

第四章 「就業、經濟與福利」案例分析

許雅惠（暨南國際大學社會政策與社會工作學系副教授）

4-1 背景理念與學習目標

一、背景理念

不管你喜不喜歡，贊不贊成，我們都必須承認，我們處在一個經濟掛帥、資本主義當道的年代！現代與未來生活的形態，理所當然地將每個人設定為必須自食其力的工作者。一個女人如果想找一張長期飯票，靠著依賴丈夫、依賴子女過一生，最終可能要面臨很大的貧窮風險。婚姻可能破碎，丈夫可能失業，孩子負擔很重，自己活得很老；老了、病了、無人奉養的時候，我們就需要社會福利的照顧。而現在的社會福利制度幾乎都不是白吃的午餐，多半是社會保險的型態，因此，年輕時候要持續就業、維持一定的經濟安全、加入社會保險，將來才能獲得完善的社會福利照顧，才有一定的生活水準與品質。

然而，目前的就業環境與就業安全，似乎對女性是比較不友善的。女性主義學者常常以「勞動預備軍」來形容女性的就業處境，這個意思是說，女性勞動力常常被看成是「呼之即來、揮之即去」



的後援部隊，需要妳的時候請妳來工作上班，但勞動力過剩、失業率變高的時候，就鼓勵女人回家煮飯、生孩子吧。也因此，企業老闆們從來不認為女人需要很正式的、很充足的薪水，因為她賺的錢只是「貼補家用」。長期下來，女性的薪水往往只有男性薪水的七成到八成；而且老闆們對女性員工的加薪幅度與年終獎勵等，也往往不如對男性員工的犒賞。

我們可以用「次級就業」這個概念來形容女性在就業上的三種次要現象：第一，女人的工作角色是次要於其家庭角色的一女人被期待要家庭優先，工作其次；因此結婚了，生孩子了，就應該辭職回家照顧老小。行政院 2013 年性別統計指出，臺灣整體女性的勞動參與率雖然已經超過 50%，但相對於男性與先進歐美國家女性比較來說，還是偏低的。而在沒有就業的女性中，有 48% 的人是因為必須料理家務；相對於男性，比較多是因為高齡、身心障礙或求學和準備升學為主要原因。婦女因結婚和生孩子

而放棄工作，但孩子入學後卻未必能順利返回工作崗位，復職率與二度就業狀況均不理想。

第二，女性的工作的重要性是次要於她的先生的，如果夫妻雙方的工作或時間產生衝突，社會就期待女性應該嫁雞隨雞、嫁狗隨狗，放棄自己的發展去成全丈夫的生涯。例如丈夫要去大陸當臺幹，太太就跟著去照顧他；丈夫要開業，太太就辭職回家當老闆娘、顧店、送貨、兼當會計小姐；當然這都是不應該領薪水的，因為這是「家族事業」。這種類似自營作業或家庭勞動，即便政府已開辦國民年金保險，但也可能因為沒有參加或未繳納保險費，女性失去社會安全保障。

第三，女人就算有工作，也經常是從事「次級」的工作，所謂次級工作就是被認為比較不重要的、技術門檻低的、時間不穩定、薪水福利都比較不健全的工作；例如，家庭代工、臨時工、派遣工、照顧清潔打掃等鐘點工人。以民國 102

年為例，女性就業人口數大約是 478 萬人，其中 70.89%（約 338 萬 6 千人）都是從事服務業，主要集中在服務及銷售工作人員、事務支援人員、生產操作及勞力工與技術員及助理專業人員等類型。當然，這還不包括尚未被系統性統計揭露的職場升遷中的女性被次要化的現象。許多企業組織因為都是以男性為主的老闆或主管，女性經常因為不同性別，而無法取得與長官「相濡以沫」、「惺惺相惜」的凝聚性社會資本；或因不熟悉、不便參與的男性職場文化，例如出差外宿、喝酒應酬、打高爾夫球、加入扶輪社等，而喪失許多升遷的機會，而這些因素，可能都與真正的 KPI（Key Performance Indicator，關鍵績效指標）無關；只是源於性別差異。

如果我們進一步把婚姻狀況納入考量，則我們會發現，民國 102 年未婚女性的勞動參與率（60.40%）明顯高於已婚（有配偶）或同居的女性勞動參與率（49.43%），更是遠高於離婚、分居或喪偶的女性之勞動參與率（30.89%）。

這是因為女性一旦失去配偶或離開婚姻，往往必須獨自面對賺錢養家和照顧孩子的雙重負擔。很多單親媽媽不敢或不能回娘家求助，在職場上怕被人另眼相看，又因為要照顧孩子而要常常請假或無法長時間配合工作要求，最後只能尋找彈性較大的臨時工作或部分工時工作，而這些工作常常是薪水較低、福利較差的，長期下來就容易變成經濟弱勢者。相對的，男性就算成為單親，因為擁有較多的財產或社會支持，也比較容易再婚或取得家人的支持，通常比較容易繼續在職場上奮鬥。

金錢是很實際的保障，俗話說，錢雖不是萬能，但沒有錢也萬萬不能。一個人的工作薪資高低、工作年資長短都會影響其社會保險保障。女性的投保薪資較低、工作年資較短，將來的老年退休金就會比較少。女性如果必須因為家庭照顧責任而不能持續工作，女性如果因為就業市場的歧視或排除，而不能獲得更高的職位與更平等的薪資，女性如果在陷入困境後不能獲得完善的福利照顧，

則女性的人權就是不完整的。臺灣的經濟奇蹟，也是過去數十年來，無數女性在工廠、在家庭、在社區，用青春、血汗，一起打拼出來的。我們應該感激過去無數女人之有形與無形的貢獻，也必須了解未來的女性，追求獨立自主的心聲；給予充分的就業與經濟之保障，將是最基本的開始。

二、學習目標

- (一) 瞭解現行男性與女性在就業生涯模式發展上的差異，體認女性遭遇的貧窮風險。
- (二) 認識就業市場歧視女性的原因，消除婦女就業的障礙，促進婦女經濟獨立機會。
- (三) 體認單親家庭的辛苦與困境，打破忽略男性單親家庭不需要協助的性別迷思。
- (四) 認識外籍配偶、不同性傾向者等特殊族群遭遇就業與社會歧視的現況。

4-2 案例解析

案例一

經濟奇蹟的幕後英雄：啊，福氣啦？

小春 20 歲時即在男友瘋狂追求下結婚，但她沒想到 25 年的婚姻生活，一個平凡的家庭主婦，除了奶瓶、尿布外，還需要不斷抓姦、不斷忍受被打、被譏笑，才能確保自己的婚姻。她更沒想到經歷了 25 年的犧牲，不知是第 N 次抓姦了，但這次丈夫竟沒有和以前一樣離開對方，反而是要求她被迫簽字離婚！只因丈夫說，看到她都「軟趴趴」，看到這位來自對岸的小三，他 50 歲了，還可一夜 3 次！小春終於徹底心碎了，決定不再挽回、委曲求全，簽下離婚協議書，帶著 3 個兒子，眼睜睜看著丈夫離去。

高中的學歷，不過 45 歲而已，2 年來未曾看到任何工作招募，明白表示有限制應徵者的年齡；但她卻飽嚐被推三阻四、四處碰壁的痛苦，電子工廠作業員、店員、門市小姐、文書…都是面試後，沒有下文。

最近好不容易在勞工局介紹下，找到一個她最拿手的工作，到一位有錢人家當管家，她應老闆的要求跪著擦地板，照顧小嬰兒、煮飯…，月薪 26,000 元，以為自己做得很好，沒想到才 1 星期，竟被老闆投訴說她虐嬰，除了辭退她外，還揚言要告她。後來她才知道，原來這只是老闆要找外傭的藉口，因為老闆根本拿不出什麼針孔攝影的證據。

3 個兒子都主張要告這位黑心老闆，但她想算了，先找到工作再說，她最近終於又找到一監火人員的工

作，是中鋼外包商的員工，工作內容是拿著滅火器，在焊接工人旁，隨時注意是否要將火花撲滅，上班 8 小時一天工資 800 元，她正慶幸自己找到工作，才知道人家工資是一天 1100 元，47 歲的她，硬生生比別人少了 300 元，她自嘲地說，知道了又怎樣，想繼續做就別再多說了。

她最感動的是社工會寫信鼓勵她，拿著信她總是一看再看，她需要這白紙黑字，讓她可以隨時拿出來翻閱，因為即使一再受挫，至少還有人肯定她，雖然她的情緒還是一直處於低落中，還是一再會問為什麼？為什麼中年、失婚的女性，生活就要這麼辛苦？

（案例來源：高雄市政府社會局、家庭暴力防治中心）



電視上販賣提神飲料的廣告，「啊，福氣啦」！提醒我們基層勞工對臺灣經濟奇蹟的重大貢獻，但仔細看看廣告的內容與畫面，卻幾乎看不到女人的身影！事實上，在臺灣經濟起飛的年代，勞力密集的加工出口區是最大的功臣，而其中有許多貢獻青春血汗、住宿工廠、輪流三班、日夜辛勞打拼經濟的女性。根據 1970 年代的研究發現，這些在工廠工作的女性，很多是犧牲了自己求學機會，在很年輕的十幾二十歲就外出賺錢孝順父母、支持兄弟讀書，所賺的錢大約 70% 都是寄回家裡給父母的孝順女兒。這群所謂的四年級與五年級女生，即便是結婚之後，也往往是默默在背後支持丈夫、照顧家庭、子女的家庭主婦。事實上，這些女性並非都是純粹的家庭主婦，她們通常也很積極地響應政府 1970 年代「客廳即工廠」的政策，日夜自家裡做手工加工來貼補家用，可謂是臺灣經濟奇蹟的幕後英雄。可惜的是，在臺灣出口工業發展初期，外包是重要的生產方式，按件計酬是主要的報

酬計算方式，但因單價不固定，即使努力增加件數，這群女性勞動付出很大，但所賺利潤仍然很微薄。

隨著臺灣社會變遷、產業轉型衝擊，這群女性在中年之後，陸續遭遇到婚姻可能破碎、丈夫可能失業、子女教育最花錢、畢業後未必有工作、家裡卻還有高堂父母要奉養等各種人生困境。這些即將邁入老年的女性，絕大多數曾是家庭的貢獻者，但現在卻只能是經濟的依賴者。她們必須依賴丈夫、子女提供經濟上的保障；或者，她們必須依賴政府的社會福利，給予她們社會救濟的資源。加上女性的壽命比較長，許多人在中晚年要照顧生病的公婆、丈夫，但自己老了以後，卻面臨可能沒有人要照顧她們的困境；因為年輕一代的女兒、媳婦，要為自己的職業努力、要追求自己的人生；她們不太可能繼續像媽媽、奶奶上一代女人一樣地認命，也不再被傳統的角色所束縛。這些中高齡女性的未來，要由誰來照顧？

不同世代的女人，追求不同的生命目標。年輕的女性也許有更多的自由和機會留在正式工作職場，但她們付出的代價也不小。部分女性因為不想承擔一根蠟燭兩頭燒的壓力，所以選擇不結婚或不生育。但是，臺灣工作職場的環境，仍然有許多不友善女性的因素，仍然缺乏對家庭的支持。以下將逐一分析。

■ 性別觀點解析

一、女性的勞動參與率持續上升，是多數經濟發展進步國家的普遍趨勢。但是女性工作報酬明顯低於男性，卻是不爭的事實。以行政院的女性統計圖像（2007-2012）來看，就業女性的平均薪資大約只有男性的80%左右。雖然這個數字相較於1995年時的70%，已經逐年拉近；但這只是經常性薪資的數字，如果再加上加班費、年終獎金、績效獎金等其他收入後，男女的薪資差距將會更大（張晉芬，2013）。此外，男女性的勞動待遇差異，除了薪資

外，還有升遷機會、出差和資遣等議題。

二、薪水有差異，雖然不見得就是不公平，但除了教育、工作經歷的影響外，有部分來自老闆們認為男性員工要「養家」，所以給予比較優厚的職位和待遇。其中也有部分來自於男女之間有所謂的「性別職業隔離」現象。文中小春所能尋找工作，大多也是典型的女性化的職業：餐廳女侍、旅館女僕、居家清潔工、療養院看護、售貨店員、管家、文書、社區保育員（保母）、護士、社工等等。仔細看看，這些工作多半都是「價值評量」或待遇比較低的工作：被認為不需要資歷、不需要太多技能或學習的、需要大量的情緒勞動付出，例如照顧工作等。女性也比較容易是地下經濟、非正式的，甚至是非法的工作者（例如性工作者）。

三、如果薪資差距主要來自於職業隔

離，那麼造成職業隔離現象的原因就是我們應該致力消除的結構性障礙。造成職業隔離的主要力量來自於：經濟、組織、政治與文化等四個層次。經濟力量強調勞力供給面因素的改造，尤其包含教育程度與工作經驗等個人的生產力。組織力量指的是公司企業組織內部機會結構，包括聘用、升遷、職業訓練與敘薪等設計；越大的公司，這種組織內部的性別不平等現象會越小。政治力量介入指的是，透過立法或行政的手段來促進性別之間的勞動平權，法律越積極、越落實，女性的獲得平等對待的機會就越多。最後是，文化力量的因素，就是改變文化意識形態和價值觀（張晉芬，2013）；例如不要繼續強化女性被假設比較適合擔任情緒性勞動、照顧工作等迷思。

四、歐美國家於 1980 年代以來，出現名為「貧窮女性化」的現象，亦即貧窮有向女人身上集中的趨勢，同

時也代表女性比男性面臨更多的貧窮風險，造成女性貧窮風險增加的原因是，女性因為婚姻、生育、照顧責任、財產繼承與分配等性別化期待差異，經常被迫要離開勞動市場，中斷其就業；而傳統上，女性的就業薪資與職場升遷等都較男性不利，導致女性被納入社會保險、投保薪資、受益狀況等社會安全保障權益都明顯較低。由於女性的經濟能力相對薄弱，一旦配偶發生事故或婚變時，就容易陷入困境與貧窮；而婦女也因為平均餘命較男性為長，通常會在老年時期遭遇到更多的貧窮風險。老年與單親女性於是成為「貧窮女性化」的兩大危險群。

五、陳芬苓、張森林（2008）從五個年金品質的指標來分析不同的勞工保險制度指出，不論就任何一個年金品質指標或哪一種勞工退休金制度而言，女性都明顯處於不利的地位。過去勞基法與勞保條例的一次

性給付方式，讓女性與男性在年金財富及適足率的性別差距分別高達 13% 和 22%。現行的勞保年金新制與個人帳戶制，則比較可以縮小性別差距，但給付金額仍偏低；但是只要勞動力的市場的不平等現象持續，女性老年時仍容易陷入貧窮與依賴的角色。

六、為了減少勞工保險給付的性別差距，除了應採取年金制外，應該考量女性有不同於男性的就業生命歷程，思考用多層年金給付的方式來保障女性的經濟安全。例如加重前面年資的給付、年資不設上限，推行遺屬與配偶年金等（陳芬苓、張森林，2008）。此外，臺灣以女性為戶長的單親家庭，落入貧窮的機率比男性為戶長的單親家庭更高；也亟需政府投資於脫離貧窮與就業力培養的福利（許雅惠，2002；王德睦、何華欽，2006）。

■ 實務運用

- 一、有關婦女勞動的平等權益保障，可參閱聯合國的經濟、社會文化權利公約、消除對婦女一切形式歧視公約、中華民國憲法、勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法等各種相關法令。尤其是本案例中，主要在小春所遭遇的就業歧視，其實是被明文禁止的。根據就業服務法第 5 條規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」。違反第 5 條第 1 項規定者，「處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。」
- 二、勞動基準法除了規定所有勞動者均可以要求同工同酬外，也對女性勞工的勞動條件有母性保護的規定。2002 年立法通過的「兩性工作平

等法」（2008年更名為「性別工作平等法」）中對法定工作平等之促進措施規範很多，包括雇主有依法給予生理假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等義務及設置托兒設施或提供適當之托兒等措施。

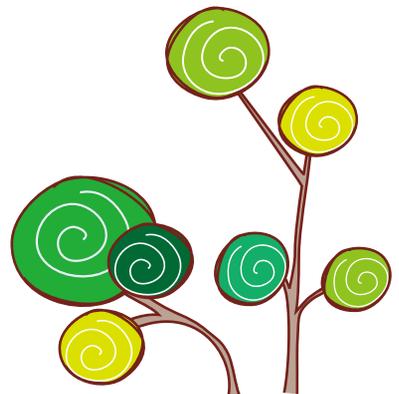
三、性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。軍、公、教人員亦適用之，但其申訴、救濟、處理程序依各相關法令規定辦理。

四、性別工作平等法也明定有工作場所性騷擾防治措施，包括受僱者於執行職務時，禁止他人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對工作者造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境。雇主更不可以對受僱者或求職者有明示或暗示之性要求或表現具有性意味或性別歧視之言詞或行為。

五、由於女性有較高比例，只能找到部分工時等非典型就業工作，目前部

分縣市政府會針對遭遇特殊境遇或具有特殊身分，例如新移民、單親等弱勢女性，提供有關職業訓練、就業服務、培力團體等服務內容。

六、各縣市政府應強化落實性別工作平等的措施，並加強對企業與事業單位的輔導與稽核，讓法令不流於形式。同時，女性勞工亦應積極組織、參與工會團體，擔任工會幹部，藉此提升女性經驗與聲音能被勞動市場所重視。



■ 問題與討論

一、請參考下表，列出你家人、同事的勞動身分與待遇，包括每個人的工作職稱、他們的教育程度、工作經驗、工作年資、福利制度、公司規模大小、獲得這份工作的理由等，看看你是否可以從中看出存在哪些性別上的不平等。

	男性				女性			
	爸爸	老闆	兄弟	兒子	媽媽	主管	姊妹	女兒
職稱								
薪水								
教育程度								
工作經歷								
保險年資								
公司福利								
獲得工作理由								
有無被歧視								
工作滿意度								
.....								

二、如果有機會變成另一性別，你最願意嘗試的工作選擇是甚麼？為什麼？

三、請比較護士、社區保育員（保母）、空姐、性工作者，這四種工作，分別需要哪些學歷、經歷、訓練，才能夠勝任？就你所知，她們的薪資、福利、職業聲望、職業風險有何不同？她們的工作貢獻有什麼差別？

案例二

有淚流出才健康，單爸向前衝

陽光午後，廖哥趁著接送孩子放學前的空檔，前來赴約。他算好時間等採訪完就要飛奔接孩子回家寫作業、吃飯，開始一天下半場的忙碌。四年多前與越南籍前妻離婚，一雙兒女由廖哥照顧，加上廖哥母親，目前一家四口共同生活。廖哥白天穿起圍裙在便當店工作，帶著一身疲倦回到家後，得趕緊在孩子回家前整理家務和處理一些事情，他說：「從來沒想過自己會變成單親爸爸，人生的急轉彎讓我看到了不一樣的風景」。

小兒子今年5歲，唸幼稚園中班，有好動的症狀，在接受一年多的早期療育服務後，醫院評估孩子除了一些粗細動作和情緒表達還需練習，其他部分都不用太擔心，即使

如此，父子倆還是常利用放學時間到操場跑跑跳跳消耗體力。

大女兒是國小一年級的學生，成績很不錯，讓廖哥滿是驕傲，他說女兒個性體貼也懂事，今年母親節有寫卡片給他，工整的字跡夾雜幾個注音，寫著：「拔拔自從媽媽走後都是你在帶我們，你很辛苦，謝謝你」，廖哥細細的讀著，感動迴盪在心裡。

廖哥說自己超黏孩子，除了孩子去上課的時間，幾乎都在一起，晚上會陪他們寫作業、看卡通、玩角色扮演遊戲，女兒當老師，他則假扮是兒子的同學，在孩子眼中他是最佳大玩偶，其實他主要也是希望可以幫兒子加強學習能力。

夏天到了，他們已經準備好要衝去

附近新開的游泳池，只要 40 元就可以泡在清涼水裡一下午，還有賣東西吃，他笑說：「便宜又可以殺時間，正合我意！」。不過他覺得現在另一個困擾是完全沒有自己時間，雖然他很愛孩子，但是到哪都是三個人綁在一起，沒有人可以分擔，還是會有喘不過氣的時候，以前還可以跟朋友相約吃飯、唱歌、聊八卦，現在都在絞盡腦汁要怎麼陪孩子，不免有些感慨孩子真的是最甜蜜的負擔！

剛離婚時，他與母親感到措手不及，以前前妻會把孩子顧得好好，他都不用操煩。一開始他工作上全天班，晚上還常要加班，回到家已經好累，母親也會抱怨：「你一整天在外面，把兩個小孩丟給我，孩子又那麼皮」，無止盡的壓力讓廖哥快要負荷不了，跑去看精神科，

醫生說他有躁鬱、被害妄想，也曾經有輕生念頭，但那時覺得對孩子太殘忍，小生命才來世界幾年，因此徹底打消念頭，開始為當下努力。

廖哥覺得改變最多的是自己的個性，以前很宅，生活圈不是工作就是家庭，完全不會想跟其他人接觸，自從加入了社福團體和單爸網絡後，開始能夠更開放的去跟其他人聊天、分享經驗、吐吐苦水，現在翻開行事曆，假日幾乎都排滿行程，這週要去聽講座、下週單爸們相約要去烤肉，上次大夥來清水小鎮一日遊，就是由他當地陪帶大家去吃吃喝喝。因為單親的身份，讓他擁有了更多的好友。

廖哥說剛開始接觸到社福資源的時候，會覺得有需要接受幫助嗎？自己有這麼慘嗎？很多他認識的單爸

明明有困難，卻也都不願意開口，後來在里長協助下想說就試試看好了；他才知道原來有這麼多的資源可以協助單親家庭，而憑著一股熱血心腸和當初經歷到的無助感覺，讓他躍升為單爸界里幹事，只要聽到哪裡有單爸遇到困難，他就趕忙去看對方需要什麼，或是帶著三五單爸一起到對方家裡，去聊聊天陪伴對方，當然遇到不領受好意的也會讓他氣個半死，但是沒關係，他深信互相幫助的善意在人與人之間流轉，是支持他們好好生活的動力來源。

生活上瑣瑣碎碎累積的壓力，也會讓廖哥大喊好累喔，沒有另一半可以跟他商量，還是會感到無助的時候，幸好他有一群單爸應援團，同性間無所不談，彼此加油打氣，他說自己常常講一講然後嚎啕大哭，

誰說堅強的男人不該流淚，廖哥覺得哭一哭可以宣洩生活的不順，即使困難沒有消失，但是好像就是會比較有力量面對。四點到了，廖哥得趕去接小孩，臨別前他拿起手機分享兩個孩子的合照，他說：「現在只希望孩子可以平安長大，真的別無所求了」。

（本案例轉載自臺中市政府性別議題季刊，2013，2：28-30）

■ 性別觀點解析

- 一、還記得兩三年前一部名為「不能沒有你」的影片嗎？這部影片中的單親爸爸與女兒的情感連結非常強烈，但卻因為一些法律身份上的問題，被政府單位以不適任父親的理由，安置保護其年幼女兒。這部片子也曾被用來當成訓練公務員服務民眾的同理心教材。影片想傳達的，除了是提醒大眾對於真相的評價，應該更基於事件脈絡與同理心外，也想表達一種屬於男性的、說不出口的情感。正如本案例中的廖哥一樣，婚姻的轉折，讓他重新定位生命的順序與價值，很多傳統的價值、男人的尊嚴、硬頸的男子氣概，都必須一一拋開，才能重新看到生命的色彩。這也是一種現身說法，提醒我們，性別角色與性別氣質不是天生的，而是後天培養、社會建構的。我們不應該再抱持男人有淚不輕彈、女子無才便是德的錯誤觀念。男人也可以把孩子照顧好，女人也一樣可以獨立堅強。失去另一半、成為單親，人生並非就是黑白的，也不應該受到社會異樣的眼光。廖哥用他的生命故事，向我們證明了這一點。
- 二、國內外針對女性單親的研究成果很多，我們都了解女性單親比男性單親面臨更多的困難，因為女人的社會地位與社會資源都比較弱勢。女性如果帶個孩子，要想再結婚，通常也比男性更為困難。原生家庭的資源比較願意幫助男性，因為女兒嫁出去後，常被形容是潑出去的水；一旦離婚了，想要再回娘家居住，恐怕會有些顧慮，因為娘家可能已經住著別人家嫁過來的媳婦。加上女性的就業狀況本來就比較困難，所以也容易在經濟上因為要照顧孩子而陷入困境。相反的，男性成為單親往往可以獲得很多來自原生家庭，例如父母、姊妹們的相助，而且他們比較容易被接納，可以搬回家中與親人同住，因此孩子接送、



家務處理也可以獲得其他家人的協助。更簡單的方法是，男人比較容易再婚，只要條件夠好，通常很快會有另一個女人來幫忙照顧孩子。

三、目前政府已經常態性地提供單親家庭福利與服務，以協助解決有關離婚適應、經濟困難、子女教養、法律諮詢、就業輔導、住宅協助等問題。不過大多數的服務對象還是以女性單親為主。主要原因除了因為女性單親的確比較弱勢外，也和男性單親不願意求助、或社會中的刻板印象認為男性不值得幫助有關。如案例中廖哥所言，的確很多男性單親爸爸很固執，放不下男人的身段和自尊，不願意向外求助；這其實就是父權傳統文化對男人的壓迫。人類的社會應該是互助的，遭遇困難就應該勇敢地發出聲音，讓別人也可以提供協助。目前很多社會工作者都是女性，她們或許對於服務男性單親爸爸的方式有些陌生，但只要有更多男性願意主動求

助，所有的助人專業都將提供他們最好的服務。

四、目前對單親爸爸的研究並不多，但是我們已經知道，單親爸爸通常要等待一段時間，至少一兩年後，才會開始尋求福利資源的協助，而訴求的問題主要以「子女教養」和「經濟」需求居多；部分也會有關於「個人情緒和社會關係」的需求，而且他們都是會先以自己的方式處理問題，到了最後不得已才會尋求正式資源的協助；通常這已經是走到很辛苦的最後一步了。所以我們應該更敏感地主動關懷生活週邊剛成為單親的男性友人，讓他們不用獨自地熬過初期難過的日子。

五、男性雖然在性別社會化的過程中未學習到相關育兒的知識及技巧，但研究發現，這並未阻礙男性單親擔任父職的意願。只是他們會因為面子（男性氣概）、經濟因素、原生父母健康狀況等因素，選擇不

去運用原生家庭的資源，並會透過閱讀書籍、詢問其他單親家長的經驗、托育資源、改變工作型態等方式解決親職教養的壓力（陳靜儀，2011）。

六、對於使用政府的服務經驗，可能會因為資訊與資源的可近性、福利申請及程序上的困難、服務內涵的適當性等，而影響男性單親的求助行為。此外，助人者之性別態度和偏見，例如單親爸爸在申請福利的過程中遭遇助人者口語及非口語的不友善對待等，最常見的就是以譏諷的、懷疑的語氣，指責其身為男性不去工作賺錢，或只想顧孩子而依賴社會福利等。我們也應該自我提醒，不應有先入為主的性別偏見。

七、男人的原罪？多份研究中，單親爸爸都會提到他們在與人互動的過程中，或多或少曾察覺到社會對男性不友善的性別偏見，進而影響他們求助的意願。王行（2013）以十位

失業單親爸爸的生命故事敘說為分析藍本，發現「被排除與放逐、冒險與成就、犯錯與磨難、承受與犧牲」是男人在敘說中建構的自我意義，並反映了在挫折處境中：孤單、奔放不羈、失落受傷、繼續奮鬥的男性心理經驗。或許廖哥走出困境的成功經驗，值得所有單親爸爸學習。

■ 實務運用

- 一、目前國內各縣市都設置有單親家庭服務中心，服務項目包括，建立單親家庭統一服務窗口，個別化個案輔導服務落實，提供個別化輔導、心理諮商、遊戲輔導及離婚協議商談服務，藉此提升社會適應、人際互動以及問題處理之能力。建議大家可以多多認識、連結資源。
- 二、政府或民間部門目前也有很多針對單親家庭所設計的有關親職與兒童的服務，包括父母的親職講座、支持性團體、兒童成長營、課後照顧

與課業輔導、單親青少年支持團體等服務，提升父母、子女在生活適應、人際互動與情緒管理能力。也會辦理親子活動、喘息服務等，來協助單親家庭舒緩壓力。

三、我們也應該提倡以優勢（意指不把單親家庭視為一種問題或病徵，而是從其特質、脈絡、生態、自我復元力等角度，看到他們的正面力量與潛能）的觀點來倡導單親家庭的正向能量，協助單親家庭獲得所需之資源、增進自我功能，減少社會大眾對於單親家庭的負面標籤。

四、2011年底，立法院通過了「住宅法」，規定社會住宅必提供10%以上比例給弱勢民眾。由於經濟弱勢，或因為要脫離開受暴的婚姻，很多女性單親媽媽經常租不到房子，而面臨經常要搬家的困境，導致生活、工作、孩子讀書都常常中斷。有些房東拒絕租屋給單親媽媽，因為怕單親家庭繳不出房租；

就算是政府可以提供租金補助，房東也會對於要提供建物權狀等資料，而擔心被政府查稅，而不願出租。因此，未來的社會住宅應該要保留一定的比例來協助這些需要穩定、安全、平價居住環境的弱勢單親家庭。

■ 問題與討論

- 一、您如何看待失業、失婚的男人？男人如果事業心不強，是否就不是個好男人？男人最重要的功能真的只是個提款機嗎？傳統的性別文化，是如何壓迫男性？
- 二、您認為這個社會對單親爸爸與單親媽媽有甚麼不一樣的假設？請思考目前的社會福利制度，是否存在對男性和女性的差別待遇？我們是否的確比較同情女人的弱勢，而不自覺地排斥了、歧視男性、責備男性？例如男性單親？男同志？
- 三、在離婚率日益升高的年代，單親家

庭比例不斷攀升。請上網搜尋有關單親爸爸與單親媽媽的生命故事，傾聽他們的聲音，並反思我們可以在充滿失業與離婚風險的不確定年代中，為個人、為社會做些甚麼準備？



案例三

「教我如何不憂鬱？」小茵的雙重負荷

早上七點，小茵坐上丈夫的摩托車，抱著剛滿七個月的女兒，萱萱，準備前往約十分鐘路程的大表姊家中，將孩子托給大表姊雅雯照顧；然後再趕去上班打卡。雅雯表姊是個經過專業訓練、政府認定合格的社區保母，因為自己的小孩都已經上學了，所以她在家中幫忙小茵照顧萱萱，同時也幫鄰居一位年輕的職業婦女照顧一個剛滿二歲的

小男孩。小茵付給表姊的保母托育費用是每個月 15000 元，因為大家是親戚，所以比較便宜，而且有時候小茵如果下班晚了，無法準時五點半去接萱萱，表姊也不會計較時間，常常可以讓她晚點來接。事實上，從萱萱出生後，小茵就一直感受到來自公婆和丈夫的壓力；內心總是煎熬著，自己是否應該辭職在家照顧孩子？還是可以放心把孩子交給保母照顧？繼續工作的媽媽可以餵母乳嗎？她應該趕快再生第二胎嗎？畢竟自己已經 34 歲了，萱萱又是個女孩，公婆希望有個孫子可以傳宗接代。

從結婚後，丈夫就經常暗示希望趕快有個孩子，對於要不要懷孕、何時懷孕的問題，已經困擾這對夫妻三年了，偶而也會講到雙方都不愉快。小茵是一個從事家庭暴力被害人服務的社工人員，經常要外勤家

訪個案、還要輪值待機，心理壓力很大，工作時間上也常常需要臨時出勤，她始終覺得自己可能不適合生孩子。然而，前年底的意外懷孕，給了她一個無法再迴避的難題。

作為一個地方政府的約聘社工，工作單位人力很緊，同事們工作量都很大，實在無法長期幫她分擔工作，小茵也感到很愧疚。所以坐完月子，請完產假，小茵就趕緊回去上班；再說，孩子生了，開銷變大，她也需要這份三萬多元的薪水。但每天小茵都要面臨緊張的緊急保護工作，要耐心地傾聽、同理、安撫受暴婦女的創傷，讓她自己每天都處在高張的情緒環境中。而長期累積龐大的工作量、永無止盡的陪同、訪視等外勤，還要協助個案處理法律程序、滿足民眾的各種服務要求、還要開一大堆會議、寫一堆報告、

紀錄等；每天像陀螺似的轉啊轉，回家後還要每晚面對與孩子奮戰、永遠睡不飽的雙重負荷。

朋友建議她可以請育嬰假，好好照顧孩子到一兩歲再說；公婆希望她可以趕快生第二胎，讓黃家有個小男孫；丈夫希望她不要這麼累了，但也坦白如果只靠自己一份薪水，可能生活壓力會很大；同事們希望她可以有更多時間來負擔公平的輪值，多少也會抱怨主管對小茵比較體恤，好像工作分配不太公平；更高層的長官雖然口頭說恭喜她當媽媽，但卻明白表示目前不希望有人請育嬰假，因為縣府沒有財源可以另外短期聘任人力支援，所以小萱始終不敢提請育嬰假這件事。

餵母乳也是另一個令人兩難、煎熬的過程，一個經常要外勤、開會、跑法院、警察局、騎車被狗追的社

工人員，是要怎麼餵母乳？到哪裡去擠奶、保存？最後小萱忍痛決定停止餵母乳，但卻因此換來婆婆的抱怨。找保母的過程也很辛苦，看多了意外事故，小萱花了很多時間和先生一起找保母，但卻都不太放心。幸好最後找到雅雯表姊幫忙，她是公婆、家人都信賴的託付對象。

這天，經過縣府附近的小商家，耳中傳來了一陣熟悉的旋律，正是那首「教我如何不想她」；小萱心裡輕輕嘆息著，想起自己的孩子，想起公婆的壓力，想起長官的拜託，看到櫥窗中要倒映著自己熊貓似的黑眼圈，「唉，教我如何不憂鬱」？

■ 性別觀點解析

- 一、2011年社會指標統計年報指出，隨著女性教育程度提高、婚育年齡延後，25-54歲女性勞動參與率較10年前，增加9.7%。然而，女性因為結婚和育兒因素離開職場者，其中有五成以上並未復職，而曾因生育離職者則有16.1%。歷年來的性別統計也指出，婦女經常因為要照顧家人，尤其是生了孩子之後而離開原有的工作，主要的原因就是社會文化對於母親的期待遠高於父親，認為孩子的照顧者以母親最好，也經常期待母親親自哺乳，導致很多婦女的困擾。如果女人做不到，就會換來責難，被認為是自私的母親。許多母職的迷思加在女人身上，教她如何不產後憂鬱？根本就是懷孕前開始焦慮、懷孕後天天憂慮。
- 二、提供一個育兒友善的環境，是目前面臨少子化的國家，最核心的人口政策。產假、陪產假、育嬰留職停

薪、育嬰留職停薪津貼等政策，目的就是為了讓育有嬰幼兒的父母，可以安心地陪伴孩子長大。但根據行政院勞工委員會（現勞動部）的統計，還是有部份中小型事業的老闆，不願意提供完整的產假、陪產假給員工，更何況是允許員工申請育嬰留職停薪？案例中的小茵是根據真實事件改編的，一個在政府部門約聘的社工人員，都有不敢請育嬰留職停薪的考量了，何況是民間企業單位的員工？可見性別工作平等法的落實仍待努力。

三、瑞典在 1974 年就把產假擴大成親職假，它的政策目標是為了調和工作與家庭之平衡。此後，其他北歐國家也都開始提供相關政策與措施。歸納來說，親職假有三個關鍵價值觀：實現個人計畫與追求人生目標、提供兒童適當的親職照顧，以滿足家庭需求、以及最後，實現性別平等（Gheaus & Robeyns, 2011）。因此，鼓勵男性也申請親

職假，暫停工作回家帶孩子，就是很重要的延伸措施。

四、性別工作平等法第四章，規範了促進性別工作平等的措施，包括產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等。但目前很多民間企業單位，並未真正落實產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰留職停薪等相關規定。其中，育嬰留職停薪因為只有留職停薪規定，對很多年輕的夫妻來說，他們需要兩份薪水來養家，也很多人擔心請假後自己的工作不保，因此敢真正請假的人數很少。

五、從 2009 年開始育嬰留職停薪津貼發放，男性申請育嬰假的人數快速成長，2008 年全臺灣只有 255 位男性申請育嬰留職停薪，但 2009 年暴增為 2847 人，足足增加 10 倍以上，顯示家庭在決定由誰來請育嬰留職停薪的考量中，主要還是經濟的因素，他們會去仔細計算、考量誰請假的「損失」比較小，就

由誰去請假，回家照顧孩子。如果以這種邏輯來看，女性的薪資比較低，加上母職照顧迷思，當然就是由女性來擔任這個工作。如此，不僅持續強化女性的照顧責任，也讓雇主更有理由認為，女性勞動力容易不穩定，所以選擇不要雇用或提拔女性，最終造成前述的勞動薪資差異與性別歧視。

六、從 2009 年 5 月到 2012 年底，共累計核定給付申請育嬰留職停薪津貼件數 172,211 人，其中女性申請者有 143,743 人（占 83.5%），男性 28,468 人（占 16.5%）；女性仍然是主要的申請者。但因為臺灣的育嬰留職停薪津貼設計是受僱者之間都平等的，以孩子為單位，父母各有六個月的育嬰停薪津貼可以請領。這種設計某種程度可以強化父親的參與，因為不請假就失去機會，母親也不能代領。但如果以家庭為單位或從孩子的角度看，或許就有經濟損失了。或許未來也可

以考慮，父母雙方的育嬰留職停薪津貼可以合併計算，降低強制配額月份數，讓家庭獲得更多支持；例如，如果爸爸只能爭取到留職停薪二個月，那是否媽媽可以多請領四個月的育嬰留職停薪津貼？當然，這樣的設計也有可能導致婦女因離開職場過久而無法順利返回的困境，但對父母來說，收入上可獲得更多補助，建議可更深入評估兩者的利弊得失。

七、2012 年事業單位有提供「育嬰留職停薪」者僅有 42.7%，其中幾乎都是雇用 30 人以上的公司事業單位。雖然目前法令已經放寬到適用規模 30 人以下事業單位之受僱者；表示只要有投保的勞工、公教人員、軍人等皆可申請。但統計顯示，員工人數規模越大的公司，提供育嬰留職停薪的比例越高。然而，這也讓我們擔心，是否中小企業或微型的事業單位，仍無法落實此項政策。

■ 實務運用

一、臺灣目前有法源基礎的友善家庭政策與措施，包括產假、陪產假、生育補助津貼、育嬰留職停薪及其津貼、家庭照顧假、彈性工時、哺乳時間以及企業托兒政策等，其法源依據主要就是性別工作平等法。惟性別工作平等法內容牽涉很廣，需要搭配其他相關社會保險來提供津貼補助，例如就業保險法、勞工保險條例。

二、目前小茵這類職業婦女如果要做媽媽的話，大概可以獲得，育嬰留職停薪津貼（育嬰留職期間最長依最幼子女受撫育兩年為限，前六個月給薪 60% 月薪）、產假（依其分娩情形而有不同的產假期間）、家庭照顧假（全年共計 7 日）、彈性工時（每日可減少一小時工作時數）或調整工作時間、哺乳時間（每日兩次，一次三十分鐘）、托育措施（自辦或委辦托兒機構）等。

三、2009 年我國立法院三讀通過就業保險法的修正案，增列「育嬰留職停薪津貼」為保險給付項目。依就業保險法第 11 條及第 19 條之 2 規定，不論性別，凡參加就業保險年資合計滿 1 年，子女滿 3 歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，可向勞工保險局提出申請。津貼給付標準係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 6 成計算，每一子女最長發給 6 個月，夫妻可分別請領，合計每一子女最長得發給 1 年。簡單來說，小萱和她的先生若符合就業保險育嬰留職停薪津貼請領資格，在育嬰留職停薪津貼期間，兩個人可分別請領最長 6 個月的育嬰留職停薪津貼。對正在拼經濟的年輕夫妻來說，實在是不無小補。

四、只要是強調促進性別平等的國家，其育嬰假或親職假，大多會設計為有薪水的；而且部份國家可以給付到高達八成以上薪水；請假時間也

長達一年到一年半。而為了鼓勵男性也申請育嬰假，很多國家都規定，育嬰假計算期間，必須強制保留給申請者的配偶來使用，於是就形成國外有名的「父親配額」、「爸爸月」（Daddy Months）（Hiilamo, 2004；Lambert, 2008；Lewis, Knijn, Martin, & Ostner, 2008）。例如，大多數請假的人還是母親，但至少會保留一個月或兩個月不等的育嬰假權利，是給父親的；如果父親不想請假，母親也不能挪用。這就是一種強制性的親職參與，也是一種促進性別平等的作法。當然，目前還是有許多偏向市場取向或被稱為「不情願的福利國家」的國家，完全不願意提供有給付的親職假措施，所以臺灣的性別平等，也算是向前邁一大步了。

五、性別工作平等法已經不斷地擴大其適用規模，2011年，家庭照顧假由原僅適用於僱用5人以上事業

單位，目前已擴及所有受僱者，並實施安胎休養措施，提供更多支持措施來幫助平衡照顧責任與職涯發展。

六、為了協助年輕的女性繼續在職場工作，我們必須提供各種讓人安心、覺得安全、照顧品質良好、卻又能夠負擔的平價托育措施。這種措施，在國外大多是公共托育（Stefansen & Farstad, 2010），而不是如臺灣目前大多數人使用的，私人的、市場化的托育服務。目前各縣市政府也有積極強化培育社區保母，建置保母支持系統，並搭配托育費用補助與托育津貼等現金福利，讓更多媽媽可以安心上班，把孩子托付給值得信任的保母照顧，例如案例中的雅雯表姊。

七、未來，我們應該要有運用更多公共空間，結合既有軟、硬體資源以擴充社區保母托育、公共化幼托園



所，及國小課後照顧之服務據點，落實平價、優質、可近性高的托育、托老服務與家庭照顧支持性措施，協助兩性充份就業。

八、政府未來也應研議相關措施，協助中小企業解決育嬰留職停薪之人力補充與替代方案，鼓勵多元化彈性工作時間的就業機制，以提供勞工育兒期間可選擇運用，避免女性因育兒而中斷就業或退出勞動力市場。

■ 問題與討論

- 一、目前職場上到處都有單身女性，主動或被動地選擇不結婚或未生育；也或許您的家人或您本身就是。請就您的單位同事或朋友中，邀請一位單身熟女喝杯咖啡，聽聽她們如何看待妻子、媳婦、媽媽等社會角色，並傾聽她們選擇單身的故事。
- 二、您的工作單位中，有人面臨跟小茵相似的處境嗎？掙扎於工作與照顧

之間？如果您是茵的長官，您會如何協助她？如果您是茵，您希望如何兼顧自己的生涯與母職？

三、餵母乳似乎是很多人對好媽媽的要求，但沒有餵哺過母乳的人，恐怕不知道餵母乳有多辛苦。請訪談一位餵過母乳的女性，例如姊妹、母親、友人，各列出五到七個餵母乳的優點與缺點，並思考這些優缺點的科學依據為何？

四、您認識保母支持系統嗎？如何選擇一個好保母？托育一個孩子的保母費用大約要多少？一位女性的薪水如果 3 分之 2 以上要用來付給兩個孩子的保母托育費用，您覺得這個媽媽還值得繼續工作嗎？為什麼？

五、您所住社區附近有哪些地方可以讓媽媽帶著學齡前孩子去休閒或學習的地方嗎？不妨來舉辦一次育兒友善的社區大巡禮，大家一邊散步，一邊尋找社區中對幼兒、對媽媽友善的設施或元素吧！

案例四

貢獻青春與活力，臺灣是我們的新故鄉！

轉眼之間，美玉從越南嫁來臺灣已經八年了，兒子小志今年讀小一，女兒小臻明年也將要進入小學念書。美玉在越南時曾經從事好幾年的裁縫工作，有製作成衣的手藝。結婚後嫁到南投，從事油漆小包工作的丈夫，希望自己專心在家中照顧孩子、婆婆，順便幫忙家中一小塊農地耕作。這八年來，美玉從來沒想過要到外面去找工作，也因此沒有積極去學習中文，也不太認識鄰居以外的朋友，生活上幾乎都是以丈夫、孩子為中心。去年底，丈夫因為肝臟不好，醫生囑咐要多休息，因此暫停了油漆小包零工。過去這半年來，家裡的經濟愈來愈緊，眼看著存款不多，先生的身體

又沒有明顯好轉，美玉開始思考自己是否應該外出找工作來維持家中經濟。

一開始，美玉實在不知道要從何開始，又看不懂報紙，只能拜託鄰居打聽、介紹，先生也四處拜託朋友幫忙介紹。後來在一個民宿找到了一份兼差工作，每個禮拜五、六、日上班，上班時間大約都在10個小時。雖然老闆事先已經知道她是越南來的，但還是在第一次面談時，批評美玉的越南口音太重，認為這樣會降低客人對民宿質感的評價，因此要求美玉在工作時要戴口罩、儘量少說話。民宿中還有其它兩位工作人員，他們都是領月薪的，只有美玉是有來工作才有算錢，每天八百元的工資；在暑假、過年等假日期間，幾乎整個月都要工作，沒有太多休息日。一次閒聊

當中，美玉知道其他員工都是有勞保與健保的，就也想向老闆爭取是否可以變成領月薪的員工；豈知老闆對她說：因為美玉是外籍新娘，依規定不能工作，因此不可能變成正式員工，不然會被政府罰錢。美玉覺得很奇怪，自己已經有身分證了，為什麼還是外國人？又為什麼同樣從越南來的姐妹 -- 阿香可以在工廠工作？而且阿香也說老闆有幫她投保健保和勞保。美玉本來想繼續向老闆爭取，但老闆娘卻以威脅的口氣表示，民宿是小本生意，無法負擔額外的福利。老闆最後還說了一句，是因為朋友介紹才會僱用外籍新娘，本來她們是要請臺灣人的。美玉只好默默地繼續工作，不多說了。

其實美玉也曾想過要到工廠上班，但工廠的工作地點太遠，如果去工

廠工作就沒有辦法照顧到婆婆和小女兒，所以要仔細考慮。而且聽朋友阿香說，工廠裡的老闆也會欺負外籍新娘，常常藉口說：「你們越南仔、印尼仔都跟外勞一樣壯，比較年輕、眼睛比較好、動作比較快，所以應該多幫忙年紀大的臺灣阿姨」、「你們不是都很愛錢嗎，應該要多加班來賺錢」等話語，來要求阿香多加班、做比較複雜、比較困難的工作。阿香常常發現，她的動作比較快、上班時也不敢偷懶、聊天，但老闆卻發給每人一樣的薪水；如果偶而做錯事，阿香就會被罵成臭頭，被扣薪水，但臺灣的阿姨卻都不會被罵，老闆對她們說話也比較客氣。

想來想去，好像去工廠上班也沒有比較好，而且還有比較麻煩的同事相處問題，因為阿香說，每次她稍

微化妝、打扮得漂亮一點去工廠，就會被年紀大一點的臺灣同事歐巴桑斜眼，或問東問西說要去哪裡玩啊，好像阿香要去做見不得人的事。好笑的是，這些歐巴桑經常在一起討論如何打扮、還誇自己的女兒有多會穿衣服等。阿香說，工廠裡的主管和幹部，其實也不是只有歧視越南女性，他們也常常在背後嘲笑「印尼仔很土、很笨」或說「大陸妹很悍、很愛錢」等，叫臺灣人要多注意她們的行為，讓阿香感覺自己被歧視、很不受到尊重。

■ 性別觀點解析

- 一、截至 2013 年 4 月底，嫁來臺灣的新移民女性已經超過 44 萬人，其中約三分之二來自大陸，三分之一來自東南亞國家，如越南、印尼、柬埔寨、泰國等。不管是從大陸移民，還是東南亞移民，基本上都是以長久居住在臺灣為目的，我們不應該對她們有種族歧視。很多臺灣人以為，外籍新娘來臺灣是來淘金的，是來搶臺灣人的工作的，會威脅臺灣人的生存。事實上，根據各種官方或民間的調查，她們的學歷偏低、工作技能不足，來臺灣大多只能從事「3D」（difficult, dangerous, dirty）的工作，也就是困難的、危險的、環境骯髒的工作。而女性有更可能因為各種因素而從事低技術的服務業，例如小吃店、清潔打掃、工廠作業員、擺攤、推銷、指甲美容、助理、包裝工人、剪檳榔、賣飲料、採茶、果園農作僱工、食品加工等。這些工

作大多是現在臺灣勞工不願意做的3K（Kitsui 辛苦、Kitanai 骯髒、Kikem 危險）工作，因此，新移民並沒有真正搶臺灣人的飯碗，而是為臺灣貢獻她們的勞動力（許雅惠，2009；2013）。

二、新移民就業的常見的困難包括：1. 就業歧視、2. 不通曉本國語文、3. 不認得路、4. 不會騎車或沒有交通工具、5. 工作條件不符等。以第一種情況來說，正如案例中所言，許多新移民因為口音重，一開口就直接被雇主拒絕。而新移民就算找到工作，卻因為沒有身分證，被苛扣工資；或雇主會巧立各種名目編排薪資結構，將外、陸配的工資壓到最低。也有雇主會直接以沒有身分證作為理由，拒絕為外配、陸配投保。而無一定雇主的外配、陸配，由於沒有身分證，也常被職業工會拒絕而無法加入，無從投保勞保。

三、試想，臺灣的老闆為什麼要拒絕僱

用、苛扣外配的薪資？同樣是外國人，為什麼來自日本、美國、澳洲、甚至是中東國家的外國人，都可以被我們用重金禮聘來臺灣教英文或工作，卻很少聽到雇主歧視他們、民眾說他們搶臺灣人的飯碗？這種歧視新移民女性的心態混合了三種迷思：一是種族中心主義，二是經濟優勢造成自大心理，第三就是性別歧視。第一種心態認為「非我族類，其心必異」，認為其它族群都是比較差的，尤其是看不起膚色比我們深的，例如東南亞人、印度人、黑人等，我們都有比較高的不信任感。也會不自覺地比較尊敬、信任膚色較白的人（如歐美國家的人）；這些都是長期累積的種族歧視印象。第二，東南亞國家和大陸都是我們認為的經濟落後國家，而我們常常把貧窮和落後、不文明連結一起，認為這些地方來的人，比較笨、教不會、窮怕了、比較愛錢、貪心。因此就比較不信任、看低她

們。這其實是一種用經濟發展來等同文明的自大心理，也是一種錯誤印象。第三，對新移民女性的歧視來自於跨國婚姻帶來的印象，許多人認為新移民婦女都是為了「錢」嫁來臺灣，許多人都想「騙錢」帶回娘家，她們的婚姻沒有真感情作基礎，她們會讓臺灣的人口素質變低。女人有錢就會變壞，會不聽話、會頂嘴、會逃家、會離婚，因此最好幫助那些可憐的丈夫來好好管教外籍新娘。這種充滿男性控制欲望的錯誤思想，也是無形中造成雇主歧視新移民的原因之一。

■ 實務運用

- 一、依《就業服務法》第 48 條之規定，外籍與大陸配偶一旦獲准居留，不必持有身分證，也不須申請許可，就在臺灣從事各項合法工作。她們的勞動權益與本國國民一致。
- 二、新移民婦女受到同樣的法律保障（《勞動基準法》、《就業服務法》及《性別工作平等法》），包含招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資給付、退休、離職時，雇主皆不得因其為外籍配偶而有差別待遇或就業歧視，亦不得因外籍配偶結婚、懷孕、分娩或育兒的情況而予以解僱。
- 三、雇主應依法令規定為外籍配偶投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，雇主給付的工資至少應不低於基本工資（民國 102 年是 19,047 元、時薪 109 元；自民國 103 年 1 月 1 日起，時薪調整為 115 元）。
- 四、各縣市政府勞工主管機關，目前都設有「就業歧視評議委員會」，政府與民間均應加強宣導，讓雇主與新移民婦女都瞭解相關罰則與申訴管道。
- 五、行政院勞工委員會職業訓練局為協助失業外籍配偶及大陸地區配偶提升就業技能，促進其就業，以所屬各職業訓練中心自行辦理，或結合

轄區訓練資源以委託及補助方式，按服務轄區產業人力需求、就業機會，規劃辦理在地化之職業訓練，增加外籍配偶及大陸地區配偶失業者參訓之機會，自 2005 年開始辦理「外籍與大陸配偶職業訓練專班」，包括美容、美髮、家事人員、餐飲、資訊、工藝等訓練。累計超過上百班次，每年度均有五、六百人參訓。包括美容美髮、家事人員、餐飲、資訊、工藝等訓練；近期也出現有關不動產經濟人員培訓課程（成之約、鄭津津，2011）。可惜的是，職訓後的就業率偏低，多數只有四成到五成之間。未來應該為新移民婦女開辦更多元化的職種訓練、專業程度也應提高。另在職之新移民勞工亦得在產業人才投資方案 3 年 7 萬元額度內申請補助 80% 訓練費參加訓練，以提升技能，穩定就業。

六、辦理一般性的就業服務，例如求職登記、就業諮詢、職業訓練諮詢及

個案管理就業服務，推介就業，提供最新就業機會與職業訓練相關訊息。提供陪同面試及協調雇主服務等。

七、針對外籍與大陸配偶之就業準備、求職技巧等辦理就業促進研習，說明就業服務及職業訓練之相關法規、資訊與就業機會，以強化其就業能力及就業準備，訓練新移民的求職自信心。

八、2008 年行政院訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，提供臨時工作津貼（補助金額每小時 100 元，每月最高 17,600 元；補助期間最長 6 個月）、職業訓練生活津貼（補助金額每人每月按基本工資 60%；補助期間最長 6 個月）及雇主僱用獎助（雇主依僱用人數每人每月發給雇主新臺幣 10,000 元（全時）或每人每小時 10 元（部分工時）；補助期間最長 12 個月），協助外籍配偶及大陸地區配偶順利就業。

- 九、由各公立就業服務機構推介符合「多元就業開發方案」資格者。補助金額每日 800 元，每月約 17,600 元。補助期間最長 12 個月。
- 十、透過「職場學習及再適應計畫」鼓勵弱勢者重回職場，補助金額每人每月發給就業弱勢者 17,280 元（全時）或每人每小時 100 元（部分工時）。補助期間最長 3 個月。

■ 問題與討論

- 一、請用閩南語稱呼以下族群：客家人、外省人、山地人、外國人、日本人、越南人、大陸人、印尼人；你有注意到這些稱呼都是語音上揚嗎？這代表甚麼意思？請與你的長輩或親友討論，這些語音上揚的稱呼，是否帶有某種輕視的意味？
- 二、請回想你的生活週遭有那些新移民朋友？她們經常遭遇哪些歧視？你所觀察到新移民女性，她們有哪些優點？
- 三、假設有一天你必須移民到美國找工作才能生活，你認為你可以找到什麼樣的工作？需要甚麼條件與協助？
- 四、請問你是否有移民到先進國家去的親朋好友，這些人在當地的求職及工作經驗是怎麼樣的情況？

4-3 結語

目前世界各先進國家，大約都訂頒各種禁止性別歧視、促進性別工作平等的相關法律；例如聯合國 1979 年的消除對婦女一切形式歧視公約；國際勞工組織（ILO）所宣示的數百種勞動保障，尤其是聯合國 2000 年千禧宣言的「尊嚴勞動」願景，都強調對勞動權益、平等、尊嚴等保障。而人類發展目標中也把「能力建立」（教育、健康與營養等生存基本需求）、「機會平等」（取得資產、有收入及僱用機會）、「能動性」（有機會作出改變結果的選擇和決策權）等都列為重要指標。世界經濟論壇在測量經濟機會這個指標時，特別標示



出私部門的薪資差異、性別職業隔離、政府的托育兒措施、母性保護立法對女性僱用的影響（劉梅君，2008）。

婦女是我們的祖先、媽媽、太太、女兒、婦女是我們自己。不管是甚麼年齡世代、甚麼族群身分、甚麼社經地位、甚麼社會角色，每個人都應該有平等的生存與發展的機會，不應該因為女人天生要生育，就必須承擔所有照顧的責任，也不應該因為要承擔較多的照顧責任，就被勞動市場歧視，就被福利國家排斥。我們正在面對一個的瞬息萬變的風險社會，有許多經濟、人口、社會議題要去面對，我們必須珍惜每一分的人力資源，慶賀每一分的付出與貢獻。不管是男人還是女人，是外籍配偶還是單親，都應該擁有同樣的機會，分享平等的果實。經濟、就業與福利是當代社會進步的基石，期待我們的觀念與價值，也能如同日月星辰一般，時時更新運轉、閃耀光明。

■ 參考資料

王行（2013）。失業單親爸爸生命敘事中的男性社會處境探究與再認識，輔仁社會研究，3：111-150。

王德睦、何華欽（2006）。臺灣貧窮女性化的再檢視，人口學刊，33：103-131。

成之約、鄭津津（2011）。外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討，內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究報告。

行政院主計總處（2013）。人力資源調查性別統計分析，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33341&ctNode=6010&mp=1>。下載日期：2013年7月10日。

行政院主計總處（2013）。性別統計圖像，行政院主計總處網站，<http://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/33131443871.pdf>。下載日期：2013年10月9日。

張晉芬（2013）。勞動社會學，臺北：政大出版社。

- 許雅惠 (2002)。性別、依賴、就業力—臺灣婦女的經濟弱勢與保障，臺大社會工作學刊，6：123-173。
- 許雅惠 (2009)。魚與熊掌：新移民婦女的社會資本分析，社會政策與社會工作學刊，13(2):1-54。
- 許雅惠 (2013)。跨國婚姻與外籍配偶家庭問題，收錄於徐震、李明政、莊秀美、許雅惠等著，社會問題，臺北：學富。
- 陳芬苓、張森林 (2008)。臺灣地區勞工退休金制度的性別分析，人文及社會科學集刊，20(1)：67-104。
- 陳靜儀 (2011)。離婚男性單親之求助與受助經驗分析，暨南大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 臺中市政府社會局 (2013)。九局下半—單爸向前衝，性不性別由你一性別議題季刊，2：28-30。
- 劉梅君 (2008)。性別與就業：前瞻與省思～兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象，研考雙月刊，32(4):54-66。
- Gheaus & Robeyns(2011). Equality-Promoting Parental Leave, Journal of Social Philosophy, 42(2): 173-191。
- Hiilamo, H. (2004). Changing Family Policy in Sweden and Finland During the 1990s, Social Policy and Administration, 38(1): 21-40.
- Lambert, P. A. (2008). The Comparative Political Economy of Parental Leave and Child Care: Evidence from Twenty OECD Countries, Social Politics, 15 (3): 315-344.
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C. & Ostner, I (2008). Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, Netherlands and the UK in 2000s, Social Politics, 15(3): 261-286.
- Stefansen, K. & Farstad, G. R. (2010). Classed Parental Practices in a Modern Welfare State: Caring for the Under Threes in Norway, Critical Social Policy, 30(1): 120 141.