

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

台灣公私部門薪資差距之研究

Private and Public Sector Wage Differentials in Taiwan



胡斌偉

Bin-Wei Hu

指導教授：辛炳隆博士

Advisor: Ping- Long Hsin, Ph.D.

中華民國 100 年 8 月

August, 2011

## 誌謝

首先我想要感謝的，即是我摯愛的家人們。父親，本身樹立的模範，以身教讓了解到人生之路該以何種心境面對。溫柔的母親，辛苦拉拔我長大所經歷的種種，讓我無以回報。而在成長過程中，親愛的妹妹和弟弟，不時在我人生重要時刻，給我這位大哥珍貴和實用的建議，如果沒有這些家人，也不會有今日的我。

寫作論文的過程中，雖然遭遇到許多困難。但辛炳隆老師的悉心教導，不時指點我許多做研究應有的態度與方法，過程酸甜苦辣，而從中我也體會到許多書中學不到的寶貴知識與人生經驗。研究所兩年歲月，本論文的完成不得不感謝研究室中的各位好朋友：老大哥恆宇、伶俐的芳瑜、貼心的明偉、知心的小都、可愛的 JOJO 與小芳，和熱情的樋口，因為你們願包容我平日言語上的魯莽，大家平日一起討論事情，激起火花等種種回憶，讓研究生涯十分精采。此外，也須感謝仲珣、仲豪兩兄弟不時給予我的諸多建議。

有緣認識法律組的小乖，妳讓我感受到生活的多彩。還有，金金，每次與你聊天、商討事情，知心且不做作的態度，有如與家人聊天般的舒適。當然還有討人喜歡的大維、聰明的博閔和豪爽的佶呵。大陸組的同學們，阿德、阿牛、傳瑚、宜欣、昶佑、玉珊、雷棋以及侑呈，和你們的相處與討論的經驗，每每讓我體會到熱情並且增廣見識。而其他所上的好同學，雅婷、俊仁、健銘，以及映萱、書瑋、昊立、怡杰、品倩、彥夫、佩儀等人，儘管兩年來僅偶然小聚聊天，認識不深，但與你們的相處經驗，讓我的研究所生活變得絢麗萬分。還要感謝因進行計畫而有緣認識的體貼群佩學姊以及非常熱心的慈育學姊。

最後，研究之路雖然漫長，也仍未結束。但是過程中，家人的鼓勵、師長的教誨，與有緣結識的好朋友與好同學們，不論結果，這一切對我本身就充滿價值。

胡斌偉 謹至於國發所

## 中文摘要

過去討論公私部門薪資差距，缺乏以長期資料來檢視其動態變化的研究，此外，對於薪資差距所可能造成影響的相關討論亦付之闕如。本文以1978~2010年人力運用調查資料，運用Oaxaca薪資分解與時間序列等計量方法，分析我國公私部門薪資差距的長期趨勢，及其與公部門報考率的可能關聯。研究發現，我國公私部門薪資差距長期呈現擴大趨勢，此發現與理論預期吻合；而時間序列分析顯示，公私部門薪資差距對高考報考率並無顯著影響，但失業率對高考報考率則呈現顯著正面影響。上述發現對於政府相關單位在人力資源的配置運用上，具有重要的啟發意涵。

關鍵字：薪資差異、薪資溢酬、公私部門、高考、失業率、Oaxaca 薪資分解



## 英文摘要

Many researchers have interested in the public sector, and there is a great deal of general literature on estimating the wage premium for Taiwan's public sectors versus private sectors .There are few specific studies, however, on how the wage premium of public sectors changes over time and the possible correlation between the wage premium and the registration rate of the civil service examination. Data of Taiwan's Manpower Utilization Surveys from 1978 to 2010 was used and two conclusions were found in this paper. First, the public sector wage premium was negative for Professional Workers during early 1980s; however, a positive wage premium had existed since the 1980s and sharply increased in recent years. Second, although we failed to find the possible correlation between the civil service examination registration rate and public sector wage premium, we found the registration rate was positive and significantly correlated with unemployment rates. These results are worth taken into consideration for future policies making by the government.

Keyword :wage differential, public sector, private sector, wage premium, Oaxaca decomposition, unemployment rate, senior civil service examination

# 目錄

口試委員會審定書.....	
誌謝.....	i
中文摘要.....	ii
英文摘要.....	iii
目錄.....	iv
表目錄.....	v
圖目錄.....	vi
第一章緒論.....	1
第一節研究動機.....	1
第二節研究目的.....	3
第三節我國現行公部門薪資制度之介紹.....	4
第四節研究流程.....	10
第五節章節安排.....	11
第二章 文獻探討.....	12
第一節公私部門薪資差距之相關理論.....	13
第二節公私部門薪資差距之實證研究.....	16
第三節公私部門薪資差距對報考率的影響之相關理論.....	18
第四節公私部門薪資差距對報考率的影響之實證研究.....	20
第三章研究方法.....	21
第一節研究假設.....	21
第二節研究架構.....	22
第三節資料來源、實證模型與變數定義.....	24
第四章實證結果分析.....	30
第一節各年度薪資回歸估計結果.....	30
第二節歷年趨勢分析.....	32
第三節公私部門薪資差距對報考率的影響.....	36
第五章結論與建議.....	40
第一節研究結論.....	40
第二節檢討與建議.....	42
參考文獻.....	43
附錄.....	49

## 表目錄

表 1-1 我國公部門待遇制度類型 .....	4
表 1-2 俸給區分表 .....	6
表 3-1 專業程度分類表 .....	24
表 4-1 公私部門專業人員薪資差距 .....	34
表 4-2 迴歸估計結果 .....	39



## 圖目錄

圖 1-1 研究流程圖.....	10
圖 2-1 均衡工資與均衡就業量的決定.....	12
圖 3-1 本研究架構圖一.....	22
圖 3-2 本研究架構圖二.....	23
圖 4-1 公私部門專業人員薪資差距.....	35
圖 4-2 報考率與薪資差距趨勢圖.....	37
圖 4-2 報考率與失業率趨勢圖.....	38



# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

公、私部門薪資報酬決定機制的迥異，造成公私部門薪資水準的差距。私部門廠商以追求利潤最大化之原則，來進行產出，並決定薪資給付水準；但公部門薪資水準的制定，執政者不光需要考量經濟層面因素，尚需斟酌社會脈動、政治形勢等其他影響。

公私部門薪資差距可由比較原則(*The Comparability Principle*)的觀點切入，比較原則指：就公平面來看，公部門薪資水準，應該和私部門同性質之工作薪資水準衡平；就效率面而言，公部門薪資水準需要至少高於私部門薪資水準，方能留住、吸引人才，但也不應該高出甚多，以避免額外人事成本的浪費。目前，美日等國的薪資調整，即以此原則為準<sup>1</sup>。

不同於英美等西方國家，我國政府向來主導並涉入許多重要的經社改革，也是創造台灣經濟奇蹟的重要推手，而中高階公務人員專業能力之良莠，直接影響一國公共政策的執行和運作，在面臨變化愈加劇烈的景氣波動下，私部門或能因應情勢，迅速調整薪資水準；但公部門受限於法令、制度的僵固性，和社會與政治面的影響，薪資調整並不靈活，而專業人力對薪資敏感度又較低階人力為高。根據上述比較原則觀點，公私部門薪資水準的差距，將進而影響施政品質與效率，因此，了解我國公私部門專業人員薪資差距，遂有其必要性。

證據顯示，近年來素質優秀的年輕人，似有紛紛轉進公職之趨勢<sup>2</sup>。一方面，此現象可能是來自於大環境不佳，求職困難之結果，但若就理論層面觀之，部門

---

<sup>1</sup>以美國為例，其依據聯邦薪俸改革法(*The Federal Salary Reform Act, 1962*)，美國聯邦政府薪資調整會根據勞工統計局對民間企業的薪資調查結果來決定。日本方面，其「國家公務員法」明定「制訂薪資表應明確考慮到私部門的薪資報酬」。新加坡也根據「全國工資委員會」每年所提出的工資調整建議及指導原則，決定公務員的薪酬調整幅度。而我國目前並未實質將公私部門薪資比較原則明訂入法，目前於行政院人事行政局的「全國軍公教人員年度待遇調整標準作業程序」中載明，公私部門薪資差距現況為主關機關調薪考量因素之一

<sup>2</sup>即使在金融海嘯發生前，公部門考生素質就有提高之趨勢：自 2003-2007 年，高考三級的考生特性中，公立大學考生佔整體考生比例呈逐年上升趨勢，依序為 43.17%、43.45%、44.68%、47.73%及 50.25%(康文聰，2008)。



間的薪資差距的確會影響個人的部門選擇行為，因此，公私部門薪資差距與報考率的關聯，遂值得加以驗證。為求研究之一貫性，本研究將先檢視，我國公私部門專業人員的薪資差距，並以歷年資料檢視其發展趨勢，接著了解公私部門專業人員薪資差距之變化，是否會影響我國公部門高考的報考率變化。

過去涉及專業人員部分的公私部門薪資差距文獻，諸如劉錦添和劉錦龍(1988)，研究不同職業別公私部門薪資差距，胡惠萍(2003)也有類似的研究。不同於過去文獻，本研究以歷年資料觀察薪資差距的長期脈動，另外，有關報考率與薪資差距間的相關分析，國內尚無相關研究，本研究也將首次對此關聯進行了解。



## 第二節 研究目的

基於上述研究動機，本文研究目的有二：

- 一、了解我國專業人員公私部門薪資差距現況與趨勢發展。
- 二、解我國專業人員公私部門薪資差距與高考報考率間之關聯。



### 第三節 我國現行公部門薪資制度之介紹

#### 一、 待遇類型

過去我國公務人員待遇制度甚繁多造成許多問題，許多公務人員服務於工作性質相似之機關，但因為適用之待遇類型不同，而支領不同待遇，即所謂同工不同酬之現象。因此自民國六十三年推行「公務人員待遇改進方案」、民國七十年之「公務人員繼續改善待遇方案」及民國八十年推行之「改進公務人員待遇結構方案」皆持續規畫對我國公務人員之待遇類型進行合理簡併。

經過逐年合理簡併改制下，先是將 17 種待遇類型簡併為 5 種待遇類型，另外於民國八十年，政府再配合海關人事制度之改制，將「海關待遇類型人員」併於「一般行政機關待遇類型」，另於八十六年，又將「單一薪給行政機關待遇類型」併入「一般行政機關待遇類型」，故目前我國公務人員待遇類型有三大類型，為「實施用人費率事業機構」、「未實施用人費率事業機構」及「一般行政機關待遇類型」，茲以下表說明各類型適用對象及主要支給項目：

表 1-1 我國公部門待遇制度類型

現行待遇類型	主要適用對象	支給項目
一般公教員工	一般行政機關、各級公立學校	本俸(年功俸)、專業加給(學術研究費)、職務加給、地域加給及生活津貼
實施用人費率事業機構待遇	經濟部所屬生產事業機構、財政部所屬金融保險事業機構及交通部所屬交通事業機構等	單一薪給
未實施用人費率事業機構待遇	鐵路局、公路總局	薪俸、專業加給、職務加給、地域加給

資料來源：行政院人事行政局

## 二、 行政機關待遇支給情形

公務人員遇制度原建立在「生活供給制」的基礎上，各支給項目相當繁複，除維持基本俸給外，另有各種津貼及補助性給與。配合軍公教人員待遇調整案加以簡併，以歸併為「本俸」、「加給」及「生活津貼」(結婚補助、生育補助、眷屬喪葬補助及子女教育補助)三類。另外基於待遇管理之需要，行政院以行政命令核定具有變動薪性質之各項獎金制度。以下茲就各支給項目之支給依據及支給情形說明如下：

### 1.本俸(年功俸)

#### (1)支給依據：

依照公務人員俸給法第二條：「本法所用名詞意義如下：一、本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。二、年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。」；第三條一項：「公務人員之俸給，分本俸(年功俸)及加給，均以月計之。」；第四條第二項：「本俸、年功俸之俸級及俸點，依所附俸表之規定。」；第十八條第2項：「本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之。」

#### (2)支給情形：

A.俸級係指各官等、職等本俸及年功俸所分之級次，從最低之委任第一職等，至最高簡任第十四職等，每一個職等內，皆設有數目不同之本俸與年功俸之俸級，將十四個職等之俸級相加後，計有本俸俸級 66 級、年功俸俸級 80 級。但因各職等俸級互有重疊，經扣除重複俸級後，其有效俸級數共有 46 級。

茲就公務人員俸級區分以下表列之：

表 1-2 俸給區分表

俸級	職等	本俸	年功俸
委任	第一至第五職等，分 5 個職等。	第一職等本俸分 7 級；第二至第五職等本俸各分 5 級。	第一職等年功俸分 6 級；第二職等年功俸分 6 級；第三、第四職等年功俸各分 8 級，第五職等年功俸分 10 級。
薦任	第六至第九職等，分 4 個職等。	第六至第八職等本俸各分 5 級；第九職等本俸分 5 級。	第六至第八職等年功俸各分 6 級；第九職等年功俸分 7 級。
簡任	第十至第十四職等，分 5 個職等。	第十至第十二職等本俸各分 5 級；第十三職等本俸分 3 級，第十四職等本俸為 1 級。	第十職等、第十一職等年功俸各分 5 級；第十二職等年功俸分 4 級；第十三職等年功俸分 3 級。

資料來源：本研究整理

B.我國公務人員俸給結構，最高職等與最低職等公務人員間的俸點差距為一比五(160:800)，且各職等計算本俸俸點之每級差額皆不相同，第一職等本俸一級至第五職等本俸五級各俸級差額為 10 個俸點，第六職等本俸一級至第九職等本俸五級各俸級差額為 15 個俸點，第十職等本俸一級至第十四職等本俸一級各俸級差額為 20 個俸點，各職等年功俸之俸點比照同列較高職等本俸或年功俸之俸點。

C.各等級俸點折算俸額之數額係分三段累計：俸點在 160 點以下之部分每俸點按 70.5 元折算；161 點至 220 點之部分每俸點按 45.5 元折算；221 點以上之部分每俸點按 64.6 元折算。

D.若依照委任第依職等本俸一級 160 俸點，俸額 11,208 元；簡任第十四職等本俸一級 800 俸點，俸額為 51,480 元； $51,480 : 11,280 = 4.563 : 1$ ，是以我國高低公務人員俸額水準低於五倍。

## 2. 加給

### (1) 支給依據：

公務人員俸給法第五條：「加給分下列三種：一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。二、技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。三、地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。」公務人員俸給法第十八條第 1 項：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。」公務人員加給給與辦法第四條：「公務人員各種加給之給與，應衡酌下列因素訂定：一、職務加給：主管職務、職責繁重或工作危險程度。二、技術或專業加給：職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況。三、地域加給：服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件。」

### (2) 支給情形：

A.技術或專業加給：為對技術或專業人員加給之，係根據職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況等因素訂定。目前已無技術加給，專業加給計有二十五種，多以銓敘審定職等標準支給，少數如飛航管制人員以職稱為支給區分。

B.職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之，包括主管職務加給及危險職務加給。

## 3. 獎金

### (1) 支給依據：

公務人員考績法第七條：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功

俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。三、丙等：留原俸級。四、丁等：免職。前項所稱俸給總額，指公務人員俸給法所定之本俸、年功俸及其他法定加給。」；全國軍公教待遇支給要點第七點：「各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂標準先行支給。」

#### (2) 支給情形：

A. 普遍性獎金：年終工作獎金(慰問金)為慰勉性質，而考績獎金與工作績效有關

B. 個別性獎金：個別性獎金項目眾多，大多是針對特定的職務或任務而頒發，且依全國軍公教待遇支給要點第七點規定，皆需經專案報院核准，例如：警察人員工作獎金、法務部行政執行署及所屬行政執行處執行績效獎勵金等。但有些個別性獎金具有固定給與性質，例如：環保機關駕駛安全獎金、衛生醫療機關醫師不開業獎金及清潔獎金(林文燦，2009)。

#### 4. 生活津貼及其他額外工作費

##### (1) 支給依據：

全國軍公教待遇支給要點第七點：「各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其他給與事項，應由行政院配合年度預算通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂標準先行支給。」

##### (2) 支給情形：

A. 結婚補助、生育補助及喪葬補助之標準依公務人員薪俸額計算基準。

B.子女教育補助以就讀之學校區分。(政府為健全俸給制度，供應性給與項目已逐漸縮減，教育補助費之標準並自 1996 年 7 月起凍結。)

C.兼職費及講座鐘點費：依行政院訂頒之「軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定」辦理。

D.加班費：依行政院函規定標準辦理。

E.其他行政院核定之工作報酬(例如護理人員夜班費)





## 第四節 研究流程

根據本研究之研究動機與目的，以圖示方式說明本論文整體研究的概況。

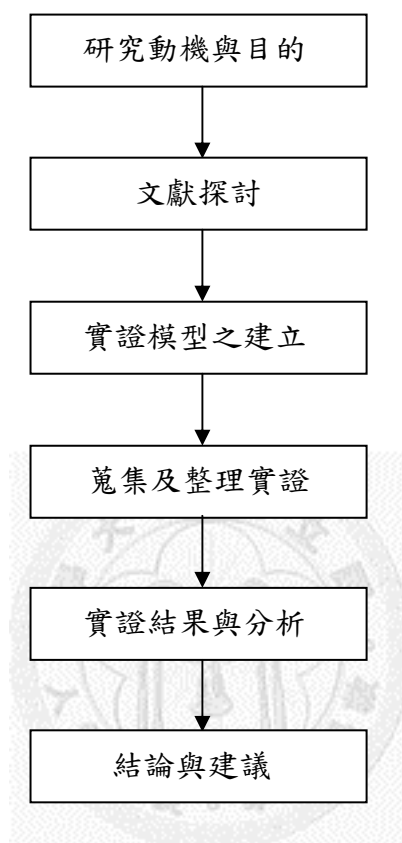


圖 1-1 研究流程圖

## 第五節 章節安排

本論文共分五章，說明分述如下：

第一章為緒論：說明本論文之研究動機與研究目的，並對公部門現行薪資制度作一介紹，最後說明本論文研究流程。

第二章為文獻探討：分為四節。第一節對公私部門薪資差距相關理論進行介紹；第二節說明公私部門薪資差距上的實證發現；第三節為公私部門薪資差距對報考率影響的經濟理論說明，最後一節則就公私部門薪資差距對報考率有關實證發現做一敘述，並提出研究假設。

第三章為研究方法：依據上述理論與實證建立本研究之研究架設與研究架構，並說明本研究之實證模型，與對研究期間與研究變數、資料來源作一敘述，最後接著說明估計方法。

第四章實證結果分析：係依據實證模型來進行迴歸分析。

第五章結論：彙整結果就本研究提出研究結論，並提出檢討與建議。

## 第二章 文獻探討

本章一開始，先就傳統新古典經濟觀點來介紹公私部門薪資決定理論，以了解公私部門截然不同的報酬決定邏輯。接著分別介紹公私部門薪資差距與薪資差距與報考率相關理論之論述，最後對與本研究相關之實證研究進行回顧，並引出本研究之研究假設。

### 第一節 公私部門薪資差距之相關理論

#### 一、私部門薪資決定理論

傳統市場經濟理論指出，在競爭性市場假設下，工資與就業量是透過勞動供給所決定。圖 2-1 表示勞動市場均衡，工資和勞動量的調整使得勞動供給與勞動需求達到平衡。私部門廠商在追求利潤最大化的原則下，企業會僱用勞動量直到勞動的邊際產量等於工資，因此當勞動市場達到供需平衡時，工資會等於勞動的邊際產值。

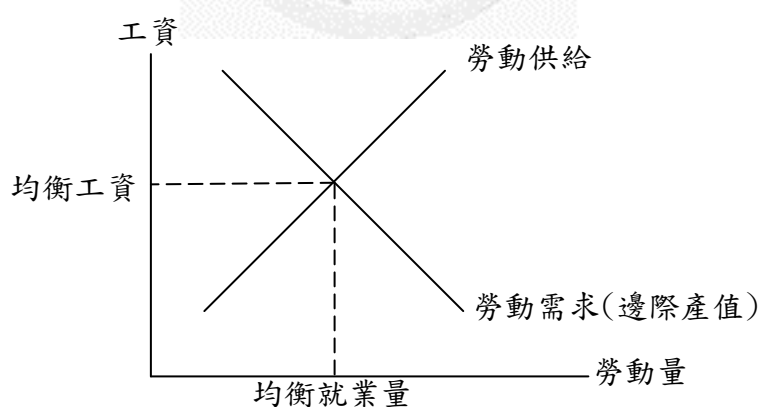


圖 2-1 均衡工資與均衡就業量的決定

## 二、公部門薪資決定理論

公部門薪資和就業量的決定，同樣也可以由傳統的古典個體經濟理論來分析。公部門薪資決定由一位決策者來制定，其追求效用極大化，而選票為其主要的考量，下面將依據 M. W. Reder(1975)對此模型的說明，就此理論架構上作一簡述：

政府決策者會在一個有限的預算下，追求其效用最大化的投入產出組合<sup>3</sup>：

政府的效用函數：

$$(1) U = U(V, a_1, \dots, a_q)$$

$$U_V > 0$$

$V$ ：預期選票<sup>4</sup>

$a_1, \dots, a_q$ ：其他外生參數，反映其他外生參數會影響決策者效用的參數。

預期選票函數：

$$(2) V = V(Q(p), p, X_1, X_2, X_3, w_1, w_2, w_3, T, S)$$

$$V_Q > 0, V_p < 0, V_X > 0, V_w > 0, V_T < 0, V_S > 0^5$$

$w_i$ ：要素投入價格； $X_i$ ：要素投入； $T$ ：稅金； $S$ ：移轉性支付； $P$ ：公共財價格；

$Q$ ：公共財數量<sup>6</sup>。

政府預算限制式<sup>7</sup>：

---

<sup>3</sup>此處為求簡化，假設政府與經濟體內的其他單位在決策上並不會交互影響，並為當期靜態模型。

<sup>4</sup>假設選票的邊際效用相同。但嚴格來說，選票的邊際效用不會相同：譬如說，如果兩黨制下的一次投票中，選票剛好相等，則下一張選票將決定選票是否過半(如果過半決定是否通過)，這張選票的邊際效用當然不同。

<sup>5</sup>因為人們希望公共財可以越便宜越好，可預期 $V_p < 0$ 。公共財數量不變下，價格越低，則選票就越多。選民須納稅，可預期 $V_T < 0$ ，稅越多則選票越少，此外 $S$ 為移轉性支付 $S$ ，可預期 $V_S > 0$ 。

<sup>6</sup>假設政府只生產一種財貨。

$$(3)E \equiv pQ + T \equiv X_1w_1 + X_2w_2 + X_3w_2 + S$$

為使公共財價格下降，勢必造成稅收上升。因此公共財價格下降會對預期選票造成兩個效果：對消費者而言，價格下降對選票產生正面效果，對納稅人而言，納稅額度提高對選票產生負面效果。

上述討論了政府決策者如何於選票極大化下，公共財的價格設定。為進一步了解決策者如何決定公部門就業量以及薪資水平，則需引入生產函數：

$$(4)Q = G(X_1, X_2, X_3)$$

$$G'_{X_1}, G'_{X_2}, G'_{X_3} > 0, \quad G''_{X_1}, G''_{X_2}, G''_{X_3} < 0$$

$$(5)w_i = W_i(X_i; \tau_i) \quad i = 1, 2, 3$$

$$W'_i \geq 0$$

$\tau_i$ ：影響薪資水準的外生變數，譬如公會以及非財務報酬等。

因此可以透過最小化政府預算限制式(3)從而推導出政府的要素投入量，為更明白政府決策者的選票極大化行為，透過將生產函數代入選票函數：

$$(2')V = \bar{V}(X_1, X_2, X_3, p, T, S, w_1, w_2, w_3)$$

由式可以看出，公部門勞動需求除了能夠透過生產函數間接影響預期選票之外，另外也可以不需透過生產函數，而直接對預期選票產生影響。此種直接影響的假設是源自於公部門勞工大都擁有較高的選舉參與度，或是其更容易形成對政治決策較有影響力的游說團體。因此，決策者在選票極大化考量下，會存有動機去擴大公部門規模，或提高公部門的薪資水準，在這種情況下，更可能會間接提供有利於公部門相關團體的政策。綜上所述，政府決策者會基於預算與生產函數的限制下，來達到決策者的最大效用，也決定出各個要素投入的最適水準以及購買價格，即公部門就業水準以及待遇的高低。

---

<sup>7</sup>假設決策者需要維持預算平衡。

### 三、公私部門薪資差距理論

造成公私部門薪資差距的根本原因很多，首先公部門並不追求利潤最大化，而私部門如果不遵循此種原則，則會被市場淘汰。此外，公部門績效通常難以衡量，因此，即便公部門薪資欲符合市場水平的薪資也不容易，再加上調薪需要考量多種層面，並且也須經過法制程序方能調整，因此自然形成公私部門薪資水平的差距(Fogel&Lewin, 1973)。更進一步的說，有學者認為公部門薪資的水平主要受政治因素左右，公部門薪資水平的決定是政府、利益團體和納稅人等多方角力下的結果，但因政府本身可以改變制度，進而影響過程，因此政府仍扮演主要力量(Gunderson, 1979)。

另外有關公私部門薪資差距幅度和高低的理論面上，就經濟理論的彈性觀點來看，因為公共財需求彈性小，而勞動需求是衍生需求，所以勞動需求彈性也較小。而勞動需求彈性小暗示著，政府可以提高公部門薪資，卻不需要同幅降低公部門僱用量，進而引起納稅人反感，也因此，公部門調升薪資的阻力相對較小(Gunderson, 1979)。就政府獨特的地位來看，政府身為全國最大之雇主，其特殊的借貸地位，也讓公部門較有能力籌集資金，來為提高薪資融通(Cousineau&Lacroix, 1977)。就專業人才的吸引和招募來看，政府為與私部門競逐優秀人才，亦會維持一定的競爭性薪資水準；最後，決策者的選票極大化動機，直接或間接都會影響有關薪資調整的決策。以上都形成公部門薪資向上調整之推力，在缺乏薪資向下調整的明顯拉力下，長期來說，公私部門薪資差距可能呈持續擴大趨勢。

## 第二節 公私部門薪資差距之實證研究

公私部門薪資差距的實證研究，大多以迴歸分析的統計方法，控制個人屬性、行職業特徵等影響薪資之因素後，再檢視公私部門間的薪資差距。為說明方便，下述「公私部門薪資差距」，係指透過統計方法後，公部門薪資大於私部門薪資之意。

最早期於 1970 年代的美國實證研究中，在控制了個人屬性因素後，公部門薪資不論性別，皆較私部門為高，就趨勢來看，薪資差距在 1970 年代達到高峰後，開始下降，接著又在 1990 年代開始攀升。此外，公部門於不同性別、種族間薪資差異幅度，皆較私部門為低。而中央主管機關(聯邦政府)的公私部門薪資差距最大、其次為州政府、最後為地方政府(Smith,1976a,1976b,1977；Katz & Krueger,1993)。在不同專業程度上的公私部門薪資差距上，1960 年代末期至 1970 年的研究發現，專業程度越高，公私部門薪資差距越小，甚至為負(私部門薪資高於公部門薪資)(Fogel& Lewin,1974；Hundley, 1991；Katz & Krueger,1993)。

加拿大的實證研究上，1950~1960 年代發現私部門薪資高於公部門，但自 1970 年代後，公部門薪資持續上升，造成公部門薪資差距高於私部門。此外，同樣發現在其他條件不變下，專業程度高的工作者的薪資差距低於非專業程度者(Gunderson, 1978)。

英國方面於 50 年代到 90 年代的實證研究則發現，公私部門薪資差距的變化並非同一趨勢。在 50 年代到 70 年代期間，公部門薪資係低於私部門薪資，但公部門薪資持續上升。1970 年代則有研究發現，公私部門薪資差距已經為正值(即公部門薪資大於私部門薪資)；按性別區分的話，男性專業人員的公私部門薪資差距以為正，但女性專業人員的公私部門薪資差距仍為負。若將時間拉長，自 1980 年代後，不論性別，專業人員的薪資皆以公部門為高。但 1990 年代研究則顯示，公私部門薪資差距的幅度(公部門薪資大於私部門薪資)又出現逐年下降趨勢(Elliot & Fallick, 1981；Trinder, 1981；Elliot & Murphy, 1981；Elliot & Duffus, 1996)。

根據上述英、美和加拿大的實證結果，可以發現，就長期來言，公部門薪資的趨勢為持續提高的，因此多數實證研究的結果，隨著時間推移，大都支持公部門薪資高於私部門，但須了解此一趨勢亦非單調，仍有部分例子說明趨勢的反轉。此外，專業人員部分的公私部門薪資差距不高，甚至為負，相對於非專業人員，專業人員的薪資差距較低。

國內的實證研究方面，同樣發現在控制其他因素後，公部門薪資高於私部門；此外，公部門對於教育程度、女性的報酬率較高，且與國外情況類似，公部門的性別薪資差距也較小(辛炳隆, 1985)。而在職業別上的公私部門薪資差距上，以服務與生產操作人員等低階職業的薪資差距較大，而行政主管、專技人員和監佐人員的薪資差距較小(劉錦添和劉錦龍, 1988)，因此大致上來說，符合國外實證發現，專業人員的公私部門薪資差距也是較小的，甚至並無明顯的高過私部門(胡惠萍, 2003)。

另外，亦有研究檢視公私部門「薪資分配」上的差異，不需透過劃分專業與非專業，而是以分位數來劃分高低階。研究發現長期來看，公私部門薪資差距在大多數的分位數皆在擴大，另外也發現，高階部分的薪資差距擴大速度更快(陳建良與管中閔, 2006)。

綜上所述，過去國內研究顯示趨勢上，我國公私部門薪資差距呈現擴大的面貌，爰此，本研究透過檢視自 1978~2010 年專業人員之公私部門薪資差異，並提出本研究假設如下：透過檢視我國專業人員之公私部門薪資差距，預期薪資差距會隨著時間，而呈現逐漸擴大趨勢。



### 第三節 公私部門薪資差距對報考率的影響之相關理論

一個求職者或勞工的部門選擇問題，可透過經濟個體(Economic Agent)追求其預期終生效用函數最大化的模型來加以說明(Abowd & Farber, 1982；Blank, 1985；Krueger, 1988)。一個經濟個體如果加入公部門的預期終生效用函數大於私部門，則會選擇加入公部門。

可假設此經濟個體的效用函數如下：

$$(1) U = U(W^i, B^i), \frac{\partial U}{\partial W} > 0, \frac{\partial U}{\partial B} > 0, i = p, g$$

其中 $W^i$ 表示此經濟個體選擇 $i$ 部門可以獲得工資的折現值， $B^i$ 表示可以獲得的非貨幣性報酬(福利、工作條件等)。 $p, g$ 分別為私部門與公部門。

為了簡化問題，假設每一位經濟個體的能力以及偏好皆相同，因此申請公部門被雇用的機率為 $q$ 。因此如果一個個體申請公部門，被雇用的機率為 $q$ ，效用為 $U^g$ ；而不被雇用的機率為 $1 - q$ ，效用為 $U^p$ <sup>8</sup>。另外假設此申請公部門與私部門的工作的成本分別為 $C^g, C^p$ ，此成本反映出此經濟個體為了申請工作所需要付出的時間以及實質成本。

因此，經濟個體會選擇公部門，惟有當申請公部門的預期淨效用大於申請私部門的淨效用，也就是：

$$(2) q * U(W^g, B^g) + (1 - q) * U(W^p, B^p) - C^g - (1 - q)C^p > U(W^p, B^p) - C^p$$

透過整理，可得：

$$(2.1) q[U(W^g, B^g) - U(W^p, B^p) + C^p] > C^g$$

在申請公部門為公開且競爭下，將會透過經濟個體去申請公部門工作，直到調整為申請與否的預期效用沒有差別為止，如下式所示：

---

<sup>8</sup>此處假設此經濟個體，如果不去申請公部門則一定可以在私部門找到工作。也就是說，如果此個體無法確定能在私部門找到工作，則私部門尋找工作的難度將會影響申請公部門的機率 $q$ ，因此實證上，我們將會控制住勞動市場情況，譬如失業率，以排除此種影響。

$$(2.2) q[U(W^g, B^g) - U(W^p, B^p) + C^p] = C^g$$

上式說明了，此時申請公部門工作將無法在取得任何的經濟租(rent)。

也就是，如果公部門存在經濟租(rent)，透過不斷湧入的公部門申請者，會去調整到沒有任何經濟租為止。舉例來說，如果公部門相對私部門來說，提供了較高的貨幣與非貨幣性報酬，為式(2.1)的情況，則透過公部門申請人數的增加，提高了申請公部門的成本，或進入私部門成本降低，會去調整直到達到「邊際申請人」為止，此時該申請人會覺得是否申請公部門所帶給他的效用水準是相同的，式(2.2)因此再次成立。



## 第四節 公私部門薪資差距對報考率的影響之實證研究

經濟租可定義為廠商對生產要素的支付，超過生產要素目前所得報酬的部分。從經濟租的觀點切入，同樣的工作內容、勞動條件下，若求職者預期公/私部門工作存在經濟租，則會想要申請、報考公/私部門工作；而對已在崗位上的工作者而言，也較不願意離開現有崗位。所以，公/私部門間的經濟租樣態，會呈現出不同的流動率(Turnover Rate)。以此觀點，實證研究以美國 1966~1967 年的資料發現，公部門的流動率低於私部門，且教育程度愈高，則流動率越低；而 1960~1970 年的資料則發現，聯邦政府的公私部門流動率差距最大(公部門的流動率低於私部門)、其次為州政府，最後為地方政府(Long, 1982)。

除了由流動率去檢視公/私部門的經濟租差異外，也可以從工作排隊(Job Queues)的現象去了解，工作排隊(Job Queues)是指市場上，某一特定工作出現了供過於求的現象。於 1985 年的美國實證研究發現，公部門和擁有工會組織的工作，皆會形成工作排隊情形，因為公部門和工會都提升了勞工的勞動條件、待遇水準以及工作穩定度(Heywood & Mohanty, 1995)。此外，根據勞工部門選擇理論，Krueger(1988)分析哪些因素會影響美國公部門的申請率，實證發現：公私部門薪資差距、失業率，皆對公部門申請率有正面影響。

綜上所述，透過理論建立與國外相關實證發現，對同一個勞動者而言，如果預期公部門待遇高於私部門，則欲進入公部門，因此造成公部門申請、報考率的提高；此外，私部門勞動市場狀況亦影響部門選擇甚鉅，所以當失業率上升，私部門求職成本提高，也會因此造成公部門報考率上升。因此，本研究擬建立下述研究假設：本研究預期公私部門專業人員薪資差距、失業率對我國高考報考率都會呈現出正面影響。

## 第三章研究方法

### 第一節研究假設

根據文獻回顧所提供之先驗知識，本研究建立以下兩點研究假設：

- 一、研究預期我國公私部門專業人員薪資差距，將隨著時間呈逐漸擴大趨勢。
- 二、研究預期我國公私部門專業人員薪資差距和失業率，對我國高考報考率有正面影響。



## 第二節 研究架構

### 一、公私部門薪資差距分析

根據假設，各個年度公私部門薪資差距做為依變項，自變項為部門別，而干擾變項為擔任專業人員以上職業之受雇者。此外，並對性別、受教育年數、年資、工作經驗以及行業別等影響薪資的因素加以控制，視為控制變數，依據上述說明形成本研究之架構圖，如圖 3-1 所示。

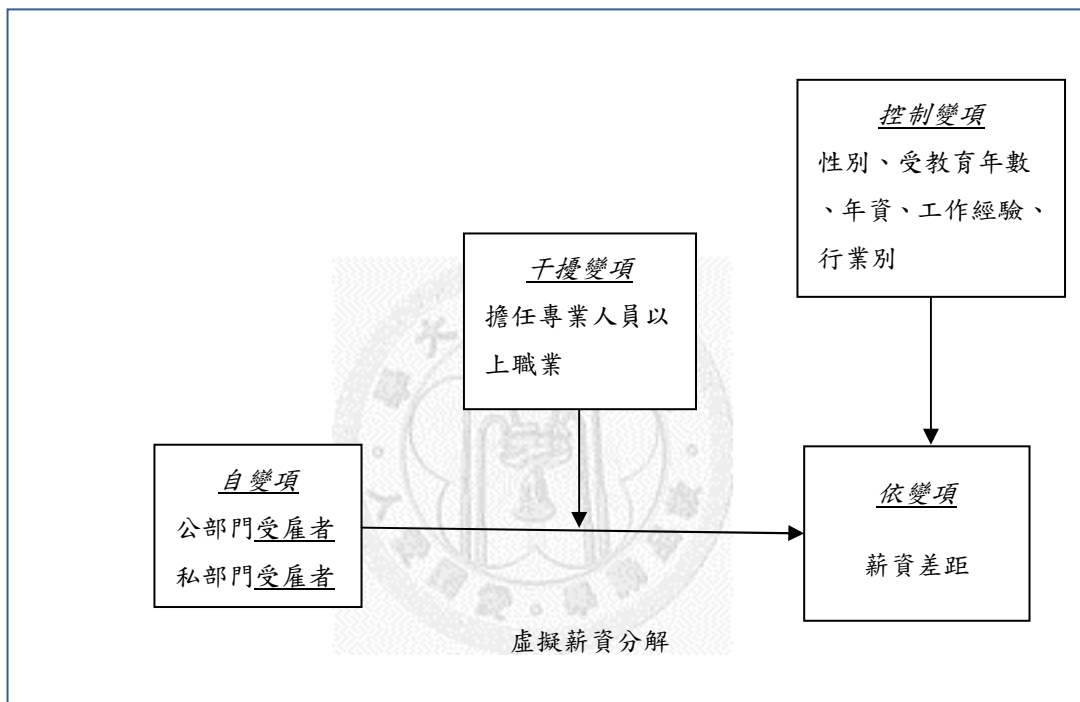


圖 3-1 本研究架構圖一

## 二、公私部門薪資差距對報考率之影響

其次，為瞭解公私部門專業人員薪資差距和失業率，對我國高考報考率之影響，以高考報考率為依變項，專業人員公私部門薪資差距與大專即以上失業率為自變項，並將考試制度改變視為控制變項，故本研究之架構圖如下圖 3-2 所示。

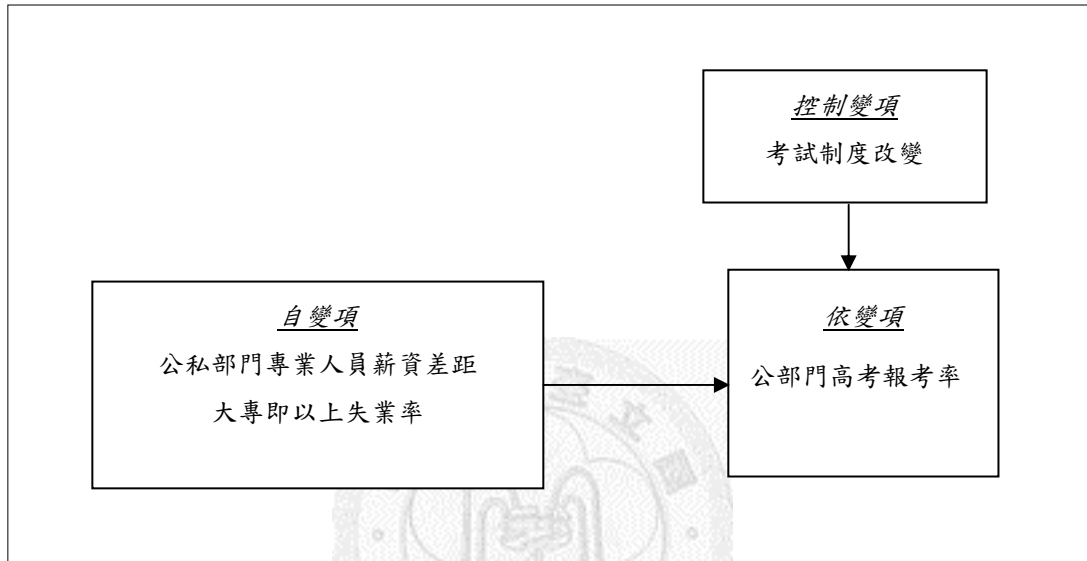


圖 3-2 本研究架構圖二

### 第三節 資料來源、實證模型與變數定義

#### 一、公私部門薪資差距分析之實證模型

##### (一) 資料來源

本研究所使用之資料係來自行政院主計處自民國 67 年至 99 所做的台灣地區「人力資源調查」暨其附帶之「人力運用調查」，共 33 個年度之電腦磁帶資料，並在分析前為了符合研究目的，僅納入全日工作時間在 35 小時(含)以上者，並排除雇主、自營作業者和無酬家屬工作者這類薪資與人力資本特性無直接關係的樣本，只就公私部門之受雇員工進行分析。

由於公部門受雇員工包括公務人員及公營企業員工，筆者在此僅透過行業別來加以控制不同的公部門型態<sup>9</sup>。其中，第一、二大類職業標準係涵蓋民意代表、企業主管及經理人員與專業人員<sup>10</sup>。由於人力運用的資料係以中類碼編制，細部職業的選定如下表所示：

表 3-1 專業程度分類表

年度	1978-1994	1995-2009
專業人員	理化科學家及理化科學技術人員、建築師、工程師、及有關技術人員、建築師、工程師、及有關技術人員、航空器及船舶監管人員、生物科學家及有關技術員、醫師、中醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員、醫師、中醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員、統計學家、數學家、系統分析師及有關佐理人員、經濟學家、會計師、法律工作人員、其他專門性、技術性及有關工作人員、民意代表及政府主管人員、公民營企業主管人員、國際貿易、批發及零售業經理、國際貿易、批發及零售業經理、餐旅業經理、農場經理及管理員	民意代表及政府行政主管人員、企業負責人及主管人員、其他經理人員、物理學、數學研究人員及工程科學專業人員、生物及醫學專業人員、會計師及商業專業人員、律師及法律專業人員、社會科學及有關專業人員、其他專業人員

<sup>9</sup>隨著時間，部分國營企業單位轉為民營化。也因此公營企業的薪資結構內涵也因此隨時間變化，在缺乏現有資料和釐清方法下，本研究僅以行業別來控制其對薪資的影響效果。

## (二)薪資差異分解模型

過去文獻在研究不同族群的薪資差異，大都以普通最小平方法來對薪資函數進行估計，求出參數估計值後，接著透過薪資分解計量方法來分析。以下將簡要介紹過去常用的薪資分解方法，並對本研究所採用的薪資分解式做一說明。

常見的公私部門薪資函數之迴歸模型如下式：

$$(1)W_j = \beta_j X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad j = p, g$$

上式中的下標 $g$ 代表公部門， $p$ 代表私部門；解釋變數向量 $X$ 包括性別、受教育年數、年資等個人屬性變數。

估算出公私部門的迴歸係數後，接下來將估計參數代回原式。依據Oaxaca(1973)的薪資分解法，公私部門薪資差距分解步驟，可由(2)、(2.1)和(3)式清楚表示如下：

$$(2)\widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_g \bar{X}_g - \hat{\beta}_p \bar{X}_p$$

$$(2.1)\widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_g \bar{X}_g - \hat{\beta}_p \bar{X}_p + \hat{\beta}_g \bar{X}_p - \hat{\beta}_g \bar{X}_p$$

$$(3)\widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_g (\bar{X}_g - \bar{X}_p) + \bar{X}_p (\hat{\beta}_g - \hat{\beta}_p)$$

(3)式中， $\bar{X}$ 代表平均個人屬性， $\hat{\beta}$ 為迴歸模型估計係數，為市場對個人屬性所給予之平均報酬。等式左邊， $\widehat{W}_g - \widehat{W}_p$ 表示「公私部門薪資差異」；等號右邊第一項， $\hat{\beta}_g (\bar{X}_g - \bar{X}_p)$ 表示以公部門估計係數作權數下，所衡量的公私部門「平均個人屬性差異」；等式右邊第二項， $\bar{X}_p (\hat{\beta}_g - \hat{\beta}_p)$ 為以私部門之個人屬性為權數所衡量的公私部門間「平均報酬差異」。

我們可以利用後兩項來分別解釋公私部門薪資差異的不同來源。右邊第一項，公私部門間平均個人屬性差異可視為「個人屬性不同所造成的薪資差異」；而右邊第二項則視為「報酬結構不同所造成的薪資差異」。

依照同樣方法，透過不同的運算整理可獲得按不同權數計算的拆解式，也就是透過使用不同部門做為權數。從(2)式、(2.2)推至(4)式：



$$(2.2) \widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_g \bar{X}_g - \hat{\beta}_p \bar{X}_p + \hat{\beta}_p \bar{X}_g - \hat{\beta}_p \bar{X}_g$$

$$(4) \widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_p (\bar{X}_g - \bar{X}_p) - \bar{X}_g (\hat{\beta}_p - \hat{\beta}_g)$$

因此，透過使用不同部門做為權數，衡量薪資差異會出現不同結果。因為整體市場不太可能只對某一部門存在薪資差距，因此可引入全體樣本(pooled model)估計值進入薪資分解式，且發現此法的估計值標準誤較小 (Oaxaca and Ransom, 1994)。簡單來說，分解式的呈現可見(2)、(2.3)和(5)式。

$$(2.3) \widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta}_g \bar{X}_g - \hat{\beta}_p \bar{X}_p + \hat{\beta} \bar{X}_p - \hat{\beta} \bar{X}_p + \hat{\beta} \bar{X}_g - \hat{\beta} \bar{X}_g$$

$$(5) \widehat{W}_g - \widehat{W}_p = \hat{\beta} (\bar{X}_g - \bar{X}_p) + \bar{X}_g (\hat{\beta}_g - \hat{\beta}) + \bar{X}_p (\hat{\beta} - \hat{\beta}_p)$$

$\hat{\beta}$  表示以全體樣本(pooled model)所估計出來的係數值。

因此，本研究將採用第(5)式作為薪資差距之分析。其中右手邊第一項， $\hat{\beta} (\bar{X}_g - \bar{X}_p)$  為「個人屬性差異所造成的薪資差異」；而右手邊第二項與第三項， $\bar{X}_g (\hat{\beta}_g - \hat{\beta}) + \bar{X}_p (\hat{\beta} - \hat{\beta}_p)$  則為「報酬結構不同所造成的薪資差異」，第二項與第三項的總和為本研究的關心重點，也就是公私部門薪資差距(僅由報酬結構差異所造成的部分)。

綜上所述，本研究需估計之薪資方程式如下：

公、私部門薪資迴歸方程式：

$$(6) W_j = \beta_j X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad j = p, g$$

Pooled 迴歸方程式：

$$(7) W = \beta X_i + \varphi G_i + \varepsilon_i$$

(6)式的下標 $p, g$ 分別代表私部門以及公部門，而 Pooled 迴歸方程式(7)式， $G_i$  代表公部門虛擬變數。解釋變數向量 $X$ 包括：性別、受教育年數、專業程度、現職年資、現職年資平方、潛在工作經驗、潛在工作經驗平方與行業別。估計方法以普通最小平方法來進行估計參數 $\hat{\beta}_p$ 、 $\hat{\beta}_g$ 以及 $\hat{\beta}$ 。再將估計參數代入薪資分解式(5)。

最後，為求為求算我國專業人員部分的薪資差距，先將專業人員的平均樣本特性求出，並代入 (5) 式之中，計算出同樣個人屬性、行業下的我國專業人員公私部門薪資差距。

### (三)變數定義

薪資方程式所使用之變數之定義與衡量方式茲說明如下：

1. 工資率( $lnw$ )：單位為元，係採取一般文獻常用的方式，將主要工作的每月收入除以每月主要工作時數(每週主要工作時數乘上 4.33)，並取對數處理。
2. 性別( $male$ )：虛擬變數，男性設為 1，女性設為 0。
3. 受教育年數( $sch\_yr$ )：係根據人力資源訪問表，將其中的教育程度分類重新編寫為受教育年數；如勾選大學者為受 16 年教育年數<sup>11</sup>。
4. 專業程度( $pro$ )：虛擬變數，係依照中華民國職業標準分類表，且依據上述定義，專業人員組設為 1；其他設為 0。
5. 現職年資( $tenure$ )：在目前主要工作場所之工作年數。
6. 現職年資平方( $tenure2$ )：現職年資的平方值
7. 潛在工作經驗( $exp$ )：潛在工作經驗 = 年齡 - 受教育年數 - 現職年資 - 6
8. 潛在工作經驗平方( $exp2$ )：潛在工作經驗的平方值
9. 行業別( $\_lindu2\_i$ )：虛擬變數，依據我國行業標準分類大類分組。
10. 公部門受雇者( $gov\_o$ )：虛擬變數：在政府部門工作者設為 1；否則為 0。

## 二、薪資差距對報考率之實證模型(時間序列模型)

### (一)資料來源

---

<sup>11</sup>教育程度所對應之受教育年數，依序如下：不識字與自修為 0 年；國小為 6 年；國(初)中為 9 年；高中及高職為 12 年；專科(五專前三年劃記高職)為 14 年；大學為 16 年；碩士為 18 年；博士為 20 年；此外，1994 年(含)以前之資料僅分類到研究所，因此受教育年數最高也至 18 年。

現行國家考試體系中，初任人員考試以高考、普考、初考及特考為主。高考分為 1~3 級，而特考分為 1~5 級，其中，高考為三類考試中(高考、普考、初考)，報考資格最高之考試。而特考的考選情況不太同於前三種考試，特考每年由不同單位自行舉辦，每一年的考試次數也未必相同，因此若細看考選統計資料，特考的報考、錄取或及格人數的波動起伏相當大，且考生重複報考情形相當常見，也就是說，準備前三種考試的考生，也會同時準備特考，因此本研究並不將特考納入分析。此外，失業率將取大專及以上失業率，以對應依變項：高考報考率。

時間序列分析所使用資料係來自考選部出版「中國民國 98 年考選統計」，使用自民國 67 年至 98 年，共 32 個年度之資料。資料處理上，民國 67 至 78 年係取考試制度分級前的高考錄取率資料、民國 79 至 84 年係取高考一級、高考二級與高考三級，加以合併計算的錄取率資料。

失業率資料係取自行政院主計處之時間序列資料查詢系統，時間自民國 67 年至民國 98 年之 5 月的大專及以上的失業率資料。經過上述的資料篩選，實際使用樣本數為 32 筆時間序列資料。

## (二)時間序列模型

本研究建立的時間序列模型如下：

$$P_t = \beta W_t + \varphi U_t + \alpha_1 d_{1t} + \alpha_2 d_{2t} + \varepsilon_t$$

上式中， $P_t$  為高考報考率，代表了每一個公部門職缺有多少人來應考。 $W_t$  表示為所對應之專業人員公私部門薪資差距，失業率  $U_t$  則反映出私部門的就業狀況，另外，因我國考試制度於 79 年度將高考制度按學歷分為一、二級，並於 85 年度又復分一、二、三級，係高等考試於民國 79 年以及民國 85 年係有制度上改變，因此就整體資料而言分為三個時間區間，故納入兩個虛擬變數， $d_{1t}$  以及  $d_{2t}$  來控制我國高等考試在制度上的轉變。

## (三)變數定義

針對本研究實證分析所使用之變數之定義與衡量方式茲說明如下：

1. 高考報考率：為了控制住每年公部門招考名額的變化，因此衡量公部門報考率上，參考過去文獻的做法，以到考人數除以公部門職缺名額來衡量<sup>12</sup>，數值可以解釋為：每一個公部門職缺，吸引多少人來應考。且為了能使資料較能符合時間平穩性要求，取對數後進行分析。
2. 公私部門薪資差距：指對於同樣個人屬性、行職業下，公私部門專業人員薪資差距。
3. 失業率：按主計處定義，且為控制住不同教育程度的求職者所面對的勞動市場情況，對於高考報考率的影響，引入大專以上教育程度的失業率。
4.  $d_1$ ：虛擬變數，反映高等考試在制度上的轉變，民國 67 年至 78 年設為 1；其他時間設為 0。
5.  $d_2$ ：虛擬變數，反映高等考試在制度上的轉變，民國 79 年至 84 年設為 1；其他時間設為 0。



---

<sup>12</sup>參考 Krueger(1988)的報考率衡量方式，以考選統計中的可取得資料，本研究以實際到考人數除以錄取人數的做法，也就是取錄取率的倒數。

## 第四章實證結果分析

### 第一節各年度薪資回歸估計結果

各年度公私部門薪資迴歸估計結果，限於篇幅，附於文末附錄。由估計結果得知，公部門虛擬變數的估計值呈現顯著，表示在控制了個人屬性和行業別後，公私部門薪資差距仍然存在。

在性別對薪資的影響上，其他條件不變下，無論公私部門，男性薪資皆顯著高於女性，但是公部門內的兩性薪資差距較小，符合過去許多文獻發現。

受教育年數的實證結果顯示，多受一年教育對薪資的提高為顯著且正面影響，符合人力資本理論預期。且教育對公部門工作者薪資的影響比私部門工作者的影響還大，顯示出高學歷在公部門比民間部門更受到重視，與過去發現一致<sup>13</sup>，而檢視長期估計參數的變化，趨勢上報酬似有略微提高<sup>14</sup>。

不論公私部門，專業人員薪資皆顯著高於非專業人員，此外，私部門的估計參數大於公部門，說明在其他條件不變下，私部門專業與非專業人員的薪資待遇差距大於公部門。

在現職工作經驗對於薪資的影響效果上，研究發現，現職工作經驗愈高對薪資有顯著正面影響。除了最近幾個年度外(2010、2006 及 2004)，現職工作經驗對私部門工作者薪資的影響高於公部門工作者。

而潛在工作經驗愈長，受僱者的薪資也愈高。過去以來，潛在工作經驗對私部門受僱者薪資的影響大於公部門，然而，近 10 幾年來，則顯示潛在工作經驗對公部門受僱者薪資影響略大於私部門。以 1979、1989、1999 與 2009 年為例，在其他條件不變下，每多一年潛在工作經驗對公部門工作者薪資的影響約為提高 1.3%、1.2%、1.3% 及 1.4%，而對私部門工作者薪資的影響約為 3.0%、1.8%、1.5% 及 1.5%。因此，作者猜測，近年來私部門在現職工作經驗與潛在

<sup>13</sup>過去文獻大都發現教育程度對公部門薪資的影響較私部門還大(辛炳隆，1985；劉錦添和劉錦龍，1988；胡惠萍，2003)。

<sup>14</sup>以 1979、1989、1999 與 2009 年為例，在其他條件不變下，多受一年教育對公部門工作者薪資的影響約為提高 6.3%、7.0%、7.7% 及 8.1%，而對私部門工作者薪資的影響約為 4.8%、5.1%、5.0% 及 5.7%。

工作經驗在邊際報酬的相對縮減，或許反映出近幾年來的大環境情況不佳所致，因為私部門更能對於景氣變化較快反應。

此外，現職工作經驗與潛在工作經驗的平方項都對於薪資的影響呈現出顯著的邊際報酬遞減現象，與過去文獻發現相吻合，表示薪資報酬會隨著時間而提升，但是邊際報酬遞減。

最後，在行業別對薪資的影響上，公部門薪資函數方面，多數組別並不顯著，相對於農林漁牧工作者(對照組)，薪資較高的行業為金融及保險業、礦業及土石採取業、水電燃氣業、資訊及通訊傳播業，而過去以農林漁牧工作者的薪資較低，近起年來則以藝術、娛樂及休閒服務業及支援服務業的薪資較低。而私部門薪資函數方面，則以金融及保險業、專業、科學及技術服務業、礦業及土石採取業的薪資較高，而以其他服務業、農林漁牧業的薪資較低。



## 第二節 歷年趨勢分析

我國專業人員公私部門薪資差距呈現可見表 4-1，因為不同期間呈現出不同趨勢，以下以不同趨勢將年度劃分，以方便進行說明。

### 70 年代末期到 80 年代中期(1978-1986)

此時期薪資差距幅度較小<sup>15</sup>。數據上，對專業工作者而言，許多年度薪資差距都在 3% 以內，而 1979、1980 及 1981 年為私部門薪資高於公部門的幾個年度，數值依序為 -2.06%、-6.41% 及 -4.09%。

### 80 年代中期到 90 年代中期(1987-1994)

自 1987 年開始，薪資差距趨勢變動幅度相當劇烈。尤其 1987 與 1991 年，專業工作者的公私部門薪資差距分別為 12.51% 與 12.70%，與相鄰年份數值差別頗大，值得進一步細究；而其他年度薪資差距仍維持在正負 4% 以內。

### 90 年代中期到 2000 年

90 年代時期，專業工作者的公部門薪資開始明顯高於私部門薪資，自 1995 年開始，薪資差距幅度約為 10-17% 左右。

### 近 10 年來的現況(2001-2010)

近 10 年趨勢顯示，薪資差距幅度有擴大跡象。具體而言，專業工作者的公私部門薪資差距自 2001-2003 年的 10% 附近，提高到最近幾年來的 15%。

長期來說，公私部門薪資差距呈現持續擴大，此發現與陳建良與管中閔(2006)取三個年度進行分量迴歸，發現公私部門差距在大部分的分量上皆呈現擴大的結果類似。此外，2000 年後的公部門薪資差距的擴大跡象也相較於過往較為明顯(圖 4-1)。

<sup>15</sup>此與劉錦添和劉錦龍(1988)以 1984 年人力運用資料的研究結果類似，其發現專門性、技術性工作人員、行政主管人員、監督及佐理人員的公私部門薪資差距約為 3.41-6.30%。

綜上所述，就專業工作者來說，過去公私部門薪資差距幾乎不存在，甚至有低於私部門薪資的情況；但長期以來，公部門薪資逐漸上升，且自 1990 年代中期以後，專業人員的公私部門薪資差距開始明顯且幅度逐漸擴大。





表 4-1 公私部門專業人員薪資差距

年度	專業工作者	年度	專業工作者
1978	3.47%	1995	14.92%
1979	-2.06%	1996	13.07%
1980	-6.14%	1997	11.94%
1981	-4.09%	1998	9.44%
1982	-0.38%	1999	9.63%
1983	0.74%	2000	4.65%
1984	0.57%	2001	10.41%
1985	0.36%	2002	11.39%
1986	-1.01%	2003	8.34%
1987	12.51%	2004	11.04%
1988	3.86%	2005	11.17%
1989	1.98%	2006	10.15%
1990	1.61%	2007	14.81%
1991	12.70%	2008	14.33%
1992	4.43%	2009	15.33%
1993	-3.37%	2010	15.25%
1994	-3.37%		

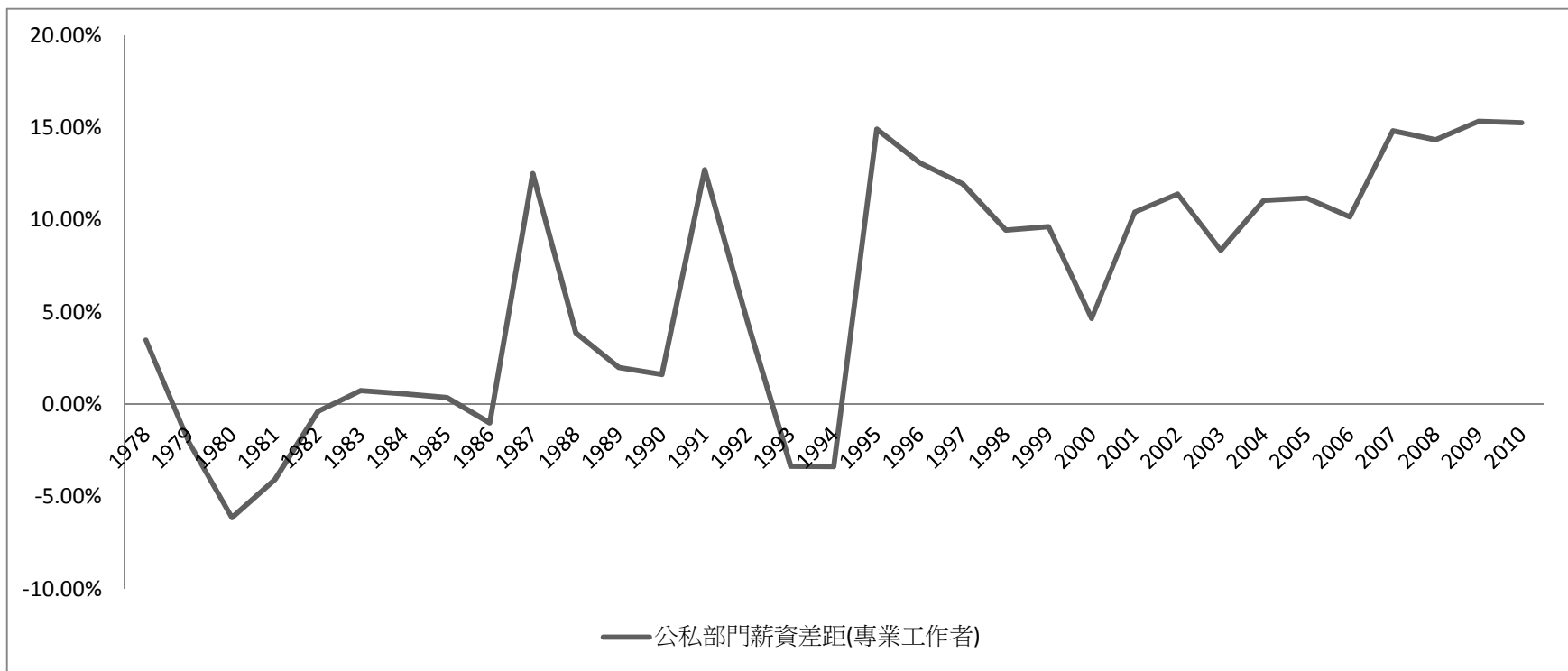


圖 4-1 公私部門專業人員薪資差距

### 第三節公私部門薪資差距對報考率的影響

進行薪資差距對公部門報考率的影響之前，先對變數之間的長期趨勢進行觀察，圖 4-2 與圖 4-3 分別表示報考率與薪資差距、失業率的趨勢圖。由圖中趨勢呈現，報考率與薪資差距似乎存有一定程度關係，而失業率與報考率之間的長期趨勢關係則更為明顯<sup>16</sup>。

時間序列迴歸估計結果可見表 4-3。因為時間序列平穩性的考量，為避免假性迴歸問題，將變數皆取一階差分且透過單位根檢定；為處理時間序列容易出現的一階自我相關問題，也以兩種不同的估計方法進行修正，並分別檢視結果。

兩組迴歸分析大致呈現相同結果，代表公私部門專業人員薪資差距的參數估計值並不顯著，而代表大專及以上失業率對高考報考率的變數則呈顯著正相關，因此，公私部門專業人員薪資差距對高考報考率並未如達到假設預期，而失業率對報考率的影響則達到證實。

究其原因，或許是個人無法馬上察覺公私部門薪資差距的變化，或是對於薪資差距的變化不夠敏銳，因為公私部門薪資差距反映報酬結構不同所給予的不同報酬，但部門外求職者，可能缺乏公部門報酬結構變化資訊。

另一個可能原因，來自於時間序列模型在建置上仍不夠周全。首先，我國公部門考試種類繁多，且考生互相重複報考，在缺乏釐清上述效果的資料來源下，就高考衡量僅為一種經過權衡的方法。此外，影響民眾在部門選擇上的因素，可能不僅涵蓋經濟面因素，甚至可能尚須考量到社會和政治面上的波動，在時間序列的模型中是否出現遺漏重要變數的問題，也仍需進一步細究。

---

<sup>16</sup>報考率與薪資差距為.39 顯著正相關、報考率與失業率為.42 顯著正相關。

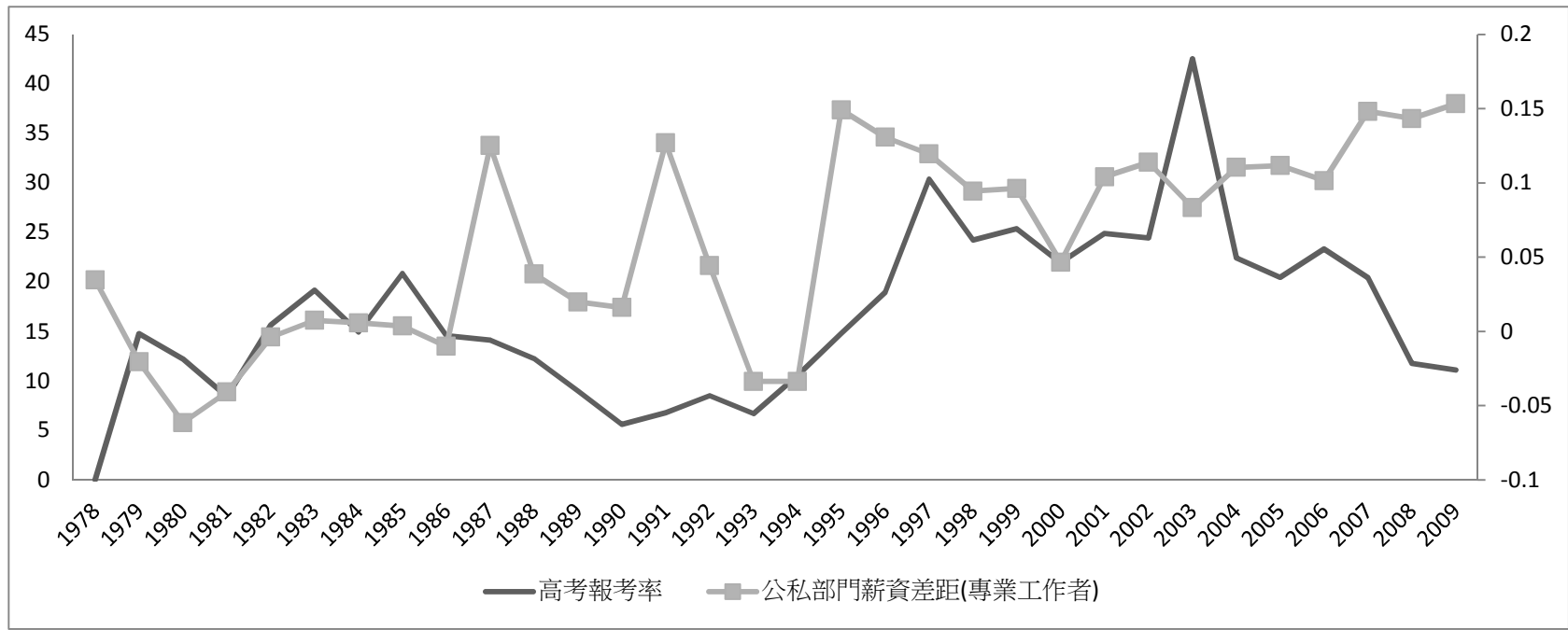


圖 4-2 報考率與薪資差距趨勢圖

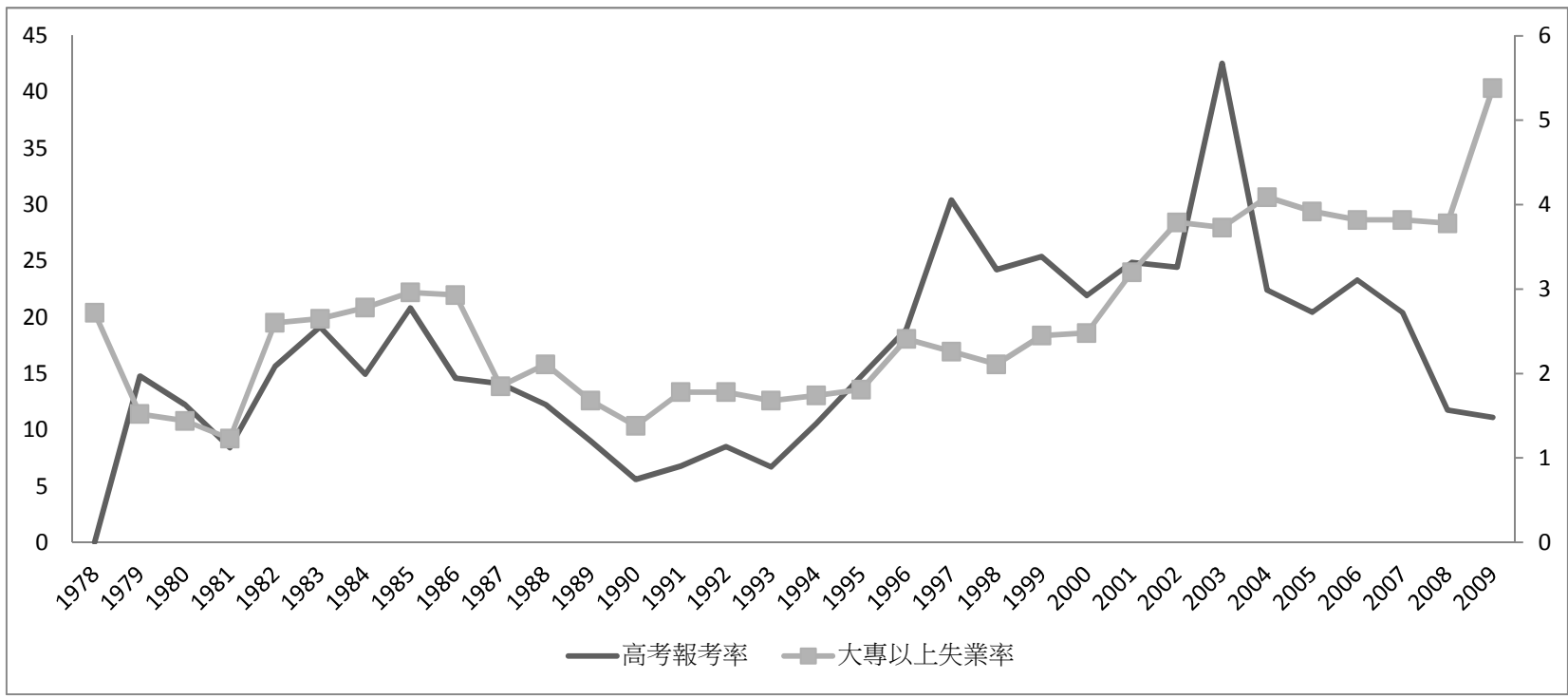


圖 4-3 報考率與失業率趨勢圖

表 4-2 迴歸估計結果

估計方法	OLS			GLS		
	公私部門專業人員薪資差距	1.000 (0.73)	0.834 (0.69)	0.563 (0.71)	1.292 (0.89)	1.091 (0.84)
大專及以上失業率		0.208*** (0.06)	0.220*** (0.07)		0.242*** (0.06)	0.291*** (0.07)
虛擬變數 d1			-0.00337 (0.11)			0.0305 (0.09)
虛擬變數 d2			0.249* (0.12)			0.274** (0.11)
截距項	0.00111 (-0.0558)	-0.0161 (-0.0518)	-0.0632 (-0.0716)	-0.0015 (-0.0515)	-0.0217 (-0.0461)	-0.0902 (-0.0557)
Observations	31	31	31	31	31	31
R-squared				0.049	0.215	0.414

註：

1. 括弧內為標準誤且\*，\*\*，\*\*\* 分別代表 10%，5%以及 1%水準下，顯著的異於0。
2. 除了虛擬變數，所有變數取一階差分進行分析，經過穩定性檢驗。
3. OLS 模型以最小平方法估計，接著求出 Newly West 標準誤；GLS 以 PraisWinsten 方法進行估計。

## 第五章結論與建議

### 第一節研究結論

本研究使用 1978-2010 年，共計三十三個年度的橫剖面資料，分析我國公私部門薪資差距的長期趨勢與影響，以下為本研究的研究結果，茲臚列如下：

#### 一、各年度薪資回歸估計結果

1. 男性薪資高於女性，且公部門內的兩性薪資差距較小。
2. 受教育年數愈高，薪資愈高，且公部門對受教育年數的報酬高於私部門。
3. 專業人員薪資大於非專業人員，且私部門內的專業/非專業人員薪資差距較大。
4. 現職工作經驗愈高，則薪資愈高。大致上(除了 2010、2006 及 2004)，現職工作經驗的報酬以私部門較高。
5. 潛在工作經驗愈高，則薪資愈高。過去年度的資料，潛在工作經驗的報酬以私部門較高，然而近 10 幾年來，公部門薪資的報酬較高。
6. 現職工作經驗與潛在工作經驗對於薪資的影響呈現邊際報酬遞減現象。
7. 公部門薪資較高的行業為金融及保險業、礦業及土石採取業、水電燃氣業、資訊及通訊傳播業；薪資較低的行業，過去的年代為農林漁牧工作業，近幾年來則為藝術、娛樂及休閒服務業與支援服務業。
8. 私部門薪資較高的行業則為金融及保險業、專業、科學及技術服務業、礦業及土石採取業；薪資較低的行業為其他服務業、農林漁牧業。

#### 二、歷年公私部門薪資分解

1. 70 年代末期到 80 年代中期，我國公私部門專業人員薪資差距幾乎不存在或為負值(私部門薪資高於公部門薪資)。80 年代中期到 90 年代中期，薪資差距變動幅度劇烈，除少數年度外，大致上薪資差距為正負 4% 內。

2. 自 1995 年開始，薪資差距幅度提高為 10-17 % 左右，近 10 年趨勢顯示，薪資差距自 2001~2003 年的 10%，提高到近年來的 15%。
3. 長期趨勢來說，薪資差距呈現持續擴大，此外，2000 年後的擴大趨勢更為明顯。

### 三、公私部門薪資差距對報考率的影響

1. 我國專業人員公私部門薪資差距對高考報考率並未如預期呈現顯著影響。
2. 大專以上失業率對高考報考率的影響為顯著正面影響，顯示大專以上失業率愈高，則高考報考率愈高。





## 第二節檢討與建議

薪資受到許多層面和因素的影響，本研究僅就資料可取得部分進行分析。就統計的估計係數性質來看，只要遺漏變數與納入變數無相關，並不會影響估計的不偏性質，但如果能取得長期追蹤資料將會是更好的選擇，不但樣本數量將大幅提升，且追蹤資料對於個體無法觀察異質性的問題，能進行一定程度的改善。但在薪資分解上，未納入遺漏變數會影響分解結果的幅度，因此公私部門薪資差距並非絕對可靠之指標。

在資料來源上，作者並未找到合適的劃分方式，以分離公共部門及公營企業，因為公營企業與行政機關在報酬結構上仍有一定差異，因此如有方法能將之劃，宜將此兩種情況分別處理。故研究結果仍受限於使用的計量方法與資料來源的可取得性。

最後，本研究僅針對薪資面進行分析。而關於其他薪資外的福利與公務人員的工作保障、穩定度等非貨幣報酬，皆未加以考量。若能突破資料取得上的困難，值得後續去分析包含福利與非貨幣性報酬的公私部門待遇差距。由部門選擇模型揭示，福利和非貨幣性報酬也扮演了部門選擇的重要因素，因此也值得更進一步的分析其對公部門報考率的影響。

## 參考文獻

### 中文部分

- 行政院人事行政局 (1999)。我國公務人員待遇制度的過去、現在及未來-兼論管制人事費的措施。台北：行政院人事行政局。
- 辛炳隆(1988)。台灣公私部門工資決定與其對物價及私部門工資的影響。經濟論文叢刊，16(3)，371-385。
- 辛炳隆、李健鴻、林燦瑩 (2010)。公私部門員工薪資調查與比較之研究。行政院人事行政局研究報告。
- 周瑞貞(2002)。我國公務人員待遇制度公平合理性之研究。國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
- 林文燦(2009)。公部門待遇管理-策略、制度、績效。台北市：元照。
- 林文燦(2004)。行政部門待遇政策的策略研究。政治大學公共行政學系博士論文。
- 林文燦(2010)。公務人員待遇調整制度之研究。行政院人事行政局自行研究報告。
- 林文燦、曾惠絹 (2007)。我國公部門待遇制度之省思--美國聯邦政府待遇改革經驗與啟示。考證季刊，51。
- 林奕銘 (2006)。台灣公部門實施績效俸給制度的省思：考績與俸給制度之審視與建議。政策研究學報，6，211-233。
- 林鐘沂 (2001)。行政學。台北，三民。
- 姚蕙芸、聶建中、張齡元(2004)。影響公務員調薪因素之分析探討。產業金融，110，82-95。
- 施能傑 (1994)。行政機關俸給政策：公平性理論的觀點。台北：洪葉。
- 施能傑 (2006)。政府薪資績效化的政策設計。公共行政學報，18，51-84。
- 洪國平(2009)。公務人員俸給法制相關議題之探討。國家菁英季刊，4(4)，185-206。
- 康文聰(2008)。公務人員高等考試錄取者人口特性之比較分析。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

- 胡惠萍(2003)。公私部門薪資差異之探討—台灣實證研究，銘傳大學經濟研究所碩士論文。
- 陳建良與管中閔 (2006)。台灣工資函數與工資性別歧視的分量迴歸分析。《經濟論文叢刊》，34(4)，435-468。
- 陳培莉 (2002)。我國公務人員加給制度之研究，臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 曾惠娟 (2006)。公部門策略待遇之研究，行政院人事行政局考察報告。
- 楊景倫(2005)。我國公務人員待遇調整制度之研究—外在公平的觀點。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 劉坤熹(2009)。我國公務人員待遇制度改進方案之研究。行政院人事行政局委託計畫。
- 劉錦添與劉錦龍 (1988)。台灣地區公共部門與民間部門工資率之比較。《經濟論文叢刊》，16(3)，393-412。
- 歐育誠(1995)。民間薪資調查與公務人員待遇之關係。《考銓月刊》，2，37-47。

## 英文部分

- Abowd, J., & Farber, H. (1982). Job queues and the union status of workers.
- Algan, Y., Cahuc, P., & Zylberberg, A., (2002). Public employment and labor market performance. Institute Universitaire de France.
- Annabl, J. E. (1974). A theory of wage Determination in Public Employment. *Quarterly Review of Economics and Business*.
- Ben, J. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. ETH Zurich Sociology Working Paper, 5.
- Bender, K. A. (1998). The Central Government-Private Sector Wage Differential. *Journal of Economic Surveys*, 12(2), 177-220.
- Blank, R. M. (1985). An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors. *Industrial and labor relations review*, 38(2), 211-24.
- Borjas, G. J. (2002). The Wage Structure and the Sorting of Workers into the Public

- Sector. *NBER Working Paper*, W9313.
- Bradford, D. F. , Malt, R. A. and Qates, W. E. (1969). The Rising Cost of Local Public Service : Some Evidence and Reflections. *National Tax Journal*.
- Cousineau, J. M. and Lacroix, R. (1997). Wage Determination in Major Collective Agreements in the Private and Public Sector.
- Ehrenberg, R. G. (1973). The Demand for State and Local Government Employees. *American Economic Association*, 63(3), 366-379.
- Elliott, R. F. & Duffus, K. (1996). What has been happening to pay in the public-service sector of the British economy? Developments over the period 1970-1992. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 51-85.
- Elliott, R. F. & Fallick, J. L. (1981). *Pay in the public sector*. London: Macmillan Press Ltd.
- Elliott, R. F. & Murphy, P. D. (1987). The relative pay of public and private sector employees, 1970-1984. *Cambridge Journal of Economics*, 11, 107-32.
- Febres, V. C. (1991). Employment and labour conditions in Venezuela's public sector. In W. van Ginnekan (ed.), *Government and Its Employees: Case Studies of Developing Countries*, (pp.163-203) , Aldershot, UK: Avebury.
- Fogel, W. & Lewin, D. (1973). Wage determination in the public sector. *Industrial and Labor Relations Review*, 27(3), 410-431.
- Gelb, A., Knight, J. B. and Sabot, R. H. (1991, September). Public Sector Employment, Rent Seeking and Economic Growth. *The Economic Journal*, 101.
- Greene, W. H. (1993), *Econometric Analysis*. Macmillan Publishing Company, New York, 2nd edition.
- Gregory, R. G., & Borland, J. (1999). Recent Development in Public Sectoral Labor Markets. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3573-3630.
- Gunderson, M. (1979). Earnings differentials between the public and private

- sectors. *The Canadian Journal of Economics*, 12(2), 228-42.
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-61.
- Heywood, J. S. & Mohanty, M. S. (1995). Estimation of the US Federal Job Queue in the Presence of an Endogenous Union Queue. *Economica*. 62(248), 479-493.
- Holzer, H. J., Katz L. F., and Krueger A. B. (1991). Job Queues and Wages. The *Quarterly Journal of Economics*, 106(3), 739-768.
- Hou, J. W. (1993). Public-private wage comparison: A case study of Taiwan. *Journal of Asian Economics*, 4(2), 347-62.
- Hundley, G. (1991). Public-and private-sector occupational pay structures. *Industrial Relations* 30, 417-34.
- Industrial and Labor Relations Review*, 35(3), 354-67.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kanellopoulos, C. N. (1997, August). Publicprivate wage differentials in Greece. *Applied Economics*, 29(8), 1023 – 1032
- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (1991). Changes in the structure of wages in the public and private sectors. In R. Ehrenberg (ed.), *Research in Labor Economics*, 12, 137-72. London: JAI Press, Inc.
- Krueger, A. B. (1988). The Determinants of Queues for Federal Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 41(4).
- Long, J. E. (1982). Are Government Workers Overpaid? Alternative Evidence. *The Journal of Human Resources*, 17(1), 123-131.
- Lucifora, C., & Meurs, D. (2006). The Public Sector pay gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and Wealth*, 24(1), 43-59.

- Moore, M. S., & Raisian, J. (1991) Government wage differentials revisited. *Journal of Labor Research*, 12, 13-31.
- Mueller, R. E. (2002). Public and private-sector wage differentials in Canada revisited. *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*.
- Newey, W. K., & West, K. D. (1987) . A Simple, Positive-Definite, Heteroskedasticity and Autocorrelation Consistent Covariance Matrix. *Econometrica*, 55, 703–708.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Oaxaca, R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, Elsevier.
- Reder, M. W. (1975). *The theory of employment and wages in the public sector*. Labor in the public and nonprofit sectors.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamic : Matching Individual and Organization Needs*. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.,
- Smith, S. P. (1976a), Pay Differentials between Federal Government and Private Sector Workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 29, 172-197
- Smith, S. P. (1976b ). Government Wage Differentials by Sex. *Journal of Human Resources*, 11(2), 185-199.
- Smith, S. P. (1977). *Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy, Research Report no.122*. Princeton: Industrial Relations Section, Princeton University.
- Trinder, S. F. (1981). Pay of employees in the public and private sector. *National Institute Economic Review*, 97, 48-56.
- White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48, 817–838.
- Williams, F. O. (1991). Employment, wage and labour relations in the public sector: the case of Nigeria. In W. van Ginnekan(ed.), *Government and Its Employees:*

*Case Studies of Developing Countries*, (pp.53-82) , Aldershot, UK: Avebury.

Wirutomo, P. (1991). Labour in the Indonesian public service. In W. van Ginnekan(ed.), *Government and Its Employees: Case Studies of Developing Countries*, (pp.113-34) , Aldershot, UK: Avebury.



## 附錄

### 各年度公私部門薪資迴歸估計結果<sup>17</sup>



---

<sup>17</sup>薪資迴歸方程式由左自右，依序為公部門、私部門、公私部門混合組的迴歸估計結果。括弧內為標準誤且 \*，\*\*，\*\*\* 分別代表 10%，5%以及 1%水準下，顯著的異於 0。



	99		98			
<b>male</b>	0.172*** (0.01)	0.184*** (0.00)	0.182*** (0.00)	0.158*** (0.01)	0.189*** (0.01)	0.184*** (0.00)
<b>sch_yr</b>	0.0795*** (0.00)	0.0554*** (0.00)	0.0586*** (0.00)	0.0809*** (0.00)	0.0565*** (0.00)	0.0599*** (0.00)
<b>pro</b>	0.212*** (0.02)	0.293*** (0.01)	0.280*** (0.01)	0.223*** (0.02)	0.282*** (0.01)	0.271*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0109*** (0.00)	0.0123*** (0.00)	0.0124*** (0.00)	0.0152*** (0.00)	0.0137*** (0.00)	0.0141*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000117*** (0.00)	-0.000184*** (0.00)	-0.000180*** (0.00)	-0.000225*** (0.00)	-0.000202*** (0.00)	-0.000209*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0348*** (0.00)	0.0329*** (0.00)	0.0333*** (0.00)	0.0328*** (0.00)	0.0356*** (0.00)	0.0346*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000502*** (0.00)	-0.000506*** (0.00)	-0.000504*** (0.00)	-0.000410*** (0.00)	-0.000616*** (0.00)	-0.000542*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.159*** (0.01)			-0.168*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.317 (0.30)	0.365*** (0.07)	0.359*** (0.07)	0.185 (0.14)	0.333*** (0.06)	0.327*** (0.05)
<b>_lindu2_3</b>	-0.00629 (0.08)	0.142*** (0.02)	0.127*** (0.02)	0.151** (0.07)	0.154*** (0.02)	0.143*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.119 (0.08)	0.240*** (0.07)	0.286*** (0.03)	0.133* (0.07)	0.310*** (0.07)	0.256*** (0.04)
<b>_lindu2_5</b>	0.0404 (0.08)	0.198*** (0.04)	0.168*** (0.03)	0.0632 (0.07)	0.108** (0.04)	0.104*** (0.03)
<b>_lindu2_6</b>	-0.0595 (0.09)	0.262*** (0.02)	0.248*** (0.02)	-0.0141 (0.08)	0.236*** (0.02)	0.224*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	-0.0808 (0.09)	0.120*** (0.02)	0.103*** (0.02)	0.0257 (0.09)	0.0894*** (0.02)	0.0754*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.0689 (0.08)	0.282*** (0.02)	0.260*** (0.02)	0.112* (0.07)	0.230*** (0.02)	0.215*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.107 (0.30)	0.0229 (0.02)	0.0107 (0.02)	0.175 (0.29)	0.0223 (0.02)	0.0133 (0.02)
<b>_lindu2_10</b>	0.0888 (0.14)	0.266*** (0.02)	0.247*** (0.02)	0.251* (0.14)	0.222*** (0.02)	0.206*** (0.02)
<b>_lindu2_11</b>	0.136 (0.09)	0.373*** (0.02)	0.350*** (0.02)	0.205*** (0.08)	0.345*** (0.02)	0.326*** (0.02)
<b>_lindu2_12</b>	-0.00286 (0.14)	0.121*** (0.03)	0.105*** (0.03)	-0.145 (0.18)	0.0867*** (0.03)	0.0697** (0.03)

<b>_Indu2_13</b>	0.0254 (0.08)	0.322*** (0.02)	0.291*** (0.02)	0.0199 (0.07)	0.251*** (0.02)	0.223*** (0.02)
<b>_Indu2_14</b>	-0.413** (0.18)	-0.00198 (0.02)	-0.0166 (0.02)	-0.00806 (0.13)	-0.0141 (0.02)	-0.0227 (0.02)
<b>_Indu2_15</b>	0.0184 (0.07)		0.193*** (0.02)	0.0741 (0.06)	0.408* (0.21)	0.179*** (0.02)
<b>_Indu2_16</b>	-0.0432 (0.07)	0.120*** (0.02)	0.116*** (0.02)	0.00964 (0.07)	0.130*** (0.02)	0.118*** (0.02)
<b>_Indu2_17</b>	-0.0507 (0.08)	0.143*** (0.02)	0.122*** (0.02)	0.0105 (0.07)	0.151*** (0.02)	0.131*** (0.02)
<b>_Indu2_18</b>	-0.108 (0.08)	0.122*** (0.03)	0.100*** (0.03)	-0.0913 (0.08)	0.0949*** (0.03)	0.0706*** (0.03)
<b>_Indu2_19</b>	-0.171 (0.11)	-0.00228 (0.02)	-0.0162 (0.02)	0.252 (0.21)	-0.0135 (0.02)	-0.0225 (0.02)
<b>Constant</b>	3.795*** (0.08)	3.781*** (0.02)	3.914*** (0.02)	3.706*** (0.08)	3.751*** (0.02)	3.891*** (0.02)
<b>Observations</b>	2,935	17,680	20,615	2,916	16,465	19,381
<b>R-squared</b>	0.516	0.49	0.545	0.531	0.493	0.552
<b>Adj.</b>	0.512	0.489	0.545	0.527	0.492	0.551
<b>R-square d</b>						

	97			96		
<b>male</b>	0.165*** (0.01)	0.192*** (0.00)	0.189*** (0.00)	0.160*** (0.01)	0.199*** (0.00)	0.194*** (0.00)
<b>sch_yr</b>	0.0807*** (0.00)	0.0521*** (0.00)	0.0558*** (0.00)	0.0836*** (0.00)	0.0537*** (0.00)	0.0574*** (0.00)
<b>pro</b>	0.214*** (0.02)	0.306*** (0.01)	0.287*** (0.01)	0.225*** (0.02)	0.274*** (0.01)	0.264*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0133*** (0.00)	0.0126*** (0.00)	0.0128*** (0.00)	0.0122*** (0.00)	0.0118*** (0.00)	0.0119*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000167*** (0.00)	-0.000175*** (0.00)	-0.000173*** (0.00)	-0.000120*** (0.00)	-0.000166*** (0.00)	-0.000161*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0296*** (0.00)	0.0337*** (0.00)	0.0327*** (0.00)	0.0316*** (0.00)	0.0334*** (0.00)	0.0329*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000334*** (0.00)	-0.000560*** (0.00)	-0.000497*** (0.00)	-0.000395*** (0.00)	-0.000544*** (0.00)	-0.000499*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.170*** (0.01)			-0.155*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.279** (0.13)	0.250*** (0.06)	0.278*** (0.06)	0.394** (0.16)	0.367*** (0.08)	0.389*** (0.07)
<b>_lindu2_3</b>	0.134** (0.07)	0.185*** (0.02)	0.168*** (0.02)	0.168** (0.08)	0.192*** (0.02)	0.179*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.0758 (0.07)	0.353*** (0.08)	0.253*** (0.03)	0.212** (0.08)	0.174* (0.10)	0.329*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.0334 (0.06)	0.148*** (0.04)	0.123*** (0.03)	0.111 (0.08)	0.228*** (0.04)	0.174*** (0.03)
<b>_lindu2_6</b>	0.0348 (0.08)	0.281*** (0.02)	0.266*** (0.02)	0.0803 (0.10)	0.280*** (0.02)	0.270*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.00316 (0.08)	0.134*** (0.02)	0.114*** (0.02)	0.11 (0.10)	0.159*** (0.02)	0.143*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.073 (0.06)	0.279*** (0.02)	0.254*** (0.02)	0.147* (0.08)	0.280*** (0.02)	0.264*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	-0.076 (0.30)	0.0502** (0.02)	0.0341* (0.02)	0.0531 (0.15)	0.0796*** (0.02)	0.0684*** (0.02)
<b>_lindu2_10</b>	-0.0665 (0.21)	0.268*** (0.02)	0.244*** (0.02)	0.108 (0.19)	0.272*** (0.03)	0.251*** (0.02)
<b>_lindu2_11</b>	0.245*** (0.07)	0.390*** (0.02)	0.367*** (0.02)	0.310*** (0.09)	0.423*** (0.02)	0.403*** (0.02)
<b>_lindu2_12</b>	-0.066 (0.18)	0.163*** (0.03)	0.139*** (0.03)	0.0262 (0.16)	0.148*** (0.03)	0.130*** (0.03)

<b>_Jindu2_13</b>	0.0482 (0.07)	0.271*** (0.02)	0.248*** (0.02)	0.052 (0.09)	0.257*** (0.02)	0.233*** (0.02)
<b>_Jindu2_14</b>	-0.323** (0.16)	0.0331 (0.02)	0.0136 (0.02)	-0.143 (0.22)	0.0531** (0.02)	0.0386 (0.02)
<b>_Jindu2_15</b>	0.0587 (0.06)	0.313* (0.17)	0.232*** (0.02)	0.13 (0.08)	0.42 (0.30)	0.259*** (0.02)
<b>_Jindu2_16</b>	-0.0142 (0.06)	0.191*** (0.02)	0.160*** (0.02)	0.0238 (0.08)	0.219*** (0.02)	0.187*** (0.02)
<b>_Jindu2_17</b>	-0.0267 (0.06)	0.200*** (0.02)	0.171*** (0.02)	0.0644 (0.08)	0.240*** (0.02)	0.216*** (0.02)
<b>_Jindu2_18</b>	-0.171** (0.08)	0.0841*** (0.03)	0.0579** (0.03)	-0.12 (0.10)	0.0867*** (0.03)	0.0678** (0.03)
<b>_Jindu2_19</b>	-0.127 (0.12)	-0.00301 (0.02)	-0.0198 (0.02)	-0.0498 (0.14)	0.0660*** (0.02)	0.0533** (0.02)
<b>Constant</b>	3.787*** (0.07)	3.799*** (0.02)	3.944*** (0.02)	3.665*** (0.09)	3.767*** (0.03)	3.892*** (0.03)
<b>Observations</b>	2,926	18,355	21,281	3,016	18,882	21,898
<b>R-squared</b>	0.494	0.485	0.544	0.495	0.47	0.533
<b>Adj.</b>	0.49	0.484	0.544	0.491	0.469	0.533
<b>R-square d</b>						

	95			94		
<b>male</b>	0.143*** (0.01)	0.198*** (0.00)	0.192*** (0.00)	0.148*** (0.01)	0.208*** (0.01)	0.200*** (0.00)
<b>sch_yr</b>	0.0861*** (0.00)	0.0549*** (0.00)	0.0588*** (0.00)	0.0821*** (0.00)	0.0555*** (0.00)	0.0598*** (0.00)
<b>pro</b>	0.224*** (0.02)	0.282*** (0.01)	0.267*** (0.01)	0.233*** (0.02)	0.300*** (0.01)	0.281*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0209*** (0.00)	0.0125*** (0.00)	0.0138*** (0.00)	0.0178*** (0.00)	0.0140*** (0.00)	0.0147*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000327*** (0.00)	-0.000205*** (0.00)	-0.000228*** (0.00)	-0.000241*** (0.00)	-0.000225*** (0.00)	-0.000230*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0361*** (0.00)	0.0333*** (0.00)	0.0336*** (0.00)	0.0358*** (0.00)	0.0370*** (0.00)	0.0362*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000488*** (0.00)	-0.000529*** (0.00)	-0.000512*** (0.00)	-0.000447*** (0.00)	-0.000677*** (0.00)	-0.000589*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.123*** (0.01)			-0.143*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.197 (0.12)	0.365*** (0.05)	0.356*** (0.05)	0.136 (0.12)	0.338*** (0.06)	0.337*** (0.06)
<b>_lindu2_3</b>	0.108 (0.09)	0.206*** (0.02)	0.190*** (0.02)	0.152** (0.07)	0.251*** (0.02)	0.230*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.206** (0.09)	0.225*** (0.08)	0.350*** (0.03)	0.166** (0.07)	0.325*** (0.07)	0.369*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.0799 (0.09)	0.297*** (0.02)	0.283*** (0.02)	0.0523 (0.09)	0.319*** (0.02)	0.300*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.0403 (0.11)	0.166*** (0.02)	0.147*** (0.02)	0.0416 (0.09)	0.216*** (0.02)	0.192*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.186 (0.18)	0.121*** (0.02)	0.109*** (0.02)	-0.415 (0.33)	0.124*** (0.02)	0.104*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.128 (0.08)	0.343*** (0.02)	0.316*** (0.02)	0.123* (0.07)	0.348*** (0.02)	0.331*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.248*** (0.09)	0.428*** (0.02)	0.404*** (0.02)	0.132* (0.08)	0.467*** (0.02)	0.431*** (0.02)
<b>_lindu2_10</b>	0.0469 (0.14)	0.162*** (0.03)	0.143*** (0.03)	-0.0787 (0.12)	0.205*** (0.03)	0.175*** (0.03)
<b>_lindu2_11</b>	-0.0106 (0.09)	0.275*** (0.02)	0.248*** (0.02)	-0.114 (0.08)	0.320*** (0.02)	0.280*** (0.02)
<b>_lindu2_12</b>	-0.018 (0.08)	0.223*** (0.02)	0.181*** (0.02)	-0.0524 (0.07)	0.244*** (0.02)	0.189*** (0.02)

<b>_Jindu2_13</b>	0.026 (0.08)	0.251*** (0.02)	0.226*** (0.02)	0.0217 (0.07)	0.288*** (0.02)	0.261*** (0.02)
<b>_Jindu2_14</b>	-0.00926 (0.10)	0.173*** (0.03)	0.156*** (0.02)	-0.0409 (0.08)	0.240*** (0.03)	0.213*** (0.02)
<b>_Jindu2_15</b>	0.069 (0.09)	0.0671*** (0.02)	0.0614*** (0.02)	0.0489 (0.07)	0.106*** (0.02)	0.0943*** (0.02)
<b>_Jindu2_16</b>	0.118 (0.08)	0.565*** (0.17)	0.287*** (0.02)	0.0789 (0.07)	0.528*** (0.13)	0.289*** (0.02)
<b>Constant</b>	3.559*** (0.09)	3.732*** (0.02)	3.815*** (0.03)	3.663*** (0.08)	3.659*** (0.02)	3.770*** (0.03)
<b>Observations</b>	2,697	18,296	20,993	3,147	18,032	21,179
<b>R-squared</b>	0.499	0.469	0.522	0.461	0.469	0.527
<b>Adj.</b>	0.495	0.468	0.521	0.457	0.468	0.526
<b>R-square d</b>						

	93			92			91		
male	0.137*** (0.01)	0.214*** (0.01)	0.202*** (0.00)	0.155*** (0.01)	0.226*** (0.01)	0.217*** (0.00)	0.147*** (0.01)	0.236*** (0.01)	0.223*** (0.00)
sch_yr	0.0773*** (0.00)	0.0589*** (0.00)	0.0625*** (0.00)	0.0765*** (0.00)	0.0610*** (0.00)	0.0637*** (0.00)	0.0731*** (0.00)	0.0581*** (0.00)	0.0605*** (0.00)
pro	0.251*** (0.02)	0.310*** (0.01)	0.291*** (0.01)	0.210*** (0.02)	0.328*** (0.01)	0.297*** (0.01)	0.208*** (0.02)	0.305*** (0.01)	0.283*** (0.01)
exp	0.0130*** (0.00)	0.0156*** (0.00)	0.0153*** (0.00)	0.0143*** (0.00)	0.0136*** (0.00)	0.0140*** (0.00)	0.0148*** (0.00)	0.0133*** (0.00)	0.0138*** (0.00)
exp2	-0.000116*** (0.00)	-0.000241*** (0.00)	-0.000223*** (0.00)	-0.000161*** (0.00)	-0.000179*** (0.00)	-0.000181*** (0.00)	-0.000178*** (0.00)	-0.000173*** (0.00)	-0.000180*** (0.00)
tenure	0.0398*** (0.00)	0.0383*** (0.00)	0.0380*** (0.00)	0.0355*** (0.00)	0.0390*** (0.00)	0.0380*** (0.00)	0.0337*** (0.00)	0.0376*** (0.00)	0.0363*** (0.00)
tenure2	-0.000588*** (0.00)	-0.000717*** (0.00)	-0.000638*** (0.00)	-0.000489*** (0.00)	-0.000701*** (0.00)	-0.000619*** (0.00)	-0.000466*** (0.00)	-0.000667*** (0.00)	-0.000586*** (0.00)
gov_o			-0.138*** (0.01)			-0.143*** (0.01)			-0.161*** (0.01)
_lindu2_2	-0.29 (0.19)	0.368*** (0.09)	0.262*** (0.08)	0.0528 (0.19)	0.321*** (0.06)	0.298*** (0.06)	0.363*** (0.13)	0.319*** (0.06)	0.329*** (0.05)
_lindu2_3	0.109* (0.06)	0.171*** (0.02)	0.147*** (0.02)	0.194*** (0.07)	0.201*** (0.02)	0.190*** (0.02)	0.226*** (0.06)	0.170*** (0.02)	0.162*** (0.02)
_lindu2_4	0.137** (0.06)	0.248*** (0.07)	0.308*** (0.03)	0.261*** (0.07)	0.285*** (0.07)	0.353*** (0.03)	0.214*** (0.06)	0.237*** (0.08)	0.283*** (0.03)
_lindu2_5	-0.00337 (0.07)	0.246*** (0.02)	0.222*** (0.02)	0.0487 (0.08)	0.270*** (0.02)	0.257*** (0.02)	0.095 (0.07)	0.250*** (0.02)	0.242*** (0.02)
_lindu2_6	-0.0048 (0.08)	0.136*** (0.02)	0.108*** (0.02)	0.166* (0.09)	0.168*** (0.02)	0.155*** (0.02)	0.0149 (0.08)	0.154*** (0.02)	0.141*** (0.02)
_lindu2_7	-0.462	0.0718***	0.0475**	-0.128	0.114***	0.100***	-0.0977	0.0640***	0.0517**

	(0.32)	(0.02)	(0.02)	(0.23)	(0.02)	(0.02)	(0.21)	(0.02)	(0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.0905	0.263***	0.248***	0.201***	0.292***	0.287***	0.176***	0.295***	0.276***
	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.02)	(0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.137**	0.380***	0.344***	0.281***	0.423***	0.404***	0.313***	0.419***	0.404***
	(0.07)	(0.02)	(0.02)	(0.07)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.02)	(0.02)
<b>_lindu2_10</b>	-0.0516	0.178***	0.146***	0.108	0.142***	0.129***	0.0112	0.0826**	0.0692**
	(0.13)	(0.03)	(0.03)	(0.19)	(0.04)	(0.03)	(0.16)	(0.03)	(0.03)
<b>_lindu2_11</b>	-0.146**	0.276***	0.231***	0.0459	0.302***	0.280***	0.0666	0.271***	0.252***
	(0.07)	(0.02)	(0.02)	(0.07)	(0.03)	(0.02)	(0.07)	(0.03)	(0.02)
<b>_lindu2_12</b>	-0.109*	0.182***	0.110***	0.0355	0.198***	0.149***	0.0229	0.153***	0.119***
	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.03)	(0.02)	(0.06)	(0.03)	(0.02)
<b>_lindu2_13</b>	0.0178	0.193***	0.176***	0.115*	0.225***	0.216***	0.0319	0.178***	0.156***
	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.03)	(0.02)	(0.06)	(0.03)	(0.02)
<b>_lindu2_14</b>	-0.157**	0.146***	0.109***	0.0155	0.188***	0.174***	-0.0848	0.165***	0.145***
	(0.07)	(0.03)	(0.02)	(0.08)	(0.03)	(0.02)	(0.08)	(0.03)	(0.02)
<b>_lindu2_15</b>	-0.088	0.0362	0.0138	0.0355	0.0570**	0.0505**	0.0534	0.0242	0.0223
	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.02)	(0.02)	(0.06)	(0.02)	(0.02)
<b>_lindu2_16</b>	0.0199	0.655**	0.198***	0.158***	0.24	0.267***	0.117**		0.207***
	(0.06)	(0.31)	(0.02)	(0.06)	(0.32)	(0.02)	(0.06)		(0.02)
<b>Constant</b>	3.797***	3.668***	3.795***	3.722***	3.611***	3.740***	3.817***	3.691***	3.844***
	(0.07)	(0.02)	(0.03)	(0.07)	(0.03)	(0.03)	(0.07)	(0.03)	(0.03)
<b>Observations</b>	3,428	17,941	21,369	3,167	17,400	20,567	3,289	17,755	21,044
<b>R-squared</b>	0.512	0.482	0.541	0.474	0.486	0.546	0.483	0.464	0.531
<b>Adj. R-squared</b>	0.509	0.481	0.54	0.47	0.485	0.545	0.479	0.463	0.531



	90		89			
male	0.154*** (0.01)	0.226*** (0.01)	0.217*** (0.00)	0.167*** (0.01)	0.242*** (0.01)	0.232*** (0.00)
sch_yr	0.0749*** (0.00)	0.0583*** (0.00)	0.0612*** (0.00)	0.0722*** (0.00)	0.0563*** (0.00)	0.0591*** (0.00)
pro	0.179*** (0.02)	0.332*** (0.01)	0.298*** (0.01)	0.193*** (0.02)	0.343*** (0.01)	0.313*** (0.01)
exp	0.0117*** (0.00)	0.0143*** (0.00)	0.0143*** (0.00)	0.0105*** (0.00)	0.0158*** (0.00)	0.0154*** (0.00)
exp2	-7.69e-05** (0.00)	-0.000218*** (0.00)	-0.000206*** (0.00)	-8.49e-05** (0.00)	-0.000241*** (0.00)	-0.000224*** (0.00)
tenure	0.0298*** (0.00)	0.0411*** (0.00)	0.0386*** (0.00)	0.0320*** (0.00)	0.0407*** (0.00)	0.0391*** (0.00)
tenure2	-0.000374*** (0.00)	-0.000797*** (0.00)	-0.000676*** (0.00)	-0.000439*** (0.00)	-0.000753*** (0.00)	-0.000672*** (0.00)
gov_o			-0.164*** (0.01)			-0.0984*** (0.01)
_lindu2_2	0.0988 (0.13)	0.460*** (0.05)	0.413*** (0.05)	0.09 (0.12)	0.308*** (0.06)	0.276*** (0.05)
_lindu2_3	0.162** (0.06)	0.221*** (0.02)	0.206*** (0.02)	0.169*** (0.06)	0.168*** (0.02)	0.157*** (0.02)
_lindu2_4	0.130** (0.07)	0.230*** (0.08)	0.294*** (0.03)	0.185*** (0.06)	0.279*** (0.09)	0.271*** (0.03)
_lindu2_5	-0.0728 (0.07)	0.317*** (0.02)	0.297*** (0.02)	0.155** (0.07)	0.293*** (0.02)	0.285*** (0.02)
_lindu2_6	0.118 (0.08)	0.190*** (0.02)	0.170*** (0.02)	0.0611 (0.08)	0.166*** (0.02)	0.149*** (0.02)
_lindu2_7	0.110* (0.06)	0.336*** (0.02)	0.309*** (0.02)	0.167*** (0.05)	0.297*** (0.02)	0.276*** (0.02)
_lindu2_8	0.164** (0.07)	0.439*** (0.02)	0.412*** (0.02)	0.224*** (0.06)	0.399*** (0.02)	0.377*** (0.02)
_lindu2_9	-0.244 (0.30)	0.247*** (0.02)	0.225*** (0.02)	0.105 (0.29)	0.219*** (0.02)	0.203*** (0.02)
_lindu2_10	-0.0207 (0.06)	0.172*** (0.02)	0.152*** (0.02)	0.0273 (0.05)	0.124*** (0.02)	0.109*** (0.02)
_lindu2_11	0.0376 (0.06)		0.240*** (0.02)	0.0931* (0.05)	1.219*** (0.31)	0.208*** (0.02)
Constant	3.907*** (0.07)	3.639*** (0.02)	3.799*** (0.02)	3.799*** (0.06)	3.662*** (0.02)	3.755*** (0.02)
Observations	3,140	17,033	20,173	2,892	16,761	19,653
AdjR-squared	0.459	0.469	0.537	0.511	0.484	0.536

	88			87		
male	0.172*** (0.01)	0.243*** (0.00)	0.232*** (0.00)	0.158*** (0.01)	0.254*** (0.01)	0.239*** (0.00)
sch_yr	0.0774*** (0.00)	0.0495*** (0.00)	0.0538*** (0.00)	0.0784*** (0.00)	0.0496*** (0.00)	0.0537*** (0.00)
pro	0.186*** (0.02)	0.322*** (0.01)	0.299*** (0.01)	0.184*** (0.01)	0.336*** (0.01)	0.310*** (0.01)
exp	0.0127*** (0.00)	0.0148*** (0.00)	0.0148*** (0.00)	0.0117*** (0.00)	0.0170*** (0.00)	0.0164*** (0.00)
exp2	-9.61e-05*** (0.00)	-0.000219*** (0.00)	-0.000206*** (0.00)	-8.76e-05** (0.00)	-0.000285*** (0.00)	-0.000259*** (0.00)
tenure	0.0291*** (0.00)	0.0388*** (0.00)	0.0367*** (0.00)	0.0267*** (0.00)	0.0388*** (0.00)	0.0361*** (0.00)
tenure2	-0.000360*** (0.00)	-0.000723*** (0.00)	-0.000624*** (0.00)	-0.000308*** (0.00)	-0.000788*** (0.00)	-0.000647*** (0.00)
gov_o			-0.118*** (0.01)			-0.125*** (0.01)
_lindu2_2	0.341** (0.15)	0.208*** (0.05)	0.222*** (0.05)	0.118 (0.11)	0.220*** (0.05)	0.202*** (0.05)
_lindu2_3	0.202*** (0.06)	0.0562*** (0.02)	0.0604*** (0.02)	0.164** (0.07)	0.0800*** (0.02)	0.0772*** (0.02)
_lindu2_4	0.264*** (0.06)	0.312*** (0.08)	0.199*** (0.03)	0.243*** (0.07)	0.560*** (0.11)	0.286*** (0.03)
_lindu2_5	0.146** (0.07)	0.175*** (0.02)	0.182*** (0.02)	0.0656 (0.07)	0.227*** (0.02)	0.225*** (0.02)
_lindu2_6	0.185*** (0.07)	0.0656*** (0.02)	0.0639*** (0.02)	0.147* (0.08)	0.0890*** (0.02)	0.0780*** (0.02)
_lindu2_7	0.242*** (0.06)	0.186*** (0.02)	0.180*** (0.02)	0.131** (0.06)	0.226*** (0.02)	0.200*** (0.02)
_lindu2_8	0.306*** (0.06)	0.276*** (0.02)	0.272*** (0.02)	0.245*** (0.07)	0.309*** (0.02)	0.297*** (0.02)
_lindu2_9	-0.0378 (0.20)	0.106*** (0.02)	0.0995*** (0.02)	0.0312 (0.17)	0.128*** (0.02)	0.114*** (0.02)
_lindu2_10	0.0995* (0.06)	0.0330* (0.02)	0.0312* (0.02)	-0.00182 (0.06)	0.0446** (0.02)	0.032 (0.02)
_lindu2_11	0.153*** (0.06)	0.746*** (0.22)	0.110*** (0.02)	0.0365 (0.06)		0.0877*** (0.02)
Constant	3.658*** (0.07)	3.855*** (0.02)	3.934*** (0.02)	3.759*** (0.07)	3.814*** (0.02)	3.918*** (0.02)
Observations	3,083	17,581	20,664	3,209	18,092	21,301
AdjR-squared	0.53	0.45	0.514	0.541	0.448	0.507

	86			85		
male	0.146*** (0.01)	0.269*** (0.01)	0.248*** (0.00)	0.161*** (0.01)	0.283*** (0.01)	0.262*** (0.00)
sch_yr	0.0763*** (0.00)	0.0468*** (0.00)	0.0516*** (0.00)	0.0715*** (0.00)	0.0477*** (0.00)	0.0517*** (0.00)
pro	0.168*** (0.01)	0.320*** (0.01)	0.297*** (0.01)	0.214*** (0.02)	0.301*** (0.01)	0.298*** (0.01)
exp	0.0148*** (0.00)	0.0174*** (0.00)	0.0171*** (0.00)	0.0138*** (0.00)	0.0179*** (0.00)	0.0174*** (0.00)
exp2	-0.000194*** (0.00)	-0.000322*** (0.00)	-0.000302*** (0.00)	-0.000158*** (0.00)	-0.000327*** (0.00)	-0.000303*** (0.00)
tenure	0.0272*** (0.00)	0.0367*** (0.00)	0.0340*** (0.00)	0.0238*** (0.00)	0.0394*** (0.00)	0.0348*** (0.00)
tenure2	-0.000320*** (0.00)	-0.000713*** (0.00)	-0.000575*** (0.00)	-0.000246*** (0.00)	-0.000802*** (0.00)	-0.000603*** (0.00)
gov_o			-0.139*** (0.01)			-0.119*** (0.01)
_lindu2_2	0.0079 (0.09)	0.298*** (0.05)	0.236*** (0.04)	0.163* (0.10)	0.377*** (0.06)	0.316*** (0.05)
_lindu2_3	0.141*** (0.05)	0.0981*** (0.02)	0.0884*** (0.02)	0.254*** (0.06)	0.148*** (0.02)	0.142*** (0.02)
_lindu2_4	0.239*** (0.05)	0.295*** (0.11)	0.272*** (0.03)	0.313*** (0.06)	0.176** (0.08)	0.281*** (0.03)
_lindu2_5	0.0772 (0.05)	0.280*** (0.02)	0.271*** (0.02)	0.227*** (0.06)	0.359*** (0.02)	0.356*** (0.02)
_lindu2_6	0.0273 (0.06)	0.107*** (0.02)	0.0859*** (0.02)	0.142** (0.07)	0.157*** (0.02)	0.140*** (0.02)
_lindu2_7	0.126*** (0.05)	0.223*** (0.02)	0.194*** (0.02)	0.239*** (0.05)	0.306*** (0.02)	0.269*** (0.02)
_lindu2_8	0.220*** (0.05)	0.332*** (0.02)	0.309*** (0.02)	0.307*** (0.06)	0.382*** (0.02)	0.361*** (0.02)
_lindu2_9		0.162*** (0.02)	0.137*** (0.02)	0.0865 (0.17)	0.222*** (0.02)	0.198*** (0.02)
_lindu2_10	-0.00333 (0.04)	0.0573*** (0.02)	0.0384** (0.02)	0.0869 (0.05)	0.123*** (0.02)	0.106*** (0.02)
_lindu2_11	0.00204 (0.04)	0.239 (0.32)	0.0712*** (0.02)	0.114** (0.05)		0.149*** (0.02)
Constant	3.765*** (0.05)	3.795*** (0.02)	3.915*** (0.02)	3.713*** (0.06)	3.698*** (0.02)	3.810*** (0.02)
Observations	3,509	17,096	20,605	3,662	17,028	20,690
AdjR-squared	0.531	0.452	0.514	0.505	0.446	0.502

	84			83			82		
<b>male</b>	0.172*** (0.01)	0.298*** (0.01)	0.277*** (0.00)	0.190*** (0.01)	0.324*** (0.01)	0.307*** (0.01)	0.209*** (0.01)	0.321*** (0.01)	0.306*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0635*** (0.00)	0.0430*** (0.00)	0.0461*** (0.00)	0.0657*** (0.00)	0.0444*** (0.00)	0.0478*** (0.00)	0.0667*** (0.00)	0.0474*** (0.00)	0.0508*** (0.00)
<b>pro</b>	0.240*** (0.01)	0.295*** (0.01)	0.305*** (0.01)	0.0619** (0.03)	0.278*** (0.02)	0.226*** (0.01)	0.0962*** (0.03)	0.322*** (0.02)	0.270*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0137*** (0.00)	0.0197*** (0.00)	0.0190*** (0.00)	0.0160*** (0.00)	0.0210*** (0.00)	0.0205*** (0.00)	0.0139*** (0.00)	0.0233*** (0.00)	0.0224*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000190*** (0.00)	-0.000374*** (0.00)	-0.000351*** (0.00)	-0.000227*** (0.00)	-0.000388*** (0.00)	-0.000370*** (0.00)	-0.000193*** (0.00)	-0.000463*** (0.00)	-0.000431*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0200*** (0.00)	0.0411*** (0.00)	0.0351*** (0.00)	0.0238*** (0.00)	0.0434*** (0.00)	0.0387*** (0.00)	0.0225*** (0.00)	0.0458*** (0.00)	0.0400*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000186*** (0.00)	-0.000904*** (0.00)	-0.000651*** (0.00)	-0.000242*** (0.00)	-0.000971*** (0.00)	-0.000750*** (0.00)	-0.000224*** (0.00)	-0.00112*** (0.00)	-0.000828*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.115*** (0.01)			-0.0880*** (0.01)			-0.101*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.0427 (0.10)	0.384*** (0.05)	0.340*** (0.05)	0.296*** (0.08)	0.574*** (0.05)	0.488*** (0.04)	0.412*** (0.08)	0.674*** (0.05)	0.612*** (0.04)
<b>_lindu2_3</b>	0.207*** (0.05)	0.178*** (0.02)	0.168*** (0.02)	0.213*** (0.05)	0.367*** (0.02)	0.303*** (0.02)	0.310*** (0.05)	0.435*** (0.02)	0.388*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.208*** (0.05)	0.168** (0.07)	0.275*** (0.03)	0.245*** (0.05)	0.374*** (0.08)	0.431*** (0.03)	0.369*** (0.06)	0.368*** (0.12)	0.543*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.144*** (0.05)	0.399*** (0.02)	0.392*** (0.02)	0.153*** (0.06)	0.596*** (0.02)	0.530*** (0.02)	0.245*** (0.06)	0.667*** (0.02)	0.617*** (0.02)

<b>_lindu2_6</b>	0.0549 (0.06)	0.223*** (0.02)	0.200*** (0.02)	0.0871 (0.06)	0.415*** (0.02)	0.339*** (0.02)	0.248*** (0.06)	0.485*** (0.03)	0.427*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.162*** (0.05)	0.347*** (0.02)	0.303*** (0.02)	0.199*** (0.05)	0.544*** (0.03)	0.454*** (0.02)	0.319*** (0.05)	0.614*** (0.03)	0.544*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.237*** (0.05)	0.450*** (0.02)	0.417*** (0.02)	0.314*** (0.05)	0.640*** (0.03)	0.569*** (0.02)	0.363*** (0.06)	0.687*** (0.03)	0.623*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>		0.245*** (0.02)	0.216*** (0.02)	0.0856 (0.20)	0.495*** (0.03)	0.418*** (0.03)	0.0912 (0.15)	0.550*** (0.03)	0.490*** (0.03)
<b>_lindu2_10</b>	0.00635 (0.04)	0.150*** (0.02)	0.130*** (0.02)	0.0477 (0.05)	0.372*** (0.02)	0.293*** (0.02)	0.148*** (0.05)	0.417*** (0.03)	0.358*** (0.02)
<b>_lindu2_11</b>	0.0651 (0.04)		0.209*** (0.02)	0.0871* (0.05)	0.553* (0.32)	0.356*** (0.03)	0.185*** (0.05)		0.430*** (0.03)
<b>Constant</b>	3.867*** (0.05)	3.661*** (0.02)	3.789*** (0.02)	3.712*** (0.06)	3.375*** (0.03)	3.520*** (0.03)	3.545*** (0.06)	3.191*** (0.03)	3.337*** (0.03)
<b>Observations</b>	3,596	18,060	21,656	2,593	16,598	19,191	2,928	17,380	20,308
<b>R-squared</b>	0.493	0.457	0.499	0.465	0.461	0.483	0.492	0.449	0.481
<b>Adj. R-squared</b>	0.49	0.456	0.498	0.461	0.461	0.482	0.489	0.449	0.48

	81			80		
<b>male</b>	0.141*** (0.01)	0.303*** (0.01)	0.274*** (0.01)	0.170*** (0.01)	0.322*** (0.01)	0.296*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0754*** (0.00)	0.0486*** (0.00)	0.0552*** (0.00)	0.0718*** (0.00)	0.0473*** (0.00)	0.0528*** (0.00)
<b>pro</b>	0.104*** (0.01)	0.271*** (0.01)	0.217*** (0.01)	0.102*** (0.02)	0.221*** (0.01)	0.193*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0109*** (0.00)	0.0218*** (0.00)	0.0206*** (0.00)	0.0125*** (0.00)	0.0181*** (0.00)	0.0175*** (0.00)
<b>exp2</b>	-9.06e-05** (0.00)	-0.000399*** (0.00)	-0.000354*** (0.00)	-0.000213*** (0.00)	-0.000311*** (0.00)	-0.000295*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0223*** (0.00)	0.0461*** (0.00)	0.0390*** (0.00)	0.0200*** (0.00)	0.0359*** (0.00)	0.0331*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000192*** (0.00)	-0.00112*** (0.00)	-0.000769*** (0.00)	-0.000141** (0.00)	-0.000574*** (0.00)	-0.000500*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.150*** (0.01)			-0.163*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.0979 (0.08)	0.167*** (0.06)	0.164*** (0.05)	-0.0264 (0.08)	0.325*** (0.06)	0.211*** (0.04)
<b>_lindu2_3</b>	0.0776 (0.05)	0.0957*** (0.02)	0.0908*** (0.02)	0.0881 (0.06)	0.164*** (0.02)	0.136*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.126** (0.05)	0.0696 (0.10)	0.183*** (0.03)	0.121** (0.06)	0.322*** (0.09)	0.238*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	-0.00081 (0.06)	0.332*** (0.02)	0.330*** (0.02)	0.0254 (0.07)	0.372*** (0.02)	0.354*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	-0.025 (0.06)	0.157*** (0.02)	0.136*** (0.02)	-0.0174 (0.07)	0.230*** (0.02)	0.187*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.0777 (0.05)	0.281*** (0.02)	0.233*** (0.02)	0.0489 (0.06)	0.318*** (0.02)	0.250*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.129** (0.05)	0.282*** (0.02)	0.262*** (0.02)	0.0463 (0.06)	0.376*** (0.02)	0.316*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	-0.0491 (0.05)	0.0930*** (0.02)	0.0932*** (0.02)	-0.0662 (0.05)	0.135*** (0.02)	0.116*** (0.02)
<b>Constant</b>	3.670*** (0.06)	3.449*** (0.02)	3.582*** (0.02)	3.655*** (0.06)	3.348*** (0.02)	3.517*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,466	16,274	19,740	3,283	16,485	19,768
<b>R-squared</b>	0.48	0.45	0.493	0.423	0.421	0.463
<b>Adj. R-squared</b>	0.477	0.45	0.492	0.42	0.42	0.463

	79			78		
<b>male</b>	0.141*** (0.01)	0.315*** (0.01)	0.287*** (0.01)	0.169*** (0.01)	0.335*** (0.01)	0.309*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0760*** (0.00)	0.0488*** (0.00)	0.0545*** (0.00)	0.0702*** (0.00)	0.0509*** (0.00)	0.0554*** (0.00)
<b>pro</b>	0.0703*** (0.02)	0.265*** (0.01)	0.202*** (0.01)	0.146*** (0.02)	0.306*** (0.01)	0.251*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0126*** (0.00)	0.0198*** (0.00)	0.0187*** (0.00)	0.0124*** (0.00)	0.0182*** (0.00)	0.0179*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000141*** (0.00)	-0.000340*** (0.00)	-0.000305*** (0.00)	-0.000129*** (0.00)	-0.000299*** (0.00)	-0.000282*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0249*** (0.00)	0.0337*** (0.00)	0.0321*** (0.00)	0.0210*** (0.00)	0.0370*** (0.00)	0.0324*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000247*** (0.00)	-0.000549*** (0.00)	-0.000476*** (0.00)	-0.000152*** (0.00)	-0.000672*** (0.00)	-0.000487*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.139*** (0.01)			-0.127*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.13 (0.09)	0.304*** (0.05)	0.234*** (0.04)	0.104 (0.07)	0.342*** (0.05)	0.282*** (0.04)
<b>_lindu2_3</b>	0.224*** (0.06)	0.140*** (0.02)	0.126*** (0.02)	0.159*** (0.05)	0.116*** (0.02)	0.107*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.248*** (0.06)	0.289*** (0.09)	0.230*** (0.03)	0.168*** (0.05)	0.125 (0.10)	0.166*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.165** (0.07)	0.345*** (0.02)	0.339*** (0.02)	0.102* (0.05)	0.297*** (0.02)	0.295*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.107 (0.07)	0.182*** (0.02)	0.155*** (0.02)	0.0461 (0.06)	0.174*** (0.02)	0.153*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.155*** (0.06)	0.281*** (0.02)	0.224*** (0.02)	0.125*** (0.05)	0.288*** (0.02)	0.227*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.231*** (0.06)	0.350*** (0.02)	0.317*** (0.02)	0.191*** (0.05)	0.303*** (0.02)	0.281*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.0314 (0.06)	0.0870*** (0.02)	0.0827*** (0.02)	0.013 (0.04)	0.0732*** (0.02)	0.0794*** (0.02)
<b>Constant</b>	3.337*** (0.07)	3.260*** (0.02)	3.387*** (0.02)	3.310*** (0.05)	3.120*** (0.02)	3.243*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,499	16,676	20,175	3,639	17,153	20,792
<b>R-squared</b>	0.401	0.421	0.455	0.436	0.435	0.48
<b>Adj. R-squared</b>	0.398	0.42	0.454	0.433	0.435	0.479

	77			76		
<b>male</b>	0.175*** (0.01)	0.313*** (0.01)	0.291*** (0.01)	0.145*** (0.01)	0.286*** (0.01)	0.262*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0712*** (0.00)	0.0508*** (0.00)	0.0559*** (0.00)	0.0700*** (0.00)	0.0482*** (0.00)	0.0531*** (0.00)
<b>pro</b>	0.140*** (0.02)	0.323*** (0.02)	0.257*** (0.01)	0.187*** (0.02)	0.311*** (0.02)	0.267*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0119*** (0.00)	0.0240*** (0.00)	0.0209*** (0.00)	0.0134*** (0.00)	0.0239*** (0.00)	0.0227*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000143*** (0.00)	-0.000428*** (0.00)	-0.000351*** (0.00)	-0.000159*** (0.00)	-0.000438*** (0.00)	-0.000403*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0217*** (0.00)	0.0484*** (0.00)	0.0392*** (0.00)	0.0303*** (0.00)	0.0544*** (0.00)	0.0464*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000162*** (0.00)	-0.00113*** (0.00)	-0.000706*** (0.00)	-0.000399*** (0.00)	-0.00138*** (0.00)	-0.000968*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.147*** (0.01)			-0.184*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.201** (0.08)	0.380*** (0.05)	0.309*** (0.04)	0.319*** (0.09)	0.335*** (0.05)	0.318*** (0.04)
<b>_lindu2_3</b>	0.332*** (0.05)	0.133*** (0.02)	0.142*** (0.02)	0.299*** (0.04)	0.136*** (0.02)	0.142*** (0.01)
<b>_lindu2_4</b>	0.356*** (0.05)	0.260* (0.14)	0.214*** (0.03)	0.251*** (0.04)	0.312*** (0.12)	0.149*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.242*** (0.05)	0.241*** (0.02)	0.259*** (0.02)	0.198*** (0.05)	0.246*** (0.02)	0.257*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.225*** (0.06)	0.160*** (0.02)	0.154*** (0.02)	0.260*** (0.05)	0.159*** (0.02)	0.154*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.252*** (0.04)	0.271*** (0.02)	0.219*** (0.02)	0.245*** (0.04)	0.308*** (0.02)	0.245*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.370*** (0.05)	0.329*** (0.02)	0.323*** (0.02)	0.370*** (0.04)	0.318*** (0.02)	0.315*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.196*** (0.04)	0.0719*** (0.02)	0.105*** (0.02)	0.153*** (0.04)	0.0430** (0.02)	0.0748*** (0.02)
<b>Constant</b>	3.002*** (0.05)	2.919*** (0.02)	3.062*** (0.02)	2.936*** (0.05)	2.847*** (0.02)	3.017*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,528	16,076	19,604	3,753	17,210	20,963
<b>R-squared</b>	0.457	0.448	0.496	0.461	0.395	0.463
<b>Adj. R-square</b>	0.455	0.448	0.495	0.458	0.395	0.463



	75			74		
<b>male</b>	0.165*** (0.01)	0.274*** (0.01)	0.253*** (0.01)	0.155*** (0.01)	0.261*** (0.01)	0.241*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0674*** (0.00)	0.0516*** (0.00)	0.0564*** (0.00)	0.0659*** (0.00)	0.0470*** (0.00)	0.0521*** (0.00)
<b>pro</b>	0.131*** (0.02)	0.348*** (0.02)	0.265*** (0.01)	0.156*** (0.02)	0.363*** (0.02)	0.289*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0141*** (0.00)	0.0261*** (0.00)	0.0247*** (0.00)	0.0136*** (0.00)	0.0268*** (0.00)	0.0251*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000235*** (0.00)	-0.000474*** (0.00)	-0.000439*** (0.00)	-0.000198*** (0.00)	-0.000505*** (0.00)	-0.000459*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0298*** (0.00)	0.0537*** (0.00)	0.0469*** (0.00)	0.0279*** (0.00)	0.0534*** (0.00)	0.0466*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000379*** (0.00)	-0.00123*** (0.00)	-0.000922*** (0.00)	-0.000343*** (0.00)	-0.00128*** (0.00)	-0.000958*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.143*** (0.01)			-0.130*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.202*** (0.07)	0.427*** (0.04)	0.401*** (0.04)	0.202*** (0.07)	0.396*** (0.04)	0.370*** (0.03)
<b>_lindu2_3</b>	0.166*** (0.04)	0.167*** (0.02)	0.163*** (0.01)	0.182*** (0.04)	0.179*** (0.02)	0.178*** (0.01)
<b>_lindu2_4</b>	0.170*** (0.04)	0.394*** (0.15)	0.210*** (0.03)	0.195*** (0.04)	0.355*** (0.11)	0.217*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.103** (0.05)	0.283*** (0.02)	0.286*** (0.02)	0.163*** (0.05)	0.272*** (0.02)	0.280*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.073 (0.05)	0.192*** (0.02)	0.174*** (0.02)	0.0746 (0.05)	0.202*** (0.02)	0.188*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.161*** (0.04)	0.365*** (0.02)	0.295*** (0.02)	0.204*** (0.04)	0.351*** (0.02)	0.305*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.232*** (0.04)	0.347*** (0.02)	0.335*** (0.02)	0.331*** (0.04)	0.356*** (0.02)	0.368*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.0880** (0.04)	0.106*** (0.02)	0.135*** (0.02)	0.0715** (0.04)	0.0861*** (0.02)	0.109*** (0.02)
<b>Constant</b>	3.017*** (0.05)	2.731*** (0.02)	2.871*** (0.02)	2.953*** (0.04)	2.741*** (0.02)	2.863*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,542	15,506	19,048	3,419	15,394	18,813
<b>R-squared</b>	0.458	0.439	0.503	0.475	0.438	0.489
<b>Adj. R-squared</b>	0.455	0.438	0.502	0.472	0.437	0.488

	73			72		
<b>male</b>	0.142*** (0.01)	0.259*** (0.01)	0.237*** (0.01)	0.173*** (0.01)	0.255*** (0.01)	0.238*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0669*** (0.00)	0.0470*** (0.00)	0.0525*** (0.00)	0.0614*** (0.00)	0.0490*** (0.00)	0.0525*** (0.00)
<b>pro</b>	0.134*** (0.02)	0.363*** (0.02)	0.283*** (0.01)	0.133*** (0.02)	0.351*** (0.02)	0.280*** (0.01)
<b>exp</b>	0.0145*** (0.00)	0.0267*** (0.00)	0.0250*** (0.00)	0.0133*** (0.00)	0.0307*** (0.00)	0.0276*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000241*** (0.00)	-0.000493*** (0.00)	-0.000451*** (0.00)	-0.000221*** (0.00)	-0.000571*** (0.00)	-0.000506*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0269*** (0.00)	0.0495*** (0.00)	0.0431*** (0.00)	0.0283*** (0.00)	0.0515*** (0.00)	0.0440*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000313*** (0.00)	-0.00114*** (0.00)	-0.000830*** (0.00)	-0.000366*** (0.00)	-0.00125*** (0.00)	-0.000881*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.142*** (0.01)			-0.147*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.190* (0.10)	0.370*** (0.06)	0.333*** (0.05)	0.106* (0.06)	0.231*** (0.03)	0.220*** (0.03)
<b>_lindu2_3</b>	0.212*** (0.04)	0.131*** (0.02)	0.132*** (0.02)	0.170*** (0.03)	0.139*** (0.02)	0.143*** (0.02)
<b>_lindu2_4</b>	0.224*** (0.05)	0.331** (0.14)	0.169*** (0.03)	0.207*** (0.04)	-0.0918 (0.17)	0.175*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.255*** (0.05)	0.244*** (0.02)	0.258*** (0.02)	0.286*** (0.04)	0.262*** (0.02)	0.280*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.152*** (0.06)	0.174*** (0.02)	0.164*** (0.02)	0.0326 (0.05)	0.162*** (0.02)	0.154*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.190*** (0.04)	0.298*** (0.02)	0.239*** (0.02)	0.207*** (0.03)	0.325*** (0.02)	0.279*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.346*** (0.05)	0.308*** (0.03)	0.320*** (0.02)	0.386*** (0.04)	0.312*** (0.03)	0.348*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.0819** (0.04)	0.0112 (0.02)	0.0442** (0.02)	0.0927*** (0.03)	0.0585*** (0.02)	0.0876*** (0.02)
<b>Constant</b>	2.885*** (0.05)	2.745*** (0.02)	2.875*** (0.02)	2.925*** (0.04)	2.654*** (0.02)	2.811*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,584	15,159	18,743	3,636	14,027	17,663
<b>R-squared</b>	0.409	0.413	0.458	0.469	0.426	0.486
<b>Adj. R-square</b>	0.406	0.412	0.458	0.467	0.426	0.485

	71			70		
<b>male</b>	0.190*** (0.01)	0.257*** (0.01)	0.245*** (0.01)	0.188*** (0.01)	0.237*** (0.01)	0.226*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0579*** (0.00)	0.0456*** (0.00)	0.0494*** (0.00)	0.0572*** (0.00)	0.0453*** (0.00)	0.0491*** (0.00)
<b>pro</b>	0.113*** (0.02)	0.354*** (0.02)	0.270*** (0.02)	0.133*** (0.02)	0.381*** (0.02)	0.288*** (0.02)
<b>exp</b>	0.0124*** (0.00)	0.0288*** (0.00)	0.0262*** (0.00)	0.0125*** (0.00)	0.0301*** (0.00)	0.0278*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000227*** (0.00)	-0.000529*** (0.00)	-0.000475*** (0.00)	-0.000217*** (0.00)	-0.000561*** (0.00)	-0.000512*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0262*** (0.00)	0.0490*** (0.00)	0.0411*** (0.00)	0.0261*** (0.00)	0.0491*** (0.00)	0.0414*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000336*** (0.00)	-0.00126*** (0.00)	-0.000845*** (0.00)	-0.000337*** (0.00)	-0.00125*** (0.00)	-0.000881*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.148*** (0.01)			-0.123*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	0.289*** (0.06)	0.375*** (0.03)	0.390*** (0.03)	0.202*** (0.06)	0.391*** (0.03)	0.374*** (0.03)
<b>_lindu2_3</b>	0.236*** (0.03)	0.0737*** (0.02)	0.0924*** (0.02)	0.0811** (0.04)	0.0931*** (0.02)	0.0835*** (0.01)
<b>_lindu2_4</b>	0.281*** (0.04)	0.241 (0.16)	0.180*** (0.03)	0.146*** (0.04)	-0.0108 (0.12)	0.121*** (0.03)
<b>_lindu2_5</b>	0.238*** (0.04)	0.199*** (0.02)	0.224*** (0.02)	0.205*** (0.05)	0.221*** (0.02)	0.222*** (0.02)
<b>_lindu2_6</b>	0.109** (0.05)	0.0772*** (0.02)	0.0893*** (0.02)	0.0836 (0.05)	0.103*** (0.02)	0.0888*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.255*** (0.03)	0.270*** (0.02)	0.246*** (0.02)	0.135*** (0.04)	0.257*** (0.02)	0.210*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.353*** (0.04)	0.249*** (0.03)	0.279*** (0.02)	0.260*** (0.04)	0.241*** (0.03)	0.250*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.133*** (0.03)	-0.0430** (0.02)	0.0187 (0.02)	0.0607* (0.03)	-0.0125 (0.02)	0.0289* (0.02)
<b>Constant</b>	2.875*** (0.04)	2.723*** (0.02)	2.860*** (0.02)	2.842*** (0.04)	2.610*** (0.02)	2.745*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,161	13,263	16,424	3,195	14,560	17,755
<b>R-squared</b>	0.44	0.387	0.439	0.434	0.394	0.44
<b>Adj. R-square</b>	0.437	0.387	0.439	0.432	0.393	0.439

	69			68			67		
<b>male</b>	0.168*** (0.01)	0.216*** (0.01)	0.209*** (0.01)	0.160*** (0.01)	0.184*** (0.01)	0.180*** (0.01)	0.136*** (0.01)	0.178*** (0.01)	0.167*** (0.01)
<b>sch_yr</b>	0.0603*** (0.00)	0.0477*** (0.00)	0.0522*** (0.00)	0.0625*** (0.00)	0.0482*** (0.00)	0.0525*** (0.00)	0.0578*** (0.00)	0.0444*** (0.00)	0.0490*** (0.00)
<b>pro</b>	0.168*** (0.02)	0.402*** (0.02)	0.311*** (0.02)	0.168*** (0.02)	0.371*** (0.02)	0.291*** (0.02)	0.247*** (0.02)	0.375*** (0.02)	0.317*** (0.02)
<b>exp</b>	0.0154*** (0.00)	0.0314*** (0.00)	0.0295*** (0.00)	0.0130*** (0.00)	0.0303*** (0.00)	0.0274*** (0.00)	0.0144*** (0.00)	0.0315*** (0.00)	0.0284*** (0.00)
<b>exp2</b>	-0.000226*** (0.00)	-0.000563*** (0.00)	-0.000517*** (0.00)	-0.000188*** (0.00)	-0.000541*** (0.00)	-0.000477*** (0.00)	-0.000239*** (0.00)	-0.000568*** (0.00)	-0.000500*** (0.00)
<b>tenure</b>	0.0295*** (0.00)	0.0509*** (0.00)	0.0443*** (0.00)	0.0307*** (0.00)	0.0560*** (0.00)	0.0500*** (0.00)	0.0289*** (0.00)	0.0547*** (0.00)	0.0483*** (0.00)
<b>tenure2</b>	-0.000477*** (0.00)	-0.00134*** (0.00)	-0.00102*** (0.00)	-0.000466*** (0.00)	-0.00142*** (0.00)	-0.00113*** (0.00)	-0.000460*** (0.00)	-0.00144*** (0.00)	-0.00112*** (0.00)
<b>gov_o</b>			-0.0879*** (0.01)			-0.0902*** (0.01)			-0.102*** (0.01)
<b>_lindu2_2</b>	-0.0285 (0.04)	0.284*** (0.03)	0.190*** (0.03)	0.161*** (0.04)	0.298*** (0.03)	0.239*** (0.03)	0.156*** (0.06)	0.231*** (0.03)	0.228*** (0.03)
<b>_lindu2_3</b>	0.255*** (0.03)	0.0979*** (0.02)	0.125*** (0.01)	0.177*** (0.03)	0.135*** (0.02)	0.147*** (0.01)	0.272*** (0.03)	0.0909*** (0.01)	0.102*** (0.01)
<b>_lindu2_4</b>	0.311*** (0.03)	0.383** (0.16)	0.194*** (0.03)	0.260*** (0.04)	-0.142 (0.22)	0.204*** (0.04)	0.294*** (0.04)		0.126*** (0.04)
<b>_lindu2_5</b>	0.267*** (0.04)	0.213*** (0.02)	0.247*** (0.02)	0.179*** (0.04)	0.229*** (0.02)	0.248*** (0.02)	0.312*** (0.05)	0.205*** (0.02)	0.230*** (0.02)

<b>_lindu2_6</b>	0.180*** (0.05)	0.115*** (0.02)	0.134*** (0.02)	0.0733 (0.04)	0.164*** (0.02)	0.166*** (0.02)	0.100* (0.05)	0.0822*** (0.02)	0.0831*** (0.02)
<b>_lindu2_7</b>	0.311*** (0.03)	0.289*** (0.02)	0.277*** (0.02)	0.296*** (0.03)	0.298*** (0.02)	0.301*** (0.02)	0.314*** (0.03)	0.265*** (0.02)	0.248*** (0.02)
<b>_lindu2_8</b>	0.457*** (0.03)	0.223*** (0.03)	0.288*** (0.02)	0.380*** (0.04)	0.290*** (0.03)	0.323*** (0.02)	0.439*** (0.04)	0.253*** (0.03)	0.288*** (0.02)
<b>_lindu2_9</b>	0.190*** (0.03)	-0.0368* (0.02)	0.0585*** (0.02)	0.110*** (0.03)	-0.0059 (0.02)	0.0633*** (0.02)	0.153*** (0.03)	-0.0661*** (0.02)	5.31E-05 (0.02)
<b>Constant</b>	2.404*** (0.03)	2.363*** (0.02)	2.414*** (0.02)	2.283*** (0.03)	2.152*** (0.02)	2.226*** (0.02)	2.128*** (0.04)	2.068*** (0.02)	2.160*** (0.02)
<b>Observations</b>	3,205	13,711	16,916	3,083	13,179	16,262	2,809	12,141	14,950
<b>R-squared</b>	0.494	0.402	0.449	0.5	0.387	0.445	0.457	0.383	0.428
<b>Adj. R-squared</b>	0.492	0.402	0.448	0.498	0.387	0.445	0.454	0.382	0.427