

第 6 章

性別間薪資差距的趨勢與解釋： 新世紀之初的台灣

張晉芬

中央研究院社會學研究所

杜素豪

中央研究院調查研究專題中心

誌謝：本文初稿曾發表於由「台灣社會變遷基本調查」計畫主辦之「台灣的社會變遷 1985-2005：台灣社會變遷調查計畫第十一次研討會第二階段」研討會，台北，中央研究院社會學研究所。作者感謝呂玉瑕的建議、與會學者專家的發言，及兩位匿名審查人的指教，也謝謝羅婉云、張逸萍協助處理資料與圖表。

摘要

性別間薪資差距縮小是多數工業國家最近二十年共有的經驗，台灣也出現類似趨勢。但是直到新世紀之初，男女性就業者的平均薪資差距仍高於 20%。現有研究在分析薪資差距的原因時，仍多著重於分析人力資本因素的解釋力，但社會學文獻則指出政治力及組織結構、職業和職務特性等勞動市場結構因素的重要性。利用「台灣社會變遷基本調查」2002 與 2007 年的資料，本文分析影響女性和男性薪資的因素、薪資性別差距的成因與變化，以及職業階層與組織內部機會結構的重要性。我們發現，在 2002 年時，女性薪資為男性的 72%，五年後提高到 81%。分析結果顯示，勞動市場結構顯著地影響女性薪資的決定過程，對於性別間薪資差距的解釋力也優於人力資本因素。分析模型對於男女薪資差距的解釋力，在 2002 年時為 44%，2007 年為 38%。由於工作／職務及組織因素的影響力較大，從實務上而言，未來如欲縮小性別間薪資差距，主要應是推動勞動市場的性別平權，排除同工不同酬及其他歧視性的操作。

關鍵詞：性別間薪資差距、台灣社會變遷基本調查、Heckman 樣本偏誤校正、分解分析、性別平權

Trend of and Explanations for the Sex Wage Gap in Taiwan in the New Century

Chin-fen Chang

Institute of Sociology, Academia Sinica

Su-hao Tu

Center for Survey Research, Research Center for Humanities and Social Sciences, Academia Sinica

The gap of wage between working women and men has declined significantly in most industrial countries over the past three decades. Taiwan is no exception. On average, however, women earned about only 80 percent of what men did until recently. Although many studies have examined the explanatory power of human capital factors, this work argues for the impacts of labor-market structure on the gendered wage gap. We utilized data from the Taiwan Social Change Survey conducted at two time points (2002 and 2007) to identify factors contributing to the gap and changes over time by decomposing both the male and female equations. Different from previous studies, we include variables tapping occupational and organizational differences in the analyses. The results show that the sex wage gap narrowed from 28% in 2002 to 19% in 2007. Our models demonstrate a strong explanatory power: 44% of the gap in 2002 and a smaller degree (38%) five years later. Since job and organizational factors have higher explanatory power than human capital, in the future, the reduction of sex wage gap might have to rely on the implementation of gender equality and the exclusion of gender discrimination in the workplace.

Keywords: sex wage gap, Taiwan Social Change Survey, Heckman selection bias adjustment, decomposition analysis, gender equality

一、研究緣起

從跨國比較的觀點來看，薪資性別差距逐漸縮小似乎已是全球趨勢。根據一項後設分析 (Weichselbaumer and Winter-Ebmer 2005)，在 1960 到 1990 年代間，多數國家的薪資性別差距都大幅下降。*EuroStat*¹ 資料顯示，在 1991 年時，歐盟國家性別薪資差距約為 17%（女性薪資占男性薪資的 83%），2005 年時再降低至 15%。表面上看來，在最近的十五年間，下降的幅度似乎有限，不過女性薪資占男性薪資的比例達到 85%，已是目前為止經濟先進國家中最佳的典範。

再以性別平權措施不如歐洲工業國家完善的美國為例，1980 年代美國性別間薪資差距也是快速下降，主要原因是性別間教育程度差異縮小、女性留在職場的時間拉長，且有機會進入過去由男性主導、經濟報酬較佳的職業 (Blau and Kahn 1997)。即使在總體經濟環境不利的情況下，女性仍可藉由改善自身的人力資本因素而縮小與男性受僱者之間的薪資差距。不過，Blau 與 Kahn (2006a) 在分析最近十年的資料後卻發現，1990 年代美國男女薪資差距的縮小幅度比不上 1980 年代。根據這兩位作者的計算，² 1979 年時美國女性薪資占男性薪資的比例為 60%，十年後（1989 年）為 69%，縮減幅度約為 9 個百分點，1999 年則為 72%，僅比十年前縮小 3.5 個百分點；但對於差距縮小的停滯現象，文章並未提出明確的解釋。Blau 與 Kahn 的一連串相關研究顯示，影響薪資性別差距的因素確實錯綜複雜，當女性的人力資本與男性逐漸相當時，人力資本因素的解釋力也自然逐漸下降。

至於東亞國家的薪資性別差距，在 1995 年時，台灣女性就業者薪

¹ 由歐盟發行的正式官方統計報告。

² 以全職工作者全年薪資的中位數相比。

資占男性的比例約為 70%，日本為 60%，韓國則為 55% (Brinton 2001: 17)。Chang 與 England (2011)則發現，到 2005 年時，台灣和韓國的這項比例進一步增加，分別為 79%及 63%，日本則下降至 49%；在這三個國家中，台灣的性別薪資差距是最小的。³

隨著經濟實力的發展，教育及就業機會的逐漸開放，有越來越多女性參與勞動市場內的有酬工作；而留在勞動市場、持續就業的情形也越來越普遍。在過去四十多年間，台灣女性的勞動參與率從 1980 年代初期的 40%，漸增至 1998 年的 46%；2008 年時已接近 50%。就業機會擴張雖然未必代表薪資的性別平等，但這兩個現象之間的發展仍有關連性。薪資差距縮小的成因應歸諸於大量女性進入勞動市場、女性人力資本提升，或是勞動市場中結構因素的改善，似乎仍缺乏定論。台灣婦女運動團體長久以來關注的議題之一，即是消除勞動市場性別歧視的操作，包括要求同工同酬、減輕女性照顧責任使其得以持續就業、在升遷或訓練機會上拔擢女性，以及推動〈性別工作平等法〉的通過。這些因素都可能對提高女性薪資和降低薪資的性別差距產生影響。

台灣學者過去也有多篇論文利用分解分析(decomposition analysis)的方式探討此一主題，如：黃台心(1993a, 1993b)、張晉芬(Chang 1995)。近期的研究結果是徐美等人(2006)分析 1978 到 2003 年間台灣就業人口中男女在不同產業內的薪資差距，並進行分解分析。以這些研究為對照，本文希望藉由改進模型設定及研究方法，對於性別間薪資差距的解釋提出更精緻的證據。

本文的特點不僅是利用最近的調查資料分析性別間薪資差距，並試圖藉由一個更完整的理論架構，說明形成薪資差距的個人及結構因素，並實際驗證這些因素的解釋力。Blau 等人(2006)將促成性別勞動平權的因素分成經濟、組織、政治及文化四個總體面向。經濟面向是

3 日本的資料為所得，韓國及台灣的資料則是工作收入。

從市場競爭觀點出發，落實到個體層面即是強調人力資本的作用。組織面向指發揮組織內部理性、公正的酬賞機制與用人唯才；若女性在組織內所得到的栽培機會越高，與男性薪資的差距即越小。政治面向指國家用立法或行政的力量，約束並懲罰工作場所中的性別歧視行為；法律會迫使雇主因為擔心受罰和社會形象受損，而至少在表面上消除組織內人為的不公平操作，讓女性和男性的工作權趨於平等。文化面向則是指傳統意識形態對於女性就業的影響，間接促成女性就業的障礙和收入難以提升。例如，家務分工的性別化促使女性承擔較長時間及較大量的家事和照顧工作，在無法同時兼顧的情況下，有些女性於是被迫至少暫時退出勞動市場。而由於無法累積較長期的工作經驗，待女性再度回到勞動市場後，年資和經驗的中斷必然影響薪資水準。由於文化因素對於工作收入並非直接作用，而是透過其他三個面向發揮影響，因此本文僅檢視經濟、組織與政治三個面向的因素對於台灣男女性勞動者薪資差距的解釋力。

本文利用「台灣社會變遷基本調查」（以下簡稱「變遷調查」）的資料，比較 2002 年與 2007 年影響男女性薪資的因素，並解釋造成薪資性別差距的原因。在「變遷調查」歷年各期次及各組問卷中，收入的定義並不一致，只有這兩年的調查對於工作收入採取相同的定義，可以讓研究者進行有效的比較。本文希望能藉由使用一致的收入定義，對於不同時間點薪資性別差距的成因提出可比較的解釋。此外，由於這兩次的調查屬於同樣的主題（社會階層）、所包含的變項資料相當 (comparable)，容許本文檢驗相同模型在不同時間點的解釋力。

二、薪資性別差距：變遷與解釋

如同多數的經濟已開發國家，台灣女性的勞動參與率在過去數十年間呈現持續上升的趨勢。圖 1 是根據主計處的「人力資源調查」計

算出在 1979 到 2006 年間，女性勞動參與率和性別薪資比的變化。主計處的資料檔提供兩種不同的薪資計算方式，一種是利用主計處所稱的「正常薪資」所計算的性別比（在圖中是以虛線表示）；另一種是包含年終獎金在內的「平均薪資」性別比（以較細的實線表示）。直到 1990 年代末期，這兩類不同薪資計算方式之間仍維持正相關。之後則有些變化：正常薪資的性別差距仍持續縮小中，但若以包含年終獎金在內的平均薪資來看，薪資性別差距的縮小則較緩慢，顯示男性勞工較女性容易賺取底薪以外的報酬。圖 1 也顯示，在 1993 年的前後，勞動參與率和薪資比之間的相關性有幾乎相反的變化。在 1979 到 1990 年間，女性勞動參與率快速上升，同時性別間的薪資差距也有慢慢縮小的趨勢。1993 年之後，婦女勞動參與率上升緩慢，但女性平均薪資則快速提升，女性占男性薪資的比例不斷提高，與勞動參與率的相關性呈現顯著的正向關係（相關係數值為 0.87）。這個現象與 Polachek

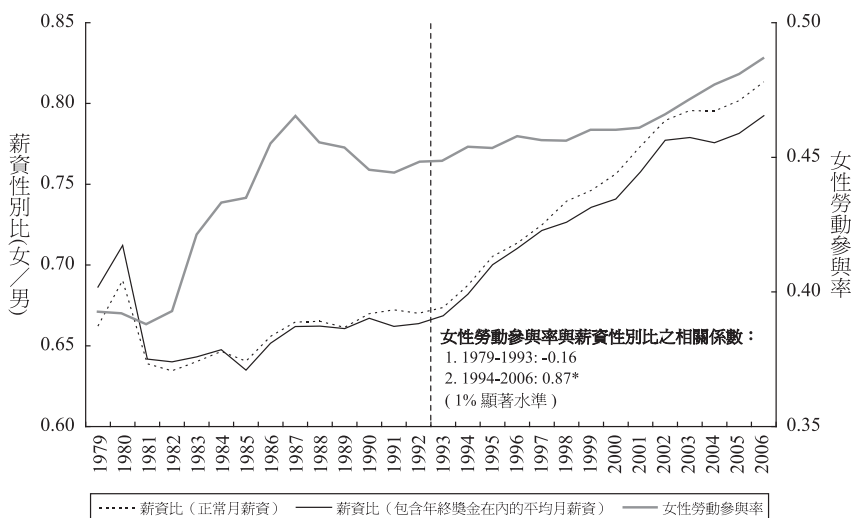


圖 1 女性勞動參與率及薪資性別比的趨勢：1979-2006

資料來源：行政院主計處「受僱員工薪資調查統計」時間數列資料查詢系統 (<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=3253>，取用日期：2008 年 1 月 30 日)。

(2006)在美國所觀察到的情形相左；他分析 1980 到 2005 年的資料，發現美國女性的勞動參與率和性別間薪資差距的變動呈正相關，因此推論婦女勞動參與率的提高促成了女性工作報酬的改善、縮小了與男性薪資間的差距。與美國的情況相較，台灣的變化至少是比較曲折的。

有關薪資決定過程或與其相關的研究很多，爲了聚焦問題的核心，以下將僅討論利用分解方式分析薪資性別差距的論文。綜合現有對於台灣社會的研究，薪資性別差距中有高比例是來自於非人力資本因素。Gannicott(1986)分析 1982 年主計處所發布的「勞動力調查」資料，發現即使工作性質及生產力相當，女性的薪資仍低於男性；若同時將全職和兼職的就業者納入分析樣本，則性別間的薪資差距有 60%無法被模型解釋。高長(1990)認爲職業選擇行爲是造成性別間薪資差距的重要因素；在控制相關變項之後，可歸咎於歧視或其他不可解釋原因的比例即從 74%下降到 49%。黃台心、熊一鳴(1992)的研究採用 Heckman(1979)的觀點，在分析中校正女性就業選擇對於樣本選擇所造成的偏誤。根據他們的兩階段迴歸分析結果，在全職工作的男性及女性的薪資差距中，可歸咎於歧視或其他因素的比例爲 38%，比高長(1990)所得到的結果低。之後，陳俊全、楊文山(1994)分析 1989 年的「人力運用調查」資料，發現當年女性受僱者的薪資僅及男性的 64%，而此一差距中有 82%可歸咎於歧視或不可解釋因素。Chang(1995)利用同一調查兩年後的資料，以私人企業中全職受僱者爲樣本，發現將近 80%的薪資差距無法被分析模型解釋。Zveglic 等人的研究(1997)顯示教育程度對於性別間薪資差距的解釋力雖逐年下降中，但直到 1992 年仍維持在 42%左右。曾敏傑(2001)分析將近二十年間、三個時間點的性別間薪資差距和解釋因素，發現可以被模型解釋的比例逐漸下降中，分別爲 45%（1982 年）、33%（1992 年）及 28%（2000 年），人力資本及勞動市場結構性因素的影響力均在下降中；不過該文並未進行樣本偏誤的處理。徐美等人的研究(2006)則是先進行樣本偏誤的調整，再執行分解分析，發

現不可解釋的部分在 1978 年為 81%，到了 2002 年下降至 68%。與曾敏傑分析 2000 年資料所得到的結果相比，徐美等人的研究顯示：人力資本差異的影響雖在下降中，但幅度似乎有限。

綜合上述這些研究，我們可得出幾個結論。首先，研究資料幾乎都是使用主計處的人力調查資料；大樣本是此一調查的特色，但可操作的變項較集中於個人特徵和成就，較缺乏結構性因素；此外，由於研究者所使用的變項或操作化定義不同，模型設定有些有做樣本偏誤調整、有些則無，所得到的結果都有些差異。其次，即使有統計分析過程上的差異，分析結果仍顯示出共同趨勢；例如，當女性的平均教育程度逐漸與男性拉平、未中斷就業的比例越來越高時，人力資本因素對於差距的解釋力雖仍然重要，但已逐漸下降。第三，除曾敏傑的研究(2001)之外，多數分析較少考慮到組織內職務及發展機會的分配對於性別間薪資差距的可能影響。

對於如何解釋或是有效縮小性別間的薪資差距，Blau 等人(2006)綜合過去的研究，提出四個面向：經濟、組織、政治、文化。如同我們在「前言」中所述，文化結構對於工作收入較屬於間接性質，是透過其他三個面向發揮影響，不易直接觀察其效果。本文以下將僅討論經濟、組織與政治因素對於台灣勞動者的薪資性別差距的解釋力。

根據 Blau 等人(2006)的論點，經濟觀點強調的是勞力供給面的因素，生產力是雇主決定付出多少工資時最主要的考慮，教育程度和工作經驗則是決定個人生產力的重要條件。工作經驗除了指進入有酬勞動市場的年數之外，也包括在現職單位的年資。如果女性的人力資本與男性相當，則根據 Mincer 與 Polachek (1974)的研究，性別間的薪資差距即會縮小。因此，如同 Blau 與 Kahn (2006b)所得到的結論，隨著女性的教育程度不斷提高、女性持續就業的期間越來越長，教育和工作經驗對於性別間薪資差距的解釋力也持續下降中。

組織觀點強調組織內部機會結構的性別差異(Blau et al. 2006:

13-16)。機會結構的要素包括聘用、升遷、企業內的職業訓練，以及敘薪。在一個理性的組織中，機會結構應該是對所有的個人開放，端視能力或資歷而定。然而，基於男性主管社會同質性(homosocial)的偏好（Kanter 著、Eki 譯 2008[1977]）、傾向拔擢同一性別的下屬，或是接受「污染」理論(pollution theory)的說法，認為女性能力不足、進入管理圈之後會拖垮群體表現等因素，均使得女性較難有機會進入內部勞動市場，在工作生涯中缺乏被栽培和發展的機會（張晉芬 2002；Reid and Rubin 2003）。也有實證研究顯示(Petersen and Saporta 2004)，由於大型組織較可能採取階層式的管理原則、著重規則與既定程序，也較注重形象，因此敘薪的過程比規模較小的企業更為平等；亦即組織規模越大，人為操作的空間即越小。

關於組織層級的因素，Blau 等人(2006)還提及職業和職務特徵的影響。女性平均薪資相對較低的原因之一是集中於特定、被認為不需要太多技巧或訓練的職業；例如，服務或事務性等低階白領的工作，而這類職業的平均報酬相對偏低；實證研究的結果也證實此一推論。Kilbourne 等人(1994)利用固定效果模型(fixed effect model)分析美國青少年長期調查資料，發現人力資本因素的效果固然顯著（尤其是工作經驗），工作／職務特性也有顯著效果。具體而言，個人所從事的職業中，女性所占比例較高或工作性質屬於照護性質，對於解釋薪資的性別差距有極大的效果；相對的，是否從事需要體力或耐力的職業，也就是俗稱的藍領工作，解釋力較低。在職業階層的分類上，具有前兩項工作性質的職業通常被列為低階白領，後者則屬於低階藍領。

政治介入主要是指透過立法或是行政手段促進性別間的勞動平權(Blau et al. 2006: 18-21)。這些影響力通常都不是來自國家主動的關懷，而是透過運動團體或是國會議員的動員和遊說才出現的。在台灣的脈絡下，以促進女性和男性工作權益平等為宗旨的〈兩性工作平等法〉（2008 年更名為〈性別工作平等法〉）於 2002 年開始實施，主要內

容包括禁止招募及敘薪等歧視，並鼓勵企業和政府部門積極促進女性就業。理論上，平權法律的執行應該會普遍降低職場中的性別歧視，使得女性的升遷機會和收入等勞動結果逐漸與男性相當。

此外，薪資水準也與組織所在地的經濟發展程度有關，這是過去在研究性別間薪資差距時較少考慮的因素。Xie（謝宇）與 Hannum (1996)指出，雖然中國大陸目前尚未發展出一個類似西方的自由競爭勞動市場，但在快速發展的城市中，由於競爭激烈，人力資本因素的報酬率相對較低，反而使得性別間的薪資差距無法縮小。本文因此將工作地點視為一個控制變項。

過去分析性別薪資差距的文章對於組織層面的影響較少著墨，可能因而高估了差距中不可解釋的部分（包括歧視的成分）。本文在分析時將同時納入經濟、組織和政治面向因素，希望藉由一個更能反映勞動市場結構的分析模型，而對於薪資性別差距的形成有更強的解釋力。

三、資料來源與分析方法

本文利用「變遷調查」四期三次（2002年）與五期三次（2007年）社會階層組的資料進行薪資性別差距的比較分析。選擇這兩年資料的主要原因之一是工作收入指標的一致性；由於本文是要進行跨年的比較，薪資的衡量標準相同是必要的。在過去歷年各期次及各組的「變遷調查」資料中，收入的問項都不盡相同；例如，有些問卷所調查的收入包括年終獎金，有些未包括；有些問工作收入，有些問所有收入（所得）；有些問個人收入，有些則僅問全家總收入（本文整理了「變遷調查」歷次問卷關於收入的問法，請參考附錄1）。此外，由於2002及2007年的調查屬於同樣的主題（社會階層），組織面的變項相當，較符合本文研究目的。

本文的研究對象限於調查期間20到65歲有工作收入的受僱者。

具有雇主、自營作業者或無酬家屬工作身分者，由於不屬於受薪階級，並未列入分析樣本中。⁴ 統計分析的實際樣本數分別是 2002 年的 729 人及 2007 年的 822 人。

「變遷調查」的收入問法是採類別方式，詢問受訪者個人的每月平均工作收入。⁵ 本文所使用的這兩期資料類別並不一致；在 2002 年的問卷中，收入的選項共有 23 類，而 2007 年則改為 15 類。本文是以每一收入類別的組中點代表受訪者的月收入。由於最高收入的範圍沒有上限，我們將最高組的收入下限再加上五萬元，作為該組的組中點。依變項是採用時薪，參考徐美等人(2006)的操作化方式，先將每月工作收入除以每週平均工作時數⁶（含加班時數）的 4.33 倍，即是每小時薪資；本文簡稱為薪資。

由於女性是否投入勞動市場與預期可獲得的薪資有關。當預期的薪資太低時，女性可能選擇留在家中，不願意就業。針對女性選擇性的勞動參與行為，薪資性別差距的研究目前都採用 Heckman (1979)的建議和方法，進行樣本偏誤的校正，以避免錯估係數。本文在分析影響男性和女性薪資的迴歸模型中，採用 Heckit 兩階段迴歸模式，作為

4 另外，薪水與受訪工作特徵（如：教育、產業、職業、工時、管理階級等）不成比例且不合邏輯者，也排除於本研究之外。

5 四期三次的問法是：「請問您現在這個工作，您個人平均每個月收入多少元？」，五期三次則是：「請問您平均每月的工作收入（包括薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、執行業務收入、自營收入等，但不包含投資利息、房租、退休金，或父母／小孩給予的生活費等收入）是多少元？（包括兼差）」。四期三次雖然問法未臻精確，但根據訪員訓練手冊，訪訓時訪員均被提醒收入包含年終獎金等工作相關收入。

6 工時來自兩個問卷題目：正常工時與加班時數。在正常工時的處理上，回答不一定與不知道、拒答或沒有回答時，依勞委會該性別、該行業的平均工時插補；若超過 90 小時，以 90 或該年回答的最大時數取代（依各期最大值不同而變動）。加班時數的回答若是不一定、不知道或沒有回答，則均以 0 代表。

校正選樣誤差的根據。選樣修正模型中納入的變項包括個人年齡（包括年齡的平方項）、婚姻狀態及子女數。現有的研究顯示這些變項對於女性的就業選擇有顯著的影響（徐美等人 2006）。本文對於婚姻狀態的操作方式，是將受訪樣本分成三類：從未結婚者被單獨列為一類，已婚的受訪者則被進一步區分為有配偶陪伴（已婚有偶，合同居）與已婚無偶（包含離婚、分居與喪偶）兩類。

薪資決定模型中的變項，本文主要分成三個類別，分別是：(1)社會人口特徵及個人條件：前者包括父親的族群類屬；至於人力資本因素則有教育程度（最高學歷）、工作經驗、現職工作年資；(2)組織與工作／職務特性：職業階層、參與組織內重要決策的可能性、是否屬於管理層級、是否有在職進修或升遷機會、公司／部門規模、工作地點與公私部門別；以及(3)出生世代。以下分別解釋這些變項的操作化指標。

父親的族群類屬主要分成三類：台灣閩南、台灣客家、中國大陸各省市。工作經驗是依據受訪者所回答自從從事第一個工作以來、扣除待業年數之後的總工作年數。現職年資是指調查期間受訪者在任職單位或部門的累積工作年數；這比潛在性工作年數（年齡減去六、再減去就學年數）更能精確地反映出個人的實際工作經歷。

至於組織面向的因素，首先依雇主的性質分為公部門及私部門。其次，依據用人規模，將任職的單位或機構約略分為小型、中型、大型三類：低於 10 人（含）、11 到 100 人，以及高於 101 人（含）。我們也將任職單位所在地分成都會區和非都會區兩類，以控制城鄉差距的效果。

個人工作／職務特性是以職業階層和機會結構代表。職業階層共分成三類：高階白領、低階白領、藍領。「變遷調查」並未詢問受訪者從事現職所需的技巧、訓練，或是困難度。然而，低階藍領的工作大都需要體力，且具相對較高的危險性；屬於照護性質及女性較為集

中的工作大都屬於低階白領；因此本文依階層和勞力／心性質，將職業分成上述三類。此一操作相當接近以職業特性為變項的研究（如：Kilbourne et al. 1994）。職務是否具有管理性質，或是否具有升遷進修機會，則分別反映在組織內的權威地位和未來發展前途。管理層級的操作化是依據受訪者回答是否為主管，且所管理的人當中是否又有管理下屬，而分成非主管者、低階管理者（擔任主管，但其下屬並無再管理任何人）及高階管理者（擔任主管，且其下屬也是主管）三類。受訪者如果任職於政府部門、學校，或是公營事業，則歸類為公部門；其餘的則是私部門。⁷ 如果工作地點是在台北市或高雄市，列為都會區，其他地點則列為非都會區。

台灣在 2002 年開始實施〈性別工作平等法〉，適用對象普及多數受僱者和受僱單位，我們認為法案通過後，對於女性勞動者的薪資會有正面的影響，因此即使其他條件不變，我們也預期 2007 年性別間的薪資差距會比五年前縮小。此外，總體政治和社會環境的改變也會反映在不同世代的經歷上。由於性別間的薪資差距在 1993 年之後明顯逐漸縮小，我們以該年為分界點，用一個變項代表不同世代整體勞動態勢的差異。假設進入勞動市場的平均年齡為 20 歲，在 1973 年或之後出生的勞動者即是在性別間薪資差距較和緩的時期開始第一份工作，我們因此以 1973 年為世代差異的切點。

本文的主要目的是分析台灣邁入新世紀之後最近的薪資性別差距發展趨勢及解釋。在說明分解分析模型前，需先確定分析薪資的迴歸模型。如同以往的研究（如：徐美等人 2006），我們在分析影響男性和女性薪資的迴歸模型中，採用 Heckit 兩階段迴歸模式，作為校正選擇誤差的根據(Heckman 1979)，然後再依據確定後的女性和男性迴歸

⁷ 雖然也有私立學校，但我們無法從資料中區分，再加上公立學校數目遠多於私立學校，因此仍將任職於學校的受訪者視為受僱於公部門。

模型進行薪資性別差距的分解。關於分解分析的統計操作，本文以總樣本的平均數作為男性和女性樣本的對照值 (Oaxaca and Ransom 1994)。性別間薪資差距的計算公式如下：

$$\ln \hat{W}_m - \ln \hat{W}_f = \hat{\beta}(\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}) + \bar{X}_f(\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)$$

公式中的 $\hat{W}_m$ 與 $\hat{W}_f$ 分別是依據兩階段迴歸模式所得到的男性與女性各別的平均薪資。等號左邊的項目代表男性和女性的薪資差距。 $\bar{X}_m$ 與 $\bar{X}_f$ 分別代表男性與女性自變項的平均值； $\hat{\beta}$ 、 $\hat{\beta}_m$ 與 $\hat{\beta}_f$ 分別代表總樣本、男性樣本與女性樣本的迴歸係數值。因此，關於等式右邊的三個項目， $\hat{\beta}(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ 代表男女自變項的平均差異，亦即代表性別薪資差距中，變項平均值差異的可解釋效果(endowment effect)。 $\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta})$ 與 $\bar{X}_f(\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)$ 為薪資差距中可歸因於報酬率差異的部分。我們以總樣本的迴歸係數($\hat{\beta}$)作為對照值，因此 $\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta})$ 代表男性占優勢的部分（假如括號內的數值大於零）， $\bar{X}_f(\hat{\beta} - \hat{\beta}_f)$ 代表女性處於劣勢的部分（假如括號內的數值大於零）。這兩個部分合稱為「不可解釋的部分」，其中包含歧視的可能性。本文利用 STATA 統計軟體進行上述的兩階段迴歸分析與分解分析。

四、研究發現

為了避免過多表格影響正文的閱讀，我們將兩項描述性統計分析的結果列於附錄。附錄 2 是樣本的描述性特徵；樣本的分布和不同時間點之間的差異大致符合台灣社會整體的發展趨勢，包括單身比例上升、有三名或更多子女家庭的比例下降，以及高教育程度者的比例提高等。附錄 3 則呈現分析變項與平均每月薪資的交叉分析結果；例如，女性薪資占男性薪資的比例自 2002 年的 68% 提高至 2007 年的 74%，此外，不論性別，教育程度較高及工作／職務特性具有優勢者（如：

高階白領、有參與重要決策、有在職進修和升遷機會、用人規模較大、位於都會區等）的平均薪資都普遍高於教育程度較低或是缺乏結構性優勢的勞動者。這些優勢或劣勢所導致的薪資差距是否顯著，以及是否能夠解釋性別間的薪資差距，將是下面分解分析的重點。

(一) 薪資迴歸分析結果

表 1 及表 2 分別呈現針對男性及女性樣本所做的迴歸分析結果，依變項為每小時薪資的自然對數值。⁸ 表 1 模型(1)僅納入個人背景和人力資本因素，結果顯示，這些變項的效果在 2002 及 2007 年的差異不大：大陸各省市男性的薪資高於閩南籍男性；教育程度越高，薪資也越高；工作經驗的累積對於薪資有正面影響；年資則僅在 2002 年具有顯著效果。在加入組織與工作／職務特性，以及世代因素後，模型(2)顯示族群類屬和教育程度仍然有顯著影響，工作經驗僅在 2007 年有顯著效果，年資的顯著效果僅出現在 2002 年。關於大陸各省市男性的平均薪資高於閩南籍男性的解釋，可能是閩南籍男性有較高比例任職於初級產業（農、漁業），而大陸各省市男性很少成為該產業勞動者。⁹ 至於組織面的結構性因素，只有在 2002 年的樣本中發揮作用；包括擔任高階白領的職務、有機會參與公司重要決策、有職訓機會、屬於年輕世代等，都對薪資的提升有幫助。或許是因為 2002 年時，台灣仍處

⁸ 由於年齡與工作經驗間的高相關（相關係數高於 0.8），在薪資的迴歸模型中並未納入年齡。

⁹ 在我們的分析樣本中，所有初級產業的從業者均為閩南籍人士，其占總樣本數的比例，在 2002 年時不及 5%，在 2007 年時甚至不及 2%。由於農林漁牧工作者已被列入藍領職業類別中，為避免產業別與職業別之間的可能共線性，以及人數過少的問題，我們在分析時並未納入產業別的變項。由於整體男性樣本成為農林漁牧工作者的比例偏低，且本文的重點在於性別薪資差距、而非省籍族群間的差距，因此未列入產業別對於分析結果的影響應該不大。

表 1 男性薪資決定因素迴歸分析結果

分析變項	2002 年		2007 年	
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)
族群類屬 (台灣閩南=0)				
台灣客家	.12 (.07)	.10 (.06)	.11 (.07)	.08 (.07)
大陸各省市	.20 (.06) **	.15 (.06) *	.23 (.08) **	.23 (.08) **
教育程度 (小學或以下=0)				
國中	.25 (.10) *	.24 (.09) *	.36 (.12) **	.36 (.12) **
高中	.54 (.09) ***	.46 (.09) ***	.56 (.11) ***	.46 (.11) ***
大學或以上	.92 (.10) ***	.63 (.11) ***	1.01 (.12) ***	.79 (.13) ***
現職年資	.03 (.01) ***	.03 (.01) ***	.01 (.01)	.01 (.01)
現職年資平方	-.4E-3 (.00)	-.5E-3 (.00) *	.4E-3 (.00)	.4E-3 (.00)
工作經驗	.03 (.01) ***	.01 (.01)	.03 (.01) ***	.02 (.01) *
工作經驗平方	-.6E-3 (.00) **	-.2E-3 (.00)	-.7E-3 (.00) **	-.5E-3 (.00) *
工作地點位於非都會區		-.08 (.05)		-.07 (.06)
職業 (藍領=0)				
低階白領		-.02 (.05)		.01 (.06)
高階白領		.22 (.08) **		.17 (.09)
管理階級 (非主管=0)				
低階		-.06 (.06)		.02 (.08)
高階		-.11 (.08)		-.08 (.10)
公司規模 (10 人或以下=0)				
11-100 人		-.03 (.05)		.11 (.07)
101 人或以上		-.01 (.06)		.10 (.07)
有參與公司重要決策		.17 (.05) **		.13 (.08)
有升遷機會		-.02 (.05)		-.04 (.07)
有在職進修機會		.12 (.05) *		.07 (.06)
受僱於公部門		.01 (.06)		.02 (.07)
1974 年或之後出生		.19 (.07) *		.07 (.08)
常數項	4.10 (.10) ***	4.25 (.12) ***	4.12 (.13) ***	4.21 (.14) ***
F 值	33.68	18.90	22.78	11.40
Adjusted R ²	.46	.52	.33	.35
樣本數	349		408	

註：括號內數字為估計標準誤。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表 2 女性薪資決定因素迴歸分析結果

分析變項	2002 年		2007 年	
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)
族群類屬 (台灣閩南=0)				
台灣客家	.06 (.09)	.06 (.08)	.04 (.07)	.06 (.06)
大陸各省市	.07 (.10)	.06 (.09)	.06 (.07)	.1E-2 (.07)
教育程度 (小學或以下=0)				
國中	.28 (.14) *	.20 (.14)	-.02 (.11)	-.07 (.11)
高中	.86 (.12) ***	.56 (.12) ***	.35 (.11) **	.10 (.11)
大學或以上	1.48 (.13) ***	.90 (.16) ***	.68 (.12) ***	.29 (.13) *
現職年資	.01 (.01)	-.3E-2 (.01)	.04 (.01) ***	.02 (.01) *
現職年資平方	.2E-3 (.00)	.4E-3 (.00)	-.6E-3 (.00) *	-.4E-3 (.00)
工作經驗	.02 (.01)	-.3E-2 (.01)	.01 (.01)	-.01 (.01)
工作經驗平方	.1E-4 (.00)	.4E-3 (.00)	.3E-4 (.00)	.3E-3 (.00)
工作地點位於非都會區		-.12 (.07)		-.11 (.05) *
職業 (藍領=0)				
低階白領		.22 (.08) **		.25 (.07) ***
高階白領		.30 (.13) *		.47 (.10) ***
管理階級 (非主管=0)				
低階		.07 (.11)		.02 (.08)
高階		.14 (.18)		.12 (.13)
公司規模 (10 人或以下=0)				
11-100 人		.22 (.07) **		.09 (.06)
101 人或以上		.36 (.08) ***		.12 (.07)
有參與公司重要決策		.01 (.08)		.01 (.07)
有升遷機會		-.02 (.07)		.09 (.06)
有在職進修機會		.09 (.07)		.08 (.06)
受僱於公部門		.11 (.10)		.17 (.08) *
1974 年或之後出生		.18 (.10)		.19 (.08) *
常數項	3.84 (.20) ***	3.88 (.21) ***	4.46 (.17) ***	4.56 (.18) ***
Lambda	-.27 (.15)	-.20 (.15)	-.23 (.11) *	-.21 (.10) *
F 值	21.94	13.31	13.13	10.48
Adjusted R ²	.41	.47	.26	.38
Heckit：就業=1				
年齡		.21 (.04) ***		.29 (.04) ***
年齡平方		-.3E-2 (.00) ***		-.4E-2 (.00) ***
婚姻狀態 (單身=0)				
已婚有偶或同居		.09 (.28)		.20 (.34)
離婚、分居或喪偶		.41 (.34)		.10 (.38)
子女數 (沒有子女=0)				
1-2 人		-.43 (.27)		-.83 (.34) *
3 人或以上		-.79 (.28) **		-1.13 (.35) **
常數項		-3.10 (.64) ***		-4.47 (.68) ***
無工作的樣本數	384		313	
有工作的樣本數	302		343	

註：同表 1。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

於景氣低迷時期，就業機會較少；因此，組織內的發展機會成為改善男性受僱者薪資的助力。到了 2007 年總體經濟情況較穩定後，人力資本因素成為最重要的影響因素。綜合來看，本文的分析模型對於 2002 年男性勞動者薪資差距的解釋力較高。

表 2 呈現對女性薪資所做的迴歸分析結果。與表 1 男性的結果相似，分析模型對於 2002 年女性樣本的薪資有較高的解釋力。就模型(1)而言，教育程度具有持續性的影響，只是在 2007 年時，女性需具有高中或以上之學歷，對於薪資的提升才有顯著效果；年資則是在 2007 年時才出現影響力。在加入組織及工作／職務特性後，模型(2)的結果顯示：女性必須具有大學學歷才能比低學歷者有顯著的薪資優勢；年資的影響依然僅出現在 2007 年的樣本中。至於工作／職務特徵的影響，以 2002 年的資料為例，女性作為白領勞動者（不論高階或低階）的薪資顯著高於藍領女性；在組織特徵方面，任職的單位或公司規模越大，對於薪資的正面影響也越大。不過，公司規模的影響到了 2007 年時即變得不顯著，反而是任職於公部門對於提升薪資較為有利。如同張晉芬(1996)的分析，公部門中的薪資性別差距確實小於出口或其他私人企業。在本文的分析中，世代的解釋效果也僅出現在 2007 年的調查：在 1993 年之後、性別薪資差距逐漸縮小的時期進入勞動市場的女性，其平均薪資高於年長的世代。

進一步比較男性和女性樣本結果的差異，雖然人力資本因素能提高女性和男性的薪資，但對女性來說，至少要高中以上的程度，薪資與最低教育程度者間的差異才會出現；對男性而言，即使只有國中畢業，仍比學歷更低的勞動者享有薪資上的優勢。基本人口特徵對於男性間的薪資差距有重要的解釋力，但對於女性則不顯著。此外，工作／職務與組織特性對於女性的助益甚於男性樣本。我們將在下面討論中檢證這些因素是否能夠有效解釋性別間的薪資差距。

(二) 薪資性別差距分解結果

表 3 是性別間薪資差距的分解結果。由於不易釐清非模型可解釋部分應歸咎於歧視或其他未被控制的因素，多數的文獻只討論可解釋部分的比例及意義，尤其是人力資本因素。理論上，如果女性薪資不如男性是因為女性的人力資本不足或是職務優勢不如男性，則我們預期這些差異或可解釋的比例應接近百分之百。但如果可解釋部分所占的比例偏低，則顯示這些因素對薪資性別差距的影響不大，即使有，也不足以解釋差距的來源。因此，表 3 僅列出不同變項類別在可解釋部分中的解釋力。如同表 1、表 2 的處理方式，模型 (1) 僅考慮個人背景和人力資本因素，模型 (2) 則加入組織和工作／職務特性及反映世代差異的變項。每一個模型下面有兩欄數字，第一欄數值(A)代表各自變項的係數，相當於本文第三節公式等號右邊的第一項；第二欄百分比(B)則是指數值(A)占性別間薪資差距的百分比。關於性別間的薪資差距，我們使用經過樣本偏誤調整後的數據（自然對數值）作為計算百分比時的分母。整體可解釋部分占性別薪資差距的比例，則為所有自變項的數值加總後除以上述的分母。根據表 3，調整後的性別薪資差距確實比調整前縮小。在 2002 年時，進行樣本偏誤調整之前的性別薪資差距（自然對數值）為 0.33，調整後則下降到 0.13〔模型 (1)〕及 0.17〔模型 (2)〕；在 2007 年，調整前的差距為 0.22，調整後則分別為 0.07 及 0.09。我們用調整後的差距為計算可解釋部分或不可解釋部分的分母，以提高分析結果的可信度。

比較 2002 與 2007 年的結果，本文所使用的模型在 2002 年時的解釋力（44%到 53%之間）高於 2007 年（35%到 38%）。¹⁰ 由表中的細

¹⁰ 表 3 分解結果中的負值代表該變項沒有造成性別間的薪資差距，而是讓差距減小。

表 3 性別間薪資差距可解釋部分的數值及百分比

分析變項	2002 年				2007 年			
	模型 (1)		模型 (2)		模型 (1)		模型 (2)	
	數值 (A)	% (B)	數值 (A)	% (B)	數值 (A)	% (B)	數值 (A)	% (B)
族群類屬 (台灣閩南=0)								
台灣客家	-.002	-1.20	-.001	-.83	9E-4	.12	8E-4	.09
大陸各省市	.004	3.28	.003	1.74	-.004	-4.84	-.003	-3.36
教育程度 (小學或以下=0)								
國中	.018	14.03	.016	9.40	.003	3.67	.002	2.93
高中	-.032	-25.23	-.025	-14.49	.008	11.35	.006	6.76
大學或以上	.025	20.10	.017	10.01	-.003	-4.79	-.002	-2.75
現職年資	.046	36.58	.035	20.15	.027	37.45	.019	22.45
現職年資平方	-.010	-7.57	-.008	-4.52	-.002	-3.17	.001	0.87
工作經驗	.036	28.51	.004	2.40	.021	29.04	.009	10.92
工作經驗平方	-.019	-15.21	.004	2.30	-.025	-33.82	-.012	-13.98
工作地點位於非都會區			-.011	-6.24			-.005	-5.57
職業 (藍領=0)								
低階白領			-.009	-5.39			-.031	-36.53
高階白領			.019	10.85			.030	35.38
管理階級 (非主管=0)								
低階			-.3E-3	-.19			.001	.92
高階			-.001	-.56			-.003	-4.04
公司規模 (10 人或以下=0)								
11-100 人			-.005	-2.98			-.005	-6.49
101 人或以上			.011	6.52			.004	5.05
有參與公司重要決策			.009	5.00			.006	6.66
有升遷機會			-.4E-3	-.24			.002	2.36
有在職進修機會			.004	2.29			.006	7.34
受僱於公部門			.001	.73			.001	1.03
1974 年或之後出生			.014	8.31			.007	8.42
可解釋數值合計、占調整後性別薪資差異的百分比	.067	53.31	.077	44.26	.026	35.01	.033	38.46
調整後性別薪資差距	.126		.173		.073		.085	
調整前性別薪資差距		.325		.72		.215		.81
女性平均薪資 / 男性平均薪資 (%)								

註：「調整後」是指利用 Heckit 兩階段迴歸調整樣本誤差後的結果。

目可知，在人力資本因素中，學歷的整體影響已不如年資和工作經驗重要。¹¹ 當女性接受高等教育的比例幾乎與男性相同時（請參考附錄 2），工作經驗（不論是現職的年資或累積的工作經驗）的差異成為重要的解釋因素。比較模型(1)和模型(2)的結果，加入組織及工作／職務特性之後，人力資本因素的解釋力都降低了，顯示部分教育或是工作經驗的效果是透過組織因素才出現。

至於組織因素的影響，在 2002 年時，以職業階層、組織規模、有機會參與決策的解釋力較大。女性成為高階白領或受僱於大公司的機率較低、參與公司或單位決策過程的機會較少，都成為其工作報酬不如男性的解釋因素；這些因素到了 2007 年時更為重要。此外，是否有在職進修機會的解釋力也增加。世代差異的解釋力同時出現在這兩個時間點。

比較 2002 與 2007 年模型解釋力的差異，整體而言，人力資本在 2002 年仍是重要的解釋變項，五年之後解釋力明顯降低。在加入工作／職務及組織特性後，對於 2002 年性別薪資差距的解釋力反而下降，在 2007 年也僅有小幅度的貢獻。與表 2 的結果合併觀察，由於組織特性及個人年資對於女性薪資的正面效果大於男性，因此納入這些變項有助於解釋性別間的薪資差距。

表 3 的下端顯示，利用自然對數所計算出來的性別薪資差距數值，在 2002 年時為 0.33，在 2007 年時為 0.22；換算成每小時實際薪資後，則女性占男性薪資的比例分別為 72% 及 81%。即使在五年期間，都可以看出薪資性別差距明顯下降。¹² 徐美等人(2006)利用 2003 年的一項

11 分解結果並非單純的比較參考組與各組結果的差異，同時也包括男性和女性間比較。因此，未必與表 2 的數據方向一致。例如，以教育背景為例，我們觀察的是整體教育背景作用的變化。

12 這些數據與附錄 3 有些差異，原因是在進行分解分析時，有部分自變項有遺漏值，造成樣本數減少，使得分解分析中所計算的薪資差距與附錄 3 不同。

全國性調查資料所做的分解結果，發現薪資的性別差距為 75%，略高於本文 2002 年的分析結果；Chang 與 England (2011) 利用 2005 年東亞調查的資料進行分析，發現台灣女性的薪資占男性的 79%，略低於本文 2007 年的結果。綜合這些研究，從時間趨勢來看，薪資性別差距有逐漸縮小的趨勢；女性薪資占男性薪資的比例，分別為 72%（2002 年）、75%（2003 年）、79%（2005 年）及 81%（2007 年）。

五、討論與結論

我們首先簡單綜合本文的重要發現，然後檢討研究結果是否符合原來的假設，並與過去分析台灣資料的文獻做比較，最後則是說明本文可能的侷限。就研究發現來說，迴歸分析的結果顯示人力資本對女性和男性薪資都有正面的影響。只是對女性來說，至少要具有高中以上的教育程度，和最低教育程度者間的薪資差距才會出現。已婚身分對於男性薪資有顯著的效果，而工作／職務與組織特性則有助於提升女性薪資。根據分解分析的結果，教育程度、年資、工作經驗平均值的差異對於解釋 2002 年性別薪資差距有重要的影響。五年之後，年資依然有高度的解釋力，職業階層的影響力也增加，但相對的，教育程度對於縮小性別間薪資差距幾乎已無效果。

本文的分析架構主要是依據 Blau 等人(2006)的論述，將解釋面向分為供給面（經濟）、組織及政治因素。根據第四節和上一段的討論，本文的研究結果大致符合 Blau 等人(2006)及現有文獻所述。如同經濟學者的論述及研究所證實的，勞力供給面的因素仍然是解釋性別間薪資差距的重要因素，但影響力卻在下降中(Blau and Kahn 2006b)。此外，如本文在第二節中所提出的，組織內的職務分配原則未必依照用人唯才的理性原則處理；女性仍持續面臨職務安排被邊緣化，或是玻璃天花板現象，難以獲得較高階的位置。Blau 與 Kahn 兩人在合著的

多篇文章中，都強調不同職業的薪資報酬率對於形成性別間薪資差距的重要性。Zveglic 與 van der Meulen Rodgers (2004)分析台灣性別職業隔離及職業內薪資差距，也強調改善職業配置的性別差異對於縮小性別間薪資差距的重要性。我們的研究結果也顯示職業隔離的效果：女性成為高階白領人員的機率較低，確實影響女性的平均薪資水準。此外，如果女性有更多機會進入大公司，也能夠提高女性整體平均薪資。

至於政治力的作用，〈性別工作平等法〉的實施與五年後性別間薪資差距的縮小是否有直接相關，本文並無法證實。而在這五年間，性別間的薪資差距的確縮小了，然而禁止升遷及僱用歧視也是該法的重點之一，但女性成為管理或專業人士等高階白領的機會仍低於男性。法律是否發生效果需要更謹慎的分析。本文也發現工作地點的城鄉差異並未構成性別間薪資差距的來源。

和過去探討性別間薪資差距的文章相比，本文的發現將薪資性別差距的研究又往前推進了一小步。Ganicott (1986)，陳俊全、楊文山 (1994)及 Chang (1995)的分析模型沒有考慮到女性選擇就業與否所造成的樣本偏誤，有可能高估了性別間的薪資差距。高長(1990)、黃台心 (1993a, 1993b)、徐美等人(2006)的研究雖然考慮到樣本偏誤的問題，但是模型的設定有一些侷限，缺乏組織和工作／職務特性的變項。本文除了有相對較完整的組織和工作／職務特徵之外，也同時納入個人所累積的工作經驗與現職年資的變項；工作資歷是反映女性和男性就業史最直接的變項，在不同時間點的分析中都比教育程度更具解釋力。2007 年的調查分析顯示，性別間的薪資差距可歸咎於模型中所有變項的比例超過三分之一，較五年前下降。

綜合本文的發現，一方面性別間的薪資差距仍然存在，另一方面，即使納入人力資本、工作經驗和組織等因素，仍不能完全解釋這些差距。用保守的說法來看，我們不能排除性別歧視的作用。或者說，勞

動市場內的制度性作用，包括性別間的同工不同酬及同值不同酬，似乎仍然存在。例如，根據陳昭如、張晉芬(2009)的分析，即使〈性別工作平等法〉明文禁止雇主基於性別差異給予不同的薪資，但仍有高比例的受訪者表示在所任職的單位中，起薪、調薪或年終獎金的給付有性別差異，且認為這些差異並不公平。張晉芬(2002)也發現某些公營事業用不同職務名稱掩蓋同工不同酬的操作。此外，組織或專業團體內的性別歧視操作也會造成從事相同職業、但男女工作收入相異的結果；例如，根據Dinovitzer等人針對律師此單一職業的薪資研究(2009)，發現將近 76%無法被人力資本、工作及組織因素解釋，顯示組織內的非正式操作仍有待被發掘。最後，本文在控制了組織、職務、工作等因素之後，仍然無法完全解釋性別間的薪資差距，也可推測同值不同酬的存在(England 1992)。這個概念牽涉到對於不同職業價值的認定。未來如果有資料可以呈現職業或職務的特性，包括受僱者的性別比例、技能、知識、情緒勞動內涵、照顧需求和勞動條件等，應能檢測同值不同酬對於形成性別間薪資差距的影響。

關於本文的限制，由於各年「變遷調查」對收入的問法不一致及缺乏重要預測變項，本文僅能使用 2002 及 2007 年的資料。如果要看長期或世代之間的差異，這個期間顯然有點短。如果在 2012 年的「變遷調查」中，收入及結構性變項的問法能夠持續一致，則研究者將可藉由較長期的資料，驗證本文的發現是否穩定。

附錄 1 「變遷調查」歷年收入問項

年度	期／次	問卷組別	所有收入 勾選者代表詢問每月 平均「所有」收入， 未勾選者代表僅詢問每月 平均「工作」收入	含退休金	含年終獎金
1993	2/4 (I)	大眾傳播	✓		
	2/4 (II)	政治文化	✓		
1994	2/5 (I)	文化價值	✓		
1996	3/2 (II)	東亞比較			✓
1997	3/3 (I)	社會階層			
1998	3/4 (I)	大眾傳播	✓		
1999	3/5 (I)	文化價值	✓		✓
2001	4/2 (I)	家庭		✓	✓
2002	4/3 (I)	社會階層			✓
	4/3 (II)	性別			✓
2003	4/4 (I)	大眾傳播		✓	
	4/4 (II)	國家認同		✓	✓
2004	4/5 (I)	公民		✓	
2005	5/1 (I)	綜合問卷		✓	
	5/1 (II)	工作與生活		✓	
2006	5/2 (I)	家庭			✓
	5/2 (II)	公民與國家	✓	✓	✓
2007	5/3 (I)	社會階層			✓
	5/3 (II)	休閒生活	✓	✓	✓

註 1：3/2 (II)是詢問「年」工作收入。

註 2：調查項目為「所有收入」時，若題目未確切表示包含「退休金」或「年終獎金」，則未勾選其中任一項。

附錄 2 分析樣本描述性特徵

	2002 年			2007 年		
	全體	男性	女性	全體	男性	女性
樣本數	729	384 (52.7) ^a	345 (47.3)	822	450 (54.7)	372 (45.3)
年齡層						
20-29 歲	28.3	23.7	33.3	24.7	24.2	25.3
30-39 歲	32.8	33.9	31.6	28.8	26.7	31.5
40-49 歲	25.0	24.5	25.5	28.7	29.6	27.7
50-65 歲	14.0	18.0	9.6	17.8	19.6	15.6
族群類屬						
台灣閩南	75.9	75.7	76.1	72.8	73.1	72.5
台灣客家	11.7	11.0	12.5	14.8	15.8	13.6
大陸各省市	12.4	13.4	11.3	12.3	11.1	13.9
婚姻狀態						
單身、從未結婚	31.3	28.9	33.9	35.3	34.9	35.8
已婚有偶或同居	62.8	66.4	58.8	58.5	60.7	55.8
離婚、分居或喪偶	5.9	4.7	7.2	6.2	4.4	8.4
子女數						
沒有子女	36.2	33.6	39.1	40.0	40.2	39.6
1-2 人	41.0	43.0	38.8	41.9	41.8	42.0
3 人或以上	22.8	23.4	22.0	18.1	18.0	18.3
在學與否						
在學	3.7	3.1	4.3	2.9	3.8	1.9
教育程度						
小學或以下	12.1	10.2	14.2	7.5	5.8	9.7
國中	11.2	14.3	7.8	11.9	12.7	11.0
高中	54.0	52.1	56.2	53.8	54.7	52.7
大學或以上	22.6	23.4	21.7	26.8	26.9	26.6
現職年資 ^b	7.7 (8.6)	8.6 (8.9)	6.8 (8.1)	7.6 (8.4)	8.2 (9.0)	6.8 (7.6)
工作經驗 ^b	15.4 (10.5)	16.3 (10.8)	14.5 (10.1)	16.8 (11.0)	17.4 (11.5)	16.1 (10.2)
職業階層						
藍領	36.0	43.3	27.9	36.8	46.0	25.6
低階白領	44.0	33.2	56.1	46.8	33.1	63.3
高階白領	19.9	23.5	16.0	16.4	20.9	11.1
有參與公司重要決策	23.7	29.4	17.4	18.5	21.8	14.5
管理階級						
非管理階級	76.8	66.7	88.1	79.2	74.7	84.7
低階管理	15.6	21.6	9.0	14.6	16.9	11.8
高階管理	7.5	11.7	2.9	6.2	8.4	3.5

(續)

附錄 2（續）

	2002 年			2007 年		
	全體	男性	女性	全體	男性	女性
有在職進修機會	26.9	28.6	24.9	28.6	31.6	25.1
有升遷機會	28.4	34.9	21.1	23.6	25.8	21.0
公司規模						
10 人及以下	23.2	22.1	24.4	23.7	24.4	22.7
11-100 人	39.4	36.3	42.7	33.5	30.4	37.3
101 人或以上	37.5	41.6	32.9	42.8	45.2	40.0
工作地點						
都會區（院轄市）	24.9	22.4	27.7	25.4	23.3	28.0
非都會區（非院轄市）	75.1	77.6	72.3	74.6	76.7	72.0
受僱部門						
私部門	82.3	81.5	83.2	86.6	85.8	87.6
公部門	17.7	18.5	16.8	13.4	14.2	12.4
1974 年或之後出生	25.4	21.6	29.6	38.1	35.3	41.4

註：本研究也依據原「變遷調查」性別、年齡層、教育程度與訪問地區對調查樣本產生的權數，進行加權次數分配。加權前後各特徵值的差異均在 5% 以下，因此本研究的後續分析並未做加權處理。

^a 括號內的數值為百分比。

^b 這些連續性變項的數值為平均值，括號內為標準差。

附錄3 分析變項與薪資交叉分析結果

單位：元（人）

	2002 年				2007 年			
	全體	男性	女性	女／男	全體	男性	女性	女／男
平均月薪	34,973	41,213	28,028	0.68	37,062	42,056	31,022	0.74
		(384)	(345)			(450)	(372)	
年齡層		(384)	(345)			(450)	(372)	
20-29 歲	27,071	29,554	25,106	0.85	29,581	31,147	27,766	0.89
30-39 歲	37,798	43,296	31,242	0.72	37,532	42,750	32,179	0.75
40-49 歲	38,456	47,701	28,581	0.60	39,958	45,226	33,155	0.73
50-65 歲	38,096	43,823	26,119	0.60	42,021	49,830	30,172	0.61
族群類屬		(382)	(335)			(443)	(367)	
台灣閩南	32,632	37,941	26,616	0.70	35,136	39,167	30,226	0.77
台灣客家	38,016	45,754	30,279	0.66	37,167	41,286	31,400	0.76
大陸各省市	47,947	56,705	36,193	0.64	49,750	64,694	35,392	0.55
婚姻狀態		(384)	(345)			(450)	(371)	
單身，從未結婚	30,119	32,206	28,139	0.87	32,000	31,497	32,594	1.03
已婚有偶或同居	37,927	45,789	28,051	0.61	40,365	48,571	29,541	0.61
離婚、分居或喪偶	29,246	31,923	27,318	0.86	34,804	36,000	34,032	0.95
教育程度		(384)	(345)			(450)	(372)	
小學或以下	20,232	25,482	16,052	0.63	20,806	23,077	19,167	0.83
國中	27,111	31,086	19,014	0.61	27,245	30,965	22,073	0.71
高中	32,970	38,858	26,900	0.69	36,697	40,894	31,429	0.77
大學或以上	51,525	59,451	42,013	0.71	46,750	53,719	38,232	0.71
職業階層		(383)	(344)			(450)	(371)	
藍領	26,390	31,608	17,368	0.55	28,543	32,198	20,579	0.64
低階白領	32,146	37,643	28,528	0.76	35,938	41,913	32,149	0.77
高階白領	56,682	64,056	44,617	0.70	59,481	63,989	49,146	0.77
參與公司重要決策		(384)	(345)			(450)	(372)	
沒有	31,013	35,316	26,921	0.76	33,090	36,534	29,277	0.80
有	47,699	55,353	33,284	0.60	54,572	61,888	41,296	0.67
管理階級		(384)	(345)			(450)	(372)	
非管理階級	29,858	34,515	25,936	0.75	32,512	36,042	28,746	0.80
低階管理	47,141	49,029	42,086	0.86	51,958	58,750	40,227	0.68
高階管理	61,829	64,893	48,042	0.74	60,098	61,842	55,000	0.89
在職進修機會		(384)	(345)			(440)	(370)	
沒有	29,965	35,102	24,532	0.70	32,353	35,864	28,538	0.80
有	48,590	56,434	38,556	0.68	49,634	56,906	38,763	0.68
升遷機會		(381)	(337)			(449)	(372)	
沒有	30,551	35,629	25,816	0.72	32,608	35,991	28,776	0.80
有	46,407	52,164	35,624	0.68	51,418	59,440	39,487	0.66

（續）

附錄 3（續）

	2002 年				2007 年			
	全體	男性	女性	女／男	全體	男性	女性	女／男
公司規模		(358)	(328)			(434)	(365)	
10 人或以下	25,564	31,778	19,429	0.61	27,646	30,472	24,036	0.79
11-100 人	33,197	39,310	27,520	0.70	35,522	39,848	31,324	0.79
101 人或以上	43,911	49,819	35,761	0.72	44,108	51,148	34,658	0.67
工作地點		(384)	(343)			(447)	(368)	
都會區（院轄市）	43,379	50,715	36,738	0.72	41,618	46,538	36,650	0.79
非都會區（非院轄市）	32,245	38,470	24,765	0.64	35,419	40,641	28,660	0.71
受僱部門		(384)	(345)			(450)	(372)	
私部門	32,813	39,711	25,290	0.64	34,951	39,624	29,417	0.74
公部門	45,019	47,830	41,578	0.87	50,727	56,719	42,391	0.75
出生世代		(384)	(345)			(450)	(372)	
1974 年或之後	26,554	29,225	24,381	0.83	32,061	34,686	29,351	0.85
1973 年或之前	37,836	44,518	29,559	0.66	40,138	46,082	32,202	0.70

註：括號內的數值為樣本數。

參考文獻

- 徐美、陳明郎、方俊德(2006)台灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響。經濟論文 34(4): 505-539。
- 高長(1990)職業選擇與性別工資差異——台灣地區之實證分析。人口變遷與經濟社會發展研討會論文。台北：中央研究院經濟研究所。
- 張晉芬(1996)女性員工在出口產業待遇的探討——以台灣 1980 年代為例。台灣社會研究季刊 22: 59-81。
- (2002)找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。台灣社會學刊 29: 97-125。
- 陳俊全、楊文山(1994)台灣地區工資之性別差異與分解：一個社會學的分析。中興法商學報 29: 305-331。
- 陳昭如、張晉芬(2009)性別差異與不公平的法意識——以勞動待遇為例。政大法學評論 108: 63-123。
- 曾敏傑(2001)台灣地區兩性薪資差異與變遷：1982、1992 及 2000 年的比較。人口學刊 23: 147-209。
- 黃台心(1993a)民國 68 年至 79 年台灣地區婦女全職與兼職工作者的工資率變化與差異情形之研究一上。企銀季刊 16(4): 77-103。
- (1993b)民國 68 年至 79 年台灣地區婦女全職與兼職工作者的工資率變化與差異情形之研究一下。企銀季刊 17(1): 95-109。
- 黃台心、熊一鳴(1992)台灣地區男女全職與兼職工作工資差異之研究。台灣銀行季刊 43(2): 327-347。
- 羅莎貝摩絲肯特(Rosabeth Moss Kanter)著、Nakao Eki 譯(2008[1977])公司男女。台北：群學。
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn (1997) Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor*

Economics 15(1): 1-42.

—(2006a) The US Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review* 60(1): 45-66.

—(2006b) The Gender Pay Gap: Going, Going, ...But Not Gone. Pp. 37-66 in *The Declining Significance of Gender?* edited by Francine D. Blau, Mary C. Brinton and David B. Grusky. New York: Russell Sage Foundation.

Blau, Francine D., Mary C. Brinton, and David B. Grusky (2006) The Declining Significance of Gender? Pp. 3-34 in *The Declining Significance of Gender?* edited by Francine D. Blau, Mary C. Brinton and David B. Grusky. New York: Russell Sage Foundation.

Brinton, Mary C. (2001) Married Women's Labor in East Asian Economies. Pp. 1-37 in *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Chang, Chin-fen (1995) A Comparison of Employment and Wage Determination between Full-Time Working Men and Women in Taiwan. Pp. 195-216 in *Proceeding of Families, Human Resources and Social Development*, edited by Hsiao-hung Nancy Chen, Yia-ling Liu and Mei-O Hsieh. Taipei: Department of Sociology, National Chengchi University.

Chang, Chin-fen, and Paula England (2011) Gender Inequality in Earnings in Industrialized East Asia. *Social Science Research* 40(1): 1-14.

Dinovitzer, Ronit, Nancy Reichman, and Joyce Sterling (2009) The Differential Valuation of Women's Work: A New Look at the Gender Gap in Lawyer's Incomes. *Social Forces* 88(2): 819-864.

England, Paula (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

- Gannicott, Kenneth (1986) Women, Wages and Discrimination: Some Evidence from Taiwan. *Economic Development and Cultural Change* 34: 721-730.
- Heckman, James J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica* 47(1): 153-161.
- Kilbourne, Barbara, Paula England, George Farkas, Kurt Beron, and Dorothea Weir (1994) Returns to Skills, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. *American Journal of Sociology* 100: 689-719.
- Mincer, Jacob, and Solomon Polachek (1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 82(2): S76-S108.
- Oaxaca, Ronald, and Michael Ransom (1994) On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics* 61: 5-21.
- Petersen, Trond, and Ishak Saporta (2004) The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology* 109: 852-901.
- Polachek, Solomon W. (2006) How the Life-Cycle Human-Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed. Pp. 102-124 in *The Declining Significance of Gender?* edited by Francine D. Blau, Mary C. Brinton and David B. Grusky. New York: Russell Sage Foundation.
- Reid, Lesley Williams, and Beth A. Rubin (2003) Integrating Economic Dualism and Labor Market Segmentation: The Effects of Race, Gender, and Structural Location on Earnings, 1974-2000. *The Sociological Quarterly* 44(3): 405-432.
- Weichselbaumer, Doris, and Rudolf Winter-Ebmer (2005) A Meta-Analysis

of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys* 19 (3): 479-511.

Xie, Yu, and Emily Hannum (1996) Regional Variation in Earnings Inequality in Reform-Era Urban China. *American Journal of Sociology* 101(4): 950-992.

Zveglich, Joseph E., and Yana van der Meulen Rodgers (2004) Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in a Dynamic East Asian Economy. *Southern Economic Journal* 70(4): 850-875.

Zveglich, Joseph E., Yana van der Meulen Rodgers, and William M. Rodgers (1997) The Persistence of Gender Earnings Inequality in Taiwan, 1978-1992. *Industrial and Labor Relations Review* 50(4): 594-609.