

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัดสัดส่วนของการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงในประเทศไทย 2) แก้ปัญหาข้อมูลมีอคติในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และ 3) เสนอแนะแนวทางในการลดสัดส่วนการเลือกปฏิบัติ

สำหรับวิธีการวิจัยนั้น จะใช้วิธีการของ Heckman (1979) เพื่อแก้ปัญหาข้อมูลมีอคติ (Selectivity Bias) ในการประมาณการสมการค่าจ้างและวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง อีกทั้งยังได้ประยุกต์ใช้วิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงตามแนวคิดของ Neuman and Oaxaca (2005) โดยคำนึงถึงความแตกต่างในโอกาสการมีงานทำที่มีผลต่อค่าจ้างด้วย ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาในส่วนนี้สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง (ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นนิยามวิชาชีพชั้นสูงที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นหลัก) มีค่าจ้างมากกว่าแรงงานหญิง ส่วนการใช้ค่าจ้างที่แท้จริงหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในการศึกษานั้น ให้ผลการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงไม่แตกต่างกัน สำหรับการวิเคราะห์โดยใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงในแบบที่แคบลงมานั้น (ซึ่งประกอบไปด้วยผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ) พบว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงกว้างขึ้นเมื่อเทียบกับผลการวิเคราะห์หลัก นอกจากนี้ ผลการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งไม่ได้จำกัดการวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงนั้น พบว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นแคบกว่าในกรณีที่ศึกษาเฉพาะกลุ่มวิชาชีพชั้นสูง

นอกจากนั้นยังพบว่า วิธีการที่ต่างกันในการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น จะทำให้ทราบที่มาและสัดส่วนของการเลือกปฏิบัติแตกต่างกันด้วย โดยในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการวัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เกิดจากการเลือกปฏิบัตินั้น คงต้องศึกษาลักษณะของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเป็นรายอาชีพไป เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในตลาดแรงงานระหว่างชายและหญิง

The purposes of this research were 1) to measure the discrimination term in the gender wage differentials among private employees working in professional occupations, 2) to correct for the selectivity bias in estimating wage equations and analyzing gender wage differentials, and 3) to propose an approach to decrease gender wage discrimination.

For research methodology, this study had followed Heckman's procedure (Heckman, 1979: 153-163) by correcting for selectivity bias in estimating wage equations and analyzing gender wage differentials. Moreover, this study had adopted Neuman and Oaxaca framework (Neuman and Oaxaca, 2005: 217-236) in order to decompose gender wage differentials by accounting for the selectivity term and the differences in the probability of being employed that affect wage as well, which has not yet been done in any research in the case of Thailand.

The results revealed that male private employees working in professional occupations (such as managers, professions, and technicians, which were the definition for professional workers used in the main analysis or the first model) earned more than female counterparts (in mean natural log of real monthly wage). For the comparison between using real or nominal monthly wage, the gender wage gaps found in these two models were not different. For the analysis of gender wage differentials among private employees working in professional occupations defined as managers and professions only, which was the narrower definition, the gender wage gap was wider comparing to the result from the main analysis. In addition, the analysis of gender wage differentials among full-time private employees in general, which did not include only workers in professional occupations in the study, revealed that the gender wage gap was smaller comparing to the gender wage gap in the analysis of gender wage differentials among private employees in professional occupations (both definitions).

Furthermore, the study found different decomposition methods led to different sources and contributions of the gender wage differentials. In choosing the appropriate method in decomposing gender wage differentials, we need to consider the nature of discrimination in the labor market in each occupation in order to determine public policy for generating gender equality in the labor market.