

「提升中高齡婦女勞動參與政策 之可行性研究」

行政院編印

(本研究接受行政院性別平等處補助)

中華民國 104 年 12 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見)

「提升中高齡婦女勞動參與政策 之可行性研究」

受委託單位：國立中正大學社會企業研究中心

研究主持人：林淑慧副教授

共同主持人：馬財專教授

研究助理：黃淑芬、赫弋凡、戴伊伶

行政院編印

(本研究接受行政院性別平等處補助)

中華民國 104 年 12 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表行政院意見)

目 次

表 次	-----	iii
圖 次	-----	v
提 要	-----	vi
第壹章 計畫概述	-----	1
第一節 研究緣起與背景	-----	1
第二節 主要研究目的	-----	1
第三節 研究設計	-----	2
第貳章 婦女勞動參與文獻分析	-----	8
第一節 我國婦女勞動參與現況	-----	8
第二節 我國與其他國家中高齡婦女勞動力參與比較	-----	13
第三節 台灣婦女促進就業政策與措施現況及其效益	-----	17
第四節 婦女的就業障礙	-----	27
第參章 主要國家促進中高齡婦女勞動參與政策內容	-----	33
第一節 歐盟	-----	33
第二節 美國	-----	35
第三節 英國	-----	37
第四節 日本	-----	41
第五節 韓國	-----	46
第六節 新加坡	-----	50
第七節 新加坡	-----	52
第肆章 問卷、座談與訪談資料分析	-----	55
第一節 企業僱用中高齡婦女意願與就業力評價	-----	55
第二節 我國中高齡婦女勞動參與意願與能力之自我評價	-----	63
第三節 中高齡婦女生涯阻礙與勞動類型之內容分析	-----	79
第伍章 研究結論與建議	-----	96
第一節 研究結論	-----	96
第二節 研究建議	-----	104

第三節 政策說帖-----	110
---------------	-----

附錄

附錄一 五場座談會逐字稿-----	116
附錄二 六位中高齡婦女訪談逐字稿-----	206
附錄三 「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」婦女問卷-----	250
附錄四 「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」企業問卷-----	254
參考文獻-----	258

表 次

表 1-1	焦點座談議題-----	6
表 2-1	近 15 年我國婦女勞動力參與率與總體和男性之趨勢比較-----	8
表 2-2	我國婦女近 20 年不同年齡別勞動力參與率-----	9
表 2-3	台灣 1994 年至 2014 年有偶婦女勞動力參與率-----	10
表 2-4	臺灣地區中高齡勞動力參與率最近 4 年之比例-----	11
表 2-5	台灣老人長期照顧供給型態與來源-----	12
表 2-6	15~64 歲女性目前無工作(332 萬 8 千人), 未來一年不想工作之原因-----	13
表 2-7	2012 年我國與各國婦女勞參率比較—依年齡層分類-----	14
表 2-8	台灣與 OECD 國家服務產業婦女比例之比較-----	17
表 2-9	三項促進就業措施 2012 年~2014 年執行情形-----	21
表 2-10	多元就業開發方案參與者屬性分布-----	25
表 2-11	多元就業開發方案參與者再就業情形-----	26
表 3-1	日本婦女就業與家庭生活的國際比較-----	42
表 3-2	各國中高齡婦女就業政策與措施-----	53
表 4-1	公司所屬行業別-----	55
表 4-2	企業員工人數(指投保勞保人數)-----	56
表 4-3	願意僱用中高齡婦女員工起薪-----	57
表 4-4	能接受中高齡婦女的年齡-----	57
表 4-5	能接受中高齡婦女的教育程度-----	58
表 4-6	願意接受中高齡婦女工作時間類型-----	58
表 4-7	願意接受中高齡婦女人力類別分佈-----	59
表 4-8	企業評價中高齡婦女的職業技能表現-----	60
表 4-9	企業評價中高齡婦女的學習能力表現-----	61
表 4-10	企業評價中高齡婦女的社交技能表現-----	61
表 4-11	企業評價中高齡婦女的責任感表現-----	62
表 4-12	企業評價中高齡婦女的解決問題能力表現-----	62

表 4-13	企業評價中高齡婦女的发展力表現-----	62
表 4-14	中高齡婦女樣本所屬區域-----	63
表 4-15	中高齡婦女年齡分佈狀況-----	64
表 4-16	中高齡婦女婚姻狀況-----	64
表 4-17	中高齡婦女教育程度分佈狀況-----	65
表 4-18	中高齡婦女年齡組與教育程度交叉分析-----	66
表 4-19	中高齡婦女會使用的交通工具-----	67
表 4-20	中高齡婦女可接受每天到工作地的最長通勤時間-----	67
表 4-21	如果還有適合的工作可接受的工作型態-----	68
表 4-22	完全不想工作與年齡組交叉分析-----	68
表 4-23	中高齡婦女願意接受的工作時間類型-----	69
表 4-24	中高齡婦女職業生涯類型分佈-----	70
表 4-25	中高齡婦女生涯類型與年齡組交叉分析-----	70
表 4-26	中高齡婦女生涯類型與教育程度交叉分析-----	71
表 4-27	中高齡婦女生涯阻礙之無意願因素-----	72
表 4-28	中高齡婦女生涯阻礙之自我認知與社會歧視因素-----	73
表 4-29	中高齡婦女生涯阻礙之家庭照顧責任因素-----	74
表 4-30	不同年齡在社會支持之變異數分析表-----	74
表 4-31	不同教育程度在需要幫忙照顧小孩/家中老人之變異數分析表-----	75
表 4-32	中高齡婦女自信心程度-----	76
表 4-33	中高齡婦女年齡、教育程度與生涯阻礙各因素相關分析-----	77
表 4-34	中高齡婦女經濟需求沒有問題的狀況-----	77
表 4-35	不同年齡在經濟需求沒有問題狀況之變異數分析表-----	78
表 4-36	不同教育程度在經濟需求沒有問題狀況之變異數分析表-----	78
表 5-1	企業僱用意願與中高齡婦女參與勞動意願對照表-----	97

圖 次

圖 2-1	OECD 國家婦女在服務業所屬產業分佈-----	15
圖 2-2	OECD 國家婦女在不同服務產業所佔比例-----	16
圖 2-3	中高齡婦女生涯阻礙影響因素模型-----	28
圖 4-1	台灣地區中高齡婦女生涯阻礙因素與勞動參與選擇-----	95

提要

關鍵字：中高齡婦女、勞動參與、生涯阻礙

一、研究緣起

依據人口推估 2014 年至 2060 年，相較於美國、日本、韓國及歐盟國家，我國人口老化導致工作年齡人口將不符產業所需，開拓各年齡層勞動力為當務之急，尤以長期以來，我國婦女因婚育退出職場及因普遍過早退休導致整體中高齡婦女就業人數偏低，人力運用並未充分，相較於美國女性之就業較不受婚育影響，或同為亞洲國家之日本、韓國中高齡女性之勞動力參與率，我國中高齡婦女的參與率顯得更為不足。

因此，為增長我國人力資源有效運用，以厚實國家整體競爭力，本研究目的主要為下列四項：

- (一) 我國中高齡婦女就業之供需現況與問題分析。
- (二) 我國中高齡婦女就業政策及措施之回顧與剖析。
- (三) 國外中高齡婦女就業情形較佳之三個國家，以及日本、南韓、新加坡等相關政策實施概況分析。
- (四) 我國中高齡婦女就業問題、侷限與發展機會，透過供需兩方進行世代差異、社會價值、制度等之意見和僱用可行性調查。

為達成研究計畫目標，本研究以文獻分析、次級資料分析、舉辦座談、訪談、問卷調查等方法蒐集資料，進行不同資料內容之分析與對照。

二、研究方法及流程

本計畫透過文獻分析法，蒐集、整理、歸納、分析中高齡婦女勞動參與和其勞動市場等相關文獻及次級數據資料，以系統化的方式處理、分析、整合成有組織的資訊。初步文獻的彙整範疇將包括：(1) 國發會、主計總處、勞動部等相關部會中高齡婦女就業研究報告及統計、調查資料；(2) 先進國家有關促進中高齡婦女勞動參與措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。其次，透過政府部門相關統計資料，藉由次級資料分析之方法來進行分析我國中高齡婦女勞動力參與之特性，如性別、年齡、產業別、家庭等。再次，本研究分別針對全國之中高齡婦女與企業進行抽樣

問卷調查並於北、中、南各地舉辦五場座談會，最後，擇定六位中高齡婦女進行深度訪談。

三、重要發現

本研究婦女勞動參與文獻部分主要探討（一）我國婦女勞動參與現況；（二）我國與其他國家中高齡婦女勞動力參與比較；（三）台灣婦女促進就業政策與措施現況及其效益；（四）婦女的就業障礙等。

針對歐盟、英國、美國、新加坡、日本、韓國等國家促進中高齡婦女就業之政策探討發現，從各個國家經驗的考察中，可清楚得知面對中高齡婦女之低度就業，多從強化自我技能與資本的職業訓練、提高雇主雇用意願、政府在積極性勞動政策，以及避免職場就業歧視與創造更為彈性的勞動工作幾個重要的層面著手。而從各國的經驗中，也發現我國仍須持續改進之處在於雇主端工作機會之創造上仍相當缺乏，必須輔以適當之雇用獎助來提升雇主的雇用及工作機會創造。

有關我國企業僱用中高齡婦女的意願以及中高齡婦女面對參與勞動的意向，研究結果主要發現如下：

- （一）企業僱用意願與中高齡婦女背景狀況，雙方供需一致部分，年齡分佈最高比例在於 45~50 歲；教育程度高中職程度被接受比例最高；工作時間類型常態班（日班）的比例最高。
- （二）工作意願受年齡與教育程度的影響明顯；尤其當家庭經濟需求有子女或其他家庭成員可以支應時，中高齡婦女的年齡影響更為明顯。
- （三）企業僱用中高齡婦女的接受年齡在 50 歲形成顯著的分界點；中高齡婦女因家庭經濟影響其出外工作在 55 歲形成顯著的分界點。
- （四）家庭照顧責任的牽絆窄化中高齡婦女勞動選擇的空間。
- （五）區位社會文化差異與產業環境因素明顯影響中高齡婦女的生涯選擇。

四、主要建議事項

本研究的進行雖在有限的時限中完成，但觀察國內中高齡婦女不同世代群體所處的社會脈絡不同，又目前已屆高齡者，有意願重新投入職場的比例或許不如剛進入中高齡世代的婦女。但研究過程的資料亦反映出新世代婦女進入中高齡之後，其

參與勞動的意願已產生變化，本研究認為應以不同世代中高齡婦女之思考，作為回應未來中高齡婦女世代或即將邁入中高齡婦女之所需。在此概念下，本研究提出之短期與長期政策建議臚列如下：

(一) 促進中高齡婦女參與勞動之短期未來建議

1. 職場雇主端工作機會之創造
2. 強化中高齡婦女企業內社會化工作崗位訓練補助
3. 工作機會之提供
4. 健全托育及托老照護之輔助政策
5. 積極推動兼職性勞動工作之參與保障
6. 協助就業轉銜上的積極服務工作
7. 推動延續婦女持續就業方案
8. 強化企業補助之僱用獎助
9. 扭轉性別刻板印象計畫
10. 協助企業提出職務再設計

(二) 促進中高齡婦女參與勞動之長期未來建議

1. 充分就業及性別平等在尊嚴勞動上的維護
2. 積極性勞動政策方案的輔助與介入
3. 強化非典型工作勞動保障之政策立法
4. 建立中高齡婦女個別人才資料庫
5. 持續縮減性別間勞動薪資的差異
6. 促進中高齡婦女的勞動價值
7. 強化職場中企業的社會責任 (CSR)
8. 推展漸進式退休的規劃
9. 持續推動工作與生活平衡政策

第壹章 計畫概述

第一節 研究緣起與背景

婦女勞動參與的相關議題一直被國際關注，2013 年在印尼舉行的 APEC「婦女經濟論壇」，宣示幾個國際社會應努力的方向如下：(黃鈴翔，2013)

- 一、強化女性就業及友善就業環境措施，使婦女能夠持續參與勞動，成為生產動力，並提升婦女社會與經濟地位。
- 二、協助婦女創業及拓展國內外市場，並促進婦女企業產品行銷，建立品牌知名度，並打進國際市場。
- 三、協助創業婦女之資金取得。
- 四、運用資訊科技為女性建構能力及創造經濟機會。
- 五、加強政策制定與性別統計分析結果之連結，並針對性別差距提出執行政策之改善方案，才能有效提升女性經濟力，並有效縮減性別落差。

於此宣示可見，建構女性友善就業環境，讓女性透過勞動參與而實現性別平等之價值，亦為我國因應國際潮流的趨勢之一。

依據我國人口推估 2014 年至 2060 年，相較於美國、日本、韓國及歐盟國家，我國人口老化導致工作年齡人口將不符產業所需，開拓各年齡層勞動力為當務之急，尤以長期以來，我國婦女因婚育退出職場及因普遍過早退休導致整體中高齡婦女就業人數偏低，人力運用並未充分，相較於美國女性之就業較不受婚育影響，或同為亞洲國家之日本、韓國中高齡女性之勞動力參與率，我國中高齡婦女的參與率顯得更為不足。

因此，為增長我國人力資源有效運用，以厚實國家整體競爭力，本研究目的在於檢視我國及國際間運用中高齡婦女人力資源之現況與趨勢，並從中高齡婦女個人和企業觀點，釐清其參與過程之阻礙因素，以及探究可能之人力回流路徑與參與型態，據以規劃我國提升女性勞動力參與率之政策參考。

第二節 主要研究目的

依據本計畫之需求與研究背景說明，本研究擬達成之目的如下：

- 一、我國中高齡婦女就業之供需現況與問題分析。
- 二、我國中高齡婦女就業政策及措施之回顧與剖析。

三、國外中高齡婦女就業情形較佳之 3 個國家，以及日本、南韓、新加坡等相關政策實施概況分析。

四、我國中高齡婦女就業問題、侷限與發展機會，透過供需兩方進行世代差異、社會價值、制度等之意見和僱用可行性調查。

第三節 研究設計

依據上述研究目的，本調查計畫主要研究方法包括：

一、文獻分析法 (Document Analysis)

本計畫透過文獻分析法，蒐集、整理、歸納、分析中高齡婦女勞動參與和其勞動市場等相關文獻及次級數據資料，以有系統的方式處理、分析、整合成有組織的資訊。初步文獻的彙整範疇將包括：(1) 國發會、主計總處、勞動部等相關部會中高齡婦女就業研究報告及統計、調查資料；(2) 先進國家有關促進中高齡婦女勞動參與措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。

透過政府部門相關統計資料，藉由次級資料分析之方法來進行分析我國中高齡婦女勞動力參與之特性，如性別、年齡、產業別、家庭等。

二、問卷調查法 (Survey)

(一) 樣本範圍

1.供給端：依據本研究欲達成之目的，本研究針對 45 歲以上之中高齡婦女勞動人口進行調查，有效樣本由各行政區域蒐集達 1000 份。

2.需求端：籍由勞工保險資料的登錄，進行資料庫之廠商篩選，期以服務業和製造業約 7：3 之比例抽出調查廠商，規劃回收有效樣本數 600 份。

(二) 抽樣方法

依據勞動力之定義，除了年齡特徵（勞動力必須年滿 15 歲以上），尚需具備工作能力和工作意願兩項，而工作意願的動態性較高，確實的母體屬性很難掌握，因此，本研究調查對象全部以 45 歲（含）以上之婦女為調查之母體。

考量本研究並非以大規模普查為唯一研究資料蒐集來源，中高齡婦女現有和

潛在勞動人口不同區域特性差異較大，例如城鄉差距，此外，亦需考量部分可能為女性中高齡邊緣勞動力，就勞動力包含有就業能力及就業意願兩個特性，因此，考量透過不同之志工團體，以增加資料蒐集之可及性（accessibility），以及挖掘具備工作能力，但因前一波早退潮退出職場，仍有實質參與的婦女勞動力，此亦為前述西方學者 Bould & Gavray (2008) 提醒不能忽略的另一群可用之女性勞動力。

為達成高回收率的目標，樣本採立意抽樣。問卷發放除了公司行號、相關團體與非營利機構從業人員外，參與政府所辦各類徵才活動、訓練班次、各項活動、各社區學習據點等而符合樣本特性者，皆為問卷調查對象。至於志工團體成員因較多公教退休人員，考量此類人員參與勞動意願，志工團體並未在抽樣之列。

此外，為使得樣本來源盡量能夠反映台灣地區人口分配之狀況，本調查依據行政院主計總處之各縣市人口分佈，為抽樣人數之分配，尤以台北市、台北縣、桃園縣為台灣人口約四成之集中區域，以此為重要抽樣來源。

（三）調查內容

1. 中高齡婦女端(如附錄三一婦女卷)

調查項目包括：

- （1）性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、可接受勞動類型等個人基本背景資料。
- （2）工作可及性：由於社會印象認為中高齡婦女勞動力因較難脫離家庭之羈絆，或者對交通工具使用能力不足，偏好離家近的工作，但交通因素往往限制中高齡婦女勞動力可選擇工作機會的就業可及性，本調查設計交通工具和每天到工作地的通勤時間兩個問項，據以調查中高齡婦女之工作可及性。
- （3）中高齡婦女參與勞動的阻礙因素：本項阻礙因素調查主要參考 Swanson & Tokar (2013) 對婦女生涯阻礙因素歸納的四大因素各項內容設計。
- （4）中高齡婦女自我效能：參考 Bandura 的自我效能概念，用於檢視中高齡婦女個人面對工作之自信心，藉以釐清中高齡婦女工作自信心低落程度為何之狀況。

2.企業端（如附錄四—企業卷）

調查項目包括：

- (1) 公司（機構）基本資料。
- (2) 僱用意向：包含可接受年齡、教育程度、起薪、可接受之人力類別等。
- (3) 對中高齡婦女就業力表現的觀感，包括職業技能、學習能力、社交技能、責任感、解決問題能力。調查分為正向、負向、中性，包含非常缺乏、缺乏、有點缺乏、本項不確定、有點具備、具備、非常具備等 7 個程度。

(四) 問卷資料處理程序

1.問卷審核

對回收之問卷資料進行檢查篩選、完成編碼及 key in 的問卷，由助理負責問卷審核和整理的工作，以確保調查對象準確及調查問項填答完整。

2.資料檢誤

將依問卷內容，透過 SPSS 電腦程式檢查，以檢出 (a) 不合規則 (b) 不合常態，及 (c) 不合邏輯三大有問題之資料，加以修正。經過電腦檢誤所發現錯誤，可利用電腦自動更正者，即逕予更正；需由人工加以核對研判再更正者，由電腦列印錯誤資料清單，交由人工輸入處理更正。最後，將對所篩選出有效問卷之樣本，進行編號，以便日後核對之用。

3.缺漏值之修補方式

若調查資料在訪問或登錄過程中有缺漏情況，將利用 SPSS 統計軟體中的 "Define Variable" 對話視窗，重新對遺漏值進行編碼，本研究將以 "99" 代表遺漏值 (missing value)。

4.調查資料之統計分析

調查資料之處理將事先訓練編碼員，進行當面問卷調查後資料檢查、編碼、電腦資料過錄。資料之運算與統計分析將依委託單位之需求，除運用一般描述統計方法之外，並運用積差相關 (Pearson Correlation)、t 檢定 (t-test)、變異數差

異分析 (ANOVA) 等方法，以達分析目的。

本次調查總計婦女卷回收有效樣本 1006 份；企業卷有效回收 604 份。

三、焦點團體座談

依據本計畫需求書所訂，應至少舉辦 1 場專家學者焦點訪談，及 4 場依產業別邀請勞動者和主辦人資主管之分區焦點團體座談。焦點團體座談具有深度資料蒐集的優點，藉由團體的互動，可以協助受訪者深入描述對所要討論主題的個人認知及評價 (張紹勳, 2000)。焦點團體座談通常較適合以 7 至 10 人進行問題的探索可以補充問卷調查結構化的選項反映不到的背後思維或目的，群體的異質性儘量不要太高，以免成員對問題回答的退縮 (Krathwohl, 2000)。

焦點團體座談問項的設計可以非結構性或結構性問題，非結構性問題較適合由較專業的主持者主導座談，優點是可發掘出人意表的資料，但資料分析不易；而結構性問題的優點是當樣本特定時較適合，且資料分析和歸納較容易 (Krathwohl, 2000)。

(一) 邀請對象

本研究設計由於採用焦點團體座談法蒐集資料，一般進行質性研究較無考量樣本規模的問題，其重點在於參與座談者所能提供資料的完整與豐富性而定，因此，本研究採理論性抽樣 (theoretical sampling) 選擇參與座談對象，亦即被選擇的對象符合資訊需求或能提供可貴及有用資料的特性 (Krathwohl, 2000)。

本研究已辦理 1 場次產官學焦點團體座談，6 位參與座談。另外，已分別於臺北、臺中、嘉義舉辦 3 場分區之產業別焦點座談，各場次有 7 人與會。鑑於國內以往中高齡婦女就業議題之相關調查大多以科技廠企業人力資源部門主管受邀，其觀點未必符合當前產業用人生態，本次焦點座談依國際經濟合作組織 (OECD) 針對產業分類為知識型和非知識型之服務與製造業進行規劃，邀請對象納入傳統和已朝自動化發展之科技製造業 (非等同電子科技業)，例如機械產業、網絡人力資源服務業等已有僱用中高齡婦女之產業管理者以及資深中高齡婦女員工與會。

(二) 焦點團體座談大綱

座談重點分述如下表：

表 1-1 焦點座談議題

資料內容分析		業界	政府部門	學界
現況調查	1.目前產業中，中高齡婦女產值和人力需求較大的類別為何？			
	2.目前中高齡婦女勞動力人才網羅的管道為何？為何偏好此類管道？			
	3.產業內中高齡婦女勞動力的僱用型態為何？			
	4.產業對中高齡婦女員工就業力的期待為何？			
	5.產業對中高齡婦女員工的培養意願及做法為何？			
	6.產業對中高齡婦女技能和薪資發展前景為何？			
	7.產業如何激發中高齡婦女人力工作表現？			
政府政策的因應與建議	1.業界如何與各地區資源連結，促進中高齡婦女的勞動參與？			
	2.對於中高齡婦女人力，公共就業服務應如何提供創意和效能兼具的就業服務和投入勞動之措施？			
	3.政府如何協助產業對中高齡婦女確保人力數量與品質的提升？			

四、深度訪談

雖然本計畫並未支應深度訪談受訪者費用，但基於部分議題和某些類別之特定中高齡婦女參與勞動之障礙需要特別釐清，例如在文獻中提到 20 世紀中葉出現在西歐社會之傳統男性養家—婦女操持家務的 breadwinner-homemaker 家庭模式，在當前台灣社會可能亦普遍存在部分負有家庭照顧責任者，其實質亦有勞動之事實，但並未支領薪酬。針對需要以深度訪談補足問卷調查和深度訪談之資料，

將於期中之後另邀約大約 6 位中高齡婦女進行訪談。

(一) 選擇對象特別關注如下之特徵

- 1.婚育之後退出勞動市場久遠者。
- 2.從未就業之中高齡婦女。
- 3.有工作能力但負有家庭照顧責任者。
- 4.其他需補充問卷調查和座談待釐清議題之對象。

(二) 訪談大綱

- 1.請您略述過去的職業生涯歷程，例如學校畢業後(1)一直都有在工作(短暫失業換工作亦算)；(2)結婚後再也沒有工作；(3)生育後再也沒有工作；(4)結婚或生育曾暫時退出，之後再工作；(5)過去工作過，目前半退休狀態
- 2.就您的生涯歷程，個人對於留在工作/或再度外出工作/或長期沒有外出工作的狀況，過程中的阻礙工作因素有那些？助力又有那些？
- 3.針對台灣現在年輕人生的少，但各行各業都在缺人，您認為讓中高齡(45歲以上)婦女再出外工作的個人、企業、政府的誘因有那些？
- 4.政府如何協助企業對中高齡婦女確保人力數量與品質的提升？
- 5.您對於中高齡婦女對就業、家庭照顧、家庭經濟三者平衡的看法為何？

第貳章 婦女勞動參與文獻分析

第一節 我國婦女勞動參與現況

壹、婦女 15 年來勞動力參與率與總體和男性比例之比較

表 2-1 顯示，近 15 年來，我國婦女的勞動力參與率至 2011 年終於能夠突破 50%，但從總體比例趨勢來看，婦女勞動力參與率是緩步增長的；若從長期與男性勞動力參與率的變化比較，由於男性的比例呈現逐漸下滑，因此，顯然總體的勞動力成長皆為女性增加參與勞動的結果，此對於我國女性社會參與是一種正面的發展。

表 2-1 近 15 年我國婦女勞動力參與率與總體和男性之趨勢比較

年份	勞動力參與率		
	總計	男性	女性
2001	57.23	68.47	46.10
2002	57.34	68.22	46.59
2003	57.34	67.69	47.14
2004	57.44	67.50	47.53
2005	57.78	67.62	48.12
2006	57.92	67.35	48.68
2007	58.25	67.24	49.44
2008	58.28	67.09	49.67
2009	57.90	66.40	49.62
2010	58.07	66.51	49.89
2011	58.17	66.67	49.97
2012	58.35	66.83	50.19
2013	58.43	66.74	50.46
2014	58.54	66.78	50.64

資料來源：行政院主計總處（2015）。

貳、婦女勞動力參與率

單獨就我國婦女長期的勞動力參與率發展趨勢來看，從行政院主計總處的長期婦女統計資料加以檢視，若將婦女各年齡層勞動參與率分組呈現，見表 2-2，以主計總處劃分之年齡層為分類，15~24 歲因恰巧台灣的高等教育在 1993 年開始進

入發展階段（陳德華，1999），大量大專院校教育機會釋出，許多年輕女性選擇留在學校而較晚進入勞動市場，直至 2014 年，下降趨勢仍在持續中。

25~44 歲的婦女仍為勞動主力，從 1991 年至 2014 年呈現大量擴增趨勢，但從每 5 年之群組，仍可看出隨著年齡層增長，群體之勞動力參與率亦呈現明顯下降之走向；至於 45~64 歲的婦女勞動參與率，很明顯與 25~44 歲相差最多達 30% 以上，但是，45~49 歲與上一個 40~44 歲年齡組別差異尚未太大，50 歲以上則顯現較大幅度的下滑。50 歲是否為退出勞動市場的心理年齡臨界點？或體力使然？或者因照顧家庭因素（包括第三代、上一代公婆、父母等）而致使中高齡婦女選擇未參與勞動，需要有其他資料加以佐證。

表 2-2 我國婦女近 20 年不同年齡別勞動力參與率 單位：%

年齡別 \ 年份		1991	1996	2001	2006	2011	2014
15~24 歲合計		43.93	38.25	37.21	30.70	34.35	29.70
壯 年	25~44 歲合計	50.06	61.60	65.31	72.75	77.53	79.37
	25~29 歲	59.93	66.46	71.24	79.85	86.91	88.84
	30~34 歲	53.37	60.04	65.53	73.66	77.50	80.62
	35~39 歲	55.38	60.18	63.90	70.42	73.94	74.54
	40~44 歲	54.94	59.62	60.80	66.81	71.97	75.02
中 高 齡	45~64 歲	35.54	39.04	39.47	42.68	45.59	48.69
	45~49 歲	47.05	53.45	54.90	59.36	64.63	69.63
	50~54 歲	39.97	41.78	41.14	46.39	51.85	56.11
	55~59 歲	29.94	30.89	27.71	28.70	35.31	40.04
	60~64 歲	20.04	21.03	17.30	17.13	18.38	22.60
老年	65 歲以上	4.12	3.98	3.52	4.04	4.23	4.63

資料來源：林佩芸（2015）。台灣婚育離職婦女再就業行為之實證研究：兼論台日韓就業促進政策。國立中正大學勞工研究所碩士論文。

註：原作者依據行政院主計總處資料整理所製。

參、有偶婦女勞動力參與率

依據行政院主計總處勞動力調查資料，近 20 年之有偶婦女勞動力參與率的變化，再依我國學制以有偶婦女之子女不同年紀狀態做分類，表 2-3 顯示，1994 年至 2014 年之 20 年期間，歷年勞動參與率亦呈現一個固定的趨勢，有偶婦女且有子女者，並非「子女均在 3 歲以下」之群組的勞動力參與率最低，僅為次低而已。

其次，2014 年「僅有 6-14 歲子女」之群組的勞動力參與率和「尚無子女」群組相等，皆達 70%，依據內政部戶政司（2015）的國人歷年平均結婚年齡資料，女性初婚年齡約在 28 歲，加上小孩年齡若最高為 14 歲，婦女大約屆 40 歲年紀，因此落在表 2-2 之女性勞動力之主要群組中。

而最低的群組為「子女均在 18 歲以上」，隨著年代演進雖有些微增加，2013 年與「子女均在 3 歲以下」之群組差異高達 25%，此群組正是年屆中高齡之婦女。

表 2-3 台灣 1994 年至 2014 年有偶婦女勞動力參與率 單位：%

	平均	子女均在 6 歲以上				有未滿 6 歲子女				尚無子女
		小計	子女均在 18 歲以上	有 6-17 歲子女		小計	子女均在 6 歲以下	有 6 歲以下子女		
				僅有 6-14 歲子女					子女均在 3 歲以下	
1994 年	45.41	44.03	30.83	57.46	57.06	45.73	44.09	45.18	48.77	64.16
1999 年	46.82	44.87	31.95	60.34	62.25	49.24	48.14	46.23	51.21	64.99
2004 年	47.84	44.92	32.32	63.21	63.89	54.15	53.64	51.42	55.17	69.37
2009 年	48.52	44.72	31.91	65.92	68.46	60.85	61.89	57.43	58.58	70.83
2013 年	48.94	44.96	32.51	70.39	71.30	62.11	60.30	57.59	66.33	72.51
2014 年	49.76	45.93	34.89	69.87	70.74	62.28	62.09	58.11	62.76	70.42

資料來源：行政院主計總處網站資料（2015）。

肆、中高齡勞動力參與率最近 4 年之性別比例差異

復依據行政院主計總處揭露 2010 年~2013 年臺灣地區中高齡勞動力參與率，表 2-4 可看出，50~54 歲年齡層為一分界點，此一年齡層婦女之勞動力參與率約與全國女性之勞動力參與率相近，但是 55 歲之後急遽下降，且即使男性亦有較大降幅之趨勢，但 55 歲以上女性勞動力參與率與 55 歲以上男性之比例差距明顯加大，倘若 55 歲為退休年齡的政策影響指標（指相關法令規定），似對於影響婦女的勞動力參與更為明確。

表 2-4 臺灣地區中高齡勞動力參與率最近 4 年之比例 單位：%

項目別	2010 年			2011 年			2012 年			2013 年		
	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女
總計	58.07	66.51	49.89	58.17	66.67	49.97	58.35	66.83	50.19	58.54	66.78	50.46
年齡												
45~64 歲	60.31	75.36	45.61	60.36	75.54	45.59	60.48	75.39	46.01	60.73	74.82	47.08
45~49 歲	77.20	90.53	63.97	77.84	91.22	64.63	78.70	91.49	66.09	79.56	91.32	68.00
50~54 歲	65.93	81.67	50.49	67.14	82.74	51.85	67.73	82.89	52.89	68.27	82.30	54.53
55~59 歲	50.67	67.59	34.33	51.66	68.62	35.31	52.52	69.32	36.36	53.21	68.64	38.40
60~64 歲	32.20	45.73	19.32	32.01	46.37	18.38	32.56	47.24	18.67	33.42	48.57	19.09
65 歲以上	8.09	12.07	4.43	7.93	12.00	4.23	8.10	12.46	4.20	8.34	12.82	4.38

資料來源：行政院主計總處（2015）。

伍、台灣婦女在老人與其他家庭成員長期照顧的責任

台灣的人口老化現象日益明顯，老年人口照顧將會愈來愈是每個家庭需要面對的負荷，一項 2011 年的文獻資料顯示（Wang, Shimmei, Yamada, & Osawa, 2013），在所有正式的老人照護體系中，當前養護機構和社福外勞擔負了 80% 以上的協助，然而，若將家庭成員照顧的型態放入所有照護類型計算比例，此項照顧型態占了所有照護類型的 75%（如表 2-5）。

那些家庭成員擔負照顧老人的責任呢？在華人社會中，家庭成員照顧長輩一直是社會牢不可破的規範，學者認為台灣採取的老人照顧模式為「傳統倦怠模式」（traditional burnout model），也就是公共的照護系統通常是在家人的照顧無法再

提供的時候，才會是最後的選擇，而通常家人中的”媳婦”角色一直被放置在照顧家庭老年人口的首位（Wang, Shimmei, Yamada, & Osawa, 2013）。

表 2-5 台灣老人長期照顧供給型態與來源 單位：%

照護型態	所有照護類型	正式照護
家庭成員	75	-
私人照護服務	4	15
居家服務員	<1	2
私人養護機構	8	31
外勞（家庭看護）	13	52
總數	100	100

Wang, Shimmei, Yamada, & Osawa (2013) .

表 2-6 顯示，行政院主計總處 102 年 8 月統計 15~64 歲女性目前無工作之 332 萬 8 千人，未來一年不想工作之原因，25~49 歲因為需要照顧子女的人數占了 44.08%，換算人數大約 39 萬 5 千 8 百人。若依照目前國人婚育年齡粗估，25~49 歲婦女之子女年紀約在出生至高中階段。但隨著婦女年齡層下降，接受教育程度愈高的趨勢來看，這群因育兒退出勞動市場的非中高齡女性，未來再回到勞動市場的人數可能比目前已屆中高齡的女性來得多。

另外再看表 2-6 的一個族群，50~64 歲因家庭經濟尚可，不需外出工作的婦女，占了 142 萬 7 千人的 55.41%，換算結果大約為 79 萬人；需要照顧其他家人為 14.21%，約 20 萬 3 千人，兩類群體即將近 100 萬人，前者為無勞動意願者，後者為家庭照顧人力，目前臺灣趨勢，照顧的可能是家中長輩或孫子女。

此外，另一個議題一直未被照顧政策所重視的是配偶的照顧（partner-cares），台灣過去的少許研究曾討論到較年長婦女照顧其老年配偶的議題，隨著外籍配偶開放進入台灣，外籍配偶長期照顧生病或身心障礙丈夫的案例也增多，而基於社會、文化規範，照顧配偶責任成為難以由他人代替的角色負荷。依據 2009 年內政部資料，45%的 55~64 歲住院者係由其配偶照顧，當然此部分也呈現較高比例向婦女傾斜；而同年資料亦顯示，65 歲以下身心障礙者的配偶照顧人，63%的比例是婦女（Liu & Osawa, 2013）。

表 2-6 15~64 歲女性目前無工作(332 萬 8 千人)，未來一年不想工作之原因
2013 年 8 月 單位：%

項目別	總計		想生育或再生育	需要照顧子女	需要照顧老人	需要照顧其他家人	求學或受訓(含準備公職與證照考試)	家庭經濟尚可，不需外出工作	擔心與社會脫節無法勝作工作	健康不良	其他
	人數 (千人)	百分比									
總計	3 328	100.00	0.81	13.13	3.99	7.02	31.35	29.83	4.52	9.19	0.18
婚姻狀況											
未婚	1 189	100.00	0.02	0.13	2.02	0.51	87.43	2.42	0.84	6.52	0.11
已婚	2 139	100.00	1.24	20.35	5.08	10.63	0.16	45.07	6.57	10.68	0.22
年齡											
15~24 歲	1 002	100.00	0.12	0.46	0.03	0.02	98.86	0.13	0.01	0.36	0.02
25~49 歲	898	100.00	1.85	44.08	5.96	3.39	5.76	22.33	4.46	10.96	0.20
50~64 歲	1 427	100.00	---	2.54	5.52	14.21	0.04	55.41	7.74	14.28	0.27
教育程度											
國中以下	882	100.00	0.17	6.77	5.90	17.69	1.02	37.90	9.38	20.94	0.23
高中(職)	1 208	100.00	0.70	16.71	4.20	4.92	34.37	27.62	4.32	7.08	0.08
大專以上	1 238	100.00	1.37	14.16	2.42	1.45	50.01	26.23	1.26	2.88	0.23

資料來源：行政院主計總處（2015）

第二節 我國與其他國家中高齡婦女勞動力參與比較

壹、近年我國與德、美和亞洲重要國家婦女勞動參與率比較

從早期勞動部的勞動力參與率統計來看我國65歲以上高齡者勞動參與率從

2001年7.39%至2010年8.09%，十年期間勞動參與率變化不大只增加了0.7%，到了2011年我國高齡者的勞動參與率不增反減只有7.93%。我國的勞動參與率與國際上其他主流國家比較相對較低，特別是與重視工作與勞動以及勤儉文化的亞洲國家相比，差距甚遠，如韓國（29.4%）、日本（19.9%）、新加坡（17.6%）等。歐美國家的美國（17.4%）、加拿大（11.4%）、英國（8.6%）也都高於我國，顯然在高齡勞動參與率方面，我國仍有很大的發展空間（楊培珊，2013）。

以最近 2012 年資料，表 2-7 顯示我國與幾個國家婦女勞動參與率的差異，依年齡層分類結果，45 歲以下之婦女與其他國家相較並無較大的差距，但 45 歲以上以 5 個年紀為級距，不論那一個年齡級距，我國中高齡婦女不投入勞動市場的人力顯然高於其他國家甚多，與女性平權先進之歐美國家比較，甚至高達兩倍以上之差距。

表 2-7 2012 年我國與各國婦女勞參率比較—依年齡層分類 單位：%

年齡別	中華民國	韓國	日本	新加坡	美國	德國
總計	50.2	49.9	48.2	57.7	57.7	54.1
15~19 歲	8.2	9.1	14.6	10.9	34.6	25.9
20~24 歲	54.7	53.5	68.7	62.6	67.4	66.9
25~29 歲	89.2	71.6	77.6	86.8	74.4	78.8
30~34 歲	78.1	56.4	68.6	83.3	73.7	79.7
35~39 歲	74.0	55.5	67.7	78.9	73.7	80.9
40~44 歲	73.2	64.3	71.7	74.8	75.8	84.9
45~49 歲	66.1	67.7	75.7	73.4	75.6	85.3
50~54 歲	52.9	62.5	73.4	65.6	73.7	81.8
55~59 歲	36.4	54.8	64.6	56.2	67.3	73.3
60~64 歲	18.7	43.9	45.8	41.7	50.4	41.1
65 歲以上	4.2	23.0	13.2	13.7	14.4	---

資料來源：黃鈴翔（2013）。提升婦女勞參率之政策探討---以新加坡為例。台灣經濟論衡，第 9 期，頁 32-40。

在歐洲大部分國家，因老化以及延緩退休年齡的政策，針對婦女的著力程度比男性勞動力的程度要來得大（Bould, 2011），雖然從前面的數據可以看出歐洲國家的婦女勞動力參與率相較於亞洲國家都要來的高，但高齡婦女勞動力投入勞動市場的議題對於歐洲的社會仍然是的新近的議題，此部分在後一節加以討論。

貳、我國婦女與 OECD 國家婦女工作所屬產業分佈狀況

服務業興起、傳統勞力密集之製造業式微之後，動輒 7 成或 8 成的服務業比例在各開發國家為常見的現象，依據 OECD 在 2012 年的統計數據，如圖 2-1 所示，OECD 國家婦女在服務業所屬產業分佈以零售、旅館、餐飲業占最多數，幾近三分之一的婦女集中在這類的行業中，其次是健康與社會工作，這兩群行業占了婦女在服務業中工作的比例近乎一半；而最少的是交通、倉儲、運輸業（OECD，2012）。

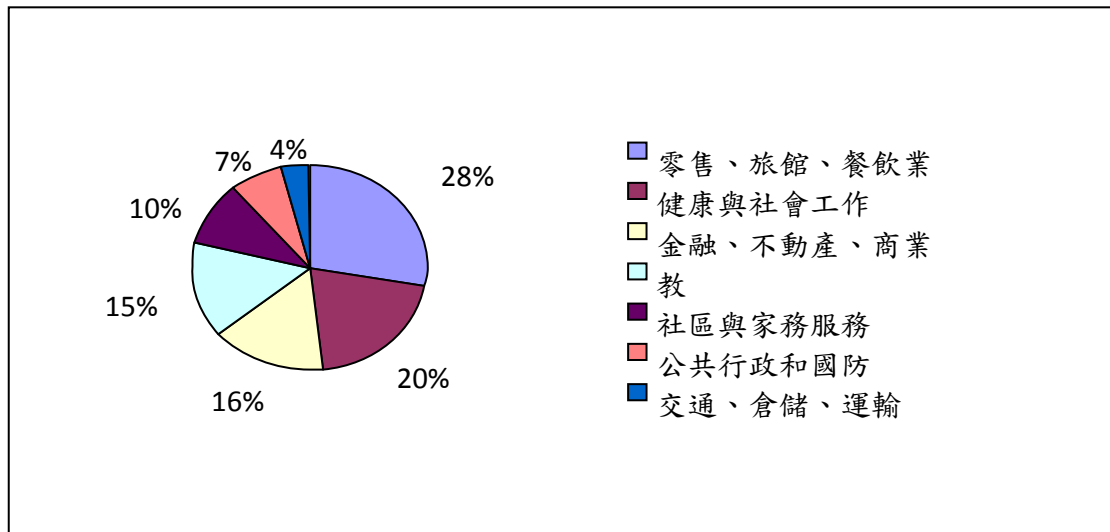


圖 2-1 OECD 國家婦女在服務業所屬產業分佈

資料來源：OECD Week 2012(2012). Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, p.76.

圖 2-2 則顯示，在各服務類別的行業中女性所占的比例，其中最高比例是健康與社會工作，將近八成由婦女從事；其次則是教育產業，社區與家務服務亦有近六成由婦女從事，顯示這些產業明顯的平行性別職業區隔。

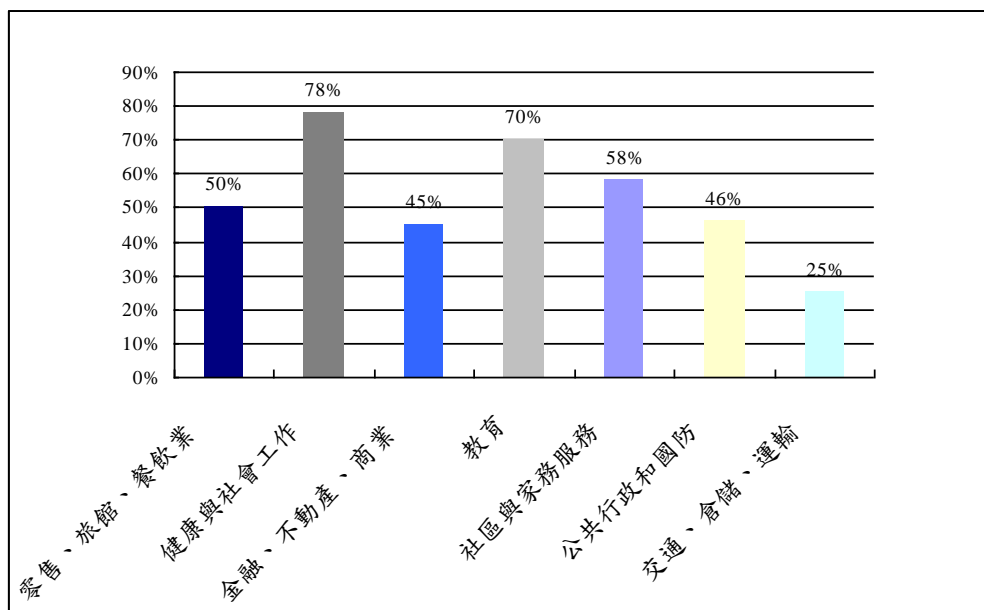


圖 2-2 OECD 國家婦女在不同服務產業所佔比例

資料來源：OECD Week 2012(2012). Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, p.76.

台灣與 OECD 國家服務產業婦女比例之比較，如表 2-8 所示，相對於 OECD 國家每三位即有一位在零售、旅館、餐飲業工作的比例，台灣更大量向這些行業集中，高達 40%。零售、旅館、餐飲業的工作特性通常與一般常態工作時間相違，亦即是多數人休閒時間正是這些行業從業人員忙碌的時刻，依據行政院主計總處公佈 2013 年的行業薪資調查，2015 年 5 月份住宿及餐飲業女性經常性薪資為 27220 元（男性為 31282 元）、住宿服務業為 28571 元（男性為 36653 元）。

與 OECD 國家差距較大的行業別為健康與社會工作，台灣婦女從事此類行業在服務業比例不及總體服務業的 10%，與 OECD 國家所占總體比例差距亦高達 11%，在台灣較遼近國家邁入老化加速時刻，公共或私營健康照顧機構之服務似仍有一段供需差距。

表 2-8 台灣與 OECD 國家服務產業婦女比例之比較

業別	台灣	OECD 國家
零售、旅館、餐飲業	40	28
健康與社會工作	9	20
金融、不動產、商業	19	16
教育服務	13	15
社區與家務服務	11	10
公共行政和國防	5	7
交通、倉儲、運輸	3	4

資料來源：OECD Week 2012(2012). Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, p.76.

第三節 台灣婦女促進就業政策與措施現況及其效益

壹、就業促進措施

一、僱用獎助津貼

(一) 實施期程：104 年 1 月 1 日生效(原中程計畫：101 年 8 月~104 年 12 月止)。

(二) 計畫目標

為增加雇主僱用公立就業服務機構所推介失業勞工之意願，政府提供雇主獎助，以促進失業勞工穩定就業。

(三) 主要措施內容

1. 補助對象：

僱用經公立就業服務站開立僱用獎助推介卡失業勞工之下列雇主：

- (1) 民營事業單位
- (2) 團體
- (3) 私立學校。

2. 適用勞工資格：

至就業服務站推介時應符合以下身分，並經就業諮詢後確認無法推介就業者，得評估開立僱用獎助推介卡：

- (1) 失業期間連續達 30 日以上之特定對象（年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者、長期失業者、獨力負擔家計者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、其他經中央主管機關認定者）。
- (2) 失業期間連續達 3 個月以上者。

3.給付標準：

勞雇雙方約定按月計酬方式給付工資者，依下列標準核發：

- (1) 僱用年滿 45 歲至 65 歲失業者、身心障礙者及長期失業者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬 2 千元。
- (2) 僱用獨力負擔家計者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人及其他經中央主管機關認定者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 1 萬元。
- (3) 僱用失業期間連續達 3 個月以上者，依受僱人數每人每月發給新臺幣 8 千元。
- (4) 同一僱主僱用同一勞工，合併領取僱用獎助及政府機關其他之就業促進相關補助或津貼，最長以 12 個月為限。

(四) 年度作業計畫目標

以近一年（104）勞動部勞動力發展署年度業計畫內容觀之，其年度預定受惠規模，編列用於加強運用就業促進工具(僱用獎助、缺工就業獎助津貼及跨域就業補助金)協助失業勞工就業，紓緩產業缺工情形，經費約為 3 億 2 百餘萬元，預計受益或服務對象人數完成 4336 人。

(五) 效益檢視

依據吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修等人（2013），從勞動部蒐集的資料顯示，如表 2-8，2012 年實施第一一年有 2011 位中高齡接受僱用獎助計畫的協助而就業，2013 年有 1,912 位中高齡勞動者（2014 年截至 6 月份 1,003 人，但此項資料並未揭露中高齡婦女有多少位受到協助），此外，由於最長獎助與合併其他政府

就業促進補助或津貼最長為 12 個月，加以中高齡勞工再度進入職場之就業適應，穩定就業狀況並未有較詳實資料可供評估。

二、中高齡者職務再設計計畫（原計畫：中高齡者職務再設計中程計畫；以下內容參考自勞動部，2012；2015）

（一）實施期程：104 年 1 月 1 日生效（原中程計畫：101 年 8 月~104 年 12 月止）。

（二）計畫目標

因應中高齡者在勞動市場競爭力較為弱勢，經由推動中高齡者職務再設計，期能協助事業單位建構一個人性化、友善及安全的職場環境，並有效協助中高齡者突破生理及心理上之限制，獲得適性及穩定的工作，發揮中高齡者在職場之優勢，以達人力資源充分運用。

（三）主要措施內容

1.補助對象：

主要補助對象為事業單位，非以勞工個人為補助主體。依計畫內容所訂，以加強輔導型產業、可能受貿易自由化影響產業或受貿易自由化影響產業之事業單位，為其中高齡（年滿 45 歲至 65 歲）在職勞工辦理職務再設計為主要補助對象，以及上述之事業單位之其他在職勞工，經公立就業服務機構評估後，認定需要協助在職勞工之事業單位。

2.補助項目：

中高齡者職務再設計計畫的補助內容，一部分係依據「因應貿易自由化就業協助措施補助要點」規劃，其中第 20 點規定，職務再設計經費補助項目如下：

（1）改善職場工作環境：為穩定在職勞工就業，所進行與工作場所環境有關之改善。

（2）改善工作設備或機具：為促進在職勞工適性就業、提高生產力，進行工作設備或機具之改善。

（3）提供就業輔具：為增加、維持、改善在職勞工就業能力之輔助器具。

(4)改善工作條件：改善在職勞工安全衛生、改善勞動條件、工作時間彈性安排、促進在職勞工繼續僱用、職場活性化、能力開發與教育訓練、健康維持與促進等亦適用於中高齡在職勞工。

(5)調整工作方法及流程：按在職勞工特性，規劃調整工作流程、工作方法及職位，以提高其工作穩定性及效率。

3.補助金額：每一職務再設計計畫（係以每一個案為計算單位）補助金額，最高以 10 萬元為限。但有特殊需求，經公立就業服務機構專案評估核准者，不在此限。

(四) 年度作業計畫目標

近一年（104）勞動部勞動力發展署，其年度經費預算為 3 千 2 百萬元，嘉惠人數需視企業提出之職務再設計的設置而定。

(五) 效益檢視

「中高齡者職務再設計計畫」的訂定主要基於因應兩個環境因素的考驗，其一為因為以往為解決高失業率，因而鼓勵中高齡者提早退休，但由於近年來中高齡勞動力早退，加以年輕勞動力不足，造成人力資源的浪費，形成各個不同產業普遍面臨勞動力短缺的問題。其二，隨著兩岸簽訂經濟合作架構協議等貿易自由化政策，國內部分產業易受貿易自由化影響，導致關廠歇業或實施裁員減量經營，以因應人力成本負荷，中高齡在職勞工在人力成本考量，以及企業認為中高齡勞動者體力與產值不如年輕勞動力的認知，極易成為被企業裁退的對象，對於中高齡勞動者就業造成不利影響。因此，勞動部以補助事業單位以職務再設計方式，協助在職勞工減緩工作障礙，並提升工作效能。

以勞動部勞動力發展署高屏澎東分署為例，該分署從每年約 3 萬求職的 45~65 歲中高齡人力，分析中高齡求職者未能推介就業，主要因體能、健康條件不合為被拒之重要因素，103 年補助案件共計補助 17 家企業，改善自動化等便利操作機具設備與工作場所環境照明、廁所通風設備等，平均依據因應貿易自由化就業協助措施補助要點第 22 點規定，每一職務再設計計畫（係以每一個案為計算單位）補助金額，最高以 10 萬元為限，若以此計算，全年度共計補助約 170 萬，共計

協助 150 位受影響產業之中高齡勞動者穩定就業（台灣全球新聞，2013）。就改善操作機具設備之職務再設計個案而言，例如，因 58 歲貨物倉管員，原本擔任土地代書，8 年前房價低迷，完全沒有收入，50 歲後才發現自己面臨失業；由於中高齡就業不易，透過中高齡職務再設計的補助，改善貨物堆高機等便利操作，以前他需要花費力量拖拉貨物，現在有自動化便利操作機具，工作一整天效率提昇許多。然此案例係針對中高齡男性，若職務再設計多以機具設備操作之改善，中高齡婦女受益狀況為何，需要有更多政府補助案例佐證。

表 2-9 三項促進就業措施 2012 年~2014 年執行情形

項目 \ 年度	2012 年	2013 年	2014 年 (1-6 月)
僱用獎助 (中高齡者)	2,011 人	1,912	1003
職場學習及再適應 (中高齡者)	696 人	1,008 人	803 人
中高齡者職務再設計 (中高齡者)	226 家事業單位 546 人	299 家事業單位 1,708 人	34 家事業單位 119 人

資料來源：吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修（2013）。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託研究。

三、就業服務外展工作計畫（前為就業多媽媽計畫）

（一）辦理單位：

- 1.主辦單位：勞動部勞動力發展署。
- 2.承辦單位：勞動部勞動力發展署各分署。

（二）計畫目標

有鑑於失業者多隱藏於地方各基層，為發揮區域性就業服務多元化就業服務方式，於現有已完成「靜態」就業服務據點之基礎上，冀能招募在地中高齡者以採取「動態」之就業服務方式，藉以打破時間與空間之限制，主動出擊，由就業服務就業多媽媽進行走動式服務，深入地方各民間團體與基層角落，做為資源媒

介者及資源組織者，並成為就業服務機構與村里鄰長間橋樑，主動協助發掘並關懷失業者，傳遞就業機會及各項就業促進措施，引導弱勢失業者參與多元就業計畫工作，以期活化地區及就業服務體系末端就業服務工作。

（三）效益檢視

本項計畫前為「就業多媽媽」，顧名思義是為了僱用一群婦女深入鄉里找尋可能的就業媒合機會，亦能培養和運用這群婦女之人力，然而就當前招募條件來看，並非專為中高齡婦女所訂之促進就業計畫：

- 1.大學、碩士語文條件：中文 聽:精通 / 說:精通 / 讀:精通 / 寫:精通。方言條件：台語：中等
- 2.擅長工具：Word、PowerPoint、Excel、Outlook、中文打字 20~50，錯誤率 10% 以下。
- 3.工作技能：不拘需備駕照：輕型機車、普通重型機車、普通小型車其他條件：
- 4.基本資格（須具備下列資格之一）
 - (1)學士學位以上。
 - (2)專科畢業且具備相關工作經驗 2 年以上。
 - (3)高中職畢業且具備用人單位職缺業務相關工作經驗 4 年以上。

除了學士和專科畢業並非大多數當前中高齡婦女的特徵（林佩芸，2015），即使高中職畢業所需工作經驗亦需在用人單位職缺業務，除非欲擔任此職缺者之前已在此領域工作多年，始能成為留任人員。

此外，依據 103 年度國家永續發展委員會能源與生產組重要績效（行政院環境保護署，2014），「二十三、擴大就業服務效能」中提到，勞動部勞動力發展署運用全國 358 個就業服務據點辦理徵才活動，並透過就業服務外展人員進行走動式服務，積極開拓職缺，及運用全國就業 e 網求職求才資料庫，加強辦理就業媒合服務，103 年截至 9 月底推介求職就業人數 30 萬 6,980 人、推介二度就業婦女求職就業人數 3,021 人。推介二度就業婦女人數僅占全國推介人數之 0.98%，亦即是推介就業 100 人中不及 1 人是二度就業婦女。

貳、技能訓練

一、職場學習及再適應計畫

(一) 計畫目的

勞動部為協助就業弱勢者(以下簡稱個案)就業準備及就業適應,透過事業單位或團體(以下簡稱用人單位),提供職場學習及再適應之機會,使其重返職場。

(二) 個案職場學習及再適應津貼:

1. 職場學習及再適應時數(比照正常工時),每人每月按中央主管機關公告之每月基本工資核給。
2. 部分職場學習及再適應時數(比照部分工時),每人每小時按中央主管機關公告之每小時基本工資核給,且每週不得超過 35 小時。

(三) 用人單位管理訓練津貼:

1. 職場學習及再適應時數(比照正常工時),依據所進用職場學習及再適應人數,補助管理訓練津貼,每人每月五千元。
2. 部分職場學習及再適應時數(比照部分工時):依據所進用職場學習及再適應人數,補助管理訓練津貼,每人每小時 25 元,每週不得超過 35 小時。

(四) 效益檢視

如表 2-9 所示,職場學習及再適應計畫中高齡者近三年執行成果,2012 年有 696 人申請、2013 年 1,008 人、2014 年上半年 803 人,資料並未分男性或女性,但整體而言仍占中高齡婦女勞動力之少數。

以個案而言,如前節資料所示,高齡的背景即使在當前勞動參與率偏低狀況下,部分基於雇主不願僱用因素,若再加上身心障礙因素,更加不易就業;勞動力發展署中彰投分署轄區申請職場學習及再適應計畫中有 10 幾年中高齡婦女作業員經驗的智能障礙者在失業後,因高齡、體型不討喜加上病痛纏身,沒有雇主願意接納,就業服務員以「職場學習及再適應計畫」補助前 3 個月基本工資,再加上每月新台幣 1 萬 2000 元「僱用獎助方案」,始能為其爭取到就業機會。

此個案原面試後雇主不敢進用,就業服務員提出此位中高齡婦女的工作態度

評估及求職積極紀錄，懇請雇主給予工作機會才勉強答應，個案到職後很珍惜工作，不遲到、不早退、不請假、不偷懶、上班時間認真工作，雇主和同事都對她讚譽有加。(中央通訊社，2015)。

二、多元就業開發方案

(一) 目的：

多元就業開發方案係因勞動部為了建構民間團體與政府部門間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提升社會福祉之計畫，創造失業者在地就業機會而訂定。

(二) 計畫類型：本項計畫分下列兩種類型：

1.經濟型計畫：民間團體所提具有產業發展前景，而能提供或促進失業者就業之計畫。

此類型計畫通常配置有專案經理人，且營收性質較明顯，以臺東縣南田發展協會執行之【幸福旅遊】臺東縣南田石工藝之旅為例，協會目前於在地培訓皮雕及石雕人員，提供遊客體驗皮雕每人收費 300 元/、工作人員並自製皮雕手環、鑰匙圈皮夾等飾品販售，做為協會發展經費來源(勞動部發展署高屏澎東分署，2015)。

2.社會型計畫：各部會、直轄市、縣(市)政府或民間團體所提為增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫。

除了由政府機關進用短期人力，此類型計畫由民間團體提出者，公益性質多於經濟價值之創造，以中華民國發展遲緩兒童早期療育協會(2015)101年提出之「地區性早療人員深耕培育計畫(社會型)」，其進用人員主要工作為家庭訪視、兒童篩檢、舉辦親職活動、協助辦理故事時間、協助早療家庭支持相關活動、兒童發展宣導等。

(三) 效益檢視

以往對於計畫的評估多以問卷調查參與者主觀意願檢驗政策成效，經建會人力規劃處曾以多元就業開發方案參與者檔案勾稽勞保局投保資料檔(2004至2007年)，以客觀數據分析參與者在計畫前、中、後的待業時間、投保薪資、投保業別

及投保地點變化等，從參與者基本屬性（含年齡、性別、教育程度）分析變動趨勢（經建會人力規劃處，2009）。

表 2-10 顯示，如同外界一般的印象，女性仍為多元就業開發方案的主要參與者，占了 67.96%，將近 7 成；雖然方案在較近年代給予年輕勞動力參與機會，進用人員中仍然以中高齡人力為主，45 歲以上占了 62.75%；學歷部分，高中職（含）以下超過 8 成有 81.65%。高年齡、低學歷、女性，三項特徵齊集的勞動者，在勞動市場較易落入次要勞動市場中，多賺取低薪、工作條件亦較不理想，且工作不穩定。

表 2-10 多元就業開發方案參與者屬性分布

	次數	%
性別		
男	890	32.04
女	1,888	67.96
Total	2,778	100.00
年齡		
35 歲以下	406	15.83
36-45 歲	549	21.41
46-55 歲	1,273	49.65
56 歲以上	336	13.10
Total	2,564	100.00
學歷		
國小	464	16.76
國中	544	19.65
高中	351	12.68
高職	901	32.55
專科	292	10.55
大學	190	6.86
碩士	12	0.43
其他	14	0.51
Total	2,768	100.00

資料來源：經建會人力規劃處（2009）。多元就業開發方案參加者後續勞動參與分析。

多元就業開發方案的政策目標，其初衷除了提供或促進失業者就業之外，就積極性勞動市場概念，應在於使參與方案者經過公共就業的能力整備之後，能夠再度投入一般勞動市場。表 2-11 顯示，2004 至 2007 年間參加多元就業開發方案

之參與者，整體進入一般勞動市場就業僅有 41.94%，但近 8 成係曾參與公共服務者；但不再就業的近 4 成人力中，曾參與公共服務者亦多達 84.23%，因此，多元就業開發方案是否成為部分弱勢中高齡婦女勞動力的福利依賴？基於多項弱勢特徵齊集，又僅能短期（進用 6~12 個月）培養工作能力，其促進就業仍侷限在公共就業領域或能擴及一般勞動市場，似應有較明確之政策效益目標加以鞭策。

表 2-11 多元就業開發方案參與者再就業情形 n=2,778

	%	次數	%
再就業之身分別			
多元計畫留用	18.10	503	18.11
曾參與公服		398	(79.13)
未曾參與公服		105	(20.87)
一般市場就業	41.94	1,165	41.94
曾參與公服		917	(78.71)
未曾參與公服		248	(21.29)
不再就業	39.96	1,110	39.96
曾參與公服		935	(84.23)
未曾參與公服		175	(15.77)
Total	100.00	2,778	100.00

參、創業協助

一、微型創業鳳凰貸款

（一）目的：

為提昇我國婦女及中高齡國民勞動參與率，建構創業友善環境，協助女性及中高齡國民發展微型企業，創造就業機會，提供創業陪伴服務及融資信用保證專案。

（二）對象

協助 20 歲—65 歲婦女及 45 歲—65 歲中高齡者取得低利免擔保的創業貸款，辦有貸款金額最高新臺幣 100 萬元，為期 7 年，免保人、免擔保品且前 2 年免息，並在計畫中提供創業諮詢顧問輔導陪伴服務，以及開辦一系列免費創業研習課程。

（三）效益檢視

依據勞動部的資料顯示近兩年辦理狀況，其中 102 年辦理「微型創業鳳凰貸款及輔導服務計畫」，計辦理創業研習課程 184 場次，共 1 萬 3,263 人次參加，接受顧問諮詢輔導 4,087 人次，協助 1,671 人完成創業，創造 4,156 個就業機會。103 年共協助 862 名女性創業，並創造 2,281 個就業機會。

第四節 婦女的就業障礙

若欲探究婦女的職業行為，尤以分析是那些因素導致婦女在不同生命週期投入與不投入勞動市場，必須了解選擇職業生涯的內在與外在因素，當然，人力需求之僱用者態度亦為決定之因素。

壹、婦女生涯阻礙

婦女能否自主選擇就業，另有一個重要的議題即為生涯阻礙（career barrieris）；大部分生涯阻礙被分為兩大類群，一為內在因素，另一為外在因素。依據 Swanson & Tokar（2013）對婦女生涯阻礙的因素研究，可劃分為下列四大因素，各因素並有對應之內容，如下：

一、因素一：自我概念，包括

1. 缺乏自信
2. 不足的經驗和訓練
3. 對未來的不確定
4. 不確定如何找到工作

二、因素二：家庭工作角色衝突，包括

1. 多元角色衝突
2. 孩子的干擾
3. 性別角色衝突
4. 搬遷

三、因素三：就業歧視

1.性別歧視

2.年齡歧視

四、因素四：他人的不贊同和不支持，包含

1.缺乏配偶支持

2.不被支持進入非傳統領域

3.身心障礙

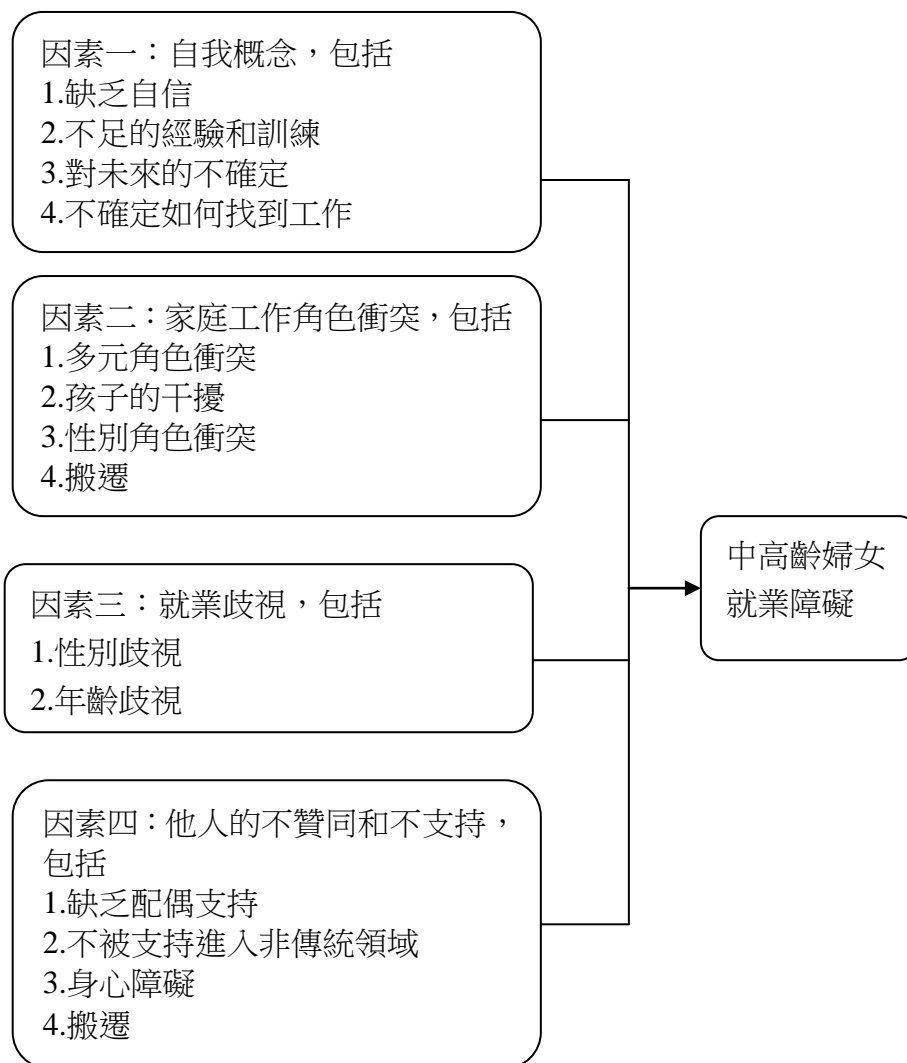


圖 2-3 中高齡婦女生涯阻礙影響因素模型

檢視上述各類因素，本研究將其歸納為中高齡婦女生涯阻礙影響因素模型（如圖 2-3），以做為後續資料分析之研究架構。雖然上述模型原始文獻研究者和研究場域皆為西方社會背景，但其內容仍舊不脫離全球皆相似之婦女社會角色的干擾。例如，楊奕源和姚惠忠（2005）針對國內 553 位求職者的訪談資料分析，發現女性在「家庭因素」與「自我設限」與男性求職者的落差明顯，換言之，女性因此兩項的因素阻礙其求職的選擇範圍。而田秀蘭（1999）的研究歸納，女性之生涯阻礙分為三大類：（1）背景/情境因素；（2）個人/心理因素；（3）社會/人際因素。其中社會/人際因素係指家庭社會互動因素與性別差異現象。其研究發現，在三大類因素中，女生認為來自社會/人際方面的因素居多，女生重視的還是來自於家庭的責任和受到社會對女性刻板印象的影響較大。上述之研究並未考量性別之外的其他特質，一項追蹤資優女性的生涯發展因素研究發現，即使就學階段的資優女性，已經進入職場或家庭之後，生涯發展的阻力主要來自於個人特質、自我期待和要求、家人期待、人際關係，以及經濟壓力等；家人期待主要在於為人母、人妻的家庭經營與子女教養（郭靜姿、林美和、胡寶玉，2006）。

此外，屬於自我概念因素之自信心部分，可用 Bandura 的自我效能加以說明。自我效能（self-efficacy）係社會學習理論（social learning theory）中一個主要的要素，意指個人相信能夠擔負一個特定任務的信念（Gist, 1987; 吳玲玲, 2004）。自我效能包含三個構面：（1）規模（magnitude），係指個人相信他可擔負的任務的困難程度；（2）強度（strength），指對能擔負某項任務之信念的強弱程度；（3）概推（generality），指擔負特定任務的期望概推到其他情境的程度，例如，一些人相信他們在某些方面有力量，但僅止於在一些特定的情境下；但有些人則相信無論在任何情況下，他們在某些方面有力量（Compeau & Higgins, 1995）。

Reeve（1992）認為人類的期望有兩種，一種是效能期望（efficacy expectations），另一種為結果期望（outcome expectations）。效能期望著重在個人如何在某一個行為上的行使，例如醫生對於進行一項手術所期望成功的行為；而結果期望則是對行為產生的期待的結果，例如，醫生期望手術後對病人所達成生理上或心理上的目的。當人們預期可以肩負某一特定任務時，則有較高的意願參與需要有此行為的活動、願意盡一切努力克服挑戰及持續面對障礙。

貳、雇主僱用中高齡的態度

全球化浪潮中，一直被關注的重心多放在企業如何增加組織競爭力，因此在體能和年齡不利於勞動市場競爭的高齡勞動者在面對經濟衰退困境中，往往成為最先退出勞動市場的對象，此非僅亞洲如此，橫跨北美與歐陸皆然。造成此一全球不利高齡勞動力失業的成因，並非全歸因於總體經濟情勢，勞動需求之雇主的態度為何？許多國際研究有實質的闡述，較早期的調查發現（Casey, 1998），企業對於中高齡勞動力的僱用疑慮，包含：

1. 中高齡者的雇用成本高
2. 健康問題
3. 專業技能不足、落伍，生產力較少
4. 不願／不能學習新技能；
5. 即將要退休，不值得再做人力資本的投資

Harper & Laslet（2005）認為雇主基於對高齡者認知上的刻板印象而非高齡者實質的能力表現，這些包含

1. 動作較緩慢
2. 對科技的低適應力
3. 新技術提升能力不足
4. 過度小心

Harper, Khan, Saxena, & Leeson（2006）參考上述之文獻，再度針對雇主和大量勞動者進行有關高齡者的勞動狀況調查發現，

1. 負面的意見反映為：
 - (1) 較難訓練
 - (2) 難以適應新科技
 - (3) 過度小心

2.正面的意見反映為：

- (1)比年輕人牢靠（忠誠）
- (2)有生產力
- (3)在人力投資上仍可回報價值

但 Harper et al. 亦提到不同的調查可能因產業別或企業規模大小，對於中高齡正、負面印象有所差異。至於國內的調查在僱用和不僱用原因為：（楊靜利、翟本瑞、郭振昌，2013）

1.僱用原因：

- (1)因經驗豐富而容易上手；
- (2)處事圓融；
- (3)遵守規範；
- (4)工作專心；
- (5)經驗純熟不易犯錯；
- (6)工作穩定不易跳槽。

2.不願意僱用的原因：

- (1)缺乏活力；
- (2)觀念老舊不易溝通；
- (3)健康狀況差；
- (4)不易輪調。

在西歐的工業社會中，直至 20 世紀中葉，西歐國家有偶婦女的薪資仍被視為是其丈夫收入的一部分，她們並不具有其收入的自主支配權，最具體的現象反而在於其收入對其地位的負面影響，甚至婦女並未使其在離婚過程中因有收入而取

得有利之結果。然而，若婦女之收入得以反映其配偶的能力不足，因而無法支持家庭生計，那麼，婦女透過勞動參與的收入，反將造成其配偶喪失顏面的一種效應。在此傳統男性養家—婦女操持家務的 *breadwinner-homemaker* 家庭模式，一個參與勞動的職業婦女，即代表其丈夫在此種家庭中失敗的象徵，社會眼光認為，這類型婦女係一種嫁予貧窮丈夫或無能配偶或需要工作的寡婦等類型相同之女性勞動者 (Bould, S., & Gavray, C, 2008)。因此，歐洲學者認為，單純從婦女支薪的工作考察婦女勞動市場現象，並無法了解其全貌，婦女無酬工作仍對於女性勞動力參與具有一定的功能，歐洲學者甚至認為婦女每週花費在有酬與無酬的合計時間比男人都要多出許多，若將婦女用在照顧和家務工作的時間皆列入，所呈現的婦女勞動參與圖像將會有極大的不同 (Bould & Gavray, 2008)。

第參章 主要國家促進中高齡婦女勞動參與政策內容

第一節 歐盟

誠如 Jackson (2002) 所談及，歐洲、日本及北美人口快速老化現象，長壽社會或退休危機將嚴重衝擊各先進國家的經濟與社會體制，這是全球化發展所導引出的重要現象。各國對於提早退休制度的規劃與推行，將伴隨著人力替換或更新進而產生不同的結果，但整體而言，提早退休的推行，並無法全然增加年輕族群的就業機會 (Auer & Fortuny, 2000)，卻可能引發中高齡者其他社會適應等問題。Phillipson (1998) 的研究便指出透過經濟誘因鼓勵持續就業，並協助中高齡勞工改善技能才是有效排除中高齡勞工年齡歧視，在高齡化生產及高齡工作投資的雙重進行下，有效的規劃中高齡勞動者的就業政策。

Balleer, Gómez-Salvador, & Turunen (2009) 對於歐盟勞動參與率的研究報告指出，雖然自 1970 年代起歐盟地區各國的勞動參與率呈現持續上昇的趨勢，但未來人口高齡化將負向影響歐盟各國的整體勞動參與率。在 Lissenburgh & Smeaton (2003) 針對英國中高齡勞動就業轉換的思考脈絡，也導入了非典型勞動工作參與之思考。

Vandenberghe (2011) 的研究指出，歐洲國家皆急需要擴大中老年就業市場。許多研究已經從不同的角度來檢證這樣的問題。然而，卻很少研究開始考慮了性別層面的考量。儘管研究的證據顯示，整體想要提升中高齡婦女的就業率，甚至要提高到超過 50%，其關鍵問題從研究顯示主要還是在於雇主是否願意僱用更多的中高齡勞工，特別是中高齡的婦女勞工。答案有很大的因素是取決於中高齡婦女的生產力是否能達到雇主所支付的成本比例。為了回應此問題，Vandenberghe 透過一項比利時數據，資料從一家企業面板生產年齡/性別的因果效應蒐集有力的證據，有關生產力和勞動力成本之間的關係，卻發現雇主僱用中高齡婦女勞工的支出成本，似乎沒有辦法在生產力上得到滿意的結果。

針對歐洲的勞動市場，其預估從現今到歐洲 2020 年之間，歐洲就業的主要策略也在於研究如何促進與針對中高齡者的勞動提出配套政策和措施，以提高更為延長的工作生活。歐洲未來到 2020 年時，對中高齡或高齡勞工在工作新技能的重

點工作項目是強調透過更好的技能培訓和職業訓練及透過長期終身學習的機會，其中主要培育與討論的對象便是在歐盟的中高齡與高齡勞動者 (Zaidi,2012)。Van Soest & Zaidi (2015) 的研究指出，對於中高年齡的女性的勞動參與分析，冰島，瑞典，紐西蘭和挪威的統計資料顯示，高齡女性就業率都超過 60%，而瑞士，芬蘭，愛沙尼亞和美國只有略微落後(在 60%左右)。而在光譜的另一端，土耳其(16%)和波蘭(22%)在中高齡婦女的參與表現則為最差，其主要勞動參與趨勢仍多為男性，因此這些國家在中高齡婦女勞動參與空間上仍有許多改善之處。歐盟仍有許多國家在中高齡女性的就業率上仍然相當低落，仍須有效的提供就業促進。

荷蘭政府的努力則值得一提，過去該國推動提早退休計畫 (early retirement scheme VUT)，在 65 歲前退休在荷蘭可說是很普遍，近年為促進中高齡就業，荷蘭政府開始推動以「限制提早退休方案 (Limiting Early Retirement Schemes)」、「促使重返職場 (Encouraging a Resumption of Work)」為 2 項主要措施的方案，期使高齡勞工續留在職場或重新進入勞動市場，以阻擋人口老化所導致社會福利系統及政府財政永續性的壓力。荷蘭政府也於 2000 年代開始藉由各項政策措施，企圖改變雇主對高齡勞工之負面看法。2001 年建立「高齡人口與就業高級小組 (High-Level Taskforce on Older People and Employment)」針對促進 50 歲以上勞工之就業因素作確認分析；2004 年 5 月開始實施針對年齡歧視之禁令；2004 年 12 月，荷蘭社會事務與就業部向國會提出高齡勞工於退休後再進入勞動市場之法案，其後並廣續依據高齡人口與就業高級小組報告，研擬推動促進高齡者重返職場相關措施，希望藉著財務誘因，例如每年扣抵稅額 (tax credit)，以促進高齡勞工之就業 (鄭兆農，2006)。金融海嘯後，荷蘭政府為強調永續發展，更將領取年金年齡提高至 67 歲，隨著一連串措施的進行，高齡勞工勞參率開始上升，原計畫退休之高齡者仍持續留在勞動市場，故無論男、女之提早退休人數於 2004 年 (實施新失能津貼法案) 後都漸次減低。此外，在 1970 晚期的荷蘭，認為高齡勞工的提早退休是雙贏 (win-win) 的局面：讓二戰後辛勤重建的世代提早領退休金，同時讓有成為「失落世代」危機的青年取代其工作，因此 1975 年推出一個降低青年失業率的計畫：「Young for Old」。但不管是用最小平方法 (OLS) 還是工具變數迴歸分析 (Instrumental Regression Analysis)，研究結果都未顯示出降低高齡勞工

的就業率可以改善青年的就業率，相反的中高齡就業與青年就業是有顯著的正相關（Gruber & Milligan，2008）。

從 European Commission（2014）的統計中顯示，在歐洲工作和就業質量之差異在性別落差上是顯而易見的。此外，女性勞工往往集中在某些部門和大多數非全日制的工作參與型態。正因為如此，女性勞工也往往未包括在集體協議之中，因為每年的工資增長的談判對象都是以全職工人為主。而在歐盟職場中，因男女收入差距導致婦女在經濟維繫上產生進一步的負面影響，且它是隨時間積累而來，這些導因於低工資的延續，同時結合了職場勞動貢獻週期（因家務必須抽空照顧孩子和老人）的逐漸減短效應。整體而言，從另外 European Foundation（2009）的統計資料顯示，中高齡女性勞工的勞動力在歐盟所佔的比例越來越大，特別是在於 55-64 歲年齡組更是特別明顯的增加，在就業率的分析上，中高齡女性勞工在歐盟一直持續的增加其就業參與。但必須注意的是，中高齡或高齡女性勞動者其勞動工作的型態往往屬於兼職性勞動工作，以及較高比例屬於臨時合同的暫時性勞動契約；根據資料分析指出，在歐盟 55 歲及以上女性更可能是在工作不安全的勞動契約底下從事勞務工作，其比例往往比同年齡男性要來的高出許多。也顯示出歐盟的中高齡女性勞工在職場參與的過程中，仍然多在不安全的勞動環境與斷裂的勞動參與歷程及性別職業隔離的狀態下從事勞動的參與。

第二節 美國

面對經濟發展中勞動市場的變動，促使各國針對中高齡及高齡勞動者的勞動力運用有不同思考脈絡，在 Heisig, Jan Paul（2015）新著的分析指出，在美國與德國的不同世代中高齡勞工有著共同的現象，便是現代的中高齡勞工的不安全狀態遠較之前的世代要來的嚴重許多，但不同的福利導入支出輔助系統，例如在年金系統上的規劃及退休選擇的規劃安排上，則產生不同的發展路徑。但對於中高齡或高齡勞動者其必須產生的共同建制便是，要協助這群勞動者在不同國度的共同現象，便是較早退休或工作喪失所可能帶來的經濟維繫之問題。

美國在最近10年來55歲至64歲婦女率勞動力從1980年的41.3%參與率，增加到2012年的59.4%，預計在2020年將達到66.6%。在2012年時共有71%的55歲以上的

婦女從事全職的工作。根據美國人口資料局（Population Reference Bureau）的估算，2004年全球65歲以上人口佔總人口之比重已達7%，一個充滿皺紋的地球似乎儼然形成。人口是一個國家國力強弱之關鍵，其數量之多寡與品質的優劣，密切關係著整個國家政治、經濟、文化及社會的發展。美國在1993年65歲以上老年人口佔總人口比率正式超過7%，此一人口老化趨勢，促使美國開始關切中高齡勞動參與，並積極透過「老人社區服務就業計畫」（Senior Community Service Employment Program，簡稱SCSEP）的建制來協助其就業的機會。

壹、SCSEP設計之內容

一、SCSEP針對參與者雖有優先參加順序原則性之規範，但如果面對優先序位相同之參與者，而就業機會又有限時，受補助單位有權力依據評估結果決定由誰優先參加。因政府的資源及預算有限，目前美國各項就業促進津貼補助工具適用對象之認定方式，主要係採「身份」之方式認定；但隨著社會快速變遷，就業弱勢者之態樣多且複雜，採身份別之認定方式有其侷限性，在訂定行政規則及其相關條件限制時難以周全。因此，對於就業弱勢者定義，「身份」可考慮作為原則性規範之基準，部分聲音提出應增加公立就業服務機構個案就業服務員的評估權限及強化其評估能力，使政府的資源能分配給最需要幫助之就業弱勢者。

二、SCSEP主要提供部分工時之工作機會，每週以工作時間20小時為規劃原則。因此如果以每天工作8小時之方式計算，則每月工作日數約為10日。

三、SCSEP所提供之工作地點並不限於公部門及非營利組織，甚至包括營利組織，並且認為參與營利組織之工作機會有利於後續安置至無補助就業，我國辦理之多元就業開發方案現正規劃轉型，多元就業開發方案補助之單位主要以民間團體、直轄市、縣市政府等非營利單位為主，建議未來規劃時可考慮納入營利組織，對後續就業安置應有正面之助益。

面對中高齡勞動參與提升所產生的效益分析，Gruber& Milligan（2010）繼續使用美國當代人口調查（Current population survey）資料進行分析，觀察1962年到2007年間老年（55歲到64歲）的就業，對於青年（20歲至24歲）與壯年

(25 歲至 54 歲)的就業有無影響。不管單純觀察歷年各年齡組勞動參與率、就業率與失業率的變化，或是放入迴歸模型，都沒有看出老年組的就業對於青年與壯年組有很大的影響。美國 Women's Bureau (2014) 為鼓勵中高齡美國婦女，在就業促進上期待：(1) 婦女能獲得有計畫性的培訓；(2) 以及符合中高齡婦女合宜勞動的工作；(3) 工作場所工作的彈性化；(4) 減低年齡歧視的存在。上述作法有可能提高中高齡婦女獲得高品質與自給自足的工資和福利，以及工作能力做出規定，在他們離開職場後能取得符合經濟安全之生活。

貳、SCSEP 方案評估

儘管如此，根據對 SCSEP 的方案評估，發現有下列主要的問題待解決：(Kogan, D., Betesh, H., Negoita, M., Salzman, J., Paulen, J., & Cuza, H, 2012)

- 一、若欲求助此方案的弱勢者其就業障礙愈多，這些人欲獲得非公共補助薪資型的工作就愈困難，因而使得方案績效不易達標。
- 二、雖然方案可僱用較優秀的人成為計畫內行政人力，但這些人力缺乏在工作指導技能、職業諮商的相關培訓，且對於社區社會服務或教育訓練資源並不熟悉，因此，將參加 SCSEP 方案的就業者納為計畫人力仍需要提供足夠的專業訓練，方能勝任。
- 三、支給最低薪資和部分時間工作的所得，通常無法使一些參與者維持生活基本開銷。
- 四、許多參與者獲得 SCSEP 的有酬工作機會後，其他的福利支助可能依個別計畫規定被削減，反而阻怯參與者尋找非公共補助的一般性工作。
- 五、當參與者離開 SCSEP 的支助後，通常進入的是一般勞動市場的工作屬於低薪和未有健康保險，反而導致這些人經濟自足目標無法獲得實現。
- 六、並非所有參加 SCSEP 的人在離開 SCSEP 方案後會願意進入一般勞動市場就業，例如有些因已退休，或者個人健康因素不願再投入一般性工作，失去 SCSEP 希望協助參與者投入職場的目標。

第三節 英國

英國不同勞動研究存在的不同觀點上的分析，例如曾經針對英國 500 家大型雇主的調查發現，這些雇主對中高齡或高齡勞動者有許多負面的刻板印象，特別

是關於他們的開放性和能力培訓，以及能夠適應新技術的能力皆表示質疑。尤其是在許多的勞動職場中得以證實，雇主是對中高齡或高齡的申請者存在著歧視的概念（Riach and Rich, 2002）。

相對的，Flynn（2010）研究卻指出，英國對於中高齡勞工的態度不僅是最為正向、同時也是最有意願雇用中高齡者的國家。英國國家統計局（2014）指出，女性在高齡的部分未來整體的勞動參與率將超過男性。從其預估值分析，英國 65~69 歲的年齡層，在 2000 年時勞參率是 8%，2010 年是 16%，預估到 2020 年將達 37%。英國新工黨 Tony Blair 於 1997 年執政的次年就大力推動福利改革，其中和高齡就業者較有密切關聯的是「新協定計畫」（New Deal），依據該計畫單親、身心障礙者、失業者的配偶等可自願加入（Decean, 2002）。英國政府的文件報告中指出，對於身心障礙者給付（Invalidity Benefit）的消極被動措施，可能會讓仍具有生產力的老人自我界定為無法參與活動者，而不是失業者（Decean, 2002）。因此，新協定計畫對於高齡失業者也提供求職者津貼，但是對於高齡者的工作福利（welfare to work）要求並不高，只要是處在求職狀態，政府提供個人化的就業相關服務，導入就業貼補政策，讓福利領受者接受低薪工作。

其中，自 1990 年代開始，30 歲至 49 歲（primed-age）、50 歲至 64 歲（older-age）的女性勞動人口即明顯增加，對於勞動力老化的「貢獻」更甚於男性，除歸因於社會變遷、經濟成長茁壯、穩固的勞動環境外，根據 Hotopp（2005）的推測，這可能跟此年齡世代之少數族群增加勞動參與的行為有關。不過根據 ONS 與 OECD 的一致估計，2000 年至 2030 年間英國勞動力老化的速度應不若 1990 年代般快速增長，將呈現趨緩、穩定成長的狀態，而這段緩衝時間，將能讓勞動市場中之參與者、組織有更多適應勞動力老化現象的空間（Dixon, 2003）。年輕族群減少、老年人口增加之人口結構的轉變，對勞動力人口多寡與勞動力均齡皆有影響，甚至改變了勞動參與的形式（Dixon, 2003 轉引自林沛瑾，2012）。

英國的中高齡勞工就業議題與政策，在遊說團體對中高齡者就業權的強力訴求、有工作才有福利（welfare to work）的意識形態、未來年金機制的穩定性、勞動力短缺的背景之下，目前英國政府正致力於延後退休時程，是所有工業化國家

中最早意識中高齡就業議題的國家，其因應措施層面廣泛，包含年金改革、就業方案、藉社會教育喚醒就業意識以及立法等等，英國之所以能夠如此彈性的回應，某種程度上是因為從未大規模發展提早退休的機制，所以此股風潮並不若其他歐陸國家般盛行，雖然如此，並不代表中高齡人力在勞動市場的歷史地位全然不變，而且在政策推行之際，黨與黨間、政府與民間團體間、政府與企業主間的矛盾與爭論至今「方興未艾」(Taylor,2008)。

鼓勵中高齡者繼續投入勞動工作，但在 1970 年代中期至 1980 年代初期間，遭逢經濟衰退、青年失業率居高不下，原本頗受重用的中高齡勞動者頓時如棄之敝屣 (Walker, 2002)，在執政者、職業工會、企業主欲保障年輕勞工工作機會的背景之下，前勞工行政組織即於 1977 年提出了「職位讓出計劃 (Job Release Scheme, JRS)」，提供提早退休的津貼誘因促使人們主動縮短工作壽命，以釋出職缺予年輕勞工，此舉無意間合法化了中高齡勞工工作權的犧牲；在 1984 年與 1985 年間的高峰期，大約有九萬名中高齡者 (含失業者) 領有提早退休津貼 (Taylor, 2008)。

英國對於中高齡勞動力的態度相當正向。有鑑於 1980 年代的年輕勞動資源開始減少，鼓勵中高齡者延後退休或再返勞動市場，而當地雇主也順勢回應，如服務業中的 DIY 業者 B&Q 及超市連鎖店 Tesco 皆為一例 (Hogarth & Barth, 1991; Walker,2002)，而勞動處亦提出了「訓練老年員工 (Training Older Workers)」的指導規劃 (Employment Department, 1991 as cited in Taylor, 2008)，不過由於 1990 年代初期經濟衰退使然，使得這群「重(新)裝上陣」的中高齡者英雄無用武之地。自 1997 年勞工黨走馬上任後，開啟一連串的積極性勞動政策，如「新政 (New Deal)」、現代學徒制、國家培訓制、「上工計畫 (Job Start)」、就業訓練等等 (Walker,2002)，雖非專惠於中高齡者的措施，中高齡者的參與狀況也不普遍，但在同一時期，不管是官方組織、半官方組織或民間獨立單位，其對於重新運用中高齡與因應勞動力市場中之年齡障礙的重要性等議題所發展的相關研究，皆成為國家往後發展中高齡勞動政策的參考對象與強力後盾；而自此學術界也開始出現探討年齡與勞動力市場間關係的諸多研究 (Taylor, 2008)。為降低年齡歧視的影響程度，英國政府甚至為原有的「就業及年金部 (the Secretary of State for work and

pensions)」注入「捍衛中高齡者權益」的使命，成立工作與年金部門（Department for Work and Pensions, DWP），專責處理中高齡議題（Taylor, 2008）。同時，從 2001 年工黨競選連任的政見中，可以窺見其在社會與經濟政策中以就業議題為核心的意圖，包含：將就業率自 50% 提升至 70%、因應歧視議題、延展「新政（New Deal）（或稱 the New Deal 50 Plus）」的適用年齡範圍至 50 歲以上者、尋求兼職工作間之職業年金的合計方式以求彈性退休路徑等等，此舉被視為是對「2001 年歐洲就業指導原則（the 2001 European Employment Guidelines）」中之「發展活力老化政策（Developing a Policy for Active Ageing）」所做的回應（Walker, 2002）。2000 年，英國即針對人口老化所帶來的問題與解決方向，提出十個建議，其中政府所需要的作為包含：（1）從政府的角度來設置一套中高齡者在社會中之角色與價值的發展策略；（2）對於領有傷病給付與殘障津貼者，除與之增加互動外，亦應協助其尋職；（3）優先為非自願性失業之中高齡者提供職業資訊或建議；（4）自 2010 年至 2020 年間，階段性地提高領取年金的最低年齡門檻；（5）可藉在企業帳戶內展現此一退休行為的成本，增加職業年金機制的透明度，讓管理者、股東及其他可能影響年金機制運作之人士了解提早退休與代價；（6）將公務員退休年齡提升至 65 歲，而在繼續就業的同時，也應評估其工作內容是否有足夠的貢獻與意義而有繼續從事的價值；（7）鼓吹工作多樣化與彈性化的好處，尤其是強調企業應讓工作者在職業生涯後期有個工作緩衝期、漸進式退休，而非就業與退休的截然二分等等。據此，布萊爾政府於 2003 年提出「年金綠皮報告書（Pensions Green Paper）」，除表明其對中高齡勞動者的看法，亦是英國正視拓展工作生涯、支持失能者重回勞動市場、年金給付之外的工作收入對於中高齡者的重要性、漸進式退休等需求的證明（DWP, 2003 轉引自林沛瑾，2012）。

另外，DWP 在 2005 年因應高齡社會的策略從促進就業，設定幾個具體努力目標（Dutton, Flynn & McNair, 2007; DWP, 2005），除了提供重返職場的技能訓練或是生涯規劃、退休的充分資訊；改革失能津貼，鼓勵返回勞動市場；協助失業者順利返回職場之外，還包括：（1）將整體就業率提高至 80%，包括一百萬以上的中高齡勞工，而 2006 年的勞動參與率的高升是來自於重返勞動市場的法定退休年齡者；（2）在人權平等委員會（Commission for Equality and Human Rights,

CEHR) 的帶領之下，於 2006 年推動就業上年齡平等之立法，頒布「就業(年齡)平等條例 (Employment Equality (Age) Regulations)」，除將強制退休年齡提高至 65 歲，亦要求雇主須就各自企業的條件 (business case)，對退休者 65 歲之後的就業意願積極回應 (Flynn, 2010; Taylor, 2008)；(3) 由 DWP 主導，持續推動「年齡加值運動 (Age Positive Campaign)」³，鼓勵職場的年齡多樣化，以改變雇主態度；(4) 在年金改革上提供誘因，鼓勵中高齡勞工持續工作，如 2004 年的財政法案 (Finance Act 2004) 中，允許雇主續用已屆正式退休年齡之員工，且予以累積年金的資格；另外在 2005 年 4 月起適用之年金法案 (Pensions Act, 2004)，更進一步表示，延遲領取老年給付者將可獲得更優渥的報酬；(5) 提供持續學習的機會，讓中高齡者得以累積就業能力，進而繼續工作，對於那些缺乏基礎技能或遭受社會排除的中高齡者來說尤其重要；除育嬰者、身負照顧之責的成年人有休假喘息的權力，此權力的適用對象亦於 2007 年延伸至中高齡照顧者，雇主不得因此而拒絕僱用之。

英國上述這些針對非勞動市場主流人力的促進措施，是否真正能夠如預期給予勞動參與者帶來足以安身立命的成效？而正在育兒階段的英國婦女勞動狀態又為何？因為照顧子女，許多婦女進入部分時間工作、低階職務的勞動市場，加以外在政策上，近年英國允許“零工時勞動契約” (zero hours contract)，也就是允許雇主讓員工沒有固定的工作時間或薪資保證，有需要才僱用員工的一種約定方式，看似彈性，但能允許實施這類約定的產業多集中在商品銷售、餐飲、社會服務及健康照顧等，得以想見多以女性為這類契約的適用者，因為女性多選擇這些產業就業，英國各婦女勞動權益團體乃提出呼籲，欲促進婦女二度就業，不應只是就業的有無，而應讓有意願參與勞動的婦女更安全有保障的就業型態 (The Fawcett Society, 2014)。

第四節 日本

壹、日本政府對勞動參與平等的宣示和作為

日本政府在 1999 年制訂性別平等社會基本法，期以透過國家政策機制達到性

別社會參與的均衡，然而成效一直僅能達到部分，國際文獻針對日本婦女就業狀況與其經濟實力相當之國家進行比較，如表 3-1 顯示，日本婦女的就業和家庭的連結與美國、德國比較，家庭因素對婦女就業的影響強度不同，日本婦女不只擔任專業及管理職的比例低，因育兒退出職場後 1 年得以重返的僅有 30.5%，但平均時間長達 10 年；日本婦女其子女年齡對婦女就業的影響與德國相似，但在美國並未有影響；而婦女教育程度影響回任部分，日本和德國皆因婦女需要擔負家庭的照顧責任，教育程度的影響輕微，反觀美國，接受教育愈高者愈能加速重返職場的時間（Shinohara，2008）。

因此，日本政府基於婦女勞動平等的執政承諾，其內閣在 2010 年 12 月啟動了性別平等的第三個計畫，此計畫的政策目標為：

1. 透過婦女積極參與振興社會與經濟。
2. 致力男性與兒童的性別平等。
3. 針對面臨各種困境之國民的政策回應。
4. 消弭對女性的所有型式的暴力。
5. 促進地區之性別平等。

表 3-1 日本婦女就業與家庭生活的國際比較

國家 政策	日本	美國	德國
婦女就業率	63.8	71.7	62.8
女性專業職與 主管職	低 1980 年代為 1-2% 2001 年為 7-8%	高 2000 年為 12.5%	低
婦女育兒退出 職場時間	長 平均需 10 年回任	短 80% 一年後回任	長 回任期緩慢，部分工時
子女年齡對婦 女就業影響	有影響	沒什麼影響	有影響
婦女教育程度 影響回任	沒有影響	有影響 (教育程度愈高，回任愈快)	沒有影響

資料來源：Shinohara, C. (2008). *Equal Employment Opportunity Policies and Attitudes Toward Gender-roles in Japan Since 1985*. MI: Ann Arbor,

貳、推動促進婦女就業的具體作為

就婦女部分，日本的婦女亦面對大多數國家婦女共同的處境，即是因育嬰而離開勞動市場，通常日本婦女欲重返勞動是困難的。為解決此一困境，日本內閣在 2008 年~2009 年間 4 度提出相關因應對策，各階段對策與預算如下：(吳基安、賀麗娟、陳世昌、吳淑瑛，2009)

一、第 1 階段：「實現安心生活之緊急綜合對策」，預算 11.5 兆日元。

二、第 2 階段：「生活對策」，預算 26.9 兆日元。

三、第 3 階段：「生活防衛緊急對策」，預算 37 兆日元。

四、第 4 階段：「經濟危機對策」，預算 56.8 兆日元。

其中與婦女較有關的措施如下：

一、「實現安心生活之緊急綜合對策」階段的措施：

(一) 為參加職業訓練者，建立訓練期間的生活保障，訓練期間每月提供貸款 10 萬元。

(二) 協助婦女就業：擴大媽媽就業服務中新方案，在各地職業安定所 (Hello Work centers) 增加 10 個媽媽角落 (Mothers' Corners)，以及充實保育制度。

二、工作卡制度

工作卡制度亦為前述第 1 階段：「實現安心生活之緊急綜合對策」中的因應措施，屬於非正規僱用對策，此類對策主要目的在於協助欠缺正式職員經歷之求職者，包括過去在 5 年內有 3 年以上未能繼續工作者、無固定職業者、二度就業婦女、單親家庭婦女以、應屆畢業青年、外來移民、高齡者、身心障礙者等。

工作卡措施主要目的在於協助欠缺正式職員經歷之求職者 (包括過去在 5 年內有 3 年以上未能繼續工作者、無固定職業者、因育兒離開職場欲重返工作的二度就業婦女、單親家庭婦女以及應屆畢業生等)，透過職涯諮詢及工作卡製作過程，除完整地紀錄學、經歷等外，並協助求職者進一步思考自己的專長、能力、特質及就業期待，並發掘求職歷程中可能存在之待加強課題或能力缺口，使求職

者順利找到合適的工作（吳基安、賀麗娟、陳世昌、吳淑瑛，2009；Duell, N., Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P., 2010）

工作卡的主要重點如下：（吳基安、賀麗娟、陳世昌、吳淑瑛，2009；Duell, N., Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P., 2010）

（一）尋職者進入工作安定所，諮詢人員會協助其建立工作卡，卡係由總表、職務經歷表、學習及訓練紀錄表、證照（資格）一覽表、求職表（Career Sheet，含就業目標、志向及職涯諮詢紀錄）以及評價表各類表單所組成，透過工作卡可呈現求職者的完整履歷，乃為協助就業活動、安定僱用及職涯形成之工具。

尋職者持卡之後，諮詢人員會建議尋職者參與職業能力發展訓練，或者由持卡人進一步的找尋工作，或者其他的後續訓練。

（二）雙軌訓練：兩類型之雙軌訓練皆包含工作崗位訓練（on-the-job-training）和離崗訓練（off-the-job-training）。

1. 僱用型訓練（Employment-type training）：工作卡持有者受僱於一家公司，訓練期間雇主可獲得一半薪資補助，在大型企業甚至可增加至 3/4 或 2/3 的薪資補助；此類受僱可持續 3 至 6 個月。若受訓者在訓練機構，受訓期間經費 100% 由政府支付。

2. 委託型訓練（Commission-type training）：受訓者在訓練期間並未受僱，而是失業狀態。此項訓練期為 4 個月，其中 3 個月在訓練機構或技術學院受訓，1 個月在企業中進行工作崗位訓練，政府補助企業在訓練期間的成本支出，受訓者亦完全免費參訓。

但假若受訓者並非失業者，則給予低利貸款。參加訓練特定族群會依貸款的還款狀況被評估，在訓練結束時，工作卡持有者也會被評估其訓練成果，例如與他人共事、以及其他軟技能，亦會發給非正式的技术證明，若整體評估結果是良好的，將會有機會留在訓練的公司或在其他公司獲得正職工作。

工作卡自 2008 年 6 月開始實施，已有 3 萬人參與計畫，其中三分之二是委託

型訓練(commission-type training)，至 2008 年 12 月已有 1 萬 5 千位企業雇主參與。安倍內閣計畫在第一個 5 年推出 1 百萬個工作卡機會，並有 40 萬人完成職業能力發展訓練。

參、高齡者的就業措施

日本勞動力人口的高齡化較台灣更早且受到政府長期重視，安倍政府雖然一直苦於日本經濟困境，仍亟思在勞動政策加以調整方向，日本透過公、私部門在下列三個方面進行前瞻性之實踐：行政院國家發展委員會（2014）

- 一、鼓勵更多女性投入勞動市場。
- 二、年長者需延後退休年齡，並同時維持高的生產力。
- 三、重新調整教育體系和企業之工作與在職訓練方式。

其中開創中高齡婦女勞動力來源及促進創新之策略，大致可以歸納如下：

- 一、以通過提高強制退休年齡增加勞動參與率

此項措施於 2013 年通過，使得日本中高齡勞動者退休年齡強制從 60 歲延長至 65 歲。

- 二、非營利組織則建立關於工作、技能和學習的資訊分享平台，讓年長工作者可貢獻他們的技能和經驗。

在國家公、私部門共同策略部分，所要形成有利中高齡勞動的產業文化為一調整教育與工作制度及打破刻板印象，較具體的行動策略為：

- 一、企業將工作型態多元化，或採彈性的工作輪調，以吸引女性和年長工作者。

典型的實際案例，例如，豐田汽車公司（Toyota）的中高齡員工聘僱特色為「拒絕與續聘（reject and retain）」，即辭退年滿五十五至六十歲的員工，並續聘於子公司或周邊企業直至六十五歲的行為，以作為因應人口結構老化、擔負社會責任的勞動策略。

- 二、教育體系提供公、私部門的終身學習方案。

三、個人應拋開性別、年齡或就業經歷等刻板印象，並不斷衡量自我的技能，以開創就業機會。

此展現在僱用中高齡法規的強制規範企業僱用行為上，例如，日本有鑑於將近 70% 的高齡失業者求職時遭受年齡歧視，2001 年修正《就業措施法(Employment Measures Law)》，要求雇主在進行僱用或招募活動時不得提及年齡，至 2004 年《高齡者僱用安定法》修法時，更進一步要求那些招募一定年齡員工的雇主陳述理由，而當 45 歲至 64 歲遭解雇的員工，若其有再就業之意願，雇主需盡一切可能協助其就業。

此外，日本成立及強化「銀髮人力資源中心 (Silver Human Resources Centers, SHRC)」的功能，提供 60 歲以上高齡勞工一些暫時、短期的工作機會。

近年來世界各國皆面臨人口結構轉變趨勢所帶來的勞動力萎縮問題，日本因應人口結構變化，結合政府、企業、教育體系與非營利組織所制定的整合性勞動政策，以及拋開性別或年齡歧視的觀念等，皆值得借鏡與參考。

第五節 韓國

壹、促進婦女經濟參與政策

(以下引自 Republic of Korea , 2010)

一、「2010 韓國婦女動能」(Dynamic Women Korea 2010)

韓國政府自 2000 年開始即意識到，面臨低出生率和老少的社會，必須要開發有用的人力資源，因此在 2004 年提出了一個國家五年發展計畫，期程含括 2006-2010 年，稱之為「2010 韓國婦女動能」(Dynamic Women Korea 2010)，其計畫策略在於透過擴大婦女在各個不同產業的就業機會，以及發展韓國婦女的勞動力，以便能強化婦女的經濟活動。

此一政策的主軸在於透過不同的政策工具和社會環境的營造，協助婦女不再因家庭和工作的衝突中斷其職業生涯，政策啟動後，韓國便在地區設立婦女發展區域委員會，並在各地區執行各項計畫。

例如，為加強對於因育兒而中斷就業婦女職業生涯的支持，2008 年通過生涯中斷婦女經濟活動促進法案（the Act on Promotion of Economic Activities of Career-Interrupted Women），並依據此法案於 2009 年提出各項計畫。

- （一）職業技能培力：為強化婦女的職業能力，提供給負擔家計婦女工作技能訓練方案、婦女導向的社會服務、有助於提升工作技能的教育課程。
- （二）設立 77 個新的婦女再就業中心。

二、「2015 韓國婦女動能」(Dynamic Women Korea 2015)

基於「2010 韓國婦女動能」實施後，婦女的經濟環境、社會文化、乃至於家庭與工作都有明顯的改變，因此，韓國政府又再度於 2010 年提出「2015 韓國婦女動能」(Dynamic Women Korea 2015)。

「2015 韓國婦女動能」的政策主軸在於因應韓國未來的產業發展政策下，培植婦女人力資源做準備，其政策人口背景在於因應婦女較高教育人口的增加、戰後嬰兒潮世代的退休、以及因國際婚姻的外來移入婦女進入韓國社會等。

「2015 韓國婦女動能」的主要方向在於協助婦女以整體生命週期的觀點發展其能力，基於此，韓國政府正推動 46 項的重要指標，主要可歸納為下列幾個方向：

- （一）建立年輕女性勞動者的就業能力。
- （二）為工作和家庭雙負荷的職業婦女建立職業生涯支持系統。
- （三）為中高齡婦女擴大就業機會。
- （四）伴隨經濟發展，擴增婦女參與機會。
- （五）加強和調整婦女發展政策之量能。

貳、婦女再就業中心 (Women Reemployment Centers)

一、中心目的與類型

婦女再就業中心是專為職涯曾中斷婦女的就業支持機構，專為家庭主婦、中高齡婦女、身心障礙婦女、外國移入婦女等設立之就業服務支持系統。服務資源並非獨特且重新備置，而是整合現有其他就業資源，使得財政之運用較有效率。2011 年 90 個婦女再就業中心的型態有下列四種：

- (一) 婦女資源發展中心，全國有 51 個中心。
- (二) 婦女社區中心，全國有 26 個中心。
- (三) 大學內設置有 3 個。
- (四) 其他機構設置有 10 個。

從 2009 年開始創立 72 個婦女再就業中心，至 2011 年已增加成立為 90 個中心，這些中心提供個人化的就業服務，包括就業諮詢、職業訓練、企業實習方等。
(Republic of Korea , 2010)

二、再就業中心的服務

婦女再就業中心提供客製化服務，在考量婦女個人獨特的中斷勞動市場狀況，以個案方式協助婦女重新投入經濟參與。政策推出兩年內，2009 年成功協助案例從 67,519 人就業至 2010 年增加為全年 101,980 人，兩年總人數為 169,499 人；成功比例從 2009 年的 51.8% 擴增至 2010 年的 62.1% (Republic of Korea , 2010)。

此外，韓國政府在 2010 年開始成立了 8 個婦女再就業支持總部，用以提供職業生涯中斷婦女的就業支持系統，這些總部係用以補充尚未成立地區婦女就業中心區域的不足，並提供欲尋找新工作機會婦女客製化的合理工作機會。政府各地區的婦女再就業中心透過地區報紙、電子報、電視、電台廣播、電子看板、地鐵、機場等各管道傳播這類的訊息，其用意不僅在提供婦女資訊，亦在喚起和教育社會大眾對此政策的重視 (Republic of Korea , 2010)。

參、韓國因應高齡勞動力之政策

韓國投入因應老年勞動力參與的國家政策亦很早，早於 21 世紀初期即推動有利於老年人力續留於勞動市場的措施，主要措施包括：(廖為仁，2008；林欣霓、楊靜宜；2010)

一、薪資補助措施

對於老年工作者提供延長就業或再就業薪資補助、補助企業僱用延長強制退休年齡者或僱用再就業之退休員工。自 2006 年起，超過 54 歲以上、在採用薪資高峰制度的企業任職之員工，將可獲得補助津貼，以彌補所得損失。本制度設計的目的為推廣老年人就業，同時，政府對於聘用多數高齡員工、增聘新進老年工作者、與在退休年限後仍續聘銀髮族的企業，將給予相關補助，以增加雇主聘請老年員工的吸引力。

整體而言，針對銀髮族就業促進津貼包括：

- (一) 大量高齡員工就業促進津貼：當企業僱用 55 歲以上的員工人數超過標準就業率規定（根據每季資料中，平均每月老年員工數佔總員工數的比例）、且聘期達 1 年以上，可獲得老年員工薪資補助，每位補助韓幣 5 萬元整，為期 5 年。
- (二) 新進高齡員工就業促進津貼：雇主聘用依職業中心紀錄失業超過 3 個月以上的高齡或次高齡（50~54 歲）員工，且在聘用 3 個月前或 6 個月後無裁員紀錄，將可在高齡或次高齡員工任職半年期間獲得每月韓幣 30 萬元補助，半年後再獲得 6 個月的韓幣 15 萬元補助（如 500 人以下的製造業，可獲得 12 個月的補助金，每月韓幣 30 萬元整）。如最新保險年度中企業僱用新進高齡員工數超過 100 人，將只針對超額的 30% 給予補助。
- (三) 退休員工續聘津貼：當雇主設定 57 歲以上為退休年齡，但仍續聘年屆退休員工達 18 個月以上，或聘用退休員工達 3 個月（須在聘用 3 個月前或再度聘用 6 個月後無裁員紀錄），每月可獲得續聘補助，每人韓幣 30 萬元，為期 6 個月（中小型企業可達 12 個月）。

二、協助企業運用高齡人力

- (一) 銀髮族就業保障諮詢補助：配合薪資高峰補助津貼，政府將提供就業保障諮詢予老年就業員工、職業工會或企業聯合會。凡申請諮詢服務將獲得補助，諮詢範圍包含改善薪資結構（如採用薪資高峰制度）、發展適合銀髮族

的職業或工作、促進老年工作者的健康與安全與增加高齡員工的就業保障。本津貼將給付 80%的諮詢費用，每家公司限額為韓幣 3 千萬元、單一具有規模的工會或企業聯合會限額為韓幣 1 億元。

(二) 當人力供應總數不可避免地下降時，企業必須線性發展以增加生產力與效能。尤其依人口預測，從 2016、2020 年起，勞動人口與總人口將分別下降，企業必須充分利用年長工作者以維持競爭力。

(三) 標準就業率系統強制規定，超過 300 人以上的公司僱用老年人的比率不得低於老年員工僱用比率。

三、高齡就業之整合機制

成立「新示範中心」由韓國勞工協會的薪資、工作專家所組成，負責執行本補助專案。中心的審議委員會由 10 位以內的專家組成，包含學者、勞工管理人員與勞工部官員，將於仔細審視申請者對聘僱老年工作者的可能性、勞資雙方對接受諮詢的決策過程、退休年限、薪資架構的嚴謹程度、諮詢計畫的有效性與可行性後，以選擇成功的受補助對象。

第六節 新加坡

新加坡的人口以具有華人背景之國民占多數，亞洲父權思維的社會並未明顯影響年輕女性投入職場，但相同的，亦令其中高齡婦女有與台灣同樣較低的勞動參與（請見頁 13 表 2-6）。

針對不分年齡層之婦女，新加坡推動提高婦女勞動參與政策，主要以提供友善職場、提倡父親分擔家庭責任，以及協助中高齡婦女再就業為主。其中有關促進中高齡婦女再就業之政策有以下幾項值得我國參考：（黃鈴翔，2013；Singapore Tripartism Forum，2011）。

壹、一般有利婦女就業之政策

一、落實工作與生活平衡政策

(一) 三方委員會 TriCom (Tripartite Committee)：由資方、勞方與政府三方組成的委員會，在「工作與生活平衡會議」(Work-Life Conference) 提供一個討論工作與生活平衡的空間。另外，「工作與生活平衡獎」(Work-Life

Excellence Award)，用以選出落實工作與生活平衡政策優秀的公司範例，提供各界參考。

(二) 成立雇主聯盟 (Employer Alliance)：由超過 1,200 位雇主加入會員，新加坡人力資源部並補助聯盟，目的在於聚集對於落實工作與生活平衡有共識之雇主，激盪出更創新的工作與生活平衡策略。

(三) WoW! Fund (Work-Life Works Fund)：政府主動宣導「彈性工時安排」(flexible working arrangement)、「加強休假福利」(enhance leave benefits) 以及「員工支持方案」(employee supporting schemes)，並提供補助。

二、推動中高齡婦女就業計畫

(一) 退休及二度就業法案 (Retirement and Re-employment Act)

新加坡於 2012 年通過「退休及二度就業法案」，取代原有之「退休年齡法案」，新訂法案規定雇主在僱用員工時，不可以其年齡為理由，拒絕資格符合的求職者，特別是已達最低退休年齡 (62 歲) 的求職者。

(二) 加強婦女職場多元選擇之三方工作小組 (Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women)，

貳、2007 年新訂婦女重返職場政策

一、以全國總工會 (National Trades Union Congress) 倡議的「婦女重返職場」(Women Back to Work) 出發，2007 年整合為三方工作小組。主要任務有二項：

(一) 透過政策的建議與制訂，協助職業婦女留在職場，以及提升生育後婦女二度就業的機會，同時促進非職業婦女進入職場的管道。

(二) 提出好的試辦措施，例如彈性和部分時間工作，以方便婦女多元選擇其就業方式。

二、推出「30 分鐘上工」婦女就業博覽會 (30 Minutes to Work)

一項較特殊的政策是推動更多婦女進入部分時間工作以及彈性時間工作。推動此項方案的全國總工會與官方之社區發展委員會合作舉辦「30 分鐘上工」(30 Minutes to Work) 就業博覽會，也舉辦幾個場次的婦女講習會，以協助欲返回職場的人可以有諮詢或尋職的機會。

工作小組確認婦女對工作場所和住家距離的需求為主要的工作因素，因此鼓勵未就業婦女重返職場；由於工作與婦女的住家若距離不遠，得以減少她們往返交通時間，並且能允許工作的婦女兼顧日常或緊急照顧家庭的責任；藉由這種「30分鐘上工」，政府期望得以吸引更多未就業婦女再成為勞動力。

三、彈性工作方案 (Flexi-Works)

新加坡政府為實施彈性工作方案 (Flexi-Works)，編列了 300 萬美元的經費，用以補助企業僱用 35 歲以上婦女，從事彈性或部分時間工作，每家企業最多 10 萬美元可用來進行職務再設計、顧問諮詢、招募、訓練、以及相關的設備等。主要有以下 2 個策略：

(一) 3R 策略：首先，透過婦女工作博覽會招募與協助婦女踏入職場；接著辦理婦女職訓課程，提升婦女工作能力，重新適應職場環境；最後，藉由提供配合該策略的公司補助，以及發起私部門的托育計畫等，將婦女留在職場。

(二) 協助婦女二度就業計畫

由新加坡人力部與人資發展局 (Workforce Development Agency) 共同策劃，提供企業補助，希望協助弱勢族群 (包括中高齡婦女)，重新返回職場。

第七節 各國中高齡婦女就業促進

面對缺工及提升婦女在職場的就業平等概念，各國在中高齡婦女就業議題上，都提供相當多元的輔助政策，以協助該國促進中高齡婦女就業及二度就業。本研究在此段落將針對上述六國有關中高齡婦女就業上所提出的輔助政策及較為具體的建議作法有進一步的彙整，此部分本研究將各國的策略以表格 3-2 呈現，以期待提供我國在促進中高齡婦女就業政策上有更為清楚的思考脈絡。

表 3-2 各國中高齡婦女就業政策與措施

國家	政策方向	具體措施	備註
歐盟	<ol style="list-style-type: none"> 1.技能培育 2.彈性工作創造 3.財務誘因 4.提高雇主雇用誘因 	<ol style="list-style-type: none"> 1.制訂限制提早退休方案 2.促進中高齡重返職場措施之制訂 3.每年扣抵稅額 	
美國	<ol style="list-style-type: none"> 1.彈性工作機會之創造 2.公部門、非營利組織及營利組織工作機會提供 3.積極推展中高齡婦女就業促進 	<ol style="list-style-type: none"> 1.高度開發與創造週工時 20 小時以下之工作。其月工作日約為 10 日之工作機會 2.計畫性技能培育 3.減少職場對中高齡婦女就業歧視 	
英國	<ol style="list-style-type: none"> 1.去除職場對中高齡婦女的就業歧視 2.積極導入工作福利的就業促進政策 3.積極鼓勵延後退休或重返勞動市場方向 4.工作多樣化安排及建置漸進式退休 	<ol style="list-style-type: none"> 1.推動年齡加值運動,鼓勵年齡多樣化之勞動參與,提升中高齡婦女勞動參與空間 2.具體推動年金法案,延展持續工作者在老年給付報酬上的提升 3.零工時勞動契約的推動,期待讓中高齡婦女有更多勞動參與空間 	
日本	<ol style="list-style-type: none"> 1.積極推動婦女的勞動參與 2.減少婦女的就業歧視及促進性別平等 3.強化托育政策對父女之協助 4.彈性工作機會創造及導入 	<ol style="list-style-type: none"> 1.推動媽媽角落,充實保育制度 2.工作卡制度的推動 3.雇用及委託雙軌訓練的推動 4.成立銀髮人力資源中心,提升中高齡婦女之勞動參與 5.以非營利組織建立平台讓中高齡婦女提供其技能與經驗之傳承 	
韓國	<ol style="list-style-type: none"> 1.推動婦女動能計畫 2.專業技能與就業力培育之推動 3.促進就業津貼的輔助 4.建立高齡就業,包括中高齡婦女的整合性就業 	<ol style="list-style-type: none"> 1.連結婦女中斷式的勞動參與生涯 2.各區域成立婦女再就業中心 3.強制企業任用比例之推動 	
新加坡	<ol style="list-style-type: none"> 1.彈性工作創造 2.強化托育與工作及生活平衡 3.職業訓練 4.雇用獎助或薪資補貼促進雇用與就業 	<ol style="list-style-type: none"> 1.積極鼓勵私部門提出托育計畫,協助婦女穩定就業 2.積極推動退休及二度就業法案之執行執行婦女就業博覽會,傳遞就業訊息 	

從各個國家經驗的考察中，可清楚得知面對中高齡婦女之低度就業，多從強化自我技能與資本的職業訓練、提高雇主雇用意願、政府在積極性勞動政策，以及避免職場就業歧視與創造更為彈性的勞動工作幾個重要的層面著手。當然在細部措施有所不同，方案規劃都建立在提升中高齡婦女之就業參與，以及研究中高齡婦女退休為主要的思考方向。對於台灣的啟發上，我國針對中高齡婦女有關技能職業訓練的人力資本厚植，在透過就業服務系統中業已產生積極連結，在有關積極性勞動政策的協助上，針對中高齡婦女雖較少專案性政策，但在策略方案中多已將中高齡婦女納入輔助對象。

而從各國的經驗中也發現，我國仍須持續改進之處在於雇主端工作機會之創造上仍相當缺乏，必須輔以適當之雇用獎助來提升雇主的雇用及工作機會創造。此外在就業歧視的推動上，雖然我國已將之列為尊嚴勞動的重要推動層面，但在職場中的就業歧視現象及問題仍卻仍未見減少，仍須持續積極推動。在職場彈性工作的開發上，與其他國家相距甚多，仍值得再持續推動，但仍須注意安全介面之維繫在我國仍相當脆弱，有待加強。最後托育政策及方案輔助上，跟考察的國家比較起來，在機構密度及托育津貼上仍有待加強。至於在規劃推動上，在零工時勞動契約與工作卡制度的推動、成立銀髮人力資源中心，提升中高齡婦女之勞動參與、導入非營利組織建立平台讓中高齡婦女提供其技能與經驗之傳承、積極訂定有關延後退休及二度就業法案等作法，則可提供給我國思考如何師法這些政策措施，適宜的導入成為我國未來在中高齡婦女政策之重要規劃方向。

第肆章 問卷、座談與訪談資料分析

第一節 企業僱用中高齡婦女意願與就業力評價

一、企業所屬行業分佈

本次調查604家企業樣本行業分佈，如表4-1顯示，製造業所占比例最多，309家占所有樣本之51.2%，由於企業問卷蒐集來源多透過各縣市政府辦理之雇主座談會，又製造業因相對於服務產業使用人力較多，適用相關管理與僱用法規與政策的影響，其人資或人事部門參與政府宣導或座談會機率較高。

第一部門之農林漁牧、礦業及土石採取業，回收比例1%，與目前產業別分佈低於3%有關；其餘屬於第三部門之服務產業約占全體樣本之48%。

表 4-1 公司所屬行業別

業別	家數	百分比（以 604 為分母）
3.製造業	309	51.2%
19.其他服務業	63	10.4%
9.住宿及餐飲業	57	9.4%
7.批發及零售業	44	7.3%
17.醫療保健及社會工作	29	4.8%
8.運輸及倉儲業	19	3.1%
13.專業、科學及技術服務業	15	2.5%
16.教育服務業	12	2.0%
10.訊及通訊傳播業	9	1.5%
18.藝術、娛樂及休閒服務業	9	1.5%
6.營造業	7	1.2%
14.支援服務業	7	1.2%
11.金融及保險業	6	1.0%
1.農、林、漁、牧業	5	0.8%
12.不動產業	5	0.8%
4.電力及燃氣供應業	2	0.3%
15.公共行政及國防	2	0.3%
2.礦業及土石採取業	1	0.2%
5.用水供應及污染整治業	1	0.2%
未填答	2	0.3%
總計	604	100%

二、企業員工人數分佈

604 家企業員工人數分佈，250 人以上有 238 家，占所有樣本之 39.4%，其次是規模 29 人（含）以下和 30~66 人，分別占 19.2%和 18.9%，兩群之樣本比例總計 38.1%；樣本分佈比例呈現略微 M 型之分佈（如表 4-2），為便利抽樣，樣本比例分佈與臺灣多數中小企業之樣態不同。

表 4-2 企業員工人數(指投保勞保人數)

人數	家數	百分比（以 604 為分母）
250 人以上	238	39.4%
29 人(含)以下	116	19.2%
30~66 人	114	18.9%
100~249 人	81	13.4%
67 ~99 人	52	8.6%
未填答	3	0.5%
總計	604	100%

三、雇用意向

（一）願意僱用中高齡婦女員工起薪

604 家企業回應員工願意僱用中高齡婦女員工起薪，本題為複選題，介於 25001 元~ 3 萬元占最多比例（53.1%），可接受起薪 2 萬~ 2 萬 5 千元企業之比例相近，占所有樣本之 52.6%，因此，一半企業接受中高齡婦女起薪在 3 萬元以內。但也有 22.7%的企業願意接受中高齡婦女起薪在 30001 元~ 3 萬 5 千元，唯 3 萬 5 千元之上被企業接受的比例隨著起薪增高而遞減（如表 4-3）。

若與行政院主計總處統計 104 年的全國薪資分佈比較，全國勞動人力不同教育程度月收入的分佈眾數（比例最高）落在 25001 元至 3 萬元，若再依各教育程度組別檢視，高中（職）和大學畢業兩組之全體女性，比例最高的月收入依然是 25001 元至 3 萬元，因此，即使中高齡婦女有較多比例的教育程度為高中（職），其月收入與接受大學教育比例較高的年輕女性比較，薪資所得並無太大差異。

表 4-3 願意僱用中高齡婦女員工起薪

人數	家數	百分比（以 604 為分母）
(1) 2 萬~ 2 萬 5 千元	318	52.6%
(2) 25001 元~ 3 萬元	321	53.1%
(3)30001 元~ 3 萬 5 千元	137	22.7%
(4) 35001 元~ 4 萬元	60	9.9%
(5)40001 元~ 4 萬 5 千元	40	6.6%
(6)45001 元以上	39	6.5%

（二）接受中高齡婦女的年齡分佈

604 家企業回應接受中高齡婦女的年齡分佈，本題為複選題，從表 4-4 之比例分佈，明顯可看出隨著年齡層增加接受比例呈現遞減，占最高比例的是 45~50 歲，為所有樣本之 92.4%；51~54 歲驟降為 38.2%，但仍有將近四成的接受比例，但 55~60 歲僅 19.7%，不及二成，61 歲以上更低於 10% 以下（如表 4-4）。若再與 2014 年臺灣地區中高齡婦女的就業率比較，可看出企業對中高齡婦女年齡的偏好傾向，在 45~50 歲年齡組接受度高過 2014 年中高齡婦女之就業率甚多，但 51~54 歲之後的接受度低於就業率比率大致在 20% 左右。

表 4-4 能接受中高齡婦女的年齡

人數	家數	百分比（以 604 為分母）	2014 年就業率
1. 45~50 歲	558	92.4%	69.6%
2. 51~54 歲	231	38.2%	56.1%
3. 55~60 歲	119	19.7%	40.0%
4. 61~64 歲	36	6.0%	22.6%
5. 65 歲以上	22	3.6%	4.6%

（三）接受中高齡婦女的教育程度

本題以複選題設計，604 家企業回應接受中高齡婦女的教育程度分佈，如表 4-5 顯示，與年齡層比例分佈類似，明顯可看出隨著教育程度增加，接受比例呈現遞減，唯一不同的是國中程度接受比例較大學程度低。其中，高中職程度被接受比例占有所有樣本之 75%，專科接受程度也有 58.1%，但大學接受程度僅有 43.2%，

可能原因一部分在於目前青年大學以上程度多達八成上下，再加上中高齡婦女有年齡高的特徵，同樣大學程度勞動者，企業未必較能接受中高齡婦女，尤其本次調查樣本來源 51.2% 來自製造業，此類產業雇主偏好以及勞動者個人偏好，婦女被接受進入程度本就不如男性。

表 4-5 能接受中高齡婦女的教育程度

人數	家數	百分比（以 604 為分母）
1.高中職	453	75.0%
2.專科	351	58.1%
3.大學	261	43.2%
4.國中以下	168	27.8%
5.博碩士	98	16.2%

（四）願意接受中高齡婦女工作時間類型

本題以複選題設計，604 家企業回應願意接受中高齡婦女工作時間類型分佈，如表 4-6 顯示，能接受常態班（日班）的比例最高，有 477 家占全體樣本的 79%，部分時間工作接受程度降為 35.5%，輪兩班的接受尚有近三成（29.3%），三班輪班的比例最低，僅 13.1%（如表 4-6），部分時間工作可能原因是填答企業提供部分時間工作的機會不多，而輪班性質的工作有部分原因係中高齡婦女需要照顧家庭，通常較難配合企業的輪班工作。

復依據勞動部（2014）103 年完成的部分工時勞工就業實況調查結果，國人從事部分工時工作，男女比例大約 4：6，其中大部分是高中生以工讀方式從事，中高齡婦女實質僅占了 6 成中的大約 20% 左右。調查結果顯示企業願意提供中高齡婦女部分工時之工作機會比例略顯高於目前實質從事此工作型態之比例。

表 4-6 願意接受中高齡婦女工作時間類型

人數	家數	百分比（以 604 為分母）
1.常態班(日班)	477	79.0%
2.部分時間工作	213	35.3%
3.輪班(兩班)	177	29.3%
4.輪班(三班)	79	13.1%

(五) 願意接受中高齡婦女人力類別

本題也以複選題設計，604 家企業回應願意接受中高齡婦女人力類別分佈，如表 4-7 顯示，能接受行政文書人員的比例最高，有 239 家占全體樣本的 39.6%。行政文書人員之所以適合中高齡婦女，有可能這類行政事務工作在企業中，尤其稍有規模的企業，通常相對於核心人力，比較屬於輔助人力，此外，由於行政文書人員的輔助性質，在組織中不易形成較佳的工作條件，例如高薪，以及不易有較佳的職業生涯發展機會，但通常比較不需有太大的職權負荷，由於中高齡婦女需要照顧家庭，以及婦女擇業的習性與偏好，同時形成企業僱用的性別刻板印象。

其次，本次抽樣由於一半左右集中在製造業，因此生產製程類和操作/技術/組裝/維修兩類企業願意接受中高齡婦女分別占了回收樣本的 38.2% 和 37.1%；願意接受中高齡婦女擔任一般管理人員也有 33.9%。

人資/法務類、行銷企劃/專案、資訊軟體操作人員三類職務接受中高齡婦女相對於其他職務比例較低，若不從職階而皆從基層職務來談，這三類職務所需專業知識與技術相較其他表列大部分職務要來得多一些。

表 4-7 願意接受中高齡婦女人力類別分佈

類別	家數	百分比（以 604 為分母）
1.行政文書人員	239	39.6%
2.生產製程類	231	38.2%
3.操作/技術/組裝/維修	224	37.1%
4.一般管理人員	205	33.9%
5.客服人員	155	25.7%
6.品管人員	149	24.7%
7.業務/貿易人員	147	24.3%
8.銷售人員	138	22.8%
9.人資/法務類	111	18.4%
10.行銷企劃/專案	86	14.2%
11.資訊軟體操作人員	45	7.5%

四、中高齡婦女的就業力表現

表4-8 ~表4-13為604家企業評價中高齡婦女的各項就業力，各題項的評價從1~7分。整體比較各項就業力評價，發現企業對中高齡婦女的責任感評價最高，總平均為5.44，其次是社交技能，總平均為5.25；單一項目平均最高為「中高齡婦女能吃苦耐勞」(平均5.65)。最低的是職業技能，總平均為4.61，單一項目又以「中高齡婦女的基礎電腦應用技能」最低，平均僅有3.72；「中高齡婦女的體力負荷狀況」次低，平均也僅有4.03。

表4-8發展力的總平均雖不是最低，但其中單一項目「中高齡婦女的創造/創意能力」次低，平均為4.20。

上述之各項平均顯示，中高齡婦女雖然能夠進入以勞力服務為主的一般服務業，但若要進入以資訊科技、網路為工作媒介的知識型服務業，其資訊科技能力不足是最大的障礙；然而，中高齡婦女守時、負責、守紀律、善社交，也是中高齡婦女進入需要人際接觸服務的優勢。

表4-8 企業評價中高齡婦女的職業技能表現

職業技能	平均數	標準差
1.中高齡婦女的工作經驗	5.52	1.009
2.中高齡婦女完成工作的技能	5.05	1.031
3.中高齡婦女發掘及解決問題能力	4.84	1.228
4.中高齡婦女的理解能力	4.77	1.230
5.中高齡婦女的工作量(體力)符合要求的	4.35	1.295
6.中高齡婦女的體力負荷狀況	4.03	1.317
7.中高齡婦女的基礎電腦應用技能	3.72	1.362
總平均	4.61	

中高齡婦女除非具備基本的資訊能力，否則不僅有業別限制，也可能連進入以電腦操作的服務業都很困難，從世代觀點來看，中高齡婦女若50歲以上，其教

育階段為台灣資訊教育在大學校園甫開始教授，高中職校學生未必能接觸此類課程，且尚處在大電腦時代；而 90 後的世代被稱為 e 世代，則無資訊能力不足之狀況。

因為公司屬於黑手產業，所以在產線直接人員上面看到多半都是男性，那女性的中高齡婦女我們多半會用來做生管或是廠務或是倉儲方面一些文書的工作，在中高齡方面的婦女，我們要求的就是會一些基本的電腦操作，他就可以去做生管、物控，(A06)

表4-9 企業評價中高齡婦女的學習能力表現

學習能力	平均數	標準差
1.中高齡婦女的學習意願	4.74	1.320
2.中高齡婦女的融會貫通能力	4.61	1.250
3.中高齡婦女的學習能力	4.56	1.267
總平均	4.64	

表 4-10 企業評價中高齡婦女的社交技能表現

社交技能	平均數	標準差
1.中高齡婦女與其他同仁人際互動能力	5.49	.965
2.中高齡婦女與其他同仁工作上的合作	5.32	.968
3.中高齡婦女的團隊合作精神	5.22	1.009
4.中高齡婦女與人溝通協調的能力	5.18	1.041
5.中高齡婦女意思表達的能力	5.06	1.087
總平均	5.25	

表 4-11 企業評價中高齡婦女的責任感表現

責任感	平均數	標準差
1.中高齡婦女能吃苦耐勞	5.65	.906
2.中高齡婦女的守時程度	5.59	.929
3.中高齡婦女的工作敬業精神	5.43	1.021
4.中高齡婦女的責任感與自我管理	5.43	1.017
5.中高齡婦女的抗壓性	5.38	1.066
6.中高齡婦女的工作主動積極性	5.17	1.032
總平均	5.44	

表 4-12 企業評價中高齡婦女的解決問題能力表現

解決問題能力	平均數	標準差
1.中高齡婦女的穩定度	5.46	1.037
2.中高齡婦女的情緒控管/抗壓性	5.23	1.063
3.中高齡婦女能了解組織及他人的需求	4.81	1.217
4.中高齡婦女的自信心足夠度	4.68	1.265
5.中高齡婦女的變通能力	4.55	1.286
總平均	4.95	

表 4-13 企業評價中高齡婦女的發展力表現

發展力	平均數	標準差
1.中高齡婦女對組織承諾(忠誠度)	5.27	1.133
2.中高齡婦女對工作充滿熱情	4.96	1.202
3.中高齡婦女的領導力	4.69	1.234
4.中高齡婦女的未來發展潛力(給予培訓)	4.61	1.298
5.中高齡婦女的創造/創意能力	4.20	1.333
總平均	4.75	

第二節 我國中高齡婦女勞動參與意願與能力之自我評價

一、中高齡婦女回收樣本區域分佈

本次中高齡婦女問卷調查結果總計回數 1006 有效樣本，依據行政院國發會都市及住宅發展處擬訂之「臺灣地區綜合開發計畫」，將臺灣劃分為四個區域，「北部區域」，包括即為「北臺灣」，包括臺北市、新北市、基隆市、宜蘭縣、桃園市、新竹縣及新竹市等七個縣市。「中部區域」即為「中臺灣」，包括苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣及雲林縣；其餘縣市皆列入南部區域，其中因花蓮縣和台東縣樣本數稀少，本研究將兩縣市併入南部區域。

如表 4-14 顯示，北部地區樣本分佈為 401 人，占全體樣本的 39.9%；中部地區樣本分佈為 247 人，占全體樣本的 24.6%；南部地區樣本分佈為 358 人，占全體樣本的 35.5%。

表 4-14 中高齡婦女樣本所屬區域

區域	人數	百分比
1.北部地區	401	39.9%
2.中部地區	247	24.6%
3.南部地區(含花東)	358	35.5%
總計	1006	100%

二、中高齡婦女年齡分佈

1006 份樣本平均年齡 53.73 歲，最小 45 歲，最大 73 歲。以行政院主計總處人力資源統計資料常用年齡層劃分方式將所有樣本依表 4-15 劃分 5 個年齡組，回收組別為 50~54 歲，占全體樣本的 30.5%；其次是 45~49 歲，占全體樣本的 29.3%；其餘年齡組別隨著年齡增加而比例遞減（如表 4-15）。

本研究樣本分佈結果與全國中高齡婦女人口統計分佈不同，主要原因係因本研究採便利抽樣，雖有依區域人口數量分配抽樣比例，但因抽樣管道透過各區社區大學、婦女團體、各區大型企業，許多社會參與度較低的高齡婦女不易被接觸。

表4-15 中高齡婦女年齡分佈狀況

年齡組	人數	百分比
1. 45~49歲	295	29.3%
2. 50~54歲	307	30.5%
3. 54~59歲	209	20.8%
4. 60~64歲	128	12.7%
5. 65(含)歲以上	67	6.7%
總計	1006	100%

三、中高齡婦女婚姻狀況分佈

1006 份中高齡婦女樣本婚姻狀況，大多數為已婚，有 808 人占全體樣本的 80.3%；其次是離婚/鰥寡，占全體樣本的 11.1%；未婚有 78 人，占全體樣本的 7.8%（如表 4-16）。

表 4-16 中高齡婦女婚姻狀況

婚姻	人數	百分比
1. 未婚	78	7.8%
2. 已婚	808	80.3%
3. 離婚/鰥寡	112	11.1%
未填答	8	.8%
總計	1006	100%

四、中高齡婦女教育程度分佈

1006 位申請人教育程度分佈，以高中（職）程度最多，414 人占 41.2%；其次，專科（20.0%）、國中以下（18.6%）及高中（職）程度以下共占了 60%，反觀大學程度僅有 15.6%（如表 4-17），中高齡婦女高等教育程度的分佈比例偏低與目前台灣地區青年的教育程度多在大學以上的狀況反差甚大。

表4-17 中高齡婦女教育程度分佈狀況

教育程度	人數	百分比
1.國中(含)以下	189	18.8%
2.高中(職)	414	41.2%
3.專科	201	20.0%
4.大學	157	15.6%
5.碩士以上	36	3.5%
未填答	9	.9%
總和	1006	100.0

上述基本背景資料分析顯示，中高齡婦女年齡和教育程度兩項雖然仍有偏態（skew），但相較其他基本資料分佈，此兩項資料各組數量分配樣態與常態分配差異較小；此外，年齡和教育程度與勞動參與的關聯性甚高，因此，後續之交叉分析，主要以年齡和教育程度兩項資料進行。

首先，將中高齡婦女年齡組與教育程度兩項主要背景因素進一步執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=70.567$ ， $p < .001$ ，表示中高齡婦女年齡與教育程度有關聯，檢視交叉分析表 4-18，中高齡婦女年齡 65 歲以上者並未有教育程度低的狀況，此結果可能係便利抽樣偏態所致；反而年齡層較低的婦女，分佈在專科以上的比例較高的現象較為明顯。

快要 50 左右的話大概就是高中，國中國小也有，60 左右又大概是國小了。(B04)

表4-18 中高齡婦女年齡組與教育程度交叉分析

		教育程度					總和	
		國中以下	高中職	專科	大學	碩士以上		
年 齡 組	45~49歲	個數	29	110	75	62	18	294
		在年齡組之內的	9.9%	37.4%	25.5%	21.1%	6.1%	100.0%
		在教育程度之內的	15.3%	26.6%	37.3%	39.5%	50.0%	29.5%
		整體的 %	2.9%	11.0%	7.5%	6.2%	1.8%	29.5%
	50~54歲	個數	52	140	68	32	12	304
		在年齡組之內的	17.1%	46.1%	22.4%	10.5%	3.9%	100.0%
		在教育程度之內的	27.5%	33.8%	33.8%	20.4%	33.3%	30.5%
		整體的 %	5.2%	14.0%	6.8%	3.2%	1.2%	30.5%
	54~59歲	個數	55	83	33	34	2	207
		在年齡組之內的	26.6%	40.1%	15.9%	16.4%	1.0%	100.0%
		在教育程度之內的	29.1%	20.0%	16.4%	21.7%	5.6%	20.8%
		整體的 %	5.5%	8.3%	3.3%	3.4%	.2%	20.8%
	60~64歲	個數	41	56	13	16	2	128
		在年齡組之內的	32.0%	43.8%	10.2%	12.5%	1.6%	100.0%
		在教育程度之內的	21.7%	13.5%	6.5%	10.2%	5.6%	12.8%
		整體的 %	4.1%	5.6%	1.3%	1.6%	.2%	12.8%
	65(含)歲 以上	個數	12	25	12	13	2	64
		在年齡組之內的	18.8%	39.1%	18.8%	20.3%	3.1%	100.0%
		在教育程度之內的	6.3%	6.0%	6.0%	8.3%	5.6%	6.4%
		整體的 %	1.2%	2.5%	1.2%	1.3%	.2%	6.4%
總和	個數	189	414	201	157	36	997	
	在年齡組之內的	19.0%	41.5%	20.2%	15.7%	3.6%	100.0%	
	在教育程度之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	整體的 %	19.0%	41.5%	20.2%	15.7%	3.6%	100.0%	

五、中高齡婦女會使用的交通工具狀況分佈

中高齡婦女會使用的交通工具，汽車和/或機車皆會使用占最多數，有 808 人占全體樣本的 80.3%；其次是只會使用機車，占全體樣本的 31.1%；而只會搭大眾

交通工具或腳踏車也有 15.6%的比例。

表 4-19 中高齡婦女會使用的交通工具

交通工具	人數	百分比
1.汽車和/或機車皆可	529	52.6%
2.只有機車	313	31.1%
3.只會搭大眾交通工具或腳踏車	157	15.6%
未填答	7	.7%
總和	1006	100.0

六、可接受每天到工作地的最長通勤時間

本題為單選題，表 4-20 明顯可看出，中高齡婦女可接受每天到工作地的最長通勤時間，82.9%的人為半小時以內，其中有四分之一的人只能接受最長通勤時間為 20 分鐘。但中高齡婦女並非如一般社會想像的僅能接受「離家近」，可接受最長通勤時間為 15 分鐘的比例僅有 12.3%，而可接受 1 小時的有 12.7%。

因為我主要尋找的都是住家附近的工作機會 (IA-3)

表 4-20 中高齡婦女可接受每天到工作地的最長通勤時間

時間	人數	百分比	小計
15分鐘以內	124	12.3%	
20分鐘	260	25.9%	82.9%
半小時	450	44.7%	
1小時	128	12.7%	
1小時以上	30	3.0%	15.7%
未填答	14	1.3%	
總和	1006	100.0	

六、如果還有適合的工作可接受的工作型態

本題為複選題，如表 4-21 顯示，如果還有適合的工作，中高齡婦女可接受的工作型態最多的仍是全職工作，有 650 人勾選，占全體樣本的 64.6%；其次是時薪人員，有 430 人勾選，占全體樣本的 42.7%。派遣工作只有 158 人勾選，占全體樣本的 15.8%；而完全不想工作的比例也有 11.6%。顯示中高齡婦女若想工作，若非全職人員，相當比例願意以時薪人員工作。

上述資料再依據勞動部（2014）103 年完成的部分工時勞工就業實況調查結果，97%係自願選擇從事部分工時工作，其中 45 歲以上選擇部分工時的原因主要為了「貼補家用」占 52.2%，其次是「能選擇工作時段」占 45.7%，其他是「工作比較簡單」（32.8%）、「對於工作內容感興趣」（25.9%）；為了「打發時間」則只有 13.2%）。

進一步將中高齡婦女年齡組與完全不想工作執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=27.652$ ， $p < .001$ ，表示中高齡婦女完全不想工作與年齡有密切關聯，檢視交叉分析表 4-22，中高齡婦女年齡層愈高明顯完全不想工作的比例偏高。

另將中高齡婦女年齡組與教育程度執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=4.341$ ， $p = .362$ ，本次調查整體中高齡婦女教育程度與完全不想工作未有關聯。

表 4-21 如果還有適合的工作可接受的工作型態 n=1006

工作型態	人數	百分比
1.全職	650	64.6%
2.時薪人員	430	42.7%
3.派遣	159	15.8%
4.完全不想工作	117	11.6%

表4-22 完全不想工作與年齡組交叉分析 n=117

	年齡組					總和
	45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上	
完全不想工作	21	26	30	23	17	117
有 個數						
勾 在不想工作之內的	17.9%	22.2%	25.6%	19.7%	14.5%	100.0%
選 在年齡組 之內的	7.1%	8.5%	14.4%	18.0%	25.4%	11.6%
整體的 %	2.1%	2.6%	3.0%	2.3%	1.7%	11.6%

七、願意接受的工作時間類型

本題亦為複選題，如表 4-23 顯示，中高齡婦女可接受的工作時間類型高達 72.7% 希望是常態日班，應該是常態日班比較能在傳統上下班時間兼顧家庭照顧責任，且若為了增加家庭收入起見，從事常態日班亦較能獲得足夠需求的薪資。其次是部分時間工作，有 475 人勾選，占全體樣本的 47.2%。而不管兩班或三班輪班，所占比例不高。這也是為何以三班二輪或做二天休二天變形工作時間的科技

業，即使作業員皆很難以適用中高齡婦女的原因。

表 4-23 中高齡婦女願意接受的工作時間類型 n= 1006

工作時間類型	人數	百分比
1 常態班(日班)	731	72.7%
2.部分時間工作	475	47.2%
3.輪班(兩班)	97	9.6%
4.輪班(三班)	49	4.9%

八、職業生涯類型分佈

本題為單選題，如表 4-24 顯示，中高齡婦女職業生涯類型分佈，樣本分佈以「一直都有在工作（短暫失業換工作亦算）」的較多，有 498 人占全體樣本的 49.5%。其次是「過去工作過，目前退休狀態」，有 237 人勾選，占全體樣本的 23.6%。比例 10% 以上的尚有「結婚或生育曾暫時退出，之後再工作」，有 135 人勾選，占全體樣本的 13.2%。

進一步將中高齡婦女年齡組與職業生涯類型執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=195.08$ ， $p < .001$ ，表示中高齡婦女職業生涯類型與年齡有密切關聯，檢視交叉分析表 4-25，在生涯類型第 1 類「一直都有在工作」群組，中高齡婦女年齡層愈低在「一直都有在工作」明顯比例較高，且隨著年齡層增高，比例遞減。在生涯類型第 5 類「結婚後再也沒有工作」群組，中高齡婦女年齡層愈高在「結婚後再也沒有工作」明顯比例較高，且隨著年齡層增高，比例遞增。

此外，將中高齡婦女教育程度與職業生涯類型執行交叉分析，卡方檢定結果， $\chi^2=44.81$ ， $p < .01$ ，表示中高齡婦女職業生涯類型與教育程度有密切關聯，檢視交叉分析表 4-26，在生涯類型第 1 類「一直都有在工作」群組，中高齡婦女教育程度愈高在「一直都有在工作」明顯比例較高，且隨著教育程度增高，比例遞增。在生涯類型第 5 類「結婚後再也沒有工作」群組，中高齡婦女教育程度愈高在「結婚後再也沒有工作」明顯比例較低，且隨著教育程度增高，比例遞減。

表4-24 中高齡婦女職業生涯類型分佈

生涯類型	人數	百分比
1.一直都有在工作（短暫失業換工作亦算）	498	49.5%
2.過去工作過，目前退休狀態	237	23.6%
3.結婚或生育曾暫時退出，之後再工作	135	13.2%
4.生育後再 也沒有工作	65	6.5%
5.結婚後再也沒有工作	52	5.2%
6.其他	18	1.8%
未填答	1	.1%
總和	1006	100.0

表4-25 中高齡婦女生涯類型與年齡組交叉分析

		年齡組					總和
		45~49歲	50~54歲	55~59歲	60~64歲	65歲以上	
生涯類型	1 個數	185	180	85	32	16	498
	在生涯類型之內的	37.1%	36.1%	17.1%	6.4%	3.2%	100.0%
	在 年齡組 之內的	62.7%	58.6%	40.7%	25.0%	24.2%	49.6%
	整體的 %	18.4%	17.9%	8.5%	3.2%	1.6%	49.6%
2	個數	14	14	10	9	5	52
	在生涯類型之內的	26.9%	26.9%	19.2%	17.3%	9.6%	100.0%
	在 年齡組 之內的	4.7%	4.6%	4.8%	7.0%	7.6%	5.2%
	整體的 %	1.4%	1.4%	1.0%	.9%	.5%	5.2%
3	個數	18	21	13	5	8	65
	在生涯類型之內的	27.7%	32.3%	20.0%	7.7%	12.3%	100.0%
	在 年齡組 之內的	6.1%	6.8%	6.2%	3.9%	12.1%	6.5%
	整體的 %	1.8%	2.1%	1.3%	.5%	.8%	6.5%
4	個數	52	41	31	8	3	135
	在生涯類型之內的	38.5%	30.4%	23.0%	5.9%	2.2%	100.0%
	在 年齡組 之內的	17.6%	13.4%	14.8%	6.3%	4.5%	13.4%
	整體的 %	5.2%	4.1%	3.1%	.8%	.3%	13.4%
5	個數	22	43	66	72	34	237
	在生涯類型之內的	9.3%	18.1%	27.8%	30.4%	14.3%	100.0%

	在年齡組之內的	7.5%	14.0%	31.6%	56.3%	51.5%	23.6%
	整體的 %	2.2%	4.3%	6.6%	7.2%	3.4%	23.6%
6	個數	4	8	4	2	0	18
	在生涯類型之內的	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	.0%	100.0%
	在年齡組之內的	1.4%	2.6%	1.9%	1.6%	.0%	1.8%
	整體的 %	.4%	.8%	.4%	.2%	.0%	1.8%
總和	個數	295	307	209	128	66	1005
	在生涯類型之內的	29.4%	30.5%	20.8%	12.7%	6.6%	100.0%
	在年齡組之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	整體的 %	29.4%	30.5%	20.8%	12.7%	6.6%	100.0%

表4-26 中高齡婦女生涯類型與教育程度交叉分析

		教育程度					總和
		國中以下	高中職	專科	大學	碩士以上	
生 1	個數	79	197	103	87	27	493
涯	在生涯類型之內的	16.0%	40.0%	20.9%	17.6%	5.5%	100.0%
類	在教育程度之內的	41.8%	47.7%	51.2%	55.4%	75.0%	49.5%
型	整體的 %	7.9%	19.8%	10.3%	8.7%	2.7%	49.5%
2	個數	6	25	14	6	0	51
	在生涯類型之內的	11.8%	49.0%	27.5%	11.8%	.0%	100.0%
	在教育程度之內的	3.2%	6.1%	7.0%	3.8%	.0%	5.1%
	整體的 %	.6%	2.5%	1.4%	.6%	.0%	5.1%
3	個數	14	30	12	7	1	64
	在生涯類型之內的	21.9%	46.9%	18.8%	10.9%	1.6%	100.0%
	在教育程度之內的	7.4%	7.3%	6.0%	4.5%	2.8%	6.4%
	整體的 %	1.4%	3.0%	1.2%	.7%	.1%	6.4%
4	個數	22	50	37	20	6	135
	在生涯類型之內的	16.3%	37.0%	27.4%	14.8%	4.4%	100.0%
	在教育程度之內的	11.6%	12.1%	18.4%	12.7%	16.7%	13.6%
	整體的 %	2.2%	5.0%	3.7%	2.0%	.6%	13.6%
5	個數	64	100	35	34	2	235
	在生涯類型之內的	27.2%	42.6%	14.9%	14.5%	.9%	100.0%
	在教育程度之內的	33.9%	24.2%	17.4%	21.7%	5.6%	23.6%
	整體的 %	6.4%	10.0%	3.5%	3.4%	.2%	23.6%

6 個數	4	11	0	3	0	18
在生涯類型之內的	22.2%	61.1%	.0%	16.7%	.0%	100.0%
在 教育程度 之內的	2.1%	2.7%	.0%	1.9%	.0%	1.8%
整體的 %	.4%	1.1%	.0%	.3%	.0%	1.8%
總和 個數	189	413	201	157	36	996
在生涯類型之內的	19.0%	41.5%	20.2%	15.8%	3.6%	100.0%
在 教育程度 之內的	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
整體的 %	19.0%	41.5%	20.2%	15.8%	3.6%	100.0%

九、中高齡婦女生涯阻礙因素

中高齡婦女生涯阻礙因素係參考 Swanson & Tokar (2013) 對婦女生涯阻礙的因素研究設計，原題項採用 17 題，本研究並加入最常見中高齡婦女不再投入勞動市場的家庭經濟因素。每個題項皆為單選題，選項分四項：完全不同意、有點不同意、有點同意、非常同意，計分分別為 1、2、3、4 分，分數愈高代表愈同意題項之敘述。

Swanson & Tokar (2013) 的研究原劃分為四大因素，但其中他人的不贊同和不支持因素在本研究中較少樣本符合，因此本研究根據樣本填答狀況再重新以因素分析歸類為三類，各類別依原設計因素再予重新命名，各因素之題項歸類如表 4-27~表 4-29。

(一) 無意願因素

無意願因素的總平均為 2.13，介於有點不同意和有點同意之間，偏有點不同意，但由於本研究抽樣結果，目前有工作者為多，僅檢視整體平均數無法看出中高齡婦女不同屬性群體之差異。

表 4-27 中高齡婦女生涯阻礙之無意願因素

因素	平均數	標準差
1.不確定自己從工作可以獲得什麼	2.10	.841
2.再出外工作已覺得厭倦了	2.18	.790
3.我對外出工作沒有太大自信心	2.20	.902
6.我對再工作已經沒有興趣了	2.04	.801
總平均	2.13	

(二) 自我認知與社會歧視因素

自我認知與社會歧視的總平均為 2.48，介於有點不同意和有點同意中間，但是三項因素中總平均最高的因素，其中「現在我這個年齡的婦女工作難找」接近有點同意，是所有項目中同意程度最高的一項。另外，「我覺得主管/老板會嫌棄我們這個年齡的婦女」也接近有點同意。焦點座談中高齡婦女的意見可相呼應，此不完全是婦女的想見，也是企業雇主的定見：

我就在家裡休息一陣子，再就業的時候大概是 46 歲的時候，我就覺得非常的難找，因為我從年輕的時候就有使用電腦的習慣，所以我都是用網路，那個時候我是透過 104、1111 我發覺似乎是因為我的年紀，我丟履歷人家連看都不想看，就可能會有刻板印象認為這些中高齡的婦女可能專業技能不夠，(B06)

比如說就是可能 40、50 歲退休的公務人員或是軍人他們要重返職場，其實有沒有管道可以讓他們回來，企業會不會願意用這些人也是一個問題，因為其實我曾經問過我老闆說這些人如果有意願來工作那我們要不要用？我們老闆就會跟我說這些人都已經領退休金了，他們出來工作只是為了.....，他們對實際上產業的生產力是不夠的 (A06)

表 4-28 中高齡婦女生涯阻礙之自我認知與社會歧視因素

因素	平均數	標準差
4.我這個年齡的婦女再出去工作會被嫌棄	2.48	.967
5.以我這個年齡，現在的工作大多還是男人的天下	2.21	.867
7.現在我這個年齡的婦女工作難找	2.87	.907
8.社會普遍認為我這個年齡的婦女不適合再工作	2.51	.932
9.我覺得主管/老板會嫌棄我們這個年齡的婦女	2.70	.873
16.因為沒有足夠技能	2.35	.986
17.教育程度不夠	2.21	.946
總平均	2.48	

(三) 家庭照顧責任因素¹

¹ 家庭照顧因素仍以年齡和教育程度兩項背景因素進行差異分析，但針對未有顯著差異之部分僅以文字敘明。

家庭照顧責任因素的總平均為 2.12，介於有點不同意和有點同意之間，偏有點不同意，其中「家人不支持」低於有點不同意，是所有項目中不同意程度最高的一項。另外，「先生不支持我外出工作」也低於有點同意，由於本研究抽樣結果，目前有工作者為多，僅檢視整體平均數無法看出中高齡婦女不同屬性群體之差異。

表 4-30 以不同年齡組檢驗先生不支持和家人不支持兩項，結果皆顯示，愈高的年齡組和 45~49 歲較年輕世代的中高齡婦女之間差異愈明顯；表 4-30 中 5 並未顯著大於 4 和 3；4 也並未顯著大於 3，因此，較高齡世代間差異並不明顯。

表 4-29 中高齡婦女生涯阻礙之家庭照顧責任因素

因素	平均數	標準差
10.若再出去工作會影響做家裡的事	2.19	.846
11.需要幫忙照顧小孩/家中老人	2.44	.946
12.擔心先生工作會換地點	2.06	.919
13.先生不支持我外出工作	1.98	.896
14.家人不支持	1.97	.880
15.身體（健康/殘障）的因素	2.07	.949
總平均	2.12	

表 4-30 不同年齡在社會支持之變異數分析表

題項	年齡組	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
先生不支持我 外出工作	(1)45~49 歲	295	1.85	0.877	5.159***	5 > 1
	(2)50~54 歲	307	1.93	0.915		4 > 1
	(3)55~59 歲	209	2.05	0.987		3 > 1
	(4)60~64 歲	128	2.16	0.986		5 > 2
	(5) 65 歲以上	67	2.30	1.059		4 > 2
家人不支持	(1)45~49 歲	295	1.86	0.908	7.088***	5 > 1
	(2)50~54 歲	307	1.85	0.894		4 > 1
	(3)55~59 歲	209	2.06	0.939		3 > 1
	(4)60~64 歲	128	2.17	0.981		5 > 2
	(5) 65 歲以上	67	2.36	1.010		4 > 2

p < 0.001***

此外，若僅以中高齡婦女完全不想工作的 117 人，進行其「需要幫忙照顧小孩/家中老人」在年齡和教育程度兩項背景因素的差異分析，發現這類中高齡婦女並不會因年齡不同而在「需要幫忙照顧小孩/家中老人」的阻礙狀況有不同，但卻因為教育程度不同而有差異。如表 4-31 顯示，完全無工作意願者，國中以下教育程度中高齡婦女從平均數看是所有教育程度組別中最高，且與高中職和大學程度者有明顯差異，尤其和大學程度之婦女的差異最大。其原因可能在於國中以下者在勞動市場更難立足，易被視為幫忙照顧家中成員的當然對象。

表 4-31 不同教育程度在需要幫忙照顧小孩/家中老人之變異數分析表

題項	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
需要幫忙照顧小孩/家中老人	(1)國中以下	26	3.15	0.675	2.835*	1>2 1>4
	(2)高中職	48	2.70	0.921		
	(3)專科	16	2.65	0.945		
	(4)大學	22	2.29	0.983		
	(5)碩士以上	4	2.71	1.291		

$p < 0.05^*$

十、中高齡婦女的自信心程度

中高齡婦女生涯阻礙因素係參考 Bandura (1986) 的自我效能概念，用於檢視中高齡婦女個人面對工作之自信心，藉以釐清中高齡婦女工作自信心低落程度為何之狀況。原題項採用 10 題。每個題項皆為單選題，選項分四項：完全不同意、有點不同意、有點同意、非常同意，計分分別為 1、2、3、4 分，分數愈高代表愈同意題項之敘述。

整體來看，與上述之生涯阻礙因素比較，中高齡婦女的自信心程度落在接近同意選項的現象，其原因可能在於調查樣本有一半處於一直都有工作的狀態，以「如果工作時我盡力做的話，我總是能夠解決問題」為婦女最有自信的項目，可呼應企業對中高齡婦女解決問題能力的看法，亦偏向正面（見表 4-12）。

表 4-32 中高齡婦女自信心程度

自信心項目	平均數	標準差
1.如果工作時我盡力做的話，我總是能夠解決問題	3.13	.864
2.即使別人反對我，我仍有辦法取得工作時我所要的	2.94	.774
3.對我來說，在工作堅持理想和達成目標是輕而易舉的	2.79	.792
4.我自信在工作時能有效地應付任何突如其來的事情	2.97	.782
5.以我的才智，我定能應付工作意料之外的情況	2.91	.749
6.如果工作要我付出必要的努力，我一定能解決大多數難題	3.04	.777
7.我能冷靜地面對工作困難，因為我信賴自己處理問題的能力	3.05	.781
8.面對一個工作難題時，我通常能找到幾個解決方法	3.04	.750
9.工作有麻煩的時候，我通常能想到一些應付的方法	3.03	.752
10.工作時無論什麼事在我身上發生，我都能夠應付自如	2.87	.776
總平均	2.98	

十一、中高齡婦女年齡、教育程度、生涯阻礙各因素與自信心各因素相關分析

基於前述各項中高齡婦女勞動參與意願與年齡和教育程度有關的現象，本研究將中高齡婦女年齡、教育程度、生涯阻礙各因素與自信心各因素進行相關分析，其中生涯阻礙各因素題項採負面表述，從表 4-33 可看出：

- (一) 本次調查樣本的確呈現年齡愈高、教育程度愈低的狀況。
- (二) 年齡愈高無意願工作以及性別角色意識程度愈高。
- (三) 教育程度與生涯阻礙各因素都呈現負相關，換言之，教育程度愈高的中高齡婦女工作意願愈高、感受自我不足和社會歧視程度愈低、性別角色的意識程度也愈低；同時自信心程度也較高。
- (四) 自信心程度高的中高齡婦女，生涯阻礙各因素也同時感受程度較低。

表4-33 中高齡婦女年齡、教育程度與生涯阻礙各因素相關分析

	平均數	標準差	年齡	教育程度	無意願	自我與社會歧視	性別角色	自信心
年齡	53.73	6.225	1					
教育程度	2.44	1.067	-.160***	1				
無意願	2.13	.736	.088**	-.229**	1			
自我與社會歧視	2.48	.699	.061	-.208**	.614**	1		
性別角色	2.12	.677	.129**	-.163**	.527**	.481**	1	
自信心	2.98	.620	.078*	.185**	-.323***	-.203***	-.209***	1

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

十二、中高齡婦女經濟需求沒有問題的狀況分析

除了各項生涯阻礙因素以外，本研究針對中高齡婦女是否因經濟需求而導致沒有就業意願之因素另設計「子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作」、「家庭收入足夠，不需要我外出工作賺錢」兩個題項，由於本調查樣本一直都有在工作者達49.5%，因此整體平均數落在有點不同意的狀態。

表 4-34 中高齡婦女經濟需求沒有問題的狀況

狀況	平均數	標準差
1.子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作	2.00	.925
2.家庭收入足夠，不需要我外出工作賺錢	1.99	.949

兩題項以年齡和教育程度進一步分析差異狀況，如表4-35所示，「子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作」55歲以上各組間沒有差異，但55歲以上各組都明顯比45~49歲、50~54歲傾向因子女可幫忙賺錢而無不需工作。

「家庭收入足夠，不需我外出工作」除了如上述相同狀況，在55歲形成一個分界點以外，55歲以上的中高齡婦女明顯傾向會認為家庭收入足夠了，因而不需其出外工作。

表 4-35 不同年齡在經濟需求沒有問題狀況之變異數分析表

題項	年齡組	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
子女已長大可 幫忙賺錢，不需 我外出工作	(1)45~49 歲	295	1.81	0.821	15.969***	3>1
	(2)50~54 歲	307	1.84	0.840		3>2
	(3)55~59 歲	209	2.16	0.945		4>1
	(4)60~64 歲	128	2.30	1.039		4>2
	(5) 65 歲以上	67	2.48	1.035		5>1
家庭收入足 夠，不需要我外 出工作賺錢	(1)45~49 歲	295	1.79	0.858	13.987***	3>1
	(2)50~54 歲	307	1.87	0.902		3>2
	(3)55~59 歲	209	2.11	0.969		4>1
	(4)60~64 歲	128	2.23	1.008		4>2
	(5) 65 歲以上	67	2.55	1.019		5>1

p<0.001***

教育程度的部分與年齡組差異狀況則不同，「家庭收入足夠，不需我外出工作」在不同教育程度之間並沒有差別，但「子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作」的狀況，以國中以下的中高齡婦女明顯較多，其中尤其碩士以上程度者，亦明顯都比其他教育程度者不會因子女的經濟獨立而放棄工作。

表 4-36 不同教育程度在經濟需求沒有問題狀況之變異數分析表

題項	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
子女已長大可 幫忙賺錢，不需 我外出工作	(1)國中以下	189	2.20	.979	4.336*	1>2
	(2)高中職	414	1.97	.929		1>3
	(3)專科	201	2.00	.900		1>4
	(4)大學	157	1.89	.884		1>5
	(5)碩士以上	36	1.64	.723		2>5
家庭收入足 夠，不需要我外 出工作賺錢			沒有差異		1.574	

p<0.05*

第三節 中高齡婦女生涯阻礙與勞動類型之內容分析

本調問卷資料之蒐集可以看出部分中高齡婦女參與勞動的影響因素趨勢，但仍受限於封閉式問卷，填答者僅能在有限選項中勾選較符合個人狀況之答案，因此，本節針對焦點座談和個別訪談，對於不同背景與處境中高齡婦女生涯阻礙與勞動類型進行內容之摘錄與歸納。

一、婦女生涯阻礙

婦女能否自主選擇就業，往往與生涯阻礙（career barrieris）息息相關，以下從生涯阻礙兩大類群，一為內在因素，另一為外在因素，參酌 Swanson & Tokar（2013）對婦女生涯阻礙的四大因素分析對應之內容。

（一）因素一：自我概念

1.缺乏自信

中高齡婦女缺乏自信來自於在職場與年輕人共事時，自我概念認為年長者不如年輕人，害怕陌生年輕人的評價或對外表的美醜偏好而產生自卑。

我現在有一個大姊他已經 61 歲了，她在我這邊也快一年多了，剛進來的時候也是會覺得怕怕的，我就會跟她講沒有關係，這些小朋友就像自己的兒子去看待就好（B07）

現在我 50 出頭歲了，我幾乎要到現場去工作時，我會有一點沒辦法跟這些年輕人比，其實我在現場我覺得體力還是可以，但是年輕人跟我這樣的臉在現場，我自己會有自卑感（B03）

2.不足的經驗和訓練

中高齡婦女成長的世代多在於臺灣資訊科技尚未發展或尚未普及的時刻，許多中高齡婦女不具資訊能力或僅有基本的資訊能力，相較於當前已將進入工業 4.0，資訊科技不止是基礎的生活必須品，也是人際溝通的必要工具，例如 Line、Skype、email、臉書等，但這些對許多中高齡婦女而言是陌生的。

像我之前是自己開打字行，後來轉電腦就沒辦法了，有去學也是跟不上，因為傳統的跟電腦的方式還是有差距，沒有辦法進入電腦的觀念（C04）

現在有些長照中心人員真的不足，他們裡面有些專員也是考試上來的，他們的有一些經驗也不足，所以真正的需求說真的他們也不太曉得，都是真的要靠居服員到個案家裡面看才會發現，(C07)

3.對未來的不確定

中高齡婦女不擅長使用網路搜尋引擎，資訊來源也不夠多元，到底產業生態發展趨勢如何？未來個人生涯發展或個人的需求是什麼，許多中高齡婦女無認知，更不會有思考這類問題的習慣。

可是她就不知道要找什麼工作，辛苦的她不要做，簡單的沒錢，她也要考量說金錢問題。(C05)

我一直跟他們講你現在會失業是因為你真的還沒有找到自己的興趣，有些人已經到40、50歲還不知道自己工作的興趣在哪裡，他甚至沒有工作熱忱，反正我以前就做這個工作，我就一直做做到老闆收起來，我現在突然沒工作怎麼辦(C03)

4.不確定如何找到工作

雖然各地就業服務中心提供E化服務，網路人力銀行亦很盛行，但中高齡婦女弱化的資訊科技使用能力，中高齡婦女仍習慣實體的尋職管道，除了夾報，通常中高齡靠朋友、隣居找工作是最直接的方式(臺中縣工業會，2014)。

本來我想去考照護證照的，可是經過這些之後我發現這不是我做得來的，像是園藝的工作我也做過，可是我的體能無法承受，後來有多元的就業方案，...在我不知道我可以做什麼的時候，有一個多元就業的方案來讓我選擇，而且還可以準時下班，可是這樣的工作就只有短短的一年或半年而已，後來經過鄰居介紹，我發覺很多我們台灣的都是經過介紹去找到工作，我也是經過介紹來到這裡，剛開始的時候雖然我在還沒有上班的時候就已經先去補習電腦之類的東西，可是真的投入的時候還是因為電腦不會之類的必須從頭開始學，.....這三年裡面我發現我還是有不足的，所以我就繼續去上課考證書，可是我現在還是覺得不足還是惶恐。(D04)

她們之後做的有興趣就會開始推薦自己的老公啊、姊妹，才會開始做一些social network的部分。(B05)

現在已開始有擅長上網求職的年輕人協助中高齡母親將個人求職資訊放置在網路上，例如：

那個履歷你一打去，他說要跟媽媽講一下，其實會是小孩幫她 PO 上網的 (B05)

(二) 因素二：家庭工作角色衝突

1. 多元角色衝突

中高齡婦女為人妻、母親、媳婦，若父母還在，有些人還有照顧娘家父母的責任，

我要出去就業時其實也是很困難，因為之前都是在帶小孩沒有在工作，所以會害怕說怎麼踏出去.... 後來做了一陣子的看護就是照顧我媽媽，我發現真的很可憐，尤其照顧自己的家人，剛剛提到的職業傷害，我幫忙翻身就真的受傷了，後來不得已就送去給別人照顧，我媽就覺得不是很諒解為什麼要把她送去給別人照顧 (D04)

中高齡的婦女其實是多重角色的扮演，又要當太太、媽媽、媳婦還要當家庭的照顧者，今天家裡有一個人生病，第一個要請假的人一定是你，一般傳統觀念來講男主外女主內，有這個根深蒂固的觀念後她就會覺得家庭大大小小的事情就是要去擔當 (E08)

雖然社會關注少子女化的問題而鼓勵年輕世代多生育，中高齡婦女傳統的照顧者角色，當盡了母親角色，有些人還要接續善盡照顧第三代孫子女的責任，例如：

女生那一位離開前還有問我說：經理我的孫子上課之後我可不可以再回來公司做，我說當然說可以，妳隨時都可以回來，因為已經在這邊工作十幾年了，已經很有經驗了為什麼不回來 (D04)

2. 孩子的干擾

中高齡婦女退出職場的主要因素在於育兒需求，欲再重返職場，平均要經過 5~10 年的時間 (薛承泰，2000)。

我個人本身的經驗是我年輕的時候工作了 10 年以後為了要帶孩子，所以把工作給辭了 (B06)

她被固定在家裡面，因為她有家庭的包袱，要照顧家裡面的長輩或幼兒，她沒有辦法步出家庭 (A06)

3. 性別角色衝突

性別角色衝突來自傳統社會規範女性需承擔較多的家庭照顧者角色，當女性同時選擇外出工作，家庭成員往往無法體諒因工作影響家庭照顧責任的承擔，易使婦女在工作與家庭間為難。

一般傳統觀念來講男主外女主內，有這個根深蒂固的觀念後她就會覺得家庭大大小小的事情就是要去擔當，男生就只要在外面做然後準時拿錢回來責任就了了，所以男生回家就可以翹腳喝茶看電視，可是如果是職業婦女回來還要跟公公婆婆問安、照顧先生、照顧小孩課業、全家的三餐，光這些事情來講其實她自我的時間很少（E08）

然後就是說你要工作，那你家庭分內的事情要做好，若能做好其實都不成問題，若因為工作而家裡事情都不做，那先生和老的一定會反對，這個是一個問題，（E08）

4.搬遷

一般而言，搬遷通常指婦女工作的轉換有時需要配合丈夫的移動，若丈夫長期未搬遷，婦女投入勞動市場有其穩定性，除非因雇主搬遷。

再次投入職場時，年紀是約 30 幾歲，做的是眼鏡工廠的品管工作，一直做到該工廠遷移至中國大陸為止（IA-3）

（三）因素三：就業歧視

1.性別歧視

婦女感受企業性別歧視與產業別有關，通常愈是傳統製造業，職業性別隔離造成社會普遍認為製造業並非女性的勞動市場，有部分來自企業雇主的性別刻板印象不願僱用女性，有部分則來自婦女的自我性別主觀認同（嚴祥鸞，1998），這些特別存在製造業的現象也有地區的差異，南部似乎較以商業和服務業活動為主的北部來得明顯，但中部地區的製造業反而有些業別是肯定中高齡婦女的（臺中縣工業會，2015）。

公司在南部是工廠，中高齡婦女尤其是婦女這個名稱會讓老闆開始怯步，因為南部多半都屬於工業發展的態樣，所以南部男性多半都是他有穩定的就業環境，可是在南部的女性，往往就被綁在家裡面（A06）

2.年齡歧視

中高齡婦女感受年齡歧視尤為明顯，目前政府雖頒訂就業服務法明訂企業招募人力不可有年齡歧視，但婦女在求職過程仍可感受連進入面試的門檻都無法達到，歧視來源有許多是企業雇主的主觀意識，但有時甚至於來自顧客的偏好，例如某些類型的餐飲業，但這些產業偏偏又是可以吸納較多人力的業別。

我覺得老闆的心態很重要，現在我們普遍在求職，你去看現在有的還是有規定幾歲以下，這個政府要加強就是怎麼讓企業的老闆去接受年紀大一點的，因為等於是說你去限制 40 歲或 35 歲就直接把這一群人的機會給抹殺掉了，你連進去的門檻都沒有。(E03)

再就業的時候大概是 46 歲的時候，我就覺得非常的難找，因為我從年輕的時候就有使用電腦的習慣，所以我都是用網路，那個時候我是透過 104、1111 我發覺似乎是因為我的年紀，我丟履歷人家連看都不想看，就可能會有刻板印象認為這些中高齡的婦女可能專業技能不夠 (B06)

我是用我們有東方這種社會文化裡面的美貌醜壞的迷思，或者甚至是媒體崇拜，對於年輕貌美很重視，就是說注重外表勝於注重內涵，那就像剛剛主持人講的，我去歐洲兩三次，我坐荷蘭航空，飛機上一定都是 40 歲、50 歲的女空服員，也有男的，我們這個都完全不一樣。(B02)

(四) 因素四：他人的不贊同和不支持

1. 缺乏配偶支持

引述內容來自兩位在配偶支持形成對比的中高齡婦個案，E08 婚前原有自己的事業，但婚後配偶一直不贊同她外出就業，因為家中尚有婆婆需要照顧，即使微型創業亦不支持。相反的，IA-6 是一直在職場不斷進步和在傳統製造業升遷至處長的中高齡婦女，因為配偶的支持，讓她得以全心在工作中發展。

若因為工作而家裡事情都不做，那先生和老的一定會反對，這個是一個問題，(E08)

像我覺得這個是另外一半的配合，像我們單位的環境清潔人員他們家三口人就她一個人在賺錢，她老公在家裡玩股票。一個家庭裡面經濟是靠大家，你在什麼位階你就會是那樣的人。今天我在工作上那麼順利，第一個我另一伴要配合，還好我老公的工作是彈性大的，如果他跟我職業相同那肯定不是這樣子了，我人生就變黑白了。(IA-6)

2. 不被支持進入非傳統領域

臺灣的製造業比例雖然降至不到 30%，部分傳統製造業仍喜歡中高齡婦女執行包裝、小型零件組立或裝配，但需要體力的工作即成為婦女非傳統領域，即使中高齡婦女有意願重返或留在職場，這類型產業並不支持中高齡婦女進入。

因為我們是做鋁合金的部分，鋁合金相對來講她有一個重量在，女生在體能的負荷還是輸給男生，這是真實的狀況，女生一天 12 小時一直這樣子搬，長期下來是無法負荷但是男生就還可以，所以原則上來講在面臨到一些產業別的不一樣，在需求的人力上面就會有一些不一樣(D07)

(五) 環境因素

1. 社會文化因素

所謂環境因素指的是社會文化和地理區域的交通因素等；另一個明顯阻隔中高齡婦女勞動的環境因素，即是臺灣對中高齡婦女角色社會規範南北明顯差異，愈在南部愈有這樣的現象，以下這段引述是台北焦點座談會中邀請總公司在台北、工廠在高雄，與會者幾乎每週需南北往返的人資專員：

我在兩年前我就在北部工作，這一份工作我開始接觸到蠻多的產業，因為公司的工廠在南部，那其實北部跟南部兩個工作環境比較之下，我發現南北的城鄉差距很大，在北部工作的時候中高齡的婦女對我們來說不是什麼壓力，可是到了南部的工廠，公司在南部是工廠，中高齡婦女尤其是婦女這個名稱會讓老闆開始有怯步，因為南部多半都屬於工業發展的態樣，所以南部男性多半都是他有穩定的就業環境，可是在南部的女性，往往就被綁在家裡面，她被固定在家裡面，因為她有家庭的包袱，要照顧家裡面的長輩或幼兒，她沒有辦法步出家庭(A06)

我覺得要看北部南部，南部真的會比較沒有那個機會，沒有那麼多，因為北部的話她們已經習慣，譬如說都一定是結婚之後一定都工作，所以你長期作下來的話，你工作到退休都 OK！可是南部的話，因為它有傳統的束縛嘛！(IA-4)

2. 南北產業結構因素

北部相對因商業和服務業多，適合中高齡婦女的彈性工作機會也較多，例如：

我會發現有些產業是專找中高齡或是大學生的，那像 Call Center 的市調公司或是客服中心或百貨的代辦工讀生，他們長期都有大量的需求，所以他們會特別叮嚀我們可以找中高齡的人或是在學的學生，他們為什麼會要用中高齡或在學學生的原因是，而且他們要的學生大概都大二、

大三，他們也不要大四的，一來是因為他們的穩定性相對地比較高，二來是中高齡排班的時間也比較好安排（B05）

3.城鄉交通運輸因素

尤其臺北捷運系統和公車系統皆很便利，交通和商業活動發達，為中高齡婦女創造許多以服務為內容的就業機會，例如：

我們公司也有 65 歲還在做土地開發，我是覺得做業務、房仲、保險業的好像比較沒有年齡限制，像我摩托車、腳踏車都不會，我只會坐捷運，可是我也是這樣去找地主，因為我那時候是開發淡水，我就坐 40 分鐘捷運去，找地主轉公車這樣，也是成交蠻多的，薪水也蠻 OK 的（B08）

但是中、南部交通運輸就沒有非常便利，高雄地區雖有捷運，但並非經過工業區，臺中地區捷運尚在興建，也僅有一線，更不用談其他非都會區域，婦女就業需要依賴摩托車或汽車等交通工具。

二、不同類型中高齡婦女參與勞動的阻礙

（一）弱勢者

1.類型：長期沒有工作欲重返職場

（1）自信心不足

我要出去就業時其實也是很困難，因為之前都是在帶小孩沒有在工作，所以會害怕說怎麼踏出去（D04）

（2）感受職場歧視

若中高齡婦女進入對中高齡不友善的產業，職場歧視容易導致同工不同酬。

餐廳的工作我去做了之後，我得到的薪水卻比年輕的低，人家在外場的年輕小姐薪資就是比較高，我們在廚房忙的要死並沒有做的比較少，我覺得就是有年齡上的歧視，甚至於有時候老闆說沒有賺錢，我還幫忙多做一些，老闆卻都只有口頭上誇讚，可是福利並有增加什麼

（D04）

（3）職場技能學習不夠專精

部分中高齡婦女較有學習認知，在重返職場前願意先投入技能學習，但許多技能訓練在學習之後仍需視受訓者的應用能力才能在投入職場發揮訓練效果，其過程往往需要有技能較專精的人從旁協助。

剛開始的時候雖然我在還沒有上班的時候就已經先去補習電腦之類的東西，可是真的投入的時候還是因為電腦不會之類的必須從頭開始學，就是必須要邊用邊學這樣，很感謝其他人的協助和教學，我就這樣慢慢學慢慢做做了三年，這三年裡面我發現我還是有不足的，所以我就繼續去上課考證書，可是我現在還是覺得不足還是惶恐。(D04)

(4) 重返職場準備不足

究竟是職場歧視或能力不足導致求職不順利？從以下之引述可以看出個案因為長期脫離職場而失去適應職場能力，但個案並未在重返前有足夠的準備，通常認為時候到了便立即投入勞動市場，因此很容易將求職失敗歸因於年紀。

另外，由於中高齡婦女多數沒有雄厚的人力資本，因而多在依靠勞力的服務產業工作，既然是勞力服務，體能自然受到生命週期的限制，但目前國內中高齡者職務再設計的推動仍不夠普遍，使得中高齡婦女重返期不能拉長或容易職業傷害。

我是單親家庭，我先生已經離開了，我孩子小時候我是用台語跟他溝通，因為要照顧小朋友，所以無法出來工作，一直到我小孩差不多讀高中的時候，我才慢慢踏出來工作，那個時候要找工作覺得沒有信心，畢竟離開那麼久年紀也大了，去應徵的時候別人會嫌棄妳年紀大，工作能力也比不上年輕人，找工作一直碰壁(D05)

未來可能就要有機械化之類的。其實我們看護從業人員，大部分是以55歲到63歲的照護員是最多，遇到會挑的家屬或病人，大部分是嫌棄看護的身材再來才是年紀接著就是語言不通，語言不通這部分就比較稀少，可是年紀的部分，大部分的家數會嫌棄65歲以上的中高齡婦女，他們會覺得看護會沒有體力沒有辦法照顧的安全，可是其實超過63到65的中高齡婦女他們照顧病人其實是很有經驗和技巧的，63歲以前的很多看護其實是靠體力，剛剛提到的職業傷害其實就是你學習的技巧有沒有落實，輔具有沒有善加利用，(D01)

(5) 重返主要動力

面臨家庭經濟需求是最大動力，所以本次調查發現有 70 歲或接近 70 歲的中高齡婦女還在職場中

甚至有 70 歲都還在做，因為家庭經濟重擔只有賴她一人在賺錢，所以 70 歲還在做是真的很辛苦，我都盡量給她們比較輕鬆一點的，讓她們可以養家。(C04)

經濟壓力佔最主要的原因，在家裡很好命的人不會出來給別人把屎把尿。(C03)

但由於北部部分工時工作以及服務業和商業較興盛，許多中高齡婦女投入勞動係由於不想閉鎖在家中，甚至退休後仍想二度就業。

主持人：所以你的工作就是你的朋友有需要的時候就找你，因為知道你的時間許可嗎？

C06：對，可是我都喜歡在白天而已，就 3~4 個小時就 OK 了，小朋友就下午的時間，老公晚上也會回來吃飯。

就是高中畢業之後，然後就先做那個美容的部分三年，然後後來就變成轉入自己的家庭企業單位那邊擔任會計。(C06)

應該像剛剛黃副理說的她可能其實生活不會缺少生活費的部分，所以可能只是想說休閒周末沒事時去打個工之類的，這是我目前看到一個狀況，然後我之前也有遇過她已經領了退休金了，大概 60、65 那邊(B05)

2. 長期未工作亦不想再重返職場

這一類中高齡婦女通常其生涯歷程為隨著家庭生命週期進程，結婚前曾短暫幾年的工作年資，之後協助家族事業為無酬家屬工作者，及至中高齡並無參與勞動意願。

就是高中畢業之後，然後就先做那個美容的部分三年，然後後來就變成轉入自己的家庭企業單位那邊擔任會計。... (IA-4)

當然，中高齡婦女不想再重返也是經濟因素，

訪談者：那個小朋友長大一點的時候，您沒有想到說，小孩已經長大了，把小孩送到學校，然後自己想要出來工作？或在家裡工作這樣。

IA-4：以前會想，現在就...因為可能經濟方面的話是OK啊！家裡面也不需要我去賺錢。（IA-4）

但仍然有些人因為中斷太久而怯志，或者中斷太久難以再重頭改變，

她們會說會羨慕我們在經濟上有自主性，而我就會說這些就是上班賺來的錢，也鼓勵他們上班，但他們就會擔心退出職場過久，會不好找到工作而怯於投入職場。當然我自己的看法是覺得他們可能已經習慣於不從事工作的生活了，也不會想改變，。（IA-4）

（二）中高齡婦女職涯發展順遂的就業圖像

1.不斷累積人力資本

60年代的時空背景，能念到大學，而且又是台大的學士是一件很不容易的事情。當時在女性的勞動市場中，女性能念到如此高學歷的是鳳毛麟角。但僅擁有學歷仍不夠，從受訪者的職場經歷可看出，她們都是不斷在不同產業和職務內容累積不可取代的人力資本價值。

所以我一直覺得我的運氣好。後來我從新竹回台中是因為覺得自己太累了，每天進辦公室都相當忙碌，即便是我在通勤的時候，常常也是需要邊開車邊講電話談論公事。到了在該公司任職的最後三年時，由於業務上的需要所以必須參與許多國際性的專案，也因此除了例行的會議之外，我還需要參加許多額外的會議。當我回到家後，還必須透過網路在家參與線上會議。（IA-1—台大畢業人力獵才公司經理）

我從學校畢業之後先去進口代理商做內務的工作做了一段時間，工作內容大約是進出貨的管理。我一直認為能夠在年輕的時候，做一些比較繁雜、細碎的工作，可以訓練我們的頭腦，像當時我的工作就是如此，有上千種產品需要處理，雖然當時我們接洽的窗口是另一間國內代理商，所以較沒有語言上的問題，但當時因為沒有電腦輔助，所以都必須靠頭腦記憶，讓我覺得可以很投入在工作上。（IA-3—汽車零組件業資深技術員）

這邊來之後我發現我在台北的能量在這邊可以足足用十年，當然我不可能讓自己停頓十年，我在這邊上班我不會靠公司給我任何的資訊，所以都靠自己南征北跑，有看到好的課程自己花錢去進修，不能跟社會脫節。自己的職涯自己經營。（IA-6—傳統製造業人資處長）

2.大型企業的工作歷練

兩位目前已是處長、經理級的高階主管也有一個共同特徵，皆長期在大型企業歷練，IA-1 是在不同的外商企業間轉換，除了台大學士學歷以外，語言能力是令她一直在不同外商企業轉換的重要因素。IA-6 任職 21 年的企業在南部地區，以男性為主的製造業，但她的特質是不斷因應企業和個人處理業務需求，自行不斷參與教育訓練。

我任職的公司規模一向都不錯。當時我任職的公司該產業中，排名一向是在前兩名的。(IA-1)

我那個時候是業務助理。業務助理其實就是業務員。主要就是負責報關、接訂單。我那時候主要負責三個業務，一個就是接到訂單後，轉交工廠進行並且也要制定生產排程。負責寫船務單據(shipping document)，另外也要到銀行負責押匯的業務。這是我一開始工作前三、四個月所負責的業務。那後來另一個業務離職了，所以我必須另外再兼任東南亞的業務(IA-1)

第一份工作是保險業三年半，再來去神腦企業工作(會計、財務制度)四年半，到現在這個單位從 83 年到現在已經 21 年的時間。(IA-6)

3. 社會資本連結就業機會

除了 IA-1 的工作一直都是憑藉熟識他人的推介外，IA-3 之所以在汽車零組件業擔任 10 年以上的資深技術員，也是因為任職公司的信任，該公司曾在個案任職期間搬遷，受訪個案因已熟識企業而跟隨原公司搬遷至離家較遠的工業區。

我的第二份工作是在船公司，這份工作是因為之前大學的學長，因為上一份工作有接觸到關務所以有接觸，後來因為那名學長與妻子都被另外的公司挖角走了，學長就詢問我有沒有意願去他被挖角前的公司服務(IA-1)

我非常感謝企業能夠提供給我安定的工作，能讓我有安定的生活。我也非常慶幸我的孩子都能有不錯的成就，先生也都願意體諒職業婦女的狀況，在家事上和心情上都會相互體諒。另外企業主也不會因為我現在的年齡已經步入中高齡而不願意用我，仍然給我很好的機會，我覺得非常知足。(IA-3)

4. 足夠的社會支持

受訪較成功的中高齡婦女也有一個共同特點，配偶或家人都在她們職涯發展過程給予許多的支持，例如子女托育階段的協助，配偶分擔家務和家庭照顧責任。

當時我女兒小學時，就在我婆婆家附近的學校上學，所以放學就自己回家。而我兒子當時就托育在婆婆家附近的安親班，每天六點鐘時就麻煩我婆婆去將兒子帶回來，然後再由我接回家中。後來我改任職到新竹後，全部的人就改去到我婆婆家吃飯。(IA-1)

像我覺得這個是另外一半的配合，像我們單位的環境清潔人員他們家三口人就她一個人在賺錢，她老公在家裡玩股票。一個家庭裡面經濟是靠大家，你在什麼位階你就會是那樣的人。今天我在工作上那麼順利，第一個我另一半要配合，還好我老公的工作是彈性大的，如果他跟我職業相同那肯定不是這樣子了，我人生就變黑白了。(IA-6)

我先生會跟我分擔家務。舉例來說，我們說好只要誰先回到家中，今天就由誰來洗米。(IA-3)

5. 堅韌就業力

IA-1 曾在男性為主的企業受到排擠，但終究因專業和足夠抗壓力讓她被接給且受肯定；IA-3 則不認為家庭僅靠男主人承擔經濟責任為常態，且願意支助子女大學教育學費鼓勵子女體會父母辛勞而勤奮用功，並滿足於自己有經濟累積，未來老年生活必定不需再依靠子女。

到了史丹利後我又服務了 12 年。當時真的滿辛苦的，因為是在工廠內，我剛進到公司時，開會時同事二十多位全都是男性，只有我一個女性坐在那邊，當時男同事們都完全不能接受，也都準備等著看我出醜。我在那邊大概花了三年的時間才讓同事們接受我 (IA-1)

她們會說會羨慕我們在經濟上有自主性，而我就會說這些就是上班賺來的錢，也鼓勵他們上班，但他們就會擔心退出職場過久，會不好找到工作而怯於投入職場。當然我自己的看法是覺得他們可能已經習慣於不從事工作的生活了，也不會想改變，但可能在未來老年時就必須依賴小孩子的扶養，就會比較麻煩。可能我的想法是比較長遠拉，不希望老年時依賴下一代，(IA-3)

(三) 中高齡婦女創業者

中高齡婦女欲成為創業者，背後動力仍不免看見個人的自我概念欲從牢固的

家庭照顧者角色中掙脫的痕跡。

1. 牢不可破的家庭照顧角色規範

婦女成為太太、媽媽、媳婦多重角色之後，社會規範中的家庭照顧角色，讓家務分擔向這個角色傾斜，必然的讓家務負荷溢出（spill over）而侵蝕婦女職場工作負荷，例如因照顧家人而向公司請假。

傳統家庭也會覺得只要你照顧好家庭、小孩，幹嘛還要出去工作，所以就會被受限住。....有些人就會覺得好像在家就沒做什麼事，對我們來講就會覺得好像沒有被鼓勵，沒什麼成就感，把自我的價值越壓越低，變的提不起衝勁，除非說沒有三代同堂然後孩子也大了，那種空巢期的時候，我們有了自己可以運用的時間，像保險這邊時間可以伸縮的時候，我來個幾個小時然後其他時間可以自我運用時，那個又不一樣了。(E08)

他退休下來家裡就沒有經濟收入了所以我就出來創業，我當初創業就是因為我先生的關係，因為跟丈夫吵架所以才出來試試看，我從年輕到結婚到生小孩完全都沒有在外面工作過。(D05)

E08 是較年輕世代的中高齡婦女，但因為居住保守南部，受到媳婦角色的束縛非常令她沒有成就感，可以看出她在等待機會追求自己的自主性。D05 已在創業，且屬於 60 歲以上的中高齡婦女。

2. 有生產技術、產品但無通路

中高齡婦女因缺乏資訊能力，亦無行銷能力，透過職業訓練培養生產技能後，行銷產品認知仍停留在一般市集販售的概念，生產規模受限，難以永續經營。

很多的婦女在創業的過程，是透過很多職訓的課程培養出來的技能去創業的，這個大概佔 50%，譬如現在職訓開了很多課程，像是小吃、烘焙，那她們會怎麼創業？她們會在自己的家裡創業，小小的工作室，還有就是通路的問題，創業了之後這些產品要拿去哪裡行銷，通路是給這些中高齡婦女一個很大的問題，我會做東西可是卻不知道賣去哪裡，這就是一個很大的問題 (D02)

3. 創業動力

(1) 來自個人對創業的興趣和熱誠

創業我到現在我是覺得我喜歡創業，可能是我個人的人格特質很喜歡，因為我覺得創業讓我很自由，我可以照顧到家庭，我經濟可以自主
(D02)

(2) 需要團體的輔導和支持

我們覺得單打獨鬥太辛苦了，在菜市場擺攤也太辛苦了，一定要透過電子商務的一個平台，讓她們被看到，我個人輔導的狀況是這個樣子。假如今天她是個積極型的，是屬於中上階級的，她會網路我們就會讓她來教這些不會的，她會做東西可是不會銷售，就是由這些比較熱情的人來幫她銷售，我們大概是這樣區分。(D02)

4.創業類型

(1) 自從業人員轉為管理整合者

此類型創業者始於重新投入職場前先學習技能，依賴此技能在擅長的領域熟悉產業生態，以及累積足夠人脈後，轉為管理或經營者。

後來我加入這個照顧服務員工作的時候，我才發覺說我剛開始還是認為我沒問題，我到後面還有辦法，所以我在工作上我的態度不是那麼敬業，後來一個爺爺奶奶給我很大的刺激，.....我當下就說不做了，行李拿了就要走了，我轉回頭一看，想一想我的脾氣不改的話，我的家庭經濟狀況永遠都改善不了。.... 後來我才慢慢地轉管理的這條路 (C04)

(2) 相近職業從業人員轉為自僱型勞動者

此類型創業者憑藉專業技能就業，因家庭照顧需要轉換職場，因此運用原有的技能轉入相近之職業，並以自僱型勞動者增加就業之彈性，並兼顧家庭照顧責任。

我會從事居家看護也是因為照顧家裡面的老人，因為我覺得就是說有一種失落感之後，我才會去學這個，來做這個只是想說小孩子也在上課，然後我們可以多學一點，之前在機構我想說學個技術也好，因為真的在機構裡面你可以學到技巧 (C07)

(3) 參加政府女性創業計畫

此類型創業者通常始於未固定就業或長期未就業之婦女，因就業需求在求職不易或一般就業型態無法符合大量家庭照顧責任需求情況下，參與政府推動之婦

女創業計畫，此類創業計畫給予生產技能，並提供創業輔導和相關知識之培力課程，以及商品販售與服務提供之行銷平台。

我是做了一個月之後就開始生產，剛開始也不敢做很多，就一些些一些些慢慢做慢慢賣，後來又有一個朋友介紹我做鹹豬肉，之後剛好有一個機會就是社區大學有一個農產加工的課程，我就想說去學一些東西來增加我的產品，在那邊我就學了豆腐乳、辣椒醬之類的，在這個過程當中剛好就去上 D02 的手工課，然後她也知道我的情形，她就一直要輔導我出來，剛好就是有這個機緣我就想說那就試試看 (D03)

我很願意不管跟就業還是創業的人分享，甚至我們在檳意生活村這邊我們有成立一個佳音小舖，佳音小舖是提供創業婦女創業的一個平台，當他們產品沒有通路時，我們就透過這個平台讓他們有一個可以創業的機會 (D02)

小結

本節從焦點座談與深度訪談資料，依據 Swanson & Tokar (2013) 主張之婦女生涯阻礙因素，針對中高齡婦女生涯阻礙與勞動類型進行內容分析，結果歸納如圖 4-1。

臺灣之中高齡婦女在 Swanson & Tokar (2013) 主張之婦女生涯阻礙四項因素中，本研究考量因素四之身心障礙所涉類型多元，形成之職涯阻礙狀況需以另一議題探討，並未列入深究因素，其餘因素不論焦點座談或深度訪談皆顯示中高齡婦女在每一因素的實際認知或處境有相當符合之處。此外，本研究另從環境因素觀點發現臺灣之中高齡婦女存在因社會文化因素、南北產業結構因素、城鄉交通運輸因素等影響程度之不同而決定中高齡婦女的勞動參與態樣。

本研究從中高齡婦女受到各類生涯阻礙因素不同影響程度而形成之生涯發展結果，歸納長期未工作欲重返職場、長期未工作亦不重返職場、創業、職涯發展順遂等四種勞動參與樣態。

長期沒有工作欲重返職場者主要阻礙仍在於自信心不足、感受職場歧視、職場技能學習不夠專精、重返職場準備不足等因素，若在重返職場前事先投入技能學習，過程若能有技能較專精的人從旁協助，當可協助其順利再回到職場。

長期未工作亦不想再重返職場者，通常其生涯歷程為與其家庭生命週期緊密關聯，但有些人因為中斷太久而怯志，或者中斷太久難以再重頭改變而無參與勞動意願。

以創業者而言，研究發現當前臺灣之中高齡婦女選擇創業者，許多是在受盡各類生涯阻礙因素的困擾之後，在創業興趣和熱忱、以及創業團體輔導和各種資源支持中，重新燃起追求個人職業生涯轉折的希望。

而職涯發展順遂者，大致可歸納一些共同的特徵，即是她們總是透過教育和學習不斷累積人力資本、被大型企業接納而有具有優勢的工作歷練、來自不同社會資本連結就業機會、家人包容或協助等足夠的社會支持、以及在職場或生活面對挑戰時的堅韌就業力。

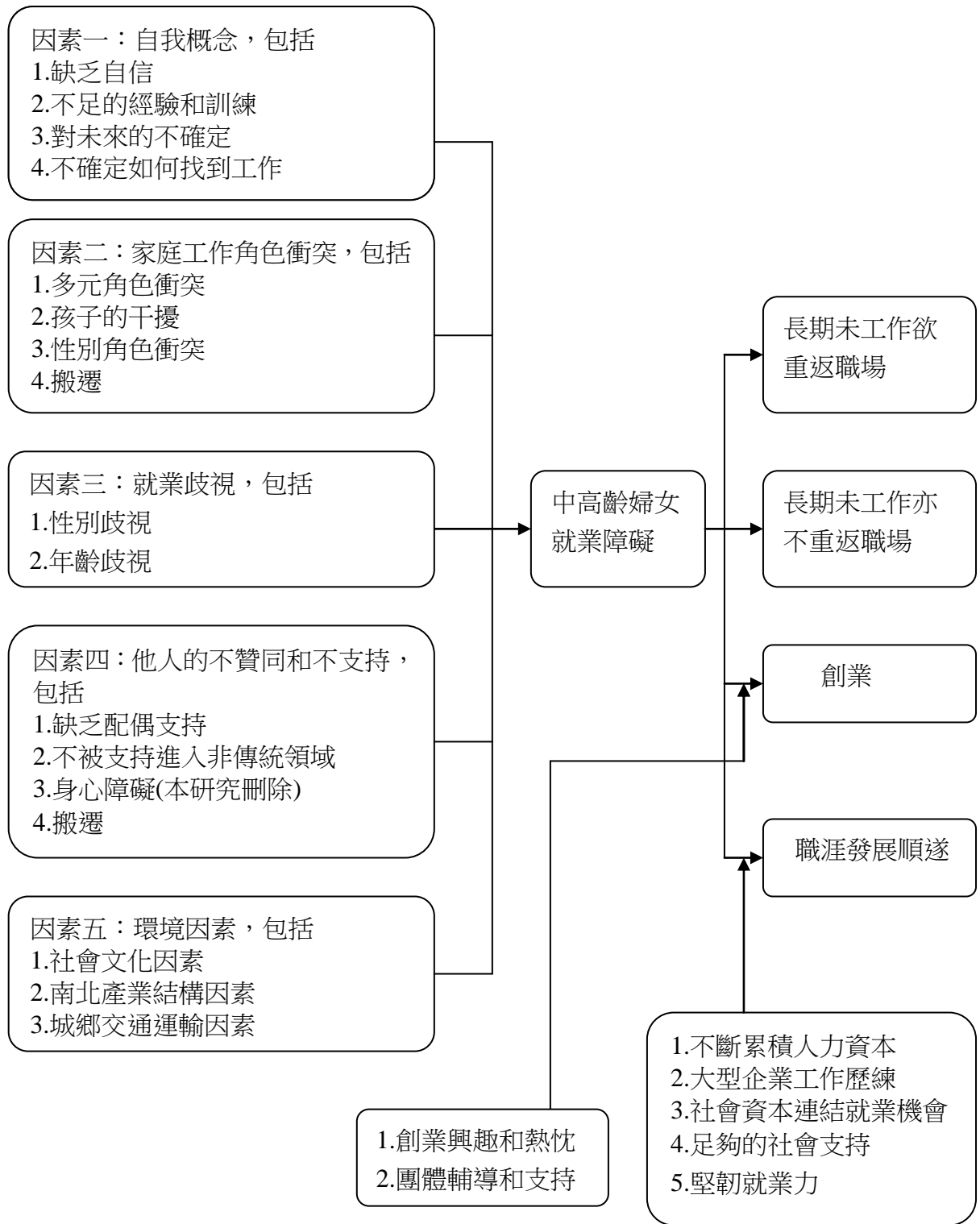


圖 4-1 台灣地區中高齡婦女生涯阻礙因素與勞動參與選擇

第五章 研究結論與建議

第一節 研究結論

一、中高齡婦女勞動市場供需之對照

(一) 企業意願

- 1.企業願意僱用中高齡婦女員工起薪，介於 25001 元~ 3 萬元比例最多。
- 2.企業接受中高齡婦女的年齡分佈，最高比例是 45~50 歲，50 歲之後比例驟降。
- 3.高中職程度被接受比例占所有樣本之 75% ，此與中高齡婦女教育程度以高中職程度比例最高的分配樣態符合。
- 4.企業願意接受中高齡婦女工作時間類型，常態班（日班）的比例最高。
- 5.企業對中高齡婦女的責任感評價最高；單一項目平均最高為「中高齡婦女能吃苦耐勞」。而評價最低的是職業技能；單一項目以「中高齡婦女的基礎電腦應用技能」最低。

(二) 中高齡婦女現況與勞動意願

- 1.1006 位申請人教育程度分佈，高中（職）程度最多（41.2%）。
- 2.中高齡婦女會使用的交通工具，汽車和/或機車皆會使用占最多數。
- 3.中高齡婦女可接受每天到工作地的最長通勤時間，82.9%的人為半小時以內，其中有四分之一的人只能接受最長通勤時間為 20 分鐘。
- 4.中高齡婦女可接受的工作型態最多的仍是全職工作；最多比例希望是常態日班，此與企業願意僱用中高齡婦女的工作型態一致。

研究針對企業僱用意願與中高齡婦女參與勞動意願，供需雙方之對照歸納如表 5-1。

表 5-1 企業僱用意願與中高齡婦女參與勞動意願對照表

	企業意願	中高齡婦女現況/意願
起薪	介於 25001 元~ 3 萬元比例最多	
年齡分佈	最高比例 45~50 歲 (92.4%)	55 歲明顯形成參與意願分界點
教育程度	高中職程度被接受比例占所有樣本之 75%	高中 (職) 程度最多(41.2%)
工作時間類型	常態班 (日班) 的比例最高	72.7% 希望是常態日班
通勤時間		半小時以內比例近 9 成
交通工具		汽車和/或機車皆會使用占大多數
就業力評價	中高齡婦女最吃苦耐勞但基礎電腦應用技能低	

(三) 工作意願影響狀況

1. 年齡與教育程度影響狀況

中高齡婦女完全不想工作與年齡有密切關聯；且雖然整體中高齡婦女樣本完全不想工作與教育程度高低沒有關聯，但將 117 位完全不想工作樣本的資料單獨對其「需要幫忙照顧小孩/家中老人」在年齡和教育程度兩項背景因素進行差異分析，發現與整體狀況相反，換言之，若更深入以「需要幫忙照顧小孩/家中老人」為阻礙參與勞動因素，這類中高齡婦女並不會因年齡不同而在「需要幫忙照顧小孩/家中老人」的狀況有不同，但卻因為教育程度不同而有差異。其原因可能在於當家中有人需要照顧時，中高齡婦女在任何年齡皆有可能需要負擔責任，然因國中以下者在勞動市場較難立足或普遍難以獲得高薪，易被視為幫忙照顧家中成員的當然對象。反之，教育程度愈高的中高齡婦女在其求學年代大學以上教育者比例較低，故其就業機會和生涯發展已有一定程度，因而在不工作的代價太高考量下，傾向以其他替代方案因應；此由分析結果，中高齡婦女教育程度愈高在「一

直都有在工作」明顯比例較高可獲得印證。家庭照顧人力，目前臺灣趨勢，照顧的可能是家中長輩或孫子女。

2.經濟需求的影響狀況

行政院主計總處102年統計50~64歲因家庭經濟尚可，不需外出工作的婦女約79萬人。本研究調查發現，以年齡和教育程度分析中高齡婦女經濟需求的影響狀況，「子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作」55歲以上各組間沒有差異，但55歲以上各組都明顯較45~49歲、50~54歲更有子女可幫忙賺錢而無不需工作的狀況。另外，「家庭收入足夠，不需我外出工作」，在55歲形成一個分界點以外，65歲以上的中高齡婦女皆明顯與其他各年齡認為家庭收入足夠了，因而不需其出外工作，此結果與主計總處調查結果相呼應。

而教育程度的部分，「子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作」的狀況，國中以下的中高齡婦女明顯都比其他教育程度的人有此狀況，尤其碩士以上程度者，明顯都比其他教育程度者不會因子女的經濟獨立而放棄工作，此與前述之高等教育程度者工作意願較明顯的結果一致。

二、尊嚴勞動與性別參與

(一) 經濟考量下的勞動參與歷程

尊嚴勞動指生產性的工作皆能得到，權利受到保障、獲取足夠收入且得到充分的社會保障。進而去檢視因性別因素產生差異化的不當勞動對待，這些皆為職場中性別不平等及性別正義之討論脈絡。探索尊嚴勞動所鎖定的四大策略目標，包括「工作權利」(right at work) 是否有明顯均等化、「就業」(employment) 的參與空間是否逐漸轉變、「社會保障」(social protection) 是否有具體落實在失業發展過程、「社會對話」(social dialogue) 是否有具體呈現在中高齡婦女勞動政策的形塑過程，並參照各方利害關係人的意見，多數國家皆透過上述的四個層面來考察各國尊嚴勞動的呈現狀態。中高齡婦女在面臨家庭經濟維繫上的問題，通常會選擇持續留在勞動市場中。在性別平權概念的建構下，面對日益平權的勞動市場，

臺灣女性勞參率正逐漸緩步提高。國內相關性別平權的婦女政策措施亦促進了整體女性勞參率提升，而此部分也間接影響到中高齡婦女的勞動參與歷程之發展。

（二）性別與年齡交錯下的勞動參與空間

性別在勞動市場所產生的干擾，容易促使女性中斷或退出勞動市場，這部分特徵也展現在中高齡婦女的勞動參與上，年齡更容易促使中高齡婦女在競爭日益的勞動職場中，成為被資遣的首要對象。

伴隨女性又年齡已長的中高齡婦女在勞動參與歷程上，實際上面臨著相當嚴峻的女性與中高齡雙重交錯，形成職場參與上的阻卻作用。更突顯出這群女性勞動者在職場參與過程中的尊嚴勞動之重要性。透過婦女工作博覽會招募（recruitment）與協助婦女踏入職場；接著辦理婦女職訓課程，提升婦女工作能力，重新適應（re-adjustment）職場環境；最後，可藉由提供配合該計畫的公司協助，藉以及發起私部門的托育計畫等，將婦女留在職場上（retention）參與工作。

二、性別概念與勞動箝制現象

（一）中斷式的勞動職涯發展

莫藜藜（2011）的研究指出，臺灣中高齡女性較年輕世代的收入更低，其因素多與中斷就業以致年資無法累計，或因該年齡層女性因過去教育資源不足所致，而較少機會進入高薪工作有關。中高齡世代的收入性別差異更趨擴大，相較於同年齡的男性，女性在中、高層收入群的比例更加偏低。在訪談、焦點座談及問卷的資料反應，婦女勞動參與歷程的分析上，可以明顯的看出因為結婚與生育促使相當部分的婦女選擇退出勞動市場，或轉化成為兼職如部分工時脈絡的勞動參與。在中高齡婦女的研究上更顯示出，有部分的中高齡婦女因為要協助照護孫子女，而選擇退出或中斷勞動市場參與的狀態。

（二）家務與母職概念如何產生轉化

在勞動參與過程，由於女性有生理期、生育，去身體化²的做法等同於歧視女性的勞動貢獻。工作場所內的身體化安排與去身體化的對待，其實是一體兩面。在職場上，男性勞動者與工作責任、複雜度和權力的優位關係劃上等號；女性勞動者則被想像為暫時性地參與勞動，其所從事的是不需負太多責任及簡單易學的工作。組織內部有關人事、敘薪和獎懲制度的建立是由男性在職場發展過程中的邏輯所操作，持續存在職場中的職業性別隔離和升遷的玻璃天花板障礙是相當明顯區隔化發展。由女性在勞動參與歷程上，容易因為力氣小、生理期時不舒服或是懷孕都被視為不符合職場參與規劃上的要求。家務勞動的外部化所產生的效應。本研究認為家務勞動未必是由女性/或男性自我承載的觀念，家庭中所有相關的勞務工作，例如照顧長輩及托育小孩皆可透過外部化中機構化的發展，去承載家務勞動的推動。對於中高齡婦女在職場的參與上取得更多的自由度。

三、個人與勞動市場層次現象之歸納

面對中高齡婦女在勞動參與的分析，本研究區隔下列層次來進行歸納與討論。分別為：(一) 個人層次；(二) 家庭層次；(三) 勞動市場層次進行分析。

(一) 個人層次：

1. 勞動阻礙的世代差異現象

勞動力人口係指年滿 15 歲以上，有工作能力及工作意願，而希望獲得有酬工作之民間人口，包括就業者及失業者（臺北市統計摘要，2015），因此，要衡量個人是否欲成為勞動人口，年齡、能力、意願三者需一起檢視。

本研究調查結果，中高齡婦女人口受到年齡影響勞動能力，尤其勞動意願甚高。從勞動意願角度觀察，本次調查若將各類可接受的工作型態中，在選擇完全不想工作的樣本來分析，隨著年齡增加，比例即遞增；而企業可接受的中高齡婦

²工作組織當中往往存在著隱而未顯的性別化身體形象，因此職場上的許多性別分工與性別不平等才能夠持續存在(Acker, 1998)。由此觀之，存在於許多行業中的職業性別隔離當然與工作組織中的性別化身體形象密切相關。去身體化安排及對待便是要突破在身體化論述上對女性勞動參與產生隔離的現象。

女年齡似乎中高齡婦女在 50 歲~55 歲形成一個明顯的轉折區間，尤其 50 歲之後的比例陡降。

因此，就世代差異而言，中高齡婦女年齡愈高的世代，在早期因結婚或生育退出職場，即不再重返勞動市場阻礙更明顯；年輕世代的婦女，因意願與能力所及，阻隔力道顯然較之前世代減弱，有助其持續參與勞動；而教育程度則是左右中高齡婦女能否持續參與勞動的重要因素之一。

- (1) 形成這個現象的因素在於年齡高則教育程度低的人力資本低落弱勢。
 - (2) 年齡高則體力偏弱。
 - (3) 因年齡已到中高齡階段，長期習慣經濟依靠配偶且子女已進入職場，因此再無工作意願。
- 2.人力資本弱勢者自信心較為不足，需要強化其訓練。基本上，有許多場次的雇主指出中高齡婦女勞工經常比較缺乏自信心與自主性，缺乏自主與創新。某些部分是因為其缺乏相關勞動技能，也就是技能的成熟度較為缺乏，亦需要職業訓練的導入，強化其技能。
 - 3.學習上的困境，導致中高齡技能轉移的困難：在職場因為結構迅速變遷所帶動的技能轉化較以往來的迅速許多，面對日益競爭和資訊化的勞動市場，對於中高齡婦女，尤其是二度就業的中高齡婦女，因為離開勞動市場已久，其所存在的技能落差在培力上是必須要注意的問題。
 - 4.就業能力的提升：若從事業單位的招募角度，參與者多指出中高齡婦女面對自己在職場中要找到適當的工作，必須在其就業能力多進行投資，將自我的技能有效的提升，才是尋職的不二法門。

(二) 家庭層次：

1.照顧責任影響穩定性的問題

多數中高齡婦女其實穩定性都算高，若是讓其產生不穩定的勞動參與其主因多來自必須要承載家庭照顧孫子女的二代教養。現今有越來越多的新組合家庭在生育小孩之後，無力或缺乏時間養育小孩，多把自己的小孩委託給家長協助托育。

許多受委託的對象便是現今的中高齡婦女，因而部分婦女會辭掉工作去承載這部分的家務委託。

2. 家庭照護責任的牽絆容易窄化中高齡婦女勞動選擇的空間

臺灣目前托育及照顧公共化的普及理想尚未能實現，然而長期的照顧困境是系統性問題，除了透過立法的推動來治理外，仍須藉由公部門各部會及民間團體資源共辦之連結與合作，才能提供婦女有個安心的家庭照顧協助，因應現今家庭型態的時代變遷，讓婦女就業無後顧之憂。相對於照護問題所反應在中高齡婦女身上，便促使其勞動市場參與歷程呈現多樣性的中斷。從其勞動歷程中，許多婦女在自身必須面對因結婚及生育所產生的勞動市場參與之衝擊與挑戰。在後期勞動參與上則必須面臨可能要照顧孫子女或家中長輩而必須退出勞動市場的第三波衝擊，促使其勞動生涯歷程的規劃上存在著更多的變數與影響。

（三）勞動市場層次

1. 勞動市場的性別隔離現象

社會學領域對於兩性在職場發展之相關理論探討，常援用雙元勞動市場理論的概念來解釋性別職業隔離的現象。Barron & Norris(1976)早期認為次要勞動市場大多是由女性所構成，男性則集中在主要勞動市場。也有學者研究主張女性有傾向集中在邊陲或競爭的勞動市場。性別刻板印象再加上經濟市場的交換性格，女性大量進入公領域勞動市場的價值以及一般女性私領域的無償勞動價值均被貶抑（劉梅君，1999）。

水平職業隔離也稱為玻璃牆（glass walls），係指兩性受雇職業聲望雖相似，但卻有不同職業或產業部門分配的現象。因此容易造成因性別分化而去從事不同的職業，使得職業中的性別比例產生分布不均之現象；例如兩性從事職業聲望相似但卻不同的工作，正如所謂的男性化職業或女性化職業的區隔等。

本研究在中高齡婦女的觀察上，勞動市場仍因性別概念所產生的職業隔離現象，傳統的男性工作與傳統的女性工作往往有牢不可破的社會建構疆界，深深的

影響著不同性別的勞動參與空間。在本研究中，這些水平隔離也對中高齡婦女的勞動參與產生職業選擇的影響，例如中高齡婦女多集中在不需運用操作性技術，或者資訊能力不強的職務，但這些職務替代性高、低薪、人力資本價值低而導致女性在退出成本低的情況下，因婚育離開職場。此外，在國內，大多數的高科技產業對於中高齡婦女之排斥現象，其實是併合對整體中高齡勞動者的共同排斥現象，未來製造業產生生產自動化的變革之後，可能對中高齡婦女在勞動市場的就業產生另一波的就業排除效應。這種屬於產業變革的淘汰效應也容易促使中高齡婦女成為經濟動盪裁員的第一波選擇。中高齡婦女在參與者的反應上皆指出其就業穩定的風險是高度存在的。面對高風險的勞動參與困境，因此可能更須要政府部門提出更多輔助計畫與方案，讓其在就業歷程上風險得以持續降低。

倒是在於服務性產業，有多數參與者認為服務性產業是連結中高齡婦女的良好就業空間。服務性產業裡面有許多類別的工作機會，在職場中都高度缺乏人力。但必須謹慎的是，其勞動薪資可能因為參與產業的特性，容易產生薪資低落化的現象。

2. 區位社會文化差異與產業環境因素影響

臺灣對中高齡婦女角色社會規範南北明顯差異，愈在南部愈有這樣的現象，加以北部商業和服務業集中，適合中高齡婦女的彈性工作機會也較多，反觀南部，傳統製造業多存在不利婦女就業的父權思維，此父權思維也是形成性別角色對婦女勞動參與過程中的重要影響來源。

3. 雇主偏好年輕勞動力對中高齡婦女的排斥效應

勞動市場中雇主普遍喜用青年，這樣的職場就業期待容易對中高齡的勞動參與產生就業排除的效應。基本上，社會上常因偏見或統計數據形成根深柢固的刻板印象，進而對特定族群貼標籤，形成歧視問題。在臺灣，年齡歧視的存在顯而易見。對於中高齡的失業者，廠商在僱用時難免會以「低技術者」、「失敗者」的標籤，在徵才或僱用的過程中予以差別化的待遇。特別是對低技術的中高齡者而言，除了要與外籍勞工競爭之外，還要與青年一較長短，這對中高齡者來說，無異是站在一個不平等的起跑點上。

第二節 研究建議

本研究透過焦點座談、訪談及問卷調查三種研究方法之資料蒐集，針對中高齡婦女勞動參與的現象與困境，透過分析和歸納，進一步針對不同年齡階段的中高齡婦女初步提出在短期及長期建議。

研究的進行雖在固定的時限，但觀察國內中高齡婦女不同世代群體所處的社會脈絡不同，又目前已屆高齡者，有意願重新投入職場的比例或許不如剛進入中高齡世代的婦女。但研究過程的資料亦反映出新世代婦女進入中高齡之後，其參與勞動的意願已產生變化，本研究認為應以不同世代中高齡婦女之思考，作為回應未來中高齡婦女世代或即將邁入中高齡婦女之所需。在此概念下，本研究提出之政策建議臚列如下：

一、促進中高齡婦女參與勞動之短期建議（政策統籌及協調機關為國發會及行政院性平處）

編號	政策建議內容	建議主管機關(主辦及協辦)
01	<p>強化職場雇主端之聘僱意願：</p> <p>消極面向勞動市場中提升雇主願意雇用中高齡婦女，在積極面向則是願意為中高齡婦女創造就業機會並進行直接聘任，不管是在全時或非全時之工作方面。</p>	主辦：勞動部
02	<p>強化中高齡婦女企業內社會化工作崗位訓練補助：</p> <p>目前勞發署有針對失業勞工或初入職場青年提供企業內工作崗位的訓練，並提供指導員的津貼，但多嘉惠青年進入企業社會化與就業穩定。針對中高齡婦女需再度投</p>	主辦：勞動部

	<p>入職場或轉換工作領域時，應仿倣日本做法提供更實質具有社會化成效的企業內工作崗位訓練。</p>	
03	<p>工作機會之提供：</p> <p>鼓勵從雇主端進行工作機會之提供給予中高齡婦女勞動族群。亦可透過多元就業及社會企業推動方案，從多元就業方案創造提供工作機會給中高齡婦女。並仿倣新加坡做法依中高齡婦女之勞動特性與意願，以適合特定對別與供需雙方之特質，提供工作機會開拓與媒合。</p>	<p>主辦：勞動部、經濟部</p>
04	<p>健全托育及托老照護之輔助政策：</p> <p>透過健全的托育及托老輔助才能協助中高齡婦女有更多勞動參與的空間，也能避免產生中斷式勞動參與歷程。托育與托老皆應順應當前婦女在服務業工作時間型態，提供更多彈性或臨時之服務。</p>	<p>主辦：衛福部、勞動部、教育部</p>
05	<p>積極推動兼職性勞動工作之參與保障：</p> <p>彈性工作中兼職性工作的推展是各國經常採用的中高齡婦女政策。但在導入此勞動參與過程，亦應注意其在參與上所可能存在勞動保障不足之問題。</p>	<p>主辦：勞動部</p>
06	<p>協助就業轉銜上的積極服務工作：</p> <p>中高齡婦女在勞動參與過程，不管是初次參與或二度就業都存在著諸多困境。在就</p>	<p>主辦：勞動部</p>

	業轉銜提供高度媒合的效能，便能協助其透過就業促進擁有更多工作機會。	
07	<p>推動延續婦女持續就業方案：</p> <p>婦女因為結婚、生育及照顧第三代孫子女而退出勞動市場者眾，進而使得女性在職場參與容易產生斷裂。推動婦女持續就業，必須將上述的拉扯因素之影響降到最低，能讓想持續就業的婦女得以留置於職場進行參與。</p>	主辦：勞動部
08	<p>強化企業補助之僱用獎助：</p> <p>為使企業提供工作機會給中高齡婦女，透過僱用獎助的雇主端參與，能提供某部分的企業誘因，開展中高齡婦女在政策方案輔助下，尋找到工作機會。</p>	主辦：勞動部
09	<p>扭轉性別刻板印象計畫：</p> <p>勞動職場容易因為性別刻板印象進而產生勞動市場中的水平及垂直之性別隔離。持續推動刻板印象之扭轉，才能逐步建構平等化的就業勞動市場，有助於中高齡婦女之勞動參與。</p>	主辦：勞動部、教育部
10	<p>協助企業提出職務再設計：</p> <p>針對中高齡婦女在因年齡較高所導致在勞動參與上的問題。最為重要的輔助資源便是透過職務再設計的申請與改善，才能提升勞動參與過程不論體能或技能有問題的</p>	主辦：勞動部

	中高齡婦女之生產量能。	
--	-------------	--

二、促進中高齡婦女參與勞動之長期未來建議（政策統籌及協調機關為國發會及行政院性平處）

編號	政策建議內容	建議主管機關（主辦及協辦）
01	<p>充分就業及性別平等在尊嚴勞動上的維護：</p> <p>從國際勞工組織（ILO）長年以來，都持續在推動全球尊嚴勞動概念之落實，相對的在職場中的充分就業及性別平等是各國長期以來都在持續推動之重要議題。而這也必須成為我國持續長期關注中高齡婦女在參與過程之勞動議題。</p>	主辦：勞動部、衛福部
02	<p>積極性勞動政策方案的輔助與介入：</p> <p>持續推動中高齡婦女有效之就業政策必須經過長期規劃，避免過度投入或投入不足所產生的問題，使得輔助政策成效不彰。積極性勞動政策方案的規劃，在各階段的輔助與介入都應有良善的規劃，避免國家資源的浪費。</p>	主辦：勞動部
03	<p>強化非典型工作勞動保障之政策立法：</p> <p>有鑑於各國的經驗都將勞動市場工作彈性化的創造作為解決中高齡婦女就業參與之重要規劃策略，這部分也終將成為我國在就業政策規劃上的思考方向。在導入中高齡婦女積極參與彈性化或非典型的參與脈絡，健全勞動保障的政策立法亦必須進行</p>	主辦：勞動部

	積極推動，作為彈性/安全建制的作為。	
04	<p>建立中高齡婦女個別人才資料庫：</p> <p>各國針對不同人才資料庫的建置越來越完整。透過資料庫建置與後續針對資料分析可以更為精準的建構與規劃勞動族群配套政策與方案。應就中高齡之職涯發展型態與技能類型進行建置，並因應未來行動裝置與網路應用在台灣快速發展之前瞻性，擘劃讓企業與中高齡婦女得以快速媒合之機制。例如在勞動部業成立銀髮人才就業中心暨銀髮資源網，未來可善用現有資源積極推廣，以提供更多服務量能。</p>	主辦：勞動部
05	<p>持續縮減性別間勞動薪資的差異：</p> <p>因為性別在職場中所產生的性別隔離，結構位置的隔離促使薪資差異化的產生。從勞動市場工作配置的結構觀點而言，性別在勞動參與薪資上產生了相當重要的影響。我國未來針對即將步中高齡而具有 e 化能之婦女，應未雨綢繆，仿倣以長遠發展的預應措施為之，強化婦女資訊科技應用的能力以及增加取得科技類學歷的比例。</p>	主辦：勞動部
06	<p>促進中高齡婦女的勞動價值：</p> <p>在勞動參與歷程中，除了要避免商品化的價值論述之外，其實中高齡女性較年輕世</p>	主辦：勞動部、教育部

	<p>代的收入更低，其因素與中斷就業以致年資無法累計其退休後的安全、協助婦女自立及擴大勞動與社會參與。為落實其尊嚴及平等勞動價值，應強化其參與過程中之勞動基本價值。</p>	
07	<p>強化職場中企業的社會責任（CSR）：</p> <p>職場中企業社會責任是近期各先進工業化國家積極推展的重要概念。作法上包含創造工作機會，強化勞動保障，加強志願福利提供，健全托育制度等多元面向。國內亦應針對此部分開始從事前瞻性的政策規劃。</p>	主辦：勞動部、經濟部
08	<p>推展漸進式退休的規劃：</p> <p>為因應工作年齡人口老化及勞動力不足，以及產業型態隨著服務業及知識經濟發展的改變，高齡者可繼續工作，提供漸進式退休發展之契機。未來應進一步引導企業及人才運用，鼓勵企業視其需要，主動提供中高齡婦女漸進退休機會，引導勞動者適性退休，藉以充分運用中高齡婦女之勞動人力。此外，國外漸進式退休，多採部分退休作法，主要對領取老年給付或退休金繼續受僱工作者，設定退休給付與工作所得之總額上限等措施。我國目前勞退新制實施後，勞工年滿 60 歲時，即可選擇請</p>	主辦：勞動部

	領退休金繼續工作，使勞工可續留職場工作，已有國外部分退休制度之效果，我國亦可納入此規劃上之思考。	
09	<p>持續推動工作與生活平衡政策：</p> <p>自 1970 年代以來，原屬於私領域的家庭照顧公共化，使關懷面向從工作與家庭平衡，擴展到工作與生活平衡，成為政府決定政策及企業在人力運用過程當中所必須要去思考的問題，當然這也涉及企業社會責任的討論。衡平工作與生活介面方能使婦女在勞動參與歷程有較為穩定之發展。</p>	主辦：勞動部

第三節 政策說帖

針對上述短期與長期的建議，本研究研擬以下的討論作為促進中高齡婦女就業之政策說帖，其相關內容的說明如下：

(一) 彈性兼職工作與安全介面的建制

勞動彈性化與安全界面的考量，一直都是全球各先進工業化國家在推展勞動市場彈性化，以及推展弱勢勞動族群與彈性工作連結之重要思考脈絡。特別是在非典型勞動持續發展的台灣，女性從事非典型工作較男性比例高但較他國為低，女性從事部分工時者比例為 3.0%、派遣勞工 1.5%、臨時工作 2.4%；均比美國與荷蘭低（勞動部綜合規劃司，2014）。如兼顧工作與生活、友善權益保障、促進非正式化工作轉為正式化工作，則是希望在日益增加的非典型工作中，保障女性的就業與勞動條件。Kalleberg（2011）指出，各國因應非典型彈性化的發展，皆必須更加注意，這些工作的創造所產生的不安全，更須得到雇主更多的關懷與保障。全球性的人口老化現象是已發展國家所面臨之共通現象，在人口結構上青壯年人口的漸減促使勞動力人口逐步萎縮。因此，各先進工業化國家紛紛轉求婦女、弱

勢種族、身心障礙者、中高齡者等相對之替代性人力，藉以舒緩國家整體勞動力短缺之困境（Dalen, Henkens & Schippers, 2009）。台灣在未來世代，勞動職場中的彈性化工作機會將相對增加，此與各國面臨同樣的發展態樣。因此，未來在台灣中高齡婦女的勞動參與空間，不可避免的將與其他先進工業化國家一致，將有越來越多彈性化工作機會之參與。因此在未來，對於與彈性化勞動產生連結的中高齡婦女，應建構更為完整的勞動保障。

此外，在 2010 年行政院主計總處的「人力運用調查」統計，女性就業者無論是擔任部分工時（part-time）、臨時性或人力派遣工作者，其比例均高於男性。而 45 歲以上群體選擇部分工時或派遣工作的原因，女性有 28.75% 是為了兼顧家務，相較男性亦高出許多，顯示了女性在工作選擇的思考中，與家庭的高度連結。中高齡婦女勞動參與介面的思考，是否要導入到彈性勞動供作的參與空間，實際上不僅是要思考參與供作機會的創造及連結的問題，更須要細部的省思在其他輔助機制與方案之建制。在本研究訪談中，多數中高齡婦女皆認為兼職工作的需求度甚高，因此在兼職或部分工時的勞動工作之開發，亦是未來在勞動政策必須思考的方向。在我國彈性工作的參與特質及其勞動條件等諸多問題之下，也要進一步思索導入之後所可能引發低薪，低度勞動保障及工作高度缺乏穩定性的相關問題，也就是在安全介面的討論上，在台灣的勞動參與過程中仍是相當不足的。

（二）積極性勞動市場政策的導入

政府提供區隔性的積極性勞動政策輔助方案，特別是針對中高齡婦女的專案政策，其主要目標在於預防失業風險的發生，以及協助失業者透過公共就業裝備其技能，重新返回勞動市場；ALMPs 的政策工具約可分為三類；創造工作機會、職業訓練與就業服務。例如多元就業方案的推廣便提供給許多中高齡婦女的參與空間，但多因政策方案過度短暫，可能有些產業類別跨越門檻較高，需要較長的學習時間，導致中高齡婦女無法習得完整的專業技能，至使其專業技能的內化與積累上產生問題。透過多元就業開發方案所產生在地化工作機會，對在地中高齡婦女提供工作機會創發之效能，但其發揮中高齡婦女永續就業的效能仍需透過方案的改善予以提升。

（三）提升托育與居家養育的照護輔助，方能釋放出適當的勞動人口

當女性被賦予「天生自然」的照顧責任時，其實就是一種「女性化」的建構，這種結構上的區分，根深蒂固延續至今，女性就在這種性別角色分工中屈居從屬位置（王淑英與張盈堃，1998）。前述提及，托育工作多由婦女在私領域完成，這些工作既是無償的，其工作價值又得不到社會的認定，所以托育工作強化了女性的從屬位置。托育是誰的責任？當然除了父母親之外，廣義而言，國家及雇主都應有共同的責任。如同日本及新加坡的經驗，唯有透過托育責任外部化，國內才能有效的將中高齡婦女勞動人力導引到市場產生參與，才能進一步將中高齡婦女與照護體系產生脫離，而擁有更多勞動選擇及參與之空間。

（四）企業部門應加強僱用彈性之制度設計

1. 彈性工作的設計

企業單位容易受經濟景氣之波動而產生影響，生產過程的接單，容易受訂單是短期或長期所影響，而影響其在公司年度人力運用策略上的思考。積極開發提供婦女就業彈性工時工作，給予婦女合理性之彈性工時，協助符合婦女需平衡生活與工作責任之需求。勞動部目前新修正的勞基法草案已嘗試修正，讓工作時間有較多的彈性，目的就是希望婦女勞工能利用彈性工時，有較多的時間兼顧家庭；配合彈性工時的提供，發展出雇主獎勵方案，鼓勵雇主願意釋出符合中高齡婦女彈性工時之工作機會。

2. 事業單位兼職性勞動工作的開發

如同在個人及家庭層次所進行的分析所指出，中高齡婦女容易因為工作時數太長，進而造成中高齡婦女在家庭照顧上產生問題。因此，在職場中若能因應勞動者的需求，開發適度的兼職性工作，配合其工作時數及退出的段落來進行整體的規劃，應有利於中高齡婦女在勞動參與過程中提供更為多元的就業選擇空間，亦能增加企業人力的運用。然此部分因涉及到高度彈性化工作在勞動保障及安全上的疑慮。因此國內在未來在開發兼職性勞動工作之時，亦應對應去建構兼職性工作勞動參與過程之勞動保障問題。

3. 強化跨域就業津貼

失業勞工者只要到外地就業，便可望獲得「交通、搬遷與租屋」等三項津貼補助。就業保險暨就業促進津貼所建置的跨域就業津貼，其主要目的在於鼓勵中高齡婦女失業勞工至外地就業，藉以有更為寬廣的尋職範疇，而能儘速重回勞動市場工作。

（五）重返職場的準備與支持性協助

中高齡婦女究竟是職場歧視或能力不足導致求職不順利？從人力資本累積的觀點，有一部分因各種生涯阻隔因素長期脫離職場而失去職場適應能力，但仍許多勞動者並未在重返前有足夠的準備，而僅在面臨立即的家計需求或家庭照顧狀況允許其自主選擇時，便立即投入勞動市場。因此很容易將求職失敗歸因於年紀。但本研究調查資料顯示，教育、獲取勞動市場機會的學習經驗、透過參與累積的有利社會資源都是在勞動市場站穩腳步的重要因素。建議針對中高齡婦女重返職場前，運用政府的培力措施，讓中高齡婦女重返開始，給予職前指導，鼓勵企業配置指導員（coach）協助已長期離開職場的婦女勞動者適應職場技能。

（六）鼓勵推動職務再設計

由於中高齡婦女多數沒有雄厚的人力資本，因而多在依靠勞力的服務產業工作，或者在依靠人力與傳統手工的操作的製造底層工作，體能容易受到生命週期的限制，但目前國內中高齡者職務再設計的推動仍不夠普遍，使得中高齡婦女重返期不能拉長或容易職業傷害。政府鼓勵企業推動職務再設計，以及結合研究單位協助企業職務再設計，才能使有技能和職場經驗的中高齡續留職場，解決缺工與人才斷層的問題。

（七）創業之開拓與協助

創業是中高齡婦女在職場參與過程中另一出路，在創業過程仍必須要有相當清楚的規劃與訓練，才得以在日益競爭的創業市場中取得良好的定位，並取得穩定的發展。根據勞動部（2014）的統計資料顯示，目前創業成功的比例甚微，在台僅有 5% 的創業得以持續維繫並穩定發展。因此，過高的折損率更突顯出創業在

制度協助上的重要性，例如在創業貸款協助之改良、跨部會資源整合、友善平台等相關機制的建置上能更為完整的推動；如勞動部所積極推動的社會型之「飛雁專案」及後續「微型創業鳳凰」。此外，在創業歷程上，中高齡婦女的創業較之青年族群創業更為小心，尤其是在資金的投入過程，期待能夠有更多創業並持續增加女性自營者比例與參與空間。勞動部更應提供完整的專家諮詢服務，一對一的創業志工協助，盡量減少創業路程所面臨的課題，降低創業困難。

（八）強化建置可運用婦女之人才庫

建議針對有生產技術的中高齡婦女，仿倣供應鏈生產作業模式，只要透過經濟部中小企業處或勞動部相關創業輔導且具備各類技術的會員，應建立人力資料庫，未來透過成熟的物聯網系統，願意加入此資料庫提供技術或生產產品，可以成為及時生產廠商的上游供應者，亦透過網絡的連結，強化中高齡婦女參與勞動的機制建構。

此外，中高齡婦女在不同產業受到雇主的肯定並運用，為提升中高齡婦女的勞動參與，可仿倣新加坡對參與率低之婦女舉辦就業博覽會，除了增強中高齡婦女的勞動參與，並凸顯對中高齡婦女重返職場的重視。

（九）強化婦女資訊科技能力的培養

韓國在面臨中高齡婦女不易就業的困境，為了因應資訊科技愈來愈全面融入生活和工作，韓國已在推動婦女加強學習資訊科技的計畫。我國雖然在資訊科技領域略微見到女性選擇進入此類科技領域就讀，但本研究調查資料顯示，企業對中高齡婦女就業力評價最弱的即是應用資訊科技的能力。未來許多低階勞動可能被大量機器人取代，勞動者需要學習與機器人共事，對中高齡婦女勞動能力的開發需要以長遠發展的預應措施為之，如上述建議以網路科技建立中高齡婦勞動參與網絡，也應同時強化婦女資訊科技應用的能力。

（十）漸進式退休的規劃

因退休後再就業的趨勢已愈來愈明顯，關於退休一詞的新見解較貼近一般勞

工的想法，故近來許多學者已轉為採取這個概念，認為退休並不代表已退出勞動市場（Purcell, 2010）。中高齡婦女勞動力的發展，從人力運用策略上，會希望其能產生高原期的發展脈絡。但畢竟中高齡婦女也位處於中高齡，甚至可能即將退休的階段。因此在職場參與過程，可能需要漸進式退休的規劃。逐步的減低其勞動工時，相對其勞動薪資可能也會逐漸遞減。在歐洲國家，漸進退休已討論多時，允許雇主將中高齡勞工轉為部分工時，並允許中高齡勞工領取一部分退休金。「漸進退休」政策有很多面考量，一方面解決雇主惡意辭退中高齡勞工的問題，二方面高齡化社會需要補充人力，持續留任中高齡婦女，並且將部分職務轉換給年輕人，提高青年就業。在南韓，雇主惡意辭退中高齡勞工情況嚴重，南韓政府同意雇主可對中高齡勞工減薪，並鼓勵僱用中高齡勞工至 65 歲退休，其中減少的薪資由政府補助。總統朴槿惠改革要求雇主保證僱用中高齡勞工至 65 歲，亦即「漸進退休」模式。

附錄一 五場座談會逐字稿

行政院「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫」第一場座談會逐字稿

主辦單位：行政院性別平等處

承辦單位：國立中正大學社會企業研究中心

座談會時間：104年7月7日（週二）13：30～15：30

地點：國立中正大學台北市聯絡處會議中心

地址：台北市中正區許昌街17號10樓之二（壽德大樓）

主持人：馬財專教授 林淑慧副教授

與談人：1.照顧社會工作學者（請假）

2.國家發展與勞動學者 A01

3.勞動學學者 A02

4.社會學學者 A03

5.社會工作學學者 A04

6.新北市政府官員 A05

7.製造業人資專員 A06

A03：這個案子是這樣子，性平會是我在當政委時協助成立的，後來我退下來之後，現在也在當性平委員，性平委員對這個案子關注點和在勞動部是不一樣的，所以在做這個事情時，關於這個議題勞動部已經談了n次了，所以我很樂意藉這個案子協助你們，性平會的關注點，我這邊補充一下，和勞動部不一樣，性平處這邊我曾經在去年參加過APEC的周邊會議談婦女的一個論壇，這個論壇裡面一些國家在發表過程當中，剛剛講婦女的，不管是勞動參與率還是就業率大家應該都很熟悉，對於勞參率主要台灣的特色是，我們發現25~34歲女性的勞參率特別高，幾乎很少有其他國家像他那麼高，就是因為那個高才會顯現出兩邊低，那低的一個當然是25歲之前，因為我們高教擴散很快，所以低這個大家可以理解，韓國也低啊，韓國跟台灣是全世界最高的大學的就學率、淨在學率，另外就是顯現出45歲以後相對偏低，但偏低那部份日本最近有回升，因為他們結構的關係，他去年三月超過60歲已超過百分之二十，所以他才會凸顯這樣子。韓國在談的時候，我們一直羨慕他們有個M型，這個上來了，因為結婚生育又暫時回到家庭，然後看還有沒有機會再衝上來，我們不少人啦會這樣期待，因為我們現在接近倒V字型，看能不能變成M型，韓國現在在看什麼，韓國現在是M型，希望比較平一點，高原形，所以到底是哪一個型好，你去看日本，日本過去這三十年是從M型快要變成高原形，那日本會變這個樣子有一部

分原因就是剛剛講人口結構問題，你叫他找出那個 30 來歲的人，那個人口比例低啊，反而是中高齡、高齡的人口特別多，他非得就業不可啊，有一部分投入照顧所謂的老老人，所以我們在談這個案子的時候，尤其是涉及到政策，所以政策拿捏我們是要追求 M 型還是高原形，這個就是要拿捏一下，是我一個要做補充的地方，那另外一個在委員會裏頭，有幾個他們很強調就是在中小企業女性的就業，還包含貸款和數位能力，在委員會裡面有幾個就是很強調這一塊，這個可能跟在勞動部那邊有點不一樣，我就是先講這兩個，就是在性平會對這個案子裡頭，因為她到所有委員會都會討論的，所以這兩點就我的經驗來提供做點補充

主持人：謝謝 A03 給了我們一個大方向，思考重點因為跟我們人口背景有很大的關聯，究竟我們是要追求兩邊不同年齡層的 M 型還是高原形，這個我想有勞在座的各位與會者提供我們更多的想法。

A03：其實我們 45 歲以上的偏低可能有幾個因素，因為這是統計數字，我想大家都知道就 45 歲以上在所謂的灰色經濟，比方說以羅斯福路來講，羅斯福路這一側叫台大，對面那一側就叫灰色經濟，就是不一定會繳稅的，那個流動攤販也好，固定攤販也好，他們那些不一定會呈現在勞動產業裏頭，這灰色經濟在台灣有一定正面的意義，不完全是負面，不完全是負面的逃稅等等，因為畢竟台灣失業率低，有一批人扮演著那個緩衝劑的角色，他在那邊可以就業，可以創造台灣觀光的價值，所以他是有一些正面的，這一部份有可能低估。另外一個是因為我曾經進入財測中心裏頭去細算這個數千萬張，這個大概是數年前台灣第一次 big data，那個時候還沒有 big data 的概念，就是 2009 年劉兆玄要找什麼事.....然後那時候我還沒當政委，我進去一個月把 GDP 找出來，我把最近一次的扣繳憑單就數千萬張去歸戶，然後我就發現當時呈現出來有不少人是用當時 17850 的基本工資及 20000 一個月，而且很多是女性，我高度的懷疑是人頭，因為現在有很多對公司來講報稅方便，然後他也可以取得這個可能 15 年之後他有勞保，公司幫他加勞保，這個在台灣這個現象我不曉得有多普遍，但是一定存在，這一部份顯然又會高估出去了，所以現在有些婦女，你問他有無勞保，我們從好幾個地方申請育嬰的補貼那個也是一樣，這照理說沒有工作能力就要加國保，那為什麼現在有很多人沒有工作為什麼有那個保險，這個我們從很多地方勾稽都可以找的到，國家查這一塊付出的代價也很高，所以這兩塊對於我們這個 45 歲以上尤其是婦女的勞動參與是一個變數，而且這個變數真的很難掌握，一個就是灰色經濟，一個就是可能是人頭，這個部份我想我可能就講到這邊了，其他我想各位專家都可以講得很詳細。

主持人：這邊我是不是先回應一下，在焦點座談之前，我私底下有接觸一部分的婦女，我也一直有一個疑惑，就是為什麼我們中高齡婦女的勞參率會這麼低，可是有人告訴我說，老師你去看街頭有那麼多做小生意的人，比如說以我在台中市來講，只要早上早一點起來，街頭有很多騎樓擺個攤子就做

生意，還有就是如果去菜市場，看到很多也是擺攤子或是可能看起來農作的部分也有，可是他是不是有被列入農業的就業人口，或者是甚至於回到服務業或工業人口，我一直在懷疑，我們勞參率數字是被低估的。

A01：因為基本上勞參率的調查是家計部門的調查，他就是到你家，戶籍謄本拿出來然後就開始問你上禮拜有沒有工作等等之類的，所以除非那個受調者騙人，或者他只要從事任何工作，基本上這個是面訪，面訪的訪民他一貫是這樣在做的，所以我不認為那個地下經濟，所謂地下經濟在產值那個部分可能沒有反映出來，但在勞動力的這個部分是有被反映出來的，因為我們在台灣成為一個失業者或非勞動力是很困難的，要從事幾份工作，不管有幾個小時都算就業，也就是你去擺攤不管你有沒有賺到錢，從事有酬工作，這樣我們就算就業，以前有一周要幾個小時，無酬家戶工作要十五小時，有酬工作要一個小時，這些現在都沒有了，所以從這個角度來講除非因為現在有很多所謂的代答，但代答比較不可能的原因是因為一般會代答的也是先生不在而太太在家，所以答者也是以婦女居多，所以除非大家對於所謂有酬工作、無酬家戶工作認知不清楚，但認知不清楚也沒關係因為我們訪談會跟他解釋，所以我倒認為有這麼大的，而且歷年來都這樣調查嘛，所以那個趨勢如果這樣改變的話，我覺得除非是刻意的去做一些 m.....，否則的話我不覺得，因為勞動力這邊，不是從廠商面去調查，如果是廠商的話確實有可能主持人所講的，因為我沒有營業登記就調查不到，但他不是，勞動力是家計部門的調查，所以我覺得不大會出現他從事地下經濟而沒出現在勞動力裡面，我覺得他比較不會。

A02：剛剛看法確實有一點主計單位調查.....第一次來問得很詳細，第二次來有沒有什麼變動，沒有什麼變動他就稍微比較沒有那麼詳細問，所以他確實是事實上只要抽到幾號，所謂他的抽樣有 6 個問題啦，那抽到，你不會說他所調查的資料都是假的啦，因為他問得確實是非常詳細，他也會親自在家裡面跟你做很多說明，讓你受訪者了解他所要問的一些問題。

A03：我剛剛特別提過這兩個變數，低估的或許這樣講他不會那麼明顯，但對一些比較說認知，像剛剛講擺攤的他不是固定在一個地方，如果說偶而出現，那個他可能不會認為自己在工作，所以那一部分就是在工作的型態裏頭他還是會有一些，但那一批人說真的我們現在看 45 歲以上搞不好 45 歲以下也有啦，也不見得都是 45 歲以上，那一部分真的比較難去掌握他到底量的多少，所以說低估或許不是那麼的多，但是我想多多少少還是會有對那個工作認知的問題，那個可能會有一些，那對於人頭的事情比較麻煩，如果真的有有的話，那反而是高估。

主持人：沒有一個大的數據讓我們可以真正的去釐清到底比較 CLOSE 到確切的，我覺得可能還有一段距離，不過這個部份如果先擺在旁邊，假設這樣的一個數據，因為剛才 A01 有講說這麼多年來他一直都是呈現這樣的一個趨勢的話，那似乎即使和現實有個 GAP 存在，但似乎有一個可信度，接下來我

們想要關心的就是說那他是一個有能力的中高齡的婦女，我們要如何讓這一群的婦女能夠在現在就是說，一方面又是少子化，那老的又是要照顧，那現在各行各業都在說缺工，我們如何把這一群可用的勞動力再把他激勵出來，我不曉得這部分在座各位怎麼看。

A01：我覺得我第一個要說 A03 他剛剛拋出一個非常有意義的問題，叫做走高原形還是說 M 型化，這是很不一樣的政策意涵，但是現在我們討論題綱裡面好像都沒有去觸及這個問題，我們提綱都是寫產業界怎麼怎樣，他裡面已經有一個假設婦女勞動參與率的低是因為需求面出了問題，所以我們題綱是從產業面去看，我不曉得是不是這樣子啦，還是說我們可以跳脫出這個提綱來討論，因為目前我覺得台灣的政策是 prefer 原形，我常講我們有育嬰津貼、育嬰假，我們鼓勵全職的母親，所以希望你是退出職場的，然後你把孩子養大了你再進入職場，為什麼我這麼講，因為我們全職的母親你拿育嬰津貼可以拿到六成薪，如果你留在職場當個兼職的母親、全職的工作者你只能拿高於津貼 3000 元到 5000 元，從這個角度來講，我們只能講政府的政策是拋出一個訊息，是鼓勵你生了小孩子以後你就成為一個全職的母親，所以我的意思是這樣子感覺，但是老實講 M 型化的一個方式確實對職業婦女就業程度最高，他的職涯發展越來越充分的情況底下，M 型化坦白講是比較.....，所以說育嬰假也好育嬰津貼也好，請的人比較沒那麼多，原因是跟我們職場婦女所期待的有很大的落差，那他們會擔心縱使我有育嬰假、育嬰津貼，但是回來後這兩年的 GAP 會不會讓我追不上人家，所以我個人覺得這個東西倒是一個從制度面角度來講，我一直建議的是說若我們認為高原形是好的，我們的政策應該要調整，我們應該給予留在職場中的母親更多協助而不是鼓勵他們退出職場，那至於說我對於這個部分，如果從性別歧視的角度來講，哪應該不會是針對中高齡的婦女，年輕的婦女就應該會有，而且坦白講如果說會歧視是因為對婚育的考量的話，反而我應該對主管者或月薪的這些婦女來講，反而是應該更歡迎你來，也就是說歧視是歧視在年輕的那一個族群，因為有婚育的考慮，所以不大會去用，但是確實好像不是這樣子，所以我沒有說性別歧視不存在。就勞動參與的部分來講的話，我覺得供給面，就是婦女本身的時間分配可能是個比較關鍵的，這個未來可能會改善，因為我們畢竟有個刻板印象，我是講事實但我並不認同，也就是他年輕時可能就想生小孩子，生完小孩子等小孩子長大以後他還樣照顧公婆還是自己的父母，所以他永遠有個家護責任在他身上，所以他很難，就等於說他一個階段完成以後就進入到第二個階段，所以我想這可能是個重要的因素，可能供給面的這個東西反而是重點，那再來就是我對於目前，不管是性平會也好或者是國發會也好，可以當作一個既定的目標，就是提升各方面的勞動參與，我要強調的是因為我們這時候都不去談婦女走出來以後他薪資是高還低，因為我們再想想看嘛這些中高齡婦女重回來職場，他所工作都是比較服務業而且是薪資比較低的，

假設啦，這就是，我們目前的低薪問題更加的惡化，我們目前低薪的行業就是在低薪的服務業嘛，所以我們對中高齡婦女潛在勞動力是否要開發，我都是持比較保留態度，因為我們看韓國的例子就非常清楚，他們再進來的都是從事一些低薪服務業，那這個東西是不是我們這個階段要鼓勵的，若我們不是要鼓勵，那我們重點應該是原來在職場發展的這些婦女或者是發展比較好的這些婦女，我們應該鼓勵他們繼續留在職場，所以我還是比較 prefer 高原形的一個政策的方向，我覺得是比較好的，因為真的是退出職場再進來的，以韓國的例子甚至是日本的例子都告訴我們，他的職涯發展會變得不一樣，他會變得往比較沒有發展潛力的一些工作變成是他們的選擇，這恐怕不是好的一個現象。

A05：剛剛 A01 談到了這個我們中高齡婦女可能比較是從事一些比較非技術性的，的確是，我就從我們新北市 103 年就服站受領得我們這些中高齡婦女登記大概有 7853 位，他們登記是以非技術跟體力為最多，大概 3803 人佔了大概 48.42%，然後其次是服務銷售業是 1459 人，佔了 18.58%，在學歷部分，高職佔了 31.16%，高中佔了 20.9%，所以高中職就大概佔了五成，那這七千多位我們就要做推薦服務嘛，那在推薦過程中我們推薦成功地的大概有 1725 位，推薦的和登記的是符合的，非技術體力工大概推薦了 1045 人也是佔了 54.29% 那其次是服務銷售人員大概推薦了 354 人佔了大概 18.39%，所以我們這樣看到就是說從去年我們受理中高齡然後推薦就業，就是說這些中高齡婦女大概是以服務業跟非技術業為主，因為他們學歷的關係跟比較沒有技術性，所以他們求職管道比較是從實體的就服站，這個也是我們看到的，也因為他們交通人力的關係，所以他們早期是比較在地的工作機會，那當然我們也是看到很多就是照顧的問題，其實這些中高齡他比較不是照顧自己的子女，他是比較照顧他的長輩，因為中高齡 45 歲，小孩子也大概都長大了，可是他就真的是要在照顧就是長輩，或許是他離開職場比較久，或許是他就業能力比較薄弱，所以他從事就是一些體力工、非技術的一個工作，這是我們看到的實務運行。

A04：那我就接著剛剛看到的那個型態，我其實是覺得蠻有意思的是這個問題，因為這兩年我開始也做了一些討論，就是非正式，我不知道剛剛 A03 有提到一個灰色經濟，剛剛 A05 有提到一個很實際，就這個世代，他如果學歷都在那個部分的時候，他當然很難進入其他，因為他需要具備學歷才有辦法進入所謂文書或是白領階級，那這個白領服務業底層也就算白領嘛，可是我最近其實聽到幾個例子就是說做了 30 幾年的教授夫人，然後離婚了，他能做什麼，他大學畢業喔，他丟出去的履歷丟了好久，沒有喔，他其實找到了一份社工的工作還不錯，因為這個社工的流動率很高，所以那個安置機構因為他要輪班，其實我覺得一般年輕不一定能待在那個地方，所以其實他的履歷丟了好幾個月才終於得到回應是因為這個機構一開始也不想用他，所以沒有理他，只是等了幾個月以後是沒有辦法找不到人而再回來找

他，所以最近這個我就覺得蠻難過的。那我做兩個回應喔，比如說剛剛大家談論到的那個，我覺得那個勞參率的計算，我們好像是假設我們的產業跟這幾個國家都一樣，其實都不一樣，我們跟新加坡跟韓國就是大大不一樣，跟日本也不一樣，日本其實本來就沒有女人失業的問題，因為他本來就是在我們這個世代的時候，根本沒有女人要去就業的問題，沒有就業就不會有失業，所以你在比的時候，你的.....其實是要去做區隔的，尤其現在 40 歲這個階段還不是大家都是上大學，那時候念高職高中已經算不錯了，我覺得不限定是女性，所以這個部分，他們可能目睹台灣一個發展的一個階段其實人人都有工作，可是卻在他們中年時面臨的是台灣產業開始式微，這個大家都必須要看到，我們產業式微已經大概一二十年了嘛，這個我覺得產業的型態，因為新北市剛剛提出的那個也是一個蠻傷感的，他的就業型態就是那個樣子，我覺得那個勞參率可能要重新去計算，因為我覺得我們的中小企業可能根本存活只有 13 年的時候，我覺得有一個地方應該要去看，因為我自己一直沒辦法進入那個大的資料庫，因為我們的勞保局、勞動部也非常保守，很多的資料其實是不透明的，我們也看不見，其實可以比對職業工會，剛剛提到為什麼會有保險，其實就是職業工會，職業工會這塊是台灣一直沒解決的問題，那塊其實一直是存在的，我不知道怎麼去比對，因為回應勞參率，我只是提供勞參率那一塊，像我們的育嬰留職津貼編了 81 億就是就業保險嘛，可是我們相對的托兒措施跟設置一年只有一千多萬，然後如果認真去比對各個縣市，我現在手上沒有那麼多的縣市資料，因為勞動部大家都說個資嘛，我覺得我們現在真的是被個資綁住，就是我要看到哪個產業拿到最多補助，哪一個企業拿到最多補助，我知道桃園，前三名是裕隆、長庚、聖保祿，聖保祿現在是長庚的，我不知道新北 A05 應該有吧，你看到 80 幾萬，這前三個拿走了，那桃園其實還有更多的企業分不到一點東西，那我想 80 幾萬就是一千多萬裡面的一項，這個就是回應剛剛辛教授提到的，我們到底是要鼓勵他離開還是要鼓勵她留在職場，鼓勵留在職場其實你的托兒措施跟設置是要做到的，然後托兒措施我可以代表性平法去發言，因為最後一個版本是我們修的，我們當時的理念是希望措施跟設置是可以做得好一點，就是留在職場，因為我不知道 20 幾歲到 30 幾歲他們再過 10 年會怎樣，因為我覺得這個趨勢的研究我們一直都沒有做嘛，這是個很有意思的，因為我們現在就突然就這樣子，可是我們前面也沒有東西後面也沒有東西，那我們從中間要跳出來一個東西其實是很難的，我就拿措施跟育嬰留職津貼這兩個是完全不能夠對等的，而且我覺得我們的措施跟設置那一千多萬裡面，比如說我們的企業，勞動部非常自豪增加 40% 的托兒措施跟設施，他一定是把這兩個放在一起，可是事實上這兩個是要分開來的，措施其實就是有簽約的托兒所，設施就是蓋硬體，台灣最糟糕的就是 80 幾萬通常在給蓋硬體，去年選舉最可怕也在這裡公立托兒所，新北市要提 75 個公立托嬰，一家 50 個好了給他灌到飽，新

北新生兒一年只有 3000、4000 人嗎?絕對不只，你這樣意義在哪，我要講的就是這兩個東西其實是不成正比，那勞動部一直表揚的就是我們有托兒措施是跟幼兒園簽了一個約然後我就有措施了，然後更可怕的是我們還要求幼稚園要給我們打九折，你知道那個問題就出現了，他的毛病可能就是那個 10%，他給你打了九折之後，然後原本當時立法的時候是希望那個九折，10%是由雇主來付，這個完全都不見了，勞動部完全就看不到這個問題，這個是勞參率提供給你們參考。我們其實看這一群人，不同的世代 45 歲以上他的學歷大概就集中在那裏，而且當時我覺得我們的數據做的不夠好，這些人一定是一直沒離開過工作職場的，他可能離開正是勞動市場，可是他沒有離開非正式勞動市場，我不知道你剛剛講早上起來那個，我最近常常經過兩條街，我每天早上都在算，就是那個杭州南路跟松江路，我坐公車一定會經過這兩條路，然後我就幫他算每天早上的時候，最多的是賣早餐的，就是兩個紅綠燈之前其實各有一攤，然後我就幫他算到底它可以賺多少錢，他就是兩個出來夫妻檔，甚至有把爸爸媽媽帶著年輕的小孩出來，這個其實我覺得我們不是只做中高齡這一塊，更危險的是我們產業的需求到底是什麼，我們產業到底還存不存在?我不知道，我上次碰到一個港務局的一個處長，現在叫港務公司吧，他說 2002 年時我們的基隆港停靠的東西是拆下來的機器而不是產品時，那代表我們的產業還存在嗎?這其實是我比較大膽的去看這個問題，因為我對這個問題是有些想像，所以我想那個勞參率就是丟了幾個數字進來，那我也同意就是那個政策到底我們是要鼓勵她做全職，我們勞動部一直說她育嬰留職停薪津貼之後其實都復職，這個我都持保留，但我也沒有數字，我只是提供大家一個簡單的資料，因為現在他其實不會離開職場，你去看勞保局兩個最簡單的資料，一個是 30 歲以下請育嬰留職停薪津貼是多的，好奇怪對吧，這個是打敗我當初做最後版本時，我們期待 30 歲以上的，因為他制度比較好，他有機會請育嬰留職停薪津貼，可是沒有。還有公保的男性請的比勞保的男性要少，這也是我們當時預估錯誤，所以我現在每次上課時跟大家道歉我們學者的估計是錯誤的。但我找到一個解釋的理由就是勞動市場妳越完整的，你越不敢離開那個勞動市場，你的那個 *commotion inside* 的那個 *internal labor model* 越好的時候其實你越難離開，因為你一旦離開，你就踩空再也進不去了，這其實是這幾年我很認真在看這些數據時，可是我們沒辦法像薛政委這麼好可以進去那個大 *data* 那個大 *data* 就可以解決很多現在的問題，我覺得你們如果是委託這個資料，你們應該要求去看各縣市政府或是我們勞保局什麼重要的那個 *data*，我覺得那可以解決很多這樣的問題，這是我自己衷心期盼的，因為我一直在比較那個保險，農保阿什麼的，那比出來的東西大家其實就會說你沒有科學的數據，可是那你要我怎樣，我又沒有大數據可以做，這是我今天來一個很重要的一個。然後懷孕其實是最嚴重的，台北市是這樣，截至到 2012 年台北市的數據懷孕是最嚴重的，所以我現在希望

有機會回到台北市去把他的大的 data 資料庫全部重做一些整理，至少台北市可以看到那個樣貌，那新北可以拜託 A05，所有性別歧視的申訴，懷孕期是第一名啊。

主持人：是不是容許我就剛剛各位老師所提的進一步說明，我贊同就是原來我們的假設或是當時性平處給我們的一些 information，想要去處理一個 M 型的婦女就業的議題，但是剛剛 A03 跟 A01 有提出一個，我們是不是要再去考量未來可能是一個高原形，其實這個能夠說服我，因為目前我們 1000 份的婦女的調查裡，其實我也假設現在比如說 30 幾歲的還沒有進入到我們調查的 data，那也許這一群人他的教育程度相對的比我們調查的 45 歲以上的教育程度高很多，那如果我們把時間拉長到未來的 10 年或 20 年去看，未來這一群人他進入到中高齡之後，我想那個時候就像 A01 說的我們必須去處理高原形的婦女勞動參與的議題，不過如果再拉回來剛剛 A04 所提的，就我看到的，我先用一個簡單的數據來回答你剛剛所提的問題就是說，如果從一個比較小的數據，我曾經在員林地區他們去分析彰化的勞參率，也發現跟我剛剛提供給各位老師那個 2010 年到 2012 年的數據其實是很類似的，也就是說我們中高齡的男性和女性勞參率的 gap，其實我從一個小的地區彰化地區也是同樣的，大概差距 10 幾左右的一個差距，所以我在想，我們主計處的統計其實有相當程度的可信度這是一個。另外一個就是說我從中高齡婦女的勞動參與，我沒有全面的調查，可是我看到中南部的現象，我看到的是也許有部分的中高齡婦女會落在兩個產業，因為教育程度低和照顧者的角色扮演，所以我觀察到的是從中部一直到南部雲林嘉義地區，有很多中高齡婦女是走進了照顧服務產業，我在台大雲林分院，他們一年需要 100 多位的照顧服務員，我看到廠商送的名單有大概超過八成將近九成是中高齡婦女，我特別去看性別和年齡是這個樣子，所以我在猜為什麼這些人會來參與勞動跟剛剛 A04 講的是不是跟我們產業式微有關係，就是說中南部相對的，這會跟什麼有關呢？就是說年輕的一代，他可能很難進入一個，我們現在不是勞力密集的產業，可能有一部分年輕人找不到工作或者是低薪的關係，所以這個家庭需要有人再出來工作時，有一部分的中高齡婦女願意再投入勞動參與，可是他能到哪去？像剛剛 A04 講的去做社工的這個行業，我看到中南部有一部分是進入了照顧服務產業，另外一部分就是剛剛提到的照顧長輩或甚至於是照顧幼兒，也就是做無酬家屬工作者，所以我的意思是說，從這個調查裡面我想去看他們所落的產業會不會像我看到的單一個案，我從那 1000 多份的問卷裡面想來做比對，可是剛剛我們也有提到有一部分中高齡婦女也許會走進服務銷售的這個部份，我會有比較不一樣的想法就是以我們現在的服務業來說，我們有很多的服務業，餐飲地區需要的人也很多，可是我認為就我的觀察餐飲服務業在台灣某些程度上其實他是不要中高齡的，在某些的餐飲服務業他是要女性年輕的這個，我發現有這樣的一個趨勢，所以我的意思是說我們未來有兩個大的議

題要處理，如果未來我們把它拉長到十年、二十年，可能要去處理剛剛 A01 講的，未來可能是一個高原形就業的這個部分，這個三十幾歲的比較高教育程度的，她未來走進中高齡之後，我們應該如何面對受教育程度比較好的中高齡婦女，這個是比較預應式的，現在我講我們是在處理當下的這個，當下面對育程度偏低的，可是她也許因為年輕人的失業或低收，下一代的低收，他需要出來工作的這一群走進照顧服務業或其他產業的這一群中高齡婦女，我不曉得我們是不是能夠投注更多的關注，有更好的政策可以協助她們。

A02：目前這些國家除台灣之灣婦女的勞動參與大概分為 M 型和高原形，我想我比較建議研究團隊可以找其中一兩個國家分別代表 M 型和高原形，去了解這些不同型態的國家，女性在職場中的表現、從事的職業、薪資，甚至在維持高原形的參與情況下政府的配套措施會是什麼，當然同樣的 M 型是另外一種模式，那女性離開勞動市場再重返勞動市場，他只能從事的職業、薪資表現，甚至政府政策的一些作為到底提供了什麼樣的協助等等，讓他能夠重返勞動市場等等，我覺得應該在這個研究裡面，其實我是比較不傾向大家就單單去看一個國家勞參率、婦女的勞參率的政策等等，應該把一些國家，就我剛剛講的，挑選一些國家分為 M 型的和高原形的，就把這些國家女性在職場上表現或政府的配套措施應該是不一樣的，那其實不管你走 M 形也好高原形也好，你對這些國家做了這些觀察或做這些討論，那是我們在做後續的一些政策建議的參考依據，因為不管我們今天要走 M 型或高原形，我想將來不管是現在或未來其實我們都應該提出不同模式的國家的一些做法，告訴委託單位說如果我們要走 M 型，大概要協助女性重返勞動市場，所面臨到的大概是例如剛剛講的低薪產業，然後薪資相對偏低，但是搞不好這些國家有協助的措施讓他們不致於是低薪的，或他們也願意即使是低薪產業或低薪工作，也願意重返勞動市場，因為政府給他的協助相對的可以減少低薪對她造成的影響，然後當然是高原形的國家，女性在職場上發展是不是相對的比 M 型型態的國家還要好一些，因為他一直留在職場上面，不離開職場，他的升遷、發展基本上不會受到負面的衝擊影響，這是不是我們要選的.....，我覺得應該是找目前所列舉的這些國家裏頭找其中一個或 M 型的代表性的國家，一個是高原形代表性的國家，我另外想想，其實你看這些高原形代表性國家，這些國家生育率都很高，你看我們讓他回去.....，但我們讓他回去...然後生養子女，也看不出我們生育率有高到什麼程度，但是高原形，美國、德國生育率都很高，這代表好像整個高原形配合我們人口結構的發展來講，好像是我們選擇的一個開展或一個方向，我只是說總是他有這樣型態的勞動參與率，他其實投射到女性在職場上的表現或其他一些總體指標上的表現其實是不太一樣的，這個就變成我們政府在政策選擇上面到底是要走高原形也好還是要走 M 型，我覺得這是這個研究在諸多研究裡面可以發揮的一個貢獻的地方，要不然我們都

是看到太多的研究是一般般的這些中高齡的勞動參與啊、中高齡就業促進啊，但是都沒有好好去思考說到底不同國家其實他發展的態樣不同，若我們今天要選擇這樣的發展，可能我們的配套措施或一些等等，我們政府應該要妥善的做一些規劃或是路線的一些考量，這我想是第一點的建議。那第二點我覺得尤其不管是在供給方面還是需求方面，我是比較傾向於不要用一般性的中高齡的概念去作調查，我覺得要嘛還是要從中高齡做年齡上區隔，因為我們看到其他國家，尤其在需求面，企業為何會去雇用中高齡的一些調查，他其實還是從 45~49、50~54 歲不同的年齡層來做一些區隔，因為我相信中高齡，你說 45，50 歲以上啦有經過很多不同的....，你去問雇主我不要用中高齡，可是可能其實他願意用 45~49 的、50~54 歲的，可能年齡越高雇用率越不強，我剛是從需求面來論，若從供給面來看，他年齡越高或許參與勞動市場的能力越不是那麼的強烈的，所以我的意思是從不管是需求面的調查也好還是供給面的調查也好，中高齡其實是一個概括的稱呼，還需要再做不同年齡的區隔，去進一步的了解企業在雇用中高齡上面是不是會從年齡這樣一個階段的考量，不管是考量的意願也好、因素也好，是不是也應該會有些差異，這樣的話，我們在提出一些政策上的建議時也可能比較聚焦，否則的話你去調查企業要不要雇用中高齡，企業一聽到中高齡就不要，就覺得會對他們造成很多成本上的負擔或是什麼人際溝通上一些問題，如果在問說你願不願意雇用 40~49 搞不好他意願會再強烈一點，年齡越大意願再減弱一點也不一定，我不知道，因為我是從其他國家調查，即便是針對中高齡也是把中高齡分成不同的年齡層來問雇主雇用的意願，考量的一些因素，其實我目前自己本身一些小型調查研究也是這樣做的，否則我們一竿子就打翻雇主不願意雇用中高齡。但是搞不好相對年紀比較輕的中高齡，雇主雇用的意願可能比較強烈一點，考量的因素可能也不同，所以我之前建議說在這個研究裏頭大概在不管在需求方也好，供給方也好，其實在調查的對象上面盡可能把它做年齡上的區隔，我想或許調查的結果會不太一樣。其實今天這討論的問題很多都不是我們要看的，例如從產業，應該從產業界找人來做一些討論，但是我還是真的覺得其實可以找到這些不同態樣的國家可以好好去好好討論一下他們的配套措施大概會是如何，這樣的話我覺得提出政策建議比較有一些參考價值

A06：我在兩年前我就在北部工作，這一份工作我開始接觸到蠻多的產業，因為公司的工廠在南部，那其實北部跟南部兩個工作環境比較之下，我發現南北的城鄉差距很大，在北部工作的時候中高齡的婦女對我們來說不是什麼壓力，可是到了南部的工廠，公司在南部是工廠，中高齡婦女尤其是婦女這個名稱會讓老闆開始有怯步，因為南部多半都屬於工業發展的態樣，所以南部男性多半都是他有穩定的就業環境，可是在南部的女性，往往就被綁在家裡面，她被固定在家裡面，因為她有家庭的包袱，要照顧家裡面的長輩或幼兒，她沒有辦法步出家庭，其實不管在南部在北部，我們招募的管

道、薪資都是一樣的，但是我們在南部會發現辦公室裡面的人幾乎都是男性為多，因為公司屬於黑手產業，所以在產線直接人員上面看到多半都是男性，那女性的中高齡婦女我們多半會用來做生管或是廠務或是倉儲方面一些文書的工作，在中高齡方面的婦女，我們要求的就是會一些基本的電腦操作，他就可以去做生管、物控，但是如果他要再往上升遷時，它的發展就受限制，因為在上面的男性已經架在那裡，他上不去了，他就會有個透明的天花板在那，她上不去，一般來說無論是男性或女性只要步入中高齡，大家都會有刻板印象就是他動作慢、學習慢，而且他會抗拒新的技術和事務，可是我們不能否認就是說有的中高齡他就業的情況是穩定的，只要我們給他好的訓練和工作環境，其實他是可以穩定下來的，因為這兩個禮拜我剛好在南部的工廠裡面，看工廠的一些狀況，我看到一些在產線的直接員工裡面，我發現有的女性可以在產線做 10 年，10 都沒有變換，就是她都在同一個崗位上面工作，她都沒有變換，可是相對的，有些男性技術工的流動率、汰換率是大的，在有些技術上面就會產生了斷層，就像剛才辛教授說的就是戶政單位調查家戶人口的工作人數，其實我到了南部以後我會發現南部沒有在工作的人反而比北部多，我不曉得這個在我們做全國性的調查時有沒有發現這一點，因為其實我們看到的數字都是整體的數字，可是如果南北分開來看，或是以城鄉差距來看，其實那個差距量會很明顯，那另外來說就是在中高齡方面，她們多半都比較願意在地化就業，她們願意在她們居住的地方就業，可是有些有意願要出來工作的中高齡他們沒有管道，因為我們公司有跟工業區的就業站合作，那我們也會做夾報公告，也會在廠外貼招聘廣告，可是來的人有限，她們缺乏求職的管道，我們有跟就業站的服務員聊過，我問她說在這邊中高齡的婦女、中高齡的人員求職的意願高不高，其實他說就服站內部來求職的人都很少，就是會利用公共就業資源方面的人都很少，其實說有些有就業意願的人反而會找不到工作或是沒有辦法出來工作，我們是不是能夠真的找出來。因為就目前來看這兩個禮拜有一些現場人員和一些辦公室的人員離職，我會去做離職面談，女性的話多半是因為家庭因素而離開職場，男性的話就會覺得這工作沒有什麼意願、升遷管道，或是因為不想做就離開，其實這個會造成產業方面在找人會很辛苦的。那再來就是剛剛有提到少子化，因為在南部其實也有少子化的情形，而且在南部的少子化會加重中高齡婦女的責任問題，因為其實她肩負了上一代跟下一代教養跟照顧的責任，她們離開職場的原因多半是因為家庭因素，其實從我每天在收履歷的狀況來看，我還會發現另一個問題，我們現在討論的問題是中高齡的勞動參與率還有另一個問題是已經退休的中高齡他們要重返職場，產業他們是不是能接受，比如說就是可能 40、50 歲退休的公務人員或是軍人他們要重返職場，其實有沒有管道可以讓他們回來，企業會不會願意用這些人也是一個問題，因為其實我曾經問過我老闆說這些人如果有意願來工作那我們要不要用？我們老

闆就會跟我說這些人都已經領退休金了，他們出來工作只是為了.....，他們對實際上產業的生產力是不夠的，但是這些人有的是過去的經驗，他們的經驗是可以被傳承的，所以這個也是在中高齡相對的另一個問題，那其實我在產業上面我看到的面向會比較實際一點，當然有些數字、資料，我們產業會拿來參考，但是我們看到的都會是實際面，這是我的小小看法。

A04：回應一下，我覺得你應該跟你的老闆說認真用他們，因為北部就很多大型的企業，就不講是誰，我知道他們很多人很積極用這些人，因為這些人他們也有退休金所以薪水壓得很低，我覺得也蠻可怕的，可是這群人其實他們過去的經驗、管理或什麼其實在建教合作上他們也用了很多人，那個持續性、穩定性是很高的，那薪水其實就回到一個前提，她已經拿了退休金，所以她的薪水是壓得很低，這個其實她 40 幾歲、50 幾歲他如果不再去工作，她也很難過，就以前在美國有一個調查，她的前提是你的生活無慮，75%的人還是要去工作，她的前提已經很清楚就是你的生活不會有問題，但你退休了要不要去工作，75%的人他還是要去工作，這個其實很有趣。回應到工業區就業服務台比較少人用，我其實馬上給你一個很快速的在台北市，我覺得戶政或是鄰里長其實是比較好的管道，因為那是他們生活裡面可以 access 的，那工業區其實你有點太遠了，當然我會積極的建議就是說這個計畫都建議他做得好一點，但是我想海珊點出來其實是北部在撐整個台灣的經濟，那中南部尤其是南部高雄那一帶，國營事業民營化之後，整個產業其實是瓦解的，而且你可以看到很多人，國營事業民營化的時候那些人只有 30、40 歲甚至到 35 歲，那時候其實是年齡縮短不到 45 歲在 1990 到 2000 年那個階段其實是很慘烈的，尤其是很多國營企業都是重機械的這些，他是技術工人，可是你可以想像他如果拿 200、300 萬，幾年就花玩了，這個其實幫助，也許最早是開計程車。因為剛好國營事業民營化這一波我有趕上去做中工的民營化，我看到南部產業的一個變遷的過程，我覺得那個部分其實是很好。其實男人啊有工作時，女人其實會更難進去，就會進去了男人不要進去的生產線，她才可能留下來，因為就是沒有競爭嘛，所以覺得你剛剛提到的 10 年，她可以在 10 年，然後男性其實流動很高，這個應該呼應一下我最早做的科學園區的生產線基本上都是女性，可是她的工頭、領班都是男性，因為他們不要男的在生產線，因為會打架、不服從，這個是很弔詭，可是一直都沒有變，他其實一直都在，所以我覺得這個計畫如果能做分區你的需求或是供給面這兩個調查問卷可能也要做一些區隔，就是中區的產業會是什麼，她現在目前集中的，因為集中某種程度上是反映出來她很好用，她其實在穩定在被用，就是你也可以挑一些企業是長期比較在雇用中高齡 40 幾歲到 50 歲，我覺得還蠻殘酷大概 45 歲到 55 歲還是一個比較被喜歡的，然後 55 歲以上被喜歡的程度其實比較沒有那麼高，可能要做這樣的一個區隔，她才可以看到，可以選一些企業是長期在雇用一些中高齡的，然後有一些是完全不雇用，然後她的流動率可能就很

高，所以我覺得這個可以做分區，當然高雄南部地區當然又更慘。所以這幾年我在南部是做家暴的一個議題，那你就可以看到他沒有事做時在家裡面的氣氛就會很糟、壓力很大，我覺得他不是故意要打人可是其實他壓力沒有辦法紓解時，暴力的行為就很慘烈，這個其實是我在南部看到，屏東、高雄兩個型態又不太一樣，因為屏東更是沒有任何產業可以進去，那這個也會很慘烈，因為屏東人基本上都到高雄來工作，這個是我看到的一個。我覺得在做分區上這幾個要放在裡面去做分類的問卷，回來你才可以看到不同型態在不同地區裡面她面臨的問題是不太一樣的。

主持人：我回應一下，的確剛剛 A04 點到了一個除了南北的不同，還有從北中南，我發現我們不同的產業群聚的確有不一樣，像剛剛 A06 所點出的他們在螺絲產業有已經做了 10 年的產業線上的女性勞工，我在中部這邊的確，因為中部這邊是，太平、大里、神岡、大雅是所謂泛機械產業的據點，我曾經去拜訪一家廠商，那家廠商是汽車零組件的廠商，我看到除了外勞和中高齡男士以外，他裡面資深的技術員工，還不叫作業員，是帶有技術的，超過 10 年的有 10 位全部都是女性，而且是在地就業的女性，那一家老闆本來說要帶我到另一個廠，他說那裡的女性更多，是生產線的作業員而且都是 local 的，都是當地地區就業的，所以我剛剛才會有一個思考，就是說中部地區我們所看到的有一部分的中高齡婦女她會留在職場或者是她會再度回到職場有一部分也許是因為我們現在年輕人低薪的原因或者是因為家庭經濟的需要，她必須再回到職場去支撐她的家庭經濟，那是我在中部地區看到的現象，不過這一次我們調查，我也另外回應剛剛 A02 所說的，我們有把中高齡不同年齡的 range 把它考量進來，所以這就是我們會回應到性平處要求我們做的世代的差異，所以到時候我們中高齡不會只有 45 歲以上這麼大的 range，我們會就不同的年齡層來看，那剛剛 A04 這樣的討論，我會特別就是針對就是台灣地區的南北的差距跟產業聚落的不同也許我們看到的 picture 會不太一樣。

A05：很多產業其實也是要雇用中高齡，因為像保全業、清潔員大部分都是中高齡，因為這些都是比較辛苦，也是年輕人不想做，所以很多工作機會是倚賴這些中高齡婦女，我們有發現清潔員以女性為多而且這些都是中高齡，那另外還有一個剛剛談到的就是照顧服務業，我們現在外勞人口 58 萬多嘛，所以其實越來越高，就是因為我們高齡化人口，就是照顧產業的這個部分其實也很適合這些中高齡婦女來從事，我們也是希望培育年輕人，可是年輕人不太願意，這個我們也有在努力啦，那我們也要透過剛剛說技能的部分，因為我們這些中高齡婦女已經離開職場一段時間了，所以我覺得有點要透過職業訓練的部分來幫忙，但是我們希望職業訓練是符合產業需求，所以應該事先調查哪一些產業願意雇用中高齡，我覺得針對他們需求做一些訓練然後直接就就業，我覺得這是一個可以幫助中高齡返回職場的也符合產業需求的一個建議。

A03：剛剛拋出問題，針對我們研究團隊所提出的問題，我只能選擇幾項來表達一下，首先在過去這半年當中，我親身的體驗照顧兩個老人家，一個是我岳父一個是我母親，他們因為都是蠻麻煩的所以顧的在醫院大概都是 2000~2200，台大醫院是 2200，其他醫院是 2000，那裏面當然有所謂的外勞、大陸的還有本勞，但是我們喜歡雇用本勞，因為溝通的關係，所以本勞裡面，因為我會常在醫院裡都會跟他們聊天，45 到 55 最多，超過 55 只有一個，45 歲以下意願就比較低，大概都是 45~55，超過 55 大概是體力的關係，那麼碰到這群人其實家庭狀況，有些是...家庭，因為她父母親可能是需要被照顧者，所以有些就是她因為要照顧自己的父母親所以她乾脆也去學，然後得到這樣的技能，然後把自己父母親送到一般的不管養護啊那邊，一個月 20000 多元，但她一個月能賺 50000、60000 元，她可以支付她的父母親同時自己有空可以去看她，所以他可以兼顧自己父母親又可以替自己找到一份工作，我看到連續幾個是這個樣子，所以這種女性真的值得敬佩，不過這只是我個人經驗未必能代表全部。我現在對這個案子比較有關的，第一個我們剛剛講到是高原或是 M 型，其實這個倒不是兩件不同的事情，因為台灣我剛剛也特別講到 25~34 歲的女性的勞參率特別高，那如果過幾年她沒那麼高的時候，你去看才出來了，她也很可能像一個小型的高原，如果她這一部分掉下來一點點她就更像小型的高原，因為我們一直到 40 來歲，我們其實 40 歲你跟其他國家比較一下，我們還不低欸，這 45 歲之後才跌下來，就是說低的會比較有點早，那這種狀況就是說一個圖形不必然背後就是兩個完全不一樣的理論基礎，所以我們可能要探討的是，高我們要知道為什麼她會特別高出來 25~34，然後 34 歲~40 幾歲其實是正常的，跟其他國家比算正常，那這裏面真的是為了結婚和生育嗎，所以便得打個問號，我們一般會用婚姻調查來看這個數字，那婚姻調查來看這個數字我們又很少和國外類似調查做比較，所以這到底是高還是低說真的弄不清楚，所以我一直很期待你們這個研究裏頭能不能去了解一下特別高的以及將來我們跟世界各國都差不多，為什麼在 40 歲就掉下來，那一段真的是為了結婚和生育嗎？40 歲以後真的是為了結婚和生育嗎？這個打個問號，因為我們一般都會認為想當然爾是這一塊，所以後面的政策建議就會朝向托育，其實局長講的那一塊我們幾年前就有注意到因為 250 人以上的企業就必須要有托育嘛，但是現在因為招的話，你現在去看 250 人以上你根本小貓兩三隻，不符那個成本和營運，所以在幾年前我們就提供一個叫聯合，你不要廢掉，你已經有但是你現在沒有辦法經營對不對，我們希望說附近的可以來用這邊，或者是跟社區結合來幫你撐著，你還可以有一些其他的資源進來，但是做得如何不曉得，但是就像我們剛剛嚴教授所講的，所以勞動部會有一些鼓勵，那鼓勵有沒有辦法撐下來，讓你做一些改變，但成效如何真的是打一個問號，先說一些幼稚園是如此啊，台大幼稚園如果只收一些教授的小孩那早就關了，因為他教授生育率更低啊，所以你看我們

前面們那個銘城國小，那個剩下幾個學生而已啊，那真的很慘啊，所以都變得社區化，早期是多嚴密的好像是貴族化的現在根本沒辦法，所以這個是沒辦法，結構性的問題，所以我剛剛講就是說在那一個裏頭第一個我講的是 M 跟高原不是必然是兩類不同事情，針對台灣特性來討論，所以這裡面就會討論到 40 歲以上真的是跟結婚生育有關嗎？這個我覺得可以討論一下，那這個討論的結果就會跟托育這一塊的政策有關聯，那麼這個是屬於比較 macro.....。那屬於比較剛剛講地區型的，因為南北的差異或者是各方面，其實他有一些是雞生蛋蛋生雞，因為也可能是都市化的結果把那些白領移到台北去了，所以才會有這樣的就業型態，留下的是這樣，也是會倒過來的這樣循環，所以這裏面要去釐清還真的是不容易，所以我也想說這邊有幾個是過去做那麼多研究，就是我剛剛講那幾項其實都沒有釐清楚，是否可能你們在這次問卷的設計裏頭，當然這個問卷裡頭 1000 份很難啦，但總是要試試看，試試看可不可以把剛剛那幾個地方，雖然不一定能成為政府的建議但是看能不能凸顯出來剛剛那幾個問題是不是真的存在，特別是我剛剛前面談到的灰色經濟、人頭的，你在問卷裡面可以問他你現在有沒有工作等等之類，最後你再問她妳現在是什麼保險，這樣的話人家不會想到你這兩個是不是有關連性，你這樣就可以知道是不是有這個可能，所以這問卷設計的時候要有點技巧，那這個或許可以把一些過去沒辦法找出來的一些問題先找出來，能不能解決是另一回事，但能找出來就不簡單了，所以我想說利用這次做研究的機會，我也想說這些年來我看到這個事情有幾點，一直到現在很難去釐清的，我就做這樣的建議。

A01：我不曉得到底性平會要去做的那個到底是什麼，因為這個題目真的是老題目，我知道性平會真的計畫很難做，你做了就知道，一直沒辦法結案，要做到性平會滿意為止，我比較有概念的是第一個是提升勞動參與率就好了嗎？提升勞動參與率很簡單嘛，我的意思就是說要考慮到就業品質嘛，因為如剛剛各位所講的都是一些低薪工作，進入門檻很低，如果你進入後勞動參與率增加了，可是這是我們所期待的嗎？那因為就是說這個東西.....也就是說既有的政策就蠻多的，我不曉得你們做了這些東西和過去、既有的研究會有怎麼樣的一些差異。然後我這邊的建議是說對於一些，舉一個例子來講好了，你要提高勞動參與率你是希望過去有工作經驗的人再回到職場還是過去沒有工作的人能進入到職場，因為這個都是提高勞動參與率的方式，也就是說對於那些目前中高齡的婦女在進入勞動市場的那些人，你的背景應該做分類，有些人是過去都沒有工作經驗的，有些人是過去有工作現在又重回職場，這又分成兩種，過去工作是專業工作或是非專業工作，那這些人他的政策措施是非常不一樣的，可是我們過去在看這個問題時，我們都是一個框這樣，而且我們有時是訪問一些低教育程度的甚至於沒有工作技能的，搞不好現在 40~50 歲的這些婦女搞不好都是高教育程度的人，因為跟過去不一樣，那些人所需要的措施可能不是那

樣的措施，他所需要的職缺可能不是這樣的職缺，所以剛剛那個.....過去有專業工作經驗的這些婦女，看可不可以用不同方式讓他去就業，他們可能用工作室或等等之類的都有可能，所以我會建議未來讓你們的研究跟過去的研究、既有的政策有所比較，有比較新的一些發現和想法，我是建議你們要把中高齡的這些非勞動力他們過去的工作背景、經驗以及他們的學歷，我覺得要做細膩切割。因為我覺得地區、區域當然是很重要的，但是我相信教育程度別的差異可能更重要，如果你現在所面對 45 歲~54 歲這群婦女都有高中以上學歷甚至大專以上學歷，你就不要再去期待他會去從事一些很.....的工作或是很多工作其實不適合她，所以這個部份我們未來會有怎樣的一個突破。那再來就是我還是要強調這個計畫真的不好做的原因是相關研究實在太多了，相關政策也實在太多了，我不曉得你們未來是否可提出.....，那另外性平會剛剛有提到中小企業的這個部份，這個我不曉得他們是不是受到那個東南亞哪個國家的經驗，用鼓勵創業來解決中高齡婦女勞動參與率偏低的一個問題，如果是這樣的話我想台灣做的是不是這個樣子。

A01：我是覺得他們在做的哪個東西不適合用在台灣，因為台灣教育水平相對是比較高的，所以用一些簡單的微型創業給他對這些婦女來講不見得是很適合的，所以我還是覺得你們可能要對未來的政策對象要做一個比較深入、細膩的分析，我覺得不同的類型所需要的政策、措施會不一樣，可是我們目前所規畫出來的，我認為都是假設這些人是因為退出職場.....她是一個沒有生產力的，她是一個沒有教育水平的，所以我就提出這一個，這樣的思維可能要做一些改變，因為我相信現在中高齡要大學以上或是非大專以上都很少，所以你們可能必須要做一些比較細膩的切割。

A04：我覺得性平會的這個案件的確是很難做，因為中小型企業的就業那真的是天方夜譚，所以你要準備好我們到那個整個產業能夠雇用的人數，其實這些人完全沒有這個概念，所以她就會給你出這個題目。第二個問題是那個貸款，那個微型貸款其實已經不叫微型貸款，因為台灣 100 萬沒什麼做不了什麼，跟那個 *micro credit* 完全是不同的東西，*micro credit* 是給 50 塊美金，去買一個生財的東西，當場賣當場有現金，我覺得那是完全不一樣的東西，而且經濟部有一個很清楚的數據，創業.....已經開始跟另一個貸款混在一起，借款人數已經下降，你應該同意我這樣講，因為我看整個經濟部的走向，這些人都不去看經濟部的產業發展的這個部分，所以就是自己在家裡面想看要怎麼做。我覺得你們一定要釐清就是當時你的標案，我也不知道那個標案到底是什麼，因為他們的案子我是覺得不太好，因為其實你跟不是真的在做產業、勞動市場的人其實很難對話，這其實可能你要 *invite* 可能這個部分，就是他想的東西不見的可以 *improve*，這是重要的，因為台灣有很多非正式勞動力，例如文創、工作房，那到底可以有多少就業?很少，那經濟規模是非常少的。

A04：然後你賣的東西很貴，誰會買？台灣自創品牌的那個價格太高了，在國際上是沒有市場的，這塊我也很喜歡去研究，可是我覺得你們真的要盯住那個，第一次回答的時候就要，不然就會像他們這樣。

A05：剛剛 A04 有提到創業，其實我們新北市針對這些比較弱勢的也有一些微型創業的辦法，那個大概 100 萬以下，可是我們就大概按照他的實際需求，所以大部分是小型的餐飲業啊或是一些美容美髮，就是一些比較小型的就貸 30 萬、50 萬，沒有貸那麼多，其實我們現在也是有在做這一塊，剛剛 A01 提到這個案子很難做，其實也是啊，不過我剛剛講的就是一位我們政府接觸多的比較是弱勢的中高齡婦女，所以看到我們其實都是從事一些非技術或是體力工的部分，那應該就是說其實可能有一些就是比較高層次的中高齡婦女，或許他可以透過人力網比如說 1111 這些，有沒有可能透過那邊進來或者是他們有沒有中高齡婦女透過他們去那邊登記，政府在處理的比較是弱勢會來找我們，可是比如說她能力很好，他一般來講不會找政府，他會從人力網就是私部門，那有沒有辦法再去補那一塊，其實透過人力銀行去調一些資料，這樣就比較全面完整，這是我的建議。

主持人：副座你提到這個，我倒是有個想法，因為我在台中我有碰到一個就是她是教育程度很高的，大概是大學畢業，外語能力很強，她是二度就業，過去曾經在外商公司工作，做完之後曾經退下來，退下來之後，我覺得她不是走 104 人力銀行這種一般的管道，她是透過社會網絡，所以她會成為我一個訪談的對象，我們當時是有 promise 會有幾位有深度訪談，那就要找一些指標型的人物，這個就是一個很特殊，A01 有特別提到說，就我的觀念裡面在，中高齡婦女的部分其實她本身就有一點 Mm 型，可能有很大一部分是低教育程度的，可能就跟我們一般想像的，在非技術體力工的部分提供很大的勞力，可是有一部分就像我接觸到的那個她很特殊，她就是靠著社會網絡，做的工作就是做 head hunter，她自己就在做這個工作，因為她自己就有很強的社會網絡所以靠著她這樣的屬性去協助人家，也運用社會網絡在做就業媒合的工作，可是她媒合的是比較年輕的，像這樣指標型的人物會比較做深度的訪談。

馬老師：剛剛 A03 有提出來，其實性平處的一些觀點可能跟我們勞動政策的不一樣，因為今年其實在勞動部.....委託到送到勞安所的其中一個案子也是中高齡婦女就業的部分，其實就點明出他認為中高齡又是婦女在整個就業勞動市場是不是會有加乘弱化的效果，我們希望能夠了解這一部分婦女在整個勞動參與上面，國內到底如何去 promote，那據我的了解，要回應這樣的問題其實有三個非常大的層次，第一個是怎樣去開發這一部分勞動人力，當然這涉及到剛剛各位貴賓所談的有很多是沒有工作的，如何讓她有工作，或者是她本來是有工作的在提早退休的情況之下如何讓他 maintain 的留在這勞動市場，或者是她已經退出去，然後她 reenter 這個 labor market 的人怎樣把她拉進來，是有不同的 approach 所以會產生不同的政策面向的

一些參與，我想這個部分剛剛也有私下向 A02 商討一下，我們其實可以看到像韓國、歐陸，我們所知道荷蘭或是北歐這些斯堪地那維亞這一些國家的勞動狀態，其實就是開發非常高非典型的勞工區塊，我們可以看到婦女勞參的部分，其實我們看到主要全職勞參的部分是在 55 歲之後以後才急遽下滑，在之前我們勞動人力的部分跟其他國家比較起來，尤其在全職勞動參與的部分其實並沒有比其他國家來的低弱，最主要的部份是在較高齡這一個部分，我們實際上在量能的這個部分是差距非常非常大，那為什麼我們這一部份要去討論呢？其實就是我們在這一部份也有關其他相關勞動保障的部分沒有辦法像荷蘭或北歐這些國家所 create 出來那樣的基礎，所以剛剛 A01 也一直跟我們點明就是說這一個出路或許是一個很明顯的出路，如果你要創造婦女勞參的這個部份，其實最大量能的這個部分是在工作導引的這個部份，工作導引的這個部份我們是要導引他去做這樣的一個工作嗎？這是我們未來可能要去思考的一個方向。那第二個層次就是我們要去思考所謂的雇傭誘因的這個部份的一個討論，也就是在職場上我們看到有非常多的企業主，當然我非常贊成剛剛 A03 所講的就是說南北部可能有不同的產業聚落，不同的產業聚落提供不同的勞動工作機會的創造，但其實有可能是不同的區位所產生工作機會的創造可能是不一樣的，變成就是說減低她工作機會這一個部分的提供，這一部分可能我們也會納入思考。第三個層次，我個人會想說我們可能要從人力培育的這個角度，就是說從中高齡婦女接受這樣的職業訓練或是說其他一些量能的一些導入之後能夠提升他一些相關的技能來協助他未來就算想要再進入這個職場的一個 reenter 的過程當中，能夠有這樣的一個誘因讓雇主能看到它的存在，包括剛剛 A06 所提出來的，就是說雇主如果能看到他們這部分的優點，我想這部分阻卻的部分是能夠產生非常多的減低，我想這個部分就是剛剛先進們從不同的一些角度提供我們非常多的一些思考來，當然我們也會謹記這個包括 A03、A04 這未來可能在性平處的部分，我們當然會盡量符合性平處的一些要求提供初步我們政策的一些思考，我想可能因為這是第一場，很抱歉我們所有題目的部分好像都是在需求端的這個部份去做這樣的一個提問，當然政策面向的部分，包括供給端和需求端還有包括不管我們講是從地方或中央的層次有關養老或托育這些角度所提供出來相關政策角度的一些思考，那會是非常不一樣的思考的一些面向。

主持人：馬老師有針對各位所提出的高見做一些歸納，我想這是我們未來撰寫或思考的一個方向，我今天所扮演的角色就是要請各位來提供給我們一些想法，我不敢做最後所謂任何的歸納，因為所有的資料我們還要做一些思考。

A01：那個資料有提到到底要把非典型工作勞動權益保障更好，整個促進中高齡婦女的就業，還是剛好相反，那當然應然面來講我們當然希望她的條件更好、保護得更好，讓她去那邊工作比較不會被質疑、批判，但是也就是因為你把它保護得太好，所以企業主就不會去釋出這樣的職缺，像企業主他可能

是用 hourly paid 但是它可能不是用 part time 他是按時計酬，也就是說他可能覺得我僱用一個 part time 的人，我的勞健保，我的保費不成比例嘛，是高的嘛，我該給的假也要給嘛，那我乾脆就用.....也就好了，所以我覺得這是一個很兩難的，也就是說我想其他國家他們基本上也不是為了引導大家去從事這個非典，所以把非典做得很好，我想不是，因為非典本來就有個規範，反而是他們可能在某個程度上來講有些排除條款讓非典的一些勞動保護的排除條款，用這些方式來鼓勵企業多提供一些非典的職缺出來，但是這個東西在台灣一定是會被 k 死的，因為會怕的就是又被一些典型的工作給，這個是很兩難的，做一個這樣的補充。

A03：這一期的遠見雜誌，他就有提到台灣跟幾個國家的比較，台灣的就是這個 part time 的百分比是低的而且同時我們的 cf 是低的，那有幾個國家是 part time 比例高且 cf 比例高，這我們是被罵的半死嘛，那就像剛剛 A01 所講的，我們甚至不要說是增加啦，我們面對它的存在就是一個很大的壓力啦，這一塊是不是針對中高齡又是另外一件事，不過這真的可以思考一下，這個案子的題目就已經很多次，這個案子可以做出一些和前面不太一樣的我想不只是性平處的期待，大家也蠻期待有點不一樣，但是大家就是會牽涉到那些議題嘛，想都不用想就會把他點出來，照護、托育、工作環境、非典、part time，就是這些啊，我是認為說你有做調查，光我們這樣焦點團體來那麼多次就是在那個議題裡面繞，但是如果你能有一個不錯的調查，而且能夠有一些比較不一樣的發現，說不定那個出來後再做焦點討論會比較不一樣。

A06：我有一點小小的建議，其實我最近有碰到大概 3、4 個這樣的案子就是她們是用 home office 的形式在上班，其實這也呼籲到勞動部的工作與生活的部分，那因為我碰在在家工作的人都是女性的勞動者，以女性的勞動者為多，他們給的是全職的，一個月的月薪是完整的，所有的保險通通都是完整的，那只是有時候老闆要開會就大家一起上視訊一起在家裡面用電腦開會，其實 home office 的工作型態在台灣已漸漸有雛型在出來了，只是怎樣去規劃這些勞動者的權益或是他們應該要，我們怎樣去管控他的工作品質，這個可能又會落到雇主的身上，因為婦女要就業其實有很多的管道，每個婦女其實都想要再出來但是她身後綁的就是家庭，這個問題雇主可能在工作模式要幫她想好。

主持人：所以我覺得資訊科技的發達反而給婦女就業開出了一條路。

行政院「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫」第二場座談會逐字稿

主辦單位：行政院性別平等處

承辦單位：國立中正大學社會企業研究中心

座談會時間：104年7月13日（週一）13：30～15：30

地點：國立中正大學台北市聯絡處會議中心

地址：台北市中正區許昌街17號10樓之二（壽德大樓）

主持人：馬財專教授 林淑慧副教授

與談人：

勞工關係者	B01
勞工關係學者	B02
餐飲業人資副理	B03
餐飲業人資副理	B04
人事管理顧問公司人資專員	B05
人事管理顧問公司員工	B06
日式餐廳經理	B07
土地開發公司員工	B08

B04：就是餐飲行業，我們在這方面的需求會比較大，但是要看我們餐廳的類型，比如說我們手下有手搖茶飲料，然後有餐廳還有一個商場，一個4500坪的大型商場，所以裡面會有攤位，那所以要看一下她工作的狀態和體能的負荷，比如說我旗下的品牌一個手搖茶飲料，他是需要大量烹煮，比如說煮珍珠奶茶好了，煮茶葉他是一大桶，必須體能要能夠負荷，那再來就是餐飲業的業態也跟日班的不太一樣，型態就不是朝九晚五那方面的，所以會有一些就是在輪班上面，她可能會沒有辦法去配合的，那因為我們現在其實坦白說少子化的關係，所以我們現在餐飲業慢慢在改型態，因為發現你要用帥哥、美女其實太難 hire 的到人，所以我們現在其實有慢慢在改變，如果說中高齡以上的，如果她願意做，她的經驗值包含我們一些內部職缺像我們公司本身就有過國際貿易，因為珍珠奶茶是銷到全世界，所以我們的國貿人員，其實本來是一個主管，因為她年紀已經快50歲了所以她就覺得我現在追求的，就像主持人剛剛說到的，很多時候會因為家庭因素，她小孩子也大了，其實也沒有金錢的考量，所以她就只是要穩定追求一份薪水，所以她之前的薪資可能平均高達每個月大概有10萬塊，她是主管喔，可是後來因為公司型態的關係所以我的這個員工最後就被資遣，因為企業合併的關係然後就資遣了，所以接下來她找的工作，她其實本身

就有儲蓄，所以她就覺得說沒關係我只要有一份工作就好了，那因為她在國貿經驗是非常非常充足的，所以我就覺得她可以輔佐我國貿這方面，但是薪水我沒辦法給那麼高啦，大概就一般專員的 level，我可能就給 4 萬元，她也做得很開心，但是就有一個問題是在工作上的話她會很認真做，但年輕人比較沒辦法接受就是她會有點碎碎念，就是她會像媽媽一樣說這個不行這樣，那個不行這樣，就會一直叮嚀，因為我們公司的組成有很年輕像大學畢業的，面對這個 50 歲的大姊，所以他們有時候在溝通上就是會有差異性，因為她會覺得說反正你就像我小孩一樣嘛，所以我就是諄諄教誨，但是現在年輕人沒有辦法接受，所以我們常常會有衝突是就會有其他部門來說你要不要跟她講一下，她的溝通、講話可能要調整一下，那我們現在會有面臨一個問題就是針對她的溝通協調，我們就需要去幫她處理這一塊的部分，因為我們很多內場的內勤人員很多的小朋友就是大學剛畢業，那我覺得在工作上，我覺得她的認真負責絕對是沒有問題，你交給她的任務一定可以幫你完成，但是可能有時候在溝通協調上就會有一些落差，然後會導致我們可能就必須要出面去幫她處理這些這樣的問題，再者的話這是我們做貿易的部分，我們公司現成就有用的。另外包含我們一些像商場我們有需要洗碗員，現在都是機器洗了啦，是沒有說一個一個用人工下去洗，所以變成說她的工作就是要很簡單，不能太複雜，我不能讓它可能太多思考的東西，那這個的話我可能就可以用到中高齡，那包含就是地緣的關係，有時候是因為地緣的關係，然後包含人力現在不好找，所以我們現在業態的部分我們都有慢慢在改變，那只要說工作不要太複雜，像餐飲可能就是烹煮，我會給她固定的工作的一個範圍，可能不用到管理職，那她就 ok 可以勝任，那我們就都可以用。只是說我剛剛有看一下這個包含就是之前的一些計畫，很多時候你會發現坦白講企業你會用到 60 歲可能在前一個工作已經完全退休再繼續 hire 的機率非常非常的低，我們目前還沒有這樣子的員工，因為一個可能她在體能上，有時候他可能是一個管理者，她有時候經驗太多的時候她沒有辦法姿態低一點，所以有時候就在溝通上面以及她的體能負荷，像我們公司的型態是一直要往前衝，所以可能需要加班，然後她也可能會因為家庭的因素而沒辦法，也可能會著重在她的休閒生活，像我們公司的那位 50 歲的大姊，時間到就一定下班，你叫她加班，never 從來沒有，她就是說我就是不要加班，所以在她們自己的休閒生活它其實自己已經有規劃，所以你要她 weekend 來加班啊，其實是真的會有難度的，那包含他自己經濟基礎一般來講應該都有一定的經濟基礎，那如果沒有的話可能就是會想我們賣場的一些餐飲從事的，可能洗碗，她們當然會屬於比較弱勢，那當然她就會很願意工作但是最主要還是會考量到體能的負荷問題，那以目前來說，說真的 60 歲以上我們目前還沒有，我們目前都沒有 hire 到 60 歲以上，是真的考量到主要的部份還是體能的部分，因為餐飲業畢竟是勞力密集度較高的，所以這可

能也是和一般行業不太一樣的部分。

B04：就是起碼看起來，說真的如果你一樣大學畢業然後跟一個是中高齡的，那坦白講在效率上年輕人真的效率會好一點，這是我們看到的。

主持人：可是有些人一路過來都是做體力勞動的，那他體能說實在也不差啊。

B04：可是說真的他跟隨著年紀還是會有些落差，只是說她在專業領域上是 OK 的，比如說我公司的這位國貿人員，她的專業度是非常 OK 所以她是適合 hire 在我內勤的一個專業度的部分，那如果說就是我們餐飲現場的，坦白說在包含手搖茶這一個行業裏面，其實你比較少看到是中高齡她在從事這樣的一個工作，除非他是老闆或是傳統的日式食堂或是一些茶樓，它標榜的就是我不要年輕人，我就是要二度就業的，她可能在負責任、認真度的部分是非常 ok 的，所以我覺得它其實在餐飲的部分其實也會因為我們賣的產品不一樣，他的定位也不太一樣。當然我不可否認說剛剛教授所說的那個問題，我覺得有，就是她從以前一直做，可能從年輕就開始一直做，那當然沒有問題，那可能她現在可能到高階管理者的一個部分，可是他在轉職的部分，我們也會看一下他的觀念性，因為有時候你在同一個地方太久的時候，你有些觀念以及現在時事的部分是沒辦法 match 在一起，因為你在企業可能一待 10 幾年、20 幾年，有些觀念你很難去改變她，她可能會說我以前都是這樣做，阿你們為什麼要這樣，所以有的時候固有的那些觀念你真的要去改變其實蠻難的。

B01：你剛剛講中高齡如果說餐飲業、餐廳好了，你就會讓她去做洗碗的，那她不能做內場嗎？

B04：可以，我們也有，他就是管理者。

B01：不是管理者，他可以向年輕的弟弟妹妹一樣去做端盤子、服務做 WAITER 這樣。

B04：那個也是有，但是其實你說絕大部分是很多嗎？那個比例非常低啊。

B01：所以為什麼呢？是她們不要應徵這種工作還是你們會說妳年紀大了一點，我把妳編去洗碗。

B04：沒有，應該不是這麼說，應該是說我要看這個餐廳的型態是什麼，如果說我這間餐廳他標榜它賣的東西是符合客群都是年輕人，那我可能就不會去 HIRE 這樣的人，那如果是我剛剛說的，是日式食堂，我本來就是那種百年老店，我跟你講進去絕對都是這一種，所以我覺得那個在餐飲業就有一個特性，就是你的消費族群是怎樣的一個特性，你 HIRE 的人會不太一樣，那我們也有很多是像中高齡，他們一路下來，但就變成是他們在組織裡面他們是這樣一直上去的，就是一路都是跟著組織一直走一直走，那他最後可能就可以成為店長包含外場服務那個絕對沒有什麼問題，因為他已經做很久了，他已經熟悉，但是有時候當她一個地方熟悉太久，他在轉業的時候，他有些觀念是很難去改變的，所以我們有時候在 HIRE 人的過程當中，如果

說她已經經驗值非常豐富，可是他一個企業待太久，其實我們會考慮，就是她可能在腦筋上或是一些觀念性，我要給他新的東西，她其實沒辦法吸進去的，也會有這樣的問題。

B01：你們有沒有先試過？

B04：我們之前也有一些，像我手搖茶，我之前就想說反正人這麼難找嘛，那我就去找一些雖然有到那個年紀但是看起來不像那個年紀，就是還是可以符合我要的一個就是從外觀、外表來看的，那後來你會發現就是在跟年輕人的溝通上，因為其實他族群都是年輕人，那裏面可能只有一位或兩位是這樣的人，那有時候她們就是跟小朋友在溝通上面就會有一些落差，那他們就覺得說那大姊很囉唆，再來就是有時候我們有關懷的那個，現在的年輕人不能讓你一直，明明你是關懷她，可是他可能沒辦法去接受你那個好意，所以就常常有時候在一家店裡面你會發現說我們要去解決的反而不是工作上的問題，就是你工作執行上的問題，反而是溝通的問題會出現，所以我們要不斷的去可能做心靈導師做更多關懷的東西，其實執行上他的落差度其實不會太大，只是說他必須花的時間比年輕人真的久一點，包含訓練其可能在訓練期方面，一般年輕人可能一個月就上手了，但是可能在中高齡的部分他可能必須要花一個半月，那當然有經驗值得就是另外，如果有經驗值的他可能就可以很快的上手。

主持人：我針對副理剛剛所提的做幾點回應，第一個就是剛剛黃副理有提到，現在的餐飲服務業我們占那麼多數，這麼高的比例，那我們企業界也一直很早就有一個聲音就是人不好找，基本上整個社會也有一個共識就是，現在孩子生的少，年輕的世代人數沒有那麼多，願意走進餐飲服務的，我們看餐旅管理之前一直開可是現在教育部也想把他限縮下來，因為之前就是有很多年輕世代他雖然唸的是餐飲管理，可是他未必會走進餐飲管理或他走進後很快就退出這個行業，所以我的重點是，現在的人力不好找這是一個事實，也就是年輕世代不好找是一個事實，可是我們也不否認有一部分的中高齡或接近中高齡的婦女甚至於不一定是婦女，也許他們願意走進你們這樣的產業裡面，所以我不曉得你們有沒有思考，就是說年輕的人力少已經是一個事實了，那如果你們要維持這個運作，有沒有想過就是慢慢拉多個世代的人進入這個產業做你們的員工，那我們常常講像剛剛有提到，比較年長的員工給予他一些訓練後，他必須要去了解年輕人，可是我們有沒有想過，多元的世代進入職場之後，是不是我們年輕的世代也必須要教育他去接受不同的世代。那第二個就是說，我相信有部分的企業也許不像你們這樣常常給予中高齡世代人際溝通、相處的訓練，那或者是我們給的訓練或者是方法、內容不太對，就是說這樣的中高齡也許不是一直講他，也許可以用些其他方式來訓練這樣的人。從你剛剛分享裡面我看到，其實部分的中高齡人力的資源是很不錯的，例如你剛剛說國貿的這個，她過去有國貿這麼好的專業知識，那她進入你們的產業之後，她還有一些很好的

經驗、專業的價值在裡面，這樣的人力是個很好的人力啊，也就是說如果你給她一個很好的訓練的話也許她對於你的這個價值比你付給她，她原來是 10 萬元可是到了你的企業你只給她 4 萬元，她也願意，她過去的經驗還在，所以我覺得你雇用到的是一個增值的人。我的看法是這樣，我是認為我們也許可以思考是不是訓練的內容或方式的問題這是一個，那第二個就是我剛剛說的，現在年輕的人力不好找嘛，可是我們也發現說比如你剛剛有提到，有部分做廚房的工作，那她可能需要搬重物，那我們有沒有想過就是，不管是茶飲或其他，能不能用推車，像國外的服務在 SERVE 的時候他都用餐車推了，更何況在她準備料理的過程當中，我認為這個基於職務再設計或安全的考量或者是人力運用上的考量，我們有沒有想過像這樣的職務再設計比如說像你剛剛講的，洗碗、洗滌的部分現在是用機器洗了，那在某些料理的準備上我們有沒有可能考量為了要留住這樣好的人力，因為她比較穩定而且經驗也夠，那有沒有想過用職務再設計的方式可以留住這樣的人力。

B04：剛剛說到包含國貿人員的這個案例，不可否認在專業知識上她對公司是非常有幫助的，其實有幾次她有提出離職，就是因為人際溝通，她跟主管沒有辦法溝通，然後她的主管覺得說她很難溝通，我覺得雙方都有一些問題存在，所以因為我本身看到他一些專業技能的關係所以我特例為了她調部門，但是她工作內容是一模一樣的，我們換了另一個主管帶他，所以你會發現其實她某一些原本存在的問題還是在，但我們把他縮小化，所以我們站在企業的角度，我會把她的缺點去縮小，然後會跟其他員工去溝通，我們就會用這樣的一個角度，因為我們也是考量到一個專業度，就是承認她的專業度是非常足夠的，可能我在請一個人，不見得有她這樣的專業度。那在現場的一個工作包含就是會不會有一個輔助物的部分，其實在餐飲的一個行業每一個地方我們都是寸土寸金，所以你很難說在包含廚房或者是在那裡去設立一個讓他可以快速而且降低他體能耗損力的一個部分，這一方面真的會比較難，那包含就是人員比例的關係，畢竟我們年輕人的比例還是比較多，所以我們不會為了少數一家店的一個人、兩個人去特別增加可能可以輔佐他的部分，這個目前我們還沒有辦法這樣做，但是我覺得主持人的建議也很好，我回去可以跟老闆商量看看，因為現在就是多元世代，年輕人可能也要慢慢接受不是只有他生活的圈子就是都是年輕人，也要讓他就是說知道也有不一樣的一個部分，那包含因為現在少子化的關係，其實我們已經看到，所以我們也慢慢在改變公司的策略，會告訴老闆說我們不要用那個年輕貌美的，因為那真的很難找，不然我們就要付 DOUBLE 的錢，可能就真的找的到，所以我們一直有往這方面不管未來的方針的部分，我們在人力策略上面，我們目前就開始在做調整，然後也會去告訴這些管理階的主管說你不要一天到晚找年輕，我們也會把這樣的觀念帶入到他們裡面，因為有時候我們會告訴他說可能他人力的穩定度比較足夠，那如

果專業度也 OK，所以我們還是以專業度的部分為考量點，那如果他有辦法做，坦白說我們都會 HIRE 他，除非他沒有辦法做，所以我們目前在方針上面是也有在做修正。

B05：其實我們的產業比較跟剛剛黃副理那邊不太一樣，因為他們主要是餐飲業的部分，我們公司主要是做人力派遣部分，就我客戶端那方面來看，我會發現有些產業是專找中高齡或是大學生的，那像 Call Center 的市調公司或是客服中心或百貨的代辦工讀生，他們長期都有大量的需求，所以他們會特別叮嚀我們可以找中高齡的人或是在學的學生，他們為什麼會要用中高齡或在學學生的原因是，而且他們要的學生大概都大二、大三，他們也不要大四的，一來是因為他們的穩定性相對地比較高，二來是中高齡排班的時間也比較好安排，這是我目前看到產業的現象就是 Call Center 和百貨公司產業的部分，可能有一些也是因為產業的不同，像是物流公司他們可能需要堆高機或比較勞力的部分，他們就會特別叮嚀我們不要找中高齡，因為相對的危險性也比較高，這是我們客戶端的部分。那公司內部的話其實我們公司，全部公司在做內部員工的人大概 25 位左右，目前我們公司的業務就很簡單，業務部就是業務部，行政部門大概 5 位，其實這 5 位我會一直給老闆的建議是說因為我們是行政部門，我們給的就是 support 業務端的部分，那行政這個工作老實說你用大學畢業生跟你去用一個中高齡的人來比較的話，我會覺得中高齡的人比較穩定，相對的他們會有過去，不管以前是什麼工作，他對產業跟公司的型態是了解的，因為現在的人若是用一般的大學生其實他不見得對...公司的營運流程都非常了解、熟悉，目前的話雖然說我們業務部門的人員平均年齡都 30 歲左右，甚至 27、28，但是其實我分開來統計，我們行政部門的平均年齡有到 40、45 左右，這是我們目前雇用型態的部分。

主持人：我可不可以請教一下，你剛剛說的你們會找某些職務是 Call Center 或百貨業的工讀生，那一般我們會有刻板印象工讀生好像就是在學學生，但你剛剛說的是百貨業代班工讀生的部分也不排除找中高齡？

B05：還是會看產業，因為我們接的比如說是內衣櫃，牛仔褲勉強可以，我們現在接的都是這兩個類別較多，然後之前接觸過的家電類，他們也比較喜歡中高齡的。

主持人：看起來百貨業還是女性為多對不對？

B05：對

主持人：我想請教就是這些願意走進做 Call Center 的人員或者是代班的人，那代班就不是一個很穩定的工作嘛，就是有班的時候才去做，就你的了解為什麼這一群勞動力願意走進這種勞動型態，像剛剛黃副理說的是她可能也不是非常缺錢，還是說原因就是因為她在其他的業沒辦法找到一個全職的工作，還是什麼樣的元素讓她願意也好，還是被迫走進這樣的職業的類別？

B05：應該像剛剛黃副理說的她可能其實生活不會缺少生活費的部分，所以可能只是想說休閒周末沒事時去打個工之類的，這是我目前看到一個狀況，然後我之前也有遇過她已經領了退休金了，大概 60、65 那邊，她們真的是因為，也是剛才就有一個管道的部分，像比如說百貨業，我會遇到許多中高齡的人她們其實都是一個拉一個，就是我今天知道這個廠牌有需要代班的人，而且現在他她們的代班型態老實說，因為現在百貨人員的配班都是做 2 休 1，所以每個櫃都有固定的人數，比如說雇用兩個人，那這兩個人一定就是輪休嘛，排做 2 休 1，所以她們一定會有一半，一個月至少有 15 天的時間會搭配到代班工讀生，所以我遇到很多她們都是長期的代班的人，然後這個部分大部分是中高齡。

主持人：現在是不是有一部份中高齡婦女傾向於去做比較彈性時間的，人家排班她就去，若是她想休息或是她有其他的事情就跳過去？

B04：我覺得哪個可以想一想，因為我之前的工作是做媒體業的，所以就是專門作展場那個就有點關聯性，就是量販店、超級市場裡面不是有銷售人員，那原則上那一群通通是中高齡，包含天仁茗茶百貨商場、賣場賣茶葉的，她們都是固定常檔，就是算月薪的，或是安佳媽媽賣奶粉的，其實她們的薪水不會低於我們，因為她加獎金領下來其實是有 3、4 萬元的，那她們其實就是固定，包含她們的特性，我覺得銷售人員要有一定的特性，她就很愛講然後很喜歡跟人群接觸，這群人就做的非常非常長久，就是她可以做到組長然後下面帶一群人然後一個人可能那個，有時候賣場人員不夠時，她會 CALL 鄰居，我們會遇到客戶端，客戶端有時候就為了可以交代，有時候說沒關係你就幫我派一個人站在那邊會講話就好，剩下沒關係，她們現在目前的配錢其實也不低，一天就是 8 小時，中間休息 1 小時，薪水 1500~2000 元，日薪月結，有時候她們長檔，連我們都可以去兼差了。在這個市場坦白說幾乎都是中高齡，但是有一個特質就是她敢面對人群，她如果是比較內向可能就比较不適合，然後包含我們認識很多服務業包含賣場這些可能課長、處長，那他們說有時候工作內容大概是排貨、理貨，那現在賣場輔助設備其實都有，就他們會有推車、堆高的那個，所以其實這些中高齡在賣場不管是男生女生，其實她們在賣場的使用度及工作密集度是非常非常高的，可能不用面對人群，她可能面對就是那些物品，所以我覺得那個在一個業態的型態是非常不一樣的。

B01：你剛剛講說他們薪水算起來好像不低齣，你剛剛說代班嘛，那跟正班之間有什麼差別嗎？

B05：那要看公司欸，其實有些公司會給得比較好，他可能也是日薪像 1500 這樣的代班，但是有些公司她可能不會，像是 Call Center 他可能就是基本工資這樣，所以其實要看公司。

B01：像家樂福他其實是很大的嘛，因為我看到很多也是中高齡婦女，她正班的薪水非常糟啊，那怎麼可能代班會比他好？

B04：就我看到她們可能在一般或賣場請的銷售人員都是那個廠牌自己請的銷售人員，不是家樂福裡面請的，家樂福裡面請的薪水就沒有很高，就比較低一點啦，那包含他們可能負擔的要符合法令的一些東西所以他薪資可能沒辦法給得太高，但是現在我們坊間一般看到的銷售人員，這些都是。

B01：你剛剛說家樂福不能給這麼高是因為可能勞健保啊，這些廠商的沒有嗎？

主持人：那個叫廠協人員對不對？在家樂福裡面。

B01：那他沒有勞健保嗎？

B05：有啊，都有啊。

B01：那這個薪資又高，勞健保又高。

B05：應該說看他們的身分，像如果是家樂福本身的員工那 pay 的可能沒那麼高，但是因為像客戶委託給我們，委託我們去家樂福上班，那我們 pay 就會跟家樂福談說怎麼樣的 pay 會比較適合請到什麼樣的人，因為我們是中介單位，我們會去算怎樣的成本對我們比較好。

B04：其實另外對於這些可以在賣場擺櫃的廠商們，其實他們都蠻有錢的，須說真的，所以在當時包含到現在都有接觸，我們在請這些 PROMOTER 推廣人員的時候，客戶付給我們一場，一場就是 8 小時的費用是 3000~4000 元，可是我們付給這個 PROMOTER 可能就是 1200~1500，所以算一算還是比實際的高。

B02：據我所知，我們台灣大型的量販店集團賺的錢不會拿來投資在國內給員工，他們大部分在台灣賺的錢，像家樂福是外商，賺的錢其實是拿回他們母公司這第一個。第二個家樂福他們自己雇用，表面上是正職實際上是非職，他們很多第一線比如說結帳櫃檯，他們是 ON CALL WORKER，他們像比方說兩點到五點客人少的時段，結帳櫃檯就剩不到幾個人，那剩下 8 個去哪邊了，不是休息，休息是有錢的，他們就回去了，可是他回去還要交通成本所以他們就在附近晃，這個叫 ON CALL WORKER，這個是學美國最大的量販集團沃瑪，所以沃瑪是今年一月被歐巴馬總統點名說第一個要加薪的，沃瑪是抵死不從因為他就是這種雇用型態，就是其實他都不是正職，他是 ON CALL，那至於那種理貨人員也未必是 ON CALL 也未必是正職，那種理貨人員跟你簽月薪正職可是他在跟你算薪資時可能用時薪用日薪，所以他們敘薪制跟工作型態是分開的，所以他們整體薪水會低。

主持人：不過我另外還有一個問題要請教李專員，就是你剛剛有提到說你可能找到幾個之後她會幫你在去 CALL 人，那我們常講說中高齡婦女相對於年輕世代，年輕世代似乎很習慣利用網路上網去找個種工作機會，那就你們的觀察，也許我個人有一些刻板印象，也許我在中南部我不曉得，北部地區的中高齡婦女在尋找任何工作型態的機會的時候還是會到你們的網站，還是你們有什麼樣的管道去找那種 KEY PERSON 然後從他那裏連結出去，去找其他的人。

B05：就我所知，我們公司目前在找中高齡大部分是 1111，因為 104、1111 人力銀行在找的人才其實年齡層是有落差的，所以我們找中高齡其實會有 1111，然後 104 就會偏向比如說 40 歲以下的年齡層大概會用 104，所以他們透過 1111 找到一些中高齡的人之後，她們之後做的有興趣就會開始推薦自己的老公啊、姊妹，才會開始做一些 social network 的部分。

B02：104 附加價值服務比較多。

B04：可是我們真的在操作上時是 1111 的服務人員服務最好，104 你跟他要什麼他都要跟你 CHARGE 費用，就業 E 網中高齡的非常好用，所以我們現在有一個商場要開裏面有 200 多攤的攤位，是一個觀光夜市，現在因為有社區型的關係，因為我們設定在新店，所以我就新店、中永和就服站聯繫非常密切，那他們就有辦法去找到這些人就很厲害，但這個透過人力銀行就真的有難度，他們可能不會上去看，或那個履歷你一打去，他說要跟媽媽講一下，其實會是小孩幫她 PO 上網的，這個我覺得比例還蠻大的。但是如果這樣子的話，我們其實會跟在地就服站去做聯繫，因為他們會有第一手的消息，那加上現在我覺得現在會有一個普遍，我們以前資遣會不想告訴別人，現在發現資遣好像是稀鬆平常的，我問他前一個工作怎麼離開的，他就說資遣了，我問他什麼原因，他也真的就是勞基法的那個不能勝任工作然後公司也付了資遣費，我們可以很清楚知道他在工作上是不適任的所以他被資遣，但現在坦白講我們企業沒辦法辨別說他是不是真的因為這個原因被資遣，因為我們有時候會發現很多企業包含我們一些人資的朋友，他們會想說反正就方便然後他也要領錢，我就用這一條直接去開立非自願離職單，所以我們現在其實很難從這方面去辨別，所以我們以前被資遣的員工或是中高齡的人可能不太敢 HIRE，但現在其實我們已經打破僵局了，這個我們已經不管了，我們都等他來親自做了之後才會看他工作整體的狀況，我覺得業(務?)型態其實也是改變很多。

主持人：那 B06 妳跟李專在同樣的企業裏頭，妳怎麼看專員所提的，有沒有進一步補充，比如說中高齡婦女對於任何的工作型態反而越是彈性的也有那樣的意願，這裏面會有一些教育程度的落差嘛，會嗎?就你的長期觀察?

B06：我覺得不會因為其實有一些人也是算是高學歷的族群，可是她們就是退休閒著沒事，她們就會自己出來找事情做，所以這其實因為現在台北市中高齡的教育程度大概是專科以上。

B04：快要 50 左右的話大概就是高中，國中國小也有，60 左右又大概是國小了。

B06：剛才我們李專員說廠協人員，就我觀察那個工作彈性比較大，對於一些退休或是中高齡人士來講她會覺得時間安排上比較自由，那我個人本身的經驗是我年輕的時候工作了 10 年以後為了要帶孩子，所以把工作給辭了，大概 33 歲左右的時候，然後我回家帶小孩，小孩大概在幼稚園時，我 40 歲出來二度就業，那時候還覺得蠻容易的，工作還蠻好找的，可是後來因為身體健康的因素，我就在家裡休息一陣子，再就業的時候大概是 46 歲的時候，

我就覺得非常的難找，因為我從年輕的時候就有使用電腦的習慣，所以我都是用網路，那個時候我是透過 104、1111 我發覺似乎是因為我的年紀，我丟履歷人家連看都不想看，就可能會有刻板印象認為這些中高齡的婦女可能專業技能不夠，也可能還有家裡面一些事情要負擔，然後還有一些身體健康方面，尤其是體力、體能方面他會認為沒有像年輕人那麼的好用，所以我那時候才發覺說很難找，46 歲以後就非常難找，那現在的工作是輔導員介紹我進來的，我覺得那種刻板印象應該要打破，因為那種刻板印象基本上是以以前那種教育程度比較低的時候，那現在大家幾乎都有大學以上學歷的時候，那種刻板印象真的要打破，年紀大尤其中高年齡的婦女，其實他們整個生涯的規劃包括帶小孩、在家裡照顧老人，其實每個人都還蠻吃苦耐勞的，所以就算是工作時間稍微長一點或是要做全職其實也是沒有問題，就我本人我是覺得沒有太大的問題，而是說你有沒有這個心去跨越自己心中的那個障礙，我其實是可以勝任這個工作的，不要自我設限說不行，其實就是那個學習心要非常旺盛，然後你就可以學到，跟年輕人就沒有代溝，剛才那位人資經理有說她的專業技能是沒有問題的可是問題是她的心態有問題，她跟年輕人交流就會變成也許是倚老賣老，但這一代的年輕人他們真的是對這樣太過嘮叨的人是不能夠接受。

B05：這個部份高小姐應該深有感受，因為她是我們公司用的第一個中高齡工作者，我們公司業務方面真的都很年輕，平均年齡大概 25 歲左右，所以在高小姐來上班之前我們已經先以一個教育的心情跟他們說阿姨就是中高齡工作者，她可能離開職場有一段時間所以她在工作上或其他方面有些問題，大家可以幫助他她，所以這方面包含老闆的想法和員工方面的教育都做得還蠻成功的，所以她在我們公司也還蠻開心的。

主持人：我個人從比較 micro 的角度去觀察年輕族群和中高齡的相處，我剛剛也拋出一個想法就是年輕人也要去學習現在職場裡有比較多不同的世代要共事嘛，另外一個就是黃副理講的餐飲業，我可以理解，我也曾經問過我們學校的大學生說你們去餐廳吃飯為什麼一定要年輕的帥哥或妹妹來服務你們，他就說這樣才吃得下，我就說難道中高齡端這盤菜給你，你就覺得不可口嗎？我覺得這中間可能有部分的原因是年輕世代應該去了解中高齡的世代而中高齡世代也要學著和年輕世代拉近距離，所謂拉近距離應該是在於語言，因為不同世代有不同的用語，若中高齡和年輕世代的用語、語言不同，那我想距離感就會出來，那如果講他們常掛在嘴邊的慣用語啊，如果我們學會這種慣用語，他就會覺得妳和我們是同一國的，他就會覺得跟他的距離就會縮短，所以基本上我覺得中高齡世代在職場裡若要讓年輕世代覺得不要有距離也許我們三不五時就要去學習他們的語言，我的看法不曉得對不對。

B07：因為我覺得中高齡的話原則上有分產業別，像製造業跟服務業跟餐飲業，服務業就像百貨公司，餐飲業就像剛剛我們說的，那製造業原則上是工廠的，

是一個蘿蔔一個洞，所以原則上 he 會用比較高年齡層的，像我之前在製造業做的時候，他是屬於烘焙業，生產線是從製造一直到包裝，所以用的都會屬於比較高年齡層的，但是在三節正忙的時候一定是到學校去弄一批的工讀生進來讓這些比較資深的阿姨、阿桑去帶他們，比如說一個帶五個、十個，讓整條線下來前後是正職的，這樣整個品質和穩定度都夠，所以中高齡年齡層的話在製造業會比較好用，我也是從製造業一直走到現在的餐飲業，原則上你如果是在職場上一路走下來的話應該是沒有問題，如果要轉業那個時間點真的，要出去找第一個可能有很多是自信心不夠，剛剛說如果把年齡秀出去會有人排斥，但我之前有一段時間，我現在自己開餐廳嘛，所以剛剛你們剛剛講的那些問題我說真的外場你要去用一個中高齡，我一直想試，因為我外場也一直找不到人，但是我把內場的阿姨拉出來的時候就真的跟外場的弟弟妹妹格格不入，而且那種語言，因為我是做日式料理，所以會講日文或外國客人，我都會找一些有一點語言的大學生，或是他語言能力 ok 的，那阿姨出來的時候就可能台灣國語，那就覺得不太好，那現在這邊我也用了 2、3 個中高年齡的，剛開始我一定是找洗滌區或是我內場的人員，那阿姨來時就說我一直在洗碗其他都不會，我就說沒關係妳先洗碗，因為洗碗的時間有時候會有空窗期嘛，妳也不能讓他一直閒置在那邊，廚房有很多可以幫的，比如說我教妳打菜或切一些比較簡單的像番茄，比如說她 10 點上班，10 點到 12 點這段時間沒有碗可以洗，我就請她協助師傅一些備料，那其實中高年齡的阿桑其實有時候很好用，第一個你只要尊敬她、重視她，她就會覺得我什麼都給你顧得很好，像我現在有一個大姊他已經 61 歲了，她在我這邊也快一年多了，剛進來的時候也是會覺得怕怕的，我就會跟她講沒有關係，這些小朋友就像自己的兒子去看待就好，所以他們現在相處得很好，結果現在那些師傅有東西要給她洗就阿姨長阿姨短的，她就洗得很高興，其實很多東西是互相的。在找人的時候目前我在產業上有看到，我們現在中高年齡的有兩極化，一個就是她一直都在做辦公室的職員，那她要出來找工作的時候他又不肯稍微低就一下的時候，就會高高在上就會很難跟族群融入，那有一些就是一直作工廠或是內場的，那他可能就是不願意去面對客人，因為面對客人你就要去應對嘛，有時候你會被客人問一些，就是會受委屈，那他可能就不願意去面對客人了，所以就有兩種族群，一種是我想做服務業，很喜歡跟大家一起聊天，有一些是喜歡躲在內場裡面，我慢慢做我的工作，所以其實有兩極化的能力在這裡。那為什麼現在餐飲業外場一直找不到人，現在的小朋友有一些他體力真的不如阿桑她們，阿桑可以從中午 12 點一直做到 10 點還不叫累，小朋友從 11 點進來做不到 3 點就說我的腳好痠就覺得累，因為他晚上不睡覺嘛，所以其實二代就業就是看你怎麼去用她，但那個比例沒辦法很多這是事實，就是可能固定一個位置可以讓一些二代就業婦女去做。像我現在目前外場我還是挑現在學生，外場都不會超過 30 歲，這是很現實的一個面。

主持人：你剛剛說不會超過 30 歲是現在年輕的族群他在跟客人的應對上是會應對的比較有自信還是說會應對的比較好還是因為什麼樣的原因？

B07：他在應對上，你在教育訓練上一教他就會，就是說可能 3、5 天你就可以把他教上手，但是有一些阿姨你在跟她講的時候她會說她以前做的不是那樣，你現在這樣我就沒辦法適應，那變成你要把她帶到能上手的時候，真的有時候會跟外場這些，阿你講這樣，阿姨不這樣做，那我怎麼教，就有時候會有這些溝通，有時候也真的是要看人，如果說我們是二代就業婦女可能就要像教授說的自己懂一些年輕人的語言或是怎麼跟這些年輕人相處在一起，所以變成他們在講什麼的時候我們要懂，像我現在帶的底下 16 個人都是 7、8 字頭的，所以變成我都要跟他們打成一片，他們晚上 10 點多下班要去聚餐，他邀你去，你一定要去啊，不陪不行啊，以前我們是沒有，以前我在上班的時候可能 10 點、11 點就睡了，可是現在不是啊，因為只有那個時間有，他們下班要出去活動就是要跟。

主持人：謝謝 B07，B03 你從企業的角度怎麼看？

B03：有很多跟我們黃副理這邊講的很類似，提供一個數據，你會覺得很可怕，像我們公司兼職人員加上正職人員總共是 8 萬多位，超過 45 歲的人只有 27 位，20 歲以下的佔了快 50%，現在的品牌是，過去你們應該都應該有印象是麻布茶坊，現在在台北已經沒有店了，然後還有元定食，目前很多人應該都知道跳舞香水，最近還開了一個韓式的餐廳，像以跳舞香水來講就會遇到剛剛黃副理講的問題，幾乎工作人員包括他的客人就是 25 歲上下，所以他外場的服務生穿的是一件女僕裝，那你有辦法想到中高齡的人穿那一套，所以中高齡的人看到那一件衣服就有點害怕了，不敢穿那件衣服在外面服務客人，所以整個品牌的服務人員年齡層都非常的低，包括廚房、店長，那我要講店長這一塊，其實在.....有很多年齡層比較高的店長，對門店的管理比較好，過去我們有幾位，差不多 40 歲以上，那個店是很穩定，人員流動也少，對員工的照顧也好，執行公司的政策幾乎都沒有問題，但是這樣的人在我們現場太少了，所以變成都是 20 幾歲的人當店長之後，他的知識、技能，他如何在教他的幹部，所以我們公司的年齡層越來越低就變成這樣，這不是件好事，文化、傳承、教育訓練都沒辦法資深的，這是我們公司面臨的一個問題，我不斷跟這些店長講說你必須要接受我幫你找到這些比較高年齡的，我說的比較高年齡的是 30 幾歲，看怎麼辦，30 幾歲在我們那邊已經算比較高年齡的，那我們公司超過 45 歲以上還留在現場的只有一個工作內容洗碗員，剩下的都是總公司跟中央工廠的 CK 的人員，他們生產加工的是正常上下班，雖然他們是在做一些食物的調理，但他們是正常上下班，在我們現場是需要輪班的所以對我們 45 歲以上的人來講的話，如果要輪早晚班的話，他的體力還有工作的型態其實不是很多人可以去適應。那我要說的是企業對這樣的人有沒有培訓，其實公司對於培訓員工並沒有分什麼年齡，可是我們有很多女性結了婚生完小孩，很多都離開

職場，那就中斷了，中斷之後，她要再回來時，不見得有這麼多店長的缺額，當她回來沒辦法當店長時，其實工作的內容就會有些不同，那她是不是還願意再回來也會造成我們在店長的這個層級沒辦法有這麼多好的人才，以我自己來講，我以前也是從南店的服務人員，但是因為我很努力所以一直做到督導，但是我有一個問題跟大家不一樣的是我都沒有結婚，所以我一路在那個職場上朝著那個高階一直努力地往上爬，但畢竟我也會遇到年齡啊，你知道現在我 50 出頭歲了，我幾乎要到現場去工作時，我會有一點沒辦法跟這些年輕人比，其實我在現場我覺得體力還是可以，但是年輕人跟我這樣的臉在現場，我自己會有自卑感，所以我一直尋求要轉到總公司來，轉到後勤的單位，我希望用我過去的經驗能在總公司發揮我的效用，但是我丟出去的履歷幾乎都是石沉大海，結果到最後我還是依靠過去的人脈幫我介紹這樣的工作，就是重新在回到餐飲業，然後剛好有這個機會到我們公司的人資部門，以我的經驗來做人資我覺得最適合我啦，但是有我這樣幸運的人很少，也就是說在現場的工作人員要轉到後勤，雖然我們有一個總公司，那個要轉進來是，因為總公司的行政人員薪資是比較低的，但是一般到店長級以上的薪資都已經到 4 萬多快 5 萬多，你要他進來總公司做 2 萬多、3 萬多薪水，他幾乎是不會願意的，所以這也是在轉職上，我覺得餐飲業很可怕遇到年齡上這樣之後，這樣的人要怎樣去轉到未來更適合的生涯規劃，這是面臨的一個問題，因為現在就像黃副理講的也遇到找不到人，我現在開一家店需要正職大概 10 個人，你知道我面試有多少人嗎？大概快 100 個，真的能夠待下來這樣子，但是兼職人員就很好找，學生啊就一堆應徵的，但要真的找到正職人員長期的在這個公司，當然對他們來講現在餐飲公司也很多，大家也會去比較，所以如何教育我們的員工跟如何讓我們的老闆知道說我們慢慢要用到一些中高年齡的人，這個是需要被教育，每次老闆都會說你怎麼這麼慢還沒有一個人進來報到，我就說真的很難找。

B01：為什麼說正職工作反而很難找，中高齡不是想要一個正職工作嗎？

B03：通常都是不太能輪班，如果假日又不能休假，通常我們不太能接受臨時請假或不能輪班這種都沒辦法成為我們的正式人員。

B01：年輕人也不喜歡加班，也想要周末放假阿，所以這不是中高齡特別的一個問題嘛，年輕人你要叫他加班，他也不喜歡啊，你要叫他周末來工作他也不喜歡啊。

B03：但是如果說從事餐飲業大概都會有這個自覺知道說他的工作型態大概是這樣，但是如果從我們現場慢慢培訓上來的，我覺得這個樣子是可行的，他就是很容易做到薪資跟實務或競爭上遇到阻礙的時候，可能在這裡工作 3、4 年沒有再繼續晉升上去就離開了，所以我們很少有員工 20 出頭、30 歲好了就進來然後一直在這裡做到 10 年以上幾乎沒有，我們公司在現場的人做超過 5 年的都很少。

- B01：是跟他的薪資報酬有關係嗎？就是說我做長一點在薪資上也沒有顯著的提升，甚至你剛剛說你們總部裡頭行政部門人員就是兩萬多，我不曉得現場工作人員的薪資狀況。
- B03：現在我們的正職人員起薪是 26000 元，但是其實我們都不會用這麼低因為人不好找，所以薪資會不斷地墊高，不管內、外場都一樣，我們不包含休息時間要排班 8 小時還要輪早晚班。
- B04：現在餐飲業大概都跟我們勞基法，所以我們月休大概會排 8 天，一天只會排 8 小時，只是他工作時間跟其他不一樣。
- B01：中間休息時間多久，會不會像剛剛 B02 說的就是 ON CALL。
- B03：我們公司大概都是 1~2 小時。
- B04：如果說他空班比較長的，原則上他薪水會加給上去。
- B01：大概薪資的 RANGE？
- B03：像我現在正職的，我算是副店長級的現在是月薪 35000，我們每個月都有特定目標，你目標達到了話就會有獎金，獎金就看整個獲利多少然後整個去撥，平均大概是 2000 多元。
- B01：那如果說不是副店長而是一般外場的員工呢？
- B03：一般我們現在進來也是在 26000~27000 左右，再加上獎金，包括空班的時間 3：00~5：00 休息。
- B04：目前會用獎金的方式去把這個問題調整掉所以不會動他原本的分紅，我們會朝這方面去做另外的一個加給。
- B01：跟剛剛你說製造業比較裡頭。
- B07：製造業他的時間都很固定，因為他就是 8：00 或 8：30 上班，然後 5：00 或 5：30 就下班，所以就很固定，薪資待遇剛進來大概 28000 上下然後再慢慢調，像我來講的話，我從 26000 一直待，待到我領 60000、70000 元。
- B01：餐飲服務業最高是不是不可能到 60000、70000。
- B04：要到主管，但只有一個主管。
- 主持人：不過剛剛 B07 所提的那個，他們叫常態班，但如果 3 班 2 輪那種，那中高齡婦女就會有很大的困擾
- B01：製造業會用外勞嗎？
- B07：這幾年比較少但是大概在 6、7 年前，幾乎一個工廠如果有 100 個員工裡面大概有 20 個外勞，我之前也是 150 上下的人力就有 20~25 個外勞。
- B08：我之前就是小孩子，我 23 歲結婚，24 歲就生了小朋友，所以我大概 30 歲的時候就業，就是在小孩子讀幼稚園的時候我才去上班，我是還蠻幸運的就是去考試，去考銀行的部分，可是我不是做像銀行什麼櫃台什麼專員，我是做銀行的電話行銷，就是像房貸、信貸，我在渣打銀行做了大概 10 年，薪水就是底薪才兩萬，但是你如果有業績就是跳檻會比較高，最高的

薪水可以到 70000、80000，甚至十萬也有，可是如果業績不好就大概領 20000 多這樣，所以他們等於是起伏蠻大的，我做到 40 幾歲之後轉換是因為 3 年前我爸爸住加護病房，等於是是一直往返夾心餅乾這樣，小的讀大學，老的在住院，所以我就停職，等父親的事情到一段落後我就轉換，我現在是在做土地開發的部分，就是等於是說跟地主面對面，我沒做過餐飲業，我都是做業務方面的，好像沒有年齡限制欸，我們公司也有 65 歲還在做土地開發，我是覺得做業務、房仲、保險業的好像比較沒有年齡限制，像我摩托車、腳踏車都不會，我只會坐捷運，可是我也是這樣去找地主，因為我那時候是開發淡水，我就坐 40 分鐘捷運去，找地主轉公車這樣，也是成交蠻多的，薪水也蠻 OK 的，那如果老人家住院或需要照顧，我又可以待一個月幫忙他，我就不需要請外勞不用去花錢，我就可以跟公司講說我家裡有事，因為做業務是自己賺自己的薪水，不會因為整個體系說斷掉，我就等於是家裡顧老人家，我又可以去上班又可以去賺錢又可以顧老人家這樣，所以我是做業務方面的，餐飲業可能要照顧人家可能就沒辦法上班，家裡可能斷炊或怎麼樣，那至少我做業務，我在可以上班的階段就努力打拼多賺一點，等到要照顧老人家那段時間還有積蓄，這個進入門檻並不高，你進去公司會訓練，會帶你考證照，會要你考土地營業員的證照，像你做房屋仲介也是，他喜歡二度就業像永慶、信義喜歡年輕的，但像全國、住商、21 世紀都找一些比較二度就業，我覺得做房屋仲業、土地開發，我們也是有一個 60 幾歲也是這樣，面試來老闆都很 OK，不管是男女都 OK，因為他覺得你就是做業務的，你要賺多少就是自己的，那以前我們在渣打銀行有一個快 60 歲的也是應徵進來啊，其實我們不用跟客戶面對面，你會常常接到電話說你要不要貸款，那個就是我們了，可是那個底薪是不高 20000，但是你要努力的話薪水要 40000、50000 都 OK，可是我們要怎麼開發客戶，有些銀行會給你一些存款戶的名單，有些不會，因為個資法，他就會叫你去打流水編號，你就撥電話問要不要貸款這樣，我覺得業務做久了，人跟人之間，我不覺得我跟我兒子會有代溝的感覺，因為業務團體有老的有年輕的，我們就跟著一起學習這樣，所以我覺得還好我其實蠻幸運沒有找到服務餐飲業那方面，因為我其實蠻笨手笨腳的，我結婚到現在沒進廚房幾次，都是我老公去煮，所以比較沒有像他們遇到年齡層的問題。

主持人：我有兩個問題請教你，第一個是當時你在銀行你做了 10 年嘛，後來因為照顧長輩的家庭因素而暫時離開後來又再進來？

B08：只是離開 2 個月而已。

主持人：所以是什麼樣的因緣際會你會進入到現在？

B08：因為我本來在銀行上班，後來因為爸爸住加護病房，後來走了，大概兩個月的時間後我開始上班，後來我的同事到土地開發的部分，他開始介紹說既然你媽媽還有公公婆婆也跟我們住在一起，等於是 3 個老人家一起住，等

於是我還要顧老人家，隨時有狀況，先生不可能嘛，就等於是我要去做這些方面的，他就說那就介紹妳到土地開發，妳就努力開發賺到錢的時候就可以照顧家人，沒賺到錢反正老公也有上班也不缺這樣。

主持人：所以我的第二個問題就是說你剛剛有提到你在跑客戶的時候，這樣看起來也是有彈性嘛，做這個業務，但總是會碰到現在長輩都年紀大了總會有一些狀況，那妳曾不曾經想過在照顧長輩的工作裡面，我們政府是不是要有一些措施或政策可以臨時的照顧來分擔你一點？

B08：像我婆婆的部分，那是我小姑申請，他等於說一個禮拜可以兩次居家，好像 2 個小時還是 3 個小時，會幫我婆婆照顧這個部分，那我公公後來陸續也有申請到那個居家，老實說我的公公婆婆不太喜歡我們幫他洗澡，搞不好是外人幫她洗，他就規規矩矩坐在那邊讓他洗，說真的否則他們會很拗，那我媽媽符合年紀 75 歲以上 80 歲以下就有外勞照顧這樣，我婆婆媽媽同住桃園地區，等於我都要兼顧到，所以我媽媽有外勞照顧是還不錯啦，還可以照顧的蠻完善的，所以我覺得政府，我不知道政府能夠做什麼，但是我覺得政府還 ok 這樣。

主持人：所以你居家照顧是申請的幾個小時時間都固定嗎？

B08：對，時間是固定的，而且費用也蠻省的，好像一個月下來 1000、2000 元而已

主持人：那你萬一臨時有需要人家幫你，比如說你客戶約好了，你要按照客戶的時間去拜訪他啊或客戶跟你調動時間那你若需要有人來協助？

B08：其實那個還好，我們家族都住在桃園附近，我先生她有姐姐跟妹妹，如果住院的話是我媳婦要全程去顧，那如果平常臨時需要她女兒會幫忙協助是真的，像我公公婆婆或我媽媽住院都等於是我們全程要在旁邊照顧。

主持人：我覺得剛剛 B08 提過的婆婆還是媳婦的責任，我覺得台灣的中高齡婦女似乎還是有家庭照顧的責任，而且女兒跟媳婦的角色還是會認為媳婦的角色認為理所當然，還是有我們講的那個角色。

B01：看全國的統計可以看的出來，做為照顧者第一名是配偶，因為我們婚姻有婚姻脅迫的關係，太太通常會比先生還年輕，那先生會比較早進入被照顧的狀態，從我統計上第一名是配偶，第二名是媳婦，第三名是女兒，作為照顧者，但是這樣的一個順位是在改變當中，將來作為媳婦的可能不是第二順位，我在猜，因為年輕一代的，可能會變成女兒在第二順位，女兒還有分喔，如果是單身女兒那大概就是妳了，沒有結婚的因為你可能跟父母親還是住在一塊，即使沒有住在一起，大家會覺得你沒有家累，你最能夠分擔這個責任，現在的統計也是這樣，那個女兒又分兩個，一個是已經結婚了，妳是已婚的女兒那就看嘛，有未婚的女兒的話，那未婚的女兒是第一順位。

B08：像我媽媽，我爸爸走了之後，我就問我媽媽妳要跟哥哥住還是跟我住，因為

我哥哥也結婚了，也有嫂嫂和小孩，我媽媽說要跟我住，她不願意跟媳婦住，後來我就把她接回來，現在變成是我媽媽跟我住在一起，我婆婆是住在樓下一樓，我媽媽是住在樓上六樓跟我一起住的。

B01：那不錯是媽媽的觀念開通，有些媽媽會覺得我不好意思跟你們住，因為跟女兒還要跟女婿住在一起。

主持人：還有一個我觀察到，因為我們今天在座的有比較多來自於餐飲服務業，我發現某些的餐飲服務業在整個的社會文化、觀念上還是有一些性別刻板印象，餐飲服務的部份我們去看香港的茶餐廳或是歐美地區或是航空服務，我們也發現一上了歐美的航空都是歐巴桑、歐吉桑，很少看到年輕的，這個部分在亞洲地區是跟歐美地區是不同的，所以我覺得這一部份還是有部分社會文化的這種因素。

B01：其實剛剛展圓這邊就很有意思，你剛剛講到你們旗下其實有麻布茶坊啊，然後元定食還有另外那個，除了那個跳舞香水，那個東西是比較年輕我可以理解，但是另外幾個其實都很適合中高齡啊，可是你們公司中高齡員工的比例卻非常非常少，那表示是認為都要年輕的，可是事實上不盡然嘛原定食的這個部份，去那邊用餐的人口很多都是一般家庭不是年輕人為主啊，那麻布茶坊更是了，不會是年輕人為主啊。

B03：可是我們餐飲服務業還是受限於年輕的，有的時候也不盡然，人家來服務，有時候我都覺得年輕人很白目。

B02：我覺得剛剛主持人這個，我是用我們有東方這種社會文化裡面的美貌醜壞的迷思，或者甚至是媒體崇拜，對於年輕貌美很重視，就是說注重外表勝於注重內涵，那就像剛剛主持人講的，我去歐洲兩三次，我坐荷蘭航空，飛機上一定都是 40 歲、50 歲的女空服員，也有男的，我們這個都完全不一樣。我是覺得說回到這個主題，我覺得分成三個部分，第一個部分是我們中高齡婦女就業的現況，如果照主計統處的調查 100 個中高齡就業者裡面，大概有將近 60 個是男生然後 40 個是女生，這差距 20% 差很大，可是事實上如果把她拉長時間，過去 10 年來看的話，其實女性的中高齡就業者人數是增加了 6 成而男性只增加 3 成，也就是說過去 10 年我們台灣的勞動市場結構性的變化的一個特徵是我們中高齡的女性就業成長的幅度是比男性大兩倍，那這個反映出什麼現象呢？我個人認為跟我們服務業的擴張吸納大量就業人口有關，因為如果從中高齡婦女工作的職業別來看，其實 10 年以前第一名是以製造業為主的製造工跟體力工，可是現在中高齡婦女做最多的職務類別第一名是服務工作、銷售工作，這個佔了 28%，那第二名的操作工、體力工已經降到 23%，就是說過去 10 年來很明顯的不一樣，那事務支援人員是第三名，大概 16、17、18%，這三個加起來就已經將近 7 成，那這個我最關心的就是說中高齡婦女工作職務類別的一個結構反映出什麼共同的一個傾向就是說，我的解讀是說這三種工作有一個特徵就是進入門檻低，然後他技術的層次比較低，那我覺得這剛好跟服務

業在台灣的擴張是類似的，因為我們的服務業大部分都是比較勞力密集然後進入門檻也比較低的，當然也相對薪資偏低，所以剛好服務業在擴張，需要的人力跟這個中高齡特別是二度就業他們的也都符合，可是這樣就衍伸出問題就是我要談的第二部分，什麼問題就是說二度就業婦女要再就業碰到的第一個難題就是她對自己，因為脫離職場一段時間，所以她覺得自己職場的經驗和技能可能比較生疏或許是她很需要提升技能，那第二個就是她對工作未來的目標其實不確定感會比較高，那這兩個二度就業婦女要進入職場的這個障礙，我覺得就客觀面是主要的障礙，主觀面的話就有個別差異我就不談，那這兩個障礙我覺得要有一些政策面特別一些具體服務措施的一些協助。這個我第三部分就是說我覺得我們可以思考日本的一些作法，日本他們在 2009 年金融海嘯之後，他們對特別中高齡婦女的協助方面，有一些在我看來很特別的一些作法，那剛剛主持人也提到日本是你們參考國家之一，我覺得日本第一個他發現到我剛剛說的問題，所以他們在 2010 年開始，在全國設立了 10 個婦女的職業安定所，職業安定所就是我們台灣所謂的公立就業中心，那專門只服務婦女，尤其是二度就業的婦女，為什麼要特別設立婦女的職業安定所呢？因為就是說要提高二度就業婦女找工作時候的安定感，就是辨識度會變高，就是我政府是要專門幫你找工作的，那具體就業服務的做法是什麼呢？就是所謂工作卡制度，這個我們從日本翻譯過來這會讓人以為只是一個卡片，他是一個系統觀念就是他是把職涯、諮商、職業訓練還有推薦就業三合一的一個新的系統，工作卡的這個系統原本是要幫日本飛特族青年，飛特族就是我們台灣所謂的 PART TIME、派遣的年輕人，她們日本叫飛特族，因為日本飛特族年輕人人數非常眾多形成很嚴重的社會問題，所以我們台灣媒體在報安倍首相的三支箭，結果我們台灣媒體都只看錢，其實在日本安倍首相的第四支箭就是工作卡，結果我們台灣媒體不報，安倍首相 2012 年回鍋第二次當首相，他第一次上任組成的內閣的專案跨部會會議就是要推動工作卡計畫，因為這在日本是非常嚴重的社會問題，後來安倍發現說日本不只有這種非典工作青年或初次畢業青年她找工作很困難，非典青年要轉正職很困難，還有一群，因為日本的少子化、高齡化比台灣更早，所以她就擴張，工作卡就把二度就業婦女納入他的服務對象，他們推動 3 年多工作卡已經協助 220 萬人，其中 8 成 5 是年輕人，可是有 1 成 5 是二度就業婦女，工作卡我剛剛講他剛好就符合二度就業婦女那兩大問題，就是目標不明確然後對職場生疏，還有技能要提升，所以工作卡的作法是說第一個你到婦女職業安定所，他們日本叫職涯諮商師，就類似我們的個管員，會跟她做深度的職涯會談了解她的目標，如果她目標不明確就看她過去的經歷、學歷幫她去找目標，這個就要花很多時間會談，找到目標以後在診斷她現有的就業能力符不符合這個職業目標，那如果不符合，其實大部分都不符合就把她推薦到跟日本政府有簽約的企業去作訓練，那這個訓練當然政府補助企業訓

練費，那這個就是最貼近工作現場的訓練，因為日本跟台灣不一樣，我們台灣的政府勞動部的那個職業訓練中心在世界上很有名，可是日本政府是沒有公立職業訓練中心，他們直接就是，日本政府花很多時間跟企業簽約，找出有意願雇用二度就業婦女的企業，然後能力不符合就推薦去訓練，補助他費用，結束以後，他們工作卡最特別的是雇主在他訓練期間，他們日本職業安定所會給雇主打分數的問卷，是人資主管在打，那個題目我有看過非常的詳細，打分數完如果你分數不 ok 雇主不留用，那就回來職業安定所再諮商，那如果要留用，他們工作卡作三年，留用率 85%，他們去分析發現雇主打分數跟留用率是高度正相關，雇主答的問題是就服人員重要的依據，為什麼？如果你不留用，我就要看你雇主答的那一個問題不好，我要諮商的時候會試著協助改善你，可能是態度、人際溝通.....等各方面，他就在具體的改善他，所以這是他把企業跟公立就服機構緊密的連結，就算他留用了，還是會回到職業安定所，因為雇主答的問題一定還是有他比較缺少、表現不好的項目，那就跟她講要加強，他們是這樣在做，所以這裡面就是職涯諮商跟他們叫做職業能力發展計畫，就是送去企業受訓跟推薦就業留用跟打分數這個工作卡是完全 match，我漏講一個，所以工作卡是什麼呢？他上面是一系列你的學歷、經歷、受訓紀錄、證照紀錄，一系列的個人資料卡，我如果要把你推薦去企業訓練的時候或者推薦去就業的時候，這個卡的那個他們叫做 high light 就是摘要就會送給雇主，那這個要幹什麼呢？我一直跟雇主講說這個跟台灣現在用的推薦卡好太多了，我們的推薦卡實在是老古董了，因為我們的推薦卡資料太簡單了，我都開玩笑跟勞工雇主講說這個是宋楚瑜先生在當省長時的老骨董，已經快 30 年前了，工作卡可以讓雇主看到學歷、經歷、受訓紀錄、證照紀錄都知道的一個摘要，可是也不會很冗長，最重要是訓練以後，工作卡第二部分是讓雇主可以打分數，他有一些具體的問題、問卷，這非常重要，不但是評量受訓的婦女和年輕人，也是讓就服人員、職涯諮商人員了解他哪邊有問題，我們現在都是瞎子摸象，我們都把台灣的就服員當天才，簡單的談一下就要推薦出去，然後推薦卡又很簡單，所以這就要看工作卡系統，其實是一個系統，那我是一直覺得說他們日本對婦女尤其二度就業婦女的做法就是這樣，婦女的職業安定所加上工作卡，這是第一部分。第二部分是，因為剛剛講的都是二度就業婦女，我們這個題目是中高齡婦女的勞動參與，其實還有一部份是她可能面臨要退休的問題，現在國發會、勞動部都在研究漸進退休制，那我一直覺得漸進退休制在台灣推廣的機會不是那麼大，為什麼？因為漸進退休在北歐國家是部分年金加上部分工時，那我們台灣部分工時是很不安全的，是很沒有保障的，像我看到 paper 就是說同樣是在北歐，北歐是做漸進退休制最完善的，可是同樣北歐，丹麥做的比瑞典好，為什麼？因為丹麥是世界有名的彈性安全國家，他對非典型勞工的安全保障或失業後的再協助就業做的比瑞典好很多，所以瑞典同樣做

漸進退休就沒丹麥做的好，在台灣當然不是彈性安全，我都說我們台灣是不彈性又不安全，雇主要雇用也不大彈性，勞工去做非典工作也沒什麼保障，所以是不彈性又不安全。我是覺得我們應該要做的是學日本跟韓國，另外一部分啦，韓國跟新加坡都有訂中高齡就業安定的專法，專門的在促進中高齡就業的法律，那日本他們的規定是說如果你是他們叫做高齡勞動，就是 60 多歲以上，雇主願意繼續僱用這個高齡勞動者，那麼你提出一個繼續雇用的安定計畫，也們日本的厚生勞動省還有各都道府縣的勞動局是補貼雇主薪資的部分，那年紀越大，補貼薪水的比例越高，可是也有前提條件就是雇主必須要在我都道府縣的，就是地方政府的勞動局，你提出申請，我們還會派一個諮詢專家跟你的人資主管談，談什麼？就是我要做企業診斷，診斷看你的職場適不適合繼續做，如果不適合那要職務再設計，我一樣補貼你，改善你的工作環境跟設施，第二政府雇用的診斷專家就要告訴你，你若繼續雇用中高齡尤其中高齡，會給企業一個企業雇用指引，這個在新加坡、韓國都是一樣的，他們都有雇用高齡勞動者的雇用指引，新加坡做這點做的最細緻，雇用指引手冊我上網去看嚇一大跳，他們新加坡雇用中高齡的雇用指引手冊是 300 多頁，所有的細節都幫你雇主設想好，那新加坡一樣是專家去給企業診斷然後給你諮詢意見，這個一切是要有專法在後面做依據，所以我的建議第一個我們的政府現在都在說少子化、高齡化是國安問題，那如果真的是國安問題，我上禮拜在國發會座談會時說你就展現決心訂專法，那日本的做法是說你專家診斷完要提一個繼續雇用計畫，提出後要做一些明確承諾，你提出這個承諾，我政府就按照承諾補貼你，所以這個是相對的。韓國的做法更具體，韓國 2012 年開始他們的就業勞動部提出了一個在我看來是非常特別的做法，我們台灣有人把它翻譯成青銀雙贏。

主持人：他有針對婦女嗎？韓國

B02：他青銀雙贏在我看來非常有創意，就是說因為韓國勞動市場比我們台灣還要殘酷，他們韓國的中大型企業大概 55 歲就要面臨勞工被雇主逼退的命運，這個比台灣還要殘酷，所以這個變成是社會問題，為什麼？55 歲人生還有 20、30 年欸，他小孩子可能還在讀書，55 歲就要被逼退，有的退休金領得很少，大部分要再找工作很困難，所以很多就自殺，是社會問題，韓國的首爾城旁邊就是漢江，漢江橋很可怕，橋頭就是一個電子告示板寫本月到今日為止已有幾人跳河，然後獲救幾人，自殺成功幾人，他們壓力非常大，職場壓力比台灣高很多，所以這是社會問題，而且不是我們想的都是年輕人，反而大部分是中高齡，所以韓國的就業勞動部為了解決這個社會問題，他們就提出一個計劃就是說你 55 歲到了，你雇主如果願意繼續僱用，你用 part time 就是漸進退休來僱用他，我就業勞動部一樣補貼你四成的薪水，讓你的薪資負擔下降，雇用以後如果你讓 55 歲的他們叫高齡的勞動去做一個事情，去傳承工作經驗給新進員工，你如果做這個事

情，向勞動部申請，我再補貼你一點錢，所以他們叫青銀雙贏，所以這在我看來是很有創意，因為他解決了一個，因為我們一般人會認為中高齡的繼續僱用就會讓年輕人就業機會變少，這個就變世代衝突，那他現在把世代衝突降低，所以青銀雙贏計畫。那很多雇主願意這樣做，為什麼？因為等於領了就業勞動部的兩筆補助，一個是繼續僱用的部分薪資補助，一個是叫繼續僱用的高齡勞工去傳承新進員工的補助，這個就我來看是很有創意。我覺得漸進退休制在台灣要做可以，可是我們彈性、安全兩方面要做的更好，制度面要更好，比如說我們台灣，這邊餐飲業的主管都在，我上禮拜去國發會，我一講完勞動部的保險司就很不認同，我說我們台灣對雇主要僱用 part time 勞工是非常不友善的，對 part time 勞工也非常不友善，為什麼？因為我們就是 11100 嘛，然後 12500，然後 13600，我說這如果有一個雇主僱用一個比如說 part time 的學生，他根本一個月沒有付他 11000，那他為什麼要用 11000 幫他投保，那這個對 part time 的學生也不公平，我賺不到 11000 卻要我用 11000 付保費，那保險司官員馬上說社會保障有最低保障原則，11000 已經是童工水準，你要再低就很不人道了，我說重點不再這，你 part time 的 13600，如果有一個雇主僱用一個超過 13600 卻未達基本工資的一個，現在基本工資 20008，這中間 range 這麼大，那這樣也很不合理啊，你僱用他 16000，那他只用 13600，如果他萬一出職災意外，他只能用 13600 來請領，這怎麼對呢？都不合理，我就說我們連這麼小的制度都沒辦法改，而且看起來我講了兩次了，上禮拜是第二次，保險司的官員非常堅持這一點，這不能改。所以這個問題，我第一次參加勞動部座談是 16 年前，16 年已經換黨執政到現在還沒有改，11000 到現在還沒有改，這麼小都沒辦法改，那其他還要怎麼改呢？我說為什麼不能像先進國家一樣就是比例平等原則，他說這個行政作業太麻煩，而且我們都是分期投保幾 10 年了，你如果要比例平等那你怎麼知道雇主僱用一個 part time 勞工到底是僱用多少錢，那他跟可比較相類似工作的正職勞工比例是多少，我說這是技術問題，先進國家都是做得到，為什麼我們做不到？台灣資訊軟體這麼強卻沒辦法改，我只是舉一個小小的例子說為什麼我們台灣是不彈性又不安全，我們制度面實在是很落後。

主持人：剛剛我們一路這樣談下來，我們似乎是停留在當下，就是我們在目前已經是中高齡的，那我們第一場時 A03 他有拋出一個議題，就是我們要思考現在的中高齡婦女如果就是中高齡婦女，我們怎麼去 promote 的這一塊，讓更多中高齡婦女可以成為勞動力甚至於就是就業的狀態，可是 A03 也提到一個，如果時間軸拉長，10 年之後或 20 年之後，那現在年輕的可能就步入中高齡了，可是她們的教育程度跟現在的就業型態可能不太一樣，所以那時候也提供給我們一個思考方向就是，除了我們去思考現在已經是中高齡的人力，怎麼去 promote 以外，其實對於未來，即將要步入中高齡這群的人力，我們是不是在政策上或是在措施上應該會有一些不同

的思考的方向，因為他拋出這個議題，我們也還在看一些文獻，那也要整合大家的一些想法，我們當天所談的一個是 M 型，因為中間有一部分剛剛有提到，就是婚孕之後退出勞動市場，所以是一個 M 型的狀態，我們怎麼讓就是中高齡的這一塊能夠可以再提升，可是他也提出就是說未來要走的可能不是一個 M 型，而是如果拉長來講他是一個高原形，我不曉得各位怎麼看這樣的一個問題。

B01：如果現在年輕一代的女性其實教育程度提高之後，然後因為婚姻退出就業市場的機率可能就會減少，或即使他退出去也不會時間這麼長了，我們現在婦女婚孕調查裡面，大概退出去再回到就業市場的平均要 6~7 年，現在一直在縮短當中，所以我們也可以預測的出來就是未來的世代裡頭因為教育程度提高以及整體的薪資下降以後，光是靠先生的一份薪水其實是沒辦法維持家用的，所以勢必的他要很快地回到就業市場來，所以到那階段時，我不認為我們婦女的勞參率會跟現在一樣，一定是一直往上跑的，那當然說如果我們希望他能夠更高，那我覺得我們照顧體系就要做的更好，有很多人就是因為照顧小的或照顧老的然後被迫退離就業市場或提早離開就業市場然後連 PHASED RETIREMENT 都談不上，就是提早就離開就業市場，所以我一直覺得照顧體系做得好，其實也跟婦女就業勞參率很有關係，你看瑞典婦女勞參率高達 7、8 成跟男生不相上下，比我們台灣的男性還高，大部分都是做照顧的這些工作，就是公共化了之後，照顧老的和照顧小的都是就業機會，而且是由國家來主辦的，所以她的勞動條件不差，很多婦女都投入這個行業裏頭，所以這邊就是雙贏，我們女性今天成了家有了孩子之後或是有老人家需要去照顧之後，國家就承接起這樣的工作出來，然後照顧體系雇用了大量的中高齡，當然這裡面可能女生的比例很高，這是雙贏的局面，可是現在問題就是出在於我們政府對於外勞看護工這個政策一直在開放當中，一直開放當中就是我們的照顧體系公共化就沒辦法建立起來，相抵觸的嘛，你這邊外勞不斷的放寬，你這邊就被壓縮，所以台灣接受看護訓練而結業的女性很多有九萬多人，可是真正投入的大概兩萬多人，這中間的差距很大，因為他要去從事的這個服務的量不夠，他就可能就退出這個市場，所以我一直會覺得說有好多環節喔，其實 20 多年前這個問題就已經在談了，那個時候我們外勞要不要開放的時候，政府就有意識到我們勞動力市場人力不足，所以就把眼光放在二度就業婦女身上，就是女性勞動參與，那個時候我也有機會像這樣的場合裏面，很多雇主講你們不用顧這個議題啊，我特別喜歡雇用二度就業的婦女，因為很穩定她很喜歡用，要看產業的性質，有些產業在他們的觀點就是很適合女性來從事。我還突然想到一件事就是剛剛某位先進有提到就是那個年紀到了之後，履歷表出去就是沒有人要你，這是因為我們履歷表單的簡表不應該要有婚姻問項，也不應該要有年齡問向，我不曉得這個簡表現在都還有嗎？

B04：這個履歷都要填阿

B01：那政府就應該要抓啊，因為那時我們有跟他講不能放，可是他還是放，可能是廠商要求。

B02：那個是必填項目

B01：我們就業服務法有說不能這樣做的啊，你不能問人家婚姻狀態，甚至性別也不能問，可是那個大概看名字就知道了，年齡也不能問啊，要不然其實我們是玩假的嗎？所以我們可以建議求職表上根本不應該讓求職者揭露這些資訊。

B05：他現在好像說所謂人力的網站，他公司刊出來要找什麼樣的人，不能限制年齡，可是問題是透過 104 或 1111 的網站你去找工作登錄履歷的時候，他就要求你填入年齡。

B01：這不對啊，那就趕快去抓啊，罰 104，罰 1111 啊

B02：我們就服法有年齡的項目不能計，可是我們就服法第五條還有性平法其實都是直接歧視的禁止的，我們台灣年齡最嚴重是間接年齡歧視，台北市勞動局第一個做成的函釋，他還是問勞動部的函釋，間接年齡歧視的案例就是有一個大學畢業生他去應徵，那個人資女主管就和她相談甚歡說你很棒，覺得要用，但最後問一個問題是你當兵了沒，他回答還沒，人資女主管就叫他回去等消息，這個男生很失望又很難過，他就去勞動局申訴，申訴以後，台北市勞動局的就業歧視委員會就覺得這個是間接年齡歧視，可是我們法律沒有間接年齡歧視，就請勞動部不函釋，勞動部的法規會最後做成函釋說這個是間接年齡歧視，我們台灣第一個間接年齡歧視認定確立的就是他，3 年多前的這個案例。

主持人：因為他未服兵役就是某一個年齡層。

B01：可是我覺得這件事情跟年齡沒什麼關係而是因為他要服兵役，廠商會覺得很麻煩，可能你剛來沒多久你就要去服兵役，我要幫你保留這個位置，不保留也不對，保留你當完兵也不一定會回來。

B02：他是間接年齡歧視，因為當兵跟年齡會有連結

B01：這種狀況是年輕歧視還是年老歧視。

B02：這是年輕啦，我們看很多徵才廣告最常用的用語是什麼，因為她不能直接說幾歲嘛，他現在最常用的用語是我們歡迎有活力、有創意、能夠全心投入的，他也不講年輕人，我就問你覺得有活力、有創意是不是間接年齡歧視。

主持人：這好像中高齡就被排除在外，他是間接暗示我們只找年輕人。

行政院「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫」第三場座談會逐字稿

主辦單位：行政院性別平等處

承辦單位：國立中正大學社會企業研究中心

座談會時間：民國 104 年 7 月 21 日（星期二）10：00～12：00

地點：中華民國全國總工會會議室

地址：台中市中區平等街 1 號 3 樓

主持人：林淑慧 國立中正大學勞工關係學系 副教授

馬財專 國立中正大學勞工關係學系 教授

與談人：鞋類暨運動休閒科技研發中心經理 C01

居家服務照顧合作社 主任 C02

派遣人力服務業專員 C03

居家服務照顧合作社社員 C04

公寓大廈清潔人員 C05

臨時工 C06

居家服務員 C07

主持人：我們各行各業對於僱用中高齡婦女的意願為何？我知道有些產業很喜歡用中高齡，而不喜歡用年輕妹妹。

C04：因為我以前也做過工廠，也做過老闆娘，我常常喜歡用中高齡是因為中高齡來上班時間比較能穩定，年輕人常常睡過頭，然後年輕人的問題很多，常常有很多有的沒的，做是很會做，但做一下就開始在說等下要做什麼做什麼，但中高齡就不會，雖然常休息，但就是過年跟節日而已，因為要拜拜而已。

主持人：那為什麼有些不喜歡用中高齡？

C04：因為一樣的錢大家都想要請年輕的，有衝力跟幹勁嘛，雖然這樣很矛盾，就是他有的沒的很多，但又比中高齡有衝力跟衝勁，所以我在雇用年輕人都會叫他們就是負責把這一部分用好，就是不看他們的過程，只看他們的結果，年輕人會說你工作就給我做，不要問我做幾天，什麼時候做，你就給我做，有時候一天的工作，年輕人衝衝衝三個小時就做好了，但是他要拿一天的工錢喔，做剩下來的時間就是他的喔。

主持人：那中高齡為什麼不會衝衝衝？

C04：沒有那個體力，沒辦法啊。

主持人：但是我們現在也很多中高齡在熬夜啊。

C04：.....，那沒用啦。

主持人：所以體力啦，是體力的問題。可是講到體力，我們有很多在照顧產業裡面啊，也是靠體力的啊。

C04：壽命很短，大概 5 年到 10 年，像我之前是自己開打字行，後來轉電腦就沒辦法了，有去學也是跟不上，因為傳統的跟電腦的方式還是有差距，沒有辦法進入電腦的觀念，後來也去找很多的工作，他們要年輕的。然後我有參加擴大就業，擴大就業完，我有請立法委員推薦去就服中心，就就服站那個，結果一個主任出來說我講這句話很傷你的心但很確實的，他說妳已經失去工作競爭力了，妳不要再來找我了，我那時眼淚就下來了，我說我哪有可能，我工作能力還這麼強，後來擴大就業快完以後，經濟部有下來一個照顧服務員的訓練，我訓練完了我還不想要做，可是我碰了很多的釘子，我都找不到工作，他們要年輕的，然後超過 35 歲的他們不要，後來我加入這個照顧服務員工作的時候，我才發覺說我剛開始還是認為我沒問題，我到後面還有辦法，所以我在工作上我的態度不是那麼敬業，後來一個爺爺奶奶給我很大的刺激，他叫我八點就睡覺，我說我從來沒那麼早睡啊，他說你如果不睡，我四點就叫你起來工作，他真的四點就叫我起來工作，然後刁難我要做那個做這個，沒辦法讓我休息，我當下就說不做了，行李拿了就要走了，我轉回頭一看，想一想我的脾氣不改的話，我的家庭經濟狀況永遠都改善不了，所以最後到廁所去眼淚擦一擦，出來說不好意思剛剛我態度不對，我不應該對你生氣，他說妳通過我的考驗了，從那一刻開始，他說妳事情都不要做，陪我聊天就好了，我才覺得一個工作本身的態度就是在本身自己的觀念改變，從那以後我非常尊重人的生命，非常尊重敬業也就是我們的工作態度，但是這一個工作有一個缺點就是職業傷害，我做了五年手舉不高、腰挺不直，後來我才慢慢地轉管理的這條路，我慢慢地跟人家學習去了解，因為我自己的服務態度是很好，可是這一行會給人家一個觀念就是服務的品質參差不齊，人的一個觀念、概念非常重要，所以我在做管理這一行時，我的面試第一個要先聽他的理想、理念，他照顧病人的工作的態度是我應徵的第一個項目，然後我會請他們到外面喝個茶聊聊天，然後在聊天當中，我就會知道這個看護他工作的態度、心態、品德就會在這一個鐘頭之內就展現出來了，所以我們做的是網路的工作，因為我們合作社是做社會局的日間照顧，而且服務品質一直要求就是說要讓家屬、案主對於我們的服務是打滿分的，他對於我們照顧服務的品質是非常的要求，所以我們在社會局的評鑑都還不錯，所以我們第一個客人針對我們這個招牌打電話進來，我要給他們的就是說我們看護專業的訓練過程，然後跟家屬溝通讓他知道他只透過電話來找看護到你家服務，到醫院去服務，我們給予什麼樣的照顧品質還有一個經驗，所以我大概會在 10 分鐘之內，會讓家屬知道他們來找我代班是放心的，每次派出去的，

也真的有很多家屬打電話來謝謝，因為我自己是看護，我來做這個管理的工作，我知道這個之中的甘苦、經驗的歷練，但是有一個就是說如果是 40 歲以下的照顧服務員抗壓性還不夠，45 歲之內的還可以但是狀況不斷，所以 45 歲以上到 60 歲，我甚至有 70 歲都還在做，因為家庭經濟重擔只有賴她一人在賺錢，所以 70 歲還在做是真的很辛苦，我都盡量給她們比較輕鬆一點的，讓她們可以養家。看護第一個要有合格的證照，要有照顧的經驗，然後還要有品德、個性跟學經歷，因為我這一組的大概只有一兩個是國中畢業的，其他都是高中甚至有個成大的，那個成大畢業的照顧的品質非常棒，因為她的理念讓我很感動，她說我不欠錢但我很喜歡老人家，我喜歡去老人家家裡跟他聊聊天、幫他解決問題，所以她一直是我很穩定的服務員跟成員，她也是我的一個很好的朋友，她照顧的品質是非常優的，她的品質是連隔壁床的都想請，對老人家是非常用心，我這群的人大概都是這樣的理念在照顧病人。

主持人：主任我打岔一下，你剛剛說有個快 70 歲是婦女嗎？

C04：對。

主持人：那是一個什麼樣的家庭和遭遇，怎麼會 70 歲還要養家，那他的家人到哪去了？

C04：兒子不成器。

主持人：那妳到哪去找人，因為你們基金會也要慢慢有一些新的成員嘛，你是到哪去找新的成員。

C04：她們會介紹，通常剛畢業的照服員沒有經驗，那她們一出來就以為自己是滿懷理想和技術，其實那個只是很單純出來的一個照顧而已，但是她們出來大概歷練過兩年以後才會穩定下來，第一年她會到處換看護中心，因為對病人、家屬我們要負責任的，我派出去的人，我要讓她知道說你的長輩讓我們照顧，你是放心的，那如果說不穩定的時候，對案主、家屬來講是不太負責任的做法，所以我的新進人員大概都要有經驗的比較多。

主持人：所以你的經驗裡面中高齡的婦女年齡相對高一點的會比較穩定嗎？

C04：會比較穩定，但他們的體力大概都是職業傷害，比如說要抱病人，他們就比較沒辦法，然後有造口的和抽痰的，這個他們也比較沒辦法接。

主持人：為什麼有造口和抽痰的會比較沒辦法接。

C04：因為那幾乎都要抱的，要翻身、拍背的，因為有的病人是 70、80 公斤，有的甚至 80、90 公斤，他們是男生又不要請男看護一定要請女看護，他們說女生比較細心，穩定度比較高，男生有些會酗酒、抽菸，他們不要，所

以男看護的工作機會會低於女看護，但是也有男生是照顧的很不錯的，我這邊大概是有一兩個不太用男看護。

主持人：主任，你們照顧服務界有醫院的志工，他不是工作人員，他是志工，那他們有時候要幫病人洗澡，那他們都會有一些輔助的工具，你們搬那麼重都沒有有一些輔助的工具嗎？

C04：我們是做居家為主，醫院的我們沒有去標，因為我們是做網路的，因為服務的品質參差不齊，所以有的家屬在醫院請到不好的時候，他就會透過網路近來叫我們的班，所以醫院也會有但不多，我們是以居家為主，到居家的時候很多事情就比較零碎，剛開始我們會跟他講說我們只照顧病人的食、衣、住、行，但是去家屬看到你就會說不要一天到晚坐在那，這個幫我做一下，那個幫我做一下，做到後來看護員都覺得好像在做你的傭人，那家屬會覺得我請你那麼多錢，你來只坐在那裏，這會變得雙方心態、想法不同。

主持人：主任你等下回來可以再補充，剛剛你好像談到一個關鍵點，C07 有不同的想法是不是。

C07：你說志工可以幫案主洗澡，其實有，他有一個服務單位，我們基金會就有志工，那個是沒有錢的但是算政府時數的，志工服務的那個不是只有一個而已，他只是要讓有一些人去體會到說有一些該服務的，因為像我們基金會不是像蕭女士是屬於合作社的，我們基金會是直接社會局長照中心派案下來的，然後我們再去訪查案家，還要簽約，像你們那個是屬於私人單位，所以會有做太多的問題，所以我們會用合約明列服務項目在上面，所謂居家服務做一些協助家務的那都是早期，早期方面有些用關係，然後用關係去做這個，他們只有協助家務，現在有些長照中心人員真的不足，他們裡面有些專員也是考試上來的，他們的有一些經驗也不足，所以真正的需求說真的他們也不太曉得，都是真的要靠居服員到個案家裡面看才會發現，然後社工也是，社工也是這樣子經驗的不足所以造成照服業很多年輕人都做不住、待不住的問題。

主持人：是什麼樣的原因？

C07：年輕人不知道要怎麼做。

C04：因為有些居家看護，我去你家，我不知要從何做起，就是年輕人會怕。

C07：就是經驗不足，因為社工也是屬於經驗不足，他也不知道要怎麼幫助個案還有家屬，所以等於說他會要求居服員什麼都要做，我覺得這一點會被要求過了，所以就變成說為什麼那麼多，因為像勞動部也一直有在補助，像我也剛好有參加補助班，然後我會覺得說這麼多人來參加，可是為什麼這麼

多人沒有從事這樣的行業。

主持人：我請教一下，是勞動部什麼的補助班？

C07：是照顧服務員的補助班，其實他們一直有在申辦，很多單位。

主持人：是補助給受照顧的人還是案主？

C07：是來參加照服業的教育訓練，為什麼有時候會說太過了，像我們都可以向政府申請就是一般戶和中低收入戶還有低收入戶，政府都有補助這方面，低收是完全補助的，中低是 80%補助，一般戶就是一小時 60 元，就等於是很好的一個，獨居老人有，但是如果兒子在旁邊的話好像又沒辦法去申請。

主持人：請教一下妳剛剛講的教育訓練，可能從教育訓練就可以知道從何下手，但是從教育訓練的內容應該就會知道，比如說你接受怎麼樣的訓練，然後你訓練完了就可以把訓練學到的用在居服的工作上，那你大概就知道你要做什麼工作了。

C07：其實我受過訓練之後，因為像護理師也是要受這樣的訓練的，因為有時候護理師做的工作真的是在醫院什麼都要做，可是有一些經驗真的不足，你說完全護理之家或醫院照服業的那個，其實護士以前都是做這些工作，可是現在都是外籍在做，外籍因為薪水真的壓得很低，所以他們只要用的不好，其實機構都會扣他們錢，他們怕被扣錢，所以我自己看到的，我不想再待在機構是真的自己不要看到就好，因為他們真的變成說，外籍的有些也不錯啦，只是他們真的離鄉背井到不認識的國家，然後我們政府人力派遣照顧方面有時候他們的仲介費兩頭抽，所以他們拿到的錢就很少，頭一年幾乎都是給人力仲介，所以他們對案主的照服就不是很好，所以有時候你對他們太過於苛責的話，他們會反彈、罷工，現在資訊比較好，他們真的會直接罷工。

主持人：那我們中高齡呢？

C07：中高齡在醫院的話，人家說是 1 對 8，但通常是 1 對 12~15。

主持人：就是照顧機構、養護機構。

C07：對，沒錯，所以會造成身體上的一種傷害，所以就是為什麼會像剛剛蕭女士講的只有 5 年到 10 年的壽命就離職沒做了。

主持人：就有時候要拍背、拍痰嗎？

C07：就有時候要翻身，大部分居家的會請外籍的，幾乎最後會捲曲或傷口有褥瘡那些，被送到護理之家最後都變成這樣子，因為那些外籍沒有說受過這種訓練，沒有這種觀念加上語言的不同，可是今年開始滿 86 歲，他不管是

有沒有巴氏量表就可以申請外籍，這樣是一個衝突。

馬老師：我想請教你剛剛說訓練班的部分，有沒有中高齡去參加這種訓練？還是說都是年輕的？

C07：有，也有中高齡。

C04：我曾經在一個看護中心，所以中高齡是有的，就有一對姪子，做到我腳都硬硬的，我回家洗澡洗一洗都不知道民國幾年了，因為一直在走，一個人顧好幾個人，大概 2、3 人顧 20 個人，每天都一直走，輪流抽痰、翻身拍背，所以為什麼中高齡壽命比較短，因為我們一直同一個姿勢，像我做到身體一邊比較高一邊比較低，所以都會有職業傷害。

馬老師：所以主任妳用人這個單位的部分，因為剛剛講年輕人和中高齡各有不同劣勢的部分，如果你用人單位要聘請，你只有一個位置，同時有一個年輕人來，他技能可能沒有那麼純熟，另外一個可能 OK 的但他是中高齡，那你會使用哪一個？

C03：我會使用中高齡有經驗的，因為年輕的進來，他們剛畢業的，我會要求說我給你安排到哪裡去實習，大概一個禮拜無薪的你願意接受嗎？如果願意接受的我會幫他安排，如果不願意接受的，表示這個年輕人不願意學習，他以後服務病人的態度不會很好，那中高齡他有經驗的，他的穩定性高、有經驗，我會去問說對於案主你以什麼方式、心態去照顧，他會一樣一樣的講給我聽，因為我們有經驗嘛，他在講的當中我就知道這個人的工作態度、脾氣、個性還有他跟老人的互動，會不會排斥老人，我會慢慢地與他聊天就可以知道。

馬老師：如果這個年輕人工作態度不錯而技能比較沒那麼嫻熟？

C03：對，但是我會要求他接受我們的訓練，接受我的訓練，我會派班給他，因為我們一直在缺看護、照顧服務員，非常的缺，我幾乎都找不到人可以做。

主持人：可是好奇怪，因為我們 13 號在台北，有一個學者有講我們的統計數據，我們大概有訓練這種看護 9 萬多人，他說實際上有在從事看護的只有 2 萬多。

C03：因為大家吃不了苦，這個行業非常的辛苦，要靠體力，其實說真的做居家的遇到形形色色的案主跟家屬，所以如果家屬跟案主對看護比較尊重的，修養比較好的，我們的看護幾乎都會持續的做，那如果說這個案子一直在換看護，我就知道這個案主跟家屬是非常挑剔、刁難的，這個 C07 可能有蠻深刻的感受對不對。

C07：我會從事居家看護也是因為照顧家裡面的老人，因為我覺得就是說有一種失

落感之後，我才會去學這個，來做這個只是想說小孩子也在上課，然後我們可以多學一點，之前在機構我想說學個技術也好，因為真的在機構裡面你可以學到技巧，在居家方面說真的最重要就是人的心，你跟案主和家屬之間的互動，因為說真的不管是老人家還是身障，家裡面主要的照顧者都很辛苦，因為長期以來心都會累，他們並不是不孝，那是因為心真的很累，因為有些人常常會人家說的番番的，就是這樣子，我覺得我們必須扮演一個居中的角色，對於他們有時候你必須要傾聽，或許有的年輕人比較做不到這種傾聽，因為有時候我跟子女有時候家人在聊天時，他有時會頂嘴什麼的，他會講一句說媽媽我有跟你講過，你為什麼忘記？我聽到之後就跟他講說，在你很小的時候你問過你媽媽同樣的問題數十次，可是媽媽也又回答你啊，一樣的意思。其實小孩子現在他因為不懂，就像我們現在的年輕人有時候應該會有一個人出來帶他們，我是覺得真的需要，因為居家照顧也是需要年輕人的體力，其實他們年輕人有時候的想法，我們必須要去吸收然後要把我們的經驗告訴他們，我覺得才是解決的辦法。

C03：年輕人我是碰很多啦，說實在的我在帶人我是用心帶人而不是用很嚴苛的方式，那有幾個年輕人在我這邊做 2、3 個 CASE，一定會碰到不同的案主嘛，他們受到打擊，覺得他們這麼年輕不需要來做這一行，這個念頭只要一起來，馬上這個工作就丟了，這個也是年輕人做不住的原因在這裡，抗壓性不夠。

C03：我補充一下，因為我自己在派遣公司，我們公司主要是做外勞仲介所以我要接觸的領域非常寬，因為各行各業都要派遣。老師有提到說教育訓練有 9 萬人參與而為什麼只有 2 萬人投入這個行業呢？其實這個還要回去追究整個體制，因為其實像我們公司一直認為沒有不能用的人，也沒有不好用的人，只有你懂不懂的用，懂不懂得欣賞這個人的人格特質，今天一個中高齡進來，假設手邊的工作真的沒有適合中高齡的時候，因為我們公司自己有職訓中心，我可能就會推介到職訓那邊去，那中高齡除了可以免費訓練之外，他還可以申請職訓中的生活津貼，這樣的情況下，他們可能面臨到找工作已經有挫折了，那居家照顧這一塊入門的門檻真的很低，他不要求你要有很高的學歷，只要你願意刻苦耐勞就好，我們公司有配合的居家照護中心，你相信嗎？我們一個居家照護中心一個人要負責 15 床以上，你想想一個人要面對 15 個躺在那裏不能動的人，他工作一定會倦怠，那年輕人為什麼做不住，一來是這麼多人，二來是我每天都看到這些人都是為他吃飯、洗澡、換尿布，沒什麼新鮮感，所以年輕人做不住，也是因為這樣的關係，這個行業明明缺工缺的要死，年輕人做不住，也不要跟我說中高齡刻苦耐勞，中高齡 10 個做也 9 個受不了，所以這行業才會一直缺人，那因為這樣的關係我們外勞才有錢賺嘛，所以我們一直引進外勞進來，那現在還有新住民，為什麼大家要用新住民，因為他們國家的家人等著他們

寄錢回家啊，甚至是嫁來台灣的新住民都是比較弱勢的，可能家裡的經濟來源是依靠她的，所以在這樣的情況下才會明明上課那麼多人而照顧服務產業卻找不到人，為什麼？因為那些人只是來試水溫的，反正我來聽聽看、上上看，拿了證照我也不一定要從事這個工作，所以曾經有一段時間因為我自己的老闆是公會的理事長，我老闆前一陣子有在討論說是不是應該把居家照護這張證照，你要拿到這張證照你要綁在居家中心半年，而不是大家拿到證照之後都不去做，你應該先到職場歷練後再回來跟我換證照，或是拿到後兩年內須回到這些養護機構，我老闆曾經有一度有這樣的觀念跟想法，可是坦白講並不好推動。那再來就是也有提到抽服務費這件事情，你相信嗎？我們的派遣員工不想要轉為居家照護的正式職員，因為你們算的是月薪，我算的是時薪而且還有給加班費而你們沒有，我很常聽到居家照護沒有假日也沒有加班費又是責任制，不然就說什麼我來上班來受訓，因為你受訓這段期間你什麼都不會我要教你，所以我就不給你薪水，你是要來我這裡學習，這樣的雇用觀念已經過時了，一個員工今天要出來受訓，你也要先顧好他的肚子，他也要先顧好他的肚子，他才有辦法去照顧其他人，可是坊間很多居家照護就是這樣的問題，因為我自己的老闆，我們一直很積極地想要打進去居家照護這塊外勞，那因為我們做外勞，在雇主等待外勞引進的期間，包括選工、辦資料的這段等待的期間，我們是不是需要本國人照顧，所以我們有本國人居家照顧的這一塊，可是這一塊普遍來講年輕人真的做不住，因為雇主會認為說我今天花了錢請你來工作而你就應該幫我打掃、洗衣……等一堆亂七八糟的工作，很多的工作你都需要幫他做，可是他沒有想到這些工作並不在他居家照顧的服務範圍，我們也有配合創世的志工，我們自己有安排人員，因為我們公司希望我們能回饋社會所以我們去參加志工，創世的志工是這樣，他是一個醫療的社工帶著兩個志工，那醫療的社工，比如我們到這個需要受照顧者他們家要幫他洗澡，所以我們要自備水管那些幫他們洗澡，可是醫療社工只會出嘴巴跟你講要怎麼做而完全不動手，誰在做？是志工在做，但洗澡有一定的方式，這是需要經驗的，不是說你今天上課就會了，他就是一個手勢和方法，並沒有辦法透過理論就可以了解的，所以我看到居家照顧的這一塊為什麼年輕人不願意去做，不是我們不能夠刻苦耐勞，是因為經驗沒有傳承，是因為舊時代的觀念還存在，你應該要兼顧而不應該老是叫別人來試做一下，試做沒薪水欸，一個人又要顧 10 幾床是多會顧，所以你叫我去顧 1 個小時我就要跑了，這我沒騙你，我自己的老闆就是這樣，沒有人啊，然後之前那個越南的又不能進來，所以不要說我們不好用，我們其實很好用，是你不懂得怎麼欣賞怎麼用。

主持人：剛剛講到居家照顧的這一塊，我們是不是先請不同的產業說說。

C05：其實做我們清潔是很辛苦，有時候整天做下來會像他剛剛講的攤在那裏不想

動，連回家煮飯都沒力氣，可是這個工作年輕的一定不願意做，很累。我這樣一整天跑下來，我的薪水加上外快不到 3 萬，我在我們的社區服務了 20 年，我的薪水是 22000，可是我之前一進來時是 18000，現在調到 22000，可是我在我們社區沒有勞健保。

主持人：因為是管理委員會聘用嗎？

C05：所以做這個工作真的很辛苦，年輕人不可能做，都是我們這個年紀的在做，現在也漸漸沒落了，有些經濟可以的就不做了，那有經濟壓力的沒有做怎麼辦，就只能繼續做，就是這樣。

主持人：我接著請教一個問題，剛剛 C03 也講到一個，新住民娘家等著他寄錢回去，當然這個可能有經濟上的差異，可是這幾年我們台灣人也一直在比較 22K，薪水很低，可能小孩子賺也沒多少錢，那一家要維持經濟，老的沒出來做要怎麼辦，所以我在想說難不成我們台灣，人家新住民都要寄錢回家了，那我們這邊是都少奶奶嗎？我們這邊大家都沒有經濟的壓力嗎？因為我一直有個疑惑，我做到不分早晚但為什麼有的人不用工作都很好過嗎？

C05：我不知道欸，有的人認為我不用那麼辛苦啊，有的人就是這個念頭啊，我鄰居有一個在餐廳端菜，他比我還年長，但只要哪裡可以端菜他就去，他也很努力啊。

主持人：他有經濟壓力嗎？嚴格說起來他是沒有經濟壓力。

C03：這是因為他有工作熱情，有些人從工作中得到快樂。

C04：不要說做什麼，以前我做工廠的也是一樣，因為我都總是跟我自己講做這個工作並沒有任何人叫我去做，所以不管做什麼我都很快樂

主持人：你做一做回去就躺在那邊不能動了。

C04：那時候我去養老院做，我做了 15 天，雖然做的很累可是我還是很快樂，所以不管去什麼地方做什麼工作，那時候做工廠也是一樣啊。

主持人：我想請教說我們跟韓國、日本比較起來，我們工作的人數較少，是因為我們台灣工作的人較少嗎？是因為我們婦女較懶惰嗎？

C05：這個就像他講的是心態問題，像我在我們社區一定會遇到問題嘛，沒有 20 年來都是很平順的，可是那個心念要轉，你就要把他當作我們的家人，有時候在挑剔我們時，你轉個心念，你自己也好過，對方也好過，我們就沒有仇人了。

C04：換一個角度想，如果今天我是他，我希望別人怎麼對待我，不管什麼時候我都告訴自己要快樂。

馬老師：所以我想請教一個問題，就是說在台灣如果中高齡婦女工作心態是正確的，其實在台灣要找到工作並不困難。

C03：其實還是心態。

C04：其實付出勞心的工作不是每個人抗壓性都那麼夠，除非你的經濟壓力非常非常重，像我們那個 70 幾歲的看護，你看不出來她 70 歲了，她每天都蹦蹦跳跳去上班，可是她的辛酸從來不講，我是透過別人才知道她要這麼大的辛酸，就是說這個工作壓力不是年輕人還是什麼我們不用，是因為確實是這個行業不適合年輕人出來做，因為中高齡有家庭壓力背景，她不得不做，那我剛開始做的那五年我是連續 12 天 12 小時病人不讓你睡，他是躁動、肝硬化，我到第 6 天受不了了我躺下去，家屬也體諒我叫我睡，但我卻怎麼樣也睡不著，因為就是台灣話說的綁住了，所以做這一行要有很大的犧牲，我們會做這一行都是因為經濟的壓力關係，家屬有些認為你是用錢請的，口氣會很不好，也不夠尊重，所以很多看護到後來會離開第一個是職業傷害，第二個是心理的受傷，沒辦法回復到正確的人生觀，有些甚至會做到憂鬱症，所以我們這行也真的是辛酸很多啦。

主持人：我想請教一下，C06 你也分享一下，我就看到 C06 的表姊妹嘛，實際上應該也不愁經濟壓力，可是他不管颶風下雨還是出來賣，這是一個什麼樣的動念？

C06：這就是說她不要閒在家裡而已啊，就是幾個小時可以在外面跟朋友聊天。

主持人：所以有一部分的婦女是這樣出來工作嗎？

C06：像我的話我也沒壓力啊，我先生就是每個月會固定給我，可是我還是沒辦法待在家裡，我到外面 3~4 小時可以跟朋友一起聊天，就這樣而已。

主持人：所以我可不可以請教你大概哪一部分的行業？

C06：我都有做，像我上次去朋友家照顧那個 80、90 歲的，我就這樣陪他聊他，有時候就拿著抹布從上面擦一擦，老年人看到就很開心，就這樣子啊，小吃的話就一樣跟客人聊天，就這樣啊，不然你待在家也只是看電視而已。

主持人：所以你的工作就是你的朋友有需要的時候就找你，因為知道你的時間許可嗎？

C06：對，可是我都喜歡在白天而已，就 3~4 個小時就 OK 了，小朋友就下午的時間，老公晚上也會回來吃飯。

主持人：我想請教一下 C05，你那次有跟我分享到有些人是因為在家裡閒到會慌才出來工作，你有看過這樣的 CASE 嗎？

C05：有啊，可是她就不知道要找什麼工作，辛苦的她不要做，簡單的沒錢，她也要考量說金錢問題。

主持人：像我們入口斜對面那個賣素食的還貼出來他說要二度就業的婦女，他還用一個紅布條這樣打，我就覺得很少人這樣。

C05：可是有的餐廳他請的，我知道的啦，我們社區裡面有一個工讀生去打工，我有問他說你這樣打工是多少，因為我都會跟住戶閒聊，他說我在那打工很少錢欸，我說哪會現在一小時要 120 了欸，他說沒有只有 89 元，所以像工讀生他後來就做不下去了，有的餐廳時薪不高的就很難請到人。

主持人：所以我們中高齡婦女有時候去做就會想說一個是不知道要去哪做，第二個是找餐廳錢又那麼少。

C05：做餐廳說實在很累，比我們打掃的還要累，因為我自己也做過自助餐，那做下來一進去 4 小時都沒休息過，連喝茶的時間都沒有，因為我在我們社區做完後，下班我還到別的地方去做，一進去 4 個小時就是沒有空閒下來，連吃飯的時間都沒有，我是做幫自助餐收拾廚房的，他要求也蠻高的就是要保持乾淨，因為他這樣環境衛生才會好。

主持人：C01 你在鞋技中心，就你所知道你怎麼看我們中高齡婦女就業的狀況？

C01：謝謝各位的分享，之前家人也是有接觸過居家服務照顧的時候，我會覺得中高齡他們有些優勢，可能照顧起來比較親切，有親和力，跟長輩比較能夠溝通，然後專業度也是比較夠的，所以我覺得有些職業確實是比較適合中高齡的。我們中心叫做鞋類技藝運動休閒科技研發中心，比較多的是在鞋業還有運動休閒，另外還有輔具的部分有做些研究，以鞋子來說，我們也有輔導很多國內的一些鞋廠來做一些開發或技術的一些技轉的部分，那我們看這麼多鞋廠，我們發現其實大家都在講一個問題就是現在面臨技術斷層的部分，除了鞋廠之外很多製造業也是，像一些金屬加工業，其實問題都很類似，老一輩的師父級的他很會做，以鞋廠為例的話大概在 30、40 年代的時候有很多大量的鞋廠出來，很多人都有從事過鞋業相關的工作，所以年輕時做到現在年紀都比較大了，他們擁有非常高深的技術，可能在做針車、製版、打版、鞋面的部分、貼合、霧炫、拔炫就做得很順手，可是可能因為工廠的環境就比較熱，他不一定是冷氣的，而且環境會比較吵、比較熱，所以現在的年輕人都會去做挑選，因為工作環境也是他考量的一個因素，所以很多年輕人不願意去鞋廠工作，導致現在的環境裡面看到的都是比較年長的人在工作，他們在找新的人時也是以二度就業的人居多，因為他們可能就有經驗，可能會車東西，不一定是車鞋子，就引進之後教他們車鞋面這個動作就很容易上手，所以就是有經驗的部分還有職場倫理的部分，還有職場態度，這些都是雇主在僱用中高年齡時覺得的優

勢，在穩定度方面是比較好的。另外就是在比較不具優勢的部分就是現在就是要做科技化，有時候會有自動化的導入，有時候會接觸到 e 化或是資訊化的東西，有些長輩願意學習但有些長輩就很排斥學習這一塊，就說電腦字太小看不到，很難啊不想要學，可能也是心態的部分，有的願意去學但有的不願意去學習，所以這個部分有時候就會影響到他在職場上面可能可以工作調整的機會，那可能還是都會偏比較勞動力的部分。那現在很多都在做製造業要轉服務化，所以現在比如說工廠就轉做觀光工廠，所以他會有傳統製造的部份也會有服務的部分，觀光工廠可能會介紹如何製程及一些 DIY，其實在一些中高年齡就業者來看就是除了在勞動付出的部分之外，在服務的部分他們也是很有優勢的，因為像剛剛提到他們有親和力，再加上他們對製程這麼熟悉，所以他在導覽上是很容易駕輕就熟，在教一些 DIY 活動時也很容易跟大人或小朋友打成一片，所以那時候我們中心就是有那樣的想，在技術方面中高年齡者可以扮演講師角色或是培訓工作人員的角色，然後另外的話自己投入的是比較偏向服務業的部分，在考量他們體力還是眼力部分比較退化的時候，他們可以去做一些跟人比較多互動的工作，可能大家都會比較愉快跟適合，所以我們那時有那樣的想，在服務廠商時也會把這樣的觀念帶給他們，那另外我們公司還有做一些職業訓練還有育成的部分，所以我們也是希望透過這個媒介將這樣的觀念擴散出去。

主持人：我想請教一下，我不知道這是不是我的刻板印象，我們看到很多做鞋的師傅，尤其是上了年紀的老師傅似乎比較男性居多，可是像皮面裁切、車縫又比較偏過去女生常做的事情，可是為什麼製鞋的這塊比較少看到婦女從事，老師傅比較少看到女性。

C01：因為做鞋子是比較複雜的，一雙鞋子他有 100 多道的工序，所以他其實是有分很多很多的步驟，就像剛剛老師提到的外面採訪很多手工製鞋師傅幾乎以男性居多，因為在鞋面和楦頭要貼合時因為是手工的所以力氣要非常大，他需要非常大的力氣才可以把他貼合然後拔出裡面的楦頭，這動作都是需要比較多體力的，像針車當然是女生比較細心比較適合做這樣的工作，所以看起來就會像老師說的會有這樣的區隔。

馬老師：那比如說在你們單位裡面這些師傅級的男女比例大概是多少，除此之外你剛剛有談到他們原先是老師傅，你要轉化到服務業，轉化過去的會不會以女性員工為主，還是說是有什麼樣的配置，大概比例是如何？

C01：如果在工廠的部分，男女比各半，如果轉到服務業的部分確實是女性比較居多，因為女性好像會比較喜歡接近人群，這好像之前有研究是如此。

馬老師：C03 你公司服務業的部分要不要分享一下。

C03：因為我的公司是派遣公司，我有科技業跟服務業，其實階段我有發現一個很特別的現象，早期金融風暴之後科技業的年齡都卡在 30 歲以上日商就不用了，如果超過 30 歲，不管你是男生、女生除非你專業領域剛好在這一塊或專業領域、知識技能在這一塊，否則你進來永遠在做派遣員工，我根本不可能讓你做正職人員，從金融風暴之後一直到現在，前陣子有卡在外勞凍結因為大家都不想來台灣，所以現在科技業逐漸放寬到 35~40 歲，而且現在的人因為飲食、生活作息，可能保養的比較好所以看不出來他的年齡，中高齡到科技業這塊根本不可能進去，應該是說科技業有些東西是比較細小的，不管美商還是日商，只要是電子產業，就是廠房比較新，有冷氣、空調，這種工作都不要中高齡，有一半的原因是因為他們的眼力已經退化了、他們體力大不如前，再來女性的中高齡會受到排斥是因為要照顧她的家庭，她可能沒有辦法配合公司加班，這些中高齡要進入我們科技業職場就相對的困難，可是女性的中高齡要投入到服務業裡面、傳統產業其實很喜歡，就是那種比較辛苦，可能沒有空調、環境較髒、工作環境沒那麼好，也許像剛剛有提到的製鞋業，普遍的傳統產業都是定點站著工作，年輕人在這方面他不喜歡這樣的工作，因為你要叫我定點站在那邊除非你的薪資夠優，不然我們年輕人其實不想進去從事這樣的工作，因此就造就了你只要是中高齡到傳統產業來都非常受歡迎，那如果碰到有家庭壓力或是只是想找工作的熱忱和成就感時，還有一個產業也很歡迎中高齡就是傳直銷，我們自己公司有在做健康食品，其實在這一塊因為他的上班時間比較自由、彈性，他就是做多少業績就付多少薪水，包括我們自己人力仲介的主管是一個 70 歲的阿嬤，她 5 年前到我們公司來，我那時候想說 60 幾了妳還有辦法做嗎？可是她就是很喜歡找人聊天，所以她造就了很多外勞的看護工，她年薪百萬，整天就跟人聊天，因為他文書作業很弱，你也不可能要她做文書作業，所以我們老闆就給她 3、4 個助理，然後那個阿嬤就每天去開發她的廠商，那因為她的年紀和大家相仿所以業績很好，一直到現在她已經做到我們新竹的區主管，我們新竹區的經理，她年薪破 200 萬，一次的家庭照顧工或產勞，她就可能一次就 100 人數進來，這就是她的人格特質，當初她來應徵的時候，我就滿臉問號，我問他會電腦嗎？她說不會，我問她會什麼，她說我會講話，這就是她的專長，我就問她說你年紀這麼大還要出來工作喔，她說我小孩要長大了，我整天待在家也無聊啊，你也不用給我薪水，我有業績再給我就好了，結果她剛來時因為我們有巴氏量表什麼的，她真的不會，但是她出去做業務就是有業務行銷的那一塊，不到半年年薪破 50 萬，有一次領年終大紅包是 100 萬，她都說她在賣人，因為她都在賣外籍勞工，所以我們沒有庫存的壓力而且她也賣得很快樂，也有那種中高齡他本來就不善於跟人溝通所以就不適應，可是她又要找那種有冷氣的工作，你就有年紀了，你要挑工作難道工作不會挑你嗎？我一樣給你 20000 的薪水和給工讀生 20000 的薪水，工讀生做的很快樂可是他會覺

得 20000 對他來講太辛苦了，所以中高齡不願意來。那在服務業還有保險的這一塊，保險的這一塊中高齡也很歡迎，而且大部分的從業人員，我有跟南山人壽合作在清新溫泉會館旁邊有個教育訓練中心，那也是中高齡的人，為什麼？因為他們除了有底薪之外還有獎金，你要領多少薪水看你自己的本事，可以兼顧她的家庭，比如下午小孩有什麼狀況，她可以隨時放下手邊的工作去照顧她的家庭，那工作和家庭找到一個平衡點時，她又享受到工作成就帶來金錢上的喜悅，所以就會很樂在其中的工作。我們最不喜歡用中高齡的產業真的是科技業，可是這偏偏是大家想要去的工作環境類型，有冷氣又工作輕鬆，有些要穿無塵衣的中高齡也不要，年輕人也不要，你給他再多錢也不要，那這些人跑去哪裡了，跑去服務業，所以我覺得工作跟年紀其實沒什麼關係，要找到一個適合自己的工作，當你有成就感、熱忱時不管你在哪個工作都會樂在其中，因為我們很多來找工作的中高齡他根本不是要來找工作，他只是想要來領一些社會福利，例如職訓生活津貼、失業給付，他會說拜託不要用我就說我有年紀了，他就是要領那個錢而已，我最常遇到中高齡最常領的是職訓生活津貼，所以我覺得是整個體制要檢討，所以才會造就剛剛老師講的明明就有 9 萬人來參加可是事實從事者只有 2 萬，因為那些人根本就是來領錢的又不是要來工作的。

主持人：難道他沒有經濟的壓力嗎？他家庭不用他那一份的薪水嗎？

C03：其實坦白講在我父母親那一個階段的人都是刻苦耐勞，多少都有存點錢，就像我現在沒在工作但我也還不會餓著，我家裏有爸爸媽媽、兄弟姊妹、丈夫在養，我根本就不在乎那個錢。

C05：真的有錢的人刻苦耐勞也在做，有些人就是家裏可能有祖產就可以過一輩子了或是早期存下來的。

C03：我覺得是社會福利，我比較敢申請的，就跟社會局申請津貼。

主持人：但是低收要過很嚴格欸。

C03：哪有很嚴格，我派遣公司一年大概 2000 人在異動，有些說不要給我保勞健保這樣，我年所得沒超過就可以領低收，哪有那麼困難。

馬老師：因為低收的部分還有包括職業訓練金還有失業給付現在都調整到 9 個月，但是 C03 這個部分未必是中高齡的特質啦，因為是全部各年齡層都產生福利依賴的現象，這個未必是中高齡。

C03：因為我遇到的大部分是在中高齡這邊。

主持人：因為中高齡也不好找工作。

C03：一來是不好找工作，二來是資訊不透明，他們不知道要去哪裡找適合他們的工作。

主持人：所以我剛剛一直在思考的問題，剛剛也有問過說這些中高齡怎麼找到，比如你們公司有缺或是你們看護這邊，中高齡想工作要如何找到工作，我剛剛說我們中高齡婦女之所以比日本、韓國有工作的低是因為他們不知道要去哪裡找工作嗎？那你們怎麼找到他們？是用什麼管道找到他們，因為他們不會上 104 也不會上 1111 人力銀行，假設你現在有一家公司他要中高齡婦女，你要到哪你去找人？

C03：他們其實是一個群聚的團體，當你找到一個就會牽出一堆像肉粽一樣，如果你今天公司給的夠多，不管是福利還是薪水甚至是你給他服務，因為就像我講的派遣公司其實沒有商品，我們的商品就是服務，我給你一個工作，我替你開發一個工作，所以當大家一口氣在罵派遣公司時，大家其實應該想一想因為派遣公司掌握的資源很多，當你來面試，我們會知道你的人格特質去給你一份適合的工作，今天你來，我們做完人格特質發現你非常適合服務業然後我們就會給你服務業的工作，可是我發現所有中高齡推進來我們公司的都是就服站推進來的，因為就服站沒有能力去開發一個友善的職場給中高齡，所以他把人給我，那給我時不見得手邊隨時有工作等著他嘛，你總不能讓人家餓肚子，憑什麼讓人家一直等你，因為我們公司有很多的體系，就像我講得如果當我發現他除了是中高齡以外還連續失業滿 1 年或怎樣，我就讓他去職訓中心上課，我管他職訓中心開什麼課，我眼前就是要幫他度過難關嘛，我就先給他一個，所以他去哪邊受訓，我一直跟他們講你現在會失業是因為你真的還沒有找到自己的興趣，有些人已經到 40、50 歲還不知道自己工作的興趣在哪裡，他甚至沒有工作熱忱，反正我以前就做這個工作，我就一直做做到老闆收起來，我現在突然沒工作怎麼辦，所以我們要給他一個工作，他也自己在找一個適合他的工作，所以我們給他去職訓中心是不是經濟就有著落了，然後出來我們也找到一個適合他的工作，他可以一個一個去試水溫，這樣对大家才是好的。

主持人：所以 C03 你剛剛講說中高齡婦女還是有很多從就業服務中心就是我們公共的就業服務體系去找到人？

C03：是啊，因為他要申請社會福利所以他要去就業服務站啊，他一定要去公立的啊，因為私立的要給他什麼社會福利，我們沒辦法給他福利啊，但當就業服務站推薦過來的時候，其實那個個案管理員也會跟你講說他有什麼樣的狀況請你協助他，我們做得到的會協助他嘛，因為畢竟一個集團有很多相關的關係企業。

主持人：我再請問一下，假設你們要開發中高齡婦女，因為我們這個行業比較多中高齡婦女，那你們通常怎麼找人？

C03：我們會透過一些職訓單位，比如說紅十字會每個月都有招訓新的人員，然後他們來報名的都蠻多的，我們也會在他們結訓時跟他們講我們公司和服務的，來報名的人蠻多的，因為剛開始他們會覺得這一行很好，有工作可以做，而且只要你肯做的話薪水就還不錯，可是當他們真的要投入職場時，他們覺得這個工作不好玩，他們覺得說付出的勞力跟他們想像的不太一樣，因為我們是以居家為主，到家庭去做才知道跟老師講得怎麼不太一樣，老師講的這個不用做，但到人家家裡什麼都要做，所以很多人就陣亡不做了，那因為我們是包括老人家的食、衣、住、行都要做，那老人家的公領域就是家屬也會參與的空間，我們也要有一點打掃的功能，看護就會，其實接受這樣的教育出來之後，他們就不會想再從事這一行，會有這麼多人進來學但卻這麼多人不願意服務是這個原因所在，他們發覺所受的教育訓練跟出來工作是不太一樣，我會跟他們一直溝通，因為我有一個看護現在已經做了 10 年了，我說你是以什麼樣的心態走過這個階段的，他說我第一年是度日如年，我一去上班就在想什麼時候下班，時間非常的難熬，後來他去接受佛法，師父告訴他你去給人家做義工有錢嗎？你現在去做義工有錢領，怎麼不抱著歡喜心來做呢？他說心態改變之後再給那些老人家、老菩薩服務不但有錢賺還非常快樂，就這樣就走過 10 年了，所以心態非常重要。

主持人：我剛剛也在思考一個問題，我們現在很多中高齡婦女，有一部份的人需要多少賺一點錢，可是可能就是因為沒有管道，所以他去做義工、志工，我也知道有一部份的人他退休有退休金，沒有生活的經濟壓力，所以就很高興的去當志工，但是那個部分我們另當別論，也不在我們探討的範圍，但是問題是我講的第一類，大部分的人都知道志工、義工，那這一類的人讓她再轉回我們工作的職場有可能嗎？就是她可能原本就在做志工服務別人，是沒薪水的工作，這一類的人再回到有薪水的，她會願意嗎？因為你有薪水就會好像被綁住一樣時間就必須固定，有一些規矩什麼的。

C04：不願意，因為他們當志工時家屬會以感恩的心感謝他們，但是如果是一個領你薪水的，那個態度角色又改變過來了，會被家屬要求，他們會覺得說自尊跟想法都不一樣，因為有領錢有對價關係的態度就不一樣。

主持人：那說起來是中高齡自尊心較強嗎？可是年輕人也如此，不見得啊。

C03：真的要看心態，年紀真的不重要，我們派遣公司來來去去的人這麼多真的是心態的問題，不是中高齡就刻苦耐勞，我也覺得自己很刻苦耐勞啊，可是重點是我對這個工作還有熱忱，因為當我今天我的熱忱已經被消磨殆盡就會像我一樣乾脆留在家，中高齡也是啊，他不見得比年輕人來的好還是不好，只是中高齡有他先天的問題，比如說他的體力、家庭、學習能力，我最常遇到的是他在之前的公司是經理但我現在來到這裡，那個腰真的彎不

下去，那年輕人要灌輸你新的觀念的時候，你就會認為說我吃過的鹽比你吃過的米還多，你憑什麼來灌輸我新的觀念，所以他現在的觀念進不去，舊的觀念已經不符合我們現代，尤其是中高齡的男生，你要給他一份工作，他會說他以前是師傅那你現在要叫我做這個。

主持人：反而是中高齡婦女還比較能接受。

C03：真的，女生真的能伸能縮，學習還是存在但學習能力真的沒有以前好，但最重要的是他能放下身段，男生真的不行。

馬老師：這會不會在技能轉型方面也發生同樣的困難？

C01：以性別來說確實男性會比較有他自己的堅持和固執，我們那邊有很多姐姐和阿姨就是平常也跟我們打打鬧鬧，你叫她做什麼就做什麼，她也會以學習的心態來看現在年輕人在做什麼，她會很願意去學習。

主持人：有一部分可能是因為男生社會的角色，因為過去主管還是以男性為多。

C03：其實做我們這一行首要的就是放下身段，再一個是觀念歸零，來應徵的我一定會給他們這兩個概念，因為做這一行要給人家把屎把尿，你如果要堅持過去的身段絕對做不下來。

主持人：但是你們做居家服務還是醫院的看護，我看過醫院的看護大概有 8 成以上是中高齡婦女，男生有一部份從事但比例比較少。

C03：男生做的都是重症、復健要抱的，80、90 公斤那種都是男生的工作，女生沒辦法。

主持人：所以在工作內容比較是照顧別人、服務別人，包括你們清潔也是，我覺得小吃也是，我覺得比較屬於照顧工作的這種內容還是比較多中高齡婦女願意去進入這個行業，會不會就是因為我們社會對婦女的期待在照顧家人的這種角色有關係。

C03：經濟壓力佔最主要的原因，在家裡很好命的人不會出來給別人把屎把尿。

主持人：可是做完之後解決部分經濟壓力之後，是不是相對的你也有成就感，這個家我還可以扛得起來，還有一部份是可以交朋友。

C03：可是像我們公司在清潔或是居家照護其實有很多都是中高齡女生退休之後再進入職場的，她也不要求你薪水，她就是來打發時間。

馬老師：可以切割成兩個區塊，一個是經濟迫使，一個是勞動延續。

C03：我講的這個前提是他本來是從事基層勞動的這一塊喔，而不是做辦公室或文書白領的這一塊，就是她原本就是基層勞動，那她退休之後可能才 40、

50 歲，就沒事情做找不到生活中心，所以她就跟你說你給我一個簡單的工作，然後清潔入門很低，她不要求你學歷也不看你工作經驗，只要你願意做，我就給你一份工作，那薪水真的普遍不高，我很常遇到那個每天做 4 小時的，沒有休假每天都要去，每天做 4 個小時一個月才 15000，我們公司很常派這個。

C05：那還算高的。

C03：我不知道那高不高，或是有人家裡需要打掃，那我們公司有接，他也不需要你一整天來打掃，可能只需要半天掃掃廁所啊，這種工作很多人欸，很多公司很常派，大家都願意。

主持人：就是中高齡婦女很願意？

C03：因為他退休就沒事，他們也不計較薪水，又離家近，去又可以認識朋友，我們並沒有約定時間，只要早上 8 點到，只要工廠有開門隨時來打掃就是 4 個小時。

馬老師：我想有一個問題因為這個研究案走到最後還是必須要回到有一個概念就是性別平等的概念，你們認為台灣勞動參與部分男生和女生會不會有差異或是不平等？第二個問題是一方面從勞動者的角度看政府對於中高齡婦女就業還能提供什麼協助，第二個部分就是你是僱用人家的那政府還能提供什麼樣的協助，第一個就是職場中有沒有做到性別平等在中高齡男性和女性勞動參與的部分，第二個就是從你自己的角度看政府對中高齡婦女就業的部分還能夠提供什麼樣的協助？

C03：我覺得中高齡應該給雇主的就工作教育津貼，因為其實中高齡在學習的這一塊很薄弱，他的能力、吸收都比較慢，如果政府願意伸出援手，一來給雇主適應員工，二來也讓員工去適應雇主。

主持人：就是類似身障者的教練津貼？

C03：對，然後因為也不要讓這個福利被無限擴充使用，所以他也要把工作教練津貼出去後公司留用人數多少，在員工留用達一定期間工作教練津貼在一次回撥給他。

馬老師：但這個因為每個產業入門門檻不同，那你訂教練津貼有沒有針對不同的產業在時數上有做不同的思考。

C03：其實我覺得平均大概半年，我覺得只要你有心投入這份工作，前 3 個月因為你要適應新的職場文化，有可能你脫離人群、職場太久。再來就是獎勵雇主讓中高齡彈性，就是工時可以彈性，可能可以縮減工時，我覺得這才有助於雇主使用中高齡的這一塊。再來就是我們的社會福利大概都跟公立的

就服站綁在一起，但是我們公立就業服務站在業務推廣這一塊，我不能說不好，可是事實上成效是沒有私立就業服務站來的好，所以公立就服站應該去想一下怎麼讓這些資訊更透明，因為公立就業服務站很奇怪啊，他也是就業 E 網嘛，可是明明知道中高齡的人對於網路的使用就是沒有那麼在乎，那你還偏偏要用網路。

主持人：所以中高齡婦女要去哪裡看資訊？

C01：以我們鞋廠來說，因為我們鞋廠在鄉下，一般要找到中高齡的就是在工廠上貼一個徵人或是附近的夾報那種，我也呼應一下 C03，如果在就業服務中心部分，我覺得他們功能可以更明顯一點，就是讓雇主也知道可以把資訊放在那邊，中高齡者也知道去那裏可以找到資訊，另外就是一些巡迴宣導的這部分，讓廣宣的這一塊的功能可以更出來一點。

C03：公立就業服務站很排斥，或者是說有接到勞動部的指令不能跟人力派遣公司合作，這件事情我覺得應該要處理的，為什麼不能跟人力派遣公司合作呢？應該要把他就是給他一個條件，比方說這間派遣公司有違反勞動法的狀況或有勞資爭議的產生，那公立就業服務站在取消和他合作。那還有應該要提高那個門檻，比如說現在很多派遣公司都是那種 10 萬資本額，你資本額訂高一點嘛，反正我們派遣公司跑不掉，我們公司幾億對不對，應該要開放這件事情，不應該完全封殺派遣公司進駐就業服務站，因為你公部門的體系沒辦法做得跟私部門一樣好時你又封殺我們，搞得中高齡都找不到工作去怎麼辦，私底下才 pass 過來給我。

主持人：所以至少要跟你們合作啊。

C03：所以這件事情一定要處理，要有條件的限制，比方說資本額你就大概 5000 萬就有能力去償還他了，不要說隨便 50 萬、100 萬就來出事情就倒，可是我們公司幾億的啊，我要倒哪裡去，我跑不了，他有事情求我低聲下氣的，我有事情求他什麼都不行，這是我覺得最生氣的地方。

行政院「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫」第四場座談會逐字稿

主辦單位：行政院性別平等處

承辦單位：國立中正大學社會企業研究中心

座談會時間：民國 104 年 8 月 3 日（星期一）10：00～12：00

地點：國立中正大學社會科學院社會企業研究中心 R315

地址：嘉義縣民雄鄉三興村 7 鄰大學路一段 168 號

主持人：林淑慧 國立中正大學勞工關係學系 副教授

馬財專 國立中正大學勞工關係學系 教授

與談人：人力仲介社負責人 D01
嘉義縣飛雁創業育成協會會員 1 D02
嘉義縣飛雁創業育成協會會員 2 D03
嘉義市婦女聯盟行政人員 D04
嘉義市婦女聯盟會員 D05
製罐股份有限公司經理 D06
科技股份有限公司人資專員 D07

D02：我們協會在做的事情有，輔導創業、學習創業、技能的學習、人際關係的交流，從 97 年到現在，每年我都有參與這樣的座談會，我也協助過很多中高齡的失業者，也在看守所當過教化老師協助更生人，也參與過勞動部的多元就業方案的委員，剛剛教授提到台灣 55 歲的婦女都去哪裡了？從我的經驗來看，我看到很多都是去創業，在我們很多的專案裡面，每一場次的課程裡，中高齡的女性朋友都佔一半以上，從今年度開始台灣的創業市場不管是中小企業還是勞動部也好，已經都偏向年輕化了，我們一直在想這些中高齡的朋友怎麼辦？我發現勞動部有一個很棒的專案「多元就業方案」，多元就業方案就是鎖定 45 歲以上的婦女，我們有一個小舖已經有兩個中高齡的婦女，她們一定要 45 歲以上才給予她們工作的機會，其實沒有工作的太多了，我每一場失業者的分享，參與的一半以上都是 45 歲以上，我問她們為什麼不去找工作，被裁員的還有要領失業者津貼的，在座的可能我看到的面向是最多的。再來就是很多失業者的課程，其實也都是 45 歲以上的居多，我看到的這些年齡的朋友都是想要創業的，我也遇到很多在就業市場上的表現是比較認真的，像我自己的公司就是喜歡中高齡的朋友，她們不計較、準時上班、時間到了還不下班，把公司當成自己的

家來看，因此我比較喜歡中高齡的婦女，在我們長期輔導婦女創業、就業這一塊，中高齡確實是比較需要輔導的。我在監獄系統看到的另一個現象，其實監獄系統裡面 50 歲以上被關的還是很多，在那裏他們也是需要勞動，可是他們的勞動金非常少的，我就問他們出去之後怎麼辦，他們回答在這裡學到的技能就算出去找工作還是很難的，更生人找工作機會是更難的。我個人覺得勞動部在輔導中高齡創業、就業，這一塊做得非常好，中高齡的婦女只要願意學習，他們就會給予機會。在多元就業方案這一塊，很多的朋友會擔心二度就業，除了二度就業之外單親的媽媽想要重新回到職場的原因其實是因為她們的孩子不是很理想，幫助她們帶孩子和經濟的問題，這點我們都看到太多太多了，所以不管事就業、創業也好，我個人也喜歡用中高齡這一塊，屬於勞動的這一塊，那當然如果要透過她們去學習一些更精密技能會比較難，所以現在其實很多單位喜歡年輕的，我現在也扶植了很多青年，青年這一塊我看到他們有做到不足的地方，所以其實在目前整個的政策上，我覺得兩面是可以互相做交流的，不管是中高齡也好或是青年也好，以上是這幾年當中我所看到的，我輔導的部分是創業比就業還多，55 歲以上創業的人比就業的人要多，當然在就業市場上也很多，她們不會計較是不是常態性，是不是可以工作個幾十年，她只要可以不要失去學習，通常 50 歲以上的婦女會抱著這樣的心態，不要失去學習，在職場上可以認識很多好朋友，通常這是我所看到的，這是這幾年當中我看到大概的面向。

馬老師：您剛剛有提到創業這個區塊，妳會不會感覺中高齡創業有轉機也有相對的危機，那危機是什麼，第二個就是您可以幫我們區隔一下，中高齡跟中高齡婦女在創業上面，在您輔導的過程當中會有那些地方不一樣？

D02：針對第一個問題，中高齡婦女在面對創業第一個問題就是資金上的部份，因為在取得資金上這一塊其實是最難，第二個是家人的支持，再來就是要創什麼業？很多的婦女在創業的過程，是透過很多職訓的課程培養出來的技能去創業的，這個大概佔 50%，譬如現在職訓開了很多課程，像是小吃、烘焙，那她們會怎麼創業？她們會在自己的家裡創業，小小的工作室，還有就是通路的問題，創業了之後這些產品要拿去哪裡行銷，通路是給這些中高齡婦女一個很大的問題，我會做東西可是卻不知道賣去哪裡，這就是一個很大的問題，中高齡婦女在投資方面會很小心，不像年輕人一下子就投資很多，像我旁邊這一位，待會再請她分享一下創業的過程，中高齡的優勢就是比較細心，會去控制產品的品質，再來就是中高齡如果要創業，一定要透過這種單位的輔導，成功機率才會比較高，這就是第二問題分類的部分，在中高齡創業這部分，我們大概區分三塊，第一塊就是中高齡創業其實很多都是退休的老師，想要在二度創業，也有醫院的護理長，她們問我說：我退休了我要做什麼，我是不是可以創業，然後就去學了一個小

吃。可是我一直把她放在高級知識分子這一塊，畢竟他她的學歷是大學畢業的，只是她的年齡是跟我們一樣的，她長期是在職場上班，當她跨入創業市場的時候，會比較不懂得方法，這時候當她找上我們的時候我們會協助她，一定要受教育，我們會創辦一些創業的課程，一定要做好創業的基本準備。第二個部分是負擔家計的婦女，因為要負擔家計所以一定要出來工作要照顧家庭，創業我到現在我是覺得我喜歡創業，可能是我個人的人格特質很喜歡，因為我覺得創業讓我很自由，我可以照顧到家庭，我經濟可以自主，今天我如果就業我一個中高齡婦女可以領多少錢?也就是基本工資，我曾經遇到一個我的學生，她是在衛生局上班，年紀小我兩歲，她是一個單親媽媽帶一個孩子，她跟我說她一個月在衛生局領三萬塊，三萬塊對一個婦女來講是夠的，可是她需要負擔貸款的部分，她到三皇三家去應徵，人家不用她因為年紀太大了，那這樣的人我們要幫助她在創業這裡面。再來還有透過職場上的就業的學習，像我們小舖有兩位，這兩位其中有一位是我去演講時剛好缺一個，當場問說有沒有人想要來我這邊工作，她馬上就舉手，到我這邊工作之後，是來就業我給她是基本工資，但她在我們這邊學習到了一個他可以創業，這就是我們要扶持的對象。我們會分類你適合在哪個區塊，通常婦女創業都會在小吃或是美容業，當然這幾個項目我們會把他分類好之後協助她，其實我們目前都讓她們走向網路這一塊，因為我們覺得單打獨鬥太辛苦了，在菜市場擺攤也太辛苦了，一定要透過電子商務的一個平台，讓她們被看到，我個人輔導的狀況是這個樣子。假如今天她是個積極型的，是屬於中上階級的，她會網路我們就會讓她來教這些不會的，她會做東西可是不會銷售，就是由這些比較熱情的人來幫她銷售，我們大概是這樣區分。

D01：我是從事醫療看護的人力仲介，我們最主要是醫院或是家需要照顧的時候，我們以仲介的方式派遣看戶至醫院或是機構裡面為老年人及病人做服務。對於今天的議題，以我們看護的產業，不論是機構或是我們的看護中心，或是院方所招聘的照顧服務員，一律都是有政府立案的機構訓練，例如紅十字會或是台大醫院之類的機構所舉辦的訓練，先做資格的磨練才出來當看護，這樣出來之後他們學習的程度有高有低，但是到機構服務後會有更多技能的磨練，例如在呼吸照顧中心的看護，他們勢必會學著協助護士抽痰，在安養機構的會要求人員的服務速度比較快，在院方就是會要求品質，幾乎什麼都要會，協助護士。話說回來，學習到不同的技能，可是當初在職訓的地方未必能夠學到這些技能，他們都是進入到服務的機構才開始一項一項慢慢的學習，有的時候中高齡的婦女會怕生或是信心不足，也有可能是學習時有興趣，可是投入職場遇到挫折後就會想要退出，這是我看到的部份。不過如果她們如果學習完成了以後，會對產業相當的忠心，大部分我所看到的在機構裡，大部分的中高齡婦女參與會到十年甚至二十年以上。在薪資發展的部分，有限於地區的不同以及機構不同的限

制，以我們仲介業來講，在雲林地區的價格是 2000 塊可是在台中已經攀升到 2400 在嘉義則有 2200，所以在這一方面有時候會因為地區或是機構的關係，薪資的發展方面我們也有跟看護工會以及政府討論過，其實是無能為力的，因為向雲林地區畢竟不是都市，所得無法跟都市比較，台中 2400 的價格拿到雲林來，可能很多人就無法聘請看護。再來我比較有興趣的議題是，政府如何協助產業針對中高齡婦女確保人力的數量以及品質的提升，目前政府是有提出老年的保險法，做法是想要連結醫院以及安養院，老年人參加一般的保險會包括老年照顧的這一部份，然後連結醫院及安養院來派遣專業的看護來照顧老年人，這樣其實是可以確保更多的中高齡婦女未來加入我們的看護員的市場，這確實是會有大幅提升的，只是問題是政府到時候如何考核這些安養機構的看護員品質。

主持人：我們在台中也有邀請到同類機構的人員，剛剛所提的是因地區不同薪資會有差異，我們還有發現另一個狀況，中部日薪要求比較高，會造成有些病患家屬會挑工，而且病人有些是無法行動的，看護員就需要幫病人翻身拍背之類的，看護員長久下來很有可能受傷，基本上她的年齡一方面會因為家屬的挑工，可能會挑 50 歲以內，就會形成我們 50 歲以上會不會也有挑工的現象，再來就是我們這個行業本身的工作性質，有沒有可能造成在 50 歲以上體力會負荷不了。

D01：關於這方面，看護在做的時候是一種技巧，在受訓結業時老師都會教，私底下來的話我們都會去挑看護怎麼做，我們會看看他的品質，如果家屬要請回家裡，我們會去評估哪個比較適合，因為去家庭跟在醫院的看護不一樣，比較需要篩選，如果品質不好我們就不會派遣。病人翻身要怎麼翻，我們會要求家屬購買病床，如果沒有病床我們一般的床鋪都很低，這時候看護去做沒幾天就會受傷，所以一定要要求家屬買病床，再來就是一定要有中單，這是很重要的一點，我兒子剛出來我就讓他去照顧重症的病人磨練他，我教他怎麼使用技巧幫病人翻身之類的，還有看護的技能，在醫院抽痰會找護理人員，但在家裡要抽痰就是技巧了，我都會教我們的看護要細心，要去注意如何使用工具，照顧病人就是要按照步驟來走，絕對不能疏忽，要賺人家這個錢，錢多錢少大家各憑良心，不能再另外提升價格。要有敬業職業的道德。

馬老師：那你們流動性高嗎？離職的主要原因是？

D01：主要原因除了品質不良的以外，就是薪資的問題還有環境的問題，有家屬會在旁邊指揮之類的，看護一次兩次之後就會沒有信心了，想要跳到別的機構。基本上工資就是一個很大的重點，我們中部剛開始，不用抽痰的不臥床的就是 2400，但是到台中價格可能就更高。

主持人：D01 你剛剛提到一個很重要的部分，就是我們講的職務再設計，如果我

們未來高齡化，希望更多的婦女願意投入，也要減少他們的職業傷害，未來是不是有可能發展一些協助看護的器材，我覺得這個可能未來要有進步。

D01：沒錯，未來可能就要有機械化之類的。其實我們看護從業人員，大部分是以 55 歲到 63 歲的照護員是最多，遇到會挑的家屬或病人，大部分是嫌棄看護的身材再來才是年紀接著就是語言不通，語言不通這部分就比較稀少，可是年紀的部分，大部分的家數會嫌棄 65 歲以上的中高齡婦女，他們會覺得看護會沒有體力沒有辦法照顧的安全，可是其實超過 63 到 65 的中高齡婦女他們照顧病人其實是很有經驗和技巧的，63 歲以前的很多看護其實是靠體力，剛剛提到的職業傷害其實就是你學習的技巧有沒有落實，輔具有沒有善加利用，如果有善用的話其實受傷的機會是很低的，大部分看護會身體不好其實是日夜顛倒。

D01：最主要就是說抱上下輪椅是比較吃力的，其他應該都還好，而且老實講這就是看護薪資的問題，他們會喜歡做就是因為薪資高，可是他們沒有時間性，一來就是在醫院待 24 小時，可能就會與家裏隔絕，還有就是他們的薪資不用扣所得稅，可是以我們的經驗妳年紀要考到結業證書，可是考出來之後我們不見得會喜歡用，如果妳年紀大反應慢，教導的過程很困難，我們就不會使用，因為萬一病人如果有什麼突發狀況，他如果無法反應就會造成病人的生命財產有問題，所以我都跟他們說，你們要有敬業精神要有耐心，要把病人當成自己的父母來照顧，不然妳會做不來，我們中心也不會用你。

D04：我姐姐是開小吃店的，因為生意太好所以一定要請工讀生，她不限年齡性別，從請過的工讀生中她發現，年輕人的反應較快，中高齡的反應跟體力就不好，這些都還沒關係肯做就好，不過最差的一點就是自以為是，因為她的經驗讓她自行更改做事情的方法，因為老闆的要求就是有他的道理，遇到那總會自己改變做事方法的人非常的麻煩，想要請她離職又不好意思，但是留下來又有麻煩、難溝通，這個產業對中高齡婦女員工的婦女員工的培養意願，我覺得在於這個中高齡婦女願不願意配合雇主，願意配合雇主，雇主又不介意年紀，這樣就都很好。像我也是二度就業我也是 50 幾歲了，我要出去就業時其實也是很困難，因為之前都是在帶小孩沒有在工作，所以會害怕說怎麼踏出去，我很感謝政府有提供培訓，協助我取得很多證照，可是去做那些我都沒有成就感，我幫人家打掃完之後我都很滿意，可是當他的孩子一亂我就很沒有成就感，我忙了半天卻一瞬間就都亂了，然後餐廳的工作我去做了之後，我得到的薪水卻比年輕的低，人家在外場的年輕小姐薪資就是比較高，我們在廚房忙的要死並沒有做的比較少，我覺得就是有年齡上的歧視，甚至於有時候老闆說沒有賺錢，我還幫忙多做一些，老闆卻都只有口頭上誇讚，可是福利並有增加什麼，我就會覺得我不

需要多付出，我要的是互相的體諒可是你卻不體諒我認真的賣命工作，後來做了一陣子的看護就是照顧我媽媽，我發現真的很可憐，尤其照顧自己的家人，剛剛提到的職業傷害，我幫忙翻身就真的受傷了，後來不得已就送去給別人照顧，我媽就覺得不是很諒解為什麼要把她送去給別人照顧，後來比較好了之後我才再接回來自己照顧，本來我想去考照護證照的，可是經過這些之後我發現這不是我做得來的，像是園藝的工作我也做過，可是我的體能無法承受，後來有多元的就業方案，我真的很感謝政府，在我不知道我可以做什麼的時候，有一個多元就業的方案來讓我選擇，而且還可以準時下班，可是這樣的工作就只有短短的一年或半年而已，後來經過鄰居介紹，我發覺很多我們台灣的都是經過介紹去找到工作，我也是經過介紹來到這裡，剛開始的時候雖然我在還沒有上班的時候就已經先去補習電腦之類的東西，可是真的投入的時候還是因為電腦不會之類的必須從頭開始學，就是必須要邊用邊學這樣，很感謝其他人的協助和教學，我就這樣慢慢學慢慢做做了三年，這三年裡面我發現我還是有不足的，所以我就繼續去上課考證書，可是我現在還是覺得不足還是惶恐。

D05：我是單親家庭，我先生已經離開了，我孩子小時候我是用台語跟他溝通，因為要照顧小朋友，所以無法出來工作，一直到我小孩差不多讀高中的時候，我才慢慢踏出來工作，那個時候要找工作覺得沒有信心，畢竟離開那麼久年紀也大了，去應徵的時候別人會嫌棄妳年紀大，工作能力也比不上年輕人，找工作一直碰壁，後來有政府促進就業的政策，我去登記後就找到文化局的工作，可是半年後就又沒工作了，現在要找工作要找好的找不到，太粗重的又做不來，時間長的又無法兼顧小孩，後來我參加了職業訓練學中餐，拿到中餐證照，因為很多人要妳有證照才會請妳，拿到證照之後我就去找幫傭，這個年齡人家也還願意請，又有證照人家就覺得妳比較沒有問題，沒證照他們就不放心，拿到證照後我就有找到一個不錯的工作，就是幫人清理家裏還有煮飯，遇到的老闆也還不錯，把我當成自己人的感覺，請假也不會扣薪水，我第一次遇到這麼好的老闆，像我以前的老闆就沒有這麼好。

主持人：請問一下，妳的工作是怎麼找的呢？透過工會嗎？

D05：我是透過上網找的，也有透過工會找，他有幫我介紹一個工作，早上八點到晚上六點，薪水跟我說三萬塊，可是因為除了要掃地拖地以外還要照顧老人就比較吃力，我也都很認分的作，可是老闆竟然打電話投訴說我做不好，工作沒做完就走了，可是是因為他女兒說叫我煮菜不用煮先走的，所以後來就不是很愉快地離開。

主持人：我知道有些名義上是照顧老人，可是還會要求妳打掃跟煮飯。

D01：如果我們去做家庭的，我們就會跟家屬聲明，我們不做家事我們純粹是照顧

病人，角色要釐清看護就是看護！

主持人：現在有很多人觀念還是沒有改過來，看護就是看護不是全部都要做。

D03：當初我會創業是因為負擔家計，因為我先生本身是在金融業，當時因為要銀行合併我先生因為不會電腦所以就提早退休，他退休下來家裡就沒有經濟收入了所以我就出來創業，我當初創業就是因為我先生的關係，因為跟丈夫吵架所以才出來試試看，我從年輕到結婚到生小孩完全都沒有在外面工作過，出去的時候就是到我妹妹那邊，她剛好有一個餐廳上班，餐廳的廚師教她韓式泡菜，然後她就問我要不要試試看把她的配方給我，然後我在台中只待了 10 天就回家了，回家之後我就開始試做看看，然後再根據自己的口味去做調整，我是做了一個月之後就開始生產，剛開始也不敢做很多，就一些些一些些慢慢做慢慢賣，後來又有一個朋友介紹我做鹹豬肉，之後剛好有一個機會就是社區大學有一個農產加工的課程，我就想說去學一些東西來增加我的產品，在那邊我就學了豆腐乳、辣椒醬之類的，在這個過程當中剛好就去上 D02 的手工課，然後她也知道我的情形，她就一直要輔導我出來，剛好就是有這個機緣我就想說那就試試看，剛開始還是會覺得沒有什麼信心會害怕，要開始做的時候需要冷凍庫，可是因為一台冷凍庫的價錢很貴，剛好我跟我朋友聊天時有提到這件事，結果我朋友非常豪邁的就先借我錢，真的是很感謝這些朋友，所以我就更加努力的精進我的產品，所以現在就在快意生活村有一個小舖，本來是想要出去就業可是真的沒辦法，因為人家不收會嫌太老，這中間我也有出去做很多工作，在朋友那邊幫忙、在銀行幫忙煮飯，可是這些都是短期的而已，所以後來就是想說要自己做做看。

D06：我是做傳統產業的，算是中小企業，像是市面上義美、喜年來、星巴克鐵盒子，這都是我們公司的產品，我們公司總共 98 個人其中男生 47 個女生 51 個，大概一半一半，不過從我們創業到現在 30 幾年了一直都是女生比較多，可能跟地緣有關係，我們公司的平均年齡是 43.15 歲，是逐年慢慢降低，因為有一些已經退休了，我們女生大於 45 歲以上的有 22 個，我特地請我助理幫我調了一些資料，我們所謂的中高齡 45 歲以上才進我們公司的有 8 個人，最高的是入場時是 62 歲目前年資兩年，不過她之前就在我們公司做過了，走了之後又回來，那我們目前 45 歲以上的平均年齡是 52 歲，平均年資是 7 年目前最高是 64 歲，以前最高也是女性是 72 歲，之前為什麼那個 72 歲要離開，不是她自願離開也不是我們不要她，是因為當時她不能加家勞保，當時那個環境之下不行連職災都不行，因為我們在工廠工作一定會有風險，所以沒辦法她就只能離開了。所以說我們公司在篩選人員的時候不會有年齡的區分，只要妳來願意做，我們有職缺就會讓你進來。我們這些中高齡的為什麼會想要離開職場，大部分都是因為家庭因素要顧小孩，去年我們公司就有兩位而且也有男生，年紀大概是在

50~60 之間，女生那一位離開前還有問我說：經理我的孫子上課之後我可不可以再回來公司做，我說當然說可以，妳隨時都可以回來，因為已經在這邊工作十幾年了，已經很有經驗了為什麼不回來，那也有一些要離開的原因是想要先把勞保的錢領出來，最近也有一個 60 幾歲的想要離開也是想要領一筆錢，之後還要在回來，那在我們這些人員流動中我們發現，很多中高齡他們沒有辦法在職場上穩定，一般上來說中高齡應該是相對來說要比較穩定的，可是我發現年輕離開的機會比老年人走掉的機會小，但是中高齡要離開的原因就是因為家庭因素，所以沒有辦法，那我們政府是不是應該要在居家照顧或是幼兒照顧有需要再加強的地方，才不會讓她們帶著她們的經驗和能力結果回去照顧小孩，這是一個問題。另外就是說我們現在聘雇人員的時候，早期是透過就服站，後來我們人事小姐希望我不要透過那個方式，因為在篩選人會比較辛苦，還有訓練的時間也要比較常耗費比較多的精力，因為他們的素質比較參差不齊，那我們現在只能透過員工介紹，這是我們覺得比較穩定的。再來就是我們發現登求才，來的人的素質反而比就業 E 網還要好，再來就是我們人員進來之後，我們在訓練員工有自己的一套機制，不會因為年齡而有所區別，我們公司的女生也比較多年紀也都還好，我們因應時代的變化，公司雖然是傳統產業，可是也引進了一些高科技的機械，這些機械進來我們就比較需要一些有專長的比較專業的員工，基本上這些中高齡的可能就沒有這方面的專長了，我們也就只好聘請一些比較年輕的，這就是一個差距，現在中高齡做的也都是比較手工的比較傳統的工作，也是希望他們可以慢慢地去學習，因為我們現在的產業客戶的挑剔越來越嚴重，他們要去判別哪些是良品哪些是不良品，怎麼樣去做到良率的提升，我發現這些中高齡的都很願意學，也不會去排斥，但是教育就要比較多花一些心力，多一點的溝通。

D07：我是在南科裡面的電子公司工作，我是負責招募的部分，我是今年大概 5 月進去的，當時公司人數大概是 6 至 7 百個，目前公司的人數大概是 1 千 4 百多人，我在三個月找到了大概 7 至 8 百個員工進來，那因為公司接到一個很大的訂單，所以我不管什麼樣的人力我都需要使用，在招募的過程中還是會遇到中高齡的婦女，第二個是因為我們公司是 12 小時制的工時太長，很多人都無法配合，第三個因為我們是做鋁合金的部分，鋁合金相對來講她有一個重量在，女生在體能的負荷還是輸給男生，這是真實的狀況，女生一天 12 小時一直這樣子搬，長期下來是無法負荷但是男生就還可以，所以原則上來講在面臨到一些產業別的不一樣，在需求的人力上面就會有一些不一樣，所以在遴選的時候就還是必須要篩除，其實我們公司到目前為止還是缺大概 400 人左右，其實我們每個禮拜光是徵人，大概每個禮拜都要超過 150 到 200，這是客戶給我們的壓力，所以原則上來講我們有這樣的因素存在，我相信不是中高齡婦女就不就業，而是產業類別有所限制而無法進入這個產業類別工作，再來就是我們公司主管給我一個

缺，缺一個清潔人員，這種清潔人員是周一到週五常日班早上 8 點到 5 點、周休二日、薪資兩萬六千四百塊，我找了兩個禮拜還透過派遣也找不到人。

主持人：會不會因為你們在南科比較遠？

D07：有可能，可是就算是南科，如果住永康 10~20 分鐘就到了啊，其實我們是在南科的中心點比較偏新市的郊區，所以其實離永康大概 15~20 分鐘就會到，那永康的人口大概 20 萬，我有透過派遣，104、1111 都刊了還是找不到。你們是用小兵立大功那種的啊，我只要三個而已刊那個不划算啊，你那個求才訂 1 個月大概要 3 萬多塊啊。

D06：不用啊，就 7-11 可以拿的那種啊。

D07：對，台南是小兵立大功，我記得一個月要 3 萬多塊啊。

主持人：所以我的意思是說，會不會是因為管道沒有配合到？

D07：可是我們有透過派遣，派遣我相信他人力什麼都可以，派遣公司一個月可以幫我抓 80~100 個人來面試，還是都找不到啊，我都沒有年齡限制啊，只要願意來都好。

D06：那要看誰會去看。

主持人：D05 你如果住在隔壁會去嗎？

D05：當然會啊。

D07：找不到人啊，所以我想說用 45 歲以上的，課長也跟我講願意用 45 歲以上的女生，這個對他們來講 OK 啊，而且周休二日，8 個小時 20000 多元，為什麼不要，我就覺得很奇怪，而且是周周休不是隔周休欸。

D03：我認為是那些人根本就不知道你的訊息。

主持人：你找台南的家事服務職業工會看看。

D07：好，而且現在不是一個職缺，因為我們有擴廠是三個欸，所以需要這些人力，今天來就是請各位先進幫忙我找的這些人啊。

D03：為什麼求才定的……會比較平均，因為求才定大部分是年輕人比較會去看，像中高齡的慣例就是到就業服務站。

主持人：可是家事服務職業工會的人他們有就做，沒有就沒有，但是你那個常日班固定，一個月還 26000 元。

D04：對啊太好了。

D03：有冷氣嗎？

D07：沒有啦，清潔的在廠區就沒有了。

D04：我們才用 10000 多而已欸。

D03：沒有冷氣有關係啊，我在高鐵看到清潔人員，我觀察好幾次，我發現有年輕的啊，我在百貨公司也看到有年輕的，我看到這個現象我一定會問，可能是我們職業的關係，我就問他說：請問一下妳幾年次，她說是六十年次，我就在問她說一天要工作多久，她說八個小時，我問她從哪裡來，她說是從板橋站那天是到高雄左營站，她就這樣一天八個小時一個月兩萬五，她說做得很快樂，因為有冷氣，我講真的這是重點，然後我在百貨公司看到更年輕的在洗廁所，我也問啊。

主持人：對啊，一個搭高鐵，一個聞香水。

D06：某些場地還是有冷氣啦。

D07：我們公司也沒有冷氣啊，我們是無塵室，我們薪資光作業員日班的 4 萬元。

主持人：我猜會不會是刻板印象。

D04：我可以去應徵嗎？

D07：可以啊。

主持人：有宿舍嗎？

D07：沒有宿舍，公司現在還在蓋，在興建中了，我們日班是 4 萬元，夜班是 5 萬元，可是問題是，我這邊一個禮拜的離職率大概是 5 成，這 1、2 個月報到狀況真的是這樣子。

主持人：是因為趕工太趕嗎？

D07：對，其實都在趕貨，資深的也沒辦法配合他們來做教導的工作，他沒辦法全心全力去做因為光產能就沒辦法提供給客戶了，他們已經是這樣子了，有些單位有中階主管願意下來教導另當別論，可是有些單位像一個包裝站現在 400 個人力，他們總共才有 7 個課長，他也沒有辦法去 HANDLE 他們所以員工，所以人力上來講因為我們公司目前膨脹太快了。

馬老師：D07 我想請教一下，你那個訂單是長期的嗎？

D07：他目前是到年底，但是他要看今年的產能，如果他今年的產能都 OK 沒問題就續約。

D06：所以你們聘請的是長期工還是？

D07：我們都是短期得先聘，但我們最後都會看表現，大概看 3 個月，所以作業員進來都是先簽合約，大部分是合約還沒到就先走了，他進來可能半天就不要待了，因為現場的作業環境其實是很辛苦的，所以我們公司的薪資算高的，可是相對之下是工作環境比較辛苦，尤其是像剛剛職業傷害的部分，因為公司是高溫又是粉塵然後又有噪音，其實瞬間的音壓值我們測是有超過的。

主持人：你們是用沖壓嗎？

D07：不是，我們是切割，切割的過程那個瞬間的音壓值很高，因為我們辦公室是在現場的辦公室，所以有時候有人打電話來，我們會說你可不可以在大聲一點，不是我聽不到是因為我下面就是現場，就算有隔音，說真的也不是很好，會遇到這樣的狀況。那這耶中高齡其實，我們公司目前想晉用中高齡的男生也是男生，大概就 45 歲以上，女生不是不要讓她做而是怕體力真的不行，高溫又體力重，所以我們目前有規劃要晉用 40 位男生的常日班，也是 26400，然後他配合加班也是公司配合勞基法全部都，我們沒辦法有冷氣因為我們公司做鋁合金是高溫鑄造，高溫鑄造如果用冷氣房會瞬間定型，所以就必須常溫。

D06：你們是每天 12 小時嘛輪兩班。

D07：對，然後 4 休 2，就上 4 天就休 2 天，一個月休 10 天就對了。

主持人：我還有一個問題要請教總幹事，妳們婦女聯盟比較屬於社團，和創業跟理事長她們不一樣，她們可能透過勞動部的系統，又跟邱女士人力派遣不一樣，妳們是純粹社團，那社團是怎樣去招募婦女來的？

D04：這個要回到 86 年 2 月他們創辦的時候，我們本身就有名冊也要開會員大會啊，所以是都有名單的，但事實上因為剛開始成立時嘉義沒幾個社團，所以包括單親、兒少、家暴都是我們聯盟在辦，但現在都分出去了，甚至於前面的人也都自己出去成立社團了，我是空降部隊進來的，等於說我們沒有像以前做那麼多，因為人家都自己開了，社會處也有在做了，所以我現在主要做的就是課後照顧，也是都家庭的課後照顧，所以你說怎麼去，是因為我們有名單然後我們會有朋友嘛，剛開始曾經有到 400、500 人，後來又有婦女會，有些就轉到那邊，他們資金雄厚，然後我們就回到一般的社團，那像 102 年時就服站有跟我們合作辦了如何促進中高齡的就業講座，來的就類似這樣子，會擔心我怎麼出去，會害怕什麼都不會，帶小孩帶大突然就空虛，什麼可成都去上了可是面對其他競爭者還是會怕。

主持人：所以我會好奇的意思是說，我們政府有些方案要協助中高齡婦女，可是要找的到人，像理事長這邊知名度比較高的原因，我覺得是飛雁在我們勞政體系其實也協助政府做了很多的方案，所以大家講到飛雁就知道在做創

業的，可是還有很多的婦女可能四散在各個角落，他可能沒有信心，更何況是創業他可能想都沒想過，他可能心中只是渴望有個工作而已，但是這些人我們到底去哪裡找人，後面才能談說如何重建她的信心、做什麼輔導。

馬老師：現在變成說政府有蠻多的政策方案，但你必須要政策方案跟這些需要資源的人連結在一起，這個部分其實是斷裂的，所以有些政府的方案，你看到進來的不是需要的人，好像只是衝業績或只是把這個方案推出去，可是是否是因為這群人需要這些資源然後近來這樣的方案是打很大的折扣，所以我有一點想請教一下，從你們個別的立場來看，政府在這部分中高齡婦女的推動作業上面你認為政府還能提供怎麼樣的協助？

D02：我長期在就業促進這一塊，我雖然也是飛雁的理事長，就我自身的經驗從98年開始，我常在雲嘉南就服站這邊做就業促進的分享，然後從我在輔導多元就業方案的這些人當中，多元就業方案晉用的人員任期只有1年，1年後他們是沒有工作的，但是其實我發現在這一塊政府也很不錯，在每年年底時會請講師來做分享，分享第一個是轉職，第二個是創業的部分，我很幸運在前3年都是擔任這方面的理事，我所看過的多元就業方案的晉用人員，他們在面臨沒工作時是很惶恐的，我在講這一段時，其實我有看到一段激化中高齡婦女工作表現這裡，我覺得記憶力很重要，那為什麼我會看到，可能是我本身的特質，那我很願意不管跟就業還是創業的人分享，甚至我們在檳意生活村這邊我們有成立一個佳音小舖，佳音小舖是提供創業婦女創業的一個平台，當他們產品沒有通路時，我們就透過這個平台讓他們有一個可以創業的機會，現在我們也走向社會企業，那要怎麼走像社會企業，我們也是透過就業的人想要就業卻找不到工作，沒關係我提供你這個就業機會，我提供妳幾個點，當然這是未來我的計畫，我的目標比較大這樣，我的協會也沒有什麼經費，我們協會是靠自己，補助的部分就是給我2、3個人的人力，當她們時間到時是沒工作的，我要不要輔導他們起來，一定要，所以我就透過整個營運的模式、新的商業的模式帶動她們，未來我們會走向社會企業這一塊，我們也跟很多的友善資源做連結，有三個志願，比如說這個大姊，我剛聽到她的案例都覺得很辛苦，這樣長期之下有一天一定會沒力的嘛，當妳沒力的時候怎麼辦，年紀越大的中高齡婦女她的工作一定不能越來越粗重的，我們會從她就業的過程當中看到她的特質，妳適合創業，我就拉妳起來，我在做的事情就是我們免費提供妳這個資源讓你進來，妳在這邊所得到的錢我再回饋給另一個想要創業的夥伴，因為中高齡如果不能在這個職場適應，那你可以寫一個……，當然必須跟你的興趣有關係，我們來幫妳賣東西，我們現在做是這樣子，所以在很多人遇到危機的時候，透過課程、激勵、他本身的特質來針對妳的興趣來找這個工作，其實中高齡找工作必須跟自己興趣有關係，妳才不會覺得做不下去，才會越做越開心。

行政院「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究計畫」第四場座談會逐字稿

主辦單位：行政院性別平等處

承辦單位：國立中正大學社會企業研究中心

座談會時間：民國 104 年 10 月 9 日（星期一）9：30～11：30

地點：高雄大登會議中心 9 樓會議室

地址：高雄市光華一路 226 號 9 樓

主持人：林淑慧 國立中正大學勞工關係學系 副教授

馬財專 國立中正大學勞工關係學系 教授

與談人：	金融保險公司副理	E01
	保險業務員 1	E02
	保險業務員 2	E03
	傳統製造業組裝部門行政人員	E04
	化學製造業人資主管	E05
	化學製造業業務專員	E06
	螺絲製造業人資專員	E07
	無業，正在學習手工皂欲開業婦女	E08
	創業，開辦課後安親班	E09

E07：我先簡單介紹一下，我們公司人數大概 100 個以下，我們是屬於傳統產業的製造業，就是金屬鉚釘切削，所以在我們這個行業來說沒辦法全面的周休二日，我們禮拜六勢必還是要輪班，因為我們機台是 24 小時在動的，甚至產線趕的時候，禮拜六一整天都要工作，所以我們在僱用人力方面的話，現在年輕人對於周末加班的意願很低，所以我們公司會傾向用中高齡的人員，而中高齡的人在培訓的過程中還是有一定的困難度，因為年輕人和中高齡的學習力還是有差，但是這一點的話公司願意給機會，像我們一般新人試用的話大概是三個月，而年輕人也大概三個月就可以上手，但是針對中高齡的話，我們需要給她們更多的時間，大概要六個月左右，她們的程度才能跟年輕人一樣，但是不代表她們不好，在工作品質的穩定度上遠比年輕人還高，但作為熟手的話，就她們產線來說好了，每個工作流程都很

精熟可以獨立作業的我們稱為熟手，年輕人大概需要一年的時間，而中高齡需要大概兩年的時間才有辦法成為熟手，這是我們普遍的統計，當然根據個人特質還是會有一點點差異的，所以我們後來在產線上比較願意聘用中高齡的人員，因為至少她們出去的品質是穩定的，而且有特別偏向婦女，因為女生比較細心，但因為部門不同也有差異，像我們現場的製造部，女生就比較沒辦法適應，因為這是屬於比較機械、程式方面的，我們那時候也有想過聘用女生來製造部門，但是因為女生可能機械邏輯可能沒那麼好，在培訓上比較沒有那麼順暢，所以後來我們也就放棄了。

主持人：剛剛有一個背景我沒有提到，為什麼行政院要大力的推中高齡婦女甚至於是中高齡，因為少子女化和人口老化的問題，日本現在人口老化的程度比我們高但是我們要追上她的速度比別的國家快，所以再過幾年我們老年人口比例增加的速度會比日本、韓國還要高，我們剛剛看到有很多中高齡婦女可以工作但沒有進來工作，如果我們沒有鼓勵這一群人有意願的進來的話，我們假如維持現在這樣的現狀讓它自然發展，我們台灣每年是有 100 萬的人口從勞動市場消失，我們要趕快把消退的數量給補過來，所以又回頭來找中高齡。

E01：因為我是銷售業，我們是保險公司，就銷售這一段跟別的產業不太一樣，我們這個產業沒有中高齡的這一部份，因為我們需要的是能力，我們怕的是她不願意來，不是怕說你來我們不要你，就是我需要你但是你願不願意到銷售行業來，這是第一個問題，因為一般人不願意到銷售行業，這是個人的迷思或是對銷售行業有一些不好的印象，這個印象會導致很多中高齡婦女不願意到我們這個行業來。那我們這個行業也是有幾個好處，第一個時間是可以掌控性的，她是銷售行業，所以我們自己可以擁有的時間是比較多的，她不向其他行業朝九晚五，公司會限制你那段時間一定要出現，我們就不一樣，我們出現的時間大概就一個小時。我們比較碰到的一個問題是說，現在行業是高度競爭的，我們這一代就是現在的中高齡的學歷是比較差的，現在年輕人這一輩是學歷比較好的，現在幾乎都是大學、碩士畢業，我們那個年代很多女生大概都是國中、高中，唸到專科以上的並不多，老一輩的觀念還會認為女生不要唸太多書，所以相對的學歷就會有差別，若公司對學歷採從嚴地要求的話，其實對中高齡婦女是一個問題，因為她的學歷是比較差的。第二個是說現在的競爭跟以往不一樣，像以我們做這個行業是不需要證照，但是 82 年後只要從事我們這個金融行業是需要證照的，有各式各樣的證照，這個證照對於中高齡婦女來講是個負擔，因為她的記憶不像年輕人那麼好，而且因為時間的切割記憶也比較片段的，女生有家庭的負擔，小孩、婆婆這方面的問題，所以她時間會被切割掉，就沒有一個好的時間可以看書，變成斷斷續續的，再加上記憶又不好，所以會導致考試上會比較不 ok。我認為我們這個行業不像別人要尖端、高科技這種很專業的東西，我們並不需要用到這些東西，而政府的考試真的很

難，就我個人的意見，我認為政府在斂財，她們考試的水準太高，它會讓你幾乎 50%就是要刷下來，一直考就要一直交 650 元，這是一個不合理的地方，做一個銷售人員為何需要這麼多艱深的學問呢？這樣會導致年齡層比較高的人要進入這個行業會比較吃虧，因為考試會考不過。另外這個行業比較麻煩的是說，她因為是銷售行業所以她的收入會和銷售能力呈現正相關，這是就業的另一個困難度。而現在這個行業對中高齡者的好處就是，因為現在年輕人的入口比較少，所以就我們保險的眼光來看，以前是死亡問題，現在進入到健康的問題，未來可能進入到退休後的生活，這個問題跟年輕人講不通，因為她們沒有那個概念，她才 20 幾歲不會想到退休這麼遠，但是若你跟中高齡的人說，她很容易感受，而且我們經過統計大概感受力最強的是從 55 歲開始，因為她已經屆齡退休或往退休那一塊，甚至有些已經退休了，而你跟她講退休的概念正是她需要的，而我們台灣人很多對退休後金錢的安排並不熟悉，因為不熟悉所以我們需要這一批人向這個年代的人做退休規劃的說明是比較適合的，因為她年齡層的關係，周圍朋友也比較是同樣年齡層的，所以會比較容易溝通，年輕人做這一塊就完全沒辦法溝通，因為她想不到老了退休會怎樣。我舉一個簡單的例子，年輕人可以一天不睡覺不會怎樣而像我這個中高年齡層的只要一天不睡覺就會感冒，因為人老化會有一些現象，而你若無親身體驗過是沒辦法感受的。在我們這個行業裏行政和銷售是兩個不一樣的地方，行政是跟各位一樣的，對中高年齡層還是會有一些問題，加上我們公司是屬於責任制的公司，比較好的是不用上下班打卡，但這就是問題所在，因為做到幾點是你家的事情，所以可能公司有個活動就必須加班，就沒辦法回去照顧家庭，所以對我們行政來講會有這方面的問題。對於銷售的部份不會有這樣的問題，而其問題在於收入的不明確、不確定性，這是我們這個行業的另一個困難，我們這個行業不會去排斥中高齡加入，但就我剛才說的她自己本身會排斥，因為她要二度就業主要的原因就兩項，第一就是收入的問題，第二是去排解她的時間因為太無聊了，而大部分是收入的問題，我們這個行業又沒辦法保證她的收入，所以造成中高齡婦女加入我們這個行業的意願不高，所以如果她們對收入是沒有問題的話，其實這個行業對她們很好，因為這個行業是比較多采多姿的，她是屬於比較活的公司，會隨時有不同的活動而且要活潑一點，和製造業要死板板做一樣的事情是不同的，所以保險公司是沒有就業問題的，比較多的是適應問題。

E06:一般傳統產業就是固定上下班，比較有問題的是假日上班和加班。

主持人：你們保險金融業做得起來的就等於是她的事業，你贊不贊同？

E01：贊同，我們這個行業男女比是 8:2，女生是 8，男生是 2，所以我們這個行業其實是女性的天下，因為女性比較有忍耐力、同理心、包容力，男生的脾氣和耐力比較不好，這個行業面對客戶也比較多，女性也比較柔和。這個行業如果做得起來其實大部分都做到退休，因為她的收入很可觀，因為我

們這個行業是現在的薪水加上以往她努力過的薪水是加進來的，因為保戶只要繳費她就會有收入，保戶只要繳 20 年那她 20 年內都會有收入，所以她累積起來就會很高，所以一般這個行業做久了就不會離開，因為即使她這個月休息她收入還是很高。但是麻煩的是說因為這是銷售行業所以比較不確定性，所以她要能夠熬過前段的時間，如果你需要錢比較急的就可能沒辦法。

主持人：但是我們看到的中高齡婦女，第一個人生的經驗也豐富了，所以她在應對進退上，假設她個性是比較能夠和她人相處的，再加上她的人脈，慢慢的總會有一些朋友出現，然後就會像蜘蛛在織網一樣慢慢越織越大，其實能夠做得起來的中高齡婦女等於是在經營她的事業。

E01：沒錯，這可以做很長久，甚至現在還有保險公司是可以繼承，就是你退休後可以讓你的孩子或下一代來接你的位置，這是其他工作沒有的，她有兩個方式，一個是我退休後把事業全交給孩子，就是把你整個地盤、事業都交給孩子，所以你的孩子就贏在起跑點，我們這個行業已經進展的這種地步，有傳承和繼承的制度。

主持人：這是一個蠻有趣蠻新的概念，其實台灣很多家族企業，家族企業都很多二代接班人啊，現在銷售也做到傳承、繼承，這是永續服務的概念吧。

E01：對，而且可以解釋說父母親對孩子的愛可以傳承下來，就是我幫你打一個地盤，你守成也可以，要再打出一片天下更好，這是我們這個行業比較新的一個概念。

E02：我現在在保險公司，周遭很多人都沒有在工作，通常是老公不讓她們出去工作。

E09：社會脈絡有一個是中斷啦，我們結婚後老一輩的婆婆會期待我們會是家庭照顧者的角色，我覺得那是一個台灣傳統社會裡面會面臨到的一個衝突，就是媳婦變成職業婦女，婆婆能否接受，那當你堅持做職業婦女時就可能會造成家庭一個很大的衝突，通常為了家庭和諧，媳婦就會犧牲，這在中南部是還蠻常看到的。

主持人：E09 剛剛講的這個我也觀察到了，我們把它叫做社會文化的一個因素，就是整個台灣社會對媳婦或女人的這個角色的期待，但那也要這個家庭過得去欸，所以我剛才才說這樣的女人，如果我們樂觀一點的說這樣的女人也蠻幸福的，不用出去工作或去職場和人家打拚，E02 妳也知道在保險業像剛剛經理講的是非常競爭，一開始要開發客戶，有撞牆期等，你應該也是人家的太太媳婦嘛，你怎麼熬過。

E09：我沒有跟婆婆住一起啊，所以沒有這種壓力，但是我婆婆也是希望媳婦出去工作賺錢。

主持人：台灣的家庭也是蠻多元的啦。

E08：中高齡的婦女其實是多重角色的扮演，又要當太太、媽媽、媳婦還要當家庭

的照顧者，今天家裡有一個人生病，第一個要請假的人一定是你，一般傳統觀念來講男主外女主內，有這個根深蒂固的觀念後她就會覺得家庭大大小小的事情就是要去擔當，男生就只要在外面做然後準時拿錢回來責任就了了，所以男生回家就可以翹腳喝茶看電視，可是如果是職業婦女回來還要跟公公婆婆問安、照顧先生、照顧小孩課業、全家的三餐，光這些事情來講其實她自我的時間很少，所以像剛剛保險方面的她需要有很多對客戶的關心，或是工作上有時候需要做一些議題研究，就會沒有時間，就像剛剛經理講的要拿專業證照可是又沒有時間，它可以做的就是來一些比較傳統的技術產業，可是傳統產業又有時間限制，被多重阻礙下。如果三代同堂，婆婆開明會願意讓你去工作，她或許可以分擔一些三餐還是家務等，那就還 OK，她如果不要，剛好這個階段，其實很多不婚族到了這個階段還是會有小孩產生，就晚生子，這個時代 40 幾歲而小孩才剛國小階段，陪伴的時間本來應該是 30~40 歲這段陪伴期，整個又延後了，體力上、精神上其實會讓你的衝勁減少，傳統家庭也會覺得只要你照顧好家庭、小孩，幹嘛還要出去工作，所以就會被受限住。還有她會覺得你又沒辦法像人家站的很高位，你如果高學歷可以去當老師還是去當一個什麼有穩定工作然後薪水也高，其實老一輩的不會阻擋你繼續工作，可是如果一個月就 20000 多或就只是兼職的，她就會覺得說你不如把那個時間留在家裡全心把家裡照顧好，可是往往忽略到家庭婦女是一個薪水跟付出完全不成比例的一個專職的職業，她是無酬的，如果你要算酬勞的話其實她比你出去工作 8~10 小時還要多，但有些人就會覺得好像在家就沒做什麼事，對我們來講就會覺得好像沒有被鼓勵，沒什麼成就感，把自我的價值越壓越低，變的提不起衝勁，除非說沒有三代同堂然後孩子也大了，那種空巢期的時候，我們有了自己可以運用的時間，像保險這邊時間可以伸縮的時候，我來個幾個小時然後其他時間可以自我運用時，那個又不一樣了。

主持人：我先拋一個議題就好，我們在北部跟中部的有幾場有意識到，即使你跟婆婆沒有住在一起，因為我們的老化是非常快速的，假設我們現在有一個政策，當時我們有提到是托育，就是把托育的問題解決，可是後來我又挖到一份行政院主計總處統計出來的資料，我們有很多中高齡婦女其實不是在照顧小孩子，她是在照顧老人，所以我們就想說如果把老人有個去處可以照顧她，像麗明假設你婆婆若有地方可以照顧她，能不能讓妳就算沒有全職至少能有個 PART TIME 的工作，這個可行嗎？

E03：對，我覺得不要像以前說你前面太長的時間，因為你真的沒有辦法去顧慮很多因為畢竟你是職業婦女嘛，瑣碎的事都我們在做，所以就不要讓她整天都待在公司就是還是要有自己的一些時間，所以如果可以給她 4~6 個小時上班，其他時間就可以給這些在職的像我們這些年紀的作家裡的事，即使沒事也可以做適當的休息，因為我們也老了，體力沒那麼好也是事實，所以像這樣有一點工作又不會說跟不上社會，像我現在有在上班，透過年輕

人也學會網路啊，我也帶過那個 40 幾歲的來接我的位置，但她就是學不會，為什麼？第一個是因為老闆不願意給你時間，老闆看到她 3 個月都沒辦法跟上來就急著叫她走路了，即使她有生活需求要去學但一般的老闆講求的是你要快，對我們這種一出來就已經害怕跟不上學不會，再加上老闆又給我們壓力，我真的會受不了。我真的帶過哪個 40 幾歲的，老闆就說她一直跟不上就要換人，我覺得如果可以培養，因為工作留的住人就是因為她有需要這份工作的迫切，反而像年輕人好了，就像我兒子 35 歲就只想要做一些 PART TIME 的，我就問她為什麼不找一些正職的，她就說不要，我需要錢再去賺就好了，這就會讓台灣的老闆面臨到一個問題，除了少子化外，可能我培訓你到會了就不想要做了，一直在換工作再接上去做的就很不好。就像我在做的這個調度，這很繁雜，你要知道每天車子出去跑到哪裡需要多少時間然後回來什麼的，還有客戶交代要幹嘛，你如何在同個時間同時滿足很多客戶的需求，很多年輕人不願意花時間來學這些東西，而中高齡婦女有經濟壓力就會花時間學就會待下來，所以你只要給她機會，她撐過一開始那段時間就可以留到最後。

主持人：而且我們都發現中高齡婦女，就是女性有一個特質就是特別的耐得住

E03：而且有同理心，第一個就是你會替人家著想，有些客戶可能會喜歡你的體貼、細心，會覺得我工作交給你我絕對安心，這樣相對你的客源、業務量會很穩，就是我同樣是兩家運輸公司，我覺得對方太年輕不熟悉，可是我交給你老成、穩重又信用好就不會有什麼問題。可是我覺得，我那時要走帶過蠻多的，年輕人只要沒有假日就不願意了更何況是晚上還要接電話 24 小時要待命。我是覺得如果老的願意接，雖然她比較遲緩，但如果沒有小孩還是照顧長輩等，就有一些時間的話，年輕人會覺得待在這邊好像沒有前途，我是覺得某些工作給年紀大一點的人其實是可以做的。而且就幾年後少子化，想我兒子現在也不願意結婚更不用說生小孩，你以後一個人要養 1 點多個老人，真的是會斷層很多。我是覺得現在年輕人沒有像我們承受力這麼大，抗壓性這麼強，我們那個年代小孩多吃過蠻多苦，你現在跟小孩子講她們沒辦法體會，我是說整體上啦，年輕人好像沒有像我們那麼負責任會對社會、公司負責，她們反而覺得今天過了就算了，我覺得這是個很大的問題

主持人：我想請問一下宜瑩你剛剛說 24 小時待命是即使你人在家裡手機還是 on called 嗎？

E03：對。

主持人：就不能關機嘛，所以你事情處理完了就好嘛，我們保險也是嘛，保險也是手機都不關得嘛，處理客戶什麼的是不是也是這樣？

E03：就比較屬於責任制。

E01：其實最麻煩的是車禍，這個也是要怪政府，以前保險只做零售，產險只做產

險，現在整合叫金控公司就把金融業結合在一起，以前只要學一項工作現在要學 18 項，以前 78 年的時候只要做保險，現在保險、產險、基金、股票都進來了，就變成現在全部東西一次滿足 all in one 都要學就對了，所以以前我可以睡覺啊，客戶發生車禍不關我的事，但現在就不行了，所以政府硬把兩個產業結合在一起這是另一個問題，因為以前是你做你的，我做我的，大家都有事做，現在是多功能性，兩個一定要死一個。現在政府再推工業 4.0，後面這個就更嚴重了，工業...帶有機器人，機器人要和人做比較了，結論是什麼，一定是機器人大於人，除非是有思考性的東西，否則很死的東西一定是機器人贏，而且機器人 24 小時不用休息，也不用打卡，更不會鬧脾氣，所以我們政府在推工業 4.0 應該思考一個問題，你推了對老闆是好事，因為產業效率化收入會變對，但對勞工呢？我不知道政府有沒有思考這個問題，像手術的機器手臂，那也不需要醫生了啊，機器人就可以手術了，產業像製造業、電子業也一樣啊，機器手臂越多人就越少。

E07：我有一個問題欸，傳統產業有些職務是人體會受傷的像噴漆、烤漆那種，人容易吸入粉塵或有機物質，如果沒有用機器去取代反而讓中高年齡層的人員去從事這類工作，我覺得並不是很適合她們，可是可以教她們怎麼操作這些設備，把她們職務再設計，其實還是可以保留她們工作效能的。

主持人：剛剛家燕講的就是機器人、機器手臂只是輔助。

E01：工業 4.0 就是用機器取代的。

主持人：就是用比較多的人工智慧。

E01：我舉一個例子就好高速公路，現在全部都是機器，所以那些收費員就沒工作了，可是日本比台灣先進，.....但是你去日本看，日本的高速公路是用收費員，而且一定是高齡的人在工作，她們比我們進步可是卻保留了收費，她們就是考慮了一個問題，效率會不好，你看遠東賺多少錢，而政府為什麼不把這些錢給員工賺呢？政府做那麼多事卻都給財團賺了錢。

主持人：現在工業 4.0 是來自英國經濟學人在報導機器人問世的取代某些人工作的這種議題，但是我在這邊跟大家分享也不用那麼悲觀，就是說現在有些比較人工操作、簡單的，的確機器人一定會取代，因為我們少子女化嘛，所以現在包括鴻海、台中的上銀她們一直在生產生產的機器人，可是在座的幾位包括剛才 E03 你提的，其實她要去處理那個問題是非常複雜的，不一定機器人要去模擬，某些可以而某些不行，但是我再結合剛剛家燕講的職務再設計，我們未來以我個人來講我會去想像工業 4.0 之後會有一些老人的照顧服務業，所以我認為也許未來我們的育慈跟寶金，因為你們現在實習中學習怎麼照顧老人，未來可能這種社區型的居家照顧老人的事業會走向什麼，因為前幾場我們也有請照顧服務業的人來，包括居家的和機構的，她們都要幫病人翻身可是很容易腰就受傷，工作的壽命都很短，因為受傷了，後來我們就建議說她應該要有職務再設計，理想的就是說未來可能用

機器人幫忙翻身，但是人要做什麼，要做細緻的聊天陪伴，這是機器人沒辦法取代的，因為老人會有情緒和不同的家庭的問題，機器人沒有辦法模擬所有的事情，還有包括你們的保險業，現在你們金控產險和壽險整合，客戶遇到的問題也很多元，也許你們在試算上可以有一個輔助的機器來幫助你試算，可是這個人遇到的問題不是完全這個機器人可以取代，也許它需要的是你們對客戶更多的陪伴跟關懷。

E01：我的意思是說政府在思考工業的時候速度不要太快，她應該多思考這個政策下去對勞工造成的影響，就像高速公路就是政府沒有先思考，所以現在才會出現還在鬧的情況。我的意思是說現在政府要推出工業 4.0，卻沒有告訴公司再來要怎麼推，她並沒有思考到有多少人會沒有工作，我意思是說政府做事情是沒有思考政策的副作用。再來說到照顧，現在國外像日本、英國已經發展出一種機器手臂讓照顧者穿在身上，藉由此輔助幫忙翻身，但台灣還沒發展到這裡。其實這裡應該給政府另一個構想，照顧應該分兩種，就我們保險的角度來看，一種是躺在床上的，一種是可以活動的，其實大部分人是可活動的，可以活動的應該要用類似幼稚園托兒、上小學的這種概念，就在建立一個叫老學的制度就好啦，因為我的現在學校校舍太多而學生卻不多，所以老人可以去上課啊，老人帶小孩一個上小學，一個上老學，下課再一起回家，就可以這樣思考，老師、校舍太多那是否可以讓老人去上學。

E09：我回應一下經理，這件事情我們有考慮過，樂齡是另一部份，還有另一部份是托老.....，曾經我們有想要在國小一半做老人，另一半做小孩，但很有趣的是案子往公部門送之後，教室歸教育局管，而老人歸衛生署管，但是她們不往來，所以這個案子就破局了，因為她們認為對老人有相對的危險性，我們本來期待有健康的老人來幫助照顧孩子，就是說她們分別上課然後中間安排互動時間，例如共同用餐、運動等，但是公部門方面就無法合作，托老中心歸衛生署，而要跟教局借一間教室她們就不願意了，但是我相信老化 5 年後會更嚴重，因為少子化的關係，所以我覺得做到托老讓老人更健康才是做降低社會成本的作法，所以我們曾經要去推示範計畫但後來就是破局了，也許是時間還沒到。

主持人：剛剛我就想請教，E02 沒有跟婆婆住，所以我想要拋出一個議題是，假如能把幾位的婆婆她們有一個日間托老的去處的話，你們可以安心做你們想做的事情，像 E02 你可以安心地跑客戶或其他你們想從事的工作，你們覺得老人會願意嗎？

E02:不會。

主持人：是因為現在還沒有這樣的設施還是觀念沒出來，為什麼她們會不願意？

E03:不有趣而且傳統觀念認為在家就很好了。

主持人：她們現在都走居家嘛，有些社區服務員就是 PART TIME 的，她們白天都

是 ON CALL，比如說她今天早上到 A 的家裡幫老人做簡單的清潔，主要是陪伴啦，然後下午三個小時可能就到另外一個人家裡去，她們現在就是走這種居家的，可是像剛剛講得以閒置的校舍、老師去照顧，其實這些老師不一定是喜歡照顧老人的。

E01：我意思不是照顧老人，我意思是空間使用，然後健康老人其實可以跟小孩子一樣是可以上課的，就例如樂齡大學。

E09:台灣有樂齡大學跟社區照顧模式，設計的人是教育局，可是設計得一點都不實用。

E01：其實這現象看日本就可以看出來了，因為日本就早我們 10 年到 15 年的現象嘛，日本發生的事情就是台灣 10 年後發生的事情，她們老人有病臥床的分為一區，其他健康的分為一區，也有一些跟孩子住在一起，但絕大多數是住在一區老人的地方，她們就會給她各式各樣的課程。甚至有些是像失智的住在一起，她們身體是健康的，但心靈上就因為失智而有些問題，然後她們住在一起，也是幫她們設計課程，甚至很多課程是跟孩子結合在一起，現在她們日本是說讓孩子去體驗照顧失智的老人，老人記憶的消退會減緩。我的意思是說政府應該做這些事情，你不要管外面怎麼講，一個新的東西本來接受度就不高了嘛，你要先帶頭啊，先設一班，狀況好就繼續加開，那個政府不做，你叫別人怎麼做，因為只有政府才可以統籌所有部門的人力跟物力，像借學校也是政府才有辦法借，也會有人開始想要轉行，現在老師太多就可以轉過去啦。

主持人：剛剛經理你談的那個，在幾年前我們台中地區有弘道老人基金會她們就有作日間托老，就像您說的她們有排一些課程，我去參觀時，比如說想要下棋就下棋，不想要下棋的可以去寫毛筆，就是她有一些課程但是不會去強迫老人。她們早上會像娃娃車一樣去接送老人，然後就像你說的可以活動的、健康的，然後中午她們有廚房，像營養午餐一樣在那裏吃飯，然後老人需要睡覺嘛，她們就會有一個空間給她們折疊床，然後男生女生分開就在那裏睡覺，也有家裡已經有請外勞的，外勞就陪著阿公阿嬤去日間托老中心，然後上課上一整天，下午車子一個個送老人回家，然後她們的子女、子媳就照常的去上班，可是這個量就像經理說的政府應該做這個事情，解決家裡有一些老人如果不是那麼的傳統非得要在家不可，也許她去那裏可以有一些其他老人作伴，我看到我們台中已經有幾家在做這種事情。不過我也贊同你的說法，我們現在有很多閒置的校舍也許可以把這些開放出來，至於說老師的部分我認為也是要看老師願不願意，如果有些老師不排斥照顧老人的話，政府應給予某些的訓練課程，任何事情我覺得還是需要訓練，因為照顧老人和小孩是不一樣的，某些訓練課程之後如果她不排斥的話也可以轉為這種日間托老。接下來我想請教一個議題，因為現場有兩位人資還有經理等，目前日本也在做希望能夠促進中高齡婦女就業，所以她們作了一件事情就特別針對中高齡婦女或一些像單親的而不一

定是中高齡但需要一份工作，過去在職場裡面可能缺少某些技能，政府會和一些願意合作的企業簽約，她們有兩個訓練的模式，第一個模式是企業有缺人，這個人就到那個企業去比如說三個月讓你們訓練她，當然就是一對一的工作崗位的訓練，就像你帶新人一樣，所有這三個月的費用就等於是訓練期全部由政府支給給企業，在安倍上來之後她們有做這個。另外一種模式是這個人她不完全是到企業訓練而是像到我們職業中心訓練，然後用 3:1，最後一個月找一些企業來訓練她，但是企業把她訓練完之後，她不一定留在那個企業，就是可以再幫她找工作，但至少她可以融入企業的那個流程，因為職訓中心畢竟是訓練中心嘛，然後每一家企業有自己的工作流程，所以安倍是以這樣的方式，所以在座各位對這樣的方式有沒有什麼意見。

E06:在我們公司來說是比較沒辦法接受的，今天不是在於政府有無補助這位中高齡人士薪資的問題，而是我們內部付出人力去帶這樣的人員，我們希望她是能夠長久配合的，如果現在現約是 2 年、3 年而她願意在公司留任的話，那公司會願意去培訓這樣的人。

主持人：我意思是說假設她走第一個，在她進你公司之前你已經有缺了而且要找人嘛，你也經過面試而覺得這個人 OK，那她在前三個月是訓練期，訓練期期間是由政府支付費用的，然後讓你類似剛剛宜瑩講的這個人訓練了然後 3 個月老闆看不到成果，那沒有關係，你就給她三個月時間反正你沒有人事成本的壓力，由政府來支助她 3 個月、4 個月的時間，等她度過這個訓練期時她也比較熟了才進入你們的正式僱用，你們覺得這種方式可不可行？

E03：我覺得老闆的心態很重要，現在我們普遍在求職，你去看現在有的還是有規定幾歲以下，這個政府要加強就是怎麼讓企業的老闆去接受年紀大一點的，因為等於是說你去限制 40 歲或 35 歲就直接把這一群人的機會給抹殺掉了，你連進去的門檻都沒有。

主持人：可能是不是像經理剛剛說的 50 歲這個年齡層，普遍我們這個世代受的教育沒有那麼普遍，所以通常都認為教育程度較低？

E06：可是我認為有些像我們傳統產業並不需要學歷多高，你學歷高反而待的穩定性不好，就是說這樣的工作並不一定要這個高學歷的才可以做，就是學就會了嘛，因為她不是很繁雜到一定要學士去學的東西，很多傳統業或是一般的製造業她就只是單一的每天做一樣的工作，你熟能生巧後學了就會啊。

E01：老闆的年齡層較我們的年齡較再高一點嘛，老一輩的觀念其實就是日本人帶下來的系統，以前的觀念是說到公司來就是做一輩子的，老闆的經驗也是這樣，所以你的機會當然會被忽視，年輕人進來，我會花時間栽培你，因為你還會待很久嘛，而中高齡的進來，我花時間栽培你可能一下子就又離開職場了，所以以前的概念是這樣，現在因為社會環境的改變但老闆的觀念還沒有改變，就會有這種老一輩的觀念。

E06：所以現在有一些工作就是也不是學很困難，然後可讓一些像我們，比如說我退休，我 60 幾歲搞不好還是可以作差不多 10 年的工作，你看浪費這段時間以後真的是可憐，像我們都會感受得以後年紀的真的很可憐，你看現在薪水那麼少而要養的人那麼多，這是我們看的到了，我們這種要退休的人都替我們的下一代孩子感到很可憐，薪水那麼低，物價漲了又回不來，現在年輕人如果家裡沒房子那又有工作多久才有房子，根本連吃飯都成問題，連結婚、生小孩都不敢，托嬰、保母的費用那麼高，你想怎麼還會有人願意去做這些事，所以少子化不是沒有原因啊，薪水不高提不起來真的是一個很大的問題。

主持人：我請教一下 E04，你長期在南蒂工作嘛，還是說你也有轉換？

E04：我結婚之後就把工作辭掉了，等小孩到國中之後才再出來工作。

主持人：所以當時後再找工作的歷程有遇到一些困難嗎？

E04：遇到很多難題，因為一來我先生不讓我出來工作。

主持人：所以你那時出來也是將近 40 歲左右？

E04：已經 40 幾歲了，去年才進去南蒂的。

主持人：那不容易，你們也接受？

E07：可是我們公司不會說全部部門都會開放名額給中高齡，總是會有一兩個部門有其他老闆的考量，但是其他的單位公司是很願意接受中高年齡層的進來的，公司也願意給時間，只是我覺得她們有時候意願並不高。

主持人：好，那我等下再請教你。美燕你當初應徵過程中有很多困難嗎？

E04：其實剛走出來時，很多企業表面上是說沒有年齡限制但其實都有。然後就是說你要工作，那你家庭分內的事情要做好，若能做好其實都不成問題，若因為工作而家裡事情都不做，那先生和老的一定會反對，這個是一個問題，那我就有一個心理準備是說如果我出來工作的話，那我家裡的工作一定都會做好，所以就要這樣的克服然後慢慢去做，像工作有時候都會加班嘛，那主管有時候也會體諒你有家庭，這個是蠻 OK 的。我覺得這是要看個人的心態，我是在組裝單位，如果趕工的話也是要配合加班。

主持人：你所謂把家裡事情做好是煮晚飯？

E06：晚飯啊，小孩點點滴滴雜事都要打點好，然後家裡清潔工作也還是要做，我覺得是心態問題，我覺得出來工作如果家裡的事情都不管，那當然先生跟老的就有話說了，那沒有人分擔一點嗎？

E04：我覺得小孩要教，我們中國人小孩為什麼就跟我外國人不一樣，像我二姊在美國，因為我二姊再婚而小孩就跟著她去，她們就說你要在別人家裡吃飯就要有勞動，所以她就會叫她做一些小孩子可以做的事，像洗馬桶等，所以我覺得小孩從小就要教，要給她一點工作做，工作也不是那種讓她做不了，習慣作之後多多少少就會作了，就像倒垃圾、洗碗這都 OK 啊，幾個人在做真的比一個人作輕鬆很多。

主持人：但是台灣的社會一直是女人，所以 E02、E03 妳也是統包嗎？

E02:不要。

E03：我是跟公婆住還有小叔她們，所以是大家族住在一起，大家族住在一起只要一開始這是你做，那之後就變成你的工作了，別人就不會去做了。

主持人：所以一開始你就把它分好了嗎？

E03：我之前有一個經理就跟我講你如果要在大家族裡面生活，第一個不要太聰明，第二個不要太能幹，不然太會做就變成全部都你做，有做是應該的，沒有作反而錯的。我結了婚之後還是有繼續工作，我剛開始是做保險業，大概 86 年開始，也是朝九晚五，是報徵單位然後要負責帶人，是在裡面沒有出去。然後我婆婆也在嫌說為什麼工作時間那麼長，我跟我老公講說朝九晚五還時間太長，那請問一下要多少時間才算太長，我就跟她說給我三個月的時間，但我還是一直做到現在，可是中間我有進進出出啦，我們保險業就是前面一個小時就開早會嘛，之後的時間就都自己安排，我婆婆就會問我說你有沒有空回來顧小孩啊，我有其他活動，後來我就覺得很煩是一種疲勞轟炸，所以後來就去找別的工作，我有去超市、小騎士上過班，這時候她就都不會找你了，就都自己會處理了。

E04：因為你家裡的人知道可不可以做這些工作，如果你家裡的人可以做就應該讓她們多少做一點，現在的婆婆有的還會覺得說媳婦有在上班很好，就會自己去想辦法做。

主持人：現在你在保險公司也可以啊。

E03:那個時間彈性啊就可以隨時把你叫回來。之後我小孩漸漸大了，就接送就好了，現在也大學了，我就自由了。很幸運的是她們都很健康，我婆婆 80 歲了還在煮飯，我沒在煮飯的，頂多幫忙洗菜、備菜、偶爾炒個幾樣菜。

主持人：我的定義認為這樣才是幸福的女人。

E09：有時候你給老的作，她們才會覺得自己有利用價值。

E03：早餐就我公公在弄得，老人都喜歡你講好話，稱讚一下，明天就又給你準備好了。

主持人：我請教一下剛剛 E07 說你們找人來應徵但卻有些人還不願意？

E07：我們有一陣子有特別聯絡一些中高齡的婦女，我們就是特別把年輕的篩選掉，她們丟履歷只是試試看，我們職務開出來就寫得很清楚是作業員，她們就覺得你時間綁太緊了，沒有辦法很彈性調配，再者覺得薪資太低了，但公司覺得就一視同仁，不管是男生、女生、學歷，只要是這個職等就是領這個薪資，除非你能力提升了嘛，但是你就會覺得比較中高年齡層既然她們已經投了履歷還會有這樣的問題，就是她覺得不合意還是會想要，就是試試看挑挑看有沒有適合的工作。

主持人：那你覺得中高齡婦女需要的是什麼工作？

E03：錢多事少離家近，其實就是時間彈性一點，然後比較輕鬆，錢不多沒有關係。

主持人：可是就我會認為做那種很難的，雖然會很忙但是會很有成就感。

E06：所以我現在就面臨到要走還是不走，我已經跟老闆講好幾次，但就是不讓我走。

主持人：志豪你會讓她走嗎？

E05：我們公司現在還不能讓她走，因為我們現在還沒有找到合適的人選，我們去年申請一個青年旗艦補助案，有跟我們老闆說，但那個門檻很高有一些計畫書然後會補助六個月，但政府每個月會來訪視會來查，一個企業兩個名額，老闆聽一聽就說不要，那個太麻煩了。

E03：政府在推動什麼東西，老闆要不要接受其實佔了很重要的一個層次。

主持人：所以這個議題一開始在台北場是找了所有台北市的學者來談，其中就有一個學者說我們現在談中高齡婦女不能只看現在是中高齡還要看未來會成為中高齡的一群人。我這樣聽起來好像關鍵是在婆婆欸，就是說婆婆那一代已經沒辦法做主時，在座的各位你會把她們送到機構然後自己出去工作嗎？

E02：會。

E03：我們會有家庭成員間角力問題，因為兄弟姐妹間就會搞不定，另外一個就是老人願不願意配合，這很關鍵，再來就是說我們要送去的機構是否有符合我們需求也是我們要考量的，目前當然是希望老人退化的速度越慢越好，而怎麼樣讓老人退化速度越慢越好，其實讓她越不方便，她退化速度就會越慢，當她如果要求做不來，我們再請人來做，這應該比較能減緩她老化的速度。

主持人：可是回到我們的中高齡婦女，剛剛 E07 有提到有些人就不願意，可是我知道在我們社會裡面，假如我可以克服老人跟先生對我的要求，就跟她說孩子都大了在家也無聊，可不可以出去工作，我們怎麼提高有些婦女像寶金這樣真的想追求人生的價值，怎麼去提高中高齡婦女藉由工作，讓她可以有一份工作，提高她的誘因，然後政府應該為像你們這種暫時中斷的要怎麼來協助你們，讓你們暫時退出職場後可以銜接未來再進入職場，怎麼讓你們銜接的這個路程可以順一點。

E09：我稍微談一下，可能是讀成教的關係又加上我們有一段時間在訓練照顧服務員的工作，因為我是護理背景所以我們就去承包照顧行業服務員然後到醫院去照顧，那時候勞動部有這個案子，就是說勞工有給她來訓練的費用然後由機構來承辦培訓，就是以中高齡婦女為前提，先訓練然後實習最後再回到職場，成功的當然還是有個案，但是不知為何訓練了一堆人，真正進入職場的卻很少，這個落差事實上我們也很努力在克服，也面對照顧服務工作就是體力跟能力也是相對要克服，那中高齡婦女在照顧病人上面事實上服務很有限，因為那是一個勞動的工作。另外一個就是能力，例如翻身

事實上是有方法，那個教跟利用器具事實上只是一個過程，有些時候我們會貪圖方便，那很快就會受傷，就進入職場後可能不久就說無法承受就要離開，就是說政府事實上有一些訓練案子，有成功的也有不成功的，那成功是不是可以持久，後來我們在追的那部份反而政府不管了，那事實上留下來的人是有限。還有就是有一些職業訓練是不是符合需求或是符合職場要的人，我覺得政府一直沒有把她扣在一起，就是常常訓練一堆人然後不符合職場所需，然後這一群人裡面還很恐怖的是有一半是為了補助款，就是政府有給她們 6 個月的職業訓練津貼，有些人是為了那個而來簽名的，你會發現那個訓練的過程很不好，老師教什麼都沒興趣而只是來簽名拿錢的，我覺得那是一個浪費資源，應該要再做更好的安排，當然也有成功的之後到職場去工作，那現在也很穩定。我們現在有一個重要的是，我是住在一個很老化的城市，但是因為我們都外出，我們的老人要照顧，那年輕人都跑走了，誰來照顧這些老人，我說的就是澎湖，我們開發了一個很有趣的東西，一種中高齡婦女的工作就是她到家裏面去幫她煮飯、洗衣服，這是中高齡婦女本來就會的一個能力，然後我們只是希望由老人來照顧老老人，然後我們做一個媒合的工作，就我們家的阿公比較老，我們就跟中高齡婦女說可否一天來我們家 2~3 小時，就是因為我們都外出，要有人去探望看顧一下老人有沒有健康，就是一個探望然後供餐和清潔而又不干擾她們的生活，就是作大概 3 小時就離開，如果你請外勞，外勞還要照顧那才是麻煩，就是老人跟外勞相處還是年輕人和外勞之間那還好難講，而中高齡婦女為什麼適合是因為第一個不會占用太多她的時間而且可以顧自己的家庭，第二個是熟悉的生活環境也都很接近，然後再由年輕人付錢，讓這個老老人也是有人可以照顧，那也是中高齡婦女一個還不錯的工作方向，而且接下來要進入一個很老化的城市，我覺得是一個開發的過程。還有就是政府推出了一個.....，因為優秀的老師、公務人員都退出職場了，我覺得這些優秀的人才是需要被開發的。

主持人：現在可能比較不會有了，.....專案那種 55 歲就退休了，雖然前一波有，但我認為這個會減。

E09：可是我認為應該可以鼓勵她們在進入職場，而不是讓她出來後再空出一個職缺，我認為那是浪費人力，例如我們後來找到很多退休的老師，她們去幫忙帶課後班，是有給薪的，就幫我們照顧那些小孩，我們就還是可以再去上班啊，讓這個人力的部分可以再開發，因為這是她們的強項，她們本來就很會教書，老人、小孩有人照顧，我們就可以安心在外面工作，至於老人、小孩要給誰照顧這是我們可以再討論的。

主持人：現在還有一塊就是，有時候你們不是要加班，我們還有面臨到一塊是比較年輕的，比如說她晚婚晚生而剛好要加班，那她晚上臨時找不到托嬰，因為現在托嬰最晚到 6 點還是 6 點半就必須接走。所以我們現在還有面臨到另一塊的問題就是說為什麼中高齡婦女很多人沒有工作，是因為她的小

孩要求她要回家帶孫子，我們在中部傳統製造業有碰到，她是製罐工廠，她們有些中高齡就像我們年紀 50 幾歲這樣，她就跟經理講說她最近想要先辦退休，經理就問她說你做很熟了為什麼要退，她就說因為我的孫子年底就要生了，我要回家照顧孫子，但是她跟經理講如果我的孫子到時候差不多上幼稚園了，假設我還想回來工作能否再回來，她的經理是同意她回來，因為現在缺工嘛，你們會有這種狀況嗎？

E07:我們公司是會接受的，因為她本身的經驗跟對於公司的了解其實已經有一個程度了，所以像我們員工請育嬰留停 6 個月，公司其實都是同意的，回來一樣回到原職務而不做調整。

E05：我們公司也都同意啦，像我們現在有一個要請產假，因為她是第二胎，有聽她講要請育嬰留停然後也是跟我們主管有詢問，我們主管原則上也是有同意，我們公司人數大概 100 上下，行政 10 幾位，其他是司機。

主持人：所以 100 多還是可以調度得過來嘛，那我們保險業沒有育嬰的問題嗎？

E01：可以請。

主持人：如果只是保險員那應該還 OK 吧，比較時間有彈性，這個概念對吧

E03：我們正職就是按照公家機關的周休二日，你不休息就去拜訪客戶，我們有產假。

E01：其實也有育嬰假。

主持人：可是你們保險業務員怎麼育嬰，那客戶怎麼辦？

E01：育嬰就沒有收入啊，但是這段期間可以不用來上班，等孩子大一點再回來。

主持人：所以基本上你們做保險是蠻彈性的，先生也都支持嘛。所以我覺得癥結點不只婆婆而已，還有先生欸，剛剛 E06 有講先生本來不支持嘛，怎麼樣才能夠打破她們的觀念。

E09：我現在的工作比較像托嬰中心，托國小階段，因為媽媽都是職業婦女常常會有狀況，所以這禮拜壓力比較大是因為她媽媽要出差到台北，一到五都不在，然後她爸爸 8 點才下班，那你托嬰的地方可不可以讓人家托晚一點，如果我今天沒辦法配合，那這個職業婦女會不會重職場離開，她會相對面臨這樣的問題。

主持人：所以我請教你，像你們這樣提供服務者願意拉長時間嗎？比如說提供更彈性到晚上甚至過夜，我們有沒有可能找一批中高齡婦女來做這件事 PART TIME 式的。

E09：因為我們這個工作時間都很特別，比如說又在補習班的，她的孩子需要托嬰到晚上 10 點，那有的保母就不願意，所以她在選擇上就有困難，事實上我們是跟她講可以再選擇其他保母，保母本來就也可以有這樣的彈性，問題在於你願不願意開放，好比說我願不願意開放孩子來我們家待晚一點，因為我之前是職業婦女所以我可以體諒這個媽媽的不方便，那她如果不這樣跑就必須離開那個職場或是再換工作，我覺得那是彼此要體諒

的，不是說多付一點錢就願不願意比較晚，或者是會不會有第二批人力來照顧孩子。

主持人：第二批人力假如是中高齡婦女，我們公婆會同意我們在外面過夜嗎？是因為你要去幫人家 PART TIME 照顧小孩。

E03:我公婆都很開明，只要一通電話講了就 OK。

主持人：有些人不行是因為睡覺的時候你就必須要在家作守門人，然後公婆她很安心地去睡覺。

E09：好比說我的家庭準時六點半要吃飯，我在選擇我的職業當然有一點困難，這是我們的飯桌禮儀。

E04：我們家是不能接受在外面過夜的，有一次公司要去國外參展，先生就非常不高興非常不能接受，所以我就不能去啊，要拜託同事去。

E09：我之前職場是像各位是 ON CALL 的狀態，是要負責管精神科的個案，她在鬧你就是要出面，而要怎麼出門，尤其是還帶著一個小小孩的狀態，就只能跟公婆講麻煩幫我顧孩子，可是這就會造成她的困擾，她會說你一定要做這種職業嗎？尤其晚上莫名其妙 2、3 點還要出門去處理工作，這對老人家是沒辦法接受的。

主持人：不好意思我再請教一下 E06，在你還沒復出江湖時，就是先生一人扛起家裡經濟不會覺得扛得很重嗎？

E04：她會跟我說還不需要你出去外面工作，你待在家裡就好了。

主持人：但是如果多了你一份工作，像你現在業務助理這份工作就很好啊，而且又有出差機會，你有能幫她多負擔至少一半啊。

E04：她就不會這樣認為。

E05：一般也是要看她的家庭，假設老公是台塑、中鋼那當然是 OK，可是如果是一般傳統家庭那可能還是要增加。

主持人：所以你看我們那張主計總處的資料 30%，難道我們家庭老公都是 7、8 萬嗎？，所以我才一直很疑惑台灣的婦女在家都在幹嘛？

E01：50~59 歲的婦女的那個階段孩子都長大了，家裡只剩夫妻兩個，太太沒有什麼出去工作的必要，亞洲人不會希望再出去工作了，她希望是在家裡休息或是處理自己的事情，她不會再去做全職的工作。

E04：像我公公、婆婆都走了，我媽媽 80 幾歲了，娘家的爸爸媽媽也走了，小孩子都大了去工作了，就只能在家拖地啊。

E01：因為我們以前的人比較早婚，50~59 歲的孩子都已經去工作了，這個問題應該是現在的問題，未來的 50~59 歲工作的人會比較多，因為她們晚婚孩子比較小。

E09:難道是因為一些傳統產業像菜市場擺攤的沒有算進這樣的統計裡面？

主持人：所以我那時候有質疑地下經濟，這種沒加入勞健保的部門其實沒有去調

查到。

E08:其實很多欸，那些市場擺攤得其時年齡都不低欸。

主持人：所以那時候我有質疑，台大教授就說不會啊，他們用主計總處調查員每次都會做一些家庭生活的調查然後會去抽，可是有另一個台大教授跟我意見差不多，調查員調查時怕被扣稅就都說沒有在工作。

E03：其實我們現在 50~60 歲工作的人還很多，像你講得我們作其他不用報稅的其實都還在工作，現在我們在討論以後少子化的問題，你必須要靠未來的像 40 幾、30 幾歲的人生活壓力就會比我們大很多，到時候 50 幾歲、60 幾歲的人就要考慮出來工作。

受訪者編號	年齡	教育程度	產業	職務
IA-1	62	碩士	人力服務	經理
IA-2	45	碩士		家庭主婦
IA-3	55	高職	製造業	作業員
IA-4	45	高中		家庭主婦
IA-5	54	高中	印刷	
IA-6	52	碩士	製造業	處長

受訪者 IA-1

訪談者：可以請教您，您有繼續唸碩士學位嗎？

IA-1：有。我大學畢業後就出來工作。第一年是在地方工廠上班，後來就進了外商公司，之後就一直待在外商服務。

訪談者：您唸的是外文嗎？

IA-1：不是。我唸的是農業推廣。台大農業推廣學系。

訪談者：所以能訪談到您真的是太棒了。除了一般人之外，我們也需要訪談到學經歷較好的訪談對象。

IA-1：我覺得工作上面來說，當然努力很重要，但是機會、運氣也都扮演了很多角色。我第一個工作是在工廠上班，做了一年。

訪談者：請問是甚麼樣的職務？

IA-1：我那個時候是業務助理。業務助理其實就是業務員。主要就是負責報關、接訂單。我那時候主要負責三個業務，一個就是接到訂單後，轉交工廠進行並且也要制定生產排程。負責寫船務單據(shipping document)，另外也要到銀行負責押匯的業務。這是我一開始工作前三、四個月所負責的業務。那後來另一個業務離職了，所以我必須另外再兼任東南亞的業務。我們以前其實都一人多工，所以老闆希望我們每天還要再額外撰寫五封開發信，也就是要自己尋找開發名單，然後撰寫開發信給不同的人。

訪談者：那你們的產品是？

IA-1：縫衣機。那時候我們的縫衣機工廠算是規模相當大的，叫做「金永和」。後來這間公司倒閉了，我們後來才知道那個老闆後來被政府列為十大經濟要

犯之一。其實那時候我們就覺得不太對勁，因為當時老闆總要要求我們去貸款，那時候其實有很多管道可以提供貸款，當老闆看到有貸款的訊息時就會要求我們去做貸款的動作，所以當時就會覺得很奇怪。

IA-1：我的第二份工作是在船公司，這份工作是因為之前大學的學長，因為上一份工作有接觸到關務所以有接觸，後來因為那名學長與妻子都被另外的公司挖角走了，學長就詢問我有沒有意願去他被挖角前的公司服務。也是負責業務助理的工作。

訪談者：你們那個是屬於散裝輪還是貨櫃輪呢？

IA-1：貨櫃輪。我那時候其實是在一間規模算大的公司，叫做怡和洋行。我在該公司服務了 12 年，後來因為生第二胎，以及第一個小孩也到了上小學年紀的關係，所以我就將工作辭職，回家照顧小孩。

IA-1：後來休息了大約一年半的時間，我就回到職場，服務於史丹利手工具，史丹利公司其實是一個很大的集團，而我當時是在該集團底下，在台灣收購的一個大約有 35 年歷史的工廠服務。當時公司因為需要一名有外語能力的人，而該公司當時的律師事務所中，有我大學時有認識的一名朋友，所以就推薦我進去該公司。

IA-1：他們當時找上我的時候，我才剛生產完三個月。當時我三月生產，兩個月的產假結束後就申請離職，所以離職的時間約是五月，而史丹利在六月就找上我希望我去任職，剛開始時我拒絕，因為我無法立刻到職。後來公司詢問我要多久才能到職，我回答約需一年，沒想到他們就真的等了我一年。隔了一年後公司又聯絡我，當時我又回答因為需要觀察大女兒上學的情況，所以還需要再等三個月，如果適應情況良好才能任職。最後過了三個月後，應該是該年的 9 月，我就到史丹利公司任職。

IA-1：到了史丹利後我又服務了 12 年。當時真的滿辛苦的，因為是在工廠內，我剛進到公司時，開會時同事二十多位全都是男性，只有我一個女性坐在那邊，當時男同事們都完全不能接受，也都準備等著看我出醜。我在那邊大概花了三年的時間才讓同事們接受我，因為我進去公司後，大約只花了一年就做到經理，而當到經理後的沒幾天，工廠的人就有不滿的聲音，也相當的不配合。當時同事們也曾因為不滿，趁我不在公司的時候，到我的辦公室進行破壞，雖然當時我置之不理，但其實心裡是滿擔心的。一直到最後得到同事的接納後，才上軌道。

IA-1：12 年過後我又轉職到新竹。

訪談者：那您的先生當時是在台中？

IA-1：我先生一直都在台北工作，但因為我每天會回家，所以分隔的狀況也還好。

我當時是新竹台中每天通勤，通勤了七年。

訪談者：那當時您的小孩呢？

IA-1：當時我的大女兒已經大學了，而兒子也上了國中。原先我是打算搬家到新竹，這樣先生回家離台北也比較近，但後來因為家人反對，所以就繼續通勤。

訪談者：那您當時在工作時，小孩有其他親戚幫您照顧嗎？

IA-1：當時我女兒小學時，就在我婆婆家附近的學校上學，所以放學就自己回家。而我兒子當時就托育在婆婆家附近的安親班，每天六點鐘時就麻煩我婆婆去將兒子帶回來，然後再由我接回家中。後來我改任職到新竹後，全部的人就改去到我婆婆家吃飯。

訪談者：那您當時的交通工具是汽車嗎？

IA-1：我在台中任職於史丹利時就以汽車代步了。當時我的老闆是外國人，他並不把我當台灣人看，而是將我視為他們的人，所以就會跟我說很多事情。

訪談者：所以以您當時的時空背景，能念到大學，而且又念到台大是一件很不容易的事情。當時在女性的勞動市場中，女性能念到如此高學歷的，真的是鳳毛麟角。

IA-1：其實不會。我們班女生厲害的很多。

訪談者：那當然在您的班上厲害的很多，但是如果將視角拉至整個女性勞動市場中，真的是相當不容易。

IA-1：所以我一直覺得我的運氣好。後來我從新竹回台中是因為覺得自己太累了，每天進辦公室都相當忙碌，即便是我在通勤的時候，常常也是需要邊開車邊講電話談論公事。到了在該公司任職的最後三年時，由於業務上的需要所以必須參與許多國際性的專案，也因此除了例行的會議之外，我還需要參加許多額外的會議。當我回到家後，還必須透過網路在家參與線上會議。

訪談者：所以您位於新竹任職的公司是高科技產業嗎？

IA-1：是的。我任職的公司規模一向都不錯。當時我任職的公司該產業中，排名一向是在前兩名的。

訪談者：那妳從史丹利轉任至新竹的公司是被挖角的嗎？

IA-1：不是。我在史丹利一直都感覺到很累。因為許多事情都必須由我一手包辦。當時我也要負責 ISO 的業務，也要負責整體改善的業務。

訪談者：所以您主要是負責建立許多制度嗎？

IA-1：是的，所以我除了做人力資源之外，也要負責建立許多制度。像當時公司的薪資政策、績效政策，都由我負責。

訪談者：但您在大學時期是主修農業推廣？

IA-1：對。我們台大農業推廣系在當時分為兩個組，一個組是鄉村社會組，另一個是推廣教育組，我是屬於鄉村社會組的。

訪談者：那麼您怎麼會進入人力資源的領域呢？

IA-1：我覺得鄉村社會組學習的東西比較貼近人力資源，因為他必須念許多關於社會學、心理學的東西。但許多都是我後來自己把他加進去的，因為在做的當下其實我沒有考慮那麼多，只是因為當時有人推薦我任職，條件也不錯。

訪談者：所以當時您就跟著學？

IA-1：對，我就跟著當時的人力資源經理學習，他也很願意教導我。但後來我回頭想其實他是偏向於「人事」而非「人力資源」。所以主要是偏向考勤之類的業務。也因為我當時做了那麼多改變的事情，也讓我面臨到許多挑戰。

訪談者：那您的專業是從哪邊學習的？

IA-1：當時主要是參加一些課程，例如政府開設的課程，然後再自己研讀一些勞工相關的法令。公司也有請一些顧問來協助，例如有請 KPMG 來為我們做一些薪資的規劃，也從與他們的互動中學習到很多東西。當然也是公司願意給我機會栽培才能夠如此。

訪談者：之前您有提到說，現在企業會有點排斥中高齡婦女的就業...

IA-1：是非常排斥。

訪談者：但最近我在做產業調查的時候，也做了一些對於高階主管的訪談。例如我有訪談到一間位於中部的汽車零件業，他們表示他們在產線的職缺，非常喜歡任用中高齡婦女。例如當他們在面試一些當地的居民，屬於中高齡婦女的族群，只要雙方都有意願後，當求職者答應前往任職，幾乎都會真的前往，不像許多年輕人即便口頭答應，也未必真的會實際前往任職。所以在該公司的產線作業員中，幾乎有半數都屬於中高齡婦女。

IA-1：可以請教他們的中高齡婦女年齡為何？

訪談者：一般我們都定義為 45 歲以上。

IA-1：我認為應該要跟他們請教一下，他們的員工年齡的範圍在哪裡？

訪談者：您所謂的範圍是指？

IA-1：也就是說，45 歲以上的年齡，他們可以接受的年齡上限為何？

訪談者：當時我在訪談時，他們表示在一開始面試時，可接受的上限約在 50 歲左右，最多可以到 55 歲，因為在高的年齡層就會有體力上的疑慮。但是現在我們看到的數據，有一部分的中高齡婦女，也就是 55 歲以上的族群，大概只有 18% 有參與勞動，換句話說 55~65 歲的婦女，參與勞動率是非常低的。雖然在 50 歲以下的婦女參與勞動率仍有 30 幾的比率，但跟鄰近的日、韓相比，我們都是非常低的。所以我認為，在主計處所統計的，參與勞動率有 30 幾比率當中，有很大的一部分是在工廠，或是餐飲、零售業中。

IA-1：所以整體而言，中高齡婦女的工作場域及內容，會偏向基層的工作。我個人是認為，由於企業主在尋找人才時，開出來的條件，第一就對女性有所限制，第二對於年齡也有限制。

訪談者：即使不屬於工程師，是業務助理類的呢？

IA-1：像我現在要尋找一個總經理，條件雖然並沒有限制性別及年齡，但在最後的備註中，他們就提出希望能尋找到「有活力、能創新、能夠勝任體力及壓力」，這些其實都在暗示年齡不能太高。雖然求才公司遵守法令，並未設年齡的限制，也不願意明確指出需要的年齡，當在互動的過程中，我可以感覺得出他們心目中的理想年齡，是在 45 歲左右的。

IA-1：所以我認為，雖然許多中高齡婦女願意回到職場工作，但企業主的接受程度其實是相對較低的。就我本身的看法，訪談者老師剛剛所提到的，汽車零件業的部分，我自己認為應該屬於個案，可能可以尋找看看其他產業做為比較。

訪談者：是的。我也認為在科技業中，要企業接受的可能性是較低的。

IA-1：即便是在傳統產業中，我認為也不太可能。

訪談者：我自己的經驗中，傳統產業的可能性是相對較高的。

IA-1：但以我自身的經歷，在台中的部分，我認為可能性仍然很低。

訪談者：科技業的部分，由於科技業許多都是屬於變形工時的模式，但傳統產業的工時是相對較規律的。

IA-1：傳統產業也是會有三班輪班的狀況。過去我們的做法是，由於本國勞工較不願意從事夜班的工作，所以夜班我們都晉用外勞為主，而本國勞工則是以加班為主，但到了一個時間點後，就會全部改為外勞生產。

訪談者：這個模式到現在仍然是如此。

訪談者：我去年也有訪談了另外，屬於工具機械產業的公司，在該產業中，女性

參與的比率就相當低。

IA-1：工具機械的部分，我認為因為他們比較偏向裝配，都是由外包商將機械送至工廠，由該工廠進行處理。而要進行處理時，一方面是需要專業技術，另一方面是因為產品體積較大，所以必須操作機器，例如堆高機等等，來進行處理。這部份女性就較難從事。所以以工廠來說，車床、洗床這種工作就較不能讓女性從事，但包裝、研磨等，就會任用女性。也就是說，如果工作內容是不需要使用到精密機械的工作，就會較願意任用女性。

訪談者：另外一個就是較小的組立人員。

IA-1：是的。像我們的裝配人員，幾乎都是任用女性。

訪談者：沒錯，就是因為企業主認為，女性在手的靈巧度上，會較男性來的優異。

IA-1：是的。所以由此可看出，女性可從事的工作其實是有限制的。僅限於裝配、包裝這些技術需求較低的工作。

訪談者：像我之前也曾參訪過一個工廠，該工廠的產線物品運送也是由中高齡婦女從事。

IA-1：是的。因為這些工作技術需求相對較低，所以可以任用中高齡婦女。

訪談者：另一個層面也是因為，這些工作現今的年輕人較不願意從事的。

訪談者：所以我剛剛提到的，55 歲以上女性勞動參與程度較低的部分，我認為有一部份原因是屬於「心理年齡」的影響。我們在觀念上，就很根深蒂固的認為，55 歲以上的女性就是該退休的年紀，這是觀念上的認知。我認為為什麼我們國家在 55 歲以上女性勞動參與率會如此低落，原因有很大的部份是因為這個影響。

IA-1：原因當然是多元的。有些人也會認為自己工作這麼久了，是該退休了。

訪談者：那您認為在 45 歲年紀左右的呢？

IA-1：我認為是沒有機會。舉例而言，其實在人力銀行上，45~65 歲的求職者其實是相當多的，但企業主並不願意任用。以業務為例，除非你是本身很有能力，不然企業是不會要這個年齡層的女性的。

訪談者：但 30 歲年齡層的女性又會面臨到照顧小孩的問題。

IA-1：其實現在 30 歲年齡層女性，單身的族群是非常多的。這個族群的女性其實是相當辛苦的，因為如果婚後，丈夫的能力許可，其實許多人是即使有能力可以持續勞動參與至 55 歲，但他們也未必會有意願一直參與下去。但對單身族群而言，就必須要持續參與下去。但在整體職場上，其實是不需要

那麼多偏中高齡的人力的，因為企業會認為年輕人有創意、活力，可以為公司帶進更多的利益。

訪談者：想請教您，您跟我都是屬於在我們的世代，少數受過高等教育，以及有許多職場歷練的人。就您的角度來看，現在初入職場的人，真的較有活力，較有創意嗎？

IA-1：這個很難評論。我認為現在的年輕人有一部份確實是有比較多的想法，雖然不見得實際。如果是較有創意的部份，我認為是有的，但也不如外界媒體形容的多。

訪談者：我認為該族群有一群人是礙於生活壓力而不得不投入職場，對於工作的熱忱是缺乏的。

IA-1：其實這種人是滿多的。像我這邊有做派遣的工作，多數時候我們可能面試十位，僅能推薦出一位來。而即便是我們推薦出去，且該名人員也同意參與面試，但等到實際面試時，會出現的人比例大約只有一半，其他的都消失了。而且即使是正職的職缺，雖然是屬於較基層的職務，但就算是我們通知錄取了，等到報到日當日，也不會出現及聯繫。我們統計過，我們推薦出去的人，有實際任職的比率大略只有 2 成至 2 成 5 左右。所以單論這個現象，我認為我們的公民教育是相當失敗的。

IA-1：另外，許多年輕人對於自己的未來，其實是沒有想法的。許多都是盲從他人，好像這個年紀該做甚麼，我就跟著大家做，是相當沒有目標的。最後自信程度也是相當大的問題，像上次我們有人離職，於是我們就新任用了一個人，那名求職者的家庭背景是相當不錯的，但他任職後僅三、四天，就表達出非常不適應的想法，因為他無法長期坐在室內工作。

訪談者：那他應該較適合從事業務的工作。

IA-1：其實我們這個工作也有點類似業務，因為他也必須要說服其他人來接受面試。我覺得現在的孩子因為家庭環境較好，所以相對較不需要擔心未來的經濟壓力，所以即便是遇到不喜歡的工作，不做了仍有家庭可依靠。

訪談者：那如果我們將年齡層稍微降低，大略在 40~50 歲的年齡層，如果企業主不介意他們的年齡而錄取，您認為他們實際到職的比例高嗎？

IA-1：40~50 歲是有的。

訪談者：那再請教您，如果就您剛剛提到的那個職缺，如果任用中高齡婦女呢？

IA-1：我並不排斥年齡，但主要是因為中高齡婦女不願意來從事這個工作。而且雖然我們這個工作門檻相對較低，但仍然是有一些基本的門檻，例如需要專科學歷。

訪談者：這個門檻是指學歷？

IA-1：所謂的門檻是指，第一個需要有自信，沒有自信的話無法說服他人，所以他的溝通能力需要非常好，而這些是年輕人較具備的。

訪談者：所以我在想，是否 40 歲以上的中高齡婦女，是因為長期待在家中，自信就相對較為不足？

IA-1：是的。而且我們的工作有點類似「陌生拜訪」，必須要自己打電話，說服人來讓我們面試，並且讓他受我們推薦，這些都是需要許多技巧及自信的。

訪談者：我有一個想法，如果我們將 45~65 歲的中高齡婦女族群，有意願參與勞動的人，集成一個人才庫，那麼有需要的企業就可以去這個人才庫尋找勞動力，您的看法？

IA-1：其實這個政府現在也有類似的平台。

訪談者：但是企業使用的意願很低？

IA-1：我不清楚是因為企業使用的意願低與否，或是是因為政府沒有推廣這個平台，所以知道這方面資訊的企業可能較少。

訪談者：所以我認為，這是因為企業人力資源人員，因為自己就是透過一些，例如人力資源網站，或是人才公司推薦的管道而任職，所以在尋找人才時，會自然而然地透過當初自己走過的管道來尋找人才，而不會想到使用政府提供的平台。

IA-1：其實由於因為我本身是屬於獵人頭公司的產業，所以那個平台我們是不能進入的。即便我認為兩者都是屬於求職的管道，但我們這邊是被禁止，也無法在該平台上貼職缺的。

IA-1：所以我是覺得，第一個，那個平台的推廣沒有做好，所以知道的人並不多。第二，可能該平台中的人力素質，並沒有想像中的好。但這部份就又回到了，因為推廣不力，所以人才也無法到該平台上求職，企業也無法從中獲得好人才。也由於現在牽涉到個資法的部份，所以要將資訊放上去也必須經過本人同意，所以如何讓求職者知道這個平台是一個能夠有效的媒合管道，是非常重要的。

IA-1：所以總結而言，我認為這部份的主要因素，仍然回歸到該平台的推廣仍有待加強，如果推廣能做得好，自然就會有人才和企業願意透過該管道媒合工作。不然現在平常上的人力素質如果不符合企業的需求，企業很容易就不再上這個平台。例如現在人力網站這麼多，但做得好的也只有最大的兩個網站，其他有許多網站都做不起來，這些都是推廣以及行銷的關係。

訪談者：所以我做個總結，您的職涯其實有很大的部份，都是透過社會網絡得到的。

IA-1：是的。我從事工作這麼多，自己找的只有兩個，就是第一份工作，以及去新竹任職的工作，這個是我先生無意中看到網路後推薦我去的。

訪談者：所以當時您先生在看到這個新竹的工作，是希望能透過轉職，在未來能夠讓兩邊的距離縮短的。

IA-1：對。

訪談者：我當時攻讀博士的時候，也是帶著孩子去的。當時我的兩個孩子一個四歲、一個八歲，就帶著去美國讀書。

IA-1：那你當時怎麼照顧孩子呢？

訪談者：就讓孩子上幼兒園，如果暑假沒有幼兒園的話，就請保母帶。後來去念小學後就比較輕鬆了。當時我們母子三人在美國其實相當快樂。

IA-1：但語言的問題呢？

訪談者：其實就是上學三四天就比較 ok 了。小朋友學語言很快，也可以利用肢體語言。但也因為當時四歲的兒子年紀很小就出去了，所以後來變的兒子不太會說中文。但其實就如同我這邊說的，職業婦女在就業、家庭照顧、家庭經營三個地方要能夠平衡，即便我當時是公務人員，但因為常常需要出差、會議影響，讓我焦頭爛額。所以我其實是很羨慕有家人可以幫忙照顧小孩的。

IA-1：我從第一個孩子開始就是早上送到我婆婆家，晚上就帶回來了，所以也不算完全托家人照顧。

訪談者：當時公司是在台中嗎？

IA-1：對，不過離我家也有一段距離。當時我都是騎摩托車，把小孩送到婆婆家去上班。我一直到 36 歲才開車上班。

訪談者：我在您的身上真的可以看到一個人力資本的影子。

IA-1：應該說，我們的年代是一個爆炸的年代，所以我們的機會其實比現在的年輕人多很多的。現在的年輕人機會雖然也是有，因為在我們這個世代的人，年齡也接近 5、60 歲了，所以市場上也會釋出一些機會，因為開始出現退休潮。可是話雖如此，但現今台灣的經濟環境與當年我們的經濟環境已經截然不同，我們當時的經濟活動環境比現在好太多了，現在的外商公司與我們當時比較起來，少了非常多，機會也就相對減少。所以年輕人的發展相對也會受到一些限制。

訪談者：是的。非常謝謝您接受我的訪談。

受訪者 IA-2

訪談者：請問您中央歷史所碩士畢業，碩士畢業後有工作嗎？

IA-2：因為顧小孩關係辭掉在學校校長秘書一職，工作環境對二度就業婦女不友善，工作加班要超過晚上十點半，未超過十點半就不算加班。感覺大環境對於二度就業女性非常不友善，99年進台中市文化局文化資產科工作，對婦女就業也不友善，下午五點前處理完工作卻不讓我下班，因為其他年輕人前一天熬夜到下午才去上班，五點他們還未處理完事情還沒下班，就覺得我也不應該下班。整個環境尤其年輕人會瞧不起二度就業的女性，他們沒有家庭無法體諒，在會議中攻擊我未將工作做完。

訪談者：這狀況有類似職場霸凌的情況。

IA-2：十個月以後離職，因為時間到不讓我走，在會議中又攻擊我未把工作做完。

訪談者：後來因為帶小孩整個退出職場？

IA-2：對，從99年以後就退出，改當代課老師。因為整個職場對婦女很不尊重，尤其是年輕人，他們以後也會走入婚姻，但他們卻對我們二度就業的女性極盡屈辱，時間到也不讓你走，圍起來攻擊你，雖然工作的不錯但沒有受到應有的尊重。

訪談者：沒有同理心，長官也任由這樣的情況發生嗎？

IA-2：因為是公務員，男性主管，更沒有辦法感同身受，他們不用負責家務更沒有辦法體會要照顧家庭、小孩的婦女。年輕人反而對於跟他們有年齡差距的人不公平。

訪談者：之後代課的工作是自己找的吗？

IA-2：有認識的人介紹，然後去考試。100年沒有工作、101年開始代課老師的工作。

訪談者：所以這幾年等於是工作做做停停。

IA-2：對，因為找不到比較友善的工作職場。而且人家會覺得念文科的人沒有什麼作用，但其實行政事務我們可以處理得很好，井然有序，之前在學校工作三年十個月，其實我們可以把很多工作做得很有順序，工作效率也不會輸人，但問題是說進職場後整個大環境。因為婦女的身份被排擠。

訪談者：因為這個身份，那你一直都在找行政工作或者是代課工作嗎？有沒有想過去找類似製造業的工作？

IA-2：因為工作性質，也想要保留一部份體力照顧小孩，還要接送小孩。

訪談者：假設政策改善，對中高齡婦女比較多友善政策出來，你會考慮出來找工作嗎？

IA-2：有啊，如果有一份正常工作會考慮。

訪談者：所謂正常工作是指？

IA-2：可以正常上下班。

訪談者：如果偶爾加班可以嗎？

IA-2：如果是因為工作做不完加班那是責任問題要加班。

訪談者：你先生會容許你加班嗎？如果孩子都大了

IA-2：應該允許。

訪談者：有看過或聽過其他的管道嗎？

IA-2：政府有個青輔會，職業介紹的職業都還不錯，都是政府的缺或是臨時雇工的缺。

訪談者：你有想過嗎？

IA-2：有，可是那個網站 94 年就關掉了。另外政府還有就業服務，但是那個介紹的工作都很差，比如說民間的工作，但都跟專長不符合。

訪談者：也就是可能只需要高中畢業就可以去做的工作。

IA-2：我覺得我比較傾向學校或是政府機關的工作，因為沒結婚前是在中研院做研究助理。

訪談者：你有想過說跨不同的領域嗎？

IA-2：有去投植物所、動物所，但都沒有回應。

訪談者：因為專長不符。那你有把過去的履歷寫得很清楚嗎？

IA-2：有，但他們就是覺得不同科的不行。

訪談者：基本上你有研究的能力，兼任助理你也不太會做，因為沒什麼錢，就是協助一些事情，一般可能要走專任。

IA-2：專任錢比較多但是責任也越多。

訪談者：對，假設你在台中的大學，那你等於是想要在老師的辦公室工作，一般現在的專任就是要處理一些行政的工作，類似像你之前秘書的工作，那種狀

況你現在能負荷嗎?

IA-2：其實我現在已經想要以家庭為主了，所以盡量不要太重的工作，到這種年紀體力已經有限了。

訪談者：所以你會覺得你體力比較弱，沒辦法像年輕人一樣。

IA-2：對，到這種年紀想要把家庭跟孩子顧好，要像以前拼命的工作已經不太可能了。

訪談者：請問一下，你在小學當代課老師的時候一個禮拜幾個小時的課?

IA-2：21 節大概 20 小時的課。

訪談者：代課需要帶小朋友嗎?就是當導師嗎?

IA-2：不用，算鐘點的。而且他只算大學的薪水，一個月不到兩萬塊，因為是長期代課還要出考卷改考卷，這些都不算在費用裡面，所以很多朋友聽到都覺得比清潔工還不如。

訪談者：你如果再外出，可能就要找一些行政職的工作，可以回家照顧家庭，即使你的小孩大學畢業了。所以你有曾經想過，等孩子可能外出念大學，你也不用像現在這樣照顧他，你有想過有適合的再試試看嗎?

IA-2：可能年紀太大了，到時候人家知道五十歲了也是一個阻礙，除非你是在學校教書不用跟別人很親密的接觸。

訪談者：像你那麼會照顧孩子，你有想過幫人家照顧孩子嗎?

IA-2：我不要，我覺得照顧自己的不乖還可以罵一罵，但是照顧別人的不可能。像我之前也有開過安親班，但我不是有耐心的人所以我覺得我沒辦法做這樣的工作。

訪談者：請教一下，當時你可能有因為工作需要加班，所以晚上又沒有人托，所以有類似像你這樣遭遇的女性，不一定中高齡可能她失業正在打拼的時候，向社區這麼大如果提供夜間托育，會有人願意托嗎?

IA-2：如果是小 baby 應該要找專業的保母。

訪談者：現在有保母訓練，假設你不排斥你可以去接受保母訓練，那你就可以提供人家夜間托。

IA-2：有的話然後口碑不錯可以，但現在有很多保母虐待兒童的案例，所以現在應該很多人都很怕。如果說類似安親班在社區裡，因為爸媽臨時加班有人照顧也不錯。如果有這樣的選擇，我覺得有很多婦女會比較安心就業。很多婦女就業最擔心的就是小孩，唯一掛念的就是小孩。

受訪者 IA-3

訪談者：請問就您的觀察，因為你我都屬於較為習慣工作的女性，但卻有些人會常常覺得自己已經需要退休了，是為什麼呢？

IA-3：可能人都會有惰性吧！可能認為生活過得去，那麼可以不需要上班的話就會選擇不上班。我有很多朋友也都已經沒有在上班了。

訪談者：但是不上班的話不就是需要跟家裡伸手拿錢了嗎？

IA-3：可能他們的家庭環境都算不錯，都沒有經濟的問題。我都會跟他們說：「你們真的很好命呢。」

訪談者：那他們怎麼回答呢？

IA-3：對啊！反正家用都會由先生支應，所以我不需要上班。

訪談者：但是您不需要跟先生拿錢，對吧？

IA-3：以前或許需要，但自從小孩長大以後就不需要了。

訪談者：那麼表示您所賺的薪資是可以由自己自由支配的。您不覺得這樣很幸福嗎？

IA-3：可能是因為我一直都有在工作，所以可以體會到能夠自由支配一些金錢的幸福感。

訪談者：那再請教您，因為本次研究是為了要探討是否可以將退出職場的女性讓他們重回職場，您的看法？

IA-3：我認為這牽涉到很多方面，因為若想要牽涉到讓退出職場的中高齡婦女能夠重回職場，就必須考量到他們就業的困難度。舉例來說：一位婦女照顧小孩到可以讓小孩獨立，當他們想要重回職場時，尋找到合適的工作就比較困難。

訪談者：您認為原因為何？

IA-3：可能有些人比較幸運能夠找到適合的工作，但有些人就沒那麼幸運了。另外，人們可能也會分兩種，一種人可能會只求有工作機會就好，但也有些人也會挑選工作，可能會在工作性質或是工作環境開出較多的條件，符合條件才願意投入工作。

訪談者：想要請教您，您投入這個產業的時間很長嗎？

IA-3：我從學校畢業之後先去進口代理商做內務的工作做了一段時間，工作內容大約是進出貨的管理。我一直認為能夠在年輕的時候，做一些比較繁雜、細碎的工作，可以訓練我們的頭腦，像當時我的工作就是如此，有上千種產品需要處理，雖然當時我們接洽的窗口是另一間國內代理商，所以較沒有語言上的問題，但當時因為沒有電腦輔助，所以都必須靠頭腦記憶，讓我覺得可以很投入在工作上。

IA-3：後來因為結婚生子，所以中斷工作大約十年的時間，一直將小孩扶養到國小二年級才重回職場，主要是因為想要陪伴小孩。再次投入職場時，年紀是約 30 幾歲，做的是眼鏡工廠的品管工作，一直做到該工廠遷移至中國大陸為止，這份工作持續了大約五年。

IA-3：離開這份工作後，接下來再任職的公司都待不久，約略就是一年兩年就會換下一份工作。

訪談者：那請問您在這個時期在同一份工作尚待不久的原因為？

IA-3：因為我主要尋找的都是住家附近的工作機會，那次離職的原因主要是因為公司組織變革，所以被裁員。在家賦閒約一個多月後，才換到現在這份工作，一直做到現在。

訪談者：那麼是否因為當時您已經習慣了類似，例如倉儲的工作環境，所以當您換到下一份有著類似環境的工作時，您不會覺得排斥？

IA-3：是的。但我本身也是因為在歷經了十年的就業空窗後，再次出來尋找工作機會時，就會以先求有再求好的心態尋找，因為當時也是需要一份薪水。

訪談者：所以您當時也是家裡有經濟的需求。

IA-3：是的，因為當時我先生獨自賺的薪水也不夠支應家庭開支。

訪談者：那麼為什麼會有那麼多婦女沒有家庭經濟上的需求呢？

IA-3：我認為許多家庭需要學童自己申請就學貸款有關，因為申請就學貸款的家庭，很多都是單薪家庭。當然這也和個人的觀念有關，有些朋友會認為讓小孩子自己揹負就學所需要的學費貸款，以後工作才會認真，但我本身並非如此。

IA-3：另外孩子間其實也會互相比較，有些人的父母可以給予孩子較好的條件，能夠讓孩子不需要背負貸款，孩子們其實也會知道自己也需要努力來回報。

訪談者：所以您認為孩子並非會因為自己需要背負就學貸款，就會較為認真。

IA-3：我認為不見得。我自己的孩子就沒有讓他們背負就學貸款，每個月也都固定也給予生活費，他們也都表現得相當上進，在大學時代也都會去尋找家教打工的機會。我也很鼓勵他們認真去打工，我也不會因為孩子有收入就減少給予的生活費，但前提是不能影響到學業，這樣自己所賺的工讀費就可以由自己自由支配。

訪談者：那再請教您，因為您現在任職的工作離家庭的距離較遠，那麼您先生是否會給予一些協助呢？另外在家務分擔上是否也會有人協助？

IA-3：會，我先生會跟我分擔家務。舉例來說，我們說好只要誰先回到家中，今天就由誰來洗米。

訪談者：那麼您認為現在年輕人生育力下降，造成缺工的問題日益嚴重，您覺得政府在中高齡婦女就業的協助上面，有甚麼方法？

IA-3：其實這讓我聯想到相當諷刺的一點。現在報紙上求職廣告相當多，卻也聽到許多人一直找不到工作。

訪談者：您認為原因為何？

IA-3：我覺得可能勞工不符合企業的需求吧！雖然現在根據法令，企業不得設定年齡及性別的條件，但企業主還是比較喜歡雇用較為年輕的勞工。

IA-3：另外外勞的引進也是一大因素。因為外勞的雇用薪資較低，可能企業會比較喜歡雇用。另外管理方面也是一大誘因，因為外勞的加班配合度較高，像我們這種二度就業的婦女就可能因為家庭的關係，無法配合，但外勞因為集中住宿集中管理，也且他們工作的目的就是為了賺更多錢，所以他們會配合加班的意願程度相對就會較高。

IA-3：所以有時候我會認為，有些企業主主要是以人事成本來考量，卻忽略了台灣勞工在工作效率上較外勞其實高上許多。

訪談者：這個就我的經驗，其實企業主也知道台灣勞工的工作效率或表現較佳，但可能考量到人力的穩定性及配合度，所以才會選擇晉用外勞。

IA-3：當然這也是原因之一，另外退休金的部份也是一個很大的因素。

訪談者：但有時候外勞在生活管理上面也是一大問題。

IA-3：這部分可能企業就不會考量到那麼多吧！出問題可能就報警處理。

訪談者：那麼你認為中高齡婦女在求職時，很容易被認為在人力素質上面與企業的要求會有所落差，您的看法？

IA-3：的確會有這個問題。

訪談者：那麼您認為政府在這方面可能可以給予甚麼協助？舉例來說，若是某份工作是需要使用電腦作業的，但中高齡婦女可能不若其他族群熟悉，那麼您認為可以怎麼幫助？

IA-3：我認為政府在這方面可能做得不夠。舉例來說，雖然現在有許多社區大學有一些課程，但其實中高齡婦女的參與意願並不算太高，當然這部分與婦女本身的意願也有相當大的關聯性。

訪談者：以日本來說，他們現在在推動職業訓練時，有一種方式是可能求職者先到某間工廠相互媒合，若是求職者認為該工作環境適合他，工作內容也適合時，就會直接到工廠內實地訓練，待訓練結束後若提供訓練的工廠有職缺，就可以直接就業，您的看法？

IA-3：這個方法當然滿好的。如果能夠先近來工廠實地訓練過後，無論是對於求職者、同事，以及企業主三方都是好事，能夠更快熟悉更快上手，我認為這是雙贏的局面。這個概念有一點像是建教合作的模式。

訪談者：所以這邊就如同我剛剛說的，如果能夠先習慣工作的環境，就會比較願意投入該工作。

IA-3：這是一定的。不然剛進來不熟悉的環境工作時，心裡都難免忐忑不安，甚至第一天就會考慮要不要離職。

訪談者：您有碰過類似的狀況？

IA-3：有。因為有些人可能過去的工作與現在的工作兩者環境及內容差異過大，心理一下子不適應就會萌生離職的念頭。

訪談者：那麼您當時轉入現在這份工作時，是否也是需要一段適應期呢？

IA-3：我上一份工作是在眼鏡工廠擔任品管，其實就是類似的工廠的環境，所以屬性還算類似。

訪談者：但如果上一份工作是屬於服務業或是零售業的話，可能就會較為不適應。

IA-3：是的。過去我們工廠曾經請過臨時的員工，當時我們在言談中就有聊到上一份工作的內容，有人就是從服務業轉職到我們這邊的，這一類型的人在進入狀況的速度上就會較慢。

訪談者：最後想請教您，您在這份工作的表現上其實是受到雇主很高的讚賞的，

他們都說您是工廠內不可或缺的一份子，在您工作二十年左右的經歷中，表現受到極大的肯定，另外您也靠著您的雙手與先生合力撐起一個家。想請教您，您認為身為一個婦女，在這種情況下，您內心的成就為何？

IA-3：我非常感謝企業能夠提供給我安定的工作，能讓我有安定的生活。我也非常慶幸我的孩子都能有不錯的成就，先生也都願意體諒職業婦女的狀況，在家事上和心情上都會相互體諒。另外企業主也不會因為我現在的年齡已經步入中高齡而不願意用我，仍然給我很好的機會，我覺得非常知足。

IA-3：但我覺得非常諷刺的一點是，我們國家的勞基法卻要我們在 60 歲的時候就要退休。雖然退休年齡並非強制，而且其實工廠企業主也並沒有主動提及希望我們 60 歲就申請退休，但心裡面難免會認為，是不是法令上寫著 60 歲就是退休年齡，那麼我 60 歲到了就是該退休的時候呢？

訪談者：那麼假設以上的年齡限制甚麼的都不存在，您的身體狀況也允許的話，您會願意繼續勞動下去嗎？

IA-3：那當然我會選擇繼續留在職場。

訪談者：那回到我們訪談一開始的話題，以您本身現在的狀況，跟您認為那些退出職場的女性，他們可能不需要工作，但是在經濟上就必須依賴先生的人，您的看法？

IA-3：以我本身自己來說，因為自己本身一直都有在工作有收入，這些收入就是在未來可以在老年的時候養活自己，所以不需要讓孩子有後顧之憂。因為我們本身有勞保年金的保障，自己近年來又有存一些錢，這些都是可以保障自己在退休後能夠有好的生活。

IA-3：所以我常常跟我的孩子說，我們現在賺錢讓自己退休後不用依賴你們，某種程度上也是在為了你們賺錢，不必依賴你們讓你們的負擔減輕，所以你們未來也要為了照顧下一代而努力，這就是一個良好的循環。

訪談者：所以以您來看，那些不需要工作但卻經濟依賴先生的女性，您認為她們會羨慕您嗎？

IA-3：她們會說會羨慕我們在經濟上有自主性，而我就會說這些就是上班賺來的錢，也鼓勵他們上班，但他們就會擔心退出職場過久，會不好找到工作而怯於投入職場。當然我自己的看法是覺得他們可能已經習慣於不從事工作的生活了，也不會想改變，但可能在未來老年時就必須依賴小孩子的扶養，就會比較麻煩。可能我的想法是比較長遠拉，不希望老年時依賴下一代，而別人可能就另外有自己的想法，是不是沒有想的這麼遠或是考量到這部份時已經覺得來不及了，這部分我就不予置評了。

訪談者：好的。我們的訪談到此結束，非常謝謝您。

受訪者 IA-4

訪談者：好，請問一下您今年年齡幾歲？

IA-4：45。

訪談者：45，然後教育程度？

IA-4：高中：

訪談者：高中，然後您配偶的職業？您先生？

IA-4：職業喔~他在頭橋工業區耶！

訪談者：自己開工廠嘛！？

IA-4：嘿，對對對，對耶！

訪談者：這邊所談的薪資比配，您現在基本上是完全沒有，就只有在家裡面幫忙，
這樣子是不是？還是也沒有幫忙？

IA-4：你說幫忙是嗎？家裡？

訪談者：家裡面的那個公司、工廠？

IA-4：公司、工廠！？沒有沒有沒有。

訪談者：您沒有在那邊？

IA-4：沒有沒有沒有。

訪談者：所以你們是，那個先生那邊是做什麼產業？

IA-4：就汽車零件。

訪談者：我想請教你一下，就說，那之前都沒有進入職場這樣，那您是學校畢業
之後就...

IA-4：沒有畢業之後，高中畢業。

訪談者：高中畢業之後？

IA-4：有有有。

訪談者：那時候高中畢業有進去是不是？

IA-4：對。

訪談者：那原先是在做什麼工作？

IA-4：我在沒有結婚之前是做美容的。

訪談者：美容這樣。

IA-4：就美容師的。

訪談者：嗯，美容，就家庭的嗎？還是？

IA-4：就是沙龍那種。

訪談者：OK！那您那個做多久時間呀？

IA-4：差不多三年吧！

訪談者：三年。

IA-4：一畢業就做，差不多三年吧！

訪談者：喔~高中畢業之後就...

IA-4：就作。

訪談者：就只有做這一個而已？

IA-4：對。

訪談者：後來三年之後就結婚了？

IA-4：結婚就沒有做，可是有短暫的幫裡面家族做那個幾年，差不多兩年的會計。

訪談者：差不多兩年是吧！

IA-4：家族是作木材。

訪談者：作木材的這樣。

IA-4：對對對。

訪談者：就是高中畢業之後，然後就先做那個美容的部分三年，然後後來就變成轉入自己的家庭企業單位那邊擔任會計。

IA-4：對對對。

訪談者：然後五年之後就結婚了嗎？

IA-4：沒有，我是三年之後！

訪談者：三年之後，您剛講的是做美容之後就結婚，結婚之後還是在幫家族？

IA-4：幫家族，不是原生的家族。

訪談者：夫家的那邊？

IA-4：對對對，就夫家那邊的。

訪談者：就擔任會計這樣。

IA-4：對對對。

訪談者：所以你工作期間大概就總共五年的時間啊？

IA-4：差不多耶！差不多。

訪談者：為什麼會再來沒有再兼這個會計的工作？

IA-4：因為就是忙小孩呀！到上下課。

訪談者：生育之後就開始帶小朋友這樣。

IA-4：對對對。

訪談者：好，所以你基本上其實您自己也有工作的經驗。

IA-4：對對。

訪談者：您會不會想要工作，還是說？

IA-4：當然會想，可是有小孩就會很難兼顧。

訪談者：總共就兩個小朋友？

IA-4：三個啊！

訪談者：三個這樣哦！所以全部三個都自己帶這樣子。

IA-4：都要自己帶。

訪談者：所以在您的那個勞動參與歷程裡面的，算說找工作，其實您也想出去外面工作就對。

B：當然啊！

訪談者：但是最主要就是因為家裡沒有這樣子的一個幫忙，所以說把您整個綁住。

IA-4：嗯嗯！

訪談者：那為什麼小孩長大之後，因為您從那時候開始就沒有工作，就直接帶小朋友，然後把小朋友帶到現在這樣。

IA-4：對對。

訪談者：那個小朋友長大一點的時候，您沒有想到說，小孩已經長大了，把小孩送到學校，然後自己想要出來工作？或在家裡工作這樣。

IA-4：以前會想，現在就...因為可能經濟方面的話是 OK 啊！家裡面也不需要我去賺錢。

訪談者：OK！您自己不會想說？

IA-4：以前會耶！

訪談者：大概是幾年的時候，小孩大約幾歲的時候，您會想說出去找工作？

IA-4：是國小的時候就會想，因為你一次就雙胞胎兩個，你也沒辦法去那個給人家帶嘛！然後又生第三個，你就會很多要補習、上課幹嘛、很多活動。

訪談者：就直接送？

IA-4：對對對，那根本你去讓人家帶，賺的錢也不夠啊！

訪談者：所以那時候有想說，其實如果讓他去給保母帶，即使三個加起來，反而自己賺不到這樣的錢。

IA-4：划不來，對對對，划不來划不來。

訪談者：所以說實際上也有這樣的一個考量。

IA-4：嗯嗯！

訪談者：那如果說您有要想出來工作的話，您夫家會不讓您出來工作嗎？如果那時候啦？因為有一些想說，可能會想說我還是不要帶小孩子啊！雖然可能在薪資上面沒有辦法作平衡，但是有一些還是會認為說，我寧願把他交給保母帶，我自己出去工作，我也不願帶小孩子，其實也有這樣的喔！那如果說，您那時候想說要工作，您的夫家會？他們的態度會怎樣？

IA-4：應該是不會讓我出去工作，因為就想說家裡面小孩子照顧好還是最重要。

訪談者：喔喔！所以他們也有跟你這樣子講就對了。

IA-4：因為您就必須要帶三個啊！然後夫家是傳統的。

訪談者：喔好，OK！

IA-4：所以你不只是照顧小孩，你還有公婆要伺候。

訪談者：還有公婆喔！

IA-4：對對對，有公婆要伺候，所以你就很難取捨。

訪談者：對對對。

IA-4：如果沒有公婆的話，或許說你就會覺得說可以出去，因為我公婆傳統。

訪談者：那是傳統的家庭這樣，然後公婆也是，所以說基本上您是整個家庭就是由您來做這樣的一個照顧的工作，包括小孩子跟長輩的那部分，長輩都是您在負責這樣。

IA-4：長輩應該是也有一半啦！因為他們也有兄弟呀！就兩個兄弟。

訪談者：喔喔！分開來這樣。

IA-4：對對，兄弟啊！重點是大家都住在一起。

訪談者：但是~那個您先生是老大嗎？

IA-4：老二。

訪談者：老二這樣，所以那個父母親大概大多數的時間，你們是全部住一起嗎？

IA-4：住一起。

訪談者：喔！所以沒有分開來這樣子就對了。

IA-4：沒有，我們家包括小孩子就十幾個人，就蠻傳統的啊！

訪談者：那真的是很大的家族吼！

IA-4：對，以前更多，以前二十幾個人。

訪談者：以前更多這樣。所以說其實您是有想要出來工作，只是說因為家庭裡面的束縛，所以導致您沒有辦法出來工作這樣喔，好。那時候您想出來工作是想說在夫家的企業裡面工作，還是想出來外面找工作？

IA-4：出來外面工作吧！

訪談者：那您會想找什麼樣的工作？

IA-4：一般就服務業吧！

訪談者：服務業的部分，就還會不會想說再作美容？

IA-4：因為已經停了一段時間。

訪談者：那個技術已經沒辦法。

IA-4：對，因為都一直換新、淘汰，你已經停頓了一段時間，所以應該找的話就找服務業或是什麼的。

訪談者：那另外喔！第三個問題是說，我們現在台灣各行各業都在缺工、都在缺人這樣，您覺得您個人認為說這個中高齡婦女，如果說我們要輔助她出外、出去工作的話，您個人覺得我們應該有什麼樣輔助的一些東西？

IA-4：輔助的東西喔？

訪談者：譬如說，您若覺得您想要出去工作這樣子，但是您又受到家庭的一個限制的話，如果說、比如說有一些家庭人家真的想要出去工作，但是受到家庭，但因為您自己認為說我也 OK 啦！好像我不出去工作我就家裡面帶小孩子還有照顧老人家，其實對您來講是 OK 的，對不對。但有些婦女可能不太願意接受這個樣子啊！

IA-4：經濟啊！因為有時候你遇到那個經濟的話，應該就會一定想要出去工作。就補貼家庭啊！

訪談者：就是您認為應該...，我的意思就是說，若要鼓勵一個婦女再出去找工作的話，您認為有哪一些誘因可以被創造出來，會讓婦女從這個家務的這部分鬆綁出來會比較好一點點這樣。

IA-4：我覺得應該要有一些類似上課教育之類的。

訪談者：職業訓練的部分，前面剛才有說您這個技術已經...，還有沒有？

IA-4：對對對，前面有指什麼專長，然後她的興趣去引誘她說，原來她有這個專長去作這個工作。

訪談者：對，還有沒有？

IA-4：應該是沒有。

訪談者：您覺得企業的部分有沒有說需要針對這個婦女在我們這個中高齡婦女在勞動參與的過程當中，能夠提供什麼樣的協助這樣？

IA-4：因為卡在這個年紀喔，就也是年紀中上啦！企業要你的話應該也是有限啦！因為你已經脫離這麼久都在家庭，所以應該比較難找到工作。除非說，你一直長期，從以前就作到現在，然後你一直去作 OK！可是已經有點距離感了啦！所以我覺得要找真的很難找。

訪談者：真的很困難是不是？

IA-4：有點困難啦！

訪談者：您自己也感覺說，現在譬如說我們台灣這個市場來說，對中高齡婦女的部份其實是不太能夠接受的嗎？

IA-4：我覺得要看北部南部，南部真的會比較沒有那個機會，沒有那麼多，因為北

部的話她們已經習慣，譬如說都一定是結婚之後一定都工作，所以你長期作下來的話，你工作到退休都 OK！可是南部的話，因為它有傳統的束縛嘛！

訪談者：您說的傳統束縛就是說？

IA-4：傳統束縛就家庭，然後那個...像你區域在南部的話，工作就會比較難找，北部會比較好找。

訪談者：工作機會差很多。

IA-4：對對對，南部工作機會差很多，所以你說卡在這個年紀要再去找，還要需要什麼，我覺得很難去想到這塊。

訪談者：這個部分可能就是一個限制，在那一邊這樣？

IA-4：對對，跟區域性有關係。

訪談者：區域性有關係這樣，好，接著那個我想請教最後一個問題，就是我們現在中高齡的婦女好像都面臨到這個可能會要就業，因為說實在的，經濟沒說很好，然後家庭真正沒辦法，總是說能多作工作就要多出去工作，但是這個您要出去工作就跟這個家庭照顧的部分，就產生一些衝突，您覺得如何達到平衡部分？譬如說，工作、就業的部分跟那個所謂的家庭照顧這個部分。

IA-4：家庭照顧的話，譬如說現在老人啊，你就一般就送安養院，不然就是早上現在政府有那個補助娃娃車，就送去老人、幼稚園，這樣子婦女要出去工作，機會就會比較多，就不用一味的最後，好像 24 小時都要盯著老人在身邊。

訪談者：還有嗎？

IA-4：應該是沒。

訪談者：您覺得說比如我們家庭，因為有非常多的婦女，她其實受到那個家庭照顧，就像您早期的那個時候，您現在已經就是已經變成都把小孩子帶大，但是曾經有一段過程想說自己想要出去工作，但都是受到家裡面的一些箝制的這些部份。

IA-4：對，束縛。

訪談者：那像這些如果說在我們的工作機會裡面，如果說有非常多是可以作那種彈性的，比如說部分工時的，那種工作的話，您會想考慮嗎？還是說您認為我們市場可能必須要多開發這部分的工作，讓有一些女性可能在家庭照顧的部分跟就業部分能夠...，比如說她可能一天作四個小時這樣，早班或晚上。

IA-4：固定時間這個我就覺得很不錯，固定時間她比較能夠兼顧家裡面嘛！我是覺得這個還不錯。

訪談者：您感覺這個部分是 OK 的，是不是？

IA-4：對，因為家裡面畢竟你較有時間自己去分配就 OK！你正常工作的話，好像就會卡在有時候你家裡面...

訪談者：比如說我就上班一整天。

IA-4：對對對，沒辦法。

訪談者：所以您那時候有想說要去找這樣的工作嗎？

IA-4：好像很少會有那個，好像都固定哩！早上到晚上，所以你就很難取捨，根本連家裡面都沒照顧，可是說真的如果真的是缺錢的話，就會想辦法。

訪談者：不管怎樣都要做。

IA-4：對啊！除非說家裡面那個經濟能力允許的話，你不需要的話就不用了。

訪談者：所以其實您有談到一個重點，就是說其實取決一個婦女要不要出去外面工作，其實家庭經濟是最重要的考量。

IA-4：對，家庭經濟。

訪談者：您覺得說經濟若過得都不錯，其實就是說讓自己選擇另外一條出路，如果說家庭經濟很差，可能就必須去就業市場裡面參加一些工作這樣子。

IA-4：對。

訪談者：好，最後一個部份就是說，您剛有提到，比如說我們對中高齡婦女提供所謂的職業訓練，您認為說政府在輔助中高齡能夠再進入到我們的勞動市場來工作，您認為還有什麼樣的一些可以再去作的一些東西這樣？

IA-4：好像中高年齡、不多，我覺得真的不多，叫我想，我真的也不太想的出來，還是因為你要累積從以前年輕工作到現在的經驗，應該就都 OK！可是你卡在你有一段時間沒有工作，你要去作的話，有限啊！包括你體力方面，還是...就常常會動腦、吸收。

訪談者：就是跟不上？

IA-4：對，一定會跟不上的。

訪談者：OK！還有沒有什麼意見？大概就這樣子。

受訪者 IA-5

訪談者：好，我們今天進行那個提升中高齡婦女勞動研究政策可行性的訪談，請問您年齡幾歲？

IA-5：54 歲。

訪談者：教育程度？

IA-5：高中。

訪談者：高中，然後因為還沒有結婚嗎？

IA-5：對，是。

訪談者：那您現在從事的那個職業是哪一個行業別？

IA-5：印刷行業。

訪談者：印刷行業這樣喔，那我想請教一下，您可不可以分享一下您從那個學校畢業之後，您都有一直在工作嗎？

IA-5：對，是。

訪談者：那您之前曾經做過哪一些相關的工作，從您畢業之後？

IA-5：我還去做過一些業務員，也是書籍推展。

訪談者：書籍的部分，業務員這樣？

IA-5：對，是。

訪談者：那個工作做多久？

IA-5：做了大概快一年吧！

訪談者：快一年的時間。

IA-5：對，是。

訪談者：然後再來就是這一個工作，還是中間有換？

IA-5：中間也有換別的工作這樣子。

訪談者：可不可以請您回想一下就是說第一個是在哪裡？大概多久？第二個第三個這樣子排序一下。

IA-5：這樣子我比較難回想。

訪談者：比較難回想，您說您也有去做過餐飲業。

IA-5：對，是，就在那個素食的餐廳。

訪談者：素食的餐廳。

IA-5：對。

訪談者：那個大概做多久的時間？

IA-5：好像也一年多。

訪談者：也一年多這樣。

IA-5：對。

訪談者：所以說您從學校畢業之後到目前為止，大概也已經有兩、三個工作這樣子，對不對？

IA-5：對。

訪談者：那之前的那個工作經驗都比較短一點點？

IA-5：對對，是。

訪談者：然後這一次的工作您做了多久？

IA-5：大概十幾年有。

訪談者：十幾年了，那您中間有沒有說沒有工作的時間？

IA-5：有。

訪談者：大概會有多久的時間？

IA-5：大概有一兩年有吧！

訪談者：一兩年的時間這樣。

IA-5：對，是。

訪談者：那就您的生涯的一些發展過程當中，您感覺您會在外面工作，那可能有哪一些因素會阻礙您在外面找工作？

IA-5：我會考慮一些就是那個什麼路途啦、路徑啦，就跟我住的地方長遠。

訪談者：遠近的部分這樣？

IA-5：對。

訪談者：OK！還有沒有一些？

IA-5：有一些就是說工作上的心態，譬如說上班自我...？

訪談者：就沒有辦法。

IA-5：對，就不會去考慮這樣子。

訪談者：那如果一直都在加班的呢？

IA-5：一直在加班的，那還.....，以前可還以接受，現在沒有辦法。

訪談者：就比較沒有辦法這樣。然後這一些其實就是您考量說您到外面工作的一些可能您會思考的一些相關的因素這樣？

IA-5：對，是。

訪談者：那您這樣工作的過程當中，有沒有哪一些是您的阻力或助力？

IA-5：阻力喔？

訪談者：是。

IA-5：就是人事上的問題，同事...

訪談者：同事之間的一些紛爭和糾葛這樣

IA-5：對，是。

訪談者：那個會經常造成您在工作上面的一些困擾嗎？

IA-5：那是一定。

訪談者：比如說可不可以有一些例子這樣？一個簡單的例子這樣？

IA-5：簡單的例子喔？

訪談者：對，比如說您說同事間的困擾，是說他們會講人家的壞話或是閒話家常，或者是說可能會跟您的上司或老闆告狀，然後企圖去阻礙您的升遷，或什麼的，或其他的一些有的沒有這樣，比如說您剛說可能就同事之間的一些糾葛部分，那可能最主要的那個原因是什麼？

IA-5：有時候就是...，有時候我們那個工作就是必須要兩個人搭配。可是有時候...

訪談者：就是合作的一個 team 這樣。

IA-5：對，然後他大概有他的思想或想法，反正他就是不理你，你跟他講什麼，他都不理你不用你，怎麼都沒有動作，非得要說我要去找上面的主管機關、主管人員來跟他談，來跟他講說要配合，他才會有動作，那這樣子就會變

成說每件事情我都要去找老闆，然後他才會有、才會跟我搭配這樣子，這樣子就會變成說有時候老闆不在的時候，你就實在很難跟他合作。

訪談者：所以，但是您發生這些問題，您還是在這邊工作那麼久的一個時間，可見說這間公司其實整個那個福利制度或什麼其他部分其實都還蠻不錯？

IA-5：基本上福利制度也不是啊，只是說覺得那是一個氛圍比較那個而已啦！

訪談者：就是您感覺那一邊還不錯這樣就對了？

IA-5：對，還可以這樣，可是也...，當然是會一定有紛爭的啦！那是正常的一件事。

訪談者：對啊！對啊！那您認為您現在那個家庭的部分對您在工作的過程當中，有沒有一些干擾這樣？

IA-5：家庭的部分喔？

訪談者：對啊！

IA-5：沒有啊！因為我現在就是跟我媽住在一起耶！她身體還很健康，幾乎都可以不用我去管她的。

訪談者：所以說這部分自由度還蠻大的這樣？

IA-5：對對對，是。

訪談者所以這部分的困擾比較少喔？比較少是因為家庭的關係這樣？

IA-5：對對，是

訪談者：那現在在台灣，因為年輕人生的很少，然後各行各業都在缺人這樣，那您認為說因為我們現在主題就是中高齡婦女的那個婦女的部分，您認為中高齡婦女在台灣，就 45 歲到 64 歲這樣的一個婦女，在台灣要找工作，會不會困難？

IA-5：我覺得會耶！

訪談者：那您感覺為什麼會有困難？

IA-5：第一個是學經歷的問題。

訪談者：學經歷這樣，您認為中高齡的婦女的部分學經歷那個。

IA-5：因為我們這個年紀說，老實講說當然也是有很多人上大學，但是也有很多是屬於那種小學或是連小學也沒有的那一種。

訪談者：沒有畢業的，對啊！對啊！

IA-5：對。所以以現在來講的話，目前的這種趨勢的話，也就是說她們比較難找到工作。

訪談者：比較難找到工作這樣？

IA-5：對，是。

訪談者：那除了那個教育程度之外，還有沒有其他的一些可能讓她們，剛您就說比較不容易找工作，除了教育程度，還有沒有什麼其他影響的因素？

IA-5：有，可能是說有的自結婚之後就離開職場，然後再來再出來的時候，又...又有一些斷層，就是說她們的經歷什麼都有些斷層了，這可能就是也比較令她們難找到說她們比較喜歡的工作。

訪談者：您剛講的就說，第二個就是她可能因為結婚之後就退出勞動市場？

IA-5：對對，是是是。

訪談者：然後因為有一段時間之後，她說有的專業技能可能跟現在社會的技能已經銜接不上了。

IA-5：對對，已經銜接不上了。

訪談者：所以說沒辦法產生連結這樣。

IA-5：對對，是。

訪談者：還有沒有其他的？

IA-5：嗯~基本上這是耶！還有家庭的因素。

訪談者：家庭的因素喔！

IA-5：對

訪談者：就說您是說結婚之後就沒辦法出來這樣？

IA-5：對，因為是年輕的時候照顧小孩，可能到了我們這個年紀喔！就可能要照顧什麼公公、婆婆的，什麼的。

訪談者：親家的那個部分？

IA-5：對對，是

訪談者：就變老人照顧的部分和小孩子的那部分。

IA-5：對。

訪談者：都有可能會綁住這樣？

IA-5：對對，是。所以她們有的是都只是做一些什麼兼職的工作，就是兩個小時、四個小時那一種的。

訪談者：您認為在我們現在台灣那個兼職的工作，有很多嗎？

IA-5：嗯~看起來好像~好像也不少耶！都是兼職的、計件的或是什麼的，或許這樣子她們也比較能夠可以照顧到家庭這樣子。

訪談者：那您認為現在台灣現在蠻多中高齡的婦女其實都在做兼職的工作嗎？

IA-5：對，有，我看到是有。

訪談者：蠻多的？

IA-5：對，是。

訪談者：就是變成說她可能又要負責家庭照顧的部分，然後又部分想說去從事一些工作，然後賺取一些那個金錢來滿足家庭生活的維繫部分這樣。

IA-5：對對，是。

訪談者：就兩個兼顧這樣子就對了喔！

IA-5：對對，是。

訪談者：那您剛剛有談到就是說中高齡婦女好像似乎在台灣的勞動職場當中，要去找到工作很困難這樣，那您認為說這群人想要出去工作的話，您在個人、企業和政府的誘因，可能有哪一些能夠促使她想要，更想要出來工作？您剛剛講說蠻多的。

IA-5：您說誘因？

訪談者：對，誘因的部分。

IA-5：我覺得她們沒有什麼誘因，她們只是就是，最主要就想出來工作貼補家用。

訪談者：貼補家用這樣。

IA-5：對。

訪談者：那如果說，像政府要誘導這群人，比如說，從家裡面然後走出來到勞動市場來就業這樣，您感覺有沒有什麼樣的政策誘因可以來誘導她們出來這樣？

IA-5：你是說，你的意思是說她們沒有想要出來工作的那一群人嗎？

訪談者：她們可能有一些是沒有想要工作，政府如何誘導這樣；有一些可能就是說她想要工作，但是比如說她受到家庭的一些束縛，導致她沒有辦法，那

如果說從政府的角度上來看的話，有沒有什麼政策的誘因部分，可以去進行這部分的一個誘導這樣。

IA-5：當然是說如果老年人，譬如說，因為有的，像這個年紀，像我們這個年紀都會有上一代老年人的問題嘛！那如果說有老年人的問題，就是說，政府可以作這部分的照顧工作的話，覺得說可能就會比較，她們就會比較好、想要出來工作，那如果說是這部分沒有做到的話，那我覺得說還是有一點點，還是有困難，因為畢竟那個是...經濟壓力，幾年照顧什麼的也是蠻大的一個，所以有時候就會避免經濟的問題說，變成自己去照顧他們。

訪談者：所以說，您認為說就是有關在老人照顧的部分，如果說政府能夠提供一些輔助的一些政策，讓她在這部分，能夠減輕她的壓力，然後她就會有更多的時間可以出來工作。

IA-5：對對對，是啊！是啊！

訪談者：除了這個之外，還有沒有什麼其他的政策誘因這樣？

IA-5：我覺得說因為我們這個年紀已經到了，再過幾年就是退休了。

訪談者：嗯哼！

IA-5：所以我覺得說像是說我們的退休這一部分喔！因為有很多人是蠻有憂慮說退休以後將來是一個怎麼樣的。

訪談者：很大的問題這樣。

IA-5：對對，是。

訪談者：有什麼樣的一個憂慮這樣？

IA-5：怕以後就說生病那個，生病或是什麼的都沒有，很多人都有那憂慮都沒有作個人那個金錢這樣

訪談者：來作輔助這樣是嗎？

IA-5：對對。

訪談者：所以說這部分算是，如果說在政府或企業的部分，其實可以在這部分再加把勁這樣。

IA-5：對對對，是。

訪談者：好，OK！那個您認為說中高齡的婦女，現在在職場就業有沒有經常有一些就業歧視？

IA-5：會。

訪談者：會這樣。

IA-5：會，都很明顯的一件事情，就是說...，都會比較看重男孩子。

訪談者：比較看重男孩子，就是性別上面就會比較喜歡男生？

IA-5：對對對，都會，基本上是沒有什麼可以，但是無形中就會有這種傾向就是，男孩子講話最算數。

訪談者：所以您看到的是一個性別歧視的部分。

IA-5：對對，那是雖然說很多人都很追這個問題，但是這個問題好像是無意中還是會表現出來。

訪談者：就還是會這樣就對了。

IA-5：對對對。

訪談者：那會不會這個性別的因素也有跟年齡的因素混雜在一起這樣，比如說她既是女生，然後又是中高齡，所以說特別不容易在職場當中找到工作，會不會雇主都有這樣的想法，就是說怎麼又是女生，然後年紀又那麼大了，所以其實他根本完全不想，不想要用這樣的人。

IA-5：像那個我看到一些事情就是...，就是會有這，也會有這種情形，就是年紀大，然後如果她一直這樣是說這樣子中途這邊都沒有工作的話，人家也會對她覺得說是有一點點疑慮，就是說她有沒有辦法去做這部分的工作，還是會有。

訪談者：還是會有這樣。

IA-5：對。

訪談者：就是她工作能力可能不足這樣。

IA-5：對對對，是。

訪談者：對那個中高齡的那個女性的部分，特別會有這樣的刻板印象就對了。

IA-5：也就是，有時候她如果是，說有些東西稍為需要提醒的話，那就更不可能了。

訪談者：更不可能。

IA-5：對。

訪談者：就是有那個既有的印象。

IA-5：對對對。

訪談者：就是這個工作如果說是要，比較需要體力的一些工作，然後可能都不會把這些工作給那個中高齡婦女這樣。

IA-5：對對對。

訪談者：好，，請問您對中高齡婦女在就業、家庭和經濟三個平衡，怎麼樣去作到那個平衡，她會不會經常在整個就業、家庭和經濟上面受到這一些相關的一些困擾，那所謂的家庭，當然就是家庭照護，那可能又要想說到又要一定要出去工作，然後又要考量到家裡經濟的安全這個部分，您認為中高齡婦女怎麼樣去作這部分的一些平衡這樣？

IA-5：嗯，在我們公司裡面，我們是看到一個事情就是，她們都非常地節省。

訪談者：對，節省這樣。

IA-5：對，非常地節省，然後她們就是很會算一分一毛。

訪談者：就對薪資的部分。

IA-5：對，她有說她們花費也很算的非常非常精準。

訪談者：精準？

IA-5：對，我看到她們常說都在算小孩子的學費，然後父母要照顧的，照顧要花多少錢啊！我個人在看她們，我是覺得說這個.....，所以這個我自己我也沒辦法去體會，我只能看到說她們這種情形就是這樣子，因為我本身不是屬於那種蠟燭兩頭燒的那種。

訪談者：好，OK！所以說您看到她們就是為了經濟上面的問題，其實都蠻 care 那個有關金錢那個部分這樣。

IA-5：對對對，是。

訪談者：那像她們會不會對就業上面有一點點緊張，比如說可能經濟狀況不好，那隨時可能會有無薪假，或者是說可能公司會裁員啊！或者怎麼樣的一個情況，在你們那個公司裡面。

IA-5：會會會，還是會。

訪談者：你們公司有因為經濟不景氣而裁過人嗎？

IA-5：是沒有的事，就是說會因為，若有時候會因為比較沒有工作的時候，它會就是說。

訪談者：淡旺季這樣

IA-5：對對對，就會變成說是無薪假這樣子。

訪談者：無薪假這樣。

IA-5：對對。

訪談者：所以在你們公司裡面這些，像個人有碰到無薪假嗎？

IA-5：對，有有。

訪談者：您放了多久的時間？

IA-5：大概就是一個月就是被放十幾天吧！

訪談者：放十幾天這樣。

IA-5：對。

訪談者：就是上工的時間大概一半的時間。

IA-5：對對。

訪談者：然後休息的，就大概一半的時間。

IA-5：對。

訪談者：您個人經驗的部分，無薪假那個期間維持了多久的時間？

IA-5：你是說我們公司裡面嗎？

訪談者：對對。

IA-5：不會維持太久，它就是在淡季的時候大概就是：

訪談者：每年的淡季都是以這樣方式來處理這樣子嗎？

IA-5：對對對。

訪談者：都是這樣子這樣。

IA-5：對。

訪談者：每個員工都一樣這樣？

IA-5：對對，是是是。

訪談者：也不是針對一些人，然後來作這樣？

IA-5：對，不是。

訪談者：就是人力運用政策上面的一些調整這樣。

IA-5：對對對，是。

訪談者：像你們如果說有一些人有家庭經濟上面的一些負擔的話，那碰到這樣的一個情況，她還會願意在你們公司裡面做嗎？

IA-5：她們也是有想說要去找那個，可是因為有的人她原先做的，原先她找的那個也不適，她也覺得不適合這樣子。

訪談者：所以說有人會因為無薪假的關係而去找別的工作？

IA-5：對對對。

訪談者：但是後來做一做之後，又感覺不太適合。

IA-5：對。

訪談者：所以說其實大家對於那個工作的維繫這部分，其實都還蠻緊張的。

IA-5：對。

訪談者：就是說，就認為這個其實對於她們家庭來講，它影響也蠻大的。

IA-5：對對對。

訪談者：尤其您剛有講說她們又非常非常在意那個金錢上面的一些問題這樣。

IA-5：對對，是。

訪談者：因為其實大家過得蠻辛苦這樣。

IA-5：對，嗯！

訪談者：那請問最後一個問題是說，您認為說那個企業或者政府部門對於那個中高齡的婦女在職場當中，要去做工作的話或維持這個工作的話，您認為說企業的部分或者政府的部門應該要再加強哪一些地方，讓她在整個就業穩定性能夠高一點點這樣？

IA-5：嗯...

訪談者：比如說我們拆開來講，您認為企業可能有沒有什麼樣的一些作法，或者措施會讓這個中高齡的婦女在就業上面會比較穩定一些這樣？

IA-5：有什麼樣的措施喔？

訪談者：對，企業的部分，比如說你們公司，您認為說它有哪一些對你們在就業過程當中，可能會有一些不足的地方，然後必須要再有更多的一些改善這樣。

IA-5：因為我覺得說很多公司對那個中高年齡...，是...也有的都不是很友善的，就是覺得說。

訪談者：比如說哪一些不友善？

IA-5：年紀大了怎麼樣的。

訪談者：你們公司有可能因為年紀大了，然後是女生，然後被...，比如說要資遣人員的話，就把您當作第一順位來資遣嗎？

IA-5：嗯...，我們公司是沒有，但是曾經聽過別的公司是說因為它的資源分配就在於說，因為它認為說男孩子、男的才是經濟的主要來源，所以它會認為說女孩子不是很重要的那個，而是它會...。

訪談者：家庭經濟的。

IA-5：對對對，所以它會說是說把那個...

訪談者：如果裁一定會裁女生，因為裁女生可能對一些家庭不會有影響，但是裁男生的話，就會造成家庭的問題這樣。

IA-5：對對對，是。基本上是這樣子，所以如果說你講的問的是中高齡，包括男性嘛！？

訪談者：對對

IA-5：包括男性的話，這個部分我就沒有辦法去作回答了。

訪談者：如果說是婦女，只針對婦女來講的話，企業可能應該要提供什麼樣的協助？可能會比較好一點。

IA-5：因為女孩子到了這個年紀可能就是說，如果說論體力或是論體能什麼的，可能都還是很...

訪談者：很不足

IA-5：嗯，很不足，對，所以有些部分我個人認為說，有一些部分是那也是看個人，就是說有一些部分我是覺得說女孩子在這一部份，就是比較說夜間的這部分就不是、不大適合。

訪談者：夜間工作的部分這樣。

IA-5：對對。

訪談者：OK！還有嗎？還有嗎？你們經常有夜間工作嗎？

IA-5：喔，以前會有，但是後來我就一直跟我們的老闆講，就是說沒辦法再做那個什麼一直長期，如果偶爾的話就可以，但是如果一直長期的話，我就...我也沒辦法做這樣子。

訪談者：那你們公司會因為，比如說因為有一些中高齡的婦女，那因為年紀也大了，或者是說體力上面比較不行這樣，或者說沒有辦法配合加班，然後會被雇主資遣的嗎？

IA-5：不會不會不會，這個不會。

訪談者：那最後就是政府對於這個中高齡的婦女就業這部分，您認為有哪一些可以再著力的空間這樣？

IA-5：著力的空間？

訪談者：您剛剛有提到就是協助說有關那個照顧老人的這個部分，希望說政府能提供這部分的協助。

IA-5：對對，是。

訪談者：除此之外，還有沒有什麼？

IA-5：除此之外，應該是沒有什麼了，因為這個是最重要、最憂慮的。

訪談者：那認為中高齡的婦女在整個工作機會上面多嗎？您剛剛講說工作機會不多嘛！那政府是不是要鼓勵企業去多開創一些工作機會來給中高齡？

IA-5：當然是啊！對對，而且還要多做一些那個什麼職業的跟訓練，因為畢竟很多就已經是脫節了。

訪談者：就讓她有這樣的一個專業技能，然後進來這樣。

IA-5：對對對

訪談者：然後終結，找到她的工作這樣。

IA-5：對對，因為我們政府現在都是靠就是只針對年輕人，再來就是在職的那個什麼在職訓練，另外一個部分只是說它是，因為既然已經是不在職場上那麼久，我不知道是不是算是說失業人口啦！

訪談者：嗯！對啊！那算失業。

IA-5：那樣子也要說是，因為它的政策是說要是雇主就是裁員這部分或什麼的，但是她如果已經脫離了十幾年，已經脫離職場十幾年，甚至二十年了，那這個是不是適合所謂的失業補助這部分，或是失業的那個又要再就業那個職業受訓這樣，不知道是不是適合這樣子，適不適合這個條例啦！

訪談者：當然是適合。

IA-5：當然是適合？

訪談者：對啊，因為基本上這個就是有關那個就業服務和失業給付這部分，那最主要對於那個中高齡婦女部分應該也有講，就說她可能脫離職場也一定有一段時間，然後所以相關勞動技能跟其實產業的發展都已經脫節，所以可能透過職業訓練的部分，她能夠彌補她的專業技能的部分這樣

IA-5：對對，是。

訪談者：所以您認為說政府在這部分要提出相關的補助政策？

IA-5：對對對，是。

訪談者：好，還有沒有其他的？

IA-5：我是希望就說，因為我不知道是我們台灣的企業或是什麼樣的，就是說，我常常會看到說我們的台灣就說企業什麼盈餘這部分啦！但是我一直都覺得很奇怪就是為什麼我們的薪資都是那麼低。

訪談者：所以您感覺中高齡的婦女部分薪資也呈現低落化的現象。

IA-5：對對，是是。

訪談者：所以說在薪資的部分也是希望說能夠有所提升。

IA-5：對對，是是。

訪談者：因為畢竟您剛講的，就是說從您的觀察裡面您有蠻多的同事對於金錢非常非常計較，尤其某部分是來自她們對於這個薪資的部分感覺過度地低落，而導致她們在維持家庭經濟上面，有一點點這部分的困難這樣。

IA-5：對對，是。

訪談者：好，OK！那還有沒有別的？

IA-5：沒有。

訪談者：好，謝謝您接受這樣的一個訪問，那我們的訪問就到這邊截止，謝謝。

受訪者 IA-6

訪談者：學校畢業之後有從事什麼工作過?各自做多久?

IA-6：第一份工作是保險業三年半，再來去神腦企業工作（會計、財務制度）四年半，到現在這個單位從 83 年到現在已經 21 年的時間。

訪談者：這樣從業時間接近 30 年的時間。整體過程中間都沒有休息，都跟工作連在一起。那到這邊工作後小朋友才出生嗎?

IA-6：來這邊過了一年結婚，四年後有小孩。

訪談者：小朋友出生的部份還有家庭的部分好像跟工作會有一些衝突的地方嗎?

IA-6：還好，還配合得很好。

訪談者：在職涯過程中有沒有什麼助阻力?阻力可能就是您想留在台北工作然後因為家庭因素要到南部工作，被迫無奈要中斷職涯上的規劃發展，這對您是一個大的阻力嗎?

IA-6：對，進步的阻力，因為我發現南部公司不比北部，在台北的時候因為老闆專業背景的不同，有任何問題都會詢問我，我就必須要去找出答案所以我每天都在進步，吸收很多。到這邊來之後我發現我在台北的能量在這邊可以足足用十年，當然我不可能讓自己停頓十年，我在這邊上班我不會靠公司給我任何的資訊，所以都靠自己南征北跑，有看到好的課程自己花錢去進修，不能跟社會脫節。自己的職涯自己經營。

訪談者：所以雖然是一個阻力，但你還是可以靠自己積極的學習克服困難。

訪談者：從你剛剛說的一路以來換這麼多的工作，其實都在換的過程中去成長，接觸蠻多的新的恩人、新的東西。那接下來想請教您現在在台灣年輕人生的很少，各行業現在都在缺人，中高齡婦女在 45 歲以後的確在整個勞參率下降得很快，針對這樣的情況您認為中高齡婦女在勞動參與的介面上，從個人或企業的角度上您有沒有覺得需要改善的地方?

IA-6：其實對企業端而言，一般女性有二度就業的狀況肯定有要照顧小孩的成長，二度就業也都差不多四十歲左右，就好像我們最近在找人，我們在看人的時候四十歲以上的我們都不看了，因為四十歲之後其實人的腦袋，除非他是經驗累積，如果是二度就業他的四十歲以後他的腦袋是不靈光的，沒有在進修，可能生過小孩會消耗腦力，一個人在四十歲以上在企業肯定是不會要他。

訪談者：有沒有什麼工作是可以做的?

IA-6：就大概只能做基礎的工作，不需要動腦的，體力算不錯的，40~45 歲大概是女性體力的高峰，除非你要找的是主管職 40~45 還可以考慮，我們曾經用了一個 45 歲的，這個人的身份是要派去大陸的當行政主管，不然太年輕的人家會看不起你，所以她的經驗都已經符合我們公司規定，這是唯一的案例。正常我們最近兩個單位找人都不找超過 35 歲的，感覺就是來沒多久就要退休了，我要培養他他要退休了，我們最近來的人就是二度就業的。

訪談者：你所講的大部分是有關中高階工作嗎？

IA-6：不是，不一定是作業員，行政人員也是一樣，現場超過四十歲肯定是不用的。

訪談者：製造業都這樣，那高科技不就更慘。

IA-6：因為他要搬重物，像我們年紀大很容易閃到腰，像我們年紀大的女性同仁常常要請工傷。假設你這個員工從年輕做到 60 歲，我們都會讓你做，我們不會你年紀大就裁掉除非真的表現得太爛了，所以我們公司工資年資 25 年的有 60 位，平均年資 18 年。

訪談者：所以從你的角度來說中高齡婦女其實在職場當中就業力，就你們來思考的話是非常非常脆弱的，如果是男生呢？就不會有這樣的現象？

IA-6：男生也會有中高齡的限制，但主管職就不會有這種限制，我們在看男女都是看同樣的條件、同樣的問題。男生到某一個年齡也是體力不行。

訪談者：如果從政府的角度，我們也看到企業界都重視能力，在晉用上確實有疑慮，有沒有覺得政府應該可以提供的協助或輔助角度？針對中高齡婦女的一個部分。

IA-6：我覺得政府給一搬企業的人，現在也有一些補助的政策，可是我們都用不到，因為她就是規定一定要 45 歲以上。這些二度就業的人，如果政府可以培養她們有專業的能力，比如小吃、自營作業、小型創業，或許是一個辦法，如果硬要塞到企業來，企業會考量說他馬上就要退休面臨 20 年他就要退休，搞不好 15 年就退休了，公司當然不願意一直去訓練人才。像職訓發展署，他們就有培育人才，都是培養一般機械類，很少像傳產業，會開得好像是職業工會他們開的課，但都是很短暫的。

訪談者：基本上連續性也不夠，可能訓練出來的專業化也不足？

IA-6：專業化是有，職業工會現在會培養這些想要二度就業的婦女，例如當褸母，他會輔導你考上褸母證，做烹飪會輔導讓你成為丙級的烹飪或烘培，所以現在很多人自己在家裡做自己賣。

訪談者：這也是一種出路，像剛剛處長講的可能透過職訓的部份讓他學習到新的

技能，培育他做微型創業的部分。如果說政府針對這批中高齡的部分，有給予職業訓練，那他也取得某部分的專業職能，而且這個專業職能是你們公司需要的，那你們會想要用嗎？還是你會覺得年齡是一個重要的取決點？就算能力是 ok 的，這個年齡會不會想要用？

IA-6：如果是基層我們就不會用了，主管職或有主管職的經驗，然後這段時間她因為照顧家庭有去考會計師執照，沒考上沒關係至少要努力過，或是她有上過一些這部門的相關課程，有長期上課，能力有在提升，這個我們就會考慮通知來面試。

訪談者：整個思考面向的確有些企業會有一些這樣的想法。最後一個想要請教處長一下，中高齡在就業的過程當中，不管是初次還是二度就業的部分，如果是在從業過程中，在家務的部分跟家庭經濟平衡和勞動參與的這三個部分，會不會經常發生一些衝突？你們公司有沒有人就會面臨到這樣的問題。

IA-6：像我覺得這個是另外一半的配合，像我們單位的環境清潔人員他們家三口人就她一個人在賺錢，她老公在家裡玩股票。一個家庭裡面經濟是靠大家，你在什麼位階你就會是那樣的人。今天我在工作上那麼順利，第一個我另一伴要配合，還好我老公的工作是彈性大的，如果他跟我職業相同那肯定不是這樣子了，我人生就變黑白了。

訪談者：在雙方之間真的要有的。

郵寄編號：_____ 來源：_____

(婦女卷)

各位女士您好：

行政院為因應台灣日益高齡化與少子化，乃進行「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」，特別舉辦本項調查。**如果您是 45 歲以上婦女**，您的每一個意見都非常寶貴，都可成為行政院制定、規劃或修正各項促進婦女參與勞動相關措施的依據，而確實回應女性投入工作的需求。

填答採匿名方式，請依最符合您的實際情況在□上打 v，謝謝您的協助！

主辦單位：行政院性別平等處：魏敏芳小姐，02-3356-8166

執行單位：國立中正大學社會企業研究中心 聯絡電話：05-2720411 轉 32302

國立中正大學 馬財專教授 林淑慧副教授 敬上

中華民國 104 年 6 月

一、基本資料與就業狀況

1. 您住在： (1) 基隆市 (2) 台北市 (3) 新北市 (4) 桃園縣 (5) 新竹市 (6) 新竹縣
 (7) 苗栗縣 (8) 臺中市 (9) 彰化縣 (10) 南投縣 (11) 雲林縣 (12) 嘉義縣
 (13) 嘉義市 (14) 台南市 (15) 高雄市 (16) 台東縣 (17) 花蓮縣 (18) 宜蘭縣
2. 您今年：_____ 歲
3. 您的婚姻狀況： (1) 未婚 (2) 已婚 (3) 離婚/鰥寡
4. 教育程度： (1) 國中(含)以下 (2) 高中(職) (3) 專科 (4) 大學 (5) 碩士以上
5. 您會使用的交通工具： (1) 汽車和/或機車皆可 (2) 只有機車
 (3) 只會搭大眾交通工具或腳踏車
6. 您可接受每天到工作地的通勤時間最多：(本題為單選)
 (1) 15 分鐘以內 (2) 20 分鐘 (3) 半小時 (4) 1 小時 (5) 1 小時以上
7. 如果還有適合的工作，您可接受的工作型態(可複選)：
 (1) 完全不想工作 (2) 全職 (3) 時薪人員 (4) 派遣
8. 您願意接受的工作時間類型有那些？(可複選)
 (1) 常態班(日班) (2) 部分時間工作 (3) 輪班(兩班) (4) 輪班(三班)
9. 您的職業生涯(本題為單選，請選擇一個最接近您的狀況)
 (1) 一直都有在工作(短暫失業換工作亦算) (2) 結婚後再也沒有工作
 (3) 生育後再也沒有工作 (4) 結婚或生育曾暫時退出，之後再工作
 (5) 過去工作過，目前退休狀態 (6) 其他_____ (請說明)

二、生涯阻礙因素

請根據下列陳述，依據 您個人對於留在工作或再度外出工作的想法，在□中勾選 1 個答案。	完全不同意	有點不同意	有點同意	非常同意
Q1.不確定自己從工作可以獲得什麼-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q2.再出外工作已覺得厭倦了-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q3.我對外出工作沒有太大自信心-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q4.我這個年齡的婦女再出去工作會被嫌棄-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q5.以我這個年齡，現在的工作大多還是男人的天下-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q6.我對再工作已經沒有興趣了-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q7.現在我這個年齡的婦女工作難找-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q8.社會普遍認為我這個年齡的婦女不適合再工作-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q9.我覺得主管/老板會嫌棄我們這個年齡的婦女-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q10.若再出去工作會影響做家裡的事-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q11.需要幫忙照顧小孩/家中老人-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q12.擔心先生工作會換地點-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q13.先生不支持我外出工作-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q14.家人不支持-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q15.身體（健康/殘障）的因素-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q16.因為沒有足夠技能-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q17.教育程度不夠-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q18.子女已長大可幫忙賺錢，不需我外出工作-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q19.家庭收入足夠，不需要我外出工作賺錢-----	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

第三部分：婦女自我效能

以下題目在描述您個人，請依照您實際對自己的感受，在適當的方格內打勾。

	非常不同意	有點不同意	有點同意	非常同意
Q1.如果工作時我盡力做的話，我總是能夠解決問題	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q2.即使別人反對我，我仍有辦法取得工作時我所要的	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q3.對我來說，在工作堅持理想和達成目標是輕而易舉的	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q4.我自信在工作時能有效地應付任何突如其來的事情	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q5.以我的才智，我定能應付工作意料之外的情況	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q6.如果工作要我付出必要的努力，我一定能解決大多數難題	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q7.我能冷靜地面對工作困難，因為我信賴自己處理問題的能力	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q8.面對一個工作難題時，我通常能找到幾個解決方法	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q9.工作有麻煩的時候，我通常能想到一些應付的方法	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q10.工作時無論什麼事在我身上發生，我都能夠應付自如	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

第四部分：社會性別角色

以下題目在描述您個人，請依照您實際對自己的感受，在適當的方格內打勾。

	非常不同意	有點不同意	有點同意	非常同意
Q1.如果母親有工作，對入學前的子女成長較不利	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q2.丈夫的責任就是賺錢，妻子的責任就是照顧家庭	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q3.家庭中大部分重要的事應當由男人來決定	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q4.一般說來，男性比女性更適合擔任主管	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q5.家庭生活中有些工作是男人的，有些是女人的，不應互相插手	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q6.經濟不景氣應由女性開始裁員	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q7.女性婚後是否工作應由公婆或丈夫決定	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q8.男性比女性更適合參與政治	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Q9.家庭經濟足夠維持時，妻子不應外出工作	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

問卷到此結束，誠摯感謝您於百忙中惠賜卓見，謝謝！

附錄四

各位企業負責人/人力資源部門先進您好：

行政院為進行「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」，特別舉辦本項調查。

貴單位的每一個意見都非常寶貴，都可成為我國制定、規劃或修正各項促進中高齡婦女(45~65歲)勞動參與相關措施的依據。

本調查係委託國立中正大學社會企業研究中心辦理，請依最符合貴公司的實際情況在□上打「✓」，並指定由人事單位或用人單位填答，填答後**免貼**

郵票直接反折以背面回郵地址寄回即可。再此向您至上十二萬分的謝意，謝謝您的協助！

如果您有任何疑慮或問題，請電：

(1) 行政院性別平等處：魏敏芳小姐，02-3356-8166

(2) 國立中正大學社會企業研究中心：林淑慧 副教授：(05) 2720411 轉 32302

國立中正大學社會企業研究中心 敬啟 中華民國 104 年 06 月

寄件者：

62102 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號

國立中正大學 勞工關係學系

【行政院為提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究調查問卷】

一、公司(機構)基本資料

1. 貴公司屬於行業：

- (1) 農、林、漁、牧業 (2) 礦業及土石採取業 (3) 製造業
 (4) 電力及燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造業
 (7) 批發及零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業
 (10) 資訊及通訊傳播業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業
 (13) 專業、科學及技術服務 (14) 支援服務業 (15) 公共行政及國防
 (16) 教育服務業 (17) 醫療保健及社會工作服務 (18) 藝術、娛樂及休閒服務
 (19) 其他服務業

2. 員工人數：(指投保勞保人數)

- (1) 29 人(含)以下 (2) 30~66 人 (3) 67~99 人 (4) 100~249 人
 (5) 250 人以上

二、雇用意向

1. 貴單位願意雇用中高齡婦女員工起薪為 (可複選)：

- (1) 2 萬~2 萬 5 仟元 (2) 25001 元~3 萬元 (3) 30001 元~3 萬 5 仟元
 (4) 35001 元~4 萬元 (5) 40001 元~4 萬 5 仟元 (6) 45001 元以上

2. 公司/機構能接受中高齡婦女的年齡為何：(可複選)

- (1) 45~50 歲 (2) 51~54 歲 (3) 55~60 歲 (4) 61~64 歲 (5) 65 歲以上

3. 貴公司/機構能接受中高齡婦女的教育程度為何：(可複選)

- (1) 博碩士 (2) 大學 (3) 專科 (4) 高中職 (5) 國中以下

4. 貴公司願意接受中高齡婦女工作時間類型有那些？(可複選)

- (1) 常態班(日班) (2) 部分時間工作 (3) 輪班(兩班) (4) 輪班(三班)

5. 貴公司願意接受中高齡婦女人力類別有那些？

類別	可接受請打 v
5-1. 業務/貿易人員	
5-2. 行政文書人員	
5-3. 人資/法務類	
5-4. 行銷企劃/專案	
5-5. 客服人員	
5-6. 資訊軟體操作人員	
5-7. 銷售人員	
5-8. 生產製程類	
5-9. 品管人員	
5-10. 操作/技術/組裝/維修	
5-11. 一般管理人員	

三、中高齡婦女的就業力表現

以下每個問題都有正面3個和負面3個不同程度的選項，請您依照對中高齡婦女的認知，圈選出一個符合的選項。

	非常 缺乏	缺 乏	有 點 缺 乏	本 項 不 確	有 點 具 備	具 備	非 常 具 備
職業技能	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女的 理解能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女的 工作經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女 發掘及解決問題能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 中高齡婦女的 工作量(體力)符合要求的程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 中高齡婦女 完成工作的技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 中高齡婦女的 基礎電腦應用技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 中高齡婦女的 體力負荷狀況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
學習能力	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女的 學習意願	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女的 學習能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女的 融會貫通能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

社交技能	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女與其他同仁人際互動能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女與其他同仁工作上的合作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女與人溝通協調的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 中高齡婦女的團隊合作精神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 中高齡婦女意思表達的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
責任感	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女的工作主動積極性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女的工作敬業精神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女的守時程度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 中高齡婦女的抗壓性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 中高齡婦女能吃苦耐勞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 中高齡婦女的責任感與自我管理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

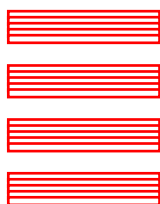
	非常缺乏	缺乏	有點缺乏	本項不確定	有點具備	具備	非常具備
解決問題能力	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女的變通能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女的穩定度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女的情緒控管/抗壓性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 中高齡婦女的自信心足夠度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 中高齡婦女能了解組織及他人的需求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
發展力	-3	-2	-1	0	1	2	3
1. 中高齡婦女的未來發展潛力(給予培訓)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 中高齡婦女的創造/創意能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 中高齡婦女的領導力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 中高齡婦女對工作充滿熱情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 中高齡婦女對組織承諾(忠誠度)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問卷到此結束，誠摯感謝 您於百忙中惠賜卓見，謝謝！

廣 告 回 信
嘉義郵局登記證
嘉義廣字第 137 號



免 貼 郵 票



6 2 1 0 2

嘉義縣民雄鄉中正大學郵局 第 200 號信箱

林淑慧老師 收

參考文獻

中文文獻

- 518 人力銀行 (2015)。就業服務外展人員-派駐草屯及國姓就業服務台。取時間：2015 年 8 月 16 日。<http://www.518.com.tw/就業服務外展人員-派駐草屯及國姓就業服務台-witnessDetail-515475.html>
- 大紀元 (2015)。職場學習再適應跨失業困境。取時間：2015 年 8 月 9 日。<http://www.epochtimes.com/b5/14/9/26/n4257833.htm>
- 中央通訊社 (2015)。職場學習再適應 跨失業困境。取時間：2015 年 8 月 9 日。<http://www.cna.com.tw/search/hydetailws.aspx?qid=201409260184>
- 中華民國發展遲緩兒童早期療育協會 (2015) 網站。取時間：2015 年 8 月 20 日。<http://www.caeip.org.tw/modules/diverseJobs/index.php?nsn=15>
- 田秀蘭 (1999)。女性對生涯阻礙知覺之質的分析。教育心理學報，31 卷，1 期，89-107。
- 王淑英、張盈堃(1998)。多元文化與托育服務：政體中心觀點的探討。臺灣社會福利年會：國立臺灣大學。
- 內政部戶政司 (2015)。歷年平均結婚年齡。取時間：2015 年 8 月 16 日。<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=15408&CtNode=3623&mp=4>
- 台灣全球新聞 (2013)。17 家企業推動中高齡職務再設計。取時間：2015 年 8 月 9 日。<http://www.eewow.com/2013/12/09-13831.htm>
- 江豐富(2005)。外勞對國人就業安全與職業選擇的影響，《臺灣勞動學學術研討會—2005 年會論文集》。235-250，台北：臺灣勞動學會。
- 行政院主計總處網站。拮取時間：2015 年 8 月 16 日。<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=35717&ctNode=3246&mp=1>
- 行政院國家發展委員會 (2014)。日本提升女性、中高齡及高齡者勞參率之策略。103 年 5 月 13 日新聞稿。
- 行政院國家發展委員會 (2013)。102 年國家發展計畫執行檢討。
- 行政院環境保護署 (2014)。103 年度國家永續發展委員會能源與生產組重要績

- 效。取時間：2015 年 8 月 19 日。<http://nsdn.epa.gov.tw/artfile/00147/1030402.pdf>
- 林佩芸（2015）。台灣婚育離職婦女再就業行為之實證研究：兼論台日韓就業促進政策。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 林沛瑾（2012）日本與英國的中高齡就業政策。台灣老年學論壇，第 13 期，頁 1-19。
- 林欣霓、楊靜宜（2010）。APO 婦女及退休人員參與勞動力研討會，勞動部。
- 吳惠林、杜英儀、彭素玲、王怡修（2013）。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部委託研究。
- 吳惠林、杜英儀（2014）。當前就業市場情勢分析。就業安全半年刊。
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=526&ap_id=1751
- 吳基安、賀麗娟、陳世昌、吳淑瑛（2009）。日本就業政策及補助金制度研修報告。
- 莫藜藜（2011）。兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策—台灣經驗。
https://www.google.com.tw/search?sourceid=navclient&aq=&oq=%e5%a9%a6%e5%a5%b3%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e4%b8%ad%e6%96%b7&hl=zh-TW&ie=UTF-8&rlz=1T4ADSA_zh-TWTW573TW599&q=%e5%a9%a6%e5%a5%b3%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e4%b8%ad%e6%96%b7&gs_l=hp...0.0.0.8404...0
- 陳德華（1999）。〈我國高等教育改革之趨勢〉。《教育研究資訊》，第 7 卷第 3 期，1-12。
- 郭靜姿、林美和、胡寶玉（2006）。女性資優生在工作或學業上的助力、阻力、因應及轉變。研究月刊第 143 期，41-56。
- 勞動部發展署高屏澎東分署（2015）。幸福旅遊・多元就業開發方案網站，拈取時間：2015 年 8 月 19 日。<http://mepp.tw.tranews.com/>
- 勞動部（2012）。中高齡者職務再設計中程計畫。
- 勞動部（2014）。部分工時勞工就業實況調查。
- 勞動部（2015）。中高齡者職務再設計計畫。
- 黃鈴翔（2013）。提升婦女勞參率之政策探討---以新加坡為例。台灣經濟論衡，第 9 期，頁 32-40。
- 楊奕源、姚惠忠（2005）。求職者於求職期間之限制因素探討。2005 中台灣人力資源研討會論文，285-320。彰化：大葉大學。
- 楊靜利、翟本瑞、郭振昌（2013）。我國青年與中高齡勞動力就業問題之探討，行

政院研究發展考核委員會委託研究報告。

楊培珊（2013）。老有所為：高齡者勞動與就業之國際趨勢及我國現況探討。臺灣大學，臺灣因應高齡社會來臨的政策研討會。

經建會人力規劃處（2009）。多元就業開發方案參加者後續勞動參與分析。

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（2011）。勞動社會學。台北：政大出版社。

劉梅君（1999）。性別與勞動，引自王雅各主編：性屬關係（上），台北：心理，253~304。

劉梅君（2011）。工作與生活平衡政策：宏觀趨勢的意義及具體作為。台灣勞工季刊，25，86-95。

廖為仁（2008）。韓日婦女就業促進相關措施考察報告，行政院勞工委員會職業訓練局。

薛承泰（2000）。台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析。人口學刊，21，77-99。

顏兆農（2008）。中高齡退休專業人力再運用之研究--以企業需求為導向。國立政治大學勞工研究所碩士論文，台北，未出版。

藍科正、馬財專與吳啟新（2012）。多元就業開發方案人員留用情形調查計畫。行政院勞工委員會。

嚴祥鸞（1998）。性別關係建構的科技職場。婦女與兩性學刊，9，187-204。

臺中縣工業會（2014）。2014年工具機業產業調查報告。

臺中縣工業會（2015）。2015年汽車零組件業產業調查報告。

臺北市統計摘要（2015）。勞動就業。取日期：2015年11月19日。

http://w2.dbas.taipei.gov.tw/NEWS_WEEKLY/summary/8.pdf

英文文獻

Abbott, Pamela & Claire Wallace(1991). *Gender, Power and Sexuality*. Palgrave Macmillan Press.

Auer, P. & Speckesser, S. (1998). Labour Markets and Organisational change: Future working structures for an Ageing Work Force. *Journal of Management and Governance*, 176-206.

Barron, R.D. & Norris G. M. (1976) Sexual Division and Dual Labor Market. In D.I.

- Baker & S.Allen (Eds) *Dependence Exploitation in Work and Marriage*. New York: Longman.
- Dalen, H.P. van, Henkens, C.J.I.M. & Schippers, J. (2009) Dealing with Older Workers in Europe: a Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions. *Journal of European Social Policy* 19 (1): 48-60.
- Deacon, A. (2002) *Perspective on Welfare-Ideas, Ideologies and Policy Debates*. Buckingham: Open University.
- Bould, S. (2011).Older women's employment: the pension crisis and the crisis of care. *Social Cohesion and Development*, 6(2), 117-131.
- Bould, S., & Gavray, C(2008). Women's work: the measurement and the meaning. *ExAequo Journal*, 18,57-83.
- Casey, B. (1998). Incentives and disincentives to early and late retirement, OECD ageing working papers.
- Dixon, S. (2003). Implications of Population Ageing for the Labour Market. *Labour Market Trends*, February, 67-76.
- Duell, N., Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P. (2010). Activation Policies in Japan. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing. Retrieved:2015/8/20, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en>
- Dutton, N., Flynn, M., McNair, S. (2007). Employer Responses to an Ageing Workforce: A Qualitative Study. London: Department for Work and Pensions.
- DWP (2005). Opportunity Age: Meeting the Challenge of Ageing in The 21st Century. Retrieved May, 9, 2011, from [http://www.dwp.gov.uk/docs/opportunity_age-volume1 .pdf](http://www.dwp.gov.uk/docs/opportunity_age-volume1.pdf)
- Eurofound (2013).Role of Governments and Social Partners in Keeping Older Workers in the Labour Market. http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/23/en/1/EF1323EN.pdf
- Flynn, M. (2010). The United Kingdom Government's "Business Case" Approach to the Regulation of Retirement. *Ageing and Society*, 30(3), 421-443.
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resource management. *The Academy of Management Review*. 12(3), 472-485.
- Gruber, J. & Milligan K.(2008). "Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States?" In *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, Gruber J.& Wise D.A.(Eds), pp.345-360. Chicago, IL and London: The University of Chicago Press.

- Hakim, C. (1979). Occupational Segregation, Research Paper No. 9, London: Department of Employment.
- Harper, S., Khan, H. T. A., Saxena, A., & Leeson, G. (2006). Attitudes and practices of employers towards ageing workers: Evidence from a global survey on the future of retirement. *Ageing Horizons Issue*, 5, 31–41.
- Harper, S. and Laslett, P. (2005) The puzzle of retirement and early retirement. In: Heath, A.F., Ermisch, J., and Gallie, D. (eds.) *Understanding social change*.
- Heisig, Jan Paul (2015) *Late-career Risks in Changing Welfare States- Comparing Germany and the United States since the 1980s*. Amsterdam University Press, Changing Welfare States Series.
- Jackson, R. (2002). The Global Retirement Crisis. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 27, 486-511.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000) Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and its Consequences for Quality of Life in Retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195–1210.
- Kogan, D., Betesh, H., Negoita, M., Salzman, J., Paulen, J., & Cuza, H. (2012). Evaluation of the Senior Community Service Employment Program (SCSEP). The U.S. Department of Labor Employment and Training Administration Office of Policy Development and Research.
- Krathwohl, D. R. (1997). *Methods of Educational & Social Science Research*. New York: Longman.
- Lissenburgh, S., & D. Smeaton (2003). *Employment Transitions of Older Workers*. Bristol: The Policy Press.
- Liu, M. & Osawa, M. (2013). Partner-care in the East Asian system: Combining paid work and caring in Japan and Taiwan. In Teppo Kroger & Sue Yeandle (Eds). *Combining Paid Work and Family Care: Policies and Experiences in International Perspective*. UK: Policy Press.
- Neysmith, S. & Chen, X. (2002). Understanding How Globalization and Restructuring Affect Women's Lives: Implications for Comparative Policy Analysis. *International Journal of Social Welfare*, 11, 243-253

- Office for National Statistics (2014). Employment Rate. Retrieved:2015/8/19
<http://www.bbc.com/news/business-28028052>
- Phillipson, C. (1998). Changing Work and Retirement. In Martian Bernard (ed.), *The Social Policy of Old Age: Moving into 21 Century*. London: Centre for Policy on Ageing.
- Purcell, J. (2010) Building Employee Engagement. Acas Policy Discussion Paper January. London: Acas.
- Reeve, J. (1992). *Understanding Motivation and Emotion*. Orlando, FL: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Republic of Korea (2010). Institutional support for women's economic activities. Country experiences presented at the ECOSOC Annual Ministerial Review.
- Singapore Tripartism Forum (2011). Women-back-to-work. Retrieved:2015/8/22, <https://www.tripartism.sg/page/Women-back-to-work/>
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M.(2013). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39,344-361.
- Taylor, P.(2003) Older Workers, Employer Behaviour and Public Policy. *Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice*, 28(4), 553-557.
- Taylor, P. (2008). Sing If You're Glad to be Grey: Working Towards a Happier Older Age. In the United Kingdom. In *Ageing labour forces: Promises and prospects*. Taylor P.(Ed.), pp. 84-110.
- The Fawcett Society (2014). The changing labour market 2:Women, low pay and gender equality in the emerging recovery. Retrived:2015/9/21.
<http://www.fawcettsociety.org.uk/wp-content/uploads/2014/08/The-Changing-Labour-Market-2.pdf>
- Treiman, D. J. & Hartmann, H. I. (Eds.) (1981). *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, DC: National Academy Press.
- Vandenberghe, V. (2011) Boosting the Employment Rate of Older Men and Women. Discussion Paper 2011-10.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with Older Workers in Europe: A Comparative Survey of Employers' Attitudes and Actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60.
- Van Soest, A. & Zaidi, A.(2015) Old Age Work Participation. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 17. Oxford: Elsevier. pp. 182–189.

- Walker, A. (2002). Active Strategies for Older Workers in the UK. In Active strategies for older workers. European Trade Union Institute (Ed.), pp. 403-435. Brussels: ETUI.
- Wang, F.T. Y., Shimmei, M., Yamada, Y., & Osawa, M. (2013). Struggling for recognition: Working carers of older people in Japan and Taiwan. In Teppo Kroger & Sue Yeandle (Eds). *Combining Paid Work and Family Care: Policies and Experiences in International Perspective*. UK: Policy Press.
- Williamson, J. B. & Higo, M. (2007). Older workers: Lessons from Japan. *Work Opportunities for Older Americans*, series 11.
- Women's Bureau(2015). Older Women and Work. Retrieved:2015/8/19
http://www.dol.gov/wb/media/reports/WB_OlderWomen_v10%20WEB.pdf