



兩性受僱員工薪資之變化

國內隨著社會環境變遷及教育程度之提升，女性就業人數逐年增加，然兩性在勞動市場中所獲得之薪資報酬是否實質平等，一直受到高度關注與討論，本文運用行政院主計總處受僱員工薪資調查資料，探討近 20 年兩性受僱員工薪資變化之情形，以及未來之變動趨勢。

楊惠如（行政院主計總處國勢普查處科員）

壹、前言

隨著「性別工作平等法」（原名稱爲「兩性工作平等法」）於民國 91 年公布實施，兩性平等主張逐漸受到重視，臺灣勞動市場隨著社會環境變遷及教育程度之提升，女性就業人數逐年增加，其勞動力參與率由民國 82 年之 44.89% 升至 102 年之 50.46%，各行業中也有許多傑出的女性從業人員，但兩性薪資是否實質平等呢？

行政院主計總處按月辦理工業及服務業廠商面「受僱員工薪資調查」，蒐集臺灣地區受僱員工之人數、薪資、工時以及進退狀況變動資料，其中薪資包含經常性薪資及非經常性薪資，經常性薪資指本薪、按月給付之固定津貼及獎金，而非經常性薪資則包括加班費及非按月發放之工作獎金、績效獎金、年節獎金、員工紅利等。本文主要觀察近 20 年兩性薪資之變化，以了解勞動市場兩性薪資之變動趨勢。

貳、受僱員工薪資變化情形

一、薪資變動率與經濟成長率的關係

國內生產毛額（GDP）係爲勞動投入與資本投入所共同創造出之附加價值，目前世界各國多以 GDP 之變化來反映其經濟成長狀況，通常景氣較佳時，分配至勞動者之報酬應越高，反之則會產生停滯或減少情形，故可知薪資與景氣有著

密不可分之關係。

觀察近 20 年薪資變動率與經濟成長率的變化情形（圖 1），經常性薪資自 82 年的 7.09% 減至 92 年的 0.17%，之後除 98 年受金融海嘯衝擊影響，經濟成長率降為負 1.81%，經常性薪資變動率亦降至負 2.08% 外，其餘年度其變動率均維持在 0% 至 2% 間，受景氣影響程度相對較小。

不同於經常性薪資，非經常性薪資明顯受到景氣波動之影響，其中最明顯是在 90 年、91 年網路泡沫化與 98 年全球

金融海嘯期間，非經常性薪資變動率分別降至 -5.53%、-9.20% 及 -17.88%；99 年隨著景氣復甦，經濟成長率達 10.76%，廠商營運狀況好轉，增加發放獎金，當年非經常性薪資亦成長 24.29%。

經金融海嘯衝擊後，受美國景氣復甦力道疲弱、歐債問題延燒、新興國家經濟成長動能不足等影響，全球景氣未見明顯復甦；復因各項勞工政策如勞退新制、勞健保保險費率調漲之實施，雇主發放薪資方式亦愈趨多元化及彈性化，有

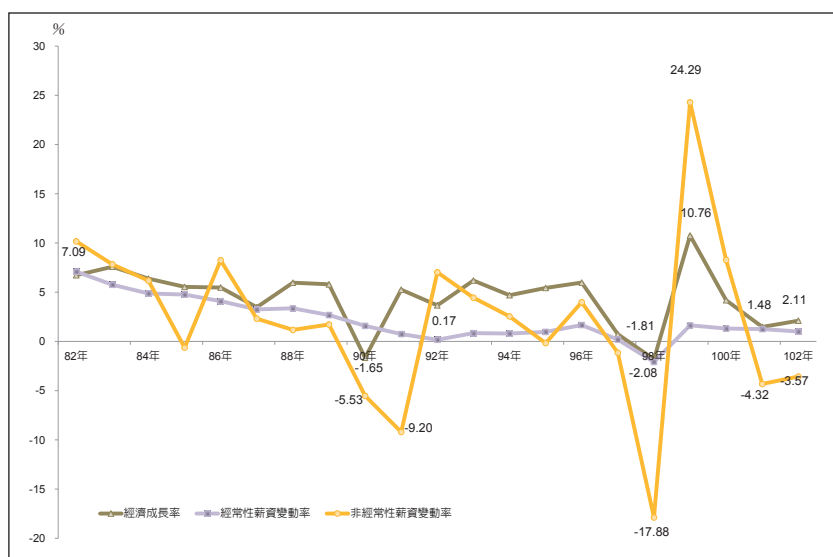
別於以往多採調升經常性薪資之方式，改以調整獎金、員工紅利等非經常性薪資，致抑制經常性薪資之成長，使得非經常性薪資受景氣之影響較大。

二、兩性受僱員工薪資變動情形

102 年工業及服務業受僱員工人數為 713 萬 8 千人，其中女性受僱員工人數為 328 萬 9 千人。近 20 年來，女性受僱員工人數占全體工業及服務業比重由 82 年之 42.50% 逐漸上升至 102 年之 46.08%，顯示兩性受僱人數差異呈現縮小趨勢。若觀察近 20 年薪資變化情形，受僱員工每人每月薪資自 82 年 31,708 元遞增至 102 年 45,664 元，增幅為 44.01%，其中 90 至 91 年間受網路經濟泡沫化影響，以及 98 年因金融海嘯衝擊，致薪資呈現下滑，其餘年度均為正成長；此 20 年間女性薪資增加 64.87%，增幅較男性之 35.27% 為高（下頁表 1）。

102 年經常性薪資為 37,527 元，較 82 年增加 46.53%，20 年間女性經常性薪資增幅

圖 1 薪資變動率與經濟成長率



資料來源：行政院主計總處。

論述》統計 · 調查

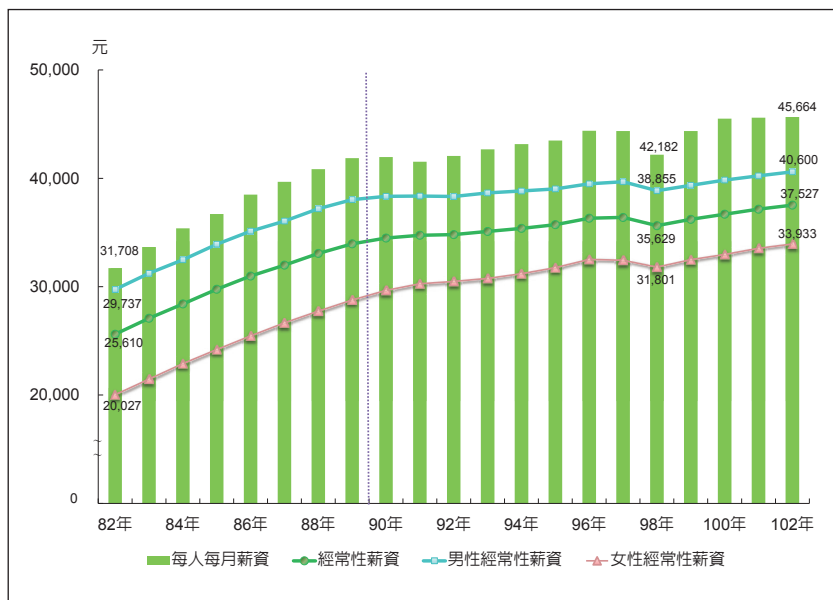
表 1 82 年及 102 年受僱員工人數、薪資

單位：人；%；元

	受僱員工人數			每人每月薪資		
	總計	男	女	總計	男	女
82 年	5,298,568 (100.00)	3,046,730 (57.50)	2,251,838 (42.50)	31,708	36,911	24,670
102 年	7,137,983 (100.00)	3,848,640 (53.92)	3,289,343 (46.08)	45,664	49,931	40,673
82 年至 102 年 增幅	34.72	26.32	46.07	44.01	35.27	64.87
平均年 成長率	1.50	1.18	1.91	1.84	1.52	2.53

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。
註：括號內為結構比。

圖 2 每人每月薪資及經常性薪資



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

達 69.44%，男性則僅增加 36.53%。不論男性或女性受僱員工，經常性薪資大致呈現逐年增加（圖 2），惟在 90 年以前其成長幅度較大，90 年以後增加幅度明顯較 80 年代趨緩，其中 98 年受到金融海嘯衝擊，致經常性薪資負成長 2.08%。

相較於經常性薪資，非經常性薪資受景氣波動影響較為敏感。90 年至 91 年及 98 年分別因受到網路泡沫化及金融海嘯衝擊影響，非經常性薪資皆較前一年度大幅減少。101 年及 102 年亦呈負成長，主要係受 100 年第 4 季起景氣趨緩影響，企業於該兩年年初所發放之年終及績效獎金較少所致。整體觀之，近 20 年非經常性薪資增加 33.44%，其中男性增加 30.07%，亦低於女性之 45.16%。（下頁圖 3）

三、薪資性別比

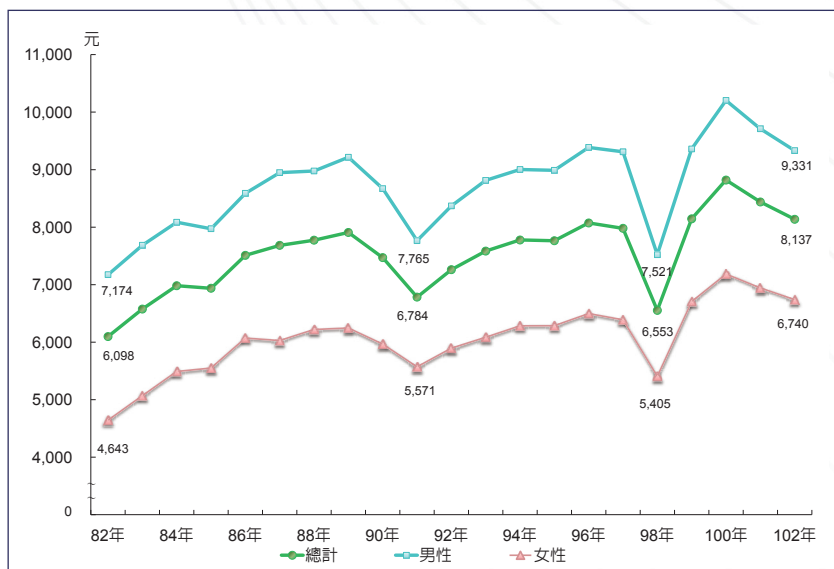
根據勞動部辦理之「職類別薪資調查」結果，近 10 年初任人員每月平均經常性薪資女性相對男性之比例均逾 95%，兩者差距小於 5 個百分點，顯

示兩性初次踏入工作職場薪資差距不大(表2)。惟就整體勞動市場觀察,民國82年至102年間女性薪資相對男性薪資之比例由66.84%增至81.46%,其中經常性薪資由67.35%增至83.58%,變動趨勢與薪資比例變化相當,非經常性薪資則由64.72%增至72.23%,雖不及經常性薪資的增加速度,且比例自民國84年起即落在67%至73%之間變動,仍可顯示兩性薪資受職業、工作年資、教育程度等因素影響,目前仍存在兩成之差異,惟差距有逐漸縮小之趨勢(下頁圖4)。

四、女性非經常性薪資增幅較緩之原因

由近20年資料觀察,女性薪資增加64.87%,高於男性之35.27%,其中男性經常性薪資增加36.53%,非經常性薪資亦同步增加30.07%;女性經常性薪資增加69.44%,而非經常性薪資卻僅增加45.16%,增加幅度未能與經常性薪資同步成長,係兩性薪資差距無法加速縮小之主因。

圖3 每人每月非經常性薪資



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

表2 初任人員每月平均經常性薪資

單位：元、%

	總計	男	女	女/男*100 (男性=100)
92年7月	23,742	24,222	23,247	95.97
93年7月	23,910	24,375	23,430	96.12
94年7月	23,321	23,757	22,871	96.27
95年7月	23,841	24,308	23,354	96.08
97年7月	24,061	24,438	23,671	96.86
98年7月	23,896	24,263	23,513	96.91
99年7月	24,240	24,635	23,831	96.74
100年7月	24,655	25,055	24,251	96.79
101年7月	25,036	25,328	24,741	97.68

資料來源：勞動部「職類別薪資調查」。
註：96年因工商及服務業普查而停辦乙次。

論述》統計 · 調查



進一步探究女性非經常性薪資增幅較緩之原因，茲將薪資之成長拆分成各大行業貢獻之結果，即各行業貢獻度加總等於整體薪資之增加率，20年來女性經常性薪資增加近7成，其中27.86%係來自於批發及零售業之增加，貢獻度為19.34%；16.76%來自醫療保健服務業之增加，貢獻度為11.64%；14.31%來自金融及保險業之增加，貢獻度為9.94%；9.40%來自製造業之增加，貢獻度為6.53%，四者合計對經常性薪資增加率之貢獻度為

47.45%，貢獻率達68.33%。

至於20年間女性非經常性薪資僅增45.16%，前述4大行業之貢獻度分別為9.61%、7.80%、4.52%及14.22%，四者合計對非經常性薪資增加率貢獻度為36.14%，較經常性薪資減少11.30個百分點，其中以批發及零售業減少9.73個百分點較顯著，醫療保健服務業、金融及保險業亦分別減少3.84個百分點與5.42個百分點，顯示20年間女性非經常性薪資之增幅較低，與批發及零售業受僱女性較多的僱用型態、醫療

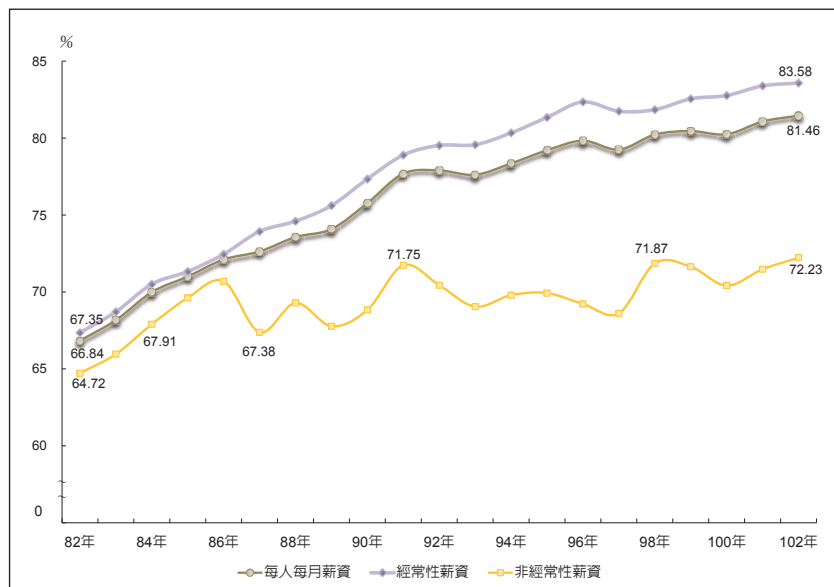
保健服務業之護士薪資結構、金融及保險業業務員敘薪制度有關，導致女性發放獎金情形未能與經常性薪資同步增加（下頁表3）。

參、結語

我國受僱者薪資受多重因素的影響，就雇主來說，以行業特性、工作環境、工作地點及公司福利制度等因素來決定受僱者薪資的高低；就受僱者本身條件而言，學歷、職業、年齡及年資等原因也易造成薪資的不同；除勞動供給及需求面以外的因素，如整體大環境的景氣狀況、物價水準、產業結構、基本工資以及其他勞動相關制度等，亦會影響受僱員工的薪資水準。

近年隨著社會變遷，女性扮演角色改變，兩性受僱者薪資差距有逐漸縮小之趨勢，惟尚未達到同工同酬之狀態，勞動部曾估算，102年女性薪資（時薪）較男性少16.1%，女性需比男性多工作59日，才能與男性同酬。薪資除受景氣及所從事之行業因素外，男性與女性存在體力

圖 4 女性受僱員工薪資相對男性薪資之比例



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

或就業選擇之差異，以及女性會因家庭因素之考量，造成其就業中斷或改變原本職業，使

得女性薪資平均普遍低於男性。在高等教育普及的環境下，女性人力素質不斷提升，如何降

低婚育對女性就業造成的影響，及減少兩性職業性別之差異，均為目前重要的課題。❖

表 3 受僱員工薪資變化概況

	經常性薪資					非經常性薪資				
	82年	102年	82年－102年女性			82年	102年	82年－102年女性		
	女/男 *100	女/男 *100	增加率	貢獻度	貢獻率	女/男 *100	女/男 *100	增加率	貢獻度	貢獻率
總計	67.35	83.58	69.44		100.00	64.72	72.23	45.16		100.00
工業	61.83	72.92	60.40	5.62	8.09	53.11	69.77	95.80	13.93	30.85
礦業及土石採取業	57.86	75.77	93.38	-0.10	-0.14	39.37	61.13	238.61	-0.04	-0.09
製造業	62.42	74.13	64.35	6.53	9.40	50.35	64.72	99.48	14.22	31.48
電力及燃氣供應業	97.59	83.38	28.98	0.03	0.04	64.20	65.30	14.40	-0.02	-0.04
用水供應及污染整治業	94.05	92.78	20.80	0.11	0.16	69.62	98.87	152.57	0.24	0.53
營造業	71.26	67.53	22.99	-0.95	-1.37	61.53	72.71	23.69	-0.47	-1.04
服務業	71.72	87.65	65.79	63.82	91.91	71.53	75.27	15.23	31.23	69.15
批發及零售業	73.96	88.00	61.63	19.34	27.86	54.94	75.37	32.81	9.61	21.28
運輸及倉儲業	72.80	86.48	68.53	1.59	2.29	70.41	80.63	50.61	1.13	2.51
住宿及餐飲業	77.97	86.99	68.29	4.98	7.17	73.12	81.10	70.34	2.29	5.08
資訊及通訊傳播業	81.85	86.42	54.90	4.11	5.91	70.38	67.34	0.50	2.44	5.39
金融及保險業	61.56	88.33	97.73	9.94	14.31	112.77	71.68	11.92	4.52	10.00
不動產業	63.54	107.73	41.73	1.42	2.05	50.47	81.15	-2.00	0.42	0.93
專業、科學及技術服務業	77.85	84.28	55.19	3.66	5.27	70.63	69.88	-6.84	0.65	1.45
支援服務業	74.38	101.13	57.73	6.36	9.16	62.52	74.54	-9.79	2.08	4.60
教育服務業	-	82.73	-	-	-	-	85.99	-	-	-
醫療保健服務業	61.88	54.49	65.69	11.64	16.76	50.17	45.89	48.27	7.80	17.27
藝術、娛樂及休閒服務業	67.14	67.22	70.03	0.33	0.47	65.12	72.98	32.92	0.05	0.11
其他服務業	62.41	83.49	75.72	0.46	0.66	39.20	43.93	86.79	0.24	0.53

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

註：1. 本統計結果自 98 年 1 月起涵蓋「教育服務業（僅含其他教育及教育輔助服務業）」。

2. 各行業貢獻度係依各行業員工人數、薪資與整體之關係計算出；各行業貢獻率係以整體增加率為分母，各行業貢獻度為分子計算之結果，故各行業貢獻率之和為 100%。