

一、前言

這篇文章主要想討論造成女性至今在工作場域仍一直被邊緣化、矮化、弱勢化的原因。從過往的性別與勞動研究中，我們理解到，勞動市場對女性的排擠，或者女性一直被安置到最低階、錢最少的工作的原因，就是因為勞動一直被建構為「男性的」勞動之故。

自從 Acker(1990, 1992)提出性別化組織理論後，後繼的研究者便努力探求究竟勞動組織是透過哪些機制，進而完成 Acker 所謂的「組織性別化」。或許是因為 Acker 和後繼者想要揭露的是女性何以「不適任」的問題，所以，性別化的組織研究大多聚焦在組織如何成為男性職場，也就是組織的「男性化」上。

在討論組織或者職業性別化時，相較於「女性化」，「男性化」作為分析的概念，很少出現在討論中。不過這個現象在近幾年稍有改變。譬如，在討論女性如何被排除在菲律賓高科技廠的技術升級中時，McKay (2006: 224)提到，菲律賓的高科技廠透過強化男性與技術(skill)和科技(technology)這種性別化的連結，也就是「男性化新的技術操作職位」，將那些在性別分工中和「沒有技術」劃上等號的女性操作員排除在技術升級的行列之外。McKay(2006)認為，高科技產業之所以可以進行這樣的扣連，主要就是因為在傳統的性別特質分類中，科技、技術是被劃歸為男性特質。McKay 把男性化帶入勞動性別化的分析中，讓原本的性別化概念更具體的參照，也讓我理解到，在進行性別化組織分析時，不應只使用一般慣用的性別化這樣的概念，而是必須具體地指陳「男性化」或者「女性化」，如此可以更清楚地釐清性別化的屬性。

但是對某些勞動組織或者工作場域，特別像本文所舉例的報業組織，這個組織性別化的過程似乎還要更複雜一點。除了目前慣常看到的組織性別化（精確一點來說其實是男性化）的狀況，也就是報業組織如

何被形塑成一個男人比女人更適合生存、男人的工作比女人的工作更具優勢、男人的新聞組別比女人的新聞組別受到更多注目、女人要能成功必須成爲「男人中的一員」(參見 Adkins and Lury 1999; Djerf-Pierre and Löfgren-Nilsson 2001; McDowell 1997) 的勞動場域外,報業組織還運行另一套性別化的操作模式,讓「女人的」工作,「女人的」新聞組別、工作單位繼續維持低能見度、低爬升率,讓男人望而生畏、裹足不前,進而讓這些單位或者工作型態持續維持所謂「女性貧民窟」(women's ghetto)的樣態。也就是說,這些組織事實上一邊操作著「男性化」提升男性的優勢,另一邊則操作著「女性化」維持某些單位的性別不流動。而正是後者,才是維繫女性至今的邊緣化、矮化和弱勢化的核心。而這一篇文章就是要去揭櫫在工作組織中,這個女性化的過程究竟是如何操作的。

本文將以素有「女性貧民窟」之稱的婦女版(Mills 1990; Whitt 2008) 作爲研究個案。Mills(1990)和 Whitt(2008)所揭示的美國報業中的婦女版,除了都是女人之外,婦女版在整體報社的位階低、權力小,幾乎沒有升遷的可能,女人一旦進到這個場域,終其一生都只能在該場域中打轉,就好像淪落到貧民窟的居民,永無翻身機會。本文的田野對象 *NotT Daily* 婦女版正好符合 Mills 和 Whitt 等人所揭櫫的概念。本文從該版面組織記者的日常實作和勞動過程,闡述媒體組織的女性化操作以及組織女性化對整體女性投入新聞工作以及對媒體組織的影響。就是想把報業組織如何透過日常的實作以及在勞動過程中,將因爲精英化而成形的性別化組織強化成一個牢不可破的男性職場。而婦女版作爲一個「女人做出來給女人閱讀」(Whitt 2008)的版面,不管是在英、美還是台灣,一直都是一個「女人的」場域。然而我們不能只是將這個「一直是女人的場域」視爲理所當然,畢竟,一旦將之視爲理所當然,也就沒有改變的可能。而得以長久維持一個「女人的場域」的婦女版既然是透過一套「性別化」(這裡指的是女性化)的過程才得以完成,也許可以從這個個案,進一步去思考其他專業場域是否也是透過類似「女性化」的手段,造就出一