

創造女性婚育後再就業的友善環境

陳芬苓

國立台北大學社會工作學系教授

提升婦女的經濟能力無疑是推動婦女自主獨立的重要關鍵，婦女擁有足夠的經濟能力不僅能提升婦女生活品質，也可預防女性老年時落入貧窮。在思考「創造女性婚育後再就業的友善環境」這項議題時，必須先思考三項重要的前提：首先，如何維持女性工作不會因為婚姻或養育子女而中斷的重要性，遠超過如何創造婚育後再就業的重要性。根據早期一些家庭經濟學家的論點，婚育後中斷工作對女性薪資的折損率，以及整個生涯升遷的影響極為巨大，西方女性常因為結婚生子中斷事業之後再就業，使女性只能終身低就於低薪而容易進出的職場(England, 1984)。由於現今社會保險系統的設計都有利於持續工作者，職業生涯中斷對女性職場發展是最大的傷害。

其次，可以思考的是：提出這項問題是從婦女本身的福利著手？或者是從國家人力運用的父權主義角度著手？馬克思主義女性主義曾經運用馬克思主義中的「產業後備軍」概念，來形容資本主義對於女性勞動力市場運用的本質，認為當企業需要多餘的勞動力時便會鼓勵女性就業；而當勞動力市場不需要女性時，便會鼓勵女性扮演傳統家庭主婦角色，退出勞動力市場，以便將職位空出給正規的勞動工作者(Beechey, 1977)。因此在思考這樣議題時，必須釐清究竟希望女性出來就業是為了婦女本身的福利？還是因為國家經濟的發展需要便宜的勞動力支持？如果推動這項議題是來自後者，很有可能在推動過程中踢到鐵板，因為我們只是希望這些不再負有育兒責任的女性，能夠去補充低薪邊陲的勞動力市場。這樣的思考方向僅會吸引有經濟壓力的女性願意出來工作，對於沒有經濟壓力的女性而言，其實很難因為次級勞動力市場而願意再出來就業。換言之，不應再將現代的女性勞動力視為產業後備軍使用，也唯有從女性本身的福祉為思考的出發

點，才能真正創造出女性婚育後再就業的公共政策。

最後，第三個在思考這項議題的前提便在於：如何協助女性同時滿足「家庭照顧（父權主義）」及「工作表現（資本主義）」兩者共同的需求。一般人可能認為因為結婚生子中斷工作的女性，應在小孩進入幼稚園之後就能再回到勞動力市場，但事實上從過去台灣的資料分析可以發現：生育一至兩個子女時，台灣女性就業率與其他OECD國家相比還在水準之中，但生育三個子女以上還能待在勞動力市場的女性比率就明顯下降；因此子女數越多，永久離開職場的可能性就越大。另一個重要現象是：什麼時間點會讓女性離開職場？在台灣會發現有小學以上子女的女性就業率是下降的；若與OECD其他國家比較，台灣有0-3歲小孩女性的就業率差不多；其他國家有小學以上小孩(6-14歲)的女性就業率是提高了，但台灣則是大幅下降(陳芬苓，2014)。這個警訊提醒了我們在台灣的教育環境下，小學之後反而需要父母大量投入兒童的教育，所以女性在這個階段反而要面臨持續工作，或協助子女獲得更高學業成就兩者之間的衝突。若是了解台灣女性在傳統家庭照顧角色上的糾葛，便能了解台灣女性的勞動力參與模式為何不像歐美國家呈現M型狀態，而是離開勞動力市場後便很少再二度就業的原因。

在了解台灣女性就業模式之後，不排除有女性真的因為育兒需要離開，也願意再回來勞動力市，究竟這些在二次就業的女性具備什麼樣的就業市場優勢？

1. **這些女性其實具有家庭照顧及育兒相關知識：**經過一個人生的重要階段，這些女性無疑對於如何照顧家庭、兒童或老人之知識及經驗相對優異，值得投入相關產業的市場。
2. **育齡後再就業的女性具有職業不中斷的優勢：**早期台灣社會喜歡運用未婚女性，但很少願意將訓練及進修機會投注在未婚女性上，是因為預期女性在結婚生子後可能退出勞動力市場。但這一群婚育後再就業的女性，在退休之前顯然無後顧之憂，能在職業上再衝刺，職業不會再中斷，可以全心全意投入勞動力市場。

3. **擁有較高的社會資本：**成熟女性在婚育後其實擁有更紮實的人際網絡，許多需要展現社會資本的工作便適合這些婚育後再就業的女性從事，她們透過婚姻或學校所擴充的人脈，都有助於他們在就業之後的社會資本展現。

但是這些二次就業的女性有哪些弱勢？

1. **缺乏現今經濟環境的知識：**當長期投入照顧家庭之後，這些中斷就業的女性是否可以追上新的商業資訊？這個缺點會成為他們進入需要掌握市場訊息相關工作的障礙。
2. **需要重新學習職場的技能：**在退出勞動力市場之際，這些婦女對於新的勞動力市場型態是否還能找到節奏？是否可以接受台灣普遍希望員工全心全意投入勞動力市場，且強調高工時的就業模式？
3. **職場倫理的重建：**其實家庭主婦的角色在家庭中擁有一定的權力及決策權，因此部分退出勞動力市場的婦女在進入勞動力市場後，必須重新適應在職場上遵守指令的訓練，尤其職場上有許多以年輕人為主的幹部，如何讓較成熟員工可以遵守這些幹部的指令會是一項考驗。

因此，政府或企業界希望創造女性婚育後再就業的友善環境，有哪些作為是可以努力的方向？

1. **工作技能的訓練：**技能的訓練分為兩種，包括一般工作技能及管理技能，傳統勞動力市場訓練往往只著重在工作技能方面的訓練，但許多再就業女性投入在服務業，需要的入門技能並不高，重點是如何訓練他們成為中高階管理階層的人員，才是可以激發他們願意再投入職場的重要關鍵。因此，所謂的「職訓」層級是可以再提高，讓這些再就業女性除了目前工作技能之外，也能有訓練管理的課程，滿足他們繼續投入工作的動機。日本有一項「道之站」計畫－在高速公路出口設置商店及餐飲，這項計畫增加農村婦女的工作機會，而農村女性在開始工作之後，逐漸學習獨立與自主的能力，不會過於依賴先

生。目前「道之站」有已有20位女性站長，平時儲備人員透過各種研修訓練課程、先進國考察、網路交流、各式各樣社團活動等進行經營管理的學習，已婚再就業的女性從中也促進能力提升與自我實現（吳秀美，2008）。換言之，若要鼓勵資深女性再就業，必須將之視為未來儲備的管理人才，而不只是永遠的底層人員。

2. **提升市場資訊：**再就業婦女可能是從基層工作重新做起，但若是缺乏對整體產業或經濟發展的遠景，將永遠受侷限。因此，各國皆成立的「婦女就業中心」，針對女性職場上的弱勢提供相關訓練及市場訊息，增加其對於經濟動向的了解，使婦女判斷未來再就業可以選擇何種行業發展？或選擇自行創業時可以從哪些行業著手？
3. **增加個人成長：**前言述及隨著時代變遷，職場有不同的工作規範及風貌，對於再就業婦女的最大障礙是如何克服面對群眾的壓力、如何回到工作的節奏、如何應對在職場遭遇的人際及客戶關係。因此在訓練上可以多增加再就業婦女在此方面的應對技巧，相信更能增加他們重新投入職場的信心。
4. **協助建構友善家庭的職場：**再就業婦女雖然不再需要密集地投入家庭照顧責任，但隨著子女年齡的不同或年長長輩的變化，再就業婦女在人生歷程中不可避免的是仍有臨時或突發的家庭照顧需求。因此，如何鼓勵企業投入建置友善家庭措施是政府可以努力的方向。國內雖然長期有幸福企業的選拔，但許多幸福企業往往還是以男性員工角色為設計出發點，著重在增加家庭旅遊或員工眷屬福利的設計，很少由女性員工的角度思考何謂「幸福企業」？同時，未來政策也可以鼓勵企業思考職務再設計，或成立新手父母支持性團體，讓有照顧責任或育兒需求的員工更能夠有足夠的彈性，在不退出職場的前提下，仍可在職場上可以擁有自己發展的一片天地。

總之，回應一開始的論點，一個成熟的社會要能夠支持想工作的女性，不會因為婚育而需要辭去工作；也應該支持想要自己照顧子女的女性可以無後顧之憂，

創造一個讓女性擁有「選擇權」的環境。政策的出發點必須以女性本身的福祉為中心思考，女性不應只有以「媽媽」或「勞工」的角色出現在公共政策中，這才是我們該努力建構的友善環境。

參考書目：

Beechey, V. (1977). Some Notes on Female Wage Labour in Capitalist Production. *Capital and Class*, 3, pp. 45-66.

England, Paula (1984). Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation. *Social Forces*, 62(3), Mar, pp727-45.

吳秀美 (2008)，研修「日本微型企業及婦女創業貸款與輔導措施」，勞委會出國報告。<http://report.nat.gov.tw/report/view/10757>

陳芬苓(2014) 第三章 勞動與照顧相關指標--家庭、兒童和就業狀況。第四章 政策相關指標--家庭暴力。臺灣大學中國信託慈善基金會兒童暨家庭研究中心編，臺灣童權指標-兒少視窗。台北市：臺灣大學中國信託慈善基金會兒童暨家庭研究中心，