

過通讀三法等平作工性兩

# 增設托兒老托機構 解決女性就業困境

張晉芬／婦女新知基金會副  
董事長

在最近社會上一連串令人不安、沮喪、和憤怒的言語性別歧視和女性個人親密行為被偷拍、公開等等事件中，婦女團體辛苦推動已久的「兩性工作平等法」昨天在立法院通過，或許可以讓許多人在情緒上得到稍許安慰。然而，如果再回想這個法案從民國七十九年開始有第一個版本送進立法院到如今通過為止，也已經有十一年之久。對於許多長期參與這個法案訂訂的律師、學者和婦運人士，以及幾位協助推動立法的國會議員而言，心中恐怕也是百感交集。

我們的社會始終有一個迷思，認為女性既然已經在政治、企業和一些專業性領域內獲得肯定，職業婦女也已經是一種常態，台灣已經是一個兩性工作平權的國家。但在現實上，在應徵工作、薪資給付、職業或職務安排、升遷、以及解僱等方面，仍然充滿了性別歧視。報紙求才廣告中的性別規定、同工不同酬、單身條款和懷孕條款的存在，以及工作場所中的性騷擾事件，屢見不鮮。即使我們不能期待「平等法」在明年三月上路之後，這些現象就會立即消除。然而，法律的通過至少會讓雇主心生警惕，而同時產生預防和制裁的效果。法律所傳達的宣示性和教育性意義，對於建立社會整體兩性工作平權也必然有正面的作用。

除了禁止歧視和性騷擾的言語和行為之外，法案通過的另一個意義就是國家必須開始積極介入解決女性就業的困境。造成台灣女性正式勞動市場參與率偏低的主因就是托育的問題。這與女性仍被期望和要完全負擔育嬰和照護工作有極大的關係。根據多次官方的調查，在已婚婦女認為政府應該如何增進女性就業機會時，增設托兒及托老機構持續都是排名第一的項目。新的法案即是要求國家獎勵雇主設立托兒所或是提供已婚婦女就業的協助，並規定雇主需給予員工彈性工時的選擇等。這種將家庭照護工作和成本社會化立法精神，既是現代社會尊重重女人工作權的起碼表

現，**同**也是企業回饋女性對這個社會再生產貢獻應有的作法。另一個意義就是不再讓生育和養育責任成為對女性追求個人事業的懲罰。

為了讓整個法案能夠迅速通過，在最後的協商過程中，婦女團體在部分法條做了極大的讓步。其中最大的一個缺憾就是對於主管機關的認定。由於「平等法」規定「本法所定事項，涉及各目的事業主管機關執行者，由各該目的事業主管機關辦理」。於是，類似軍事單位和學校等機構如有違法事項，受到不公平待遇者仍然只能在單位內提出申訴，各單位內部的兩性工作平等委員會的公正性和專業性今後必須被密切檢視。此外，在罰則方面，目前通過的法案取消了連續處罰的規定，因此，如果執法單位或是主管機關不持續要求改善，最後對於雇主的制裁效果恐怕也是相當有限。最後，包括企業內部性騷擾申訴管道的設立、育嬰假和家庭照顧假等的實施，都只適用雇用人數達三十人以上的事業。根據主計處一九九八年的資料，符合這個條件的受雇者只佔台灣全體受雇人數的百分之四十六。針對法案立法效果的弱化，與其指責婦女團體讓步，不如說是肇因於國家行政官員和多數立法者兩性工作平權觀念的落後，使得法案的通過一延再延，最後放行的還是一個對官僚和企業妥協的版本。

新法通過之後，未來要如何落實其實才是真正問題的開始。「平等法」規定在中央和地方政府設立兩性工作平等委員會，以統籌法案中的規定事項。但鑑諸目前地方政府「就業歧視評議委員會」功能不彰，甚至是由其他局室業務人員兼辦的情況下，如果經費和人力不能增加，「兩性工作平等委員會」能發揮到什麼作用，實在令人擔心。為了配合「平等法」通過的趨勢，勞委會、台北市政府、和台北縣政府雖然都已經展開宣導的課程或計畫，但是如何讓更多資源有限的縣市內的受雇女性能夠受到法律的保障，固然行政院和勞委會應該要多費心，同時也是婦運團體必須持續關注的問題。

過通讀三法等平作工性兩

# 增設托兒托老機構 解決女性就業困境

張晉芬／婦女新知基金會副  
董事長

在最近社會上一連串令人不安、沮喪、和憤怒的言語性別歧視和女性個人親密行為被偷拍、公開等等事件中，婦女團體辛苦推動已久的「兩性工作平等法」昨天在立法院通過，或許可以讓許多人在情緒上得到稍許安慰。然而，如果再回想這個法案從民國七十九年開始有第一個版本送進立法院到如今通過為止，也已經有十一年之久。對於許多長期參與這個法案訂訂的律師、學者和婦運人士，以及幾位協助推動立法的國會議員而言，心中恐怕也是百感交集。

我們的社會始終有一個迷思，認為女性既然已經在政治、企業和一些專業性領域內獲得肯定，職業婦女也已經是一種常態，台灣已經是一個兩性工作平權的國家。但在現實上，在應徵工作、薪資給付、職業或職務安排、升遷、以及解僱等方面，仍然充滿了性別歧視。報紙求才廣告中的性別規定、同工不同酬、單身條款和懷孕條款的存在，以及工作場所中的性騷擾事件，屢見不鮮。即使我們不能期待「平等法」在明年三月上路之後，這些現象就會立即消除。然而，法律的通過至少會讓雇傭主心生警惕，而同時產生預防和制裁的效果。法律所傳達的宣示性和教育性意義，對於建立社會整體兩性工作平權也必然有正面的作用。

除了禁止歧視和性騷擾的言語和行為之外，法案通過的另一個意義就是國家必須開始積極介入解決女性就業的困境。造成台灣女性正式勞動市場參與率偏低的主因就是托育的問題。這與女性仍被期望和要完全負擔育嬰和照護工作有極大的關係。根據多次官方的調查，在已婚婦女認為政府應該如何增進女性就業機會時，增設托兒及托老機構持續都是排名第一的項目。新的法案即是要求國家獎勵雇主設立托兒所或是提供已婚婦女就業的協助，並規定雇主需給予員工彈性工時的選擇等。這種將家庭照護工作和成本社會化立法精神，既是現代社會尊重重女人工作權的起碼表

現，也是企業回饋女性對這個社會再生產貢獻應有的作法。另一個意義就是不再生育和養育責任成為對女性追求個人事業的懲罰。

為了讓整個法案能夠迅速通過，在最後的協商過程中，婦女團體在部分法條做了極大的讓步。其中最大的一個缺憾就是對於主管機關的認定。由於「平等法」規定「本法所定事項，涉及各目的事業主管機關執行者，由各該目的事業主管機關辦理」。於是，類似軍事單位和學校等機構如有違法事項，受到不公平待遇者仍然只能在單位內提出申訴，各單位內部的兩性工作平等委員會的公正性和專業性今後必須被密切檢視。此外，在罰則方面，目前通過的法案取消了連續處罰的規定，因此，如果執法單位或是主管機關不持續要求改善，最後對於雇主的制裁效果恐怕也是相當有限。最後，包括企業內部性騷擾申訴管道的設立、育嬰假和家庭照顧假等的實施，都只適用雇用人數達三十人以上的事業。根據主計處一九九八年的資料，符合這個條件的受雇者只佔台灣全體受雇人數的百分之四十六。針對法案立法效果的弱化，與其指責婦女團體讓步，不如說是肇因於國家行政官員和多數立法者兩性工作平權觀念的落後，使得法案的通過一延再延，最後放行的還是一個對官僚和企業妥協的版本。

新法通過之後，未來要如何落實其實才是真正問題的開始。「平等法」規定在中央和地方政府設立兩性工作平等委員會，以統籌法案中的規定事項。但鑑諸目前地方政府「就業歧視評議委員會」功能不彰，甚至是由其他局室業務人員兼辦的情況下，如果經費和人力不能增加，「兩性工作平等委員會」能發揮到什麼作用，實在令人擔心。為了配合「平等法」通過的趨勢，勞委會、台北市政府、和台北縣政府雖然都已經展開宣導的課程或計畫，但是如何讓更多資源有限的縣市內的受雇女性能夠受到法律的保障，固然行政院和勞委會應該要多費心，同時也是婦運團體必須持續關注的問題。