

# Greedy Jobs 的臺灣現形記 及其政策意涵

甫獲 2023 年諾貝爾經濟學獎殊榮的哈佛大學經濟學 Claudia Goldin 教授，追溯女性一、兩百年來的勞動史，指出傳統男性養家女性持家的性別角色已在削弱中，且女性已成為重要的勞動力來源，但性別薪資差距依然存在。傳統的解釋已漸失效力，晚近研究提出若干解釋，其中 Goldin 教授提出的「貪婪工作」引起很大的共鳴，本文就此精要地回顧這方面重要的文獻，並提出其對政策的啓示。

劉梅君（國立政治大學勞工研究所教授兼所長）

## 壹、前言

2023 年諾貝爾經濟學獎得主名單甫公布，消息傳來對性別研究社群，特別是研究性別薪資差距的學術社群格外具有重大意義。這個早已在性別研究領域中被視為重中之重的議題，並非經濟學領域的研究主流，因而哈佛大學經濟學系 Claudia Goldin 教授以研究婦女勞動及男女薪資不平等的成就，獲得 2023 年諾貝爾獎的殊榮，頗為出人意表，但卻也

並非無跡可尋，因為國際社會過去至少五十年來已經關注此問題，近期最具指標意義的具體行動是大力推動所謂的薪資透明措施，例如美國至今至少有 17 州，加拿大也有幾省，英國、法國甚至日本等已有類似的立法或規定，歐盟則於 2023 年 5 月歐盟議會及理事會通過「薪資透明指令」（Pay Transparency Directive），6 月生效後，至 2026 年 6 月前各會員國得將薪資透明指令轉換成國內法令。簡言之，此議

題已成為國際社會的法制政策熱點。

當然這議題之所以會吸引研究社群的關注，是有著重要的社會發展脈絡，那就是上個世紀女性主義所掀起的性別平權運動，以及資本主義全球化的競爭越來越激烈，婦女勞動力因而成了資本主義國家無法忽視的人力資源，但女性卻仍未獲平等權利的保障，致使聯合國於成立的第二年，也就是 1946 年設立婦女地位委員會，更於 1975 年召開第一屆世界婦

女大會，之後每五年召開一次會議至今，1979年聯合國更是通過了至今被視為國際婦女人權大法的「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW)。這接二連三的倡議行動目的，不僅在挑戰傳統男尊女卑的性別規範，也批判女性勞動價值被低估且被視為產業後備軍的歧視性做法，從而許多國家開始較為積極地推動男女平等對待的法制修正，可以公允的說，這一甲子以來性別平權的法制已有重要的進展。

例如 Goldin (2014) 的宏文就指出二十世紀社會及經濟發展中最為顯著進步的現象之一是男女角色的逐漸聚合 (convergence)，此現象 Goldin 將之形容為性別角色演變歷史中的象徵性篇章 (figurative chapters) (2014)，意思是「男主外、女主內」的性別角色規範已在削弱中，教育的普及使得女性接受教育甚至高等教育的機會大增，主觀上影響了女性的自我期許，客觀上女性不去就業的機會成本提高，

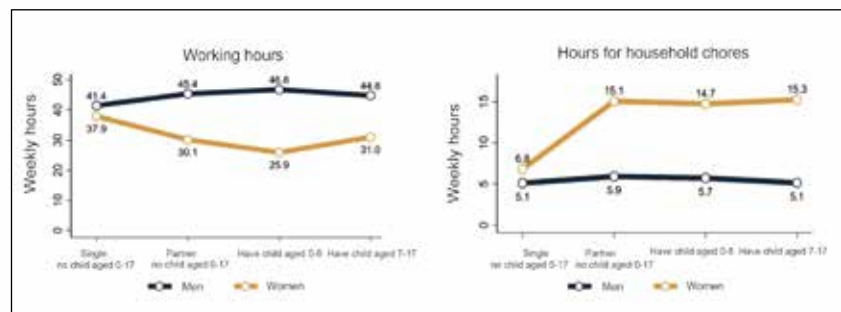
因而投入就業市場的比例大幅成長，女性的角色不再是「持家」，而是和男性一樣，也擔負起「養家」責任。然而，當女性開始花費許多時間從事有酬工作後，男性是否投入家務工作的時間會相應增加，還是進展如牛步呢？以下提出臺灣及美國的相關統計數字來回答這個關鍵問題，之後再簡略介紹 Goldin 此次得獎後，其研究最受矚目的發現「貪婪工作」(greedy jobs) 的意義與其對未來政策建言的價值。

## 貳、臺灣勞動者的工作時間與家務勞動時間：性別差異與世代差異

趙思怡 (2023) 的文章指

出，單身且無 0~17 歲子女者，男女每週花費在工作上的時間差距不大，但隨著生命階段進行到有配偶/伴侶，甚至有孩子，特別是 6 歲以下孩子時，女性的工作時間大幅滑落，男性則無論走到哪個生命階段，影響有限，男女工時差異最大的時候是落在有年幼子女的時期。圖 1 左清楚看到女性生命受到養兒育女的強烈影響。圖 1 右則清楚顯示男性不因生命階段的差異，而有投入家務時間的差異，大約都是在 5~6 小時之間，而女性在進入家庭及生養子女後，投入家務時間一舉飆升至每週約 15 小時左右，這情況不就正好印證 Arlie Hochschild 所形容女性的「第二班」(The second shift)

圖 1 臺灣兩性的工作及家務時間



資料來源：臺灣社會變遷基本調查資料庫 1996、2002、2012、2015、2021 及 2022 年；20-25 歲，不包含退休或高齡、身心障礙、生病不能工作、學生、服兵役、軍人。N=5,723，男=2,661，女=3,062。使用權重。

# 專題

(1989) 嗎？

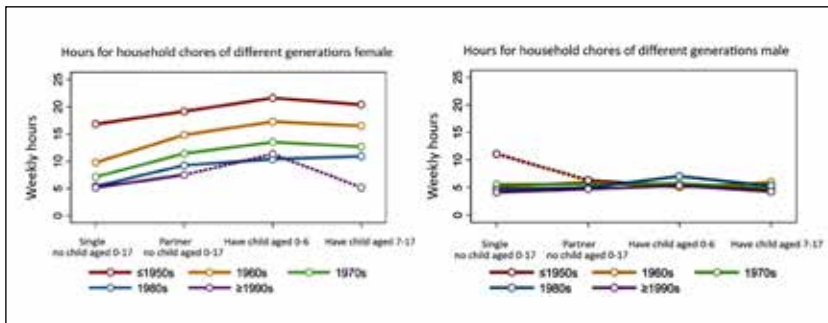
更令人吃驚的是圖 2，同樣是出自前述趙思怡的這篇文章，按理講，年輕世代的成長過程經歷性別平權運動的洗禮，他們的行為會不同於父兄輩，但圖 2 右清楚顯示，投入家務時間之少，年長及年輕世代男性居然沒有差異！圖 2 左

是不同世代的女性，的確顯現出世代差異，投入家務的時間越年長越高<sup>1</sup>。雖然年輕世代已不若其母姊輩動輒花 15、20 小時做家事，但一旦進入家庭及有年幼子女時，其從事家務的時間仍然是翻倍。

不僅如此，臺灣女性於組建家庭初期，會有勞動力參與

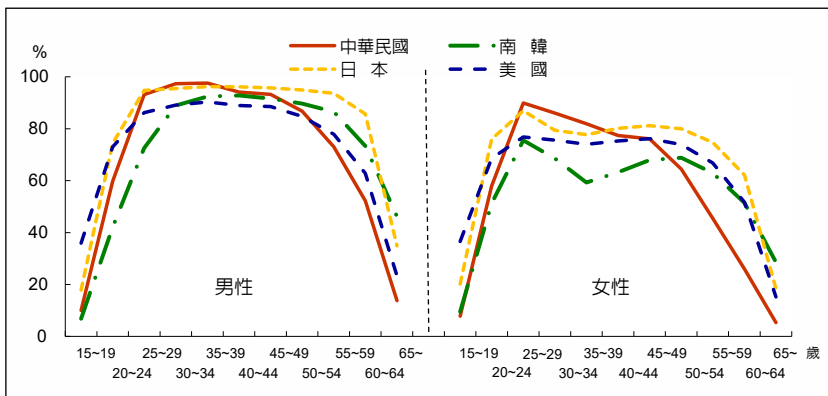
率下降或工時減少的現象外，孩子大了後是否即可無後顧之憂？由圖 3 可以很清楚看出，臺灣女性 25~39 歲的勞動力參與率是高於其他國家，特別是 25~29 歲的勞參率約 90%，但一旦進入下一個生命階段後，勞參率就開始一路往下滑落，約 50 歲後如雪崩式掉落，不像其他國家到 60 歲，甚至 65 歲才掉落下來。再度就業後的職業選擇有相當的妥協性，目的是為了滿足家庭需求，因而再度就業的選擇是否符合其專業技能，或能配合其專業發展，已是其次考慮。此種考量對女性日後職涯的發展與薪資的提升，不可謂影響不大。職場也因女性如是考慮而有不同於男性的職務安排與配置，這使得女性在職場處於不利的處境，這情況恰好印證 Correll 等人 (2007) 所指出的「母職懲罰」現象。

圖 2 不同世代男性及女性從事家務的時間



資料來源：臺灣社會變遷基本調查資料庫 1996、2002、2012、2015、2021 及 2022；20~59 歲，不包含退休或高齡、身心障礙、生病不能工作、學生、服兵役、軍人。N=5,723，男=2,661，女=3,062。使用權重。

圖 3 中華民國、南韓、日本及美國的兩性在不同年齡階段的勞動力參與率



資料來源：勞動部全球資訊網下的性別勞動統計分析，網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/110/110woanalyze01.pdf>

## 參、美國勞動者的勞動參與變化：性別與世代差異

前述是臺灣的狀況，美國又是如何呢？

Claudia Goldin 自 1990

年代起有不少女性就業的作品，受限於篇幅，僅介紹她近期相關研究。她於 2014 年利用美國 2000 年的人口現住調查資料（Current Population Survey, CPS）搭配長期雇主一家戶動態資料庫（Longitudinal Employer-Household Dynamics, LEHD）進行分析，結果顯示，性別薪資差距隨著離開校園逐漸擴大，特別是畢業 15-20 年後，已婚且養兒育女之後，該差距更是相形擴大。此效應對於有專科以上學歷或從事較短工時、彈性工作者更是如此；即使控制了工時因素後，性別因素仍相當顯著。進一步深究該差異的來源，發現女性薪資落後於男性的原因中，有 40% 歸因於男性比起女性有更大幅度流動到薪資較佳的職業，60% 則是在企業內部女性增進薪資的能力較遜。但薪資落差惡化最大的時期是進入家庭的頭七年。顯然，美國女性就業也無法擺脫養兒育女的影響。

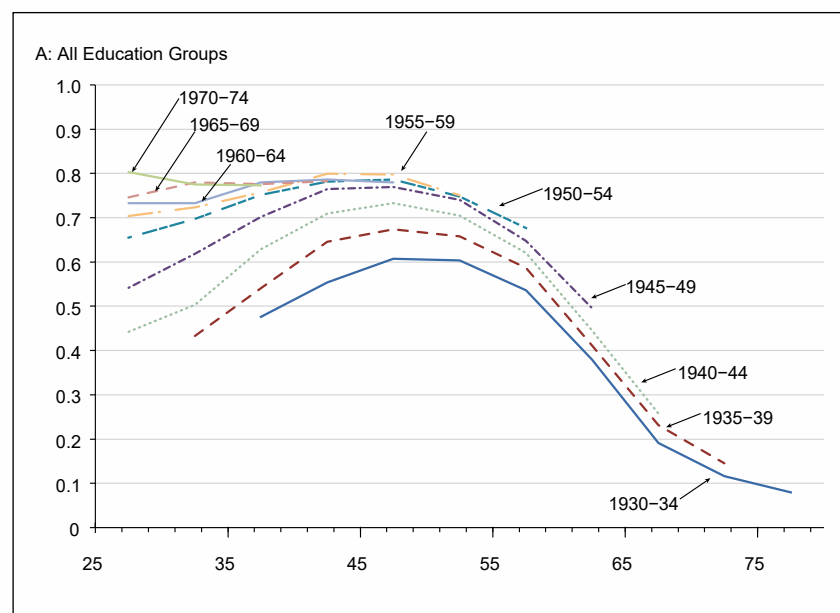
之後 Goldin & Mitchell (2016) 使用美國數個長期資料庫，分析不同世代的女性的勞動參與狀況，研究發現早期

世代呈現的拱背形狀（hump）已經不復見於出生於 1950 以後的世代，前面世代於二十多歲離開校園後的勞參率僅約 40% -55%，之後持續上升到四十多歲，但於五十多歲左右開始下降。相較之下，1950 以後的世代一開始的勞參率就高達 70% -80%，且持續保持約高原狀態，然後於 50 歲後緩慢退出（圖 4）。因此可以說美國的勞參率有著明顯的世代差異，年長世代的勞參率偏低。接受高等教育，是否會有顯著影響？

由於上個世紀西方國家女性參與就業市場的機會大增，且接受高等教育的機會也提升許多，這對於女性薪資的提升顯然有明顯的助益。無論是西方研究或國內的研究，都指出教育有利於女性的薪資增長及兩性薪資差距的縮小<sup>2</sup>。

下頁圖 5 很明顯看出接受大專教育對女性的勞參率大有助益，且該效果在年長世代及年輕世代皆然。但值得注意的是，即使有大專教育程度因而勞參率較高，年長世代也出現拱背形狀，且 55 歲以後迅速

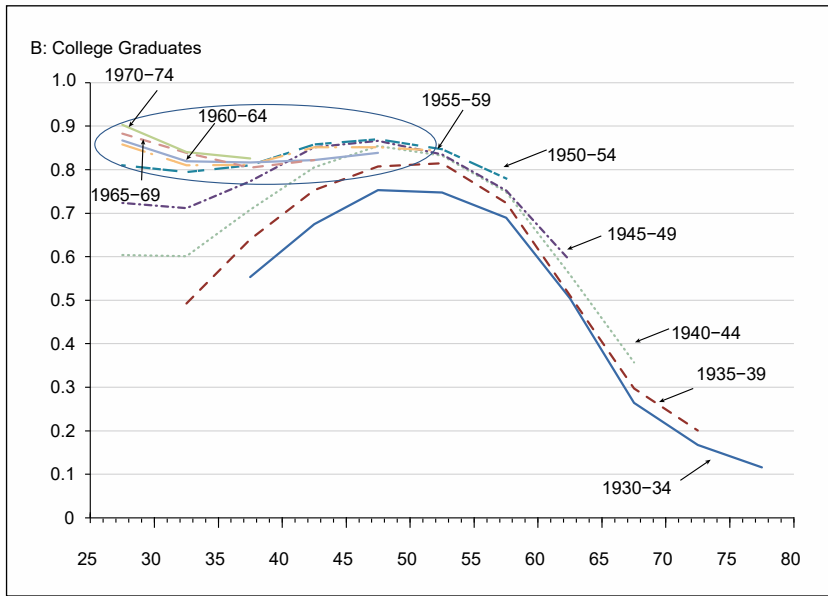
圖 4 不分教育程度的不同世代女性勞動力參與率



資料來源：Goldin & Mitchell, 2017, P.166。

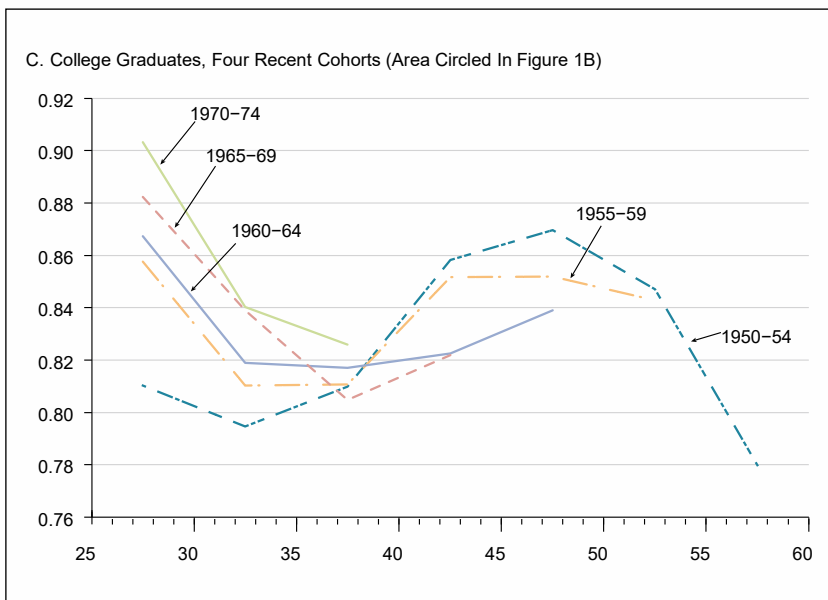
# 專題

圖 5 1930~1974 不同世代大專畢業女性的勞動力參與率



資料來源：Goldin & Mitchell, 2017, P.166。

圖 6 1950~1974 不同世代大專畢業女性的勞動力參與率 (局部放大圖)



資料來源：Goldin & Mitchell, 2017, P.167。

下滑。相較之下，較年輕世代（1950s 之後出生）的勞參率均在 80% 以上，甚至最年輕世代一開始幾乎高達 90%，但不久後即下降，到 35 歲後才又緩升。若將圖 5 圈起來的局部圖放大（圖 6），則清楚看到 1950-54 出生的世代的初始勞參率相對後來年輕世代是比較低，但後來迅速上升；相對較年輕世代一開始非常高的勞參率，但掉落的幅度驚人，之後再回升的幅度也不若較年長的世代。這似乎也意味著女性接受高等教育後，仍無法讓其免於結婚生子對其勞動參與的負面影響，即使 1960 以後出生的世代，是成長在美國第二波婦運所帶來的性別解放氛圍中，也難脫離性別角色的制約及影響。

## 肆、女性仍面臨著「無以名之的困境」：「貪婪工作」惹的禍！

哈佛公報 (Harvard Gazette) 在 Goldin 獲得諾貝爾經濟學獎殊榮後，立即於 2023 年 10 月 17 日的網頁上摘述

其 2021 年的近作《職涯與家庭：女性追求公平的世紀長途跋涉》（Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity），其中引述美國第二波婦運的風雲人物 Betty Friedan 於「女性迷思」（Feminine Mystique）這本書提出「無以名之的困境」（a problem with no name），她很感嘆此困境於 60 年後仍影響著新世代女性，即使女性接受高等教育，有很好的人力資本，也願意在職場一展所長，但他們的薪資仍與男性有著明顯的差距，該摘述的標題直接以罪魁禍首就是所謂的「貪婪工作」，來解釋何以差距仍難破除。簡言之，Goldin 研究發現性別薪資差距主要不是來自職場的就業歧視，更多是女性爲了平衡工作與家庭角色，必須採取彈性的工作模式以因應家庭需求，而這類有彈性的工作通常待遇不佳、升遷不易，換言之，女性進入家庭、有了孩子之後，就有後顧之憂，因此被迫要捨棄從事那些需要經常加班、隨時待命、長工時高負荷，但報酬優渥的職類與型態。

Blau & Kahn (2017)<sup>3</sup> 的研究，根據長期資料庫的分析發現，兩性薪資差距是在縮小中，但人力資本因素在其中無足輕重，反而是行職業因素起了作用，特別值得嚴肅深思的是，薪資結構中高薪行職業的縮近程度小於底層或中層，主要原因出在技術層級高的職業中，女性斷續就業及較短工時的現象相對明顯，同時水平隔離（指女性難進入某些被視爲男性的工作）問題、性別角色、性別分工等傳統認知的影響因素仍存在。前述研究發現其主要原因，恰好和 Goldin 所形容的「貪婪工作」的說法相呼應。而另一份研究歐盟 21 國家（外加挪威）發現，性別薪資差距不是來自於兩性的人力資本因素，主要是來自女性從事的部門產（職）業，其次是工時多寡，由於性別職業隔離，女性主要從事的行職業薪資待遇較差，而女性較常從事部分時間工作也惡化了該差距。即便在同產（職）業內，男性也較女性享有更佳的優勢。因此該文結論是，要改善性別薪資差距，關鍵在部門內的平等對待而不

是整體經濟面<sup>4</sup>。

此研究結論與臺灣的研究有相呼應之處。關於兩性薪資差距，臺灣的研究指出人力資本因素的解釋力越來越不重要，反而是結構性因素更具解釋力<sup>5</sup>。張晉芬的分析指出，影響性別薪資差距的因素中，除了職業隔離的效果明顯外，職業內部職務及工作的配置也會影響，因服務業擴張及女性教育提升，提供女性獲得高階白領職位的機會，有助縮小兩性薪資差距，但相同職業內，即使控制人力資本與工作職務因素後，女性薪資仍少於男性，這表示勞動市場內的工作安排仍存在明顯的性別差異。

## 伍、結語

近期的研究顯示縮減性別薪資差距的解方，不再僅是女性人力資本的提升，更多的努力應用於改善資本對勞動者的貪婪嗜血，如同 Goldin 所指稱的貪婪工作，這也是她在 2014 這篇文章所期待的最終篇章，亦即未來兩性角色不再涇渭分明的解方，她給出的答案是，不在政府干預，也不在男人要

## 專題

多擔負起家庭責任，而是在於勞動力市場的改變，特別是工作要如何調整並給薪，使具有時間彈性的工作（temporal flexibility）免於被懲罰，換言之，只要企業的獎酬制度不再特別獎勵那些長工時或在特定時間工作的員工，兩性的薪資差距即可大幅下降甚至消失。誠哉斯言！現行的「貪婪工作」禍害多矣，因其不僅令女性處於職場劣勢，也使得男性陷於顧此（工作）失彼（家庭）的困境中！

### 註釋

1. 圖 2 兩圖均有虛線，虛線表示因為樣本數太少可能出現的偏差值。
2. Goldin 2014；Blau & Kahn 2017；張晉芬 2017。
3. 該研究是使用 Panel Study of Income Dynamics (PSID) 這個長期資料庫所做的分析，時間涵蓋 1980~2010 為期三十年的長期調查資料庫。
4. Boll, Rossen, & Wolf (2017)
5. 徐美 2006；陳建良、管中閔 2006；Chang & England 2011

### 參考文獻

1. 趙思怡 (2023)，停滯的性別革命：台灣性別分工圖像與變遷，巷口社會學，網址 <https://twstreetcorner.org/2023/11/23/chao-shih-yi/>
2. 張晉芬 (2017)，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，《未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會》，台北市：中央研究院社會研究所。
3. 陳建良、管中閔 (2006)，〈台灣工資函數與工資性別歧視的分量迴歸〉，《經濟論文》，34(4):435-468。
4. 徐美、陳明朗、方俊德 (2006)，〈台灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響〉，《經濟論文》，34(4):505-539。
5. Goldin, Claudia. 2021, *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*, Princeton University Press.
6. Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M. 2017, "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865. 10.1257/jel.20160995.
7. Boll, Christina, Rossen, Anja, & Wolf, Andre. 2017, "The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors", *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 網址：<https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0100>
8. Goldin, Claudia & Mitchell, Joshua. 2017, The New Lifecycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1):162-181.
9. Goldin, Claudia. 2014, "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104(4): 1091-1119, 網址：<http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
10. Chang, Chin-fen and Paula England. 2011. "Gender Inequality in Earnings in Industrialized East Asia", *Social Science Research*, 40(1): 1-14.
11. Correll, Shelley J., Benard, Stephen, Paik. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112 (5): 1297-1338.
12. Goldin, Claudia. 1990. Understanding the gender gap: *An economic history of American women*, Oxford: Oxford University Press.
13. Hochschild, Arlie R., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, Viking Penguin.
14. Friedan, Betty. 1963. *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton. ❖