

【解牛集】— 刊於《信報》，2019年6月10日

網上勞動力市場偏向僱用女性

王靜

科大資訊、商業統計及營運管理學系助理教授

隨著時代變遷，互聯網普及應用，網上勞動力市場應運而生。這個有別於傳統勞動力市場的招聘平台能夠打破地域限制，快速撮合僱主和僱員進行工作崗位配對，讓招聘者可以找到合適的工人，而工人亦可以不受工作時間、辦公地方及單一僱主的限制，在網上找到取得收入的工作，使不少新生代的「打工仔」，選擇加入這個「自由職業者」（Freelancer）行列。

據《2019 德勤全球人力資本趨勢報告》指出，多年以來，人們把合同工、自由職業者 and 零工視為補充全職工作的「非傳統用工」。如今，這部分勞動力已經成為一種主流（頁 19）。據《報告》的資料，有 33%受訪者表示，在信息技術（IT）領域會廣泛地採用了「非傳統用工；25%受訪者表示用於運營類業務；15%則表示用於市場營銷類及研發類的工作（頁 20·圖 1 資料），可見聘用「非傳統用工」的工作範疇，如今相當廣泛。

大企業樂意聘用 Freelancer

這個發展迅速的網上勞動力市場的確很值得注意和研究。近年來，網上工作行業的參與人數和交易量，都取得了巨大收益。僅在 2013 年，便有超過 100 萬名工人和近 50 萬新企業加入了一個專門替僱主和「自由職業者」撮合工作的平台——Elnance。這個平台自成立以來，已經透過網上撮合 350 萬個崗位而創造了 10 億美元的收入。

很顯然，如今不少大企業，尤其那些 IT 企業都樂意聘用「自由職業者」，去完成一些短期性工作，原因有二，第一，可以有效快速完成工作，因為僱主可以透過網上勞動力市場，聘用到全球各地，如印度、菲律賓或其他發展中國家及地區的合適人才；第二，那些來自發展中國家的勞動力，其薪酬相對比較低。估計到 2020 年，亦即明年，網上勞動力市場上工作崗位匹配的交易金額，將高達到 230 億美元，相當龐大。

筆者一篇研究論文——《Hiring Preferences in Online Labor Markets: Evidence of a Female Hiring Bias • 網上勞動力市場的招聘偏好：偏向僱用女性的證據》，聚焦於網上勞動力市場的性別問題，究竟這個新生事物市場，有沒有對申請人有性別歧視？

性別歧視問題值得關注

在傳統勞動力市場，有研究發現存在性別或年齡歧視。事實上，僱主招聘往往傾向聘用男性，原因之一，可能是擔心女性懷孕生孩子、或她以照顧家庭為重，因此影響工作等。那麼，在網上勞動力市場，有沒有對女性有所歧視？

由於在網上勞動力市場進行的招聘，是以單項工作（Job）為本，僱主所付的工資，亦是以單項工作計算，不像傳統勞工市場，多以月薪計算，月薪往往包含了限定的工作時間和空間，即規定的工作時間和地點。可以看到，傳統與網上勞動力市場有所不同。

另一方面，對僱主來說，網上勞動力市場有一定的風險或不確定性，因為缺乏傳統的招聘面試，僱主對所聘用的「自由職業者」，除了透過申請人填報的履歷資料外，幾乎再不無所知，這個人能否如期完成工作、工作的質量有沒有問題，都存在一定程度的風險和不確定性。因此，如何選用員工？在傳統和網上勞動力市場上，兩者有何分別；傳統勞動力市場上對女性歧視的實踐，會否在網上勞動力市場「重蹈覆轍」？

從主流平台窺探全貌

基於網上勞動力市場在美國尤其流行，筆者便選取了一個主流專為「自由職業者」作出工作撮合的網上勞動力招聘平台進行研究。所搜集的資料從 2012 年至 2013 年間，約 26 萬多個工作，共約 570 萬個申請。設定應聘者的工作經驗和學歷相仿，在這種情況下，招聘人有沒有對應聘人有性別上的歧視？

進一步闡述前，筆者扼要講述一下我們選取樣本對象的方法和過程。首先，假若僱主（或負責相關銓敘工作的主管）收到 20 個應聘申請。挑選人會先審視申請者所填報的履歷，如工作經驗和就讀大學，其專長和別人的評價等資料。據平台的要求，「自由職業者」須具實名填報並可以自行決定是否上載其相片。

這個招聘平台雖然沒有要求申請人填報性別，而申請人也毋須填報性別，但從填報者的姓名和頭像，例如，其名字為 Mary 或 John，這些名字是女性和男性的普遍稱謂，加上有頭像，僱主很自然會猜出申請人的性別。為了消除「預先」洞悉申請人的性別而對聘用結果的研究造成偏差，我們把搜集到的樣本資料，審視其姓名，剔除了那些一眼就瞧得出來是女性或男性的應聘者，只挑選那些姓名為中性——即從字眼上看不出是男性或女性的「中性名字」，當中，再挑選那些開設「自由職業者」帳戶的人，同一個人起初沒有上載相片，到後來才上載頭象的應聘者，作為研究的對象，透過這批上載照片之前和之後的人數樣本，前後其間獲得錄用的區別，再透過數學回歸算法進行分析。

女性獲聘具明顯得優勢

由於算法牽涉複雜的數學計算模型，不必細表，本文只集中討論研究的結果。研究結果發現，同一工作崗位，在應聘者同等資歷的條件下，女性獲得聘用的比例，比男性應聘者高出 13%，換言之，在網上勞動力市場，整體上，女性比男性取得更大獲聘優勢。

再細仔看研究結果的分項，在上載照片前和上載照片後，男性獲得聘用的比例，只提高了 5%至於 8%；而女性獲得聘用的比例，則提高了 17%至 22%，明顯看到，

女性獲得錄用比男性高很多。換言之，當僱主（或負責招聘的主管）從頭像看得出申請人是男是女後，女性反而取得更大的聘用優勢。可以說，在網上勞動力市場，女性並無受到性別歧視，反而是男性受到一定程度的「不公平對待」，跟傳統勞動力市場出現不同的現象。

此外，研究結果亦發現，如果僱主在這個招聘平台上，進行了多次的招聘工作和決策，具有這方面經驗，則對實踐性別歧視的機會率並不高，反而是那些初次試用網上勞動力市場進行招聘的僱主，實踐性別歧視的機率會較高，但到慢慢熟悉了這樣的網上招聘和錄用後，積累了經驗，實踐性別歧視的機率便告不斷減少。

不同工種也「女性優先」

值得一提，招聘平台的工作申請人，有很多來自發展中國家，也有來自已發展國家，如美國和加拿大等國，據研究結果發現，實踐性別歧視只發生在發展中國家的申請者身上，已發展國家申請人甚少成為性別歧視對象。我們對這個現象進行後繼探究，但囿於篇幅，本文不談，有機會再另文闡述。

再者，從工作崗位類型看，一些在傳統勞動力市場上偏重男性的工種，如電腦編程，那些感覺較為「中性」的工種，如翻譯工作，或那些偏重女性的客戶服務工作，在網上錄用的情形是——在客戶服務工種上，女性取得突出的優勢；在中性工種上，女性也較男性有優勢，但不及客戶服務工種那般突出；至於在傳統勞工市場多為男性主導的工種，在網上勞動力市場基本沒有明顯的分別。

市場應重視公平性

對比傳統勞動力市場，女性在網上勞動力市場在多方面都取得較男性大的優勢。很顯然，女性的性格優點，包括予外界細心、可靠、負責任的觀感，在網上勞動力市場顯然得到充份發揮。由於目前網上勞動力市場的工作，多為短期性，而且性質比較單一，僱主聘用的考慮，多是衡量工作能否有效地完成。不似在傳統勞動力市場，聘用僱員會考慮到申請人的遠見、工作抱負等，那些多在一般男性身上看到的特性。與此同時，基於網上聘用有風險和不確定性，僱主對員工並沒有

碰過面，嚴格來說是雙方都是「陌生人」，因而僱主更重視應聘者能夠完成工作的可靠性，使女性獲聘的機會，在差不多同樣學歷和工作經驗的男女申請人當中，取得更有利的獲聘優勢。

當然，市場應該講究公平性。無論在傳統勞動力市場或網上勞動力市場上，僱主可能實踐性別歧視的行為都應該加以消除，使聘用條件更多以能力和工作經驗作為挑選圭臬。在網上勞動力市場，減少性別歧視的機會較傳統勞動力市場為容易，包括把那些牽涉性別的訊息消除，如申請人的性別，個人照片，甚至以「代號」，而不用易為人猜想到是男是女的姓名等資料剔除，都可以糾正性別歧視的現象。但無論如何，隨著網上勞動力市場的快速發展，非傳統用工逐漸成為勞動力市場的重要人力資源，包括「自由職業者」人數不斷增加，如何完善網上勞動力市場的效率 and 公平性，無疑是發展的趨勢，值得勞資雙方以至社會各方關注。

〔本文由科大商學院傳訊部筆錄，王靜教授口述及整理定稿〕