

李建民

學經歷：

國立台灣大學歷史系
學士(1987)、碩士
(1990)

國立台灣大學歷史研究所博士班(1991-迄今)

本院歷史語言研究所研究助理(1990-97)、助研究員
(1997-迄今)

男女工作不平等：一個謬誤的共識

譚康榮

歐美研究所副研究員

勞動市場的薪資不平等關係，主要可分為兩個部分來談：職業的因素與非職業的因素，我的研究主要是探討男女薪資不平等的職業因素。表面看來，男性為主的職業普遍薪資較高，亦即是女性為主的職業所給予的薪資較男性為主職業的薪資低，過去幾十年社會學及經濟學者的研究，一直無法證明這種職業中薪資差距的來源，個人或是職業上的因素都不能解釋男性職業與女性職業上明顯的薪資差距。

這種現象反映性別歧視嗎？九十年代社會學家認為這個現象的確是由於人們對女性職業的歧視、貶值，一般稱之為貶值假設(devaluation hypothesis)。這個研究要問的是：社會上是否真的對女性為主的職業有所歧視，以致相對的壓低了女性職業的薪資？我的研究發現事實並非如此，我同時提出了另一個假設，可解釋從前的發現以及在我研究中的新發現。

我研究的焦點是1980年代後期的美國。為何我以美國作為研究對象？有四個主要的因素：美國自1960年代開始，致力改善性別對於薪資不平等的現象，在社會改革運動以及法律的修訂等等努力之後，男女工作薪資不平等的情形有了重大的改變，在同一份工作上，男女已經不再有薪資差距，相較於台灣現今職業上性別之不平等可說是改善不少。但事實上，美國社會學家以及經濟學家的研究均顯示，在社會的抗爭以及政府明文立法之後，早期職業上男女同工不同酬的現象雖已不復重現，但男女薪資不平等的現象卻仍存在，只是轉而隱身在職業的隔離上。也就是說，男女做不同的工作，參與不同的職業，而職業的男女比例又與薪資有關。所以我們主要的問題是：貶值假設是否能解釋美國的職業薪資不平等？

我的發現以及結論看似非常的簡單、易懂，但事實上在撰寫、甚至到要出版時，都遇到了不少的挑戰。首先，雖然要檢視的現象隨手可見，但由於貶值假設所指的機制是一種隱性的觀念、態度以及意向，並非是一個具體、容易觀察的變項，往往需要從各個角度、抽絲撥繭，將假象去除，才能間接印證這些機制的運作。同時，在比較兩個團體間的差異時，由於不可能同時存在兩個完全相同的群體，如何找出影響群體彼此相異的主要原因，就不是件容易的事。要解決這些問題時，我們又無法像自然科學家用精密的實驗來控制、比較，只能採用統計的控制方法，因此要支持或否定任何一項假設都很困難。

第二，學者也會有個人價值判斷，尤其是牽涉到男女工作不平等的問題，與我們現實生活又息息相關，更難以自其中脫離。例如有一位史丹福大學的社會學家，認為我這篇研究一

經發表，可能會嚴重地傷害女性主義者多年來在兩性工作平等的努力，所以勸我收回這篇報告，這是來自外在的壓力，也是意識型態的壓力。

第三個挑戰是對保守勢力的處理。這個研究的結論，基本上和現今社會學者的共識大相逕庭，否定了一些極有成就的社會學家的成名作品，動搖了他們在這個領域中的地位，要說服他們自然不是簡單的工作。另一方面，貶值假設長期以來一直是男女工作薪資不平等的主要解釋，在社會學家心目中早已成爲一種共識，這種說法也和一般人的想法相似，所以也易爲大家所接受、認同，認定此一說法而不容置疑。要挑戰一個列爲正典的理論，從來都是一項艱鉅的任務，不只需要指出從前的資料是否出錯，對資料的分析是否有偏差，或前人之結論是否與分析的結果互不吻合，也要積極提出證據，指出正典理論與事實矛盾，提出新的理論來解釋從前的發現，更要提供新的證據來支持新的理論。

第四個挑戰則由於貶值理論有不同的版本說法，若要推翻之，僅僅對其中一種版本提出反證是不夠的，無法有力回答貶值假設的支持者，所以必須將貶值假設中的每一個版本提出反駁，才算是真正推翻了這一假設。同時，先前貶值假設在建立其理論時，並未清楚指出「無法解釋的職業薪資差異程度」究竟要多大，才能證實或是推翻貶值假設，這讓我們後人在企圖要推翻此一假說時，必須做到全部解釋先前「無法解釋的職業薪資差距」。

在說明了整個研究的背景以及所遇到的困難後，我究竟發現了什麼？我主要的發現是：職業中所需的專門化訓練才是造成職業上薪資不同的主要因素，這個發現可以解釋男女職業

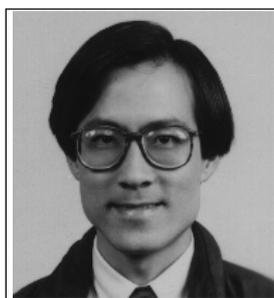
薪資的差距，而且其適用於各個不同的群體，不論是白人男性、女性，或是黑人男性、女性，只要加入此一變項，在統計上就能完全的解釋男女職業之間薪資的明顯差異。這個發現推翻了長久以來社會學家所提出的貶值假設，我文中也詳細論證，指出其他版本的貶值假設也與事實不符。我用的統計模型相當的簡單，並不如以往的學者建構龐大複雜的模型，但它反而更能清楚的證明職場上專業訓練對薪資之影響。總而言之，我的發現一方面是否定了貶值論，另一方面是強有力的支持專門化人力資本假設(specialized human capital)，在統計上完全解釋了性別在職業中所產生的薪資差異。

不過我要強調，這項研究所探討的範疇是職業上薪資不平等的問題，我並不探討在職業位置取得的性別差異。其次，本研究並未否定某些人會對女性的職業存有文化上的偏見，我的發現只是否定這種偏見的普遍性，以致有系統地使女性爲主的職業薪資偏低；我們或多或少都會聽到或是親身經歷過性別歧視的例子，但這些並不代表勞力市場存在有系統的偏見。如果真有歧視女性職業的例子，那必定同樣會有相同的情形發生在某些男性的職業之中；平均來說，不論在何種團體中，男性或女性的職業都沒有被貶值。

最後，爲什麼許多專家學者投注多年心力得到的結果，到了今天卻輕易推翻了？首先是方法的不當。絕大多數的量化研究，都沒有警覺到大的統計模型不一定可靠，從前的量化模型常常包括互相關連而有測量誤差的變項(correlated variables with measurement errors)，使得統計結果有所偏差。統計理論可以明確指出，這種偏差的方向正是會誤導我們，以爲分析的結果是支持貶值假設。因此投

入複雜的變項、建立龐大的模型，有時反而模糊了焦點，不易看出問題的所在。我提出的模型非常簡單，但在統計上能將職業的薪資差距完全解釋掉。不少學者在研究這個問題時所採用的方法是追蹤調查(panel study)，這種長期追蹤的資料以及所設立的模型，也有常常被人忽略的侷限。當模型有前述的問題時，追蹤的資料與模型會使前面的偏差更嚴重，因而更加誤導學者，相信貶值理論。

除了方法的漏洞外，有時我們的常識或意識型態，也有可能是錯誤的。由於貶值假設與一般大眾的意識型態相當接近，所以當學者們提出此一假設時，很容易就為一般大眾所接受。大家對於和自己觀念相近的理論，提出的質疑少、批判性也不夠。從前支持貶值論的研究汗牛充棟，但專家學者們、評審與作者們，都不強調這些研究的侷限性，因此錯誤的以為從前的研究，已經有力地支持貶值論。最後，性別不平等的論著中，往往忽略了專門化人力資本的角色。我的研究指出這個變項在男女不平等的問題上，扮演最重要角色，正式肯定了這個因素在勞力市場的不平等問題上的重要地位，不過目前它可應用的範圍還有待我們的共同努力探討。



譚康榮

學經歷：

香港中文大學社會學

系學士(1982)

美國芝加哥大學公共

政策碩士(1984)、社會學博士(1990)

美國哈佛大學社會系講師(1990)、助教授(1990-95)

本院歐美研究所副研究員(1995-迄今)
