

# 千禧年女性工作觀新思維座談會

## 會議資料

指導單位：行政院勞工委員會

主辦單位：婦女新知基金會

活動時間：八十九年五月二十六日（五）下午一時至五時

活動地點：台灣大學第二學生活動中心表演廳

# 千禧年女性工作觀新思維座談會

## 議 程 表

時 間	議 程	主 持 人	主 講 人
12:30-12:50	報 到		
12:50-13:00	開 幕 式		
13:00-14:20	職場二度春： 談婦女二度就業 放映「我40歲， 我要工作」紀錄片 (導演：簡偉斯)	陳秀惠 (婦女新知基金會 常務董事)	嚴祥鸞 教授 (婦女新知基金會 董事)
14:20-15:30	放映「要孩子， 也要工作」— 懷孕歧視紀錄片  ◎專題討論	林鶴玲 教授 (婦女新知基金會 常務董事)	彭滄雯 (婦女新知基金會 秘書長)
15:30-15:40	休 息		
15:40-17:00	摸一下， 沒關係！？ 談職場性騷擾	張菊芳 律師 (婦女新知基金會 常務董事)	尤美女 律師 (婦女新知基金會 監事)
17:00	閉 幕		

# 我想工作，卻找不到工作

## —弱勢婦女職業訓練政策的現實困境

嚴祥鸞

婦女新知基金會董事／中正大學勞工系教授

「…有無立即的訓練，我希望可以參加訓練，馬上工作…」

「對不起，需要再過半年，才会有相關的職業訓練…」

### 前言

上述乃尋找輔助就業女性和就業輔導督導的對話，短短的對話反映弱勢婦女就業的迫切性和現實政策的緩不濟急。俗云：可行的政策，才是好的政策。即指現實的政策必須符合政策實施對象的需要，能夠解決問題的，才是最佳政策。猶如弱勢婦女的職業訓練和二度就業政策，必須能夠立即解決她們就業問題，並非要她們再等半年，等待相關職業訓練開辦。

此乃政策現實困境現象，是多數政策的現實困境現象，不是婦女職業訓練與二度就業政策的獨特現象。今天的論文焦點在於弱勢婦女與就業的困境，因此，問題討論將以弱勢婦女的職業訓練和二度就業政策為重心。此外，問題也將以政府（包括中央和台北市政府）目前的相關政策、實施辦法和政策實施對象，作為討論重點。由於弱勢婦女（族群）的問題源自社會性別階層化所致，阻力多來社會結構因素，非自主選擇的結果。因此，論文討論將從解構社會結構迷思為論述基礎，並非針對單一個案，或特定團體論述。換言之，此篇論文的焦點著重行政主管部門在政策執行的盲點，致使政策實施對象不但不能受益，反而再次落入性別階級的陷阱，處於現實困境的討論。

## 貳、目前婦女就業政策的檢視

連年選舉，「婦女」議題（不是性別）突然炙手可熱，婦女政策，特別是婦女就業政策就成爲大選候選人的必備政策之一。選後，競選的婦女政策是否得以落實？卻又是另一議題。目前的婦女就業政策內容爲何？問題癥結爲何？值得檢視。

### 一、空泛抽象形式化的婦女就業政策

即使婦女就業政策已成爲多數選舉選票的關鍵政策，政策內容多屬美麗，但空泛抽象，不但不能運作，而且不具實質的性別意涵，對婦女就業也沒有助益。工業化，資本主義和父權主義媒合，將父權的性別階級的社會階層複製在資本主義社會的勞雇關係。因此，婦女就業政策不但延續「男主外，女主內」父權的性別意識型態，還使低下階層的婦女權益受到多重的剝削（胡幼慧，1997；嚴祥鸞，1997）。

所謂的婦女就業政策係指八十三年勞委會職業訓練局訂定的「就業促進措施」（勞委會職訓局，1998）爲基礎。根據該就業措施，工作目標爲「落實保障婦女法令，減除婦女就業障礙，培訓婦女就業技能及強化就業服務，以促進婦女就業之穩定性」（勞委會職訓局，1998：144-150）。同時，就業措施除了四大項主要措施之外，還有十大項的配合措施。勞委會還將婦女就業措施，加入華麗的生涯規範，彙編爲「婦女就業參考手冊」，標榜其爲「一本全方位的參考書籍，不論任何年齡，任何階層，有任何就業上的困擾或疑惑，均可藉由本書，找出答案，獲得協助…」（勞委會職訓局，1998：8）。不但如此，勞委會在「跨世紀婦女勞動政策」，也列舉22項近程、中程以及長程婦女就業之具體措施（勞委會，1998）。

政府提出繁多的婦女就業相關措施，內容洋洋灑灑，非常具有宣傳效果，實際執行和實踐性，值得商榷。例如，「促進婦女就業措施」主要措施的第一大項，「落實勞動法令，保障婦女就業權益」之第二項：保障婦女就業機會平等，求才公告不得有性別之限制。每天翻開報紙，求才廣告充斥著性別限制，卻未見主管機關糾舉。對於求才啓事限訂男性，主管機關的勞委會解釋，「…可能違反就業服務法，

除非解釋這項工作，只能適合男性擔任」（中國時報，1995）。勞委會的解釋，不但有違主管機構的職責，而且違反該項措施的宣示性，再度反映「政策的形式化」。

再者，促進婦女就業主要措施的第二大項，「擴大辦理婦女職業訓練，培訓婦女就業技能」，其中首要工作為「調查就業市場對婦女人力需求，開拓婦女職業訓練職類，以供辦理職業訓練單位規劃訓練計畫及婦女選擇參訓之參據」。對照八十八年下半年及八十九年度行政院勞委會職業訓練局的招訓簡介，職業訓練種類很難反映就業市場對婦女人力需求，更難反映負擔家計弱勢婦女的需求。

事實上，女性並不是一個同質性的族群，性別化階級化社會不同教育程度的女性，面對職業和家務的態度和問題，不可等同對待。對一個大專以上程度的已婚女性，工作可以是職業生涯規劃的一種，但對一個小學、國中程度的已婚女性，工作就是生存的途徑。家務工作對一個中低階層的女性而言，不但是父權制度的「女性工作和責任」，還是她們在資本主義謀生的工具。中下階層女性在就業市場面臨的困境比中產階級女性要大得多，胡幼慧（1997）明白指出，中下階層女性因經濟的壓力，被迫退出較有保障的正式部門，進入較無保障的非正式部門，諸如家庭代工，計件工或無酬家屬。主計處的調查結果顯示（主計處，1998），低教於育的婦女是失業的主要人口。然而，「部份時間工作」又是政府倡導的婦女勞動政策，不是再次透過政策型塑婦女的工作型態？我們的職業訓練如何反映這群在弱勢婦女的弱勢的就業需求？

## 二、性別階級化盲點的就業措施－以職業訓練為例

細究國家的婦女就業措施，宣示重於實踐，徒具形式化。政策內容不僅充滿父權傳統性別意識，而且複製父權的性別意識型態，實難落實保障或促進婦女就業。以婦女職業訓練為例，婦女職業訓練仍侷限在保姆、美容、伴護人員、病患服務員、護佐人員、中餐烹調以及文書處理等類別。就業措施旨在促進婦女就業，職業訓練類別卻一再複製「女性是照顧者」的傳統父權性別意識。不但如此，勞委會職訓局宣導「婦女就業參考手冊」的個案，都是成功的女性就業例證，鮮有面臨困境的女性，甚至失敗的例子。

例如「婦女就業參考手冊」，其中「再創職場的第二春」，簡雲，現年五十歲，花了八年取得日語導遊執照，是職訓局婦女二度就業推崇的成功典範（勞委會職訓局，1998，19-20）。作者稱簡雲擁有專業執照，所以沒有受到性別、年齡的歧視，進而宣稱導遊這個行業沒有上述限制。作者忽視簡雲的導遊執照取得係在離婚前，而且簡雲在取得執照前，已有相關的工作經驗。相較於其他女性，她已有相當的資源。離婚後，她面對的就業困境可能比較少，卻不能因此漠視不同階級、不同族群的女性困境，概括論述－人人都可以再創第二春。

值得深思的是，對照職訓局開辦的婦女職業訓練和「婦女就業參考手冊」提供的個案，我們看到「新時代專業女性」和「傳統社會的照顧者」的拉距和矛盾衝突圖像。事實上，此一矛盾衝突圖像在「婦女就業參考手冊」的導讀內容邏輯頗為一致。「…例如：當你正面臨二度就業的問題時，可先閱讀第一篇第二章『二度就業的需要』，做好二度就業的心理準備。但二度就業時，需要先把家庭安置妥當，可以閱讀第三篇『家務分工』如果二度就業的勞動條件不佳，可以閱讀第五篇、第六篇，而若非勞動條件的問題，而是自己工作能力的問題，就可參閱第四篇第一章『在職進修』」。

整個邏輯思考，又回到就業女性個人，社會結構的問題不存在。「家」仍是女性的社會位子，「二度就業時，需要先把家庭安置妥當」，家務工作是女性的第一輪工作，外出工作是第二輪的工作。「找不到工作」則又回到新古典經濟學派的個人問題，需要「在職進修」。不能成功就業的女性，除了自嘆「己不如人」宿命外，還有無盡的無奈。

## 參、目前台北市的婦女就業政策

嚴格而言，中央的婦女就業政策只是促進就業措施，沿襲中央，台北市政府也沒有具體的婦女就業政策。然而，台北市政府有婦女就業白皮書；有一個運作的「性別就業歧視評議委員會」（許多縣市也有類似委員會，但多數沒有運作，甚至

沒開過會)；有標榜以輔導婦女就業的「就業服務中心」。吊詭的是，擁有龐大資源的市政府，沒有具體的婦女就業政策，如何執行婦女就業？面臨的困境，又是什麼？值得探討。

#### 一、沒有具體婦女就業政策的職業訓練措施

民國八十八年「行政院婦女權益促進委員會」提案，「建立以性別為基礎之國家相關統計分析資料」，政府才開始辦理相關工作。此一現象正好說明，為何國家沒有規劃婦女就業政策，無具體就業政策的理由。政府的婦女就業措施，不過是形式化樣本。由民間婦女新知基金會草擬和推動十年的「兩性工作平等法」草案，至今仍無法通過，就是另一例證。

台北市政府也不例外，沒有具體的婦女就業政策，主要承襲中央的辦法。惟台北市政府有一「婦女權益促進委員會」。台北市婦女就業困境議題，由婦權會推展「婦女與工作」小組，率先提出。鑑於婦女被定位在「家庭」、「依賴角色」，以致於被界定在「社會福利的受領者」(Welfare recipient)，婦女就業仍屬「補貼性的」。因此，市政府的社會局有專責主辦婦女議題的科室，勞工局卻沒有專門負責婦女就業的科室。為了打破婦女是社會福利的領受者，女性確實做到工作的經濟獨立者(Welfare-Workforce)，婦權會企圖將弱勢婦女從社會局的救助戶，提升到勞工局的獨立就業者。

為此，作者追蹤跡台北市政府有關婦女就業政策和實施執行的規劃，發現台北市不但率先成立「婦女權益促進委員會」和「性別就業歧視評議會」外，台北市還在八十七年率先訂定「台北市工作場所性騷擾防制要點」(勞工局)，旨在防制台北市工作場所性騷擾，維護兩性工作機會平等。除此之外，婦權會第一屆委員會第二次大會已有提案並作成決議，「請勞工局規劃，喪偶(單親)婦女彈性工作時間，方便照顧還未成年兒女以減少社會問題」。相關會議記錄顯示，「勞工局為加強推動部份工時、彈性工作時間，使婦外出工作亦可兼顧家庭責任，曾分別於八十五年四月十九日及廿六日舉行婦女就業服務工作聯繫會報及雇主座談會，同時加強

辦理部份時間工作之宣導，建立就業網絡，以開拓喪偶（單親）婦女之就業機會」。

不僅如此，第一屆婦權會第四次大會並將此案列管，勞工局在執行規劃清楚列舉有三大項政策包括推動部份工時，彈性工作時間，加強宣導，爭取開拓喪偶（單親）婦女之就業機會；針對負擔家計暨二度就業婦女規劃訓練職種11類（計有社區經理人班、家庭托兒服務工作人員保姆訓練班…等）；以及加強就業服務中心光華就業服務站針對婦女人口較弱勢者，如婚姻不幸、喪偶、單親家庭、非自願從娼等特定婦女加強就業服務。值得注意的是，這些非常迷人的規劃，在沒有整體規劃的婦女就業政策下，仍只是規劃。換言之，沒有問題與需求意識的措施，徒增資源浪費，無法解決問題。

## 二、沒有問題與需求意識的職業訓練

令人驚訝的是，這些規劃完全建構在不知婦女就業分布，不知婦女就業需求，更不知婦女就業困境的假設基礎。作者曾在第二屆婦權會提案，惠請勞工局提出整體規劃之婦女就業政策才發現，台北市政府沒有婦女就業政策，市政府不但沿用中央行政院勞委會的婦女就業促進措施，對於台北市婦女的就業分佈，也以台灣地區婦女就業狀況為準，假設台北市婦女的就業分佈和台灣地區的就業分佈相同。沒有相關資料，對婦女就業的需求不清楚，很難了解婦女就業的困境。至於職業訓練推動工作，就只能當成一件工作辦理。

以勞工局推動「負擔家計婦女彈性工作時間」為例，探討沒有問題和需求意識基礎的促進就業活動，會面臨什麼樣的困境。第一，婦權會第一屆第二次大會決議：辦理彈性工作時間的對象為喪偶（單親）婦女。同時，在婦權會第一屆第四次大會記錄非常清楚：「…針對婦女人口中數經濟條件較弱勢者，如婚姻不幸、喪偶、單親家庭、非自願從娼等特定婦女加強就業服務」。但勞工局在執行規劃時，對象將負擔家計婦女代替喪偶（單親）的婦女，此係中央就業促進措施特定對象的定義。

不但如此，當勞工局規劃的具體措施有三：（1）主動參加各項活動並拜訪婦



女團體，宣導就業服務措施；（2）對求職者除進行就業諮詢、就業輔導外，並建立人力資料庫持續追蹤輔導；另對未具專長者亦轉介職業訓練後，再協助就業；以及（3）拜訪企業廠商，爭取彈性工時機會。對照勞工局後來推動辦理情形發現，彈性工時被解釋為彈性工作、部份工時工作、或兼職工作。此與有經濟壓力的喪偶（單親）婦女急需有彈性調配工作時間的全職工作，背道而馳，更違反「使她們離開社會福利領受者的角色」的目標。

針對勞工局規劃的具體措施，勞工局推動負擔家計婦女的職業訓練，多數為接受行政院勞委會職業訓練局辦理原住民、婦女與中高齡等特定對象的職業訓練，即使台北市政府勞工局自行辦理的職業訓練也都與其他特定對象，包括退役失業青年一起辦理。集合多種不同特定對象辦的職業訓練，似乎可以照顧多數特定對象，但對單一特定對象，實質上並無效益。退役失業青年和喪偶（單親）婦女就業需求不同，尤其喪偶（單親）婦女就業需求和其他特定對象非常不同（在下面章節，我們會有論述）。

此外，台北市政府勞工局推動負擔家計婦女的職業訓練，委託「中高齡學會」辦理「家事人員訓練班」，招訓對象為中高齡者、失業婦女、低收入戶以及原住民。名為「家事服務人員訓練班」，訓練課程有一般學科和專業學科，一般學科包括生涯規劃、法常識、人際關係、安全維護以及休閒娛樂；專業學科包括角色與倫理、個人基本需要、營養與膳食、疾病與處理、急救術、心理分析、家務管理、以及個人衛生討論。從課程的安排，我們實在不了解職業訓練的意涵為何？其訓練和家事服務員的相關性又是什麼？最耐人尋味的是，家事服務人員，何以實習地點在醫院和餐廳，又不是病房服務員和餐廳服務員。當然訓練結束，這些參與受訓者是否都經由轉介，協助就業？推動辦理職業訓練最終目的是否達到？這些我們最關切的問題，在書面資料無法了解。事實上，沒有問題與需求意識的職業訓練，也就無從評估。

## 肆、弱勢婦女與職業訓練輔導就業的困境

對於行政部門，宣稱示政策遠比執行政策重要。對於政策實施對象，實質內容和執行，才是重點。儘管弱勢族群是多樣化的，符合「政策實施對象的需求」卻是政策不變的定律。弱勢婦女與職業訓練輔導就業的困境是結構性的，很複雜，無法簡單說明。以下僅從「弱勢婦女」、第一線就業輔導工作者、以及目前既有的相關就業措施討論，另外，再談行政部門之間的溝通和協調問題。

弱勢婦女、第一線就業輔導工作者、以及目前既有的相關就業辦法

「一天的訓練不補助」、「三個月或六個月的訓練，小孩怎麼辦？」、「參加電腦訓練，出去仍找不到工作，人家不要僱用我們這些歐巴桑」、「參加保母訓練，人家還是不敢找「我們」…」

這段話轉述自第一線輔導督導，她們是直接面對「弱勢婦女」尋求就業的人，她們的轉述透露著無奈。

根據「訓練生活津貼作業須知」（勞委會職訓局，1998），規定申請對象「參加『政府機關主辦或委托』辦理之各類全時日制養成訓練或轉業訓練，其訓練期滿『一個月（含）』以上具左列身份著者。」同時規定，全時日制係指每週白天上課四天以上，每月訓練時數並達一二〇小時。政府機關主辦或委托辦理和一個月（含）的訓練，已經讓很多人『怯步』。幾天的小吃訓練，如「蚵仔麵線」或「果菜汁調理」都比政府機關主辦或委托辦理的烹飪班，訓練時數長，訓練廚師為目的較實用。從督導的個案，就有成功的實例。

「三個月或六個月的訓練，小孩怎麼辦？」沒有托兒的設施，對一位有學齡或更小小孩的單親媽媽（或負擔家計的婦女），如果參加三個月或六個月的訓練？除非她們是「低收入戶」（所謂的經濟弱勢婦女），可以申請社會局提供的津貼補助，否則就無法參加（無怪乎，她們戲謔：呆在家裡，比較省！）。整個婦女勞動政策，沒有「職業訓練加托兒設施」。如此的職業訓練措施，無疑「畫餅充饑措施」！

目前台北市的作法為「過渡期間以職訓中心附近提供臨托之托兒所收托資源，…經濟弱勢婦女可申請社會局提供的津貼補助」（台北市婦權會第三小組九月份小組月會決議）。然而，所謂的經濟弱勢婦女，必須合乎「家庭總收入平均分配全家人口，每人每月在本市最近一年平均每人消費支出百分之六十以下，設籍並實際居住本市滿四個月者。」（台北市低收入戶調查及生活扶助作業規定，社會局，1999）。又，依據台北市低收入戶調查及生活扶助作業規定，細則第二條第一項第一款所稱之工作收入計算基準有四。其中「以申請者全家實際工作收入為依據，全家人口之財稅資料為參考，…」計算基準之一，對於離婚的單親媽媽非常不有善。

從女性申請低收入戶的被拒決案例，可以說明規定不符合實際狀況和需求，女性再度陷於「父權思考邏輯」。實例一，35歲離婚女性，國中畢，有一女四歲。曾任量販店店員，目前(申請時)於市場打零工，每月工作十日，每日工資一仟伍百元。案主與朋友分租，每月需付租金六仟元，但有積蓄什萬元。計算案主工作收入時，案主的一家四口包括案主、案主的女兒、以及案主的父母（他們業已離婚），案主的積蓄和案主父母收入也一併計算，因此「被婉覆」。值得思考的是，一個35歲離婚女性仍需被定位在「離婚父母」之下，它的意涵為何？

實例二，40歲已婚女性，先生離家與第三者同居，不負生活費。國中畢，有二女，租屋月租一萬五仟元。原任褓姆，現參加看護中心訓練，希望申請低收入戶補助，訓練完畢可擔任看護人員。同樣的，儘管這位40歲女性，目前已婚狀態，但「先生離家與第三者同居，不負生活費」，工作收入不但將先生的納入，而且計算正在受訓案主的褓姆所得。雖然，社會局婉覆她後，請她申請「婦女緊急生活補助」。事實上，已婚女性，即使先生沒有離家，住在家裡，不負生活費者，不在少數，她們應屬「實質的單親媽媽」和「實質的負擔家計婦女」，卻受限於制度規定，她們被困在家裡。

另外，「參加電腦訓班，出去仍找不到工作，人家不要僱用我們這些歐巴桑」的無情現象，早已鑲嵌在工作場所的性別年齡規範，成為「習以為常，察而不覺的

性別年齡歧視」(詳見嚴祥鸞, 1996, 1997)。就業的督導說:「還不如轉介她們去超市, 當收銀員, …只是, 超市或便利商店, 小孩怎麼辦?」問題又回到原點, 孩子是女人的責任, 此不是和父權邏輯相衝突?

「參加褓姆訓練, 人家還是不敢找『我們』…」又是另一種「習以為常, 察而不覺」的社會歧視。這個社會強調多元化, 卻主張「雙親才是健全家庭」的家庭規範, 單親媽媽就不適合。中小學輔導室調查「誰是單親家庭?」、輔導「單親家庭的小孩」, 就是最佳例證。父權邏輯主張, 女性是「照顧者」, 褓姆是女性最佳職業。但是, 有家已婚婦女才會是好參加褓姆訓練, 也是父權邏輯的精神。實例中有許多單親媽媽參加褓姆訓練後, 依然找不到「褓姆」的工作。不但參加訓練者非常氣餒, 輔導的督導非常無耐, 對於這些弱勢婦女無辜為「二度傷害」! 針對此, 輔導的督導就深切企盼國家行政部門, 可以檢少些許結構的困境。

## 二、行政部門之間的溝通和協調問題

由於國家沒有實質婦女就業政策(前面張章節已有論述), 行政部門的角色不清, 以致於行政部門之間的溝通和協調有問題。以台北市為例, 長久以來社福機會和婦女團體都附屬於社會局, 社會局扮演的角色也以救助和補助為主。社會局要轉介個案就業, 則需透過勞工局相關部門。直到八十八年婦權會第二屆第三小組七月份小組決議, 將社福機會和婦女團體轉介用之個案職訓轉介單與「求職登記表」合併一份。轉介媒合就業卻由婦權會(定位功能未明)第三小組府上委員提出, 社會局和勞工局二者屬平行單位, 其間的溝通和協調就有問題。

局處之間作業程序不同是問題癥結之一, 局處對問題定義不同是關鍵。例如, 單親(喪偶)婦女, 勞工局則依中央的措施定為負擔家計婦女。同時, 儘管台北的就業服務中心的光華就業服務站有專設的婦女就業服務, 仍將負擔家計婦女的就業和職業訓練與其他特訂對象合併辦理。因此, 勞工局無法評估其對婦女的實質服務。這也是為什麼「就業媒合率不到百分之五十」(勞工局, 1999)。

值得思考的是，行政部門市推動婦女就業過程，對婦女就業的困境，也相互矛盾。例如，勞工局專案報告提出「在推動婦女就業過程中常遭遇的困境」有四方面：第一，個人心態與謀職就業問題；第二，就業機會與市場機能問題；第三，職務設計與就業需求問題；以及第四，家務照顧與職場要求問題(勞工局，1999)。細讀內容，如「負擔家計婦女在就業前對工作的期盼，往往舉足失措出現焦慮、猶豫不決的心理，或是老是參加各種訓練成爲職訓受訓者，但是始終對工作又愛又怕無法踏出家庭一步，於是推介就業多次仍無法選擇何者爲自我所愛的工作；就業中，家務牽制著工作伴隨著不安情緒，產生適應能力不良，影響著工作表現與工作態度，致使離職率偏高。…」(勞工局，1999：5)，婦女就業的困境又回到婦女個人「私領域」。更令人擔憂的是，主管業務公部門的發言不但反映其對議題的態度，而且宰制社會權力關係的建構(周雅容，1998)，再度違背國家維護不同族群的公平正義(嚴祥鸞，1998)。

## 伍、結語

弱勢婦女職業訓練與二度就業政策有許多的困境，並非其獨特現象。論文對問題的討論，以政府(包括中央和台北市政府)目前的相關政策、實施辦法和政策實施對象爲重點。由於弱勢婦女(族群)的問題源自社會性別階層化所致，阻力多來社會結構因素，非自主選擇的結果。因此，論文討論將從解構社會結構迷思爲論述基礎，並非針對單一個案，或特定團體論述。同時，論文的焦點著重台北市行政主管部門在政策執行的盲點，致使政策實施對象不但不能受益，反而再次落入性別階級的陷阱等現實困境。

弱勢婦女的定義的分歧，源自社會性別階級化的因素，佔一半人口的婦女沒有婦女政策，也就沒有婦女就業政策。部門定義自然不同，又局限於行政資源的分配問題，行政部門不會主動爭取推動弱勢族群的工作權。台北市政府素有「模範生」的美譽，我們期待這樣的論述，對「弱勢婦女職業訓練與二度就業措施的困境」，有所助益。

參考文獻

- 行政院主計處，1998，「八十七年失業狀況調查」。
- 中國時報，1995.2.12，〈違反就業服務法〉。
- 台北市政府勞工局，1998，〈台北市工作場所性騷擾防制要點〉。台北市政府。
- ，1999a，「台北市政府勞工局八十八年度特定對象職業訓練招生」。台北：台北市政府。
- ，1999b，「家事人員訓練班」。台北：台北市政府。
- ，1999c，「台北市政府勞工局推動負擔家計婦女就業促進專業報告」。台北：台北市政府。
- 台北市政府社會局，1999，「台北市低收入戶調查及生活扶助作業規定」。台北：台北市政府。
- 行政院勞委會，1998，「跨世紀婦女勞動政策初稿」。台北：行政院勞委會。
- 行政院勞委會職業訓練局，1998a，婦女就業參考手冊。台北：行政院勞委會職業訓練局。
- ，1998b，「就業促進津貼實施要點暨相關作業須知修正彙編」。台北：行政院勞委會職業訓練局。
- ，1999，「辦理原住民、婦女、中高齡者職業訓練招訓簡介」。台北：行政院勞委會職業訓練局。
- 周雅容，1998，「語言互動與權力」。嚴祥鸞主編，危險與秘密：研究倫理。台北：三民。
- 胡幼慧，1997，「解讀『外僱政策』：從婦女就業的困境與需求談起」論文發表于【婦女就業與外僱政策】學術研討會，台北：台灣大學。
- 嚴祥鸞，1996a，「兩性工作平等制度的實質基礎：解構社會」
- ，1996b
- ，1997，「外傭政策在國家發展的意義－從女性主義談起」論文發表于【婦女就業與外僱政策】學術研討會，台北：台灣大學。
- ，1998，「女性主義的倫理和政治」。嚴祥鸞主編，危險與秘密：研究倫理。台北：三民。

## 要孩子，也要工作

### 檢視公私部門懷孕歧視

婦女新知基金會

婦女新知基金會與立委葉菊蘭於去年 4 月 12 日在立法院召開「檢視公私部門懷孕歧視公聽會」，揭露二件分別來自公、私部門疑似懷孕歧視的案例，並公佈懷孕歧視申訴專線：2711-2569，鼓勵遭受懷孕歧視及單身條款的女性朋友勇於出面，爭取平等工作權益。在場婦女團體特別指出，近來懷孕歧視有化明為暗的趨勢，因此男女工作平等法的通過實有其迫切性。

婦女新知基金會表示，自三月八日發起「催生男女工作平等法」的街頭請願行動後，基金會即陸續接到不少懷孕歧視的申訴案例。例如，一名受雇於兒童美術補習班的女教師申訴，她與雇主簽有一年的僱傭契約（今年八月屆滿）。但今年二月，雇主以該名女教師懷孕，不宜繼續擔任教職，且以該女教師若於課堂上生產，將驚嚇學生為由，於該女教師生產前一個月非法解聘她，以逃避給付八週產假的雇主責任。

然而，婦女新知基金會常務監事王如玄指出，現在類似上例雇主赤裸裸地以懷孕為由解僱女職員的案例並不多見，在國內懷孕歧視並沒有受到多少討論的情形下，有許多雇主是假借各種名目掩蓋懷孕歧視之實。事實上，不少向基金會申訴的受雇者大多苦於無法取得直接證據，證明雇主懷孕歧視，同時，被解僱者常須背負即將生產以及家庭經濟困窘的雙重壓力，而無法與雇主進行長期抗爭。為進一步釐清懷孕歧視的面貌，特別以公聽會的方式，以較具爭議性的兩個案例廣徵各界對懷孕歧視的看法。

#### 公部門懷孕歧視

出席公聽會的第一位當事人邵小姐，係於民國八十四年經僑委會徵選合格，派赴海外「台北學校」（轄屬於中華民國駐胡志明市台北經濟文化辦事處，國內主管單位為教育部僑教會）之約聘教師，三年期間未曾請假表現良好。去年（八十七年）七月因即將生產，向校長請產假，卻收到學校公文告以「特准」

一年期之育嬰假，惟當事人並無意提請育嬰假，但向校方表明態度時，卻遭校方表明拒絕核准產假，並強迫當事人休滿一年之無給育嬰休假。當事人曾向教育部、僑委會申訴，惟已過三個月皆未收到任何答覆。邵小姐在今天的公聽會講到激動處不禁哽咽，痛訴校方害她一年沒有收入，造成嚴重的經濟壓力。

## 私部門懷孕歧視

第二位當事人許小姐，則是受雇於台北市某家具公司擔任採購工作，已有二年八個月。許小姐懷孕且瀕臨預產期（五月初），雇主卻於 88 年 3 月 29 日以景氣不佳、業務縮編為由，片面通知當事人自 88 年 4 月 1 日終止勞動契約，經當事人與雇主當面協調，並表示無法接受不合理資遣時，雇主乃惡言相待，則表示若當事人不予同意，即日起改調業務部門，並降薪 20%。當事人在雇主施壓且無法接受調派職務的情況下，被迫接受資遣。公聽會上並播放許小姐與公司經理對話的錄音帶，經理語帶威脅的表示，如果許小姐不接受資遣或調職，就要將她調到台南。

針對第一件個案，教育部僑教會主委高崇雲表示，海外僑教學校是私立學校，目前無法可管，胡志明市海外學校校長趙炎煒也表示海外學校「無法源依據」核准產假，但他卻當場允諾當事人在一年育嬰假假滿後，可以在八月復職。新知董事長王如玄質疑趙校長說沒有法源依據核准產假，又何來有一年育嬰休假的法源依據？立委李慶安也認為，學校調派代課人力是技術問題，不應成為僑教學校拒絕產假的藉口，因此她要求校方，應針對邵老師強迫休一年育嬰假的損失加以補償，以免未來海外學校類似個案都要被迫請育嬰休假。教育部僑教會主委高崇雲則允諾，將要求該校召開董監事會討論此案後續處理，此外，僑委會目前積極研擬的海外台北學校輔導辦法，也會將此案揭露的問題考量在內。

## 巧立名目的懷孕歧視

粉領聯盟執行秘書周佳君也特別指出，就台北市就業歧視評議委員會所接獲的申訴案件，有將近九成的案件都是雇主非法解僱女性懷孕員工。而且雇主也愈來愈懂得化明為暗。透過降職、調職、降薪或改變職務等方式，打壓懷孕員工，此一趨勢值得密切注意。



婦女新知除了公佈懷孕歧視申訴專線之外，也再次呼籲立法院應儘速通過男女工作平等法，勞委會更應嚴格取締沒有未依法給付八週產假的事業單位。同時，各縣市政府更應強化其就業歧視評議委員會之功能，以有效保障申訴者權益。

## 是誰把當母親變成一種懲罰？

「要孩子，也要工作」懷孕歧視紀錄片拍攝緣起

彭滄雯

婦女新知基金會秘書長

今年五月，婦女新知基金會接獲兩起個案的申訴電話。一位剛當媽媽的女士只請產假兩個月，卻被強迫休一年育嬰假，造成經濟上的困難；另一位女士則是在預產期前一個月被解僱，雇主說如果不離職就要減薪兩成。因為時間相近，新知為這兩起個案召開一個公聽會，並公佈了(02) 2711-2569 懷孕歧視申訴專線。沒想到短短兩天之內，又接到二十多通申訴懷孕歧視的電話。

在許多人都以為「單身條款」「禁孕條款」應當是歷史名詞的今天，竟然還有這麼多女性朋友，因為懷孕、生產，而遭到不同程度的打壓、歧視，使得她們初為人母的喜悅，瞬間被屈辱、不平與憤怒的情緒所取代。如果「母親」是這個社會普遍歌頌、期待的角色，那麼，又是誰把當母親變成一種懲罰？

來電的女性朋友，多半是無助而氣憤的。24歲的A在工廠一年多，只因為懷孕初期害喜嚴重請假幾次，老闆就表明「寧願聘請身體健康的人來工作」而將她資遣；26歲的B懷孕被老闆知道後，隨即告知「不用來上班了」，還告訴她「我們本來就不想用孕婦，當一個老闆辭人還要妳同意？」；30歲的C在公司三年，努力打拼到主管的職位，卻因懷孕不能出國開會、拉生意，就被老闆資遣，理由是怕常常出國影響胎兒安全，公司負不起責任。

月娟後來在我們的懷孕歧視紀錄片「要孩子，也要工作」中現身說法。她在被迫離職前，在某專校圖書館當了十年職員。因為胎兒不穩需要安胎，她必須請較久的假，學校居然乾脆把她負責的圖書室關了起來。「本來我以為自己並不在意，想說，反正是為了孩子嘛.....」月娟在日記這樣寫著：「直到夢到自己跟校長吵架，夢中情緒是那樣的怒、激動，才知道這件事對自己的衝擊有多大，失去工作，好像妳整個人失去了價值。」

而當鏡頭跟著湯女士進行產檢的那一刻，隨著胎兒心跳的加強，我們感受到湯女士的嚴重焦慮：一方面焦慮自己會不會再度因為懷孕遭解僱；一面又焦

慮自己的情緒會不會影響腹中胎兒。「我心態上很不平衡，常常會想如果我沒有結婚，沒有懷孕，是不是一切事情都不會發生？」湯女士的告白讓人心疼。懷孕、生產，延續的是整個社會的生命，為什麼女人要負擔比男人更多的成本？

母性保護是基本人權，也是世界性的立法趨勢，唯有當女人的工作權益不會因懷孕、生產受到影響，才是真正保障男女平等的工作權。依照現有法令，唯利是圖、不顧員工權益的雇主，缺乏有效的約束；遭受懷孕歧視的女性，也得不到合理的救濟。因此婦女新知委託全景傳播基金會，拍攝此一紀錄片，趕在立法院新會期開會前完成，希望這部紀錄片同時有加速「兩性工作平等法」立法的作用。

## ※ 懷孕歧視紀錄片當事人簡介 (依出場順序)

### 吳素秋，原職業：建築事務所繪圖員

吳女士從事製圖員工作已經有多年經驗，在她懷孕七個月時，公司竟然分派她到外頭拍一些建築照片，她當時依舊騎著摩托車滿街跑。後來公司發給她一張保證書，叫她要簽保證書才能繼續待在公司，如果不交就必須交接工作，意思就是要離開公司。吳女士心想那就簽吧，於是先生四處找朋友簽下保證書，可是老闆又說要店保，他們又去找另一個開公司的朋友幫忙，老闆以作保的公司資本額不夠刁難，並打電話到作保的朋友那裡，語帶恐嚇說，你竟然敢做保，如果我們公司有任何損失，你可是要負全責的喔，意圖為難保人，讓對方知難而退。最後老闆就以找不到保證人為由，辭退吳女士。

事情發生後，吳女士跑到台北縣勞工局申訴，但是遇到的專員對她的事情漠不關心，也不協助。吳女士契而不捨的纏著辦事專員，請教他們如何填寫申訴書，要如何控告公司、討回公道，雖然勞工局的專員漠視，她卻沒有放棄，拿著勞基法回家跟先生仔細研究，自己寫狀子。雖然透過勞工局將公文寄出給公司，卻不見公司的任何回應，公文來來回回有三次了，老闆仍然避不出面，勞工局在過程一點協助都沒有，讓她對政府很灰心，覺得勞工局形同虛設，根本可以廢除掉。

吳女士跟先生都不對公權力有任何信心，覺得政府根本沒有站在民眾的立場，像勞工局在這件事情的處理上面，好像不是站在勞工這一邊，都不幫忙還推托責任。他們還可以自己寫狀子申訴，那些更基層的勞工，有的甚至不認得幾個字，如果遇到這種事情，叫他們怎麼辦啊，真是求訴無門只有吃悶虧了。國家徒具有勞基法，有法有什麼用，有這樣的公務員，公權力根本不張。

目前吳女士的案子已經由勞工局移送刑事法院，有一部份是屬民事（還在了解這兩者差別），這時勞工局不再介入，全由勞方自行負責。老闆後來知道理虧，意圖和解，但是吳女士他們決定要繼續告下去。

### 羅月娟，原職業：某專校圖書館職員

羅女士結婚前就在工專的圖書館期刊室工作，結婚後由於夫妻兩人都喜歡

小孩，一直想生個孩子，夫妻努力許久，在婚後第六年總算有了第一個孩子〈試管嬰兒〉。懷孕初期無法自己開車到學校，還每天叫計程車來回上班，甚至自掏腰包請姪女來學校幫她搬書。懷孕三個月時，發現開始流血，為了安胎，她開始跟學校請孕假，用完孕假後必須再請事假休養。這段期間校方也曾經來醫院探視，在言語中暗示羅女士，她的休假對館內的工作有影響，語意希望她能辭職。因為那時圖書館計劃遷館，人員又不願幫忙期刊室的工作，館方就想將期刊室關閉，羅女士覺得這樣對讀者不公平，但是羅女士期待這個孩子已經好些年，又經過那麼多的折磨與努力才懷了這個孩子，身體的不適與精神負擔，讓她無暇再去跟校方拉扯，承受學校主管不必要的壓迫，後來她只好決定向校方提出辭呈。

羅女士很喜歡圖書館的工作，失去工作後，曾造成她心裡一個陰影，覺得自己身為人的價值被否定。孩子生下來後，她全心在家照顧孩子，因為很喜歡小孩，這兩年多來跟孩子的相處給她很大的欣慰，現在，她每天她都會帶著孩子到附近公園玩，經常到圖書館看書。但是還是會偶而想到生涯規劃的問題。

### 許女士，原職業：家具公司採購

許女士在公司工作有兩年八個月，這段時間她歷經了談戀愛、結婚、懷孕，就在今年三月，她懷孕八個月時，公司以業務虧損必須裁員為由解雇她。家人得知她被公司解雇後覺得不平，隔天婆婆即打電話到勞工局詢問，大姑也幫忙打電話詢問有關團體，後來在新知的協助下，許女士在婆婆與大姑的陪伴到公司理論。許女士跟公司要求資遣費與預告工資，包括五十六天的產假工資，公司沒有賠償的意願，後來老闆改變說詞，告訴許女士說，她可以不必離開公司，可是要降薪並調職。家人覺得公司沒有誠意處理，而且老闆態度惡劣，現場起了爭執（有錄音）。

據許女士的大姑說，事情剛發生時，他們曾經打電話去勞工局，可是勞工局的態度冷淡。是因為他們參加新知舉辦的公聽會後，局長對他們的狀況很關注，勞工局才有人積極打電話來協助，可是時間一過，勞工局又變得不積極，甚至有些冷漠。他們是接到新知的電話才知道自己的案子已經裁定了，可是一直到現在都沒有接到勞工局的通知，連公文都沒有。對此他們覺得對政府沒有

信心，對整件事情真是欲振乏力。

先生說，那時許女士只要想到被解雇這件事，幾乎天天哭，家人與許女士都很擔心孩子會早產，想到這事就很氣憤。許女士目前已經剖腹產下小孩。台北市勞工局就業歧視評議委員會也已裁定懷孕歧視成立，並要求公司必須賠償56天產假工資，另對雇主罰款三萬元。

### 湯女士，原職業：幼稚園老師

湯女士從事幼稚園工作有六年經驗了，結婚後才搬到桃園來住，婚後在桃園找了五個工作，都因為她懷孕而被拒絕。最後這個幼稚園讓她進去工作，可是才待半個月的時間，一天晚上，園方打電話來告訴她明天不用來上班了，接到電話的她一些錯愕，不曉得發生什麼事情，當晚整晚哭泣。隔天先生陪她回到幼稚園，希望園方給個原因理由，園長告訴他們因為她懷孕，不適合帶小朋友。後來在先生的強力要求下，請園方開離職證明給她，本來園長在離職證明要寫她對工作適應不良，但先生堅持不肯，他想這樣寫會影響找下一個工作，要求園長寫確實的因素，於是園長在那張離職證明上面寫，她因懷孕被辭退，當時園長連看都不看她一眼。事後，園長還打電話到家裡來給婆婆，說她不適合做這個職業，建議她轉去服務業，此舉讓她更生氣。

事情發生後那段日子，她整個人很沮喪、很挫折，覺得自己是個四肢健全的健康人，怎麼會被人這樣否定掉，更嚴重的是，會埋怨肚子裡的孩子來的不是時候，先生很擔心她及胎兒，而且家裡的氣氛也變得凝重，每個人都戰戰兢兢的，深怕提到工作又傷害到湯女士。

後來，湯女士又找到另一家幼稚園的工作，應徵時她隱瞞園方她懷孕的事實，在工作上面她很盡心盡力的表現自己，爭得園方在她工作能力上面的肯定。不過後來園方猜測她是否懷孕，當園長問她時，她也承認了。此後她天天擔心害怕，聽到電話鈴聲都會提心弔膽，深怕又會接到園方打來叫她不用再來上班的通知。每天看電視的同時，眼睛都忍不住的往掛在客廳的日曆上看過去，每天算日子，每到月底這種焦慮越發嚴重。一朝被蛇咬，十年怕草繩，她說她已經無法再承受一次同樣的打擊了，但是，真的沒有想到，第二家幼稚園後來真的也以懷孕為由，要湯女士辭職。

### 鄭金枝，原職業：漾媽咪百貨專櫃小姐

鄭女士的故事發生 83 年，當時她是漾媽咪百貨專櫃小姐，懷孕的時候，公司並沒有比較體貼她，反而增加她的工作時間和工作量，一直到她懷孕九個月的時候，還必須每日站櫃 11 小時，甚至連續 17 日工作無休假，連颱風天也得照常上班，不去就要扣 5000 元，每週要將公司送來六、七十公斤的孕婦裝，在一天內全部拆裝、上櫃，再把同樣重量的衣服下櫃、打包、堆進倉庫。懷孕後期的鄭女士，由於工時長又得搬重物，回到家經常身體酸痛的睡不著覺，當時她常常擔心會因工作太累而早產。這樣的勞動狀況，使得她生下孩子後，連續生病近一個月。

鄭女士在進公司以後才知道，公司沒有產假，如果想要休息、只能申請留職停薪，而且必須自付全額勞保保費，才能請領勞保的生育給付及分娩費，也就是說：薪水與休息，只能選擇一樣！為了生活費，鄭女士只好忍著每天通車、站櫃的辛苦，到懷孕九個多月，才提出留職停薪之請。然而公司的襄理卻說：生產前不能辦理留職停薪，而且要調她作不定點的代班工作(她們稱為「固代」)，三天不作固代，就立即退保(勞保)，--退保，不就是解雇嗎？於是，在這種情形之下，鄭女士就被迫自動離職了。

# 摸一下，沒關係！？

## ——談職場性騷擾

尤美女

婦女新知基金會監事／執業律師

### 題綱：

#### 一、前言

友善的工作環境是企業永續發展的必要條件

#### 二、何謂職場性騷擾？

交換式的性騷擾

雇主或因工作關係有管理監督權者，明示或暗示受雇者或求職者以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，做為勞動契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

敵意的工作環境

任何人於勞動契約履行過程中，以性要求或其他具有性意味之言詞或行為，對受雇者造成脅迫性、敵意性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

#### 三、職場性騷擾之案例解析

#### 四、職場性騷擾之防治及救濟之道

就業服務法

男女工作平等法

#### 五、結語

### 參考書目：

1999 催生男女工作平等法手冊，婦女新知基金會出版，民 88

台北市就業歧視案例分析報告，台北市政府勞工局，民 87

勞工權利聖經／尤美女、邱駿彥、魏千峰著，月旦，民 88

勞工法制之最新發展趨勢／焦興鎧著，月旦，民 86

不與男孩同一國／法蘭西絲·康利(Frances K. Conley)著；何穎怡譯，女書文化，民 88



# 隨手寫

我的心得筆記：

# 隨手寫

我的心得筆記：