

我國男女薪資差異之研究

隨著女性教育程度與勞參率提升，男女受僱員工總薪資差異率雖由 1981 年 35.8% 降至 2016 年之 16.4%，經常性薪資差異率亦由 1981 年 36.1% 降至 2016 年之 13.9%，惟差異仍存，差異之成因即為本文探討之重點。

郭燕玲、苗坤齡、曾雯欣（行政院主計總處國勢普查處科長、研究員、最高法院統計室書記官）

壹、前言

女性勞參率、就業人數與教育程度，近年均呈穩定上升之勢，兩性薪資差距問題也逐漸受到重視，為提升各界對於差距之認知，歐盟 2011 年首度訂定 3 月 5 日為歐洲同酬日，我國亦於 2012 年起由當時勞委會公布同酬日，以喚起兩性同酬之公共意識。由於兩性薪資不僅受性別意識影響，也會因工作性質、年資、學經歷、工作績效等不同而有差異，為釐清此差異係個人特性不同，抑或市場性別區隔所造成，本

文爰以 Becker（1964）人力資本模型及 Lucas（1977）特徵性工資模型設定薪資函數，應用 Heckman 二階段方法估計薪資方程式，最後以 Oaxaca - Ransom（1994）所修正的薪資差異分解模型，分析男女薪資差異之內含因素。

貳、男女薪資差異現況

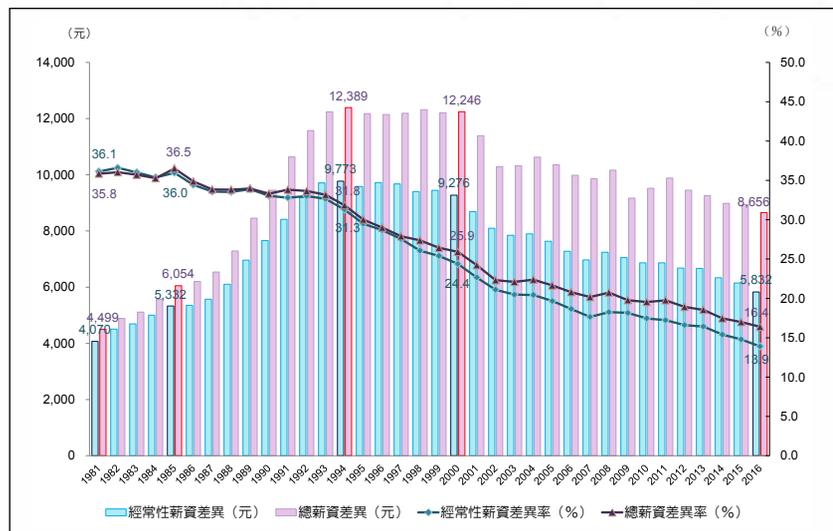
根據行政院主計總處受僱員工薪資調查結果，2016 年工業及服務業男性受僱員工總薪資（含經常性薪資與非經常性薪資）每人每月平均為

52,824 元，女性為 44,168 元，男女薪資差異占男性薪資比率（以下簡稱男女薪資差異率）由 1981 年 35.8% 降為 2016 年之 16.4%，若以經常性薪資觀察，男性平均為 41,956 元，女性為 36,124 元，差異率亦由 1981 年 36.1% 降為 2016 年之 13.9%（下頁圖 1），顯示兩性薪資差距逐年降低。按行業別觀察，除不動產業與支援服務業外，各業男性不論總薪資或經常性薪資均高於女性，其中醫療保健服務業因醫師以男性居多，護理工作則以女性為主，致總薪資與經常性薪資差

異率分別為 44.8%、42.8% 最大，而藝術、娛樂及休閒服務業、製造業與營造業兩性總薪資與經常性薪資差異率亦皆高於 25% (表 1)。

若依 2016 年 5 月人力運用調查受僱者主要工作經常性收入觀察男女各種特性之薪資差異，其中男女職類之分布與薪資高低，可觀察職業隔離影響，各職類中以主管及監督人員、技藝有關工作人員、機械操作

圖 1 歷年男女受僱員工薪資差異



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

表 1 各行業男女受僱員工薪資差異

	2016 年							
	總薪資				經常性薪資			
	合計	男	女	薪資差異率	合計	男	女	薪資差異率
工業及服務業	48 790	52 824	44 168	16.39	39 238	41 956	36 124	13.90
礦業及土石採取業	52 398	54 753	40 900	25.30	43 434	44 991	35 835	20.35
製造業	47 258	53 227	38 500	27.67	36 120	40 223	30 101	25.16
電力及燃氣供應業	94 292	97 157	77 556	20.17	65 009	66 443	56 634	14.76
用水供應及污染整治業	42 843	43 053	42 156	2.08	35 464	35 577	35 096	1.35
營造業	42 839	44 675	33 367	25.31	38 236	39 927	29 512	26.09
批發及零售業	45 429	48 325	42 825	11.38	38 193	40 278	36 318	9.83
運輸及倉儲業	52 132	54 864	46 516	15.22	41 301	43 436	36 911	15.02
住宿及餐飲業	32 622	34 745	31 020	10.72	29 158	30 954	27 803	10.18
資訊及通訊傳播業	67 709	73 885	60 826	17.67	54 148	57 749	50 134	13.19
金融及保險業	85 417	92 136	81 258	11.81	60 322	62 010	59 277	4.41
不動產業	41 339	40 775	41 866	-2.68	35 106	34 271	35 887	-4.72
專業、科學及技術服務業	58 708	64 675	52 023	19.56	50 279	54 766	45 251	17.37
支援服務業	36 023	35 997	36 049	-0.14	32 231	31 924	32 542	-1.94
教育服務業	24 873	27 884	23 464	15.85	23 342	26 290	21 962	16.46
醫療保健服務業	65 239	102 175	56 406	44.79	53 430	81 612	46 691	42.79
藝術、娛樂及休閒服務業	36 807	44 482	28 709	35.46	34 249	41 621	26 472	36.40
其他服務業	34 145	38 603	30 876	20.02	29 653	32 333	27 688	14.37

註：1. 總薪資係指受僱員工每月經常性薪資 (含本薪與按月給付之固定津貼及獎金) 及非經常性薪資 (含加班費、年終獎金、非按月發放之績效獎金與全勤獎金等) 之報酬總額。

2. 薪資差異率 = (1 - 女性平均薪資 / 男性平均薪資) * 100。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

論述》統計·調查

及組裝人員，男性員工分占 69.9%、89.2%、69.4% 較多；以主管及監督人員薪資最高，薪資差異率 12.8% 最小，機械操作及組裝人員差異率 25.9% 最大；而薪資較低之服務及銷售工作人員、事務支援人員均以女性居多，分占 58.6% 及 78.3%，男女薪資差異率僅分別為 14.1%、17.0%。

各教育程度別以國中及以下差異率 28.1% 最大，大學程度 18.6% 最低，大專各系中，以醫科差異率 41.9% 最大，理工科差異率 16.4% 最小；各年齡層以 15 ~ 24 歲者差異率 1.8% 最小，並隨年齡愈大差異率愈大；若按工作地點觀察，以北部地區 18.8% 差異率最大，東部地區 12.9% 最小；按工作型態觀察，非典型工作（部分工時、臨時性或派遣）男女薪資差異率較典型工作者為大；按公司規模觀察，大型企業差異率較大，政府機關差異率最小，而婚姻狀況中以未婚者薪資差異率 6.2% 較小（表 2）。若就勞動部職類別薪資調查觀察，各職類兩性初任人員薪資

表 2 男女受僱者特性別主要工作經常性收入及差異

	2016 年 5 月		單位：元、%	
	主要工作經常性收入			
	合計	男	女	薪資差異率
總計	35 915	39 100	32 142	17.80
職類				
主管及監督人員	74 905	77 906	67 940	12.79
專業人員	48 904	55 440	42 775	22.84
技術員及助理專業人員	40 597	43 859	37 510	14.48
事務支援人員	31 122	35 911	29 797	17.03
服務及銷售工作人員	27 359	29 815	25 624	14.06
技藝有關工作人員	33 623	34 441	26 841	22.07
機械設備操作及組裝人員	31 577	34 297	25 413	25.90
基層技術工及勞力工	24 648	27 099	21 761	19.70
教育程度				
國中及以下	30 019	32 834	23 595	28.14
高中（職）	31 716	34 544	27 789	19.55
專科	38 199	42 467	33 888	20.20
大學	37 659	42 037	34 230	18.57
研究所以上	55 247	60 941	48 125	21.03
科系				
文、法、商、管理、傳播、教育	35 563	41 773	33 366	20.13
理、工	40 084	40 915	34 192	16.43
農	31 904	35 760	25 278	29.31
醫	49 084	74 129	43 064	41.91
其他	30 862	35 425	28 510	19.52
跳答（學歷高中以下）	30 542	33 229	25 362	23.68
年齡				
15 ~ 24 歲	24 685	24 916	24 471	1.79
25 ~ 44 歲	35 488	38 149	32 500	14.81
45 ~ 64 歲	40 181	44 352	34 341	22.57
65 歲以上	30 511	34 361	22 687	33.97
工作地點				
北部地區	38 944	42 649	34 649	18.76
中部地區	33 159	35 843	29 857	16.70
南部地區	31 951	34 658	28 680	17.25
東部地區	31 487	33 576	29 247	12.89
工作型態 1				
全時	36 834	39 836	33 201	16.66
部分工時	14 924	17 172	13 301	22.54
工作型態 2：臨時性或派遣工作				
是	22 111	25 994	16 103	38.05
否	36 900	40 158	33 114	17.54
公司規模				
大型企業	43 397	48 375	38 066	21.31
中小企業	33 491	36 404	29 962	17.70
政府機關	54 294	57 455	50 560	12.00
婚姻狀態				
未婚	32 400	33 368	31 309	6.17
有配偶、離婚、分居、配偶死亡	38 724	43 495	32 842	24.49

註：大型企業：製造業、營造業、礦業及土石採取業僱用員工人數 200 人及以上，其餘各業僱用員工人數 100 人及以上之企業。非大型企業者歸入中小企業。

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

差異率均在 3% 以內，並不明顯；各行業則除礦業及土石採取業外，薪資差異率均在 4% 以內。

OECD 以全時工作者薪資中位數計算各國男女薪資差距，其中韓國以 36.7% 差異率最大，其次為日本 25.9%，歐美各國都在 20% 以下，又以比利時 3.5% 最低，我國若以受僱員工總薪資中位數計算，為 16.1%，介於捷克 16.5% 與澳洲 15.4% 之間（圖 2）。

參、薪資函數與薪資差異分解模型

本文分別利用行政院主計總處 2008 年、2009 年、2012 年、2015 年及 2016 年「人力運用調查」資料進行男女薪資差異研究，分析對象為工業及服務業受僱員工。利用對數薪資方程式建立薪資函數如下：

$$\ln W_i = X_i' \beta + \varepsilon_i \quad i=1,2,\dots,n \quad (1)$$

模型中被解釋變數 W 為薪資變數，解釋變數 X 除了包含

人力資本模型（human capital model, Becker 1964）重視的教育程度、工作經驗、年齡等變數外，尚包含特徵性工資模型（hedonic wage model, Lucas 1977）所關注之變數， β 為各特性變數估計參數，因此可分別設定為男、女薪資方程式：

男性薪資方程式

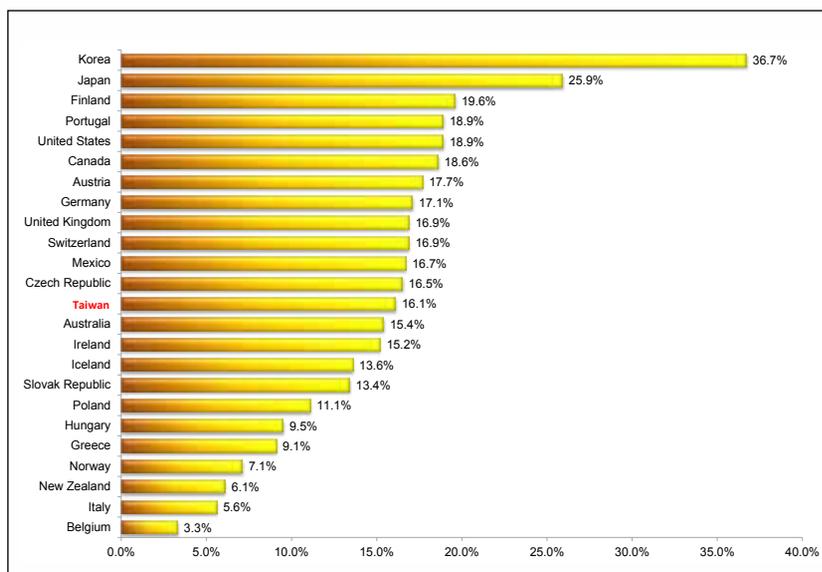
$$\ln W_{mi} = X'_{mi} \beta_m + \varepsilon_{mi} \quad i=1,2,\dots,n_m \quad (2)$$

女性薪資方程式

$$\ln W_{fi} = X'_{fi} \beta_f + \varepsilon_{fi} \quad i=1,2,\dots,n_f \quad (3)$$

因受僱者可觀察工作所得，而失業者無工作所得，但有工作意願，存在無法觀察之保留工資，因此以受僱者資料估計薪資方程式，有樣本截斷（Sample Truncated）問題，估計結果將產生樣本選擇性偏誤，故以 Heckman（1979）二階段模型估計兩性薪資方程式，以解決樣本選擇性偏誤問題。第一階段以失業者及受僱者資料，利用 Probit model 估計兩性就業選擇機率，並計算米勒比例倒數（inverse Mill's ratio），其中被解釋變數將失

圖 2 OECD 各國男女薪資差異率



註：OECD 男女薪資差異率係以全時工作者薪資中位數計算，我國以全體受僱員工總薪資中位數計算，其中挪威、匈牙利、斯洛伐克、臺灣、捷克、墨西哥、英國、加拿大與美國為 2015 年資料，其餘各國為 2014 年資料。

資料來源：<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

業者設為 0，受僱者設為 1，解釋變數有年齡、婚姻狀況、受教育年數、家庭有收入人口比例、家庭其他人總收入；第二階段將米勒比例倒數作為解釋變數，帶入兩性受僱者薪資方程式中進行迴歸估計，以校正樣本選擇性偏誤，其中被解釋變數為主要工作收入取自然對數，解釋變數含人力資本變數（受教育年數、科系、工作經驗、年齡）、特徵性變數（婚姻狀況、工作區域、行業、職業、公司規模、工時、工作型態）及米勒比例倒數。最後利用 Oaxaca and Ransom (1994) 薪資差異分解模型（簡稱 O-R 法）觀察男女薪資差異之成因。

$$\ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_f = \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}^*}_{(A)} + \underbrace{\bar{X}_m'(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*)}_{(B)} + \underbrace{\bar{X}_f'(\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f)}_{(C)}$$

(4)

其中 \bar{W}_m 、 \bar{W}_f 為男、女平均薪資， \bar{X}_m 、 \bar{X}_f 為男、女各特性變數平均值， $\hat{\beta}_m$ 、 $\hat{\beta}_f$ 與 $\hat{\beta}^*$

為男、女及公正市場下，各特性變數之估計參數。 $\hat{\beta}^*$ 參數之取得，本文參照 Oaxaca and Ransom (1994) 的作法，使用男、女所有解釋變數之變異數與共變異數矩陣計算而得。

式 (4) 中，(A) 式為男女特性不同所造成之薪資差異；(B) 式為男性薪資高於公正市場薪資，為市場性別區隔中的「男性優勢」；(C) 式為女性薪資低於公正市場薪資，為市場性別區隔中的「女性劣勢」，(A)、(B)、(C) 三式計算估計結果若為正值，代表該因素有擴大薪資差異效果，若為負值則代表有縮小薪資差異效果。

肆、實證結果分析

各年度估計結果發現，2008 年、2015 年及 2016 年男性與 2009 年兩性樣本有就業選擇性問題，Heckman 二階段模型可校正此現象。薪資方程式各特性變數估計參數表示當某變數變動 1%，將導致被解釋變數（薪資）變動的百分比，以 2016 年為例，男、女薪資方

程式配適結果顯示調整後 R^2 男性為 0.5550，女性為 0.6056，根據迴歸結果可知受僱員工薪資均會隨著教育年數、年資、年齡、工時之增加而增長，而增幅會隨年齡增加有下降趨勢，其中女性教育投資報酬率高於男性，男性薪資則隨年齡增加情形較女性明顯；各科系薪資報酬率以醫科最高，其中男性又高於女性，以農業科系最低，女性又明顯低於男性；兩性婚姻狀況中，男性已婚者薪資報酬率較未婚者高，女性則以未婚報酬率較已婚高；各工作地點之薪資以北部地區最高，其中男性在東部地區報酬率最低，女性則在南部地區最低；不同公司規模之薪資水準，由高而低依序為政府機關、大型企業、中小型企業，其中女性在政府機關與大型企業工作之報酬率均較男性為高；部分工時與臨時性或人力派遣薪資不及全時或典型工作者，女性又較男性居於弱勢。

因男女特性不同所造成之薪資差異中，以男女在職業、行業與科系間之選擇不同可分

表 3 男女薪資方程式估計結果

2016 年 5 月						
變 數	男性特性 估計參數 (β_m)	女性特性 估計參數 (β_f)	公正市場 薪資參數 (β^*)	男女特性差異 ($\bar{x}_m - \bar{x}_f$) β^*	男性優勢 ($\beta_m - \beta^*$) \bar{x}_m	女性劣勢 ($\beta^* - \beta_f$) \bar{x}_f
常數項	9.0801 *	8.8994 *	8.9658	0.0000	0.1143	0.0664
婚姻狀況 (對照組：已婚)						
未婚	-0.0752 *	0.0036	-0.0339	0.0004	-0.0174	-0.0163
受教育年數	0.0249 *	0.0292 *	0.0323	-0.0053	-0.0966	0.0412
科系 (對照組：高中以下不用選填科系)				0.0294	0.0008	-0.0156
文、法、商、管理、傳播、教育	-0.0155	-0.0275 *	-0.0640	0.0209	0.0077	-0.0177
理、工	-0.0039	-0.0262	0.0214	0.0085	-0.0117	0.0032
農	-0.0267	-0.0623 *	-0.0293	-0.0002	0.0000	0.0003
醫	0.1882 *	0.0528 *	0.0524	-0.0029	0.0022	0.0000
其他	0.0036	-0.0357 *	-0.0475	0.0031	0.0026	-0.0014
工作地 (對照組：北部地區)				-0.0001	0.0008	0.0011
中部地區	-0.0487 *	-0.0652 *	-0.0543	-0.0003	0.0014	0.0026
南部地區	-0.0990 *	-0.0922 *	-0.0973	0.0000	-0.0004	-0.0014
東部地區	-0.1003 *	-0.0913 *	-0.0933	0.0002	-0.0002	-0.0001
行業 (對照組：製造業)				0.0294	-0.0160	0.0080
礦業及土石採取業	0.0565	0.0660	0.1262	0.0002	-0.0001	0.0000
電力及燃氣供應業	0.1204 *	-0.0327	0.1172	0.0007	0.0000	0.0003
用水供應及污染整治業	-0.0456	-0.0791	-0.0125	-0.0001	-0.0004	0.0003
營造業	0.0951 *	0.1296 *	0.1524	0.0219	-0.0096	0.0005
批發及零售業	0.0101	0.0019	0.0249	-0.0016	-0.0016	0.0039
運輸及倉儲業	0.1496 *	0.1070 *	0.1894	0.0079	-0.0026	0.0021
住宿及餐飲業	0.0478 *	-0.0229	0.0194	-0.0009	0.0015	0.0042
資訊及通訊傳播業	0.0743 *	0.0540 *	0.0852	0.0005	-0.0003	0.0006
金融及保險業	0.2009 *	0.2225 *	0.2218	-0.0069	-0.0007	0.0000
不動產業	-0.0402	-0.0287	-0.0204	0.0000	-0.0002	0.0001
專業、科學及技術服務業	0.1436 *	0.0740 *	0.1092	-0.0012	0.0008	0.0012
支援服務業	-0.0723 *	0.0319	-0.0050	0.0000	-0.0025	-0.0012
教育服務業	-0.0377	-0.0369 *	-0.0628	0.0025	0.0004	-0.0014
醫療保健服務業	-0.0995 *	-0.0633 *	-0.0929	0.0066	-0.0001	-0.0026
藝術、娛樂及休閒服務業	0.0064	-0.0174	0.0127	-0.0001	-0.0001	0.0004
其他服務業	-0.0099	0.0124	0.0044	-0.0001	-0.0005	-0.0004
公司規模 (對照組：中小型企業)				0.0014	-0.0002	-0.0020
大型企業	0.0953 *	0.1004 *	0.0926	-0.0001	0.0005	-0.0014
政府機關	0.1868 *	0.2227 *	0.2048	0.0015	-0.0007	-0.0006
職業 (對照組：機械設備操作及組裝人員)				0.0351	-0.0104	-0.0717
民意代表、主管及經理人員	0.5149 *	0.5998 *	0.5456	0.0109	-0.0010	-0.0008
專業人員	0.2690 *	0.3095 *	0.2651	-0.0022	0.0004	-0.0054
技術員及助理專業人員	0.1097 *	0.1832 *	0.1147	-0.0012	-0.0009	-0.0127
事務支援人員	-0.0417 *	0.0514 *	-0.0513	0.0079	0.0005	-0.0211
服務及銷售工作人員	-0.0610 *	0.0519 *	-0.0511	0.0052	-0.0012	-0.0226
技藝有關工作人員	0.0216 *	0.0537 *	0.0534	0.0110	-0.0079	0.0000
基層技術工及勞力工	-0.1389 *	-0.0290 *	-0.1340	0.0035	-0.0003	-0.0091
主要工作 (對照組：全時工作)						
部分時間工作	-0.4039 *	-0.5372 *	-0.4881	0.0078	0.0017	0.0018
工作型態 (對照組：不是臨時性或人力派遣)						
臨時性或人力派遣	-0.0619 *	-0.1288 *	-0.0874	-0.0012	0.0018	0.0023
平均每月經常性工時	0.0021 *	0.0025 *	0.0024	0.0096	-0.0620	-0.0120
工作年資 (月)	0.0010 *	0.0011 *	0.0010	0.0165	-0.0022	-0.0016
工作年資平方項	0.0000 *	0.0000 *	0.0000	-0.0034	0.0008	0.0067
年齡	0.0266 *	0.0171 *	0.0198	0.0338	0.2752	0.1043
年齡平方項	-0.0003 *	-0.0002 *	-0.0002	-0.0270	-0.1460	-0.0441
米勒比例倒數	-0.0187 *	0.0005	-0.0182	-0.0011	-0.0003	-0.0103
R ²	0.5569	0.6077				
Adj R ²	0.5550	0.6056				
合計				0.1253	0.0441	0.0585

註：* 表示統計檢定在 5% 顯著水準下顯著。
資料來源：作者自行整理。

論述》統計·調查

別解釋其中 28.0%、23.5% 與 23.5%（即各因素之男女特性差異占男女特性差異合計數之比率）；而薪資差異來自勞動市場性別區隔之原因中，除稟賦差異外，男性薪資居於優勢（男性各特性薪資報酬率高於公正市場者），係因市場對男性之科系、工作地、非典型工作型態、年齡等因素具有偏好，市場對女性教育年數、工作地、行業選擇、非典型工作型態與年齡等因素給予之報酬，普遍低於公正市場報酬，擴大其薪

資之劣勢；本文各年實證結果發現，兩性在教育年數之投資報酬率雖為正，惟均不及公正市場給予之報酬率，顯示高等教育擴張，導致學用落差，市場並未將高學歷與高素質畫上等號；此外，男性在多數行業之薪資，低於公正市場之薪資水準，縮小男性薪資之優勢，而女性在多數職業之薪資則高於公正市場之薪資水準，縮小其薪資之劣勢（上頁表 3）。

整體男女薪資對數差異由 2008 年之 0.2825 降至 2016 年

之 0.2279，可由男女特性差異解釋者占 53.8%~55.7%，市場性別區隔因素可解釋 44.3%~46.2%，其中由男性薪資優勢所解釋者占 19.3%~20.0%，由女性薪資劣勢所解釋者占 24.9%~26.2%（表 4），若與歷次相關文獻比較，劉天賜、蘇曉楓（1995）研究結果發現，1988~1994 年間男女薪資差異可由男女特性差異解釋者約占 3 成 5，市場性別區隔因素可解釋 6 成 5，陳明樺（2011）研究發現，1999~2007 年間可由男女特性差異解釋者接近 4 成，市場性別區隔因素可解釋者降為 6 成（下頁表 5），本文研究發現 2016 年男女薪資差異可由男女特性差異解釋者提升至 5 成 5，市場性別區隔因素可解釋部分進一步降為 4 成 5。

伍、結語

隨著社經環境轉變、高等教育普及、男女平權觀念倡導與勞動法規健全，過去女性因學歷、婚育等因素在職場受到不平等待遇已獲得改善，加上

表 4 男女薪資差異分解結果

	男女薪資差異	可由男女特性差異解釋		男性優勢		女性劣勢	
		可由男女特性差異解釋	占總薪資差異 (%)	男性優勢	占總薪資差異 (%)	女性劣勢	占總薪資差異 (%)
2008 年	0.2825 (9,438)	0.1566 (5,233)	55.45	0.0545 (1,820)	19.28	0.0714 (2,385)	25.27
2009 年	0.2643 (8,582)	0.1471 (4,776)	55.65	0.0515 (1,671)	19.48	0.0657 (2,135)	24.87
2012 年	0.2421 (8,149)	0.1302 (4,382)	53.77	0.0485 (1,633)	20.04	0.0634 (2,134)	26.19
2015 年	0.2317 (8,127)	0.1291 (4,528)	55.71	0.0450 (1,577)	19.41	0.0576 (2,022)	24.88
2016 年	0.2279 (8,184)	0.1253 (4,499)	54.97	0.0441 (1,584)	19.36	0.0585 (2,101)	25.67

註：1. 括號內為該項因素之薪資差異金額。
2. 市場性別區隔因素包含男性優勢與女性劣勢。
資料來源：作者自行整理。

薪資差異實證研究模型趨於嚴謹，變數掌握更為充分，2016年男女薪資差異可由男女特性不同所解釋部分已達55%，但仍存在就業市場上對男、女偏好之不可解釋因素，惟比重已逐漸下降至45%，其中屬男性優勢者約占2成，屬女性劣勢者約占2成5，顯示我國勞動市場對兩性工作者不論在同工同酬與職業隔離之課題上，仍有努力空間。

本文運用受僱員工薪資調

查與人力運用調查作為觀察男女薪資差異主要資料來源，未來將持續關注兩性薪資差異情形與成因，以充分發揮統計支援決策及反映勞動市場變化趨勢之功能。

參考文獻

1. 苗坤齡、吳惠林（1990），「初入勞動市場之工資差異：臺灣專上畢業生之調查分析」，中華經濟研究院經濟專論 130 號。
2. 劉天賜、蘇曉楓（1995），「工

商業男女受僱員工平均薪資差異原因之探討」，《就業與訓練》，13（6），頁77-84。

3. 陳明樺（2011），「台灣男女工資差異分解與市場歧視之迴歸分析」，暨南大學經濟學研究所碩士論文。
4. Becker, G.S., (1964), Human Capital, New York: National Bureau of Economic Research
5. Oaxaca, R.L., (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," International Economic Review, 14, 693-709.
6. Lucas, R. (1977), "Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling," American Economics Review, 67, 549-558.
7. Heckman, J.J., (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error," Econometrica, 47, 153-162.
8. Oaxaca, R.L., and M. Ransom (1994), "Searching for the Effect of Unionism on the Wages of Union and Nonunion Workers," Journal of Labor Research, 9, 139-148. ❖

表 5 男女薪資差異分解相關實證結果

	男女薪資差異				薪資方程式及估計方法	作者
	總差異	特性差異	男性優勢	女性劣勢		
1988年	0.4476 (100%)	0.1647 (36.79%)	0.1135 (25.35%)	0.1695 (37.86%)	1. OLS 2. 全體有效樣本	劉天賜 蘇曉楓 (1995年)
1991年	0.4442 (100%)	0.1527 (34.38%)	0.1175 (26.45%)	0.174 (39.17%)		
1994年	0.4335 (100%)	0.1585 (36.57%)	0.1095 (25.26%)	0.1655 (38.17%)	1. Heckman 二階段估計法	陳明樺 (2011年)
1999年	0.311 (100%)	0.13 (41.80%)	0.079 (25.40%)	0.102 (32.80%)		
2003年	0.283 (100%)	0.113 (39.93%)	0.076 (26.86%)	0.094 (33.22%)	2. O-R 法	
2007年	0.239 (100%)	0.093 (38.91%)	0.067 (28.03%)	0.079 (33.05%)		

註：表內實證資料均使用人力運用調查

資料來源：1. 劉天賜、蘇曉楓（1995），「工商業男女受僱員工平均薪資差異原因之探討」。

2. 陳明樺（2011），「台灣男女工資差異分解與市場歧視之迴歸分析」。