

台灣薪資停滯之可能原因與 解決方式

壹、前言

隨著實質工資近20年來的有感停滯，「什麼都漲，只有薪水沒漲」已成為民眾用來描繪實際經濟現況的標語。就現階段而言，我國受薪階級的實質工資相較於20年前相差無幾，諷刺的是，相較於在同一段期間，台灣平均每人實質國內生產毛額(Real GDP per capita)卻呈現穩定成長。換句話說，平均每人實質GDP在成長但實質工資卻沒有增加，這暗示著絕大部分的受薪階級其實沒有享受到經濟成長的成果，反而與資本階級的所得差距逐年拉大，近20年來在台灣的工資停滯問題是一個所得分配問題。

受薪階級的所得停滯，加上經濟成長所帶來的物價上漲，讓大部分的人民感到生活水準不若以往，這是台灣當前最迫切需要脫離的困境。本文將從回顧近20年來我國政府的幾項重大經濟與產業政策開始，加上政府資料的輔佐，探討實質工資停滯之可能成因，並希望藉此釐清有關人力資源政策、高等教育政策，及兩岸政策對台灣勞動市場所產生的影響。例如，廣設大學是否造成實質工資停滯？依「勞動基準法」所制定的「基本工資政策」對均衡工資影響為何？而中國大陸1990年代初期的改革開放，以各種租稅政策與獎勵措施吸引廠商於其境內投資，使我國部分製造產業外移至中國大陸。但為何透過與世界最大的經濟體交流，反而使得我國的實質薪資無法跟上國際腳步？

下一節，我們彙整主計總處之薪資資料，首先討論台灣經濟成長的長期趨勢，並呈現近20年來，工資停滯與平均每人實質GDP穩定成長兩個並存的特別現象。於第三節，依據工資停滯的起始點，釐清兩個廣被誤解的政策影響—廣設大學與基本工資政策。第四節將探討工資停滯開始之前，台灣的產業環境與當時全球化的壓力，嘗試歸結出造成停滯的可能原因。第五節中，我們提出幾項可能解決工資停滯現象的方案，作為政策制定的參考，並作為本文之總結。

貳、伴隨著經濟成長的薪資 停滯

圖1利用主計總處所公布的「人力運用調查資料」，呈現台灣自1978年以來，全職受雇者每小時實質工資水準的長期趨勢。無論是男性或女性的受雇者，實質工資在九零年中後期開始急速變緩，與同時期幾乎以定速成長的平均每人GDP形成強烈對比。

男性受雇者的實質工資走勢自1978年以來可分為三時期：1978至1985年為中速成長期，1986年至1995年是高速成長期，以及自1996年至今為停滯期。女性受雇者的實質工資在1996年後也減緩，但成長幅度仍比1986年之前大。實質工資成長趨緩之程度極為嚴重：在1996至2011這15年間，男性與女性實質工資中位數之成長率分別為11%及30%；然而，同樣在15年內，實質工資中位數成長率在1981至1995年間為112%與126%。

圖2比較不同薪資階級的停滯程度，透過對實質月薪由低到高排序分100等分，我們定義第10百分位為低所得的受薪階級，第50百分位為中所得，第90百分位為高所得，第99百分位為最高所得。結果顯示，早自1993年開始，男性受雇者的中低工資水準已明顯停滯，女性於稍後幾年也開始停滯。中高所得的平均薪資也在2002年後開始下滑。最高所得的薪資下滑趨勢最陡，而且男性比女性下滑的快。

圖1顯示，即使實質工資成長在1994年驟然趨緩，平均每人實質GDP卻在同時期仍穩定上揚，唯一例外是2008至2009年全球金融海嘯時期。這顯示工資停滯的背後，隱含著勞動與資本所得在經濟成長中的分配問題。為探究此一分配問題，我們將GDP依生產要素所得分成三部分，並將其比率的變化繪製成圖3：(1)為「受雇者工資報酬」，亦即勞動市場的受薪階級所得到的報酬之總額；(2)為「營業盈餘」與「固定資本消耗」之總和，及企業或組織從事生產活動所得到的利益；(3)為「間接稅淨額」則包含營業

稅與貨物稅，扣掉政府對企業的補貼。其中(3)可視為政府利用稅收去支付的公共建設或行政開銷。

圖3顯示自從1990年代初，(2)所占GDP的比率便逐年增加，但是(1)「受雇者工資報酬」占GDP的比率自1992年開始卻逐年下降。這顯示GDP的成長主要來自於(2)「營業盈餘」與「固定資本消耗」的擴大，勞動所得所占的比率反而下降。

參、被誤解的政策——「廣設大學」與「基本工資政策」

一、教育改革非工資停滯的元兇

教育部自1994年開始一連串教育改革方案，為了要暢通升學管道、減輕升學壓力，鼓勵設立新大學，

或將專科學校升格為大學。20年來，光是大學的總數就從八所增加至122所，若再加上由專科學校升格的大學，目前全台合計共有162所大專院校。大學畢業生人數隨之成長約三倍多，造成就業市場中有大學文憑的勞動供給迅速增加，因此，輿論將薪資停滯的現象歸咎於教育改革。

但是資料顯示，平均薪資實際上在1995年左右就開始停滯，第一批受1994年教育改革所影響的學生，大約在1998年進入大學，時間上最快也得在2002年才能進入就業市場，此時實質工資已經停滯了五到八年。換言之，工資停滯早在政府進行教育改革之前就已開始。因此，廣設大學政策或許是雪上加霜，但非導致實質工資停滯的主要原因。教育改革也許與2002年後中高所得工資下降有關(見圖2)，但是大學畢業生多半無工作經驗，一畢業就成為中高所得的比率很少。所以就政策影響的時間點來看，我們得以暫時排除教育改革這項因素。

圖1. 全職受雇者實質時薪中位數與平均每人實質GDP(1978-2012)

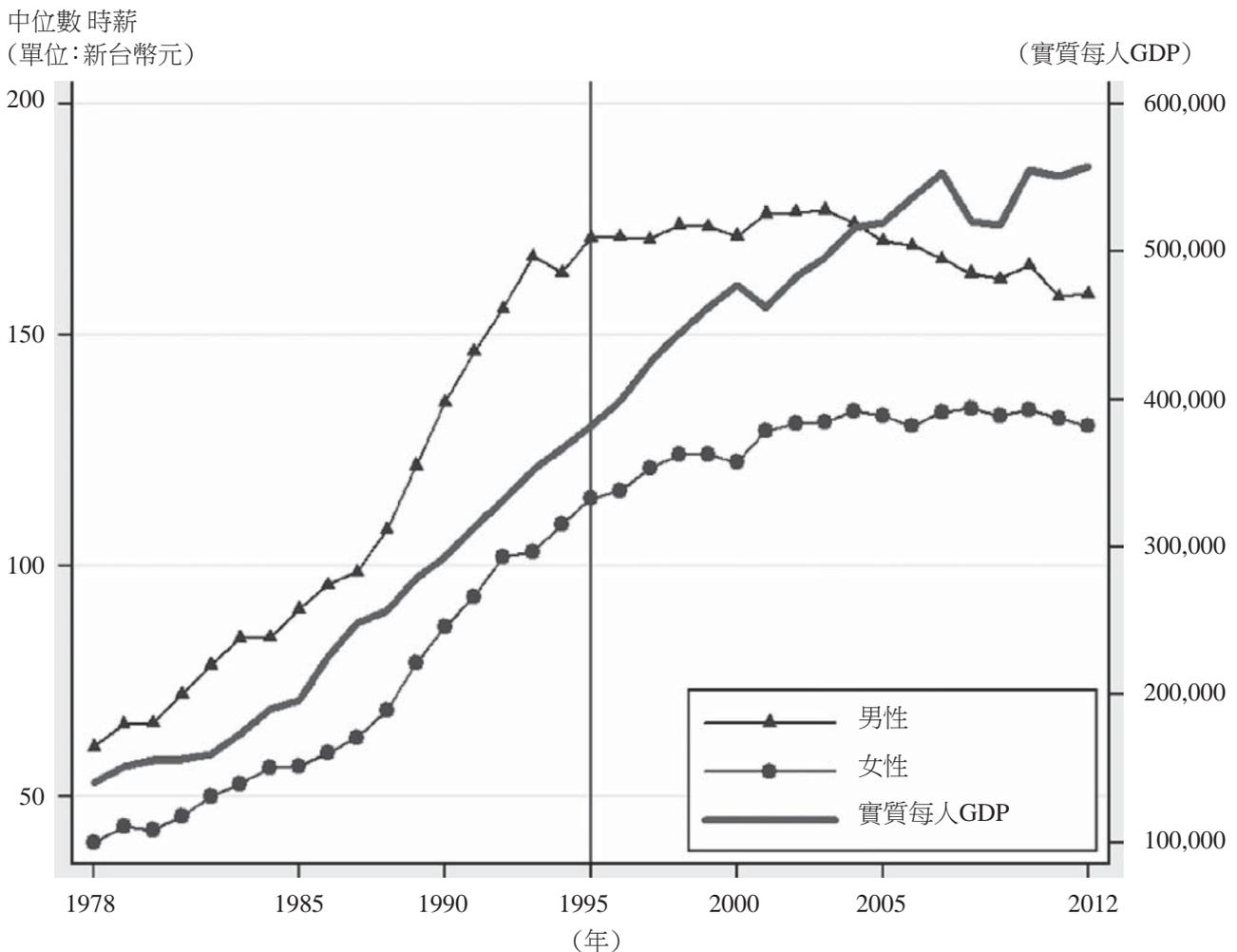


圖2. 男女性受雇員工實質薪資第10、50、90、99百分位(1978-2012)

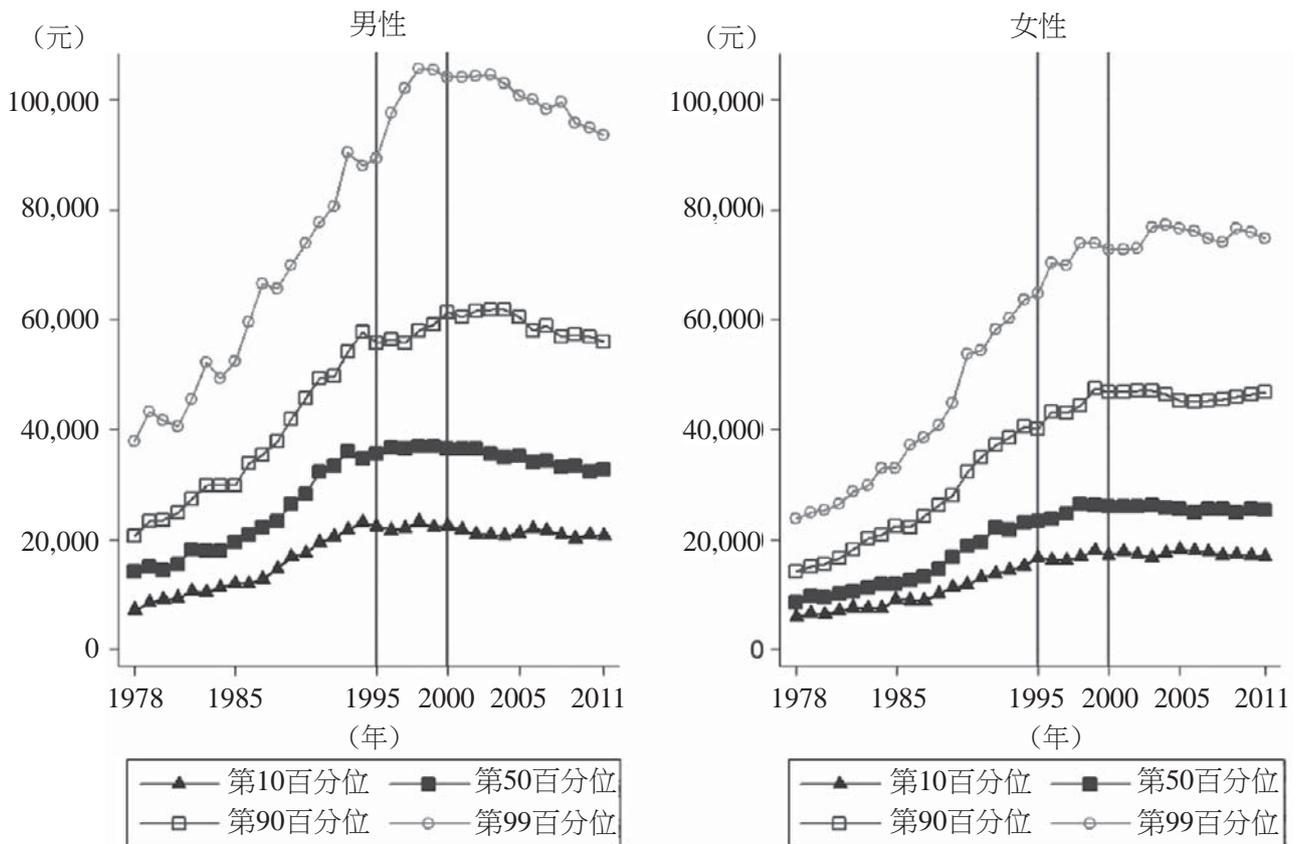


圖3. 實質國內生產毛額的要素組成成分之消長(1981-2010)

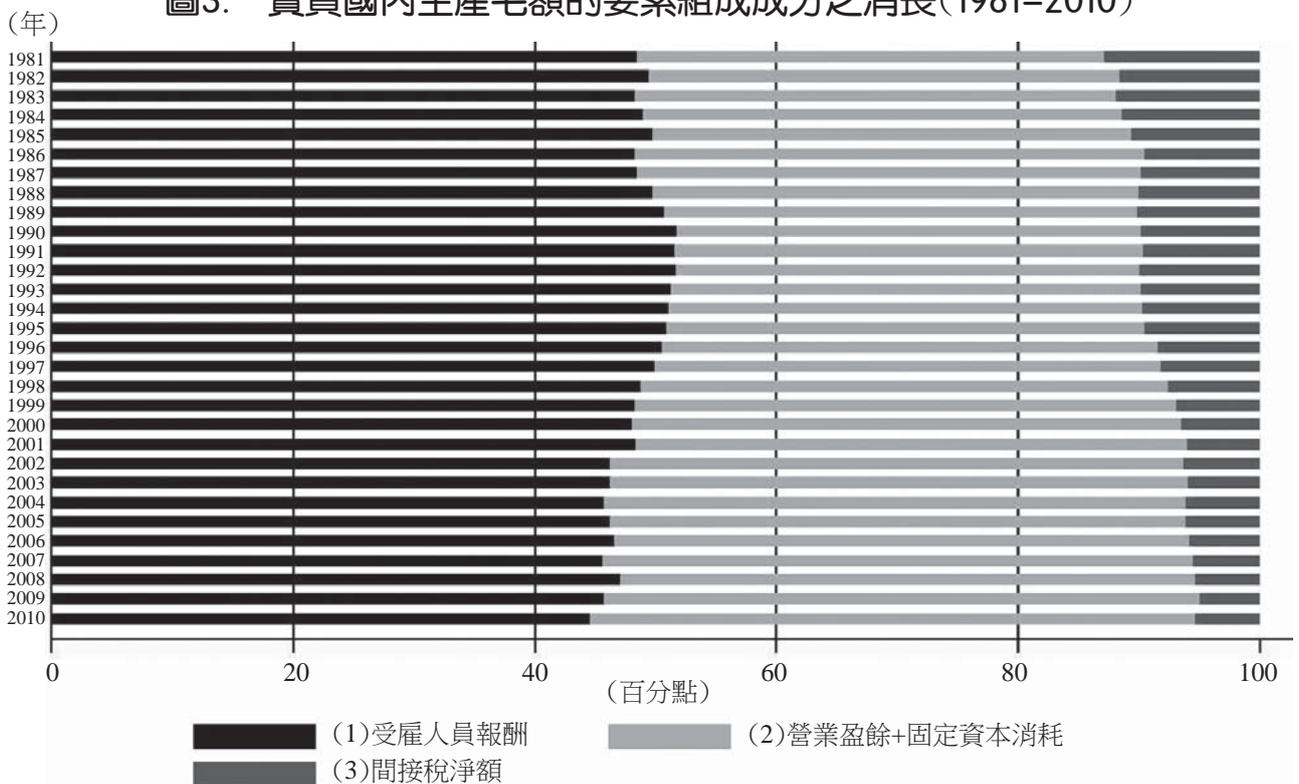
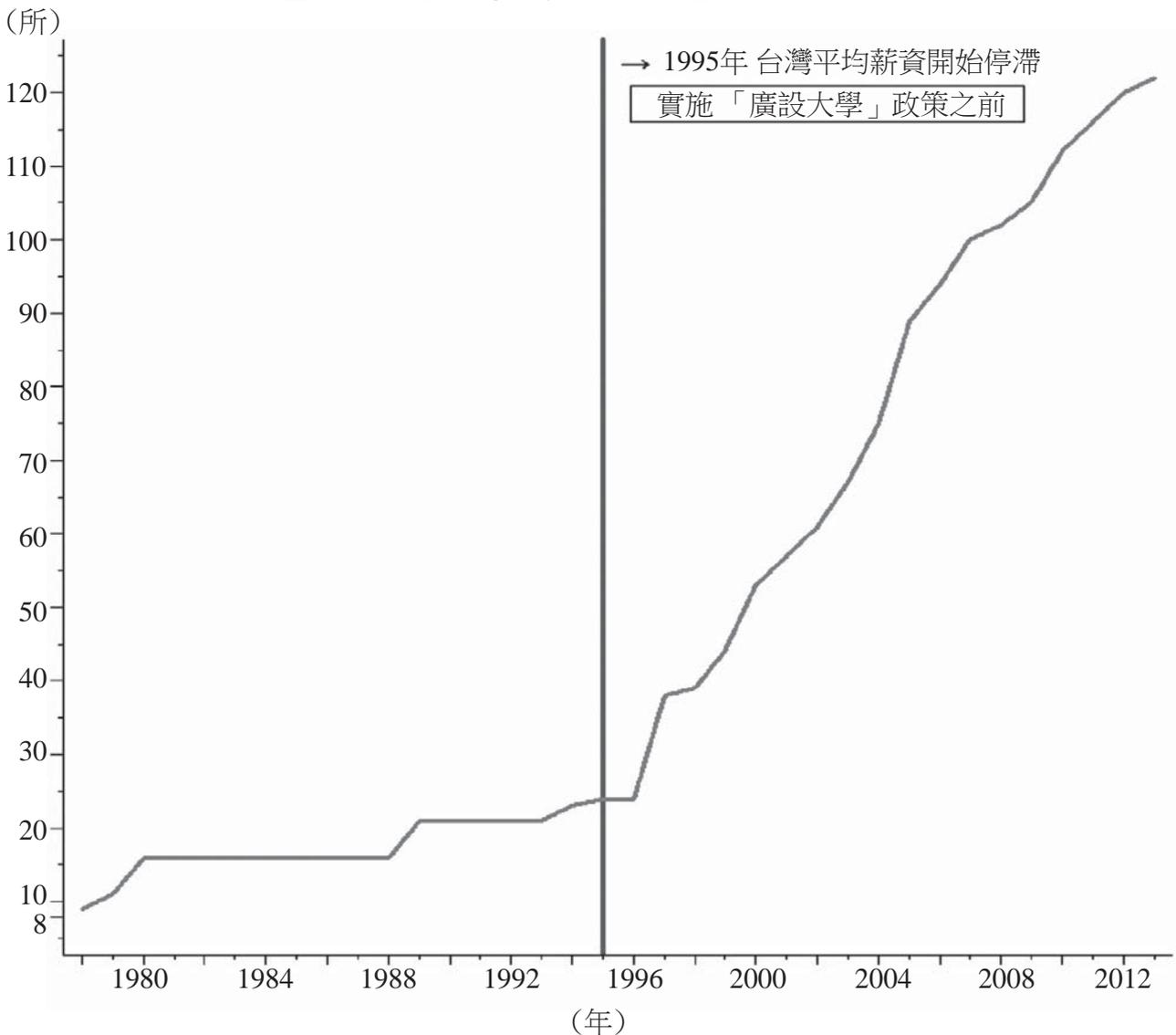


圖4. 台灣大專院校數量變化 (1978-2013)



二、調升法定最低工資的迷思

最近台北市與台中市政府將市府臨時雇員的時薪提高，希望藉此帶動民間企業提高工資水準，這個行政措施是個好的開始。但是部分政府官員與媒體，也建議中央政府以提高「基本工資」（即法定最低工資）來舒緩全民實質工資停滯的困境。此論點混淆了「調薪」與「調升法定最低工資」的經濟效果：企業或政府的「調薪」可以增加該單位雇員的經濟誘因、提高生產力、與吸引好的人才，相反的，「調升法定最低工資」只會造成全國的底層勞動力集體失業，無助於舒緩工資停滯的困境。本節針對這點提出澄清。

我國於1998年開始擬定所謂的「基本工資」，其目的是為了保障勞工權益而設立，並逐年審議調整。然而自1998至2007年間，最低工資有將近十年的時間

沒有調整，直到2007年才恢復審議最低工資的制度，並於該年大幅調高法定最低薪資。但是，實質工資停滯是整個所得分配與工資結構出了的問題，提高最低工資不但無法解決工資停滯的問題，反而造成更多非技術性勞工的失業，而這些非技術性勞工往往是社會最脆弱、最底層的一群。如果提高最低工資能減緩工資停滯現象的話，我們應該分別在1998年與2007年大幅調高法定最低工資的之後，看到實質工資上升。但是從圖2看不出調高法定最低工資，對各所得水準的受雇者有明顯的影響。

這20年來的工資大停滯是企業主與受雇者之間的所得分配問題，與最低工資的存在或增加關係不大。薪資高低應取決於勞動市場的供需雙方：(1)若法定最低工資低於市場價格，表示有足夠的企業主願意以

比基本工資高的價格僱用非技術性勞工。此時再把最低工資調高並無實質上的功效，可能只有政治上的意義。(2)若法定最低工資高於市場價格，雖吸引更多非技術勞工來應徵，但企業主可能因工資成本侵蝕利潤而遣散部分低生產力的員工，進而造成更多失業。此時若政府又把基本工資調高，並非雪中送炭，而是讓更多非技術勞工失業。那麼政治上所預期的效果，必須以底層勞工的失業為代價。總而言之，無論法定最低工資太低或太高，都無助於解決工資停滯的問題，唯一可能的實質效果是增加失業。

設立法定最低工資雖能讓某些勞工擁有較高的薪資，但部分非技術勞工可能會因這項政策造成其勞動報酬被低估，減弱了提升生產力的動機。不僅如此，企業主會因法令限制不願意僱用生產力較低的弱勢勞工，特別是年老、有身心障礙的人、或半工半讀的學生。如果不能讓他們合法的工作，政府勢必要擔負更多的補貼與社會福利支出，來照顧因最低工資而受到傷害的弱勢族群。

三、月薪22K的定錨效果

另外，基本工資政策的謬誤也已體現在「月薪22K」的現象。大學畢業月薪兩萬兩千元，近年被社會大眾廣泛討論，媒體常以「22K」(K代表一千元新台幣，為網路習語)，來描述大學畢業生的起薪。教育部於2009年底發布「培育優質人力促進就業計畫」中的「大專畢業生至企業職場實習方案實施要點」(簡稱為「畢業生實習計畫」)，明訂政府補助企業每名畢業生實習員月薪22,000元作為補助標準。這補貼政策原意在舒緩金融海嘯時期的失業情勢，實際上卻變成對大學畢業生設立最低工資，導致部分大學生必須面對更長期、更廣泛的失業問題。

政府本來希望企業在雇用畢業生時能額外補貼薪資，而不以22,000元作為敘薪標準。然而因於經濟情勢，大部分透過「畢業生實習計畫」雇用大學畢業生的企業，是以補助的上限作為最低薪資。連其他沒有參與「畢業生實習計畫」的公司也以此作為大學畢業生的起薪標準。

「畢業生實習計畫」明訂補助標準，使該政策不但設立了隱性的最低工資，也對大學畢業生的起薪產生了定錨效果。定錨效果(Anchoring Effect)指的是企業主在進行僱用決策時，若對來找工作的人的生產力不夠瞭解，會過度依賴市場上既有的參考資訊。另外，由於就業市場上充斥著同質性太高的大學畢業生，企業主在無法分辨其生產能力的情況下，可能就

用最基本的工資來雇用。「22K」的政策不僅無法解決大學畢業生短期失業的問題，更造成長期失業的問題。解決這個問題的關鍵有二：一是停止對市場工資進行任何形式的干預，二是減少社會新鮮人之間的同質性，推行「大學教育多元化」，使各個大學的畢業生多多少少都有其特殊之處，以吸引各式各樣企業主的注意。我們將於後在教育政策的建言中論之。

肆、實質薪資停滯的可能成因

一、中國大陸的改革開放

中國大陸於1988年公布「關於鼓勵台灣同胞投資的規定」，開始以各項租稅或土地成本優惠吸引台灣勞力密集的製造業前往投資，更在1992年公布「台灣同胞投資保護法」。根據台灣的經濟部統計，1992至1994年間，共有2.3萬家台商將生產線移到大陸。

1990年代的台灣，因逐漸民主化而在政治制度、經濟規範、及教育政策層面，有巨大的變革。如在1993年台灣所公布的「在大陸地區從事投資或技術合作許可辦法」，使民間企業赴中國大陸投資有了完整的法源依據，讓製造業至大陸投資設廠成為一股難以阻擋的浪潮。自始，政府有條件開放台灣企業間接對大陸投資，這些廠商以「台灣接单、大陸生產、產品外銷」為主要經營模式，創造出龐大的利潤產值。「兩岸分工」不僅成為90年代的貿易模式，也讓台灣經濟持續高成長。依中國大陸商務部統計，1992至1994年台商對大陸實際投資金額達75.8億美元。

階段性的產業外移、遷廠，並利用開放初期中國大陸的廉價工資，使1990年代的台灣企業主持續有成長與獲利的空間。但是留在台灣的勞工，尤其是與大陸的廉價勞工同質性高的非技術勞工，隨著產業外移而大量失業，遑論工資成長。另一方面，因產業外移，新的投資大多用於在大陸建廠而非投注於國內的研發與創新，自然造成技術性勞工的工資停滯甚至下降。2000年後，中國本土的企業崛起，工資逐年上升，台商靠低技術生產的優勢不再，也失去研發與創新的動能，「兩岸分工」模式逐漸沒落。產業外移、缺乏創新，追尋低工資的後果，是造成台灣近20年來薪資停滯的主因之一。

二、超速的全球化

台灣與中國於2001年同時加入世界貿易組織

(World Trade Organization, WTO)，預期在進入多邊貿易體系後，可透過增加貿易量加速經濟成長、提高國民所得。「台灣加入WTO十年成果檢視之研究」的報告中指出，加入WTO後，的確使我國貿易量大幅成長，自2002年至2010年，進口與出口貿易量的年平均成長率分別達11.5%與9.9%。我國貨品的平均關稅入會前約為8.2%，至2010年下降至5.33%，但是，我國貨品的平均關稅仍比許多其他亞洲國家的關稅高。

1990年代初期興起的全球化風潮，帶動許多國家與鄰國或貿易對手國簽訂「區域性自由貿易協定」(Regional Free Trade Agreement)。中國大陸以龐大的消費市場吸引各國洽簽自由貿易協定。相對而言，台灣因內需市場小，不論是加入區域貿易組織或和其他國家簽訂自由貿易協定，進度都比其他亞洲國家來得緩慢，因而常常缺少比鄰國優惠的貿易條件，導致以往外移的製造業並沒有因對岸工資上漲而回流，使得我國在快速全球化的時代，無法利用貿易量的成長來增加本國勞工的工作機會或工資水準。以出口導向為主的台灣如果失去出口的競爭優勢，製造業便很難在本國扎根而繼續投資，工資就可能處於停滯狀態。

三、產業升級的速度趕不上全球化的腳步

因生產成本的上漲，製造業廠商外移為經濟發展時的必經過程。面對愈來愈激烈的國際競爭，企業的穩定成長勢必倚賴不斷創新所提高的產品附加價值，以及持續上升的勞動生產力，這樣活潑的經濟環境才有薪資報酬上漲的空間。歸結台灣陷入20年來的薪資停滯的主因，就是產業升級的速度趕不上全球化的腳步。

蘋果電腦公司(Apple. Inc)甫創立時除了密集研發與創新之外，也組裝硬體及零件。隨著國際分工漸趨頻繁，蘋果開始將製造、組裝等生產後端交給發展中國家，公司總部則聚焦於技術研發、產品設計與品牌行銷。這種形式的轉變為蘋果電腦公司於2000年後，創造出許多革命性的產品，並帶來可觀的利潤。2010年，蘋果市值超過微軟(Microsoft)，成為全球市值最高的資訊企業。由此可見，廠商即使面對製造成本上漲而迫使生產線必須外移，在持續研發與創新之下，還是能創造更大的產值，使員工的勞動力與勞動報酬持續上揚。

我國1979年台灣受石油危機影響，轉而發展耗能少、汙染較少且高附加價值的產業。這一次產業轉型，為我國奠定1980年代的榮景。在實質工資開始停滯之前(即1979至1993年間)，產業與科技政策之規劃整理如表1。

綜觀我國在實質工資開始停滯之前的產業與科技政策，除了1979-1983年間有密集而有效的政策方案來鼓勵投資、吸引技術人才、與產品研發之外，八年後直到1991年，才注入新的政策鼓勵產業升級，但似乎為時已晚。隔年，在台灣產業技術還來不及提升的時候，就必須面對中國大陸與台灣的大幅開放。面對當時中國超低工資的強大磁吸效果，不但帶走大批台商，也連帶壓低整個台灣的工資水準。

台灣雖在2000年修訂產業升級條例，但成效持續不彰。2002年所推動的「兩兆雙星產業發展計畫」，以減免稅與低利貸款鼓勵企業投入「半導體」、「顯示技術」、「數位內容」與「生物技術」等四大產業。但這次產業升級政策實施至今已逾十年，新興扶

表1. 台灣產業與科技政策演進(1979至1993)

年	產業與科技政策
1979 1983	(1) 訂定策略性工業之適用範圍(如機械、電子、電機、運輸工具)。 (2) 設立新竹科學園區，以優惠鼓勵投資高科技產業。 (3) 放寬進出口與投資限制。 (4) 推動「加強培育及延攬高級科技人力方案」。 (5) 制定「創業投資業管理規則」。 (6) 制定「鼓勵民間事業開發工業新產品辦法」。
1983 1986	(1) 推動「國防科技發展方案」。 (2) 推動「科學技術發展十年長程計畫」
1991 1993	(1) 頒布「促進產業升級條例」。 (2) 推動「工業自動化計畫」。 (3) 制定「主導性新產品開發輔導辦法」。 (4) 推動「國家科學技術發展十二年長程計畫」與「六年中程計畫」。

植的產業還沒有達到預期的水準，其占整體產業的比率也沒有發生結構性的變化。

在實質薪資停滯發生之前，政府鼓勵產業創新的腳步，遠比當時全球化的速度慢，投入研發創新的資源也不及國際水準。面對今日全球日益激烈的技術競爭與貿易攻防，台灣要擺脫薪資停滯的困境，應採取「三不」策略：(1)不要把外國已發展成功的產業當作發展目標、(2)不要把低工資國家的產業吸引過來、(3)不要扶持需要完全倚賴價格競爭的產業。

一言以蔽之，不論在產業、科技、或教育發展策略上，我們須以追求「獨特性」與「異質化」為首要原則。這個原則已經在行政院2010年所研擬的「人才培育方案」與2013年所核定的「黃金十年、國家願景」浮現，我們樂觀其成，不在此贅言。下一節我們僅作兩點補充，盼作為政策參考：一為「配套措施必須即時到位」，另一為「高等教育多元化而非技職化」。

伍、政策建議

一、配套措施必須即時到位

配套措施必須在貿易開放之前實施。一旦開放某些商品進出口，必定產生所得重分配的問題。開放雖有利於某些部門，但是必有另一部門受到傷害。因此，開放前必須提出有前瞻性的配套措施，盡可能讓會受衝擊的勞工或企業，有多樣管道與足夠時間轉業、轉行、或作技術升級。在配套措施未到位之前就開放貿易，就像是打開水壩的閘門卻沒有及時通報下游居民準備疏散一樣。配套措施到位後，貿易開放所帶來的好處才能落實。

例如，我國於2001年加入WTO時，因為入會義務而調降農產品關稅，對農業部門影響甚鉅，行政院農業委員會遂於同年修正「農業發展條例」，明定政府分三年編列預算補足農產品受進口損害救助基金一仟億元，並此救助基金，加強調整稻米、養豬、家禽、水果及養殖漁業之產業結構，提升產業技術與競爭力。又如，2009年所推動的「兩岸經濟合作架構協議」(Economic Cooperation Framework Agreement, ECFA)，經過五次協商後正式簽署，將「早期收穫清單」中所涵蓋的貨品，依原始稅率分成三群，以三年三階段的方式調降關稅。未來與美國洽簽「台美貿易暨投資架構協定」(Trade and Investment Framework Agreement, TIFA)時，也需逐步、有配套地開放，並

密切注意國際間產業競爭優勢的變化，協助國內勞工與企業主即時準備、即時應變。

除了對外開放，也必須對內鬆綁。如果對外大幅開放是全球化之偶然，那麼對內大幅鬆綁則是相對應的必然。過去20年來，我國在對內鬆綁政策已經有一些成功經驗，但是面對工資長期停滯的困境，我們需要有更多的鬆綁政策，來活絡產業結構與就業市場，讓企業與勞工能夠隨時靈活調整，以因應瞬息萬變的全球化。唯有這樣，政府所作的配套措施才可能事半功倍。

台灣需要盡快鬆綁的制度不勝枚舉，如公務部門僵固的薪資結構與繁複的行政手續、法定最低工資的設立、會計法中不合潮流且阻礙管理效率的各種規定、對大學招生與學費以及對教授薪資與晉升的各種規定、民法中諸多令高級技術人才卻步的各種規定等。

過去成功的經驗中，最好的例子就是1991年修訂「公營事業移轉民營條例」後的民營化政策，包括1995年中國鋼鐵公司釋出部分政府股分移轉民營、1996年推動「電信三法」成立「中華電信公司」、以及1998年的三大公營銀行移轉民營，使原本的獨占事業變成有競爭、有進步的企業，提升我國基礎設施或金融單位的營運效率。民營化後這些企業終於可以靈活地調整工資，擺脫公部門僵固體系的規範。靈活調整工資與價格的能力正是各部門在面對求新求變的國際競爭所必需。

2012年政府為了鬆綁經貿法令制度，規劃了「自由經濟示範區」，目的與2002年所制定的「自由貿易港設置管理條例」一致，都是要在特定區域內，以免徵關稅、營業稅、貨物稅等，來吸引外國廠商與本土企業利用台灣作為往來亞洲的貨物與勞務的轉接站。但是在2000至2010年十年間，到我國的設廠的廠商不增反減，貿易轉口港的功能也被南韓釜山與新加坡等新興港口給取代。我國於貿易轉口港內繁瑣的行政手續、規定模糊的法律條文以及未設置單一窗口等缺點，都造成進行自由貿易的實務上障礙。

有鑑於之前「自由貿易港」的失敗經驗，這次2012年所推動的「自由經濟示範區」特別強調通關便捷化與製造服務業化。只要是在示範區內，進口零組件與半成品都免關稅，出口貨品也完全免稅。對外籍專業人士與投資移民的各項限制鬆綁，以吸引高級技術人員來台。這次政府在法規上、行政上的各樣鬆綁，以及法令制度的修正與配套措施，在大方向上是正確的，期待政府大刀闊斧地砍斷種種捆綁，建構出

可靈活調整、即時應變的就業市場與經貿環境。

二、高等教育多元化而非技職化

第3.1節已澄清廣設大學政策並非造成工資停滯的主要原因，相反的，這項政策在短短的幾年內，大幅提升國民的素質與國際觀，雖然國民素質的提升不容易被人民所體察，但已為未來的產業升級培養人才、奠定基礎。另外，教育改革也使我國勞動力素質提升，並與藍領外勞區隔，減少本勞與外勞的同質性，使外勞變成是輔佐本國勞工提高生產力的助力，而非成為於就業市場上取代本勞的威脅。

實施「廣設大學」的唯一錯誤，第一是沒有先廣設高中，將國民義務教育延長至十二年。過去幾年極高的大學錄取率，是因為只有部分的國中生能夠考進普通高中，高中畢業生的數量不足以滿足「廣設大學」政策後大學的招生員額。大部分、尤其在非都會區的國中生，必須在15、16歲國中畢業時，就決定進入高中或技職學校。若先延長國民義務教育至12年，再廣設大學，不但能培育較高高中畢業生，升大學、進入技職體系的分流時點也可延伸至18歲，使青少年在經過高中教育洗禮後再作職涯發展的重要決定。

第二個錯誤是讓技職學校以改名改制的方式，大量地變成學術型大學，使技職學校失去了自己的特色，讓社會新鮮人的異質性降低。推動「廣設大學」政策至今，許多技職生升上專科學校後又再花了數年的時間補習、參加考試，想盡辦法進大學；另一方面，雖然鮮少聽到大學生想轉到技職系統之學校，但愈來愈多大學畢業生就業時把興趣列為找工作的首要條件，反而沒有將大學培養的專長學以致用。年輕世代若能再升高中時擺脫升學主義，將可提早將時間投注在多元發展，提高勞動力的異質性，這將對年輕世代脫離工資停滯的困境十分有幫助。

我們建議政府推動多元化的高等教育，把每一位學生都培育成不同領域的專才。多元化的高等教育不同將高等教育技職化，不應只訓練學生具備產業界所需的技術能力，而是培養具學習能力、思考力和行動力的學生。多元化教育下的學生較有可能去適應並面對瞬息萬變的國際經濟情勢。換言之，與其培養企業急需的人才，還不如培養一批具有獨立思考能力的年輕世代。

大部分的教育政策具有時間性，影響所及可能是十年後或20年後的就業市場與產業結構。因此，不論

高等教育政策如何改變，必然無法亦步亦趨地滿足眼前產業界的需求。過去台灣輕工業的轉型，使1970年代的紡織系很快就被淘汰；同理，2008年，台灣受到全球性的金融海嘯波及，金融業的就業情況大不如前，大批財金系畢業生因此找不到工作。由此可知，若將教育資源都投入在目前看似榮景的產業中，不僅有違大學教育的本質，還承受著極大的風險。

建議政府必須通盤檢討高等教育技職化政策與思維。高等教育與技職教育兩者應該並重，教育的資源並不應該過度集中以滿足產業的短期需求，也不應該完全集中於頂尖大學。高等教育培養的是關乎國家長期發展的人才，而技職教育培養的是產業所需的專業人才。面臨著瞬息萬變的產業環境，高等教育的重點應該在於培養學生的前瞻性與獨立思考能力，而非為企業主作產業營運時的職業訓練；畢竟，在校學習四年後，產業環境極可能已變得與入學時截然不同。高等教育體系應是產業技術升級的源頭，而非亦步亦趨的跟隨者。平衡通才與專才的高等教育體系，加上對教育體系的各樣政策鬆綁，教育才能成為產業、技術升級中，長期與短期發展的動力。

陸、結語

許多經濟學者透過解讀各項經濟指標表示，台灣整體國家競爭力正在逐步下降。停滯不前的薪資不僅加速人才外流，全球化造成的所得重分配也讓貧富差距不斷擴大。而我國經濟成長也不如過往亮眼，顯示出台灣經濟發展正面對著空前的挑戰。長期的實質工資停滯不僅是產業技術升級趕不上全球化腳步的問題，也反映出長期以來的教育體制及思維急需變革。實質工資停滯的20年，絕大部分的民眾感受不到經濟成長所帶來的好處，更對年輕世代的未來感到憂心。為使人民對於國家未來發展重拾信心，政府在積極追求全球化的同時，也應及時告知潛在的衝擊，並主動準備配套措施，不讓任何經濟弱勢者成為全球化的祭品；更要在高等教育革新上賦予具前瞻性、多元性、與可靈活調整的的布局，才有希望脫離長期工資停滯的泥沼與勞資所得日益不均的矛盾。

（中央研究院經濟研究所副研究員 陳香如，研究助理 郭哲璋）