

專業和性別： 建築業中的女性工作者

工作社會學期末小組報告

指導教授：藍佩嘉 教授

小組成員：生科三 任致遠 化工三 田永豪

社會三 林冠佐 社會三 高惠容

農藝四 林穎資 社會四 何佩儒

中 華 民 國 九 十 七 年 一 月

目錄

一、緒論：研究動機、研究目的	1
二、文獻回顧	2
三、研究方法與對象	5
四、討論與初步分析	
(一) 建築師的養成過程	6
(二) 建築師事務所組織概況	8
(三) 女性作為建築業中的少數	10
(四) 小結	21
五、結論與研究限制	23
附錄	
參考資料	25
訪談問題稿	26
訪談逐字稿	28
分工狀況	82

一、緒論

(一)研究動機

建築充斥於我們的生活，舉凡居住、受教育、生產與消費，任何人類活動都必須仰賴建築而完成。人們總是對建築習以為常，將其視為無生命的龐然大物；然而「建築」實為理性與感性的融合體，兼具實用目的與美感的發揮。理性與感性的融合，是建築人性的一面；而又是什麼人促成建築，便引起我們的好奇。

因此我們對「建築師」此融合理性與感性的行業感到興趣。此外，建築師常被與醫師等專業工作者並列，被認為是專業地位崇高的行業。隨著近來兩性平權的意識越來越受重視，我們想知道，在這樣的專業行業中，女性扮演怎樣的角色。對建築人性化的興趣與對兩性平權的關懷使我們的研究聚焦於對「女性建築師」的探究。

(二)研究目的

本研究欲透過相關文獻回顧與對建築師的訪談進行整理與分析，來了解女性建築師在此職業中的優勢與限制。從受訪者的求學生涯開始，一直到目前的職業環境，透過此歷程的分析，了解女性從進入建築系、投入事務所，甚至到最後自行開業之中的經驗。期能窺探女性建築師執業環境之完整面貌；進而增加我們對女性作為建築師的了解。

二、文獻回顧

(一)建築師文獻

回顧歸納目前的建築師相關文獻，方向包括：

1. 組織型態與經營：事務所組織型態、事務所經營趨勢、競爭策略
2. 政府制度：建築法規、證照制度與借牌、建築師公會
3. 建築師個人：監造權劃分、工作報酬

國內建築業的執業型態主要是「事務所」之形式，組織以建築師為主，產業也歸建築師所有。因此除了建築專業之外，建築師尚需承擔組織營運的責任。管理績效與營運控制的考核是以傳統人治方式管理，較無嚴謹的組織規劃與制度管理。

建築師事務所的組織結構可分作三大類：

1. 簡單式組織—寬鬆的員工體制，以及一個掌握核心權力的人。優點是組織小有彈性且成本低，缺點為個人的突發意外即會摧毀決策核心。此類也為本次研究受訪者主要的工作場域。
2. 矩陣式組織—雙指揮鏈，將專業設計與組織管理分做兩部門負責，交叉溝通結合。優點是雙方面皆能有效地發揮能力，缺點是成本重複開支。
3. 網路式組織—小型核心組織，透過合約而依賴其他組織執行相關業務的工作。優點為高彈性，缺點為外包業務可靠度較低，以及設計創新亦被剽竊。

近年來由於房地產不景氣，市場供過於求的環境困境，因此建築產學界的研究重點主要聚焦在組織型態的改變或環境制度的改革，建築師的相關研究大部分在探討建築師的權責劃分，至於建築師職業的社會學研究相當罕見，建築產業的性別議題更是長期被忽視。

(二)專業與性別

專業乃是指需要經過有系統和特殊學術訓練的全職職業。這樣的訓練尤指在大學中進行，且專業工作者須經過國家認可，取得合法執照後才能進行工作 (Freidson,1970; Collins,1990)。在台灣的建築師產業中，建築系畢業學生如要獨立開業，必須通過「建築師」的考試，才能得到建築師執照。如果沒有執照，則只能在別人的事務所工作。對於合格專業者的形成，Burrage & Torstendahl(1990)、Collins(1990)、Larson(1977)、MacDonald(1995)和 Witz(1992)指出國家的支持(ex 執照、壟斷或限制競爭的專業出現)是專業能否發展為地位優勢專業的關鍵。在台灣早期，建築師的總數是有控管的，大約是一萬人比一個專業工作者。不過近年來建築師執照取消了人數的上限，取得建築師資格的設計師有增多的趨勢。

至於性別角色和專業之間的關連，有許多研究都有提到。首先在選擇職業生涯時，個人將會根據性別和社會經濟地位中所認定的最佳社會期望，來做生涯選擇，這是 Gottfredson(1981)中提到的「範圍的限制」(circumscription)。範圍限制中可細分為三部份，其中一項就是性別型態(sex-type)，就是職業要和個人的性別認同相符合。但是什麼職業對應哪種性別，這往往牽涉到文化和性別形塑的問題。建築師在台灣社會被定位為陽剛氣較強的職業，女建築師在其中可說是絕對的少數(全台灣三千個建築師中只有一百個女建築師)。而職業中關於性別的定位，Acker(1990), Davies(1996), Scott(1988)指出，性別形塑中陰柔與陽剛的差異和「性別位置」異同的取向，強調的是性別之間權力互動的關係，相互構成的結果。

女性不只在建築師這行業中處於弱勢，社會整體對於女性專業者的要求和男性專業者也不同。基本上社會會期待女性能夠在家庭和專業中取得平衡，而男0則是全力拼事業就好。藍采風(1985)針對女醫師做的研究指出，當專業和家庭衝突時，仍會以家庭為重。呂玉瑕 (1990)表示，性別角色態度對於就業狀況的影響大於就業狀況對性別角色態度的影響。即使是新時代的女性，依然會面對到

就業和家庭的種種考量。

(三) 水平區隔

水平區隔在建築師產業也是一個蠻常見的現象，這往往肇因於對女性的刻板印象。張晉芬(2002)指出，對女體的想像是維持組織內結構和制度性別化的基礎，結果則是反應在職業隔離、敘薪和生鮮機會的性別差異。在台灣建築師事務所中往往預設女性會有生理和體力上的缺陷，而將一些工作直接交給男性，女性建築師往往做的都是室內設計或是細部的施工圖。這些細微的分工往往可以看出性別在職業場合中的影響。

三、研究方法與對象

本研究將針對六位建築業工作者進行深度訪談，利用深度訪談的形式，勾勒出受訪者在工作場域中的樣貌；訪談的內容與主要問題建立在文獻回顧的基礎上，以期能夠讓我們更了解整個專業結構，並能與讀本文獻分析、對話。

本研究主題的核心角色是女性建築師，訪談對象的選擇也以此為主軸，以建築領域的女性為主要訪談對象。我們共選擇了五位建築專業的女性，另外選擇一位建築專業的男性，以作為性別對照，並補充領域中另一性別的觀察。五位建築專業的女性中，兩位開業建築師，也就是研究主題的核心角色，其中一人的業務類型以公家為主、另一人以私人為主；兩位事務所的基層雇員，觀察學校畢業但尚未考照、開業的女性，作為不同生涯階段與時空背景的對照；一位大學建築系教授，觀察建築師以外的建築專業出路，以及學界與實務的對照。

A：事務所職員，女

B：事務所負責人，建築師，女(公家建案)

C：事務所負責人，建築師，女(私人建案)

D：事務所負責人，建築師，男(私人建案)

E：大學建築系教授，女

F：事務所職員，女

四、討論與初步分析

(一) 建築師的養成過程

1. 求學經歷

(1) 建築系類型

台灣的建築系基本上分三種類型，其中涵括五年制與四年制的差別。第一種是「建築學系」，學制為五年，中原、淡江、東海、逢甲大學皆屬此類；五年的訓練中包含建築理論實驗、城鄉規劃、建築設計、建築科技等，理工、藝術、人文等各面向周延；畢業後可直接考照或出國，不必另補學分。第二種為「建築工程學系」，學制為四年，成大屬此類，其課程偏向建築工程，藝術的部份則較少。第三種為「建築與都市計劃學系」，中華、文化大學為此類，其課程偏向社區規劃、景觀設計等。本研究的受訪者當中，有五年制的建築學系畢業者，亦有四年制的建築工程學系畢業者，故於此特別介紹。

(2) 求學階段男女比例

在求學階段，建築系內的男女比例大約是十比一，但以理工科來說，建築系女性佔的比例已十分高。可能與受訪者大多認為建築系是理工科目中較偏人文的科系有關；人文的面向使得高中選理組的女性投入建築系的意願增加。

可能因為建築系會比較特別，我們讀理工的話，建築是理工會是有一點藝術、有一點人文，就是理工都很硬阿，那只有建築系是稍微有點人文的，所以應該是比較適合女性的(受訪者 c)

因女性在班上為少數，可能被視為「班寶」，或是被當成「哥兒們」，女性融入班級互動上沒有太大的問題。且或許因建築業課程與執業環境的本質，使得此時期的班對在後來的生命歷程中成為配偶，並共同經營建築師事務所的現象多

見。

2. 進入職場

(1) 事務所的工作

從建築系畢業後，大多數的建築系學生選擇考建築師或是進入事務所工作，也有兩者並進者。事務所的工作經驗對建築系畢業生來說十分重要，因建築業在求學歷程與實務上有所分別：求學時偏向設計與理論等運用，但實際執業時必須考量建築法規、業主、營造廠與行政單位等多方問題，並非僅就學校中的設計、技術與理論所能應付的。因此事務所的經驗十分重要，其對於欲進入建築業的畢業生提供上述實務訓練。

初進入事務所時所負責的多為繪圖、法規、跑外面〔到營建署送照〕等工作，這個時期提供了精進繪圖技術與了解法規的機會。等到在事務所累積了一定實力後，可能會被指派案件，從事土地開發、規劃、設計等工作；而最終的升等職位是到專案經理人，專案經理人是案件的負責人，其之下之成員負責繪圖等業務。專案經理人之上則為建築師，是事務所的負責人。因此，在純事務所的體系中，最高職務的是建築師。

(2) 考照與轉行

考上建築師因此成為在事務所工作成員之目標，「考照」是欲擔任事務所最上層的人必經的過程。但在 1980 至 1990 年代左右，建築師證照考試困難；且開業所需承擔的壓力大；許多建築師(尤其是女性)轉而投入室內設計業務或是相關行政工作，因而脫離了純事務所體系，也喪失考建築師的動機與機會。

除了上述從事室內工作與相關行政業務的轉行(此指脫離純事務所體系)選擇外，另有將建築業務當成「副業」的情況。這種情況有別於上述，多是考上執照的建築師採用的模式：

一種方式是真正的「副業」，此指有業務時回到事務所幫忙，事務所的工作並非主業，是較彈性化的配置方式。而另一種也擁有副業的彈性配置空間的是「一人事務所」的形式，即有案件(當然只能限於小型的案件)時，從法規、開發、規劃、設計、細部施工圖到送照及現場監照都由建築師一手包辦；好處是免於承擔人力成本，且接案與否的空間十分具有彈性。這些都是與考照相關的彈性化配置方式。

(3) 開業的困難

如上所述，開業必須面臨的有人力成本的問題。若要聘僱事務所成員，必定需要承擔這份成本。但開業存在種種的風險，包含人脈、錢脈、法規與行政等，若是建築師無法應付這些風險，開業便形成極大的負擔。

若沒有人脈，則意味者建築師沒有業務。業主通常是由口碑與熟識與否來找建築師，若是沒有人脈，該事務所則接不到案件。而即使有了人脈及資金，不一定保證事務所能順利運作，建築師的經驗是其中的關鍵。

建築師在開業前於事務所培養的經驗，包含法規與行政上的處理、與業主及營造商應酬等，這些層面都是開業後建築師需了解的部份。因此，開業是必須綜合各項因素的，其中人脈與資歷尤其重要，房地產景氣與否的風險及必需承擔人力成本的責任，建築師開業是有一定的困難的。

(二) 建築師事務所組織概況

事務所可大致以其組織型態和規模區分為大型的科層組織和屬於扁平組織的中、小型事務所，以及個人事務所。由於訪談的對象皆為中小型事務所的成員，所以以下分析是以中小型的事務所為例。在中小型的事務所中，大約是十幾二十人，其組織較為水平，通常是由有執照的建築師為頭，接著是簡單區分幾位經理

而後就是職員。其工作內容包含接案子，案子大致可區分為公家和私人企業，通常是由建築師去接洽。案子接下後就會由建築師大致構思和專案經理商討，之後經理會先負責設計草案在把案子分工給職員，職員再進行剩下的工作。所以內部分工大致是由建築師應酬接案子和提出大方向，然後經理負責構思和分配工作，最後職員負責製圖、跑工地、送照等等。而在決定分給誰來做時，通常是由專案經理人決定，並依照個人專長、經歷和工作份量來分工。

就是說你會有專案經理人，可能有兩組專案經理人，下面有幫你繪圖的人，這是最簡單的一個分法；沒有說分的很細像是結構、水電這樣子。他就是，可能會有一個 chief，下面有一個是幫他畫圖、畫施工圖的，大概就是只有兩個部份。(受訪者 C)

應該是在講我們這個行業基本上來講，也是等於是 TEAMWORK 的概念拉...也是 TEAMWORK 就是說按照每一個人的長處跟個性我們讓他分階段大家分工 A:所以你們是採用小組的方式。(受訪者 D)

建築師的工作特性在於它是一個自由度高、彈性高的行業，因為它是屬於責任制、接案子的工作。上班工時隨工作內容、份量有所不同，所以只有在有案子時工作會比較忙碌，在沒有案子就比較清閒，員工可安排自己的時間，就如我們所訪問到的，有些建築師就把建築當做副業，想接案子時才開張。

那建築這個行業不一樣，建築這個行業它是藝術加工程。所以就說就是在這個藝術工程這個，這兩個結合當中的話會有一些的跟...包括是它的生活跟它的工作環境，它就會比較不是那麼生硬。(受訪者 D)

而建築事務所職員的工作時間是比較規律，也就是一般的上下班時間，但他也會因為工作內容、份量而延長工時。

恩...還滿正常的耶，我會比較早上班啦，我們有兩個時段，一般

都是九點十分到六點，我會比較早到，八點半到五點半，(你通常都可以準時下班嗎?)可以阿。(事務所裡面會有人要加班到很晚的嗎?)看案子，比較趕的話當然就是必須加班，那如果都沒有那麼緊迫的話，都算滿正常的。(受訪者 F)

至於在薪資方面，基層員工是拿固定薪水(月薪)和依考核有獎金，較少有分紅。而專案經理人也是拿固定薪水、獎金，但有案子分紅。有些公司化經營的大型事務所，還會讓員工認股。在升等方面，看能力與個性，因為水平組織所以只能升到一定程度。

通常大事務所比較是領固定薪啦，那小事務所的話，像我們目前的事務所，是有分紅啦，可是事務所要分紅很難，因為其實事務所是一個很辛苦而且不是很賺錢的行業。……所以一般，差不多是固定薪水啦。要分紅其實是很少，頂多是獎金、專案獎金這樣。……那可能、可能你的專案經理人比較有分紅，不可能每個人，那個專案、那個 chief 會比較有機會啦。(受訪者 C)

(三) 女性作為建築業中的少數

1.現象

不論是從文獻回顧中，或是直接進入研究場域，我們可以發現建築業是個男性多於女性的職業環境，為什麼會有這樣的性別差異呢？首先這個情形我們可以從大學的建築相關系所的男女比例懸殊看起，從受訪者的敘述中發現，一般的建築相關系所男女比例大約在三比一到十比一之間，期間數據又因就學年代而有所差異，五十年代出生的受訪者多表示當時就讀建築系的女性大約只佔全系的十分之一，但剛畢業的受訪者卻表示大約有三分之一，再加上近年來升學考試制度的轉變，建築相關系所中的男女比例有漸漸拉近的趨勢。

以前像我們班只有十幾個女生，應該是三十幾個男生、十幾個女

生，但是到我們學妹那屆，因為以前是二類組嘛，比較偏工科，就男生比較多，但是之後變成學力測驗之後，就是可以跨組，所以女生就愈來愈多，我們的下下屆好像女生已經超過男生了，好像之後也就是女生比較多，至少大概一半一半了。(受訪者 A)

爲什麼會從培養專業的大學時期起，就幾乎注定了這是一個男性多於女性的行業呢？我們推論與當時的整個社會意識對於建築業的刻板印象有關，長久以來建築產業在一般人的印象中多半是跑工地、搭鷹架等等所爲較爲粗重的工作，傳統上父母親會認爲這比較適合男性從事，而不適合女性，正是這樣的觀念影響了女性就讀建築相關科系的意願，造成今日這樣一個「陽盛陰衰」的職業環境。

再者，實際訪談後我們發現，建築相關產業涵蓋極廣，包括業主、包商、營建單位等等，建築師其實是一個居中協調的角色，而因應著產業的需要，發展出來的「應酬文化」對女性工作者而言是項極大的阻力，除了使女性工作者望之卻步之外，亦對有心成爲建築師的女性形成一道無形的隔閡。

2. 身爲少數的女性

(1) 刻板印象

身爲一個女性建築師，在職場中首先要面對到的就是對於女性這個性別角色的刻板印象。關於這個問題，我們可以分成兩個部份來談——組織外部和組織內部。

A 組織外的刻板印象

組織外的刻板印象根據來源又可以分成三種，分別是業主、工人和男性同業。

a. 業主

由於台灣產業結構的關係，營造業的業主通常是男生。業主的刻板印象通常

是直覺的認為男性建築師比較可靠。但是基於政治正確，大部分的人並不會表示出來，不過這樣的偏見往往在一些細微的地方體現。

那通常我是認為我們台灣社會對這部份的那個成就，我覺得....
相對於對女性的專業，我覺得.....還是.....他會先看男生，你知道那種....大部分男生都會說"我不會歧視女生"，可是他要看的時候他會先看男生，不自覺的他要先看男生，然後再去想說"這個女生也不錯"，他認為男生理所當然的不錯，然後再說"這個女的也不錯"，是那種很細微的不自知的。(受訪者 E)

b. 工人

身為一個建築師常常需要跑工地，在這方面女性建築師有些就會遭受一些不同於男性建築師的待遇。工地主要以男性工人居多，他們平常接觸的大多是男性的工頭和建築師，遇到一些女性建築師的時候就會覺得她們比較不專業，或者是欺負年輕的女性建築師。一些老經驗的工人會認為"你們女孩子懂什麼東西"！

如果你接一個案子，就要去工地阿，我自己沒有去，不過有聽學姊他們說過，因為你沒有跟他們一樣抽煙嚼檳榔，就沒有「搏感情(台語)」，然後工地的工頭和工人就會覺得「妳一個女孩子懂什麼(台語)」，尤其是年輕的女孩子，他們就是會覺得你不懂(受訪者 A)

這樣的偏見針對年輕的女性建築師較多，年長的訪談對象大多沒有這樣的情形。

c. 男性同業

在一個男多女少的建築師行業裡面，基本上不認為性別對專業能力有影響。不過在一些無關專業的部份，一些男性建築師會認為能在這行闖出名號的女性都有點男性特質、「男人婆」之類的。

像是潭南國小，921 地震的那個建築師，她是女生阿，就是我們老師就是會笑她有點男人婆，她就是比較投入在這裡面。(受訪者 A)

B、組織內的刻板印象

組織內的刻板印象主要體現在水平區隔上，從大部分受訪者的言談中可以發現，大部分的人都會預設女性比較細心，但是體力和生理方面就明顯不如男性，所以在分配職務時，女性往往會被分配去做室內設計、畫施工圖等比較需要細部活的工作，而男性就會被派去工地監工，或是做比較大規模的設計。這樣的刻板印象無形中剝奪了女性從事其他工作的機會。

(2) 女性在職業中的困境

延續上段女性建築工作者在建築專業中所受性別刻板印象影響的描述，本段將接著分析訪談中受訪者對於身為產業中的少數女性，帶著傳統社會分工下的性別角色進入專業工作所必須要扮演的專業角色，兩種角色同時在職場文化中所遭遇到的困境。

首先我們必須認知到，在台灣的空間生產體系中，包含土地開發、建築營造、建築設計，房屋銷售等，建築師只佔其中一部份；這整個上中下游生產體系長期是以男性為主導獨占的職業市場，很自然的整個生產體系的組織文化與父權社會下的男性文化有相當密切的關連，作為女性建築專業工作者，在一個在以男性為絕大多數的工作場域中，常會因體力與外貌的限制，在工作上面臨較男性為多的困難，比如說在工地現場監工需要在鷹架搭起的高台上下行動，在沒有電梯的情況下憑藉著簡單的鷹架爬上爬下，灌漿時必須長時間單在工地監工等(受訪者 D 提到)，都是需要耗費較多體力的工作；另有受訪者提到在工地具有專業知識的女性不會被歧視，” 我覺得出去有時候人家還是會看(你是男生女生)，但是如果你自己對這些東西了解、有一個專業在的話，人家不會說妳是女生妳不懂，就比較不會”(受訪者 F)，也說明了女性在工地現場是因為受到專業角色支撐而較

沒有機會被視為不懂的，因此可以推論，當一男一女未表明身分出現在工地，女性相較男性仍有可能會受到較不友善的對待。

而作為一個開業建築師，除了專業建築設計的技術，如何拓展人脈取得案子是事務所營運相當重要的課題。同樣在以男性為主的建築生產行業中，建築師不僅要面對建築師自己的職場文化，經常必須跟其他相關行業的職場文化有所接觸(ex.營造廠商、建商)，藉由人脈的經營取得案源，在一般以男性為主的情況下，透過交際應酬拓展人脈取得案源是很常見的型態，然而許多女性建築師一來顧及家庭限制，二來應酬的行為與場合常常不方便女性參與，這對於女性開業建築師案源的取得來說是一個很大的限制，這點幾乎所有的開業建築師受訪者、甚至包括唯一一個男性受訪者都有提及，

在社會的 net work, 他們的 old boys club, 阿我們是一夥的阿，對，可能是打麻將或是高爾夫球等，那女性我們因為玩的方式和男性玩的不太一樣，那除非你願意跟他們去... (就是看個人要不要加入?) 問題是你要加人家也不讓你加入阿(進不進的來的問題阿!) 所以有那層的隔閡就永遠拿不到。(受訪者 E)

建設公司女老板的不多，大部份都是男老闆。男老闆因為... 我們... 因為第一個工作時間長而且風險高，所以有時候我們跟哪些業主在做交際應酬的時候可能也是日夜顛倒。而且也有可能因為這個行業它比較，它的獲利率和各方面風險都很高，所以工作壓力很大的時候，有可能為了應酬、為了解除工作壓力，有可能會涉入這種聲色場所。所以你女生就不方便了... 對不對... 因為建設公司老闆不走酒店的很少...。(受訪者 D)

從這裡便可以窺見整個父權社會下男性主導的建築產業，透過異質空間如球場、酒店等的區隔，使女性更難打入其中的遊戲規則。

上段提到女性因為家庭的限制而無法參與應酬，突顯了社會分工的性別角色對於女性進入職場的影響，我們訪問兩位已婚的開業女建築師都提到，同時兼顧家庭與事業對她們而言所要付出的代價很大。當工作量大時，通常會把工作帶回家，照顧完小孩後再繼續做，無法像男性(受訪者 D)要加班就打個電話回去跟老婆說不回家；女性往往還是被社會賦予要照顧家庭的角色：

就是我們認識的女建築師也好，或者那些專業的(女性)，家裡都是媽媽或是太太在做，不管是家事還是小孩。(女生當建築師其實很辛苦?) 其實不只是女建築師，只要是女性都是這樣子，你都要... 因為我們這邊還是... 一般的要求還是女性來做，男生做的話他是好男生”。(受訪者 D)

即便是在專業上她們的表現不比男性遜色，但社會價值並未減輕這些女性專業工作者所應承擔家庭再生產的責任，使得她們必須付出雙倍的努力去達到現在的成就。

(3) 女性面對困境的適應方式

上一章節提到，女性建築師在工作場域作為少數，在專業角色與性別角色所面臨的困境。前者主要可歸納為跑工地、應酬，這兩者為男性主導的場域，使作為少數的女性難以親近或融入專屬於男性場域的文化，這是專業角色中性別少數的限制。後者主要是家庭，由於社會對女性作為妻職、母職的社會期待，顧家的責任往往極不均衡地落在家庭中的女性身上，對於擁有工作的職業女性，時間與精神被工作與家庭共同瓜分，所以家庭與工作如何兼顧，成為女性建築師的共同困境。

在訪談過程中，我們也觀察到，在面對這些困境帶來的限制或挫折時，女性有自己的應對方式，尋找各種解決或妥協的出路。在我們的受訪者中，許多女性建築師選擇透過非應酬方式建立人脈、接洽案子，去工地等消耗體力之工作由男

性分工負責，也用各種方式尋求家庭與工作的平衡。

A. 應酬：

a. 公家競圖

公家是除了私人建設案之外的接案來源。一般來說，政府機關的建設案是採用「競圖」的方式，由比圖獲勝者標得案子。透過這樣的挑選機制，能夠避免掉部分人為操作的影響，也減少直接與男性業主應酬的機會。其中一位受訪者主要是接公家案子，她就表示在接洽過程感受到對方對專業的尊重，也相信競圖制度越來越上軌道，能帶來更多的公平。

那我們幾乎沒有應酬，我們的案子都是競圖拿的(訪談者：公家的案子)對對對，都是公家的。所以我想，競圖算是蠻好的一個...我覺得是蠻好的一個制度，我覺得(加重語氣)也越來越公平，當然早期的時候是很...我們聽說，那時候都還知道很多內幕，十之八九都是勾結，那現在已經越來越透明化，算是比較公平。當然離真正的公平，還不敢講，但至少在相對來講，也是給這種比較沒有人脈阿或是年輕的建築師一條路，可以接到案子。(受訪者 B)

但是有些受訪者對於競圖制度並不樂觀，因為公家競圖並不保證完全避免應酬的可能，有些時候公家與私人案子，只是與「業主」應酬和與「官員」應酬的差別。競圖過程可能仍有人為操作，除了競圖爭取案子之外，平時跟相關政府部門交涉、遞案審核時，可能也有應酬的需要。

但是公家機關的競圖基本上來講，還是有應酬阿!(略)實際上我們的行業裡面常講的叫作什麼...第二名的才是真正的第一名!競圖有時候..有時候不是比技術的...是比知名度跟...比人脈....譬如說你知名度夠高的話，我又跟你認識，我怎麼好意思把你打不及格。(略)女性在公的領域裡面不見得會獲利。你只是說現在台灣的市場是

因為公的競圖基本上它是屬於開放的市場，所以你可能有機會。但是你有機會並不代表你會賺錢，第一個女性的建築師你在工地裡面你的威權不容易建立，第二個公部門的部份就不見得沒有應酬...對不對...譬如說我這樣講，假如你是女校長女總務那還好阿，那假如萬一是男校長男總務的話，你女建築師你總不會去陪笑賣笑嘛。(略)所以公家不見得沒有這個文化，現在只是說化明為暗而已(受訪者D)

也有受訪者提到競圖的案子少、流標機率高，也使得爭取公家競圖的案子面臨更多困難。

b. 不應酬的私人案

在眾多私人建案中，也有部分業主沒有應酬習慣。這些不需交際應酬的案子，也成為女性建築師及其他不喜、不擅應酬的建築師，在建築業氾濫的應酬文化中的不同選擇和出路。

像我就是不應酬，但我還是有我特定的客戶，有我不需要應酬的客戶；那可能因為我沒有去應酬、沒有去 social，所以我的客戶沒有那麼多，但我不曉得，anyway 我不曉得，因為我沒有去做這方面的嘗試。(受訪者C)

c. 非應酬之人脈建立：

除了一般工作的業務往來，有的建築師同時身兼教書、建築相關雜誌編輯等職務。受訪者表示在學界或出版界的工作可以拓展視野，得到更多充電或創新的刺激。教書或編輯工作也許不一定對實質接案有直接的連結或正相關，但透過這些職務，建築業所重視的人脈和知名度，仍可藉由非應酬途徑來獲得累積。

比如說評審的時候你就知道，他聽過妳。那當然也是要看東西啦，若做的不好...我不知道他們會不會有你講的，不過也是有很多

被當掉的(笑)。因為大家...其實建築圈也不大嘛，大家多少都會認識。我覺得比較大的幫助還是在事業或是接觸的廣面來講。(訪談者：會多點刺激?)對對。(受訪者 B)

B.工地：

如前一章節所述，建築師因為具有「專業盾牌」，工人對於建築師有一定程度的尊敬，所以女性建築師不致於遭受過度的差別對待。另一方面，當以建築師的身分接案，而必須負起監造、巡工地的責任時，對口單位並非工地工人本身，而是工地主任、營造廠或建設公司，這也讓建築師與工地的男性場域保持一定的距離，不會有太多不便。

可能因為都是建築師吧。我覺得出去有時候人家還是會看(你是男生女生)，但是如果你自己對這些東西了解、有一個專業在的話，人家不會說妳是女生妳不懂，就比較不會。(受訪者 A)

工地對女性的另一個限制是體力。這點則通常透過分工的方式，將巡工地的工作由男性負責。在受訪者的經驗中，有的女性建築師是聘用的男性現場監工或工地經理負責，有的則是將整個事務所的工作與另一半合作，女生負責繪圖、設計，男生負責跑工地與估價。這樣的男女分工不僅見於女性建築師的情形，一般事務所基層的設計師接到案子，組成專案負責團隊時，普遍也有女生繪圖、男生跑工地的分工現象。這也顯示出性別在建築業的水平區隔現象。

男生唷，有的就是弄室裝審查的東西，那我們另外一個(男生)是比較弄估價，他也有畫施工圖，不過他工地阿什麼都都要去。(男生跑工地的比例……男生比較常跑工地嗎?)對阿因為他是工地經理，有些還是有分啦，有職位的差別。(受訪者 F)

C.家庭：

家庭和工作的拉鋸幾乎是所有女性建築師的艱難課題。我們的受訪者之中，有兩位是已婚有小孩、同時自己開業的女建築師。其中受訪者 B 在工作較忙時，選擇將工作帶回家，或把小孩帶到事務所，邊帶小孩邊加班。她也提到自己經營事務所能控制工作彈性，也可幫助她兼顧工作與家庭。

一開始也還...就是說沒有那麼...要做的事情也不是那麼多嘛，反正剛開始，所以反正有事情可以做、有收入...就好，也不要求收入要很多，(事務所)也不會養很多人，所以我想事務所的自由度就是這樣子，你就可以看你自己控制事務所的大小，像我一直事務所沒有很大，很怕養很多人負擔很大(笑)，那就很累了。(受訪者 B)

另一位受訪者 C 則是請保母帶，她坦言自己當時專心工作，因此在家庭方面花費的精神較少。

那段時間還是全力在工作上啦，因為畢業這段時間就是你很重要的黃金時期呀，你要趕快去學習呀。所以這一段就是，真的來講對小孩是沒有那麼用心啦，這樣子...真的是這樣子。(受訪者 C)

受訪者 C 另外也提到，正因為女性的社會角色以家庭為重，工作或家計負擔屬於男性的社會角色，所以女性不像男性承擔要揹負家計的社會壓力。也因此相較於男性，她覺得自己的業務或經濟壓力並沒那麼大。從這點也觀察出，因為女性不用承擔往「工作端」施加的社會壓力(壓力是往反方向「家庭端」推)，所以可以推斷女性在事業上拚命的動力來源，大多是來自於自我的驅力。

因為畢竟還有先生這邊的業務在做，所以我就比較沒有業務的壓力。(略)你如果說是男生的話，你就，這是你唯一的職業，你唯一要養家、活口的一個那個，所以你今天沒有業務你是不是會很擔心。那我是女生的話或許是，當成很，就沒有那麼大的業務壓力啦，對於賺錢來講就沒有那麼大的壓力啦，應該是這樣講啦。(受訪者 C)

女性身份的確在邁向開業建築師的過程，會遇到比男性更多的挑戰和困境。但很多受訪者都提到，他們並不認為放棄工作或專業角色是不好的。受訪者 C 覺得自己之所以選擇當建築師是因為自己的性向，受訪者 B 則認為家庭與工作的取捨是個人的選擇。甚至在大學任教的受訪者 E 更強烈地表示，一味追求當建築師、考照開業，而犧牲女性角色的扮演是相當不妥的，女性角色和專業角色的價值也是需要被重新檢討的。

我覺得這是個人的選擇。看妳覺得哪一部分你比較有興趣或比較有能力發揮，或者說會做的比較好。當然也有少數的一些人能夠兼顧阿。嗯...很難講，當然也很難講說應該是怎麼樣。我也不覺得說放棄事業會是多大的損失，對不對？也許她家庭...她照顧出挺好的家也不一定。這都...我覺得我也是尊重，這應該是每個人的選擇。(受訪者B)

我對女性不建議(進入事務所)，我會認為你的選擇性非常多，因為我看到了他們在十年、十五年後都要面對的那個焦慮，他要不要生小孩，他要不要有一個快樂的家庭生活，對，他要不要。(略)...我不是說不要做建築師，而是除了這個之外還有很多的選擇。(略)...通常我都會跟我的學生還不錯，我只是在提醒他們說不是只有在事務所方面，在建築師事務所或是獨立開業才是唯一的選擇。這...我一直覺得說，你一個專業的人，尤其是一個女性，你是一個女性，還是一個專業人員，我想你要確定你要把哪一個放在前面，像是我們在講專業倫理的時候，我們會先講你是一個人，然後再講專業，所以你是一個人，然後是一個建築師；還是一個人，一個女人，一個媽媽，然後才是一個建築師。就是你要把哪一個社會的頭銜角色放在前面。(受訪者E)

D.轉行

除了上述幾個面對困境的解決出路，很多人則是選擇放棄建築師或開業之途，走上不同的人生道路。由於建築的相關產業龐大豐富，做建築師並非唸建築的唯一出路，包括室內設計、都市計劃等等都需要建築專業的參與，所以女性從建築系所畢業之後，大部分的人並不會選擇考照及開業。另外也有人選擇離開實務產業，轉往教職或學術研究。當然，承上一段所述，也有為數不少的女性選擇步入家庭，當個「專職」的家庭主婦。

其實開業蠻辛苦的。你要自己去面對業務的壓力，自己要去管理一個公司吼，所以…基本來說，因為通常女生會走比較行政方面的啦，去當公務人員，還是走室內裝修方面阿，還是走老師、就是研究方面呀。(受訪者 C)

所以就是說基本上他可以做室內、做建築，他可以走都市計劃，他可以走工地，他也可以走建材，因為建築的相關產業很大。(受訪者 D)

(四) 小結

由以上一整段的分析討論，我們可以發現女性作為建築業中的少數，她們面臨了產業內部來自於業主、工地工人、甚至是男性同業的性別刻板印象，除此之外，在組織內部，又因為一般人對性別的想像而形成了在專業分工上的水平區隔，縱然是同一職位卻執行了不一樣的工作內容。

再者，女性帶著專業和性別兩種角色進入這個工作環境中，面臨了一些困境，包括在工地中進行耗體力的工作、工地工人對於女性建築工作專業的不尊重、因生理特質或是家庭因素而被迫無法應酬、無法擴展人脈，這些在在都侷限了在建築場域的女性工作者。然而我們的受訪者在這樣一個以男性為主的產業中，仍舊以自己的方式調適、適應了產業文化：許多女性建築師選擇透過非應酬方式(接公家案子、不需應酬的私人案件)建立人脈、接洽案子；去工地等消耗體

力之工作由男性分工負責；另外爲了兼顧在家庭中的性別角色，她們也用各種方式尋求家庭與工作的平衡。

回過頭來看我們最初的發現，其實在升學制度的調整下，已經有愈來愈多的女性投入建築業中，至少在建築科系中，男女比例是日漸平均的，待到這些大學生出社會的時候，她們會對這個產業造成什麼影響嗎？是我們所期待的。然而也許就像有的受訪者所說，若是只有建築系這裡的供給端改變了性別結構，其他的業主、相關單位等權力結構卻沒有任何鬆動或改變時，整個產業架構要改變恐怕仍舊是困難的。

五、結論及研究限制

(一) 結論

本研究經由深度訪談六位建築業從業人員，勾勒出建築工作者的養成過程，發現在建築相關系所的求學過程中，就已經發現建築業「男多女少」的情形，這樣的情形依時代的演進而有比例上的差異，隨著近年來升學考試制度的改變，女性就讀建築相關系所的人數比例已大為上升(十分之一到三分之一)，但產業中女性仍舊是少數。

深度探究女性在建築業中的情形，我們發現這仍舊是個受社會刻板印象影響甚深的專業工作，刻板印象不只來自於組織外部的企業主、工地工人，甚至來自於同行的男性工作者，而組織內部在工作分配上雖然說是依照能力和專業來分工，但其對分工標準卻透露了對女性的刻板印象，無形之中剝奪了女性工作者全面性的發展。

女性帶著專業和性別的角色進入職場時，同時面臨了兩個角色所帶來的困境。由於整個建築產業仍舊是一個以男性為主的文化體系，當強勢的產業文化與純男性社交文化的結合時，就直接地對女性工作者造成專業角色上的侷限，使得女性在進入產業社交圈時有極大的區隔，而做為女性縱然有自己的一套適應方式，然而仔細觀察卻能發現，多半是消極地不進入社交圈(公家競圖、不需應酬的私人案件)，終究無法進入男性的遊戲場域。

前面的現象觀察我們發現已經有愈來愈多的女性願意進入這樣一個較為男性化的產業結構，然而女性的進入能否改變積習已久的產業習慣呢？或許是日後可以繼續觀察的議題之一，但就如同受訪者提及的，若是只有產業人才的供給端有所變化，而其它結構中的性別組成並無異動時，性別結構的改變將不會是一件容易的事情，而「專業與性別」亦會是建築業中一項值得深入探究的議題。

(二) 研究限制

(1) 研究方法上之限制：

本研究之方法是針對六位建築業工作者進行質化訪談，非建築師/建築工作者之群體統計，僅就訪談對象的生命經驗及觀察作為分析依據，無法顯示整體工作者之人數比例、產業趨勢等。

(2) 本研究的訪談對象皆已進入職場工作/任教，且工作環境以事務所為主，不涵蓋建築專業中其他職業(如室內設計)的工作者，以及未進入職場的家管、畢業生或在學生。故訪談對象的成長經驗、工作背景可能有共同傾向，不具體建築領域之整體或多數代表性，本研究也在此對象前提下進行分析。

(3) 本研究的訪談地區以台北縣市為主，且受訪者的工作職場集中於中、小型事務所，即 10 人左右的規模。職場背景集中於「北部中小型事務所」，故研究結果不代表其他地區及大型事務所之建築師執業環境。

附錄

一、相關參考資料

論文類：

1. 石瑞彰，1996，〈台灣地區建築師事務所組織型態之研究〉，淡江大學建築學系碩士論文
2. 辛惠瑩，2003，〈公共工程實施統包制度對建築師的職業環境影響之研究〉，中華大學營建管理研究所碩士論文
3. 卓坤銓，1999，〈台灣地區建築師事務所經營趨勢之研究〉，國立成功大學建築學系碩士論文
4. 張世鍾，1990，〈建築師設計監造權責劃分之研究〉 淡江大學建築工程研究所碩士論文
5. 張弘憲 2002，〈精省後建築師公會組織架構之研究〉，中國文化大學建築及都市計劃研究所碩士在職專班碩士論文
6. 張啓明，2001，〈台灣加入 WTO 對建築師職業環境影響之研究〉，淡江大學建築學系碩士論文
7. 陳篤純，2001，〈建築師事務所之競爭策略分析〉 國立台灣科技大學建築研究所碩士論文
8. 黃啓芳，1999，〈建築師事務所經營規劃模式之研究〉，國立成功大學建築研究所碩士論文
9. 董皇志，1989，〈當代台灣建築師職業角色的矛盾與衝突〉，淡江大學建築(工程)研究所碩士論文

10. 詹裕重，1989，〈我國建築師工作報酬之研究〉 淡江大學建築工程研究所碩士論文

11. 賴麗芳 2001，〈建築師證照制與借牌文化〉，國立清華大學社會學研究所碩士論文

期刊類：

1. 成令方，〈性別、醫師專業和個人選擇：台灣與中國女醫師的教育與職業選擇 1930-1950〉，女學學誌：婦女與性別研究，第十四期，2002.11，頁 1-44

2. 莊修田、吳淑卿，2004，〈室內設計業者之性別角色信念、家庭承諾、專業承諾關係研究〉，中原學報第 32 卷第四期，頁 583-598)

3. 陳信安，郭章淵，2001，〈以組織理論與管理觀點探討國內建築師事務所執業之發展〉，朝陽設計學報，頁 31-50

二、訪談問題

(一)個人求學&工作的生命史

1.可否請您談談您求學的歷程，以及開始工作至今的過程呢？

(二)大型事務所內的工作經驗

1.可否請您簡略描述一下當時工作的事務所的組織概況(各種工作崗位上的人數比、性別比例、工作內容、薪水、分紅制度等等)

2.妳進公司的第一份工作是什麼呢？跟其他人有什麼不一樣的嗎？

3.在那之後還做了哪些其他的工作呢？(升遷的情形)

4.妳覺得老闆分派工作的依據是什麼？(年資？經驗？能力？性別？)

5.跟同事、上司在工作上和私底下的相處情形如何？

(三)自行開業階段

1.什麼時候考試證照的？什麼時候決定自己出來開業？當時為什麼會想要出來開業呢？有受其他人的影響嗎？(模範？)對於妳出來開業，其他人(家人、父母、丈夫、子女、上司、同事等等)的態度如何呢？是支持還是反對？

2.一般開業建築師的男女比例為何？女生會比較少嗎？(妳覺得女生較少的原因為何？可能受阻礙的原因為何？)

3.目前事務所的運作方式和情形為何？

4.如何向外接洽案子？(什麼樣的方式或場合？)作為一個女性在接洽案子時有什麼優點或缺點嗎？

5.會不會遇到設計理念和商業需求的衝突？妳都是如何面對、處理的？

6.妳跟妳工作上的夥伴(業主、工頭、公司裡的其他人)有私底下、非工作時間的接觸或互動嗎？(和之前在事務所上班時有無不同？)

(四)女性議題

1.作為一個女性，妳如何兼顧自己的事業和家庭呢？(花多少時間、用何種方式陪伴家人？)家人對於妳的工作所抱持的態度為何？(會有其他的社會壓力嗎？)

2.作為一個女性，妳覺得在工作的場合裡有什麼優勢或是劣勢呢？(跑工地、接洽案子、與上司、下屬、同事間的互動)

3.如果是夫妻檔，請問你們是如何分工、合作的？

四、分工狀況

	工作分配
資料蒐集	文獻回顧：林穎資、田永豪
	訪談：分工狀況詳見訪談清單
書面報告	統整：何佩儒
	緒論：林冠佐
	問題意識、文獻回顧、研究方法：任致遠、田永豪
	研究分析：
	養成過程：林冠佐
	組織架構：高惠容
	女性做為少數：(1)現象：何佩儒、(2)刻板印象：田永豪、 (3)女性困境：林穎資、(4)適應方式：任致遠
	小結：何佩儒
結論：何佩儒	
上台呈現	口頭報告：林穎資
	投影片製作：高惠容、林穎資

訪談對象清單

受訪對象	工作單位	時間	地點	訪談者	逐字稿
邱小姐	建築師事務所從業人員	2007.11.24	咖啡廳	何佩儒	何佩儒
黃長美	建築師事務所負責人	2007.12.17	建築師事務所	林穎資、任致遠	任致遠
劉綺文	淡江大學建築系	2007.12.26	淡江大學	高惠容、田永豪	田永豪
曾麗芬	建築師事務所負責人	2007.12.26	建築師事務所	任致遠、林冠佐	林冠佐
杜國源	建築師事務所負責人	2007.12.28	建築師事務所	林穎資、高惠容	高惠容
陳小姐	建築師事務所從業人員	2007.12.28	建築師事務所	林穎資	何佩儒

