

國立臺灣大學國家發展研究所

碩士論文

指導教授 辛炳隆 博士

臺灣原住民之就業歧視



研究生 莊昆祐 撰

2003年11月

# 摘 要

本文研究對象為臺灣地區 2002 年 5 月, 25 至 49 歲全職且受薪之非農業就業人口, 利用 Duncan and Duncan (1955) 所發展之相異指數與 Oaxaca (1973) 的薪資差異分解模型, 分析臺灣原住民與一般民眾職業區隔與薪資差異, 並以 Stewart (1983) 的方法處理分組薪資的問題, 藉以瞭解臺灣原住民於勞動市場中遭受就業歧視的概況。研究結果顯示, 臺灣原住民族之就業分佈, 多集中於技術工、體力工與服務工作人員等藍領職業, 顯示臺灣原住民在就業市場中的確遭受相當程度職業區隔。薪資差異的部份中, 男性原住民與男性一般民眾之薪資差異較大, 其差異主要是因歧視所造成; 女性原住民與女性一般民眾之薪資差異雖然較小, 但其差異則是由於生產力差距的結果。

中文關鍵詞：原住民、就業歧視、職業區隔、薪資差異、分組薪資

英文關鍵字：Natives, Work Discrimination, Occupational Segregation, Wage Differentials, Grouped Income

# 目 次

第壹章 緒論	1
一、研究動機與目的	1
二、研究內容	2
三、研究方法與流程	3
四、章節安排	5
第貳章 文獻回顧	6
一、臺灣原住民就業現況	6
二、國外實證研究	13
三、國內相關研究	18
第參章 實證方法	22
一、職業區隔指數	22
二、薪資差異衡量	24
第肆章 資料來源與變項處理	30
一、資料來源	30
二、變項處理	31
第伍章 實證結果	35
一、職業區隔	35
二、薪資差異	43
第陸章 結論與檢討	50
參考文獻	53

# 表次 與 圖次

## 表 次

表 2-1	民國 88 至 91 年原住民與一般民眾勞動力參與率比較	7
表 2-2	民國 88 至 91 年原住民與一般民眾失業率比較	7
表 2-3	原住民與一般民眾職業比較	8
表 2-4	原住民與一般民眾行業比較	9
表 2-5	原住民與一般民眾從業身份比較	10
表 4-1	行政院主計處職業分類標準	31
表 4-2	變項說明表	34
表 5-1	原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 全體	36
表 5-2	原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 按性別分類	36
表 5-3	一般民眾與原住民之教育程度分佈	37
表 5-4	原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 教育程度別	38
表 5-5	原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 年齡別	39
表 5-6	原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 受雇對象別	41
表 5-7	一般民眾與原住民之估計平均薪資	43
表 5-8	男性就業者勞動參與函數 probit 結果	45
表 5-9	女性就業者勞動參與函數 probit 結果	45
表 5-10	男性就業者薪資函數迴歸結果	47
表 5-11	女性就業者薪資函數迴歸結果	48
表 5-12	原住民與一般民眾薪資差異之解析	49

## 圖 次

圖 1-1	本文研究流程圖	4
圖 2-1	原住民個人每月收入	10
圖 2-2	原住民與一般民眾有酬就業者平均每人每月主要工作收入比較	11

# 第壹章、緒論

## 一、研究動機與目的

臺灣原住民由於獨特的社會、文化與區位背景，長期以來處於臺灣社會經濟地位之弱勢。雖然近三、四十年來，原住民族的社經地位有顯著提升，然而相較於臺灣社會的快速發展，原住民社會與漢人社會之間的社經指標差距卻逐漸拉大，以致原住民族在臺灣社會中的相對地位一直不能有效提高（傅仰止，2000：7）。

若探究原住民族弱勢地位之緣故，可以發現原住民就業相關問題最為關鍵；許多研究發現指出，原住民的弱勢困境，除了本身文化因素外，主要即導因於原住民勞動參與行為多居處於不利地位，其中尤其以職業分佈與薪資差異最為明顯。以往探討原住民就業議題的研究，多關注於原住民就業機會缺乏與就業安全體制之建立<sup>1</sup>，較少文獻探討原住民進入就業職場後所遭受之差別待遇；即使有，亦以田野訪談或問卷調查為主，甚少針對原住民可能遭受的就業歧視進行較嚴謹之計量分析。

行政院原住民族委員會（2002）發行之《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》中指出<sup>2</sup>，絕大部分（88%）的原住民表示並未因原住民身份而在就業場所受到歧視；儘管如此，仍有相關文獻<sup>3</sup>指出，現行「就業服務法」第五條雖規定，雇主不得因求職人或所僱用員工之種族為由

<sup>1</sup> 如：謝高橋，1998；衛民，2000；盧政春，2002。

<sup>2</sup> 行政院原住民族委員會，《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》，2002：頁 61-68。相較於之前各年度之報告，「就業歧視」議題為本次調查報告所新增。

<sup>3</sup> 有關國內原住民就業歧視之相關文獻，請參閱本文第二章第四節。

予以歧視，但原住民在就業與生活上仍未享有與平地人同樣的權利與機會。事實上，上述調查亦發現，原住民勞動力大多從事體力工或無技術性、高危險、不穩定且缺少保障之行業；且原住民有酬就業者薪資低於二萬元的比例高達 41%，遠高於一般民眾之 15%；可見原住民在職業地位與薪資收入方面，均較一般民眾居於劣勢。

近年來，我國有關就業歧視所引起之爭議，已因各弱勢團體權利意識之覺醒而逐漸受到重視（焦興鎧，1999）；不過，國內關於就業歧視之文獻，仍多著墨於性別歧視的部份，關於原住民就業歧視之實證研究尚付之闕如。雖然就業歧視可自許多面向觀察，但由於職業分佈與薪資所得乃決定個人社會經濟地位之重要因素，因此本文將自「職業區隔」與「薪資差異」二者出發，針對臺灣原住民於勞動市場中是否遭受就業歧視進行實證研究，藉以彌補國內相關文獻之不足，並提供政府單位擬定相關政策之參考。

## 二、研究內容

針對上述研究目的，本文研究內容將作以下安排：

1. 說明目前臺灣原住民就業之現況；
2. 建構原住民就業歧視衡量之指標與架構；
3. 針對原住民職業區隔與薪資差異進行實證分析。

### 三、研究方法與流程

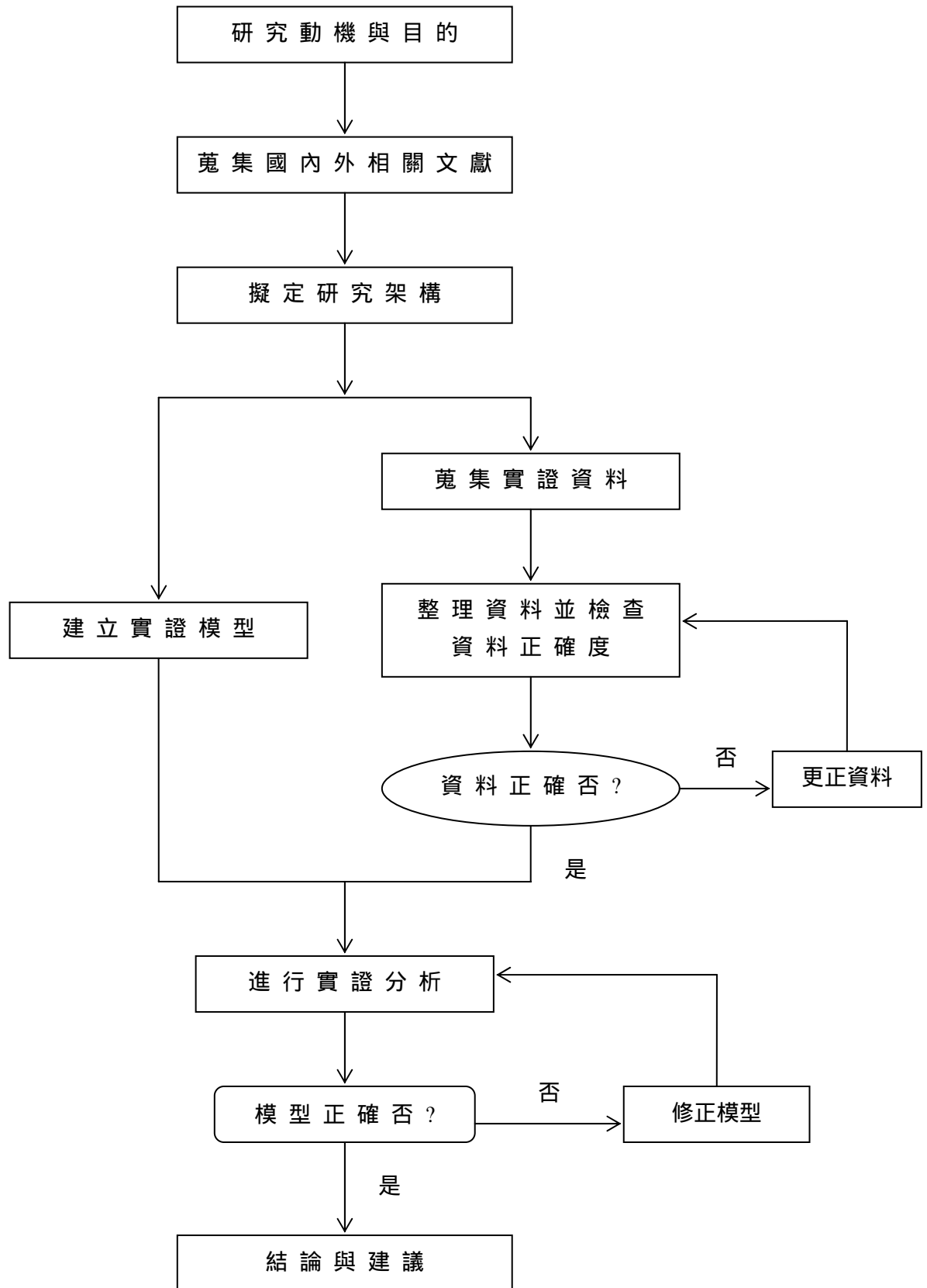
本文乃自職業區隔與薪資差異二面向，針對臺灣原住民於勞動市場中是否遭受就業歧視進行實證研究，其研究方法如下：

1. 以 Duncan and Duncan (1955) 的「相異指數」(index of dissimilarity) 分析臺灣原住民職業區隔的情況；
2. 以 Oaxaca (1973) 的薪資差異分解模型推估臺灣原住民與一般民眾薪資差異之程度與造成薪資差異的可能原因。

由於原住民就業狀況調查報告中，薪資樣本是以分組（一萬元至未滿兩萬元、兩萬元至未滿三萬元 等）方式登錄，研究者未能獲得實際薪資資料。因此，本研究將採用 Stewart (1983) 的方法處理分組薪資的問題，並以 Heckman (1979) 二階段估計法修正樣本選擇偏誤並求得一般民眾與原住民二群體之薪資迴歸式；最後再使用 Oaxaca (1973) 的薪資差異分解模型分析臺灣原住民與一般民眾之薪資差異。

本文研究流程圖列於下：

圖 1-1 本文研究流程圖





## 四、章節安排

本論文共分為五章，分述如下：

第一章 緒論，說明本論文研究動機與目的、研究內容與預期研究成果。

第二章 文獻回顧，共分三節。第一節簡介國內原住民目前就業現況，第二節回顧國外關於原住民就業歧視之實證研究，第三節則探討國內相關文獻。

第三章 實證方法，介紹本研究所使用之實證方法，包括職業區隔指數與薪資差異之迴歸模型。

第四章 資料來源與變項設定，說明本研究所使用之資料來源，以及模型中所使用各變項之設定。

第五章 實證結果 將分析資料迴歸之結果。

第六章為本研究之 結論與檢討。

## 第貳章 文獻回顧

在正式進入原住民職業區隔與就業歧視分析之前，本文將回顧過去相關文獻，藉以瞭解國內原住民就業現況，與國內外學者針對原住民就業歧視議題的研究觀點與成果。本章將分為三方面回顧過去相關文獻：臺灣原住民就業現況、國外實證分析以及國內學者之相關研究。

### 一、臺灣原住民就業現況

本節乃根據歷年行政院原住民族委員會發行之《臺灣原住民就業狀況調查報告》，分析臺灣原住民目前就業概況。與行政院主計處針對臺灣地區民眾進行之人力資源調查不同之處在於，臺灣原住民就業狀況調查將現役軍人納入勞動力計算之中。本節所提及之原住民勞動力資料皆引自原住民委員會之就業狀況調查報告，因此本節在進行原住民與一般民眾之各項比較時將會註明其資料與數值是否包含現役軍人之計算；於第五章進行實證分析時，將採用行政院主計處之定義，將現役軍人人口排除於民間勞動力之外。

#### （一）勞動力參與率與失業率

民國 91 年 5 月，臺灣原住民 15 歲以上人口（含現役軍人，但不含監管人口或失蹤人口）有 312,574 人，其中勞動力人數有 199,254 人，勞動力參與率為 63.7%<sup>4</sup>；同時期一般民眾之勞動力參與率為 57.3%；而比

---

<sup>4</sup> 「民間勞動力」乃指資料標準週內年滿十五歲且可工作之民間人口，包括就業者與失業者，現役軍人因屬特別列管，未包含於民間勞動力之計算中，因此原住民族委員會之就業狀況調查之勞動力計算與主計處關於勞動力之定義有別。

較歷年原住民與一般民眾之勞動參與率，可發現原住民之勞動參與率一直較一般民眾者為高（見表 2-1）。

表 2-1 民國 88 至 91 年原住民與一般民眾勞動力參與率比較（單位：%）

	88 年 3 月	90 年 3 月	90 年 9 月	91 年 5 月
原住民*	68.1	65.1	68.8	63.7
一般民眾	57.5	57.0	57.3	57.3

- 註：1. 原住民勞動力參與率資料來源：歷年《臺灣原住民就業狀況調查報告》。  
 2. 一般民眾勞動力參與率資料來源：歷年行政院主計處《人力資源統計月報》。  
 3. \* 表原住民勞動力人口計算中包含現役軍人。

表 2-2 所列則為原住民與一般民眾失業率之比較。在民國 91 年 5 月，原住民失業人數為 16,678 人，失業率為 8.37%；同時期一般民眾失業率為 5.02%，較原住民者低約 3.35 個百分點。若比較八十八與九十年度之調查資料，原住民之失業率一直較一般民眾者為高，而以九十年下半年度 14.86% 為高峰。

表 2-2 民國 88 至 91 年原住民與一般民眾失業率比較（單位：%）

	88 年 3 月	90 年 3 月	90 年 9 月	91 年 5 月
原住民*	7.55	9.24	14.86	8.37
一般民眾	2.84	3.89	5.26	5.02

- 註：1. 原住民失業率資料來源：歷年《臺灣原住民就業狀況調查報告》。  
 2. 一般民眾失業率資料來源：歷年行政院主計處《人力資源統計月報》。  
 3. \* 表原住民勞動力人口計算中包含現役軍人。

## (二) 職業別與行業別

原住民就業者所從事之職業中，以技術工及有關工作人員、機械設備操作工、非技術工及體力工等為最高，達 43%；其次為農林漁牧工作者之 18%，兩者均高於一般民眾之比率；而行政主管及企業主管、專業人員、技術員及助理專業人員與事務工作人員等較具專業性質的工作，原住民就業者參與之比率則遠低於一般民眾（表 2-3）。

表 2-3 原住民與一般民眾職業比較（單位：%）

職 業 別	91年5月 原住民	91年5月 一般民眾
民意代表、行政主管、企業主管 及經理人員	0.9	4.5
專業人員	4.1	6.8
技術員及助理專業員	5.8	17.4
事務工作人員	4.3	11.2
服務工作人員及售貨員	16.0	19.0
農林漁牧工作人員	18.4	7.4
技術工及有關工作人員	18.4	} 33.7
機械設備操作工及組裝工	14.8	
非技術工及體力工	9.9	
現役軍人	7.6	-

註：1. 資料來源：原住民族委員會《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

2. - 表示一般民眾的資料未含現役軍人。

就行業別而言，原住民就業者從事農林漁牧業者最多，約 21%，其次為製造業 15%與營造業 13%；與一般民眾相較，原住民從事農林漁牧業之比率為一般民眾之 2.8 倍，從事營造業之比率則為 2.3 倍，明顯大於一般民眾，而原住民從事製造業或商業之比率則明顯低於一般民眾（見表 2-4）。另外，雖然原住民與一般民眾從事礦業與土石採取業工作的比例均極小，但前者的比例為後者之 11 倍，乃所有行業中相差倍數最大者。

表 2-4 原住民與一般民眾行業比較 (單位：%)

行 業 別	91年5月 原住民	91年5月 一般民眾
農、林、漁、牧業	20.8	7.5
礦業及土石採取業	1.1	0.1
製 造 業	14.7	27.1
水 電 燃 氣 業	0.9	0.4
營 造 業	13.2	7.7
商 業	9.8	24.2
運 輸、倉 儲 及 通 信 業	5.8	5.0
金 融、保 險 及 不 動 產 業	0.9	4.7
專 業、科 學 及 技 術 服 務 業 ( 工 商 服 務 業 )	1.4	3.1
社 會 服 務 及 個 人 服 務 業	18.7	17.0
公 共 行 政 業	12.7	3.4

註：1. 資料來源：原住民族委員會《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

2. 《臺灣原住民就業狀況調查》中「公共行政業」包含現役軍人。

### (三) 就業者之從業身份

原住民就業者之從業身份以受私人僱用者最多，約 61%；其次為受政府僱用者（含現役軍人），為 19%。與一般民眾相較，兩者受私人僱用之比例歷年來皆約六成左右，無太大差別，而受政府僱用者部份，由於原住民就業調查資料中包括現役軍人，因此難以與一般民眾部份比較。此外，原住民從事自營作業的比率歷年來皆略低於一般民眾，而一般民眾從業身份為雇主之比率則均為原住民之二倍以上（見圖 2-5）。

表 2-5 原住民與一般民眾從業身份比較 (單位：%)

從業身份	88年3月		90年3月		90年9月		91年5月	
	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾	原住民	一般民眾
雇主	2.1	5.3	2.4	5.3	2.5	5.3	2.0	5.3
自營作業者	14.6	16.4	11.9	15.7	12.5	15.8	12.7	16.0
受政府僱用者	18.5	10.4	16.9	10.2	19.9	10.4	18.9	9.9
受私人僱用者	57.2	60.1	60.4	61.6	58.4	61.3	60.7	61.5
無酬家屬工作者	7.6	7.8	8.4	7.2	6.7	7.2	5.7	7.4

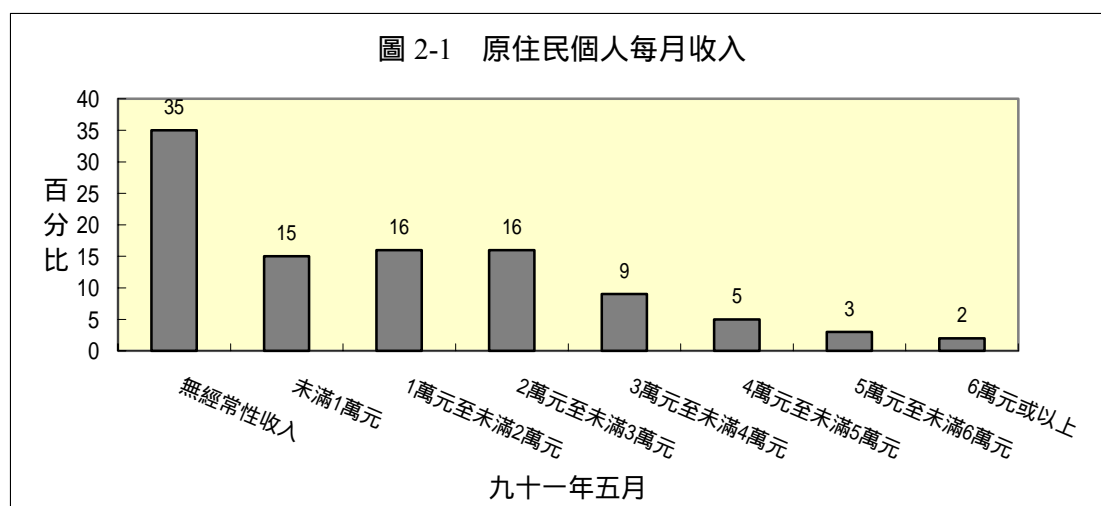
註：1. 原住民從業身份資料來源：歷年《臺灣原住民就業狀況調查報告》。

2. 一般民眾從業身份資料來源：行政院主計處《人力資源統計月報》。

3. 原住民「受政府僱用者」包含現役軍人。

#### (四) 平均收入

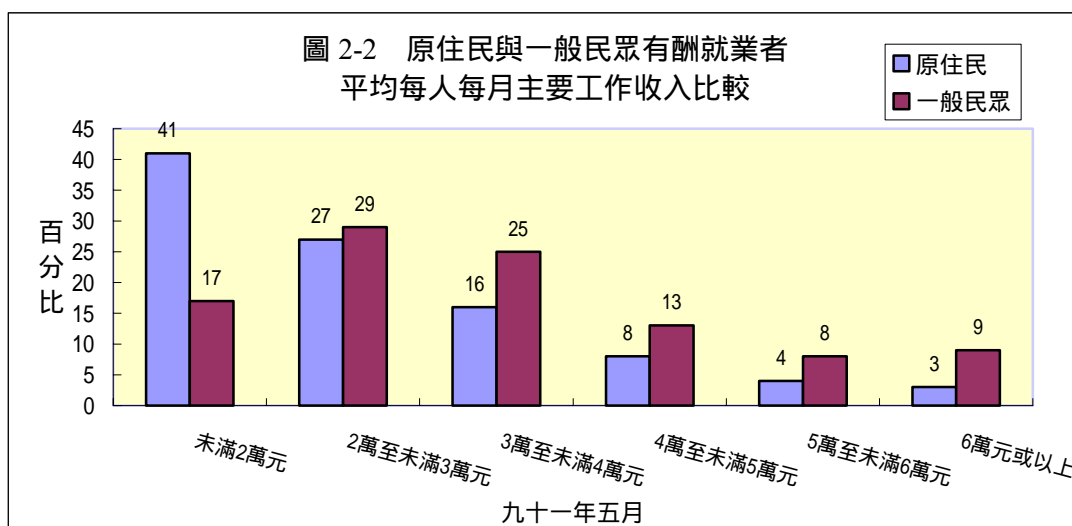
15 歲以上原住民個人每月收入以無經常性收入或沒有收入者之比率佔 35%為最高，而有 66%原住民個人每月平均收入未滿 2 萬元；有經常性收入者之收入分布大致呈現收入越高其所佔比率越低之狀況（見圖 2-1）。



註：資料來源：原住民族委員會《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

就有酬就業者每月主要收入而言，原住民之薪資相較於一般民眾一般民眾顯然是偏低的（見圖 2-2）。以 91 年 5 月為例，一般民眾收入低於

2 萬元之比例僅約 17%，而原住民收入低於 2 萬元者高達 41%，為一般民眾兩倍之多，而一般民眾之薪資收入在二萬元以上之各群組皆高於原住民，可見原住民的薪資所得與一般民眾仍有段距離。



註：1. 原住民之資料來源：《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

2. 一般民眾資料來源：行政院主計處《人力運用調查報告》，九十一年十二月。

就以上各項統計資料觀之，雖然歷年來臺灣原住民之勞動參與皆高於臺灣地區整體勞動參與率，然而其失業率卻長久維持於偏高水準，顯示臺灣原住民依然面臨嚴重的就業機會問題。

再者，就「就業者職業結構」、「就業者行業結構」以及「就業者從業身份」等項目觀察，相對於臺灣地區十五歲以上民間就業人口，臺灣原住民顯然蒙受嚴重的勞動市場區隔。整體而言，原住民從事之工作以農林漁牧生產和非技術工、體力工為主，技術性與專業性職業的比例極低；這些現象，正如同社會學者所描繪的邊際勞動力模式——原住民在臺灣勞動力市場中被隔離於所謂的次要勞力市場（謝高橋，1998）。

另外，比較原住民的臺灣地區有酬就業者之薪資結構，原住民就業者之平均收入遠低於一般民眾，其約三分之二之比例薪水低於三萬元，且三分之一的原住民無經常性收入，顯示臺灣原住民在勞動市場上之薪資收入與一般民眾有著顯著差異。

總體而言，無論是薪資收入抑或職業地位，臺灣原住民於當前勞動市場中仍處於不利的地位。多數臺灣原住民家庭地位低落，使得其子女先天承繼了不利的家庭背景，進而影響其受教機會，也因此限制其職業流動的可能性。在教育程度、職業類別選擇以及居住環境等複雜的惡性循環下，原住民的背景是否影響原住民於勞動市場中之職業分佈與薪資所得，將是本研究探討的重點。



## 二、國外實證研究

在多元民族的國家中，總會有處於社會經濟地位相對不利位置的弱勢族群，而這些族群多半是移民之有色人種或是原住民；雖然各國弱勢族群遭受歧視各有其歷史或是結構性因素，但因為題旨與方法上皆具相關性，因此可作為分析我國原住民就業歧視之參考。然而，受限於調查資料取得困難且樣本不足，因此國外關於原住民之文獻資料在方法上往往僅限於田野調查或個案訪談，以大規模統計資料進行原住民就業歧視之實證研究仍屬少數。

### （一）美國

美國早期研究 (Sandefur and Scott, 1983) 曾比較印地安人與黑人兩個族群和白人之間的薪資差異，該研究使用了人力資本 (human capital resources)、地區因素 (regional factors) 以及工作性質 (job characteristics) 等三種指標，檢驗 1976 年三個族群的薪資差異。結果顯示，印地安人與黑人兩個族群和白人間之薪資差異，主要是由於個人特徵 (characteristics) 差異所致；印地安人與白人間的薪資差異中，「教育程度」的落差是最主要的原因，而歧視並非主因；相較於印地安人，黑人族群與白人間薪資差異中，歧視所佔的成份較多，顯示美國社會中，黑人族群較印地安人遭受較多的歧視。

之後學者注意到原住民之居住地與其遷徙的差異，因此將美國印地安與阿拉斯加二地區之原住民分為三個群體：都市 (metropolitan) 原住民、非都市 (居住於保留區) 之原住民 (nonmetropolitan stayers)，與自保留區遷居至都市 (nonmetropolitan-to-metropolitan) 之原住民，並比較

其薪資所得與其人力資本的關係 ( Snipp and Sandefur , 1988 )。由於都市原住民擁有較佳的教育與工作機會，其人力資本往往高於居住在保留區中之原住民，也因此能獲得較高的薪資報酬，但若論及自保留區遷徙至都市之原住民，則其所得和留在保留區 ( on-reserve ) 中之原住民幾乎沒有差距。Kimmel ( 1997 ) 有鑑於美國印地安原住民多居住於鄉村，特別針對美國鄉村勞動力進行種族 ( 白人、黑人與印地安人 ) 與性別薪資差異的實證研究；研究結果發現，就鄉村勞動力而言，美國印地安人與黑人，不論男女，在就業率與薪資方面皆較白人處於經濟上之弱勢。而女性印地安人與女性白人間的薪資差距較小，但是其中歧視所佔的成份較多；男性中，印地安人與黑人雖然與男性白人間的薪資差距較大，但其中大多是個人特質差異所致。這意謂在鄉村勞動力市場中，女性原住民遭受到較高的就業歧視。

## (二) 加拿大

觀察加拿大原住民的情況，在 1986 年，加拿大的全職工作者中，原住民與白人間的薪資差異主要乃歸因於教育程度、使用語言和居住地區 ( 鄉村或都市 ) 等因素，歧視並非兩者薪資差異的主因 ( George and Kuhn , 1994 )；尤其是教育程度的差別，可解釋 50% 以上純種原住民 ( exclusively aboriginal ) 與白人族群間的薪資差異，且純種原住民的薪資差異亦較混血原住民 ( those reporting any aboriginal origins ) 為高。若以性別區分，男性原住民與男性白人的薪資差距則略高於女性原住民與女性白人間的薪資差距 ( 分別約為 11.6% 與 6.5 % )。總體而言，相同條件的勞動者中，加拿大原住民與白人間的薪資差距僅約 11%，薪資差異的情形並非十分嚴重，且原住民 ( 尤其是原住民女性 ) 的教育報酬明顯高於其他弱勢族群 ( 如黑人 )，因此該研究認為族群融合在加拿大勞動市場中

是明顯可達之目標。

De Silva (1999) 使用加拿大 1991 年的資料，將研究範圍擴大至兼職工作者 (either part-time or for part of the year) 發現，原住民個人特質的差異 (observable endowment differences) 可解釋 70% 至 75% 薪資差異的原因，歧視相對於個人特質對於兩者薪資差異的影響變得較為微弱，此點與先前的研究結果相符若合。而該研究發現同時支持了先前純種原住民易遭受較嚴重的就業歧視之論點，且在所有個人特質之差異中，年齡與教育程度是最重要的解釋變因，如果將研究樣本中之原住民教育程度提升至與白人教育程度相同，則可弭除 13%-16% 之薪資差異。

Pendakur and Pendakur (2002) 則認為，由於勞動市場的分隔與歧視之結果，低人力資本的原住民因而被禁錮於較低層的工作中，使得其薪資自然與白人居多的主要勞動市場的薪資有所差別，因此在研究中他們排除了職業別、行業別與工時等因素，特別鎖定年齡與教育程度兩個變項並針對居住於都市地區之原住民進行 1971、1986 與 1996 年跨時點的研究。結果顯示，就相同條件的勞動者而言，薪資差異的情況自 1971 年起較為緩和，在 1986 年至 1996 年間又開始逐漸嚴重；在三個時點中，原住民男性之薪資差異一直高於女性，儘管在 1970 年代原住民男性薪資差異的情況有相對改善，但自 1980 年代起，原住民男性與白人間的薪資差異越顯嚴重，甚至到 1996 年時，男性原住民的薪資所得僅為白人的半數。再以年齡作為控制變項，二人發現，不論男性或女性原住民，其相較於相同條件之白人族群的薪資差異會隨著年齡增加而擴增；尤其是男性原住民每年薪資差異擴增的情況較女性原住民擴增得更快。可惜的是，受限於資料樣本的型態，上述加拿大地區的文獻皆未能區分出原住民居住地 (保留區內與保留區外) 的差別，因而未能窺見地區別對於原

住民薪資差異的影響。

總結以上相關實證研究，可歸納出以下幾點現象。美、加地區原住民與白人間之薪資差異主要來自於原住民本身人力資本（包括個人特質（characteristics）與個人稟賦（endowment））相對低落所致，就業歧視效果則非兩者薪資差異之主要因素。其中，居住地的差別，是導致原住民教育程度相對低落之最主要的原因；都市地區由於有較佳的教育資源以及工作機會，因此都市原住民得以培養較高的人力資本，相較於居住在保留區或鄉村中的原住民，在勞動市場中較具有就業競爭力。相反的，居於原鄉或鄉村之原住民，由於資源較為貧乏，教育程度與人力資本皆較都市原住民有所落差，即使他們遷徙至都市，亦因個人較低的教育程度以與工作技能，致使他們未能獲得較高的薪資報酬。

在性別間之差異方面，無論居住於都市或保留區中的原住民，男性原住民和白人間的薪資差異皆較女性原住民為大；然而，男性原住民與白人間的薪資差異較大中多為可解釋之因素，尤其以教育程度為最，而對女性原住民而言，雖然其薪資差異較小，但其中屬於歧視的比例較高，由此可推論，原住民勞動市場中，亦有性別的就業歧視存在。儘管女性原住民之薪資差異中歧視所佔的比例較高，但其教育與人力資本投資的報酬率亦較男性原住民為高，因此改善女性原住民就業歧視的情況仍大有可為。值得注意的是，隨著年齡增加，男、女原住民與相同條件的白人族群之薪資差異會逐漸擴增，尤其是男性原住民擴增的速度較女性原住民為快；可能是由於男性白人的薪資會隨年齡而逐漸增加，但男性原住民受限於人力資本等因素僅能從事較低工資之次級勞力市場的工作，薪資報酬攀升的速度不如男性白人，因此兩者薪資差距程度亦隨之增大。

此外，美、加二國學者在研究其本國原住民就業歧視時，多引用 Oaxaca (1973) 薪資分解模型與 Heckman (1979) 修正樣本偏誤的方法。由於 Heckman 的二階段估計法 (two-stage estimation method) 可避免因資料樣本無法窺見未參與勞動市場之勞動力的偏誤，且 Oaxaca 的薪資結構方程式能易於辨識歧視的成份以及各個解釋變項對於薪資差異的影響，因此本文將採取同樣的方法進行臺灣原住民就業歧視之研究。而在職業區隔方面，儘管部份文獻<sup>5</sup>在薪資分解中加入了工作特徵之變數加以解釋，可惜仍未有文獻特別針對原住民在勞動市場中職業區隔的狀況進行研究；有鑑於此，本研究除薪資差異之外，特別針對國內原住民與一般民眾職業區隔的情形進行分析，以能突顯臺灣原住民在勞動市場中之地位 (status)，使得本研究在處理原住民就業歧視之議題時能更加周延。

---

<sup>5</sup> 如 Sandefur and Scott, 1983; Kimmel, 1997。

### 三、國內相關研究

國內討論原住民就業問題之文獻多關注於原住民就業機會與失業問題，甚少探究原住民勞動力進入勞動市場後所受之就業待遇。原住民在勞動市場中所面臨之困境，可以歸因為供給面與需求面之因素（謝高橋，1998；華加志，1999；郭政昌，1999）；所謂供給面之因素，指的是勞力供應者，亦即原住民勞動者之人力資本條件，面對現代工商社會的勞力市場時，所處之不利地位，諸如：教育程度偏低、專業技能不足、工作習性調整不易或適性行業尚待調整等；反之，需求面之因素，則是指勞動市場對於原住民勞動力的聘僱機會，以及企業雇主對待原住民勞動者之態度，如：營造業經濟不景氣、外籍勞工引進之排擠效應、雇主歧視性待遇與惡劣的勞動條件，因此以下將就原住民之勞動條件與事業單位雇主的歧視或差別待遇進行回顧。

臺灣原住民遭受雇主歧視與差別待遇等行為，主要是由於雇主的「統計性歧視」<sup>6</sup>（謝高橋，1997：81）。長期以來，漢人社會對於原住民所持之刻板印象（例如：身強體壯、酒量好、教化落後，甚或懶惰、不負責任等），導致若干事業單位雇主不願意聘僱原住民原工，或是即使聘用原住民員工，也是實施差別待遇，致使原住民的就業工作機會大為限制，或是只能侷限於特定行業或工作領域；再加以原住民本身之人力資本條件，使得原住民長期以來在臺灣勞動市場遭受職場隔離的現象。再者，既使近年來一般民眾對於原住民的偏見和刻板印象態度已漸次改善，但許多事業單位雇主對於原住民勞工的「統計性歧視」依舊根深柢固，甚

---

<sup>6</sup> 所謂「統計性歧視」係指雇主累積過去的聘僱經驗，經由計算評估員工相關工作表現後，所形成一種對於員工的經驗性認知與觀感，而後根據這些以往「統計性」的結論與經驗，對目前和未來潛在的特定族群員工予以差別待遇（Schmid，1984：279）。

至成為雇主願意聘用原住民勞工的主要障礙。

巫銘昌與黃燕萍（1998）曾以問卷調查企業界主管對於原住民員工的就業印象與經驗，而其調查分析指出，儘管企業界主管認為原住民的就業問題是因為社會某種程度歧視原住民所致，但企業界主管對於原住民員工的傳統負面印象，依舊使其不願再雇用原住民同胞；再者，大部份企業界主管認為各種解決失業問題之就業輔導措施均不易適用於原住民。以上兩點顯示某些僱主對於原住民員工之理性判斷已受其負面印象所影響，並因此拒絕原住民的就業改善措施。另外，相較於其他行業類別主管，較多營造業與製造業 - 原住民同胞向來重要的職業職種 - 認為僱用原住民員工有其困難，其中尤以「原住民之教育程度恐難勝任這行業」為主因。總體而言，企業界主管普遍對於原住民有懶散、不守時、服裝不宜與管教不易等負面印象，並且認為其出席率不易掌握、學習能力不佳、教育程度難以勝任工作要求、其他員工或顧客不喜歡原住民員工等因素是僱主雇用原住民員工時之主要顧忌。

勞委會（2000）的調查則指出，儘管各行業企業主管對於原住民的職場表現表示滿意者佔多數，但有近六成（58.93%）之事業單位以「現有人員已足夠」以及二成（22.03%）之事業單位以「沒有適合的工作」之理由而未僱用原住民；其中有可能因為事業單位主管未能誠實回答問卷外，同份報告中亦指出，原住民勞工在事業單位內從事「生產有關工作、機械設備操作工、體力工」與「技術員及助理專業人員」之比例達70%以上，第三級產業僱用原住民之事業單位僅約20%，以其回應上述「沒有適合的工作」之理由，原住民在勞動市場中顯然遭受某種職業區隔。

國內目前針對原住民進入就業職場後所遭受之差別待遇；多以田野訪談或問卷調查為主（謝高橋，1991；陳淑珠，1992；朱柔若，2000）。受訪的都市原住民大多認為，在都市社會中一般民眾的確有歧視原住民的心態；而在工作場所，這種遭受歧視的感覺似乎不強，多數受訪者認為他們在找工作時並不因為其為原住民而受影響（謝高橋，1991），而認為有影響之受訪者則指出，影響最大者為輕視、不平等待遇與剝削；因此，臺灣社會的漢人持有對山胞的偏見或輕視態度，但並非廣泛性，因為它在實際生活領域中（如工作）的運作相當有限並具特殊性（謝高橋，1991）。行政院原住民族委員會（2002）的調查報告指出，大部份原住民在工作場所中並無因為原住民的身分感受到被歧視，或許能支持以上之論點。

在開放外勞引進臺灣之後，上述情況似乎有所改變。朱柔若（2000）以田野訪談資料分析原住民勞工之就業歧視，將原住民之就業歧視，以開放外勞進口為基線，分為前後兩個特質不同的階段。「舊歧視模型」指的是「原、漢之間的摩擦」，其源自於「漢人對居於勞動市場劣勢地位的原住民所展開的一種欺生行為」。「新歧視模型」則指「原、外之間的衝突」。雇主在成本的考量下，寧願雇用較廉價的外籍勞工而捨棄技術與經驗較優之原住民；這種出自於經濟考量之就業機會緊縮與排擠效應，在原住民眼中看來，則是另一種新的歧視模式。

長久以來，平地人對原住民往往未能一視同仁，族群間的偏見時隱時現，原住民遭受歧視的現象仍時有發生，使得原住民在人際關係上時常覺得困擾，並常感受到周遭異樣眼光。平地人對原住民先入為主的偏見以及族群的刻板印象，使原住民目前無論在就學、就業或生活上仍遭受到不少民族偏見和歧視，甚至阻礙其謀職升遷等機會，或遭遇報酬太



低、工作量過重、差別待遇等問題，(林宛渝，1996；高德義，1999)。

綜上所述，謝高橋、陳淑珠、原住民族委員會之研究中皆顯示大多數原住民認為在就業職場中並不特別因為原住民身份而受到歧視。但朱柔若所引用之田野調查，卻深刻傳達出原住民遭受歧視的感受；另外巫銘昌與黃燕萍的研究中，指出企業界主管對於原住民存有某種程度的刻板印象；林宛渝與高德義亦認為，平地人往往對原住民存有先入為主之偏見及族群刻板印象，以致阻礙原住民謀職升遷的機會，原住民雖然在法律上並未受到任何歧視，但在主觀上仍然認為並未享有與平地人同樣的權利與機會。兩造相對的立場，不禁令人懷疑，就業的原住民是否因為不瞭解自身利益與處境，而將可能發生的不合理之歧視現象視為理所當然。另外，就方法論而言，大多數研究仍僅採取問卷調查或訪談等方式；除巫銘昌與黃燕萍之是以企業界主管態度進行研究外，其餘皆以原住民自身感受歧視與否作為其就業歧視的判斷依據，較缺乏實證研究的衡量。因此本文擬採取計量實證之方法，希冀能自不同的研究面向探討臺灣原住民就業現況中是否存有雇主歧視或職業隔離的情形。

## 第參章 實證方法

本章旨在說明本研究所採用之實證方法。第一節將說明描述原住民與一般民眾職業區隔情況之「職業區隔指數」，第二節則介紹本文分析二者薪資差異之結構方程式。

### 一、職業區隔指數

由於「九十一年原住民就業狀況調查」原始資料當中職業一欄有少數一碼與四碼混合登錄的情形。研究者為求審慎起見，統一採用行政院主計處中華民國職業標準分類之「大類」(一碼)作為依據，並採用 Duncan and Duncan (1955) 的「相異指數」(index of dissimilarity) (以下簡稱「Duncan 指數」) 作為測量原住民與一般民眾職業區隔之指標。

Duncan 指數所指之職業區隔，係指兩個不同群體傾向不同類組的職業：

$$D = \left( \frac{1}{2} \sum_{i=1}^k \left| \frac{N_i}{N} - \frac{G_i}{G} \right| \right) \times 100 \quad (3.1.1)$$

$N_i (G_i)$ ：表原住民 (一般民眾) 從事第  $i$  項職業之勞動力人數，

$N (G)$ ：表全體原住民 (一般民眾) 之勞動力人數。

指數  $D$  顯示，為了使兩個群體就業者之職業分配趨於相等，原住民 (一般民眾) 就業者所須改變工作之比例。依此概念，當原住民與一般民眾就業者在各類職業中分配均等時，該項職業區隔指數將為 0，而當各

項職業若全部僱用原住民或全部僱用一般民眾時，該項指數便為 100。雖然，Duncan 指數的意涵易於瞭解且容易計算，但在應用時有以下幾點限制 (Spriggs and Williams, 1996)：

1. Duncan 指數無法考慮跨年度之職業類別與數目的變化；除非新的職業類目對於職業之區分效果如同舊的職業類目，否則以 Duncan 指數分析跨年度之職業區隔程度則容易發生實際區隔情況未改變而 Duncan 指數卻波動的情形；
2. 若以 Duncan 指數測量性別職業隔離時，由於男性職業分類之類目通常較女性職業類目詳細，因此在測量女性之種族職業隔離時易低估 Duncan 指數；
3. 使用 Duncan 指數探索人力資本屬性或就業因素等多因素變化時，容易產生誤差；Duncan 指數無法同時控制多個決定職業分布之變項。

雖然 Duncan 指數有上述幾項缺點，本研究基於下列理由，仍將使用此一指數：

1. 本文探討之焦點為原住民與一般民眾之職業隔離，而所使用的資料對此二群體之職業分類而言並無差異；
2. 本研究僅分析單一年度原住民與一般民眾職業區隔情況，無跨年度分析之問題；
3. 受限於原住民之資料樣本型態，本文尚無法對造成職業區隔的因素進行更深入之結構分析，因此尚毋須考量上述第三點限制。

為瞭解原住民與一般民眾之職業區隔是否會隨人口屬性不同而有差異，本研究將按樣本之年齡別、地區別與教育程度進行分組，觀察各組原住民與一般民眾職業區隔的情況。

## 二、薪資差異之衡量

本文主旨之一乃探討原住民與一般民眾二群體之薪資差異。由於本研究所使用的原住民薪資樣本是以分組（一萬元至未滿兩萬元、兩萬元至未滿三萬元…等）方式登錄，研究者未能獲得實際薪資資料，因此本研究將使用 Stewart(1983)之方法，處理分組薪資的問題；之後採 Heckman (1979) 二階段估計法修正樣本選擇偏誤，最後再以 Oaxaca (1973) 的薪資迴歸模型分析臺灣原住民與一般民眾的薪資差異。

### (一) 分組薪資之處理

令原住民與一般民眾個人薪資函數為

$$W_i^* = bX_i + u_i, \quad u_i \sim N(0, \sigma^2) \quad (i=1, 2, \dots, N) \quad (3.2.1)$$

其中  $W_i^*$  表個人薪資， $X$  表個人稟賦， $b$  為解釋變數向量， $u$  為殘差項，而  $i$  表示第  $i$  人。

由於我們無法得知  $W_i^*$  之實際數值，因此  $W_i^*$  為一無法直觀之潛在變項 (the latent variable)。假設全部薪資樣本共分為  $j$  個區間 ( $j=1, 2, \dots, J$ )， $t$  表分組薪資的臨界點 (threshold)，則

$$W_i = j \Leftrightarrow t_{j-1} \leq W_i^* < t_j \quad (3.2.2)$$

現今一虛擬變項  $M$ 。當  $W_i^*$  落於第  $j$  個區間時， $M_{ij} = 1$ ；若否， $M_{ij} = 0$ 。則對於參數  $b$  與  $\sigma$  之概似函數 (likelihood function) 為

$$L = \prod_{i=1}^N \prod_{j=1}^J \left[ \Phi\left(\frac{t_j - bX_i}{\sigma}\right) - \Phi\left(\frac{t_{j-1} - bX_i}{\sigma}\right) \right]^{M_{ij}} \quad (3.2.3)$$

利用最大概似估計法 (maximum likelihood estimation, MLE) 則可獲得第  $j$  區間不偏且一致之薪資估計值：

$$\hat{W}_i^* | (X_i, W_i = j) = \hat{b}X_i + \hat{\sigma} \frac{\phi\left(\frac{t_{j-1,i} - \hat{b}X_i}{\hat{\sigma}}\right) - \phi\left(\frac{t_{j,i} - \hat{b}X_i}{\hat{\sigma}}\right)}{\Phi\left(\frac{t_{j,i} - \hat{b}X_i}{\hat{\sigma}}\right) - \Phi\left(\frac{t_{j-1,i} - \hat{b}X_i}{\hat{\sigma}}\right)} \quad (3.2.4)$$

由於以上估計得到的薪資數值僅考慮到勞動市場中有工作者之樣本，而未能考慮未就業者，如此估計的結果則可能產生樣本選擇偏誤。有鑑於此，本研究將使用 Heckman 二階段估計法以解決樣本選擇偏誤的問題，並在下節中介紹此一方法。

## (二) 樣本選擇偏誤修正

在勞動市場中，可觀察的薪資樣本均為已參與勞動市場之就業者，而未能觀察到未就業者之薪資樣本。事實上，勞動市場中的薪資所得乃根據勞動供需所決定，而勞動供給又涉及個人就業與否的選擇問題。如果該選擇與勞工所面臨的市場薪資水準有關，則在未考慮未就業者之就業機率的情形下逕以可觀察之薪資樣本進行迴歸分析，將無法反應出勞動市場之真實情況，並產生樣本選擇偏誤的問題。(Cramer, 1986; 劉天賜與苗坤齡, 1995)。

遇到以上未能觀察到全數勞動力的樣本選擇偏誤時，可使用 Heckman (1979) 之「二階段估計法」(two-stage estimation method) 進行修正。此方法於第一階段利用 probit model 求出 Mill's 比率之倒數 (the inverse of Mill's ratio)  $\hat{\lambda}$ ，之後利用  $\hat{\lambda}$  及其他相關變數作為解釋變數，並以普通最小平方法 (ordinary least square, OLS) 估計薪資結構方程式。

### 1. 第一階段 — 利用 probit model 估計 $\hat{\lambda}$

$$\text{令一薪資函數 } w_i^* = x_i b + u_i \quad (3.2.5)$$

$w_i^*$  表薪資， $x$  表勞動者個人稟賦， $b$  為係數， $u$  為殘差項， $i$  表第  $i$  人，且  $u_i$  成標準常態分配。設一虛擬變數  $D$ ，

$$\begin{cases} D_i = 1, & \text{if } w_i^* > 0 \\ D_i = 0, & w_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (3.2.6)$$

當  $D_i = 1$  時，表第  $i$  位勞工有參與勞動市場；而  $D_i = 0$  時，表第  $i$  位勞工未參與勞動市場。則

$$D_i = 1 \quad \text{之機率為：} \Pr(D_i = 1) = \Pr\left(\frac{u_i}{\sigma} > \frac{-x_i b}{\sigma}\right) = F\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right) \quad (3.2.7)$$

$$D_i = 0 \quad \text{之機率為：} \Pr(D_i = 0) = \Pr\left(\frac{u_i}{\sigma} \leq \frac{-x_i b}{\sigma}\right) = 1 - F\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right) \quad (3.2.8)$$

由上二式可得  $n$  個樣本之概似函數為

$$\begin{aligned} L &= \prod_{i=1}^n \left[ \Pr\left(\frac{u_i}{\sigma} > \frac{-x_i b}{\sigma}\right) \right]^{D_i} \left[ \Pr\left(\frac{u_i}{\sigma} \leq \frac{-x_i b}{\sigma}\right) \right]^{1-D_i} \\ &= \prod_{i=1}^n \left[ F\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right) \right]^{D_i} \left[ 1 - F\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right) \right]^{1-D_i} \end{aligned} \quad (3.2.9)$$

最後，以最大概似估計法 (MLE) 可計算出  $b$  之最大概似估計量  $\hat{b}$ ；  
然後利用  $\hat{b}$  與 probit 迴歸模型即可導出 Mill's 比率之倒數值  $\hat{\lambda}$  之校正式：

$$\hat{\lambda} = \frac{\phi\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right)}{1 - \Phi\left(\frac{-x_i b}{\sigma}\right)} \quad (3.2.10)$$

$\phi()$  與  $\Phi()$  分別為標準常態分配之密度函數 (density function) 與累積分配函數 (cumulative distribution function)。

## 2. 第二階段 — 估計薪資方程式

上述第一階段所求得之  $\hat{\lambda}$  為勞動參與的機率變數；在第二階段中，我們將之代入就業者之薪資方程式則得

$$w_i^* = x_i b + \hat{\lambda}_i c + u_i \quad (3.2.11)$$

利用最小平方法 (OLS)，可求得薪資方程式中各係數值。而迴歸分

析中  $\hat{\lambda}_i$  之係數估計值，則可測量樣本選擇性之影響。如果  $\hat{\lambda}_i$  之係數估計值  $c$  顯著異於零，則可判定(3.2.5)式之薪資樣本並非由母群體中隨機抽樣，亦即樣本中存有選擇性的偏誤。

### (三) 薪資差異方程式解析

本研究關於原住民與一般民眾薪資差異之分析，乃採 Oaxaca (1973) 修改 Becker (1957) 定義之「歧視係數」所建立之直接迴歸模型。Becker 將「歧視係數」定義為：在完全競爭勞動市場中，不同勞動者「實際工資報酬率」與「不存有歧視下之工資報酬率」之差；而 Oaxaca 按此定義建立出一直接迴歸模型，用以估計兩個不同群體 (majority and minority) 的工資函數，將工資差異分解成可解釋之差異 (不同的生產力) 與不可解釋差異 (歧視的成分) 二部份，以求算歧視係數。此方法亦為 George and Kuhn (1994) 與 Arnold de Silva (1999) 分析加拿大原住民之就業歧視所用。

根據 Oaxaca 所建立之直接迴歸模型，吾人令  $g$  表一般民眾、 $n$  表原住民，則歧視係數 ( $d$ ) 為

$$d = \frac{\bar{W}^g / \bar{W}^n - MP^g / MP^n}{MP^g / MP^n} \quad (3.2.12)$$

$\bar{W}^g / \bar{W}^n$  : 可觀察一般民眾與原住民之平均工資比率；

$MP^g / MP^n$  : 一般民眾與原住民之平均邊際生產力比率，亦即一般民眾與原住民在無歧視下之工資比。

將 (3.2.12) 式取對數後可得



$$\ln \bar{W}^s - \ln \bar{W}^n = (\ln MP^s - \ln MP^n) + \ln(d+1) \quad (3.2.13)$$

$(\ln MP^s - \ln MP^n)$  : 表原住民與一般民眾之生產力差異；

$\ln(d+1)$  : 表原住民與一般民眾薪資差異中屬於歧視的部份。

通常，我們會以  $\sum_{j=0}^k \beta_j \bar{X}_j$  估計  $\ln W$  (Cotton, 1988)； $\bar{X}_j$  表示決定生產力特徵變數之平均值， $\beta_j$  則為迴歸係數，因此 (3.2.13) 式可表示如下：

$$\ln \bar{W}^s - \ln \bar{W}^n = \sum \beta_j^s \bar{X}_j^s - \sum \beta_j^n \bar{X}_j^n \quad (j = 0, 1, \dots, k) \quad (3.2.14)$$

經分解後可得

$$\ln \bar{W}^s - \ln \bar{W}^n = \sum \beta_j^n (\bar{X}_j^s - \bar{X}_j^n) + \sum \bar{X}_j^s (\beta_j^s - \beta_j^n) = P_1 + D_1 \quad (3.2.15)$$

或

$$\ln \bar{W}^s - \ln \bar{W}^n = \sum \beta_j^s (\bar{X}_j^s - \bar{X}_j^n) + \sum \bar{X}_j^n (\beta_j^n - \beta_j^s) = P_2 + D_2 \quad (3.2.16)$$

式中， $P_1$  與  $P_2$  即表(3.2.13)式中之  $(\ln MP^s - \ln MP^n)$ ，為原住民與一般民眾之生產力差異； $D_1$  與  $D_2$  則表(3.2.13)式中之  $\ln(d+1)$ ，即原住民與一般民眾薪資差異中屬於歧視的部份。此即 Oaxaca 所分解之薪資差異迴歸模型。

## 第肆章 資料來源與變項處理

本章旨在說明研究所用之資料來源與變項處理。第一節將說明本研究所使用之資料來源與特性，第二節則說明本研究所採用的變項及其衡量的方法。

### 一、資料來源

本文所使用之調查資料來源有二：原住民部份為行政院原住民族委員會《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》之原始資料檔案，一般民眾部份則為行政院主計處民國九十一年《中華民國人力運用調查報告》之原始資料檔案。二份報告調查範圍皆為臺灣地區（包含台北市、高雄市）；「人力運用調查」之對象為本國籍十五歲以上之民間人口，「原住民就業狀況調查」對象則為十五歲以上本國籍具有原住民身份者。雖然「人力運用調查」樣本中或許包含有原住民人口，然而臺灣地區原住民人口僅佔全部人口之 1.4%，因此本文認為其影響不大，仍就以上二份調查資料進行「次級資料分析」(secondary analysis of surveys)，比較二者之薪資差異與職業區隔程度。

選擇「原住民就業狀況調查」主要原因在於其中包含原住民就業狀況、薪資與個人特徵等重要變項，儘管與「人力運用調查」資料相比，其中資訊並較不周延，但此項調查乃目前原住民族薪資相關調查中最完備者，因此仍適合為本研究所使用。

## 二、變項處理

本研究乃針對臺灣原住民非農受薪階級者探究其就業歧視狀況，因此本文將研究範圍限定於 25 至 49 歲，工作地點於臺灣地區（包含台北市、高雄市）之受薪雇用（受政府雇用與受私人雇用）民眾，並且除去農林漁牧工作者。經選取後，一般民眾共 16217 個、原住民共 6677 個樣本。而根據過去文獻，影響薪資決定與職業區隔之變項甚多，因研究目的與樣本特性之差異，各研究所使用之變項不盡相同，本文就最後選定之變項說明如下：

### （一）職業分類

職業乃指個人所擔任之工作或職務，且須符合有報酬、有繼續性與為善良風俗所認可之條件。職業與行業不同之處在於，行業係指經濟活動部門之種類，包括從事生產各種有形物品及提供各種服務之經濟活動，因此每一行業因分工之關係，常需不同職業之工作者，而同一職業之工作者，亦常分布於不同之行業。本研究將依據行政院主計處於民國八十一年六月修訂之「中華民國職業標準分類」之大類（一碼）進行研究（見表 4-1）。

表 4-1 行政院主計處職業分類標準

職 業 別
1. 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
2. 專業人員
3. 技術員及助理專業員
4. 事務工作人員
5. 服務工作人員及售貨員
6. 農林漁牧工作人員
7. 技術工及有關工作人員
8. 機械設備操作工及組裝工
9. 非技術工及體力工

註：資料來源：行政院主計處《中華民國職業分類標準》，民國 81 年 6 月。

本文因研究目的，將除去農林漁牧工作人員等樣本，僅就其他八類職業進行職業區隔分析。

## (二) 薪資差異解析之變項

本文將以 Oaxaca (1973) 之工資迴歸模型分析原住民與一般民眾受薪就業者之薪資差異；被解釋變項為個人每月主要工作收入之薪資對數值，而解釋變項將以受薪就業者之生產力相關變項作為代表。關於本文重要的解釋變數說明如下：

1. 教育程度：本文教育程度變項，將以受僱者之受教育年數衡量。由於問卷調查中教育程度欄選項是以學歷表示，因此本研究將不識字與自修者轉換為 0 年、國小 6 年、國中 9 年、高中與高職 12 年、專科 14 年、大學 16 年、研究所以上則設定為 18 年。
2. 工作經驗：由於無法自原問卷得知原住民之工作年資，因此本研究將工作經驗依「實際年齡」減掉「受教育年數」後，再減去「學齡前年數=6」，作為間接測度工作經驗的指標。為考慮工作經驗對薪資的邊際影響會呈現遞減效果，因此另設工作經驗的平方項。
3. 工作時數：以就業者之每週工作時數作為代表。
4. 工作身份：本文探討之焦點在於受薪人員之薪資差異，因此雇主、自營作業者與無酬家屬工作者等不在此討論之列。另外，由於我國公私部門間存有制度性的屏障，且公、私部門間亦存有薪資水準之差異，因此本文將「受政府僱用者」為 1，「受私人僱用者」為 0，以比較其區隔化的現象。

5. 職業別：本文將職業區分為「專業白領職業」、「非專業白領職業」、「藍領職業」；「專業白領職業」指民意代表、行政主管、企業主管及經理人員、專業人員、技術員與專業助理人員，「非專業白領職業」包括事務工作人員、服務工作人員及售貨員，「藍領職業」含技術員及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工與非技術工及體力工。本文將以「藍領職業」工作人員作為比較基礎，並設二個虛擬變數分別表示「專業白領工作者」與「非專業白領工作者」。
6. 行業別：本研究依據經濟活動之特色，將行業別分為「第一級產業」、「第二級產業」與「第三級產業」。「第一級產業」指農、林、漁、牧等第一級產業經濟活動，「第二級產業」則包括從事礦業及土石採取業、製造業、水電燃氣業與營造業等，而「第三級產業」則指批發零售及餐飲業、運輸倉儲及通信業、金融保險及不動產業、工商服務業、社會服務及個人服務業與公共行政業；本研究將以「第一級產業」為比較基礎，而「第二級產業」與「第三級產業」分別以二個虛擬變數表示。
7. 工作地點：本文依據行政院經建會「臺灣地區綜合開發計畫」(1978)之定義，將工作地點分為北部、中部、南部與東部地區，而以東部地區為比較基準。北部地區包含宜蘭縣、基隆市、臺北縣市、桃園縣與新竹縣市；中部地區則為苗栗縣、臺中縣市、彰化縣、南投縣與雲林縣；南部地區為嘉義縣市、臺南縣市、高雄縣市、屏東縣與澎湖縣；東部地區則為臺東縣與花蓮縣。

本研究所使用之解釋變項，經整理後列於下表 4-2：

表 4-2 變項說明表

1. 教育程度	EDUYEAR	: 以受教育年數作為代表；不識字與自修者設為 0 年、國小 6 年、國中 9 年、高中與高職 12 年、專科 14 年、大學 16 年、研究所以上設為 18 年。
2. 工作經驗	WEXP	: 工作經驗年數 = ( 實際年齡 - 受教育年數 - 6 )。
3. 工作經驗平方	WEXP2	: 「工作經驗」之平方項。
4. 工作時數	HOUR	: 以個人主要工作之時數作為代表。
5. 工作身份	STAT	: 虛擬變數；令受政府僱用者為 1，受私人僱用者為 0。
6. 專業白領工作者	OCCPW	: 職業虛擬變數；職業為「專業白領職業」者為 1，從事「非專業白領職業」、「藍領職業」工作者為 0。
7. 非專業白領工作者	OCCNPW	: 職業虛擬變數；職業為「非專業白領職業」者為 1，從事「專業白領職業」、「藍領職業」工作者為 0。
8. 第三級產業受雇人員	IND3	: 行業虛擬變數。從事第三級產業之受雇人員為 1，而從事第一、第二級產業者為 0。
9. 第二級產業受雇人員	IND2	: 行業虛擬變數；從事第二級產業之受雇人員為 1，而從事第一、第三級產業者為 0。
10. 北區工作者	WCITYN	: 虛擬變數；工作地點為「北部地區」者為 1，其他為 0。
11. 中區工作者	WCITYC	: 虛擬變數；工作地點為「中部地區」者為 1，其他為 0。
12. 南區工作者	WCITYS	: 虛擬變數；工作地點為「南部地區」者為 1，其他為 0。
13.	$\hat{\lambda}$	: Mill's 比率之倒數；將根據 probit 模型分析勞動參與決定之機率，再經計算而得。

## 第五章 實證結果

### 一、職業區隔

本節主要在探究受薪階級中原住民與一般民眾之職業區隔，因此研究者選取 25 至 49 歲包括受政府雇用與受私人雇用之群體作為研究對象；一般民眾共 16217 個、原住民共 6677 個樣本。另外，由於「原住民族就業狀況調查」原始資料中某些職業類別未能辨識，因此本文僅能針對行政院主計處職業分類之大類（一碼）進行研究。

表 5-1 顯示，就全體而言，一般民眾與原住民職業區隔指數達 28.91%。八類職業中以從事技術員及助理專業員與技術工等職業比例相差最多，皆達 14% 以上；其中一般民眾多從事技術員及助理專業員等工作，而原住民多擔任技術工等職業。若觀察原住民從事各類職業之比例，可發現，在八項職業類目中，原住民多從事服務工作人員、技術工、機械設備操作工與體力工等職業，四者合計達 79.45%，顯見原住民多從事技術操作與體力工等藍領職業，此點與先前文獻發現結果一致。

自表 5-2 我們分別觀察男、女性之職業隔離程度，則可發現其中不同的差異。相較於男性群體，原住民女性有更多比例從事非技術工及體力工等職業，其與一般民眾女性從事非技術工及體力工職業之比例相差達 10.87%；同時，女性原住民在技術員及助理專業員與事務工作人員部份與女性一般民眾亦有相當程度的差異，其比例差距分別達 10.70% 與 15.43%。就男性群體而言，其差異主要集中於技術員及助理專業員與技術工等職業，與之前所敘述之整體職業區隔情形無太大差別。

表 5-1 原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 全體

	一般民眾		原住民		(2) - (4)	職業區隔指數 (%)
	從事該類職業人數 (1)	從事該類職業比例 (%) (2)	從事該類職業人數 (3)	從事該類職業比例 (%) (4)		
<b>全體</b>						<b>28.91</b>
民代、行政企業主管及經理人員	486	3.00	64	0.96	2.04	
專業人員	1597	9.85	390	5.84	4.01	
技術員及助理專業員	3660	22.57	535	8.01	14.56	
事務工作人員	2278	14.05	383	5.74	8.31	
服務工作人員及售貨員	1639	10.11	1118	16.74	-6.64	
技術工及有關工作人員	2103	12.97	1835	27.48	-14.51	
機械設備操作工及組裝工	3587	22.12	1504	22.53	-0.41	
非技術工及體力工	867	5.35	848	12.70	-7.35	
合計	16217	100.00	6677	100.00		

表 5-2 原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 按性別分類

	一般民眾		原住民		(2) - (4)	職業區隔指數 (%)
	從事該類職業人數 (1)	從事該類職業比例 (%) (2)	從事該類職業人數 (3)	從事該類職業比例 (%) (4)		
<b>男性</b>						<b>27.98</b>
民代、行政企業主管及經理人員	403	4.26	44	1.06	3.19	
專業人員	802	8.47	145	3.51	4.96	
技術員及助理專業員	2192	23.15	254	6.14	17.01	
事務工作人員	560	5.91	128	3.10	2.82	
服務工作人員及售貨員	767	8.10	552	13.35	-5.25	
技術工及有關工作人員	1997	21.09	1483	35.86	-14.77	
機械設備操作工及組裝工	2321	24.51	1123	27.16	-2.65	
非技術工及體力工	427	4.51	406	9.82	-5.31	
合計	9469	100.00	4135	100.00		
<b>女性</b>						<b>32.49</b>
民代、行政企業主管及經理人員	83	1.23	20	0.79	0.44	
專業人員	795	11.78	245	9.64	2.14	
技術員及助理專業員	1468	21.75	281	11.05	10.70	
事務工作人員	1718	25.46	255	10.03	15.43	
服務工作人員及售貨員	872	12.92	566	22.27	-9.34	
技術工及有關工作人員	106	1.57	352	13.85	-12.28	
機械設備操作工及組裝工	1266	18.76	381	14.99	3.77	
非技術工及體力工	440	6.52	442	17.39	-10.87	
合計	6748	100.00	2542	100.00		



再者，我們從教育程度之面向探討二群體之職業區隔。自表 5-3 我們可以觀察到，原住民與一般民眾在教育程度的分布，存有一定程度的差異。在國中以下教育程度，原住民之比例幾達一般民眾之二倍，而在大專教育程度以上，每一百位一般民眾當中，約有 34 位大專生及 3 位研究生；但每一百位原住民當中，僅約 13 位大專生及 0.5 位研究生。兩者教育程度分佈之差異可見一斑。

表 5-3 一般民眾與原住民之教育程度分佈

		國中以下	高中、職	大專院校	研究所以上	合計
一般民眾	人數	4097	6025	5527	568	16217
	比例	25.26%	37.15%	34.08%	3.50%	100.00%
原住民	人數	3273	2494	876	34	6677
	比例	49.02%	37.35%	13.12%	0.51%	100.00%

有了這樣的基本瞭解之後，我們再深入分析兩者在教育程度別中的職業區隔程度。在高中、職與大專院校等教育程度，二群體職業區隔的情形較為嚴重，而在國中以下與研究所以上等教育程度，二群體職業區隔的程度則較低。若再深究高中、職與大專院校等教育程度的職業區隔差異，則可發現，在高中、職等教育程度，原住民與一般民眾所從事之職業差異主要分布在技術員及助理專業員、事務工作人員、服務工作人員與技術工等職業類目；其中，一般民眾多從事較具專業性之技術員與事務工作人員等工作，而原住民則多從事較不具專業性之服務工作人員與技術工等職業。然而，在大專教育程度當中，二群體之職業區隔主要發生在技術員及助理專業員與服務工作人員等職業，二者之比例差距分別達 18.58% 與 16.02%。此外，原住民在四者教育程度中從事在專業人員之比例均高於一般民眾，甚或在研究所以上，原住民從事行政企業主管或經理人員之比例較一般民眾高達 8.79%。

表 5-4 原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 教育程度別

	一般民眾		原住民		(2)-(4)	職業區隔指數 (%)
	從事該類職業人數	從事該類職業比例 (%)	從事該類職業人數	從事該類職業比例 (%)		
	(1)	(2)	(3)	(4)		
<b>國中以下</b>						<b>16.72</b>
民代、行政企業主管及經理人員	31	0.76	9	0.27	0.48	
專業人員	2	0.05	17	0.52	-0.47	
技術員及助理專業員	154	3.76	93	2.84	0.92	
事務工作人員	128	3.12	35	1.07	2.05	
服務工作人員及售貨員	471	11.50	369	11.27	0.22	
技術工及有關工作人員	1087	26.53	1243	37.98	-11.45	
機械設備操作工及組裝工	1671	40.79	908	27.74	13.04	
非技術工及體力工	553	13.50	599	18.30	-4.80	
合計	4097	100.00	3273	100.00		
<b>高中、高職</b>						<b>24.75</b>
民代、行政企業主管及經理人員	117	1.94	21	0.84	1.10	
專業人員	76	1.26	103	4.13	-2.87	
技術員及助理專業員	1186	19.68	254	10.18	9.50	
事務工作人員	1149	19.07	234	9.38	9.69	
服務工作人員及售貨員	781	12.96	548	21.97	-9.01	
技術工及有關工作人員	831	13.79	548	21.97	-8.18	
機械設備操作工及組裝工	1607	26.67	554	22.21	4.46	
非技術工及體力工	278	4.61	232	9.30	-4.69	
合計	6025	100.00	2494	100.00		
<b>大專院校</b>						<b>26.01</b>
民代、行政企業主管及經理人員	271	4.90	27	3.08	1.82	
專業人員	1176	21.28	248	28.31	-7.03	
技術員及助理專業員	2188	39.59	184	21.00	18.58	
事務工作人員	979	17.71	113	12.90	4.81	
服務工作人員及售貨員	383	6.93	201	22.95	-16.02	
技術工及有關工作人員	185	3.35	44	5.02	-1.68	
機械設備操作工及組裝工	309	5.59	42	4.79	0.80	
非技術工及體力工	36	0.65	17	1.94	-1.29	
合計	5527	100.00	876	100.00		
<b>研究所以上</b>						<b>13.11</b>
民代、行政企業主管及經理人員	67	11.80	7	20.59	-8.79	
專業人員	343	60.39	22	64.71	-4.32	
技術員及助理專業員	132	23.24	4	11.76	11.47	
事務工作人員	22	3.87	1	2.94	0.93	
服務工作人員及售貨員	4	0.70	0	0.00	0.70	
技術工及有關工作人員	0	0.00	0	0.00	0.00	
機械設備操作工及組裝工	0	0.00	0	0.00	0.00	
非技術工及體力工	0	0.00	0	0.00	0.00	
合計	568	100.00	34	100.00		

表 5-5 則以年齡別進行職業區隔分析。本文以五歲為一群體進行分析發現，原住民與一般民眾之職業區隔主要是以 30-34 歲與 35-39 歲二年齡層較為明顯，分別達 33.13% 與 32.32%；其中主要的差異仍集中於技術員及助理專業員與技術工此二類職業當中。整體而言，各年齡層之職業區隔程度與表 5-1 所示之全體狀況無明顯差別。

表 5-5 原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 年齡別

	一般民眾		原住民		(2) - (4)	職業區隔指數 (%)
	從事該類職業人數 (1)	從事該類職業比例 (%) (2)	從事該類職業人數 (3)	從事該類職業比例 (%) (4)		
<b>25 - 29 歲</b>						<b>26.33</b>
民代、行政企業主管及經理人員	16	0.43	8	0.58	-0.16	
專業人員	474	12.61	118	8.61	4.01	
技術員及助理專業員	879	23.39	141	10.28	13.11	
事務工作人員	681	18.12	122	8.90	9.22	
服務工作人員及售貨員	446	11.87	238	17.36	-5.49	
技術工及有關工作人員	422	11.23	311	22.68	-11.45	
機械設備操作工及組裝工	754	20.06	315	22.98	-2.91	
非技術工及體力工	86	2.29	118	8.61	-6.32	
合計	3758	100.00	1371	100.00		
<b>30 - 34 歲</b>						<b>33.13</b>
民代、行政企業主管及經理人員	71	1.95	5	0.35	1.60	
專業人員	459	12.63	86	6.01	6.63	
技術員及助理專業員	907	24.96	116	8.10	16.86	
事務工作人員	536	14.75	96	6.70	8.05	
服務工作人員及售貨員	396	10.90	279	19.48	-8.59	
技術工及有關工作人員	464	12.77	399	27.86	-15.09	
機械設備操作工及組裝工	678	18.66	294	20.53	-1.87	
非技術工及體力工	123	3.38	157	10.96	-7.58	
合計	3634	100.00	1432	100.00		
<b>35 - 39 歲</b>						<b>32.32</b>
民代、行政企業主管及經理人員	129	3.84	15	1.01	2.83	
專業人員	305	9.08	75	5.04	4.04	
技術員及助理專業員	818	24.35	118	7.92	16.42	
事務工作人員	425	12.65	54	3.63	9.02	
服務工作人員及售貨員	299	8.90	249	16.72	-7.82	
技術工及有關工作人員	466	13.87	432	29.01	-15.14	
機械設備操作工及組裝工	771	22.95	347	23.30	-0.36	
非技術工及體力工	147	4.38	199	13.36	-8.99	
合計	3360	100.00	1489	100.00		

(承上頁)

<b>40 - 44 歲</b>						<b>28.26</b>
民代、行政企業主管及經理人員	155	5.09	19	1.35	3.74	
專業人員	191	6.27	55	3.92	2.35	
技術員及助理專業員	585	19.22	87	6.20	13.02	
事務工作人員	381	12.52	64	4.56	7.95	
服務工作人員及售貨員	295	9.69	203	14.47	-4.78	
技術工及有關工作人員	431	14.16	431	30.72	-16.56	
機械設備操作工及組裝工	748	24.57	328	23.38	1.19	
非技術工及體力工	258	8.48	216	15.40	-6.92	
合計	3044	100.00	1403	100.00		
<b>45 - 49 歲</b>						<b>25.89</b>
民代、行政企業主管及經理人員	115	4.75	17	1.73	3.02	
專業人員	168	6.94	56	5.70	1.24	
技術員及助理專業員	471	19.45	73	7.43	12.02	
事務工作人員	255	10.53	47	4.79	5.75	
服務工作人員及售貨員	203	8.38	149	15.17	-6.79	
技術工及有關工作人員	320	13.22	262	26.68	-13.46	
機械設備操作工及組裝工	636	26.27	220	22.40	3.87	
非技術工及體力工	253	10.45	158	16.09	-5.64	
合計	2421	100.00	982	100.00		

表 5-6 則比較受政府雇用與受私人雇用者之區別。雖然二者的之職業區隔程度相當，但可發現在受政府雇用的群體當中，原住民有相當比例集中於服務工作人員及售貨員等職業，也因此其與一般民眾從事服務工作人員之比例相差達 22.04%。相對的，一般民眾受政府雇用者，則多集中於專業人員；與表 5-1 全體的狀況比較，在專業人員類之職業中，一般民眾與原住民從事之比例相差達 11.20%。此二類職業之差距是造成受政府雇用者之職業區隔指數擴張之主因。而受私人雇用者之職業區隔程度則與全體的情況差距不大，顯示原住民受政府雇用與受私人雇用者之職業分佈有所差別。

表 5-6 原住民與一般民眾職業區隔狀況 – 受雇對象別

	一般民眾		原住民		(2) - (4)	職業區隔指數 (%)
	從事該類職業人數 (1)	從事該類職業比例 (%) (2)	從事該類職業人數 (3)	從事該類職業比例 (%) (4)		
<b>受政府雇用</b>						<b>30.73</b>
民代、行政企業主管及經理人員	39	1.55	37	3.03	-1.48	
專業人員	727	28.90	216	17.69	11.20	
技術員及助理專業員	550	21.86	108	8.85	13.01	
事務工作人員	512	20.35	169	13.84	6.51	
服務工作人員及售貨員	346	13.75	437	35.79	-22.04	
技術工及有關工作人員	71	2.82	58	4.75	-1.93	
機械設備操作工及組裝工	107	4.25	52	4.26	-0.01	
非技術工及體力工	164	6.52	144	11.79	-5.28	
合計	2516	100.00	1221	100.00		
<b>受私人雇用</b>						<b>29.77</b>
民代、行政企業主管及經理人員	447	3.26	27	0.49	2.77	
專業人員	870	6.35	174	3.19	3.16	
技術員及助理專業員	3110	22.70	427	7.83	14.87	
事務工作人員	1766	12.89	214	3.92	8.97	
服務工作人員及售貨員	1293	9.44	681	12.48	-3.04	
技術工及有關工作人員	2032	14.83	1777	32.57	-17.74	
機械設備操作工及組裝工	3480	25.40	1452	26.61	-1.21	
非技術工及體力工	703	5.13	704	12.90	-7.77	
合計	13701	100.00	5456	100.00		

總結以上分析，我們可以發現原住民就業者的確有相當程度比例從事技術程度較低之技術工、操作工或體力工等藍領職業；而女性原住民在事務工作人員類之職業區隔程度相對男性群體而言較為明顯。在年齡別方面，各年齡層的職業區隔情況則無太大變化。值得注意的是教育程度別的結果。雖然原住民與一般民眾職業區隔的差異主要集中在高中、職與大專教育程度，但隨著教育程度提高，原住民從事專業人員與技術員等比例亦有所提升。具大專教育程度之原住民，其從事專業人員之比例較一般民眾高 7.03%；甚或在研究所以上，原住民無論從事行政企業主

管、經理人員抑或專業人員之比例均高於一般民眾。因此本研究推論，較低教育程度之原住民，的確容易禁錮於藍領職業當中，且目前原住民族群受大專以上教育之比例仍然偏低；若原住民能接受較高的教育程度，則其亦有相當機會晉升社會位階較高之專業人員或主管經理級職業。

另外有兩點值得注意的是，在大專教育程度中，一般民眾從事技術員與助理專業員類職業之比例較原住民族群高達 18.58%，而原住民雖普遍分佈在專業人員、技術員、事務工作人員與服務工作人員，但在服務工作人員類職業當中，其比例較一般民眾亦高達 16.02%；受限於資料樣本型態，研究者未能詳細觀察到造成如此差異之原因。再者，具研究所學位之原住民，其從事民代、行政企業主管及經理人員之比例亦高出一般民眾甚多，但由於民意代表與行政企業主管職業之進入途徑有所不同，研究者認為，尚須觀察一般民眾與原住民二群體於其中各項職業的分佈情形，方能更深入了解造成如此差異的原因。因此以上兩點差異，尚有待後續研究者追蹤。

## 二、薪資差異

本節將探討一般民眾與原住民二群體之薪資差異。由於本研究所使用之原住民薪資樣本乃以分組的方式處理（如：一萬元至未滿兩萬元、兩萬元至未滿三萬元...等），我們未能獲得實際的薪資資料，因此本研究將以 Stewart（1983）所提出之方法處理分組薪資的問題；而後，使用 Heckman（1979）二階段估計法修正樣本選擇偏誤，最後再以 Oaxaca（1973）之薪資解構模型分析台灣原住民與一般民眾的薪資差異。

本文首先將一般民眾的薪資所得按原住民族就業狀況調查之方式，以萬元為單位分組；自「未滿 1 萬元」至「7 萬元及以上」共分為八組。而後選取 25 歲至 49 歲，從事有酬工作之受薪人員（受政府與私人僱用者）作為樣本，以 Stewart 之方式分別估計原住民與一般民眾的薪資期望值；估計後薪資期望值之基本統計量如下表 5-7 所示：

表 5-7 一般民眾與原住民之估計平均薪資

	一般民眾			原住民			與一般民眾之 薪資差異 (%)
	樣本數	薪資 平均值	標準差	樣本數	薪資 平均值	標準差	
全體	16217	35195	13866	6677	29174	14082	17.11
男性	9469	38766	13641	4135	33245	13980	14.24
女性	6748	30186	12570	2542	22552	11497	25.29

得到個人薪資之期望值之後，我們將一般民眾與原住民二群體分依男、女性分別求取其薪資函數。由於以上估計得到的薪資數值僅考慮勞動市場中有工作者之樣本，而未考慮未就業者，若僅以觀察到之薪資樣本進行迴歸，如此得到的薪資迴歸係數則可能產生樣本選擇偏誤。因此本文將以前章所介紹之 Heckman 二階段估計法修正樣本選擇偏誤；

Heckman 二階段估計法首先利用 probit model 估計出一勞動參與函數  $\hat{\lambda}$ ，再於第二階段將  $\hat{\lambda}$  與其它相關工作特徵變數以普通最小平方法 (OLS) 估計薪資結構方程式。以下分別說明其迴歸結果。

### (一) 勞動參與決策

首先我們設定一勞動參與函數：

$$\Pr(D_i = 1) = \beta_0 + \beta_1 AGE + \beta_2 MAR + \beta_3 EDUYEAR + \varepsilon_i \quad (5.2.1)$$

D 為一虛擬變項；D = 1 表勞動參與者，D = 0 則表非勞動參與者，而  $\Pr(D_i = 1)$  則表示第  $i$  位民眾勞動參與之機率。AGE 表年齡，MAR 為代表婚姻狀況之虛擬變數 (1 表已婚，0 表未婚)，EDUYEAR 則表示受教育年數。

就男性就業者而言 (見表 5-8)，婚姻狀況與教育年數之於男性一般民眾或原住民的勞動參與決策呈正向且顯著的影響；可見已婚或教育程度越高的男性，均會增加其進入勞動市場的意願。而年齡變數對於男性民眾呈負向且顯著的影響，表示對於 25 至 49 歲臺灣男性民眾，隨著年齡增加，其參與勞動市場的意願將降低。

而女性就業者 (見表 5-9) 的迴歸結果顯示，對於一般民眾或原住民而言，年齡與教育年數對於女性參與勞動市場的機率皆呈正向且顯著影響；可見年齡與教育程度越高的女性，其進入勞動市場的意願亦越高。而婚姻變數對於女性就業者勞動參與意願呈現負向且顯著的結果，可見已婚婦女其進入勞動市場的機率較未婚女性為低。



表 5-8 男性就業者勞動參與函數 probit 結果

	一般民眾		原住民	
	迴歸係數 估計值	t 統計量	迴歸係數 估計值	t 統計量
截距項 ONE	0.2446	2.21**	0.2423	1.65*
年齡 AGE	-0.0143	-5.91***	-0.0144	-4.37***
婚姻狀況 MAR	0.6263	18.20***	0.5036	10.88***
教育年數 EDUYEAR	0.0722	15.21***	0.0739	10.85***
Log Likelihood	-4395.6010		-2654.3440	
Chi-squared	599.8716		280.0615	
樣本數	11428		5302	

註：1. \* 表示達 10% 之統計顯著水準，\*\* 表示達 5% 之統計顯著水準，\*\*\* 表示達 1% 之統計顯著水準。

表 5-9 女性就業者勞動參與函數 probit 結果

	一般民眾		原住民	
	迴歸係數 估計值	t 統計量	迴歸係數 估計值	t 統計量
截距項 ONE	-0.7150	-7.32***	-0.9452	-6.48***
年齡 AGE	0.0052	2.28**	0.0145	4.91***
婚姻狀況 MAR	-0.5702	-17.08***	-0.5036	-8.09***
教育年數 EDUYEAR	0.0976	24.13***	0.0947	14.97***
Log Likelihood	-7883.6000		-3282.0650	
Chi-squared	1365.0750		358.8245	
樣本數	12425		4995	

註：1. \* 表示達 10% 之統計顯著水準，\*\* 表示達 5% 之統計顯著水準，\*\*\* 表示達 1% 之統計顯著水準。

## (二) 薪資函數迴歸

由第一階段勞動參與決策之迴歸式我們估計得到各人勞動參與機率之 $\hat{\lambda}$ 值；在第二階段中，我們將 $\hat{\lambda}$ 與各工作特徵變數作為解釋變數，和每人薪資對數值進行迴歸以修正樣本選擇偏誤，如此得到一般民眾與原住民之薪資函數。迴歸結果依男、女性別列於表 5-10 與表 5-11。二表中各群體之 $\hat{\lambda}$ 值的迴歸係數為顯著，表示各群體之薪資迴歸式確實有樣本選擇偏誤的問題存在，有必要利用 $\hat{\lambda}$ 對其薪資迴歸式進行修正。以下分別對男、女性一般民眾與原住民薪資迴歸估計結果說明如下：

1. 教育年數、工作經驗與工作時數均呈正向且顯著，顯示不論男、女，這三者變項對於一般民眾與原住民之薪資皆有正向且顯著影響，此點與研究者之預期一致。

2. 就受雇對象而言，任職於公部門之原住民與一般民眾，與受雇於民間部門勞動市場者相較，其薪資有顯著正向影響。

3. 在職業別方面，原住民與一般民眾從事專業白領或是非專業白領職業之薪資皆較藍領職業從業者為高。而就產業別而言，男性一般民眾從事第三級產業者與從事第一級產業者，其薪資無顯著差異；其他群體若從事第三級與第二級產業，其薪資皆較從事第一級產業者為高。

4. 在工作地點方面，男性一般民眾於北部地區工作，其薪資較於東部地區工作者為高，而在中部、南部地區工作者，則與東部地區工作者較無差異；女性一般民眾於北部工作者較東部地區工作者之薪資為高，而在南部地區，女性一般民眾相較於東部地區工作者之薪資則明顯為低，在中部地區工作的女性一般民眾則無差別。對於原住民而言，不論男、女，其於北部、中部地區工作，皆較於東部地區工作者之薪資較高；而在南部地區，男性原住民之薪資較東部地區者為高，女性原住民則無差異。

表 5-10 男性就業者薪資函數迴歸結果

	一般民眾			原住民		
	迴歸係數 估計值	t 統計量	平均值	迴歸係數 估計值	t 統計量	平均值
截距項 ONE	9.1772	102.63***	1.000	9.0576	86.54***	1.0000
教育程度 EDUYEAR	0.0350	15.62***	12.1834	0.0247	5.05***	10.2808
工作經驗 WEXP	0.0235	13.33***	17.9592	0.0197	4.57***	20.2563
工作經驗平方 WEXP2	-0.0003	-6.45***	388.559	-0.0002	-2.17***	473.9042
工作時數 HOUR	0.0090	22.98***	43.5881	0.0085	19.27***	46.7770
工作身份 STAT	0.1745	17.18***	0.1499	0.1981	8.86***	0.1978
專業白領工作者 OCCPW	0.2986	23.16***	0.1273	0.1979	5.01***	0.0457
非專業白領工作者 OCCNPW	0.1051	12.40***	0.3716	0.0417	1.97	0.2259
第三級產業受雇人員 IND3	0.1194	1.61	0.4634	0.3561	8.77***	0.4641
第二級產業受雇人員 IND2	0.1652	2.23**	0.5349	0.3024	7.56***	0.5069
北區工作者 WCITYN	0.1318	6.69***	0.4657	0.1886	10.24***	0.4242
中區工作者 WCITYC	0.0338	1.67*	0.2239	0.1296	6.02***	0.1932
南區工作者 WCITYS	0.0150	0.75	0.2833	0.0949	4.32***	0.1787
$\hat{\lambda}$	-0.4341	-11.03***	0.2892	-0.5528	-6.13***	0.3600
R <sup>2</sup>	0.4242			0.2732		
Adj. R <sup>2</sup>	0.4234			0.2709		
F 值	535.87			119.17		
樣本數	9469			4135		

註：1. 應變數為個人每月主要工作之薪資對數值。

2. \* 表示達 10% 之統計顯著水準，\*\* 表示達 5% 之統計顯著水準，\*\*\* 表示達 1% 之統計顯著水準。

表 5-11 女性就業者薪資函數迴歸結果

	一般民眾			原住民		
	迴歸係數 估計值	t 統計量	平均值	迴歸係數 估計值	t 統計量	平均值
截距項 ONE	8.0423	63.00***	1.0000	8.0029	32.67***	1.0000
教育程度 EDUYEAR	0.0772	23.79***	12.1497	0.0379	3.24**	10.1499
工作經驗 WEXP	0.0090	4.36***	17.4865	0.0157	2.24**	19.7372
工作經驗平方 WEXP2	0.0001	1.45	383.681	-0.0003	-1.58	462.4571
工作時數 HOUR	0.0102	16.54***	43.4357	0.0181	19.22***	44.5720
工作身份 STAT	0.1708	13.06***	0.1626	0.3700	9.65***	0.1585
專業白領工作者 OCCPW	0.3787	19.22***	0.1301	0.4463	8.17***	0.1042
非專業白領工作者 OCCNPW	0.1781	13.33***	0.6014	0.1762	5.07***	0.4335
第三級產業受雇人員 IND3	0.3595	3.36***	0.6439	0.3382	4.50***	0.6275
第二級產業受雇人員 IND2	0.3870	3.62***	0.3546	0.4113	5.45***	0.3430
北區工作者 WCITYN	0.0775	2.81**	0.4819	0.2465	7.02***	0.4166
中區工作者 WCITYC	-0.0415	-1.46	0.2078	0.1539	3.75***	0.1790
南區工作者 WCITYS	-0.0857	-3.07**	0.2865	0.0349	0.89	0.2046
$\hat{\lambda}$	0.0893	2.47**	0.6676	-0.2825	-1.94*	0.7398
R <sup>2</sup>	0.4188			0.3009		
Adj. R <sup>2</sup>	0.4177			0.2972		
F 值	373.29			83.68		
樣本數	6748			2542		

註：1. 應變數為個人每月主要工作之薪資對數值。

2. \* 表示達 10% 之統計顯著水準，\*\* 表示達 5% 之統計顯著水準，\*\*\* 表示達 1% 之統計顯著水準。

### (三) 一般民眾與原住民薪資差異之分解

根據上述一般民眾與原住民之薪資迴歸式的結果，我們進一步以 Oaxaca (1973) 的薪資結構方程式依性別解析二群體的薪資差異，以瞭解其薪資差異中因「生產性因素」與「歧視」所佔之比重 (表 5-12)。

表 5-12 原住民與一般民眾薪資差異之解析

	男 性	女 性
考慮樣本選擇偏誤後原住民與 一般民眾薪資對數平均值之差	0.1241	0.1153
使用一般民眾薪資結構解析二者之薪資差異		
生產力因素 (P2)	0.0523 (42.10%)	0.1642 (142.37%)
歧 視 (D2)	0.0718 (57.90%)	-0.0489 (-42.37%)
使用原住民之薪資結構解析二者之薪資差異		
生產力因素 (P1)	0.0359 (28.95%)	0.1177 (102.05%)
歧 視 (D1)	0.0882 (71.05%)	-0.0024 (-2.05%)

註：1. 括號內為生產力因素與歧視佔薪資差異之百分比。

2. 關於 P2、D2；P1、D1 之解釋請參照本文第參章第三節。

雖然使用一般民眾或是原住民之薪資結構計算之結果有所差別，然而在男性族群當中，原住民與一般民眾薪資差異中有超過一半的比例為歧視，肇因於生產力差異之因素僅約 30% 至 40%。而在女性群體中，無論使用何者薪資結構，由於生產力因素所導致的薪資差異大於實際觀察到的差異，而源自歧視的部份則為負值，顯示原住民女性的薪資不僅未因歧視而降低，反而高於生產力相似之一般民眾；此種現象可稱之為「負歧視」。

## 第陸章 結論與檢討

本研究探討的重點在於原住民族中 25 至 49 歲受薪工作者之就業歧視，為國內首度針對原住民就業者之工作情形進行實證分析；受限於資料樣本型態，本研究所討論之面向或許未臻完善，然而本文對於目前原住民就業情況之研究，仍有一定的參考價值。

就研究方法而言，受限於資料樣本型態與缺失，職業區隔的部份僅能以行政院主計處職業分類中之大類進行研究，未能完整呈現臺灣原住民與一般民眾就業分佈的區隔狀況；再者，以 Duncan and Duncan 的職業區隔指數衡量職業區隔有其限制性，然而研究者認為，以目前臺灣現有關於原住民就業狀況調查之資料而言，Duncan and Duncan 之職業區隔指數仍是較合適之研究工具。另外，原住民就業狀況調查中，個人薪資資料乃以分組方式處理，不同於行政院主計處人力運用調查之實際數值，因此增加薪資差異研究之困難度。以往關於分組薪資之處理多以取組中點的方式取代實際薪資數質，本文則採用 Stewart (1983) 的迴歸方法求出受薪就業者之薪資期望值，此為本文與其他相關研究不同之處。再者，原住民委員會「原住民就業狀況調查」與行政院主計處「人力運用調查」之調查問卷中，有若干選項與登錄方式未能相符，因此研究者僅能就現有資料中選擇少數適合之變項進行勞動參與決策與薪資函數之迴歸分析；儘管各群體中勞動參與機率變項  $\hat{\lambda}$  皆為顯著影響，然而其迴歸係數值卻呈現有正、有負的情況，顯示模型配適度可能不盡理想，此點有待後續研究者繼續追縱。

國內原住民族之就業分佈，大多集中在技術工、體力工與服務工作

人員等層級，較少比例參與需專業知識或較高教育程度的行政、企業主管、經理人員或專業人員，顯示臺灣原住民在就業市場中的確遭受相當程度職業區隔。然而自教育程度別的探討則發現，原住民在國中以下、高中職、大專院校與研究所以上等四類教育程度中從事在專業人員的比例均高於一般民眾，甚或在研究所以上，原住民從事行政企業主管或經理人員之比例較一般民眾高達 8.79%；儘管其中仍有值得仔細探究之處，但研究者仍認為，若臺灣原住民族的教育條件能夠獲得改善，亦有相當機會於勞動市場中獲得較高成就。

在薪資差異的部份中，造成男性原住民與女性原住民與一般民眾之因素則有所差別。男性原住民與男性一般民眾之薪資差異較大，而其中有超過一半之成份是由於歧視所造成的結果；女性原住民與女性一般民眾之薪資差異較小，但其差異主要是由於生產力之差距所造成，甚而產生負歧視的現象。其中造成歧視與負歧視效果的細微原因，以及男、女性原住民於臺灣勞動市場中所遭受之不同待遇，仍有待以後研究者釐清。

總結職業區隔與薪資差異之研究結果，本文認為，在臺灣勞動市場中，職業區隔的效果已決定原住民族等進入勞動市場前之歧視( pre-market discrimination )；原住民受錮於生活環境與教育條件之低落，導致其就業之前的發展機會不平等，進而造成能力的差異，因此阻絕於核心 ( core ) 或高階 ( upper tier ) 職業之外。然而研究結果發現，若原住民能接受良好的教育環境與條件，亦有機會晉升高階勞動市場。再者，雖然原住民與一般民眾之薪資差異中有部份是來自於生產力差異的結果，然而對於男性原住民而言，歧視的效果仍然存在。而自女性原住民與一般民眾薪資差異的實證結果中，我們發現歧視效果為負的情況，此點可能是由於因為政府對於原住民就業保護政策的結果。研究者同時認為，在政府與相

關團體致力於反歧視與就業安全體制等機制同時，更應該著重原住民族的教育環境與條件，就長遠來看，這才是改善原住民族弱勢處境的根本之道。

因「原住民族就業狀況調查」乃自民國八十八年開始實施，本文僅針對目前最新（民國九十一年）資料進行實證分析，未能進行長時期之追蹤研究。隨著臺灣多元族群政策實施、原住民就業輔導工作建立與教育資源逐漸擴充，臺灣原住民於勞動市場中就業歧視之情形與其生產力是否因此獲得改善，有待未來研究者觀察。





# 參考文獻

## 中文參考文獻

行政院主計處 (1999),《中華民國臺灣地區人力資源統計月報》,資料時期:民國 88 年 3 月,第 306 期。

行政院主計處 (2001a),《中華民國臺灣地區人力資源統計月報》,資料時期:民國 90 年 3 月,第 329 期。

行政院主計處 (2001b),《中華民國臺灣地區人力資源統計月報》,資料時期:民國 90 年 9 月,第 335 期。

行政院主計處 (2002a),《中華民國臺灣地區人力資源統計月報》,資料時期:民國 91 年 5 月,第 343 期。

行政院主計處 (2002b),《中華民國人力運用調查報告》,資料時間:民國 91 年 5 月。

行政院原住民族委員會 (1999),《八十八年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

行政院原住民族委員會 (2001a),《九十年上半年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

行政院原住民族委員會 (2001b),《九十年下半年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

行政院原住民族委員會 (2002),《九十一年臺灣原住民就業狀況調查報告》。

行政院勞工委員會 (2000),《中華民國八十九年臺灣地區企業僱用管理(僱用原住民、身心障礙者專案調查)調查報告》。

行政院經濟建設委員會 (1978),《臺灣地區綜合開發計畫》。

朱柔若 (2000), 都市原住民勞動史, 載於蔡明哲主編,《臺灣原住民史—都市原住民史篇》, 頁 91-120, 南投市: 臺灣省文獻委員會。

巫銘昌與黃燕萍 (1998), 企業界主管對於原住民就業問題態度研究,《原住民教育季刊》, 第 11 期, 頁 1-30。

林宛渝 (1996), 談原住民的經濟問題及就業問題, 收錄於蔡中涵編著,《原住民現代社會適應》, 頁 959-966, 臺北市: 教育廣播電台。

高德義 (1999), 台灣原住民的地位與處境,《歷史月刊》, 第 132 期, 頁 89-98。

華加志 (1999), 原住民就業問題與因應措施,《政策月刊》, 第 46 期, 頁 25-27。

郭振昌 (1999), 原住民就業問題與對策,《中國勞工》, 第 995 期, 頁 27-29。

陳淑珠 (1992),《就業歧視與都市山胞社會關係之研究—以台北市山胞為例》, 國立政治大學社會學研究所碩士論文, 臺北市。

傅仰止 (2000), 都市原住民的生活適應,《原住民文化與教育通訊》, 第 6 期, 頁 7-9, 中華民國台灣原住民族教育學會。

焦興鎧 (1999), 對我國就業歧視問題之探討,《月旦法學雜誌》, 第 52 期, 頁 103-114。

衛 民 (2002), 原住民就業安全體系基本架構之初探,《台灣社會學刊》, 第 24 期, 頁 281-326。

劉天賜與苗坤齡 (1995), 海克曼二階段估計法在薪資模型上之運用,《主計月報》, 第 80 期第五卷, 頁 5-10。

盧政春 (2002), 台灣原住民族就業促進總體策略之探討,《東吳社會學報》, 第 12 期, 頁 93-136。

謝高橋 (1991) 主持研究,《台灣山胞遷移都市後適應問題之研究》, 行政院研究發展考核委員會。

謝高橋 (1998) 主持研究,《加強原住民謀生技能提昇職業層次》研究報告, 臺灣省政府經濟建設及研究考核委員會。

## 外文參考文獻

- Becker, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press, 2<sup>nd</sup> ed. (1<sup>st</sup> edition, 1957)
- Cotton, J. (1988), On the Decomposition of Wage Differentials, *The Review of Economics and Statistics*, 70:2, 236-243.
- Cramer, J. S. (1986), *Econometric Applications of Maximum Likelihood Methods*. New York: Cambridge University Press.
- De Silva, Arnold (1999), Wage Discrimination against Natives, *Canadian Public Policy*, 25:1, 65-83.
- Duncan, O. D. and B. Duncan (1955), A Methodological Analysis of Segregation Indexes, *American Sociological Review*, 20:2, 210-217.
- George, P. and P. Kuhn (1994), The Size and Structure of Native-White Wage Differentials in Canada, *Canadian Journal of Economics*, 27:1, 20-42.
- Heckman, J. J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, 47:1, 153-162.
- Kimmel, J. (1997), Rural Wages and Returns to Education: Differences Between Whites, Blacks and American Indians, *Economics of Education Review*, 16:1, 81-96.
- Oaxaca, R. L. (1973), Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, 14:3, 693-709.
- Pendakur, K. and R. Pendakur (2002), Colour My World: Have Earnings Gaps for Canadian-Born Ethnic Minorities Changed Over Time?, *Canadian Public Policy*, 28:4, 489-511.
- Sandefur, G. D. and W. J. Scott (1983), Minority Group Status and the Wages of Indian and Black Males, *Social Science Research*, 12, 44-68.
- Schmid, G. (1984), The Political Economy of Labor Market Discrimination: A

Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination, in G. Schmid and R. Weitzel, eds., *Sex Discrimination and Equal Opportunity: The Labour Market and Employment Policy*, pp.264-308, Aldershot, UK: Gower Publishing Company Limited.

Snipp, M. C. and G. D. Sandefur (1998), Earnings of American Indians and Alaskan Natives: The Effect of Residence and Migration, *Social Forces*, 66:4, 994-1008.

Spriggs, W. E. and R. M. Williams (1996), A Logit Decomposition Analysis of Occupational Segregation: Results for the 1970s and 1980s (in Notes), *The Review of Economics and Statistics*, 78:2, 348-355.

Stewart M. B. (1983), On Least Squares Estimation when the Dependent Variable is Grouped, *The Review of Economic Studies*, 50:4, 737-753.