

## 產業結構的傳統性別角色再複製 書評：《勞動待遇與代價：從性別觀點分析台灣醫護工作》。張晉芬著， 2022。臺北：國立臺灣大學出版中心。

林東毅、林靜芳、彭淑惠、施俊名

---

林東毅(✉)

樹德科技大學人類性學研究所  
通訊地址：824005高雄市燕巢區橫山路59號  
Email：s21871103@stu.edu.tw

林靜芳(✉)

樹德科技大學人類性學研究所  
通訊地址：824005高雄市燕巢區橫山路59號  
Email：s21871102@stu.edu.tw

彭淑惠(✉)

樹德科技大學人類性學研究所  
通訊地址：824005高雄市燕巢區橫山路59號  
Email：s21871105@stu.edu.tw

施俊名(✉)

樹德科技大學人類性學研究所  
通訊地址：824005高雄市燕巢區橫山路59號  
Email：cmshih0901@stu.edu.tw



**The Reproduction of Traditional Gender Roles  
within Industrial Structures  
Book Review. *Salary and Sacrifices:  
Analyzing Labor Outcomes of Medical  
Personnel from a Gender Perspective.* By  
Chin-Fen Chang. Taipei: National Taiwan  
University Press. 2022.**

**Tung-I Lin**

The Graduate School of Human Sexuality, Shu-Te University

**Ching-Fang Lin**

The Graduate School of Human Sexuality, Shu-Te University

**Shu-Hui Peng**

The Graduate School of Human Sexuality, Shu-Te University

**Chun-Ming Shih**

The Graduate School of Human Sexuality, Shu-Te University

《勞動待遇與代價》由中央研究院社會學研究所研究員張晉芬撰寫，其核心關懷聚焦於「勞動社會學」領域中「性別與勞動」之間的交織關係。勞動社會學（Sociology of Labor）做為社會學的一個分支，旨在探討「工作」如何受社會結構、文化制度與歷史變遷的影響，並反過來形塑人們的身分認同、階級地位與生活方式。性別因素在其中扮演關鍵角色，特別是女性在家庭中的「再生產勞動」（如生育與照顧）長期被視為無償勞動。儘管臺灣當前已鮮少出現明顯的「同工不同酬」，但「同值不同酬」與「職業性別隔離」的現象依然存在。女性因肩負再生產責任，而面臨職涯發展上的系統性限制，突顯了勞動市場中的性別不平等依舊根深柢固。

本書探討的性別不平等現象，多屬隱性結構，難以從單純的薪資統計推論。雖然國外學者如 England（2006）已提出「性別職業隔離」與「同值不同酬」的理論模型，但臺灣相關的大規模實證研究仍屬稀少。作者張晉芬進入醫療現場進行實地調查，從醫師與護理師間的性別關係出發，試圖驗證 England 的理論架構。本書六個章節皆圍繞此模型展開，透過量化資料與結構方程模型的分析，呈現多項影響變項的內部邏輯與交互機制，進而建立一套具臺灣脈絡的醫療場域性別不平等模型，為後續社會學與性別研究提供深具啟發性的本土化視角。

本書之所以具有啟發性，在於其所建構的模型不僅回應了西方社會學理論，也呼應了東亞文化脈絡中根深柢固的性別秩序。若從儒家思想所形塑的「家天下」邏輯來看，國家的治理被比擬為家庭的運作：君主為家長，臣民為受照料者；同理，家庭中男性為主導者，女性為輔佐者（韓超、宋喻 2025；江美華 2001）。這樣的父權結構長期滲透至社會制度與產業結構，塑造了醫師做為主導、護理師做為輔助、病患做為被照顧對象的醫療場域角色

分工。張晉芬透過嚴謹的實證研究指出，即使臺灣已推動性別平權多年，醫護產業這個自詡為「理性」與「科學」的領域，卻依然複製著傳統性別分工，成為「現代性」與「父權制」共構下的新型性別不平等宿主。這也正是本書評將標題命名為「產業結構中的傳統性別角色再複製」的緣由。

## 一、本書的理論及方法

本書的理論架構，奠基於勞動社會學中有關「性別與職業分工」的理論傳統，特別關注醫療產業中性別職位的結構性分化現象。社會長期以來將「醫師」形塑為男性、主導、具決策權與專業權威的職業角色；而「護理師」則被定位為女性、從屬性高、以協助與照顧為主要任務的職業，缺乏專業自主性。此一性別分層現象可透過 Acker (1990) 所提出的「勞動市場的性別隔離」(gender segregation)，以及 Reskin 與 Roos (1990) 的「職業性別分層」(occupational gender stratification) 來理解，即性別如何滲透於制度結構與職業機會之中，導致性別隔離與階層化的再製。儘管近年來性別主流化 (gender mainstreaming) 政策持續推動，醫護產業的性別角色想像與分工依舊固著。社會普遍將醫生視為理性、專業、具主導性的陽剛職業，而護理師則仍被期待展現出高度情緒勞動 (emotional labor) 能力，並具備柔順、體貼與輔助性的陰柔特質 (Hochschild 1983)。本書即在此背景下，嘗試以實證資料，檢視臺灣醫療場域中性別與職業再製的結構性關係。

此研究於 2014 年展開，針對三間具代表性的醫學中心進行問卷調查，對象涵蓋所有醫護人員，共回收超過 4,000 份有效問卷。問卷設計導入性別分析視角，特別針對女性護理人員之勞動

處境進行細緻調查，並邀請中央研究院人文社會科學研究中心「調查研究專題中心」提供設計與統計建議，以提升工具的信度與效度。設計並經三家醫院倫理委員會（IRB）審核通過，施測時統一提供所有醫護人員自由填寫，確保匿名性與受試者知情同意（頁 55）。

問卷內容主要涵蓋四大變項類別：「社會人口特徵」、「科別屬性」、「工作特性」與「性別與家庭背景」。核心分析聚焦於「工作」、「性別」與「家庭」三項關鍵變項，目的在於探討：第一，醫療職場中是否存在明確的性別隔離、同值不同酬及職業性別分層；第二，這些機制是否進一步影響醫護人員的家庭生活與職涯規劃。雖然此研究樣本無法完全推論至全臺 22,000 多家醫療機構，這構成其外部效度的限制。然而，透過選擇三所大型醫院進行集群抽樣，研究仍得以在資源有限的情況下，呈現出具體而具參考價值的實證結果，並對勞動性別不平等的理論模型進行在地化驗證與延伸。

## 二、主要內容

本書以性別視角剖析醫護職場中的薪資結構與不平等現象，透過實證資料探討性別在醫師與護理師薪資差異中的作用。根據既有文獻，醫護人員薪資受多項因素影響，包括：「人力資本」（如培訓成本與學歷背景）、「組織與科別特性」（如醫院屬性與專科分工）、「工作性質」（如輪班、職責內容）以及「性別與家庭角色」（如婚姻狀態、育兒責任等）。然而，本書的核心貢獻在於：以性別與職業類別交叉組合做為分析單位，對男性醫師、女性醫師、男性護理師與女性護理師進行比較，檢視性別如何穿透制度框架，重構薪資體系（頁 115）。

研究顯示：護理師薪資成長空間有限，主要依賴年資累積、輪班強度提升，或進入高專業科別才能略有改善；而醫師則具備清晰的晉升階梯（如住院醫師、總醫師、主治醫師），薪資起點與成長幅度皆明顯優於護理師。此現象顯示出職業性別隔離（gender-based occupational segregation）的結構性存在——男性主導的醫師職位享有更高報酬與晉升機會；女性主導的護理工作則被限制於低薪與支援性角色。同時，即使在相同職類中，男女之間亦存在薪資差異，反映出「性別天花板」（glass ceiling）的現象，特別是在女性醫師晉升與報酬面向的受限程度上更為明顯。

進一步納入家庭角色後，研究發現：無論職別為何，已婚且育有子女的女性，其薪資顯著低於未婚或無子女的同儕，反映出「母職懲罰」（motherhood penalty）的效應；反之，育有子女的男性醫師卻普遍薪資較高，顯現「婚姻溢酬」（marriage premium）現象。這與既有研究發現一致（Budig and England 2001; Correll et al. 2007），指出婚育後，女性因家庭責任分擔，而在其工作投入與可用時間上受到影響，進而限制職涯發展與報酬成長；而男性則因社會文化預期其婚育後，具備更高的責任感與穩定性，反而在職場中受到正向評價與回饋。

此外，本書亦探討「情緒勞動」（emotional labor）在性別與薪資之間的中介角色。醫病互動中，社會普遍對女性醫師與護理師賦予較高的情緒操演期待，如傾聽、安撫與細緻照顧。然而，研究結果顯示，女性從事高強度情緒勞動，卻並未在薪資上獲得對等回報；相反地，當男性醫師展現情緒勞動能力時，反而能轉化為額外的薪資報酬。這一結果也印證了 Williams（1995）所提出的觀點：情緒勞動在性別上被差異化地理解，男性的情感展現被視為「加分項」；而女性則被視為「本分職責」，難以轉換為經濟價值。

整體而言，本書透過紮實的量化分析與性別理論的交織，揭示臺灣醫療體系中，性別角色如何透過薪資制度再製，提供學界與政策實務關注勞動不平等的重要參考依據。

### 三、主要結論

本書透過大規模問卷調查與性別分析框架，運用實證資料驗證了England（2006）所提出的「性別職業隔離」（gender-based occupational segregation）與「同值不同酬」（unequal pay for equal value）等性別不平等現象在臺灣醫護產業中的狀態。一方面，醫師與護理師在職業結構上形成鮮明的性別分工，醫師多為男性、護理師多為女性；另一方面，女性護理人員不僅薪資較低，亦承擔更多無酬或未被計價的「情緒勞動」（emotional labor），成為隱性勞動負擔的主要承受者。

研究亦指出，護理人員在工作與家庭角色之間面臨高度衝突。其成因主要包括：輪班制度造成生活作息紊亂、工作自主性不足，限制了時間彈性，以及長期情緒勞動導致心理負荷累積，進而加劇職場能量消耗。由於薪資水準普遍偏低，護理人員難以外包家務與育兒責任，使得女性勞動者在家庭與職場角色間承受雙重壓力。部分女性因無法負荷長工時與高強度的工作，選擇減少工時或轉任壓力較低的職位，然而，此舉往往伴隨薪資減少、升遷受限與職涯停滯等不利後果。在難以全然退出勞動市場的前提下，護理師陷入一種典型的「結構性困境」（structural dilemma）：即無法在職場表現與家庭照顧之間取得平衡，反映出制度設計對女性角色的忽視與不友善（頁 169）。

除了明確的薪資差距外，本書亦揭示另一層隱性的勞動代價——即護理人員對「過勞」的主觀感受。高壓環境、輪班制度與

不理工時安排，已成為影響其健康與生活品質的關鍵因素，但這些以身心健康為代價的工作條件，卻未在薪資報酬或制度設計上獲得合理補償。值得關注的是，這種高工時與高壓力的工作型態，與警察、消防員等需值勤輪班的行業高度相似，顯示醫護人員的勞動處境不僅是性別議題，亦牽涉更廣泛的職業安全與勞動權益保障問題。換言之，建構性別友善的職場環境，不應局限於個別產業，而應納入所有面臨類似勞動條件的群體，以制度性保障來回應其共通的工作處境與需求（頁 208）。

## 四、啓示與反思

本書評由樹德科技大學性學研究所讀書會成員共同撰寫，成員透過焦點團體訪談的方式集體討論與分析，歸納出四項主要啟示，做為對《勞動待遇與代價》一書的回應與延伸反思。

### （一）性別與同酬問題之結構性分析

根據我國勞動部統計，至 113 年為止，男女平均時薪差距為 15.8%，換算為「同酬日」則落在 2 月 27 日，象徵女性需多工作 58 天，方能與男性達成同等年薪。本書進一步指出，這樣的性別薪資落差不僅是數字問題，更深植於職業選擇與勞動制度背後的性別文化與結構之中。因此，討論性別平等與同酬問題，必須超越個體選擇的層次，回到制度性分工與文化預設的反思，才能釐清其成因與再製機制。

### （二）性別落差與職業發展的不對等

依據世界經濟論壇《性別落差指數》(GGI) 之架構，本書呈

現在醫護領域中，女性長期面臨職涯發展的不平等待遇。男性在職場上較容易獲得「再投資」資源（如在職訓練、輪調歷練），展現出「玻璃手扶梯」效應；而女性則面對升遷機會受限的「玻璃天花板」，特別是在兼顧家庭責任的狀況下，被迫在職涯發展上讓步。此現象反映出性別職涯發展機會的制度性不對等，也突顯出女性所處職場環境中隱含的升遷障礙。

### （三）再生產責任對女性職涯之限制

再生產勞動（如生育、育兒、家務）雖不屬於市場勞動，卻深刻影響女性的職涯持續與發展。在現代社會中，女性的專業能力與勞動參與已不亞於男性，然而再生產責任仍主要由女性承擔，使得她們在職場上的參與及投入受到限制。本書顯示，家庭責任的分配不均使許多女性被迫減少工時、轉任壓力較低職位，進一步影響收入、升遷與職涯延續，反映性別角色對勞動參與的深層影響。

### （四）階級與性別交織性的影響

儘管醫師與護理師皆屬醫療產業的一環，兩者實際上代表著不同的社會階級位置。Wright (1997) 所提出的分析模型—— $Consciousness = \alpha + \beta (Class) + \beta (Gender) + \beta (Class \times Gender)$ ，指出性別意識的形成來自階級與性別兩種社會定位的交互作用。換言之，護理師做為相對處於階級結構中較低位置的群體，其性別意識往往更難擺脫傳統的職業分工與家庭角色期待，強化了職場中性別與階級再製的結構性問題。

綜上四點觀察，從「106 至 113 年護理人員性別圖像」可見，女性仍為護理工作的主體，儘管男性比例略有提升（從 106

年之 2.6% 上升至 113 年的 4.4%)，但男性多集中於需展現「陽剛特質」的大型醫院與搬運性質的場域，顯示性別分工仍深刻制約著職務類型與分配。<sup>1</sup> 這進一步呼應張晉芬與陳美華編（2019）對「工作的身體性」與性別再分工的問題意識：性別平等是否能跨越「身體性」的職場想像？亦是本書未能完全回應、但值得深究的議題。此外，本書未及探討的一環，是病人角色在塑造醫護性別結構中的影響。例如市場對男醫師與女護理師的期待，是否加劇了僱用上的性別偏好？這類來自服務對象的隱性壓力，亦可能強化職場的性別分工，值得進一步研究。

## 五、結論

《勞動待遇與代價》一書以醫護現場的性別勞動實證資料為基礎，深刻揭示了在性別平等政策逐步推行的社會背景下，職場性別不平等不但未消失，反而轉化為更隱微且制度化的差異再製。女性醫護工作者在職業選擇、薪資待遇、工時安排、情緒勞動、健康風險與職涯發展等多重層面，皆面臨不對等的壓力與「代價」，這些付出往往未被合理補償，反被視為理所當然。

從更宏觀的角度看，未來仍需持續推進以下幾個面向的研究與改革：包括建構性別友善的醫護職場環境、發展男性護理師的生涯支持系統、檢視病人對性別角色的期望與影響力、改善輪班制度與工時設計，以及從健保給付制度與醫療機構財務分配角度，切入探討性別正義的分配結構。唯有正視性別不平等是如何交織於各層制度之中，並從跨領域、跨制度的角度予以因應，方能真正實現性別平權的勞動環境。

1 衛生福利部統計處，106 年至 113 年執業護理人員性別圖像分析（護理及健康照護司）。<https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-5112-81064-113.html>，取用日期：2025 年 5 月 1 日。

## 作者簡介

### 林東毅

目前任職於苗栗縣警察局防治科，工作領域為社區治安營造及社會安全網的打造。為追求更深層的專業成長仍持續進修博士學位的研究與期刊發表，研究主軸為從臺灣社會單身人口親密關係的議題擴展到校園情感教育及性平教育的推廣。相關著作有《前親密人際互動教育性團體方案對大專院校學生人際親密能力與親密關係自我效能輔導效果之研究》、《以素養為導向的情感教育課程設計——以3Q 美麗麻吉課程方案為例》及《新進教師涉校園性平案件之預防及輔導策略》等。主要從兩性親密關係互動中去發現性別平等議題，本文則是從醫療工作及家庭場域的兩性互動去分析性別平等議題。

### 林靜芳

樹德科技大學人類性學研究所博士生，現任德昭科技有限公司總經理。研究興趣聚焦於臺灣社會的性態度變遷、性別角色、親密關係與數位性互動等議題，並希望在研究過程中逐步理解並回應性別不平等的實務現象。憑藉企業管理與性學研究的跨域背景，期望能在工作場域中鼓勵女性自覺意識的提升，並關注商界性別生態中可能出現的不平等結構，以促進更友善、支持性的職場文化。相關著作包括《遊戲化員工訓練活動之企業導入》等，並持續在學習與實踐中努力推動性健康與性別平等議題的發展。

## 彭淑惠

目前任職高雄長庚醫院專科護理師，致力於提供全人關懷、促進跨團隊合作並提升整體照護品質。為追求更深層的專業成長仍持續進修博士學位的研究與期刊發表。社會對女性醫護的期待往往忽視其雙重勞動負擔，待遇和支持資源與其付出不成正比。這種性別不平等現象不僅限制了她們的職涯發展，也影響整體醫療照護品質。透過更全面的政策支持與性別敏感的勞動環境改善，才能真正實現醫護工作者的全人發展與長期職業幸福。

## 施俊名

現任樹德科技大學人類性學研究所所長，擁有國立高雄師範大學教育學博士學位。長期致力於性學領域的學術研究，現任《性學研究》期刊總編輯，並為教育部性別平等教育人才庫成員。在高雄主導多項重要計畫，包括「網路安全與兒童性剝削防制宣導計畫」及「高雄市性騷擾與跟蹤被害人服務計畫」，積極推動性暴力防治的研究與實務工作。同時亦擔任海洋委員會性別統計與分析專家顧問。於校務發展方面，他是樹德科技大學教師評審委員會成員及校園霸凌防治小組委員，持續推動性別平等與校園安全教育。

## 參考書目

- 江美華，2001，〈從五倫論儒家倫理觀的主體性〉。《花蓮師院學報》13: 87-104。
- 張晉芬、陳美華編，2019，《工作的身體性：服務與文化產業的性別與勞動展演》。台北：巨流。
- 韓超、宋喻，2025，〈書評：干春松，《儒學的近代轉型》〉。《哲學與文化》52(2): 191-195。
- Acker, Joan, 1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society* 4(2): 139-158.
- Budig, Michelle J. and Paula England, 2001, "The Wage Penalty for Motherhood." *American Sociological Review* 66(2): 204-225.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard and In Paik, 2007, "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112(5): 1297-1338.
- England, Paula, 2006, "Devaluation and the Pay of Comparable Male and Female Occupations." Pp. 352-356 in *The Inequality Reader: Contemporary and Foundational Readings in Race, Class and Gender*, edited by David B. Grusky and Szonja Szelenyi. Boulder, CO: Westview Press.
- Hochschild, Arlie Russell, 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Reskin, Barbara F. and Patricia A. Roos, 1990, *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Williams, Christine L., 1995, *Still a Man's World: Men Who Do "Women's Work"*. Berkeley: University of California Press.
- Wright, Erik Olin, 1997, *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.