

專案質詢

8-1-13-1000

立法院議案關係文書 中華民國 101 年 5 月 23 日印發

案由：本院黃委員昭順，針對兩性工作仍然時有同工不同酬的問題，特表關切。事實上；目前許多企業並無法完全避免這樣的結果，因為男性的限制少，對於婦女的保護多，但是過度的保護是否反會造成婦女更多無形的傷害，也就是說，法令保障愈周全，是否會造成婦女更多權益的損失呢？所謂徒法不足以自行，現行關於保障婦女朋友權益的法令並不少，但是不平等的問題還是存在，本席想瞭解；針對這樣的事實問題政府有什麼具體的作法？讓這種不平等的現象能有所改善？目前，婦女權益相關規定之申訴管道，主要為各地方依法應設置的「兩性工作平等委員會」，但對處理上端不平等實況，似乎力有未逮。本席認為；在教育資源的普遍化下，男女的能力其實已經大幅拉近，如何提升及有效運用人力資源就變成相當重要的課題，尤其女性人力如何在應有之基本保護下，不會反成「愛之適以害之」的無心損傷？請問有關有什麼創新思維和具體作為？特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、聯合國貿發會議秘書長素帕猜在有關"婦女與發展"的主題活動中發表講話指出，過去十年中，經濟增長與社會發展之間的差距在加大，即使在經濟高速增長、貿易發展強勁的國家，收入差距和社會不平等也日趨嚴重。男女不平等顯然屬於這種情況，不論是發達國家還是發展中國家都存在這個問題。在非農業部門，女性的平均工資只有男性的 75%；儘管女性只占全世界勞動力的 45%，但在貧困人口中卻占到 70%。
- 二、兩性工作平等法之時代意義，在於幫助職場婦女透過公權力，走出過去職場層出不窮的「性騷擾」、「單身條款」、「避孕條例」等父權機制下不平等的工作待遇，自由主義女性主

立法院第 8 屆第 1 會期第 13 次會議議案關係文書

義所強調政府責任應保障公民自由、提供全民均等機會，與規制市場提供女性最起碼的經濟正義的命題上，扭轉了過去女性受僱者在招募、聘用、報酬、配置、陞遷、退職、退休及解僱過程中所遭受的差別待遇，或因限於相較於男性，只能從事發展較有限或工作報酬較低廉的工作上，而達到追求兩性平權、同工同酬的目標。

三、女性的低度勞動參與和她們仍被期望和要求從事傳統女性育嬰和照護的工作有極大的關係。適當托育或托老場所的數量不足、不夠普遍和專業人員訓練不足等，往往使得女性難以擺脫這些養護負擔，而不得不辭去工作獨自承擔，或是託付給家族中女性長輩。根據官方的調查，在已婚婦女認為政府所應該提供增進女性就業機會的多項措施中，主要就是增設托兒及托老機構，以及鼓勵雇主給予留職停薪或是彈性工時的方便。

四、兩性不平等的一個重要障礙就是社會行為和制度的公/私領域劃分，以及這個劃分與性別之間的高度相關。因此，從個人意義而言，參與正式勞動市場不只是代表經濟上的獨立（即使不是完全的），而且也可以開拓個人能力發揮的空間、增加人生的閱歷和視野。再從集體意義來說，則是可以打破公領域是屬於女人禁地的錯誤觀念，進一步落實兩性平權的抽象理念。

五、工作領域中，男女最大的不平等在於同工不同酬。根據全國婦聯和國家統計局組織的第二期中國婦女社會地位調查數據顯示，1999 年末，中國城鎮在業女性年均收入只是男性的 70.1%。同時期在泰國，這一比例為 80.8%；在香港，這一比例也已達到 85%。可見，這一問題由來已久。所以，要想解決職場中男女不平等問題，必須從“同工同酬”入手，給予兩性平等的福利待遇。這不僅表現在退休年齡的權益上，更突出地表現在女性享有同等的就業機會、職業進修與發展機會以及生理“五期”的保護等方面。