消除對婦女一切形式歧視公約

民間非政府組織之替代報告

台灣婦少權益關懷協會

保障女性在經濟及就業市場平等之建議

壹、消除對婦女一切形式歧視公約相關條文

第三條
締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、**經濟**、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，**保證婦女得到充分發展和進步**，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。

第五條
締約各國應採取一切適當措施：
（a）改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；
（b)保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

第十一條
1.締約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：
（a）人人有不可剝奪的工作權利；
（b）享有相同就業機會的權利，包括在就業方面相同的甄選標準；
（c）**享有自由選擇專業和職業，提升和工作保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，包括實習培訓、高等職業培訓和經常性培訓的權利**；
（d）同等價值的工作享有同等報酬包括福利和享有平等待遇的權利，在評定工作的表現方面，也享有平等待遇的權利；
（e）享有社會保障的權利，特別是在退休、失業、疾病、殘廢和老年或在其他喪失工作能力的情況下，以及享有帶薪度假的權利；
（f）在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。

2.締約各國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：
（a）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；
（b）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；
（c）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；
（d）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。

貳、現況說明與問題分析

一、現況及案例說明

根據主計總處 90 年至 105 年統計數據，有配偶或同居者之女性勞動參與率相較於該類別之男性明顯偏低（詳表一）；另根據主計總處 105 年非勞動力未參與勞動原因之統計數據，女性未參與勞動主要原因為料理家務，且人口高達 2,501,000 人，遠低於該類別之男性（詳表二)。相關資料顯示，我國政府仍未採取適當之措施保障女性在經濟及就業市場平等。

表一：歷年婚姻狀況別勞動力參與率

民國 90 年至民國 105 年 年平均

單位:%

年(民國)	總計			未婚			有配偶或同居			離婚、分居或喪偶		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
90	57.23	68.47	46.1	54.25	55.33	52.98	62.02	78	46.26	33.6	48.04	26.56
91	57.34	68.22	46.59	54.85	55.67	53.89	61.91	77.37	46.64	34.15	48.93	26.88
92	57.34	67.69	47.14	55.04	55.49	54.52	61.78	76.67	47.1	35.1	49.53	27.87
93	57.66	67.78	47.71	56	56.62	55.28	61.92	76.21	47.77	35.56	50.39	28.12
94	57.78	67.62	48.12	56.86	57.18	56.49	61.72	75.77	47.75	35.87	50.19	28.97
95	57.92	67.35	48.68	57.38	57.56	57.17	61.7	75.12	48.35	36.49	51.59	29.24
96	58.25	67.24	49.44	58.02	58.14	57.89	61.84	74.68	49.1	37.19	51.59	30.22
97	58.28	67.09	49.67	58.64	58.88	58.38	61.53	73.99	49.11	37.59	51.6	30.88
98	57.9	66.4	49.62	58.81	58.88	58.74	60.93	73.05	48.92	37.52	51.11	30.93
99	58.07	66.51	49.89	59.74	60.01	59.43	60.7	72.54	49.03	37.63	51.78	30.76
100	58.17	66.67	49.97	60.39	60.62	60.14	60.6	72.37	48.97	37.33	52.43	30.17
101	58.35	66.83	50.19	60.95	61.29	60.57	60.51	72.14	49.05	37.87	53.34	30.35
102	58.43	66.74	50.46	61.39	62.26	60.4	60.41	71.57	49.43	38.04	52.67	30.89
103	58.54	66.78	50.64	61.91	63.02	60.68	60.39	71.23	49.78	37.95	53.16	30.21
104	58.65	66.91	50.74	62.98	64.3	61.52	60	70.57	49.68	37.7	53.86	29.18
105	58.75	67.05	50.8	64.08	65.91	62.05	59.31	69.79	49.17	38.22	53.8	29.81

資料來源：

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t1-t23.asp?table=10&ym=1&yearb=90&yeare=105&out=1

表二：非勞動力未參與勞動原因（105 年平均）

單位:千人

項目別	男	女	合計
想工作而未找工作	90	59	149
求學及準備升學	1013	1031	2044
料理家務	47	2501	2548
高齡、身心障礙	1303	1177	2480
其他	761	254	1015
合計	3214	5022	8236

資料來源：

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t24-t71.asp?table=71&yearb=105&yeare=105&out=1

案例：

「我可以做什麼？」中高齡婦女的尋職歷程

by 彭心筠

一天下午，一位婦女朋友前來找工作，想知道有什麼工作適合她，她可以怎麼做。我先與她聊了一下找工作的原因、她過去的工作經驗，以及目前的想法，言談之中，發現她是個很謙卑且有禮貌的人，對自己不是很有自信，很怕麻煩別人，詢問之下，才知道她已經脫離就業市場 30 年，今天來到這裡，已是跨出了很大一步。

阿月 ，54 歲，一直以來擔任家庭主婦，婚前有過一、兩個行政工作經驗，之後因為照顧老公、孩子，便沒有再外出工作過。阿月前來尋職的原因，一是因為孩子都大了，不再需要她的照顧；其次是長輩過世後，原本身為照顧者角色的她，頓時失去生活重心，令她無所適從。脫離照顧角色之後，阿月開始思考自己的人生，發現自己一直以來為家庭、為先生付出許多，卻鮮少思考自己想要什麼，因此唯一想到的方式，便是假若有一份工作、有了經濟收入，或許就可以真正脫離婚姻，過自己想要的生活。

初認識阿月，我直覺式的為她思考到一些現實需要面對的問題，例如以她的年齡、經歷、外貌，以及她脫離就業市場多年，若真要尋職，工作選項很有限，不僅需要降低身段、改變態度，機會仍然大不如從前。為什麼這麼說？由於在就業市場上，每位求職者在職場上的累積，舉凡年資、經驗、人脈，甚至個性、態度及人際關係，都將是就業力的評估標準、個人的資源累積。這些資源的培養必須順應著社會時事的脈動，以掌握就業現況來維持下去，因此某些人能在某些行業裡如魚得水，也是慢慢累積而成，才能獲得較多的機會。然而一位脫離市場多年的中高齡婦女，為了家庭中斷過去的工作累積，逐漸與就業市場脫節，當時她放棄的不僅是一份薪水，還有她累積的人

脈資源、職場上的資歷及經驗，與未來的機會。

阿月即將面臨的是現實的殘酷與挑戰。因此我在與阿月交談的過程中，透過了解她目前的家庭狀況、她的優勢與阻礙，在她準備外出工作之前，提供她一些職業訓練的管道，好讓她透過課程增加與人群接觸的機會，調整自己的狀態，走出第一步。目前職業訓練的課程可從行政院勞工委員會職訓局的職訓 e 網 上搜尋，像阿月這樣中高齡的伙伴除了學費全免之外，若參加的是全日制職業訓練，上課期間也可申請生活津貼的補助 ；另外，也有一些單位不定期開設相關訓練 ，例如家事服務員、保母、照顧服務員等訓練，都可以協助婦女朋友開啟就業的另一扇窗。

在此同時也出現另一個狀況，像阿月一樣二度就業的婦女，因過去家庭主婦的經驗常被認為是家事好手，也因此常被推介家事服務、照顧服務等相關訓練課程，但阿月卻表示，多年來她並沒有對家事特別感興趣，甚至於也不想再從事照顧者的工作，她的心聲，讓我察覺這些照顧者的角色，原來是如此在女性身上反覆被強化。這些中高齡的伙伴，其實更需要多元、更有創意的就業管道，能夠突破性別僵化的職業規劃方向，來協助她們獲得一個重整自己的空間，在二度就業上開創更多可能。

阿月的心聲提醒我們去檢視職業訓練中存在的性別偏見，面對職業訓練看似中立開放的選項，其實背後仍帶有深植在心中的性別差異。這也讓我更清楚知道，若要移除就業中的性別偏見，需要每一個環節同時鬆動，從職類的開放、性別刻板印象的瓦解，到跳脫性別、更細膩的對一個「人」的理解，來找尋最適合她／他的安身立命之處。如此一來，就業服務才能讓更多中高齡的婦女們，在二度就業的路途中，有更多機會找到自己的價值，發揮自己的長處。

資料來源：http://bongchhi.frontier.org.tw/archives/22683

二、問題的根源分析論述

我國傳統家庭中，女性為家務之主要負擔者，當家庭依賴人口增多時，女性就很可能因為照護角色壓力大而退出勞動市場回歸家庭；當孩子成長到學校體系、孩子成年，或長輩過世後，需擔任照護角色之壓力減少，女性就有可能重返勞動市場。

在過去以紡織業等勞力密集產業為主的台灣，企業基層職缺較多，該職缺之求職者進入門檻較低，二度就業之女性較易重返就業市場。然而近年全球化趨勢快速擴張及國內生產成本提高，台灣勞力密集型產業大多已外移至中國大陸或東南亞，國內產業逐漸轉型為技術密集或知識密集產業，原本勞力密集產業所創造之勞動力大幅減少，而在產業調整之過程中，留在主要勞動市場中的男性工作者通常擁有較多在職訓練機會及較能即時掌握產業資訊。因此，當女性勞工為負擔家務脫離就業市場之期間越長，加以產業結構

調整造成女性原本之職能未能趕上產業變化時，重返就業市場即越不易，即使找到工作亦較難找到離職前同等類型職務之職缺。

政府未對於結婚後之女性如何重返就業市場提供全面之配套方案，已造成目前女性結婚及生育意願降低，倘此一現象未得解決，將使我國少子化及老年化問題更趨嚴重，未來將衍生更多社會問題。

參、給政府的具體建議：

1.建議政府收集與盤查因結婚、生育或其他為負擔家務等理由離開勞動市場者之資料(如：教育程度、離職前之產業別、職業別、薪資、未來重回就業市場之意願及希望投入之產業與職務等），並據以擬訂相關職訓計畫，培養其未來重返就業市場之職能或發展相關產業，以減少女性因負擔家務被迫或自願離開職場而未參與勞動之人口數。

2.建議政府對於願意晉用因結婚、生育或其他為負擔家務等理由，離開勞動市場二度就業者比例較高之企業，提供稅務優惠或政策性補助，並加強相關政策之宣導　。

3. 建議政府將「晉用二度就業者」納入上市櫃公司之CSR，並針對績效良好之公司提供適當獎勵措施。

4. 建議政府建立二度就業媒合平台網站或透過社區網絡提供職訓及職缺資訊，以縮減求職者求職成本及時間。