



# 推動薪資透明政策之 國際經驗—以歐盟為例

李健鴻 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系 教授

## ◎ 壹、前言

2020年11月6日，歐盟執委會特別在歐洲「同工同酬日」（11月10日）之前，發表聲明指出：2020年時，女性與從事同樣工作的男性相比，有高達14.1%的薪資差距，比起2019年的14.5%只是略有進步。歐盟執委會強調，以這個速度，要實現「性別薪酬平等」將需要數十年，必須加快腳步，將性別薪資差距縮小為零，特別是在提供社區服務的低薪工作中，女性所占的比例極高，在社會保護體系未涵

蓋的非典型工作部門中，女性勞工的比例也很高。

在發表聲明後不久，歐盟執委會為了改善男女薪資不平等的長期問題，決定在2021年3月4日，向歐洲議會與歐盟理事會提交「透過薪酬透明與執行機制加強男女同工同酬原則或同值同酬原則的指令草案」（Proposal for a Directive to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or

work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms，簡稱「薪酬透明指令草案」），為歐盟推動「性別薪酬平等」的目標，邁進了一大步。歐洲議會歷經多次的協商後，終於在 2023 年 3 月 30 日修正通過薪酬透明指令，隨後歐盟理事會也在同年 4 月 24 日批准該法案，並由歐洲議會與歐盟理事會於同年 5 月 10 日聯合簽署，自此以後，歐盟正式進入「性別薪酬透明法制」的新時代。

歐盟所面臨的性別薪酬差距問題，其實也是台灣社會長期面臨的問題。根據主計總處公布的「受僱員工薪資與生產力調查報告」顯示，在 1995 年以前的 35 年間，台灣女性的平均經常性薪資，都是低於男性平均經常性薪資的 70%，直到 1995 年才達到 71%；至 2003 年時，開始實施性別平等工作法，才首次提高為 80%，2014 年時，進一步達到 85% 的新高水準。此後連續數年，都只有小幅進步，2021 年微幅進展到 86% 的水準，但是至 2022 年時，卻又倒退回 84.2%，顯示女性與男性的薪資差距，面臨了難以突破的困境，有必要思考改善性別薪資差距的制度途徑。

有鑑於歐盟執委會推動的薪酬透明指令，乃是歐盟加強實踐「性別薪酬平等政策」的重要指令，具有重要的政策意義，而歐盟在推動「薪酬透明指令草案」的立法過程中，面對勞資團體的爭論以及解決途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪

酬平等」的政策，應可提供一定的參考，因此，本文擬針對歐盟制定薪酬透明指令的內容進行瞭解，首先說明歐洲國家推動薪資透明制度的途徑，其次說明歐洲勞資團體對於薪酬透明指令草案的爭論，第三部分說明歐盟通過薪酬透明指令的主要內容，最後，提出台灣未來推動性別薪酬平等法制的建議。

## ◎ 貳、歐洲國家推動「薪資透明制度」的途徑

長期以來，歐盟始終面臨女性勞工與男性勞工之間的薪酬差距問題。根據「歐盟統計局」(Eurostat) 調查，在 2010 年以後，歐盟女性勞工相較於男性勞工，始終存在相當程度的薪資差距。2017 年時，歐盟成員國的「性別薪資差距」平均值是 16%，相較於 2019 年的「性別薪資差距」平均值 14.1%，雖然略有下降，但是仍有差距，其中又以愛沙尼亞 (21.7%)、拉脫維亞 (21.2%) 的性別薪資差距最大，其次是奧地利 (19.9%)、德國 (19.2%)、法國 (16.5%) 等國，顯示有許多成員國都出現性別薪資差距的問題。

有鑑於「性別薪酬差距」問題，違反歐盟長期堅持的平等原則，在歐盟執委會於 2021 年提出薪資透明指令草案以前，已經有部分的歐盟成員國透過訂立本國的薪酬透明法律或是計畫措施，推動實施薪酬透明制度。根據歐盟執委會在 2017 年公布的「歐盟薪酬透明報告」(Pay Transparency in EU) 指出，歐洲各國的

「薪酬透明制度」可以區分為二種制度途徑，第一種制度途徑是：透過行政命令或是政策計畫的途徑，實施薪酬透明的制度措施，包括：歐盟成員國的瑞典、丹麥、芬蘭、荷蘭等國家，以及不是歐盟成員國的挪威，例如，早在2001年時，挪威就開始賦予挪威公民擁有「薪酬資訊權」，可以至政府的網站，查詢同事與雇主的薪資與每年繳納的稅額。瑞典、芬蘭則是訂立措施，針對男女員工的薪酬進行審計，並採取激勵措施，促使「同工同酬」成為勞資集體協商的議題。

第二種制度途徑是「訂立薪酬透明法律」，在歐盟提出薪資透明指令草案之前，已經有7個歐洲國家通過薪資透明法。最早是奧地利在2012年時，通過薪資透明法，規定100人以上的企業，必須每年向「職場性別平等機構」提交「薪酬資訊報告」，報告內容必須包括：職場中的性別組成結構；底薪、其他報酬、總薪資等數據；工作場所中關於員工履行家庭照顧責任的彈性工作安排；雇主針對性別平等問題與員工進行諮商的問題；工作場所的性騷擾與歧視問題。同樣在2012年時，比利時也通過薪資透明法，要求50人以上的企業必須每二年向政府提交「性別薪酬差距分析報告」，報告的內容包括：每種職業類別、工作級別的本薪與津貼的性別區隔平均值，工作評估等級、資歷與教育水準。如果「性別薪酬差距分析報告」顯示，女性的薪酬低於男性，則企業必須制定行動計劃，以縮小差距。

歐盟執委會為了回應奧地利、比利時等會員國的薪資透明立法行動，就在2014年公布「執委會對薪酬透明的建議」（Commission Recommendation on pay transparency，簡稱「薪酬透明建議」），提出改善性別薪資差距的建議：成員國應鼓勵公民營企業與社會夥伴針對薪酬組成結構，採取透明政策；成員國應採取適當措施，以確保員工獲知薪酬資訊的權利；成員國應採取具體措施，以確保僱用50名以上員工的雇主定期向員工與員工代表告知平均薪資的資訊；成員國應針對僱用250名以上員工的企業實施薪酬審計等。

薪酬透明建議公布以後，鼓勵了更多成員國推動薪資透明的立法。義大利在2015年訂立的薪資透明法規定，企業必須公布「性別薪酬資訊」的報告，並且接受政府的性別薪酬資訊的審計。至2016年時，立陶宛也立法規定，賦予20人以上企業的員工代表會與工會，有權利獲知企業內的性別薪酬資訊。英國則是在2017年的性別平等法規定，250人以上企業必須每年提供員工的性別薪酬資訊報告。北愛爾蘭在2017年時，也立法要求企業必須提供員工的性別薪資資訊。另外，德國也在2018年時，訂立薪資透明法，要求超過200人的企業，其員工有權知道同等職務另一性別同事的薪水。而員工超過500人的大公司，必須主動檢視公司內部的薪資結構，並定期向員工告知。還有愛爾蘭也已經立法要求50人以上企業，員工有權得知企業內性別薪資的資訊。

## ▷ 參、歐盟「薪資透明指令草案」的爭論

有鑑於歐盟成員國實施薪酬透明的立法趨勢已經形成，歐盟執委會歷經 6 年的研究後，終於在 2021 年 3 月提出薪資透明指令草案。在這項草案公布之後，由於直接影響了歐盟各成員國的所有產業，因此很快就引發了勞工團體與雇主組織的關注，當然也引發了歐洲的性別平權團體的討論。歐洲經濟與社會委員會為了瞭解各方團體的意見，在 2021 年 5 月 5 日舉辦薪酬透明指令草案公布後的首場公聽會，出現正反不同的評價，持正面立場者，包含：各工會組織、性別平等團體、女權團體，雖然對於適用對象與執行方式仍然有不同意見，但是基本上都支持歐盟執委會應該制定具有約束力的性別薪酬指令。

在工會組織方面，歐洲工會聯合會 (European Trade Union Confederation，簡稱 ETUC)、歐洲工會教育委員會 (European Trade Union Committee for Education，簡稱 ETUCE)、歐洲公共服務工會 (European Public Service Union，簡稱 EPSU) 等組織，都是支持歐盟應該訂立「薪酬透明立法」的歐洲工會組織，其中又以 ETUC 最為積極。ETUC 早在 2019 年時就公開呼籲，歐盟應制定具有約束力的薪酬透明指令。除了 ETUC 之外，EPSU 早在 2014 年時，就曾經公開質疑歐盟執委會在 2014 年提出「執委會對薪酬透明的建議」，對於雇主的約束力有限，將導致縮



小性別薪酬差距的成效不佳，至 2018 年時，EPSU 進一步公開呼籲，歐盟執委會應該制定具有約束力的薪酬透明指令，因為只有透過立法，才是縮小性別薪酬差距的正確途徑。

相對而言，歐洲的各雇主組織，則是明確表達反對歐盟執委會制定具有約束力的性別薪酬指令，商業歐洲組織 (Business-Europe)、中小企業聯合組織 (Small Medium Enterprise United，簡稱 SME-united)、歐洲公共服務與一般利益服務企業與雇主中心 (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest，簡稱 CEEP)，都反對歐盟訂立薪酬透明指令。其中，商業歐洲組織早在 2018 年 5 月時，就對於歐盟執委會啟動制定薪酬透明指令草案的立法行動，表達極大的擔心，因為商業歐洲組織認為，這種作法將導致員工個人的薪酬資訊被揭露，不利於勞動市場的運作，而且不論是在歐盟層次或是國家層次，都已經訂立了關於

性別平等的立法。SME-united 作為歐洲的中小企業組織，在 2019 年 5 月時也表達反對的立場，因為中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔，而且歐盟已經存在充足的性別平等制度措施，不需要再採取新的立法行動。

整體而言，這場公聽會呈現的實際情況就是：歐洲的勞工團體與雇主團體間，已經陷入了應該「訂立具有約束力的指令」或是「加強落實現有性別平等措施」的政策爭論中，而爭論的背後，其實反映出歐盟面臨了如何同時兼顧「性別薪酬平等目標」與「經濟發展目標」的兩難。

當歐盟執委會面臨歐洲的勞資團體針對「是否制定薪酬透明指令」、「中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔」、「各成員國勞動市場的性別薪酬差距」等爭議問題出現明顯的立場分歧時，為了使薪酬透明指令草案順利通過，決定採取「限縮企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎

勵」、「最低標準的歐盟立法方式」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，以減少企業團體的反對壓力。而在薪酬透明指令草案提交歐洲議會進行審查時，歐洲議會的各黨團議員共提出了高達 313 項修正案，針對上述各項爭議問題，進行多次的協商，最後終於通過薪資透明指令，以下說明指令的主要內容。

## ► 肆、歐盟「薪資透明指令」的主要內容

薪酬透明指令第 1 條開宗明義指出，指令的立法目的是：訂立最低的要求，透過「薪酬透明」與「強化執行機制」，加強男女同酬原則的適用，禁止基於性別的歧視。從前述立法目的可以得知，「薪酬透明指令」的整體制度設計，乃是透過「薪酬透明制度」(Pay transparency)、「補救與執行制度」(Remedies and enforcement) 等二方面的制度共同聯結形成，而受到外



界重視的立法新制主要集中於「薪酬透明制度」，至於「補救與執行制度」則是涉及「員工代表或支持員工的程序」、「獲得補償的權利」、「舉證責任轉移」、「時效」、「法律與司法費用」、「處罰制度」等執行層面的制度，以下說明「薪酬透明制度」的各項制度內容。

在薪酬透明指令的第2章－「薪酬透明」專章中，共訂有「就業前的薪酬透明」、「薪酬設定及薪資調升政策的透明」、「資訊權」、「報告性別薪酬差距」、「聯合薪酬評估」、「資料保護」、「支持中小企業與員工」、「社會對話」等8項條款，分別在第2章的第5條至第13條中規範。

首先，針對「就業前的薪酬透明條款」而言，主要目的是確保求職者可以在「進入僱用關係」以前，擁有必要的薪酬資訊，以利求職者針對薪酬內容，與雇主進行公平的協商談判。為了達到上述目的，薪酬透明指令第5條明確規定，求職者有權利要求未來的雇主，提供以下資訊：(1)基於客觀的、性別中立的標準，提供職位的初始薪資或其範圍；(2)提供該職位適用的集體協議規定，以確保針對薪酬進行透明的談判。另外，第5條特別規定，雇主不得詢問求職者在當前或以前的僱用關係中的薪酬歷史。

在「薪酬設定及薪資調升政策的透明條款」方面，為了確保「薪酬設定及薪資調升政策」的性別中立，因此要求雇主應

該向員工描述「性別中立」的標準，同時應向員工說明「薪酬設定」以及「薪資調升」的做法。薪酬透明指令第6條規定，雇主應以客觀、不分性別的方式，向員工說明員工薪資水準與薪資等級的標準。但是為了避免使小型企業承受不合理的負擔，因此，第6條特別訂有「例外條款」，規定成員國可以免除員工人數少於50人的企業雇主，履行前述規定的薪資調升相關義務。

在「資訊權條款」方面，薪酬透明指令第7條規定：員工有權利以書面的形式，要求及收到有關其個人薪資水準及平均薪資水準的資訊，依照性別分類，從事與他們相同工作的工人類別或與他們同等價值的工作。另外，如果員工獲知的資訊不準確或不完整，員工有權利親自或透過其員工代表要求雇主提供有根據的答覆。同時，雇主應每年告知所有員工獲知上述資訊，以及員工為行使該權利，可以採取的步驟，而且雇主應在員工提出要求之日起2個月內告知。最後，雇主不得阻止員工為執行同工同酬原則而揭露其薪酬資訊，成員國應採取措施，禁止「限制員工揭露其薪酬資訊」的契約條款。但是雇主可以要求獲得資訊的員工，除了關於自己的薪資或薪資水準的資訊之外，不得將這些資訊用於行使「同工同酬權利」以外的任何目的。

在「報告男女薪酬差距條款」方面，薪酬透明指令第9條第1項規定，成員國應

確保雇主提供下列各項薪酬資訊：(1) 所有女性員工與男性員工的薪資差距資訊；(2) 所有女性員工與男性員工間，超出正常基本薪資的補充薪資或變動薪資的薪酬差距資訊；(3) 所有女性員工與男性員工的薪資中位數差距資訊；(4) 所有女性員工與男性員工，關於補充薪資或變動薪資的薪資中位數差距資訊；(5) 所有女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊；(6) 在每一個四分位的薪資區間範圍內，女性員工與男性員工的比例；(7) 在不同的職業類別中，女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊。

原本在歐盟執委會提出的指令草案中，上述規定的適用對象僅限於「250人以上的大型企業」，但是歐洲議會在審查時，考量到不同規模的企業擁有的資源有明顯差距，因此訂立了「分級適用」的規定，第9條第2項至第5項分別針對不同員工人數規模的企業，訂有不同的義務規定(1) 擁有250名以上員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每年提供第1項規定的資訊；(2) 擁有150名至249名員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每3年提供第1項規定的與資訊；(3) 擁有100名至149名員工的雇主，應在本指令生效之日起的8年後，每3年提供第1項規定的資訊；(4) 成員國不得阻止員工少於100人的雇主，自願提供第1項規定的資訊，成員國也可以根據國家法律，要求員工少於100人的雇主提供薪酬資訊。

而為了確保員工可以獲得雇主提供的性別薪酬差距資訊，薪酬透明指令第9條的第6項至第10項，特別要求雇主提供薪資差距資訊的合理方式。首先，雇主每年應該採取員工方便接近與使用的方式，在企業網站或是其他公開的管道，公布上述各項性別薪酬差距資訊。同時雇主應根據勞動檢查機構或就業平等機構的要求，向所有的員工與員工代表，提供過去4年的上述各項性別薪酬差距資訊。最後，員工與員工代表、勞動檢查機構、就業平等機構，有權利針對雇主提供的任何資訊，要求雇主提供解釋，雇主應在合理時間內，提供答覆，如果雇主不能基於客觀、性別中立的因素，證明性別薪資差距是合理的，則雇主應與員工代表、勞動檢查機構或就業平等機構進行合作，修正不合理的薪資差距問題。

在「聯合薪酬評估條款」方面，要求雇主執行「聯合薪酬評估」的主要目的是：識別、糾正雇主未能根據客觀、性別中立的標準而訂立出不合理的男女員工薪資差距問題，為了達到上述目的，薪酬透明指令第10條，特別要求成員國應該採取適當的措施，以確保雇主與員工代表合作，在符合下列3項條件的情況下，執行「聯合薪酬評估」的行動：(1) 雇主提供的「性別薪酬差距報告」顯示，在任何職業類別的員工之中，女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，至少達到5%以上；(2) 雇主無法以客觀、性別中立的因素，證明女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，

是合理情形；(3) 雇主在提交「性別薪酬報告」之日起的6個月內，沒有糾正這種不合理的平均薪酬水準差距。

在符合上述條件後，當雇主執行「聯合薪酬評估」時，應該評估的項目包括：(1) 分析每一種職類類別中，女性員工與男性員工的比例；(2) 女性員工與男性員工之間的平均薪資水準，以及每一種職業類別的補充薪資或變動薪資組成內涵的資訊；(3) 確定每一種職業類別的女性員工與男性員工間，關於薪資水準的任何差異的資訊；(4) 薪資水準差異的原因，以及由員工代表與雇主共同確認的客觀、性別中立的理由；(5) 在休完產假或陪產假、育嬰假或看護假之後，如果相關類別的員工在休假期間的薪資有所提高，則受益的女性員工與男性員工的比例；(6) 如果沒有根據客觀、性別中立的標準，證明這些薪資差異是合理的情形，則必須採取措施，改善這種薪資差異；(7) 報告關於先前的「聯合薪酬評估」中，任何措施的有效性的資訊。

為了加強監督聯合薪酬評估行動的成效，薪酬透明指令第10條特別要求，雇主應該向員工與員工代表提供「聯合薪酬評估」的結果，並將「聯合薪酬評估」的結果提交給勞動檢查機構、就業平等機構。另外，雇主在執行聯合薪酬評估時，應根據國家法律或慣例，與員工代表密切合作，在合理期限內，糾正不合理的薪酬差異。應該實施的措施包括：對於現有的不分性別的工作評價及分類制度的分析，以確保排除任何基於性別的直接或間接薪酬歧視。

在「支持中小企業與員工」條款方面，薪酬透明指令第11條特別規定，成員國應採取技術援助與培訓的適當方式，向員工人數少於250人的雇主以及相關員工代表提供必要的支持，以促進中小企業與員工代表履行本指令規定的各項義務。

在「資料保護條款」方面，薪酬透明指令第12條規定，根據本指令而實施各項薪酬透明度措施時，對於員工個人資料的潛在處理或揭露，應依照歐盟於2006年通過的一般資料保護法進行。第12條規定，雇主根據第7條、第9條或第10條而蒐集的任何員工個人資料，可以用於「執行同工同酬或同值同酬原則」的事項，但是不得用於任何其他目的。另外，如果雇主揭露特定員工的薪酬資訊，將會在直接或間接的情形下，可以識別該名員工之同事的薪酬，則只有員工代表、勞動檢查員或就業平等機構有權利獲得這項資訊，而不需要揭露從事相同工作或同等價值工





作的個別員工的實際薪資水準，同時員工代表或就業平等機構應該向該名員工之同事提供「要求賠償」的建議。

在「社會對話條款」方面，這項條款的主要目的是確保社會夥伴可以在適當的集體協商層次，將同工同酬或同值同酬的議題，納入集體協商的範圍內。基於上述目的，薪酬透明指令 13 條規定，成員國應該在不損害社會夥伴自主權的情況下，根據本國的法律與慣例，採取適當措施，以確保的有效參與，討論本指令規定的權利和義務。

## ► 伍、結語

從歐盟推動薪酬透明指令面臨爭議問題時所採取的妥協性立法途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪酬平等」的政策，具有多項可供借鏡之處。特別是考量到台灣的中小企業家數占全部企業家數的 98% 以上，略高於歐盟的中小企業比例，因此歐盟採取的「分級規範企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎勵」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，確實是值得台灣參考的作法。

台灣可以思考制定的薪酬透明法制，建議有二種立法途徑，第一種途徑是制定薪酬透明法，在考量台灣勞動市場現況的情況下，將上述歐盟制定薪酬透明指令的



主要立法內容，做為薪酬透明法的立法核心內容。第二種途徑則是「修正現行相關法律」，包括下列四項修法方向 (1) 修正「僱用前薪資透明條款」，雖然台灣已經修正就業服務法第 5 條第 2 項，要求雇主在招募或僱用員工時，不得有提供職缺之經常性薪資未達新台幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍的情形，不過這項條款並不適用「職缺薪資 4 萬元以上」的求職者，為了擴大保護更多求職者，應該修正就業服務法第 5 條第 2 項，將適用範圍擴充至所有職缺；(2) 增訂「員工資訊權條款」，台灣目前並沒有「企業報告男女薪酬差距的義務」的相關法律規定，建議仿效歐盟的作法，修正性別平等工作法，增訂「員工資訊權條款」：員工有權利得知相同企業內從事相同工作之其他員工的平均薪酬水準；(3) 「企業報告性別薪資差距條款」：考量台灣的多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的企業，有義務定期報告在同一職

業類別中的女性員工與男性員工之間的薪酬差異；(4) 增訂「聯合薪酬評估條款」，考量台灣多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的雇主，應該定期與員工代表共同執行聯合薪酬評估，同時員工有權利因為違反同工同酬或同值同酬的性別薪酬歧視，而獲得

全額賠償；(5) 建議修改「勞資會議實施辦法」與「團體協約參考範本」，確保在適當的集體協商層次，將「同工同酬」或「同值同酬」的問題，以及檢視性別之間的薪酬差距問題，納入勞資會議與團體協約的討論議題中。

---

## 參考文獻

1. 主計總處 (1995-2022)：「受僱員工薪資與生產力調查」。台北：主計總處。
2. BusinessEurope (2018). EU action plan on tackling the gender pay gap - a BusinessEurope position paper, 29/05/2018. <https://www.bussinesseurope.eu/publications/eu-action-plan-tackling-gender-pay-gap-bussinesseurope-position-paper>.
3. European Parliament legislative resolution of 30 March 2023 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_EN.html).
4. EU Commission: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>.
5. European Commission(2017). Author: Albertine Veldman, Pay Transparency in EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway.p.7.
6. Eurostat (2020). Structure of Earnings Statistic. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
7. ETUC (2019). Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, 25 October 2019. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>.
8. EPSU (2018). Women's Rights Are Workers' Rights: "The Prague Statement". Adopted by the EPSU Executive Committee, 8–9 May 2018. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Prague%20Statement%20New%20Gender%20Contract%20-%20EN.pdf>.
9. National Woman's Law Center(2020). Promoting Pay Transparency to Fight the Gender Wage Gap: Creative International Models. <https://nwlc.org/resource/promoting-pay-transparency-to-fight-the-gender-wage-gap-creative-international-models/>.
10. Reporting requirements, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency, <https://www.wgea.gov.au/about-legislation/reporting-requirements>; Reference Guide, Guide to reporting under the Workplace Gender Equality Act 2012, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency.
11. SMEunited (2019) . "Reducing the Gender Pay Gap", 7 May 2019. <https://smeunited.eu/news/reducing-the-gender-pay-gap>.

# 推動薪資透明政策之國際經驗 —以美國為例

賴偉文 | 中華經濟研究院 助研究員



## ► 壹、緒論

在就業市場上，資方（求才者與企業）與勞方（求職者與員工）通常處於訊息不對稱的狀況，其中在尋職階段，求職者由於未能充分瞭解各行業與職缺之薪資行情或是未能正確評估個人能力所對應的薪資水準，因而受制於雇主於應徵面試時所提出的僱用薪資水準，致使求職者在薪資談判上相對處於較弱勢的一方，往往被動接受求才者所提供的薪資水準；或者當員工已入企業就職之後，受限於企業的規定而隱蔽各級員工的薪資，可能產生「同

工不同酬」或是薪資歧視的狀況。故而，可以推論求才廠商對其待聘職缺的薪資揭示，影響就業市場上職業媒合的效率以及求職者應聘時之薪資水準，可能是造成目前青年薪資低迷；而企業內薪資的不透明，亦可能是形就就業市場薪資歧視的原因之一。

一般而言，薪資透明化政策方向大致可分為尋職時的薪資透明化，以及就業時的薪資透明化。長期以來，世界各國均致力於加強推動就業市場薪資的透明化，大

多數的勞動領域專家認為，在就業媒合過程中，若求才廠商明確揭示公司徵才所需的條件，有助於求職者瞭解該廠商對人才的需求，並據以評估個人能力特質的契合與否以及求職應徵的意願，可進一步提升職業媒合的效率。而職場中的薪資透明化，亦有助於避免同工不同酬與薪資歧視的可能性。

惟目前在我國就業市場中，大多數的企業主因為考量所揭示的薪資資訊，可能涉及企業機密甚或影響公司內部員工的工作狀況，故而未能達成薪資透明化，因此造成求職者在履歷投遞與應徵面試時的困擾，致使就業媒合的效率未能提升；且薪資的不透明，亦可能是造成目前國內低薪的可能原因之一。

據此，本文將以美國之薪資透明政策為例，檢視其薪資透明化的相關政策與法規，比較台美在薪資透明化政策的差異，從中探討我國可借鏡之處，並進一步分析廠商未能揭露薪資水準之可能成因。

## ◎ 貳、國內薪資透明化之相關法規

為建立優質的就業市場環境，並維持就業市場良好運作、保護勞工權益及加強勞雇關係，目前我國關於就業市場媒合過程的相關法律，主要依據勞動基準法、就業服務法及其相關管理辦法等，針對就業市場內勞動者、雇主及就業媒合中介三方之權利義務訂定相關法律規定。

在薪資揭示的法律條文上，根據私立就業服務機構許可及管理辦法第 29 條：「私立就業服務機構於從事職業介紹、人才仲介及甄選服務時，應告知所推介工作之內容、薪資、工時、福利及其他有關勞動條件」，即規定私立就業服務機構刊登求才廠商招募廣告時，應揭露相關資訊。

而在 2018 年就業服務法新制，規定雇主在招募員工時，若薪資未達新台幣（以下同）4 萬的職缺須公開薪資級距，不得再寫「面議」，違者將罰 6 萬至 30 萬元不等的罰鍰。



另外，為避免求才廠商以不實徵才資訊吸引求職者應徵的爭議，就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得為不實之廣告或揭示」，另該法第 40 條第 1 項第 2 款亦指出：「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示」，若經主管機關查核認定就業服務業者有違反上述條文規定者，其罰則包括就業服務法第 65 條：「處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰」，及同法第 70 條第 1 款規定：「主管機關得廢止其設立許可」，惟該項限定乃針對廣告不實之罰則而非針對薪資揭示之罰則。

另依據勞動基準法第 21 條第 1 項規定指出：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，也就是說，政府除了透過團體協約方式，保障薪資位於基本工資數額邊緣的弱勢勞工，得以維持其基本生活及購買能力外，基於契約自由原則 (Freedom of Contract) 及尊重市場調節機制的考量下，並未對基本工資以上的薪資水準多加干預。

綜合上述，從我國現行與就業媒合相關之法律條文來看，勞動基準法僅規定薪資由勞雇雙方議定，而就業服務法亦僅規範求才廠商不得揭示不實之薪資資訊，雖然私立就業服務機構許可及管理辦法中有明文規範要求廠商「應當」揭露薪資水準，但並未「強制」要求廠商須於徵才資訊上明確揭示其職缺之薪資水準。

## ◎ 參、美國薪資透明化之相關政策與法規

美國是相當尊重市場機制的國家，因此過去美國法律並未強制要求企業必須提供具體的薪資待遇資訊，但近年來，由於勞工的薪酬公平性已成為在工作場所中的一個重要問題，也導致在美國，愈來愈多的立法者和雇主採取更多行動來解決這問題。具體來說，過去幾年在美國已有十幾個州和地方司法管轄區通過薪酬透明度的相關法律，其目的在縮小包括製造業在內的許多行業中仍然存在的薪資差距，亦即對同工同酬的法律的補充。

### 一、薪資透明法 (Pay transparency laws)

隨著薪資透明化愈來愈受重視，自 2023 年 1 月 1 日起，薪資透明法 (Pay transparency laws) 於美國加州、羅德島州和華盛頓州等三州地區生效，而紐約州也通過了薪資透明法，該法將於 2023 年 9 月生效。加州、紐約州和華盛頓州的薪資透明法，規定適用範圍內的雇主必須在每次徵才時揭露該職位的工資或薪資範圍。而羅德島州法律要求雇主根據求職者的要求並在討論薪酬前，向求職者提供該職位的工資範圍。另外羅德島州的新法律還要求雇主在僱用時、僱員調任新職位時以及在僱用過程中，根據僱員的要求提供僱員職位的工資範圍。

除了薪資揭露外，該法案要求雇主應了解其他關於薪資透明度規定。例如，



除了發布職位工資或薪水範圍外，還包括對職位及工作的描述。此外，薪資透明度法還包含對薪資的通知與記錄，具有保存義務，亦即雇主對於其受僱員工，應對於其自受僱起，保存所有薪資變化的記錄，並在調整薪資時，必須事先通知其受僱員工。若是違反上述規定，則雇主可能面臨一系列後果，包括被所在州之勞工專員調查、相關的民事處罰以及員工可向法院提起訴訟。

此外，目前美國其他州亦正在考慮實施或修訂薪資透明度的法律，並可能在未來幾年實施更嚴格的要求。例如，康涅狄格州已提議在 2023 年立法會議上立法，要求雇主在所有職位發布中披露薪資範圍。

## 二、公立就服機構薪資揭露作法

在美國勞動市場中，求職、求才者之間進行薪資談判，或雇主、員工之間的加薪談判，係屬普遍且正常的勞資互動，因此政府亦思考如何在不干涉市場自由運作之下，揭露求職者尋職時的求才廠商所提供的薪資參考水準。

美國在薪資揭示的作法，首先介紹目前政府機關（以加州州政府為例）提供求才職務資訊的作法，接著再介紹美國勞工部（Department of Labor）贊助的職涯單一窗口（career one stop）網站內之各職務的市場薪資概況情報。

### （一）加州州政府求才網站

美國加州州政府的就業發展部官網

上，公布的職缺資訊皆包含具體的薪資區間，這是由於官方要求求才者到公立就業服務單位辦理求才登記時，必須要提供求才薪資區間的資訊。該薪資揭示的方式，乃透過公立機關公布當地職缺的薪資區間，以提供求職者薪資談判的參考依據。

## （二）職涯單一窗口（career one stop）的薪資資訊

職涯單一窗口（career one stop）是美國勞工部的就業與訓練署（Employment & Training Administration）所設立的生涯輔導網站，該網站為雇主、求職者、學生與專業人士提供職涯探索與規劃、尋求工作與就業相關資源的整合性服務。而其中「薪資與福利」功能，是透過勞動統計局（Bureau of Labor Statistics）的職類別就業統計（Occupational Employment Statistics Program, OES）調查報告，提供求職求才

者搜尋超過 800 個以上職務的年薪、時薪等薪資分布狀況，更精確地依據不同州（state）及郡（county）揭示各地域的市場薪資，並可將其對照全國薪資水準。

觀察美國公立就業服務機構在尋職時對於薪資揭露的作法，大致可規納以下特點：

1. 操作模式簡易，方便一般民眾查閱。
2. 提供求職求才者搜尋超過 800 個以上職務的年薪、時薪等薪資水準。
3. 以點選方式，提供各職業高、中、低薪資水準分布，以及詳細的薪資資訊。
4. 固定職業別之下，可比較使用者所選州、郡與全國的薪資水準差距。





## ► 肆、薪資透明化的困難與影響

### 一、薪資透明化的困難

從就業市場來看，求才廠商所揭露之公司徵才需求條件愈完整，愈能提升就業媒合的效率。然目前市場上的求才廠商大多數仍傾向不主動揭示薪資，究其原因可歸納為以下幾點：

#### （一）行職業的特性不利薪資揭示

部分行業（如金融保險業）與職業（專業人員、民意代表、主管及經理人員與技藝有關工作人員等）因所需的專業技術差異較大，求才廠商多半希望透過面議方式來招聘所需之員工。

#### （二）薪資揭示限制其敘薪彈性

求才廠商在招聘人才時，多希望保有較高之薪資彈性，避免因揭示薪資水準而

限縮其敘薪條件，導致某些原本在敘薪彈性下能招聘到的優秀人才，因明確揭示薪資而過濾掉。

#### （三）通用且精確的薪資區間界定不易

由求才廠商的實務運作考量，因為勞動報酬具有多重決定因子，亦可能取決於求職者本身之學經歷而有所不同，相對較不易以齊頭式平等的方式揭示薪資。即使公司以薪資區間方式揭示，但若薪資區間太小，不利廠商招聘員工，而薪資區間太大，則又失去傳達薪資訊息的意義。

#### （四）避免競爭業者進行人才挖角

部分公司視員工的薪酬待遇為公司營業的秘密之一，公司可能擔心因揭示薪資而讓其他競爭對手瞭解公司的薪資結構，進而挖角內部員工，造成人才流失。



### （五）降低額外的人事管理成本

通常所謂的薪資公平係由暫時性的不公平與長期的動態公平組成，而通常員工預期自己的能力與貢獻所對應的薪資所得往往高於公司所給予的薪資，若公司明確揭示招聘員工的薪資水準，則工資滿足感中的「比較滿足感」將被放大，造成內部員工互相比較薪資，影響工作士氣，產生人事管理的困擾。



## 二、薪資透明化對企業之影響

### （一）增加求職者應徵的意願

企業欲吸引勞工對組織產生工作意向，則應在招募內容增加職位未來發展、薪資福利與力求資料完整性，因此求才廠商於徵才廣告提供具體薪資待遇，將可增加求職者前來應徵的意願。

### （二）可能產生資訊不對稱的逆選擇問題

求才廠商提供具體且提供競爭力之薪資條件，雖然可吸引眾多求職者前來應徵，但因為就業市場中存在資訊不對稱，造成在就業媒合過程中可能產生類似逆選擇 (**adverse selection**) 的問題。舉例來說，若廠商揭示某工作薪資，但在此薪資水準之下，更優秀的人才不願屈就，而條件較差的求職者會被吸引，形成「劣幣驅逐良幣」的現象。久而久之，願意提供具吸引力薪資的廠商將不再願意透過就業服務機構招募人才，導致就業服務機構新增之較佳職缺的數量下降。

### （三）增加晉用人才的潛在風險

揭露薪資有助於求職者在應徵前先行評估自己的能力及期望薪資待遇，做初步篩選、分流，進而減少求才廠商徵信與面試的時間，並提高媒合效率。但具體的薪資揭露也會限縮應徵該職務的人才範圍，存在過濾優秀人才的潛在風險。

## 三、薪資透明化對勞工之影響

### （一）節省求職者之搜尋成本

根據搜尋摩擦 (**search frictions**) 理論，在現實社會中因勞動市場的就業資訊不完整與摩擦、搜尋成本過高，使得供需雙方無法充分完成交易，即使求職求才者搜尋到彼此，進行進一步對談，也可能因不符合雙方需求而使得交易失敗。求才招募的揭示薪資，將有助於求職者依循其期望薪資選擇應徵職務，減少於求職過程中尋找工作資訊所投入的時間、面試的交通費用等搜尋成本，將更多的心力放在應徵合適的工作。

## （二）限縮談薪可能性

揭示薪資對基層與高階職務的求職者影響效果不同。由於基層職務必須具備的資歷、專業技能要求較低，求職者的談薪能力薄弱，因此最終薪資水準多由公司決定，求職求才者面試後更動薪資的彈性相對較小，揭示薪資對基層職務的求職者的影響效果較小。相反地，欲應徵高階職務的求職者，期望因其具備之工作經歷、為公司創造業績能力等條件，而有較大的談判空間與面試薪資彈性，故徵才廣告中的薪資揭示反而會限縮相對高知識、高技術人才取得高薪的可能性。

## （三）薪資資訊透明化，減少雇主剝削

薪資資訊透明化有助於求職者瞭解該行、職業在勞動市場上的薪資待遇，降低勞方資訊不對稱程度。但廠商揭示薪資水準有

時並非是勞動契約內的雙方合議的最終薪資，因此求職者單靠求才廠商提供之薪資待遇區間，難以確實瞭解應徵之職缺的薪資水準，仍需透過企業在工作場所的薪資揭露數據，方能全面性地推敲該職務在勞動市場的薪資水準，以降低雇主剝削的可能性。

## ◎ 伍、結論與建議

若勞動市場上具有完全訊息，則勞動供給者與勞動需求者在尋職期間，雙方皆能根據其願付與願收之價格（薪資）進行有效就業媒合；而在工作場所的薪資透明化，也可避免「同工不同酬」的狀況發生。事實上，因為勞雇雙方存在資訊不對稱，故也衍生出許多就業媒合障礙與職場薪資歧視的問題。



為避免因資訊不對稱而造成的就業媒合落差與薪資公平性問題，勞動市場的薪資資訊透明化與否至關重要，因為資訊的透明度會影響市場能否健全發展。資訊越不透明，則越容易讓掌握資訊的一方有機可乘，如果勞方都能清楚掌握自己應取得的薪資水準，並依此來體現自己的價值，自然能降低資方剝削的可能性。

目前我國雖有相關法律條文規定企業於求才時對於薪資揭露的要求，但對於工作場所的薪資透明化，卻尚未有明確規定須公布員工的薪資待遇。比較美國在薪資透明度的作法，不僅在尋職期間，公立就業服務機構即提供就業市場中職缺的薪資水準，且在工作場所中，亦立法要求雇主需揭露薪資相關資訊，甚至對於不遵守的企業予以處罰，亦即以強制性法律規定，增加市場薪資資訊的透明化程度。

雖然薪資揭示有助於提升受僱員工的薪資合理性，但因為雇主認為若是揭露薪資，恐對其經營上有不利的影響，且實務上亦可能有所困難，如削弱薪資與工作績效掛鉤的能力，因此在短期上要完全落實薪資透明化仍有相當程度的困難。

然而，降低勞資雙方之資訊不對稱，逐步邁向就業市場薪資透明化已成為開發國家的共識，但要完全薪資透明化仍非一蹴可及，因此在薪資透明化的程序上，首先政府應積極推廣並公布具公信力的職業別薪資水準調查結果，讓求職者與求才者在尋職期間，得以取得正確之薪資結構等相關資訊，不僅可達到提高薪資資訊透明化及就業媒合率的目標，也能保留廠商的敘薪彈性，不致漏失優秀人才。

其次，由於我國勞動市場上的薪資差異主要體現在地區別的差異，且對於求職





者而言，應徵時的區域與實際工作場所之區域可能有所不同，惟目前勞動部統計處的「職業別薪資調查」卻只有規模別、行業別薪資資訊，尚未有地區別資訊，若未來政府能針對不同地區的需求者，提供更精細地各區域的平均薪資水準，將更有助於提高薪資資訊透明化及就業媒合率，使廠商不致於剝削新進職場的青年勞工。

最後，若政府欲透過強制性（立法）之手段要求企業明確揭露徵才時及實際工作場所中之薪資，可參考美國在薪資透明法的方式，除了揭露該職位的工資或薪資範圍，亦應包括該職位之工作內容的描述。另外，亦應同時要求企業對員工薪資的通知與記錄具有保存的義務，以避免薪資不公的情況發生。

---

## 參考文獻

1. 全國法規資料庫，網址：<http://law.moj.gov.tw/>。
2. 全國就業e網，網址：<http://www.ejob.gov.tw/#&panel1-1&panel2-1>。
3. Ministry of Manpower, <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>。
4. career in california government, URL: <https://www.jobs.ca.gov/>。
5. CareerOneStop, URL: <http://www.careeronestop.org/SalariesBenefits/SalariesBenefits.aspx>。
6. Pay Transparency Laws, URL: <https://www.govdocs.com/pay-transparency-laws/>。

# 薪資透明政策對性別薪資平等理念達成之影響

王素鸞 | 中華經濟研究院台灣經濟所 研究員

蔡依恬 | 中華經濟研究院國際經濟所 輔佐研究員



## ◎ 壹、前言

根據經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 2021 年的報告<sup>1</sup>，OECD 國家的平均性別工資差距為 12.8%，代表全職工作的男性勞工所賺 1 美元或 1 歐元平均收入的中位數，而女性全職勞工只有 87 美分或歐元。這個 12.8% 的性別工資差距已經比 1996 年的 19% 有所改善。不過，代表性別不平等仍然相當顯著，特別是高薪者。

而世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的報告「Global Gender Gap Report 2023」<sup>2</sup> 指出，過去幾年全球性別

平等因新冠肺炎 (COVID-19)、全球經濟疲軟及地緣政治危機等，對女性教育及勞動力出現負面影響。同時，以全球性別平等指數從女性的經濟參與機會、教育程度、健康及政治賦權等方面來看，性別平等的進步幅度仍相對停滯，要消除性別差距還需 131 年。

另一方面，國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 的「Global Wage Report 2022-23」<sup>3</sup> 報告也指出，長期以來全球持續存在薪資不均與性別薪資差距的問題，在歷經 COVID-19 的封城及停工期

間之後，許多國家低所得人群大量失業，更加劇了部分國家的薪資不平等。不過ILO也指出，儘管COVID-19對全球性別薪資差距的影響變化不大，近年來全球各國，如美國、歐洲地區、澳洲及日本等也採行薪資透明化政策以縮小性別薪資差距，但各國仍須持續努力實現性別薪資平等。

我國勞動基準法（簡稱勞基法）及性別平等工作法（簡稱性工法）雖有保障不得因性別而有薪資給付之差別待遇，但因企業傳統的薪資保密文化，以致難以實際得知是否有性別薪資差距，以下由相關數據來探究我國性別薪資概況，再從美歐等主要國家的薪資透明政策概況，探討薪資透明化政策對性別薪資平等的影響，並提出相關建議。

## ► 貳、我國當前性別薪資概況

我國在2007年通過加入消除對婦女一切形式歧視公約（Convention on the

Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，簡稱CEDAW），2011年通過CEDAW施行法，2012年1月1日起施行，以落實在政治、社會經濟及就業等領域之各項性別平等權利。除了遵守國際公約外，在勞基法及性工法也明定雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。同時，針對上述違反者，也在勞基法及性工法中，規定對違反者將處以罰鍰。

由於傳統的企業文化將薪資視為個人隱私，一般員工在職場上難以察覺是否有差別待遇的情況。但由行政院主計總處的「受僱員工薪資調查」<sup>4</sup>數據來看，2022年我國女性總薪資為新台幣（以下同）51,636元、工時為164.6小時，換算平均時薪為314元，僅為男性373元的84.2%，亦即兩性薪資差距為15.8%。換算日曆天，女性需較男性多工作58天（365日曆天\*15.8%≐58天），才能達到整年相同薪資。（參見表1）

表1 近十年我國兩性薪資差距

單位：元；小時：%

項目別	男性			女性			平均時薪比	
	總薪資	總工時	平均時薪	總薪資	總工時	平均時薪	女/男 (男=100)	兩性 差距
2013年	50,485	179.5	281	41,091	174.2	236	83.9	16.1
2014年	52,087	180.2	289	42,877	175.2	245	84.7	15.3
2015年	53,315	177.6	300	44,070	172.8	255	85.0	15.0
2016年	53,445	171.7	311	44,457	167.2	266	85.4	14.6
2017年	54,706	171.4	319	45,633	167.4	273	85.4	14.6
2018年	56,903	171.6	332	47,257	166.9	283	85.4	14.6
2019年	58,176	171.1	340	48,172	166.4	289	85.1	14.9
2020年	58,917	170.7	345	48,807	165.9	294	85.2	14.8
2021年	61,150	169.3	361	49,809	163.8	304	84.2	15.8
2022年	63,219	169.7	373	51,636	164.6	314	84.2	15.8

註：本表資料自2019年起行業範圍擴增「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

總薪資為每月經常性薪資加每月非經常性薪資。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

以近十年的資料來看，兩性差距由2013年最高的16.1%逐年下降，在2016年至2018年間均維持14.6%。2019年起受僱員工薪資調查統計行業範圍擴增，兩性薪資差為14.9%，2021年因新冠肺炎疫情限制人流與物流的封城措施，使兩性的薪資差距比率升至15.8%，2022年兩性薪資差距仍維持在15.8%。（參見表1）

從行業來看，根據行政院主計總處的「受僱員工薪資」<sup>4</sup>資料顯示，2022年工業及服務業男性整體每月平均總薪資為

6.3萬元，女性為5.2萬元，僅為男性的81.7%。進一步觀察兩性薪資差距較大的行業，發現兩性薪資差距最大的為「醫療保健及社會工作服務業」，兩性差距高達40.8%；其次為「藝術、娛樂及休閒服務業」的34.8%，「製造業」的28.9%位居第三。僅有「教育業（不含小學以上各級公立學校等）」的女性每月平均薪資高於男性，但整體教育業女性平均薪資相對不高，僅3.3萬元，遠低於整體工業及服務業平均的5.2萬元。（參見表2）

表2 2022年我國各行業每月總平均薪資—依性別區分

單位：元；%

項目別	每月總薪資		平均工資比	
	男性	女性	女/男	兩性差距
工業及服務業	63,219	51,636	81.7	18.3
工業	65,300	48,292	74.0	26.0
礦業及土石採取業	61,309	47,603	77.6	22.4
製造業	68,567	48,760	71.1	28.9
電力及燃氣供應業	97,656	85,877	87.9	12.1
用水供應及汙染整治業	46,230	45,054	97.5	2.5
營建工程業	50,460	39,360	78.0	22.0
服務業	61,138	53,273	87.1	12.9
批發及零售業	55,819	48,594	87.1	12.9
運輸及倉儲業	65,184	56,594	86.8	13.2
住宿及餐飲業	38,248	34,405	90.0	10.0
出版、影音製作、傳播集資通訊服務業	85,735	72,517	84.6	15.4
金融及保險業	106,843	96,318	90.1	9.9
不動產業	57,606	56,856	98.7	1.3
專業、科學及服務業	75,030	58,947	78.6	21.4
支援服務業	39,317	37,545	95.5	4.5
教育業 (不含小學以上各級公立學校等)	28,877	33,298	115.3	-15.3
醫療保健及社會工作服務業	98,813	58,517	59.2	40.8
藝術、娛樂及休閒服務業	47,811	31,191	65.2	34.8
其他服務業	42,362	34,404	81.2	18.8

資料來源：行政院主計總處「薪情平台」，[https://earnings.dgbas.gov.tw/query\\_payroll.aspx](https://earnings.dgbas.gov.tw/query_payroll.aspx)。

從職業來看，行政院主計總處的「人力運用調查」<sup>6</sup>資料也顯示，2022年男性整體每月平均總薪資為4.4萬元，女性為3.7萬元，女性平均薪資僅為男性的84.8%。進一步由兩性薪資差距較大的職業來看，差距最大的為「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」，兩性差距高達23.0%；「專業人員」的兩性薪資差距19.8%次之；而兩性薪資差距最小的職業為「民意代表、主管及經理人員」，薪資差距6.3%。再由教育程度來看，隨著教育程度的提高，兩性薪資差距有所縮小，其中以研究所的兩性差距13.4%最小，而國小及以下的性別薪資差距最大，達27.5%。（參見表3）



綜合而言，近十年兩性薪資差距仍普遍存在，從業別來看，薪資差距最大的業別為醫療保健及社會工作服務業、藝術娛樂及休閒服務業及製造業。若以職業及教

表3 2022年我國兩性每月平均收入—依職業、教育程度區分

單位：元；%

項目別	每月總平均收入		平均工資比	
	男性	女性	女/男	兩性差距
整體	44,048	37,358	84.8	15.2
職業				
民意代表、主管及經理人員	76,734	71,866	93.7	6.3
專業人員	61,266	49,165	80.2	19.8
技術員及助理專業人員	47,290	42,940	90.8	9.2
事務支援人員	39,611	34,003	85.8	14.2
服務及銷售工作人員	36,245	29,700	81.9	18.1
農、林、漁、牧業生產人員	33,555	28,436	84.7	15.3
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	37,131	28,580	77.0	23.0
教育程度				
國小及以下	33,418	24,218	72.5	27.5
國中	36,711	27,724	75.5	24.5
高級中等 (高中、高職)	37,381	31,017	83.0	17.0
專科	45,764	37,579	82.1	17.9
大學	45,279	38,881	85.9	14.1
研究所	65,217	56,510	86.6	13.4

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。



育程度來看，則會發現隨著教育程度及職業階層的提高，兩性薪資差距有縮小跡象，但普遍仍以男性薪資為高，女性薪資相對較低，顯示我國兩性薪資差距持續存在。不過，由表 3 也可看出，教育程度的提高，兩性薪資差距有所縮小，尤以國小及以下的性別薪資差距最大，達 27.5%，可見教育可以改善兩性薪資差距。近十年來我國兩性的薪資差距透過法律、政策與教育制度的提升與改善，已經有所縮小，惟 2020 年起的新冠肺炎疫情，可能使得差距再度擴大。

## ▶ 參、主要國家的薪資透明政策概況

歐美實現性別平等的起步較早，且在男女同工同酬的議題上，已經制定相關的法制與實行策略，以下分別從美國、歐洲地區、澳洲及日本來看薪資透明政策概況。

### 一、美國

美國在 1960 年代即意識到性別歧視會導致工資不均、引發勞資糾紛等問題，因此在 1963 年通過《1963 年同酬法》，1974 年美國國會對此法進一步修正，並將適用範圍擴大至聯邦、州以及地方政府，並將權責機關由勞動部改為公平就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission)<sup>7</sup>。但根據美國公平就業機會委員會歷年公布的申訴案件資料，每年平均仍會收到約 1,000 件有關「同工同酬」爭議的事件<sup>8</sup>。

為衡量工作場所的平等情況，公平就業機會委員會規定員工人數 100 人以上的事業單位，每年須提交包括按工作類別、性別、種族區分的員工人數資訊等多樣性年度調查報告，而在 2018 年更進一步要求報告中須涵蓋勞動力、就業狀況及薪酬級別等性別、種族資訊，該委員會並公開發布分析報告。

### 二、歐盟

根據文獻指出，歐盟持續推動薪資透明度的改革，歐盟委員會並於 2022 年將薪資透明化納為歐盟官方的重點政策<sup>9</sup>。目前歐盟地區縮小性別薪資差距的工具主要包括三項透明度政策：

#### (一) 員工有獲取薪資水準的權利

多數國家主要賦予個人有獲取薪資資訊的權利，即員工有權向公司詢問從事相同工作員工的平均薪資的資訊，如奧地利、丹麥、芬蘭、法國、德國、義大利、西班牙及瑞士等。以德國為例，德國為改善性別薪資不平等的現象，在 2018 年宣布實施《推動薪酬結構透明度法》，規定員工人數 200 人以上的企業，員工有權利詢問工作性質及內容相近者的收入中位數或平均薪資。

#### (二) 公開薪資報告

規範一定人數以上的企業，雇主必須每年向政府提供關於性別薪資及相關措施的資訊報告，如比利時、英國等。其中比利時自 2007 年起，政府每年公布全國性別薪資差距報告。2012 年時更進一步要求



員工人數 50 人以上的企業，每兩年須在企業審計報告中揭露性別薪資差距。若數據顯示女性的薪酬低於男性時，企業組織有義務提出行動計畫來改善薪資不平等的問題。

英國自 2017 年起，規定員工人數 250 人以上的公民營企業及非營利團體每年須向政府提交薪酬差距報告，由政府於每年 3 月 31 日公開公部門的數據，4 月 5 日則公開民營企業的數據。

### （三）薪資審計

規定一定人數以上的企業，若兩性的平均薪資水準差距達 5%，而雇主未能透過客觀且性別中立的標準來說明此差異的合理性，則該企業需與工會進行聯合評估。以奧地利為例，自 2014 年起奧地利根據《平等待遇法》要求員工人數 150 人以上的事業單位，每兩年須向員工或員工代表提報職場性別組成，以及按職業與薪酬級別（平均薪資或薪資中位數）區分的兩性薪資資訊（包括薪資、獎金、加班費或實物福利，如汽車或私人醫療保險等）。雖然該法

案對於未遵守的雇主並未設定罰則，但若是員工代表未收到相關報告，則可請法院強制命令企業提交報告，員工亦可運用該資料進行勞雇協商、歧視申訴或進行訴訟。

另一方面，冰島<sup>10</sup>在 2017 年宣布修正《平等法》，通過《男女平等地位和平等權利法》（Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No.10），自 2018 年起規定僱用人數超過 25 人的事業單位，每年須通過「國家性別平等中心」的審核，以獲得同工同酬的認證（Equal Pay Certification），而未能通過審查獲得證書的事業單位，將面臨每日 500 美元的罰鍰，直到取得認證為止。

### 三、澳洲

澳洲<sup>10</sup>於 2012 年實施《職場性別平等法》，要求員工人數 100 人以上的事業單位，每年須向政府提出 6 項性別平等指標報告，其中包括勞動力性別組成、管理階層性別組成、兩性薪資概況、彈性工作的配置作法、兩性平權的諮詢管道，以及其他基於性騷擾防治及歧視等議題。

#### 四、日本

日本為消除性別薪資差距，使兩性薪資透明化，厚生勞動省<sup>11</sup>在2022年底修正《女性活躍推進法》，規定自2023年起，員工人數超過300人以上的企業，須公開揭露男女薪資差異比率。

#### ◎ 肆、薪資透明化政策對性別薪資平等的影響

從主要國家的薪資透明化政策來看，維持薪資資訊透明是提高工作場所公平性的方式，同時也是發現薪資差異的第一步。根據 **Bennedsen et al. (2022)**<sup>12</sup> 指出，薪資透明化有助於縮小性別薪資差異，在丹麥對薪資透明化立法後，性別薪資差距縮小了17%。另一方面，**Baker et al. (2022)**<sup>13</sup> 針對加拿大大學教職員工進行分析也得到類似的結果，在採取薪資透明化以及教師成立工會後，加拿大大學教職員工的性別薪資差距大幅縮小了30~50%。

**Blundell (2020)**<sup>14</sup> 也針對英國執行薪資透明化政策的前後進行比較，發現採取薪資透明化政策的企業，性別薪資差距縮小了1.6個百分點。**Obloj & Zenger (2022)**<sup>15</sup> 運用美國的資料，發現薪資透明化對於改善薪資平等與降低薪資差距具有顯著的效果。**Ahrens & Scheele (2022)**<sup>16</sup> 以德國資料以及 **Canales (2018)**<sup>17</sup> 使用美國資料均顯示，薪資透明化是縮小性別薪資差距的有效工具。

前述多篇論文均指出薪資透明化政策有助於縮小性別薪資差異，但性別薪資差距縮小的幅度仍須取決於透明化政策改革的程度（例如薪資數據係公開查詢或僅供內部使用），以及是否有強制性的裁罰機制（此將影響員工與企業談判薪資的能力，以及企業面對公眾的壓力）。同時，若員工與工會的協商及談判能力較強，薪資透明化政策對縮小性別薪資差距的程度也會愈高。

另一方面，薪資透明化不只影響薪資與利潤，性別薪資差距的縮小也會透過進入（聘僱）、退出（解僱或自願離職），以及升遷等來影響勞動力結構配置及生產力。**Bennedsen et al. (2022)**<sup>15</sup> 指出，相較於未公開性別薪資的企業，薪資透明企業的中階女性員工人數增加了5%，顯示隨著企業提供更公平的薪酬職位，女性員工的人數也會相對增加。**Duchini et al. (2020)**<sup>18</sup> 也指出，在丹麥採用薪資透明化政策對企業的兩性員工離職率並未造成影響，但提高了女性員工晉升的機會。

不過，COVID-19的出現，可能使性別薪資平等的努力受到影響，例如 **Czymara, Langenkamp & Cano (2020)**<sup>19</sup> 針對德國在COVID-19疫情封鎖前4週進行一項1,100多份的調查，發現由於學校和日託中心關閉，導致照顧兒童與幼兒的需求擴大，雖然民眾最在意的是社交和兒童保育問題，不過，他們認為COVID-19對女性的影響比男性更大，不僅是在實質的工作方面（例如，女性比男性減少更多



的有薪工作時間)，而且還擴大到對工作認知的分配上(例如，女性比較擔心育兒問題，而男性則更擔心工作)。這些發展可能會導致未來經濟復甦過程，性別薪資差距擴大；Adams-Prassl et al.(2020)<sup>20</sup>指出美國和英國，沒有大學學歷的女性勞工因為COVID-19失業的可能性明顯比大學畢業者為大，而年輕人收入下降的可能性也明顯比中高齡為大，使得薪資差距擴大；Fabrizio et al.(2021)<sup>21</sup>利用美國每月人口調查數據，分析男性和女性就業影響的差異，發現在COVID-19發生的最初9個月，教育程度較低、有年幼子女的女性因額外的育兒負擔而失業者，占就業性別差距擴大的45%，在2020年4月至11月間減少總產出約0.36%。

## ► 伍、結論

世界經濟論壇(WEF)在最新的報告中指出，全球因為COVID-19、經濟疲軟及地緣政治危機等因素，對女性教育及勞動力出現負面影響，目前全球性別平等的進步幅度仍相對停滯，要消除性別差距還需131年。

由於性別薪資平等理念仍有待落實，因此，各國多透過薪資透明化政策來推動，從主要國家的作法來看，目前薪資透明政策主要從一定規模以上的企業優先執行，包括讓員工有獲取薪資水準的權利，企業需公開薪資報告以及兩性薪資差距達一定程度的企業應說明原因，政府並制訂相關的指標要求一定規模的企業定期揭露，以促進兩性薪資透明化。

從我國的薪資統計數據來看，近十年兩性薪資差距仍普遍存在，不管從業別、職業及教育程度，均可發現男性薪資普遍比女性薪資為高，顯示我國兩性仍存在薪資差距。我國勞基法及性工法雖有明定雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇，不過因國內企業規模以中小企業為主，雇主對於同工同酬法令的規範多有不明之處，加上傳統產業的中小型企業對於子女教養及家中經濟掌權的刻板影響，仍以同工不同酬的方式對待兩性薪酬。惟教育程度的提高，可以縮小兩性的薪資差距。只是社會對薪資報酬結構普遍認為屬個人隱私，加上多數企業對工資採保密制度與協議，員工無法從中得知事業單位是否有同工不同酬的狀況，也缺乏能取得相同職位薪資資訊的管道，或企業內部對於此問題的溝通處理機制。因此，如何使薪資透明化成為縮小性別薪資差距的重要工作。

從國外的經驗來看，提升薪資透明資訊是提高工作場所薪資公平性的方法，也是發現彼此薪資差異的第一步，同時薪資透明化也有助於企業勞動力結構的配置，以及員工的健康，目前已經有許多國家朝此方向努力。我國由於多為中小企業，初步的薪資透明機制之建立可先由大型企業進行試點或示範來鼓勵揭露薪資結構，以作為中小企業的典範，進而促使其建立薪資透明機制，從而朝向正面良善之循環發展。最後在中長期的政策目標上，在充分宣導與輔導後，再逐步走向強制性的法定薪資透明揭露，方有助於社會氛圍之適應與調整，實現縮小性別薪資差距的目標。



---

## 參考文獻

1. OECD (2021), Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap.
2. World Economic Forum (2023), Global Gender Gap Report 2023.
3. International Labour Organization (2023), Global Wage Report 2022-23.
4. 行政院主計總處(2022)，《受僱員工薪資調查》。
5. 行政院主計總處(2022)，《薪資與生產力調查》。
6. 行政院主計總處(2022)，《人力運用調查》。
7. Australian Workplace Gender Equality Agency (2018), International Gender Reporting Schemes.
8. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2023), <https://www.eeoc.gov/>.
9. Morten Bennedsen, Birthe Larsen & Jiayi Wei (2023), Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey, *The journal of economic surveys*, 1-35.
10. 鄭津津、馬財專(2020)，發展事業單位同工同酬檢核表之研究，勞動部委託報告。
11. 日本厚生勞動省(2022)，男女の賃金の差異の情報公表について<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>.
12. Morten Bennedsen, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura & Daniel Wolfenzon (2022), Do firms respond to gender pay gap transparency? *The journal of Finance*, 77(4), 2051-2091.
13. Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar (2022), Pay transparency and the gender gap. *American Economic Journal: Applied Economics*.
14. Jack Blundell (2020), Wage responses to gender pay gap reporting requirements. Available at SSRN 3584259.
15. Tomasz Obloj & Todd Zenger (2022), The influence of pay transparency on gender inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human Behaviour*, 6(5), 646-655.
16. Petra Ahrens & Alexandra Scheele (2022), Game-changers for gender equality in Germany's labour market? Corporate board quotas, pay transparency and temporary part-time work. *German Politics*, 31(1), 157-176.
17. Bilma Canales (2018), Closing the federal gender pay gap through wage transparency. *Houston Law Review*, 55(4), 959-987.
18. Emma Duchini, Stefania Simion & Arthur Turrell (2020), Pay transparency and cracks in the glass ceiling, arXiv:2006.16099.
19. Christian S. Czymara, Alexander Langenkamp & Tomás Cano (2020), Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany, *European Society*, p S68-S81. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1808692>
20. Abi Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golin & Christopher Rauh (2020), Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics*, 189.
21. Stefania Fabrizio, Diego B. P. Gomes & Marina Mendes Tavares (2021), COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children, IMF Working Paper No. 2021/058.

# 薪資透明政策對國內企業人力資源管理的影響與因應

鍾文雄 | 一零四資訊科技股份有限公司 資深副總經理暨人資長



## ► 壹、前言

每個國家為保障國民在求職、就業與日常生活都能獲得平等對待，會透過立法程序，制定就業平等與公平對待勞動者的政策與法令。近年來各國政府與企業正積極倡議永續發展、公司治理與多元(Diversity)、公平(Equity)、共融(Inclusion)的政策，員工薪酬的公平對待逐漸受到政府與企業的重視。薪資透明

度是指企業或組織對於員工在薪酬結構、薪資範圍、績效獎金、員工福利等方面資訊進行公開和透明化的程度。根據實證研究，薪資透明可以為企業帶來多方面的正向影響，包括提升員工滿意度、組織信任度、工作績效以及人才吸引力。但是另一方面，這政策卻跟部分企業薪酬保密原則背道而馳。

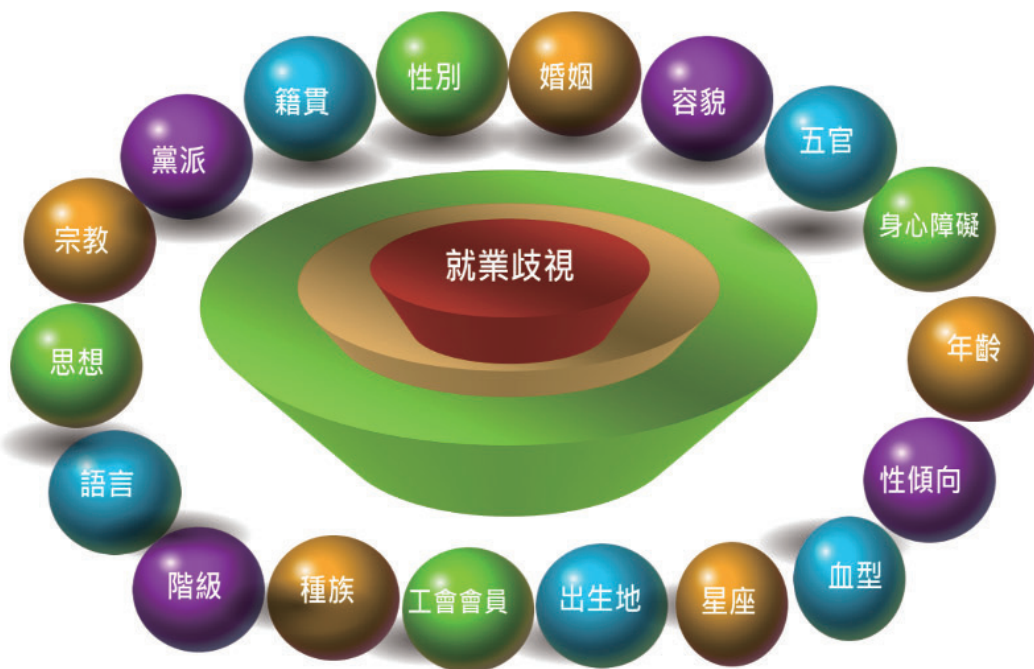
根據 104 人力銀行針對上班族工作價值觀的研究調查，台灣上班族對於工作的價值觀、求職優先考量因素與轉換工作的主因，薪資條件符合期待是首要因素<sup>1</sup>。企業如果能夠透過薪資透明政策，讓員工了解公司的薪資水準符合市場競爭力，也兼具內部公平性，員工便能安心、穩定地留任下來，為企業貢獻心力

## ► 貳、我國關於薪酬公平與薪資透明的法令規定

關於薪酬公平對待的勞動法令，主要揭槩在勞動基準法第 25 條規定：「雇主對

勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。企業對於不同背景與特徵的員工，必須設計同工同酬與同值同酬的薪酬制度，不應該有差別待遇」。

其次就業服務法第 5 條規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視」。（參見圖 1）



▲ 圖 1：就業服務法第 5 條規定禁止就業歧視項目



性別平等工作法第10條也規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。

身心障礙者權益保護法第16條規定，身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

在薪資透明政策方面，則規範在就業服務法第5條第2項第6款：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：六、提供職缺之經常性薪資未達新台幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍」，違反者，依就業服務法第67條第1項規定可裁處新台幣（以下同）6萬元以上30萬元以下罰鍰。

另外行政院每年透過臺灣證券交易所，彙總並揭露本國上市公司申報年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括員工人數、薪資總額、薪資平均數及中位數，該資訊係排除經理人及部分工時人員

等，聚焦於一般常僱員工之薪資水準，期許上市公司於營運績效成長之際，亦應重視員工權益、增進基層員工薪資待遇、促進勞資雙贏，俾落實公司治理及企業社會責任。

### 參、薪資透明度與DEI之間的關聯

薪資透明度和多元、公平性與共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）之間存在密切關聯。DEI是指組織或公司在聘用、僱用、晉升、薪酬等方面重視多樣性，並確保公平對待所有員工，不論其種族、性別、性傾向、宗教、身心障礙狀況或其他特徵。

- 一、多元（Diversity）：看見人的多元性（包括性別／性傾向／種族／宗教等），進一步接納重視這些多元與差異。
- 二、公平（Equity）：創造每個人可以盡情發揮、被公平對待的環境，根據個別差異給予機會和資源，達到實質公平。



三、共融 (Inclusion)：多元個體都可以在組織的設定中感受到自己的價值，能在組織貢獻的歸屬感。

薪資透明度在DEI中扮演重要角色，其關聯性主要表現在以下幾個方面：

- (一) 減少薪資差異：薪資透明度使員工能夠了解同一職位或同樣貢獻的人之間的薪資差異。這可以幫助發現不合理的薪酬差異，並促進更公平的薪酬分配，從而減少薪資上的不平等。
- (二) 激勵多樣性：薪資透明度可以確保公司內部的薪資標準一致，不會因為個人特徵而有所不同。這有助於吸引和激勵不同背景和多樣性的員工加入公司，因為他們知道自己會得到公平對待。
- (三) 提高公平感：DEI的一個重要目標，是讓所有員工感到受到平等尊重和看重。薪資透明度可以讓員工知道公司對待薪資的公平標準，從而增加他們對公司的信任，並提高公平感。
- (四) 促進透明和開放文化：薪資透明度不僅揭露薪資數字，還反映了公司的開放文化和價值觀。一個重視DEI的公司，通常更願意公開其薪資結構，鼓勵溝通和討論，從而打造更加共融和多樣化的工作環境。



## ► 肆、歐洲薪資平等和薪資透明度的政策

隨著各國政府與企業擁抱多元化、公平與共融政策，未來的工作職場與文化將變得更開放、透明與公平。2022年12月歐洲議會和歐盟理事會就薪資平等與薪資透明度的政策與措施，達成政治協議，歐盟正進入薪資平等與薪資透明度的新時代。

歐盟薪資平等和薪資透明化的企業政策涵蓋三個領域：

### 一、法律遵循

某些形式的性別薪資報告是歐洲和全球越來越多國家的法律要求，而對於薪資透明度的要求也日益增加。

### 二、員工體驗

員工期待企業建構更平等與透明的文化與做法，讓員工可以安心貢獻更好的勞動成果。

### 三、薪資平等

薪資透明度與穩健管理制度相結合，有助與員工了解同工同酬與同值同酬的真實狀況，支持更公平的薪資和職業平等<sup>2</sup>。

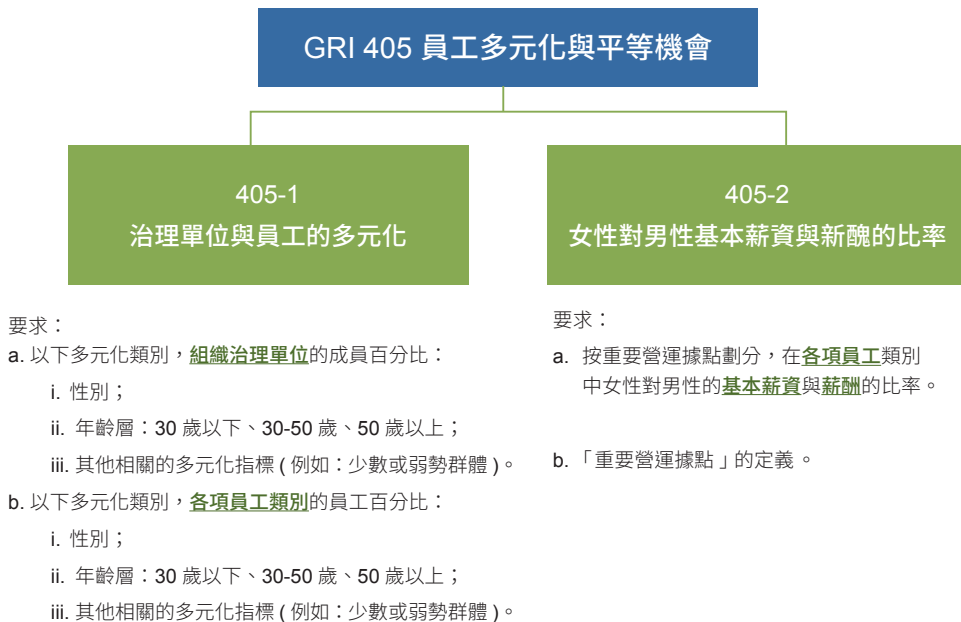
另外在美國有近 10 個州已經執行工資透明法 (Pay Transparency Law)，加州也在 2023 年跟進實施，足見薪資透明度也是歐美國家持續推動的重要政策。

### 伍、薪酬公平與全球永續性報告協會 GRI 標準的關聯

金融監督管理委員會在今年 3 月公布 2023 年上市櫃公司永續發展行動方案，要求 1,267 家實收資本額不到 20 億元上市櫃公司，自 2025 年起編製永續報告書，還將打造數位化永續報告書平

台，建立標準化統一格式揭露企業在環境 (Environment)、社會 (Social) 與公司治理 (Governance) (簡稱 ESG) 相關資訊，並將於 2024 年試行，未來更進一步研議溫室氣體排放數據強制揭露的可行性。在最新公布上市櫃公司永續發展行動方案中，以治理、透明、數位、創新四大主軸，主要聚焦五大面向，包括企業淨零、永續治理、永續資訊揭露，利害關係人溝通，以及推動 ESG 評鑑及數位化<sup>3</sup>。

各國政府在制定永續發展行動方案時，大多引用全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 在經濟、環境與社會構面所制定的 GRI 標準，其中 GRI 405 管理方針揭露項目包括 405-1 治理單位與員工的多元化與 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 (參見圖 2)，企



▲ 圖 2：全球永續性報告協會 GRI 405 員工多元與平等機會內涵

業得描述法律與社經環境所提供性別平等的機會與障礙，包括女性工作者於組織活動中的工作、同工同酬以及參與最高治理層級的比例<sup>4</sup>。

薪資透明度僅是實現 DEI 策略和目標的一個部分，要能實現真正的多元性、公平性和共融性，需要公司採取整合性的措施，包括改善人才招聘流程、員工教育訓練晉升與調遷、驅動組織文化的轉變等。

## 陸、企業薪資透明政策案例

有些企業和組織採取了不同程度的薪資透明政策，具體案例如下：

一、**Buffer**：**Buffer** 是一家知名的社交媒體管理工具公司，以其開放和透明的文化而聞名。全公司實施薪資透明政策，員工可以在內部系統中查看所有同事

的薪酬。此舉旨在促進員工之間的公平感和信任，並確保薪酬的公正性<sup>5</sup>。

二、**Whole Foods Market**：這家美國有機食品零售商，實施薪資透明政策。他們將所有員工的薪酬訊息都建置在一個內部系統中，供所有員工查閱。這種透明度政策旨在鼓勵員工分享薪酬訊息，並提高他們對公司的忠誠度。

三、公共部門和政府組織：許多政府組織和公共部門實行薪資透明政策，特別是在一些北歐國家。這些國家的公務員薪酬通常是公開透明的，以確保公平和合理的薪酬結構，減少腐敗和不公平的可能性。

薪資透明並不是所有企業都會採用的策略，部分公司可能因為人才競爭和商業機密等原因，選擇不完全公開薪酬資訊。



薪資透明政策需要謹慎的實施，以確保合理的薪酬差異和激勵機制，並降低可能帶來的負面影響。

## ◎ 柒、企業人力資源管理的因應措施

根據人才招聘網站 Indeed 的最新數據發現，該平台上超過 40% 的美國職缺，會發布企業提供的薪資訊息，這在過去三年中增加 137%。國內 104 人力銀行統計 2023 年 7 月有刊登求才廣告的 67,452 家企業中，有 94.1% 的企業有揭露薪資數據，整體 556,024 職缺數中有 81.1% 的職缺有揭露薪資，足見在政府的政策法令推動與人才競爭的態勢下，就業市場的薪資揭露是必然的趨勢。

企業在執行薪資透明政策時，如果要避免員工的比較心態，造成不公平感，建議可採行措施如下：

一、一開始發布薪資訊息時，可以公開各職等的薪資區間，比如 7 職等的薪資幅距是 60,000 元到 80,000 元、8 職等

的薪資幅距是 65,000 元到 90,000 元，員工可以就職等職級得知薪資概況。其次也可以公布不同職務的專業加給、工作津貼與主管職務津貼數額，讓員工了解不同專業、不同工作性質與擔任主管時的津貼額度是有所差異的。

二、蒐集同業薪資訊息、參加市場薪資調查或是使用人力銀行的薪資情報平台，透過員工職務、職等與就業市場的比對，協助員工在就業市場和現行績效、能力狀態下，了解自己的薪資行情。

三、建構薪資連結職務職能基準的架構，讓員工透過技能測試與職能評鑑，了解自己的專業技能（Hard skills）與職能（Soft skills）等級，當員工持續學習提升專業技能與職能後，可以申請晉升更高的職等。比如 104 資訊科技的晉升作業，除了主管在每年元月提報晉升以外，員工可以隨時舉手申請晉升評鑑。在 2022 年全年 207 位晉升員工中，就有 72 人（佔 35%）是透過職務職等評價後獲得晉升。

四、制定並公告明確的年度獎金與員工酬勞制度，有些企業會提撥每月稅前盈餘的固定比例做為員工年終獎金，年度結算後盈餘的固定比例做為員工分紅與酬勞，搭配每月公布累積獎金數字與換算月數，讓員工掌握公司的營運與獲利狀況，並了解公司利潤分享的誠意。





## ► 捌、結論

近年台灣企業正面臨前所未見的缺工潮，許多公司為了吸引與留任人才，在薪酬政策上採用調高固定薪、降低變動薪的方式，讓求職者更透明、清楚地了解薪資待遇。在內部員工方面，則建議採用循序漸進的方式公布薪資級距與津貼額度，建構以職務職能為基礎的薪資結構，員工

可以透過終身學習提升專業技能，獲得職位晉升與調薪的機會。透過就業市場薪資調查可以確認公司薪資水準是否具備競爭力、採取薪資透明政策讓員工理解公司薪酬公平的政策與事實，如此更能建構勞資雙方穩固的互信基礎，一起為實現企業願景而打拚。

---

## 參考文獻

1. 104 人力銀行 2023 年工作價值觀調查報告，2023 年 7 月。
2. 歐洲薪資平等和薪資透明度的案例 The Case for equal pay and pay transparency in Europe，美世顧問股份有限公司 (Mercer)，2023 年。
3. 2023 年企業永續發展行動方案出爐！資本額不到 20 億元上市櫃公司未來也要編製永續報告書，iThome，2023 年 3 月 29 日發表。
4. ESG 永續報告書與勞動關係，中國文化大學法律系邱駿彥教授，2023 年 5 月。
5. 戴羽 (2022 年 6 月 30 日)。你想知道同事的薪資嗎？介意全世界知道你的薪資嗎？這兩家公司主張「薪資完全透明」，行得通嗎？創新拿鐵。<https://startuplatte.com/2022/06/30/pay-transparency/>。