

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

勞動政策變遷下的家庭意識：已婚婦女之勞動參與 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 96-2412-H-468-003-
執行期間：96年08月01日至97年12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

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：林寶源
大專生-兼任助理人員：唐子婷

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 98年05月02日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

臺灣之勞動政策與家庭意識：已婚婦女之勞動參與

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

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC96-2412-H-468-003-

執行期間：2007年8月1日至2008年12月31日

計畫主持人：林雅容

共同主持人：

計畫參與人員：林寶源、唐子婷

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：亞洲大學社會工作學系

中華民國九十八年三月

摘要

當前勞動政策已考量至職業婦女的家庭照顧負荷，進而提出多項有關津貼補助、育兒照顧等措施讓婦女投入勞動市場時，盡可能地兼顧家務料理工作。然而，自申請者之過往研究結果顯示，「勞動政策對於已婚婦女之家庭關懷」此一事態，易落入兩極化之評價，一是國家藉由政策宣示平權家庭的重要性，保障婦女之就業權益，另一是視政策僅是「看似對家庭友善」，國家卻藉此將家庭照顧責任轉嫁給雇主。面對截然不同的論述，本文認為應深入地探究勞動政策所蘊含之家庭意識，方能呈現勞動政策對於家庭之關懷，是鼓勵婦女走出家庭、投入職場？亦或「變相地」使勞動市場排斥女性勞動力，侷限婦女之勞動參與的機會？本研究旨在了解當前臺灣之勞動政策所蘊藏之家庭意識及其轉折。研究者在參照 Hartman (1995) 之研究後，以四個層面呈現「家庭意識」：1.了解勞動政策對於「家庭」的定義為何、2.確認勞動政策中的「國一家」關係、3.檢視勞動政策是增進或減低家庭的價值、4.察覺家庭整體觀點（familism）與個人單一觀點（individualism）的拉鋸。本文發現，家庭意識的轉變是由 1970 年代中期至 1980 年代中期之「強調經濟發展、視家庭事務為阻礙要件」、1980 年代中期至 1990 年代中期之「視家庭事務為國家責任，關懷家庭及其福祉」，至 1990 年代中期至 2003 年之「肯定女性勞動參與，關懷女性自主」，顯現政策對於女性之友善。

關鍵字：勞動政策、家庭意識、家庭整體觀點、個人單一觀點

Abstract

Labor policies in Taiwan have offered lots of family-friendly services for female labors to release the burden of family care. However, in my previous studying, the result shows that these services fall into two different evaluations. One is that women get their own working rights under the protection of state; the other is that these services just like a veil for state to shift the responsibility of family care to employers.

This study focuses on the family ideology and illustrates that women join in the labor market positively or exclude from the labor market under labor policies. The purpose is to understand the change of family ideology in labor policies. And we use four key themes to illustrate: (1) the definition of the family, (2) the family-state relationship, (3) the valuing or devaluing of the family and family relationships, and (4) the tension between individualism and familism. This study discovers that the family ideology in the labor policies suffer three periods: in the mid of 1970s to the mid of 1980s, labor policies focus on the issue of economic development; in the mid of 1980s to the mid of 1990s, the policies take family care as the government's responsibilities; and in the mid of 1990s to 2003, the policies pay attention on married women's labor force participation.

Key Words: labor policy, family ideology, familism, individualism

壹、研究背景與目的

「婦女就業」此議題始終與「家庭」有密不可分的連結，國內外之勞動政策均提出與家庭照顧有關之措施，如：親職假、產假（或陪產假），以及諸多與家庭有關之津貼等，近來甚至以「創造友善家庭之工作環境」為目標。在此一變遷中，勞動政策所蘊藏之家庭意識（family ideology）將對婦女之勞動處境具相當程度的影響力，故本文將關注之焦點放置於此。

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者¹約占 66.88%，女性占 33.13%；今日，兩性就業率的差距有些許的拉近（即男性占 58.11%、女性為 41.89%），但是男性仍占大多數（表一）。本研究就此份官方數據所延伸出的想法是，傳統「男主外、女主內」之分工模式仍深植於社會，女性之勞動參與的情況與男性相較，屬相對弱勢。

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>）。

女性在勞動參與上之性別比例相對弱勢，似乎不易再歸咎於「婚姻」、「子女（或家庭）照顧」等因素；根據行政院主計處（2006a、2006b）之「婦女婚育與就業調查」顯示，十五至六十四歲之已婚婦女中，有工作者於 1979 年時為 39.28%，至 2003 年時已增加為 50.54%；相

¹ 「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。

對的，無工作者由 1979 年之 60.72% 降低至 2003 年之 49.46%。然而，在十五至六十四歲的婚前工作之已婚婦女中，婚後仍持續工作者由 1983 年之 49.76%，增加至 2003 年之 55.36%；而目前無工作者由 1983 年之 50.24%，減少至 2003 年之 44.63%。

綜合官方統計數據所描述出之社會現象後發現，近年來之女勞動參與的情況逐漸朝正向發展；勞動政策的影響應是不容忽視的，也就是說，當前勞動政策已考量至職業婦女的家庭照顧負荷，進而提出多項有關津貼補助、育兒照顧等措施讓婦女投入勞動市場時，盡可能地兼顧家務料理工作，例如：兩性工作平等法與勞動基準法均規範產假及哺乳時間等、勞動保險條例訂定生育給付、特殊境遇婦女家庭扶助條例針對育有子女之婦女給予生活津貼、教育補助及托育津貼；爾後，2006 年之行政院社會福利推動委員會更進一步地提出「鼓勵公民營機構提供友善員工與家庭之工作環境」此一措施。

Sainsbury (1994a) 指出，社會政策對於家庭之關懷是源自，國家對於女性之福利資格的認定，不應僅是視女性為「妻子」、「勞動者」，也應視她們為「母親」、「公民」。然而，自申請者之過往研究結果顯示，「勞動政策對於已婚婦女之家庭關懷」此一事態，易落入兩極化之評價，一是國家藉由政策宣示平權家庭的重要性，保障婦女之就業權益，另一是視政策僅是「看似對家庭友善」，國家卻藉此將家庭照顧責任轉嫁給雇主。

面對截然不同的論述，本文認為應深入地探究勞動政策所蘊含之家庭意識，方能呈現勞動政策對於家庭之關懷，是鼓勵婦女走出家庭、投入職場？亦或「變相地」使勞動市場排斥女性勞動力，侷限婦女之勞動參與的機會？申請者注意到，多數研究多以性別不均、性別意識等女性主義之觀點，說明女性在勞動參與時的侷限為何；但是，申請者認為，「家庭照顧」與「傳統性別分工模式」是此類議題的起始點，社會對於「家庭」的認定是隨著文化、政治或經濟等層面之變遷而有所不同，此也影響婦女在勞動參與的選擇及因應等，故申請者認為，在政策的討論的焦點應放置在最為根本的概念——「家庭意識」。

Fegan (1996) 指出，若由女性主義的觀點來看，女性所受到的最原始之壓迫是源自父權體制之生理性別 (biological sex) 的相對弱勢，而此一弱勢在資本社會中，透過社會文化等之解釋而更為凸顯，使得婦女在社會參與 (如：勞動或政治等) 受到侷限，以至於女性主義學者論及政策改革時，大多會提及性別偏頗 (gender-bias) 的情況，或倡導女性之處境是需受到正視及改善等；Fegan 也清楚地指出，這些討論是源自社會對「家庭」、「母職」的省思，故申

請者認為應由最根本之「家庭意識」著手。

Levinson (1964) 指出，「家庭意識」所關注的是如何認定、詮釋「家庭」，以及家庭規範之形塑過程及整合（轉引自 Elder, 1965），本研究在參照 Hartman (1995) 之研究後，以四個層面呈現「家庭意識」：1.了解勞動政策對於「家庭」的定義為何、2.確認勞動政策中的「國—家」關係、3.檢視勞動政策是增進或減低家庭的價值、4.察覺家庭整體觀點（familism）與個人單一觀點（individualism）的拉鋸²。

根據以上之討論，本文所欲回答的問題是：國家是如何定義「家庭」、解讀國家與家庭之連結，以及呈現「家庭」之價值，建構「家庭意識」。申請者所採用之研究方法為歷史資料分析法、深度訪談法，以女性主義之立場，分析相關勞動政策之立法院公報，以及訪問政府相關部會之政策制定者，探究國家如何藉由政策介入家庭之合法性權力，形塑「理想中」的家庭，以及將工作、家庭做「適切地」連結；需說明的是，本文將以過往之研究成果——勞動政策之性別意識為本文之研究背景，進一步地討論「家庭意識」，申請者期能由政策中的性別互動、態度等之轉變，細究國家對於「家庭」的認定。據此，本研究目的為，了解當前臺灣之勞動政策所蘊藏之家庭意識及其轉折。

諸多學者對於家庭意識的關懷多將家庭政策視為研究主軸（許雅惠，2000；林萬億，2002），多數研究是依據 Kamerman 及 Kahn (1976) 之研究，界定「家庭政策」一詞，即「政府對家庭所做的一切事情」，包含兒童福利、托育措施、家庭諮商、家庭計畫、家庭財稅計畫及住宅政策等；對此，許雅惠（2000）指出，若從福利理論與福利國家的發展論述來看，易受女性主義學者批評的是，多數女性受困於家庭角色，缺乏個別獨立的工作所得，使得她們無法領受勞動市場所提供的福利、權利，以及國家的貼補。申請者發現，Kamerman 及 Kahn (1976) 所提出之家庭政策相關措施，大多是存在於現行之台灣勞動政策中，而女性主義學者對於女性之福利領受資格的擔憂，更顯見於勞動政策之相關討論中。據此，申請者認為，

² 在Hartmann (1995) 之論述中，「家庭整體觀點」所指的是，家庭的權益 (the rights of the family)；「個人單一觀點」為家庭中各成員的權益 (the rights of its individual members)。在申請者所收集之相關資料中，僅有Levinson對此提出較為具體的定義，諸多研究是以各不同面向說明「家庭意識」，例如：Johnson (1963) 測量職業類型與家庭意識的關聯、Elder (1964) 是以角色關係、社會文化環境予以呈現、Amato (1993) 是藉由家庭結構及過程予以說明。本文是以立法院公報為研究分析之資料，故採Hartman (1995) 之定義，檢視政策中之國家、家庭與個人三者的連結。

勞動政策所蘊藏之家庭意識，對於婦女之勞動參與與否具相當程度的影響力，更是影響婦女勞動處境的重要元素；本研究延續過往對於勞動政策的關懷，探究政策中的家庭意識，進而提出政策之建議，供政府機關或相關研究人員做政策討論之參考。

貳、文獻探討

本段落主要是呈現二個部分。首先，關注在女性於「工作」、「家庭」二層面間的生活處境；其次，呈現社會政策之發展過程中，所蘊藏之家庭意識為何，以及女性主義學者對現有政策之家庭意識所提出之討論。

一、女性、工作與家庭之相關論述

當前已有諸多研究論及女性勞動者在工作職場所面臨之不平等待遇，此工作經驗讓婦女對於是否該持續就業感到困擾，絕大多數之不平等對待是起因於家務的承擔，如：家事、育嬰、孩童或老年人照顧等，讓女性之事業生涯難以持續。

在臺灣，多項實證研究說明了家庭照顧責任使婦女在就業上受到限制。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）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，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，但是有越來越多的婦女不再為子女完全地放棄工作，過往之性別分工日漸開始受到挑戰；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。

西方之相關研究大多認同女性在工作的同時，亦需面對不易因應之家庭壓力，例如，Greenstein（2000）指出，家務工作長久以來被視為是婦女的工作，即使婦女有掙得工資的能力、機會，婦女仍需做較多的家務，甚至丈夫處於失業之窘境時也是如此。因此，Williams（2000）是以職業性別隔離³之觀點說明，勞動市場之設計是以男性為主，對於男性是較友善

³ 本文對此問題是採社會學與女性主義的立場予以回應。不同學門對此問題有不同的看法，由經濟學

的，使得女性所從事之工作「很自然地」以家庭照顧為考量；Humm（1995）則認為，此情況是因為諸多以男性立場為出發點之勞動相關立法與政策試圖將女性排除在諸多工作之外所致。

然而，並非所有的研究論述是抱持著悲觀的態度。Rosenfeld（2000）、Meleis 及 Lindgren（2002）指出，女性之勞動參與最為直接的正向影響是家庭生計的維持，而 Walker（1990）、Yodanis（2000）及 Meleis 等（2002）認為，婦女期待能透過勞動參與保持家庭與社區的互動（例如：社群網絡的連結、社會支持的互惠等），強化自己在社會的定位，進而建立好母親、好妻子的形象。

以上討論顯現，工作、家庭二個場域的界線是不易跨越的；Cunningham- Burley、Backett-Milburn 及 Kemmer（2005）指出，此界線的建構雖然是起因於社會文化及婦女的認知，但是政策面的影響是不容忽視的，相關政策所存有的意識形態會影響婦女的勞動處境。

二、女性主義、家庭意識與社會政策

當前已有諸多女性主義學者視「家庭」為女性受壓迫之根源，將「家庭」視為一項社會制度或單位，從中探究女性的生命經驗；例如：由家庭規範檢視家庭決策及問題解決模式等。而 Bernardes（1985；1987）以「家庭意識」此一概念檢視社會、經濟之發展如何形塑「家庭」此一概念，相關之研究有：Rohlen（1974）以日本企業之組織型態探討日本家庭之形象、Emerson（1969）呈現家庭如何影響少年法庭的決策；在台灣，胡幼慧（1995）則由代間關係呈現家庭成員的互動，進而發現女性在家庭角色（如婆媳關係）扮演上的衝突（轉引自 Frank T.Y. Wang, 1998：31-36）。

若將「家庭意識」的討論放置於社會政策中討論時發現，當前各國之社會政策已開始正視女性的勞動處境；然而，回顧過往社會政策之發展，國家以男性為關懷對象，對於家庭之關注甚少（Pascall, 1991）。

Sainsbury（1994a）指出，社會政策的規劃是立基在不同的家庭意識中，此將影響國家對

的角度來看，新古典經濟學者認為，由女性之人力資本來說，薪資成長與起薪二者間是具交換關係；當女性在不被期望需較高工作經濟的情況下，將選擇起薪高、薪資成長低的工作；但是，諸多研究也顯示，不同性別在相同教育年限下，起薪較高者以男性居多（England、Farkas、Kilbourne & Dou, 1988）。England等（1988）也指出，女性無法持續就業是因為女性所具備的技術不符合勞動市場所需，使她們由就業轉向家庭，而男性能長期停留在勞動市場，是因為他們所選擇的是人力資本折損低的工作。

於福利領受者的認定，也就是說，家庭意識可區分為「養家者模式 (breadwinner model)」與「個人模式 (individual model)」。

然而，過往之多數政策是以養家者模式為主，養家者模式所著重的是「男性養家、女性顧家」之傳統分工方式，故國家對於福利領受者的認定是著重在有能力養家、繳稅的男性，而忽略了在家從事無酬工作的女性。

「養家者模式」也對於社會福利之發展有所影響；Beveridge 在論及社會安全制度時強調，女性應視婚姻為畢生最為重要的職業，女性唯有在婚姻、家庭中才能彰顯其重要性，故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視已婚婦女為家庭依賴者，婦女的公民權之行使、取得是以丈夫為主；而 Titmuss 雖著重社會制度的改革，卻無視「家庭」為經濟活動之單位，反而使得家庭內部之養家與依賴模式更為確立 (Pascall, 1991)。

對此，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 (Sainsbury, 1994a; Kersbergen & Bussemaker, 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)，社會政策發展應朝向個體模式，視男女性均是家庭之經濟支持者與照顧者；此模式之家庭意識強調的是，公私領域的界線不是固定不變，家庭照顧工作應視為有給職勞務，故無論男女性皆能享有福利 (Sainsbury, 1994a)。

根據以上之討論，進一步地聚焦於勞動政策時發現，當前勞動政策所蘊藏之家庭意識，逐漸顯現出兩性平權之概念，試圖打破過往傳統性別分工模式。根據申請者所收集之資料而論，臺灣社會之家庭意識是以儒家思想為主，重視的是擴展家庭之凝聚力，而婦女被賦予維繫家庭和諧之要務，以及應給予家庭成員妥善照顧，因此過往勞動政策在制定上，大多考量至**家庭**之照顧需求，而強調家庭對於婦女之重要性為何，而後隨著社會變遷，勞動政策逐漸重視**女性**之勞動權益，進而透過政策的強制力，分擔家庭照顧之重擔 (周玟琪，1996；Chen, 2000)。

綜合以上的討論，過往之政策制定大多傳統性別分工之方式以界定「家庭」，將「家庭」的價值侷限在「生育子女，讓各民族得以延續」；若依此家庭的認定，將使得福利授予的討論易面臨性別不均的窘境，而受到女性主義學者的抨擊，(Sainsbury, 1994b)。對此，Bussemaker、

Kersbergen (1994) 指出，諸多研究往往忽略社會政策、福利的制度是夾雜著性別不平等的問題，也使得研究結果亦呈現「性別盲」的論點 (mainstream-often-gender-blind-research)，故了解社會政策所蘊藏之性別或家庭意識是有其重要性。

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做說明，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；本文擬定之分析資料如下：

(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相關的報章雜誌，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、臺灣日報、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。

肆、臺灣婦女勞動參與之變貌

本段落將婦女之勞動處境分為三個階段討論，有：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「以就業權益之觀點促進婦女之勞動參與」。

一、由性別分工至性別歧視：1971 年至 1980 年代中期

呂秀蓮女士 1971 年所提倡「新女性主義」，為臺灣婦女運動吹起第一聲號角，以「先做人、再做男人或女人」為思想中心；兩性社會的和諧，應以男女平等為基礎，建構合理的價值理念（尤美女，2001；林佳緣，2006）。自 1950 年代以降，臺灣教育擴張與普及化，讓女性之教育程度得以提升，女性在勞動市場的競爭力也因而增加，許多政府單位（如：行政院青輔會、經建會）表示男女就業機會均等（中央日報，1976 年 03 月 18 日；中華日報，1980 年 01 月 29 日；臺灣新生報，1979 年 06 月 16 日）。然而，在傳統性別分工的影響下，女性在公領域的發展受到諸多限制，例如：社會易將女性燙髮業與色情理容有所連結（中央日報，1977 年 10 月 18 日）、醫院在甄選醫師時，女性醫師遭優先淘汰的考量已是「正常」現象，甚至以「女性不需服兵役，為達男女性公平競爭」為由，將女性侷限於較冷門的科別（聯合報，1978 年 05 月 19 日、1981 年 02 月 01 日）。

若與 1990 年代相較，此時期的女性對於本身權益與福利之爭取較少，其影響因素除了囿於婦女運動之發展，尚包含已婚女性大多傾向於選擇進入「家庭」，放棄「工作」：

「這些女青年們雖然多數認為家庭與事業都重要，但若必須做選擇時，願意選擇家庭的幾近四分之三，遠超過選擇事業者（十分之一）；而且她們就業時也以是否妨礙婚姻家庭生活為主要考量，由此可見現代已婚女性仍然非常重視家庭」（中央日報，1983 年 06 月 06 日）。

在社會主義女性主義學者之論述中，「性別」、「階級」二因素的交織下，在勞動市場呈現截然不同的劃分結果，即女性被歸屬於低薪資、低技術性或低位階之工作；反之高所得、高勞動位階，甚至是富挑戰性之工作，被視為是「男性的」工作（Bradley，1989）。反觀臺灣勞動市場之劃分亦是如此，在「男主外、女主內」之傳統性別分工的影響下：

「當女性新進到外交領事人員部工作之後，最感困擾的就是婚姻、家庭與工作的抉擇。一些未婚女性，雖在進部之初，信誓旦旦，將獻身外交工作，但在國外遇到適當對象之後，權衡之下，多數女性都捨事業嫁作人婦。至於在外放前即已嫁人者，或事先表明態度不願外放者，亦有夫妻暫時分離，但時間一久，還是要面臨抉擇，事業與家庭孰重，結果選擇後者居多」(中央日報，1981年10月26日)。

透過社會所發生事件，1984年的臺南第四信用合作社事件、1985年的長榮海運公司事件、十信事件等，都在聘用女性職員工作前，已簽訂一份承諾書，內容載明其於結婚後願意辭職之規定(胡家寧、顏良恭，2008；臺北榮總醫訊，2008)。報章媒體的資訊傳播，「家庭」被視為已婚女性「理所當然」的首要抉擇考量：

「這些女人(指晚婚女性)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，賺的錢也多，所以只要『江山』不要『白馬王子』，一而再的拖延，失去了結婚的黃金佳期，終於馬齒徒增，徒呼奈何」(中國時報，1982年02月08日)。

部分媒體也指出已婚女性在職場中，最為困擾的問題是「子女照顧」；此現象意味著，即使已婚女性投入勞動市場，傳統性別分工模式未因已婚女性有工作能力、投入勞動市場賺取薪資而有所轉變：

「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了…」(臺灣新生報，1980年08月30日)。

「…對周旋在家庭、工作之間的職業婦女而言，嬰幼兒的教保問題，便成了當前必須面對解決的新難題。由此足見，現代已婚女性走出廚房，投入社會者日眾，但也因而造成與傳統已婚女性所扮演「相夫教子」角色衝突、不調合的現象。這些初為人母的職業婦女，受迫回到家庭，重新面對繁複、瑣碎的家務，常使內心產生不平衡的感受」(臺灣新生報，1984年05月06日)。

已婚女性的勞動參與不僅受限於傳統性別角色期待，「性別歧視」此問題也使得女性之工作能力未受到應有的肯定：

「現今社會大眾仍有許多人存有傳統的舊觀念，認為女人天生注定要在『廚房、家務』中打轉。此種觀念常使一些男性職員不能信服其女性上司，而造成業務計畫難以推展，

影響組織績效等問題」(中央日報, 1986年03月08日)。

「…其實造成男女不平等觀念的因素很多, 其中不一定是男性刻意壓迫女性, 而是多年來女性生產力不如男性, 加上男性在心態上, 並未把女性當成工作夥伴, 認不清她們所能提供的是勞務或美色, 以致有國父紀念館要求女性服務員年輕貌美, 把女性視為展覽品而非勞務提供者之情形發生…」(中國時報, 1987年08月09日)。

從上述資料得知, 即使男女兩性共同任職於公家機關單位, 女性所遭受之性別歧視亦顯見於男女兩性公務員, 此情況可從勞動位階看出, 即女性公務員大多侷限於中低階的職位(聯合報, 1986年09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

在此階段, 女性所面臨單身、禁孕條款及差別待遇的處境已浮上檯面(尤美女, 2002)。在1980年代中期較受注目的事件有男女性公務人員之勞動位階不均, 以及社教單位女服務員工作之年齡及生育限制。

關於「男女性公務員之勞動位階不均、女性多集中在中低階職位」的情況, 顯示女性之工作能力仍未受重視的問題, 國家的「合理化」說辭: 「女性公務人員的人數較男性少」、「女性進入政府機關工作的起步晚」, 視此為「自然現象造成」的事實(聯合報, 1986年09月24日; 臺灣新生報, 1988年03月23日)。有趣的是, 亦有媒體指出, 公務人員之考用分發的性別比例呈現「女性多於男性」, 為避免未來「高階層之男性公務人員呈斷層現象, 造成人事行政之隱憂, 應針對需求性質限制性別比例」(中國時報, 1988年01月20日)。

1987年國父紀念館、高雄市立文化中心的女性職員, 招考前與官方簽定「凡是女性職員年滿三十歲, 或因結婚懷孕就得自動離職」之切結書(尤美女, 2002; 林佳緣, 2006)。如同這類被迫離職之事件發生後, 至勞委會提出申訴, 由於女性職員之身份不受公教人員條例保障, 亦不屬於勞動基準法適用範圍, 工作權未受保障。因此, 女性開始籌組全國社教機關女服務員工會, 爭取工作權。此事件促使教育部取消所屬社教機關之女性因懷孕得自動離職的約定, 也使得婦女團體開始關注男女雇用均等法案的訂定(聯合報, 1987年08月26日; 中央社社稿, 1987年08月20日、1987年08月31日)。為此, 1987年民間婦女團體聲援受害的女性職員, 要求國父紀念館及高雄市立文化中心廢止「單身條款」規定, 以及教育部下令所有文化機構廢除此種不合理規定; 同年, 婦女新知基金會由尤美女律師召集著手起草「男女

工作平等法」草案（陳美華，1999；尤美女，2002；林佳緣，2006；胡家寧、顏良恭，2008）。

爾後，政府相關部門訂定相關規範以保障女性在生育後的工作機會，例如：行政院勞工委員會於 1988 年指出，依勞動基準法 規定，女性勞工在產假期間應領有薪資、教育部於 1989 年訂定「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」，使中小學及幼稚園之教師享有二年的育嬰假（以二次為限）、行政院於 1990 年通過「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」，女性公務員至少有三個月的留職停薪育嬰假（以二次為限）（中央社社稿，1988 年 01 月 19 日、中央日報，1989 年 01 月 02 日、1990 年 06 月 27 日）。婦女新知基金會亦於 1989 年完成了「男女工作平等法」草案，並聯合其他民間婦女團體發表「十大婦女聯合政見」（婦女新知基金會，2008；胡家寧、顏良恭，2008）。

女性意識逐漸抬頭，屬於女性之權益與福利也開始浮出檯面，1991 年婦女新知基金會提出「婦女憲章-一千萬女性的心聲」，要求落實推動憲法男女平等原則（林佳緣，2006）。同時，社會對傳統性別分工轉變的期待，可從媒體「老公似乎可以再『疼惜』老婆一些」報導字句中傳達出：

「…根據行政院主計處『臺灣地區時間運用調查』結果顯示，職業婦女平均每日花在工作與家務上的『勞務時間』有九小時二十五分，較男性工作者的八小時二十一分為長；而家庭主婦每日從事家事或育兒的時間為五小時三十四分，充分顯示已婚女性對一個家庭所貢獻的心力頗為可觀…男女兩性之間勞務分擔相距甚大，是否與『大男人主義』有關，主計處並沒有分析及統計，但是從這些數據看來，老公似乎可以再『疼惜』老婆一些…」（自立早報，1991 年 11 月 03 日）。

在勞委會依法規強調「女性勞工在產假期間應領有工資」後，許多資方（例如：信用合作社、農會、百貨服飾業等）以禁止女性職員結婚或懷孕為由因應，而這群女性勞工限於服務業未納入勞基法的規範，即使遭受不當對待也求助無門（中國時報，1994 年 11 月 08 日、工商時報，1995 年 08 月 27 日、1996 年 06 月 10 日）。雇主採用一套「合理化」的說辭指出，女性一旦結婚、生育，生活重心便會放置於「家庭照顧」，單身條款的最大效益是有助於人員的新陳代謝，維持工作櫃檯的年輕化與服務品質，且已婚女性的服務品質不如未婚女性（經濟日報，1994 年 08 月 23 日；聯合報，1995 年 01 月 10 日）。

此時，臺灣尚未有性別工作平等之相關法規，行政院僅能以就業服務法 說明，雇主不得

以任何形式剝奪女性之工作權，並督促各縣市政府成立「就業歧視評議委員會」，協調有關男女兩性勞工之升遷、進修或調薪標準不一等事件（中國時報，1995年02月26日、1996年06月03日）。諸多案件顯示社會對兩性工作平等法的期待，因男女工作平等法尚未完善，政府單位不易避免女性受到就業歧視，或是察覺雇主有無守法；同時婦女團體也認為現行之政策雖是保障弱勢勞工，但是政策的規範多著重在以男性立場為思考，女性勞工權益易受忽視，但是勞工團體持較保守的態度認為，應就現行法規進行修正即可，若僅討論兩性工作平等法，易造成各族群及利害團體的對立（自由時報，1992年03月01日；經濟日報，1994年08月23日；中央日報，1994年12月09日）。

社會對於性別就業機會均等的期待可由女性勞動參與態度得知；也就是說，即使「幼兒托育」是已婚女性選擇就業時難以克服的問題。但現今已婚女性不再為了家庭照顧而放棄就業，反而是為了「自我實現」選擇就業，例如：1993年03月15日之經濟日報指出：「由於男女教育機會平等和服務業的興起，已婚女性的勞動參與率逐年提高，即使是已婚婦女也積極投入勞動市場…現代的已婚女性講求「自我獨立、自我實現」，從工作中獲得成就感，即使工作所得和保母費『打平』，也有相當高比率的已婚女性選擇外出工作」；此一轉變也使得幼兒照顧問題漸受大眾注目（聯合報，1994年03月23日）。

三、由婚育限制至權益爭取：1990年代中期至2008年

在1990年代中期以降，兩性工作平等之觀點與相關法案被視為是保障女性勞動權益的指標，例如：1994年通過憲法增修條文，國家應維護已婚女性之人格尊嚴、保障已婚女性之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等；1995年因臺北市陽明山信用合作社（現名為：陽明商業銀行）爆發社方以結婚懷孕為由，解僱九名女性職員事件。在婦女團體抗議下，要求信用合作社廢除「禁孕條款」規定（尤美女，2002；林佳緣，2006；胡家寧、顏良恭，2008）。

然而，法案之推動過程誠如女性學者對於社會政策的批評，以「男性」立場為出發點，對於人民生活之關懷是以男性為中心（male-based），忽視女性應得之權益（Sainsbury，1994），諸多政策制定並未顧及女性在政策中應得之公平對待，使得女性之權益易受忽視：

「『男女工作平等法草案』遭行政院退回重審一事，主因在於行政院副院長兼經建會主委徐立德及經濟部長江丙坤所謂『過度保護女性，會降低資本家投資意願』之意見」

(自立早報，1995年02月19日)。

隨著女性在「工作」與「家庭」二者之間抉擇之轉變；以及1996年「彭婉如遇害事件」引起政府與社會大眾的震撼，開始正視已婚女性之就業福利與權益，包含：人身安全、職位升遷等問題(林佳緣，2006)。

「針對中華電信公司話房女性員工，平時身陷在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』使得女性員工流產比例偏高，形同另一種『禁孕條款』…」(自立早報，1997年03月09日)

此時亦出現了，政府相關單位在判定「性別歧視」案件時，準則不一，產生兩極化之結果，例如：

「在一家外商公司擔任會計主管已近九年的王姓女子，產假結束前三天突然接到解雇通知，向公司詢問原因，未獲明確答案，憤而訴請臺北市政府勞工局評議，該公司被依『性別歧視』裁處罰鍰；她再向臺北地方法院起訴，請求公司給付四十六萬餘元薪資及不休假獎金，但法院認為王女無法證明公司確有『性別歧視』的事實，判決王女敗訴」(聯合報，1998年02月19日)

社會逐漸在關注性別分工之議題，1999年「男女工作平等法催生手冊」內容詳述這一路過程的艱辛，政府也開始有所回應；同年，行政院正式審議通過「兩性工作平等法」(尤美女，2002；婦女新知基金會，2008)。但其中仍發現家務勞動分工的不平等；也就是說，即使女性有賺取薪資的機會與能力時，卻未能改善家務勞動分工的情況，在Steven、Kiger及Riley(2001)之研究指出，此一現象可歸因於，家務往往被視為是「女性」工作，男性則「很自然」避開。大多時候，女性之勞動參與仍受限於「結婚」、「生育」此二要素：

「…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』已成為歷史名詞，其實『母親』一角色仍是職場上的一種過錯及處罰，申訴因懷孕被降薪百分之二十、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」(聯合報，1999年09月12日)

歷經民間婦女團體、專家學者多年努力不懈的爭取，終於在2001年立法院三讀通過「兩性工作平等法」，並於隔年公佈實施(婦女新知基金會，2008)。但針對法令公佈之後，諸多雇主卻以「降低女性雇用比例」之方式，回應政策對於事業單位營運之衝擊：

「由於兩性工作平等法的訂定，不少企業已經打算以降低女性雇用比例作為因應。根據一項調查顯示，有 59% 的金融業者表示，該法將會降低女性員工的雇用比例，高達 87.5% 的民營金融業者認為長達兩年的留職停薪育嬰假，將增加業者的營運成本及排班調度困擾；另也有 63% 的外商銀行表示難以配合」(工商時報，2002 年 01 月 30 日)

臺灣民間婦女團體對女性權益福利的努力不遺餘力，2003 年婦權基金會出版「臺灣婦女權益報告書」，內容包括：婦女人身安全、婦女與健康、婦女與教育、婦女就業與經濟、婦女貧窮與福利、婦女與政治參與、婦女與環境、婦女與媒體、婦女與國際參與等十項，協助國內已婚女性了解及掌握我國各項女性權益推動情形。同時，為了強化國內婦女工作與國際接軌，2003 年國際婦女論壇中提及，期望將「消除對婦女一切形式歧視公約」、「北京宣言與行動綱領」、「維也納宣言與行動綱領」等國際婦女人權法案之精神與內涵，納入我國法律與政策中。並在 2007 年第一次修正「兩性工作平等法」之法條內容，並由立法院三讀通過。更於 2008 年正式更名為「性別工作平等法」(林佳緣，2006；婦女新知基金會，2008)。

伍、勞動政策的回應

本段落以前項「台灣婦女勞動參與之變貌」為背景，依時序呈現勞動政策對於婦女之勞動處境的回應，分別為：「關注經濟發展的勞動政策」、「關懷家庭照顧的勞動政策」，以及「著重女性自主的勞動政策」。需說明的是，臺灣之勞動政策對於女性之勞動處境的回應，是受到二股力量之影響；一股力量是政策制定者的觀點深受社會文化的影響，此顯見於政策之討論內涵，可自立法院公報的討論中得知。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)」；「母性保護公約」首次公布於 1919 年，於 1952 年、2000 年歷經二次修改，「消除對婦女一切形式歧視公約」於兩個時期訂定，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，於 1979 年 12 月由聯合國大會通過。

一、1971 年至 1980 年代中期：關注經濟發展的勞動政策

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 年代之臺灣在經濟發展上，著重於勞力密集之工業（王克敬，1987；經濟部，2000；林雅容，2004）；在勞動力的需求大過於供給之際，女性勞動力受到重視，其中亦包含未成年女性為貼補家計，放棄或犧牲學業、投入勞動市場。當時勞動政策的討論也因應經濟發展所需，肯定女性勞動力的重要性；但是，在台灣社會投入發展經濟的環境背景下，未對於「童工」有所限制，使得政策對於女性勞動者的關懷，是與「童工」有所連結：

謝深山：本條文說明中明白表示：『為達到憲法保護童工、女工之要求，對於本條所列舉足以妨害童工、女工身心健康及較具危險性之作業，予以禁止。惟為顧及目前我國工業發展，女工在勞動力所佔之比例及其重要性，特予放寬。』但是我們應該考慮放寬後對於成人女性的安全與健康是否會產生危害...（立法院公報 63 卷 20 期，1974）

另一方面，立法委員（如黃雲煥、周文璣）視已婚女性難以承擔工作負荷、全心投入婚育生活，故政策也急需將未成年的女工納入合法的勞動力：

周文璣：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（立法院公報 63 卷 20 期 676 號，1974）

黃雲煥：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...（立法院公報 63 卷 20 期 676 號，1974）

政策制度者在經濟發展的前提下，對於「母性保護」此一事態呈現兩難的抉擇，顯見於 1974 年之勞工安全衛生活對於女性之工作安排，即使多數立委（如林政則立委、陳錫淇立委、溫錦蘭立委）透過政策改革保護女性勞工；仍存有不同的聲音：

謝深山：...對母性方面的保護，是否需要放寬？或認為目前我們的經濟發展比較重要，如過度保護女性，則人力資源就會欠缺（立法院公報 63 卷 20 期，1974）

黃雲煥：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...（立法院公報 63 卷 20 期 676 號，1974）

在此階段中也顯現勞動政策涉入「生育」此件家庭內的事務，「經濟發展」仍是政策制定者關注的焦點。在前述勞工安全衛生法的討論說明「已婚婦女投入家庭、忽略工作」的擔憂，勞動基準法的討論也將此一擔憂呈現於產假時間的訂定：

張平沼：...產假過長亦可能造成很多人不願意用女工或結過婚的女性，而六週產假已足夠，工作對其身體已無妨礙，如留在家裡不能工作，可能因此而喪失工作機會，則原來的立法用意是保護女性，卻可能造成一個相反的結果...（立法院公報 73 卷 45 期，1984）

周文勇：本席經營過工廠，了解工廠的苦處，如果照目前八星期，以現在一般工廠分工的精細，四十二天已令人相當困擾，五十六天的話，工廠在人事安排上更為困難，本席也希望不要因而影響女工的健康，但是滿月後恢復工作健康應已無太大的問題，且改為六、三星期時間亦已足夠（立法院公報 73 卷 45 期，1984）

僅有部分立委（溫錦蘭、吳勇雄）以關懷母體的角度指出，產假天數應依照不同之生產情況（如流產、足月分娩）有所調整。

二、1980 年代中期至 1990 年代中期：關懷家庭照顧的勞動政策

台灣女性勞動參與率在 1983 年已達 42.12%，其中有相當比例的女性在婚後仍選擇停留於勞動市場中，故前述分析已呈現在此階段中，女性所面臨單身、禁孕條款及差別待遇的處境已浮上檯面。據此，勞動政策關注家庭照顧之相關議題，例如：哺乳時間、育嬰假...等。

有關家庭照顧的討論，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」，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。」；在臺灣，1931年所公布之工廠法已有相關規定，此議題在勞動基準法的審查過程中仍有爭議。

在1982年之勞動基準法的審查過程中，勞工代表（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，此規範是不合時宜，且過度保障女性勞工易影響其就業機會（立法院公報71卷84期1569號，1982）。該項條文在1984年的委員審查過程中，部分的立法委員（如：陳錫淇）表示認同並指出，哺乳時間的規劃能吸引女性投入勞動市場，但是大多數之立法委員（如：吳勇雄、楊寶琳、吳海源、溫錦蘭及周文勇）是持反對意見，視此為「不合時代需要」、「與時代脫節」及「不切實際、妨礙工作秩序」，如：

周文勇：規定雇主應每日給予子女哺乳時間二次，每次三十分鐘，是女工回家餵哺還是將嬰兒帶到工廠來？若是將嬰兒帶到工廠，工廠機器聲音大，對嬰兒有害，若是回家餵哺，往返三十分鐘根本不夠，故這個條文根本與時代脫節...（立法院公報73卷49期，1984）

楊寶琳：如果准許女工將嬰兒帶到工廠哺乳，涉及之問題太多；如果由女工回家哺乳，則往返工廠與家庭間的時間耗費太多。過去在農業社會沒有奶粉，此一規定或許有其必要，現在的母親多半以奶粉餵哺，因此不必訂定哺乳時間（立法院公報73卷49期，1984）

吳勇雄：目前由於工業進步，大部分婦女均出外工作，而將幼兒交給托兒所或其他人照顧，很少有人將嬰兒帶至工作地點哺乳，因而本條之規定並不切實際，但是若有工廠與住家很近，或不適哺育，須由母乳親自餵哺的情形，亦應獲得保護（立法院公報73卷49期，1984）

至於育嬰假的討論則呈現出，國家對於女性勞動者關懷是有差異的，即中小學之女性教師⁴是最早享有育嬰假者；然而，「育嬰假」看似對於女性勞動者友善，在政策規範中呈現的卻是使女性沒有收入，甚至喪失原有的勞工福利（如，公教人員保險⁵）（民生報，1990年2

⁴ 即1989年之「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」。

⁵ 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

月7日)。

一般女性勞工無法享有育嬰假的原因是，諸多雇主擔心若給予育嬰假，將延誤生產線作業，如紡織業者聲稱：「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)。

在1999年之兩性工作平等法的委員會審查中，育嬰假的議題再度受到關注，「事業單位之規模」成爲是否給予此項福利的考量要素；在以中小型企業居多的台灣社會，若僅考量至規模較大的事業單位，受惠的女性勢必減少⁶：

(問：你們規定一百人以上才能夠請育嬰假，你認為這是否有不恰當的地方？)

張昌吉：我認爲這是非常恰當的，因為很多營運管理上人手需要調度，假使一個人請假，生產線就必須再聘請一個人，是否聘請在管理上確實造成很大困擾(立法院公報88卷33期3033號，1999)

張蔡美：...如果只考慮一百人以上的大公司，那以台灣中小企業林立的營業生態來說，根本形同虛設(立法院公報88卷33期3033號，1999)

值得注意的是，在此項法案的討論中，女性之生育職責始得正視：

張昌吉：為實現兩性勞工工作實質平等，對母性採取特別保護措施，誠屬適當，不應視為差別待遇，或保護過度。例如產假、育嬰假、家庭照顧假等，都應予以落實(立法院公報88卷33期3033號，1999)

由於此階段中，家庭照顧之相關議題不斷地受到討論，故國家對於「女性的」生育責職上所扮演的角色始受重視：

林重謨：『養兒育女』不再是個人或家庭的事，而是社會、國家共同的責任... (立法院公報88卷33期3033號，1999)

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。

⁶ 2002年公布之兩性工作平等法第十六條對於育嬰假的規範，是針對三十人以上之事業單位，即：「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。」

張蔡美：國家本來就有保護婦女、制定完善的托育、托兒政策之責任，不應由企業來支出全部的成本負擔，否則這樣的保護條款，將會對婦女造成另一種工作權保障的隱形殺手（立法院公報 88 卷 33 期 3033 號，1999）

三、1990 年代中期至 2008 年：著重女性自主的勞動政策

1990 年代以降，勞動政策對於女性就業議題之關注為「工作權益爭取」，關注的焦點是：危險性工作之認定及婚育女性之再度就；此二項議題受到國際公約之影響。

1991 年，勞工安全衛生法的討論聚焦在「女性能否從事具危險性之工作？」；所謂「危險性之工作」的認定，例如：坑內工作、有害物或輻射線散布場所之工作、有顯著振動之工作、重物處理工作等具危險性或有害性之工作⁷。立法委員抱持正反不一的態度看待此對「生育」的影響：

葛雨琴：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（立法院公報 80 卷 34 期 2458 號，1991）

朱鳳芝：本席曾參觀美國一家電池工廠，由於製造過程會散發有害胎兒的物質，因而規定從業女性必須不具生育能力，或出具切結書，證明其沒有生育意願。因此本席建議本款規定不妨稍為放寬，使沒有生育意願的女性得以從事這項工作，甚至男性也可比照辦理（立法院公報 80 卷 34 期 2458 號，1991）

洪昭男：本席以為，只要女工沒有生育意願，又願意從事這些工作，實無在本法中加以限制之必要，尤其目前防護工作、環保工作，均做得不錯，亦不一定會造成傷害，故本條應再商榷（立法院公報 80 卷 34 期 2458 號，1991）

「危險性工作之認定」是為回應「母性保護公約」所論及之「保護性立法」——「對於懷孕期間從事確實有害於健康工作的婦女，給予特別保護」；本文發現，若依據「消除對婦女一切形式歧視公約」之「就業與職業機會平等」原則⁸，法案應著重的是，禁止任何基於性別

⁷ 此是參勞工安全衛生法第二十一條。

⁸ 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...」。

之就業或職業歧視，若對於女性所從事之工作予以限制，反而使女性面臨工作機會削減的困境。

1991 年之就業服務法針對女性生育後之再度就業提出討論，此是回應「消除對婦女一切形式歧視公約」所提出之「不因婚姻及懷孕受到工作上的歧視」⁹；政策之制定過程顯現出，女性之工作權益是需藉由政策的力量以得到保障，此反應出「工作」對於女性是相當重要，但是此重要性僅在於「家庭生計的維持」：

洪冬桂：今日的生活型態，常常都需要夫妻倆同時工作才能維持生活，而家庭計畫也使得家庭的小孩人口只是一、二個，因此婦女花在這方面的時間已不需一輩子，所以，婦女生育後再度就業的意願與需求是非常殷切，主管機關是應積極輔導他們再就業（立法院公報 80 卷 97 期 2521 號，1991）

李友吉：重點在不能使婦女因該項因素而失業（指妊娠、分娩、育兒）而失業，而不在職業訓練；何況這又是就業服務法，重點是要使其再就業，必要時才再予以輔導訓練，不能說因生產就一定要受訓（立法院公報 81 卷 11 期 2539 號，1991）

此階段中較受注目的是兩性工作平等法案的推動，此法案被視為是保障女性勞動權益的指標，但是此項法案曾被政府官員（如：行政院副院長兼經建會主委徐立德、經濟部長江丙坤）評為「過度保護女性、降低資本家投資意願」，遭行政院退回重審（自立早報，1995 年 2 月 19 日）；本文認為，此易淪為女性學者對於社會政策的批評——以男性立場為出發點，對於人民生活之關懷是以男性為中心（male-based），忽視女性應得之權益（Sainsbury, 1994）。直至 1999 年之兩性工作平等法的委員會審查中，以懷孕婦女之弱勢處境說明女性在勞動參與時之「具女性特質」的需求：

蕭金蘭：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（立法院公報 88 卷 33 期 3033 號，1999）

⁹ 「消除對婦女一切形式歧視公約」中，與「不因婚姻及懷孕受到工作上的歧視」原則有關之條文內容為：「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」。

在 2002 年之勞動基準法的修法過程中，再次論及婦女之妊娠、哺乳、夜間工作等議題，從政策制定者的論述凸顯出已婚女性所扮演之「勞動者」角色受到肯定，以及對於「女性勞動參與」此一事態持開放態度：

周清玉：婦女的角色並不只有在懷孕、哺乳與坐月子期間才身為婦女，其實她也是家庭很重要的支柱，尤其當小孩子很小的時候，有母親陪伴與否是很重要的因素。所以現代女性不僅在家中有吃重的角色，對外的職場也需爭取經濟效益來幫忙持家（立法院公報 91 卷 47 期，2002）

陳菊：自兩性工作平等法立法以來，我們一直強調兩性在工作職場上必須立基於平等地位，我們都同意對於勞工在女性和母性權益上的保護和保障，但如果硬要去限制女性不得在夜間工作，這在現代社會觀念下並不太恰當（立法院公報 91 卷 47 期，2002）

陸、討論與結論

一、討論：勞動政策中的家庭意識

本研究依據前述分析所匯整之勞動政策的家庭意識，如表二所示。

表二 勞動政策之家庭意識轉折

項目	1970 至 1980 年代中期	1980 年代中期至 1990 年代中期	1980 年代中期至 1990 年代中期
婦女勞動參育 處境	傳統性別分工至性別歧 視	性別歧視至婚育限制	婚育限制至權益爭取
勞動政策關懷 要點	經濟發展	家庭照顧	女性自主
家庭意識的形塑			
家庭的界定	未呈現	以生育、哺乳等與育兒有 關之議題論及家庭	包含勞動參與及育兒工 作
「國一家」 的連結	未呈現	保護母性	女性勞動參與的權益
家庭價值	阻礙國家經濟的發展 與家庭有關的事物(如因 應生育而延伸的產假)	將照顧責任視為公眾、國 家的事務	肯定女性勞動參與的價 值、付出
家庭整體/ 個人單一	未呈現 視女性為「勞動後備 軍」，	家庭整體 對於女性的關懷由家庭 照顧事務著重，著重家庭 福祉	個人單一 女性勞動參與的機會與 能力

二、結論

本文藉由臺灣女性之勞動處境，以及政策如何因應女性所面臨之問題，探究勞動政策所蘊藏之家庭意識及其轉折。本文發現，勞動政策對於已婚女性的關注與「家庭」此一場域呈緊密的連結，婦女個人之就業意願顯少受到注意，且諸多討論是立基於父權社會的文化脈絡，例如：勞工安全衛生法論及女性能否從事危險性工作時，是以女性是否有生育子女的需求為考量；勞動基準法提及女性之勞動參與的概況時，認為女性一旦結婚，隨即放棄就業機會；然而，1990 年代末論及兩性工作平等法談及女性之家庭照顧責任時，相關措施（如：產假、育嬰假及哺乳時間等）的討論已呈現已婚女性勞動參與的肯定及價值。家庭意識的轉變是由

1970 年代中期至 1980 年代中期之「強調經濟發展、視家庭事務為阻礙要件」、1980 年代中期至 1990 年代中期之「視家庭事務為國家責任，關懷家庭及其福祉」，至 1990 年代中期至 2003 年之「肯定女性勞動參與，關懷女性自主」，顯現政策對於女性之友善。

參考書目

中文部份

王克敬（1987），臺灣民間產業四十年。臺北：自立晚報。

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》，第 19 期第 1 卷，頁 33-40。

王麗容（1997）。〈臺灣婦女就業影響因素分析〉，《理論與政策》，第 11 期第 3 卷，頁 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》，第 3 期第 2 卷，頁 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》，第 1 期，頁 149-182。

行政院主計處（2005）。《社會指標統計》。行政院主計處網頁

（<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》。行政院主計處網頁

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

行政院主計處（2006）。《失業、就業統計》。行政院主計處網頁

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

行政院勞工委員會（1996），中華民國臺閩地區勞動統計年鑑。

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》，第 28 期，頁 109-134。

財團法人婦女權益促進發展基金會（2007），臺灣婦女年鑑。

婦女論壇（2005）。《臺灣婦女的處境：婦女與工作》。婦女論壇網頁

（http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/st_job.htm）。

- 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，頁 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》，第 29 期，頁 53-73。
- 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頁 (http://taiwan.yam.org.tw/womenweb/st_job.htm)。
- 經濟部 (2000)，臺灣工業發展五十年。臺北：經濟部工業局。
- 臺灣婦女資訊網 (2006)。《台灣婦女運動發展史》。臺灣婦女資訊網網頁 (<http://taiwan.yam.org.tw/womenweb>)。
- 簡文吟 (2004)。〈臺灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷〉，《人口學刊》，第 28 期，頁 1-47。

外文部份

- 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. (Ed), *Gendering Welfare States*, pp. 8-25. London: SAGE Publications.
- Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labor in Employment*. Cambridge: Polity Press.
- Koch, A. (2003). Equal Employment Policy in Germany: Limited Results and Prospects for Reform, *Review of Policy Research*, 20(3): 443-457.
- Laufer, J. (2003). Equal Employment Policy in France: Symbolic Support and a Mixed Record, *Review of Policy Research*, 20(3): 423-442.
- Meleis, A. I. and Lindgren, T. G. (2002). Man Works From Sun to Sun, But Woman's Work Is Never

Done: Insights on Research and Policy. *Health Care for Women International*, 23: 742-753.

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. (Ed), *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.

Stevens, D., Kiger, G. and Riley, P. (2001). Working Hard and Hardly Working: Domestic Labor and Marital Satisfaction Among Dual-Earner Couples. *Journal of Marriage and Family*, 63: 514-526.

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.

Walker, K. (1990). Class, Work and Family in Women's Lives. *Qualitative Sociology*, 13(4): 297-320

Yodanis, C. L. (2000). Constructing Gender and Occupational Segregation: A Study of Women and Work in Fishing Communities. *Qualitative Sociology*, 23(3): 267-290.

Yule, J. (1997). Engendered Ideologies and Leisure Policy in the U.K. Part 1: Gender Ideologies, *Leisure Studies*, 16, 61-84.