

性別的謬誤與真相

資料來源：《謬誤與真相》第二版(2011)，湯瑪斯·索威爾(Thomas Sowell)著，

洪慧芳譯，八旗文化，中文版(2021)。

古往今來，在大多數的社會裡，女性的地位不如男性是個不爭的事實，然而，大家為這個事實提出的種種理由造成了許多謬誤，理由是否合理也是有待商榷的。

「父母以不同的方式養育男孩和女孩」、「女性與男性天賦不同所以會在教育或職業選擇不同」、「雇主歧視女性」……等等，是不是看來都很合理？這些理由以及其他未提到的理由，往往可以歸納出一個普遍的結論，當男女在就業、薪酬或晉升方面有顯著差異時，就可以推斷這是「性別歧視」，如果隨著時間過去，這種差異縮小了，就是因為政府、女權運動或社會壓力使得性別歧視減少了。這樣的推論很常見，然而，這正是我們時代的一大謬誤！

在很多社會裡，男女的確受到不同的對待，女孩受教育的機會遠不如男孩、限制女性不能單獨外出、甚至根本禁止女性工作……，這種限制直到今天還能看到(其實這些社會等於自己放棄了一半人口的經濟與其他潛力)。性別歧視造成的教育落差，導致了知識、技能與工作經驗的差別，這在就業資格方面的差異是顯而易見且真實存在的，也難怪同工會不同酬。

男女體力方面的差異，也是導致收入差異的諸多因素之一。在歷史上很長一段時間，從事農業、採礦、航運、冶金…等行業，都需要大量的體力，所以這個因素相當重要。在早期，窮人家有時會殺女嬰，因為不能帶來勞動力，有礙家庭生存，養女孩必然是個賠錢貨。今天，機械化取代了人類的肌肉，體力這個因素早已不再那麼重要，反而知識、技能、經驗要比體力更重要，使得性別差異與年齡差異不再像以前那樣顯著。其實在同工同酬法律通過之前，男女的收入差異就已經開始縮小了。

不可否認還有另一個生理差異---生育---，也一直對經濟有很大的影響。因為傳統對婦女的家庭責任要求，限制了有嬰兒與幼童的「母親」在職場上從事全職工作的能力。在職場上，40歲是達到成就顛峰的平均年齡，在這之前，必需密集投入很多年的心血，而那段時期正好是女性的生育年齡。

回顧美國女性的職業發展變化歷史，也發現幾乎無法以「雇主歧視」的變化來解釋。在專業與其他高等職業中的女性所占比例，在1900年代要比20世紀中葉還高，而當時並沒有什麼反歧視法律和女權運動。在學術界也是如此，20

世紀的最初前二十多年，是女性學者的顛峰時期，然後開始下降，就算是女子學院中，女性教職員的比例也下降，這很難歸因於雇主歧視，仔細研究後發現原來是與女性的結婚與生育模式有關。隨著結婚年齡中位數開始下降，美國女性在高等職業的比例及獲得碩博士學位的比例也下降了，至 1957 年不但初婚年齡開始上升，生育率也開始下降，職場中女性的比例又節節上升。20 世紀下半葉，整體而論，兩性的勞動參與率落差也有了大幅的縮小，還有更多的女性進入了從前由男性主導的職業，但男女就業的連續性差距並未消失。二戰期間及其後的「嬰兒潮」，再次顯示生育限制了女性教育與職業前景。由這些變化的歷史看來，都與婦女婚育年齡的變化密切相關。

然而，男女收入的差距並沒有完全消失，在這些剩下的差異中，有多少可歸因於雇主的性別歧視，而不是男女職業選擇不同或是否從事全職工作造成的？在理想的情況下，如能找到教育、技能、經驗、就業連續性、全職或兼職等等工作變數都相當的男女，然後再來確定雇主在聘用、支薪、升遷方面的差異，才能來視雇主歧視的程度。實際上面，這些變數資料不夠完善且很難做到。長久以來，許多職業中男女的性別分布一直不同，這種差異也會導致男女的平均收入不同，部分原因在於女性受到的限制，可是也有出於女性自己做出的選擇。有些年代、地區、社會階層認為，年輕女子要謹守貞潔才會找到好對象，這種社會壓力使家長會主動把女兒隔絕在與年輕男子接觸的環境之外，以免擋不住誘惑毀了她的一生。農業時代這不是問題，但在進入工商業化以後，就使得男女外出工作的機會變得不對稱。另一方面，雇主也傾向將男女員工分配不同的工作或將工作場域分開，或干脆完全不招募女性，因為擔心男女之間的吸引力會影響生產效率。

有些工作需要一定的體力或有一定的危險性，如建築、採礦、維修、伐木、運輸設備操作……等，顯然女性比較不可能從事那些工作，偏偏那些工作報酬因為比較辛苦或危險，就會高於平均水準。例如，全職礦工年收入幾乎是全職辦公室文書人員的二倍；從事繁重體力活及危險工作的工人還享有額外的報酬津貼；這也難怪與工作相關的死亡中，男性的比例高達了 92%。

女性挑選工作時，除了避免從事體力要求超出負荷的外，常常需要出差或加班的工作，也會把自己將來可能成為母親的因素考慮進去。由於分娩後會有一段時間需要自己帶嬰兒，無法從事全職工作時就只好選擇離職，中斷了就業的連續性。退出勞動市場等於喪失年資、降低升遷機會、也降低裁員時保住飯碗的機率。即使職涯從未中斷，但未來成為母親而中斷的可能性依然會壓低她的升遷機率。職涯的中斷還有其他代價，因為職業技能的要求會隨時間變化，電腦工程師必須跟上軟硬體的升級、律師必須跟上法律的變化、在高科技時代，如果離開崗位幾年再回來復職，跟不上技術上的進步時就會被淘汰。因為

職業淘汰率在男女性之間有不對稱的影響，因此在專業領域中，男女比例的差異依舊很大。

多項研究顯示，相對於男性，女性比較不會選擇工時較長的職業。然而工時固定、壓力較小的工作，因供需關係的影響，薪酬通常要比繁重的工作來得低，這點又造成了男女收入的差異。

綜上所述，女性收入低於男性的最重要原因，並不是同工不同酬，主要是因為她們選擇的工作與男性不同、工時較短，並在勞動市場中缺乏連續性。在許多產業與職業中能夠達到最高層的人，通常工作時間很長，而且他們的職涯從未中斷過。就算是學歷很高的女性，通常也不會這樣選擇，她們自己最清楚什麼才符合個人的情況、優先要務與幸福感。但在第三方看統計資料時，卻只看到薪酬不平等的現象。

原則上，家庭責任可由夫妻共攤，然而，實務上，平分家務都不是常態。家務分工的男女不對稱是實務造成的，而不是由原則決定的。從另一方面來看，家庭收入是集合收入，如何花用、花在誰身上，並不是看是誰賺的。調查顯示，80%的消費是由女性決定的，而花在女性與女孩服飾上的開支，比花在男性與男孩服飾上的開支多了70%。在大多數的文化中，雖然男性有明顯的主導地位，也是家中唯一的收入來源，但他們會把大多數的收入交給妻子自主安排。已婚男性通常收入會比同齡、同資歷的男性更高，那是因為他們有妻子幫他們分擔了單身漢要花時間做的事，因此騰出了更多的時間工作。有小孩的已婚男性收入較高，那是因為做為父親擔子重，促使他們想辦法提高自己的收入。對女性來說，同樣的理由，造成了剛好相反的現象！

為了確定雇主是否存在性別歧視或嚴重程度，我們必須比較學歷、技能、工作經驗和其他相關特徵類似的女性與男性，這樣才會有「可比性」。然而，許多關於男女性收入差距的統計資料並沒有這麼做，完全忽略可比性，也幾乎沒有維持不同的變數不變。實務上，要找到真正有相似可比性的男女團體是很難的，書中舉出了許多具體事例作了詳細的說明(此處略)。

實證顯示，兩性的經濟差異大多是由雇主歧視以外的因素造成的，但這並不表示雇主歧視的例子就不存在。統計資料雖然可靠，但也有其侷限，有些沒有、有些也無從判斷其間的因果關係。由於這麼多因素對男女收入與就業造成不一樣的影響，男女收入差異很大就不足為奇了，但我們也不能因此就認定這些差異對女性的淨影響都是負的。也就是說除了收入以外，還要考慮其他因素，問題並不是在差距(這已是不爭的事實)，而在於如何解釋這個事實，這很大程度上取決於社會目標是追求機會平等還是收入平等。

哈佛大學 經濟學家戈登(Gordin)就指出，收入平等是我們追求的嗎？我們真正希望的是每個人都有平等的機會。一位女性經濟學家惠列(Hewlett)調查了 2000 多位女性和 600 多位男性，結論是：

約有 37%女性會在職涯的某個時間離開職場，平均離開時間為 2.2 年。另有很多女性(36%)刻意選擇負擔不重(如兼職)的工作；有些女性會婉拒升遷；當生活的其他方面仍需承擔重大責任時，是很難每週工作 73 小時的……！

心得分享：

性別不同，在各項先天條件上有所差異是不爭的事實，過去甚至於現在仍有許多社會重男輕女也是事實。正如作者所分析的，自古以來一直至今，在生活上分工的需求之下，女性由於主要承擔了生育、養育的責任，因此對於團體生產力的貢獻就不如男性，導致了重男輕女的現象，這點在各個民族中隨處可見。書中討論到了女性的體力不如男性、教育、技能、經驗、就業連續性、全職或兼職等工作變數也處於不利的地位，這些也是事實，足以客觀地解釋因此造成性別的差別待遇。這個觀點我們是認同的。

不同性別在繁衍下一代的工作上有不同的分工，在其他物種上也是如此，這是經得起有性生殖進化規律檢驗的。人類也有特定的性別差異，如體能強健及生理差異，在游獵、農耕，甚至工業時代初期都是生產力非常重要的條件，自然造就了男性有利的局面。然而科技發展到今天，最重要的生產力已經變成了腦力，男性原來具有優勢的條件不再，影響也愈來愈小，新的分工結構逐漸形成，所謂的性別歧視就自然不會存在了。

然而，今天還是有不少食古不化的傳統社會或利用宗教信仰，仍然愚蠢的

主動去約束自己的國民，如不准他們受教育、不准他們參與工作、或限制他們的工作種類.....，以致造成了社會上女性、低種姓、少數種族移民或低社會階級的人民，造成至少一半以上的人力資源無法釋放出生產力，在競爭激烈的環境裡不正是所謂作繭自縛？反之，從競爭對手的角度來看，這種自殘行為豈不是天賜良機？給我們的教訓，就是要謹記，千萬不要歧視、不要排外、不要自綁手腳，這樣只是便宜了競爭對手！