

學術
論壇

職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效

朱柔若 | 國立中正大學勞工關係學系教授

摘要

本文檢視政府推動性別主流化政策在就業市場上達到性別平權的成效。主要利用性別統計的資料，顯示並分析台灣就業市場上性別職業隔離的狀況，亦即男女性就業者在台灣產業部門與行職業的分佈情形。藉助 1991 年至 2009 年就業市場兩性受雇者的人數、薪資等基本資料，首先找出男性與女性優勢產業，然後比較男性優勢與女性優勢職業中，男女就業比例與薪資差距的情況。結果發現相對於製造業與工業，服務業是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業，即使如此，男女勞動報酬雖有改善，仍有明顯的落差。可見在縮減職場中兩性的差別待遇，其實尚有相當大的努力空間。

關鍵詞：性別主流化、性別統計、性別平權、性別職業隔離

Gender Mainstreaming in the Workplace: Let Gender Statistics Talk

Jou-juo Chu | Professor of Sociology, Department of Labor Relations, National Chung Cheng University

Abstract

This paper uses gender statistics to show gender inequality in Taiwan's job markets. It also illustrates and analyzes gender occupational segregation, i.e. the uneven distribution of men and women across economic sectors and occupations in Taiwan. By examining male and female distribution in different occupations from 1991 to 2009, the paper finds male-dominated and female-dominated occupations and discovers the obvious gender gap in earnings between, even though this gap has been shortened in the past decades. In the end, this paper concludes that more efforts are needed to solve the problem of gender inequality in earnings in Taiwan's job markets.

Keywords: gender mainstreaming, gender statistics, gender equality, gender occupational segregation.

根據聯合國的定義，「性別主流化」是一種重組、增進、發展、評估政策的過程，藉由「納女性於主流政策」以及「納性別於主流政策」兩個基本的軸線來發展具體的實踐策略，進而透過性別統計，一套依據性別區隔來編輯、分析與呈現社會中性別差異現象的量化工具，使性別平等的觀念得以整合於所有政策當中。所謂「納女性於主流」，就是把婦女歸納入主流的制度，使兩性在各個範疇的參與得以平等，促使婦女所關心的議題、需要、意見在主流制度中得到關注。基本上，把婦女納入主流的策略有如下四項：(1)在政治方面，特別是領導、管理、治理方面等非傳統範疇，提供婦女的培訓；(2)提昇婦女的自信心，協助婦女發掘自己、發展潛能；(3)建立平等參與的措施，開放婦女參與制度制訂，尤其是政治方面的決策權。例如，規定政府各部門的女性決策者與執行者需達到某一定比例之人數；設立工作場所內的托兒所；建立男性陪產假制度，讓父親和母親一樣在嬰兒出生後享有合法的有薪假期，以分擔照顧初生嬰兒的責任。(4)改變男性對兩性與性別角色的態度。

關於「納性別於主流」，則是指評估所有政策及發展項目對兩性不同的影響，以了解男女在決策及社會資源運用方面的差別。把性別觀點納入制定政策的過程，內容包括了設計、發展、推行、監察與評估。具體可行的策略也是有四項：(1)為決策者與執行者提供性別醒覺意識的訓練，加強他們對性別議題的敏感度與認識；(2)訓練決策者及執行者使用性別分析工具，如按性別整理的數據、性別審核及性別影響評估；(3)制定工作守則、指導各部門設立性別平等權益促進委員會，確保性別主流化在日常工作中落實；(4)向政府提倡性別觀點主流化，促使政府在有關民生及國策的決策中都能考慮到兩性平權的問題。

不論是「納女性為主流」，還是「納性別於主流」，皆有賴於性別統計的收集、整理、分析、與解讀。性別統計是推動與評估性別主流化的重要工具，而其主要功能在於第一、填補資料的缺口，透過統計數字，瞭解兩性社會處境的實況，以期消除性別刻板印象；第二、加強政策制定者與執行者之性別意識及性別敏感度，消除官僚機器的性別盲，提高政策和計畫的可接受性；第三、監測各項政策、計畫的執行，為評估改善性別處境的進展，提供一個公正且可比較的數據基礎。

台灣在性別主流化的推動上與「納女性於主流政策」關係最為密切的，莫過

於 2002 年公告施行的〈兩性工作平等法〉。該法在 2008 年基於「納性別於主流政策」的緣故，將同性戀、變性人的權益一併納入保護範圍，更名為〈性別工作平等法〉。對處身於職場的女性，也就是該法規主要保障的關係人而言，就業市場中關乎女性平權的相關議題，自然是主要關心的重點。據此，本文就讓統計數字來說話，告訴我們過去 20 年來在台灣就業市場享有兩性平權的程度。

一、勞動參與率：年齡的性別效應

一般說來，勞動力係指 15 歲以上具有工作能力及意願之民間人口，包括業者及失業者；而勞動參與率係指勞動力（就業人口與失業人口總和）占 15 歲以上民間人口之比率。勞動力成長率和人口成長呈正向關係，也就是人口成長率越高的國家，其勞動成長率相對較高。另一方面，男女兩性年齡別勞動參與率的差距則可以反映社會文化對於子女的教育期待與投資是否存在明顯的性別差異，以及結婚與養兒育女是否是造成婦女就業生涯的持續或中輟的重要變數。比較圖 1 與圖 2 的性別統計資料，可以很明顯的看出，台灣男性在 1979、1989、1999、乃至 2009 這三個 10 年中，男性整體勞動參與率與女性比較是明顯減少的，其中以 19 歲以前的差距最大。其次，男性年齡層勞動參與率從 1979 年的百分之 42.8 遽減到 2009 年百分之 8.5，減少了大約 34 個百分點。這個縮減反映了台灣需要 19 歲以下的男性外出工作賺錢的情況減少，因此有更多的男性延後進入就業市場，有更多的機會留在學校接受更多與更高的教育。

相較之下，女性的情況是完全不同的，整體而言，在這 30 年間女性勞動參與率是除了 15-24 歲年齡層之外，皆是普遍增加的。相對於男性，19 歲以前女性勞動參與率是從百分之 45 遽減到百分之 9，減少了大約 36 個百分點，比男性減少的還多兩個百分點。同時，在 1999 年之後，20-24 歲年齡層的女性勞動參與率也高過男性。這個現象反映了三項事實，第一，延後進入就業市場的趨勢在男性甚為明顯，勞動參與率達到百分之 94 以上並維持穩定的情況在男性是開始於 30-34 歲終止於 45-49 歲的年齡層，所以男性年齡別勞動參與率呈現的是平滑的倒 U 字曲線。第二、在 1989 年以前，15-19 歲這個年齡層女性的勞動參與率是高於男性的。也就是說，當家庭資源不足時，受教育的機會是留給男性的，同時這也是女性勞動參與率唯一超過男性的年齡層。第三，女性勞動者從 30 歲之後

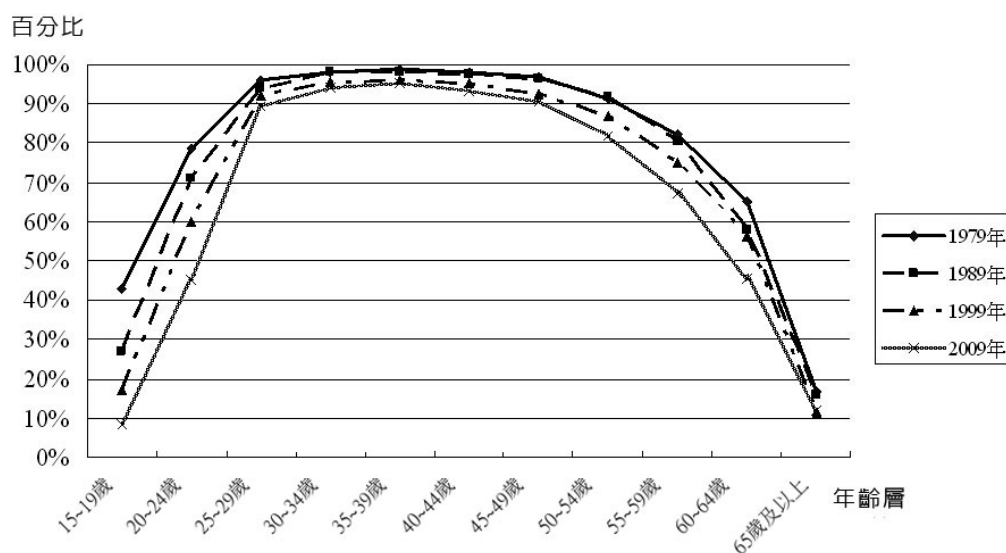


圖 1 男性年齡別勞動參與率：1979-1989-1999-2009

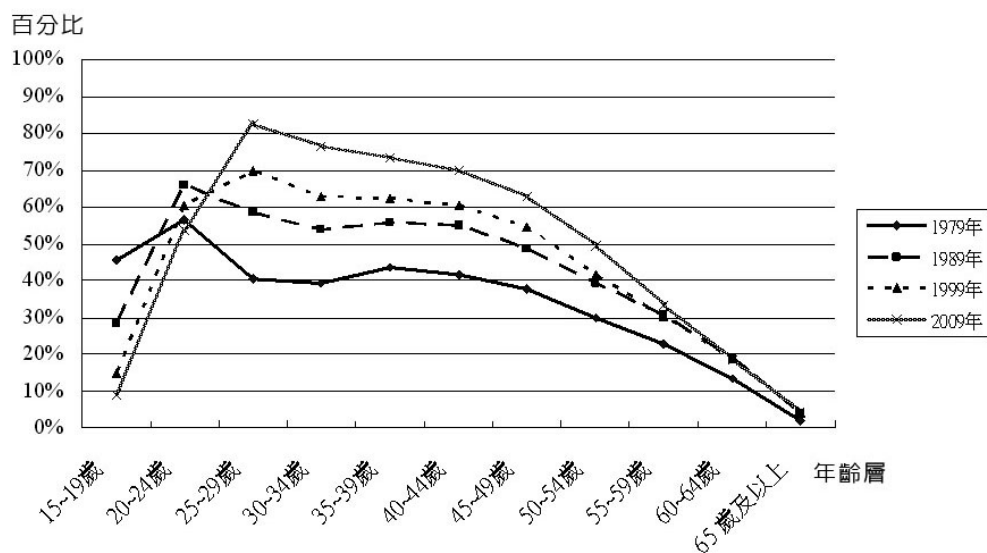


圖 2 女性年齡別勞動參與率：1979-1989-1999-2009

的每個年齡層都出現勞動參與率縮減百分之 10 至 20 的態勢。這個趨勢顯示女性勞動者大多因為履行「為人妻、為人母」的社會角色，而退出就業市場，這個現象是在男性勞動者身上不會出現的特徵。所以，女性勞動者年齡別勞動參與率的

圖形在 2009 年是呈現清楚地倒 V 字型，而非倒 U 字型。在 2009 年之前，不論是 1979、1989、還是 1999 年，則還出現子女上學後，婦女重回職場的微弱趨勢，所以出現近似 M 字型的圖形。然而，不論是倒 V 字型，還是 M 字型的年齡層女性勞動參與率，都顯示婚姻與家庭對台灣婦女無法有連貫的職業生涯所產生的重大影響。

二、工業製造業是男人的職業，服務業是女人的職業

探討婦女就業權益是否受到平等保障的問題時，性別職業隔離的現象與程度其實是個不錯的指標，隔離現象存在的嚴重性頗足以反映婦女在就業市場上地位的高低。理由很簡單，如果主要是女性，而不是男性，高度集中在薪資報酬低的職業或職位時，那麼可想而知該就業市場對女性並不是很友善，等於說，會雇用女性的大多是相對比較差的職業或職位。一般來說，職業的性別隔離分為兩種，一種是「水平的性別職業隔離」，是指男女兩性普遍受雇於不同的職業，但是女性職業的待遇與條件比較差。「垂直的性別職業隔離」，則是指同一個職業內，男性受雇於高階職位，女性受雇於低階職位的現象。職業性別隔離與性別就業不平等之間的關聯，主要出現在女性不是大多受雇於低報酬的職業，就是受雇於低報酬的職位。

明顯性別隔離的就業市場，又可分男多於女（男人優勢的就業領域）與女多於男（女人優勢的就業領域）的職業。從 1990 年至 2009 年的資料顯示，相對於製造業與工業，服務業是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業。照趨勢來看，女性就業人口不論是在工業或製造業都是逐漸減少的趨勢，而且在 2007 年之後，又出現另一波明顯的縮減。事實上，進入 1990 年代之後，服務業女性就業人口佔男性就業人口的比例，更是逼近百分之 96。到了 1999 年服務業的女性就業人數甚至超過了男性，致使服務業就業人口性比例（每百位男性受雇者中的女性人數）出現逆轉，達到 100.8% 的優勢。之後更是逐年增加，到了 2009 年更高達 116.3% 的驚人記錄。另一方面，女性在工業與製造業的職場上則出現是完全不同的一番景況，女性就業人數在製造業為男性的百分之 81 下滑到 67，減少了 14 個百分點，在工業則為男性就業的百分之 67 縮減到 57，大約少了 10 個百分點。換句話說，台灣的勞力市場自 1990 年至 2009 年經過 20 年的變遷，出現

女性勞動者退出製造業與工業，進入服務業的態勢，逐漸發展出「工業製造業是男人的職業，服務業是女人的職業」的趨勢（參閱圖3）。

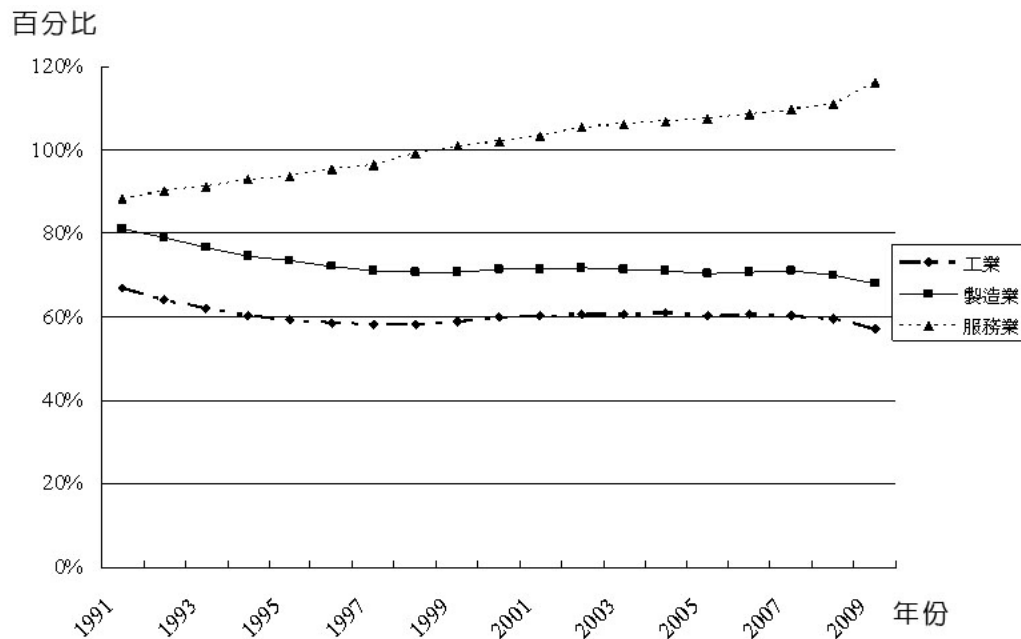


圖3 工業、製造業與服務業的男女就業人數比：1991-2009

三、女人優勢產業的性別就業變化

如果進一步根據職行業就業人口性比例（女性就業人口數相對於男性）大於或小於1，那麼就會發現紡織、成衣與服飾品製造、醫療服務與保健業、理髮及美容業、與金融保險業，是五個直到21世紀女性就業人數仍明顯超過男性的女性優勢產業；而礦業與土石採取業、電力及燃氣供應、營造、化學材料製造、石油與煤製品製造、汽車及其零件製造、汽車貨運、公共汽車客運、以及出版業，則是九個男性就業人數遠超過女性的男性優勢產業。

在五大女性優勢產業中，若以該業中女性受雇人數是男性的倍數大小，作為排名的依據，那麼理髮及美容業穩坐第一名女性職業的地位，其就業性別組合從1991年女性就業人數是男性的7倍，成長到1996年的11倍，然後維持微幅起伏變化到2001年，才出現進入21世紀之後第一波連續三年的縮減，從就業人口為男性的11倍減至8倍，之後便一直成長到為同業男性的12.2倍。其次是醫療服

務與保健業女性受雇人數的穩定成長，從 1991 年起是同業男性受雇人數的 2.3 倍到 2009 年上升至 3.9 倍。金融保險業中是另一個女性相對於男性受雇性比例維持成長的職業，從 1991 年為男性受雇人數的 1.49 倍到了 2009 年微升至 1.66 倍。相對於服務業中女性就業優勢的強化，製造業內的女性優勢產業中成衣業從 1991 年是男性就業人數的 3.47 倍，到了 2009 年已縮減至為男性受雇人數的 2.6 倍。紡織業甚至從 1991 年是女性受雇者是男性的 1.18 倍演變到少於男性的地步，2009 年女性受雇人數只有男性的百分之 88.7，已經不能算是女性優勢的產業了（參閱圖 4）。

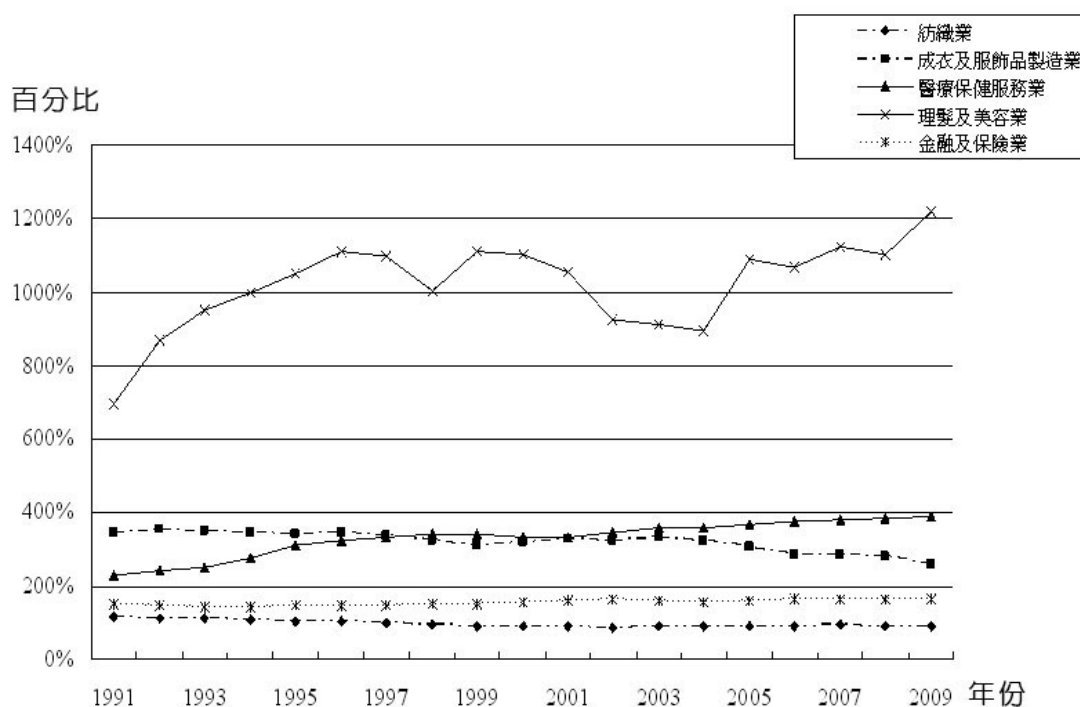


圖 4 女性優勢產業男女就業的比例變化：1999-2009

四、男性優勢產業的性別就業變化

反觀男性優勢產業中，男女性就業人數的狀況，進入在 21 世紀之後，女性的能見度，除少數外，有明顯改善的其實並不多（參閱圖 5）。改善最大的莫過於出版業，該業女性就業人數從 1991 年大約為男性的百分之 45 的低水準，之後雖出現微幅增長趨勢，不過多以起伏不定的波動，直到 2003 年之後才又逐漸恢復穩定增長的趨勢，到了 2009 年出現逼近同業男性就業百分之 70 的有利局面。

其次是汽車及其零件製造業，在 1991 年時女性就業人數不過是男性的百分之 25，到了 2009 年女性就業人數已增長到超過同業男性就業人數的百分之 34。不過，同屬製造業的化學材料製造的男女就業人數比例，就呈現縮減的情況，在這 20 年中，女性就業人數從為同業男性的百分之 36 下滑到百分之 24，整整減少了 12 個百分點。一般說來，電力及燃氣供應與石油及煤製品製造業可歸類為第一級男性優勢職場，女性就業人口大多不會超過男性的百分之 15；礦業與土石採取業與營造業算得上是第二級男性優勢職場，女性就業人口大多為男性的百分之 20 至 30。屬於運輸業的汽車貨運與公共汽車客運業，在 1991 年時女性就業者只佔男性百分之 12 左右的汽車貨運算是第一級男性優勢職場，同年公共汽車客運業的女性就業者約佔男性的百分之 23，可算是第二級男性優勢職場。經過 20 年的變化，前者女性的能見度出現明顯成長，在 2005 年的高峰期，甚至躍升到男性的百分之 22，雖然於 2009 年時又縮減為百分之 18，仍比 1991 年增加了 6 個百分點；相對地，女性在後者的能見度呈現明顯的縮減，2009 年公共汽車客運業的女男就業比為百分之 12。這項有趣的變化，需要進一步探索以便證明原因是來自於該產業內性別職業分工的變化，以致淘汰掉女性車掌或隨車服務員的角色所造成的結果；還是更多的女性取得了大客車的駕駛執照，靠著硬底子的專業技術在男性職場中討生活。

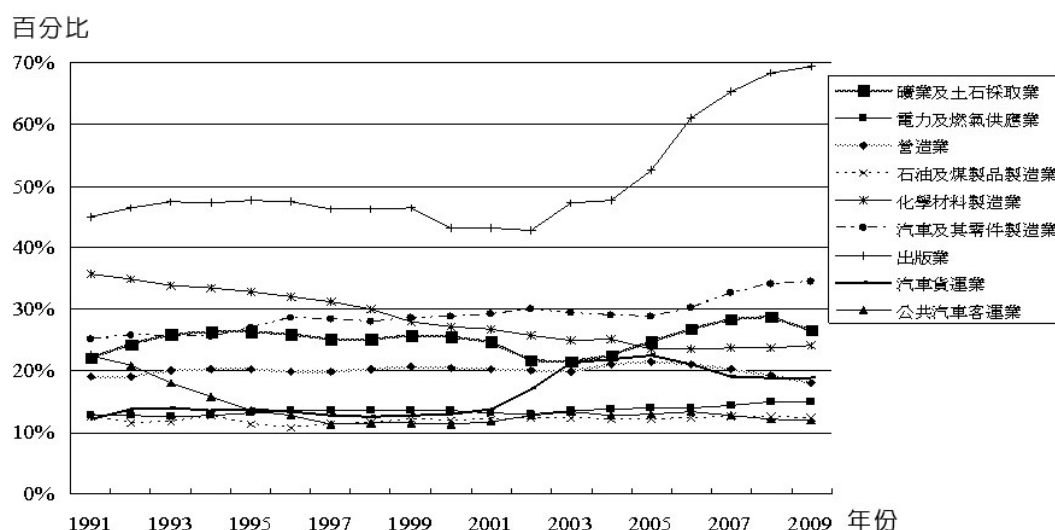


圖 5 男性優勢產業男女就業的比例變化：1991-2009

21 世紀的台灣，雖然就業市場進入「製造業男人的職業、服務業女人的職業」的時代，但是不論是工業、製造業、還是服務業，女性的勞動報酬都低於男性，只是以服務業兩性工資比（女性工資佔男性工資的比例）的狀況為最好。儘管如此，好的現象是，在過去的 20 年中，這三個產業中女性就業者的薪資佔男性薪資的比例，都出現了百分之 10 的成長——從 1991 年到 2009 年，服務業女性勞動者所賺取的薪資從為同業男性的百分之 71.3，成長到百分之 83.4，整整增長了 12 個百分點；工業與製造業女性勞動者的薪資也從為同業男性的百分之 60 成長到百分之 70（參閱圖 6）。雖然這項成果離同工同酬的理想尚遠，但是男女薪資差距的縮減的確是過去 20 年來跨產業的普遍現象。唯一的遺憾是這項成果與 2002 年〈兩性工作平等法〉的實施似乎並無任何直接關連，無法成為執政者足以誇口的驕傲。

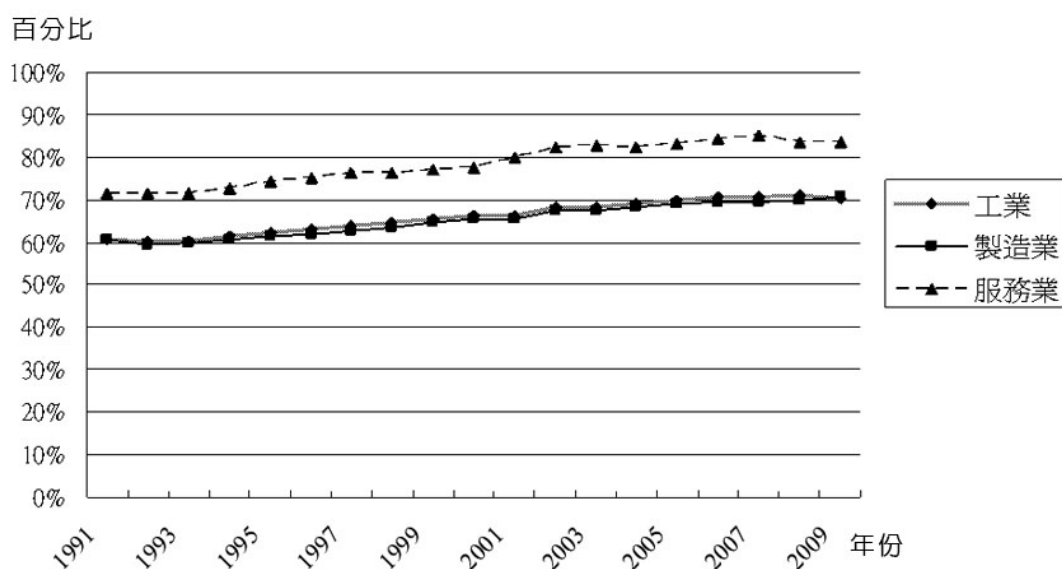


圖 6 工業、製造業與服務業的男女工資比：1991-2009

五、女性優勢職業中的男女薪資差異

在女性優勢的產業中，就 1991 年至 2009 年的這段期間內，除了醫療照顧業之外，其餘四大產業的兩性工資比都呈現上揚改善的趨勢。不過，遺憾的是，改善的狀況最好情況也不過是佔男性工資的百分之 80 上下。就以女性最具優勢的

理髮美容業來說，1991 年是兩性工資比正好等於 1 的最佳狀況，此後只有在 1999 年時女性工資超過男性，2008 年時出現第二度兩性工資無差異的佳績之外，其餘各年都在百分之 80、90 之間跳動，到了 2009 年女性薪資只佔男性的百分之 90。不過這個情況已經是其他女性優勢產業的女性就業者可望不可及的高水準了，但是不要忘了美容美髮業可是個女性受雇人數為男性的 8 至 11 倍的產業。相對來說，同樣屬成長中、且為同業男性受雇人數的三至四倍的醫療保健服務業，女性受雇者的工資從 1991 年為同業男性的百分之 60 起逐年下滑，到了 2004 年甚至縮減到為同業男性的百分之 47，之後雖見回升，但在 2009 年仍只恢復到為同業男性薪資的一半而已。這種退步是比屬於製造業的紡織業與成衣業的兩性的兩性薪資比還都在百分之 63 與 76 之間。或許這是因為受雇於醫療保健服務業之女性多為護理人員，所以人數雖然為醫師的倍數，薪資卻比不上男性居多的醫師薪資水平。難怪在醫療界流傳著護理人員是薪資最低的專業這個說法，也使得醫療保健服務業成為水平性別職業隔離最典型的代表。

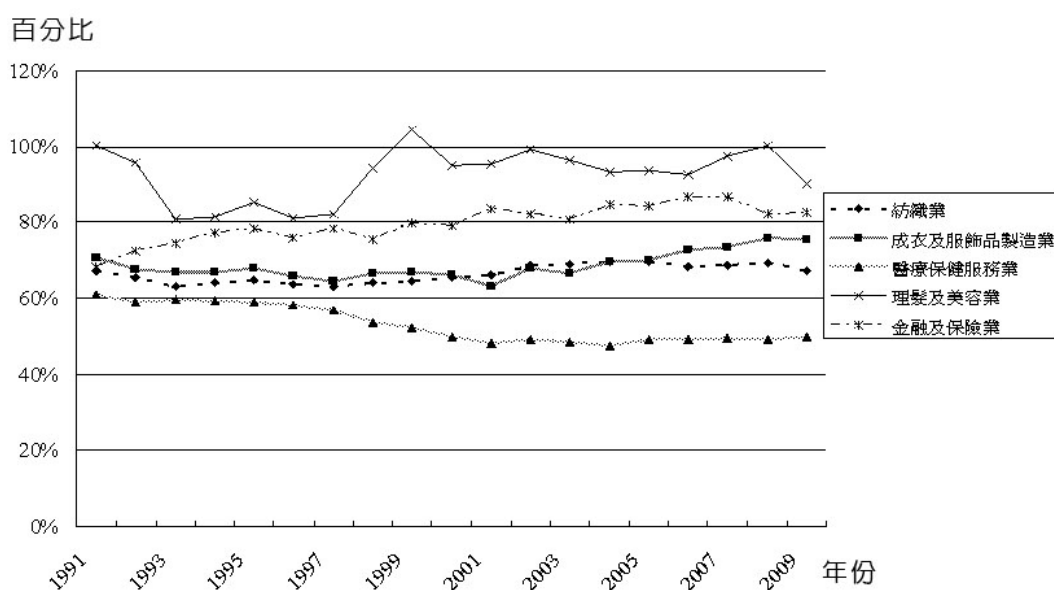


圖 7 女性優勢產業男女就業的比例變化：1991-2009

六、男性優勢職業中的男女薪資差異

男性優勢產業中，女性受雇者薪資占同業男性薪資比在過去 20 年中的普遍

趨勢是改善，而且在 2004 年出版業的男女薪資比達到百分之 99.9，等於是 1 比 1 的境界。如果與 1991 年的紀錄比較，等於說整整增加了 23 個百分點，雖然此後有些微滑落，仍維持百分之 95 左右的佳績，是所有男性優勢產業中最好的典範。其次是石油及煤製品製造業，女性的薪資也接近男性的百分之 93。其餘男性優勢行職業中，女性的薪資皆介於同業男性的百分之 55 至 85 之間。情況最惡劣的礦業與土石採取業，女性的薪資尚無法達到男性的百分之 60，其次是與化學材料製造業，女性薪資也不到男性的百分之 70。

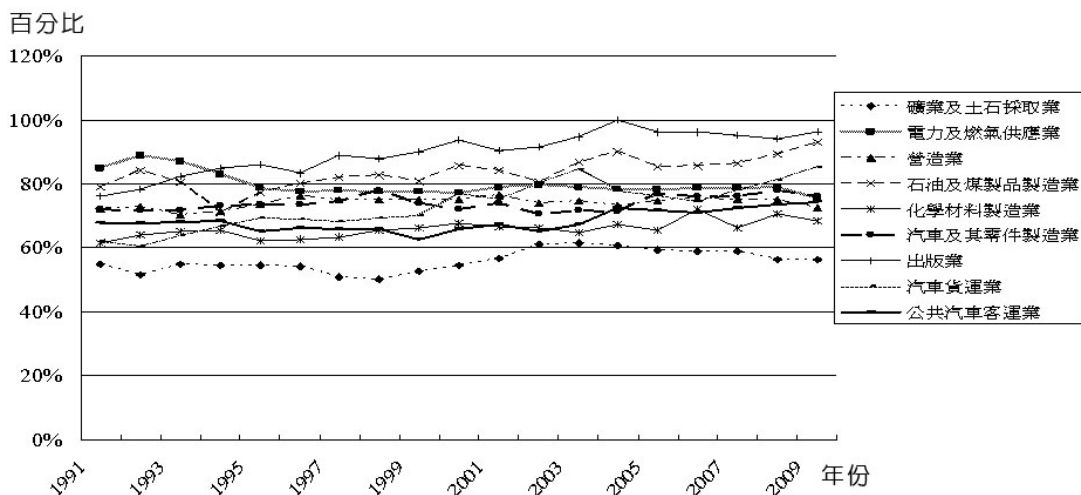


圖 8 男性優勢職業中男女薪資的比例變化：1991-2009

前面提到職業性別隔離與性別就業不平等之間最主要的關係，在於女性不是大多受雇於低報酬的職位，就是低報酬的職業。那麼就性別統計資料來看，什麼是低報酬的職業與職位呢？再重新整理前面五大女性優勢與九大男性優勢的產業薪資數據之後，這個答案馬上就呼之欲出了。圖 9 的資料顯示以平均薪資來看，最高的是男性優勢產業的男性受雇者，其次是女性優勢產業的男性受雇者、第三是男性優勢產業下的女性受雇者，殿後的是女性優勢產業下的女性受雇者。這個排名順序很明顯地透露，在台灣的就業市場中男性的勞動報酬始終高於女性，因為就連受雇於女性優勢產業的男性薪資也高於同業女性，所以這項差別待遇無產業的差異。其次，同樣為女性，受雇於女性優勢產業的女性是薪資待遇最

差的，這又說明了台灣勞動市場上有明顯的「男人的職業、女人的職業」的性別區隔，受雇於男性優勢產業的女性即使薪資報酬只有同業男性的百分之 50，可能都高過於受雇於女性優勢產業的女性勞動者的薪資報酬。這個「只要是男性平均薪資就高於女性，只要是男性職業平均薪資就高於女性職業」趨勢的持續存在，意味著不僅有必要在台灣勞動市場中努力落實同工同酬的法規，更有必要在台灣勞動市場中建立並推動「等值同酬」的觀念。由於性別社會化的結果，男性與女性極可能選擇在不同的職業領域內工作，於是出現了性別職業隔離的現象，而其中又以女人職業的勞動報酬向來比男人職業報酬低，而產生了男性職業高尚、女性職業低賤的問題最為嚴重。對於這個現象，可以透過建立男女性職業的等值比較，進而建立男人職業與女人職業之間「等值同酬」的概念，亦即政府可以依照男性職業薪資標準等比例調整女性職業的薪資等級，藉著這種方式來落實性別就業平等，同時解除女性因其性別與從事的是女人的職業，卻陷入低報酬、低地位的不利困境。

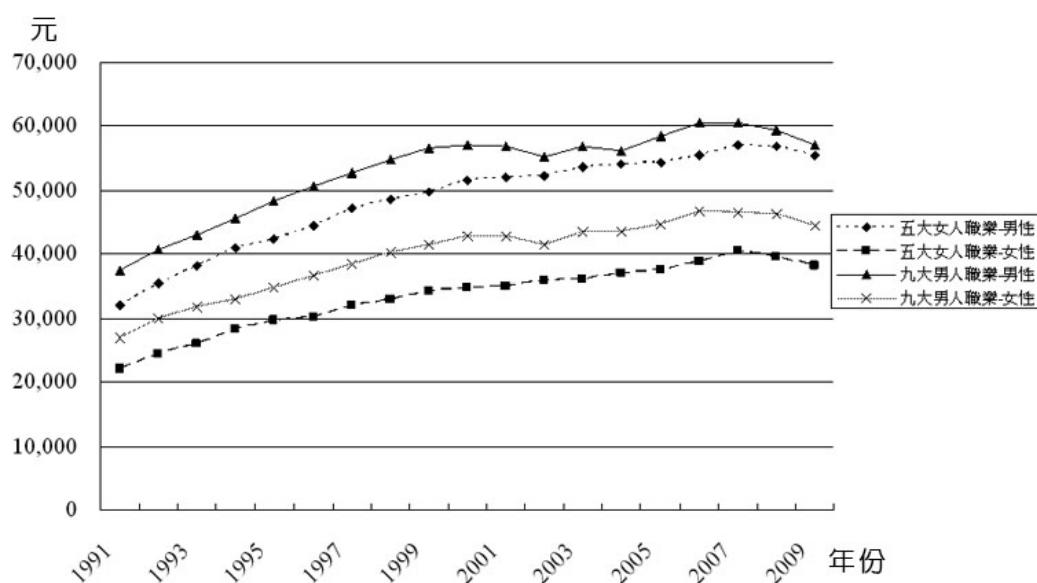


圖 9 五大女人職業與九大男人職業之男女平均薪資差距：1991-2009

七、自己出來當老闆、還是無酬家務勞動：男女差異變化

從受雇者角度檢視了各產業兩性的人數與薪資變化之後，圖 10 呈現兩性自

己出來當老闆與留在自己家中當個無酬勞動者的性別統計資料。根據性別統計，自己當老闆的情況有兩種身份，其一是下有受雇者的雇主，另一種是下無受雇者的自營業者。整體而言女性雇主佔男性雇主的比例是呈現微幅成長的趨勢，從1993年的紀錄為男性的百分之14.6，上升到2009年的百分之22.7。不過，進一步檢視兩性自己出來作老闆的發展趨勢至2009年為止的資料，則兩性的變化是頗不相同的。女性雇主的人數是平穩增加的，直到2006年之後出現逐年縮減的變化到2009年。男性雇主人數維持增加的趨勢只到2000年，之後就出現減少的狀況，只有2004年、2006年、2007年出現回升，不過並未回升到2000年的高峰。具體而言，男性雇主所佔所有就業人數的比例從1993年的百分之4.54減低至2009年的百分之3.73；女性雇主所佔比例則從1993年的百分之0.66上升至2009年的百分之0.85。

其次，根據自營業者的人數資料顯示，女性自營業者佔男性自營業者的比例也是呈現平穩上升的趨勢，從1993年的紀錄為男性的百分之24.5，上升到2009年的百分之34.3。進一步檢視兩性自己出來作老闆的發展趨勢至2009年為止的資料，則兩性的變化是頗不相同的。女性雇主的人數是平穩增加的，直到2006年之後出現逐年縮減的變化到2009年。男性雇主人數維持增加的趨勢只到2000年，之後就出現減少的狀況，只有2004年、2006年、2007年出現回升，不過並未回升到2000年的高峰。具體而言，男性雇主所佔所有就業人數的比例從1993年的百分之4.54減低至2009年的百分之3.73；女性雇主所佔比例則從1993年的百分之0.66上升至2009年的百分之0.85。進一步檢視兩性自營業者的人數變化趨勢，則發現兩性的變化是明顯逆向的。女性雇主的人數一直到2008年都是維持平穩增加的趨勢，佔總就業人口從1993年的百分之3.35緩慢上升到2008年的百分之3.43；2009年出現首度的縮減，少了0.1個百分點。反之，男性自營業者的人數則呈現逐年減少的趨勢，到了2009年甚至人數減少到低於1993年的人數；佔總就業人數比例的情況，則從1993年的百分之14.3縮減至2009年的百分之9.65，經過20年之後，減少了五個百分點。

除了雇主之外，另一項與勞動有關、值得注意的兩性差異，在於男女從事無酬家務勞動人數的差別。當然這個性別統計數字的增減也可能是多因與複雜的，

根據相關數據，無酬家務工作者的總人數在這 18 年間都是呈逐年減少的趨勢，從 1993 年為總就業人口的百分之 8.5，到 2009 年減少成百分之 5.72。男性無酬家務工作者減少幅度還小於女性無酬家務工作者，從 1993 年到 2009 年只減少了.86 個百分點，而女性無酬家務工作者則減少了將近 2 個百分點。儘管如此，整體來說，女性無酬家務工作者仍是比男性多出 2.5 至 3.倍的人數，而且在 1996 年以前，女性無酬家務工作者的人數還呈現逐年增加的情況，然後出現時增時減的波動趨勢直到 2003 年之後方才維持穩定下滑的趨勢。正因如此，從比例上來看，女性相對於男性無酬家務工作者的比例來說，仍然是平穩增加的狀況。簡言之，台灣社會仍多依賴女性提供無酬的家務勞動。

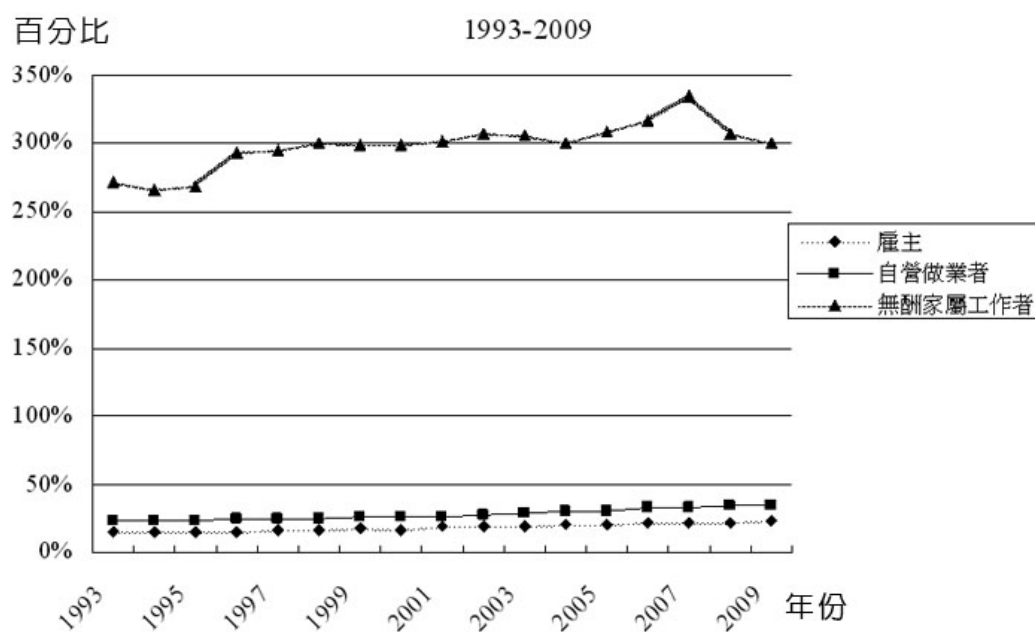


圖 10 僱主、自營業者與無酬家屬工作兩性比例差距：1993-2009

八、未盡之路：就算數字能說話，還得靠政府發揮行動火力

透過性別統計的協助，為近 20 年來台灣的就業市場勾勒出一幅鮮明性別差異分明的圖像，其中最明顯的特徵就是兩性的勞動參與率成反向的「男減、女增」的發展模式；其次，年齡別勞動參與的性別比較，也顯示婚姻與家庭對男性職業

生涯的連貫性不造成任何中斷的影響，相反地，女性若想要維持不中輟的職業生涯，還得依賴更多的資源，以排除婚姻與家庭加諸其身「為人妻、為人母」的全職角色與重大職責。從另一個角度來說，〈性別工作平等法〉中為了實踐「家庭與職場並重」政策理念而制訂的產假、育嬰等協助職業婦女兼顧職場與家庭的法規範，似乎並未發揮多大的功效，確實有必要檢討執行面的困難與障礙。

第三，雖然女性在服務業中開闢出不少新職業領域，特別是金融保險不動產與工商服務，而隨著女性人數的增加，兩性工資比也有顯著的改善。但是新的職業隔離與工資歧視也隨之出現。特別是傳統以來服務業中原本就是女性職業領域的女性就業人數，雖見高成長，但是在工資方面，不論是在醫療服務業，還是在理髮美容業，都再次見到男女薪資差距加大的問題。更別提，那些經過 20 年的變遷之後，兩性工資比例不但未見改善，反而有惡化趨勢的行業，特別是製造業內屬於女性優勢的產業。換句話說，職場中性別階層化的問題，仍然可以經由兩性受雇者的勞動報酬的差距鮮明地反映出來——不論男性優勢還是女性優勢的產業，在 20 年中男女薪資差距雖有改善，但仍存在女性薪資普遍低於男性的「同工無法同酬」現象，其間的差異最大可到百分之 50。

這等於是說，女性在台灣的就業市場上的勞動報酬始終低於男性的原因，不僅是出於水平隔離，更可能是垂直隔離的結果。水平隔離的效應，造成女人優勢產業的勞動報酬低於男人優勢的產業；垂直隔離的效果，造成即使是女性優勢的產業，女性的勞動報酬仍低於同業男人的薪資。因此，有必要徹底檢討並剷除產業內部的玻璃天花板障礙。換句話說，從性別隔離與兩性工資差距數字所反映出來的實況，已經不再是有無立法的問題，反而顯示徒法不足以自行的難堪，因此積極透過確認行動以落實〈性別工作平等法〉與〈就業服務法〉中禁止性別歧視的理念，是刻不容緩的當前急務。

為了糾正既有的不平等，建立確認行動的立法與執行機制，提供誘因鼓勵雇主優先雇用、訓練、升遷婦女從事傳統上被區隔為男性職場的工作，並落實「同工同酬」的法律規定，並不等於對男性實施差別待遇。以極為強調自由競爭的美國來說，大體上把為了鼓勵甚至彌補社會上處於不利地位的女性求職者，而在就業、教育與住宅上所提供的優惠待遇，皆視為正向歧視政策。這類政策的目標在

於扭轉歧視的歷史結果，促使機會均等。以美國的經驗來說，自 1964 年民權法案頒佈以來糾正種族與性別的確認行動一直執行迄今。詹森總統也曾經為正向歧視提出辯護——「總不能把一個多年代著手銬腳鐐而變成瘸腿的人放了，就把他帶到起跑線上對他說：『你現在可以自由地和所有其他人競爭了』，便認為這麼做就已經完成任務了」。

從長遠的角度來看，結合教育部檢討進而修正影響兩性平等之課程與教材內容，促進兩性平等教育之實施並強化職業認知與試探課程，協助學生依性向而非性別選擇適合系科就讀，以利畢業後從事符合興趣與能力，而非符合性別的職業。以英國的經驗來說，過去 10 年中英國女性進入男性職業就業的人數在不斷增加中。不少英國女性退出傳統的女性工作領域，不再特別挑選秘書、監護工、清潔員、或出納員等偏好雇用女性的職行業，反而努力爭取那些男性占主導地位的職場中，特別是水管工、電工、燃氣管道工等等技術工人的工作機會。這類案例中比較明顯又常被引述的，是蘇格蘭的女性消防員的例子，其中蘊含的教育意義不僅止於女性消防員人數增加了兩倍，更在於勝任這項工作的女性感受到周遭男同事的肯定與尊重，破除消防員是男人工作的刻板印象。

最後，值得強調的是，政府各級行政機關必須清楚認識與瞭解收集、製作、公布性別統計的政策目的與功能，並努力學習實際運用這些統計進行政策規劃與政策執行效果評估。如果產生性別統計只是為了回應中央主管機關的政令指示，做給國外機構看的，以標示台灣有按照聯合國性別主流化的要求製作性別統計，那就太過遺憾了。別忘了性別統計的主要功能是在改進並強化政府統計對於性別資料之產生、分析及推廣能力，使兩性達到建立在以知識為基礎上的真正社會平權。更別提，當國際機構使用台灣提供的性別統計，檢視台灣沾沾自喜引以為傲的推動性別平權的成果時，得出的卻是相關機構未能事先覺察與檢討的負面資訊時，那就可能更加為尷尬難堪了。

參考文獻 |

- [1] 薪資與生產力統計年報，2010年5月，台北：行政院主計處。
- [2] 朱柔若（2007），徒法不足以自行：論英國之工作平等法制之變遷，高市勞工，69：26-31。
- [3] 朱柔若（2008），議題十一：工作場域中的性別平權，全球化與台灣社會，台北：三民書局，218-224。
- [4] Jou-juo Chu（2009），Gender occupational segregation in Taiwan, *Asia Journal of Global Studies*, 2(2): 4-19.