

Gender difference in human capital accumulation and utilization

1. What is the question (of the paper)?

兩性間的薪資差異是一個非常有趣的課題，雖然普遍存在於各國之間，但卻有強弱之別，過往的文獻總將此歸咎於人力資本的累積，進而影響個人的薪資，而本文則是轉為研究個人能力與使用率的差異，也就是錯置的情況，薪資差異是否是來自於女性較容易被大材小用，以及如果此為真，那甚麼樣的就業環境會更容易產生錯置。

2. Why should we care about it?

薪資差異一直普遍存在，各國情況均不同然而卻所在多有，然而這樣的現象卻總被人力資本累積因素所致而帶過，而探討是否真實存在同工不同酬、性別之間的玻璃天花板是否真實存在的文獻卻相對少數，撇開這無疑是一種隱性歧視不談，強迫具備高能力而從事低能力工作的女性是一種對於社會產能的浪費，然而在面對這樣的問題前，必須了解甚麼樣的環境更容易產生這樣的同工不同酬，看似立意良善的政策卻更加助長了性別間的薪資差異，在了解相關課題後才能使得政府與公民打造一個更有利於社會平等與發展的就業環境。

3. What is your (or the author's) answer?

- 有較強傳統觀念與性別角色觀念的社會會壓迫女性發揮能力。
- 長時間的產假並無助於女性更能發揮所長，雖然確實能防止有孩子的婦女資遣，但同時他們也會被派往勝任低能力需求的工作。
- 較嚴格的就業保護無助於改善大材小用的情況。
- 較大的工會、公家機關、服務部門能提供更多機會給有能力的婦女。
- 帶著孩子的婦女會比一般的婦女對於社會規範與社會制度的影響來地更加敏感。
- 前共產國家在薪資差異上表現得更為優秀，然而亞洲與北歐國家卻存在更大的薪資差異

4. How did you (or the author) get there?

作者使用問題來調查受訪者的數理能力，閱讀能力以及解決問題的能力，並以 two parameter logistic 來推估受訪者的能力水平，並使用 general partial credit model 來檢視受訪者能力地使用情況，而本文核心所探討的就是錯置效果 Mismatch，即為能力水平與能力使用率的差額，並研究甚麼樣的因素會影響 Mismatch。