

COVID-19疫情下中高齡女性的處境 與福利支持研究（案號：**C110032**） 期末報告

受委託單位：財團法人婦女權益促進發展基金會

計畫主持人：姜貞吟

協同主持人：洪惠芬、張菁芬、郭惠瑜

研 究 員：顏詩怡

研究助理：李世明

日期：2021 年 12 月 23 日

目錄

第一章 研究問題與目的	1
第二章 文獻探討與分析	8
第三章 研究方法.....	35
第四章 居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境.....	50
第五章 疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持	69
第六章 中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求.....	93
第七章 結論與政策建議	110
參考文獻.....	120

附件目錄

附件一：居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境」訪談邀請信 ...	127
附件二：「居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境」知情同意書	129
附件三：「居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境」訪談大綱.....	133
附件四：「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」 問卷題綱（含參與同意）	135
附件五：「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」 訪談大綱——中高齡女性（含參與同意）	140
附件六：「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」 訪談大綱——培力單位（含參與同意）	142
附件七：「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」 訪談大綱——專家學者（含參與同意）	145
附件八：「中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究」訪談同意書	147
附件九：「中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究」訪談大綱	149
附件十：「中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究」焦點座談紀錄	150

第一章 研究問題與目的

第一節 研究背景

新冠肺炎（Coronavirus disease 2019，簡稱 COVID-19）疫情自 2019 年底爆發至今已近兩年，對此，各國在邊境進行管制，在境內則採行不同程度的隔離或封鎖政策，疫情遂逐漸從短期公衛危機演變為長期經濟及社會課題，既存的性別及年齡不平等更恐因疫情而日益加劇。聯合國婦女署（UN Women）、國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱 ILO）、經濟合作發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development，簡稱 OECD）以及亞太經濟合作（Asia-Pacific Economic Cooperation，簡稱 APEC）等重要國際組織自去（2020）年中起陸續關注到疫情可能對女性及男性造成的不同衝擊，呼籲各國政府及早在應對疫情的政策、措施及預算中融入性別觀點。台灣的 COVID-19 疫情衝擊自 2020 年底開始較為明顯，政府逐步在社會生活層面採取相應措施，隨著疫情加溫，並在 2021 年 5 月時進入嚴峻的三級管制階段，疫情衝擊的層面與效應逐漸浮現。為防堵疫情擴散，政府採取三級管制措施，包括對餐飲、旅遊、教育學校、公共場所、大眾運輸交通等的多重限制，人們逐漸返回家中不外出活動，不僅改變社會經濟運作邏輯，也使得原本在相對脆弱情境的群體進入各種不穩定的狀態。衝擊的效應因性別所處社會結構位置而有所差異，本研究乃以中高齡女性為主要研究對象，調查她們在疫情期間因既定性別角色的文化規範與弱勢處境，進一步引發的多重勞動或脆弱狀態，並提出相關的福利支持建議。

聯合國婦女署等多個國際組織指出疫情對社會的影響，除了造成健康與公衛的危害，也衝擊社會安全與穩定，加速惡化社會與經濟的不平等，而女性則因性別結構因素產生衝擊加劇的現象。這些對女性的不利影響發生在許多面向，像是社會經濟惡化讓婦女薪資收入相對少、受不利影響後的資源重新分配也可能更加稀疏、子女留在家中所增加的無酬照顧勞動、疫情提高社會壓力造成的性別暴力等（United Nations, 2020a: 2）。許多國家採取封城與嚴格的管制措施，家庭成員停留在家中時間變多變長，整體來說女性比男性多付出三倍時間在無酬照顧與家務工作。在某些國家，女性的薪資比男性少了 35%，性別薪資差距一直維持 16%。對年齡介於 25 到 34 歲的年輕世代來說，女性比男性多出 25% 落入貧窮（United Nations, 2020a: 6-7）等。女性因疫情引發的處境嚴峻，正如聯合國秘書長所指出

的：「COVID-19 不分國界影響著每個人，然而受衝擊的程度則因人而異，且加速惡化原本就存在的不平等。資料顯示，COVID-19 病毒的致死率男高於女，但疫情對社會與經濟的重擊，卻大多由女性承擔災難性的後果」（張琬琪，2020）。

疫情對台灣女性的衝擊分別反應在私領域、公領域與特定的脆弱處境。首先，無酬勞動時間的性別差距在東亞國家比北歐國家嚴重，在 OECD(2020) 國家中，日、韓女性每日無酬勞動時間較男性多約 2.5 小時，在丹麥、挪威、瑞典差距則約為 1 小時：Jones-Renaud 等人（2020）引用 World Bank 資料指出，日、韓男性每日從事無酬家務與照顧工作的時間分別占整日時間的 3.1%、3.6%，芬蘭、挪威、瑞典男性則有 10.5%、12.3%、12.8%。台灣的家務勞動情況跟日、韓類似，根據行政院主計總處報告（2017）顯示，15 歲以上有偶女性跟丈夫（同居人）的每日無酬照顧時間分別為 3.81 小時與 1.13 小時，而 50-64 歲女性無酬照顧時間又高於其他年齡層女性。另外，衛生福利部 2019 年公布之 15-64 歲女性平均每日無酬照顧工作的時間平均依舊為另一伴¹的 3 倍。因此，根據其他國家普遍的情況來看，台灣女性在疫情期間的無酬照顧與家務工作可能比平時更為增多，尤其當學校、托育機構關閉、公共服務減少時，日間時段的照顧負擔重新轉移回家庭，家庭中照顧工作的協商與分配影響女性的勞動，也連動影響女性的就業與經濟處境。

再來，女性的就業型態也因疫情而成為高風險部門，依 ILO（2020a）疫情風險等級分類，女性居多的住宿及餐飲服務、批發及零售貿易業為風險最高等級，藝術娛樂及休閒服務風險為中高等級，這些部門的就業型態又以自營作業者與微型企業為多。疫情對我國自營作業者與無一定雇主類就業者的衝擊，主要以住宿餐飲、批發零售、運輸倉儲與休閒服務業四大類產業為主，其中低階就業者不乏女性。自營作業者與微小型企業獲得信貸不易，運作相對仰賴自籌資金，突如其來的疫情造成其收入急遽減少，中高齡女性更缺乏轉型為電子商務所需的數位技能等，都影響其於疫情中存續或轉型的可能性。

此外，疫情也使得原本就處在特定處境的女性更加脆弱。²同時，雖然每個人都受到疫情對家庭、對人際關係、對跟外部互動資源等面向的衝擊，但疫情不僅

¹ 本研究全文以「另一伴」一詞，指稱生活中的配偶或同居伴侶等。

² 例如疫情期間的行動限制、社會隔絕和經濟不安都增加女性遭受家暴的脆弱性（vulnerability），聯合國婦女署（UN, 2020）將性別暴力稱為「影子疫情」（shadow pandemic）。我國衛生福利部統計處（2021）資料顯示，2019 年疫情前的家暴通報數量為 16 萬 944 件，2020 年疫情期間增加至 17 萬 8,710 件，增加幅度為 11%，其中又以婚姻、離婚或同居關係暴力為最大宗。

大幅增加家庭內受暴的機率，對身心障礙、長期受醫療照顧等弱勢處境者來說，都可能將其更推向社會安全的破洞，深化了身心障礙者所面對的社會不平等。障礙女性健康醫療需求未能滿足的可能性，在疫情前即為非障礙男性的 3 倍，疫情下的行動限制，造成障礙者所仰賴的個人助理、手語翻譯、無障礙公共交通等各項支持服務縮減或中斷，使其僅能依靠非正式支持，而社交距離的規範又可能使非正式支持更難獲得。長期以來，身心障礙者（以下簡稱障礙者）處於健康不平等、貧窮、教育與工作機會受限，缺乏充分社會參與等困境，疫情爆發後更加劇了障礙者所面對的結構弱勢。聯合國（2020b）「Policy Belief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19」報告指出新冠肺炎疫情對於身心障礙者造成諸多影響，身心障礙者罹患新冠肺炎的機率、引發重症與死亡率皆較非身心障礙者高。另外，由於身心障礙者居住於照顧機構機率較高，也使得障礙群體面對更高的群聚感染風險。

聯合國與歐美障礙女性權益倡議組織要求各國必須重視障礙女性在疫情之下所面對的困境，近兩年的研究發現身心障礙女性在疫情期間面對更嚴峻的處境，例如：障礙女性面對較高的性暴力風險、經濟與工作受到衝擊、家庭照顧工作負擔加重、自立生活支持服務中斷等問題（Lund, 2020; Brooks, 2020; Sister of Frida, 2020）。根據衛生福利部 2021 年 8 月底公告的台灣身心障礙者人數統計，身心障礙女性人數占總體身心障礙人口數之 45%，其中 45 歲以上中高齡障礙女性人數占身心障礙女性總人口數之 44%，65 歲以上之身心障礙女性則占身心障礙女性總人口數 49%（衛生福利部統計處，2021），數據顯示身心障礙女性年齡結構以中高齡與高齡群體居多。

在前述背景下，本研究將從疫情對中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境、對中高齡女性從事微小與社區型就創業的衝擊及其生計維持、中高齡身心障礙在疫情下的處境與服務需求這三個研究議題進行調查，來呈現中高齡女性在私領域家庭、公領域就業，以及特殊處境中的障礙女性，在疫情期間受到的多重影響，進而提出政策的建議。

第二節 研究問題與目的

為了減緩病毒傳播的速度，世界各國陸續透過「封城」的硬性手段、與「禁止群聚」之軟性策略，勸說甚至強制其公民盡可能待在家中，不外出活動。在防疫為最優先的考量下，學校被關閉，居家線上學習取代實體面對面的教學模式。

居家保母、托嬰中心以及幼兒園、日間照顧中心等照顧機構被要求終止服務。「居家工作」(Work From Home)成了越來越多企業與工作組織因應疫情的營運模式，即使在疫情稍有減緩之際，居家遠端工作也發展為常見工作型態之一。

台灣由於初期防疫成效斐然，這些在國外已持續一整年的劇烈生活變化，對一般民眾而言，原本為有距離感的國際新聞而引以為誡。然而隨著今年（2021）5月起國內因社區感染擴大而將防疫升級至「三級警戒」，這些社會變動也成為台灣人民現下的日常。值得注意，疫情下的日常對人們的影響不僅僅是生活不便的問題，從國外一年多的經驗來看，這些不便其實反映著社會既有的性別、階級與族群等各種社會分野的不平等。在一切以防疫為優先，且政府來不及因應防疫策略所造成的非預期後果下，這些社會不平等甚至有加速惡化的趨勢。台灣自5月開始的三級警戒雖然持續時間不若其他國家長，但台灣的經濟體質與社會特性，使得疫情引發的脆弱處境可能有所不同。一方面，台灣的經濟體系部分多以中小型甚至微型企業為主，導致自僱、與臨時性受僱的非典型就業型態一直非常普遍；另一方面，在台灣特定的社會文化脈絡與性別規範秩序，以及公共照顧服務低度發展下，我們對兒童、障礙者與老人的照顧至今仍「高度家庭化」。這些脈絡都可能成為台灣在回應防疫所造成的社會變動時不可迴避的脆弱性。

回顧當代社會福利體系的發展脈絡，福利國家成為二戰後西方資本主義社會的主流社會政治體制，有部分原因即在回應人類社會轉型成工業生產模式與勞動商品化後的社會問題。當疫情因為疫苗的普及而獲得控制，人類社會該透過什麼樣的創新制度來防範疫情下加劇的社會不平等，成為後疫情社會的重要議題？這是所有國家在後疫情時間刻不容緩的政治與社會課題。本研究即以疫情加劇升級下，中高齡女性所遇到的性別困境作為主軸，分別探討居家隔離下中高齡女性的家庭照顧與情緒勞動困境、中高齡女性從事微小與社區型就創業的衝擊及其生計維持、中高齡身心障礙在疫情下的處境與服務需求三個研究議題。

一、居家隔離下中高齡女性的家庭照顧與情緒勞動困境

研究議題一以中高齡女性作為研究對象，探究她們在防疫期間的照顧與勞動經驗變動經驗、以及後續衍生的影響，藉以瞭解中高齡女性在疫情下性別處境的惡化狀況。議題一期待透過此一探討找到一些關於回應後疫情社會的創新政策工具的思考線索。議題一的核心提問為：防疫升級至三級警戒後，中高齡婦女在照顧與勞動處境的變動為何？這些變動對其就業地位與經濟狀況可能產生那些連動性的影響？這些連動性影響跟另外一伴投入家庭照顧的程度有什麼關聯？她

們又如何回應與進行生活安排？主要研究問題如下：

1. 首先當多數人因為防疫而被要求待在家中，家庭成為人們各種活動的唯一空間，中高齡女性如何因應因此而增加的家務勞動？倘若有伴侶，她們與伴侶的分工狀況又是如何？
2. 照顧機構在防疫期間關閉，原先外部化的兒童、障礙與老人照顧又再度家庭化。中高齡婦女如何面對突如其來的照顧任務？倘若有伴侶，她們與伴侶如何協商這些重回家內的照顧任務分工？
3. 學校關閉後，孩子採取居家上課的學習模式，家長被老師期待承擔更多督促孩子學習進度的責任。這樣的期待涉及密集的時間投入與情緒勞動，它們對中高齡女性造成什麼樣的影響？
4. 對於有就業的中高齡女性而言，「居家工作」模式之於工作與家庭生活間的緊張關係，究竟是一種化解矛盾的解方、還讓衝突更加白熱化的引爆點？
5. 防疫照顧假對於防疫期間增加的情緒勞動與照顧任務，有何政策效果？

研究議題一期望透過上述問題的釐清，勾勒出中高齡女性在疫情下的照顧勞動困境以及它們對就業與經濟所造成的連動影響之研究目的，透過這些困境與影響的呈現，對後疫情時代的政策因應提出初步建議。

二、疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持

COVID-19 的影響從 2020 年開始至今已近兩年，雖疫苗已陸續研發並施打，但疫情對經濟生活與社會發展的衝擊已陸續產生。疫情下多種限制性的行動、社交距離到封城，對於全球生計及民生議題產生巨大的影響。COVID-19 影響的是跨國的層面，和以往的災害或是局部性、片面性的疫情有所不同，種種因素之下，對於全球經濟面產生巨大的衝擊，對於原本已經在快速變遷的勞動市場上面臨著就業風險的中高齡女性的生活更形艱鉅，各國紛紛祭出全民補貼性的專案或針對弱勢及特殊需求者的紓困專案。

檢視 Jones-Renaud 等人（2020）、經濟合作暨發展組織（OECD, 2020）及國際勞工組織（ILO, 2021a）的資料，在 COVID-19 疫情下，中高齡女性自僱業者面臨著高度的風險，不僅僅是其既有的就業結構多傾斜集中於服務業及勞動性工作，更因這些工作的領域在疫情下屬於受高風險衝擊的經濟面向，對中高齡女性就業者產生不同程度的衝擊。疫情使得中高齡女性就業中斷或停止的機會增高，增加她們被排除的風險。因此，研究議題二著力於自疫情開始後，COVID-19 疫

情對於中高齡女性於微小、社區型創業的從業者面臨的衝擊及其家庭生計維持的探析。議題二的核心提問為：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業產生的衝擊？以及在疫情期間面臨那些被排除的風險？疫情期間的生計維持模式為何？如何運用公私部門的資源對抗疫情？主要的研究問題如下：

1. 中高齡女性於微小、社區型創業的從業者疫情前的營運及生計模式為何？
2. 疫情的不同階段，對於中高齡女性於微小、社區型創業的從業者在營運及生計產生的影響與衝擊有哪些？
3. 為因應疫情的不同階段，中高齡女性於微小、社區型創業的從業者在營運及生計上採取的行動及措施有哪些？
4. 疫情期間，公私部門的福利措施運用情形有哪些？是否能具體地改善困境？

研究議題二期望透過上述問題的釐清，釐清中高齡女性在微小與社區型創業因疫情而有衝擊與回應之研究目的，掌握有哪些被排除的風險，以及生計維持模式的調整，透過前述提問的探討，對後疫情時代的政策因應提出初步建議。

三、中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究

身心障礙者疫情下所遭遇的困境因身分的交織性（intersectionality）更加複雜，障礙者將因其不同年齡、種族、性別等多重社會弱勢位置，而面對「多重壓迫」的狀況（Vernon, 1999）。聯合國身心障礙權利公約第六條內容特別針對障礙女性權益：「締約國肯認身心障礙婦女與與女孩受到多重歧視，就此應採取措施，確保其充分與平等享有所有人權與基本自由。」（United Nations, 2006）。身心障礙女性因同時具有障礙者與女性雙重弱勢的身分，使她們較障礙男性、非障礙女性面對更多心理、經濟、社會的不平等（Fine & Asch, 1988）。相較於非障礙女性，障礙女性難以取得性與生育服務，面對較高的性別暴力風險，同時也較為缺乏教育與就業的機會。而女性的生理結構，使得障礙女性日常生活的衛生成本（準備時間、用品採購等）較高。前述障礙女性已有的脆弱處境，在這次疫情來得又急又快下，加上醫療場所、社會福利服務跟社會支持系統等來不及充分準備各種突發狀態的因應，而又顯得更為痛苦與壓迫。

身心障礙女性長期處於社會結構中的弱勢，疫情發生讓其所面對的不平等更加惡化。因此，研究議題三欲探討聚焦在中高齡身心障礙女性在疫情期間所因而產生的生活處境與障礙，並且了解其所需之社會支持與福利需求。議題三的核心研究問題為：中高齡障礙女性同時具備多重社會角色，在家庭內同時負擔經濟與

家庭照顧者的雙重責任，疫情發生對她們的生活產生了什麼影響？在經濟、家庭照顧、健康照顧又遭遇哪些困難？期待研究結果可作為未來政府相關防疫政策與身心障礙服務發展之參考。主要的研究問題如下：

1. 中高齡障礙女性同時具備多重社會角色，在家庭內同時負擔經濟與家庭照顧者的雙重責任，疫情發生對她們的生活產生了什麼衝擊與影響？表現在哪些層面？如何排除？
2. 除前述影響之外，另外在經濟、家庭照顧、健康照顧遭遇哪些困難？
3. 其他家庭成員因防疫而留在家中，是否影響障礙者？如何影響障礙者？影響障礙者生活的哪些層面？又如何因應？
4. 對此一交織困境，政府防疫相關政策與身心障礙服務能有哪些調整？

研究議題三期望透過上述問題的釐清，完成分析中高齡身心障礙女性在疫情期間所面對的社會處境，了解其所需之社會支持與福利需求之研究目的，探討障礙女性的疫情風險，作為未來政府相關防疫政策與身心障礙服務發展之參考。

第三節 預期研究成果

COVID-19 疫情影響全球的經濟秩序與運作，加速惡化社會不平等，尤其對於處在性別結構相對弱勢者，情況更為嚴峻。本研究以中高齡女性為主要研究對象，分別從家庭、就業市場與特殊障礙處境三個場域，探討中高齡女性受疫情衝擊而改變的家務照顧與情緒勞動、微小與社區型創業的情況，以及身心障礙女性的服務需求，透過本研究分析可達到以下的預期成果：

1. **就微視面論之：**分析中高齡女性在疫情期間所處的多重處境狀態，包括從私領域的家務照顧與情緒勞動、微小、社區型創業的從業者在營運及生計產生的影響，以及身心障礙女性的特殊處境，了解其在疫情下所採取的行動及措施，掌握對微觀個體的直接影響，以作為後疫情時代服務規劃之參酌。
2. **就政策面論之：**透過個體微視層面的資料蒐集與分析，進而對後疫情時代中高齡女性在防疫照顧、家庭支持、就業及社會安全保障、障礙支持服務等政策規劃，提出建議以供參考。
3. **就性別平等面論之：**透過研究的分析資料，可提供對於疫情下加深性別不平等、特殊弱勢處境的議題，提出倡議性的建議與作為，提供推動性別平等相關政策的參酌。

第二章 文獻探討與分析

第一節 完全核心化的家庭照顧

當代資本主義體系的運作高度仰賴生產與再生產活動公私生活領域的區隔。COVID-19 疫情期間各國政府普遍採用的防疫政策，包括疫情初期最激烈的「全面封城」措施（lockdown）、以及在「維持社交距離原則」下（social distancing），各種集會停辦、餐廳內用人數限制或全面禁止，學校、幼兒園與日間照顧機構等群聚場所被要求關閉，以及大量企業為降低員工在工作場所群聚，盡可能讓員工在家透過遠端科技居家工作，這些均讓這套生產與再生產公私二分的運作方式受到相當大衝擊。當先前在公共空間完成的生產性活動被帶回私人空間，原本被外包到家庭外部的照顧與再生產勞務又移轉回家庭領域，國外的先行經驗顯示：這將導致女性的家庭照顧負荷變得更沉重，並連動影響到女性的就業地位。

本節將聚焦在疫情期間女性在家庭照顧的共有困境，包括完全核心化現象、單親與雙親的異質性，以及因此延伸的教育不平等與單親兒童高風險。第一，多數研究均有共識，在疫情期間育兒女性的家務與照顧負荷大幅度增加，她們與伴侶間的分工也比疫情前更加惡化，然而其內部仍存在一定程度的異質性：不同婚姻地位、階級與就業部門，影響並不相同。第二，疫情衝擊在女性內部呈現的異質性，我們發現疫情期間大量企業採用「居家工作模式」，的確創造一種機會讓大量育兒男性，因此有更多的時間待在家中投入家務、並跟孩子長時間相處。然而，令人好奇這是否就能因此發揮像「父職假」的政策效果，讓育兒男性對父親作照顧者有更高程度的認同，打破 Hochschild (1995) 所說的性別角色革命的「停滯」，促成男性對家庭照顧的投入？基於女性的家務照顧與就業的連動性，以下我們將從女性在文化與制度間的辯證關係作討論，並以此作為本節文獻回顧的結尾。

一、疫情下共有性別困境：完全核心化的家庭照顧任務

2020 年 4 月聯合國（United Nations, 2020a）針對 COVID-19 疫情對女性所造成影響發出一份政策摘要。該份政策摘要分別由經濟、健康、無酬照顧、與性別暴力去檢視疫情所造成的性別平等倒退現象。而在跟本子議題相關的無酬照顧面向中，該份政策摘要明白指出：疫情確實讓全球女性承擔更多的無酬照顧負荷。

在疫情前，女性原本承擔的無酬照顧與家務勞動就是男性的 3 倍，疫情爆發後，家務勞動與家庭照顧的性別分工更趨不平等。根據聯合國的分析，家務與照顧性別分工的惡化可歸諸於以下四個原因：

首先，是醫療體系的崩盤。幾乎每個國家在 COVID-19 爆發前期都面臨新冠肺炎重症病患急遽增加導致醫療人力與資源嚴重短缺，輕症病患、或者其他類型的慢性病患被要求讓出醫療資源而離開醫院，這些離院病患往往是由家庭來承接。當病患照顧任務由外部重回「家庭」，在傳統性別角色規範的歸位下，它很容易又落回女性身上，成為女性無酬照顧工作的一部分。

其次，則是學校關閉。根據聯合國教育、科學及文化組織（UNESCO）的統計，因 COVID-19 疫情導致學校大規模關閉所波及的學生數約有 15.2 億人（占總數的 87%），而被波及的老師則超過 6 千萬人。當幼兒園與各級教育機構關閉，也意味著家庭外的兒童照顧服務完全中止，女性自然又成為兒童照顧任務重回家庭後最主要的承接者。相較於醫療崩盤，疫情期間女性家庭照顧處境的惡化，學校關閉扮演更關鍵的影響因素，這當中跟密集母職的文化期待有關。我們下一部分聚焦於女性內部的「異質性」時，將有更多討論。

另一個不可忽視的原因，是祖父母作為非正式托育後援不可得。這跟疫情前，在許多托育低度公共化的國家，祖父母這類非正式的支持原本即是育兒女性得以穩定就業的重要後援有關。台灣即是最好的例子。根據衛生福利部（2019）最新版的《兒童及少年生活狀況調查》，在 2018 年時，未滿 3 歲兒童的照顧安排中，比例最高為父母親自照顧，占 48.3%，其次就是包含祖父母的親屬照顧，占 30.1%，而保母、托嬰中心與幼兒園等家外照顧加總起來為 21.6%。然而，根據聯合國婦女署（UN Women, 2020）在 2020 年 7 月的政策摘要，由於高齡者在感染新冠肺炎後很容易轉為重症，在各國全力防堵高齡者感染的防疫原則下，祖父母作為育兒家庭非正式照顧後援的可能性大幅縮減。這使得學校與幼兒園全面關閉後，多數幾乎無法再像疫情前那樣透過原生家庭的照顧協助穩定就業。

這裡可以看到：女性在疫情期間家庭照顧處境的惡化，跟防疫原則導致家庭照顧責任的「核心化」有關。當原本外部化的兒童照顧任務移轉回家庭內部時，連帶祖父母及其他親屬這類家庭非正式支持網絡也不可得時，兒童照顧任務幾乎限縮在同住的父母親。這使得就業女性幾乎只能透過跟伴侶間的性別協商與分工，來解決新增的家庭照顧與就業之間的衝突。在後段第二與第三部分關於女性內部「異質性」的討論，我們將指出：核心家庭雙親在疫情期間的性別分工，除了取

決於雙親各自的就業處境，既有的性別角色規範仍舊有極大的影響力。

值得注意的是，疫情對女性照顧處境的衝擊其實是雙方向。一方面就如上面所說，醫療體系崩盤與學校關閉，的確讓某些原本外部化的照顧任務重新移轉回家庭，增加女性的家庭照顧負荷，然而，另一方面，女性也是這波疫情社交活動封鎖下社會維持正常運作的「防疫核心工作者」(essential workers)。

第四，防疫核心工作者多為女性，即便封城、或者多數人採居家活動模式，有些部門仍舊維持基本運作，如醫院、長照機構、超市、生活用品店或藥局等；這些部門的工作者不僅不能停工，而且也幾乎無法藉由遠端科技採用「居家工作模式」。在疫情之前，這些工作中有很高比例是以女性占多數的典型職業，例如美國的資料就顯示：女性占有醫院中 78% 的職位與藥局中 70% 的職位；生活雜貨店店員中也有超過半數是女性。COVID-19 疫情爆發後，當孩子、障礙者與老人因學校和照顧機構關閉而回到家中，這些新增的照顧負荷，顯然會令這些女性基本工作者陷入嚴重的工作與家庭照顧衝突。聯合國婦女署 (UN Women, 2020) 建議各會員國應盡可能回應基本工作者的托育與家庭照顧需要，否則它將對女性未來的就業產生負面衝擊。

除了聯合國相關的政策摘要報告外，各國學術界也陸續出版與發表相關的論文去檢視疫情對女性家庭照顧與就業處境。整體而言，多數學術文獻呈現的研究結果跟上述我們引用的聯合國政策摘要報告論點是一致的。然而也正如當代女性主義者所強調的，「性別」並非唯一的社會分野，階級、就業身分、年齡、與族群也是重要分野，性別與這些社會分野的「交織作用」讓疫情下女性的家庭照顧處境與因此衍生的就業困境仍存在很大的「異質性」。下文關於西方國家經驗的整理將較著重在女性內部「異質性」的檢視。

二、女性內部的異質性之一：單親與雙親

首先是婚姻地位。Lewis (2020)、Power (2020)、Alon、Doepke、Olmstead-Rumsey 與 Tertilt (2020) 均指出：單親家庭相較於雙親家庭所遇到的家庭照顧衝擊最大。

儘管學校與照顧機構關閉，導致兒童照顧任務移轉回家庭內部，讓育兒女性承擔更多的家庭照顧負荷，然而就「絕對」標準而言，不只育兒女性，在美國與歐洲國家整體育兒男性也承受比疫情前更多的家庭照顧負荷，這樣的情況是可以

理解的。畢竟在家庭外照顧服務終止，而原生家庭底下祖父母對孫子女的隔代照顧也不可得的情況下，育兒者只能倚靠跟自己伴侶間的分工協調來化解工作與家庭間的衝突。只不過也的確如同聯合國與聯合國婦女署的政策摘要報告，以及相關文獻所言，就「相對」標準來說，女性增加的家務與照顧負荷量是比男性多的；從這點也可以看見：多數夫妻對疫情期間新增家務與照顧的分工協調，依舊擺脫不掉傳統「女性照顧」性別角色規範的影響。儘管性別角色規範的文化影響還在，但就處境而言，單親家庭根本連這種透過婚姻內部性別協商分工的管道都不可得。

值得注意的是：單親家庭在疫情期間所面對的工作家庭衝突，並不只是角色內緊張與時間貧窮的生活困境。這裡還牽涉兒童的「發展性需要」、與貧窮風險問題。

1. 學校關閉後的兒童發展性需要

當學校關閉時，兒童全時都待在家裡，它對家長的影響並不只是打理孩子吃穿睡的基本生理需要而已，學齡前與學齡孩子仍有「發展性需要」，他們需要大人專注的陪伴與學習活動安排，才能逐步長出適應未來成人社會所需的能力，日後長成為社會可用的「具生產力公民」。學校關閉後，這些任務幾乎全移轉到家長身上。它比回應孩子基本生理需要的照顧勞務，還更耗費家長的心神與時間。在 Carlson、Petts 與 Pepin (2020) 針對 1,025 對美國異性戀雙親的調查研究顯示：居家上課後，這類回應孩子發展性需要的勞務往往由母親來承擔，此外當母親承擔這項極度耗費心力的任務後，父親似乎也會自動補位投入其他相對沒那麼費力的家務與兒童照顧任務。

除了家務勞動類型間的分工外，雙親家庭還可以從養家與照顧的角色分工來化解。Zamarro、Perez-Arce 與 Prados (2020) 運用 USC Dornsife 經濟研究中心的 Understanding Coronavirus in America Tracking Survey 的資料指出疫情後居家生活模式，不只讓女性承擔更多家務和照顧負荷，它也對女性的就業處境造成負面衝擊。三位學者對調查資料的分析結果顯示：育兒女性會因為新增的家庭照顧負荷而縮減工時。該份調查分析以 2020 年疫情大爆前的三月份與疫情高峰期的六月份作為兩個比較的時間點，64% 具大學文憑育有年幼子女女性自我陳述她們有工時減少的狀況，相對照下，具大學文憑育兒男性減少工時的比率只有 36%，而具大學文憑未育兒女性的比例則為 52%。不具大學文憑的育兒者中，育兒男性減少工時的比率為 39%，這個數值略高於具大學文憑的育兒男性，但育兒女性減少工時的比率卻略低於具大學文憑的育兒女性，為 61%。

這裡頭似乎存在「性別」與「階級」的交織性。在學校與兒童照顧機構因疫情而關閉後，多數育兒就業者的工作時數均因育兒責任而縮減，但是這當中衝擊最大的具大學文憑的女性，衝擊最小為具大學文憑的男性。這也使得具大學文憑就業者工時的性別差距被拉大了，不具大學文憑者的性別差距反而縮小。

倘若以大學文憑作為階級指標，這裡值得探究的議題是：為何疫情期間中上階級的女性就業者工時縮減程度反而比中下階級女性要大？這裡或許可以把文化因素放進來考量。在「密集母職」(intensive mothering)的文化期待下，對孩子的照顧對女性作為母親而言，並不純粹是占據女性個人時間的勞動負荷而已，當代資本主義社會對孩子照顧有一套相當高的文化標準，這套文化標準也深刻內化到母親們的內在，跟女性的自我與性別認同緊緊相扣 (Kremer, 2007)。

這裡有必要先聚焦在「密集母職」此一概念的討論。就理念型來說，當代資本主義社會對兒童照顧的安排與「前現代」小農社會的兒童照顧方式形成鮮明的對照：它完全以「孩子為中心」。20 世紀之後，檢視各工業化社會的發展，包括台灣，孩子對成年人的依賴時間隨著禁用童工法令的周延、義務教育的延伸以及晚近大學教育的擴張而不斷拉長。就照顧的品質來說，孩子所受到的關注越來越密集 (intensity) (Hays, 1996)。人們不僅要求照顧者解決孩子的基本生理需要。隨著 20 世紀後「兒童發展」科學發現與專業知識的建構和擴充，整個社會還期待照顧者留意並關照孩子在生理之外的情緒及認知發展需要，並精確地給予回應。在這樣的期待下，照顧孩子不純粹是吃飽穿暖的問題，還需要照顧者耗費腦力與時間，去觀察和評估那些存於孩子「內在」的情緒及認知狀態；此外照顧者還被期待用合於孩子「內在狀態」需要的方式去陪伴孩子，並與孩子互動。

兒童發展相關的知識很強調：孩子動作技能、認知、溝通以及自我概念的發展是階段性的。因此成年人在與孩子互動時需考慮「時機成熟」的問題 (readiness) (Cf. Ashford, LeCroy, and Lortie, 2010/2013)。比方說，要 4 歲孩子學打網球，就這個年齡孩子大小肌肉的技能與協調性、及視覺神經的發展狀況而言，並不合宜，徒增孩子的挫折感。同樣地，要一位未滿 1 歲的孩子戒除對尿布的依賴、訓練他控制大小便，從同齡孩子生理發展的狀態來看，這樣的要求亦時機不成熟。「時機成熟」的觀念固然建立在相關專家與學者對不同年齡兒童生理與心理發展的知識基礎上，但它背後隱含著這麼一種信念：成年人在為孩子安排活動時應「以孩子為中心」(洪惠芬，2015)。

因為科學家與專家相信這樣的照顧方式對孩子最好，最符合孩子的利益。在

完全以「孩子為中心」的照顧品質要求下，顯然一位理想的照顧者在面對孩子時必須極其「專注」；因為其他社會角色或家務的干擾，都可能妨礙她對於孩子「內在狀態」的掌握與精確評估。這種「專注」也意味著：當一位成人面對孩子時，她作為照顧者之外的角色，若與孩子作為依賴者的需要發生衝突，孩子的利益得被置於最優先的順位，她必須將自己在照顧者之外的角色或計畫暫時擱置。值得注意的是：這種對「照顧者」的理想圖像，並不只是民間社會約定俗成的觀念。20 世紀後半隨著越來越多國家建構「兒童保護」防治體系，透過相關法規去懲罰那些因「疏於照顧」而導致兒童身體受到嚴重傷害的家長，這套以孩子為中心的「理想照顧者」信念某種程度也受到國家權力的支持（洪惠芬，2015）。

當代資本主義社會這套以「孩子為中心」的兒童照顧方式，顯然更願意回應孩子相對於大人的脆弱性與特定需要。孩子不僅脆弱，他們也因為能力的限制而無法為自己爭取利益。當一個社會的成年人願意暫時捨棄自己的利益與計畫，將時間與資源投注到短期內無法發揮生產力的年幼孩子身上，這是很大的理念轉變。然而理念若無制度的支撐，也是枉然。工業化後，核心家庭內部的性別分工安排的成形，將女人逐步排除在生產體系之外；母親原先在前現代家庭被賦予的生產性工作，慢慢被抽離到家庭之外成為具市場價值的商品之後，她們才有可能利用多出來的精力和時間專注在孩子身上。Hays（1996）將這種由母親投注全部心力在孩子身上的照顧方式，稱作「密集母職」（intensive mothering）。簡言之，在「密集母職」的兒童照顧安排中，理想照顧者的信念在制度上與傳統「男性養家，女性照顧」的性別分工安排相互依存。這也使得理想照顧者成了具性別意涵的理念：雖然父親與母親同孩子之間均存在同樣強度的血緣連繫，但人們只期待母親而非父親來扮演理想的照顧者（洪惠芬，2015）。

就孩子照顧內容本身而言，在當代資本主義社會，人們對於母職期待並不僅止於回應孩子基本生理需要而已。母性主義者 Ruddick（1989）認為當代社會對「母職」的標準有三項元素構成。第一項就是最基本的「維繫生命」（preservation），也就是讓孩子活下去，具體的目標提供孩子生存所需的照顧服務，包括換尿布、餵食、洗澡、以及維持居住環境的清潔與衛生。第二項元素則是「成長」（growth），也就是讓孩子的生理與心智獲得適當的發展和成長。具體的目標就給予孩子成長所需要的滋養（nurturance），包括專注地陪伴，跟孩子建立穩定的情感依附、與營造一個讓孩子有安全感與歸屬感的生活空間。最後一項元素則是「社會可接受性」（social acceptability），即讓孩子長成一個符合社會期望的人，具體目標是：施以孩子在社會上生存所必備的教育訓練（training），包括教導孩子未來適應複

雜社會所需的生活常規、知識與技能（洪惠芬，2017）。後面兩項元素，尤其是最後一項元素，對應的正是我們在上文所說的「兒童發展性需要」。在當代，學齡前照顧機構與正式在「兒童發展性需要」的回應上發揮很多替代功能。從這個脈絡，我們可以理解為何當學校與幼兒園關閉後，它對家長增加的親職負荷不只是回應孩子吃穿睡的照顧勞務而已，更令人棘手的是如此在小小的居家生活空間中，替補幼兒園與學校老師在孩子「成長」與「教育訓練」中所發揮的功能。在密集母職的文化期待下，可以想像，母親顯然會比父親有強烈的使命感去承擔這項任務。這或許可以一部分地解釋：為何在疫情期間，雖同為就業者，但工時縮減的女性比例遠高於男性。

2. 疫情下的教育不平等

密集母職不僅深具性別意涵，Hays（1996）提醒我們：它也是一套高度階級化的文化期待。Hays（1996）根據對美國就業母親質訪文本的分析結果發現：工人與貧窮階級母親對孩子教養的勞動投入，不若中上階級母親那般密集。工人與貧窮階級母親較習於使用要求孩子順服標準化規範的教養方式，相比下，中上階級母親更常使用說理與協商的教養模式。因為前者的教養方式，讓母親不用消耗那麼時間與心力在孩子身上。在經濟資源有限況下，中下階級母親得以節省下更多的時間與精力，用在無力透過外包解決掉的家務勞動、以及外出工作賺錢。換言之，中上階級母親相較於工人與貧窮階級家庭，有更多的資源和精力去回應孩子的「發展性需要」。

從密集母職文化期待的階級意涵，或許可以用以解釋為何在 Zamarro、Perez-Arce 與 Prados（2020）運用 USC Dornsife 經濟研究中心的 Understanding Coronavirus in America Tracking Survey 的資料分析結果中，具大學文憑就業女性縮減工時的比例會比不具大學文憑者高。

另一方面，較高比例的中上階級女性因為育兒而縮減工時的趨勢，也呼應了 Lareau（2003）對美國中產階級母親「規劃栽培」行動的觀察（concerted civilization）。Lareau（2003）發現中產階級母親為了確保自己的下一代在長大成人後，在競爭日益激烈的勞動市場中脫穎而出，躋身勞動條件優渥的工作機會，她們會盡其所能地挪用與組合自己相對豐厚的經濟資源、文化與社會資本，為孩子規劃出最好的栽培計畫。套用前述的討論脈絡，中產階級母親在規劃栽培的付出正是在回應兒童「發展性需要」。

疫情期間中上階級育兒女性在密集母職的文化約束下，更致力於投入跟孩子「發展性需要」，對其就業的負面影響，很可能進一步強化中產家庭內部的性別角色規範。然而，中下階級育兒在疫情期間對兒童發展性需要「相對」的不投入，同樣也有代價。那就是下一代的教育成就與勞動市場成就。

國外由於學校停課持續間較台灣長，有許多學者與兒權組織已經觀察到學校關閉後造成兒童學習成就的階級落差擴大。聯合國（United Nations, 2020d）一份針對疫情期間及之後的教育狀況政策摘要報告，即引用世界銀行的研究結果指出：疫情期間學校大規模停課已導致全體學生的平均學習水準下滑，但是不同社經地位人口群之間的學習落差也更加拉大。根據世界銀行的分析，純粹學校關閉的因素就導致超過四分之一的學生，其學習成就無法取得適應社會生產性活動所需要基本能力水準。台灣的停課時間雖然不長，但有學校老師在媒體中反應對「教育不平等」擴大的憂慮。³

3. 疫情下單親兒童的高貧窮風險

在雙親家庭中，學校關閉期間，孩子照顧與發展性需要兼顧就業，之間的兩難可以透過性別分工而獲得解決，儘管分工結果可能更加強化密集母職的性別角色規範；但在單親家庭中，這樣的兩難卻是在就業與孩子之間全有全無的抉擇：不是完全放棄就業，就是完全放棄對孩子的照顧與發展性需要。一旦學校關閉時間延長，單親家長因為孩子而捨棄就業，整個家陷入貧窮的風險也將隨之升等。

Alon、Doepke、Olmstead-Rumsey 與 Tertilt（2020）透過美國人口普查資料的分析，指出單親家庭兒童在疫情期間的高貧窮風險。在美國，女性單親育兒家庭的比例向來遠高於男性，在 2019 年，全美兒童中約有四分之一的比例生活在只有父或母一方的家庭，這當中跟母親同住的比例為 21%，跟父親同住只有 4%。在疫情前，單親家庭因為只有一份工作所得，比起雙親家庭可以同時擁有兩份工作所得，原本就面臨較高的貧窮風險。女性單親家庭也因為女性在勞動市場往往處在相對邊陲的位置，而有更高的貧窮風險。疫情期間學校與照顧機構長時間關閉，Alone 等人（2020）認為很容易讓這 21%與單親媽媽同住的兒童陷入工作所

³ 《報導者》在相關主題的新聞專題中曾訪問一位偏鄉教師對學校全面遠距教學後學生學習狀況的觀察。根據這位教師的觀察，硬體和連線的數位城鄉落差並非核心問題。因為全面遠距教學一個月後，數位設備落差的問題已在教育機關和企業資源挹注後獲得解決。最棘手、也最難解決的是學生的自主性和家庭支持不足。他認為這才是拉大學生學習落差的真正關鍵。更細節的報導內容請參考《報導者》網站，網址為：<https://www.twreporter.org/a/Covid-19-education-opportunity-inequality>（檢索日期：2021 年 11 月 25 日）

得完全中斷的經濟困境。

三、女性內部的異質性之二：工作彈性與性別分工處境

對育兒女性就業者而言，其家務與照顧負荷必須跟就業處境相互連動。疫情之前，雙薪家庭內部的家務與照顧性別分工，原本即往女性作為主要照顧者的模式傾斜，在疫情爆發後大規模的失業潮，倘若女性失業風險較高，她與伴侶間的經濟性別模式將由「雙養家模式」回覆成傳統的「男性養家模式」。無論是由理性選擇的「資源交換理論」(resource exchange theory)，或由性別文化的角度，這都會使得女性被迫承擔更多的家庭照顧任務。另一方面，即便沒有失業，當學校與照顧機構關閉，對兒童照顧與發展性需要的回應任務完全移轉回家庭，倘若工作組織能夠提供較為彈性的措施，也能讓受僱員工更能化解工作與家庭之間的兩難，有助於員工（尤其是女性員工）的穩定就業。因此，下文將分別從「失業風險」與「工作彈性化」這兩點去檢視女性在就業處境上的內部差異。

1. 不同就業部門的失業風險

這波疫情因防疫導致的經濟活動停滯，導致餐飲、以及旅館等服務業就業部門受到極高的衝擊，因此從直觀而言，女性所面臨的失業風險似乎遠遠大於男性。整體而言，服務業是透過人面對面的接觸在運作，因此在社交距離的防疫原則上，的確受到衝擊。但若仔細檢視，服務業涵蓋的職業類別相當廣泛，醫護人員與餐廳服務人員，均屬之。但很顯然在疫情期間，後者有極高的比例被強制休假甚至失去工作，而前者因被視作「防疫核心工作者」絲毫不受疫情的衝擊。另一方面，男性從業人員較多的營造業、或者交通運輸業，真的失業風險就比較低？以歐美在去年疫情高峰期間的狀況來看，許多營造案子因為難以執行社交距離維持原則而停工。交通運輸業也因為人們為了防疫改採居家工作、並減少移動與減少旅遊的生活模式，而損失慘重。相對照下，女性從業人員居多的教育工作，卻因為能採用「線上教學模式」而未受太多負面影響。從這樣的對比來看，直接以服務業和製造業作為切分線，或者將服務業視作同質部門，來斷言 COVID-19 疫情對女性就業的衝擊遠大於男性，太過簡化問題。Hupkau 和 Petrongolo (2020)、以及前述引用過的 Alon、Doepke、Olmstead-Rumsey 與 Tertilt (2020) 認為：在評估疫情下失業風險的性別影響，需要對就業部門有更有效的分類。

Hupkau 與 Petrongolo (2020) 在分析疫情對英國勞動市場的衝擊時，參考 Alon 等人 (2020) 的架構，將就業部門因疫情的不同影響區分成四大類型。第一

大類正就是上文提到的「防疫核心工作」，也就是在疫情期間，維持社會基本運作的工作，包括醫療護理人員、公共服務、基本生活用品零售人員等。這類工作機會不只未受疫情影響，反而因為人們的防疫需要大幅增加而人力短缺。

被這一大類涵蓋進來的工作，有些是典型的男性工作，如醫生；也有些是典型的女性工作，如護理人員。Hupkau 與 Petrongolo（2020）使用英國勞動力調查第五版的職業分類資料進行分析，結果跟聯合國（United Nations, 2020a）與聯合國婦女署（UN Women, 2020）的論點一致，有高達 46% 的就業女性是在防疫核心部門工作，但就業男性的比例只有 39%。這個部門的工作機會雖然完全不受疫情衝擊，然而如就前面說，倘若政府在關閉學校與照顧機構之際，未針對這群就業人口的托育與家庭照顧需要，而另外設立安頓其孩子或其他被照顧者的措施，一旦學校與照顧關閉時間延長，而且也缺乏另一伴的照顧支援，在密集母職的文化期待底下，此部門的女性就業者依舊很容易採取暫時中斷工作的策略，來化解工作與家庭照顧之間的高度衝突。

第二種類型則是在防疫原則下被政府要求停止或降低運作的就業部門，Hupkau 與 Petrongolo（2020）直接稱之為「關閉部門」（shut-down sector）。在關閉部門底下的職業類別包括旅館與餐廳的服務人員、以及非基本生活用品的零售人員、電影放映與表演相關產業的從業者等。這群就業者顯然正是這疫情下失業風險最高的人口群。根據同筆資料，Hupkau 與 Petrongolo（2020）發現英國女性就業人口中有 19% 位於此部分，相對照下，男性比例相對低，為 13%。

其餘位在「防疫核心部門」與「關閉部門」這兩個極端之間的工作，Hupkau 與 Petrongolo（2020）又將它們細分為「可居家工作模式」與「無法居家工作模式」兩大類。兩位學者認為：這些在防疫核心部門與關閉部門之外的工作，在疫情期間是否會遭遇工作所得損失，跟工作本身可採取居家工作模式的程度有關。適應居家工作模式越高者，工作所得損失越少。兩位學者根據英國勞動調查資料的分析結果，發現：女性可採居家工作模式的比例（24%）高於男性（19%）。

若綜合 Hupkau 與 Petrongolo（2020）對四大類就業部門的性別分析，顯然在疫情之下，女性失業與工作所得損失的風險不見得比較高。雖然女性的確有更高比例位居「關閉部門」，但相對地，女性也有更高比例從事所謂的「防疫核心工作」，而且在疫情期間比男性更能採取「居家工作模式」，迴避掉疫情對工作所得的負面影響。

2. 工作彈性化與性別分工

育兒女性在疫情期間的家庭照顧負荷除了跟本身能否穩定就業之外，她與伴侶之間各自的就業部門也會影響兩人在家庭照顧的分工。如果另一伴是所謂的「防疫核心工作者」，那麼女性很難期待他分擔新增的家庭照顧負荷，但如果反過來是女性自己從事「防疫核心工作」，而另一伴採居家工作模式，那麼另一伴很可能反轉性別角色規範，承擔更多的家庭照顧任務。

Hupkau 與 Petrongolo (2020) 也試著將不同就業部門類型間的性別分工納入統計分析當中。兩人的分析結果顯示：全英國大概有三分之一的育兒女性從事「防疫核心工作」。這群人口中有 57% 是單親、或者伴侶同樣位於「防疫核心部門」。這群人無法靠家庭內的性別分工解決兒童照顧負荷問題，只能倚靠政府的托育服務。其餘 43% 的育兒女性就業者在疫情期間伴侶是待在家中，原因可能是其工作位於「關閉部門」(6%)、或者社交距離維持而無法外出工作(33%)、又或者根本長期未工作(4%)。Hupkau 與 Petrongolo (2020) 樂觀地期待：這群女性與伴侶間的育兒分工可以逆轉「女性照顧」的性別規範。至於其他不在「核心部門」工作的育兒女性中，有 53% 的伴侶是待在家中。Hupkau 與 Petrongolo (2020) 同樣樂觀地期待：當雙親同樣擁有大量時間陪伴兒童時，父母親可以透過性別協商去創造成更均等的照顧分工。

Hupkau 與 Petrongolo (2020) 對於疫情期間家庭照顧性別分工的樂觀期待反映一個有趣的提問：居家工作模式這類工作彈性化措施是否因替男性創造出更多待在家的時間，而強化男性對照顧工作的認同，進而鬆動「女性照顧」的性別規範？上述曾引用過的 Alon 等人 (2020) 的研究即試著回答這樣的問題。

Alon 等人 (2020) 使用的並非疫情期間的調查資料，而是疫情之前的時間使用資料：American Time Use Survey 2017-2018 與 American Community Survey 2017-2018。Alon 等人認為疫情期間被大量企業採用的「居家工作模式」，其實在疫情前就存在。也就是 Alon 等人文中的「遠距辦公」(telecommute)。在疫情前之它被視作一種工作彈性化措施。疫情期間維持社交距離與避免群聚的需求，一下子讓居家工作模式的門檻大幅下降，短時間內成為許多人的工作模式。因此在文章中，Alon 等人以疫情前遠距辦公者男性是否更為投入家庭照顧作為指標，來推測疫情期間「居家工作模式」的普遍化是否發揮促成男性角色的效果。

整體而言，Alon 等人 (2020) 分析結果同時交雜著令人樂觀與悲觀的訊息。

先說樂觀的部分。Alon 等人試著用雙親分別在「無業」、「核心工作」、「遠端辦公」、與「非遠端辦公」這四種狀態下的各種組合，去檢視雙親在兒童照顧的分工狀況。分析結果顯示：當雙親都待在家中採取遠距辦公模式時，父親對兒童照顧的投入時間仍舊少於母親，這是性別角色規範的影響。然而一旦母親位居核心部門工作、或者無法採取居家工作模式，父親對兒童照顧投入的時數立即上升。在相同條件下，遠距辦公的父親比起非遠距辦公的父親，每週多花兩個小時在孩子照顧工作上。

儘管居家上班這樣的彈性化制度安排，的確可以讓父親願意花較多的時間在家庭照顧上，但是從 Alon 等人的研究，我們也可以看到既有性別文化規範在當中的作用。在疫情前，遠距辦公的技術門檻是比較高的，即便多數男性所在的職業類別擁有更好的科技設備（例如電腦工程師），讓他們可以採用遠距辦公，但是就 2017-2018 年的美國時間調查結果而言，卻是更多女性申請遠距辦公。進一步將申請理由放進檢視，Alon 等人發現：已婚女性相較於已婚男性有更高比例是基於個人理由而選擇待在家中遠端工作，這裡的個人理由包括處理孩子的照顧問題。

女性比起男性更傾向採取居家工作模式來解決孩子的照顧問題，這裡某種程度反映了上文所指出的「密集母職」文化期待對女性就業的深刻影響。但同樣值得追問的是：為何男性比起女性普遍擁有更好的科技設備採取遠距辦公，但他們卻更不偏好這種工作模式？

Williams、Blair-Loy 與 Berdahl（2013）的「彈性化污名」概念或許可以提供部分解釋。上個世紀末開始，隨著雙薪家庭模式的崛起，各工業化國家為了解決受育兒受僱者難以兼顧家庭照顧責任的生活困境，陸續透過立法去推動工作家庭平衡政策，這當中「彈性化方案」是最重要的策略之一。然而有越來越多的經驗研究指出：雖然依照國家法律，雇主提供彈性化方案是受僱者的法定權益，然而在「理想工作者」的組織文化規範下，運用彈性化方案調解工作家庭衝突的員工往往必須承受「污名」。Williams 等人（2013）將之稱為「彈性化污名」（the flexibility stigma）。

根據 Williams 等人對相關文獻的整理，她們發現：對不同階級與性別身分的受僱者，彈性化污名引發的機制、對其勞動處境所造成的影響存在很大的差異。以菁英男性來說，他們被工作組織信任的工作者（*entrusted worker*）（Williams, Blair-Loy, & Berdahl, 2013），他們是憑著對自我鞭策式的規範性控制，讓自己符

合組織對其作為理想工作者的要求。他們普遍擁有高度彈性的工作作息安排，沒有固定上下班時間、甚至像前面說，是最有條件選擇居家工作模式的員工。但是他們所承受的彈性化污名，卻遠遠高於同為菁英階級的女性、與中下階級男性。因為這個污名高度連結他們對自我的評價，這使得他們以身為工作狂為傲。長工時與密集的工作壓力不只是他們身為菁英的階級身分展示，也是男子氣概的象徵。

換言之，在工作成就作為男性自我與性別認同核心元素的文化期待下，菁英男性即便擁有更好的科技設備，讓他們得以採用居家工作模式這樣的工作彈性化措施，他們也要承受這項措施所帶來的彈性化污名。這使得居家工作模式對他們的吸引力比育兒女性低。值得注意的是：儘管菁英女性沒有承受那菁英男性如此強大的彈性化污名，但她們要面對的是「密集母職」的高強度期待，這使得她們更容易陷入 Hays（1996）所說的那種令自我裂解的「文化矛盾」（**cultural contradiction**）困境。也因此，她們比起菁英男性更容易運用居家工作模式這樣的彈性化方案來化解這樣的文化矛盾。

在當代工作組織「理想工作者」的文化期待下，工作成就與男性認同的緊密連結讓居家工作模式這樣的彈性化制度安排，不見得能立即促成男性對家庭照顧投入。前提似乎國家必須穩定住女性就業，在母親照顧不可得的情況下，父親在居家工作模式中才比較可能自動補位為主要照顧者的位置。

第二節 勞動市場的社會排除

本節以社會排除觀點進行分析，探究中高齡女性在勞動市場下面臨的被排除風險，包括既有的舊風險及疫情下的新風險，以及她們在勞動市場的區隔下所面臨社會排除的多重積累議題。

一、社會排除新舊風險的多重積累

社會排除（**social exclusion**），於 1974 年由法國 Richard Lenior 提出，當時主要批判無法納入社會保障制度的社會邊緣團體，以及失業後的無所得者所面臨的雙重的阻斷（張菁芬，2005 / 2010）；社會排除更是對福利國家下社會保險制度的批判。建構於以薪資關聯的社會保險制度，以及資產調查為基礎的社會救助制度，已然無法因應社會的轉變；此種建構在社會保險制度下的社會連帶責任已出現斷裂（張菁芬，2005）。以往以分配或重分配的方式所設計的福利制度無法

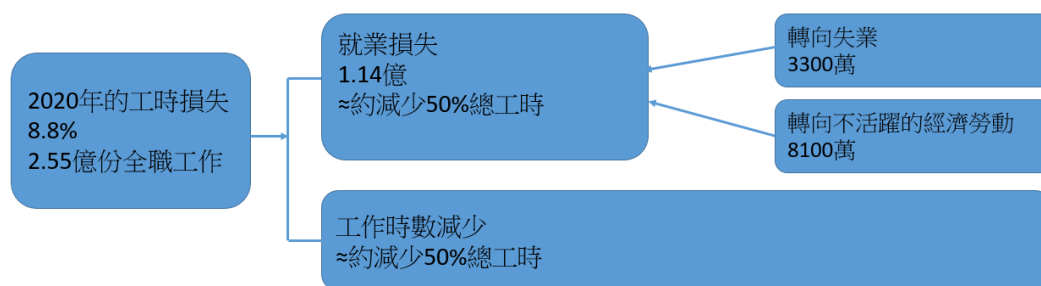
因應需求，以靜態關係論述的社會救助面臨的挑戰，亦即英美的再分配模式的福利制度面臨挑戰。

社會排除觀點的提出、知識典範的轉移、動態的生命歷程，以及社會連帶及關係網絡的論述，讓處於社會邊緣或者面臨不利處境的議題論述，更能呈現因環境變遷而引致的不利處境的生存議題（Silver, 1994; Cameron & Palan, 2004）。社會排除所指涉的面向並非僅由經濟或所得面向，進行論述或進行政策介入與資源再分配；而是以排除的多面向及動態歷程所論述的關係議題（Percy-Smith, 2000; Room, 1995/1999）。張菁芬（2005）分析歐盟的社會排除經驗中，提出性別、年齡、教育程度以及所處的就業經驗，其所面臨的排除風險有所差異。張菁芬在「台灣地區社會排除之研究：指標建構與現象分析」一書中，透過焦點團體建構台灣的社會排除指標，同時運用所調查 654 個樣本進行資料分析，研究結果顯示，被排除風險且面臨多重積累的被排除群體，「以中高齡女性的已婚或獨居的女性、低教育程度且收入不足以負荷生活者是屬於面臨區域、經濟、勞動市場、教育和技能及社會參與等五個面向排除風險的人口群」（張菁芬，2010: 140）。尤其，性別、族群及階級的議題，交織著多重社會排除的結構，也驗證了社會排除積累的動態觀點（O'Brien & Penna, 2008; 張菁芬，2010）。

劉鶴群（2015）以台中市霧峰區為母體進行調查與分析，劉鶴群運用多元迴歸模型並控制其他變數時，65 歲以上者相較於一些年齡群，在勞動市場、社會支持、健康面向顯著較易受到排除；離婚/喪偶者較易受地區服務排除，但卻較不易受到社會活動排除；性別與就業狀況與所有社會排除面向皆無顯著相關。隨著社會發展的快速變化，觀諸社會的不平等、剝奪及勞動邊緣化的議題，與性別、年齡及族群文化關聯的社會排除風險，並未因著福利制度或者社會安全網的推動而立竿見影；誠如張菁芬（2010）所分析的面臨被排除風險且多重積累的被排除群體；因著疫情的衝擊，使得以服務業、餐飲旅宿及製造業，以及低技能的的中高齡女性勞動者生計頓失依靠。COVID-19 疫情下，中高齡女性所面臨的社會排除風險，以及疫情引致的排除積累，仍需要透過文獻及研究資料進行探究。

中高齡女性既有的社會排除風險，在疫情期間更因性別、勞動與照顧交織處境而增加新的風險。觀諸 2020 年第二季度的工作時間大幅減少，相當於 3.05 億個全職工作崗位，其中，有 38% 的勞動力（約 12.5 億勞動者）受僱於高風險行業（United Nations, 2020a）。由 ILO（2021a）的「檢視 COVID-19 及全球工作：第七版」報告資料顯示（詳圖 2-1），2020 年全球工作時數減少及勞動薪資損失

情形，2020 年的全球勞動工時損失約占 8.8%，大約是 2.55 億份的全職工作（ILO, 2021a）。若仔細區分為「就業損失」及「工作時數減少」⁴，就業損失約有 1.14 億的全職工作，相當於約減少 50% 的總工時；其中，有 3,300 萬轉向為失業；8,100 萬轉向為不活躍的勞動。再而，全球因疫情而造成工作時數減少的比例約占上一年度全球總工時的 50%（ILO, 2021a:1-2）。由 ILO（2021a）的報告中提醒我們，COVID-19 疫情使得「不活躍的經濟勞動上升幅度遠超過失業率」。



註：職位損失以及轉變為失業與不活躍的經濟勞動數值是與2019年比較。轉變到不活躍經濟勞動的情形，代表勞動力的衰退。就業損失是使用實際的工作時間轉化而成，但全職工作則是以每週工作48小時來估計。

資料來源：本研究整理自 ILO（2021a）。

圖 2-1 2020 年工時與就業的損失估算

COVID-19 疫情對社會和經濟產生了重大的連鎖反應，也加劇了性別鴻溝（gender gap）（ILO, 2020c）。相較於 2019 年，在疫情封鎖期間，女性勞動力減少了 4.2%，相較於同期男性勞動參與率減少了 3%（ILO, 2020c; ILO, 2021c）。相較於在疫情前，女性已處於低薪、長工時的低階勞動，面臨著較高的風險；疫情發生後，女性在健康及照顧產業、非正式的勞動部門，女性在高風險行業的比例高。疫情對女性的負荷增加，在照顧議題上及身心壓力等，呈現出有些女性面臨耗竭的狀態（ILO, 2021c）。

二、疫情對不同勞動部門的女性衝擊

（一）COVID-19 下不同勞動部門面臨的風險

國際勞工組織（ILO, 2020a）於 COVID-19 疫情發生時，即指出這次全球性的疫情災害，對勞動市場、經濟部門及人類的生活產生劇烈的影響；其中有幾項產業受到較大衝擊，包含旅宿業、生產製造零售業、不動產買賣業以及各類經濟

⁴ 職位損失以及轉變為失業與不活躍的經濟勞動數值是與 2019 年比較。轉變到不活躍經濟勞動的情形，代表勞動力的衰退。就業損失是使用實際的工作時間轉化而成，但全職工作則是以每週工作 48 小時來估計。

活動（請見表 2-1）。這些產業屬於勞動密集且低薪、低技術的產業，尤其是住宿業、生產製造零售業，這次疫情所造成的經濟危機對這些產業的勞工來說更為艱困。尤其，因疫情受到高影響及中高影響的經濟部門，如「住宿及餐飲服務」、「藝術、娛樂和休閒等服務」類的經濟部門，女性就業者的比例超過 50%。誠如 OECD（2020b）的研究報告中提出，女性為主的產業及從事自營業者的女性，在這波疫情下面臨著比其他業的女性更高的風險。

透過 ILO（2020a）的資料讓我們更知道全球勞動市場重創的情形，也提醒我們，就業損失及工時損失的差異性，會因著產業及職業技術水平而有所差異⁵，產生了疫情的不對等衝擊。

表 2-1 COVID-19 下全球不同勞動部門面臨的風險：2020 年第一季與 2019 年比較

經濟部門	疫 情 下 的 風 險 情形	基線就業情況 （2020 年未發生 COVID-19 前的全球統計）			
		就業水平 (000s)	在全球就 業中所占 比例(%)	工資率（平均 每月部門收入/ 平均總收入）	女性 比例 (%)
教育	低	176560	5.3	1.23	61.8
人類健康和社會工 作活動	低	136244	4.1	1.14	70.4
公共行政及國防； 強制性社會安全	低	144241	4.3	1.35	31.5
公用事業	低	26589	0.8	1.07	18.8
農業、林業和漁業	中低	880373	26.5	0.72	37.1
營建工程	中	257041	7.7	1.03	7.3
金融和保險活動	中	52237	1.6	1.72	47.1
礦業及土石採取	中	21714	0.7	1.46	15.1
藝術、娛樂和休閒等 服務	中高	179857	5.4	0.9	57.2
運輸、倉儲業及通訊	中高	204217	6.1	1.19	14.3

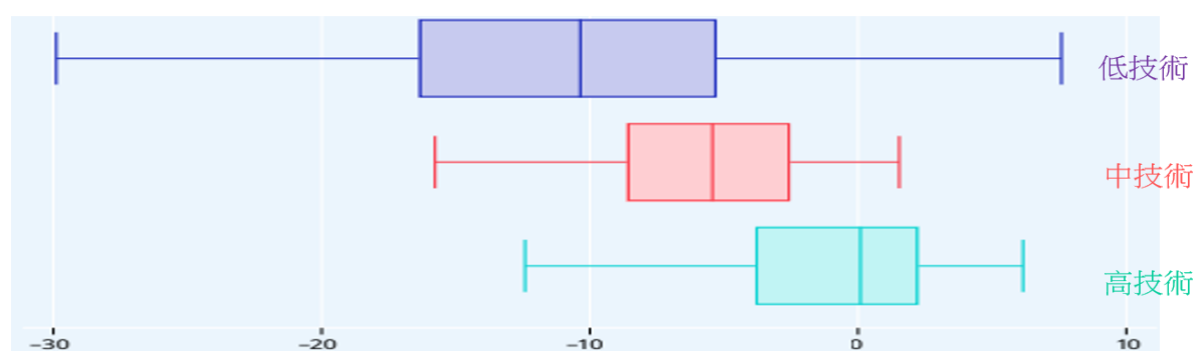
⁵ 低技術：初級職業與農、林、漁、牧。中階技術：事務支援人員、服務零售人員、技藝有關工作人員，及機械設備操作及組裝人員。高階技術：經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員。職業分類標準是根據 ISCO-08；有關詳細資訊，請參閱 ILOSTAT。

資料來源：ILO（2021b）。ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh edition.

住宿和餐飲服務	高	143661	4.3	0.71	54.1
不動產、商業和行政	高	156878	4.7	0.97	38.2
製造業	高	463091	13.9	0.95	38.7
批發和零售貿易； 汽、機車修理	高	481951	14.5	0.86	43.6

資料來源：ILO (2020a)，轉引自台灣勞工陣線（2020）。

疫情對於不同技術層級者產生的不對等衝擊，不僅僅是再所得的損失，也包括了就業職位的減少。ILO（2021a）透過 50 個國家的調查資料中顯示，在疫情期間低技能工作者承受了較大的工作職位損失（ILO, 2021a）（詳見圖 2-2）。以 2020 年第二季的資料中顯示，低技能工作者平均損失了 1.8 個百分比的工作；相較於中階技術工作者損失了 7.5 百分比的工作職位；以及高階技術工作者僅損失了 2.2 個百分比的工作職位（ILO, 2021a）。



低技術：初級職業與農、林、漁、牧。中技術：事務支援人員、服務零售人員、技藝有關工作人員，及機械設備操作及組裝人員。高技術：經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員。職業分類標準是根據ISCO-08；有關詳細資訊，請參閱ILOSTAT。

註：此份樣本由50個高收入及中等收入的國家與地區所提供的2020年第二季的就業數據所組成。此箱型圖應該由此閱讀：(a)箱型中間的線代表中位數(第50個百分位數)、(b)箱型的左側線條(鬚鬚)代表第25個百分位數、(c)箱型的右側線條(鬚鬚)代表第75個百分位數、(d) 盒子左邊和右邊的相鄰線分別代表最低和最高值。

資料來源：引自 ILO（2021a）。

圖 2-2 國家層級的就業變化，按技術水平分類：2020 年第二季（與去年同期比）（%）

（二）疫情下的重災區：依性別、行職業與年齡的論述

這次的疫情，使得人們的移動受限，且經濟活動限縮，許多從事因疫情引致的風險性經濟部門，因此而減薪甚或失業。同時，疫情所引致行動的限縮，讓工作領域轉移到居家的空間，使得不少女性承擔著越來越多的無償照顧工作（United Nations, 2020c）。許多在就業市場中原已處在不穩定就業，以及特定職業領域的女性，加上居家後增加的照顧負擔，使得她們的就業情況更加進入高度不穩定的狀態。

1. 非正式的勞動者以女性居多

非正式的勞動者特別容易受到疫情封鎖措施的衝擊甚鉅（ILO, 2020a）。聯合國的統計資料顯示，這些勞動者在疫情危機的第一個月時，收入下降了 60%（United Nations, 2020c）。Cominetti（2021）針對高齡者的就業特質進行分析，檢視英國 50 歲以上的高齡就業者中，兼職、低薪及自僱業者逐漸普遍。若從性別進行分析，全球 7.4 億女性從事非正式的工作。在疫情爆發的第一個月，女性們的收入下降了 60%。受到 COVID-19 影響劇烈的服務部門，例如住宿和食品服務以及家務工作，勞動者以女性人數居多。總體而言，幾乎一半以上原本已經處於勞動市場弱勢的女性，在 COVID-19 下首當其衝，面臨著疫情的高風險衝擊（United Nations, 2020c）。

2. 中高齡女性以服務業、生產勞動工作類型居多

檢視疫情前我國女性的就業結構，以服務業為最大宗，其中出版傳播、金融及保險、教育、醫療保健與社工、民生及休閒產業、微型創業及社區產業為主，女性受僱者所占比例都超過五成以上。而以上述（表 2-1）ILO 所界定受疫情衝擊之中高風險和高風險就業部門來看，我國女性在運輸及倉儲業、不動產業與批發及零售業等部門所占比例高於全球女性占比。此外，疫情中低風險的就業部門中，我國女性在醫療保健與社工、教育業的女性比例都較 ILO 為高，也是值得注意的現象。再者，我國中高齡及高齡就業者之從業身分以受僱者最多，自營作業者次之。按性別觀察，兩性均以受僱者占比最多，其中，依 2019 年的資料顯示（表 2-2），女性占 72.31%，高於男性之 62.86%，另女性無酬家屬工作者占 12.96%，遠多於男性之 1.94%。

表 2-2 2020 年我國整體與女性就業者分布狀況

就業部門		在整體就業中 所占比例 (%)	女性比 例(%)
工業（含礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業、營建工程業）		41.8	36.9
服務業	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	2.9	50.0
	金融及保險業	4.9	61.5
	專業、科學及技術服務業	3.8	45.9
	支援服務業	5.0	43.9
	教育業	1.8	76.4
	醫療保健及社會工作服務業	5.5	80.0

	藝術、娛樂及休閒服務業	0.9	48.2
	運輸及倉儲業	3.7	33.4
	住宿及餐飲業	5.9	56.2
	不動產業	1.5	52.1
	批發及零售業	21.0	51.9
	其他服務業	1.4	48.2

資料來源：本研究整理自勞動部行業薪資查詢系統

表 2-2 2019 年中高齡及高齡就業者之從業身分

	雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受僱者
男	9.04	26.14	1.94	62.86
女	3.45	11.24	12.96	72.31

資料來源：本研究整理自勞動部（2020）

COVID-19 疫情，女性在服務業、住宿及餐飲業等受嚴重影響部門就業的比例高。尤其，中高齡女性就業者多以服務業或生產勞動工作類型居多。檢視近兩年有關中高齡勞動參與情形，中高齡及高齡就業者從事之職業以生產操作及勞力工占最多，服務及銷售工作人員次之，技術員及助理專業人員居第三。按職業別觀察中高齡及高齡就業人數占全體之比率，以農林漁牧業生產人員占最高，民意代表、主管及經理人員占次之，專業人員則未及三成。依性別分，女性分別以「服務及銷售工作人員」及「生產操作及勞力工較多」（行政院主計總處，2020a 及 2020b；勞動部，2020）。

3. 女性自僱業者面臨疫情的衝擊高於男性

因疫情失去工作的短期衝擊，對於高齡工作者所付出的代價高於其他的年齡層。Reuschke, et al. (2021) 透過序時性的調查研究資料庫，分析 COVID-19 對自僱業者的影響，以及是否有性別差異。研究結果顯示，女性自僱業者的衝擊高於男性，女性自僱業者有些因疫情而放棄或關閉工作。比較女性自僱微型企業經營者及男性經營者，疫情期間對女性經營者的衝擊最大的項目為工作時數的減少及薪資收入的減少。Reuschke, et al. (2021) 提及，許多國家透過工時薪資補償及貸款等協助微型及自僱業者度過疫情危機。

4. 健康及照顧領域的工作以女性居多

目前全球在衛生和社會保健領域的一線工作者，女性占了 70%的勞動力人

口，而 COVID-19 的發生對於需要與他人密切接觸職業產生較高風險，因而也使得建康與照顧領域的工作者承擔較多風險，也可能因性別的家庭照顧負擔，進一步促其離開職場。這職業風險評分基於三個工作屬性：與他人接觸，身體與他人接近並接觸疾病和感染。Azcona 等人（2021）的研究結果呈現，COVID-19 最高的三個職業風險是衛生專業人員、健康助理專業人員和個人護理/照顧人員。這些是高度女性化的職業，其中女性占衛生和社會部門工作人員的 70%。同時，女性還在家裡承擔大部分無償照料和家務勞動，包括照顧生病的家人。女性平均每天花了 4.1 小時從事無償照顧和家務工作，相比男性每天只花 1.7 小時。疫情期間，女性比男性增加了 31% 的無給職照顧及家務工作。由歐盟的資料顯示，在疫情的第一波，當學校及兒童照顧中心關閉，學習轉由線上或遠距課程時，女性很快的就在工作中缺席、請假或離開職場（ILO, 2021e）。2020 年 9 月，美國的資料更顯示出，女性勞動力撤退的比例是男性的四倍（ILO, 2021d）。

5. 疫情下的 U 型危機：依年齡及性別論述

分析 COVID-19 對不同年齡層的影響，Cominetti（2021）的研究發現將之稱為 U 型（U-Shaped）衝擊；也就是 COVID-19 對年輕及年長工作者的衝擊遠大於中壯年的工作者。Cominetti（2021）在針對英國高齡工作者在疫情期間所面臨的衝擊的研究報告中指出，在英國 50 歲以上男性及女性工作者就業率下降的情形，呈現 2 個百分點的差距；由於疫情衝擊，使 50 歲以上女性的勞動參與已倒退至 1980 年代時經濟危機下的女性勞動情形（Cominetti, 2021: 3）。Cominetti（2021）透過英國勞動統計資料，檢視疫情期間不同年齡層的就業情形；他的研究發現指出，在英國，截至 2021 年 1 月止，60-65 歲的工作者若在疫情發生前有工作，但因疫情而離開勞動市場、被解雇或減薪薪資的比例有 35%（Cominetti, 2021: 4）。再而，中高齡工作者因特殊原因離開勞動市場而要再就業，所花的時間會比其他年齡層的還長，其中的原因之一可能因技能致使其轉職較難。同時，即使回歸勞動市場，而中高齡失業者面臨著低階的工作，其薪資與之前工作的薪資相比也普遍偏低。

三、疫情下社會保障制度的衝擊

國際貿易、經濟活動的減縮及全球供應鏈的斷鏈，直接影響生產及就業。同時，相應於結合就業相關的社會保障制度也因著就業的影響而弱化；數以百萬計的勞動者沒有所得，也無法由現有的保障制度中獲得即時的協助。很多國家面臨著關閉營業場所，勞工面臨著失業、減薪甚或失業。疫情的封鎖及警戒，更使得

原本的易受傷害群體或者原本沒有在社會保障制度的人，以薪資為結構的社會保障制度難以因應疫情的劇烈衝擊，受到更不平等及社會的分化。隨著經濟活動停止，非正式部門將受到最嚴重的打擊。在獲得工作和相關福利（例如獲得醫療保險、失業救濟金和其他社會保護）方面，男女之間存在巨大的不平等。在全球 20 億非正規就業工人中，女性超過 7.4 億，而在非正式的勞動保障議題上，依各國的社會保障制度而有所不同，然因社會結構性的重大變化，非正式部門的勞動者往往首當其衝。

四、打擊社會排除的政策回應

各國政府試圖透過財政因應危機及全民紓困面對疫情的衝擊，以回應因疫情而面臨被排除風險的人口群。在疫情發生時，全球都針對非預期的疫情，進行高度的介入及財政的支援。其中包括了因疫情而無法就業的行職業進行補貼，對於員工協助薪資的津貼及創造工作職缺，維持其在勞動市場。回應的策略可分為以下幾項：

1. 透過性別影響評估，以減少因性別而有不當處置或差別待遇

由國際的文獻資料顯示，COVID-19 的疫情對於中高齡女性在勞動市場所面臨的困境及生計議題高於男性；且後疫情時代進入勞動市場的難度高於男性（Jones-Renaud et al. 2020; ILO, 2021d; OECD, 2020）。各國政府在後疫情時代的政策執行前，透過性別影響評估，以減少因性別而有不當處置或差別待遇。尤其，探究 COVID-19 疫情對於中高齡女性在微小、社區型就創業產生的衝擊，除考量疫情及產業結構外，更應將女性因年齡及發展的生命歷程議題納入考量。

2. 優先支持處於風險中的工作者、企業

為優先支持處於風險中的工作者，應透過政策介入的方式，結合政府、企業及民間團體，合法提供相應的工作職位，確保工作與生活的穩定，以避免因所得減少等危機將引起長期的蕭條。

3. 政府透過激勵措施因應疫情

疫情下，有些公司行號因此關門，政府透過激勵措施支持處於疫情高風險的行職業補貼、加強轉型及訓練方案，並協助員工薪資的津貼，以減少因疫情而使得企業進行裁員。目前全球有幾種作為，可歸納如下：

- 透過性別及包容性的社會對話，以避免增加因疫情而引起的傷害：在疫情期間，預防易受傷害群體（尤其是女性及移民工作者），受到正式的服務或非正式生活的阻礙（United Nations, 2020c: 18）。因疫情隔離期間所需的帶薪的病假及照顧假，同時對於需自我隔離者提供所得支持、照顧生病的家庭成員（ILO, 2020d; ILO, 2021d）。
- 擴大社會保障制度的涵蓋範圍：除了立即及直接影響處於疫情下的風險的職業群體及其工作者，因疫情直接產生所得的損失提供社會保障及生活支持外；同時，透過政府計畫的介入，建構企業和員工之間的信任機制，使員工能在疫情期間仍具有生產力。透過社會保障機制，的確也能緩解女性原本處於不平等的勞動結構（United Nations, 2020c: 17）。
- 就業保留：透過薪資補貼的方式讓勞動市場能因應疫情，可避免且減少易受傷害群體的工作受到影響。尤其，女性、身心障礙者、長者及邊緣性工作者及難以再進入勞動市場的工作者，能夠透過薪資補貼，持續維持在勞動市場就業（United Nations, 2020c: 18）。
- 推動財務支持機制：協助微小型產業持續營運，其措施可包含短期的稅收減免、貸款及財務支持方案（OECD, 2020: 19）。
- 透過津貼或補償性的措施：採取臨時性措施以快速回應疫情期間高度負荷量的醫務相關的工作人員，以及環保清潔人員。尤其，避免因疫情產生結構性的不平等（United Nations, 2020c: 18）。

4. 確保返回職場的合理渠道

- 安全且可接受的工作場域：透過疫情管控，提供安全的工作場域，以確保工作者不會面臨健康危機。檢視相關的職業健康及安全、社會保障的涵蓋情形以及反歧視等都是在工作場域上應注意的。
- 重視疫情期間員工的需求和權益：在疫情復原期間，應考量規畫工作彈性的方案，尤其對於女性、身心障礙者的權益應透過勞資雙方的社會對話以確保權益不受損（United Nations, 2020c: 19; ILO, 2021a）。
- 有效能的執行測試和追蹤：ILO 建議，測試和追蹤有助於減少員工因疫情而工時變少（ILO, 2020a）。
- 對於面臨不確定的轉變進行能力建構：在因應疫情期間安排培訓，協助產業及技能提升與轉型。
- 對處於因疫情而成為面臨風險的行職業工作者，協助其找到替代性的工作，確保生活的穩定與安全。

5. **對微型產業及自僱業者提供財務支援：**藉由提供財務支援給微型產業與自僱業者的方法，可增加產業存活的機會（OECD, 2020: 18）。在 OECD 的資料顯示，封城期間許多女性面臨著工作與家務責任的議題，甚或有些自僱業者的女性因此必須停業，因此，若能適時地提供政策性的財務支援或補助，可降低停業與失業風險。
6. **創造綠色、包容且持續復甦的工作：**在 COVID-19 相關的健康議題下，有關工作安全及照顧工作者的一些措施，以及創造協助經濟與社會復甦的工作或方案，也被視為工作場所的優先考量。

第三節 特殊處境的交織性

本節將針對障礙女性與「交織性」歧視概念進行探討，再進一步探討身心障礙女性所遭遇的困境，最後將針對目前 COVID-19 疫情對於身心障礙女性處境之影響相關研究進行文獻整理與爬梳。

一、身心障礙女性與「交織性」歧視

障礙女性研究受到性別研究「交織性」（intersectionality）概念之影響。黑人女性主義學者 Kimberle Crenshaw（1989）提出「多元交織性」概念，指出黑人女性遭受的歧視無法單一歸類為種族或性別歧視，傳統的單軸分析（single-axis analysis）忽略了種族與性別雙重身分對黑人女性所產生的壓迫。障礙研究學者運用「交織性」概念來檢視障礙女性的壓迫經驗，認為障礙女性處於身心障礙者與女性兩種社會身分，面對「雙重弱勢」（double disadvantage）處境，使障礙女性在心理、社會或經濟層面較非障礙女性、障礙男性面對更多限制（Begum, 1992; Hanna and Rogovsky, 1991）。雙重弱勢觀點隨後遭受其他學者批評，認為其過度簡化障礙女性的壓迫經驗，忽略其他社會因素之影響。

黑人障礙女性學者 Ayesha Vernon（1999）則提出「多重壓迫」（multiple oppression）概念，認為大多數人分屬於障礙、種族、性別、年齡與階級等不同的社會類屬，不同的社會弱勢身分所產生的壓迫並非以累加方式運作（additive approach），也未必同時發生，而是隨著情境產生差異。Vernon 強調階級因素對於障礙經驗之影響，階級優勢可減緩環境限制對於身心障礙者所造成的負面影響。例如，經濟能力較差的身心障礙者必須仰賴大眾交通工具行動，缺乏無障礙設備

的大眾交通將限制身心障礙者的行動。而經濟寬裕的身心障礙者可以選擇計程車來解決交通問題，無須仰賴大眾交通工具。Vernon 的「多重壓迫」概念提供較為完整的視框，來理解障礙女性所面對複雜壓迫經驗，障礙女性所面對的壓迫不僅來自於性別與障礙兩個社會身分，也可能受到其他社會因素之影響。

身心障礙權利公約（Conventions on the Rights of Persons with Disabilities）關於身心障礙女性，其條文強調障礙女性面對多重壓迫的處境。公約第 6 條指出身心障礙婦女：「締約國體認身心障礙婦女與女孩受到多重歧視，就此應採取措施，確保其充分與平等地享有所有人權及基本自由。」（衛生福利部社會及家庭署，2020）。

二、身心障礙女性的社會處境

過去已有諸多研究討論身心障礙女性所面對的社會處境，其中較為廣泛討論的議題為身心障礙女性的母職照顧困境。1980s 年代中後期，歐美身心障礙女性主義學者開始批判非障礙女性主義忽視身心障礙女性的經驗。英國身心障礙女性主義學者 Jenny Morris（1989）批評女性主義關注不同族裔、階級等女性群體經驗的多樣性，卻排除障礙女性的群體經驗。例如，女性主義對於社區照顧之論述，常把身心障礙者當作需要照顧的依賴者，往往成為女性家庭照顧者的負擔。Morris（1993）批判這種照顧者／依賴者（care givers / dependent people）的二元論述忽視障礙女性的經驗，許多障礙女性也同時是家庭照顧者，她們承擔的照顧壓力與需求遭受漠視。

Virginia Kallianes 與 Phyllis Rubenfeld（1997）指出多數的障礙並不具遺傳性，預設障礙女性會將疾病遺傳給胎兒的社會恐懼被過度誇大。當障礙女性尚未確認自身障礙是否具有遺傳性，人們就已經先預設她們會將障礙狀況遺傳給孩子。產檢科技、基因檢測技術進步精準地掌握胎兒情況，也掌控了障礙女性生育權（Chakravarti, 2015）。Felicity Boardman（2011）探討脊隨性肌肉萎縮症女性的生育經驗，由於該疾病具遺傳性，產檢科技的進步使這些女性必須承擔更多的「基因責任」（genetic responsibility），必須避免讓孩子承擔患病風險。當胎兒檢測出遺傳母親的疾病時，障礙女性必須面對將孩子生下來的社會責難。障礙女性懷孕過程面對許多困難，健康照護人員對於障礙女性孕程所需要的協助缺乏知識、產檢場所缺乏無障礙設施等，導致障礙女性懷孕時無法獲得充分協助（Walsh-Gallagher et al., 2013; Prilleltensky, 2003）。障礙女性因為不符合母親角色的標準而被視為「不適任」的母親，在母職實踐過程遭受許多質疑（Malacrida, 2009;

Kallianes and Rubenfeld, 1997)。研究指出障礙女性無法照顧孩子並非因為身體功能限制，而是缺乏相關的育兒服務。服務提供者將障礙女性視為被照顧者而非家庭照顧者，導致障礙女性難以取得服務來協助她們完成育兒任務(Grue & Lærum, 2002)。不同於非障礙女性可以從女性同儕獲得育兒知能，障礙女性缺乏角色模範，鮮少有機會從其他的障礙母親身上獲得育兒的相關訊息(Lindgre, 2011)。

國內研究也開始關注障礙女性母職議題，周月清、李婉萍(2017)在《身心障礙者福利服務性別分析研究報告》中指出，國內性別分析資料無法呈現障礙女性的母職需求，報告中也指出障礙女性在懷孕過程面對許多困難，包括缺乏相關育兒資訊，輔具設計未考量障礙母親的需求等。陳妍君(2016)探討聽障母親的親職歷程，發現聽障母親在溝通方面遭遇許多困難，懷孕過程與醫護人員的溝通問題，以及孩子教養過程的溝通，在非口語溝通上需要更多服務的協助。周月清、盧孳艷與蒲正筠的研究(Chou, Lu and Pu, 2015)指出已婚的智能障礙女性被認為沒有能力教養孩子，也有家人認為智能障礙女性無法處理月經問題，或者擔心她們被強暴而懷孕，因而強迫進行子宮切除手術。上述研究顯示智能障礙女性的生育權受到家人、專業醫療人員掌控，否定了她們的母職角色。郭惠瑜(2020)研究發現肢體障礙女性在實踐母職角色過程遭遇困境，生育自主權受到嵌制，在懷孕育兒過程面對許及文化態度、環境制度的阻礙。

此外，障礙女性在職場也因為雙重弱勢身分遭受更多的排除。提供給障礙女性的職業訓練可能已經隱含性別刻板印象，將障礙女性導入以自僱業、手工藝、裁縫等職業種類，這些種類往往處於低薪、不穩定的狀況(Pawłowska-Cypriasiak and Konarska, 2013)。身心障礙女性在工作場域中可能因為障礙與女性雙重身分，較非障礙女性同儕更容易面對低薪狀況，處於薪資結構中的弱勢(O'Hara, 2004)；而在台灣，為促進弱勢群體就業所設置的公益彩券經銷制度，也為身心障礙者帶來不同面向的福利效應(林玉萍, 2011)。過去研究也指出障礙女性面對較高的性別暴力風險，障礙女性的施暴者很可能也是其主要照顧者，這使得障礙女性較難脫離親密關係中的受暴處境(Nosek et al., 2001)。而當障礙女性發聲受暴事件，家庭暴力服務也缺乏障礙意識，使得這些障礙女性難以取得家暴服務，例如：受暴婦女安置機構缺乏無障礙設施、服務資訊缺乏易讀版本提供給智能障礙女性。上述研究顯示了身心障礙女性確實面對交織性的歧視，長期處於結構弱勢，使其在無論在家庭生育、職場環境以及社會福利服務使用上遭受更多的不平等，障礙女性的需求受到漠視。COVID-19 疫情深化了障礙女性原先就面對的不平等狀況，將於下一段進一步說明。

三、疫情下身心障礙女性的社會處境

近年來，已有相關研究開始關注身心障礙女性在疫情期間的社會處境。Bosworth 等人（2020）研究指出年齡介於 30-60 歲之間的重度障礙者中，重度女性障礙者染疫與致死風險明顯高於重度男性障礙者（Bosworth et al, 2020）。女性在疫情期間可能面對較高的性別暴力風險，障礙女性又是性別暴力風險中的高危險群，多項研究發現障礙女性在疫情期間面臨更高的性別暴力風險（Lund, 2020; Sister of Frida, 2020; UNFPA & Women Enabled International, 2021）。障礙相關的暴力形式（disability-related abuse）與其他非障礙者之間的暴力形式有所差異，施暴者通常也是障礙者的主要照顧者。暴力形式除了肢體暴力、語言暴力之外，也以疏乎形式出現，例如：拒絕提供障礙者照顧、不讓障礙者使用輔具，使其無法行動等狀況。研究發現疫情期間障礙女性在家時間增加，加上原有的健康照顧、社會支持服務停擺，使障礙女性需要依賴家庭成員來照顧，更容易導致生理、性、心理、情緒暴力（UNFPA & Women Enabled International, 2021）。Lund（2021）指出疫情期間居家照顧服務停擺，身心障礙女性更難舉報家暴事件，例如居家醫療服務改為遠距醫療，有些障礙女性需要家人協助架設視訊設備，視訊過程很難避開相對人，無法私下跟服務提供者舉報家暴案件。此外，家暴服務因為疫情暫停、司法警政系統處理家暴案件程序也延宕。障礙女性也擔心通報之後被安置的場所是否引發更多的染疫風險，讓許多障礙女性在染疫風險與暴力關係之間拉扯。

如同非障礙女性，許多障礙女性也是主要家庭照顧者，疫情期間必須負擔更多家庭照顧責任，例如處理孩子遠距上學、花費更多時間處理家務照顧工作，面對工作與家庭照顧角色平衡的問題。英國女性倡議組織 Women Budgets Group 與倫敦政經學院健康政策系調查身心障礙女性在疫情下所受到的影響，受訪者有將近 37.7% 提到照顧孩子的辛苦，高於 16.7% 的非障礙女性。相較於非障礙媽媽，障礙媽媽在孩子居家上課時無法獲得充分設備，如電腦、列印設備等。疫情期間障礙女性難以在超市取得食物，必須仰賴非正式資源協助，例如鄰居或朋友代購，難以滿足育兒需求。相較於非障礙女性，障礙女性更需要仰賴學校照顧孩子，讓她們有時間恢復體力以應付孩子回家後的照顧工作。疫情期間學校關閉、個人助理暫停，照顧工作多落在伴侶身上，導致照顧壓力倍增。障礙女性的同住家人染疫時，障礙女性也必須擔起照顧角色，卻沒有充分資訊告知她們該如何照顧家人，目前多數社會服務忽視障礙女性的在疫情期間親職支持的需求（Sister of Frida, 2020）。

障礙女性長期受到就業市場的排除，多半處於低薪、低技術、兼職類型之工作，薪資水平也低於障礙男性。疫情對障礙女性就業產生衝擊，障礙女性疫情期間遭遇失業狀況高於障礙男性。障礙女性也可能因為疫情期間家庭照顧負擔增加而離職，很難再重新回到職場（Brooks, 2020）。身心障礙女性在疫情期間較難取得醫療與生育健康服務，對其健康與生命安全產生威脅。疫情期間障礙女性取得性與生育健康的資訊、物品、服務受到許多限制。例如：懷孕的聽障女性因為疫情社交距離的因素無法有手語翻譯服務，導致無法與醫療人員溝通。懷孕的障礙女性無法負擔交通支出、缺乏無障礙交通設施，當鄰近婦產科診所關閉，障礙女性無法到其他的診所就醫（UNFPA & Women Enabled International, 2021）。

上述之研究顯示障礙女性在疫情之下各個生活層面所遭遇的困境，包括個人醫療與生育健康服務匱乏、經濟衝擊、家庭暴力風險提高、家庭照顧負擔加重等問題，然而障礙女性的處境與需求仍然被制度漠視。婦女權益倡議組織 Women Enabled International（2021）主張各國正應該遵守身心障礙權利公約原則，肯認障礙女性在疫情期間所遭遇的困境，確保障礙女性參與各項防疫政策之討論，發展以障礙女性為中心的支持性服務。目前多數障礙女性與疫情影響之研究多半聚焦在英國、歐陸、北美、澳洲等國家，台灣目前尚未針對身心障礙女性在疫情期間的社會處境進行探討，唯疫情前相關討論已指出居家服務的定位設計及可能的僵固（朱國鳳，2017；余虹儀，2020）。

另外，有少數幾則媒體報導揭露了障礙女性疫情下的生活樣貌。一位罹患中度腦性麻痺的「左邊女孩」描述疫情期間隔離在家，中重度肢體障礙者備餐的困難，在疫情期間，障礙者因為環境限制、體力狀況很難去超市搶購物資、排隊領口罩（左邊女孩，2021）。筆者的身心障礙友人也表示住家附近診所沒有無障礙斜坡，限制了障礙者購買防疫物資。患有肌肉萎縮症蔡亞庭提到防疫期間對於重度障礙女性的照顧資源不足，但是也提到她透過自己過去與疾病相處所發展出來的防疫知識，為自己「超前部署」，顯示出障礙者知識經驗的重要性（蔡亞庭，2020）。上述報導顯示身心障礙女性在疫情期間遭遇的困難，以及她們如何發展出自己的因應策略，障礙女性在疫情期間所面對的困境需要進一步探究。本研究議題三欲探討聚焦在中高齡（45-65 歲）身心障礙女性在疫情期間所面對的困境，主要將聚焦在疫情對於中高齡身心障礙女性工作與經濟、家庭照顧、照護與福利服務使用狀況等面向進行探討，藉此並且了解其所需之社會支持與需求，期待研究結果可作為未來政府相關防疫政策與身心障礙、女性支持服務發展之參考。

第三章 研究方法

為了解在疫情升級期間，(1) 居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境；(2) 疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持；(3) 中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求三個議題現況，本研究團隊從 2021 年 8 月至 11 月進行資料收集與田野訪談，採用文獻分析、訪談法、焦點團體座談等研究方法。本計畫總共訪談 21 位女性受訪者、4 個民間團體、1 位專家諮詢（嫺熟性別、勞動與社福領域），結合婦權基金會「身心障礙女性生命成長團體與國際公約意識促進計畫」，舉辦 2 場障礙團體專家諮詢會議、1 場障礙者焦點團體座談。分別為研究議題一（子計畫一）訪談 7 位「需擔負對未成年親人之照顧任務」的中高齡女性；研究議題二（子計畫二）共訪談 7 位於高影響及中高影響的勞動部門就業的中高齡女性就業者、4 個培力中高齡女性微創業或從事社區經濟的民間團體、1 位專家諮詢；研究議題三（子計畫三）訪談 7 位中高齡身心障礙女性，辦理 2 場專家諮詢會議（共 11 個民間障礙團體），以及 1 場焦點團體座談（5 位肢體障礙女性）。本計畫總訪談人數達 42 人，分別為 40 位女性、2 位男性（障礙團體代表）。除專家諮詢、議題一 A04 受訪者、議題三的焦點團體 C-M5 外，其他中高齡女性受訪者年齡皆介於 45-65 歲。⁶另外，本研究探討的各種中高齡女性在照顧、就業與障礙處境，為異性戀夫妻模式下的情況，無法推論到同性婚姻模式及其情況。

研究受訪者的選定有兩種方式：(1) 個別中高齡女性受訪者分別由三個議題子計畫的協同主持人透過「滾雪球」的方式，也就是研究團隊的人際網絡發佈訪談邀請的相關訊息所找到；(2) 民間團體訪談、專家諮詢與焦點團體座談部分，則經由特定邀請方式進行。每場訪談分別由該議題子計畫協同主持人負責提問。與受訪者碰面後正式進入訪談前，訪談者會透過交付受訪者簽署「研究參與者知情同意書」的時機，同時向她們重述邀訪的目的，並說明個人資料保密與訪談文本匿名處理的原則。為確保包括身心障礙者在內的受訪者意願並保障其隱私及權益，訪談者會向受訪者強調隨時退出研究的可能性、以及後續訪談資料的處理方式，確保其在充分知情的前提下、基於自主意願而同意參與研究。所有訪談內容均在事前徵得受訪者的同意下全程錄音。訪談完成後三週內，訪談過程全程錄音檔由三個子計畫協同主持人與婦權基金基金會共同建檔保存，並由婦權基金會僱

⁶ 依據 108 年 12 月 4 日公布的《中高齡者及高齡者就業促進法》第三條定義，所謂中高齡者乃「指年滿四十五歲至六十五歲之人」。

用之工讀生謄寫逐字稿。為避免工讀生向研究團隊之外的人轉述錄音檔與逐字稿內容中受訪者的隱私，參與謄寫稿件的同學必須簽署保密同意書。所有謄寫完的逐字稿皆需經婦權基金會本計畫之承辦人根據錄音檔內容作核對並修正後，才算定稿，再交由三個議題子計畫之協同主持人進行資料分析。

資料分析大致分作三個步驟。首先是透過田野筆記、訪談逐字稿、專家諮詢逐字稿、焦點團體座談逐字稿的反覆閱讀，去總括出對每位受訪者在研究議題的處境與情況。接下來是對資料編碼逐字逐句地檢視訪談文本。實際進行訪談以及撰寫田野筆記的過程中，訪談者已經從資料當中陸續凝聚出一些理論性洞察，因此在概括出每位受訪者的整體樣貌後，訪談根據這些理論性洞察、以及訪談文本本身的意涵，對逐字稿逐字逐句地進行「編碼」。最後在編碼工作靠一段落後，訪談者將不同「編碼」背後的指涉的概念進行整理與分析，釐出彼此之間的關聯性，藉以發展出某些理論洞察，作為呈現疫情期間中高齡女性在家庭照顧、就業勞動市場，以及障礙等特定處境的衝擊與影響。以下分別為各研究議題受訪者詳細說明與基本資料表。

議題一：居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境

議題一共訪談 7 位年齡介於 45 至 65 歲之間的中高齡女性，在防疫居家社交隔離期間必須承受對家人的照顧負荷，資格限定在「需擔負對未成年親人之照顧任務」。本議題預計進一步比較台灣與其他國家的經驗，指出那些困境是全球社會共有的難題，而那些困境又是台灣特有的問題？中高齡女性涵蓋的年齡層相當廣泛。50 歲以下、相對年輕的中高齡女性仍處在育兒階段，她們面對的是「密集母職」文化規範下繁重的親職壓力。相對照下，60 歲以上、相對年長的中高齡女性儘管脫離育兒的生命階段，但是隨著父母老化身心失能的風險增加，她們可能開始承擔對家人的長期照顧責任。另一方面，在托育服務公共覆蓋率不足的政策脈絡下，年長的中高齡女性也可能面臨成年子女進入育兒階段後對自己的隔代照顧期望。本議題為了同時顧及不同年齡層的中高齡女性在疫情下的照顧勞動處境，上述「需擔負對未成年親人的照顧任務」，除了典型異性戀核心家庭體制下血緣父母對親子女的「親職」照顧外，也擴及至：血緣祖父母對孫子女的「隔代照顧」、親人之間帶有互助性質的「親屬照顧」（兩者均不排除付費，但付費水準遠低於市場行情）。

最後，除了年齡層與世代的差異外，育兒中高齡女性人口內部也存在「階級」的異質性。為讓本子研究議題的分析顧及到「性別」與「階級」的交織性，在篩

選研究對象時也會考慮到受訪者在「教育程度」(大學以上學歷／不具大學學歷)、與「居住區域」(都會／非都會區)的組成差異。

1. 受訪者基本樣貌

儘管在找尋研究對象時，未並將訪談對象限定為現階段處在婚姻關係內者，但或許因為台灣的子女生養高度連結婚姻體制，因此 7 位受訪者全都處在傳統異性戀婚姻關係中（詳見表 3-1）。這當中，A03 和 A04 均為跨國婚姻，然而兩者婚姻關係存在階級上的差異。A03 是因為海外留學結識歐洲裔的先生，並在取得台灣大學教職後和先生一起返回台灣。A03 和先生均具研究所以上的教育程度，而且都在大學擔任教師。A04 則是中國裔的婚姻移民，她與先生均不具備大學教育程度，也都任職專業程度較低的就業部門，A04 為「論件計酬」的足體按摩師，她的先生則為營造公司的工地主任。A03 與 A04 跨國婚姻的階級差異也使得兩人在子女的照顧性別分工狀況形成鮮明的對比，研究發現將會有更深入的分析。

7 位受訪者中的 A05 與 A06，因相對年長（分別為 62 歲與 59 歲），子女成年並陸續進入婚育，而擔負對孫子女的隔代照顧任務。兩位相對年長的受訪者雖均未具備大學以上的教育程度，但兩人在育兒階段卻一個採丈夫養家，自己全時照顧孩子的傳統性別分工模式（A05），一個靠著婆婆「隔代照顧」的後援，維持著跟丈夫共同養家的「雙養家模式」（A06）。另一方面，這個年齡層的中高齡女性，家中長輩因為失能需要長照的可能性也相對對高。A06 在 40 多將近 50 歲時即因為婆婆罹癌而主動辭掉會計師事務的行政工作。婆婆過世後，又接手公公與小姑的照顧和陪伴，等兩名兒子陸續結婚生子後後又繼續對孫子女的隔代照顧。A05 的公婆則在十年前開始身體衰弱，她與提前退休的先生和先生手足輪流擔負對公婆的長照任務。2020 年婆婆完全喪失行動能力後，婆婆的長照工作「外包」給移工，但先生與手足們仍舊輪流到公婆家同住，以監控移工的長照服務品質。

另 5 位相對年輕的受訪者（年齡介於 44 歲與 51 歲之間），均擔負對 12 歲以下子女的親職照顧。這當中只有 A07 同時負擔「親職照顧」與對家中長輩的「長照負荷」。此外跟較年長的 A05 和 A06 相比，5 位相對年輕的受訪者中有 4 位與另一伴採共同分擔家計的「雙養家模式」。唯有 A02 在受訪當下採丈夫負擔家計，自己擔任全時母親的「男性養家模式」。然而若從 A02 長期的就業歷程來看，A02 並非像較年長的 A05 那樣，進入育兒階段後即完全退出職場，直到孩子成年後才嘗試二度就業。嚴格來說，A02 其實是進進出出勞動市場的，她現任的婚姻是再婚，再婚後因為先生就業穩定且夫家經濟狀況優渥，讓她在二女兒出生後即全

職在家照顧孩子。但二女兒進入幼兒園就讀後她就自行創業開設手搖飲店，直到小兒子出生後因為想專注照顧孩子才把飲料店頂讓出去。然而隨著最小的兒子進入國小就讀後，A02 同樣為了填補白天空閒下來的時間，又再度創業開設可以配合孩子作息的早餐店。從 A02 進進出出勞動市場的就業歷程，A02 與先生所採取的是一種在「男性養家」與「雙養家」間不斷移動的經濟分工模式。

年輕中高齡受訪者跟「雙養家模式」的高度連結，跟台灣社會有偶與育兒婦女勞動力參與率持續且快速上升的趨勢是相應。回溯行政院主計總處歷年的有偶與育兒婦女勞動力參與率，1985 年，也就是 60 歲世代受訪者結婚時間點的有偶婦女勞參率為 39.84%，15 年後到了 2000 年也就是 45 歲世代受訪者可能結婚的時間點，該數值成長至 45.34%。育兒婦女勞參率的成長幅度更大。1985 年，育有未滿 6 歲子女之有偶婦女勞參率為 39.07%；相對照下，2000 年這個數值成長到 51.39%。換言之，越年輕世代的育兒家庭有更高比例是採取夫妻均外出工作的「雙養家模式」。

倘若 7 位受訪者中有 5 位在育兒階段均採「雙養家模式」，那這是否意味著：在疫情期間，受訪者對家庭經濟的貢獻可以讓她們相當程度抗拒傳統性別規範底下，整個社會仍加諸在女性身上的「照顧者期待」？從目前蒐集到訪談文本，答案令人失望。第四章將有更詳細的分析。

最後就受訪者在階級組成而言，本議題原本是以「教育程度」作為「階級」的篩選指標。單就年輕世代中高齡女性的受訪者來看，是否具備大學以上教育程度的確深刻影響她們的就業處境。5 位相對年輕的受訪者中，A02 與 A04 只有高中職的學歷。A02 再婚後即配合孩子的照顧需要而進進出出勞動市場。此外 A02 與 A04 也更容易採取「非典型就業型態」：A02 有多次自行創業的經驗；中國裔婚姻移民 A04 則是僱主為了規避勞動成本，而被要求以「論件計酬」的「接案」方式在養生會館工作。

然而在傳統異性戀婚家體制底下，女性的階級位置除了取決於女性本身就業狀態，女性比起男性更容易透過婚姻而階級流動。A02 再婚的先生雖然未具備大學以上的教育程度，工作收入並不算高，但因為公婆資產豐厚，讓 A02 與先生所組的核心家庭衣食無虞。事實上就文本整體分析的結果來看，7 位受訪者中，只有 A04 因為在服務業且採取非典型就業，所以疫情對其經濟產生相當大的衝擊。其餘 6 位受訪者完全經濟無虞，因為自己或伴侶任職於大型企業、或者在公部門就業，生計絲毫不受疫情影響。A05 和 A06 這兩位相對年長的受訪者雖然退休

了，但也因為年輕時家庭收入在水準以上，甚至還有餘裕去支應疫情期間子女居家防疫多出來的支出。也因此，第四章有關「性別」與「階級」交織性對疫情期間家庭照顧分工的影響將聚集在 A04 的案例分析。議題一訪談邀請信詳見附件一、知情同意書詳見附件二、訪談大綱詳見附件三。

表 3-1：議題一受訪者基本資料表

編號	年齡/教育程度/居住區域	疫情前的家庭經濟分工	疫情前的照顧分工
A01	45/研究所以上/都會區	<u>兩份全薪之雙養家模式</u> ：A01 與先生均任職於大型金控公司擔任中高階主管。	<u>親職照顧階段</u> ，採伴侶間為主與 <u>跨世代為輔的照顧分工</u> ：育有 2 子（均 8 歲），課後照顧安排為：國小附設課後照顧班外加娘家母親臨時照顧後援。
A02	47/高中（職）/都會區	<u>男性養家模式</u> ：A02 一年前因身體健康因素結束早餐店生意，現為全時母親，；先生則任職於五金工廠擔任業務工作。	<u>親職照顧階段</u> ，受訪者承擔大部分的 <u>子女照顧任務</u> ：育有 2 女（23 與 12）；與 1 子（9），2 名就讀國小之子女的課後照顧安排為外包給私營課後安親班。
A03	51/研究所以上/都會郊區	<u>一全薪加一半薪之雙養家模式</u> ：A03 為大學專任老師，先生為大學兼任老師。	<u>親職照顧階段</u> ，採伴侶間的 <u>照顧分工</u> ：育有 1 女（11）與 1 子（8），課後照顧安排為：國小附設課後照顧班。
A04	44/高中（職）/都會區	<u>兩全薪之雙養家模式</u> ：A04 在養生會館擔任「論件計酬」之按摩技師，先生任職於營造業，為有底薪之工地主任。	<u>親職照顧階段</u> ，受訪者承擔大部分的 <u>子女照顧任務</u> ：育有 2 子（10 與 8），課後照顧安排為外包給私營課後安親班。
A05	62/高中（職）/都會郊區	<u>男性養家模式</u> ：A05 在育兒階段為全時母親，先生目退休前為警察。	<u>隔代照顧階段</u> ：隨時支援居住在外地之子女的隔代照顧需要。 <u>長期照顧負荷</u> ：公婆由移工照顧，並與先生手足輪流跟公婆同住監控移工照顧品質。
A06	59/高中（職）/偏鄉	<u>兩全薪之雙養家模式</u> ：A06 在育兒階段倚靠婆婆的隔代照顧支持在會計師事務所擔任行政職。先生目前已退休。	<u>隔代照顧階段</u> ，採伴侶間為主與 <u>跨世代為輔的照顧分工</u> ：與 2 名成子且已婚之兒子同住，並與退休先生分工照顧 5 名學齡前的孫子女。

A07	52/研究所以 上/都會區	<u>兩全薪之雙養家模式：</u> A07 與先生均為公立高中職之專任老師。	<u>親職照顧階段，受訪者承擔大部分的照顧任務：</u> 育有 1 女（17）與 1 子（11），現就讀國小高年級之老二在家自我照顧，未使用任何家外課後托育服務。 <u>長期照顧負荷：</u> 公公與娘家母親皆有長照需要，並使用住宿型長照機構。
-----	------------------	---	---

議題二：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持

議題二以文獻分析蒐集國內外相關資料；以深入訪談方式蒐集中高齡女性微小、社區型從業者的議題；並以專家諮詢方式增加資料蒐集的完整度，以利在資料分析與政策建議時，融入性別平權意識，符合性別平等理念。在文獻資料蒐集與分析部分，重點在蒐集國際組織及國外相關文獻，以瞭解國際在疫情下女性就業者的議題及其因應措施。深入訪談部分針對「中高齡女性從事微小、社區型就創業」的從業者及培力中高齡女性微創業或從事社區經濟的民間團體進行深入訪談。總共訪談 7 位中高齡女性於高影響及中高影響的勞動部門就業（住宿和餐飲服務、不動產、商業和行政經濟部門）的從業者、4 個培力中高齡女性微創業或從事社區經濟的民間團體、1 位專家諮詢。

本議題二特地在計畫執行過程中與嫻熟性別領域議題、勞動領域及社會福利領域專家 1 位進行諮詢與討論，使計畫在關注疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及福利服務因應措施等，具有足夠的性別意識與觀點。議題二運用持續比較法進行資料的分析，首先，透過資料的閱讀、分解及單位化，同時對議題進行註解並分類，透過分類後形成類別；在分析歷程中，對於類似議題、論述形成主題；而對於反面或變異案例也進行比較（周海濤等，2009；鈕文英，2020）。議題二中高齡女性問卷題綱（含參與同意）詳見附件四、中高齡女性訪談大綱（含參與同意）詳見附件五、培力單位訪談大綱詳見附件六、專家學者訪談大綱（含參與同意）詳見附件七。

1. 受訪者的基本樣貌

針對訪談的個案的資料進行初步呈現，並了解其在疫情前的就業模式，以作為後續各節次分析時的參酌。

(1) 中高齡女性

綜整以上 7 位受訪者的資料及訪談時所填的基本資料，如表 3-2 呈現，婚姻狀況分別為 2 位未婚、3 位離婚、1 位喪偶及 1 位為已婚。有關居住的情形，自己居住的有 3 位；與配偶居住的有 1 位以及和長輩及小孩居住的受訪者有 1 位。若以家庭的經濟狀況分析，其中有 3 位從事微小、社區型就創業前，曾經是弱勢家庭或中低收入家庭，接受政府或者民間團體的協助；有 3 位目前仍有貸款（含房貸及信貸等）需要每月繳納。

表 3-2 議題二受訪者基本資料表

編號	工作	年齡	教育程度	婚姻	疫情前的工作及生活狀況
B01	手作工作室	50-54	大學	未婚	1. 藝術、娛樂及休閒服務業。 2. 工作室申請立案中。 3. 曾受僱公司，因公司倒閉面臨 2 次的資遣決定參加職業訓練後創業。
B02	廣告文案工作室	50-54	碩士	離婚	1. 專職：不動產廣告文案。 2. 立案登記：成立公司。 3. 斜槓：出版、影音製作、傳播及資通訊服務業。
B03	餐飲	50-54	專科學校	已婚	1. 專職：住宿及餐飲業。 2. 立案登記：組織培力下成立的餐廳。 3. 參加非營利組織的弱勢女性就業培力，並在機構的培力下自主營運餐廳。
B04	農產品手作品	55-59	碩士	喪偶	1. 藝術、娛樂及休閒服務業。 2. 社區型女性產業，未立案登記、透過通路自行營運。 3. 退休後從事公益事務，並透過技能學習，並參與女性培力及公部門辦理的課程，並透過手作創業增加收入。
B05	露營場手作品	50-54	大學	離婚	1. 立案登記：藝術、娛樂及休閒服務業。 2. 離職後在自己的土地開設露營車的空間，維持收入；同時投入在地公益服務，提供兒少課後照顧。
B06	民宿業者	45-49	高中（職）	離婚	1. 立案登記民宿：住宿及餐飲業。

					2. 離婚後接受政府補助，曾是中低收入家庭，後經過職業訓練、學習，經營早餐店脫貧；因身體及年齡因素且存錢購買房子，登記立案民宿，改經營民宿。
B07	微型國內外貿易及製造業、社會企業	45-49	大學	未婚	1. 專職：微型國內外貿易及製造業。 2. 立案登記：成立公司。 斜槓：社會企業。

有關受訪的中高齡女性於疫情前的工作型態，7 位受訪者中有 3 位於就創業前曾經接受過政府的補助、社會福利單位的服務及職業訓練；有 2 位參加過政府辦理的職業訓練；1 位參加民間團體辦理的就創業培力。為了解 7 位受訪者的就業模式，詳表 3-3 整理出目前的專兼職每周工作時數。於 COVID-19 疫情前，受訪者為專職的微型就創業者有 5 位，每周工作時數大約 30-40 小時，其中二位的工作時數為 18 及 20 小時；有兼職工作的 4 位受訪者，每周工作時數 10 小時以下；有 2/3 的受訪者同時具有專職及兼職的工作。於疫情後，7 位受訪者的專職工作皆受到很大的影響，

表 3-3 COVID-19 疫情前議題二受訪者的工作時數

	疫情發生前，您每周的工作情形及時數		疫情發生後，您每周的工作情形及時數		疫情前後，工作時數改變的情況	
	專職	兼職	專職	兼職	增加	減少
B01	20	6	0	0	--	26
B02	40	0	30	0	--	10
B03	32	0	16	0	--	16
B04	0	10	0	2	--	8
B05	18	2	0	2	--	18
B06	30	0	5	0	--	25
B07	30	6	6	1	--	25

B01 在自行創業之前為行政事務的工作者，曾經在 10 年內被兩度資遣，資遣後也持續找工作，但年紀增長使得再進入勞動市場的困難越大。B01 提及：「這十年來面臨兩次被資遣…年紀越大，相對的在後面要再找工作其實是沒有那麼容易（B01: 23）」。儘管被資遣時持續找工作，但因為以往從事的多為文書工作，因此在被資遣後即使試圖應徵多個圖書館理員工作，但未得到面試機會。B01 提

及：「投了三、四個圖書館管理員，薪水好像不到三萬塊，我也是沒有機會去面試啊，都是石沈大海（B01: 10）」。B01 評估自己的年紀若找零售服務業的工作應該還是有機會，但又覺得資方比較喜歡請體力比較好的工讀生，而非中高齡者。B01 呈現出持續在勞動市場邊緣進出，尤其，中高齡非自願性離職者，即使努力想要進入勞動市場，仍持續進出在勞動市場的邊緣。

B01 因年齡及職業技能而在勞動市場進入越困難的情況下，選擇參加政府的職業訓練，並在過程中找到一起創業的夥伴，合夥開工作室，但卻在申請立案過程中碰到了疫情，目前是屬於自主營運的手作工作室。

…我跟他也因為學藍染職訓認識的，…後來他就一直說想要開工作室，想要自己試試看，所以我就跟他一起走，但是就是比較多的想法是從他那邊來的。（B01: 31）

目前與夥伴一起經營工作室，地點就在自家客廳，到外面授課，或者在家中開小班的課程，做教材包。B01 另外進修烘培課程，而且有拿到丙級證照，計畫與藍染事業結合。對於工作室的行銷及教材包的通路，目前仍是透過介紹或者口耳相傳，還沒有運用數位行銷或網路平台作為通路。

B02 及 B07 的工作模式主要是自行創業，除了自己之外，受僱員工 1-2 名，運用公用辦公室的方式營運，且經營的面向都有國內外的客源。B02 疫情前的工作包含國內及海外地產的廣告企劃與銷售，公司還有拍片，包括國內及國外的文創及建設有關的文案及銷售。主要是以個人工作室的方式營運，因此辦公室的使用上採用共用辦公室。幾年前的工作模式已經是運用網路進行會議；同時在行銷通路包括實體的及網路平台的行銷。B07 在疫情前的就業模式包括自行創業的公司以及社會企業。

我是自己創業，整個工作分成二塊，一塊我的貿易；另外一個是針對中高齡的服務提供社區的活動，同時我還有做銷售營養堅果的部份，提高中高齡就業機會。（B07: 01）

B07 提及，由於社會企業的這塊營運的收支平衡比較不容易，因此，B07 會以貿易公司的盈餘補貼公益服務的推動。B03 提及：「之前運作我覺得就順順的，這樣子也很好，所以我覺得公益就繼續做嘛，但是因為疫情的關係其實影響挺大的（B07: 02）」。

B03 為民間社會福單位培力就創業的弱勢女性，在非營利組織培力下營運餐廳，疫情前星期一到六每天八點半到工作地點準備、清潔及備餐，午餐過後，在下午時段逕行整理餐廳並準備兒少據點的晚餐，晚上參加教會活動。B03 提及，她所經營的餐廳因為經費與設備有限，廚房很小沒辦法大量或快速備餐，B03 提及，「第一個是我們經費也不足了嘛…其實我們的廚房很小，我們也沒辦法一次出幾個餐。（B03: 79）」。同時，B03 也擔心無法負荷訂單並未和電商合作，所以沒有參與類似訂餐平台較無法與其他的商家競爭。由於 B03 的餐廳除了營運之外，仍肩負著培力弱勢青少年實習及工讀的機會，因此，與一般追求利潤的商業模式較不同。

B04 和 B05 皆為居住在部落，退休後持續進修碩士，並投入社區產業及公益服務，同時去學校擔任志工，並在教會服侍。兩位平時也協助部落的女性，會和她們聊天。B04 從事農作及手作的經營及販售，也參加友善耕作，並取得證照。同時，B04 也學習手工皂及精油，也已取得證照。

在部落，我特別熱愛土地，和土地的關係更為親近，每天透過種植、園藝，並參加「友善耕作」，我也去考證照…。我也有參加染布、香皂製作的課程，同時有精油及芳療的證照。（B04: 02）

B05 離職前非營利組織工作，離職後回部落經營露營場，露營場主要是六、日。在疫情前規劃了工作室，希望周間能在工作室教手工 DIY，工作室提供給女性學習及兒童課後學習。

B06 於年輕時離婚，離婚後帶著孩子生活，因生活有困難列為中低收，前兩年接受政府的補助，帶孩子並學習技能，試著找工作，想辦法脫貧。後來開早餐店經濟改善，但早餐店工作十幾年出現職業病「板機指」，想辦法貸款買房子改經營民宿業。民宿原本有請鐘點工幫忙，但因為民宿的生意不是很穩定，所以後來就大小事情都自己來，包含接待、打掃、準備早餐等大小事務，屬於一人工作者的工作型態。

之前我的工作早餐店，做十幾年做到都職業病，板機指啊就很嚴重，所以就…後來就做民宿，不可能說錢很多就可以買房子，一定要辦貸款，因為辦貸款，那後來我們就做民宿的時候，因為貸款是完全都可以…就是 cover，那時候因為我們剛開始我有請一個人力可以幫我，後來我就想說，因為做民宿的生意不是說很穩定，因為他錢沒有很多，薪水沒有

很多，後來我…他就沒有做，就自己來，就自己打掃，自己接待，check-in、check-out 這樣子，那時候，疫情之前是做的還滿…滿快樂的。(B06: 01)

(2) 中高齡女性微小及社區型就創業關聯的培力單位

有關 4 個培力單位所培力的中高齡女性，屬性有所不同（詳見表 3-4）。B-N01 長期培力弱勢女性創業，其中曾經在八大行業工作、失業或單親女性皆為培力對象。培力的方式包含創業課程、財務管理、創業後的顧問諮詢；培力的類型包含餐飲、美甲、美髮與保母工作。

因為我們培力的這些女性已經有經過一段很長的時間，其實她們是從原本可能在八大行業工作的，或者是失業的、單親的，後來轉業到自己能夠創業，所以這個過程中已經陸續都有給她們一些培力的課程、創業的課程，或者是一些財務管理的課程，甚至在她們後來創業之後，實際開始創業之後也有顧問諮詢的輔導的介入，長期的陪伴，所以其實會比較穩定。(B-N01: 01)

B-N01 提及所培力的弱勢女性可能有開餐廳、美髮或美容美甲，但是，即使在疫情前，女性的收入仍然是有限的，盈餘不多，或是剛好打平，有的甚或因之前的債務，持續的負債。誠如 B-N01 提及：「頂多只足夠開銷而已，沒有辦法有太多的盈餘。(B-N01: 19)」

B-N02 透過協會自籌經費及技能傳承的方式自行培力在地需求的女性，協會理事長到農會學點心製作技術，帶回協會開發成點心課傳授給女性，創造工作機會與營收。協會販售的吃的產品，主打健康，銷售較手工藝品好。協會比較少開設手工藝課程，原因是覺得銷售不易，吃的產品銷售通路較多。

…希望她們可以有機會就業，所以說在培力這一塊，女性來這裡之後，我就開發一些那個點心啦、伴手禮這些，泡菜之類的。我們是用社區 LINE 的族群，就是用行銷方式，大家如果喜歡，我們手工又健康，又看得到的產品，然後就安全，讓她們有個機會就業，所以目前我有培養一位女性在我這裡做臨時就業。(B-N02: 05)

服務對象主要以育有子女的單親女性，由於需要負擔教養費用，因此就業對她們來說很重要，B-N02 開發點心、伴手禮或泡菜等產品，透過 line 群組行銷販售，

創造工作機會與營收。

B-N03 培力單位協助中高齡女性的微型創業，類型包含市集販售、民宿與農園管理。推動方案前會先接觸女性，了解方便的時間點開辦培力課程。

微小的那種創業為主，部落女性就是會經營的是市集的販售，再來就是她們自己可能有一些，…民宿的，然後她們做的就是民宿的一個管理，然後還有就是農園的管理。（B-N03: 2）

B-N03 會依區域特性進行培力。在原住民部落，透過文化、農產及手作，培力在地就業。針對客家族群的中高齡女性做醬菜活動，搭配課程或發想創意料理，也可以製作成產品在市集或網路上銷售。

醬菜也是針對就是客家女性的中高齡為主，我們透過一些創新跟一些…發想，改變這一套的醬菜的方式，然後也做一些創意料理，然後讓女性們知道，中高齡女性說欸原來我以前的方式，換一種方式可以改變不同的東西，而且這個東西我們也連結在地的市集及網路的平台。（B-N03: 22）

B-N04 主要是以培力中高齡女性自我專長，包含手做、車縫及美食等。B-N04 提及，社區中的傳統產業收益有限，而且社區內的中高齡女性在創業或就業的市場較弱勢。所以 B-N04 會將女性原本有的技藝做創新，例如結合車縫與染作，美食加工、健康飲食等，但實際上微型產業無法量化生產，而且手做商品價格偏高，產業常有入不敷出情況。

表 3-4 議題二培力中高齡女性的受訪組織

編碼	組織型態	與就創業相關的培力內容	辦理型式及經費來源
B-N01	非營利組織型的協會	弱勢就業培力 女性二度就業 女性創業培力、輔導 弱勢女性經營商家培力輔導	申請民間單位專案補助，以培力女性就創業為主。
B-N02	非營利組織型的協會	女性就業培力 弱勢女性職涯及就業技能體驗 原住民就業技能培力	公辦民營方案下，以方案型式辦理原住民女性就創業培力課程。
B-	社區型	社區弱勢女性就業培力	自籌經費辦理社區弱勢女性

N03	的協會	社區女性技能培力 社區女性就創業	就創業。
B-N04	社區育成中心	社區產業培力 社區女性技能培力 社區女性就創業輔導	承接縣市政府社區育成專案，以社區及在地女性為單位進行社區產業的就業培力。

議題三：中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求

議題三為質性取向之研究，質性研究探討不同文化與社會脈絡下個人對於其生命經驗所產生的理解與主觀詮釋（Hartley & Muhi, 2003）。身心障礙女性的經驗在主流社會中被邊緣化，質性研究資料能呈現疫情對於身心障礙女性所產生之影響，以及她們對於自身經驗的詮釋。議題三透過焦點團體與深度訪談方式搜集資料。議題三訪談同意書詳見附件八、議題三訪談大綱詳見附件九、焦點團體座談紀錄詳見附件十。資料蒐集狀況如下：

1. 專家諮詢與焦點團體

本計畫共舉辦三場焦點團體，於台北舉辦二場專家諮詢會議，邀請國內關注障礙女性權益之專家、障礙權利倡議團體之實務工作者參與。另外，欲深入了解疫情對於障礙女性家務照顧所造成之影響，研究者過去曾參與高雄市自強關懷協會肢體障礙女性培力工作，透過該單位邀請 5 位障礙女性參與焦點團體，特別針對家庭照顧經驗進行討論（表 3-5）。

表 3-5 焦點團體舉辦場次表

編號	日期	地點	參與團體代表
C-G1	9/24	台灣國家婦女館	1. 台灣身心障礙自立生活聯盟林君潔理事長 2. 台灣障礙女性平權連線周倩如理事長 3. 中華民國身心障礙聯盟洪心平秘書長 4. 台灣障礙權益促進會張惠美理事 5. 人權公約施行監督聯盟黃怡碧執行長 6. 台北市行無礙資源推廣協會游鯉綺社工師
C-G2	10/1	台灣國家婦女館	1. 台灣失序者聯盟王修梧發起人代表 2. 台北市智障者家長總會胡宜庭總幹事

			3. 中華民國聾人協會黃淑芬常務監事 4. 中華民國聽障人協會謝素芬秘書長 5. 台灣殘障希望工程協會黃雅雯理事長
C-G3	11/1	文化大學推廣部 高雄分部	該焦點團體共有五位肢體障礙女性，其中四位年齡區間為 60-69 歲，為主要家庭照顧者。 1. C-M1 患有小兒麻痺症，亦為聽損障礙者，已婚，育有子女。已經退休，目前與先生同住。 2. C-M2 因生病造成腿傷，已婚，育有子女。從事自僱業，需要照顧輕度失智的先生。 3. C-M3 為多重障礙，離婚，育有子女，目前無工作，在家照顧孫子女。 4. C-M4 單肢截肢，離婚，育有子女。目前與患有精神障礙的兒子同住，退休想繼續找工作。 5. C-M5 患有肌肉萎縮症，年齡介於 20—30 歲之間，未婚。雖年齡未達本研究中高齡標準。疫情期間曾因為採檢住進負壓隔離病房，評估其隔離經驗將可對於本研究提供豐富資訊，故邀請其共同參與焦點團體之討論。

2. 受訪者的基本樣貌

議題三針對 45-65 歲障礙女性進行一對一訪談，視受訪者需求以視訊或面訪進行。招募方式為將招募資訊刊登於台北行無礙資源推廣協會所經營「隨意自在，所行無礙」之 Facebook 專頁，該專頁目前已經累積五萬多位會員，成為許多身心障礙者交流無障礙相關資訊之重要平台。本研究議題總共訪談 7 位身心障礙女性，其中 3 位受訪者透過臉書訊息招募而來，2 位受訪者透過滾雪球方式，另外 3 位受訪者則透過身心障礙團體工作人員推薦。為了增加資料多樣性，受訪者依據不同障別、居住型態、婚育狀況等變項進行篩選。7 位受訪者皆為面對面訪談進行，受訪者的障礙類別、年齡、居住地區、婚育狀況、工作型態以及居住型態

皆有所差異。其中 4 位受訪者為肢體障礙、1 位受訪者為肢體障礙併視覺障礙、1 位受訪者為視覺障礙、1 位受訪者為精神障礙。

工作型態方面以兼職工作居多，其中 4 位受訪者從事兼職工作，同時都不只一份兼職工作，顯示出障礙女性在工作型態的不穩定性，例如：生命教育講座、街頭販賣彩券、清潔工、社福團體兼職行政工作等。多位受訪者提到疫情爆發之後，對於原本就不穩定性的兼職工作產生極大衝擊。其中 2 位受訪者從事全職工作，1 位為身心障礙團體工作人員，另 1 位視障女性從事按摩業，雖為全職工作，但是以當月接案數量抽成作為薪資來源。疫情期間按摩業幾乎停擺，受到極大衝擊。其中 1 位受訪者多年前退休，目前沒有收入來源，目前以中低收入戶生活補助為主要收入來源。婚姻狀況方面，2 位受訪者已婚育有子女，2 位離婚皆育有子女，其中 1 位受訪者兒子多年前因病過世，另外 3 位受訪者為單身未婚狀態。居住型態除了 1 位受訪者獨居之外，其他 6 位皆與家人同住。5 位受訪者有自有住宅，2 位受訪者租屋，皆表示疫情期間經濟受到影響，租金負擔沈重。

表 3-6 議題三受訪者基本資料表

編號	障別	年齡	工作狀況	婚姻 /子女狀況	居住型態
C01	肢體障礙（小兒麻痺症），使用電動輪椅	50	兼職工作，如講座、NPO 組織兼職。	已婚，育有一子一女。	與先生、小孩同住。房屋自有。
C02	肢體障礙（小兒麻痺症），使用電動輪椅	62	已退休，目前無業。具中低收入戶身分。	未婚	獨居，租屋。
C03	肢體障礙（脊髓損傷），使用電動輪椅	47	兼職工作，如講座、寫稿工作。	未婚	與母親同住，房屋自有。
C04	精神障礙（情感性思覺失調症）	56	兼職工作。	離婚，育有一女，女兒與前夫同住	與母親、姊姊同住，房屋自有。
C05	肢體障礙（脊髓損傷），使用電動輪椅	48	有全職工作（領月薪）	已婚，育有一子。	與先生、小孩同住。房屋自有
C06	視障（重度弱視）	54	有全職工作（按摩業，接案抽成）	離婚，育有一子，但已經過世。	與母親同住，租屋。
C07	肌肉萎縮症、視力退化	45	兼職工作	未婚	與母親、手足同住。房屋自有。

第四章 居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境

議題一研究發現分為以下三個部分進行分析：第一，雙養家模式下，疫情前即不平等的家務與照顧分工；第二，不友善照顧者的勞動市場，加劇疫情期間性別分工不均；第三，對家庭與照顧性別分工的挑戰涉及人際間的情緒衝突；結論與對政府的期待部分，將於第七章說明。研究發現，除受訪者 A05 之外的多數受訪者回想起疫情期間的家務與照顧負荷量，都認為它的增加程度並不多。整體而言，議題一的研究發現並未呈現如國外相關文獻般所指家內性別分工大幅度惡化的狀況，但內部存在異質性。

受訪者的家庭性別分工未呈現嚴重惡化的趨勢，其中一個原因當然跟台灣疫情高峰持續的時間只有三個月，並不算長，它對女性就業的衝擊並不像國外那般嚴峻。另一個同樣重要的原因是：疫情期間的家內性別分工狀況跟疫情前就是連動的。從整體的文本來看，7 位受訪者中僅有夫妻兩人均任職於大學教職工作的 A03 在家務與孩子照顧上是採取均等的性別分工，緊接著是夫妻兩人均在大型金控公司擔任高階主管的 A01。其餘受訪者與其伴侶的分工樣態均是「女性擔負起多數家務勞動與照顧工作」的高度性別化模式。這當中處境最惡劣的是 A04。由文本來看，A04 極度惡劣的家內分工處境是「性別」、「階級」與「移民身分」共同交織的後果。下文將有更詳細的討論。

另一個值得注意的是「世代」之間的差異。2 位較年長世代的受訪者其承受的家務與照顧負荷是遠遠高於其他 5 位較年輕世代的受訪者。就文本去推測背後的意涵，本研究認為其一是文化上的因素：在 A05 與 A06 的訪談內容中可以看見她們對於「照顧」，無論是母親作為孩子照顧者、或是媳婦作為公婆照顧者，是女人天職的信念。另一個是制度上的因素，這或許是台灣特有政策脈絡所造就的後果：在托育服務公共化不足的限制下，年輕世代的育兒女性往往必須倚靠娘家母親、或婆婆之類上個世代的母親非正式的托育支援，才能像男性一樣毫無後顧之憂地投入職場。兩位較年長的受訪者，A06 因為與兩名兒子媳婦同住，一直就成年子女最倚重的家務與隔代照顧人力。A05 在疫情前就一直扮演著在外地工作的成年子女隨叫隨到的臨時性家務與照顧幫手。疫情高峰期間外地的女兒與兒子回老家防疫後，A05 很理所當然地擔起全家人的家務勞動、對孫子女的隔代照顧工作，來化解同住女兒、女婿、兒子與媳婦居家工作與年幼子女照顧之間的衝突。照顧工作的跨世代移轉雖然讓年輕育兒女性穩定就業，卻讓整個社會的照顧分工仍呈現高度的家庭化與性別化。

顯然在育兒女性勞參與率穩定上升、越來越多育兒家庭採雙養家模式的趨勢下，中高齡男性的性別角色並未跟著轉變，相應地投入更多時間到家務與照顧工作。下文將指出男人的不改變，就鉅觀層面，除了跟整個社會仍舊將男性的性別認同緊扣著「工作成就」的文化期待有關，它也跟台灣企業對照顧者普遍不包容的工作組織文化有關。就微觀層面，在婚姻內，女性當然也可以透過不斷地性別協商，逼迫或督促另一伴更公平地承擔家務與照顧工作。然而由文本來看，顯然這樣的性別協商是有情緒風險，它需要受訪者透過跟伴侶與家人的人際衝突才有可能達成。這種跟親密關係間的人際衝突對任何人都是高度情緒負荷的。當女性作為妻子與母親還被賦予營造幸福家庭氛圍的情緒勞動時，多數受訪者其實並不想冒著打破家庭關係和諧的情緒風險，來促成伴侶性別角色的轉變。本章將分三節去呈現研究訪談文本的整體分析結果。

第一節 「雙養家模式」下，疫情前即不平等的家務與照顧分工

如上所述，7 位受訪者有 5 位在育兒階段是採取夫妻均投入工作的「雙養家」經濟分工模式。然而整體而言，除了 A03 和 A01 之外，多數受訪者的另一伴並沒有因為妻子共同養家，而在家務與照顧分工作出相應的改變。

也因為疫情前多數受訪者跟另一伴在家務與照顧分工即不均等，疫情高峰期間孩子居家上課後，全家人待在家後，多出來的家務與孩子照顧工作自然也落到受訪者身上。

一、性別規範的影響：密集母職

如同前面文獻回顧所提出的論點，這裡可以清楚地看到「密集母職」的文化期待是強化女性照顧的重要機制。在大型金控擔任高階主管的 A01 訪談時跟訪談者強調她不是成績至上的父母。A01 對成績至上主義的反思跟其成長經驗有關：A01 是「虎媽」養大的孩子！童年時期母親對 A01 表現的高壓監控令她極為反感，這使她在為人母後，刻意不重蹈母親的覆轍，對孩子的學業採取相對「放生」的態度。也因此 A01 和先生面對兩名就讀國小的課後托育問題，她們並沒選擇可以提供延托、配合兩人長工時的私營課安親班。A01 不想讓孩子複製她的童年，在安親班裡不斷地寫評量卷，被成績壓得喘不過氣。她選擇一種相對麻煩的安排：讓孩子唸娘家媽媽附近的國小、放學後就直接進學校附設的課後照顧班。課後班的收托時間為傍晚六點半，A01 與先生每日根據各自的下班時間協商接送事宜。

因為兩人都是高階主管，往往需應付公司臨時交付的任務，當兩人都需加班時，娘家媽媽就是最好的臨時幫手。娘家媽媽會將孩子接回家，讓孩子休息並準備晚餐。疫情期間，兩名孩子居家上課一個半月。孩子就讀的國小疫情期間只指派功課，沒有提供線上教學。儘管對孩子的學習採「放生」的立場，然而有趣的是：A01 為確保孩子的學習有跟上學校進度，仍舊花了時間選購一些課外書與評量卷讓孩子在家自行閱讀與練習作答。訪談時，我追問先生對於孩子學業表現的態度是否跟 A01 一致時，A01 說：「我已經有在盯那些功課，他比我更不盯好不好（A01: 301-302）。」

國小階段的孩子因為具備大部分的自我照顧能力，已經脫離依賴父母密集照顧的狀態，這個育兒階段的父母面臨的是一種挑戰，即透過「規劃栽培」，確保孩子在升學與未來勞動市場的競爭。前述文獻回顧提及「規劃栽培」是美國社會學家 Lareau（2003）提出的重要概念。將 Lareau 的「規劃栽培」概念套用到台灣這種升學主義的社會，顯然「盯功課」是國小階段父母「規劃栽培」中非常核心的環節。如 A01 的例子所顯示的，疫情期間孩子居家上課所衍生出的「盯功課」任務，幾乎全落到女性身上。

5 位育有國小階段孩子，相對年輕的受訪者，只有 A03 是採取和另一伴「一人盯一個孩子」的均等分工作法。其餘均是受訪者扮演所謂「代位老師」的角色，監督孩子居家上課期間的學習狀況。具體的任務包括督促孩子觀看老師指定的教學影響、並督促孩子完成老師指定的作業並完成上傳。不過最令人崩潰的任務應該是監督孩子出席「線上課程」的學習表現：

你要幹什麼全部都做完，老師開始上課就不要離開位子，而且他們老師就很嚴，他們那個老師很嚴，就是你要乖乖坐著，而且螢幕就是要在，只要是偏一下，老師就叫，就是會叫你的名字。妳知道嗎？那我在旁邊的時候，我就會聽到，我就說，坐好！（A02: 529-537）

…因為老師在上的時候，有時候畫面跳出來，我兒子比如說老師已經講到這邊了，其實他沒有跟上，可是老師已經講到那邊了，哪一段你都不知道？…他會點名叫他叫他唸嘛，他會不知道要唸，從哪裡開始唸，就你好像人在那邊，就在應付他，沒有真的在聽還是怎麼樣。…很生氣，我說你怎麼都沒進入狀況，他好像自己在想什麼，跑走了，就這種感覺。（A04: 511-521）

A02 告訴我這種陪在孩子旁邊緊盯他線上課程表現的工作，是件苦差事：「我覺得你在上課我還要在旁邊盯，很辛苦耶！（A03: 581-584）」

5 位相對處在國小育兒階段的受訪者中，疫情期間正好都沒工作的 A02 與 A04 的子女照顧負荷量增加的幅度最大。A02 在疫情前即結束早餐店的生意，疫情高峰期間她擔任全時母親，有足夠的時間陪伴兩名在家線上上課的孩子。A04 則是因為足體按摩技師工作性質的關係，疫情期間完全沒有工作，也沒收入。因此她也順理成章地全心照顧兩名因幼兒園及學校關閉而待在家的孩子。相較於其他 3 位疫情期間仍有就業身分的受訪者，A02 和 A04 除了盯功課外，還會花大量的時間與心思幫孩子規劃活動，填補線上課程之外的空閒時間。A02 的分享令我印象深刻。

…剛開始我們在家裡高興了三天，之後，我就覺得，欸！好像不行這樣子，開始就要看手機啦！因為三天之後，就是自由嘛，要看手機啦！看平板啦！看電視啦！我說這樣不行，眼睛會壞掉。我說好！我開始來 DIY，我們我把那個搞得很忙，一天做蘿蔔糕、一天做珍珠、一天做什麼，該做手作的我全都做了…喔，我還幫他們做那個射箭的，就一個圈圈一個圈圈一個圈圈（笑聲），他拿那個竹籤有沒有，那個竹筷子把它削得尖尖的，他們在紙箱那邊射射射。（A02: 271-272）

雖然在訪談時，A02 回想起那種期間的親子活動，臉上充滿笑意，但她對課餘活動投入並非純粹不帶目的的親子時光。她其實是擔心孩子在沒有這些有趣課餘活動填補下，會沈迷於 3C 產品，最後危及身心健康。這跟盯功課一樣，都是一種「密集母職」性別規範影響底下對孩子的「規劃栽培」。這也是在回應學齡孩子被滋養與教育訓練上的「發展性需要」。

雖然疫情升三級期間，A02 沒有工作，但因為對孩子發展性需要的回應相當耗費精力與時間，因此訪談時，我好奇：當另一伴假日在家時，她是否期待另一伴能一起參與這些回應孩子發展性需要的親子活動規劃。她給予否定的答案，甚至說出諸如「他不要來亂」的話。最後她給我的理由是：這些親子活動是她喜歡做的。

（但是妳幫小孩安排活動，他會想一起規劃嗎？）

不會啊！

（欸，那妳不會生氣嗎？）

答：不會耶。

（為什麼？）

我覺得他根本來作亂吧！不知道我覺得，它就屬於我、我，我對小孩子的，我覺得我對小孩子的付出，而且這些是我跟小孩子喜歡做的，並不一定他喜歡。因為如果他要，他會來湊兩[下]，他就只會來湊個[熱鬧]，看看我們在幹嘛而已。但是如果妳叫那個，我覺得他要上班累了，我還要叫他陪小孩什麼？因為如果沒疫情的話，我們家是每個禮拜都出去玩的。對，我覺得他上班，他也是算滿累的。那我會覺得換個角度想，啊，妳們全部整天都待在家裡，那還要我再幫妳們做什麼事情，我覺得如果是我，我也會很不爽啦。我是這樣覺得啦。（A02: 413-420）

跟國外文獻觀察到一樣，疫情期間孩子因為學校與照顧關閉而被移轉回家庭的「兒童發展性需要」，在密集母職的文化期待下，幾乎由母親負起主要的回應責任。

值得注意的是，在前面的文獻回顧，我們引用 Hays（1996）的論點指出密集母職是一套具階級意涵的文化期待：中上階級母親相對於勞工與貧窮階級更受制於密集母職。然而就此次田野蒐集到的訪談文本，我們並沒有發現：兩位不具大學文憑的受訪者（A02 與 A04）與另三位具大學文憑的受訪者（A01、A03 與 A07）在規劃栽培投入上的階級差異。A02 在疫情期間花大量時間帶著孩子投入各式有趣的手作活動，就是最好的例子。甚者，A02 因為疫情期間扮演「代位老師」因而熟悉學校的課程進度、並掌握盯功課的技巧。在疫情結束後，因為心疼孩子待在安親班的時間過長，她選擇不送孩子上安親班，將原本外包的盯功課任務收回自己做。

另一位同樣不具大學文憑的受訪者 A04，她同時也是中國裔婚姻移民。疫情前她從事足體按摩的接案工作，工作時間非常長。原本我預期她因為忙碌無法花太多時間在孩子的照顧與教養上。但訪談時，她跟我提到「橡皮擦媽媽」的故事，令我體悟到 A04 儘管受限時間與物質資源不足，但她仍竭盡全力去「規劃栽培」她的孩子：

因為其實安親班功課都管，我還會再看一遍。…對我有時候說，因為他們班導要求比較嚴，安親班的沒那麼嚴，我說你看你這個字寫這樣子，你到時候回來又要被畫圈圈，我說你們班導本來就對這個比較嚴格啊，

你要寫好一點，我就這樣跟他講。

(所以妳會叫他重寫?)

以前會，後面我發現，也看了一些書，不應該這樣做，不應該就給他擦掉，我以前就橡皮擦媽媽。就後面也慢慢自己有改，就讓他自己選擇，你看你要不要改，你如果不改，可能會老師會畫圈圈，那你不改你就讓老師畫圈圈，就這樣子。(A04: 523-533)

二、性別和就業身分及階級的交織影響

從 A02 和 A04 大量增加的照顧負荷：女性的就業身分似乎是不錯的緩衝器，幫女性擋掉部分的家務與照顧負荷。然而進一步檢視整體文本，答案似乎沒那麼絕對。

1. 就業是緩衝器

A01 和 A03 是正向的例子：兩位受訪者的高專業的工作、以及對養家的高度貢獻，的確讓兩人相較於其他受訪者有更多的籌碼跟另一伴協商出更均等的家務與照顧分工。A01 與先生雖然在大型金控擔任高階主管，但在職涯發展上，A01 任職的單位是公司極為核心的部門，而且 A01 也比先生更快爬到高階主管的職位。這使得 A01 的下班時間一直都比先生還要晚，加班頻率也比先生高。所以從孩子上幼兒園起，孩子就是由先生負責接送。A01 後來會頻繁地依靠娘家媽媽的課後照顧支援，是在先生升職到主管後，跟她同樣陷入長工時的困境。在兩人都無法準時接小孩回家的情況下，原生家庭似乎是唯一的後盾。

A03 的例子則更非典型。A03 跟先生同樣任職於大學。相較於 A03 是專任助理教授級的教師，A03 的先生只是兼課的大學講師。A03 在訪談時直接指出她與先生是「一又二分之一」的雙養家模式。這樣的經濟分工雖然 A03 承擔極重的養家壓力，但 A03 也因此跟先生協調出極為均等的家務和照顧分工。A03 告訴我，先生作為異國人加上事業心不重，孩子就是他在台灣的歸屬和生命重心。也因此她利用了自己作為「經濟的支柱」，協商出有利於她兼顧大學教職與家庭生活的性別分工模式：

…他為什麼可能原因，第一個他是一個沒有事業企圖心的男人。…不然他就不會放掉[自己的國家]…來我這邊嘛！來這邊，我是主要的經濟的

支柱啊。他是兼課啊。所以變成說，他要證明他存在方式，就是…帶小孩啊。這也是這個家庭的任務嘛！然後一剛來，剛來台灣，他也沒辦法很快的，進入到就業市場。所以等於是，我們家有利用了這個，這個條件。(A03: 153-173)

2. 性別規範的影響削弱就業身分的緩衝效果

相對照下，A07 則是負向的例子。A07 和先生均在公立高中職擔任專任老師。照理說，兩人承受的工作表現期待與工時安排照理說應該相差不大。然而從田野筆記來看，A07 和另一伴在家務與照顧的分工卻是 A07 一肩全擔的性別化模式。A07 說從兩名子女出生後，孩子往返家中到保母家、幼兒園或學校的接送，一直都是她負責。先生有次閒聊時，調侃她做個高中老師竟然那麼晚才到校，要她效法自己早早七點之前就到校上班。A07 苦笑地抱怨：

然後小孩子早上送小孩也是我啊。他都一大早六點半就出門了欸。…

沒有他會認為說當老師就是要很早去啊，哪像我。

(但是他都沒有想過你就因為接送小孩就沒辦法，對啊。)

一定要有人接送小孩啊，小孩這麼小，可是幾乎都是我在接送。

(那他看到有看到你這部分的犧牲嗎？)

當然有啊，可是他不認為那是一種犧牲，他認為這是應該的啊。(A07: 762-734)

然而在抱怨的同時，A07 並不冀望改變這樣的分工模式。A07 坦言自己是個把孩子和家庭放第一順位的人，跟先生把生活重心放在工作上不同。也就是說，即便跟先生負擔相同的養家責任，但由於自我與性別認同緊扣著「母親作為照顧者」，A07 甘於承受明顯不均的家務與照顧分工。

3. 階級與移民身分的困境

A04 同樣是個負向的例子。然而相較於 A07，中國裔婚姻移民 A04 的經歷又混雜著「階級」與「移民身分」的困境。A04 告訴我她一嫁來台灣時，先生就很快讓她感受到自己必須共同養家的壓力：「他一直都，從一開始他都覺得，我們這個家庭就是要兩個人出去工作，沒辦法 (A04: 234-245)。」

A04 的雙養家壓力反映了經濟全球化後，勞工階級男性薪資的下滑導致養家能力的衰退，使得勞工階級家庭比起 A01、A03 和 A047 這類高薪專業階級家庭，

有更大的迫切性採取「雙養家模式」。這是「男性養家模式」的「鬆動」。

然而對育兒家庭而言，女性能否共同承擔養家責任，前提是得有人承接孩子照顧的任務。A01、A03 和 A07 是靠著「外包」（保母、幼兒園、安親班或課後照顧班）、「性別協商」（要求先生一起做、或輪流做）、和「原生家庭的支援」才得以維持住「雙養家模式」。但這些並不是 A04 可以採行的策略。

以原生家庭的支援來說，A04 的娘家不在台灣，加上與婆婆關係不睦，隔代照顧並非可以倚靠的後援。在低薪的限制下，A04 也無法爽快地像上述三位受訪者那樣透過外包，來解決工作期間的照顧難題。A04 當時經常採取的策略是請無薪假，這跟足體養生會館特殊的僱用關係有關。A04 雖被老闆定位為論件計酬的獨立接案者，但老闆對其工時的控制相當嚴苛。每個月只能排休八天，若超過八天會被扣薪。每月八天的休假根本無法應付孩子生病、或幼兒園因腸病毒停課的需要。像這種突發狀況，A04 為了避免白做工，乾脆自行放無薪假，一次休兩週或一個月。A04 說：這是非不得已的策略。因為先生完全把孩子的事丟給自己。

大約三年多前，在一次跟婆婆小姑嚴重的肢體衝突後，A04 通報遭受家暴，並帶著老大住寄進庇護所。A04 當時跟先生談離婚，但先生不肯。在想保住婚姻的動力下，先生和 A04 搬離婆家並買了房子。每個月 4 萬元的房貸對是筆龐大的負擔，A04 以此說服先生要分擔家務和照顧工作，讓她在養生會館的足體按摩工作可以更加穩定。訪談時，我再三跟 A04 確認為先生是否因這樣的「性別協商」而更加投入家務和照顧工作。A04 的答案令人失望。

A04 說先生的確有改變，比方說，以前先生會動手打孩子，她根本不敢讓先生單獨跟孩子相處，但現在她已經能放手讓孩子跟先生獨處，不用再提心吊膽。雖然照顧品質不能要求，但至少讓她能夠放心地在假日排班工作。這對她穩定就業很重要。但疫情期間因為她完全沒收入，又讓先生打回原形。我問 A04 對先生因疫情被打回原形的看法，A04 的回答很坦白：「差不多，其實說實在我都不覺得他很優（嘆氣）（A04: 556-565）。」。

勞工與底層階級男性儘管在迫切需要其伴侶共同擔負養家責任，但顯然在「男子氣概」的侷限下，他們不太習於透過更均等的夫妻間分工去支持另一伴的穩定就業。這使得勞工與底層階級的女性，在缺乏伴侶支持下，再加上負擔不起托育費用而中斷就業，或者就像 A04 一樣每天就是工作照顧兩頭跑，長期處在時間貧窮狀況。據此來看，中低階級男性可能基於擔心與妻子共同承擔子女照顧

後，男子氣概因而受損，因而堅持男主外女主內，使得「男性養家模式」持續「不鬆動」。

三、透過跨世代照顧協力維繫雙養家模式

5 位相對年輕的受訪者中 A01、A02 與 A04 均或多或少動用到娘家或婆家的照顧後援。A01 除了靠娘家母親來解決夫妻均加班時的孩子接送問題外，也因為跟婆婆同住，疫情期間她也靠著婆婆的支援，解決孩子居家上課期間的照顧問題。A02 則因為跟公婆家住得近，A02 自行創業期間，公婆一直是臨時托育的最好人力。A04 老大剛出生時，因為跟婆婆同住，婆婆在她白天工作時會幫忙照顧孩子。

年輕中高齡女性由娘家媽媽或婆婆獲得的照顧後援，反過來看，就是年長世代中高齡女性對已步入婚育的成年子女的家務與照顧付出。受訪者中 A05 和 A06 在疫情前就是其子女很重要的照顧人力。疫情高峰期間，因為托育服務中止，年幼的孫子女都得待在家中由家人照顧，A05 和 A06 的照顧後援就更顯重要。

A06 因為原本就跟兒子媳婦同住，也跟先生分擔對 5 名孫子女的隔代照顧，家務和照顧負荷在疫情期間的增加幅度並不算多。相對照下，A05 在疫情期間因為女兒和兒子都分別帶著伴侶及年幼孩子回家長住與居家工作，三個月間 A05 每天花了近 6 個小時在備料煮飯與清理餐後的鍋碗廚具。一家大小 9 口人的衣物清洗、家中環境清潔也是由 A05 一手包辦。女兒女婿兒子都需居家工作，她們各自盤據老家透天厝的一間房間，當需要開會或專注工作時，也會把孩子丟給 A05 來照顧。當 A05 忙於家務時，先生就會著忙看著。疫情期間，因為有做不完的家務，A05 兩隻腳都站得痠麻到得靠著早晚按摩腳底才能捱下去。訪談時，我有問到 A05 和 A06 類似為何願意為子女付出那麼多的問題。兩人的回答都很類似，就是捨不得年輕人辛苦：

…你就擔心他的房子啊！所以你說，對啦，你一定，父母親就會捨不得嘛，反正想說，他還要養小孩，他有孫子給妳，願意結婚願意嫁哦。嘿。妳就感到真的很開心了。(A05: 106-118)

阿媽對孫子女的「隔代照顧」一直普遍存在於台灣社會。然而若仔細比對年輕世代與年長世代中高齡女性的文本，我們會發現：在托育公共覆蓋率不足、加上長工時的工作組織文化，「雙養家模式」在台灣社會的持續擴張，其實倚靠的正是上述那套橫跨兩世代的照顧協力。而像 A05 和 A06 這群年長世代中高齡女

性正是跨世代照顧協力中機動性強、且幾近免費的最好用人力。疫情期間，托育機關閉、學校改採居家上課，孩子被迫回到家中，這樣的跨世代協力更被強化。

跨世代照顧協力雖然讓年輕世代的育兒家庭得以用較低成本的方式維繫住「雙養家模式」，但它犧牲的卻是年長中高齡女性的就業、經濟安全與個人自主時間。A05 在疫情前其實過著有相當充實的退休生活，她固定和先生到老人大學上樂器課程，也加入單車社，和車友到處騎車。但只要成年子女需要照顧後援，隨時放下自己的生活安排，協助孩子們解決照顧難題。A06 甚至不到 50 歲時就因婆婆的長照需要而提前離開職場，爾後就是一連串的長照任務，到現在則是對同住 5 名孫子女的隔代照顧。訪談時，A06 雖對提前離開職場沒有任何怨言，但就客觀的角度來看，這也代表著：她將因年資不足而喪失年金給付的資格，這使得她只能倚靠先生與子女的奉養，來確保自己的老年經濟安全。

第二節 不友善照顧者的勞動市場，加劇疫情期間性別分工不均

中高齡女性即使共同承擔養家責任，仍無法擺脫女性作為照顧者的性別角色期間，也跟台灣企業普遍長工時的組織文化有關。A01 就是最好的例子。A01 的先生因為較晚升到主管職，相較於 A01 更能夠準時下班，所以孩子原先是由先生負責接送並解決晚上用餐的需要。然而這樣的照顧分工在先生升到主管職後，經常需要超時工作，而被迫改變。

從 A01 的遭遇可以看見：即便在性別協商下另一伴有意願均等分擔家務與照顧工作，但這也需要工作組織的配合。在普遍長工作的台灣企業，加上男性相較女性承受更高的「理想工作者」文化期待（ideal worker norm），多數男員工往往更容易超時工作。A01 因為自己也經常需要超時工作，所以當先生無法再配合孩子課後照顧班的接送後，她只能倚靠隔代照顧，將接送與準備孩子晚餐的照顧任務移轉給自己的母親。

企業在疫情前的運作方式即如此不利於均等分工，那麼疫情期間呢？由 4 有就業的受訪者的文本來看，我們大致可以看到以下幾個層面的處境差異。

一、競爭與非競爭部門

1. 非競爭部門：彈性化污名

4 位有就業的受訪者，有兩位是學校老師：A03 是大學助理教級以上的專任

教師，A07 則是高中老師。疫情峰期期間，大學和高中都採居家上課，A03 和 A07 也適應線上教學的工作模式。因為 A03 和 A07 都有孩子尚處於國小階段，因此我很好奇兩人是否像前述的 A02 或 A04 那樣，花了很多時間和心力去監督孩子出席線上課程的表現和學習成效。而且和 A02 和 A04 不一樣的是：兩人還得同時居家工作。這很可能讓她們處在角色高度衝突的狀態。

很令我意外的是：兩人的答案都是否定的。這除了跟 A03 和 A07 對孩子的學業表現處在比較「放手」的立場外，也跟兩人是學校老師的就業身分有關。相較於一般企業，學校老師的工作相對自主，工時也非常彈性，課上完了就是自己的自主時間。就像 A03 說的：「…就稍微喬一下，我們這個行業沒什麼好處，就是時間比較自由（A03: 745-746）。」

值得注意的是：這裡頭存在性別差異。許多專業性工作都有類似「工作相對自主，工時相對彈性」的特質，然而工作者是否會運用這樣的彈性來解決臨時出現的照顧任務，然而正如前面我們引用的 Williams 等人（2013）指出彈性化污名此一概念所主張的：男性與女性所面臨的文化壓力並不相同。菁英男性承受的彈性化污名程度最高，菁英女性所面對的彈性污名雖不若菁英男性強烈，但密集母職的文化期待也令她們容易陷入 Hays（1996）所謂的「文化矛盾」（cultural contradiction）困境：就業母親的自我被裂解成兩半，一半必須順服工作組織對理想工作者的期望，另一伴卻期待自己能符合密集母職的要求，將孩子的照顧與發展性需要擺在第一順位。

從 A03 的文本中，我們可以清楚地看到這樣的「文化矛盾」。儘管 A03 跟先生採取的是「一又二分之一」的雙養家經濟分工模式，但是 A03 並未因為自己承擔較多的養家責任，而將家務與孩子照顧丟給先生。基於對母職的認同，A03 仍運用大學教職高度彈性的工時安排，投入孩子的照顧工作與家庭生活。雖然這令 A03 無愧於自己的母職，卻讓她經常感覺到自己是「不夠好」的研究者：

我必須要跟你說我這十年來，我的研究是停頓的啊。這是我目前為止，很大的一個愧疚跟遺憾。…因為我總覺得那個，小孩家裡這個母親，這個角色我不能夠，偏廢。然後呢在，然後工作就是，教學跟研究。我必須很誠實我，我覺得教學這件事情，比研究重要。…答：這種情況下，那就變成我的研究會，嘖，就停滯了，就停頓了。這是我目前，嘖，目前我覺得耿耿於懷的問題。（A03: 1087-1105）

「工作彈性化安排」運用的性別差異也在 A07 的文本中出現。與另一伴同樣為高中老師的 A07，幾乎在孩子一出生後，就自然而然地運用高中科任老師的彈性上下班時間來接送孩子到保母家或幼兒園。相對照下，先生卻更高度地投入工作。A07 與先生間的對比也存在大學老師身上。A03 認為這正是男老師研究能量更容易脫穎而出的原因：

…我會覺得先天上我們，先天上，即使再怎麼友善，我們都還是不能跟男教授比。…人家家裡有一個太太在陪他。…對啊，全部就是他太太啊，他只要專心上班，有的呢，回去你就六七點吃個飯，洗個澡又去研究室了。他生活有人幫他，打理得好好的啊。他整個的那個，研究的能量，跟我這歐巴桑當然是差很多。(A03: 1107-1131)

2. 競爭性部門：完全以時間為員工表現考核依據的企業文化

儘管存在性別差異，但疫情期間，「學校老師」這種相對自主與彈性的工作的確讓 A03 與 A07 在面對居家隔離期間的工作家庭衝突時更游刃有餘。也因此，兩人在疫情高峰期間，完全沒有使用「防疫照顧假」的議題與需要。相對照下在競爭性部門工作的 A01，她的體會與觀察截然不同。

疫情高峰期間，因為有同住婆婆的照顧後援，A01 並未使用到防疫照顧假。然而因為長期在企業擔任主管職，訪談時她也明白地告訴我，多數員工盡可能不去使用它。原因除了現行政策並不補貼請假的所得損失外，也跟上文提到的「彈性化污名」有關。

那些我覺得這個假請下去啊，我不會啦，但有些主管，不知道會不會，怎麼看這個假，在你做績效考核的時候。(A01: 550-553)

在「理想工作者」的文化規範底下，雇主要考核員工對工作的投入與表現，最簡便也最符合直觀的指標就是「時間」(Collinson and Collinson, 1997; Cooper, 2000; Kelly, Ammons, Chermack, and Moen, 2010)。用不著建立更抽象的工作績效指標，老闆或主管只需觀察員工耗費在工作上的「時間」，包括出缺勤記錄、請假的狀況、以及下班的時間點，就能確認員工對工作組織的賣命程度。值得注意的是：這種考核並不只是形式上的人事記錄而已，它還關乎老闆與主管對成員的非正式印象。一位從沒有出缺勤的員工，若總是搶在主管下班前離開辦公室，他在某些主管的心目中，一樣是「不夠好」的工作者。這種非正式印象對員工在職

涯上的升遷往往扮演更重要的角色。在這種以時間為工作表現考核依據的企業文化底下，即便有「防疫照顧假」的法定權益，多數員工恐怕就像 A01 所觀察到的，看得到也不敢用。

值得注意地，「時間考核依據」除了阻礙「防疫照顧假」的實際使用外，由 A01 的文本也可以看見它對「居家工作模式」的負面影響。A01 在疫情期間負責企業內部「居家工作」制度的規劃，因此訪談時她花了一些時間跟我分享她對「居家工作」模式的看法。

我們在文獻回顧中引用 Hupkau 和 Petrongolo (2020)、以及 Alon、Doepke、Olmstead-Rumsey 與 Tertilt (2020) 的論點，將居家工作模式視作一種工作彈性化措施。然而 A01 在訪談時，卻直接跟我澄清：居家工作模式不是工作彈性化，它並非讓員工用來化解疫情期間的工作家庭衝突用的。A01 直言台灣的「居家工作」跟國外比非常沒有彈性，而原因就出在企業對員工的不信任：

…其實我覺得居家啊！企業是很現實，居家。他們還是有無限的想像你在偷懶。…他們會用一些配套機制來要求，證明，要求證明你都在工作啊，你就知道那彼此的誠信關係，是，是不，不，不扎實的。(A01: 467-476)

這種「不信任」，追根究柢就在於雇主對「時間考核依據」的堅持：

我覺得企業，呵呵（笑），企業的對於責任制阿，因為我自己也是主管，我覺得那個責任制，應該說，你最後看員工的，最後結果表現，中間過程，過程不在意，可是我覺得是騙人的，他還是在意過程。那，因為在意過程，又在意後面的結果表現，所以他們在你居家，這種顛覆傳統上班模式的時候，他們會，他們會很擔心，你到底在家幹嘛？在家混還是，還是你在家摸魚，等等，然後去設計了很多的、的機制，比如叫你每天填工作日誌。(A01: 478-491)

換言之，企業即便為了防範員工染疫對企業營運的風險，而要求員工待在家中工作，但它仍不放棄使用「時間考核依據」來監控員工的出席狀況。於是企業會設計各式各樣的機制，例如不定時打電話要員工回報所在位置，遠端電腦監控軟體、或者像 A01 說的每天填報工作日誌，來確認員工仍像他在公司一樣高度投入工作。這樣的思維使得「居家工作」模式難以成為員工在疫情期間化解工作家庭衝突的工具之一。

甚者，在企業仍不放棄「時間考核依據」的環境下，搭配上疫情期間 Google Meet 這類線上通訊與會議軟體的盛行，它反倒讓員工更容易陷入「超時工作」的勞動困境。

但是有一個我比較感受是，那工時就會有一點拉長，因為，因為，線上開會幾乎大家都不顧慮你有沒有，有沒有移動的那個時間位置，比如我要從 A 地點到 B 地點開會。以前都會大概留三十分鐘或是一個小時，會空的，可是現在，線上就是一個接一個。…然後開會開一開，你可能已經開到，他們就會開那種五點的，五點五點半的會，反正想說你六點半可以走，就會超過。然後我就會不知不覺弄到七八點。因為想說啊就不用搭車回家，沒有路程。(A01: 339-351)

由 A01 上述的文本可以發現：「居家工作」雖然打破工作與家庭生活空間二分，讓育兒工作者可以就近看照自己的孩子。然而在「時間考核依據」仍未被企業捨棄的運作邏輯下，當員工依舊得透過「出席線上活動」來證明自己是「夠好的」工作者時，它反而是開了一個大門，讓工作可以輕易透過遠端通訊軟體入侵到家庭生活空間與下班後的休息時間。

二、「非典型就業」型態的階級困境

除了競爭與非競爭性部門的差異外，由文本來看，受訪者是否採取「非典型就業」型態，也對疫情期間的照顧和勞動處境造成衝擊。4 位有就業的受訪者中，A04 是唯一採取「非典型就業」型態的人。由上述的分析可以看出：這跟 A04 的低人力資本（只有高中職學歷）與移民身分（中國裔婚姻移民）有關。

A04 在足體養生會館的按摩技師工作雖被老闆定義為「論件計酬」的獨立接案工作，但若就實際上 A04 排班與休假高度受控於老闆意志的程度，就像上文曾指出的：這種「獨立接案」的契約關係其實是一種被包裝過的受僱關係。然而也正因為被定義成「獨立接案」，疫情升三級後，A04 立即失去就業身分與工作收入。

由文本來看，就業身分的喪失對 A04 造成的影響有兩個層面。第一個層面就是第一大點所說的：她與先生間的經濟分工立即從「雙養家模式」打回「男性養家模式」。這使得她在疫情期間更難有籌碼要求先生參與家務與照顧工作。第二個層面則跟疫情下的勞動處境有關。上面的 A01 在說到現行的「防疫照顧假」

時提到它是無薪，且員工看得到卻用不到。但對 A04 而言，更不堪的處境是：她連看都看不到。因為在當代福利政策的運作邏輯中，所有的社會保障都跟「穩定受僱」的就業身分綁在一起。

這也是 A04 的老闆之所以用「獨立接案」契約來取代典型僱用契約的理由；這讓他可以規避掉典型僱用契約所衍生出的勞動成本，包括全薪產假、勞健保、以及防疫照顧假等。A04 當初因受限於不高的人力資本與移民身分，再加上「雙養家」的壓力，被迫接受這種不合理且遊走在法律邊緣的勞動條件。這使得疫情期間，政府針對「受僱者」提供的相關政策，包括防疫照顧假與相關紓困補助，都成了她使用不到、也與她無關的政策。

三、疫情帶來的「休假感」：長工時工作組織文化下的照顧貧窮困境

這次田野令人最意外的發現是：有不少受訪者最後回想起疫情期間全家人被迫待在家中一起工作、上課和生活的時光時，竟回答類似「像一家人度了一個長達三個月的假期」這類的話。這樣的「休假感」跟本研究初步回顧的國外文獻截然不同。

不會，我們反而覺得，喔！好長的一個假喔。…因為大家都都，大家都都靜止下來，我們也沒有很多外務啊。然後還有，我們主要收入沒有受影響。…那你就是生活步調，放慢。我比較有心情，可以好好陪小孩玩。對，我感覺後來，我跟我先生都覺得說，喔，放了一個長假。(A03: 1187-1207)

反正我剛好那幾天就休假，就連著休。剛開始其實我還覺得很好，可以休半個月，也可以陪小孩，因為其實平常沒什麼時間陪他，我覺得不錯。可是後來疫情又繼續延，就覺得很恐怖了，因為要還貸還要生活費，那個就會有壓力…。(A04: 429-435)

由上面引用的文本可以看見，不只在大學教書的 A03 享有「疫情期間的休假感」。即便疫情期間完全沒收入的 A04，在最初兩週的居家社交隔離期間，也相當享受時時刻刻陪伴在孩子身邊的感受。

這種「疫情下的休假感」除了跟台灣疫期峰期持續時間只有三個月、不算長有關：在休假所帶來的邊際效益還來不及遞減前，生活又回復如疫情前的步調。另一個原因也反映了：台灣長工時工作組織文化所造成的照顧時間貧窮問題。A05 的回答令人印象深刻：

我搬來的時候哦，我一個人。[孩子]大學還有社團什麼都沒回來。嘿一年才回來四次而已。所以他現在回來喔，就他們在家裡喔！從來，二十年沒有那麼熱鬧過。哈（笑聲）。(A05: 558)

在時間為考核依據的運作邏輯下，一個理想的員工被期待長時間投入工作。這使得他/她在投入工作的生命階段，幾乎沒有太多時間去陪伴孩子與家人。這是照顧的時間貧窮困境：孩子生了，卻沒有餘裕享跟他們在一起的時光。然而從A05的文本，卻令人看見：這種照顧的時間貧窮困境對人們的影響不只發生在育兒階段，它甚至延伸到孩子長大就業成家後。A05的孩子都在外地工作，大大的老家透天厝，一年只回家四次。A05雖然有自己的退休人生規劃，但她理解：在台灣這種長工時的企業文化，一個離鄉在外地打拼的孩子不可能有太多回家陪伴自己。因此疫情期間，即便每天花超過 6 小時的時間打理全家老小的家務和照顧，她也視之為「甜蜜的負擔」(A05: 577-590)。

第三節 對家庭與照顧性別分工的挑戰涉及人際間的情緒衝突

綜合上述，我們可以發現在「女性照顧性別規範」與「長工時工作組織文化」這兩大結構因素的交互作用下，即便中高齡女性受訪者跟另一伴共同承擔「養家責任」，她也很難透過性別協商去要求另一伴均等分擔家務與照顧工作。

一、文化慣習

從幾位受訪者的文本，可以看到「女性作為照顧者」的性別規範內化到受訪者的程度，其實是一種根深蒂固的文化慣習（*habitus*）。我在田野中有個有趣的發現。在訪談一開始，我會邀請受訪自評她與另一伴間的家務和照顧分工狀況，大概有 4 位的受訪者自評均等分工、或者先生付出比較多。然而進入文本細節後，這裡面唯一符合均等分工的受訪者是 A03。

為何她們自評的結果與實際狀況出現落差呢？受訪者當然不是故意說謊。本研究認為她們的自評其實處在一種「女性作為照顧者」的文化慣習下的回答。因為在內心深處看不到「女性作為照顧者」之文化規範選項，所以當自己的先生只要稍微越出這個規範，多做一些本不該設定是男性做的事，就會被評價為均等分工。

二、打破慣習需承擔人際間的情緒衝突

文化慣習除了讓當事人看不到其他的文化規範選項，它也意味著：當事人要打破文化慣習，需承受跟伴侶或家人間的情緒衝突。Williams（2000）在探究理想照顧者與密集母職共構的性別秩序為何無法鬆動時，她認為關鍵原因在於：當代性別秩序是建立當事人的「情感」(affect) 基礎上。跟前現代以夫和父為天的性別秩序是建立在男性被賦予特權地位(status)的基礎不同。具體地說，在當代，多數女人並非被明目張膽的暴力脅迫投入家庭照顧，她們往往是一種顧全親密關係和諧下做出順服規範的行動。因為背後是情感的考量，這使得她們的決策成了一種表面上看似「自由選擇」的後果，但實質上卻是「文化阻力」下迫不得已的人際妥協。

也因從受訪者面對詢問她們是否會期待另一伴多分擔一些家務與孩子照顧的工作時，最常見的回答是「知足常樂」或「不要計較」之類的答案。

洗碗的時候，他會洗。啊有的時候他不會洗，對！啊他洗了，我就覺得我撿到嘛。那沒有洗，我就摸摸，我再來洗這樣子，我覺得不要覺得說這一定是他要幫忙的事情，心情比較不會那麼那個。

（妳有抱怨過他不幫忙過嗎？）

沒有！因為我覺得他幫忙沒什麼的。…我覺得人要知足。（A02: 359-372）

應該是說生氣沒有用啊，生氣也是這樣啊，也不改變啊，只會吵架。…我，我真的，我不太喜歡吵架（笑）。…寧可自己做多一點，我不想去吵，但是偶爾還是會說一下。（A04: 771-775）

其實我告訴你我是覺得不需要爭這個。不用去爭那個勞動，誰去勞動誰負擔的多，我本來就不會很，跟他很計較，因為我覺得這輩子就夫妻就是來還債的。（A07: 838-840）

A03 是所有受訪者中願意勇敢打破「女性作為照顧者」這套文化慣習的人。然而在訪談時，她很真誠地跟我分享她因為打破慣習所受到的文化懲罰。A03 與先生「一又二分之一」的雙養家模式，雖然令她得以有餘裕地兼顧大學教職與家庭生活，然而先生不夠標準的「養家者」形象卻經常困擾著她：

那其實我們生活是過得去的。但是，但是會有一個問題是，人家會說，那妳老公是在做什麼的？（閩南語）。這個還是會有一點，嘖。

（可是如果是、是、是你的朋友，平輩朋友應該不會去管這件事的，對不

對？)

呃，人家就不會管啊！但是，但是我覺得我爸媽，心裡會耿耿於懷。(A03: 287-307)

打破文化慣習的懲罰雖然很隱微，但它往往是以一種折磨當事人情緒的形式呈現，例如原生父母的擔憂、或親人的閒言閒語。倘若承受不起這樣的情緒折磨，最好的方法就是遵守它。因此 A03 目前的妥協作法就是讓先生進修博士班，為未來進入大學專任教職作準備。

三、密集母職下，情緒管理的壓力

值得注意的是：處在育兒階段的受訪者不願打破「女性作為照顧者」文化慣習另一個重要的考量是孩子。A04 就是最鮮明的例子。A04 是透過通報家暴、以跟婆家翻臉這種嚴重人際衝突的手段換得先生的微幅轉變，但 A04 在過程中，也非常擔憂夫妻衝突對孩子的不好影響。當初讓 A04 甘願冒此風險打破文化慣習的一個原因是：先生動手打孩子。在孩子遭受嚴重肢體暴力下，A04 覺得自己為了孩子沒什麼好忍讓的，當時她甚至跟先生提出離婚的要求。

然而，和先生搬出婆家後，A04 再也沒有採取如此激烈的手段逼使先生改變。這個前提是：搬離婆家的先生已經不會以發洩的方式去毆打孩子。因此維持家庭和樂的母職目標下，A04 對於先生作為「不優父親」的種種作為，就睜一隻眼閉一隻眼。A04 的例子或許比較極端，但另一位沒有家暴議題的受訪者 A07，答案也雷同。A07 在回應我是否在意另一伴都把家務及孩子照顧丟給她時，她同樣拿孩子作為理由：「我告訴你因為家裡有小孩，你吵了就… (A07: 846)。」

在密集母職的文化規範底下，母親作為孩子最理想的照顧者不只要回應吃穿睡的基本生理需要，就如我們在文獻回顧引用 Ruddick (1989) 論點所指出：母親還被期待去顧及孩子的「發展性需要」，包括：透過陪伴與情感依附，確保孩子獲得成長所需的滋養；以及透過規劃栽培，和外部教育資源之間的協力合作，將孩子養成可以為社會可用的生產性公民。要達成這些母職任務，顯然營造和諧的親子關係與家庭氣氛，這種「情緒管理」的能力是不可或缺的。

「情緒管理」原是 Hochschild (1983) 用以分析服務業就業部門勞動處境的概念。在需接觸顧客的服務業部門中，工作組織對受僱者皆有一套情感規範在，受僱者被要求要透過對內在情緒認知、與外在情緒表達的管理，讓自己符合組織

的情感規範。就當代密集母職將兒童的「發展性需要」視作核心母職任務而言，顯然母職也涉及高密度的情緒管理。

這意味著：在雙養家模式下，面對依舊高度不均的家務與照顧分工，長期處在第二輪班的時間貧窮困境中，受訪者作為母親仍舊不可輕易動怒，破壞和諧的家庭氣氛。否則就像教養專家說，當父母高度衝突時，孩子的發展與身心健康將受損。在情緒管理的責任下，一位「夠好的」母親不該透過和先生的衝突去換得更均等的照顧分工。

然而壓抑自己真正的喜好與情緒，換取家人的舒適與家庭和睦，這是一種「情緒勞動」(emotional labor)。就像許多職場心理健康相關文獻所主張，「情緒勞動」是會耗費人的心神，長時間下來甚至危及當中事人的心理健康(Wharton, 1999)。

許多受訪者在談及自己在家務與照顧的處境時，都或多或少地透露「她沒有自己生活」的訊息。疫情期間更是如此。相對年長的受訪者 A06 在跟我抱怨時，甚至直接跟我抱怨另一伴與同住的兒子和媳婦都把家當成旅舍，每個人依靠她來經營整個家，不願更多的付出。

…你有時候就會覺得。明明同樣的事，可是你就是想說你為什麼這麼懶，不去用。有時候我會這樣想。我常這樣講，你們不要把這當旅社。我說你要自己主動一點，想怎樣，我說以後你們都是老大。家是你們的，我我待的時間比你短。你要把你自己，家裡要怎麼去[營]，經營。(A06: 939)

因為高強度地投入在家務與照顧勞動，在情緒管理的壓力下，受訪者與自己的深層情緒(deep emotion)是疏離的，這讓她與自我遠離，很容易陷入疲累(Hochschild, 1983)。美國社會家 Heejung Chung (2020) 甚至將這種為孩子與其他家人營造出溫暖居家環境的「情緒管理」任務，視作母親的「第三輪班工作」(the third shift)。而疫情期間當所有人都待在家中居家工作與線上學習時，這極具情緒負荷的「第三輪班」的工作時間被無限延長，勢必對母親的心理健康造成更大的傷害。

第五章 疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持

議題二研究發現分為以下三個部分進行分析：第一，疫情對中高齡女性微創者工作及生計的影響；第二，因應疫情的不同階段，中高齡女性於微小、社區型創業的從業者在營運及生計上採取的行動及措施；第三，疫情時，對政府資源的運用情形；第四，對政府在中高齡微小及社區型產業的期待；結論與對政府的期待部分，將於第七章說明。

第一節 疫情對中高齡女性微創者工作及生計的影響

一、疫情深化了貧窮女性的困局

研究發現疫情更加深化貧窮女性的困境，民間培力社團 B-N01 所培力的中高齡女性大部分處於經濟不利處境，有的在疫情前就已經負債且需要照顧家庭；由於年齡漸長、經濟負債及承擔照顧的責任，疫情前在 B-N01 協會的指導與陪伴下逐步學習技能，其考量就業和照顧的需求選擇自行開業的方式，在疫情前原本的收入就不多；由於疫情限制社交距離，造成餐飲、美容及美甲業的女性們，收入頓失。中高齡女性試圖找臨時工的工作，但疫情期間求職不易。誠如 B-N01 提到：「好不容易已經轉業了，不是一般的工廠，不是主流的工作…用以前最初的方式（B-N01: 32）」。

疫情前處於經濟不利處境的中高齡女性，疫情後進入更為嚴峻的經濟情況，在其他就業女性可發現。B05 分享她在部落協助女性的情形，由於以往收入已經不穩定，透過到山上打零工或者販售手作及農作物生存，但疫情使得她們的生計之路被輾斷。原本學校會提供的餐飲恰恰足以讓家中的兒少得以有溫飽，但學校突然停課，讓家中生計更為困難。

對於經濟有困難的婦女，若有去教會或者問我們，我們也會協助申請表格的填寫。有的家庭沒收入也沒存款，以前學校還有供應營養早餐及營養午餐，但是學校停課，也影響到家庭有困難的。（B05: 06）。

由於生活所迫，只好舉債度日，部落女性們只能和雜貨店賒賬。

疫情也不知道要甚麼時候才會結束，尤其有些家庭已經常常在雜貨店賒

賬，雜貨店已經快撐不下去了，最近因為實在沒錢，早餐也開始有家庭實在太辛苦也去賒帳。（B05: 07）。

部落有女性是自己營業，但今年 5 月因為疫情使得店家沒辦法開店，收入減少，即使農民有紓困金 1 萬元(有農保就有)，但是也不夠！（B04: 10）

中高齡女性們交織著性別、年齡、族群及經濟的就業不利處境，再加上疫情而讓翻轉之路頓時斷裂，這些女性們面臨著多重的社會排除風險，為了活下去即使想辦法進入勞動市場找臨時工作，仍因疫情引致社會結構性的劇烈轉變而頓失生計。

二、疫情加劇原本中高齡女性在經濟參與的脆弱性

2020 年疫情發生，B06 及 B07 的營運受到重大損失。B06 是首當其衝的住宿業者，B06 提及，疫情在前年底（2019 年）爆發，接著就是 2020 年農曆過年，雖然很害怕，但因為要生存還是會接客人，但實際上旅館業退訂率很高，而且是受疫情的影響，無法要求客人一定要來住，所以連訂金都必須退還。另外，疫情期間經營民宿也有矛盾情緒，想要接客人維持生計，但另一方面也很害怕染疫。

B02 及 B07 因為從事海外營運及貿易，工作深受國外疫情的影響，B02 則是原有的工作計畫被迫無時程的延後或停止，收入受到影響。B07 所有的海外貿易幾乎停擺；社會企業的營運也因為疫情大家不敢出門也受到很大的影響。

因為疫情的關係其實影響挺大的，第一個衝擊就是國外的貿易整個就停頓下來了、整個都沒有斷裂，這些女性們面臨著多重的社會排除風險，為了活下去即使想辦法進入勞動市場找有困難的。以有溫飽，但學校突然停課，讓家中生計更為困難。自己，家裡要怎麼去[營]，經營顯然母職也涉及高密度的情緒管理。或缺的。與下班後的休息時間。六點半可以走，就會超 60%到 70%。（B07: 01）

台灣本土疫情升溫，檢視 2021 年 5 月 19 日指揮中心宣布全國疫情警戒升為「三級警戒」至 7 月降二級警戒階段，7 位受訪中高齡女性的工作面臨衝擊，在疫情前後的時數減少情形，有 1 位頓失收入，另外 6 位的受訪者每周工作時數減少 8 至 26 小時。其中，有 6 位受訪者面臨著「收入不敷家計」。從事藝術與休閒服務業的 B01 在 2020 年疫情時，工作機會已經有所減少，在三級警戒時，

所有工作被迫臨時取消，工作收入瞬間歸零。而 B01 因為疫情後收入減少，只能動用存款基金，整個疫情影響到情緒，煩惱沒有工作要怎麼辦，心定不下來。

最大的困擾就是只能把年輕賺的錢一直拿去賣，就基金一直賣，轉成生活費，因為不想要自己的情緒面臨沒有收入、沒有工作，然後怎麼辦、怎麼辦，因為其實定不下來，你心裡就會定不下來。（B01: 44）

B-N01 提及所培力社區內中高齡女性的情況，疫情後變成需要支持女性的情緒，原本有店面改成家庭式經營，例如美髮與美甲，盡量減少支出以求生存。

可能都沒辦法繼續聘僱員工，變成自己做。再來就是店面的話就會變成是要在自己的家裡面做。（B-N01: 05）

尤其，疫情期間女性創業的營運狀況不佳，雖然店面沒有結束營業，但其實常常休息。經濟壓力不只是因為營收減少導致的現金流不足，更主要是來自生活上的需求，有些女性因此借貸度過疫情難關。

店沒有收，所以有一些是營業上的缺口，跟生活上。生活大於營業的缺口，可是他的店其實都還沒收，我們所有的這些店家，就是做做停停、做做停停這樣。（B-N01: 104）

B-N03 在部落培力的中高齡女性，在疫情前女性們就沒有穩定的收入，疫情後因為收入更減少，B-N03 的機構改透過網路平台協助女性們販售商品，但銷售比原本實體平台慢，加上網路銷售要先出貨才拿到錢，所以現金週轉比較困難。

...在部落當中就是沒有穩定的收入來源，那會因著我們的陪伴，還有就是我們跟一些連結的資源，讓她有一些些收入，那確實因為今年(2021)的疫情，5月以後確實收入是一個很大的問題，那她們也面臨到經濟上的狀況，那雖然我們有網路的平台，但它不像我們實體的平台的經濟收入來得這麼快，因為網路平台它可能需要先出貨你才拿得到錢，或者是你要先收款再出貨，可是你會面臨到就是我沒有錢可以先做周轉。（B-N03: 09）

B-N04 所培力的中高齡女性，疫情之後受影響的狀況各有不同，留在社區內做產業推廣的中高齡女性則受疫情的影響衝擊較大，因為他們的 DIY 產品主要消費群是遊客，疫情期間遊客減少導致銷售變差，連帶也影響女性的收入。

…至於說比較大的影響，針對是還留在社區內的中高齡女性，就是因為她們本身可能沒有自己在成立工作室，或者是她們已經都歸在社區組織裡面，在做社區產業的中高齡女性，她們受衝擊就比較大。社區在做這些產業推廣的時候最需要的就是人流，因為疫情大家都不想出門，甚至出門的量都減少，那也會影響他們的收入。（B-N04: 08）

三、中高齡女性參與的勞動部門及職業模式增加其在疫情期間的就業弱勢

女性的勞動參與較男性集中於製造業、服務業，創業與企業經營模式也大多偏向微中小企業。COVID-19 危機之前，女性的就業處境就面臨弱勢，疫情的產生，她們更處於失去工作或面臨重大風險，致使收入減少甚或失業。同時，她們的社會保障也因工作屬性而受到影響。像是觀光及旅塑業、手作及工坊、餐飲業的從業者都受到極大的失業風險。

1. 觀光及旅宿業者

2020 年疫情爆發時，國內疫情相對穩定，一般民眾可在國內旅遊，遊客也可以進到部落，所以對於從事觀光及旅宿業者的中高齡女性沒有明顯影響。然而 2021 年當疫情升到三級警戒時，疫情的擴散讓大家擔心染疫，採取盡量不出門的生活方式；這個時間只要疫情稍有變化，客人常會取消旅行行程，並退訂早已預定的民宿，此一情況導致不少觀光與旅宿業因為無法度過疫情的衝擊而停業。B02 提及：「民宿的朋友因此而撐不下（B02: 11）」。特別是原住民部落的網絡連結性質，讓部落族人擔心有人染疫將可能影響整個部落，加上部落就醫困難，所以透過部落會議與旅遊業及民宿業者協調，決定不讓遊客進到部落。

去（2020）年疫情時台灣並沒有很嚴重，沒有影響到露營，而且大家也都會到郊外走走。但是今年（2021 年）5 月的疫情，整個封山，部落所有的商家、民宿、服務業全部都停止，收入全部歸零。（B05: 02）

這次疫情真的太嚴重了，5 月中旬到現在（9 月初），就接過 2 組客人而已，所以妳看五六七八九（月），等於說五個月的時間，我只有...收款收大約 2 萬塊而已。（B06: 03）

疫情期間收入頓時減少，但日常生活仍有基本固定支出的開銷，這種需依靠過去的積蓄生活，造成 B06 的身心壓力。離婚後經營民宿的 B06 在疫情嚴峻期間幾乎沒有收入，她改以兼職 Uber，但收入有限。

壓力超大的，我都睡不著，就是...看那個那個存摺一直扣一直扣，結果錢都沒有進來沒有進來，我壓力好大喔，其實我之前...我那個疫情...4、5 月的時候，我都還去跑 Uber，在兼跑 Uber，我就是去兼差。（B06: 14）

而且，B06 又面臨著房貸壓力沉重，長期沒有收入，收支無法平衡。

因為我都沒有收入我很擔心，擔心到都睡不著。...我那麼多年我第一次壓力那麼重，這真的是已經很...很...很久了，都沒有收入，所以已經已經軋不過去。（B06: 17）

2. 手作及工坊

中高齡女性的傳統手作和工坊觀光社與社區產業有所關連，封山的情況立即影響產品的銷售。在手作及工坊的微創女性，在三級警戒時，幾乎手作產品都面臨滯銷情況，以至於沒有收入。誠如社區型女性手作工作者 B04 提及，「今年 5 月的疫情對我影響很大，我原本的產品銷售因為封山之後原有的銷售平台就全部停止了（B04: 08）」。相同的情況，也發生在 B01 身上。B01 的工坊也和社區產業相關聯，工坊工作常因疫情發生臨時延後或取消情況，B01 也只好返家，以減少日常生計支出。

3. 餐飲業收入減少、改變營運模式

餐飲業用外帶、員工輪班的方式度過疫情。疫情期間餐飲業不能內用，只能外帶做餐盒，不只價格較內用便宜，同時也因居家工作者增加或自備餐點者增加，所以整體營業額下降很多。B06 提及「因為餐盒一定跟在裡面吃的一定不一樣，餐盒一定比較便宜（B06: 28）」。另外，因為餐廳採輪班的方式，員工實際上班時數減少，影響薪資收入也變少。

餐飲的話，為了要維持那些員工的薪水，他們也怕說解封之後員工都跑掉啦，其實他們都會做一些就是用...用外帶的方式，就是比如說用輪班嘛，比如說我、我、我，原本我的班、我的排班一天，一個禮拜可以上五天班嘛，那因為疫情的關係，我就給你上兩天班，這樣 cover cover 這樣子。（B06: 27）

疫情期間經營餐廳困難，有些甚至發生連備料的錢可能都籌不出，有時候可

能用賒帳、索取的方式備料。誠如經營餐飲業的 B03 陳述，因為疫情期間收入的現金流不足，可能今天才賺到明天可以備料的錢。這種情況除了增大壓力之外，也因每次購買食材的量很小，無法獲得折扣，而增加購買的頻率，無形中也增加營運的成本。

有時候是真的算起來就已經沒有辦法買隔天的菜，不然會什麼會更加需要也因每次購買食材的量很小，無法獲得折扣，而增加購買的頻率，無形（B03: 83）

尤其，2021 年疫情三級警戒，餐廳營運者難以預料來客數或訂購數，所以備料上會有困難，一旦多準備可能就意味著損失，少準備也是另一種損失。

…因為你根本抓不到今天你有沒有客人？跟以前不一樣…

（那你覺得在這個過程，你有沒有碰到特別困難的地方？）

…）覺得在這個過程，（B03: 82）

疫情期間營運困難，B03 曾經考慮將餐廳結束營業，或改做其他工作，有時甚至會產生負面的想法。誠如 B03 陳述光是辣椒蔥的採購，就足以呈現採買與現金流的困境，使其受到影響，她說：「隔天就要想那個辣椒、蔥…我想我的人生為什麼會被辣椒跟蔥…綁死（B03: 97）。」疫情期間的困難，看似都是小事，但情緒會受到很大的影響。

四、中高齡女性的微創面臨持續營運時所需資金的困難

疫情衝擊收入的情況，不只是發生在部落或社區型工作，本研究一位受訪者從事廣告文案工作，也表示長時期的疫情使得公司現金流呈現空窗，讓接續的工作出現困境。例如 2021 下半年即將開始的新拍片生意，但拍片工作的性質需要先投入資本，包含設備租借、演員、燈光師等，可能等到完成後才能請款，中間會有資金週轉的空窗期。

那個我們都熬不下去呀，然後、然後像今年（2021 年）開始下半年的時間有一些客戶覺得說，疫情可能年底結束後差不多就要拍新片或是要執行新的方案，可是我們就變成沒有預算可以執行，我們、我們執行起來就很辛苦，因為像拍片有很多費用是在前面，我們要租事務機器，然後

我們要請那個燈光師什麼的，那些...還有演員，那個都是要是當場付現金的，等於我們是先把錢付出去再跟廠商請款，...這中間都是我們的空窗期。（B02: 08）

因為疫情導致收入中斷，但新工作需要投入的資本，只能先以自己過去的投資來週轉。「所以我們要用我們自己其它的辦法去...去周轉啊，我們把自己的投資都結算拿來...周轉（B02: 09）」。

五、疫情增加數位運用的需求，呈現中高齡女性的數位落差

疫情期間不少工作、會議或課程紛紛改以線上方式進行，中高齡女性面臨原本的數位能力的不足，數位理解比較困難，呈現數位落差。誠如 B-N01 的描述，「...不是像面對面比較容易理解老師要傳授的，因為線上很困難（B-N01: 37）」。中高齡女性在數位使用時還會被家中的成員干擾，影響效果，例如小孩子的學校課程改為線上課程，但身為家長的她們卻資訊能力不足：

她們會（女性）抱怨她們不會用線上，因為疫情剛開始的時候，馬上停課就又要馬上接線上教育，根本就不會幫小孩操作，這些 zoom 啊，或 google meet 這些，或是學校的一些軟體，就用到很生氣，情緒就會來。（B-N01: 44）

另外，疫情期間改以網路平台銷售社區內的農產品，是大家很快想到的創新方法，也確實帶來一些訂單，但是大量的網購興起，社區農產品的販售面臨宅配業者罷工的問題，導致蔬菜箱的蔬果爛掉，造成不佳的經驗。

今年（2021 年）也面臨到最大的問題，就是...東西出不去，我有東西我出不去，因為黑貓就是罷工，然後商品出不去，或者是...我們很多蔬菜箱，...就算我出去，可是人家收到都是爛掉的，因為它就是囤了...就是太多量了，商品都出不去，所以我們也開始去想，我們到底怎麼運作。（B-N03: 09）

對於中高齡女性經濟的衝擊，性別、世代年齡與科技等的結構性因素，進一步加劇女性經濟參與的障礙。例如，疫情期間數位科技與電子商務帶起新的商業機會，但礙於教育與職涯發展的不平等，女性社區農產品從業者或女性微型創業者並未能真正參與此波疫情的新商機。

六、疫情加速性別不平等

疫情期間就算想要轉任兼職工作，也要有職缺，在大環境不景氣所有業務都縮減的情況下，要轉任（兼職）工作是不容易的。

那問題是你幫他打工的那個公司也要活得下去啊，可是大家都縮減生活的狀況還要收打工，除非他把原來的員工都解（僱）了（B02: 13）。

性別議題在微型企業的影響，隨業種不同而有差異，B02 提及，若是以男性為主的職場，在討論疫情衝擊時，女性跟職場、家庭及生活的議題的這個性別因素就很難被考量進去。B02 述及：「我覺得要看業種，如果那個業種是以男性為主的話，女性就會很辛苦…（B02: 76）」。B02 說明房地產稍售這個行業，分為有正式工作以及跑單式的工作，跑單的女性業務在疫情嚴峻期，面臨著沒有工作的情形。

像房地產常常是跑單若是在體制內的就不會工作，它可能還被公司養著，但如果它是跑單的話，跑單比較像是約聘嘛，所以就沒有工作，很多跑單都沒有工作…。（B02: 76）

飯店業的基層服務人員，多以女性居多，職場的性別差異明顯，疫情使得餐飲住宿業的中高齡女性頓失工作。

幾乎都倒了啊，但如果有稍微還留著的，服務員都喜歡女性…，因為我在飯店業的朋友她們都是女性。（B02: 80）

尤其，在微型創業的中高齡女性，需要家庭的支持，檢視性別與創業的議題，誠如 B02 及 B07 自己是公司型的微型創業者，在論及如何面對這波疫情時，除了先動用自己的既有存款外，縮小營業成本，同時也兼職作其他的業務，以因應疫情的衝擊。

女性是需要有一個面向是家庭的支持，因為男性創業通常家庭支持會比較好，因為大家覺得男生本來就應該上班，或者是說你要創業…鼓勵一下對不對？會有經濟支持或是精神上支持，或者是譬如說你撐六個月做不下去，人家還是會說好、撐到一年這樣子；那如果假設是女性，如果她想創業，家人覺得做了三個月六個月不 OK，或者一直都沒有起色，可能就會覺得，不然你去找個工作去上班就好了，何必這麼累？因為這

就是某個時候大家對期待或看法不一樣…。(B07: 21)

七、疫情使得中高齡女性的無償照顧及家務勞動負荷更重

在疫情前，全球女性從事無償照顧和家庭勞務比男性多 3 倍。最近一項已開發國家的資料中呈現，疫情後職業女性平均每週多 15 小時的無償照顧和家務工作。疫情管制期間，許多女性為回應與兼顧家庭中無償照顧工作的增加，常常同時發生收入和有償工作也產生薪資減少的情形。尤其是單親媽媽沒有人分擔照顧負荷，更有可能因為低薪酬和弱勢職業而面臨多重的困境。

女性在工作之餘需同時回應家庭照顧的情形，使得受訪者紛紛表示感到很大的生活壓力。受訪的 7 位中高齡女性，皆面臨身心上的壓力，B03 甚至睡不著及健康亮紅燈的情況。受訪者中，3 位有「教養小孩的壓力」、3 位有「照顧老人的壓力」、3 位有「照顧身心障礙者、重大病患的壓力」以及 4 位有「家務勞動的負荷」。疫情與學校停課使得許多在都市工作的年輕夫妻將小孩送回鄉下或部落，讓上一代協助照顧。誠如 B04 提到：「本來一個人很自在的生活；我的孫子都回到部落，我一天要照顧 5 個孩子，通常是 3 個，壓力非常大 (B04-08)」。

尤其，部落的女性們面臨著要務農跟作家事，又要同時看顧孩子，也常分身乏術，B05 述及：「有時候女性們在務農、煮飯，孩子們到溪邊玩，很危險，我們都會幫忙看顧孩子，但還是很擔心 (B05: 09)」。

在家人關係與長者照顧議題上，也是疫情下中高齡女性面臨的議題。B01 由於頓失收入，返家和家人居住來減少開支，也陪伴著家中的高齡長輩及身心障礙的親戚。B01 很感慨的提到：「因為我都是一個人在台北，所以這三個月我回去其實跟我媽媽衝擊還滿大的 (B01: 65)」。

一來是同住期間家庭成員相處的張力加大，另一方面陪伴更高齡長輩與障礙者親戚，也是另一個照顧的議題。

除了承擔照顧負擔之外，原本同時肩負就業及家庭照顧的不利處境的女性，也因為學校停課，使得家庭成員基本的生活頓失依靠。B04 描述部落扛著照顧責任的隔代養的弱勢家庭，也因疫情學校停課被打亂。部落校園內的供餐，在疫情前相當程度地協助弱勢家庭的生活支出，但疫情中的校園停課，使得弱勢家庭的基本生活開銷增加。她說：「因為疫情，原本學校有的營養早餐、午餐也都沒有了，比較辛苦的家庭，生活有困難 (B04: 09)」。

另外，情緒健康的議題也在這次疫情隔離中浮現。疫情採取三級嚴峻的管制，有些人頓失工作、減少移動，這些情況使得大家返家居住或停留在家中的時間增加。學校的停課，也讓小孩需要在家中線上學習，常使得家裡的女性成員不僅需增加時間承擔多出來的日常照料工作之外，還需回應小孩在課程與發展上的需求。在這種情況下，女性個人的自主時間與個人的身心需求的回應都被壓到最低。面臨收入短少、每餐要負責煮食及家務等，女性的勞動負荷造成健康及情緒上都受到影響。

有的家庭因為沒有收入，在外地工作因為暫時停工或者老闆關門，所以只好回山上，家裡的人都回來了，家庭居住空間變小，衝突也變大，女性們每餐煮，家事也多，有的得想辦法去打零工維持生活；或者清晨起來去幫忙做農務或包蔬菜箱；下工後又要回家照顧小孩、煮飯，女性們真的壓力大。（B04: 13）

第二節 因應疫情在營運及生計上採取的行動措施

一、工作模式的轉變及工作時段重新安排

1. 減少上班的時間以節省開支

B02 和 B07 以讓員工輪流上班的方式度過疫情，員工雖然能夠領到半薪，但有可能還是無法支付日常開銷。B07 也提及，員工可利用非上班時間去想辦法兼職求生存。

無薪假啊！像我知道那個…有家建設公司就是我們那個做海外地產，他就是這樣啊，輪流上班一三五、二四六，你就領半薪啊…但他們可能很多員工會餓死，就如果你在台北租房子，房租是二萬多，減薪你根本連房租都付不起…。（B02: 29）

所以如果他想走他也可以走，問題就是看他走不走…。他也很為難，我就說你要找一點兼職，不然工作時間也少了，那你工作時間少了…我也不會…那時候我就說你可以在家工作，你在家工作 OK，你要把該做的事做完其它我也不管，因為本來就應該這樣，我就給他 FREE 這樣。所以我說政府在…那時候還有一個啦，每個月、不是每個月…補助一次？叫做補助一次營運成本一萬元，我就在想現在是怎樣？補助營運成本一

萬塊…就這樣…就沒補助了。(B07: 07)

2. 遠距工作

B02 於疫情前原本就會以遠距方式工作，例如與客戶開會；疫情後雖然有增加一些遠距工作的人力或設備，但工作模式沒有太大改變。但對於較少或者甚至沒有運用數位工具作為工作的中高齡女性，改用線上學習或者網路銷售都產生困難。誠如 B01 的工坊，並未使用線上銷售的平台，加上她從來沒有嘗試過線上教學，使得改以數位方式營生難度增加。尤其手作課程的進行，常需要呈現與區辨比較細節的力度與技法，這種課程轉為線上課程的難度比一般理論性或知識性課程高很多。B01 覺得以線上方式學生領悟較困難，她說：

他現在都用那個 meet 軟體，教我們怎麼開線上課程，但實際上手作部分它顏色的反應，跟實際上的綁、拉、扯，怎麼調整布，那個有時候在線上說其實領悟力會比較低，所以就變成應該要怎麼樣去調整，我們也還在評估。(B01: 40)

3. 運用數位平台進行行銷及產品販售

疫情下，由於社交距離及人們減少外出，許多的服務及銷售改用電子商務，受訪的中高齡女性，僅有 B02 及 B07 於疫情前已經運用網路平台進行銷售，且也已會使用線上會議的方式，在疫情間的數位應用較為順利。但這樣的情況還是少數，受訪的培力社團就表示，即使已輔導中高齡女性使用網路社群媒體等方式，但在整體的多重因素下（技術門檻、投入時間與成本、演算、行銷手法、競爭激烈等），效果依舊有限。B-N01 表示其所培力的中高齡女性會透過臉書、協會群組做為通路，嘗試販售手作的產品與材料包，但成效有限，販售狀況不佳。

他們自己有 FB，我們就會連結分享，或者是在其他群組裡面。...購買力還是很低。(B-N01: 75)

B-N03 蹲點在部落培力女性，由於部落女性過去很少接觸到網路銷售，直到疫情才開始嘗試以網路販售產品，但對原住民來說把產品銷售出去也是很大的挑戰，尤其要學習維持品質，以及未來在實體及網路販售都要並行，價格及行銷通路的規劃。

其實大家沒有操作過，原來不知道網路是這樣子操作，因為對部落端來

說很少人碰到，然後因為今年也因為這樣操作，讓他們看到，原來我網路可以賣東西喔，然後所以我們也跟族人講說，其實和部落女性說，不是只有網路賣東西，我們也要做實體的，所以這條…兩條路徑未來是一定會這樣子操作。（B-N03: 24）

今年受到疫情影響，7、8月水蜜桃季部落與區公所成立平台，協助個體農戶銷售水蜜桃。疫情的發生促使在地或部落以數位平台進行行銷與產品販售，在某些案例的效果還算不錯。

因為疫情，剛好7月到8月是水蜜桃季節，那我們也透過部落的聲音去鄉公所這邊談，鄉公所最後就弄了一個平台，然後這個平台是蒐集整個山上的所有的水蜜桃，就是你有幾個農戶我們來討論，就是政府，就是鄉鎮公所有在處理這件事情，做實體的，所以…。（B-N03: 14）

4. 結合商業模式所提供的合作平台

疫情的發生使得既有的商業合作模式改變，創造新的模式。受訪者 B03 在疫情前與旅行社合作約兩年，規劃生態旅遊，讓觀光客在旅遊路線中停留那羅市集，連結尖石、那羅的染布販售，這樣的設計可讓從業女性在場與顧客進行面對面銷售。因為疫情影響，直到10月才有遊客上山，所以改把女性製作的小點心與旅行社連結販售。

因為有疫情的關係，所以旅行社他們是10月開始，才開始有團進來女性製作的小點心與旅行社連結販售。一個平台，然後這個平台是蒐集整個山上的所有的水蜜桃，就是你有幾個農戶我們來討論，就是政府，就是。（B-N03: 07）

疫情變得較嚴峻後，沒有遊客入山，過去配合的旅行社將部落的產品放在其網站上曝光，增加了客源。B-N03 提及，協會透過既有的合作，讓部落女性的產品能夠放在網路上銷售，產生新的商機。

優質旅行社透過他們的網站，…網站的露出點放在他們的臉書…粉絲專頁…反而…營造另外一個商機。…結果反而因為疫情，然後讓大家有不同的看見。（B-N03: 04）

旅行社雖然無償幫部落宣傳產品，但對品質仍有一定要求，希望是部落在地生產、

與土地連結，及使用友善耕種的產品，不可以使用農藥或參雜平地的商品。旅行社與部落的合作，是基於彼此信賴的基礎。

希望這個東西是部落在地出產的，然後甚至是跟土地連結，是友善耕種，耕作的產品，那因為他們其實也知道部落的困境，所以他們願意幫忙我們這樣子做分享，但前提就是不可以有一些...農藥，或者是你摻雜了平地的東西，因為我們其實是採取信任的。（B-N03: 06）

二、透過臨時工作或者變賣資產、借貸度日

1. 想辦法打零工維持生計

B05 所處的部落，面臨著因疫情沒有工作或者家中念書者返家，婦女需承擔經濟壓力及家庭照顧壓力。既有的工作受到影響、家庭照顧增加、疫情改變微消費行為與秩序等多種突發性的情況，部落女性大多想辦法趕緊捉住有零工的機會多少增加一點收入。

由於疫情，有些在外地念書及沒有工作的都回到部落，原本沒有務農的，也沒有去打零工的，也只能待在家中。婦女們也因為經濟壓力，去打零工，同時家庭照顧的壓力更大。因為疫情，蔬果箱需求高，有些因為沒有工作，只好凌晨起來打零工，幫忙包裝，但回家後又要照顧家庭、煮飯。（B05: 08）

2. 透過資產變賣維持生計

B02 提及，疫情期間因為收入減少，但還是有既定的開銷（例如貸款），有些人可能因為無法支付過往的生活開銷（車子的費用、房貸），所以選擇用變賣資產的方式度過難關。

員工就反正薪水給你自求多福，我都有付薪水了，不可能替政府照顧你不夠的部分。（B02: 15）

就像我剛才那個朋友，他就把車子賣掉啊，換現金周轉別的貸款，例如房貸。（B02: 17）

B06 提及，疫情期間民宿生意不好，有些同業房貸繳款困難，考慮出售房子，但又擔心賣房耗時很久。

其實我們同業，滿多就是像我們這種五六年級，就是像我們這種年紀的，其實也滿多人考慮說，就是生存不下去啊，房貸沒辦法繳，有人考慮要賣房子。（B06: 05）

3. 借貸度日

由於 B-N01 所服務的為弱勢家庭居多，因個人信用無法向銀行借貸，只能透過 B-N01 的協會協助資源連結或者向朋友借錢。B04 也提及，部落的弱勢家庭，即使連結物資協助，但家中孩子的就學所需，仍需透過借貸。

部落的弱勢家庭確實在這波疫情生活得很辛苦，有透過教會的紓困、1919 及安德烈食物銀行，以及紓困食物包，透過教會協助發放。開學了，有高中孩子的家庭，因為要下山去念書，雖然社福單位有一些補助，但是還是不夠，因為下山要住宿、生活費，這些家庭只好借錢讓孩子去念書。（B04: 12）

三、培力單位協助度過難關

因為餐廳屬於培力型的就業模式，有協會像是夥伴關係一樣的協助，所以才能夠在疫情中支撐至今，否則 B03 推估在沒有這些條件的支援下，應該只能撐三個月左右就必須結束營業。

其實疫情期間（培力單位）能夠一起走，跟協會像是一個比較像是培力的夥伴關係，對我們來講非常重要...不然的話我覺得是撐不下去啦，我覺得應該三個月我們就要關起來了...。（B03: 49）

第三節 疫情期間政府資源的運用情形

一、紓困貸款補中高齡女性微型創業者燃眉之急

在紓困貸款的運用上，並非每位受訪者覺得能因應疫情當時的情況。受訪者 B01 覺得政府的紓困貸款錢還是要還，所以就沒有申貸。B01 提及：「聽說可貸款十萬塊，那我沒有貸啦，那還是要還（B01: 100）」。也有受訪者因為紓困貸款或者房貸延緩繳納，對她度過疫情期間的困難有所幫助。其中 B05 及 B06 有到銀行申辦房貸緩繳，半年期間本金與利息都不用繳，覺得對自己有幫助。

我的露營區是有和銀行貸款的，雖然有用銀行紓困，貸款有延後，但是也不知道疫情要多久，後來會怎樣，心裡會擔心。附近有的露營區他們是租的，也沒有紓困貸款，真的很慘；還有把退休金去買地蓋露營區，但現在都不能營業，整個生計受到很大的影響。（B05: 04）

早上就跑去銀行，跟他說你們有...請問你們有沒有那種就是...房貸就是...給我們喘息一下，要緩繳，他說現在剛好政府有推出，他說就是疫情期間可以緩半年，半年就是你可以本金、利息都可以先不用繳，那這半年沒有繳的金額，...這樣好像還不錯，所以剛剛就去辦那個就是...延緩還款了因為我...買房子到現在我也不曾碰過說這樣子，就是貸款會還不起。（B06: 02）

B06 表示去年（2020 年）曾申辦 50 萬元的紓困貸款，其中約 20、30 萬元用於民宿的修繕。「是他那個時候他好像有一個什麼 50 萬紓困的，那個我有去貸...（B06: 33）」。

二、紓困補助因人而異，憂喜參半

1. 個人紓困補助

B-N03 協會的業務會協助不利處境的女性進行政府的補助，包括特殊境遇婦女及急難救助或紓困補助。B-N03 提及，在疫情期間，婦女因為照顧子女而無法工作，想申請紓困補助，但又因勞保投保薪資有 2 萬 5，所以不符合規定，即便培力單位有幫忙與承擔人員溝通，但還是無法申請。

她經濟上非常的辛苦，因為她可能因為疫情她變得要照顧孩子她不能去上班，那確實是有來詢問說怎麼樣填表單，我們也...也有協助她們填表單，但有的薪資它其實政府有規定，最新的薪資要有投保勞、健保嘛，可是我們求助的婦女，大概都 2 萬 5、2 萬 6，其實她已經不符合去申請這個紓困條款的部分，當然我們也是有去問過承辦人，看相關這樣的紓困辦法，但是，政府的明文規定，就是這麼硬，我們沒辦法，因為他覺得說不行就是不行，我就照正常的程序走。（B-N03: 09）

B-N01 提及，在申請政府福利時對於申請單張的書寫、準備相關資料以及審核未能通過的原因，都是婦女較容易有疑問的部分。

就是怎麼申請，為什麼會沒過。申請錢的話就是說怎麼寫，要書寫上面或是準備資料上面，對他們而言比較困難，比如說要什麼資料是要去找哪個單位。（B-N01: 10）

且對於申請政府資源有擔心，擔心申請時間很久，心情會焦慮擔心申請沒過，生活產生困難。

他會有焦慮，然後會擔心什麼時候通過，到底什麼時候下來，會一直追問那個進度。（B-N01: 12）

2. 教育補助對經濟處境不利的中高齡婦女遠遠不足

B-N02 協會所服務的中高齡女性，因為疫情導致求職困難、經濟陷入困境，還需要扶養子女、負擔房租，除了安心上工方案，子女有領到政府一萬元的補助（就學金、教育津貼），但補助仍無法完全因應生活開銷。

她目前也是有小孩子那一萬塊的。還是不太夠，所以盡量想辦法，社區有工作就盡量，因為她有小孩子需要照顧，所以說盡量看能不能幫忙她。（B-N02: 20）

B-N03 提到，她所陪伴的中高齡女性，也有領到疫情期間孩子的教育津貼 1 萬元，可以補貼收入，但仍無法因應生活燃眉之急。

她們另外一個的經濟來源，因為孩子有 1 萬塊的那個紓困的錢，所以部落，後來尋求協助的婦女，就是申請這一個款項（B-N03: 09）。

由於兒少教育補助是一次性的，B-N01 及 B-N03 的單位，會協助婦女申請急難救助，或連結家扶、世展或博幼基金會等私人資源。

就是一次性的補助，我們要特地寫一些申請，幫這個婦女寫申請，然後拿到這個急難，甚至這個急難，或者是，如果我們知道這個婦女她有其他的社福機構的幫助，譬如說家扶、世展、或是我就照正常的程序走。年沒有繳的金額，…這樣好像還不錯，所以剛剛就去辦那個就是…延緩還款。（B-N03: 10）

3. 微型產業的紓困補助

B02 提及，疫情剛開始時沒有小型企業的貸款，到 2021 年 5 月疫情更嚴重

時才有，B02 的公司有申請一項不用還款的企業紓困，約八萬元，可用於補助員工薪水。

對…然後一開始政府還沒有那個很小型企業的貸款方案然後利率也沒有，是一直到今年（2021 年）5 月才有，然後像今年我們才有…紓困貸款，然後才有那個…我們會計有幫我們申請一個不用還款的企業紓困，但那個很少不到十萬塊，所以八萬塊等於可以補助員工二個月的薪水。
（B02: 04）

然而，申請政府的企業紓困金，也需要檢附相關表格，證明營業收入銳減。B02 及 B07 都符合申請中小型企業紓困的資格。B02 提及：「我們把自己的投資都結算拿來資格。要檢附相關表格，證明營業收入銳減。所以八萬（B02: 09）」。B07 也面臨公司營運所需，申辦政府的紓困貸款。

政府有做一件事情，它在經濟部貿易局有說，我覺得這個題材滿好的，不過門檻應該改一下，我們是幸好喔！因為我的營業額大，我有符合那個門檻、我有喔！可是即使有過那個門檻，我們微型…這個問題很大。…就是它一定要營業額過了這個門檻他才說我補助你，可是補助的時候它用運用人頭、人頭喔，比如說我有幾個員工，用員工薪資的百分之四十補貼你，但是有上限、上限是一個人最多不能超過 2 萬塊，然後呢…反正一堆限制…。（B07: 04）

B-N03 提及，部落婦女可能是在山坡地上蓋一個鐵皮屋做微型產業，沒有一定的資本額度，不符合政府職業登記或營業登記的規定，在這次的疫情補助中便無法符合請領資格。

對於部落的婦女來說，因為她們沒去申請營業登記，一定要有類似像資本額去申請，還有就是她要有一個…住所，可是因為山上的地啊，它都是屬於是…是類似像那種山坡地，她就蓋了一個鐵皮屋或什麼，所以對部落的人來說，…這個是比較吃虧，他們沒辦法去申請。（B-N03: 11）

三、政府辦理培訓對因應疫情的幫助各有不同見解

B03 有運用政府的資源，覺得對於其餐廳的營運有所幫助。B03 提到：「政府當然也是有幫忙啦，滿多的耶。還有些什麼的來幫助我們協助我們推銷產品，教我們怎麼做。（B03: 99）」。但 B01 覺得個人工作室並非政府關懷的對象，政

府只希望個人工作室幫忙執行方案，覺得自己雖然是因為政府的職訓課程接觸藍染，進而創業，但在創業的過程中沒有從政府身上得到幫助，只能自己如同瞎子摸象般摸索。

我覺得個人工作室感覺上政府根本不是把你列入一個關懷的對象，他會做的就是，你夠大可以幫他（政府）做方案，他需要執行方案，…政府有做到什麼嗎？我是覺得，我在政府身上沒有得到任何協助跟幫助。
（B01: 52）

四、振興券的運用情形及發揮的效益

由於中高齡女性使用信用卡的比例因群體而差異，而在社區中經營手作及餐飲旅宿業，大多無法刷卡，所以如果振興券綁定信用卡，對於婦女的微型創業幫助有限。B-N04 實際提及她在社區產業所看到的現象。

綁定信用卡這件事情對他們來說很困難，其實像是中高齡婦女，她們要用信用卡的比例並不會很高，那你去銀行綁定信用卡來增加消費能力，其實實際上對他們來說就是看的到吃不到，她們會覺得是這樣子。（B-N04: 21）

尤其，振興券政策並非每一個社區產業都可有受惠，僅有從事休閒農業的產業才可以使用，其他產業則無法受惠。

並不是每個社區產業都會有，在這邊來講比較多的都是因為他有綁住休閒農業區，有綁休閒農業區的大部分就會有，如果說沒有綁到休閒農業區的，他們就很難去用這個振興券的方式。（B-N04: 23）

以餐飲業者而言，B03 提及，2020 年的振興券對餐廳的營運幫助有限，僅增加一些零星的客源，覺得振興券提供的是短期的協助。「因為那個就來吃？有啦！有一些教會的同工會來吃，但畢竟還是少數；我覺得那個只是偶爾、偶發嘛。（B03: 104）」。而且，B03 也提及去年的振興券需要另外換成現金很麻煩。

我覺得文書很麻煩耶！因為你要去換錢不是很麻煩嗎？我們又不是很專業在用這個的…（手續）要簡便一點…。（B03: 127）

B03 也特別提到，有些比較小的原物料廠商不收振興券，所以無法直接用收到的

振興券購買食材，對商家來說不如現金便利，可能為了要使用振興券需要轉換供貨商較麻煩，但實際上中高齡婦女的創業屬於微型，叫貨量少，有時與大型的原物料供貨商叫貨也比較不容易。

是可以但是有些（菜商）不收，…我們有的、像我們那個賣我們蒜頭那個不收喔！除非是去那個、我們去那個…那個比較大的肉商。
（B03: 130）

B05 在部落經營旅宿，提到部落生活圈中由於店家很少，收到振興券也不知道要到哪裡花，而且面額太大，對貧窮者來說使用不便，因為他們不會購買如此高價的物品。

我的露營區沒有收振興券，收了也不能到銀行換現金，有遊客反映，振興券不能購買農產品，我們的手作也都不能使用。部落的有些商店有收振興券，後來是留下來自己使用，沒有去銀行換現金。（B05: 07）

B06 也是旅宿經營者，她的經驗提到，有些客人用三倍券到民宿消費會要求找零，覺得經濟已經很困窘的情況下，沒有賺到錢反而要先花錢。「其實我們…民宿業者很困擾，有些客人他們拿券還叫你找現金給他，就沒收入先支出，很缺錢了…因為已經都沒有收入了，還這樣子（B06: 11）」。

第四節 對政府在中高齡微小及社區型產業的期待

一、公私協力及培力單位陪伴

由 7 位受訪者的回應中提及，5 位受訪者期待政府建構產品產銷平台及公私協力。誠如 B07 提及，「如果政府真的要幫忙真的要很務實的…所謂的務實，那個輔導是長期一段時間的而不是蜻蜓點水式的（B07: 18）」。B-N02 以培力單位的視角提出，希望政府可以提供一個平台，讓協會製作的產品有曝光的機會，增加銷售。B03 希望政府能夠幫助推廣原住民餐廳（食物），例如公部門可以購買原住民的便當；希望公部門偶爾可以訂購培力型餐廳或原住民餐廳的食物，增加營收。

政府給我這個平台，我做一點東西，我放在這個平台裡面，大家都看得到，這樣銷售量就比較好。（B-N02: 156）

站在培力單位的角度，認為自己相較於政府，更了解婦女的情況，期望未來能有一部分評估或審核補助的權限，更可以協助到婦女的狀況。B-N01 提及：「可以開放給民間單位一些比如說贊助他們個人，由我們自己評估他是否可以有一些補助（B-N01: 114）」。B03 也提及，透過培力單位的輔導及諮詢產生的轉變，讓餐廳經營者有被關心與肯定的感覺，顯見情緒支持的重要性。餐廳如果沒有協會的支持，很難在疫情中支撐下去。

如果我們沒有這樣子的培力單位的話，我…說老實話，我們真的經營不下去，你不論是在什麼狀況，我講真的啦，這次我們能出現在這裡，這個也是他們會幫忙啊，他們說這裡有便當可以送，那邊可不可以那個，對不對…如果沒有他們支持，我們哪裡有便當可以出去。（B03: 65）

二、政府進行平台整合

B07 本身有在從事電子商務及培力中高齡參與社會企業，對於政府建構平台，有很深的期許。他表示架設平台其實不難，反而是平台的維運很重要，維運跟長期的運作與行銷，才能維持住平台的流量跟曝光量，讓民眾想要網構時會想到這個平台。

如果有一個平台是不錯，可是老實說我之前看到政府做些平台類的東西都覺得流於形式，我自己的感覺是，有做平台大家放放放就這樣、就沒了。平台重點不是在設平台，而是你有沒有營運、有沒有維運。（B07: 14）

B07 也針對公益平台如何發展商業模式，也是需要考量的重點，否則公益平台難以被市場所看見。

重點是這個平台必須要更多人知道，而且平台上的東西怎麼樣變成是一個 Business model 可以商業化，這個我覺得才是重點。弄一個平台不是太難，就是架一個平台對政府來說不是一個難事，但是維運-維運不是維運資訊系統的存在，而是維運 Business 的執行才是重點，可是我覺得這一塊是我看到政府一直推出不同平台相對是弱的，我看不到有真的把它做得很好的。（B07: 15）

B06 有和商業模式的旅宿網路平台以行銷民宿，她同時也使用政府的平台。但是，合法的民宿業者需要與數量龐大的不合法民宿競爭，不合法民宿的數量是

合法民宿的 2-3 倍。OO 縣府曾將合法民宿整合行銷，但效果有限，B06 不曾從該平台接到客人，反而從「好客民宿」曾接到多組學生客群。

OO 縣政府之前，我們合法民宿他都有就是有一個網站幫我們做 OO 合法民宿的行銷，但是我覺得好像沒有效果，因為我從來不曾接過那邊看、看到那邊的那個網站的...反而是好客民宿的話，有接過好幾組學生來這邊訪談，反而好客民宿比較多，那如果說可以的話，當然是幫我們做一個比較好，要有效果的、網站是最好，因為因為以 OO 這邊不合法民宿超恐怖的，好多，當然比我們還要多好幾倍。（B06: 34）

尤其，合法民宿面對非法民宿以低價競爭，加上疫情的打擊，生存困難，希望政府針對其「合法」部分，包含防疫措施、設施、消防等加強宣導，協助他們撐過疫情。

B06 更提到，中高齡婦女求職不易，如果政府可以開立創業平台，搭配數位化的課程，便能夠幫助中高齡婦女以微型創業的方式創造收入。有些職訓課程受訓時可得到基本工資，但以民宿業者狀況來說，在疫情期間沒有收入來源，但仍需要支付房貸等基本開銷，受訓期間仍需要基本的收入來源，目前這些有資產但沒有固定收入者，在疫情期間的需求還沒有被看見。

就是工作不好找，如果可以的話，就是...幫我們就是中高年齡的婦女開一個比較優等，像創業平台，對對對對，就是可以幫我們，因為我們很多人都是不會用電腦，就是特別跟我們用一個這樣這樣子的一個平台。（B06: 38）

三、多元專長培訓

7 位受訪者中，有 3 位期待政府能以中高齡女性的需求及就業為考量，發展多元專長的培訓，B06 提到，2020 年疫情期間曾經上過民宿經營管理的課，包含景點導覽、調酒、早餐等，覺得對以後經營民宿有幫助。

如果像上次去年（2020 年）開那種課啊，我覺得還不錯，我們有一個民宿可以兩次上課機會，我有一個是去上...導覽解說，那個課也可以讓我學習到很多東西，因為是...我們算是跨領域學習很多東西，上上那個課之後，我覺得對 OO 啊，還有一些景點有比較...那個認知上會比較、比較、比較多，之前都...之前比較走馬看花，去那邊玩什麼的，有一點幫

助。…民宿的課，就是他有教什麼調酒、還有做…早餐的那…我覺得那個也不錯。（B06: 23）

B-N01 分享她的經驗也對於若後續要安排培訓課程，可依需求進行培力。培力的課程可以有個別性，依照婦女不同的情況提供協助，也可能類似顧問或諮詢模式

要個別，不要是開放性，什麼團體都一起參加，就沒有辦法顧及到個別團體的差異性。（B-N01: 95）

B-N02 也依據自己培力中高齡婦女的經驗提出見解，如果要輔導中高齡婦女創業，應該要有一對一的輔導教學，持續進步，否則不易成功。

一對一教她，現在高齡這一塊，你要開業真的是有一點吃力，因為一來就是你有那個產業的那個手藝相當，因為現在、現代人挑。（B-N02: 49）

再而，個別培力也要重視財務管理。B-N01 提醒，原住民的創業常與住所結合，金錢管理上也沒有分開，所以很難區別到底現金流不足是因為營收不夠還是生活開銷太大，未來可能要協助做一些改變，而且需要一個步驟、一個步驟的帶領。

我們原住民就是說生活跟店是同樣的他沒有分開，所以錢是混在一起的，我今天家裡要吃飯也是拿這邊的，我孩子連補習繳費也找這邊的。（B-N01: 105）

四、租金補貼與空間場地

投入創業需要資金，包含租金與基本開銷，但會讓創業者壓力很大，希望政府提供租金與場地的協助，但覺得目前政府沒有此方面的考量與實際作為。誠如B01 在成立工作坊的歷程中，面臨著場地空間以及租金的問題。

這個產業如果是有希望的，可是你剛開始得投注啊，才剛開始你每個月的租金，一些基本開銷，就已經把我壓死，讓我根本就沒有辦法繼續往下走，如果政府給機會是說，有這樣的空間讓我們去使用。（B01: 118）

B02 透過自己的創業以及使用共享空間的經驗，覺得政府可以提供給微型企業免費或租金減免的共享辦公室，因為微型創業不需要很大的空間，而且又有綜合的服務。

就是政府提供免費的辦公室，因為這些微型企業他們如果要有個工作點，他一定是租共享辦公室，因為他不需要這麼大的辦公空間，共享辦公室大概四到六個人的一間一間小小的，對他來說是最恰當的，然後又有綜合的服務，但我很少看到政府在做這件事啊！就是政府很少會替微型企業設立…呃…租金很便宜或者是免租的共享辦公室…提供給他們，或者是說疫情期間有沒有這種穩固共享辦公室的租金！你…就可以幫助這些相關的微型企業，你就可以不用退租了嘛。（B02: 84）

B-N01 作為培力單位的經驗，也提出「我覺得租金補助吧（B-N01: 121）」。
若創業時能夠享有租金補助，補助的金額可以隨營業額調整。B-N02 同樣是培力單位，希望政府可以提供店面的租金補貼，因為創業初期要收支平衡較不易。或者也可以考慮網路行銷，覺得比較年輕的消費者會使用手機購物。

租金，你要銷售某一個量，你租金才租得起，所以真的有比較困難，你說政府補助，有時候條件滿高的，…開店的時候，東西如果沒有銷售到那個量，每個月就難看。如果說網路行銷，譬如說你有考慮這個產業還滿不錯的，用網路行銷這一塊是比較好。（B-N02: 50）

五、物資共享

1. 與營業相關的物資

B03 以他的經驗分享，在疫情期間餐廳營運連備料的成本都有困難，希望政府可以在原料端提供協助，例如配給一些原物料，例如菜、肉等基本食材，減輕培力型餐廳的開銷，但為了避免過度申請，需要一些管控機制，政府補助原料的產品如果沒有銷售出去，也可以轉作公益用途。

如果從你的角度在營運特別困難的疫情期間，期待政府…有一些物資例如菜、原物料的協助餐廳持續營運，例如可以幫你配給高麗菜、或配給…肉啊…因為這是我們的成本嘛，最原始的原物料成本，因為你沒有這些東西你辦法營業…你按著你的申請，然後它配物資，你會跟它（政府）講你今天賣了幾份…。 （B03: 106）

2. 防疫物資

B06 經營旅宿業，雖然疫情期間沒有太多客人，但每次有客人居住需要全部

都消毒，成本提升。因此，B06 覺得如果政府可以補助購買防疫物資的開銷，或者定期提供。

當然是他如果可以做一個補助是最好的，或者是他定期可以送給我們看多…看多…酒精幾桶。（B06: 29）

六、服務規劃時應將性別與文化納入考量

B-N03 以自己長期在部落生活及推動服務的專業提出見解，在著力於中高齡女性的微型或社區型創業培力時，應考量部落文化。尤其，部落有時會有排他性，覺得部落內的人或原住民才有資格處理眾人之事，與原住民工作時要重視其民族文化及溝通方式。

可能我自己的工作的經歷，然後讓我自己可以知道說原來我要用什麼方式來跟他們講，他們才可以理解。（B-N03: 15）

B-N04 長期投入社區培力，目前除了在東部也在離島進行社區培力，B-N04 以其培力的經驗提到，在非都會區（例如東部）政府在女力培育做為很少，政府可以透過課程、論壇或宣導傳達性別平權的重要性，政府應多編列一些預算在此範疇。尤其，需要了解疫情對於性別、區域及文化的影響。

因為我們看整體比例來說，對於婦女來講確實是比較少，尤其是宜花東區真的很少，我們現在的作為就是，既然我們知道女性力量、支持是重要的，…我覺得就可以從培力中心，社區裡面去告訴這些草根領袖有關於性別平權的重要性，以性別平權來看待女性角色，在社會上、社區工作，工作事務的角色這件事，甚至能從公共事務這件事情可以發展自己本身參與的過程找到他的第二春，…政府在宣導宣傳上面必要要多一點力量給他們，因為畢竟你推動一件事必須要談到預算，預算不夠你所有推動事情都是很難推的，會去看看到整個政府在預算編列在塊上面是有一點比較弱的。（B-N04: 28）

第六章 中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求

議題三研究發現分為以下三個部分進行分析：第一，疫情對障礙女性經濟與工作造成極大衝擊；第二，障礙女性承擔更多家庭照顧工作，需要經濟與家務支持；第三，健康與醫療服務的影響；第四，身心障礙女性照顧與支持服務限縮；結論與對政府的期待部分，將於第七章說明。如同前述國外文獻之發現，COVID-19 疫情對於身心障礙女性社會處境產生許多面向的衝擊，障礙女性所面對的困境可能於疫情發生之前就已經存在，疫情爆發之後，使得障礙女性所面對的不平等與社會排除等狀況被清晰地被映照出來，不平等的狀況也更加惡化。本研究結果也顯示出中高齡身心障礙女性在疫情期間所面對的問題，部分屬於身心障礙群體（不分男女）共同面對的困境，但障礙女性同時面對障別、性別、年齡、階級所產生的交織性歧視。

第一節 疫情對障礙女性經濟與工作造成極大衝擊

一、障礙女性原屬於經濟結構中之弱勢，工作與經濟狀況受到衝擊

7 位受訪者之中較多數從事兼職工作，其中 4 位受訪者皆為兼職工作，只有 2 位為全職工作者，1 位受訪者已經退休。多數受訪者的薪資收入屬於不穩定的狀態，受訪者的兼職工作多半為接案型態或自營型態，例如接演講、文字工作、或是在身心障礙組織兼任行政工作。自營型態兼職工作如在街頭販賣彩券、擺攤販賣餅乾等。其中一位全職工作者 C05 從事按摩業，非屬月薪制，是以每月案件量抽成的方式計算，只有受訪者 C07 任職於身心障礙協會，月薪制受到的疫情影響較小。顯示出多數受訪者都處於工作狀態、收入不穩定的狀況，在疫情期間收入受到影響，也直接影響了生活品質。受訪者 C01 為重度肢體障礙者，已婚，先生為視障者，育有 2 個小孩。C01 平常以接演講、活動為主要收入來源，先生從事按摩業，疫情爆發之後夫妻雙方的工作都近乎停擺。C01 說：

我先生的工作是做按摩的。做按摩是直接接觸，第一線就先停下來了，然後接下來我的活動就陸陸續續全部都取消，所以等於我們家的經濟就完整全、斷炊了。（C01: 01）

C01 表示因為公公有土地的關係，他們無法通過低收入戶申請，疫情期間只能靠

夫妻兩人的身心障礙津貼約一萬多元⁷，再加上慈善單位的物資捐贈度過這段艱難的時期：

津貼就一個月我們兩個就加起來大約有一萬塊，所以就是得吃老本，還好有人給我們很多的物資，就是米、罐頭、麵條之類的。（C01: 02）

其中以需要與人接觸的類型之工作受到的影響最大，受訪者C02為肢體障礙者，目前為退休狀態，單身獨居，與家人鮮少聯繫，居住在疫情嚴重的萬華區，退休之後曾以賣彩券維生，退休金大部分都拿去償還債務，目前以低收入戶津貼為主要收入來源，疫情期間完全無收入。日常的生活支出如租金、餐費等生活支出超過萬元，生活陷入困頓。C02表示當時是透過朋友資助暫時度過難關。受訪者C07為多重障礙者，視障併有平衡障礙，疫情前擺攤賣糖果餅乾，三級警戒後工作完全停擺，恢復擺攤後的收入也無法有所起色。

我是擺攤賣餅乾的，去年我經濟上比較還好，今年就整個休息了四個月。……我八月份也有擺攤，可是就只有禮拜六。五月份以前我是每天都有，可是現在就算有擺攤，人潮也不多，有人但買氣沒有以往那麼好了。以前平常日可以做到三、四百，可是現在平常日根本就零了呀！禮拜六之前可以一千五左右，現在有時候就不到三百塊。（C07: 01）

按摩業在這次疫情受到衝擊相當大，C06為重度弱視，視力退化越來越嚴重，從事按摩業已經六、七年。C06離婚，兒子罹患腦瘤臥床十幾年於去年過世，目前需要照顧中風的母親，C06表示疫情期間按摩業停業完全無收入，雖然之後有條件式的開放，仍然難以維持穩定收入。她的積蓄在兒子與母親的醫療費用支出上近乎用盡，疫情期間經濟陷入困境，必須省吃儉用度日。

政府規定這床不能連著這床，中間要空格，就是距離 1.5 公尺，就是照政府規定啦，不然政府不讓你做呢！它來抄你營業是一樣啊。啊就等待啊祈禱啊，就祈求疫情趕快過去啊，真的沒有辦法啊。我也沒儲蓄，因為我以前家人都生病錢都花完了，就盡量沒叫外賣就買回來自己煮，外賣其實也滿貴的。（C06: 04）

另外，根據第二場專家諮詢焦點團體失序者聯盟代表表示，陪侍業從業人員裡患

⁷ 身心障礙者生活補助，一般身心障礙中、重、極重度者每月補助新台幣 5,065 元；輕度者每月補助新台幣 3,772 元（新北市社會局，2021）。

有精神障礙比例較高，因為就業門檻低、時間有彈性，精障女性選擇進入陪侍業較為容易。這次疫情八大行業停業時間很長，這些精障女性的工作與經濟也受到相當大的衝擊，並且也很難申請獲得政府的紓困補助。

陪侍業跟精神障礙關係其實很高的，職位相對彈性，門檻低，所以有更多精神障礙者願意去從事。高，因為趕快過去啊，真的沒有辦法啊。我也沒儲蓄，因為我以前家人都生病錢都花完了，就盡量沒叫外賣就買回來自己煮，外賣其實也有時候就不到三百塊。障礙女性在疫情期間所面對的問題，部分屬於身心障礙群體（不分男女）這件事情可以發展自己本身參與的過程找到他的第二春，…政勞雇關係根本不明確，基本上完全沒有保勞保。（C-G2: 32）

上述的案例顯示障礙女性在勞動市場中的弱勢位置，無論在職業的型態、職業保障上都相對不穩定，在疫情衝擊之下生活很容易陷入困頓。研究資料也發現障礙女性原先的工作型態是否能順利轉換為居家工作型態，將影響其工作是否可以持續。受訪者C03為肢體障礙者，同時兼多項工作，例如接演講、文字工作、廣播錄製。雖然多數演講被活動取消，她仍然可以進行文字工作，以及在家錄製廣播等方式進行。第三場焦點團體中一位肌肉萎縮症的障礙女性C-M5，年紀較輕，約20-30歲⁸，從事AI標記兼職工作，原先就屬於居家工作的型態，反而在疫情期間工作量呈現增加狀況。

AI 標註就是訓練機器人判別人類知道的事情，比如說一張白紙有缺角就不可以使用。重複性地去教它說缺角長怎樣不能使用，程式設計完就自己會去做這件事情，有時候要工作4、5個小時，AI影響比較大的是工作量暴增。（C-M5: 15）

上述例子顯示出新型態的工作需要具備電腦能力，對於中高齡障礙女性來說難度較高。對照其他受訪者的兼職工作多半都是實際與人接觸的街賣、按摩、擺攤等工作，難以轉換為居家工作型態。遠距工作需要基本電腦能力，對於中高齡障礙女性而言有較多的限制。

⁸ C-M5 患有肌肉萎縮症，年齡介於20—30歲之間，未婚。雖年齡未達本研究中高齡標準，疫情期間曾因為採檢住進負壓隔離病房，評估其隔離經驗將可對於本研究提供豐富資訊，故邀請其共同參與焦點團體之討論。

二、政府紓困政策杯水車薪，無法即時回應障礙女性的經濟困境

多數受訪者都表示政府經濟紓困政策無法回應她們的經濟困境，以弱勢者防疫津貼而言，資格為已經領有身心障礙者生活補助的對象為主，分三個月發放4,500元。多位受訪者表示這項政策所提供的補助相當少，只是形式性的救濟。受訪者C03為脊髓髓傷患者，她指出障礙女性生活成本相對較高，疫情期間經濟收入減少將對其生活造成壓力。C03提到她每天處理生理需求所需要的花費再加上女性生理用品的費用，生活成本偏高，障礙女性在疫情期間可能面對月經貧窮狀況，政府的紓困補助都沒有認知性別差異。

沒有錢賺，但你每天都在花錢。我上一次廁所要用到導尿管、優碘、食鹽水、無菌手套，一次要三十塊，一整天兩三百塊跑不掉吧。月經來的時候要花更多錢，可能有人用衛生紙去墊好了，或用舊衣服去墊好了。你可能會開始試一整天兩三百塊跑不掉吧疫情期間可能面對月經貧窮狀況，政府的紓困補助都沒有認知性別差異。以轉換為居家工作型態。障礙女性賣就買回來自己煮（C03: 67）

第三場焦點團體中的肢體障礙女性C-M5也同樣提到女性在月經上的花費：

疫情期間女性障礙者的經濟收入變少了，但我又多了衛生棉。可是一樣的津貼，但是我們的必須品的東西比男性還要更多，後來想一想，這好像日常生活就會發生，只是說特別在疫情的時候，我們的經濟收入會減少。（C-M5: 72）

政府紓困政策需要具備性別觀點，認知到障礙女性的生活支出成本較高的狀況，疫情期間將使其面對更嚴峻的經濟困境。另外，多位受訪者表示紓困補助加入工會，具備勞保身分才能領取，對許多障礙女性來說是「看得到，吃不到」的政策。如前述陪侍業合法登記比例相當低，讓從事陪侍業的精神障礙女性難以有明確的勞雇關係，難以申請補助。受訪者C03表示兼職工作收入本身就已經不高，投保工會還需要繳交費用，政府以勞保投保身分作為紓困資格，反而排除了經濟最弱勢的一群人。

你要有那個勞保，但我並沒有固定雇主，然後它有說沒有固定雇主的，那你是不是有加入工會，我沒有加入。因為其實我平常的工作的收入就已經不是很多的狀況之下，我的工會每個月都要固定繳那個會費，那其

實對於我來說它就是一個壓力了。（C03: 38）

研究結果顯示障礙女性長期處於經濟結構中的弱勢位置，疫情期間更凸顯出障礙女性的經濟不平等處境。障礙女性同時必須對障礙與性別交織之下所產生的不平等，生活支出相對較高，但在經濟條件卻又相對弱勢。現有的紓困政策缺乏對於障礙女性的經濟困境的理解，無法即時的回應障礙女性在疫情期間的經濟困境。

第二節 障礙女性承擔更多家務照顧工作，需要經濟與家務支持

如同國外的文獻，障礙女性如同非障礙女性在疫情期間承擔更多的家務照顧工作。本研究結果也呈現類似狀況，中高齡身心障礙女性必須擔負著家庭照顧的責任。受訪者 C01 與 C05 都是肢體障礙者，已婚，主要負責家中育兒、家務照顧工作。受訪者 C04 患有思覺失調症，離婚之後與患有輕微失智症的母親同住，需要照顧母親。受訪者 C02 單身未婚，與母親同住，母親近期發生中風狀況，也開始需要面對母親後續照顧需求。第三場焦點團體中的肢體障礙女性中，多為家庭照顧者，C-M2 因生病造成腿傷，已婚，需要照顧輕度失智的先生。C-M3 為多重障礙，離婚，這幾年需要幫忙照顧孫子女。C-M4 單肢截肢，離婚，需要照顧患有精神障礙的兒子，由此可知障礙女性在家庭中扮演多重的照顧角色。

一、障礙女性為主要家庭照顧者，疫情期間家務負擔增加

多位受訪者表示疫情期間家庭照顧負擔加重，無論是照顧小孩、家中長輩，家務工作量增加，且多數的家務工作還是由障礙女性負責。受訪者 C01 表示先生較少參與家務工作，疫情期間家務照顧壓力沉重，情緒也很緊繃。

我覺得女性本來就有很多顧忌，然後再加上疫情期間你不能工作，你的家庭負擔就增加很大。像我老公，我每次都跟他講說，我感覺你都「天天」（台語）...好像我就會比較自動會擔起這個煩惱。譬如小孩要打疫苗，你就會想說小孩打疫苗要不要給他吃點好一點.....但是男生就想說打疫苗就打疫苗啊。（C01: 30）

同樣地，受訪者C06也提到先生很少參與家務事，疫情期間都是她在處理家務。

小孩子在家先生不會去管小孩，小孩好像是媽媽的責任這樣子，妳要照顧他三餐吃這樣子，還要去盯他的功課之類的，我們那時候是居家工作，

可是你偶爾還是會去要進辦公室，我就把我的小孩一起帶進去辦公室。

(C06: 01)

小孩在家時間增加，購物與備餐是相當耗費體力的家務工作，許多受訪者對於購物、備餐工作量增加感到疲倦。受訪者C01提到「小孩在家就是吃比較多啊！因為在家就一直吃，我就記得小孩才吃飽就又說媽，我又餓了！」。疫情之前，C06通常都以外食居多，但疫情期間不能外食，備餐增加她的照顧負擔：

除了小孩我覺得其他的都還好耶，就是最讓我困擾的就是小孩而已呀，對呀，然後跟三餐，對啊。對啊對就是沒辦法出去吃的時候，萬一如果先生不在的時候，你又不知道怎樣去煮食物。(C06: 15)

因為疫情關係，民生用品的使用量增加，為了避免感染風險會減少購買次數，但是對於許多行動不便的障礙女性而言，提重物成為一大難題。C-M4 穿單腳義肢走路，需要照顧精神障礙的兒子，住家沒有電梯，對於疫情期間日常採買感到困擾：

去菜市場要買多一點的，對我們來講提東西也是一個困擾，因為我住三樓沒有電梯，有時候就要扛著，我這隻手還有這隻腳，因為受傷這隻腳剛好都是同一邊，就會很常常不舒服，因為我長期以來的勞累，這兩個肩膀都非常不舒服，所以有時候需要請人家拿東西，就會造成一些比較不方便。(C-M4: 27)

疫情期間許多人透過網路購物，網路購物對於聽障或視障者來說可能對面對更多的困擾，中華民國聾人協會代表表示疫情期間很多聽障朋友在網路購物遇到詐騙，以及後續處理的困難。

很多聽語障在網路下單商品以後就發現是詐騙，跟當初買的東西不一樣，又不知道怎麼樣申訴，網路詐騙的事情會越來越多，其實一般人也碰到這個問題啊，但聽語障不知道怎麼樣去處理這個問題，所以協會碰到很多這樣子的案例幫忙協助處理，比如說要打他的客服，聽語障在打電話其實真的是很困難的一件事。(C-G2: 02)

受訪者 C01 提到購物是許多障礙者在疫情期間都會遇到困難，不過障礙女性比較可能是負責家中購物的責任，C01 認為政府應該協助障礙者解決疫情期間採買的問題。

我覺得有些障礙者可能需要協助，這個東西可能里長他們可以幫忙。像人家不是會去、里長會去送那個防疫物資給一些隔離的病人嗎？隔離的民眾，我覺得身障朋友可以也納入被送的對象。（C01: 54）

疫情期間民生物資使用量增加，也造成許多障礙女性家庭經濟的負擔，例如受訪者 C06 提到在家吃飯的機會增加，障礙女性不方便備餐就會使用較昂貴的外送服務。孩子在家的娛樂休閒支出也是額外的支出，對於生活成本增加相當有感。受訪者 C06 提到為了讓孩子在家可以運動，購置了一些娛樂設備：

因為小孩子在家，我們大人有時候沒有吃沒關係，一個麵包就解決了。小孩不行啊！你一定要備餐給他吃啊，備餐不可能只備他的嘛，備餐一定是兩個人的份。你小孩子在家啊，你怕他無聊你還要買一些東西給他解憂。然後我還本來還想要買那個電視的那個，踩……踩跳舞機。（C06: 17）

上述例子顯示障礙女性也如同大多數的非障礙女性一樣，在疫情期間面對家務照顧負擔，生活成本支出增加，這對於相對處於經濟弱勢的障礙女性可能是沈重的負擔。障礙女性無論在經濟與家務工作都需要相對應的支持來減輕照顧負擔。前述指出障礙者女性在疫情期間遇到的諸多現象，像是「小孩在家時間增加，購物與備餐是相當耗費體力的家務工作」、「提重物成為一大難題」、「聽障朋友在網路購物遇到詐騙」等，在國際的研究上也可見到正式福利體系資源有限的困境，實際上是靠鄰里互相幫忙、社區互助系統來支援。這些社會自發的互助性的行動不只身心障礙者需要，老人、病弱者、弱勢者也相當需要。

目前政府並沒有特別針對障礙女性的家務照顧提供協助，幾位受訪者提到長照系統中的居家照顧服務可以協助她們減輕家務負擔。受訪者 C06 重度弱視，需要照顧輕度失智的母親，她申請居家照顧服務協助母親沐浴、備餐，減輕她到照顧負擔。C-M3 離婚之後在家照顧 2 個孫子，疫情期間整天在家帶孫子，照顧負荷相當大。C-M3 提到居家照顧服務協助她減輕疫情期間的照顧負擔。按照規定，居家照顧服務只能以身心障礙者本人的備餐份量為主，也只能清潔障礙者本人平常使用的空間範圍。但居服員「私下」幫她煮了整家人吃的飯，減輕她許多家務照顧負擔。

我就跟那個居服講說，不只煮給我一個人吃，我是要給全家吃。她就說沒有關係。我要給他們煮之前我已經都把菜都先準備好、他們來就煮一

煮這樣，可是我的居服還不錯，她還……把我整個廚房整理得很乾淨。

(C-M3: 21)

上述例子凸顯障礙女性在家務照顧需要服務的介入給與支持，特別在疫情期間更需要。障礙女性以往被視為是長照服務中「被照顧」的對像，只要與障礙者本人無關的空間與其他家務任務都不在服務範疇內，而必須要透過這種「私下」多做的方式來提供障礙女性家務支持，顯示目前出身心障礙服務所存在的性別盲，並未認知到障礙女性也是家庭照顧者，需要長照服務來緩解與支持家務工作。長照服務或身心障礙者支持服務應該思考身心障礙家庭照顧者在家務工作所面對的困境，在執行端以動態管理、彈性服務來回應障礙者女性的需求。

二、障礙家長面對遠距教學的困境

三級警戒期間，許多受訪者都提到孩子在家遠距教學的問題。遠距上課所需要添購的電腦設備、網路費用對於幾位受訪者而言造成龐大的經濟壓力。受訪者C01 家中有兩位小孩，居家上課的電腦設備是朋友募集二手設備。

小孩第一個面臨就是線上對不對？我家沒有那麼多電腦，有兩個孩子就要準備兩台電腦。然後有電腦之外你還要連線，那個也是成本，也是錢。後來有一些朋友幫我問有沒有人家裡有不要用電腦。就只能對外募了。要不然又沒有收入，你又要花那筆錢，怎麼可能。(C01: 06)

受訪者C06也提到視訊設備花費不貲，對於家境不佳的家庭來說可能無法負擔。

那時候我們也有多花錢，要給他那個可以線上學習的設備。我想說如果我家有三個小孩，那個買起來很可怕。你又不能一個小孩看完再另外一個，那你變成說兩個小孩你要兩台電腦，兩部設備啊！(C06: 18)

另外，協助孩子視訊上課也是一個勞心勞力的過程，C-M3 表示自己年紀已經很大，要陪孫子一起視訊上課，不知道電腦應該如何使用。受訪者C03 也提到對於聽障或是視障的父母親在陪同孩子視訊上課將會遇到更多的挑戰：

我自己在開會的時候，我有發現各部會的用的線上視訊系統都不一樣。我想想如果我今天是個視障者，我能夠知道我應該要點哪裡？如果是一個聽障家長，老師說現在要拿什麼東西，老師在辦公室上課所以他們也是戴口罩，他也看不見，根本不知道老師在講什麼。(C03: 32)

疫情期間廣泛使用視訊作為溝通模式，卻忽略了感官功能損傷的障礙者，障礙女性也必須要承擔家庭照顧角色時，聽障與視障的母親們將無法參與孩子的遠距教學，這也顯示出遠距教學需要思考障礙家長們的需求，並且提供適當的協助。

三、障礙女性多重家庭照顧角色困境

上述案例主要關注障礙女性疫情期間照顧孩子、孫子的困境，本研究中有幾位未婚的女性與父母同住，也必須承擔起照顧家中年邁長輩的責任。受訪者 C03 與母親同住，母親在近期忽然中風倒下緊急送醫，而由於 C03 是輪椅使用者，無法陪同母親一起上救護車，造成母親被單獨送上救護車，她無法同行的困境，最後只好緊急聯絡其他家人前往醫院。同樣的，C-M2 腳行動不便，她提到需要照顧輕微失智的先生，先生因為失智的狀況行為愈來愈不受控。

疫情期間不能外出，但是很難阻止先生外出，每次先生外出都讓我提心吊膽。你也會擔心他去到哪裡，不知道路回來我都怎麼去找。我每天就壓抑那個心情，看到他回來就會鬆了一口氣。我跟他說疫情這樣你不能出去，他有時候出去，他也不戴口罩，我說你被抓到要錢罰，罰你的還是罰誰的？（C-M2: 64）

這兩個例子都可以看出障礙女性在家庭照顧工作中的困境，特別是的家中有緊急事件發生，例如家人需要緊急送醫、家人發生意外等事件，障礙女性照顧者很難馬上應變。受訪者 C03 希望政府能夠重視障礙女性家庭照顧者的需求，特別許多未婚的障礙女性跟年邁的父母同住。當家中有緊急事故發生，必須要有一個緊急救援的系統，讓她也可以同時與父母一起前往醫院。

我覺得真的需要有一個臨時啟動的那種、臨時機制。例如說，像救護的這件事情，應該就要去思考到障礙家屬這件事情。如果當我在通報的時候，就直接要求他，因為我是障礙者，可以馬上啟動這個機制，同時出動的可能一台救護車跟一台無障礙計程車。（C03: 49）

C03 也提到疫情期間規定只有一位家屬可以陪同住院，若這位主要陪同者是障礙者，將無法有其他的多餘人力可以協助照顧生病的家屬。

有時候醫護人員幫我媽推病房去，可是他們都衝很快，然後我輪椅走很慢。然後有時候我都不知道我媽被推去哪了，因為他們不會等你急去，他有時候出去，他也不戴口罩，我說你被抓到要錢罰，罰你的還是罰誰

有辦法幫媽媽洗澡幹嘛或是陪她，可是他們都衝很快，然後我很困難。

(C03: 47)

若障礙女性若為唯一的家庭照顧者，在疫情期間只能單一人陪病的規定，將使得障礙女性無法獲得照顧上的協助，或是只能在看護與自己照顧之間二擇一。這也顯示出目前防疫政策並沒有認知到身心障礙女性也是家庭照顧者，在疫情期間所需要的照顧支持付之闕如。

第三節 健康與醫療服務的影響

疫情期間，確實影響了受訪者在醫療服務使用狀況。多數受訪者表示在疫情期間若為非必要會盡可能取消或延後就醫。有幾位受訪者認為自己身體狀況較差，感染風險較高，盡可能避開疫情期間進出醫院。國外文獻顯示障礙女性疫情期間因為無法處理婦科相關疾病對身體產生傷害、導致病情加重（UNFPA & Women Enabled International, 2021）。本研究中受訪者提及婦科就醫狀況多半都屬於非急迫性的例行性檢查，選擇延後檢查時間。其中有幾位受訪者提到障礙女性疫情期間所面對就醫困境。

一、疫情期間醫療服務協助人力欠缺

障礙女性所面對就醫困境在疫情之前就已經存在，缺乏無障礙設施設備使得障礙女性無論在產檢、婦科檢查都受到許多限制（障礙女性平權連線，2018）。由於設施設備缺失，醫院必須使用人力協助障礙者看診就醫。疫情期間醫療需求量能超載，多數醫院也停止志願服務，受訪者 C03 表示疫情期間，障礙女性看診可能缺乏人力支持。

原本已經存在問題，平常可能會有醫院裡面的一些義工協助，可現在已經不行了。就醫院當場人力的協助，可能就完全沒有。(C03: 23)

因為設備缺而必須使用人力協助，在疫情期間造成障礙女性在就醫過程中的困難，障礙女性平權連線代表亦表示疫情期間，障礙者就醫需要仰賴人力協助，也增加了接觸染疫的風險：

女性爬上診檯不是在疫情期間才產生的問題，在一般生活上就已經產生的問題。如果平常我們可能請護理師協助，幫忙攙一下，可能我們爬得

上那個診檯，可是疫情期間我們要減少接觸，那減少接觸對我們來說真的是一件非常困難的事情。我如果不被接到有可能就掉下去了。(C-G2: 14)

協助人力受限也造成聽障產婦生產過程中的困境，中華民國聽障人協會代表指出疫情之前聽障產婦可以請手語翻譯人員陪同就醫，與醫療人員進行溝通。疫情期間因為醫院感染管控，規定產房只能一人陪同，如果先生也是聽語障，聽語障產婦生產時只能選擇先生或手譯員其中一人陪同，為了溝通都會選擇手譯員，生產時無法讓先生陪在身邊，影響產婦生產的情緒。

生產的時候因為陪病只能有一個人的限制，請問這個產婦是要選老公還是要選翻譯呢？這樣變成二選一就很尷尬，產婦就會覺得我到要選老公還是要選翻譯，如果老公也是聽語障，進去以後老公就沒有作用，選翻譯他可以幫忙但是翻譯他不是我的家屬，沒有安定我的心情的感覺，變成二選一是一個很大的難題。(C-G2: 06)

感染管控固然重要，在面對特殊狀況時應該發展具彈性的作法。手語翻譯員應該被視醫病溝通的必要服務，而非陪病角色。這反映出醫療場所對於身心障礙產婦認知不足，無法理解其就醫需求，使得在疫情期間生產的聽障產婦面對生產醫過程的身心煎熬。

二、醫療頻率減少與用藥方式改變，影響身體健康狀況

幾位受訪者提到為了避免進出醫院而延遲就診，自己找尋替代療法。C-M2原本定期會到診所接受物理治療，疫情期間復健停止，自己用藥膏來處理酸痛卻引發了皮膚炎。

我爬樓梯我都是用左腳爬，小的腳那個沒有力，單腳這樣爬樓梯使用過度，這個膝蓋疼痛到不行，我每天都不能睡，一直要去做復健。……疫情這麼嚴重是四月份到現在，每天痛到不行，然後就一直延誤，也是這樣貼貼貼到過敏，皮膚都會過敏起水泡。(C-M2: 08)

受訪者 C04 提到原本應該到醫院固定門診治療膀胱問題，因為疫情關係只能自己去西藥房拿成藥吃。

我膀胱會漏尿，有去醫院做膀胱治療，因為疫情都沒有去看啊，他不開

連續處方箋給我，那時候後疫情也滿嚴重的，我就在西藥房拿藥，一個月花兩千多塊。然後就這樣拿了……不開西藥房拿成藥吃。(C04: 24)

對於女性精神疾病患者而言，服藥過程可能產生特定藥物副作用，需要透過門診開藥來抑制抗精神病藥物的副作用，疫情期間精神科門診縮減，精神障礙女性無法透過門診調整藥物適用的狀況。

女性服藥性容性跟緩解率都比較高，就是說女性服用抗精神病藥物所產生副作用，比如說替代藥物會產生所謂「錐外錐體外症候群」，表現在體外特徵的話就是不自覺地像企鵝那種晃來晃去。精神科醫師通會開藥物來去處置副作用，但各大醫院精神科診次縮減，甚至有些完全性停診。(C-G2: 19-20)

上述例子顯示疫情延遲就醫且影響用藥狀況，對於障礙女性身體健康產生不良影響。除了用藥受到影響之外，有 2 位受訪者提到疫情期間被拒絕看診、被迫轉診的狀況。受訪者 C01 表示疫情爆發的時候，在住家附近診所看感冒，被拒絕看診的狀況。

只要你喉嚨不舒服、有發燒，他們擔不起這個風險啦。然後就要去大醫院。所以後來我就都買成藥。你怎麼可能為感冒跑那麼遠去，但是也很擔心說那個萬一不是感冒。(C01: 22)

另一位受訪者C-M5是肌肉萎縮症狀況，心肺功能較差，因為感冒症狀而被轉到其他醫院就診的狀況，但她的狀況複雜通常都直接轉到急診，無法看他熟悉的門診主治醫師，必須不斷地適應新的醫生所開的藥物。

就醫的時候，只要你發燒到三十八度，然後有痰的時候，診所就會請你直接到大醫院，到大醫院的時候就沒辦法進到原本的門診的那個主治醫生，就還是會綁在急診室，在急診室的時候就會疑似那個 COVID-19。認識的主治醫師比較了解我的病情狀況，其他醫生沒有了解我的身體，吃這種藥就比較沒辦法對症下藥這樣子。(C-M5: 18)

C-M5 也曾因為出現肺炎症狀被暫時安置在負壓隔離病房進行採檢，當時負壓隔離病房沒有移位機設備，她在輪椅上睡了一晚，也因為缺乏無障礙廁所，必須在床上挖便，相當沒有尊嚴。障礙女性在疫情期間的就醫狀況確實受到影響，對其身心都造成負面的影響。政府在疫病治流程、環境與設備上能夠滿足身心障礙女性之就醫需求，並且維護其尊嚴，是未來政策重要的思考。

第四節 身心障礙女性照顧與支持服務限縮

疫情爆發對社會福利服務造成衝擊，特別在三級警戒期間，長照服務與身心障礙者支持服務受到極大影響。身心障礙者原本使用得照顧與支持服務也因疫情延宕，原有支持系統崩解，這不僅是障礙女性所面對的問題，而是需要照顧與生活支持服務的障礙者共同面對的困境。

一、身心障礙福利服務延宕與停擺，影響障礙者日常生活

身心障礙相關福利服務受到疫情影響而停擺，台北市智障者家長協會表示三級警戒期間，身心障礙證明鑑定服務延宕許多身心障礙福利服務需要以身障證明作為使用條件，身心障礙證明鑑定停擺將直接影響福利資源的供給。

這一段時間很多新成為身心障礙的朋友，他們的殘障鑑定被延誤的非常嚴重，五月份本就應該鑑定的，三級警戒就完全停止，身心障礙朋友的權益受到非常的影響。比如說我這個時我候需要手冊才能申請輔具，我需要手冊我才能做什麼的，都完全沒有辦法，然後現在一直到什麼時候才開始才恢復申請，到宅鑑定那尤其是很多重癱的，也無法進行。

許多身心障礙福利服務需要進行面對面需求評估，疫情期間無法進行，各個縣市對於服務是否進行線上評估作法也不一致，輔具需求對於許多障礙者而言是相當重要的支持服務，行無礙資源推廣協會障代表指出某些相對簡單的評估項目，若能夠發展線上評估機制，將可以使服務在疫情期間不中斷：

不同的縣市有不同的做法，新北市就開放線上評估，所以這個服務完全沒有中斷過，可是台北市他就完全不服務，都不評估了，全部往後延，我覺得是新北市的作法很不錯，他們累積越來越多線上評估的經驗，其實很多東西沒有非到現場看不可，我們都已經很明確的提出一些數據與他的狀態，然後環境要求等一些尺寸，其實真的有時候我們甚至跟客人電話裡面請他幫我們拍照，幫我們做一點簡單的測量，我們就可以判斷百分之九十九不會有太大的差別，就是判斷說她可不可以使用這個服務的這樣。(C-G1: 11)

疫情期間許多精神醫療機構禁止探視，對許多精神障礙者產生影響。除了在心理狀態上產生更多焦慮，也可能加深社會的隔離。失序者聯盟代表提及有些精神障

礙女性被強制住院，本身也是照顧者，透過探視機會可以交代一些生活照顧事項，當探視服務暫停，將對其造成更大的焦慮。

急性病房話通常最少兩個禮拜起跳，如果對外都沒有辦法通訊，然後沒有訪客的情況之下，日常生活不管是說上學、上班的一些事務沒有辦法去做交代。尤其有些女性自己是失序者，也是照顧者，通常會需要去交代很多大小的事情，這個情況之下完全沒有辦法對外訪視的話，對外失去長期連接，尤其對於精神疾患者來說，人際的斷裂，對社會的脫節。

(C-G2: 21)

以上的案例看出障礙者的福利服務系統確實受到疫情影響而暫緩或延宕，一些具有急迫性的服務無法提供，除了物質資源的供給之外，精神障者的探視服務終止也對其心理造成更大壓力，精障女性家庭照顧者在長時間隔離之下無法持續家庭照顧工作，服務停擺對障礙者生活造成了全面性的影響。

二、照顧服務人力緊縮，照顧安排必須重新調整

國外的文獻研究發現一致，本研究發現對於需要高度照顧服務支持的身心障礙者，疫情影響原先的照顧安排，有多位受訪者都出現了居家照顧服務停擺、找不到外籍看護工的狀況。導致原先的照顧人力必須安排調整，或只能暫時將照顧責任回歸家庭成員身上。多位受訪者都有使用居家照顧服務，疫情三級警戒的階段，因為擔心染疫風險，居服員或障礙者都可能要求暫停服務。台灣障礙者權益促進會代表本身也是重度肌肉萎縮症，她提到當時許多居服員選擇停止服務，居服員的工作是在各個不同案家中轉換，接觸者多，也可能增加染疫風險。

那很多居服員在這段時間就不要服務你了，障礙者其實自己也存在的一個風險，居服員他可能今天服務我，那他在這個巡迴當中只要有任何一個地方中了，我是不是就要被隔離。(C-G1: 26-27)

她亦提到針對必須一定要使用服務協助的障礙者，對服務過程中染疫風險感到恐懼與焦慮。在使用居家服務的過程中與居服員共同討論出雙方的在照顧工作中的防疫措施：也認為服務提供單位應該保護居服員與使用者，提供充分的防疫物資與防護設備。

他在在那邊弄、摸過東西帶到我家來，那最後達成協議，他換一套衣服，然後噴酒精、洗手，做一些改變，我是希望居服單位應該設想些東西，

是不是讓他們可以帶一套衣服來換，或是帶手套，居服單位可以為使用者來多設想，站在我們的角度，我們是真的怕其他人到我們家來。

(C-G1: 05)

對於需要高度支持的障礙者，在疫情嚴重的期間，無法「選擇」是否持續用照顧服務的問題，日常生活所需的協助讓他們不得不繼續使用服務。由於人力短缺的狀況，若遇到了不適用的照顧人力也無法轉換。C-M5 患有重度肌肉萎縮症，需要高密度的支持，疫情前同時使用居家照顧與個人助理等服務來維持日常生活。疫情期間因為居家服務終止，加上母親需要開刀無法提供照顧，因此申請看護，但在極度缺工的狀況之下，即便看護不適合也無法轉換。

我那時候必須要有二十四小時人力在旁邊照顧我，讓我媽媽去開刀，我就選擇使用外籍看護，那一陣子外籍移工非常缺工，然後我們只能用台灣的，如果原本雇主往生就可以轉過來。然後很幸運的找到一個不太好的外籍移工。想說媽媽開完刀已經一個月了，很想要把她轉出去。那時候疫情爆發，也要把移工轉出去也不可能。(C-M5: 16)

國外研究發現疫情期間障礙女性在家時間增加，加上原有的健康照顧、社會支持服務停擺，使障礙女性更需要依賴家庭成員來照顧，更容易導致生理、性、心理、情緒暴力 (UNFPA & Women Enabled International, 2021)。本研究發現障礙女性因為照顧人力短缺，無法轉換人力的狀況，也可能遇到照顧員對其產生性騷擾事件。C-M5 提到當時無法轉換照顧人力，看護也因為疫情無處可去，無法放假，慾望沒有機會緩解，開始對她作出疑似性騷擾的舉動，讓她覺得相當不舒服。

都同樣是女性，她也有生理需求，那她照顧我是很親密的，有時候身體的接觸是沒辦法有界限的，有時候就是會有一些性騷擾的形象，就是會摸我的胸部或是特殊敏感部位這樣子，然後講一些比較色情的話，讓我感到不舒服，如果是沒有疫情，她可以放假，那她這一個生理需求可以藉由放假出去的時候移工轉出去也不可能。際的斷裂，對社會的(C-M5: 63)

C-M5 的例子顯示照顧人力短缺，照顧提供者無法獲得適當壓力與情緒的緩解，將對照顧關係產生負面影響，特別是這種貼身的照顧關係更是容易產生性騷擾的狀況。這是否也反映出疫情期間的照顧關係緊繃可能增加障礙者，無論女性或男性人身安全的風險，需要進一步探討。照顧人力缺乏帶來另一個問題，有些障礙

者會傾向選擇與自己同生理性別的照顧提供者，例如障礙女性會選擇女性居服員來提供照顧，但服務人力短缺時，選擇也相對受限。缺乏正式服務所提供的照顧人力，照顧責任必須轉換回家人照顧時，也會出現照顧關係中的性別議題。台灣身心障礙自立生活聯盟代表指出當照顧人力缺乏時，原先沒有照顧經驗的父親要照顧障礙女兒，不只是缺乏照顧技巧，也在性別差異產生許多焦慮：

女兒是障礙者，之前有人可以來協助，有段時間是真的完全停下來，爸爸不敢幫她洗澡。爸爸沒有真的協助過她，對一直都有女性的阿姨來幫忙，所以這段期間爸爸都說沒有辦法碰她，我是男生然後雖然她是我女兒，……那個段時間她的洗澡是完全沒有人協助的，因為不敢碰這樣。當服務突然停止的時候，到底有多少人會去想到那些細節。(C-G1: 32)

障礙女性平權組織的代表本身也是重度肌肉萎縮症患者，她指出高度支持的障礙女性確實需要密切的肢體碰觸，因此會選擇與自己生理性別相同的照顧者。這在疫情服務人力相當有限的狀況下，可能很難完全符合使用者的選擇。相對的，障礙男性若要選擇障礙男性照顧者，在目前以女性為主的照顧市場，也可能在選擇上受限。

有些狀況像是媽媽抱其實很容易腰痠或疼痛，協助過程變成讓爸爸抱，平常可能都會就是蓋毛巾之類，但就是剛好有意外毛巾就掉了或什麼的，那個過程其實非常不舒服，現有照顧體系或者是人力的狀況下，外面服務要進來可能也很困難，確實之前有在使用居服的時候，他們也曾經問過我要不要使用男性的助理人員，但這是身體界線問題我就不想，因為我的需要協助我的東西就是如廁或是穿脫衣服這件事情，至少我的身體界線我沒有辦法接受，主要在勞動市場當中還是以女性居多，所以可能我還有辦法這樣去選，對，但如果是男生的話，就是他們的選擇就如果他又要男性的話，他選擇可能就更少，幾乎是沒有，他就只能被迫的接受女性。(C-G1: 37)

疫情期間照顧人力的短狀況之下，造成照顧關係的變動，也製造了照顧者與使用者之間的緊張關係，照顧計畫的設計與照顧人力的安排在人力短缺狀況下被限縮，是障礙女性必須有某種程度的妥協，確實對障礙女性而言產生了困擾。這也顯示出在照顧人力與服務安排上需要更具備性別敏感度，關照障礙者在照顧關係中的性別議題。

此外，有幾位受訪者也提出障礙者本身身體抵抗力就較低，又因為使用照顧服務，尤其對於需要高度支持的障礙者而言，不可能減少人力照顧過程中的接觸，染疫風險也較一般人高，政府後來開放身心障礙機構住民與照護人員可以優先施打疫苗，但許多接受居家照顧服務的障礙者同樣暴露在密集照顧的染疫風險之中，應該將障礙者列入優先施打疫苗的對象。障礙團體代表提到自己是用居家服務，但因為還沒施打疫苗，讓她再使用服務過程相當焦慮，擔心自己會染疫。

他們是服務從早上一個一個，就是服務到我是最後一個，所以我怎麼知道他們去服務的那些個案是什麼樣的人，有沒有去過醫院還是什麼的，我們都不知道。所以到我們家的時候，我又開始很害怕，因為我沒有打疫苗，就是會要他們要穿那個防護衣、穿雨衣。(C-G1: 05)

受訪者 C03 也提到政府在疫苗施打政策上的標準不一，障礙者是流感疫苗施打的優先群體，但卻被排除在新冠肺炎疫苗優先施打的對象。

就疫苗政策你剛剛講了一個很重點，以前流感疫苗我們都是先打的，因為障礙者就是一直就是很容易被傳染，因為我們的進出場合，然後加上我們真的沒有辦法維持那個社交距離。障礙者其實很很多時候傳染成肺炎是相對是機率很高的。COVID-19 這個部分我們卻沒有被放在優先施打。那很有趣，障礙者這個時候又變成一般人了，變成同等對待了。(C03: 07)

上述的例子顯示出障礙者確實是接受照顧服務機率較高，疫情期間接風險也相對高，但是國內的疫苗政策卻沒有進一步考量這些需要高度服務支持的障礙者，也必須要優先的提供疫苗給予保護。

第七章 結論與政策建議

本研究分別對居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境、疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持、中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求進行探討，研究發現中高齡女性處於多重結構位置，包括社會性別框架、密集母職、高社會排除風險、障礙等特定處境，而在疫情與居家隔離期間，承受高負荷的家務與照顧工作，情緒處於極大的身心壓力；另對從事微小型與社區創業的女性來說，疫情的發生提高她們在低勞動技能的社會排除風險；前述家庭照顧與就業不穩定的情況，對身心障礙者女性的影響更為嚴峻，讓她們面臨制度性與經驗式的交織性歧視與排除。以下將整合三個研究議題的研究發現，依序從家庭照顧、職場就業、障礙女性特定處境進行綜合討論與政策建議。

第一節 綜合討論

一、 中高齡女性的家務與照顧負擔因年齡、階級與身心障礙更為加重

本研究發現在疫情居家隔離期間，家庭照顧的性別化貫穿了整份研究對象，不論是年輕世代、年長世代、微小創業與社區創業的中高齡女性、身心障礙女性等，都承擔多數且主要的家務照顧責任。在三級警戒隔離階段，本研究受訪的中高齡女性因學校關閉跟居家工作模式下，其所承擔的採購、備餐、料理、陪伴小孩遠距上課、照顧有需求的家庭成員等，都較平常來得多且重。雖然個別的情況不一而同，但我國女性始終無法脫離家庭照顧的承擔，並未在居家工作模式下，獲得另一伴大量的共同投入家務勞動。在本研究中，男性沒有投入家庭照顧的原因，分別為理想工作者的工作彈性污名化、男子氣概的侷限兩類，前者常出現於中上階級，後者常見於中下階級。仔細來看，年輕世代的中高齡女性在防疫期的家庭照顧相較沒有發生密集照顧與工作之間的高度緊張關係，但較年長的中高齡女性受訪者則是家務與照顧負荷增加總量的最大受害者。

受訪的中高齡女性因疫情而加重的家庭照顧工作，主要分為「家庭成員生活家務」與「小孩的發展性需要」兩個部分。在家庭成員生活家務部分，受訪女性表示居家隔離期間，家庭成員紛紛返回家庭空間共同生活，在此情況下，所增加的部分包括生活採購、三餐準備、日常整理所需付出的時間倍數增加之外，就連支出也增加。生活支出費用的增加這部份受影響較大的是從事微小與社區型的中

高齡女性與其家庭，原本子女的部分餐食會由學校等公部門協助，疫情使得這些支出全部轉回到家中，對於就業不穩定的家庭來說，形成財務支出壓力。再來，學校關閉後的小孩遠距課程，對家庭來說，除了前述的日常照顧之外，主要還有數位設備不足、遠距課程陪伴、發展性需求的安排等，這對承擔密集母職的中高齡女性，都是增加的照顧困擾。

由外部提供照顧小孩所需的發展性需要、教育學習、陪伴、學校供餐等，在居家隔離階段轉回到家庭內部，此一需求對中上階級的家庭較容易回應，但對原本就處在不穩定就業、微小與社區型工作者，以及障礙者女性母親（特別對視障、聽障者），在時間、心力與支出部分，相對難以回應。而照顧議題，對本研究多位受訪的障礙女性來說，最重要的部分是照顧政策與防疫政策並未注意與回應到她們既是被照顧者也是照顧者的角色。她們因既有的障礙處境跟同時承擔家務照顧，疫情期間的生活受到更大限制，但是服務系統並未能回應此一需求。

簡言之，這些由不同類型的中高齡女性指出的「照顧困境」，呈現出「照顧」需求在與各種社會結構（家庭型態、勞動市場不友善、性別結構、經濟弱勢、障礙處境等）共同作用後的複雜交織狀態，在疫情隔離期間對女性的影響因而更為加重，尤其反應在付出的時間、照顧與陪伴的心力、情緒勞動的調度等，都讓女性的照顧困境進入更為加劇的情況。

二、數位能力影響疫情下中高齡女性的商務轉型與障礙者的母職實踐

本次疫情居隔期間數位落差的現象，呈現出數位弱勢者的不利處境，形成與相對群體的多種差距更為拉開。首先，在一般的情況下，數位落差尤其衝擊社會經濟中低階層的中高齡女性及其家庭，例如特定群體（原住民、新移民、障礙者等），她們遇到的困境包括數位設備的不足、子女校園遠距課程的協助操作、子女課外線上課程的補救與增援、家庭生活用品的採購、政府公告疫情與疫苗相關資訊的取得、疫情暫時性的補助與津貼方案資訊取得等。本次疫情衝擊到的中低階家庭的數位落差，造成子女基礎教育的延宕與中斷，2021 年 9 月後校園實體課程逐步恢復後能否補救，長期效應需再多密切觀察。

另外，數位能力落差也衝擊到非典型就業的中高齡女性與障礙女性的經濟與收入層面。中高齡女性受限於數位能力，在經營微型或社區型事業時所能取得的疫情資訊、因應策略與金融服務上相對較少，所面臨的被排除風險較大，也較難從隨疫情所生的數位商機中獲利；而中高齡身心障礙女性的就業也因數位能力的

缺乏，多於難以遠距辦公的部門工作，在疫情中停擺的風險較高。此外，無障礙網站的不足影響了障礙女性在疫情期間購買家庭需求品，學校遠距教學系統未考量障礙者的設計，更限制了障礙家長（通常是母親）參與孩童學習，甚至可能更長遠地影響其子女的學習成就。

簡言之，疫情期間數位落差對中高齡女性造成衝擊，主要反應在子女學校遠距教育的落差，以及自身的非典型就業處境因而中斷或停擺，而障礙女性在政府平台服務缺乏下，日常生活需求取得困難，影響的效應更為放大，相對尤為艱辛。

三、「理想工作者」規範限制了工作彈性化措施的效果

中高齡女性所處的非典型就業狀態，回應疫情居家隔離增加的家庭照顧需求顯得吃力。《勞動基準法》與《性別平等工作法》提供的工作彈性化措施，跟「典型就業型態」綁在一起，使得相對邊緣的非典型就業者被「排除」在適用之外，包括兼職者、論件計酬者等。此外，當代工作組織的「理想工作者」規範，推崇好的員工應該把工作組織交付的任務擺在第一順位，因此休假與縮減工時都可能評價為不夠好的員工，進而影響其考績與升遷。台灣社會對「理想工作者」規範的堅持，也使得多數企業在疫情期間的居家工作模式相對僵化，政府相應的防疫政策（如非強制給薪的防疫照顧假）等，難以成為像國外先行經驗所顯示的那樣，成為員工化解工作與家庭衝突的彈性化措施。

此外，「理想工作者」的規範不只影響工作彈性化措施難以施展，在生活層面更讓我們進入「時間貧窮」的困境，反應整個社會再生產的高度危機，受僱者沒有時間休養生息、生養育子女，若家人有大量與急迫的照顧需求，更可能迫使受僱者直接離開職場。「理想工作者」規範同時衝擊著男性與女性受僱者，對追求工作成就的男性來說，他無法投入在家庭照顧、家庭成長與家庭發展，影響他對家庭照顧的疏離，加重另一伴（常為女性）承擔起家庭照顧；而對同時兼顧工作與家庭的女性來說，則常落入高度多重勞動的狀態。這個情況在疫情居家隔離期間，更加突顯出「理想工作者」的模式對「工作彈性化」的限制，以及「時間貧窮」對性別家務分工不均等的影響。

四、政府資源不對等深化社會排除風險

疫情前，政府甚少在產業培力、就業展力或者社會保障，關注微小型或社區型產業的中高齡女性，將其納入重要的政策規劃。從事微型或社區型產業的

中高齡女性，面臨著勞動市場的性別不平等、照顧議題以及勞動市場的快速轉變，在技能的精進、市場機制的跟進以及照顧負荷的情況下，儘管疫情時政府試圖提供因應疫情的相對應措施，但是，因為政府在疫情前較少對應與中高齡女性微型及社區型產業的相關措施，同時，並沒有具體掌握這個群體的相關的數據並進行序時性的分析；以至於政府在因應疫情時，所提出的策略和方法，無法具體因應從事微型及社區型產業的中高齡女性。

本研究探討非典型就業的中高齡女性，從事微小與社區型產業，她們經常在勞動市場扮演重要的螺絲釘，但在社會保障制度卻面臨被排除的風險。根據本研究調查，高勞動技能者雖已有相對高的人力資本，在疫情中顯得載浮載沈，如圖 7-1 所示，B01 儘管在疫情期間收入頓失，但對於資本社會的資產積累、就業模式和數位運用尚為熟悉，仍能透過線上課程的學習與資源連結，持續建構關係網絡，以因應疫情時的生活所需，並於三級警戒減緩後進入勞動市場。

但中高齡女性若是低勞動技能者（如圖 7-1 B03、B06），則在疫情衝擊下，成為就業的重災戶。低勞動技能的中高齡女性在疫情前已是勞動市場面臨被排除風險較高的群體，儘管培力單位試圖引入資源及提供電商平台，但受限於資本市場的競爭模式、缺乏營運風險管控、數位能力普遍較弱，與運用金融服務的相關知能不足等困境。因此，疫情爆發後，既有的微型創業馬上被打回原形，需靠培力單位急難救助或協助資金的週轉。

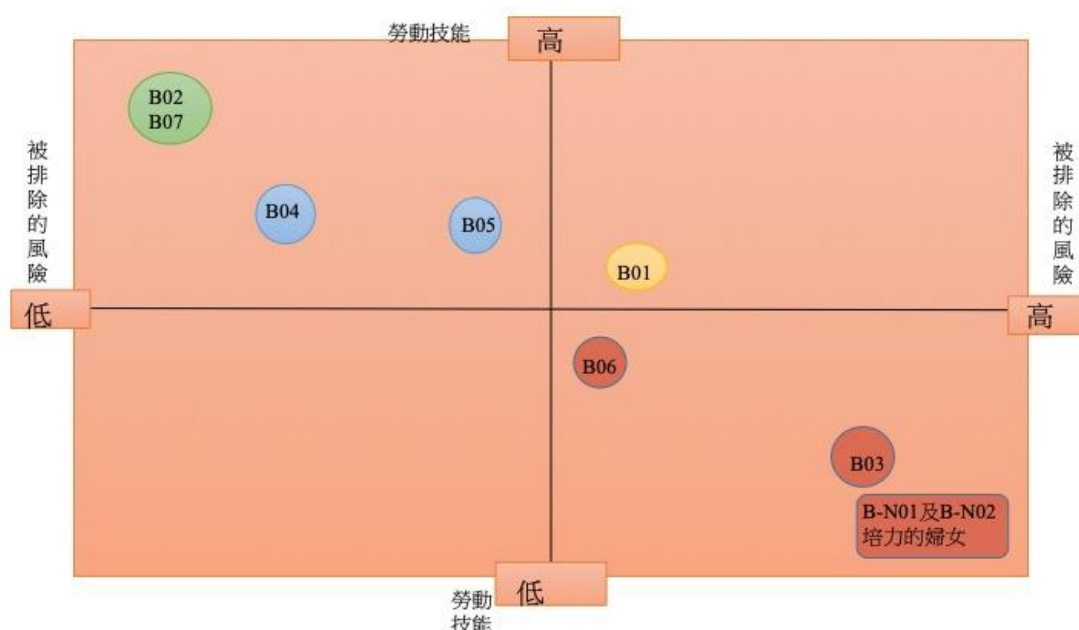


圖 7-1 中高齡女性從事微型及社區型產業的被排除風險矩陣圖

五、多重結構交織下的障礙女性需要整合的服務系統

障礙女性所面對的問題是制度長期漠視相關權益所導致的結果。本研究凸顯障礙女性在經濟勞動市場屬於弱勢位置，較容易落入低技術性、低薪、不穩定、且以自僱業居多的就業形態，而此職業屬性難以轉換為居家辦公的形式，疫情的加劇對其經濟產生極大衝擊，僅仰賴身心障礙津貼、物資救濟、或親友協助力日。

醫療與健康服務使用方面，在疫情發生以前，障礙女性的就醫過程已面對許多困境，例如生育服務長期缺乏支持系統、缺乏無障礙設施與設備，仰賴暫時性的人力協助來替代，疫情發生後加劇就醫困境，病情管理與控制失調，也增加染疫風險。疫情進行三級管制，不只延宕障礙者的就醫需求，也反應出突發性的醫療現場與防疫政策中缺乏障礙者的需求與視角，使得障礙者女性的就醫需求無法滿足，且可能使其喪失尊嚴。她們發生的困境包括醫院關閉回診延遲，自行購藥用藥的風險增高、鄰近診所缺乏障礙設施（公共空間的無障礙設施也不足）、醫院陪病者一人管制辦法，使得障礙者家屬與手語翻譯者（或志工等）二擇一、未提供足夠的防疫物資給到家服務支持人員，增加障礙者染疫風險等。

另外，障礙者女性在家庭照顧議題最主要的困境，是她們的照顧者角色並未被支持服務注意到。現有的身心障礙支持服務、長照服務漠視障礙女性的家務照顧需求，將障礙女性去性化，忽略她們身為照顧者與被照顧者相互交織的狀態。本研究顯示障礙女性在疫情期間也如同非障礙女性一樣承擔更多的家務照顧責任，無論在精神、體力上都相當消耗。疫情三級管制期間，障礙者在家庭內的另一個惡化的處境是，因之而來的家庭情緒張力與暴力，在照顧者與施暴者可能同一人情況下，障礙者處在生活的高風險，卻同時難以離開困境的狀態。

整體來說，障礙女性在疫情期間面對的交織性歧視是多重的，特別是由障礙與性別身分雙重的交織影響。疫情期間障礙女性的生活成本增加，除原障礙情況所需的花費（生理清潔耗材、輔具、醫療支出等）之外，作為女性也必須再負擔其他額外支出，例如生理期花費、照顧家庭相關的費用支出等。矛盾的是，障礙女性生活成本較高，在經濟收入卻相對較低，凸顯出了障礙女性的生存困境。障礙女性多元身分交織造成其疫情期間面對的困境，顯示障礙女性的需求是多元且複雜，必須整合不同服務系統，才能夠適切地回應障礙女性的困境。

第二節 政策建議

綜前所述，本研究分析中高齡女性在家庭照顧、就業與障礙等特定處境的困境，此一研究結果進一步轉換以下的具體的政策建議，涉及面向包括照顧政策、防疫政策、勞動政策與障礙政策等。

一、照顧需要應被納入防疫政策的一環

1. 防疫政策不應只著重在疾病感染的控制，應將公民作照顧者的需要納進考量。例如學校與照顧機構的關閉雖可以有效控制感染，但是以「防疫核心工作者」多數為女性的情況下，可能造成這些核心工作人力身心負荷加重，甚至導致她們在密集母職文化規範下暫離職場，進而影響防疫成效。
2. 防疫照顧假與居家工作模式若要成為有效的工作彈性化措施，需要政府扮演更強而有力的規範者角色。政府亦可將防疫照顧假朝向常態法規制度化，讓家長可使用在小孩校園內的臨時性傳染病的請假等。
3. 政策應研議因臨時防疫或急性傳染病需求的照顧假（含常態法規制度化），並與家庭照顧假、長期照顧安排需求區分，或進行各種假別之系統性整合與調整。
4. 政策制定者必須認知障礙女性在疫情期間因家務照顧所產生的生活成本，特別是孩童遠距教學之支持，針對障礙父母提供其遠距教學經費、設備資源的挹注，特別是針對經濟弱勢的障礙女性、單親的障礙女性。

二、長期而言，照顧公共化仍是該被深化的改革議程

1. 公共托育與不歧視照顧的勞動市場是避免性別不平等惡化最好的政策工具
 - 短期：家庭照顧假有薪化與延長天數。
 - 中期：年輕低薪育兒家庭在沒有公共托育下，只能靠原生家庭的支持來維持雙養家模式。要跳脫「不是媽媽沒工作，就是阿媽沒工作」的困境，提升托育的公共覆蓋率是關鍵。另外，解決照顧者歧視的問題（不只是懷孕歧視，也包括長工時安排不利育兒的困境），這可穩定中高齡女性的就業，尤其是中下階級中高齡女性的就業。
2. 非典型就業的社會保障，女性很容易採自僱或接案工作，但其往往缺乏社會保障（如緊急補助、基礎年金等），更強化女性對男性的經濟依賴，進而加深女

性的家庭照顧困境。

- 就長期而言，我們應透過制度強化男性跟照顧之間的連結。此外，理想工作者文化規範底下的照顧時間貧窮問題也需被解決。而這涉及工作組織的文化變革。

三、紓困政策應整合勞政及社政思維，降低中高齡女性申請政府財務支援的門檻

許多女性面臨著工作與家務責任的議題，甚或有些自營業者女性因此必須在疫情中停業。本研究發現微型產業及自僱業者在申請現行政府紓困補助時仍遭遇若干困境（如下表），建議未來相關補助在設計時應納入思考，以協助特別是身心障礙女性的生活，以及微小型產業持續營運、增加其存活機會。

紓困補助政策	補助條件及內容	中高齡女性申請時所遭遇的限制
個人紓困：勞動部受僱勞工生活補貼	月投保薪資在 24,000 元以上至 34,800 元以下，全月薪資減少達 20%以上者。 <u>補助內容</u> ：一次性生活補貼 1 萬元	陪侍業合法登記比例低，從業女性難有勞保身分
家庭紓困：衛生福利部因應疫情擴大急難紓困補助	每戶由 1 人代表申請，符合下列各項要件： 1. 原有工作，因疫情請假或無法從事工作（含雖有工作，但每月工作收入減少），致家庭生計受困。 2. 未加入軍、公、教、勞、農保等社會保險。 3. 家戶內人口存款（每人平均存款 15 萬元免納入計算）加收入計算「家戶月平均收入」未逾當地每人每月最低生活費 2 倍。 4. 未領有其他政府機關紓困相關補助、補貼或津貼。 <u>補助內容</u> ：每戶 1-3 萬元	加入勞保者即使有需要也無法申請
事業紓困：經濟部艱困事業薪資及營運資金補貼	有公司、商業、有限合夥或稅籍登記之製造業及技術服務業、商業服務業、會議展覽服務業之營利事業，營收減少五成以上。 <u>補助內容</u> ： • 員工薪資補貼：正職員工每人經常性薪資四成，上限 2 萬元。 • 一次性營運資金補貼：按正職員工數計算，每位員工補貼 1 萬元。	• 微型企業原營業額低，未必能符合減少五成的資格。 • 部落婦女運用山坡地營業，未擁有稅籍登記。

四、微小型與社區型中高齡女性就創業

（一）因疫情引致的經濟需求，發展包容性社會服務

在申請紓困補助部分，可運用以下方式協助被制度排除的高風險群體：

1. 透過非營利組織成為協力夥伴，針對目前服務的群體所面臨的議題進行調查，並且協助服務的輸送以及相關補助的申請，以達服務可近性。
2. 對於疫情期間因收入頓失或受影響的中高齡婦女，可延後其勞工保險費的繳納時間，同時進行就業及多元職涯的培力。

（二）公私協力建構中高齡婦女的創業資源

在建構中高齡婦女的創業資源上，可結合公私部門培力中高齡婦女的就業；同時，發展社會及商業模式並行的合作機制，以使婦女能在創業過程中能持續提升量能。

1. 建構公私部門協力以及民間培力模式：針對中高齡婦女的創業培力，需考量婦女的家庭及經濟情況，發展不同的培力模式。同時，可運用民間團體以及創業成功者的女性為培力團隊，透過專業及經驗的傳承，發展具競爭模式的微型創業。
2. 政府進行平台整合服務：政府可整合資源，發展中高齡女性的微型創業平台，透過平台提供知識、技能及產品的試營運等，以增加女性展業的機會。
3. 進行能力建構及培訓：在因應疫情期間安排培訓，協助技能提升與轉型。
4. 租金補貼與空間場地：政府可規劃微型企業免費或租金減免的共享辦公室，減輕創業者資金與場地租賃的壓力，同時在共享空間提供綜合性的訓練及諮詢服務。

（三）落實女性賦權的社會政策與勞動保障制度

1. 落實透過性別影響評估，並建構微小型及社區型產業資料庫：可參考各國政府在後疫情時代的政策執行前，透過性別影響評估，以減少因性別而有不當處置或差別待遇。同時，建構與性別關聯的產業資料庫，掌握女性在微小型及社區型產業的就業樣貌。
2. 將女性年齡及發展生命歷程議題納入婦女勞動政策規劃：政府在規劃勞動政策時，除考量產業結構外，更應將女性的年齡及發展的生命歷程議題納入規劃的脈絡中，防止女性輕易離開就業市場。

(四) 擴大社會保障制度的涵蓋範圍：政府可透過社會保障機制，緩解女性原本處於不利處境的勞動情形。

(五) 對於微型產業及自僱業者提供財務支援，以增加產業存活的机会：許多女性面臨著工作與家務責任的難題，甚或有些自僱業者女性因此必須停業，政府應為微型產業及自僱業者提供財務支援，可以參酌 OECD (2020: 19) 的作為，透過短期的稅收減免、貸款及財務支持方案協助微小型產業持續營運。

五、中高齡身心障礙女性的服務需求

1. 政府應邀請身心障礙女性參與防疫政策設計，以將其需求納入通盤規劃

障礙女性所遭遇的不平等是原先結構上的缺失所至，疫情爆發深化了這些不平等，無論在工作、家務照顧、兒童教育、醫療健康服務、障礙福利服務都遭遇許多困難。政府防疫政策設計與規劃必須理解身心障礙女性長期以來所面對的結構困境，並且邀請身心障礙女性與相關身心障礙女性團體代表參與防疫政策規劃討論，讓障礙女性需求可以被看見，納入防疫政策考量。

2. 對障礙者的補助政策與計畫需回應障礙者的多重弱勢處境

政策制定者須認知到中高齡障礙女性多重弱勢的處境，必須考量障礙、性別、年齡交織影響，加劇障礙女性在疫情其間的就業困境。短期就業計畫（如：安心上工）也必須將障礙女性納入。紓困計畫必須認知障礙女性在經濟處境的雙重弱勢狀況，特別對於單身、獨居、單親、低收入障礙女性需要優先納入紓困對象。

3. 政策需回應障礙者女性的家務照顧負荷

政策制定者必須認知許多身心障礙女性也是家庭照顧者，疫情期間必須提供障礙女性家務與育兒支持。障礙女性的家庭照顧者角色長期被漠視，無論在生育、母職實踐、家庭照顧工作面向的需求都被制度忽視。疫情爆發後，障礙女性家庭照顧者家務照顧負擔增加，長照系統中的居家照顧服務、家庭照顧者支持服務，以及身心障礙個人照顧支持服務，如個人助理服務都應該介入，協助障礙女性家庭照顧工作。

4. 確保障礙者疫情期間的健康與醫療服務不中斷

障礙女性健康與醫療權益在疫情期間被延宕，防疫政策必須考量到如何保障

身心障礙女性疫情期間的健康與就醫權益。需要認知障礙女性在疫情期間發生醫療延宕狀況，並且在其進行婦科檢查、產檢、生育過程提供充分支持，建構完善的就醫無障礙設備設施。此外，疫苗政策忽視障礙者需求，將障礙者納入施打對象，特別針對容易引發肺部感染的障礙者、需要密集照顧服務支持的障礙者，且將居住於機構中或接受居家照顧服務的障礙者都必須納入。

5. 疫情期間身心障礙者的支持與照顧服務的因應與配套

疫情期間身心障礙服務提供單位應該發展出因應機制，盤點現有服務項目如何發展出線上評估機制，並且提供相關人員專業訓練，避免服務於疫情期間中斷。再來，盤點長照居家照顧人力與外籍看護工人力資源狀況，將有高度密集照顧需求的障礙者納入照顧人力配置的優先對象。同時也需要提供關照照護人員安全，提供充分防疫物資與設備，配合疫苗施打政策、照顧人員的防疫知能訓練，以降低身心障礙者在使用照顧服務過程中的染疫風險。

參考文獻

- Ashford, J., C. LeCroy, & K. Lortie 著，林哲立、邱曉君、顏菲麗譯，張宏哲審閱（2013）。《人類行為與社會環境》（第二版）。臺北：雙葉。
- Yin, R. K. 著，周海濤、李永賢、張蘊譯（2009）。《個案研究—設計與方法》。臺北：五南。
- 左邊女孩（2021）。〈左邊女孩／疫情只是暫時，堅強勇敢的活下去才是一輩子的事〉，多多益善網站。<https://bit.ly/3FVlO8h>
- 朱國鳳（2017）。〈除了居服與外籍看護，還有一種長照服務〉，愛·長照網站。<https://reurl.cc/bnMxRy>
- 行政院主計總處（2020a）。〈109 年 5 月人力運用調查統計結果〉。<https://bit.ly/3xwoeHF>。檢索日期 2021 年 7 月 10 日。
- 行政院主計總處（2020b）。〈109 年 1-8 月中高齡者勞動參與率〉。《國情統計通報（第 195 號）》。<https://bit.ly/3E5dnGX>
- 余虹儀（2020）。〈居家服務員該做哪些事，又該做多少呢？〉，獨立評論網站。<https://bit.ly/3JkQUIS>
- 周月清、李婉萍（2017）。《身心障礙者福利服務之性別分析初探期末報告》，衛生福利部社會及家庭署。<https://bit.ly/3rf2Zcc>
- 林玉萍（2011）。《臺灣彩券之經營歷程與福利效應—以苗栗縣肢體障礙經銷商為例》。臺北大學社會工作學系碩士論文。
- 洪惠芬（2015）。〈新世代台灣母親的處境與挑戰：就業母親在照顧與工作之間的文化矛盾〉。《台灣社會福利學刊》，13(1)，頁 88-149。
- 洪惠芬（2017）。〈我的孩子「不正常」！？障礙兒童母親的母職歷程初探〉。《中華心理衛生學刊》，30(1)，頁 69-127。
- 張琬琪（2020）。〈聯合國婦女署對 COVID-19 的回應〉。《國際性別通訊》，33，頁 6。
- 張菁芬（2005）。《社會排除現象與對策：歐盟的經驗分析》。臺北：松慧。
- 張菁芬（2010）。《台灣地區社會排除之研究：指標建構與現象分析》。臺北：松慧。
- 郭惠瑜（2020）。〈障礙與性別的交織：探討小兒麻痺女性母職經驗〉。《女學學誌：婦女與性別研究》，46，頁 79-122。
- 陳妍君（2016）。《聽覺障礙媽媽母職經歷之研究》。台北市立大學運動健康管理研究所碩士論文。
- 陳偉婷（2020）。〈障礙者採檢隔離 睡輪椅被迫病床上挖便成夢魘〉，中央通

- 訊社報導。 <https://bit.ly/3d4Ckq1>
- 勞動部（2020）。〈108 年中高齡及高齡（45 歲以上）勞動參與狀況〉。
<https://reurl.cc/Xl7OLR>
- 鈕文英（2020）。《質性研究方法與論文寫作》。臺北：雙葉書廊。
- 臺灣身心障礙者自立生活聯盟（2021）。〈台灣身心障礙者自立生活聯盟針對障礙者於疫情困境之訴求聲明〉。 <https://bit.ly/3nZWZBY>
- 臺灣勞工陣線（2020）。〈COVID-19 和工作：影響和對策（第二版）〉。
<https://bit.ly/3D23g4u>
- 障礙女性平權連線（2018）。〈身心障礙女性婦、產科、乳房就醫經驗調查發表〉，障礙女性平權連線臉書專頁。 <https://bit.ly/31cwMr7>。
- 劉鶴群（2015）。〈社會排除、貧窮與就業：現象描述與政策意涵〉。《社區發展季刊》，151，頁 163-184。
- 蔡亞庭（2020）。〈自出生起便在超前部署：障礙女性的生活經驗，教我們提高防疫警覺〉，多多益善網站。 <https://bit.ly/3E2i8kA>
- 衛生福利部（2019）。《中華民國 107 年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇》。
<https://reurl.cc/1oNLZG>
- 衛生福利部社會及家庭署（2020）。〈身心障礙者權利公約〉網站。
<https://crpd.sfaa.gov.tw/>
- 衛生福利部統計處（2021）。〈身心障礙人口統計〉。 <https://bit.ly/3FZ67wK>
- 簡惠茹（2021）。〈衛福部砸 6 億改善醫院無障礙負壓隔離病房預計 4 月受理申請〉，自由時報。 <https://bit.ly/3cY0rXK>
- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey and Tertilt, M. (2020). This time it's difference: the role of women's employment in a pandemic recession. NBER Working Paper, No. 26947. <https://reurl.cc/EZ55n1>
- Azcona, G., Bhatt A., Davies S., Harman S., Smith J., & Wenham C. (2021). Spotlight on gender, COVID-19 and the SDG: Will the pandemic derail hard-won progress on gender equality? UN Women.
- Begum, N. (1992). Disabled women and the feminist agenda. *Feminist Review*, 40: 70-84.
- Blundell, J. & Machin S. (2020). Self-employment in the COVID-19 Crisis. A CEP COVID-19 Analysis (003). London School of Economics and Political Science.
- Boardman, F. (2011). Negotiating discourses of maternal responsibility, disability and reproductivity. In: Lewiecki-Wilson, C. and Cellio, J. (eds), *Disability and*

- Mothering: Liminal Spaces of Embodied Knowledge* (pp. 34-48). New York: Syracuse University Press.
- Bosworth, M. L., Ayoubkhani, D., Nafilyan, V., Foubert, J., Glickman, M., Davey, C., & Kuper, H. (2021). Deaths involving COVID-19 by disability status: a retrospective analysis of 29 million adults during the first two waves of the Coronavirus pandemic in England. medRxiv. <https://bit.ly/3rjpih0>
- Brooks, J. D. (2020). Workers with Disabilities May Remain Unemployed Long after the COVID-19 Pandemic. *Issue Brief*, 30.
- Cameron, A., & Palan, R. (2004). *The imagined economies of globalization*. London: Sgage.
- Carlson, D. L., Petts, R. & Pepin, J. R. (2020). Changes in parents' domestic labor during the COVID-19 pandemic. *SocArXiv Paper*.
<https://osf.io/preprints/socarxiv/jy8fn/>
- Chakravarti, U. (2015). A gendered perspective of disability studies. In: Hans, A. (ed.), *Disability, Gender and the Trajectories of Power* (pp. 23-41). Los Angeles: Sage.
- Chou, Y. C., Lu, Z. J. & Pu C. Y. (2015). Attitudes toward male and female sexuality among men and women with intellectual disabilities. *Women & Health*, 55(6): 663-678. <https://doi.org/10.1080/03630242.2015.1039183>
- Chung, H. (2020). Return of the 1950s housewife? How to stop coronavirus lockdown reinforcing sexist gender role. *The Conversation*. <https://reurl.cc/738nO5>
- Collinson, D. L. & Collinson, M. (1997). "Delaying Managers": Time-Space surveillance and its gendered effects. *Organization*, 4(3): 376-407.
- Cominetti, N. (2021). *A U-Shaped Crisis: The Impact of the COVID-19 Crisis on Older Workers*. London: Resolution Foundation.
- Cooper, M. (2000). Being the 'Go-To-Guy': Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley. *Qualitative Sociology*, 23(4): 379-405.
- Fine, M. & Adrienne A. (1989). *Women with Disabilities: Essays in Psychology, Culture, and Politics*. Philadelphia: Temple University Press.
- Grue, L. & Lærum, K.T. (2002). 'Doing motherhood': Some experiences of mothers with physical disabilities. *Disability & Society*, 17(6): 671-683.
- Hanna, W.J. & Rogovsky, B. (1991). Women with disabilities: Two handicaps plus. *Disability, Handicap & Society*, 6(1): 49-63.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven and London: Yale University Press.

- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (1995). The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care. *Social politics*, 2(3), 331-346.
- Hupkau, C. & Petrongolo, B. (2020). Work, care, and gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal Studies*, 41(3), 623-651.
- ILO (2020a, April 7). COVID-19 and the world of work. 2nd Edition, Updated estimates and analysis. <https://bit.ly/316nP2d>
- ILO (2020b, April 29). COVID-19 and the world of work. 3rd edition, Updated estimates and analysis. <https://bit.ly/3E1v4XX>
- ILO (2020c, May 11). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. <https://reurl.cc/dx4o7D>
- ILO (2020d, May 14). Sickness benefits during sick leave and quarantine: Country responses and policy considerations in the context of COVID-19.
- ILO (2020e, November 27). Fallout of COVID-19: Working moms are being squeezed out of the labour force. <https://bit.ly/3CZReZe>
- ILO (2021a, January 25). COVID-19 and the world of work. 7th edition, Updated estimates and analysis. <https://bit.ly/3leevk5>
- ILO (2021b, June 17). Global call to action: for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. <https://bit.ly/3D2koqU>
- ILO (2021c, July). Building forward fairer: Women's right to work and at work at the core of the COVID-19 recovery. <https://bit.ly/3I1b61T>
- ILO (2021d, July 19). Fewer women than men will regain employment during the COVID-19 recovery says ILO. <https://bit.ly/3p95pGB>
- Jones-Renaud, L., Elizabeth R. Silva, R. C., Hernando, C. K. & Loh, K. (2020, December). Women, COVID-19 and the future of work in APEC. APEC. <https://bit.ly/3nVIHSQ>
- Kallianes, V. & Rubinfeld, P. (1997). Disabled women and reproductive rights. *Disability & Society*, 12(2): 203-222.
- Kelly, E. L., S. K. Ammons, K. Chermack, & Moen, P. (2010). Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization. *Gender and Society*, 24(3): 281-303.
- Kremer, M. (2007). *How Welfare States Care: Culture, Gender and Parenting in Europe*.

- Amsterdam: Amsterdam University.
- Lareau, A. (2003). *Unequal Childhoods*. Berkeley: University of California Press.
- Lewis, H. (2020, March 19). The Coronavirus Is a Disaster for Feminism: Pandemics Affect Men and Women Differently. *The Atlantic*. <https://reurl.cc/ye87ky>
- Lindgre, K. (2011). Reconceiving motherhood. In Lewiecki-Wilson, C. and Cellio, J. (eds.), *Disability and Mothering: Liminal Spaces of Embodied Knowledge* (pp.88-97). New York: Syracuse University Press.
- Lund, E. M. (2020). Interpersonal violence against people with disabilities: Additional concerns and considerations in the COVID-19 pandemic. *Rehabilitation Psychology*, 65(3): 199.
- Malacrida, C. (2009). Performing motherhood in a disablist world: dilemmas of motherhood, femininity and disability. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 22(1): 99-117.
- Miller, T. (2005). *Making Sense of Motherhood: A Narrative Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Morris, J. (1989). *Able Lives: Women's Experience of Paralysis*. London: The Women's Press.
- Morris, J. (1993). *Community Care or Independent living?*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Nosek, M.A., Foley, C.C., Hughes, R.B. & Howland, C.A. (2001). Vulnerabilities for abuse among women with disabilities. *Sexuality and Disability*, 19(3): 177-189.
- O'brien, M. & Penna, S. (2008). Social Exclusion in Europe: Some Conceptual Issues. *International Journal of Social Welfare*, 17: 84-92.
- OECD (2020, April 1). *Women at the core of the fight against COVID-19 Crisis*. Secretary-General of the OECD. <https://bit.ly/3DYa9VV>
- OECD (2020b, July 15). *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*. <https://bit.ly/3Ep7gNd>
- O'Hara, B. (2004). Twice penalized employment discrimination against women with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1): 27-34.
- Pawłowska-Cyprysiak, K. & Konarska, M. (2013). Working life of women with disabilities: a review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19(3): 409-414.
- Percy-Smith, J. (2000). Introduction: The Contours of Social Exclusion. In J. Percy-

- Smith (ed.), *Policy Responses to Social Exclusion: Toward Inclusion?* (pp.1-21). Buckingham: Open University.
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1): 67-73.
- Reuschke, D., Henley, A. Daniel, E. & Price, V. (2021). *Testing the Differential Impact of COVID-19 on Self-Employed Women and Men in the United Kingdom*. IZA institute of Labour Economics.
- Ruddick, S. (1989). *The Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*. Boston: Beacon Press.
- Room, G. (1995). *Beyond the threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: Policy Press.
- Room, G. (1998). Social exclusion, solidarity and the challenge of globalization. *International Journal of Social Welfare*, 8(3): 166-174.
- Shakespeare, T., Ndagire, F., & Seketi. Q. E. (2021). Triple jeopardy: disabled people and the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 397(10282): 1331-1333. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00625-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00625-5)
- Sister of Frida (2020). The impact of COVID 19 on disabled women from Sisters of Frida: Voices of disabled women in the pandemic. <https://bit.ly/3xwwkA3>
- United Nations (2006, December). Convention on the rights of persons with disabilities (CRPD). <https://bit.ly/3rjn7d1>
- United Nations (2020a, April). Policy Brief: The impact of COVID-19 on women. <https://reurl.cc/OkNv3r>
- United Nations (2020b, May). Policy Brief: A disability-inclusive response to COVID-19. <https://bit.ly/312fu09>
- United Nations (2020c, June). Policy Brief: The world of work and COVID-19. UN. <https://bit.ly/32wli0W>.
- United Nations (2020d, August). Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond. <https://reurl.cc/dx3DM2>
- UN Women (2020). COVID-19 and the care economy: Immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery. Policy Brief No. 16. <https://bit.ly/3o9LSXv>.
- UNFPA & Women Enabled International (2021). The impact of COVID-19 on women and girls with disabilities. <https://bit.ly/3pb6NbD>

- UN Women & Women Count (2020, June 26). COVID-19: Emerging gender data and why it matters. <https://bit.ly/3d28jao>
- Vernon, A. (1999). The dialectics of multiple identities and the disabled people's movement. *Disability & Society*, 14(3): 385-398. <https://doi.org/10.1080/09687599926217>
- Walsh-Gallagher, D., Mc Conkey, R., Sinclair, M. & Clarke, R. (2013). Normalising birth for women with a disability: the challenges facing practitioners. *Midwifery*, 29(4): 294-299.
- Wharton, A. S. (1999). The Psychosocial Consequences of Emotional Labor. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561: 158-176.
- Williams, J. (2000). *Unbending Gender: Why Families and Work conflict and What to Do about It*. Oxford and New York: Oxford University Press.
- Williams, J., Blair-Loy M, & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2): 209-234.
- Women Budgets Group et al (2020). Disabled women and COVID-19 - Research evidence. <https://bit.ly/31cFdCs>
- Zamarro, G., F. Perez-Arce & Prados, M. J. (2020, June 18). Gender Differences in the Impact of COVID-19. Working Paper from Switzerland: Frontiers in Public Health. <https://tinyurl.com/CESRGenderDiffs>

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境

訪談邀請信

您好：

我是東吳大學社會工作學系教授洪惠芬，目前正協同主持財團法人婦女權益促進發展基金會之研究計畫〈COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案〉（案號：C110032），我負責執行「居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境」之子計畫。該子計畫預計在四個月內邀請 6 至 8 位「育有未成年子兒少之中高齡婦女」（含隔代照顧或其他類型的親屬照顧）進行訪談，期望瞭解其在疫情期間作為家庭照顧者的勞動與社會經濟處境。

新冠肺炎病毒疫情從 2019 年底爆發至今已持續超過一年半的時間，為了減緩病毒傳播的速度，世界各國陸續透過「封城」的硬性手段、與「禁止群聚」之軟性策略，勸說甚至強制其公民盡可能待在家中，不外出活動。隨著今年 5 月起國內因社區感染擴大而將防疫升級至「三級警戒」，這些社會變動也成為台灣人民現下的日常。

本子計畫關注的即是這些變動對中高齡婦女的家庭照顧分工與就業所造成的衝擊。我想透過對中高齡婦女疫情期間照顧與就業經驗訪談資料的蒐集去探究以下三個問題。首先，當多數人因為防疫而被要求待在家中（包括孩子被要求居家上課，照顧機構關閉幼兒、障礙者與老人白天的照顧又重回家庭），家成為人們各種活動的唯一空間，中高齡女性怎麼因應因此而增加的情緒與照顧勞動？她們與家人或另一伴的分工狀況又是如何？其次，對於有就業的中高齡女性而言，「居家工作」模式之於工作與家庭生活間的緊張關係，究竟是一種化解矛盾的解方、還讓衝突更加白熱化的引爆點？最後，防疫照顧假對於防疫期間增加的情緒勞動與照顧任務，有何政策效果？本子計畫期望透過上述問題的解答，初步勾勒出中高齡女性在疫情下的照顧與勞動困境以及它們造成的連動影響，並對後疫情時代的政策因應提出初步建議。

倘若您接受我的邀請，本計畫將需要您抽出約兩個小時左右的空檔進行訪談。為回饋您的付出，本計畫也將提供新台幣 1000 元微薄車馬費作為補貼。訪談時間與地點亦配合您的需要。為使後續的資料整理與分析更加周延和精確，我會在

訪談過程中進行錄音，訪談內容與記錄僅有我、以及參與本研究計畫的研究人員可以全文閱讀；此外書面內容當中足以辨識出您個人身分的訊息將被隱匿或作更改，以符合研究倫理的「保密原則」。

不知您閱讀完我冗長的說明後，是否對於參與訪談研究還有疑慮？如果您仍有意願繼續參與訪談研究，可以直接向我表明您合適的訪談時間與地點，我會請婦權基金會的伙伴再與您作確認。當然若您對訪談還有疑慮，也可以直接拒絕我，我完全理解並尊重您的任何決定。

研究計畫協同主持人 洪惠芬

手機：0939321256

E-mail: msfenfen@gm.scu.edu.tw

財團法人婦女權益促進發展基金會

李世明 02-23212100 分機 131，Edwinli@wrp.org.tw

顏詩怡 02-23212100 分機 121，siyen@wrp.org.tw

附件二

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境

研究參與者知情同意書

非常感謝您參與此研究，本研究團隊希望能在研究進行前，讓您對此研究有充分的瞭解。若您對此研究有任何疑問，歡迎您對計畫主持人或相關研究人員提問，我們將為您做詳細的說明。

（一）研究計畫名稱與目的

本研究為財團法人婦女權益促進發展基金會（以下簡稱婦權基金會）受衛生福利部社會及家庭署委託之研究案，計畫名稱為：「COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案」（案號：C110032）。研究計畫主持人為中央大學客家學院客家語文暨社會科學學系教授姜貞吟；三位協同主持人為：台北大學社會工作學系副教授張菁芬、東吳大學社會工作學系教授洪惠芬、以及中正大學社會福利學系助理教授郭惠瑜。

本研究計畫之目的主要透過質性訪談資料之蒐集去瞭解：疫情下的社會變動對中高齡婦女所造成的衝擊，並針對相關福利服務提出建議。本研究計畫涵蓋多項子計畫，您所參與的子計畫名稱為「居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境」，該子計畫將透過 6-8 名育有未成年兒少的中高齡婦女進行深度訪談，瞭解其在疫情期間的家庭照顧分工及就業所受到的衝擊。

（二）研究參與者條件與研究流程

本子計畫對深度訪談參與者所設定之條件如下，您是因為符合研究團隊所設定的標準，而被受邀參與研究：

1. 年齡介於 45 至 64 歲之間，生理性別為女性，並育有未成年兒少；受訪者與未成年兒少之間不限於親子關係，也涵蓋隔代照顧或其他類型的親屬照顧。
2. 為豐富訪談本文，受訪者組成將具一定程度之異質性，包括不同教育程度（含具大學以上教育程度者）與不同地區（都會區與鄉村地區）。

若您同意接受訪談後，負責本子計畫之協同主持人東吳大學社會工作學系教授洪惠芬將擔任主要訪談者，訪談視情況將耗費您 1 個半至兩個半小時之時間。訪談者在訪談期間會作現場筆記，摘要您講述內容的重點、與當下的理論洞察。在經受訪者同意後，訪談過程將全程錄音，錄音檔由研究團隊建檔保存、謄寫成

的逐字稿，之後再交由訪談者進行資料分析。

筆記與逐字稿中凡涉及受訪者個人身分，或者可能有揭露受訪者身分之訊息皆會以代碼替代，以保障您的隱私。

(三) 研究益處與潛在風險

為回饋您對研究的時間付出，本研究計畫將致贈每位受訪者 1000 元之訪談出席費。若您同意受訪，研究團隊將蒐集下三類個人資料，研究團隊負有妥善保管防範資料外洩之責。

1. 聯繫資料：本研究在找尋受訪者的過程會蒐集受訪者之姓名與連絡方式，以聯繫受訪者並邀請參與訪談。
2. 陳述資料：透過訪談，本研究也將蒐集受訪者家庭照顧與就業相關之陳述資料，供研究分析使用。
3. 會計資料：本研究為補償受訪者參與訪談所付出的時間成本會提供 1000 元之訪談出席，為符合婦權基金會有關經費核銷之規定，本研究將登錄受訪者之身分證號碼與戶籍地址。但該類別之個人資料僅供婦權基金會會計部門核銷使用，研究團隊及其他第三人不能使用亦不能保存。

(四) 研究參與者隱私資料之保護

研究團隊依法有責任將任何可辨識您的身分之紀錄與您的個人隱私資料視為機密來處理，不會公開。將來發表研究結果時，您的身分仍將保密。倘有委外蒐集、處理、利用您的個人資料，由計畫主持人及全體協同主持人確保資料的保密及隱私，並負監督管理的最終責任。您也瞭解若簽署知情同意書即同意您的原始紀錄可直接受監測者、稽核者、及主管機關檢閱，以確保研究過程與數據符合相關法律及法規要求；上述人員也承諾，將不會洩漏任何與您身分有關之資料，絕不違反您的身分之機密性。

有關您個人資料之使用、保存期限與保存期限到期後處置方式說明如下：

- (1) 您之「聯繫資料」僅供研究團隊成員因執行資料蒐集與分析事務聯繫受訪者之用。您之「會計資料」僅供婦權基金會會計部門執行經費核銷事務使用。「聯繫資料」與「會計資料」在 110 年 12 月 24 日研究計畫結案並完成經費核銷程序後，將於研究計畫結束後三年予以刪除及銷毀。
- (2) 您之「陳述資料」錄音檔僅由計畫主持人與協同主持人持有，並由本研究雇

用之工讀生謄寫成逐字稿件，相關人員皆需遵守保密，承諾不得向研究團隊以外人士透露受訪者之陳述資料。

- (3) 您之陳述資料轉錄之逐字稿件亦由研究團隊保存，並使用於學術用途，包括：研究計畫結案報告之撰寫、以及符合學術體例之研討會論文、期刊論文、學位論文和專書之寫作與發表。
- (4) 計畫主持人與協同主持人引用您之陳述資料逐字稿內容作學術發表時，均須對內容中任何足以辨識受訪者個人身分之訊息予以隱匿或更改，以符合研究倫理之保密性原則。
- (5) 您得向計畫主持人與協同主持人查詢、請求閱覽或請求複製陳述資料之錄音檔、以及由錄音檔轉錄之逐字稿件。並在 110 年 12 月 24 日研究計畫執行結束前得向計畫主持人請求補充更正、請求停止利用及請求刪除。

(五) 研究退出與中止

您可自由決定是否參加本研究；研究過程中，您不需要任何理由，可隨時撤銷同意，退出研究，且不會引起任何不愉快以及任何不良後果。若退出研究，研究團隊將銷毀訪談錄音檔與逐字稿，並不得使用於研究結案報告與研究發表。

(六) 連絡方式

您接受訪談後，若對計畫有任何疑問，可以連繫本研究計畫之聯絡人：顏詩怡。她是婦權基金會的工作人員，負責協調本研究計畫各項行政事務。其連絡方式如下：02-23212100 分機 121；電子郵件信箱 siyen@wrp.org.tw。

(七) 簽名

1. 協同主持人已詳細解釋本研究計畫的內容，以及參與本研究可能帶來的益處與風險。

說明人員簽名：

日期： 年 月 日

主要主持人/協同主持人簽名：

日期： 年 月 日

2. 本人已詳細瞭解上述研究方法及其可能的益處與風險，有關本研究計畫的疑問，已獲得詳細說明與解釋。本人同意成為此研究計畫的自願研究參與者。

研究參與者簽名：

日期： 年 月 日

附件三

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：居家隔離下中高齡女性的情緒勞動與家庭照顧困境

訪談大綱

（視訪談當下情況調整提問順序與用語）

（一）情緒勞動與家庭照顧的性別分工

(1) 請您描述一下疫情發生之前，您跟家人或伴侶間的家務與照顧分工安排。

包括：孩子就學就托的狀況？有無非正式的支持？性別分工的狀況？如何達成這樣的協商？中間是否衝突？

(2) 請您描述一下疫情最高峰那段期間家務與照顧安排的變化。您跟家人或伴侶如何因應這樣的變化？

提醒：5 月 18 日教育部宣佈全面居家上課，機構關閉，得知訊息後的感受？最初如何因應，與另一伴有沒有衝突？另外，防疫是否增加家務負荷？誰在做？

(3) [若家中有使用照顧服務（包括日照或居服）的障礙者或老人]疫情高峰期間，老人家被迫待在家、或者居服務沒法穩定來家裡陪伴和照料老人，這對您日常生活產生什麼樣的影響？您的另一伴也受到同樣的影響嗎？您如何看待這樣的差異？

(4) 孩子居家上課後對您日常生活產生什麼樣的影響？您的另一伴也受到同樣的影響嗎？您如何看待這樣的性別差異？

(5) 您擔心居家上課對孩子學習的負面影響嗎？假使有擔心，您如何因應對孩子學習效果的內在焦慮？

居家上課後，誰負責盯出席與學習狀況？誰負責跟老師親師溝通？

會擔心學習效果嗎？

居家上課 vs. 實體上學，那種對父母而言比較累？

有安親班嗎？安親班停托如何因應？

(6) 關於防疫多出來的家務與照顧工作，您覺得自己是否被期待要擔負更多的責任？您如何看待這樣的期待？

整體的評估

（二）工作與家庭生活衝突

1. 您覺得這些多出來的家內勞動，對妳的就業造成什麼樣的影響？
2. 您認為這些影響會對未來職涯發展造成持續性的負面效果？
3. 疫情期間，您是否曾採取過居家工作？請說說當初採取居家工作的過程（包括：工作組織內部的決策過程與家庭內部與另一伴的協商過程）。
4. 跟先前的工作模式相比，您是否比較偏好居家工作模式嗎？為什麼？
5. [若上述的答案未觸及工作家庭衝突，則追問：]您覺得居家工作模式是否讓您更輕鬆地化解工作與家庭生活之間的衝突？
6. [若是無業者，則聚焦在：]未來就業的打算，會焦慮再就業阻力增高嗎？
7. 您家人或另一伴的就業是否受到影響？家庭內的經濟分工有無改變？
8. 您如何評價疫情期間政府針對家長提供的對策（包括防疫照顧假、與孩童家庭防疫補貼）？

附件四

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案
子計畫：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計
維持之探析
問卷題綱（婦女）

本研究為衛生福利部社會及家庭署委託財團法人婦女權益促進發展基金會（以下簡稱婦權基金會）之研究案，計畫名稱為：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案。研究計畫主持人為國立中央大學客家學院客家語文暨社會科學學系姜貞吟教授；三位協同主持人為：東吳大學社會工作學系洪惠芬教授、國立臺北大學社會工作學系張菁芬副教授、以及國立中正大學社會福利學系郭惠瑜助理教授。

本次訪談的資料係針對「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」；訪談過程會進行錄音，若不同意錄音或者持續訪談，可隨時終止錄音或訪談。您的個別資料絕對保密，並針對意見提出後續施政決策參考，謝謝！

子計畫主持人

國立臺北大學社會工作學系

張菁芬 博士敬上 2021.09

參與同意：

同意參與「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」研究訪談。

簽名：_____ 日期：_____

一、基本資料

(1) 請問您的年齡？

- ☐1.45-49 歲 ☐2.50-54 歲 ☐3.55-59 歲
☐4.60-64 歲 ☐5.65 歲以上

(2) 請問您的族群是（依下列順序做為優先認定基礎）

- ☐1.閩南籍 ☐2.客家籍 ☐3.外省籍
☐4.原住民（族別：____） ☐5.新住民（原國籍____） ☐6.其他

(3) 請問您的最高學歷(若為求學中，最高學歷為目前求學之學歷)

- ☐1.識字或自修 ☐2.國小 ☐3.國（初）中 ☐4.高中高職
☐5.專科學校 ☐6.大學 ☐7.研究所以上 ☐8.其他（請說明） ____

(4) 請問您的婚姻狀況？

- ☐1.未婚 ☐2.有配偶或 ☐3.離婚 ☐4.分居 ☐5.喪偶
同居

(5) 目前居住情形？

- | | |
|---|--|
| ☐ 1.自己居住 | ☐ 2.與配偶/伴侶居住 |
| ☐ 3.與配偶/伴侶及小孩居住 | ☐ 4.與配偶/伴侶及長輩居住 |
| ☐ 5.與配偶/伴侶、長輩與小孩居住 | ☐ 6.與長輩居住 |
| ☐ 7.與小孩居住 | ☐ 8.與兄弟姊妹居住 |
| ☐ 9.與長輩及小孩居住 | ☐ 10.與長輩、親戚居住 |
| ☐ 11.與親戚及小孩居住 | ☐ 12.與朋友居住 |
| ☐ 13.其他 | |

二、就業狀況

(一) 請問您的行業是？

- ☐1.農、林、漁、牧業 ☐2.礦業及土石採取業 ☐3.製造業
☐4.電力及燃氣供應業 ☐5.用水供應及污染整治業 ☐6.營建工程業
☐7.批發及零售業 ☐8.運輸及倉儲業 ☐9.住宿及餐飲業
☐10.出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 ☐11.金融及保險業
☐12.不動產業 ☐13.專業、科學及技術服務業 ☐14.支援服務業
☐15.公共行政及國防；強制性社會安全 ☐16.教育業
☐17.醫療保健及社會工作服務業
☐18.藝術、娛樂及休閒服務業
☐19.其他服務業（請說明）_____

(二) 2020 年疫情發生前，您每周的工作情形及時數？

- ☐1.有，兼職工作，平均每周工作時數____小時
☐2.有，專職工作，平均每周工作時數____小時

(三) 疫情發生後，您每周的工作情形及時數？

- ☐1.有，兼職工作，平均每周工作時數____小時
☐2.有，專職工作，平均每周工作時數____小時

(四) 疫情前後工作情形比較，您工作時數改變的情況？

- ☐1.增加，平均每周增加有酬的工作時數____小時
☐2.減少，平均每周減少有酬的工作時數____小時
☐3.沒有改變

(五) 在疫情發生後，您在就業及所得方面曾遭遇的情形？

項目	有， 且很嚴重	有， 且有點嚴重	有， 但不嚴重	沒有
(1) 收入不敷家計				
2. 疫情後工時增加				

3. 家庭與工作無法兼顧				
4. 工作壓力太大				
5. 轉換工作不容易				

三、疫情對個人日常生活的影響

(一) 疫情期間，您的身體健康狀況如何？

☐1.非常健康 ☐2.還算健康 ☐3.普通 ☐4.不太健康 ☐5.很不健康

(二) 自從 2020 年疫情發生，你個人有經驗到以下的情況嗎？

項目	有， 且很嚴重	有， 且有點嚴重	有， 但不嚴重	沒有	不適用
1. 身體不舒服/生病					
2. 家庭成員生病					
3. 心理壓力大					
4. 無法如以往般的使用健康醫療服務					

(三) 疫情期間，您時常感到生活壓力很大？

☐1.總是 ☐2.經常 ☐3.偶爾 ☐4.很少 ☐5.從不

(四) 自從 2020 年疫情發生，請問在家庭生活方面，您目前/或曾經遭遇下列的壓力嗎？

項目	有， 且很嚴重	有， 且有點嚴重	有， 但不嚴重	沒有	不適用
1. 家庭經濟壓力					
2. 教養小孩的壓力					
3. 照顧老人的壓力					

4. 照顧身心障礙者、重大病患者的壓力					
5. 家務勞動的負荷					
6. 於生活中遭受歧視的經驗					

(五) 自從 2020 年疫情發生，你的個人資源有哪些受到影響？

題項	增加	沒有改變	減少	不適用
1. 來自自己營運的農漁牧所得/薪資				
2. 來自家庭產業的所得/薪資				
3. 來自有酬工作的所得				
4. 來自鐘點或臨時工的所得				
5. 使用來自自己農漁牧生產的食物				
6. 來自於親戚朋友協助的金錢或物資				
7. 來自於租金的所得				
8. 來自於政府補助的所得				
9. 來自於民間團體的協助				

(六) 疫情發生，您期待政府加強提供就業相關的服務？

- ☐1.產品產銷平台
 ☐2.就業機會媒合
 ☐3.第二專長培訓營
☐4.生涯規劃諮詢
 ☐5.創業貸款
 ☐6.法律諮詢服務
☐7.職業訓練
 ☐8.數位量能提升
 ☐9.其他(請說明)_____
☐10.都不需要

附件五

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案
子計畫：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計
維持之探析
訪談大綱（婦女）

一、疫情前的就業型態

1. 請簡要描述疫情發生前你每週/月的工作型態？每周工作幾小時？

二、疫情後的就業歷程（2020 年及 2021 年三級警戒的兩個議題點）

（一）2020 年疫情發生後，如何影響到你的工作？

1. 疫情發生後你的工作量的增加或減少的情形？
2. 請問您 2020 年疫情發生，你的收入受到影響嗎？和疫情發生前的差異？ 增加或減少多少比例？
3. 疫情發生後你的工作模式產生甚麼轉變？薪資上足以因應你的家庭及生活需求嗎？

（二）2021 年疫情三級警戒，如何影響到你的工作？

1. 疫情發生後你的工作量增加或減少的情形？
2. 請問您 2021 年 5 月，疫情發出三級警戒，你的工作受到影響嗎？ 增加或減少多少比例？
3. 2021 年三級警戒後你的工作模式產生甚麼轉變？薪資上足以因應你的家庭及生活需求嗎？

（三）2021 年三級警戒後的就業型態的轉變

1. 疫情發生時，你如何去轉變你的工作方式？轉變過程中碰到哪些困難？
2. 你目前的工作會運用數位/ Line/FG/IG/Youtube 進行產品或服務嗎？對於你的收益有增加嗎？有碰到什麼困難？
3. 疫情期間你有遠距工作(或居家辦公)或者運用數位工具完成你的工作嗎？

三、疫情時，政府資源的運用情形

1. 請問你有申請失業補助、紓困方案或者政府的財務補助嗎？若有，運用情形。
2. 自從 2020 年疫情發生，請問你有申請失業補助、紓困方案或者政府的財務補助嗎？若有，運用的情形。
3. 請問你有使用政府的物資協助嗎？若有，運用情形。
4. 疫情發生，您期待政府加強提供就業相關的服務？

附件六

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案
子計畫：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計

維持之探析

訪談大綱（培力單位）

本研究為衛生福利部社會及家庭署委託財團法人婦女權益促進發展基金會（以下簡稱婦權基金會）之研究案，計畫名稱為：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案。研究計畫主持人為國立中央大學客家學院客家語文暨社會科學學系姜貞吟教授；三位協同主持人為：東吳大學社會工作學系洪惠芬教授、國立臺北大學社會工作學系張菁芬副教授、以及國立中正大學社會福利學系郭惠瑜助理教授。

本次訪談的資料係針對「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」；訪談過程會進行錄音，若不同意錄音或者持續訪談，可隨時終止錄音或訪談。您的個別資料絕對保密，並針對意見提出後續施政決策參考，謝謝！

子計畫主持人

國立臺北大學社會工作學系

張菁芬 博士敬上 2021.09

參與同意：

同意參與「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」研究訪談。

簽名：_____ 日期：_____

一、疫情前的就業型態

1. 請簡要描述疫情發生前，您培力的中高齡婦女的就創業型態。

二、疫情後的就業歷程（2020 年及 2021 年三級警戒的兩個議題點）

（一）2020 年疫情發生後，如何影響到您培力的中高齡婦女？

1. 2020 年疫情發生後，您培力的中高齡婦女，工作受到那些影響？
2. 2020 年疫情發生後，您培力的中高齡婦女，工作模式產生甚麼轉變？
3. 2020 年疫情發生後，您培力的中高齡婦女，薪資所得上足以因應他們的生活開銷嗎？婦女們曾經和你提過碰到哪些困難？

（二）2021 年疫情三級警戒，如何影響到您培力的中高齡婦女？

1. 2021 年 5 月，疫情發出三級警戒，您培力的中高齡婦女，工作受到那些影響？
2. 2021 年三級警戒後，您培力的中高齡婦女，工作模式產生甚麼轉變？
3. 2021 年三級警戒後，您培力的中高齡婦女，薪資所得上足以因應他們的生活開銷嗎？婦女們曾經和你提過碰到哪些困難？

（三）2021 年三級警戒後的就業型態的轉變

1. 疫情發生時，您培力的中高齡婦女，在工作上產生甚麼轉變？轉變過程中碰到哪些困難？
2. 疫情期間你有遠距工作(或居家辦公)或者運用數位工具和你目前培力的中高齡婦女提供相關的服務或資訊嗎？
3. 你會運用數位/ line/FG/IG/youtube 進行產品或服務培力的中高齡婦女嗎（例入上網行銷或販售……）？
 - （1）若有，對於中高齡婦女的收益有改善嗎？有碰到什麼困難？
 - （2）若無，為什麼？碰到甚麼困難？

三、疫情時，政府資源的運用情形

1. 請問您所培力的中高齡婦女，在疫情發生前，有申請失業補助、紓困方案或者政府的相關財務補助嗎？若有，運用情形。若無，碰到甚麼困難嗎？
2. 自從 2020 年疫情發生，請問您所培力的中高齡婦女，有申請失業補助、紓困方案或者政府的財務補助嗎？若有，運用的情形。若無，碰到甚麼困難嗎？
3. 2021 年疫情三級警戒時發生，請問您所培力的中高齡婦女，有使用政府的物資協助嗎？若有，運用情形。若無，碰到甚麼困難嗎？
4. 整體而言，請問您所培力的中高齡婦女，申請政府相關服務時碰到哪些困難？
 - (1) 申請資格
 - (2) 審查程序
 - (3) 補助資源
 - (4) 其他
5. 疫情發生，您期待政府在中高齡婦女可加強提供就創業及社會福利的相關服務？

附件七

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案
子計畫：疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計
維持之探析
訪談大綱（專家學者）

本研究為衛生福利部社會及家庭署委託財團法人婦女權益促進發展基金會（以下簡稱婦權基金會）之研究案，計畫名稱為：「COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案」。研究計畫主持人為國立中央大學客家學院客家語文暨社會科學學系姜貞吟教授；三位協同主持人為：東吳大學社會工作學系洪惠芬教授、國立臺北大學社會工作學系張菁芬副教授、以及國立中正大學社會福利學系郭惠瑜助理教授。

本次訪談的資料係針對「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」；訪談過程會進行錄音，若不同意錄音或者持續訪談，可隨時終止錄音或訪談。您的個別資料絕對保密，並針對意見提出後續施政決策參考，謝謝！

子計畫主持人

國立臺北大學社會工作學系

張菁芬 博士敬上 2021.09

參與同意：

同意參與「疫情對中高齡女性從事微小、社區型創業的衝擊及其生計維持之探析」研究訪談。

簽名：_____ 日期：_____

一、疫情前的就業型態

1. 請簡要描述疫情發生前，台灣中高齡婦女的就創業型態。

二、疫情後的就業歷程（2020 年及 2021 年三級警戒的兩個議題點）

（一）透過您的研究及觀察，2020 年疫情發生後，對台灣中高齡婦女再微小及社區型產業產生了甚麼衝擊？

1. 2020 年疫情發生後，中高齡婦女的工作受到那些影響？
2. 2020 年疫情發生後，中高齡婦女的工作模式產生甚麼轉變？
3. 2020 年疫情發生後，中高齡婦女的薪資所得上足以因應他們的生活開銷嗎？
婦女們曾經和你提過碰到哪些困難？

（二）2021 年疫情三級警戒，如何影響到您培力的中高齡婦女？

1. 2021 年 5 月，疫情發出三級警戒，中高齡婦女的工作受到那些影響？
2. 2021 年三級警戒後，中高齡婦女的工作模式產生甚麼轉變？
3. 2021 年三級警戒後，中高齡婦女的薪資所得上足以因應他們的生活開銷嗎？
婦女們曾經和你提過碰到哪些困難？

（三）2021 年三級警戒後的就業型態的轉變

1. 疫情發生時，中高齡婦女在工作上產生甚麼轉變？轉變過程中碰到哪些困難？
2. 疫情期間遠距工作（或居家辦公）或者運用數位工具對中高齡婦女在就業上的影響？

三、疫情時，政府資源的運用

疫情發生，政府在中高齡婦女可加強提供就創業及社會福利的相關服務？

附件八

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究

研究訪談同意書

計畫主持人：郭惠瑜／中正大學社會福利學系助理教授

計畫時間：110/09/01~110/12/30

一、研究目的

本研究欲探討聚焦在中高齡（45-65 歲）身心障礙女性在疫情期間所面對的困難，並且了解其所需之社會支持、福利需求。中高齡障礙女性同時具備多重的社會角色，疫情發生對中高齡障礙女性的生活產生何種影響，在經濟、家庭照顧、健康照顧亦遭遇哪些困難。期待研究結果可作為未來政府相關防疫政策與身心障礙支持服務發展之參考。研析重點與資料蒐集方法將於後續章節進行說明。

二、研究對象與研究方法

本研究針對45-65 歲障礙女性進行一對一訪談，視受訪者需求以視訊或面訪。為了增加資料多樣性，將依據不同障別、居住型態（社區或機構居住）、婚姻狀況等變項進行篩選。

三、研究參與說明與注意事項

1. 邀請您參與一對一面對面的訪談，地點以您方便的地點，訪談次將進行 1 次，時間約為 1-2 小時。
2. 為了資料紀錄的正確性，訪談時將進行錄音。如果您不願意錄音、不願某段發言錄音或中途想停止，請隨時提出。
3. 你有權利隨時退出研究，無需說明理由，退出研究並不會造成您任何損失。
4. 有可以拒絕或跳過回答問題，不需說明理由。
5. 參與本研究您不需負擔任何費用，訪談結束後將提供您 1000 元訪談費用。
6. 研究計畫主持人將依法把可辨識您身分的紀錄與個人隱私的資料視為機密處

理，絕對不會公開。將來發表研究結果時，您的身分仍將保密。

7. 您簽署本知情同意書後，在法律上的任何權利不會因此受影響。

若您對研究有疑問時，您可以和計畫主持人聯絡，子計畫主持人郭惠瑜，

電話：05-2720411#32109 手機：0966621180。

計畫主持人已經完整地向本人說明本研究之性質與目的，本人已了解參與研究相關之權益，同時也了解本人有權隨時退出研究，不會有任何損失。

姓名：

簽名：

附件九

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究

訪談大綱

一、日常生活與服務使用

1. 疫情期間對您的日常生活產生什麼樣的影響？如購物、交通、居住等。
2. 政府防疫措施(戴口罩、社交距離、減少外出等)是否造成您生活上的影響？
3. 疫情期間您的社會福利服務使用狀況到什麼影響？遇到什麼樣的問題？(例如居家服務、個人助理服務、諮商服務暫停)
4. 疫情之下對於您的社交生活有產生什麼影響？
5. 疫情期間您在使用醫療服務時遭遇哪些問題？一些相關婦科醫療服務使用是否產生影響？

二、工作與經濟安全

1. 疫情期間對您的經濟狀況是否有產生影響？
2. 您的女性障礙者的工作型態/類型是否有受到疫情的影響？
3. 疫情期間工作型態改為居家辦公，對您來說有產生什麼影響嗎？

三、照顧議題

1. 防疫措施之下，對您的家庭照顧工作產生什麼影響？(如小孩改為居家線上上課、障礙母親需長時間照顧小孩、家中長輩等)
2. 你希望政府可以在疫情期間提供什麼障礙女性照顧方便的支持？

四、人身安全

1. 疫情期間在家時間變多，有一些研究提到障礙女性家暴案件增加，疫情期間您有面對親密關係緊張、衝突增加的狀況嗎？

五、其他

1. 您希望政府或相關主管機關應該如何回應障礙女性在疫情困境？提供您什麼服務與支持？

附件十

總計畫：COVID-19 疫情下中高齡女性的處境與福利支持研究案

子計畫：中高齡身心障礙女性在疫情下的處境與服務需求探究

焦點座談紀錄

財團法人婦女權益促進發展基金會

「疫情下／後障礙女性面臨處境與挑戰」焦點座談會第 1 場次紀錄

壹、時間：110 年 9 月 24 日（星期五）下午 2 時至 4 時 30 分

貳、地點：台灣國家婦女館會議室

參、主持人：中正大學社會福利學系暨研究所/郭惠瑜助理教授

肆、出（列）席人員：如簽到表

紀錄：蔡淳如

伍、討論事項

案由：有鑒於我國目前對於疫情下障礙者的困境，多以障礙的觀點討論，擬從 CEDAW 關點出發交織於「性別」議題並關照女性障礙者，針對「疫情下/後身心障礙女性面臨處境與挑戰」主題進行討論，包括疫情下對身心障礙女性日常生活產生的影響、醫療與健康照顧服務、工作與經濟安全、人身安全與照顧問題等。

建議結論：由每位與談人各提出一個重點建議（無按照發言順序）

1. 過程參與：強調障礙女性在過程的參與而非事後徵詢。
2. 疫後調查：應針對疫情、疫苗措施進行性別影響評估與統計。
3. 服務的必要性與合理調整：相關支持性服務及諮商對障礙者而言是必要性的，避免障礙者陷入兩難妥協防疫風險。
4. 多重照顧困境：障礙女性在疫情期間的照顧困境須被看見，例如同時身為照顧者與被照顧者，障礙媽媽或障礙女兒。
5. 人身安全：障礙者暴力防治與安置問題、隔離空間/配套須更留意。
6. 經濟支持：有關婦科檢查/障礙者就醫的公費篩檢；又或是針對有家庭子女的障礙女性的紓困補助加強。
7. 無障礙環境更友善：疫情期間雇主也同樣有所付出，共同提供障礙者合理調整的工作模式及無障礙環境。

發言重點摘要：

一、台灣障礙女性平權連線/周倩如理事長

(一) **科技近用權的差異**：疫情下的採買雖可改為線上購物來克服，但若沒有無障礙網頁，對視覺障礙者就是一種限制；另外科技近用也可能與障礙無關，而是與個人熟習度問題，與階級經濟有關。

(二) **接受協助需求與安全社交距離的兩難、隔離的困境**

1. 家中：女性障礙者可能為了降低感染風險，暫停使用個人助理、居家服務等服務協助，但相對增加家務工作量，造成身體上負擔。

2. 外出：有時需要他人的協助時，因有防疫距離限制或梅花座變的兩難。倘若需要隔離時，防疫旅館是否有移位機等相關無障礙設施。又例如外出戴口罩會對發音、呼吸都有影響，如果要出門，勢必要有更多因防疫上的考量準備。

(三) **資訊不對等下的就醫困難**：障礙者通常有較高比例的就醫需求，但疫情期間可能因為醫院防疫措施、或個人擔憂而減少就醫；但又因資訊不對等下，很多訊息到醫院時才得知，例如肺功能檢查要增加快篩證明。

(四) **就業問題**：因障礙者出門多依賴大眾運輸，因此取消居家辦公措施對障礙者會產生更大的焦慮，也會影響到原單位就業/模式的重新思考；此外，街賣或彩券障礙者也於疫情期間受到衝擊。

(五) **障礙媽媽的照顧問題**：聽障/視障媽媽協助孩子線上教學困境。

(六) **疫情期間外籍看護的銜接與施打疫苗**：包括不確定是否有人力得以銜接，間接讓照顧工作只能轉移到家人；此外，家庭外籍看護工沒有施打疫苗也是一個隱憂。

(七) **經濟上困境**：紓困資訊複雜，對低收入家庭或障礙女性紓困費用也不足。

二、台灣障礙者權益促進會/張惠美理事

(一) **對於需承擔照顧子女責任的女性障礙者，更增添許多身體、心理的負擔**

1. 承擔外出採買與家庭照顧的責任下，因疫情反而增加許多清潔消毒的前後置作業及人力需求，但因暫停個人助理服務而缺乏協助。

2. 缺乏心理上的支持：疫情期間焦慮感提升，為消除焦慮更需心理諮商的支持性服務，但因疫情下停止/縮減服務。

(二) **居服員機構應積極協助防疫**：居服員一天進入多個家庭服務，對於障礙者或居服員本身也會產生疑慮與擔心。因此，居服機構須更積極的協助並落實居服員的防疫措施，保障雙方基本安全防護。

(三) **障礙者家庭於孩子線上學習的困境**：包含如購置 3C 產品的經濟負擔、不同障礙別家長協助孩子學習的困境。

(四) **疫情期間，增添障礙者/孩童/女性的受暴黑數。**

三、中華民國身心障礙聯盟/洪心平秘書長

(一) **家庭照顧、育兒等工作還是以女性為主**：疫情期間聯盟收到的投訴約 9 成都是女性，即便配偶雙方都是障礙者，家庭照顧責任仍多落在女性身上。投訴內容包括：1.網購的障礙：因採購習慣被迫改變，對於一部分的障礙母親是沒問題，但若是視障者更是困難。2.因居家服務停止，照顧協助的不足。3.育兒責任還是都落在女性身上，如障礙媽媽需協助孩子線上學習。

(二) **被隔離的女性障礙者本身亦為主要照顧者（媽媽）的困境**

1.若被隔離者本身是障礙媽媽，除了面臨隔離所的無障礙設施不足問題外，還有小孩照顧的問題。

2.目前無障礙的（負壓）隔離病房有持續進行中。

(三) **PCR 自費的經濟負擔**：一般障礙者因就醫需求比例較高、或是產檢等狀況，若需頻繁的 PCR 檢測證明即會增加經濟負擔。

(四) **須留意精神/心理支持的服務**

(五) **疫情後改變了辦公模式**：居家工作帶來的改變，其實部分女性工作者覺得居家反而更可以彈性安排家務、一些雇主也認為居家辦公也能接受，這個轉變也讓障礙者跟雇主爭取居家工作更容易。

(六) **政府制定相關政策都需要考量到障礙者**：例如促進就業機會、疫苗預約登記報讀系統等，都要納入障礙者需求的思維。

四、人權公約施行監督聯盟/黃怡碧執行長

(一) **整體而言較難分析性別/障礙因素的比例**：雖根據民間團體、及衛福部統計至今年 4 月前的家暴投訴案件有增加，但尚難能以證明與疫情有直接關聯，

但也關注到因疫情而居家學習的受暴孩童，是否有更難被發現的困境。又例如：被隔離/安置在機構裡的障礙者，只能以多數為女性而進行推論或統計。

（二）**疫苗資訊的可近性**：有關疫苗等相關資訊難懂或不易找尋，更何況是視障或其他障礙者；以及缺少障礙者與女性的試驗樣本、副作用資訊不足等問題。

（三）**照/被照顧者雙方皆受到衝擊，也應關照照顧者需求**：除了障礙者缺乏支持服務外，障礙者身邊照護者可能更缺乏關注，例如居服員因降低時數而缺少經濟來源。

（四）**情感性的問題以女性比例較高**：雖強制住院的比例無增加，但仍須留意這個需求，變通諮商或是其他支持性服務的做法。

（五）**視訊/居家辦公模式，是否間接響實體無障礙環境的改善促進**。

五、台北市行無礙資源推廣協會/游鯉綺社工師

（一）**施打疫苗意願與工作**：可能障礙者、或女性對於打疫苗產生副作用有更大的擔心，進而影響施打意願，間接害怕影響工作。

（二）**彈性應變評估作業的模式**：若提供障礙者的服務需透過實體評估，可考量替代評估方式，避免影響後續提供的服務可能性。

（三）**生活空間/防疫距離上的影響**：因為所有家人整天都在共同空間，間接促使心理壓力增加；此外，也因為防疫距離下，網購與外送限制上樓或進入社區，對於障礙者而言會造成限制。

（四）**如廁問題的影響**：經幾位女性障礙者討論表示疫情期間影響最鉅的就是上廁所，特別是缺少個人或職場助理的協助下更有感受。另外因為疫情公共場所的廁所也都暫時封閉。整體經驗下，女性對此種生理需求的焦慮性較大。

（五）**照顧工作只能靠家人協助**：疫情期間可能減少了個人助理、職場助理、照服員的協助，原有的工作只能由家人協助，倘若有性別上的需求，就會影響基本的生活(如父親不敢幫障礙女兒洗澡)。

六、台灣身心障礙者自立生活聯盟/林君潔理事長

（一）**服務要合理調整而非直接斷絕**：可能有些字面上的「非必要性服務」對於障礙者而言是必要的，不能直接單方斷絕這些對障礙者生活上重要的支持性

服務，而是應合理調整。

（二）**居服員的兩難**：居服員可能也需要經濟收入來源，且應給與保護措施的足夠設備與教育訓練。即便有相關政策明列須提供相關防護，但實務上有落差。

（三）**求助者以女性居多，靠自有網絡支持**：接收到求助者以女性居多，多以服務被中斷、諮商被停止等問題，目前以網路/線上社群來解決：因文字與資訊量的增加，對於心理或障礙者而言也是一個問題。

（四）**防疫措施下的人群接觸/安全疑慮**：防疫規範比如噴酒精處量體溫處過高、或因此增加與陌生人的接觸頻率；動線安排也常被帶往偏遠的地方，甚至根本沒有無障礙的出入口。

（五）**隔離時需要人與設備的支持**：因為隔離需要 14 天+14 天的自主健康管理，造成障礙者若被隔離，會缺乏照顧者協助（變成只有家人能協助），且會有輔具設備的問題。

（六）**施打疫苗後可能更需人力協助**：副作用的可能性，或多喝水而增加上廁所的頻率等都會更需要人力協助，因此間接也會避免生理期間打針。

（七）**間接提高會議的參與機會，或其他生活上的好處**：如因為線上會議辦理形式的普遍，增加參與機會；商家會為了做生意而提供障礙者更好的服務或友善性。

七、財團法人婦女權益促進發展基金會/黃鈴翔副執行長

以上大致可分為幾大面向問題，包括性別與科技、照顧、醫療、空間等，拋出想法如下。

甲、 能否利用科技改善提供福利服務輸送彈性或支援網絡，但仍要留意資訊近用落差與資訊安全的風險。

乙、 疫情下維持支持服務與就醫需求的經費支持：包括照顧者提供服務、頻繁出入醫療院所者/障礙者的篩檢需求。

丙、 是否對障礙女性造成就業面的衝擊/或增加可能性？

丁、 疫情下居家辦公/就學所造成的空間限制，造成對生心理的影響。

戊、 女性障礙者隔離的需求。

八、主持人中正大學社會福利學系暨研究所/郭惠瑜助理教授

於過程中穿插討論的幾個思考問題：

- 1.疫情下女性生理需求的差異性造成的困難。
- 2.女性障礙者的勞動工作類型為何，如果行政類別可居家辦公；但若是按摩業、清潔等類型工作，可能就會有差異性影響。
- 3.暴力的型態不只肢體，還有語言或是刻意忽視、無視障礙者的需求，這是非障礙女性可能沒有的。

陸、臨時動議（無）

柒、散會（下午 4 時 30 分）

財團法人婦女權益促進發展基金會

「疫情下／後障礙女性面臨處境與挑戰」焦點座談會第 2 場次紀錄

壹、時間：110 年 10 月 1 日（星期五）下午 2 時至 4 時 45 分

貳、地點：台灣國家婦女館會議室

參、主持人：中正大學社會福利學系暨研究所/郭惠瑜助理教授

肆、出（列）席人員：如簽到表

伍、討論事項

紀錄：蔡淳如

案由：有鑒於我國目前對於疫情下障礙者的困境，多以障礙的觀點討論，擬從 CEDAW 關點出發交織於「性別」議題並關照女性障礙者，針對「疫情下/後身心障礙女性面臨處境與挑戰」主題進行討論，包括疫情下對身心障礙女性日常生活產生的影響、醫療與健康照顧服務、工作與經濟安全、人身安全與照顧問題等。

建議結論：由每位與談人各提出一個重點建議總整（無順序）

1. 障礙代表組織（DPO）、直接參與：強調由障礙者自己或者親屬所組成的組織的直接參與，而非事後徵詢。
2. 制度化延續與改變：一些因為疫情而改變的，能不能延續下去促進未來的改變的契機：疫情發生是凸顯過去的問題，藉此也被社會和政府看到，希望未來能有整合性的規劃與改變。
3. 溝通困境與資訊落差：相對其他障別，聽語障最重要就是溝通的需求，請發布相關政策與資訊，都要注意到手語及字幕。
4. 教育是全人的，特殊障礙孩子的學習跟家長也有很大關係，因此教育面不能只單方注意孩子。
5. 多重照顧困境：障礙和女性身多重身分下，在教育、生育、教育、就業都有諸多需要協助的地方，尤其是婚育支持，不論是在疫情期間或非疫情期間都很需要。
7. 基礎服務不能停止：如身心障礙鑑定，不應該因三級而停止，而是要思考特別門診/模式處理。

發言重點摘要：

一、中華民國聾人協會/黃淑芬前理事長暨常務監事

(一) **溝通困難造成就醫困境**：因為疫情，就醫上僅允許 1 名陪病者，但手語翻譯及聽打員並非家屬，因此陷入家人陪病或翻譯的選擇兩難。同時，也要考量翻譯/聽打員是否願意冒風險陪同；而視訊就醫對聾人也是有困難的，因為他們更需要面對面的溝通。

(二) **更凸顯資訊落差**：雖疫情記者會雖有手語翻譯，但建議相關宣導與規範建議也要錄製手語版本；又如疫苗的施打資訊、五倍券資訊都的使用說明等也都缺乏手語翻譯，凸顯了資訊上的落差。據所知，許多聽障者至今第一劑疫苗都還沒打，連簡訊都不會操作。在疫情期間，許多人透過視訊請求資訊協助，但個人協助有限，應全面檢視所有的資訊是否有顧及障礙者的需求。

※主持人補充：確實對聾人而言，可能不是我們認為的只要有文字或是手語就可以。

(三) **易成為照顧父母/長輩的優先人選**：因台籍看護費用高，容易被其他兄弟手足要求留在家裡，代替其他非障礙者的兄弟姊妹照顧父母/長輩，這些聽障者變成便宜的照顧者，但照顧工作若遇到需要溝通狀況時，容易造成照顧上的困境。

(四) **居家辦公的隔閡**：障礙者在家居家辦公雖也有好處，但若遇到問題無法及時請求同事協助。

(五) **人身安全保護與心理諮詢的協助**：聽語障者本身就會特別留意人身安全的問題，目前也有視訊報警的方式協助；但另外如遇到有心理問題需要尋求諮商時，因會手語的心理諮商師很少；且若如張老師等心理支持服務在疫情期間，又多以電話的方式進行，彰顯聽語障者希望尋求心理諮商或支持服務資源就更困難了。

二、中華民國聽障人協會/謝素分泌書長

(一) 防疫措施於日常生活的影響

1. **戴口罩讓溝通更困難**：有些聽語障者需讀唇語，讓聲音完整呈現。但因戴口罩就會阻擋溝通，手語翻譯跟聽打也不可能隨時在身邊。(其他與會者補充，

一般人以為透明口罩有幫助，但沒想到品質不好的容易起霧)

2.改變線上購物造成的問題：因疫情期間轉為線上購物與訂餐模式，但若遇問題時，卻無法使用電話與客服反應。

(二)需要清楚、簡明的資訊呈現方式：相較於一般/年輕人還可以上網搜尋或討論解除資訊上的疑惑，但對於無法獲得溝通輔助的聽障者/長者，更需要明確、單純的整合資訊。例如：意願登記與施打疫苗的兩階段，很多人第一步驟漏了，或誤解意思，因而接收不到後面資訊。

(三)就醫負擔增加：包括溝通困難外，又如聽語障者就醫時若有家人（亦為聽語障）陪同下，須負擔翻譯員的 PCR 費用（1 名陪同者會有 PCR 的公費補助）；假設聽語障孕婦生產時，究竟要選配偶還是翻譯員的陪同兩難（這個問題後續有討論）。

(四)經濟困境下的資訊需求：因疫情而失業，但不曉得有相關急難救助的資源。

(五)協助聽語障者的心理支持：有鑑於疫情下心理諮商與支持服務的困境與，聽障協會為考量聽障者抒發心情的需要，今年下半年開始嘗試提供「聽語障的心靈小棧」，讓懂手語的服務員陪伴與傾聽。

(六)持續不斷的照顧者角色：婚後的障礙婦女除了養育孩子外，待孩子長大後又擔負起照顧長輩的責任。當疫情嚴峻而關閉日照中心時，除了要解決自己的障礙困難，還要處理長輩照顧工作，身心壓力大且無喘息空間。

三、台灣殘障希望工程協會/黃雅雯理事長

(一)防疫措施不友善與外出困難：包括防疫下的單一出入口通常都不是無障礙出入口、站立式的體溫計也不利輪椅族、無障礙廁所（座式）更被佔用；另也包括叫外送的不便(如無接觸送餐)。

(二)各項服務暫停，支援照顧與清潔工作的缺乏

1. 若為單身獨居的障礙女性因居服員工時減少/取消服務，家務負擔因此變重，且肢體障礙者若有外出，回家後為防亦增加洗澡、清潔消毒工作更顯困難。
2. 已婚的障礙女性者同時也是照顧者，因疫情期間沒地方托送孩子，且缺少居服的協助，家務工作量大增且沒有喘息空間，照顧工作變重；同時也要承擔居服員於多個家庭服務的風險。

3. 手天使的服務亦暫停

(三) 就醫的困難：因疫情下盡量避免進出醫院，但是否有無障礙診所可以就診，若無亦只能冒著風險到大醫院；此外，就醫時因減少接觸而增加看診時的困難（如上看診檯）。

(四) 障礙女性被隔離的限制：障礙女性若被隔離期，病房是否有無障礙設施。

※主持人補充：疫情間就減少很多就醫上的人力協助資源。

(五) 經濟上的困難：如街賣者斷無收入、居家工作者面臨設備資源的弱勢（如網路或電腦設備等）。

(六) 疫情下的優點：因有家人較長時間的陪伴、線上會議模式增加許多參與的機會等。

四、台北市智障者家長協會/胡宜庭總幹事

(一) 應盡力維持醫院的服務人力以及障礙鑑定工作：如醫院志工有優先施打疫苗，即是希望能維持在就醫人力的服務與協助。此外，許多新障礙者因疫情而無法進行障礙評估，影響後續福利服務的協助。

(二) 疫情凸顯過去一直有的問題，應維持特教生的就學權益：應從現在開始完整規劃特教生的視訊教材，不能只能仰賴特教老師自己處理；此外，包括 3C 設備資源缺乏問題，可能連學校老師可能都不清楚，除非有認輔教師或社工的介入，障礙者和弱勢家庭才不會被漏掉。

(三) 對障礙孕產婦的婚姻及生育輔導協助應落實：如 96 年已修法的「身心障礙者權益保障法」已有提及⁹，但疫情下又重新看見這個問題，代表立法與政策上是否有落差；又如今年出版的身心障礙者懷孕手冊，因無易讀版，若為智能障礙孕婦能否了解實有疑慮。

(四) 智能障礙者施打疫苗不易：智能障礙孩子通常因抗拒，無法直接由父母單獨帶去打疫苗；建議最好要有專案處理，讓輔導員、社工一起協助。

(五) 納入不同障礙者的思考與友善性：例如五倍券數位綁定對障礙者、高齡者不夠友善；因此，建議制定相關政策須邀請障礙者共同參加，並納入不同障礙者的需求。

(六) 女性智能障礙者就業狀況：在疫情前，清潔業中女性智能障礙者比男性

⁹ 查《身心障礙者個人照顧服務辦法》第六章，有明定關婚姻及生育輔導：<https://bit.ly/3DsUVan>

智能障礙者多且容易錄取；疫情後，儘管相關餐廳、旅館業受到很大衝擊，但在清潔業上，卻因清消工作的需求大增，也讓障礙者學習到清消工作的技能，工作機會因此增加。

（七）照顧服務產業相關人皆受到衝擊：從本會提供之身心障礙者臨時及短期照顧服務員（簡稱臨照服務員）的服務狀況觀察，雖無主動暫停提供服務，但受服務者可能於考量風險下暫停申請，因此自五月下旬服務量僅剩 25%，至今大約只恢復 70%。臨照服務員可能面臨經濟安全與家庭照顧的兩難選擇。

五、臺灣失序者聯盟/王修梧發起人代表

（一）能否使用 3C 產品的矛盾：醫院援引精神衛生法第 24 條¹⁰來禁止病人使用 3C 產品，但其實第 25 條又說有不得予以限制，因而有所矛盾。但疫情期間彰顯此問題，尋求官方解釋肯認支持但無解方。

（二）疫情下嚴格禁訪，會斷絕障礙者與外界連結：訪視對住院的精神障礙者而言是重要的，因為不管自願或強制的住院(會保管手機)時間都以 2 週為單位，公共電話少且費用高。以女性而言，雖他們是障礙者、失序者，但她們同時還可能是照顧者，失去對外通訊的方式除了在生活工作上的聯繫造成困擾，對精神障礙者也會因為人際的斷裂可能導致病情加重。因此，也建議醫療院所建置視訊會客室。

（三）女性精神患者的看診需求：因疫情期間精神科門診減少或暫停。據統計女性服用抗精神疾病藥物的副作用(錐體外症候群)較高，女性回診都要監測血脂肪與骨密度。因此，為了要防止副作用須以抗組織胺藥物抑制，但就又會造成其他副作用如乳房脹痛、經期紊亂等，因此疫情期間減診就會有很大影響。

（四）照顧者身分的女性精神患者問題：若照顧者是精神障礙女性，她們可能拿不到監護權但是卻要負擔照護工作的，如孩童防疫補助就拿不到補助。此外，精障者很也難申請個人助理。

（五）延續合理調整機制：因疫情下讓精神障礙者獲得容易向公司爭取合理調整的機會，而這樣的制度能否於疫後持續下去；此外數位化的升級也要同時納入考量。

¹⁰ 查《精神衛生法》：<https://bit.ly/3rD389n>

（六）特殊的女性精神障礙者的就業類型：對於女性精障者的工作型態，有很大影響的是陪侍業，因此工作類型門檻低彈性大、使得有很多精障者願意去從事：除了因疫情而關閉酒店而失業的問題外，此行業特性下容易有性暴力問題存在，間接造成很多精神疾病，例如職災性的躁鬱、憂鬱等；此外，也因工作內容特殊，與家中關係不佳、勞資關係不明，因此也容易缺乏相關保障，無法獲得紓困；例如沒有勞保、或是家戶綁定紓困也因多數與家人關係不好而無法獲得。

1. 臨時動議（無）
2. 散會（下午 4 時 45 分）

財團法人婦女權益促進發展基金會

「疫情下／後障礙女性面臨處境與挑戰」焦點座談會第 3 場次紀錄

壹、時間：110 年 11 月 1 日（星期五）上午 10 時至 12 時 30 分

貳、地點：中國文化大學推廣教育部—高雄分部 305 會議室

參、主持人：中正大學社會福利學系暨研究所/郭惠瑜助理教授

肆、出（列）席人員：如簽到表

伍、討論事項

紀錄：蔡淳如

案由：有鑒於我國目前對於疫情下障礙者的困境，多以障礙的觀點討論，擬從 CEDAW 關點出發交織於「性別」議題並關照女性障礙者，針對「疫情下/後身心障礙女性面臨處境與挑戰」主題進行討論，包括疫情下對身心障礙女性日常生活產生的影響、醫療與健康照顧服務、工作與經濟安全、人身安全與照顧問題等。

說明：本次會議邀請對象以一般中高齡女性（年齡在 50-65 歲間）障礙者為主（其必須擔負主要照顧者的角色，包括照顧障礙者子女或配偶，或是協助照顧孫子女）；同時，也邀請一位具有倡議經驗的年輕女性障礙者，從年輕女性障礙者的角度了解照顧與被照顧者間的世代差異。

發言重點整理：

一、疫情對日常生活產生的影響

（一）科技近用的落差：因年齡較高，對於科技的使用較不熟悉，疫情下又增加許多需要用科技輔助的情況，如剛開始的 QRcode 掃描、疫苗意願登記、施打登記等程序。

（二）心理焦慮與壓力倍增：因對於突然的轉變以及不確定性造成心理焦慮；又若是配偶有失智等、孩子有精神障礙等問題，於疫情期間更加重病情，相對這些照顧者有更大的心理壓力。

（三）住家環境造成疫情期間身體負荷增加：因住於公寓者沒有電梯，但疫情期間因採買量大（在家食用頻率高、家人變多、一次採買數多）清潔量亦變大，身體時常無法負荷。

（四）掃描 QR-code 或量體溫等防疫措施困難：除視障者不易掃描 QR-code

外，使用輪椅者因乘坐輪椅易使體溫較高，於體溫檢測經常無法順利通行；也經常無法使用到固定式體溫測量。

二、醫療與健康照顧服務

（一）施打疫苗的心理焦慮：因本身的障礙因素，對於疫苗資訊的不理解，也不知如何查詢下更促使心理焦慮；此外，也因不敢施打疫苗或沒有施打疫苗，有許多養護中心等都无法進入。

（二）無法即時重新進行障礙評估：因居家服務的範圍需要以失能的定義做規範，但因剛好遇到疫情，相關失能評估或居家服務只能先暫停。

（三）居家服務暫停的影響或居服員尚未打針的疑慮：因居家期間飲食、清潔或消毒工作等，讓家務變多，但又因居家服務暫停，讓身體的負荷變大；但若有維持居家服務者，至少能有相關的協助，生活上就不至於影響太大。但倘若居服員尚未施打疫苗，也會對於相關防疫安全維護有所疑慮，倘若真有影響到，家人會責怪使用居服員的障礙者。

（四）延後就醫或就醫困境：因疫情下盡量減少出入醫院，無法定時回診，造成身體疼痛程度變大；倘若因障礙者本身容易有呼吸道相關病症，且診所不願接診，通常無法直接順利於固定醫師看診，經常性在急診等待轉診。

（五）外籍看護的申請或轉換不易：除了申請不易外，若有發生不，適合、性騷擾事件發生的狀況，也無法即時更換。

（六）單一出入口設計能更友善：如施打疫苗時出入口差距太遠，未來可集中障礙者或行動不便者施打區域。

三、對於工作與經濟安全的影響

（一）學歷阻礙進修，間接影響工作機會：若想要轉換工作，或當前一些補助進修的課程都需要有一定的學歷證明，都因學歷受限無法轉換/機會，因此找工作不易，也很久沒有工作了。

※註：與會者中只有 2 名是有在外工作，其餘都沒有。

（二）目前多以身障津貼為主要生活費來源

1.有工作者：疫情前有代工或穩定工作，但疫情期間的確會減少很多工作的機會，因而減少收入。

2.無工作者：因本來就沒有工作，僅靠身障津貼跟過去的積蓄或家人，但因為疫情的關係，覺得開銷有增加。

(三) 疫情前剛好遇到退休，工作找尋/轉換不易：若家中有精神障礙者，更容易有情緒緊張或病情加重的情況。

(四) 因性別差異而對經濟支持有差異：若家中經濟尚可而無法獲得身障津貼，同時疫情下也無法獲得障礙者疫情補貼。但實際情況卻因性別差異，個人助理或居家服務的使用都以男性障礙者家人為主，女性障礙者無法獲得相同的支持；同時間也無法獲得政府相關補助，因此障礙女性更容易陷入經濟困境。

四、人身安全與照顧、性別的影響

(一) 單一出入口設計應能更友善：如施打疫苗時出入口差距太遠，未來可集中障礙者或行動不便者施打區域。

(二) 更凸顯了障礙者中的性別差異：如家人中有相同障礙情況的男性障礙者（如兄弟）較不會被限制出門，因主要照顧者有傳統的女性更柔弱的性別刻板印象。

(三) 照顧工作仍以女性為主，持續不斷的照顧者角色：婚後的障礙婦女除了養育孩子外，待孩子長大後又擔負起照顧長輩的責任。因此疫情期間，除了要解決自己的障礙困難，還要處理長輩、配偶、子女、孫子女的照顧問題，身心壓力大且無喘息空間；若為單身的女性障礙者，則要負擔起照顧父母的責任。

(四) 照顧孫子女的壓力更大：因為孫子女的照顧問題不只有安頓吃的問題，還有教養的問題。

(五) 疫情期間自我尋求資源進行心理治療、長照缺乏心理陪伴的支持：因疫情下無法獲得相關心理支持的協助或團體支持，只能自我尋求資源（如聽廣播）解決心理壓力。若從長照制度面看，亦缺乏心理陪伴的部分。

(六) 障礙者的性別差異：女性與男性障礙者於生活上的需求或開銷（如生理用品）不一樣，或是必須品的東西比男性還要更多，相關津貼措施或服務設計應有多元考量或性別觀點。

1. 臨時動議（無）

柒、 散會（下午 12 時 45 分）