

## 工作與家庭研究之性別分析觀點

張菊惠\*

---

\* 國立臺北護理健康大學生死與健康心理諮商學系  
E-mail: changer3055@gmail.com

性別研究在資料分析時，不僅視性別為決定因素，將統計資料按性別區分，更應依性別分層分析，考量不同年齡層與生命階段、族群、經濟程度、及勞動型態等社會脈絡的性別差異。此外，性別研究資料收集時是否具性別敏感度，包括樣本界定、測量工具、社經地位變項的操作型定義等。無薪家務工作者多為女性，但常常被排除於工作與家庭的研究樣本中，家務工作又是女性離開職場的主要原因，亦即女性在工作與家庭二者衝突太大無以負荷之下所做的決定。排除此類樣本，亦將影響研究的外部效度。聯合國的性別主流化工作中，亦特別強調女性家務勞動不應被排除於國家總體經濟之外。

「工作與家庭衝突對生活福祉之影響：性別差異的檢視」一文使用分析資料為2005年調查，甫於2002年《兩性工作平等法》（更名為性別工作平等法）通過後幾年。自2002年性別工作平等法通過以來，我國勞動單位有諸多勞動法規新修訂，如：帶薪育嬰假、家庭照顧假、250人以上企業設置托兒設施等，提供並保障工作者之工作與生活平衡福利。行政院性別平等政策綱領亦將工作與家庭平衡納入政策願景目標。性別研究者在做研究成果結論與推論時，亦應與時俱進。

**關鍵詞：**性別分析、性別統計、性別研究

## 壹、勞動研究與政策融入性別分析趨勢

工作與家庭的實證研究，多探討其壓力、生活品質與福祉健康的影響因素，而工作與家庭的政策研究，則多從國家福利、勞動人力資源管理或性別平等角度切入。自行政院婦女權益促進委員會成立以來（行政院性別平等處成立以後已改名為性別平等委員會），以性別觀點探討勞動研究和政策成為必要性。2011年12月行政院頒布之性別平等政策綱領，亦將「促進工作與家庭平衡」訂定為就業、經濟與福利之政策願景之一，提出若干具體行動措施。勞動部隨即展開推動工作與生活平衡，2010-2013年推動員工協助方案、企業托兒，2013年訂定「工作與生活平衡推動計畫」，2013年辦理「育嬰留職停薪復職協助措施」。

工業先進國家已陸續推行促進工作與生活平衡政策，通常包含靈活工作安排、彈性工時、幼兒照顧等領域，以支持與鼓勵企業提供員工家庭照顧措施。我國勞動部透過制定性別工作平等法，促進性別工作平權，實施育嬰留職停薪與家庭照顧假、補助企業辦理托兒服務，修正就業保險法，提供育嬰津貼等，使工作者兼顧工作與家庭責任；並訂定「工作與生活平衡補助計畫」，鼓勵企業建構友善工作環境，協助勞工紓緩工作與家庭生活衝突之壓力。

「工作與家庭衝突對生活福祉之影響：性別差異的檢視」一文使用分析資料為2005年調查，甫於2002年《兩性工作平等法》（更名為性別工作平等法）通過後幾年。性別平等工作法確立育嬰留停、家庭照顧假、企業托兒。依性別工作平等法第16條第1項規定，勞工任職滿1年後，於每1子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規

定辦理。並規範僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。此為我國首度以法令保障並促進工作者之家庭需求。

而2009年《就業保險法》進一步修正，增加育嬰留職停薪津貼，更是提高工作者之育嬰假使用率，減少女性因育兒退出勞動市場。家中有未滿3歲子女，而父親或母親參加就業保險年資合計滿1年以上，且依性別工作平等法規定辦理育嬰留職停薪者，即可請領育嬰留職停薪津貼。育嬰留職停薪前6個月平均月投保薪資60%計算，按月發給，每1子女最長發給6個月，父母同為被保險人時，得分別請領，但期間不得重疊。2010年修正《勞工請假規則》，增訂經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間可併入住院傷病假計算（最長可達1年）之規定。2014年修正《勞工保險條例》生育給付由1個月延長為2個月，以因應少子女化鼓勵生育政策，及增進被保險人請領生育給付權益，且雙生以上者依比例增給，雙胞胎給付4個月，三胞胎給付6個月。

## 貳、實證基礎的性別分析 (Sex- and gender-based analysis)

強調以證據為基礎的性別分析（包含生理性別與社會性別），需要大量收集並使用「按性別區隔之資料」（gender-disaggregated data），藉著這些資料可以清楚地呈現兩性的地位、狀態、角色以及責任等差異，並且瞭解男女使用與支配資源的情況。分析資料時要注意：

- 一、數據資料是否按性別分開？按性別分層分析？
- 二、資料蒐集的方式是否在女性與男性皆能夠全面參與的情況下？
- 三、資料分析時，是否視性別為福祉的決定因素及影響其他福祉決定因素之關鍵？

四、女性與男性在她／他們不同年齡層與生命階段的差異有被考慮嗎？還有其他差異需要被考慮嗎？

五、資料是否能進一步顯示女性與男性中的不同群體，如：年長者、低社經地位、弱勢族群等的差異？

六、有家戶／家庭層次的資料嗎？家庭中的女性與男性的經驗與需求可能不同？

七、既有資料如何協助促進女性與男性、女孩與男孩的福祉？

性別研究在資料分析時，不僅視性別為決定因素，將統計資料按性別區分，更應依性別分層分析，考量不同年齡層與生命階段、族群、經濟程度、及勞動型態等社會脈絡的性別差異。此外，無薪家務工作者與家庭工作者多為女性，但常常被排除於工作與家庭的研究樣本中，家務工作又是女性離開職場的主要原因，亦即女性在工作與家庭二者衝突太大無以負荷之下所做的決定。排除此類樣本，亦影響研究的外部效度。

## 參、結語

性別平等綱領清楚指出，「增進勞動參與需有完善的家庭支持體系，以及平等的就業環境。不同年齡、族群、階層、地域的婦女，因社會角色與責任而產生的勞動、經濟與社會安全需求不同，如何發展友善的家庭照顧支持體系，同時透過政策鼓勵與倡導，進一步平衡兩性於家庭及工作責任的分擔，才能促進女性勞動參與意願，促進工作與家庭的平衡以及兩性就業機會的平等。」

聯合國消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）亦提醒各國在檢視女性權力地位時，須使用性別統計予以說明國家現況，藉由性別統計檢視是否足夠解釋性別平等之需要，觀測兩性在各種社會資源分配之差異。藉由就業統計，顯示多數國家女性兼職者均多於男性，若再深入分析，則發現男女兩性在家庭中角色的差異，女性通常因照

顧幼兒的因素被迫放棄工作，此時政府便應檢視是否有適合之社會政策（例如是否有足夠的合格托育機構）以彌補女性勞動力的缺口。性別指標交叉分析，則可以進一步揭露在不同生命週期、教育程度、宗教信仰、族群或區域所呈現的性別差異。這即人權公約所追求的性別「實質平等」，包括提供與取得機會的平等，以及以質與量來評估影響／結果的平等。

聯合國及我國在推動的性別主流化工作，非常強調性別統計與性別分析的重要性。透過現象的性別差異與性別化的現象，觀察數字背後所隱藏兩性在社會上的處遇和不平，並藉由統計數字觀察被忽略的社會現象。反映兩性在社會偏頗觀點下所承受之壓力，並且運用數據檢驗政策及制訂計畫，降低社會對於性別歧視的傷害。亦可以瞭解性別角色與地位的現況與變遷情形，瞭解各性別群體實況，作為評估改善性別處境進展的公正且可比較的基礎。檢視性別平等的成就，加強政策制定者與執行者之性別意識及性別敏感度（消除性別盲），提高政策和計畫的成效與滿意度。