



臺灣就業市場之 性別薪資差距初探

◎賴偉文／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 助研究員

在我國就業市場中，性別薪資差距一直是兩性平權論述中的重要爭論之一，而造成性別薪資差距的原因，除了因為女性在人力資本累積相對較不如男性，以至於在職場上的競爭力較低，致使女性在職場上的薪資水準低於男性之外，亦包括存在對女性在職務分配差異的「分配性歧視」，以及對女性在職場上就業職別差異之「價值性歧視」。觀察我國近年來職場上之性別薪資差距，可以發現除了人力資本的累積差距之外，就業市場上亦存在性別之分配歧視與價值性歧視。

關鍵詞：性別薪資差距、同酬日、兩性平權

Keywords: Gender Pay Gap, Equal Pay Day, Gender Equality

隨著兩性平權觀念的興起，在就業市場中，性別薪資差距一直是兩性平權論述中的重要爭論點之一。從理論上來看，就業市場中薪資與收入之性別階層化的理論上，大致可從「人力資本理論」和「就業市場歧視論」這兩種不同的理論來加以解釋。主張以「人力資本理論」的學者認為，女性就業者的個人薪資收入之所以不如男性就業者，主要來自女性在「人力資本」累積（包括教育程度、技術訓練、工作經驗等各方面）相對較不如男性，以至於在職場上的競爭力較

低，致使女性在職場上的薪資水準低於男性；而主張以「就業市場歧視論」來解釋性別薪資差距者，則認為造成男女就業者薪資收入差異，其中有部分乃是來自於就業市場對女性在收入分配方面的不公平待遇，即勞動市場之性別薪資歧視。

回顧我國過去就業市場之男女平均薪資，臺灣受僱勞工的性別間薪資差距在 1990 年時為 33.3%，2000 年時縮減為 25.9%，到了 2014 年繼續縮小到 17.5%，至 2017 年則到達 14.59%。即男女的薪資差距逐年縮減，