

出處：張晉芬著『勞動社會學』（2011）台北：政大出版社。Pp.241-266.

**(with some revisions by the author)**

## 第十章 組織內性別化操作與制度性矯正

### 一、序言

### 二、組織內的父權文化

1. 樣板主義及同性複製
2. 人為的制度性障礙
3. 身體化與去身體化

### 三、性騷擾與性別歧視

1. 性騷擾的形式
2. 台灣的性騷擾案例及應酬文化

### 四、工作平權的概念與實踐

1. 同值同酬運動
2. 積極矯正行動
3. 台灣的積極矯正及性別平權立法

### 五、結論

## 重點提示

1. 有些社會直到現在仍公開地操作工作場所的性別歧視，刻意地將女性限制在邊緣性、工資微薄的工作。
2. 在組織中，雖然少數女性可能有機會進入高階主管之列，但由於人數不成比例而成為「樣板」。
3. 同性複製的操作是指組織內的決策者偏好聘僱或升遷與自己同性別者。
4. 女性成為樣板之後，可能順應刻板印象而不加反抗，造成樣板的角色被更加侷限與扭曲，陷入角色囊化的困境。
5. 過去由工會設計、雇主同意、男性勞工獨享的學徒制度，限制了女性接受特定職業訓練和成為技術工匠的可能性。
6. 造成組織內因性別而出現差異性對待的機制之一是以男性身體作為勞動身體的標準，建立「身體化」和「去身體化」同時並存的勞動控制。
7. 即使女性實質上並沒有懷孕或生理狀況，仍會被想像具有這些身體的特徵，用以合理化對於女性的差別待遇。
8. 性騷擾可以分成交換條件式性騷擾與敵意工作環境。
9. 性騷擾就是一種性別歧視。工作場所內的性騷擾即是對勞動者的性別歧視，最有可能發生在上司對下屬，及男性對女性。
10. 同工同酬是指從事同樣的工作職務即應給予相同的報酬。同值同酬是指凡從事工作須具備的知識和技術等所代表的價值相同時，即應給予相同的報酬。
11. 根據工作分析的結果，幾乎所有的工作分析都顯示具有女性標籤的工作價值及薪資被低估。
12. 積極矯正行動首先在美國被提出，這項行動要求與聯邦政府部門有生意往來的企業，必須增加少數族裔和女性的僱用及進入管理階層的機會，或是在升遷時予以優先考慮。
13. <性別工作平等法>是台灣第一部完全由運動團體發起、並推動完成的性別平權法律，主要內容包括禁止雇主在任何勞動階段對勞工行使性別歧視，並鼓勵企業和政府採取促進性別平等的措施，及禁止工作場所內的性騷擾。
14. 為了平衡兼顧家庭與工作的兩難，<性別工作平等法>中訂有勞工可以請育嬰假的條文。申請者且可從就業保險基金獲得金錢補助，以減輕請育嬰假後正常收入的損失。

在她退休前的 45 年期間，潔雅瑪每天都要到磚廠工作、每天工作八小時，扛大約 500 到 700 塊磚。……她首先是在她的頭上放一塊厚木板，然後每次疊上 20 塊磚，利用她脖子的力量維持平衡，快速走到磚窯。到了之後，她在不能轉動脖子的姿勢下，慢慢的將磚頭每次兩塊的遞給另一位男性工人。在製磚業中，類似的工作男性在做過一段時間之後，就會升級到較技術性(也較不累人)的做磚頭及將原料剷到磚窯的工作，而且可以做到中年以後。雖然這些工作既不危險而且較輕鬆，但薪水卻比(像是潔雅瑪的工作)多兩倍。女性從來都不可能有類似的升級機會，也從來沒有學習這些技術的機會。……

——*Women and Human Development* (2000: 18)

## 一、序言

上面這段引文對於勞動市場的性別歧視提供了非常寫實的證據。女性被隔離在較好的工作之外，不是體力不行或缺乏學習意願，也不是因為她們有能力或身體上的障礙。只因為生理上與男性不同，許多印度女性就永遠只能在次級勞動市場中討生活。Martha Nussbaum 是國際知名的哲學家，寫過許多探討人類潛能發展 (human capability development) 的著作。引文中所引述的內容來自她在印度做研究時所訪問的一位當地女性的遭遇。她在書中提到：「……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)。這一段話應該可以反映出多數社會中的女性處境，只是在程度或比例上有所差異。

男人耕田、女人織布，幾乎是跨文化地對於農業時代的共同描寫方式。實際上，農業社會中多數的情況是由夫妻及家人共同從事耕種、栽種、或是畜養的勞動，並沒有一定的性別分工模式。有些農業社會甚至是由女性負責主要的生產性工作 (Böserup 1970)。進入資本主義生產模式，女性已是工廠、辦公室、商店中不可或缺的勞動力，但在地位上仍被視為邊緣性、補充性。即使女性的平均教育程度已經達到、甚至超過男性的水準、工作資歷也相當，勞動待遇的性別差異依然深刻。

資本的大型化與集中化成為趨勢後，隨之而來的是就業結構的普羅化，多數勞動者的就業機會是受雇於企業或組織內，近代關於性別與勞動市場的議題於是大多聚焦於組織內的性別化操作。其中有許多操作即是父權文化的展現。人為的性別化操作也可能被制度化，而呈現表面上的客觀假象。解釋這些操作的觀點則包括樣板主義、來自男性員工的排擠、及身體化與去身體化的操作。本章第二節將介紹這些觀點，並提出實證研究的結果。

組織內另外一個與勞動條件沒有直接關係但卻嚴重影響勞動者的工作意願、心理狀態、及組織內工作氣氛的現象是性騷擾。這是指用具有性暗示的言語、舉動、或文字等，讓對方有不舒服的感覺。性騷擾的發生反映權力關係的不平等，弱勢群體如女性或同性戀者較有可能成為受害者。本章第三節將說明工作場所內的性騷擾及為何性騷擾即是一種性別歧視。

這些基於刻板印象或歧視性的操作，對於女性或少數族群在組織及事業生涯內的發展都會造成差異或不平等。東西方過去都出現過婦女平權運動，一方面揭露性別不平等現象的普遍性和深化，另一方面也要求國家的介入，以立法或行政命令方式矯正企業或組織的歧視性操作，並禁止僱用和其它勞動條件的歧視。國外的例子主要介紹美國的同值同酬及積極矯正行動，台灣部分則有保障身心不便者及原住民族的立法，和〈性別工作平等法〉的推動與實踐成果。這些均將是第四節的主要內容。

— 方塊 10-1 約在此 —

## 二、組織內的父權文化

不論是在資本主義或社會主義轉型國家中，能夠成為資本家或是小頭家的終究是少數，多數的勞動者都屬於受僱身分，個人事業生涯的發展與企業或組織（以下簡稱「組織」）內的運作息息相關。主張勞動市場區隔觀點的學者Baron及Bielby (1980) 提出「找回企業」(bring the firm back in)，即是因為發現企業組織之間的異質性大於產業間的差異；組織內部的人事安排及運作機制，並非全然服膺理性或以增加效率為主要的考慮原則。具有組織型態的並非只有營利性的企業，還包括非營利組織、政府部門、學校、軍隊、醫院、或教會。以下說明組織內性別化操作的狀況及實例。

### 1. 樣板主義及同性複製

從性別的角度來看，組織內的許多人力配置與獎賞都充滿父權意識型態操作的痕跡。在探討組織內父權文化運作的文獻中，Rosabeth Kanter於1977年出版的*Men and Women of the Corporation*無疑具有開創性，且影響深遠。

Kanter是一位社會學家，但她大半生的學術生涯是在企業管理學系任教。《公司男女》是根據她對一家美國大型企業所做的非參與觀察分析和訪談，呈現了組織內的工作機會結構並不是平等地開放給男性及女性。如果我們應用前面第六章所提到的區隔概念，女性在組織內最有可能集中於次級勞動市場。這類工作並沒有被賦予太大的責任、沒有太多發展機會、薪水也偏低。雖然有少數女性可能有機會進入主要勞動市場，但由於人數不成比例，Kanter將這些女性稱之為「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，只是要做做樣子，提昇公司的形象。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，少數女性的出頭無法改變職業和職務的性別隔離。如果這位被提拔的新任女性表現碰巧不佳，也會影響其他女性日後的升遷機會。

Kanter認為，同性複製 (homosexual reproduction) 的操作，亦即組織內的決策者偏好聘僱或升遷與自己同性別者，造成只有少數女性有升遷的機會。當高階主管都青睞和自己同一性別的同事時，就會不斷複製被拔擢的主管都是男性的結果。在重視成長背景、文化價值觀，

甚至個人就讀學校相同、求職經歷相似的情況下，同性複製降低用人風險、容易建立彼此的信任感、讓共事變得方便。Elliott及Smith (2004) 以一項針對美國幾個大城市所做的詳細工作史調查的資料分析，發現在管理階層的晉升軌道上，非裔女性受到直接的歧視，其次是白人女性和黑人男性。白人男性的上司如果是同一性別與種族，晉升的機會就比其他性別與族群的組合增加兩倍。Smith (2002) 稍早對於已有研究的回顧，即指出同質複製所造成的管理階層的種族和性別差異，幾乎是跨文化、跨經濟制度、跨時間一致的現象。

女性成為樣板之後，在遭遇刻板印象的同化對待時，可能順應而不加反抗，導致管理階層更加肯定其對樣板的看法，造成樣板的角色被更加侷限與扭曲，陷入角色囊化 (role encapsulation) 的困境。Kanter 認為，解決這種困境的方式就是要求企業主管持續增加女性高階經理的人數，減輕「樣板」的壓力。

女性進入男性主導職業也很容易出現囊化的困境。例如，女警如果表現得很出色或具有陽剛特質，就不被視為女性；但如果甘於順從的角色、表現出女性特質，則又會被看做缺乏成為好警察的能力 (Gregory and Lees 1999)。組織需要向外界證明拔擢女性的功績，但處於上管理階層的女性，被期待要做出符合性別刻板印象的舉止和表現，例如順服、不太積極。但弔詭的是，角色囊化的結果卻又成為組織不願意多提拔女性的藉口，指責女性的特質和表現不適合擔任高階主管。此外，女性進入男性占多數的職業或工作場域，也可能出現性別角色外溢效果 (sex-role spillover effects)，除了受到注目之外，也較少獲得幫助、被更嚴格地檢視，甚至被視為破壞組織或團隊和諧而受到敵視 (Bielby 2000)。少數族群也可能遭受類似待遇。而這些不利條件又會影響她／他們的表現。

— 方塊 10-2 約在此 —

由於大多數的組織並不會願意開放內部，讓學者做深度的訪談和觀察，Kanter的研究算是相當難得的。有學者延伸《公司男女》裡的討論，探究進入一個陽剛特質的工作環境後，女性專業人員的處境，以及對於其事業發展所造成的後果。以台灣為例，根據徐宗國 (1995)，即使是專業人員，不論上司或下屬，如果男性占大多數時，都會對女性的職業選擇或事業發

展造成一些困擾。例如，女性化學工程師或是建築師傾向於選擇教學或研究工作。如果到業界任職，需要經常與現場男性工人互動。即使後者是處於下屬的位置，人單勢薄的女性會仍覺得不舒服、被威脅。如果上司是男性，則男性平輩或許可以自在地與上司交談、請教，女性下屬則會因為非專業的理由而止步。她的一位受訪者即指出：「學界的重要人物.....在國際界有名的都在 51、52 歲左右，我是女的與他們建立connections.....一定要與他太太打交道。.....例如我們夫婦去拜訪另一位哲學先生，..... 我只得陪他太太聊天，他兩位談哲學，我與他太太只好談一斤豬肉多少.....為什麼我要被編入豬肉組，不能到哲學組。」(徐宗國 1995：49)。此外，男性同事或友人在一起時，如果有女性在場則只能談專業議題，但其實很想換話題，「.....他們實在希望妳快快走開」(同上引)。

## 2. 人為的制度性障礙

在Kanter之後，另一位將勞動市場平權聚焦於工作場所性別歧視操作的學者為Barbara Reskin。她從 1980 年代開始持續有相關的著作發表，曾經擔任過美國社會學會 (American Sociological Association) 的會長。Reskin所編著的*Sex Segregation in the Workplace* (1984) 收錄了多篇討論職業及工作場所內性別區隔形成的文章。她在書中的一篇合著論文 (Roos and Reskin 1984)，即是詳細陳述結構性歧視的出現和維持如何受到人為操作的影響。由工會設計、雇主同意、男性勞工獨享的學徒制度 (apprenticeship)，排除女性接受特定職業訓練和進入特定藍領職業的可能性。男性工人網絡的排她性操作，也使得女性勞工很難獲得新開放的工作或訓練機會的訊息。有些工會或男性主管故意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。此外，機器和工作台的設計僅考慮到男性的體型，女性由於體型的關係無法使用這些機械或工作台時，即被解釋為不能夠勝任這些「男性的工作」。體型弱小的男性自然也被排除。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)。根據Reskin的後續研究 (Reskin and McBrier 2000)，企業的人力招募愈公開、由人事部門主導、或是以年資為升遷條件時，女性員工成為經理人員的機率就會愈高。經由非正式管道或是管理階層社會網絡聘用的管理人員，則較可能為男性。

在組織內的人事安排運作中，許多性別化的操作是附著於結構和制度上，使性別化的操作難以被覺察。制度是指已然存在的、正式化的規章和規範，包括人員晉用的途徑、人力安置和運用的既定作法和程序；結構則是指現有的模式 (patterns) 或是組成 (compositions)，包括受僱者的性別比例和職業或職務的安排模式。表面上中立的制度其實都可能對於女性不利。以作者曾經研究的一家前公營事業為例，雖然任用、支薪、和享受福利，都有明文規定的制度；但是，即使同樣的工作（打掃車站）都可以製造兩個不同的職稱，訂出不同的薪資水準：女性被分配到薪資較低的職稱（稱之為清潔工），男性則擁有另一個薪資較高的職稱（站工）（張晉芬 2002）。此外，在有些組織中，曾經擔任過一些職務，或是具有特殊的資歷（例如，有外派經驗），在表面上是與後來的升遷機會有密切的關係。然而，由於主管從來不問女性下屬是否願意被外派，就先假設她們一定會因為家庭因素不願意接受。女性由於沒有外派機會，在升遷方面也受到影響。但是男性同事中即使有些人並沒有經過外派等資歷，卻仍舊有機會升到管理決策的位置。沒有外派經驗是管理階層阻擋女性升遷的公式化說詞，用以合理化性別歧視的操作。但是這個條件是否要完全應用在男性的身上，主管的偏好扮演著關鍵性的角色。制度是否要遵守或變通，主要還是看男性主管如何操作和詮釋。

### 3. 身體化與去身體化

女性主義社會學家 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批判，之後逐步將其論述精緻化。有別於前述 Kanter 或 Reskin 的觀點，Acker (1990) 指出，組織內性別化操作反映出雇主對於身體勞動和女體的偏見。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、男性間的社會互動模式 (male sociability) 作為生產勞動的全部，據此建立了身體化 (embodied) 和去身體化 (disembodied) 同時並存的勞動現場與結構。

資本家在生產過程中透過機器和管理制度控制生產速度，迫使工人自動順服各種規範和紀律。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，這些安排的背後對於男性和女性身體的看待和控制有明顯差異性看法。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。勞動者生理上的需求或變化被

視為不利於生產或服務過程，應該盡可能加以排除，包括女性的生理期、母職與家務勞動。即使未必會影響到工作，具有這些特徵仍然被視為會造成生產效率的下降。去身體化的概念是指女性的身體視為不合格的勞動身體、「暫時性」的身體，據此合理化對於女性勞動價值和待遇的歧視。男性勞動者與工作責任、工作的複雜度和權力的優位關係劃上等號。即使未必所有的女性都會結婚或懷孕，但只要是女性就會被想像具有這些身體的特徵，因此可以合理化對於女性的差別待遇。整體來看，女性在勞動參與的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。身體化與去身體化的操作同時被牢牢地鑲嵌於組織內的次結構 (substructure) 中，而這個次結構才是組織內部人事制度實際運作的核心 (Acker 1992, 1998)。

周顏玲及熊瑞梅 (Chow and Hsung 2002) 採用 Acker (1990) 的觀點，用身體化和去身體化的概念分析台灣加工出口區內工廠在不同僱用階段中的性別化操作，包括招募、解僱和升遷等。根據她們的分析，勞動市場的整體性操作明顯是以男性「身體」作為建立工作規範和區分工作類別的基礎。女性的勞動參與被視為「暫時的身體」，因此雇主對於女性勞動的待遇、持續參與的期待和投資就不如男性。女性既不可能獲得什麼好位置，她們所從事的工作也無助於未來的升遷。對女體的想像是維持組織內結構和制度性別化的基礎，結果則是反映在職業的隔離、敘薪和升遷機會的性別差異上。

綜合本節的說明，對於女性和女體的刻板印象、男性主管的偏好、過去的用人傳統、及男人要養家的迷思或藉口，都是造成勞動待遇（收入、升遷、出任主管）性別不平等的文化及結構性因素。除了直接的勞動待遇之外，組織內或工作場所的性騷擾也是一種性別或性歧視的操作；同時影響被害者的工作表現和身體、心理、或情緒上的困擾。

### 三、性騷擾與性別歧視

在勞動研究中，身體的議題較少被提出。直到性別研究和文化研究的著作陸續出現後，身體在勞動過程中的重要性逐漸成為研究議題（請參考本書第五章）。前述Acker的論述試圖解釋在資本主義生產邏輯下，組織內身體化／去身體化的運作方式如何造成勞動待遇的性

別化。然而，女性的身體不只是被邊緣化或貶抑，在工作場所中也經常可能被侵犯。雖然在好萊塢的電影中，男性及女性都可能是被異性主管或同事騷擾的對象（如，桃色機密 [Disclosure] 或北國性騷擾 [North Country]），但是基於性別權力關係的不平等及企業組織內男性主管的比例遠高於女性 (Reskin and McBrier 2000)，多數工作場所性騷擾事件的受害人仍是女性。

## 1. 性騷擾的形式

工作場所中的言語性騷擾會讓女性心理上產生不舒服的感覺，行為上的騷擾更是會影響女性的工作表現、甚至工作意願。根據女性主義法學家Catharine MacKinnon（1979，賴慈芸等譯 1993），性騷擾就是一種性別歧視，工作場所內的性騷擾即是勞動的性別歧視。性騷擾是基於身分差異而產生的不平等行為，這個身分可以是權力關係、可以是性別，也可能是階級與性別或其它社會人口特徵的交織 (intersection)。性騷擾最有可能發生在上司對於下屬的行為上，而男性成為管理者的機率遠大於女性。即使是同事之間，由於性別權力關係的不平等，多數的同儕性騷擾是發生在男性對女性。

MacKinnon（同上引：56）將性騷擾的型態分成兩種。一種稱之為「交換條件式」(quid-pro-quo) 性騷擾，指如果被騷擾的人屈從、願意以提供性服務作為交換，即可以在工作上獲得較好的待遇。另一種性騷擾是職場內長期存在的一種工作狀況 (a condition of work)，或是說有敵意的工作環境 (hostile environment)。這是指沒有特定的性要求，但所處的工作場所中經常出現言語或行為上的侵犯，造成工作上的不愉快及對於被騷擾者不利的文化氣氛。構成敵意工作環境的情形包括：張貼於公開場所的色情海報、無緣無故摸一下、捏一把、全身上下被打量，或無人時被偷偷親吻、被品頭論足、被設計成落單的情況，或在公事來往上被占便宜。這些行為或許有跨國的差異、被騷擾的也可能是男性或具有同性戀傾向者，但女性確實是最常被性騷擾的群體。性騷擾的出現影響到被騷擾者的工作情緒，必須在忍受、反應、告發或是離職間取捨；而基於息事寧人或是自掃門前雪的心態，被害人有時也得不到同事的奧援，職場內或甚至出現責怪被害人的現象。MacKinnon指出（同上引：268），如果是選擇離開，即造成女性無法累積資歷，及放棄現有的福利。此外，也還需要

重新適應新的工作環境或是退出勞動市場。

在台灣，工作場所性騷擾也是重要的勞動議題。在權利意識不彰、法律制度不完備的清治和日治時代，有小姐被性騷擾時，被要求不要聲張，還要小心自己的言行（陳惠雯 1999：71）。根據呂寶靜（1995）的調查研究，在工作場所中較常出現的性騷擾言語或行為是：「講黃色笑話」、「對（女性的）身材或性特徵發表評論」、「（發表）性別歧視的言論」。其餘的性騷擾還包括「色眯眯的盯視」、「言語的挑逗或引誘」、及「屢次邀約」。這些都足以顯示工作環境對於女性勞動者不友善的程度。以下舉兩個真實的例子說明性騷擾發生的情況及處理的經過。

## 2. 台灣的性騷擾案例及應酬文化

1998 年台灣出現第一件男性主管因為在工作中性騷擾女性下屬而被法院判處侵權的案例。一位在旅行社任職的女性職員屢次受到上司的性騷擾，在要求停止未果、甚至因而被無故解僱之後，於是向法院提出告訴。這位女性的反應開啟台灣女權史上重要的一頁，也為其他女性立下「勇敢說出個人遭遇」的榜樣。法院判決性騷擾成立，男性主管侵害該女性職員身體權，應賠償被害人十萬元。

同年另一位勇敢的女性——林口長庚醫院的楊護士——也因為多次在工作場所被該院某位醫生性騷擾，在婦女新知基金會的協助下，辛苦地開始透過行政和司法途徑討回公道。終於在四年後，該名醫生被法院二審判決侵權成立。連同這個案例，婦女新知將另一起基層女工被男同事偷窺、及一位女性老闆在出遊中被男性同業言詞性騷擾等三個事件及一件校園內性騷擾案，委由陳俊志導演拍攝成「玫瑰的戰爭」紀錄片。影片除了呈現女性勞動者在職場中所面臨的辛酸，也讓大眾認識到類似性別歧視性的操作，共同抵制這樣的行為（蕭昭君 2010：294）。

即使不牽涉到「性」的成分，性別之間的社會資源差異也足以對女性在公司內的升遷或事業發展產生不利的影響。個人所擁有的社會資源愈多，社會流動機會也愈高。社會網絡即是社會資源擁有的指標之一。由於多數雇主和高階經理人都是男性，社會網絡的建立也都是以男性應酬文化為基礎，在言語交談、興趣、和休閒等方面形塑出男性的特色。到酒店喝酒

到很晚、與上司或屬下唱卡拉OK、打高爾夫球等，都在彰顯男性氣概。這些活動可以增進彼此對於企業的認同、拉近同事間的情感、促進集體意識 (Hsung and Chow 2001)，但明顯地有讓女性止步的效果。如果企業或組織內所盛行的文化如此，或男性主管的人數遠多於女性時，對女性經理人來說，此一文化操作方式即不利於她們形成自己的班底、蓄積影響力、或讓公司高層採納意見等。

工作場所內的性騷擾涉及的是對同事或生意對象（多數是女性）的言語或行為侵犯，所反映的是在性或性關係 (sexuality) 中，對於女性和女體的貶抑。對於女體不尊重的言語或行為，並不限於固定的工作場所、或正常的上班時間內。用喝花酒的方式談生意、促進男性之間的情誼是台灣見怪不怪的商場文化。根據黃淑玲的研究 (2003)，如果是要做生意、接案子、或是向政府機關包工程，請負責的人到酒店喝花酒是高檔的禮物。由於花費較高，這種招待被認為請客者有誠意、被請者夠分量。喝花酒的文化「……剝奪了女性跟上司建立交情，和同事交換訊息的機會，無論是僱用、升遷、加薪都可能受到影響」(黃淑玲 2003:124)。不論身分屬於客戶或提出招待的一方，女性幾乎不會出現在這種洽談生意的場合中。並非所有的交易都是在酒店進行、或必須要在酒店內才能做成買賣或包到工程，很多男性也不會用這種方式做生意。由於喝花酒時被消費的幾乎都是女性與女體，也代表勞動市場中的（女）性歧視現象。

#### 四、工作平權的概念與實踐

包括本章第二節所介紹的 Reskin (2005) 及其他學者 (Blau, Brinton and Grusky 2006) 的研究，都曾提到法律制度與行政介入對於改變組織內性別化操作的重要性。Reskin 將美國平權法律的通過及平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission；聯邦政府的獨立部門，在地方設有不同等級的辦公室) 的成立稱之為社會性機制 (societal mechanisms)。這個機制只要是指透過民間的力量，由國會立法或行政部門提出政策，用制度性的力量維護及促進組織內弱勢群體的工作權益。

## 1. 同值同酬運動

英文中的 equality 及 equity 翻譯成中文都是「平等」。前者是一般所說的「平等」，指依據同等標準衡量，後者則代表公平性。前者的意涵包括共通 (common)、相同 (same)、及差異 (different) (游美惠 2010: 10)。例如，國民都有受教的權利、學校教育品質應該一致、但仍須視學生狀況的差異而因材施教。此一平等概念同時具有實質平等與形式平等的理念。實質平等是基於「等者等之」的精神，例如同工同酬；形式平等則是注意到差異、而避免因差異而使一方處於不利狀態，例如世界各國基於母性保護原則，都規定雇主必須給予女性員工產假，不能苛扣薪水或施以任何方式處罰 (陳昭如、張晉芬 2009)。

在形成性別薪資差異的因素中，早期的討論主要聚焦於同工不同酬的現象 (Treiman and Hartmann 1981)。同工同酬 (equal pay for equal work) 是指在同一個工作場所中，男性和女性勞工如果從事同樣的工作，則薪資必須相同。如果要更精確地定義，「同工」是指從事同一工作所需要的技術、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。在這個定義下，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。例如，同樣都是生產線的操作員、操作同樣的動作，男女勞工的工資就應該相同。我國的〈工廠法〉第 24 條規定：男女作同等之工作而其效力相同者，應給同等之工資。〈勞基法〉第 25 條延續這項規定，要求工作相同、效率相同即應給付相同工資，不能有性別差異。多數工業先進國家則是在更早即已禁止同工不同酬。以美國為例，在 1963 年時即已提出公平待遇法 (Equal Pay Act)，建立同工同酬的法律基礎。

同值同酬 (comparable worth) 是指同等價值的工作應該給予相同的報酬。所謂「價值」並不是指勞動創造出來的價值，而是指為了從事該項工作所必須具有的知識和技術所代表的價值 (England 1992a: 190)。例如，護士與卡車司機看起來是完全不同的職業，但是經過專家的分析，如果認為兩者所需具備的知識、技術、對於專注力的要求等相當時，代表是具有同值的職業，就應該獲得相同的薪資待遇。然而，在現實生活裡，護士的平均薪資是低於卡車司機 (見下面的討論)。從整體勞動市場來看，以女性為主要勞動力的多數職業平均薪資普遍偏低，這也是構成女性平均薪資低於男性的主要原因之一 (England 1992b)。1980 年代美國婦運人士和學者的性別平權運動目標之一即是推動同值同酬。

在工會及女性運動團體的要求下，美國部分州及地方政府委請民間研究單位分析女性標籤與男性標籤工作的價值是否相當。綜合分析結果，即使工作等值，以加州聖荷西 (San Jose) 市政府為例，秘書 (女性工作) 的薪資低於市府內負責清洗車輛的勞工及消防隊的技工 (均為男性工作)；學校的圖書館員和助教 (女性工作) 的工作報酬低於安全執行人員 (男性工作) (Blum 1991)。美國克羅拉多州 (Colorado) 的公部門內也有同值不同酬的現象：護士的薪資低於修剪樹木的工人和標誌油漆工。同屬於美國賓州 (Pennsylvania) 費城 (Philadelphia) 市政府的員工中，護士的薪水不及園丁。在這些案例中，最常被提到的則是護士和卡車司機的比較。根據工作價值分析的結果，護士所需要的技術訓練、體力要求、專注力、應變能力與卡車司機的條件相當，但後者的薪資報酬卻遠超過護士；而護士大部分是女性，卡車司機幾乎都是男性 (England 2006)。如果不是卡車司機這一職業的價值被高估，就是護士的價值被低估。

事實上，幾乎所有的工作分析都顯示女性標籤工作被低估，只有很少數男性標籤工作有此一狀況 (England 1992a: 223)。雖然證據如此明顯，但基於預算的考慮和顧及可能來自納稅人的抗議，這些工作分析的結果並未被受託的政府機構完全採納。全美只有少數幾州或城市，例如華盛頓州 (Washington)，對於工作價值被低估的女性提出部分薪酬賠償，並改善原來的薪資結構 (Blum 1991: 48)。

要求同值同酬，一方面符合工作的性別平權，另一方面也是拒絕以女性不用養家作為壓低女性工資的藉口。這項運動也獲得工會及男性工人的支持 (Blum 1991)。尤其是由服務業勞工所組成的工會，對於提高女性薪資相當認同。因為，如果女性的低薪是一個集體性的現象，在男性工人的周圍，他們的母親、姊妹、配偶、女兒及其他女性親友等，也同樣是性別歧視的受害者。如果需要兩份薪水才能維持開銷，那麼當其中一位是女性、卻只能掙得男性薪水的一半時，家庭和男性同樣都受到不公平的待遇。在整個性別歧視的操作中唯一獲利的是資本家。此外，要求工作分析的結果讓許多坐辦公桌的女性知道她們所從事的工作價值及重要性被嚴重低估，而開始覺醒並投入抗議行動。許多女性在討論或是參與行動之後，才發現辛苦獲得的學位和累積的資歷所得到的報酬竟然還不如一個人力資本條件 (教育程度及工作經驗) 較低的人，只是因為後者是生理上的男性。

不過，同值同酬運動也遭致一些批評，包括干預勞動市場運作、評量結果充斥著價值判斷（焦興鎧 2000：148-150）。此外，也有人擔心一旦實際實行，雇主可能基於成本考量而減少女性的僱用機會。此一主張也使性別職業隔離難以改變，甚至更為僵固。由於薪資提高，女性仍可能集中於女性主導的職業，難以去除「女人的工作」的標籤。對於從事低技術或體力性工作的女性勞動者來說，她們的處境是所有勞工中被剝削地最嚴重的一群。但同值同酬分析的可能獲益者卻是中產階級白領工作，例如護士或是秘書。女性所集中的服務性工作幾乎沒有沾到光（Malveaux 1992）。對於弱勢族群或女性來說，機會結構的改善比收入提高有更高的急迫性。

— 方塊 10-3 約在此 —

## 2. 積極矯正行動

根據 Reskin (1998) 所做的文獻回顧，直到 1990 年代，美國的護士或是秘書工作大多仍由白人（或說皮膚較白晰；light-skin color）女性所主導；女性及黑人男性則很難進入傳統上白人男性所主導的職業。國家的介入成為改變機會結構及職業與職務隔離的重要機制。以下將介紹美國聯邦政府所推動的積極矯正行動（Affirmative Action）及公平僱用機會法（Equal Employment Opportunity Act）。積極矯正行動或平權法律，均是以 1964 年所通過的民權法（Civil Rights Act）為法源基礎。民權法規定僱用人數在 100 人以上的企業或組織，不得有種族、膚色、宗教、性別、及初生國籍的歧視。後來又加上不得有基於年齡（40 到 65 歲之間）或身體障礙的歧視（Dobbin et al. 1993）。1965 年，當時的詹森總統簽署一項行政命令，要求聯邦政府以及與聯邦政府或部門有生意往來的企業，必須擬出積極增加少數族裔和女性的僱用及升遷機會的計畫及實踐方案，目的是要增加受僱者的多元性及降低因為社會人口特徵所造成的工作歧視。此即是我們常聽到的「積極矯正行動」。許多雇主因為擔心被員工提起訴訟，而勉強遵守這項命令。實施的結果確實增加女性和弱勢族群進入中級管理階層的機會（Harper and Reskin 2005）。此外，根據 Dobbin 等人的研究（1993），這些促進平等的法律及行政命令促使許多私人企業主動建立內部勞動市場。雇主以具有明確的僱用與升遷制

度作為企業致力於建立性別平權的證據之一，以避免可能的觸法。於 1972 年通過的公平僱用機會法 (Equal Employment Opportunity Act)，則是賦予平等就業機會委員會提出告訴的權力。這個法律同時將適用平等僱用規定的企業擴大到僱用人數超過 15 人的私人企業，及所有的教育單位和地方政府。

與同值同酬運動相比，男性受僱者對於積極矯正行動有較高的反感。因為後者被認為會直接威脅到一些男性工作者的工作權或升遷機會。但關於優勢族群受到「反向歧視」(reverse discrimination) 的說法其實證據不多。對於女性或是少數族群勞動者的歧視仍然多於因為積極矯正行動所獲致的成果 (Reskin 1998: 72)。

### 3. 台灣的積極矯正及性別平權立法

台灣對於身心障礙者及原住民族的僱用也有類似積極矯正行動的法律規範。但均是這幾年才陸續通過的法律，從促進工作平權的全球趨勢來說，算是相當落後的。以前者而言，根據〈身心障礙者權益保障法〉（於 1980 年通過，其後多次修正，最近一次修正於 2011），公部門（政府機關、公立學校、國營事業）平均每百名員工中須進用 3 名身心障礙者，適用組織的規模為 34 人以上；私部門的僱用比例則為百分之一，適用的僱用規模為 67 人以上（第 38 條）。然而，由於違反的罰則甚輕，矯正的成效如何令人質疑。根據該法第 43 條，如果僱用身心障礙者的人數不足，則僅需繳納不足人數乘以基本工資的差額補助費。基本工資幾乎就是最低工資，多數企業付給勞工的工資高於最低工資。因此，即使雇主違反法律，所要負擔的成本甚低，法律制裁效果有限。目前有些地方政府是採取公布違法名單的方式，試圖用負面社會觀感的方式勸導企業多使用身障者（聯合報 2010 年 5 月 12 日）。

至於對原住民族勞工的保障，根據〈原住民族工作權保障法〉（於 2001 年通過），是依職業種類與地區而有不同的規定。公部門僱用五種特定職業之員工合計滿 100 人時，須僱用 1 位原住民；如果是在核定的原住民地區，則標準提高為應有三分之一為原住民（第 4、5 條）。這五項職業分別為：約僱人員，駐衛警察，技工、駕駛、工友、清潔工，收費管理員，及其他不具公務人員任用資格的非技術性勞工。對於不符合規定之機構的罰款與未足額僱用身心障礙者相同（第 24 條）。

至於不同性別的權益保障並沒有採取類似積極矯正行動的作法，而是以立法方式，禁止性別歧視及促進性別平權。在台灣，直到新世紀之前，並沒有一部專門的法律或行政命令禁止工作上的性別歧視或促進性別平權。如前所言，僅於〈工廠法〉及〈勞基法〉中，各有一條條文禁止男女同工不同酬。〈就業服務法〉是台灣第一部具體禁止就業歧視的法律。根據該法第 5 條，雇主對於求職者或現任員工，均不得因為其生理特性或與從事工作所需能力無關的原因「予以歧視」。生理特性包括種族、性別、年齡、性傾向、或特殊障礙等；與能力無關的原因則包括思想、宗教信仰、黨派、或婚姻狀態。但對於歧視項目為何，並沒有具體的規定。

〈性平法〉是目前我國規範性別勞動平等最主要的法律（於 2001 年立法通過時稱為〈兩性工作平等法〉，2007 年改為目前的名稱）。該法的立法運動始於 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，女性應考該館工作時，即須與館方簽訂切結書，自願於年滿 30 歲或結婚、懷孕時自動離職。因類似這種「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，尤其是在銀行業；但是直到國父紀念館的 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，才引起社會的反應及評論。針對這個事件，有六個婦女團體出面召開聯合記者會，聲援這些女性勞動者。主要的抗議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「不予歧視」規定之外，並沒有相關法律在招募、應徵、或是勞動待遇等面向維護對不同性別的平等對待。婦運團體試圖經由法律制度改變企業和組織內的性別歧視。婦女新知基金會集結了律師、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，開始擬定官方版的〈性平法〉。經過十多年的爭取，〈性平法〉於 2001 年通過立法，從次年 3 月 8 日開始實施。這是台灣第一個完全由運動團體發起並通過的法律。

〈性平法〉的立法主旨是：「為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制訂本法」（第 1 條）。除準則、救濟措施、及附則之外，其餘

3 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。防治性別歧視的部分，包括禁止對於受僱者的招募、僱用、升遷等性別歧視。例如，除非能證明該職業必須是特定性別者才能勝任，禁止徵才啟事存在限男性或限女性的規定。如果受僱者（不論男性或女性）受到就業或待遇上的歧視，均可向各縣市的「性別工作平等委員會」或「就業歧視評議委員會」提出申訴。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。為了照顧未滿三歲的子女，也可要求彈性工時。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。對於雇主違反這些假期的給予或是勞動條件有性別歧視時，勞工均可提出申訴，如果成立，雇主將被罰鍰或課以刑責。

此外，〈性平法〉中也出現要求同值同酬及禁止以性傾向為理由的工作待遇歧視。該法第 10 條明確規範：「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」。就同值同酬的實踐而言，宣示性的意義大於實質效果。因為，到目前為止，官方或民間並沒有進行任何工作分析的行動（請參考本節內第一小節）。

該法的另一個特色是以專章列出對於工作場所性騷擾的禁止條文，也反映出性騷擾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。該法主要採納 MacKinnon(1979, 賴慈芸等譯 1993: 56) 的論述，除了交換條件式性騷擾，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認可職場中的性騷擾為權力關係的反映。固然事件的發生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有類似行為。至於建立友善工作場所的規定則是將防治性騷擾的概念制度化，讓雇主承擔更多維護員工權益的責任。實際作法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，期間不同利益團體或代理人之間不斷地協商、爭執、讓步。由於〈性平法〉被視為影響資本家的利益，在婦女團體推動的過程中，持續有來自資本家、政治人物、及行政官僚的反對聲浪和動作。到了推動的後期，為了讓該法不再被擱置，女性團體及支持該法的立法委員對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，似乎有弱化女性勞動者的意涵；但生理假被納入法律中，也等於讓男女性的身體差異性被看到。

## 五、結論

本章對於 Kanter、Reskin、及 Acker 等人的論述介紹，主要著重於父權文化在組織內部的人事與酬賞制度中的運作及定型。不論是同工不同酬、職業隔離、或性騷擾，都可透過組織的脈絡去理解這種不平等的操作如何發生及被鞏固。在資本朝向壟斷發展趨勢之下，現代社會中多數勞動者都成為受僱者，在私人或政府部門內討生活、發展個人工作生涯。以組織為分析單位的研究成為探討性別或其它群體間工作差異與不平等的重要取向。台灣在這方面的實證研究仍十分缺乏。

綜合本章的說明，企業或組織對於女性來說確實是一個不友善的工作場所。年輕、尚未婚育的身分被視為不穩定的就業狀態、隨時會在結婚或生育後離職，雇主或管理階層也不會積極地將女性視為培植或訓練的對象。但即使女性並未在結婚或生育後離職，妻子和母親的身分又會被人懷疑工作投入不力、容易被家務事分心，因而被偏執地認定其生產力必然不如未婚者或男性。即便是表現優異的職業婦女，也未必有與其他男同事平等競爭職位的機會。有升遷機會的女性，則又會處於是否要故意表現出女性特質或自我本質的困境，與主管或下屬在相處上出現摩擦；或礙於家庭責任而選擇放棄晉升或外派機會。不論是已婚或未婚女性，在工作場所、與顧客接洽、或出差時，都可能遭遇被性騷擾的事件。這些性別化的操作或對待幾乎都是針對女性或非異性戀者，多數男性或異性戀者並不會經歷這些遭遇。社會性機制的出現及實踐確實緩和了性別歧視的程度、讓組織內的工作環境變得更友善，但根據學者的研究，作用似乎仍然不足。

早期的性別工作平等主要以禁止就業歧視為主，雖然仍有案例出現，但「單身條款」、「禁孕條款」、限男性或限女性的招募歧視，至少已不見公開性的操作。不論是美國婦運和工會團體推動的同值同酬，或是以行政命令方式執行的積極矯正行動，抑或是台灣的〈性平法〉，都是規範或鼓勵組織內的性別勞動平權。以造成男性和女性平均工作收入

差距的原因來說，解決的方式之一是開放男性主導的職業或職務，讓更多女性可以進入，從而改善女性的平均待遇。但是，如果被標籤為「女人的工作」確實會造成勞動待遇被低估，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薪資被正確地評估，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。不同的性別工作平等的議題彼此間其實是相互關連的。

本書第四到第十章的內容被歸類為「勞動條件與勞動者的處境」議題，分別介紹勞動過程、市場區隔、職業分類與隔離、職業災害、母職的意義和家務勞動者的處境、及組織內性別操作的形成與制度性的矯正措施等。在瞭解相關的論點、實證研究發現、及法律制度後，下一個部分將著重於實質勞動成果及勞工如何凝聚集體力量捍衛自身的權益。本書第三部分將討論的議題包括收入、就業穩定性、勞工組織、及勞工運動。這些都是過去勞動社會學教科書中的經典議題。但是，在經濟波動劇烈、勞動權益幾乎總是景氣衰退犧牲品的現代資本主義社會中，失業、所得、及工會的議題仍然是勞動社會學裡嚴肅且核心的課題。

## 思考與討論

1. 本章介紹Kanter、Reskin及Acker對於組織內性別化操作的觀點。請嘗試用Acker提出的有關身體化及去身體化的說法，解釋Kanter及Reskin所提及的組織內對不同性別在工作安排及升遷上的差異性對待。
2. 關於女性運動的結果只是對中產階級女性有利的說法，台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。一方面是因為這個法律的適用範圍排除了小雇主、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，包括這個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。
3. 如果僅從性或性別關係來看，工作場所性騷擾發生的對偶關係有四種可能性：

	男	女
男	I	II
女	III	IV

圖一

如果從權力關係的角度來看，則也會有四種工作場所性騷擾的可能性：

	上司	下屬
上司	I	II
下屬	III	IV

圖二

- (1) 請分別根據圖一和圖二，說明性騷擾最有可能出現在哪一種狀況？為什麼？
- (2) 或許有人會說，既然如圖一所示，性騷擾可以出現於任何組合，那麼只要規範如圖二所示的關係即可，並不需要將防制工作場所性騷擾列入〈性平法〉中。妳／你將如何回應這樣的說法？

## 延伸閱讀

1. **Jacobs, Jerry A. (1989) *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.**

許多學者試圖呈現和解釋性別職業隔離現象。本書作者提出「旋轉門」的看法。認為不同階段的社會控制使得女性持續在「女人的工作」範圍內打轉；可能有機會進入較佳機會的「門」內，但過一段時間，又會像走進旋轉門一樣被轉出來，回到「女人的工作」。

2. **Johnson, Allen G. (1997) *The Gender Knot: Unraveling Our Patriarchal Legacy*. Philadelphia, PA: Temple University Press.** 中文版：Johnson, Allen G.著、成令方、王秀雲、游美惠、邱大昕、吳嘉苓譯（2008[1997]）《性別打結：拆除父權連建》。台北：群學。

作者藉由對於個人性別、階級與族群優勢的反省，融合豐富的社會研究知識，在書中細密鋪陳父權體制與個人行動者相互形塑的關係。中文譯者在譯本內以附註方式提供了一些台灣學者的研究成果及案例，作為對照。

3. **England, Paula (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.**

本書對於造成性別薪資差異的原因及相關理論、同值同酬的緣起和重要性、工作評量的使用、同值同酬的法律及社會意涵有詳盡的分析。

## 方塊 10-1 資本主義進入之前女性的經濟地位

Ester Böserup是一位丹麥籍經濟學家。她因1970年所發表的*Women's Role in Economic Development*而成名。該書用實際的例證說明資本主義和父權制度如何改變原先以女性為主要生產者的經濟制度。

農業耕種是非洲大陸主要的經濟活動，在許多地區，女性是主要的農耕勞動人力、家中食物的主要提供者；男性勞力的重要性相對較低。女性非常地忙碌，除了田地的的工作之外，她們仍然要負擔育嬰及照護家人的工作。家中的經濟狀況穩定、生活自給自足。當歐洲白人侵略非洲大陸、將許多地區或部落納為殖民地之後，這種分工的情況開始出現重大改變。來自歐洲的殖民者根據他們本國社會中的性別分工模式，認為：女性是家中主要經濟來源的經濟生產模式不是文明社會該有的現象；男人才應該是家中的主要勞動力，而且男性耕種的生產力必然優於女性。殖民者於是採取強迫的手段改變這種模式。首先，他們將農地的所有權移轉給男性，後者於是順理成章地具有耕種的資格。其次，在傳授農業耕種技術時，殖民者只傳授給男性，而不教授女性。最後，為了本身的經濟利益，殖民者將大片的農業用地轉為栽種經濟作物，嚴重影響家中的食物來源（Böserup也在書中舉了一個台灣農耕隊的故事。在塞內加爾 (Senegal)，稻田耕作是女性的工作。但是在1960年代，台灣農耕隊憑著在台灣的经验，不查當地民情，只教當地的男性如何使用新的技術。結果對於改進當地農作和生產的成效有限）。

西方侵略者引進土地私有制對於女性的經濟權也造成重大的影響。在過去，當土地不能買賣、只能傳承時，即使窮困的家庭也仍然保有一小片土地可以耕作，以滿足自給自足的生活所需；或者可以到親戚或鄰居家耕作，獲得實物報酬。私有制的建立以及將土地所有權轉移給男性之後，男性可以憑藉耕種經濟作物賺取金錢報酬，或甚至出售土地。於是，原來可以自給自足的女性變成幾乎無地可耕，反而要依賴丈夫的所得維持家計。女性的角色和重要性於是被嚴重地邊緣化。由於經濟作物的耕作地集中在某些地區，因此男性工人必須遷移到這些地區。殖民者為了管理上的方便，並不容許攜家帶眷。在沒有可耕地的情況下，女性和其他家人反而陷入貧窮狀態。因為工資低，男性工人也養不起家人。最糟糕的情況是，當有些地區開始出現城市型態的發展後，在以農業為生日趨困難的狀態下，男性工人必須長時間

前往都市尋找可能的工作機會或定居。於是全家被迫移居到城市生活。城市中的交易型態幾乎都是以貨幣為主，偏低的工資或是失業經常造成家中經濟的困頓。

## 方塊 10-2 台灣性別平權水準的國際比較

聯合國為了促使其會員國重視性別平權的推動，設計了一個評量指標——性別權力測度 (Gender Empowerment Measurement)。台灣不是聯合國的會員，主計處於是依照公式計算出台灣的性別權力測度分數，並與其它國家排比(行政院主計處 2008)。以下是2006年的數據。根據這張表，台灣在全世界的排名是第24名，高於東亞的日本及南韓，但低於北歐、西歐國家，及美國。不過，如果檢視個別項目，女性的勞動待遇並不如總體指標。台灣女性從事專技 (45%) 和管理及經理 (18%) 層級工作的比例，在全世界均排名於60名以下。再以平均國民所得的性別差異而言，台灣女性只有男性的60%，低於瑞典的84%、甚至中國大陸的65%，但卻遠高於日本的46%及南韓的52%。整體來說，如與北歐國家相比，台灣女性的勞動地位提升仍有待努力。

性別權力測度 (GEM) 國際比較  
2006年

	性別權力測度 (GEM) <sup>①</sup>		國會議員 女性比率		管理及經理人 女性比率		專技人員 女性比率		女性平均每人工作 所得占男性比率 <sup>②</sup>	
	值	排名	%	排名	%	排名	%	排名	%	排名
瑞典	0.925	1	47.0	2	32	49	51	49	84	1
澳洲	0.866	7	29.6	25	38	26	56	23	73	11
德國	0.852	8	30.6	23	38	28	50	60	61	56
英國	0.786	14	19.6	65	35	36	47	76	70	21
新加坡	0.782	15	24.5	42	31	55	44	82	52	101
美國	0.769	18	16.6	83	42	14	55	29	64	43
中華民國	0.706	24	21.0	56	18	92	45	81	60	62
日本	0.575	59	12.3	113	10	107	47	76	46	127
南韓	0.540	69	13.7	103	8	112	40	92	52	101
中國大陸	0.526	73	21.3	54	17	94	52	42	65	42
香港	-	-	-	-	29	60	42	85	78	5

資料來源：聯合國開發計畫署 (UNDP) 「Human Development Indices 2008」、行政院主計處。

附註：① GEM值界於0~1之間，值愈高愈佳。

② 我國數字係根據IMF「World Economic Outlook Database」中按購買力平價計算之平均每人GDP，依UNDP所定之Estimated earned income (PPP US\$) 公式計算求得。

### 方塊 10-3 友善工作場所的自我檢視

在工作場所中，勞工可能因為不同的身分或特徵而受到歧視，包括族群、國籍、性別、年齡、外貌、或是體重等。向就業歧視評議委員會申訴的案件中，以性別身分的歧視（或是疑似歧視）件數最多，其中幾乎一半以上是懷孕歧視的案件。勞委會於是請學者專家，根據〈性別工作平等法〉的規定，擬定了禁止懷孕歧視檢視表，分別有雇主版和勞工版，提醒雙方注意各自的義務和權利。所列出的檢視項目主要關乎人力投資和勞動待遇。下面列出的是勞工版（下載自行政院勞工委員會網站，網址：[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM\\_msg\\_control?mode=viewnews&ts=4a77da5f:427f&theme=](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4a77da5f:427f&theme=)）：

#### 職場禁止懷孕歧視檢視表【勞工版】

親愛的朋友您好：

恭喜您懷孕了！您是否擔心因為懷孕，在職場上受到老闆或主管不公平的對待？或有此方面的困擾，卻不知該向誰詢問？本會為協助懷孕的求職者與受僱者，特訂定本檢視表，協助您檢視職場上是否有懷孕歧視的情形，並提供諮詢及申訴管道。

行政院勞工委員會 敬上

項次	項 目	是	否
1	面試時，老闆或主管曾特別詢問我是否懷孕或有無懷孕打算？ （性別工作平等法第 7 條）		
2	曾聽說同事因懷孕而遭老闆或主管不利對待（例如：請假產檢困難、申請調動較輕易的工作遭拒絕.....等）？ （性別工作平等法第 7 條、勞動基準法第 51 條）		
3	曾聽說同事因懷孕而未調薪或升遷，但年資相同或工作表現相當的其他同事已調薪或升遷？ （性別工作平等法第 7 條）		
4	老闆或主管在得知同事懷孕後，曾在言語或行為上表現出擔憂工作無法完成或將來請產假無法配合工作進度？ （性別工作平等法第 7 條）		

項次	項 目	是	否
5	懷孕期間，發現自己經常被老闆或主管指正錯誤或是要求改善工作效能或考績受影響，但是我認為我的工作表現並未有過錯？ (性別工作平等法第 7 條)		
6	懷孕期間，被要求經常加班的情形增加，但是其他同事未被要求加班或業務並無明顯增加之情形？ (性別工作平等法第 7 條)		
7	懷孕期間，公司有教育、訓練或其他類似活動的機會，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而指派或不指派我去？ (性別工作平等法第 8 條)		
8	懷孕期間，公司為員工舉辦或提供各項福利措施，老闆或主管未徵詢我的意願，就因我懷孕而不讓我參加？ (性別工作平等法第 9 條)		
9	老闆或主管要求我簽署如果懷孕就必須離職或留職停薪的約定？ (性別工作平等法第 11 條)		
10	老闆或主管未依規定給予產假？ (性別工作平等法第 15 條)		
11	老闆或主管將產假視為缺勤而影響我的全勤獎金、考績或做其他不利處分？ (性別工作平等法第 21 條)		
12	懷孕期間，老闆或主管安排我在晚上 10 時至凌晨 6 時之時間內工作？ (勞動基準法第 49 條)		
13	老闆或主管以各種理由不給產假期間工資或藉故扣一部分？ (勞動基準法第 50 條)		
14	懷孕期間，公司有較輕易的工作，我申請改調，但遭老闆或主管拒絕？ (勞動基準法第 51 條)		
15	懷孕期間，老闆或主管讓我改調較輕易的工作，但卻要求我必須依據新的工作內容重新核定較低的工資？ (勞動基準法第 51 條)		