



陳小紅教授概談 台灣推動 「家庭看護工」 保障法制現況

採訪撰文 李志銘

當我們開始試著從法律層面談論外籍勞工來台從事家務勞動工作者是否該納入《勞基法》這件事情之前，首先得從台灣整體的外勞政策說起，包括在政策制定過程中所經歷的幾個重要轉折。

近年來隨著台灣社會高齡化、人口少子化、經濟結構的改變，致使看護工、保母、體力勞動工作者接連供不應求，為了解決國內勞動力不足的問題，因此台灣自1989年起便開始引進外籍勞工，來協助我們從事那些很多本地勞工都不想做的三K、三D¹等高勞力低收入的工作。

儘管當年有很多傳統產業陸續外移，但並不是所有廠商想要前往中國大陸或東南亞都能夠順利成行，其中有些是因為意識形態而不想出走，有些則是根本也沒能力進行投資，所以只好待在台灣。但問題是，台灣本地的勞力工資又一直上漲，因此這些國內廠商便轉向政府施壓，認為政府既然希望民間企業根留台灣，那就要給予

1 所謂的 3K 行業或工作指的是：辛苦的、骯髒的、與危險的工作（亦有人稱之為 3D，分別是：Dirty 骯髒的、Dangerous 危險的、Difficult 辛苦的）。3K 則是取其日文，分別是：Kitanai, 汚ない [きたない]、Kiken 危險 [きけん]、Kitsui 辛い「きつい」。



長期關注社會發展與勞工權益的政治大學社會學系教授——
陳小紅。

一些相對的幫助。而這當中他們最大的困擾之一，就是找不到台灣的勞工：因為這些工作通常是比較辛苦的、薪水也比較低、工作時間又很長。其建議解決之道，便是所謂引進外國勞工來台。此處的外國，無疑是指那些經濟發展比較落後的地區——比方以東南亞為主，所以第一波最先進來台灣的外勞，其實是要滿足台灣的製造業跟營造業這兩大項勞動需求。

後來，政府又再增加了一些項目，那就是「家庭幫傭」。早期外勞來台從事「家庭幫傭」工作最多的是菲律賓，由於她們多半能夠流暢使用英文語言及教育程度較高等優勢條件，因而備受台灣雇主青睞。針對此種現況，長年研究台灣勞工政策的政大社會系教授陳小紅表示：原先這「家庭幫傭」一項，即為我們今天在媒體上通稱的「家事勞動者」，但其實也不該稱作「家事勞動者」，比較精準的說法應該叫做「家庭看護工」。

從工作權到人權：作為「移工」身分的家庭看護

「家庭看護工」的出現，主要是因應台灣社會走向老齡化、少子化現象愈趨明顯，以致衍生出很多老年人的照顧問題。除此之外，我們的雙薪家庭也在增加，很多婦女都需要上班工作，遂使得這部分的家務勞動需求無法從本地社會得到滿足，所以便有引進外勞「家庭看護工」的政策。這時，名目上的「家庭幫傭」也逐漸走入歷史了。對此，陳小紅教授指出：目前台灣法規規定外勞主要有三類：製造業、營造業以及家庭看護工。這三類以百分比來說，最後一類是人數最多的，看護工約佔了七成（其中99%都是女性，並以越南、印尼籍居多），剩下三成才是製造業、營造業。

起初，政府最早開放外勞其實不止包括東南亞，另外也有從蒙古、奈及利亞等地引進，但這些基本上都屬於極少數，比方從奈及利亞來的都是黑人，但



是台灣家庭根本沒有幾個會願意用黑人，因為看了都怕，有些則是不適應台灣環境而回去了，所以現在絕大多數外勞都是東南亞籍。

當我們引進外勞解決了工作上的迫切需求後，隨之而來陸續發生的爭議在於：一旦這些外國女性來到台灣幫傭的時候，她自己的家庭、小孩由誰來照顧？陳小紅教授表示：尤其繼國際婦女大會之後，從女權的立場來看就會認為這是不好的一件事，國內婦女團體也會質疑目前請得起幫傭的幾乎都是中產階級以上的家庭，這難道不是在剝削那些經濟情況比我們差的外國婦女的勞動力？於是乎，政府在考量國內外人權壓力的思維底下，就把「幫傭」這一項目取消，並以「家庭看護工」取而代之。

原則上（名義上），透過「家庭看護工」申請來台的工作就是要照顧老人，而且有一些條件上的規定。可是，當她申請進來之後每天24小時住在雇主家裡，假若雇主要求她在看護工作之餘順便幫忙多做一些家務雜事，請問她能拒絕嗎？那就等於是看雇主的良心，很多家庭也許真的只是請她們做看護，但最後結果她們很可能連這些家務雜事同時都得做。也就是說，雖然名目上我們並沒有「幫傭」這一項，但實際上家庭看護工在很多情況下也不得不兼做幫傭的事情。

除了工作內容上的爭議外，當初決定開放外勞時，台灣本地勞工團體也曾質疑自己的工作機會是不是就被剝奪了？因此，為了消弭國人的疑慮、以及本地勞工反彈的聲音，當時政府便做了兩個重要的決策方向，其中一個決策就是我們不會給外勞有任何機會改變她的身分，外勞本身只是作為一種「補充性勞力」，就是只有當台灣找不到工人的時候，政府才會提供這些外勞就業機會。至於第二個

決策，則是雇主假如決定要聘用外勞時，他必須要支付一筆錢充作「就業安定基金」給勞委會（比方每聘用一個外勞就要付2,500塊錢給政府），而這筆「就業安定基金」的最大作用，便是拿來幫助國內失業者能夠重新找到工作促進國人就業。

根據目前台灣引進外勞辦法規定，這些待在台灣工作、為數高達20萬的家庭看護工只是界定為「移工」身分，並不像外籍配偶（移民）最多4年就可以拿到身分證（大陸配偶最多6年），在現實法律尚未修改以前，



當初政府開放外勞，台灣本地勞工團體也曾質疑自己的工作機會是不是被剝奪了？

她們永遠都不可能拿到台灣的身分證。所以，當初基於政治協商的前提下，假如我們定義這些外勞為移工身分，其本身既沒有納稅也沒有公民權，試問為什麼還要給她們勞基法保障？特別是，當我們國內仍有很多兼職（part-time）與派遣勞力都還沒有享受到勞基法的照顧時，政府為何要先給一個外國的補充性勞力比自己本國 part-time 勞工還要更好的待遇？

當然另外也有一種說法認為：一個人的工作權是天賦人權，不管他是否擁有公民權，只要你是一個人，就應該要享有國際勞工法規定的基本福利，包括最基本的休假、不能超時工作等。但是，如果政府真要全盤實施《勞基法》的話，相對就必須要有連帶配套措施一起來做。

沒得選擇的現實困境： 台灣步入高齡化社會的家庭照顧需求

常言道：法律不外乎人情。

站在實務面的立場來看，陳小紅教授認為我們必須要先了解為什麼國人那麼喜歡用外勞去做家庭看護工？在這裡最重要的第一個原因，無疑是價格。比方目前聘請一個本勞可能要支付6萬塊一個月薪

水、但外勞卻相對只要2萬5（約本地勞工的三分之一）。第二個原因是，外勞看護工可以一天24小時住在雇主家中待命，可是本勞就沒辦法了，因為下班後她們在台灣也有自己的家要回去。第三個原因是語言，由於外勞在語言上的隔閡，便不會洩露某些家庭隱私，就雇主的角度來說會覺得這樣比較安全。

再者，從一般人民的角度來說，既然台灣社會老齡化現象如此嚴重，但我們政府的社會福利政策並沒有做到可以把所有人照顧得無微不至，再加上現在要申請聘用外籍看護工愈來愈難，因為要經過「巴氏量表」²做評估。面對這些現象，陳小紅教授指稱：好像我們非得要等到這個人的身體狀況幾乎已經病入膏肓了，政府才會批准你可以申請聘用外勞來照顧。

事實上，作為一名看護工真要去悉心照料病患也並不容易，除了工作辛苦外，有時甚至還得要有默契。比方某某病人喜歡被某甲照顧而不喜歡被某乙照顧，也就是說雇主與看護工之間的那種默契，其實是需要花時間去培養的。那麼，當政府不但沒有一套完整的作法時，單憑《勞基法》反而只會讓原本的問題更加嚴重。比方《勞基法》規定看護工一天

2 巴氏量表（Barthel Index）：係日常生活功能評估量表，為台灣長期照護最常用以評估個案身體功能的量表。同時全民健保居家護理申請作業上的收案標準、保險金的請領均依據此量表所評估之分數來判斷是否符合申請條件。政府為了避免國人將「外籍看護工」當「管家」般大量聘用，衝擊國內勞工權益，目前設定申請外籍看護工之「巴氏量表」量表分數在三十分以下門檻。



只做8小時，所有其他時間內工作都要算加班費，那雇主以後是否都要支付大量可能比既有薪水還高的加班費？這樣算下來，幾乎就跟聘用本勞差不多了。陳小紅教授表示：所以將來政府假如一旦真要通過這條法案，勢必會有很多一般民衆是不能接受的。

另外，在現實情況底下，其實所有外勞來到台灣都有逃跑的問題。由於起初她們幾乎都是透過仲介、甚至有時候是傾家蕩產管道借很多錢支付給仲介之後才來到台灣，當她們通過申請來台時也都有一定的居留期限，以前最少可以待2年，現在可以到4年，最多可以一直到9年，而每到居留期限將滿之前，她們可能會為了償還仲介金，或有可能認為錢還沒有賺夠，這些外勞往往就會私下「三十六計走為上策」。而且外勞之間也會互通訊息、彼此介紹工作，於是有的可能就從原來這個東家逃跑到另一個雇主那邊。此外這些外勞也會因為受到虐待或性騷擾而逃跑，避免受虐下去，但是她又不想被遣返回家。

諸如上述種種難處，屆時如果一概通過外勞適用「勞基法令」，將來政府和管理上的困難度勢必會增加，而且台灣雇主原本享受聘用外勞的好處也都會被拿走。因此很多雇主們就會認為「天下本無事，何必庸人自擾之」？陳小紅教授指出：有些雇主憑著良心說既然這些外勞來照顧我，那麼我也理當不會虧待她，雖然她的工作時間很長，但我們也把她當作家人一樣，既然這樣彼此相處得很好的話，為何政府要來介入其中攪亂一池春水？



外籍看護工的工作權與人權需要受到重視與保障。

我們的政府準備好了嗎？

「凡存在必有其道理」，陳小紅教授說道。因此當我們逐一看待這些「家庭看護工」衍生的相關問題時，不應只是單純基於人權立場，而是要去實際瞭解當下那個社會情境，包括從實務面、法律面、意識形態面都要兼顧。

就長期政策方向而言，假如政府本身確實體認到台灣社會目前的老齡化現象已經如此嚴重，相對就應該要提供足夠的、良好的老人安養機構與照護機制，在這裡包含了另外一個已經開始著手醞釀的政策，就是為期10年計畫的「長期照顧保險」：以後我們只要按月付少數保險金額，不必再去費心計算每個月要花兩萬多塊請一個看護工。根據陳小紅教授的研究觀察，「長期照顧保險」大約從劉兆玄接掌行政院副院長任內，「社會福利小組」就已經開始做這個討論，目前則是進入第四年。假若一切過程順利的話，按照馬英九總統的預期承諾，希望能夠在他第二任的時候正式推出「全民長期照顧保險」。

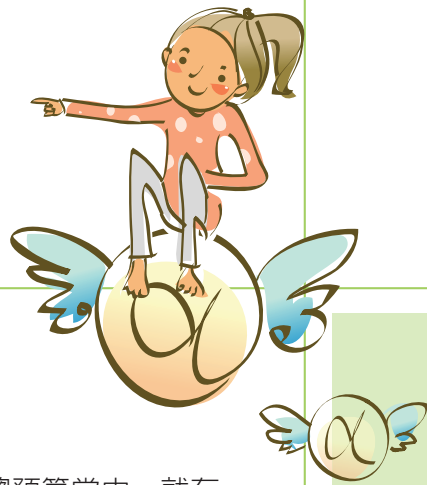
然而，現在推出這個政策將會產生一個疑慮，就是一般年輕人會覺得那是給老人的福利，認為：「我為什麼要從現在開始繳費？等我老了再說吧」！就像國民年金保險一樣，愈年輕的、或是比較懂得理財的人往往就會愈加排斥。因此即

使不效仿歐美國家（案例），單從日本跟韓國的經驗早就已經告訴我們，很多人拒絕繳交年金費用、拒絕繳長期照顧保險金。尤其是在社會經濟情況愈不好的時候，每個月都還要支出幾千塊去交保險費，「那些低收入戶怎麼繳得起這筆錢」？陳小紅教授說。類似這種保險幾乎就跟健保一樣，財政黑洞往往愈滾愈大，到時候很可能都會無以為繼。

所以現在全世界除了日本、韓國跟德國之外，很少國家能夠真正落實長期照顧保險，像美國根本就是連全民健保都不想做，因為美國是一個相信市場、不相信政府管制的移民社會，它認為過多的社會福利並不是好事。因此即使是以社會福利完善著稱的北歐國家，近幾年也開始做政策調整，考量國家競爭力的影響下，他們有很多福利政策其實都在逐年降低。

那麼，當前台灣的勞工福利政策到底應該何去何從？比方以日本為例，前陣子有媒體報導某些老人家早已亡故多年，結果兒子還繼續在領保險金，事實上就連像日本這樣的國家都開始面臨這樣的問題，台灣以後難道不會發生嗎？這些都是東方社會難以避免的現象，到最後就會變成一種惡性循環：當政府承諾去做愈多的福利，全民的負擔也就會愈重。一旦經濟情況又不好，整個政府





財政無疑是雪上加霜。例如今年台灣的總預算當中，就有26%是社會福利支出，已經超過了國防、超過了經濟發展，陳小紅教授形容此一現象：「這就好像是政府不斷在餵老百姓吃迷藥，讓人民感覺我們的社會福利好像愈做愈不錯。」但問題是，羊毛出在羊身上，先前那些一部分提早享受的甜頭到頭來終究還是要全民買單。

歸結而論，保持經濟體制的長期健全畢竟還是一個最重要的大前提。

台灣社會福利缺口未必要由政府全盤承擔

表面上從人權角度，很多民間社福團體聲稱外籍看護工不能夠一天24小時都沒休息，所以希望她們每天只工作8小時、每個月至少要有4次休假。但相對來說，不少本地勞工也會認為此一《勞基法》認定標準太過寬鬆，政府實在不該獨厚這些外籍勞工。

或許，我們未必要完全比照《勞基法》硬性規定，但是至少讓這群外勞家庭看護工能有一些休息喘息的空間，比方所謂的「喘息服務」。陳小紅教授對此解釋：「喘息服務」其原意是說假如我沒有聘請外勞，而萬一家裡有病人或老人需要照顧，這時社會局就會提供一些社工員或保母來家裡幫忙，讓你至少一個禮拜可以有多餘時間出去買菜或做其他事。然而儘管目前政府已經建置了此一機制，但一般家庭卻很少去申請，因為申請程序太過繁瑣。此外





台灣社會高齡化現象嚴重，政府應正視家庭照護的需求問題。

還有一個心理疑慮，就是申請者根本也不知道政府派來的社工人員素質如何？所以政府雖然有提供這項服務，而實際上會去使用的人並不多。

如此一來，陳小紅教授表示：類似這種「喘息服務」制度套用在外勞身上卻會造成另一些問題，例如有人可能就會批評說你既然已經有錢去請外勞，但是為什麼要用納稅人的錢去申請喘息派遣勞力，這等於是申請者享受了雙重好處：一方面以低廉價格請到一個外籍照護人力，另一方面又用政府編列的預算去做喘息工作。

最後，由於目前《勞基法》一下子把執行標準提得那麼高，對於政府本身來說，不僅相關配套措施尚且付之闕如，就

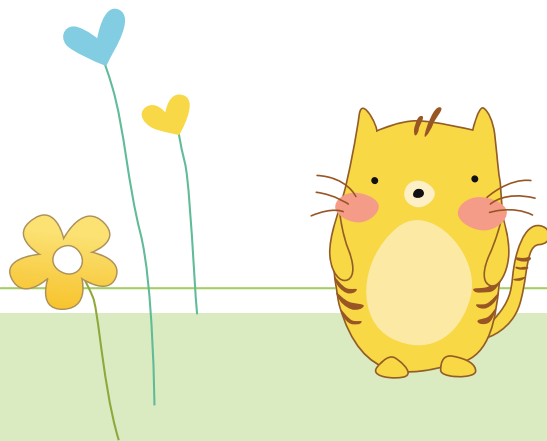
連很多民間家庭無論在觀念上或是心理上也都還沒準備好。除此之外，我們或許還可以採用另一套折衷辦法，那就是以民間團體、社福機構的志願人力方式來做，以社區為單位，去代替這些外籍看護工進行幾個小時的喘息服務，讓她們一個禮拜至少要有一天或半天休息。例如像慈濟團體既然有這麼多志願義工，而且執行效率又高，與其由政府出面來做，倒不如採外包（或補貼預算）交給這類民間團體，這就有點像是公辦民營的方式，在實際執行上的後遺症也會比較少些。換言之，我們應當要懂得利用民間NGO組織團體的豐沛力量，政府不見得什麼事情都要跳到第一線。☺



「工作生活平衡」政策： 宏觀趨勢的意義及具體作為

政治大學勞工研究所教授 劉梅君

我國於幾年前開始推動「友善職場」政策，也表揚在這方面表現優良的企業，實施三屆以來，被表揚的企業固然有些不錯的創新作為，但平心而論，仍存在三項疑慮。其一，被表揚之企業在友善作為上，大體上仍不脫「性別工作平等法」的範圍，保守有餘創新不足。其二，我們無從得知這些被表揚之企業，其員工的真實感受為何？換言之，是否有些企業僅徒具表面形式之友善而已？企業文化仍可以讓員工放心的使用這些措施嗎？其三，為何國內企業，即便是大型企業仍不甚重視這項政策？以致於他們所能提出的友善方案，往往乏善可陳？



相較而言，「工作生活平衡」（work-life balance）（或「工作家庭平衡」（work-family balance），或「友善職場」（workplace friendly），或「友善家庭」（family friendly）的概念及方案，在這些年頗受國際社會矚目，不同的名稱所指涉的意涵雖略有不同¹，但政策方向及所面對的挑戰卻是一樣的，那就是回應整個大環境的變化，關懷個人，家庭，社會及經濟的永續發展。本文主要選擇使用「工作生活平衡」的這個概念，來涵蓋前述幾種經常相互混用的詞彙所欲表達的意涵，主要理由是如果企業能夠關照員工工作與生活各層面的需求，那麼該企業必定也是個友善工作的職場，更是個友善家庭的企業，但行文時會用到其他詞彙以求上下文通順，方便讀者閱讀，但無論是使用何者名稱，筆者要表達的是廣義的涵義。

寫這篇短文，目的當然不是對這些不同名詞的釋疑，而是希望能達成兩個主要目的。其一是要澄清企業及一般勞工對這類政策的誤解，以為工作生活平衡的概念，僅是狹義的指涉婦女工作平權或促進婦女就業的一種技術性手段，它關懷的對象是婦女勞工而已。這種錯誤認知導致今天企業普遍出現「這與企業經營何干」的漠然態度，也讓男性勞工產生「事不關己」的觀望態度。這種態度也說明了何以企業在回應勞委會的友善職場政策時，絕大多數具體的友善表現僅止於法令明訂的範圍，少見企業的積極主動性，也缺乏創意及超越法令的企圖。因此這幾年下來，即便是被表揚的標竿友善職場，充其量只能說是守法企業而已，鮮少有令人驚豔的突破與創新，甚為可惜。

我認為之所以會產生目前消極被動的現象，顯然是囿於對這個政策的深層意涵認識有限，因此這篇短文第一部分要強調的是工作生活平衡政策背後的深層結構，及其衍生的微觀與宏觀的挑戰，藉由這部分的闡明來指出何以這個政策已成為工業先進國家的重大勞動政策之一。本篇短文的第二個目的是淺介一些國際社會常見的平衡措施，及勞資雙方共同規劃協商該方案時的原則，提供我國及企業政策推進的參考。

1 例如「工作家庭平衡」的概念，顧名思義比較偏向員工在職場與家庭這兩個公私領域可能產生的衝突及其化解的途徑；但這個概念即為單身員工質疑，雖然單身員工沒有因婚姻衍生的複雜家庭關係與需求，但單身者仍有個人進修學習及生命發展的若干規劃，因而也可能與工作角色發生衝突。因而如果方案名稱是「工作家庭平衡」，似乎意指該方案即不適用於「無家累」的單身員工，單身員工可能被排除在方案適用對象之外。相較之下，「工作生活平衡」的概念涵蓋面會比較廣，因為「生活」不僅指涉家庭，也包含休閒、社會參與及個人生命發展等面向的需求。至於「友善職場」的內涵與「友善家庭」雖有高度重疊，但也仍有差異，「友善職場」會關照到員工於職場中所面臨的工作負荷、壓力、歧視、公平對待、工作環境安全衛生與否，及關心員工家庭需求等面向，相較而言，「友善家庭」方案的焦點就比較偏向支持並協助員工照顧家庭的需求。



「工作生活平衡」政策背後的深層結構

「工作生活平衡」在過去二十年是許多已開發國家之工會、企業、政府及學術高度矚目的議題，而其成為眾所矚目的政策議題不是沒有緣由的。概要之，約有幾股重大的社會經濟發展趨勢使然，包括婦女勞動參與率的快速上升所帶來家庭照顧危機、人口老化對國家整體人力運用的隱憂、經濟永續的危機，性別平權的發展，勞動者工作生活品質的惡化，甚至企業組織競爭力的影響等，這些宏觀環境的變化，使得勞動者「工作生活平衡」的問題，必然浮上抬面，換言之，過去被視為個人問題的議題，如今已漸漸被接受且被視為是嚴肅的政策議題。吾人甚至可以說，若「工作生活平衡」沒有得到妥當的解決，連帶而來的家庭照顧危機，人口老化導致人力短缺及企業競爭力的問題，甚至經濟永續及性別平權的發展，亦將難以善解。

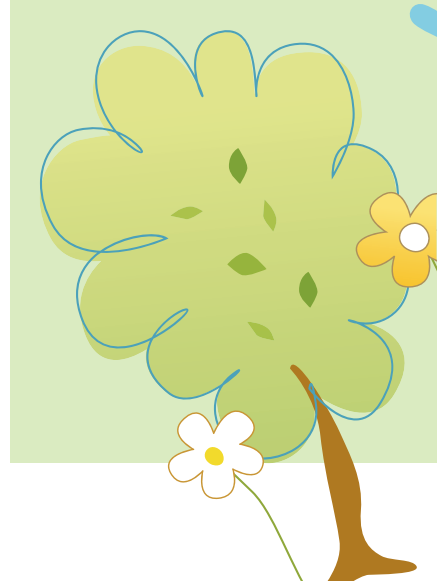
一、婦女大量就業所引發的家庭照顧危機

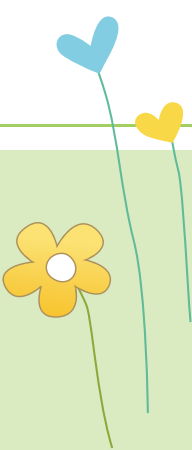
首先，二十世紀勞動力市場最顯著的現象，莫過於婦女勞動參與率的快速提升，其中又以有年幼子女之婦女勞參率的大幅提昇，最引人注目。然而婦女大量進入就業市場，同時也意味著原本女性所擔負的「持家」角色（生養子女，照顧失能家人，操持家務等），面臨前所未有的衝擊，特別是家庭照顧需求在時間上的無法等待及難以確定，與空間上無法任意轉換的特性，讓職業婦女時常面臨「顧此失彼」的焦慮與罪惡感；若一國的社會安全體系，特別是照顧福利服務體制健全，則職業婦女一根蠟燭兩頭燒的情況會減緩許多，但若社會安全體系及照顧體制多所缺漏，則可想見職業婦女在工作與家庭之間的巨大衝突。

其實二十世紀八〇年代以來，新自由主義經濟思潮的影響，再加上經濟全球化加速度的發展導致日益激烈的企業競爭，許多國家面臨稅收減少致使無法維持既有社福規模與水準的壓力



職業婦女時常面臨「顧此失彼」的焦慮與罪惡感，渴望健女性在工作與家庭之間的巨大衝突。





下，社福項目縮水且給付水準裁減的結果，「照顧危機」紛紛浮現，即使是半個世紀以來令人稱羨的北歐國家，也難以自外於此危機風暴。人的生老病死是自然過程，無人能預期它何時發生，更無能阻擋，一旦來臨，就需要有人在旁照顧，這種情形在以僱用關係為主的工業社會，特別是女性勞動參與率高的社會，必然產生「照顧赤字」²的挑戰，宏觀面而言，該挑戰也必然牽動勞動力市場及企業的營運；微觀面而言，工作與家庭的角色的拉距，必也是許多勞動者日日上演的戲碼。

二、人口老化導致生產力危機

人口結構高齡化已成為工業先進國家的共同特徵，影響所及是勞動人口年齡也跟著拉高，勞動力的新陳代謝是很大的挑戰，這種情形在同時發生少子化的東亞國家，如日本、南韓、台灣及新加坡，更是雪上加霜。事實上，少子化的產生，與婦女大量進入就業市場，以及工作暨家庭角色不相容的現實有密切關係。生養子女是需要時間和心力大量投入的工作，如果企業在工時上無法有合理的規範，在工作量上不能適當的節制，在勞動對價上無法

提供合理的報酬，勞工如何可能生養子女？如果國家在生養子女這件事情上，也沒有提供任何支持與協助，讓勞工無後顧之憂的工作，我們如何能期待這些身陷工作與家庭兩頭燒的勞工，願意多生養子女呢？超低的生育率，反映的是對生養子女這件國家大事極不友善的社會及制度的表徵。

總之，生養子女的制度環境惡劣，整個社會將會付出極大的代價，因為沒有新生代人力源源不絕的補充，整體勞動生產力及經濟永續將首當其衝受到衝擊。因而「工作生活平衡」政策所要解決的正是試圖建立一個讓勞工在工作之外，得以生養子女的制度環境。

三、性別平權的推進

千百年男尊女卑的傳統性別規範，遇到資本主義經濟體制時，雖有若干抵觸，但正如社會主義女性主義者所言，父權與資本的結合雖未必是幸福婚姻，因雙方很快找出相處之道，婦女在其中面臨的是雙重壓迫。婦女勞動力為資本所吸納，但在資本眼中顯非「標準／理想工人」，因為仍須承擔父權家庭生養照顧大任的婦女，無法任何時候配合資本的時間秩序與

2 照顧赤字，指的是隨著婦女大量進入就業市場，家中主要照顧人手因而缺席，然而隨著國民壽命延長，老年人口迅速增加，但社會福利縮水的情況下，不少工業先進國家此刻正面臨老人照顧的挑戰，即使是向來倡議的「工作者-照顧者」模式（worker-carer model）的北歐國家，也無法豁免於這個「照顧危機」！「照顧赤字」的嚴肅性，不亞於大家熟知的「財政赤字」，對於一個社會的影響。



意志，甚至婦女的生育天賦，被雇主視為是額外的成本與人力調配上的麻煩，因而生養子女的婦女往往面臨職場就業歧視，一路從求職、懷孕、工作配置、升遷、教育訓練、福利、解僱，時不時會遭遇雇主的另眼看待。

因而協助解決婦女生養照顧家庭之重任的政策，其直接效果是使得婦女勞工可以跟男性勞工一樣，成為較能配合雇主的理想工人³，化解雇主對女性勞工任用上的諸多疑慮；事實上，「工作生活平衡」政策果能順利推動，則受益者豈止是女性而已，男性也得以從職場中獲得一些自主能動的機會，充實生活的其他面向。總之，「工作生活平衡」政策所能發揮的作用，對性別平權運動的推展與平權目標的落實，的確是具有關鍵性。

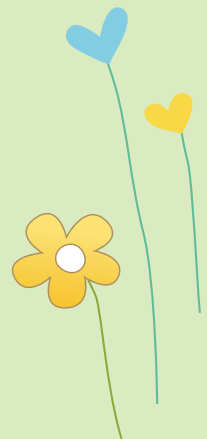
企業競爭力所繫

延續二十世紀末白熱化的全球經濟激烈競爭，二十一世紀的企業莫不戰戰兢兢嚴陣以待，如何不會在激烈的全球經濟底下被淘汰，關鍵在於企業的競爭力高低，而競爭力所繫的關鍵之一在於人力素質，如何吸引人才且能留住人才，成為企業的一大挑戰。許多研究共同指出實施「工作生活平衡」方案的企業，往往也是能吸引人才的企業，同時認真規劃執行工作生活平衡措施，也反映出這是一個願意察覺員工需求並認真為員工設身處地設想的企業，其結果必然能營造出一種關懷且尊重的企業文化，在這



「工作生活平衡」方案，不只是單方面促進勞工權益，更是攸關企業競爭力得提升。

3 在這裡筆者無意要特別鼓吹作為理想工人的意思，甚至正好相反，如同許多女性主義者對「理想工人」的質疑：資本眼中的理想工人是沒有家累，身體強健，隨時為資本效命的模式，根本是一種非人性且自絕後路的生產模式。但不諱言，在一個仍高度性別化的社會裡，爭取女性免於職場歧視的策略性手段，應是平權運動過程中可被容忍的部分。持平而言，社會文化中的性別歧視，豈能期待職場能予以顛覆？



樣的文化底下，自然會產生一群快樂、工作滿意度高、對企業忠誠且投入的員工。員工身心健康，工作效率提升，缺勤率下降、員工離職率也降低，這些均能為企業節省下可觀的人力成本。

因而，「工作生活平衡」措施，當然就不僅是婦女勞工福利措施，或僅屬於員工福利的範疇，它更是攸關企業的競爭力，既然這類措施是這麼重要，究竟這些措施包含哪些實際的作法呢？國際社會又是如何推動的呢？以下以有限的篇幅簡要敘述。

國際社會經驗淺介

一、「工作生活平衡」的意涵與內涵

一般討論這個概念時，通常指涉工時的彈性，特別是工時的長短。固然「工作生活平衡」的指標之一是工時的長短，但毫無疑問，此概念不僅僅只是關心工時長短而已，它更是關心員工對其工作與生活的主控能力（control）、選擇（choice）、及能夠取得工作與生活最佳的調適。因此，「工作生活平衡」方案所要倡議的就不僅是縮短工時這件事而已，例如「部分工時」是這類方案中最常被討論的措施。當然「工作生活平衡」的概念也不是僅止於「產假」、「育嬰假」或「家庭照顧假」或企業托兒而已，如同國內大多數的企業及民衆所理解的。以下簡

述若干常見之工作生活平衡措施，分別有工時類及非工時類。

二、「工時」相關的措施

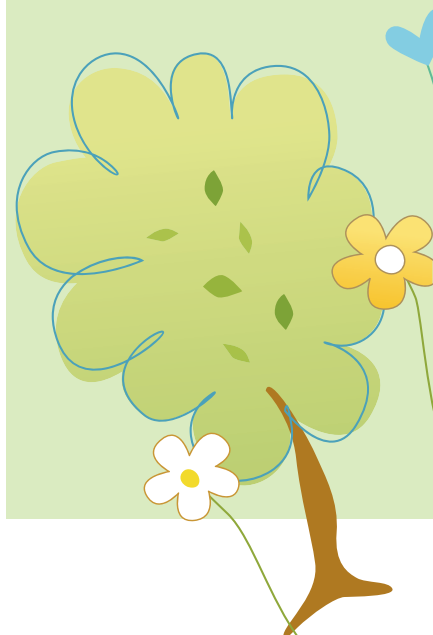
1. 壓縮工時（**compressed hours**），即一段期間的工作時數，可以壓縮在較短的天數，以便留下較長的休假日，例如原本5個工作天，容許分散在4天完成。
2. 年化工時（**annualized hours**），即全年的工時可以更彈性地依員工的需求及企業的營運與條件，分散在不同時候完成，打破每天固定工作幾小時的慣例，讓員工休假日有更大的協商空間。
3. 彈性時間（**flexitime**），這是指員工一天工作的起迄時間可以有若干彈性，晚進則晚歸，早進則早回，只要一天工作達法定或約定的總工時即可。如此安排可以讓員工得以更有能力安排並協調子女／長輩照顧或處理私事。
4. 核心工時（**core hours**），通常核心工時會與彈性時間（**flexitime**）並用，亦即每日工作的起迄時間有伸縮彈性，但底線是不能超越核心工時的範圍。例如某企業協商出來的核心工時，是設定在上午10點到下午3點之間，員工的彈性工時最晚需不遲於10點開始工作，最早不得早於下午3點前結束。



5. 集中工時（**consolidated hours**），也與壓縮工時相近，但是指法定5日全時工作集中於4天內完成。
6. 部分工時（**part time**），這是一種常見的工作生活平衡措施，員工一天工作時間少於法定或協商的工時，西北歐國家的婦女有相當高比例的部分工時者，其中不少是為了能與家庭角色相容而為之的安排。
7. 工作分享（**job-sharing**），此種安排與部分工時相近，但不全然一樣，通常指一份工作分由兩人來作，因此這類型工作有其性質上的特殊性，對有家庭或個人考慮的員工而言，工作分享的工作型態得以滿足其個人及家庭需求。

三、「非工時」相關的措施

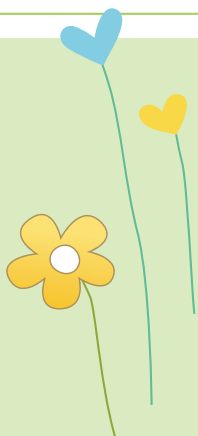
1. 緊急假（**emergency leave**），以因應員工家人臨時發生急難事件時所需。
2. 員工協助方案（**employee assistance program**），目的是讓企業掌握並協助解決員工的壓力源，例如日常生活要花時間找尋資訊及處理的事項，企業可以協助搜尋資訊，甚至代為處理，讓員工不必陷入工作與家庭的兩難。
3. 折扣育兒券（**childcare vouchers**），僱主購買多用途的育兒券，然後以折扣價轉手給員工，員工得以用這些育兒券來購買符合其需求的市場育兒服務。
4. 更優惠的產假方案（**enhanced maternity leave**），例如提供產假結束後的回任獎金，甚至更高額的產假給付。
5. 假期購買方案（**Holiday purchase scheme**）這是指法定年休之外，員工願意犧牲部分薪資換取更多休假的方案，通常購買的休假日有上限。
6. 在家工作（**Home working**），讓員工可以省去通勤的時間，同時亦可滿足其家庭照顧的需求。
7. 自我管理工作（**self-managed working**），這是一種對員工而言高度彈性的工作安排，因為是員工自己決定工作方式與時間，只要能在期限內完成資方預期的成果產出即可。





自我管理工作可彈性安排工作時間與工作方式。

8. 自我調班 (self-rostering)：依據企業既定 (expected) 的人力需求與任務需求，員工自行調配工作時間與型態，來完成資方交付的任務。
9. 交換輪班 (shift swapping)，允許員工與其他工作同仁交換或代替原訂之班別，以便換取其所需要的週末休假。
10. 輪班工作 (shift working)，根據員工需求及企業輪班工作需要，將全日工作分成兩個或三個班別，如此也可延長企業的經營需要。
11. 生涯休假 (Sabbatical leaves)，滿足員工或者照顧子女，或者進修或者旅遊所需的一段時日的假期。
12. 諮商輔導 (Mentoring)，企業提供員工諮商輔導的服務，提供這類服務者可能是企業內其他資深員工，也可能是從外面聘請來提供這方面服務者。
13. 企業托兒 (On-site childcare facilities) 企業提供托兒服務，以解決有幼兒照顧需求之員工的壓力。
14. 超時補休 (Time / off in lieu provisions)，員工超時工作的時數，可以等比例換算成休假日，員工得到休假，企業省去超時給付的人力成本。
15. 私人健康保險福利 (Private Healthcare benefits)，企業主與私人健康保險公司購買醫療保險，員工可以免費或部分付費的獲得醫療給付。
16. 醫療健康諮商補貼 (Subsidized healthcare therapies)，雇主購買健康舒壓等服務，然後以折扣價提供員工這方面服務。
17. 產假 (maternity leave) 陪產假 (paternity leave)，讓懷孕生育員工可以安心生產。
18. 育嬰假 (parental leave)，提供員工與產假結束後，決定自己育嬰的員工，以留職停薪的方式，滿足其育嬰的需求。至於育嬰期間的薪資中斷的問題，各國作法不一，有採取社會保





險方式，於育嬰期間獲得育嬰津貼；也有以國家預算來補貼育嬰期間的薪資損失。

從以上這兩大類林林總總的「工作生活平衡」措施來觀察，不同企業的運作情況或市場條件或營運內容差異極大，因而適合其採取的「工作生活平衡」方案自然也各自有異。至於企業在思考及規劃時有哪些地方要注意？以下提供勞資雙方共商「工作生活平衡」時的政策原則及實施原則。

政策原則及實施原則⁴

一、政策原則

1. 該政策必須是勞資雙方共益。
2. 政策亦需與企業組織願景及策略方向一致。
3. 需認知到勞資雙方的需求會因時空環境改變而不同，因而方案也需與時俱進的調整，以滿足勞資雙方的需求。
4. 方案內容需要儘可能涵蓋範圍廣，以便滿足勞工的需求。
5. 勞資雙方（包括工會）有責任來共同規劃及發展平衡方案。
6. 若平衡方案有實施時的限制，應清楚明示，例如某些方案不適用特定身分或地點若特定時段工作的員工。但這類限制適用的說明，未來可以被修改。
7. 體認到員工背景的歧異，如不同年齡，文化，宗教信仰，家庭階段等的差異，因而需求也不同，方案的設計與執行即需公平且公正。
8. 平衡方案所需投入的資源，必須是組織能負擔得起的範圍內。
9. 企業需體認到無論員工的工作型態如何，員工對企業貢獻的方式可能是不同。重點是珍惜每位員工對企業的貢獻。



4 這部分資料主要參考紐西蘭官方的一份報告：Work Life Balance: a Resource for the State Services，這份報告之所以值得重視，是該國公部門非常積極要求「工作生活平衡」政策必須在公部門貫徹，此認真嚴肅態度，不同於其他國家是以私部門作為實施「工作生活平衡」的主要對象。筆者非常認同此種立場。

二、實施原則

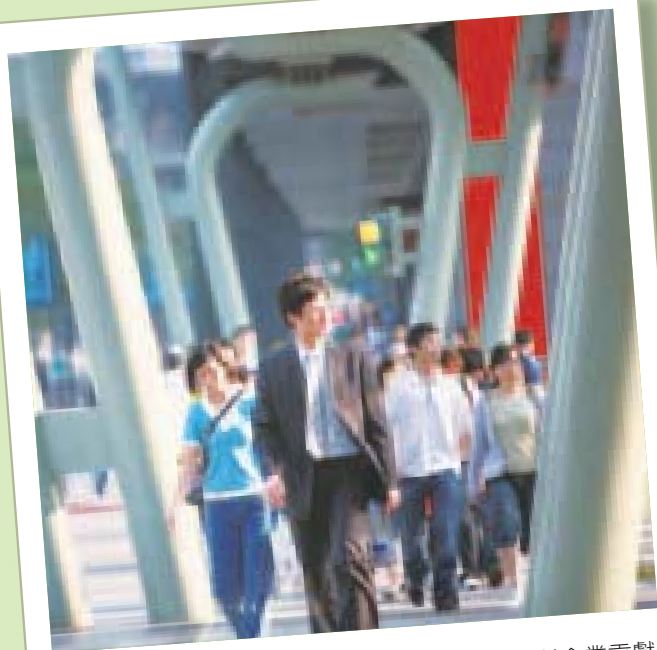
1. 措施方案必須有足夠的彈性，以便能回應勞資雙方的需求。任何一位勞工的需求都儘可能可以得到妥善的回應（不同年齡勞工及生命階段的需求不同，不同的組織發展與轉型的需求也不同）。
2. 勞資雙方必須有伙伴關係的認知，以便共同面對問題並找出可行的解決方案。
3. 平衡方案要讓勞方廣為周知，組織文化不會懲罰採取這些方案的勞工，同樣也要尊重願意長工時工作的伙伴。
4. 平衡方案必須整合到人力資源及人事政策中，而非獨立於企業人力資源政策之外，以營造一個包容性及回應性的企業文化。

5. 要建立監督及評估的機制，以便確定這些方案能夠落實政策的目的。

除此之外，或許更重要的是一個對這類政策友善的企業文化，不僅各階層管理者對平衡政策要有正確的認識，更要保持開放包容的態度，避免政策走上僵化；同時員工要能珍惜且以負責任的態度來使用這些措施，以免這類善意的措施被濫用，傷害到勞資雙方的信任；當然也很重要是同仁之間不歧視使用這類措施的員工，這點必須是方案設計時要避免任何一位員工使用該措施後，其他員工的權益會面臨不利益的後果，例如工作量增加。

小結

在許多先進國家中，已為官方、企業甚至非營利組織高度重視的「工作生活平衡」政策，其實是回應幾股重大社會發展變遷的趨勢，因而政策的效果絕非僅限於勞資雙方而已，誠如前述所言，平衡方案亦將影響一國整體人力的運用效率，對經濟永續發展至關重要，更與三十年來國際社會積極推動的性別平權價值有密切關係，當然更與企業在全球經濟的激烈競爭中能否勝出更有關係。因而筆者期待「工作生活平衡」政策能受到更多的重視。限於篇幅，本文無法介紹先進國家政府部門、企業、及非營利機構的努力經驗，此部分留待以後再敘。



企業須體認到無論員工的工作形態如何，員工對企業貢獻的方式可能是不同。

