自婦女勞力參與特徵分析家庭「人力補充」的需求：兼論「外籍女傭」方案可行性**

Analysis of Demand for "Manpower Supplement" in the Family

成之約*
Chih-Yu Cheng

摘　要

一般而言，女性勞動人口參與「有償勞動」決定於諸多因素：傳統的「男女分工」觀念，個人的婚姻、子女和教育程度，與家庭組織型態的改變等。尤其對已婚婦女而言，一旦決定投入勞力市場，則家務和子女照顧有委之於人代勞的必要。然而，因爲受限於家庭收入所得，一般中低收入的家庭要解決子女照顧和家務的問題，無法訴諸於「聘僱女傭」的方法。此外，基於引進「外籍女傭」所可能導致的負面影響，藉由「外籍女傭」來解決家庭「人力補充」需求問題不可行。因此，爲了「平衡腦力資源運用」，政府應藉由各項輔助政策如家庭服務業興辦，部分工時制度推動和開發閒置勞動力以協助婦女解決家庭「人力補充」需求，進而使得婦女能順利參與勞動市場工作。

ABSTRACT

Generally speaking,female labor force participation in "compensated work" is associated with many factors, including conventional concept of "division of labor between woman and man",marital status,children,educational attainment,and pattern of family composition,etc. In particular to a married woman,as soon as she decides to engage in the labor market, it become a necessity to have additional labor to share the burden of family work and child care.However, because of the limitation of family income,

* 政治大學勞工研究所副教授

** 本文原稿於八十年元月七日中山大學中山學術研就中心主辦「外籍勞工問題研討會」

a midlle- and/or low-income-level family is unable to release the above-mentioned burden by meaus of hiring domestic helper. In addlition, owing to the possiblly negative impact brought about by the importation of foreign domestic helpers, it is not feasible to solve the problem of demand for "manpower supplement" in the family by resorting to "foreign domestic helper". In order to balance the utilization of human resources, the government should design a variety of facilitating polices like the promotion of family services business, the enforcement of part-time work institution, and the exploration of population not in the labor force to satisfy women's need for "manpower supplement" in the family, and further to make the engagement in the labor market more smooth for women.

一、前言

民國七十九年十月間，勞委會職訓局曾表示：因爲外籍女傭屬於非技術性勞工，而且國內無勞動力缺乏現象，因此現階段尙不考慮開放外籍女傭（民生報，79.10.26)。

然而，這項「不考慮開放」的政策主張，在今年（民國八十年）初，勞委會對外籍女傭是否開放的問題又持著截然不同的看法。勞委會認爲引進外籍女傭可以分擔婦女的家務工作，可以幫助中高級女性勞力參與經濟生產活動，以彌補勞動力短缺（民生報，80.1.23）。因此在政策上，對外籍女傭的開放持著傾向於開放的態度。

很顯然地，在前後近三個月的時間，勞工事務主管機關對外籍女傭是否開放在態度上有著顯著的轉變。令人不禁懷疑，開放與否的政策標準爲何？若勞動力短缺是事實，則鼓勵婦女參與勞力市場有其必要性。但是，是否有必要藉由引進外籍女傭來分擔婦女在家庭中所扮演的功能及角色，以達到幫助婦女參與經濟生產活動的目的，實有深入探討的需要。同時，須了解者，是否有其他方案可滿足婦女「家務分擔」的需求？是否引進外籍女傭是唯一的選擇方案？而其他方案可能會造成何種後果，亦有探討的必要。

二、影響婦女參與有償勞動的因素

一般而言，無論婦女在家或外出工作，皆屬勞動範圍。換言之，無論婦女在家或外出工作，皆屬生產活動範圍內之勞動。只是，就經濟面分析，前者屬「無償勞動」，

而後者則爲「有償勞動」。對婦女勞動人口而言，選擇「有償勞動」並非表示必須對「無償勞動」加以放棄，只是投入「無償勞動」的時間比例會因「有償勞動」的參與而相對地受到影響。同理可證之於對「無償勞動」的選擇。在婦女個人的時間和體力受到限制的條件下，當面臨「有償勞動」和「無償勞動」二項選擇時，擇其一務必會影響到對另一項的勞力投入。換言之，在個人體力和時間有限的前提下，對「有償」和「無償」勞動的投入不易維持在一個兩者均衡的狀況，除非客觀條件如法規、制度和「補充性勞力」的投入等因素隨之改變或配合。

至於影響婦女選擇「有償勞動」或「無償勞動」的因素，大體上而言，可分成二類：一爲激勵因素，另一爲阻遏因素。由於「有償勞動」與「無償勞動」是兩項相對的選擇方案，因此，對「有償勞動」參與是激勵因素者，對「無償勞動」則是阻遏因素；對「有償勞動」是阻遏因素者，對「無償勞動」激勵因素；反之亦然。

據上可論，影響婦女參與「有償勞動」的激勵因素可概略敘述如下：

第一，家庭結構的改變，主幹家庭組織型態的減少。所謂主幹家庭，意指祖父母，父母與未婚子女同住的家庭。依據民國七十八年政府所公布之「台灣地區國民生活狀況調查報告」顯示，主幹家庭僅占抽樣人數的25.64%，餘者多爲小家庭組織型態。其中，核心家庭（係指父母與未婚子女同住之家庭）居最多，占55.72%，其他爲單親家庭的 7.30%，和夫婦二人之家庭型態的4.55%。這項結果顯示，在小家庭型態爲主之家庭結構下，婦女在決定是否外出工作時，來自長輩的約束和壓力可相對減少。換言之，當婦女必須就在外之「有償勞動」和在家之「無償勞動」（操作家務和教育子女）之間做一愼重選擇，僅須著重於個人能力、家庭需要和「無償勞動」之分擔等因素的考量即可（請參見表一）。實證結果也顯示，核心家庭婦女能從事較長時間的有償勞動（單驥・陳圳忠，民79,頁74）。

表一　受訪者家庭人數及組織型態

單位：人，%

家庭別	樣本人數	百分比
單身家庭	87	2.52
夫婦二人	157	4.55
單親家庭	252	7.30
核心家庭	1923	55.72
主幹家庭	885	25.64
祖孫兩代	46	1.33
其他	101	2.93
總計	3451	100.00

資料來源：內政部78年國民生活狀況調查報告

第二，工作態度的改變。不僅是近年來金錢遊戲的盛行，導致勞工流動率的偏高，同時，具有新價值觀，歸屬感的青少年勞工（十五～廿四歲）與上一輩勞工間對事務的感覺、期望、偏好已產生明顯的差異。依調查顯示，青少年勞工（尤其是男性者）對工作收入和工作保障上的重視程度，遠低於壯年勞工。同時，青少年勞工對同事、上司的滿意度也落於壯年勞工之後（聯合晚報，80.2.4）。這些皆是導致青少年勞工流動頻繁的因素，也是造成經濟建設人力欠缺，而迫切需要女性勞動人口投入勞力市場的原因之一。

第三，家庭收入無法應付房地產價格的高漲。依據勞委會的調查統計資料，顯示有三成五的勞工是無殼蝸牛。在未來三年內，平均每年皆有卅五萬的勞工具有購建住宅的意願（聯合報，80.3.4）。若加上其它從事同行業而有購建住宅意願的人，數量當倍數於卅五萬人。然而，對照現在之房地產價格與勞工（和其他行業人士）購買的意願，若僅靠丈夫一人之力，由「無殼」變成「有殼」之美夢不易實現。結果，婦女外出工作以增加家庭收入，顯然有其必要性。當然，婦女外出工作以增加收入，顯然不僅限於「無殼」的家庭，同時，婦女外出工作之目的也不僅限於增加家庭收入。但是，無可否認者，增加家庭收入是婦女外出工作的強烈動機之一（鄭爲元、廖榮利，民74,頁53）。

第四，婚姻價值觀，「多子多孫」的觀念，和「女子無才便是德」的謬誤之改變和匡正。結果，現今社會流行著晚婚或不婚，低出生率(Fertility Rate)，和婦女教育程度普遍提高的觀念和現象。由於來自婚姻和子女羈絆的減少及自我能力的提昇，婦女出外謀職、參與「有償勞動」的人數逐漸增加；因爲，婦女是否外出工作大多決定於婚姻、子女和教育程度等因素。在此不可排除的一項可能性是，婦女外出工作對婚姻、子女等觀念的改變的影響。因爲，婦女或許是因爲外出工作，致使所得增加，而改變對婚姻、子女等成長的改變。

此外，現今社會流行的「速食文化」對婦女出外就業也有著或多或少的影響。因爲，速食餐飲店和便利商店的林立，顯而易見地，分擔了部分的家務工作，使得婦女可相對減少對「無償勞動」投入的時間比例。結果，婦女可擁有更多的方便與時間來從事「有償勞動」的工作。

由於上述因素的影響，可獲致的一項結論是：配合著社會經濟發展趨勢，女性勞動力參與率(Labor Force Participation Rate)逐年在增加。雖然，就民國七十八年而言，女性勞動力參與率（年齡十五歲以上）僅達45.35%，但是，就長期發展來看，女性勞動力參與率確實呈現

出逐年成長的趨勢，其中又以廿五至卅九歲間育兒期年齡的女性勞動人口的成長趨勢最爲顯著。若以教育程度分，高中程度以上的女性勞動力參與率，亦呈現出明顯的增加趨勢。顯而易見地，不僅中高級女性勞動人口，同時，肩負延續社會生產力（生殖教養子女的工作）的婦女，傾向於外出工作已成不可否認的事實（請參見表二、表三）。

表二　台灣地區歷年女性勞動力參與率及失業率

年度	勞動力參與率	失業率
67	39.16	1.86
68	39.21	1.53
69	39.25	1.47
70	38.76	1.65
71	39.30	2.25
72	42.12	2.76
73	43.30	2.46
74	43.46	2.92
75	45.51	2.53
76	46.54	1.97
77	45.56	1.68
78	45.35	1.56

資料來源：行政院主計處78年人力資源統計年報

綜合言之，女性勞動力在未來經濟活動和發展過程中，將扮演著重要的角色之事實是可預期的。儘管當前的女性勞動力參與率不及女性勞動人口的百分之五十，但是，爲因應勞動力需求和增加家庭收入所得，和配合婦女教育程度的成長與對婚姻價值觀的改變，更多的女性勞動人口勢必要就「有償勞動」和「無償勞動」的時間比例分配上做一愼重評估及抉擇。

雖然，在經濟誘因的驅使下，女性勞動人口自家庭移轉至動力市場有其迫切性及必要性；但是，由於傳統價值觀念和現實條件的限制下，女性勞動人口是否能順利投入經濟生產行列，其中仍充滿諸多阻遏因素：

第一，儘管許多傳統價值觀已隨時空環境改變而瓦解，但是，仍有少數的傳統觀念依然存在著當今社會。其中之一即爲父權社會所塑造的「男女分工」的價值觀。在這樣觀念下，男人被要求參與主要的生產活動，而將家務和養殖下一代的工作賦予女人。雖然這項觀念已隨女權意識的高漲和婦女教育程度的提高，受到質詢和挑戰；但是，長期以來，要求婦女承擔家事操作和兒女教養的觀念俱都威脅到婦女是否能順利投入勞力市場的生產活動。一般而言，丈夫收入越高，導致「男女分工」的經濟誘因越強（Reynolds,et.al,1986,pp 19-22）。

第二，家庭組織型態的改變。雖然以小家庭爲主的家庭結構，婦女較能出於自我意願和長時間的投入「有償勞動」中；但是，小家庭組織結構也相對地造成已婚婦女重新投入勞動市場的阻礙，尤其是對擁有六歲以下子女的已婚婦女而言。依據單驥和陳圳忠（民79,頁274）的實證研究，顯示若主幹家庭中，祖父母願意提供或分擔照顧幼小

表三　台灣地區歷年女性勞動力參與率

依年齡組別分
單位：%

年度	16-19 歲	20-24 歲	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲
67	49.53	56.30	40.71	39.69	41.93	41.78
68	45.47	56.44	40.35	39.26	43.55	41.72
69	42.99	57.87	41.57	39.71	42.97	42.72
70	41.25	58.34	41.20	39.56	42.72	42.34
71	39.38	58.82	42.89	41.08	44.56	43.61
72	39.16	60.92	46.45	46.92	49.06	48.03
73	36.82	62.73	48.99	48.59	51.18	51.35
74	35.35	62.37	50.43	49.19	52.15	51.81
75	35.16	64.93	53.88	52.22	55.98	54.38
76	33.08	66.84	56.30	55.01	57.35	55.71
77	29.94	66.14	56.77	54.02	56.39	54.86
78	28.39	65.85	58.49	53.62	55.58	55.06

表三　台灣地區歷年女性勞動力參與率

依年齡組別分（續）
單位：%

年度	45-49 歲	50-54 歲	55-59 歲	60-64 歲	65歲以上
67	36.51	28.97	21.77	13.44	2.47
68	37.69	29.30	22.87	13.19	2.00
69	39.14	30.70	22.86	12.40	1.78
70	38.86	31.09	22.73	12.19	1.86
71	39.91	31.70	23.75	12.85	2.01
72	42.90	35.07	26.83	15.61	2.70
73	45.18	37.37	28.27	16.48	2.80
74	45.98	38.44	28.08	17.01	3.36
75	48.68	39.69	30.04	17.59	3.89
76	49.39	40.54	30.94	19.32	3.88
77	48.85	39.47	30.90	19.05	3.43
78	48.56	39.03	30.71	18.95	3.92

資料來源：行政院主計處78年人力資源統計年報

的勞務，則已婚婦女較小（或核心）家庭之已婚婦女能更早再投入勞動市場。由此可見，現今社會以小家庭爲主的家庭組織型態，並非對婦女就業有著完全積極的正面意義。

第三，都市空間結構限制婦女勞動力的參與。所謂都市空間結構的限制，是指職業場所和住宅區的分隔，使婦女活動受到限制（蔡勇美、郭文雄，民76,頁153）。換言之，婦女活動，由於職業場所和住宅區的空間分隔，不僅是受限於教養子女的工作；同時，當婦女決定外出從事「有償勞動」時，由於空間距離的限制、交通工具的不便和扶養子女及照顧老年人的責任，而無法取得高薪職業，甚至無法取得專門全時性的工作。結果，婦女外出工作的意願受到相當大的影響。

第四，幼兒教育設施提供之不足。依據內政部的調查統計，至民國七十九年底，公私立已立案之托兒所僅四千餘所，照顧幼兒人數廿四萬人；而已立案之公私立幼稚園僅二千五佰多所，招生學童人數卅

五萬人（民生報，80.5.13）。這些數字顯示，目前國內幼兒教養設施的缺乏（截至民國七十八年底六歲（不含）前之孩童共計近二佰萬人），導致婦女無法放心地參與勞力市場工作。即使婦女放心地外出工作，其所面臨的工作壓力、工作滿足感和成就感的缺乏及對家務和子女教養的掛心，皆會影響婦女對工作全心全意的投入（鄭爲元、廖榮利，民74，頁53-54）。

由於傳統家庭分工的觀念，都市空間結構的限制和幼兒教育設施的不足，使得婦女在有償勞動和無償勞動間面臨著選擇性低的窘狀。申言之，導致婦女選擇性低的因素乃源自於：第一，對婦女而言，住宅外專任工作的選擇不多。這是因爲家庭、子女的羈絆，使得婦女即使在面臨有專任工作的機會時，也不敢率性地選擇。第二，家庭中的工作較能控制。由於在傳統的父權社會中，婦女本就被要求著肩負家務及教養子女的責任。更何況，婦女在外出工作時，常遭遇到諸如人際關係的困擾，服務方式的不滿（係指工作環境與工作者期望之差距）和家務之困擾等問題。結果，婦女寧願回到家庭，因爲家庭中之勞動狀況和環境是最能爲婦女所掌握、控制（鄭爲元、廖榮利，民74,頁51- 53）。第三，扶養幼小成爲婦女個人的工作。這是因爲大家庭組織型態的瓦解，導致小家庭成爲家庭組織型態的主流，進而使得在以往大家庭中由他人代爲扶養子女的責任，幾乎完全由婦女個人來承擔。結果，扶養子女的責任成爲婦女外出工作時的羈絆因素之一。第四，提供居家良好環境的責任，由婦女獨立承擔。由於在傳統價值觀念中，男性必須肩負養家餬口的責任，故婦女被要求承擔提供良好居家環境的責任，使男性無後顧之憂，進而使男性對所參與之生產活動能充分奉獻勞力與智力。因爲上述因素的影響，使得婦女在選擇外出工作時受到相當大的限制。

爲了改善因婦女選擇性低而導致的人類社會「腦力資源運用的失衡」，學者專家建議應就下列方法加以改進：一爲設計合作式照管子女之安排；另一爲都市中心區提供不同的住宅型態。二者之目的是爲改進住宅的安排與生活方式，以減輕婦女處理家務和照顧子女的時間（蔡勇美、郭文雄，民76，頁153-159）。

總而言之，就整體社會、經濟發展，冀求婦女參與有償勞動的積極條件確實存在。然而，無可否認地，牽制婦女全心全意投入經濟生產活動的因素依舊。結果，除了因家庭發生變故、丈夫失業或離婚，促使婦女不得不承擔維持家庭生計的責任外。在一般情況下，是否選擇參與有償勞動視婦女個人價值觀而定。因爲對選擇方案的目標，成本和利益的認定因人而異，就家庭與外出工作所做之選擇亦有不同。

即使在勞力欠缺的情況下，政府或企業只得透過積極誘因的提供，鼓勵勞動力的參與。但是，最終決定權仍在於個人，而其個人意願在市場經濟體制下是無法加以强迫認從的。只不過是，台灣地區因爲人口淨繁殖率逐漸降低已明顯地漸漸步入老年化社會了，而相對於人口成長趨勢的是，服務業人力需求擴張、工資所得提昇和總體經濟活動因公共工程推動而呈現出一片活絡的景象。爲彌補因人力供需不平衡而導致的勞力短缺，鼓勵婦女勞動力的參與是人力資源政策所冀求的目標。

三、對「無償勞動」人力補充的需求

既然，個人是依其理性抉擇是否參與經濟生產活動，故當已婚婦女決定參與有償勞動時，即使導致無償勞動無法承擔，對其抉擇不可苛責。而且，基於「平衡腦力資源運用」的原則，對於婦女參與有償勞動之決定應予尊重，同時對於已婚婦女尋求無償勞動「人力補充」需求應予滿足。但是，並非所有家庭，當其有婦女參與有償勞動時，皆有代勞家務和教養子女「人力補充」的需求。即使有這樣需求的家庭，也並非同時需要人力代勞家務和教養子女。因爲無償勞動基本上可分爲兩大類：家務和教養子女，而家庭因其組織型態和子女年齡不同，對「人力補充」的需求類別也因而不同。結果，可因此排列出代行無償勞動之「人力補充」需求的家庭等級，亦可瞭解眞正需求的家庭數量比例。

但是，在做等級排列前，有就婦女參與有償勞動的特性先加以說明的必要。一般而言，無論男性、女性勞動人口的勞動參與皆受下列因素影響：年齡、婚姻狀況和子女，薪資所得和勞力市場條件。由於男性勞動力預期壽命較短，因此年齡對男性勞動參與之影響大於對女性者。至於工資所得，當眞實薪資所得成長時，對男性而言，因所得效果大於替代效果，故勞力供給會下降；但是對女性而言，因爲替代效果大於所得效果，故勞力供給會增加。就勞力市場條件而言，高失業率會影響勞動力參與率（見表二）；教育程度提昇，勞力供給增加（見表四）；傳統偏用男性的行業，女性的勞動力參與率會較低（見表五）。對女性勞動力參與影響最大者，要屬婚姻狀況與子女，已婚婦女外出工作者較單身婦女爲低；而丈夫所得越高者，家庭分工的經濟動機越强(Reynolds,et.al,1986,pp.19-22)。

據上，婦女勞動力參與的情況可進一步概述如下：

第一，儘管婦女勞動力參與率逐年增加，但是仍有過半數之婦女是屬於非（有償）勞動力人口。這

表四　有偶婦女勞動力參與率依教育程度和子女年齡分

單位：%

子女年齡 教育程度	平　均	子女均在18歲以上	有6-17歲子　女	有6歲以下子女	無子女
平　均	43.74	30.45	54.18	42.95	56.75
不識字	22.07	24.94	50.48	41.15	20.50
自　修	44.54	36.74	59.65	36.51	43.31
國　小	44.85	35.05	53.92	39.42	45.13
國　中	40.43	25.44	52.13	37.16	53.12
高　中	43.63	28.91	52.26	40.30	63.34
高職（含師範）	46.50	33.18	49.25	44.20	57.75
專　科	69.28	56.29	74.66	65.58	80.39
大學以上	68.57	34.35	74.50	72.58	64.37

資料來源：行政院主計處76年人力運用調查報告

表五　就業者比例依行業分

單位：%

性別 行業	男	女
農、林、漁、牧	17.17	11.83
礦業、土石採取	0.54	0.15
製　造	31.71	41.49
水電燃氣	0.62	0.14
營　造	9.84	1.80
商　業	16.78	19.86
運輸、倉儲、通信	7.72	2.17
金融、保險、不動產	2.46	3.66
公共行政、社會、個人服務	13.14	18.90

資料來源：行政院主計處76年人力運用調查報告

表六　台灣地區歷年非勞動力未參與勞動力之原因

單位：%

年　度	想工作而未找工作	求學及準備升學	料理家務	衰老殘障	其　他
67	1.50	25.87	53.33	14.33	4.97
68	1.35	26.37	53.13	14.59	4.56
69	1.17	26.72	52.08	14.91	5.13
70	1.21	26.42	52.18	15.31	4.88
71	1.25	26.45	51.18	15.48	5.33
72	1.54	26.76	49.68	16.10	5.92
73	1.52	27.36	48.54	16.67	5.91
74	1.66	27.37	47.81	16.98	6.18
75	1.73	27.76	46.35	17.52	6.64
76	1.53	28.35	45.57	18.17	6.41
77	1.39	28.66	45.16	18.62	6.20
78	1.36	28.54	45.16	18.89	6.08

資料來源：行政院主計處78年人力資源統計年報

表七　家庭「人力補充」需求等級表

等級	一		二		三	
家庭型態	單親家庭		核心家庭		祖孫兩代	
需求種類	6歲以下子女	6歲以上子女	6歲以下子女	6歲以上子女	6歲以下子女	6歲以上子女
家務	v	v	v	v	v	v
子女照顧	v		v		v	
備註	1.缺少直系親屬協助 2.男性或女性户長		1.主婦外出工作 2.缺少直系親屬協助		1.主婦外出工作 2.視祖父母年齡而定	

可自歷年來非勞動力人口中，因「料理家務」而未參與有償勞動之比例仍居主要原因，可資佐證（見表六）。

第二，由於婚姻狀況和子女對婦女勞動力參與居主要影響因素，導致婦女勞動力參與呈現出一M曲線（參考表三、表四），表示婦女勞動力參與率在25-34歲育兒期年齡間呈現出一下降趨勢。因爲此年齡層的已婚婦女，尤其是有6歲以下子女和教育程度較低者，會選擇退出勞力市場，專心從事相夫教子的工作。雖然，根據先進國家經驗，有6歲以下子女的已婚婦女的勞動力參與率有增加趨勢，但婦女勞動力參與的M曲線之特色依舊（鄭爲元、廖榮利，民74，頁9）。第三，當丈夫失業或離婚時，許多婦女常被迫進入勞力市場，以滿足經濟需求，尤其是目前社會離婚率漸增（鄭爲元、廖榮利，民74，頁10），以婦女爲戶長的單親家庭的增加是可預期的，雖然單親家庭的比例僅占抽樣數的7.30%（見表一）。

綜合婦女就業特性分析的結果，再參照當前的家庭組織型態比例分配的資料，可大概將需求「人力補充」的家庭之等級加以排列，請見表七。至於如主幹家庭、夫婦二人的家庭和單身家庭，則主觀上認爲其需求性並非迫切，故不將其列入考慮範圍。若眞有排列第四等級的必要，當屬主幹家庭中，祖父母年齡已不勝負荷家務和孫子女照顧的責任。雖然，依據婦女就業特性和家庭組織型態，可將需求等級加以主觀地排列，至於這些需求是否須仰賴外來勞力來加以滿足，則有待其他條件是否滿足再做決定。就算有必要依賴外來勞力的補充，則需求等級的安排可做爲日後申請的判斷標準之一。之所以將需求種類區分爲家務和子女照顧兩類，是因爲兩種需求滿足的方法不同。例如，鼓勵家庭服務業興辦可滿足家務操作之需求，而廣設托兒所、幼稚園可滿足子女照顧和教養的需要。

即使必須僱用女傭來滿足需求，不論女傭來源爲何，原則上也應限定其工作範圍爲單純的操作家務。若有必要承擔子女照顧和教養的責任，則僱用的標準，在學識、能力和技術上必須是高於單純的操作家務者。

事實上，在衡量「人力補充」需求等級時，表七雖已將家庭型態，子女年齡，婦女外出工作，和直系親屬是否協助等諸多因素列入考量，但是，卻獨漏列家庭收入所得該因素。若是將家庭收入所得因素一併列入考量，則各等級眞能僱用得起女傭的比例必相對減少許多。當然，若每一因素都各自有其調查統計數據資料以參考，則詳細的比例當可精確估算。雖然，目前缺乏實證資料可資佐證「家庭收入所得」因素對需求比例的影響，但是，參照勞委會日前所公布的一項初步調查結果：不贊成開設外籍女傭者較贊成者爲多，而且未來即使開放外籍女傭，想僱用者比例也偏低。究其贊成意願低落的原因，「價格不便宜」當爲主因之一（民生報，80.3.12）。由上述結果可知，除了家庭型態等因素外，「家庭收入所得」因素實爲影響是否僱用女傭以補充人力的重要因素。

四、「人力補充」的輔助政策 (Facilitating Policies)

既然，因經濟發展需要，鼓勵婦女勞動力參與是冀求的目標；而且，因教育程度的提高，婦女勞動力參與率已逐年增加。如何使婦女在參與經濟生產活動過程中減少後顧之憂，基於「平衡腦力資源運用」的原則，應是社會全體共同關注的問題。換言之，當已婚婦女有家務或（和）子女照顧「人力補充」需求時，就應當加以滿足。不可一味的灌輸或宣導以傳統的父權社會觀念和男女分工的論調，要求婦女固守家庭；否則，腦力資源運用必然會發生失衡的後果。至於需求的滿足，在考量僱用外來勞力這個途徑前，應考慮是否有其他方案可以運用。即使有僱用外來勞力的需求，也應給予適當管理措施，避免「女傭」成爲廉價勞力的代名詞。在此，筆者預備先就輔助政策及這些政策所可能導致的後果提出討論。之後，再就「外籍女傭」的利弊提出個人看法。

首先，可就開放閒置勞動力加以考慮，以滿足「人力補充」需求。這些閒置勞動人口基本上涵蓋一些如65歲以上的退休老年人口和非勞動力人口。後者包括一些想工作而未找工作的人，求學的青少年和專心在家料理家事的人。理論上，這些不同類別的人口都可藉由職業教育和訓練和經濟誘因的提供，使他們能投入子女照顧和家庭服務的工作，尤其是銀髮族、料理家務和就學的人口應是最理想的人選。雖

然，許多銀髮族和料理家務的婦女，多有可能已經在家照顧自己的孫子女或子女，但是藉由觀念的宣導、政府津貼補助和訓練提供，鼓勵這些人在能力範圍內能多照顧一、二位其他家庭子女，應爲可採行的方法之一。

其次，藉由政府政策指導，鼓勵家庭服務業（幼兒照顧，勞務分擔服務等）的興辦。這些提供家庭服務的機構，必須是以公司型態出現。藉由需求家庭和公司間契約的訂立，不僅可就員工的福利和待遇加以保障，同時由於公司的愼選員工和擔保，也可使需求家庭的權益受到保障。但是，鼓勵家庭服務業的興辦，所需求的人力從何而來？換言之，家庭服務業所需求的人力資源應自何處開發？若自非勞動人口獲得，最有可能的應爲在家料理家務者和想工作而未找工作者，尤其是以前者爲主要對象。但是，無可否認者，在家料理家務者多爲女性，若這些人力爲家庭服務業所開拓和吸收，是否會加重家庭「人力補充」的需求情況，不無疑問。若自其他行業吸收人力資源，是否會導致其他行業的人力短缺，值得深入探討。因爲依表八的資料顯示，非戶長或家計主要負責人退離後重新就業，除了離職前與現有職業一致的人數占最多外；不可忽視的，是由藍領到買賣服務的人數居次，其所透露出人力資源行業間移轉的趨勢深具意義。換言之，爲滿足家庭「人力補充」的需求，而鼓勵家庭服務業的興辦，或許會導致其他行業如製造業、營造業人力的更短缺。無論是自非勞動力或其他行業吸收人力資源以投入家庭服務業，都可能會導致其他行業的勞力欠缺。結果，家庭「人力補充」的需求問題成爲如何補充經濟發展過程中勞力短缺的問題。

再者，部分時間工作的鼓勵與保障。所謂部分時間工作，即一種經常性的有酬工作，其工作時間比所屬的企業單位的正常工時要減少許多（有些國家法律規定需減少、工時百分之廿以上）（張天開，民79, 頁1-2）。因爲部分工時的工作對須負擔家庭無償勞動的女性員工，可因工作時數的減少，而有較多的時間照顧家庭和子女，而僱主可相對的節省人力和經費。然而，無可否認者，我國目前對部分工時的工作尚未積極立法保障，有必要急起直追。依據先進國家經驗，部分時間的工作人員多爲女性員工，而且多集中在服務業和商業（張天開，民79，頁3～5），因此，部分時間工作的鼓勵和保障有必要與家庭服務業興辦共同一起推動。如此，家庭服務業的興辦才不會太過加重「人力補充」的需求。但是，行業間人力資源的移轉的疑慮，並不會因此消失。因爲，部分時間工作的用意是在使已婚婦女能夠增加收入和照顧家庭兼顧。若僅是在服務業和商業推展部分時間制度，則人力

資源有可能自其他行業移轉。若是也在勞力密集產業如製造業等行業推展，則人力需求會相對擴大（因爲工廠輪班制度，人力需求本來就比較大），勞力短缺情況會更嚴重。

最後，必須强調的是，社會或政府在人力資源的培養和開發，一直是投入相當大的物力和財力。爲避免投資的浪費，或爲「平衡腦力資源運用」，政府實有必要提供諮詢和輔導機構，以安排已婚婦女（尤其是有子女者）重新再投入勞動市場。至於其他配合措施，都必須一併計劃、推動。

綜上可論，當前我們所面臨者，基本上是一勞力短缺的問題。在人力資源運用受限的情況下，任何行業人力需求的擴張，都可能影響到其他行業人力需求的滿足。除非我們能在短期內提昇人口成長速度或技術的升級，否則在短期內，爲增加人力資源的質與量，仰賴外來補充勞力以乎有其必要性。

五、「外籍女傭」方案評估

誠如前文述及，諸多的輔助政策多有可能擴大人力需求，追而在短期內有仰賴外來補充勞力的需要。然而，「外籍女傭」，依個人之見，並不適宜列入外來勞力範圍之內而加以引進。其理由除了非一般家庭收入所能負擔之外，尚有其他原因分述如后。

一般而言，贊成引進外籍女傭所持的理由不外乎：外籍女傭工資低廉，僱用外籍女傭可分擔家庭勞務，進而促使家庭主婦參與有償勞動；同時，外籍女傭除了分擔家務外，尚可對家庭中孩童提供教養功能。事實上，如前文所述，考量家庭收入所得因素，眞正能負擔得起僱用外籍女傭的家庭比例應該不會太高。顯然地，對一中低收入的家庭或職婦個人，月支近二萬元工入所得以應付僱用外籍女傭所需，頗不符合經濟效益。結果，依然惟高收入家庭或職婦不堪負擔，大多數職婦仍須奔波於家庭和事業間。同時，對有心投入幫傭行業或家庭服務業的本國女性勞動人口，由於外籍女傭工作報酬低，工作機會勢必受到影響。更何況，幫傭的「僱傭關係實無法視同一般的勞資關係」，因爲其是一種上對下的垂直關係，而非一種平等的水平關係；同時「其工作性質與服務對象的特定與唯一，使將該行業的社會地位較其他非技術的勞務工作更爲低微」（劉黃，民80，頁44）。原本這樣的行業已不見容於民主、平等的社會，而今更想利用工資低廉的外籍女傭來從事、工作、更是有違社會進步潮流。

其次，引進外籍女傭的直接目的，是使國內婦女免除後顧之憂，進而進入勞力市場工作。然而，其

基本前題是女性勞動人口能順利獲得工作機會。但是，依筆者個人研究顯示：外來勞力，無論性別，對勞工輸入國女性勞動人口的就業影響最鉅。除非在商業和服務業就業機會能相對增加，否則，女性勞動人口在爭取工作機會上難免會面臨更大的競爭壓力。結果，在無法輕易獲得工作機會的條件下，婦女如何具有聘僱女傭的能力。

最後，引進外籍女傭的間接目的，是冀求進入勞力市場之女性勞動人口可填補國內缺乏勞動力產業的需求。無疑地，國內勞動力缺乏之產業是偏重於製造和營建等業。然而，一方面依政府統計資料，國內女性勞動人口參與這幾項產業的意願已逐年減低；另方面女性勞動人口在這些產業最有可能面臨外來勞力的競爭壓力。因此，引進外籍女傭是否可間接有助於國內產業對勞動力需求之補充，不無疑問。

據上而論，開放外籍女傭既不能嘉惠大多數家庭或職業婦女和有助於國內欠缺勞動力產業之需求，又可能會影響女性勞動人口之就業機會，應否開放自有定論。開放外籍女傭顯然並非單一問題，必須與外勞政策和整體勞工政策合併檢討。否則，圖一時方便，當付出沈重代價。

六、結論

雖然，爲滿足已婚婦女「人力補充」的需求，有著以上數種方案可資考量，但是，這些方案多有可能導致家庭服務業人力需求的擴張。無疑地，這些人力需求必須自其他行業吸收，或必須仰賴外來補充勞力。

申言之，若人力需求的滿足是自其他行業吸收取得，則所導致其他行業如製造業等的勞力更短缺，必須仰賴更多的外來補充勞力。若人力需求是直接仰賴外來補充勞力，如所謂的外籍女傭，則這些外來勞力必須是由家庭服務業所吸收，而非直接僱用。因爲，若直接由需求家庭直接僱用，則管理範圍相對擴大，同時極易步上香港外籍女傭僱用的後果：虐待、勞力剝削和性騷擾等情事。結果，外籍女傭的勞動條件和人權無法獲得保障，封建時代「女傭」的積弊依然存在。

由於當前就業趨勢已漸由服務業爲主流，所導致的結果是製造業、營造業等低技術人力的短缺，這些短缺的人力在短期內須依賴外來補充勞力。若家庭服務業人力需求再擴張，則可能製造業、營造業仰賴外來勞力的需求更擴大，或可能家庭服務業須仰賴外來補充勞力。但是，基於第一，家庭服務業因性質特殊，其直接與家庭產生互動關係，對社會文化直接衝擊過大；第二，外來勞力限於語言能力，無法充任面對面接觸的服務工作；和第三，家庭服務業所需求的多可能爲女性的外來勞力，若管理不夠周全

，則其可能轉入其行業或與來自同國籍男性勞工發生親密關係，進而不願離去，增加管理的困擾。個人較傾向於，爲配合就業趨勢和部分時間工作，家庭服務業不妨自其他行業吸收低技術勞力，至於其他行業所需求的人力，不妨引進外籍勞工加以補充。如此，可將勞力短缺問題限制於某一、二種行業，則管理措施會較單純，較易掌握些。

表八　非戶長或家計主要負責人退離後重新就業之職業狀況

按年齡、教育程度分

中華民國七十五、七十八年平均　　單位：人

項目別	合計	小計	前後職業相同	藍領到白領	藍領到買賣服務	白領到藍領
總計	697 317	242 864	167 843	11 326	26 841	7 935
國中及以下	372 168	119 226	89 150	2 143	16 182	1 318
高中（職）	244 881	94 372	56 275	8 342	9 406	5 292
大專及以上	80 269	29 266	22 418	841	1 254	1 325
39 歲及以下	571 101	222 909	152 697	10 719	24 197	7 769
國中及以下	252 909	101 733	75 806	1 660	13 761	1 264
高中（職）	241 057	93 047	55 393	8 218	9 183	5 292
大專及以上	77 135	28 129	21 498	841	1 254	1 213
40～54 歲	77 895	15 990	12 319	607	1 645	167
國中及以下	72 660	13 903	10 822	483	1 490	55
高中（職）	2 810	951	577	124	155	...
大專及以上	2 426	1 137	920	...	...	112
55 歲及以上	48 322	3 965	2 828	...	1 000	...
國中及以下	46 599	3 591	2 522	...	931	...
高中（職）	1 015	374	306	...	69	...
大專及以上	708	...	...	...	...	...

表八　非戶長或家計主要負責人退離後重新就業之職業狀況

依年齡、教育程度分（續）

中華民國七十五、七十八年平均　　單位：人

項目別	現爲就業者			現爲失業	現爲非勞動力
	藍領到買賣服務	買賣服務到白領	買賣服務到藍領		
總計	9 108	6 844	12 968	65 548	387 906
國中及以下	1 175	927	8 333	21 049	231 893
高中（職）	6 075	4 561	4 422	33 468	117 042
大專及以上	1 858	1 357	214	12 032	38 971
39 歲及以下	8 621	6 844	12 064	64 579	283 613
國中及以下	792	927	7 524	19 736	131 440
高中（職）	6 075	4 561	4 326	33 382	114 629
大專及以上	1 754	1 357	214	11 462	37 545
40～54 歲	349	...	905	1 810	60 095
國中及以下	245	...	809	1 154	57 604
高中（職）	...	...	96	86	1 773
大專及以上	105	...	...	571	719
55 歲及以上	138	...	...	159	44 198
國中及以下	138	...	...	159	42 849
高中（職）	...	...	...	...	641
大專及以上	...	...	...	...	708

資料來源：勞委會80年台灣地區失業統計

參考書目

內政部　民79　78年國民生活狀況調查報告

民生報　79年10月26日　「我國現階段尚不考慮開放」　十五版

民生報　80年1月23日「勞委會傾向開放外籍女傭」十五版

民生報　80年3月12日　「開放外籍女傭，反對者居多」　十三版

民生報　80年5月13日　「內政部托兒所幼稚園調查統計」　十五版

行政院主計處　民77　76年人力運用調查報告

行政院主計處　民79　78年人力資源統計年報

張天開　民79　部份時間工作　（台北：文化大學）315頁。

勞工委員會　民80　台灣地區失業統計

單驥、陳圳忠　民79「台灣地區大小家庭結構對已婚婦女勞動供給的影響」中央研究院經濟研究所人口變遷與經濟社會發展研討會論文集頁 255-276。

蔡勇美、郭文雄　民76　都市社會學（台北：巨流出版社）309頁。

鄭爲元、蔡榮利　民74　蛻變中的台灣婦女（台北：大洋出版社）203頁。

劉黃　民79「從外籍女傭合法化談幫傭與工作尊嚴」勞資關係月刊第十卷，第一期，頁43-45。

聯合報　80年3月4日「35%勞工無殼」三版

聯合晚報　79年12月12日「安養銀髮族、人口政策轉向」三版

聯合晚報　80年1月8日「未雨綢繆，勞委會找人'源'」四版

聯合晚報　80年2月4日「青少年勞工流動率大」五版

Reynolds,Lloyd G., Masters,Stanley H.,and Moser,Colletta H. 1986 Labor Economics and Labor Relations. 9th ed. (New Jersey:PrenticeHall) 635P.