

## 性別薪資報告顯示能源部門存在薪資差距 (Bonus pay gap in energy sector significant, gender pay reporting shows)

### 一、能源領域的性別薪資差距

依據英國品誠梅森律師事務所(Pinsent Masons Limited Liability Partnership)發布的「性別薪資差距」(Gender pay gap, GPG)報告顯示，55 家大型能源公司於 2020~2021 年期間男性與女性平均薪資存在 46% 差距，其中 20 家為石油及天然氣行業，其兩性的平均薪資差距則是 29%。

如以每小時工資而言，2021 年 55 家大型能源公司女性每小時工資比男性低約 19%，與其他領域相似，至於 20 家石油及天然氣行業女性每小時工資比男性低約 22%，皆低於 2020 年國家統計局(Office for National Statistics)所發布的 22.8% 水準。

整體而言，部分能源領域公司已將性別薪資差距縮小了 1~2%。特別是石油及天然氣行業於 2017 年引入性別薪資差距後，大多數公司逐年改善。然而，數據也顯示許多公司未能改善性別薪資差距，反而擴大性別薪資差距。

### 二、瞭解造成能源領域存在性別薪資差距的原因

#### (一) 女性從業人員少

STEM 相關工作女性從業人員缺乏，此情形亦反映於石油及天然氣行業。如投入石油及天然氣行業的新進人員約三分之一是女性，低於其他 STEM 行業。

雖然石油和天然氣等行業，考量對能源轉型的關注以及對更多元勞動力需求，已積極招募人才，但尚未對該行業產生重大影響，特別是決策層級的員工仍以男性為主。

#### (二) 女性從事低薪、行政工作

能源領域工作大多數高薪職位由男性擔任，女性則是從事低薪的客戶服務和行政工作。此情形也反映在石油及天然氣行業，如高薪的技術和管理職位由男性擔任。

### **(三)男性常會獲得額外的加班費等**

石油及天然氣行業的離岸工人可賺取離岸津貼、旅行津貼和其他額外付款，以反映輪班的工作模式，其中只有 3%從業人員為女性。

但是，由於 Covid-19 大流行，導致公司裁員，再加上 2020 年石油及天然氣行業公司的油價下跌，有助於改善一些公司的性別薪資差距。然而，隨著恢復正常生活時，可能使得性別薪資差距持續存在。

## **三、解決性別薪資差距的步驟**

### **(一)招募人才**

能源公司改善性別薪資差距做法，就是於招募階段確保使用性別中立的語言來吸引女性求職者。如一些公司針對高級領導職務的求職履歷進行盲篩選，或為畢業生及學徒引入多元化記分卡。另外，能源公司也與學校合作推廣 STEM 科目，以鼓勵女性參與。

面對能源轉型的過程，石油及天然氣行業公司已關注到，如果要吸引及鼓勵女性投入該行業，需要協助女性提升瞭解該行業工作內容。

### **(二)多樣性及包容性**

英國國家電網公司(National Grid)發起「迫不及待工作」活動，以吸引新進人員，並採取多項措施積極招聘及提拔女性人才，促使高級學徒計畫的申請數量增加 7 倍，並有助學員認識 STEM 相關工作。另該公司還任命一名首席多元化官，負責推動其在整個業務中的包容性和多元化推動。

與其他領域一樣，工作模式的靈活性以及家庭友好政策被視為支持女性員工的一種方式，尤其是晉升到更高職務的女性員工。Covid-19 疫情期間，居家上班的工作文化快速發展，為女性帶來了更大的

自主權。

### (三)設定目標

特定業務或招聘人員中設定女性參與的目標，為能源公司常見的做法。通常這些目標設定，被視為公司多元化和包容性策略的一部分。

原文：Bonus pay gap in energy sector significant, gender pay reporting shows

日期：2021 年 7 月 9 日

原文網址：<https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/bonus-pay-gap-energy-sector-significant>