國立政治大學勞工研究所碩士學位論文

我國二度就業婦女重返職場問題與因應對策之探討

A Study on the Issue and Relevant Policy of Re-entry into the Labor Market for Career Break Women

指導教授：成之約 博士

研究生：陳婷筠 撰

中 華 民 國 一 〇 八 年 七 月

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

謝辭

首先，誠摯的感謝我的指導老師成之約老師對論文指導與協助，回想起論文的成長史：從題目的發想、確定論文題目、大綱擬定、指引訪談對象到完成論文，老師在指導論文方面提供許多建議，認同論文的安排與撰寫方向也令我安心許多，同時也時常提供論文撰寫與讀書時間時程安排的建議，職涯規劃方面也感受到老師的關懷與照顧。也感謝論文口試的安排減少口試當天的緊張感，以及兩位口試委員高寶華老師與徐國淦老師對論文的肯定，並提出許多可以繼續延伸或發想的內容，得以讓論文敘述更為完整。這篇論文的訪談是困擾我許久的部分，感謝所有訪談者的協力相助：舅媽的安排與 4 位媽媽友，讓我在非常有效率的狀態下一天內完成訪談，馨儀媽媽與筱筑媽媽願意分享自己的人生經驗，增加訪談者意見的多樣性，以及梅君老師、發展署王組長、施科長、陳視察在政策方面提供不同的觀點。

其次，感謝我身邊的同學與朋友，謝謝 Baby 邱、馨儀、筱筑在訪談前後的協助，得以在順利的情況下完成所有訪談並趕上論文進度；彥蓁學姐時常關心我的論文進度，也分享許多當時寫論文的經驗與心情；與雪莉杜聊天或聚餐排解不少壓力；我們家貓奴常一語道破我心中的糾結，IG 丟了一堆貓咪照片療癒身心；因為限時動態與我聊天的朋友，抒解論文遇到瓶頸；Lisa 姐、ViVi 姐、淑玲姐在娛樂話題以外對我的關心與鼓勵；佩佩的 IG 限時動態花痴時間多次解除壓力極大的狀態，大叔說的「沒有馬上就開的花」是勵志小語；心靈導師 TOMO 在節目訪談或演唱會 MC 時間總是能得到啟發與動力，讓我能跨越對外文文獻的恐懼與障礙，努力認真學習的精神好像看到大學時期的自己，也在我對研究所課業與未來感到茫然時注入了一股新的力量，終於不需要在抱著論文未完成忐忑不安的心情，口試結束隔天出發參加單曲特別活動。最後感謝我的家人，因為沒有念過研究所對寫論文的過程充滿好奇，雖然有點壓力，有時會說一些奇怪的話嚴重違反研究生禮貌運動，仍要感謝他們支持，才能順利取得這個學位。

最後，所辦工讀生終於畢業了！雖然與原本的計畫有落差，至少已經走到完成論文這一步，也完成 2019 年預定的目標。The future is in our hands，未來的路還不是很清楚，但我會秉持嘗試與努力的信念，踏穩每一步繼續走下去。

2019.08.14 婷筠

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

摘要

我國人口結構面臨少子高齡化問題，預測未來工作人口持續減少且呈現高齡化，勞動政策必須有所準備，對未來勞動市場人口短缺的問題採取適當措施，也成為促進女性投入勞動市場的契機。2018 年我國女性人口已超越男性，顯示未來女性人口將成為勞動市場主力，提升女性勞動參與率被認為是穩定且有助於緩解勞動人口短缺的最佳選擇。然我國女性於 30 歲以後出現退出勞動市場的現象，受到結婚、生產、育兒及負擔照顧家人等因素影響，女性勞參率隨年齡增加而下降，再加上婚育離開職場女性無明顯復職、退休年齡提前等現象，致我國 45 歲以上之女性勞參率低於日、韓，並成呈現倒 V 字發展，有別於日、韓女性有隨子女成長後重返勞動市場使勞動參與率呈現 M 字發展，凸顯我國女性在重返職場的機會與過程是有難度的，特別是中高齡女性再就業之問題。

本研究透過一對一的深度訪談與文獻分析，了解我國已婚女性就業現況與重返職場之困境，以及專家學者與政府單位對現行政策之看法與建議，並參考日本與南韓協助二度就業婦女再就業政策之經驗，提出二度就業婦女重返職場之因應對策與改善建議。綜合有二度就業婦女經驗與未來潛在的二度就業婦女的看法，可以發現她們分別在個人、家庭、工作的共同困境：個人條件方面的困境主要來自於年齡產生的排擠效果、經驗與知識技不足；家庭狀況則是家人反對、影響家庭和諧、照顧子女仍維持親自照顧的觀念，對目前的托育制度與保母照顧品質感到不信任的態度居多；工作環境方面則有工時無彈性、工作條件較差、雇主僱用意願低等問題，也有受到過去工作經驗與職業限制影響重返職場的工作選擇，也可以發現女性的工作能力被貶低的情形。政策建議方面，本研究認為，個人方面必須強化就業服務與支援協助，透過加強就業服務與就業支持，提升個案管理員就業支持的服務密度，並掌握二度就業婦女的人數與動向，強化宣傳就業資訊與接觸服務對象的效果；家庭方面必須建立符合需求的托育照護制度與友善職場的環境，家庭內部則須仰賴家庭成員的互助合作，讓有照顧子女需求的女性得以安心繼續工作；工作與環境方面必須維持女性穩定就業的狀態，透過提供多元的工作設計與友善職場措施，並協助雇主重新認識女性勞動力，鼓勵雇主增加雇用女性的意願，提高女性重返職場的機會。

關鍵詞：二度就業婦女、重返職場、就業困境、女性就業促進政策

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

Abstract

The population structure in Taiwan is facing the problem of decreasing birth rate and aging society which is predicted that the working population will continue to decrease and it will be aging in the future. Therefore, Labor policies must be prepared and take appropriate measures for the shortage of labor market. It is also become an opportunity to promote women's participation in the labor market. In 2018, female population in Taiwan has surpassed that of men, and it shows that female population in the future will become the main force of the labor market. Increasing female labor participation rate is considered to be the best choice for the shortage of labor market. However, the phenomenon of women who withdraw from the labor market after the age of 30 is affected by factors such as marriage, childbirth, child-caring for the family. Besides, female participation rate declines with age, and rate of female participation over 45 years old in Taiwan is lower than Japan and South Korea because women in Taiwan don't return to the labor market due to marriage, childbirth and early retirement age. Female labor participation rate in Taiwan develop in "V", but women in Japan and Korea will returned to the labor market after their children grow up and makes female labor participation rate develop in "M". It shows that it is difficult for women to return to the workplace and, especially for middle-aged women.

Through one-to-one interview and the document analysis, the study will understand the current situation of married women in Taiwan and the difficulties in returning to the labor market, as well as the opinions and suggestions of experts, scholars and government agencies on current policies. It will also take the experience and the policy of career-break women in Japan and South Korea as reference. Refer to the document analysis and the interview, the study will give the advice for labor policy to promote career-break women re-entry into the labor market in Taiwan.The study divide career break women into two categories: the career break women who have the experience to re-entry into the labor market, and the career break women who don't re-entry into the labor market after they leave the labor market due to marriage, childbirth and child-caring. It shows that they are in the common dilemma of individuals, families, and work: the dilemma in individuals mainly comes from the effect of age, lack of experience and knowledge. Family status is the opposition form family members,

DOI:10.6814/NCCU201900837

affecting family harmony, caring for children by herself, and most of the attitudes towards the current children care system and the quality of nursery care are mostly untrustworthy. There are problems in work environment, such as inflexible working hours, poor working conditions, low employer's willingness to hire, and work choices that have been affected by past work experience and occupational restrictions, and can also find that women's work ability is belittled. In terms of policy suggestions, the study considers that the government must strengthen employment services and support assistance in individual status by enhancing the service density of employment service and support, understanding the number and trends of career break women, strengthening the effectiveness of promoting employment information and supply to those who need. Advice to the family status is the government must establish a childcare system that mother needs and create a friendly environment in workplace. Within family, Cooperation between family members to do the house working and child-caring is necessary, so that women who have the needs of caring for their children can continue to work without concern. In the work and the environment status, it must maintain a stable employment situation for women by providing multiple job design and friendly workplace, and assisting employers to re-recognize the female workforce, encouraging employers to increase their willingness to hire women and the women will have chances of returning to the labor market.

Keywords: Career Break Women, Re-entry into labor market, Employment issues, Female labor policy

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900837

目錄

第一章 緒論.....1

第一節 研究背景與目的.....1
第二節 研究方法.....5
第三節 研究範圍與限制.....6
第四節 研究流程與章節安排.....7

第二章 我國女性就業之相關討論.....9

第一節 我國女性的一般性就業問題.....9
第二節 我國已婚女性就業現況與二度就業之問題.....17
第三節 二度就業婦女相關政策措施.....42
第四節 小結.....49

第三章 促進婦女就業之國際趨勢.....51

第一節 女性就業之國際觀點.....51
第二節 日本女性就業現況與促進就業措施.....61
第三節 南韓女性就業現況與促進就業措施.....72
第四節 小結.....84

第四章 訪談資料分析.....88

第一節 訪談對象與設計.....88
第二節 訪談發現.....93
第三節 訪談分析.....126
第四節 小結.....133

第五章 結論與建議.....135

第一節 結論.....135
第二節 建議.....138

參考文獻.....143

附錄：訪談記錄.....148

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

圖目錄

圖 1-1：我國人口數－按性別分（2006-2018 年）.....2
圖 1-2：2017 年主要國家勞動參與率－按年齡分（%）.....3
圖 1-3：研究流程.....7
圖 2-1：我國已婚女性就業趨勢.....19
圖 2-2：2016 年中斷就業且目前有工作已婚女性就業歷程－依年齡、教育程度...21
圖 2-3：2016 年目前沒有工作已婚婦女之就業歷程分布.....22
圖 2-4：2016 年中斷就業目且前沒有工作女性就業歷程－依年齡、教育程度..23
圖 2-5：中斷就業已婚女性之就業歷程.....24
圖 2-6：已婚婦女重返職場之原因.....25
圖 2-7：已婚女性復職期間（月）.....27
圖 2-8：2017 年我國女性尋職找工作的方法.....38
圖 2-9：2017 年主要國家部分工時就業者占全體就業者之比率.....40
圖 2-10：2017 年主要國家部分工時就業者占全體就業者之比率－按性別.....41
圖 3-1：日本人口推估（依年齡區分）.....61
圖 3-2：日本女性占勞動力人口變化.....62
圖 3-3：日本女性勞動參與率變化－依年齡.....63
圖 3-4：日本女性就業率－依年齡.....64
圖 3-5：2016 年日本女性非典型工作者比例－依年齡、性別.....64
圖 3-6：日本女性擔任管理職比例.....65
圖 3-7：南韓女性就業率－按年齡分（2005 年、2015 年）.....73
圖 3-8：OECD 國家與南韓女性就業率－按年齡分（2015 年）.....73

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

表目錄

表 2-1：受僱者因性別在職場遭受不平等待遇之情形與比例.....9
表 2-2：我國兩性薪資差距 11
表 2-3：我國兩性每人每月工時比較.....12
表 2-4：2017 年女性於職場遭受不平等待遇情形.....13
表 2-5：女性照顧家人於職場受不平等待遇情形－按是否有 12 歲以下小孩.....14
表 2-6：15-64 已婚女性曾因結婚生育（懷孕）離職者主要離職之原因 15
表 2-7：已婚女性中斷就業之類型.....19
表 2-8：已婚女性就業歷程之分布與變化.....20
表 2-9：中斷就業女性之就業歷程－依目前有無工作.....21
表 2-10：已婚婦女恢復工作之原因－依離職原因.....26
表 2-11：15 至 64 歲目前無工作女性未來 3 個月無就業意願最主要原因.....26
表 2-12：已婚女性復職期間－按教育程度、目前年齡.....28
表 2-13：已婚女性因結婚離職而復職的職業變化.....29
表 2-14：已婚女性因生育（懷孕）離職而復職的職業變化.....30
表 2-15：15 歲以上女性平均每日實際從事無酬照顧時間.....32
表 2-16：15 歲以上有偶女性與其丈夫之平均每日無酬照顧時間.....33
表 2-17：100 人以上事業單位提供托育措施之情形.....34
表 2-18：2016 年近年出生最小子女之平均每月托育費用.....35
表 3-1：南韓 2016 年第二次中斷就業婦女經濟活動調查受訪者情形.....76
表 3-2：目前無工作女性未來的工作型態.....81
表 3-3：南韓 2015 年托育設施設置情形.....84
表 3-4：二度就業婦女再就業之國際政策建議與台日韓現行措施.....87
表 4-1：訪談對象基本資料.....92
表 4-2：已婚女性曾重返職場之經驗概況（曾為二度就業婦女）.....127
表 4-3：已婚女性未重返職場之經驗概況（潛在二度就業婦女）.....129
表 4-4：已婚女性之職涯歷程與家庭生活組成背景分析比較.....130
表 4-5：二度就業婦女重返職場之困境.....134

DOI:10.6814/NCCU201900837

DOI:10.6814/NCCU201900837

第一章　緒論

第一節 研究背景與目的

一、研究背景

我國人口結構面臨少子化與高齡化的問題。從人口增加趨勢來看，婦女生育率近 50 年來呈現長期下降趨勢，自 1985 年出生率低於 2 人以下，2017 年來到 1.125 人[1]，2018 年為 1.06 人，若總生育率維持現況，2065 年出生人數將減少一半以上，即使生育率回升，出生人數也難以增加。

生育率下降凸顯總人口下降為不可避免的趨勢，亦連帶影響整體人口結構，特別是在工作人口減少出現勞動力不足的問題：我國工作人口，即 15-64 歲青壯年人口，在 2015 年到達最高峰，其後開始逐年遞減，預計自 2018 年 1,711 萬人，減少至 2065 年的 948 萬人，減少近 50%。在工作人口年齡結構方面，自 2005 年起，45-65 歲人數已超越 15-29 歲與 30-44 歲，成為我國主要工作年齡族群，2018 年時 45-65 歲工作人口已占 41.2%，2065 年時預計上升至 43.4%-52.6%，顯示未來呈現青年工作人口下降、中高齡工作人口比例上升的趨勢。

此外，我國 65 歲以上人口占總人口比例逐年增加，1993 年已超過 7%邁入高齡化社會，且於 2018 年成為高齡社會，預計 2026 年超過 20%成為超高齡社會。從高齡化轉變預計的速度來看，從高齡化社會進入高齡社會經過 25 年，高齡社會至超高齡社會為 8 年，又老年人口比率由 2018 年之 14.5%持續增加至 2065 年之 41.2%，顯示我國高齡化進程逐漸加快且程度持續增加[2]。

我國人口結構面臨少子高齡化問題，預測未來工作人口持續減少且呈現高齡化，勞動政策必須有所準備，對未來勞動市場人口短缺的問題採取適當措施，也成為促進女性投入勞動市場的契機。

[1] 內政部統計處，最新統計指標，https://www.moi.gov.tw/stat/chart.aspx，瀏覽日期：2019 年 7 月 22 日。

[2] 中華民國人口推估（105 年-150 年），2016 年 8 月，行政院國家發展委員會。

DOI:10.6814/NCCU201900837

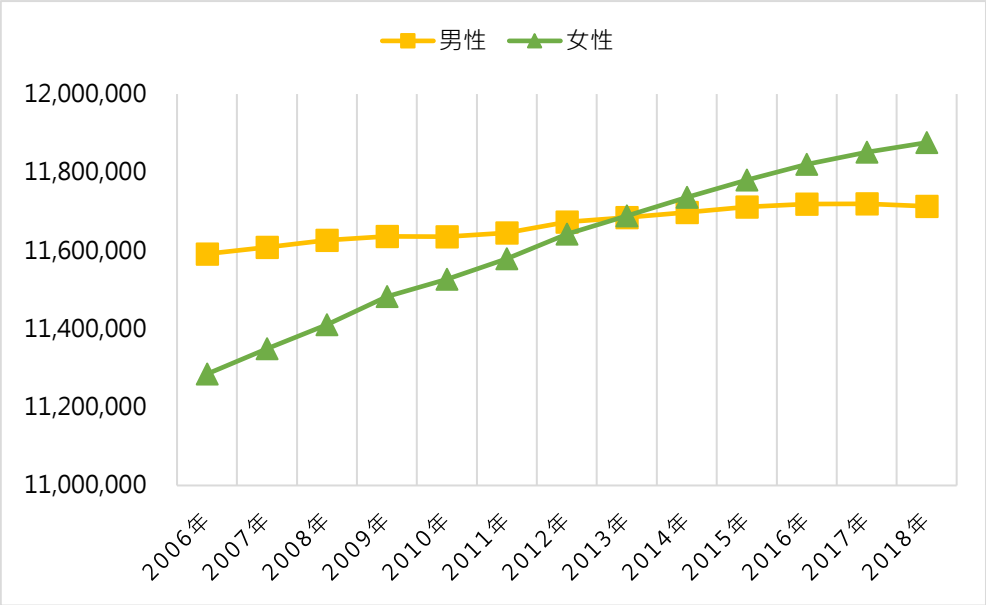


圖 1-1：我國人口數 - 按性別分（2006-2018 年）

資料來源：內政部，統計處

根據內政部人口統計資料顯示，觀察近 10 年性別人口之趨勢，2013 年時男女人口數相當，女性人口數持續成長並超越男性，2018 年女性人口數為 1187.6 萬人，男性人口數為 1171.1 萬人，女性比男性多 16 萬人左右，顯示未來女性人口將成為勞動市場主力，提升女性勞動參與率被認為是穩定且有助於緩解勞動人口短缺的最佳選擇 [3]。因此，如何將女性從「未就業」轉為「就業」狀態，並搭配促進女性就業相關勞動政策，提昇女性勞動參與率為首要課題。

至於當前國勞動參與情形，2017 年勞動參與率（以下簡稱勞參率）為 58.83%，較 2016 年上升 0.08%，然仍低於與日本的 60.5%、南韓的 63.2%。按性別觀察，我國男性勞參率為 67.1%、女性為 50.9%，與日本、南韓區相比，男性勞參率皆落在 6 至 7 成，最高者為南韓 74.1%，最低者為我國 67.13%。在女性勞參率方面，我國女性勞參率為 50.9%，低於南韓之 52.7%與日本之 51.1%。

[3] 藍科正（2015），提昇女性勞動參與之政策探討，就業安全半年刊，2015 年 12 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

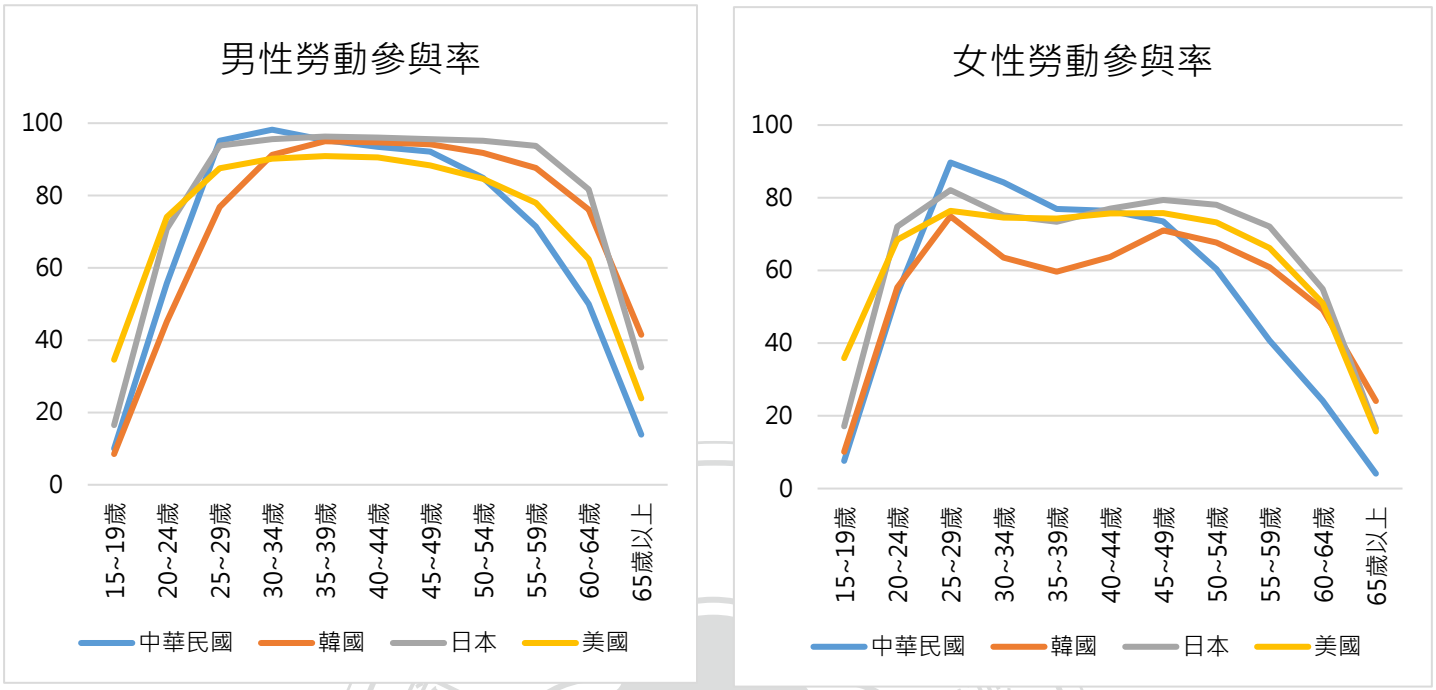


圖 1-2：2017 年主要國家勞動參與率 - 按年齡分（%）

資料來源：勞動部，國際勞動統計

再觀察主要國家性別勞動參與率在個年齡群組的分佈情形，男性大致都呈冂字型，女性差異變化較為明顯且不一致。青壯年時期女性多面臨結婚生子與工作平衡的選擇，在理想狀態下，部分女性因婚育離開職場致勞參率下降，待其家庭照護工作告一段落後重返職場，此時女性勞參率提升，隨著生涯歷程推移，女性勞參率與年齡的關係應呈 M 型變化。

2017 年我國女性勞參率於 25 至 29 歲達到高峰為 89.7%，較日、韓同年齡層女性勞參率為高，可能與婚育年齡延後有關。然我國在 45 歲以上之中高齡女性勞動者，退出勞動市場頗為迅速，特別在 50 至 59 歲女性勞參率明顯低於日、韓，女性勞參率與他國之差距開始拉大，其原因不外乎是結婚、生產、育兒及負擔照顧家人等因素，使我國女性勞參率隨年齡增加而下降，再加上婚育離開職場女性無明顯復職、退休年齡提前等現象，致我國 45 歲以上之女性勞參率低於日、韓，並成呈倒 V 字發展，有別於日、韓女性有隨子女成長後重返勞動市場使勞動參與率呈現 M 字發展，凸顯我國女性在重返職場的機會與過程是有難度的，特別是中高齡女性再就業之問題。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 研究目的

女性的就業問題十分龐大且複雜，過去女性在勞動市場的定位為補充性勞動力，當國家需要大量勞動力時，鼓勵女性投入勞動市場，但遇經濟不景氣時，被裁員而退出勞動市場的也是女性，在這樣的情況下，女性仍為弱勢的一方。如今勞動型態多樣化、教育水準提高，社會觀念改變及女性意識抬頭之下，就業機會增加使女性勞動參與率也逐年提升，其擺脫女性為補充性勞動力的角色，甚至有些工作必須仰賴女性才得以生存，顯示現代女性為勞動市場重要勞動力來源，但在進入職場中仍如同過去，存在基於性別而延伸的各種型態的問題。

依循職業生涯階段，女性在求職、進入職場、二度就業等階段所要面臨之問題均有所不同：求職過程中，往往受到社會的職業性別刻板印象影響，職業類別與雇主刻板印象之下面臨尋職不易的問題；性別歧視的問題在女性進入職場後最為顯著且型態多元，如：單身條款、禁孕條款，以及升遷障礙的玻璃天花板現象、薪資給付同工不同酬、職場性騷擾等工作待遇不平等之問題。此外，女性為兼顧家庭與生活，因婚姻與生育而選擇離開職場，當家庭照顧告一段落或有經濟需求時，渴望重返職場之女性卻可能面臨就業歧視、技能不足等再就業的困難。

女性二度就業有多難？根據 1111 人力銀行於 2015 年 7 月的調查[4]結果發現，有 86%的受訪者有意在退休後繼續工作，主要是受到「家人要求（35.9%）」、「擔心生活沒重心（13.6%）」、「維持身心健康（8.7%）」為三大主因，甚至超過「擔心退休金不夠用（8.6%）」[5]。此外，有為數不少的全職媽媽想要重回職場，惟在台灣勞動力短缺的職場環境，企業對於中高齡或婦女二度就業的接受度仍舊偏低。同時調查也指出，有子女的求職者平均待業天數遠高於未婚者，尤其二度就業的婦女，平均待業期更長達 126 天，是未婚者的 2 倍以上；已婚婦女曾面臨求職困擾的比例超過 9 成，遠高於未婚者的 73.08%。另一方面，二度就業婦女的平均月薪也低於已婚有子女轉職者及未婚者[6]。顯然在婦女二度就業方面，除性別因素使其不易找到工作之外，台灣的企

[4] 1111 人力銀行為了解上班族的退休規劃所設計之調查問卷，自 2015 年 7 月 1 日至 7 月 14 日隨機抽樣發送並以網路問卷進行調查，有效樣本數為 1,390 份。

[5] 熟齡樂活大聯盟暨上班族退休大調查，1111 人力銀行職場新聞，2015/07/16，http://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=80608，瀏覽日期：2015/12/13。

[6] 婦女二度就業 那些戰勝不了的事，中央通訊社，2015/08/01，http://www.cna.com.tw/news/afe/201508010032-1.aspx，瀏覽日期：2015/12/13。

DOI:10.6814/NCCU201900837

業對二度就業婦女存在年齡迷思與家庭照護的刻板印象。

我國在法令與政策制定上,於性別平等法、勞動基準法與就業服務法中,針對女性勞動權益、工作平等、促進就業等奠定保障基礎,政府亦推出與二度就業婦女創業與就業之政策措施。然自上述資料呈現整體女性勞動參與率提升,但從年齡群組觀察,勞動參與率卻有不如其他國家的現象,顯示二度就業婦女重返職場仍存在尚待解決的問題,故本研究目的如下:

(一) 了解我國已婚女性就業現況與重返職場之困境。
(二) 了解我國、日本、南韓針對二度就業婦女再就業採取的政策措施。
(三) 參考日本與南韓之經驗,以提供二度就業婦女重返職場之因應對策與改善建議。

第二節 研究方法

一、 文獻分析法

本研究欲透過尋找二度就業婦女相關的學術文獻、專書、碩博士論文、政府機關調查報告、國際組織調查報告,以了解我國二度就業婦女再就業之趨勢變化,再比較與日本、南韓之差異,並從過去的研究中觀察現階段當前女性就業可能面臨的問題,進一步撰寫訪談大綱了解實際的就業困境與提供促進二度就業婦女再就業之政策建議。

二、 深度訪談法

本研究預先擬定訪談大綱與設定訪談對象,以一對一、半結構、面對面的訪談方式進行深度訪談,希望獲得受訪者親身經歷與看法,且能在訪談過程中適度調整訪談問題,已獲取符合本研究所需資料。

本研究之訪談對象分為三類,包含已婚女性 6 名、專家學者 1 名、勞動部或勞動力發展署專員 4 名。綜合三方看法,了解目前二度就業婦女再就業困境的實際情形,以及政策措施給予協助是否符合實際需求與未來走向,期望在訪談與分析過程中提出有助於二度就業婦女再就業之建議。

DOI:10.6814/NCCU201900837

第三節 研究範圍與限制

一、 研究範圍

（一） 二度就業婦女之範圍

1. 曾為二度就業婦女：家庭因素退出勞動市場 2 年以上且重返職場之婦女

二度就業為已婚女性職業生涯歷程中的經驗，故本研究希望能在已婚女性中，以勞動部函釋定義之二度就業婦女，即「因家庭因素退出勞動市場 2 年以上且重返職場之婦女」為討論核心。

2. 潛在的二度就業婦女：家庭因素退出勞動市場 2 年以上目前無工作之婦女

由於成為函釋定義的「二度就業婦女」，必須有就業意願的動態表示與就業行動，處於對公立就業服務站表達求職意願等待協助的狀態。然在了解二度就業婦女「重返職場困境」議題的過程中發現，因家庭因素退出勞動市場 2 年以上，但目前沒有重返職場，也未表達就業意願或就業行動的已婚女性，仍不排除未來成為二度就業婦女的可能性，她們對重返職場的困境、期待與想法可協助本研究對重返職場問題的理解，因此本研究也將因婚育離職、距離上一份工作間隔 2 年以上的已婚女性納入討論範圍中，希望可以增加對二度就業婦女再就業困境之分析與提出因應措施。

（二） 重返職場問題與因應對策

每位二度就業婦女重返職場的問題不盡相同，根據個人過去的工作經驗、個人條件、家庭狀況、工作環境與勞動市場現況而呈現不同的態樣，故本研究將重返職場的問題分為三大類進行討論：個人條件、家庭狀況、工作環境。個人條件包含專業知識與技術、個人特質與偏好、個人感受等層面；家庭狀況包含經濟收入與支出情形、家庭照顧問題等；工作環境則是職場工作所遇到的問題，如工作時間與條件等狀況，以及整體社會與勞動市場的動向。再根據這三類的問題提出因應對策與未來建議。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 研究限制

（一） 訪談者的限制

由於訪談內容涉及個人經驗與隱私，不易尋找符合二度就業定義之訪談者，僅能從訪談過程中了解職業生涯經歷再進行判斷，訪談結果只能凸顯部分二度就業婦女所面臨的問題。此外，本研究將沒有積極主動表示、目前未就業、未來可能成為二度就業婦女納入討論範圍，她們對重返職場的看法只是一種期望值，不同於確實有二度就業經驗婦女所提供的真實經驗，僅作為本研究分析再就業困境提出未來政策建議使用。

（二） 文獻與資料蒐集之限制

二度就業婦女相關文獻資料搜尋不易，部分調查資料與外文文獻部分，僅能從整體女性的調查結果進行推論，無法直接透過數據資料了解二度就業婦女的情況。

第四節 研究流程與章節安排

一、 研究流程

（一） 擬定研究方向：透過搜尋與閱讀相關主題的文獻資料擬定研究方向。
（二） 確定研究主題：確定研究主題並形成研究動機、目的、問題與範圍。
（三） 蒐集資料：廣泛蒐集二度就業婦女就業相關文獻與調查報告。
（四） 文獻彙整與設定研究方法：彙整文獻資料並依此撰寫本研究訪談大綱。
（五） 進行深度訪談：分別對二度就業婦女、專家學者、政府單位進行訪談。
（六） 訪談資料彙整與分析：整理訪談結果與資料分析，歸納研究成果。
（七） 撰寫結論與建議，完成研究報告。

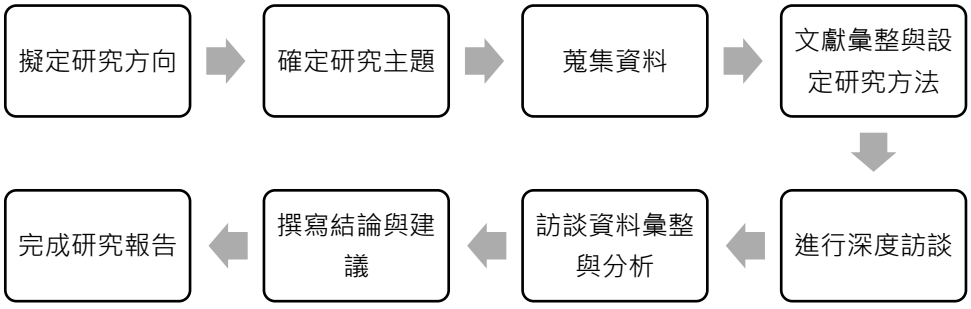


圖 1-3：研究流程

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 章節安排

本研究分為五章。第一章緒論說本文之研究背景與目的、研究方法、研究範圍與限制、研究流程與章節安排。

第二章首先了解我國女性就業的一般性問題，從女性職涯階段面臨的就業困境到女性已婚後退出職場情形與原因，再從數據資料觀察已婚女性勞動參與的趨勢與現況，進而了解已婚女性重返職場的困境。

第三章從女性就業的國際觀點出發，以了解全球女性就業趨勢與挑戰，再透過了解日本與南韓女性再就業所面臨的問題與就業促進措施，反思我國對於二度就業婦女再就業政策實施之效果。

第四章為訪談資料分析，透過深度一對一的訪談了解二度就業婦女的職業生涯歷程與重返職場的難題，再訪談專家學者、勞動力發展署制定就業政策相關人員，了解我國促進二度就業現行政策之看法與建議，彙整訪談結果與文獻資料進行分析。

第五章為結論與建議，總結第四章分析結果，並對促進二度就業婦女再就業之政策提出建議，期許已婚女性能在重返勞動市場時更加順利。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900837

第二章 我國女性就業之相關討論

第一節 我國女性的一般性就業問題

如今，提升女性勞參率被視為緩解人口短缺的可行方案，勞動市場日益開放，隨著女性就業機會增加，從補充性勞動力的地位轉為不可或缺的主要角色。雖然就業機會增加，但在女性進入勞動市場的過程中，仍然存在基於性別而在職場中形成與男性有別的不平等待遇，甚至不利女性持續且穩定就業。以下根據 2017 年工作場所就業平等概況調查，了解女性於求職至工作期間普遍所面臨的問題。

一、 女性於職涯階段面臨之工作困境

表 2-1：受僱者因性別在職場遭受不平等待遇之情形與比例

性別	年別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	升遷	訓練進修	資遣離職或解僱	員工福利措施	育嬰留職停薪	退休權利
女性	2011 年	3.8	3.2	5.0	2.3	3.7	2.2	1.7	2.0	…	…
	2016 年	2.5	1.9	4.5	2.6	3.2	1.0	0.8	1.3	1.5	0.2
	2017 年	1.7	1.3	2.9	2.1	2.2	1.0	0.2	1.0	0.3	0.1
男性	2011 年	2.5	3.0	0.8	1.4	1.5	0.5	1.4	1.5	…	…
	2016 年	1.6	2.8	1.1	1.5	1.0	0.2	0.7	0.9	0.3	0.3
	2017 年	1.3	1.5	1.1	0.8	0.6	0.4	0.2	0.9	0.3	0.2

資料來源：勞動部，106 年工作場所就業平等概況調查

受僱者最近一年因性別而在職場遭受不平等待遇之比例，女性以「調薪幅度」最高，其次為「升遷」,「考績、考核」及「求職」居第三位。男性則以「工作分配」最高，其次為「求職」及「考績、考核」。比較兩性在職場受不平等待遇差距，以「調薪幅度」、「升遷」、「育嬰留職停薪」、「考績考核」與男性有明顯的差別。

綜上所述，表示女性在求職、薪資、升遷考核、育嬰照護等方面皆於職場中遭遇不平等的經驗，以下再更近一步說明女性所遭遇的問題與現象。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（一） 求職過程的職業性別刻板印象

女性在求職的過程中，往往受到社會的職業性別刻板印象影響，使女性集中在具有相類特性的職業，產生性別職業隔離（sex occupational segregation）的現象，職業被切割為「以女性為主的職業」與「以男性為主的職業」，例如：從事秘書、會計、文書、行政等工作皆以女性為多數，因其符合女性多數是柔弱的、仔細的、得以處理瑣碎事務等性別角色印象與工作特質，而成為性別隔離較為明顯的職業。而在此現象之下，部分女性求職時，可能有預先篩選適合自己與社會所期待的職業類別，縮小求職類別的範圍傾向，以求順利就業。

當雇主也存在性別刻板印象時，認為企業內部的工作適合由男性來擔任，也增加職業性別隔離的現象，使得女性不易進入以男性為主的職業。此外，女性未來的生涯規劃，如結婚生子等計畫，可能連帶影響就業狀況與工作效率，甚至成為雇主不僱用的原因，或以約定方式要求女性不結婚、不懷孕為僱用條件，即所謂單身條款、禁孕條款，導致應徵工作困難[7]成為已婚女性求職面臨的問題。在職業性別隔離與性別刻板印象下，雇主基於性別考量之下選擇求職者，女性相較於男性，面臨尋職不易的問題更為嚴重。

（二） 升遷障礙

女性在職場中遭遇的升遷障礙多以玻璃天花板（glass ceiling）來解釋。玻璃天花板是指在職場中的女性或少數族群，並非因知識技能不足或缺乏升遷動機等因素無法晉升至企業組織的管理階層中，而是企業組織可能在升遷的途徑中，設下許多障礙，且是不容易排除的隱形障礙，故當女性或少數族群的職位位階，晉升到某個階段，之後呈現職位升遷停滯的狀態、無法再往上爬時，即遇到「玻璃天花板」現象[8]。有如玻璃一般，這樣的障礙雖然沒有明文規定，但卻實際存在女性職業生涯中。主要出現在僱用、受訓、升遷和專業發展機會的甄選標準，使得有能力擔任管理階層的女性，無法順利獲得升遷的機會，僅能停留在薪資較低的職位，即所謂的升遷的障礙[9]。

[7] 105 年工作場所就業平等概況調查「女性受僱者曾因結婚在職場遭受不平等待遇情形」中，「應徵工作困難」為女性認為首要遭遇不平等待遇的情形，占 1.1%；106 年之調查結果為「要求自行離職」為女性認為首要遭遇不明等待遇的情形，占 0.7%，「應徵工作困難」占 0.4%。

[8] 魏秀蓮（2015），高跟鞋的職涯發展與限制之研究：以壽險公司女性從業人員為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。

[9] 廖捐惠（2010），玻璃天花板效應：中央行政機關女性公務人員陞遷障礙因素之研究，國立政治大學行政管立碩士學程碩士論文，頁 13。

DOI:10.6814/NCCU201900837

我國女性存在升遷障礙的原因，除了雇主本身對工作要求與對象的偏好以外，還有兼顧家庭照顧責任的角色，其與工作不易取得平衡，即便是在工作表現優秀的女性，也未因此減輕料理家務的責任，特別是在子女的照顧與教育時期，造成女性在時間與精力的雙重負擔，甚至出現衝突的關係[10]。而女性無法爭取更好的工作地位，僅能從事低階層、薪資較低的工作，甚至選擇離開勞動市場。

（三） 同工不同酬與調薪幅度之差異

兩性薪資因工作性質、年資、學經歷及職位之不同，存在差異，但排除上述女性本身主觀的勞動條件與客觀工作性質所造成的因素，應為合理的薪資差別待遇，以實踐同值同酬。若在相同的工作性質與份量，與男性有同等的工作效率，卻給予女性員工較少的薪資，即屬同工不同酬的情形。

根據 2017 年工業及服務業受僱員工的薪資調查，男性每月總薪資為 54,066 元，總工時 171.5 小時，平均時薪 345 元；女性每月總薪資為 45,333 元，總工時 167.2 小時，平均時薪 271 元，女性平均時薪為男性之 86.0%，兩性薪資差距為 14.0%。整體而言，觀察近 11 年兩性平均時薪差距，由 2006 年之 18.8%降至 2017 年 14.0%，兩性薪資差距有逐漸縮小的趨勢。

表 2-2：我國兩性薪資差距[11]

項目別	男性			女性			平均時薪比	
	總薪資(元)	總工時(小時)	平均時薪(元/小時)	總薪資(元)	總工時(小時)	平均時薪(元/小時)	女/男(男性=100)(%)	兩性差距(男 - 女)(%)
2006 年	48,015	183.0	262	38,032	178.5	213	81.2	18.8
2011 年	50,045	181.2	276	40,160	175.7	229	82.8	17.2
2016 年	52,824	171.7	308	44,168	166.9	265	86.0	14.0
2017 年	54,066	171.5	345	45,333	167.2	271	86.0	14.0

資料來源：勞動部，106 年性別統計專輯

[10] 林祐慈（2010），星空下的玻璃天花板現象－以警政單位女性警官升遷為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 40。

[11] 總薪資=經常性薪資+非經常性薪資（含加班費），總工時=正常工時+加班工時。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-3：我國兩性每人每月工時比較

年/小時	平均工時			正常工時			加班工時		
	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
2006 年	180.9	183.0	178.5	171.8	172.3	171.3	9.1	10.7	7.2
2011 年	178.7	181.2	175.7	170.3	171.2	169.2	8.4	10.0	6.5
2016 年	169.5	171.7	166.9	161.0	161.7	160.2	8.5	10.0	6.7
2017 年	169.6	171.5	167.2	161.6	162.2	160.8	8.0	9.3	6.4

資料來源：勞動部，106 年性別統計專輯

此外，薪資與工作時間亦成連動關係。2017 年工業及服務業受僱員工每人每月工時平均為 169.6 小時，與 11 年前相比減少 11.3 小時。按性別觀察，女性受僱者每人每月工時平均為 167.2 小時，較男性之 171.5 小時低 4.3 個小時。女性工時較男性低，尤其是再加班工時部分明顯與男性有落差，原因在於女性承擔照護家庭責任，於工作以外的時間料理家務，影響女性工作性質與類別的選擇。

除了在男女薪資上有差異外，也可能展現在升遷、教育訓練、工作配置等方面，此與薪資有連動的關係，當優先考慮男性、不考慮女性時，男性能有機會從事發展性較好的職位，而女性僅能停留在可能隨時被替代的低階工作，都是可能影響同工不同酬的外在因素[12]。雖然目前兩性薪資差距逐漸縮小的趨勢，但仍不能排除於合理薪資差別待遇以外，同工不同酬現象仍存在於部分女性中。

（四） 結婚與育嬰照護的阻礙

受性別刻板與傳統家庭角色觀念影響，女性的工作職涯規劃往往受到結婚生子而有劇烈改變。在經濟狀況與家庭照護角色的考量下，部分女性可能選擇離開職場，也有期望繼續工作，卻在工作與家庭平衡過程遇到阻礙的女性，嚴重者甚至迫使女性離開職場。以下從結婚與育嬰照護的不平等待遇，了解在婚育階段女性所面臨的問題。

[12] 俞惠君（1997），男女工作平等及女性之保護，勞工法規研討會會議實錄論文集，頁 10-2。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-4：2017 年女性於職場遭受不平等待遇情形

事由	結婚（％）	懷孕生育（％）	照顧家人（％）
沒有遭受不平等待遇	97.6	96.3	97.9
有遭受不平等待遇	2.7	3.7	2.1
要求自行離職	0.7	0.7	0.1
要求留職停薪	0.1	0.2	0.2
遭解僱	0.2	0.5	0.0
遭減薪	0.2	0.1	0.2
強迫調離原來工作部門	0.4	0.7	0.3
陞遷、考績受影響	0.4	1.0	0.4
訓練、進修受影響	0.0	0.2	0.2
員工福利措施受影響	0.3	0.2	0.2
請假刁難	0.5	1.0	1.3
要求加班	0.6	0.2	0.1
應徵工作困難	0.4	0.3	0.1
言語歧視	0.2	0.3	0.5
工作分配不公平	0.2	0.5	0.2

資料來源：勞動部，106 年工作場所就業平等概況調查

在因結婚受不平等待遇的情況，女性多於男性，女性受僱者未曾受到不平等待遇占 97.6%，認為有受到不平等待遇者占 2.7%，主要發生在「要求自行離職」、「要求加班」與「請假刁難」。

在因懷孕或生育於職場受不平等待遇的情形，女性未受不平等待遇占 96.3%，認為有遭受不平等待遇占 3.7%，與結婚的情況相比較為嚴重，主要發生在「升遷考績受影響」、「請假刁難」、「強迫調離原來工作部門」、「要求自行離職」等情況。

在照顧家人於職場受不平等待遇的情形，女性略高於男性，但均以「請假刁難」居多，女性更面臨「升遷考績受影響」、「言語歧視」的問題。再以是否有 12 歲以下小孩觀察，以「有 0-2 歲小孩」遭遇不平等待遇的女性居多，其次為「有 6-12 歲小孩」、「有 2-3 歲小孩」的女性。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-5：女性照顧家人於職場受不平等待遇情形 - 按是否有 12 歲以下小孩

項目別	總計（％）	有遭受不平等待遇（％）	無遭受不平等待遇（％）
有	100	4.5	95.5
0 歲-未滿 2 歲	100	7.4	92.6
2 歲-未滿 3 歲	100	2.9	97.1
3 歲-未滿 6 歲	100	2.0	98.0
6 歲-未滿 12 歲	100	4.3	95.7
沒有	100	1.4	98.6

資料來源：勞動部，106 年工作場所就業平等概況調查

整體而言，在性別平等與職場友善政策的實施下，女性受不平等待遇的情況僅占少數，而認為有遭受不公平待遇的原因以懷孕生育較為嚴重，其次為結婚，最後為照顧家人。遭受不平等待遇情形主要集中在「請假刁難」、「要求自行離職」、「陞遷、考績受影響」。

請假不易使女性無法順利享有法律規範所給予婚假、產假、育嬰留職、家庭照護假等休假的權利，又請假無法工作期間連帶影響升遷考績評比，亦對女性未來工作職涯發展不利。請假與升遷考績為連動關係，如何給予已婚女性適當合理的工作環境與工作權益亦是一項難題。

已婚女性受限於傳統家庭角色，承擔大部分的料理家務的工作，特別是在有未滿 3 歲小孩的女性，正值孩童照護的重要時期，若無法透過請假的方式來調和家庭照護責任，又必須顧慮工作表現與升遷考績，分身乏術的情況下，已婚女性固然可選擇育嬰留職停薪，以暫時離開工作崗位的方式渡過這段期間，相對必須面臨可能失去工作的風險與經濟收入減少的壓力[13]。若雇主不同意育嬰留職停薪之申請，或女性不了解育嬰留職停薪制度而未提出申請，可能在別無選擇之下，以自行離職的方式換取家庭照護的時間，離開勞動市場成為專職的家庭照護角色。

[13] 勞動部，106 年工作場所就業平等概況調查。表 23「受僱者曾申請育嬰留職停薪情形」，其中女性受僱者未申請育嬰留職停薪的原因以「怕失去工作」居多，其次為「當時沒有此措施」，第三為「收入減少不敢申請」。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 已婚婦女選擇退出職場情形及其原因

（一） 已婚婦女之結婚離職率近 3 成

2016 年婦女婚育與就業狀況調查顯示，我國 15-64 歲已婚女性曾因結婚離職者占婚前有工作者之比率為 29.92%，即結婚離職率近 3 成，離職比率隨教育程度提高而下降，由國中及以下程度者的 47.65%，降至大專及以上程度者的 16.6 2%。

關於離職前工作的特徵：離職前的工作年資以 1-3 年為主，工作型態以從事「部分時間、臨時性或人力派遣工作」者居多，占 42.31%，與其相對的「非部分時間、臨時性或人力派遣工作」占 29.57%；從業身分以「無酬家屬工作者」為主，占 46.61%，其次為「受僱用者」占 29.74%；從事的職業主要集中在傳統產業、技術操作與服務銷售等勞力密集性的職業。

（二） 已婚婦女離職之主要原因

已婚女性離職之原因，根據曾因結婚與生育（懷孕）離職有所不同：曾因結婚離職者之原因以「準備生育（懷孕）」占 56.99%最高，其次為「工作地點不適合」占 25.36%。曾因生育（懷孕）離職者之原因以「照顧子女」占 68.41%最高，「準備生育（懷孕）」占 28.12%次之。

表 2-6：15-64 已婚女性曾因結婚生育（懷孕）離職者主要離職之原因

2016 年	合計（%）	準備生育（懷孕）	照顧子女	照顧老人	照顧其他家人	健康不良	工作地點不適合	工作時間不適合	工作收入不高	工作環境不良	資遣（含解僱或被公司要求自行離職）	求學或受訓（含準備公職與證照考試）	想在自（夫）家事業幫忙或創業	退休
曾因結婚離職者	100	56.99	1.66	1.57	1.74	0.28	25.36	2.46	1.71	0.94	0.55	0.32	6.41	-
曾因生育（懷孕）離職者	100	28.12	68.41	0.11	0.05	0.59	0.88	0.56	0.22	0.41	0.31	0.13	0.21	-

資料來源：行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

DOI:10.6814/NCCU201900837

有近 3 成的女性在結婚之後選擇離開職場，其中又準備生育、照顧子女之家庭因素為主要原因，有學者更近一步討論，將已婚婦女的生命週期分為三個階段，分別是：婚後未有小孩階段、有學齡前小孩階段、最小小孩上學階段[14]，以了解她們在選擇就業或退出職場的影響因素。

在婚後未有小孩階段，教育程度增加對現代女性就業而言具有相當大的幫助；此外，現代社會普遍接納女性外出工作，女性從事全職工作機會越大，雖然仍受限於傳統家庭分工的角色，但女性仍請傾向於就業。在就業市場環境改變、就業機會增加、女性就業受到法律的保障之下，部分女性就業時會考量的職場不平等或因性別產生的因素已逐漸削弱；至於在結婚年齡方面，晚婚的女性考量退出勞動市場可能損失過去職場累積的經驗、薪資與職位，故會保持就業的狀態。由此可見已婚婦女在這個階段，教育程度與性別角色態度為影響該時期女性就業之重要因素[15]。

在有學齡前小孩階段，與「在婚後未有小孩階段」相比較，最大的不同在於女性必須面臨家庭與工作的兩者兼顧或兩者擇一的問題。教育程度在大專以上、性別角色愈現代的女性，傾向婚後持續就業；但在子女個數部分，擁有 1-2 位子女數的婦女會設法尋求其他方式解決子女照護的問題，相對地，3-4 位子女數則因家務與托育成本較高，而選擇自行承擔家務責任，退出勞動市場，在此凸顯出家庭因素對女性就業之影響。又近年來更加重視子女教育，當家庭無經濟壓力之下，女性傾向選擇待在家中。顯示該階段，子女個數產生之家庭的照護責任，也是影響已婚婦女就業意願的重要因素[16]。

在最小小孩上學階段，類似於「在有學齡前小孩階段」的情形，婦女的教育、性別角色態度與子女數為影響就業之因素，特別是在子女數部分，擁有 3-4 位子女數之婦女，在面就業與親職之取捨時，多傾向於未就業。也就是說，已婚女性在子女上小學階段前，均受家庭照護因素牽連，亦為決定是否離開勞動市場的關鍵期[17]。

[14] 張芳華（2008），已婚婦女就業影響因素：不同家庭生命週期的檢視，國立台北大學社會學系碩士在職專班碩士論文。
[15] 同註 14。
[16] 同註 14。
[17] 同註 14。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（三） 已婚婦女離職之其他原因

雖然已婚女性離開職場的因素以家庭照護為絕大部分的原因，但在工作職場環境方面，也有可能是女性權衡之下不得不離開職場的次要原因。例如：雇主不喜歡因為員工懷孕而請產假（產檢假）或育嬰假額外支出的人力成本，以明示或暗示的方式希望女性員工自行離職；女性請假期間的工作必須由其他員工負擔，增加其他同事的工作量可能產生敵對的工作環境，最終選擇離職等現象。此外，若將表 2-6「工作地點不適合」、「工作時間（時段）不適合」、「工作收入不高」、「工作環境不良」、「資遣（含解僱或被公司要求自行離職）」相加，在曾因結婚離職的女性中也占 3 成左右，可以推測在除了家庭照護的因素為已婚女性離開職場的主因之外，在同時考量工作環境與其他因素，亦有可能是強化已婚女性職場的原因。

第二節 我國已婚女性就業現況與二度就業之問題

現代女性因經濟考量、教育程度提高或尋找自我價值，逐漸走出家庭，踏入職場。但受限性別與家庭照護之刻板印象，再加上二度就業婦女已脫離職場一段時間，因年齡、知識技能與家庭因素，尋職的過程處於相對弱勢，更需要就業輔助措施。因此，2015 年 6 月 17 日修正之就業務法第 24 條就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款，將二度就業婦女以專款明定其為政府積極促進就業之對象，為使該定義明確化，確保其身分適用該條文及相關就業促進與補助措施，保障婦女就業，依據 2015 年 7 月 10 日勞動部發佈之函釋，將二度就業婦女定義為「因家庭因素退出勞動市場二年以上重返職場之婦女」[18]。顯示提升婦女勞動參與率已列為當前國家促進經濟發展、活化人力運用之重要政策項目。本節從我國已婚女性的角度出發，討論已婚女性再就業的現況、問題與當前就業促進之因應對策。

一、 已婚女性之就業類型

結婚、懷孕、生育、子女照護時期，為女性身兼家庭角色最密集的階段。為了解我國已婚女性就業型態與其變化，以對「二度就業婦女」有更明確的

[18] 勞動部於 104 年 7 月 10 日以勞動發特自第 10405074311 號令解釋就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款二度就業婦女之定義。

DOI:10.6814/NCCU201900837

認識，本研究依據就業歷程，將已婚女性之就業類型分成以下四大類[19]：

（一） 持續就業型

持續就業型指未受婚姻、懷孕、生育等家庭角色因素而放棄工作的角色，具有完整的工作生涯之情形。因具有該經歷之已婚女性，沒有再次尋職與重返職場之需求與經歷，不在本研究之討論範圍中。

（二） 中斷就業型

中斷就業型指受到結婚、懷孕生育與其他因素之影響，選擇放棄原有工作，回到家庭照護的角色，此類型為本研究主要討論對象。中斷就業的情況較為複雜，本研究以中斷就業是暫時性、持續性、永久性，細分為已重返勞動市場、曾經重返勞動市場與完全離開勞動市場。再依據中斷就業的原因，包含結婚、懷孕生育與照護及其他原因中斷就業，可分為以下 9 種類型，如表 2-7 所示。

（三） 從未就業型

從未就業型指已婚女性自婚前至婚後懷孕生育子女，皆未參與勞動市場之情形。因具有該經歷之已婚女性，並無參與勞動市場之經驗，不在本研究之討論範圍中。

（四） 中途就業型

中途就業型指原先未參與勞動市場之女性，於結婚、懷孕生育子女階段，因個人或家庭經濟因素，轉為參與勞動市場之情形。具有此經歷之已婚女性，因結婚、懷孕、生育前，並無參與勞動市場之經驗，不在本研究之討論範圍中。

從上述已婚女性就業歷程之分類可看出，本研究主要討論之二度就業婦女必須符合因家庭與其他因素、具備參與勞動市場的經驗且預計重返職場或曾經重返職場之女性，即中斷就業型 9 種類型，如表 2-7 所示。

[19] 簡文吟、薛承泰（1994），台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，人口學刊第 17 期，頁 113-134。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-7：已婚女性中斷就業之類型

	目前有工作	目前沒有工作	
	已重返勞動市場	曾經重返勞動市場	完全離開勞動市場
結婚	因結婚暫時離開職場一段時間，待適當時機重返勞動市場。(中斷就業型-1)	因結婚暫時離開職場一段時間，曾經有工作但又退出勞動市場。(中斷就業型-4)	因結婚離開職場，完全專注於家庭的角色。(中斷就業型-7)
懷孕生育	結婚後仍維持就業的狀態，直到懷孕生育暫時離開職場一段時間，待適當時機重返勞動市場。(中斷就業型-2)	結婚後仍維持就業的狀態，直到懷孕生育暫時離開職場一段時間，曾經有工作但又退出勞動市場。(中斷就業型-5)	結婚後仍維持就業的狀態，直到懷孕生育離開職場。(中斷就業型-8)
其他因素	因其他因素暫時離開職場一段時間，待適當時機重返勞動市場。(中斷就業型-3)	因其他因素暫時離開職場一段時間，曾經有工作但又退出勞動市場。(中斷就業型-6)	因其他因素離開職場。(中斷就業型-9)

資料來源：本研究整理

二、 已婚女性勞動參與之趨勢

（一） 我國已婚女性就業狀態與歷程分布

觀察行政院主計總處對 15-64 歲已婚女性，在 2000 年至 2016 年之就業狀況調查：已婚女性就業率自 49.73%逐年提升至 57.24%，16 年間增加了近 8%，顯示我國女性已婚後有將近 6 成是就業之狀態，約 4 成左右是無工作的狀態。

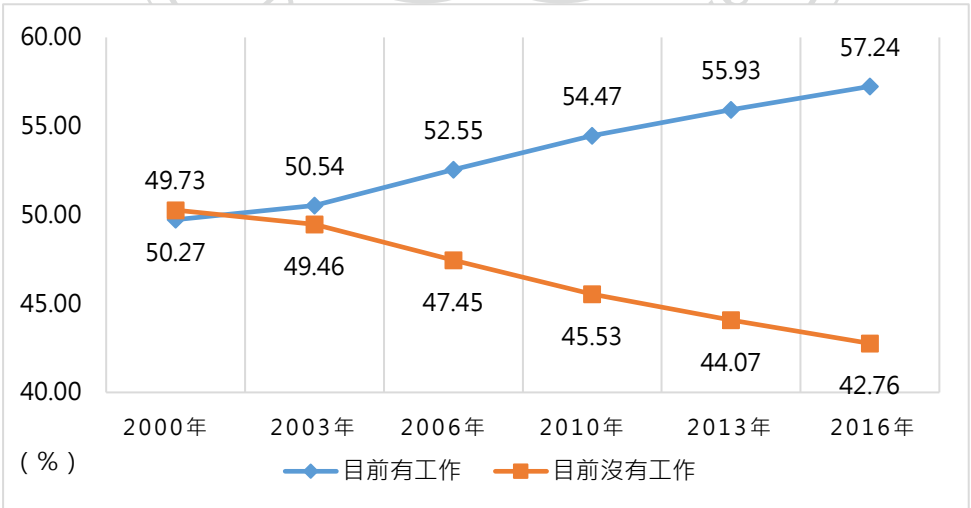


圖 2-1：我國已婚女性就業趨勢

資料來源：行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

DOI:10.6814/NCCU201900837

我國有 6 成女性結婚後為就業狀態，然可能因職業生涯與生活方式影響就業的時間長短與穩定程度。因此從已婚女性之就業歷程，觀察就業持續與中斷之變化。

婚前至今一直有工作的持續就業型，職業生涯中經歷結婚、懷孕、生育的過程仍維持就業，為女性就業歷程中最理想之狀態。然持續就業型在 16 年間的變化，如表 2-8 所示，2000 年為 29.50%，2016 年為 30.39%，僅微幅上升；中斷就業型自 2000 年為 54.22%，逐年增加至 2016 年的 60.15%，顯示我國已婚女性就業歷程以「中斷就業型」為主，約有 60%以上的已婚女性擁有中斷就業的經歷。中斷就業後的狀況可能有：順利重返職場、曾經重返職與退出職場的情形，她們所遭遇的重返職場的就業困境，為以下討論之重點。

表 2-8：已婚女性就業歷程之分布與變化

年	持續就業型		中斷就業型		從未就業型		中途就業型	
	人數（千人）	百分比（%）	人數（千人）	百分比（%）	人數（千人）	百分比（%）	人數（千人）	百分比（%）
2000 年	1,524	29.50	2,802	54.22	614	11.88	263	5.08
2003 年	1,428	27.26	2,909	55.52	649	12.38	295	5.64
2006 年	1,513	28.80	3,025	57.57	495	9.41	264	5.03
2010 年	1,593	29.52	3,030	56.18	473	8.76	334	6.19
2013 年	1,717	31.97	2,924	54.41	452	8.42	375	6.98
2016 年	1,572	30.39	3,112	60.15	395	7.63	338	6.53

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

（二） 中斷就業已婚女性之趨勢變化

中斷就業型為本研究主要討論的類型，即排除持續就業型、從未就業型與中途就業型等不符合「二度就業」狀態之類型。觀察 2000 年至 2016 年調查當時的中斷就業型已婚婦女之就業狀態，整體而言，中斷就業之已婚女性的比例與人數增加，但在「目前有工作」與「目前沒有工作」的人數與比例有不同的發展：

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-9：中斷就業女性之就業歷程 - 依目前有無工作

	中斷就業人數（千人）	目前有工作之已婚婦女		目前沒有工作之已婚婦女	
		人數（千人）	百分比（%）	人數（千人）	百分比（%）
2000 年	2,802	804	28.69%	1,998	71.31%
2003 年	2,909	951	32.69%	1,958	67.31%
2006 年	3,025	1009	33.36%	2,016	66.64%
2010 年	3,030	1032	34.06%	1,998	65.94%
2013 年	2,924	951	32.52%	1,973	67.48%
2016 年	3,112	1145	36.79%	1,967	63.21%

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

1. 中斷就業且目前有工作之已婚女性增加

中斷就業且目前有工作之已婚女性的比例與人數呈現逐年增加的狀態，即曾經中斷就業、目前已重返職場之已婚女性增加。關於其中斷就業之原因，以「曾因結婚離職」的情形為主，且有增加的趨勢；其次為「曾因懷孕、生育離職」，並無明顯變化；最後是「曾因其他因素離職」，呈現逐年增加的趨勢。

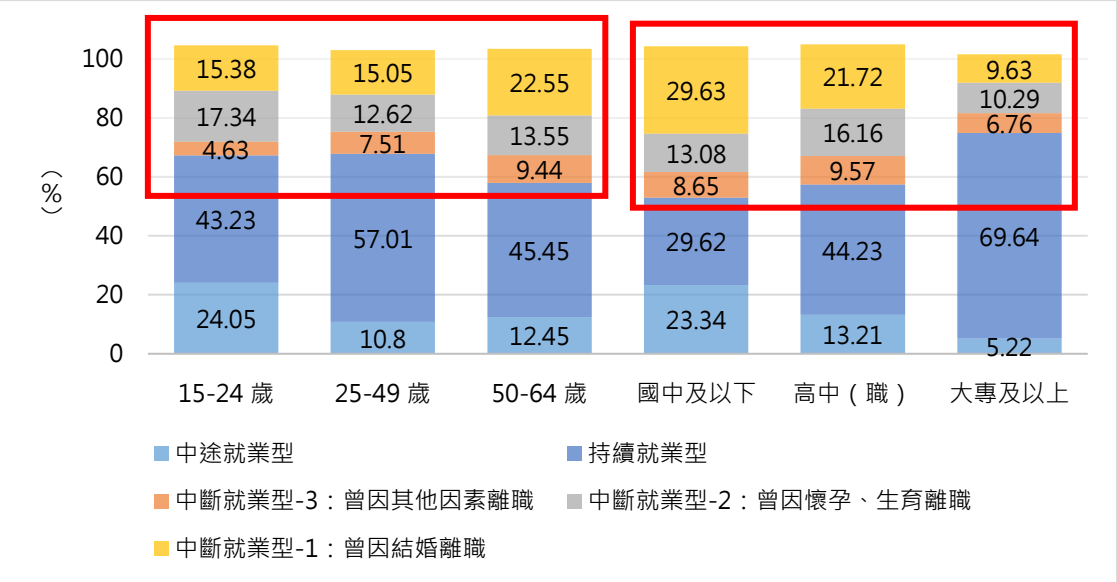


圖 2-2：2016 年中斷就業且目前有工作已婚女性就業歷程 - 依年齡、教育程度

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查 [20]

[20] 曾因結婚、生育（懷孕）與其他原因離職已婚女性均可重複列計故合計數大於總計。

DOI:10.6814/NCCU201900837

持續就業的已婚女性主要分布在「25-49 歲」(57.01%),「大專及以上」之教育程度(69.64%),顯示教育程度高,選擇繼續就業,結婚、生育、懷孕而離職影響之情形較其他教育程度低。反觀重返職場的已婚女性,主要分布在「50-65 歲」(45.54%),以及「國中及以下」之教育程度(51.36%),重返職場的工作年齡偏大,大專以上女性重返職場的情形居末位,從國家人力資源的角度而言是嚴重的人材浪費[21]。

2. 中斷就業且目前沒有工作之已婚女性人數未減少

在中斷就業且目前沒有工作之已婚女性比例減少,但人數上並無明顯下降趨勢,可能在目前沒有工作的這群人之中,重返職場的過程存在一定程度的阻礙。關於其中斷就業之原因,以「曾因結婚離職」的情形為主,其次為「曾因懷孕、生育離職」,最後是「曾因其他因素離職」。此外,目前沒有工作也未曾重返職場的情形居多,占目前沒有工作已婚女性 73.14%[22],曾經重返職場的比例僅占 15.77%[23],如圖 2-3 所示,可見中斷就業後曾恢復工作的情況並不多,對女性就業相當不利。

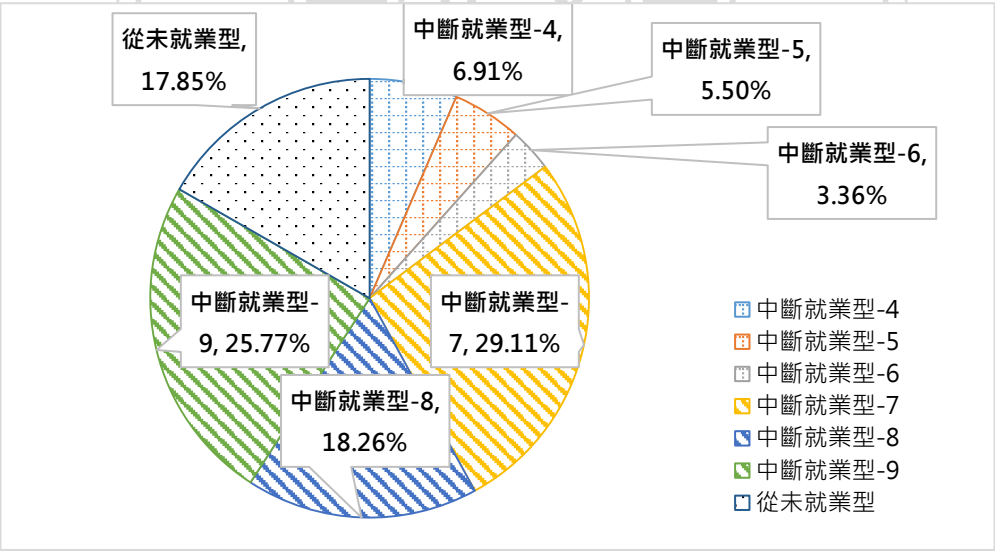


圖 2-3:2016 年目前沒有工作已婚婦女之就業歷程分布

資料來源:整理自行政院主計處,105 年婦女婚育與就業狀況調查

[21] 劉梅君(2015)婦女就業促進的契機與挑戰,就業安全半年刊,2015 年 12 月,頁 32-40。

[22] 中斷就業型 7-9 相加,即圖 2-3 綠色、藍色、黃色斜線區之總合。

[23] 中斷就業型 4-6 相加,即圖 2-3 淺藍色、橘色、灰色方格區之總合。

DOI:10.6814/NCCU201900837

再觀察中斷就業且目前無工作的女性的就業歷程之年齡與學歷分布（圖2-4）：屬於曾重返職場的中斷就業型者（中斷就業型 7-9）主要分布在「25-49 歲」（77.55%），「50-64 歲」也有 70.92%是處於此狀態；教育程度則是集中在「大專及以上」（82.76%）。從上述特徵可以發現，已婚女性未重返職場的情形，可能從青年一直延續到中年，且高學歷的已婚女性並未享受教育優勢，也面臨無法重返職場恢復工作的問題；屬於曾經重返職場的中斷就業型者（中斷就業型 4-6）主要分布在 50-64 歲（18.49%）、高中（職）（16.77%）之教育程度，但與其他教育程度並未有太大的差異。目前沒有工作曾經重返職場之已婚女性，雖然有重返職場之機會，但可能因重返職場之年齡偏高、接近退休年齡等因素，離開職場而呈現未就業的狀態。

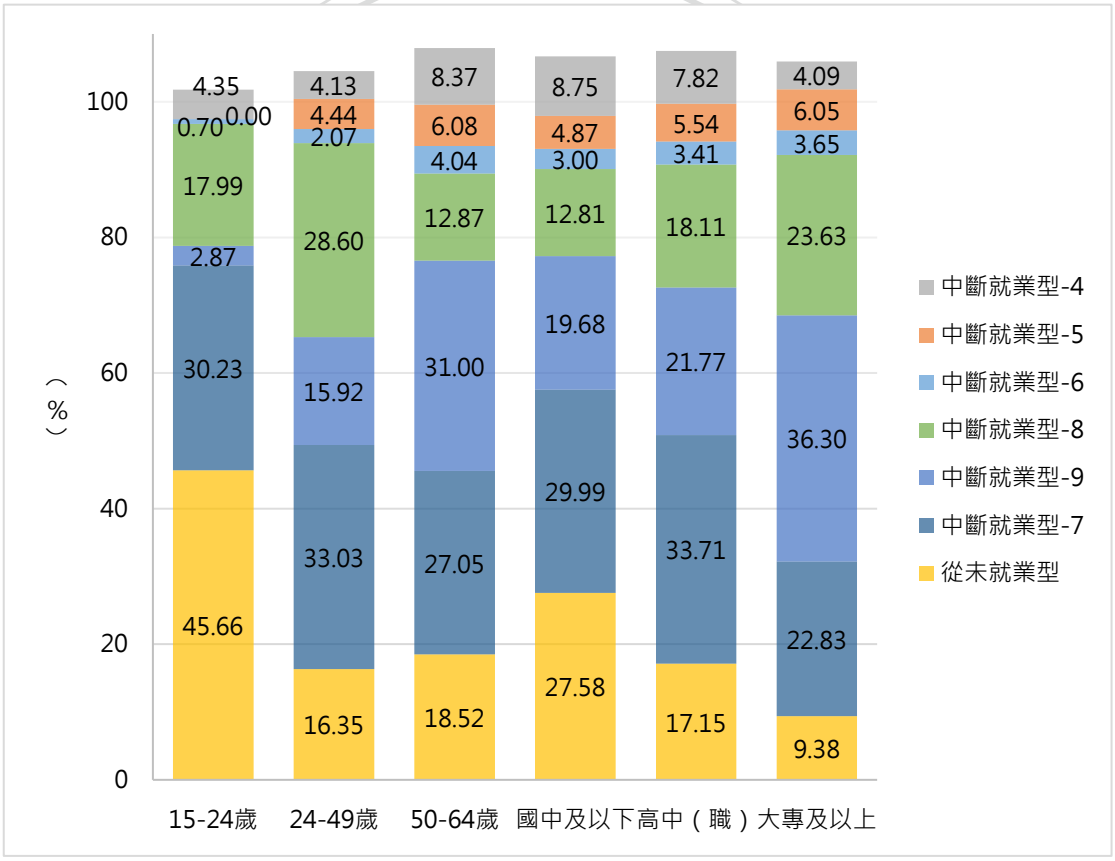


圖 2-4：2016 年中斷就業目且前沒有工作女性就業歷程 - 依年齡、教育程度

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

DOI:10.6814/NCCU201900837

由於中斷就業且目前沒有工作之已婚女性，不等於完全退出勞動市場，可能有就業意願而曾經就業的狀態。從圖 2-5 觀察就業經歷趨勢變化呈現以下 3 個現象：

(1) 就業經歷以「曾因結婚離職至今一直未工作」占多數，但在 2000 年（37.65%）至 2016 年（20.69%）間下降約 17%，為減少幅度最明顯的類型，表示女性結婚離開職場後，退出勞動市場的情況逐漸減少，但仍為中斷就業女性中之多數。

(2) 在「曾因懷孕、生育離職至今一直未工作」方面則維持在 12%左右，顯示女性因懷孕生離職而退出勞動市場之狀況持續存在。

(3) 至於「曾因結婚離職且曾恢復工作」、「曾因懷孕生育離職且曾恢復工作」的情況些微增加，「曾因其他原因離職曾恢復工作或至今無工作」有明顯增加的趨勢。

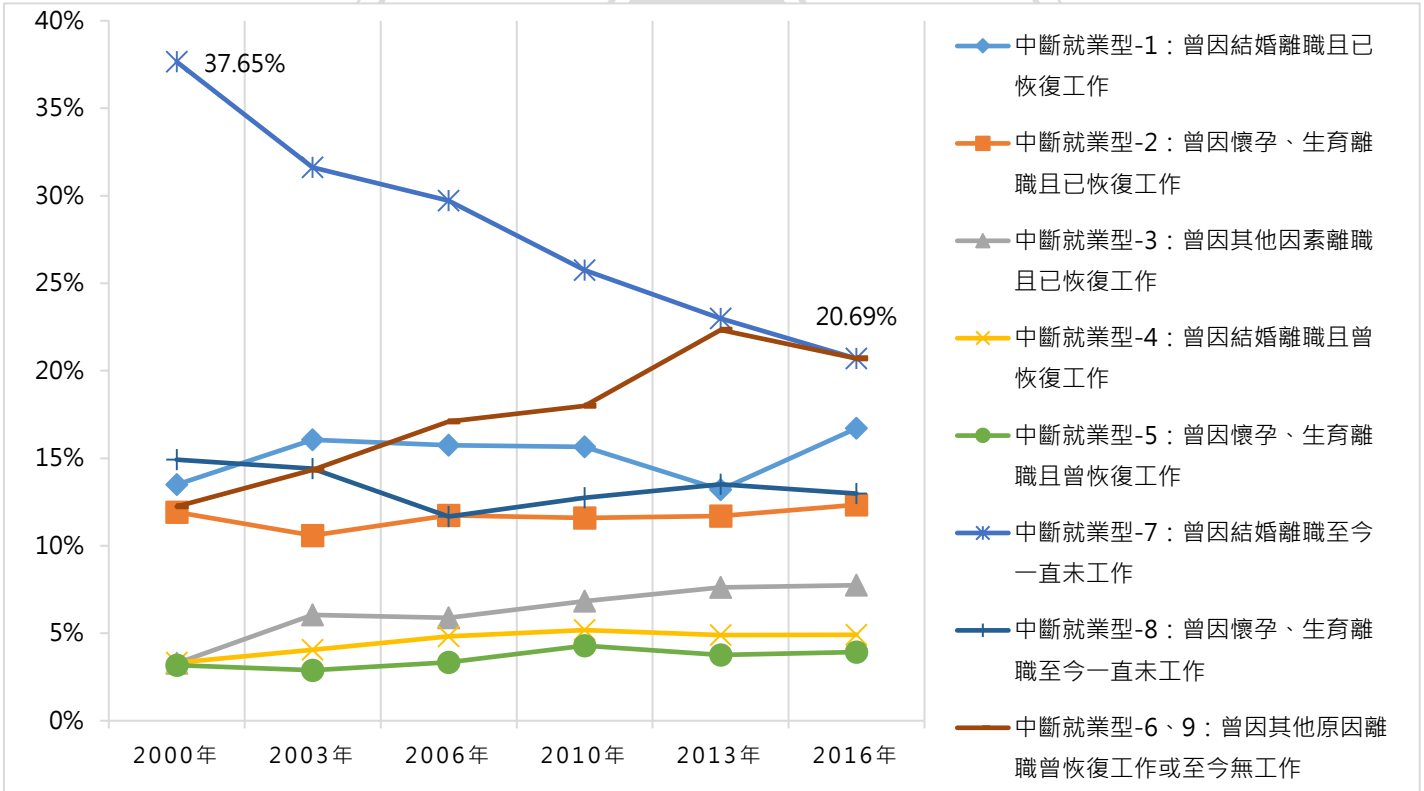


圖 2-5：中斷就業已婚女性之就業歷程

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

DOI:10.6814/NCCU201900837

三、 已婚女性重返職場之情形

（一） 重返與未重返職場的原因

1. 重返職場原因：以「分擔家計」為主

根據 2016 年婦女婚育與就業調查統計資料，已婚女性因結婚、生育離職，曾恢復工作的原因，以「負（分）擔家計」為主，且占 54.09%超過半數以上，其次依序為「子女照顧負擔減輕」占 7.65%，「個人經濟獨立」占 5.97%，「不願賦閒在家」占 4.63%。

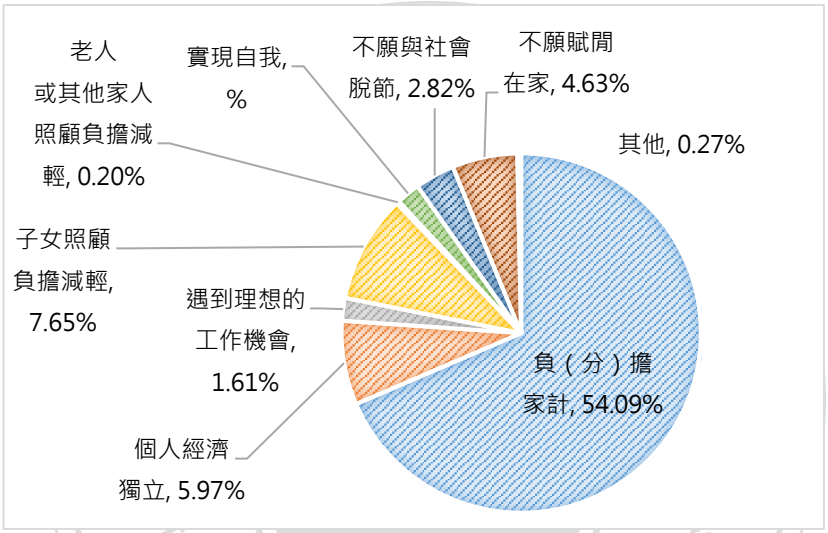


圖 2-6：已婚婦女重返職場之原因

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

已婚女性因結婚、生育離開職場，離職原因多為準備生育、照護子女、無法兼顧工作等。然從上述恢復工作之原因比例顯示，當已婚女性決定重返職場時，並非以子女照護負擔減輕為主要原因，反而是基於分擔家計為重點，且比例差距極大，表示女性可能是在照顧子女與分擔家計的雙重壓力下重返職場。再分別觀察「因結婚離職」與「因生育離職」曾恢復工作的原因，均以「負（分）擔家計」為主，後者比例高於前者，分別占 64.93%、73.07%，表示因生育離職之已婚女性，在養育子女方面更具有經濟壓力。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-10：已婚婦女恢復工作之原因 - 依離職原因

%	負（分）擔家計	個人經濟獨立	遇到理想的工作機會	子女照顧負擔減輕	老人或其他家人照顧負擔減輕	實現自我	不願與社會脫節	不願賦閒在家	其他
因結婚離職	64.93	7.88	2.53	11.29	0.15	1.78	3.27	7.43	0.59
因生育（懷孕）離職	73.07	7.13	1.39	7.52	0.40	2.57	3.96	3.76	0.00

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

2. 未重返職場的原因：以「家庭照護」主要原因

上述已婚女性為分擔家計、子女照顧負擔減輕而重返職場的情形。儘管如此，仍有部分女性仍收到家庭因素影響，重返職場時受到限制。

從 15-64 歲未在學或升學且目前無工作的女性來看，有工作意願的比率占 11.07%，無工作意願的比例占 88.93%。其中，因家庭照護而無就業意願之比例合計占 44.22%（需要做家事 16.49%、需要照顧子女 15.60%、需要照顧其他家人 7.02%、需要照顧老人 5.11%），超過家庭經濟尚可無外出工作需求的 37.04%。此外，從婚姻狀況觀察，已婚者家庭照顧因素占 46.00%居多，其中又以「需要做家事」、「需要照顧子女」為主。

表 2-11：15 至 64 歲目前無工作女性未來 3 個月無就業意願最主要原因

%	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（含孫子女）	需要做家事	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任工作	健康不良	其他
	人數（千人）	百分比										
總計	2,309	100	0.84	15.6	5.11	7.02	16.49	0.97	37.04	5.4	10.39	1.13
未婚	198	100	0.09	0.98	18.17	1.19	5.01	9.67	26.5	7.1	29.9	1.39
已婚	2,112	100	0.91	16.97	3.89	7.57	17.57	0.16	38.03	5.24	8.57	1.11

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

家庭照護負擔為已婚女性重返職場之一大阻礙，與已重返職場的情形比較，子女照護負擔減輕成為女性回到工作崗位的重要時機點，然在該時機尚未出現前，已婚女性仍必須承擔家庭照護的責任，犧牲選擇外出工作的機會。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（二） 復職期間

復職期間是指已婚女性離開職場，專職料理家務，處於就業空窗期的狀態到重返職場找到工作的期間。雖然復職期間長短，不等於已婚女性從決定回到職場並且找到工作的尋職期間，但仍可從復職期間觀察已婚女性重回職場前需要多久的時間，以了解已婚婦女再就業之現況與困境。

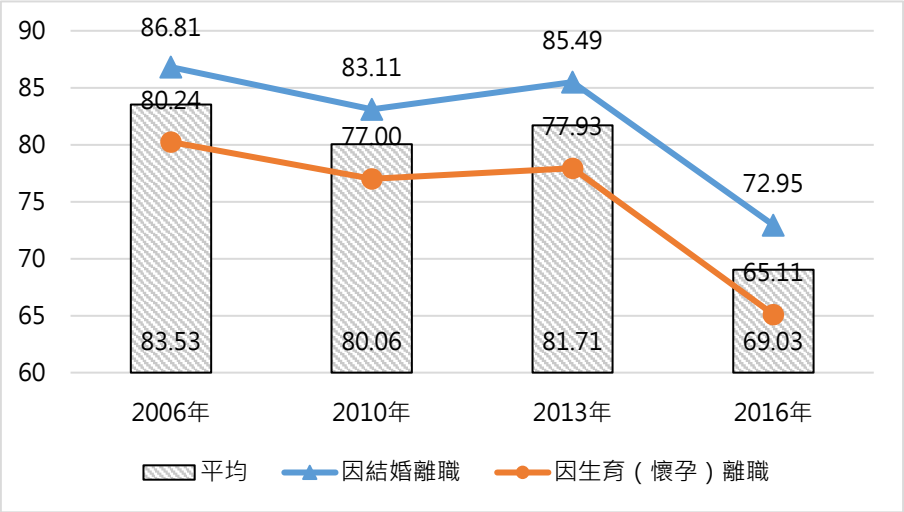


圖 2-7：已婚女性復職期間（月）

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

觀察近十年復職期間的趨勢變化，自 2006 年的 85.53 個月（7.13 年），復職期間持續縮短，2016 年為 69.03 個月（5.75 年），減少 16.50 個月（1.38 年），其中因生育（懷孕）離職已婚女性之復職期間減少 15.13 個月（1.26 年），大於因結婚離職已婚女性減少之 13.86 個月（1.16 年）。

依教育程度觀察，復職期間最長者為「國中及以下」，最短為「大專及以上」，顯示教育程度高之已婚女性重返職場所需的時間相對較短。依離職原因觀察，不同教育程度與離職原因，復職期間亦呈現不同的變化：「國中及以下」與「高中（職）」已婚女性因結婚離職復職期間，較因生育（懷孕）離職之已婚女性長，但在「大專及以上」則是因生育（懷孕）離職之已婚女性復職期間較長。

DOI:10.6814/NCCU201900837

依年齡觀察復職期間，以「50-64 歲」最長，「15-24 歲」最短，隨著年齡增加，所需復職期間越長。由此看出中高齡已婚女性除考慮是否重回職場需要時間外，尋職不易可能也是復職期間較長的原因。

表 2-12：已婚女性復職期間 - 按教育程度、目前年齡

	年別	平均（月）	平均（年）	教育程度（月）			目前年齡（月）		
				國中及以下	高中(職)	大專及以上	15-24 歲	25-49 歲	50-64 歲
因結婚離職並曾恢復工作之平均間隔月數	2006 年	86.81	7.23	102.82	77.12	48.74	27.72	76.58	108.11
	2010 年	83.11	6.93	100.82	76.09	54.45	18.77	71.22	99.73
	2013 年	85.49	7.12	100.82	84.56	54.7	4.00	69.47	100.72
	2016 年	72.95	6.08	88.19	76.2	45.17	11.75	62.48	83.32
因生育（懷孕）離職並曾恢復工作之平均間隔月數	2006 年	80.24	6.69	96.43	71.53	61.31	20.01	74.06	97.94
	2010 年	77.00	6.42	90.85	73.2	64.18	25.77	67.87	93.32
	2013 年	77.93	6.49	94.09	81.89	57.95	24.09	67.65	93.06
	2016 年	65.11	5.43	78.97	69.15	52.27	8.51	55.35	78.11

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

整體而言，已婚女性復職期間縮短，不利其再就業之因素相對於 2006 年減少許多，但回到職場仍須花費 6 年左右的時間，在年齡偏高、工作技能不足等，仍對復職之已婚女性產生尋職障礙。

（三） 職業流動情形

因婚育中斷就業的情形已為大部分已婚女性的就業經歷，使原本可能受僱於容易進出的行業或技術性不高的工作，再就業時可能已經不具備離職前擁有的知識技術與經驗，故傾向於返回原職業階層或轉入較低層級的職業[24]，即產生職業流動的情形。以下透過比較在離職前與再就業的職業變化，並區別已婚女性離職之原因，觀察其職業流動的現象。

[24] 薛承泰、簡文吟（1997），再就業婦女的職業流動初探，人口學刊第 18 期，頁 67-98，1997 年 6 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-13：已婚女性因結婚離職而復職的職業變化

再就業職業別（千人） 離職前職業別（千人）	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	技藝、機械設備操作及勞力工	合計	%
民意代表、主管及經理人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
專業人員	0	14	2	7	5	0	1	29	4.3%
技術員及助理專業人員	0	5	37	14	19	1	9	85	12.7%
事務支援人員	2	6	15	68	33	4	18	146	21.8%
服務及銷售工作人員	1	3	11	21	84	5	39	164	24.4%
農林漁牧業生產人員	0	0	0	0	3	4	5	12	1.8%
技藝、機械設備操作及勞力工	1	5	10	16	49	16	138	235	35.0%
合計	4	33	75	126	193	30	210	671	100%
%	0.6%	4.9%	11.2%	18.8%	28.8%	4.5%	31.3%		

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

首先從已婚女性因結婚離職前職業別，以「技藝、機械設備操作及勞力工」占 35%為主，其次為「服務及銷售工作人員」占 24.4%，「事務支援人員」占 21.8%，「技術員及助理專業人員」占 12.7%，「專業人員」、「農林漁牧業生產人員」、「民意代表、主管及經理人員」一共占 6.1%。

從再就業職業別觀察，仍以「技藝、機械設備操作及勞力工」為主，但與離職前比較減少 3.7%，占 31.3%。其次為「服務及銷售工作人員」，增加較為明顯（增加 4.3%），占 28.8%。第三為「事務支援人員」占 18.8%，屬於減少較為明顯的職業別（減少 3%）。顯示已婚女性因結婚離職前與再就業復職時有職業流動的現象。

職業流動結構方面，下表對角線為職業無變化者，共有 34.5 萬人，占 55.9%，表示有過半數因結婚離職之已婚女性，再就業時維持與離職前相同之職業類別。職業流動的部份，離職前為「技藝、機械設備操作及勞力工」，再就業時有 57.4%回到原職，但有 20.9%轉為從事「服務及銷售工作人員」；離職前微「事務支援人員」，再就業時有 41.5%回到原職，但有 22.6%轉為從事「服務及銷售工作人員」，使「服務及銷售工作人員」成為再就業時增加最為

DOI:10.6814/NCCU201900837

明顯的職業別，亦呈現已婚女性因結婚離職再就業之職流動是朝服務與銷售的方向發展。

表 2-14：已婚女性因生育（懷孕）離職而復職的職業變化

再就業職業別（千人） 離職前職業別（千人）	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	技藝、機械設備操作及勞力工	合計	%
民意代表、主管	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
專業人員	0	35	3	5	6	0	1	50	9.9%
技術員及助理專業人員	0	7	54	10	10	0	5	86	17.1%
事務支援人員	1	3	15	58	20	1	14	112	22.3%
服務及銷售工作人員	1	1	8	9	78	1	19	117	23.3%
農林漁牧業生產人員	0	0	0	0	0	2	1	3	0.6%
技藝、機械設備操作及勞力工	0	2	4	10	23	4	92	135	26.8%
合計	2	48	84	92	137	8	132	503	100%
%	0.4%	9.5%	16.7%	18.3%	27.2%	1.6%	26.2%		

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

在已婚女性因生育（懷孕）離職前的職業別，以「技藝、機械設備操作及勞力工」占 26.8%為主，其次為「服務及銷售工作人員」占 23.3%，「事務支援人員」占 22.3%，「技術員及助理專業人員」占 17.1%，「專業人員」、「農林漁牧業生產人員」、「民意代表、主管及經理人員」一共占 10.5%。

從再就業職業別觀察，以「服務及銷售工作人員」為主，站 27.2%，與離職前比較增加 4%；其次為「技藝、機械設備操作及勞力工」占 26.2%，較離職前減少 0.6%；第三為「事務支援人員」占 18.3%，減少 4%，是減少最明顯的職業別。已婚女性因生育（懷孕）離職與再就業復職不但有職業流動的現象，從整體來看，再就業的職業別比例產生變化，由離職前「技藝、機械設備操作及勞力工」為主的職業結構，再就業時轉為「服務及銷售工作人員」為主，相較於已婚女性因結婚離職後再就業的情形，職業流動更為明顯。

職業流動結構方面，在曾因生育（懷孕）離職之已婚女性 50.3 萬中，有 63.4%離職前與再就業之職業無變化，且不流動的比例高於因結婚離職之已

DOI:10.6814/NCCU201900837

婚女性。至於職業流動仍以「服務及銷售工作人員」增加最多，主要來自於離職前「技藝、機械設備操作及勞力工」與「事務支援人員」，分別占該職業別 17%與 17.8%。

從上述已婚女性職業流動可以發現，因婚育中斷就業的已婚女性，重返職場時有過半數重回離職前的工作或地位相當之職業，如前所述，因生育（懷孕）離職之已婚女性不流動比例甚至高於因結婚離職之已婚女性。職業不流動的情形可能表現在就業女性離職前的職業，多半集中在知識技術性低的職業類別中，因此難以在職業生涯中產生明顯的變動[25]。

雖然職業不流動的比例占多數，仍有不少已婚女性經歷職業變動的過程，而教育被認為是影響職業流動的因素[26]。教育有如雙面刃，能使已婚女性於再就業時，藉由人力資本的優勢，往上爭取更好的工作；但也有可能因離職前的工作與職業地位較高，反而產生向下流動的空間，或為遷就職業地位與條件較差的工作以符合家庭照護的需求，使得擁有較高人力資本的已婚女性，無法在復職時延續既有優勢。對已婚女性而言，教育雖然不能保證在職業流動的過程中找到一如過去相同水平的工作，但卻是已婚女性再就業之利器。

四、 二度就業婦女重返職場之困境

由於二度就業婦女重返職場將與個人過去的工作經驗、個人特質、家庭狀況、工作環境與勞動市場現況而呈現不同的態樣，故本研究將重返職場的問題分為三大類進行討論：個人條件、家庭狀況、工作環境。個人條件包含專業知識與技術、個人特質與偏好、個人感受等層面；家庭狀況包含經濟收入與支出情形、家庭照顧問題等；工作環境則是職場工作所遇到的問題，如工作時間與條件等狀況，以及整體社會與勞動市場的動向，以下將根據三大類討論目前二度就業婦女重返職場所遭遇的問題與困境。

（一） 個人條件：工作經驗與知識技能不足

二度就業婦女受家庭因素影響，辭去原本的工作，回歸單純家庭照護者的角色，導致工作期間不連續、不易累積工作經驗。有意願重返職場之婦女，從「退出職場」到「重返職場」中斷就業期間是與社會脫離的狀態，求職時所具

[25] 薛承泰、簡文吟（1997），再就業婦女的職業流動初探，人口學刊第 18 期，頁 67-98，1997 年 6 月。
[26] 同註 25。

DOI:10.6814/NCCU201900837

備的知識技能可能無法順利銜接，或無法符合雇主期待，導致工作選擇受到知識技能之限制，特別是在中高齡二度就業婦女的族群中。

2015 年針對中高齡婦女勞動參與的研究顯示[27]，我國中高齡婦女之教育程度集中在高中（職），以目前大部分的青年族群普遍擁有高等教育學歷，產生許多原本只需要高中學歷的工作，被大學學歷門檻取代並進行招募。當教育失去篩選分流功能，卻成為重返勞動市場之必要條件時，十分不利中高齡二度就業婦女與青年勞動力相互競爭[28]。

同時，產生職業隔離的現象也相對較為明顯，例如中高齡婦女集中在從事餐飲服務、銷售等臨時性、技術低、取代性高之工作。從事工作所需知識技能的門檻低，勞動條件也較低，不易與雇主協商工作條件與薪資待遇，在衡量個人經驗與知識技術、家庭照護需求與勞動條件後，也可能使女性再一次選擇離開職場。

（二） 家庭狀況：家庭照護資源不足

在本章第一節提及已婚女性選擇退出職場的因素中，懷孕、生育、照顧子女是最主要的原因，特別是在曾因生育或懷孕離職之已婚女性有近 7 成的離職原因是為了照顧子女，曾因結婚離職者也有過半數是為了準備懷孕生育。第二節提到在復職的已婚女性中，無論是因結婚、生育或懷孕離職，重返職場的原因皆以分擔家計為主，其次才是子女照顧負擔減輕，且兩者所占比例差距極大。由此看出在背負生育與家庭照護責任的角色之下，已婚女性離職受到照護子女影響其繼續就業，即便女性重返職場，子女照護可能繼續存在。

表 2-15：15 歲以上女性平均每日實際從事無酬照顧時間

單位：小時	照顧子女	照顧老人	照顧其他家人	做家事	志工服務
總計	3.30	1.96	2.50	1.79	1.40
就業	2.48	1.26	1.38	1.49	1.02
失業	2.53	1.63	1.19	1.39	0.76
非勞動力	5.16	2.56	3.01	2.13	1.54

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

[27] 林淑慧（2016）我國中高齡婦女勞動參與的提升－從婦女勞動特性與國外經驗談起。台灣勞工季刊，第 45 期。2016 年 3 月。

[28] 林淑慧、馬才專（2015）「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」，行政院委託研究案，2015 年 12 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-16：15 歲以上有偶女性與其丈夫之平均每日無酬照顧時間

單位：小時	總計	照顧子女		照顧老人		照顧其他家人		做家事		志工服務	
			實際從事者平均		實際從事者平均		實際從事者平均		實際從事者平均		實際從事者平均
有偶女性	3.81	1.11	3.37	0.15	1.88	0.28	2.62	2.19	2.25	0.06	1.44
丈夫	1.13	0.33	1.41	0.08	1.48	0.08	1.47	0.62	0.87	0.03	1.33

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

從 2016 年女性就業者每日無酬且實際從事照顧時間來看，以照顧子女花費時次最長，平均每日為 2.48 小時，其次為做家事 1.49 小時，照顧其他家人 1.38 小時、照顧老人 1.26 小時。

此外，有偶女性與其丈夫之平均每日無酬照顧時間，女性為 3.81 小時，較其丈夫平均之 1.13 小時為長，且在各個照護工作皆以女性花費時間較長。家庭照護責任仍以女性為主的情況下，為減少已婚女性中斷就業、降低重返職場女性的就業難度，提供友善就業環境與托育措施顯得格外重要。

在職場友善措施方面，依性別工作平等法第 23 條規定雇主有提供托育措施之義務，2017 年有提供托兒措施之事業單位占 62.1%，其中 200 人以上的事業單位有近 8 成提供托兒措施。此外，受到 2016 年修正性別工作平等法將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主，2017 年 100-249 人之事業單位有提供托兒措施為 52.7%，相較於 2016 年的 34.4%有明顯增加，鼓勵事業單位提供托育友善環境方面仍有努力的空間。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 2-17：100 人以上事業單位提供托育措施之情形

年別	項目別（%）	有設立托兒服務機構	托兒措施方式				主要原因					
			有提供托兒措施	與托兒服務機構簽約	單位提供托兒津貼	其他托兒照顧措施	沒有提供托兒措施	沒有經費預算	員工無幼小子女	員工送托住家附近托兒機構或保母	員工將子女交給家人照顧	其他
2016 年	100-249 人	0.4	34.4	29.5	5.2	0.2	65.2	9.9	6.1	31.9	14	3.3
	250 人以上	3.2	78.4	74.3	9.5	0.2	18.5	2.2	2	10.6	3.1	0.5
	總計	1.4	50.2	45.6	6.8	0.2	48.4	7.1	4.7	24.2	10.1	2.3
2017 年	100-249 人	0.3	52.7	50.1	3.6	-	47.1	8.9	5.4	17.6	12.3	2.8
	250 人以上	3.1	78.7	75.2	9.8	-	18.3	3.4	1.1	11.3	1.2	1.3
	總計	1.3	62.1	59.2	5.8	-	36.6	6.9	3.9	15.3	8.3	2.2

資料來源：行政院性別平等會，重要性別統計資料庫

在沒有提供托育措施的主要原因中，以「員工送托住家附近托兒機構或保母」為主，但卻面臨公立托育機構數量不足、私立托育機構收費偏高之問題。

從不同托育方式之平均每月托育費用觀察，在未滿 3 歲前的托育費用以「私立幼兒園或托嬰中心」16,724 元最多，「褓姆」亦達 16,479 元；3 至未滿 6 歲間的托育費用以「褓姆」16,505 元最多，「私立幼兒園或托嬰中心」為 10,311 元。與 2012 年調查我國幼兒托育制度之研究結果比較[29]，在政府提供合理平價托育收費方面，私立幼兒園家長每月願意負擔的費用為 5,993 元，實際支付的費用為 9,112 元，期待政府提供平價托兒服務之收費為每月 4,787 元，平價托育費用與實際支付托育費用仍有一段必須仰賴政府補貼之差距。顯見在未提供托育設施事業單位之員工選擇自行送至托育機構之方式，存在托育費用偏高的問題。

相對便宜的「公立幼兒園或托嬰中心」，在市場機制運作之下，產生公立托育機構數量不足與分布不均的問題。此外，公立托育機構的收托服務起迄時間有「晚開始、早結束」的限制：公立幼兒園或托嬰中心收托時間於早上 7 點 30 分以前者占 10-20%左右，公私協力幼兒園占 25%，私立幼兒園或托嬰中心則有 50%左右。收托服務時間結束於下午 4 點 30 分以前者，公立幼

[29] 邱誌鵬（2012），我國幼兒托育制度之研究，行政院委託研究報告，2012 年 3 月，頁 243。

DOI:10.6814/NCCU201900837

兒園達 70%、托兒所 50%；累計至下午 5 點以前結束者，公立幼兒園超過 90%、托兒所 70%，而公私協力及私立者皆低於 10%。由此可見公立托育機構收托開始與結束的時間無法配合雙薪家庭上下班時間，難以符合家庭需求。

表 2-18：2016 年近年出生最小子女之平均每月托育費用

單位：元	平均費用	托育方式			托育時間		
		褓姆	私立幼兒園或托嬰中心	公立幼兒園或托嬰中心	平日白天	平日半天	平日 24 小時
未滿 3 足歲前（近 3 年出生者）	16,007	16,479	16,724	8,313	15,501	8,168	23,323
3 至未滿 6 足歲間（近 6 年出生者）	8,719	16,505	10,311	3,761	8,647	5,695	22,000

資料來源：整理自行政院主計處，105 年婦女婚育與就業狀況調查

照顧子女被認為是阻礙已婚女性就業之原因，然當事業單位未提供托育輔助措施、托育費用偏高、托育機構無法配合等缺乏家庭照護資源與措施的情況下，可能難以對離開職場的已婚女性，產生重回職場的誘因而選擇留在家中親自照顧子女。至於有重返職場計畫的已婚女性，可能為了兼顧家庭照護需求延後回到職場的時間，或尋找得以配合家庭照護的工作，反而增加再就業的困難度。

（三） 工作環境

1. 僱用意願不足

僱用意願不足是女性就業所面臨的普遍性問題，尤其是在女性懷孕、育嬰照護期間，二度就業婦女的求職處境更是難上加難。

從雇主的角度考量，僱用一位年輕女性，於工作滿一年後懷孕，雇主需負擔產檢假 5 天、產假 8 週，共 61 天之有薪假。此後為照顧子女可能再申請 2 年之育嬰留職停薪。對雇主而言，付出 2 個月的薪資但必須解決力短缺的問題，且須依性別工作平等法第 3 條保留原本的職位 2 年的時間，等待女性返回職場。在女性請假期間，一般認為大型企業得以承擔人力短缺問題，然我國企業

DOI:10.6814/NCCU201900837

組織型態以人數未滿 200 人以下的中小企業為主 30（2017 年台灣中小企業家數為 143 萬 7,616 家，占全體企業 97.7%），有 78.44%的就業人口在中小企業工作 31，對於女性請產檢假、產假、育嬰假等短時間人力短缺的承擔能力，遠不及大型企業。因此在女性請假期間，必須由現職其他員工分攤工作，或僱用臨時人力以填補短缺，在人力運用與成本考量之下並不符合經濟效益，也是雇主不喜歡員工懷孕或招募年輕女性求職者的原因[32]。

如遇女性懷孕，除非其所從事的工作內容替代性較低，否則雇主可能以明示或暗示的方式希望女性員工自行離職，以重新僱用的方式來降低僱用女性員工延伸的各項人力成本，而使女性處於可能丟失工作的風險之下。

假如女性因家庭照護因素離職，以二度就業的身分重返職場時，求職過程將更加困難。或許二度就業婦女不如前面所述迫使企業面臨長時間的人力短缺問題，但家庭照護仍可能繼續影響工作穩定度，工作時間配合度低、年紀稍長者無法從事粗重的工作、工作發展潛能較小等，是雇主考量是否僱用的重點，也成為二度就業婦女重返職場的阻礙。當二度就業婦女求職不如預期時也可能直接退出職場，不再尋職就業，反而浪費既有人力資源，亦不利勞動市場與經濟發展。

2. 性別歧視

雇主對二度就業婦女有不能從事粗重工作、發展潛力小、專業度不足等看法，即存在職業隔離與性別角色之刻板印象：女性勞動參與面臨普遍存在對性別的刻板印象、社會文化與組織結構的因素，而影響女性從事的工作類別，使女性集中在具有相類特性的職業，即性別職業隔離（sex occupational segregation），職業被切割成女性為主的職業與男性為主的職業，例如：護士、老師會聯想到女性，企業老闆、工程師則認為是男性的職業。該現象不只出現在一般求職女性身上，二度就業婦女也會面臨相同的狀況。當雇主有職業隔離迷思，根據職業類別、工作內容、知識技術等方面決定僱用人選時，或在工作

[30] 中小企業認定標準第 2 條：「本標準所稱中小企業，指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下，或經常僱用員工數未滿二百人者。二、除前款規定外之其他行業前一年營業額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿一百人者。」

[31] 經濟部中小企業處，2018 年中小企業白皮書，頁 13、16。

[32] 甘獻基（2019），搶救生育率（三）：別讓生育成就業障礙，鼓勵年輕人「敢懷敢生」，https://opinion.udn.com/opinion/story/12638/3646144，瀏覽日期：2019 年 3 月 4 日。

DOI:10.6814/NCCU201900837

條件與待遇上有不平等的對待，即性別歧視的情形也隨之增加，也對女性產生就業阻礙。

二度就業婦女求職時更凸顯這樣的狀況：「性別」對求職有一定程度的影響，再加上「二度就業」雙重身分，為配合家庭照護責任求職不利，主要原因在於與一般女性及其他職員相比，臨時的家庭狀況造成二度就業婦女必須暫時離開工作崗位，整體的工作配合度較低，是否能穩定出勤並完成工作也是雇主所關心的重點，因此雇主往往會在面試時詢問婦女家中照護與經濟狀況，如孩童年齡與安置問題、是否需要家人照顧等，以了解應徵者是否適合這份工作。

3. 年齡歧視

二度就業婦女的「年齡」也是雇主考量的重點。二度就業婦女因家庭因素離開職場，待家庭照護狀況穩定、不需要全日照護時重返職場，但從「離開職場」至「重返職場」中斷就業這段期間，短則 1-2 年，長則 5-10 年，甚至可能 10 年以上。以 30 歲女性因育兒離開職場，中斷就業 10 年為例，重返職場時已經 40 歲，若再考慮目前社會現況普遍晚婚、生育年齡延後等因素，重返職場將面臨中高齡求職不易的問題。

在雇主考量年紀過大、知識技術無法銜接、體力不足以負擔工作量、人力成本等因素，一般青年求職者更具有優勢，增加「中高齡」的二度就業婦女重返職場之難度。

4. 就業資訊不足

就業資訊不足是指二度就業婦女無法接受到正確的求職訊息，例如不知道從何開始找工作、不知道何處有用人需求等。在無法了解就業資訊的情況下，可能使二度就業婦女的求職期間變長、從事不適合的工作而回到求職狀態，甚至退出勞動市場。

二度就業婦女為就業服務法第 24 條之就業服務特定對象，因此首先觀察 2017 年利用公立就業服務機構之特定對象求職人數，以「中高齡者」占 52.05%最多，「二度就業婦女」占 7.78%；求職就業率以「二度就業婦女」最高，有 80.0%的二度就業婦女順利就業[33]。表示只有不到 1 成的二度就業

[33] 勞動部，106 年民眾利用公立就業服務機構求職概況，https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/36618/，瀏覽日期：2019 年 3 月 19 日。

DOI:10.6814/NCCU201900837

婦女透過公立就業服務機構尋職，但有使用公立就業服務機構的提供個別化就業服務，包含就業諮詢、職業訓練、就業津貼等促進措施，可以協助近 8 成的二度就業婦女重返職場。

但是從 2017 年人力資源調查統計求職者找工作的方式，女性求職者主要來自「應徵廣告、招貼(30.18%)」、「向私立就業服務機構求職(28.80%)」、「委託親友師長介紹(23.40%)」,「向公立就業服務機構求職」僅佔 12.90%；從年齡來看，15-24 歲與 25-44 歲的年齡群組以「應徵廣告、招貼」與「向私立就業服務機構求職」佔多數，45-64 歲則以「應徵廣告、招貼」與「委託親友師長介紹」為主[34]。從上述調查統計可知，女性尋職並取得就業資訊之管道以應徵廣告、招貼為主，然該資料以全體女性求職者為調查對象，無法單獨看出「二度就業婦女」尋職之方式，僅能從年齡概略了解，但整體而言，使用公立就業服務機構求職並非女性求職之首要選擇。

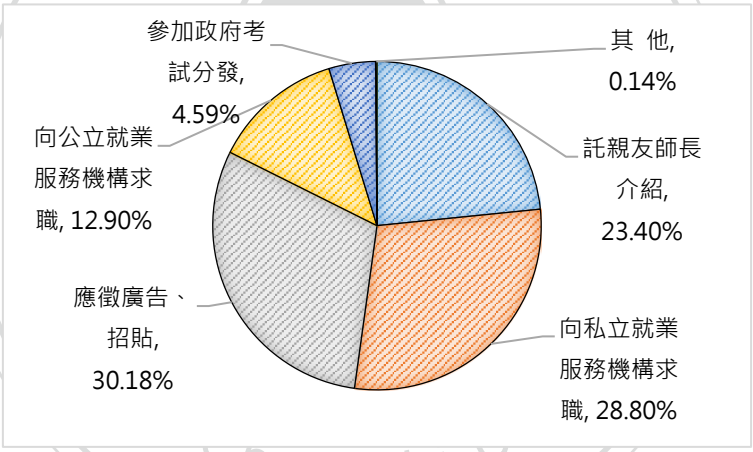


圖 2-8：2017 年我國女性尋職找工作的方法

資料來源：行政院主計處，106 年人力資源調查統計年報

應徵廣告與透過私立就業服務機構尋職，資訊的取得可能來自報章雜誌、徵才活動、店家告示、網站資訊等，資訊較為混雜，不一定適合每一位二度就業婦女求職的情況。對於不會使用電腦等資訊設備的求職者，特別是中高齡婦女而言，所取得的就業資訊可能受到地域限制，其所接觸的就業資訊更加匱乏。從統計資料顯示公立就業服務機構並非求職之首要選擇，表示其提供的就業資訊與服務無法傳達給有求職需求的二度就業婦女，對於透過其他管道尋職之二度就業婦女仍存在就業資訊不足的問題。

[34] 行政院主計處，106 年人力資源調查統計－年報，表 67 尋職者之找尋工作方法－按年齡與教育程度分。

DOI:10.6814/NCCU201900837

對二度就業婦女而言，從離開職場一段時間到決定重返職場的過程中，必須突破自信心不足、家庭照顧與工作分配的調適、家人價值觀影響等問題，在尋職的過程中也持續影響二度就業婦女重返職場的決心。然就業資訊不足導致尋職期間過長、順利媒合求職卻不適合目前家庭狀況等情況，媒合失敗消磨求職信心，再加上家庭因素動搖求職決心，可能導致原本有意願工作的二度就業婦女再次退出勞動市場，甚至無求職意願而完全退出勞動市場。

5. 部分工時工作「質」與「量」的問題

部分工時工作較為彈性的工作時間，被視為可以滿足婦女兼顧工作與家庭的工作型態，有助於女性維持就業或離開職場許久的女性重返就業，但我國面臨部分時間工作「質」與「量」的問題。

(1) 工作穩定度低與勞動條件較差的問題

根據勞動部 2018 年對部分工時工作之實況調查[35]，部分工時就業者有 34.1%為家庭主婦（夫）[36]，相較於 2014 年增加 1.3%。家庭主婦（夫）從事部分工時工作之原因，有 94.5%為自願從事，其中以補貼家用（55.4%）、能選擇工作時段（50.6%）、工作比較簡單（32.2%）等為主；其餘受到因家庭因素無法擔任全時工作、找不到全時工作等，有 5.5%的家庭主婦（夫）非自願從事部分工時工作。

工作內容方面，以作業員（17.0%）、事務工作人員（13.3%）、清潔工（11.4%）等低技術工作為主；工作時段集中在上午（35.1%）、沒有固定時段（20.8%）、整個白天（18.3%）。在薪資方面，採「時薪制」者平均每小時 162 元，「日薪制」者平均每日 1,143 元，「月薪制」者平均每月為 14,316 元，「按件計酬」者平均每件 182 元。平均每週工時為 19.5 小時。在工作條件滿意程度上，在性別工作平等、同世間的相處與友誼、主管對員工的關切與照顧的滿意程度高，不滿意之項目以「工資」、「人事考核升遷制度」為主。

對女性而言，在不全然依賴男性的經濟之下，部分工時工作成為兼顧工作與家庭責任的另一種選擇，勞動彈性化的環境使其獲得就業機會。而當女性希望藉由部分工時工作獲取薪資並兼顧家庭照護責任時，可能為了符合當下需求

[35] 勞動部，107 年部分工時勞工就業實況調查，頁 33-37。
[36] 107 年部分工時勞工就業實況調查樣本中，具家庭主婦(夫)身分者共 672 人，（女性 642 人、男性 30 人）。

DOI:10.6814/NCCU201900837

而接受勞動條件相對較差的工作，該行為強化了部分工時工作與全時正式工作的差異性，凸顯部分工時勞動條件較差，如薪資較低、工作不穩定等問題[37]。

(2) 我國從事部分工時工作女性不如其他國家

經濟合作既發展組織（OECD）每週工作時間未滿 30 小時作為認定部分工時工作之標準，在國際比較方面，部分工時就業者占者全體就業者的比率，以歐洲國家及日本較高，且女性高於男性。2017 年主要國家部分工時占就業者比率以荷蘭 37.4%居冠，其次為澳洲 25.7%、英國 23.5%、德國 22.2%，亞洲國家日本為 22.4%、韓國 11.4%，我國 3.3%。

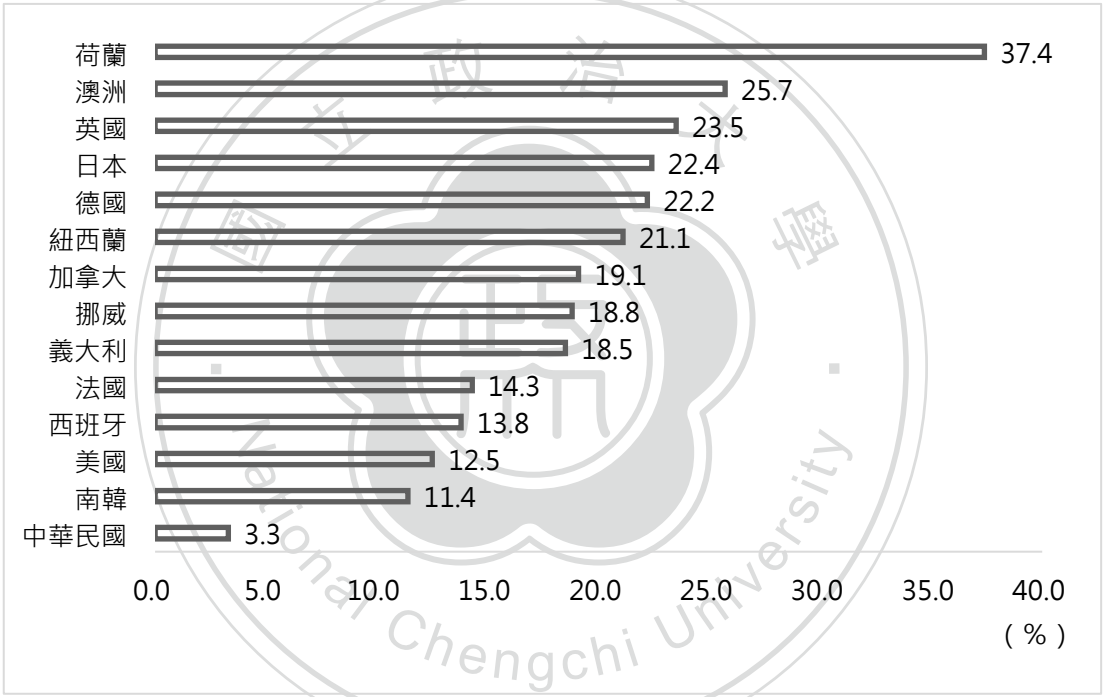


圖 2-9：2017 年主要國家部分工時就業者占全體就業者之比率

資料來源：勞動部，107 年部分工時勞工就業實況調查

按性別觀察，荷蘭女性部分工時就業者占女性就業者高達 6 成，即荷蘭有超過一半的女性從事部分工時工作，澳洲、英國、德國及日本也有近 4 成的比率，南韓 16.9%，我國僅有 4.3%。

[37] 林怡君（2004），新經濟體系下台灣女性勞動者經濟安全保障之研究－以退休金制度為例，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

DOI:10.6814/NCCU201900837

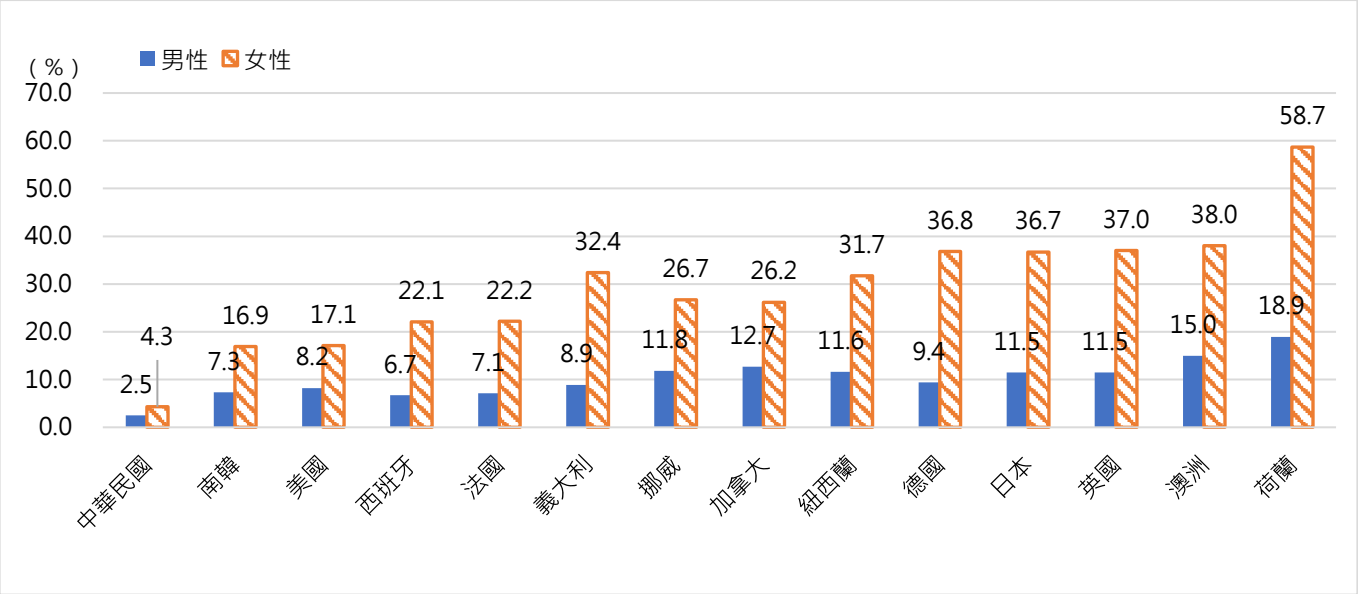


圖 2-10：2017 年主要國家部分工時就業者占全體就業者之比率 - 按性別

資料來源：勞動部，107 年部分工時勞工就業實況調查

在國際比較的結果顯示，我國以全時工作為主，部分工時工作的比例偏低且與其他國家有明顯差距，使女性從事部分工時的亦呈現偏低的情況。部分工時工作的供應不足，即使目前從事部分工時工作之家庭主婦有高達 9 成為自願性質，就業市場也無法提供部分工時的就業機會，亦是二度就業婦女尋職不易的原因之一。

6. 再次轉換工作勞動條件不符期待與尋職不易問題

在已婚女性持續就業的研究結果發現，持續就業並從事正式全職的就業者占多數，婚前的正式工作轉為婚後的非正式工作值得注意，即隨著婚姻與子女出生改變原本女性正式就業的形態，有「轉換工作」的現象，透過轉換工作的方式使已婚女性維持繼續就業狀態[38]。

轉換工作的共通特點是工作性質必須具有彈性的工作時間，也是讓已婚女性留在勞動市場的重要緩衝機制，並非主要家庭經濟來源。在渡過子女年幼照護需求最迫切的階段後，女性不再以照護為重心時，重返職場的可能性增加，女性可能會再經歷一次「轉換工作」：期望由勞動條件較差的非典型或非正式工作轉為穩定的正式全職工作。

[38] 伊慶春、簡文吟（2001），已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。台灣社會學第一期，頁 149-182，2001 年 6 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

再次轉換工作的問題，在於女性從事之彈性工作多為知識技術較低、替代性高的事務性工作，知識技術與工作經驗累積有限，已不如過去尋職時擁有較豐富的人力資本與條件，對尋找正式且符合自身期待之工作相對困難，反而可能繼續從事部分工時工作。

對於因婚育中斷就業的已婚女性也有類似情形，因其完全脫離就業狀態，重返職場前可能已不具備工作知識與技能，尋職不易的情況下，不得不屈就相對低知識技術或勞動條件不符個人期待的工作，甚至成為失業的一群，不願再就業。

第三節 二度就業婦女相關政策措施

一、 就業服務與個案輔導管理

個案輔導管理是指業務輔導員以固定專人、一對一，並專業化、深度化的就業服務方式，針對特定尋職者的個別需求，提供深度就業諮詢、職業心理測驗、就業促進研習活動、職業訓練、失業認定、技能檢定及創業資訊等相關服務或其他就業方案，運用就業促進工具，以客製化的方式，使尋職者具備職場所須競爭力，進而達到適性與穩定就業。

個案輔導管理之服務對象包含中高齡者、身心障礙者、二度就業婦女等就業服務法第 24 條第 1 項之特定就業服務對象，以及多次推介就業仍無法就業之尋職者與一般失業者。服務方式主要分為需求評估與服務執行兩個階段：需求評估階段是針對求職者個人之工作經驗、興趣、技能、工作目標、家庭、健康狀況等進行了解，協助釐清就業問題與需求，再根據求職者現階段的處境供就業服務與策略，協助初次推介與媒合；服務執行階段是指當需求評估階段未使求職者順利就業時，針對個案需求提供工作能力與就業競爭力的相關措施，包含職業心理測驗、就業研習、一般就業諮詢、短期安置、推介就業訓練、安排深度就業諮詢：

（一）職業心理測驗：針對了解自己興趣與工作職能的求職者，實施職業心理測驗，並依測驗結果之解釋內容與輔導建議進行就業媒合。

（二）就業研習：針對缺乏有效尋找工作技能或不了解現有職場訊息者，推介參加就業研習班。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（三）一般就業諮詢：經評估有需要再進行面談者，或為說明解釋職業心理測驗之結果安排一般就業諮詢。

（四）短期安置：對於急需先行就業且有就業意願與能力者，提供短期的就業機會，例如：臨時工作津貼及多元就業開發方案等短期聘僱工作。

（五）推介職業訓練：對於缺乏相關工作技能與知識者提供職業訓練，包含公共職業訓練、政府委託民間機構辦理職業訓練與產業合作之職業訓練等。

（六）安排深度就業諮詢：對於未來就業發展方向或工作中重視與需求不清楚者，就業諮詢專家協助釐清就業問題並提供適當就業建議與方向。

對二度就業婦女而言，一對一的職涯諮詢可以了解二度就業婦女過去的工作經驗、目前的工作目標與家庭經濟狀況，得以安排兼顧工作與家庭角色之工作媒合機會；透過職業訓練排除曾離開職場一段時間所產生的技能與知識斷層，以拓展尋職範圍與降低尋職困難度；對無法儘速就業之二度就業婦女進行過渡期就業安置，藉此讓二度就業婦女有適應工作環境、培養工作技能與累積工作經驗。個案管理一對一、專業化、一案到底的就業服務模式，較容易與求職者建立求職信心，對於離開職場許久或求職不順利的二度就業婦女，服務連貫也能儘速提出適當的就業服務方案，讓二度就業婦女重返職場並穩定就業。

二、 就業津貼與補助措施

（一）申請失業認定與失業給付（就業服務法第 17 條、就業保險法第 10、11 條）

勞工於失業期間，符合非自願離職、就業保險退保當日前 3 年內保險年資合計滿 1 年以上、有工作能力與繼續工作意願之條件者，得向公立就業服務站申請失業認定與失業給付，以保障無工作收入期間的基本生活。

（二）提早就業獎助津貼（就業保險法第 10、11 條）

為鼓勵失業者積極尋職，降低依賴失業給付等消極不就業的情形，符合失業認定請領失業給付，請領期間屆滿前，受僱工作滿 3 個月以上，得按尚未領取失業給付之 50%，請領提早就業獎助津貼。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（三）職業訓練生活津貼（就業保險法第 10、11 條）

求職者於公立就業服務機構辦理求職登記，對缺乏相關工作技能與知識的求職者安排參加全日制之職業訓練，受訓期間每個月得請領職業訓練生活津貼，以維持職業訓練期間無收入的基本生活、專注於職業訓練、增進工作知識技能，有助於後續就業。

（四）臨時工作津貼（就業保險促進就業實施辦法第 37-45 條）

求職者至就業服務站求職登記起 14 日內未推介就業或有工作報酬較低、工作地點較遠等無法接受推介就業的情形時，為協助就業能力不足之求職者，經由公立就業服務機構評估推介臨時工作，透過短期就業安置措施，提升求職者職場適應能力與返回就業市場。順利推介臨時工作者，將由用人單位申請臨時工作津貼並轉發給求職者。

（五）求職交通補助金（就業保險促進實施辦法第 22-25 條）

為降低求職者選擇異地工作每日通勤的就業障礙，當公立就業服務站推介就業地點與日常居住處所距離 30 公里以上，或為低收入戶、中低收入戶之身分者，得請領求職交通補助金，以協助求職者儘速重回就業市場。

（六）跨域就業津貼（就業保險促進實施辦法第 26-36 條）

與求職交通補助金同為降低求職者異地就業障礙，跨域就業範圍更廣，當失業者符合失業期間連續達 3 個月以上或非自願性離職，就業服務站推介就業之地點與原日常居住處所距離 30 公里以上者，而有交通往返，有搬離原日常居住處所或租屋居住之需求時，得申請跨域就業津貼，申請項目包含「異地就業交通補助金」、「搬遷補助金」、「租屋補助金」，以協助求職者儘速重回就業市場。

（七）照顧服務員就業獎勵津貼（鼓勵失業勞工從事照顧服務工作作業要點）

為推動照顧服務產業、增加照顧人力與協助失業勞工就業，公立就業服務機構推介失業勞工至居家照護服務單位及日間照護中心工作，受僱每滿 1 個月之次日起 90 日內得像公立就業服務機構申請照顧服務員就業獎勵津貼，以鼓勵失業勞工從事照顧服務工作。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（八）僱用獎助措施（就業保險促進就業實施辦法第 18-21 條）

公立就業服務機構協助求職，失業者經就業諮詢仍無法推介順利就業時將發給僱用獎助推介卡，對象包含失業期間連續達 3 個月以上，或失業期間連續達 30 日以上之特定就業對象。除了單方面對求職者進行就業媒合、職業訓練與相關輔導措施外，同時也為鼓勵雇主與事業單位僱用工作條件相對不足、在就業市場相對弱勢之失業者，當雇主僱用公立僱用獎助推介卡之失業者連續滿 30 日，由公立就業服務機構發給僱用獎助，以提升雇主僱用意願，達到順利推介之目的。

三、 就業促進方案與計畫

（一） 多元就業開發方案

勞動部推動讓失業者在地永續就業所制定方案，透過補助民間團體與政府部門達到促進就業之目標：補助項目包含用人單位進用人員之薪資費用與其他雜項費用；協助之對象為失業者與就業服務法第 24 條第 1 項各款所列之特定對象失業者，其中包含二度就業婦女。透過觀察符合女性之就業特質與在地就業之需求與進用人員狀況，以了解開發婦女就業機會的可能性，如以女性為主之居家照護、課後輔導、觀光導覽等計畫，配合當地特色發展並創造就業機會，更進一步達到促進女性就業之目標。

（二） 職場學習及再適應計畫

為協助就業弱勢者就業，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，協助就業準備與就業適應，使其重返職場所訂之計畫。適用本計劃之協助弱勢者就業，其中包含就業服務法第 24 條第 1 項之特定對象，二度就業婦女亦為本計畫之協助對象。對配合本計劃提供學習與再適應機會之事業單位或團體提供津貼補助，包含個案職場學習及再適應津貼及用人單位工作教練輔導費。對二度就業婦女而言，離開職場一段時間，對工作知識技能與職場生態日漸生疏，透過職場再適應計畫，可以讓二度就業婦女在短期內適應與準備回到職場的狀態，有助於其日後尋職與重返職場。

（三） 培力就業方案

DOI:10.6814/NCCU201900837

為結合民間團體及政府部門之人力與資源，協助重大天然災害之災後重建、產業轉型或創新、特定族群之創業或就業支持系統、區域再生發展，或促成服務、產業之垂直或水平整合等創新計畫之就業服務方案。透過用人單位進用公立就業服務機構之特定就業對象、弱勢族群與災區失業失業者，並執行計畫予以補助，補助項目包含用人費用、進用人員培訓費用、陪伴輔導費用、其他費用，提供職業訓練、輔導及長期陪伴資源，結合民間團體、政府部門及企業單位之人力與資源，在協助民間團體發展社會企業的同時，達到促進特定對象就業之目的。

四、 托育照護措施

我國托育照護措施主要透過津貼補助與提供托育服務的方式，緩解父母在工作與家庭照護之經濟、時間與角色衝突之問題。

（一） 津貼補助

1. 就業者家庭保母托育費用補助

於 2008 年開辦「建構托育管理制度實施計畫」，針對父母（或監護人）雙方或單親一方皆就業，或有身心障礙、服義務役、保安處分等社會扶助對象，或有 3 位以上子女之家庭，有無法親自照顧未滿 2 歲之兒童之困難，必須請托育人員照顧者，提供家庭保母托育費用補助，金額約 2000 至 5000 元不等，以協助家長兼顧就業及育兒問題，減輕家庭照顧及經濟負擔。

2. 育嬰留職停薪津貼

育嬰留職停薪規定於性別工作平等法第 16 條第 1 項，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。立法目的在於我國托育制度不完善且保母素質不齊，多數家庭仍選擇由父母親自承擔養育幼兒的責任，為兼顧工作與家庭責任所制定的保護措施。然於 2009 年以前，育嬰留職停薪並無津貼補助，使用育嬰假之受僱者必須承擔停薪期間無工作收入之狀況，傾向選擇繼續工作穩定經濟來源，反而降低使用育嬰留職停薪的動機，形成空有權利但無法落實的狀況。2009 年後陸續修訂就業保險法、公教人員保險法、軍人保險條例等相關法令，使受僱者根據不同職業別使用社會保險並請領育嬰留職停薪津貼。以勞工適用之就業保險法為例，就業保險法第 19-2 條規定育嬰留職停薪津貼之給付標準為月投保薪資的 60%，每一子女合計

DOI:10.6814/NCCU201900837

最長發給六個月，同時撫育子女二人以上者以發給一人為限，且父母應分別請領育嬰留職停薪津貼等相關規定。

請領育嬰留職停薪津貼之前提要必須先向雇主申請育嬰留職停薪，近年來勞動部發佈函釋放寬受僱者向雇主申請育嬰留職停薪標準：性別工作平等法第 22 條規定，受僱者之配偶如為未就業狀態，其配偶應可照顧家屬，受僱者自無申請育嬰留職停薪之需求。勞動部於 2018 年放寬第 22 條但書個案事實之認定，考量育兒父母恐無法單獨兼顧雙（多）胞胎子女之照顧責任，有親自撫育育雙（多）胞胎之受僱者縱其配偶未就業，亦可向雇主申請育嬰留職停薪[39]；2019 年再次放寬標準，撫育 2 名以上未滿 3 歲子女之受僱者，其配偶縱未就業亦可向雇主申請育嬰留職停薪[40]。

透過育嬰留職停薪制度與津貼補助，達到保障父母工作權益，鼓勵父母親自參與養育幼兒成場之過程，使其得以兼顧工作與家庭的角色。

3. 育有未滿二歲兒童育兒津貼

2012 年開辦之「父母為就業家庭育兒津貼」已於 2018 年修正名稱為「育有未滿二歲兒童育兒津貼」，針對為照顧 2 歲以下兒童之父母（或監護人）至少一方未能就業之家庭，或經直轄市、縣（市）政府依社會救助法審核認定為低收入戶或中低收入戶，或經稅捐稽徵機關核定之最近一年之綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20%之家庭，符合未經政府公費安置與未領取育嬰留職停薪津貼或未接受托育公共或準公共化服務之家庭，可依家庭經濟狀況發放每月 2500-5000 元不等之育兒津貼，並推廣親職教育。

（二） 托育服務

目前我國托育服務相關措施包含居家式托育服務、機構式托育服務，以及目前積極建構之社區公共托育制度與社區資源托育中心。

居家式托育服務，指兒童由其三親等內親屬以外之人員，於居家環境中提供收費之到宅托育服務。為有效管理居家式托育服務，2014 年 12 月起實施居家托育服務登記制，各直轄市、縣(市)政府委託辦理居家托育服務中心，由取得保母人員技術士證、相關幼教科系畢業者，及修習托育人員專業訓練

[39] 勞動部，民國 107 年 02 月 12 日勞動條 4 字第 1070130162 號函。
[40] 勞動部，民國 108 年 02 月 21 日勞動條 4 字第 1080130174 號函。

DOI:10.6814/NCCU201900837

課程並領有結業證書者為托育服務提供者，並至居家托育中心辦理登記，提供家長托育媒合之管道。此外，居家托育中心提供托育服務諮詢、社區宣導、辦理托育人員在職訓練、訪視輔導等，以確保居家托育人員的專業性與托育安全。與居家式托育互為補充，機構式照護服務提供半日、日間及臨時托育服務，由地方政府輔導立案，平時透過輔導訪視及稽查以維護托育安全，定期辦理評鑑以控管服務品質。

目前政府在「前瞻基礎建設計畫」推動設置社區公共托育家園，透過補助地方政府結合現行托嬰中心與居家托育優勢，即結合居家式與機構式的托育照護制度，制定合理的收托價格與建立管理制度，提供安全且小型社區化的類家庭照顧模式，以穩定托育服務。此外，為協助家庭照顧者具備相關育兒知能，輔導直轄市、縣(市)政府結合社區資源及地方特色，發展以社區為基礎的托育資源中心，提供家長近便的托育資源、親職課程，親子互動及育兒指導，減輕家庭照顧壓力。

五、 創業協助

（一） 微型創業鳳凰貸款

微型創業鳳凰貸款為勞動部協助婦女及中高齡者創業，針對 20-65 歲婦女、45-65 歲國民、20-65 歲且設籍於離島之居民所提供之創業貸款專案計畫。適用對象必須於三年內曾參與政府創業研習課程至少十八小時並接受創業諮詢輔導、所營事業員工數未滿五人、辦理立案登記未超過五年，符合上述條件得向勞動部申請貸款，貸款之具體措施包含：

1. 創業資金融通：提供最高 100 萬元之創業資金。2019 年 4 月 19 日修正「微型創業風黃貸款要點」，將創業貸款額度調整為最高 200 萬元，貸款年限 7 年，前 2 年利息由勞動部全額補助。此外，貸款期間如有資金需求可再次申請，但以 2 次為限。
2. 信用保證機制：提供 9 成 5 保證，且免擔保人及擔保品。
3. 創業陪伴輔導：對於創業者提供全程創業陪伴輔導，包括指派創業顧問，辦理創業諮詢座談、經營管理系列課程。
4. 創業經營管理培訓：對於創業經營能力不足者，開辦相關經營管理課程，包括創業入門班、進階班及創業精進班等。

DOI:10.6814/NCCU201900837

5. 協助創業資訊：成立創業同儕成長互助社群，協助建置商品行銷網路及相關資源轉介。

透過上述專案措施，期望舒緩婦女創業初期資金籌措及尋找保證人之問題，建構創業友善環境並協助發展微型企業與創造就業機會，達到提升女性勞動參與率之目標。

（二） 女性創業飛雁計畫

女性創業飛雁計畫是由經濟部中小企業處執行，以女性為主要對象的創業輔導計畫。主要依據女性創業特質，在不同階段、不同需求之創業女性，提供客製化及整合性服務措施與開辦相關課程，主要措施如下：

1. 創業知能：透過提供女性創業知能平台與創業管道以提升創業專業技能。
2. 菁英培植：選拔女性創業者並樹立女性創業典範。
3. 陪伴輔導：協助女性克服營困難並強化經驗傳承。
4. 商機拓展：提供商業資訊與創業媒合服務以提升創業動機與資本。
5. 資源整合：建立女性創業資訊整合窗口以提供創業相關資源。

透過「創業之能」、「菁英培植」、「陪伴輔導」、「商機開拓」、「資源整合」營造友善女性的創業環境，提升女性經濟能力與鼓勵創業，促進女性以創業的形式參與勞動市場與經濟活動。

第四節 小結

本章第一節了解女性在職場中普遍面臨的工作問題。從求職到結婚以前的這段期間，可能遭遇職業性別刻板印象使得求職不易、玻璃天花板的升遷障礙阻礙女性職涯發展、男女同工不同酬與調薪幅度的差異等。結婚以後受傳統家庭角色影響：已婚女性未有小孩階段以個人職涯規劃、追求工作成就為主，傾向於繼續就業，但自有小孩階段開始，從工作轉以家庭為重，在兼顧家庭照護為考量重點，傾向於離開職場。當家庭照護需求逐漸緩和時，已婚女性得以重新考慮重返職場的可能性，但女性在職場所面臨的問題並不會消失，重返職場時除了必須重新面臨與一般女性相同的工作困境，再加上二度就業、年齡較長、離開工作環境一段時間等條件，已婚女性再就業處於更為劣勢地位，也是討論目前已婚女性就業狀況與二度就業困境的重點所在。

DOI:10.6814/NCCU201900837

第二節討論已婚女性之就業型態、就業現況與重返職場的問題。依據生涯歷程可分為 4 類：持續就業型、中斷就業型、從未就業型、中途就業型，本研究研究對象為中斷就業型之已婚女性。至於在已婚女性勞動參與趨勢與變化，持續就業型在 16 年間的變化維持在 30%左右；中斷就業型自 2000 年為 54.22%，逐年增加至 2016 年的 60.15%，顯示我國已婚女性就業歷程以「中斷就業型」為主，約有 60%以上的已婚女性擁有中斷就業的經歷，等於有 60%以上的女性有重返職場的經歷。

在重返職場的情形，重返職場的原因以分擔家計為主，未重返職場的原因以家庭照護為主。復職期間雖然縮短為 69.03 個月（5.75 年），與 2006 年相比減少 16.50 個月（1.38 年），仍不可忽視離開職場這段空窗期對已婚女性再就業之衝擊。從職業流動的情形觀察，雖然以不流動的比例占多數，職業不流動的情形，可能表現在已婚女性離職前的職業多半集中在知識技術性低的職業類別中。在教育程度的影響之下，仍有不少已婚女性經歷職業變動的過程，能藉由人力資本的優勢往上爭取更好的工作；但也有可能因離職前的工作與職業地位較高，反而產生向下流動的空間，或成為遷就職業地位與條件較差工作的工具，以符合家庭照護的需求，使得擁有較高人力資本的已婚女性，無法在復職時延續既有優勢。

至於二度就業婦女重返職場的問題，在個人條件方面，主要為工作經驗與知識技能不足，無法符合求職條件順利就業；家庭狀況方面則是家庭照護資源不足，子女照顧為女性重返職場的絆腳石；工作環境方面則是討論職場環境與整體勞動市場環境的問題，雇主僱用意願不足、性別與年齡歧視、就業資訊不足、部分工時工作的質與量問題、轉換工作的勞動條件與尋職不易的問題等都是女性重返職場可能面臨的困境。

第三節整理我國在二度就業婦女促進就業措施，包含提供就業服務與個案輔導管理、職業訓練、就業津貼補助；為鼓勵雇主僱用女性亦對企業提供獎勵補助措施。此外，多元就業開發方案、職場在適應計畫、培力計畫等就業促進方案計畫補助的方式，協助女性重返職場。在托育照護措施方面，為配合女性家庭照護之需求，提供津貼補助與托育服務以降低女性受到家庭因素影響無法進入職場的阻礙。在創業方面，則有微型創業貸款與女性飛雁計畫，協助有創業需求或希望以創業形式重返職場的女性。

DOI:10.6814/NCCU201900837

第三章 促進婦女就業之國際趨勢

第一節 女性就業之國際觀點

一、 全球女性就業保護

（一）國際勞工組織公約

國際勞工組織（International Labor Organization ,以下簡稱 ILO）透過公約（conventions）與建議書（recommendations）的方式，藉以保障勞動者的工作權益，維持和諧的勞資關係並促進經濟發展。其中與女性就業相關的公約有：1951 年第 100 號男女同工同酬公約（Equal Remuneration Convention, 1951）、1958 年第 111 號歧視（就業與職業）公約（Discrimination《Employment and Occupation》Convention, 1958）、第 156 號有工作與家庭責任公約（Workers with Family Responsibilities Convention, 1981）、第 183 號母性保護公約（Maternity Protection Convention, 2000）。

第 100 號男女同工同酬公約說明會員國應保障男女之報酬不得因性別而有差異，並透過國家法律、團體協商、合法且公認的工資決定機構等方式，實現男女同工同酬的目標。第 111 號歧視（就業與職業）公約則是在參加職業訓練、就業與雇用條件上，排除工作固有的必要條件而有不同處置的狀況，不得因種族、膚色性別、宗教、政治主張、血統或社會階級，而取消雇用或對就業者而有差別待遇的行為。上述兩公約為國際勞工大會核准之核心公約（fundamental conventions; core conventions），為保障就業平等與基本權利的基礎。

第 156 號有工作與家庭責任公約為創造男女工作待遇與機會平等，會員國使有家庭責任之勞工能行使其自由選擇工作之權利，並考慮其工作條件與情況及社會安全之需要，採取職業訓練與相關輔導措施，促進有家庭責任並因此離開職場之勞工，得以回到進入勞動市場。

DOI:10.6814/NCCU201900837

第 183 號母性保護公約保障女性於懷孕、生育或照護子女期間，不得從事有害身體健康之工作，雇主亦不得在懷孕、產假、銷假復工後之一定期間予以解雇。對享有產假而缺勤的女性應依法律給予現金給付，以維持女性及嬰兒之健康與適當的生活水準，產假結束後也應保障可回任與原職位或待遇相同的其他職位。

（二）聯合國－消除對婦女一切形式歧視公約

除ILO公約外，聯合國（United Nations, UN）1979年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱CEDAW），旨在消除性別歧視，積極促進性別平等，以落實政治、社會、經濟、就業、文化、教育、健康、法律、家庭、人身安全等領域之性別平等權利，並採取一定措施，以確保男女平等並得以行使與享有基本權利。CEDAW的30個條文中與女性就業相關部分，包含第2條規定各國必須立法保障男女擁有平等權利並消除就業歧視；於第4條中強調，為落實兩性之實質平等，允許採取保護女性之特別措施；特別於第11條中更詳細列舉保障男女工作平等權與禁止就業歧視所應規範之樣態[41]，且我國於2007年簽署加入，為明定CEDAW具國內法效力，2011年通過「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，並於2012年起實施。

為解決性別不平等的問題，提供女性就業機會與高質量的工作，以及減少家庭照護對女性就業的影響，聯合國於2015年9月發表「2030年永續發展議程」（The 2030 Agenda for Sustainable Development, United Nations），重申就性別平等的重要性與共通原則，以及17項永續發展目標。其中與女性就業相關的者為：減少貧困與不平等（目標1、10）、實現性別平等（目標5）、促進持續且的經濟成長並提供充分就業（full and productive employment）與尊嚴勞動（decent work）的工作機會（目標8）。

[41] CEDAW 第 11 條列舉保障男女工作平等權與禁止就業歧視整理如下：1. 各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在：工作的權利、平等的就業機會與徵選標準、職業自由與提升工作保障之福利與條件、職業訓練之權利、同工同酬與考績評定之平等待遇、社會保障與健康安全之權利等。2.為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施，包含：（1）、解僱限制：禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；（2）產假制度：實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；（3）家庭照護輔助措施：鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；（4）特別保護：對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 全球女性就業之看法

在聯合國與 ILO 積極倡導女性就業平等，試圖消除性別障礙的同時，人們對「女性就業」的看法確實對女性投入勞動市場有一定程度的影響。因此，ILO 於 2016 年對 142 個國家和地區 149 萬名成年男女進行調查[42]，了解他們對女性工作的看法，與現實中性別平等狀況比對後，有以下發現：

（一）大多數的男性與女性均認同女性從事有酬工作的看法

調查結果顯示有 70%的女性和 66%的男性同意女性從事有償工作的看法，與願意留在家中的女性的比例高出一倍以上。但值得注意的是現實狀況中，大部分的女性並未從事有酬工作，在世界大部分的地區，包括婦女勞動力參與率較低的地區，如阿拉伯國家，情況都是如此。

（二）大多數的男性與女性，對於女性外出工作表示認同

世界各地大多數男女都能接受原本在家中的女性選擇外出工作，儘管認同的女性比例高於男性。即使對男女工作態度相距最遠的北非地區，79%的女性和 57%的男性認為在家外工作是被接受的。在不接受女性外出工作的看法中，有 61%的人表示喜歡留在家中，超過希望從事有酬工作（36%）的三分之一。顯示家庭的態度影響女性外出工作的可能性。

（三）男女普遍認為「工作與家庭的平衡」是當地職業女性面臨的最大挑戰之一

除少數例外情況，世界多數地區的女性和男性，均認為「工作和家庭的平衡」是在當地從事有報酬工作女性共同面臨的挑戰。根據國家與地區的發展程度，女性就業問題面臨各種不同的挑戰：平衡工作與家庭是已開發國家和新興國家的首要挑戰；工作中受到不平等待遇，則是發展中國家最常提到的問題；缺乏兒童照護與經濟狀況可負擔的照護制度，相較於已開發國家，新興國家與發展中國家的國家更加嚴重；薪資不平等的問題則集中在已開發國家。

[42] ILO (2017), Towards a better future for women and work: Voices of women and men, Gallup, Inc. and International Labour Organization.

DOI:10.6814/NCCU201900837

（四）若男女有類似的教育與經驗，男性與女性普遍地認為，女性擁有同等的機會，在他們生活的城市或地區尋找一份好的工作

此部份兩性對女性就業的看法相似。有 40%的人認為女性應有相同的機會尋找一份好工作，但至少有 25%的女性認是可能遭遇更好或更差的工作機會。該看法因地區而異，主要取決於女性的教育程度與勞動參與水準：當男女在相同的教育程度與經驗，女性受教育程度越高，其認為獲得同等尋找工作的機會的可能性越小，可能與受過高等教育的男性與女性，在高階與高薪水的工作領域內相互競爭有關。

（五）大多數在職女性表示其工作收入是家庭經濟收入的重要來源

全球在職女性認為工作收入為家庭重要收入來源（significant source）者有 30%，主要收入來源（main source）者有 26%，但男性認為他們才是主要收入來源（48%），除東亞地區之外，世界各地皆為如此。在東亞地區，大多數職業女性（61%）認為她們僅貢獻是小部分的收入來源，只有 35%的人認為對家庭收入貢獻很大。各地區的對於家庭收入主要來源看法的性別差距，隨教育程度而縮小。但在東亞地區，男女對收入看法的差距，並未因教育程度而有變化。

調查結果顯示，男性對於女性就業與獲得平等工作條件是相當支持與肯定的，然由於現實情況中性別平等仍遙不可及，世界許多地區持續存在不平等與差異的現象。其原因在於過去的 20 年中，女性在教育成就方面獲得重大進展，但卻未實質轉化其就業的助力與解決工作的問題。

三、 全球女性就業現況與問題

在許多地區，與男性相比，女性更容易失業，就業機會少的情況下，女性不得不接受低質量的工作。此外，兩性在家庭與工作、無酬照護與料理家務的不平等分配，被認為是兩性在工作中不平的重要決定因素。然克服障礙的進展緩慢，即使在勞動參與和就業差距縮小，女性逐漸從家務勞動轉移到服務部門的國家，就業的質量仍然是備受關注的問題，影響層面甚至擴及老年經濟安全。根據 ILO 調查女性就業之看法與現況的落差，以及 OECD 從職業流動的過程中發現女性就業壁壘，可以發現當代女性就業問題主要有以下現象：

DOI:10.6814/NCCU201900837

（一）勞動力參與率和就業率方面，性別差距僅略有下降

1995年至2017年間，全球女性勞動力參與率從52.4%下降到49.4%，男性由79.9%下降至76.1%，兩性勞動參與率差距約27%。其中，差距最大的是在新興國家的女性，其次是發達國家的女性，超過16%，發展中國家的差距是12%，預計2018年也不會改善[43]。從地區來看，差距最大的是在非洲地區，超過50%，在東亞地區差距為15.5%，預測2018年可能差距有增加的趨勢。

在就業率方面，2015年女性就業率的性別差距達到25.5%，僅比1995年低0.6%，只有在北歐，南歐和西歐當地婦女繼續進入勞動力市場的人數較多，再加上經濟下滑導致男性就業率下降，兩性就業差距也微乎其微。此外，全球金融危機導致北美就業性別差距暫時縮小。總體而言，女性就業率幾乎沒有變化，仍維持相同水平[44]。

值得關注的是，近年來兩性勞參率差距縮小，然縮小的原因可能是受到男性勞參率下降的幅度大於女性的關係所導致的結果，再加上女性就業機會少，隨著時間推移未有明顯變化，可能對女性工作收入與經濟安全產生了負面影響。

（二）女性工作質量面臨挑戰

1. 從事非正式工作

2015年全球共有5.86億名女性為自營作業者或無酬家屬工作者（own-account or contributing family workers），女性相較於男性仍占多數，但比例顯著下降，在20年間下降17%，也縮小性別差距。這樣的變化是受到經濟活動轉型影響，由從事農業為主的經濟活動，移轉至小規模的生產工作，雖然許多女性處於工作狀態，但這些工作可能是由非正式工作組成的。非正式工作不能確保工作質量與穩定程度，且全球有40%的受薪階級（wage and salaried workers）女性工作是未受社會規範保障的，此為女性就業的一大隱憂。

[43] ILO (2017), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017, Geneva: ILO.
[44] ILO (2016), Women at Work: Trends 2016, Geneva: ILO.

DOI:10.6814/NCCU201900837

2. 部門與職業隔離

觀察全球的行業分布狀況，服務業已經超過農業成為僱用人數最多的部門，至2015年，全球有一半以上的勞動人口從事服務業（50.1%）。以性別來看，男性有42.6%從事服務業，女性則超過一半，自1995年的41.1%增加至61.5%。女性就業過度集中在服務業，凸顯職業隔離的問題。

3. 職業變動多但流動機會有限

OECD 國家平均每年有 16%的工作年齡人口的職業狀況發生變化，包含更換雇主、改變工作時間（從全職轉為兼職或兼職轉為全職）、資遣、找到新工作、失業、退出職場，或經過一段時間後重回勞動市場。雖然 OECD 國家性別的職業流動差異相當小，但當女性轉換工作的次數與男性相同時，過渡的方式與性質卻不盡相同，且在大多數的國家，女性比男性更經常地改變工作時間，也更有容易進出勞動市場。

性別職業流動的歷程，可以部分解釋性別工資差距：女性在年輕時從事穩定的工作，職業生涯關鍵期卻頻繁地改變她們的工作或就業狀況，包含進出勞動市場，55 歲以後才鮮少進行職業變化。從該現象可以發現，女性在職業生涯的早期階段，較差的職業流動（更換工作與或契約型態）將影響後續職業生涯發展，甚至被限制從事同一種類的工作。當職業生涯關鍵期從事短期工作或有多個職業轉變的經驗，可能影響未來女性工資成長與尋找合適的工作，並在 40 歲以後產生與男性薪資上的差距。[45]

（三）生育與照護子女是中斷女性參與勞動市場的關鍵

在許多國家，無子女的男性與女性，參與勞動市場的模式相似，但當女性成為母親、男性成為父親，就會出現巨大的差異。儘管身為母親而影響女性參與勞動市場的過程，各國的情形差異很大，但通常女性會透過調整自己的有償工作，來承擔額外的親職與照護工作。實際上，所有在職的女性計畫於生育前幾週或幾個月內暫停工作，但在這段期間以後，各國育嬰假與幼兒保育照護系統差異，也促成不同的女性參與勞動市場樣態。例如：葡萄牙與荷蘭，女性在經過幾個月的帶薪休假後，經常回到有償工作崗位；許多國家

[45] OECD (2017), ''Chapter13: Barriers to Woman's Career Path and Income Mobility'', The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, Paris: OECD, 167-176, accessed from http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en on January 14 ,2018.

DOI:10.6814/NCCU201900837

女性回復工作的次數只有一次，時機點大約是子女三歲開始接受學前教育，或六歲時接受小學教育時。

根據男女擁有同齡子女之勞動參與差距來衡量，生育後女性退出勞動力市場的情況可能是：非常普遍且很長一段時間（大約三年或三年以上），比如在澳大利亞，奧地利，捷克共和國，斯洛伐克共和國和英國；或在丹麥，冰島，拉脫維亞和盧森堡相對較短的時期內（一年或少於一年）；或者不太常見，但是在比利時、法國、希臘、愛爾蘭、義大利、韓國和波蘭，有時會發現很長一段時間（大約五年或五年以上）。

因生育而退出勞動市場之女性，可能對未來收入產生嚴重影響。在許多國家，經歷生育的女性因收入下降的問題，比未經歷生育的女性還要嚴重許多。例如在捷克、冰島、荷蘭和瑞典，當他們有一個孩子時，女性的家庭可支配收入下降20%以上。只有在盧森堡和丹麥差距較小，有生育和沒有生育的女性都有可能面臨收入下降的問題。[46]

（四）無償的家庭和照顧工作的性別差距使女性傾向於從事工時較短的工作

在高收入和低收入國家，女性有償工作的工作時間減少，但在此情況下，無償家務和照顧工作仍持續進行。平均而言，女性至少比男性多付2.5倍時間在無償照顧與料理家務上，隨著時間的推移，性別差距已經縮減許多，主要原因在於女性在家務上花費的時間有所減少，但育兒照護方面花費的時間並未顯著減少。即使在婦女就業的狀態，她們仍然承擔主要的無償家庭照顧工作，限制了她們增加工作時間獲得薪資，以及從事正式有酬工作的機會。

因此，無論是自願或被迫選擇，女性比男性有更高的機會從事短時間工作，而陷入與時間有關的不充分就業狀態（time-related underemployment）。全球婦女占就業總人數的比例不到40%，然其中有57%的女性為兼職人員。又根據100個國家統計顯示，有1/3以上的就業女性（34.2%）每週工作時間少於35小時，高於男性的23.4%，兼職性別差距為11%。此外，女性就業不足的現象也比男子要高出許多，特別是在非洲和亞洲國家，女性和男性的就業不足均偏高，性別差距分別為7.5%和6.4%。

[46] 同註 45。

DOI:10.6814/NCCU201900837

工時的長短也影響兩性於家庭照護工作的分配。在接受調查的100個國家中，超過1/3的就業人口（35.5%）和超過1/4的就業婦女（25.7%）每週工作超過48小時。在亞洲國家，工作時間長為普遍的現象，有一半以上的男性和女性每週工作超過48小時，男性的工作時間往往比女性長，對就業者的健康、工作和家庭生活的協調，以及男女之間平等分配無酬家務和照顧工作產生影響。

（五）彌補性別薪資差距（gender wage gap）還需 70 年的時間

從全球來看，性別工資差距估計為 23%，也就是女性僅獲得男性收入的77%。即使考慮到女性工作時間較短，每小時的工資亦有性別薪資差距。然產生性別薪資差距的原因，不僅由教育或年齡來解釋，可能也與女性從事的工作與職業技能被低估、性別歧視問題、女性因育嬰照護等家庭責任而中斷就業等現象來說明薪資差距的情形。近期在減少性別薪資差距方面已有部分進展，主要採取政策措施來解決勞動市場性別差距的問題，而非改變生活水平，薪資差距改善幅度亦並不明顯。若按目前趨勢，消除性別薪資差距仍需要 70 多年的時間。

（六） 工作中的性別不平等影響女性獲得社會保護的機會，尤其是在生育照護和老年生活保障方面

由於工作中的性別差距造成女性就業不易，強制性社會保險的覆蓋率女性低於男性，又因就業率與工資較低、工作年資短，對於加入以薪資、年資為基礎之社會保險，保障的機會與範圍也受到影響。雖然幾乎所有國家都為就業女性提供某些形式的生育保護，但全世界約有 60%的女工（近 7.5 億婦女）不享有法定權利產假。透過實施津貼制度或相關保障措施，在一定程度上可以消除女性參與勞動市場與社會保險覆蓋不利的問題，然不足以解除女性照護與老年貧窮的問題，尤其是中斷就業或提前退出勞動市場之女性。

與男性相比，工作職業生涯縮短，職業和收入狀況受到限制，得以解釋女性平均退休金比男性低的原因。根據 OECD 調查，在 2013-2014 年的退休金領取者中，大多數國家性別退休金的差距落在 10%至 40%之間，德國和荷蘭的則接近 45%。退休金差距同時反映過去幾十年來的就業和生活方式：老一輩的女性往往更早投入家庭，從事有酬工作的時間通常比現在工作女性更短，且近期在 OECD 的退休體系中，女性的退休年齡低於男性，因此在退休

DOI:10.6814/NCCU201900837

金改革方面期望未來男女退休年齡是一致的，但只要女性從事工資較低或兼職就業人數過多之工作，性別退休金的差距能仍然是勞動市場中性別不平等的結果。[47]

四、 政策建議與改善方法

依據 ILO 與 OECD 觀察目前全球女性共同面臨之就業問題，提出對應政策措施與改善方法如下：

（一）建立綜合的政策框架，以促進女性獲得更多就業機會與高質量工作

儘管女性在接觸教育的機會增加， 在許多國家甚至女性畢業生較比男性多，然女性在參與勞動力市場與就業的過程中卻面臨多重障礙。制度與政策建立若以傳統的性別角色為基礎時，包括期望男性應該成為家庭中唯一或主要的收入來源，並且持續低估家庭照護工作，可能抑制女性參與勞動市場的機會。

為了實現聯合國「2030 年永續發展議程」之目標，ILO 認為必須實施綜合性的轉型措施框架，以 ILO 公約和建議書為基準，並將消除歧視和實現家庭和工作中的性別平等作為政策的核心內容。OECD 的政策建議更為具體：制定政策時應該採取生命歷程方法，考慮女性在不同的職涯階段存在的障礙。在職業生涯初期，同時也是女性生育階段，因此經常錯過關鍵的職業流動與就業機會。政策可以通過採取有利於女性的就業措施，以維持職業流動的可能性，使工作機會在經濟收入上更具吸引力，並與家庭照護相互配合。

（二）解決職業隔離的問題

女性的性別刻板印象與社會期望，使她們將承擔主要的家庭照顧責任，在缺乏職業女性典範，基於性別差距低估傳統女性從事照護工作的價值，工作與家庭平衡措施不足使勞動參與意願低，或傾向從事短時間工作等現象，限制女性平等參與政治、社會與經濟生活的決策的機會，以及跨越職業隔離的可能性。在此情況下，透過制定性別平等政策措施，並應用在政府、工會、私人企業，以協助女性勞動參與不足的問題，並透過教育培訓的方式，鼓勵年輕男女進入不同的學習與工作領域，如在教育系統鼓勵男學生進入護理相

[47] 同註 45。

DOI:10.6814/NCCU201900837

關職業，女性學習科學、工程、數學等相關專業知識，以減少行業與職業性別隔離的情況。

（三）降低性別薪資差距

由女性承擔主要家庭照護工作，經常面臨經濟能力低弱，形成性別薪資差距，為了有效分擔家庭照護工作以減緩性別薪資差距的程度，透過消除性別歧視，制定法律創造兩性平等的機會為第一步。在工作報酬方面，為使兩性同工同酬，採取薪資透明制度與平等接受教育培訓機會，並制定最低工資（minimum wages）與加強團體協商，將有助於減緩女性低薪的問題。

由於女性傾向於從事短時間工作以配合家庭照護工作，在兼職部分應採取平等待遇原則，與正職人員享有等比例的工作保障與福利措施，以提供高質量的兼職工作，並適用於所有從事兼職人員的就業者。此外，為了鼓勵公平分擔兩性無償照護工作之責任，國家應限制長時間工作與加班時間，避免兩性因工作時間而無法擺脫傳統性別角色的框架，在法定工作時間外，兩性均應回歸家庭共同承擔照護工作。

（四）正視無酬照護工作的現象，改善工作與家庭生活平衡的問題

社會保障措施及工作與家庭生活平衡是女性就業者所關心的議題，在許多國家，水源、衛生、電力、道路安全、交通和照護服務不足，是女性無償工作時間與勞動力處於不利地位的關鍵因素。兒童照護與長期照護服務不足，或提供服務之成本與品質無法符合家庭需求也是重要的因素。經濟危機與削減公部門社會福利服務、工作條件等相關公共支出，更凸顯照顧不足的問題。

在照護資源不足的情況下，女性轉以低薪和無報酬照顧和家務勞動的形式來填補照顧差距。此時，政府應增加對公共基礎設施的投資，採取平衡工作和家庭生活的相關措施，例如：在照護工作方面促進尊嚴勞動與提供有償工作，並著重在公共照護制度上，將品質穩定與一般家庭可負擔的托兒服務視為一項普遍的權利。此外，政府應按國際勞工組織基準，提供女性在生育保護與照護措施；透過提高男性帶薪休假與其領取率以平衡家庭照護責任；彈性的工作安排以協助兩性平均分擔家庭照護工作；透過培訓、津貼、就業媒合與職涯諮詢，減少女性退出勞動市場的可能性，或已因照護工作中斷就業的女性重新回到勞動市場中。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（五）享有平等的退休金權利，降低老年貧窮風險

生育是女性職業歷程的關鍵點，不僅影響勞動力參與，亦影響當前的收入以及未來老年退休金。享有平等退休金權利的主要障礙在於女性的工作和收入方式。可以透過補償因生育中斷就業或提早退出勞動市場之女性、制定男女相同的退休年齡，並有最低限度的權利來降低老年貧窮的風險，以縮小退休金的差距，保障女性老年經濟安全。

第二節　日本女性就業現況與促進就業措施

一、 就業現況與問題

（一）　人口減少與勞動力短缺

日本受到少子化的影響，人口迅速減少，預計 2060 年總人口減少為 9,000 萬人（2015 年為 12,659.7 萬人），又日本已進入超高齡社會，15-64 歲的生產人口下降，預計 2060 年下降至 50.9%（2015 年為 60.6%），已經出現勞動力短缺的問題。

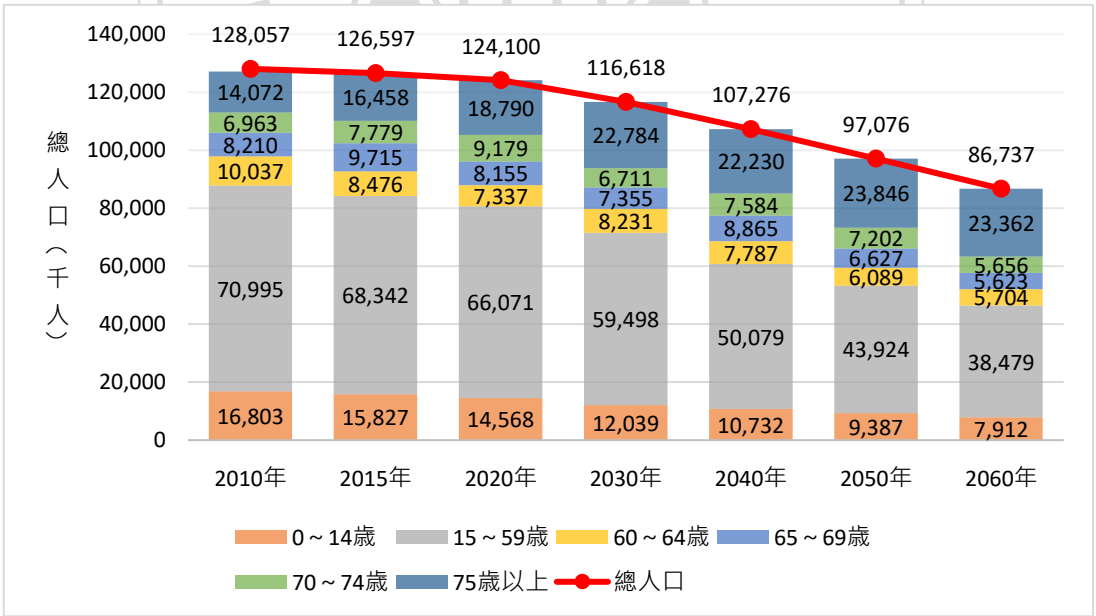


圖 3-1：日本人口推估（依年齡區分）

資料來源：內閣府，平成 28 年版高齡社会白書，圖 1-1-3「年齡区分別将来人口推計」[48]

[48] 2010 年、2015 年為實際值，2020-2060 年為推估值。

DOI:10.6814/NCCU201900837

從 15 歲以上的勞動人口來看，2016 年日本女性勞動人口為 2,883 萬人，比去年增加 41 萬人（增加 1.4%），男性勞動人口為 3,765 萬人，比去年增加 9 萬人（增加 0.2%），女性增加幅度大於男性。雖然穩定成長，然從長期來看，女性占整體勞動人口比例為 43.4%（2006 年為 41.4%），成長幅度並不明顯。

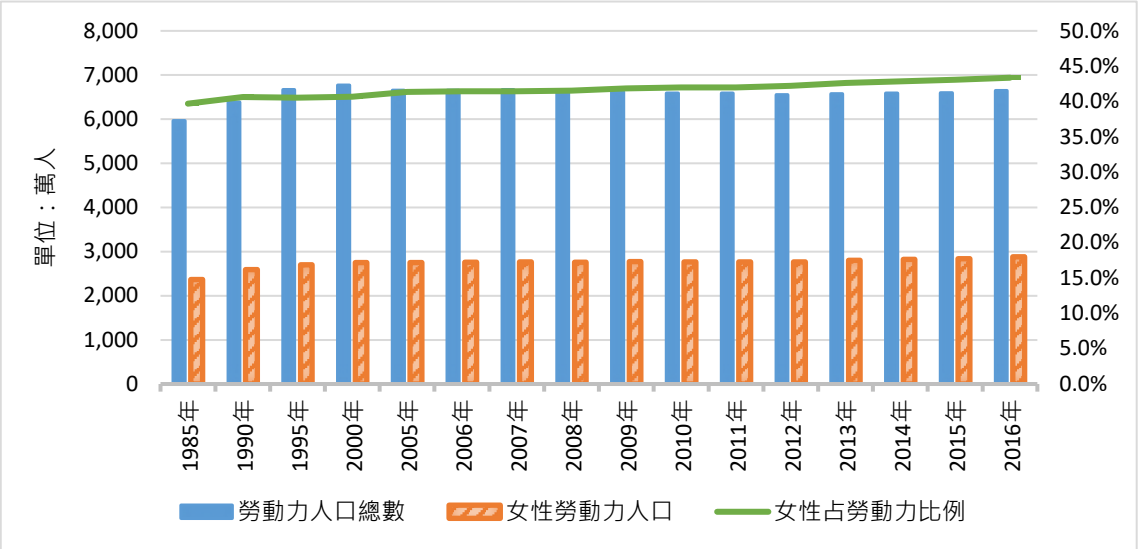


圖 3- 2：日本女性占勞動力人口變化

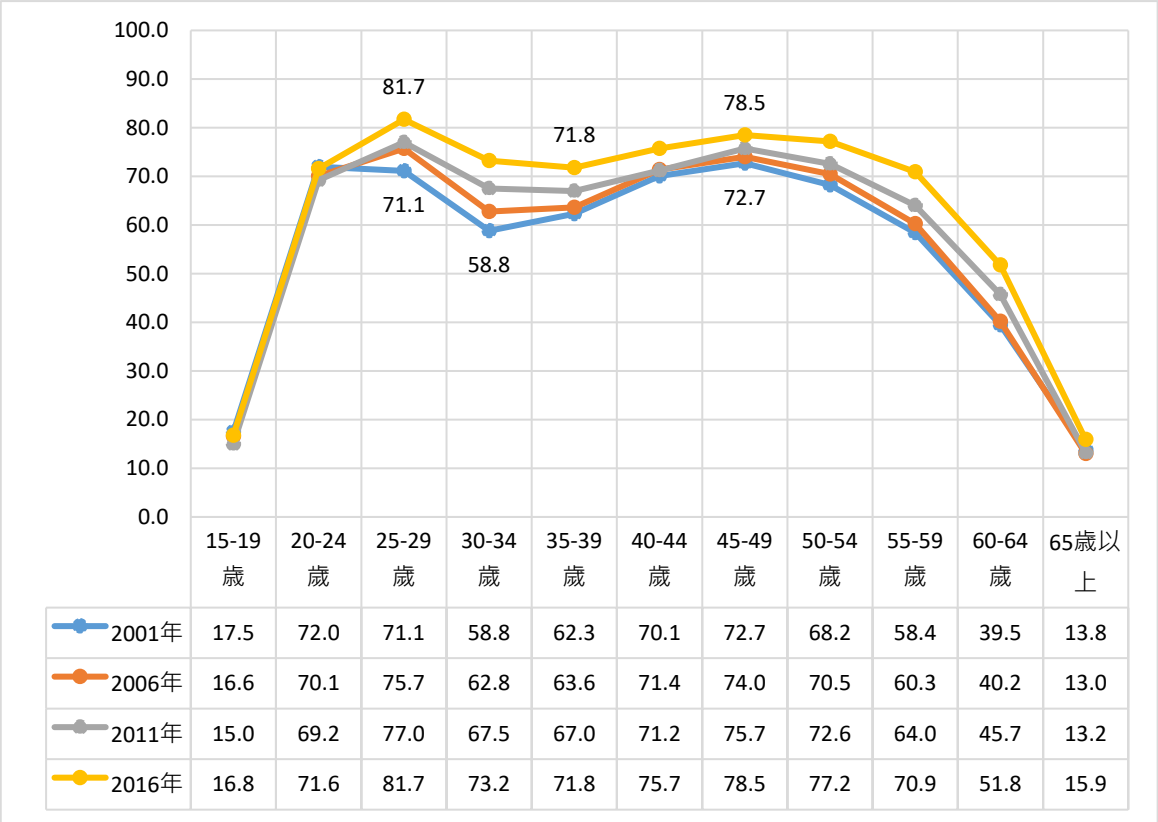
資料來源：総務省，労働力調査；厚生労働省，働く女性の実情（平成 28 年版）

因應多元化與全球化的來臨，確保企業人才多樣性、創造生產價值、提高危機管理等角度來看，日本認為女性是最龐大的潛在勞動力來源，有迫切促進女性就業、增加女性就業機會的需求，以維持經濟發展與社會活力，並且視為長期重要的核心政策。

（二） M 字型的勞動參與率的後續問題

2016 年日本整體勞動參與率為 60.0%，女性勞參率為 50.3%，男性則為 70.4%，與男性相比仍有一段差距，女性勞參率近 20 年來維持在 48-50%左右。從年齡勞參率來看，女性呈 M 字型分布：「25-29 歲（81.7%）」與「45-49 歲（78.5%）」為兩端高點，「35-39 歲（71.8%）」為低點。

DOI:10.6814/NCCU201900837



	15-19歲	20-24歲	25-29歲	30-34歲	35-39歲	40-44歲	45-49歲	50-54歲	55-59歲	60-64歲	65歲以上
2001年	17.5	72.0	71.1	58.8	62.3	70.1	72.7	68.2	58.4	39.5	13.8
2006年	16.6	70.1	75.7	62.8	63.6	71.4	74.0	70.5	60.3	40.2	13.0
2011年	15.0	69.2	77.0	67.5	67.0	71.2	75.7	72.6	64.0	45.7	13.2
2016年	16.8	71.6	81.7	73.2	71.8	75.7	78.5	77.2	70.9	51.8	15.9

圖 3-3：日本女性勞動參與率變化 - 依年齡

資料來源：総務省，労働力調査；厚生労働省，働く女性の実情（平成 28 年版）

觀察 2016 年日本女性勞參率的趨勢，30 歲以前超過 7 成的女性投入勞動市場，比例相當高。30-40 歲受到懷孕生育影響，有子女照護的需求而退出勞動市場，勞參率下降。40 歲以後育兒照護需求減少，勞參率逐漸上升，且與過去差異不大，顯示邁入中年的日本女性有陸續重返勞動市場現象，勞參率呈 M 型趨勢。

隨著時間推移，M 字型的最低點逐漸向後位移，2001 年勞參率最低點是出現在「30-34 歲（58.8%）」，2016 年時年齡群組往後移至「35-39 歲（71.8%）」，由此可見日本女性就業的問題，受到結婚生子的年齡延後，從「30-34 歲」延伸到「35-39 歲」。至於其他年齡群組的女性勞參率均有所成長，尤其以「55-59 歲」成長幅度最大，相較於 2001 年增加 12.5%，「60-64 歲」也增加 12.3%。

相較與我國女性勞參率隨年齡遞減的情形，因婚育離開職場的日本女性有重返勞動市場的現象，但日本仍積極推動促進女性就業，顯見勞參率 M 字型趨勢並不能改善當前勞動力短缺的問題。

DOI:10.6814/NCCU201900837

M 字型的勞動參與率的問題在於日本女性多因生育離職，致就業率下降的現象：日本 2016 年 15-64 歲女性就業率為 66.6%（1975 年為 48.8%），雖然穩步增長，但有就業意願卻受到育兒照護影響未工作的女性，約有 300 萬人以上。又正值生育年齡之女性有 60%的女性於生第一胎離職，且以懷孕生育而離職的原因占多數。從就業率來看，20 歲後半期的女性就業率有 78.2%，但在 30 歲之後，受到懷孕生育的影響，就業率下降至 70%左右。

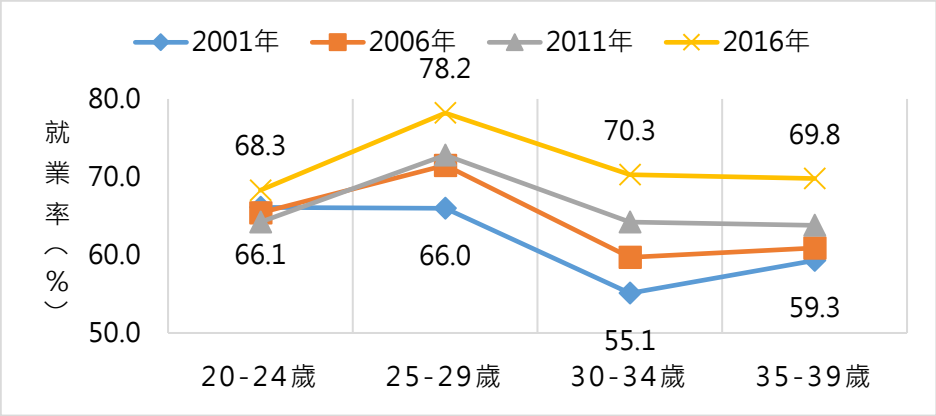


圖 3-4：日本女性就業率 - 依年齡

資料來源：総務省，労働力調査

雖然日本女性有重返勞動市場的趨勢，但再就業的僱用型態並不是穩定的正式工作，而以非典型僱用居多，這是無法透過勞參率與就業率可得知的現象。相較於日本男性從事非典型工作之比例為 22.1%，女性占 55.9%且自 30 歲以後非典型工作者持續增加，不僅造成就業不穩定與低薪等問題，長期而言更是阻礙女性發揮工作潛能與職涯發展的原因之一。

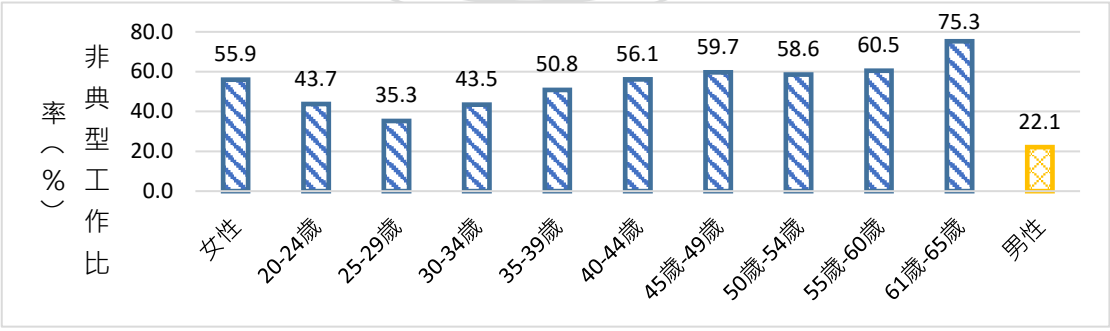


圖 3-5：2016 年日本女性非典型工作者比例 - 依年齡、性別

資料來源：総務省，労働力調査

DOI:10.6814/NCCU201900837

此外，日本的性別角色分配鮮明，以男性為中心的就業模式亦對女性職涯發展產生影響：女性擔任管理職的比例僅有 12.9%，雖然近年來逐步增加，但與美國 43.6%、法國 31.7%、菲律賓 46.6%、新加坡 34.0%[49]還要低許多。至於女性對升遷不抱期待的理由在於「無法兼顧工作與家庭」、「職位本身無升遷的可能性」、「周圍無女性擔任管理職」等原因[50] [51]，同時在男性為管理職的工作環境下，女性獲得升遷的機會更加渺小，發揮工作能力的空間有限。

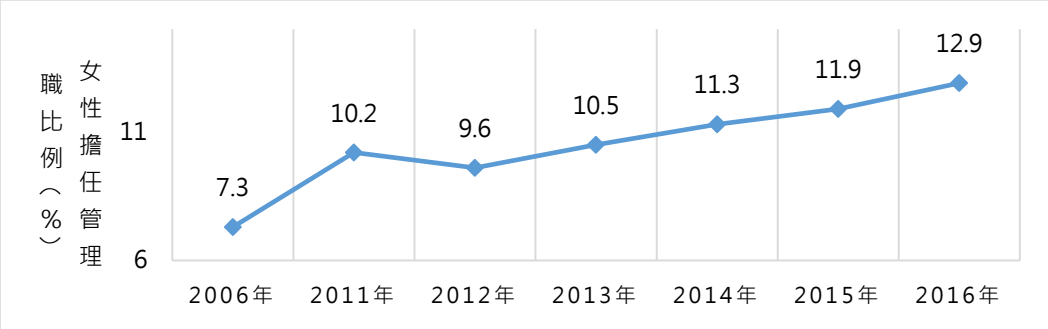


圖 3-6：日本女性擔任管理職比例

資料來源：厚生労働省，働く女性の実情（平成 28 年版），付表 31

為了能讓女性透過工作穩定經濟狀況與社會關係，在女性因生育離職、從事非典型工作、管理職比例低的現象下，日本認為有活化女性就業的必要性，協助有就業意願的女性，依據自身生活狀態與想法就業並發揮潛能。

二、 就業促進政策與方向

（一） 落實男女就業平等

未來面臨少子高齡化、人口減少導致勞動力短缺警訊，為了維護持經濟運作與社會活力，應不區分性別，以男女平等的角度投入社會經濟活動為關鍵，因此促進女性就業是一項重要的政策措施。然女性勞動參與率呈現 M 字型，30 歲左右的女性勞參率呈下降趨勢。此外，長期來看，女性管理比例雖然呈上

[49] 労働政策研究・研修機構（2017）データブック国際労働比較 2017，3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合（2015 年），平成 29 年。

[50] 土屋品子（2014），「女性が輝く日本」の実現に向けて，https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai7/siryou3-2.pdf，page 7。

[51] 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013），男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果，平成 24 年度。

DOI:10.6814/NCCU201900837

升趨勢，但仍低於國際水平。為此，實踐男女雇用機会均等法[52]（以下簡稱均等法）並積極推廣女性就業平等，希望有意願的女性繼續工作並發揮所長。

1. 實行性別平等待遇指導與強制力

為了確保企業中的男女平等，各地方勞動局設置之就業環境平等部（室）（雇用環境・均等部（室））通過訪視營業場所或事業單位，當發生性別歧視、因懷孕、生育而對女性勞動者之不利待遇等違反均等法的情形，能更即時了解事業單位人事管理的實際狀況。並對於違反均等法的或採用職務人事管理制度（コース別雇用管理制度）[53]的事業單位，將由地方勞動局局長給予說明、指導和建議或糾正。

在落實性別平等措施之強制力方面，厚生勞動省可以要求雇主提交報告來確認是否存在違法的事實，如違法屬實將提供建議與指導，並要求雇主採取相應措施。此外，為了加強就業領域的性別平等，有必要在僱用與就業管理的各個階段禁止基於性別的歧視，並採取措施確保其有效性。如未向厚生勞動省之指示提出報告或作出虛假報告，將對雇主處以 20 萬日圓（約 6 萬台幣）以下之罰款；若未遵循厚生勞動省提出之改善建議，將對外公布公司名稱。由此可見，日本採取罰款與社會制裁兩種方式來提高指導力度與糾正違法行為。[54]

2. 防止在性騷擾措施並採取因應措施

除了女性因懷孕生育不利就業，近年來主管或同事對懷孕生育方面的性騷擾，也對在職女性造成傷害。為防止主管或同事以言語的方式騷擾懷孕或生育的女性，事業單位在管理上有採取因應措施之義務。

[52] 1972 年通過「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」。

[53]「コース別雇用管理制度」出現於日本 1980 年代中後期大型企業，根據職務內容、職責範圍、調職有無等情形所建立人事管理制度，依據職務類別而有不同的工作配置、升遷與教育訓練。職務分類常見的有正式職位（総合職）、一般職位、技術職位等，但事實上這樣的管理制度，往往都是男性擔任正式職位（総合職）、女性為一般職位，可能淪為區別男女工作職位的工具，違反均等法，甚至構成間接歧視。此外，在工作型態日漸多樣化之下，更有可能產生權責不符的問題，也因此成為均等法關注的對象，於 2014 年修訂均等法施行細則，提出コース別雇用管理制度注意事項，瀏覽自 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/koyoukanri-b.pdf。

[54] 厚生労働省（2018），男女雇用機会均等法のあらまし，都道府県労働局雇用環境・均等部（室），平成 30 年 5 月，page 54。

DOI:10.6814/NCCU201900837

為提高雇主理解制定性騷擾對策的必要性，透過均等法與制定相關指導方針，讓雇主可以加深理解並採取有效的預防措施，並對於尚未根據均等法採取措防止性騷擾的事業單位進行協助指導，也提供具體案例使雇主能夠有效地實施防止性騷擾對策。

3. 消除男女工資差距

由於男女之間仍存在工資差距，與先進國家相比差距較大，因此日本於2010 年 8 月公布指導原則[55]改善工資差距的問題，透過調查工資與人事管理的觀點調查實際的薪資差距，並鼓勵勞工與管理階層自願主動審查工資與人事制度，並採取適宜的改善措施。

（二） 實現工作生活平衡

為了建立照護子女與持續工作的友善職場環境，實現工作與生活平衡為重要任務。2010 年時日本在實現工作生活平衡政策中，將育兒政策作為四大支柱之一，並在日本振興政策[56]提及「男性使用育嬰假比例」與「女性於第一胎生育前後的持續就業比例」，2020 年應分別達 13%、55%的目標。為實現該目標，實施工作與生活雙向平衡措施。

1. 育嬰假、家庭照護假等調和工作與照護的協助措施

在育兒照護期間，工作與家庭的平衡是有困難的，平衡工作與家庭措施是讓女性繼續工作的關鍵。女性育嬰假使用率為 81.5%[57]，得以符合女性的照護需求。然而，從第一胎產後女性繼續工作比例來看，2010 年至 2014 年間生育的女性繼續就業率為 53.1%[58]，2007 年至 2009 年間為 38.0%，相較之下繼續工作的比率增加，但仍有近半數的女性因生育離職。男性雖然有 30%[59]考慮使用育嬰留職停薪，實際上真正使用僅佔 2.65%[60]。此外，男性花費

[55] 指導原則全名為「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」。
[56] 在此提及的日本振興政策為「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2016 改訂版）」。
[57] 厚生労働省（2015），雇用均等基本調查，平成 27 年。
[58] 国立社会保障人口問題研究所（2015），第 15 回出生動向基本調查：夫婦調查，平成 27 年。
[59] 三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング(株)（2015 年），仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調查研究事業報告書，平成 27 年。
[60] 厚生労働省（2015），雇用均等基本調查，平成 27 年。

DOI:10.6814/NCCU201900837

在照顧子女與家庭的時間，平均每日 1 小時 7 分，落後已開發國家的水平。因為上述的現象，男女難以協調工作與生活的時間分配，被認為是女性難以繼續就業、生育率下降的原因之一。

為提供育兒同時繼續工作的環境，放寬定期契約勞動者育嬰假的申請條件、家庭照護假可分為 3 次使用、禁止主管或同事妨害使用育嬰假與家庭照護假等不利待遇，2017 年修正育兒照護休假法（育児介護休業法），要求雇主有義務調整人事管理措施，並確保得以徹底實行。此外，透過補貼方式鼓勵雇主提供友善就業環境，包含提供工作場所設置托育設施、家庭照護、防止基於育兒照護離職、確保育嬰假後回復原職位等措施。

對潛在的求職者而言，待機兒童[61]是日本面臨最為迫切的問題，無法進入托育機構的兒童將限制女性回到職場工作的可能性，未進入政府支援的托育機構可能造成沈重的經濟負擔，因此必須加速擴大受理公共托育人數，提供多樣化的托育服務，如企業聯合設立托育設施，延長托育時間、增加夜間與假日等符合家長需求托育方式，並強化地區子女照護基礎設施與諮詢網絡等有助於潛在的求職者就業的措施。

2. 提供已婚女性就業服務與援助措施

日本目前有 189 個專門針對已婚女性的就業服務中心（マザーズハローワーク・マザーズコーナー），對照顧子女也有意願就業的女性，透過一對一的諮詢方式提供求才資訊、托育服務等相關資源。此外，對接受職業訓練的已婚女性提供培訓津貼；事業單位僱用自就業服務中心介紹的已婚女性，可獲得僱用獎勵津貼與特定求職者僱用開發津貼，鼓勵事業單位積極招募；已婚女性取得護士或具備得以輔助女性經濟獨立之證照，可領取高等職業訓練促進給付，減輕培訓期間生活負擔。透過積極宣導已婚女性就業之相關制度與訊息，增加女性再就業機會。

[61]「待機兒童」是指符合日本兒童福祉法規範的保育所、保育園招收人數不足，以致達到入所條件卻無法入所、正在等待入所的兒童。待機兒童讓原本得以回到職場的家長，因育兒工作受到限制，或者進入未受國家支援的托育機構，而有沈重的經濟負擔，也可能使幼兒得不到應有的養育跟照顧。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（三） 積極就業促進措施－女性活躍推進法

為了確保男女實質上的平等，透過事業單位自發性的解決基於性別發生的差距，積極行動是不可或缺的。因此政府提供相關意見與必要措施，協助事業單位能夠做出具體的努力，也為了保障積極行動的有效性，2015 年 8 月 28 日制定女性活躍推進法[62]，以協助願意積極就業的女性在職場發揮個人能力為目標，賦予國家、地方公共團體、私人企業義務制定促進女性就業行動計畫及公布相關就業資訊，並於 2016 年 4 月 1 日全面實施[63]。

女性活躍推進法主要目的在於協助女性順從個人意志從事工作或經營事業，並透過以下原則促進女性就業，達到活躍社會的目的：

1. 考量工作場所實踐的可能性，積極僱用或升遷女性就業者
2. 改善工作與家庭生活兼容所需的環境，以確保兩者得以維持平衡
3. 關於女性工作與家庭生活的相容性，應尊重女性的個人想法

在政府政策方面，由政府制定促進女性就業的基本政策，地方政府制定適合該地區的女性職業生活促進計畫，實踐促進女性就業之目標。

在事業單位方面，由政府制定事業單位的行動計劃，再透過政府、地方團體、事業單位（300 人以下的事業單位為宣導對象）執行以下事項：掌握女性工作狀況，分析有待改善的問題，必須了解女性採用比率、男女工作年資差距、工作時間狀況、女性管理職比率等。並制定事業單位行動計畫，公佈量化目標、活動內容及預期成果，以及公布女性職場活躍的成功案例，成果透明以影響整體就業環境。

在促進女性就業協助措施方面，政府提供職業培訓、職業介紹與收集就業資訊。地方政府應提供協商與諮詢等的服務，或根據地域性成立促進女性就業的組織已提供相關就業諮詢[64] [65]。截至 2016 年 4 月，有 46 家企業獲得優良女性活躍制度的評價，此外，根據女性活躍推法，揭露企業內部女性活

[62] 平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。
[63] 内閣府男女共同参画局，女性活躍推進法-「見える化」サイト-，http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html#kohyo，瀏覽日期：2018/01/28。
[64] 厚生労働省，女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要，http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/law_gaiyou.pdf，瀏覽日期：2018/01/28。
[65] 厚生労働省女性活躍推進法特集ページ，http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html，瀏覽日期：2018/01/28。

DOI:10.6814/NCCU201900837

躍資訊有 5069 家[66]。2016 年 12 月底，有 99.8%的 301 人以上之事業單位制定行動計畫，300 人以下的中小型企業也有 2155 家提出行動計畫[67]。

（四） 改善部分工時工作者工作待遇

日本部分工時工作者呈現增加趨勢，已非過去屬於輔助性的工作，甚至具有關鍵地位。依據日本部分工時相關勞動法令[68]，必須確保一般勞工與部分工時工作者的平等待遇，促進部分工時工作者轉為一般勞工的就業型態。

儘管如此，部分工時工作者的待遇不一定與工作成果與貢獻相當，也因此感到不滿與焦慮的情形居多。為解決不平等問題，主要作法包含擴大禁止差別待遇的範圍，合理考量職責內容、人力運用情況進行適用，雇主於僱用部分工時工作者時對其有說明人事管理內容的義務[69]，透過在職培訓、私人教育機構的職業培訓，以滿足在短時間內從事部分工時工作的求職者需求等方式，持續朝向平等待遇的方向努力。

（五） 導入短時間正式員工制度

短期正式員工制度是日本厚生勞動省推行介於部分工時工作與全時工作之間的工作型態制度。日本近年來不能長期或長時間工作的人有逐漸增加的趨勢，即使其具備一般正式員工（正社員）的能力條件，在勞動力短缺與人才流失的情況下，短時間正式員工（短時間正社員）是可以活化運用此類人材的一種就業形式。

該制度的優勢在於，勞工得以實現工作與生活平衡、透過短時間工作成為正式員工、勞動條件相對穩定、減少長時間勞動的問題；對企業而言，可以確保有意願且有能力的人材維持就業的狀態、增加生產力、提昇員工滿意度與穩定就業；對社會而言，得以兼顧育嬰照護與繼續工作減緩少子高齡化的問題，並有利女性與高齡者於進入勞動市場解決勞動力短缺，以及增加企

[66] 厚生労働省（2016），女性活躍推進法の施行状況について，平成 28 年 5 月 20 日，http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/joseikatsuyaku_sekoujoukyou.pdf，瀏覽日期：2018/01/28。

[67] 厚生労働省（2016），働く女性に関する対策の概況，平成 28 年版働く女性の実情，平成 28 年。

[68] 此處指「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

[69] パートタイム労働法改正のポイント，http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000060383.html，瀏覽日期：2018/01/28。

DOI:10.6814/NCCU201900837

業競爭力並改善整體經濟環境[70]。因此，兼顧育嬰照護的員工、只想在固定的日期和時間工作的求職者、退休後有意願繼續工作的高齡者、協助部分工時工作者未來職涯發展等各式各樣的狀況，被認為是在日本適合使用短時間正式員工制度的對象，僱用型態與一般正式員工相同，但工作時間較短，透過固定工作時間、工作日的就業型態，調整符合個人生活方式與職涯規劃。

對女性而言，防止因生育離職、維持穩定就業狀態為重要課題。根據日本內閣府於 2007 年女性生活規劃支援調查[71]，「子女為 4 歲至小學入學以前」、「子女為小學生」的女性希望從事短時間工作，但實際上從事部分工時工作或處於不工作狀態的女性占多數，換句話說，由於育兒時間的限制，作為全時正式員工難以繼續工作或再就業。從工作場所的育兒支援需求來看，有 41.4%的女性與 17.2%的男性支持以現有正式員工的身分從事短時間工作的形態。此外，生育前有工作的女性有 60%因此離職，對企業而言是嚴重的人才流失。

故短時間正式員工制度被認為是得以兼顧育兒照護與繼續工作的最佳選擇，當女性有育兒照顧需求時，由全時工作轉為短時間工作，當需求減少時恢復全時工作的狀態[72]。日本積極協助導入短時間正式工作制度，並訂下 2020 年可以選擇短時間工作的事業單位比例需達 29%的目標。

（六） 推行在家工作

隨著科技法展與數位時代的來臨，資訊設備普及，在家中即可透過資訊科技設備工作的型態日漸增加，在家工作往往是不受工作地點與時間的限制，不但能減少通勤時間，亦能兼顧工作與家庭生活，對有兼顧育兒照護需求的女性而言是一種彈性且多樣化的工作型態。

[70] 厚生労働省（2016），「短時間正社員制度」導入支援マニュアル，〔図表□－03〕短時間正社員制度導入のメリット，page 9，平成 28 年 3 月。

[71] 内閣府男女共同参画局（2007），女性のライフプランニング支援に関する調査，平成 19 年。

[72] 厚生労働省（2016），「短時間正社員制度」導入支援マニュアル，〔図表Ⅱ－08〕短時間正社員制度 の適用フロー，page 49，平成 19 年。

DOI:10.6814/NCCU201900837

第三節 南韓女性就業現況與促進就業措施

一、 就業現況與問題

（一） 人口老化快速與勞動力短缺

南韓已於 2000 年進入高齡化社會，於 2017 年進入高齡社會，預計在 2060 年邁入超高齡社會。此外，人口老化的速度相較於日本由高齡化社會進入高齡化社會花了 24 年，南韓只有 17 年。在進入高齡社會的同時，南韓第一次出現勞動人口委縮的現象：計畫生育的女性比例不斷下降，少子化的現象使得未滿 14 歲的人口較 2016 年減少 14 萬人；65 歲以上人口大幅超過未滿 14 年的年輕人口，差距擴大至 48.4 萬人；勞動人口數不斷委縮，2017 年 15-64 歲勞動人口有 3619.6 萬人，較 2016 年減少 11.6 萬人（約 0.3%）。

為因應少子女高齡化社會，南韓 0 於 2005 年提出韓國低出生率老齡社會基本計畫（以下簡稱基本計畫），目標時程規劃於 2006 至 2010 年建構少子高齡社會的應對基礎，2011 至 2020 年恢復出生率及成功對應老齡社會。基本計劃有三大領域：分別是營造有利於生育與扶養的環境、建構可提供高齡社會質量的基礎、確保將來經濟增長動力，並將建構兼顧工作與家庭的社會體系及積極運用女性與高齡人才視為推動經濟發展的重要政策與目標 [73]。

（二） 女性中斷就業的問題

在「結婚會給職場生活帶來何種影響」之調查中，南韓女性認為是負面的影響居多，其中以「有做家務和育兒的負擔」佔 76.5%最多，「有可能中斷工作」佔 56.1%、「職場對已婚者照顧少」佔 46.7%、「面臨被迫離職」27.6%。大部分的南韓女性於 30 歲左右進入婚姻，也有受到育兒照護等因素使女性離開職場現象，再加上以男性為中心的社會價值之下，家務分擔與社會期待的壓力，女性無法繼續從事有穩定收入的正職工作，轉向低薪、不穩定的兼職工作。

南韓女性受到懷孕生育、家庭照護因素影響而離職場，在就業率上呈現 M 字形的結構。與 2005 年相比，中斷就業集中的年齡群組（即就業率的最

[73] 翁毓秀（2009），日本、韓國少子女高齡化社會之因應對策－台灣做了甚麼？未來可以做甚麼？社區發展季刊，第 125 期，頁 240-255，2009 年 6 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

低的年齡群組）從 2005 年的 30-34 歲（48.6%）往後延至 2015 年的 35-39 歲（54.1%），2015 年女性就業率最低點甚至低於 2005 年的 35-39 歲的 57.3%，可見女性因結婚懷孕與照撫養子女導致中斷就業的狀況並未得到改善。

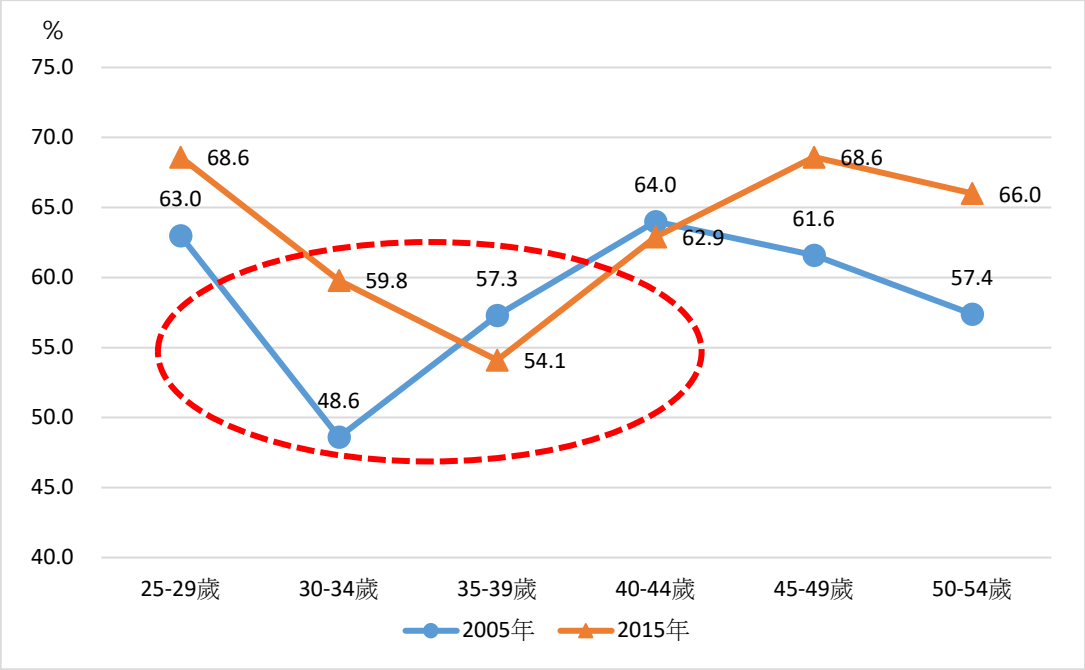


圖 3-7：南韓女性就業率 - 按年齡分（2005 年、2015 年）

資料來源：Ministry of Employment and Labor ,Republic of Korea ; OECD.

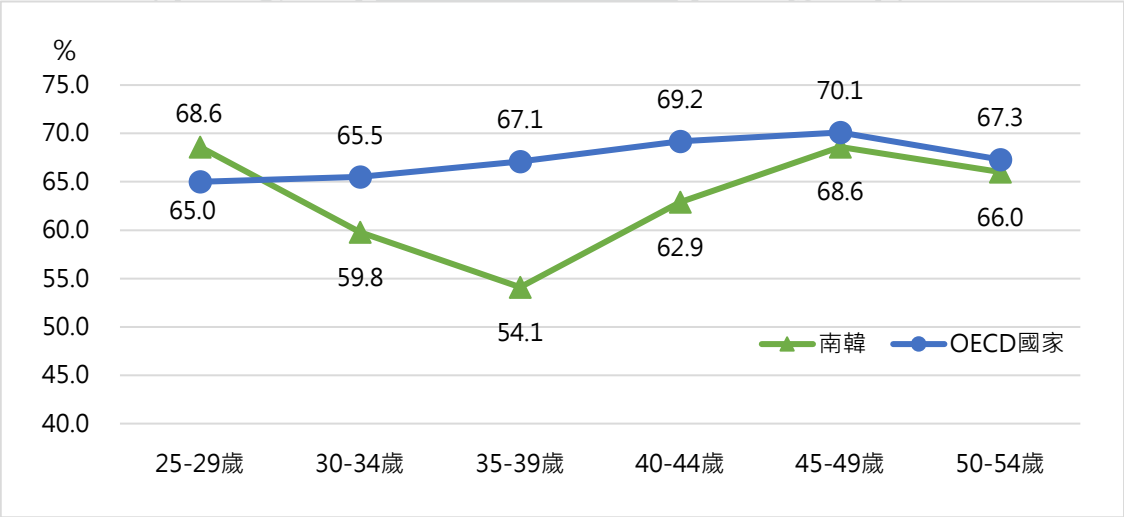


圖 3-8：OECD 國家與南韓女性就業率 - 按年齡分（2015 年）

資料來源：Ministry of Employment and Labor ,Republic of Korea ; OECD.

DOI:10.6814/NCCU201900837

與 OECD 國家的女性就業率比較，其未如同南韓女性就業率呈現 M 字型的發展，在中斷就業最為明顯的 30-40 歲的年齡區間中，南韓女性就業率最低點 54.1%（35-39 歲）與 OECD 國家女性就業率 67.1%相差 13%，顯示 OECD 國家女性在進入 30 歲以後仍持續保持就業的狀態，並未受到婚姻、懷孕生育與家庭照護因素而中斷就業。

此外，南韓女性擔任主管職位的比例也偏低，南韓女性家族部的調查報告指出，2016 年南韓前 500 大企業中，約有 1.5 萬名主管層級的職位，女性只佔其中的 2.7%；500 大企業中卻有 336 家是沒有任何一位女性擔任高階職位，表示女性職涯中受到家庭因素離職，職業生涯比男性提早結束，無法延續工作經歷以致於擔任主管職位的機會也不高。

根據韓國教育發展研究所（Korean Educational Development Institute）之調查，南韓 2016 年的女大學畢業生人數已超過男性，表示應能讓更多女性投入職場工作，但就業環境、家庭責任之問題也使她們望之卻步。如能改善南韓婦女地位遠落後於經濟成長速度，實現兩性平等可能有助於南韓的經濟生產力。

二、 南韓女性中斷就業與再就業之現況

（一） 通過「促進中斷就業婦女經濟活動法案」協助女性重返職場

為解決女性就業環境艱困之問題，南韓於 2008 年通過「促進中斷就業婦女經濟活動法案（The Act on Promotion of Economic Activities of Career-Interrupted Women）」， 主要協助的對象「中斷就業婦女（Career-Interrupted Women）」是指因懷孕、生育、家庭照護等因素而離職，希望重返職場就業的婦女，或過去無工作經驗但現在想就業的女性[74]。協助她們在政府部門、教育團體或私人企業等單位獲得一份工作並參與經濟活動（Economic Activities），達到婦女經濟獨立並在工作過程中自我實現，進而維持南韓經濟活動持續成長。

該法案最為顯著的成果是設立新的婦女就業中心（the Women's New Employment Center，以下簡稱婦女就業中心），自 2009 年以來持續協助女性

[74] Korean Labor Law,<The Act on the Promotion of the Economic Activities of Career-Break Women, etc.> Article 2 (Definition).

DOI:10.6814/NCCU201900837

重返職場。截至 2016 年 11 月底，南韓有 150 處婦女就業中心分布全國各地，每年協助超過 10 萬名中斷就業婦女重返職場。根據統計資料顯示，2015 年南韓 15-54 歲的中斷就業婦女有 203 萬人，其中透過婦女就業中心順利就業的女性有 14 萬人，向婦女就業中心提出求職申請的女性有 28 萬人[75]，顯示使用就業中心求職服務的人數為就業人數的兩倍。但從整體觀察，使用婦女就業中心求職的女性僅佔中斷就業女性的 6-10%[76]，大部分的中斷就業女性是沒有接觸或使用政府提供協助再就業之措施。

（二） 2016 年中斷就業婦女經濟活動狀況調查

提高南韓女性就業已是南韓政府的重點政策，協助中斷就業婦女儘快重返職場，並快速地為重返職場進行準備以獲得一份更好的工作，為達成此項目標必須了解南韓中斷就業女性的現況， 該法案授權每 3 年一次對中斷就業婦女經濟活動（The Survey on Economic Activities of Career-break Women）進行統計調查，第一次調查於 2013 年進行，第二次調查為 2016 年進行。透過調查了解中斷就業婦女從事經濟活動的狀況與無法順利尋職的原因，協助中斷就業並打算再次重返職場的婦女，防止女性經歷中斷就業而有後續重返職場面臨就業不易的問題，並根據調查結果擬定與職業婦女相關的企業、家庭、社會方面促進就業的政策。以下概述 2016 年之調查結果：

1. 南韓女性有中斷就業之經驗者佔 40%

2016 年第二次調查南韓 25-54 歲女性共 4835 人中，有工作經驗者有 4499 人（93.1%），無工作經驗者有 336 人（6.9%）。有工作經驗的 4499 人之中，有 1990（44.2%）的女性曾有中斷就業的經驗，2509 人（55.8%）是沒有中斷就業的經驗，表示南韓女性 10 人之中有 4 人以上因結婚、懷孕、生育、家庭照護等因素離開職場。

[75] Ministry of Gender Equality and Family (2016), Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women,pp.5, November 28, 2016 ,Seoul, Korea.
[76] Ministry of Gender Equality and Family (2016), Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women,pp.5, November 28, 2016 ,Seoul, Korea.

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 3-1：南韓 2016 年第二次中斷就業婦女經濟活動調查受訪者情形

	是否有中斷就業的經驗		人數（比例）	說明
目前無工作	目前無工作且無中斷就業的經驗		336（6.9）	完全沒有工作經驗 目前沒有工作的女性
			495（10.2）	有工作經驗 非因結婚生育家庭照護等因素離職 目前沒有工作的女性
	目前無工作且有中斷就業的經驗	無再就業經驗	876（18.1）	有中斷就業的經驗 中斷就業後未再就業 目前沒有工作的女性
		有再就業經驗	233（4.8）	有中斷就業的經驗 中斷就業後有重返職場就業的經建 目前沒有工作的女性
目前有工作	目前有工作且有中斷就業的經驗	繼續從事重返職場的工作	564（11.7）	有中斷就業的經驗 目前仍從事重返職場的第一份工作的女性
		從事重返職場以外的工作	317（6.6）	有中斷就業的經驗 已自重返職場的第一份工作離職 從事其他工作的女性
	目前有工作且無中斷就業的經驗		2014（41.7）	無中斷就業經驗 目前有工作的女性
總計			4832（100.0）	

資料來源：Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women, 2016 , Korea.

2. 中斷就業年齡延後

南韓女性中斷就業的平均年齡為 28.5 歲，依年齡區分 25-29 歲為 25.9 歲，30-39 歲為 29.1 歲，40-49 歲為 28.6 歲，50-54 歲為 27.6 歲，年齡越高發生中斷就業的年齡越低，原因在於年齡大的女性在同時期受結婚而中斷就業的情況較為頻繁，但隨著晚婚的影響，結婚年齡延後以至於中斷就業的平均年齡隨之遞增。

2013 年與 2016 年的中斷就業婦女經濟活動調查之調查對象為 25-54 歲之已婚女性，根據她們過去職業生涯的分佈情況，2016 年婚姻比例與 2013 年相比下降了 21.4%，這也是因結婚退出勞動市場的情形減少的原因之一。此外，中斷就業之平均年齡增加 1.4 歲，由 2013 年 27.1 歲增加至 2016 的 28.5 歲，雖然因結婚中斷就業的情形減少，但晚婚與中斷就業的問題持續存在，且使得中斷就業的平均年齡增加。

DOI:10.6814/NCCU201900837

3. 中斷就業之原因

南韓女性中斷就業的原因，除為了參與小孩的成長過程、料理家務、配偶所得得以維持生計無需外出工作等因素之外，配偶有上夜班或假日工作較為頻繁的比例佔多數，可見配偶長時間勞動可能是影響女性中斷就業的原因[77]。

4. 復職期間需 8 年左右

中斷就業婦女在就業的復職期間自 2013 年的 8.6 年減少至 2016 年的 8.4 年，無顯著的變化。

5. 重返職場之原因與阻礙

中斷就業婦女選擇再就業主要目的為賺取生活費（44.8%）與有穩定的收入（49.5%），其次是希望可以兼顧家庭與生活（34.7%）。但再就業面臨的阻礙主要是育兒與家庭照護（46.4%）尚未獲得解決佔大多數。

6. 重返職場的工作類型與薪資

觀察再就業職業類別，從事製造業的比例下降（27.0%→13.1%）、批發零售業略微增加，值得注意的是住宿與餐飲業增長 2.8 倍。再就業工作類型方面，從事白領、事務職（사무직）的比例減少（38.8%→20.0%），銷售與服務工作增加。與離職時的工作比較，再就業婦女認為再就業的薪資水平較低，工作與能力的契合程度是不如離職前工作條件。

重返職場再就業的平均月薪（所得）為 146.1 萬韓元（約 4.31 萬台幣），與中斷就業離職時平均月薪 167.8 萬韓元（約 4.95 萬台幣）相差 21.7 萬韓元，表示重返職場就業之月薪只有過去的 87%左右。此外，與無中斷就業的女性相比，中斷就業後重返職場平均薪資為 165.4 萬韓元（約 4.88 萬台幣），只有無中斷就業經驗女性（234.3 萬韓元，約 6.91 萬台幣）的 71.%，兩者相差 68.8 萬韓元。與 2013 年第一次調查結果比較，無論是比較「女性個人離職前與再就業」的薪資差異，或比較「女性是否有中斷就業經驗」的薪資差

[77] Ministry of Gender Equality and Family (2016), Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women,pp.352, November 28, 2016 ,Seoul, Korea.

DOI:10.6814/NCCU201900837

異，均呈現差異擴大的趨勢，表示 2016 年南韓女性因中斷就業所致的損失有所增加。

7. 未來的就業意願與動向

在未就業的女性中有 40.1%願意接受職業訓練，她們希望可以在女性人力資源發展中心（여성인력개발센터）進行相關職業訓練（79.6%），職業訓練的內容希望以協助女性重返職佔多數（71.2%）。

在目前未就業女性未來就業意願方面，有就業意願者佔 51.6%。其中，希望未來找到工作成為受僱者的女性佔 80.7%，希望創業的女性佔 19.3%。有創業想法的女性比 2013 年減少了 1.7%，並認為考量創業因素在於具備相關專業知識與能力者佔 20.4%。此外，有意願工作的女性有 50.6%希望可以從事部分工時等具兼職性質的工作，主要原因在於育兒與家庭照護，且希望一日平均工作時間在 6.1 小時、平均薪資 197.3 萬韓元（約 5.82 萬台幣）。

在已經就業的女性中，想要在 1 年內離職的女性佔 10.5%，理由在於「薪資過低（18.6%）」、「希望從事其他工作（16.3%）」、「育兒與子女教育（13.0%）」。離職後的具體規劃以「休息（46.2%）」、「回到以前的工作職位（44.3%）」、「創業（9.5%）」分布。

8. 協助重返職場之政策成效與看法

為了再就業積極進行求職活動的中斷就業婦女佔 41.0%，於婦女就業中心登入求職需求的比例佔 27.9%，有接受職業訓練且已再就業婦女超過 8.5%，認為職業訓練有助於再就業的女性佔 77.1%。2016 年中斷就業後再就業並積極進行求職活動的女性增加，比 2013 年增加 6.4%，特別是在 25-29 歲的女性，此外，在就業服務機構登錄求職也較 2013 年增加 3%。

對於南韓女性政策之看法，在受訪的 25-54 歲的女性中，認為政府應對未就業的女性提供高品質的部份工時工作（34.0%）以及值得信任的托育設施（24.4%）；在已就業的女性方面，希望消除年齡歧視（30.9%）、提供持續性的職能發展計畫（30.3%）、增加值得信任的托育設施（30.1%）。此外，再就業之女性認為職業訓練對再就業無幫助的理由在於缺乏專業知識，且比例上與 2013 年相較增加最多（增加 19.7%）。特別是在 30-40 歲的女性由於缺

DOI:10.6814/NCCU201900837

乏相關能力而放棄就業的比例，與 2013 年比較增加了 20.5%，40-50 歲的女性認為缺乏專業知識的比例增加 30.3%，顯見不同年齡層有不同的職業訓練需求。

三、 女性就業促進政策與方向

（一） 協助終身職業生涯發展

1. 提供職業基礎訓練

中斷就業婦女再重返職場尋職會考慮的因素，以工作有穩定收入、可以與家庭生活互相配合的工作為優先選項之外，值得注意的是符合中斷就業婦女的性向與能力的工作（29.2%）為第三項考量的因素。為符合職業性向與能力而進行的就業諮詢，在接受就業諮詢與性向測驗的再就業女性，有 69.1%認為是對尋職有幫助的。中斷就業婦女再就業時有接受職業基礎訓練者佔 28.9%，同時認為對再就業有幫助者佔 70.8%，也是在就業服務機關所提供的就業協助措施佔比最高的類別，其次為就業諮詢與性向測驗佔 69.1%。

中斷就業婦女於中斷就業的期間已被勞動市場排除在外，再就業時必須重新掌握中斷就業婦女的能力與興趣，了解她們的就業計畫與尋職方向是很重要的。因此中斷就業婦女需要透過就業諮詢、職業性測驗等方式確認她們的能力與興趣，以作為求職時的基準，該基準與南韓推動的國家職能標準（National Competency Standards）是一致的，不只是一般的求職者需要具備職業基本能力與職業執行能力，對中斷就業並期望再就業的女性而言，培養就業能力顯得更加重要。

2. 提供職業婦女職業發展計畫

有 30.3%的女性認為政府提供持續性的職業能力開發與職業訓練，將有助於女性持續就業之政策，僅次於預防年齡歧視（30.9%），顯示提供持續性的職業能力開發有很高的需求。

目前南韓提供女性職業訓練的單位以婦女就業中心為代表，雖然婦女就業中心是以有經歷中斷就業的婦女為主要服務對象，也必須擴大對已就業的職業婦女提供職業訓練，以回應其對職業發展的需求。除婦女就業中心之外，女性可以透過企業內部教育訓練或民間訓練機構進行自我的職業發展計畫，

DOI:10.6814/NCCU201900837

但婦女就業中心不單純只需要提供中斷就業婦女再就業的服務，還必須追蹤再就業的後續情形，提供相關就業計畫等服務，以維持女性穩定就業並符合職業發展的目標。

（二） 提升職業訓練與培訓課程之效能

1. 推廣政府舉辦的職業訓練計畫

目前南韓中斷就業婦女於再就業前有接受職業訓練的比例僅佔 8.5%，在此之中，認為職業訓練有助於再就業者高達 77.1%，顯示職業訓練對再就業具有正面的影響力。但大多數中斷就業婦女並未接受職業訓練，調查未接受職業訓練的理由發現，有 31.3%表示職業訓練相關的資訊接收不足，故政府機關有必要積極推管針對非就業女性進行之職業訓練相關訊息，如職業訓練課程、工作需求類型與求職管道等。

2. 提供適性的職業訓練

有 31.9%經歷中斷就業並於再就業時接受職業的婦女認為，無法找到工作的原因是工作內容不符合興趣或能力而放棄就業，且該現象十分普遍。此外，希望以過去的工作經驗與求職過程來選擇職業訓練種類者有 28.4%。從調查結果可以發現，職業訓練雖有助於就業，必須先了解中斷就業婦女的職業性向與能力再進行相關職業訓練，才有助於後續尋職就業之目的。

（三） 尋職與就業服務

1. 創業協助

關於女性創業意願調查，2016 年目前無工作的女性，有 19.3%希望創業，有中斷就業婦女者佔 19.7%，比起無中斷就業婦女的 18.5%高出 1.2%。中斷就業婦女已就業但預計於一年內從現在的工作離職者，有 11.8%有創業計畫，顯示南韓 10 位女性中有超過 1 位有創業意願，包含中斷就業婦女在內。

雖然無法肯定的說希望創業的女性比例多於就業的女性，但在中斷就業婦女求職過程相對艱困的情況下，創業是可以排除年齡歧視問題並協助中斷就業婦女進入勞動市場的方法之一。南韓的自營作業者的比例高，但更重要的是創業前的職業訓練與協助創業者進行詳細的創業計畫，以降低創業失敗

DOI:10.6814/NCCU201900837

發生的可能性。因此，提出以職業婦女為中心的創業協助計畫是有必要的，將女性創業協助措施納入婦女就業中心之服務項目，再與目前現有的創業支援組織與企業相互連結，以達成協助創業之目的。

2. 增加部分工時工作

為了增加非就業女性參與勞動市場，有 34.0%的女性希望南韓政府增加優良的部分工時工作數量，尤其是在中斷就業且目前無工作的女性比例達 39.0%。不僅在政策方面對部分工時工作有需求，目前無工作的女性希望將來從事部分工時工作者佔 50.6%，觀察中斷就業且目前無工作的婦女，也有超過一半（61.4%）希望將來從事部分工時工作，與 2013 年相比，2016 年對部分工時工作的偏好增加了一倍之多。

表 3-2：目前無工作女性未來的工作型態

	時間制	全日制	總計
2016 年	61.4	38.6	100.0
2013 年	31.9	68.1	100.0
2016 年-2013 年	29.5	-29.5	0.0

資料來源：Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women, 2016 , Korea.

南韓政府於 2013 年下半年開始推廣部分工時工作的就業政策以提高女性就業率。於 2013 年 5 月推動政策前進行調查，了解南韓女性希望從事優質的部份工時工作，也在後續實際推動政策方面，提供並強化部分工時工作的質量，受到政策影響，與 2013 年相比，2016 年的女性就業需求增加。

自 2013 年起，政府鼓勵企業提供在同一個單位的工作職務，由全日制轉換為部分工時的型態，即提供轉換工時的選擇，對有懷孕生育、家庭照護需求女性而言，她們受到時間的限制而從事全職工作的比例較低，若能再同一事業單位將原本的全日工作轉為部分時間工作，以轉換工時就業型態的方式讓女性留在職場，防止中斷就業的現象，以延續女性職業生涯。

在工作與家庭生活平衡的角度來看，育嬰假也被為視為鼓勵轉換工作型態的方式之一。近期男性與女性使用育嬰假的比例有增加的趨勢，如現有的兼職工作以女性為主，當家中有 8 歲以下子女的父母都使用育嬰假與轉換全日工作為部分工時工作，以度過家庭照護負擔較為沈重的期間，轉換部分工時工作的效果將更加明顯。

DOI:10.6814/NCCU201900837

縮短工作時間、短暫離開工作為轉換部分工時工作之優點，可避免女性離開勞動市場，亦可改善全時工作與長時間工作的職場文化，自 2013 年促進部分工時工作開始，南韓政府持續引導超時工作轉化為優質的部分工時工作，並協助部分工時工作的監督與管理。

為增加企業提供部分工時工作的機會，2010 年起企業僱用部分工時人員可申請每人每個月最高 60 萬韓元（約 1.77 萬台幣），為期 1 年的僱用獎勵補助，並於 2013 年起擴大實施。此外，為鼓勵企業提供轉換工時的選擇，每人每月 60 萬元（包含薪資 40 萬韓元補貼）、為期 1 年的獎勵補助，並於 2015 年起實施。

3. 啟用並活化替代人力

受到產假、育嬰假、育兒期間縮短工作時間影響，可預想企業將面臨人力暫時性短缺的問題，南韓政府應在事前確保相關替代人力，並於適當時機提供推介替代人力的服務。2015 年開始執行招募替代人力，南韓政府共 1274 名，透過私人機構招募 856 名，在此之中有 90%為女性（770 人），有 50.5%的女性年齡超過 30 歲，表示從事替代人力的女性較多，女性年齡的比例也可以解釋從事替代人力可能是協助中斷就業婦女再就業的一種形式。

雖然受到產假、育嬰假、育兒期間縮短工作時間有擴大使用替代人力的需求，然該現象對增加中斷就業女性再就業的機會是有幫助的，故應在就業服務中心或婦女就業中心為替代人才需求進行相關準備作業，包含了解有替代人力需求的企業、確保中斷就業女性或其他替代人才來源，以便即時對應企業與求職者的需求。

（四） 家庭與工作生活平衡

1. 推廣家庭友善企業

中斷就業婦女希望未來創業的重要考量，以維持家庭與生活的工作環境與條件占 32.4%最多，符合能力與興趣、適當的收入為次要考量的選項。希望再就業選擇工作，也是以維持家庭與生活的工作環境與條件（34.7%）為主要考量，尤其是在 25-29 歲比例超過 50%（54.4%）。

DOI:10.6814/NCCU201900837

不論是希望創業或就業的中斷就業女性，均認為得以兼顧家庭與生活之工作為首要選擇，故應推動家庭友善的企業文化，對採取家庭友善政策的企業予以認證，對未符合的企業進行管理與監督。

2. 促進彈性的工作安排

女性為維持繼續就業狀態而希望南韓政府採取的措施中，擴大彈性工作安排占 25.0%，希望擴大彈性工作安排的無中斷就業、持續就業者占 25.7%，高於中斷就業者的 23.3%。此外，目前有導入彈性工作者有 24.7%為全日制工作、7.3%是在家工作。

職業婦女希望夠過擴大彈性工作安排以讓她們維持繼續工作的狀態，但實際使用彈性工作安排的比例非常的低。此外，有中斷就業女性認同彈性工作安排的比例也高於無中斷就業經歷的女性，表示彈性工作安排有助於降低中斷就業的狀況。

（五） 在職家庭（Working Family）的子女照護與教育協助

1. 擴大提供值得信賴保育設施

有 30.1%目前有工作女性與 24.4%的目前無工作的女性希望政府提供值得信賴的保育設施。希望擴大提供值得信賴保育設施且目前有工作的女性中，有中斷就業經驗者占 28.2%，無中斷就業經驗者占 30.8%，此外，未來有生育計畫的未婚女性也有 26.5%認同設立保育設施的重要性，有 2 歲以下子女與 3 歲至小學入學前子女的女性，分別有 18.3%與 19.2%希望由政府提供托育照護服務。

為了讓女性繼續工作或重返職場，雖然希望擴大提供保育設施，但實際上南韓由政府設立的公立托育中心與企業設置托育中心嚴重不足，2015 年底公立托育中心僅佔 6.2%，企業設置托育中心只有 1.8%，必須積極推動設立托育設施，以解決在職家庭面臨托育設施不足的問題。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 3-3：南韓 2015 年托育設施設置情形

	公立 托育中心	社福團體 托育中心	法人團體 托育中心	私立 托育中心	居家托育	居家 日托中心	工作場所的 托育中心	總計
家數 （間）	2,629	1,414	834	14,626	22,074	155	785	42,517
比例 （％）	6.2	3.3	2.0	34.4	51.9	0.4	1.8	100.0

資料來源：Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women, 2016, Korea.

2. 提供小學課後照顧服務

有 30.1%目前有工作女性與 24.4%的目前無工作的女性希望政府提供小學課後照護方案。在有上小學子女的女性之中，希望小學提供課後照顧者占 22.5%，有 24.8%傾向於自行照顧，顯示南韓有小學課後照顧的需求，因此教育局必須持續推動與規劃小學課後照護計畫以協助在職家庭。

第四節 小結

本章第一節綜合國際組織 ILO 與 OECD 對女性就業之看法。從 ILO 的觀點可知，為實現實質性的兩性平等工作，全體社會必須意識到男女雙方都有工作的權利與承擔家庭照顧責任的義務，各國政府應對此提出綜合性的政策措施，以國際勞工標準為依據，正視無償的家庭照護工作，重新分配兩性及工作與家庭生活的關係，有償的照護工作亦應得到重視與合理的報酬。OECD 則從職業歷程的角度，認為必須隨著女性就業歷程制定階段性政策，以解決各階段所面臨的就業問題，並維持良好職業流動，減少因生育照護退出勞動市場的情況。有鑑於在改善女性勞動力市場方面仍未取得適當的進展，國際勞工組織總幹事（ILO Director-General）啟動「職業女性百年倡議計畫（Women at Work Centenary Initiative）[78]」，目的在於理解女性勞動市場發展進度緩慢的原因，與確保未來得以提供職業婦女安全與平等的環境，主要內容包含以下四個領域：歧視包含低估工作的課印象以至於無法符合尊嚴勞動的現象（Discrimination, including stereotypes, that undermine access to decent work）；低薪與同工不同酬（Low pay and the absence of equal pay）；缺乏對照

[78] ILO (2017), Women at Work Centenary Initiative ,accessed from http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480301/lang--en/index.htm on January 7, 2018.

DOI:10.6814/NCCU201900837

護工作的認識、低估照護工作與責任分配不均（Lack of recognition, unequal distribution and undervaluation of care work）；暴力與性騷擾（Violence and harassment）。這些議題同樣在聯合國「2030 年永續發展議程」中加以強調，顯見女性就業問題為全球共同面臨之重要議題，實現性別平等是永續發展不可或缺的先決條件，也期盼未來的工作朝向尊嚴勞動的方向進行。

第二節討論日本女性就業現況、問題與因應對策。受到人口高齡化與少子化的影響，人口迅速減少且開始出現勞動力短缺的問題。日本政府認為女性是最龐大的潛在勞動力來源，有迫切促進女性就業、增加女性就業機會的需求，以維持經濟發展與社會活力，並且視為長期重要的核心政策。在促進女性就業方面，除了提供已婚女性個別的就業服務，即在職業訓練、津貼補助、托育服務等個別的援助措施之外，可以發現日本政府更注重將政策措施導入企業，例如：透過訪視事業單位、調查薪資狀況、提供具體案例，協助雇主了解相關法令與政策，以落實男女性別平等與防止性騷擾，並藉此掌握企業落實情形。也透過補貼方式鼓勵雇主提供友善就業環境，包含提供工作場所設置托育設施、家庭照護、防止基於育兒照護離職、確保育嬰假後回復原職位等措施。此外，強化部分工時工作者的保護、導入短時間正視員工制度、推行在家工作等多元的工作設計，以實現工作生活與平衡。在積極就業促進措施上，推動女性從事以興趣為主的工作或創業模式，協助事業單位制定年度計畫與目標，公布女性職場活躍的成功案例，試圖改變雇主對女性求職者的看法，鼓勵雇主增加僱用女性的意願，增加女性投入勞動市場的機會。

第三節則討論南韓女性中斷就業與再就業之現況與促進就業政策之方向。為因應少子女高齡化社會，南韓女性中斷就業的情況較 OECD 國家平均值明顯，為防止女性受到家庭因素離開職場，於 2005 年提出韓國低出生率老齡社會基本計畫中，將建構兼顧工作與家庭的社會體系及積極運用女性與高齡人才視為推動經濟發展的重要政策與目標；於 2008 年通過「促進中斷就業婦女經濟活動法案」，協助希望重返職場的女性。促進女性就業的措施也是透過就業服務、職業訓練、增加彈性工作、推廣友善職場與提供托育協助，並強調適性就業，希望在職業訓練與未來職業發展計畫上，提供符合女性性向與能力的工作，排除女性進入職場的障礙。

南韓促進女性就業措施中較為特殊之處在於活化替代人力的執行與運用，除了增加部分工時工作機會、縮短工作時間等方式配合女性家庭照護需

DOI:10.6814/NCCU201900837

求，南韓政府認為如能掌握女性請產假、育嬰假、育兒期間、縮短工作時間，而使企業有暫時性人力短缺的狀況，應可在事前確保相關替代人力，包含了解有替代人力需求的企業、確保中斷就業女性或其他替代人才來源，並在適當時機提供推介替代人力的服務。南韓於 2015 年啟用招募替代人力，發現有 90%為女性且有一半以上超過 30 歲，顯示從事替代人力的相關工作有助於中斷就業的女性重返職場，也得以即時對應企業與求職者的需求。

根據本章 ILO 與 OECD 對全球女性就業觀察所提出之政策建議，我國、日本、南韓在針對二度就業婦女重返職場的相關就業政策措施方面，依據個人、家庭與工作環境三方面整理，繪製成表 3-4。

在個人方面，國際建議透過培訓、津貼、就業媒合與職涯諮詢，減少女性退出勞動市場的可能性，或已因照護工作中斷就業的女性重新回到勞動市場中，我國與日韓之措施亦以提供就業服務、職業訓練、津貼補助、創業協助等方式，協助二度就業婦女個人重返職場，至於日本與南韓更強調針對已婚女性的就業服務與職涯發展規劃。

在家庭方面，國際建議應提供女性在生育保護與照護措施，加對公共托育制度與基礎設施的投資，將品質穩定，與一般家庭可負擔的托兒服務視為一項普遍的權利。為了緩解懷孕生育中斷女性就業的問題，我國與日韓主要以提供值得信賴與符合需求的托育設施、鼓勵企業提供友善家庭設施、津貼補助等方式排除女性就業之家庭阻礙。

在工作環境方面，國際對工作型態與品質的調整提出兩項建議，分別是：彈性的工作安排以協助兩性平均分擔家庭照護工作，以及改善從事短時間工作待遇應採取平等待於原則，與正職人員享有等比例的工作保障與福利措施，提供高質量的兼職工作。我國以提供就業協助方案的方式開發女性就業機會，但對於調整工作時間的型態，例如日韓導入短期正式社員、推行在家工作、啟用與活化替代人力、促進彈性工作安排、鼓勵轉換工時工作等，可以發現我國在這方面的制度或鼓勵促進措施，相較之下是比較缺乏的，也可能是我國女性職業生涯以中斷就業類型為主、45 歲以上的女性勞動參與率低於日韓的原因之一。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 3-4：二度就業婦女再就業之國際政策建議與台日韓現行措施

	ILO 與 OECD	我國	日本	南韓
個人	透過培訓、津貼、就業媒合與職涯諮詢，減少女性退出勞動市場的可能性，或已因照護工作中斷就業的女性重新回到勞動市場中。	1. 就業服務：特定就業對象之個案輔導管理 2. 職業訓練：推介職業訓練課程 3. 津貼補助：尋職與職業訓練期間提供津貼補助 4. 創業協助：微型鳳凰創業貸款、女性飛雁計畫	1. 就業服務：一對一提供已婚女性就業服務 2. 職業訓練：提供職業訓練課程 3. 津貼補助：僱用獎助津貼、安定求職者僱用開發津貼、高等職業訓練促進給付 4. 創業協助：提供創業支援與低利貸款	1. 就業服務：協助終身職業生涯發展 2. 職業訓練：提供職業基礎訓練與推廣適性的職業發展計畫 3. 津貼補助：僱用部分工時工作獎勵補助 4. 創業協助：提供以職業婦女為中心的創業協助計畫
家庭	提供女性在生育保護與照護措施，加對公共托育制度與基礎設施的投資，將品質穩定與一般家庭可負擔的托兒服務視為一項普遍的權利。	1. 鼓勵雇主提供友善家庭設施 2. 放寬育嬰津貼請領條件 3. 提供托育費用補助 4. 擴大公共托育服務範圍	1. 鼓勵雇主提供友善家庭設施 2. 放寬育婴假之申請條件 3. 擴大受理公共托育人數與提供多元化的托育服務 4. 強化地區子女照護基礎建設與諮詢網絡	1. 推廣友善家庭企業 2. 擴大提供值得信賴的保育設施 3. 提供小學課後照護服務
工作環境	彈性的工作安排以協助兩性平均分擔家庭照護工作。 改善從事短時間工作待遇應採取平等待於原則，與正職人員享有等比例的工作保障與福利措施，提供高質量的兼職工作。	1. 針對二度就業婦女之就業促進方案：多元就業開發方案、職場學習及再適應計畫、培力就業方案，以協助女性重返職場。 2. 修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，保障部分工時勞工勞動權益。	1. 實施積極就業促進措施：女性活躍推進法 2. 導入短時間正式員工制度與推行在家工作 3. 改善部分工時工作者工作待遇與擴大禁止差別待遇的範圍	1. 啟用並活化替代人力 2. 促進彈性工作安排，鼓勵企業提供縮短工時與轉換工時工作 3. 推廣優質的部分工時工作

資料來源：本研究整理

DOI:10.6814/NCCU201900837

第四章 訪談資料分析

第一節 訪談對象與設計

本研究採一對一深度訪談的方式進行，訪談對象包含已婚女性 6 名、專家學者 1 名、勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組人員 3 名，綜合訪談者的看法，了解目前二度就業婦女再就業困境的實際情形，以及政策措施給予協助是否符合實際需求，期望在訪談與分析過程中提出有助於二度就業婦女再就業之建議。

一、 訪談對象

為了解我國二度就業婦女再就業的問題進而提出改善建議，本研究的訪談對象分為三類：已婚女性、勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組人員、專家學者，訪談者之資格條件說明如下：

（一） 已婚女性

本研究之訪談對象希望能在已婚女性中，找到符合勞動部函釋定義之二度就業婦女，即「因家庭因素退出勞動市場 2 年以上且重返職場之婦女」。此外，由於成為函釋定義的「二度就業婦女」必須有就業意願的動態表示與就業行動，希望在目前沒有表達就業意願或就業行動，但未來可能成二度就業婦女的家庭主婦中，了解她們對重返職場的期待與想法，故將訪談對象分為「目前或曾為二度就業婦女」與「潛在的二度就業婦女」兩類。分別必須具備的資格條件如下：

1. 目前或曾經是二度就業婦女

(1) 已婚且育有子女之女性
(2) 有工作經驗
(3) 因家庭照護因素離開職場
(4) 離開職場連續長達 2 年以上
(5) 目前已重返職場或曾有重返職場經驗

DOI:10.6814/NCCU201900837

2. 潛在的二度就業婦女

(1) 已婚且育有子女之女性
(2) 有工作經驗
(3) 因家庭照護因素離開職場
(4) 離開職場連續長達 2 年以上
(5) 目前未重返職場狀態
(6) 目前或未來有重返職場的想法或意願

預計訪談 6 位已婚女性，了解二度就業婦女於重返職場時所遭遇的困境，以分享自身經驗的方式，理解她們實際上需要的協助，以及對目前政策措施的看法。

（二） 專家學者

訪談研究女性或二度就業婦女的專家學者 1 名，透過深度訪談的方式了解其對女性二度就業現況的看法與政策執行的改善建議。

（三） 政府單位

訪談勞動部或勞動力發展署制定二度就業婦女再就業政策相關單位人員 1-3 名，了解目前政府提供促進就業的相關措施與目前政策執行現況，以及未來政策規劃與改善方向。

二、 訪談大綱

（一） 已婚女性（職涯歷程、再就業困境）

1. 基本資料：

(1) 您的年齡、教育程度、專業領域。
(2) 您目前的婚姻狀態、子女數量、子女年齡、家中人數、家務分工情形、每日平均處理家務時間、需要照顧人數等。

2. 婚育離職的經驗與未來職涯規劃：

(1) 請問您是否因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

DOI:10.6814/NCCU201900837

(2) 請問您因婚育離職前工作的在職期間、工作型態、職位、職務內容、勞動條件等。

(3) 請問您在職期間是否遇到困難，在個人、家庭、社會層面遇到什麼樣的困難？

(4) 請問您決定離職的主要考量與原因為何？又離職的時間點為何？（結婚前後？生育前後？其他原因發生時？）

(5) 請問您當時決定離職後，是否有預計要回到職場工作的計畫？有計劃回到職場的理由為何？未來即使有工作機會選擇不回職場的理由為何？

(6) 請問當時預計多久之後回到職場，與目前的狀況是否有差距？（譬如說原本預計 2 年內要回到職場，但實際上花了 3 年的時間）

(7) 承上提，如與預期有差距，您認為出現差距的原因為何？（家庭因素持續存在？尋職不易？）

3. 已重返職場的經驗與現況：

(1) 請問您重返職場的原因為何？

(2) 請問您從離職至重返職場，中間經歷多久時間？

(3) 請問您決定回到職場工作開始尋職，直到找到工作，中間經歷多久時間？

(4) 請說明重返職場後，現任工作的在職期間、工作型態、職位、職務內容、勞動條件等。

(5) 請問您以二度就業婦女的身分重返職場時，是否有遇到困難？在個人、家庭、社會層面遇到什麼樣的困難？

(6) 請問目前這份工作是重返職場後的第幾份工作？如為第二份以上，請問換工作的原因為何？

(7) 請問您選擇目前這份工作的理由為何？（是否得以兼負家庭照護責任）

(8) 請問與離職前的工作相互比較，您認為目前的工作職務、內容與過去有何差異？

(9) 請問重返職場工作後，對家庭生活有任何變化或影響嗎？

4. 未重返職場的經驗與現況：

(1) 請問您認為目前尚未找到工作的原因為何？以二度就業婦女的身分重返職場，在個人、家庭、社會層面遇到什麼樣的困難？

DOI:10.6814/NCCU201900837

(2) 請問您從上一份工作離職，至目前決定重返職場，中間經歷多久時間？

(3) 請問您預期尋找的工作類型與需求為何？

5. 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法：

(1) 請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？

(2) 請問您實際有使用到哪些輔助措施或補助計畫？您認為哪些有助於再就業？哪些對再就業的幫助不大？

(3) 請問目前政府提供的相關配套措施，是否符合您的需求或期待？需要改進或加強之處有哪些？

（二） 專家學者（政策看法與建議）

1. 觀察日本與南韓的女性勞動參與率，均隨著年齡增加呈現 M 型變化，然我國卻呈現倒 V 字發展，有別於日、韓女性中斷職業生涯後又重返職場的現象。請問您認為有阻礙我國二度就業婦女重返職場的主要原因為何？
2. 由於二度就業婦女重返職場所遭遇的阻礙，受到家庭因素（有家庭照護需求無法外出工作）、個人因素（不想工作、與社會脫節）、社會因素（如雇主不願雇用）等綜合影響，請問您認為在現階段制定或已經制定的二度就業婦女再就業的政策，首要必須注意的部份是什麼？
3. 二度就業婦女已成為政府積極促進就業的對象，在促進就業的同時，有部分重返職場的女性選擇求職門檻低、工作時間彈性的工作，例如部分工時工作、勞動派遣、臨時工作等，雖然可以符合女性兼顧家庭與工作的需求，但也存在勞動條件較差、工作不穩定等問題。請問該現象是促進就業所期望的結果嗎？對該現象又有何看法？
4. 請問您認為其他國家（如：日本或南韓）的二度就業婦女再就業政策是否有我們值得學習的地方？
5. 請問您對我國二度就業婦女再就業現階段的政策措施的建議為何？

（三） 政府單位（政策制定、政策執行）

1. 觀察日本與南韓的女性勞動參與率，均隨著年齡增加呈現 M 型變化，然我國卻呈現倒 V 字發展，有別於日、韓女性中斷職業生涯後又重返職場的現象。請問您認為有阻礙我國二度就業婦女重返職場的主要原因為

DOI:10.6814/NCCU201900837

何？對於該現象目前政策措施為何？

2. 由於二度就業婦女重返職場所遭遇的阻礙，受到家庭因素（有家庭照護需求無法外出工作）、個人因素（不想工作、與社會脫節）、社會因素（如雇主不願雇用）等綜合影響，請問在制定二度就業婦女再就業的政策方面，是否有遇到哪些困難之處？又是否有參考其他國家（如：日本或南韓）的女性勞動政策？
3. 二度就業婦女已成為政府積極促進就業的對象，在促進就業的同時，有部分重返職場的女性選擇求職門檻低、工作時間彈性的工作，例如部分工時工作、勞動派遣、臨時工作等，雖然可以符合女性兼顧家庭與工作的需求，但也存在勞動條件較差、工作不穩定等問題。請問該現象是促進就業政策所期望的結果嗎？對該現象又有何看法？
4. 在二度就業婦女的就業津貼與補助措施方面，大部分與一般失業者的申請條件重疊，除鼓勵女性創業的「微型創業鳳凰貸款」與「女性創業飛雁計畫」以外，請問是否有其他專門針對二度就業婦女制定之補助或協助措施？在鼓勵企業雇用層面，除發放雇用獎勵津貼以外，是否還有措施增加雇用二度就業婦女之意願？
5. 請問目前在協助二度就業婦女再就業的政策執行成效為何？是否可提供相關數據資料？
6. 請問未來針對二度就業婦女再就業預計加強的部份，以及未來的政策目標為何？

表 4-1：訪談對象基本資料

編號	身分	姓名	訪談方式	訪談地點	訪談時間	訪談記錄
A1	曾為二度就業婦女	王小姐	面訪	咖啡廳	2019/04/03	一
A2	曾為二度就業婦女	黃小姐	面訪	訪談對象家中	2019/04/06	二
A3	曾為二度就業婦女	何小姐	面訪	訪談對象朋友家中	2019/04/10	三
B1	潛在的二度就業婦女	Kitty	面訪	訪談對象朋友家中	2019/04/10	四
B2	潛在的二度就業婦女	Meggie	面訪	訪談對象朋友家中	2019/04/10	五
B3	潛在的二度就業婦女	楊小姐	面訪	訪談對象朋友家中	2019/04/10	六
C1	勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組科長	王小姐	面訪	勞動力發展署 7 樓會議室	2019/05/07	七
C2	勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組組長	施小姐	面訪			
C3	勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組視察	陳小姐	面訪			
C4	勞動力發展署創新中心	楊小姐	面訪			
D	學者專家	劉教授	面訪	研究室	2019/03/06	八

資料來源：本研究整理

DOI:10.6814/NCCU201900837

第二節 訪談發現

本節整理訪談結果與逐字稿，並依據已婚女性職涯歷程，從婚育離職前至重返職場或未重返職場的時間順序，撰寫訪談發現。

首先，從已婚女性婚育離職與職涯規劃，了解目前我國已婚女性在婚育離職前的工作情形。其次，將已婚女性細分為「曾為二度就業婦女」與「潛在二度就業婦女」，了解重返職場的原因與現況及未重返職場的經驗與現況。再依據曾為二度就業婦女的實際經驗，與潛在二度就業婦女的未來期望，了解已婚女性對二度就業婦女再就業政策的認知與看法，最後整理專家學者與政府單位對我國目前再就業政策之觀察。

一、 已婚女性婚育離職與職涯規劃

（一） 曾為二度就業婦女

1. 離開職場之原因：懷孕生育

「有，生完小孩之後準備要帶小孩就離職了。」（A1）

「….結婚的時候我更不想待在家裡，所以一定會出去找工作。…生小孩趕快從檔案管理公司離職，因為生小孩最重要，一定要離職，知道有小孩時連動都不敢動，就趕快離職，在家裡蹲，連出門都懶得出門。…」（A3）

2. 婚育離職前的工作職務內容

3 位訪談者分別是百貨公司寢具銷售人員、手工內衣家庭代工事業、電腦檔案管理公司主管。

「百貨公司銷售員，在大批發百貨賣寢具。」（A1）

「家裡剛好有在做生意，在家裡接做手工內衣、接人家訂做的束腹，像媽媽們肚子太大了有需要會來訂做。阿嬤做了很久，我陸陸續續都一直有在幫忙，車縫紉機我都會。」（A2）

「電腦公司承攬政府檔案管理經理，接攬國家檔案管理的工作，我要進駐到公家機關去工作。我們是私人公司，因為公家機關會找外面的廠商發包，把檔案處理的工作外包給私人公司全權處理，我們是包政府檔案管理的部份，單位有很多，包含交通部、監察院、立法院、財政部、考試院、國史館，這幾個單位我都跑過。…經理要寫報告，

DOI:10.6814/NCCU201900837

對政府單位負責，case 沒有完成會有違約金的問題，case 完成那個禮拜可能都要加班，有時候半夜才回家，只有這時候比較特殊，因為問題很多，平常就要做交流，每個禮拜都要給進度報告和優劣。」（A3）

3. 婚育離職前以全時工作為主，在職期間約 4 年、月薪約 3 萬元

「4 年」（A1）

「大概 3-4 年」（A3）

「薪水好的時候是 3 萬多，業績啊！不好的時候 2 萬多，我們靠抽成，因為我們那邊不是很好的點，…」（A1）

「一個月休 6 天，都只有我一個人當班，沒有什麼幾小時的。（沒有代班？）沒有都只有我一個人，從早上 11 點到晚上 9 點半，百貨開門到關門。本來只有休 4 天，我爭取到 6 天。」（A1）

「一開始會去那家公司，主要考慮的點有時間性和交通方便，也是朝九晚五的工作，我想憑我過去工作的經驗，他也是在找管理職位的人，限制不多。」（A3）

「一開始只有三萬塊，那時候不是以錢為主，因為年紀比較大，時間又有限定的話，沒有理想的薪水定的這麼高，…」（A3）

4. 在職期間所遇到的困難

(1) 家庭層面有「經濟壓力需要額外的工作收入」、「想要生小孩需要做準備」。

「後來客人都有年齡了，年輕人不可能要做這個，比較少，零零散散有客人來，但我想這樣也不是辦法，乾脆我直接去外面工作，工作也比較穩定，經濟上也有需要。」（A2）

「還沒進入國家檔案管理這份工作前中間有休息一年，因為結婚了想要生小孩，那時候想要去做一些讓身體好一點的，譬如說看醫生，想要生小孩，主要是在家裡休息，做生小孩的準備和調養。」、「其實從結婚開始就一直很想要有小孩，但身體一直沒辦法有小孩，中間休休停停，還好公司都會讓我回去，可是都是去打針、調養、做試管，都不成功，…」（A3）

(2) 工作層面則有「無法獲得穩定收入」、「需要增加工作技能與專業能力」

「後來客人都有年齡了，年輕人不可能要做這個，比較少，零零散散有客人來，但我想這樣也不是辦法，乾脆我直接去外面工作，工作也比較穩定，經濟上也有需要。」（A2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「主要是專業能力的困難，還有需要去面對單位的困難，要去了解再去做簡報，因為之前做德州炸雞和英語補習班，當然有會議經驗，可是對這個不懂還要去做簡報，然後完成一份企劃書，雖然老闆都會給舊的 sample 但要去對那個單位的了解，去拜訪等，再完成那個單位需要的企劃書，要找很多資料。」（A3）

(3) 也有認為在工作、家庭都沒有遇到問題的情形

「因為有互助櫃的關係，長時間工作也不會因為要吃飯休息的關係有不能休息的問題，不會，大家都會互相照顧。」、「沒有，因為還沒有進入需要照護小孩的階段，後來都辭職當全職媽媽，就沒有這個問題。」（A1）

5. 在職期間使用產假、育嬰假、家庭照護假的情形

在職期間都沒有使用產假、育嬰假、家庭照護假的情形，主要原因是當時沒有育嬰假的規定、希望可以直接離職而未使用到上述假別。

「那時候有產假，沒有育嬰假，很久以前了，後來才有的。」（A1）
「沒有，我很少請假，想直接離職了」（A3）

6. 離職的時間點與離職考量的因素

(1) 離職的時間點大部分是在懷孕生育期間

「離職的時間點是生完小孩之後，領到年終獎金就離職了。（從大批發百貨離職的時候是幾歲？）35 歲。」（A1）
「懷孕時就決定要離職了，不管公司福利，39 歲才懷孕，40 歲生小孩，那時非常想要小孩。」（A3）

(2) 離職考量的原因包含「親自照顧子女比較放心」、「親自照顧可以按照自己的方式教育子女」、「不信任保母的托嬰品質」、「評估親自照顧與托嬰照顧的成本選擇親自照顧」、「懷孕不易希望可以親自照顧子女」。

「自己帶（小孩）還是比較放心，怕被虐待、怕被性騷擾，他們家（保母）有男生，先生啊兒子啊阿公啊那些的，還是自己帶比較安全。」（A1）
「因為看多了（保母托嬰的社會案件），小孩子會被打，保母都是做表面工作，爸爸媽媽送來的時候都說好喜歡你好可愛，等他們走了之後就開始打、開始罵，爸爸媽媽下班要接，家長一看對我的小孩好好喔，有人投書實在看不下去了，有這樣的情況，所以我們自己來。我們自己賺一賺，給人家（帶小孩），還不是一樣，而且小孩成長只有一次，自己帶小孩還可以自己教，這樣很好。」（A1）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「沒有，因為我很重視小孩，我要親自帶。也是因為 3 個小孩子夠多，我們家也要工作，我忙不過來，老大小時候比較不好帶，才請別人帶，要不然我喜歡自己帶。我比較細心，我認為我自己帶比較好，讓別人帶我不放心。」（A2）

「好不容易有小孩了可以趕快跳到另一個階段。知道有小孩就慢慢的交接工作，和老闆溝通不好也直接遞離職書了，也跟先生商量過，先生覺得 ok。」（A3）

7. 重返職場的規劃及其原因

(1) 沒有重返職場規劃為多數，家庭方面的原因有「照顧子女」、「無經濟負擔」；個人方面則有「未曾想過有重返職場的機會與適合的工作」、「過去的工作性質不具備專業能力」、「體力不如過去」、「對重返職場沒有自信與動力」。

「沒有，從來沒有想過。因為我都跟百貨隔絕了，只想要全心全意的照顧小孩。是因為他們（朋友）打電話來，人家問才去的，…」、「（Q：如果沒有朋友問回去代班的事，還會回去上班嗎？）就不會了，因為沒想到，沒想過這麼多，已經在養老了。就像現在，想過自己想要的生活，沒想過回去工作。」（A1）

「當時很單純，就是把小孩生下來、教養小孩，從來沒想過要去上班，一方面對自己也沒自信吧！因為你已經生了小孩，體型（不如過去），還有學的不是真的很專業的東西，過去的工作到現在都不是很專業的東西，就只有對那個地方的專業，當然有一些像是努力積極的個性是沒有變的，所以就會害怕（回到職場），沒有自信再去找工作，再有那麼好的（工作）環境，也沒有衝勁。單純不想再找工作，當下只有一個想法就是我懷孕了，趕快走，趕快生小孩，小孩第一，沒想這麼多。未來即使有工作機會也不想（回去工作），小孩第一。」（A3）

(2) 有重返職場的規劃者因「家庭經濟負擔」而有重返職場的壓力存在

「….，當時有想過，想去外面闖一下，因為當時家裡事業接的這樣（比較少），錢也沒有穩定…」、「到後來客人都有年齡了，年輕人不可能要做這個，比較少，零零散散有客人來，但我想這樣也不是辦法，乾脆我直接去外面工作，工作也比較穩定，經濟上也有需要。」（A2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

（二） 潛在二度就業婦女

1. 離職之主要原因

主要因生育離開職場，也有為了配合配偶的工作與生活而選擇在結婚之後離開職場。

「93 年結婚之後就在考慮不要繼續做了，因為要輪班，就不會特別想繼續，結婚之後做一段時間，就慢慢撤，懷孕期間就沒做了。」（B1）

「後來因為生小孩的關係，就沒有再做了，這也是我最後一份工作，…」（B2）

「因為結婚的關係，結婚前一年就關店了」（B3）

2. 婚育離職前的工作職務內容

3 位訪談者分別是護理師、電腦公司業務人員、咖啡簡餐店店主：護理師的工作時間為輪班制，休假需依照排班規劃，難以按照個人狀況安排班表與休假，遇到人力吃緊的狀況時會加長輪班時間。隨著職位越高，需要承擔的行政業務與責任越多，工作內容包含病人的照護工作與醫院內部的行政作業；業務人員的薪水採獎金制，除了一般業務的工作範圍之外，還須配合主管至國外出差；咖啡簡餐經營者需要配合開店營業時間整天顧店。

「我的工作全部都是護理，當護理師，84 年到 93 年，一畢業就在做了」、「…，我是做到代理護理長，還沒到護理長，但也是行政照護一半一半了，工作職責就是排班了，就比較沒有再做護理方面的。」、「…，我們單位是照顧小朋友，新生兒加護病房，照顧早產兒和生病的小朋友，也會有很臨時緊急的狀況，像是接生早產兒。」、「…有 SARS 的時候，那時候人力比較吃緊，所以要隨 call 隨到，不然就在醫院不能出來，就是需要隔離的那種。」（B1）

「工業電腦，做業務的工作，主要是介紹客戶、產品、客戶管理、開說明會、管理經銷商等。」、「離職前的職務是老闆的特助，需要跟著老闆跑，常到國外出差，正常大概每個月幾乎都會去，我主要是負責大陸各個城市。出差時間大概 1-2 週，差不多 10 天。」（B2）

「…，後來就開了一間咖啡簡餐的店，自己創業，這個工作做了 10 年，也不是因為遊學的關係，是本來自己就想開店，只有自己一個人開店，沒有合夥人，我爸爸媽媽會幫我，家裡有支持我開店，…」（B3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

3. 婚育離職前以全時工作為主，在職期間約 10 年、月薪約 5 至 10 萬元

「工作時間 8 小時，輪班制，一天有 3 個班，每個月去輪，白班（8-16 點）、小夜（16-0 點）、大夜（0-8 點），每個時段都是 8 小時，沒有假日，最多上 5 天會休 1 天，5 休 1，可是不一定都很彈性，可是最長 5 天一定會休 1 天，也有可能 3 會休一，可以彈性排假，只要單位人數夠是蠻容易的，例如下個月想要出去玩，我可以先預支下個月的休假。」、「…醫院才會這樣，如果是外面診所的話就會有固定休。薪水大概 5 萬左右，3 個班的薪水不一樣但差不多，平均值算 5 萬。小夜、大夜班有津貼加給，…」（B1）

「工作時間是早上 9 點到晚上 6 點，薪水的話，年薪大概 100（萬），大概每個月 8 萬但會超過。業務的薪水沒有非常固定，因為有獎金制度，譬如說經銷商進貨超過一定的金額，就會有一定比例的業績獎金，好的時候底薪加獎金一個月會超過 10 萬，平均值大概 8 萬多。」（B2）

「我的工作時間又很長，開店就要在那邊，大概早上 11 點到晚上 10 點，…」（B3）

4. 在職期間所遇到的困難

(1) 個人層面有「工作壓力大」、「認為生活封閉」

「照顧病人方面就是要小心用藥，看清楚醫生寫什麼在去用藥，醫生只是開醫囑，那些劑量用藥都是我們要 double check 之後用在病人身上，之前不是有說 B 肝打錯小朋友，所以要蠻謹慎小心，訓練夠的話是沒問題，但人力吃緊還是會有遇到給錯藥。」（B1）

「其實自己做生意，生活還蠻封閉的，雖然一直面對不同的人，可是我覺得生活蠻封閉又固定的，就是那樣子。..，沒有想像中的快樂、輕鬆，接觸的人基本上都是熟客，（顧店）時間真的很長，…」（B3）

(2) 家庭層面則是未遇到問題的情形

「家裡比較沒有太大的問題。」（B1）

「那時候是小家庭，只有夫妻兩個人，蠻簡單的，不太會有家裡忙不過來的問題，原生家庭比較開放，也蠻尊重小孩的。」（B2）

(3) 工作層面有「人身安全問題」、「人力吃緊」、「工作量大」、「責任負擔加重」、「工作時間偏長」、「工作地點調動產生交通問題」等問題

「...，我自己是遇過夜班回家的時候被摸胸，那時候很晚，12 點了，他就騎摩托車，跟蹤你，然後摸了就走，也很可怕，夜班其實蠻危險的，…，那時候年輕還只是騎摩

DOI:10.6814/NCCU201900837

托車還沒開車，都會把自己的外表打扮看起來像男生，可是還是很危險，騎在路上幾乎都沒有車，不管是去上班還是回來都很危險。」（B1）

「…，還有遇到人力吃緊的問題，以前是一個護士只能顧幾個病人，白班可能 1：8，可是白班的事情是最多的，所有檢查都在白班，現在有可能是 1：12，所以沒辦法把每個病人 care 的很好，1：8 其實就已經很吃緊了，現在人力一直不給，或是沒有人想要來，都有關係。」（B1）

「請工讀生也是一種困難，因為沒有人，但曾經請過不放心，即使請了人也沒辦法走出去（離開店裡）我還是會在那裡，有沒有請人是一樣的效果，後來就算了，其實應該請了之後我就可以出去（不用顧店），最後還是一樣在店裡。」（B3）

「原本只要照顧，變成白班之後就一半行政一半照顧，因為你要利用假日時間去找資料，或是用放假時間到醫院開會，上班時間不好控制，責任也變重了，」（B1）

「公司的搬遷距離，原本是在離家比較近的地方，可是公司搬到汐止，就要去那邊上班，有交通上的問題，…」（B2）

5. 在職期間使用產假、育嬰假、家庭照護假的情形

在職期間有使用產假之後離職的情形，或與雇主協商調整工作時間，因此並未使用產假、育嬰假或家庭照顧假。

「那時候就直接用掉產假，開始請就沒有會去上班了。」（B1）

「沒有，只有懷孕初期的工作時間比較彈性，只與老闆協調，沒有用到請假。」（B2）

6. 離職的時間點與離職考量的因素

(1) 離職的時間點大部分是在懷孕生育期間，也有在結婚時決定結束創業的情形

「懷孕期間就沒有做了，不適合輪班。」（B1）

「後來因為生小孩的關係，就沒有再做了」、「在懷孕初期是在家上班，懷孕中期就離職了。其實公司福利算不錯的，但還是想以家庭為重，夫妻討論過後還是覺得在家比較好。」（B2）

「不開店的原因是因為結婚的關係，先生不喜歡因為開店影響生活，工作與生活不協調的情況。」（B3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

(2) 離職考量的原因包含「工作性質無法照顧子女」、「身體健康狀況」、「親自照顧教養子女比較放心、「不信任保母的托嬰品質」、「評估親自照顧與托嬰照顧的成本」、「需配合配偶工作與生活作息」

「…，主要考量也是因為工作要輪班，不會因為結婚懷孕，回來還是要跟著照輪。」（B1）

「因為我之前的工作性質大部分都在國外，…，我不能正常上下班晚上回家就可以看顧小孩，出差就要好幾天或一週，因為我有相關經驗就必須外派在那邊，…」（B2）

「因為是高齡產婦，那時候身體也沒辦法負荷，又想說小孩生下來也是要帶，所以才離職的。」（B2）

「現在大家可能都自己帶小孩，還有個原因是放不放心，現在虐童的這麼多，找到信任的也不容易，就算信任你也不放心，最後還是覺得小孩還是自己帶好了。因為本身也是學這方面的，真的很不放心給別人，要注意的東西真的太多了，照顧小朋友其實還蠻得心應手的，覺得自己來就可以了，不需要給別人帶。」（B1）

「先生家也不太喜歡把小孩子送去給保母帶，覺得自己照顧比較妥當，沒有考慮到保母費增加經濟負擔的問題，也擔心保母沒有帶好、教好，小孩自己帶親子關係也會比較好。」（B2）

「現在小孩學費太貴了，如果你去工作然後再 cover 小孩的學費，其實是兩種累，學費跟薪水沒辦法平衡。薪水無法負擔小孩的學費，那不如把心思集中花在小孩身上，不工作自己帶小孩，…」（B1）

「不開店的原因是因為結婚的關係，先生不喜歡因為開店影響生活，工作與生活不協調的情況。那時候我先生的工作是從國外來台灣的（外商），所以我覺得他也有考慮會不會到後來結婚之後去美國，就是輪調，譬如說來台灣工作 2 年就要回去，如果我們結婚就要一起跟著去，跟著先生的工作地點去調整，就沒辦法開店，結婚前一年就關店了。」（B3）

7. 重返職場的規劃及其原因

沒有重返職場的規劃為多數，家庭方面的原因有「照顧子女」、「重視家庭和諧」；工作方面的原因有「無法配合工作時間」、「薪資落差大」；個人方面的原因有「不喜歡工作」、「重視個人興趣」。

「因為現在帶小孩和生活的壓力比較大，還是以家庭為主。」、「會先考量到小朋友再決定，因為他們現在才小學。」（B2）

「直到現在都沒有在找工作或創業，想再創業可是得不到支持，因為家裡還是比較重要，我先生也不會贊成。」（B3）

「沒有，因為不喜歡輪班，主要是回去醫院一定要輪班，如果是去外面診所就是正常班，但是薪水跟醫院的差很多，只有 2 萬 5 左右，大醫院像長庚北醫，就有到 5 萬左

DOI:10.6814/NCCU201900837

右。而且診所的工作內容很瑣碎，包含打掃都要做，做的事相對多，薪水又低，不會吸引我回去。」（B1）

「其實在工作的時候也有蠻多女員工是有家庭的，只是我是比較偏向業務，我不能像他們一樣只在公司上下班，不能說晚上下班就回家了。」（B2）

「沒有考慮到這些，我覺得沒有工作以後更快樂，每天都是跟我爸爸媽媽出去玩，每天都很快樂，也沒有特別喜歡工作。當時沒有回到職場的計畫。」（B3）

二、 曾為二度就業婦女重返職場的經驗與現況

（一） 重返職場的原因

1. 個人方面的原因有「消磨時間」、「調整生活方式」

「沒有特別的目標，單純消磨時間、賺零用錢，主要是為了離開家裡，也沒有想太多。可能就是個性的關係，想換一個環境，因為中間也隔了 6 年蠻長一段時間，…」（A3）

2. 家庭方面的原因有「子女照顧負擔減輕」、「負擔家計」、「家中有其他壓力來源」、「利用無需照顧子女的時間」

「一直到小孩上大學一年級之後，他們（朋友）說姊姊可以出來（去上班）了，跟他們一樣代班就好了，…」（A1）

「我為什麼會去工作？因為婚姻也不是很好，剛好家裡也需要錢，負擔比較重，所以就不得不出去工作了。」（A2）

「…，單純想離開不要在家裡做這些煩的事情，可是當初的目標是當家庭主婦，怎麼又把自己弄的覺得不要做（家裡）這些事情，可是我的家庭主婦範圍只包含我的先生小孩，不包含我的婆婆，因為她一直來，我就待不下去了。個性問題吧！」（A3）

「…，這個時間點小孩也不在家，中午也不用煮飯，那我可以做做事情，運動一下也不錯，我騎腳踏車就過去（上班）了，當下也不覺的有太大的負擔。」（A3）

3. 工作與環境方面的原因有「遇到理想的工作機會」，包含沒有工作業績壓力、工作彈性且自由

「因為有朋友來詢問，朋友叫我出去（工作），然後工作很自由，很適合現在的狀態，就看我要不要接，沒有業績壓力，也不用盤點、被公司念念念盯業績。」、「他如果跟我講要業績，你自己來我不要，想快樂的工作不要有業績壓力，我天天都很快樂的過日子啊，又有薪水拿。」（A1）

「別人一通電話說：『姊姊可以出來了，你跟我一樣以前都站過名牌櫃，你跟我一樣每天當代班領錢啊，也不用盤點也不用被公司念業績啊！』，我覺得這個很好，所以就出去混（工作），混了 8 年。」（A1）

DOI:10.6814/NCCU201900837

4. 有訪談者認為經濟因素並非重返職場考量的重點

「不會有經濟上的負擔，我老公會給我錢啊，工作上還可以支撐家裡的開銷，經濟狀況沒有緊張到需要去工作，生活還可以，房子是自己的，沒有鉅額開銷貨龐大的消費，還過得去，我自己也有存款，不想過的忙碌，…」（A1）

「1 萬 5 也沒關係就去做，只要不要在家裡都 ok，不想待在家裡，因為婆婆每天來，家裡有其他壓力存在，希望不要在家裡，那時候的利弊吧！可以不要待在家裡，可以賺一點零用錢，存款多了一萬多塊，買零食之類的。」（A3）

（二） 復職期間

「35 歲-54 歲，約 19 年」（A1）

「…，可能就是個性的關係，想換一個環境，因為中間也隔了 6 年蠻長一段時間，很久啊，單純想離開不要在家裡做這些煩的事情，…」（A3）

（三） 尋職管道與尋職的積極程度

1. 主動尋職

在主動尋職方面，有看到徵才廣告主動應徵者，其中有訪談者認為受到年齡、學歷等條件影響，對主動應徵不抱期待，也有在平日生活可觸及的範圍順利找到適合的工作。

「…，剛好在網路上被我看到有這個工作，剛好是政府有去辦希望媽媽們去臨時（工作）補助一些，…」（A2）

「自己主動去應徵大部分都沒下文啦！因為他們也有看年齡層、學歷、技術，像 2、3 家裝訂、1 家印刷，大部分都是人家找我的，不是我去找他的。就算我投履歷，人家也不一定會採用啊！」（A2）

「每次去買菜的時候，喜歡那邊的東西，會去那個的環境買東西，門口有貼徵人告示，看到的時候想說來這裡當早班的 partime 也不錯，…」、「隔天就去應徵了，我做什麼都很快，也只是 partime 應該很容易找到，…」（A3）

2. 被動尋職

在被動尋職方面，有透過朋友介紹、利用人力銀行網站公開求履歷等待面試通知等方式。

「…，因為有朋友來詢問，朋友叫我出去（工作），…」、「…，我出去（工作）的時候，代少女的（櫃），年紀這麼大，代少女（品牌櫃位），介紹（代班）的那個人要我去，

DOI:10.6814/NCCU201900837

（少女櫃的人）看到我說：『哎呀（年紀大）沒關係啦，不管你幾歲啦！可以幫我賣就好了。』（Q：因為她需要有人在那個櫃）對，他給我這個機會，雖然我年紀這麼大，但是我去那邊，那些年輕的都被我幹掉了，（代班）都滿滿的啊，也覺得太滿不行這幾天要休息，…」（A1）

「…，找到工作比較多的情況是我把履歷公開放在網路上，是人家打電話給我，我在去上班的，我沒有挑，…」（A2）

「自助餐這份工作是公開履歷在網路上，對方缺人打電話來問，需要像二度的，年輕人待不住，問我要不要去上班，我就去了。」（A2）

（四） 重返職場的工作內容與對工作的看法

1. 從事與婚育離開職場時相同或類似的工作

從事類似工作的訪談者，從工作內容與職務觀察，在職期間較長，工作型態較為彈性，以不固定工作地點、工作時間的方式進行，薪水當日領現金，可自行評估是否要接代班工作，並無硬性規定。

「51 歲做到 64 歲，有 8 年的時間都是做朋友介紹百貨代班的工作」（A1）

「也是百貨專櫃的銷售員，但不用扛業績，沒有業績壓力，有沒有業績都跟我沒關係」、「薪水是現領日薪，大概 1000 多，我從 1200 做到 1500 了，後來都 1500。」（A1）

「…，日本襪子櫃是 1400，都是看櫃，太低的我不要做。像福華現在說是 1000，叫我去，他（有委託代班需求的人）也不敢叫我去，就只有 1000 塊而已，價錢太少我也不要，要照一般行情，1200 也太少了，至少要 1300 起跳，照勞基法那種，..」、「（Q：是否會因代班的櫃太遠（工作地點太遠）也不想去代班？）也不會，我要看人。」（A1）

「寢具，是原本大批發百貨就有在做的，代班的時候比較少。大部分都是少女、淑女、日本襪子櫃、鞋子、雜貨帽子圍巾雨傘那些、行李箱、美國旅行者啊，櫃名都是英文你要知道喔！不會英文也不知道。代班也是要介紹產品，就是死的說成活的，以前在大批發百貨的時候也是，無奸不成商但我不會說謊話，只是說在商品行銷方面。」（A1）

對重返職場時繼續從事類似工作的看法，訪談者認為工作內容相似、沒有工作壓力、得以學習新的知識與技術、在工作中獲得成就感與他人認同、尋職需要有人脈。

「差異就是業績的壓力，代班代的很高興，快快樂樂的，專櫃的話就心有千千結，你今天做的很累但業績很好，雖然腰酸背痛，那時候要跑收銀台，但是你會覺得今天過的很快樂，沒有（業績）的話就會覺得心有千千結，但是我去代班的話天天都很開心。工作內容差不多，只差在業績，業績壓力問題，其他都還好。…」（A1）

「…，後來代班通通電腦化了，要 Key 業績回公司，折數有時候會在（電腦）裡面有啊，看有沒有庫存都要這樣點出來，我很厲害耶也很佩服我自己（可以學會操作電腦）。

DOI:10.6814/NCCU201900837

以前報帳是跑到收銀台，後來他們（正職）都有上課，我們代班的沒有，也是問啊，自打收銀 POS 機，一個電腦白痴出去（工作）居然可以學，每一櫃的程式都不一樣，越玩越厲害，所以他們會找我，很有信用的，出去工作都變年輕了，有這樣的收穫，心境好也很愉快，…」（A1）

「我也沒想到重出江湖之後行情這麼好，他們那些年紀比我大的姊姊都說：『哇你工作排的滿滿的，我也要這種代班』，可是你也要有人緣啊，他們都在看（觀察工作態度），我也是很認真的（在工作），連課長碰到我都說：『你人緣真的很廣耶！』，而且工作認真，不會亂跑把這個櫃丟著去跟人家聊天，因為旁邊的人會跟小姐（委託代班的人）講這個人有沒有信用。因為風評很好，所以大家都搶著來登記（代班），我都列一張表格，他們趕快來登記，趕快先排，班表都是滿的。」（A1）

2. 從事婚育離開職場時不同的工作

從事不同工作的訪談者，在職期間較短，薪資較低且以計日或計時的方式居多，工作技術門檻較低、須重新學習知識技術、有頻繁更換工作與退出職場的現象。

「我聽說汽車旅館 motel 的薪水比較高，想賺多一點，所以我就嘗試。…，其實那時候薪水也沒有很多，連帶全勤才 2 萬 4（薪水 2 萬 1，全勤 3000 塊）而已，房務整理的工作真的很累，…」（A2）

「剛好在網路上被我看到有這個工作，剛好是政府有去辦希望媽媽們去臨時（工作）補助一些，一天 800 塊，是做檔案銷毀的，做了大概一年，本來是半年，後來因為有人要求所以延長到 1 年，讓我又多做了半年，這段期間過的蠻不錯的，也沒有碰到同事、長官的問題，這一年就過的比較安定也比較順。」（A2）

「在新北市衛生所當訪查員，…，但這份工作不是每個人都可以接受的，訪查病人的，也需要會騎機車、高中畢業、要會電腦的，不會電腦沒辦法進去，因為我很喜歡 3C 產品，電腦方面我早就會了。因為去訪查病人，加上我碰到的是訪查肺結核的病人，不是我訪查全部，有分區。」（A2）

「這個工作算時薪，好像 100 塊，一天做很長的時間，工作量很多正需要人手的時候，早上 8 點做到下午 5 點，晚上又加班，6 點半做到 9 點，整個下來好像十幾個小時，那時候幾乎天天都加班，我們真的很累想不加班，他（老闆）又不高興，那時候真的做的很累很累。…，薪水是按天數算，一天 900 塊。」（A2）

「...，那個時候早上做晚上加班下來，一個月可以領到 2 萬 6，這樣子我覺得也不錯了，因為靠加班的關係，不然薪水很少，還是為了賺錢，心理想說做到老闆不需要我的時候。」（A2）

「房東代理人，帶人去看房子，你接到電話就要過去，不知道人家要不要租房子，要租的話要付訂金，譬如說訂金 3000 塊，就是我的薪水，也做半年左右，…，有時候看第一次成功、第二次成功，接二連三，一個月下來大概有 2 萬 4，有時候會需要幫忙打掃租屋處，算 2500 塊。後來是老闆要回來自己管了就還給他。」（A2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「我找我喜歡的超商，時間是早班，我只能早班，3 點要下班接小孩，早班是 7 點到下午 3 點，他們的制度有點奇怪，不是說你要選哪個時段都可以，一個禮拜只能休一次，每天都要過去（上班），才能保障一個月有 1 萬 5。partime 時新制，110 還是 130（時薪）而已，他說做滿他要求的時間，可以保證每個月有 1 萬 5，做滿 20 天，有保障基本的工作天數和時數，他希望可以完成他的時數，請假當然會扣錢。」（A3）

在對工作的看法方面，有訪談者認為重返職場後仍未改善經濟壓力、尋職不如想像中的順利；也有認為在工作性質、時間、心態完全不同，重返職場相對自在無壓力。

「因為家裡的工作就是零零散散的啊，錢也沒辦法穩定啊，阿嬤的年紀也大了，累了也沒繼續在做，…，我就去外面賺錢算了。再加上我們一直都在家裡，外面的（事情）都不知道，出去外面可以認識人，但我怎麼知道後來職場到哪都不是很順，第一個是辭職，後面的是時間到了，要不然是遇到同事或老闆這樣子。」（A2）

「工作性質、工作時間完全不一樣，心態也不一樣，那時候（以前）換一個工作是想要讓自己成長學到東西的，我還可以發揮的東西；松青的話就是比較自在、沒壓力，因為完全不用管管理級的東西，也不用去管怎麼 promote 這家店。」（A3）

（五） 重返職場的困境

1. 個人方面

訪談者均認為年齡是阻礙重返職場或維持穩定就業的原因之一，缺乏工作經驗與知識技能、對找工作沒有自信，也是訪談者認為重返職場尋職的困難之處。

「…，後來也是做到不想做了，老的都調走了，現場都是年輕的，…」（A1）

「…，就是現在年輕化，我們年紀大的很容易被裁掉…」（A1）

「我年紀比較大，我沒有經驗，不是職場沒經驗，是工作做的那件事沒經驗，我每次做都是半熟而已，因為每個都碰，我幾乎都知道，但是都不是很熟，…」、「應該是年齡和技術的問題最重要，如果有技術的話就不用怕他了」（A2）

「我那時候找工作很難就是覺得年齡的被人家排斥了，我去面試的時候，我女兒跟我說：『媽媽不是會電腦，有一個音樂教室剛好需要行政人員，你要不要去應徵？』她一直鼓勵我去應徵，我說我年紀這麼大了不要去，但是女兒說裡面（徵才說明）有寫中高齡你就去試試看，她就鼓勵我去，…」（A2）

「…，二度就業會覺得困難可能是找到比期望更高，可能職位很高吧，可是我這個職位不高，所以不需要太多的技能。」（A3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「我可能不太適合去工作，每次出去工作都不順，每走一條我都覺得很生氣，…」（A2）
「因為你已經生了小孩，體型（不如過去），還有學的不是真的很專業的東西，過去的工作到現在都不是很專業的東西，就只有對那個地方的專業，當然有一些像是努力積極的個性是沒有變的，所以就會害怕（回到職場），沒有自信再去找工作，再有那麼好的（工作）環境，也沒有衝勁。」（A3）

2. 家庭方面

(1) 經濟收入不穩定：工作只具有暫時補貼的作用，需尋求其他方法緩解經濟壓力

「…，你說穩定嗎？我覺得賺的也不是很多，也沒有到穩定，只是加減用而已，暫時的穩定一下，如果錢不夠的話一樣再房貸啊，用這個房子去房貸，我每次都這樣，要不然沒辦法啊，三個小孩子那時候還在讀書啊，…」（A2）

(2) 子女照顧的問題：無法專心照顧子女、配偶無法分擔照顧工作、子女不安的情緒無法獲得解決

「…，因為小孩子長大了，把一切實情都做好了在去做另外一件事，當初沒有想過要一起進行，小朋友很麻煩啊，一下子感冒生病的，那些怎麼辦，一直請假老闆也不喜歡啊！」（A1）
「（Q：先生會不想做這些嗎？）他覺得自己是這方面的障礙吧！顧小孩有障礙，覺得沒有媽媽熟悉，他沒有那麼有耐心，對小孩這樣哭鬧他是比較軍事化的，他就說你早上就是要上學啊，為什麼不懂呢？他會這樣回女兒，為什麼小孩要一直黏媽媽呢？媽媽已經告訴你要上班了，為什麼還不能理解這塊呢？為什麼到了門口還要吵鬧呢？雖然會比較和善的講，但是一次兩次三次，到了第五天他就會有點...（不能接受這種狀況持續下去）。他也曾經對那段期間非常後悔，對小孩的態度，他應該多一點耐心來幫助我們度過這一塊，小孩也許就不會覺得爸爸是疏遠的，他就非常後悔那段的行為直到現在，爸爸心理一直覺得過意不去，…」（A3）
「有時候 11 點老師還會打電話來說女兒要找我，那時候我覺得我太狠了，我不可以她還是 5 歲的時候就因為不想待在家裡，然後把前置的照顧作業交給先生，她心裡還不能接受沒有媽媽的時候，那時候想說讓她獨立好了，5 歲就放她獨立，可是沒想到那兩個禮拜是最痛苦的，每天要來看我一眼，每天要打電話來，影響到我的工作，…」（A3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

(3) 影響家庭和諧：家人反對外出工作、與家人相處的時間變少、無法配合家人的生活作息

「家裡原本是反對我去松青上班的，因為 7 點上班，但女兒 9 點才上課，7 點到 9 點之間爸爸要去負責他的早餐，也許我會處理好可是太久了，也會把衣服弄好放在旁邊，我也會跟他說我要走了，要去上班了，女兒也知道。」（A3）

「家人的反對也不是完全禁止的，我跟先生的個性都是他不會反對我，我也不會反對他，只是有疑問會一直念念念，可是他覺得說你真的要這麼做也不會阻止你，完全尊重、放任你，我做每一件事他不會反對，都會先溝通、先講、也會抱怨一下。」（A3）

「一開始想說盡量不要離職，畢竟蠻喜歡這個環境，不是錢的問題，人合嘛！想要繼續做下去，主要就是那三個因素（工作時間長、家人反對、子女照顧問題）慢慢累積，後來家裡叫旅遊了，抽不開身，小孩也想要出去，就只能妥協了，跟家裡妥協，還是留下來照顧他們煮飯吧！」（A3）

3. 工作與環境方面

(1) 雇主僱用二度就業婦女的意願較低，易受年輕人排擠

「（Q：經理找您當正職的次數多嗎？）有好幾次，打電話來問說：「姊姊你可以去大直美麗華，他們現在有婦女裝的」，我跟他說我自己心知肚明，你們（百貨專櫃）都年輕化，要年輕一點的，然後他們要進櫃，沒有人（缺人）要我去，找到人的時候就把我 fire 掉，我就說不用啦，有需要代班的時候再找我。我們自己要保護自己，心知肚明啊，不要（當正職），…」（A1）

「就是現在年輕化，我們年紀大的很容易被裁掉，但其實你找老的，比較穩定、安穩，比較有責任，…」（A1）

「…，他說不想要年紀大的，就拐彎抹角的說原本的人是音樂老師，因為出國的關係，又說行政工作很雜要怎樣怎樣的，最後說你去幫我發宣傳單好不好，也不是真的（歡迎中高齡就業者），我到後來不是被說了（對方覺得年紀太大），我就跟我女兒說你讓我去給人家洗臉，叫我去發宣傳單。」（A2）

「因為很多企業會排斥二度就業，他們認為我們還要適應你的年齡、外型、做事方式，還有過去的經驗帶來對我們企業的衝擊，考量的事情可能比企業訓練一個新人還要多，他們這些資源是不是可以投入，心態、費用是不是都能到位。我們也會考量企業對我們的看法，年紀大了臉皮變得很薄，我們也怕受傷啊，像科技我們永遠踏不到，也要看行業。」（A3）

(2) 工作條件與待遇較差、容易成為資遣的對象

「工作有一次最少，只做了 4 天，還有做 1 天離職的。我覺得很奇怪，為什麼別人工作都很順利，不管年齡多大，一進去人家一待就是一年半載，為什麼我做半個月或幾

DOI:10.6814/NCCU201900837

天就回家了？不到一個月人家就叫我撒唷那啦，你不覺得職場這條路不適合我？」（A2）

「是做切菜，後來老闆可能看我忙不過來又請一個人外籍的來幫我，比較年輕，就我們兩個人輪，一開始做的好好的，後來老闆有 6 個，但他們生意不是很好，中午休息時間都在打牌，後來老闆叫我過去說生意不好人手不需要這麼多，他要留外籍的不要留我，我也不服氣啊，我是先進來的竟然叫我回去，後來也想到下樓要端湯，樓梯也濕答答會跌倒，很危險，有跟他們建議但沒人理我，趁早離職也好，也比較安全，做 20 天就不做了。」（A2）

「他們很現實，剛好是需要人手的時候，一直叫派遣幫他找人，結果我進去工作 15 天之後，人力銀行打電話給我，科技公司的主管說我工作態度不好、遲到、早退，反正不好的全部都在我身上，我氣的破口大罵，你說的一樣我都沒有做到啦，我都乖乖的做，我都照你們的順序，為什麼無中生有？他說是科技公司主管講的，不是我（人力銀行）說的。那時候可能他們不需要人手了，不需要人手就盡量叫人家離職，找一些問題來無中生有。」（A2）

(3) 工作環境不友善：與雇主、同事相處產生摩擦、職場霸凌等

「…。同事之間對於新人不是很照顧，不是很友善，新進人員不是很瞭解的地方，也不知道該如何尋求協助，就自己做自己的，打掃工作做完就走了。」（A2）

「…，之後四周圍都是緬甸的（同事），緬甸的朋友會互相照顧，我新進來，也不是被欺負，原本這個位置的人的動作比較慢，有另一個人來幫忙，但我來了之後就只有我一個人做，我又怕被人家罵，那時候真的做到上氣不接下氣，同事也不是很友善，他們把他們要做的工作都丟給我，自己去做別的。…」（A2）

「作業過程中，裝訂歪掉也被老闆趕下機台，換他做，三字經就來了，有同事看到這個狀況要我不要做了啦，一小時才 80 塊，在這邊做還給人家罵。」、「我受創最深的就是在印刷廠這份工作，因為他當場罵我，很專心的在做還是被破口大罵，我覺得就是在針對我，但就是要賺你的錢，…」（A2）

「很多工作都是我自己去找的，其實裝訂這份工作我也很喜歡，只是同事都不是很好，老闆也不好相處，我們盡心盡力在工作，但是卻不能收到平等的對待。因為想要賺錢就會繼續留下來。」（A2）

(4) 學習知識技術時遇到困難

「…，是紙盒輸送帶的工作，我也是第一次碰到，動作要很快，機器一直在跑，他會分配你要做什麼，輪到你的時候你要完成，如果沒有做好下一個就沒辦法做，就會被罵，影響到後面的人，進去工作之後才知道好累。..」（A2）

「…，有些工作一進去是有人教，但也只說一次，第二次就會生氣。」（A2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

(5) 工作時間比想像中的長且沒有彈性

「跟我那時候想的 partime 不太一樣，partime 是要來上班就來上班，可是他不是，他一定要固定，所以我覺得這塊是有牽涉到法律還是什麼，要簽約說你是 partime 可是你要固定這些時間來上班，他們有這樣的形態，對我來講還 ok，每天都來，但執行上就困難了，哪有 partime 時間這麼多，原來想的工作時間沒這麼多，不需要這麼多，但怎麼現在變成這麼多，所以在簽（約）這點有點小猶豫，可是你已經選擇想好要在這裡上班，你當然會盡量配合他的一些規定，心理小抱怨但還是會配合。」（A3）

「工作時間比想像中的長且多，無法自己分配，但還是可以做，不是不能做，…」（A3）

（六） 重返職場後再次離職的原因與未來重返職場的意願

在有重返職場經驗的訪談者中，她們重返職場後再次離職的情形，即目前訪談者的就業狀態主要分為兩種，分別是完全退出勞動市場的「退休」與回到家庭的「全職家庭主婦」。

1. 退休

訪談者選擇離職的原因在於，雖然願意學習工作相關的知識與技術，但對訪談者而言已經產生壓力，即使有工作機會仍選擇退休，直接退出勞動市場。

「後來也是做到不想做了，老的都調走了，現場都是年輕的，比較混不來，最主要是現在 POS 機，APP 啊支付寶啊什麼一直來，我也不想學了，真的就退下來了。收到偽鈔或是假卡，自己負責，所以我也不要了（不繼續代班）。不是單純怎麼學操作 POS 機而已了，還要學支付的東西，有錢的問題要自己吸收，這樣很不合理啊，以前有收銀的時候還不怕，可是現在要自己來，風險更大，後來想想不用了啦，不要給自己壓力就不做了。後來也一直有人來找我，我都拒絕了，…。」（A1）

也有訪談者尋職的過程中，工作狀況與穩定度不盡理想，由於工作挫折感持續累積，訪談者認為不適合外出工作，因此選擇退休不再繼續尋職。

「我可能不太適合去工作，每次出去工作都不順，每走一條我都覺得很生氣，原本是裝訂得工作是最後一個，後來又被拉去做保母，保母是最後一份工作，到後來就放棄了。」（A2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

2. 全職家庭主婦

由於訪談者重返職場並非以經濟為考量，目前不會積極尋職，但有遇到適合的工作有意願嘗試，希望未來從事興趣相關的工作，也有意願嘗試自行創業。對工作型態的選擇採取保守的狀態，以不影響家庭為原則，也不希望從學歷或專業知識主動爭取工作。

「松青之後有想要再工作的話也是以個人方面、自己的興趣為主，因為現在企業要求一定是學歷，不曉得為什麼，這方面就真的沒有想要為了你的專業的門檻或學位去爭取，如果真的需要的工作找上我，我就願意了，如果有不需要學歷，也比較輕鬆的、工作環境也 ok 的工作，金錢不是問題，不排斥去工作，即使是全職也可以，現在小孩也長大了，小孩也會（希望）說媽媽是職業婦女，我也不排斥這樣的想法，沒有要懶在家，有機會也是願意出去的，只是目前沒有適合的。…（Q：有創業的想法嗎？）沒有動力啦！可是有機會的話 ok，不排斥，心態也要調整說以後會很累喔！要投入喔！因為這不是簡單的工作了，市場趨向也是，那時候很夯，可是現在滿街都是，要想想看現在的趨勢。」（A3）

三、 潛在二度就業婦女未重返職場的經驗與現況

（一） 目前未重返職場的原因

在目前未重返職場的訪談者中，照顧責任持續存為其共同未重返職場的原因，其他還有考慮年紀不能勝任工作、家中無經濟負擔、家人反對、顧及家庭和諧等原因是目前訪談者未就業的原因。

「…，還是小孩子要在大一點點，小的那個今年才要上（國小）一年級，希望兩個都大了穩定了，只有想未來會去工作但目前還是不會，但未來也有考慮到年紀大不可能在去勝任這個工作。」（B1）

「照顧小孩的關係，家裡經濟也沒有問題，先生是做產品規劃的 PM，工作各方面狀況都還不錯，可以 cover 家裡所有的開銷，..」（B2）

「照顧小孩也是一個原因，她還必須要我照顧，才小學而已。」（B3）

「其實一個家庭最重要的是它的和諧嘛，先生不贊成，然後你去做這件事，家裡也顧不好，我覺得這樣會有衝突出來，我也不想要這樣，還是以家裡的狀況優先，之後再考慮創業的可能性。」（B3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

（二） 重返職場的困境

1. 個人方面：年齡產生的排擠效果、擔心不適應職場環境、經驗與知識技能不足

「我覺得應該是年輕人的排擠，而且會格格不入，你自己心裡也會不適應，還有太久沒接觸的知識，醫學技術都會變得不一樣。」（B1）

「我覺得年齡還好，工業電腦這個產業比較特別，完全就是需要經驗，我有朋友也跟我一樣狀況，他後來有回去工作，年齡上也不會有太大的問題。」（B2）

2. 家庭方面：希望親自照顧子女、不放心委託他人照顧、托育費用與薪資無法平衡選擇親自照顧子女、影響家庭和諧

「現在大家可能都自己帶小孩，還有個原因是放不放心，現在虐童的這麼多，找到信任的也不容易，就算信任你也不放心，最後還是覺得小孩還是自己帶好了。」（B1）

「先生家也不太喜歡把小孩子送去給保母帶，覺得自己照顧比較妥當，沒有考慮到保母費增加經濟負擔的問題，也擔心保母沒有帶好、教好，小孩自己帶親子關係也會比較好。」（B2）

「現在小孩學費太貴了，如果你去工作然後再 cover 小孩的學費，其實是兩種累，學費跟薪水沒辦法平衡。薪水無法負擔小孩的學費，那不如把心思集中花在小孩身上，不工作自己帶小孩，除非你是高薪的工作，才會有動力去工作，…」（B1）

「其實一個家庭最重要的是它的和諧嘛，先生不贊成，然後你去做這件事，家裡也顧不好，我覺得這樣會有衝突出來，我也不想要這樣，還是以家裡的狀況優先，之後再考慮創業的可能性。」（B3）

3. 工作與環境方面:工作條件相對較差、尋職受到過去的工作經驗的限制、工作類型受到時間限制只能從事彈性工作、目前的經濟環境不適合創業

「基本上二度就業的薪水不會好到哪裡去，一般會放棄工作就是這樣，我覺得還是回歸現在的正常生活就好了。」（B1）

「…，那時候我是代理護理長，那時候就可以上 8 點-12 點的班，可是你的職位就是要很高，負責的要更多，只上半天，一般剛進去的都不可能有這種班，一定要輪。」（B1）

「因為我之前的工作性質大部分都在國外，在大陸，如果我再回去，可能也是這種性質，我不能正常上下班晚上回家就可以看顧小孩，出差就要好幾天或一週，因為我有相關經驗就必須外派在那邊，也是因為這個原因不考慮回去工作。」（B2）

「其實我覺得女性到後來都會是去打零工啊還是什麼的，因為時間比較彈性，你看摩斯漢堡他們幾乎都是女生，而且很多中年婦女，就說因為家庭和工作兼顧。…」（B3）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「…還有一個困難是大環境不穩，不是說錢拿出來，就這樣咚就沒了，我也不想要虧錢，有些人創業會有精神說我就是要試過投下去才會知道，我不要，我要規劃過後再進行，資金方面倒是沒什麼問題。」（B3）

（三） 重返職場的意願與時機

1. 有重返職場意願

在有意願重返職場的訪談者中，主要是喜歡以前的工作性質、期望將興趣發展成工作等原因。重返職場的時機為子女照顧負擔減輕時，希望在子女念國中、高中之後再考慮工作規劃。

「現在才有想要重返職場的規劃，因為小孩比較大了，不然之前沒有考慮。」、「現在想想其實我蠻喜歡工作性質，主要是照顧小朋友，照顧他們會有成就感，感覺在救他們，自己的小孩子也大了，重返社會接觸人群也不錯，雖然現在都沒有跟以前醫院的人聯絡，但是看新聞那些小小孩還是會有感覺，工作的動力可能是來自於照顧小朋友這個環節。」（B1）

「現在有重返職場的想法，就是創業，我的職場概念就是創業，不會想去應徵工作，因為不喜歡，我可能會想開一間公司，或開一件店，譬如說做貿易啊，還是代理這些，如果要我去找一份工作，我不要這種朝九晚五的工作，任何工作我都不要，我只想做自己想要的。」、「有創業的規劃，就是自己喜歡，然後發展成一份工作。」（B3）

「…，還是小孩子要在大一點點，小的那個今年才要上（國小）一年級，希望兩個都大了穩定了，…。只要小朋友還在上課的這段期間，好像每個家庭都是這樣，我覺得高中之後可以自理，國中還是覺得心智沒有那麼成熟。」（B1）

「我覺得要國中以後，比較放心不用再顧，高中應該就不用顧了。」（B3）

2. 無重返職場意願

無意願重返職場的訪談者主要是受到子女照顧與時間安排的問題，而沒有重返職場的規劃，但不排除未來有創業的可能性。

「沒有重返職場的規劃，因為照顧家庭的問題。」、「因為目前沒有這樣的計畫，就沒有積極去了解，但有接觸過開咖啡店連鎖加盟之類的，如果是自己開店的話時間會比較彈性，因為我們常常會接到老師的電話，要去帶小孩子什麼的，馬上就要過去，如果有考慮的話會想以這種方式進行。」（B2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

（四） 對未來重返職場期望從事的工作與對工作的看法

1. 從事與婚育離開職場時相同或類似的工作

有訪談者願意接受從事與過去相同或類似的工作，但須視工作條件而定。

「如果是找護理師專業的工作，條件要跟剛剛說的排班那些（排班、單純照護工作）都 OK 的話，我才會去，讓我真的有選擇的話會選興趣。」（B1）

2. 從事婚育離開職場時不同的工作

多數尚未重返職場的訪談者傾向於不願意回去原來的工作領域，希望透過興趣發展工作，或想嘗試有挑戰性的工作。

「對，其他的方面也不會，但會想從興趣方面試試看，因為興趣才能長久，譬如說開咖啡店之類，很慢活、很理想的方式，興趣才能快樂，不需要再跟人家競爭。」（B1）

「有再回去工作的想法的話，我不會想再回去原來的工作，可能比較傾向自己的興趣，像是開店、加盟，有聽過政府的創業協助，在一些商業週刊上看到的，但沒有去了解。…」（B2）

「不想再做咖啡簡餐店，太累了，時間太長，而且做過了不想再做。後面代理這些比較像是批發、銷售、零售，完全不一樣的創業路線，這種東西很快就會得到反應，消費者喜不喜歡，馬上就反應的出來，然後我就會比較有動力，這個人家不喜歡我們是不是要做一些改變，還是說再去找別的東西，或現在流行什麼，大概像這樣。」（B3）

3. 對未來從事彈性工作的看法

詢問訪談者從事工作時間較為彈性的工作，例如：部份工時工作、縮短工時工作、在家工作等工作方式，是否會提高重返職場的意願，認為彈性的工作機會不多、工作條件相對較差是多數訪談者的看法，工作內容以服務為主，無法以在家工作方式進行、不受到工作單位的重視等。

(1) 彈性的工作機會不多、工作條件相對較差

「台灣好像沒有縮短工時的制度，你要就要，不要就不要，沒有中間的選項，中間是 partime 沒有全職的可以走，政府比較沒有管這些。」（B1）

「可是以現在比較彈性的工作，我覺得應該不多吧！而且我們也不會想去做打工之類的，也不會去做這種事，這樣的工作薪水也不可能高，算時薪的也沒多少，沒有也沒關係。」（B2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「(Q：如果是縮短工作時間的工作會有意願嗎？)這種應該超少的吧！除非你有特別的技能，可以在家裡工作，台灣超少聽到有這種工作的。跟創業彈性的性質相近，如果有這種工作的話，工作意願會高一點。」(B2)

(2) 不受到工作單位的重視

「護理師也有 partime 的，不是診所是大醫院的，現在很多大醫院有這種，但什麼保障都沒有，partime 也比較不受醫院的重視，我會覺得用相同的時間而且已經在這裡工作還這麼不穩定，好像隨時會被 fire 掉的感覺，而且去的話人家也不一定會尊重你，不會把你當成一份子，薪水也比較少，partime 可能少很多。…」(B1)

(3) 工作內容以服務為主，無法以在家工作方式進行

「護理師一定要跟人接觸，也不會有在家工作的型態，護理還是蠻傳統的醫病關係與互動。」(B1)
「因為我之前的工作是管理客戶，一定要接觸人，也沒辦法完全是在家工作。」(B2)

四、 已婚女性對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

(一) 對二度就業婦女再就業的政策措施認知的情形

多數都是不了解政府的相關政策措施，認為現階段不需要、沒有了解的動力、沒有需要政府協助的地方。

「我不知道，因為沒有在研究，都過自己的，想過自己喜歡的生活所以也沒有特別需要政府的協助，不知道政府的職業訓練和就業獎金的事。」(A1)
「…，可能生活太平淡沒有主動去找那些資料，都是我想學的時候才去找資料。」(A3)
「我沒有上過就業課程，有想要就業的人才會想去上。」(B1)
「因為目前沒有這樣的計畫，就沒有積極去了解，…」(B2)
「我不知道，現階段應該覺得還不可行，不會去了解。」(B3)

(二) 參與政府對二度就業婦女提供的職業訓練課程的意願

1. 有參訓意願

在有意願參加職訓課程的訪談者中，有曾經參與職訓課程，喜歡課程內容又有補助可以補貼減緩家中經濟壓力，未參與過者表示不排斥學習、希望可以從訓練課程獲得未來創業相關知識，但不清楚如何取得相關職業訓練課程的訊息。

DOI:10.6814/NCCU201900837

「職訓課程都是我喜歡的，喜歡又有錢可以拿，不喜歡我就不會去。」（A2）
「如果有就去，不排斥學習。」（A3）
「我有意願，目前沒有參加，還不知道去那裡找，…，我知道最多就是東吳大學有在進修的課，但都是晚上，有點像是給上班族上的，白天都沒有，如果白天有的話我就會去。」、「（Q：會想上訓練課程是想投入在未來創業上嗎？）對，但（銷售批發）不需要證照，是針對品項本身，如何辨別它的好或不好，它是怎麼來的或怎麼產生的過程，我有興趣的課程我會去上。」（B3）

2. 無參訓意願

在無意願的訪談者方面則是因為不需要協助、佔用時間、認為效果有限。

「像我去代這個櫃，不一樣的話會告訴小姐或留字條，我去就自己摸索我就會了，（現場學也不需要太專業或正式的課程）對，不需要那些，因為我自己會摸索，我自己會看，要怎麼賣，我自己會研究。…因為我喜歡自由自在，不喜歡還要上課，老師坐在那邊講個老半天，我坐不住啊，想自由自在。」（A1）
「政府職訓雖然有津貼但很少，幫助不大，而且佔用我的時間，所以不考慮，也不太需要政府的額外協助。」（B2）

（三） 對參與職業訓練協助就業或創業措施的看法

1. 曾經參與職業訓練課程

(1) 訓練課成內容與補助

在本研究訪談者中，曾參與政府提供的職訓課程的訪談者只有 1 位，得知課程資訊的方式為主動上網搜尋，參訓動機主要是對課程有興趣與職業津貼補助。

「課程分別都需要 3 個月的受訓時間，也是上網找到課程資訊，因為我會去查，剛好有補助，…，電腦是我的管道，我都是看電腦進去找的，我才知道這個訊息。」（B2）
「我去泰山學（泰山職訓中心），原本就會電腦的東西，又再更進一步去學，有學兩個，第一個是學做網頁、網頁設計，我有做出來，我本身就會一點點，但是現在越高超的我沒辦法了；第二個是電腦組裝，可是還是不熟。」、「其他也有啊，有個婦幼協會的，類似家政的，串珠、拼布、中國結，我去上這個都有補助，…」（B2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「訓練課程都是政府辦的，有補助，原則上是一天 800 塊乘以 22 天，1 萬 7 千 6。因為這個有錢可以拿，領下來也差不多一萬多塊，(上職訓課程時)沒有在工作，又回到家裡繼續做（家庭代工的裝訂作業），等於我會兩邊做。」（B2）

「我是覺得說時間耗在這邊，但是（去上課）有錢領，至少比待在家裡沒有錢，我去上課又可以學到東西，又有錢可以領，所以我選擇去上課。」（B2）

對訓練課程的看法，訪談者認為訓練課程對協助就業的幫助不大、未將運練課程的內容應用在求職與工作上、訓練課程與學習的內容不夠專精。

「我覺得不錯，可以上課又有錢拿，又可以認識同學，是不錯啦！對就業的話效果有限，你看是要學什麼，譬如說串珠、拼布這種東西，它的材料本身就很貴啊，不見得現在的媽媽都會去買啊！只不過人家是買來做一個就好，買來裝飾、好玩，接下來誰願意花那個錢，除非說你去當老師教人家，你就會有收穫，如果是要當老師的就要比較年輕再去學，至少有比較長的時間，我年紀已經這麼大了，我只不過是說興趣而已。」（B2）

「沒有幫助，因為那些都只是皮毛而已，…。之前我做的都送給人家，完全沒辦法當成一份工作，除非你去考證照，你能當老師去教人，我不要了啦，串珠我是會，也不是說不會，但你要說懂很多，也不是這樣，…。不會的人是看不懂，我是看的懂，但是老師就不是這樣子，東西拿來他就會串了，不用看那個(步驟)，就是差在這裡，沒有到那麼高超啦！我是會但沒有那麼專精。…我說不要已經夠累了，一直要我學東學西的，我已經學的夠多了，會是會但不是很專。」(B2)

2. 未曾參與職業訓練課程

(1) 認為職業訓練課程對有需要的人來說是有幫助的

「我是學兒科方面的，所以那些政府提供的補助課程，對我來講還好，但我知道保母或如何照顧小朋友課程，對新手媽媽來講是有用的，對有需要的人是有用的。…，去上課拿保母證照對沒有經驗的事有好處的，對被照顧者也有保障，人家比較放心。」（B1）

「我覺得要看心態，如果急於找工作的話，我學這麼多東西還沒有工作意願，就不會去，可是腦袋有東西，就覺得心靈層面會比較高一點，別人是為了要賺錢所以去學，可是我是為了充實才去學。」(A3)

「是有幫助的，像中廣學院有一大堆這種課可以上，但我不知道從哪邊可以知道這些資訊，…」(A3)

DOI:10.6814/NCCU201900837

(2) 對有興趣的課程有參訓意願但無法配合上課時間

「…，可能想要去學品酒，有一陣子對香水也有興趣，但在台灣很少有這種東西，像東吳大學就有品酒的課，可是那個時間我沒辦法去上，不然會我去報名，因為卡到小孩照顧的時間，現在也不會希望她回家的時候我不在家吧，她不會想要這樣子。我知道最多就是東吳大學有在進修的課，但都是晚上，有點像是給上班族上的，白天都沒有，如果白天有的話我就會去。…」（B3）

(3) 不了解政府對二度就業婦女提供的協助就業措施

在沒有參加職業訓練經驗的訪談者中，有不了解政府提供的協助措施，也有意願了解於不知道從何處取得訓練課程與相關就業或創業的資訊，認為政府並未積極推動二度就業婦女再就業，或推動力道不足的看法。

「以工作的經驗，好像沒有需要政府的協助或有受益到什麼東西，服務業可能會需要，不同產業領域可能會需要這些，如果是服務業就真的比較辛苦，聽過朋友說常常換工作、不穩定，薪資又不高。」（A2）

「對耶，應該是有可是沒有去找，自己不夠積極，要主動去，當然健康方面有，里民會寄發一些訊息給你關於健康管理方面，但就業方面就很少，人民健康蠻注重的，就業一點訊息都沒有，就業服務站會有一些訊息，只是你沒有點進去，要自己去那個地方才會有這些地方，如果自己沒有需求、沒有意願、或不敢去的話就沒有辦法幫助你了，他們會說我們會幫助你就業啊，可是細節是什麼也不知道，你怎麼可能去就業服務站說你要幫助我就業，他們沒有推動你就業的那種力道和措施，他們沒有 touch 到二度就業。」（A3）

「…，像中廣學院有一大堆這種課可以上，但我不知道從哪邊可以知道這些資訊，對於這些證照進修，像我今天開車就聽到吳淡如在教理財，婦女怎麼理財，她教你怎麼理財，也是要付費但時間很棒，像週六，就可以去，他們叫做中廣學院，非常多的課可以上，塔羅牌啊什麼的。」（A3）

3. 對創業協助方案的看法

本研究的受訪者中有 1 位曾有創業經驗的女性，未來有重新創業的意願與規劃，訪談前訪談者並不了解政府對二度就業婦女創業協助措施。在解釋創業協助方案內容[79]後，訪談者人認為微型創業貸款金額偏低、創業貸款與銀行提供的服務重疊，並提出希望創業貸款客製化的建議。

[79] 微型鳳凰創業貸款已提高貸款金額為最高 200 萬元，訪談時貸款金額仍為最高 100 萬元，尚未提高貸款金額。

DOI:10.6814/NCCU201900837

「微型創業鳳凰貸款這個 100 萬的貸款有點少，沒辦法做什麼，不太了解現在外面的狀況，一般創業至少要 300 萬，開咖啡廳也沒辦法，真的太少，100 萬比較適合工作室、SOHO 族這樣的性質，像是在家裡面的，我覺得可以有 A、B、C 套餐這種。像這裡說到經營管理的課程，這些都是要付費的，但我覺得真正要輔助成立一個公司真的太少，這就真的只適合微型的創業，我覺得應該創業貸款這部份應該要客製化，畢竟繳貸款的人也是創業者本身。」（B3）

「其實我覺得這個銀行基本上就可以做了，可能這裡（政府）的利率更低，但本身銀行就做的到，銀行放的會比這個還要高。」、「如果我要創業，我會去找協助的是銀行，我不知道政府有這種東西，如果我資金不足就是直接去找銀行，這個知道的人應該也不多吧！」（B3）

「女性創業飛雁計畫比較符合我想要的東西，如果是上面這個（微型創業鳳凰貸款）就不適合我，我覺得這樣也不錯，感覺有在幫助女性的感覺。」（B3）

五、 專家學者與政府單位對二度就業婦女再就業之觀察

（一） 影響二度就業婦女重返職場因素

1. 個人方面

(1) 對重返職場沒有信心、缺乏經驗與專業知識技術、無法適應工作環境

「…，她離開職場久了以後其實是會害怕再進入。很多家庭主婦對於進入職場其實很慌張，不知道該怎麼辦自己沒有信心，所以家境狀況沒有特別特別差大概就這樣過。」（D）

「…，可是她重新進入職場的職業選擇又有兩種情況，一個是進入原本熟悉的，一個不是她原本熟悉的，所以他碰到的問題又不一樣，進入原來熟悉的她可能還會有一些專業上的 gap，…」（C2）

「…，工作很無聊，常常被罵、壓力大，台灣的工作壓力真的很大，你做不好還被嫌手腳慢，幹嘛受氣，年紀越大越不能受氣，特別是年紀大以後進去（職場工作），然後如果這個主管是年輕人，那個是多難受的心理，被年輕人罵，說工作沒有做好，被小毛頭罵，大概做不了兩天就打退堂鼓了，職場適應的問題，…」（D）

(2) 個人特質影響重返職場的意願與工作性質的選擇

「…，第二是她本人的個性是什麼，這就是非常個人面的問題，有些人的個性是比較依賴性的，有些人是比較強勢的，像有女孩子會覺得在家裡就是閒不住，就是要攪一點什麼事情，她如果可以進入勞動市場當然最好，沒有進入勞動市場她也把社群經營的很好，也可以在社區裡面經營出自己的事業，譬如說她成為揪團主，非正式的，那這些就跟她的個性有關係，…，可是女生的個性其實是很關鍵的原因，一個人的特質，

DOI:10.6814/NCCU201900837

如果今天是想要自我實現，她會去排除萬難，想出一些方法來自我實現，不管自我實現的場域是在家庭還是職場裡面，這不是主要但可能是關鍵的原因。」（C2）

2. 家庭方面

(1) 家庭照顧持續存在，除子女照顧外，還須承擔年長者的照顧責任

「表示二度就業的機會不高，原因就沒有再回來，有可能的家庭負擔還重吧！意思是說她年輕的時候照顧小，等到中年小孩大了以後，老的照顧就出現了，所以她就一直在家裡，這是其中一種可能。」（D）

(2) 評估工作與生活以及家人的期待

「而且出去工作的條件不好，那是一種 balance 的概念，對女生來講可能會覺得有道理，如果出去一個月才賺 23100（基本工資），雖然不一定給 23100，但對整個家庭的維繫來講是加分的，她在家裡把孩子照顧好。」（C2）
「假設先生一個月賺 30 萬，她在家裡把家庭照顧好，她先生回來就很開心，她不用出去工作，可是未來出去要去做那 2、3 萬塊的工作，先生回來沒有飯吃，先生可能會跟她說你不要出去工作，跟家庭的經濟是有關係的。」（C2）

(3) 經濟因素被認為是重返職場的壓力來源

「願不願意踏出也跟你有沒有經濟上的迫切需要有關係，如果你沒有經濟上的迫切需要，我就看不出來他為何要踏出。」（D）

3. 工作與環境方面

(1) 雇主對僱用二度就業婦女、中高齡女性的意願低，且重返職場女性的工作能力並未受到重視

「然後再來就是我們台灣的職場對於僱用中高齡的婦女其實不夠友善。你看我們到日本，哪裡都看的到歐巴桑或歐吉桑，機場、賣場都是歐巴桑，很少看到很年輕的啊，到了餐廳也都是歐巴桑。可是台灣的服務業好像比較偏愛年紀青一點的。給年紀大、中高齡婦女的機會很少。職場環境也是一個問題，..」（D）
「…，女性的人力資本，回到家庭再出來的時候，她的人力資本是大量被弱化減分，甚至被貶低的，就貶值沒用了…」（C2）
「我覺得雇主能不能接受二度就業婦女是蠻重要的關鍵點。我們都知道女生還沒結婚之前都很會做事，以前曾經還有說女生不可以結婚，可能覺得結婚都是你家的事，老闆覺得很麻煩。我們現在有很多法規都已經調整了，因為照顧需求可以跟雇主重新調整勞動契約，可以提早 1 小時，可是雇主端有沒有真心的接納二度就業婦女，因為二

DOI:10.6814/NCCU201900837

度就業婦女代表了兩個（意涵），第一她有家庭，第二她無論是體耐力還是智力來講，很可能都跟一般年輕的女孩子是有落差的，就像雇主接受中高齡者一樣的問題。」（C2）

(2) 部分工時等彈性的工作機會較少

「其實我們的服務業也很多是這種部分時間工作，但我們的部分時間工作相較其他國家的確也比較低，part time 工作的比例也很低，那也很低的話，的確對中高齡的人而言是不利的，有些人不想做全天的工作，因為壓力很大。可是如果你說一天做個幾小時，體力上、精神上或家庭的配合上面他願意做部分時間工作。可是問題是老闆願不願意提供足夠部分時間工作，又是另外一回事，老闆有什麼不想開放這麼多部分時間工作的理由？」（D）

訪談者認為雇主不願提供部分工時等彈性工作，可能的原因在於現行勞工保險與健康保險制度在部分工時工作的投保成本過高，評估人力成本後選擇提供全時工作機會，且在運用人力上相當彈性，並無額外需要部分工時的人力需求。

「這也跟保險有關係，部分時間工作我們還是要按照勞基法還是要幫他投保。後面的成本很高，而且如果你來我這邊工作只是一個禮拜才幾小時，可是勞保投保薪資起跳就是 1.1 萬，如果一個月在我這地方做不到 1.1 萬的收入，我還是要幫你保，而且健保就不是 1.1 萬。健保最低好像是有一定雇主的話是兩萬多（需要再確認），…」（D）

「或是這樣說台灣的雇主本來在運用勞動力上面就已經有相當大的彈性。譬如說像餐飲服務業，的確是每天有中餐跟晚餐需要人力的時候。如果你找一個全職員工，中間就有點浪費，台灣的老闆很厲害，中間休息時間，他就說你就先去逛逛，這個就不算工作時間，因為你已經離開我的餐廳，很彈性，等到 5 點以後再回來開始接，又可以做到 8、9 點。他在運用人力上面照理來說不應該是如此，但常看到這種狀況。包括很多醫療行業也都是這樣，那個醫院行政人員也是這樣，…。真的就中午以後就讓他回家。先回家，幾點以後再來，一天也沒有超過 8 小時，可是醫院的人力就不用分兩班了。」（D）

也有訪談者認為雇主不清楚勞動法令或不知道如何使用彈性工時的方式，無法設計友善職場的工作態樣來配合有兼顧家庭照顧需求的女性。

「台灣比較不會使用部分工時這種彈性的工作設計去符合二度就業婦女重返職場的狀況，讓她可以很快的進入職場，我們現在要讓她進來，都要先幫他準備好一套，可是光是要準備那一套，她可能覺得很障礙了，門檻很高。可是如果可以把工作設計設計的非常簡化，她進來很快，譬如說只要會打字，可是現在不是耶，現在進來你不是只會打字，你要知道我這些專業知識，我又要花很多時間去做職前訓練，所以她就會覺得困難重重啊！…」（C2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「你說有彈性工作、部分時間工作，這段我就不好評論，是政策設計的不好，還是根本雇主和勞工根本都不知道，雇主的人資部門覺得麻煩或是根本不知道要怎麼處理，就好像很多人都不懂勞基法一樣，他們不會用彈性工時的方式去做，所以在雇主端的倡議，整個勞動市場對於友善職場的倡議和工作設計的多元性是不足的，不過這有很多討論的面相就在法制面了。」（C2）

(3) 求職者對公立就業服務機構留有刻板印象

「…，他說他才不要，那裡是真的真的很需要的人才會去那裡，就說那個刻板印象就已經框住他了，框住他尋求協助的動機，跟他拓展資源之後找尋其他資源，某種程度上已經框住。」（C3）

「可能他們對就服站有刻板印象，或覺得那邊的職缺都不好。工作是合法啦！可是對她來講工作太 low 了還是怎麼樣。」（C1）

「像聽到 1111，你會覺得哇感覺好像是很專業的，公立就服機構好像感覺上氣勢就...。」（C3）

(4) 協助就業的資訊未有效傳達到需要協助的求職者，被動的提供職訓課程無助於促進就業

「可是這些事情政府過去都一直在做，一直都有辦很多的訓練班，自信心是沒有但有訓練班，如果因為技能不足，那你就來，但我們政府很被動，就說我是開班在這裡，你要來不來自己決定，我們好像是這樣，都讓婦女自己主動踏出家門這步，光是要踏出家門這步就很困難，如果她消息又不夠靈通，然後也沒人作伴，自己已經五、六十（歲）了，想到我要去上職訓，大概也都很掙扎，…」（D）

（二） 目前協助二度就業婦女就業之措施與成效

1. 在協助就業方面，有近 7 成的二度就業婦女透過公立就業服務機構順利就業

「….，我們一年在櫃檯第一線就服人員協助的人數大概是 23000 多人，推介就業率都還有 60-70%，不會低於一般的婦女或求職者，她只要來，我們就會服務她。一年所有的婦女（女性求職者）可能有 30、40 萬人，在這裡面會有 2-3 萬人是二度就業婦女，…，這是從就業的量來講，100 個裡面大概有 70 個可以服務到她們找到工作。」（C2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

2. 在職業訓練方面，每年平均約有 1000 位求職者參加職訓

「再來是職業訓練的部分，給失業者的職前訓練，譬如現在她是家庭主婦，沒有工作的，像這種職前訓練的數字是 107 年大概 1400 多人，106 年大概 2000 人，利用職前訓練、還沒有工作之前就參加的訓練，這個一年就是 1000 多人，我們 KPI 都是 800 人，如果來，符合身分就會提供這樣的服務。」（C2）

3. 在促進就業津貼方面，直接給予式的津貼補助已足夠增加僱用誘因

「除了剛提到的雇用獎助津貼，我們 24 條的救助津貼全部通通都有，這種完全是給予式的，我就是給你錢了，不管是給雇主還是給個人，包含求職交通津貼等。目前為止在增加僱用的部份，我們覺得政策工具這樣應該是足夠的。」（C2）

「…，其實要不要僱用，津貼不會是完全的因素，而是這個人本身的能力和態度讓雇主是不是會有僱用的意願，…」（C2）

4. 在創業貸款方面，獲得微型鳳凰創業貸款的女性平均每年約 300 位，以批發零售業站多數。因應物價與新興產業發展提高微型鳳凰創業貸款額度

「近五年微型創業鳳凰貸款女性獲貸人數：103 年 349 人，104 年 289 人，105 年 308 人，106 年 333 人，107 年 333 人。近五年獲貸者行業別統計（未區分性別）：批發及零售業佔 44%（如服裝及其配件零售業、食品及飲料零售業、電子購物及郵購業、化粧品零售業等），住宿及餐飲業佔 23%（如餐館業、非酒精飲料店業）；其他服務業佔 10%（如美髮業、美容美體業及其他個人服務業）；營造業、製造業、資訊及通訊傳播業等佔 23%」（C4）

「10 年沒有調整了，物價調漲加上有一些行業的特殊性，譬如說小吃業、餐飲業、住宿業、批發零售等，有越來越多不同的新興行業了，100 萬對她來講不太夠用，因應越來越多多元產業需求，就調成 200 萬。她不一定只做小吃、美容美髮這些，還有物價，跟 10 年前真的不一樣。」（C4）

（三） 未來強化二度就業婦女再就業之目標

1. 個人方面

(1) 加強就業服務與就業支持，提升個案管理員就業支持的服務密度

「剛才提到其實不是只有二度就業婦女，任何人在職場上都需要一些就業支持，只是現在我們對於這些特定對象或對二度就業婦女沒有就業支持的概念，譬如說，一個二度就業婦女，我們有個管員（個案管理員）推薦她就業，推薦她穩定就業 3 個月，也

DOI:10.6814/NCCU201900837

許我的就服員是這樣：我推出去，她順利就業，從此以後就不管她了，就是沒有在稍微關心她、支持她，你做的習不習慣？有沒有繼續 follow 她在職場上？其實就服員應該要扮演這樣的角色。」（C2）

「對一個已經離開職場 10 年或 7、8 年以上的婦女，你把她推介到一個工作去，難道推完就結束了嗎？理論上不應該這樣，好歹一開始兩三個禮拜打電話去問一下現在工作如何，就把她當做是自己家裡的人，她去工作了，回來你總會問她一下工作還適不適應？老闆人好不好？公司狀況好不好啊？不要去做了 3 天公司就倒閉了，類似像這種，過了一個月之後，再去關心她一下，如果她在那裡三個月很穩定，那當然這個關掉（結案）你就會覺得心安理得，這一段我覺得我們對於特定就業對象，除了身障有做就業支持之外，後面那段進入職場的就業支持其實是不足的，…」（C2）

(2) 掌握二度就業婦女的人數與動向

「我覺得我們是需要找到那群人，我們現在對於那群人，該是多少人其實不知道，應該說掌握不到，因為她必須有一個動態表示，我的法令是規定前兩年沒有加保記錄，然後來告訴我們說因為家庭因素離開職場，這法令的設計上根本沒有辦法掌握所有人，如果我現在算全台灣的沒工作的婦女，全部通通算出來可能是幾百萬人，可是她沒有動機表示說她要來這裡找工作，她必須到我們的櫃檯來讓我們知道這件事情，所以（如果她不來）我永遠不會知道。像身障就不一樣，身障我知道身障的勞動力人口，很清楚的就是 20 萬人，失業大概 2 萬人，可是這一群人（二度就業婦女），不知道，怎麼樣把這群人找出來，多做廣宣，讓更多人知道你是可以來找我們的，就可以從來找我們的人當中知道這些人是二度就業婦女。」（C2）

「可是現在你沒辦法直接知道她就是二度就業婦女，因為當她沒有跟你做動機表示的時候，她就不是，這一段可能是我們要努力的，如果我要開發婦女的勞動力，就是需要知道，現在就是女力要開發出來，…」（C2）

(3) 加強宣傳就業資訊與接觸服務對象

由於家庭主婦與未就業的女性已經離開職場，且生活較為單純，不了解政府提供女性的就業協助，對再就業的想法較為薄弱，並不會主動利用就業服務機構或輔導諮詢管道，對於如何增加她們重返職場的意願，或接觸有重返職場需求的對象，訪談者說明這部份確實有宣傳上的難度，現階段是尋找地方社群或與民間團體合作舉辦活動的方式。

「…，我們會去結合一些民間團體來做，畢竟沒有來找我們的那一群家庭主婦或婦女在哪裡？我們會透過補助民間團體或地方政府，讓他們可以開就促研習活動，知道一下政府的資源是什麼，譬如說就安基金補助地方政府來做這方面的業務。」（C2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

「…，主要是做一些靜態的，或是像星期六桃分署在新竹辦的類似園遊會，剛好搭母親節的一個活動，這都是比較地區性的，我們盡量去接觸我們可以服務的對象，…」（C1）

「講到她們可以接觸的管道，還有她們的社群，我們現在找社群就是一件很重要的考驗，媽媽幫啊還是什麼的，你在社區裡面總是會有一些有 leadership 的人，可以透過她去傳達一些事。過去我們都是用民間團體，跟民間團體合作，民間團體就有它自己的社群，除了民間團體是實體的社群，網路上的社群也有，這個是加強政府進行政策宣導可以用的方式，一般政府就是做一些廣告。」（C2）

2. 家庭方面：建立符合需求的托育照護制度

建立值得信任且收費合理的托育制度，讓有經濟需求的女性放心外出工作，重視子女教育的女性也能安心繼續工作。

「…，一開始會退出，大部分都是因為托育的關係，找不到好的、可信任的托兒所，或是好的好的價錢太高，或是找不到其他人手，保母也不敢相信，市場良莠不齊讓她不敢放心，因為現在都生的少，這輩子只要生一個，有些人很慎重大概就不會丟給保母。…」（D）

「…，保母基本上就是不會讓你餓到，就是看著，可是沒辦法說花很大的精神去幫你做各種腦域開發怎麼學習，學習那塊就沒有，他們會覺得孩子的前幾年很重要，他願意自己這樣做，他就會退出，…」（D）

「…最好是如果我們的托育制度做到讓他們放心，就不必被迫犧牲自己的工作了。那當然托育制度作的好，就不只是這一端（高教育的女性退出市場）的，連這一端（勞動條件差的女性）的也可以繼續保有工作，兩邊都可以顧到，那最好就是這樣子，一退出就真的很難再回來，…」（D）

「政策可以介入的在於，很多人是因為照顧責任被牽絆住了，這是國家可以介入的，我們的長照政策。還有很多中高齡是退出來幫他的兒女照顧孫子，他提早退休是因為孫子沒有人照顧，也剛好因為工作上沒有什麼成就感、壓力大，然後現在又有孫子。一不做二不休乾脆就一次解決兩件事，讓孩子少花錢，自己也不要受氣。所以不管長照政策還是托育政策，這塊要做的好，那麼他們就不會因為要照顧的老的或照顧小的而離開就業市場，我能想到的也就只有這個東西了。」（D）

3. 工作與環境方面：維持女性穩定就業狀態

(1) 提供多元的工作設計與友善職場措施

「二度就業其實是很難的事情，最好就是他一度就業、就業到底，這中間只不過是從全職轉換成部分時間工作，等於是企業的家庭友善政策，如果你沒有提供這個可能性，都是要全職，他們就撐不下去了，那就只好退出了，如果你給她有一個 1 跟 0 之間

DOI:10.6814/NCCU201900837

還有 0.5，也許有些人欣然接受 0.5，去一個早上或去一個下午，或是 10 點到下午 4 點，也是部分時間工作，一天做四小時或六個小時，或一個上午 9 點到 12 點，如果雇主真的能夠給他們一種可能性選擇的話，那就很多人不會被迫一定要退出，這個在台灣好像是沒有，只有 1 和 0，你受不了了是你家的事，自己決定。西方國家有 Job Sharing 工作分享，我們什麼時候聽到哪一家公司搞工作分享？」（D）

「…，就是我們學界一直在講說，最好的辦法不是等他退了以後再想辦法進，而是他一旦進去之後呢，就盡量不要出來，維持原狀一直就業的狀態，一旦就業就就業到底這個模式，而不是進進出出進進出出。」（D）

「因為我現在的工具都是 push 她進來就業，可是我把你推進去，職場不友善很快又出來，所以我又搞了一堆政策工具推你進去，一直循環，如果回到說我就讓她穩定下來，不要掉出來不是比較好嗎？可是我們對於『不要掉出來』這件事感覺著墨力道比較不足，你說有彈性工作、部分時間工作，這段我就不好評論，是政策設計的不好，還是根本雇主和勞工根本都不知道，雇主的人資部門覺得麻煩或是根本不知道要怎麼處理，就好像很多人都不懂勞基法一樣，他們不會用彈性工時的方式去做，所以在雇主端的倡議，整個勞動市場對於友善職場的倡議和工作設計的多元性是不足的，…」（C2）

(2) 協助雇主重新認識女性勞動力，增加僱用意願

除了現有的僱用獎助津貼作為僱用誘因之外，必須讓雇主了解未來勞動市場人力短缺與老化的情況，改變雇主對僱用二度就業婦女的刻板印象，正是女性勞動力的重要性。

「…，所以你問說是不是還要再去增加雇主的僱用意願，其實這件事情不是關鍵因素，而是我怎麼樣改變雇主願意僱用婦女這種意願和想法，重新認識女力，…，雇主不會看上僱用獎助那一個月 11000 元，這會強化僱用的誘因，但是絕對不是關鍵的因素，所以還會不會有強化僱用意願的津貼，我覺得應該是不會，但是怎麼樣用其他的措施去改變僱用的意願，譬如說讓雇主重新認識勞動市場的現實，勞動市場現在就是老化，你不是用女人，就是用老人，就這樣子，要不然就沒有人可以用了，青年人不夠，正視勞動力的狀態。」（C2）

DOI:10.6814/NCCU201900837

第三節 訪談分析

一、 婚育離職與職涯規劃分析

關於二度就業婦女婚育離職時的工作狀況以及未來職業生涯規劃，依據訪談者是否有重返職場之經驗，分為「曾為二度就業婦女」與「潛在二度就業婦女」，分析如下：

（一） 曾為二度就業婦女

本研究訪談 3 位曾為二度就業婦女(表 4-2)，職涯歷程相似的地方在於，她們在婚育離職前的工作種類多元，包含從事服務及銷售工作人員、事務支援人員等，工作所需專業知識技術含量較低，且與在學校教育所學知識的應用關聯性較低，容易出現在職期間較短、頻繁更換工作的現象。經濟壓力需要額外收入、為生育作準備、需要增加工作技能等是她們在職期間所面臨的問題，家庭方面的問題直到女性懷孕生育時逐漸浮現，對於後續子女照顧的問題，並未使用產假、育嬰假、家庭照護假等法制上提供女性的假別來度過這段期間，而選擇直接離職，懷孕生育為其離開職場的主要原因。

離職時主要考量因素均為子女照顧的問題，顯示女性重視家庭的觀念與親自照顧子女的習慣仍持續存在，對於現行的托育制度與品質為不信任的態度，在評估照顧與托育成本後，選擇離職親自照顧子女。

再觀察訪談者家庭背景與生活狀況，家庭組成以 3 人的核心家庭為主，也有 5 人三代同堂的家庭，家務分工情形仍以女性為主，照顧子女也以女性為主，較少談論配偶單獨照顧的情形。每日處理家務時間約為 4.3 小時，需要照顧的對象以子女為主，並無照顧家中其他長輩的情形。子女照顧的方式以親自照顧為主，即使只有一位子女也傾向親自照顧。在無法承擔一次照顧所有子女的情況下，才選擇委託保母照顧的情形。

在離職時對重返職場的規劃方面，有 1 位訪談者是基於家庭經濟負擔必須外出工作，而有未來重返職場的想法與規劃以外，其餘 2 位訪談者在生育離職且沒有重返職場的規劃下，在偶然的機會之下重返職場。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 4-2：已婚女性曾重返職場之經驗概況（曾為二度就業婦女）

編號	姓名	年齡	子女年齡與性別	重返職場經驗	離開職場時（最後一份工作）					重返職場時				目前就業狀態
					年齡	時間點	原因	工作單位與職務	在職期間	復職期間	年齡	原因（依程度排序）	重返職場期間工作單位與職務（在職期間）	
A1	王小姐	62歲	27歲（女）	有	35歲	子女出生時	照顧子女	百貨公司寢具銷售人員（櫃姐）	4年	19年	54歲	遇到理想的工作機會、子女照顧減輕	百貨公司服飾雜貨與生活用品銷售代班人員（7年）	退休
A2	黃小姐	64歲	31歲（女）、29歲（男）、28歲（女）	有	37歲	最小子女出生時	照顧子女	手工內衣製作（家庭事業）	-	8年[80]	45歲	分擔家計	旅館房務人員（1個月）、縣政府擴大就業方案約僱人員（1年）、衛生所個案訪查人員（1年、1年）、印刷裝訂代工人員（3個月、6個月）、房東代理人（6個月）、自助餐廚房人員（1個月）、科技公司派遣人員（2週）、保母（1年）	退休
A3	何小姐	52歲	10歲（女）	有	40歲	懷孕時	照顧子女	電腦公司承攬政府檔案管理人員	4年	6年	45歲	不願閒賦在家、遇到理想的工作機會	連鎖超市店員（2週）	全職家庭主婦

資料來源：本研究整理

[80] 訪談者 B2 原工作為協助家庭事業，無法確定從何時開始不再幫忙家裡事業，離開職場的時間以最小子女出生時訪談者年齡計算。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（二） 潛在的二度就業婦女

本研究訪談 3 位潛在的二度就業婦女（表 4-3），職涯歷程相似的地方在於，她們在婚育離職前的工作種類單一，包含專業人員、自營作業者等，工作所需專業知識技術含量較高，且與在學校教育所學知識的應用關聯性較高，平均在職期間有 10 年左右，平均月薪約 5 至 10 萬元。

她們在職期間所面臨的問題主要來自於工作本身，例如：工作壓力大、工作量大且負擔沈重等，家庭方面的問題也是在女性懷孕生育時逐漸浮現，對於懷孕身體狀況不佳曾經與雇主協調上班時間，得以緩解一時的困難，但未因此打消離開職場的想法。在後續子女照顧方面，也未使用產假、育嬰假、家庭照護假等法制上提供女性的假別，仍選擇離職，懷孕生育也是她們其離開職場的主要原因。

離職時的考量因素與曾為二度就業婦女的考量類似，同樣重視家庭的觀念與親自照顧子女的習慣仍持續存在，對現行的托育制度與品質為不信任的態度，此外，也考量到工作性質無法配合子女照顧、生活無法配合配偶等情況，即使工作穩定且工作待遇條件優渥，最終仍選擇離開職場。

再觀察訪談者家庭背景與生活狀況，家庭組成以 3-4 人的核心家庭為主，家務分工情形仍以女性為主，照顧子女也以女性為主，配偶為輔。每日處理家務時間約為 3.3 小時，照顧子女的時間集中在下午 3 點半過後，最晚至晚上 10 點，需要照顧的對象以子女為主，沒有特別需要照顧其他家中長輩的情形。子女照顧的方式以親自照顧為主，並未出現額外委託保母或家教至家中協助的情形。

在離職時對重返職場的規劃方面，3 位訪談者都沒有重返職場的規劃，主要考量是照顧子女、工作性質與待遇條件的落差，目前也處於未重返職場的狀態。

DOI:10.6814/NCCU201900837

表 4-3：已婚女性未重返職場之經驗概況（潛在二度就業婦女）

編號	姓名	年齡	子女年齡	重返職場經驗	離開職場時（最後一份工作）					距離上一份工作至今無工作期間	未重返職場的原因	目前重返職場的意願	未來重返職場的意願	目前就業狀態
					年齡	時間點	原因	工作單位與職務	在職期間					
B1	Kitty	43 歲	11 歲（女）、6 歲（男）	無	33 歲	懷孕時	照顧子女	大型醫院兒童加護病房護理師（代理護理長）	10 年	10 年	需要照顧子女、經濟尚可不需外出工作、受限於過去工作型態而未就業	有意願，有想法但還不會執行	有創業意願或從事興趣方面的工作	全職家庭主婦
B2	Meggie	48 歲	12 歲（女）、11 歲（男）	無	36 歲	懷孕時	照顧子女	工業電腦業務人員（總經理秘書）	10 年	12 年	需要照顧子女、經濟尚可不需外出工作、受限於過去工作型態而未就業	無意願	有創業意願或從事興趣方面的工作	全職家庭主婦
B3	楊小姐	46 歲	11 歲（女）	無	29 歲	結婚前	照顧子女	咖啡簡餐店（自行創業）	10 年	17 年	需要照顧子女、經濟尚可不需外出工作	有意願，有想法但還不會執行	有創業意願並希望將興趣發展成工作	全職家庭主婦

資料來源：本研究整理

DOI:10.6814/NCCU201900837

根據上述分別對曾為二度就業婦女與潛在二度就業婦女的婚育離職與職涯規劃分析，可以發現在工作種類、工作所需專業技術、工作技能與在學期間所學知識的應用關連性、婚育離職前與重返職場後更換工作之頻率、家庭組成、家務分工情形與時間、照顧對象與方式有不同之處，整理如下表：

表 4-4：已婚女性之職涯歷程與家庭生活組成背景分析比較

		曾為二度就業婦女	潛在的二度就業婦女
職涯歷程	工作種類	多元	單一
	工作所需專業技術	專業技術含量低	專業技術含量高
	工作技能與在學期間所學知識的應用關聯性	較低	較高
	婚育離職前更換工作的頻率	高	低
	重返職場後更換工作的頻率	高	不適用
家庭生活組成背景	家庭組成	以 3 人的核心家庭為主	以 3-4 人的核心家庭為主
	家務分工情形	仍以女性為主	以女性為主，配偶為輔
	每日處理家務時間	約為 4.3 小時	約為 3.3 小時
	照顧的對象	以子女為主	以子女為主
	照顧方式	以親自照顧為主，委託保母照顧為輔	以親自照顧為主

資料來源：本研究整理

比較兩者在職涯歷程與家庭生活與組成背景，可以發現在工作與就業方面的差異較為明顯：曾為二度就業婦女從事工作種類多元、工作所需專業技術較低、工作技能與在學期間所學知識技術的關聯性較低，以至於在婚育離職前更換工作較為頻繁，重返職場的過程與經歷相對比較不穩定；潛在二度就業婦女工作種類單一，工作所需專業技術高，工作技能與在學期間所學知識技術的關聯性高，婚育離職前更換工作頻率較低，甚至沒有更換工作的經驗，離開職場後至今仍維持家庭主婦的身分。家庭生活與組成背景方面則無太大的差異，多以核心家庭為主，家務分工人由女性負責，每日處理家務時間約 3-4 小時，照顧對象也以子女為主且採親自照顧之方式，並無需負擔照顧家中長者。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 重返職場原因與困境分析

根據 2016 年婦女婚育與就業統計調查統計，顯示我國已婚女性恢復工作的原因以「負（分）擔家計」為主，且比例占調查對象一半以上。綜合本研究訪談曾重返職場的 3 位已婚女性（表 4-2），有 1 位訪談者是基於經濟上的壓力不得不工作，其餘 2 位認為經濟因素並非重返職場考量的重點，對她們而言，重返職場是不在她們的預料之中，剛好遇到理想工作、家中有其他壓力來源是她們重返職場的原因，由此可見，經濟因素不是唯一讓女性會重返職場的原因。

在重返職場的困境方面，受到訪談者的個人能力條件、家庭狀況、工作環境等影響而有不同的看法：在個人能力條件方面，訪談者均認為年齡是阻礙重返職場或維持穩定就業的原因之一。由於復職期間較長，短則 7 年，長則近 20 年，對找工作沒有自信、缺乏工作經驗與知識技能，也是訪談者認為重返職場尋職的困難之處。

在家庭狀況方面，受到經濟因素必須重返職場的訪談者認為，經濟收入仍處於不穩定，工作只具有暫時補貼的作用，需尋求其他方法緩解經濟壓力。家中有其他壓力來源重返職場的訪談者認為有無法專心照顧子女、配偶無法分擔照顧工作、子女不安的情緒無法獲得解決等子女照顧的問題，以及家人反對外出工作、與家人相處的時間變少、無法配合家人的生活作息等影響家庭和諧的狀況。

在工作環境方面，訪談者認為雇主僱用二度就業婦女的意願較低，且受年紀大容易受年輕人排擠，工作的在職期間短、頻繁地更換工作也容易成為資遣的對象。求職不順利、職場環境不友善，與雇主、同事相處產生摩擦，甚至有職場霸凌的現象發生。此外，重返職場學習知識技術時遇到困難，工作時間比想像中的長且沒有彈性等是她們在工作方面遇到的問題。

三、 未重返職場原因與困境分析

根據 2016 年婦女婚育與就業統計調查統計，15 至 64 歲目前未在學亦未準備升學無工作女性，未來 3 個月無就業意願之最主要原因為「家庭經濟上可，不需外出工作」占 38.02%，其次為「需要照顧子女」占 16.97%。對本研究 3 位潛在的二度就業婦女（表 4-3）而言，照顧子女之責任持續存在，為其共同

DOI:10.6814/NCCU201900837

未重返職場的原因，其他原因還有考慮年紀不能勝任工作、家中無經濟負擔、家人反對、顧及家庭和諧等，是目前訪談者未就業的原因。

由於訪談者沒有實際重返職場的經驗，她們認為重返職場可能會遇到的困境，也受到訪談者的個人能力條件、家庭狀況、工作環境等影響而有不同的看法。在個人條件方面，她們認為受到年齡產生排擠效果、擔心不適應職場環境、經驗與知識技能不足的問題，與有重返職場經驗的二度就業婦女在個人條件方面所認為的困境是一致。在家庭狀況方面，希望親自照顧子女、不放心委託他人照顧、托育費用與薪資無法平衡，但並非無法負擔保母照顧的費用，而是希望專心將精神集中在照顧子女上，外出工作也可能影響家庭和諧。在工作環境方面，由於過去工作條件與待遇較優渥，認為重返職場的工作條件相對較差，尋職也會受到過去的工作經驗的限制，工作類型受到照顧子女的限制只能從事彈性工作，故在經濟條件尚可的情況下不會有重返職場的計畫。

再觀察目前有重返職場經驗的 3 位訪談者，均於重返職場後再次離職，處於退出勞動市場的狀態，其中有 2 位訪談者選擇退休，1 位訪談者為全職家庭主婦。選擇退休的訪談者 A1 雖然有意願學習工作相關的知識與技術，但已逐漸產生壓力與責任，即使有工作機會仍選擇退休；訪談者 A2 則是在尋職過程中，工作狀況與穩定度不盡理想，受到工作挫折感持續累積的影響而認為不適合外出工作，加上接近退休年齡，最終選擇退休不再尋職；由於訪談者 A3 重返職場之契機並非經濟考量，目前無積極尋職的規劃，如有遇到適合的工作有意願嘗試，不以影響家庭為原則，但也不願在學歷或專業知識方面積極爭取工作。

四、 對二度就業婦女再就業政策認知與看法

對二度就業婦女再就業政策措施的認知，本研究訪談 6 位已婚女性，其中有 5 位表示不了解政府的相關政策措施，不了解的原因有認為現階段不需要、沒有了解的動力、沒有需要政府協助的地方。只有 1 位曾經參與政府舉辦職業訓練課程而接觸這方面的資訊。由於不了解政府提供的協助措施的訪談者占多數，即使有意願了解，也不知道從何處取得訓練課程與相關就業或創業的資訊，也有訪談者認為政府並未積極推動二度就業婦女再就業，或在協助就業推動力道不足。

DOI:10.6814/NCCU201900837

在訪談者對職業訓練協助就業的看法，曾參與政府提供的職訓課程的訪談者只有 1 位，得知課程資訊的方式為主動上網搜尋，參訓動機主要是對課程有興趣、職業津貼補助得以減緩家中經濟壓力。然訪談者認為訓練課程對協助就業的幫助不大、未將訓練課程的內容應用在求職與工作上、訓練課程與學習的內容不夠專精。未曾參與職訓課程但未來有參加意願者的訪談者有 3 位，表示不排斥學習、希望可以從訓練課程獲得未來創業相關知識，但曾遇到有興趣參與的課程但無法配合上課時間的問題。無參訓意願的訪談者有 2 位，主要原因是不需要協助、佔用時間、認為效果有限。雖然沒有參訓意願，仍有訪談者認為職業訓練對有助於重返職場。

至於在創業協助方案的看法，本研究訪談者有 1 位曾有創業經驗，但因結婚關係結束事業，未來有重新創業的意願與規劃。在訪談前，訪談者並不了解政府對二度就業婦女創業協助措施，解釋創業協助方案內容後，訪談者認為微型創業貸款最高 100 萬元金額偏低、創業貸款與銀行提供的服務重疊、創業者不清楚政府提供創業協助的資訊，並提出希望創業貸款客製化的建議，對創業協助方面持正面評價。

第四節 小結

綜合有二度就業婦女經驗與未來潛在的二度就業婦女的看法，可以發現她們分別在個人、家庭、工作的共同困境，如表 4-5：個人條件方面的困境主要來自於年齡產生的排擠效果、經驗與知識技不足，一方面是單純基於年齡與二度就業的因素，雇主不願意僱用年紀較長、工作穩定度較低的二度就業婦女；另一方面是在求職者競爭過程中，二度就業婦女離開職場 2 年以上的空窗期，在知識技術體力等各層面都無法與年輕人相比，即使因婚育離職前從事專業技術較高的工作，也需要更新所學知識與技能，在年齡與專業技術兩種效果的作用下，產生求職困難或無重返職場意願的現象。家庭條件是左右女性退出與重返職場的重要關鍵，家人反對、影響家庭和諧是他們共同認為的重返職場的困境，照顧子女仍維持親自照顧的觀念，對目前的托育制度與保母照顧品質感到不信任的態度居多。工作環境方面則有工作時間沒有彈性、工作條件較差、雇主僱用意願低等問題，也有受到過去因婚育離職時累積的經驗限制，影響重返職場的工作選擇，也可以發現女性的工作能力被貶低的情形。

DOI:10.6814/NCCU201900837

在重返職場困境看法相異的部份，主要在家庭狀況與工作環境方面，雖然狀況看似相異，但事實上是重返職場經驗之有無而產生一體兩面的結果：在家庭方面，曾為二度就業婦女認為重返職場後凸顯子女照顧的問題，潛在二度就業婦女同樣考慮重返職場將破壞原本既定的生活作息與子女照顧模式，再加上過去的工作經驗與經歷等因素，托育費用與工作效益無法平衡是她們考量的重點，也是目前未重返職場原因；在工作環境方面凸顯二度就業婦女從事彈性工作在實際上是有落差的，潛在二度就業認為重返職場受到時間限制只能從事彈性工作，且薪資偏低，然曾為二度就業婦女重返職場實際從事部分工時工作後發現不如想像中的彈性，例如：事先確定 1 個月的排班且每天值班，兩者對工作彈性程度的看法剛好相反。雖然部分工時工作具有彈性工作時間的特性，被認為是二度就業婦女兼顧家庭生活的最佳工作型態，實際上必須滿足一定的工作時數，也就失去原本「彈性」的優勢，無助於二度就業婦女重返職場，同時也回到雇主是否有意願雇用並接納二度就業婦女的問題。

表 4-5：二度就業婦女重返職場之困境

	曾為二度就業婦女	潛在二度就業婦女
個人條件	年齡產生的排擠效果	年齡產生的排擠效果
	經驗與知識技能不足	經驗與知識技能不足
	對找工作沒有自信	擔心不適應職場環境
家庭狀況	影響家庭和諧	影響家庭和諧
	無法專心照顧子女	不放心委託他人照顧子女
	配偶無法分擔照顧工作	托育費用與薪資無法平衡
	子女不安的情緒無法獲得解決	
	經濟壓力需要額外的工作收入	
工作環境	工作時間比想像中的長且沒有彈性	工作類型受到時間限制只能從事彈性工作
	工作條件較差	工作條件較差
	工作收入不穩定、容易成為資遣的對象	尋職受到過去的工作經驗的限制
	雇主僱用二度就業婦女的意願較低	目前的經濟環境不適合創業
	工作環境不友善：與雇主、同事相處產生摩擦、職場霸凌等	
	學習知識技術時遇到困難	

資料來源：本研究整理

DOI:10.6814/NCCU201900837

第五章 結論與建議

第一節 結論

一、 我國女性就業之現況與問題：少子高齡化與勞動參與率偏低

我國人口結構面臨少子高齡化問題，預測未來工作人口持續減少且呈現高齡化現象。觀察近 10 年性別人口之趨勢呈現女性人口多於男性的情況，顯示未來女性人口將成為勞動市場主力，提升女性勞動參與率被認為是穩定且有助於緩解勞動人口短缺的最佳選擇。因此，如何將女性從「未就業」轉為「就業」狀態，並搭配促進女性就業相關勞動政策，提升女性勞動參與率為首要課題。

觀察主要國家勞動參與率在年齡層的變化，部分女性因婚育離開職場致勞參率下降，待其家庭照護工作告一段落後重返職場，此時女性勞參率提升，隨著生涯歷程推移，女性勞參率與年齡的關係應呈 M 型變化。然我國卻呈現倒 V 字發展，有別於有別於日、韓女性有隨子女成長後重返勞動市場使勞動參與率呈現 M 字發展，凸顯我國女性在重返職場的機會與過程是有難度的，特別是中高齡女性再就業之問題。

依循職業生涯階段，女性在求職、進入職場、二度就業等階段所要面臨之問題均有所不同。根據 2016 年婚育與婦女就業狀況調查結果顯示，女性為兼顧家庭與生活，因婚姻與生育而選擇離開職場佔 30%左右，當家庭照顧告一段落或有經濟需求時，渴望重返職場之女性卻可能面臨就業歧視、技能不足等再就業的困難。

我國已婚女性就業歷程以「中斷就業型」為主，約有 60%以上的已婚女性擁有中斷就業的經歷，等於有 60%以上的女性有重返職場的經歷。在重返職場的原因以分擔家計為主，未重返職場的原因以家庭照護為主，復職期間為 6 年，與 2006 年相比減少 1 年左右，並無太大的變化，仍不可忽視離開職場的空窗期對二度就業婦女再就業之衝擊。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 國際建議與日本、南韓之政策經驗

在國際對女性的政策建議方面，綜合 ILO 與 OECD 的建議均認為應建立綜合的政策框架來促進女性獲得更多就業機會與高質量工作，制定政策時應該採取生命歷程方法，考慮女性在不同的職涯階段存在的障礙。此外，仍須解決職業隔離問題與降低性別薪資差距，並正視無酬照護工作的現象，改善工作與家庭生活平衡的問題，以及提供女性享有平等的退休金權利，降低老年貧窮風險。

在日韓因應對策方面，與我國的就業服務、津貼補助、托育措施等方面是類似的，但日韓在增加彈性工作方面採取的措施相對多元，包含積極改善部分工時工作者之待遇、導入短時間正式員工制度、推行在家工作、增加部分工時工作機會、鼓勵轉換工時工作、促進彈性工作安排等方式，我國在工作彈性與工作設計的鼓勵與相對應的協助措施是比較缺乏的。

至於日本較為特殊的政策是在 2015 年開始推動的女性活躍推進法：透過該法案增加企業僱用女性以及升遷女性員工的意願、提供工作與家庭生活平衡的環境、尊重女性個人想法與規劃；在政策執行方面則制訂事業單位行動計畫，公布女性職場活躍的成功案例以影響整體就業環境對女性就業之看法。

南韓則是在 2015 年執行招募替代人力計畫時，發現有 90%女性從事替代人力的工作，且有一半一上為超過 30 歲的女性，被認為是可以協助女性再就業的形式，同時也能解決企業因女性育嬰留職停薪或家庭照顧因素產生暫時性人力短缺的問題，因此南韓透過瞭解有替代人力需求的企業與重返職場意願女性的來源，建構就業媒合平台來因應企業與求職者的需求，增加女性重返職場的機會。

三、 本研究訪談對象重返職場經驗與困境

觀察本研究訪談 6 位已婚女性重返職場的經驗：曾為二度就業婦女重返職場時以從事彈性的工作為主，然從事彈性工作的原因，除配合照顧子女的時間以外，重視個人生活安排也是重要因素。此外，有訪談者基於經濟壓力從事全時工作，卻面臨工作情況不穩定且難以找到適合的工作的情況。從以上兩種不同重返職場的職業經歷可以發現，二度就業婦女重返職場的工作類

DOI:10.6814/NCCU201900837

型選擇也影響她們重返職場的難易度與穩定度。至於在潛在的二度就業婦女方面，受到過去職業的影響，在了解重返職場時希望從事的工作表示均無意願從事部分工時等打工性質的工作，她們認為薪水低，即使不工作對生活也沒有太大影響。然訪談者對未來重返職場的想像，均有創業的想法，認為可以自行安排時間、配合興趣發展事業等優點，對她們而言是可以嘗試重返職場的選擇，但受到創業需要投入的成本與詳細規劃，目前仍為照顧子女的階段，使她們目前處於未重返職的狀態。

綜合 3 位曾為二度就業婦女與 3 位未來潛在的二度就業婦女的看法，可以發現她們分別在個人、家庭、工作的共同困境，以下說明二度就業婦女重返職場之共同困境與國際建議之分析：

個人條件方面的困境主要來自於年齡產生的排擠效果、經驗與知識技不足。進一步詢問對重返職場之政策認知與看法，本研究訪談者多數表示不了解政府的相關政策措施，即使有意願了解，也不知從何處取得訓練課程與相關就業或創業的資訊。然仍有訪談者是有意願參與職訓課程，不排斥學習，也得以藉此規劃重返職場的可能性與進行事前準備，無參訓意願的訪談者也認同職訓課程有助於重返職場。在創業協助方案方面，有認為應調高創業貸款金額、提供創業貸款客製化的建議。由此可見，雖然我國如同國際建議與日韓政策措施持續提供就業服務、職業訓練、津貼補助、創業協助等方式協助女性重返職場，但在實際利用政府求職資源者為少數，表示我國就業資源可能無法有效接觸或協助有求職需求的二度就業婦女。

家庭條件是左右女性退出與重返職場的重要關鍵，家人反對、影響家庭和諧是他們共同認為的重返職場的困境，照顧子女仍維持親自照顧的觀念，對目前的托育制度與保母照顧品質感到不信任的態度居多。國際建議應提供女性在生育保護與照護措施，加對公共托育制度與基礎設施的投資，將品質穩定與一般家庭可負擔的托兒服務視為一項普遍的權利。對應本研究訪談者是在無工作、親自照護子女的角度接受訪談，主要有不信任托育制度、津貼補助對家庭經濟補貼的效果有限等看法，顯示目前我國建立值得信賴與符合需求的托育設施還有一段距離。

工作環境方面則有工作時間沒有彈性、工作條件較差、雇主僱用意願低等問題，也有受到過去因婚育離職時累積的經驗限制，影響重返職場的工作選擇，也發現女性的工作能力被貶低的情形。至於國際與日韓政策方面，我

DOI:10.6814/NCCU201900837

國以提供就業協助方案的方式開發女性就業機會，但對於調整工作時間型態與方式，例如日韓導入短期正式社員、推行在家工作、啟用與活化替代人力、促進彈性工作安排、鼓勵轉換工時工作等，可以發現我國在這方面的制度或鼓勵促進措施，相較之下是比較缺乏的。對應本研究之訪談結果也發現，有訪談者認為部分工時工作不如想像中彈性（A3，連鎖超市店員），也有訪談者很幸運地在親友介紹之下從事彈性自由度很高的工作（A1，百貨代班人員），由於每一位重返職場女性的情形與求職條件不盡相同，為使其順利求職或維持穩定就業的狀態，多元的工作設計與工時彈性更有其必要性。

第二節 建議

為提升女性勞動參與率與強化二度就業婦女再就業之目標，本研究綜合國際組織之建議、日韓政策經驗與訪談結果，依據個人、家庭與工作環境三個方面提出以下政策建議：

一、 個人方面：強化就業服務與支援協助

根據本研究訪談 6 位因婚育離職已婚女性的職涯歷程發現：曾為二度就業婦女處於重返職場不穩定的狀態，得以選擇透過再次離開職場的方式，來解除當下的問題；潛在二度就業婦女則是考慮到重返職場會將會遇到年齡排擠就業、知識技能不足、影響家庭和諧、工作待遇較差等問題而選擇不就業。二度就業婦女重返職場的狀況與條件均不相同，因此在政策上對二度就業婦女的就業服務支援與協助的角色更為重要：

（一）加強就業服務與就業支持，提升個案管理員就業支持的服務密度

我國二度就業婦女重返職場中斷就業的期間約 5 年，對找工作沒有信心、缺乏經驗與專業知識技術、無法適應工作環境是二度就業婦女首要面臨的問題，也時常受到個人特質影響重返職場的意願與工作性質的選擇。

為協助二度就業婦女順利找到工作，公立就業服務機構於推介就業時，應提供符合女性性向與能力的工作，並考量過去的工作經驗，降低求職障礙。推介就業至穩定工作 3 個月，這段期間個案管理員仍應持續且密集關心二度就業婦女的工作情況與表現，繼續提供就業協助，待習慣職場環境且確實協

DOI:10.6814/NCCU201900837

助二度就業婦女穩定就業之後，整個就業服務流程結束才得以告一段落，避免因無法適應職場環境、求職碰壁等原因而再次離開職場。以訪談者 A2 重返職場的經歷而言，若能適時的獲得公立就業服務的協助與職涯諮詢，應能篩選並提供適當的工作以降低更換工作的頻率，減少求職不順利與家庭收入來源不穩定等問題。

（二）掌握二度就業婦女的人數與動向

在協助就業方面，有近 7 成的二度就業婦女透過公立就業服務機構順利就業，但並未前往公立就業服務機構的二度就業婦女，是目前無法掌握潛在需要協助的對象。

除了主計處定期對已婚女性進行婚育就業狀況調查以外，本研究認為可以參考南韓招募替代人力方案的作法，來掌握二度就業婦女的人數與動向：受到產假、育嬰假、育兒期間縮短工作時間影響，可預想企業將面臨人力暫時性短缺的問題，企業得以透過掌握工作場所中女性員工受家庭因素影響有請假需求的期間，以提早招募替代人力。在釋出替代人力需求的同時，透過公立就業服務機構建立的工作媒合平台，推介二度就業婦女至企業工作的方式，並由就業服務中心或婦女就業中心為替代人才需求進行相關準備作業，包含了解有替代人力需求的企業、確保中斷就業女性或其他替代人才來源，以便即時對應企業與求職者的需求，一方面可以了解企業內部在職女性的請假或離職的動態，另一方面可以提供二度就業婦女重返職場的工作機會選擇，同時掌握女性就業的動態與活化替代人力的功能。以訪談者 A1 透過朋友介紹百貨代班的工作為例，代班工作彈性且工作壓力相對較輕，如能將代班或相關具有類似特徵之工作職缺，透過工作媒合平台整合臨時人力需求，並將就業資訊傳達給有求職需求的二度就業婦女，從事替代人力工作也是一種重返職場的選擇，甚至是從替代人力轉為正式工作的機會。

（三）加強宣傳就業資訊與接觸服務對象

在訪談過程中發現，求職者對公立就業服務機構留有刻板印象、協助就業的資訊未有效傳達到需要協助的求職者、被動的提供職訓課程無助於促進就業等問題。

DOI:10.6814/NCCU201900837

根據訪談 3 位曾為二度就業婦女重返職場的尋職管道與尋職積極程度，有 1 位訪談者是在平日生活可觸擊的範圍看到適合的徵才廣告主動應徵，其餘 2 位以被動應徵的方式，如公開履歷供雇主查閱等候通知、朋友介紹等並非主動爭取工作的方式找到工作，其中確實有需要就業支持的訪談者，但並沒有使用到就業服務資源，雖然有參與職業訓練課程但仍對求職無沒有幫助。因此，在現階段的宣傳措施，除一般平面式的廣告宣傳，應透過舉辦地方性就業活動或透過地方團體、網路社群組織傳達就業服務訊息為主力，擴大就業服務接觸範圍，強化一般民眾對二度就業與就業服務的認知並改善對就業服務之刻板印象，協助有求職或職業訓練需求之二度就業婦女重返職場。

二、 家庭方面：建立符合需求的托育照顧制度與友善職場措施

根據 2016 年 ILO 調查男性與女性的對女性工作的看法，結果普遍認為工作與家庭平衡是女性面臨的最大挑戰，並指出該項挑戰來自於國家缺乏兒童照護與經濟狀況可負擔的照護制度，文獻中提及日本待機兒童問題、南韓與我國面臨托育設施不足的問題，皆顯示托育制度的完整性是女性重返職場的關鍵。

本研究訪談者離開職場的之原因均為照顧子女，顯示由女性親自照顧子女觀念持續存在。在訪談過程中，有處於家庭經濟困難但仍選擇留在家中照顧子女的訪談者（A2），也有雙薪在職的夫妻且均處於工作穩定的情況下，因先生的薪資較高而由訪談者（B1）離開職場在家中照顧子女，並認為是對家庭生活與經濟考量的最佳選擇。除了受到傳統觀念影響之外，也凸顯我國托育制度不符合已婚女性照顧子女之需求，包含出現虐童、虐嬰等社會新聞且產生對托育人員與機構的不信任、托育費用偏高、托育照顧時間無法配合工作時間等問題尚需克服。此外，在工作所得與家庭生活成本的衡量是女性考量是否離開職場或重返職場的重點：若女性選擇外出工作並將照顧子女委託托育機構，與女性離開職場親自照顧子女相比，當兩者的優勢與成本相當時往往會選擇離開職場。

本研究潛在的二度就業婦女均有提出類似的看法，透過該現象也得以解釋我國 45 歲以上女性勞動參與率無法提升之原因：已婚女性離開職場之原因為照顧子女，同時也因重視家庭和諧而未重返職場，對經濟尚可的家庭而言，在照顧子女階段結束後，重返職場未必是女性在計畫之中，也無經濟上的迫切需求，如同本研究潛在二度就業婦女的情況，然她們過去從事具有高

DOI:10.6814/NCCU201900837

度專業性的工作，因婚育離職且目前仍未重返職場之狀態，從國家人力資源的角度來看是嚴重的人才浪費。

為了提高女性勞動參與率，避免女性因婚育離職並面臨重返職場之困境，維持女性穩定就業並留在職場為理想狀態，因此建立值得信任且收費合理的托育制度與提供友善就業環境之外在協助資源更為重要，例如結合轄區社政相關單位建構轉介合作機制與資源網路、提供托育相關資源與福利資訊、鼓勵雇主提供托育設施等；至於家庭內部則需要仰賴家庭成員的互相協助，如夫妻共同負擔照護工作，或與有同齡子女家庭採互助的方式，解決有臨時托育或照顧子女需求的問題。期望透過外部政策與家庭內部的支持，讓更多女性了解充足的資訊與可以利用的資源再進行職涯與家庭生活之規劃，協助有經濟需求的女性放心外出工作，重視子女教育的女性也能安心繼續留在職場中。

三、 工作與環境方面：維持女性穩定就業的狀態

（一） 提供多元的工作設計

根據訪談結果，潛在二度就業婦女提及一天的生活作息規劃，照顧子女的時間主要集中在下午 3 點至晚上 9 點，接送子女放學、學習才藝課程、完成學校作業等都集中在這段時間內，下午 3 點至 6 點剛好與一般全職上班族工作時間重疊，如重返職場且從事全職工作，勢必要克服這段時間照顧子女的問題，因此從事部分時間等彈性工作較能符合照顧與日常生活的安排。然我國部分工時工作機會較少，當雇主不了解勞動法令或不清楚如何使用彈性工時的方式時，將無法透過設計友善職場的工作態樣，來配合有兼顧家庭照顧需求的女性，使其必須在家庭與工作之間進行選擇。

在提供多元工作設計方面，可參考日本與南韓的措施，皆以彈性的工作時間為考量，包含倒入短時間正式員工制度、推行在家工作、增加部分工時工作、啟用與活化替代人力等，本研究的訪談結果發現二度就業婦女重返職場，不見得是以經濟因素為首要考量，得以兼顧家庭生活或符合個人興趣才是重返職場的關鍵，例如工作時間安排在上午 10 點至下午 2 點，利用照顧子女以外的時間工作，但仍必須透過政府協助企業理解工作設計對二度就業婦女的重要性，鼓勵企業提供友善的職場環境，適應二度就業婦女需求，增加重返職場的可能性。

DOI:10.6814/NCCU201900837

（二） 協助雇主重新認識女性勞動力，增加僱用意願

在促進就業津貼方面，訪談者認為直接給予式的津貼補助已足夠增加僱用誘因，但不能認為津貼補助可以有效增加僱用意願，因此在現有的僱用獎助津貼作為僱用誘因之外，必須讓雇主了解未來勞動市場人力短缺與老化的情況，改變雇主對僱用二度就業婦女的刻板印象，正視女性勞動力的重要性。

本研究認為可以效法日本推動女性勞動參與政策之方式，希望透過企業自發性的提升僱用女性的意願，首先必須讓企業了解推動女性就業意涵，由政府與企業同步進行，直接對企業進行協助與指導、擬定訂立目標與實施計畫、公布女性就業的成功案例等方式，試圖改變雇主對女性求職者的看法，鼓勵雇主增加僱用女性的意願，增加女性投入勞動市場的機會。

關於本研究後續研究建議，由於不易尋找符合二度就業定義之訪談者，僅能在訪談中了解職業生涯經歷再進行判斷，最終只訪談「曾為二度就業婦女」與「潛在二度就業婦女」兩種身份的已婚女性，由於訪談時皆處於無工作的狀態，訪談結果只能凸顯部分二度就業婦女所面臨的問題。此外，二度就業婦女相關文獻搜尋不易，部分調查資料與外文文獻僅能從整體女性的調查結果進行推論，無法直接透過數據資料了解二度就業婦女的情況。因此在後續研究方面，建議在訪談對象加入符合二度就業婦女身份已重返職場且目前正在工作的已婚女性，將可更深入了解重返職場的問題，以及二度就業婦女在不同階段所面臨的困境與差異。政府單位的訪談對象則可加入政策執行第一線人員的看法，對政策的制訂與執行的說明與建議會更為完整。

DOI:10.6814/NCCU201900837

參考文獻

一、 專書

成之約、潘世偉、李健鴻、辛炳隆、張玉燕、陳秋蓉（2012），勞動政策，初版，臺北：空大。

焦興鎧等 18 人合著（2009），勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，臺北：新學林。

衛民、許繼峰（2013），勞資關係：平衡效率與公平，3 版，臺北：前程文化。

鄭津津（2012），職場與法律，修訂 4 版，臺北：新學林。

二、 期刊論文

伊慶春、簡文吟（2001），已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。台灣社會學第一期，頁 149-182，2001 年 6 月。

林淑慧（2016），我國中高齡婦女勞動參與的提升－從婦女勞動特性與國外經驗談起。台灣勞工季刊，第 45 期。2016 年 3 月。

林淑慧、馬才專（2015），「提升中高齡婦女勞動參與政策之可行性研究」，行政院委託研究案，2015 年 12 月。

邱誌鵬（2012），我國幼兒托育制度之研究，行政院委託研究報告，頁 243，2012 年 3 月。

俞惠君（1997），男女工作平等及女性之保護，勞工法規研討會會議實錄論文集，1997 年。

翁毓秀（2009），日本、韓國少子女高齡化社會之因應對策－台灣做了甚麼？未來可以做甚麼？社區發展季刊，第 125 期，頁 240-255，2009 年 6 月。

劉梅君（2015），婦女就業促進的契機與挑戰，就業安全半年刊，2015 年 12 月，頁 32-40。

DOI:10.6814/NCCU201900837

薛承泰、簡文吟（1997），再就業婦女的職業流動初探，人口學刊第 18 期，頁 67-98，1997 年 6 月。

簡文吟、薛承泰（1994），台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，人口學刊第 17 期，頁 113-134。

藍科正（2015），提昇女性勞動參與之政策探討，就業安全半年刊，2015 年 12 月。

三、 學位論文

林怡君（2004），新經濟體系下台灣女性勞動者經濟安全保障之研究－以退休金制度為例，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

林祐慈（2010），星空下的玻璃天花板現象－以警政單位女性警官升遷為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

張芳華（2008），已婚婦女就業影響因素：不同家庭生命週期的檢視，國立台北大學社會學系碩士在職專班碩士論文。

廖捐惠（2010），玻璃天花板效應：中央行政機關女性公務人員陞遷障礙因素之研究，國立政治大學行政管立碩士學程碩士論文。

魏秀蓮（2015），高跟鞋的職涯發展與限制之研究：以壽險公司女性從業人員為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。

四、 政府調查報告

行政院主計處，105 年婦女婚育與就業調查。

行政院主計處，106 年人力資源調查統計年報。

內政部，統計處，最新統計指標。

行政院性別平等會，重要性別統計資料庫。

行政院國家發展委員會，中華民國人口推估（105 年-150 年）。

DOI:10.6814/NCCU201900837

勞動部，106 年工作場所就業平等概況調查。

勞動部，106 年民眾利用公立就業服務機構求職概況。

勞動部，107 年部分工時勞工就業實況調查。

經濟部中小企業處，2018 年中小企業白皮書。

五、 網路新聞

熟齡樂活大聯盟暨上班族退休大調查，1111 人力銀行職場新聞，2015/07/16，http://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=80608。

婦女二度就業 那些戰勝不了的事，中央通訊社，2015/08/01，http://www.cna.com.tw/news/afe/201508010032-1.aspx。

甘獻基（2019），搶救生育率（三）：別讓生育成就業障礙，鼓勵年輕人「敢懷敢生」，2019/02/22，https://opinion.udn.com/opinion/story/12638/3646144。

六、 外文參考資料

（一） 英文文獻

ILO (2016), Women at Work: Trends 2016, Geneva: ILO.

ILO (2017), Towards a better future for women and work: Voices of women and men, Gallup, Inc. and International Labour Organization.

ILO (2017), Women at Work Centenary Initiative , accessed from http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480301/lang--en/index.htm on January 7, 2018.

ILO (2017), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017, Geneva: ILO.

Korean Labor Law, The Act on the Promotion of the Economic Activities of Career-Break Women.

DOI:10.6814/NCCU201900837

Ministry of Employment and Labor (2018), 2018 Employment and Labor Policy in Korea, Republic of Korea.

Ministry of Gender Equality and Family (2016), Analysis of Survey on Economic Activities of Career-break Women, November 28, 2016 ,Seoul, Korea.

OECD (2017), ‘’Chapter13: Barriers to Woman’s Career Path and Income Mobility’’, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, Paris: OECD , 167-176, accessed from http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en on January 14 ,2018.

（二） 日文文獻

パートタイム労働法改正のポイント，
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000060383.html

厚生労働省，女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要，
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/law_gaiyou.pdf

厚生労働省（2015），雇用均等基本調査，平成 27 年。

厚生労働省（2016），「短時間正社員制度」導入支援マニュアル，平成 28 年 3 月。

厚生労働省（2016），女性活躍推進法の施行状況について，
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/pdf/joseikatsuyaku_sekoujoukyou.pdf，平成 28 年 5 月 20 日。

厚生労働省（2016），働く女性に関する対策の概況，平成 28 年版働く女性の実情，平成 28 年。

厚生労働省（2018），男女雇用機会均等法のあらまし，都道府県労働局雇用環境・均等部（室），平成 30 年 5 月。

厚生労働省（2018），男女雇用機会均等法のあらまし，都道府県労働局雇用環境・均等部（室），平成 30 年 5 月。

DOI:10.6814/NCCU201900837

厚生労働省女性活躍推進法特集ページ，
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html。

国立社会保障人口問題研究所（2015），第 15 回出生動向基本調査：夫婦調查，平成 27 年。

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング(株)（2015），仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書，平成 27 年。

土屋品子（2014），「女性が輝く日本」の実現に向けて，
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/bunka/koyou/dai7/siryou3-2.pdf

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2013）女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果，平成 24 年度。

内閣府男女共同参画局，女性活躍推進法「見える化」サイト，
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html#kohyo

内閣府男女共同参画局（2007），女性のライフプランニング支援に関する調查，平成 19 年。

労働政策研究・研修機構（2017）データブック国際労働比較 2017，3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合（2015 年），平成 29 年。

（三） 韓文文獻

여성가족부 경력단절여성지원과 서울특별시(2016)，2016 년 경력단절여성등의 경제활동실태조사 – 조사분석，2016 년 11 월 28 일 인쇄。

DOI:10.6814/NCCU201900837

附錄：訪談記錄

訪談記錄一

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
王小姐	曾為二度就業婦女	咖啡廳	A1	面訪	2019/04/03

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、教育程度、專業領域、您目前的婚姻狀態？

A1：62 歲、高職畢業、商科；已婚。

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

A1：子女 1 人，年齡 27 歲；夫妻與子女 1 人共 3 人；大部分都是我；大約每天 4 小時。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？A1：目前沒有，都自己照顧自己；沒有，都自己帶，這樣比較安心，你看昨天那個保母把小孩...，有的還關在狗籠裡，超可怕。

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

A1：有，生完小孩之後準備要帶小孩就離職了。做到我結婚，懷孕，生完之後，就做到月底領薪水之後就辭職了，因為年終什麼都有領到。結婚之後還有在工作，一段時間之後生了小孩，做完月子還有去上班，上到那個月底，因為在過 15 天就過年了，小孩就跑出來領紅包了，所以多了 1 歲啊很吃虧，做到月底就辭職了，因為我要帶小孩。

Q：請問您因婚育離職時的在職期間？

A1：大批發百貨工作 4 年。我一直都在大批發把百貨，因為離家裡比較近，在重慶北路。（在這邊做了多久？）大概 4 年，因為老了不能跳了，沒力氣跳來跳去。（做 4 年後來因為生小孩的關係，領完獎金就不做了）對，後來就辭職了，因為我要帶小孩，我先生告訴我，你與其賺的錢去請人家，不如自己帶，（給保母帶）你會不放心，怕被虐待，然後你拿錢給人家，要跟人家說謝謝又不放心，逢年過節要送東西，不划算，小孩子的成長只有一次啊！我說好啊，自由啊！

Q：請問您因婚育離職時的工作型態？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A1：一個月休 6 天，都只有我一個人當班，沒有什麼幾小時的。（沒有代班？）沒有都只有我一個人，從早上 11 點到晚上 9 點半，百貨開門到關門。本來只有休 4 天，我爭取到 6 天。可是那時候很好混啊，可以坐著，可是後來日本人進駐了就要用站的，後來被檢舉又可以坐了。（所以沒有勞基法那些週休二日）沒有那些，但是我爭取了 6 天的假，我跟他說早晚班 4 天假，我只有一個人當班，自己一個人當班也比較好啊，兩個人都會有話，很吵啊，一個人自由自在。（所以不是輪班制）沒有，只有我自己一個人。那時候（工作時間）很長啊，就是在混啊，請別櫃的人幫我看一下再跑去倉庫趴在那邊睡覺，客人不多的時候才會這樣，（如果客人多的話一個人忙的過來嗎？）也是可以啊，旁邊別櫃的人也會幫忙，我們都有互助櫃，一個人一貫作業，別人也會幫忙。到現在也有互助櫃啊，我要去吃飯要幹嘛都要請別的櫃幫忙看一下，但是我都會找兩櫃，因為一櫃再忙的時候，另外一櫃還會看著，有的人會過來這樣。（如果只有一個人，工作時間又長，沒有互助很難去吃飯休息），是啊！

Q：請問您因婚育離職時的職稱與職務內容？

A1：百貨公司銷售員，在大批發百貨賣寢具（會換櫃還是一直都是在同一櫃賣寢具嗎？）沒有，一直都是在同一櫃賣寢具。那時候在天母福林橋那邊地下樓，都是大批發的，很多明星都會跟我買，後來結婚就調到重慶北路那邊。從天母調到重慶北路後車站那邊，那時候的車站不好到天母，調到重慶北路之後交通比較方便，那時候公車不方便，還要轉車到天母，好麻煩。（調職是公司提出的還是自願的？）因為公司那個比較元老的（員工）不做了，沒做了就要我過去，我說好啊好啊，沒有被強迫，剛好交通方便。

Q：請問您因婚育離職時的工作條件，如工作時間、薪資福利等為何？

A1：薪水好的時候是 3 萬多，業績啊！不好的時候 2 萬多，我們靠抽成，因為我們那邊不是很好的點，像 SOGO 那時候剛出來沒多久找我去試櫃，但我不要，因為（工作地點）很遠，（所以大批發百貨試因為離家近的關係才持續工作這麼久的時間？）對，不然 SOGO 那邊業績好的話領 10 幾萬都有，真好賣耶！年紀大了就定位了。

Q：請問您在職期間在工作上是否遇到困難？

A1:因為有互助櫃的關係，長時間工作也不會因為要吃飯休息的關係有不能休息的問題，不會，大家都會互相照顧。（主管的要求是否有不適應的地方？）沒有，都還好，主管是空降部隊，我會電他。又聽聞性騷擾的事情，去嘉義巡回的時後就有，他對公司的小妹會，讀夜校的小妹都跟我說他都亂摸，都在哭，樓上的會計還跑下來說小妹怎麼了，小妹也沒講，後來小妹也不做了，遇到我就巴下去了。那個時候職場性騷擾是很常見的，但我沒有遇到。

Q：在工作的時候，家裡有沒有遇到問題？譬如說要上班沒辦法照顧？

A1：沒有，因為還沒有進入需要照護小孩的階段，後來都辭職當全職媽媽，就沒有這個問題。

Q：請問您於在職期間是否有使用產假、育嬰假、家庭照護假？或有沒有想過不離職，像是跟公司爭取產假、育嬰假這些？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A1：那時候有產假，沒有育嬰假，很久以前了，後來才有的。

Q：請問您決定離職的主要考量與原因為何？又離職的時間點為何？（結婚前後？生育前後？其他原因發生時？）

A1：自己帶（小孩）還是比較放心，怕被虐待、怕被性騷擾，他們家（保母）有男生，先生啊兒子啊阿公啊那些的，還是自己帶比較安全。離職的時間點是生完小孩之後，領到年終獎金就離職了。

Q：從大批發百貨離職的時候是幾歲？

A1：35 歲。

Q：請問您因婚育離職後，中間沒有工作的期間，是否有想工作的念頭？

A1：沒有，只有女兒一二年級的時候去當說故事媽媽，一個禮拜兩天，比較像志工。一開始的想法就是照顧到長大，也沒有想要出去（工作），就是有一通電話來要我出來才會代班。小姐（有代班需求的人）看到我，反正不管幾歲啦你可以幫我代就好了，這可以啦。年齡是有考慮但也要做的好，就是因為我做的認真，旁邊的小姐是老鳥啊在那邊看啊，他們自己就跑來找我（代班）了。

Q：請問您當時決定離職後，當時離職的時候有想過 54 歲又回去上班嗎？原因為何？

A1：沒有，從來沒有想過。因為我都跟百貨隔絕了，只想要全心全意的照顧小孩。是因為他們（朋友）打電話來，人家問才去的，剛好小孩也夠大了，不用特別再照顧，所以就重出江湖了。重出江湖之後，我的人緣很好，我的工作排滿滿的，一個月我只有休 4 天，其他都有工作，很忙，我還賣少女裝耶！我還穿蛋糕裙耶！後來都是代班，代這一櫃代那一櫃，不是正職的那種，正職要請假的時候需要代班，我什麼都可以賣，賣少淑女的、鞋子、雜貨、牛仔，都可以，十項全能，我自己都很佩服我自己，這是我的專長。我也沒想到重出江湖之後行情這麼好，他們那些年紀比我大的姊姊都說「哇你工作排的滿滿的，我也要這種代班」，可是你也要有人緣啊，他們都在看（觀察工作態度），我也是很認真的（在工作），連課長碰到我都說：「你人緣真的很廣耶！」而且工作認真，不會亂跑把這個櫃丟著去跟人家聊天，因為旁邊的人會跟小姐（委託代班的人）講這個人有沒有信用，因為風評很好，所以大家都搶著來登記（代班），我都列一張表格，他們趕快來登記，趕快先排，班表都是滿的。

三、 已重返職場的經驗與現況

Q：請問您重返職場的原因為何？

A1：因為有朋友來詢問，朋友叫我出去（工作），然後工作很自由，很適合現在的狀態，就看我要不要接，沒有業績壓力，也不用盤點、被公司念念念盯業績。每天都要超臨櫃的業績，超了一堆，再傳回公司，公司會比較，某某櫃賣這麼好要加油，他們小姐都說壓力好大，不要做了。可是我不會啊，他們打電話來，「小姐要休息來幫忙代班」「啊謝謝你麻煩你了」，他如果跟我講要業績，你自己來我不要，想快樂的工作不要有業績壓力，我天天都很快樂的過日子啊，又有薪水拿。

DOI:10.6814/NCCU201900837

A1：一直到小孩上大學一年級之後，他們（朋友）說姊姊可以出來（去上班）了，跟他們一樣代班就好了，真的很久了，大約 19 年左右。我鄰居他也有小孩，要上班要賺錢，跟先生處的不是很好，他每次都說你不用上班喔！有時候我會說要帶小孩，但他（鄰居）就會笑說小孩都這麼大還帶小孩，後來他們（朋友）就叫我出去（去上班）了，大概 54 歲的時候重出江湖，那時候就老了啊！別人一通電話說：「姊姊可以出來了，你跟我一樣以前都站過名牌櫃，你跟我一樣每天當代班領錢啊，也不用盤點也不用被公司念業績啊」我覺得這個很好，所以就出去混（工作），混了 8 年。

Q：請問如果沒有朋友問回去代班的事，還會回去上班嗎？

A1：就不會了，因為沒想到，沒想過這麼多，已經在養老了。就像現在，想過自己想要的生活，沒想過回去工作。現在有（委託代班的）電話來都不接了，因為一接他們都會說拜託啦，現在完完全全都不做了，百貨公司會給他（有代班需求的人）電話。

Q：請問您 54 歲到 61 歲重返職場的這段期間，不出去工作的話對家裡經濟有什麼影響嗎？

A1：不會有經濟上的負擔，我老公會給我錢啊，工作上還可以支撐家裡的開銷，經濟狀況沒有緊張到需要去工作，生活還可以，房子是自己的，沒有鉅額開銷貨龐大的消費，還過得去，我自己也有存款，不想過的忙碌，自己要學著放下，錢賺再多沒有花也是沒用啊！以後靠小孩，小孩養我們。

Q：請問您從因婚育離職至重返職場找到工作，中間間隔多久時間？

A1：35 歲-54 歲，約 19 年。

Q：請問您重返職場後的工作和以前在大批發百貨，有不一樣的地方嗎？

A1：這一段（沒有工作的）時間，小孩小二的時候，她說媽媽來我教你電腦，什麼滑鼠，一個東西滑那個箭頭都停不下來，我都拜託她不要教我，等我有一天有錢賺的時候我會很認真的學習。一出去（工作），我代 JOJO（少女服飾櫃），很有名的，結果我一去那個阿弟仔，櫃哥很年輕，他教我怎麼開機那個要怎樣怎樣的，我的媽呀！全部電腦化，我那時候也笨笨的也不知道，我都叫隔壁（櫃）的美女來教我（就是現場學怎麼操作這樣），對就這樣學，到後來就很厲害。後來代班通通電腦化了，要 Key 業績回公司，折數有時候會在（電腦）裡面有啊，看有沒有庫存都要這樣點出來，我很厲害耶也很佩服我自己（可以學會操作電腦）。以前報帳是跑到收銀台，後來他們（正職）都有上課，我們代班的沒有，也是問啊，自打收銀 POS 機，一個電腦白痴出去（工作）居然可以學，每一櫃的程式都不一樣，越玩越厲害，所以他們會找我，很有信用的，出去工作都變年輕了，有這樣的收穫，心境好也很愉快，有時還小孩會帶朋友來探班，跟年輕人聊天，跟年輕人在一起也變年輕，忘記自己幾歲了。

Q：請問您有回到職場的想法並開始尋職，直到找到工作，中間經歷多久時間？

不是主動去找工作，是工作來找我的。我出去（工作）的時候，代少女的（櫃），年紀這麼大代少女，介紹（代班）的那個人要我去，（少女櫃的人）看到我說：「哎呀（年紀大）沒關係啦，不管你幾歲啦！可以幫

DOI:10.6814/NCCU201900837

我賣就好了。」（因為她需要有人在那個櫃）對，他給我這個機會，雖然我年紀這麼大，但是我去那邊，那些年輕的都被我幹掉了，（代班）都滿滿的啊，也覺得太滿不行這幾天要休息。

Q：有很多人觀察您的工作狀況，覺得值得信任，也是會一直找您代班的原因嗎？

A1：對對是這樣沒錯，後來我到 A8，A8 是新光的金雞母，那邊生意是最好的，A4 生意比較不好，養老的好地方，反正混的很開心的，A8 就比較上緊發條，可是介紹我過去的人，那一櫃的小姐都找我，找到後來公司都一直加薪，變得很固定，因為我有信用，我不會亂跑，有責任，還賣的比他（正職）好。一出去就很受歡迎，連課長都點名，看到我都說人緣真的很廣。

Q：請說明重返職場後第一份工作的在職期間。

A1：54 歲做到 61 歲有 8 年的時間都是做朋友介紹百貨代班的工作

Q：請問您代班工作時間也是整天的嗎？還是看需要代班的時間調整？

A1：我都要代整天的，半天的很少，也是一樣從開店到晚上，早上 11 點到晚上 9 點半打烊。其實做生意喔差不多兩個小時，其他都在嘻嘻哈哈，去買個便當什麼的，然後跟隔壁櫃說幫我顧一下，去跟客人坐在一起吃東西，要把名牌拿掉。也是有互助櫃的。

Q：請說明重返職場後，第一份工作的職稱與職務內容（一般事務職位、管理職位等）？

A1：也是百貨專櫃的銷售員，但不用扛業績，沒有業績壓力，有沒有業績都跟我沒關係。代班是原本櫃的人要排休，櫃就空了，需要找代班，就會來登記（找我代班），他們要自己找人，不然放空櫃 1 天就是（扣薪水）5000 塊，罰款啊，所以他們一定要找到人，所以我不會去站櫃（當正職），我會被刁難啊，是正職的話就會有這個風險，想休假還不能自由休假，代班還是混了 8 年混到不想混了（不做代班了）。

Q：請說明重返職場後，第一份工作的勞動條件：工作時間、薪資福利等。

A1：薪水是現領日薪，大概 1000 多，我從 1200 做到 1500 了，後來都 1500。有的阿姐，比我年紀還要大的，愛碎碎念，但是請我一天給我 1500，然後吃兩餐的套餐(這個條件很好耶)像日本襪子櫃，是一天 1200，做到後來 1400，比他們專櫃的還好，他們要有業績才能抽。（後面這些代班都薪水都是怎麼算的？）都是日薪制，有時候還不知道是幫誰代班(沒有見過面)，但是錢(薪水)會寄在旁邊的小姐那邊，後來就是 POS 機自打收銀，他們都放在 POS 機裡面，要會開抽屜，有一個東西包著寫「代班費」，自己拿，當天現領，晚上結完帳就可以回家了，其他不甘你的事。最主要就是要幫人家的東西雇好，賣越多當然越好，還會傳訊息感謝你，很現實啊。

Q：請問 1500 元是自己要求，沒有 1500 元就不做，還是一般行情？

A1：也沒有啊，日本襪子櫃是 1400，都是看櫃，太低的我不要做。像福華現在說是 1000，叫我去，他（有委託代班需求的人）也不敢叫我去，就只有 1000 塊而已，價錢太少我也不要，要照一般行情，1200 也太少

DOI:10.6814/NCCU201900837

了，至少要 1300 起跳，照勞基法那種，這個阿姐（有委託帶班需求的人）還給我吃兩個套餐耶！中午還有晚上，但他很愛碎碎念人家不幫他代。1200 是好幾年前的。

Q：請問是否會因代班的櫃太遠（工作地點太遠）而不想去代班？

A1：也不會，我要看人，有些人打電話來說：「姊姊，業績不要煩惱啦！我來扛，你幫我顧好（櫃）就好」，結果我做的比他好。

Q：請問百貨代班都是代什麼樣的櫃位？

A1：寢具，是原本大批發百貨就有在做的，代班的時候比較少。大部分都是少女、淑女、日本襪子櫃、鞋子、雜貨帽子圍巾雨傘那些、行李箱、美國旅行者啊，櫃名都是英文你要知道喔！不會英文也不知道。代班也是要介紹產品，就是死的說成活的，以前在大批發百貨的時候也是，無奸不成商但我不會說謊話，只是說在商品行銷方面。（Q：有需要做到正職商品行銷專業的程度嗎？）不用啦，我自己會，沒有這個要求但自己會，要有說服力啊。（Q：即使沒有業績壓力也會做到像正職的程度？）是啊，要有說服力，有時候也會建議客人在打折的時候多買，買到賺到，先買先贏。很多櫃都會找我我都會，十項全能。結果賣業績櫃，我賣第一名，他們明天來一定很開心，本來也是什麼都不會，摸索摸索之後賣到別櫃都講我在搶他們飯碗。

Q：請問代班時業績好，是否會在日薪以外爭取獎金？

A1：不會，那個跟我沒關係，只要輕鬆的就好了，不會要求，但是有小姐會請吃東西。我覺得不需要。

Q：因為業績、工作表現都不錯，請問是否有專櫃希望您當正職工作？

A1：有些會來找我，譬如他們公司的經理，但我都不要，我會拒絕正職的工作，會被綁死死的，你要休息的時候要去找代班，找不到的話一天就是（從薪水裡扣）5000 塊，不想要有壓力，所以不要。居然有（代班）這種工作可以做，因為沒想到啊！現在就不要正職的，像我們這把年紀的，很多都調走、撤櫃或退休了，我一個老的在那邊跟年輕的，我不要啊，我們過自己的生活。（Q：經理找您當正職的次數多嗎？）有好幾次，打電話來問說：「姊姊你可以去大直美麗華，他們現在有婦女裝的」，我跟他說我自己心知肚明，你們（百貨專櫃）都年輕化，要年輕一點的，然後他們要進櫃，沒有人（缺人），要我去，找到人的時候就把我 fire 掉，我就說不用啦，有需要代班的時候再找我。我們自己要保護自己，心知肚明啊，不要（當正職），進櫃啊要陳列、點件數，不用不用，我（代班）現金拿了就落跑了，不要操死自己啊！

A1：就是現在年輕化我們年紀大的很容易被裁掉，但其實你找老的，比較穩定、安穩，比較有責任，年輕的沒有責任，化妝啊幹嘛啊，客人來也繼續，還有那個陳列的皮包，真皮的一個上萬塊，不管喔，陳列的地方的玻璃跟沙漠一樣一層白白的，陳列的皮包也是，我去代班的時候都會擦一擦，課長也會罵啊，還要我轉達告訴正職的說課長在罵（架上很髒），但也沒用啊！更衣是的地毯也是亂七八糟啊，又被樓管開發單 500 塊，一人出 250 也甘願，被罰也沒關係，我去的時候就會掃一掃啊整理一下。

Q：請問您以二度就業婦女的身分重返職場做百貨代班，在工作上有沒有遇到什麼困難？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A1：沒有，我跟人家混的很好，不管是樓管還是客服，被抓到違規，會送到課長那邊畫押，課長看到是我也沒事，只會打電話來念，別人的話就不一樣了，馬上畫押罰 500 塊。代班是我想做的也是符合我現在狀況的工作，工作認真也一直會有代班的人來找我。

Q：請問在做百貨代班的時候家裡有沒有遇到什麼問題？

A1：沒有，小孩已經上大學一年級了也不用照顧了。

Q：請問您在代班的工作與大批發百貨的工作，這兩份工作的差異是什麼？

A1：差異就是業績的壓力，代班代的很高興，快快樂樂的，專櫃的話就心有千千結，你今天做的很累但業績很好，雖然腰酸背痛，那時候要跑收銀台，但是你會覺得今天過的很快樂，沒有（業績）的話就會覺得心有千千結，但是我去代班的話天天都很開心。工作內容差不多，只差在業績，業績壓力問題，其他都還好。還有就是 POS 機（變複雜了）後來也不要了，這個你也會煩惱啊哪天刷到偽卡收到偽鈔。

Q：請問開始做代班工作之後，對家庭生活有任何變化或影響嗎？

A1：沒有，因為我都吃百貨，吃員工餐廳啊，女兒吃外面（外食），她爸爸吃她阿嬤那邊，住附近啦！沒有太大的變化，可以很放心的出去（工作）。

Q：請問何時才開始沒有再繼續接這種代班的工作？

A1：61 歲的時候，去年（2018 年）下半年完全不做了。因為我覺得想過自己愜意的生活。

Q：請問沒有繼續從事代班工作的原因為何？

後來也是做到不想做了，老的都調走了，現場都是年輕的，比較混不來，最主要是現在 POS 機，APP 啊支付寶啊什麼一直來，我也不想學了，真的就退下來了。收到偽鈔或是假卡，自己負責，所以我也不要了（不繼續代班了）。不是單純怎麼學操作 POS 機而已了，還要學支付的東西，有錢的問題要自己吸收，這樣很不合理啊，以前有收銀的時候還不怕，可是現在要自己來，風險更大，後來想想不用了啦，不要給自己壓力就不做了。後來也一直有人來找我，我都拒絕了，他們找人也是要看人的，不是隨便找的，也是評估過來覺得你這個人可以信任，你在做他們在看。

四、 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

Q：請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？（如職業訓練課程、津貼補助計畫等）

A1：我不知道，因為沒有在研究，都過自己的，想過自己喜歡的生活所以也沒有特別需要政府的協助，不知道政府的職業訓練和就業獎金的事。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您在求職的過程中，有意願參加政府針對二度就業婦女提供的相關職業訓練課程嗎？願意的原因為何？不願意的原因為何？

A1：像我去代這個櫃，不一樣的話會告訴小姐或留字條，我去就自己摸索我就會了（Q：現場學也不需要太專業或正式的課程）對，不需要那些，因為我自己會摸索，我自己會看，要怎麼賣，我自己會研究。我已經老經驗了，甚至沒看過小姐（請我代班的人）長什麼樣子。（所以有延續以前在大批發百貨的經驗，只是有些電腦化的作業需要現場學）對，他們都留字條告訴我要做什麼，然後要 key 電腦，每賣一件就 key 一次。（Q：也沒有參加過公司的訓練）沒有，因為我喜歡自由自在，不喜歡還要上課，老師坐在那邊講個老半天，我坐不住啊，想自由自在。

Q：對政府提供生育獎金的看法為何？

A1：那個不好，來日方長啊，生很快啊 10 個月，要養的話，奶粉錢、教育費那些很貴啊，幼稚園都比大學還要貴，買衣服啊那些都要 1 萬，我先生一看，怎麼這麼貴！私立的好貴！

Q：請問配偶目前還有在工作嗎？

A1：他現在有啊！退而不休，大的公司早就退休了，但是在我們家附近斜對面當大樓管理員，這樣很好啊，也不用趕時間或幹嘛的，（上班）8 個小時啊，回家也不用 5 分鐘，這樣才不會老年痴呆。

Q：請問您對二度就業重返職場，在家庭照顧與工作的看法為何？

A1：因為小孩子長大了，把一切實情都做好了在去做另外一件事，當初沒有想過要一起進行，小朋友很麻煩啊，一下子感冒生病的，那些怎麼辦，一直請假老闆也不喜歡啊！（如果當時符合條件有可以一邊上班一邊顧小孩的工作，還會想要離職嗎？舉例：可能用半天打工，半天照顧小孩）不想，因為這樣就不能專心做一件事，心裡還是會想小孩子，如果有經濟壓力的話就不得不出去，但因為我沒有經濟壓力，（原生）家裡不跟我拿錢，出社會之後也沒有，所以都當存款，所以很感謝爸爸對我的支持，房子也是自己的，不用租。如果說家裡只有 3 個人，現在有在賺錢，吃的也不多錢。帶小孩也不要給老人帶，他（長輩）原本說要帶，那時後我在上班，後來說不要年紀大了不要帶小孩，而且有點潔癖，帶小孩的習慣不一樣，老人家都這樣子，你跟他說他會不高興，也不好溝通。因為看多了（保母托嬰的社會案件），小孩子會被打，保母都是做表面工作，爸爸媽媽送來的時候都說好喜歡你好可愛，等他們走了之後就開始打、開始罵，爸爸媽媽下班要接，家長一看對我的小孩好好喔，有人投書實在看不下去了，有這樣的情況，所以我們自己來。我們自己賺一賺，給人家（帶小孩），還不是一樣，而且小孩成長只有一次，自己帶小孩還可以自己教，這樣很好。

A1：代班這份工作累積經驗，之後也可以去教別人，這一櫃、那一櫃、樓上樓下的跑，有得到成就感，出來玩（工作）的很開心，又有錢賺，又認識很多人，人也很好，被開罰單（檢舉站櫃違規），一次 500 塊，主管也說不用，我混（工作）的很好。要有人緣，自己的工作也要做的好，做到不想做了就離開了，最後還拒絕別人的代班，拒絕一兩次之後大概也知道我不想做了。他們也不是隨便找人，要找認識的、可以信任的，怕東西被偷啊，但我站櫃不會。既然出來工作就要快快樂樂的啊。

DOI:10.6814/NCCU201900837

五、 訪談者的職業歷程

（一） 初入職場時的工作

A1：我高中高職畢業就我學商的嘛我就開始上班了，大概 19 歲，那麼年輕就上班了，那是在花蓮，那是電影公司，票房的啊，我可以看 3 家不用錢，那時候小孩還沒出生。第一個（工作）是電影院的票房小姐。後來就來台北了。（就來台北市因為結婚的關係嗎？）沒有不是，我 34 歲才結婚，35 歲才生小孩。（Q：來台北有工作嗎？）有，來台北的第一個工作是在新莊的戶政事務所當臨時雇員，統計他們土地代書那個階段的業務的件數，大概幾個月左右（所以也沒有做很長？）對差不多 3 個月左右，統計當年他們代書接的案子有多少這樣，都要寫啊某某某哪個地段這樣。後來就到三重埔外科醫院，也是從掛號開始，掛號辦住院、出院，有開刀房、還有病房這樣子。然後我是學商的，他們（醫院同事）都是有護校要去生（考）護理師執照，要不然醫生證或執照，只有我沒有，但是他們的規定就是說，你也要兼藥局，我的天啊隔行如隔山，我就跟著學（所以也要去考？）沒有我沒有考，然後我也跟著學就會了。後來我感冒吃的藥可以自己抓，到藥局去也知道吃什麼藥，再來就是學打針，我也會打針，其實沒有考證照但都會，都會了十項全能。（所以這份工作也很久嗎？）我在醫院做了 3 年多，後來我又跳槽了，在台北橋下施眼科，那很有名喔！明星什麼的都會去，現在沒有了，老醫生那時候 60 幾歲，後來也回去了（不做了）。（施眼科這邊也做很久嗎？）施眼科太勞累我做了幾個月就勞跑了。我年輕的時候很會跳（跳槽）後來跳到中和，因為我姑媽就在中和附近，在那邊找了一家內兒科，內科和小兒科的，然後就學打 IV（吊點滴），我跟醫生說我會 IM，但是我不會 IV，有個醫生告訴我，因為很缺人所以你去學，到哪裡醫生都會採用你，（那時候是不是沒有很強調一定要有證照？）沒有，你會抓藥會打針就可以了，都看的懂啊，沒有一定要科班出身，但是我很認真學習啊。醫院還有婦科，我那時候大概 23 歲吧！那時候還人工墮胎，我還在旁邊，醫生就開始人工墮胎，看了覺得很可怕。這個做完之後就跑去天鵝 YG 內衣當書記，記他們的生產獎金，譬如說燙衣服的、衣服要套袋、修線的這些部門的，記他們今天的基本件數多少，其他就獎金生產獎金，是成衣業的事務職，記帳的。

（二） 婚育離職前的工作

A1：後來又到一家電話公司當會計，打電話催帳，抵押借款啊，這個月的利息要催繳啊。原本這家公司錄取兩個人，我錄取了另外一個沒錄取，有天在路上遇到，她跑到遠東百貨當專櫃小姐，我說看看有沒有缺給我介紹一下，隔 3 天之後他就打電話來叫我去，我就去了，跳百貨業，也是當專櫃。（那是賣什麼的專櫃？）賣裙子、長褲、襯衫那些，老闆第一個月覺得我業績做起來了，她請了兩年的那一個（專櫃小姐）從來包底都沒有做起來（業績不好），我去，第一個月還沒到會計告訴我老闆說他沒有請過這麼會做生意的，就加我 500 塊（薪水）（所以這邊算是老闆有發現你的能力幫你加薪這樣）對對，他們也很現實啊，就幫我加薪。（從前面電影公司講到百貨專櫃，有沒有中間斷掉很久？）沒有，有時候我會回去花蓮，住 1-2 個月而已，後來都在台北，行銷自己。（做過哪些百貨？）遠東、力霸、大批發，大批發後來就收了，後來我訂婚了，（這時候還有繼續在工作嗎？）有，做到我結婚，懷孕，生完之後，就做到月底領薪水之後就辭職了，因為年終什麼都有領到。結婚之後還有在工作，一段時間之後生了小孩，做完月子還有去上班，上到那個月底，因為在過 15 天就過年了，小孩就跑出來領紅包了，所以多了 1 歲啊很吃虧，做到月底就辭職了，因為我要帶小孩。

DOI:10.6814/NCCU201900837

我一直都在大批發把百貨，因為離家裡比較近，在重慶北路。（在這邊做了多久？）大概 4 年，因為老了不能跳了，沒力氣跳來跳去。（做 4 年後來因為生小孩的關係，領完獎金就不做了）對，後來就辭職了，因為我要帶小孩，我先生告訴我，你與其賺的錢去請人家，不如自己帶，（給保母帶）你會不放心，怕被虐待，然後你拿錢給人家，要跟人家說謝謝又不放心，逢年過節要送東西，不划算，小孩子的成長只有一次啊！我說好啊，自由啊！（大批發百貨這時候的薪水大概落在什麼地方？）薪水好的時候是 3 萬多，業績啊！不好的時候 2 萬多，我們靠抽成，因為我們那邊不是很好的點，像 SOGO 那時候剛出來沒多久找我去試櫃，但我不要，因為（工作地點）很遠，（所以大批發百貨試因為離家近的關係才持續工作這麼久的時間？）對，不然 SOGO 那邊業績好的話領 10 幾萬都有，真好賣耶！年紀大了就定位了。

訪談記錄二

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
黃小姐	曾為二度就業婦女	訪談對象家中	A2	面訪	2019/04/06

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、結婚時年齡、懷孕生子年齡？

A2：64 歲；32 歲；34 歲、36 歲、37 歲（子女 3 位）

Q：請問您的教育程度、專業領域、目前的婚姻狀態

A2：高商商科；單親

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

A2：子女數 3 人，年齡分別為 31 歲（女）、29 歲（男）、28 歲（女）。共同生活家庭成員人數以前是外婆、媽媽、子女 3 人，共 5 人，現在外婆、媽媽、子女 2 人（子女 1 人已結婚），共 4 人。家務分工以前是外婆負責，目前是我負責。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？

A2：大概 6 小時；以前是子女 3 人，目前是外婆生病需要照顧；大概 1 萬 2 左右（時間久遠不太記得）

Q：請問您當時選擇托育的原因與相關費用？

A2：曾經有給保母帶過小孩，因為我是陸陸續續生小孩，沒辦法一個人帶 3 個，只好托人家帶，那時候好像比較便宜吧，大概 1 萬 2 左右。第一個和第三個小孩給保母帶的時間不長，第二個小孩給保母帶到 3 歲，因為保母那邊也在帶自己的孫子，但後來小朋友感冒怕會傳染就不給他們帶了。

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

A2：家裡剛好有在做生意，在家裡接做手工內衣、接人家訂做的束腹，像媽媽們肚子太大了有需要會來訂做。阿嬤做了很久，我陸陸續續都一直有在幫忙，車縫紉機我都會。到後來客人都有年齡了，年輕人不可能要做這個，比較少，零零散散有客人來，但我想這樣也不是辦法，乾脆我直接去外面工作，工作也比較穩定，經濟上也有需要。所以在這份汽車旅館的工作之前我沒有出去工作，都做自己家裡的。結婚沒多久而且小孩子孩小，就在家裡幫忙。

Q：請問您當時有想過給別人帶小孩，自己去工作嗎？

沒有，因為我很重視小孩，我要親自帶。也是因為 3 個小孩子夠多，我們家也要工作，我忙不過來，老大小時候比較不好帶才請別人帶，要不然我喜歡自己帶。我比較細心，我認為我自己帶比較好，讓別人帶我不放心。

Q：請問當時有想過不繼續做家裡的事業到外面工作嗎？

A2：當時有想過，想去外面闖一下，因為當時家裡事業接的這樣（比較少），錢也沒有穩定，都有想過就是去外面做的不順利，沒有一樣順的。

三、 已重返職場的經驗與現況

Q：請問您重返職場的原因為何？

A2：生小孩就陸陸續續，我哪有時間去工作，這個時間就是要去帶小孩子，那時候大部分的人去工作都是小孩子長大才會去，我為什麼會去工作？因為婚姻也不是很好，剛好家裡也需要錢，負擔比較重，所以就不得不出去工作了。

A2：因為家裡的工作就是零零散散的啊，錢也沒辦法穩定啊，阿嬤的年紀也大了，累了也沒繼續在做，我跟阿嬤都是一起完成衣服，他沒做我就被中斷了，既然他不太想做了，我就去外面賺錢算了。再加上我們一直都在家裡，外面的（事情）都不知道，出去外面可以認識人，但我怎麼知道後來職場到哪都不是很順，第一個是辭職，後面的是時間到了，要不然是遇到同事或老闆這樣子。今天我年輕 10 歲也有差啦，早出去我也不用怕我老了，如果我從以前都不是一直待在家裡，年紀很小就在外面工作，搞不好我現在也是一個小小的主管也說不定，至少我現在的工作已經會了，不會像現在做一個高不成低不就的，不知道在做什麼，你說會又好像不會，你說不會又好像會，沒有一個專長，也可以說什麼都會，什麼也都不會。

Q：請問您重返職場時的管道為何？

A2：找到工作比較多的情況是我把履歷公開放在網路上，是人家打電話給我，我在去上班的，我沒有挑，就是因為錢的關係，我想說有錢賺就好了，工作也不是很困難的話就去試試看，不行再說，但不知道為什麼每次都做不久。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您有主動去應徵的經驗嗎？若主動應徵會是哪些工作？

自己主動去應徵大部分都沒下文啦！因為他們也有看年齡層、學歷、技術，像 2、3 家裝訂、1 家印刷，大部分都是人家找我的，不是我去找他的。就算我投履歷，人家也不一定會採用啊！我想投哪些都沒有用啦！我都不趕去奢望，我想說年紀這麼大了，工作也不順啊。

Q：請問您結婚之後到做汽車旅館這份工作中間隔幾年？

做汽車旅館這份工作大概 40 幾歲，小孩也上國中了，因為小孩子太小的沒辦法出去，結婚之後小孩都是我帶的，也很累啊！

Q：請問您以二度就業婦女的身分重返職場時，在找工作時是否有遇到困難，您認為遇到該困難的原因為何？

A2：我年紀比較大，我沒有經驗，不是職場沒經驗，是工作做的那件事沒經驗，我每次做都是半熟而已，因為每個都碰，我幾乎都知道，但是都不是很熟，如果我對某樣東西，像裝訂我很熟的話，老闆一定很喜歡。有些工作一進去是有人教，但也只說一次，第二次就會生氣。

A2：應該是年齡和技術的問題最重要，如果有技術的話就不用怕他了（Q：會想去上課增加技術嗎？）不用上課了，因為我們年紀已經大了，我進職場的時候年紀太大，如果可以提早 10 年的話，就 ok 了，但那時候小孩孩小，我沒辦法出去啊，家裡又需要我，後來職場經驗也不是很順利，有時候會想到底是人家對不起我，還是我對不起人家，我每一份工作都盡心盡力在做，結果到後來都這樣子（不順利）。

Q：請問您以二度就業婦女的身分重返職場時，希望找到的工作類型為何？

A2：很多工作都是我自己去找的，其實裝訂這份工作我也很喜歡，只是同事都不是很好，老闆也不好相處，我們盡心盡力在工作，但是卻不能收到平等的對待。因為想要賺錢就會繼續留下來。

Q：請問您重返職場之後對家庭生活的影響為何？

A2：你說穩定嗎？我覺得賺的也不是很多，也沒有到穩定，只是加減用而已，暫時的穩定一下，如果錢不夠的話一樣再房貸啊，用這個房子去房貸，我每次都這樣，要不然沒辦法啊，三個小孩子那時候還在讀書啊，譬如說老大她不想再繼續升學，但我想說不行你還是要大學畢業，如果那時候不要再繼續讀就這樣子，她高中就想要繼續賺錢，我堅持不要，我堅持小孩子接受高等學歷，進職場拿出來比較好看，不會像我說只有讀到高商而已，讀高一點至少好看，找工作也比較好找，但也難說啦，現在工作也不是你想像中的這樣子。現在最好的是要有一技之長、年輕，年輕是最好了。

Q：請問您對重返職場時的工作期間不長、頻繁換工作的原因或看法為何？

A2：工作有一次最少，只做了 4 天，還有做 1 天離職的。我覺得很奇怪，為什麼別人工作都很順利，不管年齡多大，一進去人家一待就是一年半載，為什麼我做半個月或幾天就回家了？不到一個月人家就叫我撒唷那啦，你不覺得職場這條路不適合我？

DOI:10.6814/NCCU201900837

我可能不太適合去工作，每次出去工作都不順，每走一條我都覺得很生氣，原本是裝訂得工作是最後一個，後來又被拉去做保母，保母是最後一份工作，到後來就放棄了。

Q：請說明重返職場後的工作經驗（工作內容、職務、薪資條件等）。

A1：汽車旅館房務人員（第一份工作）

我聽說汽車旅館 motel 的薪水比較高，想賺多一點，所以我就嘗試，我就進去做，第一天去做覺得腳很痠又很累，可是我心想說還是要忍耐一下，說不定這陣子熬過去就好了，一個禮拜之後就適應了，為了賺錢。其實那時候薪水也沒有很多，連帶全勤才 2 萬 4(薪水 2 萬 1 全勤 3000 塊)而已，房務整理的工作真的很累，我聽人家講說很多錢，結果連 3 萬塊都沒有，不是我想的那樣，做一天休一天，根本不是這樣，那時候照樣做月薪的，後來只做一個月就離職了，是自己離職的，不是被要求（開除）。

離職的原因有一部分是薪水不夠多，一部分是自己看不慣裡面的人。汽車旅館要求玻璃要擦乾淨、地上也不可以有頭髮，同事做的馬馬虎虎照樣過關，實在很氣人。同事之間對於新人不是很照顧，不是很友善，新進人員不是很瞭解的地方，也不知道該如何尋求協助，就自己做自己的，打掃工作做完就走了。上班時間 8 小時，每個房間規定可能 30-40 分鐘就要掃完，有規定時間但他們沒有好好的對待新人，只顧自己的。那時候房務很需要人手，做不到一個月就準備要離職了，也跟主管說但他一直不讓我離職，因為他需要人手嘛，後來差不多一個月左右，中間有人幫我去說才順利離職。

做這份工作差不多 45 歲了，因為我晚結婚，等小孩子長大大一點才能出去，也晚進去職場。這時候最大的小孩已經上國中了，最小的也有國六了。

A1：縣政府擴大就業方案約僱人員（第二份工作）

在公家機關上班，他有一個名字叫做「擴大就業」，那個時候有遇上擴大就業，在新北市政府上班，好像是 92 年還是 96 年的時候，不確定有沒有這麼久。剛好在網路上被我看到有這個工作，剛好是政府有去辦希望媽媽們去臨時（工作）補助一些，一天 800 塊，是做檔案銷毀的，做了大概一年，本來是半年，後來因為有人要求所以延長到 1 年，讓我又多做了半年，這段期間過的蠻不錯的，也沒有碰到同事、長官的問題，這一年就過的比較安定也比較順。後來因為擴大就業方案的時間到了，就沒有繼續做了。

汽車旅館到做這份工作之前隔蠻長一段時間的，但因為那時候需要錢，一直都在找工作，再加上你去工作也不知道要做什麼，我在家裡做的（手工內衣）也跟外面不一樣啊！只是說剛好這個檔案銷毀是我會的，他是屬於電腦方面的工作，剛好我也會電腦行政方面的工作，當時應徵的時候是有篩選的，要機車駕照、高中學歷才可以進去，年齡好像說 30 歲以上的，沒有針對性別。

A1：衛生所個案訪查人員（第三份工作）

DOI:10.6814/NCCU201900837

在新北市衛生所當訪查員，也是自己上網路找的，他也要面試，但這份工作不是每個人都可以接受的，訪查病人的，也需要會騎機車、高中畢業、要會電腦的，不會電腦沒辦法進去，因為我很喜歡 3C 產品，電腦方面我早就會了。因為去訪查病人，加上我碰到的是訪查肺結的病人，不是我訪查全部，有分區。

這個工作做了大概 1 年左右，我們有分工，會電腦的留在裡面 key in，會騎機車的跑外面去訪查，兩個我都會但我也想留在辦公室 key in，但只是有年紀比較大的同事希望我可以讓給他，但他其實也不會 key in，總是需要我幫忙，但也沒辦法只能給他方便，當時也沒有限制應徵者的年齡，40-50 歲的都可以做，因為他年紀比較大就想說讓給他。

薪水是按天數算，一天 900 塊。訪查剛開始有人帶，到最後要自己一個人去，曾經有訪查到很偏僻的地方，還有被狗追過，也有跟主管說，但他們也講風涼話說要自己照顧自己。薪水不會因為訪查比較多就增加，但機車的油費可以報帳。訪查個案其實都還好，肺結核是敏感的東西，主要是訪查會問一下病人現在的狀況，拿回診的單子之後我們就離開了，也會先打電話通知病人近期會有訪查員到家中探視的事，有時候也會遇到找不到人的狀況。

在衛生所的第一年沒有限制一天訪查的數量，但後來做別的工作之後又在回衛生所當訪查員時，就有訪查數量的限制了。衛生所這個工作也有時間性，好像也是一年，後來就沒有了。

A1：印刷品裝訂人員（第四份工作）

印刷品裝訂（代工），在一間工廠有很多印刷品，要去折，例如把月曆桌曆折起來之類的。第一次是計件的，第一次碰到裝訂什麼都不會，不小心把裝訂順序弄亂掉。這個工作是鄰居介紹的，那時候是加減試試看我能力怎麼樣，我也不知道這個這麼難賺，那時候真的很糗，整個給人家弄亂掉，老闆人還不錯，要我分好，但薪水很少，論件的，這個工作只做了好像 3 個月而已。

老闆娘有時候在跟我交談的過程中知道我需要錢，她問說要不要去她家打掃一下，算我一個小時 200 塊，我想說這個比論件好賺多了，我有去他們家幫忙打掃，大概 2-3 天就結束了。那時候應該是碰到過年，同時論件和打掃一起做，兩邊加減賺，那時候還有帶回家做，一件 0.5 塊之類的，有一大箱可能有 1000 件，家人也有幫忙做。

A1：輸送帶作業人員（第五份工作）

我又想要賺多一點，又上網去找工作，是紙盒輸送帶的工作，我也是第一次碰到，動作要很快，機器一直在跑，他會分配你要做什麼，輪到你的時候你要完成，如果沒有做好下一個就沒辦法做，就會被罵，影響到後面的人，進去工作之後才知道好累。第一天去我也沒碰到這個，也很緊張，那時候被排在最後面，拿小棒子一直刮紙盒子，一天下來手快斷掉了，結果也是忍耐，之後四周圍都是緬甸的（同事），緬甸的朋友會互相照顧，我新進來，也不是被欺負，原本這個位置的人的動作比較慢，有另一個人來幫忙，但我來了之後就只有我一個人做，我又怕被人家罵，那時候真的做到上氣不接下氣，同事也不是很友善，他們把他們要做的工作都丟給我，自己去做別的。

DOI:10.6814/NCCU201900837

這個工作算時薪，好像 100 塊，一天做很長的時間，工作量很多正需要人手的時候，早上 8 店做到下午 5 點，晚上又加班，6 點半做到 9 點，整個下來好像十幾個小時，那時候幾乎天天都加班，我們真的很累想不加班，他（老闆）又不高興，那時候真的做的很累很累。第一次碰到這個工作也是覺得好奇，雖然很累很累但是要轉錢，沒辦法只能忍耐，也做了半年，是派遣的。

A1：衛生所個案訪查人員（第六份工作）

這個做完又跑去衛生所上班，因為有同事對我不錯叫我再去。但再這次在訪查的時候出車禍，停了兩週休息沒去上班，有補助兩個禮拜的薪水，會去上班之後又遇到訪查地點的保全人員口出惡言，因為我不能說我是衛生所的人，避免透露個人資料，我也有報備，順利的訪談個案完之後被保全罵，後來跟主管說也沒用。

這個約也是一年，因為護士工作很忙，幫忙 key in 的工作，我也沒有出差錯，但一直被上司威脅要 fire 掉，還有為什麼我跑訪查跑的這麼認真，為什麼我才拿多少錢而已，為什麼對方看起來就不是很認真，為什麼他拿的錢比我多？因為裡面的護士也有分派，他不給我訪查啊，我就沒辦法賺更多錢啊，我也很生氣，有一次賺 2 萬 4 就是我有多跑，但有時候就不給我，偏偏塞給其他人，就是氣我幫助護士。

我們是臨時的人員也不能說什麼，加上這個是肺結核的訪查，很多人叫我不要做了，基本上肺結核也不用怕啦，他們都隔離完了才會回家，但想來想去還是換別的好了，就自己辭職了。

A1：印刷裝訂人員（第七份工作）

做印刷裝訂這份工作時，可能是很缺人手，也是旺季，他要我做機台，也是時薪的，但是工作常常被罵，才去第二天而已，有些員工也會跟老闆。作業過程中裝訂歪掉也被老闆趕下機台，換他做，三字經就來了，有同事看到這個狀況要我不要做了啦，一小時才 80 塊，在這邊做孩給人家罵。當時我做的也不開心，但對他們的親人和朋友很好，不會這樣，就對我會這樣。我還是繼續做，不然怎麼辦？今天在做就要考慮明天會不會被罵，老闆看不慣我就會一天到晚找我麻煩，甚至還有把我從機台踢下去的。他就是看你的技術，只要你會（技術），人家最喜歡，但現在就卡在說我什麼都不懂，來這裡學，但是我再怎麼做你也不高興，其實做這個心理壓力也很大。

我受創最深的就是在印刷廠這份工作，因為他當場罵我，很專心的在做還是被破口大罵，我覺得就是在針對我，但就是要賺你的錢，那個時候早上做晚上加班下來，一個月可以領到 2 萬 6，這樣子我覺得也不錯了，因為靠加班的關係，不然薪水很少，還是為了賺錢，心理想說做到老闆不需要我的時候。後來就是遇到過年了，可是老闆也沒講說明年在繼續來做，也沒有留我，心理也有數了，也可以算是被 fire 掉。後來有透過別人來問我要不要回去工作，後來老闆有打來問，我跟他說我覺得我在你那邊工作得不到認同，他好像知道，他就說我沒力氣啊，裡面的人才不是這樣說，我力氣很大耶！他認為說缺人就可以來找我，我也沒答應。

A1：房東代理人（不確定順序）

房東代理人，帶人去看房子，你接到電話就要過去，不知道人家要不要租房子，要租的話要付訂金，譬如說訂金 3000 塊，就是我的薪水，也做半年左右，因為跑來跑去也很累，也不知道幾點來看房子，有時候剛去

DOI:10.6814/NCCU201900837

回來又馬上接到電話，又要出去。要契約的話再跟房東說，有時候跑了很多趟也不一定會有，有時候看第一次成功、第二次成功，接二連三，一個月下來大概有 2 萬 4，有時候會需要幫忙打掃租屋處，算 2500 塊。後來是老闆要回來自己管了就還給他。

A1：自助餐廚房人員（不確定順序）

自助餐這份工作是公開履歷在網路上，對方缺人打電話來問，需要像二度的，年輕人待不住，問我要不要去上班，我就去了，是做切菜，後來老闆可能看我忙不過來又請一個人外籍的來幫我，比較年輕，就我們兩個人輪，一開始做的好好的，後來老闆有 6 個，但他們生意不是很好，中午休息時間都在打牌，後來老闆叫我過去說生意不好人手不需要這麼多，他要留外籍的不要留我，我也不服氣啊，我是先進來的竟然叫我回去，後來也想到下樓要端湯，樓梯也濕答答會跌倒，很危險，有跟他們建議但沒人理我，趁早離職也好，也比較安全，做 20 天就不做了。

A1：科技公司派遣人員（不確定順序）

科技公司，是人力銀行打電話跟我說今天有幾個人要在哪裡集合，要一同去面試，你願不願意去試試看，我有投履歷但又想說是不是在騙人，可是年紀大了也沒什麼好騙的，結果我去了，是一家科技公司，做記憶體的，要在無塵室工作，一樣是輸送帶的，但只做了半個月而已。

他們很現實，剛好是需要人手的時候，一直叫派遣幫他找人，結果我進去工作 15 天之後，人力銀行打電話給我，科技公司的主管說我工作態度不好、遲到、早退，反正不好的全部都在我身上，我氣的破口大罵，你說的一樣我都沒有做到啦，我都乖乖的做，我都照你們的順序，為什麼無中生有？他說是科技公司主管講的，不是我（人力銀行）說的。那時候可能他們不需要人手了，不需要人手就盡量叫人家離職，找一些問題來無中生有。後來人力銀行說

要重新再幫我介紹工作，一氣之下我說不要了。可是我心裡也不服氣，後來我看別人，其他派遣比我早進來的也覺得很奇怪，為什麼叫他走，後來才知道說他們就是需要人的時候要你趕快進去，不需要人的時候就想盡辦法要你滾出去，哪有人這樣子？

A1：保母（最後一份工作）

後來親戚就叫我去帶小孩子，當保母，我是不是做很多工作？但我當保母也做的很生氣，小孩子的爸爸居然給我扣 3 次的薪水。親戚帶小孩子就不會這樣，每個家長都非常好，人家都不會計較那些錢，要休息就休息，也不會為了那扣一天兩天，我帶 1 年多他就扣了 3 次，我遇到的那個孩子的爸爸很會計較，覺得親戚有執照但我沒有執照，但他沒有明講，還有帶的小孩子其中有一個得流感，給家長帶回去，之後再問要不要回來給保母帶，結果他們去南部玩，就把那幾天沒有帶小孩的天數（的薪水）扣掉，已經兩三次這種情形，反正覺得請假了就不付保母費，其實保母是算月薪的，但就照樣扣，人家保母帶有互動的話基本上都不會扣，想說那只有幾天而已，有時候會剛好碰到也不會扣，他們就小心眼，結果家長還去保母協會告狀。

四、 **對二度就業婦女再就業政策的認知與看法**

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：訪談中您有提到曾參與政府機關提供擴大就業，請問您對該工作經驗的看法為何？

A2：那一年我跟同事相處的還不錯，我們都是做檔案銷毀的工作，也是裡面工作比較穩定的，做辦公室的又可以喝咖啡，也可以邊做事稍微聊天一下，比較輕鬆啦！不會像那些被老闆歧視、被老闆罵，然後同事又怎麼樣，可是那個就不長久了。這個工作也是剛好被我看到，有時候政府需要人也會放在網路上徵人，衛生所、市政府（檔案銷毀）這兩個工作都是我自己找的，看來看去我可能比較適合公家的（工作），可是公家待不久。

Q：請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？實際有參與哪些訓練課程或補助計畫？

A2：我去泰山學（泰山職訓中心），原本就會電腦的東西，又再更進一步去學，有學兩個，第一個是學做網頁、網頁設計，我有做出來，我本身就會一點點，但是現在越高超的我沒辦法了；第二個是電腦組裝，可是還是不熟。訓練課程都是政府辦的，有補助，原則上是一天 800 塊乘以 22 天，1 萬 7 千 6。因為這個有錢可以拿，領下來也差不多一萬多塊，（上職訓課程時）沒有在工作，又回到家裡繼續做（家庭代工的裝訂作業），等於我會兩邊做。課程分別都需要 3 個月的受訓時間，也是上網找到課程資訊，因為我會去查，剛好有補助，這樣很好啊，可以上課學習又可以（拿）補助，電腦是我的管道，我都是看電腦進去找的，我才知道這個訊息。

Q：請問您有往職業訓練課程學習的方向尋找工作嗎？

A2：不可能啦！到後來我有寫一封信給勞委會還是哪裡，那時候上班有針對年齡，我問他們為什麼不把年齡拉長，讓我們年齡比較大的人可以去上班，不知道是巧合還是我講的有用，第二年就真的拉長 60 幾歲還可以工作，以前沒有啊，以前到不知道幾歲就有限制啊，到後來中高齡的還可以就業。我那時候照工作很難就是覺得年齡的被人家排斥了，我去面試的時候，我女兒跟我說媽媽不是會電腦，有一個音樂教室剛好需要行政人員，你要不要去應徵？她一直鼓勵我去應徵，我說我年紀這麼大了不要去，但是女兒說裡面（徵才說明）有寫中高齡你就去試試看，她就鼓勵我去，我真的去給人家洗臉。他說不想要年紀大的，就拐彎抹角的說原本的人是音樂老師，因為出國的關係，又說行政工作很雜要怎樣怎樣的，最後說你去幫我發宣傳單好不好，也不是真的（歡迎中高齡就業者），我到後來不是被說了（對方覺得年紀太大），我就跟我女兒說你讓我去給人家洗臉，叫我去發宣傳單。

Q：請問題除了以上提到的這兩種課程，有意願參加其他職訓課程嗎？

A2：其他也有啊，有個婦幼協會的，類似家政的，串珠、拼布、中國結，我去上這個都有補助，我不記得補助多少錢了，反正錢都忘記了，我是覺得說時間耗在這邊，但是（去上課）有錢領，至少比待在家裡沒有錢，我去上課又可以學到東西，又有錢可以領，所以我選擇去上課。

Q：請問您認為您參加的職業訓練課程對就業有幫助嗎？

A2：沒有幫助，因為那些都只是皮毛而已，串珠我本身就會了啊，本來在家裡串的好好的，可能是換個環境還是怎樣，去上課還是會串錯，有老師來教但對我來講還蠻簡單的，只是老師從頭再教起而已。因為串珠這

DOI:10.6814/NCCU201900837

種東西很貴，我學的是奧地利的水晶，從大陸過來很便宜，一個賣 50 塊，之前我做的都送給人家，完全沒辦法當成一份工作，除非你去考證照，你能當老師去教人，我不要了啦，串珠我是會，也不是說不會，但你要說懂很多，也不是這樣，譬如說做一個東西出來我是會的，只要有圖案，他會寫步驟，我會跟著他的步驟，不會的人是看不懂，我是看的懂，但是老師就不是這樣子，東西拿來他就會串了，不用看那個（步驟），就是差在這裡，沒有到那麼高超啦！我是會但沒有那麼專精，所以不用想那麼多啦！女兒也會跟我說媽媽要不要去學烘焙？我說不要已經夠累了，一直要我學東學西的，我已經學的夠多了，會是會但不是很專。職訓課程都是我喜歡的，喜歡又有錢可以拿，不喜歡我就不會去，網頁製作我也喜歡，電腦組裝是想要嘗試一下，但組裝也不是那麼容易，不是一次就會，要拆來拆去的，我在家裡有拆過，但拆到主機板燒掉，然後又花錢叫工程師在組裝。

Q：請問您認為職業訓練津貼補助是否符合需求？

A2：我覺得不錯，可以上課又有錢拿，又可以認識同學，是不錯啦！對就業的話效果有限，你看是要學什麼，譬如說串珠、拼布這種東西，它的材料本身就很貴啊，不見得現在的媽媽都會去買啊！只不過人家是買來做一個就好，買來裝飾、好玩，接下來誰願意花那個錢，除非說你去當老師教人家，你就會有收穫，如果是要當老師的就要比較年輕再去學，至少有比較長的時間，我年紀已經這麼大了，我只不過是說興趣而已。

Q：請問您對二度就業重返職場，在家庭照顧與工作的看法為何？

我是晚結婚又晚進職場，所以很糟糕，我講給人家聽都說你怎麼這麼糟，晚進去也是都在做的啊，也是從頭做到 40 歲的，你也要看是做什麼的啊，像我那個裝訂的也沒有分年齡啊，最主要是要會技術啊，廚房切菜的（年齡）也沒差，問題是我怎麼這麼衰，找到 6 個老闆、生意不好。所以說我的職場都不是很好。我也想過全部都在公家機關，就都不會遇到那些問題了。原本可以繼續全心全意帶小孩的，但我不要，我都去親戚家裡，這樣好像不太好。有 3 個小孩也辦法找工作，我和阿嬤兩個人，同時帶小孩同時家裡的事業加減做一下，如果真的沒辦法去工作再房貸，繼續借，當時有經濟壓力但是沒辦法全心全意去外面做全職的工作，又加上職場不利，我明明做的好好的，不知道怎麼搞的突然之間就要你回去。從頭到尾的工作沒有算到很正式，頂多時間長一點的，像衛生所和市政府的，比較穩定，但畢竟我不是公務人員，公家機關有時間性啊！

訪談記錄三

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
何小姐	曾為二度就業婦女	訪談對象朋友家中	A3	面訪	2019/04/10

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、結婚時年齡、懷孕生子年齡？

52 歲；結婚時 30 歲；生小孩時 40 歲。

Q：請問您的教育程度、專業領域、目前的婚姻狀態

DOI:10.6814/NCCU201900837

專科，沒有再念大學；會計科；已婚。

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

子女 1 人；子女年齡 11 歲（女），共同生活家庭成員是夫妻與子女 1 人，共 3 人。家務分工大部分在我，交通的問題會分工，我三天他兩天，上下學的接送。可以分工的狀態。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？

每日平均差不多 3 小時；照顧小孩 1 人，其他都不用，有其他長輩照顧，其他兄弟姊妹忙於工作，就是我會去，但比較少，而且會先通知；沒有托育費用，從小都自己帶。

Q：請提供您的日常行程與照顧子女的時間。

早上 6：20 起床，開始打理弄早餐，6：45 載小孩，7：00 之後回來要打理先生的早餐，他去上班之後就完全是自己的時間，大概 9 點以後到下午 3 點半，3：45 要出門帶小孩了，一直到晚上 9 點都在陪她，做晚餐啊做功課啊這些。中間自己的時間就是打理家裡，生活很簡單，有時候去上韻律課，還有聚餐等。不知道是不是我觀念有問題，我從以前就覺得先生就是在家裡看電視、看報紙就好，所以我先生就變成這樣了，他一回家就完全不用顧小孩，只有檢查功課啊之類的，其他是就沒有了。

Q：請問配偶目前的工作內容與性質。

A3：會計，他們開了一間會計事務所，比較像家庭企業，姊姊是老闆，先生是底下的職員，他們分工一個報稅一個作帳，雜事很多，也有代書的工作。他們公司比較特別，是屬於一群人，把一些 case 給他們兩個人帶出來，可以在自己家裡作業，公司在我們家樓上。他們有固定的 case，不接額外的 case，自得其樂，他們只要這樣就好了，有新 case 也不願意接，我們就這幾家公司就好了。

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

A3：那時候離職就是因為懷孕，生小孩趕快從檔案管理公司離職，因為生小孩最重要，一定要離職，知道有小孩時連動都不敢動，就趕快離職，在家裡蹲連出門都懶得出門。

A3：懷孕時就決定要離職了，不管公司福利，39 歲才懷孕，40 歲生小孩，那時非常想要小孩。其實從結婚開始就一直很想要要有小孩，但身體一直沒辦法有小孩，中間休休停停，還好公司都會讓我回去，可是都是去打針、調養、做試管，都不成功，到了電腦公司那一年（第 3 年），就有小孩了，也沒有做試管和人工，自然就有了，可能是工作固定的關係，工作比較偏文書性質，壓力也比較沒有那麼大，只要 case 標到，員工衝到可以給廠商一個交代，就 ok 了，給我們的環境也不錯，公家機關的環境很好，人也很好，因為是很獨立的單位。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您因婚育離職時工作的在職期間為何？

A3：在檔案管理公司工作大約 3-4 年

Q：請問您因婚育離職時的工作型態是全時工作、部分工時或自行創業？

A3：全時工作，早上 9 點下午 5 點

Q：請問您因婚育離職時的職稱與職務內容（一般事務職位、管理職位）？

A3：經理，要寫報告，對政府單位負責，case 沒有完成會有違約金的問題，case 完成那個禮拜可能都要加班，有時候半夜才回家，只有這時候比較特殊，因為問題很多，平常就要做交流，每個禮拜都要給進度報告和優劣。

我們是做史料的管理，史料是古時候清光緒年間保存到現在史籍，譬如說蔣中正寫的文章和公文，我們要做掃描歸檔的工作，最後電子化到電腦，所以我們掃描的成品和電子化的東西，都要用雲端傳給他們，檢視合格之後再進入下一不，都必須要回報。（Q：會有弄壞的風險嗎？）有啊，因為我們要去了解他們檔案的程序，像必須了解分類的標語，還有為什麼會寫這份公文的背景，（Q：有需要歷史背景的人來做這件事嗎？），不需要，但看到不懂得一定要去問，他們有專門的人幫你解答，他們有單位會跟我們講檔號案件怎麼來的，還有機密程度、如何分類、存在哪裡，有一定的格式，這是我們工程師要去煩惱的，可是我們要如何完成也是要有基礎的了解，但一開始我都不懂，老闆就送你一本書叫檔案管理局的作業，要背下來，還有怎麼做文書管理、怎麼分類等，（Q：主要是在電腦方面的能力，但其實是整體上還是需要圖書資訊的能力）對，檔案管理一定要有圖書相關的專業，所以一定要知道，譬如說交通部有個引水人員，一開始你沒接觸到這個不知道這是什麼，他是怎麼來的、歸類到哪裡去，交通的哪個部分、哪個分類，其實有一點困難，但老闆幫我徵了下面一個（助理），他有經驗，他協助我完成，所以也跟他學到很多。

Q：請問您因婚育離職時的工作條件，如工作時間、薪資福利等為何？

A3：一開始只有三萬塊，那時候不是以錢為主，因為年紀比較大，時間又有限定的話，沒有理想的薪水定的這麼高，一定要跟過去一樣，有人會越做越好，但我沒有把薪資擺在第一。只是符合我想要的工作，又是蠻新鮮的行業，我就想要試試看。（福利）都 ok，請假老闆也二話不說，工作環境也算不錯，都是到公家機關去，他們會準備大辦公室，他們也不會管你，只要可以達到他們的要求，一個月可以給他們多少量，然後完成他們的量，再做簡報和簽收，如期交貨就不會管我們，等同於一個獨立的單位。

Q：請問您在職期間在工作上是否遇到困難？

A3：主要是專業能力的困難，還有需要去面對單位的困難，要去了解再去做簡報，因為之前做德州炸雞和英語補習班，當然有會議經驗，可是對這個不懂還要去做簡報，然後完成一份企劃書，雖然老闆都會給舊的 sample 但要去對那個單位的了解，去拜訪等，再完成那個單位需要的企劃書，要找很多資料。還好老闆都是很信任你的，那時候就是一個初生之犢，為什麼老闆會這麼信任你，有點不解。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您是否有遇到性騷擾、性別不平等或是一些請假上的問題？

A3：自己沒有遇到，可是底下會有，底下的工讀生，因為我們以 partime 為主，他們彼此之間就像學生那樣，青春年少，他們有很多問題，我們必須要去幫助他們，好好關心他們，可是他們會讓這個 case delay 掉，會影響到工作，他們的情緒、學校生活、朋友關係等，都沒辦法控制，平時要以福利、關心他們或是目標管理，類似這樣。老闆是花心的，但他不會對你，他會對別人，知道對員工的曖昧關係這樣，稍微會不平等的感覺，那時候我也結婚了，只是以一個旁觀者的去看他們的感覺，心理也會覺得影響到工作了，影響到我對老闆的信任，因為把大 case 給我可是你的人品是這個樣子，我會對公司有懷疑，這種小因素也會影響我離開公司，可能是累積離開公司的因素。

Q：請問您結婚之後是否有忙於家務的情形？

A3：沒有，家裡對我沒什麼要求。

Q：請問您決定離職時，老闆有慰留嗎？您認為原因為何？

A3：有，我連老闆都不敢見，我把離職信給秘書，老闆不希望我走，每個案子談成了一定會分派一個管理那邊進度的人，就是我下面的一個算是單位主管級的人，我要去跑這麼多單位，一方面是累，一方面是每個單位都會遇到困難，像財政部的行政主管會盯品質和檔案錯誤，很嚴格，所以數字當然會嚴格，他們的刁難會讓我覺得不知所措。他需要人家幫他，因為都這麼多單位的經驗了，他沒辦法馬上找另外的人接替，他會覺得沒人幫他看著這些，他必須親自下來，但又不願意，他還有別的事要做，副業很多，了解他的複雜就有點不太想跟他合作了，雖然他栽培你，但影響到我工作了，我還是喜歡以身作則的主管，（有發生什麼事嗎？）他在外面經營公司，然後把這邊的帳做的如何我們就不知道了，我們當然不知道細節，從耳聞和行為觀察到的，這麼多違法的事，我又不喜歡違法的事，做這麼多工作還是有很多東西沒辦法接受的，我會慢慢的抽開，等工作都有單位主管負責了以後，東西企業都給他們了以後，我都交代清楚了就把離職書叫給秘書，（所以是有計畫式的再慢慢退出），對，也有寫信給老闆說要走，他一直說不行，那時候想說到底是真的不行還是假的不行，當時還不知道我懷孕，但後來知道了也有說恭喜，公司也會給很多福利啊，我們也有產假啊，你只要去巡就好啦，講的很輕鬆，不正面回應離職，後來就交給秘書就離開了。老闆也知道我很辛苦，有時候會休假去醫院，隨時都會聊到小孩這件事，算是會交心的主管，至少會關心我，但我無法接受違法的問題又不能明說。

Q：請問您於在職期間是否有使用產假、育嬰假、家庭照護假？

A3：沒有，我很少請假，想直接離職了。

Q：請問您離職的時間點為何？（結婚前後？生育前後？其他原因發生時？）

A3：好不容易有小孩了可以趕快跳到另一個階段。知道有小孩就慢慢的交接工作，和老闆溝通不好也直接遞離職書了，也跟先生商量過，先生覺得 ok。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您當時決定離職後，是否有回到職場工作的未來規劃？有計劃回到職場的理由為何？未來即使有工作機會選擇不回職場的理由為何？

A3：當時很單純，就是把小孩生下來、教養小孩，從來沒想過要去上班，一方面對自己也沒自信吧！因為你已經生了小孩，體型（不如過去），還有學的不是真的很專業的東西，過去的工作到現在都不是很專業的東西，就只有對那個地方的專業，當然有一些像是努力積極的個性是沒有變得，所以就會害怕（回到職場），沒有自信再去找工作，再有那麼好的（工作）環境，也沒有衝勁。單純不想再找工作，當下只有一個想法就是我懷孕了，趕快走，趕快生小孩，小孩第一，沒想這麼多。未來即使有工作機會也不想（回去工作），小孩第一。離職的原因也大部分都是為了要生小孩，休息要去打針（調養身體）。這樣是不是很任性？每個工作大概都是這樣，一開始在德州炸雞的時候會想一定要賺很多錢，我一定要把時間花在工作上，那時候是想我要當女強人，後來認識老公有家庭了以後，我怎麼這麼頹廢了，我一切目標都是當家庭主婦。

三、 **已重返職場的經驗與現況**

Q：請問您是否在育離職後，重新回到職場工作？

A3：是，檔案管理這份工作是因為懷孕生小孩的關係離職，回去松青工作中間間隔 6 年左右。

Q：請問您重返職場的原因為何？

A3：懷孕後就沒有工作了，生完小孩以後有做過一份 partime，有一個很奇怪的原因，是有點逃跑的原因，因為小孩已經上了幼稚園...。1 萬 5 也沒關係就去做，只要不要在家裡都 ok，不想待在家裡，因為婆婆每天來，家裡有其他壓力存在，希望不要在家裡，那時候的利弊吧！可以不要待在家裡，可以賺一點零用錢，存款多了一萬多塊，買零食之類的。

Q：請問當時覺得生活疲乏的狀態下，子女照顧狀況為何？

A3：疏忽了，她的心情疏忽了，她正在黏你的時候，超黏，她有分離症（當時有想到小朋友的情況嗎？）一心想到她已經 5 歲了，有點訓練的想法，你不要這麼黏人嘛，訓練媽媽不在呀，試試看，當然是有好好跟她講，但還是哭哭啼啼的，很神奇的就是她來看我一眼就可以去上學了，上課地點就在松青前面一點而已，經過繞一下我這邊。

Q：請問您從檔案管理公司離職，到連鎖超市工作，中間是否有間隔？又間隔時間多久？

A3：有喔！因為懷孕生小孩，大概 5 歲的時候再去工作的，大概間隔 6 年左右。

Q：請問您有想要逃離家中這個想法開始，到找到松青這份工作之間，大概隔了多久？

A3：馬上，隔天就去做了，隔天就去應徵了，我做什麼都很快，也只是 partime 應該很容易找到，只是說松青是我每次要去買菜的地方，我會特地騎車去，也不是離家近的關係，只是我喜歡那邊的產品，我會考量環

DOI:10.6814/NCCU201900837

境第一，乾淨度低一，還有我喜歡他的產品。這是回到職場第一份工作，也是最後一份工作，之後就沒有再考慮工作了。

Q：請問您是透過何種管道找到工作？應徵的理由為何？

A3：每次去買菜的時候，喜歡那邊的東西，會去那個的環境買東西，門口有貼徵人告示，看到的時候想說來這裡當早班的 partime 也不錯，這個時間點小孩也不在家，中午也不用煮飯，那我可以做做事情，運動一下也不錯，我騎腳踏車就過去（上班）了，當下也不覺的有太大的負擔。

Q：請說明重返職場後工作的職稱與職務內容（一般事務職位、管理職位等）。

A3：（工作時間）早班 7 點到下午 3 點，雖然是超市的工作還是有困難度，收銀跟理貨還有上架的事，你覺得很簡單，就是注意保存期限那些，他的位置在哪裡，還有每天面對不同的客人呀，工作期間其實是輕鬆快樂的，自己喜歡，在那個環境站著當做運動也 ok，對自己來說沒負擔，跟以前比起來不用想一堆企劃，人事物都要想，還要花時間，對家庭主婦來說是零負擔，二度就業會覺得困難可能是找到比期望更高，可能職位很高吧，可是我這個職位不高，所以不需要太多的技能。

Q：請說明重返職場後的在職期間。

A3：兩到三個禮拜，不多，因為小孩的關係，後來想說不要這麼衝動，後來就離職了，一直沒有工作到現在。我把我跟家人的時間放第一，我絕對不會允許自己沒有時間陪家人，一開始可能很會賺錢，慢慢發現都是以家人為主來決定我的離職原因，還有上班的原因。

Q：請說明重返職場後的勞動條件、工作時間、薪資福利等。

A3：partime 時薪制，110 還是 130（時薪）而已，他說做滿他要求的時間，可以保證每個月有 1 萬 5，做滿 20 天，有保障基本的工作天數和時數，他希望可以完成他的時數，請假當然會扣錢。

Q：請問排班有遇到問題嗎？

A3：跟我那時候想的 partime 不太一樣，partime 是要來上班就來上班，可是他不是，他一定要固定，所以我覺得這塊是有牽涉到法律還是什麼，要簽約說你是 partime 可是你要固定這些時間來上班，他們有這樣的形態，對我來講還 ok，每天都來，但執行上就困難了，哪有 partime 時間這麼多，原來想的工作時間沒這麼多，不需要這麼多，但怎麼現在變成這麼多，所以在簽（約）這點有點小猶豫，可是你已經選擇想好要在這裡上班，你當然會盡量配合他的一些規定，心理小抱怨但還是會配合。工作時間比想像中的長且多，無法自己分配，但還是可以做，不是不能做，做了以後的困難就是跟家人的時間比較少，他們需要你的時候，像旅遊，你也不能去了。

Q：請問您當時有想要回去找正職的工作嗎？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A3：想要配合家裡的時間，還有要輕鬆，跟自己的當下的狀態是符合的，你可以的去做。在松青工作，直系主管也很寬容的、親和的、理解的態度，所以工作沒有差錯，也沒有短缺貨不良行為，他們都可以接受。

Q：請問當時店裡在徵人時是否有條件限制，例如需要理貨的勞力工作希望是男生來應徵？

A3：沒有，我一去他就說可以來上班了，覺得是幸運的。

Q：請問重返職場時，您還是照顧年幼子女或家中長者的角色嗎？

A3：長者不需要，還是子女，都是子女的問題。

Q：請問您以二度就業婦女的身分重返職場時，是否有遇到困難？

A3：家裡原本是反對我去松青上班的，因為 7 點上班，但女兒 9 點才上課，7 點到 9 點之間爸爸要去負責他的早餐，也許我會處理好可是太久了，也會把衣服弄好放在旁邊，我也會跟他說我要走了，要去上班了，女兒也知道。（Q：先生會不想做這些嗎？）他覺得自己是這方面的障礙吧！顧小孩有障礙，覺得沒有媽媽熟悉，他沒有那麼有耐心，對小孩這樣哭鬧他是比較軍事化的，他就說你早上就是要上學啊，為什麼不懂呢？他會這樣回女兒，為什麼小孩要一直黏媽媽呢？媽媽已經告訴你要上班了，為什麼還不能理解這塊呢？為什麼到了門口還要吵鬧呢？雖然會比較和善的講，但是一次兩次三次，到了第五天他就會有點...（不能接受這種狀況持續下去），他也曾經對那段期間非常後悔，對小孩的態度，他應該多一點耐心來幫助我們度過這一塊，小孩也許就不會覺得爸爸是疏遠的，他就非常後悔那段的行為直到現在，爸爸心理一直覺得過意不去，一個大男人還講這種話，我也會說不要再想了，是在後悔什麼。

A3：家人的反對也不是完全禁止的，我跟先生的個性都是他不會反對我，我也不會反對他，只是有疑問會一直念念念，可是他覺得說你真的要這麼做也不會阻止你，完全尊重、放任你，我做每一件事他不會反對，都會先溝通、先講、也會抱怨一下。

A3：小孩有分離症，可是這樣的小孩長大就越獨立，有聽說是這樣，因為他需要你的時候你在，最重要，那時候我就很後悔我去做這份工作，後來就好了，自我調適的很好，變得很獨立，然後變得有點疏遠，可能那段時間有影響，那個時間點的利跟弊，弊多了一點，有點小後悔。

A3：松青很生活，比較沒有壓力，到一個公司就是要學他們的規則，都是要做功課的。原本只希望上 3-4 天時段隨挑，結果沒想到一個月都固定下來，以月為單位的計時人員，讓我嚇了一跳，還有這樣的工作制度。

Q：承上題，請問哪一項困難是您認為最難克服的？您又是如何面對這些問題？是否因為無法克服上述的困難，所以用離職的方式解決？

A3：一開始想說盡量不要離職，畢竟蠻喜歡這個環境，不是錢的問題，人合嘛！想要繼續做下去，主要就是那三個因素慢慢累積，後來家裡叫旅遊了，抽不開身，小孩也想要出去，就只能妥協了，跟家裡妥協，還是留下來照顧他們煮飯吧！先生面對這個他說好啊好啊你 ok 就 ok，只是他也想要幫助我，幫小孩打理，因為做不來不知道為什麼，他就是做不來，個性問題比較屬於自己一點，對別人的關心度沒有那麼細膩，小孩是

DOI:10.6814/NCCU201900837

女孩子他覺得很不能理解，家裡的關係很早就沒有跟家人住在一起，他們家裡每個小孩都很獨立，個性上就沒辦法理解小孩為什麼這麼多（問題），他有看書，他也買很多書，想了解這一塊，可是做出來就沒辦法，可能是日積月累的關係，做完發洩以後又後悔，「我怎麼可以這樣對她（女兒）」，看書看的很好，有想要幫助理解小孩的心情但覺得沒有做的媽媽好，他還買書送我，他自己也在看，結果還是沒辦法在那段時間處理好，我們三個在那時候這樣 round 很困難耶，我說你只要帶她去上課、跟她聊天、下課接她的時候多跟她說話，他說喔我沒有辦法，跟她相處我好累，我說你真的太誇張。可能我太在意家人給的反應，在意的結果就必須做出那些決定，如果不在意的話就讓他們試試看，但我又不忍心。

Q：您提到松青的主管願意讓您你帶小孩來上班，能詳細敘述一下嗎？

是我的直系主管，算是主任級的，店長更好，他是偶而來巡，他的口頭禪是沒關係沒關係，因為他有他自己的目標，他覺得你們都 ok 就不會特別說什麼，工作環境的成員沒有那麼複雜，年長級的，必須有超市的管理，裡面的生鮮管理一定不是年輕的，一定是廚師級的，他們的個性自然就比較圓滑一點，都是專業人員也不太會理你，各個單位的理貨人員也不太會有（意見）。

Q：原本是沒有預計回到職場，但實際上是有回到職場工作一小段時間的，請問您對這樣的差距有什麼看法或影響？）

A3：松青其實只是想到哪就做到哪，沒有特別的目標，單純消磨時間、賺零用錢，主要是為了離開家裡，也沒有想太多。可能就是個性的關係，想換一個環境，因為中間也隔了 6 年蠻長一段時間，很久啊，單純想離開不要在家裡做這些煩的事情，可是當初的目標是當家庭主婦，怎麼又把自己弄的覺得不要做（家裡）這些事情，可是我的家庭主婦範圍只包含我的先生小孩，不包含我的婆婆，因為她一直來，我就待不下去了。個性問題吧！也嚇一跳馬上就有工作了，partime 而已呀，先生也問為什麼想去做，我回他只是不想待在家裡。他也不能理解我怎麼馬上就不再家裡了，因為他們公司在樓上，然後他們中午會下來，我要煮飯給他們吃，可能我對這快比較煩了，不想煮飯了，晚上還要再煮一餐，你們又要下來吃飯了，每天都這樣有點疲乏了，想說換一下，後來發現說煮給他們也沒什麼，當初自己的心情為什麼會這麼複雜。

Q：請問您當時找松青這份工作時，有考慮找與之前工作性質類似的工作嗎？

A3：一方面這些店倒的倒，也不會找相關的工作，因為他們的要求更高了，他們要大學畢業，像第二份工作（英語補習班）他要英文很好，我那時候英文不是很好，幫忙排定訓練課程，當主管英文必須要很好，所以一定沒辦法，主要是看他們的需求。我也不願意再回去檔案管理公司上班，因為對公司失去信任（可能有做犯法的事，不想在回去），我跟這家公司的員工還是繼續聯絡，直到現在，可是都會是以朋友的方式。他們會開玩笑說你回來呀（回來上班），我們現在還在啊，也是有被邀請回去的情況。第一個德州炸雞也有邀請回去，主管已經離開了你要不要回來，但我那時已經在英語補習班了，我要專心在這塊，再回去也不可能。第一、二份工作已經沒有了（關店），檔案管理公司是沒辦法，不想回去。

Q：請問有考慮進修取得大學學歷嗎？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A3：有想過，但要花一筆錢耶，我的同學也有這樣子的經驗，要花錢也要花時間，還要寫論文，他們是假日去上課，如果再繼續念本科的話，我又不喜歡這一塊，以前對會計沒有興趣，再進修的話也沒有找到喜歡的類別。是有那個心，但是要付出時間，也許可以去那種推廣招生，我會局部（去學東西），我沒有說一定要學位這種，我會去推管中心學東西，像繡花、壓花等才藝方面，跟小孩有互動的我會去學，一方面也會覺得小孩在學歷上面會怎麼看媽媽，可能還好但不知道是不是一定要拿大學學位，如果單純學東西就直接去了，可是如果是學位就要花時間花錢這些。

Q：比較檔案管理公司與松青的工作，請問您認為重返職場之後的工作職務、內容有何差異？A3：工作性質、工作時間完全不一樣，心態也不一樣，那時候換一個工作是想要讓自己成長學到東西的，我還可以發揮的東西，松青的話就是比較自在、沒壓力，因為完全不用管管理級的東西，也不用去管怎麼 promote 這家店。

Q：請問您希望在松青做到管理層的工作嗎？

A3：想啊，想要繼續做下去，只是當時沒辦法，想繼續做下去然後往上升，就慢慢跟以前的工作搭到了，一開始就要先了解基層，不喜歡空降部隊。

Q：請問重返職場工作後，對家庭生活有任何變化或影響嗎？（維持原樣、經濟狀況與生活品質變好或變差）

A3：經濟因素完全不是考量，對金錢還好，人家說要百萬千萬才算賺錢，可是我覺得每天過得去，老了還有養老金，我就 ok 了，有儲蓄存款這些，也沒有必要到大富。我覺得在乎的是心靈層面，年紀都到 50 幾歲了，你追求的東西不再是金錢了，比較往自己心理層面去提昇，你辛苦了大半輩子，怎麼到最後都還在考慮別人，不是自私就是共生的觀念。

Q：請問您自松青離職後，是否有再次回到職場的計畫？如有的話，希望從事哪方面的工作？

A3：如果想要再工作，目前是不會積極尋找，但是有碰到就會去，有碰到有學到，真的有看到適合你的一則（工作），不會計較這麼多的，我願意去。我有當義工的意願，但不是現在，也還沒準備好要開始做，不是單純有心就好。

A3：松青之後有想要再工作的話也是以個人方面、自己的興趣為主，因為現在企業要求一定是學歷，不曉得為什麼，這方面就真的沒有想要為了你的專業的門檻或學位去爭取，如果真的需要的工作找上我，我就願意了，如果有不需要學歷，也比較輕鬆的、工作環境也 ok 的工作，金錢不是問題，不排斥去工作，即使是全職也可以，現在小孩也長大了，小孩也會（希望）說媽媽是職業婦女，我也不排斥這樣的想法，沒有要懶在家，有機會也是願意出去的，只是目前沒有適合的。如果真的很久沒工作真的會懶在家，你的生活重心就這樣了。

Q：承上題，請問您有考慮創業嗎？

在松青到一半的時候，弟弟有說要去做飲料店，先去受訓加盟，有去聽課，還去參加加盟展找廠商，這些都有去做準備工作，後來是因為 partner 他太太懷孕了，他不要在找工作了，partner 不見了，我那時候有在

DOI:10.6814/NCCU201900837

做這些事情，了解到這塊行業了，沒關係可以暫緩。資金也有了，也去上課了，把這段當成是插曲，也沒想說是放棄，覺得是一種收穫。（Q：有繼續創業的想法嗎？）沒有動力啦！可是有機會的話 ok，不排斥，心態也要調整說以後會很累喔！要投入喔！因為這不是簡單的工作了，市場趨向也是，那時候很夯，可是現在滿街都是，要想想看現在的趨勢。

Q：請問您對在家工作的看法為何？

我弟弟公司有個員工，他願意讓那個員工，他有些手工的東西在休息時間的時候做，跟我講說你做完多少錢，至少會有 1 萬 5，好像是做原子筆的安裝。那時候想我要這樣在家裡一直做一直做嗎？有想到我的家要擺滿一堆這種東西，我就沒有答應，我想到家裡亂就沒辦法答應他，我們家現在還不是適合做這個的時候，等我清出一個空間，可能會做。（Q：如果有公司有提供在家工作的選擇呢？）我要看他的信用，這些都要考量在內，一個正當的公司會不會用到你的人頭啊，這些都是要去了解，什麼都不排斥但是細節都想要了解清楚再做，小心一點，然後不要影響到我的家人，我希望每個人的工作都各自不要影響到彼此。

Q：請問您認為目前的狀態重返職場會遇到什麼樣的困難？

A3：會擔心年齡、身材、學歷、語文能力，我覺得這些是最近社會的考量，性別倒是不會，會想去做作業員，不要工廠的，環境不好，還是要注意一下這些事情。

四、 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

Q：請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？（如職業訓練課程、津貼補助計畫、創業協助等），又是從何處了解這些資訊？（網路、廣告等）

A3：沒有參加過政府出錢的課程，也還沒有去找到那一塊，但會想了解，資訊還沒到那裡，求知慾望會比較高，比較好學一點。

Q：請問您在無工作或尋職期間，有意願參加政府針對二度就業婦女提供的相關職業訓練課程嗎？願意的原因為何？不願意的原因為何？

A3：如果有就去，不排斥學習。政府的職訓這方面資訊比較沒有那麼充裕，可能生活太平淡沒有主動去找那些資料，都是我想學的時候才去找資料。

A3：會去救國團上課，一開始會想說電腦再去看一下，技能再去更新一下，會想再去學日文，就去上課，雖然有二度就業，但心理也會害怕說自己有哪裡不足，所以還是會去抓一點，有做一些準備再去工作，以興趣、自己喜歡為主。救國團和文化大學推廣部的課程，有日文課、電腦課，都是自己進修，因為想要再就業要寫履歷，也要寫你會什麼，主要是不要讓自己忘記，重新熟悉看現在企業有沒有更新的。

Q：請問主要是從哪些管道得知課程方面的資訊？

DOI:10.6814/NCCU201900837

A3：網路，或是朋友介紹，有些結婚了還在工作，知道的資訊會比較多，那我表姊是很好學，他會告訴我那裡（資訊）。

Q：請問您認為政府協助二度就業婦女再就業的措施中，哪些有助於再就業？哪些對再就業的幫助不大？

A3：我覺得要看心態，如果急於找工作的話，我學這麼多東西還沒有工作意願，就不會去，可是腦袋有東西，就覺得心靈層面會比較高一點，別人是為了要賺錢所以去學，可是我是為了充實才去學。

Q：請問您是否認為難以取得或接收不到政府提供女性相關的就業政策的資訊？

A3：對耶，應該是有可是沒有去找，自己不夠積極，要主動去，當然健康方面有，里民會寄發一些訊息給你關於健康管理方面，但就業方面就很少，人民健康蠻注重的，就業一點訊息都沒有，就業服務站會有一些訊息，只是你沒有點進去，要自己去那個地方才會有這些地方，如果自己沒有需求、沒有意願、或不敢去的話就沒有辦法幫助你了，他們會說我們會幫助你就業啊，可是細節是什麼也不知道，你怎麼可能去就業服務站說你要幫助我就業，他們沒有推動你就業的那種力道和措施，他們沒有 touch 到二度就業。因為很多企業會排斥二度就業，他們認為我們還要適應你的年齡、外型、做事方式，還有過去的經驗帶來對我們企業的衝擊，考量的事情可能比企業訓練一個新人還要多，他們這些資源是不是可以投入，心態、費用是不是都能到位。我們也會考量企業對我們的看法，年紀大了臉皮變得很薄，我們也怕受傷啊，像科技我們永遠踏不到，也要看行業。

五、 訪談者的職業歷程

（一）初入職場期間

A3：第一份工作是在德州炸雞，速食連鎖店，從襄理開始做起，進去當小主管，在繼續考試考到店督導，不可能一下子到店經理，都會先由國外的（經理）過來管理，在培養台灣從襄理上來的，每個主管職位都要考試晉升。這份工作（在職期間）有 10 年了。工作時間是排班制，如果是到主管級的話，除了排班制的時間範圍以外，還必須負責一些分組的事情，必須要留下來處理管理的事情，或多接一些訓練的業務。（Q：主管責任是在排搬至以外的時間處理）對，有一點責任制的感覺，因為已經是在店家當主管級了，不可能準時上下班。（Q：如何排班？）9 小時，分成早班、中班、晚班，店經理級大概都是中班，都是 9 個小時位單位，晚上要到兩點，因為要打烊，是打烊班，打烊就是讓 partime 的去做打烊的工作，你（主管）當然是做一些行政報表的工作，（所以主管也是要在店裡），對，都是在店裡，只是說你要把行政的工作完成，（Q：即使排了中班也是整天要待在店裡），對，看你覺得店裡需要哪些支援，你還是必須要親力親為，這個工作（距離現在）很久了。（Q：早班最早要從什麼時候開始做？）早班早上 7 點就要到，大概 8 點半 9 點左右就要開門，在這之間就是早上的行政準備與工作站的準備。

A3：因為是比較美式的（美商企業），一個禮拜給你修兩天，一個禮拜固定兩天，看你要排定哪一天，三節都是固定給你的，福利算好的，之前台灣（工作福利）好像沒有這麼好，他們都會給，像業績獎金也會給，（Q：所以店經理也是有算業績獎金的）對，一定要，他會排定這個月要達到多少的營業額，如果有到的話，

DOI:10.6814/NCCU201900837

看達到 10%以上給多少，20%以上給多少，30%以上給多少，大概是這樣。（每月薪水）大概 5-6 萬都有，好的話 5-6 萬，在那個年代算不錯了，基本是 5 萬。

（Q：做這份時工作幾歲？）A3：大概 22 歲，剛畢業出社會的工作，因為朋友在裡面當 partime，那時候也猶疑要做什麼，因為不是很喜歡會計，對工作一點想法也沒有，剛好朋友在那邊，他說你可以過來試試看，又是服務業、時間不一定，整個環境很新鮮，想說試試看。（Q：那時候當管理職位時有用到會計方面的能力嗎？）會比別人更會算一點，因為要訂貨，要算需要的數字，那時候沒有軟體（可以協助計算），一切都是要用最傳統的計算方式，會發現這樣算可能會比較好，（Q：所以在進貨方面有用到會計的能力，其他就沒有），其他都還好。主要是態度，還有想要做這一塊的的積極性，跟學校這一塊可能都差不多。（當時的條件比一般給的再優渥一些），對，一開始襄理（薪水）不高耶，兩萬多塊而已，要一直晉升，剛進去不是很高，後來往上晉升再靠加班，也是要靠加班費，襄理那時候可以提報加班費，要去學東西，主管准許你之後排培訓課程。

（Q：這份工作後來不做的原因是？）A3：其實我沒有離開這家公司，只是一個是營運單位、一個是行政單位，我自動請調行政單位，我那時候是生活白痴，想看一些外面社會的互動，還有一些新聞上的知識了解，後來覺得自己不會電腦，規劃方面也不太會，（職位）爬的越高覺得自己（能力）越不足，後來就跟公司問說可不可以去學行政這一塊，還有統籌營運方向這一塊，那時後已經到督導級了，（覺得自己的能力）真的很不足，跟老闆講說可不可以換單外，後來換到企劃部，沒有離開這家公司，只是從營運換成行政，我就學到統籌營運方面，自己想要發揮的想要學的，他們也給我學習的機會，覺得很快樂。（Q：轉調行政單位做多久？）3 年左右，到總公司，10 年營運單位，3 年行政單位，跑到幕後去了，然後幫每個店做活動，因為是企劃活動方面，他們需要支援的部份，包含道具、企劃的點子，我都收了以後去幫他們想辦法，去帶動整個營運單位。（Q：工作的變化）比較可以知道 powerpoint 怎麼做，知道如何規劃還有增加自己的技能，一直在做營運真的很累，做現場的比幕後的辛苦，時間又不固定，行政單位就比較固定，5 點就下班了，除非他們有活動我才會跑去假日上班，他們假日都要衝營業額，我就要過去加班，當他們針對店的部份做設計，他的市場主向去設計。

（Q：離職的原因）A3：對，可能疲憊了吧！因為那時候已經工作很久了，有 13 年了，主要是他們老闆換人了，他們覺得有一些股票的問題，公司的問題，然後我面對挫折感可能比較低一點，聽到一些會影響後來生活的事情，可能會動搖，就先跑了。在退出台灣之前就已經離開了，再去找第二份工作。

（二）結婚前後的工作

A3：結婚時已經轉調到速食連鎖店企劃部工作（與結婚有關係嗎？）應該有，就想要朝九晚五固定上下班，那時候一半在現場一半在企劃，比較混淆一點，結婚是有點影響的。

（三）懷孕前後的工作

A3：懷孕前有 2 份工作，（Q：離懷孕前比較近的工作），最接近的是接攬國家檔案管理的工作，我要進駐到公家機關去工作，（Q：是公家機關徵人嗎？）不是，我們是私人公司，因為公家機關會找外面的廠商發包，把檔案處理的工作外包給私人公司全權處理，我們是包政府檔案管理的部份，單位有很多，包含交通部、

DOI:10.6814/NCCU201900837

監察院、立法院、財政部、考試院、國史館，這幾個單位我都跑過。一開始會去那家公司，主要考慮的點有時間性和交通方便，也是朝九晚五的工作，我想憑我過去工作的經驗，他也是在找管理職位的人，限制不多。（Q：是對私人公司應徵嗎？）對，對私人公司，他沒有說是在做檔案管理的工作，他跟我說是電腦的工作，我有他列舉的電腦的才能和基本要求，所以就 ok，就去應徵看看，沒想到是做這一塊的。我完全沒有檔案管理這方面的知識，有培訓時間，政府的招包是在 6 月，4 月就把我們招近來，這兩個月的時間會帶我們去學習，我覺得還不錯，當時是在等 case 的狀態，（Q：還是雇用狀態嗎？是否有 case 才雇用？無 case 就不雇用？）沒有這種狀況，沒有 case 的話我還是一樣每天到公司去，做其他準備工作。但一直都沒有告訴我是在做檔案管理，只是一直在教我們用電腦和機器的操作方式。（Q：會碰到機密文件嗎？）沒有碰到，機密的話就是價格標，我們要看公家機關的價格標還是需要機器的，我們有的話就可以去接收他們的文件過來研究，然後寫一份企劃書，再交給他們的主辦單位，然後再去做簡報，簡報過了就標到了，然後全員進駐招人，那時候才開始招額外的人力，主要的人力還是有，但需要額外的人力。還沒進入國家檔案管理這份工作前中間有休息一年，因為結婚了想要生小孩，那時候想要去做一些讓身體好一點的，譬如說看醫生，想要生小孩，主要是在家裡休息，做生小孩的準備和調養。

訪談記錄四

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
Kitty	潛在二度就業婦女	訪談對象朋友家中	B1	面訪	2019/04/10

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、結婚時年齡、懷孕生子年齡？

B1：43 歲；結婚時 30 歲；生小孩時 33 歲、37 歲

Q：請問您的教育程度、專業領域、目前的婚姻狀態

B1：大學，護理系；已婚

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

B1：子女 2 名；子女年齡 11 歲（女）、6 歲（男）；共同生活家庭成員人數是夫妻與子女 2 人，共 4 人；家務分工夫妻各半，沒有規定誰做。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？

B1：每日平均處理家務時間約 3 小時；需要照顧子女 2 人；無子女托育費用。

Q：請提供您的日常行程與照顧子女的時間。

DOI:10.6814/NCCU201900837

B1：6 點起床，6：50 老大出門，開始做家事，8：00 叫小的起床，8：30 帶去上課，到 10 點以前是買菜和處理家務，10 點到 15 點都是自己的時間，15：30 接小孩，開始顧小孩到 21：00 左右。顧兩個比較麻煩，15：30-21：00 這段時間是最忙的，如果是上班族的話，這段時間一定要有人替代，都處理好了才有辦法。（有想找人替代嗎？）沒有，因為接送那些有費用，而且要找人幫你處理，這是長久的沒辦法遞補。只要小朋友還在上課的這段期間，好像每個家庭都是這樣，我覺得高中之後可以自理，國中還是覺得心智沒有那麼成熟。那段時間很忙，可是你不做不行啊，他們也很習慣那個時間要幹嘛幹嘛的。學校現在還是有開一些課後的課程，額外收費，一直到 7 點，就是要配合上班族，但我不會考慮這個，因為只是功課寫完而已，吃飯洗澡這些還是需要自己用，先在課業方面還 ok 所以不考慮。

Q：請問配偶目前的工作內容與性質。

紡織，傳統產業，薪水可支撐整個家庭的經濟，經濟狀況 OK。

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

B1：93 年結婚之後就在考慮不要繼續做了，因為要輪班，就不會特別想繼續，結婚之後做一段時間，就慢慢撤，懷孕期間就沒做了。

Q：請問您因婚育離職時工作的工作內容與在職期間為何？

B1：我的工作全部都是護理，當護理師，84 年到 93 年，一畢業就在做了，大概 22 歲，做到結婚就停了，結婚那年是 93 年，開始接觸這份工作有 10 年。（護理師的職位）有分 N1、N2、N3，一直到最上面護理長，剛進去是 N1，在這期間要考試加報告，然後通過之後再到 N2，最高就是到護理長，護理長在上去就完全是行政方面的，像督導那些，我是做到代理護理長，還沒到護理長，但也是行政照護一半一半了，工作職責就是排班了，就比較沒有再做護理方面的。

Q：請問您因婚育離職時的工作條件，如工作時間、薪資福利等為何？

B1：工作時間 8 小時，輪班制，一天有 3 個班，每個月去輪，白班（8-16 點）、小夜（16-0 點）、大夜（0-8 點），每個時段都是 8 小時，沒有假日，最多上 5 天會休 1 天，5 休 1，可是不一定都很彈性，可是最長 5 天一定會休 1 天，也有可能 3 會休一，可以彈性排假，只要單位人數夠是蠻容易的，例如下個月想要出去玩，我可以先預支下個月的休假。醫院才會這樣，如果是外面診所的話就會有固定休。薪水大概 5 萬左右，3 個班的薪水不一樣但差不多，平均值算 5 萬。小夜、大夜班有津貼加給，那時候護理師還是女生比較多，現在也有男護理師。每家醫院薪水計算方式不太一樣，但男女的薪水應該都差不多。（Q：一天只會選一個時段工作嗎？）對，我們曾經遇到人力很吃緊的狀況，就要上 12 小時，早上 8 點到晚上 8 點，晚上 8 點到隔日早上 8 點。（平時工作會很忙嗎？）其實不會，每個時段都有該做的事情，我們單位是照顧小朋友，新生兒加護病房，照顧早產兒和生病的小朋友，也會有很臨時緊急的狀況，像是接生早產兒

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問是否有遇到有臨時的工作需求被要求回去上班的情況？

B1：有，那時候有 SARS 的時候，那時候人力比較吃緊，所以要隨 call 隨到，不然就在醫院不能出來，就是需要隔離的那種。護士人力吃緊的狀況越來越嚴重，一直不補給人力，照顧範圍又越來越大，如果在人力短缺、女護理師仍站多數的情況下，我離職的時候才剛開始有比較多男護理師，他們也比較不會受到結婚懷孕生小孩的影響，即使有家庭照護的需求，人力上也有補充。而且現在醫美這麼盛行，不會想留在一般的醫院，因為醫美的福利應該更好，醫生會幫你打一些波尿酸那些，也是福利的一環，福利會很吸引他們。

Q：請問您在職期間是否遇到困難？在個人、家庭、社會層面遇到什麼樣的困難？

B1：在實習的時候聽別人說，有些病人老杯杯會趁在打針的時候摸她們，那時候學生可能還不敢講什麼，病人還是會看你年輕，做一些肢體接觸或比較不 OK 的事。我自己是遇過夜班回家的時候被摸胸，那時候很晚，12 點了，他就騎摩托車，跟蹤你，然後摸了就走，也很可怕，夜班其實蠻危險的。(Q : 有同事一起回家嗎？) 有，可是也是各自回各自的家啊，那時候年輕還只是騎摩托車還沒開車，都會把自己的外表打扮看起來像男生，可是還是很危險，騎在路上幾乎都沒有車，不管是去上班還是回來都很危險。

B1：照顧病人方面就是要小心用藥，看清楚醫生寫什麼在去用藥，醫生只是開醫囑，那些劑量用藥都是我們要 double check 之後用在病人身上，之前不是有說 B 肝打錯小朋友，所以要蠻謹慎小心，訓練夠的話是沒問題，但人力吃緊還是會有遇到給錯藥。

B1：社會方面就是遇到人力吃緊的問題，以前是一個護士只能顧幾個病人，白班可能 1：8，可是白班的事情是最多的，所有檢查都在白班，現在有可能是 1：12，所以沒辦法把每個病人 care 的很好，1：8 其實就已經很吃緊了，現在人力一直不給，或是沒有人想要來，都有關係。

B1：家裡比較沒有太大的問題。

Q：請問您於在職期間是否有使用產假、育嬰假、家庭照護假？

B1：沒有用到，那時候就直接用掉產假，開始請就沒有會去上班了。懷孕期間就沒有做了，不適合輪班。

(5) 請問您決定離職的主要考量與原因為何？

B1：家庭因素，就是因為懷孕。其實工作條件還不錯，只是因為家庭關係，要照顧小孩，主要考量也是因為工作要輪班，不會因為結婚懷孕，回來還是要跟著照輪。

B1：原本 (工作內容) 只要照顧，變成白班之後就一半行政一半照顧，因為你要利用假日時間去找資料，或是用放假時間到醫院開會，上班時間不好控制，責任也變重了，所以就離開了。後面也完全沒有再工作了。

Q：請問離職之後護理師的職階，是否又要從最基層 N1 開始做起？

DOI:10.6814/NCCU201900837

B1：有保留幾年的名額，保留幾年的年資，如果斷掉太久的話，可能要重頭來，所學的東西也都不一樣，當時沒有想到這個，只考慮到輪班的時間才離職的。如果要回去的話，這個確實也是一項障礙，年資雖然會累計，但裡面的考試、執照、證照都要重頭來。

Q：請問您離職的時間點為何？（結婚前後？生育前後？其他原因發生時？）

B1：懷孕期間。

Q：請問離職時醫院有慰留嗎？您認為的原因為何？

B1：有，因為你已經做到蠻資深的，就會有一些白班讓你做，不會讓你去輪班，可是事情不是只有護理，連行政的事情你也要 cover 住，工作量不是這麼單純了，我們還會利用假日出來做報告那些，就不是我想要的。

Q：請問家中對辭掉護理師這份工作的看法如何？

B1：覺得很可惜，其實希望我繼續工作，後來也是尊重我，不然覺得這樣的薪水還不錯，而且做這麼久也都穩定了，在那邊也不會遇到排擠的問題，但後來大家都還 ok，先生也尊重我的決定。

Q：請問是否有護理師的同事可以同時兼顧家庭與工作？

B1：有，我有同事現在就全部都是白班的，因為真的很資深了，她覺得顧小孩反而更累，有點像是逃離家中的感覺，她寧願工作，可能小孩自理能力也 ok，她也從來沒有離職過，在工作場合得到的成就感也很大吧！越資深也不可能離職，也不可能轉別的地方。

B1：但也有沒繼續工作的，跟我同批進去的人同事也都是結婚之後就沒有繼續在工作了，你繼續做好像也是這樣，同事也一直換新，也要一直去帶新人，不會再有向上發展的空間，讓我覺得更 ok 的條件也沒有，每家醫院都差不多，其實護理師在台灣好像不被受到重視，我朋友到新加坡去，賺的是這裡的 3-4 倍。

Q：請問您當時決定離職後，是否有回到職場工作的未來規劃？有計劃回到職場的理由為何？未來即使有工作機會選擇不回職場的理由為何？

B1：沒有，因為不喜歡輪班，主要是回去醫院一定要輪班，如果是去外面診所就是正常班，但是薪水跟醫院的差很多，只有 2 萬 5 左右，大醫院像長庚北醫，就有到 5 萬左右。而且診所的工作內容很瑣碎，包含打掃都要做，做的事相對多，薪水又低，不會吸引我回去。

三、 **未重返職場的經驗與現況**

Q：請問您是否在育離職後，重新回到職場工作？

B1：否。

Q：請問您目前是否有重返職場意願？有重返職場規劃的理由為何？無重法職場規劃的理由為何？

DOI:10.6814/NCCU201900837

B1：現在才有想要重返職場的規劃，因為小孩比較大了，不然之前沒有考慮。現在想想其實我蠻喜歡工作性質，主要是照顧小朋友，照顧他們會有成就感，感覺在救他們，自己的小孩子也大了，重返社會接觸人群也不錯，雖然現在都沒有跟以前醫院的人聯絡，但是看新聞那些小小孩還是會有感覺，工作的動力可能是來自於照顧小朋友這個環節。

B1：現在有工作意願，但還沒有規劃，也沒有適當的時機積極去找，只是有這個想法而已，還是小孩子要在大一點點，小的那個今年才要上（國小）一年級，希望兩個都大了穩定了，只有想未來會去工作但目前還是不會，但未來也有考慮到年紀大不可能在去勝任這個工作。

Q：請問您覺得二度就業婦女重返職場會遇到什麼困難？

B1：我覺得應該是年輕人的排擠，而且會格格不入，你自己心裡也會不適應，還有太久沒接觸的知識，醫學技術都會變得不一樣。

Q：請問您若回到職場工作，也是以護理師方面的工作為主嗎？

B1：對，其他的方面也不會，但會想從興趣方面試試看，因為興趣才能長久，譬如說開咖啡店之類，很慢活、很理想的方式，興趣才能快樂，不需要再跟人家競爭。如果是找護理師專業的工作，條件要跟剛剛說的排班那些都 OK 的話，我才會去，讓我真的有選擇的話會選興趣。

Q：假設有跟大醫院一樣的工作機會，請問您有回去工作的意願嗎？

B1：等小孩大的話，我現在會想，因為現在輪班可能會看在年紀大，給你白班的，如果有保證是固定白班的話我會，用到假日、夜班就不考慮，因為那時候是小朋友放假的時間，主要是班的時間，班的時間 ok 的話我會考慮。

Q：請問您有意願從事部分工時工作嗎？

B1：護理師也有 partime 的，不是診所是大醫院的，現在很多大醫院有這種，但什麼保障都沒有，partime 也比較不受醫院的重視，我會覺得用相同的時間而且已經在這裡工作還這麼不穩定，好像隨時會被 fire 掉的感覺，而且去的話人家也不一定會尊重你，不會把你當成一份子，薪水也比較少，partime 可能少很多。會希望是全職的護理師，沒有的話也不會去考慮一般的像超商打工這種 partime 的工作。

Q：請問您有意願從事在家工作的工作型態嗎？

B1：護理師一定要跟人接觸，也不會有在家工作的型態，護理還是蠻傳統的醫病關係與互動。

Q：訪談中您提到全職護士一個班 8 小時，假設時數降低的話，請問您會有意願嗎？

DOI:10.6814/NCCU201900837

B1：會，如果人力夠的話，那時候我是代理護理長，那時候就可以上 8 點-12 點的班，可是你的職位就是要很高，負責的要更多，只上半天，一般剛進去的都不可能有這種班，一定要輪。台灣好像沒有縮短工時的制度，你要就要，不要就不要，沒有中間的選項，中間是 partime 沒有全職的可以走，政府比較沒有管這些。

Q：假設利用照顧小孩處理家務的空檔工作且以全職護士的條件與薪水，請問您有意願嗎？

B1：如果是單純只有照護工作，沒有其他一些行政方面的工作，我 ok，因為我不想要把工作的事在帶回來，照顧小孩之後想要休息，想到隔天還要上班的東西，我就不會想要了。

Q：訪談中您有提到國外比較重視護理師的工作，請問未來有考慮去國外工作嗎？

B1：我要看條件，因為去那邊也是做照護的工作，我覺得年紀大了加上家庭的關係，畢竟是換個地方換個國家一定不一樣，還是要想一下。如果年輕的話，以這個條件（薪水 3-4 倍）我會去。

四、 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

Q：請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？（如職業訓練課程、津貼補助計畫、創業協助等），又是從何處了解這些資訊？（網路、廣告等）

B1：我沒有上過就業課程，有想要就業的人才會想去上。有使用台北市的育兒補助，生一個補多少錢的，我記得小的有去申請，這個福利還不錯，月領可以領兩年，台北市有但新北市好像沒有，看區域的福利。

Q：請問您在無工作或尋職期間，有意願參加政府針對二度就業婦女提供的相關職業訓練課程嗎？願意的原因為何？不願意的原因為何？

B1：目前沒有意願去參加。我覺得會有幫助，因為就會開始接觸到你想去上的課和知識，才不會生疏也不知道自己在幹嘛。

Q：請問目前政府提供的相關配套措施，是否符合您的需求或期待？需要改進或加強之處有哪些？

B1：我是學兒科方面的，所以那些政府提供的補助課程，對我來講還好，但我知道保母或如何照顧小朋友課程，對新手媽媽來講是有用的，對有需要的人是有用的。去上課拿保母證照對沒有經驗的事有好處的，對被照顧者也有保障，人家比較放心。

Q：請問您對二度就業婦女重返職場與家庭生活平衡的看法為何？

B1：現在大家可能都自己帶小孩，還有個原因是放不放心，現在虐童的這麼多，找到信任的也不容易，就算信任你也不放心，最後還是覺得小孩還是自己帶好了。因為本身也是學這方面的，真的很不放心給別人，要注意的東西真的太多了，照顧小朋友其實還蠻得心應手的，覺得自己來就可以了，不需要給別人帶。

DOI:10.6814/NCCU201900837

B1：現在小孩學費太貴了，如果你去工作然後再 cover 小孩的學費，其實是兩種累，學費跟薪水沒辦法平衡。薪水無法負擔小孩的學費，那不如把心思集中花在小孩身上，不工作自己帶小孩，除非你是高薪的工作，才會有動力去工作，基本上二度就業的薪水不會好到哪裡去，一般會放棄工作就是這樣，我覺得還是回歸現在的正常生活就好了。

訪談記錄五

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
Meggie	潛在二度就業婦女	訪談對象朋友家中	B2	面訪	2019/04/10

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、結婚時年齡、懷孕生子年齡？

48 歲；結婚時 34 歲；生小孩時 36 歲、38 歲

Q：請問您的教育程度、專業領域、目前的婚姻狀態

專科；資訊；已婚

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

子女 2 名、分別是 12 歲（女）、11 歲（男）；共同生活家庭成員為夫妻與子女 2 人，共 4 人；

家務分工情形為夫 20%，妻 80%。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？

每日平均處理家務時間約 4 小時；需要照顧子女 2 人；無子女托育費用。

Q：請提供您的日常行程與照顧子女的時間。

早上 6 點起床，開始準備早餐、小孩上學前的準備，大概 6 點 50 分出門送他們到學校，7 點半左右開始處理家務，接下來會排一些運動的時間、跟朋友的聚會，或有去外面上學習課程，譬如做手工皂、廚藝等，兩天運動、一天上課、其他比較彈性，主要是自己想做的事。下午 3 點半左右接小孩下課，4 點半到家，開始輔導、完成小孩的功課，或上才藝課，沒有請家教協助，完全就是自己來，所以他們下課就是我開始上班，不會的我要教。大概到 8 點前處理完畢。

Q：請問配偶目前的工作內容與性質。

先生是做產品規劃的 PM，工作各方面狀況都還不錯，可以 cover 家裡所有的開銷，只是他也常出差，常到國外。

DOI:10.6814/NCCU201900837

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

B2：因為是高齡產婦，那時候身體也沒辦法負荷，又想說小孩生下來也是要帶，所以才離職的。

Q：請問您因婚育離職時工作的在職期間為何？

B2：後來因為生小孩的關係，就沒有再做了，這也是我最後一份工作，這份工作加起來做了快 10 年。

Q：請問您因婚育離職時工作的工作內容為何？

B2：工業電腦，做業務的工作，主要是介紹客戶、產品、客戶管理、開說明會、管理經銷商等。離職前的職務是老闆的特助，需要跟著老闆跑，常到國外出差，正常大概每個月幾乎都會去，我主要是負責大陸各個城市。出差時間大概 1-2 週，差不多 10 天。

Q：請問您因婚育離職時的工作條件，如工作時間、薪資福利等為何？

B2：工作時間是早上 9 點到晚上 6 點，薪水的話，年薪大概 100（萬），大概每個月 8 萬但回超過，業務的薪水沒有非常固定，因為有獎金制度，譬如說經銷商進貨超過一定的金額，就會有一定比例的業績獎金，好的時候底薪加獎金一個月會超過 10 萬，平均值大概 8 萬多。因為是上市公司員工也比較多，公司會有股票分紅，請假制度依照一般勞基法，公司的女性員工多。

Q：公司是否有額外提供女性員工相關福利措施？或您認為公司對女性員工在結婚懷孕的看法如何？

B2：老闆還蠻彈性的，懷孕的時候身體不太舒服，大概懷孕初期 3 個月，但是可以在家工作，因為我主要是管理國外經銷商，可能一個禮拜去公司 1-2 天開會，不一定需要在辦公室，都是用網路在作業，其他薪資福利都是正常的。

Q：請文您在懷孕期間在家工作，是否有遇到同事不理解或同事有增加工作量認為不平等的情形？

B2：不會，還好。

Q：請問您在職期間是否遇到困難？

B2：公司的搬遷距離，原本是在離家比較近的地方，可是公司搬到汐止，就要去那邊上班，有交通上的問題，後來自己學開車，然後公司有給交通津貼和提供車位。工作環境也很融洽，同事都很成熟，跟同事相處都還 ok。那時候是小家庭，只有夫妻兩個人，蠻簡單的，不太會有家裡忙不過來的問題，原生家庭比較開放，也蠻尊重小孩的。

Q：請問您於在職期間是否有使用產假、育嬰假、家庭照護假？

DOI:10.6814/NCCU201900837

B2：沒有，只有懷孕初期的工作時間比較彈性，只與老闆協調，沒有用到請假。

Q：請問您決定離職的主要考量與原因為何？

B2：因為懷孕的關係，要帶小孩

Q：請問您離職的時間點為何？（結婚前後？生育前後？其他原因發生時？）

B2：懷孕中期。在懷孕初期是在家上班，懷孕中期就離職了。其實公司福利算不錯的，但還是想以家庭為重，夫妻討論過後還是覺得在家比較好。

Q：請問離職時是否有慰留？您認為原因為何？

B1：以我的工作能力來講是可以 cover 那些，希望我可以繼續。當時出差一個禮拜一個月的都 ok，分配給我什麼我就做，但有小孩之後覺得沒辦法，先生也沒辦法獨立照顧小孩。

Q：請問您當時決定離職後，是否有回到職場工作的未來規劃？有計劃回到職場的理由為何？未來即使有工作機會選擇不回職場的理由為何？

B1：沒有回到職場的規劃。會先考量到小朋友再決定，因為他們現在才小學。

三、 **未重返職場的經驗與現況**

Q：請問您是否在育離職後，重新回到職場工作？

B1：否。

Q：請問您目前是否有重返職場意願？有重返職場規劃的理由為何？無重法職場規劃的理由為何？

B1：沒有重返職場的規劃，因為照顧家庭的問題。現在帶小孩和生活的壓力比較大，還是以家庭為主。家裡經濟也沒有問題，先生是做產品規劃的 PM，工作各方面狀況都還不錯，可以 cover 家裡所有的開銷，只是他也常出差，常到國外。當時離職的時候也有考慮到兩個人工作性質都需要出差，因為要照顧小孩的關係就不工作了，就是一個在家裡這樣，我們都會以小孩為考量。(有想過是先生不工作在家裡照顧小孩嗎？)因為先生的薪水一定比我高，所以還是他繼續工作。

Q：請問您認為二度就業婦女的身分重返職場會遇到什麼樣的困難，導致求職不順或無工作意願？

B1：因為我之前的工作性質大部分都在國外，在大陸，如果我再回去，可能也是這種性質，我不能正常上下班晚上回家就可以看顧小孩，出差就要好幾天或一週，因為我有相關經驗就必須外派在那邊，也是因為這個原因不考慮回去工作。不然公司有提議說希望不要離職可以繼續工作，公司有留我，所以才這麼彈性讓我一個禮拜才讓我去 1-2 天，懷孕的時候就想離職，但是老闆一直慰留，才提議說不然一個禮拜來 1 天或 2 天。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問除了上述提到工作性質類似可能也需要常出差之外，是否有其他阻礙回去工作的原因？

B1：我覺得年齡還好，工業電腦這個產業比較特別，完全就是需要經驗，我有朋友也跟我一樣狀況，他後來有回去工作，年齡上也不會有太大的問題。其實在工作的時候也有蠻多女員工是有家庭的，只是我是比較偏向業務，我不能像他們一樣只在公司上下班，不能說晚上下班就回家了。有時候有狀況也需要待命，但會預先排定時間，除非客戶那邊突然有狀況才會額外需要出差。像我是可以不需要出去工作的，跟先生討論後覺得不需要，但是像有些朋友經濟上不是那麼好，到小孩大概小學的時候，她可能覺得在家裡也沒什麼事，回到職場比較 ok，也是有這種的。

Q：請問您有意願從事彈性工作時間的工作嗎？

可是以現在比較彈性的工作，我覺得應該不多吧！而且我們也不會想去做打工之類的，也不會去做這種事，這樣的工作薪水也不可能高，算時薪的也沒多少，沒有也沒關係。

Q：請問您有意願從事縮短工作時間的工作嗎？

B2：這種應該超少的吧！除非你有特別的技能，可以在家裡工作，台灣超少聽到有這種工作的。跟創業彈性的性質相近，如果有這種工作的話，工作意願會高一點。

Q：請問您有意願從事在家工作的工作型態嗎？

B2：因為我之前的工作是管理客戶，一定要接觸人，也沒辦法完全是在家工作。

Q：請問您選擇親自照顧子女的原因為為何？

B2：先生家也不太喜歡把小孩子送去給保母帶，覺得自己照顧比較妥當，沒有考慮到保母費增加經濟負擔的問題，也擔心保母沒有帶好、教好，小孩自己帶親子關係也會比較好。

Q：請問您有考慮小孩長大之後再回去工作嗎？

B2：現在還沒，小學我不覺得算長大喔！譬如說要到高中，小學在唸書還是要督促他們，他們不會自動自發，國中可能還是差不多，但是可能比較知道知道我要做什麼，會主動一些，比較不需要父母在後面督促，程度上可能會比較好一點。有知道小孩同學的媽媽還在工作的，或是下課請阿公阿嬤來帶的，但是不會給他們教，下課就去安親班之類的，只有上下課是阿公阿嬤看顧而已。如果有機緣去創業的話就不一定要到他們高中的時候再做，因為時間比較彈性，看景氣環境啊之類的，自己開店的話什麼都很彈性，可以請員工，也不一定要自己下去顧。

Q：請問家人希望您在小孩長大之後回去工作嗎？

B2：不會。

DOI:10.6814/NCCU201900837

四、 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

Q：請問您了解政府對二度就業婦女再就業的相關輔助措施嗎？（如職業訓練課程、津貼補助計畫、創業協助等），又是從何處了解這些資訊？（網路、廣告等）

B2：有再回去工作的想法的話，我不會想再回去原來的工作，可能比較傾向自己的興趣，像是開店、加盟，有聽過政府的創業協助，在一些商業週刊上看到的，但沒有去了解。因為目前沒有這樣的計畫，就沒有積極去了解，但有接觸過開咖啡店連鎖加盟之類的。如果是自己開店的話時間會比較彈性，因為我們常常會接到老師的電話，要去帶小孩子什麼的，馬上就要過去，如果有考慮的話會想以這種方式進行。

Q：請問您在無工作或尋職期間，有意願參加政府針對二度就業婦女提供的相關職業訓練課程嗎？願意的原因為何？不願意的原因為何？

B2：如果未來確定有計畫開店，像加盟店這種自己就會有職訓，必須要職訓或實習幾個月才能開分店，譬如 camma 咖啡，從開始選咖啡豆，都要上他的課程，據我了解他本身就也提供這些技術課程，所以但不考慮政府那邊提供的訓練課程，可能也不需要。

Q：承上題，您認為哪些有助於再就業？哪些對再就業的幫助不大？

B2：政府職訓雖然有津貼但很少，幫助不大，而且佔用我的時間，所以不考慮，也不太需要政府的額外協助。因為有額外了解過 camma 咖啡，直接找公司談，他自己有一套系統，幫你找地方、裝潢、機器，教你專業技術和人力這些，全部都是有一套 SOP，目前也想不到政府還可以提供什麼協助。

Q：請問目前政府提供的相關配套措施，是否符合您的需求或期待？需要改進或加強之處有哪些？

B2：可能我接觸的產業比較少找工作的，工業電腦的產業比較小，譬如說誰會帶著誰，人拉人的關係，要自己去找工作也不見得比較好，如果沒有人脈的話才會比較容易陷入不好找工作的狀況，我自己的工作大部分都是別人介紹或獵人頭公司來找你。有人脈、技術、經驗才能在繼續在這個產業中找到工作。以工作的經驗，好像沒有需要政府的協助或有受益到什麼東西，服務業可能會需要，不同產業領域可能會需要這些，如果是服務業就真的比較辛苦，聽過朋友說常常換工作、不穩定，薪資又不高。

五、 訪談者的職業歷程

（一）初入職場時的工作

B2：軟體程式設計，人家介紹給我的工作，大專畢業後的第一份工作，工作時間 9 點到 5 點，不常加班，固定週一到週五上班，薪水大概 3 萬左右，上班時間必較彈性一點，工作環境也比較輕鬆，主要是看 case，工作主要內容是寫程式，跟同事相處也 ok 但女生比較少一點，有時候需要跑到客戶公司去，這份工作大概 2 年左右。

B2：後來跳到軟體教學的電腦補習班，工作時間比較長，白天是軟體，晚上公司會開課，教一些應用軟體，

DOI:10.6814/NCCU201900837

早上 9 點到晚上 9 點。

（二）婚育離職前的工作

B2：工業電腦，做業務的工作，主要是介紹客戶、產品、客戶管理、開說明會、管理經銷商等。離職前的職務是老闆的特助，需要跟著老闆跑，常到國外出差，正常大概每個月幾乎都會去，我主要是負責大陸各個城市。出差時間大概 1-2 週，差不多 10 天。(其他內容與訪談記錄重疊)

訪談記錄六

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
楊小姐	潛在二度就業婦女	訪談對象朋友家中	B3	面訪	2019/04/10

一、 訪談者基本資料

Q：請問您的年齡、結婚時年齡、懷孕生子年齡？

B3：46 歲；結婚時 30 歲；生小孩時 35 歲。

Q：請問您的教育程度、專業領域、目前的婚姻狀態

B3：二專；國貿、會統（商科）；已婚

Q：請問您的子女數量、子女年齡、共同生活家庭成員人數與組成、家務分工情形？

B3：子女 1 名，11 歲（女），共同生活家庭成員為夫妻與子女 1 人，共 3 人；家務分工主要是媽媽在做。

Q：請問您每日平均處理家務時間、需要照顧人數與對象、子女托育費用？

B3：每日平均處理家務 2-3 小時；照顧子女 1 人；無子女托育費用。

Q：請提供您的日常行程與照顧子女的時間。

B3：早上起床 5：50 開始準備早餐，7：00 出門送小孩上課，7：30 後買菜、運動，7：30-15：45 中間都是自己的時間，16：40 左右開始顧小孩寫功課，直到 21 點或 22 點。

Q：請問配偶目前的工作內容與性質。

B3：自行創業，經濟上不會有負擔。

二、 婚育離職的經驗與未來職涯規劃

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您是否有因結婚、生育或其他家庭因素而離職的經驗？

B3：因為結婚的關係，結婚前一年就關店了。

Q：請問您因婚育離職時工作的在職期間為何？

B3：10 年

Q：請問您因婚育離職時的工作型態與職務

B3：自行創業，開咖啡簡餐店，經營者

Q：請問您開店的資金來源為何？

B3：開店的資金是我自己存錢的，前一份工作累積起來的，前一份工作下班的時候，我也會跑去打工，就是為了存錢創業，在跳交際舞的舞廳當現場收票的人，這個打工也做了非常的久，回家也不知道要做什麼，反正就可以跟朋友在一起就繼續做，晚上 6 點上班到 9 點半下班回家，會計的工作下班之後就會過去。

Q：請問您開咖啡簡餐店是本身就會這項技術嗎？

B3：不會，我跟我弟弟是自己去上課學的。課程大概 1 個禮拜，他會給你一張配方，什麼加什麼，也有實際教學，整套教完 1 個禮拜，有點類似單獨教學的形式。

Q：請問您開咖啡簡餐店時是否有遇到困難？

B3：請工讀生也是一種困難，因為沒有人，但曾經請過不放心，即使請了人也沒辦法走出去（離開店裡）我還是會在那裡，有沒有請人是一樣的效果，後來就算了，其實應該請了之後我就可以出去（不用顧店），最後還是一樣在店裡。

Q：請問您對自行創業的看法為何？

B3：其實自己做生意，生活還蠻封閉的，雖然一直面對不同的人，可是我覺得生活蠻封閉又固定的，就是那樣子。（與剛開始創業時的想像有差距嗎？）我覺得有，沒有想像中的快樂、輕鬆，接觸的人基本上都是熟客，（顧店）時間真的很長，然後又做了 10 年，現在回想起來非常的久。

Q：請問您決定結束繼續經營開發簡餐店的原因為何？結束的時間點為何？

B3：不開店的原因是因為結婚的關係，先生不喜歡因為開店影響生活，工作與生活不協調的情況。那時候我先生的工作是從國外來台灣的（外商），所以我覺得他也有考慮會不會到後來結婚之後去美國，就是輪調，譬如說來台灣工作 2 年就要回去，如果我們結婚就要一起跟著去，跟著先生的工作地點去調整，就沒辦法開店，結婚前一年就關店了。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您當時關店之後，是否有重新找工作或再創業的想法？

B3：沒有考慮到這些，當時沒有回到職場的計畫，我覺得沒有工作以後更快樂，每天都是跟我爸爸媽媽出去玩，每天都很快樂，也沒有特別喜歡工作。

三、 **未重返職場的經驗與現況**

Q：請問您是否在育離職後，重新回到職場工作？

B3：否。

Q：請問您目前是否有重返職場意願？有重返職場規劃的理由為何？無重法職場規劃的理由為何？

B3：現在有重返職場的想法，就是創業，我的職場概念就是創業，不會想去應徵工作，因為不喜歡，我可能會想開一間公司，或開一件店，譬如說做貿易啊，還是代理這些，如果要我去找一份工作，我不要這種朝 9 晚 5 的工作，任何工作我都不要，我只想做自己想要的。有創業的規劃，就是自己喜歡，然後發展成一份工作。

Q：請問您目前無法實踐創業的原因？

B3：我先生不要，我每次規劃出來他都說這個不好，譬如說代理或開店這些，以前會想開網咖、漫畫書店，可是他覺得不看好市場、怕虧錢，就被這樣阻止了。我可能會做，但要等我的孩子在大一點，我現在還在接送她，但我不會放棄（創業）。

Q：請問您認為現在創業會遇到什麼困難？

B3：第一個困難就是我的家庭，我的先生反對。還有一個困難是大環境不穩，不是說錢拿出來，就這樣咚就沒了，我也不想要虧錢，有些人創業會有精神說我就是要試過投下去才會知道，我不要，我要規劃過後再進行，資金方面倒是沒什麼問題。照顧小孩也是一個原因，她還必須要我照顧，才小學而已。其實一個家庭最重要的是它的和諧嘛，先生不贊成，然後你去做這件事，家裡也顧不好，我覺得這樣會有衝突出來，我也不想要這樣，還是以家裡的狀況優先，之後再考慮創業的可能性。

Q：請問您希望從事哪方面的創業？

B3：會想做代理或貿易，像是生活雜物，代理一些比較有設計、文創類的產品，比較特別個性的東西，也是自己喜歡。

Q：請問您認為與之前的開咖啡簡餐店的創業有和差別？

B3：不想再做咖啡簡餐店，太累了，時間太長，而且做過了不想再做。後面代理這些比較像是批發、銷售、零售，完全部一樣的創業路線，這種東西很快就會得到反應，消費者喜不喜歡，馬上就反應的出來，然後我

DOI:10.6814/NCCU201900837

就會比較有動力，這個人家不喜歡我們是不是要做一些改變，還是說再去找別的東西，或現在流行什麼，大概像這樣。

Q：請問您具有經營代理等創業所需的能力嗎？

B3：沒有，生活上覺得可以從這邊去嘗試，可能這也是現在的一個夢，之前的夢就是開咖啡簡餐店，圓（夢）了以後，現在就想去嘗試。

Q：請問您認為子女多大才有機會進行創業？

B3：我覺得要國中以後，比較放心不用再顧，高中應該就不用顧了。

四、 對二度就業婦女再就業政策的認知與看法

Q：請問您了解政府的創業協助的資訊嗎？

B3：我不知道，現階段應該覺得還不可行，不會去了解。如果我要創業，我會去找協助的是銀行，我不知道政府有這種東西，如果我資金不足就是直接去找銀行，這個知道的人應該也不多吧！

Q：請問您對微型創業鳳凰貸款、女性創業飛雁計畫等協助女性創業的政府計畫有何看法？

B3：微型創業鳳凰貸款這個 100 萬的貸款有點少，沒辦法做什麼，不太了解現在外面的狀況，一般創業至少要 300 萬，開咖啡廳也沒辦法，真的太少，100 萬比較適合工作室、SOHO 族這樣的性質，像是在家裡面的，我覺得可以有 A、B、C 套餐這種。像這裡說到經營管理的課程，這些都是要付費的，但我覺得真正要輔助成立一個公司真的太少，這就真的只適合微型的創業，我覺得應該創業貸款這部份應該要客製化，畢竟繳貸款的人也是創業者本身。其實我覺得這個銀行基本上就可以做了，可能這裡（政府）的利率更低，但本身銀行就做的到，銀行放的會比這個還要高。女性創業飛雁計畫比較符合我想要的東西，如果是上面這個（微型創業鳳凰貸款）就不適合我，我覺得這樣也不錯，感覺有在幫助女性的感覺。

Q：請問您在無工作或尋職期間，有意願參加政府針對二度就業婦女提供的相關職業訓練課程嗎？願意的原因為何？不願意的原因為何？

B3：我有意願，目前沒有參加，還不知道去那裡找，其實我在家的時間很多，真正做家務的時間又很短，剛剛我跟我朋友在講說，其實我現在想要去接受一些職業訓練的課程，我可能比較想要得到一個證照，例如前陣子我們去學做蠟燭，就有證照的課可以上，還有師資班，以後出來可以當老師教這方面的創作，臉書很多這樣的課程介紹，可以接受去上課拿證照，但是沒有想要拿文憑，我現在覺得一技之長很重要。可能想要去學品酒，有一陣子對香水也有興趣，但在台灣很少有這種東西，像東吳大學就有品酒的課，可是那個時間我沒辦法去上，不然會我去報名，因為卡到小孩照顧的時間，現在也不會希望她回家的時候我不在家吧，她不會想要這樣子。我知道最多就是東吳大學有在進修的課，但都是晚上，有點像是給上班族上的，白天都沒有，如果白天有的話我就會去。

DOI:10.6814/NCCU201900837

Q：請問您有意願參與的訓練課程，是想投入在未來創業上嗎？

B3：對，但（銷售批發）不需要證照，是針對品項本身，如何辨別它的好或不好，它是怎麼來的或怎麼產生的過程，我有興趣的課程我會去上。

Q：請問您認為職業訓練對未來創業是否有幫助？

B3：是有幫助的，像中廣學院有一大堆這種課可以上，但我不知道從哪邊可以知道這些資訊，對於這些證照進修，像我今天開車就聽到吳淡如在教理財，婦女怎麼理財，她教你怎麼理財，也是要付費但時間很棒，像週六，就可以去，他們叫做中廣學院，非常多的課可以上，塔羅白牌啊什麼的。

Q：請問您是否有使用生育相關的津貼補助？

B3：沒有，這個錢應該是很少，然後又一大堆限制，這個就很像老人津貼給一點點的錢而已，可是我覺得很少。

Q：請問您對對女性重返職場的看法為何？

B3：其實我覺得女性到後來都會是去打零工啊還是什麼的，因為時間比較彈性，你看摩斯漢堡他們幾乎都是女生，而且很多中年婦女，就說因為家庭和工作兼顧。但有彈性的工作我也不要，可能我比較跳 tone，如果哪天我過的很無聊的時候也會想說做一下（彈性的工作），可能只是去增加一些生活經驗或交朋友這樣，但我覺得應該是不會長久，沒有也沒關係，經濟上也沒有壓力，可能純粹興趣，會覺得好玩、好奇去做。全職我不要，我也做過呀，九點到六點，中間就是吃飯休息，然後再繼續，我不想要。

五、 **訪談者的職業歷程**

（一）初入職場時的工作

在新東陽總公司當會計，作帳請款等，會計部大概 10 個人左右會分工，7 月的時候要去店鋪盤點，店鋪先盤點後我們再抽樣，那時候還要報稅，店裡也有會計，要店裡的，他做完要傳回來給我們，我們再繼續處理。工作時間是早上 9 點到下午 5 點，很少加班，在職期間約 3 年，21 歲時開始做，月薪 2 萬 6，福利比照勞基法。

（二）結婚前的工作

會計之後我就出國遊學一段時間，去玩的，後來就開了一間咖啡簡餐的店，自己創業，這個工作做了 10 年，也不是因為遊學的關係，是本來自己就想開店，只有自己一個人開店，沒有合夥人，我爸爸媽媽會幫我，家裡有支持我開店，但要結婚的前一年就結束了，是因為結婚的關係就沒有做了，可能我也覺得很累了，想像跟現實是不一樣的。（做這份工作有遇到什麼困難嗎？）可能我也不放心交給別人去做，都是我自己去做，可是我覺得很累，（有請人嗎？）沒有，只有我爸爸媽媽還有我，有時候弟弟妹妹也會來幫忙，我沒有請人，頂多請工讀生，但次數也很少。（所以可以說因為結婚關店嗎？）是這樣，因為我先生不喜歡這樣，他覺得

DOI:10.6814/NCCU201900837

放假我們也不能出去玩，我們都要做生意，沒有家裡的時間，純粹就是我們的工作時間不一樣，不是反對在外面開店，因為他也不想週末的時候跟我一起窩在店裡，那時候通常都休禮拜一，可是他禮拜一要去工作，那時候是正常的上班族，我的工作時間又很長，開店就要在那邊，大概早上 11 點到晚上 10 點，時間搭不起來，就說不要做了這樣，後來隔年就結婚。

訪談記錄七

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
王小姐	勞動力發展署 身心障礙及特定對象就業組科長	勞動力發展署 7 樓會議室	C1	面訪	2019/05/07
施小姐	勞動力發展署 身心障礙及特定對象就業組組長		C2		
陳小姐	勞動力發展署 身心障礙及特定對象就業組視察		C3		
楊小姐	勞動力發展署 創新中心組員		C4		

Q：請問目前在協助二度就業婦女再就業的政策執行成效如何？是否已達成預期目標？是否可提供相關數據資料？（例如：在特定就業對象中對二度就業婦女的投入相關資源的比例）

C2：通常一定是「就業」和「訓練」。怎麼協助她就業，大概就是到我們櫃檯來的，如果你今天的主題就是鎖定在二度就業婦女，我到的數字就會是在整個系統裡面，符合二度就業婦女的身分。執行成效在量的部份，我們一年在櫃檯第一線就服人員協助的人數大概是 23000 多人，推介就業率都還有 60-70%，不會低於一般的婦女或求職者，她只要來，我們就會服務她。一年所有的婦女（女性求職者）可能有 30、40 萬人，在這裡面會有 2-3 萬人是二度就業婦女，也就是說我經過認定你是過去兩年內沒有加保，曾經因為家庭因素離開職場，她必須切結一份文件說她是因為家庭因素，這是從就業的量來講，100 個裡面大概有 70 個可以服務到她們找到工作。

C2：再來是職業訓練的部分，給失業者的職前訓練，譬如現在她是家庭主婦，沒有工作的，像這種職前訓練的數字是 107 年大概 1400 多人，106 年大概 2000 人，利用職前訓練、還沒有工作之前就參加的訓練，這個一年就是 1000 多人，我們 KPI 都是 800 人，如果來，符合身分就會提供這樣的服務。再來二度就業婦女是法定 24 條特定就業對象，我們會提供各式各樣的就促工具，例如職訓生活津貼、求職交通補助、僱用獎助等等，這都有一定的績效量，以我們自己覺得在協助就業的成效部分，在發展署主要是這個，你問我有沒有達到預期目標，理論上應該是都有，講難聽一點我們不會訂一個不會達到的目標，譬如說我預計開訓推估一年就是 800 人，但我都做到 1000 多人，這個提供給你參考。這是我們自己提供的服務，但通常不會只有我們自己做，我們會去結合一些民間團體來做，畢竟沒有來找我們的那一群家庭主婦或婦女在哪裡？我們會透過補助民間團體或地方政府，讓他們可以開就促研習活動，知道一下政府的資源是什麼，譬如說就安基金補助地方政府來做這方面的業務。

DOI:10.6814/NCCU201900837

C2：這大概是我們的措施作為，在政策上還是以加強職業訓練做就業準備、提供雇主僱用誘因或是排除他的就業障礙，還有提供個別化的服務，有時候是他個人的需求，要去符合他的東西。排除就業障礙的範圍比較廣，從能力不足到進入職場，可能連工資工時對他來講需要做調整的，這部份就服員盡可能其實是會幫婦女做一些處理。剛才提到的雇主僱用誘因就是僱用獎助等等。我們目前的措施作為都有一定的模式在做了。如果以量化的績效來看，這樣有沒有達到 KPI，以我們自己來看是有的，可是符不符合大家的期待，這是可以探討的，如果今天二度就業婦女的 base 是 30 萬，結果一年做 2 萬，當然會覺得是不足的，但是這 30 萬在哪裡？30 萬人沒有來找我們，我們也不會知道，他的需求沒有表達出來。剛剛有提到，來找我們的就是那 2 萬多人，我的推介就業率是 7 成，也就會是 1 萬多人，可是沒有來找我們的到底有多少？不知道。

Q：觀察日本與南韓的女性勞動參與率，均隨著年齡增加呈現 M 型變化，然我國卻呈現倒 V 字發展，有別於日、韓女性中斷職業生涯後又重返職場的現象。請問您認為有阻礙我國二度就業婦女重返職場的主要原因為何？對於該現象目前政策措施為何？

C2：客觀的資料可以看 3 年做一次的婦女就業調查，對我們來講我們也很想知道她們不出來的原因是什麼，如果可以把非常多的個別化歸納幾個大的問題，對於政策的著力點就有貢獻。假設我們現在聽到報告出來是說她不想出來的原因是因為家庭的因素，請問是家庭的什麼因素？如果是因為家人，公公婆婆的觀念啊還是怎麼樣，在日本有一種情形是孩子不出來工作，他們勞動部做的事情不是去處理孩子，是去處理父母，你懂我意思嗎？假設今天分析出來找到阻礙她們出來的原因，從那麼多個別化歸納出自己的原因，譬如說我們會講勞動條件不好，假設先生一個月賺 30 萬，她在家裡把家庭照顧好，她先生回來就很開心，她不用出去工作，可是未來出去要去做那 2、3 萬塊的工作，先生回來沒有飯吃，先生可能會跟她說你不要出去工作，跟家庭的經濟是有關係的。

C2：而且出去工作的條件不好，那是一種 balence 的概念，對女生來講可能會覺得有道理，如果出去一個月才賺 23100（基本工資），雖然不一定給 23100，但對整個家庭的維繫來講是加分的，她在家裡把孩子照顧好。可是今天如果不是這樣，你要想那個女生的人力資本，她可以百萬年薪，這個東西對先生來講可以思考一下是不是要讓他太太出去工作，譬如說先生現在一個月賺 7 萬，他可以找阿姨來家裡打掃煮飯，女性的人力資本，回到家庭再出來的時候他的人力資本是大量被弱化減分，甚至被貶低的，就貶值沒用了，我覺得可以在別人給你的個別化因素裡面去歸納出她們到底是什麼態樣，一種態樣是剛說的先前的工作累死的，我不想要回來，他重新進入新的職場是有困難的，可能技能不足、信心不足，我覺得從主觀因素去分析是蠻有意義的，客觀因素調查都告訴你了。

C1：我們在講家庭的羈絆，還有他可能還沒準備好，個人面的因素，跟家庭的經濟條件也有關係，剛有提到說你問到的護士（訪談對象），我會覺得是不是當初第一份工作的樣態是太血汗的話，她容易因為家庭這個理由離職，他回來又要找一個不一樣的工作，這有沒有職業類別的問題，或是特別重視家庭的狀況。另外就是潛在的勞動條件希望，可以彈性一點自由的工作時間。

C3：我講我自己的經驗好了，我們家小孩子很多，都分散在各個公務機關裡，可是我有一個姊姊是沒有出來工作的，我們全家就靠那個姊姊維繫整個家庭的運作，現在請了一個外勞，白天都運作的很好，晚上就是我回家，白天老的小的全部都靠那個姊姊，回家有晚飯吃很好，可是在以往沒有外勞協助的情況下，我每天

DOI:10.6814/NCCU201900837

都要趕著下班，接著讓姊姊回家，然後我就晚上回家，現在有外勞就不用下班趕著回家了，但是整個家庭的運作，姊姊是扮演一個靈魂的角色，你說她沒有能力不去就業嗎？也不是，她不是沒有能力。（施：你贊成家務勞動者給薪嗎？這是另外一個議題）我爸爸是退休老師，他的退休金裡面其實每個月都會固定給 1 萬 5 還是多少給姊姊，反而是他拿出來，當自給自足的時候他會願意給，當做是幫忙家裡的補貼，其他開銷歸其他的。其實那個阻礙並不一定是限於我們看到外在的那些問題，而是要看整個家庭，對家庭貢獻與支持的程度，我覺得也有差。姊姊也有應徵過工作，結果她覺得都這個年紀了，然後做這種工作，這樣的薪資讓他想想覺得還是算了，把家裡顧好，其實比辛辛苦苦去外面工作回來又沒有飯吃，就像組長講的那個比例與平衡的問題。

C1：一般人現在的工作期待跟我們現在勞動市場可能有落差，因為脫離職場一段時間了。

C3：如果說把家庭當成是一個類似職場的概念的話，我只是放在不一樣的位置。

C2：所以現在才有人倡議說家務勞動要給薪。你現在拿到的資料都告訴你客觀的因素，總合客觀因素和主觀因素再去分析，客觀因素可以切成內在跟外在的，都是環境面的，環境面在內部就是她的家庭，外部面就是勞動市場，再去解析，家庭的部份就會有家人的期待、家庭各種不同的態樣，外部的就是勞動條件、勞動市場，可能對勞動市場很陌生，就說你看到的問題才會有對策。比較是個人面的問題是過去職業的選擇和環境，會影響但不一定是阻礙，會影響到她再度進入職場的職業選擇，可是他重新進入職場的職業選擇又有兩種情況，一個是進入原本熟悉的，一個不是她原本熟悉的，所以他碰到的問題又不一樣，進入原來熟悉的她可能還會有一些專業上的 gap，所以他可以怎麼去補足，這些東西就會連在一起。 第二是她本人的個性是什麼，這就是非常個人面的問題，有些人的個性是比較依賴性的，有些人是比較強勢的，像有女孩子會覺得在家裡就是閒不住，就是要攪一點什麼事情，她如果可以進入勞動市場當然最好，沒有進入勞動市場她也把社群經營的很好，也可以在社區裡面經營出自己的事業，譬如說她成為揪團主，非正式的，那這些就跟她的個性有關係，你可以從環境面、個人面去分析這件事，如果你問我「阻礙」她的主要原因，這些都是原因，可是女生的個性其實是很關鍵的原因，一個人的特質，如果今天是想要自我實現，她會去排除萬難，想出一些方法來自我實現，不管自我實現的場域是在家庭還是職場裡面，這不是主要但可能是關鍵的原因。

Q：由於二度就業婦女重返職場所遭遇的阻礙，受到家庭因素（有家庭照護需求無法外出工作）、個人因素（不想工作、與社會脫節）、社會因素（如雇主不願雇用）等綜合影響，請問在制定二度就業婦女再就業的政策方面，是否有遇到哪些困難之處？又是否有參考其他國家（如：日本或南韓）的女性勞動政策？

C2：就執行方面來講我覺得有部分不在政策端，因為是執行面的事情，我覺得雇主能不能接受二度就業婦女是蠻重要的關鍵點。我們都知道女生還沒結婚之前都很會做事，以前曾經還有說女生不可以結婚，可能覺得結婚都是你家的事，老闆覺得很麻煩。我們現在有很多法規都已經調整了，因為照顧需求可以跟雇主重新調整勞動契約，可以提早 1 小時，可是雇主端有沒有真心的接納二度就業婦女，因為二度就業婦女代表了兩個（意涵），第一她有家庭，第二她無論是體耐力還是智力來講，很可能都跟一般年輕的女孩子是有落差的，就像雇主接受中高齡者一樣的問題。

C2：如果真的要說在落實面有什麼困難的地方，我覺得雇主那一端需要多一點的倡議，當然勞工自己也需要了解政府的資源、本身也有要意願，可是雇主那一段願不願意接納二度就業婦女？（雇主僱用二度就業婦女）

DOI:10.6814/NCCU201900837

當然有好處，她比較穩定，可是她跟一般中高齡又不一樣的是說，有些中高齡的孩子大了，反而就業是穩定的，可是二度就業婦女的孩子還年幼的時候，其實她在職場上的穩定性是低的，她可能隨時會因為家庭的因素又離開了，所以雇主那一端是不是很包容的職場？是不是友善的職場？其實是還蠻重要的。像你到我們這個組裡面也是需要很友善，我的同仁陸陸續續結婚啊！生育啊！育嬰留停啊！然後我們就要找職務代理人，太短的也不容易找到職務代理人，同仁就必須互相 cover 那些工作，所以職場上對於二度就業婦女的包容度跟接納，是影響整個政策有沒有辦法成功的關鍵點。

C2：因為我現在的工具都是 push 她進來就業，可是我把你推進去，職場不友善很快又出來，所以我又搞了一堆政策工具推你進去，一直循環，如果回到說我就讓她穩定下來，不要掉出來不是比較好嗎？可是我們對於「不要掉出來」這件事感覺著墨力道比較不足，你說有彈性工作、部分時間工作，這段我就不好評論，是政策設計的不好，還是根本雇主和勞工根本都不知道，雇主的人資部門覺得麻煩或是根本不知道要怎麼處理，就好像很多人都不懂勞基法一樣，他們不會用彈性工時的方式去做，所以在雇主端的倡議，整個勞動市場對於友善職場的倡議和工作設計的多元性是不足的，不過這有很多討論的面相就在法制面了。

Q：是否有參考其他國家（如：日本或南韓）的女性勞動政策？

C3：其實有類似的政策，但他們名詞不太一樣。

C2：這部份我就沒有特別研究了，我們沒有聽說日本對女生有什麼托育上的措施，可是日本的老太太都在銀髮中心理裡面包毛巾，做那種代工的工作，社會參與式的勞動很多。其實我對日韓沒有特別的研究說他們為什麼跟我們不一樣，他們在 M 型之後有爬上去，我們是 V，他那個爬上去的因素是什麼？有沒有可能是日本男人賺的錢都不拿出來，老年經濟安全的問題，女生就出去工作，很多日本的女生自主意識很高，要看爬上來的年紀，（Q：34 歲之後的就業率有上來），有一種情形是說出來找工作就好，只是不知道他們找什麼樣的工作，因為日本很多部分工時的工作，我們一直都在部分工時的這一段，沒有辦法有突破性的東西。（我：資料有寫說日本有在部分工時工作另外導入短時間正式社員的制度）這個有點像職務代理人，如果是文書性質的工作，他可以隨時隨地成為別人的職代，可是那種職代的工作必須是要很類似的，如果是跨領域的可能就沒辦法，他們在工作設計上是隨時可以進來當這個職代的，所以他可能有更細緻的工作設計，才有辦法推這種短時間正式社員制度，這個倒是不錯，只是我們現在很少去把工作切割的很細，我們常常一個人要全才。如果說要問有沒有參考其他國家女性勞動政策，這個很難回答。

C3：之前有立委在問日韓的政策比較是不是有政策相關的，那時候有提到臨工和職訓部分是類似的，日本有這樣的部份。

C2：我們其實有臨工，就是職場學習，但是都是短時間有點像是職場適應，因為她要重回職場總是會覺得有點擔心害怕，或覺得自己能不能朝九晚五的出來工作，我們就用職場學習再適應計畫，也會有臨時工作津貼和計畫。台灣比較不會使用部分工時這種彈性的工作設計去符合二度就業婦女重返職場的狀況，讓她可以很快的進入職場，我們現在要讓她進來，都要先幫他準備好一套，可是光是要準備那一套，她可能覺得很障礙了，門檻很高。可是如果可以把工作設計設計的非常簡化，她進來很快，譬如說只要會打字，可是現在不是耶，現在進來你不是只會打字，你要知道我這些專業知識，我又要花很多時間去做職前訓練，所以她就會

DOI:10.6814/NCCU201900837

覺得困難重重啊，但是這種工作切割的很細的工作，有可能待遇也不是很好，文書的低階工作，但他確實會衝高就業率，這也要細部的去分析日本的短時間正式社員是不是這樣。

C2：曾經有提過做一個資料庫，你要育嬰留停需要職代，要不要去補助雇主呢？你這裡有育嬰留停的職缺，你就用我這些人，這樣會增加雇主的負擔，這段錢政府幫你出，媒合育嬰留停的職缺。（我：我看韓國的資料有類似的制度，也是一個資料庫，求職者先登陸好了之後，如果有要找人的話就從那裡面去找）對，這個女生要生產，雇主是知道的，或是育嬰留停其實半年前就會知道了，那我就把職缺登記在那裡，可是雇主要重新找人來補這個缺，雇主要付錢，政府可以補貼一部分，曾經在金融海嘯的時候，就有提過這樣的想法，但來不急實踐，因為金融海嘯來的又快又急，最好是政府砸錢進去做比較快，我還等你搞這個，等你把職缺調查好，只是那時候有提過，金融海嘯有些人被裁員，你要重新回來，市面上還留有一些缺額。

C3：之前辦活動的公關，他們是專門做秘書，其實秘書需要有專業能力在，可能語言有優勢，所以只要有公司開秘書缺，我就有能力去取代既有的，等你回來我就可以離開，是有這樣的職缺，好幾年前就已經有但要有一定的專業水準程度以上你才有可能做到。

C2：有人願意收納一些有專業能力的婦女，然後可以隨時的去支援，但是這群有需求的他必須要登錄出來，雇主一旦釋出那個職缺，他其實是會增加人事成本，他要付錢給人家，就像辦公室有兩個要請育嬰留停，如果我是老闆，我就叫大家把工作 share 掉就好啦！如果我重新請一個人來，請育嬰留停的人領的育嬰留停津貼是政府給的，可是我要付職代薪水，剛剛日本短期的正式工作，我有一個資料庫，這個缺在半年前早就知道，但這中間可能會出現仲介機構去仲介這件事，當然仲介機構也可以我們官方自己做，只是說雇主不會拿出這個缺來，因為會增加人事成本，但我不知道當時為什麼沒有繼續推動。這個方法確實可以讓婦女放心的去生產請育嬰留停，又可以把想要進入職場的婦女有機會進來，但後續最大的問題是，請育嬰留停回來之後，她怎麼辦？可能她一停就 7 年不回來了，一個（方法）是繼續代理，這個不回來了，可能一停就 7 年，這個人（職務代理）就自然補了工作；6-7 年之後她（請育嬰留停者）要回來就去補別人的位置，這是理想的狀態，這跟我們現在做的職場學習其實不太一樣，你一進來就是一個正式的工作環境，你表現的好可能就會優先再這家企業裡面工作。

Q：二度就業婦女已成為政府積極促進就業的對象，在促進就業的同時，有部分重返職場的女性選擇求職門檻低、工作時間彈性的工作，例如部分工時工作、勞動派遣、臨時工作等，雖然可以符合女性兼顧家庭與工作的需求，但也存在勞動條件較差、工作不穩定等問題。請問該現象是促進就業政策所期望的結果嗎？對該現象又有何看法？（前面簡要概述訪談者的經歷）

C2：有時候就業不穩定，在職場上是需要一些支持的，如果她對她的工作有這麼多的抱怨，其實她就是需要一個出口、一個支持，或是說她更需要深刻的去認識勞動市場，如果是不合理的，那本來就可以做一些反應，要怎麼樣跟別人溝通、互動，我覺得部分已經算是個人的問題。如果說有些人勞動條件比較差、工作不穩定，這當然不會是我們政策期待的結果，可是會不會有這種情形？不是只有二度就業婦女，一般人去工作都會碰到勞動條件差或工作不穩定。工作不穩定有兩個原因：一個是個人的因素，抱怨東抱怨西我就是做不下來，這種是個人的因素；一種是環境的因素，譬如說每到一家公司業績總是做不起來，她就最有可能被資遣，最快被 fire 掉的，所以有外在跟自己個人的因素。

DOI:10.6814/NCCU201900837

C2：剛才提到其實不是只有二度就業婦女，任何人在職場上都需要一些就業支持，只是現在我們對於這些特定對象或對二度就業婦女沒有就業支持的概念，譬如說，一個二度就業婦女，我們有個管員（個案管理員）推薦她就業，推薦她穩定就業 3 個月，也許我的就服員是這樣：我推出去，她順利就業，從此以後就不管她了，就是沒有在稍微關心她、支持她，你做的習不習慣？有沒有繼續 follow 她在職場上？其實就服員應該要扮演這樣的角色。

C2：我們現在是說穩定就業 3 個月，我就把它結案了，這中間個管員對她的服務密度有多少？這個其實是我們沒辦法掌握的，像身障就服員，因為他身心障礙會給比較多的關懷支持，當時雇主要用他的時候就服員就已經做了很多協調溝通，很擔心身障的人到職場上能不能適應，這套模式就會幫助身心障礙者和雇主在初期工作的磨合，互相了解、接納與理解對方，可是二度就業婦女，對於特定對象的部份，除了一開始工具應用的部份以外，其實後面的那一段，和一般人是沒有差別的，就沒有再額外做什麼服務，可是這些人需不需要？對一個已經離開職場 10 年或 7、8 年以上的婦女，你把她推介到一個工作去，難道推完就結束了嗎？理論上不應該這樣，好歹一開始兩三個禮拜打電話去問一下現在工作如何，就把她當做是自己家裡的人，她去工作了，回來你總會問她一下工作還適不適應？老闆人好不好？公司狀況好不好啊？不要去做了 3 天公司就倒閉了，類似像這種，過了一個月之後，再去關心她一下，如果她在那裡三個月很穩定，那當然這個關掉（結案）你就會覺得心安理得，這一段我覺得我們對於特定就業對象，除了身障有做就業支持之外，後面那段進入職場的就業支持其實是不足的，我自己的感覺是這樣。因為她不習慣啊！有時候可能會覺得以前早上起來弄完早餐就去洗衣服、睡個回籠覺的，結果我現在要朝九晚五的工作，每天到了 10 點多就精神不好啊！如果就服員可以給她一些支持，告訴她說要怎麼改善，我覺得這一段在政策上沒有特別的著墨。勞動條件差我們可以在推介的時候就處理掉，工作不穩定這種內外因素裡面，我覺得其實是需要就服員給比較多的一些就業支持的。

Q：在訪談過程中發現家庭主婦與未就業的女性，由於離開職場、生活較為單純，並不了解政府提供女性的就業協助。此外，對再就業的想法較為薄弱，並不會主動利用就業服務機構或輔導諮詢管道，請問如何讓因家庭因素離開職場的女性接觸並了解政府提供的就業輔助措施或計畫，以增加他們重返職場的意願與機會？（問題補充說明：很多家庭主婦，當家庭主婦久了她沒有再就業的想法，這些人可能是潛在的人力資本，怎麼樣讓那些不會去就服站的人接觸到就業上的資訊，讓她們有想法說其實我是可以再回來工作的，政府這方面有沒有什麼作法？我有聽訪談者說她們不會主動去查就業資訊，一方面是沒有時間，一方面是沒有動力或想法，可能有朋友說我們去找個加盟主一起開飲料店，可是這也是有人帶著才會一起去做這件事情，可是如果是自己一個人，可能就一直當家庭主婦下去，我覺得可能是人力上的浪費，要怎麼樣讓她們接觸到政府的資訊？）

C3：加強政策宣導，可能我們現在政策做的不夠，很多人是不知道沒有錯啦！（宣導）沒有出現在她生活出沒的地方。

（Q：有聽到訪談者說，像里長辦公室都會發健康檢查的 DM，但沒有接觸過關於就業相關的資訊，另一個訪談者曾經有創業過，因為結婚關係收掉了，近期有創業的想法，可是對於政府提供的創措施是很不清楚的，甚至說是直接去銀行，反而不會覺得政府有在幫忙，政府跟銀行一起做但他們都不知道）

DOI:10.6814/NCCU201900837

C3：去年桃園有一場大火，工廠就收掉了一間，我就跟他說你要不要去就服中心(找工作)？他說他才不要，那裡是真的真的很需要的人才會去那裡，就說那個刻板印象就已經框住他了，框住他尋求協助的動機，跟他拓展資源之後找尋其他資源，某種程度上已經框住。

C1：親友介紹(工作)，可能他們對就服站有刻板印象，或覺得那邊的職缺都不好。工作是合法啦！可是對她來講工作太 low 了還是怎麼樣。

C3：像聽到 1111，你會覺得哇感覺好像是很專業的，公立就服機構好像感覺上氣勢就…。

C1：大家對於沒有利用過的資源，可能不知道他可以從中獲取什麼，這是很難去觸擊到他生活層面的問題，因為健康檢查是關係到你個人身心的需求，自己會關心到這一塊，但是有沒有工作可能不是自發性的動機，就像你說的朋友揪團他可能會形成一個討論的話題。

Q：目前除了網路之外，還有其他普遍大眾可以接觸到的方式嗎？

C1：之前有一陣子我們有外展人員，像就業多媽媽，他就會去拜訪雇主看他的職缺，同時也會去里辦公室那邊，像類似中低、低收入戶這樣的個案，我們也需要到社區裡。因為有些人會參加一些像是社團，不同的對象有不同的特質，像新住民的媽媽，可能會有一些姊妹的社團，他們習慣跟姊妹一起做小吃、餐飲，每一種族群社交的管道不是很相似。我不知道他們在廣告上看到 1111 人力銀行，他們可能也不會去用吧？可能會覺得是給年輕人用的，我不曉得，二度就業婦女看到求職媒合的訊息，對她來說有沒有人引領她去用，看到是無感的，我覺得不會沒看到喔！你去板橋車站坐(捷運)就有燈箱，但是她會不會在要用的時候，會跟自己的印象做一些連結，或是還是靠朋友之間的引薦，(目前感覺起來都是朋友引薦比較多)，主要是做一些靜態的，或是像星期六桃分署在新竹辦的類似園遊會，剛好搭母親節的一個活動，這都是比較地區性的，我們盡量去接觸我們可以服務的對象，但我覺得就業這種東西，跟當下的經濟急迫感也是一個會促使她去求職的動機，不然她平常有看到但是沒有感覺。

C3：講到她們可以接觸的管道，還有她們的社群，我們現在找社群就是一件很重要的考驗，媽媽幫啊還是什麼的，你在社區裡面總是會有一些有 leadership 的人，可以透過她去傳達一些事。過去我們都是用民間團體，跟民間團體合作，民間團體就有它自己的社群，除了民間團體是實體的社群，網路上的社群也有，這個是加強政府進行政策宣導可以用的方式，一般政府就是做一些廣告。

C1：像在捷運東區地下街的頂好就業站，在塔城街地下街這邊也有一個，但是會不會走進去用？就不知道了。

Q：在二度就業婦女的就業津貼與補助措施方面，大部分與一般失業者的申請條件重疊，除鼓勵女性創業的「微型創業鳳凰貸款」與「女性創業飛雁計畫」以外，請問是否有其他專門針對二度就業婦女制定之補助或協助措施？在鼓勵企業雇用層面，除發放僱用獎勵津貼以外，是否還有相關措施增加得以雇用二度就業婦女之意願？

C1：勞動部當初的創業是針對婦女和中高齡男性的貸款，其實地方政府都有(協助創業貸款)，如果是新北市的市民，有那個幸福微利的(貸款方案)。鳳凰是屬於微型的，飛雁是屬於產業型的，他是經濟部中小企

DOI:10.6814/NCCU201900837

業處的。像地方政府也都有，像台北市政府的創業貸款利息補貼是針對特定對象，二度就業婦女也就包含在特定對象其中一種。其實我覺得創業貸款的利息補貼是蠻零散的，像原住民原民會的微笑貸，不同部會有不同的協助措施。

C2：除了剛提到的雇用獎助津貼，我們 24 條的救助津貼全部通通都有，這種完全是給予式的，我就是給你錢了，不管是給雇主還是給個人，包含求職交通津貼等。目前為止在增加僱用的部份，我們覺得政策工具這樣應該是足夠的。我們常常會聽到一種說法，其實要不要僱用，津貼不會是完全的因素，而是這個人本身的能力和態度讓雇主是不是會有僱用的意願，甚至還有一派是說，你最好不要給我補助，因為政府給了補助就會讓企業主覺得這個人是需要補助的，某種程度會是比較弱勢的、比較低的，反而給我補助，有些民間團體、婦女團體還跟我們講說，你最後不要一開始就跟雇主講說我這個人會補助她 5000 塊，是給你的，你就用她吧！會有反向的效果，所以你問說是不是還要再去增加雇主的僱用意願，其實這件事情不是關鍵因素，而是我怎麼樣改變雇主願意僱用婦女這種意願和想法，重新認識女力，而不是一開始政府拿錢出來說，這種人需要補助，我們要重新用一種平等的觀念去看待任何一個人，而不是一開始說就給她一個印象說這個人需要補助，包含身心障礙者也是，只是身心障礙者是普遍式的印象，歧視都是比較嚴重的，譬如說他就是智障，移動能力就是比較弱，可是婦女跟二度就業婦女大家都站起來，其實不應該一開始就說他是需要補助的，說不定她能力好很多啊，雇主不會看上僱用獎助那一個月 11000 元，這會強化僱用的誘因，但是絕對不是關鍵的因素，所以還會不會有強化僱用意願的津貼，我覺得應該是不會，但是怎麼樣用其他的措施去改變僱用的意願，譬如說讓雇主重新認識勞動市場的現實，勞動市場現在就是老化，你不是用女人，就是用老人，就這樣子，要不然就沒有人可以用了，青年人不夠，正視勞動力的狀態。

Q：4 月中旬修訂「微型創業鳳凰貸款」將貸款額度提高至 200 萬元，請問目前使用微型創業鳳凰貸款計畫的實施成效與提高貸款額度之原因為何？希望透過該貸款計畫輔助哪些類型的行業？

C4：近五年微型創業鳳凰貸款女性獲貸人數：103 年 349 人，104 年 289 人，105 年 308 人，106 年 333 人，107 年 333 人。近五年獲貸者行業別統計（未區分性別）：批發及零售業佔 44%（如服裝及其配件零售業、食品及飲料零售業、電子購物及郵購業、化粧品零售業等），住宿及餐飲業佔 23%（如餐館業、非酒精飲料店業）；其他服務業佔 10%（如美髮業、美容美體業及其他個人服務業）；營造業、製造業、資訊及通訊傳播業等佔 23%。

C4：10 年沒有調整了，物價調漲加上有一些行業的特殊性，譬如說小吃業、餐飲業、住宿業、批發零售等，有越來越多不同的新興行業了，100 萬對她來講不太夠用，因應越來越多多元產業需求，就調成 200 萬。她不一定只做小吃、美容美髮這些，還有物價，跟 10 年前真的不一樣。

C2：微創貸款和一般銀行的貸款不一樣，銀行沒有利息補貼。以前弄個小吃店 100 萬就夠了，現在女性創業也很多元。

C4：我們沒有預設要補助那些行業，是他們來申請，我們沒有產業的限制，只是會集中在這些行業裡面，只要符合資格的人都可以來申請，托育中心、補習班是因為沒有商業登記的，需要檢附的資料和其他是不一樣的。

DOI:10.6814/NCCU201900837

C2：我在政策上沒有設定是什麼產業，而是女性在創業時會有一些偏好，可能是門檻比較低的，可能是過去比較熟悉的領域，譬如說美容美髮、餐飲小吃，她們在創業時比較容易往這裡趨近，有些女生會自己開一間工作室啊！美容美髮是真的蠻多的，因為我們職訓的課程裡面就有美容美髮。批發零售像網拍啊！批一些東西來賣，做代購也可以變成很大的企業主，她通常有個共通點，就是在家就可以處理了，因為兼顧家庭，所以有個店面可以做批發零售啊！一方面可以照顧家庭，一方面又可以經營一些事業，少數也會有自己去設立一個公司，像早餐店啊弄一弄，小型創業、微型創業。有些這種貸到 100 萬也都不小的耶，不過微創有限制都是 5 人以下的，不含負責人是 5 人以下的，才符合微型的定義。如果是超過 100 萬的話就去經濟部飛雁計畫，可是就沒有利息補貼了，只是純粹的貸款。

Q：請問未來針對二度就業婦女再就業預計加強的部份，以及未來的政策目標為何？

C2：我覺得我們是需要找到那群人，我們現在對於那群人，該是多少人其實不知道，應該說掌握不到，因為她必須有一個動態表示，我的法令是規定前兩年沒有加保記錄，然後來告訴我們說因為家庭因素離開職場，這法令的設計上根本沒有辦法掌握所有人，如果我現在算全台灣的沒工作的婦女，全部通通算出來可能是幾百萬人，可是她沒有動機表示說她要來這裡找工作，她必須到我們的櫃檯來讓我們知道這件事情，所以（如果她不來）我永遠不會知道。像身障就不一樣，身障我知道身障的勞動力人口，很清楚的就是 20 萬人，失業大概 2 萬人，可是這一群人（二度就業婦女），不知道，怎麼樣把這群人找出來，多做廣宣，讓更多人知道你是可以來找我們的，就可以從來找我們的人當中知道這些人是二度就業婦女。

C2：可是現在你沒辦法直接知道她就是二度就業婦女，因為當她沒有跟你做動機表示的時候，她就不是，這一段可能是我們要努力的，如果我要開發婦女的勞動力，就是需要知道，現在就是女力要開發出來，可是要開發女力就回到剛開始的第二題，這個「困難」是什麼？可是困難即使環境的因素改變了，個人的因素沒有解決，我剛講了個人因素有分成個人的特質和她過去的職業生涯是有關的，這一段就是比較難處理的，只要她願意走出來，我剛有提到我們在就業的部分可不可以多一點就業的支持系統，就業支持的作法，是可以考慮的，一年有一萬多人，但是就業支持的作法可不可以往前？不是她經過我推介就業，而是根本不讓她掉出來，就是不要讓她離開職場，那一段才是根本解決問題，就有賴現在友善職場的環境要處理，可是這一段跟雇主最有關係，我們怎麼樣對雇主去倡議維持友善的職場，包含接納新的女力近來，我剛講的那幾個東西都可以著墨，友善職場的部份是在勞動部的權責範圍。

C2：這個議題是重要的，就要從勞動力的改變去探討，以後就是勞動力老化和短缺，勞動力短缺要的就是中高齡的進來職場，潛在勞動力的開發，如果不做接下來會碰到問題，就是我們要引進越來越多的勞動力。當然你會被挑戰說 AI 會不會取代一部分的勞動力，有啊，但是一部分女性的工作、行政性的工作有可能被取代，但是有可能不會被取代，譬如保母、照顧者，提供照護服務的人，可是照顧服務產業裡面就需要女力呀！女性的特質，要從那個結構來講，論述下來顯得這個議題是值得探討的。

C2：有一種說法是說婦女為什麼要出來工作？我的家庭制度會崩壞，因為婦女都跑出來工作，我面對的是家庭制度要怎麼樣維繫，就要回到家庭這個議題難道只有婦女的事嗎？不是這樣，怎麼樣去強化男性在家庭裡面的角色和功能，有人一定會說你一直較女生出來工作，那家庭誰照顧？這種就是回到那種刻板印象，家庭這件事是男女雙方，又會碰到另外一個議題說我們現在家庭的照顧假，難道都是女性來請嗎？男生如果請育

DOI:10.6814/NCCU201900837

嬰留停的時候，他可不可以也能有職代啊？就不是性別的議題了，就是家庭的場域和職場的場域要怎麼平衡，這問題是還蠻大的。

訪談記錄八

訪談對象	訪談身分	訪談地點	訪談編號	訪談方式	訪談時間
劉教授	學者專家	研究室	D	面訪	2019/03/06

Q：觀察日本與南韓的女性勞動參與率，均隨著年齡增加呈現 M 型變化，然我國卻呈現倒 V 字發展，有別於日、韓女性中斷職業生涯後又重返職場的現象。請問您認為有阻礙我國二度就業婦女重返職場的主要原因為何？

D：表示二度就業的機會不高，原因就沒有再回來，有可能的家庭負擔還重吧！意思是說她年輕的時候照顧小，等到中年小孩大了以後，老的照顧就出現了，所以她就一直在家裡，這是其中一種可能。那也有可能是，她離開職場久了以後其實是會害怕再進入。很多家庭主婦對於進入職場其實很慌張，不知道該怎麼辦自己沒有信心，所以家境狀況沒有特別特別差大概就這樣過。然後再來就是我們台灣的職場對於僱用中高齡的婦女其實不夠友善。你看我們到日本，哪裡都看的到歐巴桑或歐吉桑機場、賣場都是歐巴桑，很少看到很年輕的啊，到了餐廳也都是歐巴桑。可是台灣的服務業好像比較偏愛年紀青一點的。給年紀大、中高齡婦女的機會很少。職場環境也是一個問題，過去大概多少都有這些因素。

D：我們去比較大概 50 歲以後，你去看台灣的 50-55 歲、55-60 歲、60-65 歲、65 歲以上，我們的勞參率是比別人低很多很多。相較於其他國家，人家都還有 30-40 (%)。前幾天審到一篇學者的論文就在討論為什麼中高齡婦女的勞參率為什麼這麼低？韓國或日本難道沒有就業市場的性別歧視嗎？也有啊。可是為什麼他們還是可以保持這麼高的勞參率？台灣中高齡婦女的勞參率特別特別的低，真的是非常明顯的差異。這個就跟你這個是有關係的，反倒是中高齡婦女就業的問題就不侷限在二度就業，他有可能包含：一來，就是他為什麼這麼低，就是二度就業不容易，二來就是即便他以前是有工作到了中高齡之後都退出了。所以我們就要去找出原因，為什麼之前有工作，然後到了這個五十歲之後就快速流失？這個東西跟我們的現行的保險制度，勞保、健保、公教這塊，特別是像教這一塊。教滿 25 年、年滿 50 歲就退休了。那以前的勞保是女生只要 55 歲就可以開始領退休金。所以也有不少人就可以開始領退休金，我幹麻要做到 60 或 65 歲，這有一部分是是制度誘使她提早退出，保險制度會有影響。

D：其實我們的服務業也很多是這種部分時間工作。但我們的部分時間工作相較其他國家的確也比較低。part time 工作的比例也很低，那也很低的話，的確對中高齡的人而言是不利的，有些人不想做全天的工作，因為壓力很大。可是如果你說一天做個幾小時，體力上、精神上或家庭的配合上面他願意做部分時間工作，可是問題是老闆願不願意提供足夠部分時間工作，又是另外一回事，老闆有什麼不想開放這麼多部分時間工作的理由？這也跟保險有關係，部分時間工作我們還是要按照勞基法還是要幫他投保。後面的成本很高，而且如果你來我這邊工作只是一個禮拜才幾小時。可是勞保投保薪資起跳就是 1.1 萬，如果一個月在我這地方做不到 1.1 萬的收入，我還是要幫你保，而且健保就不是 1.1 萬。健保最低好像是有一定雇主的話是兩萬多 (需要再確認)。如果是這樣的話你想老闆，除非他就是違法在雇你，的確也有很多是違法在雇的，就是部分時間工作可是不給你加保，這種雇主那你久就等於是冒風險，萬一有人去檢舉你就慘了。

DOI:10.6814/NCCU201900837

或是這樣說台灣的雇主本來在運用勞動力上面就已經有相當大的彈性。譬如說像餐飲服務業，的確是每天有中餐跟晚餐需要人力的時候。如果你找一個全職員工，中間就有點浪費，台灣的老闆很厲害。中間休息時間，他就說你就先去逛逛，這個就不算工作時間。因為你已經離開我的餐廳，很彈性，等到 5 點以後再回來開始接，又可以做到 8、9 點。他在運用人力上面照理來說不應該是如此，但常看到這種狀況。包括很多醫療行業也都是這樣，那個醫院行政人員也是這樣，我自己親戚就這樣，我真是嚇一跳。真的就中午以後就讓他回家。先回家，幾點以後再來，一天也沒有超過 8 小時，可是醫院的人力就不用分兩班了。(Q：但是本身做事的那個人時間就被切的很碎) 對，常被切碎了，那在這種情況下老闆幹嘛還要搞一個部分時間工作？不需要啦，全職工作的使用方式就可以應付他的需求了，是不是也是因為這樣的關係所以部分時間的比例很低，因此就沒辦法提供這些中高齡她不想做這麼辛苦、做全職工作的那些人，反正原因很多啦，比例這麼低。

D：絕對不是台灣大部分的家庭都是有錢人的家庭，可以在家裡當少奶奶的不用工作，絕對不是，除非說我們人力調查的時候沒有按照事實來回答。人力調查是這樣問的，我今天去做問卷的時候會問上一個禮拜你有沒有工作，的確有些人是打零工，雖然我在上個禮拜有去做，可是他覺得自己好像就打零工也不是什麼了不起的工作，他就說我沒有工作，就有可能是這樣，回答上面就失真了。以至於在統計上面比例就很低，明明就是有做有做，但她說她沒做，有可能是這樣，這個我是揣測。可是這種狀況應該在別的國家也會發生，還是因為我們實在是彈性太大，這邊打工，那邊打工，所以就覺得自己好像沒有一份工作，對他來講穩定收入的收入。可是我們問的是「你有沒有去工作」，那如果有應該要回答有啊，如果回答有我們還這麼低，那表示真的低。我們就先假設他回答是精準的，可是像韓國 (部分工時比例) 很高，日本 (部分工時比例) 也很高，可是他們婦女的勞參率也高，市場提供了需求在那個地方，中高齡有可能沒辦法出去工作就是家庭照顧，因為現在高齡化，父母親 70、80、90 歲，身體出狀況一定要有人顧，要送機構又很貴，或是送機構老人家不同意。那你就給自己留下來看，但這個問題，難道韓國和日本沒有嗎？應該也有。日本的長照跑的比我們快，所以可能某種程度已經有被長照 cover，所以他比較沒這個問題吧！什麼因素會影響到他們出去工作，我在猜會再二度就業的大概之前都有就業經驗，才會隔一段時間之後又想回去工作，可是若一開始結完婚生完孩子就回來了，之後在沒有回去。也就是說曾經在很短一段時間回去工作過，後來就沒有，就是家庭主婦了。這種人大概中高齡就不會在出去 (就業) 了，不過也可以去了解一下是不是這個樣子。(Q：老師的意思是說前面工作時間很短，可能也沒有在回去工作的資本或機會) 對，或是他不知道從何做起。也對自己沒有信心，也不曉得能做什麼。因為主計處婚育跟就業調查，你可以看到有一些人是結婚退出或是生育推出之後，就再也沒有進去。還有另外一個是從來沒有進到就業市場，這也很有趣，完全沒有就業經驗，我也覺得很妙，是他一畢業就結婚了嗎？所以他就沒工作，要不然怎麼會有這麼一群人從來沒有工作過。(Q：會不會是那種瑣碎性質的工作，他也不認為是一份正式的工作？) 也有可能所以其實我們也不知道到底發生什麼事情了，有很多因素。

Q：由於二度就業婦女重返職場所遭遇的阻礙，受到家庭因素 (有家庭照護需求無法外出工作)、個人因素 (不想工作、與社會脫節)、社會因素 (如雇主不願雇用) 等綜合影響，請問您認為在現階段制定或已經制定的二度就業婦女再就業的政策，首要必須注意的部份是什麼？

D：有個人因素，我覺得這個地方還容易解。容易解決是說，你害怕對不對，因為你好久沒有去工作，所以不確定是不是還有市場所需要的技能，還有信心。這些東西當然職業訓練是可以提供這方面的課程，增

DOI:10.6814/NCCU201900837

強你的自信，或是你所需要的技能，我倒覺得難也不難，說不簡單也不簡單，光是決定要踏出(進入職場)，在這麼多年之後，我決定要踏出，這一步其實很難的，你只要願意踏出，國家其實都有這些訓練班，也到不是真的這麼困難，就是你願不願意踏出。願不願意踏出也跟你有沒有經濟上的迫切需要有關係，如果你沒有經濟上的迫切需要，我就看不出來他為何要踏出。(Q：就是後面要有個動力在) 對，我覺得我們現在這個中高齡這一代，包括像我這個年紀，我們是經歷台灣經濟大好的年代，他們的配偶也都在經濟大好的時候有一份工作，然後賺錢甚至也都還能有積蓄，所以到了中高齡以後，就像我剛說的經濟上沒有那麼迫切，是不是一定要去工作就沒這麼必要。

現在就回到這個地方，日本，日本現在勞參與很高，是因為他之前有二、三十年的失落，是不是因為家裡也沒錢，他非得要出來工作不可？這是我剛剛突然想到的也許你去看日本的資料，過去從 70 年代到現在的四、五十年，去比較一下中高齡的就業率是不是一直都這麼高？還是曾經也有低過？如果曾經也有低過，早年低過表示他們那時候也是經濟大好，經濟大好的年代經濟上不是問題。等到你這一帶的時候到中高齡，因為你們這一代很倒楣，整個經濟這麼差，每個人都賺的錢都這麼一點點，現在賺的錢也是這麼一點點，如果你沒去工作，要靠錢先生的低薪的退休金，一定靠不住，你非得到中高齡想辦法去賺一點錢，這是有可能的，所以我剛才說日本那一塊可以去找找看。回朔前三十、四十年，甚至五十年，他們中高齡婦女的就業率，去比較一下，如果一直都差不多，好像經濟上的變化，整個大環境經濟上的變化，就不是這個問題，我剛剛的推論就站不住腳。

我們有一個非勞動力的統計，台灣有一群是非勞動力，他們也問說為什麼不進入就業市場要變成非勞動力的原因，男生女生各有不同原因，女生最大的原因就是要照顧家裡，也有一部份是說他經濟上 ok，可是勞動部的資料本身沒有分年齡層，就是所有年齡統計出這個幾個主要的原因，最重要原因就是孩子的照顧，可是我在想，如果我們可以把中高齡、非勞動力這樣的特別拿出來，然後去看他什麼原因，或許經濟上可能就是大原因，就是只看中高齡為什麼變成非勞動力。(Q：婚育調查是問為什麼現在沒有工作，有問為什麼會想要工作和為什麼不想回到職場，不想回的原因也是經濟，經濟上占最大原因。) 那如果你在把中高齡切出來搞不好這個原因更重要。這是所有年齡層嗎？如果是所有年齡層，可以想見年輕的不會是經濟原因，而是孩子的原因，照顧的原因，中高齡匯出來是因為經濟上的原因。即使不切出年齡層，最大原因是經濟，也可以想見為什麼他不來 (就業)，經濟上還可以過得去，然後就是工作的原因，工作很無聊，常常被罵、壓力大，台灣的工作壓力真的很大，你做不好還被嫌手腳慢，幹嘛受氣，年紀越大越不能受氣，特別是年紀大以後進去 (職場工作)，然後如果這個主管是年輕人，那個是多難受的心理，被年輕人罵，說工作沒有做好，被小毛頭罵，大概做不了兩天就打退堂鼓了，職場適應的問題。

D：政策可以介入的在於，很多人是因為照顧責任被牽絆住了，這是國家可以介入的，我們的長照政策。還有很多中高齡是退出來幫他的兒女照顧孫子，他提早退休是因為孫子沒有人照顧，也剛好因為工作上沒有什麼成就感、壓力大，然後現在又有孫子。一不做二不休乾脆就一次解決兩件事，讓孩子少花錢，自己也不要受氣。所以不管長照政策還是托育政策，這塊要做的好，那麼他們就不會因為要照顧的老的或照顧小的而離開就業市場，我能想到的也就只有這個東西了。剛剛也說如果中年婦女是因為自信心不足、技能不足，這可以透過職訓，這是政府可以，可是這些事情政府過去都一直在做，一直都有辦很多的訓練班，自信心是沒有但有訓練班，如果因為技能不足，那你就來，但我們政府很被動，就說我是開班在這裡，你要來不來自己決定，我們好像是這樣，都讓婦女自己主動踏出家門這步，光是要踏出家門這步就很困難，

DOI:10.6814/NCCU201900837

如果她消息又不夠靈通，然後也沒人作伴，自己已經五、六十（歲）了，想到我要去上職訓，大概也都很掙扎，去上職訓，有些人還不會騎腳踏出、不會騎摩托車，住的地方如果離公辦的職訓場地又很遠的時候，這也都是會讓他們打退堂鼓，她還要坐車轉公車才到到達那個地點，也是一個問題。雖然我覺得這個問題是其次的問題，主要還是長照和托育，還有部分時間，雇主要願意釋放出更多的部分時間工作。可是提這個建議有一點點危險，因為他（雇主）會就會（提供部分工時工作機會），不會就讓我們要鼓勵他，是給雇主什麼好處嗎？那這邊有會誤導讓雇主加碼再部分時間工作的提供上面，這不一定是好事，若是全職工作的話最好。

Q：二度就業婦女已成為政府積極促進就業的對象，在促進就業的同時，有部分重返職場的女性選擇求職門檻低、工作時間彈性的工作，例如部分工時工作、勞動派遣、臨時工作等，雖然可以符合女性兼顧家庭與工作的需求，但也存在勞動條件較差、工作不穩定等問題。請問該現象是促進就業所期望的結果嗎？對該現象又有何看法？

D：如果之前都有在工作，可是工作到一定年齡之後，不管體力上面或是精神上面，或是家庭的需要上面，他其實可能更喜歡如果有...選擇的話，他希望是做部分時間就好，那我們的（部分時間的工作職位）不足，台灣的雇主有沒有這個可能性，原來是全職員工，可是我配合中高齡勞工的需求，開放讓他們來跟我說，我現在開始能不能變成兼職員工，那我就不必退出了嘛！

D：就是在 1 和 0 之間有個 0.5，能不能有這個 0.5 的可能性，這就不是要去二度就業，二度就業其實是很難的事情，最好就是他一度就業、就業到底，這中間只不過是從全職轉換成部分時間工作，等於是企業的家庭友善政策，如果你沒有提供這個可能性，都是要全職，他們就撐不下去了，那就只好退出了，如果你給她有一個 1 跟 0 之間還有 0.5，也許有些人欣然接受 0.5，去一個早上或去一個下午，或是 10 點到下午 4 點，也是部分時間工作，一天做四小時或六個小時，或一個上午 9 點到 12 點，如果雇主真的能夠給他們一種可能性選擇的話，那就很多人不會被迫一定要退出。這個在台灣好像是沒有，只有 1 和 0，你受不了了是你家的事，自己決定。西方國家有 Job Sharing 工作分享，我們什麼時候聽到哪一家公司搞工作分享？（Q：所以老師的出發點是說，希望他們可以一直留在職場的話，以全職轉成部分工時這樣的方式讓他們先度過這段期間，然後度過了之後，再跟雇主協商變成全職嗎？）年紀大以後你要說再回到全職，我覺得很難，體力、精神都不濟了，或是老伴已經退休了，老伴說不用做了啦回來陪我，所以一旦從全職變成部分工時，最後她可能就是離開，而不是回復（全職），等於就是讓他有緩衝的安排，她就不會過早離開，譬如說現在 50、55 歲了，結果家裡老人家可能稍微需要盯著，也不是需要整天的照顧，而是需要看頭看尾的，他就只能做一部分的時間，這個時候如果老闆說抱歉喔沒有這樣的工作，你看他怎麼辦？就沒辦法了，只好退出了，如果家裡面經濟狀況靠先生一個人還可以的時候，他大概就退出了，來照顧家裡面的老人家。

D：我們就從全職轉成部分工時來說，她也許還可以繼續留在就業市場，像荷蘭、比利時部分時間工作的比例很高，那為什麼很高呢？因為的確就是家庭的因素，這兩個國家都是很典型的家庭主義的國家，就是他們認為孩子以後，女性要先把家庭照顧好，或是他們的學校學制就這樣，學校的大概就是三點就下課放學，那你能怎麼辦？所以要跟老闆說要你做到 5 點，那不可能啊，孩子還小的時候，你非得就是要用部分時間工作，才能夠兩邊都顧得到。他們勞參率高，有一部分的原因是部分時間工作，台灣的勞參率大部分

DOI:10.6814/NCCU201900837

都是全職工作，部分時間工作非常少，比重大概 6、7%吧！他們都是二十幾、三十幾四十幾，我記得沒錯的話，是英國還是荷蘭，女性勞動者六成都是部分時間工作者，10 個人裡面有 6 個人是做部分時間工作，只有 4 個是全職工作，所以他們的勞參率也高，這就不稀奇也不意外了，工作時間可以搭配其他需求，可是我們沒有，我在想有沒有可能是這樣的原因，所以我們的（女性）勞參率不高，因為他就只有 0 跟 1 的選擇，沒有中間的選擇。（Q：部分工時對女性來講是好事）對勞工是好事，我們不要特別說是對女性勞工，這樣好像就要把女性擺在從事部分時間工作的那個位置，倒不是這樣。從友善家庭政策的這個角度，對於勞工而言，也許有些家庭是男生要負擔這個角色，有可能是男生，爸爸媽媽已經年老了，現在媳婦才不理你，哪有說你爸爸媽媽要照顧的時候要犧牲我的工作然後來照顧你的爸爸媽媽，這時候兒子就必須要跳出來了，我們男生的勞參率好像我們到了中高齡也是下去的，也是比他們（其他國家）低，不只是女生，但女生是最突顯的，可是男生也比人家低，就是我們部分時間的選項很少，那為什麼少？這個跟剛說的法制上也有影響，投保薪資起跳就是 1.1 萬，很多人不喜歡，本來台灣的勞動市場就已經高度彈性了，對老闆而言他不需要再開放這個彈性就可以營運的過來。

D：像韓國，後來我才知道說，其實有很多是小型企業是夫妻兩人一起做的，所以他們為什麼婦女勞參率高，那時候去首爾的時候，就這樣一間一間小小的店面，夫妻兩個人一起做，所以勞參率當然高，而且這個一起做可以做到 70、80 歲，長久下去，他們就是自營作業者，工作時間本來就很彈性，吃飯時間，進到後面去開始煮飯，煮完就出來就可以開始工作。當然我們這種小型家庭企業也不少，一個麵攤都是，雖然看起來好像不少但在整體統計裡面，好像沒那麼多就是了。我們的自營作業比他們多很多嗎？這個也可以去看一下，自營作業的比例很高那就解釋了部分為什麼他們女性勞參率高，如果他們自營作業比例沒有我們高，女性勞參率也還這麼高，那就是別的原因了。

Q：請問您認為其他國家（如：日本或南韓）的二度就業婦女再就業政策或中高齡婦女就業政策是否有我們值得學習的地方？

D：好像也沒什麼特別突出的，就是我們學界一直在講說，最好的辦法不是等他退了以後再想辦法進，而是他一旦進去之後呢，就盡量不要出來，維持原狀一直就業的狀態，一旦就業就就業到底這個模式，而不是進進出出進進出出。

D：那怎麼樣的工作能夠讓他進去之後就在那裡，最好就是我們的托育制度要做的很好，一開始會退出，大部分都是因為托育的關係，找不到好的、可信任的托兒所，或是好的好的價錢太高，或是找不到其他人手，保母也不敢相信，市場良莠不齊讓他不敢放心，因為現在都生的少，這輩子只要生一個，有些人很慎重大概就不會丟給保母。應該這麼說，兩端的婦女會退出，哪兩端呢？勞動條件很差的，因為這群人繼續工作，然後要花錢請人來帶你的孩子沒辦法，自己賺不到兩萬塊錢，結果帶孩子就兩萬塊，等於工作的錢都送給托育，他們他會退出。還有一種人他會退出，就是學歷高的，通常收入也高，因為他對兒童不能輸在起跑點上，對自己比較也比較相信，對自己也有要求，希望這麼小的孩子，也不是丟給保母，保母基本上就是不會讓你餓到，就是看著，可是沒辦法說花很大的精神去幫你做各種腦域開發怎麼學習，學習那塊就沒有，他們會覺得孩子的前幾年很重要，他願意自己這樣做，他就會退出，通常這種人的婚嫁對象也就是教育程度高的，之後再就業市場的工作狀況也不錯，他才會退出啊，很重視孩童教育的會退出。這種人退出其實最可惜，他也是有高教育程度的，可是因為他也更重視他的孩子的發展，所以他退出，像這種退

DOI:10.6814/NCCU201900837

出他的確是也許也想再進入，可是問題退出一段時間之後，再進入就會有很大的困難，所以最好是如果我們的托育制度做到讓他們放心，就不必被迫犧牲自己的工作了。那當然托育制度作的好，就不只是這一端（高教育的女性退出市場）的，連這一端（勞動條件差的女性）的也可以繼續保有工作，兩邊都可以顧到，那最好就是這樣子，一退出就真的很難再回來，因為你一退出再回來往往可能從事的工作，其實也不在乎有什麼發展性，你就只是要一份工作，還有一份收入而已，不太會挑，離家近就好，簡單就好，沒有工作壓力就好，一個月兩萬塊、三萬塊也沒關係，就是這樣的想法，就算他的勞動條件差就會衍生出另外一個問題，當他工作不如意的時候，他也想走了，反正勞動條件就不好嘛，他也不會覺得可惜，他就會一旦退出之後進退進退，一直發生，找到可以他就去，發現不對之後又退，可是每一次退再進的時候，又都是從 entry level，都是從零開始，你沒辦法累積。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900837