

重回職場之路 — 女性二度就業之探討

國立臺北大學社會工作學系教授 陳芬苓
得人資源整合有限公司創辦人 蔡涓鈴



壹、我國女性就業特性

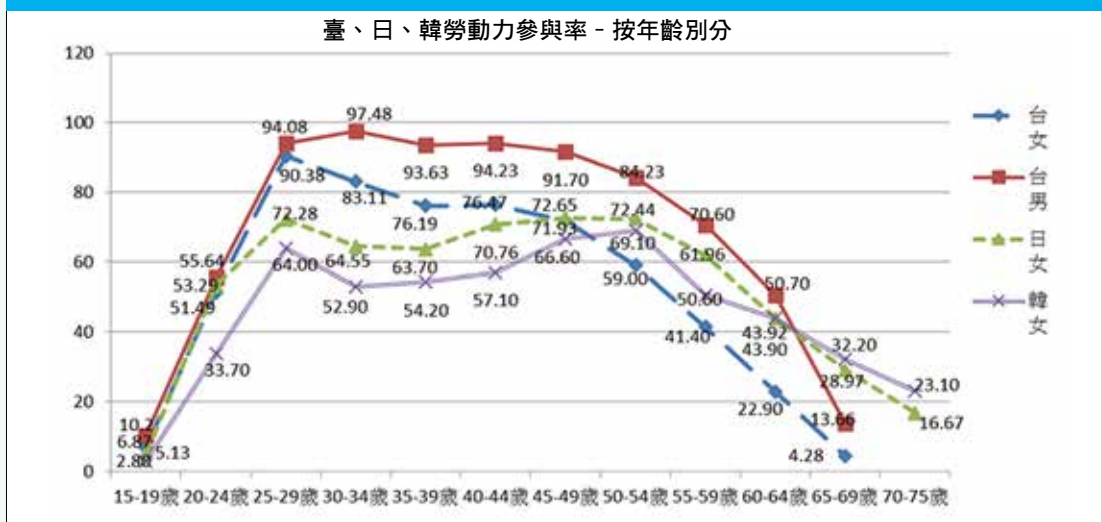
我國自解嚴前後展開本土婦女運動，帶動了社會對婦女問題的關注，1990年代國內的婦女政策著重於如何增進婦女的人身安全，並建制了許多法案。自2002年訂定《兩性工作平等法》（後更名為《性別工作平等法》）後，更致力於消除婦女就業的歧視問題及協助職業婦女平衡工作與家庭，以促進女性工作的平等。雖然我國已婚婦女的勞動力參與率已由1980年30.00%逐步上升至2016年64.50%，略高於OECD國家平均值（臺大兒家中心，2019），足見越來越多女性不只在婚前，婚後仍然繼續投入勞動市場。

然許多女性在結婚或生子後，只能中斷工作暫時選擇擔負家庭責任，2016年已婚婦女因結婚的離職率為29.92%，復職率為51.00%；因生育離職率為25.00%，生育復職率為55.57%；離職至復職間隔為5年5個月（行政院主計總處，2016a）。與2003年相比，該年度婦女因結婚的離職率為35.60%，復職率為38.90%，復職間隔為7年；因生育離職率為29.50%，生育復職間隔為75個月（行政院主計總處，2005），無論是離職率、復職率、復職間隔時間都有所改善，然「婚姻」仍然是女性發展職業生涯的障礙。

臺灣女性的就業率也會受子女數及子女年齡的影響，臺灣育有未滿 15 歲子女母親就業率依「1 位」、「2 位」、「3 位或以上」分別為 67.00%、67.60%、54.60%，OECD 28 國平均值分別為 68.30%、65.90%、51.00%；若依最小子女年齡區分成 3 組別為 1) 0~2 歲、2) 3~5 歲、3) 6~14 歲，臺灣母親就業率則分別為 57.40%、66.90%、70.50%，OECD 29 國平均值為 53.20%、66.70%、73.00%，子女年齡愈小，母親就業率愈低，此趨勢與其他 OECD 國家平均值相似。差別較大的在於：臺灣 2014 年「子女均在 15 歲以上」的母親就業率為 47.88%，OECD 平均子女均在 15 歲以上之母親就業率為 59.79% (臺大兒家中心，2019)。有二種可能的解釋原因，一是臺灣職場存在年齡歧視，尤其不利中年女性就業；二則是臺灣育兒母親在離開職場後較少回到職場。

若與日、韓女性及我國男性的生涯歷程相比，可以發現我國婦女的勞動力參與率比日韓的情況為佳，尤其是 25-29 歲我國的勞動參與率超過九成。但與其他國家不同的是，其他國家的婦女隨著年齡不同婦女的勞動參與率呈現 M 型狀態；換言之婦女在婚育年齡可能會暫離職場，但多半在 40-55 歲之間會再重回職場，之後隨年齡老化再降低。而男性多半為饅頭型的勞動參與曲線，從 20-25 歲進入職場後一直到 50 歲後才慢慢退出職場，中間並未有明顯退出職場的狀態。但我國婦女勞動參與率的趨勢與其他國家女性略有不同，未呈現出 M 型的曲線，我國女性一旦退出職場便很少重回職場 (見圖 1) (OECD Employment Outlook, 2018；行政院主計總處，2016b)；因此，值得我們探討的是：婦女遇到什麼樣的問題，使她們退出職場後不再回來。

圖 1、臺日韓女性勞參率比較



資料來源：各國官方網站。

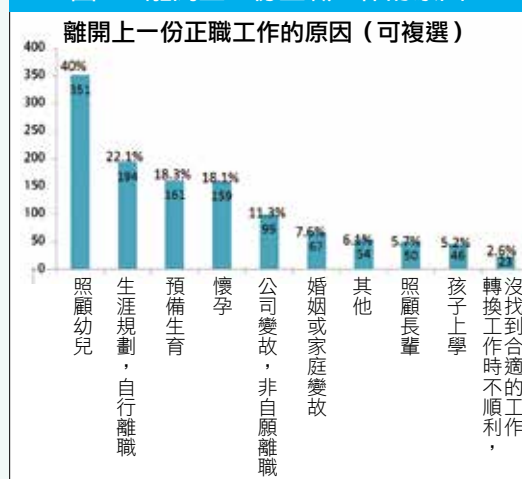
聯合國所通過的消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 其中第 11 條是有關女性勞動權的保障，在女性勞動權上提及國家須保障婦女不會因結婚或生育而在職場上遭受歧視，並為了保障女性工作權益必須採取適當措施，也必須提供必要的社會服務及托兒措施，使婦女得以兼顧工作與家庭；CEDAW 特別重視國家在解決女性不平等待遇上的角色，也賦予國家責任必須提出積極作為以保障女性在公共及私領域中都能有平等參與的權利，不會因為家庭責任而無法平等參與社會、政治及公共事務 (CEDAW 資訊網，2019)。

貳、女性因家庭離開職場的樣態與影響

透過一份私立機構所進行的「女性重返職場調查」，本文希望能更深入了解女性因家庭而離開職場的問題，該調查主要是採用線上調查，問卷發放對象來自過去舉辦

婦女座談會參與者的資料，及連結其他女性團體的會員資料，共完成 2,292 份問卷。其中，受訪者中目前未在勞動力市場的女性有 30.80%；持續就業的女性有 26.10%；中斷就業重回職場的女性有 21.40%；其中 27.10% 的受訪者離開上一份正職時已經懷孕或準備懷孕；27.50% 離開上一份正職時最小的小孩 0-3 歲；7.00% 最小的小孩 3-6 歲；12.10% 離開上一份正職時小孩已超過 7 歲。而離開上一份正職工作的原因 (見圖 2)，以照顧幼兒為最大的原因佔 40.00%；其次是自願離職 (22.10%)；準備生育及懷孕 (36.40%)；為了照顧長輩者也有 5.70% (可複選)，可見「照顧兒童」責任是女性離開職場的重要原因。離開上一份正職工作者，20.60% 工作年資為 2-5 年；30.50% 工作年資為 5-10 年；23.70% 工作年資為 10-15 年，換言之，大部分暫離職場的女性在職場上已工作多年，但她們仍然放棄多年經營的職業生涯，專心育兒。

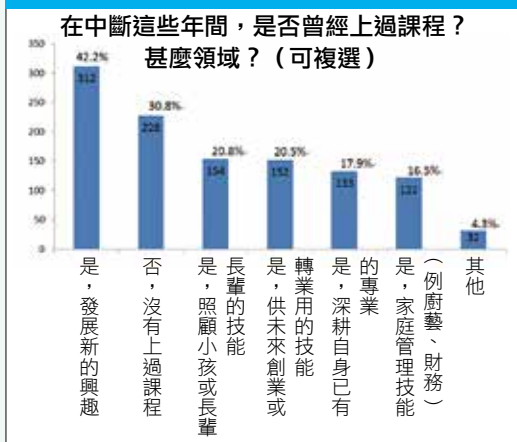
圖 2、離開上一份正職工作的原因



資料來源：得人資源整合有限公司。

女性在離開勞動力市場期間並非在勞動力市場中進進出出，而是處於完全退出的狀態，在該項調查中有七成的女性在中斷期間完全離開勞動力市場，期間未曾有兼職或部分工時的短期工作；在中斷工作期間，有三成女性受訪者未曾上過任何課程，有 37.30% 去上課是為了增進照顧小孩或長輩的技能及增加自己家事管理的技能，學習如何做好家庭主婦的責任；其中也有一些女性是為了探索自己新的興趣 (42.20%)；但也有女性是為了未來重回職場做準備 (20.50%)

圖 3、離開正職工作期間所上課程



資料來源：同圖 2。

或是深耕自己原來的專業 (17.90%) 而參與課程自我進修 (見圖 3)。

過去多年來政府都是將二度就業的婦女視為政策重點，就業服務法第 24 條中就業特定對象之一便是二度就業婦女，在各就業服務站中對於特定對象往往設有專人提供就業服務，擁有比一般人更多的資源及耐心，搭配一些求職技巧及心理測驗，更有一些短期公部門的就業機會可以運用。然而我們是否瞭解二度就業女性重回職場的動機及困難點為何？由圖 4 可以發現女性希望重回職場的原因與自我成長、想要經濟獨立、想做有意義的事等個人發展因素為主 (64.20%、58.00%、45.80%)，較少是因為家庭經濟的



關係，非不得已需要外出工作（如小孩學費負擔重 24.30%、積蓄用完 22.00%、存錢買屋 11.60% 等）。因此，如果沒有辦法達到原本重回職場的目的，找到的工作缺乏發展性，無法展現自我價值，也很有可能使女性再度放棄重回職場的想法。

如果我國育兒女性重回職場的平均期間為 5-7 年，而在中斷期間又是完全離開勞動力市場的情形，在重回職場的途徑中最常碰到的問題為何？最多受訪者表示需接送小孩，家庭支持不足 (66.50%) 或時間配合的困難 (6.70%)，表示女性雖然在照顧責任暫緩但又無法完全排除之下，現有的長時間全職工作模式很難能兼顧家庭責任；其他重要的因素在於覺得自己專業度不夠 (39.50%) 或是找工作的方向不清楚 (35.10%)；也有三成受訪者表示對自己沒有信心；亦各有一成受訪者表示不知怎麼準備履歷表或面試等等求職基本能力。突顯女性重回職場需要一些工作技巧的重建、對於整體市場趨勢的了解以及自己專業的再認識等充權的協助，但最重要的問題仍在於照顧的責任會干擾回到職場的能力。

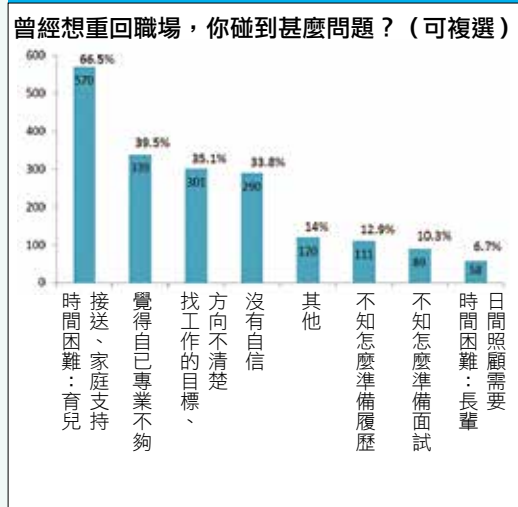
當需要重回職場時，有近五成表示焦慮 (47.40%)；也有四成表示對自己沒有信心 (40.40%)，因此長時間離開職場會嚴重影響一個人自信心，需要一段時間的自我能力建構及輔導，才可能減除焦慮、增加信心，適應職業的步調及對於員工的要求；尤其現代化職場都已電腦化，對於重回職場者必須重新適應 E 化的職場環境，也具有困難度。

圖 4、重回職場的原因



資料來源：同圖 2。

圖 5、重回職場的困境



資料來源：同圖 2。

參、結論與討論

我國政府對於婦女的勞動政策於 1990 年代前著重於提供婦女職業訓練，主要是委託學校及民間單位提供社會刻板印象上適合女性從事的短期訓練。2000 年至 2008 年間政府有更多專門協助婦女就業的計畫產生，包括 2002 年政府推動婦女「飛雁計畫」，提供婦女創業貸款、育成課程、商機媒合及拓展等，創業各階段所需要的協助；2007 年推動「微型創業鳳凰」貸款，包括創業課程及全程創業顧問輔導的配套計畫，協助婦女減少創業過程的阻礙；2007 年推出「縮減婦女數位落差計畫」，辦理電腦使用的課程，以增強婦女數位技能因應就業所需，這些計畫皆有效提升婦女就業及創業的能力。2008 年後則著重在協助就業婦女的托育計畫，包含 2008 年提出保母津貼；2009 年推動育兒留職停薪，申請育兒留職停薪者可向勞工保險單位申請六成薪資的津貼至多半年；2012

年推出育兒津貼，提供給未就業於家中自行照顧幼兒者每年每月 2,500 元的育兒津貼；2013 年針對幼兒的保母提供保母稅賦扣除額辦法；2013 年推出爺奶津貼，推動親屬接受保母訓練課程後，協助照顧三親等幼小兒童即可申請補助；此時期的政策著重在於減低家庭育兒的負擔 (Chen, 2014)。

不同的政府有不同的政策取向，但由歷年臺灣政府的政策可以看出臺灣屬於「生產型福利國家 (productivist welfare state)」的特質：希望婦女同時兼顧工作與家庭 (Holiday, 2000)。在生產型福利國家中，社會福利政策是為經濟發展而服務的，福利的提供必須是有助於國家整體經濟發展的，國家政策便是在資本主義與父權主義之間如何取得平衡而已。所以女性往往只是政策中的「客體」而非「主體」，政府政策只是希

望女性成為經濟發展的一員，而忽略「工作」對女性生命的意義時，將使女性重回職場之路更艱辛。當父權主義優於資本主義時，女性為了家庭照顧責任就會選擇永遠離開職場。

在日本與韓國皆有成立「女性職業中心」專門為女性解決職場上的困境，為了促進婦女就業，日本除了現有的公共職業能力開發機構多樣化的辦理職業訓練之外，特別設立 8 個婦女專責職業能力開發中心實施婦女適才的職業訓練。特別針對因結婚或是生育而離職在二度就業之後，希望從事部分工時者實施短期的職業訓練。以所有希望就業之女性為對象，受理求職並實施有計畫詳細的職業諮詢、介紹求才受理、現場介紹、救援介紹（需要替代性照顧兒童或是看護的人員）等，針對長期因職業中斷所造成職業能力衰退、職業生活適應不良需要再就業的求職者之準備，希望能恢復其適應力。韓國所成立的婦女職業中心 (Working Woman Center) 設有模擬經濟活動之課程，並提供已婚婦女職業訓練機會，因為已婚婦女有育兒責任，很難進入一般公共職業訓練課程。韓國的研究亦發現除了特別針對婦女所投入的職業訓練之外，婦女較少進入公共及職場中的職業訓練計畫。在 1993 至 1996 年之間，韓國成立了 17 所職業婦女中心，特別提供短期（低於 6 個月）之訓練課程，包括電腦、電子出版技術、導讀技術、烹飪、美髮、居家服務等課程，並提供人力派遣服務給一般公司（陳芬苓，2008）此外，在澳洲、加拿大及美國也都有類似的機構。

由本文中的調查可發現：女性離開職場的原因有極大比重是家庭相關因素，而非職場因素。企業端的福利再好、訓練發展措施再棒、福利再豐，恐怕也留不住擔心幼兒的員工。但也同時顯示了家庭支持、托育措施的迫切性，如何使育齡期的女性不需中斷工作，或縮短中斷工作的期間，都是政府首要努力的方向。對於因家庭照顧責任中斷工作者，需要的不只是職業介紹，或短期的職前訓練，英國 2011 年在推出 Welfare to Work 政策時便發現，長期因育兒離開職場者，未來會難以回到職場，必須一直讓他們保持和職場低程度的連結。最後，每個國家不可缺少的是一個強而有力的婦女就業中心配合相關的活動，讓女性就業協助有一個整合的平臺。

參考文獻

1. 行政院主計總處(2005) 女性就業與婚育概況 <https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/322111392671.pdf>
 2. 行政院主計總處(2016a)婦女婚育與就業調查統計。 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41364&ctNode=5624&mp=1>
 3. 行政院主計總處 (2016b) 男性勞動力參與率-按年齡別分、女性勞動力參與率-按年齡別分。 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/18943/34003/?cprint=pt>
 4. 陳芬苓 (2008) 「婦女職類開發之研發推廣」委託專案研究報告。行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心。
 5. 臺大兒家中心 (國立臺灣大學中信託慈善基金會兒少暨家庭研究中心兒少暨家庭研究中心) (2018) 臺灣童權指標。 http://cfrc.ntu.edu.tw/upload/info_file2/auwzr7f620150402100804.pdf
 6. CEDAW資訊網(2019)CEDAW條文 <http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/news/index/2>
 7. Chen, Fen-ling (2014). Beyond Beveridge - Analysis of the Recent Family Policies in Taiwan. Raymond Chan et al eds. Social Issues and Policy in East Asia: Family, Aging and Work. Ch2, pp. 25-40. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
 8. Holiday, Ian (2000). Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia. Political Studies, 48(4): 706-723.
 9. OECD Employment Outlook(2018). https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
-