

「同工同酬」與就業性別平等政策的實踐 縮小性別薪資差距

嚴祥鸞教授 實踐大學社工系
2016

-
- *IWPR*估計，如果女性的工作受到重視，表現不亞於男性，女性有同樣的教育程度和經驗，領取薪酬與男性一樣，婦女的貧困將減半。

嚴祥鸞教授

美國亞歷桑那州立大學（Arizona State University）哲學（社會學）博士

現職：實踐大學社會工作學系教授

- 中華心理衛生協會理事
- 考試院專技高考、特考典試委員
- 考選部國家考試性別平等諮詢委員
- 考選部、經濟部，國防部、及空軍司令部性別平等小組委員
- 台北市政府顧問、台北市政府原民會委員暨女權會委員、暨秘書處、觀傳局性別平等小組委員;桃園市婦權會委員
- 宜蘭縣婦權會委員;基隆市婦權會委員

經歷：1.實踐大學社會工作學系教授兼主任暨所長

- 2.臺北市政府專任顧問
- 3.臺北市政府勞工局局長
- 4.國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所教授兼系主任暨所長

專長領域：研究方法、法律社會學、勞工政策和社會政策、性別和族群

President - John - F - Kennedy - signs - the - Equal -
Pay - Act - for - women - into - law June 10, 1963



Scalia: Constitution does not prohibit discrimination against women



婦女的薪資關係她們家庭的經濟福祉

美國女性大約是所有員工的一半，擁有大學學歷的工作者的一半，大約2/3是有孩子的家庭，他們是共同養家者或主要的經濟支柱。

然而，持續的他們薪資比男性少。無論性別薪資差距係基於年，週或小時，職業內或跨職業的計算，女性的平均收入比男性低。

依據近幾十年，縮小性別薪資差距的進展，繼續以同樣的步伐，直到2058，男女才會達到同工同酬（Hess等，2015）。

時間	事件
1869年2月	一封給紐約時報編輯的信，質疑「為何政府的女性員工薪資不同於男性。作者指出，美國財政不僱用 500 位女性員工，她們的工作幾乎和男性一樣，薪資卻只有男性的一半。
1869年	衆院通過「同工同酬」決議。
1870年	參院通過「同工同酬」決議。
1883年	西方聯合電報公司(Western Union Telegraph Company)因為要求男女「同工同酬」罷工。罷工不算成功，卻是「爭取女性公平薪資」最早期公共要求之聲。
1911年	New York 的教育廳通過「女性教師薪資和男性一樣」，此時「同工同酬」才有比較大的進展。
1947年	勞動部長 Lewis Schwellenbach 希望通過「同工同酬」修正案，讓私部門(企業)同樣適用，卻沒有成功。
1963年	Kennedy 總統任內克服企業家和商業司的反對，通過「同工同酬法(the Equal Pay Law)」，算是向前邁一大步。
1964年	「人權法案(the Civil Rights Act)」通過，禁止對所有種族/族群、國籍、膚色、宗教，以及性別的歧視。
2009年	歐巴馬總統簽署的第一個法案，即 Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009，此法不僅是 1964 年人權法第七修正案，還包括 1967 的年齡歧視法、1990 年的身障權益法，以及 1973 年的復健法，「同工同酬」的經濟正義 (economic justice)適用於每個人。

國際勞工組織 1998 年基本原則和工作權的宣言(ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998)的核心價值，包括1951 (No. 100)的同工同酬 (Equal Remuneration Convention) 1958年111號的「就業和職業歧視公約(Discrimination (Employment and Occupation) Convention)」，此與縮小性別薪資差距 (gender wage gap) 相關，是促進性別工作平等的關鍵，也是國際貿易協定簽署性別影響評估的焦點。

台灣2014年CEDAW第二次國家報告總結建議第26點，「政府收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。」即建議政府建立性別職業隔離資料，檢視性別薪資差距，促進同工同酬。

我的車子可以7.9折?女性薪資是男性的79%!



Working women earn 79% of what men earn in NB....
So, I want to pay 79% of the price of this vehicle!

**So you want to know
how the pay gap could be closed:**

- Pay traditionally female jobs according to their real value.
- End discrimination in hiring, pay and promotion.
- Tell your elected representative and your union: the pay gap is unacceptable.
- Stop sexual harassment.
- Give benefits and pro-rated pay to part-time workers.
- Get more girls and women into non-traditional trades, professions and industries.
- Increase women's unionization rate.
- Ensure affordable quality child care services are available in all regions.
- Adopt standards for minimum wage and salary increases that protect low-paid workers.
- Make school-aged children aware of these issues.

1-800-332-3087  www.acswcccf.nb.ca

性別平等?形式/ 實質平等

性別平等與家庭生活（家務分工、親子關係、無酬勞動）

性別平等與法律（繼承、婚姻、子女教養權及姓氏、財產權）

職場上的性別議題（同工同酬、同值同酬、玻璃天花板效應、不當的權力運用--性騷擾、霸凌、暴力）

習俗&文化中的性別議題（性別刻板印象與偏見）

台灣同工同酬？

勞動部2/26/2015公佈，2014年我國女性平均時薪較男性少15%，女性需要比男性再工作55天，才能達到和男性一整年薪資一樣，今年同酬日為2月24日，較去年2月28日前進四天，代表我國兩性薪資差距有逐漸縮小的趨勢！

2012年同酬日定在3月5日

BPW，南韓2011年同酬日為5月21日。

2013年同酬日定在3月2日

2014年同酬日定在2月28日

台灣性別主流化與CEDAW

- CEDAW 5, 13, 15 & 16 1994修正「民法親屬篇」
- 家暴；以及歧視態度 CEDAW 5 & 16, GR 19
- 1997「性侵害防治法」
- 1998「家庭暴力防治法」 2005「性騷擾防治法」
- 政治權力的不平等，如，參與決策或政治代表性
CEDAW 7 GR 23
- 1999增修「憲法1/4性別比例參政保障」
- CEDAW 11 - 2002通過「兩性工作平等法」(2008更名為「性別工作平等法」)
- CEDAW 10 - 2004「性別平等教育法」

台灣

- 性別平等就業政策之法制規範，「同工同酬或同值同酬」為勞動基準法**25**條、性別工作平等法第**10**條。「性別歧視」為勞動基準法第**25**條、性別工作平等法第**1**、**12**條、就業服務法第**5**條。「懷孕歧視之禁止」為性別工作平等法第**11**、**24**、**25**條。「性騷擾之禁止」性別工作平等法及其施行細則、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法。「家庭照顧假」為性別工作平等法、育嬰留職停薪實施辦法、勞工請假規則。

台灣

- 特別是台灣的「同工同酬或同值同酬」規定，在維基百科「同工同酬」與美國、澳洲以及加拿大，並列為進步國家政策。美中不足，不平等案例，台灣也有一例。同時，台灣對「懷孕歧視之禁止」和「性騷擾之禁止」，不但有禁止規定，還不遺餘力。其中，懷孕歧視是所有歧視的第一名，與少子女化問題，形成矛盾衝突的困境。(嚴祥鸞，2016)。

性別薪資差距的基本事實

■ 美國

1980和1990年代的男女薪資差距顯著縮小，過去十年沒有進一步提昇。2014年，所有職業全年全職工作的女性薪資是男性的78.6%。這代表21.4% 約\$ 10,800的收入，是最常見的性別薪資差距計算方式。

女性為主專業的薪資差距

- 不管女性在女性為主的職業工作，或男人為主，或者男和女混合職業，他們的薪資都低於男性。
- 20個最常見的女性的職業和20個最常見男性的職業，“財務經理”的面臨最大的性別差異：2014年全職工作女性平均週薪是男性的67.4 %；“零售銷售人員”的性別薪資差異為70.3 %（IWPR，2015）。
- 教育和護理，擁有強大工會力量的專業化的職業，女性的收入仍低於男性：中小學女性教師平均週薪是男性的87.2 %，而女性的註冊護士的薪資則是男性的90.4 %（IWPR，2015）。

教育和薪資差距

- 教育程度可提高薪資，但它並不能消除男女薪資差距。對於男性和女性，擁有高教育程度者的薪資都比較高。有高中證書或無的女性的平均週薪為\$538，相較於女性有些大專學歷是\$667，具有學士學位者是\$962，或研究生或專業學位則是\$1,192。然而，男女薪資差距存在於教育的各個層級，女性有研究所學歷者的性別薪資差距最大為73%，週薪比男性約少\$450。

少數族群婦女的薪資差距

- 西班牙裔和黑人女性的薪資比白人和亞裔女性和男性要低得多。2014年，西班牙裔女性和男性最大週薪平均薪資差距是61%，西班牙裔女性週薪是\$ 548，白人男性是\$897。相同的，非裔女性，平均週薪\$ 611，是白人男性的68%。亞裔女性的薪資差距小些是94 % (\$841)和白人女性則是82%(\$734)(Hegewisch, Ellis, and Hartmann, 2015)。種族和族群的薪資差異部分反應亞裔和白人女性的教育程度較高，相較於非裔和西班牙裔女性。然而，有較高的教育程度並不能消除男女之間的薪資差異。2013年，亞裔女性有大學學歷的平均週薪為\$ 1,157，白人女性為\$980，非裔女性為\$900，並為西班牙裔女性則為\$865。

年齡和薪資差距

女性的薪資在職業生涯開始時是接近她們的男性同行，但薪資差距隨時間增加。25至34歲，全職女性的平均週薪是男性的90%左右(U.S. Bureau of Labor Statistics 2015)。隨著女性年齡的增長，差距越來越明顯：35到44歲之間女性的薪資是男性的81%，而45至54歲之間的女性薪資是男性的77%，而女性55-64歲則是男性的76.4% (U.S. Bureau of Labor Statistics 2015)。性別薪資差距擴大的時期恰好對應於女性的家庭育兒和照顧的責任是最大的時期。

男女薪資差距的原因

- 歧視
- 職業隔離和低估女性的工作
- 低的最低薪資
- 女性照顧責任

性別薪資差距的後果

(一)貧窮

性別薪資差距是婦女的高貧窮率的主要因素。

2014年， 16%的女性生活在貧困，男性則是13%(U.S. Census Bureau 2016b)。

性別薪資差距的後果

(二)一輩子收入損失

性別薪資差距也對女性的終生薪資累積效應。全國婦女法律中心（2014A）估計，典型的女性全年全職工作，終其一生差距\$464,320薪資損失。在實際收入損失就更大了，因為女性是不太可能從事全職工作，每年他們的工作生活，像男性般，有可能花一些時間從事兼職工作或離開有給就業一段時間，以提高子女或照顧家人。比較所有的男性和女性（不僅是那些全職工作）一項研究發現，有15年間女性薪資不超過男性的38% (Rose and Hartmann, 2004)。

性別薪資差距的後果

(三)退休薪資差距

降低一生的收入，不同的工作模式相結合，會轉化為退休後的收入差距。2011年，65歲及以上婦女獲得的年均社會安全金\$10,418比男性的\$13,234少 (Fischer and Hayes 2013)。更少女性(29%)比男性(46%)領到養老金，當他們可以領養老金，給付通常比男性低：女性平均每年的養老金收入\$9600，只有男性57% (\$ 16,800) (Employee Benefit Research Institute 2014))

性別薪資差距的後果

(四)對雙薪家庭的影響

薪酬差距對依賴父母雙方的收入家庭的經濟安全顯著的影響。過去的四十年，家庭都越來越多地依賴於女性的貢獻。已婚的母親是誰是主要的或共同養家糊口的比例（那些帶回家，至少其家庭收入的四分之一）從1967年的28%，2010年達到64%(Boushey, 2014)。婦女的收入是雙薪家庭低收入尤其重要：2011年，在收入分配中最低的五分之一家庭，70%妻子的的薪資和她們的丈夫一樣多或更多，相較於最高五分之一家庭夫婦的，只有33%（Boushey，2014）。



性別薪資差距的後果

(五)單親母親家戶

性別薪資差距影響單親母親家戶的860萬個家庭特別顯著。

- 2013年，女戶主家庭的平均家庭總收入僅為\$23,726(U.S. Census Bureau 2014)。過去五十年，單親母親戶主家庭增加很多：18歲以下子女的婦女為戶主的家庭的比例從1963年8 %到2013年已是25%(U.S. Census Bureau, 2014a)。單親母親的兒童有45.8 %生活在貧困中(DeNavas and Proctor, 2014)。低薪資是性別薪資差距的結果使單親母親更難為，無法為他的家人和自己提供經濟保障。



縮小性別薪資差距

- 薪酬透明度
- 增加反歧視法律的執行
- 解決婦女集中低薪女性為主工作的相關措施
- 提高最低工資
- 支持女性加入工會
- 改善工作家庭支持

加強同酬法(Equal Pay Laws)

2009年的The Lilly Ledbetter Fair Pay Act是奧巴馬總統簽署第一項法律，代表邁進同工同酬的重要一步。這項立法澄清，薪酬歧視發生於每一個女性收到一個歧視性的薪資支票，不限於當雇主首次決定歧視性的工資時，她每次收到薪資支票後，給她180天可以投訴的平等就業機會委員會(EEOC)（AAUW 2014年）。

加強同酬法(Equal Pay Laws)

- 然而，the Lilly Ledbetter Fair Pay Act沒有解決她歧視案的核心問題之一，她的雇主禁止員工討論他們的薪資。
 - The Paycheck Fairness Act將使雇主報復誰與其他同事討論他們的薪資的員工違法;這也將增加對薪資數據收集和澄清同工不同酬的“正當的商業理由”，並對那些違反民權法案第七章就業歧視的理賠，提供同工同酬法案補救措施。雖然眾議院2009年通過the Paycheck Fairness Act，2012年參議院否決。該法在第114次國會，重新提出（ Congress.gov，2016 ）

處理女性在高薪和男性為主職業的低比例

- 許多計劃和政策介入有助於擴大婦女在科技和商業貿易的機會（例如，建築，管道，運輸交通），以及在科學，技術，電腦和數學的工作。卡爾·珀金斯職業技術教育法(the Perkins Career and Technical Education Improvement Act) 1984年由聯邦政府授權，1998年重新批准，該法案旨在提高美國技術教育的質量，以促進經濟。2006年8月12日布希總統簽署成為法律。因此，重新啟動帕金斯職業和技術教育促進法，提供給未被充分代表的群體，諸如，婦女和女性訓練培訓機會，加強國家的責任

提高最低薪資

提高最低薪資標準是朝向縮小的薪資差距的關鍵步驟。建議，提高最低工資標準，包括公平最低工資法和最低工資公平法(The Fair Minimum Wage Act and the Minimum Wage Fairness Act,)，2016年將增加聯邦最低工資標準為每小時\$10.10，而且靠小費薪資的最低工資標準逐步提高到最低的70%。從該法有利於女性，這樣的措施會有超過15萬婦女增加工資，1/3是工作的母親。

支持女性加入工會

- 婦女參與工會組織也有助於縮小工資差距（(Anderson, Hegewisch, and Hayes 2015)。平均而言，相似的工作，婦女是工會成員或代表的薪資，比非工會成員高約13%（或約\$ 2.50小時）。有工會組織的婦女也比非工會的同行，享有雇主提供的養老金計劃和健康保險。多數女性的職業，如護理和兒童照顧，如果有工會組織，可以縮小這些職業的薪資差距。

加強工作家庭的政策

政策支持婦女照顧職責是幫助他們留在勞動力（或順利重返職場）很重要。這種支持包括有給家庭與醫療休假，給付的病假，擴充質量和可負擔的托兒照顧和早期教育，包括普及學前幼兒園，以及支持家庭老人或身障家庭成員照顧。這是婦女貢獻自己家庭的經濟安全和儲存自己退休生活的關鍵。

-
- 台灣陸續簽署多項國際人權公約，「如何落實」是關鍵。推動「同酬日運動」的同時，如何將政策具體化，才符合政府簽署公約「克盡職守 (due diligence)」的原則。

打破性別框架



SUPPORT EQUAL PAY

A WOMAN EARNS AN AVERAGE OF 77 CENTS FOR EVERY DOLLAR EARNED BY A MAN.

BY AGE 65, THIS EARNINGS GAP MEANS SHE WILL HAVE LOST \$431,000.





**OUR GIRLS
DESERVE MORE.**

謝謝聆聽

讓我們一起為平權努力!