

國立台灣大學社會科學院社會工作學系

碩士論文

Department of Social Work

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis



熟齡婦女在家庭與工作的處境—

以勞動合作社社員為例

The Employment Experience of Women as Family
Caregivers : Analysis of Worker Co-Operatives' members

鄭思琪

Ssu-Chi Cheng

指導教授：陳怡仔 博士

Advisor: Yi-Yi Chen, Ph.D.

中華民國 108 年 1 月

January, 2019



國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

熟齡婦女在家庭與工作的處境—
以勞動合作社社員為例

本論文係 鄭思琪 君（學號 R04330012）在國立臺灣大學社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國 108 年 1 月 11 日

承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

陳怡婷

(簽名)

(指導教授)

梁玲菁

鄭麗玲



謝辭

從大學到研究所以來，我一直在準備成為社工的路上不斷精進，也持續反思、尋找自己的認同。總是在想，我適合當社工嗎？我要繼續走這條路嗎？帶著迷惘一邊摸索一邊前進，在撰寫論文的這段期間，我與自己反覆深入的對話，與真實的自己更貼近一點。感恩在這段研究生涯中所有給予我支持的人，因為有你們，我才能堅定地完成學業。

首先，感恩我在修行路上的師父，悟覺妙天禪師，你的言教、身教不斷地提醒我要放下煩惱，往內心修，認識真正的自己，讓我在遭遇各種挑戰時，能夠靜下來好好處理。

感恩我的爸爸、媽媽辛苦工作養育我，無時無刻擔憂我在台北過得好不好，甚至在我低潮時來台北陪我，謝謝你們無條件支持我繼續升學，完成自己的理想。也感恩我的兩個妹妹時常與我聊天，聽我說心裡話，有妳們真好！

感恩陳怡仔老師擔任我的指導教授，謝謝您耐心、仔細地教導我研究的「眉角」，並且不斷地鼓勵我持續寫作，讓我能順利完成論文。感恩梁玲菁老師與鄭麗珍老師擔任我的口試委員，仔細閱讀我的論文初稿，給予我許多珍貴的意見，讓這個研究更加完善，在與三位老師的討論中，一再感受到您們對於學術的熱忱，也深深激勵著我。

感恩台大禪學社的夥伴，凱衛、配菜、筱姍、金龍、宛樺、冠瑋、騰緯、怡臻，以及好姊妹嘉鳳、辰芳在學習路上相伴，彼此打氣，一起辦各種活動，經歷各種艱困的考驗。感恩社工所同屆 R04 的同學，謝謝你們的照顧，與你們一同修課、接受團督的日子真的學習到很多，看到你們這麼早畢業，給我不少刺激，覺得自己要更努力，尤其謝謝薇安與文萍一起成立支持團體，互相勉勵。

最後，感恩接受我訪談的十位媽媽，因為妳們無私地與我分享妳們的經驗，才讓我有機會完成這篇論文，真的真的很謝謝妳們！

鄭思琪 謹誌
2019 年 2 月



中文摘要

在台灣，已婚女性就業情況容易受到結婚、生育的影響，當婦女面臨家庭與工作的兩難時，通常傾向以家庭為優先，而影響她的工作選擇。回顧過往政府提供的婦女就業與創業政策，較難以支持婦女在面臨家庭照顧責任時，能夠穩定在職場工作，而在民間團體推動婦女就業也尚有不足之處。過去探討婦女就業，較少將勞動合作社納入考慮，然而勞動合作社不同於一般事業體，是以人為本的組織，重視社員參與組織決策，提供友善職場的可能性，故本研究場域鎖定在勞動合作社，以勞動合作社中熟齡婦女為主體，探討的研究問題有二：「熟齡婦女在就業歷程中遇到的困境與獲得的協助為何？」、「合作社與熟齡婦女就業的關係為何？」本研究運用質性研究方法的深度訪談法，對象為「年齡在 30 歲以上，有再就業經驗，目前具有家庭照顧責任，需要照顧子女、先生或長輩等，並在合作社工作至少 2 年」的婦女。受訪的 10 位熟齡婦女來自於兩個勞動合作社，一在新竹市從事醫院看護勞務，另一在新北市以家務清潔為主要業務。

研究發現，關於問題一，熟齡婦女會因應婚育的影響而採取「持續就業」、「中斷就業」與「未曾穩定就業」等三種就業策略，而選擇哪種策略與照顧資源的可近性有關，若婦女能取得正式或非正式資源，則更可能可以外出就業而不需中斷。這群熟齡婦女因為年齡與專業技術不足，而求職不易，而婦女自身的人際網絡為重要資源，婦女傾向透過朋友、親戚、前同事等來在找工作。在進入合作社工作後，合作社採取事先培訓或是實習讓婦女具備職場技能，在職場遇到問題時，合作社的組織工作者與社員間會彼此協助。

關於問題二，受訪者在合作社的就業經驗，分為四種特性，第一，「適切的業種選擇」，家務清潔和病患照顧這兩種業種門檻低，且對於熟齡婦女有限的工作選擇來說收入相對高；第二，「請假、排班有彈性」，婦女能夠依照家庭狀況來安排工作時間；第三，「勞動權益要自保」，合作社社員同時具備勞動者與擁有者的身分，共同討論自身勞動權益保障，在兩社僅基本的提供三節獎金與意外險，社員



需自行負擔勞健保；第四，「社員關係與組織參與」程度不一，受訪熟齡婦女與其他社員的互助主要是在工作時段，較難以跟組織工作者共同討論合作社營運或決策事情。

根據研究發現，本研究建議由政府相關部會與民間團體合作，從前端法規面與宣導面來改善二度就業婦女遭受年齡歧視之問題，同時提升婦女及其家庭對於兒童照顧與長期照顧資源的可近性；針對勞動合作社則可以補助職災和健康照顧等方面的保障，好讓婦女能夠安心就業。另外，對於協助婦女就業的合作社組織，則可以加強教育訓練與舉辦活動來增進社員之間的關係與對於組織的認同，以落實普遍的參與，或是加強各種合作社之間合作來提升社員在就業和家庭等面向的多元福祉，改善目前合作社在招募社員與就業保障等面向之挑戰。

關鍵字：勞動合作社、熟齡婦女就業、二度就業

英文摘要



In Taiwan, married women often leave their jobs because of marriage and child care. When women face the dilemma of family and work, they tend to give priority to the family and change their jobs. In literature review, it is known that women's employment and entrepreneurship policies and government services can't support women in balance of work and family care responsibilities and neither can the programs of non-governmental organizations. It appears that worker's co-operatives were less considered. Worker's co-operatives are different from general companies. They are people-oriented organizations which pay attention to the members' participation in decision making since each member is a shareholder of the co-operative. Such characteristics make it potentially a friendly workplaces for married women at middle age. Therefore, this research asks two questions. (1) What are the difficulties and assistance of women as family caregivers in the employment process? (2) What is experience of married women at middle age in the cooperatives? This study employs a qualitative approach. A purposive sample of 10 women were interviewed. They were aged over 30, had multiple employment experiences, had family care responsibilities for their children, husband or older family members, and had worked in cooperatives for at least 2 years. Two worker's cooperatives were selected. One offers care work in hospitals at Shi-Chu area, and the other provides family cleaning at New Taipei City.

The study found that: with regard to the first research question, women as family caregivers adopt three work strategies, namely "sustained employment", "discontinuation of employment" and "never employment instability". Women may choose single or multiple strategies depending on alternative care resource accessibility. These women have difficulty finding a job also because of age and lack of skills. Their own social network with friends, relatives, and former colleagues is an important



resource for finding jobs. Different from the other employment experiences, the women reported the cooperatives offered pre-training or internship to improve their job skills and they receive help from staff and other members of the cooperative when encountering problems in the workplace.

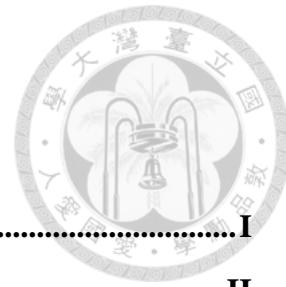
Regarding the second research question , the work experience of the participants in the cooperatives includes four characteristics. First, the cooperatives link to suitable choice of career. There is minimum requirements for care work and house cleaning. The married women at middle age actually have limited choice of job due to education, discontinued work experience, and family care responsibilities. Even better is that they can earn relatively high income in the cooperatives. Secondly, cooperative members have flexibility in asking for temporary leave and work shift arrangement. The participants are happy that they can arrange working hours according to family needs, not the opposite. Third, there is trade-off between work flexibility and benefits in the cooperatives. Cooperative members are workers and also the owner of cooperative so they are not covered in the Labor Standard Law. Some cooperatives may pay for their members' National Health Insurance, Labor insurance and retirement pension plans if enough profits were made and members commonly agree such utilization. However, the two cases interviewed only provide three times of 1 bonus and casualty insurance but they don't provide labor insurance and health insurance. Fourth, membership and organizational participation vary. The interviewed members of the two cooperatives mainly meet other members during work hours. It is difficult for members to discuss any decision regarding the cooperative operation with the staff. The members mainly focused on job and have low participate in the cooperative.

Based on the above findings, this study suggests that the government and NGOs should improve the age discrimination against women's continuation of career by the enforcing the laws and their publicity. Also needed is the support for general access to



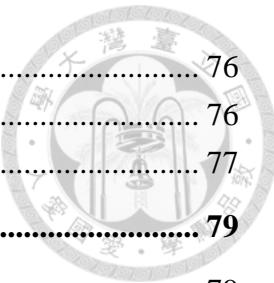
child care and long-term care resources so that women and other family members can work without worries. The government may consider the cooperatives related to women by supplementing cost of work benefits. In addition, cooperatives that aim to assist women's career can strengthen the membership education and training activities to enhance the supportive relationship among members and members' full participation of in decision making. The collaboration among various cooperatives is another approach to overcome the current challenge of recruiting members.

Keywords:worker's co-operatives, employment of women as family caregivers, second career



目錄

口試委員會審定書	I
謝辭	II
中文摘要	III
英文摘要	V
目錄	VIII
表 目 錄	X
圖 目 錄	XI
第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
壹、研究背景	1
貳、研究動機	3
參、研究問題與目的	6
第二章 文獻回顧	11
第一節 熟齡婦女就業的障礙	11
壹、已婚婦女在家庭與職場的處境	11
貳、熟齡婦女就業處境	18
第二節 熟齡婦女就業之政策與方案	22
壹、促進婦女就業政策	22
貳、第三部門推動婦女就業服務之案例	31
第三節 合作經濟與婦女就業	40
壹、合作社的定義、倫理價值與原則	40
貳、合作社與性別平等	44
參、合作社與婦女就業	46
第三章 研究方法	63
第一節 研究設計	63
第二節 研究場域與研究參與者	64
壹、研究場域	65
貳、研究參與者	68
第三節 資料蒐集與資料分析	74
壹、資料蒐集方法：半結構式深度訪談	74
貳、資料分析方法：主題式分析法	74



第四節 研究嚴謹度與倫理.....	76
壹、研究嚴謹度.....	76
貳、研究倫理	77
第四章 研究發現與討論	79
第一節 熟齡婦女家庭與工作的處境.....	79
壹、隨結婚、生育階段而轉換工作	79
貳、工作上的困難與獲得的協助	91
參、小結	95
第二節 合作社與熟齡婦女就業的關係.....	97
壹、業種選擇	97
貳、請假、排班有彈性	103
參、勞動權益要自保	105
肆、社員關係與組織參與	108
伍、小結	110
第五章 研究結論與建議	113
第一節 研究結論.....	113
第二節 研究建議.....	116
第三節 研究限制與未來研究建議.....	119
參考文獻	122
附錄一 訪談大綱	129
附錄二 研究參與者知情同意書	131



表 目 錄

表 1 國內研究婦女二度就業之定義	8
表 2 2016 年飛雁計畫具體成果	26
表 3 微型創業鳳凰貸款服務統計（2007 年 3 月 -2011 年 12 月）	29
表 4 兩性申請微型創業鳳凰貸款之情形（2009-2016 年）	29
表 5 社區照顧福利服務互助系統分工	33
表 6 家事管理方案之家事管理員年資	35
表 7 2017 年台灣各類合作社社數與社員數	48
表 8 香港婦女勞工協會創立合作社經驗	58
表 9 受訪者基本資料	71
表 10 受訪者在各家庭階段就業情形	80
表 11 兩個勞動合作社與婦女就業關係比較表	110

圖 目 錄

圖 1 社區照顧福利服務互助系統運作架構	33
圖 2 消費合作社運作概念圖	50
圖 3 勞動合作社運作概念圖	55
圖 4 熟齡婦女在各家庭階段就業情形	80





第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究背景

觀察台灣婦女就業，婦女結婚後選擇就業或是照顧家中子女與經濟需求息息相關，且以家庭需求為中心出發。到 2016 年 10 月底為止，15 至 64 歲已婚女性的就業情形而言，目前有工作者占 57.24%；而無工作者占 42.76%，其中無論是否復職過，都有將近六成曾因結婚、生育（懷孕）而離職；進一步探究婦女離職的原因，以「準備生育（懷孕）」、「照顧子女」為大宗，復職原因則是以「負（分）擔家計」為主（行政院主計處，2017a）。再者，根據 2017 年 5 月統計，有偶（有配偶或同居）婦女的勞動力參與率為（以下簡稱勞參率）48.36%，以婦女養育情形來看，其中勞參率最高為尚無子女之 74.36%，其次則是有未滿 6 歲子女者占 68.76%，若子女均在 6 歲以上則為 51.87%。接著，就有偶婦女年齡層觀察，有隨年齡層提高勞參率下降的趨勢，15-24 歲者為 74.97%，25-44 歲者 72.85%，45-64 歲者 47.15%（行政院主計處，2017b）。由上述資料初步來看，婦女的勞參率易受到結婚、生子的影響，家庭在影響婦女進出勞動市場中扮演關鍵的要素。

檢閱就業意願相關調查，可以看到女性就業的歷程與男性非常不同。男性開始工作後，不太會因為家庭因素從公領域轉到私領域，而反覆進出職場。然而，如前面所述女性卻容易因為家庭因素，而從公領域轉到私領域，再轉回公領域尋找工作時，卻困難重重，甚至反覆進出職場。進一步觀察 15 至 64 歲無就業意願非勞動力人口不願就業的三大原因，以 2017 年 5 月為例，男性以「求學及準備升學」首要原因（占 55.65%），「年紀較大（含退休，須達 50 歲）」為第二（占 23.41%），「家庭經濟尚可，不需外出工作」（占 7.93%）為第三。女性則是以「做家事」為首（占 32.81%），「求學及準備升學」為次之（占 30.17%），「家庭經濟尚可，不需外出工作」（占 10.37%）為最末。男性不就業的原因以自身發展為優先考量，



女性則否（行政院主計處，2017b）。因此，研究者認為要支持女性就業，需要將家庭納入考量。

回顧政府對於婦女就業保障的相關法規，分散在憲法、勞動基準法、性別平等法、勞工安全衛生法中，其保障範圍涵蓋工資保障、工作平等權保障、母性保護（產假、育嬰留職停薪津貼、哺乳、托兒措施），同時政府也制定兒童照顧政策，幫助婦女更安心就業（廖艷群，2011）。在這當中，觀察「母性保護」相關規定的執行狀況，以 2017 年為例，在事業單位裡同意員工申請母性保護相關假別皆達 9 成以上（產假為 94.7%、流產假 92%、安胎休養 91.8%）；育嬰留職停薪為 81.8%；再來看，員工規模 100 人以上的事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占 63.4%，設有「哺（集）乳室」占 78.8%（勞動部，2018）。由上述資料顯示，婦女較容易申請到短期假期來作生產準備，卻難以使用到企業提供的哺乳、托兒措施。依照 2016 年台灣地區中小企業¹就業人數統計，女性在中小企業就業人數占整體就業人數 75.15%（經濟部中小企業處，2017a），這些中小企業人數可能因不達 100 人，而不用提供這些措施。在婦女生下小孩後，她的工作場域對於其照顧孩童的支持仍有很大的進步空間。

在企業等一般事業單位之外，合作社是女性就業的選項之一，其重視社員參與的組織特性提供了友善職場的可能性。依據合作事業統計年報，2016 年台灣全國合作社社數為 4,284 家，類型以消費合作社最多，約占 45.9%（1,966 家）；生產合作社次之，約占 18.1%（777 家）；運銷合作社為第三，約占 8.4%（360 家）；接下來才是勞動合作社，約占 8.2%（351 家）（中華民國合作事業協會，2017）。不管是哪種形式的合作社，都能間接或直接創造就業機會，像是消費合作社由消費、物品的買賣業務，間接創造就業機會；勞動合作社則是直接創造工作機會給予社員，然而目前相關案例研究仍少，後續將於第二章探討這兩類

¹ 依據「中小企業認定標準」，中小企業定義為：依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列基準之事業：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新臺幣八千萬元以下，或經常僱用員工數未滿 200 人者。二、除前款規定外之其他行業前一年營業額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿 100 人者。



型合作社創造婦女就業的案例。

回顧台灣本土研究，以勞動合作社為主題的研究資料較缺乏，在國內期刊《合作經濟季刊》主要是針對合作社現況做描述與討論。再來是學術論文的研究，截至 2018 年 5 月止，在台灣博碩士論文加值系統中，以「勞動合作社」為論文題目關鍵字搜尋，共有 13 篇論文。在研究主題上，有 3 篇是從不同角度探討整體勞動合作社的經營（洪敬舒，2018；林依琪，2010；郭曉茹，2004），有 5 篇探討的對象是原住民勞動合作社（涂峻懿，2015；洪國治，2009；陳秀枝，2007；何家豪，2003；曾素娟，2003），有 4 篇主題與居家照顧服務有關（包括范振翔，2017；楊大鋐，2017；唐筱翔，2015；謝瀕璟，2012），有 1 篇探討郵政業應用於勞作社的可行性研究（陳來春，2008）。整體來說，既有論文呈現出勞動合作社於合作經濟、經營管理、社會企業、勞工關係、財經法律等主題，在分析論述上，偏向以經濟組織角度出發，探討組織管理，尤其著重原住民合作社，並沒有以婦女為主體，來探討勞動合作社之論述。因此，本研究嘗試將以參與合作社的婦女角度出發，期望提供熟齡婦女就業議題新的看法。

貳、研究動機

我開始去關心職業婦女身兼母職下的困境，是自身生活經驗的觸發。我生長於勞工家庭中，爸爸媽媽皆為藍領勞工，負責扶養我和兩個妹妹。我的媽媽在生下我後，休完產假就立即上班，陪伴我的時間不多。在我幼稚園期間是由同住的阿嬤來照顧。在升小學時，才跟著父母搬出來住，但沒有因此與媽媽有更多相處時間，我國小放學後變成去安親班報到，國中則是在補習班或晚自習度過。隨著我與妹妹的年齡增長，相關的學費、生活費開銷越大，爸爸、媽媽時常在加班。當時媽媽在工廠當作業員，薪水比爸爸少很多，為了賺更多錢，後來轉調晚班，我跟媽媽相處的時間變得更少，當我準備睡覺時，媽媽剛要出去工作，我們早上上學時，媽媽才剛下班回家睡覺。大概維持一年多，後來媽媽因身體負擔太大，又回去做日班。以前我曾埋怨過媽媽為什麼都沒辦法花時間陪我，到大學才明白



當媽媽的辛苦。媽媽一整天的工作後，晚上又要做家事、照顧孩子，等於是換個地方繼續上班，工作勞動與家務勞動輪替，無法好好休息。即使父母皆要上班，在求學過程中，我與妹妹的生活起居主要仍是媽媽來打理。我看到母親為了照顧孩子，一直調換工作，期望工時更有彈性，然而在工作年資、經驗不連續情形下，使得媽媽在經濟不景氣時，經歷連續休無薪假、被裁員。於是，我思考著當初母親不斷進出勞動市場，面臨就業環境不友善，難以在工作與育兒上得到平衡，到底需要營造什麼樣的工作環境才能夠協助這些職業婦女？

我開始思考有什麼方法是能夠持續支持婦女自力發展、互相支持，以達成穩定就業。我從大學到研究所皆是念台大社會工作學系，除了課堂的學習，也曾至台灣勞工陣線、婦女暨家庭服務中心、身心障礙者職業重建中心、社區實踐協會等單位實習，參與在公、私部門的不同組織所提供的就業服務，從不同角度來看待勞動，進一步理解婦女就業的議題，持續思考如何可能協助女性在工作和家庭照顧之間擠壓的處境。這些經驗我簡要回顧於下，這也是這篇論文提出研究問題的動機和歷程。

在升大四的暑期，我到台灣勞工陣線協會實習，透過大量閱讀勞工權益相關書籍，參訪工會、人權倡導組織，以及與工作者、同儕反覆討論，加上我的成長經驗，我特別留意工作貧窮與職業災害的問題，感受到勞資權力關係極度不對等，學習到籌組工會的重要性，單一勞工的力量不足以對抗資方，但是透過組織工會，勞工集體力量能夠與資方抗衡。接著，我到某婦女暨家庭服務中心實習，在服務特殊境遇婦女（以單親為主）時，我發現這些單親媽媽時常為經濟問題所煩惱。我遇過一位單親媽媽擔任會計，每月薪水不到兩萬五，僅能勉強支付孩子幼兒園學費與日常生活開銷，成了月光族。這也讓我再次感受到當媽媽真的很辛苦，為了養家得出去工作，同時又要擔心孩子的教育，給孩子更好的生活。然而，她們本身勞動條件，不易找到好的工作，領取特殊境遇家庭補助，實在是救急不救窮。婦女中心雖然舉辦職涯培訓的活動，然而多以短期、甚至單次性為主，沒辦法確



保她們找到工作，有一份穩定的薪水。

研究所時期，我到新北市身心礙者職業重建中心實習，中心的服務對象以心智障礙類別為主，我在那裡學習、觀摩勞政體系是如何輔導弱勢者就業。一開始我認為這種從評估案主能力到輔導其面試、工作等一整套服務非常好，然而我卻發現它仍有一定的限制，就業服務員找的工作仍是主流市場裡低技術、低薪的工作，或許也跟心智障礙者本身能力有關，而限縮其能做的職業種類。然而，我認為這種機構式、短期的就業服務與服務使用者之間的連結是斷裂的，服務使用者要離開家，去一個陌生環境工作，需要重新建立他與環境、與人的關係。而且公辦民營的組織是由政府委辦，受限於政府案量與績效的要求，可能會篩選服務對象，並不一定能幫助真的需要的人。我開始回過頭來反思在社會工作的實務現場，為什麼總以個案工作為主，團體有時甚至外包給其他專業，有沒有可能運用社區工作來貼近服務對象的生活？

2016 年，我至台灣社區實踐協會實習，這個組織紮根於社區，與社區居民生活。該協會在多年服務中發現當地婦女有經濟需求，透過舉辦一系列職業座談會，與婦女共同討論，得知她們對擔任保母有興趣。故協會向社會局接洽，借用當地學校教室來辦理保母培訓，讓婦女可以就近上課。協會期望婦女在受過專業訓練後，未來工作場域也以社區為主，用在地人的力量照顧在地人。另一方面，協會在與香港社工團體交流下，了解香港以合作社協助在地居民就業行之有年。因此，協會比照香港經驗，欲嘗試以合作社來運作照顧服務體系，而請來合作經濟學者梁玲菁老師來為社工上課。在實習期間，我擔任托育人員訓練班報名審核窗口，發現部分婦女有強烈經濟需求，卻不符合社會局規定的補助資格，需要自費。我當時感到無力，自忖補助是一時的，不能真正有效解決問題，很希望找到有別於訓練婦女而後回到自由市場的模式，因而開始探索合作經濟。我很認同合作社以人為本、團結互助的理念，研讀相關書籍，同時到台北大學旁聽梁玲菁老師在進修部開設的「合作經濟學」一年，課程內容包含社會經濟的定義，合作運動史，



各種合作社類型的介紹，合作社與其他組織的異同，合作社的原則、價值、運作方式，尤其深入探討消費合作社與勞動合作社的案例與模型。經歷一年的學習後，幫助我更熟悉合作社的核心價值以及營運方式，也對於台灣合作事業應用在婦女就業的可能性感到好奇。

由於以上經歷，讓我想做婦女二度就業的研究。我從自身成長經驗出發，感受到母親當年養育我的辛苦，開始去關注婦女勞動的議題，經歷過課堂學習與實習經驗，更加幫助我了解熟齡婦女就業的辛苦。再來，透過實習接觸合作經濟，而對這樣的經濟事業體產生興趣，讓我想研究在合作社的婦女的就業經驗，會不會跟一般私人企業有所不同，對於婦女是個可以安心就業的地方嗎？

參、 研究問題與目的

一、熟齡婦女的定義

本研究是要觀察已婚婦女的就業歷程，由前述研究動機可知，婦女是否就業受到家庭需求的影響。因此，在影響婦女找工作的因素中，研究者分別從已婚婦女「年齡」、「中斷就業」兩個層面進行討論。

在年齡方面，近 10 年女性初婚年齡平均數持續上升，從 2008 年 28.4 歲，至 2017 年已達 30 歲（行政院主計處，2017c）。隨著結婚年齡增加，女性生第一胎的平均年齡也持續上升，從 28.87 歲來到 30.83 歲（行政院主計處，2017d）。研究者主要探討的是女性就業歷程，尤其在過程中如何平衡家庭照顧。因此，本研究對象將年齡限定在 30 歲以上的婦女。在身分認定上，目前勞動部在婦女就業服務計畫，對「弱勢婦女」的身分認定為：獨力負擔家計、二度就業、特殊境遇家庭、經濟弱勢戶、中高齡、新住民、原住民等。除了新住民、原住民是特定族群身分外，獨力負擔家計、特殊境遇家庭、經濟弱勢戶等都是跟家庭經濟狀況有關，而二度就業則是與婦女中斷就業的狀態，有關政府對於熟齡婦女就業的相關措施，後文會再詳述。在中斷就業方面，目前針對二度就業婦女並無統一之定義。根據一般針對二度就業婦女之研究（梁淑卿，1997；林明思，2005；李彥樺，2005），



二度就業婦女指的是「在結婚前擁有工作，因為結婚、生育因素而中斷就業，再重返勞動市場就業之婦女。」。然而，關於退出勞動市場的時間，多數研究無定義，只有林明思（2005）、李彥樺（2005）有明確定義（如表 1 所示），故研究者不特別限定時間。

綜上所述，本研究之研究對象「熟齡婦女」是年齡「30 歲以上」，工作狀態為「在結婚前擁有工作，曾因結婚、生育因素或是家庭照顧責任而『中斷就業，再重返勞動市場就業』或『不斷轉換工作』」的婦女。



表 1

國內研究婦女二度就業之定義

作者	時間	期刊/論文題目	「二度就業婦女」定義
鄭文淵	1994	婦女二度就業之探討	由於結婚、生育的因素而離職 一段期間，再重回勞動力市場 的婦女
梁淑卿	1997	二度就業婦女的社會支持 與工作適應之研究	在結婚前擁有工作，因為結婚 或生育子女而辭去工作，俟子 女長大，再度就業的婦女
王錦玲	1996	高雄市二度就業婦女參與成 人職業進修教育障礙之研究	中斷就業或離開工作崗位一 段時間之後，有意再度重回就 業市場的家庭主婦
陳雅媺	2001	二度就業婦女的家庭壓力與 社會支持系統之研究	在結婚前擁有工作，因為結婚 或生育子女而辭去工作，俟子 女長大，再度就業的婦女
林明思	2005	組織的應徵面談研究-從二 度就業婦女的觀點與經驗出 發	結婚後曾因任何因素離職一 段期間（至少三個月），至今 曾試圖或已經重回勞動市場 的均屬之，不論目前是否在職
李彥樺	2005	二度就業婦女之社會網絡初 探—以台中縣市為例	曾因結婚、生育而中斷就業達 三個月以上，而後返回勞動市 場之再就業婦女

資料來源：研究者自行整理



二、研究問題

如同前文研究背景所述，台灣政府雖提出許多婦女就業保障的相關政策，「母性保護」的相關措施在執行上仍有改善的空間，從職場的組織屬性來看，合作社有別於企業等經濟事業體，應該要以社員為核心來運作，若組織宗旨和社員組成是關心婦女的，那麼有可能充分支持婦女兼顧家庭和工作。為了解實際上的情況，本研究選定勞動合作社工作的婦女為研究對象，想了解這群熟齡婦女的就業歷程，尤其加入合作社前後的工作經驗以及家庭照顧角色，故探討以下問題：

(一) 熟齡婦女在就業歷程中遇到的困境與獲得的協助為何？

在此一命題上，先了解婦女在就業上遇到的困難，包含在找工作期間、就業期間，詢問她在過往各個職場與在合作社的工作經驗，遇到困難時的解決方式，在這段工作時間，如何執行家庭照顧工作，以及在這歷程中獲得的協助為何。

(二) 合作社與熟齡婦女就業的關係為何？

在此一命題上，去比較婦女在過往職場與在合作社工作經驗的異同，梳理出在合作社就業的特色，這些差異可能來自個人因素、會務參與、勞動性質、個人特質、家庭等面向。

三、研究目的

依循研究動機與研究問題，本研究希望達成以下目的：

(一) 加深對於熟齡婦女就業歷程的理解，給予推動婦女就業相關的組織工作者建議。

(二) 從婦女角度探討勞動合作社從事案例研究，給予合作社及相關政策作為實證參考。

接下來，在第二章文獻回顧的部分，共分為三節討論：第一節「熟齡婦女就



業的障礙」，以熟齡婦女的角度出發，來討論她們家庭中的樣態，以及在職場上面臨的阻礙；第二節「國內協助熟齡婦女就業之政策與方案」，接著探討台灣實施哪些婦女相關的政策，以及民間單位推行婦女就業的案例分析；第三節「合作經濟與婦女就業」，最後說明本研究所關心的合作社，它的價值、原則與運作模式，以及它與婦女就業的關聯。



第二章 文獻回顧

第一節 熟齡婦女就業的障礙

本節先廣泛討論全體已婚婦女在家庭以及職場之處境，分析婦女普遍在進入婚姻，甚至生子後，在家庭中扮演的角色，以及這個家庭角色對於婦女在職場上形成的影響。接著，再進一步描述本研究對象熟齡婦女在職場上面臨的情形。

壹、 已婚婦女在家庭與職場的處境

在第一章提到婦女就業的狀態與家庭息息相關，若愈了解家庭對婦女的影響，則需要先說明家庭生命周期（family life cycle）理論，婦女在各階段的角色，再來針對女性因結婚、生育而需負擔家事與照顧工作，而從家務與照顧兩個面向來討論婦女在其中的角色。

一、 家庭生命周期（family life cycle）理論

家庭生命週期的概念起源於家庭發展理論。在 1940 年代後期，Evelyn Duvall 與 Reuben Hill 兩位社會學家提出研究家庭發展的架構。家庭生命週期是按照家庭發展的各個時期劃分為不同階段，在每一階段家庭因應成員的來（出生與結婚）、去（離婚與死亡），而有不同發展需求與任務，若能達成任務需求則會順利往下一階段邁進，反之家庭會陷入危機（洪惠芬、胡志強、陳素秋（譯），2003；沈瓊桃、陳姿勳，2004）。

學者對於家庭階段的劃分有不同的看法，其中 Duvall 提出的八階段家庭生活週期最常被社會科學研究所引用。Duvall 透過分析美國中產階級家庭，以家中最大孩童的年紀、求學階段等指標來劃分，將家庭生命週期主要分成兩大時期，擴張期與收縮期，再將兩個時期分為八個階段：（一）尚未生育小孩的夫妻階段（married couple）；（二）養育嬰幼兒階段（childbearing family），最大的小孩兩歲半以內；（三）養育學齡前子女階段（families with preschool children），最大的小孩兩歲半到六歲之間；（四）養育學齡子女階段（families with school children），最大



的小孩在六歲至十三歲之間；(五) 青少年子女階段 (families with teenagers)，最大的小孩在十三歲至十八歲之間；(六) 子女將離家階段 (families launching young adults)，最大小孩離家到最小子女離家；(七) 中年父母階段 (middle-aged parents)，面臨空巢期至退休；(八) 老年家庭階段 (aging family members)，(Duvall, E. M. and Miller, B. C. ,1985)。

接下來，依據 Duvall, E. M. and Miller, B. C. (1985)一書來說明各階段婦女的角色：在新婚期，女性剛結婚成家，會搬離原生家庭獨立，部分早婚婦女因缺乏技能、訓練以及工作經驗，而接受相對低薪、較沒有發展的工作，若婦女教育程度較高、有工作經驗，在求職上較有優勢，薪水較高，更傾向持續工作直到生第一胎。養育嬰幼兒階段，除了日常生活開銷，在生下第一胎後，花費開始增加，若有托嬰中心或親戚、鄰居、朋友等可以協助照顧孩子，婦女可以外出就業，支撐家庭經濟，然而遇到嬰兒生病或是照顧者有事無法幫忙時，婦女需要匆忙找人替代，或請假回家自己照顧，有時候婦女在一天工作後，回到家要面對吵鬧的嬰兒與尚未完成的家務。在養育學齡前子女階段，孩子會上托兒所或是到公園、海灘等地方遊玩，這些接觸讓孩子易受到感染而生病，需要留意孩子的健康，若婦女要找工作，相較於全職工作，兼職工作更適合婦女，在照顧上同樣他人或托育設施的支持，無論是哪種就業型態，母親依然需要負擔家務與照顧孩童。在養育嬰幼兒與學齡前子女的階段，孩子很容易生病或出意外，是最需要母親密集照顧的時期。

在養育學齡期子女階段，孩子不在家的時間拉長，而是在學校學習，此階段須鼓勵小孩成長，為了家庭生計，婦女可能會從事兼職工作，透過輪班 (split shift) 的方式在孩子去上學時工作。如果父、母親皆在上班，孩子已經下課獨自回家，即為鑰匙兒童 (latchkey children)。另外，在此階段也會讓孩子協助家務，像是煮飯或是打掃家裡。在養育青少年子女階段，孩子逐漸長大，已經不再像以前需要母親密集照顧，逐漸邁向獨立自主，有自己的想法，常會與父母產生衝突，母親



需要信任自己的孩子，而不是感到失落、剝奪感，鼓勵他們獨立以及參與和家庭有關的決策、家務。在子女即將離家階段，兒子或女兒可能會繼續求學，準備唸大學，可能選擇結婚對象，而步入婚姻，因應孩子的學費或是結婚費用，家庭支出的費用攀升到最高點，等孩子離家後則急速下降。在中年父母階段（空巢期），剩夫妻兩人在家，妻子在最後一個孩子離家後，母職的主要任務即告一段落，然而她可能傾向持續關注孩子，滿足其需求，這樣會延後孩子的自立，故母子關係需要從依賴轉變為成熟互助，母親需要放手，與成年的孩子互相支持，在此階段若有年邁的雙親，妻子需要也承擔照顧責任。在老年家庭階段，夫妻過著退休生活，身體老化容易有慢性病，也需面臨另一伴死亡，另一方面，隨著孩子結婚生子而成為祖父母。

後續學者不斷修正家庭生命週期階段的界定，然而未有一致的定論。在眾多學者中，Witt and Goodale(1981)的分類方法，是以「最小子女年齡」最為劃分依據，分成五階段：（一）尚無小孩階段家庭；（二）孩子在幼兒園階段家庭（1—5 歲）；（三）孩子在國小階段家庭（6—12 歲）；（四）孩子在中學階段家庭（13—18 歲）；（五）孩子在大學及以上階段家庭（19 歲以上）。由於家庭生命週期的研究與討論以核心家庭為主，且育有一子為主，當家庭養育超過一個小孩時，則會出現階段重疊的現象，因此採用「最小子女年齡」為標準在階段界定上較為明確，研究者以此為依據參考 Witt and Goodale(1981)的分類標準，以「最小子女年齡」來界定，將家庭階段分成六階段：（一）新婚期；（二）最小子女學齡前期（0—6 歲）；（三）最小子女學齡期（7—12 歲）；（四）最小子女青少年期（13—18 歲）；（五）最小子女上大學或成家期（19 歲以上）（沈瓊桃、陳姿勳，2004）。

再者，家庭生命週期理論是來自美國的脈絡，在台灣常見的是婦女結婚後可能與夫家父母同住，然而婆家在婦女就業時扮演支持或阻礙的角色有待討論。另外，在華人的文化下，重視群體生活更甚於個人獨立自主，即使孩子離家，跟家庭的關係仍有可能很緊密，故家庭生命週期理論可供研究者作為理解家庭發展的



參考，在研究分析上仍需要回到台灣脈絡來討論。

二、家務

在學術研究上，針對傳統的家務分工理論主要分成以下三種（伊慶春，1982；李美玲、楊亞潔、伊慶春，2000；張晉芬，2015）：

(一) 時間可利用論 (time availability perspective)

時間可利用論由 Becker 於 1965 年提出，他開始將「時間」因素放到家庭生產過程中，用來分析一個家計單位在有限的時間與所得預算下，如何分配來追求最大的家庭效用，此分析方法普遍稱為「新家庭經濟學」分析法（劉錦添、江錫九，1997）。該理論講述夫妻在相等條件、均質前提下，會透過分工來提升效率，在家庭與工作之間作最有效的時間安排，因此夫妻中時間較充裕的一方會作較多的家務；若雙方處於不相等的條件，因人力資本累積的差異，更加強調分工的重要性。

(二) 相對資源論 (relative resources approach)

相對資源論認為在家庭擁有的權力才是影響家務分工的原因，也就是說，家務分工是資源交換或權力協商的結果。夫妻個別擁有的資源（通常指經濟資源）的多寡會影響他在家庭的權力，進一步影響其家務分配，相對資源多的一方可以減少家事的參與，相對資源少的一方則需負擔家務。例如：當已婚婦女開始外出就業時，因為共同家計負擔者，收入增加進而提升她的權力，丈夫因不再獨享家庭經濟資源，而相對降低他的權力。再者，婦女是否需負擔子女照顧亦會影響她資源、權力的取得。有子女的就業婦女需負養育責任，而限制她取得外在資源的自由，而沒有子女的就業婦女則不受限制，因此沒有子女的就業婦女擁有的權力比有子女的就業婦女大。此外，個人擁有資源的多寡，除了受到經濟收入（所得）、是否需養育子女影響之外，教育與職業地位的高低亦是辨別的指標。

(三) 性別角色態度論 (gender ideology theory)

性別角色態度論提出個人對於自身性別角色的態度，會影響其在家庭中的家務參與。在傳統上認為「男主外，女主內」，男性負責在外工作、賺錢養家，女性



則在家負責家務、照顧之角色，若逾越性別角色的界線會被視為不恰當。因此，個人對性別角色態度趨於傳統會依照傳統的性別分工模式，反之，若對性別角色態度為非傳統，則會表現不同的家務分工模式。

在台灣本土研究中，目前對於這三種理論有不同程度的支持。李美玲、楊亞潔、伊慶春（2000）認為影響家務分工主因是性別角色態度，當夫妻雙方對性別角色都具有平等意識，對丈夫參與家務的影響最大；其中最關鍵的因素在於妻子對性別角色的平等意識，其對丈夫參與家務有正面影響。其次是相對資源論，當妻子收入占全家收入比例越高，丈夫相對參與家務工作的程度越高。在教育程度上，只有夫妻皆為高教育者對丈夫參與家務工作有正向影響。時間可得論則與經驗證據相矛盾。蕭英玲（2005）指出當控制個人（年齡、教育程度）及家戶特質（學齡前、學齡期、19 歲以上小孩數）變項後，三個理論所增加的解釋力皆達顯著水準，在這當中以相對資源論對已婚男性與女性參與家務比例的相對重要性最高，其次為性別角色論，時間可得論只對已婚女性參與家務的比例具有解釋力，當妻子外出工作的時數比丈夫長，妻子從事家務的比例就越低，但不影響丈夫參與家務的程度。

三、母職

在台灣，受到傳統「男主外，女主內」的觀念影響，女性在結婚生育後成為母親，需負責大部分家務工作與子女照顧。即使現在多數女性已從家庭主婦的身份轉換為職業婦女，投入職場就業，卻未改變她在家庭決策地位與家庭角色。在家庭角色上，仍由丈夫做主要家庭決策，妻子負責家務、育兒角色（呂玉暇，1984）。女性在實踐母職的過程，因世代、教育程度、國籍等差異而有所不同，然而在母職認知上卻呈現一致性，以孩子為中心，將母職視為個人責任。即使女性身兼職業婦女的角色，在母職角色的執行上並無明顯差異。

在母職實踐策略上，潘淑滿（2005）歸納為三類：第一類為「犧牲主體，否定母職」。婦女將自己的精力全部投注在生、育孩童上，犧牲自身卻沒有帶來喜悅，



反而來自內心挫敗感與外在因素（例如：不受夫家重視、丈夫外遇）讓婦女否定母職價值。第二類為「擁有部分主體，肯定母職」。年輕世代且具有高中學歷以上的婦女雖然在婚後選擇放棄工作，然而在小孩進入幼稚園或中小學後，會再度重返職場。這些婦女肯定母職價值，同時透過「二度就業」來展現自己的主體性，使自己能經濟獨立。第三類為「重視主體，反思母職」。在面臨家庭與工作的兩難下，婦女選擇較彈性的工作，加上非正式支持系統協助孩童照顧，以及本身高學歷、對於工作成就感的重視，讓這些婦女選擇一邊工作、一邊實踐母職。

謝美娥（2009）進一步提出這些職業婦女認為母職具有的共同特質為：認為母親應該「親自」帶孩子：自己帶孩子能促進親子間的感情，而且孩子發展較健全、不會有問題。給予子女照顧與教育：母親有責任養好小孩的身體，讓他健健康康成長，同時了解他在想什麼，好好教育他不要誤入歧途。對孩子付出柔性的關懷：相較於傳統性別分工，父親是權威的角色，媽媽較溫柔，與孩子有更多情感交流，孩子有事情較願意跟媽媽講。母職是天性也是天賦的責任：當母親把孩子生下來後，會竭盡所能照顧他，這是一種天性，在這個生、育的過程中，母親也會學習成長，逐漸成為一個完整的女人。具有犧牲與奉獻的精神：母親需要配合孩子的時間給予適當照顧，而犧牲自我時間、工作表現，相較之下父親只有偶爾幫忙帶孩子。

潘淑滿（2005）的研究對象著重在有照顧子女的母親，而不限是否有就業，而謝美娥（2009）研究對象則是聚焦身兼母職的職業婦女。因此，謝美娥（2009）所提到的母職策略可以與潘淑滿（2005）所提的「擁有部分主體，肯定母職」、「重視主體，反思母職」這兩類相呼應。

四、 家務與母職對女性就業之影響

在勞動參與上，對於男性而言大部分是指有酬勞動，然而女性的勞動參與類型不侷限於有酬勞動，有些是全職的家庭主婦，屬私領域勞動，有些需兼顧公、私領域，僅有少數人可以跟男性一樣全職投入事業。因此，對於已婚婦女來說，



來自家庭的拉力（家庭角色、經濟條件、托育資源等）與勞動市場（工作制度、性別歧視的環境等）的推力，這兩股力量會影響其是否就業以及選擇的工作類別（游美惠、王百合，2007；張晉芬，2015）。

唐文慧（2011）指出中產階級的職業媽媽，在離職轉換為家庭主婦時，採取以小孩為中心，密集母職的方式來照顧。然而她們的生活並不侷限於家庭，反而積極向外拓展自己生活（例如：學習課程、家庭為主的社交、志工）；在職涯方面，有的轉換職場，成為彈性工時工作者（例如：從事預約制的美容業），有的選擇以丈夫事業發展為重心，輔佐丈夫……等。然而，這些婦女對母職的認同與選擇離職，間接反映整個國家兒童照顧制度的問題，由於目前的體制趨向性別化、市場化，導致兒童照顧仍侷限於個人與家庭責任。在一位女性成為媽媽後，「作母親」的意義不只在回應孩子基本需求，她有自己一套對「理想的照顧」之想像，並努力達成自己對母職的標準。

洪蕙芬（2015）進一步指出「作母親」的樣態隨著時代變遷而有差異。首先，不同於過往從「重要他人」身上學習母職，年輕一輩的母親依循「專家知識」。在這樣的影響下，形塑密集母職、以孩子為中心的教養方式，使母親需花更多時間精力在照顧上。在普遍模式養家的趨勢下，這些母親為了追求經濟自主、自我價值或是丈夫養家能力不足，兼具「工作者」角色。然而，在工作要求與兒童照顧間發生衝突時，就業母親會選擇退出勞動市場，擔任全職母親或是調整自己的工作標準，而不是調整母職標準，這樣的決定也使職業婦女付出代價，進入次級勞動市場。

許碧純、邱皓政（2015）研究也提出台灣存在「母職薪資懲罰」的現象。在控制人力資本、工作條件、家庭結構與家庭資源等變項下，婦女的薪資變動受到母職角色影響有顯著的薪資懲罰現象，當個人育有子女數越多，薪資越低。進一步探究則發現人力資本為影響母職薪資懲罰之主要因素，對個人而言，教育程度越高，薪資越高；年資越長，薪資也越高，但年資對於薪資的正向影響具有效果



遞減的現象。反之，則薪資水準越低。

以 2006 年「婦女就業與婚育調查」次級資料分析，針對因結婚、生育中斷以及持續就業的已婚婦女來探討家庭生命週期事件（初婚年齡、子女數、生育間隔）對其就業型態之影響。研究結果顯示生育間隔越長的女性更可能持續就業。再者，女性目前就業類型（典型或非典型就業）受到養育孩童的影響，擁有越少小孩的婦女越傾向從事典型就業，有相關資源（家屬協助或托育）可照顧家中幼兒的婦女越傾向從事典型就業（羅予咩，2011）。換句話說，負有育兒責任的婦女主要因應策略為「務實、彈性工作」，像是上晚班或是彈性時間與易請假的工作，其次為「親自育兒的自由工作」，在家工作或是兼職工作，並與先生共同照顧（謝美娥，2009）。由此可見，彈性就業模式是婦女在平衡家庭照顧與就業下妥協的結果（伊慶春、簡文吟，2001）。

整體來說，當面臨家庭與工作雙重壓力時，婦女仍是以孩子為最優先考量，透過自我妥協或尋求非正式資源來照顧孩童，並降低工作要求，選擇工時彈性的工作者。

貳、熟齡婦女就業處境

針對本研究研究對象：「在結婚前擁有工作，因為結婚、生育因素或是家庭照顧責任而『中斷就業，再重返勞動市場就業』或『不斷轉換工作』」且年齡在「30 歲以上」的婦女，在文獻中提到四點她們共同的處境，包括：職場對於年齡的偏好、工作動機考量家庭需求、中斷後再就業的影響因素、就業所需的網絡資源。

一、年齡

年齡是影響婦女就業的因素之一。從企業人力資源部門角度來看，普遍對於中高齡者存有「體力不佳、不好管理、發展有限」等刻板印象，在應徵工作時，中高齡者很容易因為年齡的門檻而被篩選淘汰，較難被私人企業僱用。然而，與其他產業相比，服務業較願意接納中高齡者。由於服務業強調「態度」，中高齡



者因歷練豐富，處事較年輕人圓融。不過這個考量是基於找不到年輕人的情況下，才做的次要選擇（盧昱瑩，2006）。行政院主計處（2018a）指出，2017 年中高齡女性就業人口為 176.9 萬人，約占整體中高齡就業者 41.34%。在職業類別上，以服務及銷售工作人員（24.44%）為主、生產操作及勞力工（21.67%）次之，技術員及助理專業人員（18.72%）第三。而中高齡女性非勞動力者共 176.8 萬人，其中無就業意願者計有占 98.18%，進一步探究無意願之因，以「做家事」（占 53.25%）為主因，「家庭經濟尚可、不需外出工作」（占 17.00%）為次要原因。中高齡者原本就因年齡處於較弱勢之工作環境，就業類別以低技術門檻職業為主，而中高齡女性外出就業與否的考量仍受到家庭因素的影響。然而，李至孝（2010）指出年齡歧視並非僅於中高齡時期才發生，在中壯年（30-44 歲）時期就開始出現。中壯年家計負擔者若失業後要重返職場，本身會因為工作技能落差、學歷不足、健康問題等因素在求職上屢遭挫折，大部分只能選擇低薪、缺乏發展的工作。此外，在求職者學經歷相似的情形下，雇主傾向雇用更年輕的勞動力。

二、工作動機

林明思（2005）針對 31 位已婚婦女的二度就業情形進行深度訪談。研究結果顯示，這些二度就業婦女的工作價值觀與再就業動機具一致性。她們的工作價值觀以家庭中心取向為主，在就業選擇上會優先考量家庭需求。在就業動機方面，外在環境的考量優先於內在需求。促使婦女外出工作的外在因素分成兩部分：第一，親職角色的轉變。當孩童年紀越大，婦女的照顧責任減輕或卸下，則有時間可以外出工作。第二，家內經濟需求增加。當家內遭逢變故，婦女成為家中主要經濟供應者，或是家內開銷變大，婦女為分擔家計而工作；內在因素則分為四點探討：第一，安全需求。若家內出現危機，婦女若能不依賴他人，具有經濟獨立之能力，可以帶來安全感。第二，社會需求。相較於家庭主婦，長期獨自在家，生活較單一，外出工作可以增進自己與社會的連結，拓展生活圈。第三，自尊需求。當婦女外出賺錢，可以提升她對於金錢消費的自主性，並促進其對自我價值、



能力之肯定。第四，自我實現需求。婦女在工作、在職訓練裡，透過做中學、學中做的歷程，獲得自我成長。再者，這些婦女實際選擇所應徵的工作時，會評估三個的面向：自己、工作與組織，去衡量估「自己與組織的契合性」、以及「自己與工作的契合性」。其中，在自己的部分，考量的點有年齡、母職角色、個性與偏好、過去工作經驗或專業能力，其中又以年齡為最主要因素，許多公司直接以年齡限制為應徵門檻，使得二度就業的婦女在工作選擇上受限。

三、 中斷就業

首先討論「二度就業工作性質」。已婚女性中斷就業後，難以回到原職，也無法接續原來的工作經驗，尤其教育程度為高中職以下之女性，在工作選擇上有結構限制，加上中斷就業，無法累積工作資歷，因此她們多聚集在次級勞動市場（游美惠、王百合，2007）。再者，找到的工作性質會影響薪水。在「二度就業後薪資變化」層面，李筱琪（2012）根據2010年「婦女就業與婚育調查」次級資料分析，以「婦女個人屬性」、「丈夫個人屬性」以及「就業屬性」等層面為自變項，來探討對婦女「就業間斷與否」、「間斷期間」與「工資率」等依變項之影響。研究結果顯示，「婦女個人屬性」與「就業屬性」是影響就業間斷的主因，初婚年齡越早、教育程度較低、前次工作為部分工時、前次職業為非專業人員、非公職，目前工作的公司規模較小、擔任非專業人員、工作年資較短與非北區工作者傾向，其就業間斷期間較長，工資也相對持續就業者少。而在控制其他變項下，已婚婦女因婚育而就業間斷者的工資會減少10%；若考量就業間斷及教育年數之相互影響，在曾就業間斷情況下，每多受一年教育，相對工資損失達1.14%；若依就業間斷時間來看，每間斷一年，工資會減少5.52%。接著探討「職業流動情形」。在因結婚離職的婦女中，教育程度高者傾向往下流動，而在因生育離職的婦女中，教育程度高者無論向上或向下流動都比不流動可能性高。「教育」的作用對於結婚或生育離職有所不同，然而它最重要的功能為：對於向上流動者提供「助力」，對向下流動者提供「緩衝」的力量（薛承泰、簡文吟，1997）。



四、 網絡資源

李彥樺（2005）從社會網絡的觀點來看二度就業婦女在經歷結婚、生子與再就業歷程中對於日常生活的改變，並由網路規模、網絡的散佈性與距離、互動頻率、網路擴散等面向著手。研究發現，在網絡規模變化上，婦女因生小孩後，家庭成員增加（家庭網絡跨大）而產生更多的經濟需求，促使婦女出外就業分擔家計；再就業時則會將規模擴散至雇主、同事與客戶等。在網絡散佈性與距離的變化上，當婦女結婚，會以丈夫需求為主（例如：與婆家同住、丈夫工作安排）而搬遷，若離原先的工作地太遠，則可能中斷就業；在生子後，則會因孩童教育與照顧（婆家或娘家之非正式支持）需求而再度遷移，若缺乏非正式資源來照顧孩童，則會限制婦女外出就業之機會；再就業階段，距離的遠近也會影響工作機會的取得。婦女結婚後跟網絡成員互動的頻率亦會受到規模與距離影響。婦女在結婚後與原生家庭、同學的聯繫會逐漸減少；在生子後，以家庭為重，在需要婆家、娘家提供兒童照顧時，增進與其的互動頻率；再就業階段，因工作需求而與同事、客戶保持聯繫。網路中強聯繫（家人、常聯繫之外圍網絡成員），以提供經濟與家務支持為主，相較之下，弱聯繫（老同學、前同事、前雇主等）對於就業資訊的傳遞效果較好。

綜上所述，過去的研究顯示受到傳統觀念「男主外，女主內」的影響，婦女在婚姻關係中，無論是否就業皆需負擔大部分的家務與母職，這些女性因結婚生子後退出勞動市場，選擇再次就業的原因一方面是經濟考量與子女照顧責任減輕，一方面也是透過工作達成經濟獨立、自我實現的目標。然而，這些熟齡婦女因為中斷就業以及年齡等因素，在求職上屢遭困難，只能從事低技術門檻、低薪的工作，同時又需負擔家務、照顧責任，而在工作與家庭間拉扯，陷入兩難的處境。本研究期望梳理出已婚婦女重返職場中遇到的阻礙與支持，更清楚描繪出現今婦女再就業的圖象。

第二節 熟齡婦女就業之政策與方案

本節討論政府對於協助婦女就業之相關法規與措施，接著討論一般民間非營利組織如何推動婦女就業。



壹、促進婦女就業政策

在政府促進婦女就業的政策中，主要分成就業與創業兩個面向來探討。接下來先從行政院經濟建設委員會（現為國家發展委員會）「促進婦女就業措施」、「強化婦女就業方案」，與行政院勞工委員會（現為勞動部）「三合一就業服務」、「多元開發服務方案」等政策來討論婦女就業。

一、婦女就業

(一) 行政院經濟建設委員會

針對行政院經濟建設委員會提出的政策，以下整理自鄭津津（2006）、林萬億（2006）的研究，來介紹說明。

「促進婦女就業措施」，源於 1992 年 5 月 8 日就業服務法公布實施，隨後行政院經濟建設委員會依據該法第 24 條規定²主管機關對負擔家計婦女自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，並應定期檢討，落實其成效，及第 26 條：「主管機關為輔導因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練」等規定。因此，行政院經濟建設委員會於 1994 年 8 月 6 日公布實施「促進婦女就業措施」，該措施屬於「婦女人力資源發展策略」之一。主要施行措施共計四項：第一項，落實勞動法令保障婦女就業者之權益。對於事業單位透過實施定期勞工檢查、規定求才公告不得限制性別之外，並針對婦女宣導就業服務法以及婦女就業相關保障措施法令。第二項，擴大辦理婦女職業訓練，培訓婦女就業技能。依據就業市場調查來規畫職業訓練種類，並委託或補助公會、公會、學校、

² 目前就業服務法第 24 條之適用對象已修正為：「一、獨力負擔家計者。二、中高齡者。三、身心障礙者。四、原住民。五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。六、長期失業者。七、二度就業婦女。八、家庭暴力被害人。九、更生受保護人。十、其他經中央主管機關認為有必要者。」



團體等來辦理以增加女性參訓的機會。第三項，減除婦女就業障礙，以利婦女就業。第四項，加強婦女就業服務。在「強化婦女就業方案」，主要內容為：加強兩性平等教育及宣導，增加女性就業機會。提昇女性就業能力，尤以二度就業女性為要，並達到訓用合一之效用。開發女性就業機會。消除女性就業障礙。落實及增修訂促進女性就業及公平就業之相關法令。

(二) 行政院勞工委員會

行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）乃是全台推動就業最主要的單位。為了幫助失業人口能順利就業，在全台各地設有公立就業服務機構。此後，隨著 1992 年「就業服務法」公布實施，以及 2002 年 5 月公布「就業保險法」（2003 年 1 月 1 日實施），將失業給付、就業服務、職業訓練申請明訂為公立就業服務機構任務。於 2003 年起，公立就業服務機構全體推行三合一就業服務（失業認定、就業服務、職業訓練）。在一般公立就業服務站，共分成五大服務區（接待台、就業資訊區、雇主服務區、綜合服務區及諮詢服務區）。民眾除了能夠透過電腦或報章雜誌自行查詢職缺資訊外，可以至綜合服務區接受三合一服務。在綜合服務區，由專業人員提供簡易諮詢，並依民眾的工作意願、能力，提供分類服務（推介一般就業；提供政府各類短期就業方案，如多元就業服務方案），或是協助申請就業促進津貼、個案轉介。另外，對於「有工作意願，但工作能力不足、無工作意願或工作能力不足、以失業再認定 2-3 次以上」的對象，則轉至個案管理服務。諮詢服務區的服務對象為綜合服務區的後送個案，或是經其他單位轉介而來的弱勢求職者（包含弱勢婦女）。弱勢婦女（獨力負擔家計、二度就業、特殊境遇家庭、經濟弱勢戶、中高齡等），可以透過就業服務員提供個別就業諮詢、就業準備、推介就業、職訓諮詢、資源連結與轉介等服務，並參與職業訓練，培養自身第二專長（胡欣野，2007）。

另外，勞委會提出「多元就業開發方案」，專門協助經濟弱勢者就業。多元就業開發方案起源於 2000 年 921 大地震過後，勞委會為協助災民重建家園，提出「以



工代賬」措施，然該措施難以充分協助就業，因此接續提出「災區重建大軍就業方案」。2001年，全國各地失業率上升，勞委會為解決失業問題，以「災區重建大軍就業方案」實施經驗為基礎，並參考歐盟發展第三部門促進就業的經驗，發展出「永續工程就業計畫」，整合中央各部會資源，結合地方政府及其轄區法人或團體，透過補助計畫，培養失業者再就業能力，創造在地就業環境與工作機會，其後因失業情況仍未改善，且在執行過程中產生許多弊端，致使勞委會修正計畫，於2002年6月1日起更名為「多元就業開發方案」。此方案參與對象，依照計畫類型分為經濟型與社會型兩種，經濟型進用對象以非自願性失業者、中高齡失業者為優先。社會型進用對象以弱勢族群（就業服務法第24條）及其他經勞動部指定之對象為限。2009年起新增「多元就業開發方案-展翅專案」，將家庭暴力及性侵害被害人列入方案中。

在實際執行情形中，林怡君、王雲東、李佩芳（2009）以2007年度計畫（指執行期間橫跨或包含2007年）為例，當年計有1035個執行計畫，以計畫類型來劃分，有「社會型」（占42.7%）、「經濟型」（占34.2%）、「政府社會型」（占13.1%）、「銜接案計畫」（占10%）等四大類型。若以產業類別來分，數量最多為「社會服務」（占34.7%），第二為「觀光休閒」（占22.9%），第三為「地方產業」（占16.3%）。接著，來看進用人員的人口屬性，在12,712人的進用人員中，女性占58.3%；中高齡者占64.6%；學歷為高中職及以下占84.1%。整個方案進用人員以中高齡女性、學歷為高中職以下為大宗，且這些女性參與之計畫類型，以政府社會型「觀光休閒」類短期計畫（最長半年）為主。進一步探討影響進用人員離開方案後，能夠穩定就業的因素，本身就業條件為未婚、學歷較高、會使用電腦者，再就業率或穩定就業率較高，參與方案年資長短不具影響。這些進用人員後續是否穩定就業，與本身就業能力有關，先天能力不足的人，在離開方案後，仍處於失業或不穩定就業的情況。顯然，在本身條件處於相對弱勢者，難以透過該方案提升自我職業能力，達到穩定就業。

再來，若探討多元就業方案對於婦女的影響。從經濟型方案來看，張景旭（2005）發現婦女參與方案獲得的正向影響為：首先，獲得經濟支持；其次，學習技能。婦女不僅學習行業的文化、取得生涯發展相關訊息，還有考取證照；第三，取得社會資本，建立新的人際關係（同事、顧客）與社會的連結；再來，婦女藉由工作獲得成就感，調適失業後受挫的心情；最後，工作彈性，讓婦女可兼顧家庭與小孩。然而，並非投入方案的婦女皆有正向感受。當個人狀態或提供就業機會的非營利組織條件不佳時，則會產生相對的阻礙：首先，婦女因個人條件難以勝任組織分派的工作（例如：再次就業的婦女年紀偏高，難以負擔體力活或記憶力較差，需花更多時間學習新技術）；第二，工作未被充分授權，產生挫折感；第三，組織提供訓練不足，缺乏清楚的工作流程以及對員工的管理；第四，組織成員間差異大，相處不易。同事間因年齡差異，對事情觀點不同，在溝通時不太順利；第五，鑑於此為政府短期方案，政府為實際支薪者，部分婦女對非營利組織認同度低，並擔心方案結束後，再次失去經濟收入。最後，非營利組織工作時間的配置與婦女需求（照顧孩子）有衝突。

二、婦女創業

政府除了幫助婦女進入勞動市場就業，成為受僱者之外，對於欲創業、成為自營作業者的婦女，提出「女性創業飛雁計畫」，輔導婦女創業，提供諮詢、培訓以及互助平台。同時，因應缺乏創業資金的婦女，設有「微型創業鳳凰貸款」。

（一）經濟部中小企業處

「飛雁專案」乃行政院青年輔導委員會於 2000 年推動「新經濟時代婦女創業輔導計畫」，在當年秋季舉辦「女性創業座談會」，提供有意願創業女性相關訊息，2001 年發展成為全國性課程，2002 年以專案的方式推動，服務對象更拓展到婦女團體的工作人員、職業婦女，並正式命名為「飛雁專案」，2007 年增設「彩蝶計畫」，協助特定對象（單親、低收入或家暴婦女）創業。除此之外，為了讓參與學員彼此經驗交流、互相支持。在 2006 年正式成立「中華飛雁創業互助協會」，並



陸續於台灣各地創立分會，串聯起互助網絡。2013 年，由於青年輔導委員會整併入教育部青年發展署，改由經濟部中小企業處承辦，並更名為「飛雁計畫」(楊舒蓉，2007)。

現階段「飛雁計畫」輔導內容主要分為四大項（經濟部中小企業處，2016）：第一，創業知能。針對欲創業或以創業的女性提供培訓課程（創業育成班、產業主題班、領導人研習班等），創業資訊（國內外市場趨勢、政府措施、創業研究）。第二，創業輔導。依照創業者不同階段提供相應的諮詢輔導（產業輔導、經營管理、商業模式評估、取得政府資源輔導等）。第三，創業支持。此項目又分成三個子項目。「商機拓展」：透過辦理市集活動，經營「飛雁小舖」實體通路、「飛雁商城」電子商務平台，將商品推廣出去。「資金媒合」：轉介青創貸款輔導個案，輔導申請政府補助資源、投資資金，媒合民間企業資金。「創業網路」：辦理女性創業論壇、女性創業交流活動、女性創業研究以及培訓課程學員追蹤調查。第四，菁英培植。辦理「女性創業菁英賽」來遴選女性菁英企業，樹立女性創業大使典範，辦理女性菁英企業群聚活動（以 2016 年為例，執行成果如表 2 所示）。

表 2

2016 年飛雁計畫具體成果

項目	內容	參與狀況
(一) 創業知能	創業育成班、產業主題班 領導人研習班	1,448 人次 40 人
(二) 創業輔導	諮詢輔導 輔導新創事業	300 家企業、883 小時 72 家成立 (創造 212 人就業機會)
(三) 創業支持	商機拓展 南仁湖集團國道服務區	63 家企業商品上架



「飛雁小舖」、中華郵政	
「飛雁商城」	
市集活動	81 家次企業
資金媒合 申請青年創業與啟動金	236 家企業
貸款	
申請政府科技類型相關	10 家企業
補助計畫	(補助 969 萬 5 千元)
創業網路 女性創業國際論壇、青年	573 人
開路論壇	
女性創業交流活動	461 人
協助女性菁英企業參與	7 家
國際競賽、論壇及商展活	
動	
(四) 菁英培植 女性創業菁英賽	招募 130 家，選出 29 家
推薦女性創業大使名單	40 場次
至各界	
女性菁英企業群聚	173 人次
女性創業菁英個案經驗	41 家、240 小時
加值輔導	
募資演練活動、資金媒合	誘發投增資金額約 2 億 200 萬
會	元

資料來源：經濟部中小企業處（2017b）。2016 年經濟部輔導中小企業成果專刊（頁 116-117）。取自

https://book.moeasmea.gov.tw/book/doc_detail.jsp?pub_SerialNo=2017A01299&click=2017A01299#



(二) 勞動部勞動力發展署

「創業鳳凰婦女小額貸款」前身為「微型企業創業貸款」，主要為協助中高齡者創業。2007年3月起，為了銜接青輔會的飛雁專案，而開辦女性專屬的「創業鳳凰婦女小額貸款」。2009年2月，勞委會將「微型企業創業貸款」與「創業鳳凰婦女小額貸款」進行整合，更名為「微型創業鳳凰貸款」計畫，現由勞動部勞動力發展署負責。

根據勞動部勞動力發展署官網所述，創業鳳凰貸款方案內容分成諮詢輔導、創業課程（入門班、進階班與精進班）、微型創業貸款等三大項目。「諮詢輔導服務」是由不同領域的創業專家擔任顧問，欲創業者可以就自身需求申請諮詢服務。為了增進這些人的創業知能，同時開設一系列「創業課程」，從入門班創業準備著手，了解創業需評估的面向，接著於進階班提供實務課程，創業者在顧問的協助下，撰寫創業企畫書。在經過這些準備後，創業者可以參加精進班，參與主題課程與聆聽創業經驗分享，幫助自身建構更明確的創業藍圖。當創業者在創立事業時資金不足，則可以申請「微型創業貸款」。根據微型創業鳳凰貸款要點，申請者需為事業單位負責人，且具備以下4種資格：第一，「年齡」設定為20-65歲女性、45-65歲國民與20-65歲離島居民。第二，商業（公司）登記或稅籍登記未超過5年。第三，經營事業員工人數（不含負責人）未滿5人。第四，3年內曾參與政府創業研習課程18小時。貸款人貸款額度最高100萬元，限期7年，享有低利率（按郵政儲金2年期定期儲金機動利率加年息0.575%機動計息）、前2年免息（勞動部全額補貼）、免保證人、免擔保品，並且給予9成5信用保證。

觀察兩性申請微型創業鳳凰貸款之情形（請見表2），以2007年至2011年間來看，女性申請貸款的核准比率（核准人數/申請人數）71%、獲貸比例（獲貸人數/申請人數）66%，皆高於男性（陳芬苓，2012）。從2009年起，「微型企業創業貸款」與「創業鳳凰婦女小額貸款」合併後，該貸款申請對象依然以女性為大宗。截至2016年底，女性通過的保證件數維持在男性的三倍左右（見表3）（經濟



部中小企業處，2017b)。

表 3

微型創業鳳凰貸款服務統計（2007 年 3 月-2011 年 12 月）

	申請人數	核准人數	獲貸人數	核准比例	獲貸比例
男	1,014	559	506	55%	50%
女	3,672	2,597	2,412	71%	66%
合計	4,686	3,156	2,918	67%	62%

資料來源：修改自陳芬苓（2012）。我國政府協助婦女微型創業成果分析。財團法人婦女權益促進發展基金會（頁 17-18）。取自

<http://www.iwomenweb.org.tw/cp.aspx?n=F66FD3CFB8AED49D>

表 4

兩性申請微型創業鳳凰貸款之情形（2009-2016 年）

年度	性別	保證	保證	融資
		件數	金額	金額
2016	男	98	6,149	6,472
	女	314	17,820	18,758
2015	男	98	6,195	6,521
	女	293	16,307	17,165
2014	男	115	6,918	7,282
	女	360	18,424	19,397
2013	男	116	6,100	6,400
	女	336	16,500	17,400
2012	男	136	6,857	7,218
	女	454	21,710	22,852
2011	男	174	10,280	10,821



	女	544	29,327	30,871
2010	男	215	11,592	12,202
	女	769	38,723	40,762
2009	男	118	6,381	6,717
	女	741	35,223	37,077

資料來源：經濟部中小企業處（2017c）。創業貸款申請人性別統計。取自
https://www.gender.ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=y%2fY9258dU59GrN2vb76Uaw%3d%3d&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%2fwIQ%3d%3d

微型創業鳳凰貸款計劃旨在降低婦女創業的門檻，解決資金不足、創業知能不足等問題，然而，在實際執行時仍有所限制。蘇郁芬（2012）以桃園、台南縣市為範圍，訪問 20 位女性創業者使用該貸款服務的情形，在這當中有一半的婦女資金籌措方式多元，達 3 種以上（自有、親友、銀行、微型貸款等），只有 6 位婦女是以微型鳳凰貸款為主要資金來源（占總資金 50% 以上）。再者，實際申請貸款時，只有 2 位婦女拿到的資金與申請金額相符，其他人拿到的皆低於申請金額。為了因應貸款金額的落差，有的婦女透過其他管道借錢，有的則是嘗試以有限資金繼續營運。除了貸款服務外，這些婦女也反應創業研習課程能夠幫助自己具備創業基本的知識，評估自身準備程度，同時認識相關行業的創業者，增加自己的人脈。然而，婦女不一定能配合課程安排的時間、地點，而錯失上課機會，加上內容以實體店面為主，對於網路創業或從事相關行業多年者獲益有限。在諮詢輔導方面，多數創業者僅在撰寫計劃書時，接受顧問指導，創業後可能因時間繁忙，顧問背景與自身從事行業不相符而無後續聯繫。綜上所述，微型創業鳳凰貸款確實在一定程度上下降女性在創業資金的門檻，然而其他相關輔導措施未必能因應婦女需求，而效果有限。



貳、第三部門推動婦女就業服務之案例

第三部門是指除了第一部門公部門(政府)與第二部門私部門(民營)以外的事業體之總稱。在第三部門的研究中，近十多年來「社會經濟事業」是熱門的研究主題。歐洲議會針對「社會經濟」以四項特徵來定義：「以人為本、社會與經濟平衡、永續成長、民主治理、所有權與利害關係人(Liger, Q., Stefan ,M., & Britton,J. ,2016)」，若符合上述特徵之組織則為社會經濟事業(social economy enterprises)，常見的社會經濟事業包含基金會、協會、互助組織與合作社等，其中合作社為發展最久、相關規定較完整之組織。由於本研究重點聚焦於合作社，將在下一節更詳細探討，本節探討範圍以協會、基金會為主，互助組織在台灣不常見故未納入討論。

研究者盤點社會福利領域，目前從事婦女服務較知名或規模較大的非營利組織有：財團法人台北基督教女青年會、台北市婦女新知協會、婦女展業協會、晚晴婦女協會、現代婦女基金會、婦女救援基金會、勵馨基金會、彭婉如基金會……等。這些組織在面對婦女的經濟問題時，以提供經濟補助為主，雖然可以暫時紓緩婦女急需用錢的狀態，卻不是根本解決問題之道。

在這之中，有提供婦女就業服務的團體以社團法人台灣婦女展業協會、勵馨基金會、彭婉如基金會、台北市婦女新知協會為主。社團法人台灣婦女展業協會以「給魚不如教妳釣魚」的精神，提供弱勢婦女輔導及技能訓練等服務，並於2009年成立「淡水魚的店」，培力弱勢婦女，使其未來能回歸職場或自行小額創業（陳瑪利，民101年5月；許稚佳、林哲緯，民104年7月26日）。勵馨基金會自2008年起，開始推動受暴婦女階段性就業服務（準備性與支持性就業），根據處於不同時期階段的受暴婦女提供不同就業服務（林桂碧、杜瑛秋，2010）。彭婉如基金會為解決婦女照顧與就業問題，建構「社區照顧福利服務互助系統」。讓弱勢婦女經專業培訓後，來照顧職業婦女家中的孩童或長輩。它運用女性互助的方式來滿足婦女之間的需求，促進女性充分就業（鄭勝分，2011）。台北市婦女新知協會針對婦女進行創業培力，分成技能訓練、職能訓練、行銷通路、支援性措施等四部分，並開辦拼布班與手工皂班等相關技能、職能訓練課程（台北市婦女新知協會）。



另外，各縣市社會局下設有婦女暨家庭服務中心（或婦女福利服務中心），大多已委託民間團體承辦，屬於公辦民營性質，服務對象為一般或弱勢婦女。以台北為例，各個婦女暨家庭服務中心，針對弱勢婦女著重在經濟補助，同時實行以促進個案及家庭「自立」為目標之方案，舉辦技能培訓課程（例如：串珠、縫紉、家事管理等）以及就業、創業培力工作坊。目前一般從事特殊境遇婦女及經濟弱勢婦女服務工作的非營利組織，雖看到婦女在經濟、就業上之需求，然而大部分做職業訓練或是接受政府委託辦理就業服務，幫助婦女媒合工作。只有極少部分具有訓練到就業一整套體系規劃，以下將介紹彭婉如基金會與陽光廚房兩個案例，這是前述民間團體協助熟齡婦女就業的方案當中，實證研究資料較為豐富的。

一、財團法人彭婉如文教基金會

鄭勝分（2011）研究彭婉如基金會的運作模式，提到基金會如何從推動婦女安全保障，轉換到婦女經濟自主。彭婉如基金會核心宗旨為推動兩性平權、增進婦女參與政治及公共事務。由於台灣婦女受限於傳統母職照顧的角色，而難以進入公領域，因此解決婦女照顧問題、促進婦女經濟自主為首要目標。該基金會認為婦女應該由無償照顧轉換為有償的照顧工作，讓婦女自由選擇是否從事照顧工作。職業婦女因為外出就業，而需要有人來照顧家中孩童或長輩，社區弱勢媽媽有經濟需求，需要找工作，因此透過媒合讓弱勢媽媽來照顧職業媽媽家中的孩童或長輩。

該會運用女性互助的方式來滿足婦女之間的需求，促進女性充分就業，讓所有婦女皆有工作。從 1998 年以來，基金會持續推動「社區治安」及「社區照顧福利服務互助系統」。於 1999 年，成立社區服務人員職業工會，保障就業婦女的工作權益。社區照顧福利服務互助系統（運作模式如圖 1）包含五大照顧方案「保母及社區托育」、「非營利幼兒園」、「家事管理」、「居家陪伴照顧」、「老人支持服務」，並與臺北市優質保育公益協會等團體合作進行課後照顧方案，秉持社區互助的精神，欲建立 0-99 歲終生照顧系統。現階段社區照顧福利服務互助系統由彭婉如文

教基金會、台灣社區照顧協會（2006年）、台灣公共托育協會（2009年）、台灣博齡協會（2015年）組成，以非營利組織形式來運作（如表5）。

表 5

社區照顧福利服務互助系統分工

成立	團體名稱	服務內容
1997	彭婉如文教基金會	負責轉介；監督與協調服務使用者、提供者間的勞資關係
1999	社區服務人員職業工會	勞健保、工會聯誼、公會團保、就業支持
2006	台灣社區照顧協會	家事管理員培訓
2009	台灣公共托育協會	保母及社區托育(居家托育服務中心)、非營利幼兒園、課後照顧、坐月子人員培訓
2015	台灣博齡協會	居家陪伴、居家照顧、老人支持

資料來源：修改自彭婉如基金會。取自 <http://www.pwr.org.tw/page/939>

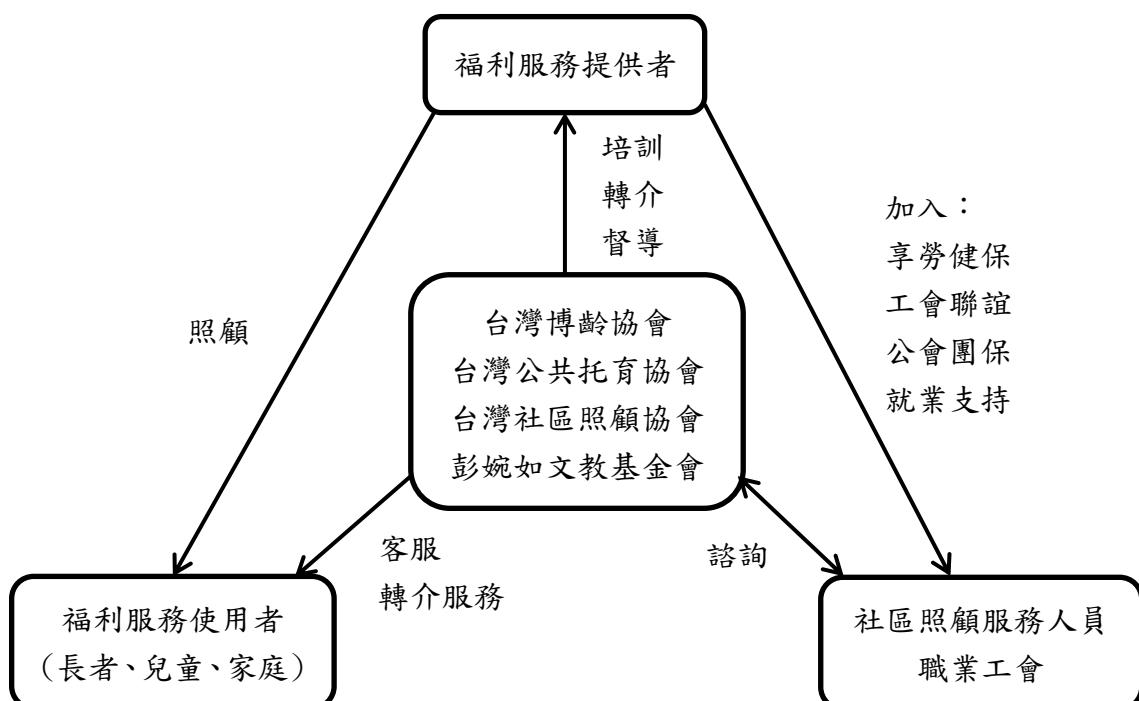


圖 1 社區照顧福利服務互助系統運作架構



資料來源：修改自彭婉如基金會。關於我們-運作架構。取自

<http://www.pwr.org.tw/about>

以下根據王百芳（2005）和吳佑珍（2003）的研究，說明彭婉如基金會的就業運作模式。

該基金會的營運機制分為「專業培訓」、「媒合就業」、「客服專線與追蹤督導」、「工會組織及在職訓練」等部分。基金會針對有就業需求的婦女，提供婦女專業訓練，也教育婦女基本的勞動權益，提升自身工作的溝通技巧。在受過完整培訓後，由基金會的執行秘書來媒合提供服務的婦女（提供者）與申請服務者（使用者）。該會為了避免形塑上下階級關係，採用服務「使用者」、「提供者」的方式稱呼婦女與雇主，同時為了確立雙方的權利義務，要求他們簽訂定型化契約書。再來，當婦女上線提供服務後，「使用者」與「提供者」皆可來電向基金會表達自身需求，這些狀況會被記錄與分析，於每週的工作會議討論與解決。此外，婦女因工作加入工會，除了取得基本勞工保障，可以定期參加在職訓練，提升職能。在參與工會過程中，也能學習參與公共事務。而在經費來源的部分，初期基金會透過政府補助來營運這些計畫，曾在2001年申請「永續就業工程計畫」，申請計畫有「社區家事管理支持系統」、「社區褓姆支持系統」、「社區國小兒童課後照顧支持系統」、「沖印出彩色人生就業工程計畫」，政府總共撥款18,490,030元（吳佑珍，2003）。後續基金會是透過「宛如之友互助系統」捐款制度來維持的運作。簡家欣（2006）提到基金會讓服務提供者（上工的婦女）與服務使用者（雇主）在簽定型化契約時，彼此協議每月定期小額捐款做為就業支持系統研發、營運之用，透過雙方的捐款，已經能支付整個系統大部份行政人事費用與辦公室開銷。

以家事管理系統為例，具有受訓意願、年齡在20歲到55歲之間、教育程度為國中以上（學歷要求依培訓內容而有所不同），需參與培訓說明會，在面試通過後繳交報名表、學費與保證金。「保證金」制度為鼓勵婦女就業所設立，若缺課時數超過10分之1或中途退訓者；通過遴選三個月內不接受由基金會輔導就業者，



則無法退回保證金。婦女結訓且通過遴選後，依規定加入「互助系統」及「社區服務人員職業工會」。隨後，基金會派人到學員家做家訪，了解學員的生活背景，並依學員意願、需求來轉介工作。在三個月內，學員經基金會輔導就業，則可拿回保證金。在整個互助系統中，彭婉如基金會扮演轉介者的角色，在遴選婦女（服務提供者）時，做好條件控管，塑造出專業與可靠的形象，使雇主信賴。另一方面，於婦女培訓後媒合適合的雇主，並在婦女與雇主在工作上的認知不同時，居中協調、溝通。

觀察彭婉如基金會的就業成效，吳佑珍（2003）以91年1月全國方案統計為例，婦女完成培訓進入社區照顧福利服務互助系統之就業率，以方案來看，就業率最高為「社區褓姆」71%，次之為「家事管理」62%，最低為「課後照顧」28%。若以基金會所服務之六個區域來看，就業率最高之區域為台北縣（現為新北市）69%，次之為台北市62%，第三為台中區與高雄區，同為45%。研究指出婦女就業率受到城市化程度以及相關業者競爭程度所影響，城市化較明顯之地區，申請照顧服務之需求越高。而且，越是福利民營化且市場利潤有潛力的行業（例如：課後照顧），來自業者的阻力會增加。在2009年，「家事管理」方案有將近50%的家管員在3年以上（詳見表6）。由此可知，基金會不管是在培訓後就業成功比率，以及後續的穩定就業上，有一定的成果。

表 6

家事管理方案之家事管理員年資

區域	1 年以下	1-3 年	3-5 年	5 年以上
台北	14%	35%	30%	21%
桃園	9%	38%	34%	19%
台中	28%	40%	20%	13%
台南	33 %	29%	28%	10%
高雄	27%	25%	38%	9%



資料來源：修改自 財團法人彭婉如文教基金會（2009）。財團法人彭婉如文教基金會年刊（2008-2009）。台北市：財團法人彭婉如文教基金會。

然而，王百芳（2005）指出在運作此服務體系時，基金會遭受到內、外部的挑戰。在組織內部：首先，社區資訊傳播管道不足。基金會在服務宣導上不充足，有許多社區居民不清楚基金會有提供照顧、家事服務。例如在南部地區，居民還是習慣依「親友介紹」來選擇照顧服務。其次，學員的動機與溝通問題。在招收學員時，部分為無就業動機的婦女，傾向在培訓後不就業，或是受訓完發現不適應工作內容而離職。基金會花時間、成本培訓婦女卻無法讓她們從事相關工作，而造成資源的浪費。在組織外部：第一，民間相關業者的反對。以社區課後照顧支持系統為例，辦理初期受到業者施壓，擔心基金會搶走學生，後來進行市場區隔，讓家長可以依需求自行選擇後，才得到家長支持。第二，對於學員在專業上的質疑。以坐月子為例，一般仍認為有專業的護理人員較占優勢，或是習慣請家中長輩幫忙。除了內、外部問題外，基金會面臨受訓的婦女無法銜接到職場，最直接的挑戰為「工作本身性質」。以「家事服務」系統為例，從家事管理員的角度來看，該工作考量到婦女本身體力負荷、需照顧家庭，而無法長時間工作，在工時安排較彈性、自主。即使用意良善，這份工作也帶給婦女不少的壓力。婦女的工作地點在服務使用者家中，環境相對封閉、孤單，通常是一個人默默工作，在必要時才會與使用者進行短暫的溝通。再來，培訓期間累積的人際網絡難以延續。婦女在受訓時，與同期學員、基金會建立起緊密的關係，卻在開始工作後，漸漸鬆散，甚至消失，難以凝聚出婦女的支持網絡。此外，家務工作內容單調、重複，長期工作下來無法獲得成就感；工作採按時計酬，婦女需承受時間壓力，在有限時間內完成工作；工作需密集體力勞動，一次服務為四小時連續的體力付出，非常辛苦，這也是婦女無法長期工作下去的關鍵。從基金會的角度來看，基金會內部人員流動率高、人員不足，缺乏完整的教育訓練制度，卻要負責當福利使用者與提供者之中介人，負擔過於沉重。



二、陽光廚房

回顧陽光廚房的文獻，以王增勇（2006）、莊靜嫻（2015）的研究內容較為豐富，以下將整理這兩篇文獻，作為案例介紹。

1990 年，張紅雅女士在台北民生社區開設筑茶坊，經營不久後，觀察到社區裡不少青少年晚上在街上逗留，遂收留他們在茶坊裡工作，慢慢地集結上百位青少年共同營運。筑茶坊也逐漸成為民眾的社交場所。往後，該社區以茶坊為出發點，結合各種資源辦活動，凝聚社區情感與共識。於 1994 年成立台北市社區資源交流協會，藉由協會進一步整合社區資源，籌辦跨社區活動，與不同單位的社工建立溝通網絡。在 1995 年到 2001 年間，張紅雅女士於內湖區辦理多次社區活動，進而發現該地區老舊社區多、弱勢人口多，需要投入更多的服務資源。同時，那裡的房子租金相對便宜、容易取得，故於 2002 年選擇在軟體園區旁租屋，作為協會與店舖的基地。自此時起，協會更名為「中華民國社區資源交流協會」，並設立「陽光廚房」。陽光廚房服務內容以「銀髮送餐」、建立「社區生活互助就業系統」、「健康料理之研發與推廣」三項方案為主軸。服務的展開源於內湖有許多獨居老人，平常料理三餐不易，期望透過「銀髮送餐」服務，定期關懷這些長輩。另一方面，同步招募有經濟需求的社區婦女來餐廳工作，培訓她們健康餐飲的技術，擁有穩定的收入養家活口。除了協助老人三餐，也致力推動外食族安心飲食，積極研發健康料理。隨著陽光廚房服務拓展，從各個管道（例如：鄰里長、社福機構、醫院等）轉介過來的弱勢婦女日益增加。在 2005 年，陽光廚房與現代婦女基金會合作，接手受暴婦女的生活重建計畫，並從原本的社區廚房進一步發展成中央廚房，將訓練規則化、標準化。在資源上，陽光廚房主要由經營的社區事業（如：賣水餃與健康餐飲）自給自足，並供應社區老人送餐服務。

以下說明陽光廚房（設立中陽廚房後）的就業運作模式：

一開始弱勢婦女會經由鄰里長、社福機構、醫院與非正式人際網絡轉介到陽光廚房。廚房工作的訓練者會依照婦女的個性、能力及潛力來訓練。訓練分成廚



務訓練與行政訓練兩部分。廚務訓練所需能力低到高分別是清潔打掃、食物清洗、切菜、烹調。行政訓練相較簡單，為清潔打掃與行政工作。觀察陽光廚房就業成效，弱勢婦女在參與廚房後有明顯的轉變。婦女透過工作，更掌握自己身心狀態，平常透過定期參與社區活動及戶外體能訓練，來改善體力與精神，並拓展自己的人脈。接著，在廚房工作後，需調整原先的生活步調，透過學習新技能建立自信心，有能力面對過往痛苦的事。除了能力培養與心態調適外，弱勢婦女相對封閉的生活，透過廚房導入的社區資源網絡，能走出來重新與人群互動。再者，婦女會具備表達自我意見的能力。由於教育程度較低或日常社交圈較小，婦女在公開場合發言常會擔心自己講不好，而害怕與他人溝通。經過不斷的訓練，婦女能夠清楚、有效地表達，與他人交流自身想法。

這些婦女在接受陽光廚房基礎餐飲與服務訓練後，除了繼續留在廚房工作外，部分婦女成功自行創業，部分轉往一般職場或餐廳。然而，這樣的運作模式也承擔相對的風險與挑戰。在成立中央廚房後，有部分婦女反映訓練太嚴格，尤其這些弱勢婦女需面對生活壓力，又要適應各種標準程序與作業要求，使得婦女適應困難，甚至離開。另一部份，在2011、2012年間，社區資源協會的成員對於陽光廚房未來的經營方針出現歧異。因此，於2012年陽光廚房歇業，於2014年轉型發展。

三、小結

在本節首先逐一探討政府幫助婦女就業、創業的政策與服務，我感受到公部門就業服務措施的有限，婦女就業服務以短期、職前訓練為主，缺乏後端的就業媒合，婦女接受這些課程培訓後，是否能夠創業或是成功到職場就業，充滿不確定性，多要靠婦女本身努力。民間非營利組織的案例分析中，看得到婦女在專業能力和公共參與上的權能提升，在方案內或同職種也呈現相當程度的就業穩定性，但是也面臨組織經營的難題。在財務面仍無法自負盈虧，多需要申請政府或聯合勸募的補助；在服務方面，彭婉如基金會服務對象以識字為基礎條件，將排除更

弱勢之婦女；在永續方面，陽光廚房雖財務自給自足，但因組織內部意見分歧終致歇業。





第三節 合作經濟與婦女就業

壹、 合作社的定義、倫理價值與原則

合作主義緣起於資本主義盛行後，當實行資本主義的國家開始產生嚴重的社會問題後，合作主義興起，成為解決方案之一。資本主義的核心精神是「競爭」，合作主義的精神是「互助合作」。合作主義跟資本主義不同之處在於：在營運事業體上，資本主義下的私人企業，著重在資本的利用，有資本的人握有權力；而合作主義則是強調以人為本，是人來支配資本，只要具備社員身分，都有權力參與事業體的運作。在資本主義社會中，經濟弱勢者（例如：勞動者、獨立小生產者、農民）集結在一起，共同籌組合作社，來改善自身生活（尹樹生，1993）。現在談的社會經濟，最早的概念即源於合作經濟。

合作社的價值與原則，最早奠定於 1844 年英國的羅虛戴爾公平先驅社（The Rochdale Society of Equitable Pioneers）。經過多次修正，國際合作社聯盟（International Co-operative Alliance, ICA）於 1995 年公布認同合作社的聲明（尹樹生，1993；Tchami G., 2007；陳伯村、趙榮松，2001）：這個聲明清楚定義合作社為「人們為了滿足他們共同的經濟、社會與文化需求，而自願透過共同擁有與民主管理的事業體。」。在倫理價值上，「合作社的基礎價值為自助（self-help）、自我負責（self-responsibility）、民主（democracy）、平等（equality）、公平（equity）、團結（solidarity），社員秉持著誠實（honesty）、開放（openness）、社會責任（social responsibility）與關懷別人（caring for others）等倫理價值。」合作社的社員需要為自己負責，若真的無法處理，才尋求他人協助，藉由互助的力量來解決共同需求。在運作組織時，以民主精神為核心，尊重每位社員的意見，不因種族、身分地位、宗教信仰、政治立場等有所不同，皆有同等的權利與義務。社員透過參與會議、選舉公共事務的代表（理事、監事等），共同決定合作社的經營方向。不但如此，合作社所需的資本、所得的成果（盈餘或虧損），皆由社員公平分配。在倫理的部分，合作社對於社員或非社員，一概以誠信為依歸，也要求社員有誠信的



美德。再來，基層合作社紮根於鄰里，須保持開放的胸懷，協助同一社區的人們提升生活、發展事業。同時，社員需能夠承擔社會責任與主動關懷他人。這些價值乃根基於公民社會。當社會有這樣的風氣才能推行合作社，同樣社員要有堅定的信念，在生活中實踐這些價值，合作社才能永續發展。

將這些價值落實在合作社經營，衍生的七大原則為（尹樹生，1993；Tchami G., 2007；陳伯村、趙榮松，2001）：

一、志願與開放的社員（Voluntary and Open Membership）

「合作社是志願的組織，任何人只要願意承擔社員的義務，均不受性別、社會、種族、政治與宗教信仰等歧視，都能入社來利用合作社業務。」想入社的人要認識合作社，除了能夠利用合作社來滿足自身的需求外，還要有心負擔責任義務。合作社尊重個人的自由意志，任何人不會因為他的身分背景，而限制其加入或離開合作社。然而，假如不具有行為能力或是品行不佳者，不肯負擔社員義務者，不得成為社員。不過，在此指的開放，並非無限制的開放，而是相對的開放。有些類型的合作社基於自身的服務能量有限，無法持續擴大規模，只能容納固定的社員數量。例如：住宅合作社提供的住屋有限，申請服務的人若超過實際能提供的數量，有些人勢必無法成為社員。

二、社員民主管理（Democratic Member Control）

「合作社為民主的組織，經社員同意的方式透過選舉或指派代表來管理合作社事務。單位合作社社員在參與決策時享有平等（一人一票）的權利，而其他層級的合作社同樣依循民主採取適當方式進行決策。」該原則清楚指出，合作社的所有社員以民主的方法，共同掌握組織的經營權，而非集中在特定人的身上。社員透過出席社員大會、討論議案以及利用合作社業務等方式參與組織。然而，在事業體要讓所有人共同管理業務，尤其是當組織人數眾多時，更不容易。因此，有必要透過選舉或指派合適的成員，來擔任理、監事或經理人，這些人是由社員授權，使他們能夠決策組織重大事務，他們需向社員負責，且不



具備合作社的擁有權。

三、社員經濟參與（Member Economic Participation）

「合作社的資本，由社員公平分擔，並透過民主方式來管理。若有結餘，社員可以依照下列目的一部份或全部項目來分配：發展合作社業務，盡量保留一部份為不可分配的共同財產；按照社員在合作社的交易額依比例攤還；以及支持社員認可的活動。」社員有出資的義務，合作社盈虧由社員共同負責。在台灣，合作社法第4條明定合作社責任制度，意即在合作社清算，全部財產不足以清償債務總額時，社員需負的責任、承擔的風險。相反地，若有盈餘，在合作社法第23、24條也指出：合作社結餘，除彌補累積損失及付息外，應提撥10%以上為公積金、5%以上為公益金與10%以下為理事、監事、事務員及技術員酬勞金；除依前條規定提撥外，其餘額按社員交易額比例分配。法定的公基金為合作社共同資產，不得分配，是為了因應合作社虧損時彌補，不會造成營運困難；公益金則是作為社會福利、公益事業及合作事業教育訓練與宣導用途使用，不得移為他用。法規清楚訂出公益金的分配與使用，這乃是合作社相較於其他經濟組織，最為不同的地方，也凸顯出合作社不以營利為主要目的的特性。合作社不僅幫助社員們解決共同問題，同時從事公益活動，回饋社會。公益金與社區發展

四、自治與獨立（Autonomy and Independence）

「合作社為自主、自助的組織。如果需要和其他組織、政府部門簽約或是從外部資源募集資本時，依然要確保合作社受到社員民主管理以及維持獨立的精神。」合作社在與外界互動時，需要保持自主性，不能受到其他組織涉入合作社內部營運，政府的影響力更是如此。合作社乃是依循政府法規運作的組織，因此，政府提的社會、經濟政策會直接或間接對合作社造成影響。合作社在面對政府時需謹慎，若政策對合作社有負面影響，應積極與政府溝通，確保合作社的權益。

五、教育、訓練與宣導（Education, Training and Information）



「合作社為了有效發展，會為他們的社員、選任代表、經理、員工提供教育與訓練，並向社會大眾（尤其是年輕人與意見領袖）來宣導合作社的本質與好處。」合作社需教育社員，讓社員更清楚合作社的理念與價值，自身的責任與權利，來增進他們對合作社的認同、支持。此外，也教導與社員生活、事業相關的知識，提升社員的生活品質。社員在合作社中不斷學習如何與他人共事，追求組織集體的利益。接著，透過訓練幫助社員更有效利用合作社的服務。在宣傳的部分，是讓社會大眾認識合作社，引發大家的興趣與加入合作社。這點非常重要，要合作社長期、永續發展，需將合作社的理念、價值推廣出去，讓更多志同道合的人參與。

六、 社間合作 (Co-operation among Co-operatives)

「合作社之間透過地方性、全國性、地域性以及國際性的合作，來提供社員取得最佳服務，並藉此強化合作運動。」合作社間的合作項目可以很多元、彈性，種類從社務至業務，數量從單項至多項皆有。透過一級合作社彼此串連、互相支援業務、社務等，甚至創造二級合作社（成員為合作社）。例如：勞動合作社向信用合作社貸款，來購買生產產品所需的材料。另外，在英國也有社間合作案例，Creative 設計勞動合作社（以下簡稱 Creative 合作社）與 Lunasa cafe 咖啡店勞動合作社共同承租店面，當咖啡店缺乏人手幫忙時，Creative 合作社社員會來支援；此外，Creative 合作社也與 Belfast cleaning society 清潔勞動合作社（以下簡稱 BCS 合作社）合作，Creative 合作社負責 BCS 合作社的名片、網頁等設計，而 BCS 合作社則負責清潔對方的工作室（陳怡樺，2017）。由上述兩個例子可看出，透過合作社共同合作，提升服務的品質，嘉惠社員。在合作過程中，規模小合作社也可以擴大經濟規模、購買力，並得到專業人員的支持。

七、 關懷社區 (Concern for Community)

「合作社應透過社員認可的政策，致力於社區的永續發展。」合作社是紮根在社區裡，與社區緊密相連，為了讓社區居民生活更好，需要招募更多當地



居民加入合作社。社員們可以依照當地的需求發展，共同決定並執行對社區有利的政策，營造安居的環境。合作社有責任維護社區環境與生活條件，在經營上，執行教育與「練習」民主，促使社員多關注社區公共事務與社會議題，從社員出發自立自利到組織互利利他，並與社區公益具有一致性，朝向「社區經濟共同體」發展（梁玲菁，2018年春季號）。

總結以上七點原則，合作社是由社員們共同出資、共同管理、共同享有剩餘的經濟組織，透過合作關係與平等原則來運作組織，社員是擁有者也是使用者（顧客、提供者或雇主）。陳伯村、趙榮松（2001）指出社員有義務出資，參與決策，遵守章則與會議決議，利用合作社業務，選出理、監事與代表等；並享有重大政策議決權、重要人事權、業務或設施利用權、資訊權、受益權等權利。理想上，具有相似處境的經濟弱勢者可以透過合作社組織，為共同利益發聲，讓決策更貼近自身需求。

貳、 合作社與性別平等

孫炳焱（2014）提出國際上的合作運動，早在 1844 年，英國的羅盧戴爾公平先驅社即提倡兩性平權。2009 年，國際合作社聯盟（International Co-operative Alliance，以下簡稱 ICA），選任 Dame Pauline Green（2009-2015 年任職）為主席（President），這是 ICA 創立 114 年以來，第一位女主席，她在任期間更致力於推動婦女在合作社的權益。2012 年，國際合作社節主題為「合作社企業培力婦女」（Co-operative enterprise empowers women）；同年，聯合國宣布當年為「國際合作社年」（International Year of Cooperatives），並於 2014 年宣布為「國際家庭農業年」（International Year of Family Farming），在家庭農業中，由於農村人口嚴重外流，是以婦女勞動為大宗，故需更重視女性在組織的參與。2015 年，國際合作社節主題為「選擇合作，選擇平等」（Choose co-operative, choose equality）。

不僅如此，在《公元二千年的合作社》一書，賴羅提到婦女在合作社的地位



與角色，有三點：第一，凡能讓婦女們完全發揮其才華與能力的合作社，將可因此享受到極大益處；第二，世界上某些區域、某些合作社，如住宅合作社，皆因婦女的影響力與領導造成極為快速的發展；第三，所以合作社的參與條件，男女都應平等，除非在傳統文化及宗教上有所限制者，不應對婦女的角色有所歧視（孫鴻沂、湯登朝（譯），2011）。以上文獻一再顯示，合作社有助於實踐性別平等，以及婦女在參與合作社之重要性，合作社也提供機會讓女性來發聲。

在台灣，2012 年起，1 月 1 日開始施行的「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)，同年，因應聯合國提出「國際合作社年」，主婦聯盟承接內政部社會司（現為合作及人民團體司籌備處）合作事業推廣計畫「合作找幸福」，在全國各地辦理合作教育講座，加深一般民眾對合作社的認識。2014 年，政府辦理 CEDAW 第二次國家報告之國際審查時，學者梁玲菁協助臺灣婦女團體全國聯合會提出「台灣農村婦女合作經濟」專題報告，深入探討 CEDAW 公約第 14 條保障鄉村婦女權益與合作經濟的關係，CEDAW 第 14 條清楚提出要發展「農村婦女經濟權」，尤其講到婦女有權「組織自助團體和合作社，以通過受僱和自營職業的途徑取得平等的經濟機會」，明確指出以合作社來協助婦女就業，報告中呼籲政府應培植婦女籌組合作社，落實婦女合作社運動。而在國際審查會最後，聯合國 CEDAW 公約的審查委員會一共提出 35 項總結意見與建議，針對公約第 14 條則在第 30 項提出四點看法，其中最後兩點為回應專題替代報告「台灣農村婦女合作經濟」，提出「敦促政府承擔農村婦女的能力建構與教育計畫，提供她們關於現代化生產、銷售、運銷及財務管理的資訊和技能」、「建議政府配置基金於農村婦女認同的方案，包含成立她們自有的各類合作社」等建議（梁玲菁，2014）。到 2015 年，主婦聯盟從 CEDAW 的視角出發，在宜蘭、台東、新竹、龍潭、彰化與台南等鄉村地區舉辦六場活動，當年更嘗試與婦女團體合作，期望透過合作社幫助女性經濟自主。近年來，因應高齡社會的來臨，照顧勞動合



作社陸續成立，也提供女性二度就業的機會。

另外，在經濟參與上，合作社除了協助女性就業外，也幫助女性儲蓄、能夠累積資產。李美潤（2013年1月）提到，在2009年，中華民國儲蓄互助協會與民間團體、政府、學者協商後，擬定「儲蓄互助社結合非營利組織推動脫貧策略實驗計畫」（以下簡稱脫貧計畫），該實驗計畫使用協會本身的預算，計畫期間為2010年1月1日至2012年12月31日，結案人數為18人。在身分上，18人中除了1位是大專生，其餘皆為單親家長，需自行負擔家計、養育子女；在性別上，17位為女性。這18人總共累積資產819,077元，有23筆貸款，貸款總額為1,971,500元。在2012年6月，為了照顧到更多弱勢家庭，內政部社會司擬定「內政部儲蓄互助培力：平民銀行試行計畫」，計畫期間為2012年7月1日至2013年12月31日，以台中、彰化、南投等地區的經濟弱勢（包含原住民、新住民、中低收入戶、單親）民眾為主，行為期一年半的經濟弱勢家庭資產累積計畫，參與該計畫的經濟弱勢家庭共計有56戶，同樣是女性占多數，資產累積達160萬元以上（張英陣，2015），2014年3月13日，內政部為延續計畫，拓展實施範圍，將計畫更名為「內政部儲蓄互助培力：平民銀行實驗方案」，持續以儲蓄互助社來進行資產積的脫貧方案。從2012年7月1日到2014年12月31日止，統計桃園、台中、彰化、南投、嘉義、台南、屏東等地加入儲互社人數，女性為109人，占總人數86.5%（翁文杏，2015）。

參、 合作社與婦女就業

2015年，ICA與國際勞工組織(International Labour Organization,以下簡稱ILO)出版一份報告，來檢視合作社組織在促進性別平等中的角色。ILO(2015)使用ILO與ICA的網絡，透過滾雪球抽樣，進行網路問卷調查，最終有581個人填答，在性別上，66%是女性，在區域上，50%來自歐洲、15%為亞洲、15%為北美洲，其他地區填答率較低。除了問卷調查，也針對18位重要的訊息提供者(key informants)進行後續的半結構式訪談。報告指出合作社對於性別平等的貢獻主要



有三項，即是就業機會的可得性、改善工作條件與促進社會利益，這三個項目有互相重疊、增強的效果，以下詳細說明：

合作社可以創造就業機會、促進婦女接觸商業市場，讓婦女開始發展自己的事業體。婦女透過籌組合作社自僱就業，也雇用其他婦女（與男士）作為員工，甚至特別雇用弱勢婦女（例如：貧窮、受性別暴力對待、教育程度不高者）。再者，合作社提供資源池（resource pools），讓婦女可以共享資源，利用合作社來生產、銷售產品及服務，並且擁有集體議價權（collective bargaining power）來與外部團體（公權力、私人機構）簽約、取得工作所需資源，婦女在這過程透過集體協商來改善工作條件。這種集體組織的方式，有助於提高金融交易、活動的透明度，改善企業效率和盈利（profitability），所有成員也共享這些利益。另外，合作社也間接促進婦女就業，在食物安全、金融、住宅、健康照顧、兒童照顧、老人照顧等方面，合作社能夠提供婦女可負擔服務，讓婦女可以安心外出就業。就社會利益而論，合作社透過集體組織、經濟充權的方式，提升婦女的地位，能夠讓她們免於暴力，加強環境保護。除此之外，由合作社引領的意識覺醒活動，也提高對於童工、童婚、愛滋病、性別暴力、酗酒等議題的能見度。總體來說，婦女參與合作社，可以改善她們的收入和生計，而在推動合作社的過程也能帶來社會利益。

除了國際組織的報告，也有相關的實證研究。Hacker, S., & Elcorobairutia, C. (1987)以工業生產合作社為例，發現無論在合作社與私人企業都存在職業性別隔離的現象，女性通常從事非技術或低技術工作（文書、行政助理等），男性則是從事技術工作。不過合作社的薪資階級差距為 3:1，意味著高階工作與低階工作的薪水差距為 3 倍，相對之下，在合作社中，婦女獲得薪水比私人企業還高。對於合作社來說，實行民主參與最大的障礙是專業技術。在做決策時，討論過程會排除較低技術的員工參與，缺乏技術與專業訓練的女性會處於劣勢。即便合作社存在這些缺點，女性在合作社獲得的工作機會、薪水與職業安全保障仍比私人企業好。整體來說，透過參與合作社，婦女改善了她們的收入與生計。合作社的運作模式



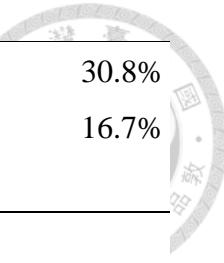
相較於一般私人企業，能夠幫助女性在勞動市場上取得更佳的工作機會與薪資。

在台灣，合作社依業務不同，主要分為消費、生產....等 10 類，觀察 2017 年整體合作社性別的參與的情形，女性的參與率占 45.5%，略低於男性，進一步看這 10 種營運項目的合作社中，超過 45% 女性參與率的有：信用合作社（占 55.2%）、儲蓄互助社（占 53.8%）、勞動合作社—工業類別（占 52.7%）、消費合作社 48.4%（各類合作社社員男女人數，詳見表 7）。各種類型的合作社皆創造就業機會，若組織宗旨與性別相關或創社成員以婦女為主，則更有可能支持婦女平衡家庭和工作。不過因信用合作社、儲蓄互助社為金融性業務，聘僱的員工需要相關專業背景，故在本研究不列入討論。另外，本研究欲探討熟齡婦女就業歷程與合作社的可能角色，目前國內合作社相關實證研究未有完全相合的主題，故只能就近似案例來初步理解，以下將參考陳佳容（2015）、尹樹生（1993）的書籍，在就業機會取得、勞動條件以及促進社會利益等方面，來介紹消費合作社、勞動合作社與婦女就業的關係。

表 7

2017 年台灣各類合作社個人社員數與性別統計

業務別	個人社員			百分比 (%)	
	合計	男 (人)	女 (人)		
專營合作社					
生產合作社					
農業	63,564	47,276	16,288	25.6%	
工業	943	612	331	35.1%	
小計	64,507	47,888	16,619		
運銷合作社					
農業	87,468	77,016	10,452	11.9%	
工業	6,332	4,636	1,696	26.8%	
小計	93,800	81,652	12,148		
供給合作社					



農業	647	448	199	30.8%
工業	3,530	2,942	588	16.7%
小計	4177	3390	787	
利用合作社				
農業	103	72	31	30.1%
工業	5,364	4,451	913	17.0%
小計	5467	4523	944	
勞動合作社				
農業	1,202	828	374	31.1%
工業	7,730	3,658	4,072	52.7%
原住民	6,287	4,018	2,269	36.1%
小計	15,219	8504	6715	
運輸合作社	21,273	20,301	972	4.6%
消費合作社	1,591,249	820,501	770,748	48.4%
公用合作社	6,934	4,172	2,762	39.8%
信用合作社	3,919	1,755	2,164	55.2%
保險合作社	5,078	3,963	1,115	22.0%
合作農場	17,651	14,690	2,961	16.8%
儲蓄互助社	219,938	101,650	118,288	53.8%
綜合合作社				
區域合作社	24,068	16,577	7,491	31.1%
社區合作社	12,575	7,559	5,016	39.9%
總計	2,085,855	1,137,125	948,730	45.5%

資料來源：

行政院主計處 (2018b)。合作事業一按類別分。取自 <https://data.gov.tw/dataset/14171>
行政院主計處 (2018c)。106 年銀行及信用合作社受僱員工性別分析。取自
https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=448&parentpath=0,7,446&mcustomize=sextarget_view.jsp&dataserno=201804120007&aplistdn=ou=data,ou=sex,ou=multisite,ou=chinese,ou=ap_root,o=fsc,c=tw&dtable=SexTarget

一、消費合作社 (Consumer's Co-operative)：由消費創造就業機會

在定義上，消費合作社係指負責經營生活用品銷售之業務，透過集體購買，



或是自己製造物品，可以降低成本，讓社員買到物美價廉的日用品。回顧在台發展情形，截至 2016 年底，消費合作社計有 1,941 家單位社（1,639,098 位社員），25 家聯合社。消費合作社又細分成學校員生消費合作社（以下簡稱員生社）、機關團體員工消費合作社、勞工消費合作社、地區性消費合作社等類型，在這些類型中以員生社最為蓬勃發展，家數占整體消費合作社 70%左右。

就運作方式而論，研究者參考梁玲菁老師在台北大學教授「合作經濟學」課程的板書內容，而繪製出勞動合作社的運作概念圖（如圖 2）。消費合作社社員負責出資。社員透過消費合作社到市場尋找產品，透過共同購買的力量，下降進貨的成本，獲得產品，消費合作社扣除成本後所得之剩餘，再依社員的貢獻度（消費利用額）攤還給社員。

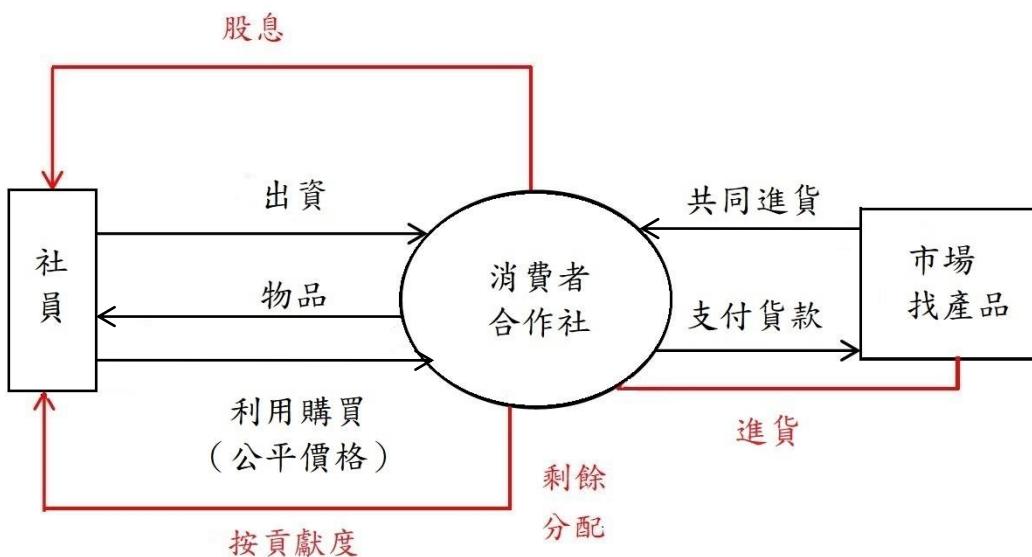


圖 2 消費合作社運作概念圖

資料來源：梁玲菁老師合作經濟學課程板書內容。(研究者自行繪製)

接下來為案例介紹，在台灣，目前以女性為主體，最為蓬勃發展的為台灣主婦聯盟生活消費合作社（以下簡稱主婦聯盟合作社），主婦聯盟合作社的組成，讓一群主婦走出家庭參與公共事務，為環境保護、食安發聲，同時提供這些媽媽就業機會，招募她們協助業務的運作（例如：處理訂貨、收銀等）。接下來以賴青松（2002），台灣主婦聯盟生活消費合作社（2015），官有垣、王仕圖、陳錦棠、杜

承嶸、韓意慈（2016）等書籍為主，其他資料為輔，來進行案例說明。

主婦聯盟合作社起源於主婦聯盟環境保護基金會。在 1986 年底，一群關心環保議題的主婦走出家庭，藉由「新環境基金會」之名，成立「主婦聯盟工作小組」，開始提倡垃圾分類、自備購物袋等行動，接著於 1989 年 3 月從「新環境基金會」獨立出來，成立主婦聯盟環境保護基金會（以下簡稱主婦聯盟基金會）。主婦聯盟基金會以環保抗爭行動起家，接著設立「教育委員會」，向下扎根來推動環境教育，同時為了培養婦女思考表達力，設立「婦女成長委員會」。後續致力於實踐綠色消費運動，在 1991 年成立「消費品質委員會」（以下簡稱消品會），同年 7 月，主婦聯盟基金會的社員組團到香港參與國際消費者聯盟 IOCU 大會，大會中日本生活俱樂部生協提到，合作社基於環保、以人為本的理念，連結生產者與消費者，力行「共同購買」，來達成永續發展，這個觀點深深啟發當時與會的社員。

1993 年，在食安問題連續爆發下，這些媽媽決定自己找安全的食物，集結一百多個家庭，開始向信任的農友「共同購買」米與葡萄。由於共同購買的成員不斷增加，業務快速成長，消品會開始思考要另外成立事業體。在討論的過程中，對於要成立公司還是合作社，卻是搖擺不定。同年 6 月，先成立「永和市潭墘社區合作社」，卻發現社區合作社無法跨區經營，故於年底又成立「台北縣理貨勞動合作社」。然而，勞動合作社只能承攬勞務，不能買賣商品，遂又成立「生活者公司」，最後，兩者合併為「綠主張股份有限公司」。在 2001 年 11 月，為落實以社員為主體的運作模式，轉型為「台灣主婦聯盟生活消費合作社」。

主婦聯盟合作社結合消費行為與環境保護。這群消費者集結起來，基於綠色消費的理念，發起共同購買，以合理的價格向生產者購買安心產品。當生產者遇到困難時，消費者也會共同來解決問題。最難得的是，在這個合作社當中，從社員到主事者皆以女性為主體，形成以女性為主體的志工文化。早期發起共同購買的幾位媽媽憑藉各自的專業背景，從生活出發，以行動來實踐綠色消費的理念，奠定了合作社厚實的基礎。翁秀綾特別關注消費者運動與婦女經濟，曾在消費者



文教基金會工作多年，長期投入消費者運動，也推廣「另類貿易」（等同於公平貿易）的概念，於後續支持江西農婦，推展兩岸三地的百合交易。後來，合作社也持續推動跨國共同購買，在社內販售雨林咖啡、巧克力、香料等。林碧霞是台大園藝系博士，長期推動有機農業與清潔用品。由於園藝的背景，協助農民解決耕種、管理上的問題，另外，也因在實驗室從事農產品分析，了解化學品的特性與毒性，研發出環保、安全的橘子油清潔用品。謝麗芬為中興園藝系學士背景，長期輔導農民解決困難，也協助灣寶社區農民發展有機栽培。這三位具有農業背景的婦女，直接參與第一線產品研發，甚至在天災或農作物滯銷時，研發食譜、將食材加工以利銷售。加上，翁美川本身為護理背景，關注精障弱勢議題，曾任台北市立療養院附屬咖啡屋的輔導老師，訓練精障病友工作。從購買運動以來，她一直在主婦聯盟合作社或「生活者工作坊」陪伴病友們進行工作治療，給予身心障礙者就業機會，甚至搭配合作社環保的理念，教導病友製作環保家事皂。

在組織發展上，截至 2016 年底，該社社員人數已達 69,802 人，年利用額高達 14 億以上，是個經營成功的典範。合作社透過好所在、取貨站來進行社區服務，這些地點不僅凝聚當地居民情感，也創造不少社區就業機會。在 2006 年，合作社的工作人員約為 160 人，經過 8 年後成長至 400 多人，這些全職員工主要負責物流、行政等工作；在第一線服務站則多聘僱兼職員工，以二度就業婦女為優先，約 150 人，這些再就業的女性可以在離家近的站所工作，並因應自身需求來排班，賺取一份收入並兼顧家庭照顧（官有垣、王仕圖、陳錦棠、杜承嶸、韓意慈，2016），在這個過程中，合作社創造了 400 多個工作機會。

二、勞動合作社（Worker's Co-operative）：勞動者自主創業

（一）定義

在定義上，本研究指稱的勞動合作社是由同一行業或職業的勞動者籌組而成，提供勞作、技術性勞務或服務。由勞動力性質相同的勞動者（Worker），共同出資籌組勞動合作社，成為社員（Member）後，同時成為擁有者（Owner）。在勞動合



作社裡，只要成為社員，不僅實際付出勞力工作，也需要討論合作社的發展（例如：工作內容、勞動權益等），共同來承擔營運的責任與風險。社員透過組織的力量，向外簽訂契約、承攬勞務，來增加自身工作機會，減少中間資本家的剝削。另外，合作社認為盈餘是由社員（勞動者）所創造，當合作社賺錢後，扣除組織營運的成本，會按照社員勞動日數依比例攤還。也就是說，社員除了提供勞務取得工資外，在年終時有盈餘時，也會依照社員勞動參與比例分配（梁玲菁編著，2004）。這種運作方式不同於一般勞工受僱於公司的情形不同，在一般公司存在勞工與雇主的關係，勞工是受僱者，雇主是依循勞動基準法的要求而需要幫員工加保勞工保險、健康保險等相關經濟安全保障，而是否加薪或是增加其他福利皆是由公司管理階層決定，勞工沒有決定權。在合作社的勞工不存在勞雇關係，不適用勞動基準法強制納保之規定，所以是否要提供勞工保險、健康保險以及加薪等相關勞動權益保障，皆由社員共同討論與自行安排。

回顧勞動合作社的起源，勞動合作社是從生產者合作社發展出來的特殊形態，以下介紹生產者合作社如何衍生發展為勞動合作社（尹樹生，1993；梁玲菁編著，2004）。生產合作社的發展受到工業革命的影響，其運作基礎的奠定主要來自法國。法國在工業革命前，以發展精緻、小規模手工業為主，工業革命後，機械工業迅速崛起，手工業快速沒落，衍生嚴重的社會問題。加上，法國缺乏大量煤、鐵，工業中心四散在各地，難以集中發展，小型機器工業仍有生存空間，故激發出「由勞動者共同出資，自行營運工廠」的思想。這種運作模式開始在各國推動，卻屢遭困難，主因為合作社的規模不大。勞動者、小規模生產者集結的資金有限，難以擴大生產規模，與大企業競爭時居於劣勢。加上，合作社採取民主自治，一般勞動者未受過組織管理的訓練，不易從中拔出企業管理的人才，勞動者的素質會影響組織決策與工作效能。因應工業生產合作社不易推行，衍生出各式變型的生產合作組織，其中以勞動合作社最為發達。不同於生產合作社，勞動合作社的社員不是自己開設工廠在裡面工作，而是以合作社的名義，對外承包工作，工作地



點較分散，執行業務時僅使用輕便的機械與工具（例如：建築業、土木業、碼頭工人……等）。

（二）在台灣現況

回顧在台發展情形，截至 2016 年底，台灣勞動合作社為 351 家，約占總體合作社 8.2%。在勞動合作社種類中，96% 為工業勞動合作社，其餘為農業勞動合作社，現在業務以營造、建築、港灣裝卸貨物、車輛搬運、漁貨搬運、清潔、園藝景觀、環保服務、看護照顧為主。1970 年代，台灣勞動合作社發展以土木、建築物等工程勞務以及港口、碼頭貨物裝卸類型為主。在 1980 年代後，台糖公司輔導其退休人員與約雇人員在各廠區籌組「製糖勞動合作社」，來承接該公司製糖與農場作業等勞務。1990 年中期，政府為了解決原住民日益嚴重的失業問題，透過行政院勞工委員會與台灣合作事業管理輔導處，來幫助都市原住民組成「勞動合作社」，承攬營建工程類勞務。接著，在 2002 年通過《原住民族工作權保障法》，該法第 8 條明訂「原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅。但自本法施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅。」與第 11 條「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。但原住民個人、機構、法人或團體無法承包者，不在此限。」等法條的保障，更促進原住民勞動合作社蓬勃發展，截至 2016 年底，原住民勞動合作社共有 192 家（內政部統計處，2017）。同時，相較於早期勞動合作社業務以工程勞務、貨品裝卸為主，開始多元化發展，增加清潔、搬運、造林……等業務，尤其受到台灣高齡化的影響，照顧服務勞動合作社也如火如荼地展開，截至 2016 年底，以照顧（護）、居家服務、病患服務、家事管理等名稱命名的勞動合作社有 55 家，占全體勞動合作社 15.7%（中華民國合作事業協會，2017）。

（三）功能

就功能而論，李桂秋、侍安宇（2012）認為可從經濟、社會、教育面向分別



探討。在經濟方面，勞動合作社運用集體談判來向資方承攬勞務，社員可以避免中間不當的剝削，能夠提高社員勞務所得、改善社員勞動條件。在社會方面，低技術與社經地位低者受限於個人條件與設備等因素，在自行承攬工作遇到困難，然而在組織合作社後，社員可以透過共同經營的方式，來向外承攬工作，增加就業機會、賺取生活所需，並減少社會問題。在教育方面，合作社透過合作教育宣導，讓社員更加了解合作的觀念，明白自身的權利，提高對合作社的向心力。另外，透過勞工安全教育演習及職業訓練，提升社員勞動品質，來增進合作社的聲譽。

(四) 運作方式

就運作方式而論，研究者參考梁玲菁老師在台北大學教授「合作經濟學」課程的板書內容，而繪製出勞動合作社的運作概念圖（如圖 3）。勞動合作社社員有一般社員，負責出資，以及勞動社員，除了出資外更有實際提供勞務。社員透過勞動合作社向市場簽訂契約、承攬勞務，市場依契約價格給予勞動合作社金錢，勞動合作社扣除成本後所得之剩餘，再依勞動社員的貢獻度（勞務量）分配給其工資，也將股息分配給一般社員。

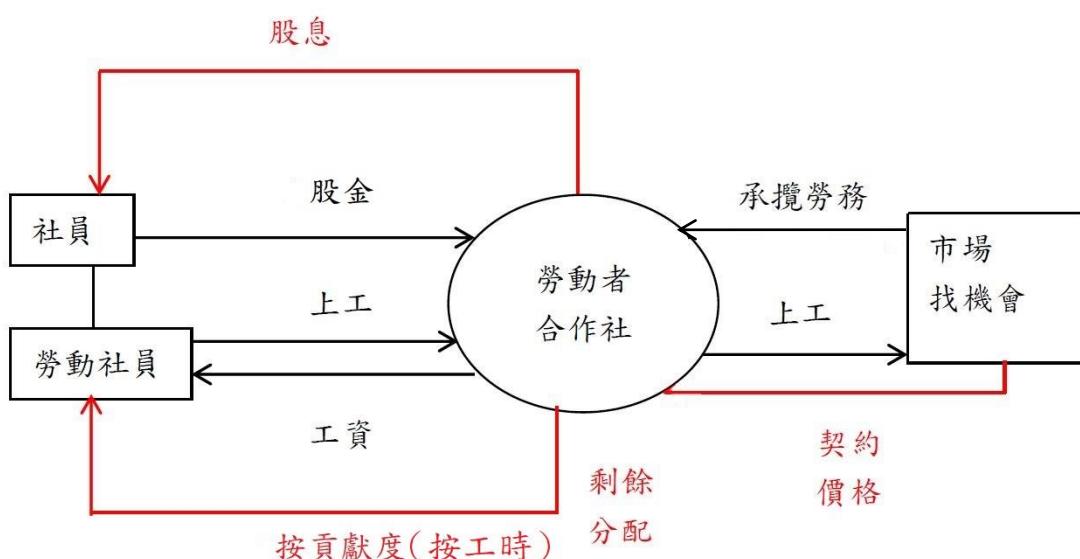


圖 3 勞動合作社運作概念圖

資料來源：梁玲菁老師合作經濟學課程板書內容。（研究者自行繪製）



(五) 案例介紹

以下整理二個與熟齡婦女相關的勞動合作社案例，台灣的屏東縣第一照顧服務勞動合作社起源於災後重建，所提供的勞務為長期照顧的居家服務，故以女性社員居多，香港的婦女勞工協會則從大學校園清潔工的倡議開始，籌組合作社以支持弱勢女工的就業。兩個合作社成立的脈絡很不同，台灣屏東縣第一照顧勞動合作社將居民就業的需求與在地照顧服務需求結合，香港婦女勞工協會其社會理念、充權婦女的概念比前者強烈許多，二者都努力以合作社來創造婦女就業機會、提升社員的勞動權益（時薪提高）。

台灣本土研究談論婦女就業場域時，很少將合作社納入探討的範圍，研究者在整理案例時也僅能蒐集到很有限的資料，仍是有許多模糊不清之處，有必要知道合作社透過哪些方式來支持婦女就業，還有婦女到合作社工作後，在工作角色、家庭角色上如何互相影響。

1. 屏東縣第一照顧服務勞動合作社

目前第一照顧服務勞動合作社相關研究並不多，以下內容將以官有垣、王仕圖、陳錦棠、杜承嶸、韓意慈（2016）、倪榮春（2017年1月，2017年秋季號）等資料作為說明。

在2009年，莫拉克颱風侵襲，屏東縣萬丹鄉成為重災區，當時屏東縣慈善團體聯合協會協助救災，後續承接內部部委託進駐該地成立「莫拉克颱風屏東縣萬丹鄉災後生活重建服務中心」，在進行受災戶需求調查時，發現最迫切的需求為創造在地就業機會，讓居民有經濟收入。然而，災後重建服務期限為三年，為了延續在地服務，在2011年8月，重建服務中心輔導成立「屏東縣第一照顧服務勞動合作社」，主要輔導在地失業婦女接受照顧服務員的訓練後從事照顧服務，有份穩定的經濟收入。該合作社自2012年屏東縣政府長期照顧管理中心重新招標時即參與投標，進而展開服務，政府部門補助合作社辦公室之房租、照顧服務員的勞健保費用與社工員的薪資，下降合作社的營運成本，避免中間剝削而使照顧服務員



薪資減少的問題。

創辦人倪榮春指出因合作社的特性，社員不僅是勞動力提供者，同時是合作社經營者，可以透過民主方式，共同討論薪資、福利、資金籌措等營運方針，拿到合理、應得的薪資。第一照顧勞動合作社，開辦服務至 5 年後，該合作社計有 62 位照顧服務員，6 位居家服務督導，1 位社工，共 69 人；服務的個案量從 0 發展到 380 個。隨著經濟規模的擴大，該社工作時薪從 170 元一步步調升至 182 元，比一般照顧服務員待遇更佳。一般居家服務機構的居服員，時薪通常維持 170 元，幾乎沒有調漲的可能性。在員工福利方面，除了比照一般公司，提供勞、健保、提存勞退準備金、年終獎金等，為拓展案量，合作社設有「開發新案獎金」，鼓勵社員開發新案，另外，成功考取證照者，也會有「考照獎金」。此外，補助交通、護腰、子女教育等費用。

2. 香港婦女勞工協會

在香港，當地非營利組織在籌組合作社上有很多行動，尤其香港婦女勞工協會是少數案例中資訊較完整的。以下會根據陳鳳儀（2013），陳錦棠等（2016），許寶強、黃洪、鄒崇銘（2004）等書籍來進行案例介紹。

在香港，爭取工人權益往往是透過以男性為主體發生的工會活動。在後工業生產時代，產業轉型，工人面對技能不足、能力不符合市場需求，而遭到淘汰，女工更是陷入困境。為了幫助這群女工發聲，香港婦女勞工協會（以下簡稱女工會）於 1989 年成立，旨在關心婦女勞動議題，透過倡議法例保障婦權，團結婦女勞工來爭取勞動尊嚴。該組織以協會為核心，底下設有 2 個工會、4 間合作社與 1 個環保團體。在運作與財務上，女工會與各組織間是獨立的，在關係上則是彼此緊密合作，各個小組、工會、合作社定期一起開會、交流，進行跨組織的交流學習。女工會最早是由社會運動起家，設立工會，集結工人力量，透過集體談判權與老闆爭取更好的勞動條件；然而，工人在一般公司工作，仍是受制於資本主義下，沒有自主權，因此，女工會進一步籌組合作社，讓工人從受雇者的身分轉



為自僱者，自己當老闆，由工人自己共商共決組織的營運與勞動權益。

回顧協會創立合作社的經驗（如表 8 所示），協會為了幫助失業女工在就業，自 1996 年籌組「女工速印互助社」，奠定其籌組合作社的基礎。在 2000 年，正逢招標小賣部，香港中文大學學生為反對大財團來經營小賣部，透過學生會遊說，積極向校方爭取以基層團體投標為優先，在此機緣下，香港婦女勞工協會於 2001 年設立「中大女工同心合作社」（2004 年向政府註冊成為職工合作社），開啟大學合作社運動的先鋒，後續於 2010 年成立「港專女工合作小賣店」、2013 年承辦「理大食+飯堂女工合作社」。另外，於 2006 年成立「環保姨姨」社區網絡，透過資源回收進行社區工作，教導居民環保意識，並於 2010 年成立「團結升級再造車衣合作社」，讓低收入的家庭婦女以環保布料縫製各類環保袋。

表 8

香港婦女勞工協會創立合作社經驗

時間	創立的合作社
1996-1998	女工速印互助社
2003-2007	環保膠樽回收合作社
2008-2018	女工菓汁店合作社（港大）
2010- 2015	女工合作小賣店（港專）
2013- 2015	女工食+飯堂（理大）
2001-迄今	女工合作小賣店（中大）
2007-迄今	環保姨姨社區回收及二手物店
2008-迄今	環保家居清潔隊
2010-迄今	團結・升級再造車衣合作社
2015-迄今	女工食+飯堂（thei）

資料來源：整理自 <http://www.hkwwa.org.hk/cooperatives-experiences/>

以前述的「中大女工同心合作社」為例，來說明婦女參與合作社的情形。在



2000 年，香港中文大學正逢招標小賣部，學生為反對大財團來經營小賣部，透過學生會遊說，積極向校方爭取以基層團體投標為優先，正當一切順利進行時，得標團體在開業前三個月卻因遇到問題退出，原為候補的女工會決定接手，最初女工會面臨資金不足的問題，透過熱心人士捐款、免息貸款，加上社員各自合資 2000 元，在 2001 年 11 月由十位中年婦女開始營運合作社。

參與合作社的婦女，有的曾經歷過負面的勞動經驗，像是有婦女因為家裡貧窮，從 12 歲就開始工作負擔家庭經濟，機械式的重複工作，犧牲自我；有婦女曾從事裁縫工作，在事業尖峰時領取高薪，後來因產業沒落而轉行至服務業，卻一直無法穩定就業，在不同工作中流轉，受到雇主的欺壓。因此，合作社的成立不僅在滿足社員經濟需求，更是讓婦女找回勞動自主權，回歸到以人為本的勞動。婦女在社內需不斷與他人溝通自身的想法，在過程中協會也會協助婦女了解社會議題，甚至有機會遊行爭取自身權益，充權婦女。

在合作社小賣店的工作由社員來分擔，學生也會擔任志工協助。例如，在合作社的「特更時間」（指晚上 11 點半到 1 點），學生會值班，讓女工可以提早回家。在勞動保障上，工資為每小時 35 元，並擁有基本的勞工法例保障、強積金與勞工保險，達到勞工團體倡議的薪資水準，這些勞動權益均由參與的社員與學生共同討論、決策。社員需參與合作社每月至少一次會議。合作社非常重視與校內學生的關係。合作社透過與學生組織合作，出版小賣店通訊、合辦社會議題活動；或邀請同學義務或拿象徵式津貼來店裡學習，有一起值班的學生，可以一起參與合作社會議，合作社另有聚會或活動，來維繫與學生的合作關係。女工與同學共同商量事務時，同時也是用自己的生命經驗教導下一代，作為經驗傳承。邀請學生參與合作社，能讓學生關注基層女工的困境、社會議題，也更明白合作社運作的精神與理念。同學不是僅為了錢來這裡打工，而是基於認同理念，反對大集團壟斷、支持以人為本的小店經營，有學生的支持，合作社才能長久的運作。另外，合作社在訂定產品價格時，重視學生的想法。除了參考市場上的價格，在調整價



格前，會諮詢學生的意見，將學生的支付能力列入考量，並請學生協助作問卷調查，了解學生與教職員的意見。合作社的盈餘用來作營運周轉、裝修保養、學習培訓、聯誼以及繳交小店稅款，並預留基金來支持學生活動，支持更多婦女籌組合作社。

3. 在台灣發展困境

洪敬舒（2018）指出在台灣勞動合作社遭逢的困境分別有：第一，小頭家創業創業的社會集體偏好。台灣的GDP曾於1963年到1996年間爆發性成長，當時流行「黑手變頭家」。謝國雄1989年的研究提出，在這個階段為彈性與靈活需求的生產體系，大工廠將生產過程分割成不同細節，透過外包或轉包給中小企業主。在整體經濟榮景下能夠降低黑手頭家營運初期的成本與風險，引發「自我創業」的風潮(引自洪敬書，2018)。然而，勞動合作社或工業生產合作社因組織率偏低、多元性不足等因素，加上整體經濟環境與政策對中小企業有利，反而成為創業者比起投入勞動合作社是基於經濟理性下的選擇。第二，勞力密集與窄化的市場業務。台灣於1934年立《合作社法》法時第3條訂定合作社六種業務，但未區分種類，直到2002年整部法大翻修時，將原本六種業務更細分為十二種，並區分出生產合作社與勞動合作社的差別。而依據《合作社事業統計年報》所顯示2017年全國勞動合作社執行業務來看，可以分成照顧服務、人力支援、運輸服務、農作景觀、藝術文化、工程服務、電腦應用、環境清潔、傳統產業與一般服務等十大類型，這些種類業務屬性多為勞力密集與體力工作，較缺少與消費者直接接觸的服務型業務，更看不到需要中高階技術的勞動合作社。在業務種類的侷限下，合作社難以吸引具有多元技能的青年加入，同時難以打入一般消費市場，只能接政府委託方案為主。第三，被政策遺棄的社會企業原型。近年來台灣興起對於社會企業的討論，而存在170多年的合作社就是社會企業的原型，尤其它明確訂定七大原則當作營運方針更是其他類型社企未見的。然而，我國政府近年來不僅在於官方人力編制上大幅縮減，關於合作社的相關預算更是日漸萎縮，導致在合



作社的推廣上受限。由上述說明可知，即使勞動合作社用意良善，但是在實際運作時還是有難度，需要政府更多的支持，才能讓勞動合作社更順利的運作。

4. 小結

研究者綜合本節提出的屏東縣第一照顧勞動合作社與香港的中大女工同心合作社之案例，與第二章第二節提出的彭婉如基金會與陽光廚房作為比較，來梳理這幾個組織運作上的異同。

在資源方面，屏東縣第一照顧勞動合作社是在災後重建，為了幫助在地居民創造更多就業機會由重建服務中心輔導成立，後續透過承接政府標案而提供服務，而彭婉如基金會在營運初期皆曾申請過政府經費補助，後續等組織經營到一定規模才能夠自立，可見政府的支持還是有一定的重要性。在規模上，彭婉如基金會是透過不同組織資源串連運作，媒合上工的女性最多，組織規模最大，而在陽光廚房與香港的中大女工同心合作社，都是以小規模為主，且陽光廚房後期因成員間缺乏合作的共識而產生衝突難永續，像較之下同樣小規模的香港中大女工同心合作社社員人數為十位，或許需要共同討論決策本身，要花費更多時間與精力來達成共識，若規模過大則難以達成。

另外，相較於第二章第二節提到的政府婦女就業、婦女創業相關政策，在支持婦女就業上，勞動部推出的就業服務，或是針對經濟弱勢者的「多元就業開發方案」仍是有限，是否能找到工作仍視求職者本身就業條件，難以真的幫助到條件相較不好的求職者，再者，為了提升求職者的技能而提供的職業訓練也不一定仍符合職場需求，難以達到訓用合一的效果。在支持婦女創業上，政府提出女性創業飛雁計畫、創業鳳凰婦女小額貸款等方式協助女性下降創業門檻，然而在實際執行上仍力有未逮，真正能使用到這些服務的婦女為少數，且提供的支持不一定符合需求，個別婦女只能靠自己單打獨鬥，自己承擔龐大的創業風險，由此可見政府政策支持有限。而在民間非營利組織推動婦女就業上，比起彭婉如基金會與陽光廚房，合作社組織運作方式相較於基金會與協會，婦女有更多機會共同參



與決策，或許因此有更好的互助系統與關係。整體來看，合作社組織與民間非營利組織比較下來，可以提供平等的支持關係，與多一點的決策，然而若要提升婦女勞動權益的保障與支持，則合作社需要達到一定的規模，才有盈餘，更多的空間去提出來討論。



第三章 研究方法

本章節會說明研究進行方式，共分為四節來說明，第一節為研究設計，第二節是介紹研究場域，並說明如何選取研究參與者，第三節為資料收集與資料分析，第四節為研究嚴謹性與倫理。

第一節 研究設計

本研究欲採用質性研究設計方式，以了解熟齡婦女的工作歷程。研究問題之一即是期望從這些婦女主觀的經驗中，更清楚去描述與梳理婦女在家庭的角色對於工作選擇的影響。在初步了解婦女過去就業與家庭照顧的經驗後，進入研究問題二，了解婦女加入合作社之後的情況，從中檢視婦女遇到什麼挑戰、得到那些支持，分析合作社在熟齡婦女工作歷程當中的可能角色。

1982 年，Bogdan 與 Biklen 提出質性研究的特質為：在自然情境收集資料，研究者本身是最主要的研究工具，重視研究現象的描述，以社會情境脈絡觀點分析現象與行為，使用歸納法進行資料分析，重視行為對研究對象的意義等六項特質（引自潘淑滿，2003）。這些特質符合本研究的「研究素材」與「研究累積」，在研究素材的面向，本研究第二章的文獻回顧已呈現提出熟齡婦女二度就業的概況，每位婦女的就業歷程，會因為個人年齡、能力、學歷或是過去的工作經驗，以及家庭組成、家內分工等條件而有所不同，這些不同也影響著婦女在家庭照顧的經驗。也就是說，這群熟齡婦女在選擇離開或再次進入勞動市場皆有其獨特脈絡與生命歷程；在研究累積的面向，現今以勞動合作社為主題的相關研究中，通常是以勞動合作社為主體的研究，探討特定業務（郵政、照顧服務等）、特定群體（原住民）的運作，著重在組織運作層面，而缺乏以婦女為主體來敘說的經驗。

因此，本研究採取質性研究取向，重視研究參與者的「主觀經驗」與「就業歷程」，在婦女實際工作的場域中，收集第一手資料。



第二節 研究場域與研究參與者

研究者在最初設定研究場域時，接觸合作經濟領域僅一年，對於實務現場尚不熟悉，故請教台北大學金融與合作經營學系的梁玲菁教授，教授推薦三、四個發展較穩定的合作社給研究者，研究者在閱讀這些合作社的相關報導、資料後，考量到發展時間、組織型態、組織規模以及社員組成等因素，最終選定台灣區居家服務勞動合作社。研究者認為該合作社原本就限定招募女性社員，且在 2018 年已經成立 15 年，有長期營運、發展組織的經驗，不僅符合本研究主題並可提供豐富的資訊。但是，研究者從單一合作社的研究難以判斷究竟是合作社的運作模式還是家務清潔的工作性質對於婦女就業有所協助。

為了更幫助我釐清，因此本研究再找一家工作性質不同的勞動合作社加以比較。研究者依據內政部合作事業入口網站，以「照顧」為關鍵字查詢勞動合作社，共有 68 家，扣除掉原本已選擇的台灣區居家服務勞動合作社，剩 67 家。在網路搜尋合作社聯繫方式（電話或 e-mail），扣除查不到的 25 家。考量研究者現居地在台北研究場域的易達性，扣除大眾運輸工具難以直接到達的 16 家。再來，基於原住民族女性工作與家庭經驗可能因文化脈絡有所不同，故排除原住民合作社 6 家。此外，期望組織營運方式穩定，婦女在合作社工作有一定的時間，因此排除截至 2018 年 6 月底成立未滿 5 年的 7 家合作社，最後剩下 13 家。這 13 家中，研究者採用電話或 e-mail 的方式詢問合作社接受訪談的意願，大部分合作社未回信或是表明需要再考慮，而無後續回應。有意願的合作社僅剩 1 家，即為新竹市照顧服務勞動合作社。

研究者主要的訪談對象是社員，從社員的角度來看合作社就業模式。在與社員訪談前，我先訪談合作社的組織工作者，兩位組織工作者皆有從組織成立時就開始參與，了解該合作社的營運方式，如何協助婦女就業，幫助我在後續分析社員就業歷程有更深的了解。研究者於 2017 年 5 月拜訪台灣區居家服務勞動合作社，玖竹（匿名），接著於 2018 年 6 月拜訪新竹市照顧服務勞動合作社的組織工作者，



耀祥（匿名）。以下研究者將整理訪談資料與雜誌報導，來說述說兩個合作社的成立背景、就業模式，再說明選定研究參與者的條件。

壹、 研究場域

一、 台灣區居家服務勞動合作社

(一) 背景介紹

在 1998 年，有一群媽媽開始關心公共議題、服務社會，在過程中發現「家裡的媽媽」缺乏資源，她們有經濟需求，卻被排除在勞動市場之外。因此，期望透過培訓這些婦女具備居家服務人員的專業，能夠自力更生，邁向經濟獨立。於 2003 年 3 月，由洪秋燕女士召集其他 6 位媽媽共同發起，向內政部申請創社，創始社員為 70 人，經內政部輔導以及創始社員的努力，於同年 10 月 6 日成立登記，並開始營運。

社員皆為女性，年齡多位於 30 歲到 65 歲區間，這些婦女有的中高齡、孩子年幼，甚至具備新住民、婚暴受害者的身分，這樣身分的婦女占全體合作社社員約 6 成左右，她們多以家庭為優先，需要照顧孩童，有急迫的經濟需求（李婉婷，2016 年 07 月），目前社員數為 149 人，實際上工人數為 70 幾位。社員是接案到案家做居家清潔，排班分成上午班、下午班，採時薪計算，一次做四個小時 1200 元，合作社會收取 12% 的管理費。

該合作社底下設有行政組、活動組、人事組、資訊組、教育組、訪視組等五組，組內的組長是另外聘來的工作人員，組長再帶 1 到 3 位社員，協助處理事務。行政組負責跟案主進行溝通聯繫；人事組負責聘僱社員相關事宜；資訊組在合作社辦理活動時，負責活動宣傳與活動花絮；教育組負責規劃社員教育、在職訓練等培訓；訪視組負責定期關心、了解社員的狀況。

(二) 就業模式

洪秋燕（2014）提及該合作社運作模式，分為四個面向：第一，辦理入社與專業培訓。在婦女成為社員前，必須先接受 123 個小時（約一個半月）的培訓，



課程包含衣物整燙、膳食管理（煮飯）以及家務清潔等，結業前一周舉行術科考試、健康檢查以及學科考試。通過學科與術科考試後，合作社內訪視員會進行家庭訪問，了解該名婦女家庭背景、生活狀況，後續於遴選委員會（行政人員與課程師資）進行遴選，及格才能正式成為社員，經媒合後上工，開始接案，到案家（服務使用者）會有一個月試用期，後續進行電訪追蹤。另外，每年春、秋兩季辦理在職訓練，聘請清潔、料理、溝通等領域專家來訓練婦女，協助她們充實職場能力。第二，支持婦女措施。在情感支持方面，為了維繫婦女間的感情，互相支持。除了同期訓練時會互相認識之外，會不定期舉辦小組聚會，讓不同期的婦女回來聚餐、敘舊，更認識彼此。而在工作支持方面，包含在職訓練與創立 LINE 群組。全體社員被加進 LINE 群組，當在案家工作發生問題，不知道如何處理（例如：新種類清潔用品使用方法）可以即時發問，與其他婦女做交流。此外，每位社員一年需參加至少 3 次的公益活動，以服務身障大人、孩童為主。第三，在營運業務時，重視「客服」。合作社透過嚴格的培訓，讓社員提供高品質的服務，讓案主滿意，將好口碑傳出去，節省廣告費用。合作社注重服務使用者的意見，透過經常性電話訪問案主，了解社員在案家服務的狀況以及處理問題申訴，由案主對社員的評鑑，成為考核社員的服務績效之一。最後，是社務運作。透過經常性法定會議（社員大會、理監事會議、社務會），促進內部良性溝通之外，在職訓練、種子師資培育、十大組組長會議、小組聯誼等均由社員共同參與，讓社員可以即時反應自身狀況與需求。

二、新竹市照顧服務勞動合作社

（一）背景介紹

該合作社創辦人早期做保險業務，因客戶介紹照顧服務遠景不錯，於 2003 年轉投入照顧服務，最初上課做照顧服務員（以下簡稱照服員），服務一年多後，發現許多有證照的照服員，缺乏工作機會。遂於 2004 年，集結這些人一起籌組照顧服務社。營運初期是以企業社運作，2007 年成立新竹市照顧服務員職業工會，協



助員工保勞、健保，於 2008 年才將企業社轉型為合作社。在 2004 年開始營運時，照顧服務社缺乏知名度，創辦人直接到醫院找病患家屬談合作，家屬在簽約後，觀察社員服務患者的情形，覺得服務品質不錯，也會將這個組織介紹給有需要的親朋好友，透過這樣的分享，照顧服務社傳出好口碑，後續才與醫院簽約接案。第一家合作對象是新竹市南門綜合醫院，一年服務期滿即結束。接著，於 2008 年與新竹市馬偕紀念醫院簽約，後於 2013 年與國泰綜合醫院簽約。截至 2018 年，該合作社主要簽約對象為新竹市的馬偕紀念醫院和國泰綜合醫院。

該合作社目前共計 50 位照服員，以女性為主，也有少數男性成員。合作社創辦人觀察，許多社員因為收入好而選擇這個行業，尤其是需負擔家裡債務的女性或是先生、孩子不工作，而成為主要家計負擔者。該合作社無特別劃分小組，進行分工，主要由合作社創辦人負責與醫院簽約、派工作，排解社員問題，成為社員與病患家屬、醫護人員間溝通的橋樑。社員在醫院做看護接案以全日型為主，24 小時領 2200 元，合作社會收取一成的管理費。由於需要全天待在醫院，無法每天回家，這樣的工作性質使得社員難以負擔家務。合作社創辦人表示，目前穩定工作的社員通常是孩子大、不需要特別照顧，20 至 30 歲的社員，因需要負擔家務、照顧工作，流動率很高。

(二) 就業模式

欲加入合作社之婦女，申請者本身須具備照服員合格證照，經創辦人面談，了解婦女對工作的看法，並且需接受兩天無薪實習，由資深社員一對一帶領，學習照顧實務技術（如：抽痰、拍背、鼻胃管餵食等）。創辦人會評估申請者工作態度與徵詢帶領社員之意見，來決定是否成為社員。在工作與情感支持上，首先，提供在職訓練，由醫院提供每年 8 小時的在職訓練，增進社員的照顧能力。第二，透過走動式管理及時排解社員問題。創辦人會不定時到醫院看看社員，了解社員在工作上有無遇到困難，可以直接跟社員討論。若社員工作壓力大也可以向創辦人傾訴其煩惱。



三、小結

兩個合作社在組織、個人層次有以下兩點差異：第一是合作社治理方式，新北的合作社因組織規模較大有組織分工，並透過內部提拔培訓社員管理能力，社員除了法定會議之外，也會分小組進行交流；新竹的合作社則無明顯的組織分工，社員參與合作社的討論以透過負責人的個別溝通為主。第二為工作性質，新北的合作社社員婦女年齡 30 到 65 歲皆有，主要是做居家清潔業務，採取高時薪、彈性工時的方式，社員可以自行選擇排多少班（時數），規劃自己在工作與家庭的時間；新竹的合作社社員婦女以中高齡為主，主要是做醫院 24 小時看護，並視情況接居家看護，密集工時累積下的高月薪，適合家庭責任少、孩子年紀大的婦女。兩者的差異，初步來看影響了不同家庭階段的婦女選擇進入該職場，但這些婦女在過程中遇到的阻礙以及支持仍待了解，或可比較婦女們選擇到合作社的原因、加入合作社前後在兼顧工作和家庭的樣態等，以指認出合作社對於婦女就業的角色。

貳、研究參與者

研究參與者選擇原則上，研究者採用非隨機抽樣法中的立意取樣，根據研究目的，為了蒐集多樣化、深入的資料，而選取能為研究問題提供豐富訊息的人、事、時、地、物等。鈕文英（2016）指出不同於量化研究，在研究初期設定好研究對象，質性研究則依照逐漸聚焦的研究問題，來選擇可以回答問題的人或事物、時間、地點；在進行資料蒐集時，會依循實際情況，來調整選取的人，直到資料飽和為止，資料開始產生重疊，而沒有新的資料出現。

在選取社員上，從年齡、過去工作經驗、養育孩童、合作社參與經驗等四個面向切入，選擇條件須包含以下 4 點：第一，年齡 30 歲以上的婦女，為本研究最初設定的熟齡婦女。第二，具有再度就業的經驗，亦即進入合作社前有其他工作經驗。為了解熟齡婦女就業歷程，並與現在於合作社就業的經驗比較，故選擇在進來合作社以前有工作經驗者。第三，目前具有家庭照顧責任，需要照顧子女、



先生或長輩等。本研究探討的是職業婦女在平衡就業與家庭照顧的經驗，故需訪問目前具有家庭照顧責任之婦女。再者，由於家庭照顧的面向多元，因此採從寬認定，不限於子女照顧，將範圍擴及先生與家內長者的照顧。第四，婦女在合作社工作至少兩年，以確保社員熟悉或參與合作社的組織運作。綜上所述，研究對象之篩選標準為年齡在 30 歲以上，有再就業經驗，目前具有家庭照顧責任，需要照顧子女、先生或長輩等，並在合作社工作至少 2 年的婦女。由於研究者為局外人，不具備任一合作社社員身分，先前無接觸這些婦女的經驗，故研究對象比較不會因為過於熟悉，而對於經驗分享有所保留或簡略。然而，以局外人的身分，要進入陌生場域是困難的，所以我皆透過兩社的組織工作者來引介符合選樣標準且願意接受訪談的社員。

在選樣方面，研究者於 2018 年 6 月到 10 月期間，根據上述的選樣標準，由兩社的組織工作者介紹，各選取 5 位社員進行訪談，共計訪談 10 位社員。受訪者基本資料如表 9 所列，名字皆經過匿名處理，用化名代替。這些受訪者平均年齡為 57.3 歲，最年輕為 42 歲，最高為 73 歲；教育程度普遍為高中職，有一位大學，一位小學輟學；在特殊身份別上，有 1 位原住民、2 位新住民，然而族群個別差異大，且不在本研究範圍，故不討論。在婚姻狀態上，6 位已婚、3 位喪偶、1 位離婚；在子女狀態上，子女數多為 2 或 3 個，孩子多半長大，至少國中以上甚至就業、成家；在同住成員上，受訪者若非喪偶或離婚，通常與先生和一位孩子以上同住。由婚姻狀態、子女狀態、同住成員來看，孩子不需要密集照顧，但有可能需要照顧先生或長輩。在過往工作經歷上，她們從事的工作有的是家庭事業，幫忙婆家或先生的事業，有的是低技術、勞力密集的工作（例如：工廠作業員、賣小吃、市場攤販等），另外，有一半的受訪者曾為了照顧孩童，而成為全職的家庭主婦（家管）。截至 2018 年，這 10 位受訪者在合作社工作年資，平均為 9 年，最長 14 年，最短 2 年，再者，除了義欣有兼其他工作，其他 9 位婦女皆是以合作社工作為主要工作。



訪談地點，新竹合作社案例是在社員的工作場域—醫院，社員一邊照顧病人一邊接受訪談，有時候會因為照顧病人而中斷訪談。在新北合作社，是等社員工作結束後到合作社辦公室，在辦公室的開放空間進行訪談。訪談次數以一次為主，時間從 33 分鐘到 109 分鐘皆有，大部分的訪談時間為 1 至 1.5 小時。訪談內容都有錄音之後謄寫為逐字稿，唯有一名婦女不願意錄音，僅以文字做紀錄。



表 9

受訪者基本資料

合作社	代號	年齡	教育程度	婚姻狀態	子女狀態	同住成員	過往工作經歷	合作社年資
新竹合 作社	志萍	60 歲以上	高職	已婚	2 個孩子 (皆就業)	先生與 2 個孩子	銀行員 家族事業—手工業 市場攤販—賣衣服 家管—照顧公公 護理之家看護	12—14 年
新竹合 作社	佩玲	40-49 歲	國中	離婚	2 個孩子 (皆就業)	無 (孩子跟先生住)	美髮學徒 遊戲場開分員 家族事業—洗衣店	7—9 年
新竹合 作社	怡君	60 歲以上	國小	喪偶	4 個孩子 (皆就業)	1 個孩子、孫子	工廠女工 (2、3 年) 家族事業—運輸木材 家管—照顧孩子 市場攤販—賣雞肉 (5、6 年) 家庭代工—洋娃娃 家管—照顧長輩 護理之家看護 廚房外場人員 (1 年多)	12—14 年
新竹合 作社	慧敏	40-49 歲	高職	已婚	2 個孩子 (1 個大學，1 個當兵)	1 個孩子	綁鐵工人 (約 15 年) 大賣場清潔員	3 年以下



郵局分揀員（大夜）

火鍋店（大夜）

郵局半日制約聘（4年）

保母

家庭代工—編織（2.5年） 3年以下

國外製鞋廠（4年）

家庭畜牧業

幼教老師

市場攤販—賣樂透

工廠女工

家族事業

7—9年

鍍金加工廠（1個多月）

工廠技術員—變壓器（6年
多）

百貨公司電器銷售員

家管—照顧孩子（10年）

中央廚房兼職人員

學校福利社賣小吃（2年）

幼教老師（近30年）

7—9年

有看護、保母證照

百貨公司食品銷售員

7—9年

國小代課老師

新竹合 佳蓉 40-49 歲 高中 肅偶
作社 (大學肄業)

2 個孩子
(皆就業)

無

新北合 文秀 50-59 歲 大學 肃偶
作社 (大學)

2 個孩子
(1 個高中，1 個大學)

2 個孩子

新北合 巧云 50-59 歲 高中 已婚
作社 (大學)

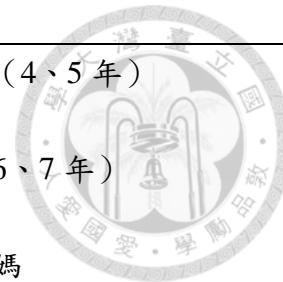
3 個孩子
(1 個大學，2 個就業)

跟先生、公公同住

新北合 義欣 40-49 歲 二專 已婚
作社 (大學)

3 個孩子
(有身障兒；2 個國中，1

先生與 3 個孩子



個就業)				家族事業—服飾店（4、5年） 開早餐店（1年） 駕訓班行政人員（6、7年） 家管—照顧孩子 學校志工—故事媽媽 有駕駛教練、保母、保險、教 保員證照 目前在合作社有做其他兼職： 機構教保員、國小助理員		
新北合 韻虹	60 歲以上	國小肄業	已婚	3 個孩子 (皆就業)	先生與 1 個兒子、兒 子媳婦、孫子	家庭農業（16 年） 家族事業—布批發商（24 年）
作社						12—14 年
新北合 玉春	60 歲以上	國小	已婚	3 個孩子 (皆就業)	先生與 1 個孩子	塑膠工廠女工 市場攤販—賣麵 紡織廠女工 工程局工友 家管—照顧孩子 看護
作社						12—14 年



第三節 資料蒐集與資料分析

壹、 資料蒐集方法：半結構式深度訪談

本研究採用深度訪談法來蒐集資料。研究者與受訪者基於平等的關係，針對某個議題，面對面進行語言、非語言的雙向交流，並在溝通過程中，共同詮釋研究現象（潘淑滿，2003）。質性研究的深度訪談依照訪談問題設計的嚴謹度，分為半結構訪談與非結構訪談（高淑清，2008）。當研究者想了解研究對象的認知、態度使用，或是對其生活、文化、信仰等不熟悉，無法確定要問哪些問題才可以收集到需要的資料，則不需事先設計訪談大綱，採用非結構訪談。若研究者在訪談進行前，對於研究主題有一定的了解，依照研究的問題與目的來設計訪談大綱，並會依照實際訪談的情境而對題目保有調整的彈性，則是半結構式訪談（潘淑滿，2003）。

在本研究，研究者使用「半結構式訪談指引」，旨在訪問合作社裡的婦女的工作、家庭經驗。研究者於2017年5月，初步拜訪新北市台灣區居家服務勞動合作組織工作者，對於合作社的成立與現況進行了解，並根據研究問題初步訂定訪綱。在2018年6月，依據第一版訪綱試訪新竹市照顧服務勞動合作社的一位社員後，再進行調整，從依主題分別詢問婦女工作經驗與家庭照顧經驗，改成以婦女就業歷程為主軸來進行提問，修訂訪綱如附錄一。訪談主要分為三面向，先了解婦女人背景與家庭照顧責任。再來，以熟齡婦女就業歷程為主軸，訪問婦女加入合作社前的工作經驗、獲得的協助與面臨的困境；再詢問加入合作社後，婦女的工作經驗、獲得的協助，與參與合作社的經驗。最後，詢問婦女在合作社就業的感受（附錄一）。研究者期望透過這樣的設計，能歸納一些類型，比較不同勞動合作社、家庭階段之受訪者情況，區辨個人與組織層次的差異。

貳、 資料分析方法：主題式分析法

本研究採用主題分析法進行資料分析。高淑清（2008）一書指出主題分析步



驟依序為：敘說文本的逐字抄謄、文本的整題閱讀、發現事件與視框的脈絡、再次閱讀整體文本、分析經驗結構與意義再建構、確認共同主題與反思、反覆檢證與檢視等步驟。研究者以下將仔細說明主題分析的步驟：

在訪談時，除了留意受訪者口與訊息之外，研究者會盡量紀錄受訪者的非口語訊息。在完成訪談後，研究者依照錄音內容將受訪者所說的話逐字謄寫下來，包含受訪者的口頭禪、發語詞等，盡可能如實呈現訪談情境。完成逐字稿謄寫後，接下來閱讀所有文本的內容，研究者先拋開對於受訪者的預設想法（如：對於二度就業婦女處境的想像、對於合作社角色的理解等），沉浸在受訪者的經驗中，在對文本有初步的掌握後，寫下自己的理解與省思。

再來，嘗試去發現受訪者經歷事件的脈絡。研究者需將標記、編碼與註解文本中的重要訊息，並決定個別的意義。研究者在文本中逐段找出關鍵字、關鍵事件或話題，將資料概念化，隨後開始發展類別，並加以命名。接著，綜合歸納或比較不同資料的差異、相同之處，有系統地將次類別與類別連結起來，建構出主題。研究者會先隨機挑選三份文本進行編碼、分析的步驟，整理出一個共用的編碼簿，後續的文本則依循編碼簿編碼，不過仍保留開放編碼，以利研究者修正。在逐步編碼的過程中，研究者漸漸梳理出說話者的在情境下的觀點與感受。接著，研究者需再次閱讀全部的文本，融入受訪者的經驗世界，寫下再次反思後的理解。透過重新閱讀文本，研究者試圖釐清文本內容不清楚的部分，審視自己有無誤解之處，並進一步檢視先前的編碼，看是否有需要增減的部分，透過這樣反覆地分析、解構，去挖掘詮釋文本隱藏的意義，將研究議題彰顯出來。經歷過上述五個步驟後，接下來是確認文本的共同主題與反思。研究者在所有受訪者分享的經驗中，透過不斷分析、轉化，逐漸聚焦成明確、重點的主題，歸納出研究現象的共同經驗。在確認共同主題時，同樣進行反思，確認主題命名的合理性、主題與次主題間的關聯性等。除此之外，研究者定期與指導教授討論編碼與各個主題描述、詮釋方式，透過多次對話，幫助研究者有更深的理解。



第四節 研究嚴謹度與倫理

壹、研究嚴謹度

本研究將依循 Lincoln 和 Guba (1985) 提出的四個信賴度的指標（引自鉢文英，2016；高淑清，2008），來檢視研究嚴謹度，並說明將採取哪些方式來提升研究品質。

一、可信性 (credibility)

可信性係指研究資料本身的真實程度，相當於量化研究的內在效度。為了讓所收集的資料更貼近受訪者的實際經驗，以提升可信度方法為：三角查證，在訪談社員後，進一步訪談組織工作者，透過多方觀點來查證資料的真實性；使用充分的參照資料，例如合作社負責人與不同社員的訪談、研究者在訪談現場觀察的筆記、合作社相關報導等。

二、可轉移性 (transferability)

可轉移性係指研究者對於受訪者描述的感受、經驗，能夠有效轉換成文字描述，相當於量化研究的外在效度。研究者採取立意取樣，受訪的合作社和社員不以具有代表性為前提，但分析及撰寫時會盡可能描述受訪者的特徵和情境脈絡，讓讀者可以充分理解和判斷資料可以適用的範圍。另一方面，後續進行正式研究訪談時，徵求受訪者同意後錄音，製作逐字稿，以利分析時厚實描述 (thick description)，適度還原受訪者的樣貌。

三、可靠性 (dependability)

可靠性係指研究結果具有一致性，相當於量化研究的信度。研究者在最初接觸受訪者時，即做好充分溝通，建立信任關係以及確認雙方的權利與義務，讓受訪者可以放心、沒有顧慮地分享。本研究為提升訪談時的相互理解，研究者已進



行前導研究，試訪合作社負責人與社員，實地了解熟齡婦女的工作和家庭照顧經驗，並修正訪綱的提問順序和用詞，避免研究者個人經驗和文獻閱讀所帶來先設理解，而對受訪者造成困擾或曲解。之後，研究者針對訪談內容謄寫的逐字稿，進行反覆地閱讀與分析，並使用省思日誌、與指導教授討論等方式進行比對，以確保研究結果的一致性。

四、可確認性 (confirmability)

可確認性係指研究結果的客觀性與中立性，研究者需要確保研究結果是扎根於研究資料，而非自身主觀的想法。為了提升可確認性，研究者使用前述提到的研究參與者檢核與省思日記等方式，加上與指導教授討論，來反覆檢視自己是否將太多主觀想法投入研究裡，而影響資料的分析與詮釋。

貳、研究倫理

在社會工作的場域中，研究對象通常是在社會上相對弱勢的群體，因此，研究者在研究過程中會謹慎與明確遵守以下的倫理規範。根據鈕文英（2016）一書，研究者將研究倫理分為三部分討論。

一、自願參與與告知後同意

在研究進行前，研究者先徵詢該合作社負責人，經同意可以與社員作訪談後，再由負責人引介合適的受訪對象。本研究對象皆為滿 20 歲成年女性，具有行為能力者，可以依循自身意願來決定是否參與研究。研究者在進行研究前，會進行說明，除了清楚告知研究對象，本研究的目的以及研究流程，也會再三強調她們有「拒絕參與」與「隨時退出」研究的權利，尤其告知她們如果拒絕參與研究，也不會對於她們的工作產生任何影響。在說明相關事項後，會詢問她們的參與意願，若願意參與則會簽屬知情同意書，再進行研究。另外，研究者會留給研究對象自己的聯絡方式（如附錄之研究同意書上所列電話及電子信箱），若受訪者在接受訪



談後，對於研究有任何建議與回饋，可以藉由此管道聯繫到研究者。

二、隱私權與保密

由於研究者是訪問特定組織內的社員，當在她們談及在合作社工作經驗或是個人身分背景時，可能會被辨認出身分。有鑑於此，研究者所有蒐集到的資料都會遵守保密原則，第一手資訊僅有研究者與指導教授知悉，在後續資料呈現時採取匿名保護，以其他化名稱呼受訪者，避免顯示出任何可供他人辨識身分的訊息。另外，研究者在訪談研究對象時，是採取先錄音，並將錄音內容打成逐字稿，研究者也會說明資料的用途，以及處理與保存方式，研究參與者也可以提出對於資料的保存、呈現方式等意見。

一、受惠與傷害最小化

本研究主要是在詢問合作社社員工作經驗與家庭照顧經驗。其中會訪問受訪者先前工作經驗與遭遇的困境，或是家庭照顧經驗時，可能會引發受訪者回憶起受挫的經驗，而產生壓力或負面情緒反應。因此，研究者在訪談過程，會審慎留意婦女在回答問題的狀態，若婦女不願回答可以拒絕答題，或有不舒服的感受時，會先暫緩訪談，等婦女情緒穩定後再繼續進行；若婦女想中止訪談，不用說明任何原因即可中止。另外，若婦女表達某些內容不適合錄音或呈現在論文中，研究者會尊重其意見，採取相應的處理方式，並且在論文公開發表前，再次檢驗與確認發表內容不會傷害到受訪者或相關人士（例如：社員的家人、合作社其他社員等）。另外，在訪談的過程中，除了研究者取得資料，也期待研究參與者能在整理、表述個人經驗中，獲得啟發。在研究財力的限制下，在訪談後研究者會贈予受訪者卡片表達謝意，並詢問對方是否想要看到研究成果，需要摘要或是全文，在依其需求而寄送論文紙本或電子檔。



第四章 研究發現與討論

本研究欲回答「熟齡婦女在就業歷程中遇到的困境與獲得的協助」以及「合作社與熟齡婦女就業的關係」兩大研究問題。在本章研究者整理受訪者的訪談逐字稿後，在第一節一開始會描述與分析婦女在婚、育前後就業（包含找工作、就業期間）與家庭照顧的情形，在這歷程中獲得的協助為何，最後從合作社角度來看與熟齡婦女的關係。

第一節 熟齡婦女家庭與工作的處境

壹、隨結婚、生育階段而轉換工作

本研究在講述熟齡婦女就業情形時，以婦女的家庭照顧責任，分成兩部分討論，一部分是子女照顧責任，一部分是長輩照顧責任。在子女照顧責任上，是以結婚、生子兩個明顯的時間軸劃分，婦女在這歷程中負擔家務、母職以及在職場的狀況，尤其是子女學齡前期（0—6 歲）需要密集母職照顧時，婦女是否就業，將就業狀態分成「持續就業」、「中斷就業」與「未曾穩定就業」。在「持續就業」的部分，婦女婚、育時可能選擇持續做「正式全職工作」，或是因應家庭需求轉而投入不同屬性職業，像是做兼職工作或是在非正式部門工作；在「中斷就業」的部分，依照中斷就業的時間，又分為「結婚離職」與「生育離職」，如果婚前有工作，但結婚後離職到最小子女出生都沒有工作，即為「結婚離職」；如果婚前和新婚期皆有工作，但生育後沒有工作即為「生育離職」。「未曾穩定就業」則是指從婚前到結婚、生子階段，均未就業。另外一部分，則是家中長輩照顧責任，若婦女曾因照顧長輩而中斷就業，則稱為「照顧長輩離職」（請見圖 4）。

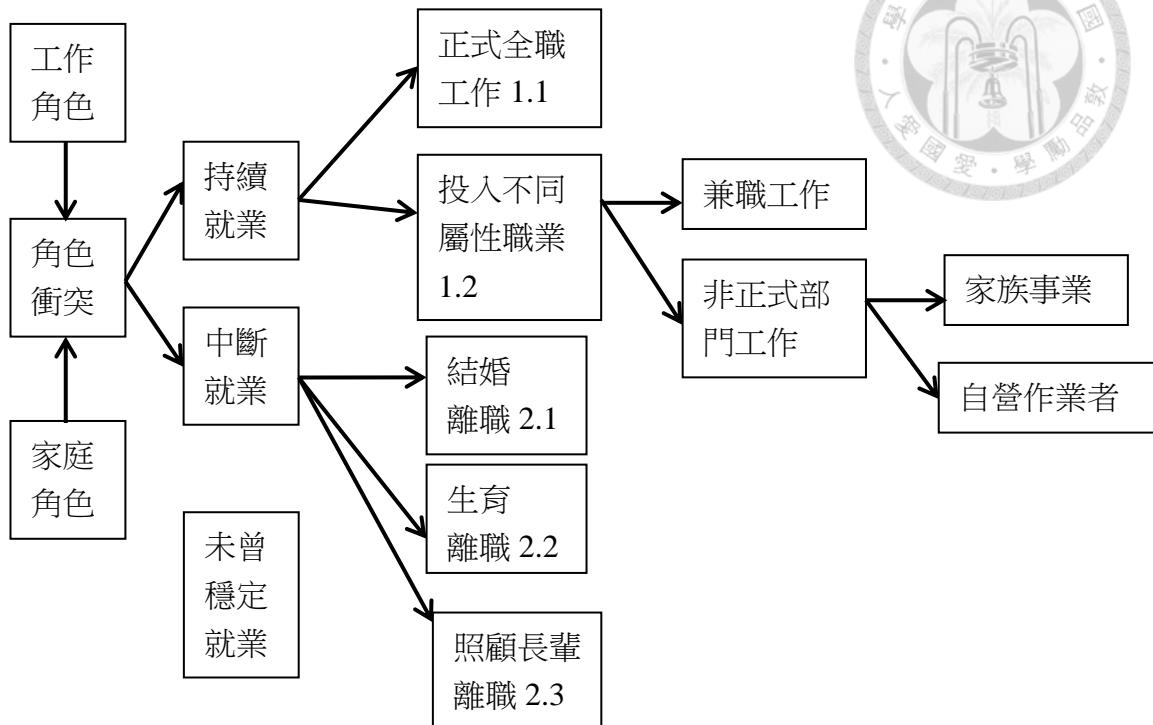


圖 4 熟齡婦女在各家庭階段就業情形

表 10 受訪者在各家庭階段就業情形

	婚前		新婚期		最小子女學齡前 期 (0—6 歲)			最小子女學齡期 (6—12 歲)			最小子女青少年 期 (13—18 歲)			最小子女上大學或成 家期 (19 歲以上)			
志萍														OO		XX	
佩玲														XX	XX		
怡君		OO												# #	OO		XX
慧敏														XX			
佳蓉	# #														XX	XX	
文秀								#		XX	XX	XX	X				
巧云									OO	XX	XX	XX	XX	XX			
義欣								X XXX	XX	XX	XX						
韻虹																	X
玉春																	X



圖例說明

	：就業—正式全職工作
# #	：就業—兼職工作
////	：就業—非正式部門
XX	：就業—合作社
	：家管
OO	：家管—照顧長輩

根據表 10 所示，十位受訪者在婚、育時期，選擇「持續就業」者有巧云、韻虹、佳蓉，選擇「中斷就業」者，屬於「結婚離職」為玉春，屬於「生育離職」為義欣、文秀，而「未曾穩定就業」為慧敏。另外，在「中斷就業」中，有一類為「照顧長輩離職」，照顧長輩的責任不限定在家庭婚、育階段，任何階段都有可能隨著長輩身心狀態改變而需要照顧，受訪者怡君、志萍、佩玲曾因為需要照顧長輩而中斷就業，以下逐一介紹婦女從婚前到現階段在合作社就業與家庭情形。

一、 持續就業

從婚前到結婚、生子階段仍持續在工作者，稱之為「持續就業」，受訪者中巧云、韻虹、佳蓉為此類代表。這類婦女在結婚後可能面臨與婆家同住，但是不需要跨縣市遷移，故可以保有工作，不受影響，持續在原職場就業，或是婚後跨縣市遷移，隨著婆家或先生本身有經營事業，則一起投入家族事業，成為輔助先生工作的角色，可以較彈性安排工作與家庭的時間。另外，在婦女生子後，可透過非正式支持系統（例如：婆婆或先生）或正式支持系統（例如：教會課後陪讀班、保母）協助分擔照顧孩童的責任。

1.1 正式全職工作

巧云高中畢業後，開始在擔任幼兒園老師，結婚後隨著先生住到婆家，持續



在幼兒園工作，曾帶過幼幼班、小班、中班、大班等不同年齡層的孩子，帶班級的時候需要在一個月內要一一打電話給孩子家長進行訪談，並做紀錄，平常午休時間有空時會跟其他老師閒聊，如果是帶高年級（中班、大班）則需要批改作業、寫家庭聯絡簿。在 24 歲左右結婚，生子後延續在幼稚園的工作，在孩子上幼兒園前，由於先生是大夜班，白天由先生、婆婆一起照顧孩子，等幼兒園下課與值班結束後，大約五點半回到家再接手照顧。等孩子年紀大一點，帶去自己任教的幼兒園上課，在自身工作職場，就近照顧，在學齡期時，孩子放學則參加教會的課後班，等下班後她才去接小孩。她當了將近 30 年的老師，在這期間也轉換過幾間幼稚園，每間都待了八年以上，然而在最後一間幼稚園未被續聘，待業期間接連面試幾間幼兒園都沒有上。在婚育時期持續就業的巧云，當時找不到工作加上婆婆生病，轉為「照顧長輩離職」階段，成為家庭照顧者，全心照顧婆婆，過程中也考取看護證照，照顧了三年。後來因為小孩上教會課後班而接觸教會，進而得知聯合勸募公益 2.0 方案，最初由教會社工推薦去上創業培訓課程，但是她在評估後覺得創業辛苦、風險高，只好打消念頭，接著社工又建議她到合作社工作，故進來新北合作社受訓，此時孩子大概小三、小四左右。

2.1 投入不同屬性職業

韻虹從小住在鹿港，原本有上小學，上到小二因為被老師體罰，不願意上學而中斷學業，故不識字，輟學後一直跟著家裡務農，每天種田、拔草，住在家裡二十三年，結婚後就跟著先生北上來台北。當時先生自己有在經營事業，是布料的批發商，向別人進貨再外銷出去，她也一起幫忙。在生子後，同樣一邊工作一邊帶小孩，孩子個性乖巧在求學階段時，放學回家後等她煮飯，吃完就待在家裡看書。這份家族事業持續做了長達約 24 年，在民國七十幾年，先生生意做一做，不小心碰到支票被跳票，欠債將近一千萬，當時先生很痛苦，家裡沒有錢，為了還債韻虹才開始出來找工作，經朋友介紹來到新北合作社工作，出來工作時，她已經六十歲，孩子都在工作賺錢。一開始到合作社要繳培訓費用，但是她沒有錢，



合作社讓她先欠著，後續用工作來抵這筆錢，之後才賺錢還債。韻虹現在與先生、兒子、媳婦與孫子同住，家務都由媳婦打理，在媳婦剛生小孩時，已到合作社工作，媳婦也去上班，所以孫子交由兄嫂照顧。

佳蓉是東南亞移工。由於家庭經濟吃緊，從6、7歲就開始幫忙家計，做家庭代工，14歲時爸爸因病過世，高中持續半工半讀，從工廠拿材料做產品，採按件計薪，高中畢業原本繼續升學，但是念到大二沒錢繳學費，單靠媽媽無法支撐家庭經濟，只好輟學回家工作，回家後依舊做代工，因表現不錯被公司外派到俄羅斯皮鞋工廠工作，她當時沒有製作皮鞋的經驗，需要從頭學技術，產品做錯損壞時會扣薪水，非常嚴格。她在當地結識另一半（同一國家）而結婚，婚後持續在工廠工作。後來產子，生下一對雙胞胎，開始放產假，等孩子九個月大、四年合約一滿，結束工作回國。回國後，沒有繼續跟公司簽約，在家裡一邊照顧孩子，一邊養雞、豬來賣錢當生活費。等孩子3歲才到外出就業，去當幼兒園老師，趁下班回家後同樣養動物來補貼家用。隔5年先生過世，由於幼教老師薪水低而辭職改到市場賣樂透，然而同業競爭激烈，賺的錢還是不夠多。在孩子11歲時，一想到孩子未來的學費、生活費，為了賺更多錢而選擇到台灣，孩子則留給母親照顧。來台灣前佳蓉先受訓，要會基本自我介紹，清潔打掃、煮飯，也學翻身、拍背、換衣服等基礎照顧，最初是做居家看護，一年半後回國，又再度來台在工廠上班。佳蓉在工廠工作時，本身對於做看護有興趣，私下跟東南亞的看護打聽，才決定報名看護培訓，考試當天合作社創辦人耀祥有來介紹工作，透過同事朋友的協助，跟耀祥約面試，才來到新竹合作社工作。

這三位受訪者雖然在婚育時期皆是持續就業，然而面對工作與家庭雙重角色壓力的方式不同，有的延續婚前的就業模式，有的則轉換模式。巧云在婚育階段皆是做全職工作，在轉換工作待業期間，因婆婆生病而轉為「照顧長輩離職」階段。韻虹婚前在非正式部門工作，婚後持續。佳蓉婚前在正式部門工作，婚後則轉投入不同屬性的工作，進入兼職或非正式部門（家族事業、自營作業）。



二、 中斷就業

婦女婚前有工作，結後面臨家庭與工作雙重角色時，選擇辭職轉而擔任家庭主婦，稱之為「中斷就業」，依據中斷的時間點，又分為三類，一類為「結婚離職」，以受訪者玉春為代表，一類為「生育離職」，指的是婦女在婚前有工作，持續到新婚期，在生育階段則辭去工作，擔任全職家庭主婦帶小孩，以受訪者佳蓉、文秀、義欣為代表，最後一類為「照顧長輩離職」，以受訪者怡君、志萍與佩玲為代表。

2.1 結婚離職

在結婚離職的部分，研究者在訪談過程中，僅有玉春提及自己在結婚時辭職從事家庭主婦，等孩子全部成年外出工作，才重返職場。玉春在苑裡出生，國小畢業後在塑膠工廠工作，做一陣子後 13 歲隻身一人到台北，跟著阿姨在祖師廟賣麵線，麵線生意沒做之後，有時回家鄉、有時北上，來來去去。後續透過家鄉熟人引薦，一群人集體北上去紡織廠工作，與其他女工同住在工廠，過著團體生活，玉春不是很適應，恰巧朋友跟她說工程局那邊有缺人，她就辭職改去工程局當工友，每天負責接聽電話與料理工程師的午、晚餐，等他們從工地回來吃飯，待晚上工程師回家後，她一個人住在那邊，做了一年多因為結婚而辭職。婚後當全職的家庭主婦，開始打理家務，在生小孩後，同樣在家掃地、煮飯、洗衣以及照顧小孩。當研究者詢問這段期間是否有考慮出去工作，玉春則回應她大部分的時間都忙於照顧家庭，無暇工作。到了五十幾歲，她因跟別人投資股票失利、賠了很多錢，整天壓力很大，覺得愧對家人，加上看到鄰居都很努力在工作，覺得自己閒置在家裡很浪費，才出來找工作。有這個念頭後，跟著在廟裡認識的朋友一起去找工作，原本到彭婉如基金會報名培訓課程，工作人員以年紀太大婉拒，後來該基金會又決定開放名額給她時，她已經在紅十字會參加看護的培訓，上完後又經朋友推薦去上新北合作社的培訓。當時她兼兩份工作，一邊擔任看護，一邊去做居家清潔，後來覺得忙不過來，等看護服務的個案一結束，就全職在合作社工



作。來合作社的時候，孩子已經成年在市場擺攤賣衣服，先生退休在家，玉春還是要自行負擔家務，趁休息時打掃家裡。自從重返職場後，她開始有經濟來源，她說「這樣賺錢至少我經濟來源較快活，我手頭也比較鬆，不然以前我靠丈夫真的都要伸手向他要.....我十幾年出來賺錢，我不曾找他拿錢，我都自己，阿家裡開銷也是都我在、經濟也都是我在煩.....」，所賺的錢除了還本身債務，也幫忙兒子支付生意的貸款與勞健保費用。

2.2 生育離職

義欣二專畢業，結婚前住在南部，曾經擔任過國小代課老師、百貨公司食品銷售員，又到哥哥的服飾店工作，做了四、五年左右。結婚後跟先生搬來台北住，與先生的家人同住一棟獨棟，其他親戚也住在附近。剛結婚時，跟嫁到台北的姊姊合夥開早餐店，賣給附近學校同學，做了一年後因生意不好而收起來沒有繼續做。不做早餐店後，有一段空窗期，當時生下第一個小孩，開始照顧孩子，等孩子兩歲半，才去住家附近的駕訓班上班，工作職場算是友善的，如果太晚下班，可以將孩子接去公司就近照顧。後續又生了兩個孩子，第二個孩子生下來就交給姊姊帶，生到第三個孩子時發現是顎裂，義欣只好辭職，成為家庭主婦專門帶小女兒。當時覺得很難過，坐月子時常以淚洗面，照顧孩子的過程中，發現二女兒（當時兩歲半）狀態不太對，帶去給醫生看，醫生診斷是自閉症。在雙重打擊下，義欣常常情緒不穩定，那時小姑陪伴她，幫忙她帶三女兒，她則專心來帶二女兒，帶孩子去做治療、復健。義欣提到孩子在兩歲半到小二這段期間尤其不好照顧，造成她極大的壓力。

.....因為她每天晚上都要起來哭的捏，每天晚上都要起來大哭，睡覺到了快兩點的時候她一定起來大哭，哭完之後然後再笑一笑就睡著了，我們這個老二，快被她搞瘋了.....（義欣）

由於義欣家裡是以先生為主要的家計負擔者，但是先生的職業是貨車司機，很辛苦、工作又不是很穩定，需要她也出去賺錢，加上照顧身心障礙的孩童很辛



苦，期望能夠轉換自己的心情，而選擇再度就業。

.....其實你是希望心裡要有一點寄託的，你不希望整天一直、一直面對她，你知道嗎？你那種外面可以有、有天空讓你可以去你就會想要出去啊，想要有什麼機會可以去、去、去 touch 什麼你就去接觸這樣子啊，你不會想要一直整天都是看著她，你、你會很難過唉.....（義欣）

後來經某協會的社工介紹她聯合勸募公益 2.0 的方案，而加入新北合作社開始工作。在合作社工作的同時，義欣花很多心力在照顧患有自閉症的二女兒，從她小學到學校當志工媽媽，幫忙打點孩子的人際關係，也在學校老師的介紹下，接觸了宗教信仰，才慢慢接受孩子身心障礙的事實。等孩子畢業，經老師推薦擔任助理員，協助資源班的孩子，後續又去某協會擔任教保員。

文秀是東南亞新住民。她從小一路念書到大學畢業，在 30 歲時，全家移民來台定居，取得台灣身分證，在台灣最初是在鍍金加工廠做一個多月，接著到大工廠擔任技術員，負責機器的管理與操作，平常工作之餘，跟幾個同事交情比較好的，每周假日去爬山，做了六年多因結婚而辭職，後續依然跟那些同事保持聯絡，定期聚會、出去玩。婚後因先生家在非洲（移民投資），而隨著搬去非洲住，住了半年考量到當地交通、治安等問題又回台灣，回台後整個家族住同棟樓，先生與其他兄弟各住一層樓，每逢過年、三大節日整個家族會聚在一起，由文秀與嫂嫂、弟媳共同準備餐點，輪流煮飯給婆婆吃，共同分攤家務，她提到「我們有三個...現在是四個兄弟，三個媳婦嘛，拜拜就是媳婦一人三樣菜對不對，桌上一堆滿啦，我們負責，住在一起也好啦，我們是拜拜的時候你出三樣、他出三樣，一桌就滿了，拜一拜就大家一起吃啊。」後續又到百貨公司擔任電器銷售員，生下孩子後辭職專心帶小孩，在孩子讀幼稚園的時候，和其他孩子的媽媽成為朋友，常常七、八位媽媽帶著孩子一起出去玩，有時候會互相鼓勵彼此，共同交流怎麼帶孩子，她到現在跟這群媽媽還是很好的朋友。當了十年的家庭主婦後，等孩子都國小後才又出去工作。原本先生反對她再就業，後來文秀找到中央廚房的兼職工作，算



時薪排班，時薪一百元，趁小孩上學時文秀去上班，下課後就趕緊回家，在職場、住家兩邊跑。後來，經親戚介紹到學校福利社賣滷味，中途產生金錢糾紛，做了兩年即結束。文秀在中斷工作的空窗期時，在某次跟朋友閒聊，得知合作社的工作，比起在外面工作一個月兩萬多，在合作社工作可以到四萬多，覺得薪水高，遂經朋友介紹來到新北合作社。

.....她說她做居家一個月做多少，四萬多塊！唉～薪水我們一般在外面 8 個小時做兩萬多塊而已，妳四萬多塊，那就問妳們那邊有沒有缺人，她說你要上課啊，她就、她介紹我進來.....（文秀）

這三位受訪者在婚育時期皆是中斷就業，因結婚離職的玉春在訪談過程未曾提及有其他資源協助照顧家庭，都是由自己來負擔，家務與母職占了極大的時間，無法外出就業，重返職場後仍是家務主要負擔者，同時在經濟上支援孩子。選擇生育離職的文秀、義欣在婚前到結婚階段皆有工作，結婚時曾轉換工作，文秀、義欣因為結婚須與夫家同住，跨縣市的搬遷而辭掉原本工作，改為在婆家當地找工作，然而，即使轉換工作，到了生育階段仍是選擇不就業，探究其原因，兩位受訪者皆有正式或非正式支持系統協助家務或子女照顧的分擔，義欣有小姑、親姊姊照顧孩子，而文秀與夫家其他家人共同分擔家務。然而，不同於持續就業者，文秀在生完小孩後，因先生不支持她就業，而等到孩子上小學才重返職場，義欣在生第一胎時依然在職場工作，是隨著孩子數目增加，考量到請別人帶不合成本，而改為自己照顧，尤其義欣的孩子為身心障礙者，在孩童時期需要長時間密集照顧。這群婦女同樣是以家庭出發來考量，當先生不支持婦女就業，或是基於現實狀況，婦女在衡量他人照顧與自己照顧的成本效益下，選擇中斷就業。

2.3 照顧長輩離職

另外，在長輩照顧的部分，研究者同樣發現有些婦女需自行照顧生病的父母或公婆，因著失能情況和家庭支持的不同，有的婦女是短時間中斷就業，有的卻就此結束職業生涯，而且他們在走進這個階段之前，就因為婚育而曾經中斷就業。



在照顧責任上，兒童照顧可以透過外來支持或是換成較彈性的工作來因應，然而，當面臨長輩照顧時，受訪者並未有相關支持可以協助，皆選擇中斷就業或是請長假親自照顧，婦女的經濟收入也隨之中斷，例如怡君先是隨著先生的事業忙碌，在母親生病時，趁著工作空窗期，來負擔照顧。志萍曾因公公生病而轉為「照顧長輩離職」階段，佩玲則是因母親生病而暫時與合作社請假（未辭職）。

怡君從小跟爸媽、姊姊同住，國小畢業不久爸爸病倒，姊姊開始工作賺錢養家，她負責照顧爸爸，餵他吃飯、處理大小便等日常生活。三年後爸爸過世，媽媽難以獨力負擔家計，怡君 18 歲透過相親結婚，先生入贅到家裡幫忙。在結婚前，怡君曾在工廠上班，結婚後幫忙先生的事業，做的是運輸木材的工作，用三輪車來載木材，需要一畚箕、一畚箕裝木材上車，是辛苦的體力活。怡君在生小孩後，孩子請保母帶，自己持續跟先生工作，然而隨著孩子增加，照顧責任變大，怡君衡量後認為比起花錢請保母帶，自己帶比較划算，就選擇成為全職的家庭主婦。由於自己僅國小畢業、學歷不高，常叮嚀孩子課業需努力學習，她無法提供協助，怡君從小培養孩子獨立自主，從國小就自行上下學、為自己的課業負責。

怡君等孩子都大了，四十多歲又開始去工作，到市場跟著朋友擺攤做生意，在賣雞肉，做了五、六年，因長期剁雞肉而有職業病，之後改做家庭代工，從工廠那邊拿材料（洋娃娃）來做。過沒多久，廠商跑去大陸設廠，沒有代工可做，加上媽媽生病，怡君再次成為家庭照顧者。等媽媽過世後，怡君想說可以從事看護相關工作，受訓考照後到榮民醫院工作，有次在騎摩托車上班途中車禍，脛骨平台骨折開了兩次刀，休息兩年等傷勢復原才去找工作，後來在安養院工作。怡君透過前同事的介紹，加上與原本職場相較，在榮民醫院照顧病人是一對多，一天工作 10 個小時，一個月薪水僅有兩萬多，而在合作社當看護是一對一，薪水也較高，基於以上考量而轉入新竹合作社。

志萍從小在員林成長，高職讀商科畢業，畢業後從事與本科相關工作，在銀行上班，結婚後隨著先生搬到新竹婆家同住而辭職，轉而幫忙婆家的事業，婆家



工廠在做手工業，像是手帕、圍巾等內外銷，需要聘請很多工人來進行布料的剪裁、配色與印染，先生負責跑業務，志萍則負責擔任會計，協助記帳。在生小孩後，她一邊照顧孩子一邊忙工作，婆婆也會協助照顧小孩。等孩子長大後，孩子不願意接手家族事業，而選擇關掉。接著，志萍去市場擺攤賣衣服，衣服賣一陣子後，婆婆往生後，公公要求她不要賣，在他身邊打理他的生活起居，故轉為「照顧長輩離職」階段，成為家庭照顧者，開始陪伴公公在家庭、醫院兩邊來回奔波。而後在小叔、小姑的安排下，公公住進安養院，志萍不需照顧公公，經朋友建議她去做看護，她先後上完保母、看護課程並考取證照，看護考完接著實習，拿到證照後開始在護理之家上班。志萍進入看護這個行業，最初在護理之家上班，做了一年後，因為與其他同事有摩擦，加上聽到同事耀祥（新竹合作社創辦人）出來創業，就跟著到新竹合作社做。

佩玲國中畢業後，因家裡經濟狀況不好，16 歲開始工作，最初兩、三年是在美髮店當學徒，她每個月薪水要拿部分回去補貼家用，當時跟其他學徒集體住宿學習，彼此感情不錯，時常一起交流、逛街。她提到在那裡工作很辛苦，例如幫客人洗頭時，常常做到手背皮膚裂開、痛到哭，最後覺得實在太操勞而沒有繼續做。接下來四、五年去遊戲場做開分員，不久結婚，當時很認真、負責，一心想趕快賺錢，只要其他同事沒上班就去卡班，平時與同事比較沒有交集，忙完就趕緊下班回家。在 24 歲生下小孩，為了照顧孩子而辭職，開始幫忙先生的事業。先生開洗衣店，除了接受店家餐巾、衣服等清潔外包服務，也負責附近居民的洗衣業務。佩玲從家族事業轉到合作社工作，則是因為與先生離婚。她提到與先生年齡差距大，長期相處下來發現個性不合，常因子女照顧或其他事情看法分歧而起爭執，最後選擇離婚，2 個孩子跟先生。離婚後她頓失經濟來源，急需工作，在考取照服員證照後，經朋友介紹而來到新竹合作社做看護。離婚後不需負擔家務與子女教養，佩玲持續與娘家保持聯繫，偶爾會回去探望他們，雙親身體健康，然而，曾遇過母親發生車禍，她請假三個月回家照顧。



三、未曾穩定就業

在十位受訪者中，幾乎所有婦女皆在婚前有工作經驗，僅有慧敏沒有，她在求學階段結束後即步入婚姻，早婚很早生完小孩，婚前並無就業，不屬於「結婚離職」，故單獨分出來說明。

慧敏高職護理科畢業，18 歲結婚，成為家庭主婦，開始打理家務，等 20 歲孩子生完後，不久即投入職場。在工作的選擇中，由於當地的長輩是做建築業起家，做粗工的人很多，加上婚後以先生為主，她未依循高職所學，從事自己熟悉的護理工作，而是跟隨先生一起在工地做鋼筋綁紮的工作。初期踏入職場時，孩子由婆婆照顧，等大一點送去唸幼兒園。後續做建築時，隨著工程案不斷轉移地點，將孩子帶在身邊，最後在新竹定居，孩子在當地念書。這份工作做了約十五年，隨著年紀增長、體力問題而沒繼續做，然而有空就會去打零工。由於先生工作不穩定，她不做建築後，受到經濟壓力影響，有時會一次兼一、兩份工作，曾經在大賣廠做過清潔員，去郵局上大夜班擔任分揀員，負責信件分類，去火鍋店做大夜班，又到郵局做半日制約聘人員，也做過短期保母、臨時打掃工作。

慧敏在結婚生育之後工作變動性很快，會隨著孩子的狀況而改變工作，每天凌晨四、五點起床開始忙碌，忙到晚上十一、二點。她提到孩子在求學過程，因為活潑的個性，在學校出狀況常需要她來處理，雖然與孩子同住，然而她平常忙於工作、協助先生，以及打理家務，較難有時間陪伴孩子，但只要孩子需要協助，她會花時間好好跟孩子溝通，從國小到高中，不斷給予孩子心理建設，不太要求孩子成績。慧敏會改行從事看護，是為了因應龐大的經濟壓力，她提到「我自己本身有信貸、房貸還有生活費，跟孩子的生活費，所以我的需求量還蠻大的」，加上自己是相關專業畢業，對於工作內容不排斥，以及政府專案的推廣，而去受訓考取證照，考量到需要照顧孩子，並沒有馬上去做看護工作，但是做過幾次兼職，幫忙看護代班，等孩子高中畢業後，才投入全職看護工作，透過培訓時認識



的社員介紹而來到新竹合作社。

.....因為說她們家裡有事，所以我會兼職個1、2天，所以我會慢慢開始接觸這份工作，比如說禮拜六、禮拜天我休息，她們可能家裡有事，我就會做1、2天的兼職或者做幾個小時的兼職.....我確定我要轉換在這一行的時候，我是接觸合作社，所以我才直接來的，因為同事的關係。（慧敏）

來到合作社工作時，大兒子去南部當兵，先生也因工作的關係南下，只剩慧敏與還在念書的小兒子共同生活，小兒子本身有在打工，打工的錢都會交給她。她租的房子離醫院很近，由於孩子需要她的情感支持，每天孩子都會來醫院看她，跟她拿零用錢與聊心事。

貳、 工作上的困難與獲得的協助

一、 工作上的困難

當研究者在訪問婦女找工作遇到的困難，或是為什麼轉換工作時，有三位受訪者提到因為年紀大而在求職過程被拒絕，像是玉春在報名職業培訓時遭拒，怡君和佳蓉同樣提到工廠不願意雇用年紀大的員工，巧云也因年紀大加上沒有證照而面臨中年失業。有一位受訪者文秀則提到由於生小孩後一直是家庭主婦，經歷十年的工作空窗期，再度準備踏入職場時，看到人就會感到害怕、不適應，需要慢慢踏出那一步。

很多，有的公司就，比如說你年紀大啊，公司就不要你啊～而且你學歷不多的話，公司更不可能（笑）錄用你啊，都是要做比較辛苦的工作啊。（怡君）因為都少子化了，然後那時候也比較有年紀了，所以一般幼稚園、托兒所都比較不希望我這麼年紀大的這樣的教職員，一方面那時候可能沒有取得那個～證照吧.....現在都是講究證照。（巧云）

另外，在工作階段，慧敏與佳蓉提及困難來自對於工作環境不熟悉、技能不足，怡君則未提及相似經驗，她認為工作上很順利，較沒有遇到什麼困難。慧敏



認為每份工作都有它的難度，尤其是自己在學識、技能上不足，造成工作較吃力，舉例來說，她過去的工作都是服務業，較少接觸電腦設備，當她在郵局做過四年的半日制約聘人員，因不熟悉電腦操作，在文書處理上較吃力，而受到指責。佳蓉與慧敏有相似的看法，她提到每當轉換工作環境，在工作初期真的比較困難。舉例來說，到國外工廠做皮鞋，未曾操作過相關機器，在與老闆、班長溝通時，因國籍不同、語言差異而產生困難，同樣的經驗也在來台工作時發生，在做看護時，由於自己是不是台灣人，不熟悉在地方言閩南語或客語，如果遇到要求講特定語言，她就無法接案，加上病人或病人家屬傾向聘用本國人，較信任、有安全感，而可能拒絕她的照顧。

病人說我不請外國人，我不請印尼、我不請越南、不請呃～大陸……，因為剛剛開始他們也不知道我們的照顧怎樣、態度怎樣，還是我們有沒有經驗嘛，然後阿公阿嬤都沒有安全感，因為他第一個有安全感就是碰到一個本國人會跟人家講話，他們自己的心裡是認為同鄉嘛，同鄉或是本國人比較會照顧，還是比較會講話，他需要什麼人家就會幫忙他，所以他怕我們做不上，對。

(佳蓉)

此外，當在自己在市場賣彩券，除了需要自己到處尋找合適的擺攤地點，也因自己是新人，同業競爭激烈而受到欺負，她提到「……我剛剛出去的時候，人家會欺負啊，對不對？同行嘛，同行同行他們在這裡賣，平常他們一天都賣出 200 張，現在多一個人來賣，多一個新人來，如果我只賣到 20 張，我沒有賣到 100 張，但是他的量自己就少一些，所以大家都…有那種欺負的、欺負新人」。怡君則認為她工作上蠻順利的，沒有遇過什麼困難，自己不會搞小團體，在工作中也不曾跟人吵架，同事間相處上和樂，她提到「每個人有每個人的脾氣，你們彼此要包容一下就、就過去了，阿如果說真的是自己錯的話，我跟你說對不對？就好了，對不對？」。



二、工作上獲得的協助

當研究者詢問過往找工作的經驗，十位受訪者除了自己去找工作、面試之外，也曾透過朋友、親戚、前同事等人際網絡來找工作。舉例來說，志萍與佳蓉會選擇做看護是經由朋友介紹；慧敏也曾經透過朋友的介紹去做居家清潔臨時性的打掃；玉春則透過朋友介紹找到工程局的工作；文秀則是透過親戚的推薦到學校福利社工作。另外，志萍、佩玲、怡君、韻虹曾投入家族事業，與家人、親戚共同工作。怡君、義欣也曾經成為自營作業者，與朋友或家人一起創業。這一再顯示，人際網絡對於熟齡婦女就業的重要性。

在工作上遇到困難時，受訪者志萍、慧敏提到過往工作中，若遇到困難，同事間會互相協助、互相照應，巧云則表示老闆（幼兒園園長）會出面協助排解困難。

以前護理之家裡面，阿就空檔的時候跟同事聊天啊～也會。嗯，大家都會互相啦，比較要好的才會啦！呵呵呵。（研究者：但還是會互相照顧，還不錯。）嗯～都會互相，像我比較好，有時候就會說她有事出去，我們會幫她看一下，就幫忙看一下。（志萍）

會啊，通常園長也都會出面幫忙。（研究者：園長就會協助。）對啊對啊都會出面，或者是把情形跟園長講，他就會去處理啊。是還好沒有什麼重大的那種事情，是還好啦。（巧云）

在職場上除了受到同事、老闆協助之外，慧敏也提到她本身樂觀的個性讓她在與人相處上，他人願意幫助她克服許多工作上的困難。

因為我來自單純的家庭，所以我的心臟還蠻強的，那我的心性我也很樂觀，所以碰到事情我是比較樂觀去看待，因為我本身不是很悲觀的人。對，所以我覺得這一方面對我的工作領域、跟人接觸帶來很大的方便……我的意思是說……在心性方面如果你很樂觀，你比較善良的話，你會碰到很多會支援你的



人，對，因為我一路上都是這樣子。（慧敏）

當婦女進到合作社後，研究者發現，在工作上的協助主要分為社員互助與組織工作者協助兩部分。在社員互助上，不管是做居家清潔或是看護皆屬於接案，居家清潔是定點到案家打掃，看護則是在醫院某間病房進行一對一的照顧社員間平常較無交集，然而兩社會透過培訓或實習的方式，增進社員彼此的認識，若在工作場合遇到問題，可以互相支援與照應。

在新竹合作社，組織工作者耀祥提到針對一開始進來的新社員，會由資深社員帶領進行兩天的無薪實習，當資深社員在工作時，跟在一旁學習基礎的照顧（翻身、拍背與鼻胃管餵食等），在平常在工作上遇到困難時，知道可以找誰尋求幫助。社員志萍、怡君與佳蓉共同提到若在工作上同一場域，如果其他社員有遇到不會照顧的病人，會互相幫忙，提供專業上的建議。

.....以前他們來講，有困難的時候就鼻子摸著，就自己慢慢摸索摸索，有時候對、錯你也搞不清楚，那、那我們這邊至少就說，唉～有一個人會帶你，那至少唉～我有問題到時候，我知道去找、先找哪一個.....所以變成我們的團隊會凝聚力很、很強，因為一個帶一個，一個帶一個.....（新竹合作社組織工作者，耀祥）

後來他說「要用什麼方法照顧呢，病人、什麼病人就不一樣，我可以來問你嗎？我說「可以，你可以來問我」，如果我的病人要抽痰、拍背，本來你還沒學過你也可以來學啊。（笑）因為我想到我剛剛來也是什麼都不懂，現在人家也是跟我一樣，我不管是什麼人，不管是台灣還是...不管是印尼什麼什麼，我都可以啊。（佳蓉）

在新北合作社，文秀表示接臨時打掃兩三人集體打掃時，大家會互相交流打掃的方法。

.....「唉，我今天做的這家怎麼樣，那家怎麼樣」.....我們有時候是為了我們互相學習的啦，她做的方法是學的還不錯，有時候提供一些.....那個資料，有



些那個材料，有些是哪個東西用的比較順、比較好，我們也是這樣的互相那個，這樣子的，對。（文秀）

除了面對面的交流之外，兩家合作社有自己創立工作群組，當社員在工作上遇到問題時可以即時反應，組織工作者有重要事情布達時也會透過群組來溝通。

.....自己內部 LINE 的群組，只要有社員發現「唉？糟糕，今天我這個案主交給我這個清潔劑，我沒有看過，那怎麼辦？」，她就拍照下來，那等她下班之後回去就 PO，然後（說）「怎麼辦今天這個清潔劑我弄了地板很黏，那我該怎麼去解決」。因為其實我們是這麼多人在，一定會有其他人用過，那知道的人一定會 PO 上來幫她做解答這樣子。對，其實基本上平常這也是一個讓她們聯繫的方式，也是可以讓她們互相討論的空間。（新北組織工作者，玖竹）

參、 小結

文獻提及，婦女踏入婚姻時會具備工作與家庭雙重角色，當兩種角色產生衝突時，在結婚、生育階段容易選擇轉換工作。本研究發現，受訪者確實是以家庭為中心，在工作上產生變化以滿足家庭需求，有的婦女未曾有工作經驗即步入婚姻，有的維持原有的工作，有的婦女則轉投入不同屬性的職業，也有婦女完全退出勞動市場，大致可以成持續就業、中斷就業與未曾穩定就業等三個類型。整體來看，不管在結婚階段或生子階段辭職成為全職家庭主婦，等孩子長大後再返回職場，受訪的婦女確實有隨著結婚、生育階段以及長輩照顧而轉換或中斷工作的現象。換句話說，對於婦女來說家庭與工作的角色一直是相互衝突的，尤其在成為母親後，若無其他資源協助照顧孩童，在孩子六歲以前，需要密集照顧孩子的階段，只能選擇離開職場，全職照顧。當婦女因婚、育而轉換工作時，她們傾向流動到兼職或非正式部門工作，這些工作以服務業為主，入行門檻較低，時間較彈性，能夠自行協調工作與家務的時間。即使在生育階段辭職，這群媽媽並非永久離開職場，有的媽媽像是巧云、文秀等到孩子國小重返職場。在家務、照顧責任上，當婦女就業時，婆婆、先生或是親戚會協助分攤，減輕婦女照顧的負擔。



此外，這些婦女無論是家庭主婦或是持續就業者，會選擇入合作社是因家庭欠債或因離婚頓失經濟來源或先生賺的錢無法支付全家人生活等，有急迫的經濟需求，而加入合作社的管道主要是透過自身人際網絡（例如：朋友、職場前同事）推薦而來，也有經社工推薦而來。

本研究結果發現，熟齡婦女確實會出現因結婚或生子採取轉換工作或是中斷就業的現象，來因應家庭需求。當這些媽媽重返勞動職場時，以家庭考量為中心去找工作時，會傾向降低自己的工作標準，而更容易進入次級勞動市場，選擇的工作以服務及銷售人員、生產操作及勞力工為主，這些工作進入門檻相對低，具有重複性高、易被取代的特性，與行政院主計處（2018）的調查統計一致，甚至有婦女不斷轉換工作，難以穩定就業。當婦女中斷就業，選擇再度就業，在工作動機上，外部因素來自親職角色的轉變，部分婦女等孩子到幼稚園、國小後，不需密集照顧孩童，而選擇重返職場，同時也因家內經濟需求增加，婦女隨著孩童長大，日益增加的生活費、教育費或是房貸、車貸等支出，而需要找工作。內部因素來自滿足安全需求，有婦女因離婚，需要經濟獨立，也有婦女透過就業達到經濟自主，賺取生活所需，不必跟先生或孩子拿錢，以上這些因素與林明思（2005）研究結果一致。在網絡資源的部分，部分婦女在結婚後需要以婆家同住而搬家，尤其是跨縣市的搬遷，而中斷就業，再就業時找工作的管道多由朋友、前同事推薦，另外，在婦女外出就業期間，婦女會請先生、婆婆姊姊或是先生的姊妹、原生家庭的姊妹協助照顧孩子，以上與李彥樺（2005）研究一致。

在本研究中多數熟齡婦女在因應家庭與工作的衝突時，採取的策略主要有「中斷就業」、「實用的彈性工作」與「親自育兒的自由工作者」這三種，部分婦女成為「中斷就業者」，且主要是在生子階段時選擇退出勞動市場，然而當孩子不需要密集照顧時，迫於經濟壓力，又再度出來就業，有的熟齡婦女基於理性選擇下，為了同時滿足家庭經濟需求與照顧子女需求，會用多重策略來因應，在選擇工作時，以彈性時間、方便請假的工作為優先考量，成為「實用的彈性工作策略者」，



有的母親則是成為「親自育兒的自由工作者」，為了維持工作的自由度，不做全時工作而是做兼職工作，若經濟需求很高，則可能兼多份工作，甚至選擇在在家工作（例如：自行創業或家庭代工），本研究中發現這些就業媽媽採取的就業策略，在此三類上符合謝美娥（2009）的研究發現。

第二節 合作社與熟齡婦女就業的關係

在這一節，主要是從合作社角度出發，從業種選擇、勞動權益、會務參與等面向來分析在合作社工作的特色，以及歸納出這樣的就業模式對於婦女有哪些幫助。研究發現，在這兩個合作社當中，合作社的工作性質相似，是以勞力密集為主，並且以家務、照顧為主要工作內容，這樣的工作是女性在家庭角色之延伸，且基於合作社組織管理之特性，兩社皆給予社員請假與排班上的彈性，方便婦女分配個人工作與家庭的時間。然而，由於業務時間要求不同，婦女進入合作社時處於不同家庭階段，新竹合作社業務是 24 小時照顧服務，受訪者多半是在孩子已成年才踏入這個職場，相較之下，在新北合作社清潔工作是以四小時為一單位，排班彈性更高，故部分受訪者可能在孩子國小後即可從事這份工作。另外，兩社不同之處有二，一個是勞動權益的保障，兩社皆不提供勞健保，不過新北合作社有提供員工旅遊，並要求雇主支付年終獎金，另一個是社員在組織參與的程度，新北合作社透過不定期組聚、尾牙等方式來凝聚社員感情，增進對組織的參與與認同。

壹、業種選擇

在職業種類的選擇，因清潔、照顧業務的門檻低，較不受教育程度、年齡限制在受訪者中，除了文秀是大學畢業，其他婦女都是高中職以下，韻虹甚至不識字。在收入上，文秀、巧云與志萍皆提到賺的錢比一般職場（例如：工廠、幼稚園）高很多，在一般職場領的是固定薪水，志萍則提到若擔任保母要帶很多個薪水才能跟看護一樣高，相較之下，在合作社是一對一服務。若認真努力排班工作，



一個月至少有四萬元以上，可以滿足其經濟需求。

.....其實我們現在的合作社，你如果很勤勞每天都有做，當然、當然薪水比較高啊，在幼稚園當然就是固定的薪水，對。（巧云）

.....這個、這個你有能力，你要做的話，一個月你要四萬塊、五萬塊，看你，你要想做多少就做多少，以前的去給人家上班兩萬五、兩萬五固定的一個月發。我這邊就是，如果你假日的話，是臨時的很多嘛，有時候你想接就是，你還是...這個需要的話，你接的工作的話就是有。（文秀）

以她們的條件，教育程度普遍高中以下、年屆中高齡，在外面工作很難獲得這樣的薪水。在清潔工作上，是時薪高；在照顧工作上，則是月薪高，透過較長的工時來換取高薪。這些婦女曾經不停轉換工作，來到合作社後可以比較穩定，至少都有兩年以上，除了佳蓉跟慧敏才剛做、做不到三年，其他受訪者在合作社工作都有超過七年，甚至滿十年以上。研究者在訪談過程中，詢問受訪者在合作社工作期間是否曾考慮轉職，所有受訪者皆表示目前並沒有想要換工作做習慣了，尤其佩玲、慧敏、佳蓉、文秀、義欣、韻虹、玉春覺得這樣的工作不錯，還算喜歡，之後會繼續做，但也會衡量自己身體狀況。然而，慧敏與義欣額外提到，未來會以家庭為優先而調整自己的工作，舉例來說，慧敏未來被期待成為照顧者，目前未與婆家同住，但是婆婆希望她可以回去照顧她，等孩子大學畢業要南下回去照顧婆婆，義欣則表示除了工作之外，目前最關心的是未來自閉症的孩子如何進入職場就業。

因為我婆婆老了，她一直很希望我回家，因為她也開始慢慢就生病這樣.....我婆婆還是自由活動，但是她有高血壓啦、她有糖尿病、開始有些身體上的反應啦，對啊，她還是可以自理，但只是說她越來越老了，她也是會擔心自己在不能動的時候，也可能是需要我們來幫她。（慧敏）

另外，研究者也發現，在新竹合作社的社員中，有些照服員會從事照顧工作，是來自個人照顧經驗的延續，例如：志萍曾照顧過公公，怡君曾照顧過父、母親，



慧敏則是高職念護理科，因此不排斥照顧工作，而選擇從事該行業。在擔任看護期間也曾請假照顧家人，例如：佩玲照顧車禍的母親三個月。

雖然，看護與居家清潔員的工作不要求年齡與學歷，相對工作門檻低，卻皆屬於勞力密集的工作，研究者在詢問合作社工作情形時，志萍、慧敏、佳蓉、文秀、義欣、玉春皆提到工作對身心的負擔。在新竹合作社擔任看護時，慧敏、佳蓉皆提到照顧病人需要大量的體力，對身體負荷大，長期工作下來，可能造成手、頸椎、膝蓋等受傷，尤其在工作是 24 小時制，看護需要依病人的狀況來調整自己的作息。佳蓉提到基於長時間無法正常睡眠，心處於疲憊與緊張的狀態，身體失去健康，需要吃藥來維持，也有社員曾照顧病人照顧到自己中風，需要暫停工作，要去復健與住院，經過一年還是沒辦法工作。

嗯，曾經遇到那個失智的、失智的老人。喔！那個很難顧。唉顧個一天一夜不睡覺，有兩天兩夜、也有三天三夜的，三天三夜喔！都不睡覺……有的病人很躁動，都有尿管阿、鼻胃管阿，他們都會想去拔掉啊，就會去約束，阿你跟、跟他約束他更吵，啊不約束又不行，阿所以有時候半夜，喔！都用輪椅推出去逛。（研究者：就讓他去走一走這樣子。）對啊！就我們要給他坐輪椅我們推他出去、去走啊……（志萍）

我們做這種工作，我們的壓力也很大啊。有時候半夜睡覺，一樣我照顧這位阿姨，一個晚上從九點半到五點半，她去尿尿 8 次，你看我有時間休息嗎？……然後護理師小姐來找幾次，有什麼好睡覺，所以有時候我們的壓力也是很大。我去年去檢查體檢還好好的也是沒有什麼問題，去年去檢查就三酸甘、三酸甘油脂，就本來人家就 35 到 150 嘴，我三酸甘油脂到 380。醫生有跟我說就是，第一個就沒有時間運動，第二個就睡覺的、沒辦法睡覺，那麼高這樣，所以現在都買那個中藥那種，呃～顧肝丸來吃。（佳蓉）

在心理方面，需要一直專心照顧病人，慧敏、志萍與怡君共同提到來自家屬的壓力，家屬可能會不滿照服員的照顧方式，或是過於頻繁出現在病房，而影響



到照服員的工作，另外，也有來自病人的壓力，病人因身心狀況不好，而將情緒宣洩在照服員身上。

我曾顧過那個.....家屬一早就來，八點就來，用輪流的，早上就是他女兒或者他老婆啊，中午晚一點就他兒子啊，再晚一點他那個大兒子又下班又來，都到十一、二點才回去。喔～那個超、超累的.....我說「你假如要整天都在、待在這裡的話，我們都沒得休息啊～你自己顧就好了，為什麼還要請我們顧？」.....其實本來就是病人喔，要交、信任我們、交給我們顧，家屬不要整天待在這裡比較好，你就是偶爾來看他、來陪他都可以.....這是我們的習慣，因為我們自己工作做好，就可以休息一下，阿你家屬在旁邊，我們都沒辦法休息。（志萍）

像他（指病人）昨天就叫我說「明天早上！你就給我滾蛋！」，我就說「好，我就滾給你看」其實有時候情緒的轉念要很快，阿早上又像正常的人，因為我知道他的疾病會引發他不舒服，所以.....然後又希望他能夠配合我也配合醫師這樣子，可是他就是會.....疼痛的時候那種情緒全部就是不管你，就是發洩這樣子。（慧敏）

同時，慧敏也提到在與病人的互動上，除了需要承受病人的負面情緒，當病人死亡時，需要花很長的時間來調整自己的心情，會趕緊接個案，專注在下一位病人身上，忘記這件事，也就是說擔任看護時，除了體力上的勞動，也包含情緒勞動。

那～其實雖然做了兩年，但是對面對死亡這一，面對病人死亡這個、這個過程，其實對我來說還是有蠻大的障礙，因為我還是會接觸到這種，我必須面對他呃快要瀕臨呃走了這個階段，其實有的時候我是很不太想要觸碰，可是有的時候我必須要碰到這樣子的病人，那只要一結束這個...死亡的病人，我必須在心靈上花很長的時間去化解它。（慧敏）



另外，志萍提到工作的風險還包含染上傳染病。由於看護是近距離身體接觸的照顧，看護通常不願意照顧有傳染病（例如：疥瘡或是肺結核）的病人，尤其疥瘡最容易傳染，若知道事先知道病情則傾向不接案，但是如果是真的遇到，接了則需要謹慎工作，做好保護措施，若不慎感染到傳染病則需要停班，等身體復原才能繼續接案工作。

.....被傳染到的話，都就是變成要先停班不能上班，那很麻煩。喔！那個癢得要死！有時候、是平常有時候接這個臥床的，我都會穿隔離衣，穿一個工作服啦，自己準備的，有時候怕翻身拍背啊會接觸我們身體啊.....自己有先保護自己，就不會被傳染到，真正驗下來都是好幾天才知道，那個皮膚啊有疥瘡、有什麼毛病的那個，像有時候那個痰有細菌啦、尿有細菌那個也都是要幾天，沒有馬上會知道，都是要檢驗。所以我們一開始顧病人，一開始顧病人就是要，自己要注意就對了，多方面注意，就是保護自己。（志萍）

在新北合作社擔任居家清潔員時，義欣、玉春則提到這是辛苦的體力活，在案家打掃，工作結束後手、關節的部分常常會發麻、疼痛，甚至抬不起來，長久下來容易產生後遺症，尤其玉春更提到當疼痛影響作息、日常生活時，需要去診所看醫生接受針灸、打針等治療，平常也會做基本的處理來減緩疼痛，然而這樣的治療無法根治身體問題，診所的醫護人員曾建議玉春不要再工作才能康復。

.....做有時候這痛到，你如果不理它，我手痛到晚上都不能睡，尤其是這個手掌跟關節痛到咻咻叫，我就要起來，阿這裡痛我就要起來貼藥布，藥布身體到處貼才睡得著，這裡也痛、這裡也痛、這裡也痛、這裡也痛（指身體不同部位）就要起來貼差不多五、六塊藥布，貼了才睡得著。（玉春）

在工作上除了身體的負荷之外，受訪者義欣、玉春與巧云遇到的困難、壓力也包含來自與雇主的互動。在工作時，社員表示當雇主家內物品失竊或損害時，曾遇到雇主不信任、懷疑，在溝通時發生誤會，或是遇到有的雇主在工作上比較挑剔，在社員工作完會檢查，做不好就要求重做，甚至會責罵社員。



嗯，她丟掉二、三十萬，那一間～她好像……我禮拜二打掃的啊，她禮拜六才打電話給我（笑），而且還警察要打電話給我說我丟了什麼東西，我怎麼可能知道咧？（笑）她就說……其實她是有懷疑到我啦……我就跟她講說其實～我跟警察講說你要我配合我都可以配合，因為掉二、三十萬真的不是小數目啊，而且他們家的門常常不關啊，他們家樓上是、是區長，區長的家……所以他們是來往的人也蠻複雜的，那是他們全部都是一個家人……我覺得我坦蕩蕩，我沒有、我沒有、沒有，沒拿就沒拿，那警察局你要、你要我配合我就配合嘛，對啊。（義欣）

……有的比較會罵（笑），口氣都講得比較重，我這個人又不會跟人回嘴，為什麼被人罵、被人罵到哭，我每次回來都放聲哭，我不會跟人回嘴啊，阿他就大小聲，好像意思是說我們不對他對啦，他如果說什麼他攻擊，你不能跟他講，講他就大小聲罵你……早期合作社都說、都說現在跟你介紹哪裡就要認命啦、要認命（研究者：喔～），給你派到哪裡，好壞都要接受，我這個人憨直，我不敢說這個我做不來、不敢，我也是硬忍，讓他罵回來哭一哭……（玉春）

然而，儘管在工作上有許多辛苦、困難的部分，受訪者慧敏與義欣提到經過長時間的付出，熬過去後，案主（雇主）會感受到她們的努力而給予信任、肯定，這樣的信帶給她們正向的感受（喜悅、滿足），並獲得工作上的成就感。

……尤其是我看到他們的家屬很無奈跟慌張的時候，也不知道怎麼去處理的時候，我會就是第一線會緩下來那些情緒，對，那我就覺得在這一方面其實我還蠻開心的。唉阿後來的時候，他們會很放心地交給你的時候，我的心情會更有責任感，就會覺得很開心這樣子……（慧敏）

還有一次我們在蘆洲打掃那個房間……那個房間真的是頭髮一堆（語調提高），我就說「主啊～豪宅耶～怎麼會這樣子，每個禮拜來掃都要這麼多的頭髮，是怎麼樣？」心裡在抱怨，你知道嗎？然後才、心裡才馬上抱怨完而已喔，



人家那個老闆娘說「喔！小欣啊～我女兒說等那個人來掃完，她住得的很舒服唉（台語）～（笑）……就是你打掃完人家雇主這樣子回應，就已經、其實就讓你很滿意、很滿足了。（義欣）

為了了解合作社與婦女的關係，尤其在婦女就業中扮演的角色，故研究者在接受訪者回顧完過往就業經驗後，接著詢問受訪者認為合作社對她們有哪些幫助，志萍、怡君、文秀、玉春與韻虹一致回答緩解經濟壓力，有份穩定的收入、經濟自主，不需要跟別人拿錢，能夠養活自己甚至是家人。

我們最主要還是，趁我還可以上班的時候，我盡量會上班，最起碼有收入，自己要花錢也比較方便（笑），不用跟人家伸手，對不對？（志萍）

……現在我賺錢全部要開銷，照顧兩個小孩子。也是這個工作還是蠻穩定的啦，如果你要願意做，你還是有工作機會，你有辦法的話現在還可以養這個家，還不錯啦，很感恩。（文秀）

……合作社很好啦，也是給這些女人有一個金錢來源、經濟來源，可以放鬆一點，是真的比較辛苦啦，在做，這是我的辛苦錢……（玉春）

貳、請假、排班有彈性

由於合作社的組織特性，加入合作社的勞動者具備社員與擁有者的身分，並無一般公司有上下的勞雇關係。在組織管理上扁平化，志萍、文秀、義欣皆提到在合作社工作很方便，在請假、排班上較有彈性，可以自己安排工作、家庭時間，兼顧工作與家庭，當這個案結束時想暫時休息可以先不接案，或是安排哪天休息就固定哪天不排班，只要自己有能力、有需要，想接多少案就多少案。另外，義欣尤其提到遇到友善的案家願意配合她的時間安排而做調整。

就是有時候我們有事，我們可以請假，阿你跟他帶小孩是不是不能請假，就只有禮拜六、禮拜天。阿我平常有事的話，都可以請假，收入也比較多，比那個保母的收入多，保母的話他也是要帶好幾個才有那麼多錢，對不對？……

（志萍）



因為我之前的時間，我們是固定禮拜一的嘛，禮拜一已經做很久了嘛，（研究者：對！）那後來我接了教保員的時候，就要調時間，就把它調到禮拜～我暑假的時候把它調到禮拜三啦，然後到開學的時候又把它調到禮拜五，那因為我們現在禮拜五的課程有多了一個.....我們教保的那個工作有.....禮拜五有三周的時間，是要禮拜五早上的，所以我不行我要把它調到.....我本來要、想要把它調到禮拜六，但是她禮拜六他們其實是家人比較多的，什麼這樣子，那我再想時間再調，我就把它調到禮拜三下午（笑），她很好配合耶～真的！我沒有看到這麼好的雇主耶。（義欣）

然而，佳容有不同的經驗，在接案時若遇到困難很難找人代班。她曾經照顧過重症病人，該名病人四十幾歲為了自殺跳樓，腳斷三段，送到醫院手術時，醫生將骨頭受到細菌感染、壞死的部分挖除，並用長釘子將骨頭固定住，要翻身非常困難，加上病人持續發燒、需要密集時間抽痰，在照顧上很不容易，由於實在太辛苦，想找人代班暫時休息卻找不到，只好還是自己把工作完成。

.....我顧她 24 天.....然後一直藥物、發燒，一天就換藥兩次，每 20 分鐘就抽痰，從早到晚、從晚到早，我顧到十五天，我跟老闆說「你幫我找一個人來代班一天兩天，我真的很累我受不了了」，每個人來這邊看到.....他的傷口這樣，每個人說不要，走了.....結果我顧滿 24 天，我回家我就感冒一個禮拜，太累了啦。（佳蓉）

此外，這居家清潔與照顧這兩個業種，工作是契約制，屬於一對一服務，對案主負責，不需要上班打卡，不會受到組織的管理階層嚴格管理，婦女覺得比較方便。怡君以她自身為例，她說做看護做一陣子後，曾經因為職業倦怠轉換工作，改到餐廳服務，然而因為無法適應餐廳的工作方式，又選擇回來做看護工作。

就是比如說一對一的時候有沒有，都是自己管自己啊，自己約束自己，不會給人家管啊，阿你去做別的還會給人家管，領班那些一定會管。（怡君）



參、 勞動權益要自保

在實際運作上，可以看到合作社在勞動權益相關保障相對薄弱。關於社員的權利，在新北合作社，組織工作者攻竹提到有不定期旅遊，跟案家簽訂契約時，會要求案家給一個月的年終獎金，以及三節獎金（或禮物）。在新竹合作社，沒有年終獎金，過年值班有獎金與三節禮物。怡君提到合作社在節日時送實用的禮物（例如：鍋子、睡袋、保溫瓶等）。另外，組織工作者耀祥曾計畫舉辦旅遊，然而因為看護間工作時間不同，難以空出共同時間，只好作罷。

兩家合作社本身不提供勞工保險與健康保險（以下簡稱勞健保），有幫社員加保意外險。研究者在詢問社員怎麼處理勞健保時，巧云、文秀提到自行到外面找工會納保，怡君也說合作社不會幫忙繳，頂多協助介紹工會。舉例來說，巧云在幼稚園工作時，就固定在同一家工會保，延續到合作社工作，並無轉換工會，她表示「因為你工會就是要一定的累積、累積那個年資，比如說勞保的年資啊，你就一直累積，因為你換來換去的話，或者是你換的話，他們就是...勞保的那個保費他們就會給你用最低的工時，所以你在工會它就是每年都會幫你升上去，就會比較快」。然而，除了工會的保障外，文秀也另外買保險，像目前因為受傷而暫時沒有工作，就由保險給付她的醫療費用，讓她在沒薪水的時候，也能有一份保障。

公司一定要幫我們保意外險，也是他幫我們出錢，現在、我現在有受傷就是有意外險，我自己保的比較多啦，我有四家。就是我自己有一個二十年啦，我在一點點，我在後來我先生走了以後，我比較需要，我再保一個，我那個保單是，我的前面要是保的不足的，我就另外保的話我就跟他講，前面保的不足的，你再、幫我再規劃一下，我現在保險領的、這家領的最多。實支實付，還有薪水保險，我現在沒有工作，現在他補貼，我還是要復健啊、要回診啊，如果我沒有保險，我還一直要擔心沒有收入，現在有保險的理賠，每個月沒有工作，他給我，我就放心了。（文秀）

有部分社員選擇不納保。例如：怡君以前在其他職場工作時皆無保勞健保，



直到 92 年開始做看護才有加工會，來到合作社同樣在工會保，直到近兩、三年擔心勞保局會倒，而選擇退掉、趕緊拿到錢，如果需要看醫生就採取自費。玉春以前工作時皆在雕刻工會納保，在合作社工作時年滿 65 歲就沒有繼續繳，退下來。義欣因為一個月所賺薪水僅一萬多，認為所賺的錢都花在家庭開銷上，並沒有額外的支出來保勞健保，只有繳國民年金。

此外，兩家合作社組織工作者皆表示鼓勵社員加入儲蓄互助社（以下簡稱儲互社），小額儲蓄，將自己工作部分所得存起來。新竹合作社是邀請社員加入當地儲互社，社員每個月存一百，合作社相對提撥一百元，當自己退休時有一筆錢可使用；新北合作社則是自行創立一家儲互社，邀請社員加入，提供社員儲蓄與貸款。

對，它只是鼓勵你儲蓄，沒有鼓勵你儲多。對，那我們也是覺得這理念還不錯。因為其實這些媽媽你要她存，你可能一個月要存三、五千，不可能，她沒那麼多錢，但是你一個月鼓勵她存三、五百，她是有這個能力的，那這樣一年下來，不知不覺她戶頭裡面可能就有一、兩萬，這是屬於她自己的私房錢。對，加上一方面有資金需求的媽媽她們也可以來這邊貸款。因為來這邊借錢她不需要擔保品，跟銀行不一樣，這對她們來講也是比較方便，而且如果我們借錢都是借自己人，你也比較安心。（新北合作社組織工作者，玖竹）

在訪問社員參與儲蓄互助社的情形時，志萍、佳蓉提到印象中有這件事，但不是很清楚，巧云、玉春皆表示有參加，玉春提到「每個月存，我們如果要離開才會有積蓄，我也有啦，我跟我老公這樣啦」。然而，並不是所有的社員都願意加入儲蓄互助社，慧敏、文秀與義欣提到賺來的錢，需要拿去付生活開銷，像是貸款、孩子的費用，並沒有額外積蓄可以存錢而選擇不加入。

對對對，我沒有錢要存，如果我錢存的一萬塊...一百塊、兩百塊，一千塊我不要，如果我存了、存一兩塊，我不、我現在沒辦法啦。.....現在我賺錢全部要開銷，照顧兩個小孩子。也是這個工作還是蠻穩定的啦，如果你要願意做，



你還是有工作機會，你有辦法的話現在還可以養這個家，還不錯啦，很感恩。

(文秀)

在談到合作社的權利（或福利）時，在新竹合作社，怡君、慧敏皆反應與一般公司相比，在三節獎金、休假上的福利是較差的。舉例來說，怡君提到一般公司會依循勞動基準法來給休假與年節獎金，慧敏則說明合作社無法跟一般公司相比，難以談福利，看護的工作是屬於 24 小時密集工作，雖然月薪高，換算成時薪不到 100 元，是屬於低時薪的工作，曾有其他社員因低時薪與需自行保勞健保的問題，向組織工作者耀祥爭取加薪與加保勞健保，但是最後還是沒有成功。佳蓉則額外提到在管理費的收取上，其他公司收的比較低。

養護之家還比較有、有、有福利，因為它一呃～一個月六天，之前是六天，一個月休六天齁。阿～年節它的金額比較多，做滿一年七天，它跟勞基法走啊，它跟勞基法走，阿你、阿你不想休又有錢，等於說你的假比較多。（怡君）工作上大家都是員工嘛，然後我們繳費比較高，另外一家公司繳費一天老闆收兩百，我們都收兩百二。然後、然後，另外一家公司在這邊是 OO，OO 他們每天收兩百，然後去居家的時候，他們只收一百。但是我...（研究者：是喔。）嗯，我們去居家的時候，兩千四老闆還是收兩百四，所以有時候我很不喜歡去居家。（佳蓉）

總括來說，在合作社工作，相關的勞動權益保障是由社員自行負責，在現行法規下，合作社與社員非屬於勞雇關係，不適用勞動基準法，社員如果要保勞健保的途徑是加入職業工會，若需要更多的保障，則需要自己額外買保險。最後，當研究者在詢問在合作社工作後，有沒有什麼問題還沒有被解決，在新竹合作社的社員提到時薪過低與勞健保的問題，在新北合作社的社員則普遍回答沒有，有工作就好。探究其原因可能是婦女在過去工作的挫折，例如年齡與技能因素而被一般勞動市場排除，像是韻虹與玉春已年屆七十，仍然可以工作，但是在其他公司可能是沒有工作機會的，或是像東南亞新住民文秀本身在自己國家難以賺錢謀



生而來台灣，她提到「我們以前那個時候，工作機會都沒有，來台灣有個工作都很感謝這樣子」。

肆、 社員關係與組織參與

一、 社員關係

在理論上，合作社是以人為本的組織，以社員集體需求出發，重視「互助合作」的精神，故研究者詢問受訪者平常與合作社社員的交流情形，受訪者普遍回答忙於工作，較少有交流時間。在新竹的合作社，佩玲提到除了工作的line群組之外，社員自行另外創立一個私下交流的群組，可以聊天或是在中午吃飯時間聚會，怡君同樣提到有些社員中午會聚在一起吃飯，或是有社員要出去買飯，會幫忙同一病房的同事一起買，也有同事剛上班會從家裡帶吃的幫大家加菜。在新北合作社，義欣、玉春與韻虹同樣提到工作繁忙，比較沒有時間交流，平常也較少私下交流，沒排班休息時可能要負責打理家務，除非有一起做臨時打掃，或是透過不定期小組聚會、出遊，開社員大會、教育訓練與吃尾牙的時候，才有見上一面。

別人不知道啦，我是沒有啦。（研究者：喔～比較.....）我休息在家就是要打掃家裡、洗衣啦，我一個禮拜的衣服就.....我做工作一套，今天穿一套，回去就一套，我一個禮拜有時候懶得洗，一個禮拜就要洗很多，洗我的衣服就要洗一、二十件啊。（玉春）

喔～我們合作社是人很多的，呵呵呵...有的不太聯絡，有的也不相識，阿就要、就要吃尾牙大家才有相見啊，不然大家在拼做事啊哪有辦法，對不對？.....比較沒空啦。像如果在開會還是什麼才有，阿不然吃尾牙啦，像這個就快要吃尾牙了。（韻虹）



二、低度參與組織

研究者在合作社社務參與的部分，設計的訪談問題是以會議與教育訓練為主。當詢問受訪者在合作社參與會議的情形，在新竹合作社，組織工作者耀祥提到看護平常忙於工作，不容易有共同時間開會，但是如果社員遇到問題時，會利用中午時間將大家召集起來開會。另外，慧敏、怡君同樣提到合作社比較少開會，尤其看護是 24 小時制，接案時無法離開病人太久，通常是趁教育訓練結束，大家都在的時候，開會討論事情，主要是提醒在醫院工作的規定，例如要穿制服、不能在醫院煮東西等，或是被病人欺負與病人產生誤會時，要如何因應、處理。然而，在教育訓練的部分，社員皆表示醫院規定每年要上滿 8 小時，所以都會參加。

我們常常有開會阿，我常常就是說，老闆說，如果我們發生什麼問題，如果像是我被病人欺負嘛，我被病人欺負我有打電話跟老闆說，或是有另外一種是被病人的誤會怎樣怎樣……老闆會找時間給我們集合在一起，然後老闆就交代我們的事情要這樣，也不能太激動啦，要怎麼處理、怎麼處理，如果處理不上的話，要告訴護理師小姐，還是要告訴老闆，老闆會告訴跟阿長（指護理長）討論啦，對啊，他會交代啊。（佳蓉）

新北合作社，則會定期舉辦社員大會，以及每個月的理監事會議。文秀提到理監事的選舉是由社員投票決定，通常是由年資較久的社員來擔任。巧云與研究者分享她擔任理監事，她提到平常開會時會由行政人員報告合作社狀況，她的角色算是了解與監督合作社做了哪些事情，如果有建議的話就提出來作為參考。教育訓練的部分則分為春秋兩次，分別在四月、十月舉辦一整天，當天會上課，文秀與義欣提及課程內容會教大家在工作時，怎麼做可以減輕身體負擔或是身體經絡、精油等，教大家身體保健，同時講述職業倫理。除了工作上實用的課程外，巧云提到合作社也會手作活動，讓社員學手沖咖啡或做自己專屬的杯子，當天也會替壽星慶生，春季為上半年壽星，秋季為下半年壽星。除了會議與教育訓練之



外，受訪者巧云、義欣、韻虹共同提到合作社有公益活動，去養護中心服務長輩，或是去某個服務身心障礙者的基金會舉辦的園遊會愛心義賣，社員會一起去擺攤販賣，再將所得捐給基金會。

伍、小結

兩個勞動合作社與婦女就業關係的摘要如下(表 11)：

表 11

兩個勞動合作社與婦女就業關係比較表

	新北合作社	新竹合作社
一、業種選擇	家務，勞力密集，女性家庭角色之延伸	照顧，勞力密集，女性家庭角色之延伸
二、請假、排班有彈性	可自行決定是否接案	可自行決定是否接案
三、勞動權益要自保		
意外險	V	V
三節獎金(或禮物)	V (案家提供)	V (另有過年值班獎金)
年終獎金	滿一年給一個月年終 (案家提供)	X
旅遊	不定期	X
勞健保	社員自行找工會加保	社員自行找工會加保
儲蓄互助社	採鼓勵制	採鼓勵制
四、社員關係與組織參與		
教育訓練	一年 2 次	一年 8 小時
開會	法定會議與不定期組聚	教育訓練結束後或工作日午休時間開會



研究發現，婦女加入合作社最主要的原因基於務實的考量，為了緩解經濟壓力，以她們的教育程度、年齡以及專業技能等條件限制下，選擇在合作社工作賺取的薪資相較於其他職場高，未見婦女提及因認同合作社理念而加入。然而，在合作社工作所選擇的業種（清潔、照顧）為體力密集的勞動，長時間工作下來容易對身體造成損傷，尤其是手、膝蓋等部位，這些傷害需要透過藥物、復健等治療，嚴重的話可能需要中斷就業，好好調養。除了身體上的問題，兩個業種的工作模式皆為一對一、定點服務，需要直接面對案主（雇主）的情緒與要求，當遇到情緒起伏大或非常要求細節的服務對象時，這些婦女需要付出情緒勞動。

持平而論，在這兩個合作社工作，確實提高婦女就業機會，讓婦女可以有穩定的工作，來改善她們的生計，這點可以與 ILO(2015)的研究相呼應，然而本研究中較未看到改善工作條件與促進社會利益的部分。合作社關於社員的勞動權益保障，則需回歸到合作社與社員的關係上作討論，一般最常被討論的是勞動合作社與社員間是否存有僱傭關係。由於組織特性來看，勞動合作社是由社員共同組成的，透過社員的「合作關係」，以集體力量對外承攬工作，社員是屬於自營作業者，也就是說，勞動合作社與社員不是「雇主與勞工」的關係。在獲得集體報酬後，依照個別勞工奉獻的勞務量來分配報酬；這種報酬分配方式，與在一般企業工作，勞工領的工資，有所不同。有無僱傭關係，最明顯的差異在於合作社是否要義務幫社員保勞工保險、健康保險。依勞工保險條例第 6 條，第三款「受僱於僱用員工 5 人以上之公、民營工廠、公司、行號、文化、公益及合作事業等員工」與第七款「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」，應以其所屬雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，參加勞工保險。目前勞動合作社社員採取方式有二：第一，加入當地本業職業工會，由職業工會來加保；第二，社員完全自行負擔勞、健保費用（錢金瑞，2017 年秋季號；梁玲菁，2008）。對照屏東縣第一照顧勞動合作社與香港中大女工同心合作社經驗，社員共同來討論薪資、福利等營運方針，從中產生社員個人增權以及對於合作社更有認同的效果，而在本研究案例中較無聽到



社員提及這方面的參與討論，或許因此未見類似的影響，而且社員需要自行透過其他管道來安排勞健保與其他工作相關保障。

在本研究裡，受訪者對於在合作社工作的成就感等權能的提升，主要是來自於賺錢分擔家庭經濟壓力，甚至成為主要家庭經濟來源而引以為傲，比較二個合作社社員之間的差異，可以看到新北合作社的部分受訪者提到在工作中受到案主的肯定能增進她的成就感，這或許是在職訓練、小組聚會或者是因各種會議、尾牙等活動多少凝聚了這些婦女身為勞動工作者的自覺。兩個合作社的受訪者同樣認為體力勞動非常辛苦，在此部分與王百芳（2005）提及彭婉如家事管理的經驗相同，不同的是，該研究指出婦女培訓期間累積的人際網路在工作期間會逐漸薄弱，然而本研究則未發現婦女在培訓或工作裡產生緊密的同儕關係，而是由既有際關係的朋友引介進入合作社，這些老朋友也提供了後續就業的心理支持和實質互助。總結來看，本研究的兩個合作社組織女性再就業工作情形，在請假、排班上的彈性，尤其是可以長期請假的變通，可以幫助社員平衡家庭與工作，呼應到文獻裡談到的主婦聯盟合作社聘僱兼職員工、陽光廚房等社區型就業計畫的經驗，熟齡婦女就業很需要職場裡充分的理解和相互的幫忙。然而這樣的彈性，相對之下也表示，婦女有工作才有薪水，當生病、工作受傷，或是因為照顧長輩等因素而不接案時，就沒有收入，這也是婦女需要承擔的相應風險。



第五章 研究結論與建議

第一節 研究結論

本研究旨在了解熟齡婦女在家庭與工作上的處境，在整個就業歷程中遇到什麼困境，以及獲得哪些協助；同時，以兩個勞動合作社裡的熟齡婦女社員為對象，探討她們來到合作社工作的經驗與過往職場的異同，來梳理合作社之於熟齡婦女就業的角色。所謂熟齡婦女是「年齡在 30 歲以上，有再就業經驗，目前具有家庭照顧責任，需要照顧子女、先生或長輩等，並在合作社工作至少 2 年的婦女」。二家勞動合作社的選取是考量其所從事勞務服務、所在區域等性質，有利於區辨受訪者經驗是單一組織所致或有些共同性。深度訪談十位社員的資料分析後，研究者總結研究發現如下。

針對研究問題一「熟齡婦女在就業歷程中遇到的困境與獲得的協助為何」。文献中家庭生命週期理論提到家庭的發展會因應不同階段而有個別的發展需求與任務，婦女在經歷新婚期以及養育嬰幼兒子女到長大成人，各自階段階段會有不同的角色，其中在養育嬰幼兒與學齡前期的子女時最為辛苦，婦女需要密集照顧孩子，除非有可協助育兒的資源，否則婦女較難有時間、精力可以外出工作。本研究發現，受訪者確實受到結婚、生育階段的影響而轉換工作，這些婦女在婚育階段時的就業採取不同策略，分成「持續就業」、「中斷就業」與「未曾穩定就業」三種路徑。

選擇「持續就業」的婦女，在結婚後會離開原生家庭，轉而與婆家同住，在遷移的過程中，若婆家居住地與原本工作場域相近，則可延續工作，反之則會因需要跨縣市遷移而辭職，辭職後則隨著夫家的家族事業一同工作，轉入非正式部分就業。當面臨工作與家庭雙重角色衝突時，婦女有來自正式支持系統或非正式支持系統來照顧孩童，再者，部分進入家族事業工作的婦女，不像在一般職場上班時間是固定的，可以較彈性安排工作與家庭的時間。選擇「中斷就業」的婦女



又有兩個子類型，首先，部分婦女同樣在結婚後入住婆家，而可能在遷移過程中因距離因素而放棄原本工作，有婦女一結婚就不再繼續工作，本研究稱之為「結婚離職」；再者，有婦女辭職後在新的居住地重新找工作，等到生小孩才離職，為「生育離職」。「生育離職」的婦女仍有正式支持系統或非正式支持系統來協助家務與照顧，然而生育子女之後的變數眾多，可能受到先生的意見影響，另外子女數量或特殊照顧需求也會影響婦女轉為全職家庭主婦的意願。在受訪者中當有家庭成員或保母協助照顧孩童時，在生第一胎時婦女還是可以在職場工作，但是當生到第二胎、第三胎時，隨著照顧責任越來越重，當請保母的費用上升，親人沒辦法照顧更多小孩，或是家裡有身心障礙兒童，需要花大量時間一對一照顧……等各種因素而選擇中斷就業。這群婦女相較於「持續就業」的婦女，選擇不同策略的考量點在於家務、育兒的他人協助程度，尤其是在照顧子女上需要花費更多心力。而從婚前到結婚、生子階段皆沒有工作，回職場後「未曾穩定就業」的婦女，這類的婦女往往是早婚，也很早就生下小孩，然而因為家庭經濟的壓力，在生下最小子女交由婆家照顧後，隨即投入職場，並且會隨著孩子的成長階段、照顧需求而不斷調整自身的工作內容與性質。然而在本研究中，無論婦女在婚育階段的就業策略是哪一種，當婦女再遭遇娘家或婆家出現「長輩照顧」需求時，通常未有其他資源協助，傾向自己中斷就業或是請長假來照顧。

受訪者在職場上遇到的困難，從找工作的階段來說，年齡加上缺乏專業技術、認證（例如證照和教育程度）可能造成婦女求職挫敗，尤其若中斷就業時間過長，在重返職場時，婦女需要做心理調適。在工作期間，可能遇到自身能力不足以回應工作要求而在職場上感到吃力，或是在成為自營作業者時不敵同行激烈競爭。而就工作上獲得的協助來說，人際網絡非常重要，這群熟齡婦女找工作傾向透過，由朋友、親戚、前同事等來介紹工作，或是跟家人、朋友共同創業，或是直接進入婆家或先生的事業裡工作。在進入合作社前工作期間遇到困難時，老闆與同事會提供協助，這群婦女在進入合作社之後，合作社為了下降婦女工作的問題，會



事先進行培訓或是實習讓婦女邊學習邊調整，透過這樣的方式，能夠促進社員間的關係，在職場上遇到問題時，可以互相幫助，另外，也透過通訊軟體創立群組，讓社員間資訊傳遞暢通，促進更多交流與討論。

針對研究問題二「合作社與熟齡婦女就業的關係為何」，研究發現，在實務上，合作社就業在受訪者就業經驗中的特性包括適切的業種選擇，請假、排班有彈性，勞動權益要自保，社員關係與組織參與等四個方向來討論。

合作社紮根於社區，具有社會公益性，它的組織運作方式是以社員為主體，注重以人為本的精神，減少剝削的情形，社員秉持自助互助的精神，透過集體的力量來謀求社員的權益保障，並共同分擔組織營運成本與風險。像是在屏東縣第一照顧合作社的案例中，社員共同討論工作權益，最後決定由合作社來提供勞、健保、提存勞退準備金、年終獎金等保障與其他各項福利，並隨著組織經濟規模增加相應調漲工作時薪。然而，目前在研究案例中的兩個合作社未看到類似的情形，可能在於合作社規模與盈餘有限，難以有空間討論與提升勞動保障，或許也跟社員參與意識不足有關。

在業種選擇上，兩個合作社業務分別為照顧、清潔，這些業種入門門檻低，是勞力性質的工作，且工作是接案的方式，可以依照自己的體力與經濟需求來安排，對於教育程度不高、年齡大或是缺乏專業技能，且有經濟壓力的婦女來說，這是相較於可能找得到的工作當中收入相對高的選擇，受訪者正面肯定在合作社工作能夠帶給她們穩定的經濟收入與經濟自主，相對於之前不斷轉換工作，多數受訪者在合作社工作長達七年以上，不曾考慮轉職。然而，這些婦女即使就業仍是以家庭需求為優先。此外，這些業種下也存在著風險，對於身心負荷大。成為看護與居家清潔員，密集的勞力工作容易造成身體的損傷，需要額外吃保健食品或是看醫生接受治療，尤其看護工作，也可能有接觸到傳染病的風險；同時，看護與居家清潔員皆需付出情緒勞動，承接來自接案雇主的要求與負面情緒。

再者，請假、排班有彈性來自於合作社本身的組織特性。婦女在加入合作社



後，算是自雇者，與組織工作者的關係不是一般公司的勞僱關係，合作社是負責媒合工作，婦女可以依據自身需求，自行選擇是否接案與接案的時間，另外，在兩個合作社中組織的管理扁平化，當婦女需要請假時，不像一般公司有正式請假系統，需要透過長官層層核可，只需要跟簽約的雇主事先說明，調整排班即可，或是跟合作社主管（或行政人員）講好，由合作社來安排其他社員接替。第三是勞動權益要自保，雖然合作社有提供三節獎金與意外險，新北合作社更要求雇主在社員工作滿一年以上給予一個月的年終獎金，但勞健保的部分需要社員自行處理，若需要額外的保障則要自己加買保險。最後在社員關係與組織參與方面，由於訪問的兩個合作社工作型態皆是以一對一服務為主，社員間除了工作時段裡的互助之外，私下交流的時間不多，也難有與組織工作者一同討論合作社營運或決策事情，社員是以工作為主，低度參與組織。

第二節 研究建議

根據研究發現，本研究建議政府相關部會和民間團體宜聯手改善二度就業婦女遭受年齡歧視之問題，並增進兒童照顧與長期照顧資源的可近性，同時，針對婦女就業提出解方的合作社組織和社會福利團體，可以加強婦女之間的關係連結以落實普遍的參與，改善目前招募和就業保障等面向上的挑戰。

本研究發現，受訪者二度就業的主要困境為年齡歧視，熟齡婦女可以找得工作種類有限、待遇不佳，還要面對雇主質疑經驗不足或能力不夠，創業或自雇則有同業競爭和財務風險，處遇艱難。此研究發現呼應行政院主計處（2018）的調查，高齡失業者尋職過程中曾遇有工作機會者占 38.23%；而未曾遇有工作機會者占 61.77%，在尋職遭遇困難中，最高為「年齡限制」占 47.73%，第二為「待遇不符期望」占 20.11%，第三為「專長技能（含證照資格）不合」。所謂年齡歧視在中壯年（30—44 歲）時期就開始出現，若中壯年家計負擔者二度就業，求職者在學經歷無太大差別下，雇主傾向雇用更年輕的勞動力（李至孝，2010）。勞動部為了保障中高齡與高齡者就業，從 2016 年 10 月開始成立立法小組，於 2018 年 7 月預



告「中高齡者及高齡者就業法」草案，內容分成五大重點：「禁止年齡歧視」、「協助在職中高齡及高齡者穩定就業」、「促進失業中高齡及高齡者」、「支持退休者再就業」及「開發就業機會」。研究者認為禁止年齡歧視不應只限縮在 45 歲以上，政府應以更積極的方式，從前端法規面與宣導面來著手，鼓勵事業體雇用二度就業女性，而且婦女重返職場的困境並不限於弱勢婦女，目前勞動部委託民間單位來辦理個別化就業服務計畫，對象主要為獨力負擔家計、二度就業、特殊境遇家庭、經濟弱勢戶、中高齡等情況的婦女，但本研究發現實際上需要正式支持的情況遠多於此，若能在特定生涯與家庭階段給予協助，或可避免中斷就業後重返職場的種種困難。

本研究結果與文獻資料相呼應，女性在就業上仍受到婚、育階段的影響，育兒資源與長輩照顧的資源是為關鍵，故研究者認為政府需增進兒童照顧與長期照顧資源的可近性。在長輩照顧上，在前述勞動部所提「中高齡者及高齡者就業法」草案，考量到中高齡者及高齡者可能會因為家庭照顧而離開職場，而於 24 條明定「雇主對於其僱用之中高齡者及高齡者，於其家庭成員發生嚴重之疾病或其他重大事故，有長期照顧需求時，得依其意願，轉介所在地長期照顧機構或單位，提供必要之協助，或提供支持受僱者家庭照顧之協助措施」，這個法規立意良善但還未通過，而且適用對象主要為 45 歲以上的中高齡與高齡者，然而就研究結果來看，有長輩照顧需求的婦女不限於 45 歲以上，無論任何時間點，當長輩發生意外或生病時，婦女皆需要去協助照顧。再者，政府的宣導不能僅從雇主面，這些婦女除了就業外，大部分的時間在家庭與所在社區中，應該從婦女的環境生活中加強宣導，這部分需要整合政府相關部會共同努力，例如衛生福利部和縣市政府社會局所建置的婦女就業和幼兒照顧等社區化的支持系統，教育部和縣市政府教育局對於幼兒教育的補助、義務教育階段有品質的課後照顧等，都可能緩解婦女就業和育兒二選一的難題。

研究結果得知婦女在勞動合作社工作可以滿足其經濟自主的需求，以及因為



請假、排班的彈性，能夠同時滿足其家庭照顧的需求。然而實務運作上，本研究發現婦女低度參與合作社組織事務，在社會參與和社會支持方面的培力效果仍為有限，建議可以增進社員互助合作的意識與會務參與，例如舉辦身心保健、家人關係、親子教養或是理財等回應社員需求的教育訓練活動，或是更積極運用社群軟體來促成學習、休閒、心理支持功能的小團體，或可加強合作社社員之間的互動關係，對於合作社的公共性與運作模式更為認同，進一步改善自己和其他社員的就業福祉。李桂秋、侍安宇（2012）也提及勞動合作社具有教育性以及社會性功能，合作社透過定期的合作教育宣導，來凝聚社員的共識以及對組織的向心力，加上舉辦職業訓練能夠幫助社員增進職場技能，而在共商共決合作社營運方針時，社員也需要學習與人討論，這些皆可以達到培力的效果。另外，由於個人條件不佳(低技術、經濟弱勢者)自行求職困難，透過集體力量組織合作社來對外找工作，能夠增加工作機會與減少失業而衍生的各種社會問題，而達到社會性的效果。

另外，合作社的經營，社間合作尤其重要。研究中兩社皆有與儲蓄互助社合作，幫助社員累積個人資產，增加一份保障。然而社間合作不受限於此，文獻中有提到合作社可以進行社務、業務上的合作，來提升服務的品質與拓展經濟規模。故針對研究案例兩社，或許可以加強其他類型合作社合作，以新北合作社為例，該社可以接洽其他有清潔服務需求的合作社來提供服務。

另一方面，本研究也間接覺察到勞動合作社的經營不易，合作社組織工作者在訪談裡也提到招募社員的困難，目前業務的需求量大與供給量，年紀大的社員會逐漸退休離開職場，加上現在普遍教育程度提高，找不到年輕人願意來做這樣的工作。另外，依據2017年的統計，工業類別（包含服務業）勞動合作社中女性人數為4,072人，在勞動合作社家數有限的情形下，婦女難以進入勞動合作社這個工作場域。研究者建議，針對招募社員的問題，可以整合政府相關部會的資源，例如由各縣市婦女中心、就業服務處或是在地社福團體來合作，媒合需要就業的婦女，輔導她們進入合作社工作，如此可以讓更多婦女能夠進入勞動合作社這樣



的工作場域。

針對研究案例中勞動保障不足，政府應提供合作社更多支持，以新北合作社為例，由於合作社就業模式為訓用合一，婦女受訓後即可上工，不同於勞動部舉辦的在職訓練，婦女在接受訓練後不一定能順利就業。政府可以直接提供合作社專案性質的職訓補助，來降低合作社的營運成本，在成本降低的情況下，盈餘增加，社員可分配到的薪資提高、收入被保障，或許也會影響社員參與組織決策的積極性，而展現更積極的互助。

當然，提供婦女友善的職場不限於勞動合作社，其他其它符合需求的公司或事業體也是可能的選項之一，這是長遠必須努力的方向。從受訪者就業困境來看，一般雇主和相關就業服務的實務工作者，可以留意家庭方面的壓力加以支持，尤其在生育子女和照顧長輩二方面，可以連結正式和非正式的支持來協助女性在職階段偶發、突發的家庭角色（例如在婦女居住的社區範圍裡的購買式/替代式照顧資源），也可以在法制化的照顧假之外，在職場裡提供更為彈性的變通作法（例如同儕代理或長假等型式）的支持。

第三節 研究限制與未來研究建議

本研究採取質性研究方法，主要是描述熟齡婦女在勞動市場的處境，尤其描繪她們在勞動合作社就業情形，是為初探性研究，然而在研究過程中仍有不足之處，故以下將討論研究方法未竟之處，以及對於未來想研究相關主題之研究者提供未來研究建議。

研究者主要就資料蒐集過程所遭遇的限制來做討論，分成「訪談對象」與「研究者本身」兩部分。首先，在「訪談對象的限制」，研究者雖然有設定基礎的選樣條件，然而實際在選擇受訪者時，是由受訪單位的組織工作者來引介，研究者沒辦法事先掌握研究參與者的特徵（例如：目前家庭照顧責任狀態、位於哪個家庭生命週期階段），可能在取樣上有偏誤，然而研究者盡量在進行資料分析時分辨，在書寫時充分交代受訪者的情形，供讀者理解。接著，研究者在訪談十位受訪者



時，發現她們皆是在四、五十歲才加入合作社，且部分婦女在訪談時已離原先进入合作社相隔 7-10 年以上，孩童多半已進入離家就業或成家期，由於本研究需要婦女回溯到結婚前或是生育小孩階段家庭照顧與工作的情形，對於受訪者來說可能須回溯到十年甚至更久的時間，有些受訪者反應記不清楚，在回應上較為簡略，難以描述細節，可能影響到訪談資料內容的完整性與豐富性。加上，研究期程的規劃，研究者在與受訪單位接洽時，需配合婦女工作的時間，像是在新竹合作社訪談，需要在婦女一邊工作時一邊進行訪談，而在新北合作社則是安排婦女工作以外閒暇時間，訪談次數以一次為限。在「研究者本身的限制」上，研究者是第一次獨立執行質性研究，在研究經驗與能力尚有不足之處。尤其研究者關注的對象為熟齡婦女，在年齡、工作經驗與家庭責任等方面皆與她們有所差距，自身在接受母親照顧的經驗也與她們不同。研究者本身是生長於勞工家庭，母親在就業過程中不斷轉換工作，未曾中斷就業，由於工廠工作工時長，母親未有時間準備三餐，我們家是三餐以外食為主，假日母親才有時間準備料理。研究者自國小到國中以來，課後較長時間待在安親班或是補習班，高中後更開始離家居住，自己打理生活，所以在詢問受訪者家庭照顧經驗時，當婦女簡單回應時，研究者有時候會難以依循婦女回答問題的脈絡再深入挖掘下去。另外，研究者本身沒有參與合作社的經驗，主要是透過文獻的閱讀來補足這方面知識，當訪談時當遇到理論與實務上的落差時，一時難以調整訪談問題，繼續深度挖掘，故建議未來除了深度訪談外，可以納入參與觀察。最後必須提醒的是，本研究的發現描述熟齡婦女的就業處境，以及她們在勞動合作社工作的正向經驗和未竟之處，然而實務運作上組織的差異性極大，本研究僅為立意取樣的質性研究，無意也無法推論到所有勞動合作社。

研究者期望透過本研究能夠讓更多人關注以勞動合作社推動婦女就業的議題，若對相關主題有興趣，欲再進一步研究，研究者提出以下三點建議，給未來相關研究者作為參考。



第一，「擴大研究的地域範圍」，本次研究場域以北台灣（新竹市與新北市）為主，研究者無法得知在不同區域，城市或鄉村中婦女在勞動合作社的就業經驗，由於地域的不同，當地的需求、資源、文化脈絡以及互助合作的概念與風氣（例如：對於婦女外出就業的協助）於，可能有所差異，故研究者認為未來研究可以了解其他縣市勞動合作社中婦女工作的樣貌，進一步分析她們與勞動合作社的關係是否共同或是不同的情形。第二，「增加其他勞動合作社職種」，本次研究在合作社的職種上，選定為居家清潔和照顧，在研究中發現照顧的工作由於是採取 24 小時密集照顧，故婦女要等孩子成年才能進入合作社工作，由於職種的不同會影響婦女進入合作社的時間，故建議未來可以研究其他職種的勞動合作社裡婦女的就業經驗。第三，「增加正處於子女在學齡前期階段（孩童 0-6 歲），進入合作社的婦女訪談」，本次研究對象受訪時皆超過四十歲，甚至到七十歲以上，受訪當時多數子女處於上大學或離家期，然而，在不同家庭階段時婦女在工作與家庭上處境不同，在因應雙重角色壓力可能也會有所差異，故研究者建議未來可以訪談到三十到四十歲的婦女，或正處於子女在學齡前期階段的婦女，由於是當下正在發生的經驗，而非回溯記憶，可以更清楚、詳實描述在合作社如何平衡工作與照顧，也可以與本研究做對照，於子女在學齡前期階段的婦女與其他階段的婦女在就業與親職照顧策略上相同或差異之處。



參考文獻

- 內政部統計處（2017）。105 年內政部統計年報電子書。取自
https://www.moi.gov.tw/stat/node.aspx?cate_sn=&belong_sn=6463&sn=6465
- 中華民國合作事業協會（2017）。106 年合作事業統計年報。取自
<http://clc-coop.tw/publish/news.php?Sn=133>
- 中央銀行經濟研究處（107 年 4 月）。中華民國金融統計月報。取自
<https://www.cbc.gov.tw/ct.asp?xItem=26178&CtNode=532>
- 尹樹生（1993）。合作經濟概論。臺北市：三民。
- 王百芳（2005）。正式化有酬家務服務之研究--以彭婉如基金會家事管理模式為例。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 王錦玲（1997）。高雄市二度就業婦女參與成人職業進修教育障礙之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
- 王增勇（2006）。社區在地生活者之行動研究—以陽光廚房為例。全國社區工作教育資源與社區育成中心。
- 台北市婦女新知協會。創業培力。取自
<http://www.wawakening.org/21109269892252121147.html>
- 台灣主婦聯盟生活消費合作社（2015）。菜籃子革命：從共同購買到合作找幸福。新北：廣場出版。
- 行政院主計處（2017a）。105 年婦女婚育與就業調查。取自
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30507&CtNode=5633&mp=1>
- 行政院主計處（2017b）。106 年人力運用調查報告。取自
<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=42117&CtNode=4987&mp=1>
- 行政院主計處（2017c）。結婚年齡中位數及平均數。取自
https://www.ris.gov.tw/app/portal/346?p_p_id=populationdata_FastDwnld&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_resource_id=getFile&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&m4=y4s5&e3=xls&d5=
- 行政院主計處（2017d）。出生數按生母年齡、生母平均年齡及生第一胎平均年齡。取自
https://www.ris.gov.tw/app/portal/346?p_p_id=populationdata_FastDwnld&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_resource_id=getFile&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&m4=y2s4&e3=xls&d5=
- 行政院主計處（2018）。106 年中高齡勞工統計。取自
<http://www.mol.gov.tw/statistics/2462/2466/>
- 行政院主計處（2018b）。合作事業—按類別分。取自 <https://data.gov.tw/dataset/14171>



- 行政院主計處（2018c）。106 年銀行及信用合作社受僱員工性別分析。取自
https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=448&parentpath=0,7,446&mcustomize=sextarget_view.jsp&dataserno=201804120007&aplistdn=ou=data,ou=sex,ou=multisite,ou=chinese,ou=ap_root,o=fsc,c=tw&dtable=SexTarget
- 伊慶春（1982）。已婚職業婦女的雙重角色：期望、衝突與調適。中央研究院三民主義研究所叢刊，9，405-430。
- 伊慶春、簡文吟（2001）。已婚婦女的持續就業。台灣社會學刊，1，149-182。
- 李美玲、楊亞潔、伊慶春（2000）。家務分工：就業現實還是平等理念？。台灣社會學刊，24，59-88。
- 李美潤（2013 年 1 月）。推動脫貧策略方案實驗計畫成果。儲蓄互助社雜誌，102，12-15。
- 李筱琪（2012）。就業間斷對已婚育婦女工資差異之研究。國立中央大學產業經濟研究所碩士論文。
- 李至孝（2010）。中壯年家計負擔者的再就業障礙-以彰化就業服務站個案為例。靜宜大學社會工作與兒童少年福利學研究所碩士論文。
- 李桂秋、侍安宇（2012 年 5 月）。為彰顯社會責任政府應重視合作組織以促進社會永續發展。合作事業報導，77，2-8。
- 李彥樺（2005）。二度就業婦女之社會網絡初探-以台中縣市為例。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 李婉婷（2016 年 07 月）。自立而自覺：居家服務勞動合作社。綠主張，154，4-6。
取自 <https://www.hucc-coop.tw/24221>
- 呂玉暇（1984）。婦女就業與家庭角色、權力結構之關係。中央研究院民族學研究所絡刊，56，111-143。
- 何家豪（2003）。族群、性別、階級交織出都市原住民的就業困境--以有限責任台北市原住民清潔勞動合作社為例。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 沈瓊桃、陳姿勳（2004）。家庭生命週期與婚姻滿意度關係之探討。社會政策與社會工作學刊，8（1），133-170。
- 吳佑珍（2003）。社區照顧服務方案與促進婦女就業—以「彭婉如文教基金會」南區為例。國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。
- 林桂碧、杜瑛秋（2010）。家暴受害婦女就業需求與就業服務成效分析：以勵馨基金會婦保社工員與就業社工員協力合作為例。社區發展季刊，130，130-143。
- 林明思（2005）。組織的應徵面談研究—從二度就業婦女的觀點與經驗出發。世新大學傳播研究所碩士論文。
- 林依琪（2010）。台灣勞動合作社教育訓練與組織承諾之關係-以工作特性為干擾變數。國立臺北大學合作經濟學研究所碩士論文。



- 林怡君、王雲東、李佩芳（2009）。多元就業開發方案 96 年度整體實施效益評估計畫。行政院勞工委員會職業訓練局委託之專題研究成果報告。
- 林萬億（2006）。台灣的社會福利：歷史經驗與制度分析。臺北市：五南。
- 官有垣、王仕圖、陳錦棠、杜承嶸、韓意慈（2016）。台灣社會合作社的治理個案。載於官有垣、陳錦棠、王仕圖（主編），社會企業的治理：台灣與香港的比較（319-344 頁）。高雄市：巨流。
- 范振翔（2017）。合作事業的加乘效益—以有限責任台灣區居家服務勞動合作社及居家儲蓄互助社為例。逢甲大學合作經濟暨社會事業經營學系研究所碩士論文。
- 胡欣野（2007）。公立就業服務機構功能定位探討。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 洪國治（2009）。台灣原住民族經濟產業政策之研究-以桃園縣原住民勞動合作社經營實務為例。逢甲大學經營管理研究所碩士論文。
- 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), 87-149。
- 洪惠芬、胡志強、陳素秋(譯)(2003)。家庭社會學(原作者:J. Muncie, M. Wetherell, M. Langan, R. Dallos, A. Cochrane)。台北縣：韋伯。(原著出版年：1997)
- 洪敬舒（2018）。合作的艱難 勞動合作社的比較利益—以勞動者觀點出發。輔仁大學社會企業碩士學位學程碩士論文。
- 洪敬舒（2018）。合作的艱難—勞動合作的困境與突破。*合作經濟*, 139, 20-33。
- 洪秋燕（2014）。勞動合作社人力與稅制的困境—台灣居家勞動合作社困境中的展望。*合作經濟*, 121, 26-30。
- 涂峻懿（2015）。以花蓮縣勞動合作社為例論原住民族工作權保障制度。國立東華大學財經法律研究所碩士論文。
- 唐筱翔（2015）。台灣照護服務勞動合作社發展之分析。逢甲大學合作經濟學研究所碩士論文。
- 唐文慧（2011）。為何職業婦女決定離職？結構限制下的母職認同與實踐。*台灣社會研究季刊*, 85, 201-265。
- 倪榮春（2017 年秋季號）。讓照顧產業成為共享經濟。*合作事業報導*, 98, 25-26。
- 倪榮春（2017 年 1 月）。共享共勞—合作社經驗分享與交流。方珍玲（主持人），創新社會經濟發展研討會，國立臺北大學。
- 翁文杏（2015）。中華民國儲蓄互助協會脫貧計畫之研究—以「儲蓄互助培—平民銀行」實驗方案為例。逢甲大學合作經濟暨社會事業經營學系研究所碩士論文。
- 郭曉茹（2004）。台灣勞動合作社經營管理之研究。國立臺北大學合作經濟學



- 系研究所碩士論文。
- 高淑清（2008）。質性研究的 18 堂課—首航初探之旅。高雄：麗文文化。
- 陳伯村、趙榮松（2001）。合作社組織管理通論。臺中市：財團法人台灣省合作事業發展基金會。
- 陳瑪利（民 101 年 5 月）。關懷鄰舍：台灣婦女專業協會傳遞上帝憐憫。女宣雜誌，399，15-18。取自
<http://gospel.pct.org.tw/AssociatorMagazine.aspx?strTID=4&strSID=399&strMAGID=M2012051003088>
- 陳芬苓（2012）。我國政府協助婦女微型創業成果分析。財團法人婦女權益促進發展基金會。取自
<http://www.iwomenweb.org.tw/cp.aspx?n=F66FD3CFB8AED49D>
- 陳鳳儀（2013）。女工合作新天地。載於潘毅、陳鳳儀、顧靜華、盧燕儀（主編），不一樣的香港社會經濟—超越資本主義社會的想像（111-130 頁）。香港：商務印書館。
- 陳來春（2008）。郵政業適用勞動合作社之可行性研究。逢甲大學經營管理學研究所碩士論文。
- 陳錦棠、官有垣、王仕圖、杜承嶸（2016）。香港社會合作社的治理個案。載於官有垣、陳錦棠、王仕圖（主編），社會企業的治理：台灣與香港的比較（345-363 頁）。高雄市：巨流。
- 陳佳容（2015）。第七章 合作事業的發展。載於于躍門（主編），中華民國台灣合作社運動發展史（111-146 頁）。台北市：中華民國合作事業協會。
- 陳秀枝（2007）。台灣原住民勞動合作社組織經營與就業促進。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 陳怡樺（2017）。哇！原來這也是合作社：大不列顛 COOP 踏查報告。台北：開學文化。
- 陳雅嫻（2001）。二度就業婦女的家庭壓力與社會支持系統之研究。東吳大學社會工作學系研究所碩士論文。
- 財團法人彭婉如文教基金會。關於基金會-大事紀。取自
<http://www.pwr.org.tw/about1.html>
- 財團法人彭婉如文教基金會。服務內容-社區照顧福利服務互助系統。取自
<http://www.pwr.org.tw/service0.html>
- 財團法人彭婉如文教基金會(2009)。財團法人彭婉如文教基金會年(2008-2009)。台北市：財團法人彭婉如文教基金會。
- 財團法人彭婉如文教基金會(2010)。財團法人彭婉如文教基金會年(2009-2010)。台北市：財團法人彭婉如文教基金會。
- 孫炳焱（2014）。婦女與合作運動。合作經濟，123，1-3。



- 孫鴻沂、湯登朝(譯)(2011)。公元二千年的合作社(原作者:Alexander F.Laidlaw)
(修訂再版)。臺中市：中華民國儲蓄互助協會。
- 梁玲菁、唐錦秀、丁秋芳、蔡孟穎 (2004)。補助原住民勞動合作社實施效益評估。行政院勞工委員會職業訓練局委託之專題研究成果報告。
- 梁玲菁編著 (2004)。各國合作事業—勞務篇。內政部。
- 梁玲菁 (2008)。台灣勞動合作社的發展困境 (上)。合作經濟, 99, 16-48。
- 梁玲菁 (2014)。發展婦女與合作社政策。合作經濟, 123, 4-20。
- 梁玲菁 (2018 年春季號)。再生互助心・活化社區城市-兼談臺灣合作社與社區運動的挑戰。合作事業報導, 100, 5-15。
- 梁淑卿 (1997)。二度就業婦女的社會支持與工作適應之研究。東吳大學社會工作學系研究所碩士論文。
- 黃淑德 (2016 年 12 月)。推動永續的和平：綠主張綠電生產合作社。綠主張, 159, 22-23。取自 <https://www.hucc-coop.tw/26951>
- 許碧純、邱皓政 (2015)。照顧子女的代價：母職對台灣女性薪資影響的貫時性分析。台灣社會學刊, 56, 53-113。
- 許寶強、黃洪、鄒崇銘 (2004)。不是烏托邦—社區經濟理論與實踐 (第二版)。香港：樂施會。
- 許稚佳、林哲緯 (民 104 年 7 月 26 日)。淡水魚的店 媽媽織出夢想。生命力新聞。取自 <https://vita.tw/>
- 張晉芬 (2015)。勞動社會學。臺北市：政大出版社。
- 張景旭 (2005)。多元就業開發方案促進失業婦女就業之充權模式與充權障礙之探討。關係管理研究, 2, 1-20。
- 張英陣 (2015)。貧窮、儲蓄互助社與社會工作：平民銀行計畫的省思。社區發展季刊, 151, 66-76。
- 莊靜嫻 (2015)。發展網絡式資源整合社會企業以陽光廚房為例。國立臺灣科技大學資訊管理系研究所碩士論文。
- 鈕文英 (2016)。質性研究方法與論文寫作 (二版)。台北市：雙葉書廊。
- 勞動部 (2018)。106 年僱用管理就業平等概況調查。取自
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy06/0624menu.htm>
- 勞動部勞動力發展署。微型創業鳳凰貸款。取自
<https://beboss.wda.gov.tw/cht/index.php>
- 曾素娟 (2003)。原住民勞動合作社之功能定位與實務運作之研究。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 游美惠、王百合 (2007)。已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究。教育與社會研究, 14, 119-152。
- 經濟部中小企業處 (2016)。105 年度政府協助中小企業資源手冊。取自
https://book.moeasmea.gov.tw/book/doc_detail.jsp?pub_SerialNo=2016A01267



&click

經濟部中小企業處（2017a）。105年中小企業重要統計表。取自

<https://www.moeasmea.gov.tw/ct.asp?xItem=14250&ctNode=689&mp=1>

經濟部中小企業處(2017b)。2016年經濟部輔導中小企業成果專刊(頁 116-117)。

取自

https://book.moeasmea.gov.tw/book/doc_detail.jsp?pub_SerialNo=2017A01299&click=2017A01299#

經濟部中小企業處（2017c）。創業貸款申請人性別統計。取自

https://www.gender.ey.gov.tw/gecldb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=y%2fY9258dU59GrN2vb76Uaw%3d%3d&d=m9ww9odNZAz2Rc5Ooj%2fwIQ%3d%3d

楊大鋐（2017）。居家照顧勞動合作社在集合式住宅發展之可行性評估-以大鵬新城為案例。逢甲大學合作經濟暨社會事業經營學系研究所碩士論文。

楊舒蓉（2007）。女性創業政策對「非營利組織」創發之研究：以『中華飛雁創業互助協會』為例。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

廖艷群（2011）。從女性主義看我國婦女就業保障政策。國立東華大學公共行政研究所碩士論文。

鄭勝分（2011）。從婦女人身安全保障到經濟自主：解析彭婉如基金會模式。

女學學誌：婦女與性別研究，29，233-267。

鄭津津（2006）。性別平等政策與法制之執行評估—以勞動參與為例。行政院國家發展委員會委託之專題研究成果報告。

鄭文淵（1994）。婦女二度就業之探討，**社區發展季刊**，68，78-83。

潘淑滿（2003）。質性研究理論與運用。台北：心理。

潘淑滿（2005）。台灣母職圖像。**女學學誌：婦女與性別研究**，20，41-91。

劉錦添、江錫九（1997）。台灣有偶婦女時間分配型態之實證研究。**人文及社會科學集刊**，9（3），1-29。

盧昱瑩（2006）。年齡歧視為中高齡勞工就業殺手？。國立臺灣大學新聞研究所碩士論文。

賴青松（2002）。從廚房看天下—日本女性「生活者運動」30年傳奇。台北：遠流。

錢金瑞（2017年秋季號）。當前勞動合作社經營問題探討。**合作事業報導**，98，27-32。

詹子晴（2016）。受暴婦女的就業困境與突破—以準備性婦女就業培力計畫為例。中國文化大學社會福利學系研究所碩士論文。

蕭英玲（2005）。台灣家務分工：經濟依賴及性別的影響。**台灣社會學刊**，34，115-145。



- 謝美娥(2009)。就業母親之母職經驗與就業策略初探。中華心理衛生季刊,22,299-334。
- 謝瀕璟(2012)。勞動合作社發展社區型之可行性研究-以台中居家照護服務勞動合作社為例。逢甲大學合作經濟學所碩士論文。
- 薛承泰、簡文吟(1997)。再就業婦女的職業流動初探。人口學刊,18,67-98。
- 簡家欣(2006)。中高齡婦女就業支持—民間團體的作法。台灣勞工季刊,4,35-41。
- 羅予婞(2011)。工作經驗與婚育特性對台灣已婚婦女就業型態的影響。國立中正大學社會福利學研究所碩士論文。
- 蘇郁芬(2012)。我國女性創業動機與利用微型創業鳳凰貸款服務之研究。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- Duvall, E. M. and Miller, B. C.(1985). Marriage and family development(6th ed.).New York: Harper & Row.
- Liger, Q., Stefan ,M., & Britton,J. (2016). Policy Department A: Economic And Scientific Policy-Social Economy.Retrieved from
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578969/IPOL_STU\(2016\)578969_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578969/IPOL_STU(2016)578969_EN.pdf)
- Hacker, S., & Elcorobairutia, C. (1987). Women Workers in the Mondragon System of Industrial Cooperatives. *Gender and Society*, 1(4), 358-379. Retrieved from
<http://www.jstor.org/stable/189632>
- International Labour Organization(2015).Advancing gender equality: The co-operative way.
- International Labour Organization(2016).Global Mapping of the Provision of Care through Cooperatives Survey and Interview Findings.
- Tchami G. (2007).Handbook on cooperatives for use of Workers' Organizations(Geneva), International Labour Office.Translated in English by Joan S. Macdonald



附錄一 訪談大綱

本次訪談主要分為三個部分：先了解婦女個人背景與家庭照顧責任。再來，以熟齡婦女就業歷程為主軸，訪問婦女加入合作社前的工作經驗、獲得的支持與面臨的困境；再詢問加入合作社後，婦女的工作經驗、獲得的支持，與參與合作社的經驗。最後，詢問婦女在合作社就業的感受。

一、個人背景與家庭責任

1. 年齡、教育程度
2. 家庭概況：成員有誰？您負責照顧誰？都做什麼？
3. 工作概況：以前做過哪些工作、在合作社的工作

二、來合作社以前的工作經驗

1. 您在找工作時有遇到什麼困難嗎？
2. 在以前工作的地方，遇到什麼困難？怎麼解決的？誰幫助你呢(例如：社員、案家、親友等)？
3. 在以前的工作中，您跟雇主和同事關係如何？平常怎麼相處？有沒有印象特別深刻的，請舉例說明。
4. 在此階段，家庭照顧責任如何？如何兼顧？

三、來合作社以後

1. 為什麼您會來合作社工作？
2. 您目前主要的工作內容是做什麼呢？
3. 工作上遇到什麼困難？怎麼解決的？誰幫助你呢(例如：社員、案家、親友等)？
4. 在合作社，您跟合作社創辦人、工作人員以及同事關係如何？平常怎麼相處？有沒有印象特別深刻的，請舉例說明。
5. 在此階段，家庭照顧責任如何？如何兼顧？
6. 您參與過合作社的哪些活動？參加這些活動對您的意義是什麼？
(例如：開會、教育訓練、擔任幹部、公益活動、選舉等)
6. 合作社有哪些福利或權利？你覺得如何？(例如：勞、健保，加入儲蓄互助社，獎金等)



7. 您以前的工作與現在合作社工作有什麼相同或是不同的地方？
8. 您認為合作社帶給您什麼樣的協助？什麼困難還是沒有辦法解決？

四、總結

1. 您喜歡現在的工作嗎？您現在或過去有想過要換工作嗎？為什麼？
2. 您對於今天的訪談有什麼想法或疑問？

附錄二 研究參與者知情同意書



您好：

非常感謝您在忙碌之餘願意撥時間接受此次訪談。我是台灣大學社會工作學研究所的學生鄭思琪，目前正在進行碩士論文的研究。研究目的是希望了解您過去和現在的工作經驗，以及照顧家庭的感受、經驗等。透過您的分享能夠幫助我更清楚職業媽媽工作的過程，期望未來能夠給其他推動婦女就業的組織工作者參考，幫助更多媽媽找工作。

本研究是採取面對面談的方式，以訪談一次為主，訪談時間約1至1.5小時，若有需要補充之處，期待可以再與您見一次面，訪談的時間與地點依您方便的方式作為安排，以安靜、較不被干擾的環境為主。同時，為了避免資料有所遺漏，我希望能進行錄音；若您覺得不妥，可以拒絕，我絕對尊重與配合您的意願。錄音的內容僅使用於分析論文。另外，在訪談中關於您個人資料與隱私的部分，將以匿名的方式處理，在論文中絕對不會出現可以辨識您身分的訊息，希望您可以放心分享自己的工作、家庭經驗與感受。

我希望透過這份說明能讓您了解本研究，並且邀請您參與。您可以全權決定是否參加，如果您同意參加，但後來改變心意，您有權利隨時終止錄音與訪談，不用擔心對您或我有任何不好的影響。在訪談中，若面對您不想回答的問題亦能拒絕回答。完成本研究後，研究者會撰寫論文，訪談內容將採匿名的方式呈現。若您對本研究有任何疑問或意見，歡迎您隨時向我詢問。誠摯歡迎您參與本研究！最後，我希望徵求您參與此研究、接受訪談與訪談過程的錄音。若您同意參與本研究，請於下方簽名，表示您清楚本研究，並且明白參與本研究的事項與權力。

國立台灣大學社會工作研究所 學生鄭思琪 敬上

【聯繫方式】 研究者： 鄭思琪 XXXX-XXXXXX

XXXXXXXXXX@ntu.edu.tw

指導教授：陳怡仔助理教授 (886) 02-XXXX-XXXX

我同意參與本研究，並且接受訪談錄音與論文分析

我期待拿到論文成果 摘要 全文

紙本 電子檔 E-mail _____

參與者簽名： _____ 日期： _____

研究者簽名：_____ 日期：_____

