

中高齡婦女 需求評估研究報告

委託單位：衛生福利部社會及家庭署

承辦單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

計畫主持人：東吳大學社會工作學系 洪惠芬副教授

中華民國 107 年 12 月 31 日

目 錄

一、 前言.....	1
二、 研究方法.....	3
三、 研究發現.....	7
四、 結論與建議.....	34
五、 附錄.....	38

第一章 前言

隨著人口老化，婦女福利機構所服務的個案也開始步入「中高齡」階段。本研究的目的即聚焦在「中高齡婦女」去瞭解她們潛在的生命困境與福利需要。

儘管在政策設計與福利服務規劃的慣例中，女性經常跟「兒童」、「青少年」、以及「老人」一樣被視作需求具整體獨特性的人口群；但是從縱向的「生命歷程」、以及橫向的「社會分野」，女性這個人口群其實存在很大的異質性。為了掌握這樣的異質性，本研究雖聚焦於女性步入「中高齡」這個生命階段相對於其他生命階段的獨特需求，不同階級、族群、婚姻地位以及居住區域等「社會分野」的中高齡女性在發展需要與基本生存困境上所呈現出的差異，亦是本研究的重點。

其次，從「性別」角色，女性的需求跟男性最大的差別在於：女性往往因為家庭照顧的承擔而使她們進入勞動市場後，面臨工作與家庭生活之間的時間衝突和角色矛盾，這樣的緊張關係甚至影響她們對勞動市場的投入與成就，並牽連她們的經濟地位。鑑於此，本研究將焦點放中高齡女性的三種社會角色與任務實踐可能遭遇的挑戰以及彼此之間的緊張關係，分別為「家庭照顧」、「工作參與」、以及「經濟地位」。

另一方面，本需求評估的主要對象雖然在中高齡女性，但從「生命歷程」(life course) 的角度，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（包括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）脫離不了干係。同樣地，她在「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。鑑於此，本研究在解讀資料、以及據此所作的政策建議，將不侷限於女性在「中高齡」這個生命階段所遭遇的家庭照顧、工作參與及經濟自主問題，本研究也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。

理論視框與章節安排

綜合上述，本需求評估同時透過以下兩個軸線分析台灣中高齡女性在發展需要與基本生存上可能遭遇的困境：

- (1).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」。
- (2).軸線二：為「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。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：

- (a).階級
- (b).婚姻地位：主要是單身與單親
- (c).族群：新住民與原住民
- (d).地域：偏鄉與都會

下文將呈現本研究的成果。第二章為研究方法，交代本研究兩種資料蒐集方式：現存資料與焦點團體訪談文本。第三章則以焦點團體訪談本文分析為主、現存資料分析為輔，去呈現相關發現。本章的篇幅相當長，共分析四小節，前三節主要呈現在整體上，中高齡婦女的就業困境與家庭照顧壓力的連動關係。第四節則帶入世代變遷的角度試著指出新一輩中高齡婦女相較於上個世代的世代優勢與新挑戰。最後一章結論，則試著透過第三章的分析發現，歸納出中高齡婦女在「就業」、「家庭照顧」及「經濟地位」各個生活面向上的潛在困境與福利需要，並作出政策建議。

第二章 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。本研究主要透過以下兩種方法蒐集相關的資料：

1. 文獻與現存統計資料

除了相關的文獻外，官方的調查統計報告為主要分析範圍。由於不同世代的中高齡女性生活樣態差異極大。本研究的目的是在呈現最「新一代」中高齡女性在發展需要與基本生存可能面臨的挑戰，因此只截取近五年的統計資料。

2. 焦點團體

本研究自八月底開始陸續透過婦權基金會透過信件與電話連絡，邀請各縣市跟中高齡婦女有豐富個案及社區工作經驗的實務工作者針對她們在第一線對新一代中高齡女性家庭、工作與經濟這三個面向的觀察交換意見。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）。每場次焦點團體的時間與舉辦地點詳如表一。

表一：焦點團體的舉辦時間與地點

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	高雄女性史料室
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	台灣國家婦女館
03	新住民婦女團體與原住民團體工作者	2018.10.12 1:30~4:00PM	台灣國家婦女館

每次會議的時間約兩個半小時。訪談大綱會在發信進行邀請時一同寄出（請參見附錄）。每場焦點團體會議會從研究主持人自我介紹並說明研究目的作為開場白。接著進依序讓與會成員介紹自己機構，並說明自己與中高齡婦女的工作機會。會議過程中，中高齡婦女整體的共通性、以及因「階級」、「地域」、「婚姻身

份」及「族群」這些社會分野所衍生的異質是我追問的重點。基於文本分析需要，每場次除了即時記錄與會成員的發言重點、非口語訊息與當下的理論洞察外，亦會全程錄音。錄音檔事後由婦權基金會後工作人員謄寫成逐字稿。表二為 14 位焦點團體參與成員的基本資本表。下文對焦點團體訪談文本的呈現與分析將以資料表中的英文代碼取代真實姓名。

表二：受訪者基本資料表

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
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
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

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
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

整體而言，參與三個場次焦點團體的第一線工作者對於中高齡婦女目前的處境、潛在的需要，有相當大程度的共識。幾乎每位與會成員都同意：就業有助於中高齡婦女整個福祉的提升。所有成員也都指出：傳統性別規範賦予女性的「家庭照顧任務」是中高齡婦女就業的最大阻礙。此外，與會的第一線工作者亦非常看重「經濟」在中高齡婦女福祉的關鍵性影響。就三場焦點團體的文本分析結果，「經濟」在當中的角色，既是「因」，也是「果」。一方面，「經濟」條件的限制使得弱勢婦女很難透過照顧者角色的「外包」，而投入就業；另一方面，照顧者角色對女性就業的排除效果，也進一步強化中高齡婦女在「經濟」地位的劣勢。由於與會第一線工作者對經濟因素的看重，使得訪談文本呈現出高度的「階級意涵」：多數與會者在談及中高齡婦女的處境時，除了聚焦在「性別」因素的探究外，也會連帶地指出優勢階級與弱勢階級間的差異。

除了共識外，與會的第一線實務工作者對於中高齡婦女生命困境背後的原因也存在各自的解讀。不過這些不同的論點整體放在一起**並不**構成矛盾。我認為：它某種程度反映出：與會成員因為所屬組織使命、所在區域、服務方案內容、以及服務對象人口特質的差異，令她們從不同的視角切入問題。比方說，南部場次的與會成員相對於其他場次與會者更強調「社區參與」對中高齡婦女培力的效果。如果分析該場次與會成員的工作背景，這樣的論點跟她們的工作區域與工作內容其實脫離不了關係。南部場次的第一線實務工作者多來自偏鄉的社區組織，大多有承接衛生福利部「社區關懷據點方案」的經驗。她們並不否認「就業」對婦女培力的重要性。然而偏鄉幾乎缺乏典型與正式部門的就業機會，加上通勤至都會區可能耗費昂貴的交通成本，讓她們更傾向透過社區關懷據點志工的培訓、與素人講師的養成，來達成婦女培力的目標。

同樣的邏輯也可套用至新住民與原住民場次的焦點團體訪談文本。該場次的第一線工作者，雖然跟其他場次的與會成員一樣強調「經濟」在中高齡婦女整體福祉所扮演的關鍵角色，但是與新住民及原住民婦女工作的經驗讓她們亦看到「文化的多樣性」在這當中起的作用。例如，她們會指出：「語言及文字運用的能力」落差對新住民婦女進入職場、與連結福利資源所構成的阻力；這種文化能力的落差同樣發生在久居部落的中高齡原住民婦女身上，這導致部落的中高齡婦

女必須藉由子女的協助才能順利使用醫療服務、或者取得中低收入戶此類的福利身份。換言之，不同第一線實務工作者對於問題解讀上的不同看法比較像是一種「互補關係」，讓我們更能看到中高齡婦女因為「居住區域」以及「族群身份」所呈現的異質性。

最後，在訪綱與討論團體動力的引導下，三場焦點團體的與會者也或多或少從「生命歷程」的視框去理解她們所遇見的中高齡婦女「現下」的生命困境與「前一個」和「後一個」生命階段之間的相關性。這樣的連結使得她們在作政策建議時往往會帶入預防的觀點。另外也由於多數參與焦點團體的實務工作者年資相對資深，不少與會者跟婦女工作的時間都在十年以上。因此她們很容易從「世代變遷」的角度去比較新一輩中高齡婦女的能力及條件同上一世代之間的差異。

本研究對焦點團體訪談文本的分析策略是：在本研究原先就規劃的理論視框下，同時結合相關文獻與現存統計資料，並透過訪談文本的「編碼」來發展對對文本的理論洞察。第三章將呈現理論洞察的結果。

第三章 研究發現

為了回應本研究的理論視框，本章對於整體訪談文本樣貌的呈現將分作四小節。第一至第三節分別聚焦在中高齡婦女在「就業」與「家庭照顧」可能遭遇的困境。前面兩小節的主題為就業：先由中高齡婦女「共同性」與「族群身份」去指出中高齡婦女重返就業潛在的各種阻力，再更進一步去思考：「就業培力」的目的何在？偏鄉與都會區的「地域」及「階級」差異將是焦點。在呈現不同特質中高齡婦女在就業處境上的差異後，第三節將焦點移回中高齡婦女作為家庭照顧者的處境。經濟資源與文化壓力對不同特質中高齡婦女所造成的差別響，將是分析重點。文本分析的結果將指出：對中高齡婦女，甚至是所有女性，對中高齡婦女、或者對所有的婦女來說，家庭照顧、同就業及經濟地位是「連動」的。前面三小節著重的是中高齡婦「靜態」樣貌的描述，第四節則帶入「動態」的觀點，主要就「世代變遷」的視角去呈現新世代中高齡婦女之於上個世代的獨特條件與可能面臨的新挑戰。

第一節 「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！

在當代資本主義，除非擁有資產，否則多數人都是憑藉工作所得來維持生計。在傳統「男性養家」的性別規範底下，女性因為賦予家庭照顧者的角色，不被期待投入勞動市場賺取養家的工作所得。這讓女性的經濟處境必須依賴她的養家男人。與會的第一線實務工作者均承認：這樣的依賴嚴重威脅女性的經濟自主性。一方面，由於在經濟上依賴另一半，這不僅讓許多女性被迫留在令人不滿意、甚至隱含暴力的婚姻關係當中。另一方面，它也導致許多中高齡女性在失去「婚姻」的經濟保護傘之後，立即遭遇貧窮的威脅。一位長期協助單親婦女的組織工作者 I 就以她曾經協助的個案作為例子指出，經濟困境是中高齡婦女在脫離婚姻的束縛後，首要要面對的議題：

...每個月都會有幾個個案是婦女面臨到她要離婚了，且通常以前都沒有在工作，純粹是家庭主婦，她心情上的恐慌會更明顯，因為她以前都在家裡面，沒有技能，現在要離婚了....過去我們單協一直是陪伴關懷，可是這兩年下來，我覺得說其實所有的問題都總結在一句話「經濟」(I, 02:60-68)。

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。底下的文本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。

1. 內在心理阻力：低落的身心狀況

首先就個人心理面向，許多中高齡女性求職者在重返職場之前，都是待在家中擔任照顧者的角色，可是照顧孩子，或是照顧失能的另一伴或父母。雖然照顧也是一種勞動，但是跟家庭的勞動場域相比，工作組織有複雜的人際關係以及嚴格更的工作表現期待。這些有意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。否則她們很難踏出第一步，走出家庭。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。在缺乏足的心理準備下，許多中高齡婦女因而受挫，又退回去過去被侷限在家中的照顧者角色。一位長期在偏鄉從事在地婦女培力的實務工作者 E 沈痛地指出這是一種「第二次傷害」(E, 01: 382)。

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。一位位長與家庭照顧者工作的與會者 K 就不諱言多數的家庭照顧者身心狀況都不好。

...尤其他們在經過長期擔任照顧者後，身心健康都出現了狀況，如果他還要像我們這樣工作...其實也是有難度的... (K, 02: 316-319)。

家庭照顧者低落的身心狀況：映照出我們整個社會對於照顧勞動的貶抑。儘管就人類作為生物存有而言，人人都需依賴他人的照顧才能活下去，然而我們這個社會幾乎看不見照顧者的貢獻，甚至否定照顧者的價值。照顧無論作為公領域的有酬勞動、或者家庭領域的無酬勞動往往被「流放給」(relegated to) 處境最弱勢的成員來做 (Glenn, 2000)。整個社會至少也尚未建立完善的機制去回應照顧者的脆弱與需要。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，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。

2. 社會阻力：專業半衰期、歧視與家庭照顧

從前述中高齡女性求職者必須保持在良好身心狀況下才能順利找到工作並適應職場，可以清楚地看到：多數雇主對於受僱者其實有一套要求及期待。除了前面說的身心功能必須良好運作外，與會者的訪談文本中，我們發現：這套要求與期待還包括：工作技能必須與時俱進；初任人員，年齡不能過大；以及最好不要有家庭照顧責任，如此雇主才可以要求受僱者隨時回應工作組織所賦予的任務。這些要求與期待並不見得全部都合理。比方說後兩者就涉及年齡歧視與照顧

者歧視的問題。而且很明顯地，這套要求和期待很容易構成中高齡婦女求職的社會阻力，讓她們被排除在勞動條件相對好的工作機會之外。

專業半衰期

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。就如前面文獻回顧所指出的，女性相較於男性更容易因為婚育及家庭照顧的理由而中斷就業，而且平均中斷就業的持續時間都不算短。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。許多與會的實務工作者也有類似的觀察：

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）。

越來越短的專業半衰期，對於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。

年齡歧視

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。

為什麼台灣的雇主對中高齡求職者如此地不友善？一位與在新住民團體擔任主管職的實務工作者 M 試著從「雇主」的立場去剖析背後的原因：

我用自己機構的狀況，像我們機構裡面也有一些稍微年紀比較大的同事，確實我覺得這也不是他願意，可是人年紀到了一有程度，身體機能就會開始出現一些狀況，然後他請病假的頻率其實是高到會造成別人的困擾（M, 03: 581-584）。

簡言之，還是勞動成本的問題。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。另一位同樣在新住民團體工作、但工作地點為中南部偏鄉地區的資深實務工作者 N 即以日本作為借鏡，批評台灣雇主看不見中高齡求職者的優勢：

我覺得這個趨勢我們會跟日本一樣，因為我們少子化、高齡化，那個所謂的工作人口那個部分，在雇主端這一個部分，他是不是能夠適度去調整那個心態去看待中高齡這一部分的工作人口，然後去看到他們的優勢，去運用他們的優勢，就是把那個就業市場做大，那真的是未來可能必要的趨勢...（N, 03: 988-991）。

家庭照顧

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。如同前文引用行政院主計處（2017）6 年 1 個月「復職間隔時間」的概念所顯示的：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。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。這樣的挑戰不僅讓中高齡女性求職者的低可就業性，往往被排除在是勞動條件相對優渥的「典型就業部門」之外。關於家庭照顧作為就業阻力更細膩的分析詳見本章第三節。

3. 文化阻力：文字處理能力、以及族群身份與階級的交織性

為了處理「性別」與「族群」的交織性，本研究特別規劃一針對新住民與原住民的焦點團體場次。三位與會的實務工作者 M、N、和 O 分享許多新住民、與原住民中高齡婦女在就業上可能遭遇的文化困境。

文字處理能力

該場次的實務工作者在談及新住民中高齡婦女就業潛在的文化困境時，幾乎不約而同地提醒我們：新住民文化適應的能力並沒有想像中那麼薄弱。倘若婆家提供足夠的支持，她們很快能夠透過各縣市普設的語言課程而學習到如何用中文與人溝通，並且認識與熟悉台灣社會的文化與制度。

然而，對新住民而言，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。

...我們新住民姐妹進來，他們大部分都從事的什麼，農業的種菜，山上採茶，然後都是勞力的那一種，就是一些勞力密集的工作，那也因為那個所謂的識字、語言那些都會有影響... (N, 03: 555-557)。

...第一個就是你的語言是一個問題，你的口語表達，即便你今天會說，即便你今天看得懂中文，但寫文案呢，你的語句，你的順暢、你的用詞、架構，這其實對他們來講其實是很辛苦的部分，他們其實真的需要花很大的能力去學習，今天我不管說她在她母國的學歷多高...你光寫那個文案這件事情，打報告這件事情，這對他們來講其實挑戰性就真的很高。所以其實文書工作對他們來講其實真的是很大的限制，所以他們其實很難找到這麼穩定的一個工作 (M, 03: 675-682)。

平心而論，跨文化的文字閱讀與書寫能力的養成並非無法克服。現實中確實有一成功的案例，讓我們看到新住民女性是可以跨越這樣的文化障礙精熟地運用中文，並取得專業工作。然而，該場次兩位長期陪伴新住民婦女的資深實務工作者很清楚地指出：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。

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。

但就像前面提到實務工作者 M 說的，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，因為我不用到語言，我不看東西，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)。

她們求職上必須同時面對「中文文字處理能力不足」再加上「中高齡」這個年齡身份衍生的雇主年齡歧視的雙重就業困境，就業門檻低、所得不高、甚至缺乏勞健保的「臨時性工作」就成了最容易取得的工作機會。

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。M 即以自己機構承接通譯服務的經驗作為例子指出：

...我們要排通譯人員去工作，那我就是早上九點到十二點三個小時一個班嘛，那九點我孩子是已經送去上學的，當孩子上學了，我可以有自己的時間的時候，我就去排做通譯，如果我能力比較好，去做通譯，我有賺到生活費，那下午的時候孩子放學，我來不來得及回去接孩子，可以，我可以顧及到... (M, 03: 760-764)。

這種友善照顧者的彈性工時安排，讓通譯工作成了許多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。另一方面，憑著展現自己的語言優勢，並將之活用於協助跟自己有相似處境的人，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。

族群身份與階級的交織

「文化差異」同樣是原住民中高齡婦女就業的阻力之一。不過這種「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。第三場次焦點團體有一位與會者是長期跟原住民婦女工作的實務工作者 O。她認為在看待原住民中高齡婦女的就業困境時，應將部落原住民與都市原住民區分開來。部落就跟中南部偏鄉地區一樣，主要徵結點在於正式部門的工作機會不足。但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。

就跟 1970 年代台灣經濟快速發展時，中南部農村地區的年輕人被都市工作大量的工作機會所吸引而往都市遷徙，都市原住民同樣是隨著工作機會被而流動至都會地區。不過受限於教育程度，都市原住民只能往勞力密集的就業部門尋求機會。1970 年代初期都市原住民主要聚集在建築業。相較於漢人，原住民的「群體性」相當強。他們不僅在遷徙上具群體移動的特性，找工作時也採取集體行動。只要一位原住民在某個工地找到工作，就會一個介紹一個：先生帶著太太一起來；太太再把同部落的親朋好也一起拉進來，很快地整個工地都是同一部落的原住民夫妻檔一同工作。

換言之，多數的都市中高齡原住民婦女是隨著另一伴一同遷徙至都會區，她們跟著另一伴在建築工地一起工作。當房地產榮景看好時，這當然沒有問題，就像 O 說的：

早期 70 年代的時候，那個建築業整個興起來的時候，那個哇，簡直很多原住民是暴發戶，一個一個跑車買，房子也四處買，因為那個時候建築業是很興盛的時候... (O, 03: 941-943)。

然而，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。就這點而言，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。

就是都市原住民婦女，她們在就業的那個困境是，她們需要照顧孩子，然後又加上沒有第二專長，除了說做板模之外，他們可能落到跟新住民一樣是做清潔的，或服務業的那種性質... (O, 03: 959-961)。

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之外；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

歧視

在台灣「新住民」與「原住民」作為族群身份，都是很容易被他人辨識出來「標籤」，因此我非常好奇這樣的身份標籤是否也成了新住民與原住民中高齡婦女就業的文化阻力。與會的實務工作者提出的答案是肯定的。

根據她們的觀察，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：

...我第一次用新住民，我覺得不錯，他以後他就會說，我這個工作機會我就是要找新住民，可是他如果第一次用的感覺很不 OK 的時候，以後你要新住民要來，我就說不要 (N, 03: 1083-1086)。

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)。

其次，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。雇主並不會拒絕剝用新住民與原住民中高齡女性求職者。但在錄用後，他們可能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。

4. 中高齡女性求職者需要長時間密集陪伴的「個別化服務」

在行政部分的分工底下，協助人們找到合適的工作，向來被歸在勞政單位。

而且從 2000 年之後，勞動部也投入大量資源建置就業服務體系。然而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。

現行就服體系之所以使用不上力，很根本的原因在於：整個體系，包括第一線媒合工作的就業服務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。就像先前提到那位在家庭照顧團體的實務工作者 K 所說的：

...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。許多工作者在協助中高齡婦女就業的過程中發覺將個案轉介至就服單位後，就服單位所提供的服務往往以「媒合工作機會」為主，但媒合至有人力需求的工作組織後，婦女在面試上、以後爾後適應職場可能遭遇到的問題往往冀望婦女自行解決。如果婦女無法自己解決，就服員很容易將媒合失敗的原因歸到婦女本身缺乏工作動機。

這種歸因於個人「內在工作動機」並以「媒合」主的就業促進策略，在多數與會的實務工作者看來，根本忽略中高齡婦女因為「女性」這樣的性別身份、以及身處在「中高齡」生命階段在重返職場過程中潛在心理、社會與文化阻力。根本無法解決中高齡婦女的就業問題。求助受挫的經驗也引起中高齡婦女的反彈。K 就直言她曾經服務的個案對就服單位的抗拒：

...所以他就只會幫你找，甚至他就只是把雇主資訊 pass 給我們的個案，然後跟他講說你哪一天就可以去面試，可是到了現場之後就是兩回事，就很受挫，個案直接回來就跟我們講說，我可不可以不要請就服站幫我找工作了 (K, 02: 1007-1010)。

雖然與會的實務工作者鑑於現行勞政就服體系在促進中高齡婦女就業的侷限性，或多或少都嘗試著找出另一種服務取徑，來解決其服務對象重返就業可能遭遇的個人心理、社會與文化阻力。但由於相關方案運作的時間不算長，而且礙於組織人力與資源有限，方案涵蓋的對象不算多，目前尚未有一個與會者所屬機構已經成功地發展出具體可行的「服務模式」。這裡僅能就與會者的發言，簡要地歸納出這套足以回應中高齡婦女各面向就業阻力的新服務取徑，至少必須具備以下兩個元素：

(1).托育或家庭外照顧服務是不可或缺的配套措施。

(2).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。

第一項元素的重要性從上文指出家庭照顧任務作為中高齡婦女就業的社會阻力時，已經作了不少分析。這裡將重點放在第二項元素「密集陪伴」這個概念。很有趣地，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：

其實在每一個世代，今天不要講 45-65 歲，就是從小到 80、90 歲，他們都還在受著性別整個的影響。為什麼說我們創造出這樣的場域，**那種長期互相陪伴**，然後讓我們能夠充權... (E, 01: 1010-1012)。

我覺得他們的個管工作概念跟我們不一樣，他們的想法就是很單純，個案就是要找工作，我有媒合到工作就是達標了，可是就是**沒有其它我們說前後需要的陪伴**，不管是後面要追蹤還是什麼的，很多變成我們轉出去嘗試的個案，前後都是我們自己去追蹤的... (K, 02: 1019-1022)。

...政府一直在推動圓夢計畫、鳳凰創業計畫，很多的婦女就投入，投入之後，因為**政府後來沒有配套、沒有陪伴**，所以很多就死在那個地方 (I, 02: 1094-1096)。(以上黑體底線為筆者自加)

對這些長期協助中高齡婦女的實務工作者來說，要一位長時間在家裡照顧孩子或老人的女性走出家庭、踏進職場，它不只是婦女工作技能過時、或者不知道那裡有工作機會的「資訊落差」問題。它還涉及到婦女「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。

倘若如此，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」。

第二節 「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

從上一節最後關於中高齡婦女就業促進方案作為「個別化服務」的討論，我們也看見多數運作相關方案的實務工作者對於「婦女就業」的特殊定位。對於許與會的實務工作者而言，「就業」對於中高齡婦女的效果並不侷限在「經濟利益」的取得。「就業」另一個更令與會實務工作者看重的效果是對中高齡婦女的「培力」(empowering)。

這或許可以理解為什麼相較於就服體系，與會的實務工作者在運作就業方案時願意投入大量人力來「陪伴」中高齡婦女。對這些實務工作者而言，就業方案的目標雖然設定在「讓婦女重返職場並適應職場」，但是整個服務介入過程是對婦女自我的「培力」：藉由就業，讓婦女看見自己獨特於孩子與另一伴的利益和需要，讓她們看到自己的潛能並發展足夠的自信去展現自我。

目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：對她們而言，要培力婦女，並不一定要透過協助婦女找工作、讓婦女上職訓課程、或是陪伴婦女創業。在她們看法，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。

不可否認地，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。由於本場次的聚焦在「偏鄉」中高齡婦女的特殊處境，因此當初在發邀請函時即刻意避開都會區以都市婦女為主要服務對象的婦女團體，而以草根特質較強的婦女團體為主。因此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。

雖然這樣的論點不見得可以類推到所有女性，但是它卻讓我們得以更深刻地思考：「就業培力」之於女性的意義究竟是什麼？只是婦女脫離貧窮，取得基本經濟安全保障不可或缺的手段？或者是更抽象地促成婦女性別意識的覺醒，重新認識自己並看見自己作為家庭照顧者之外的可能性？「就業」的目標是否跟「培力」的目標都互衝突？底下的文本分析將聚焦於此。

1. 對婦女的「培力」不一定要透過就業：社區照顧方案的經驗

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。

偏鄉小農家中高齡婦女的勞動並非專屬她自己

偏鄉地區以農業的產業型態為主，正式部門的工作機會相對匱乏。因此多數未流動至都會區久居在偏鄉的中高齡婦女普遍以務農為生。「男性養家」的分工型態只適應都會區受薪階級家庭，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。德國社會學家 Pfau-Effinger (2004: 383) 將這種家庭分工型態「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。因此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。

培力目標之一：展現自我

歸納與會實務工作者的發言，社區照顧志工的參與對中高齡婦女的重要培力目標之一主要在於：讓自己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：

...可是最起碼讓他們有舞台，這是目前可以做的是這樣子 (D, 01: 621-622)。

...[在]這一群女性看到的，就是她們在自己的家庭角色之外他們願意撥出時間來投入學習跟社區的服務...其實就架構了女性在社區裡面有一個我覺得是生存空間吧，找到生命的能量... (F, 01: 676-678)。

...主要這個計劃的推動，是讓姐妹們有一些發展的舞台，不要只是我們知道說某某姐妹她的手藝很好而已，所以直接讓她有一個舞台讓她去發展... (J, 02: 178-180)。(以上黑體底線為筆者自加)

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。

培力目標之二：拓展自我

除了展現自我之外，另一個與會實務工作也經常提到的志工培力目標則是讓拓展中高齡婦女對自我的相像，去看到自己的人生有更多可能性。這種拓展自我目標的達成，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，當然是不可或缺的步驟。然而，除了正式的成長與訓練課程安排外，從訪談文本來看，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。

就像長期輔導社區關懷據點成立的資深實務工作者 F 說的：

...她們同時其實是負擔著家庭經濟的重擔跟壓力，可是...因為有社區的參與，相對提供了她們非常好的社會的支持系統，包括人際的網路...就是剛剛蠻多的伙伴講到社會連結，她應著出來做社區服務參與這件事情，她跟人有連結，在社區有她的網路有她的支持系統，我覺得這個東西是可以陪伴一個婦女去面對她家庭的困境跟經濟的壓力，我覺得一個蠻重要的能量，可能不是實質的幫助，可是我覺得那個能量跟陪伴的東西... (F, 01: 665-671)。

中高齡婦女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怠。它某種程度也是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。

透過志工參與結交的人際網絡也是中高齡婦女在學習成長與培力自我相當重要的「參考團體」(reference group)。事實上，此次受邀進行焦點團體實務工作者大致可區分為兩大類。除了畢業自社工相關系所，並進入社福機構工作的「專業工作者」外；還有一些與會者是非社工相關科系出身，而是因被服務者的身份或者志工身份開始接觸社會福利服務，並藉由不斷自我培力自己成功轉型成可獨當一面的「社區工作者」。

就像 J 說的，後面那種由「過來人」出身的「社區工作者」，才是中高齡女性志工自我成長與學習過程中最具說服力的仿效對像。J 即以在場另一位與會者 D 作為例子，去說明她由「社區照顧志工」到「素人講師」、最後到「社區組織領導幹部」的培力過程，對那些仍懷疑自己、還在觀望的在地婦女，有著高度的激勵與示範作用：

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)。

陪伴與等待的重要性

很有趣地，雖然這些有投入中高齡婦女「志工培力」的實務工作者，並未將培力的目標設定在促進就業，但是她們在陳述自己與婦女工作的經驗時，跟前述那些曾運作過「就業培力方案」的實務工作者一樣，非常看重「陪伴」這個理念。

若綜合上述就業培力方案運作經驗的討論，我們似乎可以這麼下結論：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。

在地婦女培力與照顧專業化之間的兩難

從另一角度來看，偏鄉的實務工作者之所以會透過在地中高齡婦女志工培力的途徑去拓展社區照顧方案運作所需的專業人力，包括素人講師、甚至組織內部的工作人員，其實也隱含著現實的考量：偏鄉相關的專業人力不足。J 與 E 說得非常清楚：

我覺得這樣的一個師資團跟人力資源的運用，還有一件很重要的事情，就是它彌補了偏鄉師資的不足。因為其實從我們的經驗，我覺得很多所謂的老師跟專業者，他是不願意花時間一趟路跑到六龜或是偏遠地方，他會覺得太不經濟了，所以我們發展這樣的師資團跟在地的這樣的培力，我們其實是同時看到偏鄉的人力資源的不足，可是我覺得他們都在在地，社區就是他們的生活的場域，怎麼讓他們其實是有能量的，所以我們才會一直投入在這一塊這樣子 (J, 01: 725-731)。

因為我們那裡比較沒有專業的人願意到我們那裡去，所以我們就比較有機會把社區的婦女往那個培訓裡面塞，所以我為什麼一直要培養自己在地的人才？因為如果我們自己不借助一些外力，珍惜機會長出自己的能量的話，我們真的會被忘掉，政府會忘掉我們，不能忘掉自己

啊。所以我們自己要有個方案出來 (E, 01:1342-1346)。

社區照顧方案相關的專業人力都集中在都會區，對偏鄉而言，外求這些專業人力所耗費的成本相對高，而且也不夠穩定。因此透過在地婦女培力，將人力流在社區當中才是可長可久的作法。

然而，這種透過志工培力養成在地照顧人力的策略卻在「長期照顧 2.0」實施後受到挑戰。「社區關懷據點」的政策目標是設定在「預防照顧」，以促進老人活化來預防與延緩老人失能。因此政策對象以健康及亞健康老人為主。據點的活動內容以共餐及成長性課程為多。由於「預防照顧」不涉及風險較高的身體接觸與照料，因此承接方案的組織才能如此放心地以志工作為人力運作的基礎。但是長照 2.0 實施後，中央主管機關衛生福利部及各縣市政府開始期待甚至要求據點配合政策，轉型成 C 級的「巷弄長照站」，將服務對象擴及失能老人，並納入「失能照顧」的政策目標。這樣的轉型勢必讓據點以志工作為照顧人力的運作方式被迫改變，進而衝擊據點「在地婦女培力」的目標設定。J 即反覆地強調照顧走向專業化的趨勢，不僅讓中高齡婦女培力的門檻增加，也破壞了社會關懷據點作為「社區照顧」方案「由在地人照顧在地人」的精神。對她而言：

我會覺得照顧這件事情是非常需要在地化。所以我覺得在地組織能量的培養跟在地人才的培力，我們會覺得是很重要的 (D, 02:1437-1438)。

顯然在長照 2.0 底下，長照政策對照顧人力專業化與證照化的發展願景並不符合她的期待。

2. 「非典型就業」並非萬靈丹！

在偏鄉，社區照顧方案雖然沒有將「婦女培力」的目標設定在「促進婦女就業」，但是由於方案的運作需要大量的服務人力，間接地創造可供在地婦女就近就業的工作機會，某種程度也發揮了「公共就業」的政策效果。這類工作機會的薪資並不優渥，也不見得穩定（下年度的工作機會必須取決團體能否順利承接政府的方案），並不算是所謂的「典型工作」(typical job)。

非典型工作作為「中途職場」

然而由於這類工作的工時相對彈性、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，以在地人為力運作的運作方式，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」。歸納三場焦點團體的訪談文本，中高齡婦女偏好作為「中途職場」的非典型工作類型包括以下幾種特徵：

- (1). 自僱。直接跟顧客接單，無固定的雇主。
- (2). 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。
- (3). 部分工時。無固定上下班時間，亦不要求加班。
- (3). 距離住家的通勤時間不能太長。

這形成一個弔詭的結果。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。換言之，較高比例的女性就業者是採取所謂「非典型的就業型態」。這當中不完全是「典型就業部門」對性排除的結果。這當中有部分是來自於女性就業者相較於男性更偏好採取「非典型就業型態」。這也使得第一線實務工作者在協助中高齡婦女找工作，更傾向往這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。

為什麼中高齡婦女重返就業時偏好「非典型工作」？原因就跟中高齡女性被排除在典型工作的理由一樣：家庭照顧。想想看：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：在當代資本主義社會，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。

非典型就業的代價：工作貧窮與老年貧窮

中高齡婦女為兼顧家庭照顧而採取非典型的就業型態並非沒有代價。以自僱來說，雖然工時較為彈性，工作方式也當自主，可以完全配合婦女的個人作息。然而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。也就是說收入的好壞完全由婦女全權負責。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，自僱就業型底最令與會實務工作者詬病的是：它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。長期協助離婚婦女的 C 非常有感觸：

我們國家政府的政策到底是疼惜還是害到大家，多少的貸款啊微型創業貸款，到後來還沒賺錢先負債，呆帳有多少 (C, 01: 836-837)。

再來貸款的問題，還有政府很窩心...譬如說做一個桔子茶，說你最好買什麼機器，或是工廠...。我們所有的培力像社會局舉辦的經濟婦女培力...結果要我弄成那種模式像開工廠的規模，然後鼓勵貸款，結果繳不出來，又家庭失和了，你怎麼每次都帶一堆東西回來，你賺多少錢，我覺得這裡有太多的問題 (C, 01: 950-957)。

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。¹如果是體力性工作，由於是小型工作組織很容易因為缺乏嚴謹的職業安排制度，而讓受僱者因不當的工作負荷而產生職業性的身體傷害。甚至，有些雇主為了減少勞動成本，而非法地不幫受僱者納保。M 即以在菜市場挑菜或小吃店洗碗工的新住民姐妹作為例子，去說明這類「爛工作」如何地剝削中高齡婦女的身體與經濟安全：

你在市場要蹲在那邊挑菜葉，搬那個拖那些菜什麼的，那些洗碗很多人都是彎著腰什麼的，當你的年紀到了五六十歲的時候，請問你還有辦法做這樣的工作嗎？其實就開始產生就業上面的問題，身體病痛的狀況，通常做這些勞力工作，做這種基層行業的工作，並沒有所謂的什麼勞健保、勞退什麼這種東西沒有，所以他們對未來的生活保障其實相對於是薄弱很多的。賺來的錢本身賺的就不多...其實賺的能夠稍微勉強這個月能夠打平，就要偷笑了，應付家裡的開銷就要偷笑了，你其實很難期待說你還要順便賺你的，存你的養老金，甚至你連生病你都會不捨得去看醫生 (M, 03:806-815)。

「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：

¹ 請注意：並非所有「非典型工作」都是「爛工作」。許多爛工作都有部分工時、以及工作時間相對彈性的特性。但是只要透過立法保障勞動條件、並且配搭社會保險給付，非典型就業不見得會產生勞力剝削與經濟剝削的問題。

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阱。兩種剝削同樣悲涼！

第三節 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

從前兩節關於就業困境的分析可以很清楚地：看到家庭照顧任務在中高齡婦女生命困境的關鍵地位。正因為家庭照顧者角色的賦予，中高齡婦女而容易被排除在勞動條件相對優渥的典型工作之外。而這樣的排除也導致女性在經濟上的劣勢處境。換言，家庭照顧與就業在女性生命歷程中的連動關係，使得女性終其一生都承受著遠高於男性的經濟風險：不僅工作貧窮的風險高，也更容易陷入老年貧窮。

這意味著：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。

1. 經濟資源的多寡決定「照顧者生涯」的長短！

前面兩小節對家庭照顧的討論專注在它對女性就業所造成的排除效果。文本分析的角度比較侷限在：家庭照顧任務在女性「中高齡」這個生命階段所造成的影響。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。就像與會者 K 觀察到的：

她們以前是照顧小孩，然後現在就要照顧公婆，然後等到公婆可能離開了或怎麼樣了，然後再變成先生，要照顧先生，所以那個歷程裡面其實就是一直圍繞著在照顧這個議題上面... (K, 02: 376-78)。

女人所面對家庭照顧期待往往是多重的。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)。

外包機會成本的階級效果

對照第一節提到「復職間隔時間」、以及「專業半衰期」的概念，我們可以想像：

「照顧者生涯」的長短關乎中高齡女性能否順利地重返就業、以及最後的就業成果。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。事實上行政院（2016）《婦女婚育與就業調查報告》在呈現平均 6 年 1 個月的「復職間隔時間」時，除了指出不同年齡復職者的間隔時間不一外，它也點出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。

某一部分，這樣的落差映照出不同人力資本的中高齡女性復職時「可就業性」的差異。然而若將「復職間隔時間」轉換成「照顧者生涯」的概念，中高齡女性能否復職，還取決於她們能否順利擺脫文化上對她們作為家庭照顧者的期待與壓力。從焦點團體的訪談文本的內容來看，經濟條件是關鍵。在北部場次的焦點團體同時有兩位與會者 I 和 J 來自協助離婚與單親婦女的組織。不同的是：I 的組織將對象鎖定在經濟狀況不佳的女性單親，而 J 的組織以經濟優勢的離婚婦女為主。在提及家庭照顧對單身女性可能造成的影響時，I 與 J 兩人之間有段有趣的對話：

...這一塊倒是沒有，講實話晚晴來的會員大部分她們都不是經濟弱勢，所以在經濟上面這一塊，我們晚晴本身是沒有去處理的(J, 02: 219-220)。

我知道在晚晴中的女性，很多都是在事業跟經濟上都非常好。...因為上次在萬華中心的時候，好幾位都有現身說法，都很強 (I, 02: 221-223)。

因為大部分聽姐妹在談，她們第一可能是偏向請人來照顧，或者是再找安養院之類的。...幫長輩在找安養院這樣子，所以倒是沒有說會非常在意這件事 (J, 02: 226-229)。

I 與 J 之間的對話反映了：雖然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 所服務中高齡婦女之所以沒有非常在意家庭照顧這回事，是因為她們可以「請人來照顧」或找「安養院」，讓自己脫離對年邁父母的照顧壓力。然而，I 所協助的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；但是就像 I 說的，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。

族群身份的影響

另一方面，從第三場次新住民團體與原住民團體實務工作者的訪談文本，家庭照顧「外包」的階級效果還會跟中高齡婦女的「族群身份」交互作用。以原住民來說，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。這也是為什麼 O 在都市原住民聚落中推動婦女就業培力方案時，曾經思考過利用部落「集體照顧孩子」的文化習慣，發展一套聚落專屬的公共托育策略。

新住民的例子就更有意思了。根據 M 的觀察歸納，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。一方面，就像第一節提到的，她們懷孕生子的時間幾乎跟初來台灣的時間重疊，這個階段幾乎是她們適應台灣社會的關鍵期。作為母親對孩子的照顧壓力讓她們無法專注在更精熟中文能力的取得。薄弱的中文文字處理能力讓她們只能找到進入門檻簡單、但薪資也相對低的工作。如此就跟前述貧窮單媽所面臨的課題一樣：即便工作，她們可能也負擔不起孩子送托後的機會成本。

家庭照顧「外包」對就業的階級效果，在新住民婦女身上作用可能更為強烈。照顧外包的就業排除現象，其實是台灣社會長期缺乏普遍公共照顧服務的結果。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。

2. 「外包」涉及對外部資源使用的「個別規劃工作」

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。長期協助家庭照顧者的資深工作者 K 即便失能老人的長期照顧需求作為例子，說明失能照顧「外包」後，家庭照顧者可能面臨的各種針對失能家人需求的資源盤點、連結與成效評估工作。正因為有太多家庭照顧者一開始都難以適應如此複雜的「資源使用規劃工作」，所以 K 的機構開了一系列相關的訓練課程、並提供個別化的諮詢服務。

...在我們整個資源盤點裡面，因為每一個家庭的狀況都不一樣，所以我們會評估他到底是比較適合用現在輔具的那一項服務就好，還是說他還需要另外再去找其它的方法來解決他現在這樣的問題，所以我們是希望說，因為長照家庭會遇到的問題真的很多，所以要整合他各個面向的問題... (K, 02: 465-468)。

我們有課程，以及實際的面對面的談話，我們會先把一些可以整理出來大方向概念的資料跟內容，類似像講課的方式，讓大家都先聽一個基本的，然後再針對你個別的狀況，給你個別的建議，然後追蹤，看他是不是真的能夠找到這些資源或媒合這些資源...(K, 02: 472-475)。

曾凡慈 (2010) 對早療服務資源也有相似的論點。台灣的早療服務體系非常看重家長的參與。家長會被要求配合專業人員並遵從治療師的指導，如此才能讓療育服務發揮最大成效。曾凡慈 (2010) 認為早療政策對家長這種被動「遵循醫囑」的角色定位並不符合多數家長使用早療服務體系的經驗。她透過對早療兒童父母的深度訪談文本分析、以及對部落格中孩子使用早療服務記錄的內容分析，發現多數家長作為早療服務的醫用者，往往發展出極為精熟的「運籌行動」(logistic action) 能力，讓他們得以在孩子作為消費端、以及多項分散與缺乏銜接的服務生產端之間，持續扮演規劃、組織、協調、監督以及執行等多樣角色。

K 在上述文本中的觀察呼應了曾凡慈 (2010) 的「運籌行動能力」概念。女性透過家庭照顧任務的「外包」，的確可以卸下到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。換言由，「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。於是就像 M 說的，即便提供相關的福利資源訊息，新住民婦女也很容易因為使用資源所需要的知識與資訊能力而被排除在外：

...可是如果我知道了這樣的訊息，我們回去之後就是還要再自己去找我要去哪家醫院，我要去掛哪個診，這其實很難你知道嗎？對我自己我都覺得很難了（M, 03:1247-1249）。

3. 家庭照顧任務分配受制於文化期待：誰是最理想的照顧者？

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。每個社會對照顧安排都有一套文化信念在。荷蘭的社會政策學者 Kremer（2007）即以兒童照顧作為例子，指出歐洲社會在二戰之後因為「密集母職」文化意識型態（intensive mothering），多數人、包括母親自己都認為：嬰幼兒應待在家理由血緣母親專注的照料與滋養，他們的身心才能獲得最好的發展。這種理想照顧安排的文化信念往往深刻地會影響人們在文化觀念如何看待：誰才是最理想的照顧者。以「密集母職」來說，儘管採取「雙養家模式」的家庭越來越多，但是多數的父母仍舊很難拋除「母親才是孩子最理想照顧者」信念。也因此，檢視近幾次的《兒童生活狀況調查報告》，「母親親自在家照顧」仍舊是人們心目中最嚮往的托育安排選項。

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。

家庭內部團體壓力的運作方式

值得注意的是：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。K 所屬的組織，目前正致力於協助家庭照顧者與手足訂立「家庭照顧協議」，在協助家庭照顧者與其他手足協商的過程中，她看見許多中高齡婦女如何在家人的期待甚至施壓下，深陷在家庭照顧者角色而無法脫困的故事：

就是像有一些照顧者他可能先照顧爸爸，可是後來要接著照顧媽媽，然後他想要回來工作的那個動力就會被打斷，這個打斷也有可能是來自於他自己的因素，或者是來自於家人的期待...像我們也有個案他希望自己出來工作，在我們的協助之下，他也去找了居服，然後用了一些日照服務，可是家人就會覺得說為什麼我們還要去這些資源，你自己就可以了...（K, 02:344-351）。

因為我們的孝道觀念非常的重，即使在我們自己的研究裡面發現，像我們有曾經問過，如果家人住院生病了，然後你覺得一定要自己親自照顧的那個比例，其實大概還有五成的人會覺得我一定要親自照顧，如果我請看護之類會不孝，就會有類似像這樣的關係，其實在我們推這些不管是婦女的就業議題或者是婦女的照顧議題等等，其實在面對家庭裡面的溝通跟衝擊，其實還是有一定的阻力[我覺得]（K, 02:

363-369)。

正因為是透過家庭內部的團體壓力在運作，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。就像 I 說的，整個過程中必然「產生很多情緒上的問題」(I, 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。

單身與新住民承受更高的文化期待

另一方面，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：

(1).單身

(2).新住民

J 即以自己服務對象的經歷作為例子，指出「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：

離婚的婦女她們在婚姻中的時候，都是照顧她們自己的家庭，她們離婚之後會理所當然地被手足認為你已經離婚了，你單身，所以你要照顧我們的父母。針對這一塊離婚的婦女她們也會覺得為什麼，我們在婚姻中的時候，爸媽不是大家一起照顧，為什麼變成我一離婚，這件事變成理所當然，我要承擔這樣子 (J, 02: 518-523)。

事實上，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。K 甚至認為在社會變遷下，連「單身男性」也開始承受類似的壓力：

我們常常看到的就是那種他不是不婚，他可能只是因為還沒結婚。我真的就是有個案是這樣，他是最小的那個小孩，不管他男的女的，只是因為上面哥哥姐姐都已經結婚成家了，然後他就還比較年輕，他就面對到爸爸媽媽要照顧的狀況。...以前大家覺得女性嫁出去，就潑出去的水，所以那就更應該是你這個弟弟要去全然處理的，所以像我們自己在工作過程裡面看到的，比較多的是就是沒結婚的，然後同住的會先被賦予... (K, 02541-548)。

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。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。

至於新住民婦女更不容易擺脫家庭照顧角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。² 三場焦點團體中幾位與新住民婦女有工作經驗的與會成員都指出：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。就像 M 說的：

今天來就是夫家的部分，就是你在娶新移民的時候，做這樣一個跨國婚姻選擇的時候，你的考量到底定義是什麼，你是怎麼看待她的，**是我們家多了一個媳婦，我們多了一個新成員，還是就是找一個照顧者，找一個生小孩的，傳宗接代的人**，我覺得那個定義是不同的（M, 03: 327-331，黑體底線為筆者自加）。

M 甚至進一步區分出兩種類型的台灣夫家：支持型與封鎖型。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」：

果你今天把她定義在她是一個照顧者跟傳宗接代的，你就不希望她亂跑，她跑了誰照顧家裡的人，她出去上課，她去學語言，她的生活能力都拓展了，她的層面開始打開的時候，她就會想出去啊，那她就不會乖乖待在家裡啊，那最後人還是我要照顧的...（M, 03: 340-343）。

在封鎖型態的對待方式，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。

值得注意的是：新住民婦女若因為夫家的封鎖無被隔絕掉透過學習而適應台灣社會的機會，它對新住民婦女本身的影響是長遠的。包括：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。

第四節 轉變中的中高齡婦女：優勢與新挑戰

前面三小節的文本呈現都集中的中高齡婦女靜態樣貌的分析，本節將從世代變遷的角度去呈現新一輩中高齡婦女相較於上個世代的特質與潛在困境。

² 台灣土生土長的女性也可能面臨夫家同樣的婚姻期待。只不過相較於新住民女性，一般女性因為沒有跨文化適應的問題，加上有娘家系統的支持，夫家很難採取封鎖型的對待策略將一般女性困在家庭照顧者的角色當中。

1. 優勢：更強烈的自我意識與更精熟的連結資源能力

第三節花了一些篇幅指出：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。我在三場焦點團體接近尾聲時都會提問，要成員們說說新世代中高齡婦女的轉變，幾乎每個與會者都會提到「更加自我」或者「更有主體性」之類的說法。這令我不斷思考這所謂「更加自我」背後的文本涵義究竟是什麼？

經過整體文本的分析後，我發現：「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。就像 K 與 J 說的：

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。

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。

2. 挑戰：兩極化、少子化與單身化

值得注意的是：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」。L 就以自己機構所在的新竹市作為例子：

像香山區，它的確幅員很廣，擴及山跟海，實際上我們就是希望他多一點自己，但走回市區裡，他們自我意識就會比較很強，就像剛剛有提到，你要我顧孩子，你要先跟我講（L, 02: 819-821）。

然而台灣的福利資源往往集中在都會區，偏鄉的福利資源相對稀少。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。K 用「社會經濟處境的兩極化」來理解這樣的弔詭：

我覺得有種富者恆富的概念，就是好的越來越好，弱的就越來越弱啊，所以說階級懸殊嗎？或者是經濟懸殊？我覺得如果經濟他是夠強的，其實他在整個自我的意識或者是資訊來源的管道相對會充足很多，所以他自我的決定，不管是自我的權利意識，或者他真的執行的那個行動也好，都比我覺得經濟弱勢的不管家庭或者個人都還明顯（K, 02: 829-833）。

家庭變遷也讓新一輩中高齡女性必須面對不同以往的新挑戰。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。

在那個照顧過程裡，他其實就是面對到同時要兼顧工作，然後很現實狀況是，如果不工作的話，我一定得吃西北風，問題是政府是沒有辦法給他任何補助的...（K, 02:506-504）。

其次，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。就像一位長期協助離婚婦女，而自己本身也因離婚而單身的與會者 C 生動地分享這樣的恐懼：

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。

第四章 結論與建議

第一節 中高齡婦女的困境與需要

綜合第三章的研究發現，本研究對中高齡婦女潛在的生命困境與福利需要歸納成以下幾項論點：

1. 就業困境與需要

- (1).中高齡婦女重返就業相當困難，並不純粹是個人意願不足的問題，它涉及個人內在的心理阻力、以及專業過時、年齡歧視與家庭照顧責任所構成的社會阻力。此外，新住民與原住民族的群身份也為構成文化阻力。
- (2).就上述這個人心理阻力、社會阻力與文化阻力而言，顯然目前勞政就業服務體系那套訴諸求職者「個人工作動機」的媒合式策略並不足夠。中高齡婦女可能還需要另一套結合公共托育與長期照顧、並涵蓋大量陪伴與諮詢的「個別化服務」。
- (3).雖然目前各婦女機構相繼推動「婦女就業培力方案」，然而在理念上對婦女的「培力」並不能完全等同於促成婦女「就業」。如此論點的理據有二：
 - (a).首先，倘若婦女被迫就業的目的地是所謂的「爛工作」，那麼就業並無助於改善婦女的處境，只不將讓剝削的對象由暴力相向的丈夫或同居人轉為惡老闆而已！
 - (b).其次，對低社經地位或者偏鄉小農的女性而言，她們的生命困境比較不是「無業」的問題，而是「工作貧窮」。丈夫微薄的薪資或者「家庭經模式」的分工安排都迫使她們普遍透過非典型就業去分擔養家責任。社區關懷據點的運作經驗顯示：志工參與雖然不見得可促成婦女就業狀況的改善，但是它有助於婦女展現自我並拓展對自我的想像空間，的確具備「婦女培力」的政策效果。
- (4).由於多數正式部門的就業機會並不包容受僱者的家庭照顧責任，這使得多數中高齡婦女重返就業時，偏好「非典型工作」作為日後銜接正式部門就業的「中途職場」。非典型工作雖然有利於中高齡婦女兼顧工作與照顧，但它的所得偏低，職缺也不穩定，很容易讓受僱者陷入工作貧窮的困境，這種貧窮威脅甚至延續至老後。

2. 家庭照顧困境與需要：

(1).女性可透過照顧服務的購買將家庭照顧者角色「外包」出去，然而這套外包策略涉及女性工作所得相對於照顧服務費用的機會成本。這使得優勢階級的女性相較於中下階級女性更容易透過外包策略，卸除家庭照顧的任務。

(2).外包策略雖然減輕女性的家庭照顧負擔，但卻額外增加對外部資源的個別規劃工作。此外這項個別規劃工作，並不輕鬆，需要一定門檻的知識與資訊能力。新住民婦女相對薄弱的中文文字處理能力很容易被排除在相關的正式福利資源之外。

(3).除了經濟因素外，主流社會對於「女性才是理想照顧者」的文化期待也透過家庭內部的團體壓力施加在女性身上。這使得女性必須冒著家庭失和的風險來抗拒這套文化期待。此外隨著社會變遷，單身女性也起其他女性承受更高家人期待。而跨國遷徙與文化能力的薄弱也使得新住民女性更難拒絕這種文化期待。

3. 女性在就業與家庭照顧的困境與女性的「經濟地位」是連動的：

(1).一方面，女性普遍相對於男性的經濟劣勢，是女性被就業排除的「後果」。這是性別不平等的議題。

(2).另一方面，女性能否透過外包與抗拒家人的文化期待順利掙脫，去解決就業排除的困境，也取決於她是否擁有足夠的經濟能力及文化能力。這使得女性人口內部在經濟地位上也存在很大的異質性。這意味著：女性經濟地位的劣勢同時也是階級、族群與婚姻地位的不平等。

4. 轉變中的中高齡婦女：

(1).新世代的中高齡婦女相較上一輩的世代優勢主要有二：

(a).更強烈的自我意識使她們更勇於對抗家人加諸在自己身上的家庭照顧期待。

(b).高等教育的擴張也使得新一輩的中高齡女性擁有更為精熟的「連結資源能力」。

(2).然而，這種世代優勢並非均質地出現所有中高齡婦女身上。相較於都會區優勢階級的中高齡婦女，偏鄉、教育程度相對低的中高齡婦女仍深受傳統性別規範的束縛，使用外部資源的能力也偏弱。這意味著女性內部的處境未來將有兩極化的問題。

(3).少子化、離婚與不婚的趨勢也使得新世代中高齡婦女面臨不同以往的挑戰：

(a).少子化的趨勢意味著：將有越來越高比例的中高齡婦女以獨生子女的身份去承擔對失能父母的照顧問題。相對於有手足的家庭照顧者，獨生子女往往得在就業與家庭照顧任務之間二擇一。政府應再加快長期照顧的公共覆蓋率。

(b).中高齡女性單身比例雖然穩定成長，但顯然整個社會仍習慣性地預設人人皆有家，並以「異性戀核心家庭」作為參考團體來規劃所有制度與政策。這將對單身女性造成福利資源排除的效果，增加單身女性老後貧窮與失依的風險。

第二節 政策建議

根據上述關於中高齡婦女在就業、家庭照顧與經濟地位的困境與需要分析結果，本研究對於相關政策的未來走向提出以下三項建議：

1. 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。

2. 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。

3. 「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、並在就服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。

附錄：焦點團體邀請說明

各位伙伴好，

我是洪惠芬，目前任教於東吳大學社會工作學系。本人自今年四月份起接受婦權基金會委託執行「中高齡婦女需求評估」之研究。本研究計畫的目的在透過「生命歷程」的觀點去瞭解現階段年齡介於 45 歲至 65 歲之間的台灣女性在「家庭生活」、「工作參與」以及「經濟地位」此三個面向的處境與需要。本研究計畫蒐集資料的方式主要有兩種。一是以現存資料分析的方式回顧並整理近五年內相關主題的官方調查統計資料與學術文獻。另一則是採取「焦點團體」的訪談文本分析方式。因此現存資料蒐集與檢視告一段落之後，本人自八月下旬開始將透過婦權基金會工作人員的協助，邀請不同縣市跟中高齡女性有一定個案及社區工作經驗的一線社工或實務工作者，以團體討論的方式，就大家各自在實務現場對新一代中高齡女性在家庭生活、工作參與及經濟地位這三個面向的觀察進行意見交流。

焦點團體預計舉辦三場，分別為「中北部場次」、「南部場次」、以及「東部場次」，每場次預計邀請六至八名社工或實務工作者參與。基於文本分析需要，每場次除了安排工作人員即時記錄參與者的發言重點與非口語訊息外，亦會全程錄音。錄音檔事後將會謄寫成逐字稿。逐字稿謄寫時，以及本文根據逐字稿的文本分析以及成果報告撰寫將會去除掉足以辨識參與者身份的特徵資料，恪守社會科學研究倫理對研究參與隱私保密的原則。

每場次焦點團體(含報到及開場)所需時間約兩個半小時，流程與討論題綱如下：

1. 流程：

流程	所需時間
報到	10 分鐘
開場: 研究計畫主持人自我介紹並簡要說明計畫目的	10 分鐘
團體討論，題綱如下	120 分鐘
結尾: 主持人對參與者發言進行初步整理與歸納	10 分鐘

2. 團體討論題綱：

本題綱僅供事前參考，實際的提問需視當下而作調整。另外在每一個討論主題底下，當參與成員發言時，主持人會適時插話簡短發問，釐清發言者的論點，甚至丟球給其他成員促成對話。

- (1).**暖場**：參與者依序自我介紹，簡單介紹自己所在機構、以及與中高齡女性的主要工作內容。
- (2).**整體印象**：參與者輪流說明：自己對這一世代的中高齡女性在家庭生活、工作參與及經濟地位的「整體印象」為何？
- (3).**議題討論一：世代差異**。參與者一一講述完對中高齡婦女的整體印象，請大家比較一下：新世代中高齡女性與上一代的差異為何？並思考一下：造成此差異的主要原因？自己的工作方式是否因而作調整？
- (4).**議題討論二：聚焦弱勢**。請參與者歸納一下：整體而言，新世代中高齡女性當中，最弱勢主要為那些社會類別的人（階級/婚姻地位/族群/居住區域）？並分享一下自己對她們處境的歸因？以及與她們的工作可能遭遇的困境。
- (5).**議題討論三：政策建議**。參與者就第一線的實務工作經驗，思考一下：若要改善中高齡女性案主在家庭生活、工作參與及經濟地位的處境，政府現行政策和方案規劃有那些盲點？

