

# 青年就業與工資差距之實證研究

## An Empirical Study of Youth Employment and Wage Gap

許菁君<sup>a</sup> 蔡宗益<sup>b</sup>

### 摘要

近年來，由於高等教育體系的快速發展，大學不再是窄門，加上少子化，以及父母對於小孩的期待，使得青年大多選擇繼續升學而延後進入勞動市場。因青年多傾向持續升學，於畢業前夕才進行職涯規劃與尋職，無法及時因應產業快速變動的職場環境，導致轉職情形較為頻繁。工資除了具有獲得勞動報酬的實質效益外，更是雇主對於受僱者的評價，再者青年階段是每個人職業生涯的開端，青年就業與工資變化對整體勞動市場的影響深遠。本文使用行政院勞動部青年勞工就業狀況調查資料，利用 Blinder-Oaxaca 工資分解模型分析台灣青年就業與工資差距的實證，本研究特別針對青年目前的工作與第一份工作的工資差距進行分析，研究結果發現男性青年的工資差距為 3,247 元，女性青年的工資差距為 2,670 元，造成工資差異的主要因素係年齡、初次工作起薪、與工作經驗，且男性工資成長速度遠高於女性。實證亦發現，雖然女性青年初次工作的工資與教育程度高於男性青年，但是在工資累積的速度上則落後於男性青年。

**關鍵字：**青年、工資差距、性別差異、分解模型

### ABSTRACT

In recent years, due to the rapid development of higher education system, the university admission rate is not strict, coupled with the low birth rate, and parental expectations for their children, so that youths mostly choose to continue their studies and delay entering into the labor market. Because youths tend to continue their study life, they will plan the career and search the job after the graduation. This will result in frequently changing jobs since they are not accustomed to the rapid development of industrial environment. Wage is important basis to determine job. Not only because wage is substantially obtained money, it is evaluation of the employer by the employee. Youth is the beginning of career. Youth employment and wage changes for the future labor market is an important influence. This paper use the Blinder-Oaxaca decomposition model from Labor Employment Youth Labor Survey data to explore the employment and wage situation of young workers, especially for the current wage gap between work and their first job. The empirical results show that the wage gap between young men is NT \$ 3,247, the wage gap between young women was NT \$2,670. The key factors of wage differentials are age, the initial starting salary, and experience. The wage gap between men and women to result from wage growth rate. The results also indicate that although initial starting salary and educational attainment of young women is higher than the young men, but the cumulative rate of wage lags behind the young men.

**Keywords:** youth, wage gap, gender differences, decomposition model

### 1. 前言

青年是國家的重要資產，亦是一國社經發展能否持續創新與進步的動力來源。「投資青年，就是投資未來」，近年來，世界各國都相當重視青年就業與工資問題。由於高等教育體系的快速發展，大學不再是窄門，加上少子化以及父母對於小孩

的期待，使得青年大多選擇繼續升學而延後進入勞動市場。因青年多傾向持續升學，學業完成後才尋找工作，於畢業前夕才進行職涯規劃與尋職，無法及時因應產業快速變動的職場環境，導致轉職情形較為頻繁。青年勞動參與率與失業率是反映一國青年就業的整體指標，也是每個國家人才培育政策關注的焦點。由表 1-1 可知，在勞動參

<sup>a</sup> 國立宜蘭大學應用經濟與管理學系助理教授，Email:hsucc@niu.edu.tw

<sup>b</sup> 國立宜蘭大學應用經濟與管理學系研究生，Email: tone19911022@yahoo.com.tw

與率方面，雖然 25 至 29 歲的青年勞動參與率逐年上升，但是 15 至 24 歲之青年勞動參與率歷年來低於全體平均勞動參與率；在失業率方面，青年失業率較全體平均失業率偏高，雖然 15 至 19 歲與 25 至 29 歲之青年失業率，在近年來有逐年改善的趨勢，但是 20 至 24 歲之青年仍存在嚴重

的失業問題，這可能係受到過去 10 年廣設大學的高教政策影響，致使學生平均素質降低，造成青年勞動力教育程度提升，但就業反而降低之情形，亦使青年高學歷高失業率的狀況逐年攀升，導致青年自信心缺乏更難找到工作。

表 1-1 近十年青年之勞動參與率與失業率(單位：%)

年度	勞動參與率				失業率			
	總計	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	總計	15-19 歲	20-24 歲	25-29 歲
95 年	57.92	9.77	52.61	84.53	3.91	11.46	10.10	5.92
96 年	58.25	9.80	52.88	84.68	3.91	11.13	10.56	5.87
97 年	58.28	9.74	51.66	85.02	4.14	11.42	11.89	6.38
98 年	57.90	8.84	49.64	85.82	5.85	13.55	14.67	8.77
99 年	58.07	8.93	50.26	86.88	5.21	10.93	13.51	8.15
100 年	58.17	8.69	50.27	89.39	4.39	11.22	12.71	7.11
101 年	58.35	8.45	51.65	91.87	4.24	9.80	13.17	7.08
102 年	58.43	8.11	52.73	92.50	4.18	9.65	13.75	7.11
103 年	58.54	7.98	51.35	91.67	3.96	8.78	13.25	6.84
104 年	58.65	8.35	52.15	92.49	3.78	8.63	12.59	6.55

資料來源：行政院主計總處人力資源調查

此外，求職對於剛從學校畢業的社會新鮮人，不只是一個必經的過程，更是人生中的一件大事，每個新鮮人都希望能找到一份好的工作，而一份好工作除了具備高報酬之外，能夠學以致用，以及工作福利、工作環境與工作未來的前景等都是判斷一份工作好壞的重要依據。但是，在許多的因素中，最能判定一份工作優劣的標準無疑就是薪資報酬，不僅是因為工資是實質上所獲得的金錢，更是雇主對於受僱者的評價。而且青年時期是職業生涯的開端，青年就業工資的變化對未來工資成長與決定影響深遠。以 101 年與 103 年做為比較，表 1-2 中可以看出青年目前工作平均月薪與初次就業平均月薪皆有成長，而且薪資成長

也由 51.7% 增加為 55.17%，這是個好現象，不過平均薪資成長的幅度卻沒有改善。在性別部分，男性青年目前工作平均月薪與初次就業平均月薪皆高於女性青年，且平均薪資增長幅度也是男性較大，雖然平均工作年資是女性較大，這更加顯示男性的薪資成長速度快於女性不少；但是以兩年的數據做為比較，在薪資成長的部分女性青年有明顯的進步。在年齡層部分，隨著年紀的增加，薪資成長的幅度有明顯的進步，且薪資增加的人數也有成長；不過 25 至 29 歲的青年平均工作年資達 4.1 年，有 2/5 的比例是目前工資相較初次就業工資不變或減少，顯見存在青年勞工就業市場的工資僵固性現象。

表 1-2 101 年與 103 年青年勞工目前工作收入與初次就業時增減情形(單位：元、%、年)

項目別	目前工作 平均月薪	初次就業 平均月薪	薪資增減情形			平均累計 工作年資	平均薪資增長
			增加	不變	減少		
101 年							
總計	27,425	23,984	51.70	37.48	10.82	3.13	3,441
男性	28,494	24,567	52.68	36.37	10.95	3.01	3,927
女性	26,434	23,447	50.79	38.52	10.69	3.25	2,990
15-19 歲	18,404	16,120	35.61	58.90	5.49	0.80	2,284
20-24 歲	23,904	21,727	42.83	45.50	11.67	1.80	2,177
25-29 歲	30,779	26,471	59.08	29.70	11.22	4.20	4,308
103 年							
總計	28,924	25,505	55.17	34.23	10.60	3.03	3,419
男性	30,247	26,687	54.47	36.31	9.23	3.07	3,560
女性	27,696	24,408	55.82	32.29	11.88	3.50	3,288
15-19 歲	20,584	19,402	37.84	55.55	6.60	1.20	1,181
20-24 歲	25,553	23,198	47.13	41.98	10.90	2.30	2,355
25-29 歲	31,711	27,462	61.50	27.56	10.94	4.10	4,249

資料來源：青年勞工就業狀況調查報告

對於青年的定義，在學理、法理及實務上各有其不同的界定。根據聯合國對青年的標準定義為 15 至 24 歲的人口族群，國際勞工組織(International Labour Organization; ILO)與經濟合作暨發展組織(Organisation for Economic Co-operation and Development; OECD)亦採用聯合國的定義。但實際上各國在文化、制度與政治因素皆有所差異，因此各國定義不同。例如歐盟為 15 至 25 歲，日本為 24 歲以下，美國則為 14 至 24 歲。而我國行政院勞動統計則以 15 至 24 歲界定為青年，不過本研究所使用的資料「青年勞工就業狀況調查」係政府考量台灣青年隨著教育年限拉長、延後進入職場，因此依據此調查資料將青年範圍界定為 15 至 29 歲之受僱勞工。本文使用 2008 年、2010 年及 2012 年勞動部「青年勞工就業狀況調查」資料，分析台灣青年勞工的就業狀況，探討造成青年工資差異的影響因素。在過去工資的文獻中，大多是探討族群間的工資差異，如性別、種族或公/私立部門，然而本研究與以往研究工資的文獻有所不同，特別針對目前工作與進入職場的第一份工作薪資之差距進行探討，深入研究影響青年工資差距的決定因素，探討工資差距是否會受到性別、年齡、教育程度、職業類別、工作性質與工作地點，以及是否參加職業訓練影響。

本文架構共分五個部分，第一節為前言，主要說明研究背景、研究動機與目的，並且簡要介紹研究步驟；第二節為文獻回顧，其中包含研究

工資與工資差距的文獻；第三節為研究方法與模型，首先介紹本文所使用的資料以及各變數的敘述統計，再來詳細說明本文所使用的研究方法(Blinder-Oaxaca Decomposition Model)；第四節為實證結果，呈現前述研究模型的實證結果，並且進一步說明其含意；最後第五節為本文總結，包括總結研究發現與政策建議。

## 2. 文獻回顧

### 2.1. 影響工資的因素

文獻上關於影響工資因素的研究眾多，常見的探討包括工作者個人特質，例如種族、性別、年齡、教育程度、證照多寡等因素。種族因素的研究中，Altonji and Pierret(2001)表示，如果黑人在他的職業生涯的開始受到懲罰，這個懲罰應該會慢慢消失，因為勞工的真實生產力是可以被觀察的，但是他們卻找不到強而有力的證據表明種族的工資處罰會隨著員工的年資而降低。Francesco and Randall(2007)研究種族歧視對青年職業生涯早期的影響，使用的資料為 National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)，研究結果顯示白人和黑人之間的工資差距隨著時間持續增加，但是在勞動市場中的歧視成分隨著工作年資而下降。除了工作者本身的特質會影響工資之外，工作的特性也是決定工資的重要因素，包括職業類別、工作特性與福利，以及工作年資、工作所累積的經驗與學用配合度等等。Eckstein and

Wolpin(1999)發現對於剛畢業的第一份工作，歧視佔大多數的工資差異。李易穎等(2013)研究美國的教育與所得，研究結果指出職業類別為管理者的平均時薪比職業類別為其他者高了17.71%，職業類別為基層服務人員的平均時薪比職業類別為其他者少了18.20%，職業類別為專業技能者的平均時薪比職業類別為其他者高了15.89%；在工作經驗方面，工作年資增加1年，平均時薪增加1.17%；而在居住地方面，住在美國南方區域者較住在非南方地區者的平均時薪少10.19%。

文獻中對於性別影響工資議題的研究亦是勞動經濟學的主流，而且國內外皆有許多學者探討性別造成的工資差異。以國外文獻為例，Gardeazabal and Ugidos(2005)以及 Amuedo-Dorantes and De la Rica(2006)都指出性別工資差異存在於西班牙勞動力市場，女性的平均收入是男性的75%至80%。Salinas-Jiménez, Rahona-López, and Murillo-Huertas(2013)利用 Blinder-Oaxaca Decomposition Model 探討西班牙的教育水平與性別工資差距，使用的資料為 Spanish Wage Structure Survey(WSS)，研究結果顯示雖然西班牙女性的教育水平有所提高，越來越容易進入勞動力市場，但顯著的性別工資差異仍然存在。Seshan(2013)探討馬來西亞公私營部門的工資結構與差異，使用的資料為 Malaysia Household Income Surveys(MHIS)，研究結果發現在公共部門男女之間的工資較平等，說明政府工資政策已經有效地減少性別工資歧視。但是與此相反的，一個顯著且有利於男性的性別工資差距存在於私營部門，女性在私營部門賺取工作經驗和教育各個層級中最低的工資，這是暗示工資歧視存在於私人部門。而使用國內資料探討性別工資差異的研究自80年代以來就陸續湧現，Gannicott(1986)發現臺灣地區女性工作者的平均工資約為男性工作者的2/3，其中40%為特性差異，其餘60%的差異為歧視所造成的結果。鍾谷蘭(1987)研究指出性別工資差異中，特性差異所能解釋的部份占21%至41%，男女同工不同酬所能解釋的部份占58%至78%。劉錦添與劉錦龍(1987)的實證結果亦發現，女性工作者因性別歧視而遭受的工資損失比例約為7%至19%。劉鶯釗(1989)研究中指出，製造業生產工人的工資性別歧視最嚴重，其次是商業的服務工作者與服務業的生產工人。王素鸞與連文榮(1989)的研究結果發現，不論學歷為大專或是小學，女性勞工在其同學歷的勞動市場中都受到歧視。邱曉培(1997)依據1995年資料發現，未婚女性與男性同工不同酬的比例非常高(56%至73%)，表示女性工作者即使在勞動參與未中斷的情況下仍然受到歧視。此外還發現結婚對於勞

動市場中的男女受僱人員的影響是不同的，結婚對男性是一種鼓勵，對女性卻是一種懲罰。綜合以上的文獻發現，性別在工資的決定因素中確實佔了很重要的角色。

除此之外，教育程度也是影響工資因素中最常被探討的主因，俗話說：「萬般皆下品，唯有讀書高」。雖然在現今21世紀中，某些人認為習得一技之長，可能會比高學歷更有利於找工作，但是不少的企業在徵選人才時，都會設定教育程度的門檻，所以普遍傾向於更高的學歷會帶來更高的報酬。早期學者Katz and Murphy(1992)表示高學歷和低學歷的工人將獲得不同的技術含量的職業，這將決定不同的盈利能力工作經驗。而Favaro and Magrini(2008)發現高學歷的女性往往會比低學歷的女性遇到較少的性別工資差異；Salinas-Jiménez, Rahona-López, and Murillo-Huertas(2013)的研究結果發現女性平均的教育報酬高於男性，對女性來說，每增加一年的教育年數，其平均工資增加5.4%，而男性只有4.8%。Klein(2013)探討英國的教育報酬，研究結果指出研究所教育的報酬優於大學教育，探究其中緣由，英國的工薪階層(working-class individual)大多數最高只擁有大學學歷，且工作津貼較低，推論教育亦對應於工作職位。Güriş and Çağlayan(2012)研究土耳其的教育報酬，其結果顯示女性的教育報酬高於男性，但是工作經驗的報酬則是男性高於女性。因此，不僅教育會影響工資所得，工作經驗同時也是決定工資所得的重要因素。吳惠林(1988)利用中華經濟研究院於1984年與1985年所舉辦的兩次問卷調查，分別以從學校畢業八個月與一年八個月為研究樣本，研究結果指出教育程度與工作經驗為影響工資的重要因素，期報酬率分別為10%至12%與2%至3%。Buchinsky(1994)觀察美國 March Current Population Survey(March CPS)的資料，以黑人與白人18到70歲的男性為樣本，使用分量迴歸模型觀察工資變化情形，研究結果顯示隨著工作經驗的增加報酬有上升的現象。

## 2.2. 影響工資差距的因素

過去研究工資的文獻不勝枚舉，但是針對勞動者目前薪資與第一份薪資的「工資差距」之研究分析則相對偏少，本研究欲從工資差距的角度進行切入探討，因此再從文獻上的研究回顧過去學者對工資差距的研究焦點。曾敏傑(1994)使用「薪資差異分解法」與「共變數分析法」發現，在1982年有55%的兩性薪資差異係來自對女性的歧視，而1992年則升高至67%。施智婷(1999)實證發現，從1981年至1996年之男女薪資差距以及性別歧視來源的部份，從45%逐年上升至

69%，換言之，男女薪資差異來自歧視部份的比率逐年升高，其中可歸因於兩性勞動者來自於特性差異的比率逐年下降，從可衡量的薪資水準上便能明顯看出，性別的歧視並未隨著台灣這幾年的經濟發展與性別角色平等觀念的提倡有所改善。楊琇琇(2005)利用 Blinder-Oaxaca 分解模型與分量迴歸模型分析 1980 年代及 1990 年代台灣男女工資結構與性別歧視，使用 1980 年至 2002 年的「人力運用調查」資料，研究結果發現男女工資趨勢，在這二十幾年間，雖然各分量上男性的工資水準比女性工資高，不過女性工資成長卻比男性來得快，顯示男女之間的工資差距有縮小的趨勢。再者，Napari(2008)探討芬蘭的勞動市場，研究結果也指出芬蘭的性別工資差距，在勞動市場的前十年迅速增大，職涯所有性別差距的成長幾乎都發生於工作生涯的第一個 10 年。換句話說，在工作生涯的前十年，性別會使工資差距逐漸擴大。

在教育方面，文獻上也有立場不同的論述，Nam(1996)使用韓國 1976 年至 1991 年資料作實證研究，發現女性勞動者教育水準的提升是解釋性別薪資差距收斂的主要因素，可解釋 2/3 差距的縮小。而 Francesco and Randall(2007)的研究顯示在第一份工作的教育回報是黑人較高。即使白人有更多的受教育年限，教育實際上減少了第一份工作的差距。但是隨著時間的推移，教育的影響轉變為雇主可以從其他個人因素推斷出生產力。顯示教育程度對於工資的影響，只在職業生涯的前期發揮作用，後期教育程度則會被工作能力所取代。除了教育影響工資差距外，工作經驗也是重要關鍵的影響因素。勞動市場上常聽聞以年資換取工資，O'Neill and Polachek(1993)採用 OLS 估計探討 1980 年代工作經驗與教育對工資的影響，使用 Current Population Survey(CPS)、National Longitudinal Survey(NLS)、Panel Study of Income Dynamics(PSID)三種不同類型的資料，結果發現教育與經驗可以解釋 30%至 50%的工資差距，自 1976 年到 1989 年性別工資差異逐年減少 1%的現象。由 NLS 和 PSID 的資料觀察到女性經驗報酬明顯增加，表示在職訓練所累積的人力資本對女性的影響越來越大，主要是因為個人的努力與雇主歧視的降低。Wellington(1993)則以 1976 年 1985 年的 Panel Study of Income Dynamics(PSID)資料來解釋此九年間性別工資差距所小 4%的原因，發現個人特質因素呈現較多解釋能力，尤其是任職年資的變動能解釋性別工資差距縮小的幅度達 50%，歧視因素反而扮演較不重要的角色。

### 3. 研究方法與模型

#### 3.1. 資料來源

本文資料取自學術調查研究資料庫(Survey Research Data Archive; SRDA)提供的青年勞工就業狀況調查，此調查係行政院勞動部於 2008 年開始施行，調查對象為臺灣各縣市參加勞工保險且在職之 15 至 29 歲受僱青年勞工，每兩年抽出約 4,300 筆的樣本，為探討青年就業動向，蒐集青年勞工就業之基礎資料，掌握青年就業現況與問題，提供規劃青年僱用政策及學術單位研究分析應用。調查項目包括勞工基本資料(包括性別、年齡及教育程度)、目前就業情況、初次就業狀況、工資運用之分配，以及對未來職業生涯之規劃與對政府施政措施意見等。

#### 3.2. 敘述性統計

本文使用青年勞工就業狀況調查，係以 2008 年、2010 年和 2012 年三年研究期間，探討青年就業之工資差距，主要目的為研究影響青年工資差距的決定因素。以下表 3-1 為本研究樣本整理後的變數敘述統計：本研究青年勞工，男生共 5,135 人(43.09%)，女生共 6,783 人(56.91%)，合計 11,918 人。青年的工作地區為北部地區居多，共 5,667 人(47.55%)，依序為南部地區 2,817 人(23.64%)、中部地區 2,735 人(22.95%)、東部地區僅 699 人(5.87%)，有接近五成的青年在北部地區工作，這可能與北部地區較為繁榮且工作機會較多有關；並發現其中女性所佔的比重較為男生多，女性青年可能比較嚮往到北部地區工作。青年的年齡分布為 25 至 29 歲最多，超過七成；在 15 至 19 歲部分，男性所佔的比例較為女性多，顯示這個年齡層的女性可能傾向繼續升學而延後就入職場。青年的教育程度以大學居多，所佔比例有五成；而女性除了在專科與大學之外，其餘教育程度所佔比重皆低於男性，由此可以發現，女性不會太早進入勞動市場，但同時也較少升學至碩博士的階段。青年目前為學生身分共 1,364 人(11.44%)，非學生身分共 10,554 人(88.56%)，其中男性具有學生身分的比率大於女性，顯示男性青年可能比較有意願再回到學校繼續進修。青年的證照部分以持有證照居多，有接近六成的比例，雖然現在社會上很強調證照的重要性，但還是有四成的青年不具有證照；而女性持有證照的比重大於男性，顯示女性可能較重視證照，且較願意考取證照以證明自己。青年轉換工作情形，曾轉換工作所佔的比例超六成，其中比重又以女性較多，這顯示青年可能在初入勞動市場時遇到許多困難，以致轉換工作尋求更好的待遇。

表 3-1 青年就業人口統計之基本統計

基本資料	總樣本		男性		女性	
	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)
工作地區						
北部	5,667	47.55	2,411	46.95	3,256	48.00
中部	2,735	22.95	1,225	23.86	1,510	22.26
南部(含澎湖縣)	2,817	23.64	1,204	23.45	1,613	23.78
東部	699	5.87	295	5.74	404	5.96
年齡						
15-19 歲	413	3.47	231	4.50	182	2.68
20-25 歲	2,839	23.82	999	19.45	1,840	27.13
25-29 歲	8,666	72.71	3,905	76.05	4,761	70.19
教育程度						
國小及國中	496	4.16	313	6.10	183	2.70
高中(職)	3,179	26.67	1,738	33.85	1,441	21.24
專科	1,352	11.34	488	9.50	864	12.74
大學	6,104	51.22	2,169	42.24	3,935	58.01
碩士	781	6.55	422	8.22	359	5.29
博士	6	0.05	5	0.10	1	0.01
目前是否為學生身分						
為學生身分	1,364	11.44	681	13.26	683	10.07
非學生身分	10,554	88.56	4,454	86.74	6,100	89.93

表 3-1 青年就業人口統計之基本統計(續)

基本資料	總樣本		男性		女性	
	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)
證照						
有證照	7,094	59.52	2,794	54.41	4,300	63.39
無證照	4,824	40.48	2,341	45.59	2,483	36.61
轉換工作						
有換過工作	7,625	63.98	3,102	60.41	4,523	66.68
不曾換過工作	4,293	36.02	2,033	39.59	2,260	33.32

資料來源：本研究整理

表 3-2 呈現青年勞工工作型態之基本統計，本研究以青年勞工，從事白領階級者居多，接近七成的勞動比例，而其中又女性佔較大的比重，顯示男性可能較可以接受從事藍領階級之工作。由工作型態 1 與工作型態 2 可以看出，青年大多選擇全日工作與非派遣員工，其中男性在部分工時工作與派遣人員的比例較多，顯示可能男性比較能接受此工作類型。獎金制度部分為 11,425 人(95.86%)有領取獎金，及 493 人(4.14%)無領取獎金，這顯示青年在尋找工作時，獎金制度是一

個具重要性的準則，大多青年會選擇從事擁有獎金制度之工作。青年的加班制度為超過五成的比例有加班，且其中男性的比重大於女性，顯示男性可能較可以接受需要加班之工作。而有五成的青年在找尋第一份工作前有事先規劃，且其中女性所佔比例較大，顯示女性可能在職涯規劃的部分較為細心。在參與學校進修課程部分，只有兩成的青年會選擇參加，而參與教育訓練部分，有接近四成的青年會選擇參加，這兩個比例都不高，顯示青年可能在找尋工作時，準備不夠充

足。在勞動部幫助就業部分，不到一成的青年曾經利用勞動部找到工作，這顯示政府在協助青年就業這個輔導工作可以更加著墨。

表 3-2 青年就業工作型態之基本統計

工作型態	總樣本		男性		女性	
	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)
職業類別						
白領階級	8,174	68.59	2,862	55.74	5,312	78.31
藍領階級	3,744	31.41	2,273	44.26	1,471	21.69
工作型態 1						
全日工作	10,845	91.00	4,619	89.95	6,226	91.79
部分工時工作	1,073	9.00	516	10.05	557	8.21
工作型態 2						
為派遣人員	365	3.06	171	3.33	194	2.86
非派遣人員	11,553	96.94	4,964	96.67	6,589	97.14
獎金制度						
有領取獎金	11,425	95.86	4,943	96.26	6,482	95.56
無領取獎金	493	4.14	192	3.74	301	4.44
加班制度						
有加班	6,442	54.05	2,897	56.42	3,545	52.26
無加班	5,476	45.95	2,238	43.58	3,238	47.74
找第一份工作前是否有先計畫						
有先計畫	6,026	50.56	2,480	48.30	3,546	52.28
無先計畫	5,892	49.44	2,655	51.70	3,237	47.72
是否有參加學校的進修課程						
有參加	2,438	20.46	908	17.68	1,530	22.56
無參加	9,480	79.54	4,227	82.32	5,253	77.44
是否有參加學校的進修課程						
有參加	2,438	20.46	908	17.68	1,530	22.56
無參加	9,480	79.54	4,227	82.32	5,253	77.44

表 3-2 青年就業工作型態之基本統計(續)

工作型態	總樣本		男性		女性	
	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)	樣本數	百分比(%)
是否有參加教育訓練						
有參加	4,522	37.94	1,934	37.66	2,588	38.15
無參加	7,396	62.06	3,201	62.34	4,195	61.85
是否曾利用勞動部找到工作						
曾利用	999	8.38	421	8.20	578	8.52
不曾利用	10,919	91.62	4,714	91.80	6,205	91.48

資料來源：本研究整理

表 3-3 所呈現的為青年勞工薪資狀況之敘述統計，首先為工作經驗方面，整體平均工作經驗為 4.03 年，其中女性平均工作經驗較男生長。在

目前工作薪資部分，整體平均約為 27,874 元，而其中男性目前工作薪資約超出女性 3,000 元。在初次工作薪資部分，整體平均約為 24,956 元，且

男性初次工作薪資超出女性 2,400 元。而在目前工作薪資減去初次工作薪資之工資差距，整體平均約為 2,918 元，且男性之工資差距約 500 元，這顯示男性青年的薪資成長速度可能大於女性。

在目前工作薪資、初次工作薪資與工資差距，男性的標準差皆大於女性，這顯示男性青年的薪資分佈可能較為分散。

表 3-3 青年就業薪資狀況之敘述統計(單位：元/每年)

薪資狀況	總樣本		男性		女性	
	平均值	標準差	平均值	標準差	平均值	標準差
工作經驗	4.03	2.8	3.84	2.81	4.17	2.78
目前工作薪資	27,874	9,204	29,596	10,402	26,571	7,938
初次工作薪資	24,956	8,956	26,349	10,151	23,901	7,769
工資差距	2,918	6,632	3,247	7,363	2,670	6,007

資料來源：本研究整理

### 3.3. 研究方法與模型

本研究欲實證探討工資差距的影響因素，因此採用 Blinder and Oaxaca(1973)提出的工資分解模型 (Blinder-Oaxaca Decomposition Model)，如果工資差異會因勞工個人特質的因素而存在差異時，會造成特人特質的因素分類下，其工資有不同的邊際報酬。因此，本研究首先以勞動者的性別作為判斷因素，為了探討性別間工資差異，如果有歧視存在時，會造成性別間相同的生產力稟賦對於工資有不同的邊際報酬；如果沒有歧視存在，則同一稟賦變數在兩個族群工資函數的估計參數

會有相同的邊際報酬。首先，以最小平方估計法 (OLS)分別估計男性與女性的工資函數，表示成：

$$Y_m = X'_m \beta_m + \varepsilon_m \quad (1)$$

$$Y_w = X'_w \beta_w + \varepsilon_w \quad (2)$$

式(1)與式(2)的下標  $m$  代表男性青年， $w$  代表女性青年，其中  $Y$  是工資， $X$  是稟賦特性， $\beta$  是估計參數， $\varepsilon$  是殘差項。利用 OLS 所得的迴歸配適線會通過平均值，則  $\bar{Y}_m = \bar{X}_m \beta_m$ ，且  $\bar{Y}_w = \bar{X}_w \beta_w$ ，而性別間的平均工資差異可以表示為：

$$\begin{aligned} R &= \bar{Y}_m - \bar{Y}_w = \bar{X}'_m \beta_m - \bar{X}'_w \beta_w = \bar{X}'_m \beta_m - \bar{X}'_w \beta_w + \bar{X}'_w \beta_m - \bar{X}'_w \beta_m \\ &= (\bar{X}'_m - \bar{X}'_w) \beta_w + \bar{X}'_w (\beta_m - \beta_w) \end{aligned} \quad (3)$$

由式(3)得到，工資差異可以分解成兩項，其中  $(\bar{X}'_m - \bar{X}'_w) \beta_w$  代表造成差異因的稟賦效果 (Endowments effect)，主要為平均生產力的稟賦差異，也就是分別是同酬不同工，為理論可解釋的部分；而  $\bar{X}'_w (\beta_m - \beta_w)$  代表造成差異因的係數效

果 (Coefficient effect)，主要為估計係數的差異，也就是同工不同酬，為理論無法解釋的部分。式(3)是以男性作為對照，如果要以女性作為對照，則可改寫為：

$$\begin{aligned} R &= \bar{Y}_m - \bar{Y}_w = \bar{X}'_m \beta_m - \bar{X}'_w \beta_w = \bar{X}'_m \beta_m - \bar{X}'_w \beta_w + \bar{X}'_w \beta_w - \bar{X}'_m \beta_w \\ &= (\bar{X}'_m - \bar{X}'_w) \beta_m + \bar{X}'_w (\beta_m - \beta_w) \end{aligned} \quad (4)$$

上述的方法稱為 Two-Ford，而本研究所使用的方法為 Daymont and Andrisani(1984)對於原本之模型所提出的延伸方法，稱為 Three-Ford

$$\begin{aligned} R &= (\bar{X}'_m - \bar{X}'_w) \beta_w + \bar{X}'_w (\beta_m - \beta_w) + \\ &(\bar{X}'_m - \bar{X}'_w) (\beta_m - \beta_w) \end{aligned} \quad (5)$$

式(5)將工資差異拆解成三個部份， $(\bar{X}_m - \bar{X}_w)' \beta_w$ 、 $\bar{X}_w'(\beta_m - \beta_w)$ 分別代表以青年女性為基準所計算的稟賦效果、係數效果，而 $(\bar{X}_m - \bar{X}_w)'(\beta_m - \beta_w)$ 為稟賦效果與係數效果兩部分交乘項所組成，稱為交乘效果。

因此，本文的模型架構如下：

$$Gap_m = X'_m \beta_m + \varepsilon_m \quad (6)$$

$$Gap_w = X'_w \beta_w + \varepsilon_w \quad (7)$$

其中 $Gap_m$ 為男性青年的工資差距， $Gap_w$ 為女性青年的工資差距， $X$ 為解釋變數，即影響男性青年與女性青年之工資差距的決定因素，例如：職業類別、獎金制度、初次工作的工資、是否參加進修課程及教育訓練、年齡、教育程度、目前是否為學生身分與工作經驗等， $\beta$ 是估計參數， $\varepsilon$ 為殘差項。利用 Blinder-Oaxaca 分解模型，將男性青年與女性青年的工資差距之差異拆解成：稟賦效果、係數效果與交乘效果三部份，其模型如下式：

$$Gap_m - Gap_w = (\bar{X}_m - \bar{X}_w)' \beta_w + \bar{X}_w'(\beta_m - \beta_w) + (\bar{X}_m - \bar{X}_w)'(\beta_m - \beta_w) \quad (8)$$

#### 4. 實證結果

本文利用分解模型，針對男性青年與女性青年的工資差距進行估計，其實證結果如下，將稟賦效果、係數效果以及交乘效果的估計整理於表 4-1，而表 4-2 則是表示工資差距中可解釋部分與不可解釋部分。青年男性的工資差距為 3,247 元，青年女性的工資差距為 2,670 元，整體差異為 577 元。稟賦效果為-1548.46，是為負值，而係數效果為 1941.13，交乘效果為 184.60。探討稟賦效果部分，其中負向的影響為初次工作薪資最多，為-905.76，教育程度與職業類別，則是分別占第二及第三多，其值為-325.68、-168.54；正向的影響有年齡與獎金制度，其值分別為 34.81、10.70；而教育訓練對稟賦效果並無顯著的影響。探討係數效果部分，其中正向的影響為年齡最多，為 4103.46，初次工作薪資與工作經驗，則是分別占第二及第三多，其值為 1152.41、520.93；教育程度為負向的影響，其值為-4134.79；而獎金制度、進修課程、教育訓練與學生身分對係數效果並無顯著的影響。探討交乘效果部分，其中正向的影響為教育程度最多，為 171.78，初次工作薪資與年齡，則是分別占第二及第三多，其值為 118.01、47.68；負向的影響有職業類別與工作經驗，其值為-106.80、

-41.21；而獎金制度、進修課程、教育訓練與學生身分對交乘效果並無顯著的影響。

表 4-2 將差異分解成可解釋部分與不可解釋部分，分別為-1431.44、2008.70，探討可解釋部分，其中負向的影響為初次工作薪資最多，其值為-833.26，教育程度與職業類別為第二及第三多，其值為-230.74、-216.27；獎金制度為正向的影響，其值為 10.10；而教育訓練對可解釋部分較無顯著的影響。探究不可解釋部分，其中正向的影響為年齡最多，其值為 4129.61，工作經驗與職業類別為第二及第三多，其值為 495.07、311.36；教育程度為負向的影響，其值為-4057.95；而獎金制度、初次工作薪資、進修課程、教育訓練與學生身分對不可解釋部分並無顯著的影響。

表 4-1 工資差距之性別差異 Blinder-Oaxaca 分解的估計結果-1

工資差距			
男性	3246.84*** (102.83)		
女性	2669.58*** (72.98)		
性別差異	577.26*** (126.09)		
	稟賦效果	係數效果	交乘效果
職業類別	-168.54*** (38.66)	370.42* (209.78)	-106.80* (60.61)
獎金制度	10.70* (6.00)	-78.8 (552.32)	-0.58 (4.05)
初次工作薪資	-905.76*** (66.97)	1152.41*** (329.70)	118.01*** (34.74)
進修課程	-20.05** (8.56)	-30.86 (69.16)	6.67 (14.98)
教育訓練	-6.36 (11.64)	-144.58 (90.77)	1.86 (3.60)
年齡	34.81*** (12.90)	4103.46*** (1580.72)	47.68** (20.18)
教育程度	-325.68*** (35.21)	-4134.79*** (1049.40)	171.78*** (45.12)
學生身分	-46.75*** (11.80)	-40.41 (41.45)	-12.81 (13.35)
工作經驗	-120.83*** (22.13)	520.93** (238.53)	-41.21** (19.94)
截距項		223.33 (1383.59)	
總和	-1548.46*** (85.07)	1941.13 *** (135.47)	184.60 * (98.85)

註1：括弧中為bootstrapping標準誤，\*表示在10%下顯著；\*\*表示在5%下顯著；\*\*\*表示在1%下顯著。

註2：本表以男女平均薪資進行差異分解，係以方程式(8)直接進行估算，省略第一階段的迴歸結果，故沒有R<sup>2</sup>等解釋能力指標。

資料來源：本研究整理

表 4-2 工資差距之性別差異 Blinder-Oaxaca 分解的估計結果-2

工資差距		
男性	3246.84*** (102.75)	
女性	2669.58*** (72.94)	
性別差異	577.26*** (126.01)	
	可解釋部分	不可解釋部分
職業類別	-216.27*** (31.31)	311.36* (179.21)
獎金制度	10.10* (5.62)	-78.77 (580.00)
初次工作薪資	-833.26 (74.77)***	1197.93 (897.72)
進修課程	-18.91** (7.88)	-25.34 (64.43)
教育訓練	-5.58 (10.22)	-143.5 (92.93)
年齡	56.34*** (13.71)	4129.61** (1652.49)
教育程度	-230.74*** (28.10)	-4057.95*** (1078.88)
學生身分	-56.93*** (12.67)	-43.04 (51.45)
工作經驗	-136.18*** (23.63)	495.07** (248.82)
截距項		223.33 (1426.95)
總和	-1431.44*** (90.89)	2008.70*** (126.19)

註1：括弧中為bootstrapping標準誤，\*表示在10%下顯著；\*\*表示在5%下顯著；\*\*\*表示在1%下顯著。

註2：本表以男女平均薪資進行差異分解，係以方程式(8)直接進行估算，省略第一階段的迴歸結果，故沒有R2等解釋能力指標。

資料來源：本研究整理

## 5. 結論與建議

由於青年時期是職業生涯的開端，青年就業與工資變化對勞動市場的健全與穩定發展影響深遠。本文使用青年勞工就業狀況調查資料，探討台灣青年勞工的就業狀況與工資差距的影響分析。透過國內外文獻比較，發現在不同群體間皆存在工資差距的問題，例如：性別差異、種族差異、公私部門差異等等。本文與過去研究工資文獻的差異，特別針對目前工作與第一份工作之工資差距進行分析，瞭解影響青年就業與工資差距的決定因素。實證發現，男性工資差距顯著大於女性

工資差距。再將性別差異拆解成稟賦效果、係數效果及交乘效果：在稟賦效果方面，顯示職業類別、初次工作薪資、進修課程、教育程度、學生身分及工作經驗為負效果，意味著女性先天上在這些因素中工資差距是大於男性，其中又以初次工作薪資因素影響最深；而在獎金制度與年齡，是男性先天大於女性。在係數效果方面，顯示職業類別、初次工作薪資、年齡及工作經驗為正效果，表示這些因素變數對於男性青年與女性青年的工資差距的效果是不同的，更意味著這些因素變數對女性顯然不利，對於男性顯然有利，其中又以年齡影響最深，換句話說，男性增加一歲對於工資差距的效果，是遠遠大於女性的；而在教育程度的結果則是完全相反，女性的教育年數增加一年對於工資差距的效果是遠遠大於男性。在交乘效果方面，是同時考慮到稟賦效果與係數效果的結果，其顯示教育程度、初次工作薪資及年齡為正效果，而職業別與工作經驗為負效果。另外，研究結果顯示有無參加教育訓練，對於工資差距並無顯著的影響。

過去的文獻中，性別的工資差異已經廣泛被證實是存在的，透過本研究的驗證，發現不只是工資存在著性別差異，目前薪資與第一份工資的差距在性別上也有顯著的差異，雖然女性初次工作薪資與教育程度是高於男性的，但是在工資累積的速度上則是遠遠落後於男性。本文希望政府能提供公平的工作環境縮小性別造成的工資差異，例如，在初次工作薪資層面，可能因女性青年不用服兵役緣故，在結束求學階段時能夠較順利地與第一份工作進行銜接，而男性青年往往要先服兵役後，再投入職場，期望政府也能針對服兵役中的男性青年，提供職涯訓練規劃與求職服務；而工資累積方面，在華人社會中普遍存在著「男主外，女主內」的觀念，有許多女性結婚之後，因為家庭的因素犧牲自己的工作，無法藉由年紀以及工作經驗來累積工資，期望政府能夠訂定相關法規來保障職場工作者，更加落實性別平等。最後，教育訓練對於工資差距的影響並不顯著，這可能還有賴政府的努力與強化，也許是目前教育訓練的宣傳管道不足，曾參與教育訓練的員工約總樣本三成，而且曾利用勞動部找到工作的員工亦僅有 8.38%而已，期許政府能更加落實職業課程與職能輔導，提升整體勞動環境，協助青年就業，再創實質工資與經濟成長的雙贏局面。

## 參考文獻

1. 王素鸞、連文榮，台灣地區勞動市場的性別歧視，《台灣銀行季刊》，1989，第四十卷第一期，

- 363-381。
2. 行政院勞動部(編),《青年勞工就業狀況調查報告》,2012,臺北:行政院勞動部。
  3. 行政院勞動部(編),《青年勞工就業狀況調查報告》,2014,臺北:行政院勞動部。
  4. 吳惠林,專上人力勞動報酬的決定因素-台灣的實證分析,《經濟論文叢刊》,1988,第十六卷第三期,357-369。
  5. 李易穎,賀詩蓉,溫雪倩,邵逸文,與包曉天,教育、經驗與所得:以美國為例,《智慧科技與應用統計學報》,2013,第十七卷第四期,1-10。
  6. 邱曉培,臺灣地區工資的性別差異,《勞工研究季刊》,1997,128,43-85。
  7. 施智婷,台灣男女薪資趨勢之比較-以民國 70、75、80、85 年為例,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,1999。
  8. 曾敏傑,台灣地區社經發展與兩性薪資差異:以 1982 及 1992 年為例,文化大學中山學術研究所博士論文,1994。
  9. 楊琇琇,1980 年代及 1990 年代台灣男女工資結構與性別歧視-分量迴歸分析,國立暨南國際大學經濟學系研究所碩士論文,2005。
  10. 劉錦添與劉錦龍,台灣地區男女工資率的差異,《中國經濟學會年會論文集》,1987,107-136。
  11. 劉鶯釗,台灣地區受雇人員工資的性別歧視,《經濟論文叢刊》,1989,第十七卷第三期,359-388。
  12. 鍾谷蘭,台灣地區工資與就業的性別差異,國立台灣大學經濟學研究所碩士論文,1987。
  13. Altonji, J. G., and Pierret, C. R., "Employer Learning and Statistical Discrimination," *Quarterly Journal of Economics*, 2001s, 116, 313-350.
  14. Amuedo-Dorantes, C. and De la Rica, S., "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-employee Data for Spain," *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy: Contributions to Economic Analysis and Policy*, 2006, 5, 1-32.
  15. Buchinsky, M. "Changes in the U.S. Wage Structure 1963-1987: An Application of Quantile Regression," *Econometrica*, 1994, 62, 405-458.
  16. Daymont, T. N. and P. J. Andrisani, "Job Preference, College Major, and the Gender Gap in Earnings," *The Journal of Human Resources*, 1984, 19(3), 408-428.
  17. Eckstein, Z., and Wolpin, K. I., "Estimating the Effect of Racial Discrimination on First Job Wage Offers," *Review of Economics and Statistics*, 1999, 81, 384-392.
  18. Favaro, D. and Magrini, S., "Group versus Individual Discrimination among Young Workers: A Distributional Approach," *Journal of Socio-Economics*, 2008, 37, 1856-1879.
  19. Francesco, R. and Randall, K., "The Impact of Racial Discrimination on the Early Career Outcomes of Young Men," *Atlantic Economic Journal*, 2007, 35, 269-278.
  20. Ganesh K. Seshan., "Public-private-sector Employment Decisions and Wage Differentials in Peninsular Malaysia," *Emerging Markets Finance & Trade*, 2013, 49, 163-179.
  21. Gardeazabal, J. and Ugidos, A., "Gender Wage Discrimination at Quantiles," *Journal of Population Economics*, 2005, 18, 165-79.
  22. Gannicott, K., "Women, Wages, and Discrimination: Some Evidences from Taiwan," *Economic Development and Culture Change*, 1986, 34, 721-730.
  23. Güriş, S. and Çağlayan, E., "Returns to Education and Wages in Turkey: Robust and Resistant Regression," *Quality & Quantity*, 2012, 46, 1407-1416.
  24. June O'Neill and Solomon Polachek, "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s," *Journal of Labor Economics*, 1996, 11(1), 205-228.
  25. Katz, L. and Murphy, M., "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors," *The Quarterly Journal of Economics*, 1992, 107, 35-78.
  26. Klein, T. J., "College Education and Wages in the U.K.: Estimating Conditional Average Structural Functions in Nonadditive Models with Binary Endogenous Variables," *Empirical Economics*, 2013, 44, 135-161.
  27. Ma del Mar Salinas-Jiménez, Marta Rahona-López, and Inés P. Murillo-Huertas., "Gender Wage Differentials and Educational Mismatch: An Application to the Spanish Case," *Applied Economics*, 2013, 45, 4226-4235.
  28. Nam, J.-L., "Labor Control of the State and Women's Resistance in the Export Sector of South Korea," *Social Problems*, 1996, 43, 327-338.
  29. Sami Napari. "The Early-career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector," *Labour*, 2008, 22(4), 697-733.
  30. Wellington, A. J., "Changes in the Male/Female Wage Gap," *Journal of Human Resources*, 1993, 28, 383-411.

