

RDEC-RES-094-009(委託研究報告)

性別平等政策與法制之執行評估 ——以勞動參與為例

受委託單位：國立中正大學
研究主持人：鄭津津
協同主持人：宋學文
研究助理：施偉仁、黃愛珍

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 95 年 12 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

目次

目次.....	I
表次.....	III
圖次.....	VII
提要.....	XI
第一章 前言.....	1
第一節 研究緣起.....	1
第二節 研究問題.....	4
第三節 研究限制.....	5
第二章 研究設計與方法.....	7
第一節 本研究涉及之研究方法概論.....	7
第二節 研究之研究設計與方法.....	13
第三章 性別主流化概論.....	37
第一節 「性別主流化」之起源與概念.....	37
第二節 「性別主流化」之國際潮流.....	39
第三節 「性別主流化」在我國之發展.....	69
第四章 我國勞動市場的性別處境概況.....	77
第一節 兩性勞動參與的變遷.....	77
第二節 勞動參與之性別障礙.....	97
第三節 就業與家庭的衝突.....	136

第五章 我國性別平等政策、法令與措施之探討.....	191
第一節 相關政策.....	192
第二節 相關法令.....	204
第三節 相關措施.....	236
第六章 研究發現.....	257
第一節 政策層面.....	257
第二節 法令層面.....	262
第三節 措施層面.....	268
第七章 結論與建議.....	269
第一節 建立符合性別主流化之工作平等機制.....	269
第二節 去除現有基於性別之就業不平等障礙.....	276
第三節 提供暫時性的合理差別待遇措施.....	278
附 錄.....	281
附錄一 深度訪談名單與結果.....	281
附錄二 焦點團體名單與結果.....	345
附錄三 座談會名單與結果.....	357
附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表.....	373
附錄五 國際勞工組織關於女性勞動權益之重要公約規定.....	389
附錄六 聯合國相關單位有關男女平等國際文書年表.....	395
附錄七 期中報告審查意見.....	397
附錄八 期末報告座談會會議紀錄.....	399
附錄九 期末審查會意見與修改情形對照表.....	409
參考文獻.....	421

表次

表 1-1	1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率.....	3
表 1-2	2003-2005 年我國兩性勞動力教育程度別.....	4
表 3-1	1984-2014 年美國女性勞動參與率.....	53
表 3-2	2001-2005 年加拿大勞動參與率.....	58
表 3-3	2005 年加拿大各行業受僱人數統計.....	59
表 4-1	2005 年兩性就業者從事之行業.....	79
表 4-2	事業單位對受僱者之薪資給付、陞遷、考核、資遣等有性別 考量之比率.....	100
表 4-3	女性勞工有因性別而遭受不平等待遇的情形—按年齡、職業分..	103
表 4-4	婦女就業者之從業身分.....	105
表 4-5	婦女就業者分配比-按產業部門分.....	105
表 4-6	婦女從事之職類.....	106
表 4-7	事業單位對各類工作之招募情形.....	107
表 4-8	主要國家女性部分工時概況.....	110
表 4-9	家庭主婦選擇部分工時工作之原因.....	111
表 4-10	家庭主婦從事部分工時工作之教育程度.....	112
表 4-11	家庭主婦從事部分工時工作最主要目的.....	113
表 4-12	家庭主婦從事部分工時工作之工作內容.....	114
表 4-13	家庭主婦從事部分工時工作之薪資、工時狀況.....	114
表 4-14	家庭主婦從事部分工時工作不滿意工作之原因.....	115
表 4-15	女性求職、求才及推介就業人數.....	116

表 4-16	女性求職者最希望之工作職業.....	117
表 4-17	初任人員女性經常性薪資占男性之比率—按行業及職類分....	119
表 4-18	女性初任人員之平均每月經常性薪資與男性比較-按教育程度分.....	120
表 4-19	兩性平均每月經常性薪資之比較.....	121
表 4-20	女性平均經常性薪資占男性之比率-中、美、日比較.....	122
表 4-21	15-64 歲已婚女性就業者之每月工作收入.....	123
表 4-22	2003-2005 年公共職訓機構結訓人數.....	127
表 4-23	女性結訓學員之參訓動機及上課時段.....	129
表 4-24	女性結訓學員在公共職訓機構接受職業訓練之種類.....	130
表 4-25	公共職訓機構女性結訓學員之教育程度.....	131
表 4-26	事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之情形..	134
表 4-27	女性未參與勞動之原因.....	137
表 4-28	影響女性就業決策因素於各年齡組之迴歸參數估計值.....	138
表 4-29	女性就業者分配比-按婚姻狀況分.....	141
表 4-30	女性勞動參與類型分類.....	145
表 4-31	15-64 歲已婚女性曾經離職者之離職情形.....	150
表 4-32	1981-2003 年 15-64 歲已婚女性之目前就業狀況.....	151
表 4-33	15-64 歲已婚女性曾因結婚、生育離職者之復職情形.....	154
表 4-34	15-64 歲曾經離職已婚女性之離職原因.....	159
表 4-35	15-64 歲已婚女性之婚前與目前工作比率.....	159
表 4-36	15-64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷.....	160
表 4-37	15-64 歲目前沒有工作已婚女性過去就業經歷.....	161

表次

表 4-38	女性求職者按年齡分.....	163
表 4-39	公共職訓機構女性結訓學員按年齡分.....	164
表 4-40	女性求職者之教育程度.....	165
表 4-41	25-54 歲已婚女性與其配偶就業與非就業比率-家庭其他所得別	167
表 4-42	25-54 歲單身女性就業比率-家庭其他所得別.....	169
表 4-43	15-64 歲目前無工作女性未來一年無工作意願之原因.....	170
表 4-44	臺灣地區 15-64 歲已婚女性每天平均料理家務時間.....	173
表 4-45	參與家事工作者之每日家事時間分配.....	174
表 4-46	有工作能力之潛在勞動力.....	176
表 4-47	臺灣地區 15-64 歲已婚女性近年出生之托育費用... ..	180
表 4-48	25-54 歲已婚女性就業比率變動因素分析-小孩年齡別.....	182
表 4-49	有偶婦女勞動力參與率.....	183
表 4-50	1999 年至 2005 年勞工保險老年給付件數及金額的性別分佈... ..	187
表 4-51	2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數.....	188
表 5-1	事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形.....	206
表 5-2	事業單位提供「生理假」之情形.....	211
表 5-3	事業單位實施女性員工「生理假」之情形.....	212
表 5-4	事業單位對懷孕女性員工有無特別照顧之情形.....	213
表 5-5	事業單位提供「產假」之情形.....	215
表 5-6	事業單位提供「流產假」之情形.....	216
表 5-7	事業單位提供「陪產假」之情形.....	217
表 5-8	事業單位實施「陪產假」之情形.....	217
表 5-9	事業單位未實施「產假、流產假及陪產假」之原因.....	218

表 5-10	事業單位提供「育嬰留職停薪」之制度之情形.....	221
表 5-11	30 人以上事業單位實施「育嬰留職停薪」之情形.....	221
表 5-12	事業單位員工有無申請「育嬰留職停薪」之情形.....	222
表 5-13	事業單位因應員工申請「育嬰留職停薪」期間之人力問題.....	223
表 5-14	事業單位「育嬰留職停薪」之情況.....	225
表 5-15	為維持及提升留職育兒員工的職業能力，員工規模 30 人以上事業單位有無採取措施.....	226
表 5-16	事業單位育嬰留職停薪員工申請復職者，其薪資情形.....	227
表 5-17	事業單位申請「育嬰留職停薪」者於申請期滿後，復職之比率...	229
表 5-18	事業單位設置「哺乳室或擠乳室」之情形.....	230
表 5-19	事業單位「哺乳室」之設置情形.....	230
表 5-20	員工規模 30 人以上事業單位提供「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」之情形.....	231
表 5-21	事業單位提供「家庭照顧假」之情形.....	233
表 5-22	30 人以上事業單位實施「家庭照顧假」之情形.....	234
表 5-23	事業單位提供「托兒設施」及「托兒措施」之情形.....	235
表 5-24	250 人以上之事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」之情形.....	236

圖次

圖 1-1	1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率.....	3
圖 2-1	3i 決策模型.....	16
圖 2-2	(3+1) i 決策模型與政策間之關係圖.....	23
圖 2-3	政策制定四階段.....	29
圖 2-4	十字架策略管理之簡圖.....	31
圖 2-5	十字架策略分析圖.....	32
圖 4-1	1978-2005 年女性就業人口比率—行業別.....	78
圖 4-2	1978-2005 年男性就業人口比率—行業別.....	79
圖 4-3	1978-2005 年兩性勞動力參與率.....	80
圖 4-4	1978-2005 年兩性失業率.....	81
圖 4-5	1993-2005 年男性勞動參與率—婚姻狀況別.....	82
圖 4-6	1993-2005 年女性勞動參與率—婚姻狀況別.....	83
圖 4-7	1993-2005 年女性勞動參與率—年齡別.....	84
圖 4-8	1993-2005 年男性勞動參與率—年齡別.....	84
圖 4-9	1993-2005 年女性勞動參與率—教育程度別.....	86
圖 4-10	1993-2005 年男性勞動參與率—教育程度別.....	87
圖 4-11	1978-2005 年女性就業人口比率—行業別.....	88
圖 4-12	1978-2005 年男性就業人口比率—行業別.....	89
圖 4-13	1978-2005 年男性就業人口比率—就業身份別.....	90
圖 4-14	1978-2005 年女性就業人口比率—就業身份別.....	91
圖 4-15	1978-2005 年男性就業人口比率—職業別.....	92

圖 4-16	1978-2005 年女性就業人口比率—職業別.....	93
圖 4-17	1978-2005 年男性失業率—教育程度別.....	94
圖 4-18	1978-2005 年女性失業率—教育程度別.....	94
圖 4-19	1978-2005 年男性失業率—年齡別.....	95
圖 4-20	1978-2005 年女性失業率—年齡別.....	96
圖 4-21	事業單位資遣員工之考量因素.....	100
圖 4-22	女性勞工在工作職場因性別而遭受不平等待遇情形.....	102
圖 4-23	1977-2005 年兩性於工業部門之平均薪資.....	124
圖 4-24	1977-2005 年兩性於服務業部門之平均薪資.....	125
圖 4-25	女性勞工需要政府提供之協助.....	127
圖 4-26	2003-2005 年公共職訓機構結訓人數圖.....	128
圖 4-27	事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題.....	135
圖 4-28	1980-2005 年男性歷年婚姻狀況別勞動參與率.....	140
圖 4-29	1980-2005 年女性歷年婚姻狀況別勞動參與率.....	141
圖 4-30	1993-2005 年男性勞動參與率—年齡別.....	143
圖 4-31	1993-2005 年女性勞動參與率—年齡別.....	143
圖 4-32	各類型勞動參與歷程比較（1980 年）.....	147
圖 4-33	各類型勞動參與歷程比較（1990 年）.....	148
圖 4-34	各類型勞動參與歷程比較（2000 年）.....	149
圖 4-35	1979-2003 年 15-64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復 工作之平均間隔月數—教育別.....	155
圖 4-36	1979-2003 年 15-64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復 工作之平均間隔月數—年齡別.....	156

圖 4-37	1979-2003 年 15-64 歲已婚女性因結婚離職並曾恢復 工作之平均間隔月數—教育別.....	157
圖 4-38	1979-2003 年 15-64 歲已婚女性因結婚離職並曾恢復 工作之平均間隔月數—年齡別.....	158
圖 4-39	兩性之家事參與率 2000 年與 2004 年比較.....	174
圖 4-40	1947-2005 年台灣地區育齡婦女總生育率.....	179
圖 4-41	2001 年有所得收入者之性別分佈.....	186
圖 4-42	2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數.....	189
圖 5-1	員工申請「育嬰留職停薪」期間之人力問題.....	223
圖 5-2	事業單位考量育嬰留職停薪後之復職員工復職後職位之情形...	228

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

提 要

關鍵字：性別平等、性別主流化、勞動參與

一、研究緣起

聯合國於一九八五年在肯亞首都奈洛比舉行的第三屆婦女世界大會中首次提出「性別主流化」的概念，十年後，於北京所舉辦的第四屆世界婦女大會中，透過北京宣言和行動綱領，進一步將「性別主流化」作為促進各國性別平等的主要全球發展策略。

性別主流化之主要目的在於透過政策性別化的推動與評估，全面改變政策的實質內涵，進而將性別面向整合進入各個政策過程，同時必須具備對性別不平等的思考批判。策略上往往是公開挑戰不平等的模式，要求政策與資源的重新分配，藉以反映不同性別者的真正利益。例如在預算分配方面，婦女團體要求以「女性利益」來評估預算的平等影響，而非在所有預算中與男性分享一半預算的平等對待。

事實上，我國在施行兩性工作平等法之前，在性別平等方面的法律規範上是相當不足的。此乃因為傳統社會價值觀對兩性在社會家庭中所應扮演角色認知的差異，使得女性長久以來在職場上承受許多因其性別所帶來的不當待遇。雖然勞動基準法訂有保障女工勞動權益的專章，但其僅就母性保護作了初步的規範，如產假（流產假）的給予、懷孕改調輕便工作的權利以及哺乳時間的給予等，並未針對性別歧視的禁止與兩性工作平等的促進作規範。其他相關法律規定亦是相當有限，就業服務法第五條雖有明文禁止性別歧視，但畢竟只是宣示性的禁止規定，對實際上防治性別歧視並無實質的功效。

隨著性別主流化的影響、女性意識的抬頭、個人主義的高漲以及教育水準的提高，世界各先進國家為了因應大量女性投入勞動市場，並消弭職場中的性別歧視現象，無不制定禁止性別歧視與促進兩性工作平等的法律與相關制度，其規範的內容大多涵蓋一般性別歧視的禁止、同工同酬的規定、性別隔離的突破、工作場所性騷擾的防治、懷孕歧視的禁止、母性保護的加強以及積極行動方案的措施等。雖然法律並無法完全解決女性在就業上所遭遇的

困難，但從外國之經驗可以看出，促進性別平等的政策、法令以及措施確實對女性就業的促進與相關權利的保障有相當的助益。

儘管我國已針對促進性別平等制定相關的政策、法律與措施，我國的女性勞動參與率相較於其他先進國家仍偏低，由行政院勞工委員會所統計我國兩性歷年勞動參與率可知，我國女性勞動參與率雖自一九七八年的 39.13% 成長至二〇〇五年的 48.09%，但仍不及男性勞動參與率（二〇〇五年為 67.64%），且近十年女性勞動參與成長幅度趨緩，顯示關於女性勞動力的開發仍有相當大的空間，且女性的就業障礙仍然存在。此外，部分女性勞工在薪資、工作配置、考績、求職、升遷及訓練教育等方面，仍會因其性別遭受不平等待遇，故如何整合現有資源，調整現有之相關政策與措施，甚或修改相關法令實為當前刻不容緩之重要議題。本計畫擬透過對性別平等相關政策、法制與措施進行評估與研究，以做為未來各部會間制定或調整相關政策、法制時之參考。

二、研究方法及過程

近年來，性別平等與女性保護已成為我國重要之施政目標，這些相關法律的施行可說是我國落實性別平等的重要里程碑，但從我國在性別平等相關之職場調查結果中卻顯示出，國內仍有許多女性未投入職場，且職場中仍存在許多性別歧視的問題。雖然政府重視這些問題並亟欲找出原因和解決之道，但成效並不顯著。本研究計畫認為女性勞動參與率偏低，與性別平等相關「政策」、「法令」及「措施」之制定與執行有極密切之關係。從實務的觀點來看，我國有關性別平等政策之制定與相關法制之執行至少有三個嚴重的問題困擾著許多相關單位：（一）性別平等「政策」是否已有相關明確之「法制」來配合該項政策的推動？（二）部分性別平等之「政策」尚在「政策制定」或「政策演化」的階段中，相關「法制」可能尚未透過立法建立，故可能在行政上需制定一些「措施」來配合這些「政策制定」，而這些措施可行性為何？（三）即使性別平等之「政策」已有明確之「法制」可茲配合，但在執行上是否有良好之配套「措施」，以利「政策」與「法制」之執行？

上述三個問題之本質不但涉及性別平等之法制，更涉及制定這些法規之制定過程，蓋政策、法令與措施之制定乃為一個連續、動態、不斷演化之過

程。若吾人不瞭解性別平等相關之政策、法令與措施制定過程，而僅在法制面檢討我國性別主流化之效果，可能會淪為「只見樹木，不見林」之弊；反之若只注重政策制定過程而忽略了法制面之執行，則又可能有「見林不見樹」之憾。因此，本研究計畫希望藉由相關政策、法令與措施之制定過程和對應社群等政策科學的分析模型，探討從「政策」、「法令」到「措施」的輸入原因和產出效果間，所設之各項政策過程中受到哪些因素影響；並希冀在實務面上藉由統計數字、相關文獻、訪談、焦點團體與座談會之方式收集政策制定和執行等相關資料，以評估政策的制定和實施效果間是否產生落差，進一步探討產生落差的原因為何，最後為填補落差尋求解方。

三、重要發現

本計畫係以性別主流化的策略作為分析與評估我國目前為落實性別平等所施行之相關政策、法令與措施，並將研究主題聚焦於勞動參與議題，本研究之重要發現如下：

（一）政策層面

1. 以(3+1)i模型分析相關政策所發現之問題
2. 性別主流化推動方式流於形式
3. 性別主流化的操作過於呆板
4. 跨部會的政策整合不夠周延
5. 相關政策的落實不夠切實
6. 現行相關政策過於以女性觀點作為規劃主軸
7. 相關政策的制定與變革過於迷信統計數字
8. 在制定政策前未充分瞭解問題

（二）法令層面

1. 工資平等議題
2. 女性工作時間限制議題
3. 因安全理由限制女性從事特定工作之議題

4. 懷孕與產假相關議題
5. 育嬰假議題
6. 權利濫用議題

(三) 措施層面

1. 相關措施成效不夠理想
2. 育嬰托老支援機制不足

四、主要建議意見

本研究之主要建議意見如下：

(一) 建立符合性別主流化之工作平等機制

1. 建立工作平等政策、法令與措施之策略管理模型
2. 建立中央層級專責機構推動與落實性別主流化
3. 以社會保險方式給付產假工資及育嬰留職停薪津貼
4. 性別主流化與性別平等之宣導
5. 加強跨部會整合與成效評估機制
6. 建立便利的資訊流通機制
7. 期程建議（含主、協辦機關）

(二) 去除現有基於性別之就業不平等障礙

1. 由女性勞動者夜間工作之禁止轉為夜間工作者之保護
2. 由禁止女性勞動者從事危險有害工作轉為危險有害工作者之保護
3. 建立完善的家庭支持系統
4. 期程建議（含主、協辦機關）

(三) 提供暫時性的合理差別待遇措施

1. 強化協助女性就業與創業之措施

提 要

2. 提供協助女性照顧者之措施
3. 積極行動方案以及其他相關措施的採用
4. 期程建議（含主、協辦機關）

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

第一章 前言

第一節 研究緣起

由於傳統社會價值觀對男女在社會家庭中所應扮演角色認知的差異，使得女性長久以來在職場上承受許多因其性別所帶來的不當待遇，此種情形過去在許多國家皆是一種普遍現象。然而，由於女性意識的抬頭、個人主義的高漲以及教育水準的提高，許多國家皆以制定政策、法令以及措施的方式來排除女性的就業障礙、保障女性的就業權利並禁止職場上的性別歧視。事實上，為了因應大量女性投入勞動市場，並消弭職場中的性別歧視現象，世界各先進國家無不制定禁止性別歧視與促進兩性工作平等的法律與相關制度，其規範的內容大多涵蓋一般性別歧視的禁止、同工同酬的規定、性別隔離的突破、工作場所性騷擾的防治、懷孕歧視的禁止、母性保護的加強以及積極行動方案的措施等。雖然法律並無法完全解決女性在就業上所遭遇的困難，但從外國之經驗可以看出，促進性別平等的政策、法令以及措施確實對女性就業的促進與相關權利的保障有相當的助益。

近二十年來，聯合國致力於推動「性別主流化」的概念。「性別主流化」是一種價值，並非針對女性所設計的福利機制。「性別主流化」之目的在於瞭解各國在不同領域中的政策、法令與措施，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有女性參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響¹。在一九九五年第四屆世界婦女大會中的北京宣言和行動綱領成爲各會員國修改國內法之依據之後，性別主流化已成爲促進各國性別平等的主要策略。許多國家在擬定其國家發展策略時，皆採納性別主流化理念，透過性別主流化的策略，將傳統被界定爲婦女議題的相關政策，置於整體社會發展的角度來思考。

¹ 周玖琪，徒法不足以自行—從落實性別主流化與實質平等論我國兩性工作平等法相關配套措施的必要性，兩性工作平等法制學術研討會，行政院勞工委員會，頁 38，2005 年。

過去我國在性別平等方面的法律規範上是相當不足的。雖然勞動基準法訂有保障女工勞動權益的專章，但其僅就母性保護作了初步的規範，如產假（流產假）的給予、懷孕改調輕便工作的權利及哺乳時間的給予等，並未針對性別歧視的禁止與兩性工作平等的促進作規範。至於其他法律的相關規定也是相當有限，就業服務法第五條雖有明文禁止性別歧視，但畢竟只是宣示性的禁止規定，對實際上防治性別歧視並無實質的功效。

近年來，性別平等與母性保護已成為我國重要之施政目標，相關政策、法令以及措施的施行成效與造成影響對於我國性別平等政策之落實有非常重要之意義，因此需要針對相關政策與法制予以評估與研究，以做為未來各部會間實施或調整相關政策時之重要參考。

有關性別平等的政策、法令與措施涵蓋的範圍相當龐大，有關性別平等的政策、法令與措施涵蓋的範圍相當龐大，本計畫限於經費與時間，將以「勞動參與」作為相關討論與研究之中心。我國雖有針對促進性別平等制定相關之政策、法令與措施，但我國的女性勞動參與率相較於其他先進國家仍偏低。由我國歷年來之勞動參與率（圖 1-1）觀之，我國女性勞動參與率自一九七八年的 39.13% 成長至二〇〇五年的 48.09%，但女性的勞動參與成長幅度高於男性，且係為正成長；又以二〇〇五年我國兩性勞動力的教育程度（表 1-2）來看，大專及以上學歷的女性勞動力為 37.2%，高於大專及以上學歷的男性勞動力的 32.7%。

惟整體而言，我國女性勞動參與率仍遠不及男性勞動參與率（二〇〇五年我國男性勞動參與率為 67.64%，參見表 1-1），且近十年來，我國女性勞動參與成長幅度趨緩，我國女性勞動力的開發仍有相當大的空間，我國女性的就業障礙仍然存在。此外，部分女性勞工在薪資、工作配置、考績、求職、升遷及訓練教育等方面，仍會因其性別遭受不平等待遇，此種職場上的不友善因素，亦會阻礙女性的就業意願。因此，檢視職場中所有造成女性勞動參與偏低的因素、整合現有之相關資源，調整現有之相關政策、法令與措施，甚或修改相關法令為當前刻不容緩之重要議題。

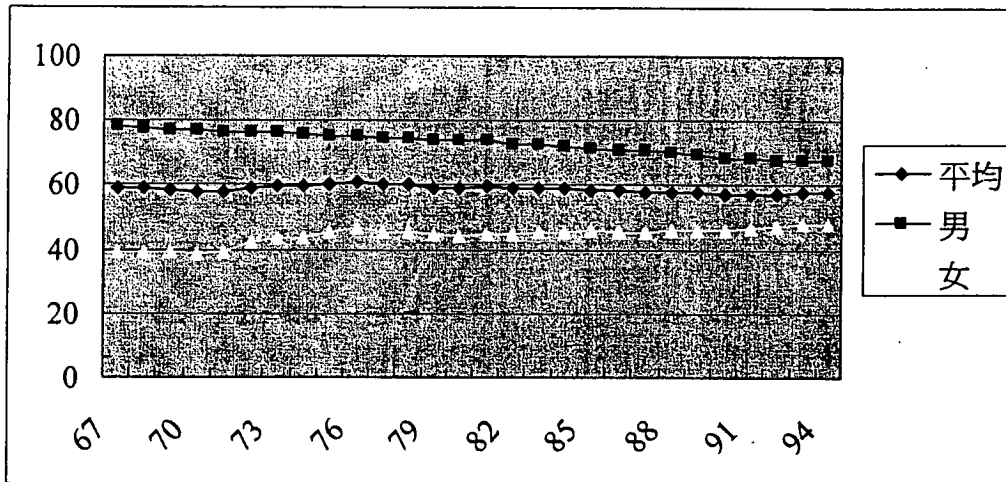


圖 1-1 1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率

資料來源：行政院勞工委員會勞動統計月報第 155 期²，作者整理。

表 1-1 1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率

年度	平均	男	女
1978	58.76	77.96	39.13
1988	60.21	74.83	45.56
1998	58.04	70.58	45.60
2001	57.23	68.47	46.10
2002	57.34	68.22	46.59
2003	57.34	67.69	47.14
2004	57.66	67.78	47.71
2005	57.77	67.64	48.09

資料來源：行政院勞工委員會勞動統計月報第 155 期³，作者整理。單位：%。

² 行政院勞工委員會，1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/rptmenumon.htm>，統計月報第 155 期，最後瀏覽日：
 2006 年 3 月 8 日。

³ 同前註。

表 1-2 2003-2005 年我國兩性勞動力教育程度別

年別 項目	2003 年		2004 年		2005 年	
	男	女	男	女	男	女
國中及以下	40.3	28.2	33.2	26.4	31.8	24.6
不識字及自修	1.0	2.0	0.7	1.6	0.5	1.1
國小	15.9	13.7	13.0	12.7	12.2	11.9
國中	23.4	12.5	19.6	12.1	19.1	11.6
高中(職)	41.2	38.4	35.7	38.5	35.5	37.3
高中	11.4	8.0	9.8	8.0	9.6	7.7
高職	29.7	30.3	25.9	30.5	25.9	29.7
大專及以上	34.4	33.5	31.1	35.2	32.7	37.2
專科	18.3	18.5	15.9	18.7	16.1	18.8
大學及以上	16.1	15.0	15.1	16.5	16.6	18.5

資料來源：行政院主計處性別統計指標⁴，作者整理。單位：%。

第二節 研究問題

性別主流化是落實性別平等的重要策略之一，透過將性別主流化的價值融入相關法制的建立與相關政策的宣導，從學校、公部門到私部門，全面性地落實性別平等的價值與理念。為了落實性別平等的理想，近年來，政府制定了不少相關的政策、法令與措施，但實施成效並不理想，傳統性別價值判斷與性別刻板印象仍是顯著的絆腳石，在我國欲全面實質地落實性別平等在現階段仍有相當大的困難。在勞動參與方面，若從我國相關的政策、法令與措施上來看，其實已頗完善，但事實上，我國職場中仍存在許多對女性就業不友善的因素以及相關的障礙，若不改善這些不友善因素，或是清除這些就業障礙，女性勞動參與仍無法實質地突破瓶頸。

⁴ 行政院主計處性別統計指標，
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=12934&ctNode=517>，最後瀏覽日：2006年3月8日。

我國有關性別平等之政策、法令與措施的範圍甚大，本計畫限於時間與經費，僅將聚焦於有關「勞動參與」之相關性別平等政策、法令與措施實行成效的評估，透過此項評估來探討(1)我國之相關政策、法令與措施是否確有落實性別主流化之理念？(2)相關政策、法令與措施的執行之間是否有落差？若有落差，造成落差之原因何在？(3)相關政策、法令與措施的制定目的與受益者的期待之間是否有落差？若有落差，造成落差之原因何在？並為解決前述之落差與相關問題提出政策建議。

第三節 研究限制

本研究之主題在於評估我國性別平等政策、法令與措施之執行，然限於時間與經費，本研究無法針對我國性別平等相關政策、法令與措施之實施成效作全面且深入之調查，僅能從相關文獻與統計資料中去進行評估，此為本研究之最大限制。

缺乏對我國性別平等相關政策、法令與措施之實施成效作全面且深入之實證調查，勢必無法準確地呈現我國性別平等相關政策、法令與措施之缺失所在，最後所提出之政策建議也難免會受到影響。此項限制與缺失僅能期待後續之相關研究有足夠之經費與時間來補強與完成。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

第二章 研究設計與方法

第一節 本研究涉及之研究方法概論

一、定義

從學術的角度來說，政策與法制評估之所以做為檢視或衡量公共政策成效之工具的重要性在於，在國家資源有限的情形下，如何透過客觀、系統與經驗的政策與法制評估方法來檢視國家資源與利益分配是否達到最適結果，使政策與法制能達到最適當的分配。政策與法制評估的對象是現行的公共政策、法令與措施，評估的方法一般可分為兩種：一種是著重相關政策與法令之制定過程，從政策之形成源頭與過程來評估相關政策與法制之成效。另一種是著重評估的方法與工具，從政策分析的技術面去測量或診斷相關政策之實施效果。以上兩種研究方法各有其優缺點，本研究團隊除了應用前者之技巧，如相關性主流化之統計數字、焦點團體、深度訪談之外，我們更強調政策制定過程之解析。

一般說來政策與法制評估對象為足以影響或干預社會發展的公共政策與法制¹，有以下內涵：

（一）政策與法制評估方法常採用多元的社會科學研究方法，研究者常因其研究議題屬性而採用量化方法或質化方法。

（二）政策與法制評估者包括官方的與非官方的評估者，前者如國會，後者如利益團體和傳媒等。

（三）政策與法制評估內容包括政策與法制產出與結果。前者指的是標的團體（target group）接受到的財貨、勞務或資源，而後者指的是政策與法制產出所可能引起的行為或態度上的改變。

二、功能

¹ 丘昌泰，公共政策：當代政策科學理論之研究，頁 146-147，1995 年。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

William Dunn 指出，藉由評估過程產出的主張使得評估與其他政策與法制分析方法有所區別²：

（一）以價值為焦點：評估的主要功用在於確認政策或計畫的價值與社會效用。評估除了收集政策與法制行動的相關資訊外，也要對目標與目的本身的適當性進行檢測。

（二）價值與事實的互依性：評估性主張以事實和價值同時作為基礎。對某項公共政策與法制的價值判斷，必須以事實資料作為基礎。

（三）現今與回顧導向：評估性主張具有回顧性導向，評估不僅要分析公共政策與法制的當前發展狀況，探究政策與法制發展的方向是否依照政策目標進行，同時，也需要搜集過去相關的經驗資訊，以檢視過去是否也依照所預期的方向進行。

（四）價值的二元性：此種二元性價值通常可以被視為價值與手段。某種既定的價值（如健康）可以被視為是內滋性的內在價值目標（健康本身）和外滋性的外在價值目標（健康所創造的財富）。

事實上，政策與法制評估不只是技術性的科學分析過程，同時也顯示出政治與社會的變遷過程。其功能如下：

（一）政策與法制評估可以提供政策與法制績效的相關資訊：藉由評估，我們可以收集到具有信度和效度的相關政策與法制資訊。我們可以得知，政策與法制的採行，將造成某種價值、需求以及機會獲得何種程度的滿足，也就是說，評估可以顯示出某些目標與目的的達成程度。

（二）政策與法制評估可以重新檢視政策與法制目標之適切性：評估可以對潛藏於目標或目的中的價值進行澄清與批判。對目標和目的重新界定與運作，將可以澄清這些價值。

（三）政策與法制評估可以作為形成政策與法制問題或建議的基礎：若是評估結果顯示與政策與法制目標的原先設定不符或政策績效不佳，我們可能必須對政策與法制之問題重新建構，如重新界定政策與法制之目標與目的，或

² William N. Dunn，李明寰譯，公共政策分析，頁 542-543，2002 年。

是促成其他政策與法制選案的產生或建議。

總和以上所述，評估可說是一種分析過程，它可以製造出有關於政策與法制結果的事實與價值資訊，也能不斷檢視政策與法制目標與目的的達成程度和潛藏的內部資訊，作為上層未來政策與法制制訂與修正的基礎。

三、類型

評估類型眾說紛紜，一般將評估分成兩大類型³：

(一) 形成評估 (formative evaluation) 與總合評估 (summative evaluation)：形成評估適用於法令或措施尚未完成時的評估，是為了改善法令或措施的績效、增加法令或措施提供的效率，向制定者或執行者提供的建議。形成評估的核心目的在於改正目前正在進行中的規劃缺點，使法令與措施的方向符合預期目標。總合評估是對政策、法令與措施結果所做的整體性評估，目的在於決定是否繼續進行或終止該政策、法令與措施。

(二) 過程評估 (process evaluation) 與影響評估 (impact evaluation)：過程評估是對於進行中的政策、法令或措施所進行的評估，主要是運用實證、經驗性的資料評估計畫、服務的輸送，主要目的在確認法令與措施的內容，檢視是否按照政策綱領涵蓋應包含的標的團體，以及審視法令或措施的執行是否遵行目標。影響評估是針對已經執行相當時期之法令或執行完成的措施所做的評估，希望能了解政策、法令與措施對實際現象所產生的效果。

能清楚描述和評估具體法令或措施執行的是過程評估。藉由過程評估，我們更可以了解是否真正找出問題癥結的所在以及是否正確地界定問題。過程評估得出的資料可以清楚地指出在某個時間點上，法令或措施的執行和參與者的情況，且能針對前後一連串相關事件做分析。過程評估的重要性在於，它不但可以提供執行中法令或措施的品質回饋，可修正該法令或措施以增加正在執行中法令或措施的效率或效能，另外，過程評估的資料可以獲知法令或措施所涵蓋之參與者的範圍與分布，幫助法令或措施的執行者確認其標的團體是否符合設計藍圖所界定，再者，過程評估可以增進了解何種知識有助於法令或措施的內容達成目標，使法令或措施的執行者未來可以設計更有效

³ 丘昌泰，同註 1，頁 150-151。

的方案，最後，過程評估也能幫助了解在複雜的社群之間，法令或措施應該如何被成功地執行。

過程評估最主要的功能在於透過資料的協調分析及建立共識以闡明並使參與者接受何謂其預期的方案，因此法令或措施的執行者及評估者應該清楚說明組成該法令或措施的基本要素（政策、活動、程序、技術），以及該方案參與者的特質。法令或措施的要素通常包括評估方案輸送的基礎，如政策、活動、行為、大眾媒體、技術、參與者以及輸送的狀況。其中要素類型可大概分成預期接收者、預期情況與預期的輸送狀況三類：

- （一）預期受益者：法令或措施實施的對象所需的背景與特質、合格要件的機制、選定的程序。
- （二）預期執行者：執行機關的類型、特質與組織情況。
- （三）預期的執行情況：誰執行法令或措施的實施、誰獲得法令或措施實施之成果、法令或措施實施需要的背景、類型、技術、資訊與處理資訊的方式。

過程評估有以下步驟：

- （一）討論在執行面要收集資料的理由。
- （二）找出收集資料的方法和資料分析的步驟。
- （三）最後，提供建議將相關的資料與過程資料連結。

由上述得知，由過程評估中得出的資料可讓我們找出執行面所產生的問題與影響執行成敗的所有因素。

四、分析工具

量化方法評估的好處在於可以用一組有限的問題測量一大群人的反應，以進行資料的比較與分析，而我們也能因此得到精簡、廣泛與一般性的研究發現。質化方法評估使我們能對少數個案進行分析，進行深入而詳細的了解，以得到深層的資訊。量化評估重視工具是否能測出所欲知道的信度與效度，而質化評估重視的是研究者本身的能力、技巧與嚴謹度。綜而觀之，質化與量化評估都有其優缺點，因此，整合量化與質化資料的多元方法是必要的。在本研究計畫中，由於涉及性別平等政策與法規之制定與評估，其中涉及量

化之部分較少，我們基本上採用的是質化資料之研究方法，但本研究亦採用一些量化結果做為參考。

五、標準

William Dunn 對政策評估的標準有清楚的討論，茲敘述如下⁴：

(一) 效能性 (effectiveness)：意指「某項政策選案是否能達成有價值的結果。」指的是某項政策、法令或措施達成預期結果或影響的程度。將實際達成者與預期水準相比較，以瞭解政策、法令或措施是否產生了所期望的結果或影響。

(二) 效率性 (efficiency)：意指「達到某項既定的效能標準，所應付出的代價。」能夠以最少成本，達到最大效能的政策、法令或措施，就是最有效率的政策、法令或措施。通常以每單位成本所產生的最大化價值或每單位產品所需最少成本為評估基礎，著重政策、法令或措施產出與所需成本間的關係。

(三) 合適性 (adequacy)：意指「某項既定程度的效能，是否能滿足當初引發問題的需求、價值或是機會。」指的是某項政策、法令或措施目標達成後，解決問題的程度。

(四) 平等性 (equity)：關係的是「在社會中不同團體間進行資源與效果的分配。」指的是政策、法令或措施執行後，導致與該政策、法令或措施有關的社會資源、利益及成本公平分配的程度。一個平等公正的政策、法令或措施是可以公平地且合乎正義地分配資源以及效果的政策、法令或措施。

(五) 回應性 (responsiveness)：此標準訴求的是「是否確實反應出特定團體的需求、偏好以及價值。」某一政策、法令或措施也許符合其他標準，但是未能回應所針對之受益團體的需求而制定或執行的政策、法令或措施，仍被評估為失敗的政策、法令或措施。

(六) 適當性 (appropriateness)：所謂適當性標準指的是政策、法令或措施之目標價值為何，對社會是否合適，以及這些目標所根據之「假設」的穩

⁴ William N. Dunn, 李明寰譯, 同註 2, 頁 393。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

當性 (tenability) 如何。在其他標準將目標視為理所當然時，只有適當性標準會進一步質疑這些目標對社會的適切性。因此，此項標準將優先於其他所有的標準。

在評鑑標準部分，我們該注意的是：當政府在進行對教育預算重新分配的時，可能只有小部分的利益被分配到原本教育經費和資源就不足的學校手中，若在提升學校競爭力的前提下，有可能符合了適當性標準卻不合平等性、效率性或效能性。因此，評鑑標準的選擇隱含著標準排序的階層性，將會影響評估結果的可能性之存在。

六、訪談方法

針對相關政策、法令與措施的形成、執行以及結果三個階段，分別就政策制訂者、政策執行者以及政策受益者進行深度訪談。為求訪談結果之周延性，將依據受訪者之相關特性，進行深度訪談。

七、焦點團體

針對政策形成、政策執行以及政策結果三個層面，邀集專家學者、相關政府官員以及政策受益者，進行焦點團體座談，透過意見交流，尋求政策解方之共識。

八、文獻分析法

蒐集聯合國、歐盟、經濟合作發展組織、美國、加拿大、英國之性別主流化相關政策與法制，以及國內有關勞動參與、性別主流化相關文獻，做為評估我國勞動參與相關政策、法令、措施的實施現況之參考資料。

我國有關性別平等之政策、法令與措施的範圍甚大，限於本計畫所規定之時間，本計畫將僅聚焦於有關「勞動參與」之相關性別平等政策、法令與措施實行成效的評估，並參酌聯合國、歐盟、美國、加拿大與英國所建立的相關政策與法制作為檢討之指標，以提出如何跨部會地整合相關資源、調整相關政策並修改現行相關法令之具體建議。

但由於不同訴求性別平等的團體往往關心不同議題，且不同政府機關與不同時間點下所制定之相關政策又各有其強調，故性別平等之政策與法律常趨於複雜且無一定之標準或準則。乘乎此，本研究計畫希望能透過政策科學

與法律學相關之對話與互動，建立一個較簡潔 (parsimonious) 之性別平等政策與法律分析模型 (policy-law analytical model)，作為政策制定者與法律執行者間對話之「交集平台」，如此才能解決性別平等政策與法制在促進女性勞動參與脫節或各自表述之社會成本問題。

第二節 研究之研究設計與方法

「性別平等」潮流由來已久，許多國家已在性別平等政策面有了根深柢固的基礎。自一九七四年起，許多先進國家如法國、荷蘭與英國等皆已陸續成立性別平等之專責機構。一九九五年聯合國在北京舉辦的第四屆世界婦女大會中，透過北京宣言和行動綱領，將「性別主流化」作為促進各國性別平等的主要全球發展策略⁵。

事實上，為了因應大量女性投入勞動市場，並消弭職場中的性別歧視現象，各先進國家無不制定禁止性別歧視與促進兩性工作平等的法律與相關制度，其規範的內容大多涵蓋性別歧視的禁止、同工同酬、性別隔離的突破、工作場所性騷擾的防治、懷孕歧視的禁止、女性保護的加強以及積極行動方案等規定。

近年來，性別平等與母性保護已成為我國重要的施政目標，勞動基準法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、就業服務法與兩性工作平等法陸續被制定與實施。這些相關法律的施行可說是我國落實性別平等的重要里程碑，其施行成效與造成之影響對於我國性別平等政策的落實有非常重要的意義。然而，相關調查結果仍顯示，我國女性在職場勞動參與率仍偏低，有許多女性有參與勞動的意願，但卻未投入職場其中所涉及之原因固然有許多，且不同相關團體看到的問題或所欲解決之問題亦常有不同，甚至與其他團體之見解相互衝突或矛盾，故長久以來我國之性別平等政策難以充分落實或發展。政府極重視此項問題，並亟欲找出解決之道。本研究計畫認為政府欲解決此一錯綜複雜之問題，或許需從「政策制定」出發，並與相關法制結合；爰此上

⁵ 中國人權協會，2004年台灣婦女人權－指標調查報告，
<http://www.cahr.org.tw/pindex01.asp>，最後瀏覽日：2006年3月8日。

述女性勞動參與率偏低及其他相關性別歧視問題之解決，有賴先釐清下列三個命題：

- (一) 相關政策之制定是否符合我國促進女性勞動參與之目的？
- (二) 相關法律的制定是否落實上述政策的執行？
- (三) 相關措施是否補充相關法律的不足？

簡言之，本研究認為對我國「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」之相關政策與法制的評估，須從「政策」(policy)、「法令」(law or order)和「措施」(practice)(等三個環環相扣之層面去了解，並找出問題之所在，以提出如何跨部會地整合相關資源、調整相關政策並修改現行相關法令之具體建議，做為未來各部會間實施相關政策與法制時之重要參考。

稟乎此，我們希望建立一套清楚之分析架構可以將「性別主流化」的重要概念融入相關「政策」、「法令」和「措施」之制定過程中，如此，才可以在學理面了解「政策」、「法令」和「措施」的輸入原因和產出效果間，所涉之各項影響政策過程之因素；並得以從實務面藉由訪談、焦點團體與座談會之方式，蒐集政策制定和執行的相關資料，從而評估政策的制定和實施效果間是否產生落差，以進一步探討產生落差的原因為何。

由於政策過程是一門極為複雜的社會科學，而本研究計畫最主要之目的並非單單探討促進女性勞動參與相關法律實施的情形，而是將與融入性別主流化觀點之相關政策制定過程引介到本研究計畫中。因此本研究計畫將試圖將傳統上以法制為主要研究範圍之「性別平等」概念藉由「政策科學」之學理，給予更大之視野。透過「政策」與「法制」對話、互動之「科際整合」(Interdisciplinary)之研究設計，來探討任何現代社會都必須日益重視的性別平等問題，故本研究擬藉由引介「3i 決策模型」⁶，來分析我國「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」之政策制定過程及其在性別平等相關法制面之應用意涵。以下簡介 3i 決策模型的由來，並說明此模型如何應用到我國

⁶ 「3i 決策模型」由國內學者宋學文所研創。此模型在最初是用來說明李前總統登輝先生在「兩國論」中之決策過程，後來此模型逐漸在政治學門內被引用至一般的決策過程中。關於此點，參見宋學文，「特殊國與國關係」之決策及其發展：3i 模型的決策分析，中國大陸研究，第 42 卷第 11 期，頁 67-92，1999 年。

「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」之相關議題中。

一、「3i 決策模型」之介紹與其在「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」研究之應用

「3i 決策模型」之基本原理與「系統理論」(system theory) 有密切之關係。依據系統理論，任何一個政策的產出，皆深深受到政策環境與系統內單元間互動以及系統與環境互動之影響，譬如在 David Easton 的系統理論中，即強調政策單元間之互動、政策與環境之互動、回饋 (feedback) 等「動態」的政策過程觀念⁷。近年來許多研究政策科學的學者亦開始重視「社會建構論」(social constructivism) 所強調之政策單元作為社會規範 (social norms) 在建構過程中之「能動者」(agent) 角色，並強調單元間、單元與環境間之「相互主觀」(inter-subjectivity) 的「動態」互動觀點⁸。宋學文進一步將系統理論中之「輸入」、「黑盒子」、「輸出」、「回饋」等概念與政策過程 (policy process) 之管理結合，進而提出「3i 決策模型」；並將理念 (ideas) 作為輸入項分析，利益整合 (interests) 作為 Easton 在系統理論中所謂『黑盒子』分析，制度化 (institutionalization) 作為輸出分析，再納入系統中『回饋』的抑制，建立一個動態決策分析模型，如圖 2-1 所示。從「3i 決策模型」的角度來看「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」的主要目標，其實是將性別平等的「理念」納入政策的制定中之「利益分析」與法律執行中的「制度面」的一連串不可切割的政策過程，進而達到的促進女性勞動參與之實質目的。因此，從「3i 決策模型」來探討此一問題，將有助於吾人更易掌握複雜之政策制定過程。

⁷ DAVID EASTON, SYSTEM ANALYSIS OF POLITICAL LIFE 1-15(1965)

⁸ JEFFREY T. CHECKEL, NORMS INSTITUTIONS, AND NATIONAL IDENTITY IN CONTEMPORARY EUROPE 83-114 (1999).

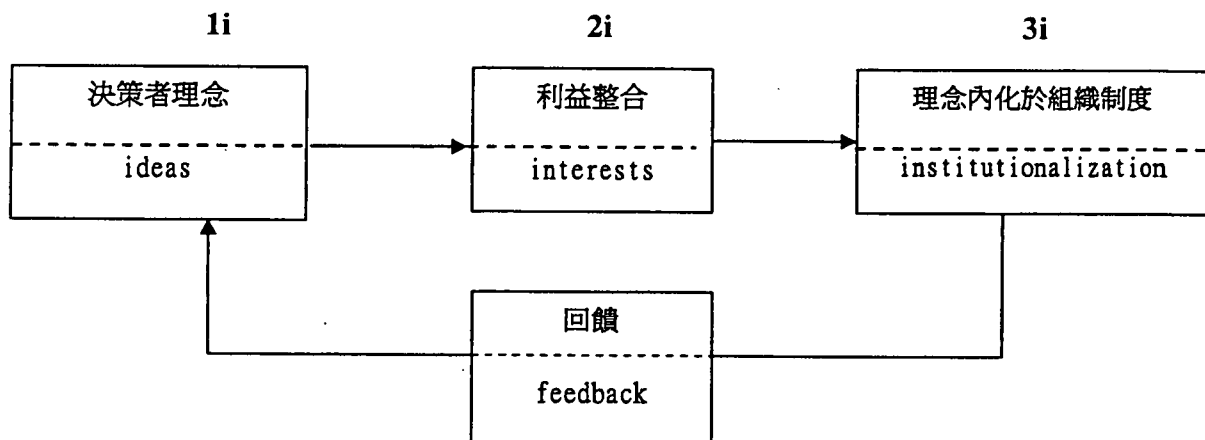


圖 2-1 3i 決策模型圖

資料來源：宋學文，『特殊國與國關係』之決策及其發展：3i 模型的決策分析，中國大陸研究第 42 卷第 11 期，頁 81，1999 年。

為進一步說明「3i 決策模型」在「性別平等」相關概念與政策制定過程中之意涵，今再針對：「3i 決策模型」主要之構成要素：理念、利益、制度化分別說明如下：

(一) 理念

決策者的認知、理念或價值觀乃政策產出之第一個要素。Goldstein 與 Keohane 認為理念可視為決策過程中的一種指導原則，具有「地圖」(road map) 功能，理念透過多元政策選項 (policy alternatives)、策略性互動 (strategic interactions)、制度化 (institutionalization) 三個機制影響決策過程⁹；換言之，「理念」往往是某一政策制定之起源或指導原則；因此，「理念」往往界定了政策之目標、所欲解決問題之方向與政策之價值。主政者之理念往往在政策制定過程中扮演著格外重要之角色，例如，二〇〇五年八月十二日，陳水扁總統於總統府性別主流化諮詢顧問小組第一次會議中，對於性別主流化之相關政策，特別作出下列四點裁示¹⁰：

⁹ JUDITH GOLDSTEIN and ROBERT O. KEOHANE, IDEAS AND FOREIGN POLICY 3-30 (1993).

¹⁰ 總統府性別主流化諮詢小組，http://www.president.gov.tw/2_special/mainstream，最

1. 在規劃資源與執行方法上，應將性別主流化的概念與資源落實在人力、預算與組織架構等面向。尤其在推動性別主流化的過程中，應該運用各項專業的性別指標與分析，規劃具有性別意識的立法、政策與方案，尤其要注意不同性別者間的階級、身分以及城鄉差異問題。
2. 未來行政院應著重加強各部會在性別主流化策略的推動，以具體的性別主流化策略與方案做為評估標準。同時，性別主流化策略的推動，亟需具備相關知識的人才。因此，請考試院及各相關人事單位，在國家考試用人、教育訓練以及職業訓練部分，應從「性別主流化」的層面來思考。重新檢視現有的法律、政策與方案在人員進用、訓練與升遷上，是否符合性別平等的原則，並隨時提出改進的具體方案。
3. 在完成性別平等的立法後，在適用法律時，應避免司法裁判有不符性別正義、性別平等的地方，請司法院於在各種司法人員的在職進修課程中加入相關的議題，以提升相關人員的性別主流化意識。
4. 鑑於一國人口政策，攸關國家未來的發展，甚至牽涉國家安全與整個社會的整體競爭力，請內政部在人口政策白皮書的規劃中，從性別主流化的觀點加以考量，將性別主流化意識全面的落實在國家長期發展的藍圖中。

另外，婦權會秉承行政院保障婦女權益之精神，並為建構以就業安全為主軸的勞動政策，特撰擬「跨世紀的婦女勞動政策」，期達成「創造兩性平等之勞動環境」、「開發潛在婦女勞動力」、「健全女性工作環境的特別保護」及「協助婦女克服就業障礙」等四大目標，使勞動政策更臻周延，期能提高我國婦女勞動力參與率，進而促進經濟持續的成長與社會健全發展，上述這些國家領袖或政府相關單位之首長，在政策制定過程中，常以「理念」之闡揚作為政策制定之第一要素。

但徒有「理念」並不代表政策會被保證產出或施行；事實上，理念作為政策產出之過程極為複雜，它涉及許多有形無形之利益衡量。因此，3i 決策模型之第二個要素---「利益」之分析，對政策制定之成敗或優劣來說，具有極為關鍵之角色。政策是否能在最後得以被制定或日後是否能順利、有效地被執行往往決戰於此「理念」是否能被主要利害相關人（stakeholders）所

後瀏覽日期：2006年3月8日。

接受。但一個政策之利害相關人極為繁多，在「3i 決策模型」中，我們以「利益團體」或「壓力團體」作為主要分析對象，並以政策倡導者是否能在不同利益團體中謀求最大之「利益整合」作為分析 3i 決策模型中，第二階段有關利益分析之主要指標。

（二）利益整合

當決策者對某一政策有了基本之價值或理念之後，緊接著而來的挑戰即為此理念之提出所涉及之利益衝突、競爭或協調與整合之問題。事實上，任何一個與政策目標有直接或間接關係之「理念」勢必會引起不同利益團體之支持或反對。而「利益」又常涉及物質利益（如金錢與權力）或非物質利益（如名位與價值）之分配或均衡的問題。因此，與政策目標息息相關的「理念」如何使各種不同利益團體得到支持，厥為此「理念」能否進一步落實為政策之關鍵，但這部份也是一般研究系統理論或政策制定過程的人認為最棘手或最不易分析的部份，故 David Easton 甚至以黑盒子 (black box) 來稱呼之，以代表「利益」在政策制定中常是一個不為人知或不易分析的過程。在政策制定過程中，不同利害相關人之「利益」衝突在所難免，一個政策是否得以被制定或制定後能確保實施，又與利害相關人之「利益均衡」有關，換句話說，決策者在此面臨最大的挑戰，乃是「利益整合」的相關問題。從策略性互動之角度來看，「利益整合」涉及 3i 決策模型中之有關利益之重新定義 (redefinition) 與分配 (distribution)，由於任何政策的制定，勢必涉及許多有形或無形之利益爭執、分配的問題，故此部份乃是政策制定過程中最困難且最複雜的部份。

在傳統公共政策的思維中，常以「經濟理性」(economic rationality) 來解決一切與利益相關的問題。然而，在本研究計畫中，並不打算以經濟理性作為解決我國女性勞動參與率偏低之萬靈丹，而強調必須同時考量與性別相關之社會脈絡，才可能藉由融入性別主流化觀點來評估促進女性勞動參與之相關政策、法令或措施。因此，在本研究計畫中，我們亦引介一些「超越經濟理性」(beyond economic rationality) 之政策制定模型，來評估我國「性別平等（以促進女性勞動參與為中心）」之相關政策與法制。如 Stone

提出「政治理由模型」(modal of political reason)¹¹，容許政策弔詭(policy paradox)與政策偶發(policy contingency)的出現，以能避開或解決許多政策因太過強調經濟理性和僵硬理性所衍生之「專家決策有限之第三類型政策謬誤」。秉乎此，「3i 決策模型」強調任何涉及「利益」之政策制定，皆須考量其所涉及之複雜社會脈絡，決策者必須透過溝通、協商、說服與妥協等方式達成其政策目標，而非一味地以理性主義或計量數據來堅持政策之正當性。此外，Stone 也提出「政治社群模型」(model of political community)，強調透過政策社群之網絡或組織(如社團、學術團體、政黨)可提供各種利益協商，談判或協調之平台，有助於達成「利益共識」之均衡點。此點對 3i 決策模型來說有非常重要的意涵，因為唯有此種途徑才能因應許多因人為或非人為不可控制之「意外」或「設計」所牽動之利益衝突而引發之政策偶發、政策演化或政策變遷的動態環境挑戰。

從實證面來看，「性別平等(以促進女性勞動參與為中心)」之政策攸關國家人力資源和經濟發展，要達到政策目標，牽涉到法律層面的規範與行政措施的落實，也牽涉到整體社會、經濟環境之配合，而身處其中的雇主、勞動者與政府更是深受相關政策、法令與措施影響之利益相關人(stakeholders)。而此利益相關人之間的基本立場往往不一致，甚至對立，因此任何有關「性別平等(以促進女性勞動參與為中心)」之政策、法令與措施的制定，並不宜以「經濟理性」之模型來堅持之，反倒應在考量上述利益分析後，以政治社群模型來追求此利益相關人之利益整合與協調。這種利益分析模型應用到「性別平等(以促進女性勞動參與為中心)」之研究上，則我們就有必要在雇主、勞動者和政府三者之間針對「性別平等(以促進女性勞動參與為中心)」之政策、法令或措施取得一個「利益均衡點」，才有可能保障「理念」獲得不同利益團體或利益相關人之接受，而朝制度化階段邁進。

(三) 制度化

當理念經過利益整合之後，將逐漸內化於組織制度，並形成一種政策之慣性，進而保障此理念之落實及沿續。此種「理念」之保障與延續，除非遭遇另一個「新理念」挑戰產生並啟動另一種利益均衡點，才可能進而改變現

¹¹ DEBORAH STONE, POLICY PARADOX: THE ART OF POLITICAL DECISION MAKING 8-10 (1997).

存之「制度」。因此，任何一個重大政策之制度或法治之改變，由於涉及政策之法制過程與其「合法性」(legitimacy)，往往是另一個極為漫長的政策過程。其中涉及理念擺盪、利益衝突及程序的反饋作用並常常使得相關政策與法制處在一種混亂的階段。因此，當政府在制定符合性別平等之相關政策、法規與措施時，往往以一個「漸進式」(incremental oriented)的決策機制透過小幅度、溫和的政策修正與政策演化，取代劇烈的政策改變或政策終結，以降低其中的利益衝突與政策成本¹²。其相關的策略，一般是先確定此制度之「精神」，再將此「精神或原則(principle)」化爲「綱領」(guideline)，將此「綱領」制定爲具體的「法律」(law)，最後才將「法律」無法完全規範之處，透過「措施或辦法」(practice or rule)的制定予以補足。因此，性別平等之相關價值常在 Stone 所強調之「邊走邊摸索」的政策建立中逐漸發展成更具體之法制，而此正是社會法演進之特色。

譬如，二〇〇四年一月九日行政院婦女權益促進委員會第十八次委員會議通過之婦女政策綱領，於「婦女勞動與經濟」此一部份特別提示數項要點以作爲婦女政策綱領之綱要，尤以「平等參與，共治共決」爲我國職場性別平權之重要精神體現。換句話說，我國在促進女性勞動參與之面向上，亦採「精神或原則」→「綱領」→「法律」→「措施或辦法」之漸進式途徑。婦女勞動政策之綱要如下數點：

1. 落實兩性工作平等法及就業服務法，消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境。
2. 建立多元管道，開發女性勞動力，並輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展。
3. 訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性。
4. 強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本。
5. 加強婦女勞動力研究分析，強化婦女勞動力投資，提升婦女人力資源與勞動素質。

秉此原則，以性別平等作爲規範主軸之相關法律，是以二〇〇二年三月

¹² D. BRAYBROOKE AND C. E. LINDBLOW, A STRATEGY OF DECISION 1-25(1963).

八日正式施行之「兩性工作平等法」為其濫觴。其後，以該法為基石，逐漸制定有關性別主流化之法規，如二〇〇四年實施之性別平等教育法，以及二〇〇六年施行的性騷擾防治法。這些法律的通過與施行為我國性別平權立下嶄新的里程碑，也讓我與國際婦女組織、勞工組織、人權組織提昇婦女經濟地位的訴求接軌。

二、(3+1)i 決策模型與政策制定之單元（行為者）分析

如前文所述，本文以 3i 決策模型作為政策網絡之決策分析模型。因為「3i 決策模型」最適合一個正處由威權向民主轉型國家或社會來（如 1990~2000 之台灣）分析其重大政策制定過程；但隨著一個國家或社會之民主化與多元化，「3i 決策模型」就有必要升級為 (3+1)i 決策模型，才能說明並分析一個民主化國家之政策制定過程¹³。因為「3i 決策模型」基本上是屬於一種「由上而下」(top-down)之菁英決策，它僅考慮到系統理論之「回饋」，但並未進一步探討對此一「回饋」之機制為何？及如何將「回饋」納入民主多元之社會脈絡下，作更具「由下而上」(bottom-up)之民主決策？而(3+1)i 決策模型則強調在台灣進入民主多元之時代後（2000~迄今），在民主多元之政治結構與社會脈絡下「民意」與「新聞媒體」在政策制定過程中，其扮演的政策過程中「守門人」(gate keeper)之機制，「政策社群」(policy community)¹⁴在政策制定過程中之單元分析融入 3i 決策模型中，使之「升級」為(3+1)i 決策模型，以符合社會民主化過程中所涉及之多元與民主決策之要求。簡單的說，(3+1)i 決策模型將進一步反應民主多元之決策過程中所及之所有「政策社群」之四組單元，此政策社群包含下列四組單元：

- (一) 學者與政府菁英：決策系統中的理念 (ideas)；
- (二) 利益與壓力團體：決策系統中的利益整合 (interests)；
- (三) 政府組織與制度：決策系統中的制度化 (institutionalization)；

¹³ (3+1)i 決策模型乃是由 3i 決策模型升級而來，其主要之功能在處理多元民主社會結構中，有關「回饋」之問題。關於此點，參見宋學文，政策社群在新公共管理之角色分析：(3+1)i 決策模型的建構與應用，「從比較觀點看國家治理的新模式」國際學術研討會，頁 14，2004 年。

¹⁴ 政策社群是「在政策系統的一部份中，憑藉著其職務上的責任、既得利益和專業知識，再決定政策決策上需要具有優勢的聲音，以及受到普遍社會和公共機關的認可」，由對某一特定政策領域之有興趣的政治菁英（包括學者）、利益或壓力團體、政府機關、及媒體所組成。PAUL A. PROSS, GROUP POLITIC SOLITICS AND PUBLIC POLICY 98 (1986)。

(四) 新媒機制 (information mechanism): 決策過程中以新聞機制作為政策之回饋或評估。

簡言之,在上述 3i 決策模型中,對於 3i 決策模型中有關之回饋(feedback)機制的探討著墨並不多,其原因為一個民主轉型的社會之重大政策制定過程基本上還是以一種「由上而下」或「菁英決策」之模式。但在一個民主與多元之社會中,任何重大之政策制定勢必同時涉及「菁英」與「普遍民意」的互動問題,而此種決策已涉及一些「由下而上」決策或更複雜之社會「系統決策」問題。任何有關「系統」之研究皆不能忽略「回饋」在政策過程中之重要性。在本研究計畫中,我們將「回饋」視為決策過程中之各個政策社群單元對此相關政策制定之接受、反對或評估之機制,並以「新聞機制」簡稱之;其主要之功能即在 3i 決策模型之外,另加一個「評估機制」,以檢驗相關政策之可行性。因此,為因應本研究計畫在有關性別平等政策評估上之需要,我們有必要將 3i 決策模型結合政策社群概念升級為(3+1)i 決策模型,以加強「回饋」機制的探討,並將新聞機制之「守門人」角色作為本研究中評估機制,如圖 2-2 所示。

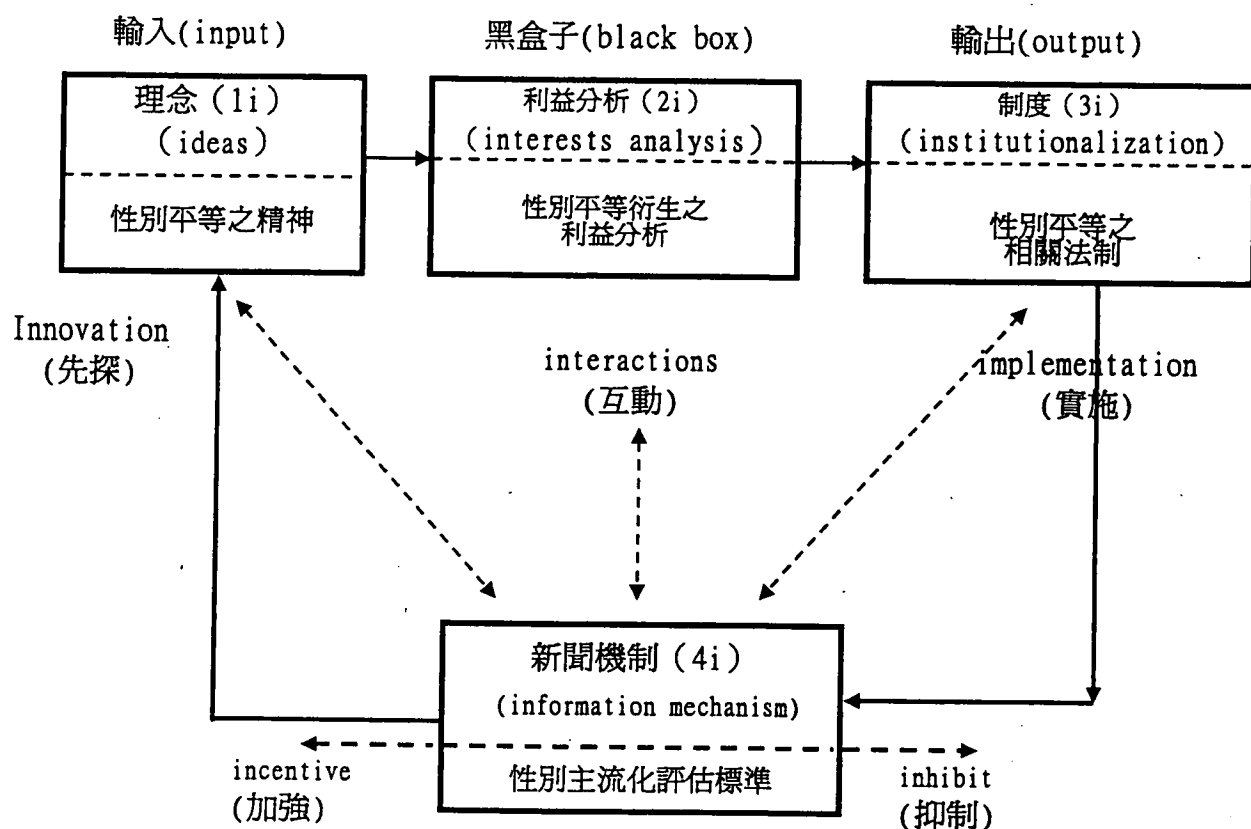


圖 2-2 (3+1) i 決策模型與政策間之關係圖¹⁵

資料來源：修改自宋學文：「政策社群在新公共管理之角色分析：(3+1) i 決策模型的建構與應用」，「從比較觀點看國家治理的新模式」國際學術研討會，國立中正大學政治系主辦，頁 14，2004 年。

在此，特別要提出的是，新聞機制雖在圖 2-2 中以 4i 來代表，但此「新聞機制」在政策制定過程中無法視為一個單獨變數，因為新聞機制並不能如前述 3i 決策模型中之理念、利益與制度化一樣單純地視為政策制定之一個單元，這是為什麼我們在此不將此 3i 決策模型升級後稱為「4i 決策模型」，而稱之為「(3+1) i 決策模型」之原因。相反地我們在此將它視為一個針對上述理念、利益、制度化之評估機制，而此評估機制之角色常與上述理念、利

¹⁵ 在圖 2-2 中所謂「新聞機制」之守門人角色，即為在民主多元社會中，任何不能符合「民意」或「大眾意見」之政策制定過程，皆將在「新聞機制」中被監督或評估。若政策過程通過此監督，則政策之制定將朝「加強」方向邁進，反之將被「抑制」，如圖 2-2 所示。

益與制度化有所重疊。因為在民主多元的社會中，此一評估機制（新聞機制或 4i）在理念形成、利益整合、制度化過程中是無所不在的。首先此評估機制將針對任何政策之理念所涉及之價值作先探(innovation)之評估與檢視，其次再對不同之利害相關人之互動(interactions)作評估與檢視，最後再對制度之實施情形作評估與概視。因此，其（即 4i）功能與前述的三個過程（即圖 2-2 中之 1i，2i 與 3i），或政策社群之其他單元相互影響與互動¹⁶，產生對政策過程之加強（incentive）或抑制（inhibit）作用。評估機制在(3+1)i 決策模型中扮演「控制閥」角色，可以建構政策產出之動態分析模型。

換句話說，當我們將 3i 決策模型升級為 (3+1) i 決策模型後，我們可以用此模型去分析、探討一個民主多元社會之複雜的政策制定過程。(3+1) i 模型中的第 4i（即圖 2-2 中之新聞機制）容許了許多「由下而上」之政策制定之管道，以反映民意或市場之需求。另一方面，若採取政府角度觀之，我們也可以將新聞機制視為是政府如何將其政策資訊傳遞至民眾手中的一個過程，這並非藉著所謂「政績宣導」之高壓式政府文宣手段，而是由於在民主政治之下，政府施政需要攤開至民眾眼中，讓民眾知道政府在作什麼，進一步鼓勵民眾參與。另一方面，若政府有一個好措施，卻因資訊不充足，而使民眾在資訊不對稱之情況下而無法受益，則我們也無法說此政策是個好的政策。因此新聞機制在政策制定之實質意涵中，即為透過資訊，呈現出人民對政府相關政策制定之民意反應。

三、政策制定之階段分析

在前文中，我們從政策制定之「單元」出發，並提出 3i 決策模型與(3+1) i 決策模型說明有關性別主流化之政策制定過程。但政策制定除了上述以「單元」為分析之政策過程外，亦有以政策發展之不同「階段」為研究之導向。從政策階段論的角度來看，公共政策過程的研究途徑有兩種不同研究途徑，分別是階段途徑和反階段途徑¹⁷。

從問題出現、問題界定、議程設立、政策規劃、方案的合法化、政策執行與評估，把公共政策過程劃分階段，然後再重新持續循環。階段途徑的政

¹⁶ 宋學文，「政策社群在新公共管理之角色分析：(3+1) i 決策模型的建構與應用」，「從比較觀點看國家治理的新模式」國際學術研討會，國立中正大學政治系主辦，頁 14，2004 年。

¹⁷ 丘昌泰，公共政策：基礎篇，頁 60，2000 年。

策過程論，受到理性決策的影響很深，重視政策過程的可控制性、步驟發展性與各階段的次序性。如 Quade 於《公共決策分析》一書中即認為，政策過程本身就是一個找尋最佳方案的理性分析之循環過程¹⁸，包括：

- (一) 問題形成：澄清與限定問題的範圍與決定目標。
- (二) 問題搜尋：認定、設計與搜索政策方案。
- (三) 問題預測：預測未來環境與脈絡。
- (四) 模式建構：建立與運用模式以決定其衝擊。
- (五) 政策評估：比較與排列政策方案。

從階投論者的角度來看，上述五種政策階段是可以「理性」地給予切割，並分開處理，如此才有利於吾人對政策制定不同階段之瞭解與分析。但反階段途徑論者認為階段途徑論者容易將複雜的政策過程簡化，在複雜的政治現實中，公共問題所涉及之階段是不容易界定清楚的。例如，Stone 即從政策弔詭的角度，對理性決策模式與階段論提出許多批判；並認為政策階段是超越理性分析的範疇，同為政策常有所謂之「偶發」、「插隊」、「摸著石子過河」、「模糊漸焦」等政策階段不易釐清的特色。而我們在「3i 決策模型」與「(3+1)i 決策模型」中亦採用了此種觀點。但 Stone 等主張政策並無所謂「階段」的觀點，有時亦會令政策之研究落入「天馬行空」之論述，因此本研究計劃亦引進部份階段論者之折衷觀點。

針對上述階段論和反階段論，Patton 和 Sawicki 提出了一種折衷與混合的六階段模型：(一) 確認、界定與詳細說明問題；(二) 建立評估標準；(三) 認定替代政策；(四) 評估替代政策；(五) 提出各個替代政策並進行選擇；(六) 監督政策結果¹⁹。茲詳述如下：

- (一) 確認、界定與詳細說明問題

在研究政策之前，必須先明確界定確切的問題為何。公部門的政策問題可能難以界定，又可能因為在大規模的政策領域中，問題界定特別困難。但

¹⁸ 林鐘沂和林文彬譯，公共管理新論，頁 181，1999 年。

¹⁹ 林鐘沂和林文彬譯，同前註，頁 181-187。

爲了研究，此問題應該切割成可以個別處理的狀態。在界定此問題之後，能夠提出對問題的詳細說明以及預估此問題之相關分析所需的時間和資源。

（二）建立評估標準

分析家所認定的標準，必須是分析問題的核心，且和決策過程的參與者最相關。對評估標準的詳細說明，以及決定將被衡量的替代方案之面向，使分析家得以釐清利害團體的價值、目標和指出可能的各種結果。透過事先陳述標準的方式，我們能在分析的過程中遵守標準的規則，避免我們合理化原先偏好的方案。

（三）認定替代政策

若確立了評估標準，我們就有可能發展出一套替代方式以接近所知的目標。替代政策可能藉由分析家們的腦力激盪，以及經由綱要的撰寫來認定。

（四）評估替代政策

前階段認定了替代政策以後，應可進行替代政策的評估。某些需要進行量化分析，某些則需要定性分析，大部分則同時需要這兩樣技術。

（五）提出各個替代政策並進行選擇

不同利益團體的意見可能造成不同替代方案的偏好和選擇。沒有一個替代方案能夠完美地解決問題。在替代政策被選擇後，計畫接著進行執行的階段。有關任務的分配和指派，以及如何執行政策等問題，也將受到監督。

（六）監督政策結果

在政策執行期間進行監督，能確保其不會出現意外的改變，並能隨時衡量其影響是否爲當初預期目標時所欲，以便這些計畫能隨時修正或終結。政策的失敗可能由於計劃沒有按照原訂設計來進行，或是計畫雖然按照設計來運作，但由於作爲基礎的理論不正確而無法產生預期結果。

Patton 和 Sawicki 提出的政策六階段分析試圖提出一具系統性和整合性的分析框架，針對政策關注之問題進行思考、組織資料以及提出發現的方式。本研究認爲反階段途徑確實有利於學術研究之深度與廣度，但對政府處理之日常政策，似乎以階段論較能理出一些可管理及可用之知識。因此，本研究

將採取階段論之觀點，且同時亦採取反階段論之部分觀點補充，如「政策偶發」(policy contingency)及政策所採取之「系統」(system)之回饋性(feedback)納入階段論中，以期我國在建立以性別主流化作為評估「性別平等(以女性勞動參與為中心)政策與法制之相關研究中，能建立一套兼具上述兩種不同途徑之優點的分析框架，以進行政策分析。

藉著上述政策制定之階段論，在此我們主張將重大公共政策之制定透過「問題建構」、「政策論述」、「議程設定」與「政策變遷」等四個政策階段來分析此政策在不同階段之主要特色與目的。若將此政策制定之四個階段應用到我國「性別平等(以女性勞動參與為中心)」之研究，將有下列幾個重點需被釐清：

1. 問題建構：其中包含了四個部份，分別是「問題搜尋」(problem search)、「問題界定」(problem definition)、「問題詳述」(problem specification)和「問題感知」(problem sensing)²⁰，旨在探討公共政策之制定或變遷之目的為何？其中涉及幾個問題之嚴重性、迫切性與可行性等。譬如，為何行政院要推動性別主流化之相關政策，其目的為何？有哪些性別平等政策急需透過建立法制來落實？此性別平等政策執行之困難度或可行性為何？
2. 政策論述：在此階段中，因為政策制定者對議題或政策論述和瞭解上的不同，在問題建構確定之後，即產生對問題的陳述，立即面臨的挑戰即為政策行銷。譬如：何謂性別主流化？其定義為何？國人是否了解其意涵？性別主流化其連帶之相關權利義務為何？這些都有賴相關單位作其說明或行銷。
3. 議程設定：在此階段最重要的任務是將既定的問題建構化為明確的政策目標，並以適當的名稱方案排進相關之立法程序，以爭取成為明確法令之可能性。如我國相關之勞動基準法及其施行細則、勞工保險條例及其施行細則、勞工安全衛生法及其施行細則、就業服務法及其施行細則、兩性工作平等法及其施行細則等。然而，在法令實施後，仍會在政策→法令→措施的流動過程中，產生執行的落差。
4. 政策變遷：此乃政策制定或改變之最後一個階段。此階段強調「政策、法規或措施」之演化、修正、改變、終止或創新。如在促進女性勞動參與的政

²⁰ William N. Dunn, 李明寰譯, 同註 2, 頁 201-203。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

策、法規或措施上，從早期不分性別齊頭式的平等，到意識性別可能會產生本質上的差異，到近來將性別主流化的觀點融入性別平權的政策、法令或措施。

上述四個階段有其先後秩序之關連，亦有其相互影響之關係，為方便說明，以圖 2-3 說明之：圖 2-3 說明了政策制定過程之四個階段，固有其階段一、二、三、四之前後順序。但在此要特別提醒的是此四個階段間除了其先後順序外，亦因「系統」、「回饋」而產生的「非線性」(non-linear) 與「非互斥」(non-exclusive) 之特色。換句話說，依照前述 Stone 之「政策弔詭」來說，此四個階段在某個程度上，有時會有「倒因為果」、「政策插隊」、「政策偶發」等非理性決策模型所能解說之現象。而此部分仍是所有公共政策之制定、執行、評估所面臨之最巨大的挑戰。

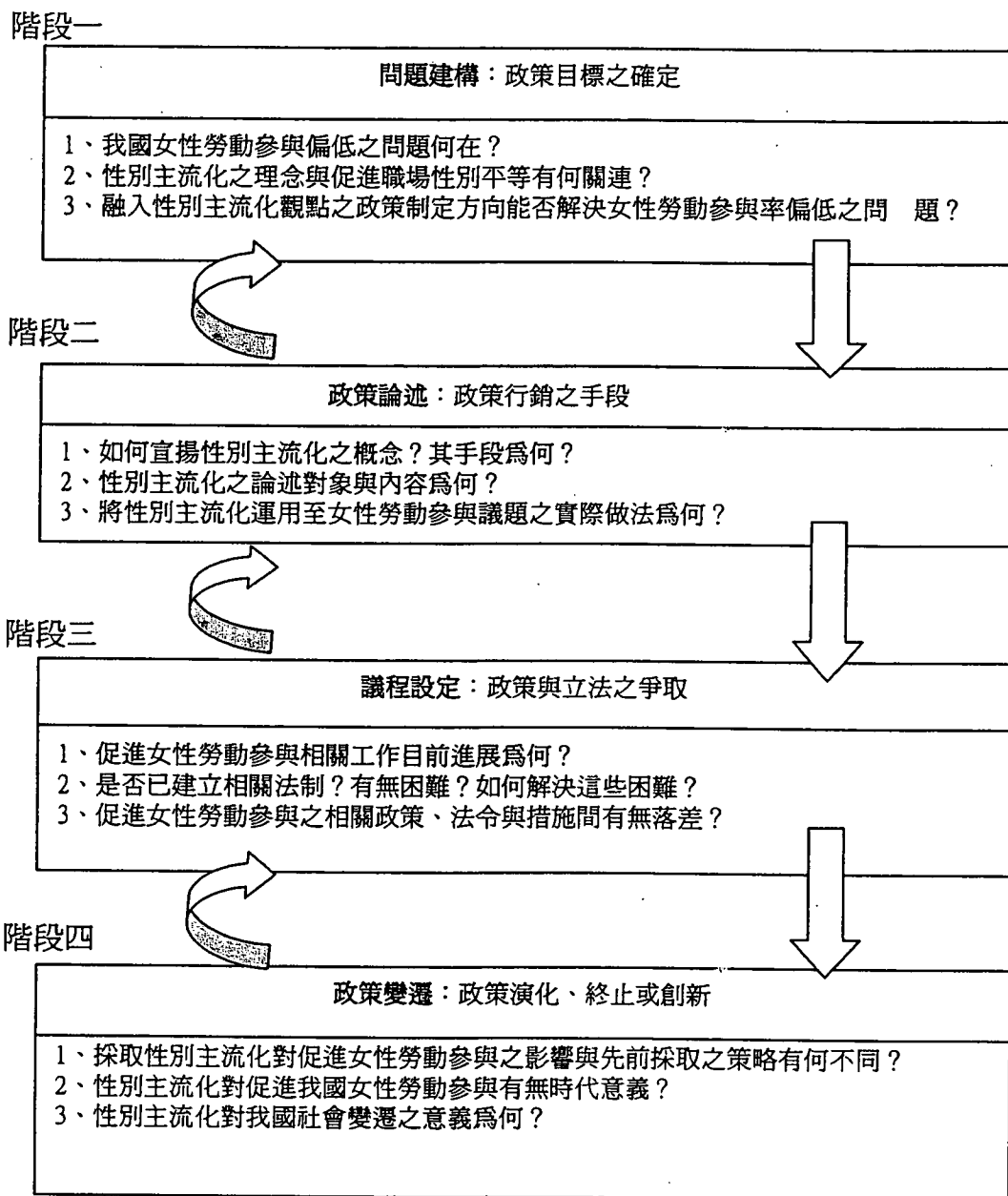


圖 2-3 政策制定四階段

資料來源：作者製圖

四、十字架管理模型：政策制定單元與政策制定階段之整合模型

總的來看，此外，政策制定過程常有不同之研究途徑，如本研究計畫中即提到了「3i 決策模型」或「(3+1i) 決策模型」，是屬於政策社群之「單元」分析研究途徑；而「問題建構」、「政策論述」、「議程設定」與「政策變遷」則是屬於政策階段之研究途徑。不同學者常持用不同研究途徑，但此兩種不同研究途徑若能「整合」在一起，則將對政策制定過程提供一個更具動態與立體的分析。此外，一個政策制定與產出是否有其學術與實用價值，視該相關議題之學術研究，能否將複雜的學理化簡為一個行政人員易懂且易執行的模型，此亦是學術能否具備實用價值的考驗。本乎此，我們針對本文第二項中所提及之政策制定所涉及之政策單元分析作為水平分析架構，並再將本文第三項所論述之四個政策制定階段做為垂直的分析架構，最後將此水平之政策「單元論」與垂直之政策「階段論」整合，從而提出十字架策略管理模型，以方便行政人員對複雜之學裡有較親切與使用上方便的感覺。若我們以「十字架策略管理模型」的研究架構來檢視性別主流化在促進女性勞動參與政策、法令或措施之一系列過程和政策實施的效果，並對此進行評估，便能清楚得知是否和性別平等相關法制政策預期目的相符合，進而提出是否能刺激女性勞動參與以達到性別平等之預期目的的政策建議。圖 2-4 即為我們所提出之「十字架策略管理模型」之簡圖概念與說明。

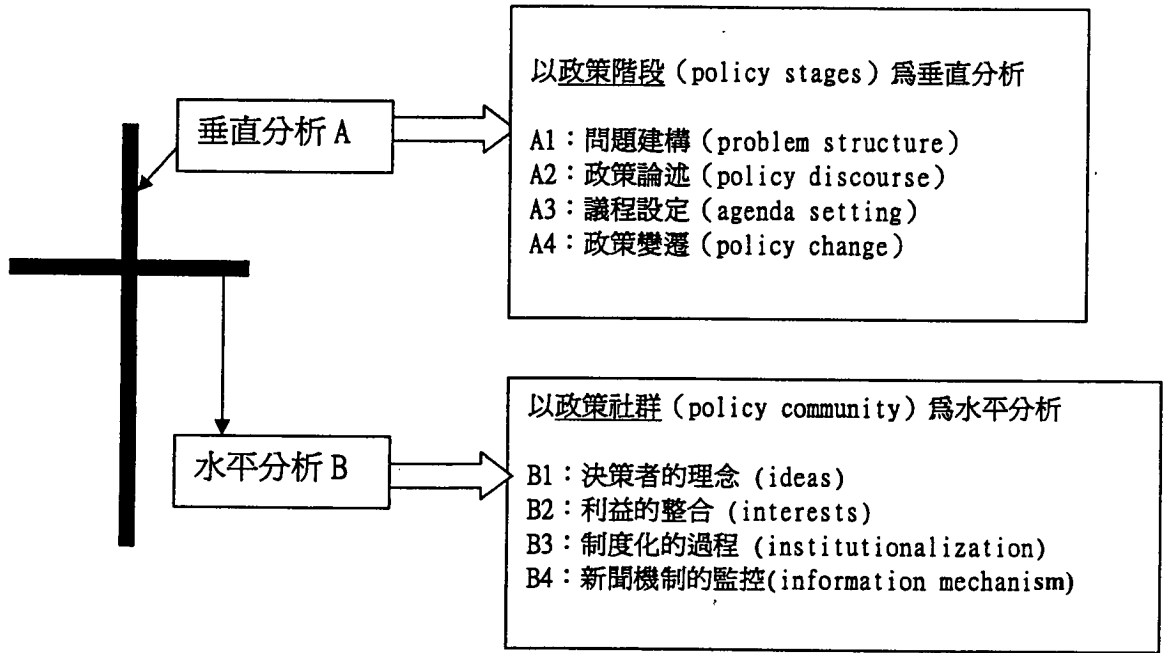


圖 2-4：十字架的策略管理之簡圖

資料來源：作者製圖

說明：此圖要特別注意的是，在水平軸的政策社群中，牽涉到下列四組政策社群的利益，分別是政府機關、壓力與利益團體、媒體與新聞機制以及學者或意見領袖。上列四組人的交互作用將可在政策制定過程中尋求政策均衡點，有利政策制定與產出。而在垂直軸的部分，則是指政策階段之分析，其中問題建構，政策論述，議程設定與政策變遷代表政策產出的四個階段。因此，藉由水平軸之政策社群與垂直軸之政策階段之整合分析，可以讓我們進一步去追查「政策」→「法令」→「措施」之連續性或落差性。

從「十字架策略管理之簡圖」中我們分別看到政策制定單元之研究途徑（圖 2-4 之水平分析）與政策制定之階段研究途徑（圖 2-4 之垂直分析）。一般公共行政的學者，大都持用上述政策制定之部份研究觀點，以致於常造成許多公共政策之研究成為「頭痛醫頭，腳痛醫腳」之個案技術報告，而很難全盤性的考慮到政府在公共政策制定時之「綜合性」或「全盤性」。但本研究在此主張必須將政策制定之單元論與階段論「整合」，並考慮其整合後的互動，才可能對政策深入解析，乘於此，我們可將十字架的策略管理簡圖，進一步發展成圖 2-5 之「十字架策略分析管理圖」。

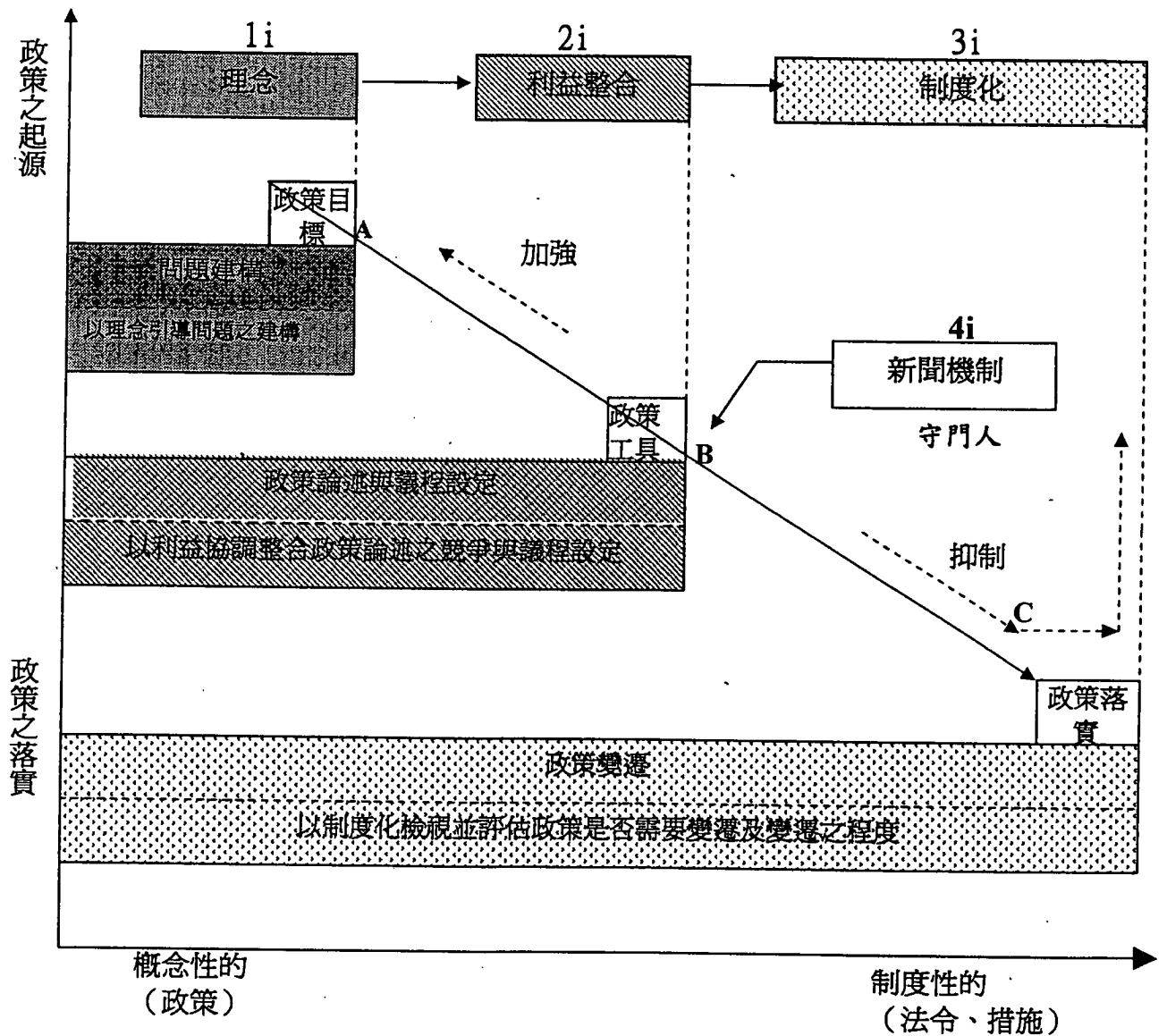


圖 2-5：十字架策略管理分析圖 (政策單元與政策階段之整合解析圖)

資料來源：作者製圖

在圖 2-5 中，闡明了任何的政策制定之源頭，乃是由決策者之「理念」

所發啓。決策者的理念對應至問題建構，即反映了一個政策制定之間題建構，往往是反映決策者之理念；也就是決策者之價值、意識型態或理念在政策制定過程中，透過「問題建構」指導整個政策的發展方向。簡言之，就是以決策者之角度來建構問題本身，也就是決策者看問題之價值探討。

十字架策略管理分析圖，乃為圖 2-2：(3+1) i 決策模型與政策間之關係圖與圖 2-3：政策制定之四階段整合而成。對不熟悉政策模型的人來說，圖 2-5 是極為複雜且難懂的，故有必要進一步說明如下：

- (一) 此圖乃為圖 2-4 十字架策略管理圖進一步之說明圖，它包含圖 2-2 與圖 2-3 之整合後之分析。
- (二) 在圖 2-5 中，以水平軸之「理念」(1i) 定位垂直軸之「問題建構」以確定「政策目標」。
- (三) 在圖 2-5 中，以水平軸之「利益整合」(2i) 定位垂直軸之「議程設定」與「政策論述」，以確定「政策工具」。換言之，政策制定中之有關「利益分析」的部分，必須依賴政策論述與議程設定作為工具，才能解決「利益整合」之問題。
- (四) 在圖 2-5 中，以水平軸之「制度化」(3i) 定位垂直軸之「政策變遷」，以確定政策之落實，從而得以評估法規之執行。
- (五) 最終，以 B→A 或 B→C 作為政策與法規執行之評估標準。
 1. 若 B→A 則代表從政策與法規之執行得到支持或加強 (incentive)；
 2. 若 B→C 則代表從政策與法規之執行未得到支持或受到抑制 (inhibition)；
 3. 換句話說，以圖 2-5 之 B 點 (即作為政策工具之「政策論述」與「議程設定」) 乃為整個政策與法規評估之重點，也就是說，B 點乃為政策制定與評估之關鍵點 (critical point)。而本研究計畫中，我們透過「深度訪談」、「焦點團體」及「座談會」將可進一步瞭解兩性平等政策與法規之「論述」或「行銷」是否得當？其相關之「立法」或「措施」是否得宜？即在尋找相關政策與法規經過「評估機制」後朝 B→A 或 B→C 發展？

圖 2-5 之設計與產出雖有相當之複雜性，但此圖對政策研究者來說卻有其不同政策過程研究過程之整合價值；對一般從事性別平等實務工作者來說，它一開始時可能不易瞭解此圖，但瞭解後，將會發現此圖極為「實用」與「好用」，今說明如下：

(一) 在圖中「理念」所對應的「問題建構」說明了性別主流化實務工作者終將面臨性別主流化所呈現的種種問題，最後都將與「理念」所涉之社會價值、文化有關。譬如，我國女性勞動參與率偏低若是一個「問題」，且此問題是從「性別平等」的理念出發，則我們將面臨下列數個與理念相關的「問題」，譬如：

- 1、為何我國女性勞動參與偏低？
- 2、此勞動參與偏低是否太低？對我們來說最適合的女性勞動參與率為何？是否要考量我國與歐美各國不同之社會結構？
- 3、如果我們能解決我國女性勞動參與率的問題，是否會加遽或產生別的社會成本？從而製造了另一個社會「問題」？
- 4、如何解決我國女性勞動參與率的問題？且不會產生其他社會成本？
- 5、其他。

換句話說，透過「理念」去「引導」我國性別平等政策相關問題建構將會衍生的種種其他與「系統」或「回饋」有關的問題，從而陷入某種政策弔詭 (policy paradox)，而此 policy paradox 並非經濟理性所能解決，故到最後，決策者之「理念」或「價值」將扮演「指導」與「界定方向」的角色。

(二) 在圖中「利益整合」所對應的「政策論述」與「議程設定」，說明了「政策論述」與「議程設定」其主要功能即作為「問題建構」之政策工具。就本研究計畫來說，一旦我國性別主流化之「理念」定位了我國婦女勞動政策之政策目標之後，緊接著而來的即為相關性別主流化與性別平等之政策如何行銷？如何在立法機關爭取性別立法化相關法案議程之設定，以利性別平等之法律形成。其間首要面對的是政府、資方、勞方之不同的利益立場之競爭、衝突與協調。最後還是要回歸到「利益整合」的問題。這些問題之克服，終將有賴性別主流化政策之說明。針對性別主流化政策與法制的立場來說，目前政府在此相關政策工具之專業性、有效性與延續性似乎出了頗多的問題。

(三) 在圖 2-5 中，有關「制度化」所對應之「政策變遷」，說明了我國目前性別主流化或兩性平權之相關法制是否能因應每天都處在演化與變遷中的政策？當這些性別勞動相關政策改變時，法制之立法程序與效率可能無法趕得上政策之動態發展；如此一來，政府在處理性別主流化之相關「措施」就變得極為重要，因為「措施」是在法律未來得及因應政策變遷近而採行的權宜之計。這些「措施」日後可能發展為法律，也可能不了了之。在此前提下，政府、資方與勞方如何看待這些「措施」，則成了我國目前性別主流化推動成敗之關鍵。

(四)「新聞機制」乃欲強調的民主、多元社會下的「回饋」機制，如何影響政策制定問題。在此部份，我們必須強調圖 2-5 中 B 點之重要性，B 點即為「新聞機制」之「守門人」角色分析，若一個政策走到 B 點能得到「新聞機制」之檢視，則它將以「加強」之政策過程往 $B \rightarrow A$ ($1i \rightarrow 2i \rightarrow 3i$) 之方向發展，若它不能通過「新聞機制」之檢視，則它將以「抑制」之政策過程而被「打回」到一個與政策制定相反的方向，而朝 $B \rightarrow C$ 的方向（即 $3i \rightarrow 2i \rightarrow 1i$ ）發展。對我國來說，目前性別主流化面臨最大的挑戰厥為我國有關性別主流化之相關觀念與法制大概在最近二十年內才受到重視並逐漸成為性別主流化相關之政策、法律或措施。但在此二十年內，台灣之政治結構由李登輝先生主政時期之威權往民主轉型時代（1998~2000）的社會結構逐漸發展成現今（2000~迄今）之民主多元之社會結構，而相關性別主流化相關之政策與法制的評估，也由可以藉 $3i$ 決策模型來解釋、分析的社會脈絡，發展成為必須仰賴 $(3+1)i$ 決策模型才能解決的民主多元社會脈絡。在此期間，政策社群有關「政治菁英」、「利益團體」、「政府組織」與「新聞媒體」的價值、組織、功能都有了巨大的轉變。其中，最明顯的厥為由菁英主導之「由上而下」性別相關政策，已轉為由民主多元主導之「由下而上」決策模式。譬如，婦女團體或勞方所組織之工運團體日益強大即為最明顯之例証。因此，圖 2-5 所呈現的是一個處理民主多元社會居於每日都發生的政策演化下的策略管理模型。而我們在此研究計畫中，即希望藉由圖 2-5 提供一個兼具「綜合性」與「整合性」之模型，以方便一般從事性別平等勞動工作或政府相關行政單位人員，來評估我國目前性別主流化相關之政策與法制。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

第三章 性別主流化概論

第一節 「性別主流化」之起源與概念

聯合國於一九七五年第一次世界婦女大會提出「婦女十年」，以保障女性、消弭性別歧視為目標¹；一九八〇年聯合國於第二次世界婦女大會中重新檢視「保障婦女權利」與「促進婦女行使權利」之間的落差²；聯合國於一九八五年在肯亞首都奈洛比舉行的第三屆婦女世界大會中，首次提出「性別主流化」，之後於一九九五年在北京舉辦的第四屆世界婦女大會中，透過北京宣言和行動綱領，更進一步將「性別主流化」作為促進各國性別平等的主要全球發展策略³。聯合國此項宣示已發展成為一項國際觀點，由西方國家逐漸向全球推廣，在推動性別平權的策略與步驟上有相當深遠的影響⁴。

「性別主流化」是一種價值，簡言之，係將性別平等作為一種主流價值；詳言之，係指將性別觀點帶入各種公共事務中，使之成為從規劃到執行各項公共事務，皆必須具備的主要元素。「性別主流化」使性別關注的觸角從傳統的福利、救濟、人身安全保護等領域延伸到整個公共領域，將不同性別者的觀點完整地反映在相關政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估，使不同性別者皆可受惠，藉此打造一個符合性別正義(gender justice)的社會⁵。在實際行動方面，「性別主流化」在原有的「女性培力」(women's empowerment)⁶之外，更去注意各種政策、措施背後的規劃邏輯，以及公共

¹ 尤美女，性別主流化與國家發展，http://www.president.gov.tw/2_special/mainstream/subject8-15.html，最後瀏覽日期：2006年7月8日。

² 尤美女，同前註。

³ 北京宣言全文，<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>，最後瀏覽日期：2006年3月8日。

⁴ 楊婉瑩，婦權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比較觀點分析，政治科學論叢，第21期，頁122，2004年9月。

⁵ 陳惠馨，「性別主流化」說明，http://www3.nccu.edu.tw/~hschen/course/gendermain_streaming/gendermain_streaming_940730.htm，最後瀏覽日期：2006年7月3日。

⁶ 所謂「女性培力」乃是賦予女性更大的權力與能力，使其在政治、社會與決策過程中能有

資源分配方式等結構面的問題；亦即全面地調查各個面向的性別不平等問題，進而評估相關的政策、法令與措施中違反性別平等的因素，最後再針對解決這些性別不平等問題，調整或修改相關的政策、法令與措施。

「性別主流化」亦是一項策略，以系統性的思考方式，在政策、法令與措施的分析、形成與監督過程中，納入性別的考量，並據以決定公共政策分配的原則，其目標在於實現社會、經濟、政治權利以及機會享有的性別平等，「性別主流化」是達成上述目標的手段與過程，而非目標本身⁷；換言之，「性別主流化」主要之目的在於透過相關政策、法令、措施性別化的推動與評估，全面改變相關政策、法令、措施的實質內涵。「性別主流化」透過將性別觀點整合進入相關政策、法令與措施中，並檢視發現性別不平等的思考模式，促使政策與資源的重新分配，藉以滿足不同性別者的真正利益。

在「性別主流化」的策略下，女性不再是被動的受益者，而是積極的參與者⁸；且不再把性別不平等的問題視為女性的問題，而是將之視為整體社會的問題，故唯有改變社會結構與人民內心的價值與想法，才有可能真正地落實性別平等⁹。

相對於過去以法律或政策的修改或廢除做為爭取權利的主要策略，「性別主流化」的主要精神在於強調「達成性別平等需要一個全面性的社會行動」，並將性別平等的焦點由「平等對待」（equality of treatment）轉換為「平等影響」（equality of impact），例如在預算分配方面，以「婦女利益」來評估預算的平等影響，而非在所有預算中，由女性與男性各分享一半預算的平等對待；又如在公共廁所的設施議題上，一般男女公廁的設施皆是採「平等對待」的策略，亦即以「一比一」的比例來設置，但事實上男女如廁所使用的平均時間是不同的，以「平等對待」的策略來設置男女公廁顯然未將不同性別觀點與需求納入考量。

雖然在現階段推動與落實「性別主流化」，受惠者似乎多是女性，然「性

更大的參與，並且對社會轉型有更積極的行動。關於此點，參見林芳玫、蔡佩珍，「性別主流化」—促進婦女權益的新思維，社區發展季刊第 101 期，頁 31，2003 年 3 月。

⁷ 林芳玫、蔡佩珍，同前註，頁 30-31。

⁸ 尤美女，同註 1。

⁹ 尤美女，同註 1。

別主流化」並非針對促進女性權益所設計。「性別主流化」之目標在於：

- (一) 使不同性別者享有相同之權利；
- (二) 使不同性別者皆能成為政策、法令與措施之受惠者與參與者；
- (三) 使不同性別者皆能享有更多的選擇空間。

一般而言，「性別主流化」的實踐需要採取下列具體之措施或工具¹⁰：

- (一) 設置專責機構；
- (二) 性別統計；
- (三) 性別分析；
- (四) 性別預算；
- (五) 性別影響評估；
- (六) 女性意識培力；
- (七) 組織再教育。

第二節 「性別主流化」之國際潮流

一、聯合國

一九七九年十二月十八日聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)¹¹，共包含三十個條文，其中第二條要求各國必須立法保障女性與男性享有平等之權利；第四條則強調為落實兩性之實質平等，各國得採取保護女性之特別措施。該公約第十一條更詳細列舉保障兩性工作平等權所應規範之態樣¹²，同條第二款中亦明白規定對女性之特別保護，其中包括解僱

¹⁰ 尤美女，同註 1。

¹¹ 聯合國條文中文連結：<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360794c.pdf>，最後瀏覽日期：2006年3月8日。

¹² 其中包括(1)工作權利；(2)相同之工作機會；(3)選擇工作之自由；(4)升遷；(5)工作安全保障；(6)職業訓練；(7)同值同酬；(8)休假及相同之病假續付工資；(9)身體健康及工作

之限制、產假及其他特別保護規定¹³。

近二十年來，聯合國更是積極推動「性別主流化」，希望透過「性別主流化」策略，創造一個更加符合性別平等的國際社會。一九八五年，在肯亞首都奈洛比舉行的第三屆婦女世界大會中，各國分別報告其在性別平等議題上的努力與成果，瑞典更提出「性別盲」的概念¹⁴。許多國家雖有針對性別平等制定相關的政策、法令與措施，且這些相關的政策、法令與措施表面看來皆是中性的，但落實在現實生活中，仍呈現出性別不平等的現象。在此種背景下，「性別主流化」首次被提出，其重點在於制定、執行與評估所有的政策、法令與措施時，皆必須融入性別的觀點，以確保女性能實質地平等參與¹⁵。

聯合國於一九九五年在北京舉辦的第四屆世界婦女大會中，透過北京宣言和行動綱領，使「性別主流化」成為各會員國修改國內法之依據，並將「性別主流化」作為促進各國性別平等的主要全球發展策略¹⁶。聯合國經濟與社會委員會（Economic and Social Council）更進一步地提出「性別主流化」的定義與內涵，界定「性別主流化」為一套評估策略，目的為瞭解各國在不同領域中的政策、法令與措施，在規劃層次上是否納入性別的觀點、在決策過程中是否有女性參與、政策的實施是否考量到不同的性別影響¹⁷。

一九九五年，聯合國第四屆婦女大會在北京舉行，會中發表「北京宣言及行動綱領」（the Beijing Declaration and Platform for Action），該項宣言被各國關心婦女議題的團體及相關機構認定為達到性別平權的指標性藍圖。北京宣言中最引發關注的是「性別觀點主流化」（Mainstreaming of a gender perspective）的提出，此項觀點強調「政府與其他的決策者，應該積極地將『性別主流化』觀點納入所有的政策考量中，如此方可在決策之前準確地分析其所施行的政策、法令與措施對不同性別者產生的影響」。「性

場所安全。

¹³ 郭玲惠，台灣婦女權益白皮書---就業與經濟篇，台灣婦女就業促進協會，頁 77，2001 年。

¹⁴ 尤美女，同註 1。

¹⁵ 尤美女，同註 1。

¹⁶ 同註 3。

¹⁷ United Nations, Supporting Gender Mainstreaming: The work of the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/report.pdf>, 最後瀏覽日期: 2006 年 3 月 8 日。

別主流化」強調將性別觀點整合至所有政策與計畫來確保所有政策由制定、執行到評估皆融入性別的影響分析。聯合國雖未制定一套指標來說明如何落實性別影響分析，但許多國家皆已在實行「性別主流化」的全國性計畫¹⁸。

北京宣言針對「性別主流化」之下的女性勞動參與議題，在該宣言中有相關之論述以及欲達成之目標，茲歸納如下¹⁹：

(一) 北京宣言確認下列現象：

1. 過去十年來女性地位確有提昇，但進展並不均衡，性別依然不平等，重大障礙仍存在。
2. 應致力於解決上述問題和障礙，從而進一步提高世界各地女性地位，並賦予女性應有之權利。

(二) 北京宣言重申之承諾為：

1. 性別平等權和固有的人性尊嚴、聯合國憲章所載的其他宗旨和原則「世界人權宣言和其他國際人權文獻，同樣應受到保障。
2. 賦予婦女權利和提高婦女地位，包括思想、良心、宗教和信仰自由的權利，從而滿足女性和男性個人或集體的道德、倫理、精神和思想需要，並保證不同性別者皆可在社會中充分發揮其潛力，並按照自己的期望決定其人生。

(三) 北京宣言宣示的相關原則為：

1. 婦女的權利即是人權。
2. 平等的權利、機會和資源取得，以及兩性平等分擔家庭責任，對兩性及其家庭福祉是至為重要的。
3. 以持續的經濟增長、社會發展、環境保護和社會正義為基礎來達成消弭貧窮之目標。為達成此項目標，女性應有相同之機會參與經濟和社會發展。
4. 採取一切必要措施，消弭並防止對女性的一切歧視，並移除實現性別平

¹⁸ Gender Impact Assessment, Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry, <http://www.womenandequalityunit.gov.uk>, 最後瀏覽日期：2006年3月8日。

¹⁹ 同註 16。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

等、提高女性地位和賦予女性權利的一切障礙。

(四) 北京宣言所欲達成之目標：

1. 確保女性平等地取得各項經濟資源，其中包括土地、信貸、科技、職業培訓、資訊與通訊等，特別是以國際合作之方式，進一步提昇女性地位並賦予其權利。
2. 敦促聯合國體制內相關單位、國際金融機構、其他相關之區域性和國際性機構、非政府組織在自主並獲得充分尊重的情況下，與各國政府合作，協助執行「北京宣言及行動綱領」。

二、國際勞工組織

(一) 概說

在第十三次國際勞工組織(International Labor Organization, 簡稱ILO)的亞洲區域會議中，會員國達成一項共識：「『性別主流化』之重要性應優於就業問題，其最終目的是提升兩性就業平等，且必須在亞太區域積極推動」²⁰。另外，該會議還達成「透過法制化確實地落實性別平等之政策」決議²¹。

國際勞工組織推動此項策略的主要觀念有下列幾點²²：

1. 性別平等（或為兩性平等）的內涵：在就業、職場以及生活上，兩性應享有被平等對待的機會，其內涵包含下列幾點：
 - (1) 享有相同的工作權；
 - (2) 員工價值（包括機會、責任、工作量、決策與收入）的平等。
2. 提升性別平等：確保不同性別者在職場的努力能夠得到相同的報酬以及資

²⁰ Employment: The best poverty reduction strategy, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/arm/download/decent2.pdf>, 最後瀏覽日期：2006年7月10日。

²¹ 同前註。

²² Report and Conclusions of the Meeting from the Report of the Thirteenth Asian Regional Meeting, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/arm/report2.htm>, 最後瀏覽日期：2006年7月10日。

源共用；亦即不分性別，任何人皆應享有自由發展與自決的權利。換言之，在職場中，員工的價值、其所受到的對待、工作的報酬皆不應因其性別不同而有所差別。

3. 性別平等是人權議題，同時也是社會與經濟發展的先決條件。

4. 提升性別平等的主要策略為「性別主流化」，聯合國在一九九七年的決議文中²³揭示：「無論是世界上的哪一個區域或是各國社會中的任何階級，『性別主流化』欲達性別平等的目標，須透過立法、政策或傳播來達成。在落實相關法令、政策及措施方面，不能如同過去般將焦點放在男性身上，而是要更加關注女性在相關法令、政策及措施中所處的地位，以及對女性的影響。如此，性別不平等的現象方會逐漸消失」。

5. 「性別主流化」是一種「制度性策略」(institutional strategy)，其所呈現的面相包括給與不同性別者平等的機會與權利，而這種機會與權利平等的主體包含了受益者、參與者以及決策者。此外，這種制度化的過程需透過以下手段來實行：

(1) 將性別平等融入於政策、措施、計畫、預算與制度上，使其主流化 (mainstreaming)；

(2) 瞭解到性別不平等的實際現象並加以改進。

6. 「性別主流化」必須實際地落實於政策、措施及計畫層面，並檢討這些政策、措施及計畫的循環（觀察問題、政策擬定、實行、監控與評估）。

國際勞工組織在落實性別平等的細節方法含括下列幾點²⁴：

(1) 以性別分析 (gender analysis) 取代傳統的兩性分析²⁵，瞭解不同性別者的需求以及不同性別者地位的不平等。

²³ United Nations Economic and Social Council (ECOSOC): Agreed Conclusions, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/205/50/IMG/N0020550.pdf?OpenElement>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

²⁴ The Gender and Media Handbook: Promoting Equality, Diversity & Empowerment 2005, http://www.medinstgenderstudies.org/Downloads/Handbook_final.pdf，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

²⁵ 所謂「兩性分析」係指以男性為主要分析對象，而非真正以不同性別者為主的分析。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

(2)發現性別不平等之真正原因，因為許多政策、法令與措施的制定係以男性觀點為出發點，故表面看來雖是平等，但仍不是真正的平等。

(3)須將性別議題納入政策形成過程。

(4)使女性藉由參與決策過程，確保其權益的實現，並使其法制化。

(5)編列相關預算以利性別議題融入法令、政策與措施中。

(二)達成性別主流化之方向與目標

為了達到不同性別者在職場以及生活中的機會平等、消除職場中對女性的歧視、讓女性有平等參與決策的機會，以及給予低所得的女性提升競爭力的訓練，「性別主流化」所提供的測量指標與實行方法成爲一項重要的工具。以下簡述國際勞工組織達成「性別主流化」目的之指標²⁶：

1. 指標一：性別平等下的國際勞工本位政策

國際勞工組織已做成第一百號²⁷、第一百一十一號²⁸、第一百五十六號²⁹以及第一百八十三號公約³⁰，來促進性別平等。

2. 指標二：積極革新

促使會員國國內的法令、政策及措施，能夠透過和平對話達到性別平等，進而實現全球勞動市場的性別平等目標。

3. 指標三：決策代表的性別平衡

長久以來，相關決策皆是由男性掌控，因此國際勞工組織認爲決策成員的兩性比例必須合宜。然而，此乃國際勞工組織的長程目標，畢竟男性已長

²⁶ 同註 24。

²⁷ 同值同酬公約(1951)，Equal Remuneration Convention(1951)，<http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/conv100.pdf>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

²⁸ 就業與職業歧視公約(1958)，Discrimination (Employment and Occupation) Convention(1958)，<http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/conv111.pdf>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

²⁹ 有家庭責任公約(1981)，Workers with Family Responsibilities Convention(1981)，http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/c_156.htm，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

³⁰ 保護生育公約(2000)，Maternity Protection Convention(2000)，<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

久掌控決策，必須透過制度化，並經過長時間的對話，觀念上的革新方能達成。

(三) 國際勞工組織所建議的制度安排³¹

為落實性別主流化之目標，國際勞工組織對制度實施的時程及內容的安排上，有下列幾點建議：

1. 管理：上司對於下屬的領導具有彈性，且對於下屬的行為能夠有效管理。
2. 專業協助：對於性別分析、制定或修改政策、監控、評估都需要有專家的協助。
3. 執行：確保性別相關分析、採取的行動、預算的編列、性別平等政策的推動過程得以順利進行。

(四) 國際勞工組織所建議的實際做法³²

1. 政策：國際勞工組織推動將性別平等融入政策面並加以落實，並希望各會員國至少簽署上述四項公約其中一項，最好能夠全數簽署。另外，國際勞工組織亦鼓勵會員國建設性的改變，並增加女性在決策時的代表席次。
2. 計畫：推動「性別主流化」之計畫，包含消除會員國之貧窮問題，並在進行上述計畫時，依照量化指標所做出之量表加以監控，此將成為未來評估性別平等的指標性工具。
3. 科際整合：不再利用一般論述性分析，而是利用社會科學研究方法（例如田野調查、問卷、類別資料、統計資料）對於性別主流化相關法令、政策及措施進行科學化的評估檢證。
4. 研究與資料蒐集：因為社會結構的改變，性別議題討論增加，故須蒐集更多相關研究報告並加以檢證其關連性。
5. 出版物、研究報告與網站：國際勞工組織有發行相關出版物和研究報告可以提供研究及政策評估。

³¹ ILO Action Plan on Gender Equality and Gender Mainstreaming, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm>, 最後瀏覽日期：2006年7月10日。

³² 同註24。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

6. 國際勞工組織的研究成果：所有會員國對於性別主流化有了相當程度的認識之後，即可將先前之研究成果加以具體化，以作為日後用以評估各國性別主流化落實程度的指標性評估工具。

7. 最終目標：性別主流化相關教育、提倡以及技術支援，需要下列幾點加以支持：

(1) 透過國際勞工組織的機關達成性別主流化的策略目標；

(2) 真正實行性別分析，了解問題的癥結所在；

(3) 消除兩性不平等以及對女性的歧視；

(4) 性別主流化以及女性在決策上的代表席次分配，需要透過相關專業人士協商後才能落實；

(5) 在政策及措施面，提供在工作上性別平等的機會。

國際勞工組織希望藉由各個成員國的努力，透過性別主流化這項觀念的傳遞，達到性別平等的成果，並傳遞至全球各地，使不同性別者皆能獲得真正之平等。

三、歐盟

歐盟(European Union, 簡稱 EU)於一九七五年公布「同工同酬方針」³³，緊接著又於一九七六年公布「男女工作平等方針」³⁴。為能積極促進女性就業，歐盟更分別於一九八四年公布「積極促進女性就業方針」³⁵；一九八六年公布「女性再次就業機會促進方針」³⁶；一九八八年公布「舉證責任轉換方針」³⁷，

³³ Europe Union, Equal Pay, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/cl0905.htm>, 最後瀏覽日期：2006年3月8日。

³⁴ Europe Union, Equal Treatment As Regards Access To Employment, Vocational Training And Promotion, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/cl0906.htm>, 最後瀏覽日期：2006年3月9日。

³⁵ Europe Union, Action To Combat Unemployment Amongst Women, [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=384Y0621\(02\)&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=384Y0621(02)&model=guichett), 最後瀏覽日期：2006年3月10日。

³⁶ Europe Union, The Promotion Of Equal Opportunities For Women, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986Y0812\(02\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986Y0812(02):EN:HTML), 最後瀏覽日期：2006年7月10日。

³⁷ Europe Union, A Council Decision of 24 October 1988 establishing a Court of First Instance of the European Communities,

使得舉證責任不再由受歧視者負擔³⁸。

(一)「性別主流化」的推動

歐盟執委會(Commission of European Union)在二〇〇五年發表有關性別平等的文件³⁹，歐盟執委會在此項文件中針對二〇〇四年有關性別主流化的年度政策報告如下⁴⁰：

1. 性別平等的觀點已普及於大多數的政策，且新的網站和出版品皆已提升了性別議題的可見度。
2. 對於「指標」、「測量議題之敏感度」以及「統計方法」的使用，已經逐年提升。
3. 對於歐盟內部之相關人員，已完善地給予「性別主流化」之相關教育。
4. 歐洲議會已經做出相關決議，使得女性在接受商品提供及服務上不再受到歧視。
5. 對於「性別主流化」所衍生出的相關問題，歐盟內部的成員國對問題的認知程度仍然不一致，需要再加強政策執行宣導。

根據上述執委會針對「性別主流化」相關政策之年度報告，歐盟所欲推動的事項包括消弭所有領域的性別不平等，並開發潛在的勞動力，相關的執行重點如下：

1. 將「性別平等」議題主流化⁴¹

首先，「性別平等」議題不應只是建立在口號宣示上，而是將其整合落實在政策制訂的層面。其次，在政策評估上，必須廣泛地從不同的面向加以檢

<http://europa.eu/abc/treaties/archives/en/entoc411.htm>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

³⁸ Europe Union, The Reintegration And Late Integration Of Women Into Working Life, [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=388Y1228\(01\)&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=388Y1228(01)&model=guichett)，最後瀏覽日期：2006年3月12日。

³⁹ Commission Staff Working Document---Work Programme for the Implementation of the Framework Strategy on Gender Equality, Commission of the Europe Communities? (2005), <http://europa.eu/generalreport/en/rg2005.pdf>，最後瀏覽日期：2006年7月10日。

⁴⁰ *Id.* at 4.

⁴¹ *Id.* at 4-6.

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

驗。再者，性別平等的願景必須落實於立法層面，但在此之前必須對於政策加以規劃並詳細評估。最後，為落實「性別主流化」，針對性別相關議案編列預算亦被視為達到「性別主流化」的目的與手段。

2. 「性別主流化」相關資料之蒐集及性別議題之敏感度測量⁴²

歐盟執委會已針對性別相關決策要素建立資料庫⁴³，相關決策的面向包含政治層面、公共行政層面、經濟層面以及社會層面。在資料的蒐集以及性別議題的敏感度測量上，歐盟已經突破傳統立場，取而代之的是「以『性別』為主，探討社會排他性以及貧窮議題的指標⁴⁴」。

3. 「性別主流化」的相關政策評估⁴⁵

在性別平等意識高漲的今日，要瞭解不同性別者對性別議題的認知，最常用的方法是評估不同性別者對政策的認知差異，以及其對相關政策的期望。

(二) 促進女性勞動參與之成因與遭遇之困境

提升女性勞動參與率是歐盟的中心策略，其目標有兩項：(1)達到再就業者的就業率；以及(2)預測勞工供應與勞工需求的趨勢⁴⁶。大多數歐盟成員國面臨低就業率的問題在於許多處於就業年齡的人口，因福利制度過於完善或是其他的原因而未就業，造成其對政府過度依賴，此項問題已被各國政府視為一項需要積極處理的議題。此外，出生率降低以及壽命的延長使得就業人口的稅賦負擔日益增加，在此種情況下，歐盟不得不思考未來主要勞動力來源的議題⁴⁷。

歐盟發現大多數的女性都是潛在的勞動力來源，且許多女性接受中高等教育但卻未就業，而是在家中擔任全職的家庭主婦。政策制訂者認知到提升

⁴² *Id.* at 6-7.

⁴³ Europe Union, Statistics of Employment and Social Affairs, http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/url/page/SHARED/PER_POPSOC，最後閱覽日：2006年4月13日。

⁴⁴ 例如：「女性於職場上所受到的歧視」、「由女性扶養子女的單親家庭會較為貧窮」等議題。

⁴⁵ Commission Staff Working Document--- Work Programme for the Implementation of the Framework Strategy on Gender Equality, Commission of the Europe Communities 7-8 (2005).

⁴⁶ *Id.* at 33.

⁴⁷ *Id.* at 34.

女性勞動參與率與其他的勞工議題一樣重要，故歐盟扮演了「性別主流化」的主要推動角色，將「性別主流化」放進歐盟的普遍性政策中，尤以勞動參與政策為首要⁴⁸。

然而，即使歐盟扮演積極推動「性別主流化」的角色，在落實的過程中仍遭遇一些難題。欲提昇女性勞動參與率，必須同時增加幼兒照顧的配套措施，歐盟雖有制定相關政策，但相關配套措施還是有不完善之處。因此，即使有相關政策的制訂，有些女性仍會選擇離開職場，其原因多半是因為無法妥善安排子女照顧的問題。舉例而言，子女照顧政策是否得以落實須視政府的預算編列，有些國家可能因為相關預算編列有困難，而使得這項政策無法落實，如此即會造成女性勞動參與率的下降。因此，「性別主流化」的目標即在於探究國家或是雇主是否有適當的配套措施，或是相關政策對於女性可能無法參與勞動的原因提出解決方案⁴⁹。

（三）提升女性勞動參與的作法

在提升女性勞動參與的實際作法上，首先透過相關資料的蒐集，瞭解對女性勞動參與具有影響性的因素，並進一步評估這些因素的正負面影響。提升女性勞動參與之相關因素包括：提升財政績效以維持社會福利系統的運作、減少社會排他性（social exclusion）與貧窮、開發歐盟潛在的人力資源，以及提升兩性平等參與勞動的機會。茲詳述如下：

1. 提升財政績效以維持社會福利系統的運作

就業人口會因為要維持社會福利制度的財政效益而承擔賦稅重擔，傳統上政府會針對收入多寡課以不同的賦稅級距，以增加國家財政收入來維持社會福利系統。由於歐盟國家中有許多女性係從事部分工時工作，若部分工時勞動者也能享有與全職工作者相同的社會福利保障，即會增加女性參與勞動的誘因，且愈多女性參與勞動，政府的稅收也會增加，故能形成一種良性循環⁵⁰。

2. 減少社會排他性與貧窮的策略

⁴⁸ *Id.* at 39.

⁴⁹ *Id.* at 42-43, 50-51.

⁵⁰ *Id.* at 58.

女性勞動參與率與社會排他性之關連，在短期內是不能明確被測量的，此乃因為協助女性脫離貧窮的政策是長期及跨世代的策略性政策。當前歐盟的策略是逐漸修正「男主外，女主內」的傳統規範，並給付相關津貼以幫助女性脫離貧窮。近年來，歐盟許多會員國將政策焦點逐漸放在對單親家庭的扶助，包括在社會福利上的津貼補助、給予相關就業協助或技藝訓練，並協助單親女性解決工作時的子女照顧問題，上述措施之目的即在於使單親家庭脫離貧窮及減少社會排他性⁵¹。

3. 開發歐盟潛在的人力資源

現代女性接受高等教育的水準已與男性並駕齊驅，高學歷無疑地會提高女性參與勞動的意願。然而，企業在任用高學歷的女性時，很容易產生性別區隔與工作時間的問題，例如歐盟會員國大多支持部分工時的勞動參與制度，也提供高階、低工時的工作機會，故有些部分工時者可在這些會員國中找不到不同種類的高階工作。然而，有些國家仍會藉由減少工時讓女性退出高階就業市場，改接受低階的工作，因此仍會形成女性勞動參與的障礙⁵²。

4. 提升不同性別者平等參與勞動的機會

提升女性勞動參與率的相關政策有助於國家整體經濟力的提升，但有些歐盟會員國仍受傳統觀念的影響，認為男性是職場上的主力，故在政策上仍較為保守。然而，歐盟認為在促進女性勞動參與的相關政策制訂上，各會員國最基本應達到以下的標準：(1)減少性別因素在薪資上的差異；(2)兒童照顧措施的制訂與照顧設施的提升；(3)限制超時工作。歐盟執委會發現女性勞動參與率與子女照顧之措施是緊密結合且不可分割的，為了達到在勞動參與上性別平等之目標，歐盟呼籲各會員國進行一系列的制度轉換，亦即讓不同性別者皆有負擔家計的能力，同時也有負擔家事之義務⁵³。

四、經濟合作發展組織

經濟合作發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱 OECD) 因應高齡社會研究小組最新完成的報告指出，提

⁵¹ *Id.* at 59-63.

⁵² *Id.* at 63-65.

⁵³ *Id.* at 65-66.

供育兒服務，讓女性不需爲了生育兒女放棄工作，對提振生育率有顯著之效果。育兒免稅額、養育津貼、托育服務與幼兒醫療照顧等，皆是生育補貼政策的一部分，其中又以托育服務最切合年輕父母的需求⁵⁴。該項研究也發現，提供育嬰假以二十週爲上限是一項適當的作法，因爲如果母親離開工作崗位太久，可能會與職場脫節，對未來的事業發展較爲不利。如果法定育嬰假太長，也會降低雇主僱用女性員工的意願，更會損及女性的就業機會⁵⁵。

除了實質的輔助措施，創造有利於女性就業的工作環境亦非常重要。多數經濟合作發展組織的會員國皆已實施禁止性別歧視的法律，有效消弭兩性薪資差異，對提高女性就業意願有相當正面的影響⁵⁶。

就業市場改革是另一項重要的關鍵，就業市場越具彈性的國家，女性勞動參與率就越高。就業市場改革的作法包括推廣彈性工時制度、由員工自行選擇上下班時間、讓父母輪流在家照顧小孩、開發部分工時就業機會等。

北歐國家曾歷經生育率下降的階段，但在一連串就業市場改革與照顧政策實施後，生育率與勞動參與率同時回升。北歐國家二十五至五十四歲的女性，九成以上皆是兼顧家庭與工作的職業婦女，此項成果成爲經濟合作發展組織會員國的典範⁵⁷。一般刻板印象皆認爲女性教育程度提高，就業比例增加，是導致生育率下降的原因，但經濟合作發展組織之相關研究發現，就業環境對女性愈友善，女性勞動參與率與生育率就愈高。根據經濟合作發展組織之統計，丹麥與挪威等北歐國家之十五至六十四歲的女性，七成五都留在職場，且每位育齡婦女生育 1.8 名子女；南歐的義大利，同齡女性只有 47% 在工作，但生育率僅 1.2 名，在經濟合作發展組織國家中倒數第一⁵⁸。女性受教育機會愈多，越能掌握其個人生涯規劃，愈是積極投入就業市場，不但所得提高，國家也因此增加許多優秀的勞動力。

⁵⁴ 焦點新聞，中國時報，第 A10 版，2004 年 06 月 22 日。

⁵⁵ 同前註。

⁵⁶ OECD, Enhancing Women's Market Access and Promoting Pro-Poor Growth 8. <http://www.oecd.org/dataoecd/24/41/36563805.pdf>, 最後瀏覽日期：2006 年 3 月 14 日。

⁵⁷ 行政院女權會，跨世紀婦女政策藍圖，http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=1, 最後瀏覽日期：2006 年 3 月 15 日。

⁵⁸ 同前註。

五、美國

(一) 女性勞動參與現況

截至二〇〇四年止，總數達一億一千六百萬十六歲以上之美國女性中有六千八百萬人為勞動參與人口，其勞動參與率達 59.2%，占美國總勞動力 46%⁵⁹。上述六千八百萬的女性中有 74% 從事全時間工作，其餘 26% 為部份工時勞工⁶⁰。受僱女性中所占之最大就業類型為管理與相關專業之職業（達 38%），另有 35% 的女性所從事的工作為銷售與辦公室內勤工作；從事服務業者的比例為 20%；6% 從事製造業、運輸業與材料運輸業；1% 從事天然資源業、營造業維修業⁶¹。另外，約有四百萬的女性為非農業性產業之自僱者，這些女性自僱者占總受僱女性人數之 6%⁶²。

根據調查研究顯示，個人教育程度愈高，其成為勞動參與人口的機率就愈高⁶³。以教育程度為區別，針對二十五歲以上女性勞動參與率之調查結果為：具有低於高中文憑者達 32.5%；具有高中文憑者達 54.1%；就讀於學院但未獲文憑者達 64.3%；具有大學文憑或更高文憑者達 72.8%⁶⁴。該項研究中更發現教育程度與失業率間成反比關係，女性具有低於高中文憑者之失業率為 10%；具有高中文憑者之失業率為 4.9%；就讀於學院但未獲文憑者為 4.7%；具有大學或更高文憑者之失業率為 2.7%⁶⁵。

由表 3-1 之統計可發現自一九九四年至二〇〇四年間的女性勞動參與率除了在十六至四十四歲三種年齡族群間呈現負成長外，在其他的年齡族群間皆為正成長，且預估於二〇〇四年至二〇一四年間之女性勞動參與率仍會向上攀升。

⁵⁹ U. S. Department of Labor, Women's Bureau, Statistics and Data, Quick Stats 2004, <http://www.dol.gov/wb/stats/main.htm>, 最後瀏覽日期：2006 年 4 月 8 日。

⁶⁰ 同前註。

⁶¹ 同前註。

⁶² 同前註。

⁶³ 同前註。

⁶⁴ 同前註。

⁶⁵ 同前註。

表 3-1 1984-2014 年美國女性勞動參與率

族群	勞動參與率				百分比改變		
	1984	1994	2004	2014	1984-1994	1994-2004	2004-2014
全部， 16 歲以上	64.4	66.6	66.0	65.6	2.2	-0.6	-0.4
女性							
16 歲以上	53.6	58.8	59.2	59.7	5.2	0.4	0.5
16-24 歲	62.8	62.5	58.7	57.8	-0.3	-3.8	-0.9
25-34 歲	69.8	74.0	73.6	75.4	4.2	-0.4	1.8
35-44 歲	70.2	77.1	75.6	75.4	6.9	-1.5	-0.2
44-54 歲	62.9	74.6	76.5	78.1	11.7	1.9	1.6
55-64 歲	41.7	48.9	56.3	61.9	7.2	7.4	5.6
65-74 歲	11.1	13.6	18.0	22.9	2.5	4.4	4.9
75 歲以上	2.5	3.5	4.3	7.2	1.0	0.8	2.9

資料來源：美國勞動統計局⁶⁶。

(二) 相關政策與法制

美國對於「性別主流化」之適用起源於一九九五年聯合國第四屆婦女大會結束後所成立之「跨部會女性理事會」(The President's Interagency Council on Women)⁶⁷，職司北京行動宣言與美國於該大會上所為承諾之實踐與適用之整合，並致力於促進女性權益之提升與推廣大眾教育以利該宣言之適用與推行⁶⁸。該理事會係由各不同聯邦層級部會所組成⁶⁹，並於每月一次之公開會議⁷⁰中進行相關政策之發展與相關議題之討論與整合，各部門亦與相關

⁶⁶ U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Civilian labor force participation rates by sex, age, race, and Hispanic origin, 1984, 1994, 2004, and projected 2014, <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ep/labor.force/emplab05.txt>, 最後瀏覽日期：2006年3月8日。

⁶⁷ The President's Interagency Council on Women, <http://secretary.state.gov/www/picw/index.html>, 最後瀏覽日期：2006年3月29日。

⁶⁸ 同前註。

⁶⁹ The President's Interagency Council on Women, Council Members, <http://secretary.state.gov/www/picw/members.html>, 最後瀏覽日期：2006年3月29日。

⁷⁰ The President's Interagency Council on Women, Follow up on U.S. Commitments Made at the UN Fourth World Conference on Women Beijing, September 4-15, 1995, <http://secretary.state.gov/www/picw/archives/commitments.html>, 最後瀏覽日期：2006

非政府組織保持資訊交流以利政策之制定與女性權益之推動⁷¹，與非政府組織之資訊交流係由相關部會駐於該理事會之成員所負責⁷²。該理事會之成員於其所屬之部會內經由任務小組之編制來研究分析並致力於拓展北京行動宣言與其所屬部會之相關性，以增加適用北京行動宣言於其政策制定上之可能性⁷³。

將「性別主流化」適用於勞動政策時，即必須考量各項勞動政策對於不同性別勞動者所可能產生之影響，其最主要之目標為促進性別工作平等。美國對於促進性別工作平等之保障向來是居於世界領導地位，在六〇年代婦女運動興起後由一連串的立法行動與判決的累積來促進女性於職場中權利之實踐。以下僅就促進性別工作平等之相關法律與總統行政命令整理如下：

1. 一九六三年同酬法

「一九六三年同酬法」(Equal Pay Act of 1963, 簡稱 EPA)⁷⁴係美國第一個全國性有關「平等就業」(fair employment)的法律。在一九六三年同酬法的規範下，雇主對從事相同工作的男女受僱人須給付相同的報酬，除非給付不同報酬的原因與性別無關(factor other than sex)。同酬法之訂定係源自於「二次世界大戰戰時勞工部」(the War Labor Board of World War II)所制訂之同工同酬理念，且其制定係為了修正「公平勞動基準法」(Fair Labor Standards Act)⁷⁵之規定⁷⁶。在同酬法的規範下，雇主有義務給予在同一職場執行同一工作之男女受僱人相同之待遇，除非差別待遇係基於同酬法所規定的四種例外情形：(1) 年資制度(seniority system)；(2) 價值制度(merit system)；(3) 按照受僱人製作產品的品質或數量決定其應得工資的制度；(4) 其它基於非性別的因素(other factor other than sex)⁷⁷。

同酬法給予因為性別而在薪資上受到差別待遇的受僱人一個除了一九六四年民權法第七編之外的救濟管道，該法提供的救濟包括「約定的損害賠償」

年3月29日。

⁷¹ The President's Interagency Council on Women, Working Groups, <http://secretary.state.gov/www/picw/workgroups.html>, 最後瀏覽日期：2006年3月29日。

⁷² 同註70。

⁷³ 同註70。

⁷⁴ 29 U.S.C.A. §206(d)(1997).

⁷⁵ 公平勞動基準法係規範最低工資、超時工作與童工之法律。

⁷⁶ MACK A. PLAYER, FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN A NUTSHELL 19 (1992).

⁷⁷ MACK A. PLAYER, EMPLOYMENT DISCRIMINATION LAW 120 (1988).

(liquidated damages)⁷⁸，且主張同酬法的原告可直接在法院提起訴訟，不需要先經過行政救濟的程序⁷⁹。

雖然同工同酬的制度因同酬法的制定在美國實施已久，但其成效並不理想，無論在政府機構或私人機構，女性受僱人的薪資水準通常只有男性受僱人的三分之二⁸⁰。因此，婦女團體於一九八〇年代初期開始鼓吹「同值同酬」的概念，亦即一種所謂「可比較價值」(comparable worth)的理論⁸¹。此種同職同酬概念的落實是指當不同性別受僱人的工作對雇主而言具有大體上相同的價值時，由女性受僱人居多數的工作，應獲得與由男性受僱人居多數的工作相同水準的薪資⁸²。雖然「同值同酬」的概念有其相當的價值，但在美國卻一直未獲得雇主與法院的支持⁸³。

2. 一九六四年民權法

一九六四年民權法是美國禁止就業歧視法律中最重要的法律，該法第七編禁止種族、膚色、宗教、性別以及原國籍歧視，其規範的對象包括雇主、勞工組織(labor organization)⁸⁴以及就業機構(employment agency)⁸⁵。在該法第七編的規範下，雇主、勞工組織及就業機構不得因個人的種族、膚色、宗教信仰、性別以及原國籍等因素，而拒絕予以僱用或予以解僱；或在薪資、工作條件或工作待遇等僱用條件上給予差別待遇⁸⁶。一九六四年民權法第七編對於種族、膚色、宗教、性別以及原國籍歧視的責任認定、雇主得主張的抗

⁷⁸ 「約定的損害賠償」係指雙方當事人事先在契約中合理預估違約時所造成的損害金額，並約定任何一方違約時，另一方當事人得請求該項金額之損害賠償，不論違約時所造成的實際損害多於或少於此項約定的損害賠償金額。參見 BRYAN A. GARNER, BLACK'S LAW DICTIONARY 395 (Bryan A. Garner 7th ed. 1999).

⁷⁹ PLAYER, *supra* note 76, at 20.

⁸⁰ 焦興鎧，勞工法制之最新發展趨勢---美國勞工法論文集(二)，頁186，1997年。

⁸¹ 焦興鎧，勞工法論叢(一)，頁131，2000年。

⁸² 焦興鎧，同註80，頁131。

⁸³ 焦興鎧，同註81，頁212。

⁸⁴ 「勞工組織」係指「一個由勞工參與的組織，其存在之目的在與雇主就勞工申訴案件、勞資爭議、工資、工時或其他僱用條件進行協商。」詳見 42 U.S.C.A. §2000e(d).

⁸⁵ 就業服務機構係指任何經常性地以無償或有償的方式為勞工尋找雇主之機構。詳見 42 U.S.C.A §2000e(c).

⁸⁶ 鄭津津，美國就業歧視法制之研究---兼論我國相關法制應有之發展，台大法學論叢，第32卷第4期，頁168，2003年。

辯、救濟的方式與舉證責任的轉換等皆有詳細的規定⁸⁷。

一九六四年民權法第七編雖然明文禁止性別歧視，但對於懷孕歧視是否為性別歧視並未做規範，因此懷孕歧視受害人得否主張一九六四年民權法第七編作為救濟曾在聯邦法院中產生不同的見解。為了解決此項爭議，美國國會於一九七八年制定了「懷孕歧視法」，此法之後成為一九六四年民權法第七編的一部份，懷孕歧視法的制訂目的在於保護女性受僱人不因其具有懷孕能力或其懷孕，而在就業上受到差別待遇，雇主不得要求懷孕受僱人在懷孕期間停止工作，除非是受僱人因懷孕而無法勝任工作⁸⁸；換言之，已懷孕或能夠懷孕的女性可以選擇懷孕同時並繼續工作或是懷孕後停止工作，決定權在懷孕受僱人。雖然懷孕時從事某種工作可能會影響胎兒健康，但雇主只能以懷孕受僱人的工作能力與工作表現作為是否予以僱用之考量標準，而不得以影響胎兒健康為由拒絕僱用懷孕受僱人⁸⁹。

3. 總統行政命令第一一二四六號

一九六五年頒佈的總統行政命令第一一二四六號要求與聯邦政府簽訂有關聯邦服務與供應契約的雇主(employers with federal service and supply contracts)以及執行聯邦政府金錢資助之營建工作的雇主(employers performing federally financed construction)採取積極行動(affirmative action)⁹⁰。雇主此項積極行動責任除了不得因求職人或受僱人的性別因素給予差別待遇外，雇主尚須採用「利用分析」(utilization analysis)法來決定在相關的就業市場中，雇主在其提供的各個不同工作中，女性受僱人占所有受僱人的比例，以及合格女性占該就業市場總勞動人口的比例⁹¹。如果女性受僱人占該雇主所有受僱人的比例低於合格女性占該就業市場總勞動人口的比例，而達一定之百分比時，雇主即有責任採取一個書面的積極行動計畫來矯正此種性別僱用失衡的情況⁹²。該積極行動計畫必須包括數個合理的目標、

⁸⁷ 鄭津津，同前註，頁 168。

⁸⁸ 鄭津津，同前註，頁 169。

⁸⁹ 鄭津津，同前註，頁 169。

⁹⁰ PLAYER, *supra* note 77, at 310.

⁹¹ PLAYER, *supra* note 76, at 20.

⁹² *Id.* at 21.

達成前述目標的時間表以及雇主為達成這些目標承諾採用以性別為基礎的僱用比例(hiring ratio)⁹³。

六、加拿大

(一) 女性勞動參與現況

由表 3-2 可以發現，儘管加拿大有各項促進性別工作平等與促進女性就業之措施，加拿大之女性勞動參與率近五年來不論是在各年齡層皆低於男性勞動參與率，在六十五歲以上部分的男性勞動參與率更幾乎是女性的兩倍以上，因此加拿大在提升女性勞動參與率方面，仍有相當大的努力空間。

⁹³ *Id.* at 21.

表 3-2 2001-2005 年加拿大勞動參與率

以性別分，單位：千人					
年代	2001	2002	2003	2004	2005
勞動力	16,110.8	16,580.1	16,954.0	17,183.4	17,348.0
男性	8,690.5	8,907.1	9,066.8	9,164.4	9,250.2
女性	7,420.2	7,673.0	7,887.2	8,019.0	8,097.7
以年齡與性別分，單位：%					
15 歲以上	65.9	66.9	67.5	67.6	67.2
男性	72.3	73.0	73.4	73.3	72.9
女性	59.7	60.9	61.8	62.1	61.8
15-24 歲	64.7	66.6	67.4	67.0	66.0
男性	66.1	67.8	68.3	67.9	66.2
女性	63.2	65.3	66.4	66.1	65.8
25-44 歲	86.3	86.9	87.1	87.4	87.1
男性	92.1	92.3	92.5	92.4	92.3
女性	80.4	81.3	81.7	82.3	81.8
45 歲以上	48.9	50.3	51.8	52.3	52.6
男性	56.8	58.1	59.2	59.6	59.9
女性	41.6	43.2	45.0	45.6	45.9
65 歲以上	6.1	6.7	7.5	7.7	8.1
男性	9.4	10.3	11.5	11.8	12.1
女性	3.4	3.8	4.2	4.5	5.0

資料來源：加拿大統計處⁹⁴。

目前加拿大女性之就業情形以服務業占最大多數，其次分別為醫療保健與社會協助業與批發及零售業。

表 3-3 2005 年加拿大各行業受僱人數統計

就業情況，以行業與性別分（單位：千人）			
行業類別	全部	男性	女性
所有行業	16,177.3	8,602.6	7,574.7
物品製造業	4,015.8	3,091.2	924.6
農業	344.1	241.1	103.0
林漁石油天然氣	307.5	257.0	50.5
公用事業	125.8	93.4	32.3
營造業	1,023.2	913.2	110.0
製造業	2,215.3	1,586.4	628.9
服務生產業	12,161.5	5,511.4	6,650.1
批發及零售業	2,575.3	1,313.5	1,261.8
運輸與倉儲業	800.6	606.6	194.0
金融保險房地產租賃	994.2	412.4	581.8
專業科學及技術服務業	1,046.5	591.5	455.0
商務建築及其他支援服務業	653.0	351.8	301.2
教育服務業	1,103.0	378.4	724.7
醫療保健與社會協助	1,728.0	308.6	1,419.5
資訊文化與娛樂業	730.7	382.1	348.6
住宿與餐飲服務業	1,000.1	400.6	599.5
其他服務業	694.3	338.4	355.9
公共行政業	835.6	427.6	408.1

資料來源：加拿大統計處⁹⁵。

（二）相關政策與法制

⁹⁴ 加拿大統計處，CANSIM，表 282-0002，<http://www40.statcan.ca/101/cst01/labor05.htm>，最後瀏覽日期：2006 年 7 月 8 日。

⁹⁵ 加拿大統計處，CANSIM，表 282-0008，<http://www40.statcan.ca/101/cst01/labor10a.htm>，最後瀏覽日期：2006 年 7 月 8 日。

加拿大於「性別主流化」一詞正式出現前，即已長期進行研究各項政策對女性所產生之影響，並透過制定法律來落實對不同性別者之平等保障，其中對於性別平等最根本之保障基礎為加拿大憲法第十五條與第二十八條⁹⁶。加拿大憲法第十五條保障個人不因其種族、民族出身、膚色、宗教、性別、年齡或身心障礙等因素而受到歧視，而應享有相同的法律保障；加拿大憲法第二十八條則明文保障男女平等享有加拿大憲法中的任何權利⁹⁷。加拿大於一九九五年制定「就業平等法」(Employment Equity Act of 1995)，旨在於促進職場平等，任何人皆不會因與能力無關之因素而被剝奪就業機會或就業福利。該法更明文保障女性、原住民、身心障礙人士與其他弱勢族群享有職場上被平等待遇的權利，並認可視情況之不同而採取之特別措施或便宜措施，來達成實質平等之目的⁹⁸。

加拿大採取「性別主流化」的正式開端則是在一九九五年聯合國於北京召開的世界婦女會議(World Conference on Women)中所提出的「加拿大聯邦性別平等計畫」(Canada's Federal Plan for Gender Equality, 1995-2000)⁹⁹。該計劃旨在將性別分析(gender-based analysis)適用於政策、計劃與立法制定過程，以檢視各項政策對不同性別者可能產生的影響，並清楚闡明政府部門與各機關實踐性別分析之責任，並更進一步發展對於性別平等政策、制度性下位組織(例如處理女性事務之辦公室或單位)、分析方法、訓練方法、與性別分析數據(例如以性別為基準之研究與指標)之政策作為輔助。加拿大聯邦政府在該項計畫下之任務有下列幾點：

1. 開發並適用性別分析之研究工具與研究方法；
2. 加強性別分析適用於立法及政策上；
3. 開發各種指數來評估性別平等之進展；

⁹⁶ Status of Women Canada, Canada's National Response to the UN Questionnaire on Implementation of the Beijing Platform for Action, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/unquestionnaire/unquestionnaire_3_e.html, 最後瀏覽日期：2006年3月1日。

⁹⁷ The Constitution Act, 1982, <http://laws.justice.gc.ca/en/const/index.html>, 最後瀏覽日期：2006年3月1日。

⁹⁸ Employment Equity Act, 1995, <http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/text.html>, 最後瀏覽日期：2006年3月1日。

⁹⁹ 同註 96。

4. 於聯邦政府中使用性別敏感 (gender-sensitive) 用語；
5. 評估性別分析程序之效用¹⁰⁰。

此外，省政府與領地政府亦有制定相關的政策，並建立於政策制定過程中融入性別平等觀點之機制。為使得性別分析得以順利適用，必須先設置合適環境，為達此一目的，必須先達成以下之要求：

1. 創設正向之政策環境，包含創設發展支持性別平等之法律基金會；
2. 創設制度性下位組織之存在，包含具有明確角色的國家機制於其他政府部門中推展性別平等，跨政府的合作機制與聯邦、省、領地間的資訊交換與合作機制；
3. 增加支持性別平等相關政策決定意見之可得性(availability)，在進行性別分析之過程中，不論是適用於政策評估或是數據指標之研究時，若能增加相關政策研究之可得性，則更有利於性別分析之進行¹⁰¹。相關政策研究包含各項指導方針、對於相關政策研究之辯論以及性別平等指數進展之評估，例如加拿大婦女部(Status of Women in Canada, 簡稱 SWC)即為此編輯一個指導手冊---「性別分析:政策制定指導原則」(Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making)¹⁰²;
4. 與非政府組織就性別平等相關議題與政策進行意見交換之合作，加拿大目前有超過一千五百個女性團體¹⁰³，對於性別平等促進貢獻良多¹⁰⁴。

促進性別平等研究發展之最主要組織為加拿大婦女部(SWC)，其隸屬於聯

¹⁰⁰ Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Institutional Infrastructure, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_3_e.html, 最後瀏覽日期: 2006年3月1日。

¹⁰¹ Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Analytic Inputs for Gender-Based Analysis, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_4_e.html#1, 最後瀏覽日期: 2006年3月1日。

¹⁰² 同前註。

¹⁰³ Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Partnerships Outside Government, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_4_e.html#2, 最後瀏覽日期: 2006年3月1日。

¹⁰⁴ 同註 100。

邦政府，提倡性別平等以及女性全面參與經濟、社會、文化與政治¹⁰⁵。加拿大婦女部之主要任務在於提升女性之經濟自主與福利、消除針對女性與兒童的制度性暴力以及提升女性人權。藉由進行以性別為基準之研究分析，並透過聯邦政府來促進其研究分析之運用，提供加拿大人民有力且公正平等的公共政策。加拿大婦女部與非政府組織、義工團體及私人機構共同合作提倡女性平權，在全球性的女性平等議題上，也和其他國家與國際組織合作¹⁰⁶。為促進政府單位間對於性別分析的了解與使用，加拿大婦女部於一九九九年創設「性別分析理事會」(Gender-based Analysis Directorate)，執掌、協助並鼓勵聯邦政府單位來建立各單位個別程序，來確保性別分析適用於所有的政策制定與發展計劃¹⁰⁷。

儘管加拿大於各項法律與政策制定上皆努力實踐「性別主流化」之精神，且已建立一個支持性別分析的環境，但在促進性別平等的發展上仍面臨許多挑戰，茲簡述如下：

1. 適應變遷的政府與講求經濟的環境：近年來加拿大政府組織間的關係不斷改變，所有政府組織也不斷在精簡以因應全球性的變革，人口、就業環境與社會結構上亦產生相當大的改變，女性對於其所處環境的關心逐漸增加，故要求有更完善的政策制定來反映女性的處境與利益。
2. 有效運用有限資源來刺激性別分析之發展：儘管所有的政府單位皆有責任來促進性別分析之發展，但加拿大婦女部仍是處於最重要的領導地位。因為與性別平等有關的政策與議題數量繁雜，加拿大婦女部必須就政府之經濟面、法律面與社會面來處理各項議案。雖然加拿大婦女部具有相當大之領導權限，然其甚少以其權限單獨直接進行政策之發展。
3. 促進利害關係人間的交流與了解：促進性別平等發展之相關單位包含加拿大婦女部、其他聯邦政府單位、國會、省或領地政府、婦女團體、其他平等

¹⁰⁵ Status of Women in Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/index_e.html, 最後瀏覽日期：2006年3月1日。

¹⁰⁶ 同前註。

¹⁰⁷ Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Institutional Infrastructure, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_3_e.html, 最後瀏覽日期：2006年3月1日。

促進團體、私部門、教育機構與勞工。上述單位各有其不同之認知與資源，因而在於性別分析之適用上產生一定的挑戰，必須透過完善、系統性的意見交換機制來解決此一問題。

4. 系統性運用性別分析：政府單位在於性別分析之適用上仍備受抨擊，被認為無法正確反映女性之處境，故仍須透過不斷的訓練與分析研究來促進性別分析於政策研究制定上的適用¹⁰⁸。

除面對各項挑戰之外，欲維持性別分析發展之良好環境以促進性別平等研究之發展，仍有賴於政府部門與相關非政府組織間之密切合作，其未來發展有下列幾點：

1. 加強政府組織間的性別分析資源聯繫：加拿大婦女部、加拿大統計部以及其他政府單位保有密切合作關係來蒐集各種數據資料進行兩性研究。
2. 促進政府與非政府組織間的政策相聯性與互敬：於政策制定過程中與相關平等促進團體進行諮詢，並討論有助於性別分析之正確性，期能有效地反映女性對於相關政策制定之看法，相關團體也能確保其意見在政策制定過程中能被考量。
3. 維持政治承諾：要有效維持性別分析的研究發展與適用，並促進性別平等發展，有賴於執政當局之承諾，方能貫徹性別分析橫跨所有政策計劃發展之適用。
4. 將成果展現予加拿大人民：性別分析理事會正致力發展性別敏感工具來評估加拿大的性別平等發展現況，以提升加拿大人對於性別分析之信賴度¹⁰⁹。

七、英國

(一) 女性勞動參與現況

英國目前全國就業人口約為二千三百七十五萬人，其中男性佔一千二百一十二萬，女性佔一千一百六十三萬人。近幾年來，英國的失業率約維持在

¹⁰⁸ Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Challenges and Future Directions, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_6_e.html，最後瀏覽日期：2006年3月1日。

¹⁰⁹ 同前註。

5%上下。保守黨政府在一九八〇年代通過一系列的勞工法案，有效地抑制了工會的活動力。一九九七年，工黨政府上台後，實施二項新的措施，其一為「新政」(New Deal)下的「工作福利計畫」(Welfare-to-work)¹¹⁰，該項計畫的主要精神在於透過提供薪資補助、在職訓練與失業福利等配套措施，提高英國失業青年（十八至二十四歲）之就業意願；其二為制定法定最低工資。另外，還有一些針對女性勞動者所制定之法令，主要在於保護懷孕期間及剛生產之女性勞動者。

(二)「性別主流化」之政策評估

為落實「性別主流化」，英國於二〇〇〇年展開對於性別評估的相關調查，並建立評估的檢查項目與步驟，其落實於女性勞動參與的政策與法制面的步驟如下¹¹¹：

1. 瞭解當前政策並認知其成效

瞭解當前政策是為認知目前政策或是措施的實行狀況並加以評估，以便檢討並修正政策或措施。舉例而言，單親父母政策(New Deal for Lone Parents, 簡稱NDLP)¹¹²幫助單親家庭的父母就業，這些父母關心的議題不外乎是小孩的照顧、找工作、職業訓練與工作績效等。在此項政策的推行下，三分之一的單親父母找到了工作。

2. 資料的蒐集及統計方法的使用

統計數據是瞭解當前政策對不同性別者造成衝擊的重要資料來源，使用統計方法需面對的挑戰則是設定一個有意義的假設、標的之測量，以及指標與各個變數之間的因果性，最後還要確保統計數據的信度及效度。

3. 與不同群體進行政策溝通

「性別主流化」措施的成敗關鍵在於建立與他人的關係，故針對不同性別的群體，傳達理念和訊息，並使群體之間相互溝通。而溝通所處的時點、

¹¹⁰ 行政院勞委會「就業安全政策、法規及方案」，
<http://www.evta.gov.tw/book/des/safety.html>，最後瀏覽日期：2006年3月11日。

¹¹¹ 同註 108。

¹¹² 同註 108。

所選擇的媒體、所使用的語言和公共財政的考量，對於政府政策制訂過程與實際立法成果，皆具有相當重要的影響。例如，針對某些利益團體或是工會制訂一個與其有關的政策，首先必須測試他們對政策中關鍵訊息的敏感度。因此，政策適用的對象或是群體不同時，可能需要不同形式的溝通模式，如透過媒體、面訪、研討會或是焦點團體，以利政策的制訂。

4. 傳遞新政策的成效

對於不同性別群體或是利益團體，在新政策產出並實施後，其成效將會在個人或是群體中傳遞；換言之，對於這些群體或個人而言，新舊政策所帶來的經驗，讓他們在修正或是重新制訂政策時，會將這些經驗納入考量。

5. 政策執行追蹤 (monitoring) 與政策評估

追蹤是指對於政策如何影響不同性別者，進行連續性的調查和檢驗的過程，這樣的過程有助於達到其所欲達成的決策目標，以及提供政策進步的機會。將追蹤焦點放在政策參與的團體，並使其在政策執行時得到滿足，且藉由追蹤的過程，可經由協調讓政策參與的團體獲得滿足。

評估則是在政策執行追蹤的過程中，藉由個體或是總體資料透過統計方法進行分析的工作，來檢驗政策的成功與否。要瞭解政策實施後的實際效益，必須要評估所採取方法的效率如何，以便執行正確的措施去修正性別不平等的情況，並確保日後新的政策在制訂時，能從先前的經驗中得到教訓。

英國經由上述步驟建立模型，用以追蹤以及評估「性別主流化」相關政策及措施，不斷地修正並調整國內政策，使得英國女性勞動參與率有顯著的提升。

八、日本

(一) 勞動參與現況¹¹³

二〇〇四年，日本的勞動參與率為 60.4%，男性勞動參與率為 73.4%，女性勞動參與率為 48.3%。相較於一九九四年的勞動參與率分別為 63.6%、

¹¹³ 陳秀峯，向性別平等社會邁進—日本「男女共同參與社會基本法」之啓示，政大法學評論，第 90 期，頁 42-43，2006 年 4 月。

77.8%、50.2%，不論是兩性總平均勞動參與率或是男性、女性個別勞動參與率，均呈現逐年下降的趨勢。在部分工時方面，以一九九八年至二〇〇〇年為例，男性部分工時者佔就業人口的11%，而女性部分工時者佔就業人口的38%，而女性佔部分工時勞動者的70%；在二〇〇三年，女性從事管理職務者僅佔9.7%；女性勞動者與男性勞動者薪資差距則有逐年縮小的趨勢；不論是否有工作，男性在家事及育兒的時間皆極短¹¹⁴，相對於有工作卻仍要照顧兒女及從事家務的女性而言，男性並未分擔家事及育兒的重擔。

(二) 相關政策與法制

日本受儒家思想影響，在絕對的家父長制之下，女性處於無權利狀態，直到一九四五年第二次世界大戰之後，受到美國壓力而制定保障女性參政權等法律，女性權益才逐漸受重視。日本憲法雖視「男女平等」與尊重「個人尊嚴」為基本權並加以保障，更特別規定家庭生活中應維持個人尊嚴及兩性平等、機會教育均等以及選舉中之平等¹¹⁵，但社會上普遍之習慣、制度與意識並未跟著改變。

一九八五年，日本批准「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women)¹¹⁶，該公約的批准使得日本開始以男女平等的觀點來檢視日本相關法制¹¹⁷。同年，日本制定「僱用領域內確保男女機會及待遇均等增進女性勞工福利之法律」(以下簡稱「男女僱用機會均等法」，該法於一九八六年四月一日生效)，該法規定在工作報酬及僱用方面，應給予不同性別勞動者平等的待遇，在該法的規定下，設立「平等機會協調委員會」，專門調停職場中性別不平等待遇之爭議¹¹⁸。日本雖於一九七二年制定「勞動女性福祉法」，但該法之主要目的

¹¹⁴ 以二〇〇一年為例，未外出工作男性的育兒時間每日平均為十三分鐘，有工作者則為五分鐘；未外出工作男性每日平均做家事的時間為二十二分鐘，有工作者則為二十一分鐘，詳參陳秀峯，同前註，頁42。

¹¹⁵ 參見日本憲法第13條、第14條、第24條、第26條第1項、第44條。

¹¹⁶ 有人將「消除婦女一切形式歧視公約」稱為「婦女權利憲章」(Charter of the Human Rights of Women)，詳參廖福特，理想的建立、失落及重建—消除婦女歧視公約及其議定書，政大法學評論第82期，頁1-35，2004年12月

¹¹⁷ 陳秀峯，同註113，頁23。

¹¹⁸ 張麗雪，平等就業機會政策之研究—性別歧視理論與平等理論之觀點，政治大學公共行政學系碩士論文，頁51，1997年7月。

在於促進女性勞工之福祉，並協助女性勞工平衡家庭及工作間之需求，故真正針對兩性工作平等所制定的法律是「男女僱用機會均等法」¹¹⁹。該法之主要內容有三：性別差別待遇之禁止、兩性平等之促進及就業機會之協助，但由於日本在思考提升女性地位的同時，亦考量到僱傭制度（以男性為核心的終身僱傭制）的改變對企業主可能造成的衝擊，以及對傳統價值及家庭制度可能造成的破壞，使得立法者選擇以漸進的方式，鼓勵勸說雇主建立職場性別平等的新道德標準，來回應女性在職場中受到不平等待遇的問題¹²⁰。因此，在「男女僱用機會均等法」中，並未明確地制定罰則；且對該法的強制執行工具係行政部門的「行政指導綱領」¹²¹。

日本於一九九二年四月一日開始施行「育兒休業法」，為使中小企業能有緩衝過渡時期，僱用人數三十人以下的事業單位於一九九五年四月一日起方適用該法，在此過渡期間，日本設有「特定中小企業事業主育兒休業獎勵金制度」，以鼓勵中小企業提早實施育兒休業制度¹²²。日本又於一九九五年六月九日公布「育兒、看護休業法」，將看護休業制度法制化，並併入「育兒休業法」中，為使企業能有因應調整之過渡時期，關於支援措施的部分（例如再僱用特別措施的實施努力義務，亦即事業主對於因妊娠、分娩、育兒或看護而離職的婦女，欲再回到原工作單位就業時，該事業主於招募員工時，應予以特別考量之措施），則在一九九五年十月一日方才開始實施¹²³。「育兒、看護休業法」主要是藉由育兒及看護休業制度、縮短工時及協助看護勞動者等措施來協助勞動者，以達到促進勞動者的持續就業及再就業，適用對象包含所有適用勞基法之男女勞動者，為撫育未滿一歲之子女或家庭成員，有必須時常看護之需要時，均可申請育兒或看護休業。此乃原則，例外地仍可由勞資協商排除適用對象，如按日計酬之勞動者及定期僱用之勞動者等¹²⁴。「育兒、看護休業法」最主要的意義在於確立育兒或看護休業為勞工的權利（只要提出申請，不須事業主同意即可取得育兒或看護休業），且亦彰顯出家庭責

¹¹⁹ 張麗雪，同前註，頁 51。

¹²⁰ 張麗雪，同前註，頁 51-52。

¹²¹ 張麗雪，同前註，頁 51-54。

¹²² 李瑞玲，日本促進女性就業制度之研究—兼比較台灣相關措施，淡江大學日本研究所碩士論文，頁 124，1997 年 1 月。

¹²³ 李瑞玲，同前註，頁 141。

¹²⁴ 李瑞玲，同前註，頁 140-141。

任為男女共同責任的概念¹²⁵。

為呼應第三屆世界婦女會議及第四屆世界婦女會議之決議，尤其是第四屆世界婦女會議所採之「行動綱領」，日本於一九九九年制定「男女共同參與社會基本法」（以下簡稱「共同參與法」）¹²⁶。在「共同參與法」的規定下，男女應共同參與企畫社會各範疇內活動，在構築男女共同參與社會之際，應使組成家庭之男女於相互協助與社會支援下，對養育子女、照護家屬和家庭生活中之其他活動，能圓滿地盡其家族成員之職責，且能兼顧其他活動¹²⁷。

為強化推動男女共同參與社會之體制，日本於二〇〇〇年依據「共同參與法」第十三條之規定擬定「男女共同參與基本計畫」；並於二〇〇一年一月成立「男女共同參與會議」，建構男女共同參與社會事務之監督機構¹²⁸。「男女共同參與會議」在行使其職責時，為了調查專門事務，得設立專門調查會，目前除已於二〇〇一年六月完成調查任務之「工作育兒並存之支援政策專門調查會」外，還設有四個專門調查會：基本問題專門調查會、對女性暴力專門調查會、苦情處理、監督專門調查會以及影響調查專門調查會¹²⁹。「工作育兒並存之支援政策專門調查會」建議關於工作育兒並存之職場改革、零待機兒童之作戰、提供多樣且優質之保育服務、全部實施下課後兒童對策、全地域育兒之政策，經由「男女共同參與會議」決定為「有關工作育兒並存之支援政策之意見」，並經閣議於二〇〇一年七月六日採納為「工作育兒並存之支援政策」¹³⁰。

¹²⁵ 李瑞玲，同前註，頁 124-127、140-150。

¹²⁶ 該法之前文明白揭示「鑑於日本雖在憲法等之法律層面及其他層面都盡力實現男女平等，並與國際社會的脈絡連動，然在各範疇內，實際上皆由男性做意思決定，女性仍鮮少參與企畫；又在職業生活中，女性勞動者的薪資仍然低落，在家庭生活，舉凡家事、育兒、照護仍由女性承擔重任。此外，由於女性對政策決定過程之參與狀況仍顯然落後於先進國家，且為因應少子高齡化的進展，及國內經濟活動成熟化等日本社會經濟情勢的急速變化，如何方可實現男女互相尊重其人權、分擔責任，不拘性別而能充分發揮其個性及能力之男女共同參與的社會，成為二十一世紀日本社會最緊要的課題。」參見陳秀峯，同註 113，頁 26-27。

¹²⁷ 陳秀峯，同註 113，頁 29。

¹²⁸ 陳秀峯，同註 113，頁 31。

¹²⁹ 陳秀峯，同註 113，頁 31-32。

¹³⁰ 陳秀峯，同註 113，頁 32。

第三節 「性別主流化」在我國之發展

雖然我國憲法對於女性權益的保障已具體明訂於相關條文中，但長期以來，男性仍掌握資本和生產的優勢，女性亦仍須承擔生育和家庭照顧的責任。此種不平等的現象，在婦權團體和學者專家的倡議之下，已逐步將女性的議題帶入公領域，並影響國家政策的制定¹³¹。

一九九七年，行政院特別成立跨部會的「行政院婦女權益促進委員會」（以下簡稱婦權會），正式將婦女團體代表、學者專家的倡議納入國家最高的決策機制中。二〇〇〇年之後，我國不但選出了首位的女性副元首，創造兩性共治的局面，並落實了至少四分之一的內閣首長為女性的原則，在女性政治參與方面的表現可說是邁進了一大步；在教育方面，女性受教育的機會均等、去除性別刻板印象的教育發展、推動女性終身教育等面向，均受到各界的肯定；在福利方面，推動「五項社區照顧福利服務方案」協助減輕女性家庭照顧負擔、通過特殊境遇婦女家庭扶助條例、提供單親及受暴婦女緊急性的生活照顧服務、訂定「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」、協助外籍與大陸配偶適應新的環境與生活等皆有相當之成效；在就業與經濟方面，通過「兩性工作平等法」，藉由工作機會的保障、母性角色的支持、建立相關配套措施提升女性在職場上的性別角色地位、整合女性創業貸款措施、加強女性之創業育成與輔導等皆為重要之工作；在健康醫療方面，推動之工作有強化乳癌、子宮頸癌等女性癌症篩檢措施、推動公共場所設置哺（集）乳室、逐步建立友善女性的醫療環境；在人身安全方面，工作之重點則有成立 113 婦幼保護專線、推動家庭暴力防治、性侵害犯罪防治、職場和校園性騷擾防治措施等¹³²。

惟根據婦運團體之檢討，行政院婦權會並非正式編制的附屬性機構，且其組織有下列幾個主要問題：一是其組成為任務編組，三個月才開一次會，因此缺乏長期性及穩定性的政策規劃能力；二是其委員乃兼任的性質，缺乏專職工作人員、人力有明顯不足，無法有效推動相關決議，且無法培養女性專業官僚；三是協調統合能力相當欠缺，各個政府單位對於其決議是否採納有相當的彈性；四是權責不明確，有政策規劃之權、但無政策執行之權、亦

¹³¹ 婦女政策綱領，行政院婦女權益促進委員會第十八次委員會議，頁 1，2004 年。

¹³² 同前註。

無受監督之責；五是受制於首長的配合授權意願，明顯具有人治色彩¹³³。台北市與高雄市亦各設有婦女權益促進委員會，運作經驗與成果雖有不同，但上述組織結構性的問題仍普遍存在¹³⁴。

因此，婦女團體力主在目前的政府再造工程中，建立「性別主流化」的機構¹³⁵，亦即性別平等委員會，透過專責組織機制的設立，落實「性別主流化」的價值，而政府亦在二〇〇三年八月對外公開宣示將性別平等委員會納入政府再造的議案之中。婦女團體前揭主張，主要立足於兩個訴求：一是追求國際「性別主流化」價值的實踐，二是既有機構不足以負擔「性別主流化」的價值實踐。根據婦女團體要求成立性別平等委員會的相關說帖中，其中援引國際「性別主流化」的概念，強調必須全面以性別平等觀念取代單一性別福利的保障，並要求以此性別平等價值標準審議所有政府機構與政策，要求政府在資源與政策上重新注入性別思考¹³⁶。

這一波的婦女組織建制化的討論，呈現出婦女運動正積極以進入政府體制為目標，且不再是零星的法案議題取向、個別方案的合作、資源的救濟補助或是個別婦運團體人力的局部參與滲透，而是複數的婦團集體發聲，要求更為根本的制度性重構，以及更為深入的國家公共資源分享的運動思考¹³⁷。

二〇〇四年一月九日行政院婦女權益促進委員會所通過婦女政策綱領¹³⁸，即是充分納入「性別主流化」之概念，在不同領域中全面性的融入性別觀點，藉以達到性別平等的目標，其重點如下：

(一) 基本理念

1. 打造「互相尊重、互為主客」的倫理架構：在父權文化及歧視弱勢族群的社會中，女性被視為性愛客體、延續人類生命的生育者、家務、照顧的從事

¹³³ 楊婉瑩，同註 4，頁 135。

¹³⁴ 既有的政府內婦女權益組織，除了行政院婦權會，台北市、高雄市婦權會之外，還有散見於部會中的相關婦女事務組織，共有五個部會下面九個相關的局、司、委員會、處、小組、所。其中與婦女權益最相關的，乃是內政部社會司的婦女福利科。

¹³⁵ 此處所指的「性別主流化」機構，乃是依照聯合國定義下，在政府所有政策由制定、執行到政策評估過程中都融入性別觀點，檢驗所有政策對兩性的影響。

¹³⁶ 楊婉瑩，同註 4，頁 134。

¹³⁷ 楊婉瑩，同註 4，頁 118。

¹³⁸ 婦女政策綱領，同註 131，頁 2-4。

者，性、生育及照顧將女性歸類為人類所任意取用之大自然的一部分，此多重客體的架構，便是使女性被物化，成為附屬者、性與生育之工具、第二性、二等公民的決定性因素。因此，建立「萬物平等共生的整體性」，打造「互相尊重、互為主客」的倫理架構，並尊重多元文化價值，才能從根本上改造社會，使之成為真正友善女人以及大自然的社會。

2. 建構珍惜資源、共決互利、民主參與的政治實踐機制：「萬物平等共生的整體性」的另一個面向，是對於整體資源之有限性的體認。由於所有群體都必須互相尊重、互為主客，國家及人民對於各方需求必將具有高度的敏感，並對有限的資源產生「珍惜資源」的意識，經由「共決互利」及「民主參與」的政治實踐機制，達到資源最有效的運用。

3. 實施二元分立、相輔相成之混合經濟體制：從女性觀點與女性需求觀之，「平等共生的整體性」是預設一種混合經濟體，對於托育、照顧等再生產面向實施福利化、公共化、非營利之社會主義經濟，與生產面向之資本主義自由市場經濟形成二元分立、相輔相成之關係。

（二）基本原則

1. 兩性共治共決的政策參與：凡是牽涉國家、社會事務任何面向的決策，都應由兩性共同參與，惟屬於女性面向的事務應由女性主導，這樣不僅能夠避免導致國家、社會發展偏頗，更能積極為既有制度、習俗、觀念注入來自不同性別的新鮮靈感，持續發揮制衡與創新的效果。

2. 提升婦女勞動參與率、建立女性經濟自主的勞動政策：各項政策之設計，應以增進女性就業、經濟安全及社會參與為優先考量，並強化家庭支持體系，積極協助女性排除照顧與就業難以兼顧的障礙，促進女性充分就業。

3. 降低婦女照顧負擔、協助婦女自立的福利政策：從「福利」和「脫貧」等同併置的觀點，規劃女性福利政策。正視女性需求，建立普及照顧福利服務制度，並將女性照顧長才轉化為協助女性經濟自立的有利條件，成為女性擺脫貧窮、獲得薪資、打破社會孤立之依據，協助女性自立。年金制度之設計應考量女性工作型態，充分計算每份工作的勞動貢獻，達到婦女老年經濟安全的最高保障。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

4. 落實具性別平等意識、尊重多元文化之教育政策：應重視女性的階級、族群、城鄉、天分潛能及性傾向等方面的差異。在教育過程中，針對特殊需求給予積極差別待遇，俾使每位學生的潛能得以充分發展。同時，教育內容亦應避免以單一標準評量學生，應呈現多元的文化與價值，使學生能認識、尊重及平等對待不同的社會群體。

5. 建構健康優先、具性別意識醫學倫理的健康政策：充分回應女性的健康處境與需求，加強預防保健、生活和諧的健康概念，打破以防治疾病為主的醫療觀點；加強醫事人員的性別意識，在醫學研究中加入性別觀點及關懷女性健康的議題。

6. 創造一個尊重及保障的婦女人身安全環境：國家應透過政策創造一個女性得以發展自主人格的安全、平等的環境，使女性免於恐懼，避免遭受性侵害、性騷擾、家庭暴力及其他的社會暴力，以保障女性人身安全。

7. 所有政策均應納入不同族群女性及弱勢婦女的需求：國家對於不同族群女性及弱勢婦女的個別需求，以及所面對的具體困境均應予以重視，並依弱勢優先之原則納入政策。而不同族群的兩性經驗、女性觀點，以及各族群原有的平權共治模式，應加以尊重和學習。

(三) 政策內涵

1. 婦女政治參與

- (1) 推動中央性別平等專責機制之建立。
- (2) 女性參政突破三成，並邁向四成目標。
- (3) 提升政府公務人員體系的兩性平等。
- (4) 於各級政府部門廣設參與式民主機制，並提昇女性的代表性。
- (5) 深化女性結社權，並促進女性國際參與。

2. 婦女勞動與經濟

- (1) 落實兩性工作平等法及就業服務法，消除女性職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境。

- (2)建立多元管道，開發女性勞動力，並輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展。
- (3)訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性。
- (4)強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本。
- (5)加強女性勞動力研究分析，強化女性勞動力投資，提升女性人力資源與勞動素質。

3. 婦女福利與脫貧

- (1)建立普及照顧福利服務制度及體系。
- (2)結合促進女性充分就業政策，推動照顧福利服務。
- (3)充分計算女性勞動貢獻，建立老年婦女經濟安全制度。
- (4)提供各類弱勢女性脫貧、照顧、住宅、生活等福利措施。
- (5)加強福利機關（構）的人力與預算。

4. 婦女教育與文化

- (1)以「性別平等教育法」作為全面推動性別平等教育的法源基礎。
- (2)檢視並整合現有相關法令，落實具性別平等意識的教育及文化政策。
- (3)積極蒐集建立女性史料，多方培植女性文化人才，公平分配相關文化資源。
- (4)改革具貶抑、歧視女性的民俗儀典觀念，落實兩性平等。
- (5)教育大眾識讀媒體，消除族群、性別的歧視。

5. 婦女健康與醫療

- (1)制定具性別意識之健康政策，建立有性別意識的醫學倫理與醫學教育。
- (2)強化性教育，提昇女性身體及性自主權，避免性病及非自主之懷孕。
- (3)健康決策機制中應考量性別的平衡性。
- (4)落實對婦女友善的醫療環境，並充分尊重女性的就醫權益及其自主性。
- (5)全民健康保險制度之決策及資源分配，應力求地區、階級、族群及性別的

平衡。

- (6)從事具性別意識的女性健康及疾病研究。
- (7)檢視並改善女性健康過度醫療化的現象。
- (8)肯定女性對促進及維護健康之貢獻，對家庭及職場的女性照顧者提供充分的資源及報酬。

6. 婦女人身安全

- (1)加強專責機構的人力與預算；落實並深化現行女性人身安全保障的政策。
- (2)從女性不同的處境、年齡、社會地位觀點出發，發展不同女性的人身安全政策。
- (3)創造女性參與治安決策機制。
- (4)改造中央與地方警政機關，逐年增加女性警政人員參與決策之比例。
- (5)提升公共環境之安全設計，減少犯罪機會，以保障女性人身安全。
- (6)推動家庭暴力防治法令的修改，建立客觀且免於性別歧視的審判原則。
- (7)訂定法規嚴禁警政、司法、醫療、教育、社政等單位以作為或不作為方式，導致二度傷害女性之訊問、診療資料或現場畫面流入媒體。

除此之外，目前行政院各部會正推動「性別主流化實施計畫」¹³⁹，其目標在於協助各部會就業務範圍訂定性別主流化實施計畫。並且分階段逐步推動各部會在分析問題、制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，將性別觀點納入；實施對象為行政院所屬各部會(署、局、處)；預期效益為落實各部會推動性別主流化實施計畫，並逐步推動性別觀點納入政府政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。其推動階段與具體措施如下：

(一)培訓階段

1. 研擬性別主流化實行計畫架構(已完成)

¹³⁹ 行政院婦女權益促進委員會，行政院各部會推動性別主流化實施計畫，http://cwrp.moi.gov.tw/Stream/stream01_01.asp，最後瀏覽日期:2006年11月13日。

- (1) 主辦單位：內政部
- (2) 辦理時間：94 年 10 月~ 94 年 12 月
- (3) 辦理內容：由婦權會委員及相關部會籌組專案小組，研擬性別主流化實施計畫之階段性目標、策略、成效評估等架構。
- (4) 參加對象：婦權會委員、學者專家及代表部會性別聯絡人。

2. 辦理工作坊

- (1) 主辦單位：行政院人事行政局
- (2) 辦理時間：95 年 1 月~95 年 3 月
- (3) 辦理內容：性別主流化觀念、性別主流化實行計畫架構、性別影響評估、性別統計、性別分析、性別相關議題等。
- (4) 參加對象：各部會指派一定層級以上人員參加。

(二) 試辦階段

1. 試辦單位：各部會
2. 辦理時間：95 年 4 月~95 年 12 月
3. 辦理內容：
 - (1) 諮詢輔導：部會得自行於內部討論研擬計畫，或部會得視需要自行邀請婦權會委員一人提供研擬計畫之諮詢輔導。
 - (2) 擬訂計畫：部會自行擬訂性別主流化實施計畫，內容依部會業務狀況全面性或個別業務來推動性別主流化，可擇以下面向推動：
 - ◎性別統計：透過區分性別的統計資料呈現，瞭解不同性別者的社會處境。
 - ◎性別分析：針對性別統計資料及相關資訊，從具有性別意識之觀點來分析性別處境及現象。
 - ◎性別預算：預算編列優先考量對於不同性別者的友善環淨建制。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- ◎性別影響評估：在制訂方案、計畫、政策、立法時，考量不同性別觀點，對於不同性別者的影響及受益程度進行評估檢討。
- ◎性別意識培力：透過性別主流化策略及性別意識相關研習訓練等，更瞭解不同性別者觀點與處境，提昇個人追求並落實性別平等之能力。
- ◎組織再教育：透過組織內部性別主流化課程、研習或性別主流化實施計畫執行，讓組織內部人員產生性別主流化意識，並在其工作場域中加以落實。

(3) 計畫評估：部會於 95 年 11 個月底，提供試辦情形、成效評估及檢討意見給婦權會。

(三) 推廣階段

1. 辦理單位：行政院所屬各部會(署、局、處)。

2. 辦理時間：96 年 1 月~98 年 12 月

3. 辦理內容：

(1) 諮詢輔導：請各部會自行邀請婦權會委員 1 人提供諮詢輔導。

(2) 擬訂計畫：請各部會擬訂為期 3 年之推動性別主流化實施計畫，辦理單位需涵蓋部會所屬各單位(署、司、局、處、室等)，內容並較試辦階段更深層推動性別主流化工作。

(3) 計畫評估：部會於每年底前，進行滾動式檢討，提供實施情形給婦權會。

第四章 我國勞動市場的性別處境概況

第一節 兩性勞動參與的變遷

若從現有的文獻資料去尋找我國女性勞動者在勞動市場中，從過去到現在的定位與其變遷的脈絡，似可釐清我國女性勞動者在勞動市場中究竟面臨哪些問題與困境，雖然有一些問題因為時空的變遷已不復存在或失去討論的價值，但本研究仍將有系統地予以討論，以記錄過去的研究問題及結果，並對照現階段的議題及現象，能有新的發現。

一、整體經濟發展對女性勞動者的影響

整體經濟發展對女性勞動參與的影響可從產業結構的變遷來看，在經濟發展的過程中，整體女性勞動參與會呈現先降後升的趨勢。在經濟發展初期，第二級產業（Secondary Industry）¹增加，對勞動力的需求量也增加，但女性常在人力資本不足、傳統價值觀念以及職場性別歧視的影響下不易得到工作。到了經濟發展中後期，在經濟持續成長以及第三級產業（Tertiary Industry）²增加的帶動下，工作機會提升，社會對女性勞動力的需求也增加，進而提升女性勞動參與的機會。

台灣經濟發展的過程與上述的發展脈絡類似，台灣早期處於農業社會階段，許多女性在家中幫忙農務工作，但農業機械化後，女性人力的需求減少。一九八〇年代之後，隨著經濟發展，台灣從農業社會轉型為工業社會，家庭生產的型態逐漸為工廠生產所取代，此時勞力密集工業極需要勞工，因而提供了女性許多就業的機會，女性勞動力也因此從農業部門逐漸移轉到工業部

¹ 所謂「第二級產業」係把第一級產業的產品加工製造改變其形式，增加其用途價值的行業，第二級產業的生產活動包括製造業、營造業、水電業、煤氣業和礦業。第一級產業（Primary Industry）則係產業分類的一種，居於一系列生產活動過程的第一環，它係直接取於自然或經由人工利用自然來培養物質財的生產，由於它是對第二級、第三級產業提供原料及生產活動的基礎，故又有原始產業之稱。其生產活動包括：(1)自給自足社會的野生動植物、少數礦物的採集和自給農耕活動；(2)商業社會的農、林、漁、牧、礦業。

² 「第三級產業」一般泛指服務業，係以買賣商品為主的批發、零售業，以及提供生產部門及消費大眾各種服務的活動為主，其產業活動包括：(1)批發、貿易、農產品零售、工業產品零售、其他產品零售、旅館、飲食業、藥品零售等；(2)金融、保險、不動產經紀、修理業、教育、政府機關、醫療、遊憩、個人服務及其他。

門。一九九〇年代之後，台灣服務業快速成長，加上女性教育程度普遍提昇及訓練機會增加，吸收了更多女性投入勞動市場（參見圖 4-1 與 4-2），過去的研究也顯示，經濟成長對女性勞動供給的影響較男性為大³。以二〇〇五年兩性勞動者從事的行業（參見表 4-1）來看，女性從事服務業的比率已大幅超越男性勞動者。

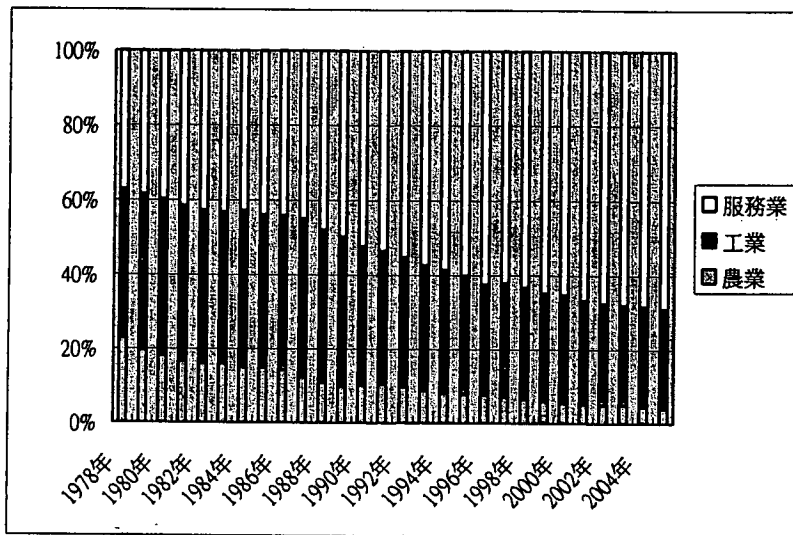


圖 4-1 1978-2005 年女性就業人口比率—行業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁴，作者整理。

說明：1978-2001 年適用第六次行業標準修訂之資料，2002-2005 年適用第七次行業標準修訂之資料。

³ 李大正，台灣地區婦女勞動參與歷程的變遷，南華大學教育社會學研究所碩士論文，頁 8，2003 年。

⁴ 行政院主計處，<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=1132&ctNode=517>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 28 日。

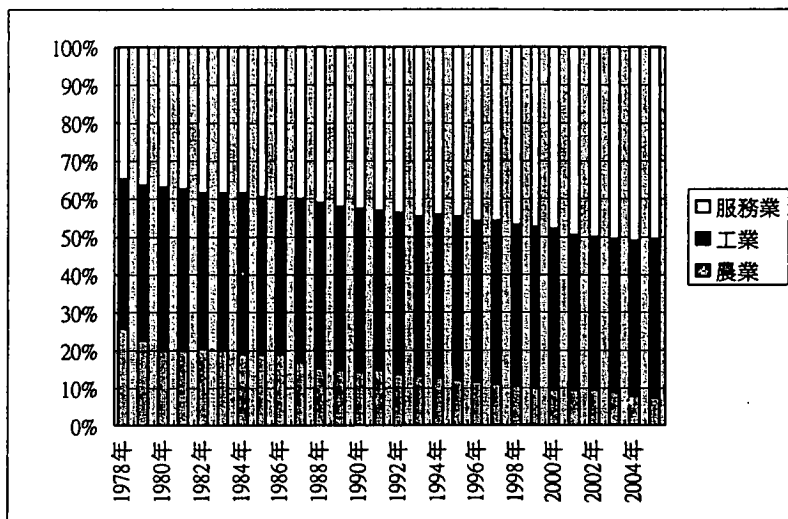


圖 4-2 1978-2005 年男性就業人口比率—行業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁵，作者整理。

說明：1978-2001 年適用第六次行業標準修訂之資料，2002-2005 年適用第七次行業標準修訂之資料。

表 4-1 2005 年兩性就業者從事之行業

	農業	工業	服務業
男性	7.3%	42.2%	50.5%
女性	4%	27%	68.9%

資料來源：行政院勞委會婦女勞動情勢分析⁶。

二、勞動參與變遷的趨勢以及影響其變遷的因素

由歷年勞動參與率（圖 4-3）觀之，我國女性勞動參與率自一九七八年的 39.13% 成長至二〇〇五年的 48.12%，相較於男性的負成長（自一九七八年的 77.96% 降低至二〇〇五年的 67.62%，降低了 10.34%），女性的勞動參與率係為正成長（成長了 9.9%），如果造成男性就業比率降低的因素為整

⁵ 同前註。

⁶ 行政院勞委會，2005 年婦女勞動情勢分析，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=440bf57b:454b&theme=&layout=，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

個勞動市場的勞動力需求減少，為何女性的勞動參與成長幅度會高於男性？且女性勞動參與率不減反增？又從歷年失業率（圖 4-4）觀之，男性失業率由一九九三年的 1.36% 逐年升高至二〇〇二年的 5.91%，之後再下降至二〇〇五年的 4.31%；相較於女性失業率由一九九一年的 1.53% 逐年升高至二〇〇三年的 4.25%，之後再下降至二〇〇五年的 3.88%，女性失業率上升及下降的幅度均低於男性，若由此推斷勞動市場對女性勞動力需求較男性勞動力需求穩定，為何女性勞動參與率始終低於男性？是什麼的因素導致這樣的現象？如果改善了這些因素，去除性別歧視，兩性勞動參與率的趨勢是否會逐漸接近？以下，將依教育程度、年齡及婚姻狀況的勞動參與率，及就業者的就業身份、職業與行業等組別，來探討這些組別就業、失業的變化，試圖從中找出女性勞動參與變遷的趨勢，以及影響其變遷的因素。

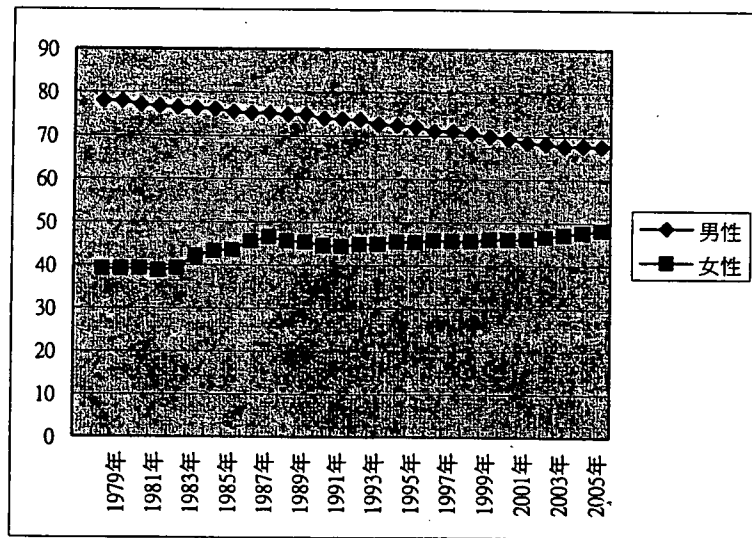


圖 4-3 1978-2005 年兩性勞動力參與率

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁷，作者整理。

⁷ 同註 4。

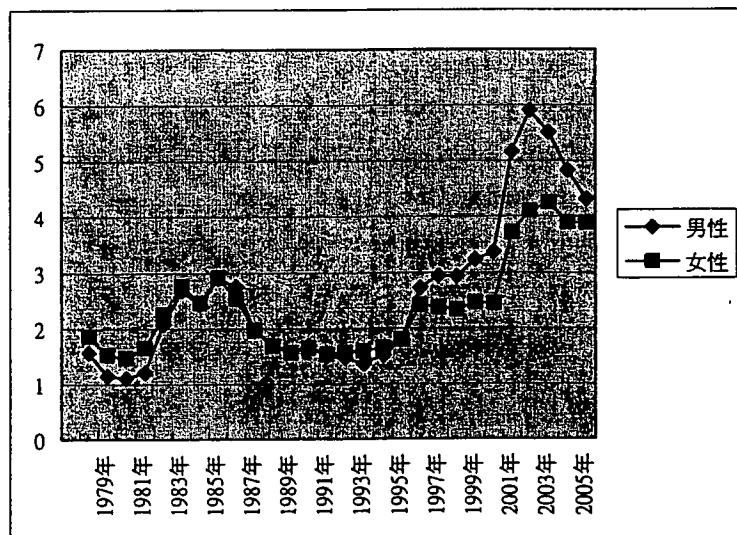


圖 4-4 1978-2005 年兩性失業率

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁸，作者整理。

(一)、婚姻狀況對勞動參與率的影響

以一九九三年至二〇〇五年婚姻狀況來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 男性在婚姻狀況各組別之勞動參與率均高於女性。
2. 雖然有配偶或有同居人的男性勞動參與率逐年下降，但仍有 75% 以上的高勞動參與率，不但高於兩性總平均及男性總平均的勞動參與率，亦是男性各組別勞動參與率中最高者；反觀女性的部分，係以未婚者的勞動參與率最高，顯見有配偶或有同居人的婚姻狀態對男性勞動參與率是有正面助力的，但對女性而言卻是相反的。
3. 另外，兩性勞動參與率在未婚時差距均不到 5%，但在有配偶或有同居人時，差距即高達 28%，雖然與早期的 39% 差距相較，差距已逐年降低，顯示我國有配偶或有同居人的女性勞動參與率已逐年提高，但與有配偶或有同居人的男性勞動參與率差距仍高達 28%。由於婚姻或同居關係多會伴隨家務與育兒責任，很明顯的，這些責任多是落在女性身上，故造成有配偶或有同居人的女性勞動參與率偏低；反觀男性的部分，婚姻或同居關係意味著「養家」責任的加重，因此有配偶或有同居人的男性勞動參與率當然會較高。

⁸ 同註 4。

4. 兩性在離婚、分居或喪偶時的勞動參與率皆是各組別中最低的，由此可見，兩性在離婚、分居或喪偶時，除了家庭經濟及心理層面的壓力增加，同時亦遭遇中高齡失業或就業困難問題。離婚、分居或喪偶的女性勞動參與率與同樣情況的男性勞動參與率相距約 23%，故離婚、分居或喪偶的女性較同樣情況的男性面臨更大的經濟不安全。

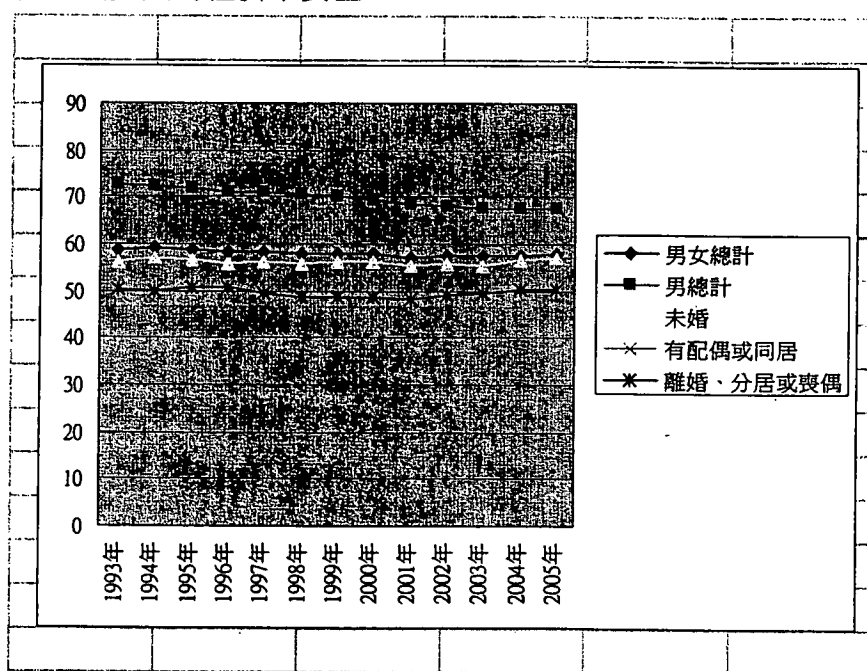


圖 4-5 1993-2005 年男性勞動參與率—婚姻狀況別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁹，作者整理。

⁹ 同註 4。

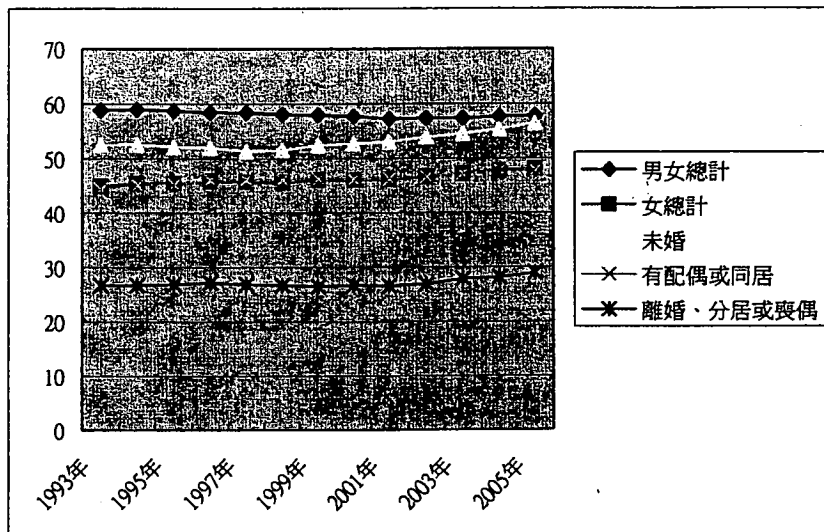


圖 4-6 1993-2005 年女性勞動參與率—婚姻狀況別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁰，作者整理。

(二)、年齡對勞動參與率的影響

以一九九三年至二〇〇五年年齡來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 不論男性或女性，25-44 歲組勞動參與率最高，65 歲以上者勞動參與率最低。
2. 各年齡組別的男性勞動參與率均下降，但 25-44 歲之男性勞動參與率均高於 93%，45-64 歲之男性勞動參與率也高於 78%，下降最多的是 15-24 歲組，從 38.46% 下降至 29.65%；而女性勞動參與率除了 15-24 歲組從 40.68% 下降至 35.35% 外，其餘年齡組別均上升，尤其以 25-44 歲組上升最多，從 58.74% 上升至 70.62%。
3. 女性除了 15-24 歲組的勞動參與率高於男性外，不論是總平均或其餘個組別男性勞動參與率均高於女性。

¹⁰ 同註 4。

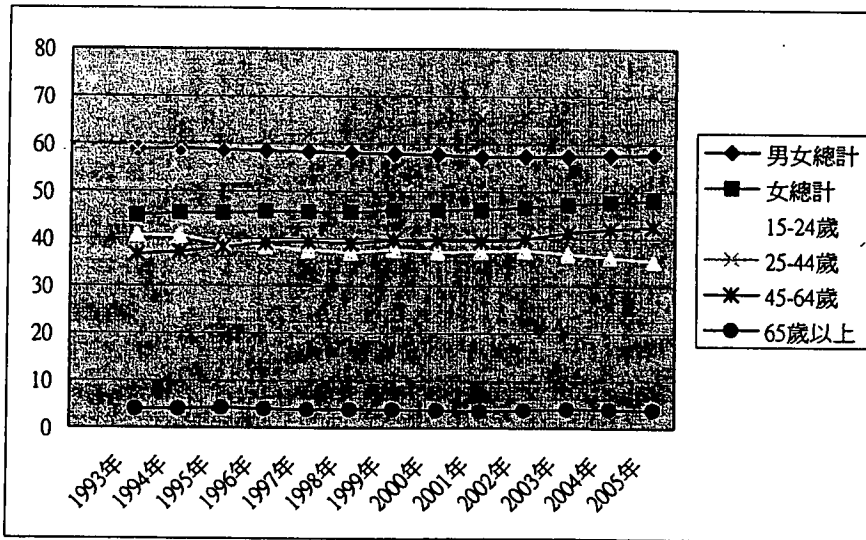


圖 4-7 1993-2005 年女性勞動參與率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹¹，作者整理。

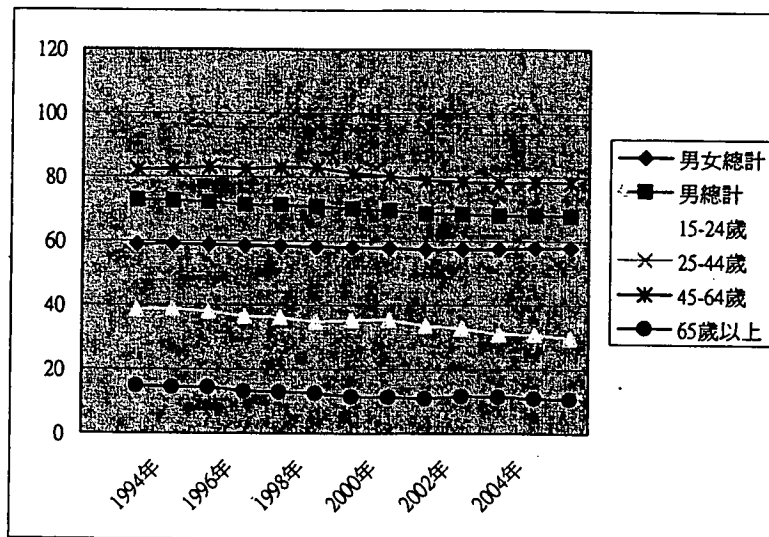


圖 4-8 1993-2005 年男性勞動參與率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹²，作者整理。

¹¹ 同註 4。

¹² 同註 4。

(三)、教育程度對勞動參與率的影響

以一九九三年至二〇〇五年教育程度來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 男性各組別勞動參與率均高於兩性總平均勞動參與率，且各組別勞動參與率差距不大，其中國中及以下組勞動參與率在一九九六年以前係為各組別最高者，但之後逐年下降，從 74.65% 下降至 61.43%；高中職組係微幅上升，大專及以上組則微幅下降。
2. 在女性部分，僅大專及以上組勞動參與率高於兩性總平均勞動參與率，各組別勞動參與率的差距較大，但歷年變化幅度不大，就大專及以上組與高中職組而言，均是微幅上升，而國中及以下組則是逐年下降，從 31.63% 下降至 31.24%。
3. 隨著全民高等教育的時代來臨，女性擁有大專以上學歷者，已與男性不相上下，但教育程度對男女勞動參與率的影響卻不盡相同。以女性而言，不論是高中（職）或是大專以上，女性的勞動參與率，皆呈現成長趨勢，而國中以下教育程度之女性的勞動參與率則呈現下降趨勢，就此可推論出女性教育程度較低者，其勞動參與機會即愈少。反觀男性，高中（職）、大專及以上的勞動參與率，呈現不升反降的趨勢，且教育程度高低對男性勞動參與率的影響不如女性顯著¹³。

¹³ 林萬億等，全球化對女性經濟與社會生活資源之影響，內政部委託研究報告，頁 44，2003 年。

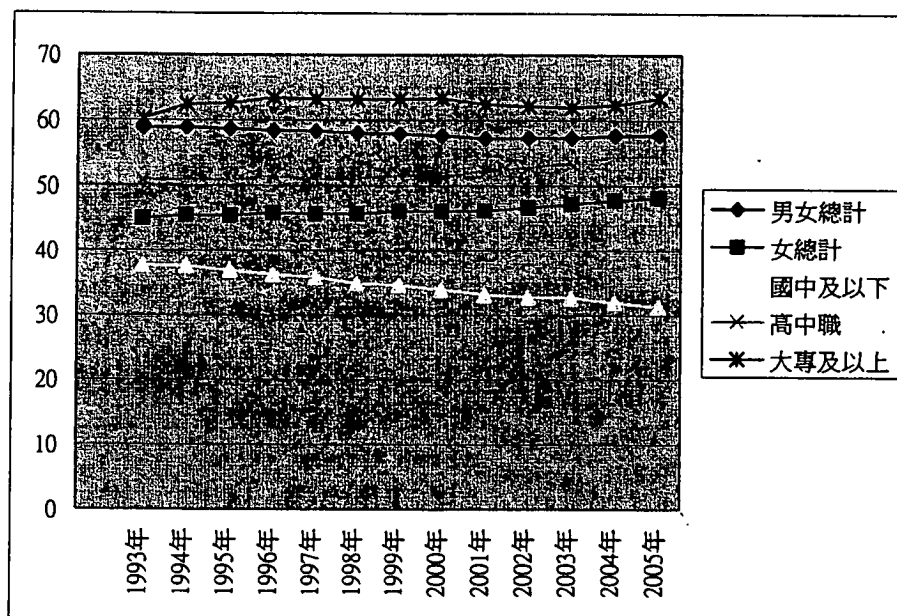


圖 4-9 1993-2005 年女性勞動參與率—教育程度別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁴，作者整理。

¹⁴ 同註 4。

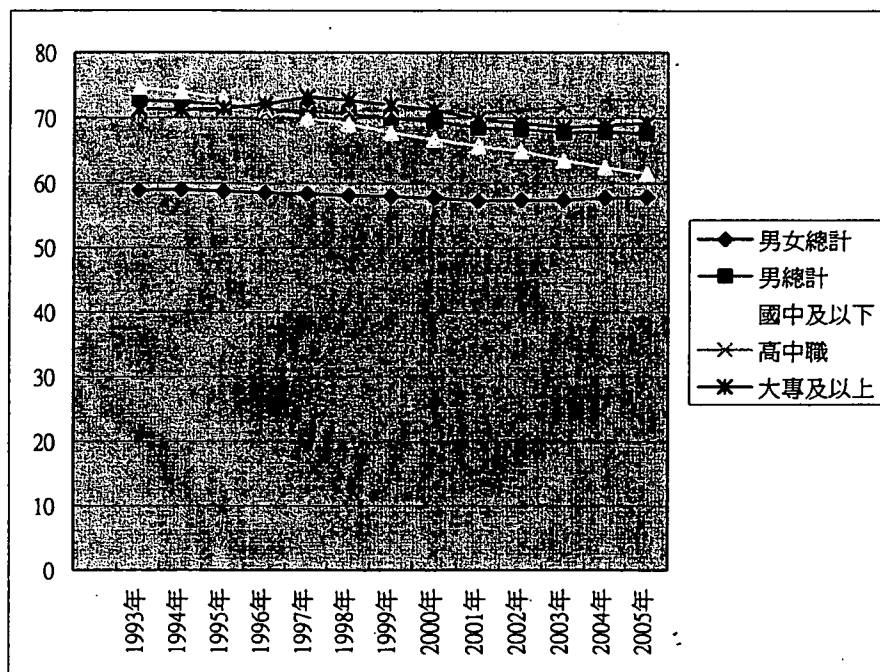


圖 4-10 1993-2005 年男性勞動參與率—教育程度別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁵，作者整理。

(四)、不同行業對不同性別勞動者就業比率的影響

以一九九三年至二〇〇五年行業別來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 女性僅在服務業組勞動參與率及成長幅度高於男性，且差距較大，以二〇〇五年為例，差距為 18.22%。女性在服務業組勞動參與率係自一九七八年起至一九八七年係微幅上升，從 37.07% 上升至 44.98%，成長 7.91%，而自一九八七年至二〇〇五年則呈現較大幅度的成長趨勢，從 44.98% 上升至 69.93%，成長 24.95%。
2. 在工業組部分，男性勞動參與率多能維持在 40% 至 43% 之間；但女性自一九八七年起，在服務業組勞動參與率開始大幅提高之際，在工業組勞動參與率反而逐年下降，從 42.68% 下降至 27.04%，負成長 15.64%。
3. 至於農業組部分，兩性勞動參與率均是呈現下降的趨勢，男性從 25.97% 下降至 7.34%，女性從 22.78% 下降至 4.03%。

¹⁵ 同註 4。

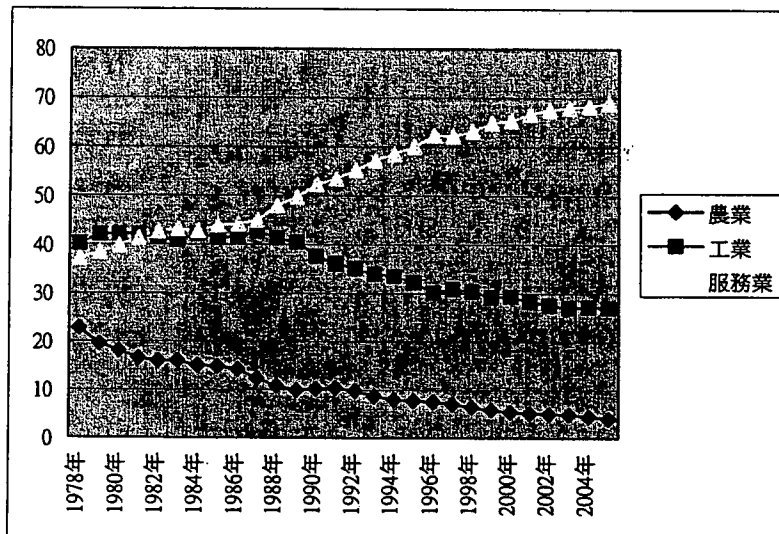


圖 4-11 1978-2005 年女性就業人口比率—行業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁶，作者整理。

說明：1978-2001 年適用第六次行業標準修訂之資料，2002-2005 年適用第七次行業標準修訂之資料。

¹⁶ 同註 4。

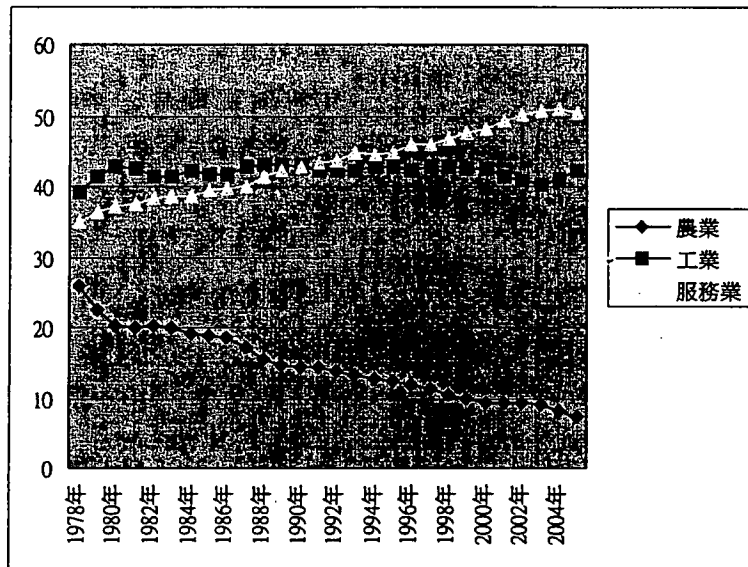


圖 4-12 1978-2005 年男性就業人口比率—行業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁷，作者整理。

說明：1978-2001 年適用第六次行業標準修訂之資料，2002-2005 年適用第七次行業標準修訂之資料。

(五)、不同就業身份對不同性別勞動者就業比率的影響

以一九九三年至二〇〇五年就業身分來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 在雇主組部分，女性歷年勞動參與率均低於 2.13%，男性勞動參與率從 4.23% 微幅上升至 7.81%，嗣後則微幅下降至 7.22%。
2. 在自營作業者部分，勞動參與率均是呈現下降的趨勢，男性從 27.67% 下降 19.13%，女性從 10.58% 下降至 8.05%，但男性從事自營作業者的比率遠高過於女性。
3. 在受僱者部分，兩性在受政府僱用組勞動參與率歷年變化不大，均在 10% 左右；兩性受私人僱用的勞動參與率均逐年上升，男性從 48.25% 上升至 61.82%，女性從 54.82% 上升至 67.26%，且女性受私人僱用的比率高過於男性。
4. 在無酬家屬工作者部分，兩性均是呈現下降的趨勢，男性從 6.93% 下降至 2.84%，女性從 23.69% 下降至 12%，但女性無酬家屬工作者比率仍高於男

¹⁷ 同註 4。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

性，此顯示女性仍受性別角色分工影響，且女性一方面擔任主要家庭照護者，另一方面從事無酬家屬工作，對女性是雙重的經濟不安全。

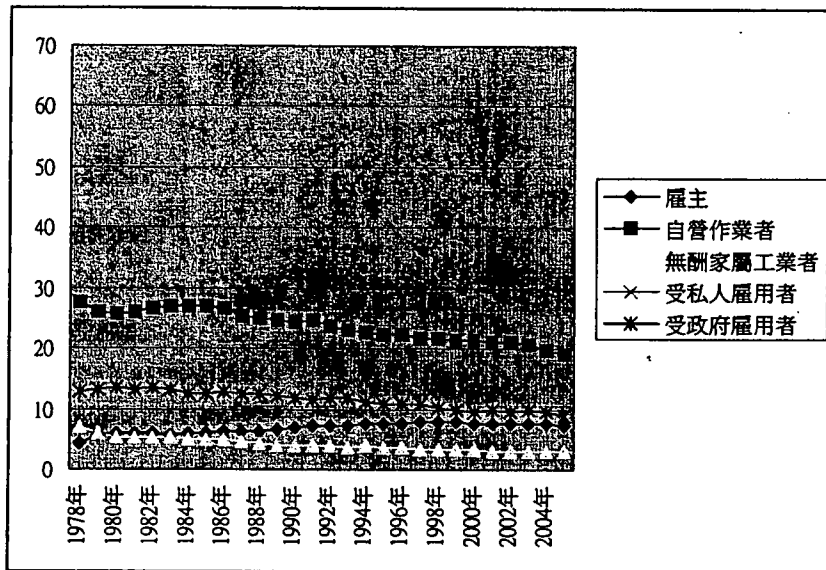


圖 4-13 1978-2005 年男性就業人口比率—就業身份別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁸，作者整理。

¹⁸ 同註 4。

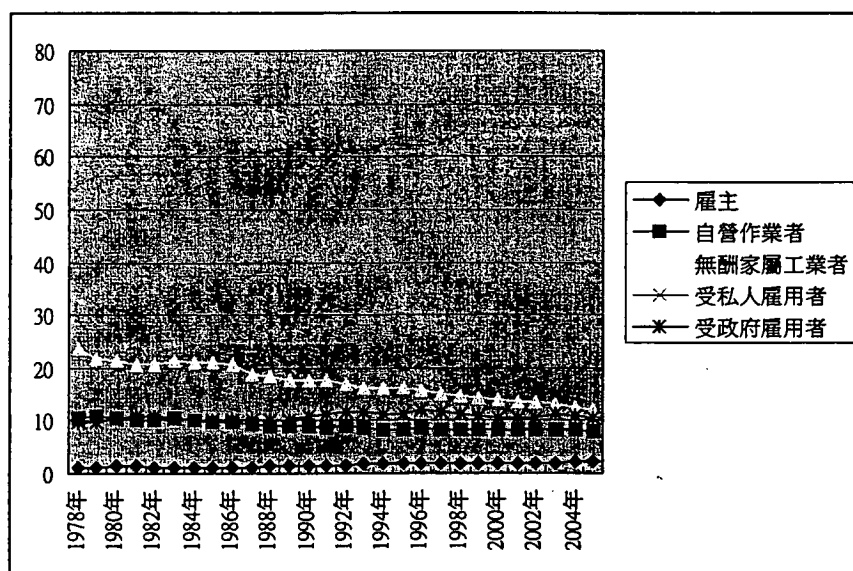


圖 4-14 1978-2005 年女性就業人口比率—就業身份別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網¹⁹，作者整理。

(六)、不同職業對不同性別勞動者就業比率的影響

以一九九三年至二〇〇五年職業別來看兩性勞動參與率的趨勢：

1. 女性在專業人員、技術員及助理專業人員、服務工作人員及售貨人員、事務工作人員等四種職業別勞動參與率是高於男性，但在民意代表、企業主管、農林漁牧工作人員及生產操作工作人員等四種職業別，勞動參與率低於男性，顯見勞動市場上仍存在明顯的職業隔離現象。
2. 男性在民意代表及企業主管、專業人員、事務工作人員等三種勞動參與率歷年變化不大，均在 5% 左右；在技術員及助理專業人員組則有較大幅度的成長，從 6.69% 上升至 18.09%；生產操作工作人員勞動參與率在各組別而言是最高的，約在 41% 至 46% 之間，歷年變化幅度不大；在農林漁牧組則是出現較明顯的下降趨勢，從 25.66% 下降至 7.22%；服務工作人員及售貨人員組的勞動參與率則約在 13% 至 16% 之間，歷年變化幅度不大。
3. 女性在民意代表及企業主管勞動參與率歷年變化不大，均不超過 2%；但

¹⁹ 同註 4。

性別平等政策與法制之執行評估—以勞動參與為例

在專業人員、技術員及助理專業人員、事務工作人員、服務工作人員及售貨人員等四種職業勞動參與率均上升，分別是從 4.67% 上升至 9.12%、6.52% 上升至 18.93%、9.85% 上升至 20.91%、15.6% 上升至 24.82%；而農林漁牧工作人員與生產操作工作人員二種職業勞動參與率則逐年下降，分別是從 22.37% 下降至 3.87%、39.87% 下降至 20.57%。在一九九九年前，女性從事生產操作工作是各組別中最高的，但在一九九九年之後，則是服務工作人員及售貨人員組勞動參與率最高。

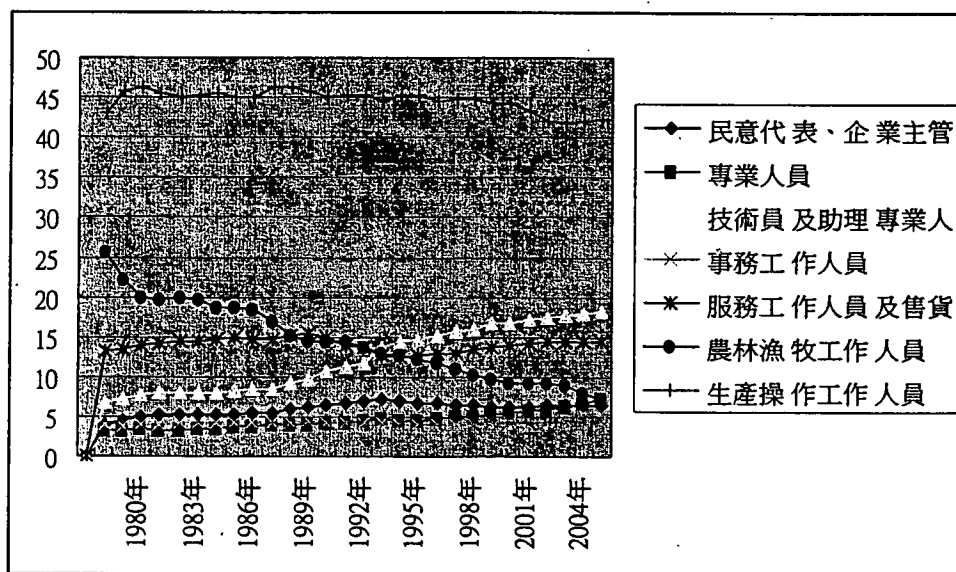


圖 4-15 1978-2005 年男性就業人口比率—職業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²⁰，作者整理。

²⁰ 同註 4。

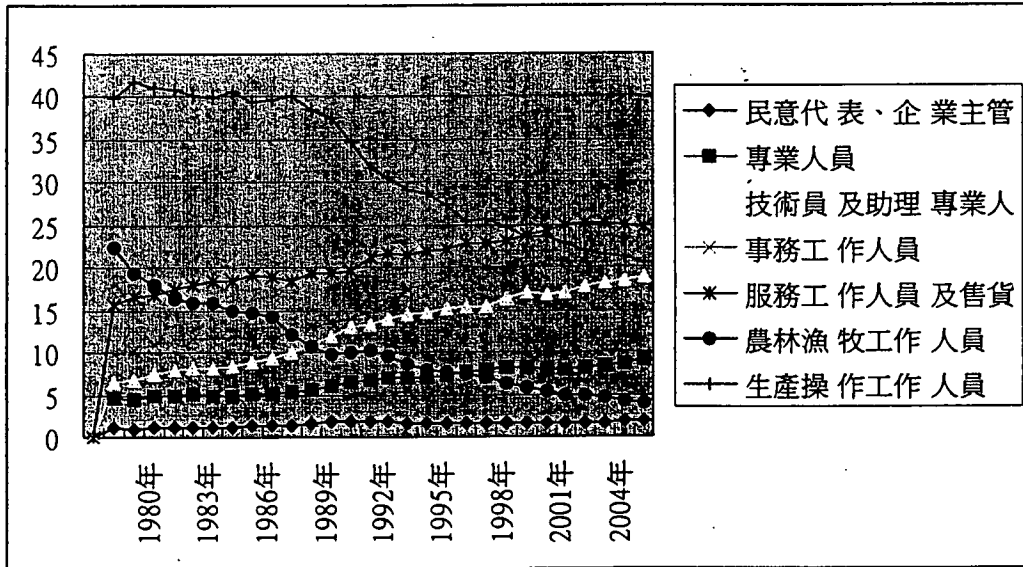


圖 4-16 1978-2005 年女性就業人口比率—職業別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²¹，作者整理。

(七)、教育程度對失業率之影響

以一九九三年至二〇〇五年教育程度來看兩性失業率的趨勢：

1. 就男性而言，在一九九七年之前，國中及以下的失業率是低於高中職、大專及以上二組，但在一九九七年之後，大專及以上的失業率則為各組別中最低的。

2. 女性的歷年失業率，以國中及以下組最低；而高中職組失業率在二〇〇一年前低於大專及以上組，在二〇〇一年後大專及以上組失業率低高中職組。

²¹ 同註 4。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

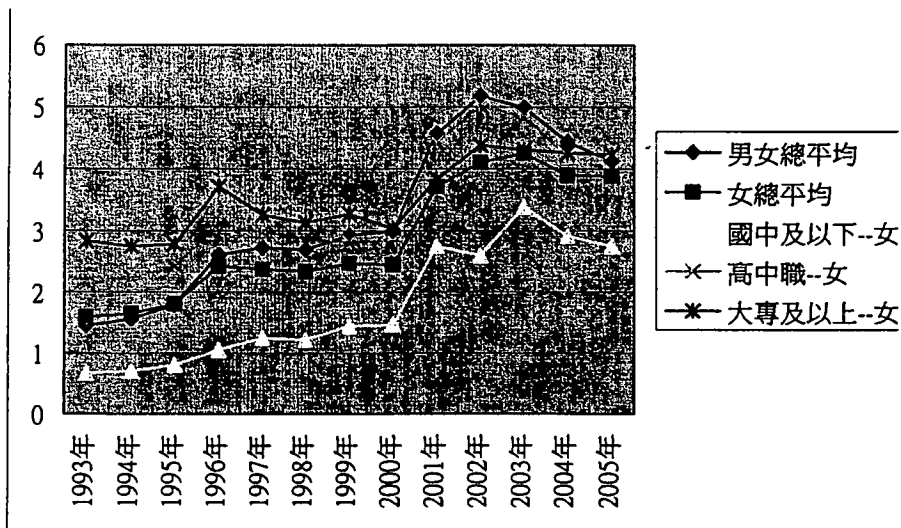


圖 4-17 1978-2005 年男性失業率—教育程度別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²²，作者整理。

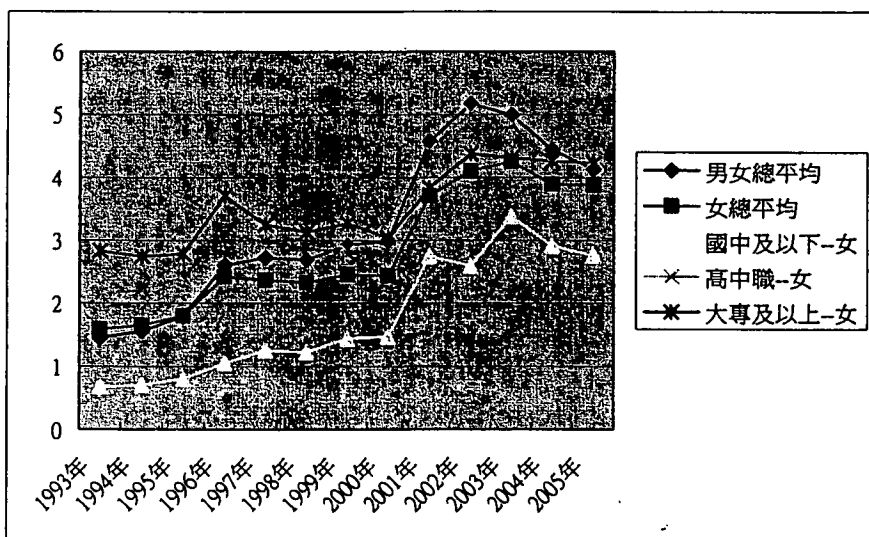


圖 4-18 1978-2005 年女性失業率—教育程度別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²³，作者整理。

²² 同註 4。

(八)、年齡對失業率之影響

以一九九三年至二〇〇五年年齡來看兩性失業率的趨勢，兩性在各組發展趨勢大致相同，15-24 歲組失業率最高，且均高於平均失業率，其餘依序是 25-44 歲組、45-64 歲組、65 歲以上組。

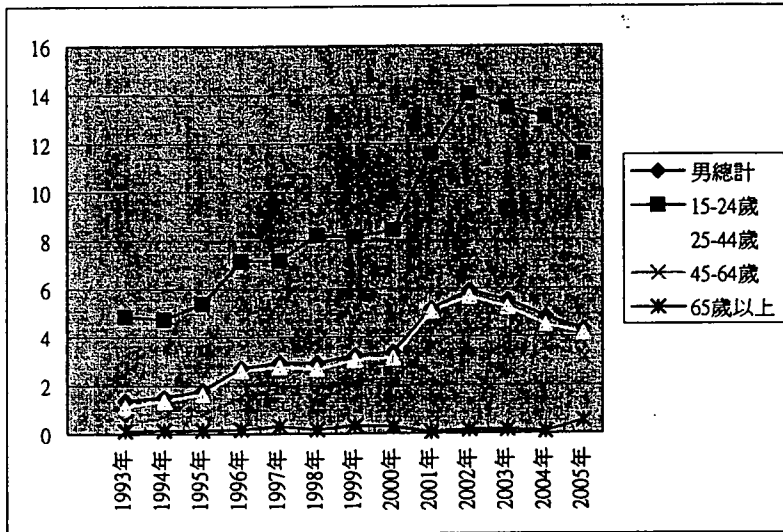


圖 4-19 1978-2005 年男性失業率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²⁴，作者整理。

²³ 同註 4。

²⁴ 同註 4。

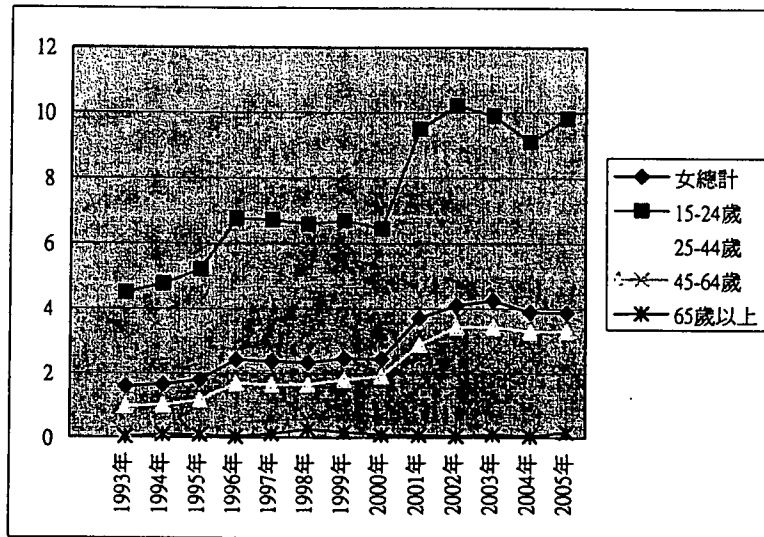


圖 4-20 1978-2005 年女性失業率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網²⁵，作者整理。

從上述趨勢可看出臺灣這二十多年來社會結構的劇烈變化，故在討論就業市場的變動時，人口結構變動是一個不可忽視的變數，這些變動可能影響到臺灣女性勞動市場的品質與數量，進一步造成女性勞動供給與勞動需求行為模式的改變。以下將以家庭結構為觀點，進一步瞭解家庭結構變遷與女性勞動參與的關連性與影響²⁶：

- (一) 老年人口增加和幼年人口減少：此種家庭結構的改變，呈現的是幼兒托育以及老人照顧與醫療的問題，而伴隨而來的家庭照護責任對女性勞動參與的影響，將在第三節「就業與家庭的衝突」中詳述。
- (二) 女性就業和雙薪家庭的增加：此種結構的改變雖然使得家庭收入增加，但伴隨而來關於生育、托兒、教育、醫療和保健等福利需求的增加，政府仍未提供完善之制度性支持措施，故仍大部分由女性來擔負此種責任。
- (三) 核心家庭增加、單親家庭增加以及離婚率上升：核心家庭的增加，

²⁵ 同註 4。

²⁶ 王卓聖，家庭結構變遷與婦女福利之思維，社區發展季刊，第 101 期，頁 248-255，2003 年 3 月。

使得傳統家庭互相支持和照顧的功能面臨萎縮及挑戰，相形之下，制度性支持措施及兩性平權下的家務分工，顯得更為重要；而許多單親家庭必須面對貧窮和經濟不安全、親子關係調適、生活適應與心理壓力等問題，其所衍生的貧窮女性化現象問題，亦須予以正視。

全球化的經濟變遷對女性的就業型態造成一定程度上的影響，整體產業的轉變也使得女性的就業從過去的農業、家戶勞動，轉向製造業或服務業的有酬勞動。隨著經濟的發展，女性在某方面的確是漸漸改善其經濟及社會地位，但由於傳統的父權意識型態與性別化的角色分工，仍根深蒂固地存在，因此女性的就業相對於男性而言，仍然面對較多的困境與不平等。

為因應全球經濟競爭使勞動市場走向彈性化的轉變，將更進一步地影響女性就業。過去的研究議題較著重於經濟發展影響女性就業的機會，現階段則必須面對全球化時代的來臨與經濟轉型所帶來的衝擊對女性就業所造成的影響與意涵。基於以下兩點理由，可推知經濟轉型對女性的負面影響仍高於男性：第一，即使已投入勞動市場，女性仍然肩負主要的家務勞動與子女照顧的責任；第二，由於女性的家務勞動負擔，使得女性在勞動市場中，可能會被迫選擇邊緣性的工作，兩者相為惡性循環，使得女性將很難突破其次級地位。

另外，由於傳統性別角色之定位，勞動市場中仍存在明顯的性別職業隔離現象。另外，女性勞動者之在職訓練與升遷機會均較男性勞動者為少，再加上婚育離職之現象以及離職後二度就業之困境，在在造成不利於女性就業之障礙。

第二節 勞動參與之性別障礙

一、性別對女性勞動參與的意義

從求職開始，到面試、僱用，乃至於離職，性別勞動結果的差異性出現在工作生涯中各個階段。除了僱用機會外，尚包括敘薪、職務安排和升遷機會等，這些不同階段或不同形式的差別待遇，並不是個別或獨立的事件，而是集體的且有關連性的。例如，在僱用階段，性別化的職業隔離即已出現，

其又會影響女性之後的升遷機會，加深兩性間的薪資差距，而低薪資和缺乏升遷機會則又會影響已婚女性持續工作的意願。因此，女性在勞動參與過程中持續受到排擠、隔離，並不是中立理性的組織運作下的產物，而是一種性別化的過程。²⁷在勞動市場中「性別」究竟會造成多少影響？女性勞動者是否因為「性別」而受到就業歧視？在相關文獻研究中有以下理論：

(一) 社會歧視理論 (Theory of Social Discrimination)

女性薪資平均不如男性或兩性的職業隔離現象，這種傳統的性別角色分工與性別歧視有密不可分的關係。此種性別角色分工造成兩性的職業隔離，女性因而被賦予以家庭為重的社會角色，因此在職業選擇上，多是以平衡家庭需求為重，也因此造成低薪資與低發展；相反的，男性被賦予「麵包賺取者」(bread-winner)的角色，在勞動市場中較不受到家庭角色的牽絆²⁸。

(二) 雙元勞動市場理論 (The Dual Labor Market Theory)

此理論將勞動市場分為主要和次級勞動市場，在主要勞動市場內之工作保障、升遷機會、訓練和薪資條件較為優渥，而雇主基於兩性家務和市場工作的基本分工，較易以經濟觀念選擇男性做為主要勞動市場工作者。而女性因傳統角色被定位於家庭，故其工作領域多是保障較少、升遷機會較有限、訓練與人力資本投資較缺乏且薪資條件較差的次級勞動市場。由此理論可知，勞動市場的性別歧視是基於男性為內部勞動力，女性為外部勞動力，前者具有經濟上的勞動穩定性，後者則缺乏經濟上的確定性，因而造成勞動市場雙元體系，形成就業性別歧視²⁹。

(三) 最大利潤理論 (Theory of Profit Maximization)

此為在雇主之利潤極大化考量下所帶來的性別歧視，其主要理論有三：

(一) 女性勞動力供給彈性低於男性；(二) 女性的勞動價值不如男性；(三) 對女性勞動力資訊的不足或不正確，故對女性勞動力產生不確定感與偏見。

²⁷ 張晉芬，找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程，臺灣社會學刊第 29 期，頁 97-125，2002 年 12 月。

²⁸ 焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，國立臺灣大學法學論叢 31 卷 2 期，頁 133-134，2002 年 3 月。

²⁹ 焦興鎧，同前註，頁 133-134。

換言之，性別歧視的產生可能是因為雇主依個別勞動者所屬群體（如女性）的一些總體統計資料作為個別勞動者潛在生產力的判斷依據，錯誤或不充分的資訊造成對女性的刻板化印象，最後成為性別歧視的行為³⁰。

（四）偏好歧視論（Theory of Taste for Discrimination）

勞動市場中的性別不平等現象，來自於雇主的偏好或偏見，對於特定性別者的僱用或不僱用並非取決於邊際生產力，而是取決於歧視係數³¹。

（五）人力資本論（Theory of Human Capital）

此理論認為女性之所以常成為勞動市場的歧視對象，主要原因係歸咎於女性個人「人力資本」的不足，包括教育、技術訓練及工作經驗不如男性之人力資本，尤其是工作經驗之累積，因常受制於女性採取「職業中斷型」³²之生涯規劃，於結婚或生子後退出勞動市場，因而影響其工作經驗的累積。另外，為平衡家庭照顧需求，女性常無法配合相關技術訓練，或因其本身職業為低技術而影響技術訓練之意願和機會，故女性的勞動邊際價值被認為不如男性。

雖然上述就業歧視理論是源自於歐美，但將這些理論適用到我國之現況，仍相當符合若干現實情況，尤其在詮釋就業之性別歧視現象時。首先，以「社會歧視理論」來印證分析我國女性勞動參與率偏低及婚育後大量退出勞動市場之情形，是社會學者相當慣用者。其次，以「最大利潤理論」來說明我國事業單位經常基於性別刻板印象（sexual stereotyping），對女性勞動者在薪資或其他勞動條件上予以差別待遇之情形，則是勞動經濟學者所常援引者。「偏好歧視理論」是某些學者用來證明在我國某些服務業，尤其是金融或旅運業中，「單身」或「禁孕」條款盛行之主因。「雙元勞動市場理論」可說是前述三種理論結合後所產生之理論，用來說明我國女性勞動者在就業

³⁰ 焦興鎧，同前註，頁 133-134。

³¹ 焦興鎧，同前註，頁 133-134。

³² 女性勞動參與類型分類：（一）傳統型：結婚時退出勞動市場，之後未返回；或生育第一胎時退出勞動市場，之後未返回。（二）中斷型：結婚時退出勞動市場，在最後一胎出生後返回；生育第一胎時退出勞動市場，在最後一胎出生後返回。（三）雙軌型：婚育期間從未退出勞動市場；結婚時退出勞動市場，在最後一胎出生前返回，或生育第一胎時退出，在最後一胎出生前返回。（四）不穩定型：多次進出勞動市場，生育第二胎或更晚胎次時才離開勞動市場。關於此點，參見李大正，同註3，頁41。

性別平等政策與法制之執行評估—以勞動參與為例

市場上所遭遇之「縱向」及「橫向」職業區隔情形。至於「人力資本理論」之觀點，在我國目前女性與男性接受教育機會逐漸趨向平等之情形下，似較不具價值，但若用以詮釋勞動市場中兩性不對等之現象，則仍有其可採之處³³。

表 4-2 事業單位對受僱者之薪資給付、陞遷、考核、資遣等有性別考量之比率

項目別	調查時間		較 2002 年增 減百分點
	2005 年 1 月	2002 年 5 月	
薪資給付標準	1.9	3.0	-1.1
員工陞遷	0.6	0.8	-0.2
員工考核	0.6	1.4	-0.8

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性僱用管理調查報告³⁴。單位：%

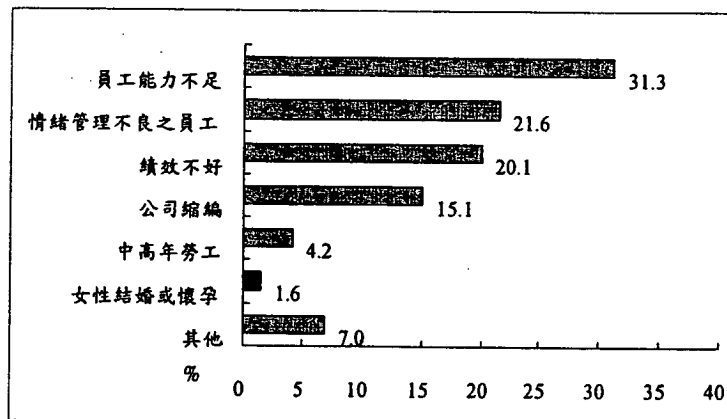


圖 4-21 事業單位資遣員工之考量因素

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性僱用管理調查報告³⁵。

說明：選項可複選，故細項合計大於 100。

³³ 焦興鎧，同註 28，頁 133-134

³⁴ 行政院勞委會，2005 年 1 月女性僱用管理調查報告，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9401menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

³⁵ 同前註。

由上述的行政院勞委會二〇〇五年女性僱用管理調查報告顯示，在兩性工作平等法施行後，事業單位在薪資給付標準、員工陞遷與員工考核方面，對於因受僱者的性別而產生的差別待遇問題確有改善（參見表 4-2）。然而，在資遣解僱方面，事業單位仍會因受僱者的性別（主要為女性結婚、懷孕或育兒問題）而有差別待遇（參見圖 4-21）。

再與行政院勞委會二〇〇四年婦女政策滿意度調查報告比較，就業女性認為服務單位在各項工作條件上因性別而有不平等待遇情形共 2168 件，其各項所佔百分比如下：求職 4.53%、工作配置 6.4 %、調薪 9.50 %、考績 6.34 %、陞遷 8.20 %、訓練或進修 3.74%、懷孕 1.92 %、工作場所性騷擾 4.27 %、資遣或離職或解職 2.48 %、員工福利 4.77%；若按年齡觀察遭受不平等待遇，15-24 歲以「工作場所性騷擾」最高，有 6.1%，25-34 歲、34-44 歲、45-54 歲均以「調薪」最高，分別有 9.1%、11.9%及 10.3%，而 55 歲以上，則以「工作配置」最高，有 9.1%；按職業觀察，女性從事技術工、機械設備操作工，在工作上較易遭受到性別上的不平等待遇，尤以「調薪」、「陞遷」及「考績」三項最多；而女性企業主管及經理人員、女性服務工作人員及售貨人員，在工作上遇到性騷擾機會較高，有 8.7%。綜上所述，事業單位與女性勞動者就「性別歧視所導致的差別待遇」，在認知與想法上仍有相當的差距（參見圖 4-22 與表 4-3）。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

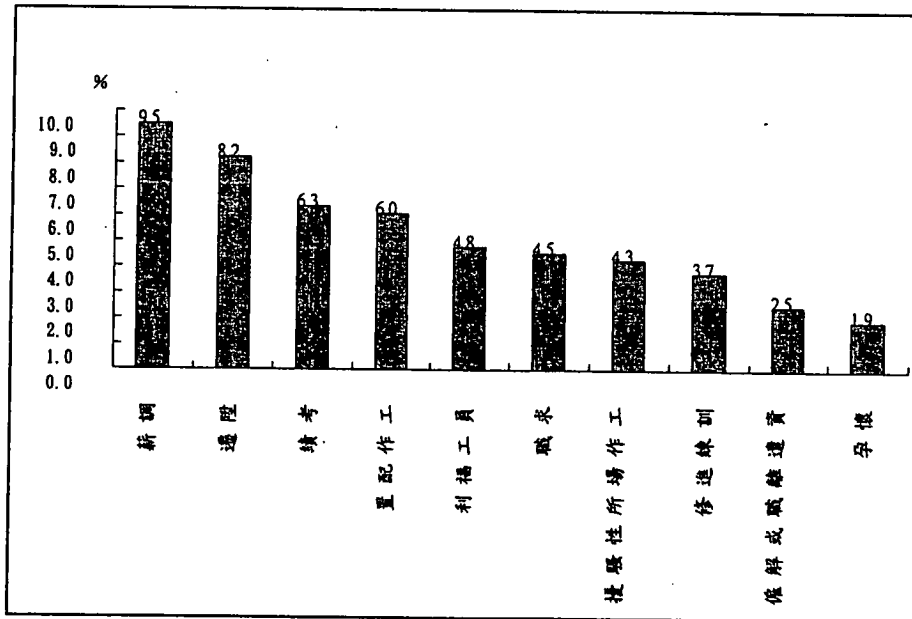


圖 4-22 女性勞工在工作職場因性別而遭受不平等待遇情形

資料來源：行政院主計處 2004 年度婦女政策滿意調查報告³⁶。

說明：小數點二位四捨五入

³⁶ 行政院主計處，2004 年度婦女政策滿意調查報告，
<http://statdb.cia.gov.tw/html/svy93/9304menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-3 女性勞工有因性別而遭受不平等待遇的情形—按年齡、職業分

2004 年 10 月											
											單位：人，%
項目別	樣本數	求職	工作配置	調薪	考績	陞遷	訓練進修	懷孕	工作場所性騷擾	資遣離職或解僱	員工福利
總計	2,168	4.5	6.0	9.5	6.3	8.2	3.7	1.9	4.3	2.5	4.8
年 齡											
15 歲 ~ 24 歲	321	2.1	3.0	5.2	2.4	4.5	1.5	0.4	6.1	3.1	2.4
25 歲 ~ 34 歲	714	4.1	5.6	9.1	5.5	8.7	3.0	2.7	4.4	3.0	5.7
35 歲 ~ 44 歲	651	5.7	6.6	11.9	9.1	10.4	5.3	1.9	3.7	2.1	5.0
45 歲 ~ 54 歲	390	5.5	7.6	10.3	6.5	7.9	3.9	1.1	4.0	1.6	4.8
55 歲 以上	93	3.5	9.1	7.3	5.5	3.2	5.2	4.9	1.6	3.3	4.8
職 業											
企業主管及經理人員	86	3.1	4.8	8.7	3.1	7.6	3.9	2.1	8.6	2.1	3.0
專業人員	324	1.5	3.5	5.6	4.5	5.3	2.5	1.4	4.0	1.9	3.4
技術員及助理專業人員	275	5.1	6.8	12.8	7.9	13.4	5.6	1.6	2.5	4.9	6.3
事務工作人員	641	3.5	5.2	8.9	6.4	8.5	3.7	2.7	2.3	1.2	3.5
服務工作人員及售貨人員	414	4.8	5.8	6.7	5.0	7.0	3.4	2.0	8.7	3.6	5.4
技術工及有關工作人員	134	7.9	7.2	11.1	11.0	11.3	6.8	2.2	2.5	3.4	9.4
機械設備操作工及組裝工	122	8.4	9.0	17.0	12.4	7.8	5.1	1.5	3.0	1.9	6.3
非技術工及體力工	162	8.3	11.1	14.8	4.2	5.9	1.1	-	4.7	1.2	4.3

資料來源：行政院主計處 2004 年度婦女政策滿意調查報告³⁷。

二、職業隔離（包括部份工時的一些統計）

兩性在勞動市場上的區別是多方面的，除了男女個人特質與人力資本外，勞動市場、社會結構以及存在於文化中的性別刻板印象，皆會影響兩性的「分工」，使得不同性別者不僅在職業分佈產生相當的差異，也使兩性職業

³⁷ 同前註。

生涯的發展截然不同³⁸。職業隔離主要是由性別刻板印象造成的，此種性別刻板印象會造成勞動者盡量不去從事「不適合」其性別之職業，雇主也會因之不僱用與該職業特性「不相容」的員工，所以不同的職業會「偏好」不同性別的員工；換言之，男性與女性受僱者被分配、集中在不同的職業，擔任不同性質的工作³⁹。除了「職業」上的性別隔離現象，還有「職務」上的性別隔離，亦即同性質的工作，依受僱者的性別而給予不同的職稱，主要用意是在合理化兩性間的差別待遇，透過職業和部門區隔、是否屬於主管階層，以及職稱的差異，影響著薪資福利待遇、權力、在組織內部的發展機會，以及不同的工作保障⁴⁰。

探究勞動市場職業性別隔離現象的成因，一般係由勞動供給與勞動需求兩大面向著手，不屬於此兩個因素的則歸為「其他」⁴¹：

1. 勞動供給面向：包括勞動者個人生理性別或基本特徵差異、自由或理性的選擇、個人偏好或工作價值觀、職業生涯抱負或事業成就動機不同、取得就業資訊途徑等變項。
2. 勞動需求面向包過雇主個人偏好、統計歧視、理性決定或管理考量、經濟壓力結果，或組織僱用政策、規章制度、工作分配、結構特性、教育訓練資格規定、就業資訊提供等變項。
3. 其他：包括社會建構與文化規範結果、傳統習俗或宗教影響、兩性勞動人口數差異、政治、經濟、社會變遷產物、勞動市場供需配置或工會政策等因素。

從表 4-4 女性就業者之從業身分中觀察，二 0 0 三年受僱者占 76.64%（其中受私人企業僱用者占 65.49%，受政府僱用者占 11.16%），其次為無酬家屬工作者占 13.11%，自營作業者占 8.19%，雇主占 2.05%，顯示女性為受僱身份之比重仍偏高。與一九九三年比較，女性受僱者比例，十年來增加

³⁸ 薛承泰，台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析，人口學刊，第 21 期，頁 94，2000 年 10 月。

³⁹ 林靖宜，影響我國婦女老年經濟安全因素之探討，社區發展季刊，第 112 期，頁 229-237，2005 年 12 月。

⁴⁰ 張晉芬，同註 27，頁 97-125。

⁴¹ 陳月娥，職業性別隔離影響因素之研究，社會政策與社會工作學刊，第 5 卷第 1 期，頁 5-45，2001 年 6 月。

了 3.51%，雇主身份增加 0.3%，相對地自營作業者減少 0.63%，無酬家屬工作者減少 3.2%。

表 4-4 婦女就業者之從業身分

從業身分別	1993 年	1998 年	2003 年	2003 年較 1993 年增減百分點
合計	100.00	100.00	100.00	
雇主	1.75	1.91	2.05	0.30
自營作業者	8.82	8.21	8.19	-0.63
無酬家屬工作者	16.34	14.58	13.11	-3.23
受僱者	73.13	75.29	76.64	3.51
受私人僱用者	61.39	64.18	65.49	4.10
受政府僱用者	11.71	11.11	11.16	-0.55

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁴²。單位：%

近十年來服務業的興起，提供女性更多的工作機會，二〇〇三年從事服務業的女性占 68%，超過三分之二，較一九九三年之 57.24%，共上升 10.76%，相對的從事農業及工業的比率各下降 3.82% 及 6.95%（參見表 4-5）。

表 4-5 婦女就業者分配比-按產業部門分

項目別	1993 年	1998 年	2003 年
合計	100.00	100.00	100.00
農業部門	8.76	6.40	4.94
工業部門	34.01	30.37	27.06
服務業部門	57.24	63.23	68.00

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁴³。單位：%

依表 4-6 中女性從事之職業類別觀察，二〇〇三年女性從事之職類分別為服務工作及售貨員占 25.18%，生產操作工占 21.34%，事務工作人員占 20.45%，技術員及助理專業人員占 18.21%，專業人員占 8.36% 等，與一九九三年比較由於產業結構之轉型，女性從事生產操作及農林漁牧人員之比例

⁴² 行政院主計處，2004 年兩性工作平等狀況調查，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

⁴³ 同前註。

下降，其餘各類均上升。

表 4-6 婦女從事之職類

職 類 別	1993 年	1998 年	2003 年	2003 年較 1993 年增減百分點
合計	100.00	100.00	100.00	-
服務工作及售貨員	21.58	23.02	25.18	3.60
生產及有關工人機械設備操作工	29.10	24.72	21.34	-7.76
事務工作人員	17.54	19.83	20.45	2.91
技術員及助理專業人員	14.57	16.38	18.21	3.64
專業人員	6.89	8.13	8.36	1.47
農林漁牧人員	8.73	6.28	4.76	-3.97
民意代表企業主管及經理人員	1.63	1.63	1.69	0.06

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁴⁴。單位：%

依行政院勞委會二〇〇五年女性僱用管理調查報告之統計數字，事業單位在招募員工時，大部分以「男女都會錄用」為最高，「管理職」為 67.4%、「事務職」54.5%、「銷售職」44.2%、「專業技術職」38.7%，除了「危險及耗體力工作」為 9%，其餘各職類「男女都會錄用」均達三成八以上；按員工規模觀察，規模越大的事業單位，其「男女都會錄用」的比例越高；「管理職」、「銷售職」、「專業技術職」、「危險及耗體力工作」其「僅用男性」均高於「僅用女性」，唯有「事務職」其「僅用女性」高於「僅用男性」（參見表 4-7）。

管理職（主管階層）僅用男性的比率為 11.5%，較僅用女性之 4.1% 高 7.4%；事務職（一般行政事務）僅用女性的比率為 33.8%，較僅用男性之 2.8% 高 31%；銷售職（銷售及業務人員）僅用男性的比率為 22.9%，較僅用女性之 4.9% 高 18%；專業技術職（專業及技術人員）僅用男性的比率為 38.4%，較僅用女性之 2.7% 高 35.7%；危險及耗體力工作：僅用男性的比率為 40.1%，較僅用女性之 0.3% 高 39.8%。

⁴⁴ 同前註。

表 4-7 事業單位對各類工作之招募情形

招募職位	合計	僅用女性	僅用男性	男女都會錄用	無本項職缺
管理職(主管階層)	100.0	4.1	11.5	67.4	17.0
29人以下	100.0	4.5	12.3	64.6	18.6
30～249人	100.0	0.8	4.3	93.4	1.4
250人以上	100.0	0.4	1.0	96.8	1.8
事務職(一般行政事務)	100.0	33.7	2.8	54.5	9.0
29人以下	100.0	34.8	3.1	52.2	9.9
30～249人	100.0	25.4	0.7	73.6	0.4
250人以上	100.0	6.3	-	93.7	-
銷售職(銷售及業務人員)	100.0	4.9	22.9	44.2	28.0
29人以下	100.0	5.0	23.9	42.0	29.1
30～249人	100.0	4.5	13.4	65.4	16.7
250人以上	100.0	1.5	6.8	61.7	30.0
專業技術職(專業及技術人員)	100.0	2.7	38.4	38.7	20.2
29人以下	100.0	2.8	39.5	36.3	21.4
30～249人	100.0	1.6	29.9	59.3	9.2
250人以上	100.0	0.4	8.5	82.7	8.4
危險及耗體力工作	100.0	0.3	40.1	9.0	50.7
29人以下	100.0	0.3	40.1	8.4	51.2
30～249人	100.0	-	41.8	12.9	45.3
250人以上	100.0	-	25.8	26.0	48.2

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性僱用管理調查報告⁴⁵。單位：%

針對個人與組織結構對於職業性別隔離影響因素之實證研究⁴⁶結果發現：

(一) 個人因素：

1. 個人往往基於婚姻、家務、家庭經濟負擔或人力資本之因素，選擇性別類

⁴⁵ 同註 34。

⁴⁶ 陳月娥，同註 41，頁 5-45。

型的職業，女性勞動者在此點上較男性勞動者明顯。

2. 男性受制於社會文化規範，傾向選擇男性主導的職業（例如民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、技術工有關工作等）之影響力顯然比女性來得低，亦即女性因社會文化規範而選擇從事女性主導的職業（例如事務工作人員）是較為明顯的。
3. 招募廣告對求職者性別的限制，大多會影響勞動者在選擇或從事性別類型職業。一般而言，性別特質屬女性化特質者、理性考量程度較高者、性別職業偏好程度較高者、受求才廣告性別限制影響較深者，較偏向選擇或從事與自身性別相同的職業類型。

（二）組織結構因素：

1. 雇主的性別歧視心態對職業性別隔離現象是極顯著的，例如雇主在分派工作時，常視處理報表、簡易行政之事務性工作為屬女性主導的職業，故多是分派給女性員工擔任；至於重體力、高危險的工作則劃歸為男性之工作。且雇主基於女性勞動者的特殊性或限制性，多不願意在所謂專屬於女性的職業上投入教育訓練成本，也因此使女性勞動者累積較少的教育訓練，生產品質當然相對偏低，雇主因而傾向將低技術、次要性工作分派與女性員工。
2. 產業組織明顯存在著區隔的勞動市場，我國事業單位在組織工作性別化的作業流程如下：
 - （1） 建立工作的性別區隔，劃定該項工作的性別歸屬；
 - （2） 進行工作與活動的性別分化，即在工作上依據性別給予不同的安排；
 - （3） 辦理特定性別員工的招募工作；
 - （4） 依照性別配置職位與分派活動，產生不同的工作內涵；
 - （5） 在組織內藉由制服、言語、舉動或升遷等措施，不自覺傳播性別文化意識上的差異；
 - （6） 組織成員逐漸認同性別的工作區隔；

(7) 在部分活動上強化工作性別分化。

因性別差異係在非結構的意識型態、社會文化與制度性結構的多重因素影響下，促成女性在勞動市場集中於某些特定職業類型，而形成「性別職業隔離」。此種情況可藉由不同社會化機制與管道來改變日常生活中的性別化規範，才能改變職場中的性別刻板印象⁴⁷。

在經濟全球化的衝擊下，許多企業為提高競爭力，降低勞動成本之支出，採用彈性化之人力運用方式，如部分工時、外包與派遣等，但此種工作在新資、福利、工作安全上均不如傳統的工作模式⁴⁸。表 4-8 為主要國家從一九九八年至二〇〇〇年女性從事部分工時工作的資料，由於許多女性仍受到傳統角色定位的束縛，故部分工時的工作機會往往可以滿足女性欲兼顧家庭與就業的需求，因此各國從事部分工時者多為女性，且兩性之間存在明顯的差距。從表 4-8 可看出各國女性參與部分工時工作的情形，其中以以荷蘭逾五成最高，澳、日、英、德等國超過三成，僅我國(二〇〇三年)低於 10%，十年來亦未見提升，顯示已開發國家之部分工時工作機會與女性人力開發均較為普及。

另就部分工時者女性所占之比率觀察，除了我國及南韓外，各國於一九九八至二〇〇〇年間女性占部分工時工作者之比率大多逾六成，其中以德國的 84% 最高，英國、法國、荷蘭、澳洲與日本亦在七成以上，我國在二〇〇三年則有 41%。上述數字清楚地顯示從事部分工時者多為女性，由女性從事部分工時工作是增加女性兼顧家庭及工作的選擇？亦或是另一種職場性別歧視？

⁴⁷ 馬財專，跨越性別的界線：勞基法及相關法令執行的社會意涵與指標檢視，勞動基準法實施二十週年學術研討會，頁 22，2004 年。

⁴⁸ 林萬億等，同註 13，頁 21。

表 4-8 主要國家女性部分工時概況

項目別	部分工時占就業者比率(%)				部分工時者女性比率(%)	
	1990~1993 (1)		1998~2000 (2)		1990~ 1993 (1)	1998~ 2000(2)
	女性	男性	女性	男性		
中華民國(3)	7	4	7	7	51	41
南韓	7	3	11	6	59	55
日本	33	10	38	11	71	70
澳洲	39	11	44	13	71	73
法國	22	4	25	6	80	79
荷蘭	53	13	55	12	70	77
美國	20	8	19	8	68	68
德國	25	2	33	5	89	84
英國	40	5	41	9	85	80

資料來源：行政院主計處人力運用調查報告⁴⁹。

說明：(1)中華民國為 1993 年資料。(2)中華民國為 2003 年資料。(3)部分工時之定義國際間多以每週工時 35 小時以下稱之，中華民國部分工時係指每週工時在 40 小時以下之有職業且在工作者。

根據行政院勞委會「部分工時勞工綜合實況調查」（參見表 4-9），將具有家庭主婦身分者加以整理統計，發現家庭主婦選擇部分工時的原因，有 50.4% 是因為「能選擇工作時段」，其餘比率均較低，依序為「找不到全時工作」10.6%、「工作時間及天數短」10.2%、「因家庭育兒等因素，無法擔任全時工作」、「對於工作內容感到興趣」各占 8.1% 等。上述數字顯示家庭主婦選擇部分工時工作最主要原因在於工作時間有彈性，而家庭育兒等因素亦是影響女性選擇工作之重要因素，其中專科及大學以上教育程度之女性對於工作內容感興趣及因家庭育兒等因素而選擇部分工時工作之比率較教育程度低者高出許多。

⁴⁹ 行政院主計處人力運用調查報告，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計，<http://statdb.cia.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-9 家庭主婦選擇部分工時工作之原因

項目別	總計	國中及 以下	高中(職)	專科及 大學以上
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
能選擇工作時段	50.4	52.5	52.2	43.0
找不到全時工作	10.6	11.6	12.0	6.0
工作時間及天數短	10.2	12.1	7.1	12.0
對於工作內容感興趣	8.1	7.1	5.4	15.0
因家庭育兒等因素，無法擔任全時工作	8.1	4.5	10.9	10.0
薪資及待遇佳	3.9	2.5	4.9	5.0
體力上無法擔任全時工作	1.9	2.5	1.6	1.0
親友及朋友目前正從事部分工時之工作	1.9	3.0	1.6	0
公司業務緊縮，被迫縮短工時	1.0	1.0	0.5	2.0
可以馬上離職	0.8	0.5	1.1	0
因照顧病人及老人因素，無法擔任全時工作	0.8	0.5	0.5	2.0
其他	2.3	2.0	2.2	3.0

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵⁰。
單位：%

說明：1. 本問項可複選，故細項合計數大於或等於 100；2. 資料調查時間 2004 年 11 月。

家庭主婦從事部分工時工作之教育程度，以國中及以下占 41.1% 居首，高中(職)者占 38.2% 次之，大專及以上占 20.7%；按行業別觀察，以金融及保險業、醫療保健及社會福利服務業之教育程度較高，有四成爲專科及大學以上教育程度者，而從事製造業則教育程度較低，有近七成爲國中及以下之教育程度者（參見表 4-10）。

⁵⁰ 行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-10 家庭主婦從事部分工時工作之教育程度

行 業 別	合計	國中及以下	高中(職)	專科及大學以上
總 計	100.0	41.1	38.2	20.7
製造業	100.0	69.2	27.4	3.4
營造業	100.0	54.5	27.3	18.2
批發及零售業	100.0	42.1	52.6	5.3
住宿及餐飲業	100.0	39.4	50.0	10.6
運輸倉儲及通信業	100.0	15.8	45.6	38.6
金融及保險業	100.0	14.3	42.9	42.9
專業科學及技術服務業	100.0	-	62.5	37.5
醫療保健及社會	100.0	34.4	25.0	40.6
文化運動及休閒服務業	100.0	37.5	52.5	10.0
其他服務業	100.0	64.5	25.8	9.7

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵¹。
單位：%

說明：資料調查時間 2004 年 11 月。

家庭主婦從事部分工時工作之最主要目的，以因生活所需之比率為最高，占 39.2%，其次是貼補家用占 35.9%，有效運用空餘時間占 9.5%，賺取零用錢占 5.0%，小孩已大無需照顧者占 3.1%，重新踏入社會占 2.7%，有效運用已有之資格技能占 2.5%，有效運用以往之工作經驗者占 1.7%，而因其他原因者有 0.4%；從年齡來觀察，25~54 歲之女性因生活所需而從事部分工時工作之比率較高，約有四成左右，55~64 歲女性為了貼補家計而兼職的比率較高有 52.5%；從教育程度來觀察，教育程度愈低者為貼補家計而兼職的比率就愈高，國中及以下教育程度之女性占 42.9%，高中(職)占 37.5%，專科及大學僅占 19.0%（參見表 4-11）。

⁵¹ 同前註。

表 4-11 家庭主婦從事部分工時工作最主要目的

	合計	生活所需	貼補家計	有效運用已有之資格及技能	有效運用以往之工作經驗	重新踏入社會	有效運用空餘時間	小孩已大無需照顧	賺取零用錢	其他
總計	100.0	39.2	35.9	2.5	1.7	2.7	9.5	3.1	5.0	0.4
年齡										
15~24 歲	100.0	30.8	15.4	-	7.7	23.1	7.7	-	15.4	-
25~34 歲	100.0	41.9	35.1	5.4	2.7	2.7	6.8	-	5.4	-
35~44 歲	100.0	38.5	34.4	3.6	2.6	3.1	9.9	4.2	3.6	-
45~54 歲	100.0	46.7	36.3	0.7	-	1.5	6.7	3.0	4.4	0.7
55~64 歲	100.0	25.0	52.5	-	-	-	15.0	5.0	2.5	-
65 歲以上	100.0	25.0	32.1	-	-	-	21.4	3.6	14.3	3.6
教育程度										
國中及以下	100.0	36.9	42.9	0.5	-	1.0	7.1	4.5	6.1	1.0
高中(職)	100.0	42.9	37.5	1.1	-	2.7	8.7	2.2	4.9	-
專科及大學	100.0	37.0	19.0	9.0	8.0	6.0	16.0	2.0	3.0	-

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵²。
單位：%

說明：資料調查時間 2004 年 11 月。

家庭主婦從事部分工時工作之工作內容以從事體力工、作業員為最多，占 39.0%，事務處理者占 16.6% 次之，銷售者占 12.9% 再次之，清潔 9.8%，專門技術 5.8%，而從事「鐘點女傭」2.9%，「送貨、搬運、包裝」及「照顧工作者」分占 2.7%，家庭代工 2.5%，及運輸通信人員 2.1% 等所占比率較低，其他之工作內容皆不及 2%；以年齡觀察，15~34 歲組女性兼職以從事事務處理工作較多，分占 38.5%、28.4%，年齡愈大者從事體力工、作業員之比率愈高，35~44 歲者為 37.0%，45~54 歲者升為 46.7%，55~64 歲者再升為 50.0%，65 歲以上者達 67.9%（參見表 4-12）。

⁵² 同前註。

表 4-12 家庭主婦從事部分工時工作之工作內容

	總計	15~24 歲	25~34 歲	35~44 歲	45~54 歲	55~64 歲
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
體力工、作業員	39.0	30.8	14.9	37.0	46.7	50.0
事務處理	16.6	38.5	28.4	21.9	8.1	2.5
銷售	12.9	15.4	18.9	17.2	9.6	-
清潔	9.8	-	4.1	3.6	15.6	27.5
專門技術	5.8	7.7	18.9	4.7	0.7	5.0
鐘點女傭	2.9	-	1.4	1.0	4.4	5.0
送貨搬運包裝	2.7	-	2.7	3.1	2.2	5.0
照顧工作者	2.7	-	-	1.6	7.4	-
家庭代工	2.5	-	-	3.6	3.0	2.5
運輸通信	2.1	-	5.4	2.6	-	2.5
電腦工作	1.7	-	2.7	3.1	-	-
服務人員	1.2	-	2.7	0.5	2.2	-
教育服務	0.2	7.7	-	-	-	-

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵³。
單位：%

說明：資料調查時間 2004 年 11 月。

家庭主婦從事部分工時工作於工作時間固定之平均週工時為 33.4 小時，工作時間不固定者為 32.8 小時，每月平均薪資為 17,606 元（參見表 4-13）。

表 4-13 家庭主婦從事部分工時工作之薪資、工時狀況

項目別	總計
工作時間固定者之平均週工時(小時)	33.4
工作時間不固定者之平均週工時(小時)	32.8
每月平均薪資(元)	17,606

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵⁴。
說明：資料調查時間 2004 年 11 月。

⁵³ 同前註。

⁵⁴ 同前註。

有約七成(69.5%)的家庭主婦對部分工時的工作感到滿意,有三成(30.5%)表示不滿意。感到不滿意的原因(可複選),以「薪資低」的比率最高,占52.4%,其次是「聘僱狀況不穩定」占37.4%,再其次是「無法轉為全時勞工」、「福利不佳」占36.1%及30.6%,餘依序為「工作壓力大」占17.7%,「陞遷機會少」占13.6%,「工作時間不理想」占10.2%,「難以請休假」占8.2%,「無法獲得教育訓練」占4.8%,「無法展現個人能力」及「無法享有勞工保險」各占3.4%,及「與同仁欠缺互動,關係疏遠」占0.7%等(參見表4-14)。

表 4-14 家庭主婦從事部分工時工作不滿意工作之原因

項目別	百分比
總計	100.0
薪資低	52.4
聘僱狀況不穩定	37.4
無法轉為全時勞工	36.1
福利不佳	30.6
工作壓力大	17.7
陞遷機會少	13.6
工作時間不理想	10.2
難以請休假	8.2
無法獲得教育訓練	4.8
無法展現個人能力	3.4
無法享有勞工保險	3.4
與同仁欠缺互動,關係疏遠	0.7
其他	2.7

資料來源：行政院勞委會部分工時勞工綜合實況調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁵⁵。
單位：%

說明：1. 不滿意的原因可複選，故細項合計數大於或等於100；2. 資料調查時間2004年11月。

另外，職業性別隔離現象亦出現在求職求才的需求上。二〇〇四年女性在公立就服機構求職者計284,423人，廠商針對女性（或不拘性別）之求才人數為629,150人，求供倍數為2.21，即每一求職女性有2.21個工作機會。

⁵⁵ 同前註。

因二〇〇四年五月起網際網路就業服務系統啓用，擴大服務項目，且納入自行就業者（經電話關懷時已自行找到工作者），致求職推介就業人數達 116,465 人，占求職人數之 40.95%，較前一年增加 13.87%，顯示藉由網路科技及持續追蹤關懷，求職就業率明顯提升；二〇〇四年廠商針對女性（或不拘性別）之求才人數為 629,150 人，求才僱用人數 242,282 人，求才利用率達 38.51%，較前一年增加 19.47%，主要乃因「就服 e 網」的設立及就業服務機構人員積極向廠商尋找就業機會的成果（參見表 4-15）。

表 4-15 女性求職、求才及推介就業人數

年 別	求職	求才	求供	求職推介	求才僱	求職	求才
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(4)	(3)/(1)	(4)/(2)
1999 年	123,139	167,286	1.36	32,566	32,566	26.45	19.47
2000 年	141,824	215,221	1.52	51,930	51,930	36.62	24.13
2001 年	218,648	193,390	0.88	62,999	62,999	28.81	32.58
2002 年	220,350	226,178	1.03	62,177	62,177	28.22	27.49
2003 年	227,282	323,133	1.42	61,537	61,537	27.08	19.04
2004 年	284,423	629,150	2.21	116,465	242,282	40.95	38.51
較 2003 年 增減	25.14	94.70	* 0.79	89.26	293.72	(13.87)	(19.47)
較 1999 年 增減	130.98	276.09	* 0.85	257.63	643.97	(14.50)	(19.04)

資料來源：公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計

說明：1. 求才人數、求才僱用人數自 2004 年 5 月起增設「性別不拘」之欄位，因此本表之女性求才屬廣義數據。2. * 為倍點。3. 2004 年 5 月起增加網際就業服務中心。

二〇〇四年女性向公立就服機構尋求工作機會者，最希望之工作職類為事務性工作人員共 80,184 人，占 28.19%，其次為非技術工、體力工及其他 48,588 人，占 17.08%，服務工作人員及售貨員 44,098 人居第三，占 15.50

⁵⁶ 公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

%。二〇〇四年女性求職者最希望之職業類別，與前一年相比，行政主管、企業主管及經理人員增加了 49.16%，專業人員增加 22.59%，技術員及助理專業人員增加 4.71%，顯然女性求職者希望擔任主管、專業技術人員的趨勢在增長（參見表 4-16）。

表 4-16 女性求職者最希望之工作職業

年 別	總 計	行政主 管企業 主管及 經理人 員	專業 人員	技術員 及助理 專業人 員	事務工 作人員	服務工 作人員 及售貨 員	農林漁 牧工作 人員	技術工 及有關 工作人 員	機械設 備操作 工及組 裝工	非技術 工、體 力工及 其他
1999 年	123,139	255	7,630	39,764	38,201	12,148	525	9,330	9,537	5,649
2000 年	141,824	310	8,501	31,913	42,591	19,671	613	13,620	13,906	10,699
2001 年	218,648	762	10,067	41,329	64,718	25,351	887	16,594	29,456	29,484
2002 年	220,350	1,232	9,824	42,597	62,904	20,906	776	15,145	34,492	32,474
2003 年	227,282	1,851	9,727	39,757	67,225	26,471	817	13,239	33,801	34,394
2004 年	284,423	2,761	11,924	41,630	80,184	44,098	1,879	12,349	41,010	48,588

資料來源：公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計

說明：2004 年 5 月起增加網際就業服務中心。

三、同工不同酬

雇主對於工作相同、效率相同的男女勞動者給予不同的工資，此為職場中性別歧視的態樣之一。不管雇主採取此項措施的原因是基於對女性工作效率的偏見，或是因為其主觀地認定男性的收入要用來養家活口，故給予男性較多的工資，此種同工不同酬的措施皆是雇主基於性別而給予其女性受僱者的差別待遇，故應予以禁止。勞動基準法第二十五條及工廠法第二十四條對

⁵⁷ 同前註。

同工同酬原則之確立均有明文規定，但各界對該條文「同工同酬」之定義範圍解讀不一，易引起爭議，且勞動基準法第二十五條僅禁止雇主給予工作相同、效率相同的男女勞動者不同的工資，但對於職業隔離明顯的工作，亦即男女被區隔在不同工作中的職場，此項同工同酬的規定便難以發揮作用⁵⁸。直至「兩性工作平等法」通過後，該法增加了「同值同酬」的規定，以彌補勞動基準法僅規定「同工同酬」的漏洞，若要落實「同值同酬」的規定實非易事，畢竟「工作價值」量化困難，很難訂出客觀的認定標準，如果無法客觀地量化受僱者的工作價值，要落實「同值同酬」的目的幾乎無法完成⁵⁹。

在初任人員之經常性薪資（參見表 4-17），女性為男性之 96.95%，兩性之薪資差距以專業人員差距最小、非技術工及體力工差距最大；各職類初任人員之薪資差距，以專業人員相差 2.64% 差距最小、非技術工及體力工相差 4% 差距最大。

⁵⁸ 鄭津津，女工的保護，收錄於臺灣勞動法學會編《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 374，2005 年 5 月。

⁵⁹ 鄭津津，兩性工作平等法之檢討與未來發展，兩性工作平等法制學術研討會，行政院勞工委員會，頁 30，2005 年。

表 4-17 初任人員女性經常性薪資占男性之比率—按行業及職類分

職 類 行 業	平均	專 業人 員	技 術 員 及 助 理 專 業 人 員	事 務 工 人 員	服 務 工 作 人 員 及 售 貨 員	技 術 工 及 機 械 設 備 操 作 工	非 技 術 工 及 體 力 工
工業及服務業	96.95	97.36	97.10	97.20	97.31	96.14	96.00
工業	96.33	96.79	96.43	96.61	96.76	95.61	95.40
礦業及土石採取業	95.32	97.29	94.94	95.74	98.90	94.09	93.84
製造業	96.32	96.71	96.33	96.56	96.57	95.83	95.52
水電燃氣業	99.22	99.11	99.08	99.32	99.27	99.34	98.96
營造業	96.13	96.97	96.83	96.72	97.54	94.39	94.54
服務業	98.08	98.29	98.25	98.11	98.03	97.73	97.55
批發及零售業	97.91	98.11	97.89	97.98	97.83	97.88	97.40
住宿及餐飲業	97.49	98.64	97.91	98.46	96.02	97.98	97.28
運輸、倉儲及通信業	97.55	98.27	98.17	97.12	98.00	96.82	97.85
金融、保險業	98.89	99.18	98.86	99.07	98.51	98.27	97.14
不動產及租賃業	97.54	97.51	97.84	97.25	98.38	97.29	96.22
專業、科學及技術服務業	98.79	98.63	98.71	98.95	98.81	98.80	98.86
醫療保健服務業	98.28	97.28	98.46	98.43	98.96	98.83	98.12
文化、運動及休閒服務業	98.20	98.80	98.17	97.99	98.41	97.68	97.82
其他服務業	97.62	98.11	97.55	97.80	98.14	96.71	96.88

資料來源：行政院主計處 2003 年臺灣地區職類薪資調查報告。單位：%

根據行政院勞委會「職類別薪資調查」的結果，二〇〇四年女性初任人員之平均每個月經常性薪資為 23,543 元，為男性之 97%（即兩性差距為 3%）；依教育程度來觀察，研究所及以上教育程度之女性經常性薪資為 28,856 元，占男性之 97.5%，兩性之間的薪資差距最小，國中及以下之女性薪資為 18,681 元，占男性之 96.5%，顯見初次進入職場之兩性薪資差距不大。就近年觀察，初任人員之女性經常性薪資占男性之比率由一九九九年之 95.3%、二〇〇〇年之 95.9%，上升至二〇〇四年之 97%，可見兩性薪資差距有逐年縮小趨勢教育程度（參見表 4-18）。

表 4-18 女性初任人員之平均每月經常性薪資與男性比較

—按教育程度分

年 別	總平均	國中及以 下	高中或高 職	專科	大學	研究所及 以上
總 計						
1999 年	24,098	19,485	21,318	24,784	27,462	30,388
2000 年	24,681	19,796	21,557	25,119	28,016	30,836
2003 年	23,742	18,852	20,753	23,838	26,096	27,958
2004 年	23,910	19,153	20,969	24,023	26,443	29,281
女						
1999 年	23,515	18,989	20,786	24,188	26,800	29,715
2000 年	24,166	19,321	21,079	24,607	27,452	30,259
2003 年	23,247	18,316	20,179	23,314	25,630	27,481
2004 年	23,543	18,681	20,500	23,593	26,015	28,856
男						
1999 年	24,681	19,981	21,849	25,380	28,124	31,062
2000 年	25,197	20,271	22,034	25,631	28,580	31,413
2003 年	24,222	19,353	21,307	24,349	26,553	28,425
2004 年	24,261	19,366	21,237	24,304	26,732	29,584
女/男(男=100)						
1999 年	95.3	95.0	95.1	95.3	95.3	95.7
2000 年	95.9	95.3	95.7	96.0	96.1	96.3
2003 年	97.0	96.5	96.5	97.0	97.2	97.3
2004 年	97.0	96.5	96.5	97.1	97.3	97.5

資料來源：行政院勞委會職類別薪資調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁶⁰。單位：元；%

說明：調查資料時間為各年 7 月。

再根據行政院主計處「受雇員工薪資調查」的調查解果，二〇〇四年女性平均每月經常性薪資為 30,941 元，占男性 38,908 元之 79.5%。觀察近十年兩性經常性薪資差距，由一九九五年之 29.5% 逐年降至二〇〇四年之 20.5%，顯示兩性經常性薪資差距亦有逐漸縮小趨勢（參見表 4-19）。

⁶⁰ 行政院勞委會職類別薪資調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計，<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-19 兩性平均每月經常性薪資之比較

年 別	平 均	女	男	女/男 (男性=100)	兩 性 差 距
1995 年	28,431	22,929	32,508	70.53	29.47
1996 年	29,787	24,220	33,943	71.35	28.65
1997 年	31,010	25,480	35,157	72.47	27.53
1998 年	32,028	26,693	36,096	73.95	26.05
1999 年	33,114	27,783	37,234	74.62	25.38
2000 年	34,009	28,808	38,092	75.63	24.37
2001 年	34,551	29,704	38,404	77.35	22.65
2002 年	34,837	30,351	38,447	78.94	21.06
2003 年	34,945	30,596	38,456	79.56	20.44
2004 年	35,333	30,941	38,908	79.52	20.48

資料來源：行政院主計處受雇員工薪資調查，轉引自行政院勞委會，婦女勞動統計⁶¹。單位：元；%

各國之兩性薪資因工作性質、年資、職位之不同，多少皆存有若干差距。與美、日兩國相比，二〇〇三年女性平均經常性薪資占男性平均經常性薪資之比率，我國為 79.6%，與美國之 79.5% 相近，但高於日本之 66.8%（參見表 4-20）。

⁶¹ 行政院主計處受雇員工薪資調查，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計，<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-20 女性平均經常性薪資占男性之比率-中、美、日比較

年 別	中華民國	兩 性 差 距	美 國	兩 性 差 距	日 本	兩 性 差 距
2000 年	75.6	24.4	77.0	23.0	66.0	34.0
2001 年	77.4	22.6	76.4	23.6	65.8	34.2
2002 年	78.9	21.1	77.9	22.1	66.7	33.3
2003 年	79.6	20.3	79.5	20.5	66.8	33.2

資料來源：行政院主計處受雇員工薪資調查，轉引自行政院勞委會，婦女勞動統計⁶²。單位：%

說明：平均經常性薪資=經常性薪資總額/受雇員工總人數。

按表 4-21 所示 15-64 歲目前有工作已婚女性之工作型態以全日工作者居多，其平均每月收入以二萬至未滿二萬五千元與一萬五千元至未滿二萬元所占比率分居一、二位，分別為 18.55%與 13.35%，若與婚前有工作之全日工作者比率相較，已婚者略降 1.64%；二 0 0 三年 15-64 歲有工作之已婚女性（有酬者）平均收入為二萬八千二百五十七元，較一九九三年之二萬三千三百 0 六元增加四千九百五十一元，其比率為 21.24%；女性有酬工作者之每月工作收入係隨教育程度之提升而增加，由國中及以下教育程度者之二萬 0 八百七十三元，升為高中（職）教育程度者與大專及以上教育程度者之二萬 六千四百六十二元與三萬九千五百 0 六元。

⁶² 同前註。

表 4-21 15-64 歲已婚女性就業者之每月工作收入

項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000 19,999	20,000 24,999	25,000 29,999	30,000 34,999	35,000 39,999	40,000 49,999	50,000 59,999	60,000 元以上	平均每 月所得 (元)	無酬家 屬工作 者
總計	100.0	5.66	13.33	18.21	12.50	11.60	5.69	6.94	4.13	3.49	28,257	18.45
工作型態別												
全日時間	100.0	4.37	13.35	18.55	12.87	11.93	5.88	7.16	4.28	3.57	28,691	18.02
部分時間	100.0	39.96	12.80	9.19	2.62	2.70	0.52	1.04	0.11	1.29	14,826	29.77
教育程度別												
國中及 以下	100.0	11.06	21.89	20.36	9.42	5.37	1.50	1.50	0.68	0.73	20,873	27.49
高中 (職)	100.0	3.45	11.91	21.90	16.25	15.34	5.89	4.62	1.95	1.20	26,462	17.48
大專及 以上	100.0	0.96	2.55	8.99	11.19	15.11	11.76	18.96	12.91	11.36	39,506	6.19

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告。單位：%

在現今社會發展之下，女性勞動供給在質與量上與男性逐漸拉近，但女性在勞動市場上的經濟地位仍較男性差，兩性在工作報酬上的差別待遇，仍廣泛存在於各行各業中。綜上所述，男女薪資差距雖有微幅縮小，但女性仍多在薪資較低的部門工作，再加上部分工時的比率偏高、整體結構性就業環境對女性仍然不利等因素，女性之平均薪資仍低於男性。顯然地，經濟成長本身並不保證可以降低兩性的薪資差距⁶³，且女性勞動者常因家庭相關因素影響其就業意願，進而喪失與男性勞動者競爭之能力，舉例言之，二〇〇四年女性初任人員之平均每月經常性薪資為二萬三千五百四十三元，為男性的 97%，即初任人員兩性薪資差距為 3%，惟二〇〇五年我國女性平均每月經常性薪

⁶³ 林萬億等，同註 13，頁 XI、22。

資總平均為三萬一千四百〇六元，占男性之 80.2%⁶⁴，女性在初任人員平均每月經常性薪資上雖略低於男性，差距僅為 3%，為何在進入勞動市場一段時間後，女性平均每月經常性薪資僅占男性之 80.2%，差距增為 19.8%？

圖 4-23 及 4-24 分別為兩性勞動者於工業部門及服務部門的歷年平均薪資，女性平均薪資均低於男性，且在工業部門之薪資差距越來越大，在服務部門之薪資差距幅度較小，故兩性於工資問題上仍存有因職業隔離、性別歧視等因素導致之同工不同酬問題。對於兩性薪資差異的來源，雖不能排除女性勞動者個人人力資本因素（平均女性人力資本的投資與累積較男性少，因此薪資較低），但此往往是肇因於女性須負擔家庭照護責任。因此，同工不同酬問題僅是諸多因素交互影響後所顯現的現象，要改善同工不同酬問題，應從根本的性別歧視、職業隔離等做起，未來若能改善此一問題，使兩性薪資差異逐漸縮小，其無異代表社會對女性勞動者的肯定與接納，對於女性勞動參與而言將是一股助力。

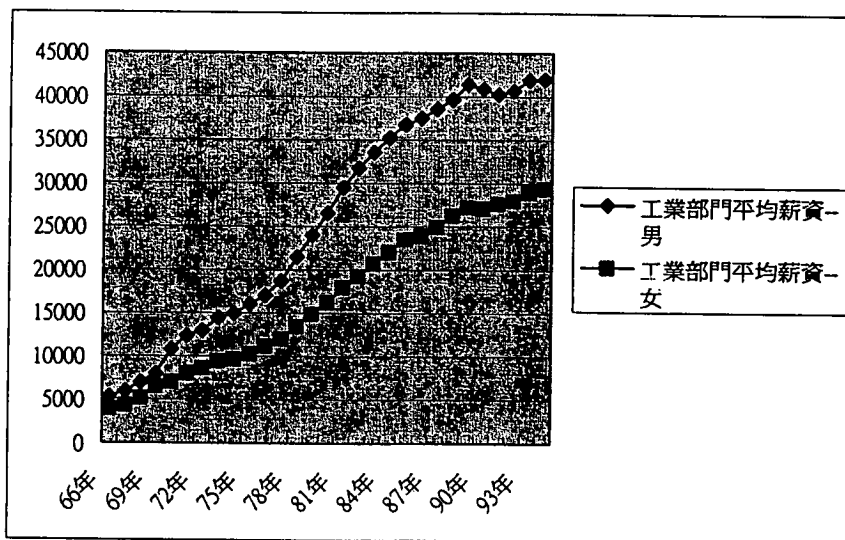


圖 4-23 1977-2005 年兩性於工業部門之平均薪資

⁶⁴ 行政院勞委會，2005 年婦女勞動情勢分析，
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=440bf57b:454b&theme=&layout=，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網⁶⁵，作者整理。

說明：上述為每年三月之統計資料。

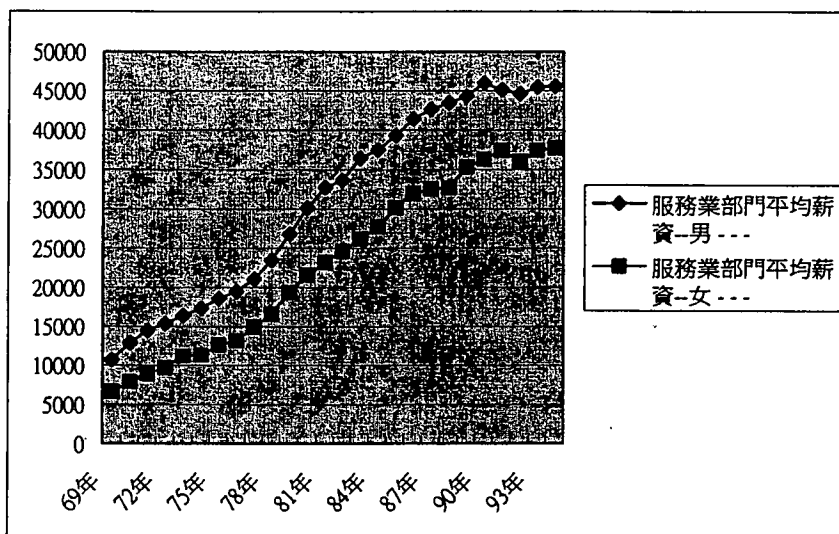


圖 4-24 1977-2005 年兩性於服務業部門之平均薪資

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網⁶⁶，作者整理。

說明：上述為每年三月之統計資料。

四、在職訓練不足與升遷障礙

(一) 在職訓練不足

在上述就業歧視理論的回顧中曾提到「人力資本」理論，其主因乃女性個人人力資本不足，包括教育、技術訓練及工作經驗不如男性之人力資本投資，因而造成女性成為勞動市場被歧視的對象。在職的技術訓練能使勞工在勞動市場中得以繼續提升其人力資本，且以二〇〇五年勞動力的教育程度⁶⁷來看，大專及以上學歷的女性勞動力 37.2%，高於大專及以上學歷的男性勞動力 32.7%，既然女性勞動力的教育程度高於男性，但為何在企業主在職訓練的選擇上仍會偏好男性勞動者？原因或可歸納為下列幾點：

⁶⁵ 同註 4。

⁶⁶ 同註 4。

⁶⁷ 參見表 1-2。

1. 女性勞動者在勞動市場中受職業隔離之影響，多數職業為低技術或不需更新技術者，或是高替代性工作，就企業人力訓練成本與重新招募做比較，或許企業會選擇重新招募或使用另一批派遣人力，因此女性勞動者非主要之在職訓練對象。

2. 女性為了兼顧家庭，常無法配合相關技術訓練，故會影響女性勞動者在職訓練的意願。女性亦常於結婚或生子後退出勞動市場，不但影響其工作經驗的累積，再加上企業主評估其對於勞工在職訓練的效益與成本回收，因此企業主往往會對是否給予女性勞動者在職訓練的機會持保留態度。

女性勞動者若因上述因素而無法獲得在職訓練的機會、累積其人力資本，將會影響女性就業、升遷、未來更換工作及再就業的機會，故依據行政院主計處二〇〇四年兩性工作平等狀況調查，目前女性勞工需要政府提供協助者占 92.4%，其中需要「提供就業資訊或職業訓練」比率最高占 56.3%，其次為辦理「各種勞工權益的法令介紹」占 49.6%，第三為「督促事業單位改善勞動條件」占 39.1%，其餘依次為「提供勞工住宅貸款」38.1%、「提供勞工紓困貸款」37.6%、「托老問題」30.8%、「托兒問題」30.3%、「職場環境安全檢查」24.1%等（參見圖 4-25）；又依行政院主計處二〇〇四年婦女政策滿意度調查報告⁶⁸，失業女性中，需要勞委會職訓局提供「推介就業」的比率最高，有 73.1%，其次為「就業諮詢輔導服務」65.5%，再其次為「就業促進津貼」58.0%及「職業訓練」55.5%，因此女性勞動者確有需要透過公共職訓機構之職業訓練，彌補企業所提供之在職訓練不足，提升其人力資本。

⁶⁸ 行政院主計處，2004 年度婦女政策滿意調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9304menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

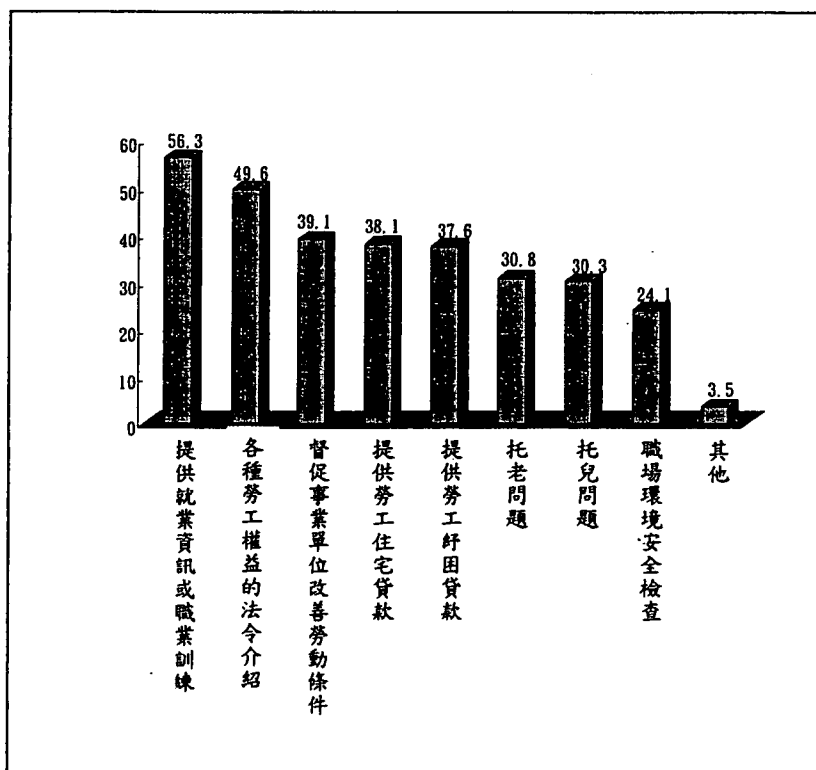


圖 4-25 女性勞工需要政府提供之協助

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁶⁹。

表 4-22 2003-2005 年公共職訓機構結訓人數

年別	2005 年			2004 年			2003 年		
	總計	職前	進修	總計	職前	進修	總計	職前	進修
班次	1324	854	470	1433	893	540	1687	1181	506
總人數	28108	16396	11712	28835	15136	13699	35347	21425	13922
男	19868	10332	9536	20631	9549	11082	23833	12518	11315
女	8240	6064	2176	8204	5587	2617	11514	8907	2607

資料來源：行政院主計處職業訓練與就業服務統計⁷⁰，作者整理。單位：人。

⁶⁹ 同註 42。

⁷⁰ 行政院主計處，職業訓練與就業服務統計，<http://www.evta.gov.tw/stat/stat.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

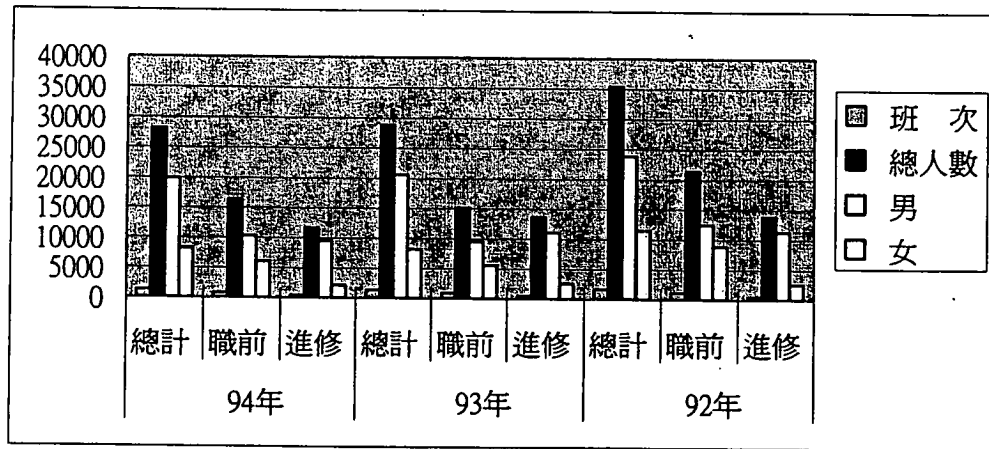


圖 4-26 2003-2005 年公共職訓機構結訓人數圖

資料來源：行政院主計處職業訓練與就業服務統計⁷¹，作者整理。

二〇〇四年女性於公共職訓機構（自辦訓練）結訓者有 8,204 人，從參訓動機觀察，以想學一技之長以利就業 5,874 人居首，占 71.60%，其次為進一步學得技能以利升遷 973 人，占 11.86%，為參加技能檢定 574 人，占 7.00%（參見表 4-22 與 4-23）。從歷年資料觀察，結訓者之參訓動機，皆以想學一技之長以利就業居首，其次為進一步學得技能以利升遷；從上課時段觀察，二〇〇四年以日間 6,221 人居首，占 75.83%，其餘為夜間 1,983 人，占 24.17%（參見表 4-23）。

⁷¹ 同前註。

表 4-23 女性結訓學員之參訓動機及上課時段

項 目 別	2002 年	2003 年	2004 年
總計 (人)	13,530	11,514	8,204
參訓動機			
想學一技之長以利就業	9,557	9,331	5,874
為充實實務經驗以利升學	358	266	272
為進一步學得技能以利升遷	1,191	887	973
為參加技能檢定	798	556	574
應家長要求參訓	87	44	48
其他	866	430	463
上課時段			
日間	9,990	9,637	6,221
夜間	3,540	1,877	1,983

資料來源：行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁷²。單位：人。

二〇〇四年女性於公共職訓機構（自辦訓練）結訓者有 8,204 人，較前一年減少了 3,310 人（28.75%），乃因公共職訓機構自辦訓練逐漸減少所致。如將公共職訓機構自辦訓練，加上委託其他機構辦理，則整體受訓人數仍呈增加之趨勢。由於委託其他機構辦理之學員基本資料不夠完整，以下僅針對自辦訓練部分進行分析。從訓練職種來看，以美容美髮及其他服務類 2,939 人居首，占 35.82%，其次電腦設計類 1,784 人，占 21.75%，電子、儀表類 1,069 人，占 13.03%；從歷年資料觀察，一九九九年前三名排序為電腦設計類、美容美髮及其他服務類、金屬、機械加工類；二〇〇〇至二〇〇一年前

⁷² 行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

三名排序為電腦設計類、美容美髮及其他服務類、紡織、服飾類；二〇〇二至二〇〇四年前三名排序為美容美髮及其他服務類、電腦設計類、電子、儀表類（參見表 4-24）。上述統計顯示近年來女性從公共職訓機構結訓職類之消長，美容美髮及其他服務類仍居首位，電腦設計類呈減少趨勢，電子、儀表類所占比率則略微上升。

表 4-24 女性結訓學員在公共職訓機構接受職業訓練之種類

項 目 別	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年
總 計	6,744	7,392	10,088	13,530	11,514	8,204
金屬、機械加工類	551	560	760	845	832	859
銲接、配管類	8	6	10	4	5	5
電機、電匠類	29	50	56	46	34	52
電子、儀表類	119	162	123	2,070	3,808	1,069
營建、土木類	245	323	356	285	309	412
紡織、服飾類	450	997	2,103	1,460	429	458
印刷、製版類	168	169	188	138	183	38
電腦設計類	2,477	2,390	2,699	2,557	1,943	1,784
美容美髮及其他服務類	2,102	2,230	3,126	5,562	3,536	2,939
其他技工類	538	455	625	516	419	531
漁業人員	57	50	42	47	16	57

資料來源：行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁷³。單位：人。

二〇〇四年女性於公共職訓機構（自辦訓練）結訓者有 8,204 人，從教育程度觀察，以高中（職）3,235 人居首，占 39.43%，其次專科 2,156 人，占 26.28%，大學 1,795 人，占 21.88%。從歷年資料觀察，結訓者之教育程度，皆以高中職、專科、大學居前三名（參見表 4-25）。

⁷³ 同前註。

表 4-25 公共職訓機構女性結訓學員之教育程度

年 別	總計	國(初) 中以下	高中 (職)	專科	大學	研究所 以上
1999 年	6,744	353	3,201	2,081	1,062	47
2000 年	7,392	463	3,327	2,222	1,304	76
2001 年	10,088	952	4,685	2,825	1,532	94
2002 年	13,530	1,114	6,732	3,639	1,902	143
2003 年	11,514	600	5,714	3,174	1,952	74
2004 年	8,204	941	3,235	2,156	1,795	77

資料來源：行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計⁷⁴。單位：人。

(二) 升遷障礙

近年來，女性受教育的機會雖已增加，但在價值觀與文化意識型態的束縛下，對受過高等教育的女性仍造成許多限制。聯合國「高等教育管理中的女性」報告中指出中階管理者中男女比例是五對一，高階管理層則是二十比一。有兩種理論可以說明這種現象：第一種理論是「管道理論」，認為統計上女性進入高等教育的量本就較少，因此沒有足夠的人力可以成為中高階管理的儲備人才；第二種理論是「玻璃天花板理論」⁷⁵，認為女性受制於一些文化限制與結構障礙，這些文化限制與結構障礙就像玻璃天花板一般，透明看不見但卻實質存在，許多亞洲國家的傳統價值、宗教文化與意識型態就如玻璃天花板，限制了許多受過高等教育女性擔任高階管理職位的機會⁷⁶。但以我國二〇〇五年勞動力的教育程度⁷⁷來看，大專及以上學歷的女性勞動力為37.2%，高於大專及以上學歷的男性勞動力的32.7%，雖然大專及以上學歷的

⁷⁴ 同前註。

⁷⁵ 「玻璃天花板」(Glass Ceiling)一詞首次出現於一九八六年三月二十四日的「華爾街日報」(Wall Street Journal)的「企業女性」的專欄當中，用來描述女性試圖晉升到企業或組織高層所面臨的障礙，像玻璃天花板一般，透明看不見，但卻實際存在。

⁷⁶ 林萬億等，同註13，頁30。

⁷⁷ 參見表1-2。

女性勞動力多於男性，但我國女性勞動參與率（48.09%，二〇〇五年）仍遠不及男性勞動參與率（67.64%，二〇〇五年）⁷⁸。顯然，我國教育問題應不是女性勞動者面臨升遷障礙的主要因素。

有實證研究⁷⁹指出，當企業中的高階主管們被詢及男女員工初進公司時各項能力方面的比較時，絕大多數的人事經理均認為兩性的能力相當，除了「主動進取/冒險精神」一項，有47%的受測高階主管認為男女沒有差別，但也有43%的受測高階主管認為女性在這方面較為弱勢；在女性的敬業態度方面（或是對事業能否百分百地投入），45%的受測高階主管表示男女無差別，但也有48%的受測高階主管認為女性對事業的投入與專注不如男性。女性的專注與敬業精神往往會受到家庭因素的影響，除了婚姻、生產、育兒等問題外，老年人的照顧責任亦多是落在女性肩上。另一方面，企業中的高階主管被詢及女性升遷的障礙時，他們所指出的原因包括：成見太深、管理階層覺得讓女性參與決策太冒險、女性缺乏事業規劃及適當的位置、女性被排斥於非正式訊息交流網路之外、男性同事的蓄意作對等。根據上述統計資料，有81%的受訪主管認為性別刻板印象阻礙了女性在企業中的升遷。而這些成見包括：女性不像男性那般敬業、女性不夠堅強或太情緒化、女性不願加班或接受不正常的工作時間、女性的侵略性不夠、女性優柔寡斷等。

由上述可知，「性別刻板印象」⁸⁰是女性在職場中面對的巨大障礙。職場中對女性的性別刻板印象包括對工作不夠敬業投入、不願意加班或接受不正常的工作時間安排、情緒化、優柔寡斷等。此種性別刻板印象造成職場中普遍認為女性不適合擔任主管或決策性工作。過去實證研究發現多數人認知的管理者形象是男性特質管理者，儘管女性受訪者認為女性或男性特質都屬於成功管理者特質，但男性受訪者對於女性領導者仍存有負面的印象，這顯示了一般認為管理角色與男性角色較為相符，而與女性角色較為疏離，故「領導」會被視為男性專長的領域，且不管性別，皆會預期由男性出任領導者的角色，間接形成主管職位的男性優勢現象，此當然也使得女性在通往主管或

⁷⁸ 參見表 1-2。

⁷⁹ 王大方，玻璃天花板—管理女性與女性領導，時報文化出版企業股份有限公司，1996年，轉引自胡肇惠，台灣企業女性經理人玻璃天花板認知程度與其工作滿足關聯性之研究—以個人特徵與師徒關係為干擾變項，中原大學企業管理研究所碩士論文，頁 2-3，2004年6月。

⁸⁰ 所謂性別刻板印象（stereotype）係指社會某一特定群體中的人被過度類化的情形。

決策性工作的升遷路上遭遇許多無形的障礙⁸¹。

根據一項有關我國近年來女性高階主管在職場上重要性的調查⁸²，其中依臺灣地區企業經理人名錄⁸³，二〇〇二年共訪問七四六四位經理人，其中有六三七人是女性，占9%；二〇〇六年，訪問了一八七三五位經理人，其中有二一九九位是女性，占12%。上述統計數字表示我國女性中高階層主管比率有逐年上升的趨勢。文中以數位女性高階經理人經驗，提出女性職場成功秘訣需「破解五罩門、發揮三優勢」，意即善用女性「溫柔」、「細膩」及「善於溝通協調」三大優勢，並且依序分別以「從生活中培養決策能力」、「敢作夢，主動表達升遷意願」、「設定底線，不做超完美女人」、「冷靜以對，別像無頭蒼蠅」、及「比男人努力兩倍才能成功」，破解五大罩門「決策力不足」、「害怕成功」、「家庭拉力」、「情緒化標籤」及「性別歧視」。雖然國內女性高階經理人的比率在增加，但從受訪之女性高階經理人的經驗分享中，仍存在濃厚的性別刻板印象。

五、工作場所性騷擾

性騷擾在本質上是一種性別歧視行為，在職場上對受僱者或求職人而言，皆是一項非常不友善的威脅。雖然工作場所性騷擾之受害人可能是任何性別者，但不可否認，受害人仍以女性居多，故也成為女性就業障礙之一。為了對工作場所性騷擾的禁止有明確的規範，兩性工作平等法針對性騷擾防治制定專章，但施行成效仍不顯著。

根據行政院勞委會於二〇〇五年所做的女性僱用管理調查報告顯示，員工規模在三十人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占55%，沒有訂定者占45%（參見表4-26）；與二〇〇二年調查結果相比較，已訂定者雖已提高19.5%，但仍不夠普遍，顯示許多事業單位對訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的重要性仍是認知不足。

事業單位不訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之原因，以「員

⁸¹ 吳金鍊，女性主管的領導型態與衝突因應之研究--以台灣媒體組織新聞部門為例，國立交通大學傳播研究所碩士論文，頁26-27，2004年。

⁸² 謝春滿，女人當家，男人當心—職場新勢力，今周刊第491期，頁52-59，2006年5月22日。

⁸³ 臺灣地區企業經理人名錄，中華徵信所企業股份有限公司，2006年4月。

工無該項需求」占 93.3%最高，而以「管理者認為沒有必要」僅占 1%次之。

表 4-26 事業單位訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之情形

項目別	總計	有訂定			沒有訂定
		小計	有在工作場所公開揭示	沒有在工作場所公開揭示	
總計	100.0	55.0	49.8	5.1	45.0
行業別					
農、林、漁、牧業	100.0	70.0	51.9	18.1	30.0
礦業及土石採取業	100.0	57.5	57.5	-	42.5
製造業	100.0	49.1	44.4	4.7	50.9
水電燃氣業	100.0	57.3	55.1	2.2	42.7
營造業	100.0	68.7	41.9	26.8	31.3
批發及零售業	100.0	38.7	33.9	4.8	61.3
住宿及餐飲業	100.0	41.2	41.2	-	58.8
運輸、倉儲及通信業	100.0	77.4	68.5	8.8	22.6
金融及保險業	100.0	98.8	98.8	-	1.2
不動產及租賃業	100.0	63.0	51.3	11.7	37.0
專業、科學及技術服務業	100.0	53.4	53.4	-	46.6
教育服務業	100.0	88.3	82.7	5.6	11.7
醫療保健及社會福利服務業	100.0	93.7	92.2	1.4	6.3
文化、運動及休閒服務業	100.0	57.5	57.5	-	42.5
其他服務業	100.0	42.8	42.8	-	57.2
員工規模					
30 ~ 249 人	100.0	52.0	46.6	5.3	48.0
250 人以上	100.0	86.6	83.5	3.1	13.4

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性僱用管理調查報告⁸⁴。單位：%

按行業別觀察，訂定比率最高者，以「金融及保險業」之 98.8%居首，「醫療保健及社會福利服務業」93.7%次之，「教育服務業」88.3%再次之。

⁸⁴ 同註 34。

按員工規模觀察，員工規模越大者，訂定的比率越高，「250人以上」之事業單位已訂定者達 86.6%，而「30~249人」之事業單位已訂定者為 52.0%，「250人以上」之事業單位較「30~249人」之事業單位高 34.6%。在已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之事業單位中，二〇〇四年內有員工申訴性騷擾事件者占 2.4%（公營事業比率為 1.0%、民營事業比率為 2.6%），平均件數為 1.1 件。此外，事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題，以「性騷擾標準難訂定」最高有 38.1%，其次為「當事者的說辭有出入很難辨別事實真相」占 36.9%，再其次為「很難保障個人隱私」占 10.8%，另有 13.2% 的事業單位「沒發生過無法假設」。

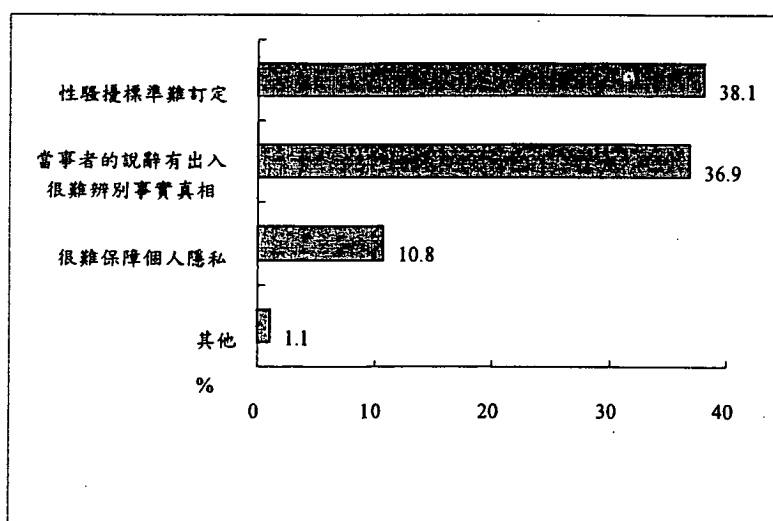


圖 4-27 事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性僱用管理調查報告⁸⁵。

六、性傾向的就業歧視問題

性傾向異常包括異性戀、同性戀及雙性戀，其所導致的就業歧視問題大致有下列幾種樣態：(1) 在任用聘僱上：如果求職者的性傾向與其生理性別不同，其往往必須以「符合生理性別的性傾向表現」，才能獲得工作；(2) 在職場網絡和升遷上：如果受僱者的性傾向與其生理性別不同，往往會受到同

⁸⁵ 同註 34。

事或雇主的疏離，進而影響其升遷的機會；(3) 在性騷擾與恐嚇問題上：如果受僱者的性傾向與其生理性別不同，極可能會受到雇主、主管、同事或顧客的嘲笑或騷擾。

雖兩性工作平等法並未明文規範對受僱者因其性傾向異常而給予差別待遇是否構成性別歧視，但性傾向與性別有關，應同受規範較為合理。台北市兩性工作平等委員會曾對「男扮女裝」受僱者遭雇主解雇做出評議，認為雇主容許女性員工打扮，卻排斥男性員工化妝，明顯對員工穿著打扮的要求有性別差別待遇，該委員會強調「性傾向歧視就是性別歧視」，在性別多元時代，對不同性別或性傾向異常者皆應在職場上給予同等的就業機會與待遇⁸⁶。

第三節 就業與家庭的衝突

一、女性結婚、生育前後與就業間之聯繫

在「後工作社會」理論中，係對凱恩斯主義的充分就業體制衰微、男性養家模式的鬆動、後工業服務經濟就業的女性化、工作社會的終結、工作的美麗新世界和荷蘭部分工時工作所帶來的工作創造奇蹟與一個半的養家模式興起等諸多現象，提出一個「後工作社會」理念，對工作價值重估、公民資格與地位的再界定、男主外女主內性別界線的模糊化、養家與照顧時間和責任重分配是否可能的系列挑戰性問題。

其次，相對於女性在後工業社會常遭遇到的工作與家庭兩頭忙，若把「家庭與照顧「事務」商品化，可否拉近兩性地位的平等？特別是一個充滿貧窮女性化、女性單親家庭貧窮、低新服務業女性化等問題層出不窮的後社會裡，性別權力失衡的男性養家模式開始衰弱，並不必然蘊涵著性別權利會自發地變為平等，如何發展有效的社會政策與行動策略，成為一項重要議題⁸⁷。

從表 4-27 來觀察，二 0 0 四年我國女性未參與勞動之原因主要以料理家

⁸⁶ 徐卿廉、張逸平、陳惠琪、王金蓉、陳雨欣編，職業平等與就業歧視—她=他的新思維蔓延在隔版間，台北市政府勞工局出版，頁 101，2003 年。

⁸⁷ 張世雄，生命歷程觀點整合的社會政策研究—制度變遷、福利改革與社會發展，社會科學、哲學與公共政策學術工作坊，頁 29，2006 年。

務占 56.07% 居首，其次為求學及準備升學占 22.32%，高齡（含身心障礙）占 18.54%，想工作而未找工作者占 1.39%，其他占 1.68%。與一九九三年的調查結果比較，雖然由於人口逐漸老化，女性無法參與勞動之原因，在高齡類組（含身心障礙）增加了三十萬三千人最多，求學及準備升學增加十一萬八千人次之，而料理家務僅增三萬六千人，顯示受到人口結構變動及升學因素影響，未參與勞動人口仍持續增加。

表 4-27 女性未參與勞動之原因

未參與勞動之原因	1993 年		1998 年		2003 年		2003 年較 1993 年增減	
		%		%		%		%
合計	4,145	100.00	4,493	100.00	4,677	100.00	532	-
想工作而為找工作者	29	0.70	37	0.83	65	1.39	36	0.69
求學及準備升學	926	22.35	1,056	23.51	1,044	22.32	118	-0.03
料理家務	2,586	62.41	2,631	58.56	2,623	56.07	36	-6.34
高齡、含身心障礙者	564	13.60	722	16.06	867	18.54	303	4.94
其他	39	0.94	47	1.05	78	1.68	39	0.74

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁸⁸。

說明：單位為千人

⁸⁸ 同註 42。

表 4-28 影響女性就業決策因素於各年齡組之迴歸參數估計值

年齡	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
截距 Cons	0.464*	0.685	-2.194***	3.093**	0.761	-0.678	1.438**	-0.873***	-1.603***	-2.964***
有偶率 FMAR	0.107***	-0.020**	0.001	-0.040***	-0.014	0.002	-0.028***			
在學率 SR	-0.030***	-0.013***	-0.013***							
平均教育年 EDU		0.068*	0.169***	-0.072*	0.033*	0.072***	0.104***	-0.027	-0.074**	-0.0002
相對工資 RW		-0.001	0.001	0.004	-0.002	-0.006***	0.001	-0.004***	0.001	-0.0002
人均所得 RGDP		-0.001*	0.002***	0.003***	0.002***	0.002***	0.001	0.003***	0.003***	0.005***
Adjusted R ²	0.965	0.853	0.984	0.947	0.947	0.929	0.895	0.919	0.875	0.878
自我相關檢測 D-W	0.425	0.667	1.680	1.497	1.608	1.133	0.535	1.607	2.105	0.798
自我相關校正 ρ	0.423	0.519	0.204	0.603	0.586	0.713	0.630	0.794	0.854	0.657

資料來源：李大正，台灣地區婦女勞動參與歷程的變遷，南華大學教育社會學研究所碩士論文，頁 34，2003 年。

說明：* 代表 5% 顯著水準，** 代表 1% 顯著水準，*** 代表 0.1% 顯著水準。

透過前揭迴歸結果（參見表 4-34）可看出：女性是否參與勞動不只因為個人因素與偏好，更因為女性進入婚育階段後，常面臨兼顧工作與家庭的兩難困境，以有偶率總括婚育以及家庭照顧需求，檢視其對於女性勞動參與率的影響，其結果顯示除了 15-19 歲組外，有偶率對女性勞參率均有負向作用，因此，婚育以及家庭照顧仍是影響女性參與勞動的重要因素⁸⁹。

上述係就女性所處家庭生命週期的脈絡分析，強調女性進入婚育階段後，面對家庭與工作衝突對其勞動參與的影響。家庭生命週期的概念早期主要包括婚姻、養育兒女、子女離家至婚姻解組等。傳統家庭生命週期概念所關注的主要是核心家庭，未能充分掌握不同家庭結構所經歷的生命週期差異。受到傳統文化價值的影響，女性的勞動參與行為並非持續穩定的狀態，在不同的家庭生命週期階段，女性會斟酌現實的狀況而選擇進出勞動市場，如家庭成員數及年齡的變化、家庭所得的增減，家庭成員需求等，皆可能是影響女性是否參與勞動的因素。基於家庭需求對女性的重要影響，將家庭生命週期作為討論女勞性動參與的框架，以結婚、生育、子女年齡等為影響因素，尤其是女性婚後至第一胎出生時可說是女性工作與家庭角色衝突最明顯

⁸⁹ 李大正，同註 3，頁 34-35。

的時期。因此，此一階段女性的勞動參與情形常成為討論的焦點⁹⁰。女性勞動參與除了數量上的變遷外，另一個值得關注的因素在於勞動歷程的多變性，例如有些女性在婚育後退出勞動市場，之後便不再投入；有些則等待子女就學後再重回勞動市場；有些則能持續就業。

另一個重點是性別角色態度對於女性家庭角色定位及其對就業決策的影響。「性別角色態度」係指「個人對兩性合適行為的期待與認定」，從社會化的角度來看，性別角色態度是社會化過程演變而來的，包括個人社會化過程中（家庭背景、教育等）所學得的態度以及主流的社會價值觀念，皆會影響女性勞動參與的意願與行為。一般而言，性別角色越現代化⁹¹者，女性就業的意願就越高，就業女性的性別角色態度也因就業行為而更趨現代化。隨著時代的變遷與教育的普及，傳統社會形塑的男主外、女主內性別角色期待與分工方式已有所修正，性別平等觀念逐漸抬頭，家庭不再是女性生活唯一的重心，性別刻板印象的式微也減低了對女性就業的阻力。此外，母親的性別角色態度亦是影響下一代性別角色態度形成的重要因素。在年輕世代、有工作經驗、教育程度越高的女性愈更可看到現代化的傾向，尤其是在女性參與勞動的態度上。對於職業女性而言，生育後同時扮演好妻子、母親、工作者的角色確實不是易事，女性對工作的態度可能會左右生育後的工作決定；抱持傳統態度者通常視自己對家庭與孩子的照顧責任重於工作，而較傾向於在生育後退出勞動市場⁹²。

（一）婚育離職與離職後再就業之現況分析

從婚姻狀況觀察兩性歷年勞動參與率，由圖 4-28 與圖 4-29 的比較中，我們可發現（1）從一九八〇年至二〇〇五年，男性各婚姻狀況組別的勞動參與率均高於女性；（2）有偶（或同居）男性的勞動參與率高於歷年平均值，而有偶（或同居）女性的勞動參與率從早期低於平均值，到一九九六年後始略高於平均值；（3）未婚的男性與女性在歷年勞動參與率上差距不大，未婚

⁹⁰ 李大正，同註 3，頁 7。

⁹¹ 所謂現代的性別角色態度指個人對兩性工作或地位，或家務分工抱持平等的觀念，而傳統的性別角色態度指男人負責在外謀生，女人負責家事及照顧孩子的傳統觀念。關於此點，參見伊慶春與高淑貴，有關已婚婦女就業的性別角色態度，中研院三民主義研究所專題選刊，第 70 期，1986 年。

⁹² 李大正，同註 3，頁 8-9。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

女性的勞動參與率略低於男性，但多能維持在 50%至 60%間，但在結婚後，女性勞動參與率即開始下降，而有偶（或同居）男性的歷年勞動參與率始終高於未婚男性，此說明「先成家後立業」僅適用於男性，家庭反而成爲女性就業的負擔。(4) 在離婚、分居或喪偶的狀況下，女性類組呈現逐年上升的趨勢，男性類組則皆在 50%左右，此可能顯示出女性在離婚、分居或喪偶的狀況下，承受了較男性高的經濟負擔，故迫使女性外出工作。

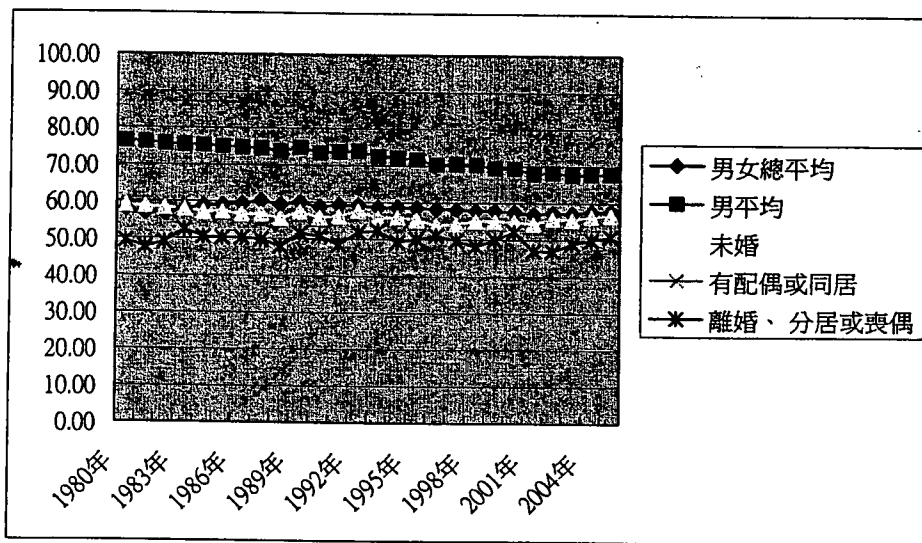


圖 4-28 1980-2005 年男性歷年婚姻狀況別勞動參與率

資料來源：行政院主計處 2005 年人力資源調查報告⁹³，作者整理。

⁹³ 行政院主計處，2005 年人力資源調查報告，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/512215155971.xls>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

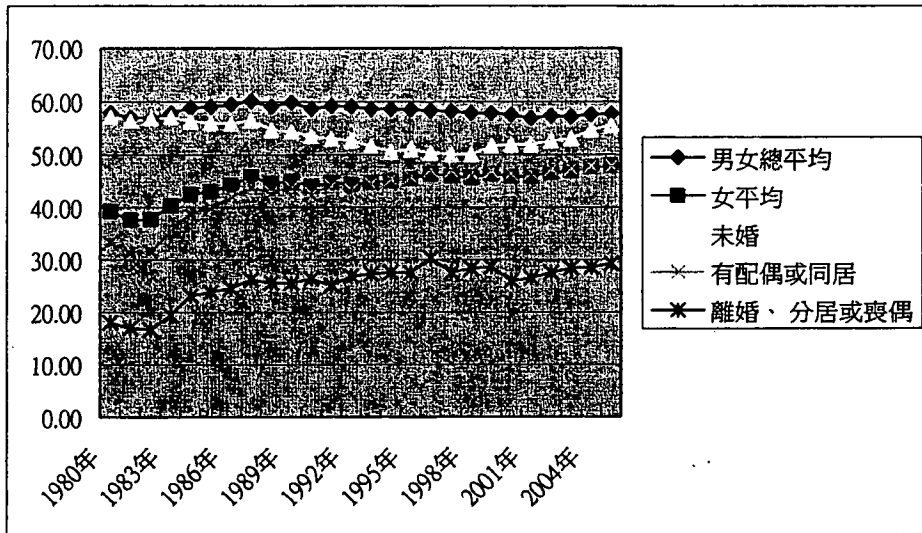


圖 4-29 1980-2005 年女性歷年婚姻狀況別勞動參與率

資料來源：行政院主計處 2005 年人力資源調查報告⁹⁴，作者整理。

雖然教育持續擴張與生育率降低，造就了女性勞動參與率的提昇，但此並不表示女性在家庭與工作間的衝突就會降低，因為生育任務仍必須依靠女性，子女照護的問題也仍然存在，除非女性的就業型態也產生變化，否則女性勞動參與其實沒有多大的變遷，因此家庭因素仍是社會通念中認為女性不適合或不應該就業的理由，許多女性勞動者本身在進入或退出勞動市場時，都不免對此有所考量。由表 4-29 可知二 0 0 三年有 67.17% 的女性勞動者需兼顧家庭及工作，與一九九三年的 67.37% 比較，並無太大之變動。

表 4-29 女性就業者分配比-按婚姻狀況分

年度	1993 年	1998 年	2003 年
已婚	67.37%	68.22%	67.17%
未婚	32.63%	31.78%	32.83%

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁹⁵。

個人的生命週期階段與其年齡有相當密切的關係，故年齡常被用來說明女性勞動參與變化的歷程。例如女性在 15-24 歲的「旺季」；屬於進入勞動

⁹⁴ 同前註。

⁹⁵ 同註 42。

市場的主要年齡，25-29 歲時，不少女性會遇到工作與家庭角色的兩難困境而退出勞動市場；到了中年期（30-44 歲），兒女大多已經上學或長大，許多女性再度投入勞動市場。四十五歲以後逐漸步向老年期，身體狀況、技術退化和年齡歧視等因素再一次地促使其退出勞動市場。從圖 4-30 可看出，歷年年齡組別之女性勞動參與率的變化，早期的年齡別女性勞動參與率約呈 M 字型雙峰分配，中間的下凹部分常被解釋為因婚育造成中斷就業的結果；晚近峰谷年齡正在往後移動當中，正好對應晚婚與生育率下跌的趨勢，與已婚女性相較，未婚女性因缺乏另一半的經濟支持，必須持續參與勞動以獲得經濟來源，而子女數量縮減使得生育對女性就業的影響期間縮短，女性再就業的時間得以提前，如此一方面延後退出勞動市場，一方面加快返回勞動市場，使得峰谷的跌幅降低，而蔓延的期間拉長，使得女性亦逐漸呈現如男性般「n 型」的結構趨勢（單峰分配），不過與男性的「n 型」的結構（參見圖 4-31）趨勢比較，男性自 25-29 歲達到一個就業的高峰後，到 50-54 歲前都呈現一個穩定的高勞動參與率，而女性在 25-29 歲時達到就業的高峰（但仍低於男性），之後就開始下降，此即結婚或育兒年齡⁹⁶，男性勞動參與率呈現微幅上升，而女性勞動參與率卻從此時點開始降低，且離開職場後再進入的比例亦不高，因此勞動參與率隨年齡逐漸下降，到 50-54 歲後則是第二階段的下降趨勢（勞動參與率仍低於男性），顯示我國女性二度就業困難，且面對中高齡失業困境更甚於男性，由此衍生出中高齡女性的老年經濟安全問題，長期遭到漠視。

⁹⁶ 根據衛生署國民健康局人口與健康調查中心統計指出，民國 69 年女性結婚的平均年齡是 23 歲，其中 20-24 歲女性有配偶的比率是 50%，25-29 歲女性有配偶的比率是 88.1%。到了 92 年，女性結婚的平均年齡已延後到 27.2 歲，其中 20-24 歲女性有配偶的比率只有 10.8%，25-29 歲女性有配偶的比率是 40.1%。

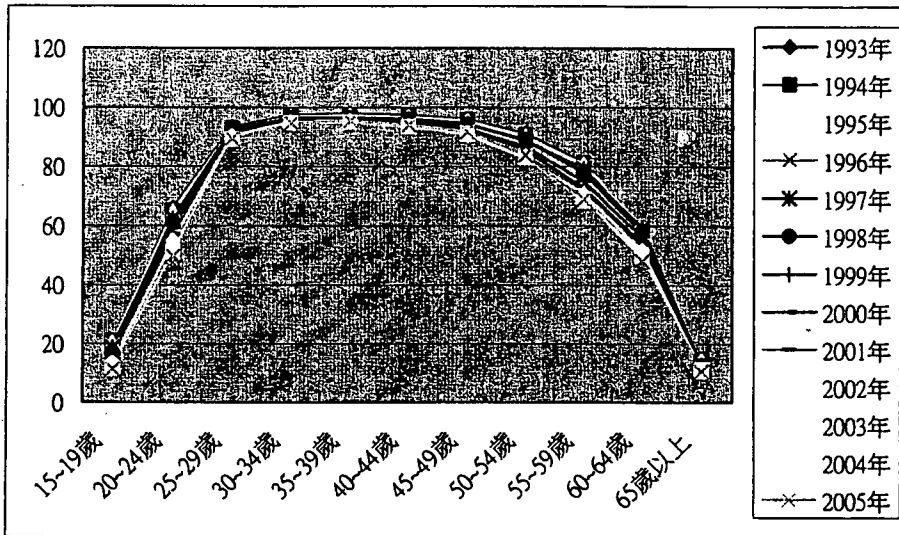


圖 4-30 1993-2005 年男性勞動參與率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁹⁷，作者整理。

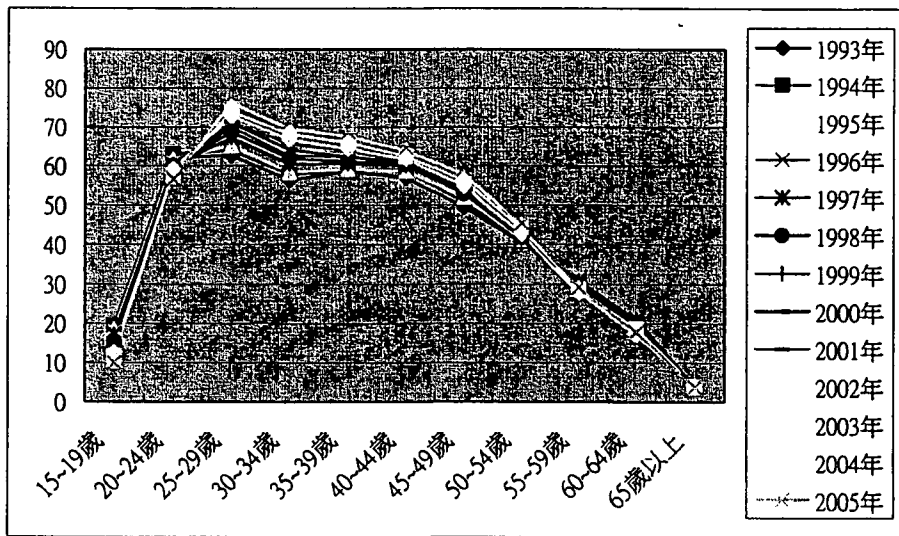


圖 4-31 1993-2005 年女性勞動參與率一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資訊網⁹⁸，作者整理。

⁹⁷ 同註 4。

⁹⁸ 同註 4。

從婚姻狀況來看，似乎隱含著從單身到有偶，提升了原本有工作的女性退出勞動市場的機率。就影響因素而言，女性在婚後進出勞動市場時機與抉擇與其本身教育程度、婚前職業、工作經驗、另一半的經濟狀況等有關。從人力資本論的觀點來看，人力資本較高的女性，通常代表其薪資所得較高，退出勞動市場的機會成本也相對提高，即使考慮婚後退出勞動市場，也會延遲退出的時間以減低退出的成本。相關研究指出，受教育年數與工作經驗較長者，離職機會成本較高，越不容易在婚後離職。此外，人力資本越高者，在生育後仍較偏向於持續參與勞動市場，即使在生育後退出勞動市場，重返的可能性越大，時間也較早。不過也有研究提出相反的研究結果，顯示教育程度越高者越可能於生育後退出勞動市場，因為社經地位較高的父母，較重視子女的教育品質，願意在子女年幼時投入更多的時間在子女身上，因此教育程度對有年幼子女的女性就業而言有負向作用⁹⁹。

女性是否參與勞動及其就業的型態，與其所處家庭生命週期有關。有學者將女性勞動參與歷程與家庭生命週期做結合，將初婚以及生育胎次作為家庭生命週期階段的分界點，以女性在「婚後至第一胎」、「第一胎至最後一胎」、「最後一胎之後」是否就業為判準，來組合女性勞動參與歷程，並區分為下列四種類型：傳統型、中斷型、雙軌型、不穩定型（參見表 4-36）。該項研究並討論女性的勞動參與歷程與個人特徵的關係，人力資本越高者，退出勞動市場的機會成本越高，通常該類女性不會輕易放棄就業，即使因生育因素暫時退出勞動市場，也傾向儘早復職，以減低損失，該項研究結果顯示教育程度越高者越傾向雙軌型的勞動參與類型；而年紀越大者，越容易落入傳統型勞動參與類型，代表年長世代受傳統兩性分工的觀念影響較深，傾向於在婚後退出勞動市場，扮演全職家庭主婦角色；就中斷型勞動者來看，離職的時機也受到個人特徵的影響，如婚前職業地位越高者，退出勞動市場的時機越晚，此反映出這些女性結婚時多傾向不退出職場，而延後至生育時才退出勞動市場。在復職時機方面，通常晚婚者為教育程度或工作經驗較長者，人力資本較高，預期離職後會儘早復職，但該項研究結果亦顯示早婚者較晚結婚者提前復職，此或許是因為前者婚前累積的經濟資本較低，而傾向

⁹⁹ 李大正，同註 3，頁 20-21。

提前重返勞動市場以分擔家庭經濟需求，並為養育下一代奠定經濟基礎¹⁰⁰。

表 4-30 女性勞動參與類型分類

勞動參與類型	勞動參與歷程
傳統型	結婚退出後未返回勞動市場 生育第一胎後未返回勞動市場
中斷型	結婚後退出勞動市場，在最後一胎生育後返回 生育第一胎時退出勞動市場，在最後一胎生育後返回
雙軌型	婚育期間從未退出勞動市場 結婚時退出，在最後一胎出生前返回 生育第一胎時退出勞動市場，在最後一胎生育前返回
不穩定型	多次進出勞動市場 生育第二胎或更晚胎次時才離開勞動市場 其他

資料來源：Sorensen (1983)，轉引自李大正，台灣地區婦女勞動參與歷程的變遷，南華大學教育社會學研究所碩士論文，頁 41，2003 年。

亦有研究¹⁰¹著眼於已婚女性且有學齡前子女的就業型態與影響因素，針對「婚前」、「婚後至子女出生前」、「最小有子女尚未進入幼稚園前」、「最小有子女尚未入小學前」四個階段來分析女性的就業情況，將女性就業型態分為五類：不中斷就業、生育中斷就業、婚後中斷就業、從未就業與其他。比較女性個人特性後發現年輕世代、教育程度較高、婚前職業地位越高者越可能連續就業；生育子女數較多則易於生育後放棄工作，而不利於女性連續就業。工作經驗的有無對女性勞動參與型態也有顯著影響，母親有工作經驗，則下一代連續就業的機會也較高，此代表著母親透過社會化過程影響女兒未來的就業行為。

為了比較不同勞動參與類型之生活歷程以及勞動參與歷程的相異點，以下將各類型並列繪如圖 4-32 至圖 4-34，並將「從未工作」者也納入比較。首先比較傳統型與中斷型的差異，此兩者的差別在於離職後是否會再返回勞動市場，就「因婚/育離職後未復職」與「因婚/育離職後復職」的圖形來看，兩者的教育年限相當，而未復職者一般而言較重返者延後退出勞動市場，此

¹⁰⁰ 李大正，同註 3，頁 41-42。

¹⁰¹ 薛承泰，同註 38，頁 77-99。

情形在越年輕的世代越明顯，是否代表越晚婚/育者越不易重返勞動市場，還是該類女性原本就有婚育後退出勞動市場的打算，因此在婚育前盡量累積經濟資本，有待進一步觀察。在重返勞動市場者中斷期間的比較上，年長世代與中年世代的圖形顯示「因結婚中斷後復職」較「因生育中斷後復職」者有較長的中斷期間（分別為 4.6 年與 2.9 年，9.7 年與 9.0 年），可能是後者延至生育時才離開勞動市場，累積的人力資本較高，有利其儘早重返勞動市場；或者是後者原本就較前者有較高的經濟需求，因此延後進入勞動市場而又較早返回。但到了年輕世代，因生育中斷者並沒有較早返回勞動市場，但與中年世代比較，返回的年齡明顯提早，可見婚育對女性就業生涯的影響逐漸減少。持續型就業一般認為因其人力資本較高，故得以持續就業，從三個世代的圖形來看，年長世代的教育年數並未顯得特別突出，但是年輕世代「婚前至持續工作」者的教育年數就居首位了，然而人力資本並非勞動參與型態決定的唯一因素，對於持續就業者的工作、家庭脈絡還有待進一步的探討。至於「婚前無工作，婚後持續工作」者，其平均教育年數在三個世代資料中皆屬於較低者，可能因為家庭經濟壓力致使其於婚後持續就業。此外，該類型就業者的婚育時機在年長世代資料中沒有與其他類型者有明顯差異，但是在中年與年輕世代的圖形中可看出其婚育年齡是最早的；在婚前沒有工作經驗的情形下，婚育後仍得以持續就業，或與其工作性質、家庭脈絡有關。相對的，從未就業者的教育年數在三個世代均顯示是較低的，除了人力資本較低外，此類就業者還有哪些特質使得她們從未就業，有待進一步探討¹⁰²。

¹⁰² 李大正，同註 3，頁 52-54。

第四章 我國勞動市場的性別處境概況

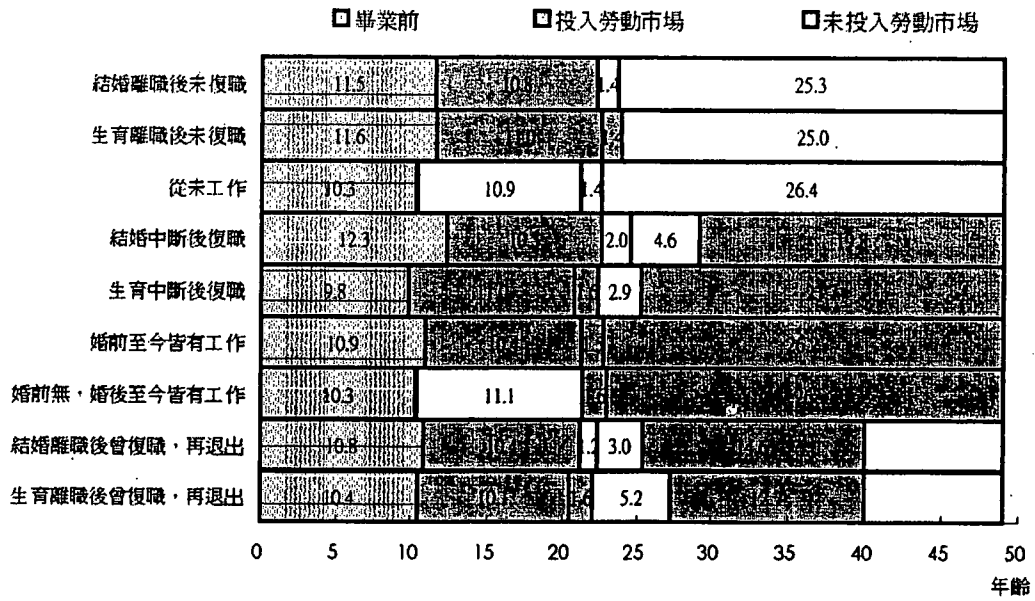


圖 4-32 各類型勞動參與歷程比較 (1980 年)

資料來源：1980、1990、2000 年婦女婚育與就業調查¹⁰³。

說明：上述原始資料經加權計算。

¹⁰³ 李大正，同註 3，頁 53。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

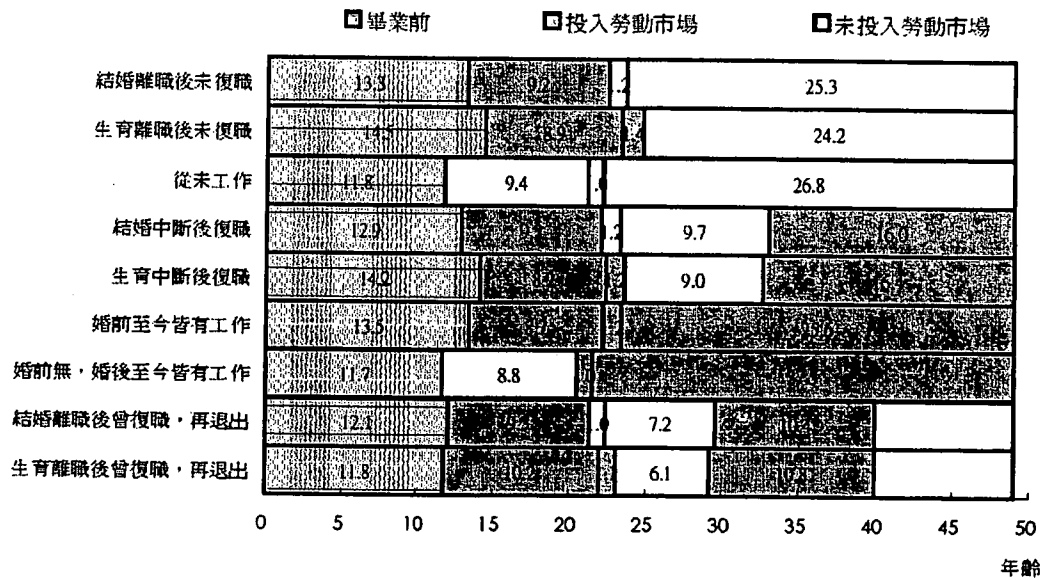


圖 4-33 各類型勞動參與歷程比較 (1990 年)

資料來源：1980、1990、2000 年婦女婚育與就業調查¹⁰⁴。轉引自李大正，台灣地區婦女勞動參與歷程的變遷，南華大學教育社會學研究所碩士論文，頁 53，2003 年。

說明：上述原始資料經加權計算。

¹⁰⁴ 李大正，同註 3，頁 54。

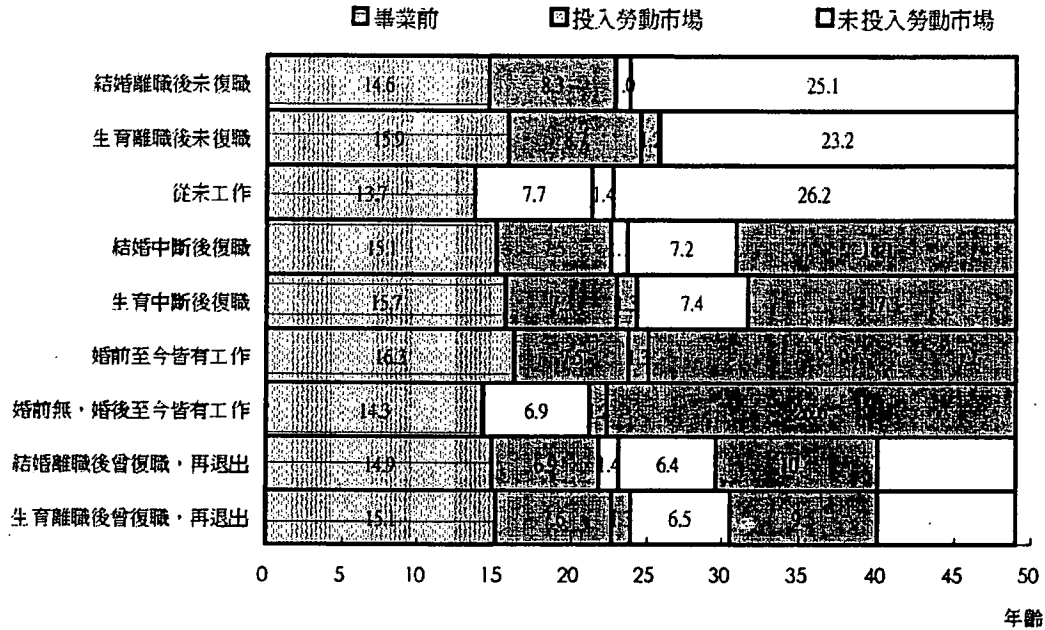


圖 4-34 各類型勞動參與歷程比較 (2000 年)

資料來源：1980、1990、2000 年婦女婚育與就業調查，
說明：上述原始資料經加權計算。

根據表 4-31，二 0 0 三年臺灣地區 15-64 歲已婚女性中，曾經在工作崗位上離職者計 286 萬 7 千人，離職率為 54.72%，其中曾因結婚離職比率為 28.73%，曾因生育離職比率為 15.49%。與歷年資料相較，離職率呈現逐年升高之趨勢。就 15-64 歲曾因結婚離職之已婚女性觀察，其占婚前有工作女性之比率（結婚離職率）為 35.55%，且該比率多隨教育程度之提高而下降，大學及以上程度女性之結婚離職率僅占國中及以下程度者之二成九左右（參見表 4-33）。

表 4-31 15-64 歲已婚女性曾經離職者之離職情形

年 別	總 計		曾因結婚離職		曾因生育離職		曾因其他原因離職	
	人 數	占十五至六十四歲已婚女性比率 (%)	人 數	占十五至六十四歲已婚女性比率 (%)	人 數	占十五至六十四歲已婚女性比率 (%)	人 數	占十五至六十四歲已婚女性比率 (%)
1983 年	1,506	38.16	913	23.15	308	7.82	284	7.20
1989 年	1,625	37.72	911	21.16	394	9.16	319	7.40
1993 年	2,265	47.88	1,212	25.61	718	15.18	351	7.41
2000 年	2,766	53.53	1,526	29.52	841	16.27	435	8.42
2003 年	2,867	54.72	1,505	28.73	811	15.49	592	11.30

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹⁰⁵。

說明：單位為千人

¹⁰⁵ 行政院主計處，2003 年婦女婚育及就業調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-32 1981-2003 年 15-64 歲已婚女性之目前就業狀況

年別	現在有工作					
	合計	曾因結婚 離職	曾因生育 離職	曾因其他原 因離職	婚前至今一直 有工作	婚前無工作， 婚後至今一直 有工作
1981年	35.69	1.82	0.73	0.86	25.97	6.32
1982年	35.66	1.74	0.81	0.94	26.24	5.92
1983年	39.28	3.13	1.37	1.11	26.17	7.50
1984年	42.15	4.12	1.50	1.25	27.62	7.62
1985年	43.15	3.94	1.54	1.22	29.29	7.17
1986年	45.70	4.10	1.88	1.24	31.67	6.81
1987年	47.40	3.80	1.74	1.52	33.84	6.51
1988年	46.20	3.88	1.99	1.20	33.10	6.03
1990年	46.93	3.57	2.21	1.05	34.01	6.08
1993年	48.61	5.24	4.91	1.75	30.23	6.64
2000年	49.73	7.31	6.47	1.78	29.50	5.08
2003年	50.54	8.91	5.88	3.35	27.26	5.64

年別	現在沒有工作						
	合計	曾因結婚 離職且曾 恢復工作	曾因結婚 離職至今 一直未工 作	曾因生 育離職 且曾恢 復工作	曾因生育 離職至今 一直未工 作	曾因其他 原因離職	婚前至 今一直 未工作
1981年	64.31	0.68	18.61	0.65	5.66	4.57	34.14
1982年	64.34	0.80	17.75	0.74	6.30	4.63	34.11
1983年	60.72	0.78	19.24	0.55	5.90	6.09	28.17
1984年	57.85	0.85	18.58	0.59	5.18	5.35	27.30
1985年	56.85	0.71	17.61	0.60	5.55	6.54	25.84
1986年	54.30	0.84	17.18	0.61	6.19	6.50	22.98
1987年	52.60	0.79	16.35	0.61	6.33	5.73	22.79
1988年	53.80	0.83	16.44	0.57	6.60	6.20	23.15
1990年	53.07	0.88	17.46	0.66	7.31	5.72	21.03
1993年	51.39	1.08	19.56	1.49	8.51	5.67	15.25
2000年	50.27	1.79	20.42	1.72	8.08	6.65	11.88
2003年	49.46	2.26	17.56	1.61	8.00	7.95	12.38

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹⁰⁶，作者整理。單位：%

在表 4-33 中，15-64 歲曾因結婚離職之已婚女性的復職率為 38.87%，顯示逾六成女性勞動力因結婚因素就此退出勞動市場，人力之流失殊為可觀。惟與歷年資料相較，因結婚離職後之復職率則係近二十年來之高水準。按年齡別觀察，以 35-44 歲組之復職率居首，為 45.36%；按教育程度別觀察，以高中（職）程度者之復職率 39.54% 最高，國中及以下者與大專及以上者亦分別為 38.77% 與 36.90%；若按離職前之職業別觀察，以民代及主管人員之復職率 53% 最高；專業人員僅占 25.40%，其餘均占 35% 至 40% 左右；而曾因結婚離職且曾恢復工作者之復職間隔觀察，平均為 84.48 月，約為 7 年。復職期間隨女性年齡之增加而延長，隨教育程度之提升而縮短，其中國中及以下程度者為 99.21 月，高中（職）程度者為 71.53 月，大專及以上程

¹⁰⁶ 同註 4。

度者僅 56.02 月。

曾因生育離職之 15-64 歲已婚女性的復職率近五成，為 48.33%，復職情形高於曾因結婚離職者近 10%；就年齡別觀察，以 40-49 歲組達 55%之復職率為最高；15-29 歲組則僅 33%；就復職間隔來看，平均為 74.95 月，約六年三個月。與歷年資料相較，復職期間已較二十年前增長一年五個月；按年齡別觀之，以 15-24 歲組之復職期間最短，僅 12.31 月，以 50-64 歲組之 99.40 月最長；按教育程度別觀察，教育程度愈高之女性平均復職期間愈短，大專及以上程度者僅 54.29 月，國中及以下程度者則須花費 84.94 月。在女性就業中斷後，教育程度越高者其再就業的機會越高，因此如何加強中低教育程度者再就業能力的人力資本投資，應是未來努力的另一個課題（參見圖 4-35 至 4-38 與表 4-33）。

曾因結婚離職且復職女性中，爾後又因生育離職者計四萬二千人，占結婚離職女性之 2.80%；占生育離職者之 5.20%。若就曾因婚育離職後之再復職情形觀察，復職率高達 81.44%。在恢復工作平均間隔方面，無論是結婚離職後之恢復工作期間，抑或生育離職後之恢復工作期間均已縮短，分別為 19.43 月與 49.65 月；其中因生育離職之次數，平均僅 1.23 次，顯示其復職能力相對較高（參見圖 4-35 至 4-38 與表 4-33）。

表 4-33 15-64 歲已婚女性曾因結婚、生育離職者之復職情形

項目別	曾 因 結 婚 離 職 者						曾 因 生 育 離 職 者					
	總 計			曾 恢 復			總 計			曾 恢 復		
	占十五至六十四歲已婚女性比率		百分比	平均復職期間(月)	未曾恢復	占十五至六十四歲已婚女性比率		百分比	平均復職期間(月)	未曾恢復		
	結婚離職率					生育第一胎離職率						
計	28.7	35.5	100.	38.8	84.48	61.1	15.4	23.9	100.	48.3	74.9	51.6
按年齡分												
15~24 歲	28.5	43.8	100.	20.8	14.07	79.1	9.10	26.4	100.	32.2	12.3	67.7
25~49 歲	28.1	32.5	100.	41.1	71.81	58.8	17.3	24.5	100.	48.1	68.4	51.9
50~64 歲	30.2	43.6	100.	35.2	119.86	64.7	11.6	21.9	100.	50.1	99.4	49.8
按教育程度分												
國中及以下	32.4	45.4	100.	38.7	99.21	61.2	13.4	26.0	100.	53.8	84.9	46.1
高中(職)	30.7	35.2	100.	39.5	71.53	60.4	18.8	27.0	100.	47.8	70.6	52.1
大專及以上	15.5	16.8	100.	36.9	56.02	63.1	14.1	16.0	100.	36.3	54.2	63.6

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹⁰⁷。

說明：結婚離職率係指曾因結婚離職者占婚前有工作者比率。生育第一胎離職率係指曾因生育第一胎離職者占婚後至生第一胎曾工作者比率。

¹⁰⁷ 同註 105。

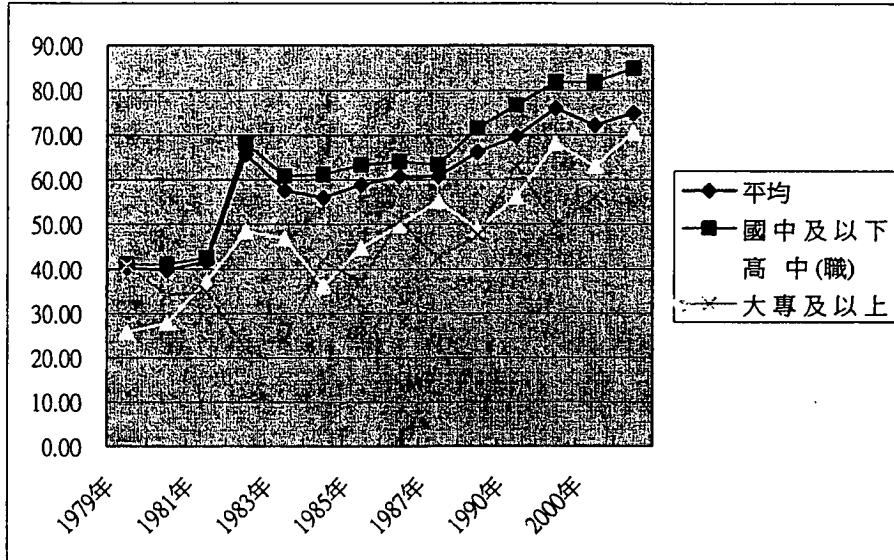


圖 4-35 1979-2003 年 15-64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作之平均間隔月數—教育別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹⁰⁸，作者整理。

說明：已婚女性因生育離職而後恢復工作之情形並不只一次時，係以其第一次因生育離職之首次恢復工作情形列計。

¹⁰⁸ 同註 4。

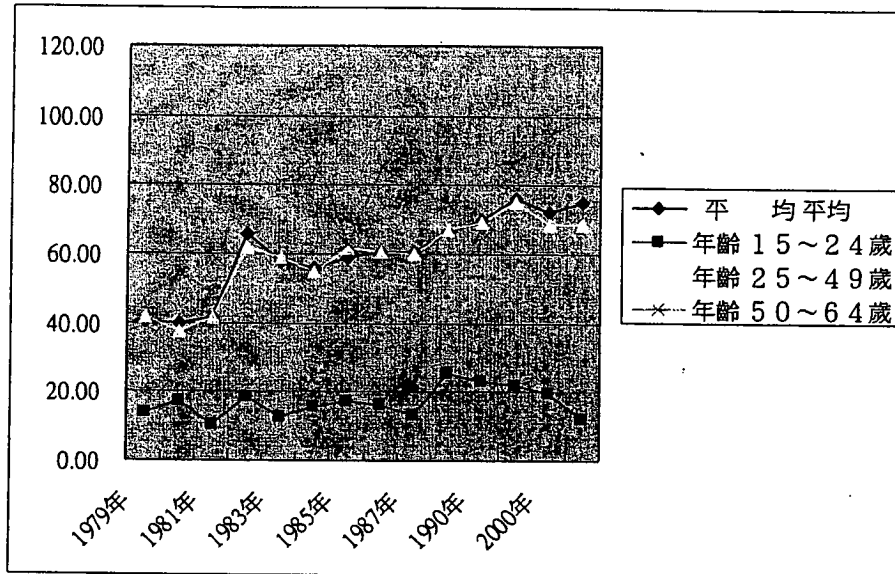


圖 4-36 1979-2003 年 15-64 歲已婚生育女性因生育離職並曾恢復工作之平均間隔月數一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹⁰⁹，作者整理。

說明：已婚女性因生育離職而後恢復工作之情形並不只一次時，係以其第一次因生育離職之首次恢復工作情形列計。

¹⁰⁹ 同註 4。

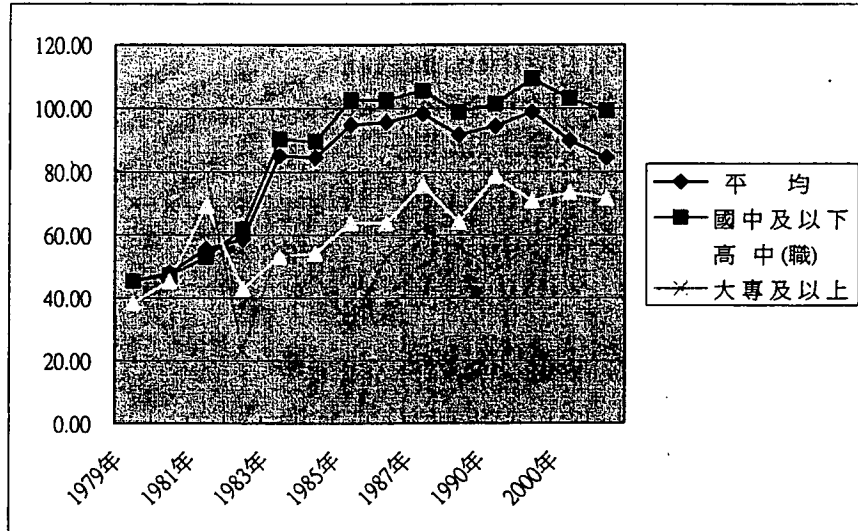


圖 4-37 1979-2003 年 15-64 歲已婚女性因結婚離職並曾恢復工作之平均間隔月數—教育別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹¹⁰，作者整理。

¹¹⁰ 同註 4。

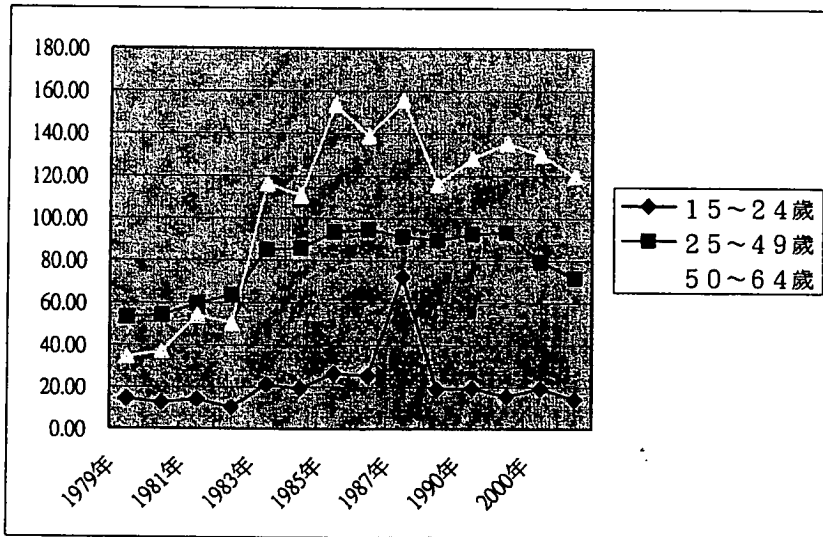


圖 4-38 1979-2003 年 15-64 歲已婚女性因結婚離職並曾恢復工作之平均間隔月數一年齡別

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹¹¹，作者整理。

其次，於表 4-34 之已婚離職女性之離職原因來看，以「準備生育」所占比率 59.22% 最高；因「工作地點不適合」之 24.59% 次之。再以曾因生育離職之女性離職原因觀察，以「照顧小孩」最高，達 76.29%，其次為「準備生育」之 17.76%，「工作地點不適合」亦占 2.73%，餘各項原因之比率均在 1% 以下。

¹¹¹ 同註 4。

表 4-34 15-64 歲曾經離職已婚女性之離職原因

項目別	總計	準備生育	照顧小孩	照顧老人	健康不良	家庭收入高不必工作	工作地點不適合	依照場所之規定	其他
曾因結婚離職	100	59.22	3.68	2.32	0.53	2.87	24.59	2.30	4.48
曾因生育離職	100	17.76	76.29	0.44	0.62	0.23	2.73	0.46	1.48

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹¹²。

另由表 4-35 可知，二〇〇三年十一月臺灣地區 15-64 歲已婚女性共計五百二十三萬九千人，其中婚前有工作者占 80.82%；目前有工作者占 50.54%，兩者所占比率於近十年間已分別上升 4.26%與 1.93%，與二十年前（一九八三年）相較，增幅分別達 17.30%與 11.26%。就婚前曾經工作女性之工作年資觀察，其平均工作期間約五年四個月，其中除 15-24 歲組女性因含部分求學者，致就業資歷較淺，餘以服務三年以上者居多，占 80.39%。

表 4-35 15-64 歲已婚女性之婚前與目前工作比率

年別	總計		國中及以下		高中（職）		大專及以上	
	婚前工作比率	目前工作比率	婚前工作比率	目前工作比率	婚前工作比率	目前工作比率	婚前工作比率	目前工作比率
1983 年	63.52	39.28	59.80	37.37	79.38	39.81	85.18	70.03
1988 年	65.60	43.24	82.12	48.54	89.80	72.79	65.60	43.24
1993 年	76.56	48.61	70.52	44.42	87.68	51.28	91.01	71.66
2000 年	82.08	49.73	74.68	41.14	89.79	54.99	93.48	71.14
2003 年	80.82	50.54	71.40	40.43	86.98	55.50	92.61	66.37

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹¹³。

按行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告顯示，婚前有工作之女性中，目前亦有工作之比率計占 55.37%，而婚前無工作之女性中，目前已有工作之女性計占 30.21%，婚前與目前均無工作者則約占七成。若按已婚職業女性觀察，以婚前至今一直有工作者最多，占 53.94%，至於曾因

¹¹² 同註 105。

¹¹³ 同註 105。

結婚或生育而離職（離開工作連續三個月以上）者分占 17.64% 與 11.63%。與歷年資料比較，隨婚前有工作女性大幅成長，其就業離職情況亦較頻繁，自婚前至今都有工作之女性，已較二十年前（一九八三年）下降 12.68%，為歷年來之最低點；因結婚或生育離職者所占比率則分別上升 9.68% 與 8.14%（參見表 4-36）。

表 4-36 15-64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷

年 別	總 計			曾因結婚 離職 已 恢復工作	曾因生育 離職 已 恢復工作	曾因其他 原因離職 已恢復工作	婚前至今 都有工作	婚後至今 都有工作
	人 數 (千人)	占15-64歲 已婚女性百 分比	百分比					
1983年	1,550	39.28	100.00	7.96	3.49	2.83	66.62	19.10
1988年	1,990	46.20	100.00	8.40	4.30	2.59	71.66	13.05
1993年	2,300	48.61	100.00	10.44	10.45	3.59	62.19	13.66
2000年	2,570	49.73	100.00	14.70	13.01	3.57	59.33	10.22
2003年	2,648	50.54	100.00	17.64	11.63	6.63	53.94	11.15

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹¹⁴。

說明：自 1993 年起，曾經因為結婚與生育離職之已婚女性，可分別重複列計，各細項合計數大於總計；1993 年以前因均歸計入因結婚離職欄，故細項合計數等於總計。

其次，由表 4-37 可看出，15-64 歲女性目前無工作者計三百八十七萬七千人或占 49.22%，其中已婚無工作者計二百五十九萬一萬人，未工作比率為 49.46%；未婚無工作者計一百二十八萬六千人，未工作比率為 48.73%。就歷年資料觀察，已婚無工作女性所占比率呈逐年下降趨勢，且為歷年來之最低點。15-64 歲目前無工作已婚女性中，曾因結婚離職至今一直未工作者所占比率最高，為 35.51%；婚前至今均未工作者占 25.04% 次之，惟已較二十年前下降 21.35%。而無工作已婚女性中，曾有工作經驗者占 74.96%。

¹¹⁴ 同註 105。

表 4-37 15-64 歲目前沒有工作已婚女性過去就業經歷

年 別	總 計		因結婚離 職又恢復 工作但現 已沒有工作	因結婚離 職至今一 直未工作	因生育離 職又恢復 工作但現 已沒有工 作	因生育離 職至今一 直未工作	其他原因 離職至今 一直未工作	婚前至 今均未 工作
	人數 (千人)	百分比						
1983 年	2,396	100.00	1.28	31.69	0.90	9.72	10.02	46.39
1988 年	2,317	100.00	1.55	30.56	1.06	12.27	11.53	43.02
1993 年	2,431	100.00	2.10	37.86	2.98	16.67	11.03	29.67
2000 年	2,597	100.00	3.56	40.63	3.43	16.08	13.22	23.63
2003 年	2,591	100.00	4.56	35.51	3.26	16.18	16.08	25.04

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹¹⁵。

(二) 影響女性再就業之因素

女性再就業在兩性職場差異或不平等研究中應受到更多重視，不僅是因為「再就業」逐漸成爲一個普遍現象，且因女性於再就業過程中所受到家庭的牽制（如婚姻與生育），和男性職業過程（大多爲勞動市場因素，如經濟不景氣）非常不同。另外，已婚女性因家庭中斷就業後，通常立即立即再就業，通常會持續一段時間，直到家庭責任告一段落（通常是幼兒脫離哺乳或開始就學的階段）¹¹⁶。依據行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹¹⁷，15-64 歲目前無工作而未來一年有工作意願之女性，計五十六萬六千人或占 14.59%，顯高於過去一年尋職比率 9.92%。

關於影響女性再就業的因素，茲就個人特質、家庭生命週期、促進就業措施及女性再就業之心理與社會壓力四項分述如下：

1. 個人特質

(1) 年齡

¹¹⁵ 同註 105。

¹¹⁶ 同註 38。

¹¹⁷ 同註 38。

依據行政院主計處，二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹¹⁸，按年齡別觀察，以 25-29 歲組之工作意願最高，占該年齡組無工作女性之 26.08%，至 40 歲後則隨年齡之增加而呈下降趨勢。從年齡來看女性勞動參與，過去曾有研究的實證結果¹¹⁹指出：年齡越高，勞動參與可能性越高。女性勞動參與從生命週期的觀點，年齡對就業的影響應該是二端低，中間高的形狀，在年輕時接受教育因年老或身體狀況不佳而退休，但是女性因為必須在結婚及生育後，面臨家庭與就業的抉擇，故年齡對女性勞動參與的影響常常呈現 M 字型，也就是說女性因為結婚或生育退出勞動市場後，有可能再度進入勞動市場。但是，女性離開育齡期之後，既使有再就業的意願，但常會因就業「年齡歧視」而受挫，況且中高齡的失業率本就偏高，就業機會也少，對中高齡的女性勞動者更是雪上加霜。

二〇〇四年女性向公立就服機構求職者之年齡，以 30-44 歲 100,789 人居首，占 35.44%，其次為 20-24 歲 56,299 人，占 19.79%，45~54 歲 54,793 人居第三，占 19.26%。從歷年女性求職者年齡觀察，求職者年齡之眾數組，一九九九年及二〇〇〇年求職者以 20-24 歲最多，約占 33-42%；二〇〇一至二〇〇四年則提高為以 30-44 歲最多，約占 32-35%，與二〇〇三年比較，45 歲以上各組均呈明顯增加，顯示中高齡女性勞工向政府就服機構求職者呈增加趨勢（參見表 4-38）。

¹¹⁸ 同註 38。

¹¹⁹ 張素梅，臺灣地區生育水準對婦女勞動參與行為的影響，經濟論文叢刊，第 8 期，頁 227-269，1978 年；羅紀環，已婚婦女勞動參與的再思，經濟論文，第 4 期，頁 113-130，1986 年，轉引自翁任嬋，女性的勞動市場參與活動之研究-勞動供給面與需求面，東吳大學經濟研究所碩士論文，頁 9，2003 年。

表 4-38 女性求職者按年齡分

年 別	總 計	未滿 15 歲	15~19 歲	20~24 歲	25~29 歲	30~44 歲	45~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65 歲 以上
1999 年	123,139	35	14,634	51,241	26,575	23,139	6,560	751	162	42
2000 年	141,824	30	29,640	47,077	23,186	31,204	9,145	1,018	448	76
2001 年	218,648	87	21,551	56,027	37,311	69,430	29,114	3,426	1,360	342
2002 年	220,350	87	13,456	54,326	41,349	73,307	31,816	4,126	1,621	262
2003 年	227,282	131	11,930	52,577	41,158	80,506	34,668	4,515	1,534	263
2004 年	284,423	135	6,822	56,299	49,376	100,789	54,793	10,634	4,616	959
較 2003 年 增減 (%)	25.14	3.05	-42.82	7.08	19.97	25.19	58.05	135.53	200.91	264.64

資料來源：公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計

說明：2004 年 5 月起增加網際就業服務中心。單位：人。

二〇〇四年我國女性於公共職訓機構（自辦訓練）結訓者有 8,204 人，從年齡觀察，以 25-34 歲 2,749 人居首，占 33.51%，其次 15-24 歲 2,298 人，占 28.01%，35-44 歲 1,792 人，占 21.84%。從歷年觀察結訓者之年齡，皆以 15-34 歲占多數，35 歲以後則隨年齡增加而結訓人數遞減（參見表 4-39）。

¹²⁰ 公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-39 公共職訓機構女性結訓學員按年齡分

年 別	總 計	未滿 15 歲	15-24 歲	25-34 歲	35-44 歲	45-55 歲	55 歲 以上
1999 年	6,744	9	2,228	2,030	1,647	732	98
2000 年	7,392	12	2,128	2,406	1,799	932	115
2001 年	10,088	15	2,346	3,051	2,763	1,673	240
2002 年	13,530	17	4,729	4,022	2,772	1,744	246
2003 年	11,514	1	4,914	3,694	1,797	1,003	105
2004 年	8,204	2	2,298	2,749	1,792	1,142	221

資料來源：行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計¹²¹。單位：人。

(2) 教育程度

從教育程度來看，一般認為教育程度高的人，人力資本多，可得的薪資高，因此不參與勞動的機會成本高，且教育程度較高者進入勞動市場也相對容易，故教育程度越高，勞動參與率也越高。依據行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹²²，按教育程度別觀察，工作意願以高中（職）程度者之 16.53% 最高，次為大專及以上程度者之 15.22%，國中及以下程度者僅為 12.46%（參見表 4-40）。

二〇〇四年女性向公立就服機構求職者之教育程度，以高職 96,653 人居首，占 34.98%，其次為專科 52,778 人，占 18.56%，大學以上 41,769 人居第三，占 14.69%。就歷年資料觀察，求職者之教育程度均與二〇〇四年之排序相同¹²³。

¹²¹ 行政院勞委會職訓局，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

¹²² 同註 105。

¹²³ 公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-40 女性求職者之教育程度

年 別	總 計(人)	國小 以下	國 中	高 中	高 職	專 科	大學 以上
1999年	123,139	4.6	9.1	4.7	30.7	32.3	18.6
2000年	141,824	6.2	9.0	5.0	42.8	23.6	13.4
2001年	218,648	11.0	11.1	6.5	38.4	20.9	12.1
2002年	220,350	10.1	11.3	6.9	37.2	21.4	13.1
2003年	227,282	10.2	11.7	7.8	36.6	19.9	13.8
2004年	284,423	12.0	12.5	8.2	34.0	18.6	14.7

資料來源：公立就業服務機構、行政院青年輔導委員會，轉引自行政院勞委會婦女勞動統計

說明：2004年5月起增加網際就業服務中心。單位：%。

(3) 婚姻狀況

婚姻狀況也是影響女性勞動參與的重要因素之一，夫妻在家庭活動與市場活動的分工可以增加家庭的利益，因此當夫妻離異的時候，離婚的女性會增加工作的時數，來彌補夫妻離異時所造成的損失。相關研究¹²⁵發現，離婚、分居、喪偶之女性，其經濟壓力較有偶女性重，故會迫使其外出工作。依據行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹²⁶，已婚者有工作意願之比率為14.25%；未婚者有工作意願比率則增為15.27%。在工作時間方面，未婚女性因無家事及子女之牽絆，故希望從事全日工作者較多，占94.31%，遠較已婚女性之84.05%為高。這顯示政府應正視這樣工作價值觀的變革，鼓勵企業界創造一個彈性且具有家庭支持性措施的工作場所，以滿足再就業女性的「平衡工作與家庭需求」，解除女性家庭角色的壓力。當然，部分工時的工作並不有利於女性生涯發展，只是一種不得已的選擇，關於女性勞動參與的相關政策與措施，仍必須從全職的觀點出發，做長期的職涯規劃與投資，

¹²⁴ 同前註。

¹²⁵ 翁任嬋，女性的勞動市場參與活動之研究-勞動供給面與需求面，東吳大學經濟研究所碩士論文，頁9，2003年。

¹²⁶ 同註105。

而不是讓女性一直屈就於短暫性的工作¹²⁷。

所謂家庭其他所得是指「家庭總所得扣除本身所得後可支配的所得」。一般通念似乎都認為，家庭其他所得越高，女性就業比率越低。對已婚女性而言，配偶的就業與否對其就業行為的確會產生影響，表 4-41 以家庭其他所得與配偶是否就業來探討已婚女性的就業狀況，其中不論在何種家庭其他所得下，女性就業且其配偶也就業的比率是最大的，女性非就業而其配偶就業的比率次之。從女性就業且其配偶也就業的比率觀之，家庭其他所得越高，就業比率也越高，且從一九九〇年起有增加的趨勢，但在一九九六年以後增加便趨緩，家庭其他所得越低者，女性就業且其配偶也就業的比率有惡化的現象，從一九九六年的 49.2% 減少至二〇〇二年的 42.15%。再者，從女性就業但其配偶非就業觀之，每一家庭其他所得都是逐年增加，且可以明顯看出家庭其他所得最低者比率，相較於其他兩個高出很多，在二〇〇二年時，依家庭所得低至高女性就業但其配偶非就業比率分別為 16.14%、0.94%、0.8%。這隱含著已婚女性就業比率從一九九六年以後持續增加，主要是來自於家庭其他所得最低的女性就業但其配偶非就業，可能在經濟不景氣時，由於丈夫非就業使得家庭其他所得低者的女性需要進入勞動市場以分擔家計¹²⁸。

¹²⁷ 王麗容，婦女二度就業之檢視與政策建議，社會政策與社會工作學刊，第 3 卷第 2 期，頁 182-217，1999 年 12 月。

¹²⁸ 翁任嬋，同註 125，頁 33。

表 4-41 25-54 歲已婚女性與其配偶就業與非就業比率
-家庭其他所得別

	家庭其他所得			家庭其他所得		
	最低	中等	最高	最低	中等	最高
	女性就業配偶就業			女性非就業配偶就業		
1990	47.06	49.51	49.73	44.32	49.67	48.74
1992	48.48	49.99	52.74	41.95	49.15	46.00
1996	49.27	56.21	56.77	35.35	42.43	41.62
2000	46.90	57.09	58.97	31.51	40.73	38.88
2002	42.15	55.63	57.66	27.40	41.85	39.57
	女性就業配偶非就業			女性非就業配偶非就業		
1990	4.45	0.29	0.39	4.18	0.53	1.14
1992	4.68	0.35	0.46	4.89	0.51	0.79
1996	7.95	0.68	0.45	7.42	0.68	1.16
2000	11.80	0.98	0.56	9.80	1.19	1.58
2001	14.43	0.76	0.67	14.38	1.23	1.64
2002	16.14	0.94	0.80	14.31	1.58	1.96

資料來源：行政院主計處人力資源與運用調查報告¹²⁹。單位：％。

說明：1. 表中數據是將家庭其他所得依四分位數分為三個組別最低、中等與最高，根據這三個家庭其他所得的組別，再將女性分為四類：女性就業且配偶就業、女性就業且配偶非就業、女性非就業且配偶就業、女性非就業且配偶非就業，最後求得各家庭其他所得組別中，四類女性佔各組別總人口數的比率；2. 家庭其他所得＝家庭成員全部所得-自己本身所得；3. 女性與其配偶的關係從 1990 年以後才可知，係根據問卷中「與戶長關係」問項，因此此樣本為每戶戶長與其配偶。

上述提到家庭其他所得最低的女性在其丈夫非就業時，可能會為了貼補家用而進入勞動市場，造成妻子與丈夫間的就業其實是存在著互補的關係，但是丈夫非就業時妻子會在何時做出反應？是在丈夫非就業前進入就業市場？抑或在丈夫非就業後？事實上，丈夫非就業可能是無預警的，使得妻子沒有辦法在當下做出選擇而馬上進入就業市場。相關研究指出利用不確定模型實證結果發現丈夫失業時，妻子在丈夫失業後所做的調整大於丈夫失業前

¹²⁹ 翁任嬋，同註 125，頁 34。

所做的調整¹³⁰。

單身女性由於缺少配偶的經濟支柱，若家庭其他所得低，將會迫使其外出工作，表 4-42 將單身女性分為未婚與矜寡者，分別探討在不同家庭其他所得下之就業比率。從未婚女性就業比率來看，在一九九六年以前未婚女性就業比率的增加，主要是來自於家庭所得較高者，到了一九九六年以後，所有家庭其他所得組別的未婚女性就業比率都在減少。矜寡女性的就業比率在一九九六年以前，各組別的就業比率皆在增加，且家庭其他所得越低者，就業比率越高，這可能是配偶死亡、離婚或分居之女性有子女牽絆問題，其中除了家庭其他所得最低者就業比率有惡化的趨勢外，其他家庭所得水準下的就業比率皆在改善，而一九九六年以後，各組別矜寡女性的就業比率都有惡化的現象，且以家庭其他所得最低者惡化最為嚴重。然而對未婚的女性而言，不同家庭其他所得下的就業比率都是逐年在惡化；對矜寡女性而言，就業比率有兩極化的情況，即家庭其他所得低者就業比率逐年在惡化，但是家庭其他所得高者，就業比率卻是逐年在改善¹³¹。

¹³⁰ 翁任嬋，同註 125，頁 35。

¹³¹ 翁任嬋，同註 125，頁 37。

表 4-42 25-54 歲單身女性就業比率-家庭其他所得別

	未婚女性			矜寡女性		
	家庭其他所得			家庭其他所得		
	最低	中等	最高	最低	中等	最高
1990	86.17	87.34	87.70	69.24	53.60	45.45
1992	86.21	87.21	88.16	66.95	55.21	53.41
1996	82.72	84.93	89.06	74.28	65.24	57.44
2000	84.48	88.31	88.61	66.29	59.62	57.29
2002	82.95	80.09	81.83	63.83	65.35	50.92

資料來源：行政院主計處人力資源與運用調查報告，轉引自翁任嬋，女性的勞動市場參與活動之研究-勞動供給面與需求面，東吳大學經濟研究所碩士論文，頁 37，2003 年。單位：％。

說明：1. 表中數據是將未婚與矜寡女性依家庭其他所得依四分位數分為三個組別最低、中等與最高，並求得此三個組別中就業人數佔各組別總人口數的比率；2. 家庭其他所得=家庭成員全部所得-自己本身所得。

2. 家庭生命週期

家庭生命週期對女性勞動參與的影響大致可分為三階段，第一階段為開始期（始於結婚，終於第一個小孩出生），第二階段為擴展期（第一個小孩出生到最後一個小孩出生），第三階段為成長期（所有小孩出生到長大離家）。在第一階段，女性就業目的在於發展家庭經濟基礎，同時家庭照顧需求較少，所以有較高的就業率；但到了第二階段，小孩逐漸出生，女性因照顧角色壓力較大，勞動參與率相對降低；而到了第三階段，小孩處在成長期中，需要更多經濟做後盾，於是女性勞動參與率提升。可見傳統的「家庭照顧」等於「女性照顧」觀念與實際需求，對女性勞動參與意願影響相當大¹³²。

3. 促進就業措施

促進就業措施包含兩性工作平等環境措施、家庭照顧措施及就業協助措施等。如表 4-43 所示，目前無工作且未來一年亦無工作意願之女性，計三百三十一萬一千人，其不願從事工作之原因以「求學及準備升學」為主，占 30.23％；其次為「需要照顧小孩」，占 23.66％。整體而言，年紀較輕之女性多因

¹³² 王麗容，同註 127，頁 182-217。

「求學及準備升學」而無法投入勞動市場；已婚或年齡較大女性則多因「需要照顧小孩」或「家庭經濟尚可」而未外出工作，其中無工作意願之已婚女性因「需要照顧小孩」而不願工作比率達 35.06%，顯見增進育兒相關福利措施，將可有效提升已婚女性就業意願。

表 4-43 15-64 歲目前無工作女性未來一年無工作意願之原因

項目別	總計	求學或準備升學	想生育或再生育	需要照顧小孩	需要照顧老人	家庭經濟尚可，不需外出工作	健康不良	擔心社會節勝無任工作	與脫法工作	其他
計	100.00	30.23	1.05	23.66	4.46	22.12	9.24	6.60	2.65	
按婚姻狀況分										
未婚	100.00	91.65	0.04	0.39	1.23	1.35	3.91	0.32	1.11	
已婚	100.00	0.12	1.55	35.06	6.04	32.30	11.86	9.67	3.40	
按年齡分										
15~24 歲	100.00	92.24	0.71	4.70	0.28	0.40	1.24	0.11	0.31	
25~49 歲	100.00	2.45	2.14	49.39	5.42	23.17	7.73	7.72	1.98	
50~64 歲	100.00	-	-	10.26	7.69	44.09	19.83	12.09	6.03	
按教育程度分										
國中及以下	100.00	3.00	0.37	21.52	7.47	32.74	18.73	11.92	4.25	
高中(職)	100.00	39.79	1.60	30.72	2.76	16.35	3.21	4.45	1.12	
大專及以上	100.00	62.59	1.41	16.85	1.83	12.50	1.97	0.67	2.17	

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹³³。

4. 女性再就業之心理與家庭壓力

女性再就業心理調適上大致可分為四個層面的問題：(1) 工作與家庭衝突；(2) 工作人際與環境適應問題；(3) 工作技能信心問題；(4) 工作定

¹³³ 同註 105。

位問題。女性再就業之家庭壓力可分為：（1）家務工作；（2）家人照顧壓力；（3）家人的反對¹³⁴。女性因婚育離職後，中斷了自身在職場中的經驗累積，導致專門職業機能的退化，加上社會環境的快速變遷，中高齡的女性無法配合技術革新、學習新技能及培養第二專長，再加上本身對於再就業或轉業無法做好心理調適，在此雙重的影響下，產生了內在自信不足及外在工作環境的壓力，故怯於進入勞動市場。女性再就業的主要原因多為家庭經濟因素，而再就業的選擇多為專業技能較低、進入門檻較低的服務業或事務性工作。依據行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹³⁵，就未來一年有工作意願女性希望從事之職業觀察，以生產操作人員最多，占 29.03%；事務工作人員與服務工作人員分占 27.75%與 25.40%居次；至於未來一年有工作意願女性期望之平均工作收入為二萬四千三百八十六元，其中以二萬元~未滿三萬元為主，計占 57.95%；按年齡別觀察，以 25-49 歲組之二萬五千一百一十二元最高；按教育程度別觀察，教育程度愈高女性希望之待遇愈高，大專及以上之程度者已達三萬零十七元。

丈夫對已婚女性的勞動參與也扮演一個重要角色，丈夫與妻子勞動供給的決定本應由夫婦兩共同決定，而非各自決定。一般來說，丈夫的教育水準越高，妻子的教育水準也會越高，且丈夫的教育水準越高，對妻子的勞動供給行為有正向的鼓勵作用，但丈夫的所得越高，生活的壓力愈小，因此反而對女性的勞動參與有負面的影響效果。故有研究¹³⁶指出有偶女性之丈夫薪資所得越高，妻子參與勞動的可能性越低，但丈夫的教育水準對妻子的勞動參與行為有正向的影響。除了女性個人人力資本與婚育因素外，家庭的經濟狀況及丈夫對妻子就業的態度也是已婚女性勞動供給的影響因素。

（三）家庭照護責任對女性就業之影響

女性就業機會增加，但是增加的工作以部分工時為多。另一方面，女性的工作與家庭照護責任的雙重角色加重，國家若未能提供相對應的公共服務，不僅無法降低女性作為照顧者的負擔，只會增加女性的工作與家庭雙重

¹³⁴ 王麗容，同註 127，頁 182-217。

¹³⁵ 同註 105。

¹³⁶ 張素梅，同註 119，頁 227-269；轉引自翁任嬋，同註 125，頁 8-9。

負荷¹³⁷。

依據表 4-44, 15-64 歲已婚女性料理家務之時間, 每日平均為 4.98 小時, 其中以做家事花費時間最多, 每日平均為 2.84 小時; 其次為照顧小孩之 1.92 小時; 至於照顧老人之平均花費時間僅 13 分; 。按年齡別觀察, 年齡愈大之女性, 因相對子女年紀較長, 致料理家務時間愈少, 由 15-24 歲女性之 6.97 小時, 減為 25-49 歲之 5.28 小時與 50-64 歲之 4.11 小時。至於目前沒有子女之已婚女性, 因毋需照顧小孩, 致其料理家務時間僅 2.85 小時, 顯低於現有子女者; 若按勞動力狀況觀察, 以非勞動力身分者之 6.01 小時最長, 就業者因受限於工作, 致僅有 4.01 小時最短。

若就活動者平均觀察, 照顧小孩平均為 3.55 小時, 其中 15-24 歲長達 6.12 小時, 主要係其子女多較年幼, 需花費較多時間照顧; 就做家事之時間而言, 平均花費 2.85 小時, 與總平均之差距甚微, 主要係已婚女性幾乎均需操持家事工作所致, 其時數隨著年齡與現有子女數之增加而延長; 就照顧老人而言, 平均提高至 2.13 小時, 其中以 50-64 歲與非勞動力身分之女性花費 2.64 小時與 2.50 小時較長。

¹³⁷ 林萬億等, 同註 13, 頁 26。

表 4-44 臺灣地區 15-64 歲已婚女性每天平均料理家務時間

項目別	總計	照顧小孩		照顧老人		做家事	
		總平均	活動者平均	總平均	活動者平均	總平均	活動者平均
合計	4.98	1.92	3.55	0.22	2.13	2.84	2.85
年 齡 別							
15~24 歲	6.97	4.57	6.12	0.07	1.49	2.33	2.38
25~49 歲	5.28	2.38	3.48	0.19	1.90	2.71	2.72
50~64 歲	4.11	0.62	3.36	0.30	2.64	3.19	3.20
現有子女數							
0 人	2.85	0.00	-	0.18	1.98	2.67	2.67
1 人	6.01	3.48	4.31	0.14	1.87	2.38	2.41
2 人	5.50	2.64	3.47	0.18	1.91	2.68	2.70
3 人	5.27	2.19	3.27	0.22	1.89	2.86	2.87
4 人	5.18	1.82	3.00	0.29	1.88	3.07	3.07
5 人及以上	5.51	2.13	3.58	0.20	1.46	3.18	3.18
勞動力狀況							
就 業	4.01	1.52	2.65	0.14	1.64	2.34	2.35
失 業	4.46	1.37	2.92	0.09	1.65	3.00	3.00
非勞動力	6.01	2.35	4.64	0.31	2.50	3.35	3.38

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹³⁸。單位：小時。

說明：已婚女性之平均料理家務時間係指全體已婚女性料理家務之平均時間；活動者平均時間係指有實際從事該項家務者之平均活動時間。

1. 料理家務時間

依圖 4-39 可知，臺灣地區 15 歲及以上人口做家事、照顧家人及教養子女之情形，無論平日、週六或週日，女性之參與率均在 75% 以上，與四年前相較，除週日無明顯變化外，平日及週六各增加 1.40% 及 2.44%；男性之參與率無論在平日、週六或週日均未及女性之半數，但已分別較四年前增加 3.51%、6.70% 及 4.67%，雖隨時代的改變，男性分擔家事之比率已略有上升，惟做家事、照顧家人及教養子女之重擔多數仍在女性身上。

¹³⁸ 同註 105。

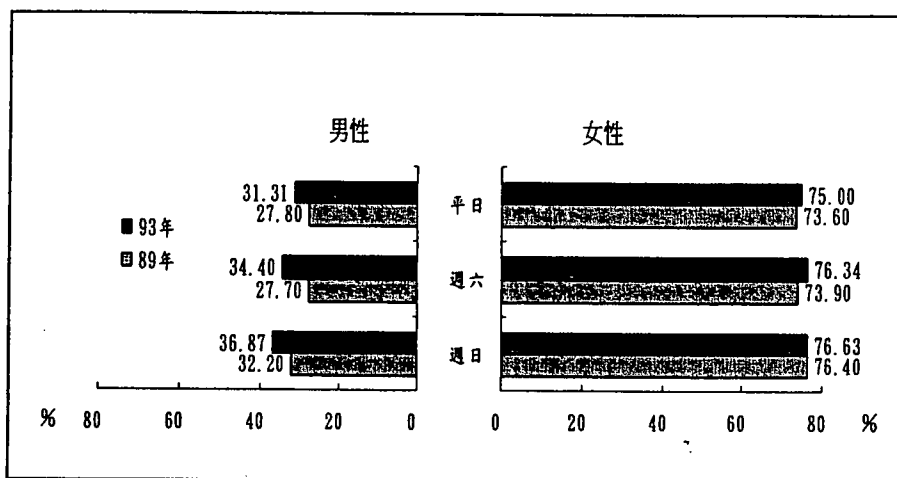


圖 4-39 兩性之家事參與率 2000 年與 2004 年比較

資料來源：行政院主計處 2004 年社會發展趨勢調查¹³⁹。

表 4-45 參與家事工作者之每日家事時間分配

	2000年5月	2004年10月		
		總計	男性	女性
總計	2/43'	2/41'	1/39'	3/09'
按年齡分				
15-24歲	1/53'	1/33'	0/56'	1/44'
25-34歲	2/42'	2/48'	1/31'	3/19'
35-44歲	2/40'	2/44'	1/37'	3/17'
45-54歲	2/44'	2/46'	1/43'	3/11'
55-64歲	3/22'	3/02'	1/49'	3/34'
65歲及以上	2/48'	2/40'	1/50'	3/08'
按婚姻狀況分				
未婚	1/17'	1/26'	1/19'	1/30'
已婚或同居	3/00'	2/57'	1/42'	3/31'
離婚、分居或喪偶	2/30'	2/31'	1/39'	2/47'

資料來源：行政院主計處 2004 年社會發展趨勢調查¹⁴⁰。單位：時/分

¹³⁹ 行政院主計處 2004 年社會發展趨勢調查，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/57159372371.doc>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

第四章 我國勞動市場的性別處境概況

其次，就表 4-46 對有工作能力之潛在勞動者做調查，自二〇〇〇至二〇〇五年，男性未參與經濟活動原因為料理家務之比例約 1%，反觀女性因料理家務而未參與經濟活動之比例雖略有下降，但多維持在 67%左右，由該資料可顯示女性確因家庭照護責任而影響其就業決策。

¹⁴⁰ 同前註。

表 4-46 有工作能力之潛在勞動力

項 目 別	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
總 計 (千人)	5,442	5,573	5,551	5,610	5,543	5,516
男	1,607	1,724	1,720	1,782	1,769	1,770
女	3,834	3,849	3,831	3,828	3,774	3,746
未參與經濟活原因 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
料 理 家 務	48.95	47.53	47.76	46.95	46.32	45.75
求 學 及 準 備 升 學	40.19	40.17	39.31	39.24	39.49	40.08
想工作而未找工作	2.54	3.52	3.89	4.05	4.15	3.66
其 他	8.31	8.78	9.03	9.76	10.03	10.51
男(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
料 理 家 務	0.44	0.39	0.41	0.69	1.02	1.20
求 學 及 準 備 升 學	68.96	66.86	65.29	63.09	63.54	65.26
想工作而未找工作	6.24	7.90	9.00	9.45	9.32	7.27
其 他	24.36	24.85	25.30	26.78	26.12	26.26
女(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
料 理 家 務	69.29	68.65	69.02	68.49	67.56	66.80
求 學 及 準 備 升 學	28.13	28.22	27.65	28.14	28.22	28.18
想工作而未找工作	0.99	1.55	1.60	1.54	1.73	1.95
其 他	1.59	1.58	1.72	1.84	2.50	3.07
過去一年曾經就業比率(%)	6.02	6.66	6.65	5.63	5.89	5.43

資料來源：行政院主計處 2005 年人力資源運用調查報告¹⁴¹。單位：千人，%。

¹⁴¹ 同註 93。

說明：2005年5月有工作能力之潛在勞動力（非勞動力人口扣除高齡、身心障礙者）計551萬6千人，占非勞動力比率達72.82%，較上年續降0.88個百分點，20年間下降約10個百分點，主因係高齡人口快速增加所致。

2. 育兒問題

對已婚女性而言，主要的家庭照顧負擔來自於幼年子女的照顧需求，過去研究¹⁴²亦多以此觀點提出下列研究結果：（1）以生育率以及子女數量（尤其是幼年子女數）作為家庭照顧需求的指標；（2）生育率越高，女性勞動參與率越低；子女數目越多、年齡越小，女性需花費較多的時間於子女照顧上，退出勞動市場的機率也越高；（3）長期來看，子女數目對女性勞動參與的影響有逐漸減小趨勢。此外，生育與女性勞動參與兩者似乎存在互相影響的關係；（4）女性勞動參與率的提高對生育率的下跌有顯著的影響，尤其在生育率高峰點的年齡組上影響力更大；（5）生育率對女性勞參行為的影響是短期的，而女性就業對生育行為的影響則是長期的；（6）從女性的時間運用來看，若年幼子女數目越多，女性參與勞動市場的時間越少；（7）若因為子女照顧而中斷就業，對於教育程度、職業地位越高的女性而言，由於其潛在薪資能力較高，付出的成本就越高；（8）雖然家庭照顧責任對女性就業是阻力，但家庭中若有其他家人分擔女性的家務與子女照顧時，則有助於其投入勞動市場。相對於中斷的就業型態，部分女性能持續就業，可能是因為她們在婚育後投身非正式工作（以無酬家屬為主要內涵）或兼職工作，或由於婚後投入夫家的家庭企業，才得以有不中斷的就業生涯，此種持續就業仍是家庭角色的延伸。

家庭中影響女性勞動參與率最大的因素之一，莫過於小孩子的年齡與數目，有研究¹⁴³利用線型機率模型得出「孩子數目越多，女性勞動參與的可能性越低，且未達學齡孩子數目對女性勞動參與有反向的影響，但是此影響隨著孩子年齡的增長而減弱」，亦有研究¹⁴⁴改善線型機率模型所發生的偏誤與不一致性，採用聯立模型控制影響生育率的重要因素後，發現女性勞動參與對

¹⁴² 張素梅，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175-196，1988年；張清溪，結婚生育與子女數對有偶婦女勞動供給的影響，經濟論文叢刊，第9卷第2期，頁167-223，1980年；簡文吟與薛承泰，台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，人口學刊，第17期，頁113-134，1996年；呂玉瑕，助力與阻力之間：家庭互動關係與已婚婦女就業，九〇年代的臺灣社會，頁1-39，1997年，轉引自李大正，同註3，頁21。

¹⁴³ 張素梅，同註119，頁227-269；轉引自翁任嬋，同註125，頁8。

¹⁴⁴ 翁任嬋，同註125，頁8。

生育率的影響大小極其輕微，導致此結果的可能原因為女性工作的動機主要為貼補家用，因此當母親與職業兩種角色有不協調的情況發生時，女性所首先考慮的是放棄工作，而不是限制小孩子數，換句話說牽絆女性勞動參與因素的關鍵並不在於小孩子數目的多寡，而是家中是否有人照顧幼兒。

人口結構變遷過程中對女性勞動參與影響最大者當屬生育率的變化，從生育率與女性勞參率間的負向關係中，可預期女性勞參率將隨著生育率下跌而將上升。圖 4-40 為歷年台灣地區育齡婦女總生育率的變化圖，所謂育齡女性總生育率係指每千名女性若每年按照目前育齡女性年齡別生育率來生育的話，在 15-49 歲期間共可生育幾名子女。從圖 4-40 可看出育齡女性總生育率自一九五〇年代初期以後逐漸下降。隨著子女數量的減少，女性照顧子女的時間也就相對縮短，將使得女性有更多的時間得以參與勞動市場。另外，子女數量與子女年齡也是已婚女性參與勞動市場的重要影響因素，尚無子女者的勞動參與率明顯高於有子女者的勞動參與率，有未滿六歲子女者的勞動參與率也逐年上升，似乎顯示幼年子女對有偶女性勞動參與的阻力逐漸減小。至於子女均在六歲以上者勞動參與率的變遷，早期呈現上漲趨勢，晚近則似有緩降的現象¹⁴⁵。總體而言，有幼齡子女之女性勞動參與率仍低於無子女者，但高於子女已成年者。

¹⁴⁵ 李大正，同註 3，頁 26。

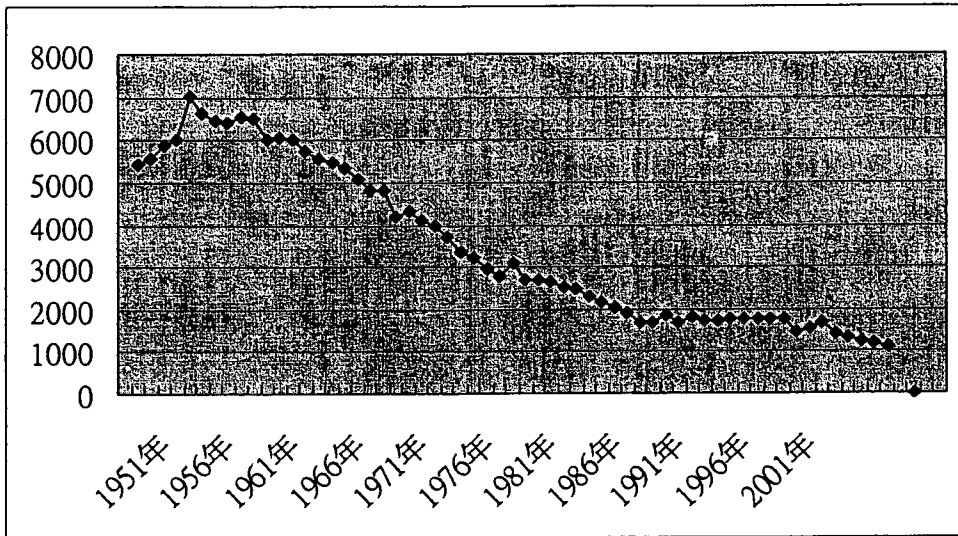


圖 4-40 1947-2005 年台灣地區育齡婦女總生育率

資料來源：行政院主計處中華民國統計資料網¹⁴⁶，作者整理。

依行政院主計處二〇〇三年婦女婚育及就業調查報告¹⁴⁷顯示，15-64 歲已婚女性之最小孩子在未滿三足歲前照顧方式，仍以「自己」（小孩之父親或母親）照顧為主，比率高達 69.65%；「父母」及「褓姆」照顧居次，分占 21.27% 與 7.41%。隨女性就業情形日益增加，由「自己」照顧幼兒之比率已呈逐年降低之勢，近二十年間計降 10.96%；而委由褓姆托育或父母親及其他親屬照顧者則漸形普遍，分別上升 5.86% 與 5.83%。

其次，按教育程度別觀察，自己照顧子女比率係隨教育程度之提升而降低，由國中及以下程度者之 84.30%，降至高中（職）與大專及以上程度者之 64.78% 與 38.95%。至由褓姆托育者反隨教育程度之升高而呈增加，大專及以上程度者已升至 22.33%，大學及以上程度者更突破三成，達 30.26%。至於最小孩子於近三年（二〇〇一年以後）出生之已婚女性，其子女之照顧方式亦以「自己」照顧為主，占 55.53%；「父母」與「褓姆」居次，分占 33.15%

¹⁴⁶ 同註 4。

¹⁴⁷ 同註 42。

與 9.47% %。顯示 e 世代出生之幼兒受父母親自照顧比率已明顯下降，取而代之的是由（外）祖父母或褓姆代為照顧。而 15-64 歲已婚女性之最小子女在未滿三足歲前，除由自己、父母及外籍傭工照顧者外，採其餘托育方式之托育時間仍以全日（白天）托為主，占 77.46%，24 小時托育者僅占 22.54 %。

就不同方式之托育子女費用觀察，最小子女於近三年（二 0 0 0 年以後）出生者中以付「褓姆」之費用 15,298 元居首；「私立托兒所」亦達 11,772 元。若以托育費用占工作收入比重觀察，目前為有酬工作者之育齡女性平均生育子女數約 1.9 人，可得其平均總托育費用為二萬三千七百七十八元，相較於平均每月所得二萬八千四百二十九元而言，女性投入就業市場所付之相對代價與負擔，可說是相當沈重（參見表 4-47）。

表 4-47 臺灣地區 15-64 歲已婚女性近年出生子女之托育費用

項目別	總計	10,000 元 以下	10,000 元 ~14,999 元	15,000 元 ~19,999 元	20,000 元 以上	平均每月 托育費用 (元)
總計	100.00	6.84	43.91	21.62	27.63	15,041
托兒時間						
全日(白天)	100.00	8.91	54.57	27.06	9.46	13,397
24 小時	100.00	-	8.47	3.54	87.99	20,500
托兒方式						
褓姆	100.00	4.64	45.35	21.09	28.93	15,298
公立托兒所	100.00	100.00	-	-	-	5,000
私立托兒所	100.00	34.24	24.51	32.17	9.08	11,772

資料來源：行政院主計處 2003 年婦女婚育及就業調查報告¹⁴⁸。

小孩對已婚女性就業的決定是一個重要的因素，小孩對於女性就業的影

¹⁴⁸ 同註 42。

響關鍵是在於小孩是否有人照顧，因此家中若有年紀較大的孩子可以幫忙分擔家務，照顧年齡較小的孩子，對女性的就業即有正面影響。表 4-48 將已婚女性依小孩年齡分為五類，以人口結構變動因素來看，沒有小孩與有 18 歲以上小孩的已婚女性佔總人口數逐年增加；有 6 歲以下小孩（包括只有 6 歲以下與尚有其他年齡小孩）、有 6-17 歲小孩的已婚女性佔總人口的比率逐年在減少，這現象與前面所述大致符合，即有 18 歲以上小孩的已婚女性年齡通常大於有 6 歲以下與 6-17 歲小孩的已婚女性，人口結構由年紀輕轉向年紀較大。一九八〇至二〇〇二年已婚女性的總就業比率除了在 6-17 歲與只有 18 歲以上小孩者變化較大，且呈現增加的趨勢，有其他年齡的已婚女性總就業比率變化不是很大。若扣除人口結構變動的淨就業變動來看，一九八〇年有 6-17 歲小孩的已婚女性就業比率最高，只有 6 歲以下小孩的已婚女性就業比率最低；一九八七年與一九九六年沒有小孩的已婚女性就業比率最高，只有 6 歲以下小孩者最低；二〇〇二年沒有小孩的已婚女性就業比率最高，有 18 歲以上小孩者最低。這顯示出一九九六年以前已婚女性就業深受幼兒的羈絆（只有 6 歲以下小孩），一九九六年以後，幼兒的羈絆逐漸減少，只有 6 歲以下小孩的已婚女性就業比率從一九八〇年的 26.3%，大幅增加至二〇〇二年的 53.43%，此外，沒有小孩與有 6-17 歲小孩的已婚女性就業比率從一九八〇年開始也持續在增加，然而有 6 歲及其他年齡小孩、有 18 歲以上小孩的已婚女性在一九九六年以後就業比率呈現降低的狀況。因此，一九九六年以前已婚女性在不同小孩年齡下的淨就業比率都呈現穩定增加，但一九九六年以後已婚女性淨就業比率增加主要是來自於只有 6 歲以下小孩的女性¹⁴⁹。

¹⁴⁹ 翁任嬋，同註 125，頁 30-31。

表 4-48 25-54 歲已婚女性就業比率變動因素分析-小孩年齡別

	1980	1987	1996	2002	年平均變動比率			
					1980-1987	1987-1996	1996-2002	
總就業變動								
沒有小孩	1.06	1.33	2.58	3.13	0.11	0.11	0.08	
有 6 歲以下小孩	只有 6 歲以下小孩	5.70	7.49	7.93	8.10	0.26	0.06	0.02
	有 6 歲及其他年齡小孩	5.29	6.16	5.78	4.88	0.12	-0.05	-0.13
有 6-17 歲小孩	17.50	21.39	24.28	23.52	0.56	0.41	-0.11	
有 18 歲以上小孩	4.69	7.52	10.78	13.22	0.40	0.46	0.35	
人口結構變動								
沒有小孩	2.77	3.39	4.19	4.95	0.09	0.11	0.11	
有 6 歲以下小孩	只有 6 歲以下小孩	21.65	20.45	17.79	15.17	-0.17	-0.38	-0.38
	有 6 歲及其他年齡小孩	18.18	15.22	12.33	10.57	-0.42	-0.41	-0.25
有 6-17 歲小孩	42.59	42.45	43.44	40.41	-0.02	0.14	-0.43	
有 18 歲以上小孩	14.80	18.50	22.24	28.89	0.53	0.53	0.95	
淨就業變動								
沒有小孩	38.28	53.91	61.45	63.19	2.23	1.08	0.25	
有 6 歲以下小孩	只有 6 歲以下小孩	26.30	36.61	44.57	53.43	1.47	1.14	1.27
	有 6 歲及其他年齡小孩	29.09	40.50	46.90	46.19	1.63	0.91*	-0.10
有 6-17 歲小孩	41.09	50.38	55.89	58.20	1.33	0.79	0.33*	
有 18 歲以上小孩	31.69	40.68	48.47	45.75	1.29	1.11	-0.39*	

資料來源：行政院主計處人力資源與運用調查報告¹⁵⁰。單位：%。

說明：總就業變動=各組別就業人數/總民間人口數；人口結構變動=各組別人口數/總民間人口數；淨就業變動=各組別就業人數/各組別人口數。

與一般社會通念所認知不同的是行政院主計處二〇〇五年人力資源運用調查報告中，關於「有偶婦女勞動參與率」之調查：(1)報告中提到「整體女性勞動力參與率僅 47.91%，明顯較男性 67.72% 為低，其中有偶女性勞動力參與率為 47.88%，較單身女性 55.49% 低 7.61%」，因「有偶女性」與「單身女性」的勞動參與率均高於整體女性勞動參與率，可見該項報告中所謂「有偶女性」與「單身女性」並非周延二分的概念，且其未對「有偶女性」下定義，也會造成觀念的混淆，舉例來說，「有偶女性」是否包括「已婚但配偶已歿者」？(2)該項報告提及「有偶女性中以尚無子女者之勞動參與率 71.21% 最高，子女均在六歲以上者為 44.54%，有未滿六歲子女者則為 55.64%」，尚無子女的已婚女性，其勞動參與率高於已有子女的已婚女性，很容易理解，較令人費解的是--子女均在六歲以上之女性勞動參與率低於子女未滿六歲之

¹⁵⁰ 翁任嬋，同註 125，頁 32。

女性勞動參與率。

表 4-49 有偶婦女勞動力參與率

年別	平均	子女均在 6 歲以上				有未滿 6 歲子女				尚無子女
		小計	子女均在 18 歲以上	有 6-17 歲子女		小計	子女均在 6 歲以下		有 6 歲以上子女	
					僅有 6-14 歲子女			子女均在 3 歲以下		
1985	39.84	39.63	27.88	49.14	-	39.07	37.00	-	42.85	48.95
1990	42.49	41.04	29.14	52.06	-	43.69	43.30	-	44.30	55.21
1995	45.75	44.45	32.30	57.51	57.94	45.75	43.55	41.39	49.57	65.01
1990	46.34	43.54	30.71	59.86	60.01	51.39	51.17	48.73	51.77	65.97
2004	47.84	44.92	32.32	63.21	63.89	54.15	53.64	51.42	55.17	69.37
2005	47.88	44.54	32.10	62.87	64.49	55.64	56.36	53.99	54.29	71.21

資料來源：行政院主計處 2005 年人力資源運用調查報告¹⁵¹。單位：%

根據行政院主計處二〇〇三年社會指標統計中顯示，我國從一九九三年就已經進入聯合國標準¹⁵²的高齡化社會，嬰兒出生數自高齡化社會以來即有快速下降之趨勢，且生母年齡的上揚與第一胎生育年齡的延後，象徵著生育期遲緩與壓縮，生育率即會下降，此為少子化現象。其實，早在一九八三年，育齡女性人口的「淨繁殖率」(Net Reproduction Rate) 就已達到替換水準，目前人口絕對數量的增加，主要是受到育齡女性人口數量偏高的影響，在生育率下降的情形下，每年所生的人口數仍超過死亡人口數。台灣人口如果按

¹⁵¹ 同註 4。

¹⁵² 高齡化社會的聯合國標準為「65 歲以上人口，占總人口 7% 以上」。我國從一九九三年 65 歲以上人口占總人口 7.1%，老化指數為 28.2，至二〇〇三年 65 歲以上人口占總人口 9.2%，老化指數已達 46.6，充分顯示我國高齡化問題之嚴重性和快速性。參楊孝濬，高齡化與少子化社會現象下的社會福利政策導向，社區發展季刊第 110 期，頁 136-138，2005 年 6 月。

目前的成長水準，根據經建會的推估，將會在二一二七年之後呈現負成長，更重要的是，人口年齡結構也會跟著改變，尤其是少子化使得台灣人口老化速度加快，老人照顧所需增加的福利以及經濟勞動力人口的萎縮，將會是台灣最大的挑戰¹⁵³！綜上所述，由於近年來人口結構與家庭結構轉變¹⁵⁴，顯現我國趨向少子化與高齡化的社會現象。至於少子化的原因，有學者¹⁵⁵歸納出下列幾個因素：（1）受到社會經濟發展的影響：尤其是現在社會係以核心家庭形成情感與經濟上的自足單位，缺少大家庭在家庭照顧上的支應與分擔，且育兒費用逐年高漲，在經濟與生活品質的考量下，少子化便是必然的現象；（2）受到人口政策的影響：除了上述社會經濟發展造成的影響外，家庭計畫的推動亦有加速生育率下降的功能，且在計畫中普遍提供有效而廉價的避孕方式，迅速提高全民避孕實行率與成功率，讓民眾可以隨心所欲控制其生育，雖然使台灣在短短七十年間就完成人口結構的轉型，卻也帶來少子化與高齡化的結果；（3）受到女性晚婚與晚育效應的影響：由於女性對自主權越加重視，在學歷及工作能力上均不輸男性，傳統婚姻及家庭概念不再束縛女性，但男性對家庭與婚姻價值卻改變不大，這樣的男女觀念落差讓婚姻市場出現失衡狀態，而傳統或勞動階層男性只好迎娶外籍配偶來符合自己或家人的需求及期望，這也形成國內單身及不婚女性比例大幅提高，再受到教育年限延長的影響，也造成新近世代普遍晚婚的現象，而晚婚又造成女性總生育率偏低的現象。

¹⁵³ 薛成泰，變遷社會中的「台灣之子」：兼論貧窮兒少化，台灣人口學會年會，2004年4月23日，<http://www.cepd.gov.tw/people/population.pdf>，最後瀏覽日：2006年6月10日

¹⁵⁴ 根據行政院主計處家庭型態變遷研究顯示，過去10多年來，單親家庭隨離婚率提升而增加；而夫婦兩人家庭也因為晚婚、少子，以及平均壽命延長而擴增。1988年的時候，由父母和未婚子女組成的「核心家庭」比重，佔所有家戶的59.1%；不過2004年，已經下降為46.7%。在此同時，夫婦兩人或單人組成的「小家庭」比率，分別上升8成4和6成5（夫婦兩人：從7.7%升為14.2%；單人：從6.0升為9.9%）、幅度最大；而單親和祖孫家庭比率，則分別略增33和50個百分點（單親：從5.8%升為7.7%；祖孫家庭：從0.8%升為1.2%）。家庭總戶數從638萬戶增加為708萬戶；而平均每戶人數則從4.1降為3.2人。主計處指出：在2004年70.4萬個單人家戶裡頭，65歲以上老人就佔了3成；大部分是因為配偶逝世而寡居。而100萬個夫婦兩人家庭，有半數以上的組成背景出自小孩長大離家。另外，2004年單親家庭數量，比1988年增加了1倍，成為54.8萬戶；除因離婚率由每千人1.3對上升為2.8對之外，分居也是主要原因。至於8.2萬戶祖孫兩代家庭裡，由65歲以上的阿公阿嬤跟未滿18歲的孫輩所組成的家戶，就佔了2.9萬戶；比例從26%上升為35%。主計處表示：高齡化社會越明顯的國家，幾乎都會面臨夫婦及單人家庭大幅成長的情況。在台灣，平均每戶人數縮小、家戶單位成長，這樣的趨勢預期還會持續下去。因此，包括所得補助、老年照護、醫療、教育、兒童福利和住宅政策，也應該採取適當的因應措施。

¹⁵⁵ 莫藜藜、賴佩玲，台灣地區少子化與外籍配偶子女的問題初探，社區發展季刊第105期，頁56-57，2004年3月。

3. 托老問題

其實，老人問題不單只是家庭問題，也是社會問題、公共問題，高齡人口的社會結構所代表的未來趨勢是老人問題將成為社會的共同責任，並應由政府主導、規劃福利制度，而非由單一家庭，甚或是女性獨力負擔¹⁵⁶。台灣目前女性的平均壽命較男性高出 5.43 歲，再加上男女於婚齡上的差異為 3.5 歲，老年女性守寡的平均年數高達九年，而未喪偶的夫妻仍以「妻侍夫」這種老伴照顧的型態為主，老年女性在父系家庭、喪偶居多及缺乏長期照護體系的狀態之下，使得媳婦往往承擔最重的負荷，由此可見由國家對於老年人安養醫療及女性福利的照顧是刻不容緩的。

二、家庭照護責任與女性就業之連結

女性擔任照顧者，既然照顧工作是無酬的，那女性如何獲得生活所需的經濟資源呢？過去社會政策係建立在「女性只要透過婚姻關係來依賴男性就可獲得經濟保障」的立場上，但事實上，這種保障是一種「缺乏權利而產生的義務」的依賴關係。這種家庭的可依賴性受到很大的質疑，因為離婚率增高，且因「靠丈夫一人的薪資收入就可養活全家」的情況已不復存在，致使女性的貧窮問題開始浮現，成為新的貧窮階級。

(一) 照顧和經濟依賴的關連

一般而言，貧窮女性化的原因有下列幾點：(1)女性的薪資低於男性，且有較高比率的部分工時工作；(2)女性平均壽命長，使老年女性的比率偏高，再加上缺乏老年年金制度的保障，老年女性貧窮情形嚴重；(3)單親家庭中女性為戶長的比例高於男性；(4)家庭所得分配較不利於女性；(5)政府與企業的社會安全政策歧視女性，大多數國家的社會安全制度是基於所得相關原則，不利於無就業或短期就業的女性。從一九七六到一九九一年家庭收支調查資料中顯示，臺灣的確有貧窮女性化的趨勢，而且呈現的是階梯式的上升現象，其原因是女性戶長家庭的上升¹⁵⁷。而女性戶長家庭處於經濟弱勢的原因不外乎勞力市場因素、家庭結構因素及不適當的福利給付所致。另有研究

¹⁵⁶ 劉梅君，老年照顧：婦女再就業的挑戰，社區發展季刊，第 79 期，頁 99-107，1999 年。

¹⁵⁷ 呂朝賢，貧窮女性化與貧窮程度的性別差異，人文及社會科學集刊第 8 卷第 2 期，頁 221-256，1996 年。

證明臺灣的女性在沒有婚姻的保障下，女性陷入貧窮的機率高於男性¹⁵⁸。在勞動所得方面（圖 4-41），二〇〇一年在低所得（年所得未滿三十萬元者），女性高達 43%、男性有 27.1%，高所得（年所得高於一百萬元者），女性僅有 3.1%、男性有 9.7%，貧窮女性化的問題十分嚴重。

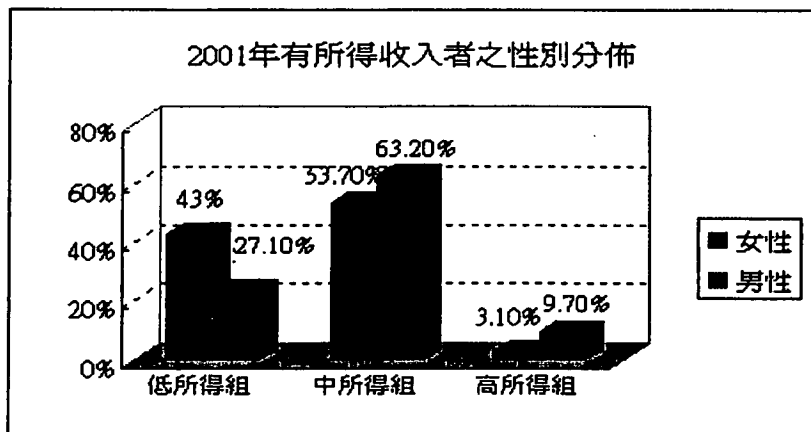


圖 4-41 2001 年有所得收入者之性別分佈

資料來源：行政院主計處台灣地區 2001 年家庭收支調查報告。

（二）照顧對女性勞動參與的影響

已婚職業女性除了同時要扮演「就業者」與「家務勞動者」外，亦得承擔家中幼兒或長者的主要照護工作，扮演「家屬照顧者」，為減輕這三重角色所帶來的壓力與衝突，特別是女性的照顧者在處理多重責任時，會以犧牲休閒時間、調整工作形態、維持緊湊生活步調等方式來適應及減輕負擔。在工作形態的調整方面約可分為三類：（1）退出工作，完全退出有酬的勞力市場；（2）改變工作形態，這包括減少工時、拒絕昇遷、遲到早退、調換職位或職業等；（3）提早退休¹⁵⁹。換言之，許多女性為了兼顧上述三重角色，選擇可以兼顧家庭的職業，或是從事收入較低的兼職工作，甚至選擇放棄事業，成為經濟上依賴他人的人口。由此可見，女性的職業生涯選擇其實是家庭制

¹⁵⁸ 陳建志，臺灣地區女性相對貧窮率的探討，國立政治大學社會學報，頁 113-137，2001 年。

¹⁵⁹ 呂寶靜、陳景寧，女性家屬照顧者之處境與福利建構，發表在「女性、國家、照顧工作」研討會論文，1996 年，<http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc2/pao.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

度與勞動市場的妥協產物，使得女性的職業生涯呈現中斷或轉型的情況，而這些均足以阻礙女性的勞動參與，並影響女性老年經濟安全¹⁶⁰。

(三) 照顧對社會安全給付的影響

女性在家從事照顧工作會阻礙其參與有酬的勞動市場，而在以「工作價值」為原則的社會保險制度下，給付資格通常有工作年數和繳費的規定，因此就有兼職人口和間歇性或不連續性就業的人口會被排除在外，而在這兩類人口中女性又佔大部分。由於目前只有少數女性參與有酬的勞動市場，加上她們斷斷續續的就業型態，致使女性不被納入社會保險體系。即使女性被納入社會保險體系，然因女性的薪資普遍較低，也就影響其給付金額。

由表 4-50 知，自一九九九年至二〇〇五年之勞工保險老年給付，不論在給付件數或是給付金額上，均是男性高於女性；再以二〇〇四年勞動保險投保薪資級距與男女投保人數（表 4-51，圖 4-42）做比較，在中低投保薪資級距（11,100—30,300 元）中，女性投保人人數均高於男性投保人，而在高投保薪資級距中（31,800—42,000 元）中，男性投保人人數均高於女性投保人，顯示女性勞動者老年經濟安全問題嚴重。

表 4-50 1999 年至 2005 年勞工保險老年給付件數及金額的性別分佈

	給付件數 (件)		給付金額 (元)	
	男	女	男	女
1999	55,284	47,903	796,367	382,317
2000	51,059	41,804	836,361	440,759
2001	63,553	51,722	911,797	506,368
2002	80,114	56,535	1035,426	633,090
2003	64,789	49,179	1028,036	678,447
2004	67,779	53,887	1065,405	724,630
2005	84,279	70,872	1109,184	791,620

資料來源：勞工保險局，1999 年至 2005 年勞工保險老年給付件數及金額的性別分佈¹⁶¹，作者整理。

¹⁶⁰ 林靖宜，同註 39，頁 229-237。

¹⁶¹ 勞工保險局，1999 年至 2005 年勞工保險老年給付件數及金額的性別分佈，http://www.bli.gov.tw/attachment_file/200507/1-031.xls，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

表 4-51 2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數

投保薪資級距（元）	11,100	12,300	13,500	15,840	16,500	17,400	
男	34,877	5,444	2,344	119,368	427,412	64,807	
女	35,972	6,760	2,689	145,743	500,526	90,707	
投保薪資級距（元）	18,300	19,200	20,100	21,000	21,900	22,800	
男	73,518	46,777	68,682	62,196	39,870	52,209	
女	108,391	76,778	94,454	82,016	60,654	75,257	
投保薪資級距（元）	24,000	25,200	26,400	27,600	28,800	30,300	
男	79,057	76,767	58,242	53,381	72,875	101,711	
女	98,908	93,742	71,686	67,040	79,348	104,622	
投保薪資級距（元）	31,800	33,300	34,800	36,300	38,200	40,100	42,000
男	70,410	86,939	63,864	82,679	85,647	95,981	794,933
女	69,399	78,544	55,636	61,760	63,859	58,796	339,033

資料來源：勞工保險局，2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數¹⁶²，作者整理。

單位：人。

¹⁶² 勞工保險局，2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數，

http://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/093/h850.csv，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

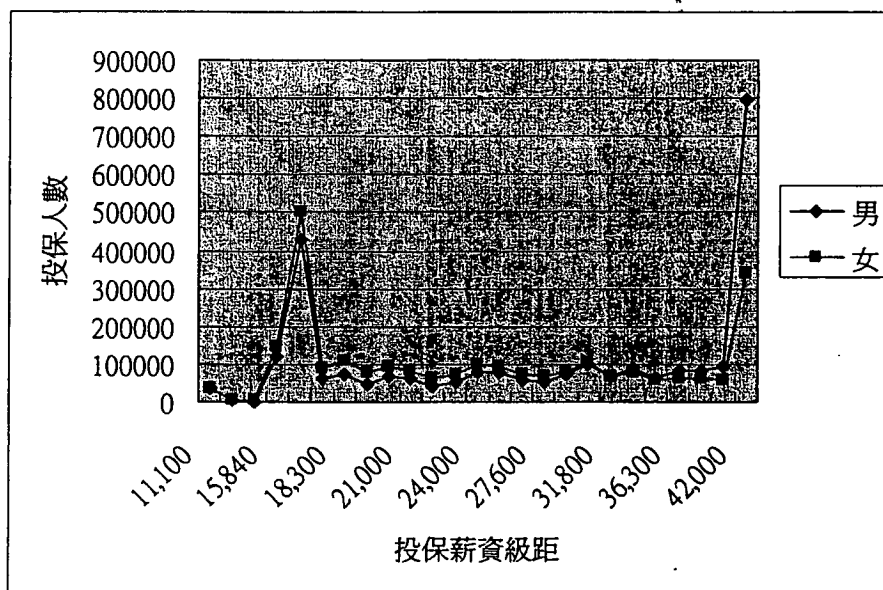


圖 4-42 2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數

資料來源：勞工保險局，2004 年勞保投保薪資級距與男女投保人數¹⁶³，作者整理。

過去因勞動基準法的規範，女性一旦因結婚或生育等情事而中斷工作或離職時，其原本工作年資需在任職新的工作時重新計算，在二〇〇五年七月正式實施勞工退休金條例後，退休金不會因中斷工作而無法累計，較能有效保障女性的經濟安全。但不論是勞動基準法或是勞工退休金條例，均未對專職從事家務勞動的女性照顧者，提出符合公平正義原則的保護措施，另外，對於勞動市場裡充斥的性別歧視，如薪資差異及職業隔離等，亦未作為調整規劃的考量因素，如此，對於低收入的貧窮女性勞工、夫妻薪資差異大，或專職從事家務勞務勞動的女性，仍無法保障其老年經濟安全¹⁶⁴。

¹⁶³ 同前註。

¹⁶⁴ 林靖宜，同註 39，頁 234-235。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

第五章 我國性別平等政策、法令與措施之探討

當一個國家將女性的社會角色定位為傳統的家內角色，則其較不會積極地制定性別平等相關政策、法令與措施，以促進女性參與勞動；相反的，若一個國家在定位男性與女性的社會角色時並無明顯區隔，則其較會積極地制定性別平等相關政策、法令與措施，故有利於女性勞動參與。

根據女性就業之理論分析，世界各國之女性勞動政策多基於下列四種理論基礎¹：

- 一、經濟決定論：此項理論之基本假設是女性勞動參與率是由總體經濟（例如經濟發展程度和經濟成長率）及個體經濟（例如服務業興起或特殊工業的沒落）之改變而決定的。
- 二、性別歧視論：一個國家的女性勞動政策其實是反映其對女性角色的定位，以及其容許勞動市場和一般社會對女性的歧視程度，因此女性勞動參與的提升仍有賴政府從兩性不平等的就業結構（包括機會、地位、待遇、福利、升遷與考核等）著手，目的在於藉由結構性制度改革達到性別平等的就業目標。然而，透過性別平等立法來保障女性的就業，效果仍有限，故必須從整體社會性別意識的再建構著手，方可真正地消弭職場中的性別歧視。
- 三、性別角色論：此項理論認為女性參與勞動的主要障礙係來自於女性的傳統社會角色以及性別刻板印象，其並強調女性的就業問題與其雙元角色（家務提供者與職場勞動者）有密不可分的關係。女性的雙元角色阻礙了其充分參與勞動的機會，且亦會帶來龐大的壓力，故造成許多女性就業中斷或未就業。因此，若欲促進女性參與勞動，必先去除性別刻板印象和性別迷思，並將家庭照顧社會化，提供各種社會照護（含兒童、老人、身心障礙者的照護等）的支持體系。

¹ 王麗容，婦女就業與國家政策—臺灣婦女就業實證研究之初探，就業與訓練，第19卷第5期，頁8-12，2001年9月。

四、人力資本論：此項理論認為女性就業狀況不如男性，必須從改變女性本身條件著手，例如女性就業能力不足、女性就業意願不高等，故相關策略應以職能訓練、就業輔導以及就業諮商來協助女性順利發展職場生涯。基於此項理論所制定的相關政策雖可改善女性的人力資本，但無法改變充斥性別歧視的環境，對總體女性勞動參與的改變仍相當有限。

綜合上述理論，一個有效的促進女性勞動參與政策似應包含下列幾項重點：(一) 去除性別刻板印象，使女性有與男性同等的機會在職場上競爭與發展；(二) 排除女性在就業上的障礙，從制度面去建構一個友善的女性工作環境；(三) 提供女性相關的職能訓練、就業輔導以及就業諮商，以協助女性順利發展職場生涯；(四) 提供各種社會照護（含兒童、老人、身心障礙者的照護等）的支持措施。

以下將從我國現行的相關政策、法令及措施三個面向，來介紹我國現行之性別平等法制：

第一節 相關政策

一、行政院婦女權益促進委員會之「婦女政策綱領」

行政院婦女權益促進委員會(以下簡稱婦權會)秉承行政院保障女性權益之精神，並為建構以就業安全為主軸的勞動政策，特擬定「跨世紀的婦女勞動政策」，期達成「創造兩性平等之勞動環境」、「開發潛在婦女勞動力」、「健全女性工作環境的特別保護」以及「協助婦女克服就業障礙」等四大目標，使勞動政策更臻周延，並能提高我國女性勞動參與率，進而促進經濟持續的成長與社會健全發展。「婦女政策綱領」於二〇〇四年一月九日通過，主要對策有下列四項²：

(一) 建立兩性平等的工作環境

為貫徹憲法保障男女工作平等之精神，勞動基準法、就業服務法以及兩

² 參見婦女勞動政策，行政院婦女權益促進委員會，http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=3，最後瀏覽日期：2006年3月20日。

性工作平等法等相關法律中有規定，不分男女，在招募、僱用、薪資報酬、解僱等事項上，雇主不得因求職者或受僱者之性別，而給予差別待遇。然而，相關法律的實施仍未能建立一個兩性平等的工作環境，目前職場中仍存在許多對女性就業不友善的因素，故如欲真正地落實男女工作平等，排除女性的工作障礙，營造一個兩性平等的工作環境，吸引更多女性投入就業市場且長期留在職場中，應當更積極地督促各縣市政府持續辦理兩性工作平等狀況調查及相關主題之宣導，另一方面從學校基礎教育著手，在各級學校中全面性地灌輸兩性平等之觀念，以期建立真正兩性平等之環境。長期而言，則應針對保障女性權益之相關法規進行全面性檢視，以因應未來需要。

(二) 建構完善的社會支援體系

幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者的教養及老年人照養等問題，不應只是女性的責任，更應是所有家庭成員共同的責任以及企業的社會責任，更應是由政府建構的社會安全體系中的一環。為使家庭照護責任不單落在女性身上，影響其就業意願及工作機會，故規劃完善的社會支援體系有其必要及迫切性。

為有效解決上述問題，現階段應研議與社區或學校結合，利用現有資源擴大辦理托育服務，包括托兒機構及公立幼稚園等，並加強辦理保姆、托兒保育人員、幼教人員之專業訓練並推展證照制度，期能使托育服務能在質與量方面同步提昇。長期而言，應配合社區發展建構「社區照顧」體系，作為推展兒童、老人、身心障礙者福利服務之據點，使社會福利徹底落實於社區，並進一步推動老人長期照護計畫，包括預防保健、醫療及長期照護服務，以因應日後老年人口激增及家庭結構改變之需求。

(三) 落實女性工作環境的特別保護

有關高危險性行業之工作場所產生的污染，影響勞工安全衛生，甚至危害妊娠女性工作者，應加強查察並不定期追蹤或研究，如有導致勞工傷害的因子，應課予雇主告知勞工及採行預防措施之義務，並納入法令規範管理。

基於貫徹憲法保障女性之基本精神，現行勞動基準法、勞工安全衛生法、就業服務法、勞工保險條例等已有基本的架構。為求政策的落實及完備，現階段應檢討現行有關女性特別保護之法令規定，配合實際社會需求進行修

訂，以免影響雇主僱用女性的意願。此外，加強進行工作環境之檢測及研究，必要時以法令加以規範及管理，以保障女性健康及安全。

（四）加強研究與規劃開發女性潛在勞動力

女性人力資源於當前經濟發展中扮演著重要的角色，為配合跨世紀國家建設人力發展計畫，及因應未來電腦科技及網際網路的快速發展、產業結構的轉變、電傳勞動或電子通勤等新工作型態產生，增進女性勞工知能、提昇勞動力素質、激發女性勞工終身學習，方為長久之計。

現階段應開發適合女性接受職業訓練之職類，配合補助生活津貼等優惠措施，吸引女性參加職業訓練，提升其技能，增加其重回職場之信心，並鼓勵企業採行彈性化的人力資源管理策略，例如：部分工時、彈性工時、變形工時、輪調制度等，女性可依自身需求選擇工作時段，特別在目前「女主內」的價值觀仍普遍存在，且社會支援系統又未完備之情況下，彈性化的人力資源策略，仍可吸引部分女性投入就業市場。長期而言，應蒐集國內外女性勞動發展趨勢之相關資訊，針對女性勞動狀況進行專案調查及研究，同時對新的工作型態（如家內勞動、部分工時）研訂相關法令或機制，並結合社會資源，以落實勞工終身學習理念，達成女性人力資源開發的長程目標。

二、行政院婦女權益促進委員會之「新世紀婦女勞動政策」

勞動力是經濟發展的重要因素，因此勞動力政策應配合經濟與勞動環境之現狀，以提升國家整體競爭力。回饋勞動者一個具有人性關懷的兩性平權勞動政策，是政府責無旁貸的承諾，婦權會因此於二〇〇三年三月頒訂「新世紀婦女勞動政策」，其重點政策如下³：

（一）創造兩性平等的工作環境

傳統性別刻板印象將女性定位為社會弱勢的角色，過去的勞動政策亦是以保護的立場來看待女性勞動者，因此女性在勞動市場的地位仍相當邊緣。為追求職場上之性別平等，不僅應保障兩性在工作上的各種權益，更應積極地促進兩性工作立足點之真正平等。二〇〇二年三月八日正式實施的「兩性

³ 新世紀婦女勞動政策，行政院婦女權益促進委員會，
http://cwrp.moj.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=10，最後瀏覽日期：
2006年3月20日。

工作平等法」，正是積極落實女性勞動政策的第一步，掃除所有性別的就業門檻及降低職業區隔，更是落實「建立兩性平權的工作環境」的重要基石。

（二）提昇女性就業能力

隨著經濟發展及教育水準的提昇，台灣的女性勞動參與率，除因景氣波動出現短暫衰退現象外，近年來大致呈現上升趨勢，但與其他工業先進國家比較，台灣女性的勞動參與尚有開發的空間。女性爲了家庭照顧職責而離開就業市場的比例相當高，也因此使得其年資的累計、薪資或升遷方面，較男性勞動者爲不利。二度就業女性雖有心重返勞動市場，卻常因心理因素及專業知能不足而受到限制。在瞭解女性的就業型態及特色，爲協助女性克服就業障礙，積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理女性第二專長及轉業訓練，期能減少女性進入就業市場之障礙，開發潛在女性勞動力，提升女性勞動力參與率。另外，亦應特別著重於弱勢女性的就業問題，並提升其經濟能力及改善其社會地位。

（三）健全女性勞動保護

推動兩性工作平等的觀點在過去是以「保護」之名行之，例如女性的夜間工作時間的限制皆較男性爲嚴格，但在主流的性別平等觀念之下，「保護」反而成爲女性在職場上的阻礙。因此，現今性別平等的實際作法已由「保護主義」轉向「平等主義」。過去爲保護女性而限制女性勞動的觀念開始被打破。

保護主義雖因延長女性工時或女性夜間工作的放寬而被打破，但在母性保護方面的概念卻日益精進，懷孕女性不僅可獲得基本保障，另外也得到更多選擇的權利，此種多重「配套措施」的作法取代了過去純以保護所作的限制，建構更健全的女性工作環境。目前我國兩性工作平等法的重要配套措施除了過去勞動基準法已有的母性保護措施外，還增列了育嬰留職停薪、家庭照顧假及托兒設（措）施等作法。

（四）建構完善的社會支援體系

幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者的教養及老年人照顧、安養等問題，不應只是女性的責任，更應是家庭成員共同的責任、企業的社會責任，甚至是政府所建構的社會安全體系中的一環。爲使家庭責任不再單獨落在女

性身上，影響其就業意願與工作機會，應規劃完善的社會支援體系。

女性勞動政策攸關國家人力資源和經濟發展，要達到政策目標，牽涉到法律層面的規範與行政措施的落實，也牽涉到整體社會、經濟環境之配合，而身處其中的企業、雇主、整體勞動力及個別勞動者更是深受政策影響之社會單位及個人。因此應透過三項途徑，即藉由法制面的建立與落實，建構企業、民間團體及政府部門合作關係，鼓勵企業及雇主在女性勞動政策上扮演主動之角色，並充分掌握女性勞動情勢與回應女性勞動需求，給予女性勞動政策在推動與執行上的參考依據，以建立兩性平權的工作環境為最終極目標。

三、行政院婦女權益促進委員會之「婦女政策白皮書」

婦權會於二〇〇四年九月提出「婦女政策白皮書」，該白皮書是在「建立萬物平等共生的整體性」之基礎理念下建構出來的，其任務在於宣導並落實這項基礎理念，分為婦女政治參與政策、婦女勞動與經濟政策、婦女福利與脫貧政策、婦女／性別教育與文化政策—終身、平等與多元、婦女健康與醫療政策、婦女人身安全政策⁴，茲分述如下：

（一）婦女政治參與政策

1. 推動中央性別平等專責機制之建立。
2. 建立具有兩性平等意識的選舉機制及文化，使女性參政比例以突破三成、邁向四成為目標。
3. 提升政府公務人員體系及預算的兩性平等。
4. 於各級政府部門廣設參與式民主機制，並提昇女性的代表性。
5. 落實並深化女性結社權，促進婦女參與國際事務。

（二）婦女勞動與經濟政策

1. 落實兩性工作平等法及就業服務法，消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境

⁴ 參見婦女政策白皮書，行政院婦女權益促進委員會，http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=12，最後瀏覽日期：2006年3月20日。

(1)修正就業服務法，制定禁止年齡歧視規定，降低中高齡婦女尋職及重返勞動市場之障礙。

(2)修正勞動基準法及勞工安全衛生法中之母性保護規定中對女性就業不利之影響，由企業及政府提供支持性措施，協助因應婦女及家庭需求，營造友善之就業環境。

(3)勞動基準法之退休給付制度應以年金化、可攜帶式、單一保險系統、可累積計算一份以上部分工時薪資提撥之社會保險原則設計，並將實施對象擴大包含職業工人，以改善女性因投入勞動市場年資較短、因家庭需要轉換工作較頻繁、因受全球化經濟影響而零工化與派遣化，以致完全不能或未能充分享有合理退休給付之困境。

(4)檢視修正勞工保險條例及相關子法中有關性別差別待遇之保險規定，提供性別平等之就業及社會保障。

(5)整合並強化兩性工作平等及就業歧視之審議機制，將地方政府現行不同背景之委員合議制研議改為小組審議制，結合專業諮詢，並強化中央與地方一條鞭之申訴管道，審議結果具有準司法效力，以改善審議效率及功能，落實對婦女之就業保障。

2. 建立多元管道，開發女性勞動力，輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展

(1)提供二度就業婦女多元之教育及職業訓練機會，並輔以重返職場之就業準備協助。

(2)整合政府現有各項創業貸款措施，逐年增加女性創業貸款比例。

(3)針對重返職場女性之創業需求，提供創業諮詢、輔導及貸款協助。

(4)協助婦女籌組自助組織，創立勞動合作社，結合婦女特殊專長及因應工作彈性之需要投入職場，並採取聯合行銷策略開發市場。

(5)結合政府措施及資源，提供公部門僱用婦女就業之機會，例如學校設置課後安親及輔導或推展社區托兒學園，可結合運用重返勞動市場婦女之專業知能加以僱用。除可支持學生之父母投入工作，並可降低女性因照顧子女需要，

而必須採取低度就業或退出勞動市場之人力資源損失。

3. 建構合理社會保障制度，訂定彈性工時制度，反映女性勞動參與之特性

(1)以勞動者暫時離開工作崗位，係為履行社會照顧之責，應屬非志願性失業之理念，研議將育嬰假、家庭照顧假納入社會保險給付，以肯定勞動者履行社會照顧責任之勞務與再生產價值。

(2)對於從事家屬長期照護而未就業者，逐步規劃以社會津貼或現金給付方式給予經濟報償。

(3)規劃中的國民年金制度，應針對幼年子女及失能家屬之照顧，對於因此未就業，或未充分就業，或承擔雙生涯重擔之父母或家屬照顧者，合理折算其勞動市場貢獻撥付適當額度之年金準備金。提供基本老人經濟安全保障，並根據其經濟狀況，規劃提高其保險費補助，以減輕保險費負擔。

4. 強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本

(1)因應人口老化，婦女所承擔之老年人口長期照顧責任加重，以致無法投入職場之困境，應研議透過多元化、社區化之長期照護機制協助紓解家庭負擔。

(2)積極推展企業托兒設施，以紓解現代家庭子女照顧及工作雙重負擔之壓力。

(3)有鑑於自由市場提供之托育與照護服務具有價格昂貴、經濟弱勢地區提供不足且品質堪慮之弊病，以及勞工階層對於容易獲得之平價服務的殷切需求，政府有必要積極推動社區化的普及照顧福利服務制度，方能發揮有效支持中低階層女性就業的效果。

5. 加強婦女勞動力研究分析，強化婦女勞動力投資，提升婦女人力資源與勞動素質

(1)政府應重視企業內決策階層、管理階層、受僱階層女性所佔比例，並作為政府獎勵、輔導、評估、協助企業，尤其是女性創業之參考依據。

(2)定期蒐集分析國內外婦女勞動趨勢與資訊，作為制定婦女政策之參考。

(3)普設社區大學，導引婦女參與回流教育，開拓多元學習機會，提供近便性之女性終身學習及職業訓練管道。

(4)對於弱勢及求學中輟之青少年，為免失學、失依造成個人發展機會之限制，應結合民間團體與社會福利機構提供青少年職業性向輔導、職業訓練等技能學習管道，協助潛能發展，並提供就業輔導及就業支持措施，積極促進弱勢青少年就業。

(三) 婦女福利與脫貧政策

1. 建立普及照顧福利服務制度及體系

(1)提升照顧服務的專業服務品質、可近性及可及性：為提升照顧服務的專業服務品質、可近性及可及性，避免價格昂貴、階級與地域差距大、女性專業工作人員之薪資及專業自主權受嚴重剝削等問題，「普及照顧福利服務制度」與「營利照顧服務產業」二元分立的制度架構的原則被提出。

(2)婦權會已積極推動之「五項社區照顧福利服務支持系統」即是：普及照顧福利服務制度的具體實踐應以專案方式推動，編列充分預算及員額，建構妥善的行政架構，結合政府與民間社會（非營利民間組織、專業者、社區代表等，而不包括營利業者）之力量執行之，逐步推廣為國家全面制度。

(3)形成「參與式政府」，讓各階層女性充分表達其需求：普及照顧福利服務系統應置於政府與民間社會的重疊面，透過參與式民主（或民主組合）機制，形成「參與式政府」，讓各階層女性充分表達其需求，以細緻執行普及照顧福利服務的提供。

(4)現階段財源以「結合政府預算與使用者自付額」為原則：政府預算應優先用於照顧福利服務系統的管理費用，以及對於弱勢使用者的補助。

(5)協助女性經濟自立：將「普及照顧福利服務制度」列為女性福利與脫貧政策的首要措施，意味著這是解決女性（個人或整體）困境的先決條件，因此必須優先將政府的行政及財政資源投注於此。

2. 結合促進女性充分就業之積極性勞動市場政策，推動照顧福利服務

(1)普及照顧福利服務制度與女性充分就業之關聯：政府正在積極推動之五項社區照顧福利服務系統（即普及照顧福利服務制度），能夠發揮下列促進女性就業之三重作用，故為有效促進女性就業的基礎措施：甲、為女性提供從事照顧福利服務之大量工作機會；乙、為有職女性提供平價、可靠、延續性

之照顧服務，使她們能夠長期持續從事勞動參與；丙、促進前述兩種女性勞動參與所產生之薪資購買力，可為更多人（不分性別）創造就業機會。

(2)女性勞工移動機制之公共化：積極推動促進女性參與勞動措施，以之作為女性福利與脫貧政策，應以務實的公共化女性勞工移動機制為主體。此機制之設計，應充分考量女性勞動參與跟女性生活、女性生育功能及照護職責之相關性，其要點為：

甲、公共化，由相關政府部門及非營利組織，透過「參與式政府」機制，共同決策及營運，並應特別注重社區化或地方自治化，以細緻因應地方情境。就業媒合措施固然不必排除私營，但是，若要達到積極促進女性就業，有效協助女性脫貧之效果，必然有需要設置普及的公共化女性勞工移動機制。

乙、環環相扣的女性就業支持措施：

I、職業訓練：配合社會需求，於各地女性之生活地區就近靈活提供職業教育、職前培訓、二度就業訓練。

II、就業媒合：應兼顧專長及就業地區調配，以協助女性顧全家庭責任，就後者而言，細緻的社區化或地方自治化決策及執行機制，應是有效的策略。

III、持續性的細緻就業支持：配合女性生涯及就業市場變化，為女性提供靈活且持續性的就業支持措施，包括提供用以支持其就業之各項社區照顧福利服務，及職種、就業地區之移動輔導。

丙、由於營利派遣業以「販賣人力」為利潤來源，會造成勞動力的商品化，政府必須絕對避免給予任何補助或鼓勵，尤其是以人力為主要成本之職類，其要點為：

I、應避免對於營利照顧服務業者或派遣業者以「鼓勵僱用」名義給予補助，以免產生排擠公共照顧體系、剝削照顧工作者、誤導照顧服務方向等負面效應。

II、營利派遣業會導致勞工薪資縮水、勞動情境（僱用關係、同事關係、勞工與其工作內容及環境之關係等）嚴重異化的勞工夢魘。有鑑於此，政府應立法禁絕營利派遣業對於勞工的剝削，以及對於雇主責任之規避。

III、對於企業僱用成本應定期進行檢討與調整，以達成鼓勵直接僱用、減少外包派遣的功效。

(3)落實兩性工作平等法之相關規定，促進兩性就業平等。

3. 建立具有促進女性就業功能、充分計算女性勞動貢獻，並體恤女性照顧負擔的老年經濟安全制度：女性受生育功能與照顧職責拖累、勞動參與不穩定、「傳子」習俗使女性在繼承遺產上遭受歧視，以及女性平均壽命遠高於男性等等因素，使老年女性貧窮化成爲隱藏性的社會問題。這些因素使年金制度跟女性權益產生互爲因果的緊密關聯：一方面，年金制度之良窳必然深刻影響老年女性權益，另一方面，女性是否能跟年金制度形成互惠關係，也會對年金制度的存續產生根本的影響。有鑑於此，年金制度應與普及照顧福利服務制度及女性充分就業政策做整合性設計，以「普及共享」、「促進自立」、「永續發展」爲原則，其要點爲：

(1)社會團結，普及共享

以單一年金體系涵蓋所有國民，避免將人民割裂於不同的年金體系（如此將會導致多數女性被放在弱勢者的年金體系）。

(2)促進自立，永續發展

甲、促進最大量勞動參與，最充分的勞動權益保障及社會正義實踐，即年金給付應保障所有老人經濟生活維持最低（minimal）水準，並積極追求達於最適（optimal）水準。

乙、促進賦稅公平、國家財政平衡，以及國民權利與義務的對等，以增進國民的責任感與現實感，並改善國家財政及其支付弱勢者年金之能力。

丙、應顧及雇主的負擔能力，以鼓勵直接僱用。

(3)女性角度的考量

甲、女性充分就業政策及普及照顧福利服務制度，是促進女性權益保障並爲整體社會興利除弊的基礎措施，因此國家預算應優先用於此，年金制度之設計，不應產生對於前者的排擠效應。

乙、建立高齡女性跟年金制度之互利關係，一方面使老年女性得到充分的經

濟生活保障，另一方面使年金制度得以永續發展。著眼於此，年金制度之設計應考量女性工作型態，包括間歇性就業、從事（一份或多於一份）部分工時工作、無一定雇主等傾向，一方面鼓勵女性充分就業，另一方面使其每一份工作，不論全時、部分工時或按件計酬，其每一筆薪資都應依規定附帶提撥年金準備金，以有效增加每一位女性國民之年金額度。

在進行重新規劃時，放眼世界各國制度，我們建議可以著重參考瑞典年金新制「終身所得制年金體系」。此年金制度是瑞典面臨人口高齡化、全球化所導致之就業型態多元化、國家財政面臨國際經貿競爭而產生之不穩定化、女性權益保障呼聲日高等因素，而做的務實規劃，具有促進 I、最大量勞動參與；II、最充分計算勞動貢獻；III、對於國民老年經濟生活的最高保障與；IV、國民權益與義務之對等及國家財政之平衡等作用，應能幫助我們合理、務實而又不失理想地規劃我國的年金制度。

4. 提供各類弱勢女性脫貧、照顧、住宅、生活等福利措施：普及福利與殘補式福利的靈活結合運用，是務實保障大多數人口之人生基本需求滿足的務實手段。從照顧服務、女性就業及女性脫貧三個面向觀之，女性權益的合理保障及社會正義的維護，除了本政策白皮書所提出之普及式基本措施之外，還有賴以下的殘補式福利：

- (1) 政府對於弱勢者使用照顧福利服務費用的補助。
- (2) 政府對於弱勢女性所需之就業支持服務之委託安排及費用補助。
- (3) 政府對於弱勢女性就業所需之照顧福利服務（幼托、失能家人之照護等）之委託安排及費用補助。
- (4) 政府對於因為承擔生育與照護而未就業或低度、間歇就業女性之薪資及年金準備金補助（例如發給可扣稅之家屬照顧者津貼，附帶年金準備金提撥額等），及保證年金或救助年金負擔。
- (5) 針對貧窮、老年、單親、未婚生育、身心障礙（尤其是智障）、愛滋病患等女性提供社區住宅及生活上的協助，使之不致遭受社會排除。
- (6) 應增加女性面臨生活危機，如喪偶、配偶外遇、子女遽逝等突發事故時之協助服務。

以上措施之實施應注重下列要點：甲、殘補式福利資格應以兩性平等公民身分爲依歸，現行各種父權模式之補助資格規定，應儘速刪除。乙、各項殘補式福利，應以「鼓勵最大程度之自立」、「避免形成依賴性庇護所」爲原則，著重引導就業與社會參與，並應儘速透過相關部門之橫向整合性研商與執行，廢除造成阻礙弱勢者參與勞動之各種現行做法。

5. 加強福利機關（構）的人力與預算：上述各項女性福利及脫貧措施，包括普及照顧福利服務制度、促進女性充分就業之積極性勞動政策、友善弱勢女性之殘補式福利等，大幅度超出原有的舊福利制度範疇，需要針對各項新增\設的措施，編列充足的人力及經費。

（四）婦女／性別教育與文化政策－終身、平等與多元

1. 「性別平等教育法」是推動性別平等教育的法源基礎，政府應提供必要且充分之資源，積極全面加以落實。
2. 檢視並整合現有相關法令，落實具性別平等意識的教育及文化政策。
3. 制定並落實女性／性別多元教育及文化政策。
4. 改革具貶抑、歧視女性的民俗儀典觀念，落實兩性平等。
5. 教育大眾識讀媒體，消除族群、性別的歧視。

（五）婦女健康與醫療政策

1. 制定具性別意識之健康政策，建立有性別意識的醫學倫理與醫學教育。
2. 強化性教育，提昇女性身體及性自主權，避免性病及非自主之懷孕。
3. 健康決策機制中應考量性別的平衡性。
4. 落實對女性友善的醫療環境，並充分尊重女性的就醫權益及其自主性。
5. 全民健康保險制度之決策及資源分配，應力求地區、階級、族群及性別的平衡。
6. 從器具性別意識的女性健康及疾病研究。
7. 檢視並改善女性健康過度醫療化的現象。

8. 肯定女性對促進及維護健康之貢獻，對家庭及職場的女性照顧者提供充分的資源及報酬。

(六) 婦女人身安全政策

1. 加強專責機構的人力與預算，落實並深化現行女性人身安全保障的政策。
2. 從女性不同的處境、年齡、社會地位觀點出發，發展不同的女性人身安全政策。
3. 創造女性參與治安決策機制。
4. 改造中央與地方警政機關，逐年增加女性警政人員參與決策之比例。
5. 提升公共環境之安全設計，減少犯罪機會，以保障女性人身安全。
6. 推動家庭暴力防治法令的修改，建立客觀且免於性別歧視的審判原則。
7. 訂定法規嚴禁警政、司法、醫療、教育、社政等單位以作為或不作為方式，導致女性二度傷害之問訊、診療資料或現場畫面流入媒體。

第二節 相關法令

一、母性保護之相關規定

傳統勞動法將女性定位為需要「特別保護之弱者」的思維模式，隨者女性在職場與整體社會中角色的轉變，應賦予女性保護新的意涵，意即針對女性在生理與心理上的特質，以及其特有的母性機能提供特別的保護規定⁵。對女性而言，合理差別待遇下的特別保護是基於根本人權的價值，其生育之責任亦屬社會期待下的母性任務。因此，基於保護母性擔負者所給予之合理差別待遇，乃是落實性別平等之必要做法。

雖然許多國家皆有針對女性在職場中的不利處境，制定相關法令給予特殊之保護，但此種做法卻也衍生出其他問題，例如，此種對女性提供特殊保

⁵ 鄭津津，女工的保護，收錄於臺灣勞動法學會編《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 373，2005 年。

護的規定，對雇主而言往往意味著僱用女性成本的提高，因而降低僱用女性之意願，對女性而言，此種特殊保護規定有可能會「愛之適足以害之」，反而造成女性之就業障礙⁶。

「母性保護」在勞動基準法及兩性工作平等法中有不少相關的保護規定，如女性在妊娠期間得改調較輕易工作⁷、產假與流產假的給予⁸、哺乳時間的給予⁹等。勞動基準法第十三條更明文規定女性勞動者在產假停止工作期間，除非有法定情形，否則雇主不得終止勞動契約。

依據表 5-1 所示，在兩性工作平等法實施滿四年之後，事業單位對於該法所規定之各項措施實施的比率均較四年前（兩性工作平等法實施之前）提升，特別是在「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」、「育嬰留職停薪」、「陪產假」及「生理假」方面，均有一成以上的增幅，顯示事業單位在配合兩性工作平等法規定方面已在進步中。

⁶ 劉梅君，兩性工作平等法與母性保護－立法之意義、釋疑及理論淺談，律師雜誌，第 271 期，頁 16-24，2002 年。

⁷ 參見勞動基準法第 51 條。

⁸ 參見勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條。

⁹ 參見勞動基準法第 52 條及兩性工作平等法第 18 條。

表 5-1 事業單位對兩性工作平等法各項規定之實施情形

項目別	調查時間			較 2002 年 增減百 分點
	2005 年 12 月	2004 年 12 月	2002 年 5 月	
生理假	27.2	27.5	17.3	9.9
產假（說明）	88.2	83.5	78.1	10.1
流產假	49.5	39.5	41.6	7.9
陪產假	48.1	42.8	29.0	19.1
育嬰留職停薪（員工規模 30 人以上）	54.2	56.7	38.9	17.8
為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間 （員工規模 30 人以上）	27.4	28.9	10.5	18.4
家庭照顧假（員工規模 30 人以上）	34.6	35.4	34.0	0.6
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」（員工規模 250 人以上）	38.1	38.1	36.3	1.8
設置「哺乳室」（非兩平法規定措施）	6.6	2.8	2.4	4.2
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 （30 人以上）	56.7	55.0	35.5	21.2

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告¹⁰。單位：％。

說明：事業單位「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」排除不計，則有提供產假之事業單位占 95.1％。

二、性別工作平等之相關規定

（一）工作平等權之保障

1. 憲法

在憲法的規定下，中華民國人民無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等¹¹。

2. 就業服務法

在就業服務法的規定下，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、

¹⁰ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

¹¹ 參見憲法第 7 條。

容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分爲由，予以歧視¹²。

3. 兩性工作平等法

兩性工作平等法禁止雇主在下列事項中對求職者或受僱者，因其性別而給予差別待遇：

- (1) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷（第七條）；
- (2) 舉辦或提供教育、訓練其他類似活動（第八條）；
- (3) 舉辦或提供各項福利措施（第九條）；
- (4) 薪資之給付（第十條第一項）；
- (5) 退休、資遣、離職及解僱（第十一條第一項）。

上述規定只是原則，雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷時，如能證明某些工作的性質僅適合特定性別者，或在薪資給付上，基於年資、獎懲、績效或其他非性別因素之正當理由而給予不同性別求職者或受僱者不同待遇，不受上述原則的限制¹³。

(二) 工資保護

1. 勞動基準法

在勞動基準法的規定下，雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作時間、效率相同者，給付同等之工資¹⁴。

2. 兩性工作平等法

兩性工作平等法除了規定同工同酬外，另外加上同值同酬的規定（雇主對受僱者薪資之給付…其工作或價值相同者，應給付同等薪資）¹⁵。

三、女性勞動保護之相關規定

(一) 工時保護

¹² 參見就業服務法第 5 條第 1 項。

¹³ 參見兩性工作平等法第 7 條但書與第 10 條第 1 項但書。

¹⁴ 參見勞動基準法第 25 條。

¹⁵ 參見兩性工作平等法第 10 條第 1 項。

1. 法制面

目前針對女性勞動者之保護規定當中，禁止女性夜間工作的規定爭議性頗大。我國現行法令對女性夜間工作的規範，係採原則限制，例外允許的方式。此種限制規定雖是出於保護女性之目的，但不免會限制女性之工作機會。

現行法針對女性勞動者之生理狀況、安全性及健康等因素，在夜間工作上制定特殊之保護措施，勞動基準法規定：「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作¹⁶。」但基於某些特殊因素，在兼顧女性勞動者安全之前提下，例外允許女性夜間工作，其條件為：「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生措施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍¹⁷。」但須注意者為妊娠或哺乳期間之女性勞動者不適用前述規定¹⁸。另，女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作¹⁹。

此外，根據勞動基準法之規定，經中央主管機關核定公告之下列工作者：一、監督、管理人員或責任制專業人員；二、監視性或間接性之工作者；三、其他性質特殊之工作者，得有勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制²⁰。本條規定使得工作時間分配更彈性化，且在女性夜間工作方面有更大的彈性。另，經中央主管機關指定之行業，雇主如經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得採四週變形工時，女性勞工除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條之限制。但雇主應提供必要之安全衛生措施²¹。此項規定亦大幅放寬女性夜間工作之限制。

2. 執行面

¹⁶ 參見勞動基準法第 49 條第 1 項前段。

¹⁷ 參見勞動基準法第 49 條第 1 項後段但書。

¹⁸ 參見勞動基準法第 49 條第 5 項。

¹⁹ 參見勞動基準法第 49 條第 3 項。

²⁰ 參見勞動基準法第 84 條之 1。

²¹ 參見勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項。

依一九八七年勞工安全衛生檢查年報指出，接受檢查事業單位共九千三百六十九個單位中，僱用女工者共計七千零七十八個單位，於夜間十時至翌晨六時從事工作者有六百五十二個單位。另依二〇〇一年勞工安全衛生檢查年報中，勞工勞動條件檢查違反法令情形如下：實施檢查廠次為一萬一千三百八十七廠，違反法令項數總計六千三百七十七項，其中違反勞動基準法第四十九條女工夜間工作時間為二十三項（占總違反法令項數 0.36%），而違反勞動基準法第三十條正常工作時間及第三十二條延長工作時間，因統計資料無性別區分，故無法做更詳細之實證分析。與一九八七年相較，雖然違反女工夜間工作時間大幅縮減，其可能是因為近年來我國大幅放寬女性勞動者從事夜間工作。

（二）危險有害工作之保護

1. 法制面

基於兩性在生理上之先天差異與保護母性及小孩之安全健康，勞工安全衛生法明文禁止雇主僱用女工從事坑內工作²²，雖然該法定有例外規定²³，但禁止女性勞動者在坑內從事固定且長時間之工作，則屬一般通則，雇主若違反此項規定時，可被處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣九萬元以下罰金之刑罰²⁴。

此外，勞工安全衛生法第二十一條還明文列舉禁止女性勞動者從事危險性或有害性之工作²⁵，並禁止妊娠中或產後未滿一年之女性勞動者從事其所列舉之危險性或有害性之工作²⁶，違反此項規定，可被處以一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣九萬元以下罰金，其違反主管機關或檢查機構依第二十七條所發停工之通知，法人犯前項之罪者，除處罰其負責人外，對該法人亦科以前項之罰金²⁷。

2. 執行面

²² 參見勞工安全衛生法第 21 條第 1 項第 1 款。

²³ 參見勞工安全衛生法第 21 條第 4 項。

²⁴ 參見勞工安全衛生法第 32 條。

²⁵ 參見勞工安全衛生法第 21 條。

²⁶ 參見勞工安全衛生法第 22 條。

²⁷ 參見勞工安全衛生法第 32 條。

一般對於女性勞動者從事危險有害工作之類型，依勞工安全衛生法第二十一條之規定大致可區分為：化學性（例如：從事鉛、汞、鎘、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、笨胺等有害物散布場所之工作、或散布有害輻射線場所之工作等）及物理性（例如：坑內工作、鑿岩機及其他有顯著振動之工作、一定重量以上之重物處理工作等）之危險有害工作。如欲瞭解我國女性勞動者從事危險有害工作之現況，應由以上兩類工作之勞動檢查著手。雖然我國目前對勞動者從事危險有害工作有列入勞動檢查之範疇，但對女性勞動者從事勞工安全衛生法第二十一條規定之危險有害工作卻未列入勞動檢查之範疇，故無法得知我國女性勞動者目前從事危險有害工作之現況。

（三）生理假

1. 法制面

為照顧女性受僱者的特別需要，兩性工作平等法規定女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算，生理假薪資之計算，則依各該病假規定辦理²⁸。

2. 執行面

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告（參見表 5-2）顯示，事業單位有提供「生理假」者占 27.2%，沒有提供者占 72.8%，與二〇〇二年調查結果相較，有提供「生理假」者提高 9.9%。按員工規模觀察，員工規模越大者，提供生理假的比率越高，「250 人以上」之事業單位有提供者達 87.3%，而「30~249 人」為 52.4%，「29 人以下」為 24.0%。沒有提供「生理假」之事業單位，其主要原因以「員工可用其他假別替代」最高為 39.5%，其次為「不知道有此規定」占 18.9%，再其次為「業務繁忙無法提供」占 8.3%。

提供「生理假」之事業單位仍以公營事業單位居多（公營事業單位已經全面提供生理假），且員工規模越大者，提供生理假的比率越高，而未提供生理假之雇主高達 72.5%（參見表 5-3），其不實施「生理假」之原因，以「員工無該項需求」占最高，顯示雇主並未重視其女性受僱者的權益。再者，即

²⁸ 參見兩性工作平等法第 14 條第 1 項。

便在有提供生理假之事業單位中，提出生理假申請之女性勞動者僅 9.5%，其比例亦偏低，顯示生理假在我國的落實不甚理想。

表 5-2 事業單位提供「生理假」之情形

項目別	總計	有提供	2004 年申請情形					沒有提供
			有人申請	一律照准	視情況部分照准	一律不准	沒有人申請	
合計	100.0	27.5	9.5	7.5	1.4	0.6	18.0	72.5
員工規模								
29 人以下	100.0	24.8	7.4	5.5	1.3	0.6	17.4	75.2
30 ~ 249 人	100.0	49.4	25.7	23.4	2.3	-	23.8	50.6
250 人以上	100.0	85.5	58.5	55.1	3.4	-	27.1	14.5
2002 年 5 月	100.0	17.3						82.7
2004 年 12 月	100.0	27.5						72.5
2005 年 12 月	100.0	27.2						72.8
較 2002 年增減百分點		9.9						-9.9

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告²⁹

²⁹ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-3 事業單位實施女性員工「生理假」之情形

項目別	總計	有實施	未實施	未來打算實施情形		
				打算 實施	不打算 實施	不確 定
2002 年 5 月	100.0	17.3	82.8	15.4	23.6	43.7
2003 年 2 月	100.0	25.6	74.4	13.1	25.9	35.4
2004 年 2 月	100.0	46.0	54.0	10.1	23.5	20.4
較 2003 年增減百分點	-	20.6	-20.4	-3.0	-2.4	-15.4
較 2002 年增減百分點	-	28.7	-28.8	-5.3	-0.1	-23.3
組織型態別						
公營事業單位	100.0	100.0	-	-	-	-
民營事業單位	100.0	44.7	55.3	10.4	24.1	20.8
規模別						
未滿 30 人	100.0	44.0	56.0	10.5	24.4	21.0
30 人以上	100.0	78.1	21.9	3.9	8.5	9.5
30~249 人	100.0	76.3	23.7	4.1	9.3	10.3
250 人以上	100.0	96.6	3.5	2.1	0.3	1.0

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查³⁰

(四) 懷孕期間之保護

1. 法制面

勞動基準法規定，女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資³¹。

2. 執行面

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告(參見表 5-4)顯示，事業單位對懷孕女性員工有特別照顧者占 66.1%，沒有特別照顧者占 33.9%。按員工規模觀察，隨事業單位規模越大，事業單位對懷孕女性員工有特別照

³⁰ 行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

³¹ 參見勞動基準法第 51 條。

顧的比率越高。若按組織型態觀察，公營事業單位對懷孕女性員工有特別照顧者占 86.9%，高於民營事業單位之 65.5%。而提供方式以「調整較輕鬆工作」之 46.7% 最高，其次為「可請產前檢查假」之 28.2%，再其次為「調整工作時間」之 25.2%。而事業單位對懷孕女性員工未提供特別照顧之最主要原因以「工作性質不影響懷孕女性工作」最高，占 26.8%，其次為「業務繁忙，無法提供特別照顧」占 3.1%，「懷孕員工自動離職」占 1.2%。

表 5-4 事業單位對懷孕婦女員工有無特別照顧之情形

項目別	總計	有特別 照顧	提供方式				沒有特 別照顧
			調整較 輕鬆工 作	調整工 作時間	可請產 前檢查 假	其 他	
總計	100.0	66.1	46.7	25.2	28.2	2.8	33.9
員工規模							
29 人以下	100.0	65.8	46.1	25.9	28.8	2.7	34.2
30~249 人	100.0	68.2	51.9	19.7	22.6	3.2	31.8
250 人以上	100.0	75.1	54.4	17.7	21.4	10.2	24.9
組織型態							
公營	100.0	86.9	28.7	11.5	73.0	7.5	13.1
民營	100.0	65.5	47.3	25.6	26.9	2.7	34.5

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³²

(五) 生育相關之保護

1. 法制面

(1) 產假、流產假及陪產假

- 勞動基準法第五十條：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

³² 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

- 兩性工作平等法第十五條第一項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」
- 兩性工作平等法除了給予女性受僱者產假與流產假外，也給予男性受僱者有給陪產假。該法第十五條第三項規定受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。陪產假期間工資照給。

(2) 終止契約之限制規定

勞動基準法規定，勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限³³。

2. 執行面

(1) 產假

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告(參見表 5-5)顯示，事業單位有提供「產假」者占 95.1%，平均給予產假週數為 7.1 週，其產假期間工資之發放，以「工資給全薪」占 62.5%最多，「工資給底薪」占 27.3%次之，「發給部分工資」占 3.9%，「不發工資」僅占 1.4%，事業單位規模越大，產假制度越趨周全，與二〇〇二年調查結果相較，有提供「產假」者提高 17%。

³³ 參見勞動基準法第 13 條。

表 5-5 事業單位提供「產假」之情形

項目別	總計	有 提 供	工資給予方式					沒有 提供	產假 期間 (週)
			工資 給全 薪	工資 給底 薪	發給 部分 工資	不發 工資	其他		
2002年5月	100.0	78.1	-	-	9.4	3.2	-	21.9	6.8
2004年12月	100.0	83.5	57.2	21.2	2.0	1.2	1.9	16.5	7.5
2005年12月	100.0	95.1	62.5	27.3	3.9	1.4	-	4.9	7.1
較2002年 增減百分點	-	17.0	-	-	-5.5	-1.8	-	-17.0	0.3
員工規模									
29人以下	100.0	94.5	60.6	28.2	4.1	1.5	-	5.5	7.0
30~249人	100.0	99.5	76.3	20.9	1.7	0.6	-	0.5	7.7
250人以上	100.0	99.5	93.3	6.2	-	-	-	0.5	7.9
組織型態									
公營	100.0	100.0	97.8	2.2	-	-	-	1.8	7.9
民營	100.0	94.9	61.4	28.0	4.0	1.5	-	16.9	7.1

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³⁴

說明：「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」之事業單位排除不列入統計。

(2) 流產假

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告(參見表 5-6)顯示，事業單位有提供「流產假」者占 49.5%，沒有提供者占 50.5%。與二〇〇二年調查結果相比較，有提供「流產假」者增加 7.9%。提供之天數以「按妊娠週數決定流產假天數」之 28.1% 最高，「4 週」之 8.0% 次之，「7 日」之 6.8% 再次之。按員工規模觀察，事業單位規模越大，有提供「流產假」的比率越高；而公營事業單位有提供「流產假」的比率也較民營事業單位高。

³⁴ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，

<http://staidb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-6 事業單位提供「流產假」之情形

項目別	總計	最長天數						沒有提供
		有提供	5日	7日	4週	按妊娠週數決定流產假天數	其他	
2002年5月	100.0	41.6	-	-	-	-	58.4	41.6
2004年12月	100.0	39.5	0.4	2.1	1.5	33.6	60.5	39.5
2005年12月	100.0	49.5	6.6	6.8	8.0	28.1	50.5	49.5
較2002年增減百分點	100.0	7.9	-	-	-	-	-7.9	7.9
員工規模								
29人以下	100.0	35.2	0.3	2.1	1.1	30.0	1.7	64.8
30~249人	100.0	78.0	0.5	1.9	5.2	66.5	3.9	22.0
250人以上	100.0	91.4	1.1	2.6	4.2	81.0	2.5	8.6
組織型態								
公營	100.0	88.3	-	0.7	2.2	81.7	3.6	11.7
民營	100.0	38.0	0.4	2.2	1.4	32.2	1.8	62.0

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³⁵

(3) 陪產假

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告(參見表 5-7)顯示，事業單位有提供「陪產假」者占 48.1%，沒有提供者占 51.9%，其平均給予陪產假日數為 2.3 日。與二〇〇二年調查結果相較，有提供「陪產假」者增加 19.1%。按員工規模觀察，員工規模越大者，提供陪產假的比率越高，「250 人以上」之事業單位有提供者達 93.4%，而「30~249 人」為 70.1%，「29 人以下」為 45.4%。公營單位有提供「陪產假」的比率較民營單位高 48.1%。沒有提供陪產假的原因以「員工可用其他假別替代」最高為 24.7%，其次為「不知道有此規定」占 13.3%，再其次為「員工沒有此項需求」占 4.8%。

³⁵ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-7 事業單位提供「陪產假」之情形

項目別	總計	有提供	沒有提供	平均日數
2002 年 5 月	100.0	29.0	71.0	2.3
2004 年 12 月	100.0	42.8	57.2	2.3
2005 年 12 月	100.0	48.1	51.9	2.3
較 2002 年增減百分點	-	19.1	-19.1	-
員工規模				
29 人以下	100.0	45.4	54.6	2.3
30 ~ 249 人	100.0	70.1	29.9	2.1
250 人以上	100.0	93.4	6.6	2.0
組織型態				
公營	100.0	94.9	5.1	2.1
民營	100.0	46.8	53.2	2.3

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³⁶

表 5-8 事業單位實施「陪產假」之情形

行業別	總計	已實施	平均陪產假日數(日)	未實施	未來打算實施情形		
					打算實施	不打算實施	不確定
2002 年 5 月	100.0	29.0	2.3	71.0	13.0	16.5	41.5
2003 年 2 月	100.0	36.8	2.3	63.2	11.0	18.4	33.8
2004 年 2 月	100.0	48.2	2.3	51.9	11.2	18.2	22.5
較 2003 年增減百分點	-	11.4	-	-11.3	0.2	-0.2	-11.3
較 2002 年增減百分點	-	19.2	-	-19.1	-1.8	1.7	-19.0

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查³⁷

依表 5-9 之行政院主計處二 0 0 四年兩性工作平等狀況調查報告顯示，

³⁶ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

³⁷ 行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

部分事業單位未實施「生理假」、「產假」、「流產假」及「陪產假」，皆以「員工無該項需求」為其主因所致。

表 5-9 事業單位未實施「產假、流產假及陪產假」之原因

項目別	總計	員工無該項需求	管理者認為沒有必要	不知相關規定內容	其他
產假	100.0	73.1	13.1	1.8	11.9
流產假	100.0	70.5	21.1	1.1	7.3
陪產假	100.0	65.4	23.9	1.2	9.6

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查³⁸

(六) 生產後之照顧

1. 法制面

(1) 留職停薪育嬰假

為使受僱者於育兒階段能安心照顧年幼子女，兩性工作平等法規定，僱用員工三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年，同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限³⁹。受僱者依上述規定請育嬰假時，仍得繼續參加原有的社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納⁴⁰，還有育嬰留職停薪津貼的發放⁴¹。

(2) 復職

為落實前述育嬰假的立法目的，兩性工作平等法第十七條規定受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意

³⁸ 同前註。

³⁹ 參見兩性工作平等法第 16 條。

⁴⁰ 參見兩性工作平等法第 15 條第 2 項。

⁴¹ 參見兩性工作平等法第 15 條第 3 項。

者外，雇主不得拒絕⁴²：

- 歇業、虧損或業務緊縮者。
- 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
- 業務性質變更，有減少受雇者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主如因前項各款原因未能使受雇者復職時，應於三十日前通知受雇者，並依法定標準發給資遣費或退休金。

(3) 哺乳時間

根據勞動基準法之規定，子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於該法第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間⁴³。兩性工作平等法在哺乳時間的規定與勞動基準法的規定相同，皆是「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為限。前項哺乳時間，視為工作時間⁴⁴。」

(4) 工作時間的調整

對於家中有年幼子女的受僱者，若不選擇育嬰假，為使此種受僱者在工作與家庭之間能有更多彈性安排工作時間，兩性工作平等法規定僱用三十人以上雇主之受雇者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款規定事項之一⁴⁵：

- 每天減少工作時間一小時，減少之工作時間，不得請求報酬。
- 調配工作時間。

(5) 家庭照顧假

兩性工作平等法除了關照家中有年幼子女的勞動者需要外，對於需要親

⁴² 參見兩性工作平等法第 17 條。

⁴³ 參見勞動基準法第 52 條。

⁴⁴ 參見兩性工作平等法第 18 條。

⁴⁵ 參見兩性工作平等法第 19 條。

自照顧家中成員的勞動者，亦有家庭照顧假的規定。該法第二十條規定受僱於僱用三十人以上雇主之受雇者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

(6) 托兒措施

為使有年幼子女的勞動者能無後顧之憂工作，兩性工作平等法規定僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施⁴⁶。

2. 執行面

(1) 留職停薪育嬰假

由表 5-10 之行政院勞委會二 0 0 五年女性雇用管理調查報告顯示，員工規模在三十人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占 56.7%，沒有提供者占 43.3%，與行政院主計處二 0 0 四年兩性工作平等狀況調查報告中之二 0 0 二年調查結果相較，有提供「育嬰留職停薪」者提高 17.8%。留職停薪間之勞工保險情形以一律繼續投保之 28.7% 最高，由勞工自行選擇是否投保之 19.8% 次之。按員工規模觀察，員工規模二百五十人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」之制度者占 84.7%，高於 30-249 人之 54%。按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」之制度者占 91.9%，遠高於民營單位之 51.7%。觀察事業單位不實施「育嬰留職停薪」之原因，以「員工無該項需求」最高，占 73.7%，其次為「管理者認為沒有必要」占 15.8% 及「其他」占 10.5%。

⁴⁶ 參見兩性工作平等法第 23 條。

表 5-10 事業單位提供「育嬰留職停薪」之制度之情形

項目別	總計	有	留職停薪間之勞工保險情形				沒有
			一律停止投保	由勞工自行選擇是否投保	一律繼續投保	其他	
總計	100.0	56.7	7.2	19.8	28.7	1.0	43.3
員工規模							
30~249人	100.0	54.0	7.4	17.8	27.7	1.0	46.0
250人以上	100.0	84.7	5.0	40.3	38.5	0.9	15.3
組織型態							
公營	100.0	91.9	1.6	55.2	33.4	1.7	8.1
民營	100.0	51.7	8.0	14.8	28.0	0.9	48.3

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁴⁷

表 5-11 30 人以上事業單位實施「育嬰留職停薪」之情形

項目別	總計	已實施	未實施	未來打算實施情形		
				打算實施	不打算實施	不確定
2002 年 5 月	100.0	38.9	61.1	18.8	5.5	36.8
2003 年 2 月	100.0	57.3	42.7	10.6	7.0	25.2
2004 年 2 月	100.0	65.0	35.0	9.4	8.3	17.4
較 2003 年增減百分點	-	7.7	- 7.7	-1.2	1.3	7.8
較 2002 年增減百分點	-	26.1	-26.1	-9.4	2.8	-19.4

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁴⁸。

說明：有規定含「符合或優於」、「部分符合」兩性工作平等法。

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告顯示，有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，員工有申請「育嬰留職停薪」者占 24%，沒

⁴⁷ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

⁴⁸ 行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

有員工申請者占 76%，而平均申請人次為 1.8 人，平均申請「育嬰留職停薪」之期間為 10.6 個月。按員工規模觀察，員工規模 250 人以上之事業單位有員工申請「育嬰留職停薪」者占 43.2%，高於員工規模 30-249 人之事業單位（參見表 5-12）。

表 5-12 事業單位員工有無申請「育嬰留職停薪」之情形

項目別	總計	有	有人申請		沒有
			平均每家人數	平均期間(月)	
總計	100.0	24.0	1.8	10.6	76.0
員工規模					
30 ~ 249 人	100.0	21.2	1.3	10.0	78.8
250 人以上	100.0	43.2	3.4	12.9	56.8

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁴⁹。

依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告顯示，在有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，針對員工申請「育嬰留職停薪」期間之人力問題，有 48.4% 表示「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」，其次為「雇用派遣或兼職人員」之 19.8%，最後才以「調用其他部門人員」有 15.6%（參見圖 5-1）。

⁴⁹ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-13 事業單位因應員工申請「育嬰留職停薪」期間之人力問題

項目別	總計	非常支持(1)	支持(2)	不支持(3)	非常不支持(4)	無意見	支持比率(1+2)
總計	100.0	30.4	61.4	3.5	0.4	4.3	91.8
員工規模							
29人以下	100.0	29.2	62.2	3.7	0.4	4.5	91.4
30 ~ 249人	100.0	39.6	55.9	1.8	-	2.6	95.5
250人以上	100.0	58.8	38.3	1.5	-	1.5	97.1
組織型態							
公營	100.0	76.2	21.9	1.8	-	0.1	98.1
民營	100.0	28.9	62.7	3.5	0.4	4.5	91.6

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵⁰。

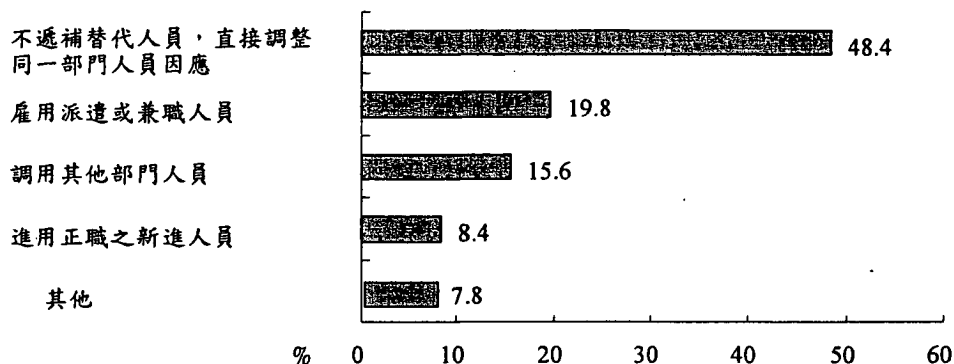


圖 5-1 員工申請「育嬰留職停薪」期間之人力問題

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵¹。

在各行業的育嬰假給予方面，依行政院勞委會二〇〇五年女性雇用管理調查報告顯示，員工規模在三十人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占 54.2%，沒有提供者占 45.8%，與 91 年調查結果比較，有提供「育嬰留

⁵⁰ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

⁵¹ 同前註。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

職停薪」者提高十五點三個百分點。按行業觀察，事業單位有提供「育嬰留職停薪」制度者以「金融及保險業」最高，有 92.8%，其次為「教育服務業」86.5%，再其次為「水電燃氣業」86.0%。按員工規模觀察，二百五十人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」制度者占 84.9%，高於三十至二百四十九人之 51.1%。按組織型態觀察，公營事業單位有提供「育嬰留職停薪」之制度者占 95.5%，遠高於民營單位之 51.4%。在沒有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，其最主要原因以「員工無此項需求」最高，占 28.7%，其次為「業務繁忙無法提供」占 9.6%，再其次為「不知道有此規定」占 4.5%，「懷孕婦女自動離職」占 1.7%。

表 5-14 事業單位「育嬰留職停薪」之情況

項目別	總計	有提供	沒有提供
總計	100.0	54.2	45.8
行業別			
農、林、漁、牧業	100.0	63.0	37.0
礦業及土石採取業	100.0	80.0	20.0
製造業	100.0	46.2	53.8
水電燃氣業	100.0	86.0	14.0
營造業	100.0	47.4	52.6
批發及零售業	100.0	48.7	51.3
住宿及餐飲業	100.0	69.8	30.2
運輸、倉儲及通信業	100.0	69.1	30.9
金融及保險業	100.0	92.8	7.2
不動產及租賃業	100.0	67.7	32.3
專業、科學及技術服務業	100.0	58.3	41.7
教育服務業	100.0	86.5	13.5
醫療保健及社會福利服務業	100.0	77.7	22.3
文化、運動及休閒服務業	100.0	79.2	20.8
其他服務業	100.0	48.7	51.3
員工規模			
30 ~ 249 人	100.0	51.1	48.9
250 人以上	100.0	84.9	15.1
組織型態			
公營	100.0	95.5	4.5
民營	100.0	51.4	48.6

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³²。

(2)復職

依表 5-15 調查結果中可得知，在有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，為維持及提升留職育兒員工的職業能力，有採取措施者占 21.8%，沒有採取措施者占 78.2%，而採取措施之內容有「提供重回職場之講習」占 14.0%，其次為「於留職期間提供資訊」占 8.7%。

³² 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-15 為維持及提升留職育兒員工的職業能力，員工規模 30 人以上事業單位有無採取措施

項目別	總計	有採取措施，其內容			沒有採取	
		於留職期間 提供資訊	提供重回職 場之講習	其他		
總計	100.0	21.8	8.7	14.0	2.8	78.2
員工規模						
30 ~ 249 人	100.0	21.7	8.3	14.2	2.6	78.3
250 人以上	100.0	22.7	11.0	12.9	4.5	77.3
組織型態						
公營	100.0	22.7	3.8	14.6	5.2	77.3
民營	100.0	21.6	9.9	13.9	2.2	78.4

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵³。

依表 5-16 所示，在有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，育嬰留職停薪員工申請復職者，其薪資情形為「維持留職停薪前之薪資水準」者占 90.5%，「可配合公司調薪而同步加薪」占 4.6%。

⁵³ 同前註。

表 5-16 事業單位育嬰留職停薪員工申請復職者，其薪資情形

項目別	總計	維持留職停薪前之薪資水準	可配合公司調薪而同步加薪	其他
總計	100.0	90.5	4.6	4.9
員工規模				
30~249 人	100.0	90.4	4.8	4.9
250 人以上	100.0	91.5	3.4	5.1
組織型態				
公營	100.0	82.0	2.8	15.2
民營	100.0	92.7	5.0	2.3

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵⁴。

依圖 5-2 所示，在有提供「育嬰留職停薪」制度之事業單位中，針對育嬰留職停薪後之復職員工，有 70.7% 之事業單位會「恢復其原來的職位」，其次為「由公司人事管理部門」決定占 15.2%，再其次為「公司考量員工意願後作調整」占 9.5%。

⁵⁴ 同註 52。

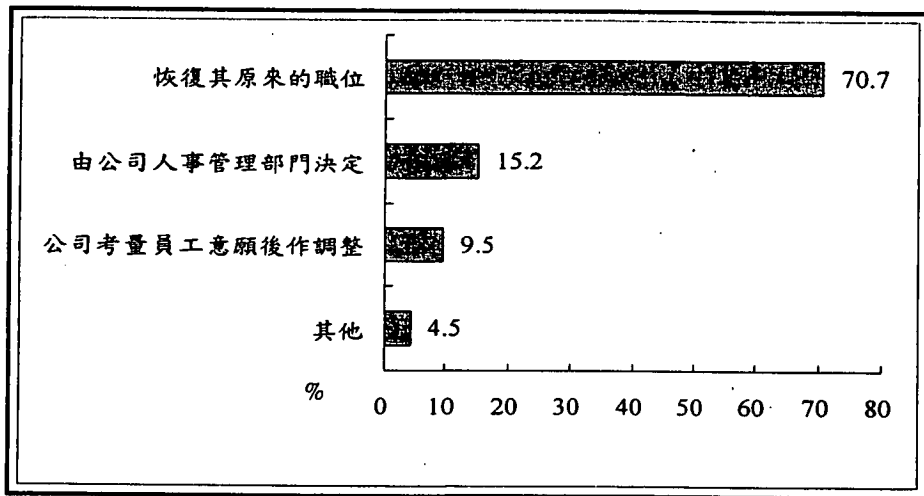


圖 5-2 事業單位考量育嬰留職停薪後之復職員工復職後職位之情形

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵⁵。

依表 5-17 報告結果顯示，在有員工申請「育嬰留職停薪」之事業單位中，其員工申請期滿後，平均復職率為 75.6%。按員工規模觀察，員工規模「250 人以上」之事業單位，其員工平均復職率為 93.9%，遠高於「30-249 人」之 70%。若按組織型態觀察，公營事業單位之員工平均復職率為 98.6%，遠高於民營事業單位之 68.1%。

⁵⁵ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-17 事業單位申請「育嬰留職停薪」者於申請期滿後復職之比率

項目別	總計	50%以下	50%~不滿 75%	75%以上	平均復職率
總計	100.0	20.4	6.8	72.8	75.6
員工規模					
30 ~ 249 人	100.0	26.2	6.7	67.1	70.0
250 人以上	100.0	1.1	7.3	91.6	93.9
組織型態					
公營	100.0	1.0	1.2	97.8	98.6
民營	100.0	26.7	8.6	64.7	68.1

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵⁶

(3) 哺乳時間

依表 5-18 調查報告顯示，事業單位有設置「哺乳室或擠乳室」者占 2.8%，沒有設置者占 97.2%，與行政院主計處二〇〇四年兩性工作平等狀況調查報告中之二〇〇二年調查結果相較，事業單位有「哺乳室或擠乳室」之設置者提高 0.4%。按員工規模觀察，事業單位規模越大，設置「哺乳室或擠乳室」的比率越高，其中員工規模二百五十人以上之事業單位設置「哺乳室或擠乳室」者占 33.8%。而事業單位未設置「哺乳室或擠乳室」之原因，以「員工無該項需求」最高，占 82.7%，其次為「工作場所無法設置」占 13.7%，再其次為「無女性員工」占 3%。

⁵⁶ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-18 事業單位設置「哺乳室或擠乳室」之情形

項目別	總計	有設置	2004 年是否有人使用		沒有設置
			有	無	
合計	100.0	2.8	1.3	1.5	97.2
員工規模					
29 人以下	100.0	2.0	0.7	1.3	98.0
30 ~249 人	100.0	8.3	5.6	2.7	91.7
250 人以上	100.0	33.8	21.5	12.3	66.2

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁵⁷。

表 5-19 事業單位「哺乳室」之設置情形

行業別	總計	有設置	沒有設置	未來打算設置情形		
				打算設置	不打算設置	不確定
2002 年 5 月	100.0	2.4	97.6	7.7	45.3	44.7
2003 年 2 月	100.0	3.3	96.7	6.9	51.2	38.6
2004 年 2 月	100.0	7.3	92.7	9.1	54.8	29.0
較 2003 年增減百分點	-	4.0	-4.0	-2.2	2.8	-9.6
較 2002 年增減百分點	-	4.9	-4.9	1.4	9.5	-15.7

資料來源：行政院主計處 2005 年兩性工作平等狀況調查⁵⁸。

⁵⁷ 同前註。

⁵⁸ 同前註。

(4) 工作時間的調整

依表 5-20 調查報告顯示，事業單位有提供「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」者占 27.4%，沒有提供者占 72.6%，與二〇〇二年調查結果相比較，事業單位有提供者提高四點四個百分點。按員工規模觀察，員工規模二百五十人以上之事業單位提供「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」者占 44.2%，高於員工規模「30~249 人」之 25.7%。沒有提供「為撫育未滿三歲子女，得減少或調整工作時間」者，其主要原因為「員工可用其他假別替代」最高占 32.0%，其次為「不知道有此規定」占 17.8%，再其次為「員工沒有此項需求」占 13.8%，「業務繁忙，無法提供」占 7.2%。

表 5-20 員工規模 30 人以上事業單位提供「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」之情形

項目別	總計	有提供	沒有提供
2002 年 5 月	100.0	23.0	77.0
2004 年 12 月	100.0	28.9	71.1
2005 年 12 月	100.0	27.4	72.6
較 2002 年增減百分點	-	4.4	-4.4
員工規模			
30 ~ 249 人	100.0	25.7	74.3
250 人以上	100.0	44.2	55.9

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告³⁹。

(5) 家庭照顧假

依表 5-21 調查報告顯示，事業單位有提供「家庭照顧假」者占 35.4%，沒有提供者占 64.6%，與行政院主計處二〇〇四年兩性工作平等狀況調查報告中之二〇〇二年調查結果相較，有提供「家庭照顧假」者提高 1.4%。有

³⁹ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cia.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

提供者，有員工申請占 9.0%，沒有員工申請占 26.4%。按行業觀察，有提供「家庭照顧假」以「金融及保險業」之 77.3%最高，其次為「醫療保健及社會福利服務業」占 67.6%，再其次為「教育服務業」占 66.3%。

表 5-21 事業單位提供「家庭照顧假」之情形

項目別	總計	有提供	2004 年是否有人申請		沒有提供
			有人申請	無人申請	
合計合計	100.0	35.4	9.0	26.4	64.6
農、林、漁、牧業	100.0	59.7	25.9	33.8	40.3
礦業及土石採取業	100.0	54.8	-	54.8	45.2
製造業	100.0	25.8	4.3	21.4	74.2
水電燃氣業	100.0	52.1	2.3	49.8	47.9
營造業	100.0	43.7	9.0	34.7	56.3
批發及零售業	100.0	19.4	3.4	15.9	80.6
住宿及餐飲業	100.0	32.0	3.2	28.8	68.0
運輸、倉儲及通信業	100.0	26.9	3.9	22.9	73.1
金融及保險業	100.0	77.3	24.1	53.2	22.7
不動產及租賃業	100.0	39.6	2.1	37.6	60.4
專業、科學及技術服務業	100.0	35.1	19.4	15.7	64.9
教育服務業	100.0	66.3	31.0	35.3	33.7
醫療保健及社會福利服務業	100.0	67.6	26.7	40.8	32.4
文化、運動及休閒服務業	100.0	59.2	17.2	42.1	40.8
其他服務業	100.0	56.3	12.2	44.1	43.7

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁶⁰。
 說明：本表為 250 人以上之事業單位。

⁶⁰ 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/941lmenu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-22 30 人以上事業單位實施「家庭照顧假」之情形

項目別	總計	已實施	平均家庭照顧 假日數 (日)	未實施	未來打算實施情形		
					打算 實施	不打算實 施	不確定
2002 年 5 月	100.0	34.0	7.0	66.0	18.1	10.0	37.9
2003 年 2 月	100.0	48.8	7.0	51.2	12.4	12.1	26.8
2004 年 2 月	100.0	70.7	7.5	29.3	6.7	10.8	12.3
較 2003 年增 減百分點	-	21.9	0.5	-21.9	-5.7	-1.3	-14.5
較 2002 年增 減百分點	-	36.7	0.5	-36.7	-11.4	0.8	-25.6
組織型態別							
公營事業單位	100.0	100.0	7.0	-	-	-	-
民營事業單位	100.0	68.7	7.5	31.3	7.2	11.5	13.1

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁶¹。

(6) 托兒措施

依表 5-23 調查顯示，二百五十人以上之事業單位提供「托兒設施」或「托兒措施」者占 38.1%，沒有設置者占 61.9%，與行政院主計處二〇〇四年兩性工作平等狀況調查報告中之二〇〇二年調查結果相較，有提供「托兒設施」或「托兒措施」者提高 1.8%。按行業觀察，有提供「托兒設施」或「托兒措施」者，以「農、林、漁、牧業」之 85.3% 最高，「醫療保健及社會福利服務業」之 74.9% 次之，再其次為「水電燃氣業」之 52.1%。觀察事業單位不設置托兒設施或提供托兒措施之原因，以「員工無該項需求」最高，占 63.3

⁶¹ 同註 30。

％，其次分別為「管理者認為沒有必要」占 23.4％及「不知相當規定內容」占 2.7％，餘「其他」占 10.6％。

表 5-23 事業單位提供「托兒設施」及「托兒措施」之情形

項目別	總計	有 提 供	提供方式					沒有 提供
			費用 由公 司全 額補 助	公 司 提 供 部 分 補 助	費用 由員 工自 行負 擔	不 一 定	其 他	
合 計	100.0	38.1	2.3	15.0	16.5	3.0	1.3	61.9
行業別								
農、林、漁、牧業	100.0	85.3	-	56.9	28.4	-	-	14.7
製造業	100.0	18.7	-	-	18.7	-	-	81.3
水電燃氣業	100.0	52.1	-	43.5	-	8.6	-	47.9
營造業	100.0	21.7	-	7.2	7.2	-	7.2	78.3
批發及零售業	100.0	47.0	-	27.1	19.9	-	-	53.0
住宿及餐飲業	100.0	41.5	16.5	-	16.5	8.5	-	58.5
運輸、倉儲及通信業	100.0	44.5	5.7	16.6	16.6	5.7	-	55.5
金融及保險業	100.0	42.5	-	-	31.9	10.6	-	57.5
不動產及租賃業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
專業、科學及技術服務業	100.0	40.2	-	30.0	5.1	-	5.1	59.8
教育服務業	100.0	32.2	-	16.1	16.1	-	-	67.8
醫療保健及社會福利服務業	100.0	74.9	9.8	34.9	25.1	5.1	-	25.1
文化、運動及休閒服務業	100.0	41.6	-	17.6	12.0	6.0	6.0	58.4
其他服務業	100.0	14.5	-	7.3	7.3	-	-	85.5

資料來源：行政院勞委會 2005 年女性雇用管理調查報告⁶²。

⁶² 行政院勞委會 2005 年 12 月女性雇用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 20 日。

表 5-24 250 人以上之事業單位設置「托兒設施」或提供「托兒措施」之情形

項目別	總計	有提供	提供方式			沒有提供	未來打算提供情形		
			與幼稚園或托兒所簽約	自設托兒設施	其他		打算提供	不打算提供	不確定
2002 年 5 月	100.0	36.3	26.4	6.5	3.4	63.7	26.0	5.6	32.1
2003 年 2 月	100.0	44.8	33.5	6.9	4.4	55.2	19.7	10.5	25.0
2004 年 2 月	100.0	53.6	38.9	8.8	5.8	46.4	15.3	12.5	18.7
較 2003 年增減百分點	-	8.8	5.4	1.9	1.4	-8.8	-4.4	2.0	-6.3
較 2002 年增減百分點	-	17.3	12.5	2.3	2.4	-17.3	-10.7	6.9	-13.7
組織型態別									
公營事業單位	100.0	64.5	32.0	27.7	4.8	35.5	3.5	14.3	17.8
民營事業單位	100.0	52.0	39.9	6.0	6.0	48.0	17.0	12.2	18.9

資料來源：行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查⁶³。

第三節 相關措施

一、就業部分

(一) 行政院經濟建設委員會「強化婦女就業方案」

主要推動內容為加強兩性平等教育及宣導，增加女性進修機會、提昇女性就業能力，尤以二度就業女性為重，並達到訓用合一之效用、開發女性就業機會、消除女性就業障礙，並落實及增修訂促進女性就業及公平就業之相關法令，簡述如下⁶⁴：

⁶³ 行政院主計處 2004 年兩性工作平等狀況調查，

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>，最後瀏覽日：2006 年 3 月 8 日。

⁶⁴ 林萬億等，全球化對女性經濟與社會生活資源之影響，內政部委託研究報告，頁 164-165，

1. 加強兩性平等教育及宣導，增加女性進修機會：適時檢討教材中關於兩性平等之內容，鼓勵女性自我學習與回流接受再教育，以提高自我職業知識及技能，並完成終身學習法。
2. 提昇女性就業能力，尤以二度就業女性為要，並達到訓用合一之效用：檢討修訂「促進女性就業措施」，運用職訓券加強女性職業訓練，並且有效運用志工及民間資源輔導女性，降低就業或二次就業障礙。
3. 開發女性就業機會：鼓勵並獎勵女性創業者，輔導中小企業透過「職務再設計」及「彈性的人事安排」方式，增加非典型受僱女性。
4. 消除女性就業障礙，開發潛在女性勞動力：改善既有托兒措施與收費標準，如托兒專業人員的培養、相關法令規定的放寬、協助事業單位托兒措施等；並加強辦理老人日間照顧與居家服務等各項服務。
5. 落實及增修訂促進女性就業及公平就業之相關法令：宣導兩性工作平等法中之申訴管道，並取消勞動基準法兩性延長工時限制差異，以降低女性就業障礙；加速完成勞工個人帳戶制之退休金制度草案，提高女性再就業意願。

(二) 行政院經濟建設委員會「婦女人力資源發展策略」

經建會提出的婦女人力資源發展策略包括「促進婦女就業措施」、「新世紀人力發展方案」、「知識經濟發展方案」相關措施，目標在於開發婦女潛在勞動力、輔導女性創業、協助女性因應經濟轉型。

1. 促進婦女就業措施⁶⁵

為保障女性法令、減除女性就業障礙、培訓女性就業技能及強化就業服務，以促進女性就業並提昇女性就業之穩定性，政府於一九九四年制訂「促進婦女就業措施」，主要措施包括落實勞動法令保障女性就業者之權益、擴大辦理女性職業訓練、減除女性就業障礙、加強女性就業服務等四項，分述如下：

(1) 落實勞動法令保障女性就業者之權益

2003年。

⁶⁵ 促進婦女就業措施，行政院勞委會職業訓練局，

<http://www.evta.gov.tw/lawevta/205006.htm>，最後瀏覽日：2006年3月8日。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- 定期實施勞工檢查，促進事業單位遵行保障女性就業有關勞動法令，並改善勞動條件及職業安全衛生，創造女性勞工良好就業環境。
- 保障女性就業機會平等，求才公告不得有性別之限制。
- 宣導就業服務法及女性就業有關權益與女性保障措施法令，使女性了解如何依合理方式保障本身之權益。

(2)擴大辦理女性職業訓練，培訓女性就業技能

- 調查就業市場對女性人力需求，開拓女性職業訓練職類，以供辦理職業訓練單位規劃訓練計畫及女性選擇參訓之參據。
- 委託或補助同業公會、產職業工會、專業機構、學校、團體或事業單位等辦理女性職業訓練，增加女性參訓機會。
- 辦理女性第二專長訓練，以培養女性多項就業技能及增進就業能力。
- 辦理托兒所、幼稚園之保育員、老師及工作人員在職訓練與家庭托育保母及托老機構、醫院等陪病服務人員(或護理佐理員)訓練，以提升其素質。
- 印製各項訓練招訓簡章，分送各國中及高中職校、國民就業輔導中心(站)、縣市政府、女性團體等，協助宣導及辦理參訓報名事宜；並送行政院勞工委員會洽請行政院新聞局擴大宣導，鼓勵女性參訓。
- 獨力負擔家計女性參加職業訓練期間給予受訓津貼。

(3)減除女性就業障礙，以利女性就業

- 獎助各級勞工行政單位、工業局、事業單位及其職工福利委員會、勞雇團體、公益社團及財團法人等，辦理勞工托兒、幼教措施。
- 增設社區托兒、幼教設施並輔導社區及各國民小學提供課後輔導服務，使就業女性安心工作。
- 增設或有效利用現有社區老人活動中心及殘障福利機構，加強辦理老人及殘障者之日間托老、在宅服務、居家生活補助等各項服務措施。
- 加強女性就業服務，其中包括各就業服務機構積極爭取地區適合女性之

就業機會，並將就業機會資訊速報女性團體及縣市政府，及透過大眾傳播媒體擴大宣導；調查地區內事業單位願提供之部分工時及論件計酬就業機會，以推展部分時間工作之就業服務工作；鼓勵公、民營事業單位實施部分時間工作制、彈性工作時間制；結合社會資源辦理女性就業諮詢及就業適應研習會、座談會等；辦理女性就業服務義工制度，協助輔導女性就業；辦理就業服務工作人員輔導女性就業研習會，強化輔導女性就業之專業服務；印製就業市場勞動供需雙方有關職業別、教育程度、工時、薪資等分析資料，供企業界及勞動者參考，以縮短求供雙方差距。

女性爲了家庭照顧職責而離開就業市場的比例相當高，也因此使得其年資的累計、薪資或升遷方面，與男性有差別。二度就業女性雖有心重返勞動市場，卻常因心理因素及專業知能不足而受限制。在了解女性的就業型態及特色，爲協助女性克服就業障礙，積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理女性第二專長及轉業訓練，期能減少女性進入就業市場之障礙，開發潛在女性勞動力，提升女性勞動力參與率。另外應特別著重於弱勢女性就業問題，以提升其經濟能力及改善其社會地位。

2. 新世紀人力發展方案

爲達成「綠色矽島」的目標，配合「知識經濟發展方案」十年內達到先進知識經濟國家水準的願景，以及推動「新世紀國家建設計畫」，我國人力發展政策的規劃方向，將援引「知識化」新經濟、「公義化」新社會及「永續化」新環境的規劃理念，以積極提升國家整體人力資源之發展，提出「新世紀人力發展方案」⁶⁶。因此需調整勞動供需策略，開發女性及中高齡潛在勞動力，並提升勞動力參與率及充分運用人力，可透過「職業重整」、「職務再設計」等方式，開拓部分時間及非典型僱用型態工作機會，鼓勵女性及中高齡人力就業。推動「強化婦女就業方案」及「促進婦女就業措施」，從鬆綁勞動法規、減少政府干預、消除女性就業障礙及增進女性就業能力等方面，提高女性勞動力參與率；鼓勵設置學前教育、托育及托老設施，並輔導家庭支持系統事業之發展，以創造新興或區域性的女性及中高齡者的就業機會。

⁶⁶ 台灣地區婦女創業模式之研究，經濟部中小企業處，2004年，
http://www.moeasmea.gov.tw/data_service/sub_research/台灣地區婦女創業模式之研究.asp，最後瀏覽日：2006年3月8日。

3. 知識經濟發展方案⁶⁷

所謂的「知識經濟」，就是將經濟直接建立在知識與資訊的激發並擴散和應用，創造知識和應用知識的能力與效率，凌駕於土地、資金等傳統生產要素之上，成為支持經濟不斷發展動力。

(三) 行政院婦女權益促進委員會婦女就業相關措施⁶⁸

建構完整的女性就業諮詢網路與經濟安全之保障，並推動兩性工作平等以排除就業障礙、加強女性勞動力投資、開創女性就業機會，是其主要努力方向。簡述如下：

1. 建構整體的女性就業諮詢網路

主要為法律條文之改進與落實，並重視托兒措施的施行，鼓勵公家單位以身作則，推動兩性工作平等。

2. 女性經濟安全之保障

針對女性於生產、退休及職災發生時的保障，強調兩性同工同酬，並扶助非自願性失業之獨立負擔家計女性，給予失業補助；特殊境遇或需負擔家計女性及非自願性離職女性則准予創業貸款利息補貼。

3. 推定兩性工作平等，排除就業障礙

協助民間團體成立就業服務與評量，降低女性就業障礙。

4. 加強女性勞動力投資

蒐集國內外女性勞動趨勢之相關資訊，提供制訂女性政策之依據。並且辦理女性在職訓練及第二專長訓練，鼓勵女性參與終身學習網路。

5. 開創女性就業機會

建構企業、民間團體及政府部門合作關係，以開創女性就業機會，如推動照顧服務產業等適合女性之行業，鼓勵僱用部分工時女性，以開發工作機

⁶⁷ 知識經濟發展方案，行政院經濟建設委員會，2000年，http://www.ey.gov.tw/web91/menu_plan/plan890904-8.htm，最後瀏覽日：2006年3月8日。

⁶⁸ 林萬億等，同註64，頁165-166。

會。開發原住民部落觀光資源，創造原住民女性原鄉就業機會。鼓勵企業善用女性人力資源，提供女性完善工作環境。

(四) 行政院青年輔導委員會「飛雁計劃」

從二〇〇〇年起，行政院青年輔導委員會開始推動婦女創業輔導專案，欲打造一個性別友善的創業輔導機制。二〇〇二年的婦女創業輔導工作，除原有的創業輔導研習營外，也延續原有對創業婦女的輔導服務方案，更延伸服務對象至婦女團體的工作人員，以及一般職場中的工作女性，開設企業女性的職涯研習營與婦女團體經濟事務研習營，並且搭配規劃了一系列的支援性措施，包括國際交流、設置創業育成網、專案管理研習課程而成爲完整的專案計畫，命名爲「飛雁計畫」。二〇〇三年，在先前的基礎上，新增了「婦女團體領導力培育」以及「大專女生領導力培育」等二項子計畫⁶⁹。

以下將飛雁計畫大致分爲三個部分分別探討，一爲婦女創業促進方案，二爲微型企業發展方案，三爲婦女創業國際參與方案⁷⁰。

1. 婦女創業促進方案

利用婦女創業交流座談會分享經驗，辦理婦女團體經濟參與研習營，協助婦女團體充實相關知能。同時舉辦「建立婦女創業支援體系研討會」，希望以議題研討方式帶動社會各界對女性創業的重視，進而建立相關支援協助體系。

2. 微型企業發展方案

擬以舉辦研討會方式引領議題論述，並配合參與微型企業國際交流活動，希望能獲得政府與民間的重視，改善現有服務與支持措施，爲我國經濟發展注入更多的活力。

所謂微型企業(microenterprise)是相對於小型企業，在規模下更爲微小的事業體，而具體的界定標準上，員工人數是最簡單也是最常被使用的指標，但人數的認定則因地或機構而異，五人以下則是一般最普遍被採用的標

⁶⁹ 林芳玫、蔡佩珍，性別主流化—促進婦女權益的新思維，社區發展季刊第101期，頁36，2003年3月

⁷⁰ 林萬億等，同註64，頁166。

準，在此定義下，自雇型工作者 (self-employed) 與一人公司 (one-person operation) 均屬於微型企業的範疇。而這樣規模的經濟體，根據國際勞工組織 (ILO) 的研究指出，正是女性主要投身的場域，不論是就業或創業。其主要原因在於其進入門檻低 (如技術層次、資本額等)，並且工作時間的運用或分配上彈性較高，對於多數仍負有家庭照顧責任的女性而言，是女性創業的最佳選擇，因此，針對微型企業，尤其是女性創立經營的微型企業，提供制度性的資源，包括資金的挹注以及相關服務措施，便成為許多地區、國家與國際組織大力推動用以改善女經濟條件、提升女性地位的重要行動與方案，例如二〇〇〇年 APEC 的「女性領導人網絡會議」(Women Leaders' Network)，以女性與微型企業、微型金融為主題，便是最佳例證⁷¹。

3. 婦女創業國際參與方案

計畫舉辦婦女創業國際研討會，進行國際間觀摩交流外，更希望能藉此吸收各國協助女性創業之作法。

(五) 行政院勞工委員會「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」

為協助具有就業意願與需求之外籍與大陸地區配偶⁷²就業，除整合現行就業服務與職業訓練措施外，加強就業資訊提供、增進其尋職與職場適應能力，並以增加雇主僱用等促進其就業，行政院勞工委員會於二〇〇四年十一月八日訂定「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」⁷³，茲說明如下：

1. 就業諮詢及就業推介相關資訊與服務

(1) 設置特別服務窗口：於公立就業服務機構安排個案管理員，由專人提供就業諮詢、職業訓練諮詢、個案管理、推介就業或職業訓練，並提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。

(2) 提供就業資訊及印製「外籍與大陸地區配偶就業服務宣導單」：針對外籍與大陸地區配偶是否可工作、是否需申請工作許可、如何獲得就業服務相關

⁷¹ 林芳玫、蔡佩珍，同註 69，頁 36。

⁷² 適用對象：具就業意願之失業外籍配偶(外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留、永久居留或定居者)及具有工作權之失業大陸地區配偶(獲准依親居留期間有工作許可證、長期居留或定居者)。

⁷³ 外籍與大陸地區配偶就業協助方案，行政院勞工委員會，<http://www.evta.gov.tw/lawevta/205084.htm>，最後瀏覽日期：2006年3月8日。

資訊、受暴之外籍與大陸地區配偶是否可免費參加訓練等，提供相關資訊，以協助有就業意願及需求之外籍與大陸地區配偶順利就業。

(3)辦理就業促進研習專班：包含就業準備班、求職技巧班等，說明就業服務及職業訓練之相關法規、資訊與就業機會，以強化其就業技能及就業準備。

(4)針對參加國民學校補習教育、識字教育或職業養成教育等相關研習結業之外籍與大陸地區配偶，協助渠等優先就業。

(5)加強對業者宣導或協調雇主，以排除外籍與大陸地區配偶就業障礙，提高雇主僱用意願。

2. 提供職業訓練

(1)開辦職業訓練專班：由勞委會職業訓練局所屬職業訓練中心考量服務轄區縣市就業需求，並經由地方政府所辦理之生活適應輔導班、教育研習班等活動，掌握有參加職業訓練需求之外籍與大陸地區配偶名冊，辦理適合渠等就業之職類專班訓練。

(2)補助訓練費用：本方案適用對象，得比照一般國民參加勞委會規劃辦理之各種職業訓練，並依相關規定由政府給予訓練費用百分之五十至八十之補助。

(3)免費參加職業訓練：本方案適用對象中具有下列身分之一者：(甲)中低收入戶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準二點五倍者）；(乙)身心障礙者；(丙)負擔家計女性（丁）中高齡者；(戊)急難救助戶；(己)家庭暴力被害人，可免費參加勞委會規劃辦理或補助之各種職業訓練。符合前項條件之一者，得依「職業訓練券實施計畫」發給乙式職訓券，免費參加經本會職業訓練局所屬職業訓練中心評選合格之訓練單位辦理之各項職業訓練。

(4)協助參加技能檢定：參加職業訓練結業後，由承訓單位輔導參加技能檢定，以提升技能及求職能力。

3. 運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」協助就業

凡失業週期達十二週以上且經濟條件為中低收入者之外籍與大陸地區配偶（申請者為全戶家庭總收入每月平均未達最低生活費用標準二點五倍者），

勞委會運用「臨時工作津貼」與「僱用獎助津貼」補助，以協助其尋找適當雇主，以利就業。前開兩項津貼說明如下：

(1)臨時工作津貼：津貼發給標準為每小時新臺幣九十五元，每月最高發給一百七十六小時，最長以六個月為限。

(2)僱用獎助津貼：經公立就業服務機構推介就業，並經雇主僱用滿六個月後，依受僱勞工人數每人每月發給雇主新臺幣五千元，最長發給十二個月為限。

4.輔導發展異國文化小額創業，提供創業諮詢及創業貸款利息補貼，辦理創業研習專班：

(1)凡有創業意願者，透過創業諮詢輔導團提供創業前、中、後一對一之諮詢服務或創業相關研習課程，協助小額創業者降低創業期間風險。

(2)已取得我國國民身分者，四十五歲以上，可向經濟部申請微型企業創業貸款，四十五歲以下，可向行政院青年輔導委員會申請青年創業貸款。

(3)經核貸且符合本會創業貸款利息補貼規定者，勞委會職業訓練局支付承貸金融機構創業貸款利息補貼，期藉由創業貸款之補助，減輕申貸者創業期間利息負擔，促進經濟自主。

(4)微型企業創業貸款申貸者僅需負擔利息百分之三，補助貸款額度以新臺幣一百萬元貸款額度為限。補貼期限最長為六年。

(5)辦理創業研習專班：由勞委會職業訓練局所屬職業訓練中心考量服務轄區縣市就業及創業需求，辦理適合外籍與大陸地區配偶創業之職類專班訓練。

(六)行政院婦女權益促進委員會「婦女勞動政策」

行政院婦女權益促進委員會，為達成「創造兩性平等之勞動環境」、「開發潛在婦女勞動力」、「健全女性工作環境的特別保護」及「協助婦女克服就業障礙」等四大對策，為落實對策之執行，確保女性勞動政策目標之達成，並消除影響女性投入就業市場之障礙，策訂近、中、長程具體措施，預定完成期限分為近程：二〇〇〇年底；中程：二〇〇三年底；長程：二〇〇六年

底⁷⁴。

1. 近程具體措施

- (1) 將「兩性平等」的觀念納入學校教材，自幼即建立兩性平等的意識。(主辦機關：教育部；協辦機關：勞委會)
- (2) 積極督促各縣市政府成立「就業歧視評議委員會」並辦理防制就業歧視宣導活動。(主辦機關：勞委會；協辦機關：各地方政府)
- (3) 獎勵事業單位、工業區廠商以委託合約或聯合方式擴大提供托兒服務。(主辦機關：勞委會；協辦機關：內政部、經濟部)
- (4) 擴大辦理居家照顧、長期看護人員及保姆、托兒保育人員等訓練職類及證照制度，提昇托兒、顧老的品質。(主辦機關：內政部、衛生署、勞委會；協辦機關：各地方政府)
- (5) 加強危險性行業工作環境之檢測及研究，以維護職場之安全衛生，特別是針對妊娠女性之保護。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)
- (6) 加強宣導雇主注重工作環境安全，對於高輻射等危險性工作應有告知義務及預防義務，並建立員工輪調制度，避免長期暴露在高污染環境。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)
- (7) 鼓勵企業提供多樣化的工作機會，如：彈性工時、變形工時、部分工時、家內勞動(House Work)、工作分享(Job Sharing)等，並配合激勵制度(如表揚、獎勵金等方式)，增加就業機會的選擇。(主辦機關：經濟部；協辦機關：勞委會)
- (8) 研議建立「激勵制度」(如獎勵、表揚等方式)，鼓勵企業配合政府所訂有關女性特別保護之相關法令措施(如：提供家庭照顧假、育嬰假等)。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)
- (9) 開發適合女性從事之職類，訂定參加職訓之優惠措施，鼓勵女性參加職業訓練。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)

⁷⁴ 參見婦女勞動政策，行政院婦女權益促進委員會，http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=3，最後瀏覽日期：2006年3月20日。

性別平等政策與法制之執行評估--以勞動參與為例

(10)開闢多元進修管道，擴大辦理教育學分班、推廣進修班、勞工學苑等。
(主辦機關：教育部；協辦機關：勞委會)

(11)廣泛蒐集各界的意見及反映，檢討現行有關女性保護之法令規定，以配合社會實際需求。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)

2. 中程具體措施

(1)合社區發展，推動以「社區」為單位，擴大辦理托兒及老人日間服務，使托養機構普及化。(主辦機關：內政部、衛生署；協辦機關：勞委會、各地方政府)

(2)檢討修訂現行有關公立托兒所設置標準，以符實際需求。(主辦機關：各地方政府；協辦機關：內政部)

(3)結合衛政及社政資源，推動老人長期照護計畫。(主辦機關：衛生署；協辦機關：各相關部會)

(4)積極蒐集有關女性勞動力的資訊，定期發布，並配合考察國外女性勞動情勢進行研究。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)

(5)協助民間團體設立「婦女福利服務中心」提供福利項目、權益事項、就業職訓等相關資訊及輔導。(主辦機關：內政部、各地方政府；協辦機關：勞委會)

(6)針對現行保障女性權益之相關法令規章進行全面檢視。(主辦機關：勞委會；協辦機關：各相關部會)

(7)推動「男女工作平等法(草案)」之立法，以加速兩性工作平權的實踐。
(主辦機關：勞委會；協辦單位：經濟部、內政部)

3. 長程具體措施

(1)針對部分時間、家內勞動等制度，研修適當之勞動法令，以鼓勵企業採行。
(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)

(2)研擬「男女工作平等法」相關附屬法規及措施，落實建立無性別障礙工作環境。(主辦機關：勞委會；協辦單位：內政部、經濟部)

(3)推動事業單位內部建構工作平等推行方案。(主辦機關：勞委會；協辦機關：經濟部)

(4)規劃設置公立或民營之身心障礙者教養機構，建構身心障礙者完整的照顧體系。(主辦機關：內政部；協辦機關：勞委會、衛生署)

二、創業部分

國內目前對於創業提供許多配合措施，包括創業諮詢、創業輔導及創業課程的提供、創業技能培訓、創業育成中心、創業資金的提供等。不過，除了特殊境遇女性創業貸款、飛雁計畫、飛鳳計畫主要針對女性之外，其他並未限定使用者的性別，因此在探討有關女性創業的相關措施時，一併納入所有女性可應用的措施，以下分別從創業政策與措施、創業貸款、技術強化、管理能力提升等方面加以說明⁷⁵。

(一) 創業政策與措施

1. 創業政策

行政院從女性觀點及生活經驗，針對現行創業措施，進行檢討並提出具體的改進建議，以減少女性申請創業貸款的阻力，增加女性創業成功機率，提高女性經濟自立能力，並提升女性對經濟及就業之貢獻，經建會於二〇〇三年九月提出「促進婦女創業檢討報告」。

經建會「促進婦女創業檢討報告」內容指出，促進女性創業措施係建構在現行各創業輔導、訓練及貸款機制下，排除女性創業的障礙，並增加女性創業成功機會。經建會針對現行創業措施，從女性經驗及觀點出發，檢討並整合現行的創業政策，以排除女性創業貸款的障礙、提高女性創業意願、加強創新育成及管理訓練，使女性經濟自主，增加女性創業的成功率，以及女性對於社會的貢獻。

政策內涵結合女性勞動與經濟，落實兩性工作平等法及就業服務法，消除女性職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境，並建立多元管

⁷⁵ 台灣地區婦女創業模式之研究，經濟部中小企業處，2004年，http://www.moeasmea.gov.tw/data_service/sub_research/台灣地區婦女創業模式之研究.asp，最後瀏覽日：2006年3月8日。

道，開發女性勞動力及輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展；訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性；強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本；加強女性勞動力研究分析，強化女性勞動力投資，提升女性人力資源與勞動素質。

2. 創業措施

為輔導青年開創事業，創造工作機會，促進國家經濟建設之發展，輔導青年創業從事農工生產事業及服務業，訂定「行政院青年輔導委員會輔導青年創業要點」。輔導方式採行創業前輔導與創業後輔導並重，輔導行業不含連鎖、加盟及關係企業；此外，凡有違反公序良俗之虞或不符政府產業政策之行業均不輔導。所輔導之行業共可分為農業、工業與服務業等三大部門，凡農、工業部門之各行業，於事業體籌設中或已設立未超過一年者均可提出申請，服務業部門之各行業須事業體已設立且未超過一年者方可提出申請。

(1) 青年創業之諮詢輔導

- 蒐集創業有關之產業發展趨勢與市場動態，並提供相關創業輔導服務資訊。
- 提供青年創業貸款申辦資訊及相關服務。

(2) 青年創業之資金輔導

- 洽請行政院經濟建設委員會及其他有關機關行庫籌撥專款，辦理青年創業資金低利貸款。
- 洽請有關行庫對經勞委會輔導成立之事業提供短期資金融通。

(3) 青年創業之經營管理輔導

- 辦理事業經營及技術知能相關輔導活動。
- 提供有利創業環境，協助事業創新發展。

此外，其他政府相關部會推動女性創業的相關措施如下：經濟部中小企業處業於二〇〇三年八月召開「研商推動婦女創業育成中心相關事宜會議」，輔導女性創業技術，培育女性創業，並建立育成中心培育女性創業的比率將納入績效的機制，同年九月，並核定通過微型企業創業貸款要點，放寬貸款

對象經營事業的限制。勞委會於二〇〇三年九月及十月，開會研擬整合勞委會主管的創業貸款利息補貼，及青年創業貸款、微型企業創業貸款、特殊境遇女性創業貸款，合理的提供女性創業所需資金；二〇〇三年十月，經建會研商農漁會辦理微型企業創業貸款、籌措農業信用保證基金，決議將由農委會發函農業信用保證基金，將微型企業創業貸款納入保證範圍。

(二) 創業貸款

目前政府辦理之創業貸款措施包括：青輔會辦理的「青年創業貸款」；勞委會辦理的「失業勞工創業貸款」、「身心障礙創業貸款」、「災區失業勞工創業貸款」、「特殊境遇婦女創業貸款」；經濟部中小企業處辦理的、「微型企業創業貸款」；農委會辦理的「農村青年創業貸款」，以及原民會辦理的「原住民族經濟產業貸款」、「原住民族青年創業貸款」等，其中除「特殊境遇婦女創業貸款」完全以女性為申貸對象外，其餘不分性別均可申貸。

1. 青年創業貸款

辦理單位為行政院青年輔導委員會，適用對象為 23-45 歲之創業青年符合中華民國國民在國內設有戶籍、年齡在 23 歲以上、45 歲以下具工作經驗者、服役期滿或依法免役者等三個條件。目前青年創業貸款為 3%。貸款額度分為無擔保貸款、擔保貸款兩種類型，無擔保貸款（信用貸款）額度以每人新台幣一百萬元為限；擔保貸款額度又可分為農工生產事業及服務業，其中，農工生產事業每人以新台幣四百萬元為限，服務業以新台幣二百萬元為限。此外，二人以上共同經營同一事業，申請人數最多以十人為限，貸款總額最高為新台幣一千二百萬元，其中無擔保貸款部分不得高於新台幣三百萬元。貸款期限方面，無擔保貸款期限六年，貸款貸出後十二個月內按月繳納利息，自第十三個月起分六十個月平均攤還本息。擔保貸款期限十年，貸款貸出後三十六個月內按月繳納利息，自第三十七個月起分八十四個月平均攤還本息。但所提供之擔保品耐用年限如未達十年者，得以其實際耐用年限作為擔保貸款期限。

2. 微型企業創業貸款

辦理單位為經濟部中小企業處，適用對象為年滿 45 歲以上至 65 歲，具有下列條件之一者：申請創業貸款計畫時，正依法辦理公司登記或商業登記

之微型企業，或所創或所營之微型企業登記設立未超過一年，然有下列三項之情事，仍不得申請：申貸者不得有經營其他事業或其他任職情事者；夫妻共創同一事業限由一方提出申請；已領取軍、公、教及公營企業退休金或依勞動基準法領取退休金者，亦不得申貸。

申請「微型企業創業貸款」原則上須要保證人，然必須視各承作銀行徵授信規定辦理。若擔保品不足時，可由承作銀行送請中小企業信保基金提供信用保證(最高八成)。借款人須負擔年息 3% 固定利息。每一借款人的貸款額度依其計畫成本之八成金額貸放，申請貸款總額度最高為新台幣一百萬元，得分次申請。貸款期限最長六年，含寬限期一年，寬限期屆滿後本息按月平均攤還。

3. 原住民綜合發展基金

辦理單位為行政院原住民委員會，適用對象分為經濟產業貸款及青年創業貸款兩種：經濟產業貸款適用於實際從事經濟事業之原住民個人、原住民公司行號、原住民組成之合作社及其他相關機構等；青年創業貸款則適用於原住民個人或公司行號負責人年齡在 20 歲以上、45 歲以下，並參加政府職業訓練取得結業證書或技術檢定合格證書或相關職業執照者。由借款人填具本基金貸款計畫申請書，檢附有關文件，向事業地之直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所提出申請，經直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所初審符合規定者，即函送承辦金融機構當地分支機構辦理徵信、審核、貸放手續。

承辦金融機構核貸借款人之金額於新台幣(以下同)三百萬元(含)以下者，其貸款利率按合作金庫銀行基本放款利率核減年息四點五個百分點浮動計息。但最低不得低於年息 3%。承辦金融機構核貸之金額超過三百萬元以上者，其貸款利率全部按合作金庫銀行基本放款利率核減年息 4% 浮動計息。但最低不得低於年息 3.5%。遇天然災害或不可抗力時，原民會得視實際需要降低本基金貸款利率。

貸款期限依借款人事業計畫用途核定，週轉性用途最長 6 年，資本性用途最長十五年。擔保貸款額度最高以一千萬元為限。無擔保貸款部分，最高以三百萬元為限。經獲貸本基金之各項貸款者，於其貸款本、息清償後，可再申貸。擔保貸款之借款戶應提供十足擔保品；無擔保貸款之借款人應覓具

妥實連帶保證人二人，或移送財團法人農業信用保證基金或本基金信用保證，且連帶保證人應具有代償能力或其每月固定收益之四分之三達借款人每月應攤還本息。

4. 行政院勞委會之創業貸款利息補貼、特殊境遇女性創業貸款利息補貼

此項措施適用於年滿 20 歲至 65 歲具有工作能力與工作意願，且申請之日前三年內曾工作累計達三個月或參加勞工或農民保險達三個月以上者，可向為行政院勞工委員會辦理創業貸款利息補貼。凡年滿 20 歲以上、65 歲以下之女性，其家庭總收入按全家人口平均分配，每人每月未超過政府當年公布最低生活費用標準 2.5 倍，且未超過台灣地區平均每人每月消費支出 1.5 倍，並具有丈夫惡意遺棄、死亡、失蹤、服刑或重病者，凡向金融機構申請青年創業貸款或微型企業創業貸款，經金融機構同意核貸後，可再由金融機構向行政院勞工委員會申請創業貸款利息補貼，至於特殊境遇女性前三年則不需負擔利息，第四年起僅需負擔 1.5% 固定利息最長可貼補六年。

創業貸款利息補貼及特殊境遇女性創業貸款補助的貸款額度以新台幣一百萬元為限。貸款利率則就其貸款本金新台幣一百萬元額度內，由政府按月負擔年息百分之六貸款利息，貸款利率低於百分之六時，以實際貸款利率計算。補助期限以五年為限。

5. 臺北市特殊境遇婦女創業貸款補助

臺北市特殊境遇婦女創業貸款補助適用於 20~65 歲以下女性；家庭總收入平均分配全家人口，每人每月不超過台灣區平均消費性支出 1.5 倍(二〇〇二年為新台幣 22,884 元)；未領有政府發給之其他補助或接受收容安置；以及為所創事業之負責人或為主要出資者，可向台北市政府勞工局就業服務中心辦理。最高貸款金額為新台幣一百萬元，補助利率：最高補貼年息百分之六。貸款期限以六年為限。

6. 臺北市原住民經濟事務貸款

此項措施適用於同時具備設籍台北市半年以上、20-55 歲之原住民、能獨立經營所列行職業並具有該專業技術或工作經驗者、稅籍營利所在地限於台北市(縣)，以及新創業或已創業未滿二年者，均可向台北市政府原住民事

務委員會申請辦理臺北市原住民經濟事務貸款。

臺北市原住民經濟事務貸款之額度最高以一百萬元為限，年息 3.5%。貸款可分六年償還，第一年按月繳息，自第二年起按月本息平均償還，且須覓具工作能力保證人二人。

7. 高雄市勞工創業貸款

凡設籍高雄市六個月以上，年滿 20 歲以上；須為參加勞保之現職勞工。自創事業未超過六個月，每人以申請一次為限；公司行號以設置高雄市為限者均可向高雄市政府勞工局申請高雄市勞工創業貸款。

高雄市勞工創業貸款額度以 30 萬元為原則，最高為 60 萬，以年息 4% 為原則。分十年償還，前十個月免償還本息，自第 11 個月起分 110 個月平均償還。此外，申請人須親至高雄市勞工局訓練就業中心辦理。

8. 高雄市政府身心障礙者創業貸款

適用於設籍居住高雄市一年以上者、20-60 歲以下、領有身心殘障手冊並具有工作能力及創業意願者、事業籌備期間或設立未滿六個月者，且未曾獲中央或地方補助者，可向高雄市政府勞工局申請辦理高雄市政府身心障礙者創業貸款。

高雄市政府身心障礙者創業貸款金額以新台幣五十萬元為原則。合夥經營者可以同時申請，但總額度以新台幣四百萬元為限。貸款利率按高雄銀行基本放款利率五折計算。貸款期限最高十年，惟貸款人得提前還款。

(三) 創業訓練與諮詢

1. 創業課程

(1) 青輔會飛雁專案婦女創業養成系列

為提供女性的創業需求，青輔會自二 0 0 0 年起開始規劃婦女創業輔導措施，以有創業意願需進一步充實創業相關技能之女性為對象，循序漸進的提供女性創業準備課程。內容包括：創業前的規劃、市場調查及評估、創業相關手續及實務等，並有女性企業參訪觀摩課程，結合理論與實務。

此外，亦辦理台灣地區婦女創業論壇，召開婦女創業諮詢顧問會議及婦

女創業網路讀書會，分北、中、南、東區規劃辦理「婦女創業輔導系列活動」。內容包括：婦女創業交流座談會、婦女創業實務先修班、適合婦女加盟創業研討會及優質企業觀摩學習活動等，提供流行行業資訊，協助女性創業青年了解產業發展動態，避免盲目投進創業市場。

開辦課程包括：

- 女性創業育成班：以有創業意願需進一步充實創業相關技能之女性為對象，內容包括：講師授課、創業健檢、商機評估、小組諮商與討論、課程提要補充、BP 撰寫輔導諮詢、學員上台報告、創業相關疑難解惑等。
- 女老闆經營進修班：討論小型企業創新轉型之道、建構有效率的工作團隊、中小企業必知的法律常規、企業內控與財管、有效運用新行銷工具、魅力行銷、知識創業與創意創業趨勢等會議。
- 婦女團體創業服務研習營：以合法立案之婦女團體推薦之專職會務人員或選任董、理、監事等人為服務對象，內容包括講師授課、小組討論與諮商、案例分享座談、活力時間、學員上台報告、後續婦女團體創業諮商輔導等。
- 婦女創業交流座談會：以考慮創業之家庭主婦、職業婦女為主要對象，提供專題演講、案例分享、諮商座談等內容，活動完全免費，並提供講義、婦女創業指南一本與茶點。

(2) 中小企業創業創新養成學苑

經濟部中小企業處推動「創業圓夢計畫」，針對創業種子期、創建期、成長期等三階段不同的需求，提供創業諮詢服務、創業創新養成學苑及創業圓夢坊等計畫。其中創業創新養成學苑在於提供培育創業的實務課程，包括如何撰寫營運計劃書、財務規劃、市場行銷、創業個案探討等。創業家圓夢坊則自二〇〇四年開始，從創業創新養成學苑中挑選出二百名創業家，進駐創業家圓夢坊，並作後續追蹤及輔導，讓有志創業者在創業階段得到具體協助。

(3) 行政院勞委會職業訓練局

勞委會針對適合女性創業，設計具體的創業訓練及技能訓練課程，並視女性創業訓練實際需求調整。為提高女性創業成功機率，特別辦理「二〇〇

四年度創業諮詢及輔導計畫」，除了提供女性創業者在創業前、中、後期的經營諮詢及輔導服務外，並提供一對一的免費諮詢服務。針對有創業意願且具備各該領域相關技能之女性朋友（如：曾參加政府主辦或委辦之職業訓練、或有創業領域相關職類技能證照者）規劃一系列如市場分析、行銷通路、經營管理、各項政府創業獎勵措施與資源介紹、客戶開發等女性創業研習課程。透過創業經營課程所提供的專業知識及資訊，使女性朋友具備創業之充分條件，迅速發展個人創業生涯。

（4）中國青年創業協會總會

藉由「華人創業家適性評量」，協助學員自我創業檢視。研訓期間安排企業參訪及創業成敗案例研討，結合理論與實務交叉印證，有效增進學員決策判斷實力。「創業顧問師」隨堂陪同指導完成創業計畫書之撰寫，並協助解決創業相關難題。學員均由「創業可行性評估小組」分析、評估個人之創業準備。各班推薦前十名優秀結訓學員至適合之「創業家圓夢坊」，獲取更深入的輔導。

2. 創業技能訓練

勞委會為提升女性進入職場之技能，提升女性創業競爭力，滿足其創業生涯之需求，於二〇〇四年度推動各地方政府於規劃區域職業訓練時，就其地區產業及就業地緣特性辦理女性適性職業訓練。並於適合女性創業之訓練職類課程中加入部分創業所需之知能技巧課程，以切合訓練後擬自行創業女性之需要。

為增進女性創業者掌握市場脈動及對實務運作的了解，提高女性創業成功機率，二〇〇三年第三季起試辦「婦女創業見習計畫」，提供女性創業者實地見習的機會，使創業女性更能精準掌握市場資訊，健全女性創業創業體質與環境，俾使有志創業或已創業女性實現理想。主要對象為申請創業諮詢服務且經評估後認有需求之女性，依據欲創業之行業，由創業諮詢輔導團成員推介至配合的企業，計有休閒旅遊業、餐飲業、醫療器材業、平面設計業、網路科技業、服飾珠寶業等計約十家，提供無償實地見習七個工作天，以實際瞭解同業運作模式與商場人際關係運用等，使創業女性更能精準掌握市場資訊，提高創業成功機率。

3. 創業育成中心

為催生更多健全而具競爭力的中小企業、並協助經營有成的中小企業升級轉型，經濟部中小企業處自一九九六年起成立中小企業創新育成中心，作為孕育新事業、新產品、新技術及協助企業轉型升級的場所，藉由提供空間、設備以及技術、資金、商務與管理之諮詢與支援，降低創業及研發初期的成本與風險，提高事業成功的機會。

目前經濟部已輔導設立六十一所創業育成中心，針對其產業需要較長期研發輔導，且有技術創新需求之創業女性，提供空間、設備、技術、人才、資訊及商務支援等之創業輔導服務，以降低創業及創新初期之不確定風險，並帶動經濟發展及創造就業機會。

4. 農村婦女副業創業經營班「田媽媽」

為擴大辦理家事、照護服務、田園料理、民宿、農產加工、地方手工藝等創業經營班，農委會辦理之「農村婦女開創副業獎助輔導要點」支助與輔導營農婦女副業創業經營班，二〇〇二年輔導「農村婦女副業創業經營班」三十六班，其註冊登記名稱及識別標章統稱為「田媽媽」，創造三百九十二個農村婦女經營副業的機會，二〇〇三年創造二百一十個。「田媽媽」之輔導，可做為其他提高女性創業成功的輔導參考模式。

5. 中小企業創業諮詢服務中心

中小企業創業諮詢服務中心主要目的在於提供中小企業創業所需的各項諮詢與診斷服務，以提升中小企業創業的成功機率。該中心結合經濟部商業司、經濟部中部辦公室及各縣市政府資源，設立「創業輔導服務中心」，針對新創企業的需求，建構創業輔導服務機制，提供即時互動諮詢服務，並聘請專家學者及創業有成人士，針對新創企業的經營體質進行短期診斷與長期輔導。其服務項目包括創業前諮詢、協助辦理創業貸款及創業計畫診斷、提供市場資訊等。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

第六章 研究發現

本計畫係以性別主流化作為評估我國以勞動參與為中心之性別平等政策、法令與措施之實施成效。為有效評估上述之政策、法令與措施，本研究除了彙整分析相關之文獻與統計數字（在本研究報告第三至五章中呈現），並針對此項研究主題進行深度訪談、焦點團體以及座談會（其詳細結果請參見附錄一至三）。綜合上述之文獻與統計分析、深度訪談、焦點團體以及座談會之結果，以下僅將本研究之重要發現從政策、法令與措施三個層面分別陳述：

第一節 政策層面

一、以 (3+1) i 模型分析相關政策所發現之問題

在前總統李登輝執政的後期，台灣逐漸由威權轉型至民主多元的時期。在過去威權時期，政策的形成多是採取菁英決策或是由上而下的制定模式，但在進入民主多元時期之後，菁英決策或是由上而下的制定模式，已無法滿足社會多元結構的不同需求。本研究所提出的 3i 模型是用來分析威權時期的政策制定過程，在民主多元時期則須適用 (3+1) i 的模型。

在 (3+1) i 的決策模型下評估我國目前主要的相關政策，其中包括行政院婦女權益促進委員會於二〇〇三年制定的「新世紀婦女勞動政策」，以及二〇〇四年先後提出的「婦女政策綱領」與「婦女政策白皮書」。其中有一部份「理念」(ideas)，一直停留在「理念」階段，此種政策只是「宣示性」的政策，有理念但卻未能進入透過法令或措施來落實，例如強化家庭支持體系。

另外，一部份的「理念」沒有進入決策系統中的「利益整合」(interests) 階段，即進入決策系統中的「制度化」(institutionalization) 階段。此種跳過「利益整合」階段，直接

進入「制度化」階段的政策，不論是透過立法或是措施的方式來落實「理念」，極可能會因為未經過「利益整合」階段，而在執行相關法令與措施時，產生許多不同的意見與雜音，造成相關法令與措施在執行時的諸多困難。

「理念」的產生多是出自於社會菁英，但「理念」往往也過於理想，因此若以過去 3i 模型的決策方式，由上而下把理念付諸「制度化」來實行，在過去威權時代也許可行，但在一個民主機制中，往往是不可行的。政府若缺乏一個充分溝通的機制去協調不同的利益，即使能把「理念」制度化，透過立法或其他方式來執行，定會遭遇許多困難。

以兩性工作平等法中的促進工作平等措施為例，這些相關措施的給予從「理念」上來觀察皆是十分正面的，若能充分落實，對於提昇女性勞動參與一定會有相當正向的影響。然而，這些理念的落實是必須付代價的，這個代價該由誰付？要負擔多少？本應在「利益整合」階段，充分進行溝通協商，以期得到一個利益的平衡點，再就這個平衡點去做下一步「制度化」的工作。然而，有關促進工作平等措施的理念在制度化之前顯然未經過「利益整合」階段的充分溝通協調，就直接立法由雇主來承擔落實此項理念的成本，以致於在落實過程中遭遇到許多雇主不願意遵守相關規定，或是以各種方式規避此項責任的問題。

二、性別主流化推動方式流於形式

不論是政策、法令或措施的制定，皆需要有「理念」作為源頭。性別主流化是目前政府推動性別平等政策、法令與措施的重要理念，期能將不同性別者的觀點完整地反映在相關政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估上，使不同性別者皆可受惠，藉此打造一個符合性別正義的社會。推動性別主流化之理想性固然應予以肯定，但不可否認，截至目前為止，性別主流化仍未走出社會少數菁英的圈子。先不論一般人民對性別主流化的一無所知，事實上，大多數政策、法令與措施的制定者與執行者，亦無法準確地陳述性別主流化的概念，更遑論在制定、執行相關政策、法令與措施時，能正確地將性別主流

化的觀點融入其中。

雖然推動性別主流化是政府近年來的施政重點，推動的層級亦相當高，但推動的方式過於呆板，主要仍是以傳統演講授課的方式，來傳遞性別主流化的概念。性別主流化是一種價值，亦是一種策略，而不是一項具體明確的概念，很難用紙上談兵的方式來傳播此項理念。若不改變此種推動方式，性別主流化最後可能會淪為口號。

性別主流化做為相關政策、法制與措施形成背後的「理念」，若不能將之明確清楚地傳達給相關政策、法制與措施的制定者與執行者，制定者如何將不同性別者的觀點完整地反映在相關政策、法令與措施的制定上？若性別主流化無法融入相關政策、法令與措施的制定，對於在下游執行此種政策、法令與措施者，更難以符合性別主流化價值的方式去執行相關的政策、法令與措施。如此，即使相關政策、法令與措施的制定者，有將性別主流化融入促進女性參與勞動之相關政策、法令與措施的理想，但若無法在傳遞的過程與方式上，賦予性別主流化實質的生命，要將不同性別者的觀點完整地反映在這些相關政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估上，藉此建立一個性別平等的工作環境，以促進女性的勞動參與，恐怕最後只會淪為空談。

三、性別主流化的操作過於呆板

近年來，政府致力於推動性別主流化，但在實際操作時，卻常忽略性別主流化的價值與精神。不可否認，性別主流化相當強調不同性別者的共同參與，如此方能充分地將不同性別者的觀點完整地反映在相關政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估上，使不同性別者皆可受惠。而我國過去的確有許多政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估，主導與參與者多是男性，故造成女性觀點未被充分地融入。

爲了彌補此種缺失，政府目前特別注重女性的在公共事務上的充分參與。此種政策整體而言應是正面的，但卻也應該維持應有之彈性，而不需要事事受到男女固定比率參與的限制。舉例而言，許多縣市政府皆有成立兩性工作平等委員會，此種委員會的運作本應要有兩性的

充分代表，但委員的專業亦是非常重要的，若爲了維持一定的性別比率，而忽略專業能力，反而有礙於任務的有效達成。

四、跨部會的政策整合不夠周延

在評估以勞動參與爲中心的性別平等政策、法令與措施的過程中，需要討論研究的議題涉及法律、社會、經濟、文化、教育、公共政策等不同領域。然而，本研究發現目前各機關在制定與勞動參與有關的相關政策時，過於本位主義，一如目前的許多相關研究，各自在自己的領域中探討問題。政策的制定若未做整密的科際整合，各機關做自己認爲該做的事，政策上很容易疊床架屋，造成資源的重複浪費，且可能會有一些該做的，但卻沒有任何機關去做。

此外，許多立意良好的政策，需要透過跨部會的合作方能達成，但在實際執行的時候，卻往往因爲缺乏有效率的跨部會整合，而功敗垂成。例如，爲了因應 APEC 所倡導之女性微型創業概念，行政院經建會召集相關部會整合如何落實此項計畫，第一階段由青輔會負責刺激女性創業的概念，第二階段由勞委會職訓局負責提供職業訓練，第三階段由經濟部中小企業處負責貸款、監控與利息補貼等業務，第四階段由經濟部中小企業處育成中心提供財務管理與行銷包裝的輔導。這個跨部會計畫雖有整合，但實施成效不彰，最大的原因就是部會之間各行其政，缺乏有效的溝通，資源未得到有效的運用。

五、相關政策的落實不夠切實

目前與勞動參與有關之性別平等政策皆是由行政院婦權會所制定，這些政策立意皆美，但同時也理想性甚高，但截至目前爲止，相關政策的落實並不理想。主要原因有下列幾點：第一，這些政策所欲達成的許多目標，皆是需要長期耕耘、跨部會合作以及充足的預算方可達成，但目前政府皆非常要求「績效」，因此各部會皆被要求在一定時間（往往是短時間）內完成任務，但有些任務根本不可能在短時間內有成果；或是缺乏其他部會的配合即無法達成任務；或是預算不足，巧婦難爲無米之炊。不論原因爲何，承辦人員可能就會以較爲消極的態度來處理相關的業務。第二，如前所述，性別平等政策的落實是需

要長時間努力的，相關承辦人員的專業、持續與用心是落實相關政策不可或缺的要害，但目前相關承辦人員往往訓練不足、流動率過高、整體團隊行動力不足，造成政策的落實無法順暢地的銜接與傳承。第三，相關政策在執行之後，缺乏後續的實際普查或調查，無法建立有效追蹤評估機制，亦未能確實區隔各部會之間的權責問題，使得個案處理粗糙，甚至無法解決，許多立意良好的政策也因而淪為紙上談兵，且亦無法瞭解相關政策是否真正符合人民的需要，以及執行的過程是否有遭遇任何困難。

六、現行相關政策過於以女性觀點作為規劃主軸

如前所述，性別主流化係將不同性別者的觀點完整地反映在相關政策、法令與措施的制定、執行、監督與評估上，使不同性別者皆可受惠，藉此打造一個符合性別正義的社會。因此，以性別主流化評估勞動參與的議題時，應同時考量不同性別者的勞動參與因素，若太傾斜於女性觀點作為政策規劃的主軸，較難獲得其他性別者的認同，推動時也較容易產生障礙。

現有之相關政策過於強調女性觀點，此種政策會被視為針對女性所提供的福利，不符合性別主流化的精神。事實上，我國的女性勞動參與率雖與其他先進國家相比是偏低，但至少是在穩定中緩慢成長；反觀我國的男性勞動參與率，雖然高於我國女性勞動參與率，但卻是在降低中。然而，男性勞動參與率的降低在國內似乎未得到任何的「關愛眼神」，相關政策也不重視這個問題，男性觀點顯然未被充分地融入相關政策中。

七、相關政策的制定與變革過於迷信統計數字

本研究之重要主軸是我國女性勞動參與率「偏低」，故而要以性別主流化策略評估我國性別平等政策、法令與措施，目的在於發現造成我國女性勞動參與率偏低的原因，進而能透過制定或調整現有相關政策、法令與措施，來促進我國女性參與勞動。不可否認，從數字來看，與其他先進國家相比，我國女性勞動參與率的確偏低，且我國女性平均教育水準與男性已不相上下，不乏許多優質的女性勞動力，但卻礙

於一些個人或大環境的因素，未能參與勞動，就整體國家勞動力而言，可謂是一項損失。

然而，這當中的思考邏輯有某種程度的弔詭。首先，我國目前的女性勞動參與率是 48.14%，如此的比率若是偏低，要提高多少才是理想的女性勞動參與率？第二，我國女性勞動參與率雖與其他先進國家相比偏低，但卻在緩慢地上升，從整體國家來看，究竟是讓女性勞動參與率緩慢地上升，或是在短時間內快速上升，對全體社會為正面的？或是說整體社會要付出的代價較小？

數字會說話，但同時也有可能誤導。過於相信或依賴數字所呈現的意義，往往會忽略數字以外的問題，猶如見樹不見林。畢竟各國國情不同，什麼樣的勞動參與率是最理想的，並沒有一定的標準。現行相關政策皆欲在短期內有效地提升女性勞動參與率，但卻缺乏整體的評估，彷彿只要女性勞動參與率的統計數字升高，我國就更符合性別正義社會的標準。

八、在制定政策前未充分瞭解問題

制定「促進女性參與勞動」的政策基本上是正面的，但制定政策容易，如何落實才是真正的難題。我國在制定與落實相關政策的實際作法上，參酌不少外國的相關經驗與制度，但卻欠缺在地化；換言之，政策的制定與落實過程中，欠缺全面性地瞭解我國女性未參與勞動的原因何在。如果未能充分瞭解想就業而無法就業的女性，其真正的困難與需要，再針對此種需要與困難制定政策，則制定出來的政策容易淪於空泛，落實此種政策也不會有成效。

第二節 法令層面

我國憲法雖明訂男女皆享有平等之權利，且就業服務法與兩性工作平等法也都禁止職場中的性別歧視，但諸多性別不平等的現象仍充斥於職場，顯然法令的規範仍有缺失，且落實亦不夠徹底。以下僅就議題分類來檢討現行相關法令之問題：

一、工資平等議題

雖然我國勞動法令明文禁止同工不同酬¹，但男女同工不同酬的現象仍存在，但卻也鮮少有企業因違反此項規定受到處罰，究其原因，主要是因為雇主不會直接以性別做為差別待遇之理由，而係以工作不相同為藉口，以達間接歧視的目的，使得從事相同工作的女性較難獲得與男性相同之工資。雖然兩性工作平等法針對此種現象，制定了「同值同酬」的規定²，但工作的價值難以量化，實際上要執行亦十分困難。再者，事業單位薪資報酬常與員工年資、經歷、工時長短、能力、業績等多項因素有關，因此雇主是否因為受僱者性別之不同，而在工資上給予差別待遇，受僱者往往難以舉證。

二、女性工作時間限制議題

國際勞工組織於一九九〇年修正了「修正女性夜間工作公約」(Night Work [Women] Convention [Revised], 1948 [No.89])³，並進一步通過了「夜間工作公約」(Night Work Convention, 1990 [No.171])⁴，放寬了女性夜間工作的限制⁵，此乃基於勞動條件基準之提高，以期達到擴大女性就業機會之目的，而放寬女性夜間工作之限制規定，但公約明文規定應為夜間工作者採取因夜間工作性質而需要的特殊措施，以保護他們之健康，幫助他們承擔家庭及社會責任，提供職業升遷晉級機會，以及給予他們適當的補償，還應有對所有從事夜間工作的勞動者在安全和生育保護之措施。其應採取特別措施，包含健康管理、急難救助津貼的提供、根據健康上理由調換工作崗位之權利、母性保護、補償、社會性的便利、在從事夜間勞動業務計畫

¹ 參見勞動基準法第二十五條。

² 參見兩性工作平等法第十條。

³ 參照 C89 Night Work [Women] Convention [Revised], 1948, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，最後瀏覽日期：2006年7月16日。

⁴ 參照 C171 Night Work Convention, 1990, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，最後瀏覽日期：2006年7月16日。

⁵ 鄭津津，女工的保護，收錄於台灣勞動法學會編「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，頁376，2005年。

時和從業人員之間的協議等。由此可知，現今國際潮流趨向開放兩性夜間工作，但仍應保護夜間工作者之健康及其家庭生活為宗旨。

依照我國憲法之規定，中華民國人民，無分男女，在法律上一律平等⁶。因此無論男女皆享應有平等之工作權利，不論性別均應在職場上享有同等之機會。因此，國家負有義務使女性在工作機會上享有與男性同等之對待，目前勞動基準法仍對女性夜間工作有諸多限制⁷，此種以法律限制女性夜間工作的權利（亦是機會），實難謂無違憲之虞。

雖然禁止女性夜間工作係出於保護之目的，然夜間工作對人體健康之影響應無男女之區別，其可能造成失眠、食慾減少、腸胃功能受阻、緊張、較敏感、心肺功能較差以及工作能力之減少等，並不會因性別而有不同。不可否認，女性從事夜間工作，可能會比男性承受更多安全上的風險，但這並不代表男性夜間工作就不需要雇主提供夜間工作之住宿、交通、安全衛生設施。

綜上，以法律禁止或限制女性夜間工作之立法方式，實違背現今國際潮流趨勢規範與性別主流化之價值，並有違反我國憲法第七條平等權及第十五條工作權規定之虞，且對於新適用勞動基準法之醫療服務業、餐飲業及大眾傳播業等必須夜間工作之行業，皆易產生爭議。女性勞動者工作時間之保護規定，已隨醫學之發展而有重新檢討之必要，特別是禁止女性夜間工作，不僅為阻礙女性就業之因素，亦可能剝奪女性工作權及平等權。

三、因安全理由限制女性從事特定工作之議題

基於性別主流化之理念，對於工廠法及勞工安全衛生法中禁止女性勞動者從事危險有害性工作之規定⁸，亦有必要重新檢討。

根據一九九四年勞工安全衛生研究所報告中指出⁹，工作場所中的

⁶ 參見憲法第七條。

⁷ 參見勞動基準法第四十九條。

⁸ 參見工廠法第7條及勞工安全衛生法第21條。

⁹ 參見勞工安全衛生研究所，<http://www.iosh.gov.tw/frame.htm>，最後瀏覽日期：2006年7月16日。

某些化學物質、物理性因子、生物性因子、精神壓力和人體工學上的不適等等，都可能會影響勞動者之生育能力或對懷孕造成潛在性的威脅；在男性方面可能造成精蟲數目減少或降低其活動力，以致不孕症的發生；在女性方面則會造成月經週期的障礙、受孕能力降低或懷孕的種種不適及危險現象，例如妊娠毒血症等。對於男女雙方的生育影響，最後皆有可能會發生流產、死產、早產或胎兒發育遲緩、先天畸形，甚至提高孩童癌症等。由此報告得知，不管男性或女性勞動者從事危險有害性工作，不但對其身心健康造成傷害，亦可能對其生育能力及懷孕、生育結果造成不利，甚至禍延孩童之身心健康。

目前基於女性勞動者生育功能維護之考量，所採取限制工作機會之立法方式，非但有違性別主流化之價值，亦有侵害女性工作平等權之嫌，且很容易成爲雇主拒絕僱用女性之藉口。

四、懷孕與產假相關議題

自兩性工作平等法實施之後，申訴比率最高的是懷孕歧視案件。不可否認，女性懷孕之後，可能會因爲身體不適，而根據勞動基準法之規定，向雇主要求請調較輕易之工作，雇主對其勞動條件不得作不利之變更¹⁰，因此雇主非但要安排另一個人來取代懷孕女性勞動者原來之工作，還必須維持該懷孕女性勞動者之原有勞動條件，對雇主而言已是一項負擔；女性勞動者因生產需要休養，無法提供勞務的產假期間，工資仍須由雇主負擔。基於成本的考量，許多雇主不願意僱用懷孕之女性，懷孕與生產也因而成爲許多女性就業的障礙。

若從國際勞工組織的標準來看，我國勞動基準法所提供的產假水準並不算高。國際勞工組織所訂頒的第一百八十三號公約¹¹規定女性勞工產假至少十四週，第一百九十一號建議書甚至還建議各會員國應

¹⁰ 參見勞動基準法第五十一條。

¹¹ 參照 C183 Maternity Protection Convention, 2000, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>，最後瀏覽日期：2006年7月16日。

致力於將產假延長至十八週¹²，而我國產假只有八週。

然而，須注意的是，勞動基準法在給予女性勞動者產假時，工資是全部由雇主負擔的；換言之，勞動基準法的規定將女性勞動者因生產需要休養，無法提供勞務的經濟成本，完全加諸於雇主身上，此種規定是否合理，不無疑義。在(3+1)i模型的分析下，此種規定亦是未經過「利益整合」階段，即進入「制度化」階段，故在執行的時候，定會遭遇許多阻礙。事實上，雇主不願意僱用懷孕受僱人，主要就是因為前述的相關規定，對女性參與勞動而言，此種規定有時反而成爲就業的阻力。因此，勞委會擬修改勞動基準法，原由雇主負擔的八週產假薪資，改由勞工保險來負擔，並將生育給付提高至三個月¹³，以減輕雇主負擔，並可避免女性勞工因懷孕而受到就業歧視。

五、育嬰假議題

育嬰假有其相當正面的意義與實際的需要，但不可否認，在目前經濟不景氣與就業市場緊縮的大環境下，除非是在公部門服務，否則請育嬰假的風險相當高，尤其是長時間離開職場育嬰的情形，除了擔心個人競爭力不再，銷假後是否能回復原有工作也有相當的變數。在育嬰假期間，如果企業出走、轉型或人力精簡，請假者即可能無法回復其原來的工作，失業之後又必須面對再就業的困難。因此，育嬰假對私部門的受僱者而言，可能不是非常理想的選擇，托兒設施的相關規定對受僱者而言可能較有實益，但兩性工作平等法有關托兒設施的規定，僅適用於僱用員工達兩百五十人以上的企業，對大部分私部門的受僱者而言是享受不到的福利。此外，許多私部門受僱者無法請育嬰假是因為經濟上不許可，夫妻其中一方若退出職場，單靠一份薪資無法維持家庭的開銷。因此，在現階段，真正能因育嬰假受惠的多是

¹² 參照 Maternity Protection Recommendation, 2000, http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/r_191.htm，最後瀏覽日期：2006年7月16日。

¹³ 聯合晚報(95年8月28日)，<http://times.hinet.net/SpecialTopic/950828-people/45cc219dce99.htm>，最後瀏覽日：95年11月16日。

公部門中產階級以上的受僱者，對於許多在育嬰與工作之間掙扎的私部門受僱者，育嬰假只是一個可望不可及的夢想。

根據兩性工作平等法之規定¹⁴，「育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。」為了及早落實發放「育嬰留職停薪津貼」的規定，行政院經建會於民國九十四年及九十五年間，多次邀集相關部會，包括勞委會、教育部、內政部、國防部、銓敘部等，就「育嬰留職停薪津貼」的發放方式進行研商¹⁵。勞委會並曾因此針對領取勞保生育給付的七萬七千位生育女性做電話調查，瞭解其申請育嬰假的意願¹⁶。勞委會此項作法顯然違反性別主流化之理念，請育嬰假不是女性的特權，更不是女性的義務，在制定發放育嬰留職停薪津貼之相關法律時，顯然此種作法未充分地融入不同性別的觀點。

此外，在(3+1)i模型的分析下，發放育嬰留職停薪津貼之相關法律制定目前應在「利益整合」的階段，在此階段應充分溝通協調所有的利害關係人（團體），否則可能又會在「制度化」（即立法）之後，發生執行上的難題。

六、權利濫用議題

兩性工作平等法為促進工作平等訂有許多措施規定，其中的「生理假」與「育嬰假」的給予引起實務上不少爭議。雖然請「生理假」的條件是「生理期間工作有困難」，但由於女性在生理期間是否因身體不適，工作有困難必須請假，不太容易判斷，且即使雇主要求女性受僱者請生理假要提出醫師證明，實際上要取得也不困難。因此，有些女性受僱者即濫用此項權利，請生理假卻從事其他事務，例如逛街。類似的現象亦發生在「育嬰假」，請「育嬰假」的受僱者本應在請假期間照顧家中幼兒，但卻也有人請「育嬰假」卻跑去進修唸書。

¹⁴ 參見兩性工作平等法第 16 條第 3 項。

¹⁵ 「育嬰留職停薪津貼」規劃芻議，行政院勞工委員會綜合規劃處，台灣勞工，第 2 期，頁 59，2006 年 7 月。

¹⁶ 育嬰津貼在哪裡？懷孕歧視何時休？，黃嘉韻，台灣勞工，第 2 期，頁 51，2006 年 7 月。

第三節 措施層面

一、相關措施成效不夠理想

目前我國有關促進女性就業的相關措施為數不少，主要可分為「促進女性就業」與「協助女性創業」兩大部分。這些措施有些施行成效並不理想，在(3+1)i模型的分析下，主要原因有下列幾點：(1)這些措施在「理念」的階段時，雖有其目標，但並未充分以理念引導問題的建構；(2)在問題建構不清的前提下，又未透過「利益整合」階段，協調溝通不同利益者，以利益協調整合政策論述之競爭以及議程設定，即進入「制度化」階段，制定「措施」來落實「理念」，在執行這些措施當然就會發生成效不彰的問題；(3)相關措施在執行之後，缺乏後續的實際普查或調查，無法建立有效追蹤評估機制，亦未能確實區隔各部會之間的權責問題，許多立意良好的措施也因不符合人民的需要，而無法發揮其成效。

二、育嬰托老支援機制不足

我國雖已針對性別平等的促進制定不少相關政策、法令與措施，但實際上整體社會與職場中仍充斥著性別刻板印象與傳統性別價值判斷，在此種大環境下，家務、育兒、顧老的負擔仍大多落在女性身上，女性在工作與家庭之間的掙扎，是幾乎所有男性皆不需要面對的問題。在此種情況下，有些女性選擇離開職場，做一個專職的家務提供者；有些雖選擇兼顧工作與家庭，但卻必須過著蠟燭兩頭燒的生活。不可否認，隨著教育的普及與女性意識的提高，我國女性的平均勞動品質是相當優質的。這些優質的女性勞動力若能充分地開發，對國家整體經濟發展是有相當助益的。然而，費用合理的幼兒與老人照護機制的缺乏、僵化的勞動型態、家庭主婦重新進入職場的困難等因素，造成許多女性因此無法參與勞動。

「育嬰托老」問題是目前造成許多女性必須退出職場的原因，但政府在此方面提供的相關措施仍相當不足。若是缺乏幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等配套措施，即使工作機會充足、女性有就業能力與意願，仍會阻礙許多女性參與勞動。

第七章 結論與建議

本研究之目的在於透過「性別主流化」的價值與策略，來檢驗評估我國以勞動參與為中心之性別平等政策、法令與措施，期能發現我國相關政策、法令與措施在制定、執行與落實面上的落差，並針對這些落差，提出政策建議與解決方案。

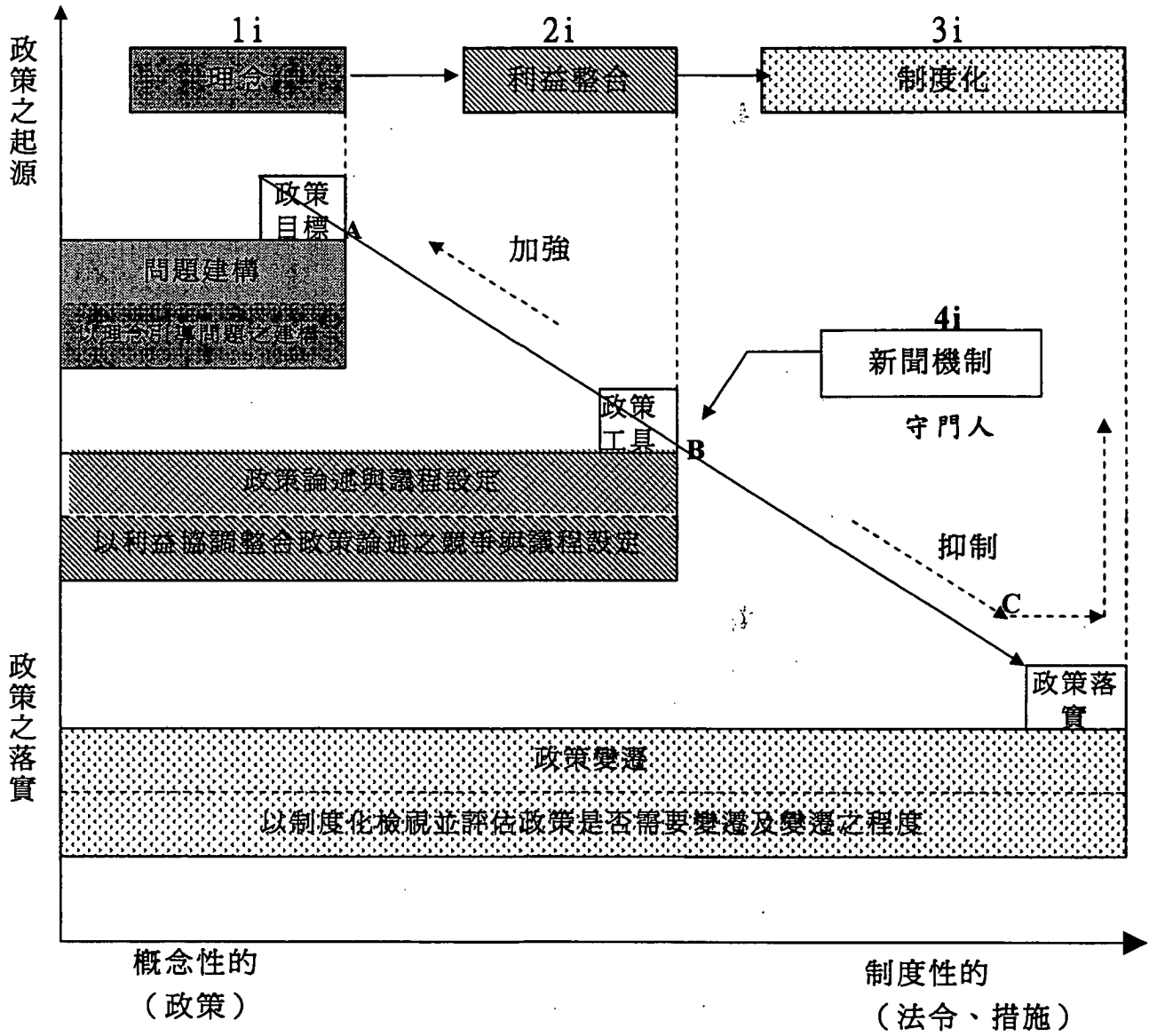
我國現有之性別平等政策、法令與措施，從表面上來觀察，可說已具有相當的完備性，亦即「該制訂的似乎都差不多制定了」。然而，從本研究報告第六章的研究發現中，可以看知我國性別平等政策、法令與措施，從制定、執行到落實，仍存在許多問題。本研究雖已針對此項研究主題，進行深度訪談、焦點團體以及座談會，但畢竟受訪者與參與者人數有限，且皆屬菁英份子，此部分的實證發現，難以深入地呈現實際的問題。限於時間與經費，本研究無法針對此項研究主題，做較全面性的深入調查，實為缺憾。

然而，經過七個月的努力，本研究對此項主題仍有相當多的研究心得。針對目前以勞動參與為中心的性別平等政策、法令與措施的諸多問題，本研究認為解決這些問題，可從三大方面出發：首先，必須以較「精緻」的方式來建立符合性別主流化的工作平等機制；第二，必須去除現有任何基於性別所造成的就業不平等障礙；第三，基於過往在職場中因性別所造成的種種不平等現象，若是無法在短期內予以矯正，可提供受到不公平對待的特定性別者暫時性的合理差別待遇措施，以盡快達成工作性別平等的目標。以下僅從上述三大面向來提出本研究之政策建議與解決方案：

第一節 建立符合性別主流化之工作平等機制

一、建立工作平等政策、法令與措施之策略管理模型

在(3+1)i模型的分析下，我國現有之相關政策、法令與措施，從制定、執行到落實面，皆有不少問題，其中包括：(1)有些政策、法令與措施在「理念」的階段時，雖有其目標，但並未充分以理念引導問題的建構；(2)有些政策的「理念」一直停留在「理念」的階段，未能透過法令或措施來落實，只是一直停留在「宣示性」的階段；(3)有些政策的「理念」沒有進入決策系統中的「利益整合」階段，即進入決策系統中的「制度化」階段，此種跳過「利益整合」階段，直接進入「制度化」階段的政策，不論是透過立法或是措施的方式來落實「理念」，都很可能會因為未經過「利益整合」階段的充分協調溝通，而在執行時產生不同的意見與雜音，造成相關法令與措施在執行時的諸多困難；(4)相關政策、法令與措施在執行之後，缺乏後續的實際普查或調查，無法建立有效追蹤評估機制，亦未能確實區隔各部會之間的權責問題，許多立意良好的政策、法令與措施也因不符合人民的需要，而無法發揮其成效。為了解決上述的問題，建立一個完備的策略管理模型來制定、執行、落實、評估相關的政策、法令與措施，是非常有必要的。本研究建議採取在本研究報告第二章所提出的「十字架管理分析圖」(參見下圖)，作為制定、執行、落實、評估相關性別平等政策、法令與措施之模型。以下以「育嬰留職停薪津貼發放」為例來說明如何運用「十字架管理分析圖」，來完成相關性別平等政策、法令與措施的制定、執行、落實與評估。



「十字架管理分析圖」之設計與產出雖有其複雜性，但此模型極為實用。今以「育嬰留職停薪津貼發放」為例說明如下：

(一) 在「十字架管理分析圖」中的「理念」所對應的「問題建構」說明了實務工作者面臨的種種問題，最後都與「理念」所涉之社會價值、文化有關。以「育嬰留職停薪津貼發放」為例，如果「育嬰留職停薪津貼發放」是從「性別平等」的理念出發，則與理念相關的「問題」可能包括：

- 1、為何要發放育嬰留職停薪津貼？發放的正面效果為何？
- 2、如果發放，會不會產生其他社會成本？
- 3、其他國家是否也有育嬰留職停薪津貼的發放？若是，如何發放？實施成效如何？

透過「理念」去「引導」我國「育嬰留職停薪津貼發放」相關問題建構將會衍生的種種其他與「系統」或「回饋」有關的問題，從而陷入某種政策弔詭，而此政策弔詭並非經濟理性所能解決，故到最後，決策者之「理念」或「價值」將扮演「指導」與「界定方向」的角色。

(二) 在「十字架管理分析圖」中的「利益整合」所對應的「政策論述」與「議程設定」，說明了「政策論述」與「議程設定」的主要功能在於作為「問題建構」之政策工具。以「育嬰留職停薪津貼發放」為例，一旦「理念」定位了我國以「育嬰留職停薪津貼發放」之政策目標之後，緊接著而來的即為此政策如何行銷？如何在立法機關爭取「育嬰留職停薪津貼發放」法案議程的設定，以利「育嬰留職停薪津貼發放」之法律形成。其間首要面對的是政府、資方、勞方之不同的利益立場之競爭、衝突與協調，最後還是要回歸到「利益整合」的問題，這些問題之克服，終將有賴「育嬰留職停薪津貼發放」政策之說明。

(三) 在「十字架管理分析圖」中，有關「制度化」所對應之「政策變遷」，說明了未來若立法發放「育嬰留職停薪津貼」，此項法律是否能因應演化與變遷頻繁的政策？當「育嬰留職停薪津貼發放」相關政策改變時，「育嬰留職停薪津貼發放」相關立法可能無法立刻跟上政策發展或大環境改變的腳步。如此一來，政府在「育嬰留職停薪津貼發

放」的相關「措施」即變得極為重要，因為「措施」是在法律來不及因應政策變遷時可採行的權宜之計，這些「措施」日後也有可能發展為法律，也可能因實施成效不彰而終止。

(四)「新聞機制」乃欲強調的民主、多元社會下的「回饋」機制，如何影響政策制定問題。在此部份，必須強調「十字架管理分析圖」中B點之重要性，B點為「新聞機制」之「守門人」角色分析，若「育嬰留職停薪津貼發放」相關政策、法令或措施走到B點能得到「新聞機制」之檢視，則其將以「加強」之政策過程往 $B \rightarrow A (1i \rightarrow 2i \rightarrow 3i)$ 之方向發展，若它不能通過「新聞機制」之檢視，則它將以「抑制」之政策過程而被「打回」到一個與政策制定相反的方向，而朝 $B \rightarrow C$ 的方向（即 $3i \rightarrow 2i \rightarrow 1i$ ）發展。

二、建立中央層級專責機構推動與落實性別主流化

由於性別主流化的推動與落實，涉及所有相關的政策、法令與措施，從制定、執行、監督到評估，皆要考量不同性別的觀點與需求，負責推動與落實性別主流化之機構必須有能力全面地調查檢視現有政策、法令與措施中有性別不平等之處、評估其中違反性別平等之因素、並針對落實性別主流化，調整或修改相關之政策、法令與措施。如此浩大之工程，若不設置一個中央層級的專責機構來負責，有獨立的預算與專責人員，很難有效地推動與落實性別主流化。

三、以社會保險方式給付產假工資及育嬰留職停薪津貼

女性孕育子女，乃係為綿延社會群體發展，保護母性之直接受益者並非雇主，而是社會群體本身，故其成本應由社會大眾平均分攤¹。為避免雇主因須給付產假工資增加人事成本，而降低僱用女性勞動者之意願或歧視懷孕之女性，進而影響女性的就業機會，原由雇主負擔之產假工資宜改由社會保險方式來給付。勞動基準法第五十條之規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月

¹ 劉梅君，兩性工作平等法與母性保護—立法之意義、釋疑及理論淺談，律師雜誌，第271期，頁22-24，2002年。

以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」此規定乃為保障女性受僱人於分娩或流產後，一方面可以得到充分休息，另一方面不致於收入中斷。此項立法意旨雖佳，但卻將原屬社會責任之負擔歸由雇主來承擔，且亦造成女性勞工因懷孕而受到差別待遇，此項制度因而備受質疑。民國九十五年八月，勞委會擬將勞保生育給付提高至三個月²，將原由雇主依勞動基準法負擔的八週產假薪資改由勞保給付外，並以勞保最高投保薪級 43,900 元做為給付基準，若勞工薪資高於 43,900 元，雇主須另行補足產假期間（二個月）的薪資差額。

另外為顧及受僱者因育嬰留職停薪喪失所得可能造成家庭生計之困難，政府應積極制定育嬰留職停薪津貼發放之配套措施，以協助受僱者照顧年幼子女，但因此類津貼之發放涉及龐大財源負擔問題，且照顧幼兒實為家庭、社會及國家之共同責任，因此育嬰留職停薪津貼亦應由社會安全體系支應較為合宜。職是之故，勞委會於民國九十五年計畫修法發放「育嬰留職停薪津貼」並修改「兩性工作平等法」，刪除申請育嬰假只限於僱用人數三十人以上企業之限制。在「育嬰留職停薪津貼」的發放方面，未來受僱者請育嬰假時，每月可領約一萬三千五百元左右之津貼，最長可領半年。

四、性別主流化與性別平等概念之宣導

（一）利用大眾傳播及各種場合，闡釋性別主流化與性別平等之精神及趨勢，並印製與分送具宣傳果效的小冊或小禮品等。

（二）在對勞動者進行性別主流化與性別平等觀念宣導時，亦應同時積極對事業單位進行宣導。

（三）透過學校教育，以生活化的方式，如影片教學、真實故事分享等，宣導性別主流化與性別平等觀念。

² 聯合晚報(95年8月28日)。

<http://times.hinet.net/SpecialTopic/950828-people/45cc219dce99.htm>，最後瀏覽日：95年11月16日。

(四) 鼓勵傳遞性別平等信息的電影或電視節目，使其能以最自然的方式深入人心。

五、加強跨部會整合與成效評估機制

目前性別平等政策、法令與措施的制定與執行若未做整密的整合，各機關皆本位地做自己認為該做或想做的事，相關政策與措施上很多疊床架屋之處，造成資源與人力的重複浪費。未來若無法設置一個中央層級的專責機構來專門負責性別平等政策、法令與措施的制定與執行，亦必須建立一個機制來整合性別平等政策、法令與措施的制定與執行。

此外，由於目前大多數的性別平等政策、法令與措施的執行皆未做有效的評估與追蹤，故實施成效究竟如何往往不得而知。因此，未來應責成相關單位（中央與地方政府皆須參與）針對性別平等相關政策、法令與措施的執行成效進行實質評估，建立一套完備的審查與評估標準，針對政府與企業，每年定期審查評估其遵守與落實相關政策、法令與措施的情況，並公告審查評估結果。

六、建立便利的資訊流通機制

資訊流通的問題相當重要，但政府的努力仍不夠。資訊流通主要的問題在於如何鎖定所要傳達的族群，目前我國許多想就業而無法就業的女性是存在於弱勢環境中的。因此，在處理資訊流通問題時所要鎖定的並非網際網路使用者，而應著眼於「社會網路」，亦即在資訊流通方面該如何保護這些弱勢族群；換言之，應由社區組織的角度來切入，方能找到相關政策、法令與措施所要傳達的族群，而非僅是使用公文傳遞、登報、電視傳媒或網際網路的方式來傳播。

目前處於勞動市場下端的女性，其在接收資訊的媒介上是相當不同的，在資訊流通的過程中，村、里幹部、社區幹部扮演著重要的角色。有便利的資訊流通機制才能夠讓這些弱勢女性獲得其所需的資訊與知識，也才能進一步透過這些政策、法令與措施提供的協助進入職場。

七、期程建議

以下僅就上述建議依照進程歸納整理如下，並同時說明主、協辦機關：

(一) 立即可行建議

1. 以社會保險方式給付產假工資及育嬰留職停薪津貼（主辦機關：勞委會）
2. 性別主流化與性別平等概念之宣導（主辦機關：內政部；協辦機關：行政院轄下各部會）

(二) 漸進性建議

1. 建立工作平等政策、法令與措施之策略管理模型（主辦機關：勞委會；協辦機關：行政院轄下各部會）
2. 建立便利的資訊流通機制（主辦機關：內政部；協辦機關：教育部、勞委會、新聞局、原住民族委員會、客委會）
3. 加強跨部會整合與成效評估機制（主辦機關：內政部；協辦機關：行政院轄下各部會）

(三) 中長程建議

1. 建立中央層級專責機構推動與落實性別主流化（主辦機關：研考會；協辦機關：內政部）

第二節 去除現有基於性別之就業不平等障礙

一、由女性勞動者夜間工作之禁止轉為夜間工作者之保護

從現今國際潮流趨勢與我國憲法第七條平等權及第十五條工作權之規定觀之，勞基法第三十條之一、第四十九條及第八十四條之一有關限制女性夜間工作規定均應予修正，除了妊娠或哺乳期間之女性勞動者仍應禁止外，本研究建議未來修法時應規定勞動者不分性別，均得在夜間工作。同時為避免因放寬女性夜間工作帶來之負面影響，政府應同步推動相關配套措施，例如加強勞動檢查、監督企業改善夜間勞動之環境與條件，規定企業應給予夜間工作者定期健康檢查，以不損及勞動者之健康及福祉為基準，並規劃有效的防治辦法來防止夜間

工作被僱主濫用之可能，如此方能真正達到兼顧企業經營需求及實際勞動者之實際需要。

二、由禁止女性勞動者從事危險有害工作轉為危險有害工作者之保護

現今科技、勞動醫學、工程學突飛猛進，為能有效地確保勞動者之勞動安全衛生及維護勞動者之健康，因此本研究建議刪除有關禁止女性勞動者從事有害工作之規定。另對危險有害性之工作，不論男性或女性勞動者從事，均具高度危險性且會危害勞動者之健康，故對從事危險有害性工作者，不分性別，均應要求僱主特別加強安全措施，改善勞動環境及工作方式，同時建議加強勞動檢查制度，以確保勞動者之工作安全及健康。

三、建立完善的家庭支持系統

(一) 托兒與托老措施

在經濟全球化下，充分有效地利用優質勞動力，對我國整體競爭力的提昇是相當重要的。然而，在充分開發女性勞動力的同時，仍必須考量兒童教養與老人照護的問題。因此，我國應積極地以「性別主流化」來全面檢視評估相關的政策、法令與措施，並將「性別主流化」的價值融入相關的政策、法令與措施中，使得女性不再因家庭因素而被迫放棄工作，男性亦能分攤為人父、人子的甘苦，幼兒與青少年亦能有父母一定時間的陪伴、老人亦能受到有尊嚴的照護，建立一個真正平等、充滿人性尊嚴的社會。

具體做法可鼓勵企業設置托兒措施、日間成人照顧中心等，或與社區中的機構及其他企業進行合作計畫，給予員工家屬完善的照顧。此外，政府應主動結合社政、教育、衛生、醫療及經濟等相關單位，共同解決托兒與托老問題，如廣設社區托兒及托老中心、加強督導改善公私立托兒及托老品質或以減免賦稅或經費補助方式鼓勵民間機構或企業辦理托兒或托老設施。

(二) 鼓勵社區設立兒童課後輔導的措施

充分利用社區資源，進行社區型的課後輔導，並可向學校租借場

地或教室，且可鼓勵有意願的家庭主婦或家長在場指導，負擔社區小孩下課後的照顧責任。

四、期程建議

以下僅就上述建議依照進程歸納整理如下，並同時說明主、協辦機關：

(一) 立即可行建議

1. 由女性勞動者夜間工作之禁止轉為夜間工作者之保護（主辦機關：勞委會）
2. 由禁止女性勞動者從事危險有害工作轉為危險有害工作者之保護（主辦機關：勞委會）

(二) 漸進性建議

1. 建立完善的家庭支持系統（主辦機關：內政部；協辦機關：教育部）

第三節 提供暫時性的合理差別待遇措施

基於過往在職場中因性別所造成的種種不平等現象，若是無法在短期內予以矯正，可提供受到不公平對待的特定性別者（目前主要是女性勞動者）暫時性的合理差別待遇措施，以盡快達成工作性別平等的目標。此種措施只是暫時性的，一旦不平等現象消除，此種暫時性措施即應終止，回到正常的性別平等體制中。本研究建議現階段可行之暫時性合理差別待遇措施有下列幾項：

一、強化協助女性就業與創業之措施

受到性別刻板印象、懷孕、生產、育兒、顧老等因素的影響與牽絆，女性目前在職場中仍須面對許多因性別而造成的就業障礙，為了盡快消弭此種性別不平等的現象，政府在現階段仍有責任加強協助女性就業或創業的措施。

未進入職場與就業中斷的女性所遭遇的就業問題，可區分為創業與再就業，皆需要輔導與職訓。然而，許多促進女性就業措施或方案，

其訓練課程往往與職訓一模一樣，且仍受性別刻板印象影響，以烹飪、美容等所謂「適合女性」的課程為主，導致資源重複浪費，又不見成效。

政府在促進女性進入職場方面，應評量在總經費不變的狀況下，扶助女性創業與協助女性就業，二者成效如何，爾後再將經費調整，將經費放在重點方向，才能有成效。例如飛雁計畫的外包作業，不應該以個案作為外包對象，而應以統包方式，一年成功幾件個案，按件計酬，可能會更有成效。一方面可促使廠商變成更專業的企業，另一方面又能節省資源，而且從訓練課程至後續扶助都有連貫性。

為促進女性就業，政府可加強與民間團體合作辦理長期性或短期性的女性第二專長技能訓練，充實其適應社會及職場之知能，擴充公共職訓中女性的職訓領域和職種等。服務業仍是女性再就業之主要目標行業，故應加強女性在快速變遷的服務業職場環境的就業及適應能力，另外對於專業或高技術之工作，政府亦應為女性規劃專業技術取向之訓練，並辦理再就業媒合活動。在辦理相關再就業諮詢或職業訓練時，應一併協助女性發展工作自主意識，加強女性再就業的心理調適，協助女性重新建立自我價值。

此外，亦可整合相關資源，成立人力資源資料庫，使工作諮詢、訓練、勞動參與合而為一，協助離職或欲就業之女性重返職場。

二、提供協助女性照顧者之措施

勞務性支持方案一直是女性照顧者所迫切需要的，此種「喘息服務」可使女性照顧者從繁重的照顧工作中解脫，也才有機會進入職場，其具體做法有：(1)居家臨時服務，例如居家醫療照護、居家護理照護、個人照顧、家事服務及居家照顧等；(2)日間臨時服務，例如日托中心、臨托服務等；(3)較長時間的臨時照顧服務，例如護理之家、醫院或是其他正式機構³。我國目前照顧服務仍不足，政府應透過補助方式鼓勵公私立社會福利機構、宗教組織、社會福利慈善基金會、及文教基金

³ 曾櫻瑾，「愛」或「礙」的勞務—從照顧角色變遷思考女性照顧者需求，社區發展季刊，第 101 期，頁 220，2003 年 3 月。

會等組織來辦理各項照顧服務⁴。

三、積極行動方案以及其他相關措施的採用

工作平等權的落實除了透過就業歧視法制的規範外，亦可參酌美國的積極行動方案，使得女性除了免於在職場中受到差別待遇外，還能在一個矯正僱用失衡的基礎上，獲得更多的就業機會。

美國為突破「玻璃天花板」(glass ceiling)現象所採取的積極作為亦是可供我國參考之制度。美國為解決此項問題，成立了「玻璃天花板委員會」(Glass Ceiling Commission)，目的在於研究阻礙女性受僱者以及少數族裔男性受僱者晉升至高階決策階層之各種人為障礙，該委員會有權採取必要措施以增加女性受僱者或少數族裔男性受僱者晉升至高階決策階層的職位。我國女性受僱者在面對升遷時往往也會因其性別而無法得到公平的競爭機會，因此未來也可參考美國此項機制以破除女性在升遷上所遭遇的人為障礙。

四、期程建議

以下僅就上述建議依照進程歸納整理如下，並同時說明主、協辦機關：

(一) 立即可行建議

1. 強化協助女性就業與創業之措施 (主辦機關：勞委會；協辦機關：青輔會、經濟部)

(二) 漸進性建議

1. 提供協助女性照顧者之措施 (主辦機關：內政部；協辦機關：勞委會)

(三) 中長程建議

1. 積極行動方案以及其他相關措施的採用 (主辦機關：勞委會)

⁴ 呂寶靜，支持家庭照顧者的長期照護政策之構思，國家政策季刊，第4卷第4期，頁25-29，2005年12月。

附錄

附錄一 深度訪談名單與結果

一、訪談名單

姓名	單位
林豐賓	前勞委會副主委 現任勞工保險監理委員會主任委員
郭玲惠	台北大學司法系教授
焦興鎧	中央研究院歐美研究所研究員
賀麗娟	行政院經建會人力規劃處專員
楊筱雲	行政院婦權會婦女福利科科長
楊敏玲	行政院青輔會第一處科長
潘維剛	立法委員
劉梅君	政治大學勞工研究所教授
劉志鵬	寰瀛法律事務所律師
劉麗茹	勞委會勞動條件處專員

(按姓氏筆劃排列)

二、訪談結果

(一)問卷一

第一部份：受訪者的基本資料

1. 姓名： A
2. 職業： 公務人員
3. 工作內容： 勞動基準事項、勞工退休制度、兩性工作平等事項、勞工退休基金監理業務
4. 請問您在處理性別平等議題方面，是屬於相關政策（法令與措施）之

(可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)

- (4)已婚女性且需扶養其他家庭成員(如父母、公婆、子女等): 就業輔導; 就業訓練; 育兒托老措施; 就業貸款; 擴大就業方案; 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施; 其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？

- (1)創造兩性平等的工作環境：已有宣誓性立法，應著重於兩性平權均衡發展的情形，且觀念深耕更為重要
- (2)提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：屬輔助性措施，但須注意是否有強化職業區隔之情形存在
- (3)健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：立意甚佳，惟課雇主責任不宜過重或再加劇
- (4)建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：應就托老事宜著手規劃，以及早因應未來可能阻礙婦女就業意願之因素

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，誠意過高，反不利執行；政策制定不足；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：政策宜就全面整體性考量，各環節影響及配套應先行研議併案進行

第四部分：對性別平等法令之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

- (1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；
法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____
- (2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- (3)相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

- 促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

- 促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

- 促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 其他：_____

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與方案，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有不同性別者共同參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答：兩性工作平等法是很明確從性別主流化的概念落實之法律，此外，勞退新制也有考量到誰在退休金申請方面最有困難，我們認為女性是最困難申請到的角色。當然，這是因為制度上女性很難有固定雇主，所以不能符合舊制的條件。但是在制定當時，並非是以「性別主流化」作為依據，而是單純考量到女性在作業上的艱難。而在勞動派遣法草案，亦有考慮女性問題，但是不同意涵，是以職業區隔（工作型態）著眼。勞委會會有這種考量的觀點是因為過去我們接受到的聲音比較少，現在變多了，透過外界不同團體的不同力量與意見的交流，讓勞委會有更多資訊。

我認為婦權會有的時候太過理想化，使得業務人員根本作不到，當作

不到的時候就會以比較消極的角度處理行政上的決策。所以性別主流化的觀點應慢慢教育而來，太躁進反而會讓人有排斥感，且從職場上著手時間點上就慢了很多拍，也比較難掌控，因為就業牽扯許多其他的因素。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體的作法？

答：我個人覺得女性勞動參與並非將性別主流化的概念帶進來就可以解決，因為，如果這樣就可以大大的提升女性勞動參與率，那我們其他的措施就是白作了。在具體上而言，可以法律獎勵式的規範，讓個個單位能積極執行。

其實政策制定者與人民所要的可能有相當的落差，原因可能是政策制定者未必聽得到人民的聲音，且因為環境的關係，比較傾向於常接觸的議題或人員，而忽略某些議題或人員。

舉例而言，若在制定兩平法時納入性別主流化的觀點時，將使育嬰假的職業區隔更強烈的突顯出來，因為私人企業與公家機關申請比例差距相當大，所以是職業區隔的問題。其實，兩平法的問題不一定要依賴修法改善，應視角度而論，若以提升女性地位出發，就不應該修法，若以某些觀念落實出發，就應該修法。

所以，性別主流化落實在女性勞動參與是有限的，比較屬於理想，因為很難從這個角度落實，我們其實對於法律的期待有時候太深了，觀念改變才是根本，因此現階段法律對於去除女性就業障礙原則上都可以加以處理。就是因為性別主流化的概念太廣泛，反而達不到實質目的，僅能作一個指導原則。

(二)問卷二

第一部份：受訪者的基本資料

1. 姓名： B
2. 職業： 教

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

3. 工作內容：_____
4. 請問您在處理性別平等議題方面，是屬於相關政策（法令與措施）之 制訂者，_____； 執行者，_____； 受益者，推動者
（可複選，並請於其後說明內容）

第二部分：職場性別平等問題之認知

1. 請問您個人認為目前我國職場上有無性別刻板印象：有；無
2. 如果您個人認為目前我國職場上存有性別刻板印象，請問您認為此種性別刻板印象對不同性別之求職人或受僱人所造成的負面影響為何：1 勞動條件的差別待遇；3 職業隔離； 就業困難；4 升遷障礙；7 就業訓練機會不平等；5 性騷擾；6 性傾向異於常人所致的歧視；2 懷孕歧視；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-9 註明嚴重性）
3. 請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：4 年齡； 本身工作條件競爭力不足；1 家庭因素（含兒童或老人等家庭照護）；3 就業及相關輔導就業資訊不足； 事業主聘僱意願不高；2 政府未提供有力的就業促進政策與措施； 其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
4. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：
 - (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員： 就業輔導； 就業訓練； 育兒托老措施； 就業貸款； 擴大就業方案； 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施； 其他，這群人就業問題為何，需要深入了解，我沒有太多了解下，很難回答（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
 - (2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）： 就業輔導； 就業訓練； 育兒托老措施； 就業貸款； 擴大就業方案； 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施； 其他，除了照顧需求外，其他的問題為何，在沒有深入了解下，也很難回答（可複選，如複選，請依次

1-7 註明重要性)

- (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他，還是有點難回答，因為這群人異質性也不小！（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？

- (1) 創造兩性平等的工作環境：_____
- (2) 提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：_____
- (3) 健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：_____
- (4) 建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

- (1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，_____；政策制定不足；其他，與現實有相當落差（主要指雇主不配合，政府執行層面在認知、態度、及人力上都有問題）
- (2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第四部分：對性別平等法令之評估

1.我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：法制層面！

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；

法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3) 相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2) 提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與方案，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有不同性別者共同參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答： 我認為性別主流化能夠協助研究一個機關或單位所產生的性別問題，藉由有系統、體系之分析來達到目標，有別於以往傳統研究勞動參與去除女性勞動參與的方式，且性別主流化的觀點，在台灣地區也是新興觀點，對於工作場所平等是有一定的幫助。

然而，實際上政策的制訂，法令及措施上，即便其所要制訂之政策會被主管機關要求落實，但由於各部會會將原有之相近工作列入管考之項目，與預期之工作項目有差距，且在資訊不充足的情況下，要各部會

實施會有困難；其次，在政策的制訂與實行上，各部會因為有聯繫的問題，以及各部會會有自己的相關政策，將造成政策推動的不一致以及政策溝通面難以有效交流，像是以前我在婦權會時，針對性別主流化有擬相關綱領，但因為政策宣傳有待加強而無疾而終。

而對於實際推動政策時，常會因為行政團隊的行動力不足，也常使得政策無法確實運作。與以往比較起來，近來對於性別的研究已經開始利用先前的統計資料了，以時間序列加以分析，看到性別在社會上的變遷；在行政機關實施相關政策時，在預算的估算當中，也列入了性別的因素，對性別影響加以評估及成效。整體看來，對於性別議題應用於政策的制訂上及評估，已經有了相當的進步。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體的作法？

答： 會有以下幾點，首先是性別主流化會需要社會支持，這是很重要的，對於女性需要照顧家中親人必須要有一套公共化的配套措施，這其實也是女性無法出來工作的主要原因之一，換句話說，也就是要去除障礙，從教育開始、一步一步改變價值、觀念、習慣與文化，並推動性別主流化政策的推行，此為長期計畫。

但是在短期內，必須思考的是反面歧視，這是一個實施的關鍵，目前實行政策上，需要加強的就是依據統計數據設定保障比例與保障方式上的精緻度，這是一個政策從觀念以及制度上所必須要評估的。

其次，在真正推行制度之後，並不是評估完就沒事了，必須要加以追蹤其成效，否則在政府下年度的預算會因為沒有追蹤成效而沒有了下年度的預算。

另外，性別主流化下的勞動參與，有所謂的飛雁計畫，目前僅供女性再度就業，但是面臨性別主流化潮流下，必須以漸進式的方式推動男性的參與；況且，光是提供資金是不夠的，必須要提供相關技能訓練，但是光是提供技職訓練也無法對雇主有很大的吸引力，必須另外要有更專才的訓練才有辦法提高吸引力。

- (2)單身女性(含未婚、喪偶或離婚)且需扶養其他家庭成員(如父母、公婆、子女等): 就業輔導; 就業訓練; 育兒托老措施; 就業貸款; 擴大就業方案; 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施; 其他 特殊境遇婦女才需要用到政府提供之就業機會 (可複選, 如複選, 請依次 1-7 註明重要性)
- (3)已婚女性且無需扶養其他家庭成員: 就業輔導; 就業訓練; 育兒托老措施; 就業貸款; 擴大就業方案; 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施; 其他 _____ (可複選, 如複選, 請依次 1-7 註明重要性)
- (4)已婚女性且需扶養其他家庭成員(如父母、公婆、子女等): 就業輔導; 就業訓練; 育兒托老措施; 就業貸款; 擴大就業方案; 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施; 其他 _____ (可複選, 如複選, 請依次 1-7 註明重要性)

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點, 請問您認為這項政策目前執行的成效如何? 有無遺漏或亟需改善之處?

- (1)創造兩性平等的工作環境: 「育嬰留職停薪津貼」發放
- (2)提昇婦女就業能力(例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等): 成人教育、回流教育
- (3)健全婦女勞動保護(例如提供女性工作環境之重要配套措施, 包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等): 育兒、家庭照顧
- (4)建構完善的社會支援體系(例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等): 提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- (1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關
問題的認知與實際情況有落差，婦女或家庭需要的是相關設施的協助，不宜以發放津貼便宜行事；政策制定不足；其他，_____
- (2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- (3) 相關建言：婦女或家庭需要的是相關設施的協助，不宜以發放津貼便宜行事

第四部分：對性別平等法令之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：報上還可看到限性別之求才廣告

其他：_____

(2) 提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法

令，_____；法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落

差；其他，_____

執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ 以上三項似乎是類似的 _____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與方案，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有不同性別者共同參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

性)

3. 請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：4年齡；3本身工作條件競爭力不足；1家庭因素（含兒童或老人等家庭照護）；5就業及相關輔導就業資訊不足；2事業主聘僱意願不高；6政府未提供有力的就業促進政策與措施；7其他 家庭經濟許可（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
4. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：
 - (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：4就業輔導；3就業訓練；6育兒托老措施；5就業貸款；2擴大就業方案；1制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
 - (2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：5就業輔導；4就業訓練；1育兒托老措施；6就業貸款；3擴大就業方案；2制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；7其他 特殊境遇婦女才需要用到政府提供之就業機會（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
 - (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：4就業輔導；3就業訓練；6育兒托老措施；5就業貸款；2擴大就業方案；1制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
 - (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：5就業輔導；4就業訓練；1育兒托老措施；6就業貸款；3擴大就業方案；2制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？
 - (1)創造兩性平等的工作環境：尚可

(2) 提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：配套措施不足，整體社會環境反應婦女就業不利

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：產假部分規劃不週，產假期間不符國際勞動基準

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4) 建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：托老及托兒配套不足

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：產假部分規劃不週

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；
法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：兩性工作平等法與就業服務法之罰責不一，應立即修法改正

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：提升兩性工作平等委員會之層級

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與措施，但在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有女性參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答：獎勵雇主促進性別平等應從長期計畫著手才能展現出成效。此外，同工同酬與不得歧視可謂企業社會責任，但普遍雇主都認識不清，單純認為類似經濟部投資處所獎勵之企業慈善事業的獎勵，而我們應引導至勞工的面向—從事歧視禁止，這就含括了對於工作平等的意涵。

從主計處近年來的統計男性勞動參與率在過去十五年下降百分之六到七，因素可能是老化…等，在其他國家通常是由女性勞動來填補，但我國女性卻僅增加百分之一，這個微弱的提升是否與兩性工作平等法有關有疑慮，政府應拋出重要的訊息，讓雇主瞭解，若不以女性作為填補勞動力不足的方案的話，你只有幾個選擇，如出走、使用外勞或新移民，但是新移民還不能作為可靠的勞動來源，應該要過個二到三代才有可能，再加上少子化的現象，人力落差的現象越來越嚴重。

據了解台灣估計有一百四十萬的婦女因結婚或生育而退出勞動市場，其中有三分之二是永久退出，現在好不容易留住三分之一，若是將政策的制定針對三分之二原在勞動市場有競爭力、也有回到勞動市場意願，卻因社會壓力卻步的女性，而不需要將不願意回到勞動市場或者是一開始就沒有意願進入勞動市場的女性作為對象。估計再保留住三分之一因婚育而退出勞動市場的女性回到職場，其實前述的問題大部分應該已經可以解決了。

其實，關於創業之培訓可與民間社團或非政府組織合作，如同聯合國在印度、奈及利亞（貧窮國家）推動微型企業，有些創業家甚至不識字，結合教會力量，就可以少了一層剝削，由教會裡的服務人員協助其草擬向銀行提出借貸的計畫書，而且，借貸的金錢來源是世界銀行，因此有嚴密的監督機制。在台灣亦可行，由政府輔助民間團體，培養其公信力與能力，政府僅監督即可，而不用事事追蹤，處理瑣碎事務，節省資源。舉例而言，因為要蒐集與整合太多資訊，政府沒有能力研究某個計畫，就讓民間團體投標，節省成本，尤其是人力成本。

且青輔會有許多課程，就服中心也有類似設計創業訓練課程與輔導，不應再次浪費資源，而由不同單位執行類似之職務，故應與職訓區隔，所以並非沒有資源投入這個議題。且對於就服中心之學生應追蹤成效，避免因免費授課而形成職業學生，只是去上課，卻不打算加入勞動市場。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體作法？

答：許多政策上配套措施不足，資源整合困難，部會橫向溝通亦不足，常常開會，但落實出現問題，沒有有效追蹤效果、評估的機制，且未能確實區隔各部會之權責。

女性決策力量未能展現，雖有構想但無法實踐，可能是因為執行時仍是男性，以男性觀點處理，所以，無論從法律或政策歸根就底，應增加女性政治實力，提高高階層行政機關主管之女性名額，因為，女性名額實在是太不成比例，以北歐國家為例即可明瞭。而且，女性普遍自決能力亦欠

他_____（可複選，如複選，請依次 1-9 註明嚴重性）

請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：年齡；本身工作條件競爭力不足；家庭因素（含兒童或老人等家庭照護），主計處調查顯示，台灣家庭家務九成以上由女性負擔，而女性未進入勞動市場 57% 是因料理家務；就業及相關輔導就業資訊不足；事業主聘僱意願不高；政府未提供有力的就業促進政策與措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：

- (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導，根據勞委會 93 年婦女勞動政策滿意調查顯示，失業婦女最需要政府推介就業服務；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施，根據內政部 91 年台閩地區婦女生活狀況調查，目前生活有重大困擾的婦女，最大的困擾來自『經濟問題』，女性若需外出工作，托兒、托老當然是首要解決的問題；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練，根據主計處婦女婚育與就業調查顯示，無工作之女性，『專長不合』是找不到工作的主因；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施，主計處調查顯示，台灣家庭

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

家務九成以上由女性負擔，且婦女婚育與就業調查亦發現，已婚婦女若需照顧小孩或老人，多以『自己』照顧為主；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？

(1)創造兩性平等的工作環境：兩平法罰則過輕，形同紙老虎，根據台北市勞工局 94 年依兩性工作平等法執行的勞動檢查，竟有高達三分之一被抽查的事業單位，違反性騷擾配套條款及托育規定，其中不乏華航、高鐵、全家、萊爾富便利超商等大公司

(2)提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：提供職訓券，鼓勵婦女加強就業技能

(3)健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：職場女性針對性別歧視提出之申訴案件，以懷孕解僱比例最高，加以我國婦女生育率持續下降，為使女性勞工能安心結婚生子，宜在兩平法現行條文第十一條中納入禁止懷孕歧視項目

(4)建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：婦女生活狀況調查顯示，婦女最期望政府提供社區型的托兒、托老照護服務

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：政策無法符合實際需要，兩平法罰則過輕，僅具宣示作用；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，性騷擾防治法因性騷擾認定困難，不易普遍為社會大眾所接受；政策制定不足；其

他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：罰則過輕，僅具宣示作用

(3)相關建言：1.修法拉近兩性工作平等法與就業服務法之罰則差距；2.推動育嬰津貼；3.兩平法中應納入禁止懷孕歧視並規範育嬰留職停薪復職保障

第四部分：對性別平等法令之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：兩平法罰則過輕，僅具宣示作用

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：規定基本的勞動條件並提供起碼的保障如產假、流產假

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：有禁止性別歧視之規定，且罰鍰較兩平法高

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：就業服務法僅提供就業輔導，要提昇婦女就業能力應在職業訓練中加強

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：勞工保險條例可考慮納入育嬰留職停薪津貼

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；

法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：1.兩平法

罰則過輕，僅具宣示作用；2.性騷擾認定困難

(3)相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：輔導女性創業成效卓著

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：托兒、托老照護服務無法普及

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，例如無育嬰留職停薪津貼，請育嬰假期間無所得保障，一般婦女大多不敢貿然請育嬰假；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，_____

第二部分：職場性別平等問題之認知

1. 請問您個人認為目前我國職場上有無性別刻板印象：有；無

如果您個人認為目前我國職場上存有性別刻板印象，請問您認為此種性別刻板印象對不同性別之求職人或受僱人所造成的負面影響為何：勞動條件的差別待遇；職業隔離；就業困難；升遷障礙；就業訓練機會不平等；性騷擾；性傾向異於常人所致的歧視；懷孕歧視；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-9 註明嚴重性）

2. 請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：年齡；本身工作條件競爭力不足；家庭因素（含兒童或老人等家庭照護）；就業及相關輔導就業資訊不足；事業主聘僱意願不高；政府未提供有力的就業促進政策與措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

3. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：

(1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

(2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

(3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

(4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- 制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次1-7註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？

- (1)創造兩性平等的工作環境：有改善，但進度慢
- (2)提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：成效不錯，但宣導不足
- (3)健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：僅夜間工作及生產有較落實
- (4)建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：嚴重不足或費用過高

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

- (1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，_____；政策制定不足；其他，____
- (2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- (3)相關建言：加強觀念宣導

第四部分：對性別平等法令之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

- (1)創造兩性平等的工作環境：
- 兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- 勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

令，_____；法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；
其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，預算、人力、宣導皆不足；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與措施，但在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有女性參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答：許多政策上配套措施不足，尤其是承辦人員教育訓練不足，無論是政府機關或是業單位，以致案件來了卻無法解決或以粗糙的方式解決，以處理性騷擾為例，無法敏銳的處理，而是以一般程序處理，導致受害者及其家屬受到二次傷害，且對受害者之心理輔導十分欠缺。性別主流若未理解清楚的話，就只是被承辦人員當作口號而已。例如強調性別統計是一個不錯的考量，但性別統計的統計方式，是以詢問的方式來處理，但有許多層面可能無法完全表達女性的地位、思想等。

恩威並施的宣導也是可行的，例如找幾位重要全國性的雇主公會來，一方面獎勵雇主，一方面以高額賠償勞工所遭受的歧視行為，也是可能可行的方式。我覺得在政策推展上多方面宣導可能是處理這類議題

最重要的方式，對於承辦人員或勞雇應階段式的實例演練、分組討論，而非單純以授課方式教育。舉例而言，詢問有關人員是否有性別平等意識，得到的答案一定是肯定的，但在實際處理案件中，卻往往做出性別不平等的處理。這個時候就應該抽絲剝繭、循序漸進的方式，逐步宣導，例如鎖定某一種情況比較嚴重的產業，然後對勞資共同宣導，且應改變宣導方式，若以單純授課實益不大，我覺得實例的演練非常重要。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體作法？

答： 性別主流化要促進就業這個部分，我覺得應區分為在職與非在職兩大類的女性，在職所遇到的困難，理論上應較容易在現實環境中解決。而非在職（未進入職場與就業中斷者）的問題，應區分創業與再就業，需要輔導、職訓，這些我們都有在做，但是成效如何，需以預算管考出成效評估，其實許多促進女性就業措施或方案，其訓練課程與職訓一模一樣，這就需要加以區分，也不應該以刻板印象以烹飪、美容等適合女性的課程作為基礎，資源整合是迫切需要的，最後以何者投資報酬率較高，再作資源調整。大家誤會政府在這部分付出的錢不多，但是，我認為付出的錢不是不多，而是重複太多導致資源浪費，又不見成效。而且要將障礙因素明確化，是單純的技能不足，還是其他因素才能找到問題的源頭。

政府在促進女性進入職場方面應評量總經費不變的狀況下，扶助女性創業相較於協助女性就業，二者評量成效如何，爾後再將經費調整，將經費放在重點方向才能有成效。

關於飛雁計畫的外包作業，不應該以個案作為外包對象，而應以統包方式，一年成功幾件個案，按件計酬，可能會更有成效。一方面促使廠商變成更專業的企業，另一方面又能節省資源，而且從訓練課程至後續扶助都有連貫性，而且應初步篩選真正要創業者再培訓，如此才能不浪費資源。

現行監督與考核機制無法呈現各部會之成效，因為各項列管考核都

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

3. 請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：4年齡；3本身工作條件競爭力不足；1家庭因素（含兒童或老人等家庭照護）；6就業及相關輔導就業資訊不足；2事業主聘僱意願不高；5政府未提供有力的就業促進政策與措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
4. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：
- (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：1就業輔導；2就業訓練；4育兒托老措施；6就業貸款；5擴大就業方案；3制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：2就業輔導；3就業訓練；1育兒托老措施；6就業貸款；5擴大就業方案；4制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：1就業輔導；2就業訓練；3育兒托老措施；6就業貸款；5擴大就業方案；4制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？
- (1)創造兩性平等的工作環境：尚可
- (2)提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；

法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與措施，但在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有女性參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答： 我認為在勞動政策、法令與措施上有些未必與性別有關，比如勞資會議中為何要有女性保障名額？我覺得那有些是不必要。以目前廣泛的來看，勞動者或工會，依我的觀察，只有階級意識，即其認知上相對於雇主而言是另一個階級。且相對而言他們是弱勢，從此來看待勞動問題、爭取其勞動權益，那對性別的認知應該很少的（意指跟性別的關係不大）。且在幾個大一點的工會，我們看不到女性的參與，領導者更是微乎其微。

我認為這可能是一個政治的問題。在討論性別的概念時，一般都被認為是在某特定議題之下，例如在檢討兩性工作平等法。而且就我的觀察在台灣所謂的女性運動，其實是女性精英的運動，而不是由下往上的發動，顯示普遍女性沒有自覺。同樣的，在日本，由某些精英份子（如：律師、教授、學者、政策官員）來推動，畢竟女性（特別是教育程度較低的女性）要在社會運動中（尤其是東方社會中）要扮演一定的角色也很難。所以要將這個性別主流化推動或落實到政策、法令中或行政措施中，比較有效的做法應該是直接對參與者或有影響力的人（男女不論）著手，會是比較容易的方式。基本上當這些精英要去取得大家的共識，就國家而言，本來就比較容易去落實。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體作法？

答： 我認為性別主流化的概念要推動前應該很多人對這意涵都還不是很瞭解，那未來這若是政府在制定政策的一種考量的話，似乎還有一段距離。

而且社會上若有在討論性別這方面的議題，也幾乎僅指男性與女性，且大多數的重點仍是以女性為主，所以我認為不容易推動。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

(可複選，並請於其後說明內容)

第二部分：職場性別平等問題之認知

1. 請問您個人認為目前我國職場上有無性別刻板印象：有；無
2. 如果您個人認為目前我國職場上存有性別刻板印象，請問您認為此種性別刻板印象對不同性別之求職人或受僱人所造成的負面影響為何：勞動條件的差別待遇；職業隔離；就業困難；升遷障礙；就業訓練機會不平等；性騷擾；性傾向異於常人所致的歧視；懷孕歧視；其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-9 註明嚴重性)
3. 請問您認為影響婚育離職的女性再就業意願的因素為何：年齡；本身工作條件競爭力不足；家庭因素(含兒童或老人等家庭照護)；就業及相關輔導就業資訊不足；事業主聘僱意願不高；政府未提供有力的就業促進政策與措施；其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)
4. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：
 - (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)
 - (2) 單身女性(含未婚、喪偶或離婚)且需扶養其他家庭成員(如父母、公婆、子女等)：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)
 - (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____ (可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)
 - (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員(如父母、公婆、子女等)：就業

輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；
制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他_____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？
 - (1)創造兩性平等的工作環境：行政院政務首長、副首長及所屬各機關簡任（派）主管，女性比例均逐年增加、員工規模在 30 人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者依據調查顯示已逾五成、各地方政府已大多成立就業歧視評議委員會及兩性平等委員會、完成「性別平等教育法」之研修、各大專校院依法成立性別平等教育委員會及訂定性別平等教育推動之規定者比例分別達 97.5% 及 77.5%，機制的建立應屬成效不錯，但機制落實並有產生實質影響才重要，這方面仍待努力。
 - (2)提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：辦理適合婦女參訓之職類，平均每年可培訓約 5-6 千人；提供負擔家計、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力之婦女職業訓練期間生活津貼補助，每年約 1-2 億元；辦理「微型企業創業貸款」及提供婦女創業諮詢輔導服務，每年可輔導 3 千多人；創業個案也逐漸增加；輔導婦女培訓第二專長，每年可輔導 2-3 千人；推動各地社區保母支持系統建立，92 及 93 年均達 40 餘個；辦理「輔導在地原住民團體辦理產銷促進就業計畫」，93 年促進 150 人就業；多元就業開發方案 93 年共核定原住民團體 78 個計畫，提供 880 個工作機會，補助 2 億 2,017 萬 8,225 元；研議部分工時法制化並完成部分工時勞動權益 e 化學習教材，應屬成效不錯。
 - (3)健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：各縣市政府已將辦理勞工申訴案件查處列為年度施政業務項目，以落實勞工安全衛生法及勞動基準法中有關女性保護及權益保障等規定；研擬完成兼顧女性工作者工作權及保障其安全健康之勞工安全衛生法第 21 條及第 22 條對於女性工

作種類限制之修正草案；辦理辦理「職業衛生護理研習」藉以保障女性勞工的安全與健康，92年至94年5月共訓練1456位護理人員；也廣續檢討勞保相關規定，應屬成效不錯。

- (4)建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：每年補助雇主設置托兒設施及推動托兒措施，93年85家共補助金額1847萬餘元；建置完成全國性托育機構管理之電子化作業系統；表揚托兒設施措施績優單位；訂定輔助地方政府辦理托兒托老福利措施經費分擔作業計畫等，由於完善的社會支援體系對於勞動參與非常的重要，本項政策的推動非常關鍵，但成效仍亟待加強與整合。

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

- (1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，_____；政策制定不足；其他，__

- (2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

- (3)相關建言：_____ N.A., _____

第四部分：對性別平等法令之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

- (1)創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

- (2)提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

(3)健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

(4)建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；

法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3)相關建言：_____ N.A., _____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1)創造兩性平等的工作環境：

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

(2)提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

(3)健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

(4)建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____ N.A., _____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1)制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題

- 的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，
- (2)執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____
- (3)相關建言：_____ N.A., _____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與方案，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有不同性別者共同參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答：基本上若將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，對於提昇婦女勞動參與應有強化功能，主要原因在於用性別主流化全面反省現在的勞動、托育、人口與社會福利政策，可以排除婦女就業的若干障礙，建構更平權的兩性工作平台。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體的作法？

答：兩性平等的促進，有助於提高婦女的勞動參與；不過要特別注意的是勞動參與並不同於就業，如果將性別主流化落實的結果是創造就業的一個進入門檻，恐將產生不利影響，但若是創造一個公平環境，則不論勞動參與或就業，預期會有正面功能。目前相關法令措施應已足夠，問題在於實際落實與觀念的改變。

(九)問卷九

第一部份：受訪者的基本資料

1. 姓名：_____ I _____
2. 職業：_____ 公 _____
3. 工作內容：_____

業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 彈性工時設計（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

- (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 彈性工時設計（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？

- (1) 創造兩性平等的工作環境：應對兩性工作平等法加強改善
- (2) 提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：尚需加強
- (3) 健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：非常需要積極落實推動
- (4) 建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：應整體規劃，積極落實

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

- (1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：政策無法符合實際需要， ；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差， ；政策制定不足；其他，
- (2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：推動成效應有加強的空間
- (3) 相關建言：應研擬相關配套措施，並行推動

第四部分：對性別平等法令之評估

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：不太了解

(2) 提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：不太了解

(3) 健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：惟執行面需再加強

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4) 建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令_____，
法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3) 相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：應有其他相關配套措施(如照顧政策或社會支援體系)連結執行

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：應有其他相關配套措施(如照顧政策或社會支援體系)連結執行

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：應有更符合現代家庭型態或積極促進婦女就業之設計方案

其他：_____

(2) 提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：不太了解

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：不太了解

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：不太了解

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：不太了解

是男的。剛開始沒人想其中有無問題，再仔細去想時，以考績委員會為例，是全部同仁的考績，獎懲內容非固定性別，但為何討論者都是男的，女性比例很少。這時沒突顯的問題被提出時，一定要用性別主流化來看，我們要求這個委員會的組成，如果特別跟婦女權益與資源分配有關的，所謂資源分配跟升遷有關的，一定任何性別要達到相當的比例。而不是全部偏在某性別。因為委員的舉例去做，開始有反彈，有些委員會的確沒有按女性比例去做，這另當別論。我們不強調特例，但每個部會去做檢查，就要思考怎麼去改進。改進之後價值觀自然而然的會有所改變。我覺得以此為例，好比是吹縴一池春水的石頭一樣，所帶起的效果很大。我覺得婦權會委員是大顆的石頭，也引起很大的迴響。這也許不是偉大的事，但卻是關鍵的一件事。因為很多人以前沒感受，是因為他不覺得痛。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體作法？

答：我覺得我給予滿多正面的肯定。政策的制定跟落實恐怕沒有辦法只用制定跟落實這樣區分，事實上政策制定到推行，它是一個過程。它是長時間的，要把時間跟空間放進去，要慢慢去發酵、催化然後才能看到它的成效。所以現在像長榮的遠洋漁船不是也有女性的船長嗎！事實上女性的機師、船長、將軍，慢慢地這是種社會風氣的演變，大家見怪不怪時就會變成一種理所當然的趨勢。

但如果純粹說整個社會環境，性別主流這樣的部分，對女性就業有沒有幫助，我個人的感覺應該是有的，因為像我們這個年代的人，跟上一輩對於男女性別的歧視、成見基本上是少了很多。我覺得現在尤其是我們婦權會的委員，拼命在推廣性別主流化，真的是非常有幫助。我覺得至少在公開的場合，很多人已經不敢講那種性別歧視的話了。

我覺得要提升女性就業率，有兩部分應做到：第一個是托育的環境要整備好，讓每一個人有她的選擇。如果孩子自己帶，但應隨時保持吸收資訊，另一種是選擇不退出職場，但有可安心的托育環境，應該要把這部分

請依次 1-7 註明重要性)

4. 請問您認為針對下列不同身份的女性，如何提高其勞動參與：
- (1) 單身未婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 本項問題之選項定義不明確，如：就業輔導和擴大就業方案如何區隔？
(可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性)
- (2) 單身女性（含未婚、喪偶或離婚）且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 _____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (3) 已婚女性且無需扶養其他家庭成員：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 _____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）
- (4) 已婚女性且需扶養其他家庭成員（如父母、公婆、子女等）：就業輔導；就業訓練；育兒托老措施；就業貸款；擴大就業方案；制定相關法令要求事業主提供性別平等的工作環境及相關配套措施；其他 _____（可複選，如複選，請依次 1-7 註明重要性）

第三部分：對性別平等政策之評估

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等政策有下列四大重點，請問您認為這項政策目前執行的成效如何？有無遺漏或亟需改善之處？
- (1) 創造兩性平等的工作環境：有待加強部分：建構有利女性創業的友善環境（如資金、市場、通路環境）
- (2) 提昇婦女就業能力（例如積極推動建構就業諮詢網絡、多元化的工作機會、擴大辦理婦女第二專長及轉業訓練等）：創業能力的強化與提升

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

(3) 健全婦女勞動保護（例如提供女性工作環境之重要配套措施，包括生理、妊娠、育兒、生產、性騷擾、家庭照顧、夜間工作等）：應建構更具彈性的工作型態（如：部分工時、在家工作的普遍與彈性）

(4) 建構完善的社會支援體系（例如社會政策提供幼兒收托、學齡前兒童教育、身心障礙者教養及老年人照顧、安養等）：托兒、托老之公共政策有待加強，以鼓勵女性進入職場

2. 請問您對目前關於性別平等相關政策之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，
原因：政策無法符合實際需要，_____；政策制定者對相關問題的認知與實際情況有落差，_____；政策制定不足；其他，__

(2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3) 相關建言：本項問題太廣泛，無法聚焦、難以作答

第四部分：對性別平等法令之評估

第四部分之法令評估難以以簡易的區分量表進行評估，不具備實質意義。

1. 我國目前有關勞動參與之性別平等法令有兩性工作平等法、勞動基準法、就業服務法、勞工保險條例、勞工安全衛生法、勞動檢查法等，請問就落實上述政策的實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2) 提昇婦女就業能力：

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

就業服務法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞工安全衛生法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

勞動檢查法勞動基準法：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4) 建構完善的社會支援體系：

兩性工作平等法：優；良；可；劣；極差，原因：

勞工保險條例：優；良；可；劣；極差，原因：

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關法令之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：法令需要修正，_____；需要制定更多法令，_____；

法令制定者對相關問題的認知與實際狀況有落差；其他，_____

(2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3) 相關建言：_____

第五部分：對性別平等措施之評估

_____和第四部分同，不具備實質評估的意義。

1. 為落實上述政策及法令，您認為其衍生之相關措施實施成效如何？

(1) 創造兩性平等的工作環境：

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(2) 提昇婦女就業能力：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

飛雁計畫：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(3) 健全婦女勞動保護：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

(4) 建構完善的社會支援體系：

促進女性就業措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

強化婦女就業方案：優；良；可；劣；極差，原因：_____

婦女就業相關措施：優；良；可；劣；極差，原因：_____

其他：_____

2. 請問您對目前關於性別平等相關措施之

(1) 制訂，滿意度：優；良；可；劣；極差，

原因：措施無法符合實際需要，_____；措施制定者對相關問題

的認知有實際狀況有落差，_____；需要制定更多措施；其他，

(2) 執行，滿意度：優；良；可；劣；極差，原因：_____

(3) 相關建言：_____

第六部分：總體評估

1. 如果您同意「性別主流化是一套評估的策略，目的為瞭解各國在不同領域中的法律、政策與方案，在規劃層次上是否納入性別的觀點，在決策過程中是否有否有女性參與、政策的後果是否考量到不同的性別影響」，那麼您認為將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能有何功效？與以往的觀點有何不同？

答： 如果以青輔會的「飛雁專案」為例，本項政策即是在推動三十餘年的青年創業輔導工作上注入性別的思維與觀點，由於有了性別的關注，在制定政策與措施時，幫助我們突破了性別盲，注意到女性創業者有別於男性的困難與需求，例如女性傳統的角色與期待，限制了女性創業的信心，女性面對保守的金融體制，在財務融資上的確遭遇性別刻板印象帶來的障礙，因此「飛雁專案」從女性的觀點出發，致力於女性創業友善環境的建構，及設計系列課程提升女性的創業和事業經營能力，從參加學員的熱烈迴響中，我們看到「飛雁專案」回應了女性創業者的需求，也進一步了解「性別主流化」對政府的施政措施可能帶來的深刻的、全面性的影響。

2. 如果您同意將性別主流化落實於性別平等相關勞動政策、法令與措施上，能促進性別平等，那麼就女性勞動參與面向是否亦能一併有效提升？原因為何？有無具體的作法？

答： 「性別主流化」的意涵在於從性別的觀點檢視政府的各項政策、法令與措施，期望能從基本面觀照兩性的差異，進而讓政府各項施政能兼顧不同性別的差異化的需求，性別平等相關勞動政策如果能細緻的落實與推動，當然有助於提升女性的勞動參與率，北歐國家女性的高勞參率，即是植基於細緻的政策與措施，唯有讓女性能兼顧事業與家庭角色（如育兒、托老），才能鼓勵女性勇於投入勞動市場，展現女性的自信與能力。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

附錄二 焦點團體名單與結果

一、焦點團體名單

時間：6/30（五）11:30-13:30

地點：中正大學法學院 3F 308 會議室

姓名	單位
王麗萍董事長	姊妹電台
侯月梅副局長	嘉義縣社會局
施慧玲教授	國立中正大學法律系
郝鳳鳴教授	國立中正大學法律系
馬財專助理教授	國立中正大學勞工系
黃敏惠市長	嘉義市政府
葉秀珍副教授	國立中正大學社福系
廖永靜副教授	國立嘉義大學家庭教育研究所
衛 民教授	國立中正大學勞工系
蕭文生教授	國立中正大學法律系

（按姓氏筆劃排列）

二、焦點團體結果

S01：很高興能參與今天的焦點團體，自嘉義昇格為市以來，嘉義市的市長皆為女性，在近幾年的政治場域中，以立委席次為例，男女為 4：1。而在各政黨內的性別比例也相近，而嘉義市議會中更有三分之一的席次為女性。黃市長本人在過去也曾感受到家庭對女性投入職場的限制（育兒、奉養父母）。性別平等在政策的執行面非常重要，而相關政策的量化表徵，便是相關政策的預算。這些都可以作為評估政策的一些依據。

S02：兩性平等工作法應更名為性別平等工作法，性別主流化所指涉的「性別」是多元化的，而非男女二分的單一概念；當單純的男女二分，便有可能忽略某些特定特質的人，比如說變性人、具男性特質的女性、具女性特

質的男性…等，而這些特定族群都不應該被忽略。另一個切入點則為部份工時與勞動彈性化。由於近年景氣不佳，外派、下游的工作（非典型勞動）往往傾向由女性為報行者。但是這些非常典型勞動者往往無法納入勞動率的計算中，故政府應就此部份作出考量。台灣的勞動法律，在實務面上，以整個亞洲作為比較場域，應算得上是名列前茅，但在一般場域中，仍可見性別盲的情況，比如說，一般工作職場認為是保護特定性別的措施，在性別主流化的觀點上卻有可能是種歧視。而以文化產業為例，韓國在戲劇的推動上就有納入性別主流化的考量，「大長今」一劇展露了女性與傳統不同的定位，而韓國政府也樂於推動此一戲劇，並在政策上跳脫性別的藩籬。台灣缺少的就是如韓國一般的性別政策典範。女性參政則是另一個重要的性別主流化觀察場域，自蔣宋美齡以來至彭婉如，都對女性在立院、政黨內的一定比例有所要求。下任立委選制即將改為單一選區兩票制，而國內政黨也有往兩黨制位移的現象，在此情況下，非主流的議題往往被排除，這是由於兩黨制與單一選區兩票制削弱了弱勢、非主流議題的重要性。最後，由議題的觀點來看，性別不應成為性別議題的群我分際，男性同樣可以關心女性議題，女性同樣可以關心男性場域的問題。地方政府需要有些勇於任事的政務官，同時也要對價值有所確認，政務官應該把相對的需求和進步性在團隊中展現。比如說在考核相關案件的過程中，有些事件需要重視，而特殊的案例需要被積極處理，而且放大（比如說保險公司中的懷孕婦女被有意地開除）而這些都會成為範例，比如說在職場中被摸屁股，這無分性別，都已構成騷擾。人的性別不應被強勢價值內化，性別正義是非常值得思考的觀點。

- S03：關於勞動參與的重點，須要思考的一點是，參與率要達到多少的數字才是合適的。另外一點值得注意的是，目前在台灣的男女參與率比值是多少？以及歐美的男女參與比值又是多少？台灣方面就個人目前的了解是，女性勞動參與率是上升的，而男性勞動參與率卻是下降的。對於性別平等的解決之道，除了與性別平等有關的部分外，與性別無關的部分可以從下列幾點著手：1、基本工資的調升。2、集體行動的意識，如組織工會保護女性。3、從教育著手。4、非典型的勞工，如臨時工。5、

女性創業補貼。

- S04：性別勞動參與的評估過程涉及正向評估與負向評估，在正向指標方面例如：國家考試錄取的男女比率、托育政策可否加入「非營利組織」的討論等等；而負向指標方面：概念及普世價值已被接受，家務勞動的概念是否也算、勞動參與的 Data 要訂在哪裡？對於女性勞動參與，端看一個國家的福利及法規是陷阱。整體而言，台灣的男女勞動參與差距已是慢慢縮小了。
- S06：由於計畫時間只有短短六個月，所以應將計畫內容聚焦，以下提出幾項見議：

一、促進勞動參與之責任應釐清

傳統勞僱關係僅限於勞方與資方，但現代國家納入『國家』角色，將勞動關係建立為三方關係，包括勞方、資方與國家，企圖從國家的介入，打造一個更符合勞資生存的環境。然而，在促進勞動參與中應該釐清各項議題的責任屬性，舉例而言，兩性工作平等法的育嬰津貼應由誰來負擔，這個議題或許可以作為本計畫探討項目之一，因為由勞方、資方或國家一肩擔起與由二者或三者共同按比例分擔，其所產生的效果是截然不同的，可以預期的是，在現階段的我國，若採取由國家負擔所有的責任，則該政策是不可能永續長久的，因為國家資源有限，若補助了一部分的族群，勢必縮減另一部分族群的補助。尤其在育嬰這個部分，若將此部分完全轉移至國家責任，將有所偏頗，雇主負擔勞工育嬰責任可能是因為保留優秀勞工之方針，勞工負擔育嬰責任是因為育嬰本為父母的責任，但國家似找不出理由負擔兩性工作平等法中的育嬰責任，若謂獎勵生育，應適用全國新生兒之父母，而非受限於有工作的父母。

且國家角色在三方關係中應屬輔助角色，絕非主動角色，因此，國家只需要消除由其本身所產生之弊端導致性別不平等的狀況即可，而非積極發動。

二、應限縮研究範圍

限於計畫時間的匆促，應將研究範圍限縮至直接影響性別平等的政策、

法令與措施，或是與性別平等有關之法令、措施逐一探討。若是一般性的，『作為人』所能享的權利，則不應納入本研究範圍中，以免失焦。舉例而言，執行一個政策，提升全體的勞動參與率，在雇主找不到男性勞工時，勢必轉而僱用女性勞工，必定促使女性勞動參與率的上升，探討這項措施對於本計畫並沒有實質幫助。

三、不平等的去除是首要目標

在現代國家中，沒有平等的問題，只有不平等的問題，因為平等是永遠追求不到的，因此只有盡一切可能消弭不平等，使之趨近於平等。換言之，將勞動參與中，不利於性別平等的因素去除，用刪去法來達到趨近於平等的目標。

四、法令的功用

法令的本質不僅可以作為現狀的反應，解決現有問題，亦可以指導未來，且由於法律相較於教育、道德更具有強制力，因此，在作執行評估時，不應侷限於現狀的反應，更可以具體指導未來，並在執行的時候注意在地化、本土化與個案化，國際標準固然與現階段民情若有不合，但長久發展可能有該制度的需求，因此仍須遵循。

S07：一、現狀下存在城鄉差距：

由於嘉義縣係屬農業縣市，參與婦女教育課程的女性年齡層偏高，因此對於過於強調意識型態的議題接受度較低，所以在執行上採取較為軟化的態度，將相關婦女就業議題融入生活中，無形中讓女性瞭解到，無論年紀多大都可以勇於表達自己的想法，貢獻自己的能力，藉此達到性別主流化教育之宗旨，因此在嘉義縣推廣性別主流化議題的方式顯然異於都會地區。

二、性別主流化之推廣現況：

縣政府社會局不定期舉辦就業歧視宣導或是促進婦女就業甚至創業等相關宣導活動，但實行成效是存有落差的，例如：舉辦就業歧視宣導，通常參與者以公部門居多，反而大型私人企業對此議題感到興趣缺缺，顯示私部門並不重視兩性工作平等或是就業歧視等議題。

三、實務執行上遭遇之問題：

(一) 現行制度下，兩性平等委員會委員任期是兩年，2 年的年限似乎過短，因為實務上相關個案數量有限，委員累積經驗的時間相對拉長，此外，委員會必須由勞工團體代表、婦女團體代表、學者專家等人員共同組成，但是因為嘉義縣發展較為遲緩，要召集具有充足實務經驗或學識之委員相對困難，因此委員會之成效也大為降低，所以本人在此建議是否可以延長委員任期到 3~4 年，以因應人才募集與培養不易之困境。

(二) 私部門反應部分促進婦女就業的措施造成雇主管理上的困難，例如：女性工作者每月一天的生理假，該制度立意良善，但實際上卻遭濫用，造成雇主管理上出現很大的困擾。

(三) 針對留職停薪育嬰津貼的發放問題，該制度之申請對象主要以公部門勞工居多，因為現在經濟不景氣，私部門勞工擔心留職停薪後，可能會影響未來能否繼續工作；或是育嬰津貼補助的額度不足支持生活所需，因此大大降低私部門勞工使用該制度的可能性。

(四) 針對哺乳時間的規定，實務上反應是否可以更富彈性，不要硬性規定一天兩次每次 30 分鐘，而交給勞資雙方自行協商決定，例如：以提早下班替代。

針對以上四點顯示，立法者設計的制度雖出於良善，但於實務界運作卻存在明顯落差，因此，如何調和法規與實務運作是當前重要的課題。

四、具體建議

(一) 加強教育：落實兩性教育是促成兩性平等的關鍵，讓人們從小就有兩性平等的認識，將來不論在職場或是家庭之中，兩性都能互相尊重，性別不平等的議題自然不存在。

(二) 育嬰假的申請：瑞典強制已婚男性工作者必須休育嬰假，這項政策即顯示兩性平等的價值，證明育嬰假不是女性的專利，我國目前申請育嬰假者仍以女性居多，所以未來我國的政策是否可以做相關修正，

進一步闡釋兩性平等的價值。

(三) 育嬰津貼：草擬中的育嬰津貼是提供女姓工作者生產後一定的金錢補助，但現狀下雇主在婦女產假期間仍需支付部分薪資，如果需額外再支付育嬰津貼，是否會造成雙重的負擔，所以在政策的制訂上，能否轉化為托嬰、托兒制度的設計，而非單單只是金錢的補貼，此外，國家是否可以給予雇主適當的補助，提供雇主創設較佳托嬰托兒制度的誘因，進一步確保婦女在職場上的保障。

(四) 建立完善的托兒托老制度：現狀下婦女就業的困境，往往是受限於家庭成員無人照顧，因此，如果有完善的托兒托老制度，婦女就業將更無後顧之憂。

(五) 加強婦女教育訓練：提供婦女更多學習的管道，無論是意識型態的教育，或是技能上的訓練，都能促進女性工作者在職場上有更好的表現。

主持人回應：(鄭津津老師)

台灣婦女勞參率偏低之因：由於台灣步入高齡化社會，家庭不僅有年有子女要扶養，往往還有長輩需要奉養，因此，在性別主流化議題尚未普及以前，在面臨工作和家庭的抉擇時，犧牲的往往都婦女，針對該問題，或許誠如侯副局長所言，必須由教育著手，徹底改變傳統兩性的價值，或是學習瑞典的立法，強制已婚男性休長假，在家照顧子女，才能改變現狀下婦女就業與家庭抉擇的困境。

育嬰假的缺失：根據統計台灣目前申請育嬰假的工作者多半屬於公部門，但是有些受僱人請了育嬰假不是在家照顧子女，小孩一樣交給保姆照顧，反而利用育嬰假去進修或是做其他事情，這是現狀下育嬰假的漏洞，必須透過制度進一步修正來加以調整。

所以現狀下很多制度設計是出於良善，但實務運作卻出現很多問題，而這些問題都是急需我們經過充分討論分析，才能加以解決的。

S08：一、如何在政策上落實性別平權

如何藉由社會支持制度的輔助來提升婦女的勞動參與率？其背後的理

念究竟是減輕誰的責任？事實上，並非僅是減輕女性、妻子的責任，而是減輕家庭的責任。因此，若一開始就將研究建構在減輕家庭在托育、托老等照護上的責任與負擔上，在制定政策時就不能僅將焦點著重於女性。國內已經有注意到這一部分，但是對此所做的努力仍然不夠多。

二、便利的資訊流通機制

關於資訊流通的問題已是老生常談，但是其具有相當的重要性而且對此所做的努力仍不夠多。在資訊流通方面的問題在於如何鎖定所要傳達的族群，目前我國女性主要存在於弱勢的產業或職業當中。因此，在談到資訊流通時所要鎖定的並非網際網路使用者而應該著眼於「社會網路」(social network) 這一部分，亦即在資訊流通方面該如何保護這些特定的弱勢族群。應該由社區組織的角度來切入才較易找到我們所要傳達的族群，而非僅是使用公文傳遞、登報、電視傳媒或網際網路的方式來傳播。目前約有一半的女性處於勞動市場的下端，這些人在接收資訊的媒介上是相當不同的，在資訊流通的過程中，村、里幹部、社區幹部就扮演著相當重要的角色。有便利的資訊流通機制才能夠利於勞委會、經建會、青輔會等政府組織加強對於鎖定的弱勢族群與雇主等的資訊與法律、政策的教育宣導以達到保護受僱人的目的。也就是說我們必須營造一個「對使用者友善」(user-friendly) 的資訊流通機制，雖然有很多人提到「對使用者友善」的問題但是真正對此下工夫的學者或政策制定者其實是少之又少。

另外是社會支持網路的問題，媒合是相當重要的，我國多年來雖然一直持續強調就業服務的重要，但是卻一直沒有創新的做法，尤其在現今全球化的時代中，弱勢族群往往遭到忽視，這些人不見得會使用電腦，決策者在制定政策時不應該只著眼於網際網路使用者；對於弱勢族群而言，傳統社會網絡所建立的媒介還是具有相當大的重要性。

三、性別平等推廣教育

計劃書中有提及勞動就業政策與相關機構，惟獨不見應參與卻未參與的教育部，因此建議計劃主持人可以查詢教育對於兩性平權所制定的政策；若有，則可加入研究當中；若無，則可建議研考會若要確實地落實

兩性平權，觀念的起迪是相當重要的，儘管此為需要長期努力的目標，並可能需要到下一個世代才会有實質的成效。事實上，以方才王董事長所舉的韓國經驗為例，以本人身為一個階層學者的角度觀之，韓國性別階層化的嚴重程度遠高於日本與台灣，但是韓國卻能利用文化產業來達到強而有力的兩性平等再教育，這也應是台灣可以達成的目標。

通常認為社會化的過程需要一、二十年的時間來達到效果，但是對於政府組織而言，在政績的壓力之下可能會認為那是緩不濟急的，事實上，只要提出誘因結構，即能收到立竿見影的效果。就長程而言，應該要有教育部的加入，提供教材、傳授教材的教師與評估機制的設立。除了設立具有懲罰、牽制功能的評估機制之外也應該提供正面的報酬機制，而這是在各層級的教育體制中都能夠設立的。必須透過較具創意的做法才能讓這些正面的社會化概念能夠在較短的時間內儘快落實，這是因為有年輕與年長這兩種族群的區分，對於年輕族群而言所適用的是教育；對於年長族群而言所適用的則是再教育，以提出誘因結構來促進再教育結果的品質。

四、部分工時

所謂提昇女性勞動參與率並非僅是突破數據上的資料而已，否則即有可能落入其弔詭、陷阱之處。另外，以德國為例可以發現德國是相當強調母性的國家，提供友善的環境並讓有家庭負擔的女性能夠儘量待在家裡來扮演好照護家庭的角色，對於部分工時的設計也會更為精簡，因此其背後的立意是很不同的。台灣的勞動市場或是家庭都是不友善的，決策者應該先確定好我國的所要的立意與位階才能夠考量如何進行制度的設計，建議計劃主持人將來在進行文獻討論時也可將此點納入討論。

五、台灣已婚女性就業模式與企業成本估算

根據目前研究顯示台灣已婚女性的就業模式常常是和夫家的產業相關，另外台灣有相當比例的已婚女性是所謂的無酬家庭工作者，而在現行環境下並未享有任何的法律保障，這也是個可以再深思的問題。另外在私部門當中，建議可以在政策、法令執行面的部分估算企業所需負擔的成本，例如估算在執行兩性工作平等法時企業所需負擔的成本為多

少，雖然這可能是偏向經濟、財政方面的專業，但是也可以試著用文字來敘述以台灣的企業規模在落實這些新法時所可能要負擔的額外成本。這些額外成本不僅是企業的責任，政府也應該幫忙解決，否則雇主在預期成本的考量下可能就不會落實新法的規定，也就是徒法不足以自行，在法律開創新局的情勢下在執行面上也應該考量企業成本，如此才能夠讓法律真正地落實。建議可以在研究當中提出這個問題的嚴重性，至於解決的方案、財源的籌措則有待財政學者來評估、設計，不能僅是單方面高唱提高台灣在國際勞動組織中的形象卻不顧相關勞動成本的考量。

大致就是以上幾點供計劃主持人做參考。

S09：一、計畫研究面向可更深入探討

由於本計畫所涉及之執行評估領域過於廣泛，尤以各部會所訂定的措施為最，因此若訪談的對象如中央官員或立法委員，可能難以深入在地群體或是受惠人士的內心感受，可傾向深入訪談社會層面的不同人員（差距族群），如地方行政人員、企業、受惠者，對於性別平等政策、法律與措施在執行過程中所受的利益或受政策影響的感受，如此將可掌握更多本質現象，而非表象，見林不見樹，避免與其他類似計畫研究結果雷同，而更能創新，且對於本計畫將有更深入的研究。

二、政策法令與社會環境需協調

政府組織內在所做成的政策、法令與措施應與台灣社會脈絡相映，而非切割只觀察政策、法令，而忽略台灣民情文化，政策建立應是點滴工程，尤其是移植外國制度，往往只是東擷西取拼湊而成，更忽略這個制度在外國已歷經幾十年的成果，應從發展的時間歷程納入考量，而非外國有，我國也要有，若過於嚴苛，使資方不願意投資，將有損經濟發展。

近年來，女性社會地位不斷提升，男性地位不斷下滑，這是因為社會逐漸培養女性工具性的能力，這在以往傳統社會中照顧性角色是截然不同的，而女性對於自身也有非常強烈的成就動機，然而已有研究統計發現，女性對於自身成就有恐懼症，男性對於女性成就也有恐懼症，以上可以瞭解，整個社會在變遷，勞動參與政策也應該顧及環境與組織內部

的協調，而非純粹探討政策法令。

三、家庭政策未受到鼓勵

促進勞動參與政策中本人較重視家庭政策，如托育、托老與托幼政策，由於家庭政策在企業倫理中被視為一種額外負擔，而不受重視，因此可以肯定的是家庭政策並未受到鼓勵，然而勞動參與與家庭政策有極大的關連，舉例而言，週休二日即是一個家庭政策，奇美集團的組織文化非常優美的原因是因為他是第一個建立週休二日的私人企業，該組織也可以作為一個被評估的對象。

四、弱勢族群關懷不足

在性別正義中，社會對於外籍配偶、身心障礙者或者是多重弱勢之族群的關懷，往往不足，因此，若能將該部分的內容納入研究計畫裡，將會更充實本計畫的內涵。

S10：一、在家庭法上談的性別正義，似與勞動參與上說的性別平等有些立法上的不同。在執行過程與結果層面上，兩性工作平等法於民國 79 年勞委會就開始草擬，但一直到民國 90 年 12 月 21 日才三讀通過，這是因為兩性平等碰到企業利益時，就會遇到相當的困難，及企業界的反彈。

二、在本計劃內容之執行評估與執行成效評估是有所不同的。執行評估是政策如何去落實到法令、措施，至於這些人到底做了沒有，這部分才是執行成效上要去處理的。

三、若把性別主流化政策當作是種價值時，這如何去變成性別平等的政策？性別主流化在國際上原來的想法是說我們不管想什麼事情，都一定要想到性別這個層面，至於怎麼去想則是另外一回事。所以各派的平等主義或女權主義都能在性別主流化的意識型態上可以共存，有各種不一樣的價值，這與性別平等是不一樣的。但在台灣性別主流化政策已經被轉會為它就是性別平等政策。

而性別平等的政策要如何去落實到勞動參與，比如說性別平等政策在家庭法律上落實的方法與勞動參與有所不同，例如民法親屬編指出家務勞動有給，但這所說的家務「勞動」與我們談的「勞動」似是相反的東西，

若說兩性平權下，所以家務勞動要有給，與我們現在談的勞動其實是意識形態完全相反的，那我們必須如何去楚哩，也是值得深思的。

在性別角色定型化下，我們可看到許多勞動政策中說到如何減少婦女勞動參與的障礙，而又說這些障礙是托育、托老…，但當我們這樣說的時候，即又更進一步確認了女性做為照顧者的角色，這部份亦值得注意。

四、在國際間近五年來曾有提出性別正義以取代性別主流化的聲音出來。因為性別正義非常強調關懷、照顧，且強調這是所有人的本性，而非僅只是女人的本性，試圖把女人的關懷、照顧角色取掉，認為男人應該像女人學習如何去關懷、照顧才對。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

附錄三 座談會名單與結果

一、座談會名單

時間：7/4（二）9:30-12:30

地點：台北國賓大飯店二樓飄香廳（台北市中山北路二段 63 號）

姓名	單位
尤美女	尤美女律師事務所律師
王如玄	常青國際法律事務所律師
李兆環	得耀法律事務所律師
何碧珍	台灣婦女團體聯合會秘書長
黃程貫	政治大學法學院院長
黃長玲	台大政治系教授
黃巧婷	行政院勞委會職訓局就業服務組
劉士豪	銘傳大學法律系教授
簡瑜瑩	藝珂人事顧問股份有限公司協理
謝靜慧	士林地院少年及家事法庭庭長

（按姓氏筆劃排列）

二、座談會結果

T01：我們公司完全無性別歧視，100 位員工中只有 5 位男性，公司的離職率低，但離職的原因則包括家庭移民，大陸工作，照顧小朋友，公司彈性大，可請育嬰假，不過大部分的人則不太請育嬰假。

招募上來說，在媒體上仍常可看到限男性或限女性的字眼。1111 人力資源網站已有性別平等的政策落實。而兩平法的部份也規定不得有性別差異的考量。

政策法令來說，一些法令究竟是保護或是阻礙？以女性夜間工作來說，部份客戶仍然會不喜歡在夜班中排入女性員工。金融業為例，晚上 8 點~11 點才是最好的催卡債時段，女性在這些工作上也表現較好。

兩性平等法中的性騷擾防治條例是非常好的，其中規定公司必須要有相

關組織，並有申訴管道。

再來是二度就業婦女的問題，首先是技能的部份，部份二度就業婦女的電腦技能並不足夠。而二度就業婦女在職場的心態調適上，也有不足的部份，比如說二度就業婦女往往為中年婦女，那麼在同事間的交際、溝通上也與年輕工作者有所落差，而因人因事則也有相當的差異。

本公司對於政府政策相當配合，但以部份工時來說，難度有點高，以婦女適合的時段來說，並沒有符合婦女部份工時需求的工作（高科技業、金融業），而在部份工時實施的同時，往往工作量無法與薪資成正比。在家工作往往比部份工時來得有可行性。政策執行上有兩個主要部份：一是技能部份，二是二度就業婦女回到職場的心態。

通常女性作到了高階主管，其家庭成員的工作，特別是配偶，會有特定的類型（通常是教授）（全場大笑）。配偶的工作往往是教授、機師，或者是公公婆婆願意幫忙照顧小孩，而如此女性才有工作空間。台灣往往對家庭中照顧小孩的角色會有核板印象（男性照顧小孩 = 奇怪）。

在育嬰的部份，公立幼稚園並不足，托育政策也不良。低收入戶和身心障礙者的子女會有進入公立托兒所的優先權。

婦女的就業比例低，部份女性仍在唸書，也尚未進入職場。

老人照顧的部份，許多看護往往為大陸員工，而這些看護員工往往也未受到專業的照護訓練，應予以注意。台北市的部份，老人公寓的成效不錯，唯有老人照護和育嬰的部份成功，才能使女性安心工作。

在育嬰假的部份，並無男女的限制，但是在我的公司中來說，真正會去使用育嬰假的，往往都與公司撕破臉了。會去使用育嬰假的，都不是高階主管，而高階主管則尋另一個管道來達到育嬰功能（保姆），會使用育嬰假的工作者，他的可取代性也很高。而部份工作者會在育嬰假期間會再去做其他工作，這也是值得考慮的部份，因為這會影響到他日後回到職場的誠信、升遷問題。

回應鄭老師：

在阿桑的部份，推崇彭婉如基金會在 housekeeper 的推廣。家庭管理、

育嬰的專業度是相當高的，如果中年婦女有進入家庭管理的意願，那麼相關的訓練、管理制度一旦建立起來，則會有相當的效果。

在育嬰假的部份，台灣的育嬰假是 8 週，新加坡比我們更長。兩性平等工作法實施後，有個有趣的部份可以分享，在未實施前，許多女性工作者不會爲了月事請假，而在實施後，部份較基層的員工則開始較頻繁地有經痛請假的狀況，這個往往成爲公司考核員工的觀察點之一，也是兩性平等法實施面上值得注意的問題。

T02：這個研究最重要的意義在於執行評估方面，因爲相關政策、法律的形過程都已經有所討論，所以首先我們最關心的是兩平法在二 0 0 二年通過後到現在對於提昇女性勞動參與率是否有所幫助，而這四年來的女性勞動參與率並沒有太大的變化，因此就統計上而言兩平法的實施似乎沒有提供顯著的幫助。

另外，影響女性勞動參與率最大的問題就是托育政策，如果無法提供托育措施，勞動參與的意願與可能性就會降低，但是目前兩平法所設計的是職場托育制度。就每一個家庭或社會而言，托育可分成兩種軌道來實施：一爲職場托育，即是將幼童帶到工作場所；一爲社區托育，即是將幼童留在住家附近。就工作的角度而言，不是選擇職場托育，就是選擇社區托育，這是一般最常見的情況。

如果我們認定托育政策和勞動參與率相關，目前唯一的相關法律卻是不具強制力而爲鼓勵性質的職場托育政策；目前和社區托育政策相關的法令則是十分紊亂，彭婉如基金會長期以來的實驗計劃成效其實很好，但是在政策與法律上並未得到政府部門足夠的支持。最近在民進黨立委黃淑英舉辦的座談會中有檢討到兩平法中的托育政策，兩平法實施迄今四年，在職場托育的部分因爲不採取強制、處罰性的制度，而是採取鼓勵性的正面導引措施，而過去四年來申請獎勵金、輔導金的全都是大型企業，黃委員認爲這也造成了另一種形式的不公平，於是思考是否能將這一部份的資源導向社區。婦女團體當中針對這個問題各持有不同意見。可能有人認爲托育制度要建置完成的話就應該採取雙軌制。就現況而言，首先在有法令規範的部分，對於勞動參與率的提昇並沒有太大的

幫助（或許有人會認為僅就四年的成果來作結論在時間上稍嫌短暫）；而其餘的部分在法令規範與政策上則是相當不完備的。

托育津貼，也就是幼兒教育券，是一個現金補貼制度，對於沒有需要的人而言是不痛不癢的，但是對於有需要的人而言，它也不能解決問題。從整個體制的循環角度而言，應該要有一個具有普及性色彩的托育制度，從一開始就拉低普及線，堅持讓最需要的人可以受惠，而經濟能力好的人可以自行去找他想要的托育環境。但是，目前的托育完全是營利導向，造成家長負擔節節上升，而幼托環境裡的勞動者也就是幼教老師的勞動條件卻是持續惡化。這種情形並不難理解，因為這完全是把幼教當成企業來經營的營利問題所導致的。婦女團體針對這個問題已經疾呼多年，但是迄今這個體制仍未建置完成，更遑論法律的制定，例如幼教法令中關於托兒所〔台灣的家長瘋狂到連托兒所都想要雙語的〕、幼稚園是否可以作課業輔導都還在爭議當中，由此可知幼托的品質完全是朝向揠苗助長的方向發展。托育制度的不完善也就影響了勞動參與率。而現今的生育津貼則完全是錯誤的政策，試問有誰會爲了三萬元的補貼而去生一個小孩？政府也不可能提供更高的補貼。相對的，兩平法中請育嬰假所給付的育嬰津貼則是必要的，但是不能僅提供津貼而沒有制度的補強。

〔座談會最後的補充發言〕

第一，女性無法實現自我的問題其實並非是女性沒有自覺、需要救贖，而很有可能是整個社會體制所造成的，因此不應該把問題全部歸咎於女性個人身上。

第二，關於生理假的濫用，生理假是因為差異所產生的權利，濫用與否僅是體制的末梢問題，而不需要過度放大討論。

第三，關於非營利的照顧產業普及化問題，可分成兩個方向來討論，一個爲和其他團體合作，另一個就是國民教育的上下延伸。

第四，關於無法接觸到那些想就業卻被拒絕在職場之外的女性的問題，建議可以在一〇四這類的求職網站上來徵求受訪者，藉由深入訪談來補充研究。

第五，懷孕公務員考績被評乙等是體制的問題，因為目前法律有規定四分之一的考績甲等比例，建議修法讓懷孕的公務員除非職務上有所缺失等特殊情形才能評為乙等以下，否則應該給予甲等考績的評比，而其評定並不佔用法律原先規定的四分之一甲等比例，如此應該就能解決問題。

T03：一、婦女權力立法之缺失

最近參加了一個多元文化暨人權的座談會，在座談會中有與會者針對近幾十年來，婦女運動的立法以及政策，表示質疑甚至不以為然，例如：教師之間針對要求學校教師必須在 24 小時通報校園性侵害事件的政策存在反彈聲浪，因為教師不知如何執行，這顯然是因為教育訓練部不足所致，然而政府未積極介入處理，導致基層教師反過來對於婦女政策及立法產生質疑。

此外，我國婦女運動的相關政策立法往往都是急就章所制訂，而且在制訂的過程中，因為政治力的介入或是針對相反意見的妥協，而導致立法結果往往扭曲了起草者原先的想法或規劃；或是引進外國的法令，在針對我國本土的需要，自己假設想像來立法，使得立法出現了不協調的部分，因此我國婦女權力的立法過程是存有瑕疵的，我們的立法並不是完全針對我國實際需求加以規劃，而是移植外國的立法再進一步修改適用，這樣的立法過程如果再加上政治力的介入和妥協，確實造成我國婦女相關立法出現根本性未盡合理的缺失。

再者，我國雖然有不少關於婦女平權的研究或是數據，但是在立法的過程中，並未進一步將數據加以分析，去瞭解我國婦女真的的需求在哪裡？導致欲將法律落實到現實中時，便出現相當大的落差。因此，未來針對婦女相關議題的立法過程中，我們必須進一步地去分析相關研究及數據，確切的瞭解婦女真正的需求是什麼，進一步地去導正現狀下婦女立法的缺失。

二、教育不足

現狀下針對婦女相關措施的教育宣導不足，導致婦女錯用或濫用相關措施，有的婦女甚至不知自己享有哪些權利，例如女性生理假部分，有些

女性就知道如何使用該項權利，但也一部份的女性是濫用該項權利的，這反應教育明顯不足，才會產生錯用濫用的情形。

三、城鄉差距過大

例如：在都市，彭宛如基金會引介婦女家事服務工作的部分作得很好，但這也僅限於都市地區，可是在鄉下地方，我們如何釋放鄉村婦女勞動力，到目前為止我們仍然沒有一個有效的對策，因此，針對釋放婦女勞動力所提供的服務，在城市及鄉村存在一定的落差。

四、婦女勞動力的研究需進一步細緻化

在從事婦女勞動力的評估研究時，應該以女人的一生加以分析，例如：30~40 歲的婦女，他們或許沒有投入就業市場，但是他們在家從事家務，生活一樣忙碌，只是他們展現勞動力的樣貌不同於一般就業市場的勞動而已，然而現狀下在評估婦女就業的部分，並不把家務的提供視為勞動，這樣的分類判斷是否正確，是有待進一步討論的。

另一方面，在 40~50 歲的婦女部分，他們有很強的工作意願，也還有提供勞動的能力，但是我們的國家社會並沒有給他們機會，例如雇主不願雇用年紀較高的勞動者，或是女性勞動者的原生家庭不支持婦女二度就業，這在在顯示我們的社會不給予這一群有工作意願的婦女就業的機會。

因此，政府在從事女性勞動力議題研究時，應該以女性的一生加以分析，針對不同時期的女性勞動者的需求規劃政策，這樣國家才能充分享受到女性勞動者所提供的勞動力。

五、主持人回應

- (一) 針對生理假的濫用部分，該制度的設計是良善的，但是我們在立法的過程中實在應該考慮人性，不然就很容易遭到濫用，因此，如何同時照顧到女性受雇人又同時兼顧制度不被濫用，實在是很難取得衡平的一個問題。
- (二) 城鄉差距相當大，在鄉下地方並沒有一個像彭宛如基金會這樣的組織，所以鄉村地區的女性勞動力就被埋沒了，這對於整個勞動

力市場而言，是個不小的損失，所以如何積極縮短城鄉關於釋放女性勞動力的差距，是我們要努力的。

- (三) 我國相關法制都有了，但是的部分落實真的做得很糟糕，針對落實不佳的問題，必須透過教育來解決，因為只要男女內心傳統的價值觀念不修正，就算法規政策再完備，仍然無法有效提高婦女的勞參率，因此唯有透過教育改變男女的價值觀念，讓大家瞭解工作不僅僅爲了獲取報酬，其同時含有自我實現的成分在，男人不能單單以家庭爲由，去束縛女性追求自我的可能性，才有可能提高女性勞參率。

T04：一、托育托老是全民的問題——國家有責任制訂政策解決問題

因爲雙薪收入是現在家庭的趨勢，所以如果家庭有生育子女的話，必定面臨小孩托育的問題，現在大多數的托育方式都是送幼稚園或是交給保母，不然就是委由家裡的長輩代爲照顧，然而，現在工作者的平均退休年齡大概是 54.9 歲，所以很多年輕爺爺奶奶的第二份工作就是帶孫子，如此一來，這個年齡層的勞參率也會被托育工作所牽制，因此，如果國家能提供有效的托育政策，事實上也可以提升這一層不算太老的勞動者的勞參率；此外，我們的國家是朝向一個福利國家的方向發展，針對現在很多不婚不生育的國民，由於其老年生活的照顧很難完全由私人保險加以支付，勢必由國家提供相關福利措施加以保障，才不會造成社會問題，因此國家透過稅收制訂相關福利政策，提供國民老年生活的照顧，也是福利國家的責任，藉由以上兩個托育托老的例子，我們可以得到國家基於社會安定以及照顧國民，是有責任制訂相關托育托老政策的。

二、針對兩平法育嬰假的問題

雖然現階段請育嬰假的工作者多屬公部門，然而，不論公私部門的勞動者，他們要申請育嬰假的前提是：夫妻中的另一份薪水足夠支應家庭的所有花費，不然勞動者雖有心想要請假在家好好照顧小孩，但由於現實的經濟壓力並不許可，這樣一來育嬰假的制度將淪爲虛設，自然也就無法達到鼓勵勞動者生育或是主動申請育嬰假在家照顧子女的立法目

的；此外，目前申請育嬰假的勞動者都為女性，但是在瑞典的立法例規定，強迫男性勞動者也必須休假在家照顧小孩，這樣的政策規劃，進一步宣示：「養兒育女是夫妻生活共同的責任，而非單屬於女性而已」，因此，我國在育嬰假政策的規劃方面，除了要考量家庭在單一收入下是否足夠，同時也應宣示養兒育女是夫妻共同責任的價值。

三、小結：

托育托老的問題確實會影響女性的就業以及生產力，此外，女性在二度就業亦遭遇到相當大的困境，因此，政府如何制訂相關促進婦女就業政策，是國家不可推託的責任。

四、主持人回應：

在進行該計畫的過程中發現了一個很有趣的論點，台灣女性勞參率這麼低，生育率也也這麼低，為何這些不工作的女性不在家乖乖生小孩勒？這是一個很有趣的觀點，但是我們也應該深思問題出在哪？為何我們不能跟瑞典一樣，女性勞參率高，生育率也高，教育水準越高，生育率越高？這是不是反映在台灣，對女人而言，工作是很辛苦事情，生育也是很辛苦的事情，而且得不到家庭的支持，所以整體大環境對於女性工作者是不友善的，因此，在不友善的環境下，隨著女性自主意識抬頭，現在年輕一代的女性往往不願步入婚姻走入家庭，扛起額外的責任，但是這種傳統家庭價值對女性的束縛，似乎又是政策法令所規範不到的部分，因此，如何突破傳統家庭加諸在女性的包袱，是需要我們進一步去研究的。

第二次發言

一、針對婦女勞動力的研究部分，研究方法首重性別的統計與分析，透過量的統計與質的分析，我們才能真正瞭解問題出在哪？婦女真正的需求是什麼？因此，希望官方及非官方的單位都能針對婦女相關議題去做進一步的統計分析，最好各個縣市也都能自行調查，讓我們能針對女性勞動參與的現況有更進一步的認識，唯有如此，也才能進一步提出適當建議加以解決問題。

二、針對企業推動兩性平工作的評鑑標準，目前主要是以有無設置哺乳室以及有無幼托制度為主要標準，這兩項標準都是以打造一個友善的工作環境，鼓勵女性朋友就業為目的，此外，亦將招募歧視或是婦女夜間工作下班後的相關措施以及有無設立申訴管道等項目列入評鑑標準，然而，在實務觀察的結果，各項標準實際落實的狀況並不好，例如：申訴管道鮮少發揮實際作用，因為負責處理申訴的人員是上司，但是在職場性騷擾案件中，往往加害人是上司本人，這叫受雇者如何期待申訴管道能發揮功用？因此，如何加強落實兩性平權的措施，是需要我們進一步努力的。

三、男女投入職場比例不均，多數職場仍以男性居多，在高階主管方面女性所佔比例更低，有時更存在相當弔詭的現象，公司明明女性工作者居多，但是高階主管還是男性居多，這種現象也是值得我們去注意的，究竟是什麼因素，造成男女比例失衡。

小結：針對實務上的運作，我們可以發現實務上落實兩性平權的狀況並不理想，此外，就法律政策的規劃而言，在勞資雙方的期待之間也存有落差，因此，如何加強實務落實的比例，以及調和勞資雙方對政策期待的落差，是有待我們進一步去分析研究的。

T05：我對這個問題並未有很深入的研究，所以今天是抱持著學習的心態來聽大家的意見，確實也學習到很多過去比較少關注到的很多東西，剛剛大家談了很多育嬰假、托嬰的問題，我沒辦法提出積極有效的建議，只是提出一些較常識性的問題來供參考。

第一，我們今天的主題是提高女性的勞動參與率，剛剛主席也提到很重要的一點就是男性的勞動參與率是持續降低中，而這可能是客觀外在環境的問題。

第二，關於如何提高女性的勞動參與率，如果我們一直強調托嬰的部分，當然托嬰當然是很重要的，家庭是降低女性勞動參與率的一個很大的障礙，若能解決家庭的問題應該會有所助益，但是托嬰只是問題的一部份。粗淺地講，解決托嬰問題就提高勞動參與率而言仍是較被動的，因為那只是防止女性退出職場，而無法召回已經退出職場的人，關於這

部分可能還要再作更多的調查研究。如果能作比較細緻的調查的話，希望能調查那些想就業卻被拒絕在職場之外的女性年齡層分布、教育程度、與大概所能從事的行業為何，如果能知道這些要素的話，就比較能推知僱傭障礙為何，知道僱傭障礙為何才有可能制定相關政策法令來提昇勞動參與率，若不討論這些僱傭障礙的話，在相關政策的制定上可能會稍嫌空泛。

第三，保護措施的問題，這是讓我很困惑而剛剛大家也一直有提到的問題，究竟要去掉或是強化保護措施是個兩難的問題。在婦女界也常聽到不同的想法，例如，女性加班時數是否要和男工一樣？在不同想法中很難認為何者才是正確的，我不曉得怎麼解決這個問題，若能提供一個討論的方向會比較好。

最後，兩平法實施已經有四年，應該要有一個全面性的評估來檢討其中的問題，我認識的一些學者查過和兩平法相關的判決後發現兩平法實施後的訴訟比實施前少了非常多，兩平法真的解決了問題嗎？也應該要去了解剛剛提到的育嬰假制度的實施狀況。現狀究竟如何？法律真的有用嗎？這些都是很有趣、很值得去研究的問題。僅提供以上幾點供大家做參考。

T06：我有以下點意見：

一、現行職場性別平等制度欠缺落實

以現狀而言，關於性別平等的勞動參與制度已大致建立，但都只是紙上談兵，能實際落實的很少。換言之，我國對於婦女勞動政策、兩性工作平等的政策目標是非常明確的，卻沒有在政策執行後實際普查或實際調查，使體制淪為紙上作業，因此，沒有實質績效且也未能瞭解實務操作上所產生的問題。舉例而言，各縣市皆設有兩性工作平等委員會，但其運作幾乎為零（以案件數觀之），但教育部推動性別平等教育法，是請老師或校園中性別平等委員會的委員參加教育訓練，如此才能避免以往拖延處理或處理不當的狀況，在學校推行的效果較好。事實上，許多法令通過後，不受重視，因此也無法落實，等到事情發生後，盡量大事化小，小事化無，若無法處理則急就章，請外部人員協助。因此，我認

為我們可以設定至少五年的計畫，普查出實際達成數量並做成指標，設定明年應達成之數量，才能調查出實際需求與產生的問題。

二、執行欠缺跨部會整合

由於 APEC 鼓勵女性微型創業，因此青輔會提倡飛雁計畫，行政院經建會便召開跨部會整合，第一階段由青輔會刺激女性創業的概念，第二階段交給勞委會職訓局提供職訓，第三階段是中小企業處處處理貸款（原則上 2-3%）、監控，亦有利息補貼的措施，第四階段由中小企業處育成中心提供財務管理、行銷包裝的輔導。

然而，雖然跨部會整合計畫已擬定，但卻無實際成效，由於青輔會沒有和勞委會溝通，因此，勞委會職訓局的職訓課程仍是原來的項目，並沒有因應需求而改變。跨部會的整合是很重要的，若只是各行其政，所用經費與實際成果將有很大的落差。

T07：在臺灣社會成長中的性別平等、勞動參與議題都要回到自身的體驗。性別參與在法律下，應該也是人權的議題。人類社會的文明價值是要經由實踐而生。

勞動參與應該也要符合比例原則，而家庭背景往往影響一個人對性別勞動參與的認知（謝法官以自家為例，其父便不讓她勞動、結婚，以免從此進入家庭中，永遠踏入婚姻的墓地）。

性別平等的勞動參與應該講究的是友善的環境，許多女性法官往往也甘於扮演傳統中認知的媳婦刻板印象。而女性也應該對自己的身份自我認定，才能突破傳統的困境。

中國傳統中委託給家父長司法權，但台灣的權力圖像又與傳統型式不同。解構上來說，性別平等某些在憲法中的集體權，都應有自我的實現。合理的資源分配、地方的社區照護、NGO 的行動、預算的支持、長期的行動，才可以成功的達成目標，也就是在地的社區需有利他性、同時也要有協力、監督機制。

性別平等不足往往來自於沒有自覺，環境是個問題，但是弱勢角色的自我覺醒都是不足的。自我決定與自我承擔是很重要的，特別在台灣的環

境中，更要有在地性的演變。人與人的互動，人與環境的互動終將塑造了性別議題的深度與廣度。

T08：我提出以下幾點：

一、性別平等法令實踐有其困難

我國性別平等法令之建構大致已完成，實踐上有其難處，舉例而言，兒童及少年福利法第三十四條規定兒童或少年若遭受不當對待，教師知悉後有二十四小時通報義務，卻遭到許多老師反彈，這是因為老師完全沒有該責任的認知，教育局雖舉辦教育訓練，但無法強制每個老師都去參加，許多老師參加教育訓練的用意是為累積時數加分，而非吸收新知識，人性弱點盡顯無疑。再者，以警察為例，抓到性交易的考績點數比抓小偷的多，就努力抓性交易案件，該機制有待檢討。

此外，以各縣市兩性工作評議委員會所處理的案件數而觀，統計數字多為零，縱為有績效的縣市，仍依地方首長重視程度而有所不同。

二、扶持婦女團體，深根地方

扶持各地民間婦女團體（如彭宛如基金會），瞭解其為何無法延續或分佈的原因，並針對該原因加以改善，唯有使民間團體深根地方，才能瞭解在地需求、凝聚共識，向地方政府或中央政府爭取、反應其需求，邁向改進之途。

三、實踐正義，不應與人性作妥協

因懷孕考績被評為乙等的公務員仍不敢申訴或當證人，擔心被報復。依性騷擾防治法，因為怕被報復，證人都轉為秘密證人，不需接受法律程序檢驗，犧牲被告人權的方式來達到證人不被曝光的目的，制度為求與人性妥協而被扭曲，則不知該如何實踐正義。

四、制度的建置有待改善

懷孕性歧視是各縣市兩性工作評議委員會所處理最多的案由，曾經擬定過該方面成本不應由單一雇主負擔，而應由社會保險建構。換言之，雇主因勞工請產假，需再另尋臨時勞工的成本，有待社會保險補足。

另外，育嬰留職停薪，只有公務人員申請，因私人企業都不願意讓其員工請育嬰留職停薪假，或准許請育嬰留職停薪假，但無法回復原職位，因而使勞工自行離職。可知，育嬰留職停薪其立意雖好，但無法實際達成其成效。

五、玻璃天花板效應及婦女二度就業仍未解決

以公務員為例，二〇〇三年女性公務員佔全國公務員 36%，但擔任簡任官以上之女性公務員僅佔 18%，從公務體系都無法破除玻璃天花板效應，何論私人企業。

婦女二度就業仍未被正視，尤以近中年女性難以找到工作，雇主觀念仍認中年婦女能力不佳。

六、性騷擾

性騷擾防治法、兩性工作平等法與性別平等教育法三個法中對「性騷擾」定義皆不相同，使民眾對於性騷擾的概念產生困擾，各法皆以其本位主義作出不同定義，換言之，大家都在做善事，但卻分是誰作的，政府體系內部整合不足。

因此，改善之道有三：

一、法律修正

技術性法令應作修正，如兩性工作平等法與就業服務法中的罰鍰金額不同，或「性騷擾」的定義，應統一才是，否則如何讓學校去執行，三個法都有適用。

二、監督執行

包括對地方民間團體的協助，公務系統中因懷孕被評考績乙等的部分，以及勞工不敢申訴的一環，亦應一同改善。

三、配套措施

托兒、托老家庭照顧應有所建構，育嬰留職停薪或婦女二度就業的機制，皆應納入。

四、教育宣導

此為最根本的問題，價值觀的改變，才能使大家重視這個議題，也才能使性別在社會中的價值更趨於平等。

T09：大家好我是勞委會職訓局就服組的黃巧婷，跟大家說明一下我負責是促進婦女就業的部分，大家剛剛提到育嬰津貼，要跟大家說聲抱歉，那個部分是由勞委會福利處所規劃的，這個是兩平法的部分，不是我們負責的，而是由勞委會福利處所規劃的，因此對於兩平法無法對大家做詳細的說明，其實勞委會對婦女就業還有婦女的勞參率是一個很重視的議題，首先去執行這個方案的，整個做下來會碰到的問題就是，大家都會對於說台灣的女生她可能就是，會更出來工作或者是相較於家務的問題，我們碰到的狀況就是我們一直希望協助女性在就業市場上面，他們還是有太多要負的負擔，那我們做的東西就是少數的協助，因為整個制度面還沒改變的情況下，我們上次參加一個由林萬益政務委員主持的一個會議，那有提到一個建議，婦權會的委員很關心托育這一塊，那也希望內政部能夠在托育這裡加強，那關於勞委會育嬰津貼的這一部分，這兩塊東西應該一起考慮的，不是分開進行的，因為它會有不公平的狀況，哪些人是該補的，那些人是要修改然後他覺得說這整塊東西要一起處理，而今天也是來聽聽大家的意見在制度面，婦女的就業或是讓她願意到勞動市場來這是我們碰到很大的困難，那關於老師說瑞典的部分，因為我有一個參訪他們的機會，跟他們詢問到婦女勞參率的問題，那其實他們在跟我介紹的時候，問到他們關於婦女勞參率他們的策略，她第一個拿出來的是他們的家庭政策，就是關於他們托育他們精緻的設計就是，老師說到的，某些天是男性的才能用的這個假期，這個假是不可以給婦女的，那其實照他們的數據來看的時候，他們男性使用這個假的比例大概有百分之四十幾左右，持續在上升中的，那瑞典來講教育程度越高的比例反而生的越多，他們女性在勞參率來講有百分之七十幾左右，那算是超過歐盟國家蠻多的，那他們就是照著目前我們的希望跟瑞典學的，婦女勞參婦女做的很多都在部分工時上，部分工時是可能讓他們去平衡家庭跟工作的一個機會，可是會去牽涉到的是瑞典並不是去特別注意部分工時，它有這樣的工作環境，婦女在一個工作選擇上，這個是可

以讓她平衡的，因為他們是有很多托育可以讓他們可以做這樣的選擇。

- T10：兩性工作平等法制定出來，好像無法完全落實，好像有什麼問題，我感覺有三個空間壓迫在這邊，第一個是我們現在還有的傳統的道德上的束縛和刻板印像，還印存在我們的思想當中，可是我們面對的是一個現實的人際關係和所謂的法律規範，可是我們要面對未來的新的人口結構和改變，所以這個壓縮起來後，這對我們現在很多法律沒辦法真的落實的一種情形，那我舉個例子那像這個我和鄭老師都在勞委會當就業服務委員，我們曾經審過一個案子，是因為長庚大學一位女教授，在國科會應徵國會助理，她在下面寫她的姓名被揭發然後桃園縣政府就罰她，桃園縣政府違反就業服務法那長庚大學被處罰，那他提出訴願到我們訴願會來，他們是有理由的，是女老師，用一個難度給她不方便，那我們訴願會決定駁回，還是要處罰，那從一個法律觀點純粹有關差別就是說，有差別者差別對待之，無差別者，就不能用差別待遇，那我們認為單從法律觀點來看了話，女老師用男助理和男老師用女助理有差別，可是我們並沒有申訴，尤其我們銘傳大學，男老師沒有結婚的話，不能聘請為當老師，以前就是那樣規定，轉成一般大學就收男性，傳統上面的束縛和道德教育方面，對我們來說其實也是非常大，那講到性騷擾，通常是講一個男老師對女學生的性騷擾，傳統上面對我們的束縛其實是蠻大的，那剛剛有講到育嬰的部分，育嬰傳統上面這個女孩子還是比男孩子照顧的好，我本身從事育嬰的經驗，體會到傳統的價值觀束縛著我們，那剛說到育嬰津貼的問題覺得蠻重要的，請育嬰假就沒有收入，在私立學校請育嬰假就有可能面臨解聘的命運，請育嬰假就變的很困難，那如果由老婆請育嬰假也不行，為什麼？因為我一個人賺的錢不夠多，所以我要花很多時間帶小孩子，也沒辦法做研究，要用很瑣碎的時間來寫東西，其實寫的也很不好，所以我感覺說育嬰假、育嬰津貼不是有就好了，不僅要有還要讓社會都能夠接受，比如說在瑞典你請育嬰假不會影響到工作，可是在台灣你請育嬰假可能會影響到你的工作，如果社會接受說你請育嬰假是正常的、是合理的而且不影響到未來的，那請育嬰假申請育嬰津貼就會被接受，我認為育嬰津貼必許把它保險化，保險化可能要跟你的工作收入做一個連結就像老年給付一樣，勞委會打算將育嬰

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

津貼作為月投保薪資的一半，我覺得還不夠至少要到百分之七十八十才足夠，這樣子了話我請育嬰假我的家庭生活就不會受到影響。女性主義所追求的是將女性從傳統束縛中解脫出來，也是將男性從職場中解放出來，男性沒有資格說可以失業或留在家裡，女性就比較能夠接受，社會也比較寬容，女性主義者同時也可以解放男性，我覺得也是一件好事。

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

法律	立法沿革	條號	主旨	條文內容摘要
憲法	36年1月1日國民政府公布；36年12月25日施行	7	男女平等	中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。
		15	工作權保障	人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。
		152	工作機會保障	人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。
		153II	女性勞動保護	婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。
		156	母性保護	國家為奠定民族生存發展之基礎，應保護母性，並實施婦女、兒童福利政策。
	89年4月25日修正公布全文11條	增修條文10VI	禁止性別歧視	國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

工廠法	18年12月30日公布；並自20年8月1日施行 21年12月30日修正公布全文；並自同日起施行 64年12月19日修正公布第1~5、13、16、19、44、45、48、49、56、61、64、68~71、75、76條條文	7	童工、工作項目之限制	童工及女工，不得從事左列各種工作： 一、處理有爆發性、引火性或有毒質之物品。 二、有塵埃、粉末或有毒氣體散布場所之工作。 三、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理及上卸皮帶、繩索等事。 四、高壓電線之銜接。 五、已溶礦物或礦滓之處理。 六、鍋爐之燒火。 七、其他有害風紀或有危險性之工作。
		13	女工夜間工作之限制	女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作。但工廠具備左列條件，於取得工會或工人同意，並經主管機關核准者，不在此限： 一 實施晝夜三班制。 二 安全衛生設施完善。 三 備有女工宿舍或有交通工具接送。 前項但書規定，於妊娠及哺乳期間之女工不適用之。
		24	同工同酬	男女作同等之工作，而其效力相同者，應給同等之工資。
		37	女工產假及工資發給	女工分娩前後，應停止工作共八星期，其入廠工作六個月以上者，假期內工資照給，不足六個月者，減半發給。

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

工廠法施行細則	65年6月24日公布施行	13	女工夜間工作之限制	<p>工廠依本法第十三條規定，使女工於午後十時翌晨六時之時間內工作時，應事先檢具左列資料申報主管機關核准後始得為之：</p> <p>一、實施晝夜三班制者各班工作時間起訖表。</p> <p>二、安全衛生設施檢查書。</p> <p>三、女工宿舍容納人數表或交通車接送女工計畫。</p> <p>四、工會同意書或尚未組織工會者之女工同意書。</p> <p>前項第二款於安全衛生設施之檢查應由勞工檢查機構為之。</p> <p>工廠經主管機關核准其所僱女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作後，主管機關如查知有與本法第十三條相違情事，應即撤銷其准許。</p>
		23	產假	<p>女工依本法第三十七條之規定停止工作者，因廠方之請求應取具醫師或助產士診斷書。</p> <p>女工分娩假未滿前不得復工。</p> <p>女工三個月以上妊娠之流產應停止工作四星期，其入廠工作六個月以上者假期內工資照給；不足六個月減半發給。</p>
		24	育兒照護	<p>工廠僱用女工者應設置哺乳室；於可能範圍內並設置托兒所，僱用看護、褓母，妥為照料。</p>

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

勞工安全衛生法	63年4月16日公布施行 85年5月17日修正公布全文 91年5月15日修正公布第3條條文 91年6月12日修正公布第6、8、10、23、32條條文；並增訂第36-1條條文	21	女工工作之限制	<p>雇主不得使女工從事左列危險性或有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、坑內工作。 二、從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。 三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。 四、一定重量以上之重物處理工作。 五、散布有害輻射線場所之工作。 六、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。 <p>前項第五款之工作對不具生育能力之女工不適用之。</p> <p>第一項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。</p> <p>第一項第一款之工作，於女工從事管理、研究或搶救災患者，不適用之。</p>
		22	妊娠中或產後未滿一年之女工工作限制	<p>雇主不得使妊娠中或產後未滿一年之女工從事左列危險性或有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、已熔礦物或礦渣之處理。 二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。 三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。 四、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。 五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。 <p>前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。</p> <p>第一項各款之工作，於產後滿六個月之女工，經檢附醫師證明無礙健康之文件，向雇主提出申請自願從事工作者，不適用之。</p>

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

勞動基準法	73年7月30日公布施行 85年12月27日修正公布第3條條文；並增訂第30-1、84-1、84-2條條文	13	雇主終止勞動契約之禁止及例外	勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。
	87年5月13日修正公布第30-1條條文 89年6月28日修正公布第30條條文 89年7月19日修正公布第4、72條條文 91年6月12日修正公布第3、21、30-1、56條條文 91年12月25日修正公布第30、	25	性別歧視	雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。
		30-1	女性夜間工作之限制、母性保護	中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更： 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。 三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。 依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

30-1、32、49、77、79、86 條條文;本法自公布日施行,但 89 年 6 月 28 日修正公布之第 30 條第 1 項及第 2 項規定自 90 年 1 月 1 日施行	49	女性工作時間之限制	<p>雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意,如事業單位無工會者,經勞資會議同意後,且符合下列各款規定者,不在此限:</p> <p>一、提供必要之安全衛生設施。</p> <p>二、無大眾運輸工具可資運用時,提供交通工具或安排女工宿舍。</p> <p>前項第一款所稱必要之安全衛生設施,其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者,從其約定。</p> <p>女工因健康或其他正當理由,不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者,雇主不得強制其工作。</p> <p>第一項規定,於因天災、事變或突發事件,雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時,不適用之。</p> <p>第一項但書及前項規定,於妊娠或哺乳期間之女工,不適用之。</p>
	50	產假及工資	<p>女工分娩前後,應停止工作,給予產假八星期;妊娠三個月以上流產者,應停止工作,給予產假四星期。</p> <p>前項女工受僱工作在六個月以上者,停止工作期間工資照給;未滿六個月者減半發給。</p>
	51	母性保護	<p>女工在妊娠期間,如有較為輕易之工作,得申請改調,雇主不得拒絕,並不得減少其工資。</p>
	52	母性保護	<p>子女未滿一歲須女工親自哺乳者,於第三十五條規定之休息時間外,雇主應每日另給哺乳時間二次,每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間,視為工作時間。</p>

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

		84-1	夜間工作的限制	經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。 一、監督、管理人員或責任制專業人員。 二、監視性或間歇性之工作。 三、其他性質特殊之工作。 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。
就業服務法	81年5月8日公布施行	4	禁止就業歧視	國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。
	86年5月21日修正公布第49條條文 89年1月26日修正公布第43、51條條文 91年1月21日修正公布全文；本法施行日期，除第48條第1項至第3項規定由行政院以	5	禁止就業歧視	為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。 雇主招募或僱用員工，不得有下列情事： 一、為不實之廣告或揭示。 二、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。 三、扣留求職人財物或收取保證金。 四、指派求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

	命令定之外，自公布日施行 93年1月9日發布第48條第1項至第3項規定自92年1月15日施行 修正公布第46、48、51~53條條文 92年5月16日修正公布第52條條文	24	促進就業	主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金： 一、負擔家計婦女。 二、中高齡者。 三、身心障礙者。 四、原住民。 五、生活扶助戶中有工作能力者。 六、其他經中央主管機關認為有必要者。 前項計畫應定期檢討，落實其成效。 第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。
		26	輔導再就業婦女職業訓練	主管機關為輔導因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。
勞工保險條例	47年7月21日公布 57年7月23日修正公布全文 68年2月19日修正公布全文	31	生育給付之請領	被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付： 一、參加保險滿二百八十日後分娩者。 二、參加保險滿一百八十一日後早產者。 三、參加保險滿八十四日後流產者。 被保險人之配偶分娩、早產或流產者，比照前項規定辦理。
	77年2月3日修正公布第4、6、8~17、19~21、27、28、31、32、41、43、44、51、58、59、61、64、72、76條條文；增訂第	32	生育給付之標準	生育給付標準，依左列各款辦理： 一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。 二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費三十日。 三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費比例增給。 被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

	9-1、21-1、39-1 條條文；並刪除第60、75 條條文	58I	老年給付	<p>被保險人合於左列規定之一者，得請領老年給付：</p> <p>一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。</p> <p>二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。</p> <p>三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。</p> <p>四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。</p> <p>五、擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十歲退職者。</p> <p>被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。</p>
勞資會議實施辦法	74年5月13日公佈施行 90年10月29日修正全文	6II	女性會議代表保障名額	<p>事業單位女性勞工人數佔勞工人數二分之一以上者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額之三分之一。</p>
勞動契約法	25年12月25日公布(未施行)	36	女工妊娠保護	<p>勞動者因傷病暫時不能勞動，或婦女在產前產後而受有法律之保障者，雇方不得解約。</p>

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

兩性工作平等法	91年1月16日公布全文；並自91年3月8日起施行	1	兩性工作權之平等	為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制定本法。
		5	兩平會 女性會議代表保障名額	為審議、諮詢及促進兩性工作平等事項，各級主管機關應設兩性工作平等委員會。 前項兩性工作平等委員會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、兩性問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、婦女團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。 前項兩性工作平等委員會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。該會之組成應符合第二項之規定。
		6	地方編列經費及中央經費之補助	直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進兩性工作平等。 中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。
		7	禁止就業歧視	雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
		8	禁止教育訓練之歧視	雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別而有差別待遇。

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

		9	禁止福利措施之歧視	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別而有差別待遇。
		10	同工同酬	雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。 雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
		11	禁止退休、資遣、離職解僱之歧視與女性妊娠之保護	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。 違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。
		12	性騷擾之定義	本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一： 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

		13	性騷擾防治、申訴與懲戒	<p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>
		14	生理假	<p>女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。</p> <p>生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。</p>
		15	產假、陪產假	<p>雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。</p> <p>產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。</p> <p>受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假二日。</p> <p>陪產假期間工資照給。</p>

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

		16	育嬰留職停薪	<p>受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。</p> <p>受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。</p> <p>育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。</p> <p>育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。</p>
		17	育嬰留職停薪期滿之申請復職	<p>前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：</p> <p>一、歇業、虧損或業務緊縮者。</p> <p>二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。</p> <p>四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。</p> <p>雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。</p>
		18	哺乳時間	<p>子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。</p> <p>前項哺乳時間，視為工作時間。</p>

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

		19	工作時間之減少及調整	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一： 一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。 二、調整工作時間。
		20	家庭照顧假	受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
		23	托兒設施或措施	僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。 有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。
		24	離職者之再就業	主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。
		25	雇主之獎勵	雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。
		31	差別待遇之舉證責任倒置	受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

附錄四 我國關於女性勞動權益之勞動法令一覽表

兩性工作平等法施行細則	91年3月6日公布施行	2	差別待遇之定義	本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
		3	禁止就業歧視	本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
		4	性騷擾之認定	本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
		11	母性保護、育兒照護	本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
大量解僱勞工保護法	92年2月7日公布；並自公布日後三個月施行	13	禁止就業歧視	事業單位大量解僱勞工時，不得以種族、語言、階級、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、身心障礙、年齡及擔任工會職務為由解僱勞工。 違反前項規定或勞動基準法第十一條規定者，其勞動契約之終止不生效力。 主管機關發現事業單位違反第一項規定時，應即限期令事業單位回復被解僱勞工之職務，逾期仍不回復者，主管機關應協助被解僱勞工進行訴訟。

資料來源：司法院法學資料檢索系統，作者整理。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

附錄五 國際勞工組織關於女性勞動權益之重要公約規定

保護項目	名稱	宗旨	主要規定內容
一般女性勞動服務	1919年 第4號公約	夜間工作之限制	禁止任何年齡婦女從事任何公營或民營企業或其分支機構之夜間工作。 「夜間」指至少是連續是一個小時，包括至晚上十時至凌晨五時之期間。
	1934年 第4號公約	夜間工作之限制	重申保護婦女勞動條件之目標。 「夜間」指至少是連續是一個小時，包括至晚上十時至凌晨五時之期間。 禁止任何年齡婦女從事任何公民或民營事業或其分支機構之夜間工作。 排除擔任管理職之婦女之使用。
	1948年 第89號公約	加強女性夜間工作之保護	所謂「夜間」係指至少連續十二小時時間且該時段至少包括從晚上十時至翌晨七時共九小時。 排除擔任管理或技術性職務之婦女、從事衛生及福利服務工作之女性適用。
	1990年 第171號公約	放寬女性夜間工作之規定	放寬婦女夜間工作之規定，及賦予夜間工作者特殊權利，例如，從事夜間工作權、工作中定期及因從事夜間工作感覺不適之免費健康檢查與諮詢之權利、夜間工作補償權…等。 定義「夜間」係指包括從午夜十二時至早上五時在內的連續七小時，其間工作時限由主管機關諮詢最具代表性之雇主團體與勞工團體後定之，或由團體協約訂定之。 除農、漁、畜產、海上運輸、內陸航線的事業外的男女勞工一律適用。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

安全衛生保護	1921年 第13號公約	安全衛生之保護(有毒性工作之保護)	禁止使用白鉛、硫酸等原物料之油漆業，僱傭婦女或未滿十八歲之男子。
	1935年 第45號公約	坑內工作之限制	禁止任何年齡之婦女受雇從事任何底下採礦工作。 但不適用於具有管理職且不從事體力工作，以及受僱於衛生福利機構等之婦女。
性別歧視禁止	1985年 第111號公約	性別歧視之禁止、僱傭與職業機會均等	禁止所有雇用及職業範圍內的差別待遇，規定各會員國應採取適合其國情之不分種族性別及平等待遇國家政策，以消除歧視，促進雇用與職業方面機會均等。
	1987年 第142號公約	性別歧視之禁止、就業機會均等	建議各會員國政府應採取職業指導、職業訓練與兒童照護服務服務的相關政策，以改進婦女就業情況，促進男女勞工再就業機會與社會地位上的平等。
同工同酬	1951年 第100號公約	同工同酬、兩性工作平等	要求各國必須透過國家法律、工資認定機構或團體協約來時是同工同酬原則。 要求評定機關必須以客觀角度判斷各職位實際工作的價值。 ◎第90號建議書： 要求各國採取適當步驟（使男女勞工在職業指導、就業諮商、職業訓練、工作分配及福利服務的享有平等待遇）提高女工生產效率，以利男女同工同酬原則之實施。

附錄五 國際勞工組織關於女性勞動權益之重要公約規定

母性保護	婦女生產保護	1919 年第 3 號公約	生產前 後健康 保護產 假保障、 哺乳 規定、工 作權保 障、生育 給付	<p>婦女生產後六周不因擔任任何工作。</p> <p>婦女在上班時間內有資格一天離開兩次，每次半小時，以哺育嬰兒。</p> <p>婦女在產前產後六週，或因懷孕或生產罹患疾病，暫時離開工作，雇主應給予假期，且不應對該婦女發出解職通知。</p> <p>婦女於產假期間應有權享有由公共基金或保險系統發給之給付，以維持其子女之合理生活。</p>
		1952 年 第 103 號 公約	生產前 後健康 保護、產 假保障、 生產 給付	<p>婦女應至少有十二周的產假，並應包括產後不得少於六周之強制休假。</p> <p>產假工資及生產醫療給付由社會保險體系或公共基金提供。</p> <p>◎第 95 號建議書</p> <p>免除婦女在懷孕或哺育嬰兒期間必須夜間工作或加班、有害健康工作等。</p>

	2000 年 第 183 號 公約	生 產 前 後 健 康 保 護、產 假 保 障、生育 給 付、就 業 保 障、歧視 禁 止、哺 乳 權 益、育嬰 休 假	<ol style="list-style-type: none"> 1. 範疇：(1)「婦女」一詞適用於任何女性人員，「嬰兒」一詞適用於任何嬰兒。(2)該公約適用於所有受雇之婦女，包括從事各種非正式形式從屬工作之婦女。 2. 健康保護：各國應採取適當措施，使懷孕或哺乳婦女不應強迫從事對健康有害或有重大危險之工作。 3. 產假：生產婦女應享有不少於十九四周之產假。 4. 產假各項給付：應由社會保險、公共基金或以國家法律與習慣所定之其他方式提供之。 5. 就業保障及歧視禁止：雇主不得在女性勞工懷孕、產假期間、或復職後之一定期間內予以解雇。舉証其解雇緣由與或懷孕、分娩，或育嬰無關之責任應歸屬雇主。 6. 哺乳：婦女有權獲享每月一次或多次的中間休息或減少每日工作時間以便哺乳。 <p>◎第 190 號建議書</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 各國應致力將產假延長至至少十八週。 2. 各國應致力採取措施消除危險、調整孕婦或哺乳婦女之工作條件，調任其他工作或帶薪休假。 3. 各國盡可能規定在工作場所內或附近地點設置哺乳室。 4. 育嬰假：嬰兒之母或父（一受雇者為限，養父母亦包括在內）在產假屆滿後應有權享有育嬰假。
--	----------------------------	---	---

附錄五 國際勞工組織關於女性勞動權益之重要公約規定

兩性 工作 平等	工作 平等 權之 保障	1975 年 第 142 號 公約	職業訓 練機會 平等、就 業機會 均等	建議各國採取職業指導、職業訓練與兒童照 護服務的相關政策，以改進婦女就業情況， 促進男女勞工再就業機會與社會地位上之 平等。
		1981 年 第 156 號 公約	男女待 遇機會 平等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主張有家庭責任之勞工問題範圍應擴及 家庭與社會。 2. 各國應採取滿足勞工特殊需要及改進一 般勞工情況之相關措施，包括自由選擇 工作的權利，工作條件的保障、職業指 導其在去年的考發展及促進公私社區服 務（兒童照顧及家庭服務計畫等），一個 校友家庭責任勞工的生活條件，即創造 男女勞工的待遇與機會平等。 <p>◎第 165 號建議書</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出同時兼顧事業與家庭責任的僱用條 件，例如減少每日工時，減少加班，彈 性工時，調任勞工時應兼顧其家庭責 任、產假、親職假及親屬病假。 2. 鼓勵男女勞工共同分擔家庭責任，使勞 工可以兼顧工作及家庭之需要。 3. 國家在「社會安全」方面應確保由家庭 責任之勞工享有社會安全給付、租稅減 免等措施。 4. 勞工不因其或其配偶之職業活動，及因 此一活動而產生之給付權利，被排除社 會安全之保障。

資料來源：參黃程貫，勞動法；王如玄，女人六法；沈美娜，從女性勞動保護至兩性工作平
權理念之達成，文化大學勞工研究所碩士論文，91年6月；作者整理。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

附錄六 聯合國相關單位有關男女平等國際文書年表

年代	有關男女平等重要國際文書名稱
1945	將前述宣言收錄與聯合國憲章
1946	成立聯合國婦女地位委員會
1966	國際人權公約（1979年生效）
1967	消除對婦女一切形式歧視公約提出
1975	婦女勞工機會與待遇平等權言
1979	消除對婦女一切形式歧視公約通過
1985	為提升女性地位之奈洛比未來戰略
1990	奈洛比戰略施行之建議與結論
1995	北京世界婦女會議邁向 2000 年之北京宣言與行動綱領
2000	聯合國紐約總部千年宣言

資料來源：參黃程貫，勞動法；王如玄，女人六法；沈美娜，從女性勞動保護至兩性工作平權理念之達成，文化大學勞工研究所碩士論文，91年6月；作者整理。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

附錄七 期中報告審查意見

行政院研考會

95年5月29日

- 一、 研究方法部分，提出「3i 決策模型」甚具創意，對整個研究計畫之完成有決定性之影響，但由期中報告第三章至第五章之研究成果觀之，似仍以援用傳統之文獻分析法及深度訪談法為主，還看不出此一模式所發揮之作用。建議在未完成之研究發現及結論兩章中，明確交待運用此一模式之情形，或是在已完成之第三章到第五章中說明根據此一模式所推論之結果，否則無法凸顯本計畫兼具法律制度與公共政策決策兩大領域之特色。
- 二、 第二章「研究設計與方法」特別介紹了「3i 決策模型」及「政策制定的階段分析」，請說明這些政策領域的知識，如何應用到此次的研究，以及如何協助吾人在這個研究主題上取得哪些重要的突破？
- 三、 目前研究方法偏重既有統計及研究文獻，故初步研究發現較難跳脫目前學界已累積的知識，建議開拓對第一線行政人員、與對雇主及企業高階主管的訪談，俾了解在落實層面上所遭遇的困境或障礙。
- 四、 內容資料部分，本研究在文獻分析方面，用力甚深，研究資料豐富，陳述的女性勞動面向也相當多元，建議後續在資料的解讀及分析，可以再深入。另，建議加強對日本資料之蒐集與分析，因該國目前正擬議修正「男女僱用機會均等法」，由厚生勞動省每年公布之年度報告所提供之資料極為豐富，鑑於兩國國情文化接近，可資取法之處頗多，建議適度加以補充。
- 五、 打破就業上性別區隔現象是促進平等之重要工作，建議多作著墨，尤其是 affirmative action programs 在消除就業上性別歧視所引發之爭議。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- 六、 育嬰留職停薪期間津貼之發放，已有新制出現，宜作調整，並評估其得失。
- 七、 對具有特殊性傾向者及少子化現象之探討較少，建議略作補強。
- 八、 期中報告所初步提出之建議事項均屬具體可行，但建議分時段（近期、中期及長期）及項目（法制面、政策面等）說明，避免採逐點方式，較易失焦，其中同值同酬部分爭議性頗高，宜小心處理；另懷孕歧視應否仿照美國之法制，視為是性別上之直接歧視，亦可提出加以探討。
- 九、 英文文獻（p.293）部分過於偏重政策層面分析之資料，建議應加強有關性別平等之專書及專文。另期中報告隨文註中所引用之文獻，甚多在參考文獻中未列出，請加以補足。
- 十、 附錄 12 及 13 之公約有重複之處，建議將聯合國及國際勞工組織分開處理。

附錄八 期末報告座談會會議紀錄

「性別平等政策與法制之執行評估－以勞動參與為例」期末報告座談會 會議紀錄

壹、開會時間：95年10月27日（星期五）下午2時30分

貳、開會地點：行政院研考會7樓簡報室

參、主席：陳副主任委員俊麟

記錄：王貴美

肆、出（列）席人員：

一、學者專家：

彭助理教授滄雯（世新大學行政管理學系）

焦研究員興鎧（中央研究院歐美研究所）

劉教授梅君（政治大學勞工研究所）

（以上依姓氏筆劃排列）

陳委員來紅（行政院婦女權益促進委員會）

吳科長宏翔（行政院勞工委員會）

二、研究小組成員：

鄭教授津津（中正大學法律學系）

宋教授學文（中正大學戰略暨國際事務研究所）

三、本會列席人員：

何處長沙崙、吳專門委員秀貞、黃科長忠真、蔡科長保言、蘇專員愛娟、王專員貴美

伍、主席致詞：（略）

陸、研究小組報告：（略）

柒、發言要點（依發言順序）：

一、劉教授梅君

研究建議：

- （一）第四章「我國性別平等之背景、發展及現況」提及經濟成長及服務業發展，對女性勞動供給之影響較男性為大，究竟該影響的具體內容為何，宜深入觀察。另，服務業擴張所提供的就業機會，是一個什麼樣的就業機會，a decent job? or a poor job?皆值得以性別主流的概念來進行評估。
- （二）台灣社會安全制度向來是高度 occupation-based，全職工作者，有相關的社會保險，非典型就業者泰半被排除在外，因此當國家在迷信於數字時(如提升女性勞參率 50%)，其實有必要深入了解女性勞動者中，究竟其所享有的社會保險及相關工作福利狀況。
- （三）第六章研究發現第一節第六點「現行相關政策過於以女性觀點作為規劃主軸」，或許還有再討論的空間。「性別主流化」的觀點切入政策制定、執行與評估，不能偏袒特定性別。然而，事實上現階段女性在社會經濟地位上處於相對不利的地位，因此藉由「性別統計」進行「性別影響評估」，必定會凸顯出女性的困境，因此政策優先處理女性的結構問題，必然是現階段性別主流化的產物。換言之，其結果表面上是「偏向」女性，實則不然！以男性勞動參與率為例，近 20 年來持續下降，主要原因是 15-24 歲的男性勞參率大幅下降(15-19 歲，過去 25 年來勞參率下降了 30 個百分點，20-24 歲則同期下降了 27 個百分點)，而造成男性大幅下降的原因是該年齡層的男性相當比例在接受教育，這或許有利未來勞動力市場的發展。相對的，女性 15-19 歲也出現跟男性一樣的大幅下降率，但 20-24 歲組的女性勞參率經過 25 年只下降 2 個百分點，2005 年 20-24 歲的女性有 56%的勞動參與率，此則攸關我們如何看待教育的價值。
- （四）第七章結論與建議第一節第三點以社會保險方式給付產假工資及育嬰留職停薪津貼，行政院勞委會業於日內做出決策，此部份訊

息請 update 並提政策看法。此外，247 頁產假議題，法律亦做了修正，請一併 update。

- (五) 同前第七章第二節「去除現有基於性別之就業不平等障礙」，目前選擇性的就夜間工作禁止、危險有害工作禁止及完善家庭支持系統等三項為例，似乎無法涵括「性別就業不平等障礙」的所有重要內涵。

二、彭助理教授滄雯

- (一) 研究方法：應用 3i 研究架構，有待商榷，例如 239 頁部分理念只是宣示性，部分理念「沒有進入利益整合」就進入制度化階段，惟必須提出實證資料，事實上進入「制度化」往往就已經過利益整合（至少在相關決策者之間的整合），當然不可能有完美的「利益整合」，特別是改革取向的政策。事實上問題多半存在於執行面，應當要思考的是制度化輸出後，執行面的「回饋」如何重新成為理念的循環。
- (二) 研究資料：整體而言，既有資料系統性整理得很豐富，不過缺乏第一手實證資料的應用與分析，此外將第一手資料蒐集置於附錄，無法看出如何支持論證研究發現與結論？
- (三) 研究建議

1、第 2 章 研究設計

- (1) 研究架構採用 3i 決策（過程）模型，惟後面章節並未提到性別利益過程（黑盒子）的部分，請補充說明或建議如何能夠增加 interaction?
- (2) 總統有關性別主流化的宣示，應當不是「理念」而是之後的「政策產出」，而且也是由婦女團體的推動所致。
- (3) 27 頁政策制定的四個階段，為何沒有「政策制定」，議程設定不一定是 critical point，應當是方案確定（制度化、output 的部分）。
- (4) 99 頁圖表女性因懷孕而遭受何種不平等待遇？請補充說明（懷

孕解僱？還是不給產假、無給？）。

2、第3章 性別主流化概論

第三節「性別主流化」在我國的發展，此部分可加入除了專責機構的成立外，透過婦權會的建議，從2005年底起各部會也都陸續成立性別平等專案小組或委員會，審議相關政策。

3、第4章 「我國性別平等之背景、發展及現況」標題建議改為「我國勞動市場的性別處境概況」

(1) 第2節「女性勞動參與之障礙」標題建議改為「勞動參與之性別障礙」其各段標題建議如下：一、性別的意義；二、職業隔離（包括部分工時的一些統計）；三、同工不同酬；四、在職訓練不足與升遷障礙；五、工作場所性騷擾；六、性傾向的就業歧視問題

(2) 106頁表4-8「主要國家女性部分工時概況」，顯示台灣女性部分工時比率特別低，是表示台灣完全不兼職的全職家庭主婦比較多？故部分工時反而成為女性就業的一項出路，若從該角度觀察，對於兼職或彈性工作勞動者的條件保障應當是具有性別觀點的，例如111頁也指出了從事部分工時者的困境。

(3) 112頁「職業性別隔離現象亦出現在求職求才的需求上」，但從數據中看不出男性的比較，請補充說明。

(4) 158頁說明單身女性因為家庭經濟壓力而被迫就業，似乎有點偏見，也不符合數字邏輯，因表4-42看得出單身女性即使家庭所得高，也出去就業(表示樂在工作？)。

(5) 有些表格需要百分比才會有意義，例如155頁表4-40「女性求職者之教育程度」，不僅需要各學歷的比例，也需要該學歷當中求職的比例。

4、第5章「我國性別平等政策、法令與措施之探討」標題建議改為「我國勞動政策法令與措施之性別平等檢視」

(1) 182頁-190頁的「婦女政策白皮書」與第2章70頁-73頁的「婦

女政策綱領」重複。

- (2) 192 頁第二節第二段「兩性工作平等之相關規定」標題建議改為「性別工作平等之相關規定」
- (3) 第三節平舖直敘列舉相關措施，惟其執行成效如何，更讓人關注，建議補充說明。

三、焦研究員興鎧

(一) 研究方法：研究方法頗有創意，單獨列為一章，成為獨立之部分。

(二) 研究資料：

- 1、大部分統計資料之截止日期為 2005 年，惟這一年國內女性就業變化頗大，行政院勞委會也有月報，相關統計資料建議 up-date。
- 2、圖或表常有隔頁不完整之情形，請維持其完整性；另外，請設法檢視圖表中有多處單位漏未標示（如百分比、人數等），以及統計圖表宜再求精緻化，加強美編（如小數點的對齊等）。
- 3、參考資料部分英文資料甚少（網頁除外），由於目前歐美先進國家（尤其是 OECD）都正在檢討此一問題，建議酌加英文文獻。
- 4、多處註解中引用之資料未列入參考資料中，請設法檢視。
- 5、本研究報告所提供資料極為豐富，且具相當參考價值，建議在修改後以專書之形式出版，以嘉惠更多的讀者。

(三) 研究建議：

- 1、請增加「研究限制」一項，以說明此一研究計畫進行時遭遇之困境。
- 2、建議事項中有關「暫時性的合理差別待遇措施」，涉及較有爭議性之 affirmative action programs 爭議，在性別歧視中推廣易遭致反彈，不如在破除玻璃天花板現象上多加著力，較契合「性別主流化」之主題。
- 3、在職場上推動「性別主流化」所引發之爭議部分，亦應適當提

及，以維持此類研究之平衡。

4、「育嬰假」議題（248 頁-249 頁）已有新措施之提議出現，宜加以 update。

四、陳委員來紅

（一）研究方法：

- 1、建議訪談對象加註政黨屬性，俾便分析其主客觀見解及意見平衡性，再則也明白訪談對象的認同與對政策瞭解程度上的差異。
- 2、焦點團體限於勞工、社福、婦女團體，代表性顯有不足之憾。
- 3、參與性別主流化規劃者（如婦權委員）與未參與規劃者（如官員）的對照訪談未呈現，無法瞭解性別主流化的認知與認知不足的差異。
- 4、對公務體系內之性別主流化總論理解與各論發展缺乏研究瞭解。

（二）研究資料：

- 1、資料蒐集多元且豐富。
- 2、對北歐國家經驗描述過少，所謂一連串就業市場改革與照顧政策實施後，生育率與勞參率同時回升。北歐國家 25-54 歲女性九成以上皆是兼顧家庭與工作的職業婦女（見 51 頁），此對台灣具有很好的參考價值，迫切需要深入的瞭解，以做為台灣建立主體經驗的參考。
- 3、各部會的性別統計、性別教育、性別推動小組、性別預算的資料尚未統整，嚴重影響研究判讀。
- 4、對女性職涯中斷的 25-29 歲、35-39 歲、45-49 歲年齡層的就業障礙缺乏相關資料的輔助研究。
- 5、婦權基金會兩年當中在全國各地婦女平台會，以及中央婦權會與地方婦權會平台會，已有相關資訊可供參考，以研究出性別主流化的認知與執行落差。

(三) 研究結論：

- 1、政策層面：以模型分析政策問題方式值得參考。建議(1i)決策者的價值與理念並重，決策者僅以 ideas 做決策，就會因人舉政、因人廢政，不但浪費國家資源，也衍生政策活動化廣告化的膚淺政策。國政之核心價值確立，才有理念論述發展空間。性別平等價值因性別主流化而逐步落實深化，研究主持人分析可見跨部會整合尚需改善。由第六章研究發現第一節第七段更需北歐經驗深入的探討，如何才是人民與國家雙贏的政策。
- 2、法令層面：育嬰假（見 248 頁）的確是國家給予機會與資源分配的不公。我國是世界少見的中小企業立國，故金融風暴之衝擊較少，在 125 萬家企業中，中小企業佔 97.8%，共有 122 萬 6000 家，而全國就業人口 1006 萬人中，有 768 萬人就職於中小企業，在替代人力未上軌道前，對任職於中小企業的 768 萬人而言，托兒設施補助與育嬰假誠如研究主持人所言，是可望不可及的夢想，就此部分宜與中小企業代表深入溝通，以取得落實的意見。
- 3、育嬰托老是 25-29 歲和 45-49 歲兩個年齡層退出職場的主因，但 35-39 歲年齡層退出職場的主因，值得探討以排除就業永續的障礙，以參與婦運 26 年以家庭主婦為主的組織發現，其原因是升學壓力下女性的教養壓力大於男性的負荷，故而被迫選擇退出職場，尤其高學歷的女性壓力更大，足見性別差異的現象無所不在。升學壓力來自於國家猶存的科學文化及學歷用人制度所使然，此有待加以深入研究以為破除，如歐洲國家重視技職證照與用人制度則值得深入的瞭解。

(四) 研究建議：

- 1、性別主流化議題在中央專責機構與現有婦權會和各部會一起推動之間，建議研考會再做行政效率的評估與比較。
- 2、是否以社會保險給付產假工資及育嬰留職停薪津貼有待深入評估。
- 3、建立完善家庭支持系統是具體可行，尤其對保姆支持與管理系統

的建制，為當務之急。

- 4、對於北歐的經驗有待迫切深入的瞭解，有關其決策過程與執行效果等，以便轉化為我國之借鏡。尤其建議第一線主政之單位勞委會、兒童局及教育部應予充分的支持，以提供參訪與見學的機會。
- 5、本研究的时间過短，卻能指出性別主流化的困境，如果透過性別平等政策的落實，朝向性別平等國家的價值邁進，擺脫政黨之爭與長期從封建至今的人治困限，相信台灣在 APEC 或國際社會的地位，一定與經濟奇蹟般，值得努力以赴與期待。
- 6、決策的核心價值，例如：國家女性勞動願景的討論、就業障礙與促進問題共識等，需概括於 (1i)，以想法(i)是否會窄化思考，建請主持人三思！
- 7、利益整合是否以價值共識為原則，價值討論在許多平台中都會印證其好處是：好政策的價值是經得起討論並越討論越清楚。
- 8、由女性勞動者夜間工作之禁止轉為夜間工作者之保護的社會背景與配套條件，有待深入評估。
- 9、各部會的性別統計、性別教育、性別預算的資料尚未統整，嚴重影響研究的判讀，建議做出部會列表分析的清單，以輔助本研究的完整性，並瞭解執行單位互相間之抗拒與合作，其行政效率的差異性。

五、吳科長宏翔

- (一)「性別主流化」是打造兩性平權社會中，不論是政策或法制在評估、制定、執行過程應有的觀念。本研究報告在架構上，可說是四平八穩，惟一不解的地方是，如果特別以勞動參與為探討重點，則因勞動參與涉及個人勞動意願、社會傳統觀念(升學主義、男主外女主內)，似乎與性別平等政策或法制間有些距離，個人價值、社會傳統觀念並非政策或法制的改善就可以完全解決的。「性別主流化」的落實屬工作職場「質」的問題，「勞動參與」屬「量」的問題，在這個議題的研究上，二者難以兼顧。

- (二) 本報告所提到的「兩性工作平等法」相關措施，如托育服務、生理假、陪產假、哺乳設施、育嬰留職停薪假、育嬰留職停薪津貼的發放…等，對於已經在勞動市場之女性，在職場上之穩定性有一定程度的幫助，但基本上是屬於「穩定勞動參與」效果，此點在 OECD 的研究中有此發現，但在「促進勞動參與」效果，並不明顯。
- (三) 從附表 4-43「15-64 歲目前無工作女性未來一年無工作意願之原因」中「準備升學」(30.23%)、「需要照顧小孩」(23.66%)、「家庭經濟許可不須工作」(22.12%) 都是屬於個人價值觀念問題。此外，附表 4-44「台灣地區 15-64 歲已婚女性每天平均料理家務時間」可看出「做家事」、「照顧小孩」之重擔多數仍在女性身上，則屬於社會傳統觀念問題，非政策或法制層面問題。
- (四) 本研究報告建議或許可以從「性別主流化」的觀念，加入如何打破「傳統性別價值判斷」及「性別刻板印象」的探討。

六、本會研究發展處審查意見

- (一) 運用 (3+1) i 決策模型及政策制定的階段分析模型，來制定、執行、落實、評估相關的政策、法令或措施，以期將法律制定與公共政策兩大領域相連結，讓人更易掌握性別主流化在促進女性勞動參與政策、法令或措施之一系列過程和政策實施的效果，其立意甚佳，然仍未臻完善，其評估標準為何，似未敘述；至整個政策與法制之執行評估，仍無法超越文獻及統計分析範疇，決策模型並未貫串全篇研究成為評估模型，最後未以所蒐集探討的文獻資料，依評估結果提出主要的發現與建議。
- (二) 政策建議，除分項從各層面（法制面、政策面等）說明外，建議分期程（漸進性或中長程，立即可行建議；並註明主、協辦機關）方式說明，俾更具體明確。
- (三) 附錄五及附錄六之公約有重複之處，建議將附錄六中與聯合國無關之國際文書刪除。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

- (四) 期末報告初稿隨文註或圖表註中所引用之文獻，有甚多未在參考文獻中列出者，請加以補足。
- (五) 本研究報告文字格式及編排方式大體上尚符合本會報告規格要求，惟表次、圖次、附錄一及附錄二的文字段落左右對齊方式應再注意美編。
- (六) 最終報告除提要外，應依契約書第 7 點規定，以淺顯、易讀的方式，撰寫 5~10 頁左右淺顯易懂的政策說帖 (policy paper) 1 份，俾供政策行銷。

捌、研究小組說明：

感謝各位與會學者專家的寶貴意見，本研究報告將參考各位學者專家所提相關建議，參酌納入。

玖、主席結論：

本會委託本研究案之目的，是期望藉由研究提供政策制定之參考，在本院各部會全面推動性別主流化實施策略的同時，亦具有檢視執行成果及評估的作用，本研究計畫雖然有研究期程之限制，惟仍希望研究小組能就與會學者專家所提建議，參酌納入修正報告，俾使報告更臻完備。今天各位所提的意見，經本會整理後，將送請研究小組做為修正報告之參考。再次感謝各位學者專家的參與及所提出的寶貴意見。謝謝！

拾、散會（下午 4 時 50 分）。

附錄九 期末審查會意見與修改情形對照表

一、劉教授梅君

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 第四章「我國性別平等之背景、發展及現況」提及經濟成長及服務業發展，對女性勞動供給之影響較男性為大，究竟該影響的具體內容為何，宜深入觀察。另，服務業擴張所提供的就業機會，是一個什麼樣的就業機會， a decent job? or a poor job?皆值得以性別主流的概念來進行評估。</p>	<p>此項建議所提出的議題的確值得進一步深入觀察研究，惟囿於本研究僅限於對我國性別平等政策與法制之執行進行評估，且本研究限於經費與時間，此項議題仍有待後續之其他研究加以瞭解評估。</p>
<p>2. 台灣社會安全制度向來是高度 occupation-based，全職工作者，有相關的社會保險，非典型就業者泰半被排除在外，因此當國家在迷信於數字時(如提升女性勞參率 50%)，其實有必要深入了解女性勞動者中，究竟其所享有的社會保險及相關工作福利狀況。</p>	<p>我國社會安全保障制度的確存在不少問題，本研究於第四章(頁 174-176)中已針對此項議題有相關之論述。在現行勞工保險相關法律的規範下，非典型勞動者並未被排除於社會保險之外。因此，此項建議認為非典型勞動者泰半被排除於社會保險之外，根據為何？有待釐清。本研究係針對我國性別平等政策與法制之執行進行評估，故本建議所提出之問題，有待後續之其他研究進行瞭解。</p>
<p>3. 第六章研究發現第一節第六點「現行相關政策過於以女性觀點作為規</p>	<p>本研究於第六章第一節第六點中所提出之發現「現行相關政策過於以女</p>

<p>劃主軸」，或許還有再討論的空間。</p> <p>「性別主流化」的觀點切入政策制定、執行與評估，不能偏袒特定性別。然而，事實上現階段女性在社會經濟地位上處於相對不利的地位，因此藉由「性別統計」進行「性別影響評估」，必定會凸顯出女性的困境，因此政策優先處理女性的結構問題，必然是現階段性別主流化的產物。換言之，其結果表面上是「偏向」女性，實則不然！以男性勞動參與率為例，近 20 年來持續下降，主要原因是 15-24 歲的男性勞參率大幅下降(15-19 歲，過去 25 年來勞參率下降了 30 個百分點，20-24 歲則同期下降了 27 個百分點)，而造成男性大幅下降的原因是該年齡層的男性相當比例在接受教育，這或許有利未來勞動力市場的發展。相對的，女性 15-19 歲也出現跟男性一樣的大幅下降率，但 20-24 歲組的女性勞參率經過 25 年只下降 2 個百分點，2005 年 20-24 歲的女性有 56%的勞動參與率，此則攸關我們如何看待教育的價值。</p>	<p>性觀點作為規劃主軸」，其重點在於凸顯我國目前之性別平等相關政策、法令與措施皆是由女性觀點出發。既然相關政策、法令與措施之目標在於促進性別平等，以建立一個具有性別正義之社會，相關政策、法令與措施就必須融入不同性別者之觀點與需要，如此方符合性別主流化之價值。</p> <p>教育之因素確實會牽動勞動參與率，本研究於表 1-2、表 4-10、表 4-18、表 4-25、表 4-40、圖 4-9、圖 4-10、圖 4-17 以及圖 4-18 中，有針對此項議題進行分析論述。</p> <p>至於此項建議所提出對教育價值的觀察，則屬另一層面之議題，非本研究之研究範圍。</p>
<p>4. 第七章結論與建議第一節第三點以社會保險方式給付產假工資及育嬰留職停薪津貼，行政院勞委會業於日內做出決策，此部份訊息請 update 並提政策看法。此外，247</p>	<p>本研究已於第七章第一節第三點增加勞委會就產假工資及育嬰留職停薪津貼之政策與修法之內容；並於第六章第二節第四點中增加相關修法內容。</p>

<p>頁產假議題，法律亦做了修正，請一併 update。</p>	
<p>5. 同前第七章第二節「去除現有基於性別之就業不平等障礙」，目前選擇性的就夜間工作禁止、危險有害工作禁止及完善家庭支持系統等三項為例，似乎無法涵括「性別就業不平等障礙」的所有重要內涵。</p>	<p>本研究為我國性別平等政策、法令與措施執行之評估，而目前相關政策、法令與措施中「基於性別之就業不平等障礙」主要就是女性夜間工作禁止、女性從事危險有害工作禁止及完善家庭支持系統三項，當然係以此做為論述之重點。</p>

二、彭助理教授滄雯

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 第二章 研究設計</p> <p>(1) 研究架構採用 3i 決策（過程）模型，惟後面章節並未提到性別利益過程（黑盒子）的部分，請補充說明或建議如何能夠增加 interaction?</p> <p>(2) 總統有關性別主流化的宣示，應當不是「理念」而是之後的「政策產出」，而且也是由婦女團體的推動所致。</p> <p>(3) 27 頁政策制定的四個階段，為何沒有「政策制定」，議程設定不一定是 critical point，應當是方案確定（制度化、output</p>	<p>(1) 黑盒子部分即為利益整合(2i) 階段，本研究報告於第七章第一節中之第五點「加強跨部會整合與成效評估機制」已有相關 interaction 之論述說明。</p> <p>(2) 陳總統有關性別主流化的宣示部分是旨在說明「主政者」之理念往往在政策制定過程中扮演重要之角色；換言之，政治精英（如總統）僅為宣示性談話，卻能加速推動政策之產出。在此要特別注意的是：理念(ideas)之提出是作為政策制定之 innovation，而非政策之定案。儘管此理念或許在先前已由婦</p>

<p>的部分)。</p> <p>(4) 99 頁圖表女性因懷孕而遭受何種不平等待遇？請補充說明(懷孕解僱？還是不給產假、無給？)。</p>	<p>女團體提出，但要成為政策，還是有必要由政治菁英之理念支持，來促進整個政策制定之過程。</p> <p>(3) 本研究報告「政策制定之階段」(第 24-29 頁)部分係指政策是否制定與如何制定是由此政策制定的四個階段來考量。在此所謂之「政策制定」兼指廣義的政策制定所有過程與狹義的「政策已排進議會的議程」，也就是議程設定。</p> <p>(4) 本研究報告第四章之圖 4-2 及表 4-3 (頁 99)，主要在於說明女性勞工因性別因素在職場上遭受差別待遇之情形，「懷孕」僅為項目別之一，其遭受懷孕解僱、不給產假等諸多不平等待遇，均已被考量。</p>
<p>2. 第 3 章第三節「性別主流化」在我國的發展，此部分可加入除了專責機構的成立外，透過婦權會的建議，從 2005 年底起各部會也都陸續成立性別平等專案小組或委員會，審議相關政策。</p>	<p>本研究已於第三章第三節(頁 74-75)中已增加行政院各部會推動之「性別主流化實施計畫」內容，惟目前該實施計劃仍在試辦階段，執行成效有待後續研究加以觀察。</p>
<p>3. 第 4 章「我國性別平等之背景、發展及現況」標題建議改為「我國勞動市場的性別處境概況」</p> <p>(1) 第 2 節「女性勞動參與之障礙」</p>	<p>(1) 第四章之標題依其建議已改為「我國勞動市場的性別處境概況」，第二節標題依建議已改為「勞動參與之性別障礙」其各段</p>

<p>標題建議改為「勞動參與之性別障礙」其各段標題建議如下： 一、性別的意義；二、職業隔離（包括部分工時的一些統計）；三、同工不同酬；四、在職訓練不足與升遷障礙；五、工作場所性騷擾；六、性傾向的就業歧視問題</p> <p>(2) 106 頁表 4-8「主要國家女性部分工時概況」，顯示台灣女性部分工時比率特別低，是表示台灣完全不兼職的全職家庭主婦比較多？故部分工時反而成爲女性就業的一項出路，若從該角度觀察，對於兼職或彈性工作勞動者的條件保障應當是具有性別觀點的，例如 111 頁也指出了從事部分工時者的困境。</p> <p>(3) 112 頁「職業性別隔離現象亦出現在求職求才的需求上」，但從數據中看不出男性的比較，請補充說明。</p> <p>(4) 158 頁說明單身女性因爲家庭經濟壓力而被迫就業，似乎有點偏見，也不符合數字邏輯，因表 4-42 看得出單身女性即使家庭所得高，也出去就業(表示樂在工作?)。</p> <p>(5) 有些表格需要百分比才會有意</p>	<p>標題亦如建議修正，唯「性別對女性勞動參與的意義」因其存在之必要性，未爲更動。</p> <p>(2) 表 4-8 是顯示就業者中從事部分工時工作者之比例，該項統計數字並未顯示「台灣完全不兼職的全職家庭主婦比較多」。此項問題已於本研究報告第 106-111 頁中說明，並有表 4-8 至表 4-14 之分析比較。</p> <p>(3) 表 4-15 之資料是轉引自行政院勞委會婦女勞動統計，該項統計並未顯示兩性之間的比較。如前所述，本研究僅限於對我國性別平等政策與法制之執行進行評估，且本研究限於經費與時間，故此項議題仍有待後續之其他研究加以瞭解評估。</p> <p>(4) 表 4-42 是以家庭其他成員所得高低來顯示單身女性之就業比率，並不代表單身女性即使家庭所得高，也出去就業之論點。</p> <p>(5) 相關圖表已依建議更改爲百分比。</p>
---	---

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

<p>義，例如 155 頁表 4-40「女性求職者之教育程度」，不僅需要各學歷的比例，也需要該學歷當中求職的比例。</p>	
<p>4. 第 5 章「我國性別平等政策、法令與措施之探討」標題建議改為「我國勞動政策法令與措施之性別平等檢視」</p> <p>(1) 182 頁-190 頁的「婦女政策白皮書」與第 2 章 70 頁-73 頁的「婦女政策綱領」重複。</p> <p>(2) 192 頁第二節第二段「兩性工作平等之相關規定」標題建議改為「性別工作平等之相關規定」</p> <p>(3) 第三節平舖直敘列舉相關措施，惟其執行成效如何，更讓人關注，建議補充說明。</p>	<p>第五章標題為契合本研究計畫之主題，故不予更動。</p> <p>(1) 「婦女政策白皮書」與「婦女政策綱領」雖在內容上有所重複，但仍是兩個不同的政策。</p> <p>(2) 已依建議更改。</p> <p>(3) 第五章第三節標題為「相關措施」，故僅止於現行相關措施之探討，至於成效如何，礙於相關統計調查約欠缺，本研究亦缺乏足夠之經費與時間進行相關成效調查，故成效部分有待後續之研究來完成。</p>

三、焦研究員興鎧

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 請增加「研究限制」一項，以說明此一研究計畫進行時遭遇之困境。</p>	<p>依此建議已於第一章第三節增加「研究限制」一節。</p>
<p>2. 建議事項中有關「暫時性的合理差別待遇措施」，涉及較有爭議性之 affirmative action programs 爭</p>	<p>依此建議已於本研究報告第七章第三節第三點中加入相關政策建議。</p>

附錄九 期末審查會意見與修改情形對照表

<p>議，在性別歧視中推廣易遭致反彈，不如在破除玻璃天花板現象上多加著力，較契合「性別主流化」之主題。</p>	
<p>3. 在職場上推動「性別主流化」所引發之爭議部分，亦應適當提及，以維持此類研究之平衡。</p>	<p>目前行政院各部會正推動「性別主流化」政策，惟現階段仍為「試辦階段」，故其所可能引起之爭議部分尚無相關資訊。在現階段相關資料來源欠缺的情況下，此項議題仍有待後續相關研究予以探討。</p>
<p>4. 「育嬰假」議題（248 頁-249 頁）已有新措施之提議出現，宜加以 update。</p>	<p>已在本研究報告中完成修正與更新。</p>

四、陳委員來紅

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 性別主流化議題在中央專責機構與現有婦權會和各部會一起推動之間，建議研考會再做行政效率的評估與比較。</p>	<p>在中央專責機構、婦權會與各部會間，性別主流化的推動目前仍屬試辦期間，其行政效率的評估與比較有待日後之研究。</p>
<p>2. 是否以社會保險給付產假工資及育嬰留職停薪津貼有待深入評估。</p>	<p>本研究報告已於第七章第一節第三點增加了產假工資與育嬰留職停薪津貼之政策以及未來修法方向之內容。</p>
<p>3. 建立完善家庭支持系統是具體可行，尤其對褓姆支持與管理系統的建制，為當務之急。</p>	<p>本研究報告已於第七章第二節第三點中就褓姆支持與管理系統之建制有相關之論述。</p>

<p>4. 對於北歐的經驗有待迫切深入的瞭解，有關其決策過程與執行效果等，以便轉化為我國之借鏡。尤其建議第一線主政之單位勞委會、兒童局及教育部應予充分的支持，以提供參訪與見學的機會。</p>	<p>北歐之相關經驗或可轉化為我國之借鏡，但此部分非本研究計畫之範圍，故有待後續之研究。</p>
<p>5. 本研究的時間過短，卻能指出性別主流化的困境，如果透過性別平等政策的落實，朝向性別平等國家的價值邁進，擺脫政黨之爭與長期從封建至今的人治困限，相信台灣在APEC 或國際社會的地位，一定與經濟奇蹟般，值得努力以赴與期待。</p>	<p>性別主流化在國際間已普遍受到肯定與採用，我國亦應順應潮流，推動相關政策，建立相關法制，以與國際同步接軌。</p>
<p>6. 決策的核心價值，例如：國家女性勞動願景的討論、就業障礙與促進問題共識等，需概括於(1i)，以想法(i)是否會窄化思考，建請主持人三思！</p>	<p>(3+1) i 決策模型並非階段論，而是系統論。也就是說 1i 之成熟並非某政治精英或團體之單次提出，而是在 1i → 2i → 3i → 4i → 1i 等系統中不斷循環而成。</p>
<p>7. 利益整合是否以價值共識為原則，價值討論在許多平台中都會印證其好處是：好政策的價值是經得起討論並越討論越清楚。</p>	<p>在「十字架管理分析圖」中的「利益整合」所對應的「政策論述」與「議程設定」，說明了「政策論述」與「議程設定」的主要功能在於作為「問題建構與討論」之工具。</p>
<p>8. 由女性勞動者夜間工作之禁止轉為夜間工作者之保護的社會背景與配套條件，有待深入評估。</p>	<p>本研究報告已於第七章第二節第一、二點中針對此項議題有相關之論述。</p>
<p>9. 各部會的性別統計、性別教育、性別預算的資料尚未統整，嚴重影響研究的判讀，建議做出部會列表分</p>	<p>本研究對此項建議深有同感，此亦是本研究計畫執行過程中遭遇的極大困</p>

<p>析的清單，以輔助本研究的完整性，並瞭解執行單位互相間之抗拒與合作，其行政效率的差異性。</p>	<p>難。</p>
--	-----------

五、吳科長宏翔

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 「性別主流化」是打造兩性平權社會中，不論是政策或法制在評估、制定、執行過程應有的觀念。本研究報告在架構上，可說是四平八穩，惟一不解的地方是，如果特別以勞動參與為探討重點，則因勞動參與涉及個人勞動意願、社會傳統觀念（升學主義、男主外女主內），似乎與性別平等政策或法制間有些距離，個人價值、社會傳統觀念並非政策或法制的改善就可以完全解決的。「性別主流化」的落實屬工作職場「質」的問題，「勞動參與」屬「量」的問題，在這個議題的研究上，二者難以兼顧。</p>	<p>我國性別平等政策、法令與措施所涵蓋的範圍相當廣，不可能包山包海在一個研究計畫中去作所有相關政策、法令與措施的深入探討與評估，因此，研考會當初即決定將本研究計畫聚焦於「勞動參與」的議題。期透過此項研究計畫，可以發現我國女性勞動參與率偏低之原因，並提出排除女性參與勞動之障礙與促進女性參與勞動之政策建議。</p>
<p>2. 本報告所提到的「兩性工作平等法」相關措施，如托育服務、生理假、陪產假、哺乳設施、育嬰留職停薪假、育嬰留職停薪津貼的發放…等，對於已經在勞動市場之女性，在職場上之穩定性有一定程度的幫</p>	<p>「兩性工作平等法」之促進工作平等措施的確對已在勞動市場之女性有一定之穩定功能，且亦可成為促進勞動參與之誘因，並可排除女性就業上之障礙。</p>

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

<p>助，但基本上是屬於「穩定勞動參與」效果，此點在 OECD 的研究中有此發現，但在「促進勞動參與」效果，並不明顯。</p>	
<p>3. 從附表 4-43 「15-64 歲目前無工作女性未來一年無工作意願之原因」中「準備升學」(30.23%)、「需要照顧小孩」(23.66%)、「家庭經濟許可不須工作」(22.12%) 都是屬於個人價值觀念問題。此外，附表 4-44 「台灣地區 15-64 歲已婚女性每天平均料理家務時間」可看出「做家事」、「照顧小孩」之重擔多數仍在女性身上，則屬於社會傳統觀念問題，非政策或法制層面問題。</p>	<p>「做家事」與「照顧小孩」之重擔多數在女性身上雖與社會傳統觀念有關，但其對女性參與勞動的影響仍是相當顯著的。此種傳統的性別角色分工導致許多女性為了家庭非自願地退出職場，為了協助此種女性可以繼續參與勞動，本研究報告於第七章第二節「去除現有基於性別之就業不平等障礙」中，建議建立完善的家庭支持系統，並於同章第三節「提供暫時性的合理差別待遇措施」中建議提供協助女性照顧者之措施。</p>
<p>4. 本研究報告建議或許可以從「性別主流化」的觀念，加入如何打破「傳統性別價值判斷」及「性別刻板印象」的探討。</p>	<p>本研究報告第七章第二節「去除現有基於性別之就業不平等障礙」及第三節「提供暫時性的合理差別待遇措施」即帶有打破「傳統性別價值判斷」及「性別刻板印象」之內涵。</p>

六、本會研究發展處審查意見

研究建議	修正內容與說明
<p>1. 資料蒐集完整，並增加了對日本資料的蒐集與分析。另搭配運用(3+1) i 決策模型及政策制定的階段分析</p>	<p>(3+1) i 模型之評估採係系統均衡論觀點，即以 1i→2i→3i→4i 之流程是否順暢作為指標。因此，有關性別主流</p>

附錄九 期末審查會意見與修改情形對照表

<p>模型，來制定、執行、落實、評估相關的政策、法令或措施，以期將法律制定與公共政策兩大領域相連結，讓人更易掌握性別主流化在促進女性勞動參與政策、法令或措施之一系列過程和政策實施的效果，其立意甚加，然未臻完善，因其評估標準為何，似未敘述；至整個政策與法制之執行評估，仍無法超越文獻及統計分析範疇。此外，研究方法在後半階段亦未能與研究計畫做密切的連結，好像各走各的路，最後終究以所蒐集的文獻資料彙整而提出主要發現與建議。</p>	<p>之法令是否在 1i→2i→3i 之流程中能透過 4i (gate keep) 之檢視，即成為本文檢驗性別主流相關法規是否可以用 (3+1) i 檢証之重要方法。</p>
<p>2. 透過與各階層的深度訪談、焦點團體及座談會方式，瞭解政策在各層面所遭遇的困境及障礙，並提出多項可行的政策建議，除分項從各層面（法制面、政策面等）說明外，建議分期程（漸進性或中長程，立即可行建議；並註明主、協辦機關）方式說明，俾更具體明確。</p>	<p>已在第七章中調整修改。</p>
<p>3. 附錄五及附錄六之公約有重複之處，建議將附錄六中與聯合國無關之國際文書刪除。</p>	<p>已將附錄六中與聯合國無關之國際文書刪除。</p>
<p>4. 期末報告初稿隨文註或圖表註中所引用之文獻，有甚多未在參考文獻中列出者，請加以補足。</p>	<p>重新校對隨文註或圖表註中所引用之文獻，並均已列於參考文獻中。</p>

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

<p>5. 本研究報告文字格式及編排方式大體上尚符合本會報告規格要求，惟表次、圖次、附錄一及附錄二的文字段落左右對齊方式應再注意美編。</p>	<p>表次、圖次、附錄一及附錄二的文字段落左右對齊方式已重新編排與設定，並符合格式規格之要求。</p>
<p>6. 最終報告除提要外，應依契約書第七點規定，以淺顯、易讀的方式，撰寫 5~10 頁左右淺顯易懂的政策說帖 (policy paper) 1 份，俾供政策行銷。</p>	<p>已依規定完成政策說帖。</p>

參考文獻

一、中文文獻

- 王卓聖 (2003), 家庭結構變遷與婦女福利之思維, 社區發展季刊第 101 期。
- 王麗容 (1999), 婦女二度就業之檢視與政策建議, 社會政策與社會工作學刊第 3 卷第 2 期。
- 王麗容 (2001), 婦女就業與國家政策—臺灣婦女就業實證研究之初探, 就業與訓練第 19 卷第 5 期。
- 丘昌泰 (1995), 公共政策: 當代政策科學理論之研究, 巨流出版社。
- 丘昌泰 (2000), 公共政策: 基礎篇, 復文出版社。
- 伊慶春與高淑貴 (1986), 有關已婚婦女就業的性別角色態度, 中研院三民主義研究所專題選刊第 70 期。
- 行政院勞工委員會綜合規劃處 (2006), 「育嬰留職停薪津貼」規劃芻議, 台灣勞工第 2 期。
- 李大正 (2003), 台灣地區婦女勞動參與歷程的變遷, 南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 李明寰譯 (2002), 公共政策分析, 時英出版社。
- 呂朝賢 (1996), 貧窮女性化與貧窮程度的性別差異, 人文及社會科學集刊第 8 卷第 2 期。
- 呂寶靜 (2005), 支持家庭照顧者的長期照護政策之構思, 國家政策季刊第 4 卷第 4 期。
- 宋學文 (1999), 『特殊國與國關係』之決策及其發展: 3i 模型的決策分析, 中國大陸研究, 第 42 卷第 11 期。
- 宋學文 (2004), 政策社群在新公共管理之角色分析: (3+1) i 決策模型的建構與應用, 從比較觀點看國家治理的新模式國際學術研討會, 國立中正大學政治系主辦, 嘉義: 中正大學。

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

林芳玫、蔡佩珍(2003)，性別主流化—促進婦女權益的新思維，社區發展季刊第 101 期。

林萬億等(2003)，全球化對女性經濟與社會生活資源之影響，內政部委託研究報告。

李瑞玲(1997)，日本促進女性就業制度之研究—兼比較台灣相關措施，淡江大學日本研究所碩士論文。

林靖宜(2005)，影響我國婦女老年經濟安全因素之探討，社區發展季刊第 112 期。

林鐘沂和林文彬譯(1999)，公共管理新論，韋伯出版社。

周玟琪(2005)，徒法不足以自行—從落實性別主流化與實質平等論我國兩性工作平等法相關配套措施的必要性，兩性工作平等法制學術研討會，行政院勞工委員會。

吳金鍊(2004)，女性主管的領導型態與衝突因應之研究--以台灣媒體組織新聞部門為例，國立交通大學傳播研究所碩士論文。

胡肇惠(2004)，台灣企業女性經理人玻璃天花板認知程度與其工作滿足關聯性之研究—以個人特徵與師徒關係為干擾變項，中原大學企業管理研究所碩士論文。

徐卿廉、張逸平、陳惠琪、王金蓉、陳雨欣編(2003)，職業平等與就業歧視—她=他的新思維蔓延在隔版間，台北市政府勞工局出版。

翁任嬋(2003)，女性的勞動市場參與活動之研究-勞動供給面與需求面，東吳大學經濟研究所碩士論文。

馬財專(2004)，跨越性別的界線：勞基法及相關法令執行的社會意涵與指標檢視，勞動基準法實施二十週年學術研討會，國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所。

婦女政策綱領(2004)，行政院婦女權益促進委員會第十八次委員會議。

黃嘉韻(2006)，育嬰津貼在哪裡？懷孕歧視何時休？，台灣勞工第 2 期。

- 陳月娥 (2001), 職業性別隔離影響因素之研究, 社會政策與社會工作學刊第 5 卷第 1 期。
- 陳秀峯 (2006), 向性別平等社會邁進—日本「男女共同參與社會基本法」之啓示, 政大法學評論第 90 期。
- 陳建志 (2001), 臺灣地區女性相對貧窮率的探討, 國立政治大學社會學報。
- 張世雄 (2006), 生命歷程觀點整合的社會政策研究—制度變遷、福利改革與社會發展, 社會科學、哲學與公共政策學術工作坊, 國立中正大學社會科學院。
- 張素梅 (1978), 臺灣地區生育水準對婦女勞動參與行爲的影響, 經濟論文叢刊第 8 期。
- 張晉芬 (2002), 找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程, 臺灣社會學刊第 29 期。
- 張麗雪 (1997), 平等就業機會政策之研究—性別歧視理論與平等理論之觀點, 政治大學公共行政學系碩士論文。
- 莫藜藜、賴佩玲 (2004), 台灣地區少子化與外籍配偶子女的問題初探, 社區發展季刊第 105 期。
- 郭玲惠 (2001), 台灣婦女權益白皮書—就業與經濟篇, 台灣婦女就業促進協會。
- 曾櫻瑾 (2003), 「愛」或「礙」的勞務—從照顧角色變遷思考女性照顧者需求, 社區發展季刊第 101 期。
- 焦興鎧 (2002), 我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析, 國立臺灣大學法學論叢第 31 卷 2 期。
- 焦興鎧 (1997), 勞工法制之最新發展趨勢—美國勞工法論文集 (二), 月旦出版社。
- 焦興鎧 (2000), 勞工法論叢 (一), 元照出版社。
- 楊婉瑩 (2004), 婦權會到性別平等委員會的轉變：一個國家女性主義的比

較觀點分析，政治科學論叢第 21 期。

楊孝滌，高齡化與少子化社會現象下的社會福利政策導向，社區發展季刊第 110 期。

廖福特（2004），理想的建立、失落及重建—消除婦女歧視公約及其議定書，政大法學評論第 82 期。

臺灣地區企業經理人名錄（2006），中華徵信所企業股份有限公司。

劉梅君（1999），老年照顧：婦女再就業的挑戰，社區發展季刊第 79 期。

劉梅君（2002），兩性工作平等法與母性保護—立法之意義、釋疑及理論淺談，律師雜誌，第 271 期。

鄭津津（2003），美國就業歧視法制之研究---兼論我國相關法制應有之發展，台大法學論叢第 32 卷第 4 期。

鄭津津（2005），兩性工作平等法之檢討與未來發展，兩性工作平等法制學術研討會，行政院勞工委員會。

鄭津津（2005），女工的保護，收錄於臺灣勞動法學會編「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，新學林出版社。

薛承泰（2000），台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析，人口學刊，第 21 期。

謝春滿（2006），「女人當家，男人當心」—職場新勢力，今周刊第 491 期。

二、英文文獻

Braybrooke, D. and C.E. Lindblom (1963), A Strategy of Decision, New York: The Free Press.

Checkel, Jeffrey T.(1999), Norms Institutions, And National Identity In Contemporary Europe.

Easton, David (1965), System Analysis of Political Life, Wiley.

Goldstein, Judith and Robert O. Keohane (1993), Ideas and Foreign Policy, Cornell University Press.

Player, Mack A. (1988), Employment Discrimination Law, West Publishing Co.

Player, Mack A. (1992), Federal Law of Employment Discrimination in a Nutshell, West Publishing Co.

Pross, Paul A. (1986), Group Politics And Public Policy, Oxford University Press.

Stone, Deborah (1997), Policy Paradox: The Art of Decision Making, W. W. Norton and Company.

三、網路資料

C89 Night Work [Women] Convention [Revised] 1948 ,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>.

C171 Night Work Convention 1990 ,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>.

C183 Maternity Protection Convention 2000 ,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>.

Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001,
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_3_e.htm
1.

Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Analytic
Inputs for Gender-Based Analysis,
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_4_e.htm
1#1.

Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001,
Partnerships Outside Government,
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_4_e.htm
1#2.

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

Canadian Experience in Gender Mainstreaming December 2001, Challenges and Future Directions,

http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662667352/200112_0662667352_6_e.htm
1.

Commission Staff Working Document---Work Programme for the Implementation of the Framework Strategy on Gender Equality, Commission of the Europe Communities? (2005),

<http://europa.eu/generalreport/en/rg2005.pdf>.

Discrimination (Employment and Occupation) Convention(1958) ,

<http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/conv111.pdf>.

Employment Equity Act, 1995,

<http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/text.html>.

Employment: The best poverty reduction strategy ,

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/arm/download/decent2.pdf>.

Equal Remuneration Convention(1951) ,

<http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/conv100.pdf>.

Europe Union , A Council Decision of 24 October 1988 establishing a Court of First Instance of the European Communities,

<http://europa.eu/abc/treaties/archives/en/entoc411.htm>.

Europe Union, Action to Combat Unemployment Amongst Women,

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=384Y0621\(02\)&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=384Y0621(02)&model=guichett).

Europe Union, Equal Pay,

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10905.htm>.

Europe Union, Equal Treatment as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion,

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10906.htm>.

Europe Union, Statistics of Employment and Social Affairs ,
http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/url/page/SHARED/PER_POPS_OC.

Europe Union , The Promotion Of Equal Opportunities For Women,
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986Y0812\(02\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986Y0812(02):EN:HTML).

Europe Union, The Reintegration and Late Integration of Women into Working Life,
[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=388Y1228\(01\)&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=388Y1228(01)&model=guichett).

Gender Impact Assessment, Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry, <http://www.womenandequalityunit.gov.uk>

ILO Action Plan on Gender Equality and Gender Mainstreaming,
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm>.

Maternity Protection Convention(2000) ,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>.

Maternity Protection Recommendation,2000,
http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/r_191.htm

OECD, Enhancing Women' s Market Access and Promoting Pro-Poor Growth,
<http://www.oecd.org/dataoecd/24/41/36563805.pdf>.

Report and Conclusions of the Meeting from the Report of the Thirteenth Asian Regional Meeting ,
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/arm/report2.htm>.

Status of Women in Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/index_e.html.

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

Status of Women Canada, Canada's National Response to the UN Questionnaire on Implementation of the Beijing Platform for Action, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/unquestionnaire/unquestionnaire_3_e.html.

The Constitution Act, 1982, <http://laws.justice.gc.ca/en/const/index.html>.

The Gender and Media Handbook: Promoting Equality, Diversity & Empowerment 2005, http://www.medinstgenderstudies.org/Downloads/Handbook_final.pdf

The President's Interagency Council on Women, <http://secretary.state.gov/www/picw/index.html>.

The President's Interagency Council on Women, Council Members, <http://secretary.state.gov/www/picw/members.html>.

The President's Interagency Council on Women, Follow up on U.S. Commitments Made at the UN Fourth World Conference on Women Beijing, September 4-15, 1995, <http://secretary.state.gov/www/picw/archives/commitments.html>.

The President's Interagency Council on Women, Working Groups, <http://secretary.state.gov/www/picw/workgroups.html>.

United Nations Economic and Social Council (ECOSOC):Agreed Conclusions, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/205/50/IMG/N0020550.pdf?OpenElement>.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Civilian Labor Force Participation Rates by Sex, Age, Race, and Hispanic Origin, 1984, 1994, 2004, and Projected 2014, <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ep/labor.force/emplab05.txt>

U. S. Department of Labor, Women's Bureau, Statistics and Data, Quick

Stats 2004, <http://www.dol.gov/wb/stats/main.htm>.

United Nations, Supporting Gender Mainstreaming: The Work of the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/report.pdf>, 2001.

Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry, Gender Impact Assessment, <http://www.womenandequalityunit.gov.uk>.

Workers with Family Responsibilities Convention(1981), http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recomm/instr/c_156.htm.

中國人權協會，2004年台灣婦女人權－指標調查報告，
<http://www.cahr.org.tw/pindex01.asp>.

尤美女，性別主流化與國家發展，
http://www.president.gov.tw/2_special/mainstream/subject8-15.html.

北京宣言全文，
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.

加拿大統計處，CANSIM，表 282-0002，
<http://www40.statcan.ca/101/cst01/labor05.htm>.

加拿大統計處，CANSIM，表 282-0008，
<http://www40.statcan.ca/101/cst01/labor10a.htm>.

行政院內政部，內政統計資訊服務網，<http://www.moi.gov.tw/stat/>.

行政院主計處，2003年婦女婚育及就業調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>.

行政院主計處，2004年社會發展趨勢調查，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/57159372371.doc>.

行政院主計處，2004年社會發展趨勢調查，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/57159372371.doc>.

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

行政院主計處，2004 年兩性工作平等狀況調查，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9301menu.htm>.

行政院主計處，2004 年度婦女政策滿意調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy93/9304menu.htm>.

行政院主計處，2005 年人力資源調查報告，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/512215155971.xls>.

行政院主計處，2005 年人力資源運用調查報告，
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/5113011305571.doc>.

行政院主計處，中華民國統計資訊網，
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=1132&ctNode=517>。

行政院主計處，性別統計指標，
<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=12934&ctNode=517>.

行政院主計處，職業訓練與就業服務統計，
<http://www.evta.gov.tw/stat/stat.htm>.

行政院勞委會，1978-2005 年我國兩性歷年勞動參與率，統計月報第 155 期，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/rptmenumon.htm>.

行政院勞委會，2005 年婦女勞動情勢分析，
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=440bf57b:454b&theme=&layout=.

行政院勞委會，2005 年 1 月女性僱用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9401menu.htm>.

行政院勞委會，2005 年 12 月女性僱用管理調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9411menu.htm>.

行政院勞委會，外籍與大陸地區配偶就業協助方案，
<http://www.evta.gov.tw/lawevta/205084.htm>.

行政院勞委會，婦女勞動統計，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.

- 行政院勞委會，婦女勞動統計，人力運用調查報告，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，婦女勞動統計，公立就業服務機構，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，婦女勞動統計，行政院勞委會職訓局，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，婦女勞動統計，受雇員工薪資調查，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，婦女勞動統計，部分工時勞工綜合實況調查，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，婦女勞動統計，職類別薪資調查，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>.
- 行政院勞委會，就業安全政策、法規及方案，
<http://www.evta.gov.tw/book/des/safety.html>.
- 行政院勞委會職業訓練局，促進婦女就業措施，
<http://www.evta.gov.tw/lawevta/205006.htm>.
- 行政院婦女權益促進委員會，跨世紀婦女政策藍圖，
http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=1.
- 行政院婦女權益促進委員會，婦女勞動政策，
http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=3.
- 行政院婦女權益促進委員會，新世紀婦女勞動政策，
http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=10.
- 行政院婦女權益促進委員會，婦女政策白皮書，
http://cwrp.moi.gov.tw/WRPCMain/Project_Show.asp?Project_ID=12
- 行政院婦女權益促進委員會，行政院各部會推動性別主流化實施計畫，
http://cwrp.moi.gov.tw/Stream/stream01_01.asp.

性別平等政策與法制之執行評估---以勞動參與為例

行政院經濟建設委員會，知識經濟發展方案，

http://www.ey.gov.tw/web91/menu_plan/plan890904-8.htm.

呂寶靜、陳景寧，女性家屬照顧者之處境與福利建構，發表在「女性、國家、照顧工作」研討會論文，1996年，

<http://taiwan.yam.org.tw/nwc/nwc2/pao.htm>.

統計月報第155期，<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/rptmenumon.htm>.

陳惠馨，「性別主流化」說明，

http://www3.nccu.edu.tw/~hschen/course/gendermain_streaming/gendermain_streaming_940730.htm.

勞工保險局，1999年至2005年勞工保險老年給付件數及金額的性別分佈，

http://www.bli.gov.tw/attachment_file/200507/1-031.xls.

勞工保險局，2004年勞保投保薪資級距與男女投保人數，

http://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/093/h850.csv.

勞工安全衛生研究所，<http://www.iosh.gov.tw/frame.htm>.

經濟部中小企業處，台灣地區婦女創業模式之研究，

http://www.moeasmea.gov.tw/data_service/sub_research/台灣地區婦女創業模式之研究.asp.

總統府性別主流化諮詢小組，

http://www.president.gov.tw/2_special/mainstream.

薛成泰，變遷社會中的「台灣之子」：兼論貧窮兒少化，台灣人口學會年會，

2004年4月23日，<http://www.cepd.gov.tw/people/population.pdf>.

聯合晚報(95年8月28日)，

<http://times.hinet.net/SpecialTopic/950828-people/45cc219dce99.htm>

聯合國條文中文連結，

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360794c.pdf>.