

同酬日簡介

為提升對性別薪資差距的認知，促進工作場域性別平等，2011年歐盟執委會首度訂定3月5日為歐洲該年的同酬日（European Equal Pay Day, EEPD），今（2012）年則訂為3月2日，本文將介紹其內涵，並說明我國情形，以供各界參考。

吳佩璇、吳敏君（行政院主計總處綜合統計處科長、科員）

壹、歐盟如何決定「同酬日」？

「同酬日」係用以標記要達到男性一整年所賺取的薪水，女性需要額外工作的天數，自年初按每週一至五為工作天起算（不扣除國定假日），該天數最後一日即為同酬日。天數計算方法如下：

女性額外工作的天數 = 性別薪資差距 × 260 個工作天

其中，260 個工作天係以一年 52 週、每週 5 個工作天計算，性別薪資差距（Gender Pay Gap, GPG）則涉及薪資統計範圍與方法，歐盟作法如下：

- 一、除農林漁牧業、公共行政業、私人家戶及跨國組織外，受僱員工 10 人以上企業的所有受僱者，不限年齡，且包含部分工時工作者。
- 二、採時薪（gross hourly earnings）計算，含加班費，不含其他非經常性薪資。
- 三、各國兩性平均時薪為算術平均數，再以各國受僱人數加權平均得歐盟兩性平均時薪，據以計算歐盟性別薪資差距。

$$\text{GPG} = \frac{\text{男性受僱員工平均時薪} - \text{女性受僱員工平均時薪}}{\text{男性受僱員工平均時薪}} \times 100\%$$



● 同酬日標誌

以 2011 年歐洲同酬日為例，2008 年（GPG 資料時間落差）歐洲女性平均時薪較男性少 17.5%，換算工作天數為 46 天（17.5% × 260），亦即女性需額外工作至 3 月 5 日才能獲得與男性工作一年相同之薪資，同酬日即訂為 3 月 5 日。

論述》統計·調查

貳、各國同酬日

目前已有多個歐盟會員國訂定同酬日（表 1），除歐洲地區外，南韓亦已訂定 2011 年同酬日為 5 月 21 日；多數國家係比照前述歐盟作法，然部分國家作法亦存在些微差異，例如：有些國家自年初起算工作天時，可能會扣除國定假日，

英國則由 12 月 31 日往前推算同酬日。

參、性別薪資差距的成因與涵義

由上述可知，同酬日取決於性別薪資差距（GPG），主要係著眼於較低薪資將增加女性財務依賴的風險，其後退休金較少亦使老年有較高的貧

窮風險；惟構成 GPG 成因錯綜複雜，不能自限於同工同酬（equal pay for equal work）的衡量概念：

一、GPG 成因關鍵在於勞動市場隔離甚於同工不同酬

自 1957 年羅馬協定（Treaty of Rome）提出兩性同酬原則後，歐洲各國雖即陸續立法推動，例如英國 Equal Pay Act 已逾 40 年，但性別薪資差距在歐洲各國仍普遍存在，其中勞動市場隔離（segregation）導致女性不易與男性擁有相同的職涯與薪資選擇，應為最主要的原因。兩性工作類型存有區隔，部分工作為典型女性或男性從事的工作（水平隔離）；女性為兼顧工作與家庭照顧責任選擇部分工時工作中途離開職場，致無法累積工作經驗，較難晉升管理階層（垂直隔離），影響所及，歐盟兩性呈現高等教育程度者、40-49 歲年齡層之薪資差距大於其他特徵人口群的現象。

表 1 各國同酬日

國 家	2008 年性別薪資差距 (GPG, %)	2011 年同酬日 (EPD)
歐盟 -27 國	17.5	3 月 5 日
紐西蘭	12.4	2 月 18 日
西班牙	16.1	2 月 22 日
瑞士	19.3	3 月 11 日
希臘	22.0	3 月 16 日
加拿大	21.0	3 月 18 日
德國	23.2	3 月 25 日
比利時 *	9.0	3 月 25 日
愛沙尼亞	30.9	4 月 12 日
美國 *	22.9	4 月 12 日
波蘭 *	9.8	4 月 12 日
奧地利	25.5	4 月 13 日
法國 *	17.1	4 月 15 日
南韓	38.8	5 月 21 日
英國 *	21.4	11 月 4 日

註：* 表示該國同酬日無法由歐盟公式推算，餘與歐盟作法相近，惟可能受是否扣除國定假日影響，而有數日的差距。

二、女性就業率高的國家 GPG 往往較大

女性勞參率低的國家，投入勞動市場者通常為預期有較高收入者（相對於從事家務），勞動力中低教育程度或低技術女性比重較低，因此，職業婦

女集中於薪資較高的部門或職務，從而使性別薪資差距縮小，義大利 GPG 僅 4.9%，其 15-64 歲女性就業率 47.2% 明顯低於歐盟平均 59.1% 即為一例。反之，當低薪者也進入勞動市場，使女性就業率提高時，GPG 反呈擴大。

三、個別產業 GPG 通常 大於總體 GPG

歐盟將經濟活動分 3 組行業群觀察，發現貿易、運輸通信、金融服務行業群的 GPG 最大，另 2 類行業群（工業以及教育、醫療保健、社會工作服務業）GPG 亦高於總體 GPG，顯示在個別行業群女性薪資的確相對較低，但因兩性在不同行業群就業比重不同，歐盟 50% 男性受僱於較低薪酬的行業群（工業），75% 女性受僱於較高薪酬的行業群（服務業），致總體 GPG 縮小。

表 2 2010 年英國性別薪資差距

性別薪資差距（時薪）	平均數	中位數
女性及男性皆為全日工作者	11.9%	7.8%
女性為部分工時工作者，男性為全日工作者	33.6%	35.0%
所有女性及男性受僱員工（包括部分及全日工時）	16.3%	17.2%

表 3 我國性別薪資差距（歐盟算法）

	每人每月經常性薪資及加班費（元）		每人每月平均工時（小時）		每人平均時薪（元）		性別薪資差距（%）
	男	女	男	女	男	女	
2006 年	40,824	32,794	183.0	178.5	223	184	17.6
2007 年	41,337	33,581	182.4	178.0	227	189	16.8
2008 年	41,417	33,422	181.9	177.1	228	189	17.1
2009 年	40,191	32,512	178.4	174.7	225	186	17.4
2010 年	41,266	33,555	183.5	178.4	225	188	16.4
2011 年	41,821	34,036	181.3	175.7	231	194	16.0

註：1. 經常性薪資含本薪、按月給付之固定津貼及獎金。

2. 每人每月平均工時含正常工時及加班工時。

3. 性別薪資差距 = (1 - 女性每人每月平均時薪 / 男性每人每月平均時薪) x 100%。

四、GPG 數值受統計範圍與方法的影響

統計範圍是否涵蓋部分工時工作者，以及時薪統計方法採算術平均或中位數，對於 GPG 數值影響甚大（表 2）。平均數會受少數以男性居多的極高薪職位影響而拉高，因此，英國採用中位數 1，以貼近多數者的不均等經驗，歐盟未來亦將進一步採中位數計算 GPG。

肆、我國同酬日及性別薪資差距

一、我國同酬日

我國自 2002 年起實施「性別工作平等法」，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」，加上女性教育程度提升，兩性薪資差距漸趨縮小。今（2012）年勞委會首度宣布我國「同酬日」訂為今年的 3 月 5 日，其係採用平均薪資（含經常性薪資及加班費、年終獎金、非按月發放之績效獎金等非經常性薪資），除以平均工時計算時薪，且每年工作日數以 365 天計算，2011 年兩性時薪差距為 17.6%，換算女性需額外工作天數為 65 日（ $17.6\% \times 365$ ），故自元旦起計算之同酬日為 3 月 5 日；惟若按歐盟算法（上頁表 3），我國同酬日可望再提前一週 2，日期較美國、加拿大及主要歐洲國家去年的同酬日早。

表 4 2011 年我國性別薪資差距—行業別（歐盟算法）

行業名稱	經常性薪資及加班費 (元)		每人每月平均工時 (小時)		每人平均時薪 (元)		性別薪資差距 (%)
	男	女	男	女	男	女	
工業及服務業	41,821	34,036	181.3	175.7	231	194	16.0
工業部門	41,241	29,908	185.5	181.6	222	165	25.9
礦業及土石採取業	45,358	30,542	182.4	177.6	249	172	30.8
製造業	40,951	29,914	187.3	182.2	219	164	24.9
電力及燃氣供應業	69,022	56,204	171	167.7	404	335	17.0
用水供應及污染整治業	38,140	34,904	180.1	173.9	212	201	5.2
營造業	40,694	27,928	178.9	175.4	227	159	30.0
服務業部門	42,491	36,365	176.5	172.3	241	211	12.3
批發及零售業	38,915	34,072	174.6	173.4	223	196	11.8
運輸及倉儲業	43,929	36,671	182.5	171.4	241	214	11.1
住宿及餐飲業	28,369	24,626	168.6	169.6	168	145	13.7
資訊及通訊傳播業	55,175	47,707	168.4	167.7	328	284	13.2
金融及保險業	61,176	52,096	166.4	165.6	368	315	14.4
不動產業	34,980	35,077	182.1	175.7	192	200	-3.9
專業、科學及技術服務業	50,093	42,462	174.9	171.2	286	248	13.4
支援服務業	31,146	30,191	202	181.4	154	166	-7.9
教育服務業	24,145	20,164	131.9	136.5	183	148	19.3
醫療保健及社會工作服務業	79,308	40,837	172.2	173.4	461	236	48.9
藝術、娛樂及休閒服務業	36,878	24,495	181.9	183.1	203	134	34.0
其他服務業	32,731	26,017	188.4	202	174	129	25.9

附註：性別薪資差距 = $(1 - \text{女性每人每月平均時薪} / \text{男性每人每月平均時薪}) \times 100\%$ 。

二、性別薪資差距（以歐盟方式試算）

若按歐盟計算方式，我國 2008 年 GPG 為 17.1%，較歐盟 17.5% 低 0.4 個百分點，屬性別薪資差距較低之國家；2011 年更降至 16.0%，較 2006 年降低 1.6 個百分點，顯示我國女性經濟能力提高，兩性薪資差距已漸縮小；若由行業別觀察（上頁表 4），2011 年我國工業 GPG 達 25.9%，高於服務業 GPG 12.3%，各中業差異極大，其中醫療保健及社會工作服務業 GPG 高達 48.9%，主因該行業「性別職業區隔」現象明顯，薪資較高的醫師以男性較多，薪資較低的護士則幾乎均為女性所致。

伍、結論

近年歐盟創設之「同酬日」，係藉由節日喚醒各界對兩性薪資差距的認知，我國薪酬制度以月薪為主，以平均工時（不含例假日、國定假日及年假等有薪但未工作之時數）

轉換為時薪是否妥適，容或具有討論空間，但呼應「同酬日」之精神，配合國情修正算法，亦不失為彈性作法，惟性別薪資差距之成因複雜，關注此議題的同時亦不宜僅就單一簡化數據即予以過度解讀。

參考文獻

1. European Commission, 2011, "First European Equal Pay Day - 5 March 2011".
2. European Commission Working Paper, 2010, "The Unadjusted Gender Pay Gap in the European Union".
3. European Commission, 2011, "Reducing the gender wage gap in Europe - how to tackle the task? "
4. International Federation of Business and Professional Women, <http://www.bpw-international.org/about-bpw/policy-based-initiatives/equal-pay-day/what-is-epd>.
5. UK Working Paper, 2010, "Close the Gap".
6. 行政院主計總處，受僱員工薪資與生產力統計，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456.asp>。

註釋

1. 英國 Government Equality Office 採用中位數，Equality and Human Rights Commission 採用平均數、Office of National Statistics 二者兼採，但較著重中位數。
2. 若按歐盟算法，採行政院主計總處「受僱員工薪資調查」計算我國 GPG，2011 年我國兩性經常性薪資及加班費的時薪差距為 16.0%，換算女性額外工作天數為 42 日（ $16.0\% \times 260$ ），據此計算之我國 2012 年同酬日為 2 月 28 日（從元旦起扣除周休二日，但不扣除國定假日推算）。另有關各國受僱員工薪資調查廠商規模，歐盟 Structure of Earnings Survey 僅調查受僱員工 10 人以上企業，英國 Annual Survey of Hours and Earnings 及我國受僱員工薪資調查則未限定廠商規模。❖