



專題統計分析

分析本處各工地性別比例

新建工程處 廖貞琄



新北市政府工務局
Public Works Department,
New Taipei City Government

新北市政府工務局

中華民國 114 年 12 月

目次

一、前言	1
二、影響工地性別比例之可能因素	1
三、改善方向	3
四、結論	3
五、未來研究方向	3

分析本處各工地性別比例

新北市政府新建工程處

一、前言

在過去，工地在刻板印象中多為危險或骯髒的，且屬女生止步之工作場所，建築工程行業長期以來以男性從業者為主，女性比率相對較低，不論是民間工程或是公共工程案件，多以男性做為主要工作人員，而女性普遍被認為不適合擔任工程案件之工作人員；近年因女性投入職場比率提升，加入現場管理的女性工作伙伴人數也略為增加。

隨著產業結構改變，教育普及，加上政策鼓勵，國內女性漸積極投入職場，尤其自91年實施性別工作平等法(原兩性工作平等法)以來，政府持續推動各項措施，營造友善職場環境，促使女性有更多機會在職場上發展。我國女性勞動力於101年首度突破50%，之後逐年上升，至113年10月已平均達52%(勞動部網站-勞動參與率)。

建築工程行業是全球經濟發展的重要支柱之一，涉及從規劃、設計、施工到維護等多個環節。然而，在性別平等方面，該行業仍面臨挑戰。根據許多國際與國內統計，該行業的女性從業者比例遠低於男性，尤其是在施工現場與技術崗位。儘管社會逐漸接受女性進入建築領域，性別比例失衡的現象仍然明顯。

二、影響工地性別比例之可能因素

在傳統的性別刻板印象中，男性被認為在理工科領域表現較女性更佳，然而值得思考的是這樣的結論是來自推測或是事實現象。以本機關而言，雖然男性人數的確較女性人數多，惟人數的多寡無法與專業程度做直接連結，此現象僅能說明目前在此領域的工程人仍以男性居多。

建築業是典型的勞動密集型產業，對國家基礎建設和經濟發展至關重要。然而，該行業的性別比率長期失衡，男性主導的現象明顯。建築業主要由工程師、技術員、施工人員及管理人員組成，其中技術與體力相關崗位的男性比率明顯高於女性，而女性較多從事行政、財務與人力資源等職位。

即使順利地通過升學階段，實際進入營造產業後，仍有許多女性在幾年內選擇離開，轉換跑道，女性勞工從事營建業的比例往往偏低，依據教育部的統計，從事工程、製造及營建領域的女性僅占該領域畢業生的15%至18%，而能夠在此行業長待久安的比率又更低；並不是營造業工作不適合女性，而是有一些制度性因素讓想要長期留在該產業的女性面臨更多的阻礙；然女性從事營造業所遇到的難題主要歸因於4個原因：

- (一) **敵意環境**：營造業長久以來以男性為主，塑造出陽剛的勞動職場文化，這些男性並不習慣有女性跟他們一起工作，甚至成為他們的主管、工頭，常會有忽略女性技術人員指示，或對其冷嘲熱諷的情形，造成敵意環境，進一步造成女性人才升遷困境，也容易造成人才流失。
- (二) **薪資結構**：「男性養家-女性顧家」的傳統性別刻板印象，以及黏地板效應(係形容女性的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫，這些工作大多是些不甚有吸引力且

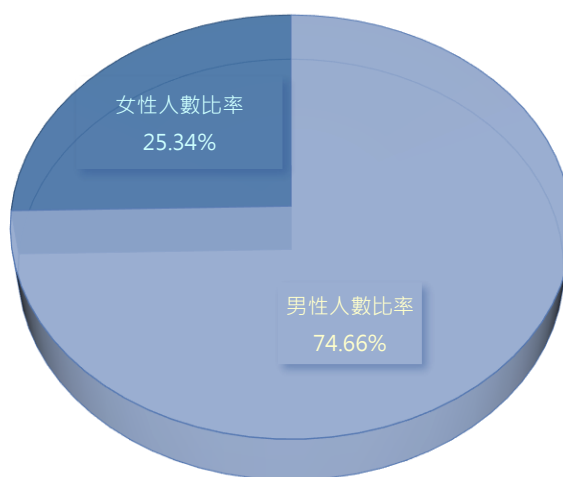
不甚顯眼卻又為組織所必要，且大多低薪、低聲望、升遷機會也有限。)與玻璃天花板效應(隱喻了女性會無法晉升至高層的管理職位，並非因為其資歷不夠或是其不願意，亦絕非公然的歧視所造成，而是組織中一些針對女性事業生涯發展所設下非常巧妙的(subtle)障礙，甚至幾乎看不到它的存在(invisible)，而當女性向上爬升至接近頂端時就會被這道隱形障礙所阻擋，這道隱形障礙便來自前述父權體制於勞動體系中的延伸。)，因性別分工現象出現，始終存在傳統性別刻板印象而造成薪資落差。

(三) **工時安排**：「男性養家-女性顧家」的傳統性別刻板印象，始得女性被賦予照顧家庭之責任，個人因素致使女性在工作安排上較難配合；營造業從業者除了要在不同施工地點工作之外，工時長且不固定也是令女性卻步的原因之一，尤其是有年幼子女的女性，此外，工時不固定卻不代表可以彈性安排工時，以確保職家平衡。

(四) **工作環境的不友善**：營造業的工時長、環境較為髒亂、工作人員複雜，對於衛生環境的維護更是能省則省，其中最常面對環境不友善是廁所，廁所無區分男女且廁所髒亂環境，易造女性勞工怯步。

傳統上，建築業被視為男性主導的行業，社會普遍認為男性更適合從事勞動強度較高、技術性較強的工作，而女性較適合從事行政或文職工作；雖然越來越多女性選擇就讀建築與工程相關科系，但施工管理與技術操作類專業仍以男性為主，顯示教育與職業導向仍受性別刻板印象影響。

建築行業工作強度大、工期長，並且施工現場的環境通常不夠友善，例如缺乏女性專用設施，這些因素可能影響女性從業者的意願；社會普遍認為女性較適合從事管理與服務類工作，而男性更適合技術與現場施工，這種刻板印象影響女性進入建築行業的意願，也限制了她們的職涯發展。



圖一 新建工程處 113 年度在建工程性別比率

資料來源：新建工程處。

三、改善方向

綜觀以上，女性在營造產業仍然面臨多重的性別歧視，除了薪資與制度需要具有性別觀點的改造方案，職場環境及文化同樣極需改變。以下羅列敵意環境、薪資結構、工時安排及改善工作環境的不友善這四方面改善方向：

- (一) 擴充職業安全的定義，將性別歧視、性騷擾與性霸凌納入職業安全之範疇；針對業主，推動性別平等教育、提供職場性別平等宣導品，以及公司政策與衝突調解的專業顧問服務。
- (二) 針對營造建築業中之女性，提供培力課程，建強其領導、決策的能力，提升女性知能，也對女性升遷有所幫助，並進行統計與調查，瞭解與追蹤女性在營造建築業中的處境。
- (三) 企業可透過提供更友善的工作環境，如設立女性專屬休息室、彈性工作安排、育/托嬰制度等，對女性兼顧職業與家庭平衡非常重要，以吸引更多女性加入營造建築行業。
- (四) 依職業安全衛生設施規則第 319 條第 1 款：「男女廁所以分別設置為原則，並予以明顯標示。」之規定，輔導工地遵循法規要求，具體改善營造業性別職場環境。

四、結論

時至今日，工程行業對女性而言，仍有許多障礙及不友善的部份。其中較大的障礙為體力，以及這個社會對女性的價值觀。在體力方面，因在工地時常需要走動管理或爬上爬下，對女性而言是很大的體力負荷和挑戰，而且在面對部份不能中斷的工作項目時，需拉長工作時間或夜間留守，但這個社會對於有家庭的女性通常有需要照顧家庭的期盼，所以在這個職業，有工時長、難有固定假期，甚至隨工地遷移居住等特性，難以兼顧家庭與工作。

其次，薪水多寡及升遷機會也是一種障礙，通常女性在工程行業較容易被派任內勤或輔助性質的職位，即使在工地，和具有同樣工作經驗資歷、同樣工作內容的男性工程師，薪水往往落差五千至一萬元不等，男性工程師也比較容易獲得升遷機會，以上種種的原因往往導致女性工程師失去熱忱或者成為女性進入工程行業的阻礙。

雖然女性工程師在工地有較多的不平等與劣勢，但同時也具備相當的優勢，女性細心度較高，較能在繁複的文件或圖說中，判別可能發生的錯誤，而且女性特質也比男性之間的溝通更有效率，在較為對立的場面時反而能使氣氛緩和，進而達成溝通的目的。

本研究探討了建築行業男女性別比例失衡的原因，包括歷史文化、教育體系、職場環境與社會觀念等因素，並分析其對行業發展的影響。性別比例失衡不僅導致人才短缺，也影響建築行業的創新與發展。

五、未來研究方向

未來可進一步研究不同國家或地區在建築業性別平等方面的成功案例，並探討如何在全球範圍內推動建築業的性別平衡發展。此外，可進一步分析企業如何調整內部政策，

以吸引更多女性進入該行業，促進性別平等與職場多樣性。