性別平等與工作權之相關議題

1. 研究動機與目的

在現今社會多元化下，工作之類型也琳瑯滿目，然亦因此產生許多之問題，

及中之一即是工作與性別分配的關係，有些工作會對特定之性別設限制，然該限制是否合理即是一大問題。

 再者，因為此限制之關係導之許多女權團體為之抗議，並遊說立法者保障其工作權，其所為此行為又是否合理，即為我們討論之焦點，並希冀提出最為中立之觀點分析此問題。

1. 研究方法

我們小組是以先提出幾個個案，並以個案訪談之方式，詢問同學以及教授之

看法並參酌相關之性別理論以期達到客觀公正之結論。

1. 問題之提出
2. 考清潔工扛沙包遭批歧視女性？
3. 以體能作為標準是否妥適？
4. 業務需求究竟與職業平等之關聯性為何？

 下將就上述三點融合之問題為本專題之問題意識，並佐以學理上之探討及實務上之訪談及同學間之討論做出研究。

1. 形成性別職業隔離之理論之探討

所謂之性別職業隔離現象，簡言之就是在一個工作範圍或就業市場內，性別

比例分布不均之謂也，例如多數的護士都是女性，警察多數是男性即為此最好之例證。

 而在此種情況下，升遷之管道也因而時常被主流之「性別」所壟斷，導致某一性別難以達到某個較高之職位，就有如一個透明的天花板一般，看的到上面的東西，好像也摸的到，但是實際上卻隔著一道板子。

 故而若將上述兩者分別觀之，即會出現兩種區分方式，其一為水平之區分，亦即某一性別在某一職業是佔大多數的。濘一種區分方式則為垂直區分，及某一職業的較高位階皆是某一性別之謂，而此一情況，研究中亦顯示弱勢方為女性占大多數。

 而究竟為何會產生此種情形，大致上有以下幾種理論對此討論，下將一一介紹該理論，並做說明：

1. 性別理論

性經由社會化後，變為性別，簡言之，性別此種概念是由人類經由性轉化而來的，並將之運用於社會，而由於性之不同，產生不同之特質，而該特質也造成職業被性別標籤化，進而延伸為性別職業隔離之現象。

1. 人力資本理論

透過社會及教育（不論為學校或在職之教育），使得人類之智識更高，也因而累積了較多可為工作上運用之東西，我們謂之為人力資本，亦即智識之生產力，然而此即會產生一有趣之問題，既然男女之致力幾乎相同，而在現代民主化國家所受之教育亦相同，為何女性所累積之人力資本仍小於男性？

而討論出之結果大約有以下之兩種

1. 勞動之不連續性

因為女性生理構造之不同，使得她們需生小孩，然也因此導致其工作時間無法連續而被迫中斷，產生較為不好之影響。

1. 嗜好

此雖說為嗜好，如照顧小孩，以及家事之考量，但實際上往往是經由社會之形成，使之產生不得不為此之情況。

1. 就業市場歧視論
2. 職業之性別刻板印象

此即為一開始所提及的，對特定性別有給予其特定之職業相呼應，又或者說是對特定之職業給予特定性別之定位，有些情形是先有此職業方有定位，如護士等等；而在另一情形則是先有定位後方有此職業，如空姐等等，也因而造成性別就業市場分布不均之情形。

1. 個人職業選擇

因為工作被社會化後，使得許多職業被人們形成出為特定性別方符合之情形，而此是經由人類透過許多時間及技術塑造出來的。但也因而讓特定之性別覺得自身較為「適合」某項工作。

1. 雇主之雇用條件

由於性別所構成之印象，雇主往往容易產生特定之性別有特定之專長，如女性教會背誦，男性較善於分析此種情事，也有因為外在之生理條件所產生出之結果，如男性較為強壯，女性較為瘦弱等等情事。

1. 組織之運作背景

因為以往之父權社會影響，在上位者多數是男性，也因而導致男性升遷較為便利之情形。

1. 訪談

在訪談之部分，訪問了兩位同學及一位教授，下將簡單述說其看法

1. 同學甲

其述說之內容大致為其與徵選幼稚園老師，但因為他的身分為男性，導致園長認為其不夠細心因而喪失其機會，但他卻認為自己不論在各方面都不會比女生不細心。

1. 同學乙

就沙包是議題，其認為有些工作制性質本身就是需要該特定能力方得為之，故而若因性別而給予特定之保障名額，反而是侵犯另一性別之工作權，就現代憲法國家來說，工作權及性別平等皆是重要的，故應看清事務之本質，及究竟該工作所需要者究竟為何？以免有不當連結之可能。

1. 大學勞動法教授

其以為，若是具有特別之特性需由該性別方得為之者，則不構成性別歧視，諸如女性內衣之廣告，難不成由男性試穿？並引用美國之相關看法眾多法律學理之探討，如舉證責任之轉移等等說明該議題。並提及眾多機關皆有性評會，若有受不平情事可至該單位尋求救濟。

1. 結論

在參酌眾多意見及小組之討論及學理上之探討後，我們認為就工作及性別

議題，應該參酌該工作之本質而定，即同同學乙及教授之看法，若該工作與該性別確有「絕對之關聯性」，則當然可設定限制，若無則係性別歧視之情事，如清

潔員與特定之性別無關聯性，故就其本質應以體力為錄用與否之標準，而女性

內衣廣告者則具特定之關聯性，故可以設特別之標準。

然眾多學理之討論亦可看出，女性在過去受到了許多之不平對待，故而是否因此即給予其特定之保障而該保障是否會侵害到原本有能力勝任該工作之男性之工作權亦不無疑問，但若不給予女性特定之保障，在社會所形成之氛圍下，女性又難以達到較高之職位或在男性較多之地方工作，因而盡管我們小組同意應以關聯性來決定工作之關係，但在社會正義之下似乎又不得不對女性做出特別之保障，在為與不為之間皆存在著許多之困難及問題，實值得我們好好省思。