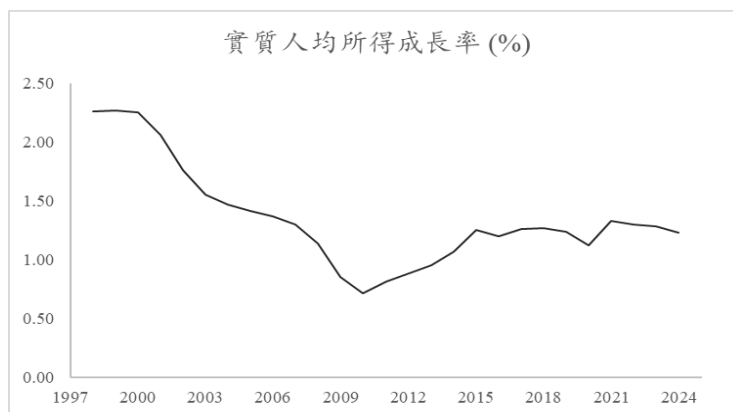


# 發展女性才能對二十一世紀經濟的重要性

●邱萬鈞／美國東北大學財務金融系教授

2023年諾貝爾經濟學獎委員會，史無前例的將這個獎項頒給女性單獨獲獎者，哈佛大學經濟學教授高登（Claudia Dale Goldin），表彰她在對深入了解有關於勞動力市場中女性參與者的議題方面，以及對薪資性別差距根本原因的研究所作出的卓越貢獻。在這之前，只有兩位女性經濟學家得到諾貝爾經濟獎，且是與其他男性經濟學家共同獲獎。高登教授得獎的意義，不僅幫助了解性別平等的歷史，更是位未來經濟發展中，如何激發女性的人力資源，促進女性的勞動參與，尋找新的方向。

根據「經濟合作暨發展組織」（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）的資料，觀察圖一整體OECD會員國從1998年到2024年實質人均所得成長率的變化，可發現長期而言，世界經濟的成長率逐漸趨緩，從2014年之後，近十年的平均成長率大約在1.2%到1.3%之間，比起九〇年代末期已經下降1%。因此，如何提升從經濟成長四要素——自然資源、勞動、資本、及企業才能——的效率，是極為重要的課題。其中以勞動在這四項當中，相對人類是比較可以控制的部分，無論是提升勞動的效率，或是增加勞動的供給，對經濟的永續發展至關重要。



圖一、經濟合作發展組織之會員國實質人均所得成長率 (%)

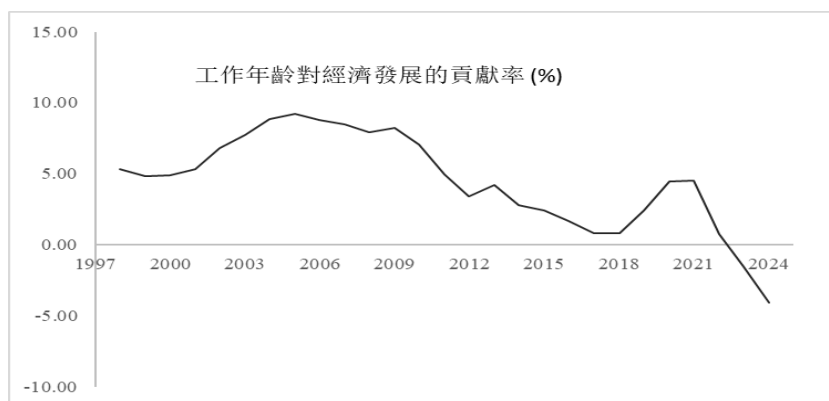
資料來源：經濟合作暨發展組織，Economic Policy Reforms 2023: Going for Growth。

圖二則拆解分析各項因素對於人均國民所得成長貢獻率歷年的變化。由於人口老化加上出生率降低，其中（B）工作年齡在2010年之後已經貢獻甚微，2020年之後反成對經濟成長拖累。（A）就業率在2010年到2020年之間比重雖然有所上升，但在新冠肺炎疫情發生之後，貢獻率逐漸下降，而（D）人均資本存量則受到過去經濟成長以及國際間資本流動影響較大，難以控制其時間變化。相較而言，勞動生產力長期以來，對經濟成長貢獻率有將近過半的決定力，從2020年後還大幅成長。由於人力資源相對較為易有主動掌握的地位，因此如何開發代表職場上一半可勞動人口的女力，更有效的提升勞動生產力，成為決定各國未來經濟發展的重大因素。

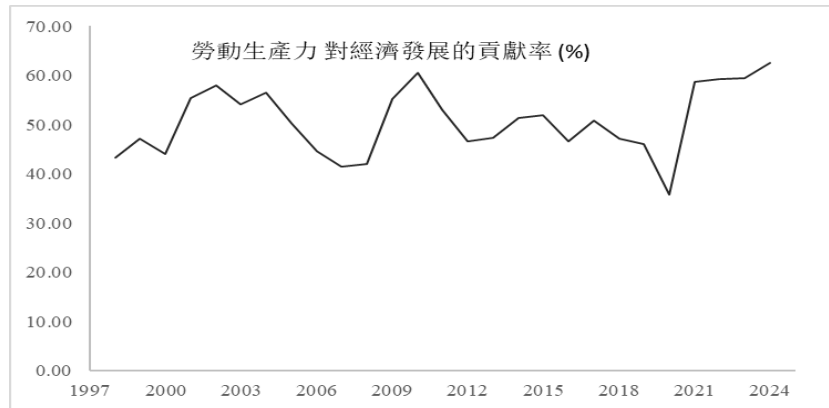
（A）就業率



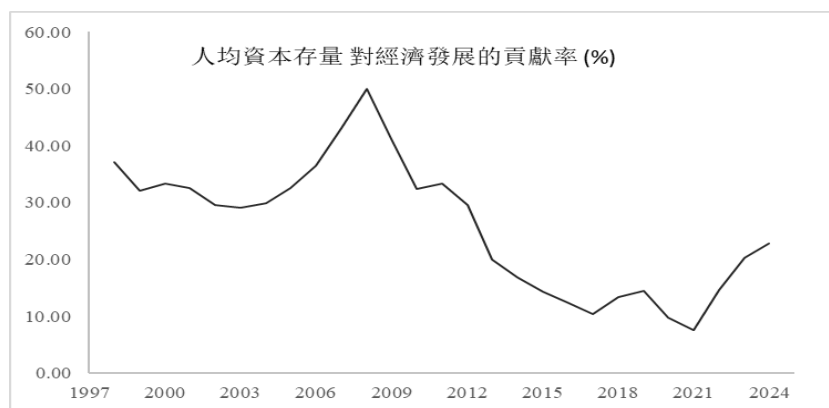
（B）工作年齡



(C) 勞動生產力



(D) 人均資本存量



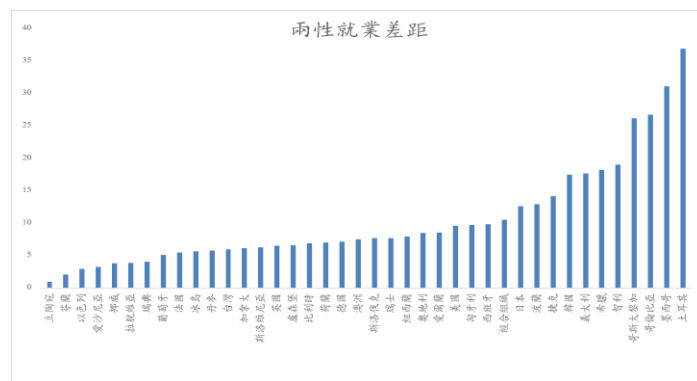
圖二、人均國民所得成長的各項因素貢獻率

資料來源：經濟合作暨發展組織，Economic Policy Reforms 2023: Going for Growth。

高登教授研究的重要性，在於其以歷史資料，對未來經濟發展做出相當有意義的政策方向參考。高登教授當年開始這一系列性別社會以及經濟互動關係的研究，一部分動機是起源於她發現其薪資報酬，與她的男性同事有相當距離，而她的研究表現績效並不輸給這些男性同事。而高登教授也身體力行她的研究議題，成就堪稱是女中豪傑。例如她本人於1990年成為哈佛大學經濟系有史以來第一位女性教授被授予終身職（tenure），也是第三位女性擔任地位崇隆的美國經濟學會（American Economic Association）會長（2013年至2014年）。前兩位為擔任學會會長的是1986年的瑞文林（Alice Rivlin）教授以及1996年的庫魯格（Anne Osborn Krueger）教授，在高登教授之後，第四位擔任會長的則為2020年的會長、現任美國財政部長的葉倫（Janet Yellen）教授，以及第五位現任的會長諾摩（Christina Romer）教授。

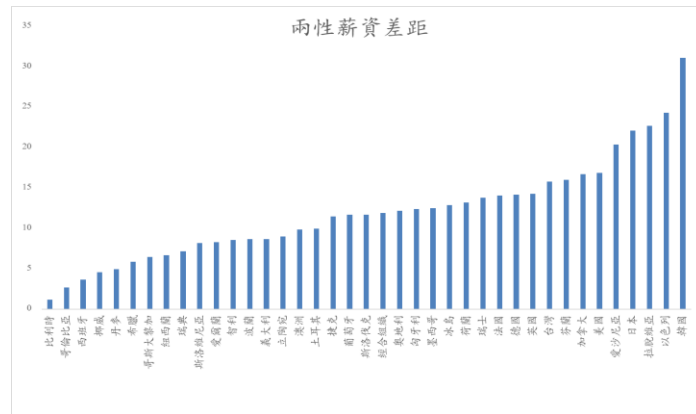
高登教授的研究議題範圍廣泛，包括女性勞動力市場、薪資性別差距、收入不平等、技術變革、教育和移民等，透過歷史發展的角度解釋當前情況，深入探討問題引發的起源。桃李滿天下的她，不僅對經濟學界影響甚大，也栽培出許多重要的財經官員。其中較為有名的官員，包括2021年到2023年擔任美國拜登總統經濟顧問委員會主席，現任布魯金斯研究院（Brookings Institution）院長的勞斯（Cecilia Elena Rouse）。此外，她也長期於影響力甚大的美國經濟研究局（National Bureau of Economic Research, NBER）擔任研究領導的工作。而高登教授和她的先生、一同任教於哈佛大學經濟系的卡茲（Lawrence Katz）教授，共同指導多位學生，現已處多所聲譽卓著名校成為頗具影響力的學者。夫妻攜手合作，悠遊於學海，從事研究教學，作育英才，可謂是學術界的人間神仙伴侶。

2021年高登教授出版《職涯與家庭：女性走向平等的百年歷程》（*Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*），在經濟學和經濟史領域對女性工作和勞動市場結果的研究具有重要影響。從國際比較的觀點來看，到目前為止，女性在勞動市場獲得平等對待似乎還需要更加努力。圖三顯示各國兩性（十五至六十四歲男女）之間的就業率差異，其中以北歐各國（立陶宛、芬蘭、愛沙尼亞、挪威、拉脫維亞、瑞典等）及以色列較低，而位於南歐和中南美洲的國家，例如義大利、希臘、智利、哥斯大黎加、哥倫比亞、墨西哥、土耳其則差異較為顯著。這些可能與各國傳統（女主內、男主外）的文化思想、較保守的宗教氣氛以及社會制度（例如全民皆兵）有關。圖四則列出各國兩性平均薪資差異，其定義為男女間中位數薪資的差異，以男性中位數薪資的百分比表示。可發現比利時、哥倫比亞、西班牙、挪威、丹麥較為平權，東亞兩大經濟體：日本、韓國，東歐的愛沙尼亞、拉脫維亞，中東的以色列，以及世界最大的經濟體美國，在薪資平權這方面則屬於較為落後，而且除少數國家外，每一個國家差距都在5%以上，全世界主要經濟體，平均而言女性薪資低於男性約12%左右，差距不可謂不顯著。



圖三、各國兩性就業差距：2022年（%）

資料來源：經濟合作暨發展組織（OECD），Economic Policy Reforms 2023；中華民國行政院主計總處。



圖四、各國兩性平均薪資差異：2022年 (%)

資料來源：經濟合作暨發展組織，Economic Policy Reforms 2023；中華民國行政院主計總處。

以國際比較的角度而言，台灣男女就業率差距並不算太高（6%），顯見台灣女性就業相當普遍。但是薪資差距的約在16%左右，水準與美國不相上下，則顯示在薪資平權上有相當的改進空間，唯比起東亞其他經濟發展水準及文化接近國家其差距高達超過20%到30%，如南韓和日本，則台灣的表现尚稱較佳。回顧台灣在逐漸進入工業化的六〇年代，大量的女性勞工，由農業的過剩勞力轉化成當時需求急升的工業勞力，而她們的收入又可能比留在農村務農的父兄為高且穩定。女性經濟力量的提升，自然轉化成在家庭中較高的話語權，也就促進台灣比起東亞其他國家在性別平等權利上面較為進步。一首台語流行歌曲「孤女的願望」，歌詞描述青春少女隻身一人北上打拚，為生存而尋覓工廠相關的工作，刻苦而勵志。娓娓道盡農村女性離開家鄉的無助心酸，和對未來的奮鬥與憧憬，是非常貼切地描述當時許多促進經濟發展的無名英雄的寫照。

比較起當代東亞國家的民選女性政治領袖，台灣的社會文化似已進化到另外一個階段。諸如南韓前總統朴槿惠（Park Geun-hye）、菲律賓前總統柯拉蓉（Corazon Aquino）、現任副總統杜特蒂-卡皮奧（Sara Duterte-Carpio）、印尼前總統梅嘉娃蒂·蘇卡諾（Megawati Sukarnoputri），其發跡皆因家族中男性政治人物（父親或是丈夫）的關係。但從1990年之後台灣的女性政治領袖，大部分則出自於政治專業出身，鮮少出自政治世家，例如蔡英文總統、呂秀蓮前副總統、國民黨前主席洪秀柱、乃至於極可能接任副總統的蕭美琴，都是明例，也展現台灣公共服務文化的進步。反觀語言文化與台灣最相近的中國，男女平權卻是天差地別。中國共產黨建政七十五年以來，不僅從來沒有出現過女性真正實權的領袖（只有宋慶齡在臨死前獲頒榮譽職稱，但主要還是因其為孫文繼室，且為蔣介石夫人宋美齡姊姊之緣故），在2023年形成的目前中共領導核心，無論是七名中央政治局常委、二十四名中央政治局委員、或七名中央書記處書記，居然

清一色都是男性，決策圈明顯排除中國一半的人口，陽剛之氣已超過外人所能想像。顯見社會的民主自由開放與性別平權相輔相成，呈正向關係。

除了文化以外，教育在造成薪資收入性別差距，是其中最重要影響因素之一。而如何在各國經濟適當的發揮影響，則又是一個複雜的問題。在過去，女性面臨有限的教育機會，並且經常被阻礙追求教育（早婚是一個最常見的例子），特別是高等教育，這種劣勢可能導致事業發展程度較低，進而影響其收入及其成長潛力。在大部分的開發中或已開發國家中，現今女性的大學生已經較男性為多，但是性別刻板印象和社會期望，則影響男女主修的選擇，使得女性被引導進入潛在收入成長性較低的領域，凸顯教育選擇會影響個人進入的職業類型。這正是在2006年高登教授所著的文章當中，所探討了高等教育中性別差距「逆轉」（The reversal of the college gender gap）的現象。女性完成大學學位的百分比或許較男性更高。然而，因性別職業分工，女性集中在傳統上薪資較低的領域，薪資不平等的持續存在部分。特別由單一性別主導的領域或行業，就會造成不同的薪資結構，進而導致整體性別薪資差距。例如護理、幼教中小學老師、美髮理容、櫃台銷售等類型的工作，常常被歸類為女性的工作，而社會又普遍將醫生或者工程師設想為男性的工作。刻板印象不只限制了學生們選擇專業自由度，其實也造成一些專業發展的限制和瓶頸。例如在醫院普遍缺乏男性護士，而工廠當中由比較細心的女性操作機械，好像又被認為是不務女性該為的正業。

由美國的資料而言，女性已佔大學生群體、以及獲得學士學位的多數，但在1960年，女性只占大學部學生的39%。從歷史的實證資料而言，高登教授團隊2006年發表的研究，使用1957年、1972年和1992年的三組高中畢業生的長期資料，分析高等教育中性別差距如何縮小並產生逆轉。首要的關鍵就是隨著時間的推進，男女高中生在數學和科學課程選擇、以及標準化學習成就測驗分數上（例如「學術水準測驗考試（SAT）」或者是「美國大學測驗（American College Testing）」，兩者均是美國加拿大申請大學必要的考試成績）的差距縮小，而這些變數幾乎可以解釋30%到60% 女性大學完成率提升的原因。除此之外，1960年代後期之後，不僅就業市場對女性工作的機會增加，年輕女性工作的期望也大增。結婚延後也是其中重要的因素。根據統計，從1970年到1979年十年之間，美國大學畢業女性的初婚年齡增加了兩年半，這使得她們能更加專注在學業上，有助於準備日後事業上的成就。

在2014年發表的文章當中，高登教授指出在二十世紀，社會和經濟中最重要的進步之一，是「男女的角色一致趨向」（converging roles of men and women）。男女性別角色依循傳統的刻板印象的壓力下降，使得男性擔任照顧者、家庭主夫與幫助者而遭受異樣眼光的情況有所緩和，而女性的角色可以朝更具支配性、果斷性和權威等特徵的工作，發展自己的領袖才能。由於性別分工，女性相較於男性更常承擔照顧和家庭相關的負擔，影響事業發展，導致收入增長受阻。女性可能必須選擇採取兼職或靈活的工作安



排，以平衡工作和家庭責任。雖然這些安排提供了靈活性，但可能導致薪資較低。

實現勞動市場上的平等，高登教授主張解決方案不一定需要政府干預，也不必然讓男性在家中承擔更多責任。而這種發展與勞動市場的改變，特別是在工作結構和報酬方面，時間靈活性增強有關。這樣的變化在各個行業中已或多或少發生，比較明顯的在高技術的工作，例如高技術性工作、科學與健康相關的產業，由於這些工作並無不成比例地大大獎勵長時間工作和特定工時的個人，薪酬性別差距大幅減少甚至消失。但這些方面的變化在企業管理、財務金融和法律領域卻不太明顯，主要因為這些工作大幅獎勵超時工作或者願意隨時犧牲自己時間的員工，而對於要照顧家庭的女性，就處於相對不利的位置。

觀察女性事業中斷對其他職涯軌跡的影響，常常與家庭責任有關。成為母親後，女性薪資和事業發展的可觀察到的不利情況，形成了所謂的「為母懲罰」（motherhood penalty）。這種「懲罰」歸因於如減少工作時間、事業中斷、和被認為會對工作責任感減少諸等因素。在2004年高登教授所發表的另外一篇研究論文，針對美國大學學歷女性畢業後事業和家庭的抉擇所發表的研究顯示，二十世紀幾乎每隔一段二十到二十五年時間，為一明顯的世代群體。第一群體於1900年至1920年間畢業，「家庭」與「事業」幾乎為不可得兼。之後的一群於1920年至1945年間畢業，順序則是「工作」優先、然後是「家庭」。第三群體戰後嬰兒潮時期的大學畢業生，於1946年至1960年代中期畢業的母親，採取的是先「家庭」後「工作」的方式。第四群體則是從1960年代末至1980年間畢業，其期待的目標是「先事業後家庭」，但到四十歲時只有13%到18%的人實現了這一目標。第五群體大約從1980年至1990年畢業，其目標是「事業與家庭」，到四十歲時與有21%到28%的人實現了這一目標。目前新興的就業人口已經包含千禧世代，很快就由二十一世紀出生Z世代的青年人口主導勞動市場，這群即將成為社會經濟中堅的勞動力，普遍抱持晚婚、不婚或者是結婚不生育的態度，已對勞動市場形成一番新的面貌。對於「事業和家庭」的態度，將會與前世代大大不同。也因此根據他們的生涯規劃，勞動市場的經濟政策勢必也要隨之調整，提供更高的誘因讓參與者貢獻社會發展。

一般兩性報酬平等關心的重點，大多集中在歧視、教育程度、性別職業選擇或生理差異，但一個多被忽視的因素是薪資上的談判。就職場上的生存技巧，女性平均而言較男性談判報酬的意願較低，且立場又較男性為溫和，這種為自己主動談判（Initiating negotiations）爭取薪水的意願差距，導致薪資在起跑點就已經輸了，更遑論後續加薪幅度就更可能有所差別。類似的狀況，也普遍發生在少數族裔或是弱勢家庭出身的勞工，因其在成長過程中，比較缺乏這方面資訊和技巧、以及自信心的培養。根據2006年包柏庫克（Linda Babcock）及其研究團隊（Babcock, Gelfand, Small, and Stayn）的調查報告顯示，男性在職場上主動發起談判的頻率高達的女性兩到四倍。該研究並指出了導致性別差異的社會因素及其對縮小薪資差距的影響，提出教育可以提高對性別薪酬差距的認

識，增加對這些差距的認識，使個人有能力爭取平等薪酬降低差距。

改善勞動市場參與中的性別差距，可以提供托兒服務、父母育兒假、以及稅收福利體系設計加以改善。根據「經濟合作暨發展組織」2020年的報告，托兒的高成本是導致不同收入群體托兒使用不均的主要因素，因此提高對托兒的便利性和降低其成本是各國政府政策可以考慮優先事項之一。提供可負擔的托兒服務，不僅可以促進母親就業，還有助於提升兒童的教育成效，尤其是對來自低所得背景的弱勢家庭。改善父母育兒假、提供充足的產假，已被證明可以帶來多項社會效益，包括降低嬰兒死亡率和促進母親的健康。此外，配套措施更可以刺激增加女性的勞動供應，幫助女性平衡工作和家庭生活，同時加強她們對勞動市場的貢獻。為了避免較長的假期導致與勞動市場脫節，捷克、韓國、荷蘭、斯洛伐克和英國的父母假期的長度甚至可以有所彈性調整。另一方面，儘管許多國家提供父親育兒假，但非常有趣的，受限於傳統觀念和經濟考量，利用率普遍仍低。

稅收制度也是另一項支持婦女參與勞動市場除了參考的方向。例如在義大利和西班牙，家庭第一收入與第二收入者之間稅賦分開徵收，避免高稅率用於合計的家庭所得中。又如托兒教育費用，可以用來抵免稅賦，而這項政策已經在包括美國在內的多個國家實施。面對全球少子化以及生育意願降低，除了社會福利部門之外，財政以及經濟部門主管單位恐更應發揮創意，扭轉生育率低於死亡率（所謂「生不如死」）的情況。

當然最終促成性別平等，仍需依靠教育改革、職場政策和文化轉變的努力，以促進包括性別薪資和收入差距等等社會各層面的平等。畢竟經濟上的不均，只是冰山表面的一角，社會是否對女性乃至於少數或者弱勢族群有玻璃天花板的效應，也就是儘管有教育或者事業成就，在職業發展中遇到莫名障礙，能限制進入較高薪資的領導職位。而在家庭當中，其他男性，特別是丈夫，對女性的以實質的行動支持、尊重及肯定，也是一項非常重要的因素，這些都有賴於觀念的改變。就如文章之前討論的女性經濟學家個人的生活而言，她們另外一半往往都扮演了非常重要的角色。例如高登教授與她的先生卡茲教授，不僅是哈佛大學的同事，更是一起研究發表論文、指導博士班學生的合作伴侶。現任的美國經濟學會會長諾摩教授，與她的先生諾摩教授（David Romer）不僅是麻省理工學院博士班同學，目前也是加州柏克萊大學經濟系的同事，在從事學術研究、養育三個小孩，兩人合作無間。又如美國現任財政部長葉倫，不僅是美國歷史上第一位女性財政部長，在之前也為第一位女性擔任聯邦儲備理事會（The Federal Reserve System）主席，也曾為舊金山聯邦儲備銀行第一位女性總裁，其先生阿克洛夫（George Akerlof）教授榮獲2001年諾貝爾經濟學獎桂冠，生活之忙碌可想而知。但他們兩人自述藉由一起完成家事的過程，討論他們的研究和專業問題，互相支持，特別是他們唯一的兒子目前也是經濟學教授。顯然可見，開通而相互支持的兩性合作關係，是無論任何性別，在事業成功上的必備條件！



由於人口成長速度降緩，特別在開發中和已開發國家未來的經濟發展，勢必得要依靠較高的勞動參與率，而女性的才能在這當中如何發揮，就扮演非常重要的角色。男女在職場上的平等，並非是所謂政治正確的口號，也牽涉到文明進步和人類的生活福祉，值得各方擬定可行且具前瞻性的政策， 應對人口老化與高齡社會所帶來的挑戰。

#### 【參考文獻】

1. Goldin, Claudia. 2014/4. “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.” *American Economic Review*, Vol. 104, pp.1091-1119.
2. Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz and Ilyana Kuziemko. 2006. “The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap.” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20, pp.133-156.
3. Goldin, Claudia. 2004/11. “The Long Road to the Fast Track: Career and Family.” *The ANNAL of the American Academy of Political and Social Science*, Vol.596, Issue 1, pp.20-35.
4. Babcock, L., Gelfand, M., Small, D., & Stayn, H. 2006. “Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations,” In D. De Cremer, M. Zeelenberg, & J. K. Murnighan eds., *Social Psychology and Economics* (Lawrence Erlbaum Associates Publishers), pp. 239-259.◆