

# 婦女勞動政策

## 的 新 思 維

勞工委員會綜合規劃處

### 前言

婦女的經濟參與，不僅關乎國家總體經濟的發展及國家競爭力的提昇，同時也對婦女自身的經濟獨立、人格自主與生活品質有絕對的影響力。隨著女性教育程度的大幅提昇、產業結構往服務業轉移、社會邁向高齡化及少子化的背景下，婦女勞動議題日見其重要性，對婦女勞動的定位亦應重新予以思考。

過去女性在傳統文化規範薰陶下，往往以賢妻良母角色自許，國家在認知及政策上也將女性視為產業後備軍。但隨著大環境的改變，這種性別角色與認知勢必需要調整。台灣在六〇到八〇年代，經歷快速的經濟成長與發展，農業人口快速向工業及服務業轉移，導致八〇年代中期產業缺工的問題日漸嚴重，男性勞工不敷產業需求，外勞引進又有諸多考慮的情況下，開發婦女勞動力並提昇婦女勞動參與逐漸被視為國家經濟發展的重要政策焦點；因為這項政策的改變，女性有機會掙脫傳統女主內的束縛，積極參與勞動力市場，女性的能力與貢獻被看見，同時得以擺脫千年來作為依賴者的角色，這毋寧是頗具性別意義與性別正義改變的開始。

國際社會從1975年第一屆婦女大會以來，一直到千禧年這三十年來的努力，莫不肯定婦女勞動對一個貧窮社會邁向脫貧目標的重要性，因而婦女勞動不僅是關乎女性人權，更是國家社會經濟永續發展的重要支柱。因而勞委會擬定婦女勞動政策白皮書對婦女就業的基本立場是鼓勵婦女進入就業市場，如此一來可以減少這些年來女性教育程度大幅提昇，卻未能進入就業市場所產生的人力閒置與國家教育資源投資浪費的問題。整個社會會因為更多女性勞動力的投入，帶來國家競爭力的提昇。事實上，從國際社會的經驗可明確看出，一個善於運用女性人力資源的社會，往往也是國家競爭力排名中的優等生，如北歐國家。

不過，前述政策立場並非強制所有婦



女進入勞動力市場，而是朝著鼓勵婦女進入就業市場這個目標，積極規劃提供女性一個更為友善的工作環境之政策，因為當家庭之養兒托老責任，未能獲得國家實質的協助及支持前，女性看似「自願選擇」退離職場的舉動，往往隱藏著「體制結構」的問題。因而婦女勞動政策白皮書是將針對結構障礙，提出各種政策作為，為女性就業權益之提昇奠定堅實的基礎。

此外，女性在經濟方面的劣勢，除了國家政策必須持續關注外，在醒思宏觀政策如何訂定改善女性結構困境與障礙的同時，民衆平權意識的覺醒，以及勞動價值教育同時需要同步努力。

### 國際趨勢 - 「性別主流化」、 「尊嚴勞動」

「性別主流化」為一種「制度性策略」，主張不同性別者應享有平等的機會與權利，成為政策、法令及措施的受益者、參與者及決策者。將性別平等融入於政策、措施、計畫、預算與制度上，瞭解性別不平等的實際現象並加以改善。

過去幾年，我國在婦女勞動政策上，已推動不少相關的立法與措施，如「兩性工作平等法」立法及若干女性就業促進措施，但未來婦女勞動政策有兩大方向要繼續推動及深耕，首先應當避免「性別平等」的概念被窄化成「爭取與男性勞工一模一樣的對待」的假平等，其次婦女勞工的就業挑戰，不僅在於如何提昇勞參率，更在於如何提昇其勞動條件，使其能終止世界經濟論壇所擔憂的「女性勞動力貧民窟化」的現象。



追求「性別平等」的理想，自從1975年聯合國於墨西哥舉辦的第一屆婦女大會正式揭開序幕後，國際社會已積極推動性別平等工作有三十餘年了，特別值得注意的是1995年於北京舉行的第四屆婦女大會正式提出「性別主流化」的概念，「性別主流化」既是一種價值，也是一個作為各國國內進行政策立法措施方案檢視與評估的重要工具。「性別平等」的理想所欲標舉彰顯的終極目標不外，「機會」、「自主」、「選擇」、「權利」及「尊嚴」等，這些目標也是未來我國婦女勞動政策所要追求的目標。

但當我們在思索婦女勞動的理想境界時，職場性別平等不會是終極目標，因為即使男女勞工享有相同的職業取得及發展的機會與結構後，我們仍面臨一個無法迴避的質疑，那就是那樣的職場環境與條件，是符合人性尊嚴、滿足人類生活需求且對人性發展有意義的嗎？換言之，對於婦女勞動議題，我們努力追求的目標不僅在於達成「男女平等」，更要求「自由、公平、尊嚴」的實踐。後者這些價值正是國際社會這些年來推動「尊嚴勞動」所欲實踐的終極價值。這個國際社會近年來特別重視的目標，對於職場弱勢群體之女性，具有特別的意義，因「尊嚴勞動」所關懷的三大面向（勞動條件的低劣、職場的就業歧視、社會安全保障的不足），都是女性勞工普遍面臨的職場現實。因此，未來我國婦女勞動政策除了追求前述性別平等的目標外，更要追求尊嚴勞動的實現。



## 我國女性勞動現況分析

### 一、婦女勞動參與狀況

我國婦女勞參率於民國88年突破46%，以後幾年微幅持續漸增。過去25年來女性勞參率成長了十個百分點，這個成長趨勢與男性勞參率逐年下滑的趨勢，恰恰呈現鮮明的對比。婦女勞參率的提高，很清楚的呈現女性的就業機會增加了，也表示政府採取積極措施促進女性就業的政策訴求，有了正面的回應。在婦女勞參率提升的同時，我們需要進一步檢視婦女勞參率的分配狀況，以確定究竟目前的增長狀況是我們樂見的發展方向。

女性15-19歲組出現與男性一樣的大幅下降率，這意味著這年齡層的女性有更多接受中高等教育的机会，有利於未來的職場生涯發展。但對20-24歲這個年齡組，同時期男性勞參率下降（1981年到2006年下降27.8個百分點）之際，女性卻只有些微的下降（2.3個百分點），也唯有這個年齡層的勞動參與型態是女性勞參率高於男性，從人力資本提升的角度評估，對女性的職涯發展應是弊大於利。此外，值得注意的是25-39歲的女性勞參率大幅提昇，25-29歲組增加了38.7個百分點，30-34歲組增加34.1個百分點，35-39歲組增加27.7個百分點，40-44歲組增加24.5個百分點，45-49歲組增加20個百分點，50-54歲組增加15.3個百分點，55-59歲組增加6個百分點，60-64歲組增加5個百分點。由統計資料顯示，婚育期（25-39歲）的女性勞參率快速成長，但隨著年齡組提高多年的努力，工作職場對女性也比較友善了，女性經濟獨立能力也隨之提高。但值得進一步注意的是，婚育期的女性勞參率的提高，是否反使女

性陷於工作及家庭的雙重負擔與衝突中，是政府值得持續關注的議題。再者，95年我國女性勞參率為48.7%，略高於日本的48.5%，低於韓國的50.3%，較美國之59.4%尚有一段距離。由於傳統性別角色定位及家庭照顧責任，亞洲國家女性在育兒階段，勞參率均呈下降現象，隨子女年齡增長重返勞動力市場，勞參率再度回升，惟我國因婚育因素退出職場後，復出工作之比率較低，在40歲以後勞參率持續下降，減低了國內勞動市場人力供給，婦女老年的經濟生活也面臨挑戰。

按年齡觀察，我國女性在25~39歲之勞參率高於日、韓，但45歲以上之女性勞參率明顯低於日、韓，95年我國45~49歲女性勞參率為59.4%、韓國為64.4%、日本為74.0%；50~54歲，我國為46.4%、韓國為58.5%、日本為70.5%；55~59歲，我國為28.7%，韓國為49.7%、日本為60.3%，顯示我國中高齡及高齡女性勞動力在退出勞動市場後，二度就業尚有努力開發空間，如何有效提升女性再就業，充分運用女性人力資源為國內勞動力發展之重要課題，日本相關經驗值得我國參考。

### 二、女性無酬勞動人口持續增加

依據2006年的統計，女性人口中屬於「非勞動力者」高達470萬8千人，高於女性勞動力人口的4,467千人。如此高比例的女性非勞動力，究竟如何而來？以2006年為例，女性有高達2,432千人因「料理家務」而成為非勞動力人口，佔所有非勞動力女性人數的51.6%，相較於男性僅0.4%因「料理家務」而成為非勞動力，「家務」對男女的實質差異影響實在不可小覷。

### 三、女性雇主及自營作業者成長快速

根據主計處的資料，「雇主」及「自營作業者」，女性增長率皆超過男性，從1984年到2006年女性雇主人數在20年間有3.24倍的成長，同期男性雇主人數的成長只有1.57倍；類似情況也發生在「自營作業者」這類勞動身分上，過去20年男性自營作業者人數一直在減少中，同期女性卻在增加當中。這現象突顯出女性在經濟領域已漸漸突破傳統受僱的身分，而能獨當一面的成為經濟活動的積極參與者，但值得注意的現象是，這類勞動者占女性就業人口，在1984年比例為1.09%，2006年女性雇主佔女性就業人口的比例也僅2%，相較於男性的7.2%，仍有相當大的進步空間。

### 四、女性部分工時概況

婦女由於傳統角色定位及家庭照顧責任，常常造成參與勞動之意願較低，而部分工時工作機會因可滿足婦女兼顧家庭與就業兩方面之需求，故各國部分工時佔就業者比率大多以女性較高，且男、女性之間存在明顯差距，依主要國家2006年資料，以荷蘭為例，女性部份工時佔就業者比率近六成最高，澳、日、英、德等國近四成，我國則約5%，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婦女人力開發均較為普及，我國則待持續開發。另就部分工時者女性所佔比率觀察，各國多以女性居多數，2006年日、美、加、荷、愛爾蘭、英等國，部分工時者女性比率大多逾六成，其中以愛爾蘭78.7%最高，我國則僅為43.8%，反而比男性為低，就長期趨勢來看，部分工時者女性比率有逐年增加的趨勢。

此部分資料除可說明我國婦女投入部分工時的情形與國際情形並不相符外，可對照省察我國



在部分工時者權益之保障似乎亦不似先進國家之周全，我們必須採取審慎的態度推動鼓勵女性投入部分工時工作，並加強部分工時工作者相關勞動權益的保障，吸引女性視個人情形投入部分工時工作。

### 五、公務人力分布呈現性別差異，國家考試部分類科仍存在性別限制規定

女性公務員佔公務人員總數比例一直持續提高中，從1997年的33.04%，提高到2006年的36.95%，10年內增加近4個百分點；相形之下男性的比例則一直在下降，從1997年的66.96%下降到2006年的63.05%。根據考試院統計，行政院所屬各機關歷年高、普暨初等考試錄取人員的性別比例，女性大幅提昇，女性在民國81年及82年錄取比例高達70%。但在高考報考率及錄取率部分，

高考一、二級考試無論報考人數或及格人數則呈現男性多於女性趨勢；高考三級考試則無論報考人數或及格人數均呈現女性多於男性趨勢。初等考試女性報考比例從87年至95年一直維持在

是七成以上，男性報考率皆未超過三成；錄取率自87年至95年女性則維持在六成左右，男性在93年曾高達43.93%。若以報考人數來看，初等考試在公務體系中為任用資格中最低階的一類，一直以來未能獲得男性的青睞。

若以93年高考三級錄取人數較多的類科分析，女性多集中於行政類科，如財稅行政、會計審計、人事行政、一般行政類科，男性則集中在技術類科如土木工程、地籍測量、電子工程類科、建築工程類科等。可以顯見，公務體系亦存在階層的性別分布狀況，也某程度反映出社會對兩性角色的不同期待與評價。

另一方面，現行部分公務人員特種考試因應用人機關任用之實際需要，仍有若干類科規定僅限男性報考或分訂男女錄取名額，如國家安全情報人員特考、司法人員特考（三等考試監獄官類科、四等考試監所管理員及法警類科）、調查人員特考、海巡人員特考、基層警察人員特考等。不過這幾年政府的努力下例如外交領事人員特考已取消性別之限制，該項特考女性平均錄取率已由過去14%，大幅提升至94年的48%。目前仍存在限制之考試類科也應積極檢討於考試方式或於訓練階段從嚴篩選，並善盡告知工作型態、內容及所需能力，使應考人自行評估適任性。

## 目前女性勞動參與的困境與障礙

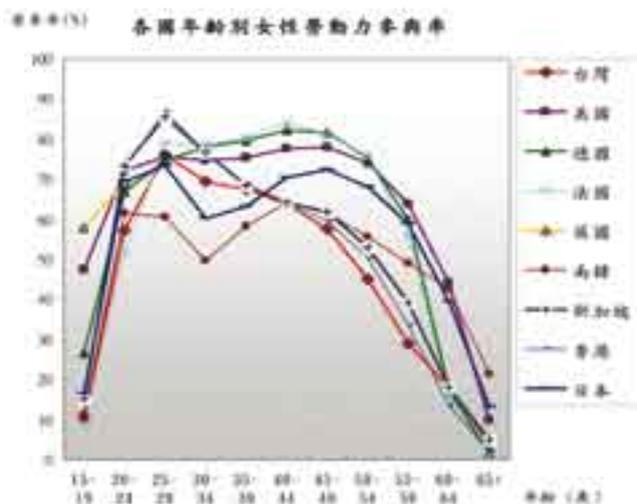
### 一、倒V字型的勞動參與型態

雖然女性的勞參率持續增加，且育齡期女性的勞參率顯著的提升，但台灣女性的勞動參與型態卻是明顯不同於進步國家，這當中所透露出來的訊息，值得探索與檢討。

首先讓我們比較各國女性勞參率的型態，大約可以分辨出三種類型，分別是M型、倒V字型、及U字型（參見圖1）。南韓及日本屬於M型，法國、德國及美國為U字型，台灣、香港及新加坡則是倒V字型(恰好也正是華人社會)。M字型表示女性就業有兩個高峰期，這表示女性在第一個就業高峰後，因婚育離開職場，待子女稍成長後還能再就業，成就就業的第二高峰期；而U字型勞參型態則是同男性一般，一旦就業，即就業到底至退休，中途較不受家庭因素的影響而被迫離職場。

反觀台灣，台灣女性勞參率最高的年齡層是25-29歲組，以後一路下滑。這種倒V字型之婦女勞動生涯顯然是最短暫的。一旦因故退出職場，能再回就業市場的機會有限，這同時表示先前所受的中高等教育，因而無法發揮其效益，這個結果無疑是人力上的一大損失。台灣婦女的勞動參與不能如日韓，有再創高峰的機會，亦無法像法、德、英、美能持續維持高達七、八十的勞參率，究竟背後原因為何，是政府必須探究並持續關注的問題。

圖1 各國女性勞動參與型態



資料來源：行政院主計處。



## 二、家庭照顧對女性就業產生排斥作用

統計資料呈現男性婚後的勞參率大幅高於婚前，女性正好相反，雖然兩者的差距由1981年的57個百分點降至2006年的26.8個百分點，但顯然婚姻對男女勞參率的差異影響是極為顯著的。再者，台灣已婚女性在過去25年來，勞參率從1981年的31.7%快速提昇到2006年的48.4%，增加了16.7個百分點，相較於同期的已婚男性勞參率下降了13.6個百分點，顯示已婚女性在家庭經濟中扮演的角色也越來越重要。

行政院主計處於「婦女婚育與就業調查」（2006）顯示，女性婚後因故（結婚、生育及其他）而離職的比例是56.76%，超過婚後一直有工作不曾離職的33.8%者。事實上，過去二十年來已婚女性因婚育等離職的比例的確是增加中，結婚離職率從1986年的22.13%，提高到2006年的28.95%。生育離職率從1986年的8.68%增加到2006年的15.39%。

而且因婚育離職後再復職的比例並不理想，以2003年為例，因結婚離職且曾復職比例為38.87%，到2006年統計，比例略提高為40.89%，換言之高達六成女性勞工結婚離職後未曾恢復工作；因生育離職（以第一胎為準）且曾復職的比例，2003年時為48.34%，2006年為56.44%。顯然，婚育在女性職業生涯發展上是個重要的關卡與變數。即便約一半有機會再回到就業市場，回復工作的間隔均非常長，依2006年統計因結婚離職需86.81個月才能再回就業市場工作。因生育離職再回就業市場的時間比因結婚離職者短一些，2006年為80.24個月。

無論結婚或生育、照顧老人都會對女性職業生涯產生重大影響，其影響在於中斷甚或終止女

性的職業生涯，其次即便能再就業，但因曾間隔多年，再就業的勞動條件與發展空間也受到不利的影響。另外值得注意的是，現行統計將女性離職的原因主要分為「婚」與「育」兩種，但追根究底大都是與「照顧老幼」有關，以2006年數據分析，因「結婚」離職者，有67.68%是「準備生育」。至於因生育離職的婦女，高達75.45%是為了「照顧老幼」，這個數據顯示，婦女所面臨的家庭照顧負擔，過去二、三十年來，對婦女就業的不利影響一直存在，甚且更為嚴重。

## 三、職場性別職業隔離

依勞委會性別統計指標得知，「農林漁牧業」及「工業」的性別比例差異很清楚，男性遠高過女性許多，以2006年為例，「農林漁牧業」高達71%的勞工是男性；「工業」男性則高達68.4%。這兩大產業是典型被標籤為「陽剛」型的產業，第三級產業「服務業」的性別比例較為平衡，整體女性人數比例超過男性兩個百分點。從1978年到2006年的資料比較，「農林漁牧業」及「工業」性別隔離的情況仍持續惡化，相較之下，服務業的發展則呈正向的方向發展，男女比例逐年接近，這現象與國際的產業人口發展趨勢是一致的。

但值得注意的是，服務業裡還是存在各子行業男女性別比例差異。其中性別隔離最嚴重的是「運輸、倉儲及通信業」，男性高達七成七，「醫療保健及社會福利服務業」男性僅27%。「教育服務業」及「金融保險」男女比例也出現相當大的差距，二者女性比例高達六、七成左右。



在公部門，職務層級越高，男女的比例越懸殊，男性佔的比例遠遠高過女性。以行政機關首長為例，高達九成以上是男性。至簡任官等，女性比例稍有提升，於2006年為兩成。政務人員，仍以男性佔絕大多數，2006年男性政務官的比例高達87.63%，男女比例非常懸殊。但到了最底層的雇員及委任公務員時，性別比例大翻轉，女性高於男性。另外公務機關也因機關屬性的緣故，有些公務機關性別隔離的程度非常嚴重，如警政機關女性比例低於4%，是所有公務機關性別比例差距最大者；另外公立學校及衛生醫療機構，傳統認為是照顧教養性質的工作，因此被認為是女性行業，更是典型「陰盛陽衰」的行業。對照之下，國營事業機構則一方面因勞動條件佳福利好，另一方面則偏向二級產業性質，因此足以吸引男性投入並也被認為是適合男性的工作，而呈現「陽盛陰衰」的性別隔離狀況。總體而言，公務機關的確存在嚴重的性別隔離現象。

#### 四、男女薪資差距

近年來，非農業部門受雇男女平均薪資差距持續縮小中，1981年服務於「工業」的女性薪資僅占男性的65.7%至2006年已提高至69.6%；服務業女性薪資為男性的比例，從1981年的62.3%，提升至2006年已達84.9%。但各產業內部異質性很大，例如「工業」內的「礦業及土石採取業」

的薪資差距嚴重，女性僅男性的五成左右；但「水電燃氣業」的女性薪資卻可達男性的八成以上。至於「服務業」中「運輸倉儲及通信業」、「金融及保險業」、「不動產及租賃業」與「文化、運動及休閒服務業」的女性薪資也有男性的八成以上，是兩性薪資差距最小的幾個行業；相較而言，兩性薪資差距最大的為「醫療保健服務業」，女性薪資為男性之49.2%。

此外，男女薪資差距亦出現在學校剛畢業的男女初任者，女性平均為男性的97.5%（2006年），特別值得注意的是，如圖2所示，教育程度對此現象並無任何作用，換言之，這項初任薪資的差距，是出現在所有教育程度群體中。

若分析相關統計調查資料可發現造成兩性薪資差異的原因如下：

- (一) 兩性從事之職類結構存在差異：即女性於就業市場中相對集中於事務性人員及銷售人員，較少擔任主管監督及經理人員。
- (二) 女性因婚育而離職：依據「95年婦女婚育與就業調查」結果，15-64歲已婚女性中，28.95%曾因結婚而離職、15.39%曾因生育而離職，職業生涯中斷對於年資之累計造成影響，進而影響薪資。
- (三) 女性平均現職服務年資較低：依據「95年人力運用調查」結果，就業者服務現職之平均工作年資為103個月，其中女性為89個月，男性為114個月，亦即女性離職率較高。
- (四) 兩性教育及訓練差異：大專院校學生兩性比率相近，大學生女性所佔比例已接近50%，專科生女性超過50%，惟依學歷升高女性所佔比例漸減，碩士生約占40%左右，博士班女性學生比率降至27%左右。依據經

建會「職業能力再提升方案」第二期計畫，94年執行成果，女性結訓人次占全體之43.7%。復依勞委會95年資料顯示，女性由公立職訓機構自辦訓練結訓者僅有4,050人，僅占男性結訓人數14,242人之28.4%，就人力資源投資角度看，女性是明顯少於男性。

### 五、性別就業歧視

女性在工作場所常面臨若干男性不會遭遇的不利對待，以下將分別簡述這些問題：根據「女性僱用管理調查報告」（2006）的統計，受訪女性仍有4%表示，曾因結婚遭到刁難。僱用規模越小，對結婚女性員工不友善的比例就越高，以台灣來說，中小企業的就業人數為775萬人，佔全體就業人數的76.66%，這問題不可不加以重視。在這些因結婚而受到不平等待遇的4%中，以要求「自行離職」的比例最高，表示結婚被迫「自行離職」的「單身條款」仍佔婚姻歧視的最大宗。其他不合理的對待也存在，如「要求加班」、「強迫調離原來部門」、「考績受影響」、「解僱」等等不當行為，這些不當勞動行為，雖然表面上看來不是單身條款，但實際上卻是間接的單身條款，因為無論是要求加班、強迫調職、或考績受影響，都是暗示結婚女性離職的間接手法。

此外，統計也顯示去年有懷孕生產經驗的女性勞工中，約有17%表示，在工作上受到不平等待遇。其中以產假天數減少的比例最高，因懷孕及生育而面臨「減薪」次之。另外因此而遭受「言語歧視」、「考績受影響」、「工作分配不公」、「調離原部門」等各種刁難情況，都在一成以上。還有5%的人甚至面臨被解僱的命運。特別提醒的是女性受雇者因懷孕、生產而遭受的上

述不平等待遇，往往不只是其中一項而已，而是同時面臨其中好幾項不平等待遇。

另外，多年來所謂「單身/禁孕條款」的陋習或陋規，以致於勞工被迫離職，或被迫調職及減薪的情事，時有所聞。根據調查，企業表示有訂定結婚、懷孕、分娩或育兒時，須離職或留職停薪或解僱之規定的比例是4.8%，比例雖不高，但某程度反應企業的用人觀。

### 我國婦女勞動政策之回顧及未來展望

勞委會在婦女勞動政策上，過去十年曾提出2份政策白皮書，顯見對此議題的重視。第1份是勞委會於民國88年秉持「國家婦女政策會議」所提出的幾項婦女政策要點，及民國86年甫成立之「行政院婦女權益促進委員會」保障婦女權益的精神，提出「跨世紀婦女勞動政策」，提出以下對策因應當時婦女面臨的問題：一、建立兩性平等的工作環境；二、建構完善的社會支援體系；三、落實女性工作環境的特別保護；四、加強研究與規劃開發婦女潛在勞動力。並陸續推動制訂





或修訂相關性別平等的法律，希望建構一個性別平等法制體系。91年3月8日兩性工作平等法（97年修正名稱為性別工作平等法）正式施行，勞委會隨即於民國92年提出「新世紀婦女勞動政策」，除了揭示要建構「有準備的勞動力」、「安全的工作環境」及「人性化的勞動條件」之政策目標，更要達成以下四項願景：一、創造兩性平等的工作環境；二、提昇婦女就業能力；三、健全婦女勞動保護；四、建構完善的社會支援體系，以落實兩性工作平等法之法規內容及精神。

從88年到92年5年的時間，其間「兩性工作平等法」完成立法並頒佈實施。我們可發現，婦女在職場上面臨的問題會隨著時代背景及政府投注的資源多寡而有所不同，而各階段婦女勞動政策的重點也有所不同，每個政策白皮書都有其階段性任務。但自性別平等法實施6年後可發現，徒法不足以自行，婦女勞動所面臨的挑戰，顯然不是法律層面的問題而已，許多實務面的改變，面臨的更是社會觀念與制度建構未殆的挑戰，換言之，社會觀念與制度建構的挑戰，毋寧是婦女勞動政策進展上最大的障礙，在前面兩個白皮書奠訂的基礎下，下階段政府要醒思的是，政府本身應具有「性別敏感」度，使政策、立法、規劃、執行、評估與監督等，能具備「性別觀點」的省察，以打造一個符合性別正義的社會，這也是政府面對的最大挑戰。

多年來婦女勞動政策的討論核心，往往聚焦於「性別平等」這個目標上，檢視女性的勞動處境，這樣的一種思維省察視角，陷入了「男性標準」的泥沼，對於改善並解決女性身處的不利結構，助益有限。另外，二十世紀後半葉資本全球化所引發的勞動力市場的變化，男性女性勞工均面臨更嚴苛的挑戰，「性別平等」的理念也難以抗拒全球化風潮對勞動者生存尊嚴一步步遭侵蝕的巨大影響。因此當我們在省思婦女勞動政策時，「性別平等」絕非我們追求的終極目標，毋

寧將其當成是策略手段，檢視每一項政策是否違反性別平等的原則與精神，但最終是以婦女勞動政策能否達成「尊嚴勞動」為終極目標。根據ILO對「尊嚴勞動」的倡議內涵，可以歸納出對「尊嚴勞動」構成最大威脅的來源，主要是三方面，分別是：低劣的勞動條件、職場的就業歧視、缺乏社會安全保障。而要使女性能在社會所推動的性別主流化工作上，能從被動的受益者，轉變為積極主動的參與者，女性培力是很必要的工作重點，其內涵詳述如下：

### 一、提昇女性勞動權益

「尊嚴勞動」首要關心的議題就是勞動條件與權益的問題，因為勞動條件與相關權益的提昇，攸關勞工的生存權。過低的勞動條件與惡劣的工作環境，直接威脅勞工及其家庭的生存，同時也嚴重打擊勞工的工作士氣，降低其積極勞動的意願，終將無助於企業的生存經營與國家的永續發展。

台灣婦女勞工在職場上所獲得的勞動權益近年來大有提昇，惟仍有許多需持續改善的地方，例如性別職業隔離現象導致女性薪資落後於男性，或因家庭照顧責任，造成部分女性被迫離開工作職場，這些都有賴政府持續予以協助、教育與導正。

### 二、終止性別歧視

終止就業歧視是ILO於1998年提出的「核心勞動基準」中的一項基準，由此可見這件事在複雜的勞動事務中的重要性。就業歧視的項目不少，其中最為廣泛的不外種族歧視、性別歧視及身心障礙歧視等等，這些不同歧視項目的性質各自有異，性別歧視與父權文化規範及制度息息相關，也是後者得以鞏固並再生產重要機制，幾千年相沿下來，甚至已成為生活、意識及慣例的一部份，不易被察覺，更遑論被質疑及挑戰了。

在各界積極倡揚女權半個多世紀之後，國際社會對此的重視已見成果，因此在先進國家的職場性別歧視，往往已不會以「直接歧視」的形式出現，但「間接歧視」的現象仍層出不窮，因而歐盟於九〇年代特別公開表明「就業歧視」不僅指涉「直接歧視」的意涵，同時也包含「間接歧視」的層面。所謂「直接歧視」是雇主於一般招募、僱用、配置、升遷、考績、福利、訓練進修及資遣解雇的事項上，採取性別差別對待，但為了對弱勢勞動族群所為之的「積極僱用措施」則不再此限；至於「間接歧視」是指雖然雇主沒有直接的性別歧視意圖，但其僱用政策或措施實施的結果，使得特定性別受到不利影響時，該表面上看起來中性的僱用政策或措施，仍有涉及性別歧視之虞。

不少性別歧視的爭議是出現在以「保護」女性的動機及名義下所為之的舉動，但「保護」同時也意味著被保護者從此喪失了參與及成長的機會，結果不僅是個別有能力的女性，在此種父權意識型態下被剝奪了發展的機會，國家社會也因此白白浪費了寶貴的女性人力資源，因而，就業歧視議題，如同世界經濟論壇於國家競爭力報告書剝切地指出，它不僅關乎婦女人權的問題，更是國家競爭力的問題。

### 三、強化女性社會保障

女性在過去家戶經濟的年代裡，雖以主內角色為重，但生產勞動的角色經常也不輸男性，但隨著資本主義社會經濟型態成為主要支配模式後，市場勞動成為生存的主要依據，女性因千年來「主內」角色的規約而成為「經濟依賴者」，缺乏經濟安全保障，往往只得仰賴婚姻中的男性配偶。

國際社會已意識到以職業為基礎所建立起來的社會安全體系，對女性所能發揮的保障作用非

常有限，因此在思考女性社會安全的規劃時，一方面除了要努力縮小兩性在既有社會安全水準的差距外，另一方面也需務實地面對相當比例的女性是存在社會安全體系的進入障礙。

台灣作為福利的後進國家，未來是否有機會出現如北歐模式的福利體制，仍在未定之天，在既有的福利體制脈絡下，女性要取得適足的社會安全保障，主要仍得透過勞動市場的參與。從這個角度而言，如何營建一個對女性友善、對家庭友善的企業文化與制度，建置一個友善家庭的國家社會支持體系，就變得非常重要。

### 四、加強女性培力

過去女性在父權社會的「保護」下（及隨之而來的「排除」），缺乏參與公領域的能力與機會，因此當國際社會主張保護解除的立法與政策，一旦推動後，女性立即面臨的挑戰是參與的能力與信心俱不足的窘境，因此短時期內，規劃針對女性培力的方案即顯迫切，而女性培力所涉及的面向不僅限於知識技能而已，女性培力是全方位的工程，包含了經濟、金融、法律、社會文化、家庭/人際、政治、甚至心理層面，而培力的切入層級亦由小而大，從家戶到社區再到社會。

過去幾年台灣在女性培力的努力上，較為著重在有形的知識技能的增進、法律條文的修訂、金融信貸管道的支持，然而在無形的深入意識中的社會文化、家庭人際及心理層面的培力，仍相對著力不足。因此，未來除了在有形的培力上繼續努力外，無形層面的培力亦應開始重視推動。

要特別提醒的是，女性培力這個社會工程的介入時點，應該提早到女性就學階段即應開始，而非就業後，因為許多觀念與認知的養成與內化，一旦形成後剷除不易，造成後續事倍功半的培力效果。所以，女性培力的時間點必須往前延伸，教育體系的性別意識培養至關重要。🌱