

TEPS-B 電子報 第4期

本期發刊日期：民國103年09月02日
電子報創刊日期：民國103年06月01日

金融海嘯下的職場新鮮人：男女比一比

TEPS-B Panel-1 SH 樣本（即 TEPS 於 2001 年至 2003 年調查之高中職五專樣本）¹於 2009 年接受電訪時，大多是剛進入職場一、兩年左右的新鮮人。當時他們面臨 2008 年下半年爆發之全球性金融海嘯風暴，經濟成長驟降、失業率上升等嚴峻衝擊。本期電子報主題即探討這些受訪者 2009 年時的就業狀況，並觀察兩性在男女在受雇狀態、管理職位、工時、薪水方面等的差異。本期分析對象以當時有全職工作者為對象，排除兼職工作以及沒有工作的樣本。此次電訪對「全職工作」的定義是受訪者為非學生身份，每星期工作時數達 30 小時；但如果是在就讀夜間部時從事全職工作，也包含在內。在排除性別與教育程度人口變項遺漏值後，有全職工作者 5,716 人，佔整體樣本 54.01%（N=10,583），其中男性為 2,220 人，女性 3,496 人。

在為誰工作方面，絕大多數的男性女性都是受雇於固定的公司或機構，女性此類受雇者佔其總數的 95.24%，男性則佔其總人數的 86.11%。因此，女性比男性更傾向受雇於固定公司機構。除了受雇，比例居次的情況是為家裡的事業工作，有 3.58% 的女性在家裡的事業中工作，而有 11.17% 的男性為自己家裡的事業工

¹ TEPS-B 2009 年針對 Panel-1 SH 樣本的電訪調查說明，請見 TEPS-B 電子報第一期（http://tepsb.nccu.edu.tw/?page_id=267）。

作，顯示男性留在家中幫忙事業的比例比女性高。以自行創業的情況而言，1.49%的男性為自己工作沒有雇人，而有0.72%的女性替自己工作沒雇人，男性比女性自雇的比例高。而自行創業並且有雇用人方面，1.13%男性為自己工作並且有雇人，女性則是只有0.43%自行創業並且有雇用人。總體來說，不論是否有雇用人，男性自行創業的比例明顯高於女性。

表一、自雇情況(%)

為誰工作	女	男	Total
為自己工作沒有雇人	0.72	1.49	1.02
為自己工作有雇人	0.43	1.13	0.7
受固定的公司機構雇用	95.24	86.11	91.7
為家裡的事業工作	3.58	11.17	6.53
其他	0.03	0.09	0.05
%總計	100	100	100
樣本數	3,487	2,211	5,698

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009年 Panel-1 SH 電話調查

在雇主公家或私人性質方面，不論男性、女性大多任職於私人機構，分別佔81.47%與86.62%。在公家機關方面，有18.53%男性任職公家單位，女性比例則稍低，有13.38%任職公家機關。此比例差異與一般刻板印象認為女性比較會考試，容易考取公職的想像有所出入。但此處公家單位並未區分究竟是教育與行政文職，或是軍警消防等男性比例較高之機構，在此無法得知不同屬性單位的性別差異。

表二、擔任公職比例（%）

公家或私人單位	女	男	Total
公家單位	13.38	18.53	15.26
私人單位	86.62	81.47	84.74
%總計	100	100	100
樣本數	3,303	1,900	5,203

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009年 Panel-1 SH 電話調查

關於任職機構規模方面，男女皆以任職於 10 人到 29 人的小型公司為主，男女分佔 20.31% 以及 21.73%。其次是在 30 到 99 人的中型企業工作者，比例也不少，男女分別有 17.33% 以及 18.68%。再次之是 100 到 299 人的公司，男女分別有 13.09% 以及 15.25%。特別的是，任職 300 到 999 人公司規模的比例並不高，但任職於 1000 人以上大公司的男女比例卻與 100 到 299 人公司的比例相當。男女任職於 1000 人以上大公司的比例分別有 13.72% 以及 15.15%。男性在 1 人，2~4 人，5~9 人，以及 300~999 人規模的公司比例大於女性，女性任職於其他規模公司的比例，則大於男性。

表三、任職機構規模（%）

公司員工數	女	男	Total
1 人	0.70	1.47	1.00
2~4 人	6.71	10.00	7.99
5~9 人	11.93	12.62	12.20
10~29 人	21.73	20.31	21.18
30~99 人	18.68	17.33	18.15
100~299 人	15.25	13.09	14.41
300~499 人	4.79	6.07	5.29
500~999 人	5.05	5.39	5.18
1000 人以上	15.15	13.72	14.6
%總計	100	100	100
樣本數	3,009	1,910	4,919

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009 年 Panel-1 SH 電話調查

表四、管理職比例（%）

有無管理他人	女	男	Total
有	10.73	17.00	13.14
沒有	89.27	83.00	86.86
%總計	100	100	100
樣本數	3,364	2,094	5,458

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009 年 Panel-1 SH 電話調查

在有無管理他人部分，大多數受訪者都沒有擔任管理他人的職務。兩性中，男性管理他人的比例比女性高，有 17.00%，女性則有 10.73%。

在工時部分，以每週週休二日、每日工時 8 小時來看，不論男女，每週工作超過 40 小時的比例最高，高過等於或低於工時 40 小時的比例。而男性每週工時高於女性。高於 40 工時的比例方面，男性有將近六成的比例每週工作時間超過 40 小時；女性則有大約一半的人每週工時超過 40 小時。另外，女性有 45.08% 每週工時是 40 小時；而男性只有 35.84% 每週工時等於 40 小時。至於每週工時低於 40 小時的比例，有 5.87% 女性低於 40 小時，男性比例相似，有 5.07%。

表五、每週工時（%）

工時	女	男	Total
<40	5.87	5.07	5.56
40	45.08	35.84	41.54
>40	49.05	59.08	52.89
%總計	100	100	100
樣本數	3,272	2,031	5,303

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009 年 Panel-1 SH 電話調查

在薪水方面，男女的每月薪水都以兩萬五千元台幣到三萬元台幣之間所佔比例最高，男女分別有 28.03%，29.52%。其次是兩萬元以上，不到兩萬五千元，男性有 25.93%，女性有 29.30%。兩者相加超過五成將近六成比例。再次之是三萬元到三萬五千元之間，男性有 16.92%，女性有 16.48%。不到三萬的薪資等級，女性比例高於男性。自三萬元以上的薪水等級，男性比例都高於女性。以五萬元以上的薪資等級而言，男性有 4.54%，女性只有 1.86%。

表六、每月薪資（%）

薪水	女	男	Total
不到 2 萬	9.11	8.98	9.06
2 萬以上，不到 2 萬 5	29.30	25.93	27.97
2 萬 5 以上，不到 3 萬	29.52	28.03	28.9
3 萬以上，不到 3 萬 5	16.48	16.92	16.64
3 萬 5 以上，不到 4 萬	7.75	8.21	7.91
4 萬以上，不到 4 萬 5	4.82	5.31	5.01
4 萬 5 以上，不到 5 萬	1.28	2.15	1.61
5 萬以上	1.86	4.54	2.9
%總計	100	100	100
樣本數	3,261	2,026	5,287

資料來源：「『台灣教育長期追蹤資料庫』後續調查」2009 年 Panel-1 SH 電話調查

總體來說，男性與女性在就業狀態上有些許差異。在自雇受雇方面，不論是否有雇用人，男性自行創業的比例明顯高於女性。原因可能是台灣社會文化給予男性較多成就期待，以及創業機會。使得男性比較可能主動地去開拓自己的事業，期望以較高經濟以符合社會期待，或是承擔家庭的經濟責任。女性則可能因為只被期望擔任家庭次要收入來源的角色，或是原先擔任職務比較少有機會與人脈自行創業，都可能減低女性自行創業的可能性。

在任職公家單位部分，男性任職公家機關比例高於女性。但因為軍警以及消防等機構中，男性比例遠高於女性，而女性可能在行政公家單位以及中小學教育機構比例較高。需要進一步區分軍警公教，方能比較不同屬性公家單位的性別差異。

關於任職機構規模方面，男女皆以任職於 10 人到 29 人的小型公司為主，而

男性任職 9 人以下公司的比例高於女性，任職於 300 人到 499 人公司規模的比例也高於女性，1000 人以上大公司的比例則是男性低於女性，顯示男女雖然在任職於各類公司規模的比例大致一樣，但是男性比較傾向任職於小規模公司，這種現象也呼應了男性自行創業比例較高的現象，因在創業初期的公司規模通常較小；這些男性也可能有一些是自行創業者，或是繼承家業者，所以呈現出男性較多任職小規模公司。較多的自行創業者，自然也會提高管理他人的比例。男性管理他人比例高於女性，至少有一部分來自男性自行創業較多的原因。

在工時部分，不論男女，半數以上皆超過每週 40 小時工時。而男性每週超過工時比例高於女性。其中原因可能跟工作性質，自雇受雇狀態等相關。男性自雇者比例高於女性，因此可能自評工時的時候比較會主觀認為自己沒有上下班時間，因而超過 40 小時。也有可能是保全業、計程車、工程師、業務員等男性居多的工作類型，使得其超過 40 工時的比重大於女性。

在當時金融海嘯衝擊之下，除了就業機會可能遭受負面影響之外，薪水也可能受到波及，譬如降低起薪或減薪。樣本中不論男女，每月薪水大部分都落在兩萬到三萬五千元之間，以兩萬五到三萬元最多，其次是兩萬到兩萬五，再次之是三萬到三萬五千元。以五千元的薪資間距而言，難以觀察出這群初入職場者的薪資是否因金融海嘯而減少，或者是否受到政府為提升大專畢業生就業率所提出俗稱 22K 的方案影響。然而，TEPS-B 2009 年電訪資料可看出男女在薪資等級上的比例有所差異，女性在不到三萬元的薪資等級所佔比例高於男性，而男性在三萬元以上薪資級距比例則高於女性。其中原因可能是同工不同酬，也可能是年資不同，或者可能是工作類型不同。以工作類型而言，從事技術含量較高的工作或是勞力負荷較大的工作時，薪水會較高，而這些行業也以男性為主要勞動力。年輕世代男女在職場上各方面的差異是重要的研究議題，有待有興趣者利用 TEPS 及 TEPS-B 的資料做更深入的探討。

臺灣教育長期追蹤資料庫後續調查電子報

發行人：關秉寅

分析撰寫：詹傑勝

網站：<http://tepsb.nccu.edu.tw>

Email: teps.b@nccu.edu.tw(若要取消訂閱，請來信告知)

聯絡電話：(02)2939-3091 #80507、(02)2939-9520

聯絡地址：11605 台北市文山區指南路二段 64 號憩賢樓四樓

§請尊重學術倫理，引用本電子報內容時，請註明出處§