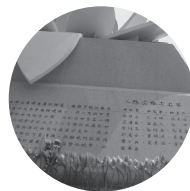


第 10 章

性別與勞動



張晉芬

現象發想

一、前言

二、理論與概念：組織內的性別化操作

- (一) 組織內性別操作
- (二) 身體化與去身體化
- (三) 解釋勞動報酬的性別差距

三、議題深探

- (一) 女性勞動參與
- (二) 臺灣職場性別差異現況
- (三) 同職同酬與積極矯正行動
- (四) 〈性別工作平等法〉的通過與落實

四、結語

延伸閱讀

參考文獻

現象發想



……自從五年前，外子自中科院退休後，便陸續接手了一些原本隸屬於我的工作。從那時起，最常聽到外子的抱怨是：「今天，先是被去郵局，再到銀行、市場，接著去八德路買 Keyboard……整天被這些瑣瑣碎碎的事給絆住，沒辦法做一件正經事。」我不大確知他所謂的「正經事」指的到底是什麼，不過，在他還沒退休前，那些他所謂的「瑣瑣碎碎的事」，都是我掙扎著在課餘時間包辦，我可從來不認為那是無足輕重的「瑣事」……

——引自廖王蕙的〈女人需要感激涕零嗎？〉一文（2003年12月17日）

一、前言

認為家務勞動以及購物、繳費這些勞務不正經、浪費時間的男性，絕對不限於上文作家的先生。對多數男性而言，「正經的」勞動參與行為是有酬的勞動、至少也要是對於績效或升遷有幫助的。現實上，女性的勞動參與型態遠比男性複雜：有些人專職於私領域的勞動、有些得公私領域兼顧、僅有少數人可以幾乎完全投入公領域。私領域勞動主要是指家務及照顧勞動，範圍包括做家事，生育和養育下一代，及照顧老人或其他家人等。如果沒有人從事這些「不正經」的勞動，那麼這個社會也無從發展出正經的勞動了。再生產勞動的付出不限於身體上的勞動，還需要精神及情緒上的勞動（即勞心）。從事這些勞動的大多是女性，而她們的身分可能是母親、妻子、姊妹、媳婦或女兒。除了未就業之外，女性也被建構為在生理及心理特質上適合從事照顧工作及做家事。在殖民時期，西方國家強迫將母國的「男主外、女主內」的意識型態加諸於經濟後進國家的結果，讓許多原本生產與再生產之間沒有明顯性別分工的經濟制度，轉變為以男性為主要的養家者。

臺灣從日本殖民時期開始出現資本主義式的現代工業生產模式。雖然

男性參與市場性勞動的人數仍遠多於女性，女性到工廠（場）內上班卻已經不是十分稀奇的事。但似乎是城市的小姐或太太們才較有工作機會。根據陳柔縉的研究（2009），當時的松山菸廠（昔稱台北煙草工場）曾經對廠內女工進行問卷調查；當被問到對未來的願望時，最常回答的選項是：像現在這樣，一直工作。這些女工期待持續工作的動機為何，並不清楚。但這個結果顯示當時的女性頗能接受離開家庭、出外上班的生活模式。

由自給自足的生產與消費模式轉換為受僱於人、再拿工資到市場上購買服務與商品，是資本主義經濟制度的特徵之一。維繫這個制度的關鍵條件即是龐大的勞動人口：勞動者既是幫助資本家累積剩餘價值的生產大軍，也是購買有形及無形產出的消費大軍。勞動參與率是勞動力被利用程度的指標，就業身分的分布則反映生產大軍普羅化的程度。在臺灣開始以出口勞力密集產品為經濟發展的火車頭時，廉價但具有一定教育程度的女性勞動力是吸引外資來臺設廠的重要誘因。

基於篇幅的限制，本章接續的討論主要集中於公領域內的有酬勞動。強調公領域的原因是：前面提到的就業人口或勞動者，其所提供的生產或服務活動並非自給自足或僅供家人所需，而是為了獲取薪資報酬或利潤；勞動發生的場所主要在家以外的工廠、商店或組織等處。但有些勞動者雖然參與生產或服務、為資本家創造剩餘價值，本身並未獲取薪資或固定報酬。她們的工作場所大都為家庭或家族事業，個人也是以家庭成員的身分參與勞動，其中尤以女性居多。在官方的調查中，這些勞動者仍然被列為就業人口，屬於「無酬家屬工作者」。這群人並沒有申報工作收入、工作參與的狀態較不穩定。本章的討論將排除這類勞動人口，而以參與有酬勞動的就業者處境為主。以下第二節「理論與概念」將說明幾個解釋女性勞動市場不利處境的理論觀點。這些觀點主要解釋組織內對於不同性別的差異性對待，提出者均為國際社會學界的重要學者。第三節「議題深探」則是根據第二節的理論探討，介紹臺灣實證研究的結果、同值同酬運動的意義及〈性別工作平等法〉的重要性。最後一節則說明和「性別與勞動」議題相關的研究主題，包括女性勞動處境的跨文化差異及照顧工作的公共化趨勢等議題。

問題討論 10-1

女性懷孕生產是再生產勞動中很重要的一個要素。有些女性因為一些身體因素而不能在自己的子宮內孕育胎兒，於是在國外就有代理孕母（人工生殖的一種）的出現。代理孕母作為一項工作是否應該合法化，一直有許多爭議。反對合法化的意見包括不希望女人的身體被物化、鼓勵領養、主張下一代不一定要與自己有血緣關係、防止讓男性漂白與外遇對象所生的子女等。贊成者則認為，這其實可以顯示女性的再生產勞動是有「價」的，而且讓女性有機會賺取一些收入也沒什麼不好。請討論代理孕母這項工作是否應該合法化。如果贊成合法化，則試著思考從事這項工作者有哪些勞動權益需要被保障；如果不應該合法化，則可討論這是否會剝奪女性的身體自主權及代理孕母的工作權。



圖 10-1 帶小孩選購 3C 產品也是現代母親的一項重要勞務（照片由張晉芬提供）

二、理論與概念：組織內的性別化操作

（一）組織內性別操作

在現代資本主義國家中，多數進入勞動市場的勞動者都變成受僱身分，事業生涯的發展與組織內的結構性運作息息相關。這些機制並非理性設計或純然以增加效率為考慮原則。許多學者指出組織內的父權意識型態和實踐對於鞏固性別差異和歧視的效應。Rosabeth Kanter 的《公司男女》（2008/1977）是社會學中公認最有影響力的著作之一。Kanter 根據她對於一家美國大型企業所做的非參與觀察分析和訪談，指出組織內的工作機會結構並不是平等地開放給男性及女性。如果應用勞動市場區隔觀點，女性在組織內最有可能集中在下層勞動市場。這類工作並不需要負擔很大的責任、沒有太多發展

機會，薪水當然也少的可憐。多數時候，其實是男性才享有優勢。雖然有少數女性可能有機會進入上層勞動市場，但由於人數不成比例，Kanter 將這些女性稱為「樣板」(token)，這也是樣板主義 (tokenism) 一詞的由來。大公司拔擢女性，或讓女性占據一些耀眼的位置，並不是真的出於性別平權的動機，只是要作作樣子，提升公司的形象。這也是為何 Kanter 強調組織脈絡及人事制度運作是重要關鍵的原因。公司上層的男性主管對於組織內部的性別配置及升遷文化有最大的影響力。在一個強調男性特質的組織中，除非位居高層的男性願意改變內部的性別區隔，否則少數女性的出頭並無法改變職業和職務的性別隔離。



概念辭典

樣板主義 (tokenism)

提拔或標榜少數群體中的少數人，以製造平等或重視弱勢的假象。

性別職業隔離

指從事某些職業的勞動者因刻意的人為操作而幾乎完全或主要屬於單一性別。

造成公司內男女職業隔離、升遷機會不平等的原因之一是性別刻板印象。許多男性不願意與特定性別的人共事，或用性別作為生產力的指標，或是認為女性容易情緒化、不適宜擔任主管。但制度改變的困難之處也在於歧視的出現未必是個人的偏好，而是出於組織的壓力。例如：如果組織過去一向都是提拔男性，當一位男性主管要拔擢一名女性擔任主管時，可能不會被認為是注重性別平權或單純因為後者的工作表現優異，而是別有動機或隱情。如果這位被提拔的新任女性主管碰巧表現不佳，也會影響其他女性日後的升遷機會。女性要向上發展似乎總是困難重重。

Kanter 也提出性別角色外溢效果 (spillover effects of sex role) 的概念，這是指特定性別因為其角色扮演而在工作場所中所造成的其它負面效果。例如：在一個以男性為主的工廠中所呈現出的陽剛氣息，會讓女性覺得

不自在，因此而不願意進入這樣的工廠或從事藍領工作。即使這樣的氣息未必嚴重，但女性仍可能因為人數太少而引起注目、被更嚴格地檢驗、較不易獲得同儕的支持，也可能被視為破壞工作氣氛者。或是在進入組織之後，也會因為上述這些原因，覺得無法適應而離開等。相對的，一個以女性為主導的辦公室或企業，也可能讓男性預期會不舒服而怯於申請。

Patricia Roos 及 Barbara Reskin（1984）則是詳細說明結構性歧視的出現和維持如何受到組織內人為操作的影響。例如：由工會設計、雇主同意、男性勞工獨享的學徒制度，具體地限制女性接受特定職業訓練和進入特定藍領職業的可能性。而由於男性工人網絡的排她性，女性很難獲得關於新開放的工作或訓練機會的訊息。例如：將職位空缺的訊息張貼在男廁所，而不是公共空間的公布欄。在組織內，雇主或主管用性別作為職務安

排的依據，或是設計機器和工作台時僅考慮到高大男性的體型等，也都是女性（或瘦小男性）進入「男性職業」的制度性障礙。於是，女性由於體型的關係無法使用這些機械或工作台，往往被解釋為不能夠勝任這些「男性的工作」。她們所得到的結論是：「制度性障礙的隔離效果原本就存在的。這些因素能夠持續存在，是由於性別角色規範和文化信念深化的結果，而形成雇主、同事和顧客的偏好。」（同上引：237，本文作者自譯）。



圖 10-2 在有些回教國家或地區，女性由於被禁止與家庭成員以外的男性接觸，鮮少出現在公開場合販賣商品（照片由張晉芬提供）

（二）身體化與去身體化

Joan Acker 在 1970 年代初期就對傳統以男性經驗為中心的組織理論提出過批判，之後逐步將其論述精緻化。她指出，組織內性別化操作其實反映組織對於身體勞動和女體的看法。在理論層次上，造成組織的運

作、過程和勞動結果呈現性別差異的深層邏輯就是社會持續使用家庭角色和再生產能力看待女性的勞動參與，而以男性身體、男性間的互動模式作為生產勞動的全部，於是建立了「身體化」(embodied) 和「去身體化」(disembodied) 同時並存的勞動現場與結構。性別化的操作和性別關係牢牢地鑲嵌在組織內的次結構 (substructure) 中，而這個次結構或說非正式結構才是組織內部實際運作的核心。「身體化」是指以男性身體作為建立工作規範與區分工作類別的基礎。女性勞動者需努力達成此一理想的工人標準，否則即遭受貶抑，或易被懷疑不適合擔任其職務，更因此常被排拒於某些以男性為主的工作之外。「去身體化」與身體化為一體的兩面。在資本家的想像中，勞動者生理上的需求或變化應該盡可能地從工作中排除、不影響工作，這些活動包括女性的生理期、母職與家務勞動。

資本家在生產過程中借用機器和管理制度控制生產速度，要求工人遵守各種規範和紀律。這些控制與紀律一方面展現了資方的霸權，另一方面也是以提高生產量和累積利潤為目的。資本家在控制工人技藝、工作流程及作息的同時，也控制了工人的身體及對自己身體的自主性，而這個思維對於男性和女性身體的看待和控制有明顯的差異。組織內對於理想工人的設計是依照一個假想的「男性身體」(Acker, 1990, 1992, 1998)。依據這個圖像，勞動者既不應該因為生理或是再生產的需要而妨礙工作，家庭生活或是家務責任對於生產沒有直接的幫助，也被視為應該與生產活動和待遇脫鉤。既然再生產及家務負擔被詮釋為不符合「勞動者」的形象，女性即使進入勞動市場，她們的身體也只是「暫時性的」。由於只有女性有生理期、能夠生育，去身體化的作法等同於歧視女性的勞動貢獻。工作場所內的身體化安排與去身體化的對待，既然是一體兩面，於是，男性勞動者與工作責任、工作複雜度和權力的優位關係劃上等號；女性勞動者則被想像為只是暫時性地參與勞動，所從事的（或只能從事的）是不需負太多責任、簡單易學的工作，處於權力階層的底端也是必然的結果。組織內人事、敘薪和獎懲制度的建立固然是由於身體化（男性身體）邏輯的操作，持續存在的職業性別隔離和升遷的玻璃天花板障礙也是建基於去身體化的想像。女性力氣小、生理期時不舒服或是懷孕都被視為不符合「身體化」的要求。

即使這些現象未必會影響生產力，或有些女性實質上並沒有這些生理特徵，但只要是女性就會被想像為具有這些身體的特徵，因此可據以合理化對女性的差別待遇。Acker 認為，女性在勞動參與過程中所受到的排擠、隔離和低薪待遇並不是理性、中立的組織運作的產物，而是一種性別化的過程。這種性別化操作並沒有因為女性整體勞動參與率的提高、許多女性的長期投入或是得以進入男性主導的職業或產業而有所改變。

概念辭典

身體化 (embodied)

指以男性身體作為建立工作規範與區分工作類別的基礎。理想工人的典範是依照一個假想的「男性身體」去設計的。

去身體化 (disembodied)

勞動的身體不應該因為生理或是再生產的需要而妨礙工作。由於只有女性有生理期、能夠生育、承擔家務負擔等。女性的身體因此被詮釋為不符合「勞動者」的形象。即使進入勞動市場，她們的身體也只是「暫時性的」。去身體化的想像等同於歧視女性再生產勞動的貢獻。



圖 10-3 廿五淑女墓，位於高雄市勞動女性紀念公園內，紀念 25 名在上班途中遭遇船難的旗津女性（照片由張晉芬提供）

（三）解釋勞動報酬的性別差距

人們投入勞動市場的原因很多，賺錢或許不是唯一、但無疑是最重要的目的之一。平均薪資的性別間差距雖然在逐年縮小中，但直到最近女性收入仍僅占男性的 83%（表 10-1）。綜合學者們現有的研究，年齡、教育、工作經歷及年資（在同一組織內累積的工作年數）對於工作收入都有顯著的影響（張晉芬，2011: 269-294）。年齡、性別和族群被歸類為個人的

天生特徵 (ascribed characteristics)，教育、工作經歷及年資是個人後天取得的成果 (achieved status)。在影響收入的眾多因素中，教育是最重要的一項。然而，教育或工作經歷雖然對提升薪資有正面效果，但對於女性或男性的作用未必相同。女性要獲得較高的薪資，通常需要比男性藉助更多的人力資本 (張晉芬、杜素豪，2012)。

表 10-1 性別薪資比的變化

年	經常性薪資 (當年幣值；元)			性別薪資比 (女 ÷ 男；%)
	全體	女性	男性	
1980	7,760	6,144	8,905	69
1990	19,885	15,516	23,172	67
2000	33,953	28,761	38,037	76
2010	36,271	32,500	39,478	82
2011	36,803	33,035	40,018	83

資料來源：行政院主計處「受僱員工薪資調查」查詢系統，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=3253>，取用日期：2012 年 5 月 9 日

註：本表統計對象為工業與服務業受僱員工，不含農林漁牧業受僱者。經常性薪資定義請參見圖 10-6 說明

從理論上而言，關於性別間薪資差距的解釋，大致可以分為三個層次 (England, 2006)。第一個層次是供給面的解釋，也是人力資本理論的解釋機制。即除了教育程度之外，這個觀點主張男性和女性的就讀科系有別，進入勞動市場之後也大都從事符合性別標籤的工作。此外，女性所累積的工作經驗及個人流動性不如男性，也會影響其事業生涯的發展。不過，即使這些人力資本因素都與男性同僚相同，女性的平均收入仍低於男性，這就需要下一個層次的解釋觀點；第二個層次的觀點強調分配的歧視 (allocative discrimination)。即使控制人力資本因素之後，組織在招募過程、錄取分發及升遷上都對不同性別者採取差異性對待。女性能夠獲得的職業或職務通常都集中在低階白領工作上，所屬部門也大都處於非核心的位置，事業生涯發展幅度有限、收入提升緩慢；最後，從跨組織和職業的角度分析，造成性別間薪資差距的最根本原因則是第三個層次的因素，也就是價值的歧視 (valuative discrimination)。女性勞動者所聚集的工作，其

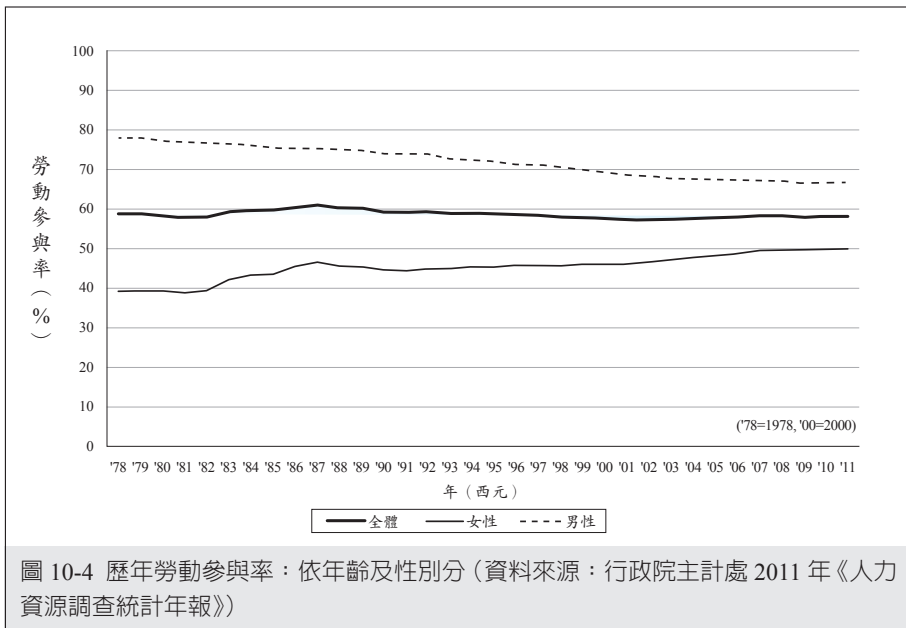
價值明顯受到貶抑，即使控制個人和組織因素後，多數女性勞動者的收入仍然偏低。根據國外對於工作價值的分析，即使是同值的工作（技術、努力及工作狀況的困難度相同），女性人數占高比例之職業的平均薪資都低於男性主導的職業（England, 1992）。

三、議題深探

Martha Nussbaum 是國際知名的哲學家，寫過許多探討女性人權的著作。她在 *Women and Human Development* 一書中提到：「……通常女性並不被視為具有為自己主張的權利，具有獲得法律和制度認可的尊嚴。反而是，她們經常被視為達成別人主張的工具——生育者、照顧者、性慾出口、家庭繁榮壯大的媒介」（Nussbaum, 2000: 2，本文作者自譯）。雖然程度不一樣，但這一段話應該可以反映出多數社會中的女性處境。女性所面臨的許多處境是跨文化的普遍現象，包括工作報酬的歧視、工作場所內的性騷擾及照顧責任對於女性事業發展和行動自由的限制等。直到現在，印度某些地區仍有公開的性別歧視，甚至存在職業 / 務的完全性別隔離。與之相比，臺灣勞動女性的薪資和升遷機會雖仍難稱與男性相同，但已逐漸改善中。女性勞動參與率的提升、婦女運動的推展、性別平等法律的通過等，都有助於勞動市場更趨公平、友善。但相對於美國在 1970 年代就已經出現同值同酬運動，及北歐和西歐國家對工作與家庭平衡概念的落實、提供勞動父母優厚的親職假等，臺灣在促進勞動性別平權方面仍亟待迎頭趕上。以下將先介紹臺灣女性的勞動參與現狀及勞動市場的性別差異和歧視，接著說明國外社會運動者和學者推動的同值同酬和積極矯正行動，由此導引出臺灣性別平等法案的提出和主要內容。並以育嬰假為例，介紹北歐等國的作法，作為臺灣的借鏡。

(一) 女性勞動參與

在學術研究或官方報告中，勞動參與率（labor force participation rate）是最常用來衡量一國人民參與市場勞動程度的指標。計算公式是以實際進入勞動市場者（包括就業及失業人口）為分子，除以 15 歲以上民間人口數（即潛在勞動力人數）。從 1950 年代開始，由於人口穩定成長，潛在勞動力人數也持續增加；到 1970 年已超過 800 萬人，1990 年更成長一倍，達 1,400 多萬人，2000 年接近 1,700 萬人。臺灣整體勞動參與率在 1980 年之前是緩慢地成長；1980 年代略有波動，但上升趨勢不變；1987 年達到高峰（將近 61%）之後即開始下滑直到現在。

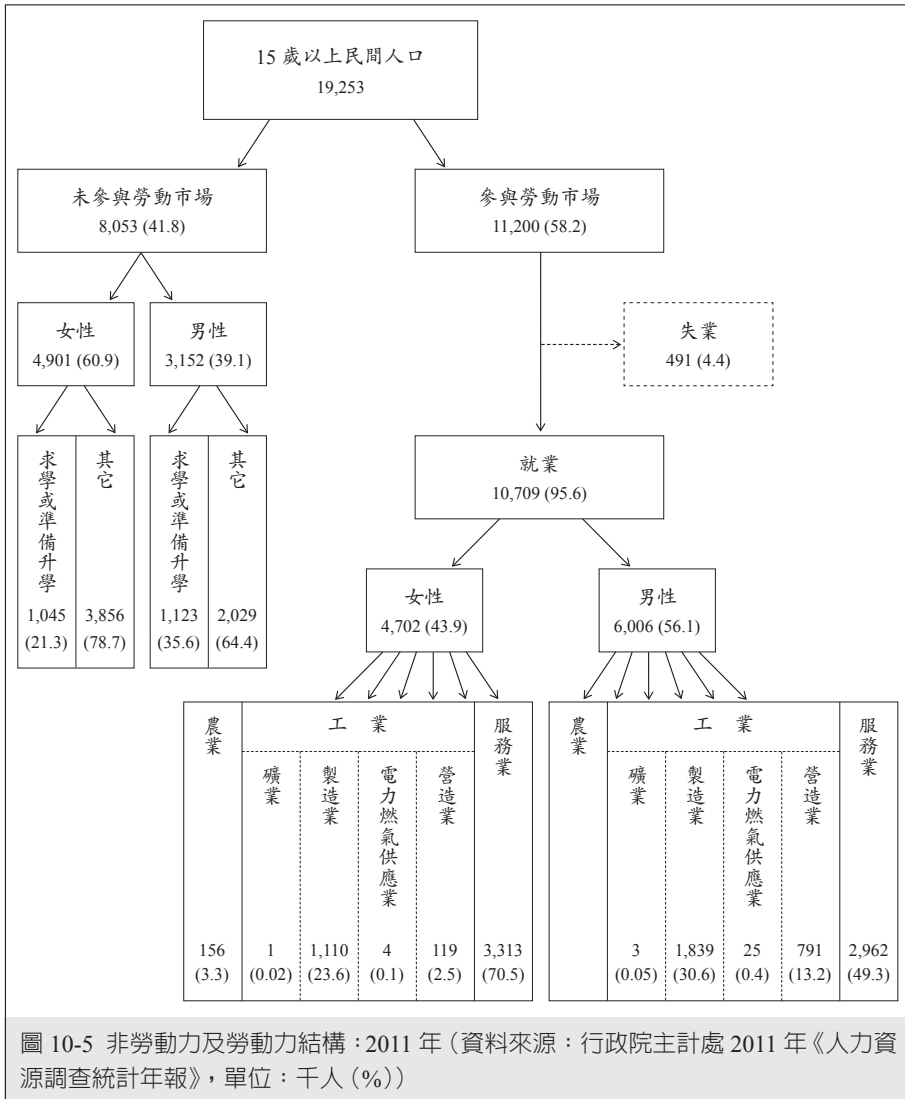


從社會人口特徵的差異來看，臺灣勞動參與率的下降主要肇因於男性勞動參與率的下滑。直到 1990 年代，男性的平均勞動參與率都維持在 70% 以上，在新世紀開始之初卻已降到 70% 以下。至於女性的勞動參與率，雖有多次的小幅度波動，但整體而言是維持上升的趨勢：1978 年時只有 39%，2009 年時已接近 50%。女性勞動參與程度大幅度提升的關鍵時

期是在 1980 年代的中期，尤其是 1982 至 1983 年間就增加了 3%，之後持續到 1987 年都仍維持快速上升的態勢；2011 年時已達 50%。與鄰近國家相比，以 2009 年為例，我國的女性勞動參與率已經略微超前（臺灣 50%，日本 49%，韓國 49%），相較之下男性的勞動參與率則偏低（臺灣 66%，日本 72%，韓國 73%）。

就勞動參與的性質而言，根據圖 10-5，在 2011 年時潛在勞動人口中有將近 42% 未參與勞動市場，其中包括學生及家庭主婦（夫）。不過，臺灣學生打工賺錢及家庭主婦（夫）兼差做家庭代工或當褓姆的情形，其實相當普遍，她們實際上仍參與著有酬勞動，只是這些並非「本業」。在被官方調查認定為參與勞動市場的勞動人口中，有超過 4% 處於失業狀態（現在無工作但有工作意願，且仍在尋找工作）。至於勞動者的性別與產業差異，在就業人口中，女性約占 44%，男性則超過 56%。整體勞動參與的主力已經從製造業轉到服務業。有 71% 的女性勞動者在服務業工作，在製造業的比例為 24%，男性勞動者在這兩個產業所占的相對比例各為 49% 及 31%。營造業是提供男性就業機會的另一個重要產業。

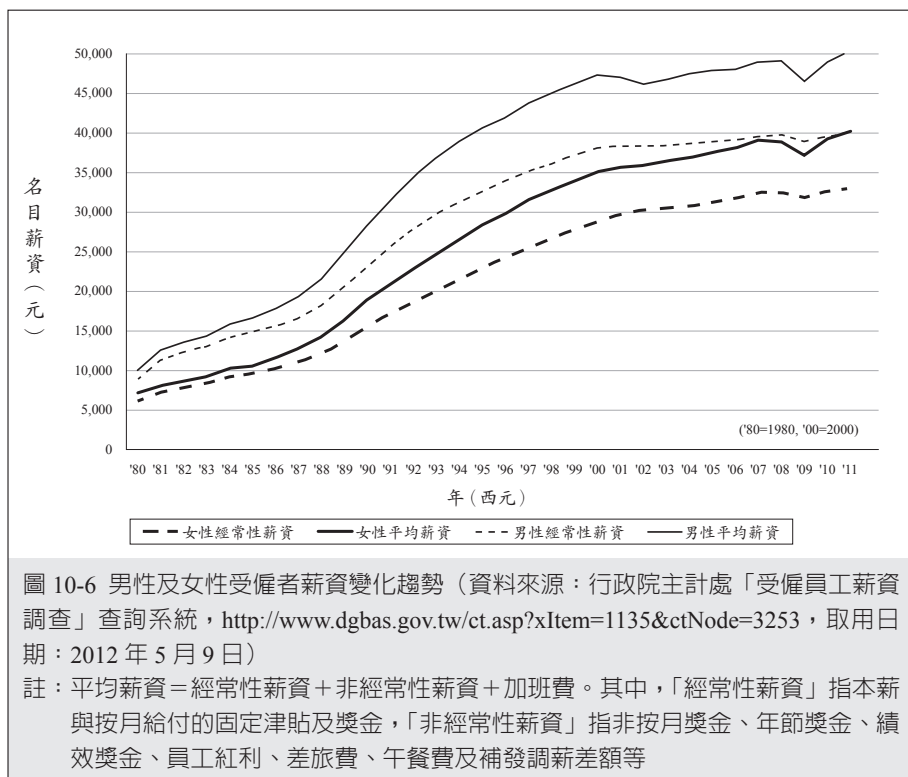
男性和女性勞動者在許多勞動待遇項目上都有重大差異，包括薪資、升遷機會、出差及資遣等。這些差異固然可以利用客觀的數據檢驗是否真實存在以及顯著的程度，但有時差異並不容易客觀判斷，或者有差異也未必代表不公平。以升遷為例，可能需要較長期的人事資料才容易看出性別差異；即使女性或男性員工都受到拔擢，但由於部門或職位的差異，同樣的升遷所代表的實質效果可能截然不同。



（二）臺灣職場性別差異現況

以下提供一些簡單的數據，讓讀者瞭解臺灣全體勞動者工作收入變動的趨勢及性別差距。根據主計處「受僱員工薪資調查」資料，圖 10-6 列出 1980 到 2011 年間男性和女性勞動者的平均每月薪資變動曲線。「經常性薪

資」是指每個月的固定收入；「平均薪資」的計算項目則除了經常性薪資與加班費之外，還包括各種非經常性收入在內，如津貼及年終獎金等。與其它時期相較，整個 1990 年代的薪資調升速度大致與臺灣的經濟發展同步。但如果比較圖中女性與男性的薪資曲線，女性的經常性薪資明顯低於男性。以最近一年（2011 年）為例，男性經常性薪資約四萬元，女性則僅約三萬三千元。加入加班費及年終獎金等其它收入後，性別間的平均薪資差距更大。



陳昭如、張晉芬（2009）曾經利用 2005 年「臺灣社會變遷基本調查」結果，分析有過工作經驗的受訪者對於不同勞動待遇差異與公平性的看法。根據分析結果，有將近一半的受訪者認為，在相同條件下，男性的起薪比女性高。有差異當然並不代表不公平；在這些認為有差異的回答中，有超過四分之一表示起薪的性別差異不公平。此外，有 27% 的受訪者認為

組織內男性的調薪幅度比女性高；在這些認為有差異的人中，有超過三分之一認為這種差異不公平。臺灣企業界普遍存在的非經常性薪資制度中，最主要的發放項目即是年終獎金。這項研究也分析了受訪者是否遭遇年終獎金的性別差異。結果顯示，認為年終獎金男女大不同的比例為 18%。這個比例或許不是很高，但在回答有差異的受訪者中，有約三成表示此一差異並不公平。至於組織內的升遷，有一半的受訪者認為男女的機會一樣，另有 39% 的受訪者回答男性的升遷機會高於女性。在後者中，35% 認為女性升遷機會的劣勢不公平或很不公平，47% 覺得公平或還算公平，其餘 18% 認為「沒有什麼公平不公平」。整體來看，性別之間的勞動待遇不只是有差異，而且是不公平操作的結果。

根據本章作者過去的一項研究（張晉芬，2002），企業組織中的敘薪及升遷雖然表面上沒有性別間的差異性對待，但透過對於制度的操弄，其實充滿了歧視。以該文所訪問的一家前公營客運公司為例，在其人事制度中，職等最低的是差工，接著是士級，再往上就是佐級、員級和高員級。駕駛員幾乎都屬於士級，只有部分服務員被允許參加晉升士級的考試。從高階主管到各個車站的站長和副站長，幾乎全都是男性。介於司機和副站長之間還有調度員和站務員兩層職務，但向來也都由男性擔任。女性幾乎清一色僅擔任低階服務人員的工作。

在該客運公司非主管級的職工中，平均薪資最高的就是駕駛員，其次是技工。駕駛員的起薪為八級，女性則都是從一級開始。由於駕駛員一職只僱用男性，再加上跳級、工作獎金和加班費等等，男女勞工平均薪資的差距就會隨著年資愈來愈擴大。

至於在升遷方面，表面上公平的升等或是升級考試也常出現明顯的性別歧視。在 1984 年該公司曾為清潔工和其他約聘工人舉辦一項升等考試，當時所有男性都可以參加考試，但只有部分女性被允許參加。舉辦這項考試的主要目的是「扶正」臨時約聘的男性工人。當時即便是男性清潔人員，也都因為「通過」考試而升等為差工級；雖仍是最底層的勞工，但資格上已不再是約聘僱人員，而是被納入正式編制中。但包括隨車售票員在內的許多女性員工，卻直到 1991 年才有機會透過換敘手續，升等為正

式人員。曾有女性員工向公司主管抗議為何換敘有性別歧視，卻被後者以「男生要養家」為由擋了回去。這些都突顯出組織內管理階層對於制度的操弄。

（三）同值同酬與積極矯正行動

在文獻中，關於性別薪資差異最普遍、也遭致最多批評的，就是同工不同酬的現象（Treiman & Hartmann, 1981）。同工同酬是指在同一個工作場所中，男性和女性如果從事同一性質的工作，則其薪資必須相同。如果要更精確地定義，「同工」是指從事同一性質工作所需要的技術、生理和心理能力的付出、所需要負擔的責任及所處的工作環境都相同。在這種情況下，不論從事這項工作的是女性或男性，雇主必須支付同樣的薪水。許多工業國家都使用立法或行政力量直接促成勞動市場中的性別平等。我國的〈工廠法〉第 24 條即規定男女同工應該同酬；之後的〈勞動基準法〉（以下簡稱〈勞基法〉）第 25 條延續這項規定，但罰則甚輕。至於其它國家的狀況，以美國為例，在 1963 年時提出公平待遇法案（Equal Pay Act），建立同工同酬的法律基礎。1970 年代初期的就業機會平等（Equal Employment Opportunity）法案及積極矯正行動則是民權法案（Civil Rights Act）的產物。後者本身並沒有法源基礎，而是由聯邦政府以行政命令要求與聯邦政府各機構有商業往來關係的廠商，皆須積極拔擢弱勢族群（主要是非裔）及女性為主管。至於其它東亞國家的情況，日本於 1985 年通過〈平等就業機會法〉（Equal Employment Opportunities Law）；韓國在 1987 年也通過一個同名的法案，目前是東亞地區中唯一有專門處理性別平等事務部會的國家。

同值同酬是指同等價值的工作應該給予相同的報酬。所謂的「價值」並不是指勞動所創造出來的價值，而是指從事工作所需要的知識、技術、努力、責任及工作情形。這個概念在 20 世紀初時就曾被提出，但卻直到 1980 年代末期才被轉化成運動目標，並受到美國地方行政單位和法院的重視。

雖然在實踐上尚未獲得實質的成果，同值同酬概念最大的影響就是開啓學者或運動者對於職業性別隔離或職業整合正當性的辯論。解決性別間平均收入差異的方式之一是開放男性職業，讓更多女性可以進入，從而改善女性的平均待遇。但是，如果被標誌為「女人的工作」確實在勞動待遇上被低估，更符合性別正義的作法應該是提高這些職業的平均待遇。如果女性所主導的職業之薪資能被正確地評價，男性或許也會希望進入這些職業，性別職業隔離的去除也才有可能達成。

(四)〈性別工作平等法〉的通過與落實

在臺灣，最具促進工作場所性別平權精神的法案就是〈性別工作平等法〉(該法於 2001 年通過時稱為〈兩性工作平等法〉，2007 年改為目前的名稱，以下簡稱〈性平法〉)。〈性平法〉的修法運動始於 1987 年國父紀念館及高雄市立文化中心所爆發的「單身條款」事件。以國父紀念館的事件而言，在當時，女性應考時即需與館方簽訂切結書，自願於年滿 30 歲或結婚、懷孕時自動離職。類似因這種「單身條款」或「禁孕條款」等不合理約定而被迫離職的事件在當年非常普遍，直到國父紀念館的 57 位女性員工及高雄市立文化中心的 44 位女性員工集體出面申訴後，才引起社會大眾的關注及議論。隨後有六個婦女團體召開聯合記者會，聲援這些女性勞動者。主要訴求對象是這兩個單位的主管機關——教育部。在奔走聲援的過程中，婦運團體發現：除了〈就業服務法〉中有一條模糊的規定之外，並沒有相關法律可以在不同勞動階段維護性別間的平等對待。於是「婦女新知基金會」試圖經由法律制度改變企業內的性別化操作



圖 10-7 1987 年臺灣婦女團體於國父紀念館廣場抗議單身條款對女性的就業歧視(照片由婦女新知基金會提供)

模式，在當時集結了律師、運動人士和學者，參照其它國家已有的法律，著手草擬本土的「男女工作平等法」，於 1989 年 3 月完成草案，並在次年正式送入立法院。但是在資本家強烈反對及動員之下，行政及立法部門始終不願意碰觸這個議案。直到 1993 年，在推動男女勞動平權的國際趨勢下，勞委會被迫以民間版本為藍圖，開始著手擬定官方版的〈性平法〉。經過十多年的爭取，〈性平法〉終於在 2001 年通過立法，並從次年的 3 月 8 日開始實施。這是臺灣第一個完全由運動團體發起、並堅持推動完成的法案。

〈性平法〉的立法主旨是：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制訂本法」（第 1 條）。除總則、救濟措施、罰則及附則之外，其餘的三章分別是禁止性別歧視、性騷擾的防治與矯正及促進就業平等的措施。性別歧視防治的部分，主要是禁止對於受僱者的招募、僱用、升遷等性別歧視。此外，產假、流產假、育嬰假或家庭照顧假是法定的例外事假，受僱者有申請的權利。在促進就業方面，要求中央和地方的勞動專責單位，加強對女性提供職業訓練的機會，並鼓勵大型的公私立企業成立托兒所等托育機構。和〈勞基法〉相同的是，對於雇主違反這些假期的給予規定或是勞動條件存有性別歧視時，勞工均可提出舉發，如果成立，雇主必須被課以罰鍰或負刑責。

〈性平法〉的特色之一即是規定男女性受僱者均可申請育嬰假。根據該法第 16 條，凡任職一年以上的受僱者，無論男性或女性，均可在每一子女滿三歲前申請育嬰留職停薪（即育嬰假），期間最長兩年。但在該法實施後，每年申請的案件僅約三千件，件數偏低的原因之一是育嬰假期間沒有收入。爲了提高勞動者的申請意願，立法院於 2009 年通過〈就業保險法〉修正案，讓子女未滿三歲的父或母均可申請育嬰留職停薪津貼（但不能同時申請），每人申請津貼期間最長半年，父或母申請期間合計最長不能超過一年。津貼的來源是就業保險基金。根據勞委會的統計，實施育嬰留職停薪津貼之後，申請育嬰假的人數增加了十倍（陳舜協，2010 年 5 月 7 日）。這項統計顯示：托育確實是許多女性或家庭的難題，經濟考量是讓問題複雜化的另一個面向，實質的收入補助至少部分消解了這個困境。

問題討論 10-2

關於女性運動的結果只是對中產階級女性有利的說法，臺灣也經常出現類似的聲音。例如：〈性別工作平等法〉的實施就被認為可能只是對於中產階級女性有利。一方面是因為這項法律的適用範圍排除了無酬家屬工作者及家庭幫傭。另一方面，中產階級女性也比較懂得如何利用法律發聲或爭取權益。基層的女性勞動者為生活打拼都已經喘不過氣來，既缺乏資源、也沒有時間和心力去思考或是利用這些法律。請試著對於這些批評提出一些看法，包括這項法律是否真的無法幫助底層的女性勞動者或是效果有限；是否有其它方法可以改善基層勞動女性在勞動市場上的困境。

育嬰假或領取育嬰津貼是屬於權利還是福利，在實行上可能差異不大。但背後的理論基礎卻十分迥異。如果是為了體恤分不開身、蠟燭兩頭燒的父母或是經濟情況較差的家庭，顯然即是用福利政策的角度看待法案和措施。從新自由主義主張減少國家干預的角度來看，家庭事務應該屬於個體的責任，不應該訴諸國家法律的特殊保護；用所有就業者的保險金額負擔特殊請假者的需求，可能會被認為不符合公平原則。但如果我們將下一代視為社會財、將養育她／他們視為社會應共同承擔的責任，那麼請假還可以領取津貼就不應被看成是福利，而是勞動媽媽或勞動爸爸的權利了。

女性主義社會學者 Barbara Bergmann (2008) 對於鼓勵父母請育嬰假一事相當保留。她認為多數請假者將是女性，因此仍是女性的事業生涯會受到影響，同時也會強化女性作為照顧工作主要承擔者的角色。根據她的論點，廣設公立托兒所或補助年幼子女進入托兒所或幼稚園就讀，更能符合職業婦女的需求。包括法國或北歐國家在內，多數國家同時實施育嬰假和廣設公立托育機構的制度；法國近三年（2007 至 2009 年）的女性勞動參與率都接近 66%，瑞典和挪威則均超過 77%，在經濟富裕國家中的排名都屬名列前茅（Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2009）。這些國家的托育公共化政策都相當值得我們學習。

〈性平法〉中也出現要求同值同酬及尊重不同性傾向勞工的條文。該法第 10 條明確訂定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而

有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資」。就同值同酬而言，宣示性的意義大於實質效果。到目前為止，官方或民間並沒有進行任何工作分析的行動。

此外，〈性平法〉的另一項特色是用專章方式列出對於工作場所性騷擾的禁止規定，這也呈現出敵意工作環境對女性或其他受僱者之就業安全性和穩定性的威脅與歧視。這項作法主要是採納 Catharine MacKinnon (1993/1979: 56) 的論述，除了禁止條件交換式的性騷擾，同時要求雇主盡到維持一個友善工作場所的責任。前一項的主要立法精神即是揭示職場中的性騷擾作為是一種權力關係的映射；固然事件多半是男上司對於女下屬的性騷擾，但也不排除女上司對於男下屬的類似行為。至於友善工作場所的要求則是將防治性騷擾的概念作法制度化，讓雇主承擔更多維護員工權益的責任，包括公開揭示工作場所禁止性騷擾及訂定申訴辦法。

幾乎任何法律的制訂都會經歷一段政治過程，不同利益團體或代理人之間在過程中不斷地協商、爭執、讓步。由於〈性平法〉被視為影響企業的利益，所以持續遭遇反對的聲音和行動。為了讓該法能夠通過、不再被擱置，女性團體及支持該法的立委對於部分條文做了一些妥協。例如：生理假改為需先以病假申請，病假用完之後才能申請生理假。性別身體差異固然沒有被重視，將生理假與病假相提並論，也形同弱化女性勞動者。此外，既然希望申請者（尤其是女性）不需要退出勞動市場，也就提高了家庭申請育嬰假的意願。最終不但保障了女性或男性申請者的工作權，同時還可以增進有偶家庭生兒育女的意願，拉高日益下滑的生育率。

問題討論 10-3

在討論女性因為結婚或生育離職時，本章的敘述重點在於女性就業所歷經的中斷經驗。有男性認為女性的職責原本就在於照顧小孩；如果小孩沒人顧、女性在外工作的收入又不多，離職待在家中是天經地義的事。然而如果男性可以分擔照顧及家務勞動，或許女性就不必非得在兩者間做選擇不可。我們的社會和雇主需要做什麼樣的調整或改變，才能讓有意願及能力的女性和男性都能夠維持持續性的就業，又能共同分擔家庭內的再生產勞動？

四、結語

不論是美國婦運和工會團體首先提出的同值同酬或積極矯正行動，抑或是臺灣的〈性平法〉，都是規範或鼓勵組織內的性別勞動平權。本章第二節所提到的 Kanter、Reskin 或是 Acker 對於父權文化運作的論述，都是鑲嵌在組織內的人事與酬賞制度中。這與現代社會中多數人都屬於受僱身分、要在企業或組織內討生活有關。在小企業、家庭事業或沒有固定工作場所的環境中，性別歧視如何操作似乎較少被探討，期待未來能有更多的相關研究。

在關於貧窮或低收入的研究中，貧窮的女性化是一個重要的議題。這是在經濟開發或開發中國家都存在的現象，只是人數或程度有別。由於女性的經濟能力相對薄弱，一旦遭遇配偶發生事故或婚變時，即容易陷入困境或甚至絕境。女性為戶長的單親家庭陷溺於貧窮的機率遠高於男性為戶長的單親家庭（王德睦、何華欽，2006）。雖然個人的所得來源未必全然依靠工作收入；但對於多數無恆產、只能以受僱身分謀生的現代人而言，工作收入確實是主要的經濟來源。如何確保女性的就業穩定性和所得合理性，是另一個現代社會需要重視的議題。

女性穩定地參與市場勞動是資本主義工業化、大量生產模式盛行之後才有的現象；而「男主外、女主內」的觀念卻存在已久。即使在如今男性仍多為全職工作者的勞動分工型態下，婚姻生活中經濟不平等的權力關係和經常性的互動也可能強化原本習得的分工模式。現有的研究顯示，女性參與勞動市場的比例持續增加、留在勞動市場的期間愈來愈長、離職後復職的比例增加，且離職期間縮短。參與有酬勞動自然使女性做家事的時間減少，也強化了在婚姻中與另一伴協商的權力。只是性別化的家務分工依然是常態，女性仍然是傳統「女人的家事」的主要承擔者，嬰幼兒及孩童的照顧責任依然是女性就業的主要羈絆。




圖 10-8 「超級奶爸」不只是一部電影的名稱，也逐漸成為我們社會常見的現象。圖為百貨公司內的育嬰室（照片由張逸萍提供）

延伸閱讀

【文獻】

- 張晉芬（2011）。**勞動社會學**。台北：政大出版社。
- 劉毓秀（編）（1997）。**女性·國家·照顧工作**。台北：女書文化。
- 藍博洲（2001）。**臺灣好女人**。台北：聯合文學。
- 林家瑄（譯）（2010）。**我在底層的生活：當專欄作家化身為女服務生**（原作者：Ehrenreich, B.）。台北：左岸文化。（原著出版年：2001）
- 許慧如（譯）（2002）。**心經濟·愛無價？**（原作者：Folbre, N.）。台北：新聞文化。（原著出版年：2001）

【紀錄片】

- 柯婉青（導演）（2010）。**她們的故事**。台北：同喜文化出版工作室。
- 陳俊志（導演）（2002）。**玫瑰的戰爭**。台北：美麗少年工作室、婦女新知基金會。
-  莊妙慈（導演）（2007）。**勞動爸爸·勞動媽媽**。台北：中華民國基層勞動家長協會。

● 參考文獻 ●

中文文獻

- 王德睦、何華欽（2006）。臺灣貧窮女性化的再檢視。**人口學刊**，**33**，103-131。
- 張晉芬（2002）。找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。**臺灣社會學刊**，**29**，97-125。
- 張晉芬（2011）。**勞動社會學**。台北：政大出版社。
- 張晉芬、杜素豪（2012）。性別間薪資差距的趨勢與解釋：新世紀之初的臺灣。載於謝雨生、傅仰止（編），**臺灣的社會變遷 1985-2005：社會階層與勞動市場篇**（臺灣社會變遷基本調查系列三專書）。台北：中央研究院社會學研究所。（出版中）
- 陳昭如、張晉芬（2009）。性別差異與不公平的法意識：以勞動待遇為例。**政大法學評論**，**108**，63-123。
- 陳柔縉（2009）。**人人身上都是一個時代**。台北：時報文化。
- 陳舜協（2010年5月7日）。育嬰留職，男性申請近二成。**中央社**。
- 國立編譯館、Nakao Eki（譯）（2008）。**公司男女**（原作者：Kanter, R. M.）。台北：群

學。(原著出版年：1977)

廖玉蕙 (2003 年 12 月 17 日)。女人需要感激涕零嗎？*中國時報*，人間副刊。

賴慈芸、雷文攻、李金梅 (譯) (1993)。性騷擾與性別歧視：職業女性困境剖析 (原作者：MacKinnon, C. A.)。台北：時報文化。(原著出版年：1979)

英文文獻

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Theory* (pp. 248-260). London: Sage.
- Acker, J. (1998). The future of “gendering and organizations”? Connections and boundaries. *Gender, Work and Organizations*, 5(4), 195-206.
- Bergmann, B. R. (2008). Long leaves, child well-being, and gender equality. *Politics and Society*, 36(3), 350-359.
- England, P. (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine De Gruyter.
- England, P. (2006). Devaluation and the pay of comparable male and female occupations. In D. B. Grusky & S. Szelenyi (Eds.), *The Inequality Reader: Contemporary and Foundational Readings in Race, Class and Gender* (pp. 352-356). Boulder, CO: Westview.
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2009). *Labor Force Statistics 1988-2008*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Roos, P. A. & Reskin, B. F. (1984). Institutional factors contributing to sex segregation in the workplace. In B. F. Reskin (Ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies* (pp. 235-260). Washington, DC: National Academy Press.
- Treiman, D. J. & Hartmann, H. I. (Eds.) (1981). *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, DC: National Academy Press.