



國立臺灣大學社會科學院經濟學系在職專班

碩士論文

Mid-Career Master Program

Department of Economics

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

臺灣疫情期間性別薪資與其差距之研究

A Study on the Gender Earnings and Its Gap in Taiwan

During the Epidemic

蔡佳玲

Chia-Ling Tsai

指導教授：李顯峰 博士

Advisor: Hsien-Feng Lee, Ph.D.

中華民國 111 年 9 月

September, 2022

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書



臺灣疫情期間性別薪資與其差距之研究

A Study on the Gender Earnings and Its Gap in Taiwan
During the Epidemic

本論文係蔡佳玲君（學號 P02323014）在國立臺灣大學經濟學系在職專班完成之碩士學位論文，於民國 111 年 9 月 21 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

口試委員：

李 顯 峰

（指導教授）

林 惠 玲

謝 德 宇

誌謝

投入職場 10 多年後，有幸來到專班重溫 part time 學生生活，雖然燒腦又辛苦，卻是人生中非常開心的一段日子。2 年課業結束後，歷經結婚、生子，於是藉由產假、育嬰假的福利，肆無忌憚地休學，直到休學額度快用完，才驚覺再不完成論文就無法畢業，得勇敢面對現實了。

首先，感謝我的指導教授李顯峰老師，我的論文經常好不容易有一點進展，過不了多久又中斷，一再拖延，但老師總是體諒、安慰及包容，協助我從主題選定、資料蒐集、實證模型，到內文撰寫，終於一步步完成。

另外，感謝專班的指導老師們，包含毛慶生老師、林明仁老師、林建甫老師、林惠玲老師、陳正倉老師、陳旭昇老師、連賢明老師、張清溪老師、謝德宗老師、駱明慶老師等，即使因為自己對於經濟學概念淺薄，經常有聽沒有懂，可以仰望大師們的風采，足矣。也感恩盡責的助教們，共同帶領大家領略經濟學的奧妙，給大家豐富的知識。

特別感謝宿舍三人組之阿倫與阿宏，督促我趕快完成論文。

最後，感謝我的家人，親愛的先生和兒子，幫助經常躲在電腦前不管事的媽媽我，解鎖一項人生成就。

蔡佳玲 謹誌

2022 年 9 月

中文摘要

本文應用臺灣 SARS (2002 至 2004 年) 及 COVID-19 (2019 至 2020 年) 疫情期間共 5 年之樣本資料，運用 Heckman (1979) 兩階段迴歸模型及 Oaxaca (1973) 薪資分解模型進行估計。主要發現在臺灣影響性別間薪資差距的因素錯綜複雜，薪資的性別歧視仍然存在。男性已婚者的就業機率較高，女性子女數多者的就業機率較低。影響男女薪資的共同因素為教育程度、年資、專業及技術水準、北部就業、大規模組織就業等，呈正向關係。2003、2020 年女性在多數服務業的薪資較前一年下降，從事臨時工或派遣工與全職工作者之薪資差異較男性為大。至於性別薪資差距，近年來雖已逐漸縮小，然在疫情衝擊下，性別薪資差距及不可解釋部分皆有擴大的情形。就讀科系專長、行業別及規模(員工人數多寡)的影響較大，其不可解釋部分之占比提高。

關鍵詞：性別薪資差距、性別差異、性別歧視、疫情、薪資分解模型

Abstract

This paper uses the sample data of 5 years during the SARS (2002-2004) and COVID-19 (2019-2020) epidemics in Taiwan by running Heckman (1979) two-stage regression model and Oaxaca (1973) decomposition model to estimate. The main finding is that the factors affecting the gender pay gap in Taiwan are complex, and gender discrimination in pay still exists. Men who are married have a higher chance of being employed, while women who have more children have a lower chance of being employed. The common factors that affect the earnings of men and women are education level, seniority, professional and technical level, employment in the northern area of Taiwan, employment in large-scale organizations, etc., which are positively related. In 2003 and 2020, the earnings of women in most service industries fell compared with the previous year, and the earnings gap between temporary workers or dispatch workers and full-time workers was larger than that of men. As for the gender pay gap, although it has gradually narrowed in recent years, under the impact of the epidemic, both the gender pay gap and the unexplained part have widened. The majors studied, industry types and scale (number of employees) have a greater impact, while the proportion of the unexplainable part increases.

Keywords: Gender earnings gap, Gender difference, Gender discrimination, Epidemic, Decomposition model

目 錄



口試委員審定書	i
誌謝	ii
中文摘要	iii
英文摘要	iv
目錄	v
圖目錄	vi
表目錄	vii
第一章 緒論	1
第一節 研究動機與背景.....	1
第二節 研究方法與架構.....	6
第二章 文獻回顧	8
第一節 性別薪資差距之研究.....	8
第二節 疫情對薪資影響之研究.....	12
第三章 實證模型與樣本資料敘述分析	16
第一節 實證研究應用模型.....	16
第二節 樣本資料與變數說明.....	20
第三節 樣本敘述性統計.....	25
第四章 實證研究結果	28
第一節 Heckman 兩階段迴歸模型	28
第二節 Oaxaca 薪資分解模型	38
第五章 結論與建議	43
第一節 結論.....	43
第二節 檢討與研究限制.....	45
參考文獻	46
附錄	49



圖目錄

圖 1-1	臺灣地區勞動參與率(1981-2020 年).....	1
圖 1-2	年齡別勞動參與率 (2000、2010、2020 年)	2
圖 1-3	主要國家兩性平均薪資差距.....	3
圖 1-4	臺灣地區失業率 (2019-2021 年)	4
圖 1-5	研究流程圖.....	7



表目錄

表 3-1	變數名稱、定義與符號.....	23
表 3-2	樣本筆數統計表.....	25
表 3-3	男性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年 (部分).....	25
表 3-4	男性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年 (部分).....	26
表 3-5	女性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年 (部分).....	26
表 3-6	女性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年 (部分).....	27
表 4-1	男性薪資迴歸結果.....	30
表 4-2	女性薪資迴歸結果.....	35
表 4-3	性別薪資差距分解分析結果.....	41
附表 1	年齡別勞動參與率.....	49
附表 2	男性全體樣本敘述統計 2002-2004 年.....	50
附表 3	男性全體樣本敘述統計 2019-2020 年.....	51
附表 4	男性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年.....	52
附表 5	男性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年.....	54
附表 6	女性全體樣本敘述統計 2002-2004 年.....	56
附表 7	女性全體樣本敘述統計 2019-2020 年.....	57
附表 8	女性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年.....	58
附表 9	女性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年.....	60
附表 10	性別薪資差距分解分析迴歸結果.....	62



第一章 緒論

第一節 研究動機與背景

聯合國於 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)」，締約方應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。我國雖非聯合國會員國，惟鑑於人權與民主為現代文明社會之普世價值，經於 2010 年成立總統府人權諮詢委員會，持續推動我國人權促進與保障，行政院亦致力遵循國際人權公約，將公約國內法化，於 2011 年 6 月 8 日制定公布「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，2012 年 1 月 1 日施行，主管機關為行政院 (性別平等處)，該法明定各級政府機關需採取立法或行政措施，消除性別歧視，並積極促進性別平等。

又世界各先進國家為因應女性投入勞動市場，多已制定禁止性別歧視之法律與相關制度，以消弭職場中性別歧視的現象，促進性別間工作平等，舉如同工同酬、突破性別隔離、禁止懷孕歧視等。我國為保障性別間工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，亦於 2002 年 3 月 8 日施行兩性工作平等法(2008 年修正為性別工作平等法)，展現政府推動性別平等、消除性別歧視的努力。

回顧臺灣婦女就業概況，隨著經濟發展、性別平權意識提高、教育程度提升與服務業發展，女性勞動力參與率自 1981 年之 38.76% 緩步上升，於 2012 年突破 50%，2020 年上升至 51.41%；男性勞動力參與率略為下降，近年則維持在 66% 至 67% 間，兩性勞動力參與率差距逐漸縮小(參見圖 1-1)。若由年齡層觀察，2020

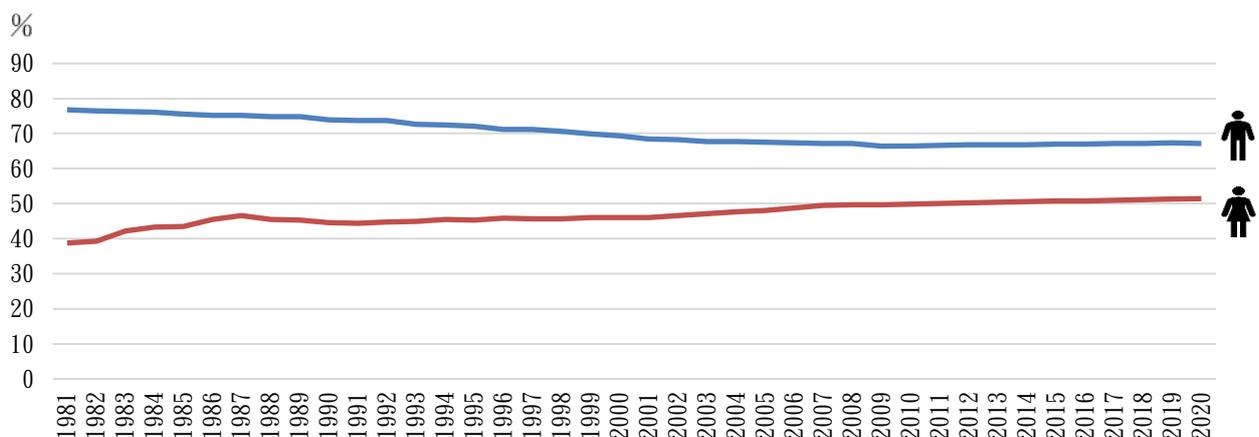


圖 1-1 臺灣地區勞動參與率(1981-2020 年)

資料來源：中華民國統計資訊網(https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp)。

年 15 至 24 歲男性及女性勞動力參與率分別為 38.00% 及 34.98%，因該年齡層男女多為在學，差異不大，惟自 30 歲起，兩性勞動力參與率差異拉大，30 至 34 歲女性勞動力參與率為 87.16%，較男性之 98.12% 低 10.96 個百分點；55 至 59 歲女性勞動力參與率為 44.31%，較男性之 71.43% 低 27.12 個百分點；若以近 20 年資料觀察，女性除 15 至 24 歲因教育程度提升、求學年限延長而勞動力參與率下降外，其餘各年齡層均呈上升趨勢(參見圖 1-2)，其中 30 至 34 歲及 50 至 54 歲 20 年間分別上升 22.96 個及 21.60 個百分點，45 至 49 歲亦上升 21.50 個百分點，女性多數年齡層勞動參與率雖已大幅提升，然 30 歲以上與男性比較，均遠低於男性，推測女性在青壯階段可能因照顧家庭而無法投入職場；同期間男性勞動力參與率以 25 至 29 歲上升 3.16 個百分點最高，30 至 34 歲上升 2.40 個百分點次之，而 55 至 64 歲則呈下降，主因退休年齡提前影響所致(參見附表 1)。

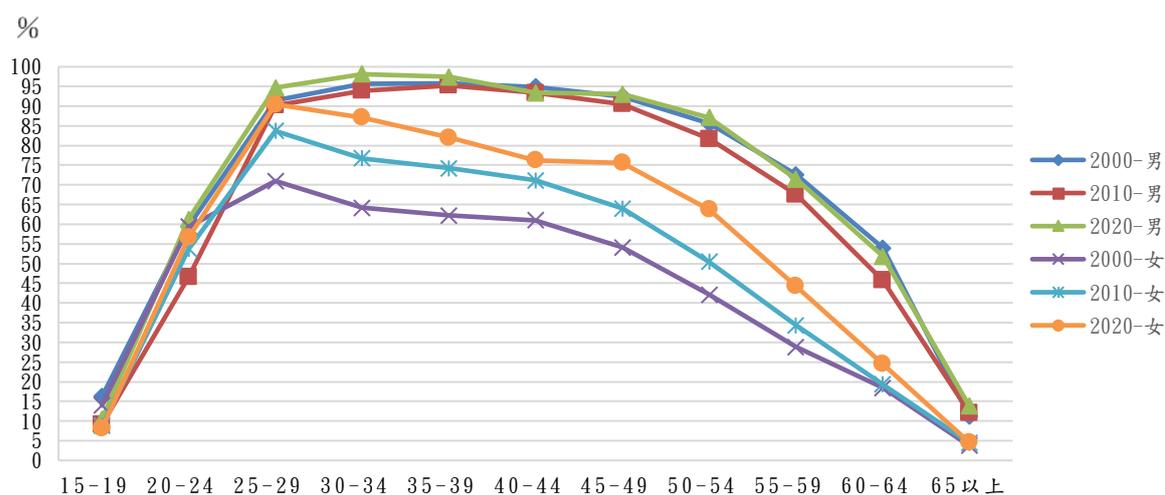


圖 1-2 年齡別勞動參與率 (2000、2010、2020 年)

資料來源：中華民國統計資訊網(https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp)。

女性工作機會增加，勞動參與率亦提高，至於薪資方面，據行政院主計總處統計，受僱者之性別薪資差距 1990 年時為 33.34%，2010 年差距縮減為 17.1%，至 2020 年已縮減為 14.8%，呈逐漸縮小之趨勢。又依勞動部發布之性別勞動統計，近 5 年的同酬日(equal pay day)分別為 2017 年之 2 月 23 日、2018 年之 2 月 23 日、2019 年之 2 月 23 日、2020 年 2 月 21 日、2021 年之 2 月 20 日，趕上男性在當年 1 月 1 日所賺取薪資之時間已漸縮短(惟 2022 年退步為 2 月 27 日)。與其他國家相較，歷年來我國兩性平均薪資差距均較為小，如 2020 年我國低於日本之 30.7%、韓國 30.6%(2019 年)及美國 17.7%。(參見圖 1-3)



資料來源：勞動部統計處 110.3.26 發布勞動統計通報。

(R)表修正後統計結果。

圖 1-3 主要國家兩性平均薪資差距

2019 年 12 月嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 首度在中國湖北省武漢市被發現，2020 年初迅速擴散至全球多國，演變為一場全球性大瘟疫，截至 2021 年 6 月底止，全球已有近 200 個國家和地區累計 1 億 8,220 萬餘名個案確診，394 萬餘名患者死亡¹。有關臺灣疫情發展，據衛生福利部疾病管制署統計，2020 年 1 月 21 日臺灣出現第一例境外移入確診個案，截至 2021 年 6 月 30 日止，總計確診 14,804 例 (包括境外移入 1,230 例)，死亡 648 例，確診人數男性略高於女性。2021 年 5 月前臺灣疫情相對國外控制得宜，並無封城或大規模之人流管制措施，此後疫情急轉直下，5 月 11 日全國提升疫情警戒至第二級，5 月 15 日雙北升至第三級，5 月 19 日全國亦提升至第三級，迄 7 月 27 日全國第三級警戒方調降至第二級。2020 年疫情重挫全球經濟，臺灣地區部分產業亦受影響，2020 年 4 至 7 月失業率均突破 4% 或接近 4%，其中女性失業率在 3.91%-3.98% 間，創下 2018 年以來新高；2021 年疫情再起，失業率再度攀升，2021 年 6 至 10 月女性失業率更甚男性，最高 (6 月) 達 4.83% (參見圖 1-4)。

此次受 COVID-19 疫情影響之產業，據經濟部統計處 2021 年 5 月發布之分析，2020 年我國經濟表現雖優於各國，但製造產業之傳產及資訊電子產業走勢兩極，其中因全球需求疲軟，國際原物料價格續居低檔，衝擊我國傳統產業生產動能，產值年減 10.3%，為近 5 年最大跌幅；反觀資訊電子產業因 5G、物聯網、AI 等新興科技應用擴展，推升國內資訊電子 供應鏈之生產動能，加上遠距商機帶動下，產值創歷年新高，年增 9.8%。

¹資料來源：COVID-19 全球疫情地圖 (<https://covid-19.nchc.org.tw/>)。

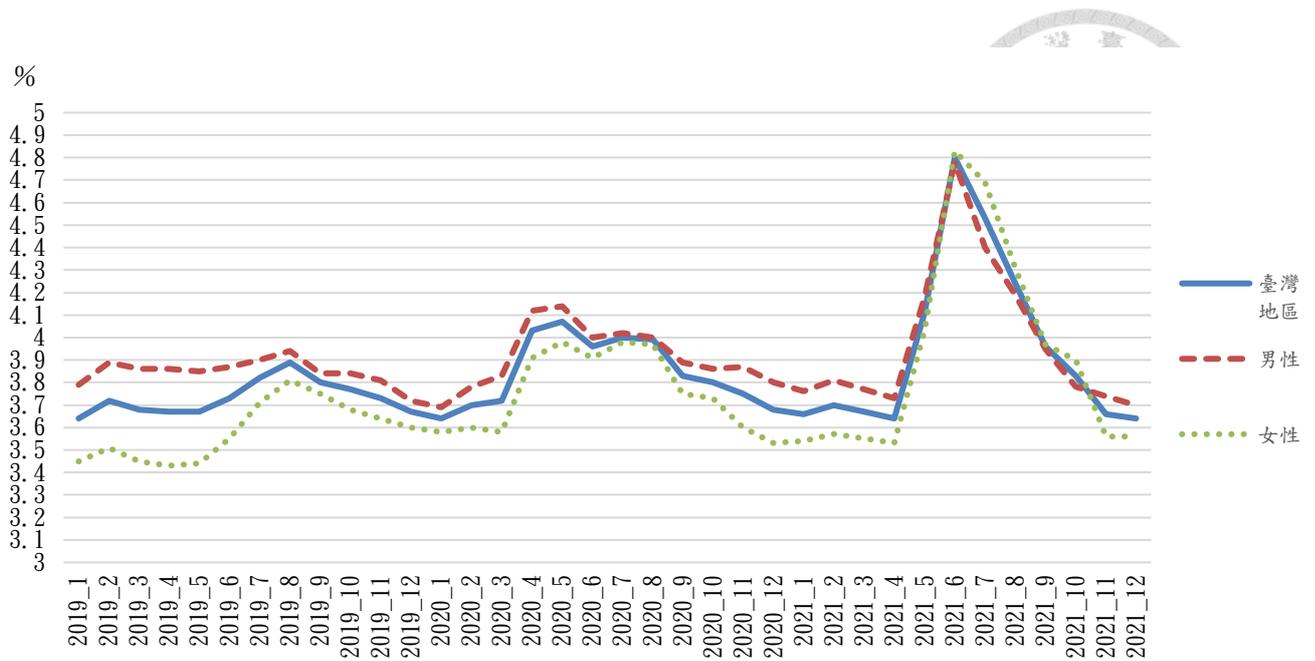


圖 1-4 臺灣地區失業率 (2019-2021 年)

資料來源：中華民國統計資訊網(https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp)。

若就產品項觀察，2020 年雖多數產品疲弱，惟 AI、5G、物聯網等數位科技應用及居家辦公等相關產品商機發酵，帶動晶圓代工、IC/晶圓測試、伺服器等產值創歷年新高，致居家生活及防疫醫療相關產品需求增加。

零售業營業額 2020 年上半年年減 3.2%，但下半年在業者強力促銷及政府振興方案帶動下，消費人潮回流，加上邊境管制，國內消費人口增加，帶動零售業營業額成長 3.4%。2020 年全年零售業營業額創歷年新高，年增 0.2%。若就各業別觀察，其他綜合商品零售業(如免稅店等)、家用器具及用品零售業、其他專賣業因疫情來客數減少，各減 29.5%、8.6%、23.1%；燃料零售業因油價較上年低而年減 18.4%。另疫情助長宅經濟，電子購物及郵購業營業額年增 16.1%。超市、便利商店、量販業亦因防疫及民生用品等相關需求增加，營收均創歷年新高，各增 10.7%、8.9%、8.9%。2020 年餐飲業營業額年減 4.2%，為 2002 年以來首次負成長。

以上顯示 2020 年製造業、零售業視生產、銷售地點不同，受疫情影響有差異，餐飲業則明顯不利。

有關 2020 年勞動力變化情形，據行政院主計總處 2021 年 3 月編印之人力資源調查，2020 年勞動力平均為 1,196 萬 4 千人，較 2019 年增加 1 萬 8 千人 (0.15%)，其中就業者增加 4 千人 (0.03%)，失業者增加 1 萬 4 千人 (3.28%)，勞動



力成長受 COVID-19 疫情衝擊，年增率降至 0.15%，為歷年新低。其中有關性別專題分析結果，2020 年男性就業人數平均為 637 萬 8 千人，較上年增加 2 千人（0.03%），女性就業人數平均為 512 萬 6 千人，亦增加 2 千人（0.03%）。2020 年男性勞動力參與率平均為 67.24%，較 2019 年下降 0.10 個百分點，女性為 51.41%，上升 0.02 個百分點。

綜上，女性勞動參與率、平均薪資等歷來雖低於男性，但似有愈來愈好，漸漸與男性平等的趨勢，然事實是否如此，若當遭遇疫情衝擊時，臺灣社會是否亦有性別待遇不平等更加惡化情形。本文嘗試從疫情造成之總體經濟衰退來探討臺灣性別就業待遇是否有差異，由於截至 2021 年 6 月 COVID-19 疫情尚未平息，而行政院主計總處「人力運用調查」2020 年度數據統計時間為 2020 年 5 月，囿於研究資料限制，本研究範圍僅止於 2020 年底，恐無法充分表現疫情發生後之變化，因此亦參採 2003 年「嚴重急性呼吸道症候群」（Severe Acute Respiratory Syndrome；下稱 SARS）疫情前後數據變化，觀察性別薪資與其差距之變化。



第二節 研究方法與架構

隨著全球經濟發展，性別平權意識提升，世界各國對於女性職能發展均相當重視，除鼓勵婦女就業，並協助職場女性建構管理及領導能力，以增加女性參與各職業階層之比例，女性勞動力對經濟的貢獻良多，已不可或缺。惟據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）2018 年的統計，全球女性共負擔了 76.2 % 的無償照護工作時數，超過男性 3 倍以上，在亞洲和太平洋地區，比率更高達 80%，婚育、家庭對於女性就業仍是一大考驗，政府與企業除應持續降低女性就業障礙，並宜創造更友善的職場環境，以提升女性就業率及基本經濟保障。而臺灣面臨少子化、高齡化等人口結構問題，女性勞動力的提升更顯重要。

本文以行政院主計總處「人力運用調查」的勞動者個體資料，運用 Heckman (1979) 兩階段迴歸模型，及 Oaxaca (1973) 薪資分解模型，探討疫情前後性別薪資與其差距之變化，模型內包括個人年齡、教育程度、婚姻狀況等解釋變數，及行職業、工作地點、組織規模等控制變數。分析資料分別為 2002 至 2004 年 SARS 疫情發生前、中、後，及 2019 至 2020 年當前 COVID-19 疫情發生前、發生中之年資料，期能探討疫情衝擊下對性別薪資與其差距產生之影響，檢討當經濟、社會等面向產生變動時，是否可能因歧視而增加性別薪資差距，及差異之組成，進而作為研提相關措施，提供弱勢方有效之協助方法之參考。

本研究架構分為五個章節，第一章說明研究動機、背景、目的、方法與架構。第二章彙整文獻探討。第三章說明本研究使用的計量模型與樣本資料。第四章為實證結果分析。第五章為結論與建議，包括研究結論、檢討與未來持續研究方向。研究流程如圖 1-5。

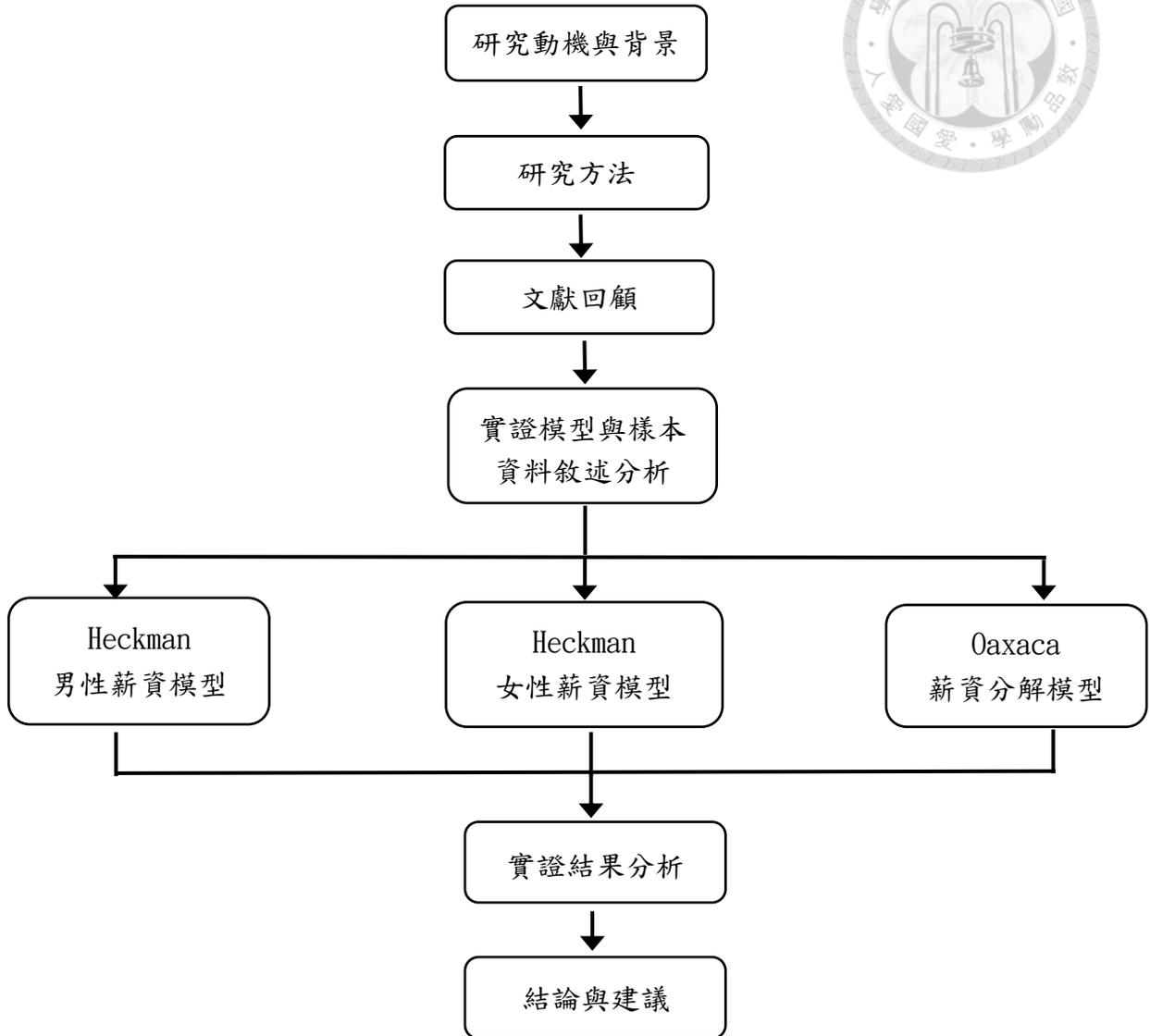


圖 1-5 研究流程圖



第二章 文獻回顧

第一節 性別薪資差距之研究

許多研究指出女性在勞動市場的待遇顯著不如男性，而造成性別薪資差距之原因，主要有人力資本論 (Becker, 1964; Mincer, 1974) 及就業市場歧視論兩種理論依據 (陳建志, 2001)。人力資本理論強調工資水準反映勞工人力資本存量，認為由於女性教育程度、選讀科系、工作年資、技術等不如男性，因此造成薪資差距；至於就業市場歧視論則認為，即使控制人力資本變項，兩性薪資差距仍然存在，因此就業市場對女性存在歧視，導致職業地位較高的主管人員、專門技術人員以男性占多數，女性的職業、階級居於不利的地位，多為基層勞工。

曾敏傑 (2001) 以兩性薪資平均差異進行分解，研究發現男性在 1982 及 1992 年時普遍較女性有更多的人力資本、佔據更佳的工作結構性位置、較少家庭負擔、及較傾向分配在男性化部門中，但男性在這些變項上分布的優勢已在 2000 年逐漸縮小。另教育程度已無法解釋太多性別薪資差距，與兩性教育程度的變遷趨勢吻合，而女性進入較佳工作結構的機會綜合而言較男性差，但已有改善，逐漸能沖銷兩性的薪資差距，因此階級無疑是影響兩性薪資差距較為重要的結構因素。至於擁擠理論解釋兩性薪資差距的比率有明顯遞增的趨勢，主要來自女性過度集中到女性化職業所致，女性化職業平均薪資只有男性化職業的 75% 至 81%。

許碧峰 (2004) 以 1978 至 2002 年之「人力運用調查」，觀察 20 年間之薪資差異變化，發現勞動者未觀察到能力報酬的大專教育溢酬，自 1980 年後男女性均為下降。因此進一步利用 Chay and Lee (2000) 誤差分解模型，藉由時間數列之橫斷面資料裡，相同天賦族群勞動者的薪資殘差變化，估計勞動者未觀察到能力報酬之變化，實證發現 1990 至 2000 年大專男性勞動者未觀察到能力報酬約下降 11-30%，女性則為 5-11%，因男性勞動者未觀察到能力報酬降幅大於女性，使大專生的性別薪資差異減少。

徐美、陳明郎與方俊德 (2006) 以 1978 至 2003 年計 26 年之「人力運用調查」資料，運用分解分析模型及薪資差距衡量指數，探討臺灣產業結構變遷下，兩性生產力和性別歧視變動對於男女薪資溢酬改變之影響。研究發現女性教育程度提高，對女性薪資的歧視亦逐年減少、男女平均生產力差異解釋男女薪資差距的比例逐年增加 (2003 解釋百分比略有下降)；產業的技術進步和資本密集化，女性生產力

上揚，使重心智性產業和傳統重體力產業之男女薪資溢酬型態轉變，實證結果支持「伴隨經濟成長而來的產業結構性變動會造成男女薪資差距縮小」及「臺灣勞動市場對於女性薪資歧視的減少是造成男女薪資差距縮小的原因」等二項假說。另外研究發現婚姻溢酬顯著存在於男性薪資中、教育程度越高，薪資水準也較高，符合人力資本論的預期。

陳建志（2002）採用 1997 年「三期三次台灣地區社會變遷調查社會階層組全國性大樣本資料」，分別就男女就業者樣本作個別之路徑分析，觀察各背景變項、中介變相對個人收入的影響，是否因性別不同而有所差異，研究結果發現：「結婚」對於男性就業者「管理權力」、「個人收入」等有顯著及正面之影響，女性則否，且「結婚」顯著增加女性就業者的「工作中斷年數」，而「六歲以下子女」對男性「工作中斷年數」、「職業聲望」、「工作專業性」等無顯著影響，但對女性皆有顯著負面影響；女性就業者的「教育」對「個人收入」等均顯著較男性就業者低，且「從事女性職業」對女性就業者「個人收入」有顯著負面影響，男性則否。該研究進一步將影響性別收入差異的因素作分解，發現影響性別收入差異最重要的因素為「就業市場性別歧視的直接影響」，解釋率占 47% 至 60%，其次為「階級位置性別差異」，占 19% 至 33%，再其次是「從事女性職業」，占 8% 至 18%，最後是「人力資本性別差異」，占 9% 至 12%。

陳建良與管中閔（2006）以分量迴歸方法估計臺灣的工資函數，並透過工資差異的分解觀察性別歧視程度與工資分配的關係，實證結果，性別歧視比例隨著工資高低而改變，其中以低技術層次女性受到的歧視程度最為嚴重。

張晉芬（2017）以 2012 年臺灣社會變遷基本調查為研究資料，運用 Heckman 兩階段迴歸模型及 Heckit 模型，探討影響性別間薪資差距的原因，尤其著重於職業別的作用。研究發現，男性和女性受僱者薪資差距的縮小，與少數女性有機會進到收入較高的白領職業有關，但女性占中高階白領工作或組織內重要位置的比例和人數，仍遠低於男性，職業的性別隔離是造成差距的主要解釋因素。此外，同一職業內不同性別之間的薪資，在控制教育和工作經驗等因素後，依然存在顯著的差距。而女性較為集中的職業平均薪資偏低，拉低女性的平均薪資水準，間接顯示同值不同酬的影響。

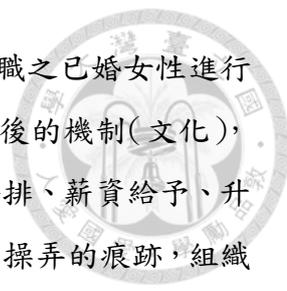
綜合上述研究，早期女性教育程度不如男性，確實導致女性因人力資本處於劣勢，薪資遠不如男性。近年兩性教育已趨平等，女性教育報酬率自 1989 年後甚已



顯著高於男性（吳慧瑛，2003），加上產業結構變遷，均有助縮小薪資差距，尚存之性別間薪資差距主要與職務、職業、是否為主管等有關，亦即，因職業或職務配置不利於女性，或職業性別隔離造成職場內性別職位的差異，導致女性勞動報酬低於男性，又女性通常負擔較大的家庭照顧責任，因此結婚、生育對女性薪資有不利影響，亦降低女性工作意願。

近年國外研究亦有類似之論點，Juhn and McCue（2017）運用 Becker（1981）家庭專業化分工模型（The model of household specialization and division of labor introduced）比較 1936 至 1985 年之間出生的同質同類人群，研究與婚姻和父母身份有關的性別薪資差距的變化。指出女性上學、結婚、生育和工作的決定，對其一生都會產生影響，只有小部分的性別薪資差距來自職前培訓，組成家庭才是造成差異的主因，男性的婚姻溢價主要與社會允許男性投入時間於工作，付出較少時間於家庭有關，婚姻對女性工資的影響則相反。與婚姻相關的性別薪資差距雖已縮小，然而與子女相關的性別薪資差距增加了。長久以來，女性在職業生涯中相較於具有相似人力資本特徵的男性，必須花更多時間於育兒，社會規範令女性認為自己是孩子的主要照顧者，另一方面，職場可能仍受制於男性應養家糊口與妻子負責全職家務的刻板印象。根據這套規範，所謂的“好”員工，代表已婚且願意長時間工作者。由於男性和女性生產能力相似，因此性別薪資差距隨著時間的推移雖有可能發生變化，但對於擁有小孩的女性，縮小薪資差距可能需要更長的時間。

Jones and Kaya（2020）以英國勞動力調查資料，探討北愛爾蘭地區性別薪資差距的決定因素，並與英國其他地區作比較。首先，運用 Oaxaca-Blinder 分解分析法（Oaxaca, 1973; Blinder, 1973）分析性別薪資差距中屬個人和就業相關的特徵，其中，不可解釋部分，反映了迴歸特徵或薪酬方面的性別差異，作者並以同樣的方法分析英國其他地區，以了解北愛爾蘭地區性別薪資差距，是否反映女性在教育程度或薪酬平等的優勢。第二，使用 JMP（Juhn et al., 1991）分解法，研究北愛爾蘭和其他地區的性別薪資之跨國差異，包含可觀察特徵的影響，如跨國行業的性別差異和職業隔離，及這些特徵的跨國差異；及不可觀察的因素，如國家工資結構、文化、當地差異、勞動力市場狀況等。研究發現北愛爾蘭的性別薪資差距遠低於英國其他地區，主要原因為北愛爾蘭女性相對於男性有優越的生產力特徵，尤其在教育和職業方面，該分析強調職業的重要性—無論是在職業分配或職業報酬，並用以解釋跨國差異。



除了探討結構性因素，張晉芬（2002）針對 50 位現職或離職之已婚女性進行深度訪談，從形成和維繫結構性或制度性性別化勞動結果差異背後的機制(文化)，探討其對薪資差距之影響，研究發現即使在公營事業中，職務安排、薪資給予、升遷都有制度和規範可循，但實際上處處可見男性雇主或管理階層操弄的痕跡，組織中之考試、升等、人事決策都是在鞏固原有的性別化制度和結構，導致生產力相同下，女性升遷期望較低及升遷機會較少，平均薪資仍不如男性。男性據此維護個人的利益，女性也根據這些期望和觀念建立個人事業生涯的性別認同，同時也用以評鑑其他女性同僚的作為和表現，形成性別意識形態或其他類型性別文化的操作，並相互強化。

此外，Gennzy and List(2015)透過一連串經濟學實驗探討歧視和性別薪資差距等問題，例如：男女是否在先天能力上有差異，進而造成位居高階職級之女性寥寥無幾，因此女性平均收入低於男性呢？實驗結果發現，父權社會下兩性的競爭心態存有明顯差異，女性往往設法避免競爭的環境，以及偏好不以績效決定薪資的工作，亦即，女性與男性面對競爭誘因所產生的不同反應，造成兩性在工作位階和薪酬上的差異，而此心態上的差異並非女性天生的特質，竟是來自文化對性別存有偏見及類型化的結果，母系社會下的女性選擇競爭的比例高於男性，與父權社會下的女性表現恰恰相反，因此，若有適當之文化誘因，女性也可能比男性更喜歡競爭。



第二節 疫情對薪資影響之研究

COVID-19 疫情下，2020 年臺灣各業別受影響之程度不同，製造產業中之傳統產業產值降低；資訊電子產業反因新興科技應用擴展而增加；零售業營業額 2020 年上半年減少，但下半年在業者促銷及政府推出振興方案帶動下成長；餐飲業營業額則為負成長等。根據陳明郎（2020）的研究，臺灣因防疫做得早，生產和交易等經濟活動和各級學校上課受疫情影響小，對照其他國家因邊境和境內的管制，2020 年臺灣情勢樂觀，然 COVID-19 對經濟的衝擊可能會大於 1918 大流感的衝擊，甚至可能與 1930 年經濟大蕭條的衝擊接近，如美國在 4 月初之前，薪資最低 25% 的受僱者（年薪低於 2.7 萬美元），有 1,100 萬人失去工作，到 6 月底美國境內解封後，失業差距擴大，薪資最高 25% 受僱者幾乎都有工作，但薪資失業中的最低 25% 受僱者，仍有 80% 未回到工作崗位上，顯示 COVID-19 對低薪受僱者的失業衝擊很大。另各國中央銀行也一再實施貨幣量化寬鬆政策，把利率拉低到零利率水準，財富 90% 以下的大眾多以定存、保險等理財方式為主，因利率降低，報酬相對少很多，財富 1%-5% 的富人有能力大量買賣股票、共同基金和房地產，造成主要國家的股票、證券及房地產價格大漲。這一波新冠肺炎疫情過去，各國的所得分配會再進一步惡化，是疫情結束後各國要面對的新課題。由於 COVID-19 疫情仍在進行中，尚無法進行最終影響之分析，惟疫情對勞動市場定會產生衝擊。

我們參考同為傳染病之 SARS 疫情對臺灣經濟之影響，SARS 自 2002 年 11 月起，在廣東省的佛山、深圳、河源、江門和中山等地區開始流行，全球共發現 8,096 病例，造成 774 例死亡。臺灣疫情則是從 2003 年 4 月臺北市立和平醫院所爆發群聚感染開始，總計造成 664 例之可能病例，180 例死亡。SARS 主要傳染地區為亞洲，導致亞洲經濟體出現經濟、股市雙雙下跌的情況。以臺灣而言，2003 年上半年受 SARS 疫情及美伊戰爭影響，經濟呈現衰退，但下半年起即恢復成長，至 2004 年上半年經濟成長已高過 2002 年之水準。

據吳惠林、鄭凱方、杜英儀（2004）以中小企業為主體的行業進行問卷調查結果顯示，SARS 疫情主要集中在 2003 年 4 至 6 月，5 月達到最高峰。當時有 1/3 至 1/2 的行業受到 SARS 波及以致銷售值衰退，不同規模企業受影響的期間及受影響的家數比率差異不大，但服務業受影響的層面較製造業廣。就受創的程度而言，規模越小的企業受創程度越高。製藥及醫療器材業、紡織成衣業、旅行業、旅館業、醫療服務業（醫院及診所）等五個行業受 SARS 影響較深，其中以旅行業受創最為



嚴重。

上述研究顯示疫情對部分產業造成不利之影響，可推測將影響員工薪資，而國外已有文獻進一步探討疫情對之兩性薪資之影響，如 Alon et al. (2020) 蒐集已開發國家疫情期間兩性婚姻狀況、育兒和人力資本相關數據，以量化宏觀經濟模型分析疫情之影響，研究發現由於 COVID-19 大流行，包括美國在內的世界各國已進入大蕭條以來最嚴重的經濟衰退，本次經濟衰退與過往相較，對婦女就業的影響特別明顯。因疫情而實施的管制措施，衝擊與群眾高接觸之行業，如酒店和餐館等，而這些行業以女性勞工占大宗，使女性直接面對裁員影響。此外，疫情期間的日托和學校關閉，導致女性需負責照顧兒童，進而影響了她們的工作，疫情造成的經濟衰退加劇性別間的不平等。中短期而言，女性直接面對失業，及損失工作經驗，不過長期而言，研究認為在疫情期間衍生之遠距工作型態、工時彈性等轉變可能會持續存在，且社會轉為更平等地看待兒童照顧的義務，男性照顧兒童的比例增加，有利於承擔主要育兒責任的婦女，將有助於減少性別的不平等。亦即，女性遭受的技能損失雖然需要很多年才能完全彌補，但性別工資差距最終會降低。

此外，其他國外研究亦指出 COVID-19 疫情造成勞動需求及投資減少，如 Buchheim et al. (2020) 分析疫情期間德國企業對於危機因應策略的決定因素，指出危機前狀況不佳的公司在疫情期間受到更嚴重的打擊，另當企業預期封城將持續四個月或更長時間時，均更有可能選擇強烈的因應策略，特別是裁員和取消投資。Goel et al. (2020) 以 136 個國家/地區近 10 年來人均 GDP、供應鏈物流時效、追蹤機制、基礎設施和海關等相關數據，評估供應鏈對經濟增長的影響，研究發現疫情導致供應鏈中斷，使供應短缺（即出口減少），需求減少（由於經濟衰退和消費者轉趨謹慎），進一步加劇經濟下滑，如減少投資、勞動力增長和其他供應鏈物流。

本文實證估計完成後，又見研究德國及瑞士性別薪資差距之文獻，其探討性別薪資差距的成因，及疫情對性別勞動差距之影響，亦可供研究參考。

Leibing et al. (2022) 使用德國高中畢業生的調查資料，依不同學歷分別計算預期工資報酬及性別差距，應用 Oaxaca-Blinder 分解分析，得出四項結論，第一，女性高中畢業後比男性預期收入少 15% 以上；第二，女性高中畢業生即使是全職工作者，將會受到育兒懲罰，且對收入、學位高者之影響更大，此現象顯示女性為了養家糊口，失去晉昇及位居高職位的機會，然與德國社會現況相較仍是低估；第三，



許多因素肇致性別薪資差距，包括育兒懲罰，主要原因來自不可解釋差異而非稟賦差異，而相關研究往往忽略了預期的育兒懲罰和其他無法解釋的差距，導致低估了其相對重要性。最後，高等教育預期報酬的差異可能會影響學生攻讀大學學位的選擇，此外，預期之性別工資差距也會影響性別差距的組成。該研究解釋了女性選擇低薪工作之理由，由於部分職業特徵和專業與男女的預期報酬有關，可稱之為性別歧視，預期的歧視可能和歧視本身同時進行。

影響最初就職薪資並鼓勵女性追求更高職位的政策可以分為兩項。第一項政策主要係提高家庭和事業兼容性的措施，此項措施旨在增加男性從事更多照護工作，例如：調整收入分配，及擴大父母津貼，特別是對父親的津貼，甚或減少其工作時間，其他措施尚有擴大公共資助的日托，或鼓勵男女之間共享領導職位，如果年輕女性觀察到這樣政策並加強他們對家庭和職業相容性的信念，也考慮了預期的兒童懲罰，預期的性別工資差距可能減少。第二項政策包括直接調整預期工資的措施和職業規劃。然而，這些措施面臨兩難困境：一方面，關於孕產成本的資訊使女性能夠做出更明智的職業或生育決定，使他們在家庭內部分工方面更有議價能力。另研究的證據顯示年輕女性低估了育兒懲罰，因此應告知他們育兒懲罰及父母津貼、職業相關信息，來降低他們對工資的期望。該研究提供了為什麼女性（預期不得不）放棄高薪職業道路的證據，以及期望工資對學生未來入學及職業選擇的重要性。

Dubois et al. (2022) 運用瑞士勞動力調查數據，研究 COVID-19 對瑞士勞動力市場性別差距的影響，研究發現 COVID-19 疫情危機導致經濟活動、就業和工作時間空前的下降。又女性大多從事較易受疫情衝擊的部門和職業，在疫情的高峰期相對於同行業的男性，更可能退出勞動力市場，且疫情後非現職婦女的技能下降，更難重回職場或必須接受低薪工作等影響可能是長期的。此外，疫情對勞動力市場的影響存在顯著的異質性，取決於該行業是否可採行遠距辦公。無法遠距上班的職業，其勞動力參與、無薪假補貼政策和工作時數之性別差距明顯較高。從事無法遠程工作職業的女性，比男性同行工資下降更多，而從事可遠程工作職業的女性通常工資增加。研究推測，性別差距的異質性將持續存在，女性倘從事可遠程工作的職業、可在家工作，事業和家庭生活更具彈性和容易協調等，未來將更有利，而從事無法遠程工作職業的女性，疫情過後更加脆弱。此外，研究顯示瑞士勞動力市場的特殊性減緩了疫情對婦女的負面影響，此與美國相反，瑞士並未產生疫情期間性別

的失業差距，瑞士政府的無薪假補貼政策減少了許多裁員，特別是女性。婚姻和育兒並未增加疫情期間的勞動參與的性別差距，此結果亦與美國的發現形成鮮明對比，在美國，母親受到很大的影響。原因包括，首先，政府的補貼政策使女性能夠保持就業，同時減少工作時間以照顧兒童或老人。其次，瑞士的學校停課時間比美國和許多其他國家短得多。最後，高比例的女性從事兼職工作，具有彈性，使女性在疫情期間仍可繼續工作。



第三章 實證模型與樣本資料敘述分析

第一節 實證研究應用模型

一、Heckman 兩階段迴歸模型

根據勞動供需理論，影響薪資之因素在供給方面，包含勞動者的年齡、性別、教育程度等，需求方面則包含勞動的邊際生產力、行業別、職業別、工作地點等，國內外對薪資函數之研究多採用 Mincer (1974) 人力資本模型，該模型強調教育的報酬率將隨著經濟發展與教育程度提升而增加，解釋變數包括教育程度、工作經驗、性別、年齡等；另 Lucas (1977) 之特徵工資模型則將工作場所特性，如兼職工作狀態、工作場所、居住地區等納入解釋變數。本研究參考上揭薪資模型，估計兩性薪資方程式如下：

$$\ln w_i = \alpha + \beta(X_{1i}, X_{2i}, X_{3i}) + u_i$$

式中 $\ln w_i$ 為工資率 w_i 取自然對數， i 是樣本(個人)別， α 為常數項， X_{1i} 為個人特徵之影響，包含性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、就讀科系專長、子女數、工作狀況； X_{2i} 為工作與職務特性之影響，包含主要工作已從事年數及行業、職業別、工作類型； X_{3i} 為組織特性之影響，包含工作地點、主要工作從業員工人數； u_i 為誤差項，是獨立且相同分配 (Independent and identically distributed, iid)。

性別間薪資差距的研究目前多採用 Heckman (1979) 兩階段迴歸模型，進行樣本選擇偏誤 (sample selection bias) 的校正，以避免錯估係數 (張晉芬，2012)。人可能因年齡、學歷、家庭狀況等條件決定是否工作，薪資模型倘若僅估計有工作者對薪資之影響，則缺乏無工作者對薪資之影響，樣本的選擇非隨機及外生，將產生偏誤問題。

為了修正樣本偏誤的問題，Heckman 兩階段估計法之第一階段先利用 Probit 迴歸模型估計就業選擇函數，自變數可為影響個人決定工作與否的外生變數，如年齡、子女數等個人特徵。

$$\text{假設薪資方程式簡化為：} \ln w_i = \alpha + X_i \beta_i + u_i$$

$$\text{假設 Probit 迴歸模型為：} P_i^* = Z_i \gamma_i + \varepsilon_i$$

$$P_i = 1 \text{ if } P_i^* > 0 \text{ ,}$$

$$P_i = 0 \text{ if } P_i^* \leq 0 \text{ .}$$



式中 P_i^* 代表選擇就業情形， $Z_i\gamma_i$ 為影響是否就業的因素。當 $P_i^* > 0$ ，表示選擇就業， $P_i=1$ ，當 $P_i^* \leq 0$ ，表示選擇不就業， $P_i=0$ 。

依據估計是否就業之 Probit 模型，可得出逆米爾斯比率 (Inverse Mills Ratio)，用以修正樣本選擇偏誤。設

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1-\Phi(Z_i)} = \frac{\phi(Z_i)}{\Phi(-Z_i)}$$

λ_i 為逆米爾斯比率， $\phi(\cdot)$ 為標準常態機率密度函數， $\Phi(\cdot)$ 是標準常態累積密度函數。

第二階段，針對有工作的樣本，在薪資迴歸方程式中加入逆米爾斯比率，如下：

$$\ln w_i = \alpha + X_i\beta_i + \lambda_i\mu + v_i$$

式中 μ 為 λ 之係數矩陣， v_i 為誤差項，具 iid 分配性質。再以最小平方法估計出各變數之係數。

二、Oaxaca 薪資分解模型

Oaxaca(1973) 在最小平方方法架構下，分別估計男性與女性的工資函數，並探討性別間工資差異成因，將性別間的工資差異分解為兩大部分，第一部分稱為特徵或稟賦效應，係由性別的不同特徵或稟賦來解釋，即可解釋差異，屬「同工同酬」的公平待遇；第二部分稱為係數效果，為不能由性別的特徵或稟賦所解釋，即不可解釋差異，為性別工資差異中的歧視效果，屬「同工不同酬」的歧視或溢酬。

Oaxaca 提出衡量歧視之方法如次：

當男性的相對工資超過依照相同標準支付男女工資的相對工資，即可判定存在對女性的歧視。D 為衡量性別薪資差距之歧視係數，

$$D = \frac{\frac{W_m}{W_f} - (\frac{W_m}{W_f})^0}{(\frac{W_m}{W_f})^0} \quad (1)$$

式中 $\frac{W_m}{W_f}$ ：男女實際薪資比率，

$(\frac{W_m}{W_f})^0$ ：無歧視情況下之男女薪資比率。

將式 (1) 取對數後，

$$\ln(D+1) = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right)^0 \quad (2)$$

假設無歧視的勞動市場在成本最小化原則下，則 $(\frac{W_m}{W_f})^0 = \frac{MP_m}{MP_f}$ ，其中 MP_m



及 MP_f 分別為男性和女性的邊際生產力。

$(\frac{W_m}{W_f})^0$ 是未知的，須以估計值 D 估計 $(\frac{W_m}{W_f})^0$ 。我們可以在以下二種假設下，估計無歧視的男女薪資比率：(1) 女性的薪資結構適用於男性；(2) 男性的薪資結構也適用於女性。在沒有歧視的情況下，女性（男性）的平均薪資與他們目前的薪資相同，若存在歧視時，男性（女性）的實際薪資較無歧視性勞動力市場薪資將更多（更少）。

以最小平方法估計之性別薪資方程式如下：

$$\ln(W_i) = Z_i' \beta + u_i, i=1, \dots, n \quad (3)$$

式中 W_i ：第 i 名工作者每小時工資率，

Z_i' ：個別工作者之特徵向量，

β ：薪資方程式之迴歸係數，

u_i ：隨機誤差項。

假設男女性平均薪資差距為 G ，

$$G = \frac{\bar{W}_m - \bar{W}_f}{\bar{W}_f}$$

將男女薪資差距以自然對數表示時，如式(4)

$$\ln(G+1) = \ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) \quad (4)$$

式中

$$\ln(\bar{W}_m) = \bar{Z}'_m \hat{\beta}_m \quad (5)$$

$$\ln(\bar{W}_f) = \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f \quad (6)$$

\bar{Z}'_m 和 \bar{Z}'_f 分別為男性與女性解釋變數迴歸量的平均值向量； $\hat{\beta}_m$ 和 $\hat{\beta}_f$ 為男性與女性估計係數的對應向量。

將式(5)、(6) 代入式(4)，可得式(7)

$$\ln(G+1) = \bar{Z}'_m \hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f \quad (7)$$

令

$$\Delta \bar{Z}' = \bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f \quad (8)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_f - \hat{\beta}_m \quad (9)$$

1. 以女性的平均稟賦量為計算基礎²

² $\ln(G+1) = \bar{Z}'_m (\hat{\beta}_f - \Delta \hat{\beta}) - \bar{Z}'_f \hat{\beta}_f = (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f) \hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta} = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m \Delta \hat{\beta}$



將 $\hat{\beta}_m = \hat{\beta}_f - \Delta\hat{\beta}$ 代入式(7)，則男女薪資差距可改寫為

$$\ln(G+1) = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_f - \bar{Z}'_m\Delta\hat{\beta} \quad (10)$$

在式(2)的基礎下，假設女性工資結構可適用於非歧視勞動力市場上，男性和女性工資結構的基礎(即以女性工資為基礎)，可得：

$$\ln\left(\frac{\widehat{W}_m}{W_f}\right)^0 = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_f \quad (11)^3$$

$$\ln(\widehat{D+1}) = -\bar{Z}'_m\Delta\hat{\beta} \quad (12)$$

式(11)和(12)表示薪資差距可分解為個體特徵差異的估計效果，及歧視的估計效果(以女性的平均稟賦量為計算基礎)。

2. 以男性的平均稟賦量為計算基礎

薪資差距的另一個分解法，是將 $\hat{\beta}_f = \Delta\hat{\beta} + \hat{\beta}_m$ 代入式(7)

$$\text{則 } \ln(G+1) = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f\Delta\hat{\beta} \quad (13)$$

在式(2)的基礎下，假設男性工資結構可適用於非歧視勞動市場上男性和女性工資結構的基礎，可得：

$$\ln\left(\frac{\widehat{W}_m}{W_f}\right)^0 = \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_m \quad (14)$$

$$\ln(\widehat{D+1}) = -\bar{Z}'_f\Delta\hat{\beta} \quad (15)$$

式(14)和(15)表示薪資差距可分解為個體特徵差異的估計效果，及歧視的估計效果(以男性的平均稟賦量為計算基礎)。

估計歧視的方法涉及指數問題(index number problem)，區別在於，是以男性或是女性的係數向量為基準或為參照。

式(7)亦可改寫為⁴：

$$\begin{aligned} \ln(G+1) &= \bar{Z}'_m\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f\hat{\beta}_f \\ &= (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f)\hat{\beta}_m + \bar{Z}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \\ &= (\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f)\hat{\beta}_f + \bar{Z}'_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \end{aligned} \quad (16)$$

其中 $(\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f)\hat{\beta}_m$ 和 $(\bar{Z}'_m - \bar{Z}'_f)\hat{\beta}_f$ 為男女平均特徵差異； $\bar{Z}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ 和 $\bar{Z}'_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ 為不可由男女特徵解釋的差異，即歧視造成之差異。

³ $\ln(D+1) = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \ln\left(\frac{\widehat{W}_m}{W_f}\right)^0 = \ln\left(\frac{W_m}{W_f}\right) - \Delta\bar{Z}'\hat{\beta}_f$

⁴ $\bar{Z}'_m\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f\hat{\beta}_f = \bar{Z}'_m\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f\hat{\beta}_m + \bar{Z}'_f\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_f\hat{\beta}_f$ or $\ln(G+1) = \bar{Z}'_m\hat{\beta}_f - \bar{Z}'_f\hat{\beta}_f + \bar{Z}'_m\hat{\beta}_m - \bar{Z}'_m\hat{\beta}_f$



第二節 樣本資料與變數說明

一、資料來源

本研究資料取自中央研究院人文社會科學研究中心轄下調查研究專題中心「SRDA 學術調查研究資料庫」之「人力運用調查」，該資料係政府為瞭解臺灣地區勞動力運用、移轉及就業、失業狀況等短期變動情勢，由行政院主計總處自 1978 年起，於每年 5 月隨同人力資源調查附帶辦理。調查對象為設籍於臺灣地區內之普通住戶與共同事業戶，戶內年滿 15 歲，自由從事經濟活動之民間人口，不含武裝勞動力及監管人口。

本研究採用 2002 至 2004 年及 2019 至 2020 年，共 5 年之「人力運用調查」資料，研究對象年齡介於 18 至 65 歲，惟不含雇主、自營作業者、無酬家屬工作者，另不含農林漁牧礦業別工作者，及工作場所位於金門、馬祖、大陸地區、國外者。薪資模型研究對象為篩去非研究對象後之所有樣本（包含有工作及無工作者），性別薪資差距分解分析研究對象則為有工作收入之受雇者（去除無工作者）。

二、變數說明

本研究的被解釋變數為每月薪資之對數值，而影響薪資因素包含勞動者的年齡、性別、教育程度、行業別、職業別、工作地點等，我們將相關因素分為三大類，依序為個人特徵、工作與職務特性及組織特性。決定女性就業之因素，參考張晉芬（2017）之研究，本研究選擇年齡、婚姻狀態、子女數等作為變數。本研究藉由以下變數（詳表 3-1），分別估計性別薪資方程式，並探討疫情對性別薪資差距有無影響。

（一）被解釋變數：

本研究之被解釋變數為每月薪資之對數值。薪資均以 2016 年消費者物價指數（Consumer Price Index, CPI）為基期進行調整。

（二）解釋變數

本研究之解釋變數包含個人特徵、工作與職務特性、組織特性等 3 個面向，每一面向又包含多項變數，茲分述如次：

1. 個人特徵：包含性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、就讀科系專長、子女數、工作狀況。
 - （1）性別：本研究為疫情對於性別薪資差距之影響，因此需分析疫情前後男性、



女性之薪資方程式及薪資差距。

- (2) 年齡：與工作經驗相關，通常年齡越大，累積人力資本使薪資越高。
- (3) 婚姻狀況：以是否具有配偶區分為 2 類，1 類為已婚，包含同居；1 類為未婚，包含離婚、分居、喪偶。
- (4) 教育程度：根據 Becker (1964) 人力資本論，教育年數較高者，獲得較高之薪資與職位的機率亦較高。本研究將樣本之 10 類教育程度，簡化為國中以下、高中職、大學專科學校、碩博士等 4 類。
- (5) 就讀科系專長：人力運用調查原變項說明稱”學歷或考試之科系”，為免誤解，本研究改稱為”就讀科系專長”，就讀科系與未來職業相關，本研究將樣本之科系略為整併(2002-2004 年計 10 類;2019-2020 年計 14 類)，分為文、法、商管、理工、農、醫、軍警、教育及其他等 9 類。
- (6) 子女數：由於照顧子女可能影響女性工作意願，子女越多需付出的養育時間可能越多，因此將子女數分為無子女、1-2 名子女、3 名以上子女等 3 類。91 至 93 年有關子女數之調查問項僅針對女性提問，故該變數僅適用於女性。
- (7) 工作狀況：分為有工作及無工作 2 類，以利估計性別薪資方程式。

2. 工作與職務特性方面：包含主要工作已從事年數及行業、職業別、工作類型。

- (1) 主要工作已從事年數：通常年資越久，職位越高，薪資也越高。
- (2) 行業：不同行業別薪資有差異，且據研究，疫情對部分業別有不利影響，如零售業、餐飲業、旅行業(含於運輸輔助業中)等。2002 至 2004 年資料係依據行政院主計總處行業標準分類第 7 次修訂版(16 大類 99 中類)分類，本研究再將部分行業分類合併彙整為 14 類，2019 至 2020 年資料係依行業標準分類第 10 次修訂版(19 大類 96 中類)分類，為求一致性，仍循第 7 次修訂之標準作分類，計區分為[製造業、水電燃氣供應及污染整治業]、[營造工程業]、[批發業]、[零售業]、[住宿服務業]、[餐飲業、支援及其他服務業]、[運輸及運輸輔助業]、[倉儲及郵政、電信業]、[金融保險及不動產業]、[教育、專業、科學及技術服務業]、[醫療保健服務業]、[社會福利服務業]、[文化藝術及休閒服務業]、[公務機構、國防事業]等 14 類。
- (3) 職業：職業階層與特性影響薪資高低，故依行政院主計總處職業標準分類(第 6 次修訂版)區分為主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業

人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、農林漁牧業生產人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、技術工等 9 大類。

- (4) 工作類型：分為全職工作及兼職工作 2 類。2002 至 2004 年資料，全職工作指主要工作每周工作 35 小時以上者，35 小時以下則分類為兼職；2019 至 2020 年資料則以問項填答主要工作為”全時工作”者為全職，回答”部分時間工作”為兼職。

3. 組織特性方面：包含工作地點、主要工作從業員工人數。

- (1) 工作地點：各市縣薪資水準不同，如「科學園區」之薪資高於其他地區，薪資與工作地點具有相關性。本研究將工作地點分為北、中、南、東等 4 大區域。不含金、馬、大陸及國外。
- (2) 主要工作從業員工人數：組織規模與薪資水準有關，另據研究，疫情下規模越小的企業受創程度越高。本研究將之分為未滿 50 人、50 至 199 人及大於 200 人等 3 類。



表 3-1 變數名稱、定義與符號

變數類別	變數名稱	代表符號	定義
被解釋變數			
	每月薪資	lnW	主要工作每月薪資，取其對數。
解釋變數			
個人特徵	性別		虛擬變數。
	男	參考組	男性為 0。
	女	Sex	女性為 1。
	年齡	A3	樣本調查時年齡。
	婚姻狀況		虛擬變數。
	已婚	Marry	含同居。
	單身	參考組	含未婚、離婚、分居、喪偶。
	教育程度		虛擬變數。
	國中以下	Edu1	
	高中職	Edu2	
	大學專科學校	參考組	
	碩博士	Edu3	
	就讀科系專長		虛擬變數。
	文	參考組	
	法	Dep1	
	商、管理	Dep2	
	理、工	Dep3	
	農	Dep4	
	醫	Dep5	
	軍警	Dep6	
	教育	Dep7	
	其他及學歷高中以下未 分科系者	Dep8	
	子女數		虛擬變數，僅女性資料有該變數。
	無子女	參考組	
	1-2 名子女	Kid12	
	3 名以上子女	Kid3	
	工作狀況		虛擬變數。
	有工作	Emp	
	無工作	參考組	問卷選項表示沒有工作者。
工作與職務特性	主要工作已從事年數	B2_y	
	行業		虛擬變數，依據行政院主計總處之行業標準分類（第 7 次修訂版）劃分，並將部分分類合併。
	製造業、電力燃氣用水 供應及污染整治業	Ind1	
	營建工程業	Ind2	
	批發業	Ind3	



	零售業	Ind4	
	住宿服務業	參考組	
	餐飲業、支援及其他服務業	Ind5	
	運輸及運輸物流業、運輸輔助業	Ind6	
	倉儲郵政電信業	Ind7	
	金融保險及不動產業	Ind8	
	教育、專業、科學及技術服務業	Ind9	
	醫療保健服務業	Ind10	
	社會福利服務業	Ind11	
	文化藝術及休閒服務業	Ind12	
	公務機構、國防事業	Ind13	
	職業		虛擬變數，依據主計總處職業分類。
	民意代表、主管及經理人員	Occu1	
	專業人員	Occu2	
	技術員及助理專業人員	Occu3	
	事務支援人員	Occu4	
	服務及銷售工作人員	參考組	
	技藝有關工作人員	Occu5	
	機械設備操作及組裝人員	Occu6	
	基層技術工及勞力工	Occu7	
	工作類型		虛擬變數。
	全職工作	Full	每周工作 35 小時以上者。
	兼職工作	參考組	
組織特性	工作地點		虛擬變數，樣本主要工作之工作地點。
	北部地區	參考組	
	中部地區	Area1	
	南部地區	Area2	
	東部地區	Area3	
	主要工作從業員工人數		虛擬變數。
	50 人以下	S	
	50-199 人	參考組	
	200 人以上	L	含政府機關。



第三節 樣本敘述性統計

本研究樣本為 2002 至 2004 年及 2018 至 2020 年「人力運用調查」資料，第一階段薪資模型研究對象共計 187,366 筆，其中男性樣本 89,097 筆、女性樣本 98,269 筆；第 2 階段性別薪資差距分解分析研究對象共計 106,313 筆，其中男性樣本 59,391 筆、女性樣本 46,922 筆。(見表 3-2)

表 3-2 樣本筆數統計表

單位：人

年度		總計		2002		2003		2004		2019		2020	
性別		男性	女性										
資料 筆數	全部	89097	98269	19010	21376	18400	20602	18634	20547	16722	17896	16331	17848
	就業	59391	46922	12372	9374	12060	9162	12368	9466	11452	9415	11139	9505
	未就業	29706	51347	6638	12002	6340	11440	6266	11081	5270	8481	5192	8343

本研究採用之被解釋變數及解釋變數因敘述性統計篇幅過長，僅節錄各年度就業者部分統計數據如表 3-3 至 3-6。(全部樣本、就業者完整敘述性統計請詳附錄)

表 3-3 男性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年(部分)

變數類別	變數名稱	2002			2003			2004			
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	
被解釋變數	每月薪資 (元)	12372	12.21755 (min:8.1	.5111665 max:14.79)	12060	12.24162 (min:8.12	.5253702 max:14.9)	12368	12.06198 (min:7.99	.5032373 max:15.32)	
解釋變數	個人特徵	年齡	12372	37.09182 (min:18	10.22403 max:65)	12060	37.32828 (min:18	10.15762 max:65)	12368	37.69122 (min:18	10.20317 max:65)
		婚姻狀況									
	已婚	7747			7494			7625			
	單身	4625			4566			4743			
	教育程度										
	國中以下	3586			3399			3404			
	高中職	4593			4442			4498			
	大學專科學校	3742			3694			3878			
	碩博士	451			525			588			

註：因篇幅過長，僅節錄部分，各該年度詳細資料請見附錄附表 2、附表 4。

表 3-4 男性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年 (部分)

變數類別	變數名稱	2019			2020		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資 (元)	11452	10.32446	.3727996	11139	10.35762	.3785425
		(min:7.55 max:12.58)		(min:7.83 max:13.44)			
解釋變數	個人特徵	11452	40.90238	11.42278	11139	41.04767	11.47239
		(min:18 max:65)		(min:18 max:65)			
	婚姻狀況						
	已婚	5914			5701		
	單身	5538			5438		
	教育程度						
	國中以下	1309			1143		
	高中職	3796			3499		
	大學專科學校	5176			5224		
	碩博士	1171			1273		

註：因篇幅過長，僅節錄部分，各該年度詳細資料請見附錄附表 3、附表 5。

表 3-5 女性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年(部分)

變數類別	變數名稱	2002			2003			2004		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資 (元)	9374	11.87254	.5269177	9162	11.90396	.5419989	9466	11.74366	.5190368
		(min:8.1 max:14.31)		(min:8.6 max:15.17)		(min:7.99 max:14.94)				
解釋變數	個人特徵	9374	34.62513	10.06825	9162	34.95721	10.03537	9466	35.39214	10.13869
		(min:18 max:65)		(min:18 max:65)		(min:18 max:65)				
	婚姻狀況									
	已婚	5159			5037			5138		
	單身	4215			4125			4328		
	子女數									
	無子女	4581			4514			4729		
	1-2 名子女	3169			3148			3236		
	3 名以上子女	1624			1500			1501		
	教育程度									
	國中以下	2273			2200			2134		
	高中職	3609			3380			3432		
	大學專科學校	3316			3354			3653		
	碩博士	176			228			247		

註：因篇幅過長，僅節錄部分，各該年度詳細資料請見附錄附表 6、附表 8。

表 3-6 女性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年(部分)

變數 類別	變數名稱	2019			2020		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解 釋變 數	每月薪資 (元)	9415	10.13235 (min:7.41 max:12.08)	.3594261	9505	10.16984 (min:0 max:13.101)	.3805788
	解釋 變數						
個人 特徵	年齡	9415	40.11407 (min:18 max:65)	11.1702	9505	40.37117 (min:18 max:65)	11.35458
	婚姻狀況						
	已婚	4680			4610		
	單身	4735			4895		
	子女數						
	無子女	4428			4440		
	1-2名子女	3974			3745		
	3名以上子女	1013			1320		
	教育程度						
	國中以下	956			882		
	高中職	2772			2569		
	大學專科學校	4992			5284		
	碩博士	695			770		

註：因篇幅過長，僅節錄部分，各該年度詳細資料請見附錄附表 7、附表 9。



第四章 實證研究結果

第一節 Heckman 兩階段迴歸模型

本研究參考 Mincer (1974) 人力資本模型及 Lucas (1977) 特徵工資模型估計薪資方程式，以每月薪資之對數為被解釋變數，解釋變數包含受雇者之人口特徵、工作與職務特性、組織特性，由於勞動市場中之受雇者是經過選擇後的樣本，而薪資方程式只能觀察進入勞動市場的樣本，為解決樣本自我選擇偏誤之內生性問題，採用 Heckman (1979) 兩階段迴歸模型，對男女性分別進行迴歸分析，第一階段以 Probit model 估計就業選擇函數，考量選擇就業與否的變數，參考陳建良與管中閔 (2005)、張晉芬 (2017) 之研究，包含年齡、婚姻狀態、子女數，惟囿於人力運用調查對於男性未有子女數之問項，因此男性之就業選擇函數之變數不包含子女數；第二階段針對受雇者個人特徵如教育程度、工作經驗、行業、職業、工作地點等，估計其對薪資之影響。迴歸模型使用 STATA 軟體進行估計。

一、男性薪資迴歸結果：

男性就業與否之估計結果發現，2002 至 2004 年及 2019 至 2020 年，在 0.001 顯著水準下，年齡對於就業有負向且顯著之影響，表示隨著年齡增加，工作機率下降；已婚（含同居）相較於單身對於就業機率則有正向且顯著之影響。

至於男性薪資的估計結果，茲分述如下：

(一)個人特徵方面：

1. 教育程度部分，在 0.001 顯著水準下，國中以下及高中職薪資均低於大專校院，碩博士薪資則高於大專校院，顯示教育程度越高薪資亦越高，呈現顯著關係，且 2003 年、2020 年疫情期間係數有相對較高或低之現象。
2. 就讀科系專長部分，在 0.001 顯著水準下，醫、軍警各年薪資均顯著高於文組科系；法科除 2003、2004 年外，薪資顯著高於文組科系；商、管理、理工、農、教育及其他科系與文組互有高低，惟在各種顯著水準下多不具顯著性。

(二)工作與職務特性方面：

1. 主要工作已從事年數，在 0.001 顯著水準下，均為年數越高，薪資亦越高且具顯著性，且 2020 年疫情期間係數有相對較高之現象。
2. 行業部分，部分行業薪資高於住宿服務業，惟在 0.001 顯著水準下部分年度方為顯著（顯著年度標示於括弧內），如營建工程業（2020 年）、運輸及運輸物



流業（2002 年外）、倉儲及郵政、電信業、金融保險及不動產業（2020 年）、醫療保健服務業（2004、2020 年）、公務機構、國防事業（2020 年）。部分行業薪資低於住宿服務業，如零售業、餐飲業、支援及其他服務業、社會福利服務業（2020 年轉為正向）、文化藝術及休閒服務業（2003 年轉為正向）。部分行業則與住宿服務業薪資互有高低，如製造業、水電燃氣供應及污染整治業、批發業、教育、專業、科學及技術服務業。若關注其係數高低，2003 年疫情期間相較 2002 年係數呈降低或負值升高者，如製造業、水電燃氣供應及污染整治業、營建工程業、批發業、零售業、餐飲業、支援及其他服務業、運輸及運輸輔助業、倉儲及郵政、電信業、金融保險及不動產業、教育、專業、科學及技術服務業、社會福利服務業、文化藝術及休閒服務業、公務機構、國防事業，頗受影響；2020 年疫情期間則無此現象。

3. 職業部分，在 0.001 顯著水準下，民意代表、主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員薪資均顯著高於服務及銷售工作人員，其餘事務支援人員（2003、2004、2020 年）、基層技術工及勞力工薪資則較服務及銷售工作人員低，且具顯著性，另與技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員則互有高低。

4. 工作類型方面，在 0.001 顯著水準下，全職工作薪資均顯著高於兼職。

(三)組織特性方面：

1. 工作地點方面，在 0.001 顯著水準下，工作地點位於北部者之薪資均高於中、南、東部，且具顯著性。

2. 主要工作從業員工人數方面，在 0.001 顯著水準下，50 人以下組織薪資相對 50 至 199 人組織顯著較低，200 人以上組織薪資顯著較高。

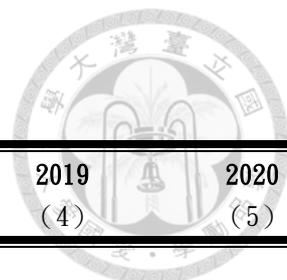


表 4-1 男性薪資迴歸結果

	2002 (1)	2003 (2)	2004 (3)	2019 (4)	2020 (5)
probit					
年齡	-0.0175*** (-18.03)	-0.0172*** (-17.76)	-0.0169*** (-17.65)	-0.0140*** (-16.06)	-0.0144*** (-16.42)
婚姻狀況 (參考組：單身)					
已婚	1.103*** (41.55)	1.049*** (39.40)	1.030*** (39.11)	0.609*** (23.72)	0.581*** (22.47)
_cons	0.492*** (16.63)	0.524*** (17.42)	0.554*** (18.34)	0.789*** (24.37)	0.812*** (24.80)
mills					
lambda	-0.310*** (-20.19)	-0.328*** (-20.09)	-0.300*** (-18.86)	-0.244*** (-11.99)	-0.273*** (-11.98)
Heckman					
教育程度 (參考組：大學專科學校)					
國中以下	-0.142*** (-8.62)	-0.162*** (-9.83)	-0.149*** (-9.42)	-0.0605*** (-5.70)	-0.0735*** (-6.36)
高中職	-0.0882*** (-8.67)	-0.0925*** (-8.98)	-0.0907*** (-9.11)	-0.0317*** (-4.83)	-0.0411*** (-5.87)
碩博士	0.244*** (12.50)	0.294*** (16.05)	0.235*** (13.76)	0.160*** (17.57)	0.165*** (18.06)
就讀科系專長 (參考組：文)					
法	0.161*** (3.35)	0.143** (3.06)	0.0967* (2.17)	0.196*** (5.10)	0.191*** (4.75)
商、管理	0.0243 (0.82)	-0.0115 (-0.40)	-0.0595* (-2.19)	0.0152 (0.84)	0.0308 (1.58)
理、工	0.00811 (0.29)	-0.0421 (-1.54)	-0.0507 (-1.95)	0.0133 (0.76)	0.0340 (1.80)
農	-0.0240 (-0.68)	-0.0485 (-1.38)	-0.0653 (-1.94)	-0.00993 (-0.38)	0.0168 (0.61)
醫	0.167*** (3.80)	0.206*** (4.67)	0.230*** (5.64)	0.168*** (6.27)	0.157*** (5.64)
軍警	0.207*** (5.76)	0.155*** (4.32)	0.115*** (3.34)	0.191*** (7.23)	0.181*** (6.29)
教育	0.0200 (0.49)	0.0212 (0.53)	-0.0887* (-2.27)	-0.0169 (-0.60)	0.0555 (1.81)
其他	0.0213 (0.70)	-0.0102 (-0.35)	-0.0445 (-1.59)	-0.00507 (-0.28)	0.0141 (0.72)

主要工作已從事年數	0.0162*** (33.37)	0.0182*** (37.17)	0.0183*** (39.34)	0.0125*** (41.73)	0.0130*** (40.25)
行業 (參考組: 住宿服務業)					
製造業、水電燃氣供應 及污染整治業	-0.0490 (-1.04)	-0.0942 (-1.87)	0.0184 (0.35)	-0.0400 (-1.43)	0.0205 (0.59)
營建工程業	0.0374 (0.78)	-0.0106 (-0.21)	0.126* (2.34)	0.0356 (1.25)	0.120*** (3.42)
批發業	0.00215 (0.04)	-0.0376 (-0.72)	0.0611 (1.12)	-0.00662 (-0.22)	0.0460 (1.26)
零售業	-0.107* (-2.21)	-0.132* (-2.56)	-0.0527 (-0.97)	-0.0503 (-1.70)	-0.0201 (-0.56)
餐飲業、支援及其他服務業	-0.0966* (-2.03)	-0.120* (-2.36)	-0.0289 (-0.54)	-0.0438 (-1.54)	-0.00376 (-0.11)
運輸及運輸輔助業	0.162*** (3.33)	0.0716 (1.38)	0.202*** (3.71)	0.113*** (3.83)	0.159*** (4.40)
倉儲及郵政、電信業	0.138* (2.55)	0.0863 (1.54)	0.165** (2.83)	0.0814* (2.42)	0.111** (2.78)
金融保險及不動產業	0.130** (2.65)	0.0486 (0.93)	0.147** (2.67)	0.0228 (0.76)	0.122*** (3.35)
教育、專業、科學及技術服務業	-0.00843 (-0.17)	-0.110* (-2.11)	0.0218 (0.40)	0.0240 (0.82)	0.0808* (2.25)
醫療保健服務業	0.135* (2.34)	0.141* (2.31)	0.216*** (3.51)	0.0782* (2.21)	0.271*** (6.62)
社會福利服務業	-0.134 (-1.54)	-0.139 (-1.49)	-0.0920 (-1.03)	-0.113* (-2.40)	0.0897 (1.72)
文化藝術及休閒服務業	-0.0701 (-1.35)	-0.134* (-2.44)	-0.00296 (-0.05)	-0.0393 (-1.18)	0.0305 (0.78)
公務機構、國防事業	0.0541 (1.11)	0.0244 (0.46)	0.113* (2.07)	0.0412 (1.35)	0.140*** (3.79)
職業 (參考組: 服務及銷售工作人員)					
民意代表、主管及經理人員	0.575*** (26.62)	0.564*** (26.21)	0.508*** (24.67)	0.487*** (30.58)	0.352*** (20.19)
專業人員	0.272*** (12.84)	0.287*** (13.61)	0.286*** (14.32)	0.248*** (19.44)	0.231*** (17.05)
技術員及助理專業人員	0.156*** (10.29)	0.147*** (9.42)	0.117*** (7.85)	0.129*** (11.78)	0.0885*** (7.55)
事務支援人員	-0.0402* (-2.13)	-0.0766*** (-4.00)	-0.109*** (-5.93)	-0.0340* (-2.48)	-0.0637*** (-4.45)
技藝有關工作人員	0.00577 (0.37)	-0.0104 (-0.65)	-0.0471** (-3.06)	0.0118 (1.09)	0.00611 (0.53)



機械設備操作及組裝人員	0.00156 (0.10)	-0.0209 (-1.32)	-0.0355* (-2.34)	-0.0209 (-1.88)	-0.0142 (-1.17)
基層技術工及勞力工	-0.229*** (-12.36)	-0.233*** (-12.73)	-0.270*** (-15.49)	-0.125*** (-9.83)	-0.118*** (-8.58)
工作類型 (參考組：兼職工作)					
全職工作	0.479*** (34.37)	0.528*** (36.14)	0.492*** (32.34)	0.681*** (43.64)	0.666*** (39.85)
工作地點 (參考組：北部地區)					
中部地區	-0.0918*** (-10.78)	-0.0812*** (-9.51)	-0.0862*** (-10.50)	-0.0353*** (-5.94)	-0.0543*** (-8.45)
南部地區	-0.0954*** (-12.18)	-0.0987*** (-12.54)	-0.0993*** (-13.03)	-0.0676*** (-11.63)	-0.0781*** (-12.85)
東部地區	-0.141*** (-6.88)	-0.134*** (-6.26)	-0.106*** (-5.79)	-0.0589*** (-4.61)	-0.0784*** (-5.62)
主要工作從業員工人數 (參考組：50-199人)					
50人以下	-0.0905*** (-8.56)	-0.0819*** (-7.60)	-0.0664*** (-6.43)	-0.0390*** (-5.25)	-0.0546*** (-6.96)
200人以上	0.0717*** (5.91)	0.0756*** (6.21)	0.0699*** (6.04)	0.0626*** (7.84)	0.0652*** (7.80)
_cons	11.89*** (207.43)	11.95*** (198.47)	11.71*** (190.33)	9.632*** (252.06)	9.639*** (216.26)
N	19010	18400	18634	16722	16331

t statistics in parentheses

=* p<0.05

** p<0.01

*** p<0.001"



二、女性薪資迴歸結果：

女性就業與否之估計結果發現，2002 至 2004 年及 2019 至 2020 年，在 0.001 顯著水準下，年齡對於就業機率有負向且顯著之影響，表示年齡增加，就業機率將降低；已婚（含同居）2002 至 2004 年有正向且顯著之影響，惟 2019 年不顯著、2020 年更轉為負向；另外女性擁有子女對於就業機率多有負面且顯著影響，且子女越多就業機率越低，3 名以上子女各年度在 0.001 顯著水準下均具顯著性，1-2 名子女部分年度在 0.01 顯著水準下具顯著性。

至於女性薪資的估計結果，茲分述如下：

（一）個人特徵方面：

1. 教育程度部分，在 0.001 顯著水準下，國中以下及高中職薪資較大專校院低，碩博士薪資則高於大專校院，均具顯著性，且係數增減均大於男性，表示女性於不同學歷間薪資落差較大。
2. 就讀科系專長部分，部分科系薪資高於文科，惟在 0.001 顯著水準下部分年度方為顯著（顯著年度標示於括弧內），如法科（2019 年）、軍警（2002、2004、2019 年）；部分科系低於文組系，如商管（2002、2004、2020 年）、理、工（2002、2004 年）、農（2002）、其他（2002、2004、2019、2020 年）。

（二）工作與職務特性方面：

1. 主要工作已從事年數在 0.001 顯著水準下，年數越高薪資也越高，且具顯著性。
2. 行業部分，部分行業薪資高於住宿服務業，惟在 0.001 顯著水準下部分年度方為顯著（顯著年度標示於括弧內），如營建工程業、運輸及運輸輔助業、倉儲及郵政、電信業（2004 年）、金融保險及不動產業（2002、2003、2019、2020 年）、批發業（2004 年為負向）。部分行業薪資低於住宿服務業，如製造業、水電燃氣供應及污染整治業（2003 年）、餐飲業、支援及其他服務業、醫療保健服務業、教育、專業、科學及技術服務業（2002 年為正向）、公務機構、國防事業（2020 年為正向）。部分行業則與住宿服務業薪資互有高低，如零售業、社會福利服務業、文化藝術及休閒服務業。若關注其係數高低，2003 年疫情期間相較 2002 年係數呈降低或負值升高者，如營建工程業、批發業、零售業、餐飲業、支援及其他服務業、運輸及運輸輔助業、倉儲及郵政、電信業、金融

保險及不動產業、教育、專業、科學及技術服務業；2020 年相較 2019 年係數呈降低或負值升高者，為製造業、水電燃氣供應及污染整治業、餐飲業、支援及其他服務業、運輸及運輸輔助業、教育、專業、科學及技術服務業，有受影響之虞。

3. 職業部分，在 0.001 顯著水準下，主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員薪資均顯著高於服務及銷售工作人員，械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工薪資均低於服務及銷售工作人員，另與事務支援人員、技藝有關工作人員則互有高低。此外，2003、2020 年女性從事較低薪職業之薪資則更低於服務及銷售工作人員，如技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工(2020 年無此情形)。
4. 工作類型部分，在 0.001 顯著水準下，全職工作薪資均顯著高於兼職，且女性全職工作者迴歸係數高於男性，表示女性從事臨時工或派遣工與全職工作者之差異更甚於男性。

(三)組織特性方面：

1. 工作地點方面，在 0.001 顯著水準下，位處北部者之薪資高於中、南、東部，且具顯著性。
2. 主要工作從業員工人數方面，在 0.001 顯著水準下，50 人以下組織薪資均顯著較低，200 人以上組織薪資相對 50 至 199 人組織顯著較高。

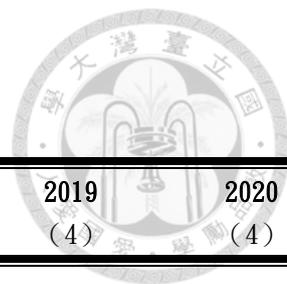


表 4-2 女性薪資迴歸結果

	2002 (1)	2003 (2)	2004 (3)	2019 (4)	2020 (4)
probit					
年齡	-0.0181*** (-22.58)	-0.0181*** (-22.11)	-0.0185*** (-22.69)	-0.0111*** (-12.32)	-0.0146*** (-16.73)
婚姻狀況 (參考組：單身)					
已婚	0.176*** (3.35)	0.169*** (3.30)	0.186*** (3.60)	0.0118 (0.41)	-0.0512 (-1.87)
1-2 名子女	-0.162** (-3.04)	-0.154** (-2.97)	-0.182*** (-3.49)	-0.174*** (-5.14)	-0.0970** (-2.99)
3 名以上子女	-0.504*** (-9.14)	-0.520*** (-9.61)	-0.538*** (-9.87)	-0.612*** (-15.01)	-0.297*** (-7.94)
_cons	0.602*** (21.59)	0.623*** (21.82)	0.691*** (23.95)	0.720*** (22.09)	0.839*** (26.14)
mills					
lambda	0.0220 (0.78)	0.0673* (2.37)	0.0633* (2.38)	0.0197 (1.10)	0.0694** (2.72)
heckman					
教育程度 (參考組：大學專科學校)					
國中以下	-0.211*** (-11.19)	-0.223*** (-11.52)	-0.215*** (-11.74)	-0.114*** (-9.93)	-0.129*** (-9.79)
高中職	-0.125*** (-11.58)	-0.132*** (-11.70)	-0.118*** (-11.09)	-0.0651*** (-9.45)	-0.0694*** (-8.80)
碩博士	0.324*** (11.34)	0.302*** (11.59)	0.275*** (11.43)	0.174*** (17.33)	0.184*** (16.56)
就讀科系專長 (參考組：文)					
法	0.0693 (1.50)	0.0796 (1.72)	0.141** (3.12)	0.119*** (4.09)	0.0485 (1.55)
商、管理	-0.124*** (-5.86)	-0.0623** (-2.91)	-0.0723*** (-3.82)	-0.0263* (-2.44)	-0.0419*** (-3.41)
理、工	-0.121*** (-4.98)	-0.0571* (-2.34)	-0.0779*** (-3.51)	-0.0181 (-1.35)	-0.0235 (-1.54)
農	-0.178*** (-4.48)	-0.128** (-3.22)	-0.0846* (-2.37)	-0.0424 (-1.47)	-0.0590 (-1.75)
醫	-0.0658* (-2.20)	-0.0365 (-1.22)	-0.0327 (-1.22)	0.0272 (1.72)	0.0233 (1.29)

軍警	0.442*** (3.97)	0.265* (2.45)	0.370*** (3.55)	0.287*** (4.21)	0.198** (3.15)
教育	-0.0432 (-1.50)	-0.00430 (-0.15)	-0.0304 (-1.16)	-0.0192 (-1.13)	0.00200 (0.10)
其他	-0.121*** (-5.13)	-0.0509* (-2.12)	-0.0766*** (-3.56)	-0.0435*** (-3.77)	-0.0563*** (-4.32)
主要工作已從事年數	0.0209*** (29.17)	0.0203*** (28.25)	0.0201*** (29.74)	0.00956*** (26.45)	0.00999*** (22.97)
行業（參考組：住宿服務業）					
製造業、水電燃氣供應及 污染整治業	-0.0643 (-1.53)	-0.0623 (-1.39)	-0.107* (-2.39)	-0.0233 (-1.12)	-0.0285 (-1.08)
營建工程業	0.133** (2.72)	0.0953 (1.86)	0.0711 (1.41)	0.0157 (0.61)	0.0543 (1.76)
批發業	0.0396 (0.89)	0.0305 (0.64)	-0.00671 (-0.14)	0.00445 (0.19)	0.0419 (1.47)
零售業	-0.0133 (-0.31)	-0.0201 (-0.44)	-0.0622 (-1.37)	0.00402 (0.19)	0.0131 (0.48)
餐飲業、支援及其他服務業	-0.0570 (-1.34)	-0.0607 (-1.35)	-0.0812 (-1.81)	-0.00576 (-0.28)	-0.0156 (-0.59)
運輸及運輸輔助業	0.119* (2.47)	0.104* (2.01)	0.0292 (0.57)	0.0454 (1.80)	0.0286 (0.90)
倉儲及郵政、電信業	0.149** (2.66)	0.146* (2.50)	0.216*** (3.61)	0.0427 (1.37)	0.0720 (1.89)
金融保險及不動產業	0.179*** (4.14)	0.162*** (3.51)	0.126** (2.74)	0.115*** (5.19)	0.131*** (4.69)
教育、專業、科學及技術服務業	0.00594 (0.14)	-0.00646 (-0.14)	-0.0404 (-0.89)	-0.0251 (-1.17)	-0.0412 (-1.52)
醫療保健服務業	-0.0291 (-0.63)	-0.00896 (-0.18)	-0.0616 (-1.28)	-0.0701** (-3.04)	-0.0482 (-1.69)
社會福利服務業	-0.0851 (-1.33)	0.0167 (0.25)	-0.0863 (-1.32)	-0.0495 (-1.77)	0.0347 (1.05)
文化藝術及休閒服務業	0.0165 (0.35)	0.0284 (0.58)	-0.00753 (-0.15)	-0.0287 (-1.14)	0.00396 (0.12)
公務機構、國防事業	-0.0271 (-0.59)	-0.00546 (-0.11)	-0.0477 (-1.00)	-0.00541 (-0.23)	0.0476 (1.63)
職業（參考組：服務及銷售 工作人員）					
民意代表、主管及經理人員	0.664*** (16.80)	0.759*** (17.67)	0.609*** (16.90)	0.499*** (23.68)	0.375*** (14.77)
專業人員	0.282*** (12.48)	0.292*** (12.74)	0.310*** (14.56)	0.227*** (18.20)	0.225*** (15.68)

技術員及助理專業人員	0.190*** (11.36)	0.198*** (11.61)	0.192*** (11.94)	0.124*** (11.55)	0.0806*** (6.52)
事務支援人員	0.0181 (1.17)	0.00234 (0.15)	-0.000533 (-0.04)	-0.00407 (-0.39)	-0.0351** (-2.98)
技藝有關工作人員	-0.00201 (-0.06)	-0.0791* (-2.38)	0.0102 (0.32)	-0.0112 (-0.71)	-0.0317 (-1.69)
機械設備操作及組裝人員	-0.0828*** (-4.37)	-0.107*** (-5.49)	-0.0766*** (-4.14)	-0.0578*** (-4.48)	-0.0656*** (-4.42)
基層技術工及勞力工	-0.106*** (-5.61)	-0.157*** (-8.29)	-0.153*** (-8.52)	-0.118*** (-10.18)	-0.100*** (-7.42)
工作類型 (參考組：兼職工作)					
全職工作	0.693*** (38.88)	0.643*** (35.72)	0.612*** (32.98)	0.733*** (57.00)	0.679*** (46.56)
工作地點 (參考組：北部地區)					
中部地區	-0.118*** (-12.09)	-0.121*** (-11.99)	-0.104*** (-10.96)	-0.0575*** (-9.37)	-0.0625*** (-8.88)
南部地區	-0.136*** (-15.16)	-0.117*** (-12.71)	-0.138*** (-15.78)	-0.0758*** (-12.99)	-0.0774*** (-11.51)
東部地區	-0.137*** (-5.55)	-0.109*** (-4.22)	-0.131*** (-5.91)	-0.0745*** (-5.98)	-0.0809*** (-5.56)
主要工作從業員工人數 (參考組：50-199人)					
50人以下	-0.106*** (-9.20)	-0.125*** (-10.42)	-0.136*** (-12.07)	-0.0654*** (-8.77)	-0.0581*** (-6.85)
200人以上	0.0993*** (7.35)	0.102*** (7.32)	0.0561*** (4.29)	0.0682*** (8.12)	0.0982*** (10.19)
_cons	11.34*** (206.31)	11.35*** (201.07)	11.27*** (201.81)	9.395*** (323.82)	9.458*** (255.39)
N	21376	20602	20547	17896	17848

t statistics in parentheses

=* p<0.05

** p<0.01

*** p<0.001"

第二節 Oaxaca 薪資分解模型

本研究先以 Heckman 二階段迴歸模型得出女性薪資函數，再以 Oaxaca 薪資分解模型將男性與女性薪資差距歸因於可解釋或不可解釋部分，其中不可解釋部分表示存在歧視。分解模型使用 STATA 軟體進行估計。

分析結果，2002 至 2004 年及 2019 年至 2020 年男性薪資均高於女性，整體薪資差距則由 2002 年之 0.364 下降至 2020 年之 0.238，有縮小趨勢，其中屬可解釋差異的比率約 1 成餘，不可解釋之比率約 8 成，而可解釋的比率由 2002 年之 12.72% 上升至 2020 年之 16.30%，不可解釋的比率已由 2002 年之 86.81% 下降至 2020 年之 83.19%，顯示性別間不平等有降低現象。雖然不可解釋差異不易釐清應歸咎於歧視，或其他未被控制的因素，然若觀察 2002 至 2004 年間兩性薪資差距，2003 年薪資差距及不可解釋之百分比均較 2002 年升高，2004 年則下降，對照臺灣的 SARS 疫情，首例正始於 2003 年 3 月。再以 2019 至 2020 年資料觀之，2020 年薪資差距及不可解釋之百分比較 2019 年亦呈升高，而臺灣 COVID-19 首例於 2020 年 1 月出現，這個有趣的現象，反映臺灣社會遭遇疫情衝擊時，恐有性別待遇不平等更加惡化情形，性別薪資達到平等仍有努力空間。若進一步區分探討可解釋、不可解釋部分之變化如下：(見表 4-3 及附錄、附表 10)

一、可解釋部分：

(一)2003 年相對 2002 年可解釋比率降低，其中：

1. 教育程度影響為負向且升高；就讀科系專長影響為正向且降低；主要工作已從事年數影響為正向且降低；行業影響為正向且降低；職業影響為正向且降低；工作類型影響為負向且降低；工作地點影響為負向且降低；主要工作從業員工人數影響為負向且降低。

2. 2003 年間主要工作已從事年數、行業、職業之可解釋部分比率降低。

(二)2004 年相對 2003 年可解釋比率提高至約 2002 年之比率，其中：

1. 教育程度影響為負向且降低；就讀科系專長影響為正向且降低；主要工作已從事年數影響為正向且提高；行業影響為正向且提高；職業影響為正向且提高；工作類型影響為負向且降低；工作地點影響為負向且降低；主要工作從業員工人數影響為負向且提高。

2. 2004 年間主要工作已從事年數、行業、職業之可解釋部分比率提高。

(三)2020 年相對 2019 年之比較結果，可解釋部分提高：

1. 教育程度影響為正向且增加；就讀科系專長影響為正向且增加；主要工作已從事年數影響為正向且降低；行業影響為正向且增加；職業影響為正向，影響降低；工作類型影響為正向且增加；工作地點影響為負向且增加；主要工作從業員工人數影響為正向且增加。
2. 2020 年主要於教育程度、就讀科系專長、主要工作從業員工人數之可解釋比率增加。

二、不可解釋部分：

(一)2003 年相對 2002 年之比較結果，不可解釋部分為增加，其中：

1. 教育程度影響為正向且降低；就讀科系專長影響為正向，差異則下降；主要工作已從事年數影響為負向，差異降低；行業影響為負向且增加；職業影響為負向且增加；工作類型影響為負向且降低；工作地點影響為正向且降低；主要工作從業員工人數影響為正向且增加。
2. 2003 年間主要工作從業員工人數之不可解釋部分比率增加，係 50 人以下組織不可解釋部分增加。
3. 若以個別變數之變化觀之，醫科、技藝有關工作人員、中部地區之不可解釋部分比率亦增加。

(二)2004 年相對 2003 年之比較結果，不可解釋部分降低，其中：

1. 教育程度影響為正向且降低；就讀科系專長影響為正向且降低；主要工作已從事年數影響為負向且增加；行業影響轉為正向；職業影響為負向且增加；工作類型影響為負向且增加；工作地點影響為正向且增加；主要工作從業員工人數影響為正向且增加。
2. 2004 年間教育程度、就讀科系專長之不可解釋部分比率降低。
 - (1) 教育程度方面，高中職學歷不可解釋部分降低。
 - (2) 就讀科系專長方面，商、管理、農、其他及學歷高中以下未分科系者不可解釋部分降低。
3. 若以個別變數之變化觀之，機械設備操作及組裝人員、中部地區之不可解釋部分比率亦降低。

(三)2020 年相對 2019 年之比較結果，不可解釋部分提高：

1. 教育程度影響為正向且差異比率降低；就讀科系專長影響為正向，差異為上升；主要工作已從事年數影響為正向，差異減少；行業影響為正向且增加；職

業影響為正向且增加，其中技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員差異增加；工作類型影響為負向且降低；工作地點影響為正向且降低；主要工作從業員工人數影響為正向且降低。

2. 2020 年於就讀科系專長、行業之不可解釋部分比率明顯升高，其中：

(1) 就讀科系專長方面，法、商、管理、理、工、農、教育、其他及學歷高中以下未分科系者不可解釋部分增加。

(2) 行業方面，製造業、水電燃氣供應及污染整治業、營建工程業、批發業、餐飲業、支援及其他服務業、運輸及運輸物流業、運輸輔助業、金融保險及不動產業、教育、專業、科學及技術服務業、醫療保健服務業、社會福利服務業、文化藝術及休閒服務業、公務機構、國防事業不可解釋部分均有增加。

3. 若以個別變數之變化觀之，技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員之不可解釋部分比率亦增加。

我們由可解釋及不可解釋部分的變化發現，SARS 發生前後，可解釋部分於主要工作已從事年數、行業、職業等項目比率降低後又回復；不可解釋部分，主要工作從業員工人數不可解釋比率增加後並未下降，教育程度、就讀科系專長之不可解釋部分比率則降低。

COVID-19 發生後，教育程度、主要工作從業員工人數之可解釋比率增加；就讀科系專長、行業之不可解釋部分比率則明顯升高。

總結疫情之下，個人特徵方面以考試科系影響較大，而工作與職務特性方面則以行業最具影響，組織特性方面為員工人數，推測疫情下對於部分行業及規模小之組織產生較大衝擊，其中，SARS 對規模小之組織衝擊較大，COVID-19 則對製造業、水電燃氣供應及污染整治業、營建工程業等多數行業產生衝擊，並造成性別間薪資差距及不可解釋部分增加，而個人就讀科系與從事行業相關，亦反映出疫情對性別間薪資差異造成之影響。

過去文獻多係探討一段期間內性別薪資差距之增減，及影響性別薪資差距之因素，相較本研究結果，共同處在於，性別薪資差距主要來自歧視，教育程度的解釋力並不明顯，不同處則為，本文發現疫情之下，從事某些行業、行業規模小者所受之影響較大，從事工作之職業別反較無明顯之影響。

表 4-3 性別薪資差距分解分析結果

	2002 (1)	2003 (2)	2004 (3)	2004 (3)	2019 (4)	2019 (4)	2020 (5)	2020 (5)		
男性	12.22*** (2656.41)	12.24*** (2556.91)	12.06*** (2663.56)	12.06*** (2663.56)	10.32*** (2961.46)	10.32*** (2961.46)	10.36*** (2885.66)	10.36*** (2885.66)		
女性	11.85*** (481.94)	11.85*** (483.76)	11.69*** (524.46)	11.69*** (524.46)	10.12*** (759.24)	10.12*** (759.24)	10.12*** (538.71)	10.12*** (538.71)		
薪資差距	0.364*** (14.54)	0.394*** (15.79)	0.370*** (16.26)	0.370*** (16.26)	0.206*** (14.98)	0.206*** (14.98)	0.238*** (12.46)	0.238*** (12.46)		
分解分析										
		占薪資 差距%		占薪資 差距%		占薪資 差距%		占薪資 差距%		
Endowments 可解釋部分	0.0463*** (4.31)	12.72%	0.0385*** (3.61)	9.77%	0.0471*** (4.70)	12.73%	0.0331*** (5.24)	16.07%	0.0388*** (5.66)	16.30%
Coefficients 不可解釋部分	0.316*** (12.59)	86.81%	0.343*** (13.77)	87.06%	0.309*** (13.57)	83.51%	0.168*** (12.30)	81.55%	0.198*** (10.37)	83.19%
可解釋部分細項										
教育程度(參考組: 大學專科學校)	-0.00255	-0.70%	-0.0035722	-0.91%	-0.004942	-1.34%	0.0011	0.53%	0.00197	0.83%
就讀科系專長 (參考組:文)	0.0069525	1.91%	0.0046491	1.18%	0.0023287	0.63%	0.004083	1.98%	0.005101	2.14%
主要工作已從事年數	0.0337	9.26%	0.0312	7.92%	0.0303	8.19%	0.0107	5.19%	0.0104	4.37%
行業(參考組: 住宿服務業)	0.0160532	4.41%	0.0122534	3.11%	0.0142946	3.86%	0.00505912	2.46%	0.005926	2.49%
職業(參考組:服務及 銷售工作人員)	0.008694	2.39%	0.002547	0.65%	0.0114013	3.08%	0.001	0.49%	0.000845	0.36%
工作類型(參考 組:兼職工作)	-0.0129	-3.54%	-0.00648	-1.64%	-0.00475	-1.28%	0.0105	5.10%	0.0125	5.25%
工作地點(參考 組:北部地區)	-0.002326	-0.64%	-0.00176232	-0.45%	-0.00096	-0.26%	-0.000149	-0.07%	-0.00023	-0.10%
主要工作從業員工人 數(參考組:50-199人)	-0.001463	-0.40%	-0.000328	-0.08%	-0.000485	-0.13%	0.00089	0.43%	0.002324	0.98%
不可解釋部分細項										
教育程度(參考組: 大學專科學校)	0.034	9.34%	0.034432	8.74%	0.026633	7.20%	0.014348	6.97%	0.0106	4.45%
就讀科系專長 (參考組:文)	0.145261	39.91%	0.0622155	15.79%	0.03877	10.48%	0.041611	20.20%	0.074839	31.44%
主要工作已從事年數	-0.0156	-4.29%	-0.00168	-0.43%	-0.00189	-0.51%	0.0252	12.23%	0.0248	10.42%
行業(參考組:住宿 服務業)	-0.0080267	-2.21%	-0.063773	-16.19%	0.0924425	24.98%	0.002759	1.34%	0.071405	30.00%
職業(參考組:服務 及銷售工作人員)	-0.010538	-2.90%	-0.01511	-3.84%	-0.041275	-11.16%	0.0023291	1.13%	0.004695	1.97%
工作類型(參考組: 兼職工作)	-0.197	-54.12%	-0.103	-26.14%	-0.114	-30.81%	-0.045	-21.84%	-0.00903	-3.79%

工作地點(參考組: 北部地區)	0.01919	5.27%	0.017396	4.42%	0.019	5.14%	0.008525	4.14%	0.002598	1.09%
主要工作從業員工 人數(參考組:50- 199人)	0.00208	0.57%	0.01992	5.06%	0.04459	12.05%	0.014831	7.20%	0.012786	5.37%
_cons	0.346***		0.393***		0.245**		0.103*		0.00535	
	(4.34)		(4.74)		(2.93)		(2.51)		(0.09)	
Interaction 交乘項	0.00137		0.0122		0.0135		0.00524		0.00148	
	(0.13)		(1.17)		(1.36)		(0.86)		(0.22)	
N	21746		21222		21834		20867		20645	

t statistics in parentheses

="* p<0.05 ** p<0.01 ***p<0.001"

第五章 結論與建議

第一節 結論

本文探討臺灣在 SARS (2002 至 2004 年) 及 COVID-19 (2019 至 2020 年) 疫情期間男女性薪資差異，採用共 5 年之「人力運用調查」資料為樣本，運用 Heckman (1979) 兩階段迴歸模型及 Oaxaca (1973) 薪資分解模型進行估計。主要發現臺灣影響性別間薪資差距的因素錯綜複雜，而研究共同的發現是薪資的性別歧視仍然存在。本文實證結果歸納如下：

一、男性薪資方面：

男性已婚(含同居)者的就業機率較高。影響薪資的因素中，(一)教育程度越高薪資越高，且 2003 年、2020 年疫情期間更明顯。(二)主要工作的薪資與年資呈正相關，且 2020 年疫情期間更明顯。2003 年疫情期間運輸及運輸輔助業、金融保險及不動產業、教育、專業、科學及技術服務業等薪資較 2002 年低，而 2020 年疫情期間則無此現象。專業及技術較高之職業薪資相對較高，其餘事務支援人員、基層技術工及勞力工薪資相對較低。全職工作薪資顯著高於兼職。(三)在北部工作者之薪資相對較高，大規模組織的薪資較高。

二、女性薪資方面：

女性已婚(含同居)者在 2002 至 2004 年就業機率較高，惟 2019 年不顯著、2020 年更轉為負向，子女越多就業機率越低。影響薪資的因素中，(一)教育程度越高薪資越高，且變化幅度均大於男性，表示女性學歷差異導致薪資的落差較大。(二)主要工作的薪資與年資呈正相關，與男性相同。2003 年疫情期間營建工程業、運輸及運輸輔助業、教育、專業、科學及技術服務業等薪資較 2002 年低；2020 年餐飲業、支援及其他服務業、運輸及運輸輔助業、教育、專業、科學及技術服務業等薪資較 2019 年低。專業及技術較高之職業薪資相對較高，其餘設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工等薪資相對較低。2003、2020 年女性從事低薪職業之薪資則更低於服務及銷售工作人員。全職工作者薪資顯著高於兼職，且女性從事臨時工或派遣工與全職工作者之差異更較男性為大。(三)在北部工作者之薪資相對較高，大規模組織的薪資較高。這與男性相同。

三、性別薪資差距方面：近年來性別薪資差距雖已逐漸縮小，然在疫情衝擊下，性

別薪資差距及不可解釋部分皆有擴大的情形。

(一) 可解釋部分：

2003 年比較 2002 年，主要工作年資、行業、職業之可解釋部分比率降低。2004 年相對 2003 年可解釋比率提高至約 2002 年之比率，主要工作年資、行業、職業之可解釋部分比率提高。2020 年比較 2019 年，教育程度、就讀科系專長、工作類型、主要工作從業員工人數之可解釋部分占比提高。

(二) 不可解釋部分：

2003 年比較 2002 年，主要工作從業員工人數之不可解釋部分比率提高。2004 年比較 2003 年，教育程度、就讀科系專長之不可解釋部分比率降低。2020 年比較 2019 年，就讀科系專長、行業之不可解釋部分比率提高。

由可解釋及不可解釋部分的變化發現，以就讀科系專長、行業別及規模(員工人數多寡)的影響較大，推測疫情對於部分行業及規模小之組織產生不利的衝擊，並造成性別間薪資差距及不可解釋部分增加，而個人就讀科系與從事行業、職業相關，亦反映出疫情之影響。

第二節 檢討與研究限制

本文尚有以下 6 點研究限制，留待未來研究者繼續探討及精進：(1)由於 COVID-19 疫情仍在持續發展中，最終影響尚無法完整評估，疫情結束後之分析方能更加完整；(2)本研究囿於研究資料限制，採用變數較集中於個人特徵，缺乏結構性因素相關變數，如職務階層等；(3)被解釋變數為每月薪資之對數值，未依工時換算為每小時工資，無法區別月薪相同，惟工時相異者；(4)解釋變數「行業」係依據行政院主計總處行業標準分類第 7 次修訂版之類別合併彙整為 14 類，其中旅行業包含於運輸輔助業中，另製造業等因疫情影響效果複雜，未作細分，均無法獨立檢視對薪資之影響情形；(5)實證模型未先控制人力資本因素，再逐一加入工作與職務等因素，未能驗證各種因素之解釋力，探討造成差異的主因；(6)疫情之下，女性選擇不就業或失業者，無法納入薪資分解模型中，本研究缺乏該部分影響。

女性的勞動參與已非暫時或補充性，其對經濟成長的貢獻無庸置疑，惟社會對於性別間的角色期望不同，女性經常扮演孩子的主要照顧者，使結婚、育兒對女性之就業、收入均產生負面影響，而父權社會環境下，女性自小耳濡目染避免競爭、不求居高位之觀念，使多數女性在心態上也認同這樣的安排，因此要縮小此性別間差距恐怕還需要長久的時間，促進性別平等、消彌性別間之薪資差距仍為社會應持續努力的目標。

疫情之下男性和女性面臨不同的社會及經濟面衝擊，據多國研究結果顯示，女性相較男性確實面臨更多挑戰，例如經常扮演無酬家庭照顧者的角色，或多從事易遭受裁員的工作等性別不平等情事，對女性造成長遠的不利影響。政府在疫情中的因應措施和疫後復甦政策應努力實現性別主流化。觀察瑞士的經驗，其政府採行補貼政策而減緩疫情對女性的衝擊，女性也有許多兼職機會，因此疫情期間並未產生明顯的性別失業差距，值得我們探討學習。

最後，性別薪資差距中不可解釋部分縱可歸因於歧視，然歧視背後的原因可能來自敵意，也可能是為了降低風險的經濟歧視，現今社會對女性並非厭惡，因此反歧視之平權政策對於性別薪資差距已非唯一有效之解決方案，追求性別平權實應由教育及兒童社會化過程著手。此外，我們也必須思考雇主為了公司營運、獲利而出現的差別待遇、經濟歧視，應以何種方式解決，才能適切地確保兩性勞工均獲得公平的就業待遇。唯有創造平權之就業環境，維護性別就業之福祉，方能鼓勵就業，提升國家整體生產力。

參考文獻

一、中文部分

行政院主計總處 (2021)，民國 109 年人力資源調查統計年報，中華民國 110 年 3 月編印。

吳惠林、鄭凱方、杜英儀 (2004)，SARS 對中小企業之影響，九十三年中小企業白皮書計劃相關議題，經濟部中小企業處與中華經濟研究院。

吳慧瑛 (2003)，二十年來教育發展之經濟評估，1978-2001，臺灣經濟預測與政策，33(2)，97-130。

徐美、陳明郎與方俊德 (2006)，臺灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響，經濟論文，34(4)，505-539。

陳明郎 (2020)，新冠肺炎 COVID-19 對臺灣的經濟衝擊和影響，人文與社會科學簡訊，22(1)，20-25。

陳建志 (2001)，台灣地區就業市場收入性別差異之探討，教育與社會研究，2，123-154。

陳建志 (2002)，人力資本差異或性別歧視？就業市場性別階層化之探討，人文及社會科學集刊，14(3)，363-407。

張晉芬 (2002)，找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程，臺灣社會學刊，29，97-125。

張晉芬、杜素豪 (2002)，性別間薪資差距的趨勢與解釋：新世紀之初的臺灣，臺灣的社會變遷 1985-2005：社會階層與勞動市場(臺灣社會變遷基本調查系列三之三)，中央研究院社會學研究所，217-250。

張晉芬 (2017)，性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析，未竟的奇蹟：轉型中的臺灣經濟與社會，中央研究院社會所，160-187。

許家馨 (2019)，產業結構、工作型態與兩性薪資差異之探討，東海大學經濟學系碩士論文。

許碧峰 (2004)，臺灣大專教育溢酬、性別薪資差異與勞動者未觀察到能力報酬之變化，經濟論文叢刊，32(2)，267-291。

曾敏傑 (2001)，臺灣地區兩性薪資差異與變遷：1982、1992 及 2000 年的比較，人口學刊，23，147-209。

經濟部統計處 (2021) , 當前經濟情勢概況(專題：疫情對我國產業之影響)。

審計部 (2020) , 中華民國 108 年度中央政府總決算暨附屬單位決算及綜計表審核報告 (附冊一總決算部分) , 二、政府推動人權促進與保障情形 , 乙 54。

劉涵芸 (2019) , 臺灣女性勞動參與決定因素之研究 , 臺灣大學經濟學系碩士論文。

Gennzy, Uri and John A. List (2015) , 一切都是誘因的問題 , 男女為什麼同工不能同酬?、誰說女性天生不愛競爭? , 遠見天下文化 , 64-98。

二、英文部分

Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey and Michèle Tertilt (2020) .” This Time It’s Different: The Role of Women’s Employment in a Pandemic Recession.” IZA - Institute of Labor Economics, DISCUSSION PAPER SERIES, IZA DP No.13562.

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York.

Buchheim, Lukas, Jonas Dovern, Carla Krolage and Link Sebastian (2020) . “Firm-Level Expectations and Behavior in Response to the COVID-19 Crisis.” CESifo Working Papers, ISSN 2364-1428 (electronic version)

Corinne, Dubois, Luisa Lambertini and Yu Wu (2022).” Gender Effects of the Covid-19 Pandemic in the Swiss Labor Market.” Working Papers SES N.525.

Goel, Rajeev K., James W. Saunoris and Srishti S. Goel (2020).”Supply Chain Reliability and International Economic Growth: Impacts of Disruptions like COVID-19.” CESifo Working Papers, ISSN 2364-1428 (electronic version)

Heckman, James J. (1979) .”Sample Selection Bias as a Specification Error.” *Econometrica*, 47(1), 153-161.

Jann, Ben (2008) .” The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models.” *The Stata Journal*, Number 4, 453–479.

Juhn, Chinhui and Kristin McCue (2017) .”Specialization Then and Now: Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts.” *Journal of Economic Perspectives* , 31 (1) ,183-204.

Jones, Melanie and Ezgi Kaya (2020) .” The Gender Pay Gap: What Can We Learn from Northern Ireland?” IZA DP No. 13318.

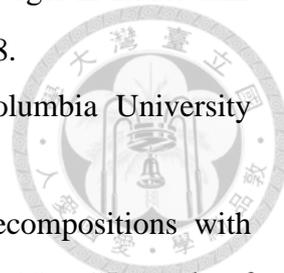
Leibing, Andreas, Frauke Peter, Sevrin Waights and C. Katharina Spiess (2022).” Gender Gaps in Early Wage Expectations.” IZA DP No. 15281.

Lucas, Robert E. B. (1977) .”Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling.” The American Economic Review, 67(4), 549-558.

Mincer, J. (1974) .”Schooling, Experience, and Earnings.” Columbia University Press, New York.

Neuman, Shoshana and Oaxaca, Ronald L. (2004) .”Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note.” Journal of Economic Inequality, 2, 3-10.

Oaxaca, Ronald (1973) .” Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.” International Economic Review, 14(3), 693-709.



附錄

附表 1 年齡別勞動參與率

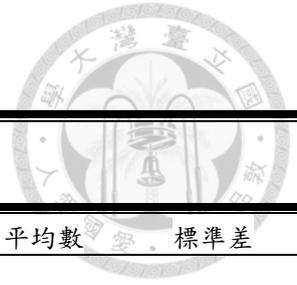
男	平均	15-24	15-19	20-24	25-44	25-29	30-34	35-39	40-44	45-64	45-49	50-54	55-59	60-64	65 以上
2000	69.42	35.28	16.24	59.43	94.54	91.49	95.72	95.8	94.91	80.12	92.48	85.56	72.59	53.92	11.25
2001	68.47	33.56	14.19	56.9	94.09	90.93	95.06	95.62	94.45	78.93	91.76	83.37	71.12	52.01	10.91
2002	68.22	32.75	13.42	54.7	93.57	90.12	94.9	95.31	93.76	78.35	90.59	82.86	70.78	51.66	11.54
2003	67.69	30.79	11.77	51.33	93.12	89.31	94.82	94.92	93.34	78.05	91.02	83.07	68.8	50.24	11.38
2004	67.78	30.77	11.51	51.01	93.3	89.44	94.85	95.18	93.73	78.1	90.97	83.65	68.49	49.88	10.83
2005	67.62	29.65	11.04	49.36	93.19	89.18	94.6	95.22	93.91	78.12	91.5	83.72	68.75	48	10.66
2006	67.35	28.46	9.95	48.68	93.34	89.34	94.71	95.39	94.16	77.61	91.08	83.44	68.03	46.87	11.18
2007	67.24	28.13	9.8	48.86	92.99	88.68	94.14	95.32	94.03	77.25	90.8	83.25	68.15	46.32	11.95
2008	67.09	27.81	10.07	48.1	92.94	88.32	94.19	95.52	93.96	76.89	90.69	82.69	68.64	45.87	11.74
2009	66.4	25.72	8.5	45.34	92.98	89.35	94.11	95.39	93.2	75.65	90.41	81.57	66.9	45.79	11.95
2010	66.51	26.46	9.09	46.56	93.15	90.17	93.9	95.23	93.37	75.36	90.53	81.67	67.59	45.73	12.07
2011	66.67	26.43	8.92	46.92	93.89	92.01	94.59	94.76	94.07	75.54	91.22	82.74	68.62	46.37	12
2012	66.83	26.94	8.72	48.34	94.6	94.66	95.05	94.36	94.28	75.39	91.49	82.89	69.32	47.24	12.46
2013	66.74	28.32	8.42	51.45	94.49	94.77	94.6	94.05	94.55	74.82	91.32	82.3	68.64	48.57	12.82
2014	66.78	29.04	8.92	50.96	94.61	94.58	96.07	93.43	94.32	75.06	91	83.46	69.43	49.4	13.31
2015	66.91	30.36	9.64	52.23	94.75	94.81	96.76	93.01	94.49	75.32	91.74	83.85	70.62	49.27	13.58
2016	67.05	32.64	10.2	55.64	94.85	94.08	97.48	93.63	94.23	75.48	91.7	84.23	70.6	50.7	13.66
2017	67.13	33.23	9.95	55.7	95.5	95.12	98.21	95.27	93.54	75.63	92.14	84.93	71.37	49.95	13.87
2018	67.24	34.76	11.03	56.52	95.93	94.96	98.34	96.46	94.06	76.24	94.31	86.43	70.62	50.28	13.15
2019	67.34	37.25	11.81	59.95	95.97	95.27	98.03	97.69	93.04	76.46	95.07	87.87	70.41	50.15	12.85
2020	67.24	38	10.5	61.28	95.83	94.65	98.12	97.46	93.33	76.29	93.06	87.12	71.43	51.87	13.82
女	總計	15-24	15-19	20-24	25-44	25-29	30-34	35-39	40-44	45-64	45-49	50-54	55-59	60-64	65 以上
2000	46.02	37.18	14	59.39	64.52	71	64.2	62.21	60.98	39.62	54.13	42.14	28.84	18.42	3.73
2001	46.1	37.21	13.24	59.08	65.31	71.24	65.53	63.9	60.8	39.47	54.9	41.14	27.71	17.3	3.52
2002	46.59	37.59	12.62	59.23	66.33	72.74	66.75	64.28	61.77	39.91	54.73	42.6	27.88	17.17	3.78
2003	47.14	36.76	11.65	57.64	67.55	73.86	68.09	66.01	62.42	41.31	56.23	44.09	28.59	18.76	4.01
2004	47.71	36.05	10.47	57.26	69.25	76.06	69.51	67.52	63.93	42.03	57.64	45	29.1	17.97	3.93
2005	48.12	35.35	9.85	56.62	70.62	77.71	71.35	68.64	64.64	42.59	59.09	45.39	29.13	17.78	3.86
2006	48.68	34.35	9.58	55.96	72.75	79.85	73.66	70.42	66.81	42.68	59.36	46.39	28.7	17.13	4.04
2007	49.44	33.96	9.81	56.38	73.98	80.79	74.8	71.18	68.79	44.13	60.39	48.09	31.58	18.48	4.45
2008	49.67	32.47	9.39	54.85	74.83	81.82	75.5	72.39	69.14	45.08	61.72	49.44	33.06	18.56	4.64
2009	49.62	31.48	9.2	53.57	75.58	82.39	76.46	73.35	69.72	45.17	62.89	49.56	33.51	18.38	4.4
2010	49.89	31.06	8.76	53.68	76.51	83.69	76.71	74.25	71.17	45.61	63.97	50.49	34.33	19.32	4.43
2011	49.97	30.7	8.44	53.39	77.53	86.91	77.5	73.94	71.97	45.59	64.63	51.85	35.31	18.38	4.23
2012	50.19	31.23	8.15	54.73	78.38	89.22	78.08	74	73.17	46.01	66.09	52.89	36.36	18.67	4.2
2013	50.46	30.83	7.77	53.92	79.09	90.3	79.13	74.59	73.82	47.08	68	54.53	38.4	19.09	4.38
2014	50.64	29.7	6.97	51.72	79.37	88.84	80.62	74.54	75.02	48.69	69.63	56.11	40.04	22.6	4.63
2015	50.74	30.12	6.96	52.07	80.31	90.19	82.28	75.12	75.62	48.96	70.36	57.15	40.21	23.08	4.64
2016	50.8	30.07	6.87	51.49	81.01	90.38	83.11	76.19	76.47	49.88	71.93	59	41.4	22.9	4.28
2017	50.92	32.11	7.55	53.57	81.24	89.73	84.15	76.86	76.39	50.57	73.51	60.37	40.67	24.2	4.07
2018	51.14	33.92	7.41	56.34	81.99	91.82	85.64	78.16	75.08	50.77	74.04	61.04	41.35	23.98	4.43
2019	51.39	34.87	7.62	57.71	83.19	92.7	87.59	81	74.5	51.13	74.83	61.46	42.43	24.12	4.5
2020	51.41	34.98	8.12	56.66	83.31	90.47	87.16	81.98	76.23	52.33	75.63	63.74	44.31	24.5	4.55

資料來源：中華民國統計資訊網(https://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp)。

附表 2 男性全體樣本敘述統計 2002-2004 年

變數 類別	變數名稱	2002			2003			2004		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解 釋變 數	每月薪資(元)	19010	7.951368 (min:0	5.838989 max:14.79)	18400	8.023586 (min:0	5.833227 max:14.9)	18634	8.005932 (min:0	5.713339 max:15.32)
解釋 變數	個人 特徵	19010	36.14745 (min:18	12.97146 max:65)	18400	36.52772 (min:18	12.9917 max:65)	18634	36.94827 (min:18	12.97471 max:65)
	婚姻狀況									
	已婚	9842			9572			9670		
	單身	9168			8828			8964		
	教育程度									
	國中以下	5737			5442			5306		
	高中職	6480			6204			6119		
	大學專科學校	6129			6010			6376		
	碩博士	664			744			833		
	就讀科系專長									
	文	309			311			350		
	法	142			134			144		
	商、管理	2048			2058			2111		
	理、工	7324			7127			7254		
	農	435			395			397		
	醫	292			295			304		
	軍警	553			478			494		
	教育	250			244			236		
	其他及學歷	7657			7358			7344		
	高中以下未分 科系者									
	工作狀況									
	有工作	12372			12060			12368		
	無工作	6638			6340			6266		

附表 3 男性全體樣本敘述統計 2019-2020 年



變數 類別	變數名稱	2019		2020	
		次數	平均數 標準差	次數	平均數 標準差
被解釋變數					
	每月薪資(元)	16722	7.070669 (min:0 max:12.58)	16331	7.064693 (min:0 max:13.44)
解釋變數					
個人 特徵	年齡	16722	41.10818 (min:18 max:65)	16331	41.36575 (min:18 max:65)
	婚姻狀況				
	已婚	7849		7655	
	單身	8873		8676	
	教育程度				
	國中以下	2479		2096	
	高中職	5385		5096	
	大學專科學校	7359		7506	
	碩博士	1499		1633	
	就讀科系專長				
	文	371		352	
	法	84		93	
	商、管理	2225		2279	
	理、工	6954		7004	
	農	250		240	
	醫	298		341	
	軍警	383		383	
	教育	184		179	
	其他及學歷高中以下未 分科系者	5973		5460	
	工作狀況				
	有工作	11452		11139	
	無工作	5270		5192	

附表 4 男性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年

變數類別	變數名稱	2002			2003			2004		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資(元)	12372	12.21755 (min:8.1	.5111665 max:14.79)	12060	12.24162 (min:8.12	.5253702 max:14.9)	12368	12.06198 (min:7.99	.5032373 max:15.32)
解釋變數 個人特徵	年齡	12372	37.09182 (min:18	10.22403 max:65)	12060	37.32828 (min:18	10.15762 max:65)	12368	37.69122 (min:18	10.20317 max:65)
	婚姻狀況									
	已婚	7747			7494			7625		
	單身	4625			4566			4743		
	教育程度									
	國中以下	3586			3399			3404		
	高中職	4593			4442			4498		
	大學專科學校	3742			3694			3878		
	碩博士	451			525			588		
	就讀科系專長									
	文	177			185			196		
	法	84			87			90		
	商、管理	1256			1284			1298		
	理、工	5060			4966			5128		
	農	295			253			261		
	醫	157			161			178		
	軍警	315			284			283		
	教育	165			161			156		
	其他及學歷	4863			4679			4778		
	高中以下未分科系者									
	工作狀況									
	有工作	12372			12060			12368		
	無工作									
工作與職務特性	主要工作已從事年數	12372	7.058196 (min:0	7.517791 max:46)	12060	7.063018 (min:0	7.466397 max:45)	12368	7.049402 (min:0	7.481817 max:45)
	行業									
	製造業、電力燃氣等	4578			4437			4445		
	營建工程業	1914			1772			1857		
	批發業	631			640			632		
	零售業	689			646			667		



住宿服務業	61	52	44
餐飲業、其他服務業	1115	1119	1147
運輸及運輸物流等	641	665	684
倉儲郵政	178	216	214
電信業			511
金融保險及不動產業	561	522	
教育、專業、科學等	817	849	926
醫療保健服務業	158	168	182
社會福利服務業	24	20	24
出版影音傳播等	235	239	231
公務機構、國防事業	770	715	804
<hr/>			
職業			
民意代表、主管及經理人員	518	539	546
專業人員	941	970	1094
技術員及助理專業人員	2677	2587	2634
事務支援人員	750	720	728
服務及銷售工作人員	1096	1016	1075
技藝有關工作人員	2634	2496	2490
機械及設備操作及組裝人員	3061	3002	3051
基層技術工及勞力工	695	730	750
<hr/>			
工作類型			
.. 全職工作	11538	11329	11756
.. 兼職工作	834	731	612
<hr/>			
組織特性			
工作地點			
北部地區	5686	5533	5628
中部地區	2780	2731	2831
南部地區	3564	3494	3508
東部地區	342	302	401
<hr/>			
主要工作從業員工人數			
50 人以下	7547	7340	7393
50-199 人	1672	1551	1625
200 人以上	3153	3169	3350

附表 5 男性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年

變數類別	變數名稱	2019			2020		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資(元)	11452	10.32446 (min:7.55 max:12.58)	.3727996	11139	10.35762 (min:7.83 max:13.44)	.3785425
	解釋變數						
個人特徵	年齡	11452	40.90238 (min:18 max:65)	11.42278	11139	41.04767 (min:18 max:65)	11.47239
	婚姻狀況						
	已婚	5914			5701		
	單身	5538			5438		
	教育程度						
	國中以下	1309			1143		
	高中職	3796			3499		
	大學專科學校	5176			5224		
	碩博士	1171			1273		
	就讀科系專長						
	文	218			203		
	法	53			55		
	商、管理	1612			1609		
	理、工	5293			5296		
	農	166			164		
	醫	194			225		
	軍警	184			168		
	教育	134			119		
	其他及學歷高中以下未 分科系者	3598			3300		
	工作狀況						
	有工作	11452			11139		
	無工作						
工作與職務特性	主要工作已從事年數	11452	8.956252 (min:0 Max:46)	8.534892	11139	8.975761 (min:0 max:47)	8.468523
	行業						
	製造業、電力燃氣等	4175			4046		
	營建工程業	1629			1606		
	批發業	547			503		
	零售業	593			567		



住宿服務業	82	58
餐飲業、支其他服務業	1361	1336
運輸及運輸物流業	595	562
倉儲郵政電信業	172	172
金融保險及不動產業	467	470
教育、專業、科學及技術服務業	925	876
醫療保健服務業	170	190
社會福利服務業	42	43
出版影音傳播休閒服務業	179	189
公務機構、國防事業	515	521
<hr/>		
職業		
民意代表、主管及經理人員	417	374
專業人員	1599	1646
技術員及助理專業人員	2156	2159
事務支援人員	623	673
服務及銷售工作人員	1425	1332
技藝有關工作人員	2544	2406
機械設備操作及組裝人員	2052	1939
基層技術工及勞力工	636	610
<hr/>		
工作類型		
.. 全職工作	11186	10885
.. 兼職工作		
<hr/>		
組織特性		
工作地點		
北部地區	5056	5006
中部地區	2875	2622
南部地區	3089	3119
東部地區	432	392
<hr/>		
主要工作從業員工人數		
50 人以下	6700	6405
50-199 人	1722	1730
200 人以上	3030	3004

附表 6 女性全體樣本敘述統計 2002-2004 年



變數 類別	變數名稱	2002			2003			2004		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解 釋變 數	每月薪資(元)	21376	5.206457 (min:0	5.9017 max:14.31)	20602	5.293859 (min:0	5.926658 max:15.17)	20547	5.410303 (min:0	5.864397 max:14.94)
	解釋 變數									
個人 特徵	年齡	21376	38.16626 (min:18	13.36781 max:65)	20602	38.47757 (min:18	13.34671 max:65)	20547	38.88397 (min:18	13.33932 max:65)
	婚姻狀況									
	已婚	13284			12793			12624		
	單身	8092			7809			7923		
	子女數									
	無子女	8722			8474			8586		
	1-2 名子女	6809			6688			6724		
	3 名以上子女	5845			5440			5237		
	教育程度									
	國中以下	8640			8093			7700		
	高中職	6755			6425			6348		
	大學專科學校	5697			5739			6124		
	碩博士	284			345			375		
	就讀科系專長									
	文	693			707			812		
	法	125			136			131		
	商、管理	6731			6479			6546		
	理、工	1134			1092			1100		
	農	208			215			222		
	醫	813			862			897		
	軍警	24			21			29		
	教育	471			491			528		
	其他及學歷	11177			10599			10282		
	高中以下未 分科系者									
	工作狀況									
	有工作	9374			9162			9466		
	無工作	12002			11440			11081		

附表 7 女性全體樣本敘述統計 2019-2020 年

變數 類別	變數名稱	2019			2020		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解 釋變 數	每月薪資(元)	17896	5.330578 (min:0	5.066121 max:12.08)	17848	5.415973 (min:0	5.081866 max:13.10)
	個人 特徵	年齡	17896	42.93725 (min:18	13.90439 max:65)	17848	43.20282 (min:18
	婚姻狀況						
	已婚	10010			9766		
	單身	7886			8082		
	子女數						
	無子女	6872			6918		
	1-2名子女	7784			7545		
	3名以上子女	3240			3385		
	教育程度						
	國中以下	3527			3137		
	高中職	5618			5375		
	大學專科學校	7770			8265		
	碩博士	981			1071		
	就讀科系專長						
	文	906			940		
	法	107			133		
	商、管理	5972			6234		
	理、工	1073			1101		
	農	126			126		
	醫	988			1028		
	軍警	34			39		
	教育	443			431		
	其他及學歷高中以下未 分科系者	8247			7816		
	工作狀況						
	有工作	9415			9505		
	無工作	8481			8343		

附表 8 女性就業者樣本敘述統計 2002-2004 年

變數類別	變數名稱	2002			2003			2004		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資(元)	9374	11.87254 (min:8.1	.5269177 max:14.31)	9162	11.90396 (min:8.6	.5419989 max:15.17)	9466	11.74366 (min:7.99	.5190368 max:14.94)
	年齡	9374	34.62513 (min:18	10.06825 max:65)	9162	34.95721 (min:18	10.03537 max:65)	9466	35.39214 (min:18	10.13869 max:65)
解釋變數 個人特徵	婚姻狀況									
	已婚	5159			5037			5138		
	單身	4215			4125			4328		
	子女數									
	無子女	4581			4514			4729		
	1-2名子女	3169			3148			3236		
	3名以上子女	1624			1500			1501		
	教育程度									
	國中以下	2273			2200			2134		
	高中職	3609			3380			3432		
	大學專科學校	3316			3354			3653		
	碩博士	176			228			247		
	就讀科系專長									
	文	367			373			454		
	法	74			77			72		
	商、管理	3898			3715			3896		
	理、工	657			672			649		
	農	111			116			130		
	醫	481			504			527		
	軍警	11			12			12		
	教育	309			318			352		
	其他及學歷	3466			3375			3374		
	高中以下未 分科系者									
	工作狀況									
	有工作	9374			9162			9466		
	無工作									
工作與職務特性	主要工作已從事年數	9374	5.441967 (min:0	6.171886 max:42)	9162	5.527832 (min:0	6.268467 max:42)	9466	5.542785 (min:0	6.214592 Max:45)
	行業									
	製造業、電力燃氣等	3021			2908			2987		
	營建工程業	186			190			208		
	批發業	470			434			437		



零售業	903	925	933
住宿服務業	79	54	66
餐飲業、 其他服務 業	1087	1145	1182
運輸及運 輸物流等	203	174	162
倉儲郵政 電信業	92	93	78
金融保險及 不動產業	713	681	681
教育、專 業、科學 等	1387	1349	1497
醫療保健 服務業	540	520	531
社會福利 服務業	54	55	53
出版影音 傳播等	259	275	228
公務機構、 國防事業	380	359	423
<hr/>			
職業			
民意代表、主 管及經理人員	97	83	114
專業人員	1027	1011	1122
技術員及助理 專業人員	1820	1768	1907
事務支援人員	2335	2126	2179
服務及銷售 工作人員	1511	1656	1597
技藝有關工 作人員	146	156	156
機械設備製作 及組裝人員	1736	1650	1632
基層技術工 及勞力工	702	712	759
<hr/>			
工作類型			
.. 全職工作	8917	8699	9071
.. 兼職工作	457	463	395
<hr/>			
組織 特性	工作地點		
	北部地區	4480	4338
	中部地區	2016	1953
	南部地區	2648	2655
	東部地區	230	216
<hr/>			
主要工作從業 員工人數			
	50 人以下	5608	5502
	50-199 人	1356	1314
	200 人以上	2410	2346

附表 9 女性就業者樣本敘述統計 2019-2020 年

變數 類別	變數名稱	2019			2020		
		次數	平均數	標準差	次數	平均數	標準差
被解釋變數	每月薪資(元)	9415	10.13235 (min:7.41	.3594261 max:12.08)	9505	10.16984 (min:0	.3805788 max:13.101)
	年齡	9415	40.11407 (min:18	11.1702 max:65)	9505	40.37117 (min:18	11.35458 max:65)
解釋變數 個人特徵	婚姻狀況						
	已婚	4680			4610		
	單身	4735			4895		
	子女數						
	無子女	4428			4440		
	1-2名子女	3974			3745		
	3名以上子女	1013			1320		
	教育程度						
	國中以下	956			882		
	高中職	2772			2569		
	大學專科學校	4992			5284		
	碩博士	695			770		
	就讀科系專長						
	文	555			568		
	法	73			84		
	商、管理	3621			3739		
	理、工	663			681		
	農	73			70		
	醫	678			709		
	軍警	12			19		
	教育	300			296		
	其他及學歷高中以下未 分科系者	3440			3339		
	工作狀況						
	有工作	9415			9505		
	無工作						
工作與職務特性	主要工作已從事年數	9415	7.841742 (min:0	7.67128 Max:45)	9505	7.961073 (min:0	7.787608 Max:49)



行業		
製造業&電力燃氣用水 供應及污染整治業	2453	2518
營建工程業	200	232
批發業	423	419
零售業	1002	965
住宿服務業	143	114
餐飲業、其他服務 業	1371	1370
運輸及運輸物 流業	214	191
倉儲郵政電信業	92	88
金融保險及不動產業	612	637
教育、專業、科學及 技術服務業	1392	1396
醫療保健服務業	749	797
社會福利服務業	138	160
出版影音傳播休閒服 務業	214	177
公務機構、國防事業	412	441
職業		
民意代表、主管及經 理人員	152	137
專業人員	1446	1481
技術員及助理專業人 員	1931	1968
事務支援人員	2008	2089
服務及銷售工作人員	1873	1881
技藝有關工作人員	354	318
機械設備操作及組裝 人員	958	961
基層技術工及勞力工	693	670
工作類型		
.. 全職工作	9062	9113
.. 兼職工作		
組織 特性	工作地點	
北部地區	4213	4301
中部地區	2206	2235
南部地區	2606	2592
東部地區	390	377
主要工作從業員工 人數		
50 人以下	5598	5654
50-199 人	1363	1418
200 人以上	2454	2433

附表 10 性別薪資差距分解分析迴歸結果

	2002 (1)	2003 (2)	2004 (3)	2019 (4)	2020 (5)
Differential					
男性	12.22*** (2656.41)	12.24*** (2556.91)	12.06*** (2663.56)	10.32*** (2961.46)	10.36*** (2885.66)
女性	11.85*** (481.94)	11.85*** (483.76)	11.69*** (524.46)	10.12*** (759.24)	10.12*** (538.71)
Difference 薪資差距	0.364*** (14.54)	0.394*** (15.79)	0.370*** (16.26)	0.206*** (14.98)	0.238*** (12.46)
分解分析					
Endowments 可解釋差異					
教育程度 (參考組: 大學專科學校)					
國中以下	-0.01000*** (-6.44)	-0.00928*** (-5.91)	-0.0107*** (-6.87)	-0.00145** (-2.84)	-0.00127* (-2.30)
高中職	0.00172* (2.04)	0.0000778 (0.09)	-0.000132 (-0.17)	-0.00241*** (-4.91)	-0.00312*** (-5.49)
碩博士	0.00573*** (6.57)	0.00563*** (6.33)	0.00589*** (6.83)	0.00496*** (6.71)	0.00636*** (7.32)
就讀科系專長 (參考組: 文)					
法	-0.0000765 (-0.80)	-0.0000948 (-0.85)	-0.0000463 (-0.28)	-0.000375* (-2.33)	-0.000182 (-1.36)
商、管理	0.0390*** (5.82)	0.0186** (2.91)	0.0222*** (3.81)	0.00638* (2.42)	0.0111*** (3.59)
理、工	-0.0411*** (-4.97)	-0.0193* (-2.34)	-0.0270*** (-3.50)	-0.00687 (-1.31)	-0.00987 (-1.59)
農	-0.00214*** (-3.74)	-0.00106** (-2.66)	-0.000623* (-2.06)	-0.000279 (-1.38)	-0.000410 (-1.56)
醫	0.00254* (2.18)	0.00152 (1.22)	0.00135 (1.22)	-0.00157 (-1.78)	-0.00118 (-1.20)
軍警	0.0107*** (3.86)	0.00589* (2.42)	0.00799*** (3.46)	0.00423*** (3.97)	0.00255** (2.96)
教育	0.000849 (1.48)	0.0000919 (0.15)	0.000748 (1.15)	0.000377 (1.09)	-0.000197 (-0.48)
其他	-0.00282** (-2.90)	-0.000998 (-1.71)	-0.00229** (-2.80)	0.00219*** (3.35)	0.00329*** (4.02)
主要工作已從事年數	0.0337*** (14.94)	0.0312*** (14.09)	0.0303*** (14.25)	0.0107*** (9.29)	0.0104*** (8.37)

行業（參考組：住宿服務業）

製造業、水電燃氣供應及污染整治業	-0.00307 (-1.50)	-0.00315 (-1.37)	-0.00468* (-2.26)	-0.00297 (-1.73)	-0.00193 (-0.74)
營建工程業	0.0179** (2.71)	0.0120 (1.85)	0.00911 (1.41)	0.00123 (0.45)	0.00717 (1.93)
批發業	0.0000342 (0.27)	0.000174 (0.61)	-0.0000331 (-0.14)	-0.0000238 (-0.04)	0.0000533 (0.36)
零售業	0.000540 (0.31)	0.000955 (0.44)	0.00278 (1.36)	0.000115 (0.12)	-0.000972 (-0.70)
餐飲業、支援及其他服務業	0.00147 (1.31)	0.00195 (1.33)	0.00261 (1.76)	0.000320 (0.70)	0.000211 (0.33)
運輸及運輸輔助業	0.00358* (2.42)	0.00376* (1.99)	0.00112 (0.56)	0.00117 (1.80)	0.00110 (1.13)
倉儲及郵政、電信業	0.000681* (2.02)	0.00113* (2.22)	0.00195** (3.10)	0.000196 (1.22)	0.000547* (2.01)
金融保險及不動產業	-0.00550*** (-3.78)	-0.00503** (-3.29)	-0.00386** (-2.63)	-0.00267*** (-4.79)	-0.00330*** (-4.05)
教育、專業、科學及技術服務業	-0.000487 (-0.14)	0.000497 (0.14)	0.00336 (0.89)	0.00200 (1.76)	0.00165 (0.89)
醫療保健服務業	0.00131 (0.63)	0.000384 (0.18)	0.00255 (1.27)	0.00487*** (3.88)	0.00194 (1.01)
社會福利服務業	0.000325 (1.27)	-0.0000726 (-0.25)	0.000316 (1.26)	0.000608* (2.13)	-0.000558 (-1.28)
文化藝術及休閒服務業	-0.000142 (-0.35)	-0.000234 (-0.57)	0.0000407 (0.15)	0.000206 (1.62)	-0.0000193 (-0.33)
公務機構、國防事業	-0.000588 (-0.59)	-0.000110 (-0.11)	-0.000969 (-0.99)	-0.0000135 (-0.34)	0.0000340 (0.13)

職業（參考組：服務及銷售工作人員）

民意代表、主管及經理人員	0.0209*** (11.25)	0.0271*** (12.16)	0.0196*** (11.16)	0.0101*** (8.65)	0.00699*** (7.70)
專業人員	-0.00946*** (-6.94)	-0.00873*** (-6.33)	-0.00970*** (-6.66)	-0.00314** (-2.80)	-0.00179 (-1.60)
技術員及助理專業人員	0.00423*** (3.80)	0.00426*** (3.67)	0.00221* (2.05)	-0.00207** (-2.94)	-0.000985* (-2.19)
事務支援人員	-0.00341 (-1.17)	-0.000403 (-0.15)	0.0000913 (0.04)	0.000760 (0.46)	0.00625*** (3.29)
技藝有關工作人員	-0.000396 (-0.06)	-0.0150* (-2.37)	0.00189 (0.32)	-0.00223 (-0.77)	-0.00633 (-1.84)
機械設備操作及組裝人員	-0.00515*** (-11.25)	-0.00738*** (-12.16)	-0.00569*** (-11.16)	-0.00456*** (-8.65)	-0.00486*** (-7.70)

	(-4.07)	(-5.01)	(-3.96)	(-4.40)	(-4.30)
基層技術工及勞力工	0.00198***	0.00270***	0.00300***	0.00214***	0.00157***
	(3.92)	(4.19)	(4.65)	(4.68)	(3.92)
工作類型 (參考組: 兼職工作)					
全職工作	-0.0129***	-0.00648**	-0.00475**	0.0105***	0.0125***
	(-5.83)	(-3.18)	(-2.73)	(5.88)	(7.34)
工作地點 (參考組: 北部地區)					
中部地區	-0.00114	-0.00161*	-0.000767	-0.000958**	-0.0000143
	(-1.68)	(-2.28)	(-1.28)	(-2.69)	(-0.04)
南部地區	-0.000761	0.00000768	0.000249	0.000533	-0.000568
	(-0.90)	(0.01)	(0.29)	(1.13)	(-1.16)
東部地區	-0.000425	-0.000160	-0.000442	0.000276	0.000350
	(-1.38)	(-0.68)	(-1.39)	(1.33)	(1.61)
主要工作從業員工人數 (參考組: 50-199 人)					
50 人以下	-0.00124	-0.00101	-0.000911	0.000618	0.00156**
	(-1.72)	(-1.19)	(-0.99)	(1.38)	(2.68)
200 人以上	-0.000223	0.000682	0.000426	0.000272	0.000764*
	(-0.38)	(1.09)	(1.21)	(0.64)	(2.22)
Total	0.0463***	0.0385***	0.0471***	0.0331***	0.0388***
	(4.31)	(3.61)	(4.70)	(5.24)	(5.66)
Coefficients 不可解釋差異					
教育程度 (參考組: 大學專科學校)					
國中以下	0.0181**	0.0167**	0.0158**	0.00502**	0.00458**
	(2.95)	(2.70)	(2.87)	(3.14)	(2.77)
高中職	0.0173**	0.0178**	0.0118*	0.0101***	0.00767**
	(2.99)	(3.13)	(2.20)	(3.59)	(2.67)
碩博士	-0.00140*	-0.0000680	-0.000967	-0.000772	-0.00165
	(-2.12)	(-0.09)	(-1.25)	(-0.77)	(-1.41)
就讀科系專長 (參考組: 文)					
法	0.000735	0.000570	-0.000285	0.000555	0.00130**
	(1.37)	(1.01)	(-0.58)	(1.45)	(2.74)
商、管理	0.0633***	0.0240	0.00754	0.0156	0.0305***
	(4.11)	(1.63)	(0.55)	(1.91)	(3.31)
理、工	0.00942***	0.00195	0.00258	0.00218	0.00451*
	(3.51)	(0.71)	(1.08)	(1.40)	(2.55)
農	0.00191**	0.00121	0.000361	0.000235	0.000523
	(2.90)	(1.75)	(0.53)	(0.78)	(1.58)

醫	0.0123***	0.0137***	0.0150***	0.00992***	0.0102***
	(4.38)	(4.52)	(5.32)	(4.34)	(4.02)
軍警	-0.000244	-0.0000945	-0.000276	-0.000115	-0.0000141
	(-1.56)	(-0.62)	(-1.72)	(-1.16)	(-0.10)
教育	0.00224	0.00138	-0.00145	0.000336	0.00192
	(1.34)	(0.79)	(-0.82)	(0.32)	(1.66)
其他	0.0556***	0.0195	0.0153	0.0129	0.0259**
	(3.85)	(1.38)	(1.20)	(1.62)	(3.09)
主要工作已從事年數	-0.0156***	-0.00168	-0.00189	0.0252***	0.0248***
	(-3.32)	(-0.35)	(-0.42)	(6.86)	(5.78)
行業（參考組：住宿服務業）					
製造業、水電燃氣供應及污染整治業	0.00467	-0.0132	0.0405	-0.00312	0.0160
	(0.23)	(-0.61)	(1.82)	(-0.45)	(1.36)
營建工程業	-0.00173	-0.00224	0.00136	0.000457	0.00179
	(-1.26)	(-1.46)	(0.83)	(0.69)	(1.53)
批發業	-0.00153	-0.00349	0.00357	-0.000274	0.000471
	(-0.45)	(-1.03)	(1.06)	(-0.20)	(0.23)
零售業	-0.00955	-0.0128	0.000567	-0.00550	-0.00268
	(-1.51)	(-1.81)	(0.08)	(-1.75)	(-0.58)
餐飲業、支援及其他服務業	-0.00488	-0.00899	0.00686	-0.00536	0.00251
	(-0.65)	(-1.04)	(0.77)	(-1.32)	(0.39)
運輸及運輸輔助業	0.00124	-0.000512	0.00317*	0.00165*	0.00283**
	(0.82)	(-0.36)	(2.39)	(2.26)	(2.82)
倉儲及郵政、電信業	-0.0000817	-0.000641	-0.000341	0.000393	0.000365
	(-0.11)	(-0.77)	(-0.49)	(1.00)	(0.70)
金融保險及不動產業	-0.00364	-0.00862	0.00241	-0.00581**	0.000123
	(-0.72)	(-1.64)	(0.46)	(-2.98)	(0.04)
教育、專業、科學及技術服務業	-0.00266	-0.0166	0.0108	0.00749	0.0177**
	(-0.27)	(-1.60)	(0.95)	(1.80)	(2.64)
醫療保健服務業	0.00964*	0.00843	0.0157***	0.0118***	0.0270***
	(2.22)	(1.87)	(3.48)	(4.09)	(6.21)
社會福利服務業	-0.000355	-0.00117	0.0000343	-0.000914	0.00101
	(-0.56)	(-1.62)	(0.05)	(-1.23)	(0.95)
文化藝術及休閒服務業	-0.00279	-0.00508*	0.0000322	-0.000173	0.000526
	(-1.43)	(-2.40)	(0.02)	(-0.34)	(0.55)
公務機構、國防事業	0.00364	0.00114	0.00778*	0.00212	0.00376
	(1.32)	(0.40)	(2.35)	(1.53)	(1.71)
職業（參考組：服務及銷售工作人員）					

民意代表、主管及經理人員	-0.000500 (-1.06)	-0.00143** (-3.08)	-0.000794 (-1.57)	-0.0000259 (-0.06)	-0.000125 (-0.28)
專業人員	-0.000303 (-0.09)	0.00139 (0.40)	-0.00130 (-0.37)	0.00388 (1.41)	0.00206 (0.66)
技術員及助理專業人員	-0.00412 (-0.93)	-0.00736 (-1.63)	-0.0124** (-2.77)	0.00195 (0.62)	0.00347 (0.97)
事務支援人員	-0.0132* (-2.14)	-0.0187** (-3.19)	-0.0239*** (-4.31)	-0.00704 (-1.91)	-0.00557 (-1.35)
技藝有關工作人員	0.000175 (0.30)	0.00119 (1.86)	-0.000841 (-1.42)	0.000872 (1.21)	0.00135 (1.81)
機械設備操作及組裝人員	0.0168*** (3.66)	0.0166*** (3.62)	0.00806 (1.93)	0.00366* (2.10)	0.00518** (2.65)
基層技術工及勞力工	-0.00939*** (-4.61)	-0.00680** (-3.25)	-0.0101*** (-4.88)	-0.000967 (-0.76)	-0.00167 (-1.21)
工作類型 (參考組：兼職工作)					
全職工作	-0.197*** (-9.05)	-0.103*** (-4.63)	-0.114*** (-4.93)	-0.0450* (-2.28)	-0.00903 (-0.42)
工作地點 (參考組：北部地區)					
中部地區	0.00692* (2.46)	0.0105*** (3.68)	0.00551* (1.96)	0.00529** (2.63)	0.00238 (1.05)
南部地區	0.0124*** (3.65)	0.00744* (2.10)	0.0126*** (3.77)	0.00236 (1.03)	0.0000564 (0.02)
東部地區	-0.000130 (-0.16)	-0.000544 (-0.68)	0.000890 (1.05)	0.000875 (1.18)	0.000162 (0.20)
主要工作從業員工人數 (參考組：50-199人)					
50人以下	0.00687 (0.73)	0.0249* (2.54)	0.0396*** (4.34)	0.0156* (2.48)	0.0123 (1.40)
200人以上	-0.00479 (-1.02)	-0.00498 (-1.04)	0.00499 (1.08)	-0.000769 (-0.25)	0.000486 (0.10)
_cons	0.346*** (4.34)	0.393*** (4.74)	0.245** (2.93)	0.103* (2.51)	0.00535 (0.09)
Total	0.316*** (12.59)	0.343*** (13.77)	0.309*** (13.57)	0.168*** (12.30)	0.198*** (10.37)
Interaction 交乘項					
教育程度 (參考組：大學專科學校)					

國中以下	0.00354** (2.77)	0.00290* (2.52)	0.00350** (2.72)	0.000632* (2.16)	0.000484 (1.80)
高中職	-0.000617 (-1.70)	-0.0000285 (-0.09)	0.0000363 (0.17)	0.00127** (3.05)	0.00125* (2.49)
碩博士	-0.00132* (-2.08)	-0.0000509 (-0.09)	-0.000795 (-1.24)	-0.000297 (-0.77)	-0.000677 (-1.39)
就讀科系專長(參考組:文)					
法	-0.000103 (-0.78)	-0.0000807 (-0.70)	0.0000123 (0.25)	-0.000224 (-1.31)	-0.000575* (-2.18)
商、管理	-0.0479*** (-4.10)	-0.0177 (-1.63)	-0.00562 (-0.54)	-0.00991 (-1.91)	-0.0193*** (-3.31)
理、工	0.0456*** (3.54)	0.00901 (0.72)	0.0130 (1.09)	0.0121 (1.40)	0.0254* (2.56)
農	0.00194** (2.75)	0.000792 (1.66)	0.000194 (0.53)	0.000204 (0.77)	0.000522 (1.54)
醫	-0.00930*** (-4.29)	-0.0104*** (-4.43)	-0.0112*** (-5.16)	-0.00759*** (-4.28)	-0.00740*** (-3.97)
軍警	-0.00505 (-1.76)	-0.00161 (-0.63)	-0.00471* (-1.96)	-0.00134 (-1.23)	-0.0000925 (-0.10)
教育	-0.00133 (-1.33)	-0.000849 (-0.79)	0.000959 (0.82)	-0.000213 (-0.32)	-0.00126 (-1.65)
其他	0.00351** (2.60)	0.00104 (1.24)	0.00128 (1.16)	-0.00180 (-1.59)	-0.00405** (-2.90)
主要工作已從事年數	-0.00463** (-3.27)	-0.000467 (-0.35)	-0.000513 (-0.42)	0.00358*** (5.65)	0.00317*** (4.86)
行業(參考組:住宿服務業)					
製造業、水電燃氣供應及污染整治業	0.000693 (0.23)	-0.00210 (-0.61)	0.00563 (1.76)	-0.00124 (-0.45)	0.00592 (1.35)
營建工程業	-0.0118 (-1.26)	-0.0136 (-1.47)	0.00793 (0.83)	0.00260 (0.69)	0.00877 (1.54)
批發業	-0.0000263 (-0.24)	-0.000420 (-0.91)	0.000381 (0.90)	-0.0000173 (-0.20)	0.0000114 (0.19)
零售業	0.00403 (1.50)	0.00601 (1.80)	-0.000257 (-0.08)	0.00282 (1.74)	0.00134 (0.57)
餐飲業、支援及其他服務業	0.00109 (0.65)	0.00232 (1.03)	-0.00176 (-0.77)	0.000985 (1.29)	-0.000420 (-0.39)
運輸及運輸輔助業	0.00172 (0.82)	-0.000974 (-0.36)	0.00707* (2.40)	0.00212* (2.24)	0.00427** (2.80)

倉儲及郵政、電信業	-0.0000381	-0.000490	-0.000375	0.000211	0.000244
	(-0.11)	(-0.77)	(-0.49)	(0.96)	(0.70)
金融保險及不動產業	0.00147	0.00360	-0.00102	0.00216**	-0.0000456
	(0.72)	(1.62)	(-0.46)	(2.80)	(-0.04)
教育、專業、科學及技術服務業	0.00147	0.00865	-0.00570	-0.00340	-0.00823**
	(0.27)	(1.60)	(-0.95)	(-1.79)	(-2.61)
醫療保健服務業	-0.00750*	-0.00636	-0.0116***	-0.00957***	-0.0215***
	(-2.21)	(-1.87)	(-3.44)	(-4.06)	(-6.10)
社會福利服務業	0.000235	0.000846	-0.0000224	0.000686	-0.000775
	(0.56)	(1.57)	(-0.05)	(1.22)	(-0.94)
文化藝術及休閒服務業	0.000873	0.00149*	-0.00000723	0.0000417	-0.0000467
	(1.35)	(2.05)	(-0.02)	(0.34)	(-0.47)
公務機構、國防事業	0.00195	0.000583	0.00354*	0.0000586	0.0000301
	(1.30)	(0.40)	(2.23)	(0.41)	(0.13)
職業(參考組:服務及銷售工作人員)					
民意代表、主管及經理人員	-0.00152	-0.00561**	-0.00212	-0.0000325	-0.000166
	(-1.07)	(-3.21)	(-1.58)	(-0.06)	(-0.28)
專業人員	0.0000927	-0.000377	0.000344	-0.000353	-0.000106
	(0.09)	(-0.40)	(0.37)	(-1.26)	(-0.61)
技術員及助理專業人員	-0.000471	-0.000821	-0.000706	-0.000160	-0.000220
	(-0.91)	(-1.51)	(-1.66)	(-0.60)	(-0.90)
事務支援人員	0.00996*	0.0139**	0.0178***	0.00524	0.00404
	(2.13)	(3.18)	(4.29)	(1.91)	(1.35)
技藝有關工作人員	0.00222	0.0133	-0.00943	0.00428	0.00735
	(0.30)	(1.88)	(-1.43)	(1.21)	(1.82)
機械設備操作及組裝人員	0.00566***	0.00636***	0.00347	0.00278*	0.00374**
	(3.48)	(3.49)	(1.92)	(2.08)	(2.62)
基層技術工及勞力工	0.00235***	0.00150**	0.00245***	0.000237	0.000372
	(3.56)	(2.71)	(3.69)	(0.75)	(1.17)
工作類型(參考組:兼職工作)					
全職工作	0.00386***	0.00109**	0.000926*	-0.000667*	-0.000174
	(4.94)	(2.63)	(2.39)	(-2.13)	(-0.42)
工作地點(參考組:北部地區)					
中部地區	0.000310	0.000654*	0.000183	0.000378	0.0000232
	(1.40)	(1.96)	(1.08)	(1.92)	(0.04)
南部地區	0.000246	-0.0000169	-0.0000799	-0.0000603	0.00000151
	(0.88)	(-0.01)	(-0.29)	(-0.76)	(0.02)
東部地區	-0.0000164	-0.0000339	0.000103	-0.0000782	-0.0000182
	(-0.16)	(-0.48)	(0.85)	(-0.89)	(-0.20)

主要工作從業員工人數
(參考組：50-199 人)

50 人以下	0.000135 (0.67)	0.000335 (1.08)	0.000448 (0.97)	-0.000250 (-1.21)	-0.000410 (-1.26)
200 人以上	0.0000418 (0.35)	-0.000131 (-0.76)	0.000144 (0.82)	-0.0000116 (-0.24)	0.0000270 (0.10)
Total	0.00137 (0.13)	0.0122 (1.17)	0.0135 (1.36)	0.00524 (0.86)	0.00148 (0.22)
N	21746	21222	21834	20867	20645

t statistics in parentheses

= " * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001 "