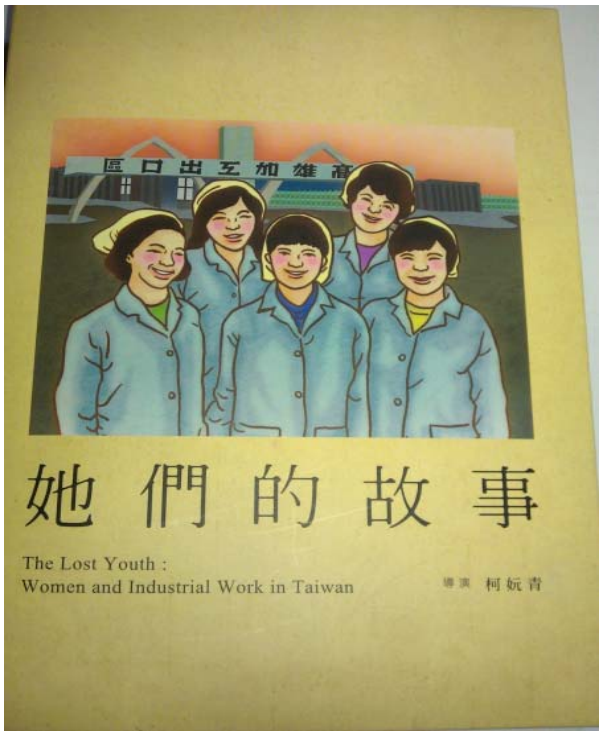
本文正式出版：張晉芬（2014）〈「平平都是人」，女人就是賺得少〉。見王宏仁編，《巷仔口社會學》，頁156-163，新北市：大家。

「平平都是人」，女人就是賺得少

Posted on 2013/09/09

張晉芬 / 中央研究院社會學研究所

在柯妧青小姐導演的『她們的故事』紀錄片中，出現了幾位前高雄加工出口區的女工，她們有些已是祖母級了。這些阿嬤回憶起在紡織工廠的工作和當時的生活，仍歷歷在目，而且是甜蜜多於辛酸。那時候她們追求的是工作機會、可不可以多加點班、最好星期六都可以去上班。可以賺錢、幫助家裡改善生活，還有同齡的同伴可以聊天、嘻嘻哈哈。1960年代記載了台灣女性勞動者辛苦、卻也是收穫滿滿的歲月。



【柯妧青導演的紀錄片「她們的故事」】

在加工出口區裡忙於應付輸送帶傳來的收音機電路板的青少女們，或許曾經羨慕其他的姊妹們有機會進入公部門，飯碗有保障，薪水也不差，在婚姻市場上可能還蠻搶手的。但那些在公部門的姊妹們，他們是否真的為勞工貴族呢？

重點不在你的生產力，在於妳沒有男性的身體

我在2002年出版的一篇期刊論文中，紀錄了一位曾經在台灣汽車客運公司的女性服務員。這位女性在1996年底離職時，月薪為兩萬八千元。或許有讀者會說，這已經比現在許多大學生第一份工作的起薪高了，然而不要忘記，此位受訪者在這家客運的年資已累積超過20年，卻只賺到這樣的薪水。與她相同年資的男性同仁，薪水早就超過這個水準，有些甚至是她薪水的一倍以上。

這位女性被資遣後，去了一家麵包店應徵工作，但是老闆打死都不相信，一個在公家單位、而且有這麼長年資的「勞工貴族」，薪水竟然只有兩萬八千元。雇主對於勞動的要求都是以男性為準，給女性工資時都是自動降價，然普通民眾在看到其他雇主給予女性的薪資「偏低」時，卻又覺得難以置信。

借用Joan Acker的說法（1990），雇主對勞動者要求都是以男性的身體為標準，在看待女性時，生產力是否與男性相當、有沒有婚育經驗都不是重點，只要是女性（不具有男性的身體），勞動待遇就自動縮水。

所以呢，加工出口區的女性勞工，如果發現這些女性「勞工貴族」的發展和薪水是如此，或許會這樣想：啊，這個錢我加幾天班就超過了…。

怎麼女性薪水都沒有漲？

我於2005年的另外一篇文章，主標題就是「當收入只能餬口」。其實更正確的說法應該是：當女性的收入只能餬口。利用了2002年「台灣社會變遷基本調查」資料來分析，獲得的結果是：在有工作的女性中，有63%的月薪不足3萬元，而同樣男性的比例只有41%。甚至於23%的女性月薪不到兩萬元。

工作收入偏低的後果很多，對處於婚育階段女性來說，這是促使她們離開正式勞動市場的重要推力。同樣是利用上述資料做的分析，在有婚育離職經驗的女性中，84%離職前的工作收入不到3萬元。雖然該文沒有直接的證據證明離職與收入間的因果關係，但是離職者中大多數人是低薪者，此發現至少顯示，收入高者留在市場的機率是比較高。



【女性因為低薪而容易離開工作轉入家庭】

針對最近一兩年來，輿論熱烈討論台灣薪資水準降低、大學生起薪低、貧富差距加大時，焦點大都是放在一個模糊的世代和階級差異，忽略了勞動女性（尤其是低教育程度者，但也包括具有大專以上學歷者）工作收入持續相對偏低的事實。

以下則是利用官方的資料，說明近幾年來女性工作收入的變化。下表顯示，就收入低於2萬元的勞動者比例來說，女性的比例高達15%，男性只有5.7%。如果再看收入在2～3萬的這一組，男性的比例略低於26%，但女性的比例接近39%。合計來看，1/2以上（53.8%）被調查的女性勞動者薪資不及三萬元，男性的比例為1/3。

從前在加工出口區打拼過的女工們，現在看到女兒們每個月領到的薪水，大概都會覺得不可思議：這麼多年了，怎麼薪水都沒有漲？

台灣男女收入的差距　　單位：%（人）

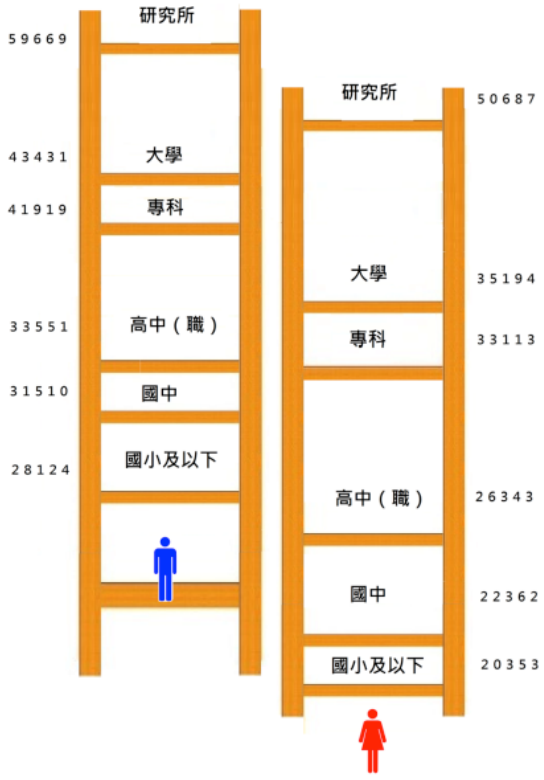
平均每月工作收入	2012年	
	男	女
低於1萬5千元	1.8	4.1

1.5-2萬元以下	3.9	10.9
2-3萬元以下	25.6	38.8
3-4萬元以下	30.6	24.8
4-5萬元以下	17.0	9.9
5-6萬元以下	9.3	5.8
6萬元以上	11.8	6.4
勞動者人數	4,558,000	3,905,000

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」2012年。

已經力爭上游的女性，命運改變了嗎？

即使在高等教育擴張之前，女性進入大專院校的機會就已經大幅提升，但是女性還是需要有較高學歷，才能獲得低學歷男性拿到的薪水（張晉芬 1995）。女性必須不斷力爭上游以勉強餬口的命運，到了21世紀也沒有太大好轉的跡象。下面的圖是利用2011年「人力運用調查」資料所劃的階梯圖（感謝李珮儀小姐協助繪出此圖和下圖）。



【即使女性教育程度提高了，工資仍遠低於同等教育的男性】

和同等學歷的男性相比，女性的平均薪資不如他們，這早已是「常態」，但是還有兩點值得注意的：1、擁有大學學歷的女性的平均薪資還低於專科學歷的男性。2、高中職畢業的女性的收入甚至不及國小畢業的男性。讀者可以自行比較其他學歷的差異，並思考為何男性從一開始就可以「高高在上」。

加工出口區的女工們辛苦的培養女兒唸到高中、大學，出社會後薪水竟然這麼低。她們心裡或許也在想，果然還不如培養兒子比較划得來。這並不是因為她們天生就重男輕女，而是文化和現實明白的告訴她們男女有別。

當然，受教育的目的也不只是為了賺錢。讀者或許曾經聽到有人說，現在大學或研究生女性人數的已經超過男性，後者也需要保障名額。但如果看到女性大學畢業生或碩博士的平均薪資這麼低，不知道這些發表議論的人，是否也同意應該保障同等學歷女性與男性的平均薪資相同呢？

曾經奉獻青春歲月給加工出口區的南方媽媽們，必然欣喜女兒不用再到充滿化學和焊錫味道或是纖維、棉絮滿天飛的工廠做工。但是如果她們知道，那些在冷氣間的工作也沒多少錢、工時卻可能更長時，大概也會心底嘀咕：原來白領工作有面子，卻不見得有裏子。

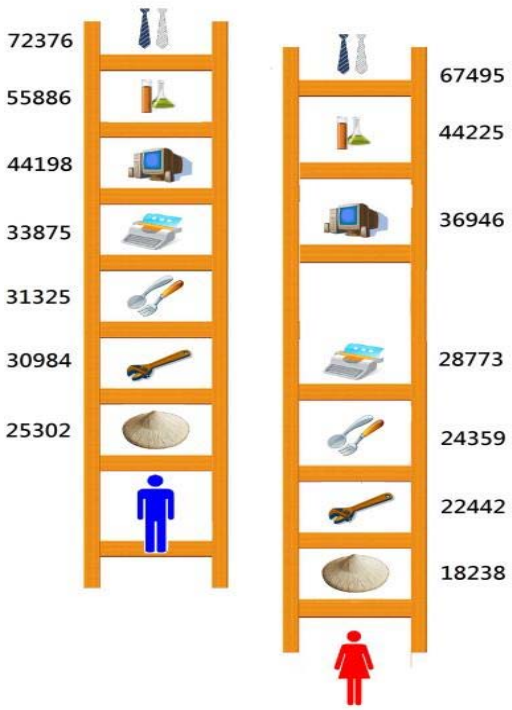
女性和男性的職業階層，分屬兩個不同的國度

下圖則是依據前述官方資料所畫的不同職業、性別的薪資對照，而區分這些職業面向的標準，包含了知識與技術、管理權力、自主性、勞動性質等。綜合這些面向，此一職業分類某種程度也代表了階級、產業、和性別集中度的差異。

這些職業的排序與薪資成正比，由最高的平均薪資依序向下排列。

為了增加閱讀的趣味，我用各職業類別勞工較常使用的工具或服裝為代表，列出七種職業類別的平均月薪。

「民意代表等」（打領帶）列在第一級、「農林漁牧等」（戴斗笠）放在最後一級。



【此圖說明了男女同工不同酬的情形】

如同前面關於不同教育程度的性別薪資對照，女性和男性的職業階層也是兩個不同的世界。在同一個職業類別中，女性的平均薪資都不及男性。例如，同屬專業人士的類別（燒瓶、試管），女性的薪資只有男性的八成五。女性「生產性人員」（拿扳手）的薪資為男性的七成左右。

再對照同一圖案的方塊，即可看出每一層級女性的平均薪資，幾乎都只有男性的下一個層級的薪資，有些甚至更低。例如「技術員及助理專業人員」（打電腦）的薪資，不如男性「事務工作人員」（用打字機）；而女性「事務工作人員」的薪資又低於男性「服務工作人員」（餐飲服務）；女性「服務工作人員」的薪資低於男性「生產性人員」。女性的薪資排列顯然與男性不同國，不同性別的薪資階梯起始的平台就已經差了一截。在農林漁牧業的男性工作者的平均薪資（25,302元），都可以打敗三個女性職業類別的工作者，只略遜於技術員層級。

1960年代受僱於高雄加工出口區的年輕女工們，追求的是工作的機會，在物價穩定的年代，賺到的錢的確好用。當她們的人生階段進入阿嬤級之後，孫女們追求的是好的工作機會，因為錢已經不太好用。孫女們雖然有了更多受教育的機會、也有了父母的經濟加持，但是所面對的卻是不斷往上爬升的社會階梯。

Bourdieu（2002[1997]）所說的「社會結構的位移」提醒了我們，下層階級用追求高學歷以圖晉升，只是一種妄想，階級的相對差異並非個人能力可以改變。這個概念也可以用來說明性別之間的相對差異。雖然平均教育程度和勞動參與率普遍提高了，女性和男性依舊是在爬不同的職涯階梯，相對差異始終存在。女性要面對的不只是社會大結構的改變，還有不變的性別階層。

為何泡沫紅茶店滿街跑？

古典的勞動市場區隔理論，除了指出勞動市場非鐵板一塊之外，主要還是強調勞動區隔之間，缺乏流動性（Edwards 1979）。在經濟緩慢發展的年代，向下流動常發生，向上流動不容易。失業或退出勞動市場後，重回勞動市場都很困難了，何況要找到好的工作，經常只是永難實現的美夢。

從1990年代初期開始，台灣國內外經濟環境和產業結構的變化，促成了勞動市場內在板塊的移動：次要勞動市場膨脹、主要勞動市場萎縮。這些變化包括公營事業的公司化和私有化、公務機關為了節省預算大量使用約聘和派遣人力、製造業外移、2000年的網路公司泡沫化、2008年的金融危機。即使沒有這些外在政治經濟因素的壓迫，隨著生產和服務流程的標準化、雇用型態趨於彈性化，薪資待遇和勞動條件都在下滑中。

在台灣的幾個大都市裡，幾乎每一條街道上都會出現至少一家快速飲料店。這反映的不是路人總是處於口渴狀態、隨時需要補充水分，而是創業資本不多時，這個方式可以雇用便宜的人力、分享市場微薄的利潤。便宜飲料店的蓬勃發展也就是台灣勞動市場的縮影：低工資的工作機會很多，但必須要用長工時才能賺到可以餬口的收入。而前面的圖表則是用統計數據顯示，多數女性必須比男性更努力才能餬口。或者說，再怎麼努力也沒用。



【女性永遠只能幫男性提壺倒水？】

照片出處：聯合報（2013）〈假日請喝茶！長榮認養「金城武」樹〉。8月23日。長榮總經理鄭傳義（右三）、台東縣長黃健庭（右四）、立榮總經理陳憲弘（左四）、台東縣議會副議長陳宏宗（左三）。

性別平權世界第二的國度，卻有一半以上女性領糊口工資

最近有一家麵包店因為被查出廣告不實，面臨台北市政府的嚴厲處罰。對於這項可能的處罰，業者用哀兵姿態提出了一個說法：「…面對公司危機，（員工）情緒都很低落，希望公司能重新站起來，否則一個員工就是一個家庭，一旦失業，將造成更大的社會問題」（聯合報 2013年8月28日）。這個說法讓作者感慨萬千。我希望台灣的雇主最好是真的認為「一個員工就是一個家庭」，今後不會再用「男人要養家」辭退女性員工，或者變相壓低女性薪資。因為，一個女性員工也就是一個家庭。

不時聽到有男性或女性說：現在男女已經很平等了。不知道這些人口中的"平等"是指什麼？又是使用甚麼標準。至少從收入的分配來看，我覺得性別間是很不平等的。如果有人挑戰說，上述這些分析沒有控制其他人力資本和勞動市場因素，像是工作經歷、年資、工作時數、公司規模等，那麼建議有興趣的讀者，可以上期刊論文網，用關鍵字搜尋關於「性別薪資差距」 的論文，便可見分曉。



【女性是台灣經濟發展的主動力，但其貢獻經常被忽略，如圖的勞動女性紀念公園，是紀念從旗津到前鎮加工出口區工作而發生事故死亡的25位青少女】

至於那些因素造成女性就是賺得少呢？雇主的偏見、職業和職務的性別隔離、實質的同工不同酬、組織內的性別歧視操作等，都是解釋因素（張晉芬 2013，第10及第11章）。改變收入和其他勞動待遇的不平等，不是個別女性勞工一個人的事，也不應該由個人承擔。在碰到工作場所中的性別歧視時，要勇敢的向縣市政府的勞工局或性別評議委員會（或類似單位）投訴，替自己討個公道。或許我們大家都應該想一想：當一半以上勞動女性的收入僅能餬口時，台灣還敢宣稱是全世界排名第二的性別平權國家嗎（主計總處 2013）？

參考文獻

行政主計總處（2013）〈我國HDI、GII分別排名全球第23位及第2位〉。
http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/366166371.pdf，取用日期：2013年9月2日。

孫智綺（譯）、Bonnewitz, Patrice（著）（2002[1997]）《布赫迪厄社會學的第一課》。台北：城邦文化。

張晉芬（2013）《勞動社會學》（增訂版）。台北：政大出版社。
http://nccupress.nccu.edu.tw/book/bookdetail.php?id=36&type=2。

聯合報（2013）〈パン達人開張 人擠爆…搶退費〉。8月28日，A5版。

Acker, Joan. (1990) “Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations.” *Gender and Society* 4(2): 139–158.

Edwards, Richard (1979) Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. New York: Basic Books.