

第六章、結論與政策意涵

第一節、結論

中小企業是台灣經濟發展的推手，對台灣社會安定及生活水準的提高具有舉足輕重的貢獻。早期台灣中小企業憑藉著勞動供給的充沛性，在勞力密集產業上佔有一席之地。但隨著國內外經濟環境快速地變遷，全球貿易國際化的趨勢，中國大陸及東南亞地區工資成本低廉的衝擊下，台灣中小企業製造業失去傳統的人力優勢。2004年勞退新制的實施以及全民健保、國民年金等制度的規範，更提高了台灣中小企業製造業的人事成本，未來中小企業將面臨更嚴厲的挑戰。

本文主要的研究目的，在於利用基尼系數計算台灣台北縣地區中小企業製造業薪資不均度，估計薪資不均度對台北縣中小企業製造業經營績效成長的影響效果，並進一步找出可能影響台北縣中小企業製造業生產力、稅後淨利成長及淨值成長的決定因素。本研究以2003年至2004年台北縣中小企業製造業818家追綜資料，搭配最小平方估計式模型分析，實證結果並經過模型無設定錯誤、非自我相關、無共線性及無異質變異等多種計量統計指標檢定，因此，本文之實證結果具有相當高之可信度。

經由實證研究後發現，薪資不均程度對台北縣中小企業製造業生產力、稅後淨利成長力及淨值成長力皆為顯著正相關。此一實證結果顯示，當企業薪資不均程度愈高，也就是薪酬制度非齊一性，對中小企業製造業經營績效成長愈有利。進一步推論，中小企業除了嚴謹控管人事成本外，利用報酬價值、獎賞制度應可有效激勵員工工作績效，提高企業生產力及獲利能力。

探究企業年度平均稅率之影響效果，實證估計結果年度平均稅率對台

北縣中小企業製造業生產力、稅後淨利成長力及淨值成長力為顯著正相關，顯示台北縣中小企業製造業對平均稅率之敏感性尚低，不會因稅率的提高而改變企業追求經營績效成長的行為。企業薪資費用佔銷售額比率與企業生產力、稅後淨利成長力及淨值成長力呈顯著負向關係，又從本研究對 Cobb-Douglas 生產函數設定，利用最小平方法估計出台北縣地區中小企業製造業要素投入與產出的關係為規模報酬遞減現象顯示，台北縣地區中小企業製造業未能妥善規劃人力資源，管理者必須重新檢討薪資政策，避免因中小企業多為家族式、集團式的經營型態，任用家族成員及親信擔任幕僚決策要職，阻礙了企業的成長。

台灣中小企業之特性為管理權與所有權集中在創業負責人手上，因此企業主的特性對企業經營績效的影響亦顯重要。本文實證結果企業主年齡對生產力之效果並不顯著，對稅後淨利成長則呈顯著負向關連，對淨值成長則呈顯著正相關。顯示以台灣中小企業製造業實際經營狀態，企業產力與企業主年齡較無直接相關；年紀較輕之企業主通常具有創新、活力，勇於嘗試新產品的研發，淨利成長較快，惟失敗率也較高，對企業淨值成長較不利。另就企業主之性別探討對中小企業製造業經營績效成長之影響，實證結果並不顯著，顯示台北縣中小企業製造業企業主之性別，對生產力、稅後淨利成長及淨值成長無直接相關。

在時間變數實證結果顯示，2004 年與 2003 年之景氣波動對企業生產力呈顯著正面影響，對淨利成長及淨值成長之影響效果皆不顯著。

第二節、政策意涵

依據經濟部中小企業處統計資料 2003 年台灣地區大企業未獲利家數占大企業家數的 23.04%，中小企業未獲利家數則占 36.9%；就營業費用而言，中小企業的營業費用占銷售額比率達 18.06%，遠高於大企業 4.32%。如將中小企業營業成本及營業費用合計數計算，2003 年高達營業收入淨額 99.09%，足見中小企業在經營上較難發揮規模經濟效益。各業別中，2003 年製造業未獲利家數占中小企業家數比率為 26.16%，營業成本及營業費用合計數占銷貨收入淨額比率高達 96.58%，顯見企業成本及營業費用控管有待改進。

由本研究實證模型所得之結論，本文對台灣中小企業製造業因應微利時代來臨，薪資制度之決策及政府輔導中小企業製造業發展制定之相關政策，提出下列建議：

- 一、 薪資不均程度愈高，對中小企業製造業經營績效成長愈有利；因此，企業應善用薪資政策，透過升遷、薪資、報酬、紅利等績效制度獎賞措施，激勵員工努力工作的動機，讓員工認為努力提升工作績效與所獲得的報酬將成正比，進而提高其生產力，有助於企業經營績效的成長。
- 二、 本研究實證資料顯示台北縣中小企業製造業薪資費用制度產生問題，薪資費用占銷售收入比率愈高，不見得帶來企業經營績效的同步成長。勞動成本增加的同時，代表台灣中小企業勞力密集之競爭優勢已逐漸喪失，在面臨中國大陸及東南亞各國低廉勞動成本的壓力下，企業惟有提升勞動生產力，改善生產技術與管理流程，朝向資本密集性及技術密集性產業結構邁進。
- 三、 隨著全球知識經濟發展趨勢，創新與速度是現階段企業創造價值與

永續經營的二大利基。2003年，中小企業新設企業高達11萬2千家，創業者平均年齡以20至40歲為主，屬於年輕族群。依本研究實證結果，年輕人勇於創業、創新，稅後淨利成長率高但存活率偏低，影響企業淨值的成長。因此，政府中小企業主管機關應加強輔導培訓新創業之年輕企業主管理領導技巧，規劃建置維護中小企業經營所需管理資訊，提供中小企業之企業主在營運決策上便利運用環境的窗口，提升其經營能力，有助於企業永續經營之發展。

第三節、未來研究方向

本文採用 2003 年至 2004 年財政部資料庫及經濟部商業司企業資料，研究影響台灣台北縣中小企業製造業經營績效成長之決定因素；在薪資不均程度方面，計算企業 2002 年至 2004 年員工薪資計 41,718 筆。變數資料雖然力求完整性與詳實性，惟因資料取得之限制及困難度，尚有許多值得再進一步探討之處，茲就未來可供研究之方向，建議如下：

- 一、 本文僅以 2003 年台北縣地區中小企業製造業中業別銷售額比重排名前 12 大行業家數為研究樣本，未來可擴大分析對象為台灣各縣市之中小企業製造業。
- 二、 在資料可取得之前提下，可增加企業主及員工之學歷、經歷、工作職位、出生背景等人格特質及企業營運成本、內部控管等因子，探討該些變數對中小企業製造業經營績效成長之影響。
- 三、 本文係針對中小企業為研究樣本，未來可進一步蒐集大企業相關資料，分析研討比較製造業大企業與中小企業個別之競爭優勢，經營策略之異同及變數之影響效果。