

# 鑲嵌在招募廣告的性別歧視

嚴祥鸞

人的意識係由他／她存在的社會決定，並非由他／她的意識決定他／她的社會存在

—— Karl Marx (1970:20-21)

## 一、前言

不論是力捧或是批判現代資本主義者，對於現代資本主義之本質都有一共識，即工作可以塑造一個人。Marx(1970:20-21)強調：「人的意識係由他／她存在的社會決定，並非由他／她的意識決定他／她的社會存在。」即Marx認為一個人的態度和行為多由其社會地位塑造，工作可以塑造一個人，企業組織的制度、規章不但塑造其企業組織內的受僱者，也成爲其他社會制度的典範。換言之，工作可以塑造一個人，即企業組織是現代社會的人類製造者。Kanter在「公司組織的男性與女性」(Men and Women of the Corporation, 1977)已指出，傳統的社會心理和個人模式不能充分解釋影響工作行爲因素，社會結構理論才能充分解釋影響工作行爲。

晚近的女性主義也多從社會建構討論工作場所的性別問題，性別薪資不平等是透過社會的制度和文化型塑的結果，工作場所和工作組織但不是性別中立(gender neutral)，而是性別化(gendered) (Acker,

1991; Reskin, 1991)。諸如：在產業有女性的產業，男性的產業；在職業也有女性的職業，男性的職業；即使在工作，也有女性的工作，男性的工作等等。研究指出，性別職業的隔離不但會減少女性在工作市場的薪資(Reskin, 1991)，同時也會影響女性之職業流動(Feldberg & Glenn, 1983)。一九八五年美國約有三分之二工作女性受僱於女性比例超過百分之七十之「女性職業」。同時，一七%—三〇%之性別薪資差異源自於女性集中在所謂的「女性職業」(U. S. Bureau, 1987)。

這樣的數字再次印證，工作場所的性別隔離和兩性工作不平等的是工作場所和組織建構的產品，建構和強化兩性不同的過程，可分爲兩種類型：一是將男、女兩性分別配置不同的工作(Bielby & Baron 1987; Reskin, 1991)；另一則是將工作賦予性別意義(Cockburn, 1985; Rollins 1985)。例如，護士被界定爲典型的「女性的工作」，「女性的工作」不但由女性擔任，而且工作性質被界定爲「女性的」(feminine)。Reskin 和 Roos (1987)則認爲

工作職位分派性別化和工作性質意義性別化，雖名為兩種方式，實為一相輔相成的方法。即以不同管道製造不同層次的兩性工作不平等。工作職位分派性別化的焦點是誰做那份工作？依其性別，將男、女兩性分派到不同的公司，或是同一公司不同的職位。工作性質性別化則是同一工作場所擔任同一種工作之男、女兩性都可能因社會的規範和互動方式改變工作內容。即使是同種職業，仍可能因性別，工作內容有所差異，例如，男護士和女護士的工作性質會有所不同。

此外，Reskin (1991)檢視性別隔離化的過程與其結構指出，性別工作隔離化誠屬一種人為男、女兩性不同的塑造，目的在認知合理化工作市場性別分工的型態。從父權社會的觀點，女性原來的社會地位是母親、妻子，是從屬者，薪資只是補貼性的，自然低。此種源自日常生活規範的工作規範如性別工作隔離與女性低薪卻成爲「習以爲常」的社會規範，不論男性或女性都「視爲當然」。不但如此，此一規範還具有心理和行爲因素影響。例如，女性從事男性的工作，女醫生或女工程師；男性從事女性的工作，男護士或男秘書，皆違反社會規範，他／她都覺得「怪怪的」。

事實上，台灣兩性的工作不平等現象在就業機會就已存在，以任用政策爲例，不但官方的公職任用政策存在性別歧視，民營的企業也有(余漢儀，民八二；婦女新知，民七六)。由於報紙的招募廣告是民營企業徵才的重要管道，以民國八十一年爲例(主計處，民八二)，透過報紙的招募廣告獲得工作的比率有三〇%。同時，台灣地區報紙的招募廣告有關條件公開限定招募人才的年齡、性別、甚至婚姻狀態。

以美國的歧視標準，台灣地區兩性在就業時，已存有歧視。依據報紙人事廣告的內容，余漢儀(民八二)指出，民營企業組織的人事僱用政策存有性別偏好的現象。然而，余漢儀沒有對這些現象的原因作深入的探討。因此，本篇論文嘗試分析報紙招募廣告，主要以聯合報全省版的人事廣告欄爲主，自民國八十二年十二月二十五日起至民國八十三年二月六日，每星期六與星期日的報紙廣告爲主，從其招募廣告內容探討企業組織如何以性別區隔工作的性質或職務，近而賦與性別意義，強化和具體化性別隔離的定型。

## 二、工作市場的性別塑造

(Gender Construction in the Workplace)

主張性別隔離是社會制度、規範和政策的塑造物的學者，首先強調區分生物性的性別(sex)與社會性的性別(gender)。生物性的性別(sex)係因男、女之生物器官的分類，社會性的性別(gender)則是人製造的(West & Zimmerman, 1991)。晚近研究兩性工作平等的學者，特別是從勞動過程著眼者之主張，組織是性別化的，而非性別中立的(Cockburn 1985; Acker, 1991)。以下將從社會性的性別區別(gender differentiation)到社會性的性別隔離(gender segregation)，以及階層化與工作之隔離的討論。

社會性的性別區別到社會性的性別隔離

根據West和Zimmerman(1991)，性別(gender)不是人的屬性，而是人製造的，是社會環境互動過程的一項產物(p.27)。凡人之生，由於其生物的性別，男、女便有一相對應的適當的男女行爲模式出現

(gender-appropriate behavior)，此一適當的男女行為模式即成爲「人爲的本質」，繼而成爲性別隔離世界的部分。因此，性別隔離世界的勞務分工則以性別爲區分。面對配置的問題(allocation)諸如誰做什麼？誰得到什麼？誰計畫或執行？誰主導或被主導？都與其性別分類有關。因爲這是男、女之本質？

區分(Differentiation)原只爲分辨屬性之不同，但是在階層化的社會區分假設，誇張，甚至製造心理的或行為的差異，目的在區分服從群體和主控群體的不同(Epstein, 1985: 36; Mackinnon, 1989: 38)。Reskin(1991: 145-6)說明社會性的性別區分是差別待遇的結果，也是主控系統的必要條件。主控群體以形體隔離服從群體，如隔離在貧民區，不但身受到不平等的待遇，而且無從得知主控群體的作爲。例如，工作市場隔離男性與女性工人。主控群體不但以形體隔離服從群體，更以行爲區分主從群體(Reskin, 1991: 146-149)。

Reskin又將工作場所的行爲區分劃分爲工作區分(task differentiation)和社會區分(social differentiation)。工作區分係依所屬群體分配工作，現代社會家務、勞力市場(Reskin & Hartmann, 1986)以及情緒性或理性(Hochschild, 1983)工作之分配亦因性別有異。社會地位低的群體通常被分配沒人要做的，很累，待遇又差的工作。這樣的分配是將社會地位低的群體定型化和正當合理化。Reskin (1991)批評現代社會的法律和規範允許這樣的工作分配，合理化性別薪資差異，目的在維持婦女劣勢的經濟地位。

社會區分則以社會規範如穿著和禮儀區分主從群體。Rollins (1

985)的研究發現，白人女性雇主喜歡受僱之黑人穿著破爛，才可以顯示黑人之經濟劣勢。Reskin(1991: 148-149)也指出，除了形體的隔離，行爲的區分，社會的區分外，階層仍扮演區分主從群體關係重要的功能。例如，男性可以容忍女性進入傳統男性工作場所，只要從事的是女性的工作。男性可以接受女性在傳統女性工作場所，從事的是男性的工作。男性卻不可以容忍女性進入傳統男性工作場所，從事的是男性的工作。

#### 階層化(Hierarchies)和工作(Jobs)的隔離

Reskin (1991)主張階層化旨在區分主從群體，維持男性主控的地位。Acker (1991) 則以組織本身便是性別化的過程，階層是性別化的，因此參與有給之勞力市場者自然比較適合賦予責任和權威，而處於低階層者則得聽命於人。Acker同時認爲階層的性別化的結構原則在工作評估中處處可見，而且非常清楚。Acker以企業管理顧問公司爲例，企業管理顧問公司和管理階層的經理設計工作評估，工作評估的標準、合理化的薪資制度、以及工作分類都是一致的。例如，公司的經理如果有相同的責任，則應該享有類似的薪資所得。工作評估制度的目的在反映經理的價值(value)，同時也在製造以價值區分階層工作的制度。Acker批評(1991: 171)，階層化工作制度並非從現存女性集中在低薪或較差待遇的性別刻板印象或性別隔離的工作區分衍生而來。實質而言，傳統的工作評估標準係源自具體的價值判斷，目的在複製性別階層化的工作分工。

Steinberg 和 Haignere (1987)舉出複製的方式有幾種。例如，

需要理財技能的工作多數是男性的工作，需要與人溝通的人際關係技能的工作則多數屬於女性的工作。需要理財技能的「男性的」工作的評分又比需要與人溝通的人際關係技能的工作評分高。

Acker(1991)強調，過去的組織理論的工作性別中立論點，其假設基礎係以工作者係屬不具體的抽象觀念。然而，在現實社會的工作和工作者都是真實且具體的，同時是性別化的。由於過分強調性別中立的普同性(universal being)，以致於女性在民主社會雖已有公民權，但是女性仍然認同於普同的個人。Pateman(1988: 223)稱此一現象為「由於普同的個人從男性的肢體建構，所以其認知仍是男性的」(constructed from a male body so that his identity is always masculine)。換言之，這個有工作的工作者雖為普同的個人，社會的現實面則是男人。普同工作者的觀念已經排除或邊緣化女性成為真正的工作者(Acker, 1991: 171-172)。

性別隔離不僅存在產業，而且存在組織和工作。因此，本篇論文的討論包括：(一)產業是否存在性別化？(二)組織結構的性別化又如何？以及(三)組織內的工作性別化情形。由於報紙廣告的蒐集並沒有採抽樣，只以產業、組織和工作為分類討論。

產業有九種，包含電子、電腦科技業，建築營造業，化學業，汽車業，保險業，銀行業，觀光國際飯店，報業，以及美容業。基本上，這些產業含括傳統的男性產業和女性的產業，製造業與服務業。組織結構包含本國廠商與外商，主要因為外商，尤其是美商，一九七〇年代就業保障政策(the Affirmative Action Policy)通過施行之後，

即不可有任何年齡、性別、或種族的形容詞出現在招募廣告內容。如果有，則是公開的歧視和違法行為。反觀我國的人事廣告，不但有性別的限制，還有年齡、婚姻狀態的限制，特別針對女性。有趣的是日本的傳統性別歧視的傾向，台灣地區受日本文化影響很深，中日合作又多，因此，台商、日商與美商對照比較，可以了解文化、意識與規範對工作市場的性別隔離影響。

### 三、台灣地區報紙招募廣告內容的性別歧視

#### 產業性別化

九種產業的組成如下：十二家的電腦、電子業有二甲美商，一家財團法人的電子研究所，七家位於新竹科學工業園區，頗具規模。二甲科技業者有六家的招募廣告沒有出現性別的限制，即使徵求警衛，只有學歷、年齡(四十五歲以下)。不過具備條件之一項為志願役或憲兵退役者尤佳。另外六家電腦、電子業的招募廣告則有限男性和限女性的條件。

建築製造業包括建築師事務所(1)、建設公司(4)、營造廠(2)、工程機構(1)、以及開發公司(1)，總共九家。七家化學產業中，只有一家沒有性別限制。四十三項工作有二十六項，超過半數限定男性，三項則限定女性。汽車業共有四家，都是代理汽車廠商分別代理美、日、德以及瑞典四國汽車。共有二十三個工作，有九項工作限定男性，只有二項是限制女性。設有男、女性條件限制者以代理日本汽車業者為首。

七家保險業包括五家人壽保險，二家產物保險公司。其中二家是外商，五家屬於本國業者。共有三〇項工作，除一家美商徵求經理人才無性別之限制，其餘的業者都有性別限制，即使瑞士業者也入境隨俗，有兩項工作：「司機先生」和「總機小姐」，雖無性別的文字敘述，卻已明顯呈現工作性別化的規範。有十一項工作限定男性，有四項指定女性。

五家銀行業包括二家世界著名的外商銀行，三家本國銀行。三家本國銀行有一家新成立的銀行。二家外商銀行都是男、女不拘，其中一家徵求的是客戶理財服務專員則鼓勵男性踴躍加入，意涵為何？三家本國銀行多數的工作是男女不拘，只有三項限制男性，四項限制女性。有二家銀行同時徵求法務人員，一家限定男性，一家則無性別限制。

六家國際性的大飯店，包含一家世界性的連鎖飯店。這家世界性的連鎖飯店共有八項徵才工作，其中有二項限制男性，工程師和油漆組人員。總共六十六項工作，四項限制女性，八項限制男性。二家報業包括業務部門和稽核部門，一〇項工作中，四項限制男性，一項為女性。九家美容業包含三家美商，二家法商，二家日商，以及二家美容公司。共有三十二項工作，有二項限定男性，七項則限定女性。三分之二的工作為男女不拘或無性別限制。二項限定男性的業者正好是日商公司，一為陳列佈置；一為業務主管。相對的，一家美商公司的產品陳列佈置需求條件為待役青年、夜校工讀生、以及家庭主婦。

表一 是綜合整理電子、電腦科技業，建築營造業，化學業，汽車

業，保險業，銀行業，觀光國際飯店，報業，以及美容業九種產業之報紙招募廣告出現性別的限制的次數和百分比。

表一 九種產業的性別限制百分比（次數） a

產業別	限男性	限女性	徵求項目
電子、電腦	27% (23)	2% (2)	(84)
建築營造業	45 (21)	11 (5)	(47)
化學業	60 (26)	7 (3)	(43)
汽車業	39 (9)	9 (2)	(23)
保險業	37 (11)	13 (4)	(30)
銀行業	15 (3)	20 (4)	(20)
觀光國際飯店	12 (8)	6 (3)	(66)
報業	40 (4)	20 (2)	(10)
美容業	6 (2)	22 (7)	(32)
合計	(97)	(32)	(355)

a. 招募對象除了限男性和限女性外，尚且包括性別不拘者，性別不拘者的次數沒有列在表一。

表一的數字顯示，化學業和建築營造業限制男性的比率較高，尤其是化學業者高達六〇%。化學業限制女性的工作項目只有三項，除女作業和業務助理外，幼稚園教師只是組織提供的福利衍生的工作，並不屬於化學業的專業工作。在化學業開放給兩性的工作機會也最少（三三%）。相對的，電子、電腦與建築營造業開放給兩性的工作機會為六一%與四四%。對照製造業和服務業（例如，保險、銀行、飯店和美容業）的性別限制，儘管限制男性的次數遞減，女性的機會並

沒有增加太多，多數為性別不拘，選擇權仍在雇主。

美容業原屬粉紅色行業，屬於女性的服務業，只是出乎意料，限制女性的比率只有二二%，仍以美容師最多。雖然，美容業限制男性的工作僅有二項，但是職稱值得省思。一為陳列佈置，一則為業務主管。這兩項與一些研究一致，男性在女性行業的工作仍與權威掛勾(Williams, 1989; Acker, 1991)。

表二係根據九種產業限男性與限女性工作項目之比較。整體而言，跨產業男性在製造業的工作職稱傾向於科技性的，如工程師和技術員，約佔三三%。在服務業，男性的工作傾向於專業知識方面，工作職稱如專員、管理師或設計師，約佔三〇%。不論在製造業或服務業，主管的頭銜多出現在限制男性的工作。

相對的，招募女性的工作並沒有因產業不同有太多的差異。工作職稱如事務員、會計、美容師、幼稚園教師，這些職稱具有社會賦予的女性特質，如細心負責，溝通能力。這些女性的特質即是所謂的女性本質，工作的性別規範源自日常生活的性別規範。

男性為主管，如課長、主任，女性為助理的階層化，再次以工作和社會的區分，強化、維持兩性的控制和服從的關係(Reskin和Roos, 1987; Acker, 1991; Reskin, 1991)。換言之，工作的性別隔離存在產業間 (between industries) 與產業內 (within industries)，產業間與產業內仍有差距。然而，隨著傳統的女性行業趨向中性化，傳統的女性行業的工作中性化。傳統的男性行業諸如化學、鋼鐵、塑膠，多數的工作依然非常「男性的」(masculine)。

表二 九種產業限男性與限女性工作項目比較

工作職稱	限男性次數	工作職稱	限女性次數
工程師	19	助理	6
技術員	18	會計	7
主管	12	事務員	8
管理師	2	服務員	1
專員	25	總機	1
設計師	2	工讀生	1
操作員	4	幼教師	1
司機	3	從業員	1
警衛	3	美容師	6
廚師	2		
其他	7		
合計	97		32

#### 組織結構性別化

工作的結果固然會因職業(occupation)和產業(industry)種類影響，然而受僱於同一種產業，也會因受僱的機構組織，如公、民營，外商、本國廠商，機構組織的大、小，以及機構組織的文化不同而有所差異(Granovetter, 1981)。在此以兩則廣告討論不同組織結構的性別化：一則為日、瑞典兩家汽車代理商的招募廣告；另一則為兩家民營銀行，一為成立二年的新的民營銀行(以下稱O銀行)，另一為舊的金融機構改制的民營銀行(以下稱N銀行)。O銀行的經營方式頗為傳統，O銀行的僱用政策有性別歧視的傾向，過去僱用的女性多屬年輕、高商畢、未婚，一旦結婚便辭職。

表三 日商與瑞典汽車代理商工作性別限制比較

日商		瑞典	
工作職稱	性別	工作職稱	性別
企劃人員	男	企劃專員	男
公關人員	男	商用業務代表	
系統工程師	男	服務工程師	
系統操作員	男	零件倉儲專員	
程式設計師	男	轎車修護技術員	
顧客服務企劃*	男女	商用車修護技術員	
車輛販賣企劃*	男女	鍍金烤漆技術員	
販賣事務人員	女	拖車司機領班	
商品企劃人員	男	整備員	
零件企劃人員	男女		
零件事務人員	女		男
合計	11		9

※條件不同，工作項目不同

同時，日本廠商有二項工作雖然男、女皆可，但條件限制與工作

同樣是汽車代理商，經營的範圍包括經銷和保養。雖然招募工作項目未盡相同，但是瑞典廠商的招募工作項目多數屬傳統的男性工作，汽車廠的技術員。日本廠商的招募工作項目多數屬於經銷服務層面，如企劃人員。日商的十一項工作有兩項男、女皆可，二項限制女性，七項則限男性。七項限男性的工作多屬技術性，而且工作層級比較高。以限男性的零件企劃人員和限制女性的零件事務人員為例，仍以「企劃」和「事務」區分兩性的勞務分工。

項目不同。茲分述如下（聯合報，八十三年一月九日）：

顧客服務企劃

男，役畢，三〇歲以下，大專企管或汽車相關科系畢，具販賣經驗者佳。

女，未婚，二十八歲以下，大專法律或社會相關科系畢，諳電腦文書處理者。

車輛販賣企劃

男，役畢，三〇歲以下，女，未婚，二十八歲以下。

大學日文相關科系或日本立案四年制畢。

以顧客服務企劃的工作為例，年齡限制不同，女性又得未婚。此與女性定位在年輕貌美，工作只是「暫時的」社會規範一致。猶如單身條款般，不結婚才可以繼續在有給職的努力市場工作，不結婚工作則違反「社會的規範」。名為顧客服務企劃，女性仍落入舊有「女性的工作」——文書處理，只不過是電腦代替打字機。

表四比較N銀行與O銀行的工作性別限制顯示，兩家銀行人事僱用政策，特別在其性別偏好，仍有某些性別的傾向。即使是新成立的銀行，細心負責的工作仍偏好女性，如徵信審核員、帳務處理員。組織內階層較低的職位，如雇員，陞遷機會很少的職位仍屬於女性的，尤其偏好僅有高商學歷的女性。

表四：N銀行與O銀行的工作性別限制比較

N 銀行		O 銀行	
工作職稱(8)	性別	工作職稱(5)	性別
系統工程師		儲備主管	男女
程式設計師		法務人員	男女
法務人員	男	辦事員	男
業務推廣專員	男女	助理員	男女
業務人員	男女	雇員	女
電話行銷人員	男女		
徵信審核員	女		
帳務處理員	女		

N銀行與O銀行的招募工作項目都有法務人員，N銀行限定男性，O銀行則男女皆可以。N銀行的法務人員工作項目之一為「具消費性產品催收經驗」，「催收」的工作特質則屬於「男性的」，所以指定男性。可喜的是兩家銀行都沒有出現「未婚」的限制，相較一些地方的金融機構的信用合作社，可謂進步。

工作的性別化

同種產業，不同的組織，性別隔離的程度即有所差異。組織內的性別隔離程度也很嚴重。以美國為例，極少數的工作是完全女性或完全男性的，約有六〇%到九〇%的工作是單一性別的（見Bielby 和

Baron 1986）。即使工作性質相同，卻因性別，而職稱不同，職稱的不同致使薪資不同。此現象就是Reskin (1991)強調，薪資性別的差異源自於制訂遊戲規則者、既得利益主控者的抗拒與反對。茲以一家生產機器人的電腦業者（以下稱其為R公司）其組織內不同部門的招募工作的廣告，分析其工作的性別隔離程度。

圖一：R公司部門工作招募內容 a

電子部	——	工程師	大學	男	5年經驗
		助理工程師	大專	男女	3年經驗
機械部	——	工程師	大學	男	5年經驗
		助理工程師	大專	男女	3年經驗
		技術員	大專	男	3年經驗
機械部	——	加工 —— 操作員	高工	男女	無
		組立 —— 技術員	高工	男	3年經驗
		操作員	國中	男女	無
		組立作業員	國中	男女	無
會計部	——	會計主任	大學商學系	女	外帳經驗
		助理會計	專上	女	

a 聯合報 八十三年二月十四日

圖一 是 R 公司的電子、機械以及會計部門的招募工作廣告。圖一與 Reskin (1991) 和 Acker (1991) 強調，工作組織內存有階層化，

也存在性別化，性別階層化更是同時存在工作組織內。以電子、機械兩部門的工程師的工作為例，「工程師」與「助理工程師」已存在階層化。階層區分的標準，除學歷和工作經驗外，性別也是區分的標準。女性僅允許在初級的階層工作，如助理工程師。即令女性進入工程師階層，其地位仍在「輔助」性質，並沒有逃離傳統的限制。不但工程師階層如此，技術員、操作員亦有性別階層化。機械部門的加工與組立組也存在性別階層化。同為技術員、操作員、由於在不同的組，技術層面不同，薪資報酬亦有所差異。是故，男性與女性進入的機會已不一樣，此「不一樣」的意義代表不平等。

在R公司，女性比男性進入的機會相對的減少。例如，一位大學相關科系畢業的女性雖有五年工作經驗，卻因為其性別而無法應徵，至少參與公平競爭的機會都沒有，遑論爭取工作的平等待遇。會計部門的兩項工作：會計主任與助理會計都限制女性，尤其是會計主任係屬主管，自主性高的工作，沒有限定男性或採取中性化的政策——開放給男女兩性。值得探究的一點，雖為部門主管，薪資結構是否因部門有所差異。會計主任與電子部門的主薪資一樣？或不一樣？都值得探討。

## 四、結論

根據報紙的招募廣告內容發現，社會的性別意識型態透過組織的角色定位，強化工作的性別階層化。例如，女性的社會定位在家庭，

不該工作。因此，未婚與年輕是女性在組織文化的定位。同時，工作性質也以社會的性別意識型態的女性價值為基礎。主計處（民八二）以八十年間由就業轉出者的原因調查顯示，女性轉出者以料理家務為由的高達四四·九%，男性轉出者以料理家務為由的為〇。同年主計處調查有能力非勞動力前一年曾就業者停止工作原因發現，女性因料理家務和結婚、分娩停止工作者分別為三二·三%和一四·三%，男性因料理家務和結婚、分娩停止工作者比率為零。相對的，男性停止工作的原因高達二九·〇%為求學或準備升學。

官方的統計數字再次說明，社會與性別的定位非常明顯。女性屬於家庭，男性則不侷限於家，他們要升學，追求知識，知識等於權威和地位。如此性別階層意識存在政府機構和國家外交特考，所以存在民間企業，出現在報紙的招募廣告就不足為奇！因此，通過「男女工作平等法」不足以解決男女工作不平等問題，改變性別階層化的社會意識型態是第一步，「婦女保障」才有機會。

《作者註：本篇論文部分曾於一九九四年在美國加州洛杉磯舉行的「美國社會學年會」(ASA)中宣讀。》

（本文作者為中正大學勞工研究所教授）

### 參考文獻

中文部分

中國時報 八十三年三月十四日

行政院主計處、經濟建設委員會 中華民國台灣地區人力運用調查報

告 台北 民八二

- 余漢儀 台灣地區兩性就業狀況之研究 行政院勞工委員會八十年度委託計畫 台北 民八二
- 婦女新知 第五十九期 台北 民七六
- 聯合報 八十三年二月十四日
- 英文部分
- Acker, Joan. 1991. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." pp. 162-79 in *The Social Construction of Gender*, edited by Judit Lorber and Susan A. Farrell. Newbury: Sage.
- Bielby, William T., and James N. Baron, 1987. "Undoing Discrimination: Job Integration and Comparable Worth." in *Ingredients for Women's Employment Policy*, edited by Christine Bose and Glenna Spitze. Albany: State University of New York Press.
- Cockburn, Cynthia. 1985. *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*. London: Pluto.
- Epstein, C. Fuchs. 1985. "Ideal Roles and Real Roles or the Fallacy of the Misplaced Dichotomy." *Research in Social Stratification and Mobility* 4:29-51.
- Feldberg, Roslyn L., and Evelyn Nakano Glenn. 1983. "Technology and Work Degradation: Effects of Office Automation on Women Clerical Workers." in *Machina ex dea: Feminist Perspectives on Technology*. edited by Joan Rothschild. New York: Pergamon.
- Granovetter, Mark. 1981. "Toward a Sociological Theory of Income Differences." pp. 11-48 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. New York: Academic Press.
- Hochschild, A. 1983. *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- Kanter, Roseabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Mackinnon, C. 1989. *Feminism Unmodified*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Marx, Karl. 1970. *A Contribution to the Critique of Political Economy*. New York: International Publisher.
- Pateman, C. 1988. *The Sexual Contract*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Reskin, Barbara. 1990. "Culture, Commerce, and Gender: The Feminization of Book Editing." in *Job Queues, Gender Queues*, edited by Barbara F. Reskin and Patricia A. Roos. Philadelphia: Temple University Press.

- . 1991. "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work." pp. 141-61 in *The Social Construction of Gender*, edited by Judith Lorber and Susan A. Farrell. Newbury: Sage.
- Reskin, F. Barbara, and Heidi I. Hartmann. 1986. *Women's Work, Men's Work, Sex Segregation on the Job*. Washington, DC: National Academy Press.
- Reskin, Barbara F. and Patricia A. Roos. 1987. "Status Hierarchies and Sex Segregation." in *Ingredients for Women's Employment Policy*, edited by Christine Bose and Glenna Spitze., Albany: State University of New York Press
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domesticity and their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Steinberg, Ronnie, and L. Haignere. 1987. "Equitable Compensation Methodological Criteria for Comparable Worth." pp. 157-82 in *Ingredients for Women's Employment Policy*, edited by Christine Bose and Glenna Spitze. Albany: State University of New York Press.
- U.S. Bureau of the Census. 1987. "Male-Female Differences in Work Experience, Occupation, and Earnings 1984." *Current Population Reports*, ser. P-70, No. 10. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- West, Candace, and Don Zimmerman. 1991. "Doing Gender." pp. 13-37 in *The Social Construction of Gender*, edited by Judith Lorber and Susan A. Farrell. Newbury: Sage.
- Williams, Christine. 1989. *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.