

【解牛集】— 刊於〈信報〉，2017年8月22日

## 女性就業工種萎縮隱憂

李家濤

香港科大商學院管理學系主任、管理學講座教授及利國偉商學教授

英國廣播公司（BBC）近日被迫公開年薪超過 15 萬鎊（約 152 萬港元）的高薪員工名單，顯示出男女薪酬嚴重不平等。高薪名單中，只有三分之一是女性；年薪最高而在公司薪酬榜排名第 8 的女性（年薪 45 萬至 49 萬鎊），跟排名第一的男性（年薪 220 萬至 225 萬鎊）相比差距大，引起英國公眾譁然。

### 男女薪酬差距現象普遍

男女薪酬差距的問題，在全球都很普遍。據招聘網《BOSS 直聘》去年 11 月發表《2016 年中國性別薪酬差異報告》的資料，中國女性平均薪酬較男性低 23%；上月，美國聯邦儲備局主席耶倫出席一項大學活動時透露，美國的全職女性，其平均薪酬較男性低 17%，雖然差距較中國為窄，但也充份顯露出，兩性薪酬差距的問題十分普遍，其成因複雜，且不容易解決。

當前，男女收入差異的不公平性再度引起公眾關注，然而，更值得留意的問題，是自動化引起若干女性工種消失的可能趨勢，結果將影響到女性就業的機會。未進一步闡述這個問題前，不妨先深入一點看勞工薪酬差異的情況。

### 上司同事薪酬不是秘密

明顯看到，英國人很不願意向外公開自己收入的多寡，但若干歐洲國家薪酬信息透明化，卻有行之多年。比如瑞典，在該國，上司的薪酬多少？同事的收入又多少，每一個瑞典國民都可以透過政府的稅務部門，把資料查悉得一清二楚。據瑞典對外交流委員會出版的「瑞典概況·性別平等」——《瑞典實現公平的方法》（<https://sweden.se/wp-content/uploads/2013/11/Gender-equality-Chinese-low-re-solution.pdf>）報告所示，該國的反歧視法中，跟工作裡性別平等有關的一項，就是要求所有僱主必須積極主動地去實現促進男女平等的具體目標。

在瑞典，僱員人數在 25 人以上的企業，必須制定平等行動計畫。薪酬差距較大的公司，若然不採取措施消除差距就會被罰款。據英國《金融時報》的報導，制

度實施以後，瑞典的性別薪酬差距有所縮小，但仍然有 15%。然而，從企業的人力資源管理的角度看，卻又別有一番景像。

### 公開薪酬訊息有好處

據國際著名人力資源公司 PayScale 首席執官戴夫·史密斯 (Dave Smith) 的研究，他於 2015 年對 71,000 名美國僱員作出調查，研究薪酬和員工參與度之間的關係。研究結果顯示，開誠布公地討論薪酬，跟晉昇機會、僱主賞識、以及對公司的未來熱情等典型之員工參與度更為重要。當僱員愈清楚自己工資單上這個數額的由來，尤其與同事相比較而言，他們辭職的可能性就愈低。(見《Most People Have No Idea Whether They're Paid Fairly》一文，刊 Harvard Business Review, December 2015 issue (p.28)，轉引自 <https://hbr.org/2015/10/most-people-have-no-idea-whether-theyre-paid-fairly>)。

明顯看到，男女薪酬差距，成因錯綜複雜，難以徹底消除，因而設法把差距盡量收窄，如瑞典等國家，透過薪酬信息透明化來紓緩差距之間的張力，未嘗不是一個辦法，然而，紓緩差距的張力，也可以透過改善女性工作的環境、因應女性的特有需要，如懷孕期間給予其工作便利和福利等，保障其工作權利等，來減輕薪酬差距的矛盾。

去年 11 月，世界經論壇發表了 2016 年《全球性別差距報告》(The Global Gender Gap Report 2016)。  
[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)。這份報告是以教育程度、健康和生存、經濟機會及政治賦權這四個領域的指標，來衡量男女平等的情況。

### 女性工種數量有萎縮之虞

按照《報告》，全球性別差距指數下降了，意味性別不平等不僅沒有顯著改善，反而有所加劇，其成因並非單一因素造成。首先，就是薪資而言，雖然女性的工作時間更長（包括有酬與無酬工作），不過，全球女性的平均收入，僅為男性收入一半多一些；此外，另一項長期存在的問題，是停滯不前的勞動力參與率，其中全球女性平均參與率為 54%，男性則達到了 81%（頁 30）。

值得注意的是，《報告》指出，第四次工業革命的到來，很可能令不少以女性為主的工種受到萎縮衝擊，使得實現性別平等（特別是在經濟領域）的進展更為放緩。對於女性工作環境和就業機會的變化，世界經濟論壇早於去年初發表的《未來的工作》報告 (The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for

theFourth Industrial Revolution •

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)), 即有詳細篇幅論述。據《報告》評估, 人工智能、機器人及生物科技將改變目前的商業世界及其生產作業模式, 傳統的醫療、能源和金融服務業料受到衝擊, 工作機會減少, 但新的工作機會, 包括來自資訊、通訊科技、新媒體和娛樂則有所增加。《未來的工作》報告估計, 至 2020 年, 男性傳統工作崗位失去 400 萬, 但增加 140 萬個新崗位; 女性方面, 估計傳統工作崗位失去 300 萬個, 然而新工作崗位則只增加 5.5 萬個 (頁 39)。

## 女性五大工種勢危

另一方面, 報告中也提到, 女性勞動力料相當數量可能遭淘汰出局。所持的理由, 是女性在科學、技術、工程和數學產業的勞動參與程度比較低, 這些產業的創新成長機會, 女性幾乎分享不到成果, 反而不少傳統崗位流失, 失多而得少。在中低技術崗位流失的同時, 女性可望有機會進入更高階的管理角色。可以說, 女性在第四次工業革命中的就業情況, 報告露出了對女性工種萎縮的擔憂。

日前, 《ABC 澳洲》發表了一篇以經濟策略公司 AlphaBeta 研究數據為基礎的報導 (Artificial intelligence: Men's jobs face higher risk of automation than women, low-paid workers also at risk •

<http://www.abc.net.au/news/2017-08-09/ai-automation-men-and-lower-paid-workers/8741518>), 闡述人工智能驅動的自動化對男性和低技術工人就業的影響。其中, 那些需要花費大量時間進行體力勞動的工作, 很容易受到自動化的影響。由於男性就業參與率較女性高, 故受自動化取代其工作的機會也高, 然而, 女性也難獨善其身。報導特別提到, 容易受自動化影響而且是以女性為主的五類工種, 明顯受到自動化初期的影響, 包括準備食材 (Food Preparation)、清洗 (Cleaning)、服裝廠工作 (Clothing factory work)、招待員 (Hospitality)、鍵盤操作員 (Keyboard Operators)、等, 這些以女性勞動參者者為主的工種, 料將受到自動化顯著的衝擊。再考慮到女性新增職位崗位之得, 估計填補不了舊工種崗位之失, 故此, 上述五個行業的女性失業預期趨勢, 必須及早有政策性的部署。

## 加強新技能培訓與學習以應變

可以看到, 性別差距加劇和若干女性工種潛在萎縮的風險, 都是值得留意的社會發展趨勢。在性別差距, 尤其在男女薪酬差距問題上, 應該設法避免進一步惡化。國際貨幣基金組織 (IMF) 便曾提出四項措施解決收入不平等, 包括——

一、取消性別方面的法律限制。這限制在一些國家普遍存在, 包括婦女從事經濟

活動的法律障礙；二、修改稅收政策。把抑制家庭中第二位掙取收入成員的政府財政政策鬆綁，勵更多女性加入勞動大軍；三、改善基礎設施和增加教育等支出，減少婦女在家務上所花時間，讓她們能夠出外工作；四、實施完善的家庭福利。改善育嬰假，提供高品質而可負擔的托兒服務，提高女性勞動力參與率；五、透過再分配來減輕差距的不公平性。（見《賦權於婦女，解決收入不平等》。作者為 Sonali Jain-Chandra、Kalpana Kochhar 和 Monique Newiak）。

無可否認，男女薪酬差距是一個複雜但需要解決的問題。如今第四次工業革命帶來就業市場的深刻改變，問題顯然更值得關注。總而言之，人工智能驅動的自動化，不可能取代所有人力，正如牛津大學人類未來研究院（Future of Humanity Institute）研究員 K·格蕾絲（Katja Grace）接受英國廣播公司(BBC)訪問時表示，「某些職位可能永遠不會被機器取代」。當了解到未來工作環境的新變化，若干工種出現萎縮，在政府層面，就需要在教育上投入資源，加強新就業技能的培訓；在個人層面，積極與時並進，透過學習，取得未來就業的新技能，使未來的發展前途，得到更多新機遇。