

【時事評論】

物價上漲、薪資停滯—問題與對策

衛民

國立中正大學

摘要

物價上漲、薪資停滯已成為2007年台灣受僱勞工共同面臨的問題，相關的統計資料顯示過去幾年勞工並未分享努力工作與經濟成長的果實，「物價上漲、薪資停滯」的時代不僅削弱了勞工的購買能力，更促使新興族群「賴家族」與「飛特族」快速發展，而這兩個族群通常是較低所得者，同時也是在飆漲物價中受害最深的一群。政府一定要採取因應對策；首先，勞工行政部門隨物價上升而定期調整基本工資是第一個建議。其次，作為公部門最大雇主的政府，應該定期調整軍公教人員的薪資，不能讓公務人員的實質所得惡化，同時也應作為民間企業妥適照顧員工的榜樣。第三，最根本的作法應該是把經濟搞好，提供台灣人民更多像樣的工作與機會。

關鍵詞：薪資停滯、賴家族、飛特族、基本工資、生活成本調整條款

衛民 國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所教授，研究領域為勞資關係、工會組織與勞工運動、勞資爭議處理。



物價上漲、薪資停滯

2007年10月台灣的勞動力是1,032萬人，其中受人僱用領取薪資者有777.4萬，其中683.6萬是受私人僱用的私部門勞工，另外93.8萬則是受政府僱用的公部門勞工（行政院勞工委員會，2007:21）。對於這些公私部門的800萬勞工而言，在2007年即將結束之際，大家所共同面對的一個問題就是如何在「物價上漲、薪資停滯」的時代生存與生活。

根據統計數字顯示，2002至2006年五年間台灣的經濟成長率比起其他競爭國家要遜色許多，但每年平均也有4.6%的成長率，另外製造業生產力指數五年來明顯上升了24.9，而製造業單位產出勞動成本指數則下降了9.2，這清楚說明了勞工的努力成果；但是再看五年來製造業平均經常性薪資卻只上升了6%，而同期的消費者物價指數上漲了4%（行政院勞工委員會，2007:2-4）。另外一個數據則顯示2001年至2005年間，台灣受僱人員的勞動報酬占GDP的比重，已從48.6%下降至45.8%，減少了2.8%（行政院主計處，2007a）。

前面的各種統計數字充分說明，台灣的受僱勞工很顯然在過去五年間，並沒有分享到經濟成長與工作努力的成果。更令人擔心的是2007年1至10月的消費者物價指數上漲1.35%，而10月份的消費者物價指數居然狂飆上升了5.34%，官方預估明年的物價趨勢將比今年更為嚴峻。

在物價蓄勢上漲之際，受僱員工賴以養家活口的薪資是否會隨之調整成為受薪勞工極為關注的事項。但是很不幸的，2002至2006年間工業及服務業的廠商，平均有78.32%廠商未調薪，19.64%有調薪，2.78%有減薪（行政院主計處，2007b:8）。由此一調薪的數據推估，2007年大約也會有八成的受僱員工仍然無法調薪。

對於受僱勞工而言，薪資是他們食衣住行和養家活口的唯一來源，如果薪資未能隨物價上漲而調整，最慘的是所得偏低的那群勞工，他們的實質所得會明顯下降，生活將會更苦；其次是台灣地區薪資結構在M型化趨勢下，高薪資與低薪資之間的差距也將更為擴大。



生活成本調整條款

美國的勞工運動者在1950年代就體會到這種物價上漲但薪資卻停滯的困境，他們的一個因應之策就是推動「生活成本調整條款」（Cost-of-Living Adjustment Clause, COLA clause）。所謂的「生活成本調整條款」或「自動調整條款」（escalator clause）是指工會與雇主進行有關薪資的集體協商時，考慮到物價的變化，因此團體協約中會載入此一條款，在協約期間內倘若生活成本上漲，勞工的薪資也自動隨之調整，其目的就是為了確保勞工的實質薪資水準，不能因物價上漲惡化了勞工的購買能力。

「生活成本調整條款」通常是依據消費者物價指數，美國部分的團體協約有時也會採用某一特定城市的物價指數，而汽車業的「自動調整條款」因為涵蓋了美國和加拿大兩地，所以是採用二國物價指數的平均值加以調整（Mills, 1994:531）。

美國通用汽車公司與聯合汽車工人工會在1948年的集體協商中，首次出現「生活成本調整條款」的協商項目，1950年雙方在新約簽訂時正式納入此一條款；到了1979年美國高達48%的團體協約中都有此種條款，而由於1990年代低消費者物價指數時代來臨，到了2003年載有「生活成本調整條款」的團體協約數降至18%（Correll and Heavrin, 2007:290-93）。

「生活成本調整條款」當然也有受到挑戰之處，例如物價下跌時薪資是否要隨之調降？隨物價上漲的調薪幅度是否要設上限？隨物價調整的薪資率是「內含」還是「外加」在原來之基礎薪資率上，如果是內含的話，由於基礎薪資上漲，加班費的計算也會隨之水漲船高？

此外，也有人擔心此一自動調整作法會促成通貨膨脹，而自動調整的結果也會使工會會員看低工會協商的功能，另一方面也會迫使工會在隨物價自動調整之後，必需額外爭取加薪的幅度，如此也會增加企業的營運成本。

「生活成本調整條款」是一個相當複雜而多元的制度，可以任由勞資雙方



的智慧與創意進行規劃，美國的勞工運動者對其仍持肯定的評價。在物價飆升的時刻，台灣的工會領袖也可以考慮將此一「生活成本調整條款」作為集體協商的選項之一，如果沒有工會的企業勞工，也可由勞資會議代表在例行的勞資會議中提出討論，相信對薪資勞工而言不失為一對抗物價上漲的工具。

特殊族群的興起：賴家族與飛特族

2007年台灣的社會正熱烈地討論者M型社會已悄然來臨，大家似乎已形成一個普遍的共識，那就是愈來愈多的薪資所得中產階級，正逐漸往底層移動，而富者愈富、貧者愈貧的現象，已在多處所得統計資料中獲得驗證。

在物價上漲、薪資停滯的時代，就業市場中所謂「有工作的窮人」(working poor)或稱「貧工」的愈來愈多，他們在生活成本高漲的2007年當中，除了努力從節流上維持基本的生活外，很多人被迫再打一個工或再加一些班，用更多的工作時間與體力去辛苦的開源。這也難怪李誠的研究發現台灣25年來已形成「窮者愈忙、富者愈閒」，「低薪賣命、高階充電」的現象(許韶芹，2007:A2)。

在薪資停滯而物價卻上漲的時代，這些有工作的窮人之中出現了一些特殊的族群，其中「賴家族」(boomeranger)和「飛特族」(freeters)最具代表性。「賴家族」^①主要是指一個成年子女再回到家中與嬰兒潮世代的父母共同生活，在英美的報導中也稱其為「回力棒世代」(Boomerang generation)，國內的CHEERS雜誌曾將其譯為「青年回巢族」(藍麗娟，2003)。這些重回父母家中生活的賴家族，通常經濟情況不佳，甚至仍然還在失業中，回家與父母共同生活可以白吃、白喝、白住及免費使用網路，父母有時還會提供他們一些金錢

^① 「賴家族」的意義由Word Spy <<http://www.wordspy.com/>> 網站查詢。



上的資助；有些子女可能已經成家並已為人父母，再回到父母家中生活或許孫兒也要仰賴祖父母代為照顧。

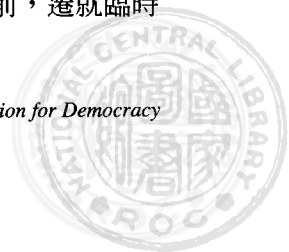
賴家族並非是一個新的名詞，美國在1970年代就已出現過。近一、二十年來賴家族的大幅增加，如果追究其原因主要是因為生活成本提高、就業機會變少、卡債纏身、學生貸款的壓力等因素，迫使愈來愈多的年輕人不得不重回家中，而不再是憑一己之力獨自挑戰工作與生活的壓力。

在台灣由於父母的過度保護，寵成一批青年賴家族，而家對於她們而言有如一個「有傭人的旅館」（藍麗娟，2003），父母對於成年子女留在家中大都習以為常，生活上的開支或家事的分擔也不會太跟孩子計較。但是另一方面，這些父母本身的經濟情況可能也不是那麼好，實在也有自顧不暇之嘆。

嬰兒潮世代的父母本來以為在子女成年之後可以略微抒解各種壓力，誰知道賴家族的出現可能又讓他們無法喘息。台灣嬰兒潮世代父母的情況真是有如一個三明治的情境，他們對上面的父母要負責照顧，對下面的一些成年子女仍然要付出，在物價上漲、薪資停滯的時候其壓力與困境可想而知。

飛特族可說是賴家族的學生兄弟，日本的職場在1980年代末期發展出一個「自由工作者」的稱呼，國內翻譯成飛特族。飛特族其實是源自日本，主要是指畢業後找不到正式的工作，通常與父母同住並靠低薪打工過活的人。飛特族大致有下列幾種特質：第一、工作場所大都是在飯店、便利超商、保全業和補習班等場所；第二、薪資方面大都是以時薪計算，待遇不是很好，福利方面也較差；第三、年齡方面偏向兩極化，一是三十歲以下的年輕人居大多數，另外則是四、五十歲的中高齡者；第四、在工作技術方面普遍缺少特殊的專長（衛民，2004:114-18）。台灣雖然對於飛特族沒有正式的調查統計數字，但是在經濟大環境不好，物價上升薪資卻不調的現況下，比照前面的四個特質，台灣飛特族的人數絕不在少數。

飛特族的成因之一就是因為經濟景氣衰退，企業減少僱用人工，年輕的低薪勞工被迫離開固定工作，不得不在尋得更好的與固定的工作之前，遷就臨時



和短期性的工作。另一方面，飛特族的成因也跟六、七年級年青人的想法和習性有關，基於自由自在和不受拘束的理念，有時也加上有點眼高手低，想要找到好的工作時再工作。但是，無可諱言的是在M型的薪資結構中，再加上物價上漲和薪資停滯，飛特族和賴家族的日子都不會好過。

政府作法

2006年初越南發生了罷工潮，很多台商的工廠都受到了波及，而罷工的主因就是2005年越南的物價飆漲，但是政府的薪資政策卻遲遲未作調整，廠商也怠於回應，不願主動加薪，終於激怒了越南勞工，因而造成了嚴重的罷工風潮。

面對物價上漲、薪資停滯的時代，政府要有所作為推出因應對策，首先就是勞工行政主管單位應該要定期調整基本工資。台灣十年未調的基本工資（月薪15,840元，時薪66元），終於在2007年的7月1日調整至月薪17,280元、時薪95元，此一調整對於部分低收入行業的勞工而言，的確是值得肯定的作法。尤其是多年來計算有誤而實質偏低的66元時薪，此時也已調至合理而適當的95元時薪，這對於台灣為數日益增多的部份工時勞工，也是一大喜訊。

在物價上漲、薪資停滯的時代，政府的首要責任即是應該隨物價上漲適時調整基本工資，這對於低薪勞工維持實質所得而言有很大的助益；對於合法引進的外籍勞工而言，也有助於其應對台灣日益高漲的物價；至於對於外包和派遣勞工而言，適時調整基本工資，也可以提高外包和派遣契約中有關工資計價的基礎，嘉惠外包與派遣勞工。

政府的第二個作法則是應該作一個「好」的雇主，作為公部門最大雇主的政府，應該率先根據物價上漲的情況，主動調整軍公教員工的薪資，讓數十萬難為的公僕也能平順的過日子，另外政府也可以用率先調薪作為民間企業照顧員工的表率。



政府的第三個作法則是應該趕緊把經濟大環境搞好，規劃與創造更多的工作機會。如果我們把飛特族和賴家族這兩個特殊族群的興起放在一個國家政策的角度來觀察，我們必需質問現在當家作主的嬰兒潮世代，目前經濟情況不佳，就業機會減少，物價飆漲而薪水不漲，這些責任應該由誰擔負？過去和現在當家作主的政策制定者正是嬰兒潮這一代的人，大環境的不好就是政府的責任，經濟先搞好才能讓我們的年輕人有一個像樣的未來。

美國的最低工資也是歷經十年未調，2007年2月占國會多數的民主黨終於通過了聯邦最低工資調整案，由5.15美元時薪調升至7.25美元。美國過去十年來「有工作的窮人」也愈來愈多，眾院民主黨多數黨領袖賀爾曾表示：「假如你努力工作且遵守遊戲規則，絕不能被貶降至貧窮的地步。」（AP, 2007）賀爾的這一段話，相信也是台灣800萬勞工和4,558個工會共同的心聲。

* * *

參考書目

- 行政院勞工委員會（2007）。《勞動統計月報》（第178期）。台北：行政院勞工委員會。
- 行政院主計處（2007a）。《國情統計通報》。台北：行政院主計處。
- _____（2007b）。《95年受僱員工動向調查統計結果整合分析》。台北：行政院主計處。
- 許韶芹（2007）。〈越窮越忙 越富越閒〉，《聯合報》，11月5日，版A2。
- 衛民（2004）。《工會洋蔥說》。高雄：麗文。
- 藍麗娟（2003）。〈無限延長的青春期，你是青年回巢族嗎？〉，《CHEERS》，11月號，頁100-105。
- AP (2007). "U.S. House Passes Minimum Wage Increase." *China Post*, January 12:3.
- Carrell, Michael, and Christina Heavrin (2007). *Labor Relations and Collective Bargaining*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mills, Daniel Quinn (1994). *Labor-Management Relations*. New York: McGraw-Hill, Inc.



□ *Current Affairs Review*

Rising Cost of Living and Wage Stagnation: Problems and Measures

Michael M. Wei

Abstract

The rising of cost of living and wage stagnation are the challenging problems for the Taiwanese employees in 2007. The problems not only weakened the purchasing power of the workers, but also created the new groups of Boomerangers and Freeters. These two groups are usually the lowest wage earners and suffer the most in the time of inflated prices. The government has to take measures to help the employees to cope with this problem. Adjusting the basic wage according to the CPI shift is the first measure suggested to the government in order to keep the workers' real wage level. The government, the major employer of the public sector's employees, should regularly raise wages to compensate for public employees' deteriorating real income. Most importantly, government should improve economic environment and provide more decent jobs and opportunities for the people in Taiwan.

Keywords: wage stagnation, boomerangers, freeters, basic wage, cost-of-living adjustment clause.

Michael M. Wei is professor at Department of Labor Relations and Institute of Labor Studies, National Chung Cheng University. His research areas include labor management relations, union and labor movement, and labor dispute resolution.

