

投稿類別：商業類

篇名：

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

作者：

陳意諺。新北市立新北高工。資處科三年乙班
解智凱。新北市立新北高工。資處科三年乙班
林家揚。新北市立新北高工。資處科三年乙班

指導老師：

劉思吟老師

壹●前言

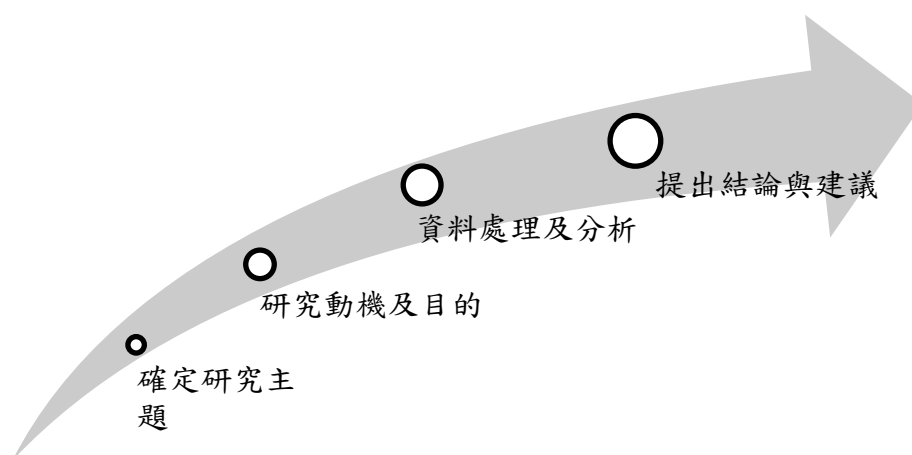
一、 研究動機

性別歧視並非出自於他人優缺點所引發的厭惡感，而是人們相信某種性別必定比其他性別更優越。不論男性或女性，都有可能受到不平等的待遇，近年來在臺灣職場中，男性勞動參與率逐年提升，但相較之下，女性勞動參與率卻沒有成長。另外，兩性之間薪資差異的問題，從過去到現在都經常被關切，不只是臺灣，目前全世界沒有一個國家有辦法落實男女同酬，例如義大利女性薪資不到男性一半、韓國薪資差異高達 37.4%，許多經濟學者從各種不同角度觀察，解釋女性就業者報酬一直較男性低的問題。隨著男女平等意識高漲，政府制定法律保障女性就業平等；民間也以消除職場性別歧視為宗旨成立不少團體，透過各界的努力，雇主與受雇人員愈來愈重視兩性平等與同工同酬的工作環境，但是從勞動市場中統計兩性薪資所得，依舊存在著差異，而根據世界經濟論壇報告指出，還需要等待 81 年，男女薪資差異的現象才會消除，可見要達到真正的性別平等確實還有一段非常大的努力空間。

二、 研究目的

- (一) 藉由近年來的統計資料觀察當前臺灣男女之薪資現況。
- (二) 探討職場中是否存在著性別歧視引起的薪資差異。
- (三) 了解政府對於薪資差異所實施的因應政策。
- (四) 針對台灣職場薪資不平等提出想法與建議。

三、 研究方法



貳●正文

一、現今勞動力之結構

本組首先彙整我國男女教育程度占勞動力的比率(圖 1)，以比較男女勞動力之結構，再利用勞動參與率(勞動力/15 歲以上人口，不含現役軍人

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

及無行為能力的監管人口)研究目前臺灣勞動力的結構(圖 2、圖 3)，探討教育程度是否為造成男女薪資差異主因。

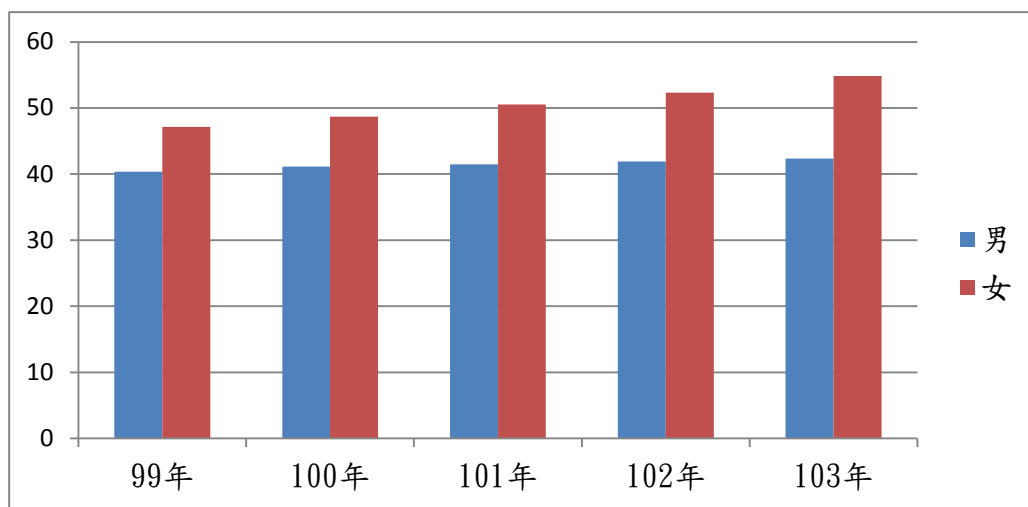


圖 1、民國 99~103 年男女勞動力教育程度(大專及以上)比較圖

資料來源：中華民國統計資訊網&本組整理

從圖 1 中可以發現，臺灣女性勞動人口學歷為大專及以上的比一直以來都較男性高，而且差距逐年增加，這表示職場中女性素質不比男性差，所以薪資差異並非出自於兩性教育水準。

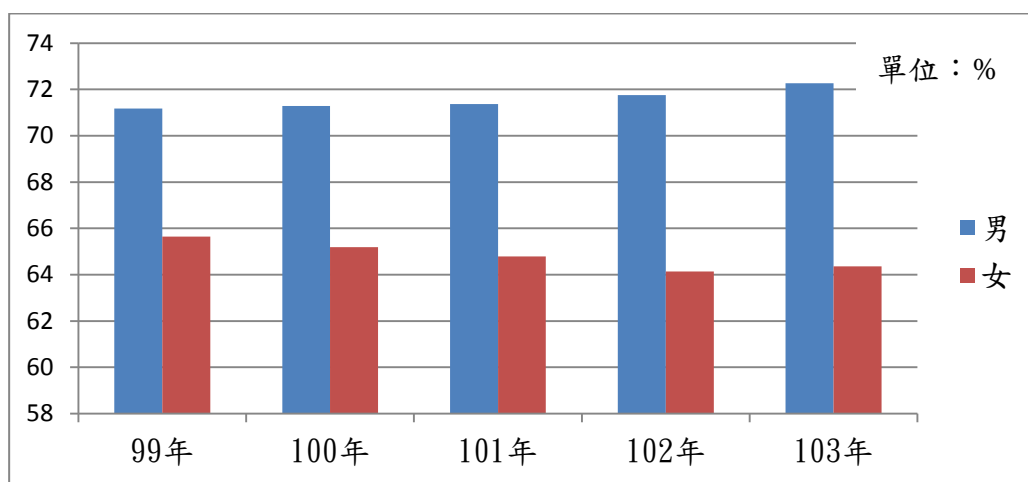


圖 2、民國 99~103 年男女勞動參與率(大專及以上)比較圖

資料來源：中華民國統計資訊網&本組整理

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

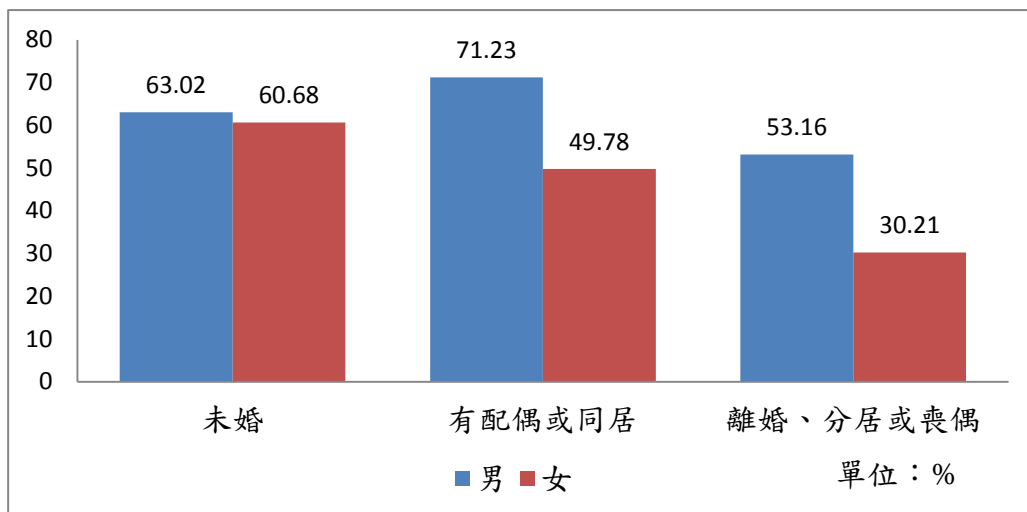


圖 3、民國 103 年婚姻狀況別勞動參與率

資料來源：中華民國主計總處&本組整理

雖然女性教育水準較男性高，但觀察圖 2 後卻發現女性勞參率低於男性，圖 3 中透露未婚男性勞動參與率略高於女性，而有配偶或同居者，男性和女性的差距卻高達 21.45%，這是因為成年男性，身為一位家庭的負責人，沒有工作就沒有多餘的金錢從事休閒活動，因此他們必須以工作為主，再加上社會中仍存在「男主外，女主內」的傳統思想，女性多擔任料理家務的角色，而計算勞動參與率時勞動力並不包含家庭主婦，所以導致勞參率偏低。

三、分析職場中男女薪資差異

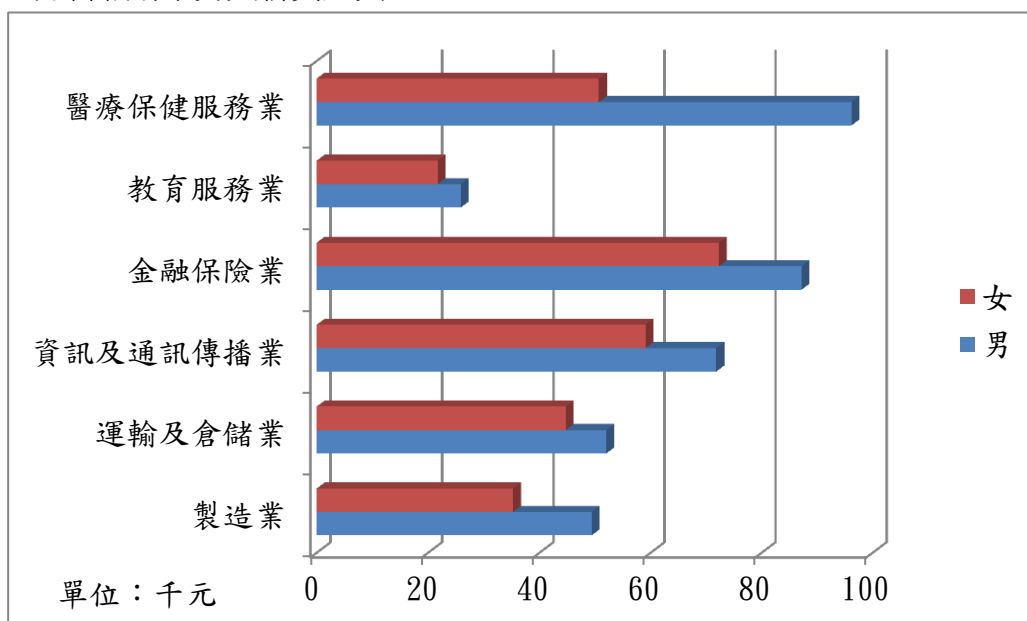


圖 4、民國 99~103 年各行業男女平均月薪資比較圖

資料來源：中華民國統計資訊網&本組整理

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

圖 4 中，所有行業之女性平均月薪資都較男性低，特別是在醫療業，男性的平均薪資為 96520 元，而女性卻只有 52560 元，差距高達 40000 元之多，根據觀察，男性多擔任主治醫師，女性則多任職護理師、醫師助理等，薪資自然較低。而在其他行業也多由男性擔任管理階層，女性較少獲得升遷機會，整體薪資結構就比不上男性。

在大多數產業，女性薪資已經是男性的 70~80%，而差距也慢慢在縮小，其中金融保險業之比率更是增加了 5% 之多，這表示女性已在金融保險業中逐漸嶄露頭角，與其他行業相較之下，報酬已經可以和男性幾乎相同。

四、分析薪資差異的成因

由勞動力及薪資統計資料中，顯示出近年來的社會依舊存在著性別不平等的現象，以下統計 99~103 年雇主提供「生理假」、「育嬰留職停薪」、「產假」之薪資計算方式與員工銷假後的復職狀況，以分析是否仍有女性受雇人員遭到不平等的待遇。

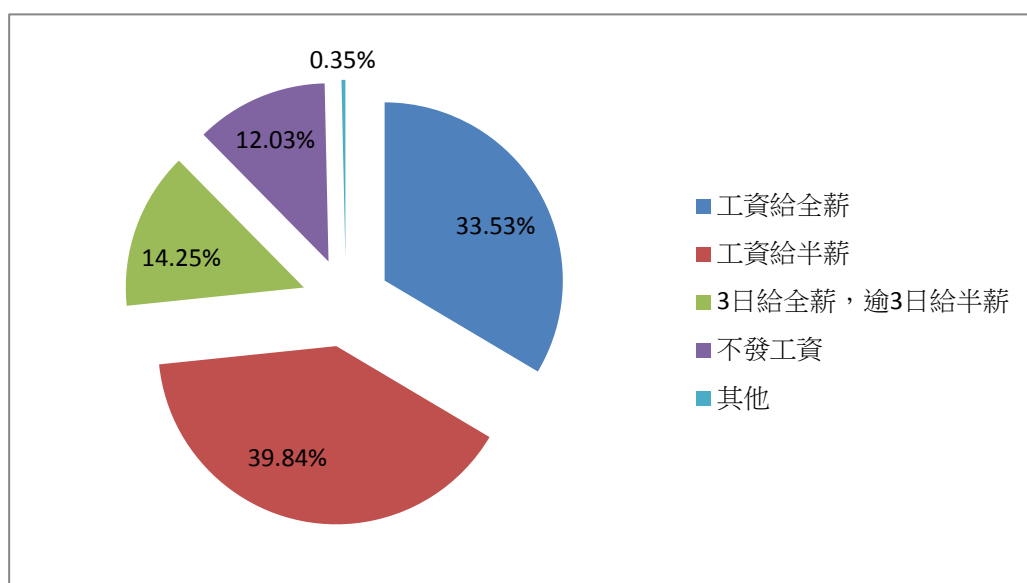


圖 5、民國 103 年生理假薪資計算方式統計

資料來源：勞動部 103 年雇用管理性別平等概況調查&本組整理

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

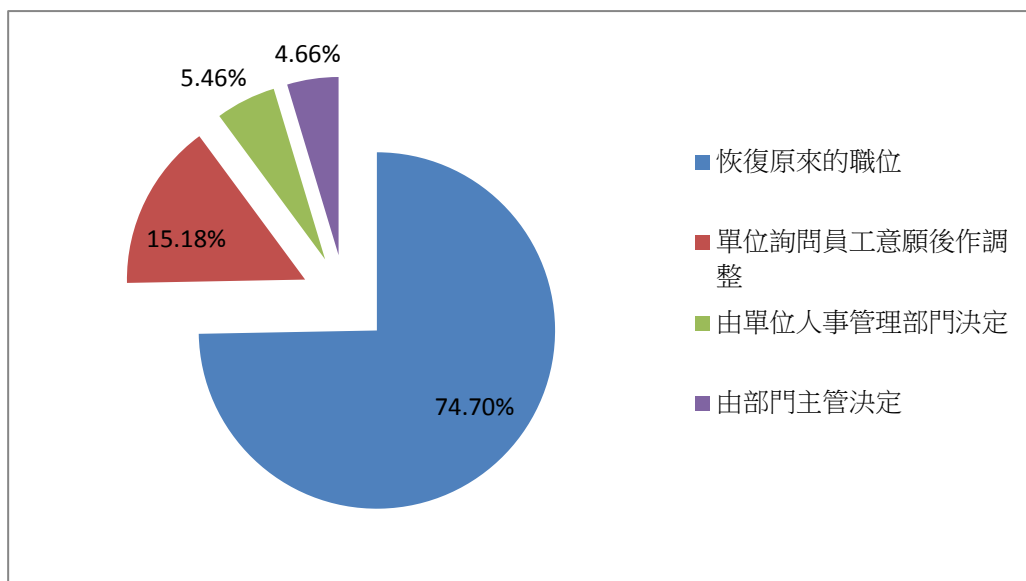


圖 6、民國 103 年申請育嬰留職停薪復職狀況

資料來源：勞動部 103 年雇用管理性別平等概況調查&本組整理

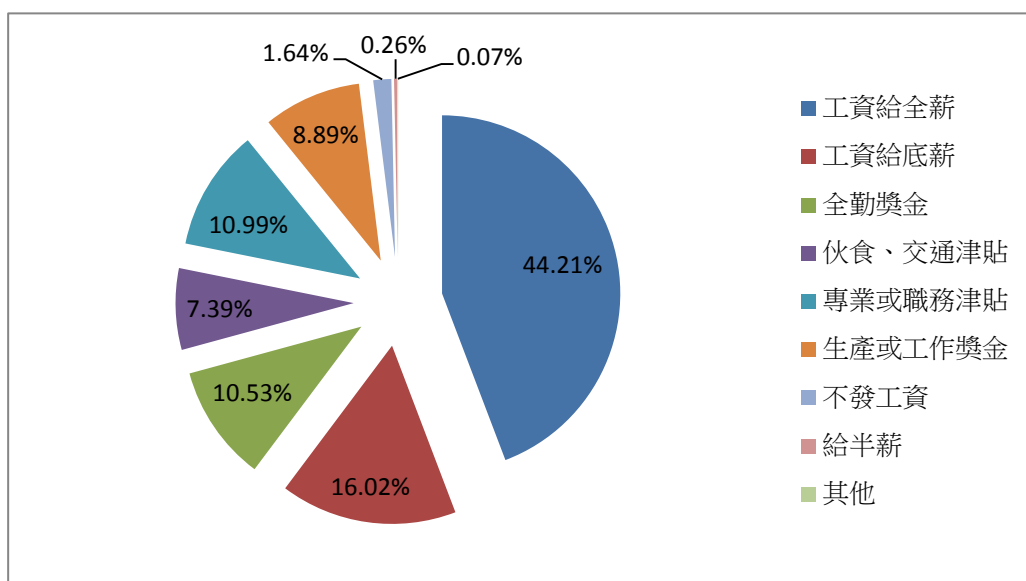


圖 7、民國 103 年產假薪資計算方式統計

資料來源：勞動部 103 年雇用管理性別平等概況調查&本組整理

近年大部分之企業雇主都會同意女性職員申請生理假、產假或是育嬰留職停薪，但仍有少部分的雇主拒絕員工申請，這將違反兩性工作平等法的規定。而請假期間薪資計算方式及復職後的狀況則有些不同，生理假中，只發放半數薪水之比例較發放全薪高，甚至有 10.3% 的企業選擇不發放薪資；而留職停薪，員工銷假上班後，有一半以上的人都可以恢復原職位，但依舊有 7% 是交由管理階層決定是否可以回到原職位；在產假當中，有

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

接近七成雇主依舊會發放全額薪資給員工，但是許多員工福利與津貼都遭到剝奪，甚至有 2.5% 的公司不發薪資，女性仍然因為雇主刻板印象，而無法獲得應有福利。

表 1、104 年七月高雄市政府勞工局公布違反性別工作平等法之企業

項次	事業單位名稱	違反性別工作平等法條款	違反法規內容
1	瑪仕德咖啡	性別工作平等法第 7 條 就業服務法第 5 條	徵才限制性別、年齡及容貌
2	梅爾根電子有限公司	性別工作平等法第 13 條第 2 項	未妥善處理職場性騷擾
3	十代有限公司	性別工作平等法第 21 條	未給足 5 日陪產假

資料來源：高雄市政府勞工局

高雄市政府勞工局也在今年 7 月 30 日公布了三家違反職場性別平等的公司，並對其懲處，其中瑪仕德咖啡在刊登徵人啟事時，要求「限女性、面貌身材尚可、20~28 歲者佳」；梅爾根公司針對員工申訴之職場性騷擾，並沒有採取立即有效的補救措施，被裁罰 10 萬至 50 萬元；十代公司則因未依法給予職員 5 天的陪產假，也遭罰 2 萬至 30 萬元。

一般企業徵才，經常依照經驗或工作習慣，提出「限男性」、「限女性」等條件，不過這將違反兩性工作平等法，應該要給予男女相同的就業機會。

此外，性別歧視不只是會發生在女性身上，也有男性遭到雇主性別歧視：在民國 102 年，馬偕醫院一名男性員工，因穿女裝上班，並使用女廁所，被馬偕醫院開除，他認為是性別歧視，向法院提告，日前台北地院出爐，認為馬偕醫院解雇過程不合法，要求讓他復職，並給予其工作獎金一萬六千元，並判決罰金五萬元。

女性在職場中常受到的歧視還包含了性騷擾，而性騷擾也是發生案件數量最多的性別歧視類型，日前就有某位員工在台中某飯店實習一年，期間常受到該飯店男主廚騷擾，包括彈耳朵、言語騷擾，甚至趁她爬到高處拿東西時，觸摸他的臀部，事後更惡人先告狀說：「你幹嘛來碰我」、「不要故意倒在我懷裡！」，但當事人卻因為考績為該名男性主廚核定，導致她不敢反抗，她也曾經向其他主管反應，但主管們卻只對男性主廚口頭警告，直到經過將近 1 年，才收到飯店的致歉信。

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

在服務業以及觀光業興起，多數公營事業在近年來的「新世代最想進入行業中」中排名逐漸被翻轉，一方面是服務業以及觀光業在近年來表現亮眼，一方面是年輕人逐漸找到自己的興趣，選擇了與自己興趣相符的職業，不再以考取公務員為主要目標，而近年來，台積電也開始積極調整員工上班時間，多舉辦了一些員工同樂的活動，讓不少年輕族群為之心動；在調查中可以發現，有四成的年輕族群在找工作時缺乏了自信心，認為自己的能力不足，像是語言能力、以及工作能力，也擔心未來工作升遷不利，有太多顧慮導致無法表達出自己真正的能力，在缺乏企業以及工作的知識下，年輕人也會擔心知名度不足，應徵錄取後會選擇放棄該工作，不然就是試用期還沒到就興致缺缺，再另尋其他出路。

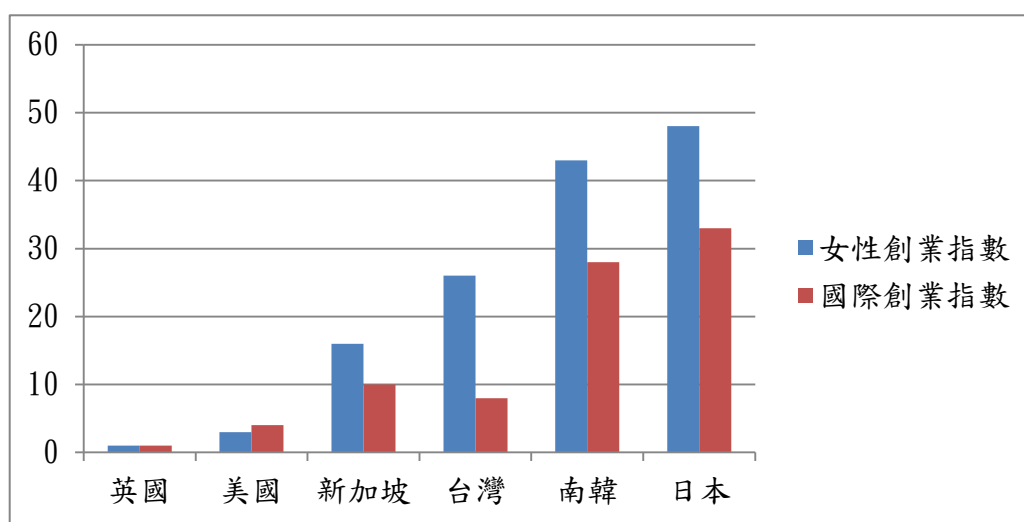


圖 8、民國 104 年主要國家創業指數

資料來源：美國全球創業精神暨發展研究機構(GEDI)

近年來越來越多人選擇自行創業，台灣整體創業環境興盛，但女性創業環境卻顯得相當艱困，台灣之女性在創新能力或是吸收科技新知上都是強項，但是擁有管理職位、創業之信心度都偏低，表示台灣之女性具備良好的創業能力，卻缺乏自信，以及表現舞台受到限制，「男性闖事業、女性穩定工作」的心態仍然存在於許多人心中。

五、落實職場性別平等之成果

《性別工作平等法》已實施 13 年多，要保障職場性別平等、消除性別歧視，除了靠法律制定，更有賴於事業單位態度與社會風氣之形成，在員工晉升上，必須以能力為原則，破除性別職業隔離，讓員工在工作上享有相同發展機會，以下為勞工局民國 104 年統計之三家公司，獲得台南在地優良性別友善職場企業。

台灣男女薪資差異與職場性別歧視分析

(1) 奇美實業股份有限公司

該公司自民國 77 年即率先實施週休二日制，在廠內引進更適合女性使用的新款儀器、設置孕婦停車位、育兒津貼、幸福職場大家庭、結婚生育補助，更實施彈性上班時間以便接送子女上下課等優於勞動法令的福利措施。

(2) 永康奇美醫院

強調「有幸福家庭才能安心工作」，醫院內提供女性「婦女親善門診空間」，使門診時間不因性別造成不便；注意男女廁設置比例，女性廁所數量較男性多，甚至與鄰近幼兒園簽訂優惠方案，共 34 家幼兒園讓奇美醫院員工子女享有就讀優惠。此外，還兼顧員工之眷屬健康照顧，服務員工眷屬接種季節性流感疫苗。

根據圖 8，針對女性創業舞台受到限制，經濟部也推出「婦女飛雁計畫」、勞動部推出「微型創業鳳凰」等，致力於促進職場平權，讓男女有相同發展舞台：

(1) 婦女飛雁計畫

104 年度經濟部提出「婦女飛雁計畫」將依據女性特質，針對不同階段、不同需求之創業婦女，提供客製化及整合性服務措施，提供育成課程、陪伴輔導、商機媒合及拓展、菁英典範選拔、資金籌措、網絡建置、創業論壇等服務，持續推動婦女創業育成相關措施，以「建基盤」、「助成長」、「選菁英」的概念，營造友善婦女創業環境，帶動女性創業風潮，提升女性經濟力與競爭力，以培育婦女創業亮點，帶動台灣女性創業的梦想與活力。

(2) 微型創業鳳凰

勞動部提出「微型創業鳳凰」之目的為提昇我國婦女及中高齡國民勞動參與率，建構創業友善環境，協助女性及中高齡國民發展微型企業，創造就業機會，其貸款額度最高 100 萬元、貸款年限 7 年、免提擔保人，指派創業顧問提供全程創業陪伴輔導、實施技能培訓並安排職場見習，協助創業婦女及中高齡國民解決辦理營利事業登記、資金籌措及保證人難覓等問題，建構友善創業環境，增加創業成功機會，降低創業風險。

參●結論與建議

一、結論

本研究從近年來男女之教育程度、勞動參與率、失業率、失業原因、男女之薪資所得等方面，觀察台灣職場兩性無法同工同酬的現象是否有改

善，經數據及實際案例分析之後，歸納出以下幾點：

(一) 兩性之勞動結構與薪資現況

根據以上資料我們發現，即使女性的教育程度、創業比例比一般男性高，卻因為女性家庭因素沒有男性自由，勞參率才會一直無法提升，女性創業後雖說創新能力較好，但是管理能力不及男性，導致大部分女性工作發展受到阻礙，在大部分工作中，男性通常扮演著重要角色，例如經理、主治醫生、行政首長，所以比一般同業女性的薪資差距甚大，失業率因男性工作比例較高，所以也會有較高的失業率，與性別歧視並沒有直接的關係。

(二) 企業對於女性權益的保障

針對女性權益保障，我國企業也盡了不少心力，大多數企業已有提供生理假、產假、育嬰留職停薪等措施，但假期間之薪資計算方式仍有少數企業只給底薪，甚至不發工資。此外，大部分的企業皆已提供托兒服務，其中少數企業自行設立「托兒服務機構」，讓家長可以專注於工作上。

(三) 政府保障女性權益之方式

近年來政府也致力於促進職場兩性平等，讓男女有相同環境可以發展，除了法律規範之外，經濟部與勞動部推出「婦女飛雁計畫」、「微型創業鳳凰」等企劃，選出能力較佳的女性，提供就業輔導、商機媒合、資金籌措等服務，增加創業成功的機會，帶動女性創業風潮，並藉此提升女性競爭力。

二、建議

(一) 加強企業雇主兩性平等的知識

雖然性別平等這問題從很早以前就已經開始倡導，但仍有少數的老闆不是沒聽過就是不願意配合，不顧女性權利，反對女性請生理假、趁女性在生育期間將她們降職或開除，不重視男女權利，只在乎是否能為公司賺取利潤。故政府應該致力於企業雇主之兩性平等觀念建立，例如舉辦有關性別平等的教育講座；此外，企業應該提供彈性、人性化的工作環境，以降低員工來自工作與家庭的雙重壓力。

(二) 法律及申訴管道不夠健全

在本組研究中，發現很多法律並不是很完整，有些甚至模稜兩可，而且法案在審核階段往往要經過一到兩年的時間，透露出還需要非常長的時間才能達到性別平等。此外，性別不平等申訴管道確實也需要做有系統的規劃，上述的實際案例中，受害者從申訴到等待判決結果，時間已經過了

二到三年之久，可見我國對於性別歧視案件之處理速度有待加強。

(三) 提供更完善的員工福利政策

目前政府提供女性在職員工有申請育嬰假、生理假、產假、育嬰留職停薪的權利，但卻沒有給予全額薪資，而在北歐地區的國家，員工福利政策則相當完善，兩性平權觀念也深植人心，例如挪威男性擁有十二週「支付全薪」的育嬰假，如果員工有小孩卻沒有請假，甚至有可能被公司認為是不負責任的父親。不論是男性或女性，企業應提供更完善、更多元的方案來兼顧家庭與工作。

肆●參考文獻

1. 陳明樺 (2010)。台灣男女工資差異分解與市場歧視之迴歸分析。國立暨南國際大學經濟學系碩士論文。
2. 大紀元。哪些職務男女收入差距最大—對女性從業人員 10 個薪資最差的工作。2015 年 2 月 24 日，取自：
<http://www.epochtimes.com/b5/15/2/24/n4373418.htm>
3. 台灣醒報。學者：男女薪資差距 就業印象所致。2015 年 2 月 26 日，取自：
<https://anntw.com/articles/20150226-7IEf>
4. 吳映嫻 (2012)。職業區隔程度對男女薪資差異之影響分析。國立中央大學經濟學系碩士論文。
5. 天下雜誌。調查看天下／薪情好嗎？。2015 年 5 月 14 日。取自：
<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5067687#>
6. VidaOrange 生活報橘。你知道嗎？性別歧視，其實也反應在你我的薪資上。2015 年 4 月 24 日。取自：
<http://buzzorange.com/vidaorange/2015/04/24/gender-pay-gap-in-tw/>
7. 台灣醒報。女性職場抬頭 男女薪資漸拉平。2015 年 3 月 5 日，取自：
<https://anntw.com/articles/20150305-iQij>
8. 自由時報電子報。調查：青年男女薪資，隨年齡拉開差距。2015 年 3 月 25 日，取自：<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1267455>
9. 國防部政治作戰學院(2014)。職場性別平權之研究：以軍事職場與普通職場性騷擾問題為例
10. 行政院勞工委員會(2012)。雇用管理性別平等概況調查報告：性別工作平等實況
11. 譚少薇、葉漢明、黃慧貞、盧家詠(2012)。性別覺醒：兩岸三地社會性別研究