

薪資性別差距問題在「貪婪的工作場所」

駐印度代表處教育組

依據過去 1992 年諾貝爾獎得主加里·貝克爾（Gary Becker）所推廣的理論來說，當女性從勞動市場中消失時，那是因為她們在家中照顧孩子；當她們的薪水低於男性時，那是因為她們的教育程度低於男性。許多女性主義經濟學家和社會學家提出論點，但聲音都被忽略，直到 2014 年美國經濟協會主席克勞迪婭·戈爾丁（Claudia Goldin）認為解決女性勞動參與和工資過低問題的答案不在於家，而是市場，這議題再度被提出來討論。

2023 年諾貝爾經濟學獎得主戈爾丁教授花了半個世紀為這些問題找答案。她記錄了美國經濟從農業到製造業再到服務業的演變，並指出，隨著經濟生產從家庭轉移到工廠，婦女被排除在市場活動之外。直到辦公室、學校和醫院開始提供比工廠更多的就業機會，女性才找到工作。然而，即使她們成群結隊地進入勞動力市場，在教育程度上超過男性，沒有集中從事「女性工作」，也沒有為了生孩子而退出勞動力市場，女性的收入仍然低於男性。

戈爾丁教授認為，這種劣勢是因為他們無法承擔需要全心投入的工作，父母角色的責任使婦女很難從事需要長時間工作和不規律工作時間的工作。一般商場上，花時間見證交易並留下來參加深夜晚餐或會議的私募股權合作夥伴，通常較有機會獲得豐厚的獎金和晉升。

這些要求與撫養孩子是不相容的，夫妻中的一方經常選擇走一條更慢、更安全的軌道，這條軌道被稱為「媽媽軌道」，甚至不惜以高調的職業生涯為代價。雖然女性不一定是選擇這條慢路的人，但性別意識形態常常促使夫妻指派女性承擔額外的家庭責任，而男性則可以自由地專注於自己的事業。

戈爾丁教授將這種不平等歸咎於「貪婪的工作」，這種工作要求工人付出非凡的努力，並獲得高薪、高額獎金、股票、選擇權和快速晉升。

收入不平等加劇導致夫妻放棄家庭內的性別平等，轉而專注於透過專業化來增加家庭收入。解決這一困境的辦法是重組一個不依賴英

雄努力、工作時間適中、日程安排可預測的工作場所。

儘管印度婦女的就業率仍然很低，但長期變化表明這種情況沒有理由要持續下去。根據戈爾丁教授的觀察，服務業的成長應該為女性提供製造業無法提供的就業機會；教育程度的提高應該也會提高他們的就業能力；生育率下降則應該可以釋放女性的時間。但我們要如何利用這些偶然的情況呢？雖然增加男性參與家務和育兒會有所幫助，但我們也必須找到重塑工作和社會環境的方法，使其有利於男性和女性實現工作與生活的平衡。這意味著工作結構必須尊重工作者的時間，並且不強調過長的工作時間。

這具有社會和經濟意義。史丹佛大學經濟學家約翰·彭卡維爾（John Pencavel）表明，更長的工作時間並不意味著更高的生產力，而且在某些工作中，還會導致錯誤和傷害的增加。

整體來看，如果我們需要控制貪婪的工作場所，我們還需要控制各種佔用我們越來越多時間的機構，這包括依賴家長監督家庭作業的學校和遠離工作場所的都市政策與都市發展，在我們能夠完整建立這些支持性機構與架構之前，勞動力市場性別趨同的那一天仍很難來臨。

撰稿人/譯稿人：陳立穎編撰

資料來源：印度斯坦報、印度時報及印度教報等