

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

二十世紀美國服務業之婦女就業與婦女地位之交互影響

The Relationship Between American Women's Employment in Services
and Women's Status

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC 84-2415-H-001-010

執行期間：83年8月1日至84年7月31日

個別型計畫：計畫主持人：林欽明

處理方式：可立即對外提供參考

執行單位：中央研究院歐美研究所

中華民國85年6月15日

二十世紀美國服務業之婦女就業與婦女地位之交互影響

林 欽 明

摘 要

北美自由貿易區是繼歐洲共同體之後，幅員龐大、影響深遠的經濟團塊。它是在美國與加拿大於1989年完成雙邊自由貿易協定之後，基於美國與墨西哥歷史的淵源與地緣的接近，從而擴大自由貿易區的範圍，藉由政府的積極介入，以確保並加速產業的整合。由於我國與美國有極密切的經貿關係，墨西哥與我國經濟發展的程度又極相當，美墨二國的經濟結合，將會我國產生如何的衝擊呢？

本研究首先比較美國與我國及墨西哥之間的關係，指出一種隱約的三角微妙關係。美國輸出製成品（主要為資本財）至墨西哥，墨西哥則輸出生產原料至包括我國之世界市場，我國則購買生產原料，輸出製成品（主要為消費財）到美國。

由於美墨發展程度的懸殊，兩國間貿易的自由化將使墨西哥獲得較大利益，但因美國跨國公司掌握了墨西哥的經濟動脈，自由貿易協定之利益有極大部分為跨國企業所攫取，這是美國與墨簽訂自由貿易協定的從屬利益；反之，由與我國等東亞新興工業國家之政府控制權力較大，與本地資本的關係較為緊密，美國若與我成立自由貿易區，所獲之從屬利益則將較小。

服務業貿易及投資的自由化，是北美自由貿易協定極重要的一環，意圖撬開墨西哥原極封閉的服務業市場。我們探析中美服務業貿易與投資的往來，發現美國服務業者較注重臺灣當地的市場，在墨西哥則主要藉當地之子公司自美國母公司輸入各項專業服務，以幫助當地美商製造業部門的發展。北美自由

貿易協定實施之後，美國對墨西哥投資將較對台投資成長加速。

北美自由貿易協定的預期效果，大致上是貿易（投資）創造大於貿易（投資）移轉效果，對我國的直接影響應不大。不過我們應更重視多國籍企業的力量，同時在謀求與美國商談貿易自由化時，亦應採取更為主動的策略。

關鍵詞：自由貿易區、中美經濟關係、服務業、外人直接投資、北美自由貿易協定、墨西哥

THE EFFECT OF NORTH AMERICAN FREE TRADE AGREEMENT ON TAIWAN

Chin-Ming Lin

abstract

The North American Free Trade Area (NAFTA) is an expanded and influential economic bloc after the formation of the European Economic Community. It is an extension of the 1989 U.S.-Canada Free Trade Agreement to ensure and enhance industrial integration among the North American Countries through direct governmental interventions, based on historical and geographical intimacies between the United States and Mexico. Since Taiwan was economically deeply interacted with the United States and was also very similar in the level of development with Mexico, what will be the impact of NAFTA?

This study first pointed out intimate triangular relationships among the U.S., Mexico and Taiwan. The U.S. exports finished goods (mainly capital goods) to Mexico which in turn exports productive materials to the rest of the world. Taiwan exports finished goods (mainly consumption goods) using imported materials to the United States.

Liberalization of trade between the United States and Mexico would render disproportionately larger benefit to Mexico relative to the U.S. in due of the great differentials in the level of development between them. However, since the American multinational enterprises took vast control of the Mexican industries, they are the largest benefactors of the free trade agreement. Therefore, the United States will capture these side benefits. On the other hand, since the governments in Taiwan and other East Asian countries have greater control of local industries and better relationships with local capitalists, the United States will not have that much side benefits forming free trade areas with these countries.

Liberalization of trade and investment in services is among the most important in the NAFTA, which is to pry open the Mexican services market. By analyzing trade and investment relationship between Taiwan and the U.S., we have found that American services providers in Taiwan were focused mainly on the local market, while they tend to assist other manufacturing companies in Mexico through importation of professional services by foreign subsidiaries from their American mother companies. It should also be noted that the United States will raise its direct investment in Mexico relative to Taiwan after the NAFTA.

The NAFTA was expected to have much larger trade (investment) creation effect than trade (investment) transition effect, so it will not have much direct effect on us. But we should not ignore the great power of multinational enterprises and, at the same time, adopt more aggressive strategies in negotiating trade liberalization measures with the United States.

Keywords: free trade area, Sino-American economic relations, services, foreign direct investment, NAFTA, Mexico

美國服務業之女性就業：工作平等制度的經濟探討

林欽明

焦興鎧主編，《歐美兩性工作平等制度之比較研究》（台北：中央研究院歐美研究所，forthcoming）

美國服務業之女性就業：工作平等制度的經濟探討

近三十年來美國婦女就業量急速擴增，並且將持續成長直到佔總就業量的一半，這與服務業部門之快速擴張有緊密之關係。雖然美國婦女已不再侷限於少數幾個行業，但仍然高度密集，尤其是在辦事員工作(clerical)的領域，受到了微電腦與電腦通訊技術結合所產生極大的衝擊(Ginzberg 1987, 3-6)。除了技術進展會對婦女產生衝擊之外，婦女對家庭與工作理念的轉變，工作平等立法的通過與施行，乃至各種社會福利制度的建立與興盛，都深深影響了婦女的生活與職業生涯。

對婦女在勞動市場之興起與工作上的損益，各個學門均迭有爭議，而經濟學的相關論著亦不少見，諸如Shaffer (1975), Hunt and Rubin (1980), Beller (1982), Leonard (1984), Becker (1985), Madden (1985), Bielby and Baron (1986a,b), Johnson and Solon (1986), Rea (1987)等等。Gunderson (1989)及*Journal of Economic Perspectives* 1989年冬季號的"Symposium on Women in the Labor Market"專號，對有關文獻與議題都有詳細的評介。而自從Francine Blau and Marianne A. Ferber (1986)與Claudia Goldin (1990)的專書出版之後，對美國婦女工作場所經濟利得之新研究，乃繼而興起。

由於服務業的特殊性質，服務的提供與消費者常須共處一地以達成交易，所以大部份服務業都極集中，尤其是聚集在都市地區。服務業在1950年代超過了美國國民總產值的二分之一，1963年的同酬法(Equal Pay Act)與1964年民權法案第七章(Title VII of Civil Rights Act)的通過，可視為對進入服務業時代的適切反應。我國在1989年服務業亦達到國民總產值的一半，在兩性工作平等立法方面，也應該在1990年代有所突破。

服務業的高度集中與婦女的大量投入，產生了今日美國等先進國家婦女在工作場所之諸多問題。不過，關於婦女在服務業就業市場的探討，除散見各篇章之外，以其為主題而探討的專著並不多見。¹我們覺得以服務業這麼與婦女關係密切的部門，實在應該多了解，藉以探討婦女地位之究竟，並對工作平等制度之效果做一番檢討。

美國是全世界婦女運動的先趨，我國婦女今日所遭遇的問題，許多是其婦女早在數十年前即已觸及。我們所嘗試採取的途徑，亦可在該國找到相似的經驗，他們所歷經的變革與採行的策略，尤其是其婦女力爭上游的努力，都是我們所不可不引為規範的，也是值得我們深入瞭解的。

經過近四分之一世紀社會巨大的變遷，男女經濟利益上的差距，以及所受待遇的不平等，仍然持續存在；雇主與其他人的歧視或剝削，實難辭其咎；眾多的婦女認為就因為她們是女性，所以獲得比男性為低的報酬——這些都是正確的。不過，如果說她們獲得較低的酬勞乃是因雇主的歧視，那又把主要因素忽略掉了。本文並不打算對這些因素做基本的探究，²而是希望藉由觀察服務業婦女就業集中與性別隔離的現象，來了解婦女脫離不利地位的難易，並找尋恰當的因應對策。

¹Hartmann, Kraut and Tilly (1986) 及 Steiger and Wardell (1995) 為少數的例外。

²Fuchs (1988) 在這方面有相當深入的分析。

另一方面，雖然兩性的議題一直都極具爭議性，但是我們不試圖規避這些爭議性，倒是希望由不同觀點的探討，而達到某些平衡。本文打算從經濟的觀點來探討有關議題。什麼是「經濟觀點」呢？這有別於其他的觀點。以社會學對職業性別隔離的解釋來說，它強調性別角色社會化、雇主的歧視以及制度安排之間的交互作用。透過訓誡教導與角色示範的社會化過程，讓人建立了「某種性別就該從事某些職業」的觀念，這不只影響到供給面之訓練與職業的選擇，而且亦使一代接一代的雇主，維持一種歧視的價值與信念，因此社會化導致了歧視。不過，由於差別待遇的結果，做「與性別不合」的工作選擇，將會承擔不必要的成本，許多人不得不將選擇範圍縮小局限於某些層面，歧視於是又影響了社會化。同時，即使在職務分派上無刻意的歧視待遇，制度上的因素亦常使得職務的升遷產生惰性，某一女性職業常常被引導至另一個女性職業，制度的惡性循環更加深了性別隔離的程度（譬如見England,Farks,KilbourneandDou1988）。

談到經濟的觀點，主要的出發點乃因人類的慾望超出了可支配的資源，所以諸如「免費」或「低成本」這樣的字眼，都會產生誤導的作用——任何事物都需要勞力、土地或資本的投入，這些投入都可拿來用在別的地方，以滿足其他的慾望，天下無白吃的午餐；同時，低成本即無法提供高品質的事物。真正的社會成本，必須以投入的資源，放棄了在其他方面的用途，其所反映的價值來衡量。

加之，由經濟的觀點來看，當人們外界的環境發生變化時，他們的行為也會跟著改變。譬如，若政府對從事某行業之性別比例予以限制，於是企業將尋求雇用更多低過該比例之性別的人力，同時也將減少雇用另一性別的人員。從經濟的觀點，由於對前一性別需求的增加，但在該等人員供給不變的情況之下，雇主排隊徵人的隊伍將會加長，而各種灰色或黑色的市場即可能產生。從效率的觀點來看，上述的改變無疑會扭曲資源的配置；而從分配的觀點來看，效果較難預測。獲得配額保障的人可能會受利，但若發生高成低就的情形，則社會成本將會提高。

對兩性問題全盤的了解，需要從諸如人類學、生物、人文學科、法律、心理學、社會學及其他學科提供其觀點。若從經濟的觀點來解釋或預測時，則主要的焦點將為人類的集體行為，而非個別的差異。同時必須注意的是，不論經濟理論與實證分析有多完美，當我們要做政策選擇時，價值將是一個極重要的指標；在兩性問題這樣一個爭議性極高的領域，價值甚至會影響到分析的過程。

本文首先探討技術變遷與美國婦女在服務業部門的就業情形，接著我們提出婦女所遭遇的兩大困境，並藉著簡單圖形做一番分析與了解；然後我們就美國之工作平等制度，舉出兩個反性別工作歧視的主要策略，探討其利弊與效果；最後則為結論。

壹、技術變遷與婦女就業

隨著科學技術的日新月異，尤其是資訊技術的進展，產業結構不只發生很大的變化，職業的分佈及性質亦產生極大的變革。如果將整個經濟大略分為農業（包括農、林、漁業）、工業（包括製造、礦冶、建造業）及服務業，則惟有服務業自本世紀初以

來，不論在總就業量或比例，都一直呈現成長的情形。農業由持續緊縮而漸趨穩定，工業因受景氣循環影響較大，除近一、二十年來因景氣衰落、失業增加，就業量有所略減外，大致仍保持就業量遞增的情形，然就業比例則日趨減少。大致說來，二十世紀前半葉工業與服務業的成長，是來自農業的緊縮，而後半葉服務業比例的成長，則來自工業比例的減低(Howe1986)。

在1980年代，美國服務業部門就業人數呈現倍速的增加。自1973至1987年間，共有2,700萬人加入新就業的行列，其中有79%是在服務業(Acker1992)。1970年時美國共有約2,263萬的婦女從事服務業的工作，佔服務業總勞動人口的45.37%；1990年時，婦女在服務業的就業人數超過了男性，達到4,513萬人，約佔服務業勞動人口的53.05% (SteigerandWardell1995,Table5)。美國服務業就業的成長，婦女的大量加入勞動市場居功厥偉；雖然美國服務業之成長高於人口成長的速度，但是較諸其他工業國家仍略為遜色，不過美國絕對是製造最多服務業部門就業量的盟主(Godbout1993)。

美國服務業部門可分為兩個層級：知識資訊層級(knowledge-informationtier)具有高科技、高生產力、高薪資，以及高度資本密集；另一層級則呈現低生產力、低科技、低薪資，以及勞力密集。婦女在這兩個層級裡均為多數，但是與相當職位之男性相比，薪資都較低。新科技的引進，使得包括服務業在內由婦女主導的行業裡，不論在技術或所得的差異方面，都發生擴大的作用：婦女的職業漸趨於兩極化，一個是趨向於刻板、低工資以及高度受到管制，一個則不拘泥於形式、具自發性，而且高工資(Acker1992)。

一個國家產業就業量的成長，當然有各種不同的因素，不過最重要的還是人口的成長。在工業國家裡，美國、加拿大及瑞典之就業成長率，都高於人口成長率，這有兩個互相抵銷的因素：一則是婦女參與勞動市場比率的增加，一則是男性參與勞動市場比率的降低，以及失業率的上升，而前者大於後者(Acker1992)。

婦女大量參與勞動市場，可以舉出若干的因素。有關人口變化方面，生育率的降低與托兒設施的普及，使得有幼兒的母親較易尋得工作；結婚及生育年齡的延後，使得許多婦女取得較長的工作年資，也因此較願意待在工作崗位上。在財務需求方面，通貨膨脹或失業，都可能導致丈夫實質薪資的減低，這將促使婦女進入就業市場，或長久留在工作上；離婚或失偶的婦女，亦將因遭受財務的壓力，而選擇重新進入就業市場；近數十年來婚姻狀況的不穩定，亦促使婦女藉著維持工作狀態，以獲取財務上的獨立。制度的改變，諸如對教育及就業性別歧視與性騷擾之訴訟，男女退休及其他福利之趨於平等，產假與育兒假的普及，都是促使婦女進入勞動市場的誘因；婦女運動的興起，造成文化的轉變，婦女自我的期許亦受到很大的影響；隨著婦女的大量進入工作場所，一般人對婦女工作，以及工作在成年人生活所扮演角色的看法，都有所改變，而這亦會激勵更多婦女選擇長久待在就業市場(Hartmann,KrautandTilly1986,69-70)。最後，勞工需求的變動，亦增進了婦女就業的機會，這我們下面將會詳細討論。

資訊技術的進展對勞動市場的影響，與其說行業的變化為驅動的因素，不如說是企業與產業為真正的操縱者。生產貨物或提供服務所需的技術特性，實際塑造了工作

的性質，工作職位之名稱並不代表什麼。僱主引進並採用新的技術，受雇者常會發現她（他）的工作性質，也自然地跟著改變。長期看來，各種各樣的職業，將會持續因貨物或服務的產生，而衍生出來(Sullivan1989,398-99)。

個人電腦的普及以及電腦與通訊的連結，對辦事員(clerical)工作之影響最大，而這個工作領域正是婦女最集中者(Ginzberg1987)。當然，所謂「辦公室的女性化」(feminizationoftheoffice)，早在微電腦與通訊技術引進之前即已發生，所以近年來婦女服務業部門就業的進展，並非男與女的競爭，而導致女性勞工代替男性勞工，而是因為婦女剛好迎合了勞工需求大量增加；同時，因為不論絕對或相對來說，就業的成長剛好也都集中在服務業部門(Hartmann,KrautandTilly1986,60-61)。

服務業婦女就業的大增，與潛藏勞動(●atentlaborreserve)的大量投入勞動市場，有極大相關。從1970至1990年間，將近有一千二百萬的多餘婦女，加入新的勞動市場，較1950至1970年有鉅幅的擴增；這些人力在1950至1970年間，約佔婦女服務業總勞動人口的6%，而在1970至1990年間則佔了所有新加入服務業婦女的56.8%，並佔有全部新勞動人口的三分之一(SteigerandWardell1995,100)。

新技術對辦事員工作品質之影響又如何呢？對某些工作而言，譬如印刷或屠宰業，新技術或組織的變化，導致人力的節省，當需求增加有限時，人工即被大量淘汰；不過諸如銀行及保險業，由於成長極為快速，人力淘汰的現象即不會發生。至於其他的行業，譬如婦女最為集中的秘書與護士，由於工作的多樣化，與社會關係的重要性，都不是自動化可以輕易取代的，所以也無被淘汰之虞(Hartmann,KrautandTilly1986,59)。

不過，由於新電腦技術的發展，資料的輸入與擷取愈趨容易，乃促使業者將部份辦事人員的工作，轉移至其他工作者甚或顧客身上（譬如銀行）。近來文書處理設備與軟體之易學易用，促使許多專業或經理人員自己做更多的「打字」工作，這自然減少了對辦事人員的需求。另一方面，電腦的應用，又使得許多原來專業或經理人員所從事的決策工作，變得例行化，可以把部份決策的工作轉移給辦事人員。譬如說，今天保險業許多評定或簽授保險單的工作，已可透過電腦，利用標準的決策運算做例行性的處理；一個辦事人員即能一貫地從輸入資料、敘述並分析顧客之狀況與需求，而假如無特殊情形，即可逕行簽發保險單。如此則又增加了對文書人員工作服務的需求(Hartmann,KrautandTilly1986,82)。

有些人擔心由於新技術的發展，將會導致工作品質的惡化。譬如說，文書處理設備的精進，將使得秘書的工作變成低技術性、重複而單調；某些新技術，亦可能使得若干工作環境的品質減低。不過，由於某些新技術反倒減少了單調的工作，並增進工作過程的整合，故亦可能改進工作的品質(Hartmann,KrautandTilly1986,17)。

不論如何，婦女雖不再局限於少數行業，但卻仍高度集中於若干職業種類，在某些產業更佔了驚人的比例，實在令人不得不擔心。值得注意的是，若干女性勞工佔絕大多數的部門，也正是總就業量大幅增加的部門(Ginzberg1987,10-13)。一個可能的問題，就是結構性的失業；一方面起因於就業供給型態與就業地點間的失衡，一方面則因勞工資格與工作場合的失調，諸如技術不符、越區移動的頻仍或急性、歧視與制度

性障礙等，都將導致失業。某些學者已警覺到，自從1969年以來，整體經濟之失業率日趨增高；值得注意的是，1982年第四季的经济衰落，辦事員行業的失業比率有明顯的增加。從結構性觀點來看，由於僱主並不把女性辦公工作者，視為完全可與男性相互替代，同時由於她們較不輕易在地區或職業間做轉換，故上述因素導致婦女之失業，即顯得相當嚴重。資訊技術應用之擴散，未來之影響亦將日益增大，尤其是女性特多的辦事員工作，將是最受影響的(Hartmann,KrautandTilly1986,85-86)。

最後還有一點值得注意，在1970至1990年間，兼職(part-time)工作之成長率，遠超過全時(full-time)工作之成長率。學生與老年人之加入，固然導致兼職工作的增加，但婦女是最主要從事兼職工作者，1990年四個兼職工作者，大約就有三個是女性(Godbout1993)。兼職工作者林林總總，他們可能是賺取最低工資的個人服務工作者，也可能是高收入的技師或管理人員，還有許多則受雇從事一般辦公文書工作、祕書以及打字員。另一種特殊的兼職工作，則與快速成長的護理業有關，基於老年健康保險(Medicare)與貧窮健康保險(Medicaid)的興盛，護理專業人員從事家庭看護服務的機曾，也急速增加(Howe1986,31-32)。

貳、婦女集中服務業之問題

服務業部門是婦女集中的就業場所，尤其是辦事員的工作，又如海棉吸水一般，大量將婦女吸入。若比較婦女與黑人，則在1960至1980年二十年間，婦女被吸入女性充斥之職業，遠比黑人之被吸入黑人充斥職業之速度為快；兩者雖然同時也持續進入其他較不集中之行業，但黑人在這方面就明顯比女性有進展(Sullivan1989,404-8)。

婦女所集中的行業，不見得就是新科技所眷顧的行業，在這些行業裡的婦女，可能是獲利者，也可能是受害者。以電信業為例，長途電話撥接技術的改變，使得所有相關的職業群，都遭受負面影響，包括接線生、工廠技工、文書人員及其他白領階層工作者，而受害最深的還是技術層面最低的接線生。雖然產出的增加會提高就業，但這對技術層面越高者才越有利。譬如，1973年平等就業機會委員會(EEOC)給予AT&T一個判令(decree)，減少女性接線生的比例，可惜的是，婦女並不因此而大幅提高在其他部門的就業機會。從1973至1979年間，AT&T的女性接線生由137,493人降為94,586人，比例由95.5%降為92.1%，然而女性在該公司所有其他職位所佔的比例，亦都略為下降(Hartmann,KrautandTilly1986,28)。

1980年代是美國婦女地位急遽變化的時期，我們一方面看到雷根與布希總統摒棄了積極措施(affirmativeaction)，婦女主義似乎失去了號召力，新聞媒體也開始不客氣地披露若干看法，認為想要達到兩性的平等是緣木求魚。另一方面，婦女所得雖然自1960至1980年間，一直在佔男性所得60%的比例打轉，但是當1980年代經濟開始好轉起來，婦女的收入也漸趕了上來；在1990年時，婦女所得比率已達到男性的72%。扣除物價上漲的因素，美國男性的中位(median)年所得，由1979年的31,315美元，跌為1990年的28,843美元，跌幅為8%；婦女的相對薪資則從1979年的18,683美元，漲至

1990年的20,656美元，上升了10%。對24至35歲的年輕婦女來說，情況則更好，她們年所得由1980年佔相同年齡男性69%之比率，提昇到1990年的80%(Nasar1992,1)。

在過去兩百年來，婦女在報酬平等方面計有三個大幅進展的時期：第一次是在工業革命後十九世紀中葉的時期，農村婦女大量湧進了工廠；第二次是在本世紀前幾十年間，公司企業的興起與白領階級工作蓬勃的發展，促使年輕未婚婦女大量踏入辦公場所；第三個時期即為1980年代，可大略歸因於下列事項：

- 1.終身工作計畫—1970年代更多婦女預期將終其生貢獻心力於職業崗位上，故積極從事教育與職業的訓練。
- 2.接受更多教育—越來越多婦女接受大學教育，婦女佔大學入學比例，由1960年的40%，1970年的42%，1980年的51%，至1989年的53%，而至2001年時更預計升高為55%。³尤其在高收入專業學位之獲得，更有長足的進展；以學士學位來說，女性商科及管理學位所佔比例在1971年時為9.1%，1987年時提昇至46.5%，電腦與資訊則由13.6%昇至34.6%，工科學位由0.8%昇至13.7%，而法律學位更從5.0%昇至68.6%(U.S.DepartmentofCommerce1990)。
- 3.長期持續工作—越來越少婦女中途離開工作，而且中斷的時間也越來越短。

不過，男女報酬差距縮小之表面現象之下，隱含了一個不可忽略的事實，亦即職業性別隔離(occupationalsexsegregation)一直存在著，而且無減輕的跡象；婦女平均薪資的提高，反映了婦女注入高收入行業的現象，但卻常使人忽略那些行業兩性工作之差異。就拿高收入專業領域之婦女來說，以科學或工程職業為例，她們平均都較年輕，較可能從事兼職工作，較少人結婚並較少有小孩；雖然她們平均學歷較男性高，但較集中於基礎研究，而且較不易將其技術轉移至其他行業之工作(Preston1994,1450-51,Table2)。

沒有人會否認男女薪資的差異有歧視的成份在，根據1977年許多國家的資料，若干研究發現，一半以上的男女薪資差異，可以勞動市場公然(overt)歧視來解釋；也就是說，大多數國家大部分薪資的差異，並非基於兩性教育或工作經驗程度的差異，而是由於多加一年的教育或經驗，男女所多獲得薪資報酬，有所不同之故(Terrell1992,392)。以美國來說，在高薪資的行業中，婦女所佔的比例就鮮少有超過婦女總就業比例的(Terrell1992,394-99)。所以除了因婦女在供給面簇擁至少數行業之外，僱主在需求面亦可能僅根據性別之（主觀或客觀）平均特徵來雇用員工，造成所謂「統計歧視」(statisticaldiscrimination)之現象。

下面我們將針對兩個對婦女縈繞不休的夢魘——職業性別隔離與統計歧視——做一番探討。⁴

³根據U.S.DepartmentofCommerce(1990)TableNos.252,253及U.S.DepartmentofCommerce(1991)TableNo.262計算而得。

⁴我們在以下探討職業性別隔離時，將祇針對供給面做分析。這並不表示我們無視需求面的存在，一方面由於需求面的差異可以統計歧視做大部的瞭解，一方面則因職業隔離的文獻汗牛充棟，我們僅就婦女職業選擇的傾向做一分析，希望藉著較專注的探討，能找出較具體之對策。

一、職業性別隔離

當1980年代美國反性別歧視的風潮已極微弱，而黑白種族間差異的減少亦見減緩，婦女薪資卻開始以空前的速率向男性迎頭趕上；這與反歧視法律的行使關係不大，卻與婦女將其生活重心由家庭移向事業，有極大之關連(Fuchs1988,121)。婦女固然大量擠向低報酬之行業，不過資料顯示，在1970至1982年間，大部分高收入行業婦女就業之成長率，均高於其總就業比率。不過如前所述，婦女傾向於避開行政、管理及生產部門，而集中出現於服務業與專業部門。雖然婦女在較高收入的專業部門，佔有不小的比率，但卻傾向於集中在兩種行業——護士與教師，均屬於該階層之低薪資者(Terrell1992,394-99)。

美國在1975年時，超過百分之四十的婦女集中在前十個最多婦女的行業裡，而只有百分之二十不到的男性，集中在最多男性就業的行業裡(Terrell1992)。而到1991年時，仍有將近30%的婦女集中在前十個行業裡，有百分之十七的男性集中在最多男性就業的行業裡（見表一及表二），男女職業上的分佈差異仍大。由表一與表二我們還可看到，婦女所大量從事的行業，也正是婦女高度集中的行業，這在大量男性參與的工作裡，就沒有那麼明顯。

表一1991年美國最多女性從事之十項行業

人數單位：千人金額單位：美元							
次序	職業項目	總就業量	女性所佔 比率%	女性就業量	佔女性 總就業 比率%	中位週 薪	薪資 排行
1	祕書	3,791.00	99.00	3,753.09	7.04	383	3
2	收銀員	2,500.00	80.90	2,022.50	3.79	220	10
3	簿計會計、審計人員	1,912.00	91.50	1,749.48	3.28	371	4
4	護士	1,712.00	94.80	1,622.98	3.05	680	1
5	護士助理及看護	1,506.00	89.20	1,343.35	2.52	271	6
6	小學教師	1,506.00	85.60	1,289.14	2.42	621	2
7	餐飲侍者	1,524.00	81.70	1,245.11	2.34	235	8
8	紡織成衣機器操作者	1,355.00	76.90	1,042.00	1.96	246	7
9	櫃檯接待員	875.00	97.10	849.63	1.59	308	5
10	廚師（不包括短期）	1,779.00	46.90	834.35	1.57	235	8
				15,751.61	29.56		

☐1994年資料。

資料來源：U.S.Department of Commerce(1992), Table No. 629 及
Employment and Earnings, 42(1)(January 1995), Table 39.

表二1991年美國最多男性從事之十項行業

人數單位：千人金額單位：美元							
次序	職業項目	總就業量	男性所佔 比率%	男性就業量	佔男性 總就業 比率%	中位週 薪	薪資 排行
1	卡車駕駛	2,666.00	95.80	2,554.03	4.02	471	7

2	汽車及器材技師	1,778.00	69.10	1,228.60	1.93	487	6
3	管理與清潔工	2,126.00	82.00	1,743.32	2.74	307	9
4	木工	2,344.00	57.90	1,357.18	2.13	425	8
5	廚師	1,779.00	53.10	944.65	1.49	269	10
6	會計及審計人員	1,446.00	48.50	701.31	1.10	724	4
7	電機及電子維修人員	711.00	90.40	642.74	1.01	613	5
8	律師	744.00	81.00	602.64	0.95	1,237	1
9	中學教師	1,222.00	45.30	553.57	0.87	728	3
10	電機及電子工程師	526.00	91.40	<u>480.76</u>	<u>0.76</u>	934	2
				10,808.80	17.00		

☐1994年資料。

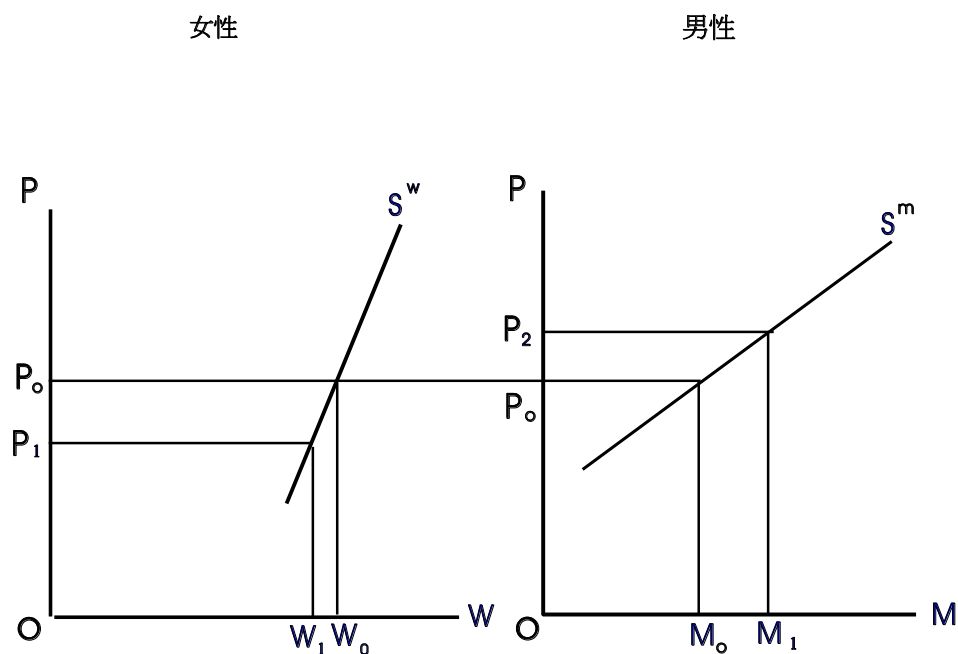
資料來源：同表一。

職業性別隔離之實際情況，比表面數字顯現者還要嚴重與深遠，這是由於一般僱主所使用的職業種類，要較普查之分類為更細；舉例來說，研究發現某些餐廳往往只雇用男侍者或只雇用女侍者，但卻鮮少兩者都雇用(Fuchs1986,161)。

職業的隔離，是兩性收入及事業前程差異的主因，女性與男性不只在不同的行業裡工作，即使在分類極細之同一行業裡，性別隔離的現象仍然存在。BielbyandBaron(1986a)發現，對同工而不同酬或不同升遷機會的憂慮，是沒有必要的，因為男女鮮少在同一單位裡位居相同的職位，即使從詳細職業分類來看，他們明明從事相同的工作，但就是掛著不同的頭銜，也因此而得不到相同的報酬(p.43)。人力資本理論也許可以說明，為何某些行業大多為男性，某些則婦女充斥，但由BielbyandBaron的研究，實在找不出工作技巧、訓練以及人事更換成本，與單位內雖擔任相同工作，但卻位居不同職位之男女，有何明顯之關連(pp.43-44)。根據可比較價值(comparableworth)理論，男女工作若具有相同之價值，即應獲得相同之報酬，薪資與職業之特質應該有極緊密之相關性。然而，無論就薪資或職業特質來說，男性與女性卻往往處在不同的工作環境裡，使得工作價值極難做比較。

兩性職業的差異，一方面可能是偏好之差異，一方面則可能由於僱主做差異的選擇；純粹由僱主或受雇者單方面做抉擇，是絕無僅有的。根據勞工職業選擇機率的估測，婦女比男性較可能選擇「女性」以及服務行業，而較不可能選擇技工以及專業管理之行業。反之，針對僱主選擇受雇者機率的估測，婦女比男性較不可能被雇用從事專業/管理以及服務之行業(Gupta1993)。這顯示僱主意圖吸引婦女進入技工行業，而吸引男性進入服務行業，正都是該等性別人數較稀少之故。我們下面將以簡單的圖形，說明為何職業隔離是兩性收入差異的主因。

假定職業的完全分隔，亦即婦女的職業與男性的職業完全不同，於是即可區分為各自獨立的女性勞工市場，與男性勞工市場。為反映現實情況，又假定女性比男性較集中於少數若干行業，則就某一特定行業來說，女性的供給彈性要較男性為低，這是因為女性集中於少數行業，而降低了轉移至其他行業的可能性，所以隨著薪資水準的變動，婦女勞力供給的變動率即較男性為低；也就是說，女性的就業供給曲線較男性為平緩，如圖一之 S^w 與 S^m ，縱軸(P)表示薪資水準，橫軸(W 與 M)表示就業量。

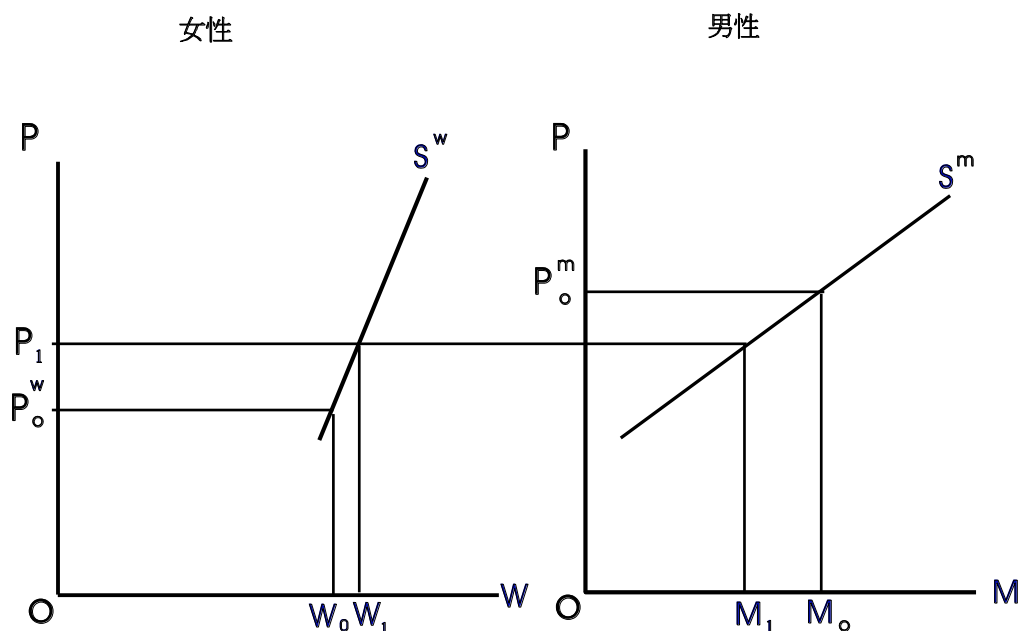


圖一

首先假定同值同酬，男女性的薪資都一樣為 P_0 ，則女性就業人數為 OW_0 ，男性就業人數為 OM_0 。現在由於市場的分隔，某一市場價格的變動並不影響另一市場，於是僱主即可能試圖減少女性的雇用量，同時等量增加男性勞工雇用量以維持總就業。則如圖一所示，當女性就業量成為 OW_1 ，男性就業量成為 OM_1 時，僱主即可略為提高男性薪資(P_0P_2)，並且大幅減少女性薪資(P_0P_1)，而獲取利益；同時若女性就業量越大，僱主因此所獲利益即越大。

這是相當極端的情形，不過我們仍可以此推論，當市場隔離的程度越深，僱主得以操縱之薪資差異即越大；而且職業集中密度越大（供給彈性越小），僱主即有越大之動機以操縱薪資之差異；同時職業性別集中度差異越大，供給彈性之差異亦越大，兩性薪資之差異即越大。

我們接著還是假定就業市場的完全性別隔離，同時存在性別薪資的差異。如圖二所示，女性薪資 OP_0^w 低於男性薪資 OP_0^m 。現在如果採行措施以達成相同之男女薪資，除非生產力提高，否則在其他情況不變之下，為達到實質薪資的相等，只有同時降低男性薪資與提高女性薪資，如圖二中成為 OP_1 。如此則女性就業量由 OW_0 增為 OW_1 ，男性就業量由 OM_0 減為 OM_1 。如果男女薪資增減幅度相當（如圖二所示），則因男性供給彈性較女性為高，後者減少的比例明顯地遠大於前者增加的比例，其所得之損失即亦大於女性所得之擴增。



圖二

我們又可據此推論，市場隔離程度越深，欲達到兩性薪資之平等即越難，成本亦越高；職業集中密度越大，婦女因此獲利之幅度即越小，因就業增加有限；而當調整後薪資越接近原來婦女較低之薪資，男性所得之損失即越大於女性之獲利，同時亦更加深了職業性別的隔離。

由以上分析我們發現，職業性別隔離的存在，常會對決策者、僱主及勞工產生兩難困境。小型企業常發生完全的職業分隔（又見下節），至於其他組織，則若規模越大、工作越專業化、職位越繁雜，加上完備之工會組織、正式的升遷競爭程序，都會使職業性別隔離程度加大(Bielby and Baron 1986a, 45-46)。越大的企業，由於婦女供給彈性越小，即越不願改變職業分隔的情形。女性受雇者似乎一時也難以擺脫職業分隔的束縛，Pamela J. Loprest (1992) 發現，當婦女固守職位而不輕易變動時，其升遷率與薪資成長率較男性並無稍遜，而一旦轉換了職業，則其平均薪資成長率即較男性減少了 50%。

二、統計歧視

許多人傾向把統計歧視與實際薪資歧視混為一談，後者為僱主不顧員工對企業收益之貢獻有否不同，而刻意製造薪資的差異，而前者則指僱主確實依據評價之後所施與之差別待遇，只不過其評價之依據為群體之特質，而非特定之個人。實證資料指出，僱主確實會依據其對工作之技術，以及組織特質之了解，並憑著對技巧與工作趨向之性別差異的理念（不論是否正確），而保留某些職位予男性，以及某些其他職位予女性；工作需求的細微差異，可能因此被擴大，而造成兩性組合的極大差異。這種需

求方面的統計歧視，比勞工供給的限制造成就業機會的不平等，還可能產生更大的影響(BielbyandBaron1986b)。

讓我們想像一下，假設有一群隨機抽取出來之女嬰，從一出生就被每一個人（包括她們自己）當成男孩來看待。平均來說，她們將比其他男孩矮一些（成人以後），並且可能較不強壯，但不論在家裡、學校或工作崗位上比其他人都不遜色；最主要的是，她們被當成男的。那麼，當她們成人之後會賺多少錢呢？——極可能會非常接近男性的平均薪資。假如竟然少了三分之一，那就太令人匪夷所思了。⁵

上述的實驗說明了一件事，今日男女報酬的差距是歧視的結果，是因為對性別的反應而引起的，而不應該是導因於任何男女基本的差異。這種歧視從育嬰期開始，然後持續地發生在家庭、學校、辦公室以及其他任何社會組織裡。較低的所得會影響到其他生活方面的不平等，不過如果據此即推論，薪資差異的主因是僱主的歧視，這是三級跳式的推衍——別的方面的歧視，諸如其他受雇者、消費者，而且更重要的，所有社會及家庭的力量，都會壓低婦女的所得權力。

社會心理學家發現，人們似乎極度倚賴「刻板模式」(stereotype)來判斷他人，即使對僱主來說，其認知能力還是極有限，所以也不能免除憑藉「刻板模式」來做任用的決策。依據統計歧視模型，當僱主對某特定個人真正資格難以判定，或覺得判定成本太高，即會以其對團體差異之認知，來做雇用的決策。如果以社會心理學家所謂「預期確認程序」(expectancyconfirmationsequence)的觀點來看，即不難發現，上述僱主看似極有效率的行為，只是一種自我應驗(self-fulfilling)式的預言。根據這個觀點，僱主期待婦女會有某些特定的行為（譬如高離職率），因此指派其擔任例行性的任務或末節的工作；婦女反過來也以如所預期的行為來相對待，於是更加深了對典型模式的定位。加上，人們會傾向於保留與典型確認相關的資訊，而忽視了其他與預先之體認相反或不同的資訊。故此，僱主可能將與其有關兩性預期不符的資訊加以屏除，而產生統計歧視的結果(BielbyandBaron1986a,46)。

基於上述的預期確認程序，讓我們再看看婦女在服務業的就業情形。觀諸1950至1980年間，大部分成長最快速的行業，也正是婦女佔極大多數的辦事員工作：打字員、櫃檯接待、教師助理、銀行櫃員、打孔操作員(keypunchoperators)...；反之，許多男性佔多數的的辦事員工作，則只有平均值或低於平均值的成長，諸如：水電查表員、公司小弟、收發員、售票員、郵差等。在此期間，婦女的辦事員工作者之比例，由61%昇至78%(Hartmann,KrautandTilly1986,89)。由這些事證看來，似乎在在都符合了預期之確認，服務業的興起產生對許多行業的需求，而婦女的大量進入就業市場，配合僱主對性別差異典型的預期，於是產生了上述的現象。

不過如果看未來的就業市場，情況又將有所不同。雖然若干服務部門行業仍將預期有大幅的成長，諸如零售業銷售員、護士、收銀員、一般辦公職員、護理助理、飲食業工作人員、餐飲侍者等，都是預期為1990至2005年間成長最多的行業；但反觀成長最速的十大行業，則除了家庭護理、個人與家庭雇傭之外，其餘諸如系統分析與電

⁵這個實驗例子取自Fuchs(1988),53。

腦科學家、醫學助手、人力服務工作者、輻射技師與技士、醫療祕書、心理學家、旅行服務工作者、感化官員等（見表三與表四及U.S.DepartmentofCommerce1992,TableNos.629-30），大部雖仍屬服務範疇，但均為較高層或專業人員，婦女之密度並不高。由FrancineD.BlauandLawrenceM.Kahn(1994)的研究發現，最近對勞工需求型態的轉變，確使婦女受利，但這是在低層技術方面；如為高階技術之勞工需求，則產生了「性別扭曲」的現象，男性要較女性為有利。

表三女性職業成長最多前十名

單位：千人

		就業人數				
名次	職業項目	1990	2005			女性所佔比率△
			Low	Moderate	High	
	總就業量	122,573	136,806	147,191	154,543	
	零售員	3,619	4,180	4,506	4,728	66.70
	護士	1,727	2,318	2,494	2,648	94.80
	收銀員	2,633	3,094	3,318	3,474	80.90
	一般辦公員	2,737	3,149	3,407	3,597	80.90
	護理助理	1,274	1,700	1,826	1,934	89.20
	餐飲侍者	1,747	2,110	2,196	2,262	81.60
	中學教師	1,280	1,575	1,717	1,849	54.70
	櫃檯接待員	900	1,228	1,322	1,394	97.10
	廚房助理	1,156	1,442	1,521	1,585	70.60
	育幼人員	725	1,027	1,078	1,123	96.70

資料來源：U.S.DepartmentofCommerce(1992),TableNo.230.

表四男性職業成長最多前十名

單位：千人

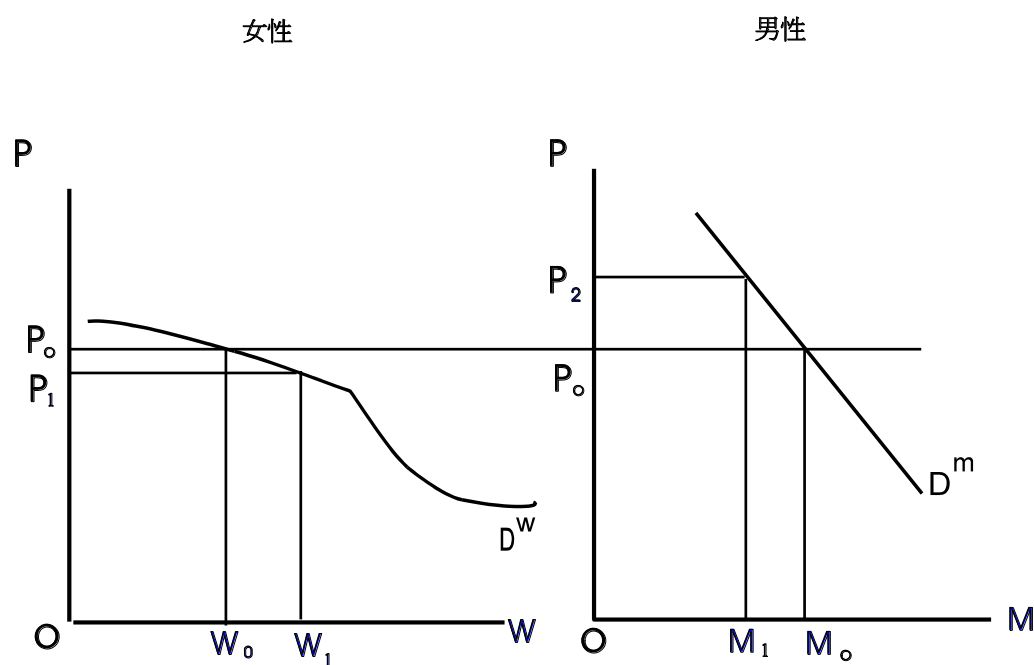
		就業人數				
名次	職業項目	1990	2005			男性所佔 比率△
			Low	Moderate	High	
	總就業量	122,573	136,806	147,191	154,543	
1	卡車司機	2,362	2,767	2,979	3,152	95.80
2	管理與清潔工	3,007	3,332	3,562	3,728	69.10
3	電腦系統工程師	463	769	829	864	66.30
4	電腦程式設計師	565	811	882	923	66.00
5	警衛	883	1,094	1,181	1,238	78.40
6	餐飲廚師	615	840	872	898	53.10
7	售貨倉儲人員	1,242	1,343	1,451	1,524	56.10
8	律師	587	745	793	830	81.00
9	內科醫生	580	730	776	818	79.90
10	財務經理	701	828	894	939	55.30

資料來源：同表三。

由上述我們知道婦女不論在受教育年數，⁶與專業學位的取得，都有長足的進展；但若一般僱主仍把技術層次之差異，作為對兩性特質差異認知的標準，由勞工需求的觀點看來，性別隔閡之縮小將不易於近期內達成。

我們以簡單的圖形，來看這需求性別扭曲的現象。圖三代表對某一行業的就業需求情形， D^w 為對女性的需求曲線， D^m 為對男性的需求曲線。在沒有統計歧視的情形之下，兩條曲線的形狀應該一樣；但現在與 D^m 相較， D^w 在高薪資時呈自原點凸出(concave)，而在低薪資時呈向原點凹入(convex)；若以薪資高低反映技術層次的高低，則 D^w 的彎曲現象代表僱主於雇用高技術人員時，刻意忽視女性求職者，故技術層次（薪資水準）越高，則女性之雇用即較男性加速遞減；反之，在雇用低技術人員時，僱主較忽視男性求職者，故技術層次（薪資水準）越低，雇用女性之比例呈加速遞增。

以高技術層次為例，如無任何市場之干預，男女薪資均為 P_0 ，女性就業量為 OW_0 ，男性就業量為 OM_0 。現在如果實行積極措施，調整男女雇用比例，女性雇用量增加了 W_0W_1 ，薪資降為 OP_1 ，男性雇用量減少了 M_0M_1 ，薪資提高為 OP_2 。如女男增減之數量相當（如圖三所示），僱主雇用男性所增加之單位薪資支出，將遠比雇用女性所減少之單位薪資支出為大。



圖三

就某一職位類型來說，男女較為平均的混合，並不一定意味著就業機會的平等。由上圖之分析我們發現，男女進一步的職業整合，可能隱含另一個扭曲的現象，也就

⁶美國婦女早在二十世紀初受教育年數即已趕上男性，1906至1910年間婦女平均教育年數為9.52，已接近男性的9.87；而在1926至1930年間，平均值已超越男性，為11.44對11.35[依據Hartmann, Kraut and Tilly(1986), 76, Table 3-6計算而得]。

是婦女不容易找到與其相同資格男性所獲得的工作，她們只有降格以屈就，才不會被僱主視為隱形而忽略掉。結果將把婦女貶低至較低技術階層，而且導致兩性報酬差距的擴大。

薪資結構顯示了勞工市場對技術水準（可測與不可測）之評定價位，以及某些部門之特別給付；整體薪資的不平等，常可解釋兩性報酬的差異，美國是一個最好的例證。一方面美國婦女無論在相對資歷與職業地位，都優於其他國家，而且在相同報酬與平等就業政策方面，比其他國家有更悠久與堅強的歷史；但另一方面，其兩性報酬的差異，卻比大多數其他工業國家都大(Blau and Kahn 1994, 23-24)。一個極重要的解釋因素，就是高度薪資的不平等，亦即對技術的高度報償，使得低於平均薪資者遭受額外的損失。⁷

那麼，1980年代女男薪資比率由60%提昇至70%，又是怎麼回事呢？根據Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn (1994)的研究，婦女如比男性無任何特出的進展，則相對薪資比應從1975年的60%跌為1987年的56%；然而由於美國婦女在1970及1980年代的力爭上游，加上其他不公平待遇的去除，反而使得女男薪資比在1987年時達到70%。

兩性差異的減少，也許反映了婦女技術層次的晉級，以及就業市場歧視的降低，這也是過去二十年間我們感受到的。不過，由最近的發現顯示，勞工就業組合之需求確實較傾向偏好女性，對性別差異待遇的改善有極大之助益(Blau and Kahn 1994)。然而如上所述，性別差異的減低，在較低技術層次的進展較快，而在高技術階層似乎還需要婦女的繼續努力！

參、美國兩性工作平等制度之策略

美國近一世紀以來，極力追求男女工作待遇之平等，但我們還是處處看到兩性差異的存在：男女傾向於在不同的產業部門工作；即使在同一部門，卻常常擔任不同的職務；即使擔任相同的職務，卻常常頂著不同的頭銜。即使男女平均上在某些特質有若干差異，但似乎不可能像我們在勞動市場所觀察到那麼大的不同。

美國1964年民權法案第七章所界定之歧視，有兩種主要類型，一個是差別待遇(disparate treatment)歧視，一個是差別影響(disparate impact)歧視。美國最高法院形容差別待遇歧視為「最容易了解」的歧視型態，亦即僱主基於種族、膚色、宗教、性別或國籍而給予差別的待遇。差別影響歧視，則指雇用措施雖然對不同群體給予表面上中立公平(facially neutral)的待遇，但實際上對某一群體會產生不成比例之不利影響，而且與

⁷對教育與經驗的報酬之遞增，固然是增進所得分配不均的主要因素，另外兩個制度因素也極重要：工會的衰微，與實質最低工資的降低。在1970年代初期，美國工會會員的比率為27%，到1990年時該比率已降到16%，而且將會繼續下降。在1970年時，美國最低工資，約與私營企業非主管勞工平均薪資的50%相當，而在1992年時，由於物價上漲的影響，最低工資已降到平均值的40%(U.S. President 1994, 115-20)。

「業務上之必要」(businessnecessity)無涉[見Williams1984;Browne1993;及焦興鎧(本論文集)]。

在提出反歧視之訴訟時，控辯雙方於兩種類型的歧視都可能被要求提出統計證明。由於差別影響之控訴，乃在辯稱雇用措施對某一群體不利，而非只對個人，故必要提出統計，以證明該措施確實對不同群體產生差異的效果。有關差別待遇之訴訟，則可能為個人訴訟(individualaction)或集體訴訟(classactionorpattern-practicecase)——統計證明對個人訴訟也許有用，但僱主也可能提出反證，指其慣於對不同個人給予不同待遇，而不論性別為何，故統計證明並非必要；反之，統計證明在指出僱主從事刻意歧視之型態(pattern)或舉措(practice)方面，則位居要角，雖然法院不見得會要求提出該等證明(Browne1993,478-79)。

由上節之分析，我們了解有許多誘因，會令僱主在各方面嘗試逃避平等就業法的管制。一個重要的可能對策，就是針對差別影響做雇用決策過程的約制，另一個可能對策就是積極措施，對雇用結果予以監視。

差別影響的約制策略，是管制僱主在雇用決策上所使用的準則。僱主在任用人時，可以對求職者訂定某些標準，或對測驗的結果做特定的解釋，因而違反了公平雇用的原則。身高的限制就是一個很好的例子，身材的高矮也許與工作能力無任何相關，但一個人是屬於某一性別，卻極可能比另一個屬於不同性別的人來的高。對決策過程做約制，即是禁止僱主訂定與工作無涉，但卻與性別極有相關的指標，以防止歧視待遇的發生。

積極措施或雇用結果的監視策略，則要求僱主分析是否未達雇用女性適當比例，並提出相關之補償計畫。它強調任用結果的平等，若某一性別之受雇比例，與其在總就業人口比例相當的話，則視為未受歧視待遇；它只觀察既定目標與進度有否達成，而不過問聘雇與晉升的過程。

差別影響約制的好處，是整個社會人才的培養能得到最大的利益；由於任職上無性別歸屬的顧慮，在做教育的投資時，也較不會因性別的不同而有差異，這樣會使整個訓練成本達到極小，增進汲取人力資源的效率。這個策略最大的問題，是如何確認受雇者個人屬性，與工作能力之間的關係；同時，管制單位能否完全掌握廠商實際人事決策之資訊，也頗有疑問。由於可能導致人力配備的失當，造成生產的損失，並增加人員任用的監視成本，則為其弊。

至於積極措施策略，由於廠商能使用所有的資訊來做聘雇的決策，人力配置成本相對減低，因此也較受一般僱主所歡迎。但由於會影響人力投資的均衡，造成訓練成本的增加，與社會淨利益的減低；同時亦可能引起批評者的詬病，認為將傾向超額雇用某一群體(Lundberg1991)。

1963年BettyFrieden的*TheFeminineMistique*(NewYork:Norton)，激起婦女對自我期許的變革。該年亦通過了劃時代的同酬法，1964年通過民權法案第七章，禁止對婦女的歧視，同年並成立了全國婦女組織(NationalOrganizationforWomen)。婦女大量進入就業市場，美國婦女就業成長超過男性之比率，其他各國無出其右；但美國婦女之相對薪資卻一直遲滯不前，遠落後於其他工業國家。以英國為例，在1970原始立法及

1985年修正之同酬法通過之後，婦女相對薪資都有長足之成長，約為20%至30%之譜，不過其他方面則乏善可陳(Gregoryetal.1989,233)。

由此看來，並參酌上節之分析，男女在部門就業的相互替代彈性極低。如不考慮工作平等制度的限制，僱主一方面可壓低女性薪資，另一方面將婦女導向「女性」職業，而不必顧慮婦女可能因而大量將男性排擠掉，產生職業調配的困境（見圖一之分析）。然而面對差別影響之約制措施，僱主為了減低勞力成本，一方面會傾向以低薪之女性勞工，來代替較高薪之男性勞工，另一方面則大幅壓低男性薪資（或略為提高女性薪資）；結果除了使女性職業更為女性化之外，所得的重分配使得單身女性獲利，而若考慮夫妻所得的相互影響，則使得已婚婦女反遭不利（見圖二之分析）。同時，觀諸男女之相對失業率，則可發現男女相對薪資的變動，對婦女就業需求與供給之影響極其有限，美國婦女在1970及1980年代之失業率，大部分都僅略高於男性失業率（並有下降之趨勢）(Gregoryetal.1989,237-38)。

較易受到差別影響訴訟威脅的行業，為男性偏多的行業。從表二我們發現一個有趣的現象，當我們計算前十大最多男性就業的行業，及其中位週薪排行間的Spearman階級相關(rankcorrelation)，我們得到一顯著的負相關係數(-.7333)。也就是說，越多男性就業的行業，如卡車駕駛、汽車工人等，僱主為了迎合差別影響約制的要求，則越傾向壓低一般薪資。⁸

上述現象有其立法背景及歷史意義。就女性主義對就業歧視政策的分析來說，傾向於注重同工同酬或同值同酬的爭執點(Milkman1985)。依據其理論，同酬立法乃起因於男性勞工擔心過份的性別歧視，廉價的女性勞工將會大量替代男性勞工，就如同二次大戰時因男人轉戰於國外，女性乃大量填補了其空檔一樣；同時，許多勞工學者還擔心，如無同酬立法，自動化技術的進展，加上婦女勞動供給的驟升，極可能產生一個低工資的經濟體系(Blankenship1993,213)。同酬法則保證至少有部份的婦女，能獲得「男性」的薪資，同工同酬的標準，有助於抒解男性在報酬及工作安全上所受的威脅，因為祇有當男女共同從事同一職務，或競相謀取同一職務時，才能獲得相同的薪資報酬，如此僱主即不會以較低薪的女性勞工來代替男性勞工。

1964年的民權法案第七章保障所有合格的勞工，不論其性別或其他特徵，都有相同的機會從事各種行業。不過衡諸上一段的分析，即產生了一個棘手的問題：男女薪資的差異，可由職業種類與所屬僱主來解釋者，究竟有多少是歸因於婦女自願性的選擇，有多少為僱主排除性的措施所致呢？如果男女在就業分配上的差異，純粹是由於僱主差異性的雇用措施，那麼扣除諸如能力、工作經驗等因素後的實質性別薪資差異，即代表同酬法或民權法案第七章在消除男女薪資差異上的最大限度；反之，婦女「平均上」可能傾向應徵某類的職業或產業，而這種傾向偏好如果很強的話，同酬立法的成效即必須大打折。因此之故，我們在上一節分別探討的供給與需求面的影響，最終還是必須合在一起，才能獲知實際的影響效果。

⁸我們無法在女性集中的行業裡發現這種顯著相關，正如下面將述及，行業的女性化對男性的影響較對女性的影響為大。

不幸的是，詳細的職業類別與所屬僱主的資料，也正是一般在薪資差異的實證研究所最難控制的因素，但這又是正確評估同酬立法成效所不可或缺的。譬如，1963年同酬法就是在防止「某特定企業內之某特定職業」薪資的特別差異。不過，由現有的資料我們至少可確證一個現象，那就是職業的女性化程度(femaleness of occupation)對薪資水準之負的影響。譬如，Johnson and Solon(1986)以1978年資料估計，不考慮任何調整控制因素，一個全然男性的職業，其薪資為一個全然女性職業的1.409倍，也就是女性職業的報酬較男性職業少了29.0%。⁹而且職業女性化對男性比對女性的影響來得大，所以平均說來，女性在一個男性佔大多數的行業裏，會得到比同一行業之男性相對較低的報酬；反過來，若為女性佔多數行業的男性員工，就不會得到較優的待遇，因為僱主將以女性工作型態的待遇，來支付這些男性。我們上面圖一的分析多少證實了這種現象，同時還代表了一層涵意，那就是男性若從事「女性」的行業，平均上將比女性從事「女性」的行業受到較大的懲罰。

1964年人權法案第七章是美國反雇用歧視的法律主幹，適用於所有雇用15人以上的僱主。1965年第11246號行政命令展開了迭遭爭議的積極措施方案；1967年10月13日的11375號行政命令擴大積極措施的範圍，將女性包括了進去，不過直到1972年通過平等就業法(Equal Employment Act)之後，才得以完全有效地執行。從1972年起，所有與聯邦政府有主契約或第一層從屬契約關係，雇用人數達50人以上（或契約價值在5萬美元以上）的廠商，都必須維持對女性採行積極措施的政策，並提出違反公平就業機會之補償措施的目標與進度表。積極措施是在促進雇用上的需求，於1970-1980年確實也發揮了增進少數民族與婦女就業的功能，雖然在白種女性方面較不顯著(Leonard 1984, 1989; Gunderson 1989)。

積極措施執行的成效，有賴聯邦當局的審查來加以確保，這是最普遍、最有效，同時也時常是執行程序最後的手段，由聯邦契約遵行計畫局(Office of Federal Contract Compliance Programs)來執行。契約遵行審查關係大筆聯邦計畫經費的出入，影響不可謂不大。受審查單位的選擇，有兩個可能情況：一個很自然的情形，就是女性勞工相對稀少的單位，雖然職業性別隔離與升遷障礙都可造成歧視，但統計上的數字至少可提供表面(*prima facie*)證據；積極措施另一個目的，是所得的重分配，是間接對某些團體成員課稅或補貼，若依據這個理念，積極措施主要的課稅或補貼之對象，應為各性別裡供給彈性較低者，亦即高技術行業的從事者。依據Jonathan S. Leonard(1985, 1989)的研究，女性與少數族裔超過平均比率的中型企業，是最常受到審查的單位；由於利之所在，牽涉上百萬聯邦的計畫經費，高技術、高薪資男女受雇者的人數與報酬受到較大的影響，低技術的女性勞工受益有限。

我們不能抹殺積極措施在增進女性就業機會的貢獻，但人為的管制畢竟難以與自然的發展相比敵。最好的例證就是在十九、二十世紀之交，服務性質的辦公室辦事員性別比例的大轉換，這是極少有的例子。從至少1870年到1930年間，大部分的受雇女性都從事所謂的「女性」行業，唯一主要的例外就是辦事員的工作，從十九世紀幾乎完

⁹這兩個數字是就男性來說，Johnson and Solon分別對男性和女性做估計；如果就女性來說，則這兩個數字分別為1.276和21.7%。

全由男性從事的行業，變成到1930年女性佔多數的行業(Rotella1981)。這種轉變與積極措施一樣，都是來自於市場需求面的影響；但與積極措施不同的是，辦事員職業的女性化，如前所述，是由於技術的發展，使得許多辦公的技巧機械化與例行化，由於一般性的技術可以從學校獲得，而無須仰賴學徒實習的方式以得到特定技術，婦女乃隨著工作程序與技術需求的改變，大量進入了辦事員的職務。

在積極措施的壓力之下，婦女受雇比率固然增加，但因較不注重人力的投資，僱主乃將婦女集中於低階技術的工作，不只對高薪之男性職位產生不了替代之威脅，而且因缺乏在職訓練與升遷的機會，女性相對薪資即難以提高（見圖三之分析）。而一直到1980年代因積極措施的式微，美國婦女之相對薪資才漸升高。

肆、結語

二十世紀下半葉的美國婦女，從自我期許的提高，到教育、工作地位對男性的迎頭趕上；同時面對資訊科技的快速進展，技術層次的兩極化與職位階層的淡化，一方面不免躊躇滿志，急欲衝入門戶洞開的勞力市場，大展身手一番，一方面則興起危機意識，深怕墮入技術末節的深淵，被電腦與相關技術給取代了。

觀察婦女在服務業部門的就業情況，我們發現實際現象頗為單純，婦女是如洪水般衝進了門戶洞開的服務業市場，然而卻被導入若干大蓄水池裡。雖然幾十年來這些蓄水池都聲勢蓬勃，但展望未來，若不另闢蹊徑，則有乾涸之虞。不過大致說來，婦女佔總就業之比例並未有任何巨大之改變，故實無被淘汰或取代之虞。而情況之所以單純，乃是因為就服務業部門的職業結構來說，男女有明顯的差異：男女大部侷限在不同的行業裡；女性分佈的行業較稀少而密集，男性分佈的行業則較繁多而疏離；女性在服務業上下兩個層級都佔多數，但薪資都較低。

男女職位結構的明顯差異，加上婦女在兼職工作者佔絕大多數，使得僱主不將男女勞工視為可完全相互替代，其結果是職業的性別隔離，與統計歧視的產生。就業市場因性別而分隔，薪資的差異即不易縮小，如強行求得薪資的齊一，則會使得實質所得遭到損失。統計歧視使得原來細微之性別差異，在職業的組成上被加倍擴大，同時由於需求的性別扭曲，如強行求得兩性職業的整合，其結果將是兩性報酬差距的更加擴大。

男女的低替代彈性，使得不論差別影響的約制，或積極措施的實行，都無法發揮預期的效果。美國婦女的處境有如逆水行舟，不進則退。平等立法固然可減緩流水速度，但絕不可能改變其方向。所幸美國婦女提昇了自我的期許，加強人力的投資，在平等立法效果看似日微之時，決然力爭上游，終於有所突破。

參考文獻

- Acker, Joan. 1992. "The Future of Women and Work: Ending the Twentieth Century." *Sociological Perspectives*, 35(1), 53-68.
- Becker, Gary S. 1985. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics*, 3(1), part 2, S33-85.
- Beller, Andrea H. 1982. "Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes." *Journal of Human Resources*, 17(3), 371-92.
- Bielby, William T. and James N. Baron. 1986a. "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology*, 91(4), January, 759-799.
- _____. 1986b. "Sex Segregation Within Occupations." *American Economic Review*, 76(2) May, 43-47.
- Blankenship, Kim B. 1993. "Bringing Gender and Race in: U.S. Employment Discrimination Policy." *Gender & Society*, 7(2), June, 204-26.
- Baron. 1986a. "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology*, 91(4), January, 759-799.
- _____. 1986b. "Sex Segregation Within Occupations." *American Economic Review*, 76(2) May, 43-47.
- Blankenship, Kim B. 1993. "Bringing Gender and Race in: U.S. Employment Discrimination Policy." *Gender & Society*, 7(2), June, 204-26.
- Browne, Kingsley R. 1993. "Statistical Proof of Discrimination: Beyond 'Demand Lies'." *Washington Law Review*, 68(3), July, 477-558.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn. 1992. "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review*, 82(2), May, 533-38.
- _____. 1994. "Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap." *American Economic Review*, 84(2), May, 23-33.
- Blau, Francine and Marianne A. Ferber. 1986. *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood, N.J.: Prentice-Hall.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne and Thomas Dou. 1988. "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects." *American Sociological Review*, 53(4), August, 544-58.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne and Thomas Dou. 1988. "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects." *American Sociological Review*, 53(4), August, 544-58.
- Epstein, Richard A. 1993. "Some Reflections on the Gender Gap in Employment." *Georgetown Law Journal*, 82(1), November, 75-88.
- Fuchs, Victor R. 1988. *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

- Ginzberg, Eli 1993. "Some Reflections on the Gender Gap in Employment." *Georgetown Law Journal*, 82(1), November, 75-88.
- Fuchs, Victor R. 1988. *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Ginzberg, Eli 1987. "Technology, Women, and Work: Policy Perspectives." In Heidi I. Hartmann, ed., *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment. Volume II: Case Studies and Policy Perspectives* (Washington, D.C.: National Academy Press), 3-22.
- Godbout, Todd M. 1993. "Employment Change and Sectoral Distribution in 10 Countries, 1970-90." *Monthly Labor Review*, 116(10), October, 3-20.
- Goldin, Claudia. 1990. *Understanding the Gender Gap: an Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- Gregory, R.G., R. Anstie, A. Daly and V. Ho. 1989. "Women's Pay in Australia, Great Britain, and the United States: The Role of Law, Regulation, and Human Capital." In Robert T. Michael, Heidi I. Hartmann and Brigid O'Farrell, eds., *Pay Equity: Empirical Inquiries* (Washington, D.C.: National Academy Press), 3-22.
- Godbout, Todd M. 1993. "Employment Change and Sectoral Distribution in 10 Countries, 1970-90." *Monthly Labor Review*, 116(10), October, 3-20.
- Goldin, Claudia. 1990. *Understanding the Gender Gap: an Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- Gregory, R.G., R. Anstie, A. Daly and V. Ho. 1989. "Women's Pay in Australia, Great Britain, and the United States: The Role of Law, Regulation, and Human Capital." In Robert T. Michael, Heidi I. Hartmann and Brigid O'Farrell, eds., *Pay Equity: Empirical Inquiries* (Washington, D.C.: National Academy Press), 222-42.
- Gunderson, Morley. 1989. "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses." *Journal of Economic Literature*, 27(1), March, 46-72.
- Gupta, Nabanita Datta. 1993. "Probabilities of Job Choice and Employer Selection and Male-Female Occupational Differences." *American Economic Review*, 83(2), May, 57-61.
- Gupta, Nabanita Datta. 1993. "Probabilities of Job Choice and Employer Selection and Male-Female Occupational Differences." *American Economic Review*, 83(2), May, 57-61.
- Hartmann, Heidi I., Robert E. Kraut and Louise A. Tilly, eds. 1986. *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment. Vol I*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Howe, Wayne J. 1986. "The Business Service Industry Sets Pace in Employment Growth." *Monthly Labor Review*, 109(4), April, 29-36.
- Hunt, Janet C. and Paul H. Rubin 1980. "The Economics of the Women's Movement." Public Choice, 35(3), 287-95. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Howe, Wayne J. 1986. "The Business Service Industry Sets Pace in Employment Growth." *Monthly Labor Review*, 109(4), April, 29-36.

Hunt, Janet C. and Paul H. Rubin 1980. "The Economics of the Women's Movement." *Public Choice*, 35(3), 287-95.

Johnson, George and Gary Solon. 1986. "Estimate