



兩性勞動收入差距在職涯中逐漸擴大的原因

行政院主計總處專門委員 譚文玲

壹、前言

OECD 最近評估各國促進性平相關政策執行成效，發現尚有改善空間；儘管年輕女孩教育程度明顯改善、整體女性勞參率提升、普遍立法禁止性別歧視，女性在職場的處遇仍大幅落於男性之後，且兩性勞動收入差距依然是全球普遍存在的現象。本文摘錄 2018 年 OECD 就業展望報告，探討曾就業女性工作軌跡、進退、轉職及這些因素如何影響兩性薪資差距，俾為女性的事業建立更好路徑；重點不單是排除女性投入有薪工作的阻礙，更要助其突破投入職場後影響職涯發展的壁壘與關卡。

貳、兩性在職涯上的差異

在所有 OECD 國家，女性被僱用的機會都比男性小，即使有工作，每月工時也較少，在職涯中經歷較多打岔（多數與家庭情形有關），女性職涯並非線性發展，且一輩子下來逐漸升高的性別不平等也可能正是職涯軌跡不同所致。本節藉著釐析生命週期中就業、工時及薪資的變化，並與生涯重要事件相互對應，按世代、年齡探討兩性職業軌跡如何加重其間勞動所得的不平等。

一、女性就業路徑並非線性，並且較男性短些

OECD 曾指出，投入職場的最初 10 至 15

年對於事業長期發展、薪資流動非常重要。整體上，OECD 國家的女性平均比男性早離開父母家，較早進入婚姻關係，較早生養小孩，較常與其子女住在一起；除部分國家外，女性較早離開學校、受教育時間較短，更常藉由臨時性工作進入職場，顯示兩性開啟職涯的時間並不相同。

女性的職涯並非線性發展，而是好幾段不同的工作期組合起來。圖 1 以簡單圖形陳示女性隨年齡而變動的就業狀態，勾勒出女性職涯關鍵時刻，並跨國比較其工作期的變化。

(一) 在整個生命週期中，兩性就業率的差距在各年齡層並不完全相等；關於女性就業機會較少的部分，可觀察到 4 個重要型態：

1. 20 至 40 歲年輕女性從事有薪工作的比重遠低於男性，以捷克、愛沙尼亞、匈牙利、拉脫維亞、斯洛伐克較為明顯，法、德、美、芬蘭、波蘭也有類似現象，但差距略小一些。
2. 女性在中年以後就業率偏低，日、韓、澳、希臘、愛爾蘭、以色列、瑞士皆然，荷、西、葡、盧森堡也是，惟其程度較為和緩，這些國家的女性 25 至 29 歲剛進入職場時，就業率與男性相近，但顯然有一大批在 30 歲時從勞動市場消失。
3. 在加、英、奧地利、比利時、丹麥、冰島、挪威、斯洛維尼亞、瑞典，整個生命週期

中兩性就業率差距幾乎沒有大變化。

4. 墨西哥、土耳其有很大一部分女性人口從未投入職場，智利和義大利亦然，但比重略少一些。

(二) 女性常經歷「二度就業」，奧、捷、匈、愛沙尼亞、芬蘭、冰島、波蘭、斯洛伐克等國有較高比率的女性在人生後半階段才進入或再進入職場，德、法、英、丹麥、拉脫維亞、瑞典也有，但較不明顯；這些國家的女性在 30 至 34 歲左右就業率開始提高，但男性則沒有這種現象，且除了韓國女性事業第二春幾乎都是臨時性、自營、無酬家屬之類的工作外，其他國家多是經常、永久性固定工作。

(三) 達到請領退休金法定年齡前就已有許多女性不工作了（最長賦閒 10 年），各國情形可歸類為 4 種態樣：

1. 女性中既沒工作也還沒退休者占比明顯高於男性的國家有智利、愛爾蘭、荷蘭、挪威、瑞典、瑞士，奧地利、丹麥、德國也是，但差距小些。
2. 男、女兩性提早退出職場比率均高者有比利時、匈牙利、波蘭，另芬蘭早退者也頗多。
3. 也有不論男、女性都一直工作至請領退休金法定年齡才離開職場，捷克、愛沙尼亞、冰島、拉脫維亞、斯洛伐克、斯洛維尼亞、英國就屬這一類。
4. 退出職場的女性占比持續隨年齡增長而提

圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別

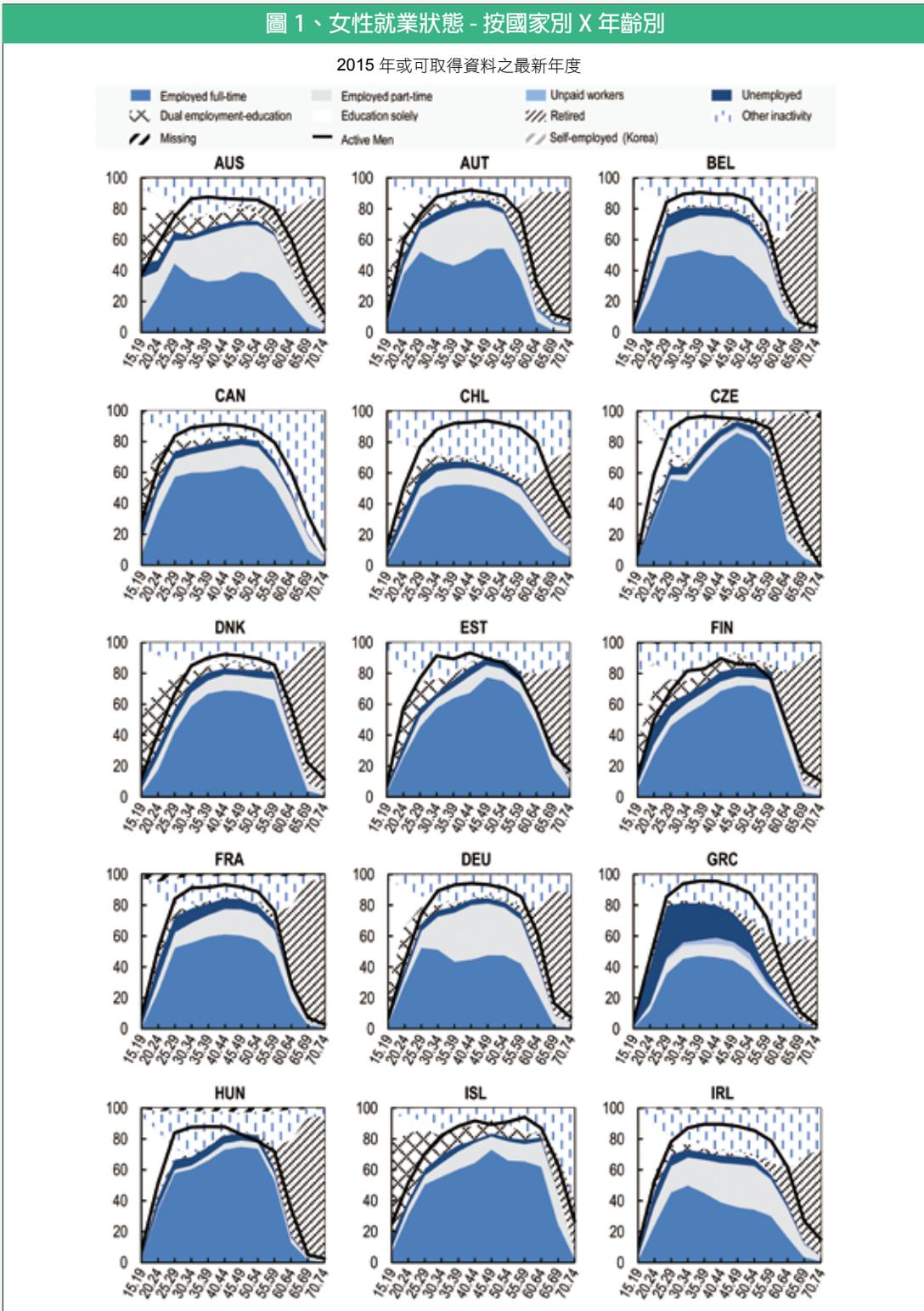


圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別

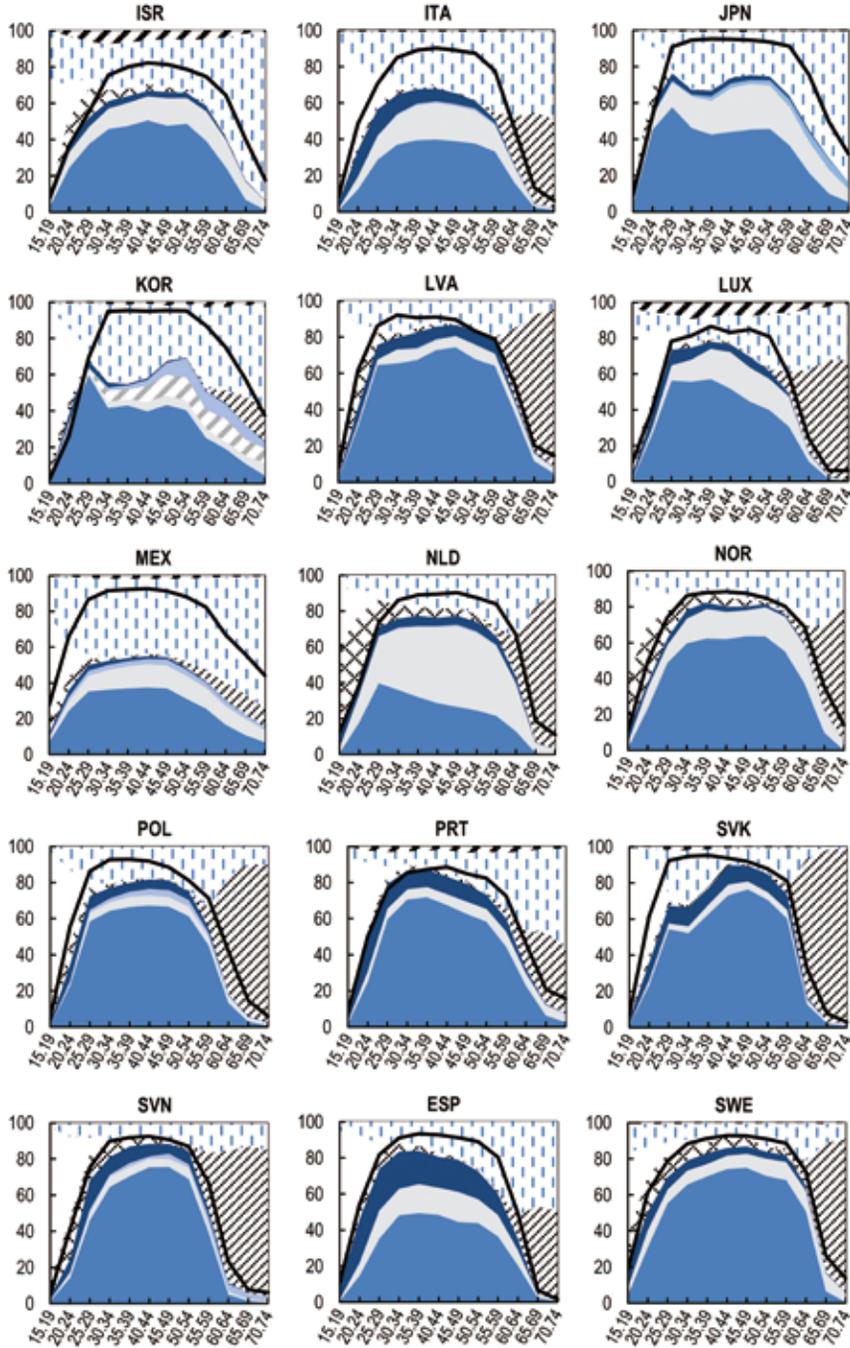
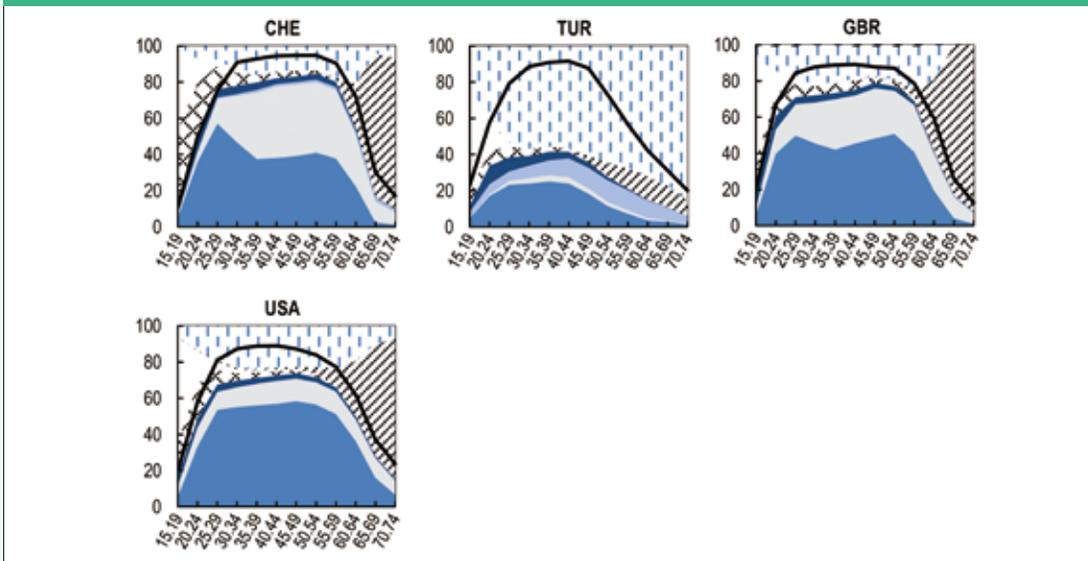


圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別 (續完)



備註：1. 活動率係指完成學業後投入勞動市場 (包括就業、失業) 的人口占比，就業率僅指從事全時及部分工時工作者占比。
 2. 部分工時係指每週工作時間低於 30 小時者。
 3. 韓國的工時資料只包括受僱者，不含自營業者。
 4. 加拿大、日本的退休者包括在賦閒者 (other inactivity) 中。
 5. 日本為 2012 年的資料，且無酬工作者就是家屬工作者。

資料來源：OECD。

高，且其中有很可觀的一部分從來沒領到退休金，韓國最明顯，其次是義、西、葡、希臘、盧森堡、墨西哥、土耳其等國；在這些國家，生涯後半段的性別不平等會是嚴重挑戰，需要針對「促使女性儘早參與勞動市場」採取特別行動。

(四) 部分工時 (Part-Time，以下簡稱 PT) 工作對女性職涯可能形成陷阱，即便這種工作型態有助於促進工作 - 生活平衡，PT 模式對許多女性來說已是常態，但對男性而言卻仍只是暫時權宜，45 歲以上女性勞動力從事 PT 工作的情況在澳、荷、奧地利、丹麥、芬蘭、冰島等

國特別普遍。圖 1 中，包括全時 (Full-Time，以下簡稱 FT)、PT 工作者的大範圍 M 型曲線僅在日、韓比較明顯，顯示其女性會在子女出生時離開職場，待子女長大後再投入工作；但在 PT 發達的國家，可能因行為模式隨著時間推移而改變，只有 FT 工作者對應的曲線可看出 M 型，同時涵蓋 FT、PT 的曲線則仍維持駝峰狀。

二、年齡別兩性時薪差距呈倒 U 曲線

(一) 從事 FT 工作的女性賺得比男性少

兩性薪資差距雖在緩慢縮減，但依然差很多；平均來說，2014 年在 OECD 國家從事

FT 工作的女性薪資比男性少 15%，這個差距在 2005 年時是 16%。

(二) 就整個職涯來觀察，年齡別兩性薪資差距呈倒 U 曲線

在澳、加、德、韓、墨、英、美，年齡別兩性時薪差距呈倒 U 狀，大部分在 30 至 40 歲期間差距擴大，其中英語系國家和韓國在職涯後段差距逐漸縮小，但德、墨則在 40 歲後維持相對穩定水準；法、義由於薪資是決定薪資的重要因素，且高齡者低職業流動限制工作機會釋出，使其兩性薪資差距在整個職涯持續擴大（詳圖 2）。

(三) 年輕世代的差距縮小

從圖 2 可觀察到，年輕世代所對應的線條多在年長世代下方，顯示兩性薪資差距似有隨時間逐步縮小之勢，但並非所有國家或職涯的每一個階段都如此。圖 2 顯示加、法、德、墨、英、美的年輕世代兩性薪資差距較小，其中美國 1975 至 2009 年間兩性薪資差距縮小主要係世代效果所致，但自 2000 年起差異收斂的速度已減緩下來；其他國家差距縮小的現象在職涯最後階段較為顯著，年長世代差距開始縮小或曲線變得平緩的年齡通常隨時間下降（如加、英）。

兩性薪資差距縮小主係年輕世代的女性教育程度提高所致，但儘管 1980 至 2000 年間女性技能（由教育程度和工作經驗來衡量）提升使其收入增加是兩性薪資差距縮小的主

因，這些人力資本相關因素現在對於薪資差距所能解釋的部分已經不大。

(四) 低技術勞工之倒 U 曲線較高技術勞工更為明顯

年齡別兩性薪資差距所呈現的倒 U 曲線在低技術勞工間較為明顯，譬如加、法、美高中以下程度勞工兩性薪資差距開始縮減的年齡較高學歷者更為年輕（詳圖 3），而高技術層次勞工的兩性時薪差距卻在職涯最後幾年持續惡化，與「玻璃天花板 (Glass Ceiling)」、「管漏 (Leaky Pipeline)」等現象一致。

參、女性的職業軌跡與職涯路徑依賴 (Path Dependence)

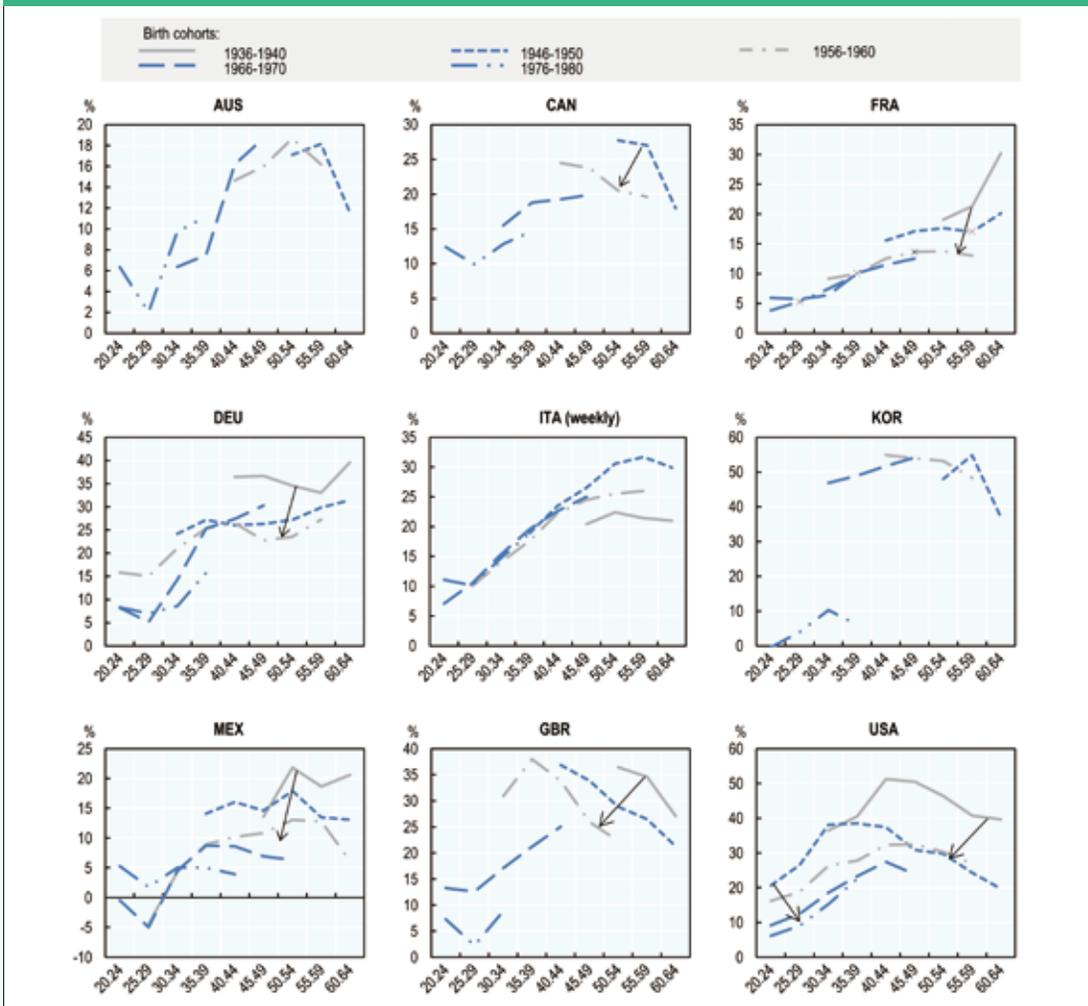
勞動市場性別差距至少從職涯前半段就逐漸擴大，且之後都不曾縮減；本節分析勞工流動性別差異、生育子女與職業選擇的影響，特別聚焦於「女性多傾向在生下子女後退離職場、選擇 PT 工作、拒絕高薪職務」的中長期影響，以及這些勞動供給面的反應之於職涯發展、各年齡層兩性薪資差距的背後意涵。

一、女性的勞工流動態樣與男性不同

(一) 女性在工作間轉換 (In-work Transitions) 情形較男性少

因轉換工作可提升勞、雇間配對品質，跳槽（尤其在職涯早期）就成為提升薪資的重要手段。在 OECD 國家，每年約有 16% 工作年齡人口轉職，他們可能一直維持在就業

圖 2、兩性時薪差距 - 按國家別 X 世代別 X 年齡別



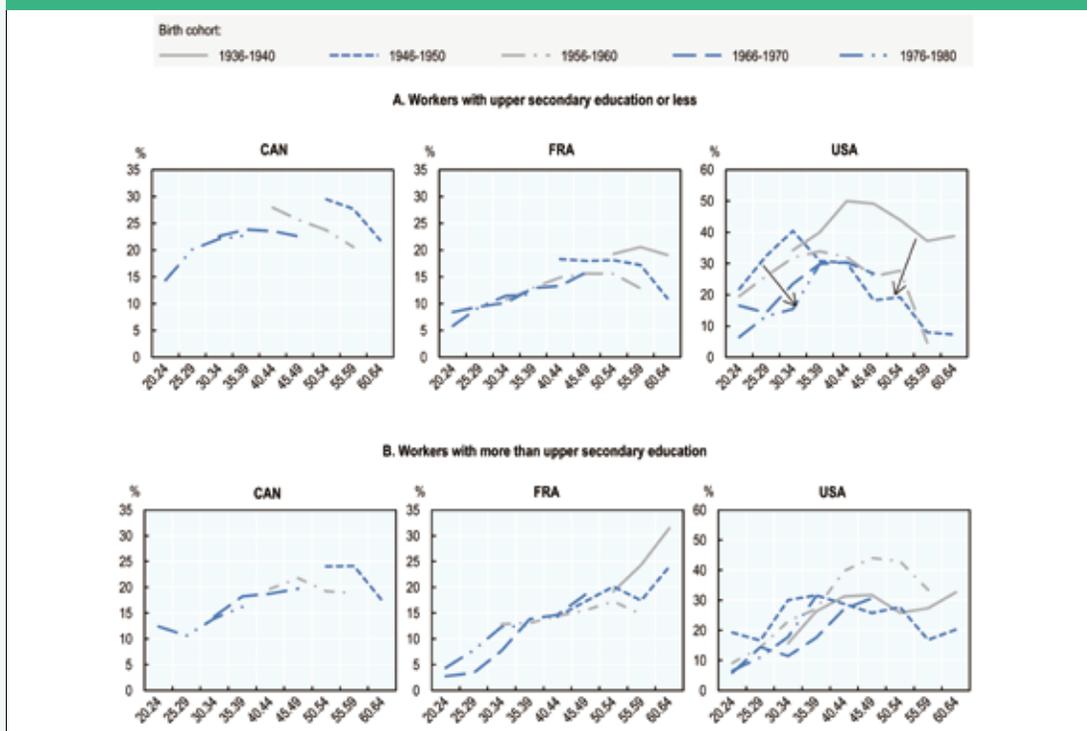
備註：1. 上圖資料為兩性時薪中位數的差距，即 $(1 - \text{女性時薪中位數} / \text{男性時薪中位數}) \times 100\%$ 。
 2. 澳、德、英、美之時薪 = 年薪 / 全年工時（僅納入全年工時達 52 小時以上者）。
 3. 加拿大的資料為受僱者時薪，法國為每小時淨收入，義大利為每週毛收入，墨西哥為每小時毛收入。

資料來源：OECD。

的狀態下，但職業、職務改變，亦即更換雇主、工作、契約型態、工作時間；或就業狀態改變，包括從就業變成失業、失業一段期間後找到工作而變成就業、從就業變成非勞動力、從非勞動力再重行進入勞動市場等。

各國轉職比率不一，低者如義、法、葡、希臘、愛爾蘭等不超過 12%，高者如芬蘭、瑞典、冰島則大於 25%。比起國家間的落差，兩性差異顯然小得多，平均相差不到 0.5 個百分點；就整個職涯來看，OECD 國家的女

圖 3、兩性時薪差距 - 按教育程度別 X 國家別 X 世代別 X 年齡別



備註：美國之時薪 = 年薪 / 全年工時（僅納入全年工時達 52 小時以上者），餘同圖 2。
資料來源：OECD。

性平均轉換職業 9.6 次，與男性差不多，但內涵卻差很多，譬如：

1. 除德、日、芬蘭外，其他 OECD 國家女性在工作間轉換（僅指更換雇主、工作、契約型態）的情形均較男性少，平均少 2 成。
2. 幾乎所有國家的女性均較男性更常改變工時（在 FT、PT 間轉換），這類頻率平均高出 4 成。
3. 女性也較男性更少成為失業者，平均少 21%。
4. 女性較男性更常成為非勞動力，也比男性更容易脫離該狀態，平均各高出 29%。

雖然女性較傾向於在就業與非勞動力間轉換的現象日漸凸顯，已成為職涯發展的潛在問題，較少轉職也呈現女性在職場上的另一種障礙。

（二）女性在子女出生前後錯過關鍵轉職機會
因為對薪資成長具有正面影響，工作間的轉換就顯得非常重要，尤其對年輕勞工更是如此，並有助於找到開啟職涯階梯 (Career Ladders) 的工作。因此，女性在職涯早期較少轉職對於擴大兩性薪資差距（剛開始很小）便成為關鍵，不僅整體上女性較不常在工作間流動，還特別容易錯過重要轉職機會，而

這種年輕時的跳槽卻非常有助於男性提升其職涯發展；尤其在子女出生後，有 3 歲以下子女的母親轉職機會較其配偶或伴侶少，女性在生育期間低工作流動的傾向極可能會相當程度地限制其職涯，並導致兩性間 40 歲以前的薪資差距。

二、子女出生對女性職涯的影響

(一) 對各國女性勞動供給的影響大不相同

生育子女不成比例地影響著女性職涯發展，身為母親者比沒有子女的女性更可能從事低工時工作、賺得的薪資低於男性，或甚至完全退出職場，但男性則普遍在成為父親後繼續工作；儘管各國國情不同，許多 OECD 國家無子女女性的就業狀態與男性相似，但母親們的勞動供給情形就很不一樣。圖 4 以 6 個國家為代表，呈現有、無子女女性的年齡別就業狀態及身分：

1. 匈牙利 (圖 4A，代表捷克、愛沙尼亞、斯洛伐克，以及程度較為輕微的波蘭、美國) - 有很高比重的年輕母親退出職場，成為非勞動力，然後在年紀較長時再重行進入。
2. 荷蘭 (圖 4B，可代表奧地利) - 子女出生後主要藉 PT 工作來調整、適應。
3. 德國 (圖 4C，代表澳、英及愛爾蘭) - 為前述二種情形的組合，先是在子女出生時中斷工作，待子女稍長後再接受 PT 工作。
4. 法國 (圖 4D，代表社會政策強烈家庭導向的西、葡、比利時、拉脫維亞及斯洛維尼亞) - 有、無子女女性就業狀態頗為相似，

惟成為母親可能導致女性離開學校，並因而不利其後續職涯發展。

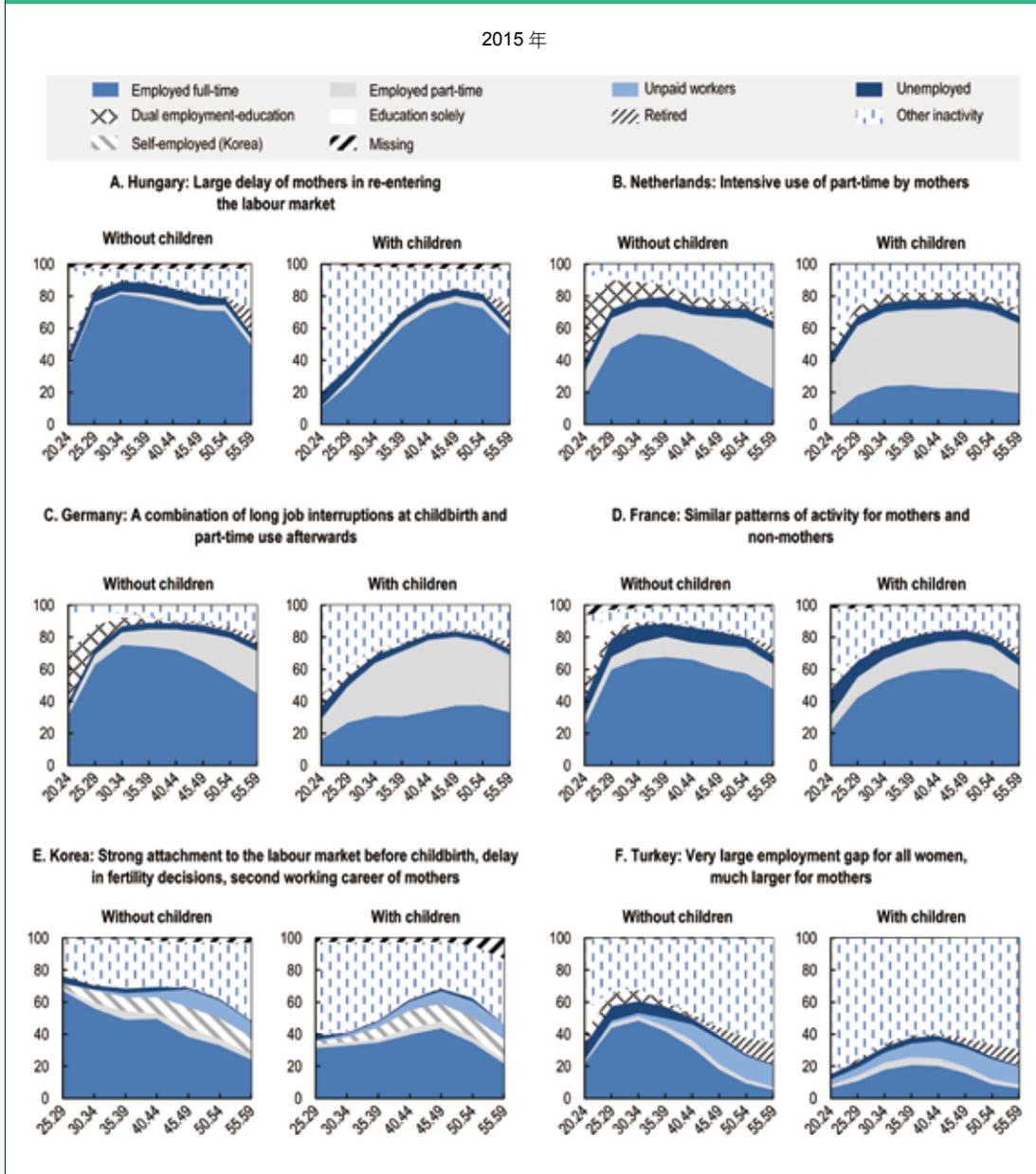
5. 韓國 (圖 4E，代表日本及程度較輕微的盧森堡) - 年輕女性大量投入職場，子女出生時退出，然後在年紀較長時再重行進入。
6. 土耳其 (圖 4F，代表墨西哥) - 有相當比重的女性從不曾投入職場，無子女女性就業率雖是有子女者的 2 倍，但仍顯著偏低。

曾有學者指出「人力資本相近的女性中，身為母親者薪資明顯低於不是母親者」，當媽媽相對於不當媽媽的損失大約介於 5 至 15%；此外，還有薪資差距長期累積的效果，尤以高知識女性為最。2018 年丹麥已被證實，女性長期薪資損失約有 21% 可歸因於子女出生，大致上與勞參率、工時和工資率等因素所驅動的相當，子女出生對職業、升遷等均有明顯且長遠影響；最重要的是，因生養小孩所遭受的損失正隨時間而惡化，整體性別差距中可由子女解釋部分從 1980 年的 3 成大幅提高到 2011 年 8 成，顯示兩性不平等中的大部分非子女因素已經消失。

(二) 母親若在子女出生時退出職場，將對其職涯造成長期且持續的影響

在大部分國家，很多母親都退出職場、減少勞動供給，這對其職涯影響包括花在工作上的時間、失去晉升機會等；在控制數個個人特徵的條件下，圖 5 按最小子女年齡別 (僅到 7 歲) 顯示該子女出生對母親們投入勞動市場機率的影響，以下概分為 4 類：

圖 4、女性勞動供給情形 - 按國家別 X 有無子女別 X 年齡別

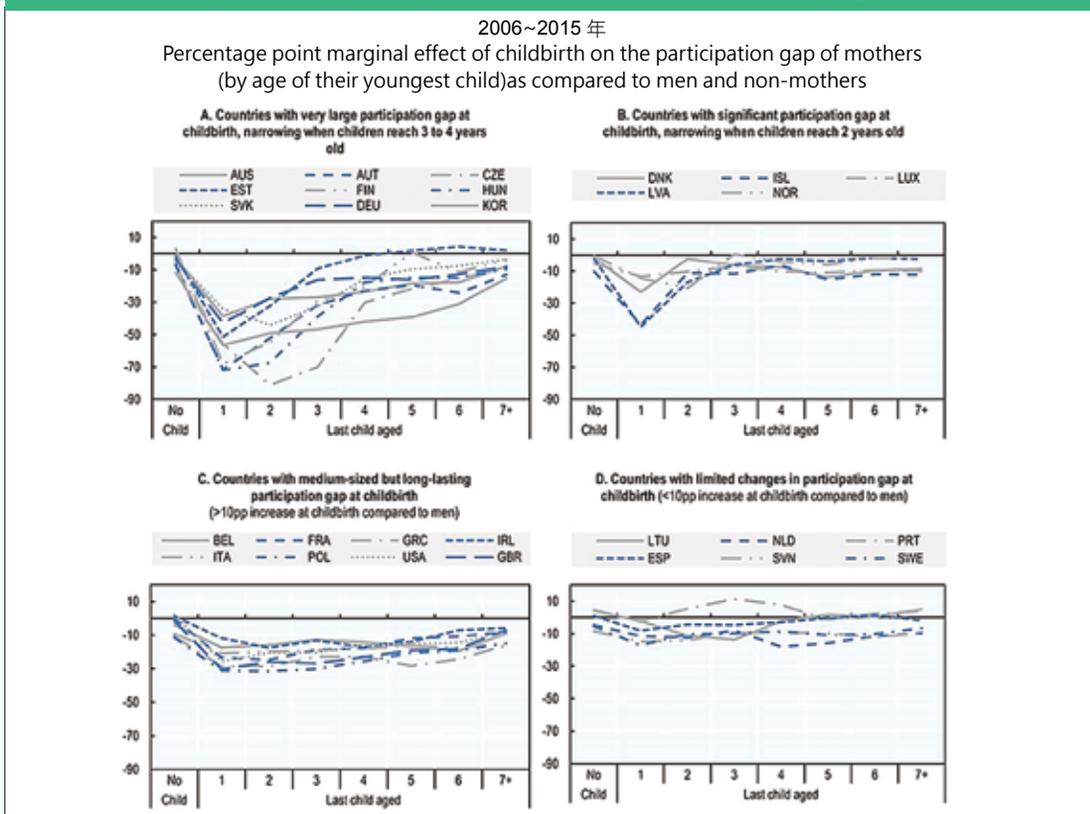


備註：上圖係按年齡別各種不同就業身分、就業狀態女性占其女性人口之比重。
資料來源：OECD。

1. 最年幼子女出生後大量母親退出職場，且持續時間超過 3 年 (詳圖 5A) - 澳、德、韓、奧、捷、匈、愛沙尼亞、芬蘭、斯洛伐克等 9 國；
2. 最年幼子女剛出生後退出勞動市場的母親人數介於中等程度到大量之間，但持續時間不長 (詳圖 5B) - 丹麥、冰島、拉脫維亞、盧森堡、挪威等 5 國；
3. 最年幼子女出生後退出職場的母親人數屬中等程度，但持續時間很長 (詳圖 5C) - 法、義、美、英、比利時、希臘、愛爾蘭、波蘭等 8 國；
4. 退出勞動市場的母親人數極有限 (詳圖 5D)，或許跟防止女性與勞動市場失去連結的社福政策有關 - 荷、西、葡、立陶宛、斯洛維尼亞、瑞典等 6 國。

子女出生對女性轉職與否也有長期影響，

圖 5、子女出生對母親勞動參與率的影響 - 按最小孩子年齡別

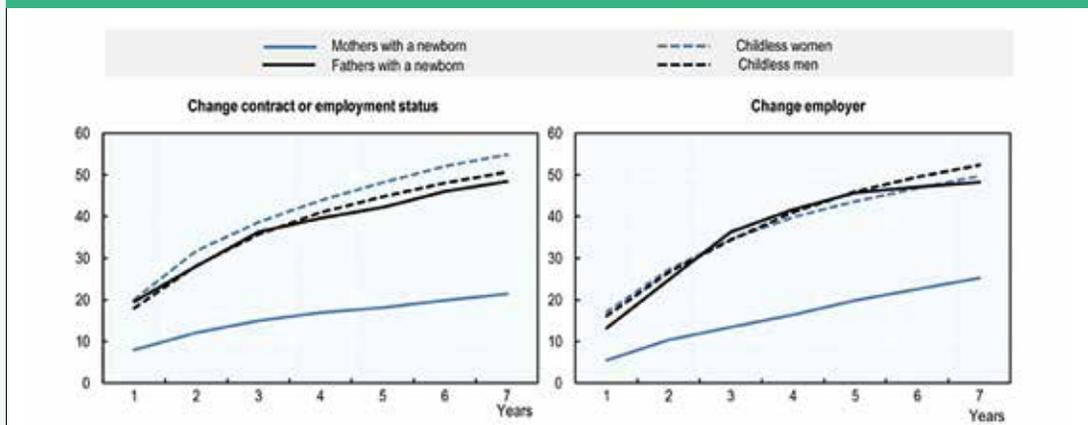


備註：1. 上圖係以追蹤 (Panels) 樣本建立 Probit 迴歸模型的邊際效果，該模型應變數為各樣本是否就業，代表無子女女性、有子女女性 (按最小孩子之年齡分) 相對於男性的邊際效果；模型係按國家別建置，並控制女性人口相關變項交叉效果，包括年齡、教育程度、是否單身、已婚或未婚同居、健康狀況是否很差、有無年假 (Year Dummies) 等。

2. 年齡範圍為 20 至 64 歲，pp 代表百分點 (Percentage Points)。

資料來源：OECD。

圖 6、子女出生對澳洲兩性轉職機會的長期影響



備註：上圖係針對子女出生前就已經是受僱身分的勞工，計算至少轉職（包括更換雇主、工作時間或契約）一次的機率。
資料來源：2001 至 2015 年 Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)。

澳洲的追蹤資料顯示，倘若子女出生後第一年内換工作使職涯獲得更好發展的機會相差 12 個百分點，則接下來 6 年累積的效果會到 25 個百分點，變更契約或工時者 7 年間累積的差距更高達 35 個百分點；相對上，沒有小孩的男、女性轉職率相近，落差不超過 5 個百分點。如前所述，轉職對於職業與薪資成長很重要，子女出生後低轉職率說明了「當媽媽」如何明顯且持續地限縮母親們在職場上的機會（詳圖 6）。

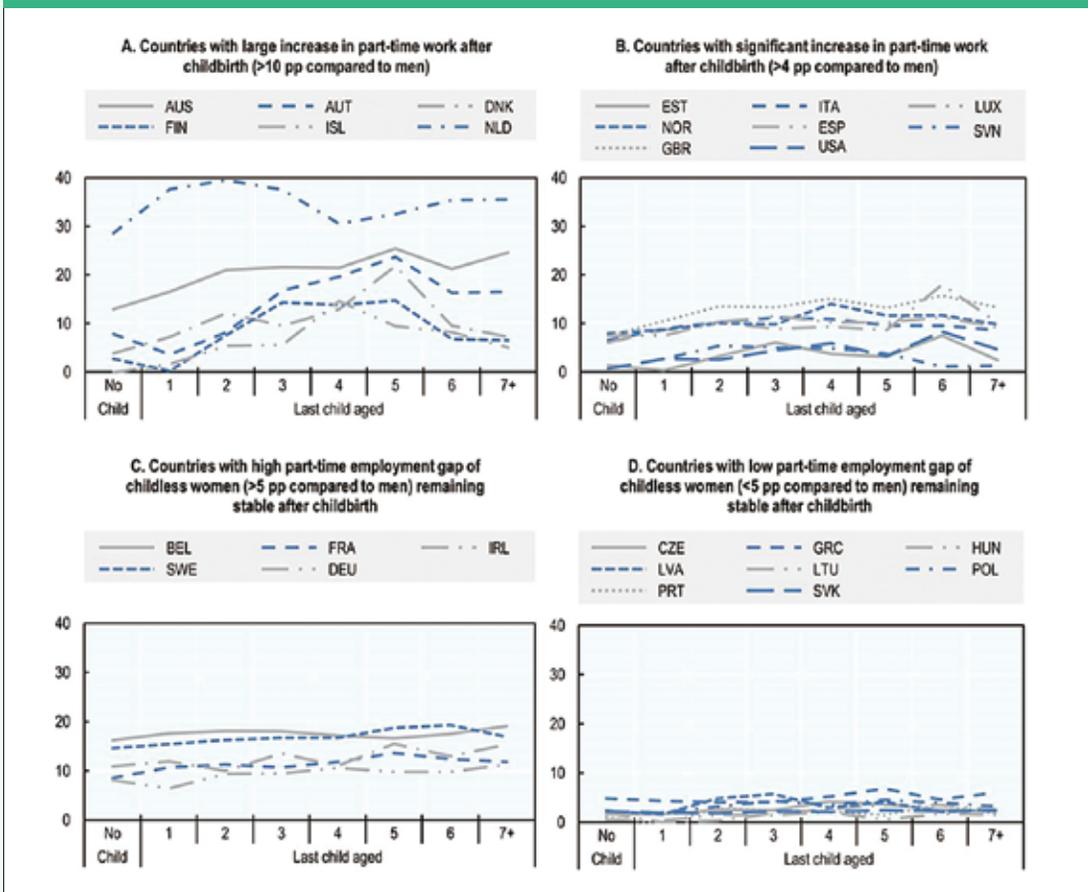
(三) PT 工作可防止女性退出職場

有些女性在孩子出生時完全退離職場，還有另外很大一部分則調整其工時，以便騰出時間來完成家庭責任，30 至 44 歲的女性有相當比重轉而從事 PT 工作，有可能是減少原工作的工時，也有可能雇主、工作都換掉；美國在 2015 年時有研究顯示，已婚女性偏好 PT 工作，且程度隨子女人數增加而提高，但男性則不然。

圖 7 顯示子女出生後女性工作強度的變化，係以「從事 PT 工作女性占 20 至 64 歲女性（不論就業與否）之比率」呈現，約可概分為 4 類：

1. 最年幼子女出生後從事 PT 工作的女性增加很多（超過 10 個百分點），且持續時間很長（詳圖 7A）- 這類國家有澳、荷、奧地利、丹麥、芬蘭、冰島等 6 國，其母親們在最年幼子女 5 歲以前對於 PT 工作的接受度漸增，至小孩入學後隨即下降。
2. 最年幼子女出生後接受 PT 工作的女性亦有顯著增加（超過 4 個百分點），但隨子女年齡變動的幅度並不大（詳圖 7B）- 計有義、西、英、美、愛沙尼亞、盧森堡、挪威及斯洛維尼亞等 8 國。
3. PT 工作的接受度並不與兒女到來直接相關（詳圖 7C）- 在德、法、比利時、愛爾蘭、瑞典等 5 國，女性從事 PT 工作的比重較男性高很多，即使是沒小孩的女性亦然，且其間差距不隨子女出生而有顯著變動。

圖 7、兩性從事部分工時工作者占比差距 - 按最小子女年齡別



備註：上圖係以追蹤樣本建立 Probit 迴歸模型的邊際效果，應變數為各樣本是否從事 PT 工作，餘同圖 5。
資料來源：OECD。

4. PT 工作很少被女性用來作為調整方法 (詳圖 7D) - 韓、葡、捷克、匈牙利、希臘、拉脫維亞、立陶宛、波蘭、斯洛伐克等 9 國，這中間有一些國家 (譬如東歐國家) 的女性以完全退出職場為應對子女出生首選；由於 PT 就業型態可作為調和家庭責任、有酬工作的有效方法之一，所以這些國家可能需要一些政策手段來提倡、促進 PT 工作，並提供其女性更具彈性的工時安排。

(四) PT 工作和退出職場都代表著某種職涯陷阱
儘管子女出生後的前幾年接受 PT 工作可防止母親們退出職場，PT 工作對於女性可能也代表著某種職涯陷阱。從事 PT 工作的女性顯然較從事 PT 工作的男性更少轉職 (平均少 7 個百分點)，而這很可能會阻礙女性整個職涯的向上流動性；即使有助於工作 - 生活平衡，許多女性 PT 就業狀態因此變成是永久的，但對於男性卻仍是暫時性的。在

許多國家，女性轉而從事 PT 工作擴大家庭內兩性勞動收入差距，也可能因而降低從事 PT 工作的經濟動機。

(五) 整體上，女性（尤其是母親）職涯較男性短且較不密集

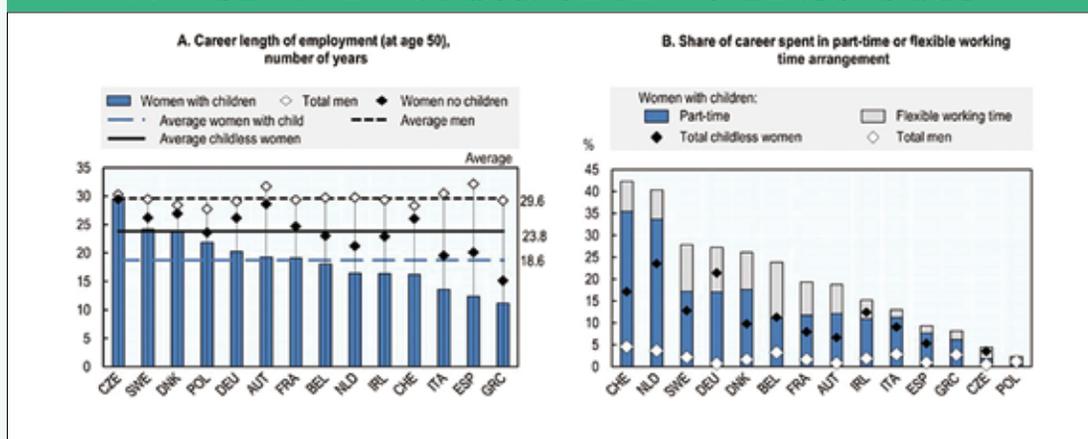
綜合前述子女出生所導致勞動供給模式的持續改變，結果是母親們的終生工時比較短，接受 PT 工作、彈性工時安排的比重高得多：

1. 母親們平均就業 18.6 年，較男性 29.6 年、無子女的女性 23.8 年均短，為人父母者的兩性職涯長短差異比無子女者大 2 倍以上，顯示到目前為止，有無子女是造成兩性職涯長短不同的最主要因素。在捷克、丹麥和瑞典，兩性職涯長短的差距很小，但在南歐國家（如義、西、希臘）則相差很大；至於生養小孩的影響，捷克、瑞典、丹麥、波蘭和希臘差距有限，有子女的女

性職涯長度大約較無子女者少一成，但在義、西、奧地利、瑞士及愛爾蘭，有子女者較無子女者則大減 1/3（詳圖 8A）。

2. 就接受 PT、彈性工時安排的人數占比來看，女性高達男性之 4 倍餘；在法、荷、奧地利、比利時、丹麥、希臘、瑞典和瑞士，母親們顯然比較容易接受 PT 工作；但在德、義、捷克、愛爾蘭及波蘭，有無子女的女性差距很小，顯示這些國家的女性選擇是否從事 PT 工作相對較不受子女影響；尤其在德國，即使是無子女的女性，也大約花費其職涯 1/5 的時間在 PT、彈性工時相關工作上；而對於荷蘭、瑞士等以偏好 PT 工作著稱的國家，稅制上的不利因素與 / 或課外時段托兒有限應用才是重點（詳圖 8B）。

圖 8、兩性職涯中工作年數與接受部分工時工作、彈性工時安排期間占比

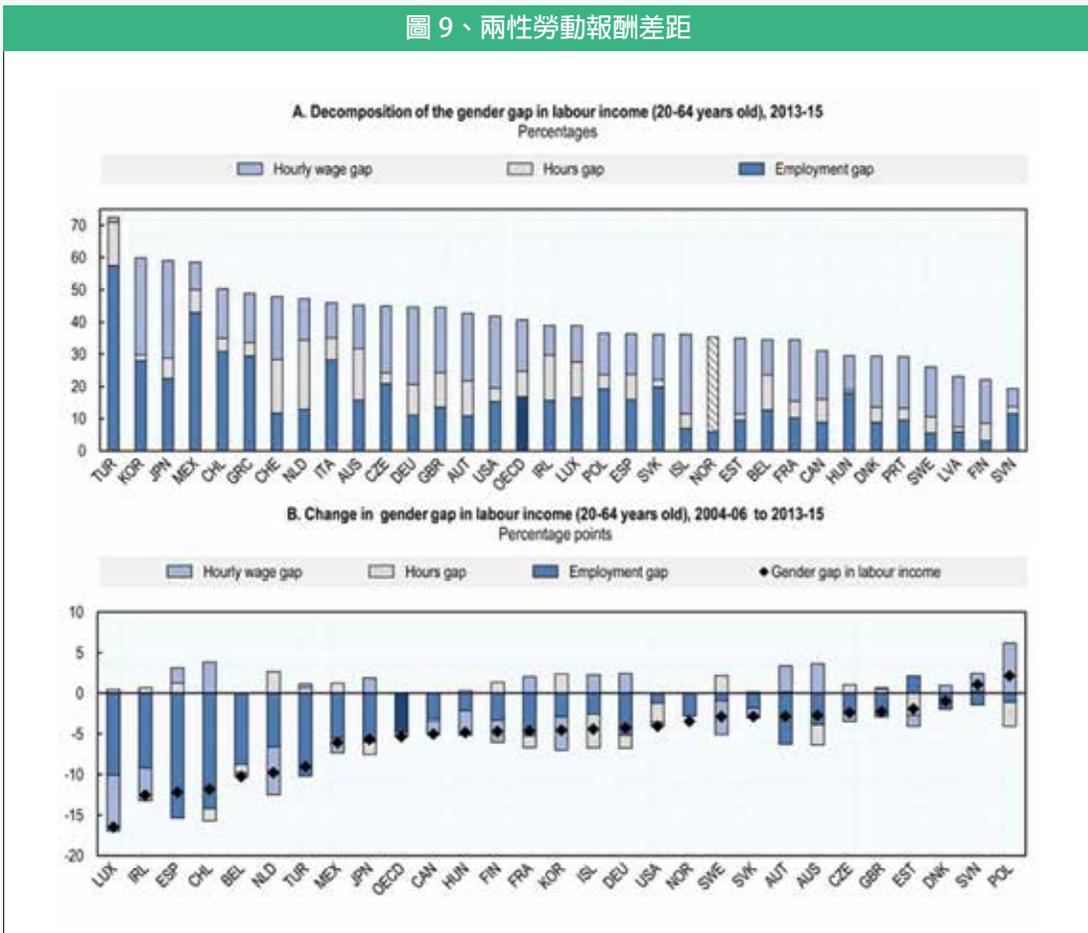


備註：1. 職涯長度係指自 15 歲以來累積至 50 歲的工作年數，FT、PT 係由受訪者自行認定，彈性工時安排則累計在 FT、PT 工作之間轉換的年數。

2. 資料蒐集期間為 2008 至 2011 年。

資料來源：OECD。

圖 9、兩性勞動報酬差距



資料來源：OECD。

肆、對於勞動市場性別平等的廣泛評估

傳統兩性薪資差距僅比較「全時工作者」時薪，本節採用的指標稱為勞動報酬性別差距 (Gender Gap in Labour Income，簡稱 GGLI)，係觀察 20 至 64 歲兩性「平均每人」勞動報酬差距，考量的是全部人口 (因範圍不同，兩種方法可以互補)，並將其拆解成就業率、工時及時薪的性別差距，有助

於找出最主要差異來源，以利各國量身打造降低職場性別不平等的政策手段。

一、各國勞動報酬性別差距及成因

各國整體 GGLI 差異懸殊，將所有女性納入考量後的最大差距出現在東亞和拉美國家 (日、韓、墨西哥及智利)，許多地中海沿岸國家、德語系國家、大型英語系經濟體、荷蘭及捷克差距也超過 40%；相對上，北歐、

東歐國家和葡萄牙的 GGLI 不及 30%，算是最小的（詳圖 9A）。

拆解後可看出，2013 至 2015 年造成 GGLI 主要原因為就業率與時薪，分別解釋整體差異的四成左右，女性較常接受 PT 工作導致平均工時偏低的工時因素則只解釋 2 成（詳圖 9A）。此外，過去十年間幾乎所有國家的 GGLI 都縮小，也是就業率差距縮減所致，二個現象幾乎同時發生；至於其他二個因素（工時、時薪），均僅微幅改善，部分係因為近年有較低技術層次的女性投入職場並終結一些 PT 工作，使女性工作人口組成結構改變（詳圖 9B）。

二、按教育程度別、年齡別觀察 GGLI

（一）低教育程度女性在職場面對的性別差距較大

幾乎所有國家低教育程度女性的勞動報酬都遠低於男性，最主要係各教育程度別兩性就業率的落差所致，即使被「低教育程度者兩性時薪差距較小」的事實抵銷一部分，其效果仍然非常顯著；相較於高學歷者，未達高中程度者 GGLI 超過 20 個百分點的國家有加、義、荷、西、比利時、希臘、愛爾蘭、拉脫維亞、墨西哥、波蘭及土耳其。

（二）兩性勞動報酬差距隨年齡增長而擴大

多數國家 GGLI 隨年齡增長而擴大，其中一大部分在投入職場的早期就已發生，有些國家在職涯後半段還以較緩的速度繼續惡化；各國變動幅度差很多，高、低年齡層間

落差超過 40 個百分點者有日、韓、荷、盧森堡和瑞士（詳圖 10A），各國 GGLI 拆解後差距原因說明如下：

1. 就業率 - 大部分國家兩性就業率差距在子女出生的年紀擴大，之後則大致維持穩定（詳圖 10B）；惟日、韓、義、智利、捷克、希臘和墨西哥所有年齡層的就業率差距都很大，顯示這些國家有相當多女性退離職場。

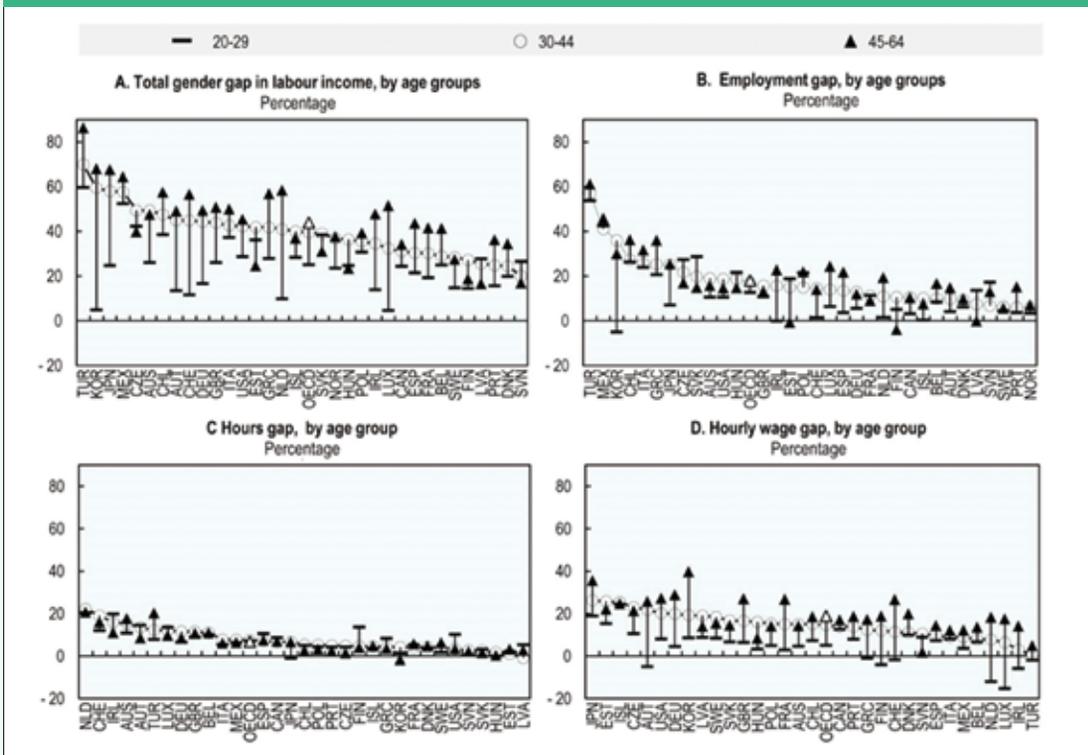
(1) 捷克、匈牙利、波蘭和斯洛伐克的女性在子女出生後退出職場數年，主要係因為生產後有很長一段期間的育嬰假津貼，且小孩出生後很少女性接受 PT 工作，使其母親們的工作 - 生活平衡狀態留下一些改善空間。

(2) 韓、義與希臘婦女生第一胎的年齡相對較長（平均超過 30 歲），她們通常在懷孕前就已工作數年，但一組成家庭就退出職場，且最後常是永久退出。

(3) 捷克的女性通常較傾向先生下孩子（2014 年生下第一胎的平均年齡為 28.1 歲），然後在子女入學後再回到職場，僅約 2 成年輕媽媽參與勞動市場，在 OECD 國家中是最低的，顯示捷克的母親們要投入工作確有障礙。

2. 工時 - 雖然澳、德、荷、英、奧地利、比利時、愛爾蘭、盧森堡及瑞士的 GGLI 也很明顯，但並非就業率造成（其就業率的差距在 OECD 國家只算中等，詳圖

圖 10、勞動市場性別差距 - 按國家別 X 年齡別



備註：加拿大和土耳其的勞動報酬僅含薪資。
資料來源：OECD。

10B) · 主要係這些國家的女性較常接受 PT 工作，使其報酬偏低所致；雖然 PT 工作是將媽媽們留在職場的手段之一，但澳、德、荷、英及愛爾蘭也有很多沒小孩的女性從事 PT 工作 (至少 14%)。

3. 時薪 - 代表國家為日、韓，其中韓國的兩性時薪差距在年輕時還不嚴重，但隨著年齡增長，差距明顯拉大 (詳圖 10D)；另外在許多北歐國家，GGLI 並不大，但兩性時薪差距卻很可觀，其中冰島和挪威若非

時薪差距相對大，其 GGLI 應該是排在後段班的。

三、職業隔離

OECD 國家的男、女兩性仍極可能各自集中在不同行職業工作，女性多以服務業為主，尤其是零售、醫療照護和社會工作，2015 年受僱女性在農、工、服務業工作的占比依序為 4%、11.6%、84%，男性則分別為 6.3%、32.6%、60.7%；另導致職業隔離

的因素可粗分為兩個面向，供給面係女性自我選擇投入某些特定行職業，需求面則是雇主的性別偏好。

將兩性時薪差距依 Oaxaca-Blinder 標準拆解法進一步細分，可釐析個人特徵（包括年齡、教育程度）、工作特徵（包括廠商規模、合約型態）、行職業等因素的貢獻，以及殘差項大小（代表性別歧視與其他無法觀察的因素，如態度、工作經驗、媒合品質等）。就個人特徵來看，女性的高教育程度使 GGLI 縮減了 3.9%，但該效果正好被行職業隔離抵消掉；行職業隔離對法、英、冰島、挪威的兩性時薪差距扮演相當重要角色，相對上日本則以廠商規模大小及合約型態為關鍵因素。

伍、如何克服職場性別不平等？

由於各國驅動 GGLI 的主要原因不盡一致，政策的優先順序也就可能不會相同，而需要依各國狀況量身打造因應作為：

- 一、有些國家主要優先仍是促進女性參與勞動市場以降低就業率的差距，但成功降低就業率差距可能增加接受 PT 工作的母親，如果這是出於自願，而非社會規條的制約、缺乏托兒設施或對女性勞動力需求不足所致，則結果會是社會所樂見。
- 二、另有些國家 PT 工作逐漸變成女性的職涯陷阱，這些國家可能就需要採用能夠減緩 PT 工作對女性薪資影響的相關政策，減少非自願性的 PT 工作，目標在於提供女性選擇工作時間的自由，並儘

量降低她們對於家中主要所得收入者的經濟依賴。

- 三、還有一種情況是，女性在孩子出生前後因為繁重家庭責任而無法工作，那麼這類國家的政策優先應該聚焦於「降低家務負擔」。

對於上述情況，儘管可依優先順序而有不同的政策工具組合，惟應著重於減少負有照顧責任者投入工作的不利因素、提供家中有年幼子女者適當的服務和支持、強化既有體制的機會平等與彈性，使女性在職場上能有更多選項，並促其擁有選擇工作的自由。

陸、結語

儘管最近數十年來女性在職場的處遇已有相當程度改善，兩性間的不平等仍是一個重要議題。各國的兩性勞動不平等程度不同，係因各種類型的性別差距相對重要性及呈現形式不一所致。GGLI 在兩性的職涯期間持續擴大，主因女性在職涯早期階段錯過轉職機會，尤其是子女剛出生的頭幾年；子女出生影響各國女性勞動供給的方式包括投入職場與否、接受 PT 工作，以及這些決定對於職業流動、薪資成長的長期影響。步上好的職涯軌跡並持續停留其中是未來薪資增長重要決定因素，錯過小孩出生後的相關機會特別不利；生命中諸如子女出生、養兒育女等重要事件（還包括照顧家中長者等家庭責任）會影響薪資成長及終生累積的收入，而且這些職涯斷點也會影響退休金、養老金的相關權益。