

台灣女性史入門—勞動篇

張晉芬

中央研究院社會學研究所研究員

目次

一 移民社會與女性勞動	1	六 促進勞動性別平權的法律	16
二 日治時期台灣女性勞動	4	七 外籍女性工作者的來台及處境	19
三 戰後經濟成長與女性勞動者	7	八 家務勞動與性別分工	23
四 勞動市場中的性別隔離	10	九 女性勞動者的社會特徵	26
五 勞動市場中的性別歧視	13	十 女性的低薪及貧窮女性化	29

◎ 如欲引用本冊中的文字，請採用以下寫法：

張晉芬（2009）《台灣女性史入門—勞動篇》，未出版。〔日文版刊登於：台灣女性史入門編輯委員會編（2008）《台灣女性史入門》，第四章〈勞動〉，頁 91-116。日本京都：人文書院。〕



二〇〇九年六月

第一章 移民社會與女性勞動

根據人口學家陳紹馨的估計，十七世紀末期，台灣的漢人及原住民族的人口比例相當，合計當時人口數約為25萬人。漢人中則以男性居多。十八世紀末期，隨著禁止女眷移入禁令的解除，男女人口比例差距逐步縮小。由於移入之女性多屬於青壯年紀，也使得島內漢族女性勞動力的大幅增加。台灣的女性很早就有下田工作的紀錄。客家婦女撐傘、全身包緊以防曬、在稻田中除草的景象也出現在坊間的書籍中。

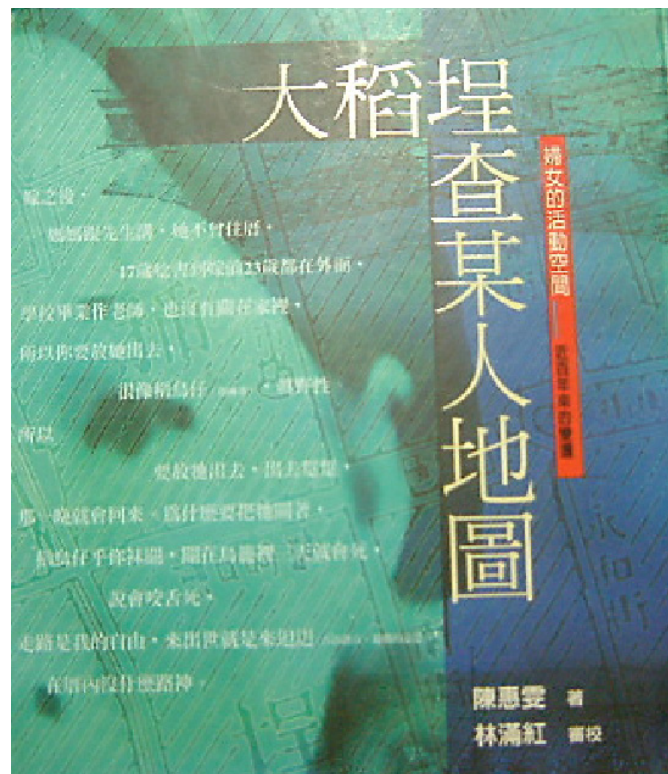
清朝統治初期台灣還是一個農業為主的社會。女性勞動力主要消耗在農事或家業管理、家庭手工業及家務勞動等。實際的工作包括刺繡、做鞋、編草席、拾字紙、撿茶、舂米、裱紙等。這些大多是在家中所從事的零星有酬工作。在傳統台灣社會中，女性並非完全沒有出外參與市場勞動的機會或經驗，只是職業類別有限，所從事的也大多是聲望較低的職業。例如，師姑（女道士）、菜姑（尼姑）、產婆（接生婆或助產士）、媒人婆、「老娼頭」（妓院女老闆）、及菜店查某（或說賺吃查某、妓女）等，這些工作多半由中年女性擔任。歷史記載中不曾見過有女性因為從事這些工作而大富大貴。

到了清代末期，隨著清軍的戰敗，許多中國沿海的港口被迫開放，讓外國商人進出做生意。荷蘭人進駐台南安平，算是國際貿易的濫觴。淡水港口貿易的發展也帶動了北部地區的繁榮，包括艋舺（如今的萬華）及大稻埕等地。國外貿易中的茶葉輸出為當地的年輕女性帶進新的工作機會。女性原本所從事的手工業，已不再侷限於家戶空間內，而也可能聚集在固定的小工廠中。以大稻埕最特殊的揀茶女為例，與原來所從事的農事工作相比，揀茶的工作輕鬆、也有較固定的工作時間和薪資，且可和同輩的女性一起說笑，算是一段愉快的生活經驗。根據1900年的報導，有些採茶婦女要從一至二里外的地方來此工作，顯示當時女性用固定通勤方式出外工作已被接受。

台灣是在1895年甲午戰爭之後，被清朝政府割讓給日本統治。根據游鑑明的整理，在1905年時（尚離清朝統治不久），男性勞動力的人數約為女性的兩倍，此後持續維持類似分配。而超過80%的女性勞動力是出現在農林漁產業。這些大致反映了清治末期台灣女性就業的圖像。

研究案內

關於清朝及日本統治台灣時期的社會結構及變遷，台灣省文獻委員會所出版的《台灣近代史》系列中的「社會篇」(1995) 提供了許多值得參考的歷史敘述與數據。陳惠雯的《大稻埕查某人地圖》則是圖文並茂，呈現清代及日治初期台灣北部女性的經濟及社會生活的圖像；博揚文化出版，1999。卓意雯的《清代台灣婦女的生活》，主要描述當時婦女的婚姻、家庭及社會角色、及在禮教規範和法律上的地位。但文本中也有多處提及當時婦女參與農事、家務、及女工等的情形；自立晚報社文化出版部，1993。



照片一 陳惠雯著作《大稻埕查某人地圖》封面



照片二 清代台灣婦女勞動圖像

資料來源：《臺灣慣習記事》雜誌，1901年12月23日。

第二章 日治時期台灣女性勞動

台灣是從被日本殖民時期（1895-1945）開始，逐漸走向資本主義式的經濟發展模式。彼時確實增加不少新興行業職，勞動力的需求與日俱增。從參與的層面來看，1937年時台北市女性勞動者職業分類已達50種。這些「新興職業」依人數多寡排列依序為產婆、教師、護士、接線生、及車掌。此外，雖然人數不多，但女性已有機會擔任教師、助產士、醫師、或是民意代表。按摩師、鋼琴手、理髮師、新聞記者、廣播員、司機、木匠等工作也都有女性任職。對日抗戰之後，有中國大陸人士來到台灣，對於女人幾乎出現在各行各業、甚至作為建築工人或採礦工，大為驚嘆；對於公車上的女售票員或製茶場中的女工，也相當注意。

日本殖民統治者為增加生產，試圖提供一個有利於女性就業的環境。台灣總督府推動了幾項政策，用以提升女性的市場勞動參與：「廢除纏足」，鼓勵女性放足；推行女子教育，同時也興辦女學；設立公立托兒所。

但基本上女性仍被視為廉價、補充性的勞動力，資方對女工的剝削狀況嚴重。根據媒體的報導，日治時期的勞動市場已出現關於性別歧視的報導。在男女薪資部分，同工不同酬的情形即非常明顯，女性的工資多只占男性的一半。內地與殖民地的薪資也有很大的差距。日本殖民時期在台灣大力發展養蠶業，以製成絲綢出口到日本。但根據表一的數據，同樣的工作台灣女性的薪資最多僅及日本的63%，且必須自費通勤，可知當時投資製絲的企業在台灣獲利極高。在工作場所中也有性騷擾的事件，如茶行內男性茶工對女性的騷擾；但受害者往往無處申訴，反被眾人告誡須「謹言慎行」。

歷史學者楊翠指出，在台灣民報中有多起報導是關於女性因為對低劣的勞動條件不滿所發動的一連串罷工事件，如1927年台南台灣織布社的女工罷工事件、台北日華紡織株式會社罷工事件、菸酒專賣局嘉義酒廠女工的罷工，及若干年後在台北市發生的印刷工的聯合罷工。

根據歷史學者游鑑明所彙集的資料，在二次大戰前台灣女性的就業率仍為40%左右；戰爭開始後，根據劉鶯釧及謝嘉雯的估計，1940年（離第二次世界大戰結束尚約五年時間）台灣的女性就業人口數為54萬人，約占女性勞動力的35%，與幾年前相比，反而有些微的下降。根據圖一，在1930年時女性勞動者集

中的產業仍是農林漁等初級產業。但與1905年時相比，從事製造及服務工作者的比例僅從16.7%上升到23.8%。

研究案內

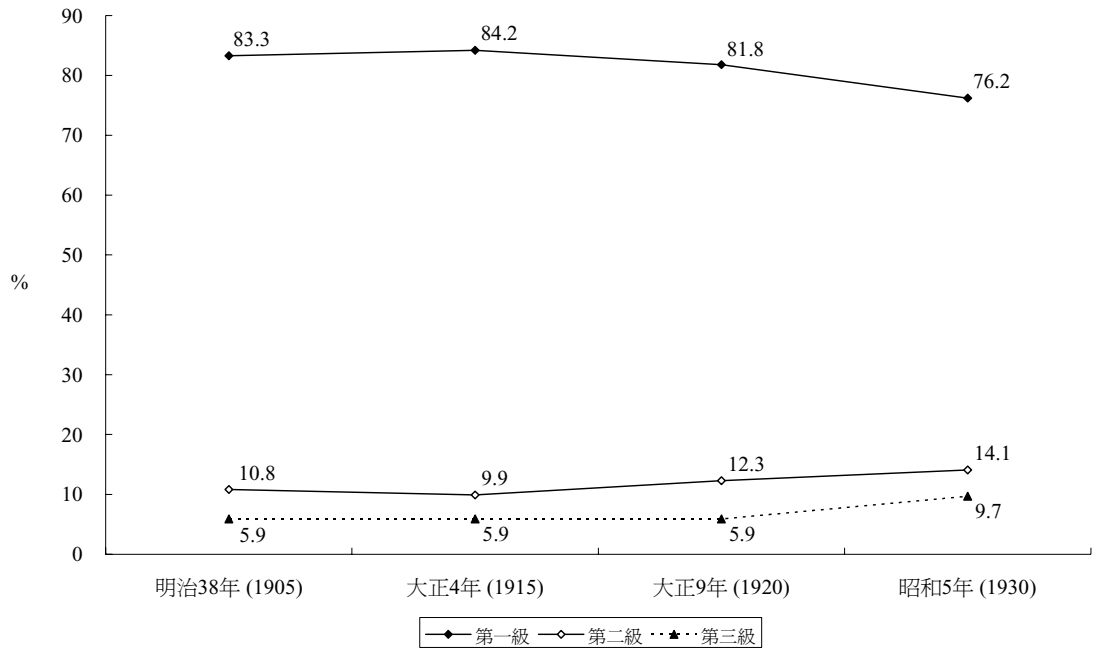
在前面一章「研究案內」所提到的《台灣近代史：社會篇》中，有一章是游鑑明的〈日據時期的職業變遷與婦女地位〉，除了提供當時的女性勞動參與率狀況之外，也詳述了女性所從事的新興職業的勞動現場與勞務的內容。楊翠的〈日據時期台灣婦女解放運動—以《台灣民報》為分析場域（1920-1932）〉則提到多起的女工抗爭事件；時報文化出版，1993。劉鶯釗及謝嘉雯的文章—〈女性勞動參與的決定因素：1905-1940年的台灣實證〉呈現日治中期台灣女性勞動參與的人數和比率，以及影響參與的因素；台灣大學經濟學系《經濟論文叢刊》25(2): 183-205，1997。多年以來一直協助慰安婦向日本政府爭取道歉及賠償的台北市婦女救援基金會，曾經訪問尚存的台籍慰安婦阿嬤，而編著了一本專書—《鐵盒裡的青春》，呈現她們被騙或是被強迫成為慰安婦的經過、在中國的海南島及其他地方被軍人強暴或強迫從事性交易的情形、及晚年的生活狀況；天下遠見出版，2005。

表一 1926年日本內地及台灣製絲女工每日酬勞之比較*

	台灣 平均	日本				
		熊本 (九州)	埼玉 (本州)	京都 (本州)	山形 (本州)	群馬 (本州)
每日酬勞 (圓)	0.41	1.13	1.04	0.99	0.78	0.65
台日酬勞比 (台灣÷日本)	--	0.36	0.39	0.41	0.53	0.63

* 日本女工還可免費寄留宿舍，但台灣女工均須通勤。

資料來源：何素花（2004）〈台灣蠶業之發展—日治時期殖民經濟事業之一〉，頁77。《台灣史料研究》22: 72-111。台日酬勞比則為本章作者自行計算的結果。



圖一 台灣日治時期女性於各級行業的就業比率

資料來源：游鑑明（1995）〈日據時期的職業變遷與婦女地位〉。《台灣近代史：社會篇》，頁101-137。南投：台灣省文獻委員會。



照片一 日治時期台北帝國大學醫學部附屬醫院助產人員合影

資料來源：游鑑明（1994）《走過兩個時代的台灣職業婦女訪問紀錄》，頁39。

台北：中央研究院近代史研究所。

第三章 戰後經濟成長與女性勞動者

在1949年國共戰爭失利之後，國民政府遷移來台。以振興國家經濟及應付未來戰時徵召等理由，動員女性投入生產線，同時也將「增加婦女就業機會」的政策納入黨綱之中。在客觀環境方面，1950年代戰後嬰兒潮的長成、農村歷經綠色革命及農耕工具機械化後所釋出的女性勞動力、教育程度的提升，都促成了女性開始大量進入勞動市場。從1960年代開始，台灣進入出口導向時期，由於外銷訂單激增，具有國中學歷的年輕女性被鎖定為主要的勞動力來源。不論是早期的出口大宗紡織業和成衣業，或是隨後日漸重要的電子產品，都需要廉價及能夠忍受單調、重複性工作的勞動力。女性勞動人口急速地從鄉村外移，投入這些外銷加工廠的生產線，為台灣即將到來的經濟奇蹟打拼。此時，一些跨國公司，如美國通用及RCA、荷蘭飛利浦等，紛紛來台投資設廠，生產勞力密集的電子產品。1966年高雄及後來其他加工出口區的設立，更是集中了許多年輕女子到工廠工作。每到傍晚下班時，加工區大門口一群擁擠的年輕女性走路或是騎自行車的景象，成為女性勞工對台灣經濟發展貢獻的最佳見證。

在歷經1970年代能源危機的不景氣後，有些廠商為了節省成本，將業務分散給小型承包公司，再轉由女性以代工方式生產。政府也有計畫地推動「社區發展計畫」，以「客廳即工廠」的方式，運用家庭主婦的勞動生產力，鼓勵女性賺取「補貼」家計的外快，而資方也樂於僱用這些願意接受較低工資的主婦。許多女性因為照顧年幼子女及從事家務，難以分身進入紡織、成衣或電子工廠，但仍承接了在家中即可從事的加工工作，例如做塑膠花、洋娃娃、或聖誕燈，甚或購置簡單的縫紉機，為成衣廠進行基本的加工。

作為電子或電器工廠主要的勞力來源，女工們必須長期忍受生產線上日復一日單調、重複的工作節奏，不能隨便離座，同時還必須忍受材料或焊接所產生的臭味或是因為身體接觸所造成的不適。1972年位於淡水的美商飛歌電子公司，因為在工廠內使用強烈的化學劑，造成五名女工死亡及多人罹病，而被勒令停工。1973年時，通用電子公司因為被檢查到工廠違反〈安全衛生法〉而被要求停工七日、限期改善。

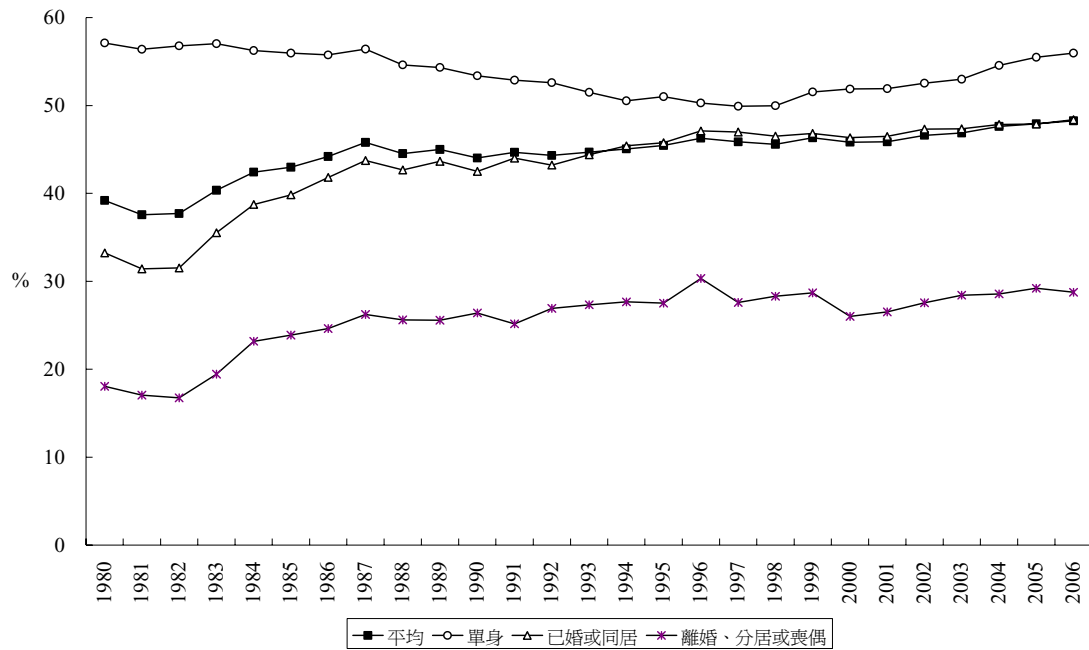
與其他的美商電子公司一樣，為尋求廉價的女性勞動力，RCA於1970年來台

設廠。1992年關廠之後，陸續傳出許多勞工（大多數是女性）因罹患肝癌、肺癌、大腸癌、胃癌、鼻咽癌、淋巴癌、或是乳癌而去世的案例。在關廠後的十年間，至少已有超過1千名RCA的勞工罹患癌症，200多人死於癌症、100多人患有腫瘤性疾病。遭受癌症病痛的勞工成立了「前RCA員工自救會」，要求RCA賠償，並且申請勞保給付。這些女工成爲台灣經濟發展背後的犧牲者。

在戰後台灣經濟快速成長的時期，除了製造業之外，服務業部門也快速地成爲女性重要的就業場所，在初級產業就業的比例大幅下降。1966年時女性的勞動參與率尚只有爲36.6%；但根據圖一，1982年之後參與率開始大幅躍升，到二十世紀的末期已達46%，目前仍緩慢增加中。相對的，男性勞參率則從1980年開始一直在下降中。女性占全國就業人口的比例已超過40%、且持續上升中。單身女性的勞參率自然是最高的，雖然中間有超過十年的期間持續下降，但自1990年代末期開始逐漸上升。已婚或是離婚等其他婚姻狀態的女性的勞參率均呈現緩慢上升的趨勢。在1980年代時台灣的資本主義發展型態此時已然確立。

研究案內

艾琳達（Linda Arrigo）是在台灣經濟發展之初、尚處於戒嚴時期，即關心女性勞工處境和被剝削狀況的學者；她曾在*Contemporary Marxism*（11: 77-95, 1985）中發表Economic and Political Control of Women Workers in Multinational Electronics Factories in Taiwan: Martial Law Coercion and World Market Uncertainty。成露茜和熊秉純曾撰文分析國民黨政府如何影響民間經濟生產的模式，及動員家庭中的婦女投入外銷工業。她們合著文章的題目是〈婦女、外銷導向成長和國家〉；《台灣社會研究季刊》14: 39-76，1993。針對因為工作而受傷的勞工，工作傷害受害人協會曾出版一本攝影集，並輔以文字敘述勞工們受傷的經過和後續，其中也包括多位在RCA工廠中受害或因病死亡女工的故事；《木棉的顏色》，大塊文化出版，2003。苦勞網則是一個由勞工運動人士所創建的網站，其內也有關於RCA事件後續發展的報導（<http://www.coolloud.org.tw>）。



圖一 台灣不同婚姻狀態別女性勞動參與率

資料來源：《人力運用調查報告》，2006，中華民國行政院主計處。



照片一 1960年代高雄加工出口區女性勞工上班實景

提供者：高雄市婦女新知協會。

第四章 勞動市場中的性別隔離

在社會學研究中，有一些面向常被用來代表勞動市場中的性別隔離，包括就業身分、職業聲望、及職業類別等。就業身分是決定個人社會階級位置的重要判準之一。主要的類別是：雇主、受雇者、自營作業者（自己作老闆，沒有雇人）、及無酬家屬工作者。根據表一，在過去二十多年期間，雖然女性的處境有一些改善，但是在雇主身份中，男性所佔的比例一直都是超過八成；而接近八成的無雇人的老闆也都是男性。男性作為雇主的比例是女性的三倍以上，成為自營作業者的比例則為女性的兩倍以上。女性只有在作為受雇階級時，比例才與男性相當。因此，在就業市場上，女性比男性更可能成為領薪階級。

一些質性研究也顯示，相較於男性，女性勞動者擔任主管或成為企業領導人的機會確實稀少。例如，女性勞工雖然是台灣外銷產業的主力，但卻很少女性有機會成為管理人員。有研究顯示，在一家紡織廠中，雖然女性勞工的人數有三、四百人，卻其中卻沒有一位成為領班（最基層的管理職位）。直到1980年代的中期，在台灣幾個重要的民間產業中，包括紡織、資訊電子、信託、塑膠、及汽車，被特別提出來稱道的企業家幾乎都是男性。但最近幾年已有不少女性因為承接家族事業而出名，也有許多女性自己創業有成，成為石雕、葬儀社、咖啡館、鰻魚出口商、服裝設計公司等的女老闆。

表二是1987年時兩位台灣的社會學家所做的職業聲望調查部分結果。排名在前面的幾乎都是男性主導的職業，直到第46的小學老師，才是女性較集中的職業。現在女性雖然開始有較多機會進入排名前面的職業，但與男性相比，仍多為少數。

在性別隔離的面向中，職業隔離受到最多的討論。主要因為職業是決定薪資的重要因素一，而職業性別隔離又是影響兩性薪資差距的重要原因。根據一項計算的結果，1981年時為33%，1991年時升至43%，代表需要有43%的男性及女性須改變其現有職位才能達到職業分布的性別平等。目前的狀況雖然有一些改善，但實際狀況如何，仍須更多的研究。從實際所從事的職業來看，在1988年時，女性的職業參與已經具有多樣性，但主要仍是以擔任服務、文書、及技術員等技術性較低的工作為主。直到2000年為止此一分布模式仍未有重大的改變。

研究案內

張晉芬及蔡瑞明所撰寫的《台灣全志·社會志：勞動力與勞動市場篇》內容所涵蓋的期間雖超過五十年，但主要是呈現自1980年代到21世紀初期，台灣勞雇關係的變遷、勞動力結構的轉變、教育與人力政策的連結、勞動條件概況及法規、工會組織及勞工運動、勞動市場的區隔、及外籍勞工政策與發展等。在各章中都盡量呈現女性勞工的特殊處境和行動；國史館台灣文獻出版，2006。加拿大籍的人類學家Scott Simon以其流利的中文，曾經訪問過十多位台灣中小企業的女老闆，談她們創業的動機、經過及身為女性所感受到的特殊遭遇；*Sweet and Sour: Life-World of Taipei Women Entrepreneurs*. Lanham, MD (U.S.A.): Rowman & Littlefield Publishers, 2003。社會學者高承恕也曾出版專著—《頭家娘：台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義》；聯經出版，1999。書名即已經透露該書之主要研究議題。

表一 各類職業階層中女性所占的比例

單位：人；%

年別	全體從業人口數	女性所占比例					
		雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受僱者		
					合計	受私人僱用	受公部門僱用
1981	6,672	10.6	16.5	66.3	35.0	36.4	29.2
1989	8,258	11.3	17.8	72.7	40.2	41.5	33.9
1997	9,176	14.2	19.9	74.7	42.0	42.1	41.3
2004	9,786	17.3	22.8	75.1	44.5	44.3	45.5

資料來源：《人力資源統計年報》，2006，中華民國行政院主計處。

表二 台灣大學生主觀職業聲望量表

職業類別	平均數	標準差	職業類別	平均數	標準差
1.科學家	88.301	14.217	46.小學教員	67.435	14.889
2.大學校長	87.712	16.505	65.空中小姐	62.590	15.967
3.大學教授	87.435	14.802	71.家庭主婦	60.947	20.919
4.大使	86.872	15.061	74.幼稚園老師	60.375	14.796
5.高等法院院長	86.341	17.073	75.護士	60.316	14.570
6.大法官	85.285	16.586	80.修女	57.928	17.288
7.省主席	85.230	18.308	83.秘書小姐	57.469	14.843
8.部長	84.469	17.545	102.國光號車掌小姐	51.338	15.347
9.院長	83.352	17.185	117.美容師	47.549	15.892
10.院轄市市長	81.527	18.090	131.公車車掌小姐	44.699	15.953
21.小學校長	76.782	15.547	145.女傭	40.112	16.612

資料來源： 蔡淑鈴、瞿海源（1989）〈主客觀職業量表之初步建構〉。見伊慶春、朱瑞玲編，《台灣社會現象的分析》，頁477-516。台北：中央研究院三民主義研究所。（1987年之調查）



照片一 1960年代高雄加工出口區電子工廠內女性勞工工作情形

提供者：高雄市婦女新知協會。

第五章 勞動市場中的性別歧視

在進入資本主義生產體制後，女性的勞動參與已為平常現象。隨著教育水準和平等意識的提高，社會大眾對於女性勞動者的待遇是否公平也開始重視。因為不論是勞動條件（敘薪、升遷、訓練等）或就業機會（招募、聘用、資遣等）都有極大的性別差異，而這些差異往往是性別歧視操作的結果。以下用一些實例說明勞動市場中對於女性的歧視。

在臺灣的就業市場中，最常見的勞動條件性別歧視是男女同工不同酬、女性缺乏升遷機會，剝奪女性工作機會、及職場中的性騷擾等。根據統計，不論是在同一項職業分類、產業、或部門內，女性的平均薪資均不及男性。經濟學者的研究也證實，即使生產力相同，女性的平均薪資都低於男性同僚。根據行政院勞工委員會所曾經做過的一項調查，在不平等項目中，調薪是被選擇最多的項目（9.50%），其次是升遷（8.2%）。至於升遷方面，不論是實際的升遷機會或是對未來的期望，女性受僱者均不及男性。即使在公務人員部門中也是如此。

至於工作機會的不平等。1987年國父紀念館及高雄市立文化中心爆發「單身條款」事件，首度讓女性因為結婚或年齡被雇主歧視的問題才開始浮上台面。1995年初台北市陽明山信用合作社（現已改為陽信商業銀行）爆發社方以結婚和懷孕為由，解僱9名女性職員的事件。由於女性受害人本身挺身而出，婦女團體也公開譴責，在媒體大篇幅報導的壓力下，勞委會才援用〈就業服務法〉，處罰雇主。1997年6月19日中國時報第49版（台北市版）的分類廣告中，有一則板橋信用合作社招考人才的啓事。這家信用合作社（目前已升格為銀行）要招考三到六職等各若干名額的工作人員。從廣告的內容來看，女性如果想要向這家信用合作社寄出求職信，立即面臨到兩個阻礙：第一，她們不能應徵職等較高的工作；第二，如果已婚，即不符合應徵條件。由於這兩項障礙都明確地只針對女性，是依性別而提供不同的工作，其實已經構成了雇用上的性別歧視。

此外，還有工作場所性騷擾的問題。在權利意識不彰、法律制度不完備的清治和日治時代，當工作場所內發生性騷擾時，受害者既得不到賠償，反而被要求不要聲張、受害者應該要多加小心自己的言行等。相對而言，在現代社會，由於意識的覺醒及女性團體的努力，性騷擾的問題開始受到重視及檢討。1998年台

灣出現第一件因為性騷擾被法院判處侵權的案例。一位在旅行社任職的女性職員，屢次受到上司的性騷擾；在要求停止未受到理會、甚至因而被無故解僱之後，被害者遂向法院提出告訴，後來獲得勝訴。同年另一位勇敢的女性，林口長庚醫院的楊護士，也因為被該院醫生多次在工作場所性騷擾之後，在婦女新知基金會的協助下，辛苦地開始其漫長的行政和司法救濟。終於在 2002 年，該名醫生被法院二審判決侵權成立。

研究案內

關於基層女性工作者在勞動現場所受到的不平等待遇、因工作而產生的健康問題、及抗爭經驗等，林美瑢在她所編著的《基層婦女》提出了許多案例和分析；台灣基層婦女勞工中心出版，1995。曾參與一項抗議惡意關廠抗爭的勞工，在工運人士的協助下，出版了一本記錄抗爭經過、照片及內容豐富的專著——《那年冬天，我們埋鍋造飯：新光士林廠關廠勞工生命故事及抗爭實錄》；台北市政府勞工局勞工教育中心出版，2003。婦女新知基金會為了彰顯女性在工作場所所遭受到的懷孕歧視、個人所受到的創傷、及抗拒的行動，曾根據實際案例拍攝一部紀錄片——「要懷孕、也要工作：懷孕歧視紀錄片」(VHS)，1999。後來，復根據四個性騷擾的案例，拍攝一部「玫瑰的戰爭」的影片，2001。



照片一 婦女新知基金會等運動團體赴監察院，
要求糾正公部門招考的性別歧視，1999 年
提供者：婦女新知基金會。



照片二 婦女新知基金會於立法院前以行動劇表現女性的職場困境，1999 年
提供者：婦女新知基金會。

第六章 促進勞動性別平權的法律

如何促成平等、但又能兼顧差異在理論和實踐始終是一個難題。理論上，如果條件相同，不同性別或是性向的勞動者應該具有相同的機會及受到同等的待遇。在實踐上，條件相同的定義會必須依情境的變化而有不同的解釋。例如，女性懷孕時不宜從事粗重或需要攀爬的工作；此時如果還強調與男性或未懷孕的女性一視同仁，即是沒有注意到身體差異的因素。台灣婦女團體在推動立法時，有時即會困擾如何在兩者間取得平衡。

針對持續性的勞動性別差異，如何消除其中性別歧視的操作，是台灣婦運團體的重要工作目標。台灣最早出現保護女性員工勞動權益的法案是〈工廠法〉（1932年實施）。該法第24條規定，男女同工應該同酬；之後的〈勞動基準法〉（1984年實施）也延續這項規定。〈就業服務法〉（1992年實施）第5條明確禁止各種形式的歧視：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視」。如果違反，則需被處以3,000元以上、30,000以下的罰鍰。在2007年的修正案中，也明列禁止因出生地或年齡的不同而在招募或在雇用時歧視受雇者。

規範勞動市場中性別平等最主要的法律就是〈兩性工作平等法〉（簡稱兩平法）。〈兩平法〉的修法運動始於1987年位於台北市的國父紀念館及高雄市立文化中心所爆發的「單身條款」事件。由於這兩個公家單位都要求結婚或是年滿30歲的女性員工自動離職，引起了100多位女性職員的抗議。隨後六個女性團體召開聯合記者會，強烈抨擊這些陋習。女性團體在奔走聲援的過程中，發現國內並沒有相關法律可以規範或處罰雇主此種歧視行為。婦女新知基金會於是開始集結律師、運動人士、和學者，參照其他國家已有的法律，草擬「男女工作平等法」。並於1989年3月完成草案。但是在資本家強烈反對、國家機器也不願意支持的狀態下，這個草案後來無疾而終。直到1993年，在婦女新知、立委的壓力下，行政院勞工委員會才開始參考婦女新知的版本，擬定官方版，並稱之為〈兩性工作平等法〉。1999年民進黨政府下的行政院院會正式通過勞委會的版本。歷經十一年之後，〈兩平法〉最後終於通過立法，而從2002年的3月8日

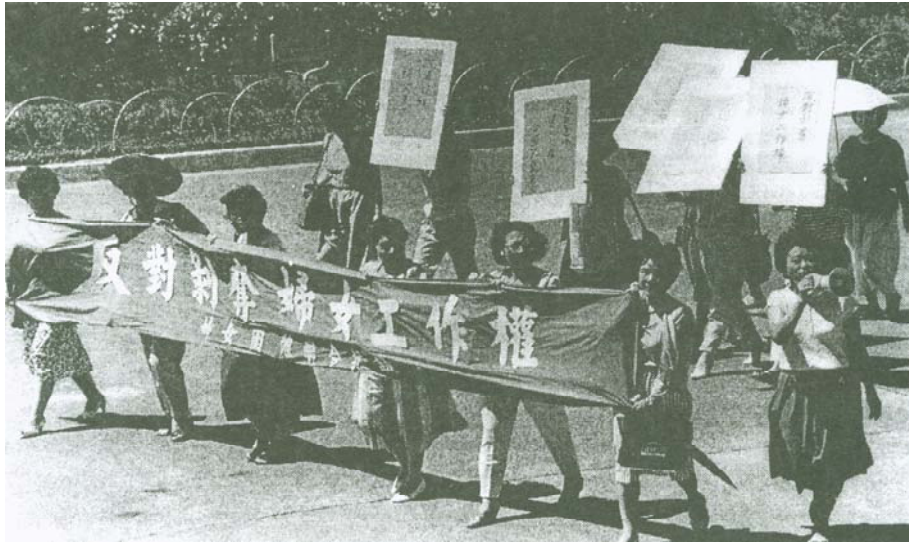
開始實施。在 2008 年該法更名為「性別工作平等法」，並增列禁止對不同性傾向者歧視，並將性別平等事項納入勞動檢查範圍。

<性平法>的立法主旨是：「為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，爰制訂本法」(第 1 條)。除準則、救濟措施、及附則之外，其餘的三章分別是性別歧視的防治、性騷擾的防治與矯正、及促進就業平等的措施。

這項法案中有一項條文的規定是與「同值同酬」的概念有關。根據<兩平法>的第 10 條：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。」這是一個相當進步的條文。不過，到目前為止，政府對於「工作或價值相同」應如何定義或測量並沒有後續的政策。

研究案內

婦女新知基金會是<兩性工作平等法>主要推動團體。為了記錄推法經過，該會出版了《兩性工作平等立法大事紀》一書，2002。在<兩平法>中對於工作場所性騷擾有專門的一章處理；法學家焦興鎧在這個議題上有許多的學術著作，其中一本是《工作場所性騷擾問題與法律對策》；元照出版，2002。書中收錄過去的案例及研究結果、早期的法規及改革、幾個主要縣市的處理要點、及政府單位所處理過的一些案件等。負責勞工相關業務的行政院勞工委員會自<兩平法>實施後，也不定期進行調查，並出版《台灣地區兩性工作平等狀況調查報告》。



照片一 台灣婦女團體於國父紀念館廣場抗議單身條款對女性的不公，1987年
提供者：婦女新知基金會。



照片二 台灣婦女勞動相關法令及宣導
提供者：張逸萍小姐。

第七章 外籍女性工作者的來台及處境

爲了因應重大建設工程之需要，1989年台灣政府開放外籍勞工（簡稱外勞）來台工作。1992年立法院通過〈就業服務法〉，外籍勞工引進才開始制度化。相對於日本及韓國的移工主要仍依血緣關係認定，而偏向引進日裔或韓裔外國人。台灣基於政治及其他因素的考慮，並未開放引進中國漢人勞工，而是開放東南亞籍勞工來台工作。在開放初期所引進的外勞是以男性爲主。1991年開始，由於台灣社會對照護服務的需求增加，以女性爲主的外籍看護或家庭幫傭開始進入台灣。她們主要來自菲律賓、印尼、越南籍女性勞工。

2001年時，在輿論批評此一政策排擠本地幫傭女性工作機會之下，政府採取緊縮政策，嚴格限制申請外籍幫傭的資格，但在台灣投資的外籍大資本家或經理人則不受限制。仍有不少的台灣家庭以看護名義申請外籍女性幫傭，但她們主要仍家從事庭幫傭及照顧小孩。目前台灣外勞的工資是台灣政府的法定最低工資（2007年調整爲17,280元；在此之前約十年期間，最低工資爲15,840元）。不過，由於需要負擔龐大的仲介費用、以及在雇主家的伙食費等，她們的實際月收入是低於這個金額。

根據表一，到2006年底，在台灣合法外勞人數約爲33萬人，其中女性占61.6%。這些外籍勞動者的工作領域侷限在雇主的家戶之中，缺乏行動自由與私密性，且由於語言溝通不良，工作權益即使遭到侵害，也不易反映或抗拒。此外也還有工時延長、低薪資、被雇主性騷擾、甚至施暴等問題。在外勞的管理政策中同時也規定外籍勞工在台工作期間不得結婚、懷孕、生子，剝奪這些年輕女性談戀愛及婚育的權利。

許多來台工作女性的青春歲月是提著包袱（或塑膠袋）、在不同國家流轉、從事類似的幫傭工作中度過的。她們之中有些人藉著出國幫傭，脫離原生家庭中父權的壓迫，但在台灣的雇主家庭中卻又承擔著階級壓迫。不過，這些女性也並不完全是任人指使或宰割的一群，偶爾也利用機會和機智翻轉原來的主從位置和權力關係，或是爭取一點喘息的機會。例如：菲律賓籍的女性外籍勞工，有些具有比雇主高的學歷，有些英文流利，在崇拜洋人及洋語的台灣社會中，反而因此相對於雇主產生優越性。當然，這樣的狀況很少見，也不能美化她們的工作處

境和在階級關係下的隸屬地位。台灣好幾個運動團體目前成立一個「移民／移駐人權修法監督聯盟」，主要在爭取外籍勞工及外籍配偶的法律權益。

研究案內

社會學者藍佩嘉 (Pei-Chia Lan) 所寫的 *Global Cinderellas: Migrant Domestic and Newly Rich Employers in Taiwan* (Durham, NC [U.S.A.]: Duke University Press, 2006) 完整地敘述及分析在台灣工作之外籍女性的處境、如何被剝削、及抗拒。書中也說明了台灣目前外勞政策的缺失及特別對於女性外勞不利的規定。有些運動人士積極地推動政府立法以保障本國及外籍家務工作者(幾乎都是女性而且目前是以外籍為主)的基本人權及勞動權益。顧玉玲曾經撰文〈不快樂的婦女節——最底層的女性家務工是法外孤兒〉(《台灣勞工雙月刊》6: 68-73, 2007), 說明運動團體為何要推動「家事服務法」, 以及草案主要的內容。

表一 台灣外籍勞工人數統計

年別	總計	男性	女性	
			人數	占全體外籍勞工比例 (%)
1998 (年底)	270,620	199,061	71,559	26.44
1999	294,967	167,892	127,075	43.08
2000	326,515	163,444	163,071	49.94
2001	304,605	145,273	159,332	52.31
2002	303,684	134,169	169,515	55.82
2003	300,150	128,426	171,724	57.21
2004	314,034	128,453	185,581	59.10
2005	327,396	128,403	198,993	60.78
2006	338,755	130,073	208,682	61.60

資料來源：中華民國行政院勞工委員會統計資料庫 (http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=450f92d3, 取用日期：2007年11月26日)。



照片一 台灣運動團體於「移民／移駐人權修法聯盟」成立記者會上
誦讀聯盟宣言，2004 年
提供者：婦女新知基金會。



照片二 台灣外籍勞工在假日於台北車站大廳內聚會剪影，2007 年
提供者：張逸萍小姐。



照片三 台灣外籍勞工在假日於台北車站外圍廣場聚會翦影，2007年
提供者：張逸萍小姐。

第八章 家務勞動與性別分工

從1980年代開始，女性在服務業或是從事白領工作的情形日益普遍，且呈現多樣化。除了少數的職業，如礦工或飛行員等，其餘各行各業幾乎都可以看到女性從業者的身影，台北市有一段捷運工程的總工程師是女性。但是，在女性參與市場勞動的模式逐漸穩定之餘，她們在私領域中的付出依然沈重。

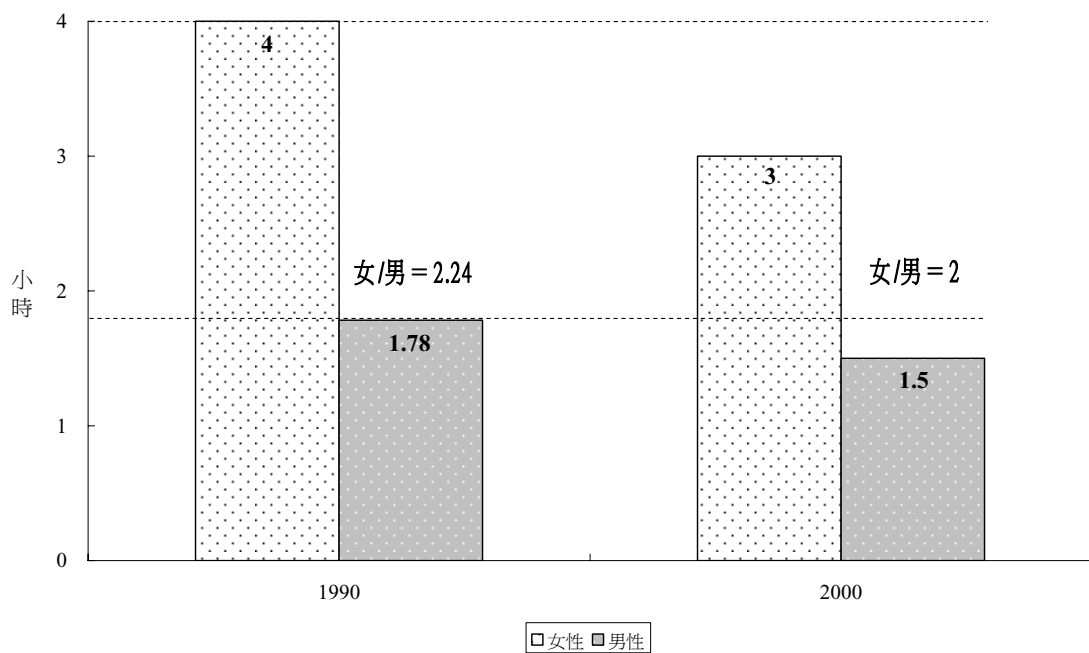
在二十世紀的後半葉，台灣出現「新好男人」的名詞，而且迅速流行起來。透過文字的描述或電視廣告的畫面，新好男人不只是被描述為愛家，而且是願意做家事或是下廚。真實的狀況是，即使夫妻雙方都有全職工作，太太都仍是家務和照護責任的主要承擔者。圖一是根據官方資料所做的統計圖表。在1990年時(當時已婚女性的勞動參與率是42.5%)，女性平均每日從事家事或育幼的時間為4個小時左右，比男性的1個小時又47分鐘多出2個小時以上。到了2000年(已婚女性的勞參率上升到46.3%)，女性從事家務的平均時間雖然降低到3個小時，但仍比男性的投入時間多出1個半小時。

繁重的家務工作，尤其是育嬰、托兒、及養老等，對於女性的市場勞動參與往往又會形成阻力。當必須在家庭與事業之間做選擇時，女性(不論其角色是妻子、媳婦、女兒、或是姊妹)往往不得不放棄自己的事業，回到家庭中承擔養育或照護的責任。但大多數的男性並不會面臨這種「蠟燭兩頭燒」的困境。雖然大家都同意家務勞動是神聖的、有價值的，不是在外面工作才算是「勞動」。不過，直到現在，多數的男性似乎仍然不願意參與這項有價值的勞動。

由於道德規範及社會文化的改變困難，婦女團體於是推動用制度性的方式，先尋求肯定家務勞動者的實質貢獻，再推動家事分工的去性別化。在婦女新知基金會及晚情協會的努力下，立法院於2002年通過了<民法>親屬編部分條文的修正案。其中一項新規定即是承認家務有給的精神。法案中明訂，在家庭生活費用之外，夫妻得透過協議，給家庭主婦或主夫自由處分金。但由於並沒有強制性、也有實質監督的困難，這項法令實施的效果尚不確定。

研究案內

胡幼慧的專書《三代同堂—迷思與陷阱》是社會學者分析女性養護責任的開始。她指出三代同堂的說法有七個大陷阱，大家必須警覺：政策、社會階級、性別、婆媳、兒女、世代、及文化；巨流出版，1995。廖玉蕙是一位台灣的小說及散文作家，她曾經在台灣的報紙上發表過一篇短文，細述她從小至長及到結婚後被要求做家事、爸爸、哥哥、先生等男性卻可以置身事外的親身經歷。她的文章中有一句可以讓很多女性同聲齊呼地提出：「我做了幾十年的家事，憑什麼就該我一直做到死？」；〈女人需要感激涕零嗎？〉，中國時報人間副刊，2003年12月17日。



圖一 男女家務參與時間的變化

資料來源：「社會發展趨勢調查」，2004，中華民國行政院主計處。



照片一 婦女新知基金會在菜市場前，
以行動劇宣導家務有給及夫妻共同分擔家務的觀念
提供者：婦女新知基金會。



照片二 台灣婦女團體推動自由處分金的說明會，2001年
提供者：婦女新知基金會。

第九章 女性勞動者的社會特徵

任何社會中的人群分類都同時存在許多面向，在錯綜複雜的關係中，不同群體在勞動市場中的遭遇和待遇也不盡相同。以台灣的脈絡而言，性別之間的勞動經驗差異又因為年齡、族群、國籍、及階級的分層，而出現更多的區隔。

圖一是依年齡別所繪製的2006年台灣女性勞參率。女性就業的高峰期是在25到29歲之間，之後由於結婚、生育、及照顧小孩等因素，勞參率隨著年紀逐漸下降。日本的許多女性在離職後，若干年後還會再回到職場；但在台灣此種再就業的狀況卻不多見。地方政府的「就業歧視評議委員會」最近幾年所收到關於年齡歧視（歧視年長者）的案件也開始增多。

雖然關於不同族群女性勞動經驗差異的研究不多，但是從傳記、自傳、或是口述歷史中，大概可以勾勒出原住民、閩南、客家、及外省族群女性的一些勞動圖像。直到現在，原住民女仍有較高比例從事基層勞力，包括操作工或體力工、服務人員、或是在農田、林地工作。由於身分、膚色、或口音與多數漢人不同，原住民女性到平地求職時受到歧視的機會也較大。閩南女性是工業生產中基層勞力的主要來源；但是，在有關頭家娘或是女老闆的研究中，閩南女性的可見度也較高，這與閩南人的比例較高有關（請參考表一）。而由於所處聚落地理位置以山坡地為主，直到1960年代，客家婦女主要的生產勞動地點仍在農田或茶園。為了因應工作需要，客家女性也比其他漢族女性更早拋棄纏足的惡習。在家中做塑膠花、洋娃娃、或聖誕燈等加工品或是衣服的縫補等，除了本省家庭之外，似乎也是外省家庭中成年女性的共同經驗。

在前面第七章作者提及外籍女性幫傭的來台及處境。台灣對於從事白領工作的外籍人士（只要是白皮膚的西方人）的工作許可或居留期限，都比從事藍領或低階白領工作者（主要是深色皮膚的東南籍人士）寬鬆許多。呈現明顯的國籍歧視。而在外籍女性幫傭之間，又因為語言資本、人力資本、是否乖順等刻板印象、或甚至膚色的差異，而被人為的建構出種族或國籍的優劣之分。例如，菲籍女性幫傭由於英文較好、學歷較高，被視為比其他國籍者優越，但也被認為較難與雇主配合。而且被描述為較易在合約未到期之前逃跑。台灣的仲介公司於是開始引進被視為較「乖」的印尼籍和越南籍女性幫傭。然而由於勞動條件苛刻及有龐大

的仲介費用要負擔等結構性因素，其他國籍女性移工依然經常傳出逃跑事件。建構外籍勞工之間的國籍差異只是符合少數人的利益而已。

研究案內

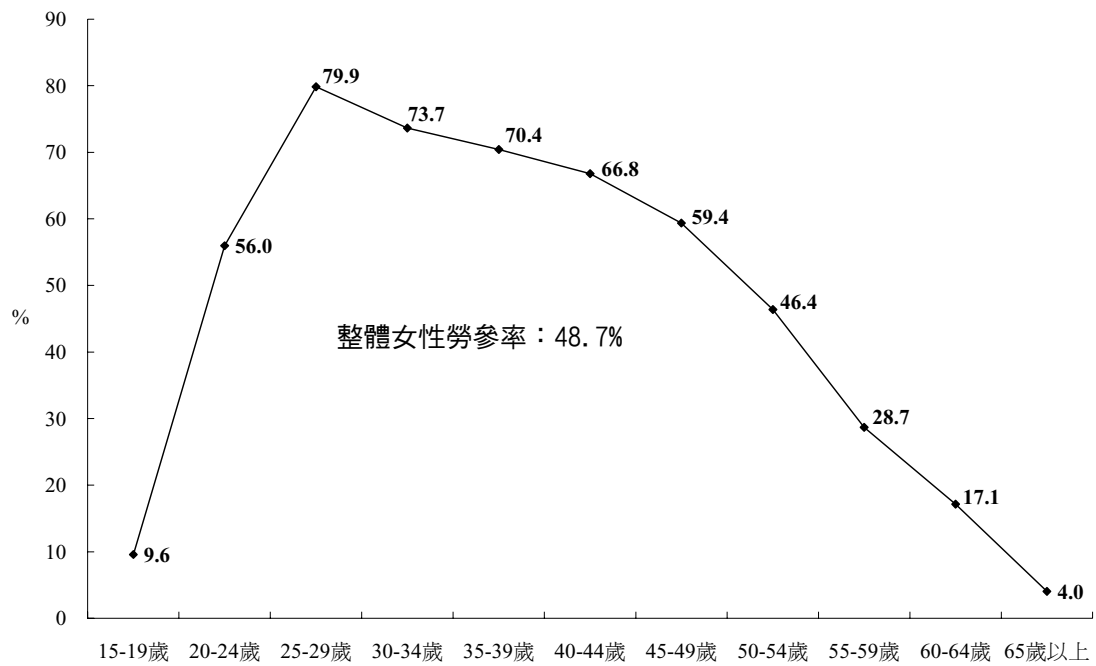
張典婉的《台灣客家女性》(玉山社出版, 2004) 除了解構台灣客家婦女「家頭教尾」、「田頭地尾」、「灶頭鍋尾」、及「針頭線尾」的刻板印象之外，也描述了在歷史社會發展中客家女性角色的變化。台灣政府為了表示對於少數族群文化及社會福利的重要性，分別於1996年及2001年成立中央級的原住民委員會 (<http://www.apc.gov.tw>) 及客家委員會 (<http://www.hakka.gov.tw>)。不過在推動各自族群內女性勞動的經濟權利部分，似乎沒有很多的成績被公布。

表一 台灣族群及性別人口比例

單位：人(%)

族群	女性	男性	合計
台灣閩南	754 (72.1)	733 (69.6)	1,487 (70.8)
台灣客家	166 (15.9)	160 (15.2)	326 (15.5)
大陸各省市	99 (9.5)	151 (14.3)	250 (11.9)
台灣原住民	22 (2.1)	9 (0.9)	31 (1.5)
其他	5 (0.5)	0 (0.0)	5 (0.2)
合計	1,046 (100.0)	1,053 (100.0)	2,099 (100.0)

資料來源：2006年「台灣社會變遷基本調查」第五期第二次「家庭組」(全國性抽樣調查)。



圖一 台灣年齡別女性勞動參與率：2006年

資料來源：《人力資源調查統計年報》，2006，中華民國行政院主計處。



照片一 張典婉《台灣客家女性》一書的封面（玉山社出版，2004）

第十章 女性的低薪及貧窮女性化

隨著社會的開放，女性平均教育水準逐漸提高，女性參與有酬勞動的機會和比率也增加。但低薪和薪資性別差異的現象並沒有明顯的改善，台灣也不例外。就平均薪資而言，根據《台灣婦女年鑑》所整理的資料，在 1981 年時女性受僱員工的每月平均薪資是男性的 64%；此後雖偶有起伏，但仍大致維持逐漸上升的趨勢。1995 年時突破 70%，2005 年時為 78% 左右。兩性平均薪資差異雖然有縮小的趨勢，但是仍有 20% 的差距需要克服。

根據本章作者曾經對 2002 年「台灣社會變遷調查」所做的一項分析，在調查時有工作的女性中，有 32% 月收入在兩萬元以下，有接近 60% 的不及三萬元。男性的相對比例分別為 19% 及 36% 左右。相對的，有 18% 的男性的收入超過 18 萬元，女性的比例只有 6%。這些簡單的次數分配呈現出女性收入偏低的現象，以及性別之間嚴重的薪資差異。

造成性別薪資差異的原因之一是女性相對於集中在低薪、且薪資差異較大的職業。根據表一，在需要專業技術的職業中，兩性薪資差異程度比較小，反之，需要體力或是技術較低的工作，差異程度反而較大。服務工作人員及銷售員的性別歧視最嚴重，其次依序為農林漁牧或生產操作工、專業人員、技術員、及事務工作人員。差異相對較低的是民意代表或企業主管。再從受僱於不同職業的機會而言，超過 40% 的女性則集中在男女薪資差異極大的職業。

台灣的學者過去曾提出貧窮女性化的現象，也就是女性占貧窮人口的比例較高。由於職業隔離及工作報酬偏低等因素，女性的經濟來源通常都較為不穩定、且難以累積財富；因此，當婚姻狀態發生變化、單身，或年老（先生去世後無經濟來源等）時，很容易就陷入生活的困境。根據圖一，以女性為戶長之家庭處於貧窮狀態的百分比在最近二十年有逐漸升高的趨勢。最近數年的結果更顯示，在女性作為戶長的家庭中，有約三分之一屬於貧戶。而其餘有些家庭也有可能是屬於低收入或中低收入戶，只是剛好高於貧窮線。

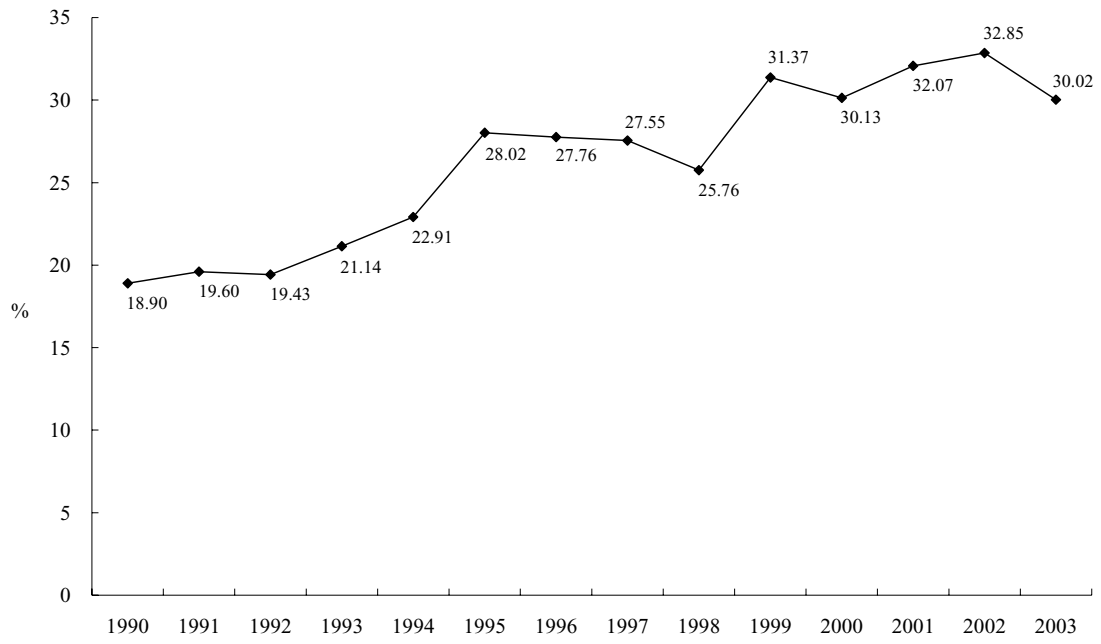
研究案內

李安妮曾在一篇文章〈性別與貧窮—家庭內部資源分配的探討〉；《人文及社會科學集刊》10(2): 161-190, 1998)中指出，用家戶作為測量女性貧窮程度是假設家戶內的資源分配是平均的，但這並非實際狀況。因此，女性個人陷入貧窮的狀況可能被低估，而以家庭為單位的福利給予措施，也是對男性有利。林雅容的文章〈性別、牡蠣、經濟變動：東石漁村婦女之工作認同〉；《台灣社會研究季刊》60: 1-34, 2005)則呈現，剝牡蠣是一件耗費體力的工作，多由女性在從事，但卻又被視為不需要技術即可勝任，工資很低。但是當景氣不佳、男性失業時，這些微薄的收入卻成為家中主要的經濟來源；和其他村莊無此「副業」相比，東石漁村的婦女也很自豪她們可以為家裡賺錢。《台灣婦女年鑑》是由行政院婦女權益促進委員會於2007年首次出版。書中收錄社會、經濟、人口等各層面的性別統計，相關的法規與政府政策，及民間婦運團體的工作紀錄；是瞭解台灣各面向婦女議題的重要工具書。

表一 台灣受雇者職業分布與收入的性別比較：2004年

職業別	女性		男性		平均收入比 (女÷男)
	受僱比例 (%)	平均月收入 (元)	受僱比例 (%)	平均月收入 (元)	
民意代表、企業主管及經理人員	1.41	57,296	4.84	69,014	0.83
專業人員	10.64	42,827	8.37	55,653	0.77
技術員及助理專業人員	21.79	34,602	22.77	42,385	0.82
事務工作人員	24.24	27,759	6.04	34,307	0.81
服務工作人員及售貨員	16.35	22,351	8.72	33,854	0.66
農林漁牧工作人員	0.70	16,422	1.06	23,933	0.69
生產有關工人、機械設備操作工及體力工	24.88	21,138	48.2	30,421	0.69
總計*	100.00 (3,135,764)	28,659	100.00 (3,978,432)	37,590	0.76

* 括號內數字為人數。



圖一 台灣以女性為戶長的貧戶組成

資料來源：王德睦、何華欽（2006）〈台灣貧窮女性化的再檢視〉。《人口學刊》33: 103-131。