



「平權之路：數位時代的社會風險與治理」課群

作品連結

她的新聲

國立中央大學 資管 | 熊浥辰、沈湘淇 企管 | 柯旻慈、張家綺

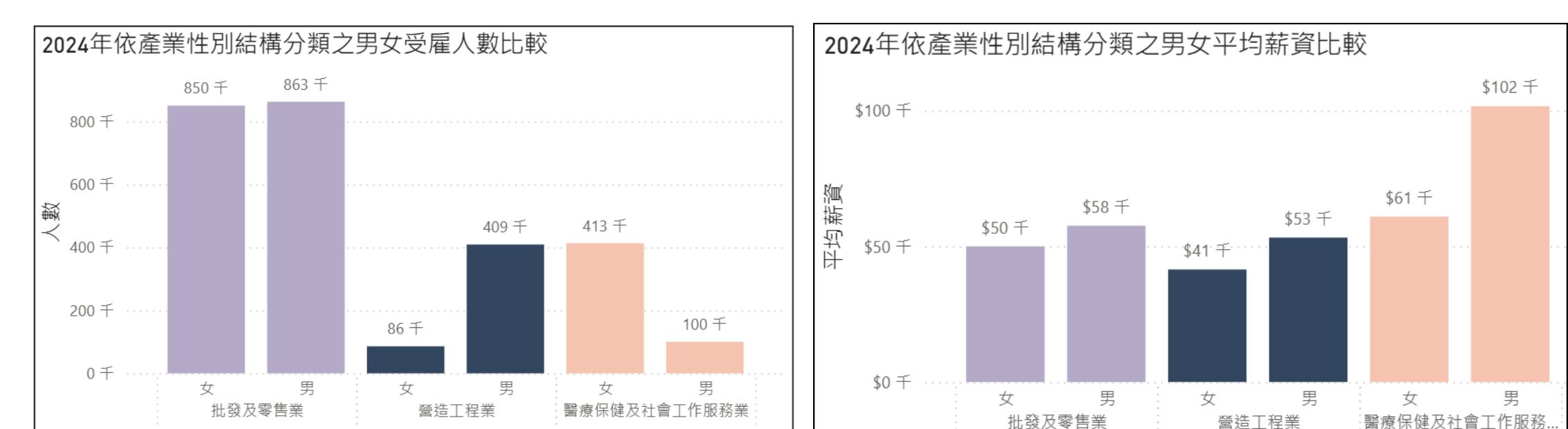


2002年政府頒發《兩性工作平等法》(註：2008更名為《性別工作平等法》)，希望藉由這部法律來改善職場不公。然而，即使女性勞動參與率逐年上升，台灣職場的性別不平等現象仍存在。據政府資料統計，2024年男女薪資差距達15.8%，女性需較男性多工作58天，才能達到與男性相同的全年薪資。同工不同酬、升遷制度不公，無一不在表明玻璃天花板仍然限制著女性。而傳統上，許多人認為男性是「家庭的提供者」、女性則是「主要照顧者」，社會對性別角色的刻板印象，進一步鞏固了職場上的性別分工與不平等。因此我們想探討《性別工作平等法》上路多年後，台灣職場是否真正實現了性別平等，並分析造成薪資與升遷差距的深層因素。本研究以「性別隔離」為研究主軸，分為水平與垂直兩個面向。水平隔離是將各產業依性別組成區分為「男性主導」、「女性主導」及「性別比例相對均衡」之產業，進行薪資差異的比較分析；而垂直隔離則著重於不同性別在薪資與主管職比例上的差異，藉以觀察職涯晉升是否呈現結構性不平等。此外，研究亦納入婚姻因素，透過比較女性在不同婚育狀態下的勞動參與率變化，了解婚姻是否加劇性別隔離，並進一步探討家庭角色期待如何影響女性的職涯發展。

研究結果

01 批發及零售業：性別比例最平均。然薪資差距依然達23.09%

2024年各產業受雇人數資料顯示，批發及零售業的男女從業人數相當接近，男性人數僅多於女性0.76%，屬性別比例最接近的產業。然而薪資差距則達23.09%。在性別比例相對均衡、工作內容高度重疊的情況下，批發及零售業更明顯能觀察到同工不同酬的現象，也代表結構性的薪資不平等依然普遍存在



02 營造工程業：男性人數高於女性65.26%，性別刻板印象造成進入障礙與職務差異

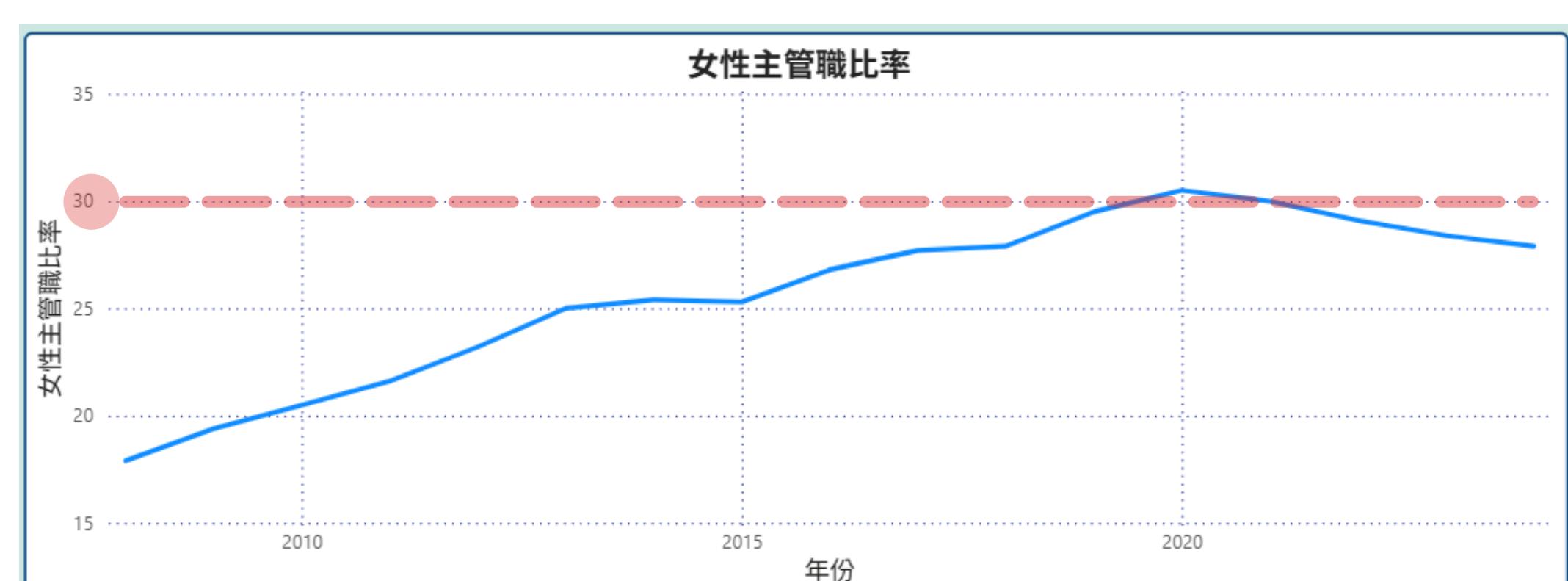
營造工程業呈現高度男性主導，2024年男性從業人數達40.9萬人，遠高於女性的8.6萬人，差距達65.26%。薪資部分，女性平均薪資4.1萬元，男性則為5.3萬元，差距達12.78%。營造工程業以男性為主，與其勞力密集刻板印象密切相關。女性常被指派行政或協助性工作，而男性多在現場執行主要工程，這種因性別刻板印象導致的分工，使女性在該產業的職涯發展受限，也直接反映在薪資差距上

03 醫療保健及社會工作服務業：女性人數占80.5%，薪資卻僅佔37.4%，男性集中在高薪職位

醫療與社會工作服務業為典型女性主導產業，2024年女性從業人數41.3萬人，男性僅10萬人。然而薪資呈反向：女性平均薪資6.1萬元，男性則高達10.2萬元，是三項產業中性別薪資差距最大的產業。此產業中男性較常擔任醫師或主管等高薪職位，女性則多集中於護理、照護等工時長但薪資較低的工作。此顯示即便女性從業人口占多數，但在薪資分布上，男性仍掌握高資源、高地位的工作職位。

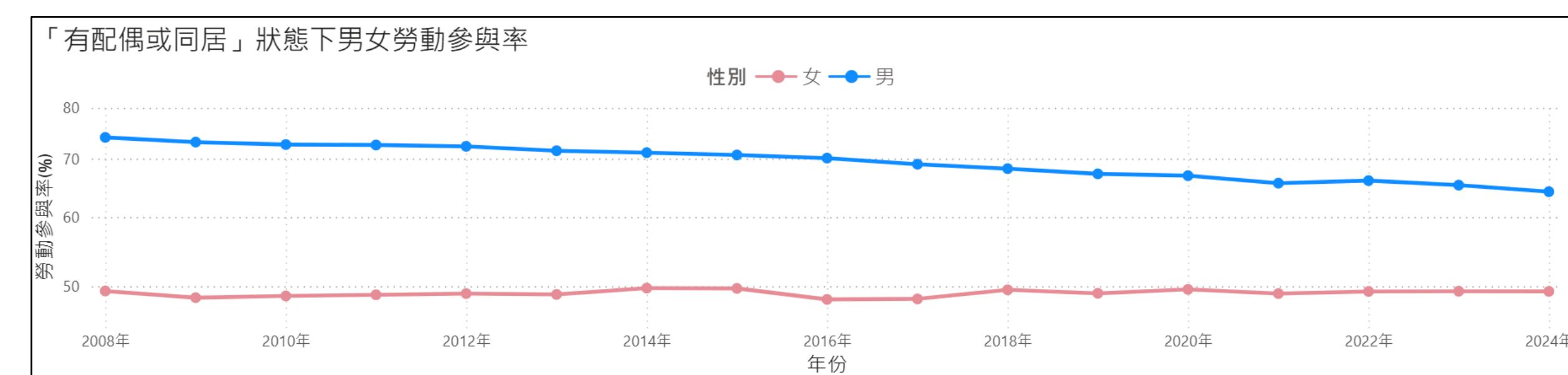
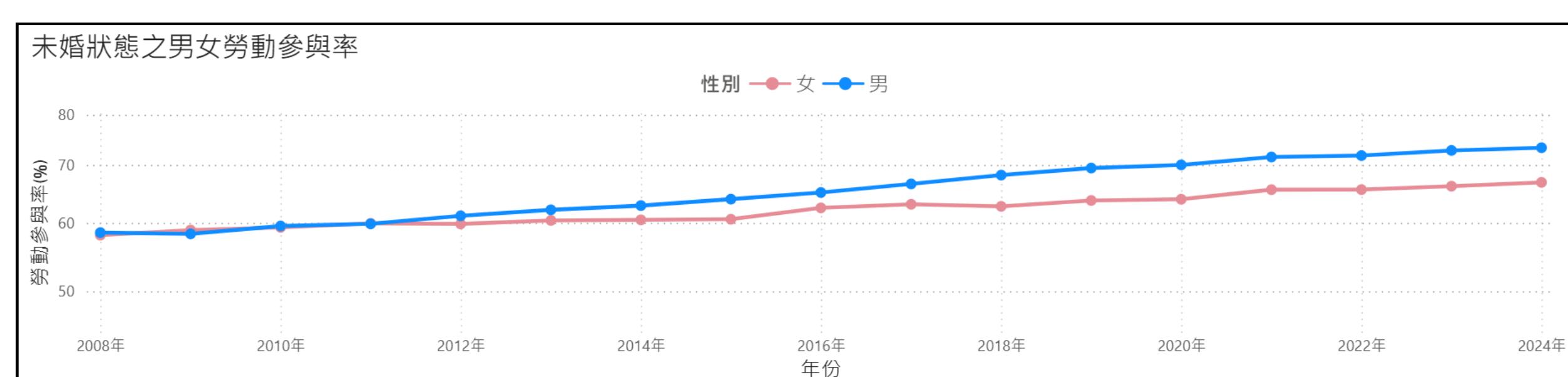
04 女性主管職比例：長期低於30%，未得到顯著改善

從右圖可知，女性主管職比例長期低於30%，雖然有緩慢上升，但2020年後出現回落。推測可能因疫情期间科技業快速擴張，而科技業屬男性主導，使主管層再次傾向男性。此外，疫情期间女性承擔較多家庭照顧責任，也可能影響其升遷機會與職涯穩定性。整體而言，即使女性學經歷日益完備，升遷至管理職的比例仍未有顯著成長，顯示企業在制度設計、性別友善升遷機制與主管培育上仍有進一步改善空間。



05 婚姻對女性勞動參與的影響：2024年女性勞參率因有配偶或同居下降17.5%

對比「未婚」及「有配偶或同居」時的勞參率，可以發現未婚男女勞動參與率相近，然而，女性一旦進入「有配偶或同居」階段，勞參率便出現明顯下降，而男性則仍維持相對較高的勞動參與率。進一步觀察可發現，男性在「有配偶或同居」狀態下的勞參率隨年份逐漸下降的趨勢，顯示家庭角色分工的觀念已有所轉變，不再如過去理所當然地認為女性應承擔主要的家庭照護責任。然而，性別之間的勞參率差距仍然過大，顯示即使家庭角色分工的觀念已有所鬆動，女性在婚姻或同居關係中仍較容易因家庭與照護責任而退出勞動市場，職場與家庭之間的不平等分工問題仍有待進一步改善。



數位人文意涵

本研究以台灣《性別工作平等法》上路多年後的職場現況為核心議題，蒐集主計總處統計報告與薪情平台相關資料，從中觀察關鍵指標趨勢，並運用 Power BI 與 Excel 進行資料整理、視覺化與分析。以2008年至2024年的資料做為參考基準，呈現性別、產業等變數對薪資與升遷所造成的差異現象，探討職場性別不平等的結構性問題，體現數位人文的核心精神