

中高齡婦女需求評估研究 成果分享

洪惠芬

東吳大學社會工作學系教授

2019.01.29

理論視框

- 「生命歷程」 (life course) :
 - 一個人在「中高齡」此一生命階段的處境，必然跟前面生命階段的經歷脫離不了干係。
 - 例如童年的家庭涵養與學校適應及教育成就、以及成年後的勞動市場表現會影響中年時間的經濟狀況。
 - 同樣地，一個人在「中高齡」這個生命階段的決策與際遇，必然對後面生命階段造成影響。
 - 比方說，女性在中年因為家庭照顧的原故提前退出勞動市場，導致年金累積年資減少而影響年金領取的額度，這很可能讓她們進入老年後貧窮的風險增加。
 - 也因此解讀資料、以及據此所作的政策建議，不侷限於女性在「中高齡」這個生命階段的遭遇，我會適度地前溯與後追它們與前後生命階段議題之間的關係。

理論視框

- 兩個軸線：
 - **軸線一**：就「**家庭照顧**」、「**工作參與**」及「**經濟地位**」這三個面向去歸納女性在「**中高齡**」這個生命階段相對於男性、相對於其他生命階段女性的獨特處境與需求。這個軸線比較強調的中高齡女性需求的「**共通性**」。
 - **軸線二**：「**性別**」及「**年齡**」與其他社會分野間的「**交織性**」。在呈現出中高齡女性的共同處境與需求的同時，本研究也試圖指出不同社會群體的中高齡女性之間的**需求差異**。
 - 中高齡女性內部其實存在很大的異質性。
 - 礙於研究成本與資料的侷限性，本研究對性別及年齡與其他社會分野間**交織性**的關照，僅聚焦在以下四個面向：階級；婚姻地位（主要是單身與單親）；族群（新住民與原住民）；地域（偏鄉與都會）

研究方法

- 本研究延用多數官方統計對於「中高齡」的定義，即生理年齡界於45~65之間的國民。因此本研究所指的「中高齡女性」係指第一手與現存蒐集資料當下年齡界45~65歲之間的生理女性。
- 主要透過文獻現存紀錄資料分析與焦點團體蒐集資料。
- 自九月初到十月中旬總共召開三個場次的焦點團體會議並邀請到14位實務工作者參與會議。其中有個兩個場次是針對服務地域的作為成員邀請的依據，一個場次則針對服務對象的族群身份（新住民與原住民）。

場次編號	召焦主題	時間	地點
01	中南部草根性婦女團體工作者與社區組織工作者	2018.09.07 9:30~12:00AM	高雄市政府社會局婦女館
02	北部婦女團體工作者與家庭照顧團體工作者	2018.09.14 9:30~12:00AM	國家婦女館
03	新住民婦女團體與原住民團體工作者	2018.10.12 1:30~4:00PM	國家婦女館

研究方法

場次	受訪者代碼	所屬團體或組織	主要服務地點	主要服務對象與服務內容
01	A	社團法人台南市一葉蘭同心會	台南	喪偶、離婚與單親婦女
01	B	社團法人台南市一葉蘭同心會	台南	喪偶、離婚與單親婦女婦女
01	C	社團法人高雄市天晴女性願景協會	高雄	中高齡婦女
01	D	旗山圓富社區/大旗山樂齡中心	高雄	偏鄉、社區中高齡與老齡婦女
01	E	社團法人屏東縣瓊麻園城鄉文教發展協會/屏南社大	屏東	婦女成長、公共參與高齡學習
01	F	財團法人聖功社會福利慈善基金會/ 屏東縣屏北區社區照顧服務支援中心	屏東	社區照顧
01	G	雲林四湖老人會/婦保會	雲林	中高齡與老齡學習，參與成員以女性居多

研究方法

場次	受訪者代碼	所屬團體或組織	主要服務地點	主要服務對象與服務內容
02	I	社團法人中華單親家庭互助協會	台北	單親婦女
02	J	社團法人台北市晚晴婦女協會	台北	離婚婦女與中高齡婦女
02	K	中華民國家庭照顧者關懷總會	台北	家庭照顧者與長照方案
02	L	財團法人天主教耶穌會新竹社會服務中心	新竹	家庭支持與獨居老人關懷，目前承接新竹老人多元照顧中心
03	M	財團法人賽珍珠基金會	台北	新住民婦女
03	N	雲林社會關懷協會	雲林	新住民婦女，目前承接雲林外配中心
03	O	社團法人台灣葡萄園社會關懷協會	台北	原住民、青少年與社區關懷，目前承接新北原住民族家庭服務中心與個新竹關西竹東原住民族家庭服務中心

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 或許正是因為體認到女性「經濟困境」與「就業」之間的因果關係，因此幾乎我們邀請來的團體或組織，最後都試著發展出帶有「就業培力」效果的服務方案。以下幾點正是與會的團體或組織在運作就業協力相關服務方案的過程中對於中高齡婦女就業培力需求的觀察與發現。
- 之一：內在心理阻力：低落的身心狀況
 - 職場有複雜的人際關係以及更嚴格的工作表現期待，中高齡婦女往往需要很長時間的心理準備才能克服內心對自身能力的質疑與擔憂。甚至在走出家庭進入職場後，她們也需要一段磨合的時間，學著去適應職場上的人際互動與緊湊的時間節奏。
 - 值得注意地，中高齡婦女對於職場的適應困難，不單純來自她們對於「角色轉變」的害怕和恐懼。這種程度跟她們長期擔任家庭照顧者普遍的困境有關。
 - 整個社會習慣性地貶抑照顧勞動。
 - 在這種否定照顧者、以及不給予照顧者足夠支持的社會文化下，不只中高齡婦女，而是任何一個長期待在「家庭照顧者」位置的人都很容易有自我概念低落、以及身心負荷幾近臨界的身心困境。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

• 之二：社會阻力：專業半衰期、歧視與家庭照顧

- 就勞動生產力的標準而言，雇主要求員工的工作技能與時俱進並沒有不合理。然而這樣的要求卻很容易中高齡女性重返職場造成嚴重的阻礙。
- 根據行政院主計處（2017）《婦女婚育與就業調查報告》，15至64歲曾因結婚離職之已婚女性當中曾恢復工作者，其平均之復職間隔時間約6年1個月。6年多時間並不算短，它可能讓求職者原先具備的工作技能嚴重地折舊。
- 心理學者Dublin（1972）曾提出「專業半衰期」（professional half-life）的概念：
 - 就像放射物的輻射能量有「半衰期」的特性，Dublin（1972）認為在當代技術快速變遷與知識生產突飛猛進的情況下，專業者所有擁有的專業技術和知識在經過一段時間後，往往會有一半以上的內容不再符合時代需求的「專業過時」問題。
 - 網路與電腦運算科技的出現與發展，讓專業半衰期所需的時間越來越短。
- 越來越短的專業半衰期讓中高齡婦女在重返職場時，很難再憑藉離職前所擁有的專業技能去找到勞動條件相對穩定與優渥的工作。最後只能往非典型就業部門尋求機會。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 台灣其實這幾年的工作型態...其實只要離開職場兩個月，不要兩個月，一個月，其實要再銜接，你開始就要有很強的準備，你有可能回不去了，所以這也是為什麼很多媽媽回不去職場...那更不要說我已經長期在家裡面顧小顧老，然後可能已經十幾二十年的人了，那更難回去（K, 02: 976-980）。
- 很多的生完產媽媽們，只要再帶個孩子一年半載，我跟你講她就很難回到職場，雖然很多公司說幫你留職停薪，但你去生完產後再回來，事實上告訴我們，這是有困難度的，就像剛剛○○[與會者K之名字]講的，這個工作只要脫離個半年、一年，你很難銜接，甚至沒有辦法銜接...（I, 02: 1026-1029）。
- ...因為真的你在家裡待久了，你真的不知道你可以做什麼，即便你以前有工作經驗，可是你真的跟職場脫離太久了...（M, 03: 971-973）。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 除了要求員工的專業技能必須與時俱進外，幾乎每個與會的實務工作者都提到：台灣的工作組織在挑選基層員工會時，喜歡僱用年紀輕的新進人員。
- 中高齡的求職者，無論女性或男性，很容易因為年齡歧視而喪失被錄用的機會。事實上，前述行政院主計處（2017）《婦女婚育與就業調查報告》在指出離職已婚女性之平均復職間隔時間為6年1個月的同時，也提醒我們：**不同年齡的求職者所需的復職間隔時間並不相同，年齡越長者，復職間隔時間也隨之延長。**
- 對受僱者的年齡歧視涉及勞動成本的問題。人的身心健康必然因為年齡的增長而衰退。這種生理限制，很容易讓雇主在僱用中高齡的員工時，必須承擔更多像「提供半薪病假」以及「解決生病員工缺乏人力調派」之類的勞動成本，因而降低對中高齡求職者的僱用意願。
- 然而，這種對中高齡者的僱用歧視，將隨著台灣整體勞動力人口持續老人的趨勢，很可能出現問題。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 幾乎三場焦點團體的與會者都強調：對孩子、或對失能家人的照顧任務是中高齡婦女重返就業最大的阻力。
- 家庭照顧者角色的承擔，導致多數女性的就業歷程往往必須經歷一段不算短的「中斷期」，而無法像多數男性那樣直至退休前幾乎不會退出勞動市場。
- 然而中途離開勞動市場的經歷，讓女性在進入「中高齡」生命階段重返就業時必須面對上述說的「個人低落身心狀況」、「專業半衰期」、雇主「年齡歧視」的挑戰。
- 這樣的挑戰不僅導致中高齡女性求職者的低可就業性，也讓她們很容易被排除在是勞動條件相對優渥的「典型就業部門」之外。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 之三：文化阻力：文字處理能力、以及族群身份與階級的交織性
 - 首先是文字處理能力
 - 新住民女性文化適應的能力並沒有想像中那麼薄弱。但是即便透過語言課程學習如何用中文和本地人溝通，但是學習成效往往侷限在口語表達能力的養成。中文文字閱讀與書寫能力的精熟很難透過短期的課程訓練而取得。
 - 不夠精熟的中文文字處理能力讓新住民中高齡婦女求職時，往往只能尋求一些不需要大量使用文字的體力性工作，如採茶這類農季節性農工、生產線式的作業員、或者個人式與零售式的服務業工作。
 - 中文文字能力不夠精熟所造成的困境，不能只從新住民婦女是否有心學習這種「個人意願因素」來思考。兩位與會者認為問題的關鍵，跟上述的社會阻力有關，在於**新住民婦女的家庭照顧者角色**。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 相較本地土生土長的女性，新住民婦女有極高比例在踏入婚姻沒多久，就面臨懷孕生子的挑戰。這個階段往往是她們甫至台灣這個異鄉，必須開始學習新語言並適應新環境的「關鍵階段」。
- 但是「初為人母」這個鉅大的角色轉變，讓多數的新住民幾乎把孩子的利益擺在最優先的位置，沒有太多心力去關照自己個人語言學習與文化適應的需要。
- 她們往往只能等孩子大到幾乎不需要自己密集陪伴後，才能開始去想到自己的想望與人生計畫。這時候她們的人生已經進入「中高齡階段」。
- 你已經來臺灣十年了，你才要出去再找工作，你當初來的時候20歲好了或者是24歲，那你這時候其實已經34、35了，那你中文也看不懂，你也不會寫，那請問你會做什麼...你很難找工作，所以為什麼新移民大部分會出現在菜市場，會出現在早餐店，為什麼會在百貨業者或者是一些服務業，勞力工作，因為我不用用到語言，我不用看東西，應該說我不會用到文字，我只要會說會聽，那我不需要寫，讀寫，那這樣子對我找工作其實是容易的，我可以賺到錢，但是相對它就是很辛苦的勞力工作（M, 03: 796-803）。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 整體而言，對新住民中高齡婦女而言，「通譯」是勞動條件相對優渥的工作機會。
 - 對新住民女性來說，「通譯」的工作不但讓她們因為相對穩定的工作所得來源，降低對另一半的所得依賴，增加自己的經濟自主性。另一方面，「通譯」的工作時間往往相對彈性，讓新住民婦女不用去面對工作與照顧孩子間的緊張衝突。
 - 通譯工作是新住民婦女在進入正式職場之前很好的「銜接性」工作。
 - 透過提供通譯服務，新住民婦女有更多機會接觸家庭外的人事物，並藉此更快且更有系統地認識台灣的文化與制度。
 - 此外憑著展現自己的語言優勢，並將之活用至協助跟自己相似處境的人，也能讓新住民婦女肯定自己的能力進而建立自信。這種文化學習與正向的自我概念皆有助於新住民婦女下一階段的就業。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 其次，「文化差異」所造成的阻力往往跟「階級」對就業的阻力交錯在一起。
 - 都市原住民婦女的就業困境則跟涉及勞力遷徙與產業變遷有關。
 - 多數的都市中高齡原住民婦女當初是隨著另一伴一同遷徙至都會區，並一同在建築工地一起工作。
 - 隨著建築業沒落以及海外移工的引進，都市原住民在教育程度不高、又沒有其他專長的情況下，開始求職無門，最後只能偶爾在工地接一些臨時性的工作、甚至賦閒在家。更棘手的是，由於夫妻同在建築業，因此不只是丈夫找不到工作，連妻子也沒有穩定的工作。
 - 對原住民中高齡婦女而言，重返職場不只是她們求得經濟自主或建立自信的手段；在另一伴同樣工作不穩定的限制之下，**婦女重新就業也是讓整個家庭擺脫貧窮威脅的唯一策略**。
 - 雖然沒有中文文字處理能力薄弱的阻力，然而礙於教育程度的限制，再加上可能還同時兼顧著對孩子的照顧任務，原住民中高齡婦女二度就業聚集的工作類型有相當大程度的重疊，一樣都是就業門檻相當低的非典型工作。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 整體而言，都市原住民中高齡婦女在就業上所遭遇的困境，往往跟她們的「階級處境」有很強烈的關聯性。
 - 一方面，教育程度不高導致她們被排除在勞動條件相對優渥的專業性工作。另一方面，經濟能力的限制，也讓她們很難透過購買市場上的托育服務，讓自己擺脫掉家庭照顧任務對找工作的限制。
 - 然而，這種階級困境，追本溯源，其實也跟她們作為「原住民」的族群身份脫離不了干係：部落經濟的衰退導致她們在童年階段無法透過父母的教育投資，去累積有助於日後在勞動市場競爭中脫穎而出的雄厚人力資本。
 - 換言之，都市原住民中高齡女性的失業與工作貧窮困境，其實是「族群身份」與「階級」交互作用的結果

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 最後是文化歧視的問題。
 - 根據與會的實務工作者的觀察，對新住民與原住民中高齡婦女的就業歧視，並非來自對其族群身份的全面污名化所致。在多元文化的教育宣導下，與會者一致認為：台灣的主流群體在看待新住民或原住民時，已經不太會像早期那樣，純粹因為求職者的族群身份就拒絕錄用。
 - 就業歧視的發生，主要是透過一種「以偏概全」的方式在運作，社交網路的出現與盛行，讓這種「一竿子打翻一般人」的歧視性言論更容易被散播出去。
 - 現在大家的臉書啊，然後PPT等等，就是大家只要有任何不好的經驗，就上去講...你只要去哪個版或者是哪個群組裡面去傳一下，一傳十十傳百，可能一傳百百傳千吧，十可能還太少了，這樣子的刻板印象其實就是會很快速地去渲染，我用到了一個不好的新移民，我用到了一個不好的原住民，你們以後不要用原住民了，不要用新移民了，那越南來的不好（M, 03: 1090-1096）。
 - 也有不少雇主會利用新住民與原住民受僱者的「文化差異」，以**差別對待**的方式，來剝削其勞動力。
 - 有些雇主會利用新住民婦女中文識字能力有限、不熟悉台灣社會的制度，或者看準原住民婦女對自我信心不足、並在高度養家壓力下只求有工作收入的心態下，強迫她們接受差別待遇，例如不提供勞健保，或者同工不同酬。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

• 之四：中高齡女性求職者需要長時間密集陪伴的「個別化服務」

- 幾乎每個與會的第一線實務工作者都抱怨現行的就業服務對於有意二度就業的中高齡婦女幾乎沒太大用處。很根本的原因在於：整個就服體系往往從求職者是否有足夠強烈的「就業意願」去理解中高齡婦女在找工作所遭遇到的各種困難。
- ...過去的角度比較是我們可以把找工作這件事情，轉介到比如說就服站，或者有就業職缺可以協助的單位，可是就是發現因為照顧者的屬性比較特殊...照顧者的需求就比較沒有被看見...或者她可能會有一些對求職工作有一些條件的限制，那就服站可能就會覺得說，你是不是就是沒有意願想要工作...（K, 02: 320-331，黑體底線為筆者自加）。
- 這種幾乎訴諸求職者「內在工作動機」的歸因觀點也讓就服單位在協助中高齡婦女時將自己的工作目標侷限在工作機會訊息的提供及轉介的「媒介者」角色。
 - 忽略中高齡女性求職者重返職場的個人心理、社會與文化阻力，成效有限。也引起個案的反彈。

研究發現

「就業培力」需透過「個別化服務」去處理其個人心理、社會與文化阻力！

- 另一種服務取徑的可能性？
 - 首先，托育或家庭外照顧服務是不可或缺的配套措施。
 - 其次，就業服務不能只是媒合工作機會而已，還需**投入密集的陪伴**。
 - 幾乎三個場次的與會者在批判政府現行政策對解決中高齡婦女就業困境的盲點時，都會用到「陪伴」這個理念作為批判的理據。
 - 因為重返職場還涉及「自我概念」的轉變：原先婦女眼中只有孩子或被照顧者的需要和利益，但是走出家庭後，婦女必須把焦點轉移到自己身上，重新瞭解自己的需要，並相信自己的能力。
 - 專業工作者若要介入提供服務，單純提供訓練課程、或者那裡有工作機會，並不足夠。因為自我的改變是來來回回的，且需要長時間的等待才有結果。
 - 這中間可能因為各式各樣的挫折或者難題，令當事人想放棄一切而走向原點。光憑婦女自身的意志很難走完整個歷程。身邊重要他人適應的打氣與物質援助相當重要。
 - 弱勢中高齡婦女往往缺乏這類的重要他人。幾位實務工作者所說「陪伴」，某種程度即意味著：讓專業工作者替代「重要他人」的位置，在婦女因為困難而自我懷疑或不知所措時，適時提供的情緒支持與專業諮詢服務。
 - 相較於現行就服體系高度「任務導向」的媒合式服務，這是一種極耗費人力的服務策略，相當接近現下社工體系的個案工作，非常「個別化」。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 前台灣的婦女福利實務領域在討論「婦女就業」時，往往將之與「婦女就業培力」一詞交互使用，兩者似乎被視作同義相同的概念。
- 然而本研究透過三場焦點團體蒐集的訪談文本，卻意外地發現：不同場域的實務工作對於「婦女培力方案」是否該跟「婦女就業方案」結合在一起，隱約存在不一致的看法。
 - 北部場次與新住民及原住民場次的實務工作者大多將「婦女培力」視同「婦女就業」。相對照下，南部場次幾乎所有與會的實務工作者在談論「婦女培力」這個理念時，很清楚地將之與「婦女就業方案」區分開來。
 - 南部場次與會者將「就業/培力」二分的觀點跟與會成員所屬組織的屬性有關。
 - 焦點團體的參與成員或多或少都有透過承接衛生福利部「社區關懷據點」此類社區照顧方案的經驗。
 - 透過社區照顧志工的招募與培訓，這些實務工作者看到偏鄉中高齡婦女在當中的改變與成長，讓她們相信對婦女的培力不見得要與「就業促進」這個目標結合，社區大學提供的成長性課程、社區服務提供的社區參與空間同樣有培力中高齡婦女的效果。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 值得注意的是，在偏鄉，社區照顧方案之所以成為培力婦女的重要策略，有一部分的原因跟偏鄉女性不同都會區受薪階級的就業型態有關。
- 德國社會學家Pfau-Effinger (2004: 383) 將小農家戶的家庭分工型態稱作「家庭經濟模式」(family economy model)。
 - 在家庭經濟模式底下，如農戶、做小本生意的店家、小型工廠，由於整個家就是生產體系，因此每位家庭成員，不論男女、不論大人小孩，都是重要的生產人口。
 - 跟男性養家模式不同，偏鄉小農家戶的婦女一直是農家生產體系重要的人力。農忙時，她們不只要忙著自家田地的農事，還得擔任臨時農工，協助社區其他農戶採收。
 - 此外偏鄉小農家戶中高齡女性雖然長年投入自家田地的勞動，然而不同於一般受僱於工作組織的受薪階級，她們的勞動並不專屬於她們自身，而是跟整個家庭的經濟運作及利益綁在一塊。
- 換言之在「家庭經濟模式」底下，偏鄉小農家戶的中高齡婦女很難像受薪階級的女性那樣，透過工作取得「經濟自主性」、並藉此看見與展現自己在家人利益「之外」的主體性。
 - 就這點而言，「社區關懷據點」此類社區照顧方案的「志工」活動，**反倒突破「家庭經濟模式」底下父權家庭對其成員勞動力的掌控，讓小農家戶的中高齡女性藉著社區事務的參與，看見自己，肯定自己並增進對自我的評價。**

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 社區照顧志工培力？

- 目標之一：展現自我

- 志工參與首先可以讓婦女的潛在能力被發掘與被看見。許多實務工作者都不約而同地使用類似「有表演舞台」或「找到生命能量」這樣的用語，來比喻志工活動對於中高齡婦女的意義。
 - 無論是定期到社區獨居老人關懷訪視、或者協助共餐老人準備餐點、還是擔任成長性課程的素人講師，這些志願性勞動出儘管沒法獲得跟一般有酬勞動相等的報酬（頂多是車馬費或微薄的鐘點費），透過被服務者的回饋，甚至看到被服務者因自己勞力付出，生命有所轉變，那種專屬於自己的成就感，讓婦女找到自我能力展現的舞台。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 目標之二：拓展自我
 - 其次是讓拓展中高齡婦女對自我的想像，去看到自己的人生有更多可能性。
 - 除了透過培訓課程的安排，讓婦女們藉由不斷地學習去扭轉過往的觀念，進而改變對自己的看法，在志工參與過程中同其他有相似處境的婦女互動與交往反倒是更加關鍵的因素。
 - 透過志工參與結交新的朋友並開拓自己的社交網絡，不只是在消除自己內在的孤獨感，也可以讓婦女在社區中建立自己專屬的社會支持網絡，讓自己更有勇氣去面對甚至對抗自己在父權家庭所承受的種種不合理期待。這些人脈甚至是婦女在學習成長與培力自我相當重要的「參考團體」（reference group）。
 - 與會者D即是從社區照顧志工透過培力一路成為素人講師，再到社區組織的幹部。
 - D的故事對許多在地婦女有著強烈的激勵與示範作用！

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 我想OO[與會者D之名字]大概也走過這個歷程，從在底下幫幫忙的人，她要站在上面成為一個帶動者跟講師的角色，那個過程其實對很多的婦女其實是挑戰（F, 01: 698-700）。
- 像我們的培訓工作我們都不找所謂的大學教授，我們找的就是這一群人。因為用她們最貼近而且自己實際走過的經驗去鼓勵那些還在那邊觀望，然後還在害怕的婦女，其實是最貼切的（F, 01: 715-717）。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 陪伴與等待的重要性

- 跟就業培力方案一樣，志工培力方案同樣非常看重「陪伴」這個理念。換言之，無論是就業培力，或是志工培力，只要被定位為「婦女培力」方案，它都涉及到對女人自我概念的修復與轉變，因此它絕非在資源投入的當下就可立即見效。就像J說的，需要「累積一定的時間之後…自信跟能量就比較能夠出來（J, 01: 703-704）」。
- 換言之，「培力」是耗時的，它需要專人的長時間「陪伴」，也需要「等待」。這也意味著：在政府施政日益受制於新管理主義意識型態，績效指標，這類將目標設定在「培力」的方案，很容易被質疑為浪費納稅人資源的無效率政策。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

• 非典型工作作為「中途職場」？

- 非典型部門的工時相對彈性、而且工作地點又離家近，可就近就業；對於那些完全缺乏正式就業部門工作經驗、並兼顧家庭照顧任務的中高齡女性，具備某種「中途職場」的功能。一方面，以在地人為人力的運作方式，讓整個職場看起來不像一般公司行號如此的正式，另一方面，婦女也可以藉著職務的投入，建立人脈與發展一些工作技能，為日後正式部門的就業作準備。
- 事實上不只在偏鄉，包括在都會區，長時間退出勞動市場的中高齡婦女，在進入正式就業部門的全時工作之前，非常需要「非典型工作」作為她們銜接正式部門工作的「中途職場」：
 - 自僱。直接跟顧客接單，無固定的雇主。
 - 若有固定雇主，則偏好小規模工作組織，可以維持管理上的彈性。
 - 部分工時。無固定上下班時間，亦不要求加班。
 - 距離住家的通勤時間不能太長。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 根據行政院主計處（2017）《人力運用調查報告》，男性「部分時間、臨時性或人力派遣工作」者共有41萬7千人，占男性就業者之6.65%。女性人數為37萬5千人，佔女性就業者比例為7.52%，略高於男性所佔之比例。
 - 較高比例的女性就業者是採取所謂「非典型的就業型態」，有部分來自典型部門對女性的排除，也有部分是女性選擇的結果。
 - 這也使得第一線實務工作者在協助中高齡婦女找工作，也傾向此類型工作機會的連結與發掘，例如早餐店或小吃攤的廚工、洗碗工、家庭托顧、以及手製品的販賣等。
- 為何非典型工作可以發揮「中途職場」的功能？
 - 因為較非正式的管理方式與較為彈性的工時安排，讓中高齡女性能夠更從容地兼顧工作和家庭照顧，不用在兩種責任間左右為難。但這種友善家庭照顧者的制度安排並不存在於多數典型就業部門的工作中。
 - 一位肩負著家庭照顧任務的求職者，最後只能在非典型工作找到安身立命的機會，這反映出：絕大多數的工作組織對運作規則的設計與對職務的安排，並未考慮到受僱者可能背負的家庭照顧任務。
 - 於是男人最容易適應這套制度安排與角色期待。而背負著家庭照顧任務的女性根本無法適應這套遊戲規則，最後只能退而求其次，往「非典型就業型態」的工作機會流動。
 - 這工作組織對中高齡女性的性別歧視，也是一種照顧者歧視。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 非典型的就業型態並非沒有代價？
 - 以自僱來說，相較於一般受薪階級，它並沒有固定雇主提供的基本薪資保障。
 - 收入的好壞完全由婦女全擔。經濟風險相對高。若接不到任何的訂單、或沒有任何顧客上門，同樣付出勞力，但收入卻可能是零。
 - 此外或多或少都涉及創業成本。過去政府為了鼓勵婦女創業，跟銀行合作提出許多微型創業貸款，但是在沒有更細緻的配套措施，反而讓中高齡婦女欠下更多的債務，經濟困境更加惡化。
 - 即便不是自僱型態，其他受僱形式的非典型工作也跟所謂的「爛工作」(lousy job) 高度相關。
 - 職業性身體傷害
 - 雇主未依法幫受僱者納保。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 「爛工作」對身體健康的潛在損害、以及缺乏社會保險的保障，都讓中高齡婦女長期處在相對高的經濟風險。
 - 她們更容易因為身體退化而被迫提早退出勞動市場；
 - 退休後也因為就業期間相對微薄的薪資而沒有任何存款；
 - 雪上加霜的是，因為年輕時從加入任何社會保險，她們甚至也沒法透過公共年金制度的保障來解決老年貧窮的問題。
- 就這樣的可能性，顯然將「婦女就業」逕自視同「婦女培力」的確太簡化中高齡婦女所面臨的生命困境。
 - 倘若就業促進方案只是幫中高齡婦女進入那些缺乏足夠勞動條件保障的「爛工作」，那麼我們只是讓她們從一個坑跳到另一個坑：好不容易才從在父權家庭中受另一伴剝削的困境離開，卻又掉入在勞動市場中被惡老闆剝削的陷井。
 - 兩種剝削同樣悲涼！

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 要改善女性的經濟地位，得想方設法去解決家庭照顧任務對女性就業的排除效果。然而，底下有關家庭照顧的文本分析將指出：家庭照顧對就業的排除效果並非「均質」。
 - 即便同為中高齡婦女，「階級處境」、「族群身份」、甚至「婚姻地位」的差異，將導致某些女人比起其他女人更難擺脫家庭照顧者角色的束縛。
- **首先，經濟資源的多寡決定「照顧者生涯」的長短！**
 - 然而若從「生命歷程」的視框去檢視，家庭照顧任務對女性生命的影響是終其一生的。初為人母所面對的孩子照顧責任，只是開端。隨著生命階段的轉換與推移，女人還要面臨父母老化、與配偶老化後的失能照顧問題。這中間也可能穿插著下一代婚育後的隔代照顧要求。一連串甚至沒有間斷的照顧期待與壓力，構成了女性的「照顧者生涯」（Brody, 1985）。
 - 然而，一位女性究竟會經歷久長的「照顧者生涯」，其實是一個具備高度的「階級意涵」的議題。
 - 不同教育程度復職者間隔時間的差異。教育程度越高，間隔時間越短：國中及以下程度者與高中程度者，間隔時間都超過平均的6年1個月，分別為88.19個月與76.20個月；相較之下，大專以上程度者則遠遠低於平均值，僅僅45.17個月。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 這除了反映不同人力資本的中高齡女性「可就業性」的差異外，經濟條件扮演關鍵角色。
 - 整個社會的性別規範對女性作為家庭照顧的要求是全面性的，然而優勢階級的女性可以透過購買服務的方式將家庭照顧者的角色「外包」給有酬的專業照顧者。
 - J 與 I 之間有趣的對話！
 - 貧窮單媽完全沒有將照顧責任的「外包」所需的經濟資源。「單親」雖然意味著整個家必須完全仰賴女性一人的工作所得，但是過低的人力資本，讓許多單親媽媽即便就業，也不見得能賺到足以負擔將子女照顧任務「外包」出去所需的費用。
 - 這使得許多貧窮單媽在孩子年幼時，會選擇自己在家照顧孩子，並倚靠政府的現金補助來維持自己與孩子的基本生計。往遠處想，這樣的策略會讓她們陷入日後孩子長大後二度就業的困境；但是貧窮所造成的心理壓力經常讓她們只看到眼前的困境：
 - 這其實是一個惡性循環，往往很多單親就是要解決現有的問題，完全沒有辦法去考量到後面所產生的問題（I, 02:103-104）。
 - 對女性而言，將家庭照顧責任「外包」所需的費用，正是她們就業的「機會成本」。
 - 這也可以理解為何育有未滿六歲子女的有偶婦女勞參率「大專以上教育程度」可以高達68.76%，但是「國中及以下教育程度」卻只有57.66%。
 - 家庭照顧「外包」費用作為女性就業的「機會成本」不僅造成女性與男性在勞動市場參與上的性別落差，也造就了女性內部的階級落差。

研究發現

「就業」是培力中高齡婦女的重要策略，但並非唯一有效的策略

- 原住民與新住民中高齡的就業及經濟困境同樣跟家庭照顧外包所涉及的外包成本有關。
 - 都市原住民中高齡婦女受限於人力資本，因此就跟前述貧窮單媽一樣，她們重返就業後的工作所得不見得可以負擔孩子送托所需的費用。
 - 新住民婦女由懷孕生子作為開端的「照顧者生涯」往往比一般台灣女性長，大約要等到孩子十歲左右升上小學高年級，她們才開始思考二度就業的問題。這種相對長的「照顧者生涯」某種程度是「文化能力落差」與「階級效果」交相影響的結果。
 - 在年輕世代低薪化的趨勢下，多數家庭往往必須透過雙養家模式才能避免貧窮的威脅，低薪育兒女性面臨高度養家壓力的私人策略是訴諸原生家庭的非正式支持。事實上若檢視衛生福利部歷年的《兒童生活狀況調查報》，5歲以下兒童「由母親自行照顧」有逐年下降的趨勢，相對照下，「由祖父母照顧」的親屬托育安排卻穩定上升。
 - 換言之，若買不起市場上相對昂貴的托育服務，那麼還可以透過原生家庭的非正式支持，將孩子照顧委由自己的父母。然而「親屬托育安排」卻不見得是新住民女性方便採用的私人策略。因為娘家遠在他國，除非婆家有意願提供非正式支持，否則只能採取「跨國隔代照顧」的托育模式。或者就乾脆延後復職，結果就是長達十年的照顧者生涯。

研究發現

難以掙脫的家庭照顧者角色：經濟資源與文化期待所造成的差別影響

- 值得注意的是：家庭照顧任務被「外包」後，並不意味著：女性自己對被照顧者就什麼事毋須做。
 - 女性透過家庭照顧任務的「外包」，的確可以卸下對孩子與失能家人的主要照顧者角色。然而外部資源的分佈相當零散而且種類繁多，不見得都貼合孩子或失能父母的需要；它需要使用者仔細地盤點、篩選、媒合並監控。換言之，「外包」後，還是得有人出來承擔這些對外部資源使用的「**個別規劃工作**」。很清楚地，仍舊是女性擔負這項工作。
 - 值得注意的是：這樣工作除了耗費心神與時間外，也需要**當事人具備一定的知識與資訊能力才能勝任**。
 - 這正是新住民婦女普遍的困境。這不只發生托育資源的使用（事實上若不涉及早期療育，托育資源的使用相對單純），而是任何正式資源的使用。中文文字理解能力的薄弱，讓新住民婦女相對缺乏使用福利資源所需的知識與資訊能力。

研究發現

難以掙脫的家庭照顧者角色：經濟資源與文化期待所造成的差別影響

- 除了經濟因素外，文化期待也會導致某些女性更難掙脫家庭照顧者角色的束縛。
 - 無論是密集母職、或是孝道文化，台灣社會對於「理想照顧者」的整體文化信念仍舊「高度性別化」與「家庭化」：
 - 女的比男的要合適；
 - 而家人絕對比外人盡心。
 - 母親、媳婦與女兒往往成了最合適的照顧者人選。
 - 更棘手的是：這套「理想照顧者」的文化信念主要是透過家庭內部的團體壓力在運作，因此中高齡婦女往往得透過跟家人之間的衝突爭吵來對抗加諸在她身上的文化期待。
 - 整個過程中必然「產生很多情緒上的問題」（1, 02: 256）。對手足的怨懟與憤恨絕對難免。
 - 假使同家人的衝突過度激化，代價很有可能是：家人彼此間斷絕往來，原本承諾的經濟支援甚至因此被切斷。

研究發現

難以掙脫的家庭照顧者角色：經濟資源與文化期待所造成的差別影響

- **單身與新住民承受更高的文化期待**
 - 即便同為女性家庭成員，從某些與會者的分享，我們也發現某些特質的女性家庭成員被賦予更難逃脫「理想照顧者」的文化期待。透過對整體文本的分析與歸納，有兩種特質被出來：
 - 首先是單身！
 - 「離婚女性」很容易被其他手足認定為最優先順位的照顧者人選。而且不只是離婚女性，只要是現階段沒有婚姻關係的「單身女性」幾乎很難拒絕其他已婚手足對其作為照顧者的要求。在社會變遷下，連「單身男性」也開始承受類似的壓力。
 - 單身被視為失能父母最優先順位的照顧者某種程度反映著：我們整個社會在分配照顧責任時，似乎開始將對**婚配家庭的照顧責任擺在對原生家庭的照顧責任之前**。單身者，無論男女，既然無婚姻帶來的家庭照顧責任，自然應當優先承擔對原生父母的照顧責任。

研究發現

難以掙脫的家庭照顧者角色：經濟資源與文化期待所造成的差別影響

- 其次是新住民！

- 新住民婦女更不容易擺脫家庭照顧者期待的原因則在於：有部分的台灣配偶與婆家將這種透過仲介的跨國婚姻視作解決家中照顧難題的策略。
- 新住民婦女的處境相當大程度取決於台灣配偶與婆家的對待方式。而對待方式往往受到他們一開始對婚姻的定義：支持型還是封鎖型？
- 倘若夫家結婚的動機就想找個媳婦來承擔家庭照顧的重擔，早期常見的身心障礙者與新住民結婚就是很好的例子，那麼夫家對待新住民婦女的方式很容易採「封鎖型態」。
- 在封鎖型態下新住民婦女幾乎被隔絕在家中，無法透過跟家庭外的人互動去認識台灣社會，她們往往被剝奪掉透過學習成長而逐漸適應台灣社會的機會。透過封鎖成長，新住民幾乎無法對抗夫家加諸給她們的家庭照顧壓力。
- 封鎖對待對新住民婦女本身的影響是長遠的。
 - 進入中高齡階段後，她可能因為語言能力不佳無法重返就業。
 - 年老之後也因此經濟不穩定。
 - 甚至終其一生都無法對台灣這個土地產生認同與歸屬。

研究發現

轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

• 優勢之一：更強烈的自我意識

- 家庭照顧的文化期待往往是透過家庭內部的團體壓力在運作。然而若用世代變遷的角度進一步檢視文本，新一代中高齡婦女對抗家人期待的能量是比上個世代還要強大。
- 幾乎每個與會者在回應新世代中高齡婦女的轉變都時會提到「更加自我」或者「更有主體性」之類的說法。
- 「自我意識」這個概念若被放在「女人長期被視作最理想的照顧者」的文化脈絡中，「新世代中高齡婦女更為自我」的世代特徵似乎可被理解成一種優勢，讓女性在面對自身需要與家人照顧需要的衝突時，她們更勇於為自己的利益發聲，不順服重要他人的期待與施壓。
 - 在對於自我上面，比如說我一定要回來照顧嗎？這件事情就開始慢慢被翻轉跟挑戰（K, 02: 747-748）。
 - 現在的婦女，就是會比較勇於去爭取自己的權利，然後就像剛剛OOOOO[K之名字與職稱]有提到的，他們會有自己的工作，會保有自己的工作，會有自己的經濟能力，包括他們退休之後是會有自己的生活規劃的，可能就不會像再年長一些的婦女（J, 02: 766-770）。
- 比起上一輩的婦女，她們或許更樂意透過「外包」的策略，擺脫孝道文化或者密集母職對自己的文化約束，去工作，去追求自己的人生計畫。

研究發現

轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

- **優勢之二：更精熟的連結資源能力**

- 除了自我意識外，另一個也是經常被與會者提及的世代優勢則是「連結資源的能力」。L的機構甚至開始思考服務轉型：
 - ...其實我甚至覺得我有一些個案，他們對於社福資源跟求助這件事情比我還要清楚，因為他花大量的時間在研究到底可以符合什麼補助。...現在弱勢婦女，他們真的是需要我們民間單位這麼大量地去服務嗎？或者她們其實可以靠自己，就可以獲得公部門資源，也不用所謂的資源連結，我是說大部分啦（L, 02: 618-626）。

- **最後新住民的樣貌也在轉變當中。**

- 過去機構或私人人脈仲介是跨國婚姻最常見的途徑。
- 然而這十年隨著中國與東南亞經濟的崛起，台灣人透過到這些國家經商或工作而結識在地女性並進入跨國婚姻的案例越來越多。
- 這些因為配偶外地工作而結婚的新住民婦女相對來說教育程度更高，學習與適應新文化的能力也更強。

研究發現

轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

• 挑戰之一：兩極化

- 上述所呈現的世代優勢並非均質地出現在所有新一輩中高齡婦女身上。與會的幾位實務工作者都承認這中間存在「偏鄉與都會區的落差」。
- 但這將形成一個弔詭的結果：在福利資源最豐富的地區，反而住民是資訊連結能力精熟，自我意識強烈、最懂得為自己爭權利，但福利資源不足的地區，其居民卻是深受傳統觀念束縛，資訊連結能力也相對弱勢。

• 挑戰之二：家庭變遷

- 首先是少子化的人口趨勢意味著：未來世代中高齡女性將有越來越高的比例是以獨生子女的身份單獨面對父母老化後的失能照顧需要。獨生子女在處理父母失能照顧的問題，他們的困境類似於單親媽媽，因為沒有其他手足作支援，他們將面臨工作與家庭照顧二擇一的兩難。

研究發現

轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

- 其次是離婚率與不婚也讓單身的中高齡女性持續增加。然而整個社會的運作，包括政府施政，仍習慣性地預設「人人都有一個家」。家庭被設想成所有人的後盾：身體垮了有家人可提供照顧，經濟出問題有家人可以金援。這樣的預設往往讓無家的單身女性（或者是所有的單身者）對未來充滿強烈的不安全感。
 - 舉個例子你知道像這種暴雨，颱風天，你知道一個單身的中高齡婦女是多麼的恐懼，不知道要叫誰，家裡的玻璃被風快吹破了，那種一個人的恐懼真的叫天天不應，不知道要叫誰... (C, 01: 803-805)。
 - 儘管單身現象越來越普遍，但是整個社會的制度安排仍舊以「異性戀核心家庭」作為基礎，這使得單身女性的需要與利益很容易被排除在外，而有更高的風險陷入老後貧窮與失依的困境。

建議

- **就業服務應走向個別化的陪伴與諮詢服務。**
 - 協助中高齡婦女二度就業的就業服務，應以「結合托育與長照、並以陪伴諮詢為主」的個別化服務，去取代現行就服體系訴諸求職者個人工作動機的媒合式服務。
 - 目前就服體系的就服員欠缺相關訓練與素養，或許可借鏡社福體系社工長年在個案工作的工作模式。

建議

- **就生命歷程的角度，完善的公共照顧服務其實是最好的婦女就業促進措施。**
 - 可以想見上述個別化的就業服務規劃與運作所涉及的成本相當龐大。
 - 從「生命歷程」的角度來看婦女在「中高齡」這個階段，重返就業所涉及的個人心理阻力、社會阻力與文化阻力，其實追本溯源，都跟她們在年輕時退出勞動市場的決策有關。一旦選擇退出後，女性的可就業性將隨著退出時間的拉長而逐漸減少。重返就業所需克服的阻力也隨之增加。
 - 就這點而言，其實最好的策略是一開始就想方設法讓女性在年輕的「婚育」生命階級或者進入中年後父母與配偶老化後面臨失能照顧的需要時，就不要她們因為家庭照顧任務的承擔而退出勞動市場。
 - 換言之，完善的公共照顧服務就是最有效、也最節省成本的婦女就業促進政策。

建議

- 「非典型工作」作為「中途職場」需結合所得維持體系與個別化的就業服務。
 - 由於典型工作對擔任家庭照顧受僱者的不友善，導致中高齡女性更傾心於非典型工作。這也是為什麼許多婦女福利發展就業培力方案時偏好開拓與連結自僱及部分工時的工作機會，並以此作為婦女的「中途職場」。
 - 但是非典型工作往往有相關高風險的工作貧窮問題。現金補助加上個別化的就業服務其實可以解決非典型就業的工作貧窮風險、並在就業員的陪伴與培力下讓非典型工作發揮「中途職場」的效果。
 - 不過，目前社會救助體系將補助對象鎖定在無工作能力者，幾乎無助於解決日益惡化的工作貧窮問題，需要重新檢視。

謝謝聆聽，敬請指正。
