

第一章 研究問題與研究目的

一直以來，臺灣地區的兩性勞動參與率一直呈現相當不均等的現象，女性勞動參與率遠遠落後於男性勞動參與率的現象成為一種常態的社會事實，雖然近年來女性勞動參與率已出現明顯的提升，但卻開始遇到瓶頸，與其他已開發國家的女性勞動參與率相較而言，則呈現出一種停滯的情況。依據行政院主計處(2005)「女性就業與婚育概況」調查顯示，近十年來，我國女性勞動力參與率維持於45%至48%之間，低於日本48.3%、南韓49.8%、新加坡54.2%及美國59.2%。就各年齡層比較，我國女性15-19歲勞參率10.5%，遞增至25-29歲76.1%高峰後，隨即漸次減少，呈現單峰的變化趨勢，往右傾斜，與新加坡相近。日、韓35-44歲勞參率逐漸回升，曲線呈M型，顯示女性有二度就業現象；相較之下，臺灣地區十年前的趨勢雖也呈現類似M型的趨勢，但在近年來卻開始呈現單峰的型態，主因在於臺灣地區近年來年輕女性投入勞動市場的比例逐漸增加，並非女性二度就業的情形有所提升(劉正、陳建州，2004)，因而由M型的趨勢逐漸轉為單峰；至於美國則多穩定維持在80%左右，受婚育之影響較小。

婦女由於傳統角色定位及家庭照料責任，參與勞動之意願較低，通常部分工時性質之工作，可滿足其兼顧家庭與就業的需求，故各國從事部分工時者女性所占比率相對較男性為高，就主要國家1999-2002年資料觀察，美國68%、日本67%、南韓58%，我國則反而低於男性，2004年僅39%。也就是說，為了照顧家庭，臺灣女性大部分選擇辭去工作，而國外女性則採部分工時方式以兼顧兩者，避免中斷職業生涯而降低經濟自主性，以及可能面臨二度就業的困境(行政院主計處，2005)。

但女性勞動者不管是投身於部分工時的職業，抑或是退出勞動市場，都對於各項職業當中的性別組成比例的平衡產生相當負面的影響，也因此加深了職業性別區隔的現象。職業性別區隔現象的存在，反映的是否是兩性在不同職業的選擇

上所隱含的不同性別認同，或是結構性的因素導致職業性別區隔現象的存在？為什麼某些職業會被歸類為男性化職業，某些則被歸類為女性化職業？職業類別並非自然產物，必定由人為所構成，再經過社會建構的過程，將原本經過社會化的性別角色期待，歸類於這些不同的職業類別當中。不同性別背後所隱含的不同社會期待，與現代兩性平等觀念的交互衝突下，其有可能在職場展現出一種選擇上的衝突；這些問題放在女性勞動參與率伴隨著教育普及與經濟發展而有所提升，但與其他先進國家相比之下卻又相對停滯不前的台灣社會，更為有趣與有意義的地方在於：這種在勞動市場的職業選擇之間，是否可能存在於一種性別分殊的個別特徵；也就是說，是否有一些職業，是較為適合於、或者幾乎專屬於不同的性別，因而可能呈現出不同的職業的性別特徵；並且，這種性別特徵體現於勞動市場中，很可能是從家庭組織、教育體系中的培養、塑造性別認同，再經歷過社會結構的調整或強化，經由個人內化這些社會期待與社會要求後所做出的「理性選擇」，而體現於不同的職業領域中。

這種性別區隔並不一定對此領域其中的多數性別都是有利的，一般而言，社會期待認定男性必須負擔家庭生活大部分的經濟來源，因此其升遷管道通常較為開放，升遷流程則通常以男性的生命週期演變以進行規劃；而女性則通常被認為在勞力市場中的進出頻繁，不一定需要分擔大部分家計，並且很有可能因為與男性不同的生命週期影響與考量上而離開職場，因此其可陞遷的空間通常是被限制的，即使女性為多數的工作領域所得到的起薪通常比男性來的高，但其發展空間也相對受到較多剝奪。

一般我們都會認為女性在職場中，其所勝任的大多是文書行政、或是助理、服務性質的工作；而男性則偏向於適合勞力、技術或管理的工作。這樣的概念似乎有逐漸翻轉的趨勢。隨著經濟發展、社會變遷、教育擴張等社會情境的轉變，兩性平等這個理想式的口號也似乎慢慢從「應然」轉為「實然」。但是，這只是純由女性勞動參與率增加所觀察到的表象，在現實層面的勞力市場中，女性勞動

參與率的增加，是否隨著社會發展、風氣開放而有更多的比例跨足到了原屬男性的工作領域？抑或只是單純地流動於新興而從屬於女性的職業之中？女性勞動人口的流動又呈現了什麼樣的樣貌？這是筆者欲發現的。

自二次大戰之後，女性的勞動參與率逐漸提升，女性勞動力加入生產與服務工作人數與日俱增，其工作的重要性也日漸增加（張天開，1985），但男女在勞動市場的成就仍存在著明顯的差異，這種成就上的差異不僅來自於產業方面的結構性差異，也來自於個人職業地位的顯著不同。這表示了儘管女性勞動力不斷投入勞動市場之中，但其不管是在勞動市場中的產業裡，女性為主的產業與男性為主的產業，其兩性的比例仍具有顯著性的差異；並且，即使女性勞動力投入比的不斷增加，但其在該產業當中所擁有的職業地位仍難以與男性抗衡。這是個相當有趣的現象，但國內關於這種現象的研究卻仍相當缺乏，尤其是這種現象背後的主要原因，及其所造成的可能影響，也缺乏一致性的討論（蔡淑鈴，1987）。一般我們所認為女性所適合的文書事務工作，與男性所適合的監督管理與消耗體力的工作，這樣的印象如何而來？以及這樣的概念是否隨著近代經濟發展、教育擴張與社會變遷所帶來的兩性平等的觀念，而有達到逐漸弭平的效果？這都有待進一步的發現與證實。

簡單來說，女性在各職業的投入比，其在近年來變動的幅度與趨勢，將有可能提供我們一個參考依據，根據歷年來女性在各個職業的比例變動，我們將可清楚的看出女性或男性在何種職業上佔了數量上的優勢。藉此也可替我們原有性別分工的概念提供一個數據上的資料。但是，關於職業性別區隔，並不能簡單的由女性在各職業中所佔比例與男性所佔比例的比較中得出；並且，在臺灣地區的職業性別區隔指數方面，歷年來的研究結果，則區分為兩種不同結論：一則認為職業性別區隔有逐漸縮小的趨勢（蕭淑滿，2001）；另一則認為歷年來的職業性別區隔並沒有縮小的趨勢，反而隨著時間的進行，而有逐漸上升的趨勢（蔡淑鈴，1987；陳建志，2000）。但這類研究台灣職業性別區隔變遷的文獻仍相當不足，

大部分的國內研究仍著重於薪資的性別區隔（蔡淑鈴，1987；林忠正，1988；王雅芬，1993；高長，1993；劉佳苓，1997；邱曉培，1997），以及橫斷面的職業性別區隔現象。蔡淑鈴（1987）則認為這樣的分析結果可能起因於對於職業分類方法的不同所致。因此，筆者除了在文中指出歷年的職業性別區隔的變遷，並依照不同的職業分類方法進行區分，對照於現有的文獻資料，提供一個驗證的可能。

並且，在職業性別區隔當中，我們相信其在每個年齡群組當中的區隔程度是不一樣的。尤其隨著臺灣在二次世界大戰以後，為了填補失去的勞動力所產生的戰後嬰兒潮，並在人口急遽擴張的壓力下所推行的節育政策，臺灣的人口結構在短短的半個世紀裡產生了劇烈的人口轉型過程，也因此帶來了勞動市場中的勞動力供需平衡與否的相關問題。而就現況來說，隨著人口擴張與社會發展的需要所出現的教育擴張政策，由於在擴張迅速與臺灣生育率的下降所帶來的家庭少子化的情形，男女在教育程度的數量上已經接近於相等的狀況，甚至有女性的平均教育程度逐漸超越男性的趨勢。那麼，是否有可能在年輕的就業群組當中，其職業性別區隔的程度，相對於較年長的就業者群組而言是較低的，或者有逐漸縮小的趨勢，這也有待進一步的證實。

最後，在不同的地區是否有著不同的職業性別區隔程度呢？就「American Dream」的例子而言，我們可以知道當一個地區較富開放性、人口較多、生活機能較佳時，這個地區也因此具備了多元化的就業型態，並吸引著其他地區的人口往這裡集中與謀求職業的發展機會。而都會地區就是這樣一個較為開放、多元化的地區，因此相對於其他地區而言，都會地區的勞動市場也帶有開放與多元的性質，也使得其所提供的就業機會與就業型態較為全面與豐富。而其他地區相對而言，則難以像都會地區一樣發展出全面且豐富的就業機會，並且也較易受到傳統社會文化與規範的限制，因而與城市呈現出不同的就業情況。因此不同的性別個體，在不同的地區謀求職業時，其所受到的障礙與限制也是不一樣的，而這樣的性別就業差異是否顯著，城市與鄉鎮地區的性別就業情況是否與一般所認為的不

一致，這都有待實證資料的進一步證實。

總體而言，本研究希冀可以清楚呈現臺灣勞動市場中的職業結構內的性別區隔現象，並企圖發現，這樣的職業性別區隔現象是否不僅存在於臺灣整體的勞動市場結構中，仍可能存在於不同的年齡層與不同的城鄉地區，並以臺灣整體的經濟結構發展脈絡，以及臺灣人口變遷的型態來進行職業性別區隔現象的探討。筆者將本研究中的主要提問整理如下：

提問一：女性勞動參與率的增加，是否有更多的比例得以跨足到原屬於男性的工作領域當中，抑或只是單純的流向新興的女性化職業。

提問二：「男理工、女文書」的就業型態刻板印象是否屬實，而女性就業型態的變遷又是如何。

提問三：國內對於職業性別區隔的研究仍無一致結論，筆者將對照於現有的文獻資料，提供一個驗證與參考的可能。

提問四：不同的年齡層是否有著不同的職業性別區隔，隨著社會風氣的開放與兩性意識的抬頭，是否年輕群組的職業性別區隔會較年長群組來得減輕與舒緩。

提問五：都會地區的就業型態較為多元而開放，而其職業性別的區隔程度是否會隨著其開放的性質而減低；相較而言，其他城市、鄉鎮地區又是否會隨著傳統文化的規範與束縛帶來更多限制，導致其職業性別區隔的嚴重程度較高。

而為了企圖釐清職業性別區隔相關理論的面貌，並且推論職業性別區隔的生成原因，因此在下一章中，筆者將進行相關理論的整理與以及簡要敘述各理論之間的關聯。

第二章 理論框架與文獻回顧

在第二章中，筆者將延續第一章的主要研究目的的提問，對於本研究的理論架構進行更進一步的整理，以期得以將本研究的理論脈絡作更加清楚地解釋與說明。並整理國內外對於職業性別區隔的相關研究所運用的相關理論進行整理與回顧，簡要說明各理論的發展與各理論之間所存有的關連。

第一節 理論框架：

個體在選擇職業之時，其背後的選擇依據為何？這樣的選擇是否是一種「理性選擇」？這些問題都值得深入探討。依據Bourdieu的再製理論，若將這樣的選擇視為一種實作的呈現，其背後所依據的必然是由習性（habitus）所給予的策略性的指導，而這樣的指導作用勢必反映了結構的現況，其原因在於：Bourdieu認為，習性是社會行動主體實際行動的衍生原則，同時也由社會環境的結構條件所形塑（“structuring structures” and “structured structures”）。換句話說，習性是由某一種結構條件所製造出來；然而，習性也深受結構限制與環境條件的影響，而以習性作為指導原則的實作，也勢必受到這些結構與環境的條件所限制。

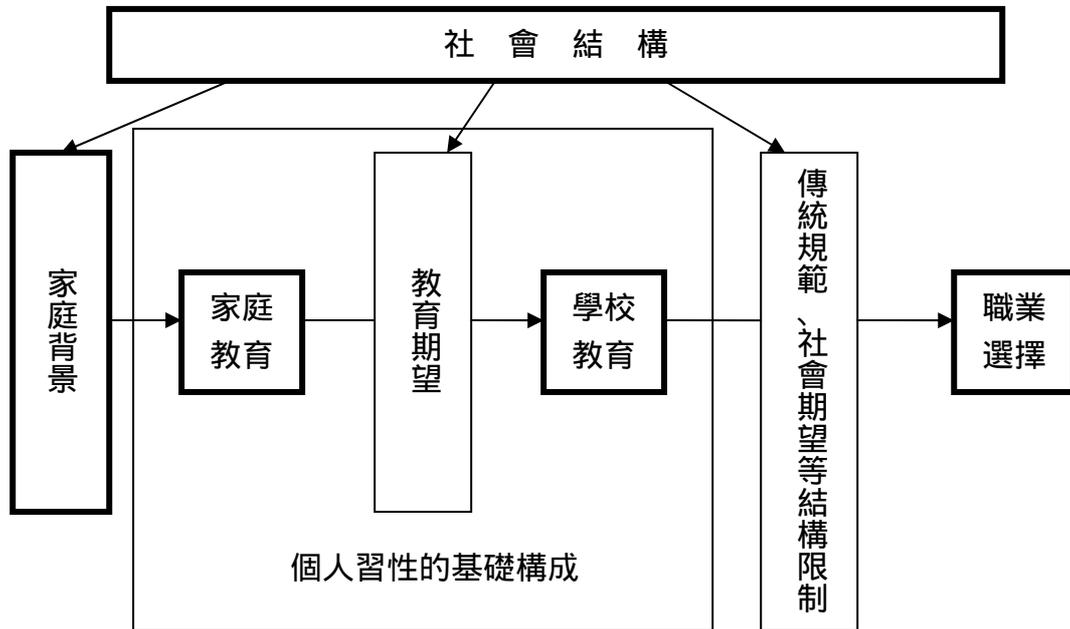
在這樣的架構之下來看，性別認同似乎就是一項足以影響行動個體的實作的一項習性，而性別認同本身也正是一種由客觀社會結構所內化的習性的構成。這種習性對實作也起著導引的作用，即實作是透過習性將結構的規律、約束等進行再製的過程，經由實作作為這種過程的體現，客觀結構之中的這些規律、期望與社會要求可能將得到再製。於性別這個面向也是如此，就Bourdieu的觀點，這種客觀結構的屬性、特質是會內化於其中這些成員的習性當中的；因此，兒童經由對父母角色功能的認可與區分，而意識到性別的差異，這種性別意識的產生也進一步促成兒童對自身性別角色的認同，這種認同是與社會所定義的性別角色要求是一致的，這種一致性也可看成一種「外者內化」的體現，兒童由此建立了社會

客觀結構所期待要求的性別角色的習性。而這種習性在經歷各式不同的結構（或次系統）後，會因應不同的結構要求以進行自我調整；也透過實作於場域中的行動過程，而再進行策略性的變化。也可以說，習性是不斷變化或轉化的，並非一種靜態的樣態而保存在個體的心智結構中。因此，即使在教育體系的結構中，因存在不同的性別教育期望（謝小苓，1998），也會對不同的性別有不同的社會要求；不同的性別在教育體系的結構中，也內化這些教育體系結構中的期望與要求，進一步對不同的性別原有的習性產生影響，而對這種習性也進一步強化或者再度進行調整。也就是說，由家庭所養成的習性，將會是個體學校經驗構造的基礎；且習性在經歷過學校經驗後又產生變化，反過來又成為日後在勞動市場時接收職場經驗的基礎，因此也進一步對不同的性別原有的習性產生影響，而對這種習性也進一步強化或者再度進行調整。換句話說，個人的習性在結構的實踐中，再製了結構的規律與約束。

那麼，現實社會裡個體對於職業的選擇，似乎也無法宣稱其達到個人的完全理性，原因在於這樣的選擇背後，其蘊含的是個人所不斷經過調整與強化的習性；並且，習性的製造與形塑，卻又深受其結構限制所影響，因此習性本身也反映著其原有的結構的秩序與規律。社會化理論的觀點也認為（陳杏枝，2005），個人在整個社會化的過程裡，所學習的內容有很大一部份是來自於社會對於個人的期待和要求，而並非純粹幫助個人智識與能力的發展，其主要目的即在於維持整個社會體系的正常運作與持續存在。也可以看出整體社會結構不斷地影響著個人的社會化過程。而個人在社會中不斷學習的社會化過程，並非在個人脫離家庭教育與學校教育的階段後就立即停止，也就是說個人在人生的各個不同的階段都在持續地吸收，也持續的學習社會所呈現給我們的一切事物。因此，個人的想法和行為也會不斷地受到整體社會環境的影響。

因此，筆者參考Bourdieu的理論觀點，與社會化理論的看法，架構出本研究的理論框架，如下圖所示：

(圖2-1：個人職業選擇的理論框架)



(資料來源：作者綜合整理)

在上表中，筆者將個人進入勞動市場進行職業選擇之前的過程，區分為三個階段，分別為「家庭教育」階段、「學校教育」階段以及「職業選擇」階段，這也代表一般人在進入勞動市場就職前的主要生命週期，而在「家庭教育」與「學校教育」部分，Bourdieu的觀點認為，習性是社會世界內化的一種產物，而其內化最主要的機制即在於教育；並且，習性又是可以不斷地調整與強化的，因此也會不斷地受到社會世界的影響，但透過教育機制所內化的個人習性卻很難有迅速而大幅度的翻轉，因為習性所對照的正是個人所處的社會結構，因此筆者將「家庭教育」與「學校教育」所形成的個人在行動時的背後依據，稱為「個人習性的基礎構成」，並且也直接影響個人在進入勞動市場時所作的「職業選擇」。而整體的「社會結構」不僅僅會成為個人的習性構成要素，也實際存在於個人背後的「家庭背景」在教育階段的「教育期望」，以及在進入勞動市場時所呈現的傳統規範、社會期望等種種限制。但由於資料的缺乏以及時間上的限制，筆者僅單就個人在進入勞動市場後所呈現的就業型態與職業結構來進行探討，在個人從家庭背景出

發，經過家庭教育與學校教育，以及社會期待所影響個人在職業選擇上的結構限制的部分，接下來筆者將以文獻整理的方式，呈現各個變項之間的關係。

若就個人的生命週期而言，從出生開始第一個接觸到的環境即為家庭，而各個家庭所擁有的可運用資源通常是相對固定的，較少出現太大幅度的變遷，而家庭所處的社會位置，則決定了各個家庭的階層地位與可使用的資源。並且，由於傳統中國文化認為社會中最基礎的單位即為家庭之故，個人也常常被視為只是家庭當中的一份子，因此各個家庭所擁有的資源總量也將影響到個人可能的發展。也就是說，家庭背景對於下一代所可能取得的階層位置有相當大的影響，因其所擁有的可運用資源的不同，使得其下一代所接受到的家庭教育、學校教育以及社會網絡關係等，都有可能產生巨大的差異（孫清山、黃毅志，1994）。而家庭所能提供個人的資源，若以多元資本的觀念來看，即為經濟資本、文化資本、社會資本等，也都將影響著個人在日後進入學校教育與取得職業位置的可能性（黃毅志，1999）。而位處於不同社會位置的家庭背景，其提供予個人的家庭教育也有所不同，也就造成了各個家庭對於個人的教育期望的不同，但在台灣社會當中「萬般皆下品，唯有讀書高」的傳統文化之影響，男性在追求教育的過程中通常被賦予較大的期望（謝小芩，1998），女性則通常被忽略或必須提早結束教育來供給家中的男性繼續追求更高的教育。而在學校的功能方面，從社會大眾對於兩性教育期望的分析結果，我們可以發現學校教育的擴張與提升並沒有改變民眾對於性別的意識型態，社會大眾對於男性的期望還是高過於女性（謝小芩，1998）。在教育體系中，自我認同的性別角色常常讓不同的性別產生了不同的教育取得過程（謝小芩，1998；劉正、陳建州，2004），而這種自我認同的性別角色正是由教育期望的高下反映出社會團體的外在地位表徵，而大眾普遍對女性抱持較低的教育期望，則可得到印證。根據性別角色理論，對兩性教育期望則反應出教育對於成功扮演性別角色的功效，隨著時間的演進，兩性在教育機會分配上有逐漸接近；但在高等教育上還是可以看出不平等的存在。因此也反映出家庭教育對於不

同性別所產生的不同的教育期望，仍造成兩性在追求教育時所產生的差異。

在兩性完成教育踏入勞動市場之時，若從歷史的發展來看，女性勞動力總是隨著社會的不同需求而遊移於公私領域之間，並且其工作機會通常是低薪、低職業聲望、低保障、並且類似於家務工作。二次戰後國家的教育擴張與經濟發展政策雖然改善了女性取得教育的障礙，也縮短了兩性在教育取得上的差距。但若從教育的類別與程度的差異來看，女性獲取知識、技術與經驗與男性之間仍有相當大的差異，在教育類別的選擇上，男女仍脫離不了傳統的性別區隔影響。即使現今的教育類別的分類與男女比例相較於以前，似乎在表面上並沒有那麼嚴重的性別區隔，但在實質的教育環境、資源與知識體系中，其仍存在著難以抹滅的性別區隔現象，尤其在於理工方面的教育類別（林玉萍，2001）。因此從中也可以看出，兩性在走出學校教育進入勞動市場的歷程仍存有差異，從中作梗的則是傳統的性別角色與社會期待，這也反映了筆者的研究架構中從第二階段「學校教育」邁入第三階段「職業選擇」時所出現的阻礙，以及造成整體社會結構造成兩性在面臨職業選擇時出現差異的原因。

在本節中，筆者以引用文獻整理的方式呈現出臺灣目前在職業結構組成的可能影響原因，但仍缺乏整體架構的實證分析，因此筆者仍期待未來有機會可以往此理論框架中的前兩個階段發展，並補完此理論框架，以期可以將個人在經歷家庭、教育、以至於進入勞動市場這個一般人都會經歷的人生階段，進行更完整與更詳實的呈現。

第二節 文獻回顧：

有關職業性別區隔的相關研究，在國內並不多見。但若單就職業性別區隔的存在而言，無論國內外皆已有文獻得以證實，國內外的差異之處僅在於區隔程度的多寡。而主要的理論方向取決於二，一為從經濟學角度切入；另一則為社會學

的觀點。在這兩者主要不同的討論學門當中，又因分析面向的不同而區分成為個人層面與結構層面，以下援引蕭淑滿（2001）的圖表便可一目了然：

（表2-1：職業性別區隔相關理論分類表）

分析單元	學門	
	經濟學	社會學
個人	人力資本理論（勞工）	地位取得模型
	擁擠理論（雇主）	
結構	雙元勞動市場理論	新結構論
	雙元經濟理論	

（資料來源：蕭淑滿，2001，台灣地區兩性職業區隔變遷之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。p.20）

另外，職業性別區隔的經濟學研究與社會學研究最大的不同之處在於：經濟學研究的著眼點在於兩性在薪資上的差異；社會學研究除了分析薪資差異外，也更著重於兩性在職業地位取得之間的差異。但兩個學門的研究同樣都指出，在職業性別區隔的現象中，女性依然在勞動市場處於相對劣勢的地位。

（一）經濟學角度：

1、個人面向

（1）人力資本理論

經濟學家Schultz（1961）是人力資本理論的創立者，他認為人力資本就是一種人口質量的投資，主要概念是將對個人的投資轉換成為一種能力資本、以及人力素質資本。人力資本的取得並非憑空得來，而需要成本的投資，也就是需要經

濟資本的轉換，投資的結果則形塑個人的技能與知識，因此人力資本也是資本的一種形式。Schultz所界定測量的人力資本概念包含了下列範疇：健康設備與服務、在職訓練與正式組織教育。Mincer (1976) 則認為由於家庭分割了女性的勞動力，促使女性必須花費相對男性更多的時間在於處理家務與照顧家庭上，因此女性會比男性較少的技能、證照與工作機會，這也符合了人力資本理論假定女性會因為家庭因素而減少其在教育、工作與技能上的投資，因此也促使女性在人力資本的總量上是低於男性的，其反映在報酬上也相對較低。家庭因素對於女性在人力資本累積上的影響，許多國內學者的相關研究中也可發現，李大正、楊靜利 (2004) 發現，近年來的婦女勞動參與類型與歷程並未隨著社會變遷而有明顯變化，女性勞動力的勞動參與，仍受到家庭因素很大的影響。劉正、蘇佩青 (2001) 則發現在25-29歲年齡層的女性，主要面臨著結婚與生育等家庭因素的過程，與其他年齡層相比，其特徵為再就業率最低與未再就業率最高；55歲以上的婦女也呈現至少55%以上的未再就業率。並且，劉正、陳建州 (2004) 也發現，家庭需求較高的女性，其表現在工作上的動機與職業成就都有較高的動力，因此也顯著影響其年資的累積；另一方面，家庭需求較低的女性在於累積年資方面則會產生負面的影響。都顯示了家庭因素所產生的工作中斷現象對於女性在人力資本累積上所帶來的不利條件。並且，中國傳統社會受到男性家長權威的影響甚大，在父權結構底下，普遍存在「男尊女卑」的性別不平等待遇，使得多數女性處於極不利的家庭地位，教育機會也因此被漠視。即使近年來女性的受教機會與男性已相差無幾，但就整體臺灣地區的女性而言，其平均受教育年數仍不如男性，這也可能是受到傳統家庭對於女性教育的忽視，妨礙了女性在職業地位與工作專業性上的獲得，並進一步對他們的個人收入有不利影響，也因此對於女性在累積人力資本方面，產生了負面影響。

這種女性在勞動參與上的不連續特性也影響了女性在勞動市場上累積其自身的人力資本，因此造成女性在工作經驗與技術訓練上皆不如男性；這種情形也

表現在職業的競爭上，女性與男性在競爭某些地位較高、待遇較好的職業時，其競爭力也往往不如男性，而缺乏進入某些職業或向上升遷的機會（高長，1993；Budig and England, 2001）。因此，即使隨著社會的發展與變遷，教育的普及確實使得女性勞動力得到重視，女性勞參率與離職後的復職率也有明顯的增長，但女性就業所帶來的經濟收入有限，仍不被視為階層或階級的重要指標（薛承泰，2000）。

另一種人力資本理論對於造成職業性別區隔的說法是在於品味的因素，這種說法認為女性在選擇職業時，會挑選一些較為女性化的職業，即使這些職業通常缺乏升遷機會，也較少在女性身上投入在職訓練與技能的培養。但女性會為了某些因素 - 例如因家庭因素的關係需要經常進出勞動市場，而自願選擇這些職業。也就是說，人力資本理論認為目前的職業性別區隔現象是女性（或男性）自願選擇的結果，但這種從個人出發的理論觀點，嘗試以累積人力資本的概念進而影響個人的薪資所得，因此職業性別區隔在人力資本的解釋中並沒有充分的理由，反而較適合來解釋性別的薪資差異（蔡淑鈴，1987）；並且，人力資本理論往往忽略了其他勞動市場的相關因素，例如雇主的偏好、組織的特性與結構的限制等等可能的社會條件的存在（蕭淑滿，2001），而太過著重於勞動者的個人特質，忽略了勞動市場的需求面。女性之所以有較少的訓練投資，可能並非完全是個人的自願選擇，而是雇主因預見其可能中斷就業而剝奪了女性的訓練機會。而女性之所以有較少的教育投資，也未必是基於個人理性的選擇，而是傳統文化中對與女性的壓抑與歧視（曾敏傑，2001）。

（2）擁擠理論

擁擠理論主要是從雇主的角度來詮釋職業性別區隔現象，這種理論主要指出某種特定勞動力的供給量太多，而需求量卻太少，因而產生失調的現象（蔡淑鈴，1987）。首次將擁擠理論應用到職業性別區隔現象的經濟學者是 Bergmann

(1971, 1974), 他將職業區分為男性主導職業與女性主導職業, 而儘管男性與女性同時擁有相同的生產力與條件, 但女性往往會被限制在較為女性化的職業當中, 不易進入男性化的職業, 因此形成女性化職業中的女性數量有過度集中的趨勢, 也就是過度供給的現象, 也造成了女性化職業的邊際生產力與薪資的降低。因此在勞動市場供需不平衡的情況下, 壓抑了女性在這類女性化職業的升遷與晉升的機會, 也削弱了女性與資方之間的談判本錢, 使得資方在聘請女性時, 得以以減低成本為考量降低女性的薪資水準, 因此也造成在這類職業中, 女性的待遇與薪資方面是不及男性的。

Bergmann的理論主要可用兩個概念加以涵蓋: 1) 其假設勞動力是同質的, 即勞動者間彼此可以完全替代, 但這種概念有個缺點, 亦即勞動者本身有些特質並非一致, 因此也無法完全替代(蔡淑鈴, 1987; 劉佳苓, 1998; 蕭淑滿, 2001)。2) 雇主因本身品味的因素而產生特別的偏好(或排斥)而傾向於雇用(或不雇用)某一類特質的勞動人口, 形成某一類的勞動者面臨供過於求的失調現象。Bergmann認為正因為由於受到需求上的限制, 使得女性被迫集中在少數幾種薪資較低的職業, 並使男性與雇主可以從這些過度擁擠的勞動者中得利(工資低廉), 因此會使歧視的現象持續下去(劉佳苓, 1998)。但即使Bergmann說明了女性為何會因為供需原則的限制, 而被迫集中於某幾種職業當中, 但卻未能解釋雇主為何會如此強烈偏好男性, 使得擁擠理論僅能說明兩性職業區隔所造成的結果, 而無法解釋其形成原因(Blau and Jusenius, 1976)。

2、結構面向

(1) 雙元勞動市場理論

雙元勞動市場理論是1960年代末期一些經濟學者針對新古典經濟理論的不足而發展出來的一套理論, 其基本假設是勞動市場是由兩個彼此不互相流動的部

門所組成，因而產生勞動市場間的區隔化現象，因此也稱為勞動市場區隔理論（Segmented Labor Market Theory）。Piore（1975）是主要的代表人物，其採用部門的觀點來分析勞動市場，也就是將勞動市場區隔化，並將制度的概念引進勞動市場中。他用二分法的分類，將勞動市場區隔為主要勞動市場與次要勞動市場，其間的主要差異為工作特性的不同；而其基本假設是兩個勞動市場部門是不相流通的，這也構成對人力資本理論的明顯挑戰（劉佳苓，1998）。主要勞動市場通常屬於非競爭市場，其所提供的工作具有高薪、良好工作環境、升遷發展機會、健全與制度化的行政制度、以及就業安全與工作保障。另外，次要勞動市場則屬於競爭市場，開放給予低技術層級的就業者進行競爭，並傾向於低薪、工作環境惡劣、發展機會受限、公私不分的行政管理、不穩定的就業型態、以及高轉業率的工作。Doeringer and Pior（1971）認為這兩個勞動市場中，主要勞動市場通常不是競爭市場，而次要勞動市場在實質上則是個競爭市場。而在薪資的決定上，主要勞動市場工人的薪資是由他們本身的人力資本來決定，次要勞動市場的工人則否。因此，雙元勞動市場理論認為，如要改良次要勞動市場工人的工作所得，不應由增加教育與訓練機會以及改善人力資本來進行，而是應設法將次級勞動市場的工人轉移進入主要勞動市場（李誠，1995）。

而後Piore（1975）又將主要勞動市場區分為高層與基層。高層主要勞動市場的特徵在於具有高度自主性、需要較高的專業能力與創造力、較不受嚴密的工作規則束縛，並通常擁有高收入與高社會地位，並且有較高的職業流動與工作轉換機會，例如專門及技術性工作、行政及主管工作等；基層主要勞動市場的工作則通常有固定程序性、鼓勵服從及依賴性、順從權威及紀律、通常收入較低但工作穩定，例如事務工作及技術性工作等。以下為雙元勞動市場的結構特徵：

（表2-2：雙元勞動市場的結構特徵）

分 類	主要勞動市場	次要勞動市場
-----	--------	--------

工作報酬與地位	較高	較低
工作穩定性	較高	較低
工作環境	較好	較差
升遷管道	內部企業	沒有
升遷機會	多	少
工作管制	內部規範	雇主命令與指示

(資料來源：邱曉培，1997，台灣地區工資的性別差異，《勞工研究季刊》，128，p.50)

Doeringer and Piore (1971) 也曾將內部勞動市場的概念融入雙元勞動市場理論，認為內部勞動市場構成主要勞動市場，而外部勞動市場則構成次要勞動市場。在內部市場中，在各個工作組織裡，其內部本身有一套複雜的規則以決定員工的薪資、流動與升遷，當員工進入此工作組織之後，員工之間雖然彼此競爭，但是不必直接與工作組織外的人競爭，即較不受外部勞動市場的力量所支配，因此，年資與年齡往往成為內部勞動市場中敘薪與升遷的重要依據 (Doeringer and Piore, 1971；許嘉猷，1981)；而次要勞動市場是靠競爭力來決定薪資及僱用，是屬於外部勞動競爭市場 (McNabb, 1986)。但有時他們又反因為果，以內部勞動市場是否存在來區別主要與次要勞動市場，因此在概念上顯得有些混淆 (蔡淑鈴，1987)。並且，即使勞動市場的結構性因素會影響女性的成就，但即使在哪一類的勞動市場中，女性的待遇仍遠低於男性。因此，必須瞭解即使女性出現在次要勞動市場的可能性或許高過男性，可是不論主要勞動市場或次要勞動市場，其內部也仍有顯著的職業性別區隔現象 (Blau and Jusenius，1976)。

(2) 雙元經濟理論

雙元經濟理論起源於學者研究開發中國家的國家發展而來，因為許多開發中國家的經濟社會結構通常呈現雙重的狀態，亦即傳統部門與現代部門並存的形

態。而雙元經濟理論的代表人物為Averitt (1968)，這個理論以生產結構的分割作為雙元經濟的概念，雙元經濟與勞力市場的對應關係極為密切，因此其著重的分析單位通常為企業、組織與產業，並在經濟上區分為核心部門與邊陲產業，各以不同的模式去生產、累積與分配經濟資源。這兩大經濟生產部門就構成了雙元經濟部門：屬於核心部門的產業，大都是資本技術密集、高生產率、高度壟斷、高利潤、市場國際化與全球化、工會制度發達的大公司；屬於邊陲部門的產業，則多為勞力密集、低生產率、高度競爭、低利潤的小公司 (Baron and Bielby , 1980)。核心部門所具有的是主要勞動市場，邊陲部門則是次要勞動市場，在兩種市場就業的員工，其工作條件與事業成就截然不同。主要勞動市場特徵於上述提及：薪資優渥、福利佳、工作安定，並有良好的升遷機會；而在邊陲部門的次要勞動市場裡，則工作階梯往往很短，工作大都不太需要專業技術，也就沒有多少升遷與提高薪資的機會；即使教育或年資增加，也不容易提高其職位或薪資。

雙元經濟理論也可用來解釋兩性產業區隔 (張晉芬 , 1994)，通常核心產業會提供較高的薪資、較多的訓練機會與穩定的工作，而男性也較女性易被核心產業所雇用，這與人力資本論的觀點：女性通常被認為就業歷程容易中斷的特色與印象類似。但雖然雙元經濟理論說明了兩性產業區隔的結果，卻未能說明女性是透過何種方式與途徑流向邊陲產業 (蕭淑滿 , 2001 ; 曾敏傑 , 2001)。Coverdill (1988)認為有幾種可能，一種是Bluestone (1970)的觀點，認為女性無法在核心產業就業的原因可能在於企業、工會以及政府有意及無意的制度性障礙；另一種是O'connor (1973)的觀點，認為女性可能會因為性別角色的限制而較少意願就業於核心產業的工作。

雙元勞動市場理論 雙元經濟理論與內部勞動市場理論的觀點常常被混合使用，因為其高階的勞動市場代表：主要勞動市場、核心產業以及內部勞動市場，其特質常常是互相兼備的。反之，低階的勞動市場代表：次要勞動市場、邊陲產業以及外部勞動市場，其特質也可以交互運用。而女性勞動力通常集中在後者當

中，其薪資也因其工作結構的關係而相對較低，因此也常被用來解釋兩性之間的薪資差異（曾敏傑，2001）。

（二）社會學角度：

1、個人面向 - 地位取得模型

地位取得模型最早由Blau and Duncan (1967) 所提出，他們首次引用了路徑分析 (path analysis) 作為研究的分析方法，也藉此建立了地位取得相關研究的基本模式，往後關於社會階層的研究幾乎都著重於地位取得模型的驗證之上。其目的在於探討影響個人的社會與經濟成就之相關因素與解釋，如教育、父母社經地位、智力、成就表現及抱負等，以及這些因素與地位取得模型之間的相互關係。

Blau and Duncan的地位取得模型提出後，社會流動的研究就以地位取得模型的分析為典範，接下來學者對地位取得的探討，主要是以Blau and Duncan的路徑分析的方法或修正原地位取得模型，試圖更有效解答地位取得的因果機制。例如 Sewell 等學者所建立的威斯康辛模型 (Wisconsin Model) 即是從Blau and Duncan的基本模型中加入許多社會心理中介變項，包括：智商、進入大學計劃、學生成就測驗分數、學生高中成績、較重要的他人影響、及教育與職業抱負等。顯然的，威斯康辛模型擴大了地位取得研究的內涵（王天佑，2005）。

而若以職業地位取得過程的性別差異來說，地位取得研究已經實證發現以下的幾個現象（Tsai，1984）：1）在勞動市場上之男性與女性有非常相近的教育程度。2）在兩性之間，教育程度往往是取得職業地位的重要因素之一；出身家庭的影響效果只是間接的因果關係。3）教育程度對於職業地位取得的影響力，隨著進入勞動市場時間的累積，而呈現出相反的性別差異型態：在最初進入勞動市場時，教育對於第一個職業地位的影響程度，男性約為女性的兩倍；進入勞動市

場後，教育對於目前職業地位的影響力，女性則幾乎比男性大了一倍。4) 平均說來，女性第一個工作之職業聲望比男性高，可是到了中年期以後，男性的職業地位比女性來的高，這主要是因為女性的職業地位較少隨著生命週期而往上流動，因此以男性作為對照來對女性進行觀察時，女性在於累積職業成就上較為困難，因此必須一直仰賴學校教育的影響來換取職業地位。

西方社會通常以職業作為代表社會階層高低的單一指標，而教育則被強調是用來爭取職業、提高未來收入的工具（黃毅志，1999；Blau and Duncan, 1967），尤其在「萬般皆下品，唯有讀書高」這種文化傳統的臺灣社會下，透過教育來提高個人的職業地位、收入與聲望成為個人提高社會地位的重要途徑，也使得有更多人願意投身於高等教育，藉此來累積個人的人力資本，也使得地位取得模型似乎與人力資本理論一樣，都以功績原則作為其可能的結果，而較難以看出其中可能隱藏的機會不平等的存在。

然而，地位取得模型最遭受批判的地方，在於其焦點只著重於個人因素之上，而忽略了個人因素之外的其他結構上的因素，即使考慮到了結構性因素的影響，也通常只是作為常數項加以控制，而並非作為能對職業地位取得提供解釋的變項來進行研究（許嘉猷，1992）。

2、結構面向 - 新結構論

為補正地位取得模型的說法，一群社會學者強調應著眼於勞動市場結構因素的影響，這一派在1970年代末期興起的研究，被稱之為新結構論（Baron and Bielby, 1980）。這個學派的興起，主要是對於地位取得模型的反思而來，正是由於地位取得研究強調個人特質對於其成就地位的影響，卻忽略高低不同的地位結構性因素本身對於個人地位取得的影響，並且新結構論者也認為，結構本身在邏輯上是先於個人地位取得而存在的（Burawoy, 1979）。

地位取得模型的研究大多著重在於個人的特質如何影響個人的成就取得；相反地，影響個人成就取得的結構性因素中，最受到新結構論者所強調的是：勞動市場，也就是勞動市場中各種工作的特質。當個人在取得任何成就地位之前，必然先透過勞動市場的影響，或者其在工作位置上所附帶的資源來決定個人的成就。因此，新結構論者在分析勞動市場時，著眼點在於工作特質，而非個人特質因素，這些結構因素包括了職業結構、產業結構、組織結構等。也就是說，新結構論者企圖以職業與產業等結構層面，如職業區隔、企業規模等概念來說明個人社會經濟成就的不平等（蕭淑滿，2001）。因此，新結構論者雖然強調結構因素影響著社會的不平等，然而其對於社會結構的看法卻並不一致，有些強調勞動市場，有些則強調社會階級、經濟結構、職業特性等等，也因此出現了許多派別（許嘉猷，1981）。

3、以Bourdieu的觀點為分析面向

在談到個人如何進行職業選擇之前，必須先談到個人在決定職業時其背後所可能具備的價值觀與原則，以及這些價值觀與原則是如何被形塑出來，也因而導致個人會決定選擇何種職業。

（1）Habitus與再製理論：

對Bourdieu而言，Habitus指的是一套持久且可轉換的稟性（disposition）系統（轉引自高宣揚，1991：23），促使著行動主體進行某種方式的行動和反應，行動主體一切的行動均由此衍生而來。並且，Habitus與歷史之間也有著密不可分的關係，或者可以說Habitus是歷史經驗累積的沈澱物，並在沈澱的過程中，內化為個體心理結構的持久稟性系統。行動主體透過Habitus來自我理解社會世界，但這種心理結構卻是我們所要理解的社會世界內化的產物，因此行動主體所構築的世界觀其實也處於結構的限制之下，也導致了我們常常會將現存的社會世

界視為理所當然。但這並非意指歷史經驗可以主導一切，Habitus本身雖然是歷史的產物，但其開放的特性，使得Habitus得以持續受到歷史經驗的影響，或經由個體意識的覺醒，也促使了Habitus有轉變的可能，而進行增強或修正其結構。

Bourdieu認為Habitus也是一種社會制約下的分類體系，人們是自己透過由自己所分類的方法來將自己分類，將自己定位在自己認為最適當的位置，因此人們也能夠察覺到日常實際行為或表徵與社會空間的位置之間的關係（轉引自邱天助，2002：116），並由此來對日常生活所遭遇到的事物進行判斷，也因此對於社會世界產生了共識。由此看來，結構 - 習性（Habitus） - 實作成為Bourdieu再製理論的主要邏輯，即社會行動主體在生活客觀的條件下，經由社會化的過程而獲得Habitus，其實際表現出來的社會行為便反應客觀的結構要素，而人們也在行動中再製社會原有的結構。

（2）再製理論的應用 - 職業選擇：

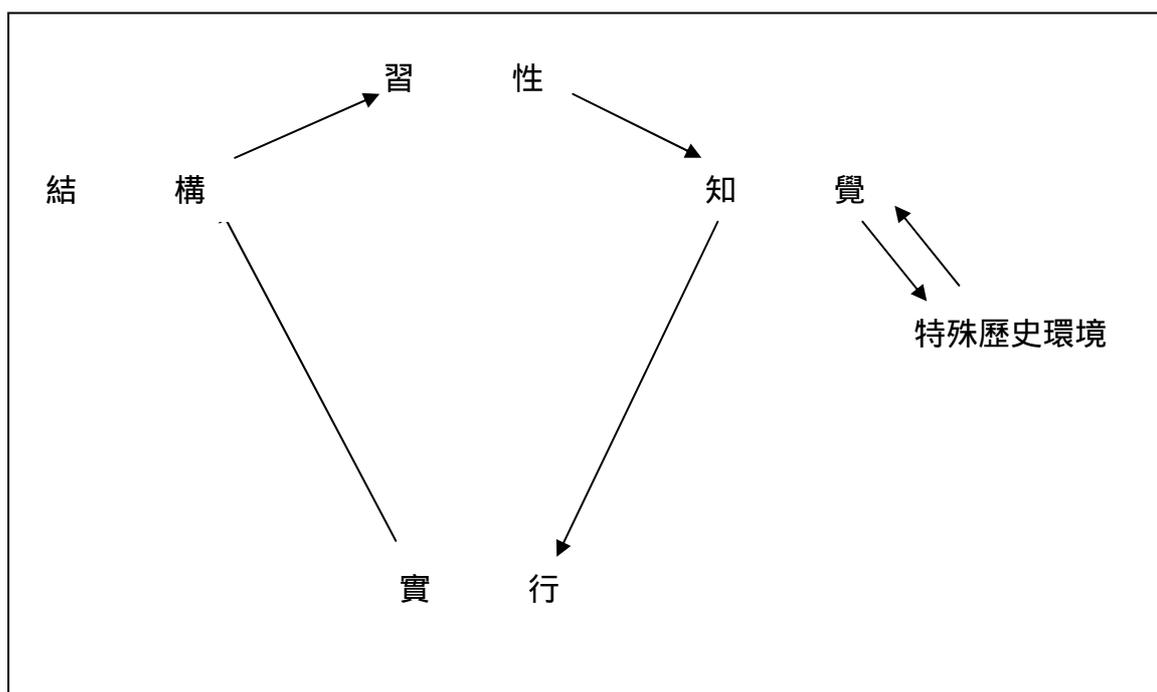
Bourdieu也不認為社會行動主體的行動與實作，是如同經濟學者所認為的一種理性的選擇。那麼，現實中的社會行動主體，其在面臨職業選擇之時，是依照其原有的習性所欲對自我所進行的分類而決定。因此，構成習性背後的結構限制與環境條件，便是挖掘職業性別區隔程度生成原因的主要面向。並且，結構與制度的存在都不是獨立於個人行動之外（張晉芬，2002），而制度與結構都是起因於人為行動的控制與操弄，這樣的人為行動通常都有一套共同的文化模式，以致於由人為所構造出來的制度與結構成為一種刻板印象的存在，並再度強化了現今結構內部的性別差異現象。

Bourdieu & Passeron（1970）即認為，在既定的社會結構中，團體或階級間的勢力關係將構造成社會結構，並在文化專斷系統中成為宰制地位，因此文化專斷雖然往往是間接的，卻是最完全表現宰制團體或階級的客觀利益（物質利益或

象徵利益)。也因此，宰制團體體現了其文化專斷的合法性，而這種合法性的創造機制則來自於教育系統。這種宰制文化的合法性往往在潛移默化的過程中，否定掉其他文化的存在，並創造出一種幻覺。這種幻覺的可怕之處在於，它透過教育的強化與正當化的過程，讓受教者認同宰制文化的社會地位與其存在的必要性，並難以懷疑其正當地位而加以反抗，而使得文化再製可以透過教育系統為中介，進行社會再製的事實。

我們不妨將 Bourdieu 所說的教育系統擴大到整體社會中體制內與體制外的教育行動，也就是一個個體如何經過社會化而成為社會人的過程。這樣的過程背後所隱含的是整體社會的客觀條件，由這些客觀條件長久所教化出來的性向，其孕生出來的行動動機與實際行動將會在客觀層面符合客觀條件的要求；並且透過這些要求在社會中的體現，而產生了其個體習性的結構；並且，其本身的習性又反過來成為當事人對日後經驗的知覺、體會的基礎，這也形成 Bourdieu 的再製模型：

(圖 2-2：Bourdieu 的再製模型)



(資料來源：邱天助，2002，《布爾迪厄文化再製理論》，p.237。)

也就是說，個體會先將客觀結構內化為習性，在有意無意之間形成個體本身的知覺系統；並且，作為個體接受外在刺激的知覺系統，將有可能受到特殊歷史環境或事件的影響，進而影響個體在日常的實際行為，因而開放一點自由的改變空間（轉引自邱天助，2002：237）。透過外在客觀世界與心理知覺彼此的再製過程，也因而形成一種持久的結構，這種持久的結構體現於個體的心理層面與實際行動，也就是一種習性的結構；透過習性作為媒介，社會再製也在有意無意之間完成。而組成習性的自我認知與動機結構，則會在潛在的客觀情勢中烙印下需求；依照習性為前提所產生的實作會根據這些需求進行調整，並將習性的客觀條件中的固有規律，再製出來。因此，要解釋實作的同時，則必須探討在什麼樣的客觀結構中的社會條件，產生了什麼樣習性，並在習性的運作中如何成為實作（Bourdieu, 1972/2004）。

換句話說，在勞動市場這個職業結構中，其結構本身所擁有的各種條件與限制，不斷的限制與影響其中行動個體的發展，也影響了個體本身習性的生成，並透過這些習性的實行，體現原有結構的環境與條件，也因此保存了勞動市場中宰制文化的優勢地位。勞動市場結構的存在，其背後各種本身所擁有的特殊環境與條件，也隱含了其本身的特殊觀念，例如職業性別區隔、性別薪資差異等，便都是勞動市場中所存在的特殊條件與限制，這些條件與限制影響著勞動市場參與者本身習性的生成。也就是說，原本就存在於社會現實的勞動市場結構，其本身的性別特徵與性別背後的社會期待，會透過教化作用，不斷地重複體現，進一步形成持久的性向（Bourdieu, 1972/2004），也使得客觀結構（勞動市場結構）不斷地在處於同樣生存物質條件的個人身上完整自行再製出來。因此，就Bourdieu而言，社會結構的構造與形塑，是不斷藉由教化來影響習性生成的過程，主導實作的體現，以進一步再製社會結構的可能。也就是說，在Bourdieu的觀點當中，結構是會不斷再製的；因此，勞動市場結構在這樣的情況底下，也充滿了再製的可

能，這也形成本文的基本假設。

然而，Bourdieu的結構論點也曾被批評太過僵化，似乎結構將形成一種永久宰制的抽象畫面，在其中並無發生矛盾與革命的可能（Collins，1981），也難以產生明顯而急遽的社會變遷，而形成一種結構停滯的狀態（邱天助，2002），也因而未能對結構轉變的動力形成有力的分析。

第三節 職業性別區隔研究相關理論之整理：

在本小節中，筆者將簡要整理在本章中所出現的相關理論之介紹，以及介紹各理論之間的異同與相關性，以期可以更清楚的描繪出職業性別區隔相關研究的理論淵源以及理論的發展。下表為筆者所整理的職業性別區隔研究的相關理論，

（表2-3：職業性別區隔研究相關理論整理）

相關理論	主要內容
經濟學 - 個體層面：人力資本論	個人的成就與職業地位取決於個人所累積的人力資本的多寡，而職業性別區隔情形的產生是兩性自願選擇的結果。
經濟學 - 個體層面：擁擠理論	以雇主的角度來分析，女性勞動力會因為許多不利的條件而只能集中於環境較差的女性化職業當中。
經濟學 - 結構層面：雙元勞動市場	包括主要勞動市場與次要勞動市場，而兩種勞動市場內部也都有職業性別區隔的現象。
經濟學 - 結構層面：雙元經濟理論	概念上與雙元勞動市場有許多相通之處，常用來說明產業結構的性別區隔，男性較容易被核心產業所雇用，但卻未能說明女性是透過何種途徑流向邊陲產業。
社會學 - 個體層面：地位取得模型	相關研究發現，個人教育是兩性在取得職業地位的過程中最重要的影響因素，但卻忽略了其中可能隱藏的結構限制與不平等。

社會學 - 結構層面： 新結構論	目的在於修正地位取得模型的不足與偏誤，強調結構因素在勞動市場的重要性。
社會學 - 結構層面： 再製理論	Bourdieu 也不認為社會行動主體在面臨職業選擇之時，是如同經濟學者所認為會做出一種理性的選擇，而是依照其原有的習性所欲對自我所進行的分類而決定。因此，構成習性背後的結構限制與環境條件，便是挖掘職業性別區隔情形生成原因的主要面向。

從此簡表可以看出，無論是從經濟學或社會學角度來看，兩性在職業結構中都存有著相當程度的區隔，但由於各項理論的出發觀點不同，導致其推論的結果也不盡相同。例如從人力資本論看來，職業性別區隔的原因在於兩性人力資本累積的不平衡，而進一步影響兩性在職業結構中的可能待遇，以及所可能身處的職業位置。但由於歷年來高教擴張促使兩性在學校教育的數量與程度上已逐漸趨於平等，是否也會連帶影響兩性在職業結構的區隔程度開始減少？而且在不同地區、不同年齡層的兩性勞動力，其所擁有的條件、環境與結構也都是不同的，那是否在較為開放的群組中（例如都會地區與年輕群組的兩性勞動力），他們的職業性別區隔情形也是較不嚴重的呢？

第三章 資料來源與分析方法

第一節 資料來源

本文的資料來源主要來自於歷年來行政院主計處所發行的人力資源調查統計年報，以及歷年「人力運用調查」的原始統計資料(1978~2005)，在職業分類的處理上，主要運用「中華民國職業標準分類」大類所訂定的七項標準分類。並將分析資料的範圍延長，自1978年至2005年，探討在臺灣地區過去近三十年以來職業性別區隔現象所呈現出來的面貌，並且分析其中發生變遷的可能原因。

回顧本研究的主要提問在於：(1)檢視臺灣地區近三十年以來兩性在勞動參與率上發生的變化情形，並探討兩性在就業人口數量上出現的變化是否影響了勞動市場中的兩性就業結構；(2)現實勞動市場兩性的就業型態，是否重現了傳統「男理工，女文書」的兩性職業刻板印象，以及在臺灣地區近三十年的女性就業型態，其變遷的情形為何；(3)國內對於職業性別區隔變遷的相關研究對於臺灣地區的職業性別區隔的變遷情形並沒有一致性的結論，本研究也對照於先前其他學者的研究成果，提供一個驗證的可能；(4)為了因應戰後臺灣地區產業結構的調整，因此職業結構也開始轉型，並且也帶動了經濟發展與社會風氣的開放，也因此不同年齡層的就業結構也勢必有所不同，但年輕就業者所呈現的就業結構中的職業性別區隔現象，相對於年長群組的職業性別區隔現象，是否會出現較為開放的就業型態；(5)伴隨著臺灣地區經濟發展所帶來的都市化的現象，造成臺灣地區的城鄉發展出現了差距，都會地區因生活品質、文化水平較高以及社會風氣較其他城市、鄉鎮地區來得開放，但是否就代表著都會地區所呈現的就業結構會較其他地區來的開放，並探討其中出現差異的可能原因。因此，就本研究的五大提問，在下一節中筆者將進行對於這些提問的研究假設的設立。

第二節 研究假設

參照於本研究所提出的五大提問，在這一節中筆者將各自針對這些提問進行研究假設的設立。分述如下：

- (一) 近年投入勞動市場的女性勞動力會傾向於流入新興的女性化職業。
- (二) 「男理工，女文書」的就業型態在短期內不會出現太大的變動。
- (三) 臺灣地區的整體職業性別區隔現象將會持續下去。
- (四) 年輕群組就業者所呈現的職業性別區隔的嚴重情形會較其他年齡群組來得低。
- (五) 年輕群組的職業性別區隔程度會逐漸縮小。
- (六) 都會地區的職業性別區隔的嚴重程度會較其他地區來的低。
- (七) 都會地區的職業性別區隔程度逐漸縮小。

第三節 分析方法

在分析方法方面，對照於上一節筆者所設定的五個研究假設，總共分為五個部分：

- (一) 首先，在第一個部分中，筆者將以行政院主計處所提供的資料(1978年~2005年)，呈現臺灣地區近三十年來兩性在勞動參與率上的變遷，而段承璞(1999)則認為女性勞動參與率的變遷，與經濟發展的景氣榮衰有一定的影響，因此在這個部分中筆者將不僅呈現臺灣地區近三十年來兩性勞動參與率的變遷，進行描述性統計之外，也將以文獻分析的方式，說明臺灣地區產業結構的變遷型態，對於兩性勞動力投入勞動市場的變化，產生了什麼樣的影響。

(二) 在第二個部分中，筆者將介紹職業性別區隔的現象，並以女性勞動力歷年來的投入比，進行描述性的統計分析。女性歷年來與男性對照所得的職業投入比，將形成一個長時期變遷的分析依據，因將女性在各職業所佔比例的長期變遷來看，勢必可觀察出經過長期的社會變遷所呈現的職業結構，是否仍符合傳統文化規範對於性別角色背後的社會期待，例如我們一般所認為女性在職場中所勝任的大多是文書行政，或是助理、服務性質的工作；而男性則偏向於適合勞力、技術或管理的工作 - 這樣的觀念是否得到強化，抑或可能對這樣的觀念進行翻轉，進而宣稱兩性在職業類別的組成結構上，以及兩性在各職業的工作性質上，是逐漸達到平衡；抑或兩性的區隔仍然存在，甚或有擴大的趨勢。

(三) 第三部分則檢視歷年來台灣職業性別區隔的變遷與趨勢，尤其這樣的計算結果在上述的職業分類(大類)中與其他國內的相關研究發現相比，有什麼樣明顯的差異。在這個部分與往後的兩個部分中，本文將使用一般台灣較常見的index of dissimilarity (相異指數)作為計算方式，並由於各年度樣本數的不一，共同採用size-standardized index of dissimilarity (樣本數標準化的相異指數)，目的在於降低因為各個職業相對規模的不同所可能導致的誤差；並比較兩種計算方式所可能帶來的差異。

(四) 第四個部分則分析以年齡作為分層單位時，檢視其在各項職業分類的「相異指數」與「樣本數標準化的相異指數」當中，呈現了什麼樣的情況。年齡層的分類則為：29歲以下、30-39歲、40-49歲、50-59歲，以及60歲以上五個群組。主要因為29歲以下就業的青年，其在職業變動的頻率勢必大於其他年齡群組，因當時的女性面臨著就業與家庭因素(結婚與生育)的抉擇，必然會比其他年齡群組有更多產生就業中斷與變換職業的行為(劉正、蘇佩青，2001)；而就我國的勞動參與率觀察，60-64歲的男性勞參率由民國82年的58%降至94年的48%，65歲以上則由15%降至11%

¹，更讓我們有足夠的理由相信我國平均退出勞動市場的年齡已逐年下降。因此，60歲以上的勞動人口的職業性別區隔也更具有其代表意義。

(五) 第五個部分則以地區別作為分層單位。目的在於，以地區別的劃分，觀察城市與鄉鎮地區的職業性別區隔程度的變遷，其在代表著文化較為開放與封閉的兩端（城市與鄉鎮）之間，其區隔程度的可能變化，並嘗試解釋其職業性別區隔變遷的原因。地區別的分類分為「直轄市」（台北市、高雄市）、「省轄市」（基隆市、新竹市、台中市、嘉義市、台南市）與其他（台灣地區其餘16個縣市）。其中，直轄市代表都會地區、省轄市代表城市地區、其他則代表鄉鎮地區，以這樣的分類來觀看不同的地區所擁有的不同的職業性別區隔，其在近年來的變遷情況為何。

第四節 分析工具

本研究的分析工具除了描述性統計之外，尚包括了測量職業性別區隔指數所使用的相異指數與樣本數標準化的相異指數。而相異指數（index of dissimilarity，簡稱為D值）的計算方法是由Duncan and Duncan（1955）發展而來，其計算方式為：

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right| \times 100$$

其中，F代表該年度女性就業者的總數， F_i 則代表在第i種職業中女性就業者的數量；M代表該年度男性就業者的總數， M_i 則代表在第i種職業中男性就業者的數量。其代表的含意則為：如果要使兩性勞工在各職業比例趨於一致，兩性所需變動人數的比例。D值的範圍從0至100，也就是說，當D = 0時，兩性是無職業性別區隔存在；而D = 100則代表完全區隔。

¹ 資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》。

而樣本數標準化的相異指數 (size-standardized index of dissimilarity, 簡稱為 D-standard值) 則由Gibbs (1965) 修正相異指數而來, 其計算方式為:

$$D_{standardized} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left(\frac{F_i/T_i}{\sum F_i/T_i} - \frac{M_i/T_i}{\sum M_i/T_i} \right) \times 100$$

其中, T_i 代表男性與女性在第*i*種職業的總數, F_i 代表第*i*種職業女性就業者的數量, M_i 則代表第*i*種職業男性就業者的數量。其D值的範圍與含意則與上述相同。樣本數標準化的相異指數, 其目的起源於相異指數會受到職業的「相對規模」(該職業人數佔所有工作人數的比例) 所影響, 相對規模較大的職業所佔的權重也較大, 因此如果某個或某些職業的相對規模出現變化, 相異指數也會受到影響。因而當檢驗不同歷史階段的職業性別區隔的變化趨勢時, 通常會使用樣本數標準化過後的相異指數 (D-standard值) 作為補充。因為D-standard值假定每個職業的相對規模是一樣的, 所以D-standard值並不會受到個職業的相對規模變化所影響, 而只純粹反應各職業性別構成的變化 (吳愈曉、吳曉剛, 2007)。

第五節 職業分類的合併

因本研究所跨年代較長, 並在期間經歷行政院數次修改職業分類方法, 並以1992年為分水嶺, 第三、四次的職業分類修正與第五次的職業分類修正的差異最大。主要原因在於, 1992年以前的舊分類無法有效涵蓋新興職業, 而且又往往以「行業」作為「職業」的分類基礎, 這樣的區分結果常常形成職業的水平分工, 而難以區分出各項職業本身的階層特性。而行政院主計處在1992年以後的新分類, 是以人力資本論或功能論所強調的「專業技術層級」為主要分類基礎, 較能有效區分出階層高低 (黃毅志, 1998)。而由於舊職業分類與新職業分類間的差異頗為龐大, 為求前後年代的職業分類趨於一致, 因此必須進行職業類別合併的

動作。因此筆者以1992年第五次修改後的新職業分類為依據，將1992年以前的資料中的職業分類，在職業與行業形態的前提下，並對照前後職業的相關程度，進行垂直合併。

在進行職業分類合併的動作時，筆者主要以1992年後行政院主計處所修正的第五次職業分類為主，將1992年以前資料中的第三、第四次修正的舊職業類別，併入1992年以後修正的新職業類別當中，主要的分類依據為：以新職業類別是否有包含舊職業類別，以及其職業屬性與職業地位相同或類似為主（黃毅志，1996）。

主要的職業分類合併動作，是將舊分類（中類）併入新分類（大類）。其中又可細分為將（1）第三次分類（中類）併入第五次分類（大類）與（2）第四次分類（中類）併入第五次分類（大類）。在這兩者當中，由於第三次與第四次行政院所修改的職業分類仍主要以產業做為職業分類的標準，例如將代碼為 50 及 51 的「餐旅業經理」與「餐旅業自營業主」及其他從事餐飲業的工作者置於同樣的「服務工作人員」職業類別中，因此筆者將第三、四次修改的職業分類中偏向管理階層的職業分類都併入第五次職業分類（大類）的「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」之中。而至於其他詳細合併項目，煩請參考附錄。

第四章 結果分析

為使女性勞動力在各職業類別的投入比例可以更清楚的呈現，並藉以觀察我們以往的既定觀念中，女性較偏向投入文書事務、助理、服務人員的印象，是否可以得到實證資料的支持；或是經過長期的經濟發展、教育擴張所帶來的社會變遷，會使得社會風氣逐漸步向開放，對兩性在不同職業領域的不同社會期待，有了根本性的轉變；再者，透過長時期資料的呈現，我們應可看出各種類型的職業類別中，女性勞動力的投入比例的增減，並藉以分析其產生變遷的可能原因。本章節將進行各項圖表的解釋與分析，為求可以更清楚說明不同職業分類方式所帶來的不同的職業性別區隔指數，故將職業分類為中類與職業分類為大類的計算與分析區分開來，並呈現不同年齡群與不同地區的職業性別區隔的變遷，以期可以更清楚表示近三十年來臺灣地區的職業性別區隔情形的變遷，並加以分析與說明。

接下來的結果分析主要區分為六個部分，第一個部分筆者將以 1978 年至 2005 年臺灣地區產業結構的變遷，說明臺灣地區服務業所帶來的女性勞動人口就業型態的變化，並從年齡與地區的角度來進行觀看，也為後面五個章節的說明進行鋪陳的作用。第二個部分以 1978 年至 2005 年的兩性勞動參與率的變遷進行整理與分析，觀看兩性勞動參與率的增減，並配合臺灣地區整體經濟結構的轉型進行說明，並推估女性勞動力的流向。第三個部分以女性於各項職業（大類）所投入的勞動力比例（女性投入該職業的勞動人口 / 該職業的總人口），所運用的資料為行政院主計處網站所提供的「歷年就業者」檔案，進行整理與計算，分析 1978 年至 2005 年間女性勞動人口於各項職業中的變動。第四部分則以社會總體職業性別區隔的變遷與比較為主，將職業性別區隔指數（D 值）與樣本數標準化的職業性別區隔指數（D-standard 值）合併於同一圖中進行比較。第五部分則是以年齡為群組，計算與呈現各年齡層間的職業性別區隔指數（D 值）與樣本數標

準化的職業性別區隔指數 (D-standard 值) 的變遷情形。第六部分則以地區為分層單位，呈現不同地區所出現的職業性別區隔情況，亦將職業性別區隔指數 (D 值) 與樣本數標準化的職業性別區隔指數 (D-standard 值) 合併比較。

第一節 前言

在探討職業結構的變遷之前，由於各種職業位置是由各項產業內部所提供，因此我們也相信職業結構的變遷與產業結構的變動是密不可分的，而在本章節中，為使臺灣地區的職業性別區隔的情形可以更加清楚地呈現，首要之處便是說明臺灣地區的產業結構的變遷趨勢。

(一)：臺灣地區的產業結構變遷 (1978-2005 年)

臺灣地區的產業結構變遷趨勢，與一般的演變模式相符合，即從傳統農業社會，進而由工業取代農業進入工業社會，再由服務業的興起取代之工業的地位，成為臺灣地區產業的主幹。筆者以「人力運用調查」(1978-2005) 的資料對臺灣地區的產業結構變遷的分析，即可顯示出服務業在臺灣地區比重增加的趨勢：

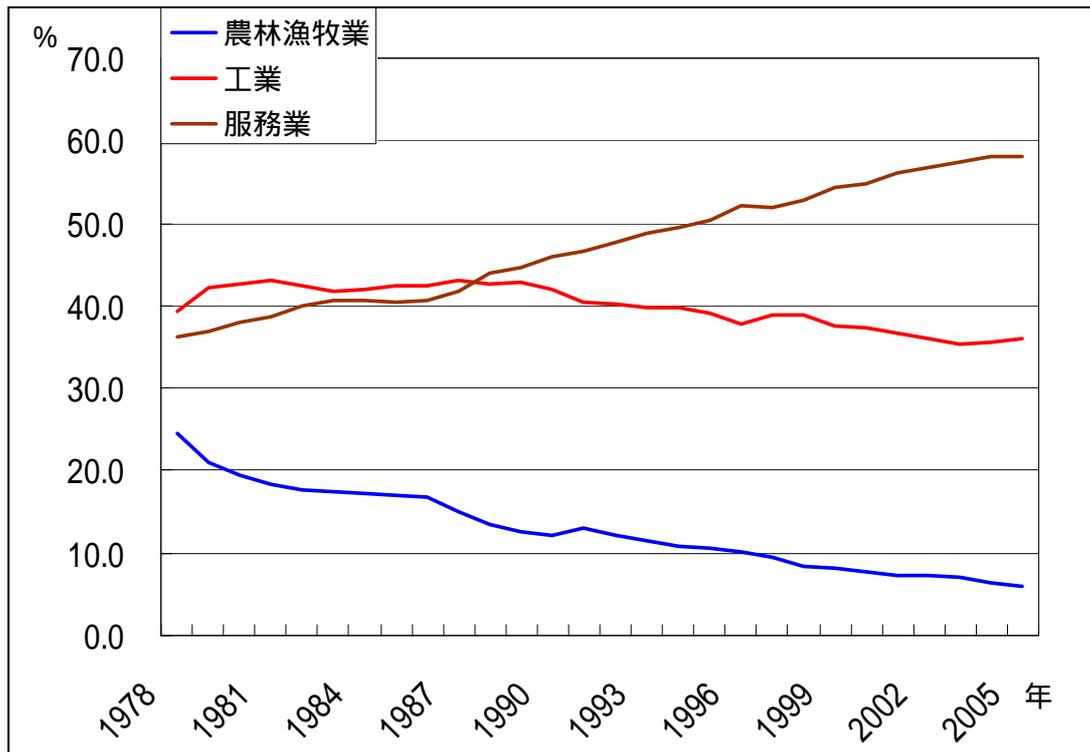


圖 4-1.1：臺灣地區產業結構變遷趨勢（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

由上圖中我們可以看到，臺灣地區整體的產業結構是由服務業佔有數量上的絕對優勢，在 1990 年代中葉更突破 50% 的相對規模，並且在近年來仍有繼續往上增加的趨勢。農林漁牧業的規模則出現了顯著的下滑，工業的相對規模則至 1980 年代末期仍有微幅上升的趨勢，但從 1990 年代開始也開始出現遞減的趨勢。由此看來，臺灣地區以服務業為產業主幹的產業結構型態似已底定，並且三種產業在進入 2000 年後也開始出現平穩的情形，似乎也可說明臺灣地區的產業結構變遷已告一段落，產業結構已逐漸趨於穩定。

（二）臺灣地區各產業的女性投入比（1978-2005 年）

在前一個部分裡，已確定在近三十年間服務業已成長為臺灣地區產業結構的

主幹，其就業人口也為三種產業最多，因此在這個部分裡，將以女性在各項產業的投入比例（該產業的女性就業人數 / 該產業的總就業人數）來觀看是否臺灣地區服務業的快速擴展，也帶動了更多女性勞動力的就業機會。

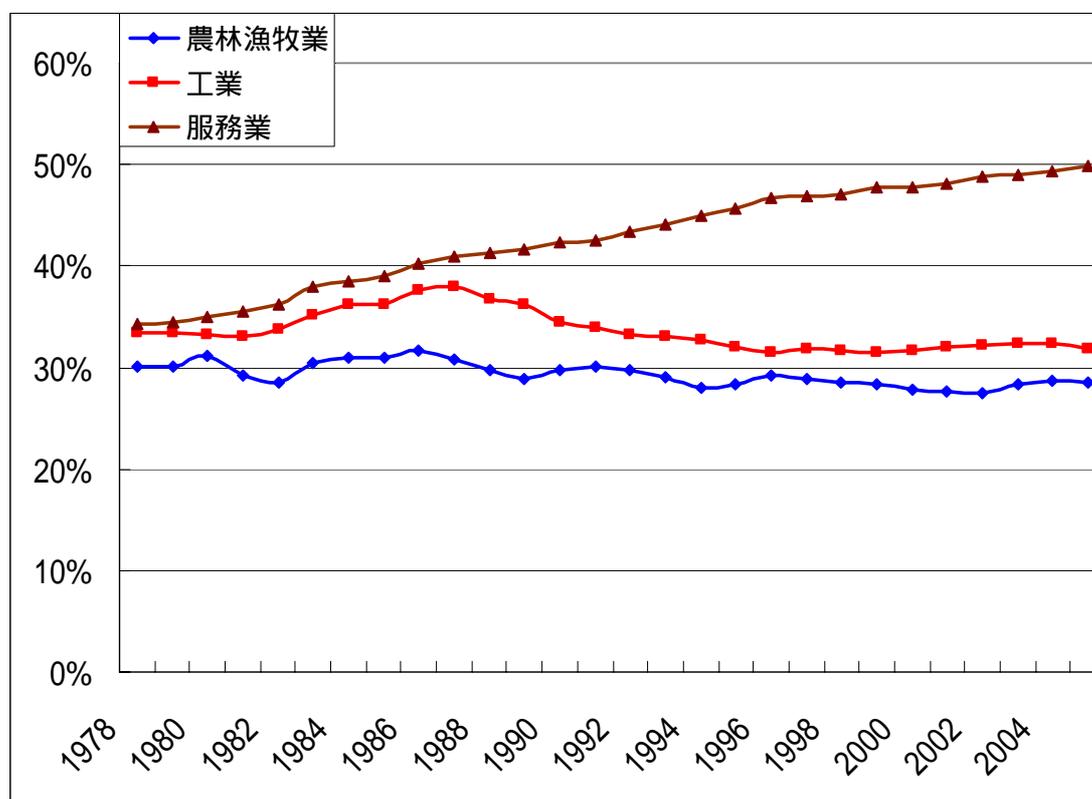


圖 4-1.2：女性勞動力於各項產業的投入比（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

從上圖可以看出，女性在服務業所佔有的比例從 1970 年代末期以來就不斷地往上升，並且在近年來的服務業中，女性勞動人口的數量幾乎與男性相差無幾，但整體而言還是可以看到女性勞動力的佔有率在服務業裡不斷擴展。而女性勞動人口在工業領域佔有的比例，雖然在 1980 年代之中有提升的趨勢，但從 1980 年代末期開始也逐漸往下降，並在 1990 年代中葉迄今大致維持平穩的趨勢。而女性在農林漁牧業的就業人口所佔有的比例，雖然有微幅的波動，但大致上仍呈現平穩的趨勢，於近三十年來並沒有出現太大幅度的變動。

（三）臺灣地區女性各年齡層勞動力在服務業的比例分佈

在上兩個部分中，我們已經可以確定的是：「服務業已成長為臺灣產業結構的主幹」，以及「雖然歷年來服務業仍由男性佔有大部分的就業數量，但近年來女性勞動人口在服務業就業數量的成長上已與男性相差無幾」。服務業的相對規模的擴展勢必帶來臺灣地區許多新興的相關行業，但在這些行業中，各個年齡層的女性所佔有的比例分佈又是如何，是否會如筆者在前面所設定的假設：「新投入勞動市場的女性勞動力，有很大的比例是流往新興的女性化職業之中」。

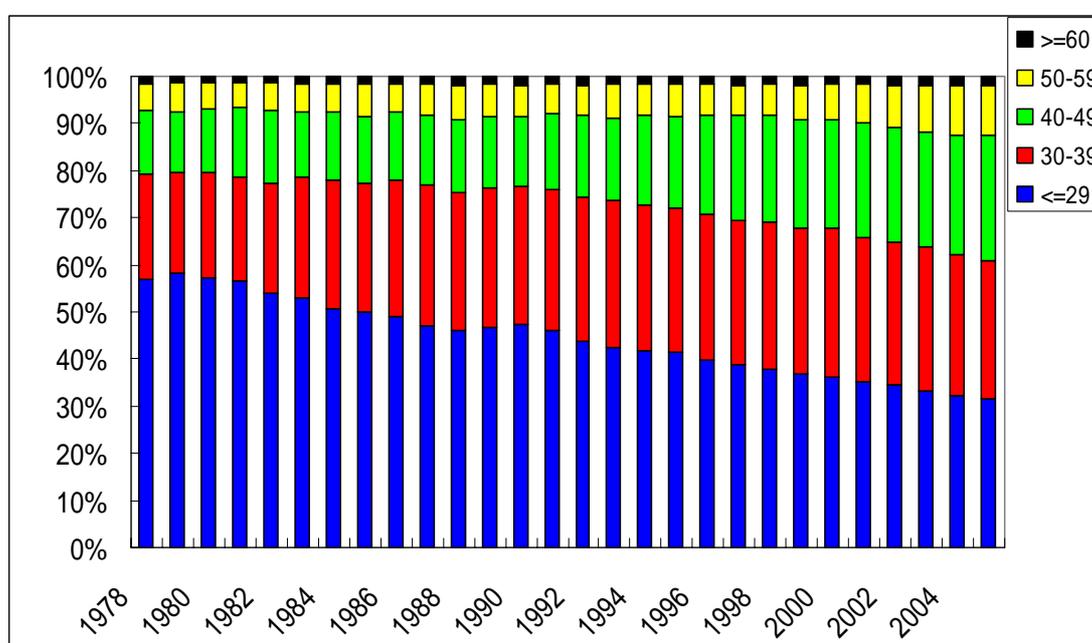


圖 4-1.3：各年齡層女性就業人口於服務業的比例分佈變遷（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

與筆者的假設不同的是，年輕群體在服務業所佔有的數量比例是逐年下降的，反而是 30-39 歲與 40-49 歲兩個群體的女性就業人口，其在服務業的比例不斷增加。可以想見的是，年輕女性由於受教程度較高，延遲了進入勞動市場的時間，造成即使隨著服務業規模的擴展，年輕女性投入服務業的人數也日益增多，但其增加的幅度仍比不上 30-39 與 40-49 歲兩個群體的女性勞動力。因為服務業

的特徵在於就業門檻與需求條件較低、並且時間較為彈性、容易進入與退出，因此較適合於大部分已經歷過結婚生育等會中斷女性就業生涯的婦女，創造二度就業的機會。

(四) 臺灣各地區的女性勞動力在服務業的比例分佈

接下來在這個部分中，由於已確定臺灣地區服務業的擴展是一社會事實，也因此帶動了一定數量的女性勞動力投身於其中，但是這樣的情形若從地區層面出發進行觀察，是否都會地區的女性在服務業的就業數量會增加比較多呢。

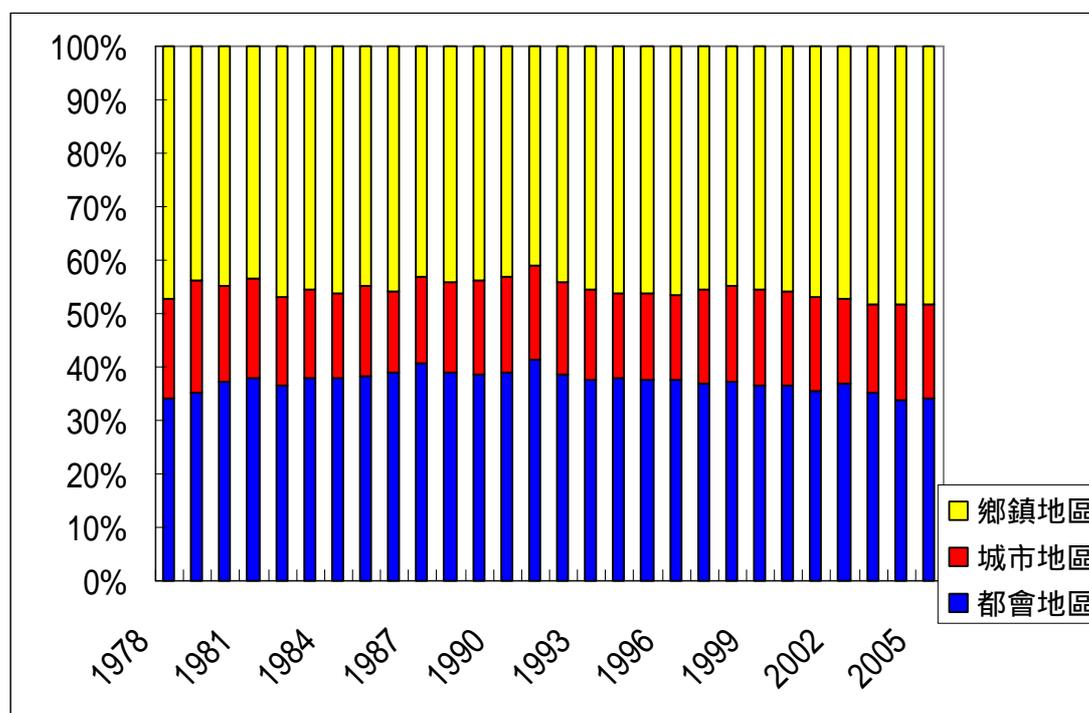


圖 4-1.4：各地區女性就業人口於服務業的比例分佈（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

由上圖我們可以看到，其實各地區的女性勞動人口投入服務業的比例是相當平均的，也就是說，雖然服務業的擴展帶動了一定數量的女性勞動力投入服務業之中，但是增加的比例以各地區來看卻是相當平均的。或許也可以說，服務業的

性質與型態較適合不同條件的地區，即服務業的地區適應力較強所致；反觀農林漁牧業與工業則常會遇到環境上的限制，例如工業的污染不適合於人口稠密的都會地區，以及農業所需要的大面積的土地也不適合在寸土寸金的都會地區發展等等。這點我們從下面三個圖表所顯示的各地區的產業結構的變遷趨勢裡，也可得到證明，即服務業規模的快速擴展，在不同的地區裡都壓迫著其他產業規模的發展，同時也可看出圖 4-1.1 裡服務業發展成臺灣產業結構的主幹的趨勢。

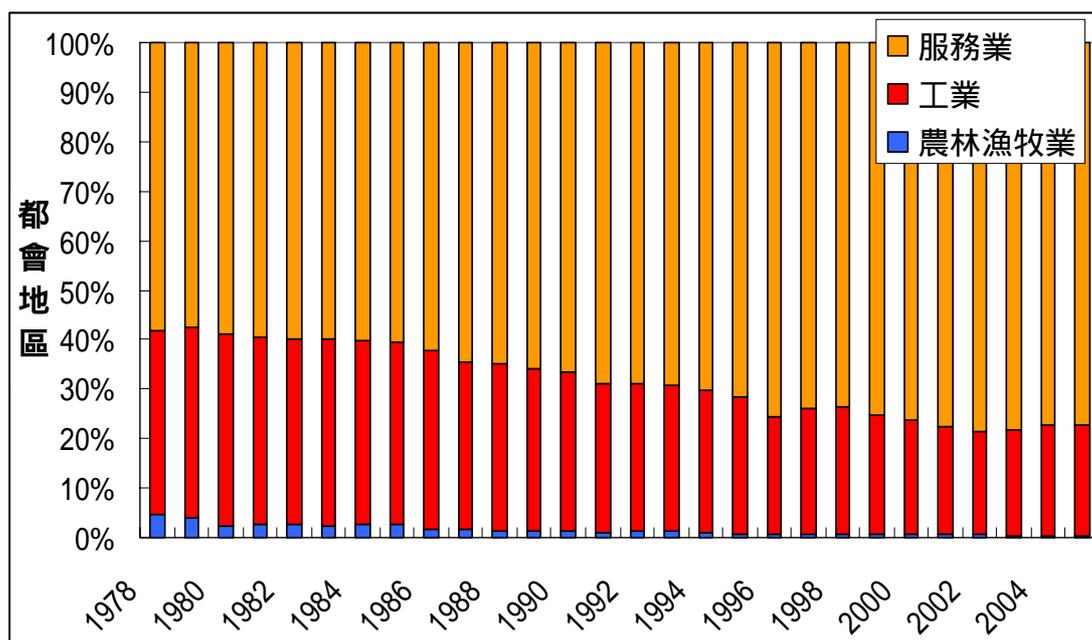


圖 4-1.5：都會地區產業結構變遷趨勢（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

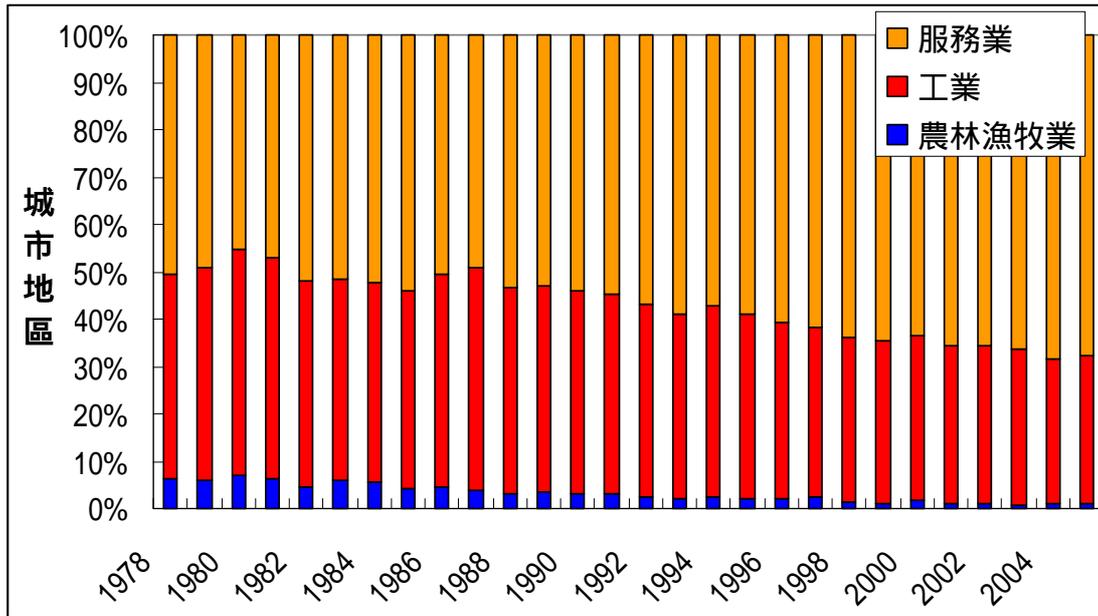


圖 4-1.6：城市地區產業結構變遷趨勢（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

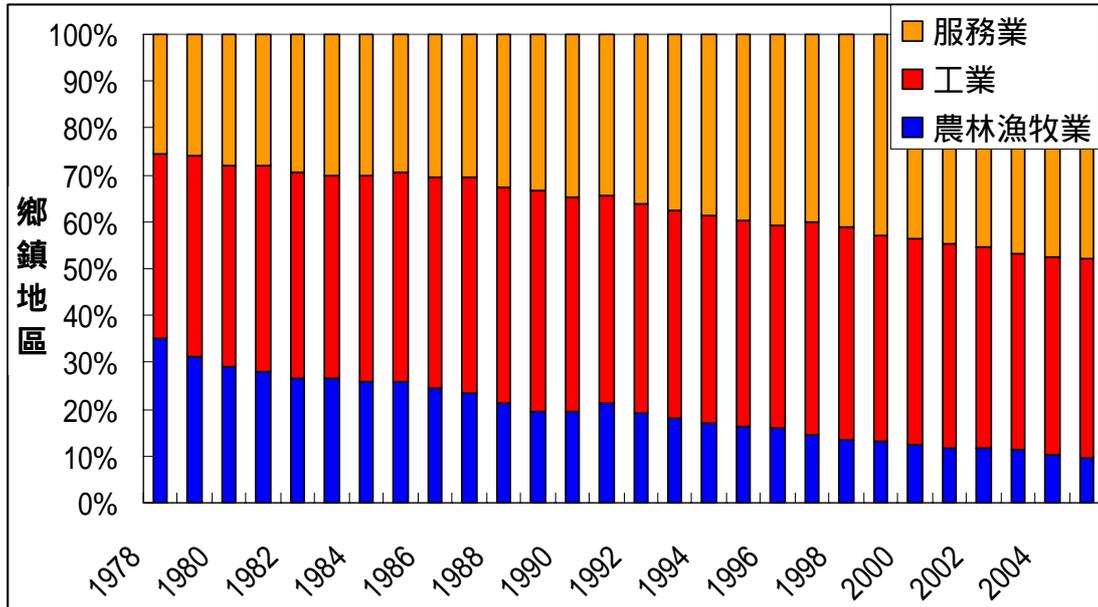


圖 4-1.7：鄉鎮地區產業結構變遷趨勢（1978-2005 年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

第二節 女性勞動參與率的變遷：1978 2005 年

接下來在本節中，筆者將以行政院主計處所公布的自 1978 年至 2005 年兩性勞動參與率的變遷進行整理與說明，配合臺灣地區整體產業與職業結構轉型的過程，推估女性勞動力的可能流向，並回應於第三章中筆者所提出的第一個假設：女性勞動參與率增加所帶來的女性就業人口的增加，促使了更多比例的女性勞動力流入新興的女性化職業。

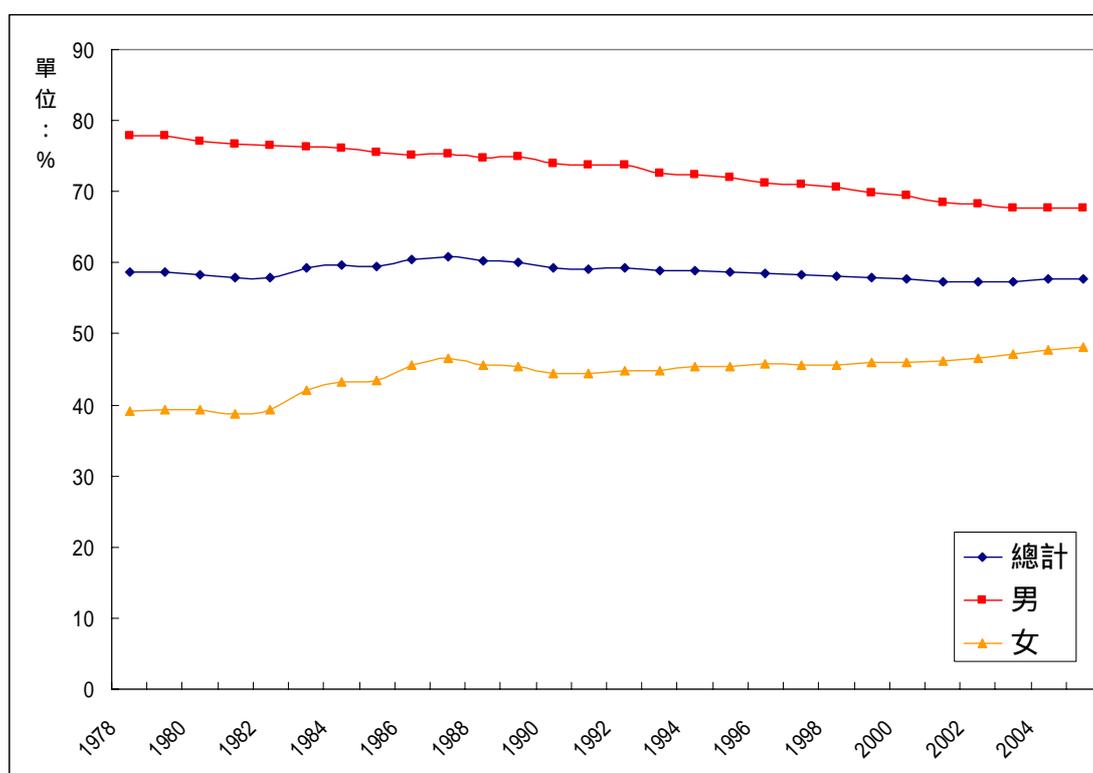


圖 4-2：臺灣地區兩性勞動參與率的變遷（1978 年-2005 年）

（資料來源：中華民國統計資訊網：<http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>）

由圖 1-1 可以看出，近三十年以來，男性的勞動參與率逐漸下降（1978 年男性勞動參與率為 77.96%，一路下降至 2005 年的 67.62%，下降了 10.34%），而女性的勞動參與率自 1978 年至 1987 年由 39.13% 上升至 46.54%，之後雖然面臨整體社會產業結構的轉型而稍有下滑，但於 2005 年則爬升至近年來的新高（48.12

%)。自 1978 年至 2005 年女性勞動參與率總共提升了 8.99%。在兩性之間彼此消長的情況下，可以預見的是男性投入勞動市場的勞動力越來越少，反觀女性投入勞動市場的勞動力則越來越多，這必須追究至二次世界大戰以來整體的就業情況。

自二次大戰之後，為填補戰爭所消耗的男性勞動力，女性勞動力也因此逐漸受到重視，因其有填補戰爭所消耗的男性勞動力遺留下來的空缺，以負擔起整體社會生產與重建的工作，也因此女性的勞動參與率逐漸提升，女性勞動力加入生產與服務工作人數與日俱增，其工作的重要性也日漸增加（張天開，1985）。然而干擾與中斷女性勞動力持續參與的主因，仍不外乎結婚與生育兩者，最近關於已婚婦女就業型態轉變的研究（薛承泰，2000；李大正、楊靜利，2004）也指出，即使自工業、經濟發展以及教育擴張以來，社會對勞動力的需求自傳統的勞力取向逐漸轉型，第三產業的重要性亦與日俱增，於是女性勞動力也開始受到重視，而逐漸從家庭領域被吸納入勞力市場；但已婚婦女的就業情形受婚姻與家庭的限制仍相當明顯。因此，臺灣已婚婦女就業率偏低因素，不僅是大量婦女因婚育而退出勞力市場，也在於其復出就業的情形並不普遍（薛承泰，2000），由此也可推估為什麼女性勞動參與率一直落後男性許多。也可以看出，已婚婦女的就業類型在近二十年間並沒有太大變化，主要變化在於近期世代的勞動力因高教擴張的因素，延遲離開勞力市場而較早重返勞力市場，因婚育而中斷就業的期間逐漸縮短（李大正、楊靜利，2004）。

臺灣地區的產業結構也在二次大戰後面臨激烈的轉型，產業結構的變化過程也與職業結構的變化相呼應。二次大戰以後，臺灣地區的經濟型態仍以農業生產為主體，直到 1970 年代，臺灣地區的農產品結構開始面臨變化，主因在於臺灣農作物逐漸被納入以出口導向的經濟政策之中，也因此加深了對於世界市場的依賴，而朝著高度商品化與精緻化的方向前進，對於勞動力的需求也不再像以往必須以提升勞動力來換取生產力的模式，對於勞動力的需求也因此減少。但到了

1980 年代，農產品與農業加工品的出口，促使了臺灣農業生產的增長與農業結構的波動，因為出口導向的原因所造成對世界市場的依賴，也使得臺灣的農產品為因應世界市場的需求與競爭，而出現不穩定的現象。而為了配合出口導向的經濟政策，在工業方面也出現了類似的轉型過程，但由於當時並未能有效促進技術層面升級，因此工業的轉型是以勞力密集性產業為主。尤其是製造業，製造業是臺灣工業的主要產業，而到 1990 年代為止，臺灣的製造業仍是屬於勞動密集性工業（段承璞，1999），因此在臺灣地區的經濟轉型過程中，第二級產業的勞動力需求也大幅升高（陳家榮、吳榮華、李育亭，1991）。在 1960-70 年代之間，為因應臺灣地區產業結構的轉型，初級產業勞動力逐漸被釋放，其釋放的勞動力則被第二、三級產業所吸收，導致工業勞動人口不斷上升，服務業則緊迫在後。而這些由農業流往工業的就業人口主要仍集中在少數勞動密集性的工業部門（段承璞，1999）。直至 1980 年代，服務業的就業人口才逐漸超越農業與工業的就業人口，也顯示臺灣地區的產業結構逐漸轉型為以服務性產業為主體。

而在這段期間，男性勞動參與率自 1978 年為 77.96%，下降至 2005 年的 67.62%，總共下降了 10.34%；而女性勞動參與率則自 1978 年由 39.13% 上升至 2005 年的 48.12%，總共提升了 8.99%，顯示女性勞動力不斷地投入勞動市場，而女性投入的產業則以製造業為最高，主要因為勞動密集性產業並不需要深入的專業技術；並且女性工資一般不及於男性的三分之二，以及女性常因婚育因素離開勞動密集性產業，也使得雇主得以節省人力成本，不需支付資遣費與退休金（段承璞，1999）。

因此，我們可以看出，近三十年以來女性的勞動參與率呈現逐漸提升的趨勢，顯示出投入勞動市場中的女性勞動力正逐漸增加，相對於男性的勞動參與率逐漸減少，女性似乎在勞動市場慢慢扭轉其原有的劣勢，使得兩性勞動力於勞動市場中的數量差異逐漸縮小。但實情是否如此，女性在勞動市場所增加的勞動人口，其職業地位之間的差距是否與男性之間逐漸縮小，這仍是個未知之數。也鑑

於此，在下一節中筆者將從各職業中女性所投入的勞動人口比例（相對於男性）變遷裡，企圖發現這些伴隨著女性勞動率的增加所增加的勞動力所投入的職業，究竟是已慢慢跨足男性為主導的職業，抑或投入原有女性所主導的職業當中。

第三節 各職業的兩性比例分佈變遷：1978—2005年

在第一節中，臺灣地區近三十年來女性勞動參與率的增加與男性勞動參與率的減少，促使了兩性勞動人口在職業結構的構成比例也逐漸接近，但原本由男性所佔據的職業位置，隨著男性勞動力未加入或退出勞動市場，而造成一定比例的空缺。造成男性勞動參與率下降的原因當中，高等教育的急速擴張促使男性有更多的比例繼續謀求更高水準的教育，延遲了男性進入勞動市場的時間（嚴祥鸞，1995）。而臺灣地區經濟結構的轉型則導致對於勞動人口需求的提升，雖然在臺灣經濟結構轉型一開始是朝著勞力密集產業的方向變化，也因此需要更多勞動力來彌補男性勞動參與率的降低，而在初期吸引了許多的女性勞動力投入勞力密集產業。但這些新投入勞動市場的女性勞動人口，主要流往什麼樣的職業位置，則將是這一節所要探討的主要提問；並藉著兩性在各職業位置的比例，探討「男理工、女文書」的兩性分工的刻板印象是否屬實，以及在臺灣地區近三十年來呈現的變遷情形。

以往社會的既定觀念中，女性是通常傾向於投入文書事務、助理、服務人員的印象，而男性則多集中在管理以及需要體力的職業位置；但是經過長期的經濟發展、教育擴張所帶來的社會變遷，會否使得對兩性在不同職業領域的不同社會期待，有了根本性的轉變。下圖是作者依照行政院主計處「人力資源調查統計年報」自1978至2005年間，依照女性在「中華民國職業標準分類」大類的七項標準分類當中，以男性為對照，計算女性在每個職業類別當中所佔有的比例變化。

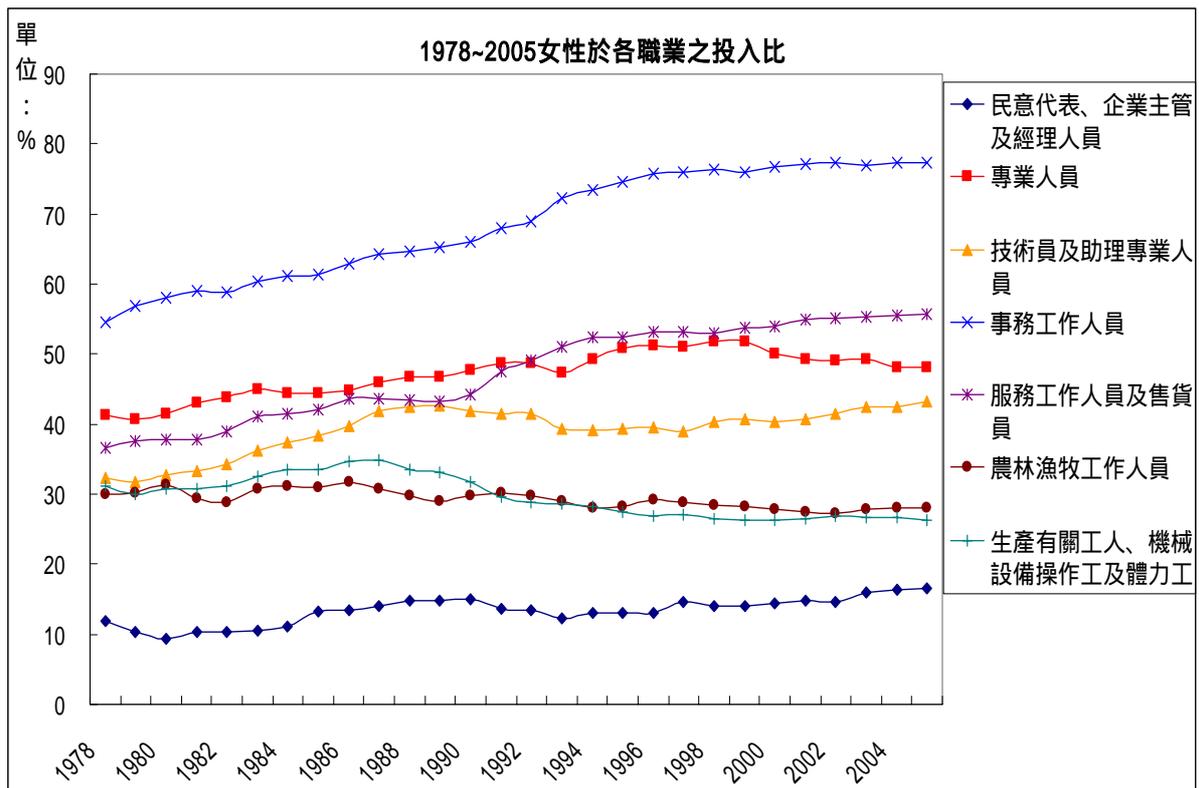


圖4-3.1：臺灣地區女性勞動人口於各項職業（大類）的投入比例
（1978年-2005年）

（資料來源：行政院主計處 / 作者綜合整理）

在上圖中的可能發現，筆者歸類為以下幾點：

在社會期待認為較為適合女性的職業類別中，例如「事務工作人員」、「服務工作人員與售貨員」、「技術員與助理專業人員」三個類別，女性所佔的比例皆有明顯的提升。在「事務工作人員」這一項目上，女性一直比男性佔有更高的比例，並且女性佔有的比例更有逐年增高的現象，由1978年的54.45%，到2005年的77.39%，在這28年間，女性在這個類別所佔有的比例總共增加了22.94%，是所有職業類別中的女性佔有比例增加最多的一項，也是女性長期在各項職業中佔有比例最高的一項。這也說明了「事務工作人員」此一職業類別，自1978年至今幾乎都由女性佔有主導地位，而男性在此一職業類別所佔有的空間則不斷被壓縮，Reskin (1990) 從美國的研究得到「事務工作人員的女性化」通常是起因於事務

工作的改變以及事務工作人員的需求增加。辦公室機械化導致其工作內容逐漸趨於簡單、繁複而瑣碎，也符合傳統性別分工的刻板印象對於女性職業內容的需求，也進一步導致女性勞動力在此一職業類別中不斷壓縮男性勞動力的佔有空間，而逐漸有獨佔的趨勢。

而在「服務工作人員與售貨員」一類中，在1978年女性在該職業佔有比例為36.7%，至2005年女性佔有的比例提高至55.73%，可以看出雖然在以往女性勞動參與率仍未普遍提高之時（1978年女性勞動參與率為39.13%），該項職業雖由男性人數佔有多數的比例，但隨著女性的勞動參與率的提高（2005年女性勞動參與率為48.12%）與男性勞動參與率的下降，女性在該項職業當中的人數開始增加。並且隨著臺灣地區經濟結構的轉型，逐漸形成以第三級產業為經濟結構的主體，也進一步造就了更多新興服務業的勞動力需求，創造出許多新興服務業的職業位置，這也符合「儘管女性的就業人數增加，但多是流向新興的女性化職業，而在職業性別區隔程度並沒有太多的幫助作用」的說法。而在1978年至2005年這段期間，該項職業類別的女性就業人數佔有比例也增加了19.03%，是在七類職業中女性人數增加比例次高的職業項目。

在「技術員與助理專業人員」該職業類別中，雖然女性在其中佔有的人數比例有所起伏，但整體而言還是有逐漸增加的趨勢，只是在近十年以來增加的情況較為趨緩；在1978年女性在該類職業的人數比例為32.37%，於1989年上升至42.64%，而在1997年下降至38.95%，至2005年則又上升至43.24%，期間共上升了10.87%。若將該職業類別視為原本由男性佔有主導地位，而隨著女性勞動力的增加，進入該職業類別的女性勞動力也逐漸增加，但技術員與助理專業人員一般認為在勞動市場中屬於輔助性的職業角色地位，這卻與傳統社會期待所呈現的性別角色分工有所差異。該職業類別的女性勞動人口比例也出現了逐漸增加的趨勢，也使得該項職業類別中女性人數比例的增加也位列七項職業中的第三位，但由於技術員與助理專業人員仍包含相當廣泛的面向，因此兩性在該職業類別的比例雖然逐

漸趨近，仍無法太過輕易的判斷該職業類別的工作內容較適合於男性或女性。

呈現小幅增加的職業類別為「專業人員」與「民意代表、企業主管及經理人員」兩項。在「專業人員」職業類別當中，1978年女性在該職業類別所佔有的比例為41.38%，至2005年略微提升至48.05%，期間女性的人數上升了6.67%，儘管在過程中女性的人數比例仍有些許波動，但仍可看出穩定增加的趨勢，並且女性在其中所佔有的比例也逐漸與男性的比例靠近，而逐漸呈現近乎相等的狀況。這也進一步呈現教育擴張的成效，兩性在教育水準的普遍提高，有助於女性在專業水準上與男性取得較為相等的地位。

而在「民意代表、企業主管及經理人員」此類職業類別上，在以往多半是男性佔有大多數的比例，可說是典型由男性掌握主導權的男性化職業，女性在該職業的人數比例一直在10%左右徘徊；但近幾年來，女性在該項職業類別的人數比例也有逐漸增加的趨勢，在1978年女性就業人數在該職業類別的投入比例為11.92%，2005年則略升至16.52%，因該項職業為男性長久佔據多數的職業類別，因此女性在該項職業中的成長比例必然會受到許多限制，也造成了在該項職業類別中女性就業人數比例的波動情形；而近年來隨著兩性教育水準的提升、兩性觀念的開放、兩性議題的探討、少子化的現象所帶來的職業婦女的增加，也促使有更多女性勞動力可以較為專注於發展自我的職業地位，投資自身在職業訓練中的人力資本，晉升於管理階層，則是為什麼在近年來女性在該項職業類別的人數比例得以穩定成長。但我們仍可發現在該職業類別中，女性就業人數的比例一直無法出現明顯的增加趨勢，也顯示女性在進入管理階層所面臨的種種困境與限制。這種限制並不一定來自於女性自身，也有許多因素是來自於結構上以及這項原本由男性主導職業的既得利益者對於女性勞動力的刁難與歧視。因此，在「專業人員」、「民意代表、企業主管及經理人員」兩項職業類別中，我們可以看見即使女性在專業人員的投入比例有逐漸增加的趨勢，但在民意代表、企業主管及經理人員此類中卻沒有明顯的增加，也就是說，即使女性在教育程度、專業領域的表現

雖然已慢慢突顯出來，但能憑藉著這些能力晉升到管理階層的女性卻仍少之又少，女性的升遷與晉升主管的機會仍然比不上男性，這也驗證了張茹娟、江建昌（2005）的結論。

最後在「農林漁牧工作人員」、「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」這兩個類別當中，因其職業特性為勞力密集，女性在進入這些偏向男性化的職業時所受的門檻與限制也較多。因此即使在女性勞動參與率的提升下，在這兩項職業類別的女性人數比例反而是下降的。由每年的就業人數來看，農業與工業的女性就業人數比例由1978年開始迅速提升，至1986-7年間達到兩項職業類別女性就業人數的頂點；而自1987年以後，農業與工業的女性就業人數不斷衰退，而流失的女性就業人口正好朝向「服務工作人員及售貨員」、「事務工作人員」以及「技術員及助理專業人員」三項職業類別移動。這三項職業類別自1987年以來至2005年，在「服務工作人員及售貨員」一類中，其間的女性就業人數共成長了185.71%；而在「事務工作人員」一類，女性就業人數則成長了將近230%；在「技術員及助理專業人員」一類中，女性就業人數的也增加了259.15%，由此可看出農業與工業的衰退情形。這種衰退情形也反映在女性勞動參與率的增加，以及男性勞動參與率逐漸減少的情況下，但增加的女性勞動力卻沒有像以往仍有相對的比例流向農業與工業，而是朝向「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」、以及「技術員及助理專業人員」來靠攏，這也進一步印證了筆者所提出的第一個假設：「儘管女性的就業人數增加，但多是流向新興的女性化職業，而在職業性別區隔程度並沒有太多的幫助作用」。

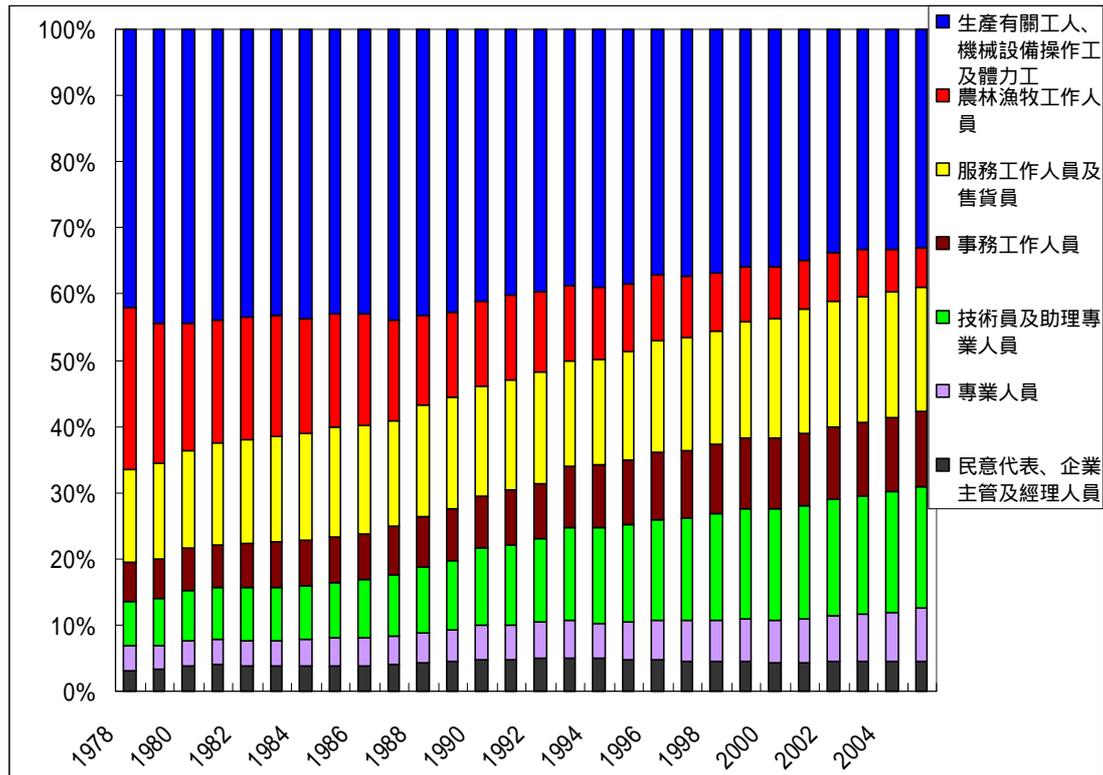
而原本由男性佔有就業人數上的絕對優勢的職業類別有「民意代表、企業主管及經理人員」、「農林漁牧工作人員」、「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」三個職業類別中，兩性就業人數比例中的男性比例並沒有出現太大幅的增減，在「農林漁牧工作人員」、「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」兩類中，甚至男性就業人數的比例尚不斷增加。而由女性所獨佔的職業位置則為「事

務工作人員」，以及近年來女性就業人數不斷增加的「服務工作人員及售貨員」兩類，在「事務工作人員」類別中女性就業人數所佔比例甚至在近十年來已經超過四分之三；「服務工作人員及售貨員」該類中的女性就業人數也在1993年正式超越男性在該類的就業人數，並且有持續上升的趨勢。如此看來，男性化職業與女性化職業之間所築起的高牆不但在上述五項類別中難以跨越，並且區隔有越來越嚴重的趨勢。而兩性就業人數逐漸趨於平等的類別則只有「專業人員」以及「技術員及助理專業人員」兩項，但由於這兩項職業類別包含的職業項目太過廣泛，同時兼具了男性化職業與女性化職業的項目，例如「專業人員」同時包括了理化相關的專業人員以及教師等等，因此也較難以輕易判斷這兩項職業類別是屬於男性化職業或女性化職業。

而當我們在觀看女性於各項職業投入比的同時，也不應忽略其與各項職業的相對規模（該職業就業人數 / 總就業人數）之間的關係。當該項職業的相對規模越大，其中的就業人數也就越多，也因此創造更多該項職業位置上的需求量，而這些對於勞動力的需求是否會吸引伴隨著勞動力增加所新投入勞動市場的女性勞動人口，各項職業的相對規模的變遷趨勢如下：

圖 4-3.2：臺灣地區各項職業相對規模之變遷：1978年—2005年

（以大分類作為分析單位）



從上圖可以明顯的看出，職業相對規模呈現擴張趨勢的項目主要有「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」等四類；而規模縮減的職業主要為「農林漁牧工作人員」及「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」兩類；「民意代表、企業主管及經理人員」一類則並沒有呈現太大幅度的變動，這也符合本章第一節所呈現的產業結構的變遷趨勢，即勞動人口從農業與工業釋放出來，而有一定數量的勞動人口是朝向專業、技術性等職位流動。對照於圖 4-3.1 而言，其中女性投入比呈現明顯增加的職業類別有「事務工作人員」及「服務工作人員及售貨員」兩類，並且女性就業人口在這兩類中也佔有超過半數的優勢。可以想見的是，在女性就業數量呈現縮減以及職業相對規模也呈現縮減的「生產有關工人」與「農林漁牧工作人員」的類別中，有一定比例的女性勞動力從中被釋放出來而產生職位流動的現象。其流動的方向則是，在職業相對規模呈現擴張與女性投入比也有所提升的職業類別：「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」等四類。但從管理階層的職業規模以及女性在管理階層職位的投入比來看，可以發現即使由

於女性教育水準的提升，促使有更多比例的女性流往較高階層的職位，但要晉升於高階的白領階級仍有相當大的困難度，這也顯示了社會整體結構的困境與環境的限制。

並且，從圖 4-3.1 看來，但兩性在「管理人員」、「生產有關人員」、「農林漁牧工作人員」、「事務工作人員」四類職業類別的就業人數的數量上的差異則逐漸加深，是否也影響了兩性在職業性別區隔的程度，導致職業性別區隔情形越趨嚴重，則是下一節中筆者主要探討的要點。

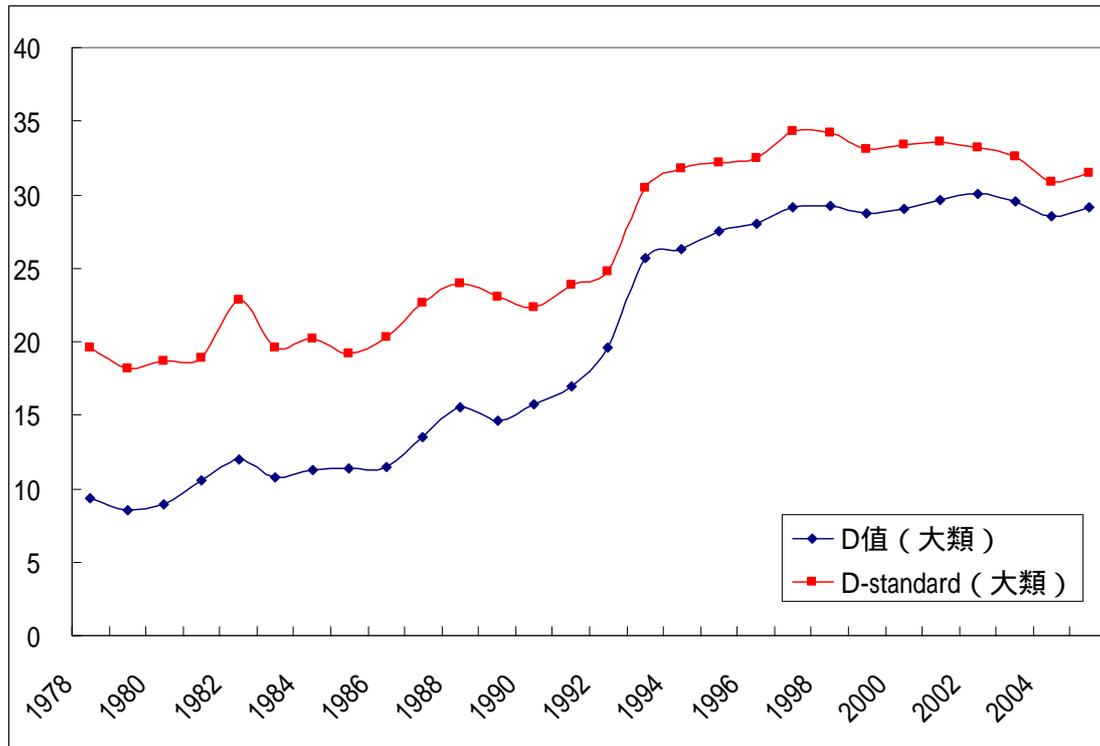
第四節 臺灣地區整體職業性別區隔情形之變遷：1978

2005 年

在這一節中，筆者將呈現自 1978 年至 2005 年間兩性的職業性別區隔現象的變遷情形，並藉此探討在上一節中女性逐漸往原本屬於女性化的職業集中，以及各個性別化職業類別之間的區隔現象越趨嚴重，是否也直接導致了勞動市場中職業性別區隔情形越趨嚴重。下圖以行政院主計處「人力運用調查」的原始統計資料進行分析，並以「中華民國職業標準分類」大類（一碼）的分類標準，運用 Duncan and Duncan(1955)的相異指數(index of dissimilarity)以及 Gibbs(1965)修正相異指數而產生的樣本數標準化的相異指數(size-standardized index of dissimilarity)進行運算所得到的臺灣地區自 1978 年至 2005 年間兩性職業性別區隔現象的變遷情形。

圖 4-4：臺灣地區整體職業性別區隔情形之變遷：1978 年 2005 年

(以大分類作為分析單位)



(資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》)

在圖 4-4 中，D 值所指的是相異指數 (index of dissimilarity)，而由於職業的相對規模的變化也會連帶影響著相異指數的變動，為避免樣本數的變化影響及職業性別區隔指數的變化，因此另外以加權過後相異指數，即樣本數標準化過後的相異指數來加以計算分析，並與 D 值提供對照與比較，則為上圖中的 D-standard 值。即使在樣本數經過標準化後，雖然使得兩者職業性別區隔的實際計算結果之數據有所差異，但仍然發現兩者之間的變遷趨勢仍極為相似。

在圖4-4中，自1978年至1996年為止，可以看到相異指數是逐漸攀升的；而從1996年至2005年之間，相異指數的上升情形才逐漸趨緩。這也代表著，從1978年至1996年的近二十年間，臺灣的職業性別區隔情形是日益嚴重的；並且，整體而言，臺灣過去的28年間，整體社會的職業性別區隔的情形也是日益嚴重的，只是自1997年以來嚴重的程度趨緩。相異指數從1978年的9.66至1996年的28.72，共上升了19.06，這代表了說，在1996年往前推約略20年間，職業性別區隔的程度

增加了19.06，這也代表了在這20年間，約有19.06%的就業者是不斷的傾向於進入他們本身性別所約束的性別刻板化職業當中，即使在當時不管是在勞動參與率上，抑或是在就業者的教育水準上，都有顯著的提升，但提升的結果卻是不斷的促使不同的性別的勞動人口進入其性別化的職業領域當中，與我們一般所認為當提高教育水準、提升社會開放程度後，兩性之間的差異也可逐漸弭平的觀念有所不同。

而從1997年至2005年間，相異指數由28.48略微上升至29.70，近九年間只略微提升1.22。在1997年至2005年近九年間的職業性別區隔，與1978年至1996年近二十年間的上升幅度相比是明顯趨緩的。而若從就業者的平均教育年數來看，1978年的男女分別為7.9年與7.2年，至1989年已逐漸靠近至9.5年與9.1年，直至2000年兩性就業者的平均教育年數已無差別（11.1年）（劉正、陳建州，2004），如此看來，或許教育的迅速擴張可能將是導致這種結果的因素之一。

並且在近年來教育急速的擴張，不只提升了女性的勞動參與率，兩性平等的議題在各界也開始被廣泛討論。若將1996年做為分界點，1978年至1996年間職業性別區隔程度的迅速攀升，可以解釋為女性在教育水準的提升之下，女性勞動力也不斷的投入勞動市場當中，但在初期仍無法與原有職業當中盤據已久的男性勢力抗衡，並且也較難打破各性別化職業所建立起的障礙，並且配合著服務業的膨脹與擴充，大量提供女性相關的服務性質的就業機會，因此在初期只能投身於例如「事務工作人員」以及「服務工作人員及售貨員」等女性化的職業當中。也因此造成了即使女性的勞動參與率因為近年來的教育擴張與勞動參與機會均等的保障下，而有明顯提升時，在1978年至1996年近二十年間兩性的職業性別區隔程度卻也不斷的迅速攀升。也就是說，即使女性的勞動力不斷地投入，並拉近與男性勞動力在數量上的差距，但男性化職業與女性化職業仍舊固守著其領域，並且不斷的擴張兩性在這些領域當中的差異。尤其在勞動市場上，女性的勞動參與率隨著女性的教育程度的提升而有大幅成長，也成為國家經濟發展的重要人力資

源；但女性在職業聲望與收入方面，仍屬弱勢（黃幸美，1994）。自二次戰後，國家的教育擴張與經濟發展政策可以看出教育的類別與程度的差異對於婦女獲取知識、技術與經驗有直接關係，因此要改善長久以來的職業性別區隔現象，女性教育的提升是一關鍵因素；但在教育類別的選擇上，男女仍脫離不了傳統的性別區隔影響。即使現今的教育類別的分類與男女比例相較於以前，似乎在表面上並沒有那麼嚴重的性別區隔，但在實質的教育環境、資源與知識體系中，其仍存在著難以抹滅的性別區隔現象（林玉萍，2001）。

若以Bourdieu的觀點來看，現實中的社會行動主體，其在面臨職業選擇之時，是依照其原有的習性所欲對自我所進行的分類而決定。因此，構成習性背後的結構限制與環境條件，便是挖掘職業性別區隔程度生成原因的主要面向，也就是整體的職業性別區隔問題，事實上是一個整體結構上的問題。並且，結構與制度的存在都不是獨立於個人行動之外（張晉芬，2002），而制度與結構都是起因於人為行動的控制與操弄，這樣的人為行動通常都有一套共同的文化模式，以致於由人為所構造出來的制度與結構成為一種刻板印象的存在，並再度強化了現今結構內部的性別差異現象。而原本就存在於社會現實的勞動市場結構的性別特徵與性別背後的社會期待，會透過教化作用，不斷地重複體現，進一步形成持久的性向（Bourdieu, 1972/2004），也使得勞動市場結構不斷地在處於同樣生存物質條件的個人身上完整自行再製出來。在1978年至1996年間職業性別區隔情形的越趨嚴重，以及在第二節所呈現的各性別化職業並沒有隨著女性勞動力的投入而流往原本由男性佔有數量優勢的職業當中，反而流向新興的女性化職業，這也進一步印證了Bourdieu對於結構的看法，兩性雖然在職業結構的組成上有所變動，但卻很難出現翻轉的現象。

而自1997年至2005年的八年間，女性的勞動參與率已呈現平穩而逐漸上升的趨勢，但男性的勞動參與率卻仍然持續的緩慢下降，原有由男性所主導的男性化職業的勞動力數量因此逐漸減少，也製造出一定比例的空缺，這些職業空缺原

由男性本身所佔據，但在男性勞動參與率下降的同時，卻沒有足夠比例的男性可以加以填補；同時女性的勞動參與率的提升，使得某些女性得以跨足於原有男性化的職業當中，填補其空缺，因此出現在這八年間的職業性別區隔的提升已逐漸呈現停滯的狀況。並從本章第一節當中的圖 4-1.2 也可以看出，自 1997 年以來，女性在工業與農林漁牧業的投入比已經趨於平穩，但在服務業仍有逐漸上升的趨勢，對照於服務業相對規模的不斷擴張，可以想見的是有更多數量的女性流往服務業，並且其就業者的數量已逐漸與男性相等；而男性在服務業投入比的不斷下降，以及在相對規模不斷縮減的工業與農林漁牧業的投入比的持平，也可以看出即使仍有部分男性勞動力流往服務業，但仍存在著一定比例的空缺，而這些空缺是由女性來進行填補。但女性若要跨足於男性化職業中，必定會遭遇許多結構、制度、甚至是文化上的限制與約束（男性欲跨足女性化職業亦如是），而性別的刻板化印象常常是這些限制與約束的主因。因為性別刻板化印象常會影響雇主與組織對女性員工的看法，也會影響女性基於家庭因素的考量，而從事較為女性化的職業（張茹娟、江建昌，2005）。這也可解釋為什麼職業性別區隔在這九年內的上升幅度已逐漸趨緩，但仍沒有明顯下降的趨勢存在。

由圖 3-1 看來，有趣的是，儘管我們都認為經濟已逐漸發展，社會也逐漸走向開放，兩性在選擇職業之時已慢慢拋棄舊有的社會期待與世俗規範，但近年來的職業性別區隔程度與二十年前，甚至是近三十年前相比，仍高出許多，儘管增加的幅度已逐漸呈現停滯的情形，但這仍是一個相當有趣的現象。

第五節 臺灣地區各年齡層的職業性別區隔情形變遷

隨著臺灣在二次世界大戰之後所出現的人口轉型過程，初始死亡率的下降與生育率的停留導致了人口數量的增加，但死亡率下降所影響的年齡層為初生幼兒與老年人口，因此增加人口多為幼年人口，也導致臺灣地區在光復以來呈現金字塔形狀的人口組成型態（楊靜利、馮曉蘋，2005：p.65）。而隨著社會觀念的開

放與節育政策的普行，生育率也開始明顯的下降，起初雖然並沒有對人口結構造成太大的影響，但隨著生育率開始低於替換水準時，幼年人口開始逐代縮減，佔總人口的比例也不斷下降。相對地，老年人口所佔總人口的比例卻不斷上升，加上高齡人口死亡率的下降促使高齡人口壽命及數量上升，更使得人口老化的現象有越形嚴重的趨勢（楊靜利、馮曉蘋，2005）。

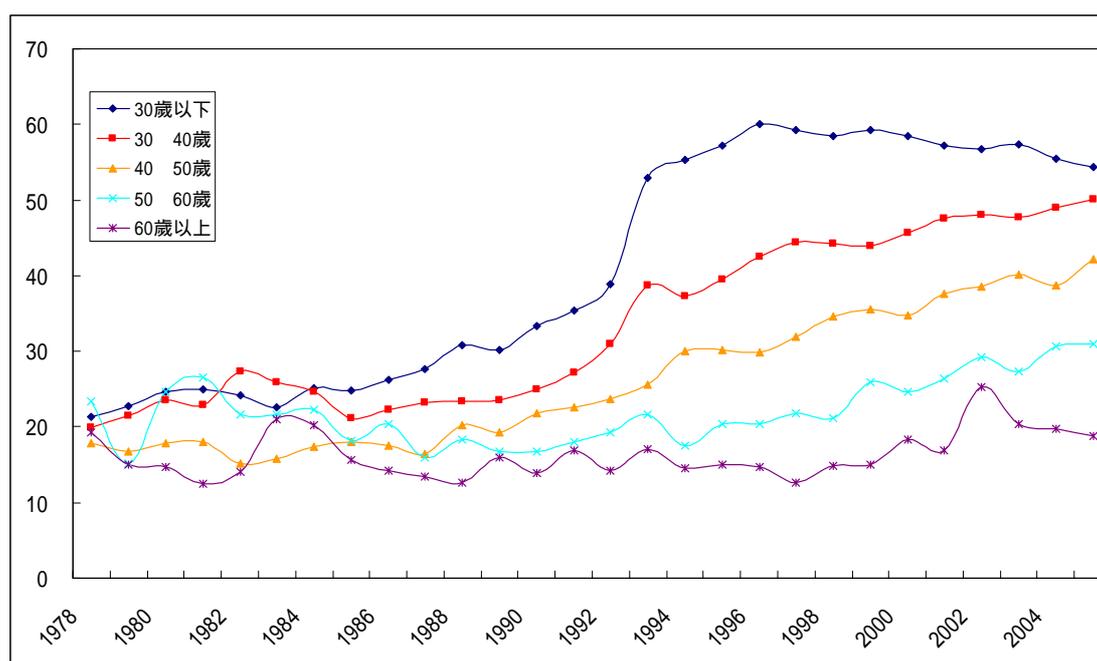
從以上人口轉型的過程我們可以得知，人口的年齡組成是不斷地往高齡人口集中，而幼年人口則不斷地減少。也就是說，在勞動市場中，勞動力的組成也開始往高齡化的方向靠攏，青壯年的勞動力佔總勞動力的比例也開始縮減，並且伴隨著男性勞動參與率的下降，男性也逐漸延遲進入勞動市場的時間；至於高齡勞動群組 60—64 歲的男性勞參率由民國 82 年的 58% 降至 94 年的 48%，65 歲以上則由 15% 降至 11%²，也顯現出臺灣地區男性退出勞動市場的年齡正逐漸下降。延遲進入勞動市場與提早退出勞動市場是目前臺灣地區男性勞動力的演變趨勢。但相對於男性勞動力所出現的變遷趨勢，女性勞動力卻無法及時有效地投入勞動市場之中，自 1983 年女性勞動參與率突破 40% 大關之後，近十餘年來也僅在 44% 到 48% 之間起伏。也就是說，雖然男性勞動力在勞動市場出現遲到與早退的現象，女性勞動力也開始受到重視，而逐漸從家庭領域被吸納入勞力市場；但已婚婦女的就業情形受婚姻與家庭的限制仍相當明顯（薛承泰，2000），整體而言女性勞動力卻仍然沒有太明顯的變化。而近年來女性勞動參與率有開始逐漸上升的趨勢，顯示女性勞動力在近幾年來似乎已經開始出現變遷的動力，但實際情況是否如此，並且在各年齡層所出現的情況又是如何，則是本節所欲探討的重點。

在本節中筆者將分析以年齡作為分層單位時，檢視各項職業分類的「相異指數」與「樣本數標準化的相異指數」當中，呈現了什麼樣的情況。年齡層的分類則為：29 歲以下、30—39 歲、40—49 歲、50—59 歲，以及 60 歲以上五個群組。

² 資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》。

並同時驗證在第三章所提出的第四個假設：「相較於年長群組的就業者，隨著社會風氣越趨開放與兩性教育提升的影響之下，年輕群組就業者所呈現的職業性別區隔的嚴重情形會較其他年齡群組來的低。」

(一) 圖 4-5.1：臺灣地區各年齡層職業性別區隔變遷 - D 值：1978 年 2005 年
(以大分類作為分類單位)



(資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》)

由圖 4-5.1 中我們可以看到，自 1978 年以來，29 歲以下的勞動人口的職業性別區隔情形是不斷擴大的，一直到 1996 年達到最高點，由原本的 21.40% 成長至 60.07%，上升了 38.67%，顯示在這段期間裡，青壯年勞動力投入的職業性別區隔現象有逐漸加深的趨勢，主要原因可能在於這段時間裡臺灣地區服務型產業與代工型產業的發達，而創造出許多職缺是需要年輕女性的勞動力，因為這對雇主而言可以壓低工資，並且也不需為這些女性員工投入太多教育訓練與退休金；但自 1997 年以降職業性別區隔情形開始不斷地下降，至 2005 年達到 54.34，下降了 5.73，雖然降幅並不算太高，仍可視為 29 歲以下的新興勞動人口的職業結

構已逐漸趨於穩定，29 歲以下群組的職業性別區隔的情形也正在逐漸減少當中。而 30-39 歲以及 40-49 歲兩個群組的勞動人口中，其整體的職業性別區隔情形的變遷是相當類似的，在近三十年來都有逐漸往上提升的趨勢：30-39 歲群組的勞動人口，其職業性別區隔程度由 1978 年的 19.96，成長至 2005 年的 50.09，雖然近十年來的成長幅度已逐漸平緩，但仍有逐漸往上攀升的趨勢；40-49 歲群組的勞動人口，其職業性別區隔情況的變遷與 30-39 歲群組相當類似，由 1978 年的 17.88，成長至 2005 年的 42.20，並且於近年來有逐漸嚴重的趨勢。而在 50-59 歲與 60 歲以上的兩個群組中，因為正值勞動人口的退休年齡，因此其職業性別區隔的變遷也呈現不規則的波動情形，但仍可看出 50-59 歲的勞動人口於近十年來的職業性別區隔情形仍有逐漸提升的趨勢，由 1994 年的 17.59，提升至 2005 年的 31.01。

對照於本章第一節的圖 4-1.3，我們可以看到 29 歲以下的女性勞動人口在服務業的比例是不斷縮減的，比例提升的年齡群體主要有 30-39 歲與 40-49 歲兩個群體，但 30-39 歲群體的女性勞動人口在 1990 年代中葉以後便開始出現平穩的趨勢，這也與以上對於 30-39 歲群體的職業性別區隔逐漸趨於平穩的情形相類似。而 40-49 歲群體的女性勞動人口，其比例的明顯增加則自 1990 年代迄今，對照於此群體的職業性別區隔的變遷，也可以看出其類似的變遷趨勢。

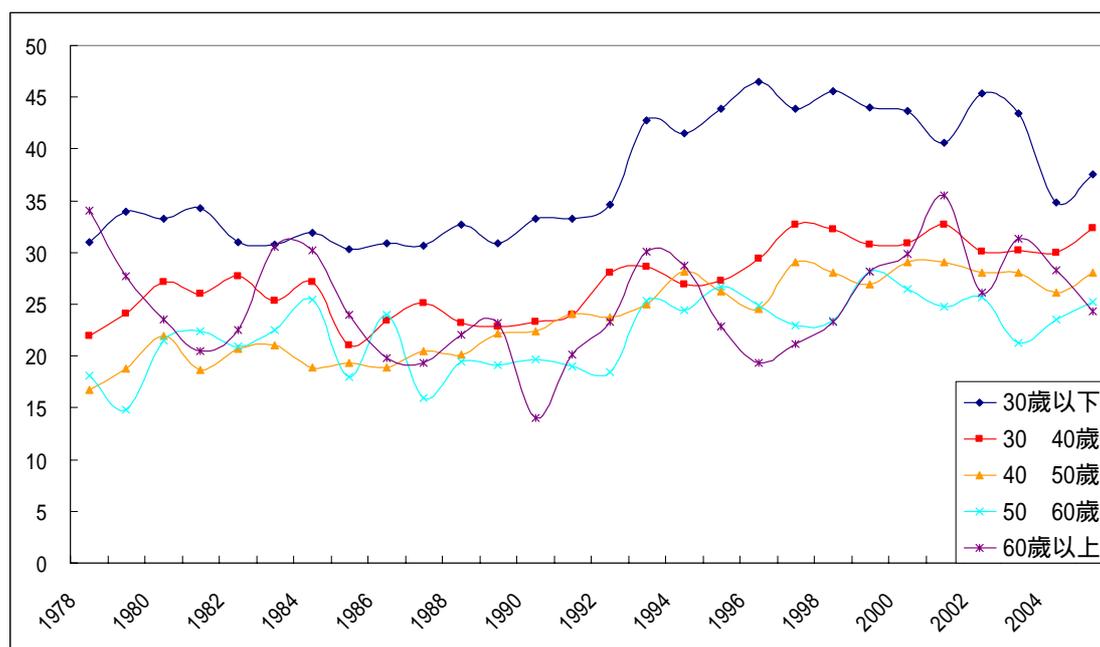
整體看來，由圖 4-5.1 可以看出各年齡群組在 1978 年前後的職業性別區隔都相當低，但自 1980 年代以來，臺灣的產業結構面臨轉型，加上教育的普及與擴張，吸引了更多的青壯年勞動人口的投入。而臺灣產業的轉型主要從第二級產業轉為以第三級產業為主體，因此其吸引的眾多青年勞動力當中，有大部分是由女性勞動力的投入來填補新興產業的職業位置，因此我們也可以看出，在 1980 年代以後，青壯年勞動力群組的職業性別區隔相對於其他年齡群組而言，一直都是居高不下的。也就是說，大部分的青壯勞動力，仍傾向於投入以各自性別為導向的職業類別，仍無法跨越各職業中的性別障礙，並隨著年紀的增長而跨越年齡群

組，在 1990 年代以後影響中年勞動人口職業結構的分佈，使得中年勞動人口的職業性別區隔指數在 1980 年代以後亦隨著逐漸增加。直至 2000 年代，由於高教擴張已達飽和，臺灣地區的產業結構轉型也逐漸穩定，29 歲以下的青年勞動力的職業性別區隔情況才有趨緩而下降的趨勢。而 40 歲到 59 歲之間的勞動人口，對於男性而言，這個年紀多半處於事業有成與思考退休問題的生命週期；反而對女性而言，這個時期卻往往是子女已逐漸達成熟年齡，不需擔心其扶養問題，而可依自我意志選擇是否再度就業或考慮是否退休的時期，也因此出現了較不規則的波動情形。尤其是 40-49 歲女性勞動群體於服務業佔有的比例逐漸增加，也可以看出女性在經歷過婚育的影響後，仍有一定的數量會選擇進入服務業就職；50-59 歲群體的女性勞動人口在近年來也有這種趨勢。而已邁入退休年齡的中老年勞動人口，則因為人數較少，以及各年間的勞動力退休情況不一，使得 60 歲以上群體的職業性別區隔指數仍不斷波動，但比起其他群體的職業性別區隔，仍低上許多。

但在圖 4-5.1 中我們也可以看出從 1980 年代中葉開始，除了 50 歲以上勞動力的職業性別區隔並沒有明顯上升的趨勢之外，其餘三組青壯年勞動人口的職業性別區隔都出現了明顯的增長。並且除了青年勞動力的職業性別區隔情形在近十年來有出現下降的趨勢之外，30-39 歲與 40-49 歲兩個年齡群體的勞動力之職業性別區隔仍呈現逐漸增加的趨勢，若對照於女性在各職業的投入比例來看，可以發現在 1990 年代以後，女性投入「事務工作人員」與「服務工作人員」的比例是逐年增高的，而這兩類職業也是原本就被視為較為女性化的職業；而原本在加工出口導向的經濟政策下所需要的年輕女工，其在「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」的投入比例卻是逐年下降，雖然在這個類別中，女性通常因為先天條件的限制，其就業人口的數量一直比男性來的少，但臺灣產業轉型過程中出現的出口導向經濟卻為女性勞動力在這個職業類別中開闢了許多就業機會，也因此舒緩了這個時期的職業性別區隔。但隨著服務業的興起，並逐漸成為臺灣產業

的主幹，女性勞動力也開始逐漸流往新興的服務性產業；以及隨著辦公工具的日新月異（ex. 電腦等），辦公室中的事務工作人員的工作內容也逐漸趨向細微與繁瑣，也因此為女性創造出更多的事務工作人員的就業機會，此消彼長之下也造成了在 1990 年代以後職業性別區隔的情形更趨嚴重，而嚴重的的情形首先出現於新進入勞動市場的青壯年勞動力當中，主要原因在於，隨著臺灣的經濟結構轉型，整體社會對於職業位置的需求也因此產生差異而緊追其後，產生職業結構的轉型，但其變遷後的職業需求大部分仍須透過應徵與雇用的過程，因此其面對的大部分是新踏入勞動市場或職業位置仍不穩定的勞動人口，也因此出現了青壯年勞動人口的職業性別區隔在 1990 年代以後出現了顯著性的增長。但由於近年來臺灣的經濟結構已逐漸趨於穩定，產業結構的穩定也帶來職業結構的穩定，也因此反映在近十年來青年勞動人口（29 歲以下）的職業性別區隔情形逐漸獲得舒緩的狀況上。而 29 歲以下群體的女性勞動力在服務業的佔有比例逐漸減少，也反映了女性也正在延遲其進入勞動市場的時間。

(二) 圖 4-5.2：臺灣地區各年齡層之職業性別區隔變遷 - D-standard 值：1978 年 2005 年（以大分類作為分類單位）



(資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》)

與圖 4-5.1 不同的是，經過將各職業的相對規模標準化的程序後，各年齡群組的職業性別區隔變遷的趨勢完全不同。在 1990 年代以前，29 歲以下的勞動人口中，其樣本數標準化的相異指數呈現緩慢的下降趨勢，但卻於 1991 年至 1996 年間出現了明顯的增加，也就是 29 歲以下勞動人口的職業性別區隔情形在這段時間裡越趨嚴重，由 1978 年的 30.95 下降至 1990 年的 30.85，到了 1996 年提升至 46.51，而後才開始繼續波狀下降。而 30-39 歲的勞動人口樣本數標準化的相異指數的變遷情形則是相對穩定的，但整體趨勢仍與 29 歲以下的群組相似，由 1978 年至 1990 年代出現了先往上提升再逐漸下降的波動趨勢，而從 1991 年開始出現了明顯的上升趨勢。而 40-49 歲群組的勞動人口，其樣本數標準化的相異指數呈現的是一種波狀上升的趨勢，整體而言其職業性別區隔情形是越趨嚴重的，但也在 2000 年過後開始出現下降。50-59 歲的勞動人口的樣本數標準化的相異指數，與 60 歲以上的勞動人口的樣本數標準化的相異指數相同，皆出現不規則的波動情形，與圖 4-5.1 仍相當類似，由於退休勞動人口的不一，導致這個年齡群組中並沒有明顯的上升或減少的趨勢，而是呈現不斷的波動情形。

第六節 臺灣地區各地區的職業性別區隔情形變遷

1950 年代以來，由於臺灣時處農業社會的經濟型態，為了因應人口對可耕地的壓力，政府的政策也因此偏向於土地改革與農業設施的改善。而在農業改革漸見成效之後，政府的政策則開始轉向第一階段的進口替代策略，廣泛地在農村設立食品加工廠與紡織廠，替當時的農村創造許多就業機會。但國內市場範圍的狹隘限制了替代產業的成長，因此政府開始以第二階段的進口替代策略，以資本與技術密集的產業來替代原有的勞動密集產業。因此在 1960 年代初期，政府開始協助民間進行工業區的興建，至 1980 年共設立了 62 個工業區(蔡勳雄、劉克智，1995)，而工業區與加工出口區的位置選定通常在於都市郊區及農村剩餘勞

動力充沛之地區（劉克智、董安琪，2003）。但歷經石油危機的衝擊與世界性經濟的衰退，臺灣的經濟結構也面臨調整的必要，即必須轉型成以資本與知識密集為導向的產業型態，也因此激發起就業結構轉型的必要性。而在各地區的就業結構方面，蔡勳雄、劉克智（1995）的研究顯示北部地區中心都市的工業就業人口由1950年的18%下降至1986年的12%，而服務類就業人口則由12%增加至23%，南部地區的中心都市亦與北部地區的變遷型態類似，即由工業轉變為服務業。

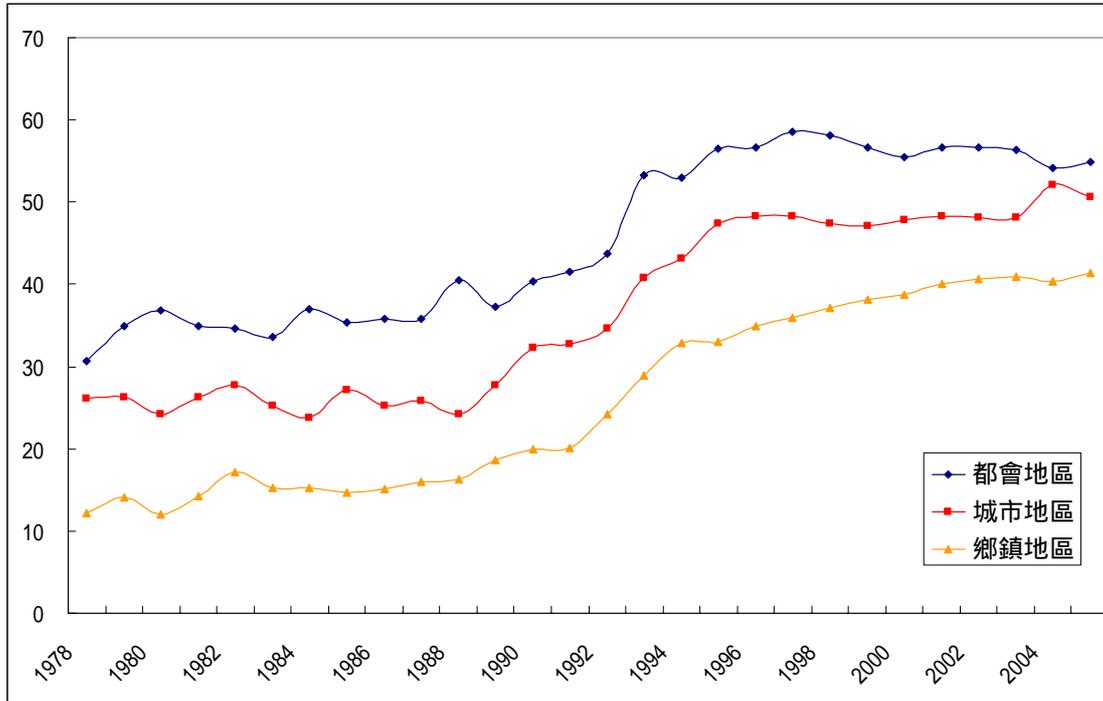
但隨著資本主義經濟發展與經濟結構的轉型，女性邊緣化理論（Female Marginalization）認為（呂玉瑕，1994）傳統社會的婦女經濟生產角色將漸漸被消蝕，並被摒除於工業社會的就業人口之外。主要原因在於資本主義企業的階級結構及勞動力運用之方式皆配合著傳統父系社會體制的價值觀念，造成女性被限制於家庭中。而隨著工業的快速發展，對勞力的需求提高，女性勞動力也開始被整合在勞動市場之中，但仍被集中於較為邊緣的部門。

隨著臺灣地區的經濟快速發展，各城鄉地區也開始出現明顯的轉型與發展的現象，這些地區的發展帶來更多的勞動力需求，但並非所有地區都適合發展各種產業，例如人口集中的都會地區多以服務類型產業為主，輕重工業與科技工業則多半集中於都會地區邊緣的郊區，以及人口集中或運輸便利的鄉鎮地區，因此在各個地區所提供的職業位置也因此大不相同，其職業結構的組成也不同，但是否會因為都會地區的社會風氣較為開放，就業型態也較為多元，而使得都會地區的職業性別區隔的嚴重程度會較其他地區來的低？並會否隨著人口越來越集中於都市所產生的都市化現象，也將使得都會地區的職業性別區隔程度逐漸縮小？

因此，在本節當中，筆者將以各地區進行分層單位，而地區別的分類為「直轄市」（台北市、高雄市）、「省轄市」（基隆市、新竹市、台中市、嘉義市、台南市）與其他（台灣地區其餘16個縣市）。其中，直轄市代表都會地區、省轄市代表城市地區、其他則代表鄉鎮地區，以這樣的分類來觀看不同的地區所擁有的不

同的職業性別區隔，其在近年來的變遷情況為何。

(一) 圖 4-6.1：臺灣地區各地區之職業性別區隔變遷 - D 值：1978 年 2005 年
(以大分類作為分類單位)



(資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》)

自 1978 至 1981 三年間，都會地區的職業性別區隔情況有明顯往上提升的情形，由 30.68 成長至 36.86，雖然至 1984 年有呈現短暫的遞減趨勢，但直至 1997 年提升至 58.56，此 20 年間雖然有所波動，但整體仍有逐漸攀升的趨勢，職業性別區隔指數上升了 27.9，職業性別區隔情況惡化了將近一倍。在城市地區中，自 1978 至 1988 年間雖然也有波動的產生，但可見的是在這 10 年間城市地區的職業性別區隔情況是相對平緩的，並沒有顯著的成長或縮減，於 1978 年城市的職業性別區隔指數為 26.07，1988 年則為 24.25，下降了 1.82。但自 1988 至 1995 年間，城市地區的職業性別區隔卻不斷的往上攀升，惡化至 47.41，與 1988 年比較，其成長幅度也攀升了近一倍左右。在鄉鎮地區中，自 1978 年至 1991 年間，

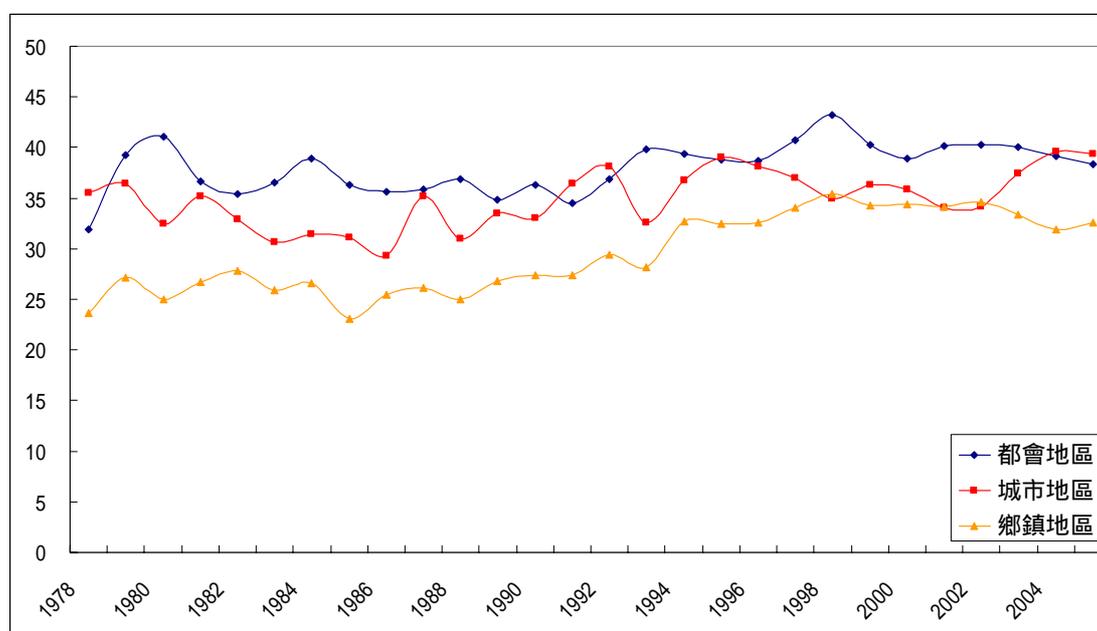
其職業性別區隔也呈現些微成長的狀況，由 12.14 成長至 20.14，提升了 8。而自 1991 年至 1994 年短短三年間，鄉鎮地區的職業性別區隔至數卻呈現直線上升的趨勢，由 20.14 上升至 32.87，上升了 12.73。

但整體而言，都會、城市、鄉鎮三個地區，在 1994、1995 年以降，其職業性別區隔情形都有趨於平緩的趨勢，可以想見的是，臺灣自 1970 年代以來，設置了許多加工出口區於非都會地區，提供許多工作機會，這些工作機會通常傾向於勞力密集的類型，因此吸引了相當數量的男性勞動力，但其低技術與容易進出的性質，也吸引了一定比例的女性勞動力。這也導致三個地區的職業性別區隔在前期並沒有太明顯的提升或下降。但自 1990 年代以來，臺灣產業結構面臨轉型，加工出口區所提供的工作機會不再佔有數量上的優勢。從本章第一節的圖 4-1.5 至圖 4-1.7 三個圖來看臺灣各個地區的產業結構變遷趨勢，也可以明顯的看出，在 1990 年代以前服務業的擴張優勢仍未太過明顯，這種情形尤其出現在都會地區與城市地區。而進入 1990 年代以後，都會地區與城市地區工業的相對規模開始有逐漸減少的趨勢，而這些原本從都會地區與城市地區外移的工業，起初在成本的考量上外移至鄉鎮地區，這也導致鄉鎮地區的工業比例在 1990 年代以前是增加的。並且，從本章第一節的圖 4-1.1 來看臺灣地區各產業規模的變遷趨勢，服務業的相對規模在 1980 年代末期超越工業，並在 1990 年代後期擁有臺灣地區總就業人口一半以上的就業人數。服務業在這段期間逐漸興起，提供女性相當多的工作機會，也讓三個地區在後期的職業性別區隔情形較為平穩，但在城市地區與鄉鎮地區仍有緩慢上升的趨勢。

而另一種解釋是，在三個地區中，隨著勞動人口的增加，以及高教擴張所帶來的高教勞動力的投入，而發展出更多元性質的職業類別，但是三個地區中，各性別勞動力投入以該性別為導向的職業類別的趨勢並未趨緩，反而有逐漸增加的現象。其中尤以都會地區的職業性別區隔程度最高，城市地區次之，鄉鎮地區為末。可以想見的是，鄉鎮地區由於地區的經濟發展，抑或勞動力投入者的教育等

條件下，不如都會地區與城市地區，因此鄉鎮地區僅可提供較為單純的就業機會，也就是鄉鎮地區勞動力的職業結構較為單純，因此雖然就業人口較多，但其實際上的職業性別區隔程度反而不如預期來的嚴重；反觀都會地區與城市地區，因其經濟條件較為優良，人口密度較高，使得必須在該區提供更多元的職業類別，以滿足該區人口的需求，也使得其職業性別區隔情況較鄉鎮地區來的嚴重。

(二) 圖 4-6.2：臺灣地區各地區之職業性別區隔變遷 - D-standard 值：1978 年
2005 年（以大分類作為分類單位）



(資料來源：行政院主計處《中華民國人力資源調查統計年報》)

與圖 4-6.1 相比，在圖 4-6.2 三個地區的變動幅度較小，但也出現了較多細部的不規則變動。在都會地區中，其 D-standard 值在 1990 年代以前呈現先升後降的趨勢，由 1978 年的 31.93 上升至 1980 年的 41.03，三年間上升了 9.10，至 1991 年則波狀下降至 34.48；並在 1992 年以後開始出現上升的趨勢，至 1998 年達到高點 43.21，此後才開始逐漸下降。而在城市地區勞動人口的 D-standard 值，則出現了相當不規則的變動情形，但整體而言，則出現先降後升的趨勢，由 1978

年的 35.49，先降至 1986 年的 29.29，爾後再爬升至 2005 年的 39.39。至於鄉鎮地區勞動人口的 D-standard 值，亦出現了緩慢爬升的情形，由 1978 年的 23.67，上升至 1998 年的 35.38，至後才開始出現下降的趨勢，至 2005 年緩慢下降至 32.56。

1980 年代以前，臺灣產業結構仍以勞力密集為主，許多加工出口區設於非都會地區，為這些地區帶來許多就業機會，雖然這也促使女性投入這些勞力密集產業的勞動力數量增加，而勞力密集產業所帶來的就業機會，多半以男性勞動力為主，女性進入該職業的數量仍遠不如男性。但隨著 1980 年代以來技術性產業與服務業的興起，拓展了女性的就業機會，也壓迫到原有勞力密集產業的發展空間，使得非都會地區的職業結構也開始面臨轉型，而都會地區也開始需要更多元的行業與職業，以滿足該地區人民的生活品質需求。因此，在 1990 年代以前，甚至到 1990 年代前期，臺灣的產業結構正面臨極大的轉變，服務業逐漸成長為各行業的大宗，也開拓了更多女性的就業機會。而後在 1990 年代以降，技術性產業也逐漸取代了勞力密集產業，而居於生產主流的位置，在城市地區也開始出現了科學園區的設立，配合著高教擴張所產生的高等教育人才，也增加了城市地區的專業人才就業機會。都會地區則因為服務業的大量興起，以及缺乏技術性與勞力密集產業的情況下（比較圖 4-1.5 與 4-1.6、4-1.7 即可發現，工業在都會地區所佔的比例，相較於城市地區與鄉鎮地區而言，其相對規模是較小的），使得其職業性別區隔情形，相對於其他兩區而言，仍較為嚴重。而鄉鎮地區則因勞動人口的流失，以及臺灣整體社會農業、工業逐漸沒落的情況下，較難以增加就業機會，連帶也使得其職業性別區隔情形較為舒緩。但近年來服務業在臺灣整體社會的擴張，也連帶影響鄉鎮地區，使得鄉鎮地區也逐漸獲得發展的機會，得以提供較以往多元職業類別，這也使得部分勞動人口回流，也連帶促使近年來鄉鎮地區的職業性別區隔情形較以往為嚴重。

第七節 小結

在本章的分析中，我們可以清楚看到近三十年來臺灣地區職業性別區隔情形的變遷趨勢，與兩性的勞動參與率，以及女性在各職業類別的投入比例是息息相關的，尤其配合著臺灣在這些年來的產業結構變遷，更能夠較為清楚的解釋各年間職業性別區隔的變遷情形。在本章的資料分析中，呈現了幾項重點，整理歸納如下：

（一）二次戰後女性勞動參與率逐漸提升，但仍遠不及男性

自二次大戰之後，為填補戰爭所消耗的男性勞動力，女性勞動力也因此逐漸受到重視，因為為了填補戰爭所消耗的男性勞動力遺留下來的空缺，女性必須負擔起一部份整體社會生產與重建的工作，也因此女性的勞動參與率逐漸提升（張天開，1985），然而干擾與中斷女性勞動力持續參與的主因，仍不外乎結婚與生育兩者，最近關於已婚婦女就業型態轉變的研究（薛承泰，2000；李大正、楊靜利，2004）也指出，已婚婦女的就業情形受婚姻與家庭的限制仍相當明顯。因此，台灣已婚婦女就業率偏低因素，不僅是大量婦女因婚育而退出勞力市場，也在於其復出就業的情形並不普遍（薛承泰，2000），由此也可推估為什麼女性勞動參與率一直落後男性許多。也可以看出，已婚婦女的就業類型在近二十年間並沒有太大變化，主要變化在於近期世代的勞動力因高教擴張的因素，延遲離開勞力市場而較早重返勞力市場，因婚育而中斷就業的期間也因此逐漸縮短（李大正、楊靜利，2004）。

（二）女性投入勞動市場所身處的職業類別，仍符合一般我們所認為女性所適合的文書事務工作，以及男性所適合的監督管理與消耗體力的工作

在我們原本認為較為適合女性的職業類別，例如「事務工作人員」、「服務工作人員與售貨員」、「技術員與助理專業人員」三個類別中，女性所佔的比例皆有

明顯的提升。在「事務工作人員」這一項目上，女性一直比男性佔有更高的比例，並且女性佔有的比例更有逐年增高的現象，也是女性長期在各項職業中佔有比例最高的一項。而在「服務工作人員與售貨員」一類中，雖然在以往女性勞動參與率仍未普遍提高之時，該項職業雖由男性人數佔有多數的比例，但隨著女性的勞動參與率的提高與男性勞動參與率的下降，女性在該項職業當中的人數開始增加，這也符合「儘管女性的就業人數增加，但多是流向新興的女性化職業，而在職業性別區隔程度並沒有太多的幫助作用」的說法。在「技術員與助理專業人員」該職業類別中，整體而言仍有逐漸增加的趨勢，只是在近十年以來增加的情況較為趨緩。而呈現小幅增加的職業類別為「專業人員」與「民意代表、企業主管及經理人員」兩項。在「專業人員」職業類別當中，近三十年來的變遷可看出女性在這項職業類別穩定增加的趨勢，並且女性在其中所佔有的比例也逐漸與男性的比例靠近，而逐漸呈現近乎相等的狀況。而在「民意代表、企業主管及經理人員」此類職業類別上，在以往多半是男性佔有大多數的比例，但近幾年來，女性在該項職業類別的人數比例也有逐漸增加的趨勢，但增幅仍相當微弱，主要因該項職業為男性長久佔據多數的職業類別，因此女性在該項職業中的成長比例必然會受到許多限制。在「專業人員」、「民意代表、企業主管及經理人員」兩項職業類別中，我們可以看見即使女性在專業人員的投入比例有逐漸增加的趨勢，但在民意代表、企業主管及經理人員此類中卻沒有明顯的增加，也就是說，即使女性在教育程度、專業領域的表現已慢慢突顯出來，但能憑藉著這些能力晉升到管理階層的女性仍少之又少，女性的升遷與晉升主管的機會仍然比不上男性，這也驗證了張茹娟、江建昌（2005）的結論，可以推估女性在職業的選擇上，仍舊承襲舊有的觀念與期待，進入較為女性化的職業。

而在「農林漁牧工作人員」、「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」這兩個類別當中，因其職業特性為勞力密集，女性在進入這些偏向男性化的職業時所受的門檻與限制也較多，因此在女性勞動參與率的提升下，在這兩項職業類別

的女性人數比例反而是下降的。由每年的就業人數來看，農業與工業的女性就業人數比例由1978年開始提升迅速，至1986-7年間達到兩項職業類別女性就業人數的頂點；而自1987年以後，農業與工業的女性就業人數不斷衰退，而流失的女性就業人口正好朝向「服務工作人員及售貨員」、「事務工作人員」以及「技術員及助理專業人員」三項職業類別移動，由此也可看出臺灣地區的產業結構變遷趨勢已逐漸朝向以服務業做為主幹的傾向。這也進一步反映了我們所提出的疑問：「儘管女性的就業人數增加，但多是流向新興的女性化職業，而在職業性別區隔程度並沒有太多的幫助作用」。

（三）臺灣地區總體職業性別區隔程度在近年內已逐漸趨於平穩，但仍無明顯的下降趨勢

由圖4-4看來，近年來的職業性別區隔程度與二十年前，甚至是近三十年前相比，仍高出許多，儘管增加的幅度已逐漸趨緩。在圖2-1中，自1978年至1996年為止，可以看到相異指數是逐漸攀升的；而從1996年至2005年之間，相異指數的上升情形才逐漸趨緩。這也代表著，從1978年至1996年的近二十年間，臺灣的職業性別區隔情形是日益嚴重的；並且，整體而言，臺灣過去的28年間，整體社會的職業性別區隔的情形也是日益嚴重的，只是自1997年以來嚴重的程度趨緩。即使在1978年至1997年間，不管是在勞動參與率上，抑或是在就業者的教育水準上，都有顯著的提升，但提升的結果卻是不斷的促使不同的性別加強進入其性別化的職業領域當中，與我們一般所認為當提高教育水準、提升社會開放程度後，兩性之間的差異也可逐漸弭平的概念不同。

而從1997年至2005年，近九年間的職業性別區隔，與1978年至1996年近二十年間的上升幅度相比是明顯趨緩的，可以推估的是教育的迅速擴張將可能是導致如此結果的重要原因。因為在近年來教育急速的擴張，不只提升了女性的勞動參與率，也將兩性平等的議題攤在檯面上進行討論。雖然女性在教育水準的提升之

下，女性勞動力也不斷的投入勞動市場當中，但在初期仍無法與原有職業當中盤據已久的男性勢力抗衡，並且也較難打破各性別化職業所建立起的障礙，並且配合著服務業的膨脹與擴充，大量提供女性相關的服務性質的就業機會，因此在初期只能投身於女性化的職業當中，女性在職業聲望與收入方面，仍屬弱勢（黃幸美，1994）。

（四）各年齡層的勞動人口的職業性別區隔情形，直至1990年代都呈現逐漸嚴重的趨勢，直到2000年後才開始呈現停滯的狀態

自1980年代以來，臺灣的產業結構面臨轉型，加上教育的普及與擴張，吸引了更多的青壯年勞動人口的投入，使得40歲以下的勞動人口的職業性別區隔程度逐漸攀升，並可確定大部分的青壯勞動力，仍大部分投入以各自性別為導向的職業類別，仍無法跨越各職業中的性別障礙，並隨著年紀的增長而跨越年齡群組，在1990年代以後影響中年勞動人口職業結構的分佈，使得中年勞動人口的職業性別區隔指數在1980年代以後亦隨著逐漸增加。直至2000年代，由於高教擴張已達飽和，臺灣地區的產業結構轉型也逐漸穩定，以及兩性意識的抬頭，教育平權與工作平權的口號已逐漸落實的情形之下，30歲以下的青年勞動力的職業性別區隔情況才有趨緩而下降的趨勢。而40歲到60歲之間的勞動人口，對於男性而言，這個年紀多半處於事業有成與思考退休問題的生命週期；反而對女性而言，這個時期卻往往是子女已逐漸達成熟年齡，不需擔心其扶養問題，而可依自我意志選擇是否再度就業或考慮是否退休的時期，也因此出現了較不規則的波動情形。而已邁入退休年齡的中老年勞動人口，則因為人數較少，以及各年間的勞動力退休情況不一，使得60歲以上群組的職業性別區隔指數仍不斷波動，但比起其他群組的職業性別區隔，仍低上許多。

（五）各地區的職業性別區隔情形，在2000年以前有逐漸嚴重的趨勢，在2000年代以後則開始呈現停滯

1980 年代以前，臺灣產業結構仍以勞力密集為主，許多加工出口區設於非都會地區，為這些地區帶來許多就業機會，雖然這也促使女性投入這些勞力密集產業的勞動力數量增加，但勞力密集型產業所帶來的就業機會，多半以男性勞動力為主，女性進入該職業的數量仍遠不如男性。但隨著 1980 年代以來技術性產業與服務業的興起，拓展了女性的就業機會，也壓迫到原有勞力密集產業的發展空間，使得非都會地區的職業結構也開始面臨轉型，而都會地區也開始需要更多元的行業與職業，以滿足該地區人民的生活品質需求。因此，在 1990 年代以前，甚至到 1990 年代前期，臺灣的產業結構正面臨極大的轉變，服務業逐漸成長為行業的大宗，也開拓了更多女性的就業機會。而後在 1990 年代以降，技術性產業也逐漸取代了勞力密集產業，而居於生產主流的位置，在城市地區也開始出現了科學園區的設立，配合著高教擴張所產生的高等教育人才，也增加了城市地區的兩性就業機會。都會地區則因為服務業的大量興起，以及缺乏技術性與勞力密集產業的情況下，使得其職業性別區隔情形，相對於其他兩區而言，仍較為嚴重。而鄉鎮地區則因勞動人口的流失，以及臺灣整體社會農業、工業逐漸沒落的情況下，較難以增加就業機會，連帶也使得其職業性別區隔情形較為舒緩。但近年來服務業在臺灣整體社會的擴張，也連帶影響鄉鎮地區，使得鄉鎮地區也逐漸獲得發展的機會，得以提供較以往多元職業類別，這也使得部分勞動人口回流，也連帶促使近年來鄉鎮地區的職業性別區隔情形較以往為嚴重。

第五章 結論與研究限制：

在本章的編排部分，筆者先將整理本文的相關研究發現，並對照於本文所設定的相關研究假設，進行驗證與說明；接著，筆者將說明本研究過程的研究限制，並提出後續研究可參考的方向；最後，說明本文可提供政府、雇主以及勞動者進行的反思與相關建議。

第一節 研究發現

為使女性勞動力在各職業類別的投入比例可以更清楚地呈現，並藉以觀看我們以往的既定觀念中，女性是否較傾向於投入文書事務、助理、服務人員的印象，是否可以得到實證資料的支持；或是經過長期的經濟發展、教育擴張所帶來的社會變遷，會使得社會風氣逐漸步向開放，因而對兩性在不同職業領域的不同社會期待，有了根本性的轉變。特別透過長時期的變遷過程，我們可以清楚的看出，在各種類型的職業類別中，女性勞動力的投入比例的增減，藉以分析其產生變遷的可能原因。並將本研究的重點，關於不同層級的職業性別區隔（年齡與地區）區分開來，以期可以更清楚表示近三十年來臺灣地區的職業性別區隔情形的變遷，並加以分析與說明。

一、勞動參與率方面：「近三十年來女性勞動參與率由增加而持平，但女性投入服務業的比例卻仍持續增加。」

臺灣地區近三十年以來，男性的勞動參與率逐漸下降，而女性的勞動參與率則逐漸爬升，但整體而言女性勞動參與率仍遠遠不及男性。雖然在兩性之間彼此消長的情況下，可以預見的是男性投入勞動市場的勞動力越來越少，女性投入勞動市場的勞動力則越來越多，但在整體勞動人口的數量上，男性還是佔有絕對性的優勢，然而女性勞動力也逐漸成為勞動市場無法忽視的一股力量。但，雖然女

性的勞動參與率逐漸提升，干擾與中斷女性勞動力持續參與的主因——結婚與生育——仍持續影響著女性的就業歷程。在最近關於已婚婦女就業型態轉變的研究（薛承泰，2000；李大正、楊靜利，2004）指出，已婚婦女的就業情形受婚姻與家庭的限制仍相當明顯。因此，台灣已婚婦女就業率偏低因素，不僅是大量婦女因婚育而退出勞力市場，也在於其復出就業的情形不甚普遍（薛承泰，2000），由此也可推估為什麼女性勞動參與率一直落後男性許多。並且，已婚婦女的就業類型在近二十年間並沒有太大變化，主要變化在於近期世代的勞動力因高教擴張的因素，延遲離開勞動市場而較早重返勞動市場，因婚育而中斷就業的期間也因此逐漸縮短（李大正、楊靜利，2004）。新興的服務業的擴展雖然替女性帶來的更多的就業機會，從女性在各個產業投入比（圖 4-1.2）的變遷趨勢看來，服務業確實吸引了相當比例的女性進入其中，但女性在各個職業的分佈比例又是如何，在服務業替女性製造出許多就業機會的同時，兩性之間的職業性別區隔情形是否也會減輕呢？

二、各職業的兩性比例分佈：「新興的女性勞動力主要流往新興的女性職業。雖有一定比例的女性進入專業、技術性的職業位置，但能晉陞為管理階層的女性仍少之又少。」

在我們原本認為較為適合女性的職業類別，例如「事務工作人員」、「服務工作人員與售貨員」、「技術員與助理專業人員」三個類別中，女性所佔的比例皆有明顯的提升。而職業相對規模呈現擴張趨勢的類別主要有「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」等四類；而規模縮減的職業主要為「農林漁牧工作人員」及「生產有關工人、機械設備操作工及體力工」兩類；「民意代表、企業主管及經理人員」一類則並沒有呈現太大幅度的變動。女性投入比呈現明顯增加的職業類別有「事務工作人員」及「服務工作人員及售貨員」，並且女性就業人口在這兩類中也佔有超過半數的優勢。可以想

見的是，在女性就業數量呈現縮減以及職業相對規模也呈現縮減的「生產有關工人」與「農林漁牧工作人員」的類別中，有一定比例的女性勞動力從中被釋放出來而產生職位流動的現象。其流動的方向則是，在職業相對規模呈現擴張與女性投入比也有所提升的職業類別：「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」等四類。但從管理階層的職業規模以及女性在管理階層職位的投入比來看，可以發現即使由於女性教育水準的提升，促使有更多比例的女性流往較高階層的職位，但要晉升於高階的管理階層仍有相當大的困難度，這也顯示了社會整體結構的困境與環境的限制。這也進一步反映了我們所提出的疑問：「男理工、女文書」的就業型態仍然持續存在，男性化職業與女性化職業仍存在著難以打破的藩籬。

三、臺灣地區整體職業性別區隔情形：「近三十年臺灣地區的職業性別區隔越趨嚴重，近十年才出現停滯，但仍沒有太過明顯的縮減」

由臺灣整體的職業性別區隔（相異指數）來看，近年來的職業性別區隔程度與20年前，甚至是近三十年前相比，仍高出許多，儘管增加的幅度已逐漸趨緩。整體而言，臺灣過去的28年間，整體社會的職業性別區隔的情形是日益嚴重的，只是自1997年以來嚴重的程度趨緩。即使在1978年至1996年間（相異指數由9.66%上升至28.72%），女性勞動力不管是在勞動參與率上，抑或是在就業者的教育水準上，都有顯著的提升，但提升的結果卻是不斷的促使不同的性別加強進入其性別化的職業領域當中，與我們一般所認為當提高教育水準、提升社會開放程度後，兩性之間的差異也可逐漸弭平的概念不同。

雖然在教育水準的普遍提升之下，女性勞動力也不斷的投入勞動市場當中，但在初期仍無法與原有職業當中盤據已久的男性勢力抗衡，並且也較難打破各性別化職業所建立起的障礙；配合著服務業的膨脹與擴充，大量提供女性相關的服

務性質的就業機會；以及辦公用具的不斷發展導致辦公事務內容逐漸變的繁瑣與細碎，也因此吸引了更多女性勞動力投身於此。因此即使女性的教育水準已普遍提升，但由於受到事業與家庭的多重角色衝突與壓力，使得女性在勞動市場中可選擇投入的職業類別也受到一定限制，導致女性整體的競爭力仍不及男性，在職業聲望與收入方面，仍屬弱勢（黃幸美，1994）。

四、臺灣地區各年齡層的職業性別區隔情形：「年輕勞動族群的職業性別區隔程度最為嚴重。各個年齡層勞動群體職業性別區隔到1990年代末期都仍越趨嚴重，自2000年開始才逐漸呈現平穩」

自1980年代以來，臺灣的產業結構開始逐漸從第二級產業轉型為以第三級產業為主體，1980年代末期服務業的相對規模也正式超越其他產業，成為臺灣產業的主幹。而服務業的擴展所創造出來的新興就業機會裡，有大部分是適合於女性勞動力，這一點從女性在各個產業的投入比（圖4-1.2：35）也可以得到證實。因此，我們也可以看出，在1980年代以後，青壯年勞動力群組的職業性別區隔相對於其他年齡群組而言，一直都是居高不下的；也就是說，新興投入勞動市場的青壯年勞動力，隨著服務業的擴展，不同的性別各自投入較適合於其特質的職業類別當中，也因此為青壯年的勞動群體製造了相當高的職業性別區隔程度。

整體而言，除了50歲以上的勞動人口以外，各年齡層的勞動人口的職業性別區隔情形，直至1990年代以前都呈現逐漸嚴重的趨勢，直到2000年後才開始獲得舒緩；而50歲以上的勞動人口的職業性別區隔情形則呈現不規則的波動狀態。

五、臺灣各地區的職業性別區隔情形：「都會地區的職業性別區隔程度最為嚴重。近三十年來，各地區勞動群體的職業性別區隔均越趨嚴重，但於近十年開始才逐漸呈現平穩的情形」

整體而言，臺灣地區各地區的職業性別區隔情形，在1978年至1990年代都呈現逐漸嚴重的趨勢，在2000年代以後則開始獲得舒緩；並且，都會地區與城市地區的職業性別區隔情形，要比鄉鎮地區來的嚴重。

1980 年代以前，臺灣產業結構仍以勞力密集為主，許多加工出口區設於非都會地區，為這些地區帶來許多就業機會，雖然這也促使女性投入這些勞力密集產業的勞動力數量增加，但勞力密集產業所帶來的就業機會，仍多半以男性勞動力為主，女性進入該職業的數量仍遠不如男性。但隨著 1980 年代以來技術性產業與服務業的興起，壓迫到原有勞力密集產業的發展空間，使得非都會地區的職業結構也開始面臨轉型，而都會地區也開始需要更多元的行業與職業，以服務該地區逐漸提升的生活品質需求。因此，在 1990 年代前期以前，臺灣的產業結構正面臨極大的轉變，服務業逐漸成長為產業的主幹，也開拓了更多女性的就業機會。而後在 1990 年代以降，技術性產業也逐漸取代了勞力密集產業，而居於生產主流的位置，在城市地區也開始出現了科學園區的設立，配合著高教擴張所產生的高等教育人才，也增加了城市地區的兩性就業機會。都會地區則因為服務業的大量興起，以及缺乏技術性與勞力密集產業的情況下，使得其職業性別區隔情形，相對於其他兩區而言，仍較為嚴重。而鄉鎮地區則因勞動人口的流失，以及傳統農業、工業逐漸沒落的情況下，較難以增加就業機會，連帶也使得其職業性別區隔情形較為舒緩。但近年來服務業在臺灣整體社會的擴張，也促使鄉鎮地區獲得發展的機會，得以提供較以往多元職業類別，這也使得部分勞動人口回流，也連帶造成近年來鄉鎮地區的職業性別區隔情形較以往為嚴重的情形。

六、小結

整體而言，臺灣地區的職業性別區隔在近三十年以來是有逐漸嚴重的趨勢。其中，青壯年勞動人口的職業性別區隔要比中老年勞動人口來的嚴重；非鄉鎮地區的職業性別區隔也比鄉鎮地區來的嚴重；但總體來說，皆於近幾年來開始出現

平穩的趨勢。可以看出傳統社會仍將女性侷限於「情感式角色」，強調「母職責任」與「家庭優先」的性別角色規範的家庭角色（王麗容，1995；張晉芬與黃玟娟，1997；黃幸美，1994）。當女性面臨工作角色與家庭角色的衝突時，受到家庭、社會等壓力的女性常常選擇了後者，也因此中斷了其在勞動市場的成果。而當他們重返勞動市場時，即使當時妨礙其就業的因素已不復存在，但由於工作的中斷，使得女性在工作經驗上的不足，也進一步影響了女性的職業地位與其收入（高長，1993；Budig and England, 2001）。並在陞遷管道上，由於在各公私立機構當中，高層的管理職位多半由男性所把守，一方面為了維護男性的既得利益；另一方面也因為性別歧視，使得陞遷機會很少會落在女性身上，藉此穩固男性的競爭優勢（Wright et al., 1995）。也可看出，性別要素仍舊顯著影響著個人獲得管理職位的機會（陳建志，2001）。女性在求職以及職業地位的獲得並不如男性來的順利，也因此只能集中於某些「女性化職業」當中，也進一步造成職業性別區隔的產生。但臺灣地區的職業性別區隔程度是否嚴重，而集中於某些「女性化職業」或「男性化職業」當中的兩性有無自覺，也是促成兩性在職業與行業中是否可能達成平等的關鍵因素。

第二節 研究限制

由於臺灣地區的職業性別區隔研究，國內學者較少進行相關議題的研究，因此也缺乏相關的研究分析方法，並且在資料方面也缺乏連貫性、以及長時段的資料分析，也因此使得本研究在許多方面仍有限制與不足之處，以下將簡要說明，以提供未來相關研究參考與修正：

一、資料的限制

根據Bourdieu的文化再製與社會再製的推論邏輯，因其強調的是有關文化資本的代間傳遞，如何透過學校的教育系統，完成這種代間傳遞的正當性與合法

性。但由於個體資料的缺乏，我們難以得知在一個家庭之中，父母親的職業與其兒女職業的對照，在長時期的資料中如何產生變化。主要原因為缺乏一個完整個體資料蒐集的方式，可提供作為代間分析的依據。因此在本研究中，只能就現有的資料進行較為廣泛的各個年度的分析與推論。而即使研究發現呈現出近三十年來臺灣地區的職業性別區隔有日趨嚴重的趨勢，我們卻無法推估這樣的趨勢是否有代間傳遞的現象發生，這也是較為可惜之處。

二、職業分類的限制

由於本研究跨時1978年至2005年，共28年，然而跨越這28年的職業分類方法並不完全相同，。主要原因在於行政院所採用的職業分類方法上的修正，尤其在1992年以前的第三、四次修正與1992年以後的第五次修正，其變革最為巨大。前者的分類依據較為傾向於以行業類別進行職業分類，而較無考慮到各項職業的專業程度與業務性質。因此就各職業的性質與專業而言，仍以1992年以後的第五次職業類別修正的分類較為客觀與實用，因此筆者以1992年後的新職業分類為依據，將1992年以前的資料中的職業分類，在職業與行業形態的前提下，並對照前後職業的相關程度，進行合併。

例如1992年以前的職業分類將代碼為50及51的「餐旅業經理」與「餐旅業自營業主」及其他從事餐飲業的工作者置於同樣的「服務工作人員」職業類別中，並未考慮勞動者在該行業所處的職業地位類都併入第五次職業分類(大類)的「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員」之中。

然而，這樣的合併結果，雖然已是就現有的資料處理而言，較為理想的處理方法，但其中仍有許多可能產生的人為缺失，或原本就存在的缺失。例如前面所提以1992年為分界，前後資料的職業類別分類不同；以及許多新職業類別，無法成為舊職業類別的合併項，也因此可能出現許多缺誤，這也是後續相關研究值得

參考與改進之處。也提供相關學術單位進行職業分類的歸併與改進的參考，以期可以發展出較為客觀、並適用於臺灣地區的職業分類，以發展後續相關的資料蒐集作業。

三、其他限制

在進行本研究之前，筆者的主要關懷在於研究女性勞動人口的社會化、教育、與就業的整體歷程，也就是女性整體生命週期的呈現，但由於人力、物力與時間上的限制，不得不擇一進行研究，但也可能忽略了女性勞動力在就業以前所接受的家庭、學校等文化與觀念上的灌輸。可以想見的是，女性的就業歷程必定受到社會結構極大的影響，也會受到許多的限制與壓力，因此其呈現出來的就業歷程與男性是完全不同的。形成兩性不同就業歷程的原因有很大的部分取決於他們在進入勞動市場之前的家庭與學校教育的部分，以及重要他人與生活經驗的影響。但是在這些領域之中，筆者只能以文獻與部分推論的方式呈現，而較難以形成整體的女性就業歷程的關懷，以及進行相關影響因素的推論與分析。並且在女性選擇是否參與就業的歷程中，其中必然包含了許多個人因素的存在，因此質性資料的取得也是可以提供參考的依據之一，這部分資料筆者無法進行蒐集，也是本研究不足與有待改進之處。

第三節 政策性意涵與建議

根據本文的研究發現，本研究擬提出對於相關對象的政策性意涵與建議，僅提供參考之依據，並期可彌平職業性別區隔的情形。

一、政府方面

受到傳統社會文化的性別角色影響之下，造成性別刻板印象仍深植人心，也

影響了兩性在職業選擇上的公平性。兩性若集中於各自專屬的性別化職業當中，將導致區隔的性別化勞動市場的呈現與明顯；然而即使近年來有更多女性投入男性化的職業當中，也入侵原本屬於男性化職業的專業與技術性職業，但兩性在勞動市場的區隔情形，卻仍未見減少，相比於三十年前，反而有越趨嚴重的趨勢。而臺灣地區兩性職業結構的組成，必然也與整體的產業結構的變遷相關，在目前服務業成長為產業大宗的同時，雖然吸引了許多女性勞動力投入其中，但也同時加深了其中的區隔程度。因此，維持各產業的穩定發展將成為刻不容緩之課題，若持續讓服務業的相對規模有所提升，其壓迫到的正是農林漁牧業與工業。這將使得相關的農、工業產品都必須仰賴進口，也會讓臺灣的經濟結構與整體世界經濟體系息息相關，若一旦發生戰爭，或類似於 2008 年所發生的全球經濟的蕭條，也將很容易造成整體社會經濟結構的崩解。這也是為什麼必須維持一定比例的農、工業的存在。

而若就各職位平等工作機會的保障而言，國內兩性同工不同酬的現象仍普遍存在，即使女性佔有與男性相同的職位，其待遇與男性相比，仍是不平等的。甚至，公部門公然進行歧視性招募更是時有所聞，並經常出現性別不公平對待的規定，包括有些類別僅限男性報考、壓低女性錄取名額、或是對兩性採用不同的錄取標準。即使女性被錄取，亦常屬於候補資格，或被延遲分發。更多的情況是，在被錄取或分發後，女性也很少獲得在職進修或陞遷的機會，原因不僅在於對女性的性別刻板化印象所致，也在於一般認為女性會因結婚與生育的因素而中斷職業生涯的觀點。因此，產假與育嬰假等相關法規的施行便是相當重要的一項環節。兩性工作平等法³的第十五至十七條即明文規定產假、育嬰留職停薪以及期滿之申請復職的相關規定，是保障婦女工作權益的重大突破，讓許多掙扎於工作與家庭之間的婦女得以獲得更多喘息的機會，也才能在事業上有所發揮，得到更多的教育與訓練的機會。

³ 《兩性工作平等法》資料來源：行政院勞工委員會 - 兩性工作平等法資訊網
網址：<http://equal.cla.gov.tw/>

然而，法規的保障仍只是消極的避免兩性受到不公平的待遇，仍無法從根本上達致兩性平等的目標。為徹底改善此種情況，唯有從基層的兩性平等教育著手。首先必須讓兩性都有平等的受教權，這點在現今的臺灣已落實的相當完整。但仍有太多在教材、品格教育上強調有關兩性之間的差異，讓學童在社會化的過程當中對於性別分工角色產生認同，這也導致往後兩性在選擇學科上的差異，也進一步影響了兩性在踏入勞動市場後所呈現的職業選擇上。因此，其次就是，如何修正兩性原有的性別角色，以及如何修正學習教材、家庭教育與教師的品格教育，讓兩性平等教育的目標得以呈現，讓性別不再分疏化，逐漸消磨性別的刻板印象，這將是政府的政策制訂，以及整體社會必須共同改變的目標。因此，基層教育層級的兩性平等教育正是政府必須努力的方向。

最後，由於臺灣地區中小企業眾多，兩性工作平等法在實質上的落實隱藏了許多死角，這也影響了兩性在勞動市場中的權益，因此監督單位的設立也極為必要，這也可以使得兩性在勞動市場中逐漸達致平等，不管是在質或量上都有一定的助益，並且也可以逐漸消彌職業性別區隔，消除形成區隔化的兩性勞動市場。因此，如何讓兩性勞工、雇主了解法案理念、權益內容，並進行相關配套措施的落實及宣導是刻不容緩的工作，也是各級政府、公部門的挑戰的開始。並且，現今許多勞動市場中對於女性的相關保護措施，事實上也限制了女性在勞動市場的發展空間，例如工時、以及衛生安全等，將女性排除在某些工作項目之外，這也影響企業主對於女性勞動者的態度，也對於目前已經處於勞動市場中不利地位的女性勞動者帶來了更多的負面影響。因此，這些措施上的檢討與修正，也是尤其必要的。

二、雇主方面

當女性面臨工作角色與家庭角色的衝突時，受到社會、家庭等雙重壓力的女性常常選擇了後者，也因此中斷了其在勞動市場的成果。即使往後再度投入勞動

市場，也常常因為脫離勞動市場太久，工作經驗不足的情況下，無法與男性競爭陞遷的機會。在張晉芬(1995)的研究中也曾指出，國內許多公司在徵求人才時，常會將一些職業地位較高的工作留給男性，而另一些職業地位較低的工作，才分配與女性。這也顯示雇主在錄用女性求職者時，已存有性別刻板印象所帶來的性別歧視；並且在接受訓練的機會方面亦是如此。李誠(1995)的研究中也指出，臺灣廠商在招募人才時對於性別的要求非常嚴格，有三分之二以上的廠商在招募上級主管與專技人才時只限於男性；而在招募低技術與低工資工人時，卻又指定需要女性員工。因此兩性在投入勞動市場後，仍然處於不平等的狀態，這樣的不平等不僅呈現在雇主的態度上，也出現於勞動市場的工作環境之中，甚至出現於常見的兩性不平等的薪資當中。造成這種不平的原因有許多，其中一項即為就業上的歧視所導致。當雇主招募員工時，有些即明訂性別上的限制，或者以某些身體上的條件限制，有利於某些性別進入該企業就業，皆違反了兩性工作機會平等的原則，與憲法：「國家應...消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等」的精神相悖，也進一步影響了兩性的就業機會與待遇上的不平等。

兩性工作平等法的第一條即明文規定：「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，爰制定本法。」並在第七至第十一條中，規定了性別歧視的禁止條例，內容主要是要求雇主對於求職者或受雇者在招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、教育訓練、各項福利措施、薪資之給付、退休、資遣、離職及解僱等各方面都不得因性別而有差別待遇，所謂的差別待遇，指雇主因性別因素而對受雇者或求職者為直接或間接不利之對待。但是，因為性別歧視的爭議事項，幾乎所有證據都在雇主一方，受雇者舉證困難，所以本法第三十一條規定了舉證責任轉換，也就是受雇者或求職者只要釋明差別待遇之事實，由雇主舉證該差別待遇是基於非性別因素，或該受雇者或求職者所從事工作之特定性別因素。因此雇主也必須瞭解，以性別條件作為人才招募的相關限定資格是觸犯相關法令的，並以此法治概念作為基礎，以建立起兩性

平等的基本觀念。

因此兩性工作平等法的施行，不僅代表的是兩性於法治觀念上的平等的落實，實質上也可以對於勞動市場中的兩性平等教育產生相當大的影響。雇主在雇用員工上也必須拋棄舊有性別化的刻板印象，適才適所，以客觀與實際能力作為甄選與評價的標準，給予兩性雙方平等的就業與陞遷機會。

三、勞動者方面

中國傳統社會受到男性家長權威的影響甚大，在父權結構底下，普遍存在「男尊女卑」的性別不平等待遇，使得多數女性處於極不利的家庭地位。這樣的傳統社會將女性侷限於「情感式角色」，強調「母職責任」與「家庭優先」的性別角色規範，女性也因此常會因為家庭、社會等壓力選擇較容易進出的女性化職業，也造成女性在這些職業當中無法獲得太多的陞遷機會、薪資偏低、職業生涯不連續的狀況。也因此可以看出婚姻與生育對於女性的職業生涯所帶來的深切影響。

隨著教育擴張與經濟發展，社會上出現了越來越多雙薪家庭與職業婦女，婚姻與養育兒女成為女性中斷就業的影響也正在逐漸下降，但兩性之間仍未有太多平等的跡象。因此，兩性工作平等法中的「促進工作平等措施」，包括了十四條至二十五條，內容包括了育嬰休假、家庭照顧假及托兒設施的設立，使得女性在家務上的負擔比以前大為降低。傳統上常將孩童的撫養，以及老人的照護工作視為是個人的家務事，但從世代間傳承與進步的角度來看，照顧、培育下一代勞動力，並不是個別勞工的家務事，而是個人、企業、國家的共同責任。因此，讓兩性受雇者都可以兼顧家庭與工作責任，而雇主的責任則是提供人事調動的管理成本，並為請假員工保留一個職位。然而，光是如此並不能解決勞工家庭龐大的育兒支出，因此，婦女新知基金會副董事長張晉芬（2001）⁴也呼籲，政府應儘早

⁴ 張晉芬，2001，「晚來的喜悅與更深的期待--歷經 11 年奮戰『兩性工作平等法』終於通過」，刊

規劃全盤性的社會福利配套措施，例如，育嬰期間提供育嬰津貼，提供平價但高水準的托育／兒設施等社會福利的充分供給，才能真正解決問題。兩性就業者也必須對於自己的權益有更多的認識與自覺，適時的監督與反映，不僅是維護自身權益的最好辦法，也可以進一步影響更多的員工，並促使企業主與整個社會，認真面對兩性區隔問題的嚴重性。



參 考 文 獻

- Averitt, Robert T. 1968. "The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure." New York: Horton.
- Baron, J. N. and Bielby, W. 1980. "Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation and the Organization of Work." *American Sociological Review* 45: 737-765.
- Bergmann, B. R., 1971. "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment." *Journal of Political Economy* 79: 294-313.
- Bergmann, B. R., 1974. "Occupational Segregation, Wage and Profits when Employers Discriminate By Race and Sex." *Eastern Economic Journal* 1: 103-110.
- Blau, Francine D. and Carol L. Jusenius, 1976. "Economist's Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: an Appraisal." Pp.181-199 in Marthe Blaxall and B. Reagan (eds.), *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Blau, P. M. and Duncan, O. D. 1967. "The American Occupational Structure". New York: John Wiley and sons.
- Bluestone, Barry. 1970. "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor." *Poverty and Human Resource*, Abstract no 5: 15-35.
- Bourdieu, P. and Passeron, J. C. 1970. "La Reproduction: Elements pour une Theorie du Systeme d'enseignement." Paris: Editions de Minuit.
- Bourdieu. P 著，宋偉航譯，2004，《實作理論綱要》，台北：麥田。
- Budig, M. J. and P. England, 2001. "The Wage Penalty for Motherhood." *American Sociological Review* 66: 204-225.
- Burawoy, Michael. 1979. "Manufacturing Consent". Chicago: University of Chicago Press.

- Collins, R. 1981. "Cultural Capitalism and Symbolic Violence." In *Sociology Since Mid-century: Essay in Theory Cumulation*. New York: Academic Press.
- Coverdill, James E. 1988. "The Dual Economy and Sex Differences in Earnings." *Social Forces* 66(4): 970- 93.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J. 1971. "Internal Labor Market and Manpower Analysis." Massachusetts: Heath. Edgeworth, F. Y.
- Duncan, Gus Dudley and Beverly Duncan, 1955, "A Methodological Analysis of Segregation Indexes." *American Sociological Review* 20: 210-217.
- Gibbs, Jack P. 1965. "Occupational Differentiation of Negroes and Whites in the United States." *Social Forces* 44: 159-165.
- McNabb, R. 1986. "Labor Market theories and education. In George psacharopoulos(Ed.)" *Economics of Education : Research and studies* 157-164 Oxford:Pergamon Press.
- Mincer, J. 1976."Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earning in Atkinson." ed., *The Personal Distribution of Incomes*. London: George Allen and Unwin Ltd.
- O'connor, J. 1973. "The Fiscal Crisis of the State", New York: St. Martins.
- Piore, Michael J., 1975. "Notes for a Theory of Labor Market Segregation." Pp:125-150 in R. Edwards, M. Reich, and D. Gordon (eds.), *Labor Market Segregation*. Lexington, Massachusetts: Heath.
- Reskin, Barbara F. 2000. "Getting it Right: Sex and Race Inequality in Work Organizations." *Annual Review of Sociology* 26: 707-709.
- Schultz, T. W. 1961. "Investment in human capital." *American Economic Review* 51(1), 1-17.
- Tsai, Shu-Ling , 1984 , Sex and Social Stratification: a Review of Literature , 《中國社會學刊》, 8 : 223-239。

Wright et al., E. O. 1995. "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study." *American Sociological Review* 60: 407-435.

王天佑，2005， 將相本無種，男兒當自強：社會階層 ，《社會學的新視野》，中央大學。

王雅芬，1993， 臺灣地區職業結構性別差異與教育程度關連性之研究 ，《勞工研究季刊》，113：20-31。

王麗容，1995，《婦女與社會政策》，台北：巨流。

行政院主計處，2005， 女性就業與婚育概況 ，《社會指標統計年報》。台北：行政院主計處。

行政院主計處，人力資源調查統計年報（1978~2005）。

呂玉瑕，1994， 城鄉經濟發展與已婚婦女就業：女性邊緣化（Female Marginalization）理論試探 ，《人口學刊》16：107-133。

李大正、楊靜利，2004， 臺灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷 ，《人口學刊》，28：109-134。

李誠，1995， 臺灣地區勞動市場功能的實證研究 ，收錄於劉克智主編《臺灣人力資源論文集》，頁 513-572。台北：聯經。

吳愈曉、吳曉剛，2007，《我國非農職業的性別隔離研究，1982-2000》，山東大學哲學與社會發展學院。

林玉萍，2001， 從學校到職場的性別區隔 - 以臺灣航太教育與產業為例 ，《科技博物》，5（5）：50-63。

林忠正，1988， 初入勞動市場階級之工資性別差異 ，《經濟論文叢刊》，16：305-322。

邱天助，2002，《布爾迪厄文化再製理論》，台北：桂冠圖書。

邱曉培，1997， 臺灣地區工資的性別差異 ，《勞工研究季刊》，128：43-85。

- 段承璞主編，1999，《臺灣戰後經濟》。台北：人間出版社。
- 孫清山、黃毅志，1994，社會資源、文化資本與職業取得，《東海學報》，35-127-150。
- 高長，1993，臺灣地區婦女就業與性別歧視之實證研究，《臺灣銀行季刊》，44(4): 223-247。
- 高宣揚，1991，論布爾迪厄的「生存心態」概念，《思與言》，29(3): 21-76。
- 張天開，1985，「男女工人同工同酬」的理論與實際，《勞工研究季刊》，78: 1-21。
- 張晉芬，1994，臺灣地區產業性別職業隔離的現象、成因與影響，行政院國科會科資中心。
- 張晉芬，1995，綿綿此恨可有絕期？女性工作困境之剖析，收錄於劉毓秀主編，《臺灣婦女處境白皮書》，台北：時報。
- 張晉芬，2001，「晚來的喜悅與更深的期待--歷經 11 年奮戰『兩性工作平等法』終於通過」，刊載於聯合報 2001 年 12 月 22 日民意論壇。
- 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、黃玟娟，1997，兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響-清官要管家務事，收於劉毓秀編，《女性.國家.照顧工作》，頁 99-125。台北：女書文化。
- 張茹娟、江建昌，2005，影響員工陞遷因素之研究 - 兼論兩性差異之分析，《思與言》，43(1): 145-194。
- 許嘉猷，1981，新結構論：社會階層研究的新方向，《思與言》19(3):234-249。
- 許嘉猷，1992，世界分工與國家發展：世界體系理論的評介，《思與言》20(1):647-660。
- 陳杏枝，2005，社會化，收錄於王振寰、瞿海源主編《社會學與臺灣社會》第

二版，頁 75-100。台北：巨流。

陳建志，2000，臺灣地區科系、職業性別隔離與收入性別差異之變遷，《教育與心理研究》，23：285-312。

陳建志，2001，臺灣地區就業市場收入性別差異之探討，《教育與社會研究》，2：123-154。

陳家榮、吳榮華、李育亭，1991，台灣地區就業結構變動因素分析，《台銀季刊》42(3)：190-221。

曾敏傑，2001，臺灣地區兩性薪資差異與變遷：1982、1992 及 2000 年的比較，《人口學刊》，23：147-209。

黃幸美，1994，女性教育與勞動參與的發展、現況與問題，《婦女與兩性學刊》5：133-163。

黃毅志，1996，臺灣地區社會學研究的職業分類與測量問題之探討，《調查研究季刊》1：123-168。

黃毅志，1998，臺灣地區新職業分類的建構與評估，《調查研究》，5：5-32。

黃毅志，1999，《社會階層、社會網絡與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續》。台北：巨流。

楊靜利、馮曉蘋，2005，臺灣的人口問題：迷思與因應，《台灣銀行季刊》56(3)：60-83。

劉正、陳建州，2004，教育程度、家庭需求與就業歷程：職業婦女的困境或抉擇，《臺灣教育社會學研究》4(1)：39-75。

劉正、陳建州，2004，補充或取代？女性就業對男性就業的影響，發表於臺灣人口學會 2004 年年會暨「人口、家庭與國民健康政策回顧與展望」研討會。

劉正、蘇佩青，2001，教育程度為女進出勞動市場之模式及其薪資產生的影響，《九年一貫課程與教育改革議題：教育社會學取向的分析》，11：187-202。

劉佳苓，1998，臺灣地區職業性別隔離，《勞工研究季刊》，130：75-94。

劉克智、董安琪，2003， 臺灣都市發展的演進—歷史的回顧與展望 ，《人口學刊》26：1-25。

蔡淑玲，1987， 職業隔離現象與教育成就：性別之比較分析 ，《中國社會學刊》，11：61-91。

蔡勳雄、劉克智，1995， 臺灣都市成長與就業結構之調整 ，收錄於劉克智主編《臺灣人力資源論文集》，頁 143-164。台北：聯經。

蕭淑滿，2001， 臺灣地區兩性職業區隔變遷之研究 ，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

薛承泰，2000， 臺灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析 ，《人口學刊》，21：77-99。

謝小苓，1998， 性別與教育期望 ，《婦女與兩性學刊》，9：205-231。

嚴祥鸞，1995， 美國高學歷科技人才的就業型態與薪資報酬：性別差異之分析 ，收錄於張晉芬、曾瑞鈴主編《美國與臺灣社會結構研究》，頁 61-98。中央研究院歐美研究所。

網路資料：

兩性工作平等法：<http://equal.cla.gov.tw/>（行政院勞工委員會 - 兩性工作平等法資訊網）

附錄一：職業類別合併（第三次職業中類修正併入第五次職業大類）

1975 年後職業分類-中類（舊）		1993 年後職業分類-大類（新）	
代碼	職位名稱	代碼	職位名稱
01	理化科學家及理化科學技術人員	02	專業人員
02	建築師、工程師、及有關技術人員	02	專業人員
03	建築師、工程師、及有關技術人員	02	專業人員
04	飛機及輪船監管人員	03	技術員及助理專業人員
05	生物科學家及有關技術員	02	專業人員
06	醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員	02	專業人員
07	醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員	02	專業人員
08	統計學家、數學家、系統分析師及有關佐理人員	02	專業人員
09	經濟學家	02	專業人員
11	會計師	02	專業人員
12	法律工作人員	02	專業人員
13	教師	02	專業人員
14	宗教工作人員	02	專業人員
15	作家、新聞記者及有關工作人員	02	專業人員
16	書畫家、雕塑家、攝影家及有關人員	02	專業人員
17	作曲家及表演人員	02	專業人員
18	體育家、運動員及有關人員	03	技術員及助理專業人員
19	其他專門性、技術性及有關工作人員	03	技術員及助理專業人員
20	民意代表及政府主管人員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
21	公民營企業主管人員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
30	業務監督人員	03	技術員及助理專業人員
31	政府行政監督及佐理人員	03	技術員及助理專業人員
32	速記員、打字員及有關工作人員	04	事務工作人員
33	簿記員、出納員及有關工作人員	04	事務工作人員
34	計算機操作員	04	事務工作人員

35	運輸通信監督人員	03	技術員及助理專業人員
36	隨車工作人員	04	事務工作人員
37	郵政佐理人員	04	事務工作人員
38	電信工作人員	04	事務工作人員
39	其他佐理人員	04	事務工作人員
40	批發及零售業經理	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
41	批發及零售業自營業主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
42	售貨稽察及採購人員	03	技術員及助理專業人員
43	專技銷售員、行商及代理商	03	技術員及助理專業人員
44	經紀人、拍賣員及有關工作人員	03	技術員及助理專業人員
45	售貨員及有關工作人員	05	服務工作人員及售貨員
49	其他買賣工作人員	05	服務工作人員及售貨員
50	餐旅業經理	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
51	餐旅業自營業主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
52	家事及有關服務監督人員	05	服務工作人員及售貨員
53	廚師、侍者、酒保及有關工作者	05	服務工作人員及售貨員
54	僱工及其他家事服務工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
55	建築物看管人、清掃工及有關工作人員	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
56	洗濯及熨燙工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
57	理髮、美容、染髮及有關工作人員	05	服務工作人員及售貨員
58	公共安全工作人員	05	服務工作人員及售貨員
59	其他服務工作者	05	服務工作人員及售貨員
60	農場經理及管理員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
61	農場場主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
62	農耕及畜牧工作者	06	農林漁牧工作人員
63	林業工作者	06	農林漁牧工作人員
64	漁業工作者	06	農林漁牧工作人員
65	獵人	06	農林漁牧工作人員

70	生產監督及領班	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
71	礦工、採石工、鑽井工及有關工人	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
72	金屬製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
73	木材製造工及造紙工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
74	化學製造工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
75	紡織、針織、漂染及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
76	鞣革工及生皮調製工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
77	食品及飲料製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
78	菸葉及其製品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
79	成衣、縫紉、裝飾品製造及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
80	製鞋工及皮革品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
81	家具及有關木製品製作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
82	石工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
83	鐵匠、工具製造工及工作母機操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
84	機器裝配工及精密儀器製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
85	電機、電子裝修工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
86	廣播及音響設備操作工及電影放映工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
87	管鉗工、焊工、板金工及金屬建材架構工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
88	珠寶及貴金屬製作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工

89	玻璃工、陶工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
90	橡膠及塑膠製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
91	紙製品及紙板製品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
92	印刷及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
93	油漆工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
94	其他生產及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
95	砌磚工、營建木工及其他營建工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
96	固定引擎及有關設備操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
97	起重機械操作工及碼頭工人	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
98	運輸工具操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
99	學徒及其他體力工人	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工

附錄二：職業類別合併（第四次職業中類修正併入第五次職業大類）

1987 年後職業分類-中類（舊）		1993 年後職業分類-大類（新）	
代碼	職位名稱	代碼	職位名稱
01	理化科學家及理化科學技術人員	02	專業人員
02	建築師、工程師、及有關技術人員	02	專業人員
03	建築師、工程師、及有關技術人員	02	專業人員
04	航空器及船舶監管人員	03	技術員及助理專業人員
05	生物科學家及有關技術員	02	專業人員
06	醫師、中醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員	02	專業人員
07	醫師、中醫師、牙醫師、獸醫師及有關工作人員	02	專業人員
08	統計學家、數學家、系統分析師及有關佐理人員	02	專業人員
09	經濟學家	02	專業人員
11	會計師	02	專業人員
12	法律工作人員	02	專業人員
13	教師	02	專業人員
14	宗教工作人員	02	專業人員
15	作家、新聞記者及有關工作人員	02	專業人員
16	書畫家、金石家、雕塑家、攝影家、商業美術設計人員及有關人員	02	專業人員
17	作曲家及表演人員	02	專業人員
18	體育家、運動員及有關人員	03	技術員及助理專業人員
19	其他專門性、技術性及有關工作人員	03	技術員及助理專業人員
20	民意代表及政府主管人員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
21	公民營企業主管人員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
30	企業業務監督人員	03	技術員及助理專業人員
31	政府行政監督及佐理人員	03	技術員及助理專業人員
32	速記員、打字員及有關工作人員	04	事務工作人員
33	簿記員、出納員及有關工作人員	04	事務工作人員

34	事務機器及電子處理資料系統操作員	04	事務工作人員
35	運輸通信監督人員	03	技術員及助理專業人員
36	隨車工作人員	04	事務工作人員
37	郵政佐理人員	04	事務工作人員
38	電信工作人員	04	事務工作人員
39	其他佐理人員	04	事務工作人員
40	國際貿易、批發及零售業經理	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
41	批發及零售業自營業主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
42	售貨稽察及採購人員	03	技術員及助理專業人員
43	專技銷售員、巡迴推銷員及銷售代理人員	03	技術員及助理專業人員
44	經紀人、拍賣員及有關工作人員	03	技術員及助理專業人員
45	售貨員及有關工作人員	05	服務工作人員及售貨員
49	其他買賣工作人員	05	服務工作人員及售貨員
50	餐旅業經理	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
51	餐旅、洗濯及理髮業自營業主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
52	家事及有關服務監督人員	05	服務工作人員及售貨員
53	廚師、餐飲服務及有關工作人員	05	服務工作人員及售貨員
54	僱工及其他家事服務工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
55	建築物看管、清掃及有關工作人員	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
56	洗濯及熨燙工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
57	理髮、美容、染髮及有關工作人員	05	服務工作人員及售貨員
58	公共安全工作人員	05	服務工作人員及售貨員
59	其他服務工作者	05	服務工作人員及售貨員
60	農場經理及管理員	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
61	農場場主	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
62	農耕及畜牧工作者	06	農林漁牧工作人員

63	林業工作者	06	農林漁牧工作人員
64	漁業工作者	06	農林漁牧工作人員
65	狩獵工作者	06	農林漁牧工作人員
70	生產監督及領班	01	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
71	礦工、採石工、鑛井工及有關工人	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
72	金屬製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
73	木材製造工及造紙工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
74	化學製造工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
75	紡織、針織、漂染及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
76	鞣革工及生皮調製工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
77	食品及飲料製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
78	菸葉及其製品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
79	成衣、縫紉、裝飾品製造及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
80	製鞋工及皮革品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
81	家具及有關木製品製作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
82	石工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
83	鍛工、工具製造工、及工具機操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
84	機器裝配工及精密儀器製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
85	電機、電子裝配工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
86	廣播及音響設備操作工及電影放映工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工

87	管鉗工、焊工、板金工及金屬建材架構工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
88	珠寶及貴金屬製作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
89	玻璃工、陶瓷工及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
90	橡膠及塑膠製品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
91	紙製品及紙板製品製造工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
92	印刷及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
93	油漆工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
94	其他生產及有關工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
95	砌磚工、營建木工及其他營建工作者	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
96	原動力廠及有關設備操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
97	運搬機械、土木營建機械操作工及貨物搬運工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
98	運輸工具操作工	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工
99	學徒及其他體力工人	07	生產有關工人、機械設備操作工及體力工