

研究紀要

找回文化： 勞動市場中制度與結構的性別化過程

張晉芬*

致謝：

本文研究經費的提供主要來自中央研究院「組織主導的當代社會」主題計畫及國科會專題計畫(NSC83-0301-H001-040)。初稿曾發表於7月11日在東海大學社會學系舉行之「教育與勞力市場的連結」小型研討會中。除了多位與會者的指正之外，作者要特別感謝黃淑玲、陳美華、和蔡明璋，以及高雄師範大學性別教育研究所及高雄醫學大學性別研究所諸位教授和同學、女學會讀書會參與同仁的批評和建議。此外，兩位評審人和編委會的諸多批評與意見，對於本文的修改也提供了重要的指引，作者深表感謝。也要謝謝一位台汽女性員工對於文中關於台汽部份「事實」的核對與校正。最後要謝謝鄧佳蕙和傅叔貞在訪談和資料整理上的諸多幫忙。

* 張晉芬 中央研究院社會學研究所研究員

收稿日期 2001/8/13 · 接受刊登 2002/3/5



中文摘要

現有關於勞動結果性別差異的研究主要強調結構性因素對於女性勞動參與和待遇的影響，而較少探討這些因素背後的文化作用。本文試圖指出，組織內結構和制度的建立、運作、和鞏固往往是人為操作的結果，所反映的是性別意識型態和其他類型性別文化的操作。文中的資料是來自於對近五十位現職或已離職已婚女性的深度訪談。大多數的受訪者是受雇於公營事業。作者發現，即使在公營事業中，表面上職務的安排、薪資給予、和升遷都有制度和規範可循，但實際上處處可見男性雇主或管理階層操弄的痕跡。事業組織中的考試、升等、或是人事決策都是在鞏固原有的性別化制度和結構。去身體化既是一種實際的操作，也是一種想像。女人的勞動價值受到一致性的貶抑。在結論中作者指出，所謂「找回文化」的意義是要強調，瞭解職場中制度和結構性別化的鞏固、和規劃有效運動策略的前提，就是分析社會、家庭、和組織層次性別意識型態如何形成和相互強化。

關鍵詞：職業性別隔離、去身體化、性別意識型態、升遷、性別歧視



一、前言

許多研究已指出在台灣勞動市場中，兩性之間勞動待遇的顯著差異，包括即使生產力相同、女性的平均薪資仍不如男性（王素鸞、連文榮 1989）、升遷期望較低以及升遷機會較少（張晉芬 1993）、和傾向於集中在某些特定的低技術或低知識密集的職業或產業等（Lin 1989）。但目前似乎仍缺乏研究探討形成和維繫結構性或制度性性別化勞動結果差異背後的機制。事實上，結構和制度的存在從來都不是獨立於個人行動的。包括 Anthony Giddens 及 Michel Foucault 等學者在內，都曾提醒關於結構的影響和權力的作用往往是透過社會中個人與結構、制度的互動而形成的（Savage and Witz 1992）。在呈現制度和結構的障礙之後，女性與勞動市場研究的下一步似乎應是要為結構和制度的性別化過程提出一些解釋。

在理解組織內部的制度和結構如何運作之前，我們首先必須認知到組織本身並不是理性及中性建構的產物。Acker（1990, 1992, 1998），Acker 及 Van Houten（1974），Calas 及 Smirchich（1992, 1996），Savage et al.（1992），和 Witz、Halford 及 Savage（1996）等都曾經討論過這個問題。在理論層次上，Acker（1992）指出，造成組織的實踐（practices）、過程（processes）、和勞動結果（labor market outcomes）性別化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。是以男性特徵、男性間的互動模式（male socialibility）和男性與托育及家務勞動脫鉤的狀況，建立「身體化」（embodied）和「去身體化」（disembodied）同時並存的職場（亦可參考 Savage et al. 1992）。性別化的操弄和性別關係牢牢的鑲嵌在組織內的次結構（substructure），而這個次結構才是組織內部實際運作的核心。



以職業性別隔離為例，Patricia A. Roos及Barbara F. Reskin（1984）曾經就勞動者工作生涯不同的時間點或事件，整理其他學者的研究發現，職場上看起來客觀、中立的生產設計和證照制度，實際操作時是將工作依性別分類（job sex-typing），以及用刻板的性別角色看待女性勞動參與。套用前述Acker的論述及Roos等人的發現與去身體化的概念相當吻合。

本文期望藉由對女性勞動者的訪談，從職業和職務的安排、薪資的給予和升遷的結果，呈現組織內制度和結構被性別化的過程。並且以升遷為例，指出去身體化的概念如何成爲一種深刻的性別意識型態。女人是否真的再生產行爲或需要負擔家務並不重要，只要是女人，就會自動被賦予同樣的想像，而遭遇一致性的差別待遇。文中所用的資料是作者進行台灣公營事業民營化計畫時，對50位女性受訪者所做的部分訪談資料。這些受訪者多數是曾經或現在仍受雇於公營事業的女性。由於公營事業屬於公部門，人員的雇用和待遇或許被認爲較有制度可循，較少人爲的操作。本文則試圖說明，即使在公營事業中，性別化操作的痕跡也是處處可見。根據研究結果，在結論部分，作者將試圖從學術和運動策略的角度，說明「找回文化」的意義。

二、性別意識型態在制度與結構中的作用

過去的勞動市場研究已顯示，從求職開始，到面試、雇用、乃至於離職，性別勞動結果的差異性出現在工作生涯中各個階段（Reskin 2000）。除了雇用機會之外，包括敘薪、職業／職務的安排、和升遷機會，兩性所受到的待遇都有極大的差異。這些不同階段或是不同形式的差別待遇，並不是個別的或獨立的事件，而是集體的、同時也相互關



連。例如，在雇用階段，性別化的職業或職務隔離，就已經出現，職業的分流又會影響女性後來的升遷機會，加大兩性間的薪資差距（Bielby and Baron 1984, 1986）。低薪資和缺乏升遷機會則又會影響已婚女性持續工作的意願。勞動結果的性別差異與組織內部的性別化運作是否有直接的關係，是本文想要探討的。

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（Acker and Van Houten 1974），後來並將其論述逐步精緻化（1990, 1992, 1998）。根據她的分析，性別化的操作鑲嵌於組織日常的運轉過程中（1992）。由於男主外、女主內的觀念深植人心，女性的勞動參與始終被視為暫時性及輔助性。這種性別意識型態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。如果結構和制度性障礙的持續和鞏固是性別意識型態操作的結果，那麼性別意識型態又是如何具體呈現在工作場所中呢？組織內對於理想工人的設計是依照一個假想的「男性身體」而設計的。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，同時也不應有家庭生活或是需要承擔任何家務責任。這種「身體化」想像的操作明顯將男性與家庭照顧和家務脫鉤。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，去身體化的做法等同於歧視女性的勞動貢獻（Acker et al. 1974）。工作場所內的身體化安排與去身體化的對待，其實是一體兩面的。這兩種對待同時運作的結果是，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；女性勞動者則被想像只是暫時性的參與，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（Acker 1990）。組織內人事、敘薪、和獎懲制度的建立固然是由於身體



化邏輯的操作，這種刻板印象的建構，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。女性在勞動參與過程中持續受到排擠、隔離、和低薪待遇，並不是理性、中立的組織運作下的產物，而是一種性別化的過程（Acker 1992; Calas and Smirchich 1992）。

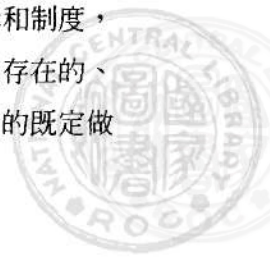
Acker的研究並沒有具體論證性別意識型態如何附著在組織內部的運作過程中。Patricia Roos及Barbara Reskin（1984）也注意到文化與組織運作之間的關連性，而提出結構性障礙的出現和維持正是出於人為操作的主張。根據她們對於職業性別隔離如何形成的文獻分析結果，由工會設計、雇主同意、男性勞工獨享的學徒制度，就明確限制女性接受特定職業訓練和進入特定藍領職業的可能性。而由於男人網絡的排她性，女性很難獲得關於新開放的工作或訓練機會的訊息。至於在組織內雇主或主管用性別做為職務安排的方式、或是設計機器和工作台時僅考慮到男性的體型等，也都是女性進入「男性職業」的制度性障礙。女性由於體型的關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」。Roos等人的結論是：「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」（1984:237）。Roos和Reskin的文章並沒有提出組織中結構和制度性別化操作的概念為何。上述Acker關於次結構（也就是性別化的操作）和去身體化等的討論，可用以解釋Roos等人所觀察到的性別規範本質。去身體化的想像既是合理化性別差異性對待的藉口，同時也是為何女性勞動參與的數量和素質雖持續增加，但是組織內結構和制度性障礙仍然難以撼動的重要操作邏輯。

國內學者針對組織內性別歧視成因的研究並不多。在總體層次上，嚴祥鸞（1998）曾經論述台灣社會職業性別隔離是透過文化和習慣建構的。以新竹科學園區內的女性員工為研究對象，她也揭露了職場中的職

業分配、薪資和升遷的性別差異性對待的事實（嚴祥鸞 1996）。例如，廠商藉由不同的職務頭銜，例如「設備人員」，給予生產線上男性工作人員較高的薪資，但是具有相同學歷、從事相同工作的女性卻只能屈居「作業員」（1998：193）。就這個例子而言，人力資本理論就無法解釋職業性別隔離的形成。而管理階層阻擋女性升遷的說法，包括沒有職缺或是擔心女性下屬不能兼顧家庭生活等，也是反映家父長式權威管理模式，並不是出於所謂「經濟理性」的考慮（同上引，頁194及196）。雇主和管理階層的性別偏好是鞏固職業性別隔離和其他性別差異性對待的主因。

熊瑞梅及周顏玲（2000）採用Acker的觀點，用身體化和去身體化的概念分析台灣企業組織在不同雇用階段中的操弄，包括招募、解僱和升遷等。她們指出，勞動市場的整體性操作明顯是以男性「身體」做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、對於她們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。

作者認為，去身體化的操作並不是面對著實際的女體才發生的，而是依靠著想像就可以運作的。是否真的有再生產行為或是需要負擔家庭責任，並不重要。只要是女人，不論人力資本因素或個人意願如何，幾乎就會自動受到差別性待遇。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。和包括Roos等人和熊瑞梅等的研究相較，本文除了要突顯組織內的性別化過程之外，也將試圖說明性別化的操作如何附著於結構和制度，而使得女性的勞動價值持續受到貶抑。本文所指的制度是已然存在的、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做



法和程序。結構是指現有的模式 (patterns) 或是組成 (compositions)，包括受雇者的性別比例和職業或職務的安排模式。職業的性別隔離就是一個明顯的例子。當組織在招募新進人員時，對不同類別職務的申請有特定性別的規定，即形成結構性障礙。內部的職務安排亦復如此。

作者利用單身條款的存在和操作，說明在總體層次上，性別意識型態是使得性別化的制度或結構建立和被鞏固的重要機制。女性結婚就必須離職的作法原本是從日據時代留下來的陋習。但是直到1990年代許多台灣的企業，尤其是地方性信用合作社，持續沿襲這種性別歧視的規定，有些甚至還明訂於契約中（婦女新知基金會1997）。在「就業服務法」於1992年通過之後，要求女性結婚就需離職已是違法。許多的雇主卻改用新的聘僱制度，對於女性採取一年一聘的契約。一旦女性結婚或懷孕，即用業務緊縮等藉口，不再續聘，以規避法律的處罰。制度的存在是依靠人為的操作才得以鞏固。即使法律制度已有所規範，但是性別意識型態的操作仍使得單身條款的操作名亡實存。

在實際操作上，組織性別化不易從觀察得知，也不能由表面上中立的規則和程序看出。本文希望透過女性勞工的親身經驗、藉用她們的語言呈現去女體化的邏輯在組織內的操弄和受雇者本身的看法。本文所使用的訪談樣本，是根據對近五十位現職或已離職者深度訪談的部分結果（請參考附錄）。被引用到的受訪者主要是來自台灣汽車客運公司（台汽）和中國石油化學公司（中石化）。其餘則分散於銀行、海運公司、報社、和地方政府的行政部門。公營事業屬於公部門，和私人企業相比，在一般印象中對於人員的雇用和待遇或許較有制度可循，較少人為的操作。本文則試圖說明，即使在公營事業中性別化操作的痕跡也是處處可見，更可看出探究制度和結構背後性別意識型態操弄的重要性。



三、分析與討論

(一) 雇用機會及職業／職務隔離

組織內部的工作性別化可以分別從職業和職務分析。一般性的職業性別隔離現象是，女性集中於個人和社會服務性質的工作，專業性、技術性的工作則是由男性主導。在職業分類上，女性集中在生產及相關工作（24.3%）、服務及銷售人員（24.0%）、以及事務人員（20.4%），雖然男性從事生產或服務性工作的比例也相當高，但是從事事務性工作的比例不及總人數的5%（勞委會 2001）。職業分類的連帶效果之一就是部門性別隔離。女性有較高的機率出現在一般行政、秘書及會計處/室等軟性部門，而男性則較可能出現在總務、業務、和行銷單位。

至於職務的性別化差異也有兩個層面。首先是主管層級（authority level）的差別。男性出任主管的機會大於女性；愈高的層級，女性的相對人數也愈少（張荳雲 1989；張晉芬 1993）。另一個層級則是職稱的差異。也就是同性質的工作，依從業人員的性別，而給予不同的職稱（Bielby and Baron 1986；嚴祥鸞 1996）。主要的用意是合理化兩性之間的差別待遇。職業和部門區隔、是否屬於主管層級、和職稱的差異，影響著待遇、權力、在組織內部的發展機會、以及工作保障的不同。

職業隔離現象既是跨組織，也是跨產業的。本文所引用的受訪者主要都曾經或現在仍受雇於客運業、石化或金融業。從產業別來看，礦業、石油煉製和運輸業的職業性別隔離指數都相當高（張晉芬 1995：117-118）。將運輸業細分後，汽車客運業的職業性別隔離指數為82%，遊覽車客運業則為73%。相對來說，化學材料和製品業，以及金融業的性別職業隔離情況則較不嚴重。

台汽曾經是台灣最大的客運公司，在2001年6月30日之前是屬於公



營事業。¹以工作性質區分，台汽的職業類別主要分成職員、駕駛員、技工、售票員、業務工、和工友。除了總公司的經理級人員和各處室主任之外，多數的主管級職務是各車站的站長和副站長。以1996為例，在歷經三次人力資遣作業後，台汽員工總數在四千七百名左右；其中47.3%為駕駛員，20.0%是技工，售票員、業務工、和工友合計為19.3%，剩餘的13.3%為職員（張晉芬 1999：123）。女性集中的職業為售票員、工友和職員。駕駛員和技工的職務都是由男性擔任，從未開放給女性應徵。相對的，也沒有任何男性出任駐站或窗口服務員。職業隔離與性別之間幾乎完全重疊。由於職業隔離的形成在雇用階段就已經決定，此後幾乎在組織內所有的待遇和遭遇都依附著這個職業身份。當男性進入公司後，如果不能以正式人員資格聘任，台汽隨後也會用交通人員或是公司內部的升等考試，讓男性員工改制或加薪。但是，台汽對於女性員工的雇用卻有截然不同的政策。在早期，台汽規定女性隨車服務員的聘期只有七年，約滿時必須自動離職。國光號的隨服小姐也被迫接受「單身條款」的契約。公司限定由年輕、未婚女性擔任這種服務性工作的作法，明顯是一種工作女體化的操演。直到1984年勞動基準法通過之後，女性的工作權才開始和男性一樣受到「終身雇用」的保障。被輿論所詬病的公營事業終身雇用制度，其實並不是國家制式的規定，至少是可以男女有別。公營事業的雇主可能比較守法，但絕未比民營單位的主管更具備性別平等的意識。

在台汽的人事制度中，職等最低的是差工，然後是士級，再往上就是佐級、員級、和高員級。駕駛員幾乎都是在士級，只有部分服務員被

¹ 台汽的前身是台灣省公路局。自1980年開始接手公路局的客運業務（張晉芬 1999）。



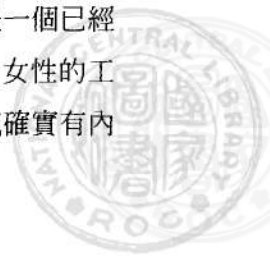
允許參加晉升士級的考試。職業隔離的另一個垂直面向，權威（authority）的差別，可以用是否為主管人員做為指標。在台汽，從高階主管到各個車站的站長和副站長幾乎全都是男性。介於司機和副站長之間還有調度員和站務員兩層職務，但也向來都由男性擔任。有一位離職的受訪者認為，有些女性員工或許不能勝任勞累的駕駛工作，但非體力性的主管職務也輪不到她們：

受訪者：其實像站長、站務員的工作，女性也可以做。但是司機我們就沒有辦法勝任。像（由花蓮）開台中，一天要開8個鐘頭。過年時，路阻塞的時候，要開12個鐘頭，他們都要待在車上。我們女生的話就不可能。實在說，站長、站務員、調度員，只要我資格夠，這些我都可以勝任。只有司機比較沒有辦法。（T15）

訪問者：那妳怎麼看哪些工作都是男性擔任？沒有女性想要爭取哪些工作？

受訪者：大概是從台汽的傳統下來的，都是男性在當調度員。女生最多可以做到駐站服務員，這是士級的工作。佐級的有像運輸處辦公的（工作）。像我們在站上，就只有駐站售票員，其他的沒有什麼工作可以做。

這位受訪者用生理的理由，解釋為何女人不適合當司機。但她的經驗也顯示，在台汽出任主管的要件不是能力，也不是體力，而是性別。女性所能選擇的職務有限，而多數人所從事的售票員工作就是一個已經到底的（dead-end）職務，既沒有轉任，也沒有升遷的機會。女性的工作幾乎是與基層、低薪與沒有向上流動的機會劃上等號。台汽確實有內



部勞動市場的存在，但是工作等級（job ladder）的設計只適用於男性；女性所處的不僅是一個被截斷的等級（truncated ladder），甚至幾乎都只能原地踏步。

職業性別隔離的結果不只是造成了職場內性別地位和權力的差異，也直接影響到薪資（詳見下一節），和組織變動時女性工作的穩定性。以下仍是用台汽的例子說明。爲了因應私有化而進行人力裁減，台汽曾經在1994年時開方便之門，讓部分員工得以轉任駕駛員。但由於駕駛員只雇用男性，這項政策當然也只適用於男性的技工、洗車工及業務工。² 女性售票員或是工友，即使會開大客車，也沒有轉任的機會。對運輸公司而言，「掌握」生產工具的司機才是核心勞工。職業性別隔離的結果造成女性不可能成爲組織內的關鍵勞動力。於是在面臨人事流動或是規模縮減時，女性受雇者通常也不會是被慰留的對象（Roos et al. 1984），被迫離職的可能性遠高於男性。在1996年進行第三次人力裁減時，台汽對於所有的職種都不限名額的開放申請離職或提早退休，唯獨駕駛員的可申請人數有限制。這個看似客觀、爲了公司營運能量著想的資遣作業，其實是有重大的性別差異效果。³ 因爲，只有男性勞工適用這項暫緩離職的保障，女性既然不能出任司機的工作，也就無法享受限制名額的保護措施。對女性勞動者的結構性障礙處處可見。

職業隔離固然造成薪資的性別差異（見下節），但即使從事類似的工作，透過組織的制度性設計，也可以製造出不同的職稱，合理化待遇的性別差異，造成實質上的同工不同酬。採用不同的職務名稱（job

² 此一內容引自台汽公司的一份內部公文（文號：業83-346-4-12；日期：83年2月8日）。

³ 後來由於申請離職人數與官方所訂的目標有些差距，台汽也取消了駕駛員申請的上限（張晉芬1999：123）。



titles) 就是組織變相提高男性薪資 (或說壓低女性薪資) 的方式 (Bielby and Baron 1986)。以台汽為例, 清潔工作就分成兩種職稱—站工和清潔工。所有的站工都是男性, 女性只能做清潔工。兩者的工作性質非常類似, 只是站工偶而要處理一些較粗重的工作。但是, 即使女性也能夠勝任耗費體力的工作, 但在站工只保留給男性的制度下, 女性毫無被雇用或轉任的機會。即使是純體力的工作, 組織都可以創造出性別階層關係。

(二) 薪資的性別歧視

造成兩性薪資差距的原因甚多, 前述的職業和職務差異、以及是否為主管都有直接的影響。以台汽為例, 整體而言, 在控制年資和學歷之後, 兩性每月薪資的差距超過 8000 元。⁴ 這和組織內的職業性別隔離結構, 也就是駕駛員和技工全是男性, 而女性只能擔任駐站服務員和清潔工等職務的設計, 有直接的關係。此外, 主管對於制度的操弄也是重要的原因之一。

前面提到台汽公司底層勞力工作者職務頭銜的性別差異並非僅有象徵性的意義。除了底薪不同之外, 在福利的給予和獎金計算上, 兩個職務頭銜之間也有很大的差別。例如, 站工有績效獎金可拿, 清潔工就沒有。於是男性站工的平均報酬明顯高於女性清潔工。在受訪樣本中, 有兩位年資相同的男、女清潔人員, 同時在 1996 年底被資遣。在被資遣之前, 女性的月薪是二萬一千元, 男性為三萬兩千元。⁵

⁴ 這是根據台汽 1996 年底 2494 位離職人員離職前的月薪中位數 (median) 所計算出來的。

⁵ 這兩位受訪者是夫婦, 代號分別為 20050-1 及 20050。



過去已有一些文獻指出國家特考在應徵和錄取上對於女性的歧視（張晉芬 1995）。在公家機構和公營事業內部的升等或是升級考試也常出現明顯的性別歧視。在1984年台汽曾為清潔工和其他約聘工人辦了一項升等考試，所有的男性都可以去參加考試，但只有部分的女性被允許去參加。舉辦這項考試的主要目的是「扶正」臨時約聘的男性工人。當時即使男性清潔人員都因為「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要到1991年才有機會透過換敘的手續，升等為正式人員。⁶曾有女性員工向公司主管抗議為何換敘有性別歧視，結果被後者以「男生要養家」的理由擋了回去（T38）。此外，台汽曾經很難得的舉辦過佐級考試，主要也是為了要替一些已經在士級位置上的男性員工換敘。但由於職等較低的緣故，許多女性並沒有報考的資格。考試制度表面上看起來客觀，但是誰能去參加考試卻是訴諸於人為的決定，而女性常常都是被排擠的對象。

在台汽非主管級的職工中，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。由於駕駛員一職只雇用男性，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隨著年資愈來愈擴大。一位由隨車售票員轉任駐站服務員的女性受訪者，在1996年底被資遣之前，平均月薪是兩萬八千元。而前述的那位男性清潔人員，雖然年資較短、學歷較低，但由於考試所造成的職等差異，離職時的月薪已達三萬兩千元。

很諷刺的是，由於公營事業員工是「貴族勞工」的刻板印象已經深

⁶「換敘」是指透過考試的方式，使公營事業的員工由工職轉任為正式人員（徐聯恩等2000：90-91）。



植人心，因此一般人很難相信公營事業會有如此低的薪水。一位離職的女性駐站服務員去應徵一家麵包店的工作時，照實填寫她原來在台汽的薪資，卻得到了意外的回應：

我人去的時候，履歷表要寫在哪裡待過，每個月領多少。……我就寫過去的薪水是兩萬八千元。他就不相信（麵包店的老闆），說妳哪有可能會這麼少。他後來就說妳回去等消息。
(T45)

這位受訪者表示，對方根本不相信她在公營事業待了二十幾年，薪水竟然不到三萬元。勞工貴族的標籤使得女性工人未蒙其利，卻受其害，在找工作時遭受到意外的不利效果。而在作者的訪談中，薪水如此偏低的也確實並不只她一位。前述的升等考試排除女性的參與是這幾位受訪者薪資偏低的原因。

除了同工不同酬之外，在台汽同級不同酬的現象也是常見，關鍵同樣在於主管的操弄。例如，有一些駐站服務小姐曾經通過士級考試，但事業單位卻遲遲不願意調整這些女性員工的薪給，直到後來她們去抗議之後，才被調整（稱之為「補實」）（T38）。但是獲得同樣資格的男性卻是一通過考試就被補實了。考試的結果要如何處理以及要多快處理，顯然也未能避免性別化的操作。

（三）升遷的性別歧視

由於資料的限制，因此前面關於職業和職務的性別隔離以及薪資的性別差異的討論，只能呈現制度和結構性別化的過程。而這一小節關於升遷的討論則將利用訪談結果，嘗試對組織性別化的操作提出一些解

釋。升遷可以分別從主觀和客觀層面研究。主觀面是指成員對於未來升遷的期望，客觀面則是關於實際升遷機會的決定因素。一位從中石化離職的女士，在被問到原事業單位在升遷、受訓或是敘薪等方面是否有性別歧視時，先是回答說：「不會啦。」但是在進一步問到如果男性和女性的能力相同，則主管會讓誰升遷時，她的說法是：

我覺得看什麼工作吧。他應該不會因為妳是女性（而不升妳）。兩個人一定不會什麼都一樣，一定有一個在某方面會好一點吧。…如果真的完全一樣的話，或許應該會選男生吧，因為女生結婚後事情總是比較多，…女生在家庭中總是要付出比較多，一般好像傳統就是給我們女性這樣的觀念。小孩有事情呀，都是做媽媽的要弄吧。（P41）

以上的答案既說出了升遷決策背後的性別操作，同時也反映了受訪者本身對於升遷的態度。受訪者並不直接說有沒有歧視的問題，而是用「現實狀況」說明為何主管會偏好男性。一方面她合理化主管的升遷決定是爲了「體貼」女性的家庭角色，所以才會優先拔擢男性。另一方面，她似乎也是暗示，女性既然有這麼多的傳統角色，本質上就不應該和男性爭位子。不需要實際女體的現身，對於女體的刻板想像都可以成爲歧視女性的藉口。

在我們的訪談中，用傳統的兩性家庭分工角色合理化升遷的性別差異，也是常見的說法。一位台汽的小姐是這麼說的：「男人的升遷對他、太太及小孩都是一種鼓勵」，而她自己有沒有升遷則覺得無所謂（T15）。當女性有向上攀升的機會時，本人和家人多半都不會覺得歡欣鼓舞，而是憂慮新職務是否會與她的家庭角色衝突。一位受訪者的回答



正好為勞動市場就是家庭內性別分工操作的延伸，做了一個很貼切的結論：「女性（如果有升遷機會的話）要跟家裡配合，男性如果升遷，則家裡儘量配合他」（T05）。

前面所討論的關於女性對升遷的態度，也經常反映在女性對於實際升遷機會的推辭上。這尤其與「母職實踐」的觀念有關。有好幾位受訪者曾經因為托育的問題，而不考慮或是拒絕內升的機會，例如一位任職於某家大型私人醫院的護士，就表示小孩還小，不想要往上升（M08）。另一位在銀行任職的受訪者雖然有婆婆幫忙帶小孩，解決了日間托育的煩惱，但是依然拒絕了一個升主管的機會，因為她不希望太晚回家：

因為家庭與工作不能兼顧，…做主管級就會比較辛苦。…像我們的關帳，就一定要等到最後，…有時候會比較晚下班。…薪水對我來說就不是那麼的重要，重要是我還要兼顧到家庭。
（M02）

女性本身不想升遷的態度，也影響到她們對於其他較有企圖心的女性同僚的評價。一位在報社工作的女性談到積極想要升遷的女同事時，整體評價就有些不以為然，但也還是提到了人為因素：

受訪者：我有個女同事，她不生小孩，她一直想求官位，她一直在 push，一直在要求，可是我覺得她機會不大。有啦，她有升官了啦，好像升的官位都比男生慢一些。

訪問者：妳覺得是她的能力不足嗎？還是出在性別上面？

受訪者：有一點出在性別啦。（M20）



在訪談中，這位女性很清楚的說她對於當主管沒興趣。即使是在私人企業，但或許是爲了表示對於女同事想要往上爬的不屑，她反覆用「官位」去形容女性同僚向上流動的企圖。她的女同事不服從她所遵循的性別角色規範，而她在言語中也明確表示不支持，並且是用一個較負面的字眼——「求官」評論她的女同事。

在公營事業內，雖然表面上任用、支薪和享受福利，都有一定的制度，但是，從前面對於台汽例子的討論可知，即使同樣的工作都可以製造出兩個不同的職稱，訂出不同的薪資水準，而將女性集中在有限的、薪資較低的職業類別。主管的偏好、男人要養家的藉口，也都直接影響女性的升遷機會。一位仍留在中石化的女性受訪者就提到從前在公營時期，主管如何正當化提拔男性的決定：

因爲傳統性工廠它就會有這種觀念，他總是認爲女性不需要養家，所以相對妳的職務不用很高，然後妳的待遇也不用很高，因爲男性需要養家，很多主管都這樣跟我們說。（C36）

在中石化，技術師多半都是男性，在技術員的層級才出現女性。女性也是辦公室工作人員的主力。她們即使擁有化工背景，也很少被提升爲正式的工程師。主管的理由是現場工作環境危險、噪音大、又熱，不適合女性。由於少有機會成爲工程師，中石化的女性員工也較少有機會升任主管或出任廠長。但是，在公司爲了因應私有化而進行人力裁減時，不能到現場工作卻成爲資遣的判準之一（C33）。由於幾乎沒有女性在現場工作，她們被資遣的機率相對高於男性。

產業的性質和工作內容，也確實限制了女性升任主管的機會。上述



這位受訪者表示，在一個化工廠中，女性主管要去帶一些男生，確實不容易。但是，即使是在不需要體力，或非以男性為主的部門中，主管特別拔擢男性下屬的理由依然是男人要養家。她所屬的整個分公司裡，女性擔任主管者的最高職位也只做到科長，是最基層的主管職。

在有些情況下，主管的偏好就是決定兩性升遷差異的因素，沒有別的理由。例如，一位台汽的受訪者就抱怨說，同樣都通過了升等考試，男女性雖然都獲得薪給的調整，但是主管仍然把升遷的機會留給同職等的男性（T33）。另一位中石化的女性受訪者認為並不是能力問題，上層主管就是喜好男性：

可能他們認為…男生有時候去哪裡都方便，可是，我工作也沒有什麼不方便，對不對？…我不曉得，真的大男人主義。

（C10）

當主管無意培養女性做到重要主管位置時，往往在一開始就拒絕女性受雇者外派、受訓或是升任基層主管的機會。一位在台北市政府某個局處擔任主管的女性受訪者就說，她從前待過的一個局處的處長就從來不給女性下屬當科長的機會，甚至沒有任何解釋（M24）。在人事結構上看不到女性主管，大家也見怪不怪。

在某個交通部所屬公營企業中，有沒有擔任過一些職務，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，多數的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升官。她的很多女性同仁確實因為家庭因素的關係，無法接受外派，後來在升遷方面也受到影響。但是公司內男性主管並沒有經過必須的資歷，也照樣升到管理決策的位置。沒



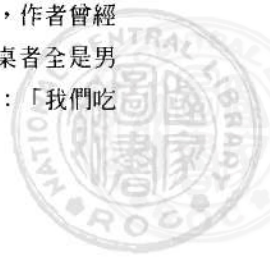
有外派經驗是管理階層阻擋女性升遷的公式化說詞，用以合理化性別歧視的操作。但是這個條件是否要完全應用在男性的身上，主管的偏好扮演著關鍵性的角色。制度是否要遵守或變通，主要還是看男性主管如何操作和詮釋。以下是一位受訪者的說法：

升遷不會不願意。譬如，我們公司會考量說你有沒有外派過，這是一個資歷，那麼你沒有過，就把你砍下來。可是，也不見得。很多男性同仁，甚至我們的總經理、副總，從來就沒有被外派過，他們也是從基層做上來的。（M46）

組織運作性化別的另一個面向就是男性互動行爲的存在和影響。這種交際行爲完全只有男性參與，因為不用承擔家務，在聚會的時間和方式上具有極大的彈性，談論的是男性的喜好和笑話，也經常會有酒或甚至色的相伴。這種男性勞工感情網絡的建立，不是只有社交的功能，同時也是男性之間經驗傳承、同類複製（*homosocial reproduction*）的機會和場域。一位台汽的女性受訪者描述她所瞭解的公部門的文化是：

男生比較會升（遷），因為台灣的主管都是男的，都喜歡喝一杯，喜歡去外面打牌什麼的。公家機關都搞這一套。女性得要回家照顧小孩。⁷（T40）

⁷ 關於男性社交的性別化言語，作者也有一些經驗。例如，在研究期間，作者曾經出席某個產業工會的聚餐，被客氣的安排與重要的工會幹部同桌。同桌者全是男性。在坐定之後，其中一位工會幹部一邊幫我盛飯、一邊開玩笑的說著：「我們吃飯的時候喜歡有些粉味。」



四、結論

關於性別是社會建構的產物，女性在勞動市場中面對結構性障礙等的說法，過去的文獻早已指陳歷歷。然而這些障礙是如何被建構的？結構和制度如何能夠持續存在和被鞏固？為何這些障礙如此難以被去除？則都是在承認結構性的影響之後，必須要回答的問題。作者認為，在有力地呈現出結構和制度的障礙之後，描述性或探索性的研究成果已有一定程度的累積。女性與勞動市場研究的下一步應該是解釋障礙的建立和持續存在。本文即是一個小小的嘗試。

利用有限的資料，本文試圖說明，在公營事業部門中，組織內的職業性別區隔、兩性間的薪資差距和升遷機會的性別差異，在表面上都是依循內部勞動市場的邏輯，同時也符合女性受雇者個人的主觀期望，但實際上卻是充滿了性別化操作的痕跡。例如，考試制度固然是決定雇用資格、敘薪標準和日後是否能夠升遷的重要制度，然而，誰能去考試以及考試的結果如何被對待，幾乎都可以因性別而有所差異。每一次考試、換敘、或是組織內的人事變動都是在鞏固原有的制度，甚至強化性別的差異。如果結構和制度的運作並非中性的，同時也不是理性的，這或許也可以解釋為何過去鼓勵女性（男性）進入傳統男性（女性）的職業，或是改造女性成為符合「理想型」男性工人的作為，例如接受調職或經常性加班的要求等，並不會改變現有的性別化結構。個別式的進入或是參與，並不能改變集體性的性別差異待遇，也無法撼動性別意識型態的作用。

在婦運團體多年的努力之下，「兩性工作平等法」終於在2001年的12月完成立法程序，並自2002年的3月8日開始實施。這也是企圖用法律制度改變組織內性別歧視操作的例子。但是，制度的實踐是否真的能



夠有效改變勞動市場中已經性別化的結構和制度，至少是一個有待驗證的題目。從一些本土廠商表示將會因而減少對於女性雇用比例的反應來看，制度改變性別意識型態的效果如何確實令人擔心。本文的研究顯示，如果不能夠瞭解組織性別化的深層機制，或許就會高估制度「矯正」性別偏差的功用，繼續忽略人為操作的影響。

本文在討論影響組織內的性別化建構時，僅以對公營事業女性員工的訪談為主，研究結果可能缺乏外部效度。同時，有幾個重要的角色並沒有直接出現在本文中，包括工會、雇主和男性同仁，因而無法直接證實組織內包括雇用制度、人事派遣的決定、和進修的安排等的父權邏輯和資本邏輯之間的相合或衝突。有研究發現在公部門中確實有學徒制的做法，例如台汽客運技工的訓練模式（陳秀曼 2001）。這個模式是否是由工會建立的，還是組織刻板的職業性別隔離建構，在私人企業中是否也有類似的作法等，都期待更多的研究提供解答。

從訪談資料中可知，包括具有權力的男性主管和許多女性受雇者本身都是習慣性的用「去身體化」對待女性勞動者的參與和勞動貢獻。去身體化所指的不只是對有生理需要、從事生育行為、或是負擔家庭勞務婦女的直接排擠和歧視，同時也已成爲一種想像。是否真的有這些行為或負擔並不重要，只要是女人，就會自動受到差別待遇。組織內去身體化的操作似乎就是一種習性（*habitus*）的展現，那麼行動者思考的方式和行為（*dispositions*）是如何被養成的，顯然需要更多的研究。

更進一步來說，雖然研究的對象有限，關於性別意識型態的操作，本文發現仍具有跨部門、產業、組織及從業類別（正式或非正式受雇）的一致性，清楚透露著一種外在文化規範的存在，而非單一組織內的文化（Epstein 1990）。爲何教育水準的提高、性別意識的覺醒和婦運的強力關注都不能有效的撼動勞動市場內的女體化操作？顯然我們對於結構



和制度的形成仍然缺乏深刻的認識。本文的主標題為「找回文化」，即是體認到研究整體性別意識型態的形成對於瞭解職場中性別操作、制度和結構性別化的鞏固、以及規劃有效運動策略的重要性。社會文化對於已婚婦女角色的期待和認知，持續鞏固著傳統的性別分工和性別角色文化。男性固然據此維護個人的利益，女性也根據這些期望和觀念建立個人事業生涯的性別認同，同時也用以評鑑其他女性同僚的作為和表現。社會、家庭與工作場所之間的性別意識型態如何複製和相互強化，需要更多經驗研究的出現。

作者簡介

張晉芬，中央研究院社會學研究所研究員。主要研究興趣為女性與勞動市場，和民營化議題。最近著作為專書《台灣的公營事業民營化政策—經濟迷思的批判》（2001年，台北：中央研究院社會學研究所）。目前正進行之研究是關於民眾對公營事業態度的分析、女性就業模式、以及離職動機的探討。



附 錄

A. 「中石化」受訪者工作狀態（共14位）

身份代號	留在中石化	找到其他新工作	失業	退出勞動市場
C04		√		
C09				√
C10	√			
C11		√		
C16			√	
C22	√			
C28	√			
C33				√
C36	√			
C37	√			
C31	√			
C41		√		
C29	√			
C49	√			

B. 前「台汽」員工工作狀態（共22位）

身份代號	留職員工工作狀態		
	找到其他新工作	失業	退出勞動市場
T03			√
T05	√		
T06		√	
T15	√		
T18	√		
T21	√		
T19	√		
T27	√		√
T33		√	
T17		√	
T26		√	
T42	√		
T40*	√		
T44	√		
T39		√	
T45	√		
T48		√	
T38	√		
T50**		√	
T52			
T53			√
T30		√	

* 受訪者的丈夫亦同時接受訪問。

** 五位前台汽女員工同時接受訪問，但並非刻意安排的焦點團體訪問。



C. 在公家部門的其他受訪者的工作狀態 (共8位)

身份代號	工作場所 私有化	留在私有 化的公司	目前工作狀態		
			就職公營事業	就職公家單位	退出勞動市場
S01	是			√	
S13	否		√		
S24	否			√	
S23	是	是			
S25	否		√		
S35	否				√
S46	是	是			
S30	是		√		

D. 在私部門內的工作者 (共6位)

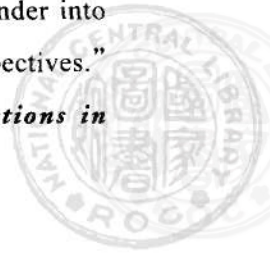
身份代號	工作單位
P02	外商銀行
P07	產業工會
P08	私人醫院
P12	家族企業
P14	電子公司
P20	報社



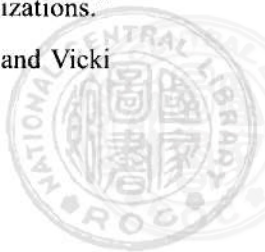
參考書目

- 王素鸞、連文榮，1989，〈台灣地區勞動市場的性別歧視〉。《台灣銀行季刊》40:363-381。
- 張晉芬，1993，〈企業組織中升遷機會的決定及員工的期望〉。《中央研究院人文及社會科學集刊》6(1):206-225。
- 張晉芬，1995，〈綿綿此恨，可有絕期？：女性工作困境之剖析〉。頁145-180，收錄於劉毓秀編，《台灣婦女處境白皮書－1995年》。台北：時報文化。
- 張晉芬，1999，〈由「勞工貴族」到「閒置人員」：對省營客運員工大規模資遣原因和過程的分析〉。《公營事業評論》1(2):107-133。
- 張荳雲，1989，〈行政組織內的個人事業生涯發展〉。《中央研究院民族學研究所集刊》66:1-30。
- 徐聯恩、葉匡時、楊靜怡，2000，《駛向未來：台汽的危機與變革》。台北：生智。
- 陳秀曼，2001，《移動與束縛：台汽車掌小姐勞動過程中的性別分工與台汽的私有化問題》。國立台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
- 婦女新知基金會，1999，《催生男女工作平等法手冊》。台北：婦女新知基金會。
- 勞委會（行政院勞工委員會），2001，《中華民國八十八年台灣地區勞動統計年鑑》。
- 熊瑞梅、周顏玲，2000，〈性別化的組織：工廠員工工作聘僱、安排與升遷〉。發表於《新世紀，新社會、科技、勞動與福利研討會》，由台北大學及台灣社會學會合辦，2000年12月21日及22日。
- 嚴祥鸞，1996，〈兩性工作平等制度的實質基礎：解構社會文化和制度

- 的性別隔離效果)。頁191-220，收錄於焦興鎧編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》。台北：中央研究院歐美研究所。
- 嚴祥鸞，1998，〈性別關係建構的科技職場〉。《婦女與兩性學刊》9:187-204。
- Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society* 4(2):139-158.
- Acker, Joan, 1992, "Gendering Organizational Theory." Pp.248-260, in *Gendering Organizational Theory*, edited by Albert J. Mills and Peta Tancred. London: Sage.
- Acker, Joan, 1998, "The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries. Gender." *Work and Organizations* 5(4):195-206.
- Acker, Joan and Donald R. Van Houten, 1974, "Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations." *Administrative Science Quarterly* 19(2):152-163.
- Bielby, William and James Baron, 1984, "A Woman's Place Is with Other Women: Sex Segregation within Organizations." Pp.27-55, in *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Bielby, William and James Baron, 1986, "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology* 91(4): 759-799.
- Calas, Marta B. and Linda Smirchich, 1992, "Re-Writing Gender into Organizational Theorizing: Directions from Feminist Perspectives." Pp.227-253, in *Rethinking Organization: New Directions in*



- Organization Theory and Analysis*, edited by Reed, Michael and Michael Hughes. Beverly Hills, CA: Sage.
- Calas, Marta B. and Linda Smirchich, 1996, "From the Women's Point of view: Feminist Approaches to Organization Studies." Pp.218-257, in *Handbook of Organizational Studies*, edited by Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy and Walter R. Nord. Palo Alto, CA: Sage.
- Epstein, Cynthia Fuchs, 1990, "The Cultural Perspective and the Study of Work." Pp.88-98, in *The Nature of Work: Sociological Perspectives*, edited by Kai Erikson and Steven Peter Vallas. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Lin, Chung-cheng, 1989, "Occupational Segregation between Sexes in Taiwan." *Journal of Social Sciences and Philosophy* 2:155-175.
- Reskin, Barbara F., 2000, "Getting It Right: Sex and Race Inequality in Work Organizations." *Annual Review of Sociology* 26:707-709.
- Roos, Patricia and Barbara F. Reskin, 1984, "Institutional Factors Contributing to Sex Segregation in the Workplace." Pp.235-260, in *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*, edited by Barbara F. Reskin. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Savage, Mike and Anne Witz, 1992, "The Gender of Organizations." Pp.3-62, in *Gender and Bureaucracy*, edited by Mike Savage and Anne Witz. Oxford: Blackwell.
- Witz, Anne, Susan Halford and Mike Savage, 1996, "Organized Bodies: Gender, Sexuality and Embodiment in Contemporary Organizations." Pp.173-190, in *Sexualizing the Social*, edited by Lisa Adkins and Vicki Merchant. New York: St. Martin's Press.



Bringing the Culture Back in: The Gendered Processes within Institutions and Structures in Taiwanese Labor Markets

Chin-Fen Chang

Research Fellow, Institute of Sociology, Academia Sinica

Abstract

There are more studies examining the impacts of structural factors on gender differences in the labor markets than studies examining how structures and institutions were established, practiced, and consolidated in the organizations. This paper intends to show that gender ideology accounts largely for the establishment and consolidation of the structural and institutional barriers against women in the workplace. Utilizing part of the results of interviews with about 50 married female workers, the author shows how the male supervisors and employers use structural and institutional rules to discriminate against women in allocations of occupations and job titles, promotion opportunities, and payment in various organizations. These discriminating practices are based on the imagined disembodiment of women workers. Women workers were discriminated against in state-owned-enterprises as well as in private companies. This paper calls for more attention to the study of the consolidation of gendered organizations by focusing on the interplays of cultural manifestations between the societal, organizational, and family levels.

Key Words: Occupational Sex Segregation, Disembodied, Gender Ideology, Promotion, Gender Discrimination

