

英國能源部門性別薪資差距縮小 (Gender pay gap in UK energy sector falls)

英國的能源企業為鼓勵更多女性從事能源產業，因此提拔目前任職於能源產業的女性，這對減少性別薪資差距(Gender pay gap, GPG)具有正面影響。這一事情值得關注的原因，主要能源產業正面臨能源安全、氣候相關政策和法規以及技術短缺等問題，因此需要更努力地降低能源轉型時所帶來的性別薪資差距。

一、整體趨勢

依據標準行業分類(SIC codes)，將英國能源產業 97 位雇主的行業別進行歸納整理，其中有 34 位雇主屬於「從事石油和天然氣開採的企業」，另 63 位雇主則屬於「從事電力和天然氣供應的企業」。參考上述 97 位雇主提供的 2021~2022 年性別薪資差距資料進行分析，可觀察到下列情形：

- (一)首先，就能源產業雇主數量而言，雖能源產業的雇主數量低於其他產業，但與 2020~2021 年相比已增加許多。
- (二)其次，就平均薪資而言，對於電力或天然氣企業而言，女性每小時的平均薪資比男性少約 16%，此與國家統計局(National Statistics, ONS)調查各領域平均性別薪資差距 16.6%差不多；然而石油和天然氣企業而言，性別薪資差距達到 20.2%。
- (三)最後，至於獎金而言，雖然能源產業中的男性和女性的平均獎金差異為 18%，但由於能源產業持續推動多元性和包容性的緣故，此比例比其他產業低。

二、2017 年以來的改進

自 2017 年開始，英國有許多企業公開他們公司的性別薪資差距。截至目前，能源產業中有些公司已降低 1~2%性別薪資差距，像是石油和天然氣企業已有改善。然而也觀察到有些企業的性別薪資差距仍維持一樣，甚至有少數企業的性別薪資差距還增加。

針對上開石油和天然氣企業中，像是「英國離岸能源公司」(Offshore Energies UK, OEUK)為例，「英國離岸能源公司」透過成立多元性和包容性工作組，也與 AXIS Network 合作(如改善性別平等並關注相關議題)等作法，使得該公司性別薪資差距降低 5%以上，也顯示該公司長期降低性別薪資差距的成果。

三、正面案例

整個能源產業中，已有許多企業係透過採取改善性別平等的措施，並考量多元性與包容性，以解決性別薪資差距，譬如：

- (一)英國能源產業積極改善性別薪資差距，並透過加強評估同工同酬、關注多元性和包容性等作法落實，舉例：一家離岸風電企業，自 2017 年以來，性別薪資差距已改善 23%，且目前該公司的女性收入平均比男性多 6%。
- (二)英國能源產業的雇主使用更具創意性的具體措施，提升該企業的多元性和包容性，舉例：一家零售能源公司於 2021 年推出「多元性和包容性的線上培訓平臺」，為員工提供有關包容性領導能力的培訓，並讓員工瞭解多元性的好處，還增加員工的產假、陪產假等等。
- (三)能源產業中有些公司已採取積極招聘和提拔女性，透過具體活動吸引新人才，提升對 STEM 職業的認識。舉例：公司在其業務中加入新角色—首席多元長(Chief diversity officer, CDO)，負責推動公司的包容性和多元性規劃。

四、薪資差距的原因以及解決措施

即便許多企業正採取積極措施，但能源產業中仍存在薪資差距問題。為解決這些問題，需要瞭解造成性別薪資差距的根本原因，包含：

(一)STEM 工作的女性人數不足

雖然學校、其他教育機構以及企業雇主在招聘時，也努力解

決 STEM 工作中女性人數不足的問題，但目前似乎沒有太大成效。但 2017 年以來，能源產業中已有許多雇主引入 STEM 活動和指導措施、制定多元化目標等作法，使得性別薪資差距縮減至少 25%。

(二)特定工作可能存在性別薪資差距

石油和天然氣行業中，男性相較女性具有機會賺取額外津貼，譬如離岸油田工人獲得離岸津貼或其他額外費用。另外參考「英國離岸能源公司」的資料顯示，該產業中類似這樣工作性質的女性只有 3.6%。

至於解決性別薪資差距的措施，包含：

(一)企業提供彈性上班模式，以利女性留任

COVID-19 造成許多從業人員只能在家工作，此情形促使英國企業專注於更靈活的工作方式，並重新檢視及提出員工彈性上班模式，舉作法對於英國企業而言具有正面影響，因為有助吸引女性在能源產業工作或使女性繼續留任。

(二)邁向淨零轉型過程，可能提供女性新的工作機會

2021 年 11 月，格拉斯哥舉行的第 26 屆聯合國氣候變遷大會 (COP26) 更注重性別問題，專門安排一天討論面對氣候變遷課題下，女性參與的契機，以及如何於全球促進性別平等內容。全球邁向淨零轉型的過程，可能為女性提供新的工作機會，如「普華永道會計師事務所」(PricewaterhouseCoopers, PwC) 的研究發現，男性於能源領域有可能比女性多一倍的機會能獲得新工作，但這是需要解決的問題，因為須要避免能源轉型過程，造成性別不平等現象再次上演。

(三)企業公開求職資訊，以利女性瞭解

「英國離岸能源公司」強調企業提供求職資訊公開、透明的

必要性，由於此作法有助提升女性對於能源相關工作的瞭解，以吸引和鼓勵女性進入能源產業。更重要的是，要讓能源產業以外的人意識到——能源產業不僅為男性提供工作機會，也為女性提供工作機會。

五、能做的更多

近年來，已有許多能源產業公司積極改善性別薪資差距問題，即使整體改善程度仍相當緩慢，但整個能源產業已經意識到：若要減少性別薪資差距，提高多元性和包容性是非常重要的事情。

為了持續改善，企業需要更積極於職場推動性別友善措施，包括不分性別的混合工作、提供有薪家庭假等。至於，尚未於職場實施性別友善措施的公司，也應該考慮訂定明確的多元性目標，以吸引更多女性進入能源產業。

公司對多元性和包容性的態度，也逐漸成為人才於招募或留任時的主要因素；尚未有相關措施的公司，更應該將已實施多元性及包容性措施的公司視為榜樣。

雖然今(2022)年英國能源部門的性別薪資差距資料尚未有明顯的改善，但性別薪資差距報告的目的，原本就不是為了快速解決存在的性別薪資差距問題，而是呈現目前的現況。隨著能源轉型，改善整個行業的多元性和包容性是十分重要的，進一步採取措施降低性別薪資差距只是轉型過程中的一個重要因素。

原文：Gender pay gap in UK energy sector falls

日期：2022 年 8 月 3 日

資料來源：

<https://www.pinsentmasons.com/out-law/analysis/gender-pay-gap-uk-energy-falls-energy-transition-risks-progress>