

執行及成果報告書(僅美髮業的部份)

一、 研究背景與相關研究：

從歷史和當代勞動市場來看，工作可以分為兩種：一種是沒有明顯性別色彩的，男性與女性共享一個職業領域並且彼此競爭其中資源的行業，也就是所謂性別整合程度高的行業；另一種則是有性別的，這類行業中大多數的成員都屬於同一性別，也就是所謂性別隔離程度高的行業。護士、秘書、保姆、小學老師等行業之於女性，以及卡車司機、機械工程師、軍人警察等行業之於男性，都是後者典型的例子。男性與女性在職業分佈上的性別隔離現象通常被認為是造成兩性經濟不平等的一個重要原因。換言之，由於女性所從事的工作大多集中在數量有限的幾個低薪職業中，女性的平均收入與經濟地位自然比男性來得低。因此，有些國家為了改善經濟上的性別不平等現象所設計的政策也經常是針對行業間的性別隔離現象下手。

八〇年代以來，女性主義思潮和女權運動的蓬勃發展，影響所及，許多學術領域中紛紛興起從性別觀點出發的研究，勞動市場和工作的研究也不例外。然而，學術界有關行業間性別隔離現象的研究通常有個傾向：重視女性經驗而忽略男性經驗。有關性別在工作場域中的影響及意義方面的研究大部份都是以女性在職場工作機會的不平等為焦點，針對男性所做的研究相當少。在行業性別隔離研究方面，有關女性在傳統男性行業中之處境的研究(Kanter, 1977; Martin, 1980; Epstein, 1981; Deaux and Ullman, 1983; Stiehm, 1989; Jacobs, 1989; Reskin and Phipps, 1988; Reskin and Roos, 1990)蓬勃興起。雖然近年來也逐漸有學者研究男性在傳統女性行業中的地位(Schreiber, 1979; Williams, 1989, 1993, 1995)，然而，和對女性工作的研究成果比起來仍然遙遙落後。某種程度而言，在性別與工作的研究領域中，性別似乎被認為只對女性有影響，而且一定是負面的影響。至於性別對男性的影響如何、是否只有正面而沒有負面影響、性別對女性的工作機會是否都沒有正面意義等層面，則比較少被討論到。可以說，到目前為止，性別對工作世界之影響的相關研究，是相當性別不平衡的。

這種研究傾向自然和女性在西方勞動史的研究上，一直處於邊緣的角色有關。白人男性技術工人的經驗被當成普同的經驗，而工作婦女則被描繪成妻子和母親(Cockburn, 1991)。在第二波婦運以及隨後的女性主義思潮洗禮之下，一些學者們開始將目光集中在女性的勞動經驗上，以挑戰過去勞動研究的男性中心觀點。在工作研究領域中引進性別觀點當然具有深刻的理論意義，也無疑的拓展勞動研究的新視野。可是，只強調女性經驗卻相對忽視男性工作經驗的研究趨勢卻

使得勞動市場的性別研究無法呈現完整的性別觀點，甚至無法呈現完整的性別歧視運作機制，因為要完全的瞭解女性在職場上的不利地位，必須也同時檢驗男性的有利地位。

至於本土研究部份，有關性別對工作之影響的研究大多集中在婦女就業問題(伊慶春、高淑貴, 1986; 呂玉瑕, 1983, 1992)、婦女勞動參與(高長, 1991; 張素梅, 1978, 1988; 劉鶯釧, 1988; 蔡青龍, 1988; 徐育珠、黃仁德, 1994; Liu, 1983; C. C. Chang, 1980; Wiltgen, 1990; Lu, 1992)、性別對教育成就與階層化的影響(蔡淑鈴、文崇一, 1985; 謝小芬, 1992; Tsai, 1984; Tsai, Gates and Chiu, 1994)、男女工資差異的決定因素(張晉芬, 1991; 江豐富, 1988; 吳惠林, 1988; 高長, 1991; 曹添旺、賴景昌, 1982; 費景漢、曹添旺、賴景昌, 1981; 劉鶯釧, 1989; 吳惠林、苗坤齡, 1991; 范麗娟, 1985; 周孟熹, 1989; 王素鸞、連文榮, 1989; C. F. Chang, 1994; Gannicott, 1986)等方面。至於直接探討職業性別隔離現象的研究(蔡淑鈴, 1987; 許嘉猷, 1985; 賴錦慧、張晉芬, 1993, 1995; 吳忠吉, 1988; C. F. Chang, 1988; C. C. Lin, 1989), 則多為從整體行業的角度來分析性別隔離現象對兩性經濟差距的影響。

這些研究或者從整體勞動市場的角度來分析男女工作位置的結構性差異，或者從個人工作條件的角度來探討男女的就業狀況、經濟差異與性別歧視問題。然而，在個人工作條件與勞動市場結構這兩個分析層級中間，卻缺乏一個組織的分析角度；欠缺從組織角度分析組織內部如何維持並複製性別關係與性別分工，或是從職業特性、性別比例、社會期望與性別刻板印象等角度探討個人的工作情境與工作機會如何受到影響的研究。

針對這一點，本研究以兩年為期，進行這項「性別隔離行業中的兩性工作機會研究」。選定兩個性別隔離行業為研究對象——警察與女子美髮師——一個是傳統男性工作領域的職業，一個則是絕大多數成員為女性的行業。本研究計畫從一個具體的組織脈絡中(organizational context)中，探討性別如何透過組織中的各種機制作用，影響男性與女性的工作生涯。

二、研究目的

解釋女性在職場的不利地位的理論，在性別角色社會化理論之外，主要有兩類：以經濟理性為解釋基礎的，以及以性別歧視為解釋基礎的理論。這兩派理論在解釋經濟地位上的性別不平等時，經常是針鋒相對，少有共識。本研究希望能針對這兩派理論的爭議核心問題，例如：職業分佈上的性別隔離是否為造成男女經濟不平等的主因？消泯職業性別隔離現象是否就能縮小或消除男女間的經濟差距？性別歧視在職業性別隔離現象中扮演何種角色？等提供新的實證證據並

探索釐清這些議題的可能性。為了對本研究所企圖解答的問題作進一步的說明，以下將先對這兩派理論作一個簡單的敘述。

以人力資本論與新家庭經濟學為主的經濟學理論：

簡單的說，以人力資本論與新家庭經濟學為主的經濟學理論認為，女性的不利地位是由於和工作有關的女性特質所造成的。女性無法和男性競爭最好的工作，因為她們若不是因為社會化的緣故，未能具備和男性一樣好的工人特質，像是企圖心與進取心。否則就是因為她們還兼顧家庭責任，未能像男性一樣投注同樣的心力在工作上。根據此派理論，在一個完全自由競爭的勞動力市場中，性別（或種族）歧視是不可能存在的，男女勞動市場報酬和位置的差異反映的正是男女生產力的差異。因為歧視在經濟上是不理性的；雇主必須為沒有生產力差異為基礎的歧視付出代價，而這個代價就是失去競爭力，最後必須退出市場。

對於性別隔離現象，這派理論傳統的解釋是：男女之所以集中在不同的行業，是因為女性和男性根據投資效益最大化的原則所做的理性選擇(Becker, 1971, 1993)。女性因為自己知道將來要因為生子育兒的緣故，暫時離開市場，因此在一開始進入勞動市場時就選擇一個離職時所造成的薪資貶值率最低的職業。通常這些行業都是技術層級低、工作中的訓練少(on-the-job training)而低薪的行業。因而造成女性大量集中在少數行業的現象。

以性別歧視為切入點的理論：

對於以上的觀點，反對聲浪主要來自於傳統組織研究和女性主義研究的陣營。她們主張女性的低成就是肇因於性別歧視和性騷擾等男性造成的惡劣工作環境因素，而不是女性比男性能力差，或者女性自願選擇進入那些「女性化的」低薪行業。她們透過一些研究顯示女性和男性即使具有同樣的工作條件、擔任同樣的工作，他們所面臨的工作處境、所受到的待遇也仍然不相同。女性如果要進入一個有聲望的行業中時，總會遭遇各種障礙。即使她們進入了這些行業，未來工作升遷上也都不免會面臨到所謂的「玻璃天花板」，無法升到高位(Reskin and Phipps, 1988)。

不過，這些反對傳統經濟學觀點的學者們，雖然同樣意識到女性在組織中所面臨的不利情境與性別歧視和性騷擾有密切的關係，然而有些從事組織研究的學者比較強調女性在組織中的不利情境是組織設計所造成的；而女性主義學者陣營則比較強調女性在組織中的不利情境是男女權力不均所造成的結果，組織設計只是表面原因而已。

強調組織設計所造成的不平等的相關研究中最重要代表作是 Rosabeth Moss Kanter 的點綴主義(tokenism)理論(1977)。她認為女性在幾乎都是男性的職業中所遇到的障礙，和她們在組織中的人數過少 (numerical minority)有關。雖然男女可能有同樣的能力和條件，但是組織結構卻會經由點綴主義的機制而造成性別分化。由於這些點綴性的少數女性一眼看去就和掌控團體 (男性) 明顯不同，因而她們會受到超乎一般人的特別注意，她們因此面臨刻板印象、角色類型化，以及各種形式的邊緣化的處境。

然而，Kanter 的理論也受到許多質疑與挑戰(Zimmer, 1988; Izraeli, 1983; Ott, 1989; Williams, 1995)。Kanter 認為，職業場所中女性所受到的騷擾或是歧視其實不是女性特有的問題，同樣的問題會發生在任何「點綴性少數團體」成員的身上。換言之，無論這個少數人團體是黑人、女人、特定階級或年齡群，或是宗教信仰、意識型態上的少數，只要他們的人數少到一個程度，就會遭遇類似的歧視現象。因此，女性在男性主導的工作環境以及組織高階層中的不利處境，根本肇因不是性別歧視，而是「少數 多數」成員在工作場所互動下所形成的少數歧視。

部份學者並不同意這樣的論點，反對聲音特別來自女性主義學者。質疑點綴主義的學者經常問的一個問題是：如果工作場所男女的比例顛倒過來，同樣的情境會出現在少數男性的身上嗎？女性主義學者不這麼想。她們認為，只分析組織結構的重要性會忽略了權力在資源分配上所扮演的重要角色；造成性別不平等的根本原因是男性和女性在組織中所掌握的權力不同。光是改變組織設計或是平衡成員的性別比例是不能改善女性的經濟地位的，因為只要男性仍然握有修改組織規則的權力，男性永遠可以設計出有利男性、不利女性的組織運作方式來(Reskin, 1988)。

這些有關性別如何影響個人工作世界的理論爭議當然不是任何一個研究所能解決或回答的。不過，本研究嘗試針對其中幾個相關的理論問題做實證的探索，希望一方面能夠蒐集新資料以供檢驗印證相關理論在台灣社會經濟脈絡中的適用性；另一方面也能為理解性別作為組織台灣勞動市場結構的主軸之一提供一些新證據與新資料。

三、研究設計與方法

本研究根據不同的研究問題之性質，分別採用統計資料分析、參與觀察與深度訪談等研究法進行研究。統計分析法將用來處理薪資與男女在該行業各層級之分佈狀況等量化資料，作描述性的統計分析，蒐集之資料包括：警察業與美髮業中，從訓練階段的專業學校註冊入學人數、畢業人數，到進入相關行業的求職人

數、實際錄取人數的性別比例，以及這兩個行業各階層中男女的分佈狀況資料等。參與觀察法則將用來觀察理解組織間兩性互動、性別化的空間安排等研究議題方面。至於本研究的核心議題「性別對工作機會的影響」的各個部份，則主要將透過深度訪談警察與美髮業之重要相關決策者及從業人員來蒐集資料。

此外，本研究並針對美容院的從業者性別與其工作階層之關連進行電話調查，以大台北地區電話簿，登記為理髮燙髮美容院之樣本做隨機抽樣，共抽取 370 家理髮、燙髮、美容院和指壓業者。在民國 88 年 1 月 11 日至 28 日間進行電話調查，總共回收 228 個有效樣本，電話調查訪問的統計檔案已初步整理完成，並將提供中央研究院調查工作室存檔供其他相關學術研究分析之需。

四、初步研究發現

1. 美髮師的人力投資與養成訓練

美髮業的人力需求是很大的，其人力來源管道主要可分為學校體系（主要為高職美容、美髮科）業界的在職教育訓練（學徒式的）以及美容美髮相關的補習教育（通常為美髮師在外開班授課）。從表一中可以看出美髮業從業人員中，高職與國中、職校畢業者的比例佔了大多數。從我們的調查中，1019 名美髮院助理中有 365 名是採建教合作的方式雇用（35.8%），而建教生中有 97.8% 的比例是女性。這意味著男性和女性美髮師的來源是相當不同的：女性多半都是經由正就讀學校體系中的美容美髮科，以建教合作的方式進入美髮界工作；而男性則多半是半路出家從作學徒開始的。造成這種職業進入管道的性別差異的原因是過去美容美髮科不收男生。不開放男生進入相關的技藝學習領域，當然男生無法循正式職業教育管道進入這一行。

表一、1994 年理髮及美容業各業受雇員工男女人數 按教育程度分

	國小自修 或不識字	國（初） 中（職）	高中	高職	專科	大專	研究 所	總計
女	3053 (9.6%)	9558 (30.0%)	3022 (9.5%)	16126 (50.6%)	110 (0.3%)	23 (0.1%)	0	31892 (100%)
男	3 (0.1%)	1264 (40.7%)	424 (13.7%)	1337 (43.1%)	49 (1.6%)	26 (0.8%)	0	3103 (100%)
總計	3056	10822	3446	17463	159	49	0	34995

資料來源：《中華民國台灣地區受雇員工動向調查報告》行政院主計處，1995。

剛進入美髮業這一行，通常先要 3 天到一周的職前教育，再來就是大約一天 10~12 小時一般的助手工作。一般而言新手必須先做 1-3 年的助理（助手），在此期間可跟店內設計師學習或自費到外面上課，領固定薪水（約 1-2 萬）。剛升上設計師時，因為顧客不多，所以公司會支付 2-3 個月的底薪，之後就用抽成的

方式，業績越好收入越高。通常升上設計師以後的收入會和經驗、年資成正比。

2. 髮廊類型與經營型態的差異

女子髮廊的規模與經營型態是決定美髮師工作環境與工作性質的一個重要因素。美容院的規模通常都以其硬體設備為區分標準。具體的計算方式通常是依據每一家髮廊的美容椅數多寡為準。美容院規模大的有 30、40 張美容椅，小的只有 1、2 張，做家庭式的經營。按照美容同業公會的會費徵收標準，美容院可以分為三級：

甲級：10 張美容座椅以上（約佔台北市全部女子美容院的 3 成）

乙級：5 - 9 張座椅（約佔 4 成）

丙級：5 張以內（約佔 3 成）

在本研究中，則在髮廊規模的分類方式之外，另外以經營型態來分。將女子髮廊分為家庭美容院、個人與小型工作室、獨資合夥中型店以及中大型連鎖店四種。髮廊規模與經營型態之間也呈現某種對應的關係。連鎖店式的髮廊幾乎都是甲級的規模，家庭式的髮廊則多半只有 3 到 5 張美容椅的規模，而個人髮型工作室、獨資或合夥的中型店則介於兩者之間。

表二 大台北地區的美髮院型態

髮廊型態	家數	比例
家庭美容院	36	16.8%
個人與小型工作室	73	34.1%
獨資合夥中型店	69	32.2%
中大型連鎖店	36	16.8%

N=228

若以剪髮價格做為區分低、中、高價位的依據，發現家庭美容院多為低價位(52.9%)，中大型連鎖店走中價位路線(55.6%)，獨資合夥中型店高價位的居多(45.6%)。個人和小型工作室的價位有低有高。美髮院開設在普通住宅區多為低價位(50.9%)，開設在高級住宅區多為高價位(86.7%)。

髮廊連鎖店的部份，目前約佔台北市全部髮廊中的 1 成 6。然而實際的顧客人數則遠超過這個比例。連鎖店不一定比較賺錢，但是因為連鎖店的本店先掌控了人力資源（通常是以聯絡職訓局、學校的方式先招募到一定數量的助理），再招收加盟店，加盟店每個月通常要給本店加盟的分店金約三萬元左右。連鎖式髮廊又可以依價位分為三種：

(1) 中價位連鎖店

例如曼都、貝詩，此種店走大眾化路線，是目前台灣最普及的髮廊類型、雖然因價位低，而吸引許多客人光顧，但在技術及店的裝潢、整體風格上，顯得不夠精緻。設計師水準良莠不齊、且幾乎都是女性，大部份都是美容科畢業或是建教合作出身。

(2) 中高價位連鎖店

例如查理、丹尼爾(丹麗)。店的裝潢走高級路線，頗具特色。設計師的水準較整齊，有入店之審核考試。

(3) 高價位沙龍店

例如髮影集(天母)、羅曼奴(東區)等店。設計師人數少，約4-6人、男性在高價位沙龍的比例明顯比中價位連鎖店高。店的裝潢非常講究、供應的飲料也很高級。客人不多，多半為中上階級。

3. 髮廊組織設計與升遷機會

美容院從業員年資與收入的關係：建教生約1萬元上下，3年建教生生涯期間實際上真正在店裡學的時間只有1年半。畢業後如果努力一點學習的話，通常兩年就能夠升任設計師。畢業後到升設計師這兩年內的薪水大概是1萬5左右。之後就可以當設計師，升上設計師以後的收入(主要)就靠業績，而不是靠固定薪水了。不過每一家店的晉升情形不一樣。

一般連鎖性美容院裡，助理或設計師薪水的計算方式並不相同。助理的工資是按照月薪來計算的，和實際的工作量無關。升到了設計師以後，則是按照服務的客人人數和項目抽成，一開始當設計師的時候「過得很慘」，因為薪水很低，之後，慢慢的穩定下來有了三、四萬，四、五萬元，之後也有人可以做到十萬元的月薪，因為是看抽成的比例來計算。

雖然助理類的工作性質、技術需求上都差別不大，但是連鎖店式的髮廊都會將職業分層增加，使得升遷的階梯也因而拉長。這種職業升遷階梯的多層化，其意義未必是經濟上的，因為三級助理之間的薪水差異很小；它提供的毋寧是一種心理上的誘因——感覺到自己在往上爬、辛苦和努力有可見的成就。此外，更細密的層級劃分也給在最底層以上的各級助理和美髮師清楚分明的權力感。

越有規模的髮廊，通常越講究層級分明的分工型態。名流美髮美容企業的副店長表示，店裡的升遷管道，是透過一連串的考試，最基層開始，分別是三級助理，負責洗髮；二級和一級助理，負責燙髮。但是工作內容仍有不同之處。再來

還分成三級，負責吹風，再來則是準師，最高一級就是設計師。

4. 性別化的分工 垂直隔離與水平隔離

性別化的分工在美容院這種高度女性化、工作人員和顧客幾乎都是女性的工作環境中一樣存在。男女在髮廊中工作不但有垂直分化的現象，也有水平分化的現象。表三中可以看到，在美髮業的職業結構金字塔中，男性大量集中在最上層的管理階層和首席設計師一類中。雖然男性只佔美髮業總人數的 17.6%，可是男性在管理階層、首席設計師的職位上卻佔了相當大的比例(48.1%、28.4%)。最明顯的性別分工就是助理層級的男性極少(7.5%)，幾乎都是洗頭小妹而很難看到洗頭小弟。我們在實地觀察研究和訪談中也發現，許多顧客喜歡找男設計師吹整頭髮或造型，可是大多數的女顧客都會覺得讓男助理洗頭是一件奇怪的事。美髮業職位階梯的三角形中，越高階層的美髮師層級兩性的比例越接近；越低的助理層級兩性比例差距越大，女性的比例越高。

表三 大台北地區美髮院從業人員的性別比

	女性		男性		總數
管理階層	147	51.9%	136	48.1%	283
首席設計師	78	71.6%	31	28.4%	109
設計師	773	80.7%	185	19.3%	958
助理學徒	943	92.5%	76	7.5%	1019
所有從業人員	1879	82.4%	401	17.6%	2280

*管理階層包括店長、副店長、經理與現場主任；助理學徒包括半師、吹風手、勞電手、助理、學徒等訓練人員。所有從業人員不等於管理階層、設計師、助理學徒等相加的總和，乃因為有些店家一個人可以擔任兩項以上的職務。

我們的調查也發現男性設計師在中上價位髮廊（多集中在天母、台北東區）所佔的比例明顯的比中低價位髮廊來得高得多。若設計師男性比例大於或等於 50% 的髮廊，有一半是走高價位路線(50%)；與之相較，完全由女性設計師所組成的美髮店則偏向中、低價位。

男設計師通常強調他們將這份工作當成事業來經營，較為積極，企圖心強。而女設計師則較容易因為家庭而中斷工作。男設計師對工作的態度較為一致，多半將之視為終生事業，企圖心強、希望將事業擴大，或者希望能走到幕後、往行政主管等領域發展。女設計師則比較強調將美髮的工作當成一種興趣；也有的女性設計師會表示女性最終仍是要回歸家庭，要嫁人的，當有自己的家庭以後，可能就會考慮不做了。大部份的女設計師認為在婚後可能時間上無法兼顧家庭與事業，因為做這一行工作時間很長，和家人相處的時間太少了。但是也有女設計師認為女人還是應該有工作才不會無聊，也表示只要夫家不反對，會一直想做下

去。

和其他的行業比較，美髮業的流動率頗高，一方面是因為倒店率高，一方面也是因為公司沒有合約之束縛，人總是想往高處爬，設計師們也努力尋求更大之發展空間。至於男性設計師部份，由於男性設計師的職業生涯規畫最後的階段主要都是自己開店，比較沒有轉店的考量。

綜合女性受訪者的意見，女性選擇在美髮業發展有許多好處：1) 有一技之長，不像一般服務業，店員櫃檯小姐技術低、可替代性高；2) 在短短 5 年間就可以出師；3) 和老闆之間的關係較平等：「老闆提供地方，我們提供手藝，甚至還提供顧客」；4) 因此，不必看人臉色、不必靠關係找工作；5) 就技術學習的投資報酬率來看，這是報酬率相當高的行業；6) 工作場所「平心而論，有什麼行業能夠讓一個女孩子整天在冷氣房裡面工作，不必在外面拋頭露面、曬太陽呢？」

但是相對而言，美髮師的工作不但辛苦，還經常意味著種種的職業病。在美髮師訓練過程中，皮膚被燙髮藥水泡得過敏、潰爛，因為工作中間無法中斷進食，美髮師也容易罹患腸胃疾病；整天站著工作久了，造成的靜脈區張問題，以及長期使用雙手，有五十肩的美髮師也很多。這些職業病在出師以後反而不見減少。

「我有一個朋友在成為設計師之後，轉業去作櫃檯小姐，因為美容院的工作還是比較辛苦，譬如只有禮拜天休假，一天工作 12 小時，從早上九點到晚上九點，非常辛苦。」(羅斯福路三段一個美容師的說法)此外，因為美髮業不受勞基法保障，沒有退休金，也等於缺乏經濟安全感。

5. 論件計酬抽成制度

設計師們的收入是按照業績來抽成的：業績越高，設計師們抽成的比例就越高。業績差的設計師大約只能抽 3 成左右，而業績好的設計師則可以抽 4 到 5 成。這也是一種鼓勵設計師們「衝業績」的辦法。這種薪資制度的設計使得剛開始衝刺的新手美髮師除了經營技術以外，還要認真經營與顧客的關係。連鎖店和個人工作室通常都會在新顧客上門時要求填寫一份個人資料表，裡面除了染燙髮的歷史以外(展現其專業色彩)，還有個人生日、住址、電話等資料，新設計師常常藉著不斷打電話詢問顧客自己整理頭髮是不是有困難、寄生日卡來家中問候等方式，吸引第一次因為不指定設計師而成為顧客的人繼續找她。

還有，喜媚的新設計師剛升的時候，店裡會慶祝她升遷而給她的客人 6~8 折的優惠，以便鼓勵客人嘗試新設計師的手藝。甚至，此設計師我初次讓她剪髮

時，她還打折不收我她那份的錢，（原價 680~700 元，只收 380 元，也就是說，設計師抽的比例約為 45% 左右）可能也是吸收顧客的目的。如果這些作法真的是一種吸收固定客人的手段的話，我們應該會看到經驗老、客人多的設計師因為沒有這種需要而不需要靠此種方法與客人維繫感情；她們主要靠的是顧客信賴的技術。

6. 「技術」的重要性與社會文化意義

論件計酬式的抽成薪資計算方式使得在美髮業中充滿競爭。而幾乎所有的受訪者都提到這種競爭的基礎就是技術好壞。「沒有什麼男設計師、女設計師的分別，技術好，客人就多」。因此，當被問到男性設計師是否收入較高的時候，通常受訪者都會強調那是因為男設計師的技術比較好，或者比較受客人歡迎的緣故。

高典髮廊的 Michael 說：「男設計師或許比較受歡迎，因為女性顧客比較多，而且女生的消費性質比較廣泛。」羅曼奴的一位女設計師說：「一般男性是比女生吃香，但是我覺得男性在這一行的壽命不會比女生長。以前的經驗，啊，帥哥，好像偶像崇拜。」髮影集的一位港師說：「男性在台灣做沙龍美髮頗吃香，東區有許多男設計師一個月賺二十幾萬，他們比較高帥，衣著都是名牌，而且經驗豐富。」

男女性設計師在美髮業成就的差異，被大多數受訪者歸因於「技術」的問題。如果不是直接的表示「男設計師的審美觀比較好」「比較敢剪」，就是表示決定設計師收入聲望高低的唯一因素就是「技術」。當受訪者談到「技術」的時候，幾乎每個人都理所當然的肯定了技術的客觀性與正當性。然而，在實地觀察的過程中，我們發現髮廊中所謂的「技術」，其內涵包括了社會、文化因素的交錯影響，並不是一個如此「客觀」的事實問題。

越高級的髮廊，其整髮服務所包括的情緒需求 (emotional demand) 就越高，其技術的內容也不再只是經由髮型的設計和剪燙本身來定義，而包括了剪燙、設計工作以外的其他人際互動與情緒滿足。在家庭式的美容院中，美髮師與顧客的互動是建立在鄰里間熟悉的社會脈絡之上的；在高級髮廊中，美髮師與顧客的互動則與彼此的階級身份與外貌談吐有相當密切的關係。

幾位髮型設計師都提到成為成功設計師的條件。他們都表示，做這一行，雖然技術是一個重要的條件，但只有技術是不夠的，口才、態度、外表都必須具備，才能和技術相輔相成。以口才來說，除了和客人聊天之外，還要說服客人接受你剪出的髮型，因為有些客人不敢嘗試太流行的髮型。基本上，客人是崇拜設計師

的，但是設計師必須表現出自信及說服力。而態度親切的話，就容易跟客人熟，客人才不會因為設計師的一次疏忽就棄他而去。至於外表上必須打扮、跟得上流行，所以必須時常注意流行資訊。一方面吸收流行資訊可以增加和客人聊天的話題，另一方面也可以幫客人做整體的搭配。「穿得太土，自己的專業能力也會被質疑」。不只是設計師的外表，連店的外表、裝潢、地點、整體感覺等也都會影響髮廊和設計師的專業形象，不能忽視。

正如前面談到性別薪水差異時，一位港師的說法：「男性在台灣做沙龍美髮頗吃香，東區有許多男設計師一個月賺二十幾萬，他們比較高帥，衣著都是名牌，而且經驗豐富。」設計師的外表與應對成為高級髮廊工作需求的一部份；男設計師們和他們的顧客在衣著上、談吐應對上所顯示的階級性格要盡可能的接近。這種藉由身份屬性的相似性可以拉近設計師和顧客的距離，使顧客和設計師之間的消費關係固定化。

就這一點而言，男設計師的外貌要求似乎又比女設計師的外貌更被強調。曼都的一位男設計師說：「基本上外貌別太差，嘴巴甜一點，〔男設計師〕是有那麼一點點吃香」。髮影集的一位男設計師認為：「做這一行要看自己的技術、口才、給客人的感覺.....」。

7. 男性權威與技術認定

訪談中，我們發現雖然很多設計師會說技術上，男女設計師沒有什麼差別、會強調髮型設計和審美有關，技術完全由客人評斷，技術好不好是非常「見仁見智」的事，可是另一方面也會有不少男設計師以其他的方式間接表達他們對男設計師能力優於女設計師的肯定。其中，最常被提出來的理由包括：「男性審美觀比較好」、「男性比較敢剪」、「男性會不斷追求進步、學習效果比較好」。一位提出「男性審美觀比較好」想法的男設計師更清楚的表示，女性的美本來就是由男性眼裡來評斷的，所以男性設計師比較能掌握女性的造型美感。

審美、美感牽涉到主觀認定的問題，因此，說服能力便可以在認定的過程中扮演一個重要的角色。在我們的實地觀察過程中，看到一些設計師透過說服，使得顧客相信某種髮型是「美的、適合她的」的有趣例子。一開始的時候，女顧客並不喜歡設計師所剪出來的髮型，（我們也認為很難看）但是透過男設計師很肯定、自信的說服，女顧客後來開始覺得其實新髮型很不錯。在這個經由說服而形成的「美感協商過程」中，設計師說服能力的重要性絕不能被低估。在這個過程中，我們也有理由懷疑文化中賦予男性的權威與自信形象，可能對於男性的說服力有一定的幫助。

在社會文化的層次上，男性美髮師的權威與專業色彩也不斷的被大眾媒體所強化、重新形塑。大眾傳播媒體在報導美髮師的行業時，經常以男性設計師為採訪對象；幾個有名的整髮用品、洗髮精廣告都是以男性設計師來現身說法。這種媒體再現（representation）本身雖然也是社會對與男性工作上的專業、技術色彩的反映，然而不可避免的，這種媒體再現也一再複製了男性髮型設計師的專業形象，並且更加深了社會的刻板印象：「男性髮型設計師的技術是優於女性髮型設計師的」。這種文化迷思終將回過頭來成為女性顧客選擇男性美髮師的心理助力。

在設計師技術好壞的認定過程中，我們看到顧客與設計師們對於客觀技術的認定，如何也同時透過文化中賦予男性的評量女性美醜能力，以及具有權威色彩的說服技巧而「協商」（negotiation）出來。技術不是一個事實（fact），而是一個協商出來的結果。

8. 緊密互動的工作場所人際關係

美容院裡的人際互動是非常緊密的。一方面美容院的工作時間非常長，如果員工自行在外租屋居住，台北房租貴，如果讓員工住到市郊便宜的地段，交通時間上的支出就非常可觀，店方為了能夠準確掌控開店時有足夠的人力，也不希望員工出去自己租屋。另一方面，由於許多建教合作生都是從南部學校裡「一整個遊覽車載上來的」，店方對於這些年輕小女孩們的家長有種無形的責任。在人生地不熟的台北，從建教合作生開始第一天的實習起，她們絕大多數都是住在公司提供的宿舍裡面，有的宿舍就在店的附近，有的宿舍在郊區，上下班是有交通車載送的。這種全天候的集體生活中，人際互動因而十分緊密。

在美容院的小世界裡，店主有時候必須身兼年輕助理們的父母之職，管理監督她們工作之外的日常行為。無論助理或是美髮師，一整天下來，最主要的互動對象不是同事就是顧客。男美髮師因為人數較少，通常下班以後也另有住所，而單身的女美髮師則經常在沒有足夠的經濟能力另覓住所之前，還會與助手們住在宿舍裡。這種時候，美髮師通常很有權威，可以扮演宿舍舍監的角色。頻繁緊密的互動下，人際關係便比一般工作場所裡的人際互動要來得稠密的多，衝突摩擦的機會也自然增加。

因此，在訪問過程中，我們發現一個有趣的現象：人際關係或感情上的因素經常是助理或設計師離開一家髮廊的最主要原因。很多人都在描述工作環境的考慮時，一再的表示「大家要處得來最重要」，女性設計師特別是如此。相對的，男性設計師則很少類似的反應。

在女性受訪者談到自己比較喜歡在什麼型態的髮廊工作時，可以發現她們對於髮廊規模型態的差異認定，多集中在人際關係的層面上。有人喜歡連鎖店有制度化的管理，有人則覺得連鎖店人員複雜；有人喜歡單店型的高級髮廊人際關係單純，有事可以大家溝通，管理比較人性化，但是也有人覺得單店的老闆直接管理，個人色彩濃、朝令夕改令人無所適從。

美容院的工作環境中，除了狹小空間所擠壓出來的稠密人際互動之外，另外一個與美容院員工生活息息相關的工作環境特性就是零碎化的空閒時光。休息時間都是不固定的，有客人的時候連續幾個小時不能坐下來是常有的事；可是生意清淡的時候，因為客人隨時可能上門，所以也不能走開。她們的休息時光就是客人剛走，下一個客人還沒來以前的片段零碎時光。這種時候，通常她們只能看店裡的流行雜誌、八卦雜誌打發時間。設計師們生活的圈子小，工作時間又長，沒有時間也很難有機會認識新朋友。加上工作的作息又和朝九晚五的上班族不一樣，因此休閒生活也相當簡單，多半是待在家裡睡覺、看電視、或是看些流行資訊充實自己。

在這樣緊密的人際互動關係與極懸殊的性別比例環境中，男性的角色具有高度的可見性（visibility）。他們也面臨類似 token women 所面臨的角色壓力。最主要的壓力形式就是男性設計師在工作場所會有被視為「女性化」的現象。一位男設計師說：「男性較粗，在做女性為主的行業時，一定要更細心，比如說手要輕一點、講話要節制一點，要特別注意這方面的事情所以從事久了，容易有女性化的傾向，多少會被同化。」在女子髮廊這樣女性化的工作場所工作，男設計師會面臨一些必須證明其性別角色的壓力，助理或女設計師有時候會表示男設計師有點「娘娘腔」。

9. 美髮師性別比例的歷史變化 港師大量來台的意義

在訪談過程中，許多設計師都提到「港師來台」的現象。4、5年前大量香港髮型設計師來台灣發展，由於香港髮型設計師多為男性，他們在台灣又大多集中在高價位的髮廊、工作室。由於剪髮技術好、流行資訊的吸收比台灣快，所以來台灣發展後極佔優勢。這個現象是造成台灣美髮業男性從業人數增加的一個重要原因。查理髮廊的一位女設計師說：「因為兩三年前大家比較崇拜港師，港師多半又是男的，技術比台灣的好，也因為如此改變了台灣的觀念，覺得男孩子從事此行業不錯，所以男設計師越來越多。」類似的說法也有另外的美髮師提到。顧客崇拜港師的現象也間接提高了髮型設計師的專業地位與經濟誘因。

從男性成為美髮師的理由可以看到此行業男性從業人員比例提高的歷史原因確實與兩個美髮師行業的歷史變化有關，綜合男性受訪者所談到的幾點考慮進

入美髮業的原因：

美髮師的行業給人衣著乾淨、整齊的印象，許多男性不願在從事粗重、風吹日曬的工作

港師進入提高了原來美髮師的形象。受到港師進入台灣美髮界的影響 改變了台灣人的觀念，認為男性也可以在這個行業中有很好的發展。

現代人越來越重視造型，使此行業有利可圖。

從這幾點理由中，我們可以看到美髮師的社會聲望、專業地位的提高與美髮師的市場需求提高是男性進入這一行的主要考慮。

此外，女性美髮師也不排斥男性美髮師的進入；大家都認為男性加入這個行業很好，這是個男女都可以做的技術性工作。這種正面肯定的態度也和一般女性進入傳統男性行業會遭到排斥有很大的不同。一位受訪的女性美髮師也提到這是男女都可以做的「技術性工作」。似乎也意味著女設計師也認識到男性美髮師的加入，會提高這個行業的技術色彩，並且歡迎這樣的變化。雖然這一點仍然沒有足夠多的證據來支持，但是至少女設計師對於男性進入這個傳統女性行業的正面反應確實支持了女性主義者對於職業性別比例變化的解釋 男性的加入有助於提昇傳統女性行業的地位，因此不會受到排斥。當傳統女性行業的市場價值提高時（現代人越來越重視造型、美髮師需求增加，美髮師的專業性提高）男性開始進入原本於女性的行業。

參考文獻

- Baron, Ava. 1991. *Work Engendered: Toward a New History of American Labor*. Ithaca: Cornell University Press.
- Becker, Gary S. 1993. *A Treatise on the Family*. First paperback edition. Copyright 1981. Cambridge: Harvard University Press.
- Beller, Andrea H. 1984. "Trends in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981," pp. 11-26 in *Sex, Segregation in the Workspace-Trends, Explanation, Remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Bose, Christine E. 1985. *Jobs and Gender: A Study of Occupational Prestige*. New York: Praeger Publishers.
- Bradley, Harriet. 1989. *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labor in Employment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Brown, Clair and Joseph A. Pechman. 1987. *Gender in the Workplace*. Washington, D.C.: The Brookings Institution.

- Chang, Chin-fen. 1994. "A Comparison of Employment and Wage Determination between Full-Time Working Men and Women in Taiwan." 家庭、人力資源與社會發展研討會論文.
- Chang, Ching-hsi. 1980. "Determinants of Female Labor Force Participation in Taiwan: A Micro Cross-sections Analysis." *經濟論文叢刊* 9(1):89-131.
- Charles, Maria and David B. Grusky. 1995. "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation." *American Journal Sociology* 100(4):931-971.
- Charles, Maria. 1992. "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation." *American Sociology Review* 57(August):483-502.
- Chiplin, Brian and Peter J. Sloane. 1982. *Tackling Discrimination at the Workplace: An Analysis of Sex Discrimination in Britain*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cohn, Samuel. 1985. *The Process of Occupational Sex-Typing: The Feminization of Clerical Labor in Great Britain*. Edited by Ronnie J. Steinberg. Philadelphia: Temple University Press.
- Davies, Margery W. 1982. *Women's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers 1870-1930*. Edited by Bruce Laurie and Milton Cantor. Philadelphia: Temple University Press.
- England, Paula, Melissa S. Herbert, Barbara Stanek Kilbourne, Lori L. Reid, and Lori McCreary Megdal. 1994. "The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations." *Social Forces* 73(1):65-99.
- Gannicott, Kenneth. 1986. "Women, Wages and Discrimination: Some Evidence from Taiwan." *Economic Development and Cultural Change* 34(3):721-730.
- Herschel, Richard T., Theresa R. Cooper, Laura F. Smith, and Lisa Arrington. 1994. "Exploring Numerical Proportions in a Unique Context: The Group Support Systems Meeting Environment." *Sex Roles* 31(1/2):99-123.
- Izraeli, Dafna N. 1983. "Effects or Structural Effects? Empirical Test of Kanter's Hypothesis." *Social Forces* 62(1):153-165.
- Jacobs, Jerry A. 1989. "Long-Term Trend in Occupational Segregation by Sex." *American Journal of Sociology* 95(1):160-173.
- Jones, Sandra. 1986. *Policewomen and Equality: Formal Policy vs. Informal Practice?* London: Macmillan Press.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

- Kilbourne, Babara Stanek, George Farkas, Kurt Beron, Dorothea Weir, and Paula England. 1994. "Returns to skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men." *American Journal of Sociology* 100(3):689-719.
- Lin, Chung-cheng. 1989. "Occupational Segregation between Sexes in Taiwan." *中央研究院三民主義研究所人文及社會科學集刊* 2(11):155-175.
- Liu, Paul K. C. 1981. "Determinants of Income Inequality over Family Development Cycle: The Case of Taiwan," *Academia Economic Papers* 9, 1 (March): 81-114.
- Liu, Paul K. C. 1983. "Trends in Female Labor Force Participation in Taiwan: The Transition toward Higher Technology Activities." *Academia Economic Papers* (11):293-323.
- Lu, Yu-hsia. 1992. "Married Women's Informal Employment in Taiwan." *Proceedings of the National Science Council, R.O.C., Part C: Humanities and Social Sciences* 2(2):202-217.
- Martin, Susan Ehrlich. 1980. *Breaking and Entering: Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Martin, Susan Ehrlich. 1988. "Think Like a Man, Work Like a Dog, and Act Like a Lady: Occupational Dilemmas of Policewomen," pp. 205-223 in *The Worth of Women's Work: A Qualitative Synthesis*. Edited by Anne Statham, Eleanor Miller, and Hans Mauksch. Albany: State University of New York Press.
- Miller, Joanne, and Howard Garrison. 1982. "Sex Roles: The Division of Labor at Home and in the Workplace," *Annual Review of Sociology* (7): 237-262.
- Mincer, Jacob and Solomon Polachek. 1974. "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women," *Journal of Political Economy* 82, 2 (March-April): S76-S108.
- Ott, Marlies E. 1989. "Effects of the Male-Female Ratio at Work: Policewomen and Male Nurses." *Psychology of Women Quarterly* (13):41-57.
- Reskin, Barbara and Patricia Roos. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Reskin, Barbara and Polly Phipps. 1988. "Women in Male-Dominated Professional and Managerial Occupations," pp. 190-205 in *Women Work*. Edited by Ann Helton Stromberg and Shirley Harkess. Mountain View, CA: Mayfield Publishing.

- Reskin, Barbara. 1984. *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Reskin, Barbara. 1988. "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work." *Gender & Society* (2):58-81.
- Schreiber, Carol Tropp. 1979. *Changing Places: Men and Women in Transitional Occupations*. Cambridge: MIT Press.
- Tsai, Shu-ling. 1984. "Sex and Social Stratification: A Review of Literature." *中國社會學刊* (8):223-239.
- Warner, Rebecca L. and Brent S. Steel. 1989. "Conditions Associated with the Advent of Representative Bureaucracy: The Case of Women in Policing." *Social Science Quarterly* (70):562-578.
- Williams, Christine L. 1989. *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Williams, Christine L. 1992. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions." *Social Problems* 39(3):253-267.
- Williams, Christine L. 1993. *Doing "Women's Work" Men in Nontraditional Occupations*. Edited by Michael S. Kimmel. Newbury Park: Sage Publications.
- Wiltgen, Richard J. 1990. "The Family, Female Employment and the Distribution of Income in Taiwan," *Journal of Developing Societies* 6 (2): 166-181.
- Zimmer, Lynn. 1988. "Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory." *Social Problems* 35(1):64-77.
- 王素鸞、連文榮 1989 <台灣地區勞動市場的性別歧視 薪資差異> , *台灣銀行季刊* , 第 40 卷 , 第 1 期 , 頁 363-381。
- 伊慶春, 呂玉瑕 1993 台灣社會學研究中婦女與家庭研究評估 , 中央研究院民族所: 兩岸三地社會學的發展與交流研討會論文。
- 伊慶春、高淑貴 1986 《有關已婚婦女就業的性別角色態度》, 中央研究院三民主義研究所中央研究院三民主義研究所專題選刊第 70 號。
- 江豐富 1988 <台灣地區國中男女工資差異 人力資本理論探討> , *經濟論文叢刊* , 第 16 卷 , 第 3 期 , 頁 323-347。
- 吳忠吉 1988 <產業就業性別研究的初步研究> , *經濟論文叢刊* , 第 16 卷 , 第 3 期 , 頁 439-457。
- 吳惠林 1988 <專上人力勞動報酬的決定因素 台灣的實證分析> , *經濟論文叢刊* , 第 16 卷 , 第 3 期 , 頁 357-369。
- 呂玉瑕 1983 <婦女就業與家庭角色、權力結構之關係> , *中央研究院民族學研究所集刊* , 第 56 期 , 頁 111-143。
- 呂玉瑕 1992 <台灣已婚婦女的非正式就業之探討> , *國家科學委員會研究彙*

- 刊：人文及社會科學，第2卷，第2期，頁202-217。
- 周孟熹 1989 《就業市場性別歧視之經濟分析》，逢甲大學經濟研究所碩士論文。
- 林忠正 1988 〈出入勞動市場階級之工資性別差異〉，*經濟經濟論文叢刊*，第16卷，第3期，頁305-322。
- 徐育珠、黃仁德 1994 〈台灣地區婦女勞動參與綜合分析：理論、成因與對策〉，*台灣銀行季刊*，第45卷，第1期，頁117-221。
- 高長 1991 〈台灣地區性別工資差異問題之研究：生命週期人力資本理論之應用〉，*國立政治大學學報*，第62期，頁71-108。
- 高長 1993 〈台灣地區婦女就業與性別歧視之實證研究〉，*台灣銀行季刊*，第44卷，第4期，頁223-248。
- 張晉芬 1991 〈男女工資決定因素的差異及對台灣產業發展政策的啟示〉，收錄於中國社會學社主編之《勞工政策與社會發展研討會論文集》頁25-54。
- 張晉芬 1995 〈產業性別職業隔離的檢驗與分析〉，收錄於美國與台灣社會結構研究論文集：中央研究院歐美研究所。
- 張素梅 1988 〈婦女勞動參與率的研究——聯立模型分析〉，*經濟論文叢刊*，第16卷，第2期，頁175-195。
- 曹添旺、賴景昌 1982 〈城鄉的工資不平均度與性別歧視〉，收錄於陳昭南、江玉龍，and 陳寬政編之《社會科學整合論文集》頁301-330，台北南港：中央研究院三民主義研究所。
- 許嘉猷 1985 〈組織結構之特性及其對薪資的影響——勞力市場分割理論的初步探討〉，收錄於第四次社會科學研討會論文集，台北南港：中央研究院三民主義研究所。
- 陳禮中 1976 〈論女警工作〉，*警學叢刊*，第7卷，第2期，
- 費景漢、曹添旺、賴景昌 1981 〈性別歧視與工資不平均度之研究〉，收錄於第二次社會指標研討會論文集，頁159-188，台北南港：中央研究院三民主義研究所。
- 劉鶯釧 1988 〈有偶婦女勞動參與的多重選擇模型〉，*經濟論文叢刊*，第16卷，第2期，頁133-147。
- 劉鶯釧 1989 〈台灣地區受雇人員工資的性別歧視〉，*經濟論文叢刊*，第17卷，第3期，頁359-388。
- 蔣基萍 1984 《我國女警工作之調查研究》，中央警官學校警政研究所碩士論文。
- 蔣基萍 1994 〈女警在警察工作中的審思〉，*警學叢刊*，第24卷，第4期，頁147-180。
- 蔡青龍 1985 戰後台灣教育與勞動力發展之性別差異，《婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集》，頁279-310，台大人口研究中心。

- 蔡青龍 1988 <婦女勞動再參與的初步分析>，*經濟論文叢刊*，第 16 卷，第 2 期，頁 149-174。
- 蔡淑鈴 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*》第十一期，頁 61-91。
- 蔡淑鈴 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*》，第 11 期，頁 61-91。
- 蔡淑鈴，文崇一 1986 性別與社會流動：台灣之實證研究，《*中央研究院民族學研究所集刊*》第六十期，頁 121-147。
- 蔡淑鈴，瞿海源 1992 台灣教育階層化之變遷，《*國家科學委員會彙刊：人文及社會科學*》，2(1)：98-118。
- 賴錦慧、張晉芬 1993 「台灣勞動市場的性別職業隔離」，發表於「婦女就業與就業訓練研討會」，新女性聯合會與行政院勞委會主辦。
- 謝小苓 1992 性別與教育機會--以兩所北市國中為例，《*國家科學委員會彙刊：人文及社會科學*》，2(1)：179-201。
- 謝淑蓉 1995 《我國女性警官升遷條件之研究》。警官學校。
- 瞿海源 1982 勞力市場與出身對成就之影響，《*中央研究院民族學研究所集刊*》第五十三期，頁 133-153。
- 瞿海源 1985 <台灣地區職業地位主觀測量之研究>，收錄於《第四次社會科學研討會論文集，中央研究院三民主義研究所叢刊(18)》頁 121-140，台北南港：中央研究院三民主義研究所。