

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

臺灣之勞動政策與性別意識：已婚婦女之勞動參與

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC95-2412-H-468-001-

執行期間：95年01月01日至95年10月31日

執行單位：亞洲大學社會工作學系

計畫主持人：林雅容

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中 華 民 國 95 年 10 月 3 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

臺灣之勞動政策與性別意識：已婚婦女之勞動參與

Labor Policy in Taiwan and Gender Ideology: the Perspective on Married Women's
Labor Force Participation

計畫編號：95-2412-H-468-001

執行期限：2006 年 1 月 1 日至 2006 年 10 月 31 日

主持人：林雅容 亞洲大學社會工作系

摘要

本研究旨在，了解當前臺灣之勞動政策所蘊藏之性別意識及其轉折；所欲回答的問題是：近三十年來，臺灣勞動政策所蘊含之性別意識為何？所採用之研究方法為歷史資料分析法，透過政府統計資料及報紙資料呈現女性勞動參與之處境，進而藉由相關勞動政策之立法院公報分析，以女性主義的立場，探究勞動政策對於已婚婦女勞動參與處境之回應。

勞動政策對於女性勞工的關懷，在「1980 年代中期至 1990 年代中期」、「1990 年代中期至 2003 年」二階段中，逐漸有特定的條文予以討論；政策對於婦女壓迫之情況所提出的回應，各時期有差異，顯而易見的轉折是由「經濟發展」至「母性保護」，而後是「就業權益」。然而，勞動政策無法完全回應婦女之需求，因為社會文化往往將女性侷限在「家庭」此一私領域中，且性別化之政體結構使性別權力不均之運作方式呈現於勞動政策中，即便勞動政策的制定是依循國際公約，女性在勞動市場仍受限於傳統性別互動的影響，居於勞動市場之邊緣化位置。

本文在最末針對勞動政策制定過程中，勞、資、政三方的權力關係所呈現出的是，

國家對於女性勞動者的關懷是有所修正，但是雇主在性別互動之刻板印象的影響下，使得女性在進入勞動市場時，與男性所接受到的待遇是有所不同的，此所顯現出的是，男、女性在勞動市場中的權力配置，易因「性別」此一要素而產生不均。

關鍵字：勞動政策、性別意識、勞動參與

壹、前言

關於已婚婦女之就業情況，過去已有諸多研究利用不同的方法及資料，深入地分析及提出解釋，關注的層面自勞動參與有無必要性，逐漸延伸女性工作權益及政策討論。在西方社會中，女性主義學者對於女性勞動參與的關注起始於十九世紀之工業革命，討論之面向由「工作對於已婚婦女之重要性」，轉變至「女性就業對於男性在工作、家庭地位之威脅」，進而討論「已婚婦女對工作權益的爭取」，以及「試圖透過國家之力量保障女性之勞動參與」。在臺灣，隨著愈來愈多之已婚婦女走出家庭、進入勞動市場，過往深植人心之「男性養家、女性顧家」的性別分工模式開始轉變，近來婦女開始爭取自我的工作權益、衝撞傳統分工規範，也開始透過立法保障自我勞動參與之權益（Tam, 1996；簡文吟，2004）。

在上述有關婦女勞動參與之發展中，令研究者感到好奇的是，臺灣勞動政策對於婦女勞動參與之關注，是歷經一連串的改革、努力；其中，勞動政策自制定至形成的過程中，性別意識對於婦女之勞動參與影響甚巨，故本研究將關注之焦點放置於此。

當前之臺灣社會未有以已婚婦女為對象的勞動政策，相關規定散見於目前現有的勞動政策中，例如：勞動基準法、就業服務法、兩性工作平等法與勞工安全衛生法¹；這些勞動政策對於已婚婦女之關注，有：性別歧視之禁止、勞動工時之規範、危險性工作的限制、生育給付標準之訂定、妊娠期間之工作調配，以及哺乳時間之規劃等，相關規定能使已婚婦女兼顧工作與家庭，也有助於婦女取得經濟獨立自主的機會與展現才能。

臺灣之勞動政策看似對於已婚婦女相當友善；若由官方統計數據來看，卻發現一個令人感到好奇的現況。根據行政院主計處（2005）之資料顯示，十五至六十四歲以上之已婚婦女中，有工作者在 1993 年時占 48.61%，至 2003 年時增加至 50.54%，由統計數據來看，在此十年間僅小幅度地增加 1.93%；但是，若考量至婦女曾因婚姻或生育之影響而離職者，占已婚且工作者之比例由 1993 年之 20.87%，大幅增加至 2003 年之 29.27%。此所顯現出的是，婦女在勞動參與上，仍不易擺脫家庭責任的束縛；對此，當前已有諸多論述提及政策不完善之處，如：勞動基準法對於已婚婦女在加班時數的規劃上，易流於傳統之性別角色刻板印象，迫使女性需以家庭照顧責任為重；勞動基準法與勞工安全衛生法一再地強調兩性間之生理差異，或過度地保護女性之人身安全，反而減低雇

¹「特殊境遇婦女家庭扶助條例」也關注婦女就業之議題；但是，本文未將此法案納入討論，主要的考量是，該項法案所關注的對象僅是處於困境的部分婦女，未能涵蓋所有的已婚女性。

主雇用已婚女性的意願；就業服務法指出，雇主若要求女性結婚就需離職即是違法，但是許多雇主卻進而改採一年一聘的契約，一旦女性結婚或懷孕，用業務緊縮等藉口，不再續聘（張晉芬、黃玟娟，1997；張晉芬，2002；楊茹憶，2005；婦女論壇，2005）。

對於政策規劃面與實務工作面二者的落差，陳至鳳（1993）指出，國家企圖以「保護」已婚婦女的立場，透過勞動政策將婦女排除在勞動市場之外。然而，本文認為，勞動政策的背後理應是反映出政治、經濟或社會發展脈絡對於女性勞動力的需求與期待，而非刻意地侷限婦女之勞動參與的機會、表現。本文相信，此應是受到勞動政策所蘊含之性別意識的影響；此所指稱之「性別意識」在參照 Yule（1997）之研究²後，研究者透過女性主義之論述，以二層面呈現，分別為：1. 確認已婚婦女在工作上之處境及受壓迫經驗、2. 了解勞動政策對於已婚婦女之工作處境的因應。

根據以上之討論，本文所欲回答的問題是：近三十年來，臺灣勞動政策所蘊含之性別意識為何？所採用之研究方法為歷史資料分析法，首先透過政府統計資料及報紙資料呈現女性勞動參與之處境，將此部分之分析做為背景資料，而後透過相關勞動政策之立法院公報分析，以女性主義的立場，探究勞動政策對於已婚婦女勞動參與處境之回應。因此，本研究目的為，了解當前臺灣之勞動政策所蘊藏之性別意識及其轉折。

本文以已婚婦女做為關懷對象的用意是，目前「婦女就業」對於家庭生計之維持或婦女之自我實現，已是具相當程度的重要性；勞動政策在婦女勞動參與之議題上，也投入許多的心力，但是政策始終有其不完善之處，侷限婦女在勞動市場的發展。故本文企圖納入社會、經濟及文化等結構因素，重新檢視當前之勞動政策；以及透過研究發現提出政策之建議，供政府機關或相關研究人員做政策討論之參考。

² Yule（1997）指出，意識型態可由二方面做討論，一是強調批判的觀點，著重在權力運作的意義；另一是著重當下處境之描述，即：在特定時間點或不同時期的政治運動或政策方案中，特定族群、階級之信念的轉變。研究者所著重的是後者，Yule也對於後者有進一步地說明，「意識型態」所關注的是特定族群和意識型態間的複雜關係，各族群會有所屬的意識型態，但意識型態會在不同時點中，隨著其所經歷的不同事件而有所轉變；據此，Yule在政策之討論上著重三層面，分別為：由女性之立場了她們的生活經驗、由女性之立場確認她們受壓迫的經驗，以及由女性的立場了解她們對於自我處境的因應。

貳、文獻探討

一、臺灣社會之已婚婦女勞動參與的概況

在臺灣，婦女勞動力在經濟發展上有顯著的重要性。婦女在農業社會時扮演著勞動補充者之角色，在工業發展初期投入勞動密集之產業賺取外匯，而在政府大力倡導產業轉型之際，有絕大多數的女性勞動力分佈在製造業、商業及服務業（王鳳生、孫智嫻，1995）。

以上之討論已呈現出婦女勞動力之重要性；但是，婦女在就業上仍受到諸多限制，諸多研究視「家庭照顧」為影響婦女就業之主要因素。王麗容（1999）指出，由於傳統之「家庭照顧」被視為「女性照顧」觀點及實際需求，故對於婦女就業具相當大的束縛。伊慶春、簡文吟（2001）進一步地由家庭生命週期做討論及發現，就「結婚」、「生育」二個家庭階段來說，婦女因「結婚」而中斷就業之比例較「生育」此一因素來得高；在此當中，「夫家對於無酬家屬勞動力之需求多寡」此一因素具相當程度的影響力。爾後，伊慶春、簡文吟（2004）之研究指出，雖然已婚婦女無法完全擺脫家庭照顧的責任，但有越來越多的婦女不再為子女完全地放棄工作；過往之性別分工也開始受到挑戰；對此，李大正、楊靜利（2004）之研究開始思索，今日已婚婦女投入勞動市場，是為了「經濟壓力」所需，或是「自我實現」之追求。

另一方面，也有部分研究是視「心理因素」或「就業政策」為影響婦女就業之因素。王麗容（1997）指出，許多婦女會擔心時間調適困難、怕工作場所上班時間會影響家庭生活，也害怕自己無法融入工作場所或技不如人；因此，期待就業政策能提出協助性措施，幫助婦女就業。對此，王麗容（1999）指出，隨著經濟發展對女性勞動參與之期盼和需求，政府應加速建構性別正義的職場文化和就業環境，相關政策的制定及和政策背後之女性性別角色意識型態有密切的關聯。

二、女性主義、性別意識與社會政策

女性主義學者在論及當前社會政策的內涵時，大多認為政策較不易將焦點放置在女性生活的關懷。以勞動政策為例，國家對於失業問題的關著是以男性為主，且由官方統計數據來看，當論及家戶之社經地位時，視男性為戶長，並以其職業為判定基準（Pascall, 1991）。

即使是在二十世紀，「社會政策將女性『邊緣化』」此一現象仍是顯而易見。Beveridge

在論及社會安全制度時，著重女性的生殖（reproduction）功能，以延續大不列顛民族為目的，女性應視婚姻為畢生最為重要的職業，且女性唯有在婚姻、家庭中才能彰顯其重要性；據此，在 Beveridge 的論述中，社會安全制度是以男性勞工為主。在同一時期中，T. H. Marshall 所提出之福利公民權的概念是具男性偏頗的，未能正視「女性無投票權」此一事態，且視已婚婦女為家庭中的依賴者，她們的公民權之行使、取得是以丈夫為主。而後，Titmuss 始有部分的論述是源自女性主義觀點指出，經濟變遷對於家庭的穩定性是有所威脅，故社會福利對家庭而言是相當重要的；但是，Titmuss 之論述所受到的批評是，他所關注的是制度的改革，無視「家庭」為經濟活動之單位，且社會政策的制定反而使得家庭內部之養家與依賴模式更為確立（Pascall, 1991）。

有關社會政策在制定時具性別偏頗的情況，女性主義學者指出，國家對於人民生活的關懷是以男性為中心（male-based），社會政策的訂定是具有父權意涵，未能考慮社會政策在執行上，對於兩性權力不平等所產生的效果（Sainbury, 1994；Bussemaker & van Kersbergen, K., 1994）；若國家能考量婦女的立場，那麼不應將女性視為家庭依賴者，如妻子、母親，而是需重新檢視婦女在社會政策中，是否能得到公平的對待（Lewis、Ostner, 1994；引自傅立葉，1999：64）。

近來已有諸多社會政策關注在兩性平權之討論；以研究者所蒐集之相關文獻為例，Koch（2003）、Laufer（2003）分別陳述德國、法國之均等就業政策（equal employment policy）對男女性勞動參與的影響，並且抱持負面的評價；Koch 透過女性主義之觀點予以檢視後發現，「均等就業」此一概念不易改變現存之勞動市場體制，性別隔離的情況不易消弭，唯有透過政策的強制力方能使女性投入「男性的」工作，以達兩性平權；Laufer 則發現，此項政策僅是象徵性地支持兩性均等就業，女性在此政策下區分為二個截然不同的群體，即高所得者能保有工作，以及在家庭、工作間取得平衡，低所得者則僅能停留在勞動市場之邊緣性位置。

對於社會政策在性別議題上所產生的限制，Yule（1997）指出，政策之訂定需納入性別意識型態的考量；也就是說，了解婦女在性別互動上，受壓迫的來源為何，以及政策在推動上，如何提供適切的策略，改變婦女的處境。而 Bacchi（1999）指出，政策的討論應是以婦女的生命經驗為基礎，釐清政策所欲影響的對象；但是，Bacchi 也指出，政策之討論往往易忽視有關婦女之相關論述。

根據以上之討論，Aufhauser 與 Hafner（2002）指出，政策的制定需由寬廣的態度，因應各區域的發展脈絡及文化；若一味地強調男女平權的概念，未必能符合各地的需

求，故政策制定應採多元標準（multi-scaling），由性別意識型態度考量，強調兩性平權概念。以提倡勞動參與為例，政策制定上應包含三個層面，分別為：

1. 「性別公正」(gender equity)：政策應以相同的標準以看待不同性別之勞工，且女性勞動者應和男性勞動者有相同的公民權（citizenship）。
2. 「性別差異」(gender difference)：政策應接納社會對於男性、女性在性別角色上的區分，並保障母性安全，以及福利提供應擴及家庭照顧者。
3. 「性別多元性」(gender plurality)：政策打破當前性別之二元劃分，透過多元的性別認同以增加非典型性別（gender-atypical）之工作機會及勞雇關係。

此三個層面也有其缺失，如：要求婦女改變自我以因應勞動市場規範、將婦女限制在「女性的」工作中，以及視婦女為社會中的弱勢團體。但不能否認的是，若國家在政策制定上能考量此三層面，將能降低阻礙性別平等的障礙（Aufhauser et al., 2002）。

參、研究方法與資料來源

本文所採用之研究方法為歷史資料分析法，所需之研究資料可分為二個層面說明，分別為：首先，有關勞動政策之資料收集上，由於臺灣沒有單一以關懷已婚女性之勞動參與的政策或法案，相關規定散見於各項勞動政策或婦女福利當中，因此本文在選擇「勞動政策及相關法案」時，需重新探究臺灣當前之勞動政策及相關法案有哪些，以及其中又有哪些政策、法案是和已婚婦女之就業有密切相關。在研究資料的收集過程中發現，與已婚女性之勞動參與有關的政策有：兩性工作平等法、就業服務法、勞動基準法，以及勞工安全衛生法。此四項勞動政策均論及已婚女性之家庭責任（如，與女性有最為直接影響之生育與養育），以及已婚女性之勞動參與的權益（如，加班時數與單身條款等的討論）。

政策分析之研究資料是以立法院公報為主。此項研究資料是取自「立法院法律系統」（<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw>），經輸入關鍵字後，針對「法案全文」、「立法紀錄」、「法律沿革」與「修正延革」此四部分進行查詢；分析資料如下：

(1)兩性工作平等法

在本項法案之制定過程中，共有 8 筆資料，分別為：4 筆一讀資料、2 筆委員會審查資料、1 筆逐條討論資料，以及 1 筆三讀資料。

(2)就業服務法

本項法案之整個制定過程包括 60 筆資料，分別為：1992 年之 4 筆一讀資料、7 筆委員會審查資料、1 筆廣泛討論資料、10 筆逐條討論資料及 1 筆三讀資料；1997 年之 1 筆一讀資料、1 筆委員會審查資料、2 筆逐條討論資料及 1 筆三讀資料；2000 年之 4 筆一讀資料、2 筆委員會審查資料、1 筆逐條討論資料及 1 筆三讀資料；2001 年之 6 筆一讀資料、1 筆委員會審查資料、1 筆逐條討論資料及 1 筆三讀資料；2003 年 4 月之 9 筆一讀資料、1 筆委員會審查資料、1 筆逐條討論資料，以及 1 筆三讀資料；2003 年 5 月之 1 筆一讀資料、1 筆逐條討論資料及 1 筆三讀資料。

(3)勞動基準法

本項法案於 1984 年三讀通過，而後經多次修改，整個制定過程共包含 67 筆資料，分別為：1984 年 7 月之 1 筆一讀資料、31 筆委員會審查資料、1 筆廣泛討論資料、9 筆逐條討論資料，及 1 筆三讀資料；1996 年 12 月之 2 筆一讀資料、1 筆逐條討論資料、1

筆三讀資料；1998年5月之1筆一讀資料、1筆逐條討論資料、1筆三讀資料；2000年6月16日之1筆一讀資料、1筆逐條討論資料、1筆三讀資料；2000年6月30日之1筆一讀資料、1筆委員會審查資料、1筆逐條討論資料、1筆三讀資料；2002年5月21日之1筆一讀資料、1筆廣泛討論資料、1筆廣泛討論資料、1筆三讀資料；2002年12月10日之4筆一讀資料、1筆委員會審查資料、1筆三讀資料。

(4)勞工安全衛生法

本項法案之整個制定過程包含32筆資料，分別為：1976年之1筆一讀資料、5筆委員會審查資料、1筆廣泛討論資料、4筆逐條討論資料，及1筆三讀資料；1991年之1筆一讀資料、9筆委員會審查資料、1筆廣泛討論資料、2筆逐條討論資料，及1筆三讀資料；2002年4月之1筆一讀資料、1筆逐條討論資料，及1筆三讀資料；2002年5月之1筆一讀資料、1筆廣泛討論資料，及1筆三讀資料。

其次，研究者將廣泛地收集報章雜誌，透過相關之社會事件，了解臺灣社會對於婦女勞動參與之觀點為何。故此部分之資料收集是主要以1976至2003年的報紙資料為主，也就是由臺灣最初開始討論勞動政策之相關議題為起始點，至以上述法案之最末立法院公報資料為止（最末之資料為2003年就業服務法之修法資料）。研究者將以電腦檢索（microfile）之方式，反覆利用中央通訊社剪報資料庫系統搜尋相關之資料，該系統中臺灣地區之剪報，包括：大成報、中央日報、中國時報、中時晚報、中華日報、台灣日報、臺灣新生報、民生報、自由時報、自立早報、青年日報、聯合報等十二類。

本文在立法院公報及報紙資料的分析上，將歷史脈絡切割為「1970年至1980年代中期」、「1980年代中期至1990年代中期」，以及「1990年代中期至2003年」此三個階段，時間脈絡的切割是依據所發展的社會事件或政策所關注的重點；需說明的是，此一切割方式不是絕對的，各時期間的社會事件、政策所關懷的重點是會相互影響的；此外，政策對於婦女需求的回應也不易依據歷史脈絡做明確的分割，是因為政策的修正並非立即性，且政策的影響是持續性的。

肆、臺灣婦女勞動參與之變貌

根據行政院主計處之「失業、就業統計」顯示，1970年代末期之男性就業³者約占66.88%，女性則占33.13%；今日，兩性就業率的差距有些許的趨緩，但是男性仍占大多數（表一）。對於此份官方數據，本文所延伸出的想法是，傳統「男主外、女主內」之分工模式仍深植於社會，女性長久以來是被排除於勞動市場之外，或在勞動市場中發展受限。

本段落是以女性勞動者的立場進行分析，依據研究者所收集之報章資料，將近三十年來臺灣婦女之勞動市場處境分為三個階段，第一階段是由1970年至1980年代中期之「以家庭照顧責任抑制婦女投入勞動市場」；第二階段是1980年代中期至1990年代中期的「以單身、禁孕條款剝奪女性之工作權」；第三階段是1990年代中期至2002年之「以均等就業之觀點促進婦女之勞動參與」。

表一 不同性別就業者之平均年百分比

單位：%

年別	男性	女性
1978至1980年	66.88	33.13
1981至1985年	64.94	35.06
1986至1990年	62.26	37.75
1991至1995年	61.98	38.02
1996至2000年	60.28	39.71
2001至2005年	58.41	41.59
2006年（1至4月份）	58.11	41.89

資料來源：行政院主計處（2006）之「失業、就業統計」

（<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table08.XLS>）。

一、由家庭照顧至性別歧視：1970年至1980年代中期

1980年代初期，勞動市場在「性別」此一要素的影響下，區分為「男性的」、「女

³ 「就業者」係指年滿十五歲以上從事有酬工作者，或工作在十五小時以上之無酬家屬工作者（行政院主計處，2005）。本文未以勞動力參與率做討論之考量是，「勞動力」的呈現是包括就業者及失業者，而「就業者」僅以擁有工作者做討論，使本文較能清楚地呈現不同性別之工作情況。

性的」工作；以外交人員為例，國家直接陳述此一工作偏好「男性」的考量是：「女性新進外交領事人員進部工作之後，最感困擾的便是婚姻、家庭與工作的抉擇」（中央日報，1981年10月20日）；從中得知，「婚姻」、「家庭」對於婦女是具相當程度的重要性，此一重要性透過報章媒體的傳播更是深植人心，它們常會以社會調查的方式傳達相關訊息，如：

「這些女人（指晚婚的女性）多在某種職業機關做事，規定結婚者必須離職，而這種職業又很清高，賺錢又多，所以只要『江山』不要『白馬王子』，一而再的拖延，失去了結婚的佳期，終於馬齒徒增，徒呼奈何」（中國時報，1982年2月8日）

「『張老師月刊』施測結果經由因素分析發現，大多數受試者生活中與幸福最有關係的因素，則首為圓滿的婚姻，亦包括未婚者對婚姻狀況的預想；其次為理想的工作及和樂的家庭...不同的是，『自我實現』一項卻遠落後於婚姻、工作、家庭之後」（中央日報，1985年2月4日）

部分的媒體資料也直接點出婦女在職場中最为困擾的問題——子女照顧，如：

「對家有二、三年級小孩的職業婦女而言，『黃昏』是一天中最難熬的時刻了，因為她除了要忍受一天來工作的辛勞外，還要掛念著四點半就下課的孩子們，現在是否已安然回家」（臺灣新生報，1980年8月30日）

「...周旋在家庭、事業間的職業婦女而言，嬰幼兒的教保問題，便成了當前必須面對解決的新難題」（臺灣新生報，1984年5月6日）

在此階段中，勞動基準法的推動使得社會逐漸對於婦女就業的情況有多一些思考。表二呈現出的是，勞動基準法加強女性勞工之保護，及對於「母性」有所關懷；然而，女性之勞動條件的增加使得雇主不再僱用已婚或懷孕之勞工，從中也顯現出國家在處理女性勞工所面臨之問題時的經驗不足。

「...最近傳出中油公司認為女性勞工一旦結婚懷孕，不適合在加油站工作，考慮今後將不再僱用女性加油工；而臺北市春源鋼鐵公司也傳出部分女工申訴因懷孕即被解僱，以及臺南市第四信用合作社欲解僱懷孕女職員、環亞飯店出納小姐薪水無故遭到刪減等事件。省社會處表示，該處已加強上述類似案件處理資料的蒐集，以作為今後處理本省女性勞工與資方糾紛處理的依據。」（台灣日報，1985年2月11日）

表二 女性勞工之勞動條件比較表：勞動基準法與現行法令

項目	勞動基準法	現行法令
內容	女工在午後十時至翌日六時工作，必需經工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍或交通工具，經主管機關同意，違反者處六月以下有期徒刑或科二萬元以下罰金。	女工在午後十時至翌日六時工作，應取得工會或工人同意，經主管機關核准，並符合：①實施晝夜三班制。②安全衛生設施完善。③備有女工宿舍或交通車接送。違反者處二千元以上，一萬元以下罰金。
	女工在妊娠期間，如有較輕易工作得申請改調，雇主不得拒絕。違反者處三萬元以下罰金。	無此項規定。
	子女未滿一歲須女工親自哺乳者，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。	無此項規定。

資料來源：研究者摘自 1984 年 7 月 30 日之經濟日報。

本文發現，國家不僅在處理女性勞工所面臨之問題時，有經驗不足的情況，對於女性勞工所遭受之不平等待遇，是以「本來就是如此」的態度予以看待。以男女性公務員的勞動位階為例，為女性發聲的立委洪文棟表示，礙於勞動市場存有性別歧視，女性的勞動位階不易提升：「目前之所以將女性公務員局限於中低階段的職位，並非女性本身的能力不足，而是男性的自我意識太強...女性的學歷及工作能力絕不遜於男性，至於領導能力，不給機會讓她們發揮是永遠不能發現她們是否具有能力，政府在過去並未正視女性的職業地位，使國家人力資源遭受損失和浪費（聯合報，1986年9月24日）」；但是，代表政府立場的官員（行政院院長俞國華）對此事態所提出的解釋是：「...自然造成的事實，並非政策上有意歧視，以後就會逐漸改善...過去因為女性公務員的人數較男性少，所以很自然地現在進入高層的女性公務員也較少（聯合報，1986年9月24日）」。

（二）由性別歧視至婚育限制：1980年代中期至1990年代中期

1980年代中期以降，有關女性之勞動參與中較受注目的是「單身條款」、「禁孕條款」；此類事件早已存在於社會，國家卻是持消極的態度處理此事，以「1986年爆發新力公司要求女性員工在生產後必須離職」之事件為例，國家未有相關政策予以約束，僅依民法七十二條認定其違背「公共秩序善良風俗」（聯合報，1994年8月6日），其他較

受注目的事件有：國父紀念館及高雄市立文化中心女性員工，因年滿三十歲及懷孕而被迫離職、金融機構（如：信用合作社、農會等）禁止女性職員結婚或懷孕等。

然而，勞、資、政三方對於女性在就業上所受的歧視（指女性在勞動參與上受到單身或禁孕等之限制），各有不同的立場。雇主有一套「合理化」的說辭指出，女性一旦結婚、生育，便會將生活重心放置於家庭照顧，故以「服務品質」、「工作安全」等做為評量已婚女性工作表現的指標，而單身條款的最大效益是有助於人員的新陳代謝，維持櫃臺的年輕化與服務品質，且已婚婦女的服务品質不如未婚女性員工，或者辯稱無單身條款，僅是要求員工在結婚後改為約聘（經濟日報，1994年8月23日；聯合報，1995年1月10日）。勞工團體扮演著監督者的角色，約束資方的做為；例如：陽明山信用合作社在行政院勞工委員會清查全臺信用合作社「單身條款」之際，不但解僱九名已婚女性職員，且不理會勞委會的處置，此一情況隨即遭到上班族團結組織抨擊（中國時報，1995年1月4日）。然而，勞工團體對於勞動政策的看法較為保守，認為立法若僅針對兩性工作平等之相關議題做討論，將會造成各族群、利害團體的對立（中央日報，1994年12月9日）。國家則是在此議題上，出現了中央及地方政府不同調的情況：

「高市五信單身條款，中央、地方勞工行政單位曾有認知差異爭議。勞委會認為高市五信要求已婚女性去職，已明顯涉嫌單身條款，依法應處三千到三萬元罰鍰。不過，高雄市勞工局認為，五信單身條款事件，右昌分社課長稱此屬『個人行為』，與社方無關」（聯合晚報，1995年3月28日）

（三）由婚育限制至均等就業：1990年代中期至2003年

1990年代中期以降，已婚婦女的勞動權益受到重視；在此階段中，長久以來對已婚婦女之勞動參與有所設限的「單身條款」、「禁孕條款」受到諸多抨擊，1999年9月12日之聯合報即深切地指出單身、禁孕條款對女性就業之影響：

「...大家都以為規定女性員工不得結婚或懷孕的『單身條款』及『禁孕條款』已是歷史名詞，其實『母親』仍是職場上的一種過錯及處罰，申訴因懷孕被降薪百分之廿、怕員工流產要求辭職、因『大肚子難看』而調職等的案例比比皆是」

據此，諸多勞工團體多關注婦女在勞動參與上所面臨之侷限，討論的範疇也涵蓋相關政策，如：

「勞工團體建議，除制定完善的托育政策鼓勵婦女就業外，應加速擴大勞基法適用範圍，服務業是女性就業人口的大多數，更應儘速納入」（自立晚報，1996年4月29日）

「針對中華電信公司話房女員工身陷易產生工作傷害的環境中，粉領聯盟及臺北市上班族協會表示對公司的抗議，認為『勞動條件差，工作壓力大』使得女員工流產比例偏高，形同另一種『禁孕條款』...」（自立早報，1997年3月9日）

上述情況促使國家於 2002 年施行兩性工作平等法，雖然此項法案僅能以民事訴訟或勞資爭議等方式，爭取女性之勞工權益，被視為宣示性意義較為濃厚，但是此項法案所代表的是「單身條款」及「禁孕條款」在勞動市場中已消逝（中央日報，2001 年 12 月 22 日）。此項法案對於已婚婦女之家庭照顧責任⁴的關注，也引發了資方的反彈，如：未來在招募女性員工時，將傾向僱用未婚者，甚至是不雇用女性員工（工商時報，2002 年 3 月 7 日；聯合報，2002 年 3 月 8 日）。

綜上所述，本段落以表三作一小結，以呈現出勞、資、政三方對於已婚婦女之勞動參與之態度的轉變。

表三 勞資政三方對於已婚婦女勞動參與之觀點：不同時期之比較

項目	1970 至 1980 年代	1980 至 1990 年代	1990 年代至 2002 年
女性勞工或勞工團體	「婚姻」、「家庭」對於女性勞工具相當程度的重要性。	女性勞工受到「單身條款」、「禁孕條款」的束縛。勞工團體對於勞工政策的看法較為保守，認為政策的提出易導致族群、利益團體的對立。	勞工團體多關注女性勞工所面臨之性別歧視的情況。
雇主	在勞基法之女性勞動條件增設後，傳出解僱已婚或懷孕之勞工等相關事件。	認為女性勞工一旦結婚、生育，使將生活重心放置在家庭照顧。	因兩性工作平等法的提出，使雇主對已婚之婦女勞動力有多排斥。
國家	對於女性所面臨之性別歧視的問題未有正面的回應，且處理經驗不足。	在「單身條款」、「禁孕條款」相關案件的處理上，出現中央及地方政府意見相左的情況。	藉由兩性工作平等法表示「單身條款」、「禁孕條款」的消逝。

資料來源：研究者整理自本研究分析。

本文亦對於女性勞動參與之處境做一說明；由前二階段（「由家庭照顧至性別歧視：1970 年至 1980 年代中期」、「由性別歧視至婚育照顧：1980 年代中期至 1990 年代中期」）的討論得知，雇主對於婦女多存有生兒育女及賢妻良母的角色期待，即易被雇主視為願

⁴ 2002 年所公布之兩性工作平等法中，與已婚婦女的工作權益相關之條文，如：第二章所關注的是性別歧視的禁止、第十六及十七條是有關育嬰留職停薪與復職、第十八條是哺乳時間的規範、第二十條是家庭照顧假、第二十三條是有關托兒設施或措施，以及第二十四條是因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職者之再就業。

意為工作賣命的可能性較低，而難以免除被排除於勞動市場的遭遇；1999年雖有兩性工作平等法企圖以育嬰休假、家庭照顧假或托育設施等，提升婦女的就業權益，但是勞動市場仍然深受傳統父權體制的影響，雇主對於相關規範的反彈顯示出，即使透過政策的強制力促使男女性擁有均等就業的機會，仍是難以呈現出勞動市場之兩性平等地位的圖像。據此，本文欲再進一步討論的是，勞動政策所存有的性別意識為何。

伍、勞動政策所蘊含之性別意識

在討論勞動政策所存有之性別意識前，本文需先說明的是，臺灣之勞動政策是能回應前述分析之近三十年代女性勞動者所面臨的處境，而與婦女有關之規範是受到二股力量之影響，這二股力量也是以「性別」此一要素為出發點；一股力量是社會政策是在「以男性為主」的政體結構下所形塑而成的，此可由二層面討論，一是婦女的政策需求常常是男性的技術官僚在行政或立法部門代為發言，此顯現於各屆立法委員之性別比例——男性居多（表四），性別化政體結構在勞動政策的推動上，易使勞動市場充滿男性官僚「想像」的制度設計（唐文慧，1999）；另一是政策制定者的觀點深受社會文化的影響，誠如前述，傳統之性別分工及互動模式深植於臺灣社會，故部分政策制定者所提出之觀點是以男性的立場為主。

另一股力量是臺灣勞動政策的規劃多受到國際勞工公約的影響，國際勞工組織（International Labor Organization）公布了多項與「性別」此一範疇有關的協議，與已婚女性有密切關聯的是「母性保護公約（Maternity Protection Convention）」，以及「消除對婦女一切形式歧視公約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women）」；前項協議首次是公布於1919年，而後於1952年、2000年歷經二次修改，後項分為兩個時期訂定，一是1972至1976年，由「婦女地位委員會」負責，另一是1977至1979年，由「聯合國大會第三委員會」負責。

表三 各屆立法委員之性別比例

屆次*	當選年	男性		女性		合計	
		席次	百分比	席次	百分比	席次	百分比
第二屆	1992	148	89.70	17	10.30	165	100.0
第三屆	1995	141	85.98	23	14.02	164	100.0
第四屆	1998	182	80.89	43	19.11	225	100.0
第五屆	2001	175	77.78	50	22.22	225	100.0
第六屆	2004	178	79.11	47	20.89	225	100.0

資料來源：立法院國會圖書館之網路查詢

(<http://npl.ly.gov.tw/do/www/commissioner?act=exp>)。

說明：符號「*」表示，

本段落由三個層面呈現，分別為：「以經濟發展為主：女性勞動力的重要性」、「以母性保護為主：家庭責任的關懷」，以及「以就業權益為主：勞動參與自主權的顯現」。

一、以經濟發展為主：女性勞動力的重要性

本段落之討論主要是環繞勞工安全衛生法與勞動基準法。1970 年代之臺灣著重在工業之發展，需要大量的勞動力（王克敬，1987；經濟部，2000；林雅容，2004）；因此，在勞工安全衛生法的委員會審查中，部分的立法委員（如：黃雲煥、周文璣）將女性勞動力解讀為「勞動預備軍（reserve army of labor）」，以經濟發展為前提，肯定女性勞動力：

「對於絕大多數之年齡十六歲以上、二十歲以下之『女工』如予排除，則有事實上之困難。因為已滿二十歲之女工多數已經出嫁生子，不會再從事勞動工作了...此後凡年在十六歲以上、二十歲以下勝任勞動之女工，均能繼續工作，否則此四年間之勞動人力為之喪失，不但造成失業的社會問題，同時亦將形成經濟萎縮之結果」（周文璣，1974.3.22）

「現在我們的工業發展，經濟繁榮，所需的人力很缺乏，故如沒有女工，則影響經濟發展甚鉅...關於年齡限制的問題，如加了『成年』兩字，就排除了十六到未滿二十歲的人，使她們沒有工作做了，而十六至未滿二十歲的女工，正是工作力量強的時候，反之二十歲以上的女工因大多數已結婚，工作能力反而減弱...」（黃雲煥，1974.3.26）

此時（1974 年）之勞動基準法的委員會審查中，立委謝深山、吳勇雄等企圖要求業者備有安全衛生設施（如，女工宿舍或交通工具接送）的方式，增加女性的勞動工時。但是，已婚婦女之勞動力是不易受到重視的，主要原因是，女性多半被視為一旦結婚，便將生活的重心放置在家庭；因此，女性因懷孕及生育而退離職場的情況是相當普遍。

「已婚之婦女勞動力受到忽視」此一情況顯見於女性在妊娠期間與產後之工作安排。在 1974 年之勞工安全衛生法的委員會審查中，礙於經濟發展的考量，對於處於妊娠期間婦女之工作安排採用較為保守的態度——「…如有較為輕易之工作，得申請改調…」。⁵於 1984 年之勞動基準法討論過程中，雖然多數立委的肯定透過政策以保護懷孕之女性勞工（如林政則立委、陳錫淇立委、溫錦蘭立委）；但是，仍有持反對意見者（楊寶琳立委）認為，若過度保護婦女，反而易使女性排除於勞動市場之外。

有關「以經濟發展為考量，反對過度保護婦女」之論點不僅是針對懷孕的女性勞動力，相同的觀點也反應在產假的給予。在勞動基準法之討論過程中，絕大多數立委認為應是依生產情況的差異（如流產、足月分娩），給予不同時間長短的產假；部分立法委員即是持此一觀點反對給予婦女產假。也有些反對的理由讓人難以理解，如：

「…本條規定流產可以休，息無異是獎勵婦女墮胎，這不是國家應有的政策…目前流產者實在太多，如本條規定墮胎者亦給予四週產假，實在不妥，我們不應鼓勵色情，故流產給假之規定應刪除。」（楊寶琳，1984.3.26）

認同者（如溫錦蘭、吳勇雄立委）則是以婦幼福利的立場為出發點，認為勞工政策應涵蓋母體之健康照顧；然而，也有些立委（劉平、張平沼、周文勇立委）的認同態度是有條件，即在經濟發展的考量下，減短產假時間為佳，如：足月分娩者的產假由八個星期減少至六個星期，流產者則由六個星期減少至三個星期。

二、以母性保護為主：家庭照顧責任的關懷

誠如前述，1980 年代中期至 1990 年代中期，臺灣之勞動市場是以「單身」、「禁孕」等規範限制女性之勞動參與，所顯現出的是，勞動市場對「母親」此一角色的傷害；在政策制定上，為能回應此一現象，是以「母性」為考量，關注在家庭照顧者之角色扮演。

關於「母性」之考量，最先受到關注的是哺乳時間的規劃，此規劃是依循國際勞工組織於 1919 年之母性保護公約第三條：「若女性育有子女，那麼在上班時間可有二次（每次半小時）之哺乳休息時間」⁵；在臺灣，最早提出相關規定的是 1931 年所公布之工廠法施行細則，即第二十四條指出：「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」，而後在勞動基準法的審查過程中，再次對此規範提出討論，但是立法委員所提出的觀點是相當兩極化。

⁵ 在 1952 年之母性保護修訂公約第五條也明確地指出：「一、對於哺育已生嬰兒之婦女應以國家法令規定其得為哺育嬰兒而一次或多次中斷工作之時間。二、為哺育嬰兒而中斷工作時間應視為工作時間，並依有關法令或團體協約之規定支給報酬。」

在 1982 年之勞動基準法的審查過程中，勞工團體（臺灣區造紙公會理事長吳祖萍先生）對哺乳時間的規範持負面態度認為，哺乳時間的規範已不合時宜，且過度保障女性勞工，易影響其就業機會。該項條文在 1984 年的委員審查過程中引發爭議，部分的立法委員（如：陳錫淇）表示認同，認為哺乳時間的規劃能吸引更多的女性投入勞動市場，但是絕大多數之立法委員（如：吳勇雄、楊寶琳、吳海源、溫錦蘭及周文勇）抱持著反對的態度，認為此議題是「不合時代需要」、「與時代脫節」及「不切實際、妨礙工作秩序」，因為此將導致女性勞工花費較多時間、金錢於工廠與家庭間的往返。然而，此一規範終在 1984 年明文規定，即勞基法第五十二條：「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。前項哺乳時間，視為工作時間。」

另一項與「母性」有關的討論為育嬰問題，國家對於女性之育嬰問題，最早是聚焦於中小學之女性教師，即 1989 年訂定了「公立高級中等以下學校女性教師育嬰期間申請留職停薪處理原則」；然而，「育嬰假」不僅使女性完全沒有收入，甚至喪失原有的勞工福利（如，公教人員保險⁶）（民生報，1990 年 2 月 7 日）。Sainbury（1994）指出，父權社會之福利給予是依循男性養家者模式（male breadwinner model），以男性養家者為主要對象，由稅收來認定應得之福利，但是此項設計忽略性別間的角色差異，女性往往受限於傳統性別分工，將生活重心放置於家庭，未能投入勞動市場；在福利給予具性別偏頗的情況下，縱使女性付出許多的心力於家庭，仍未能享有社會福利。由中小學教師之育嬰問題可得知，1990 年代初期的勞工福利仍是以男性勞工為主要對象，忽略女性在家庭照顧上的需求，使得婦女在家庭照顧及勞工福利間出現兩難的窘境。

至於一般之女性勞工尚無育嬰假，主要的原因是，諸多雇主擔心若給予婦女育嬰假，將使生產線作業有所延誤，如紡織業者即聲稱：「如果女性工作人員在工作上享有特殊的『給假不給薪』特權，而在國內勞動力嚴重缺乏的情況下，雇主寧願聘用男工而不選擇女工，以防止上線後作業的不順暢，這反而對女性工作人員會造成更低的工作就業率（工商時報，1994 年 3 月 28 日）」。

⁶ 本文視此所指的「勞工福利」為「公教人員保險」的主要依據是，根據現行之「行政院暨所屬各機關女性公務人員育嬰期間申請留職停薪處理原則」之第七條指出，「…公保、生活津貼、實物配給及休假、退休年資之採計等，依現行有關留職停薪之規定辦理」，而在「公教人員保險法」中指出之「在申請留職停薪時，應選擇於留職停薪期間退保或自付全部保險費繼續加保，一經選定後不得變更…」，「退保」、「自行負擔保險」正是已婚女性之處境。

爾後，於 1999 年之兩性工作平等法的委員會審查中，對於「母性保護」所擬定之相關內容包含哺乳時間之規劃、工作時數之減縮、育嬰假與家庭照顧假之給予，或托兒設施的設置等方式，減輕女性的負擔。多數立委（如：沈富雄、林重謨、張福興、張蔡美佐、葉菊蘭等）指出，國家應與職業婦女共同承擔家庭照顧之責任；但是，政策的規劃卻存有不易執行的隱憂，以哺乳時間為例，立法委員葉菊蘭提出質疑，認為勞動市場未能提出具體可行的方式符合女性勞工在哺乳上的需求（如，未有適當的場所）⁷。

「行政院草案對於這個部份是給女性員工兩次哺乳時間，每次三十分鐘；但是我們認為這並不符合一般女性的需求，因為大部分的企業都沒有育嬰室與哺乳室，所以我們希望採每天減少工時一小時，或彈性調整工時的方式，對女性哺乳育嬰來說，更具有實質上的保險。」（葉菊蘭，1999.5.31）

兩性工作平等法於 2001 年三讀通過、2002 年施行，部分「母性保護」之相關規範顯現出，國家不易透過政策的強制力保護母性，以減少工作時數為例，第十九條指出：「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」，其中所顯現出的是，國家考量至雇主會排斥女性勞動力，讓婦女獨自承擔所縮短之勞動工時的損失，自行吸收照顧子女的成本。

三、以就業權益為主：勞動參與自主權的顯現

1990 年代以降，勞動政策對於女性勞動力的關懷延伸至「女性的」工作之界定，討論焦點是圍繞在「工作權益爭取」的考量，本文在「工作權益爭取」的討論上，依「消除對婦女一切形式歧視公約」之內涵予以呈現，分別為：就業權利及機會的平等、不因婚姻及懷孕受到工作上的歧視，以及保護性立法。

國際公約論及「保護性立法」時，所關注到的是：「對於懷孕期間從事確實有害於健康的工作的婦女，給予特別保護」；據此，勞動政策之討論是聚焦在「女性能否從事具危險性之工作？」，所謂「危險性之工作」的認定，根據勞工安全衛生法的規定⁸，有六款：1.坑內工作；2.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；3.鑿岩機及其他有顯著振動之工作；4.一定重量以上之重物處理工作；5.散布有害輻射線場所之工作；6.其他經中央主管機關規定之危險性或有有害性之工作。對此，立法委員大多持不一致的態度；以坑內工作為例，一方面重視的是女性之繁衍後代

⁷ 此是針對勞動基準法第五十二條做討論，內容與2002年公布之兩性工作平等法第十八條相同。

⁸ 此是參照2002年所公布之勞工安全衛生法第二十一條。

的責任，而禁止婦女從事上述所認定之工作（如：葛雨琴立委），另一方面認為女性的工作機會應受到保障的考量（如：周荃立委）：

「日前為了女性不得進入隧道工程，已引起甚多爭議與重視。本條立法宗旨原要維護女性權益，現在卻可能因本款而蒙上剝奪女性工作權益的陰影。因此，只要坑內工作不具危險性或有害性，便不應剝奪女性工作機會」（周荃，1991.4.27）

「由國際勞工組織所訂定的國際勞工公約，即可看出世界各國都禁止女性勞工從事坑內工作，主要是對女性的一種保護，因為婦女肩負養育子女的責任，對人類的繁衍負有責任」（葛雨琴，1991.4.27）

若依據國際公約之「就業與職業機會平等」原則⁹，法案討論應著重的是禁止任何基於性別之就業或職業歧視；但是，本法案對於女性所從事工作的限制，反而使女性勞動力陷入負面影響——工作機會的削減。另一方面，關於女性在產後工作之討論，在 1991 年之勞工安全衛生法的逐條討論中，朱高正立委對此提出討論認為，女性在育兒的壓力下，在產後半年內應可避免從事危險性工作。

在 2002 年之勞動基準法的修訂過程中，也提出有關「保護性立法」之討論，「女性之夜間工時開放與否？」此議題受到關注，部分立委（侯彩鳳、徐少萍）認為，女性應有勞動參與的自主權，若過度地保護或限制女性，則會影響到她們的就業機會；若涉及育有子女之女性勞工，尚有立委（周清玉、陳菊）認為，女性之勞動參與固然重要，但若考量至妊娠或哺乳的需求，不應讓婦女投入夜間之工作。

國際公約所提出之「不因婚姻及懷孕受到工作上的歧視」，所關注的則是：「禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者得受處分」；故 1991 年之就業服務法針對女性生育後之再度就業的情況提出討論；此項討論或多或少為消弭禁孕、單打條款，著重的是雇主不得因女性勞工之妊娠、分娩或育兒，強迫她們離職，故就業服務法於第二十六條明訂：「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」。然而，1999 年之兩性工作平等法的委員會審查中，蕭金蘭立委對於相關規範的執行成效提出反省：

「女性懷孕期間，因其身體體能的問題，工作內容應調整為較輕鬆的工作，但本席發現，勞工的工作場所，或護士，都仍須照常工作。如此對孕婦來說，是十分不公平的，而事實上很多機關於執行時，大都難以做到，即使公家機關也沒辦法執行」（蕭金蘭，1999.5.31）

⁹ 在「消除對婦女一切形式歧視公約」中，與「就業與職業機會平等」原則有關的條文內容為：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是：...享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準...」。

針對以上討論，本文需說明的是，若由「性別化政體結構」此一角度討論勞動政策之發展，可由前二階段（「以經濟發展為主：女性勞動力的重要性」、「以母性保護為主：家庭照顧責任的關懷」）得知，以男性立場做考量之論點在婦女之政策需求上，扮演著關鍵性的角色，至於「以促進就業為主：女性就業權益的凸顯」此段落呈現出的是，政策之制定能貼近女性的需求。綜合第肆、伍項之研究分析，本文以表四呈現，勞動政策中性別意識型態的轉折。

最末，本文要說的是，臺灣自 1987 年解嚴之後，社會上出現許多關注不同的主題或專以婦運為主旨的專業性的婦女團體，這些團體在從事傳統的服務和救助性的工作外，積極地參與政治，藉著推動相關法律的修改及制定以及監督政府政策，尋求改善婦女在臺灣的地位（臺灣婦女資訊網，2006）；然而，本文未將婦女運動對於政策之影響力納入討論，主要的考量是，本文主要是探究勞動政策中性別意識的轉折，不是著重在國家與婦女運動間之共生或對立的關係。

表四 臺灣勞動政策之性別意識與轉折

項目	內容描述			
各年代之女性勞動者處境	1970 ← 由家庭照顧至性別歧視	1980 年代中期 由性別歧視至婚育限制	1990 年代中期 由婚育限制至均等就業	2003
政策回應	← 以經濟發展為主 → 1. 視女性勞動為產業預備軍 2. 若過度保護女性，反而易使女性排除於勞動市場之外	← 以母性保護為主 → 1. 哺乳時間與育嬰假的規劃易使雇主排斥女性勞工 2. 勞動政策之相關規範回應 1919 年母性保護公約第三條：「若女性育有子女，那麼在上班時間可有二次（每次半小時）之哺乳休息時間」		← 以就業權益為主 → 「危險性工作」、「夜間工時」等之討論顯現出政策制定者對於女性勞動參與之不一致態度，一方面期待女性之工作機會受到保障，強調女性之勞動參與自主權，另一方面強調女性背負繁衍後代之責任，不應投入傷害「母職」之工作

資料來源：研究者整理自本研究分析。

陸、討論與結論

本文旨在探究臺灣勞動政策之性別意識及其轉折。近三十年來臺灣社會對於女性始終抱持著生兒育女、賢妻良母的角色期待，使得婦女在勞動參與與「家庭」有緊密的連結，婦女也因此在此勞動市場中面臨諸多困境；對此，自本文之分析中也呈現勞動政策對於女性所遭遇之困境提出回應。

若依據 Yule (1997) 之觀點呈現台灣勞動政策之性別意識得知，1970 至 1980 年代中期，婦女所受到的勞動侷限為「家庭照顧與性別歧視」，婦女礙於家庭照顧之責任，必需對勞動參與程度有所割捨；然而，勞動政策將女性勞動力之重要性放置於經濟發展的考量，且國家對於勞動市場之性別歧視未有正面的回應。1980 年代中期至 1990 年代中期，職業婦女面臨到的是婚育之限制（即單身、禁孕條款）；1990 年代中期至 2003 年，兩性工作平等法的施行使勞動市場加諸於婦女之婚育限制得以消弭，促使兩性擁有均等就業的機會，此項法案卻遭致雇主對於已婚婦女勞動力的反彈。在 1980 年代中期至 2003 年當中，勞動政策對於婦女的關懷由「母性保護」延伸至「就業權益」，在「母性保護」方面，是自 1980 年代中期持續至今，政策對於家庭照顧責任之關懷所擬定之因應方法有：哺乳時間之規劃、工作時數之減縮、育嬰假及家庭照顧假之給予，或托兒設施之設置等，但是本文也發現政策的回應有其疏漏，即勞工福利的給予依循男性養家者模式，女性一旦申請育嬰假，不僅完全無收入，也喪失了原有的福利，以及國家為顧及雇主的感受，讓婦女自行吸收工時減縮之成本；在「就業權益」方面，1990 年代初期，女性就業權益及勞動參與之自主權倍受關注，主要是受到國際公約之影響，聚焦於「就業權利及機會的平等」、「不因婚姻及懷孕受到工作上的歧視」，以及「保護性立法」，然而本研究分析發現，勞動政策過於偏重「保護性立法」的考量（即對於女性所從事工作的限制），反而削減了婦女之工作機會，易導致男女性之就業不均的情況。

就本文分析得知，勞動政策對於女性勞工的關懷，在後二階段（1980 年代中期至 1990 年代中期、1990 年代中期至 2003 年）中，逐漸有特定的條文予以討論；政策對於婦女壓迫之情況所提出的回應，各時期有差異，顯而易見的轉折是由「經濟發展」至「母性保護」，而後是「就業權益」。然而，勞動政策無法完全回應婦女之需求，因為社會文化往往將女性侷限在「家庭」此一私領域中，且性別化之政體結構使性別權力不均之運作方式呈現於勞動政策中，即便勞動政策的制定是依循國際公約，女性在勞動市場仍受

限於傳統性別互動的影響，居於勞動市場之邊緣化位置。

最末，本文要說明的是，在勞動政策的修正與制定過程中，對於婦女在勞動市場中的處境，不易僅是以「壓迫」說明女性在勞動參與上的弱勢；也就是說，勞、資、政三方的權力關係是相當複雜，過往諸多婦女政策之相關研究中，國家易成為被攻擊的場域，主要是因為大多引用馬克思主義之論述說明國家應具維持生產力之功能（楊婉瑩，2004）。但是，本研究分析顯現出，在社會事件 輿論之壓力、性別文化的轉變及國際公約的約束等因素之影響下，國家對於女性的關懷是有所修正的。在女性勞動者方面，在過往父權意識及制度中，婦女被定位為家庭照顧者，與私領域有密切的連結；本文發現，此一連結未因為婦女積極投入勞動市場而有所改變，長久以來，女性在職場中，仍然受到單身、禁孕等條款的束縛，也就是說，就勞動力供給面而言，雇主不易接納已婚女性勞動，主要原因是，雇主多半認為女性勞工一旦結婚，便將生活重心放置於家庭，為工作的付出有可能降低，而此一刻板印象使得女性在進入勞動市場時，與男性所接受到的待遇是有差異的，進而顯現男、女性在勞動市場中的權力配置，易因「性別」此一要素而產生不均。

參考書目

中文資料

- 王鳳生、孫智嫻 (1995), 台灣婦女勞動麗結構變化與其展望, 研考雙月刊, 19(1): 33-40。
- 王麗容 (1997), 臺灣婦女就業影響因素分析, 理論與政策, 11(3): 86-98。
- 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, 3(2): 181-226。
- 伊慶春、簡文吟 (2001), 已婚婦女的持續就業: 家庭制度與勞動市場的妥協。台灣社會學, 1 期, 149-182 頁。
- 李大正、楊靜利 (2004), 臺灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷, 人口學刊, 28: 109-134。
- 唐文慧 (1999), 國家、婦女運動與婦女福利: 一九四九年後的台灣經驗, 社會政策與社會工作學刊, 3(2): 143-179。
- 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, 29: 97-125。
- 張晉芬、黃玟娟 (1997), 兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響。出自「女性、國家、照顧工作」, pp.225-251。臺北: 女書文化。
- 陳鳳至 (1993), 臺灣地區女性勞工福利之研究: 從女性主義觀點的考察。碩士論文, 國立中正大學勞工關係研究所。
- 傅立葉 (1999), 女性與年金權, 國立政治大學社會學報, 29: 53-73。
- 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, 21: 117-148。
- 簡文吟 (2004), 臺灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷, 人口學刊, 28: 1-47。

外文資料

- Aufhauser, E. and Hafner, S. (2002). Feminism and the New Multi-Scaling in Employment Policy. *Geo Journal*, 56(4): 253-260.
- Bussemaker, J. and van Kersbergen, K. (1994). 'Gender and Welfare States: Some Theoretical Reflections'. In Sainsbury, D. (Eds), *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.
- Koch, A. (2003). Equal Employment Policy in Germany: Limited Results and Prospects for Reform. *Review of Policy Research*, 443-457.
- Laufer, J. (2003). Equal Employment Policy in France: Symbolic Support and a Mixed Record. *Review of Policy Research*, 423-442.

- Pascall, G. (1997). *Social Policy: A New Feminist Analysis*. London: Routledge.
- Sainsbury, D. (1994). Women's and Men's Social Right: Gendering Dimensions of Welfare State. In Sainsbury, D. (Eds), *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.
- Tam, T. (1996). Reducing the Gender Gap in an Asian Economy: How Important is Women's Increasing Work Experience? *World Development*, 24(5): 831-844.
- Yule, J. (1997). Engendered ideologies and leisure policy in the U.K. Part 1: Gender ideologies. *Leisure Studies*, 16, 61-84.

網路資料

立法院國會圖書館 (2006), 歷屆委員, 網址:

<http://npl.ly.gov.tw/do/www/commissioner?act=exp>

行政院主計處 (2005), 社會指標統計, 網址:

<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/socialindicator/employment-sources.doc>

行政院主計處 (2005), 臺灣地區十五至六十四歲已婚女性之目前就業狀況, 網址:

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/wtable6.xls>

行政院主計處 (2006), 失業、就業統計, 網址:

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table08.XLS>

婦女論壇 (2005), 臺灣婦女的處境: 婦女與工作, 網址:

http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/st_job.htm

楊茹憶 (2005), 職場中的性別歧視與性騷擾, 第四屆婦女國是會議論文集, 網址:

http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/st_job.htm