

影響我國婦女老年經濟安全因素之探討

林 靖 宜

壹、前 言

自民國 82 年內政部宣布臺灣地區正式邁入高齡化社會至 93 年以來，我國 65 歲以上老年人口的比率已從 7.1% 升至 9.5%（內政部戶政司）。換言之，我國每 100 人當中即有近 10 位老年人。然而，根據內政部戶政司（註 1）在民國 93 年針對老年人口以性別做區分發現，女性的年齡別死亡率低於相對象的男性年齡別死亡率，且女性的預期壽命較男性長，因此到老年階段時，常常是女性多於男性；就老年人健康狀況而言，在相同的活動功能中，男性老人自評健康為「好」的比率高於女性，且男性自評健康為「不好」的比率亦低於女性（王香蘋，2003，77）。顯示，在臺灣老年社會裡，女性老年人口不僅占多數，且健康方面較男性差。為使老年婦女能安享餘年，本文以為保障婦女經濟安全是老年社會裡的重要任務。

婦女經濟安全值得注意的理由主要是出自於 1978 年 Diana Pearce 所提出的「貧窮女性化」（feminization of poverty）這個概念。貧窮女性化主要指稱：女性比男性更容易陷於貧窮的處境，在貧窮人口當中，女性的數字比男性為高；其次在全球，女性為戶長的家庭日漸增多，而以女性為戶長的家庭普遍比以男性為戶長的家庭更

窮（香港脫貧網）。在臺灣，行政院主計處（2001）調查發現，以男性和女性為戶長的家庭分別有 541 萬餘戶和 132 萬餘戶；其中，在以男性為戶長的家庭裡，可支配所得為 91 萬 6,427 元，明顯高於以女性為戶長的家庭可支配所得的 67 萬 2,805 元（行政院主計處，2001）；同時，內政部亦調查發現在這些以男性和女性為戶長的家庭裡，分別有 3 萬 1,196 戶和 2 萬 9,172 戶為低收入家庭（內政部統計資訊服務網）。這顯示女性戶長家戶貧窮機會與貧窮率均較高於男性戶長家。同樣地，在老人單人戶貧窮的研究中也證實了在老人單人戶中，女性貧窮率較男性高（薛承泰，2002）。由此可知，在臺灣單家戶長之家戶中，已呈現貧窮女性化之現象，且此趨勢亦延伸至女性老人單戶中。然而，除了以女性為戶長之家戶會面臨經濟安全之虞外，內政部統計處（1998）亦發現困擾已婚婦女生活的問題當中，亦是以經濟問題為首。因此，婦女經濟安全問題不但因社會老化而重要，業已是所有婦女生活中的核心議題。

行政院主計處（註 2）表示：「近年來我國政府財政面臨開源不易而擴增支出壓力仍在之情況下，財政支出成長受限，未來隨人口快速老化，老年安養需求之擴增及國民年金開辦，政府財政負擔將更形沉

重。」可見政府救助對處在老年社會裡的弱勢團體，將不再是長久穩靠的保障。為確保女性能在老年階段安享天年、不因離開職場、或政府職能上的失靈而陷入經濟上的困境，本文以為瞭解影響我國老年婦女經濟安全因素，並改善我國婦女經濟保障制度是重要的。因此，本文首先以職場和家庭為探索範疇，分析職場與家庭如何影響婦女老年經濟安全；其次，以勞工退休金制度為例，檢視我國婦女老年時的經濟保障制度；最後，援用國外相關經驗，試圖提出具體可行的制度措施，以健全我國婦女老年經濟安全保障。

貳、職場性別差異

女性因其性別而遭受歧視，不管她個人的能力與條件如何，性別本身就使她在受教育、就業、參政等各方面遭受不平等的對待（林芳玫，2000：14）；一般來講，如與男士相較，目前的婦女職業生涯未受重視，常有間斷的情況，同時所領取的薪資也較少（Gautrat & Fontaine 著，黃發典譯，1994：27）。然而面對兩性薪資的差異，有學者提出乃是因為職業依性別區隔所導致，但嚴祥鶯（1999）以為，職場上的性別區隔是社會建構的結果，而非原因，視其為原因，解釋薪資性別不平等現象，實屬倒果為因。所以，本文將以職業性別化和薪資差異分別說明在職場性別差異下，二者如何影響婦女的經濟安全。

一、職業性別化

根據就業市場歧視理論的觀點而言，「職業性別化」主要是職業的性別刻板印象所造成。因為職業的性別刻板印象並不鼓勵個人去追求、從事不適合自己類型的職業，也不鼓勵雇主去僱用與該職業特性

不相容的員工，故不同的職業會偏好不同性別的雇員（楊瓊樺，2003）。換句話說，在職業性別化下的勞動市場，男性和女性受雇者被分配、集中在不同的職業、擔任不同性質的工作（Birkelund，1992）。我國，以臺灣地區人力資源調查統計（註3）為例，自民國91年至93年以來，以男性就業者為多的職業有「民意代表、企業代表及經理人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「農、林、漁、牧工作人員」和「生產有關工人、機械設備操作人工及體力工」；以女性就業者為多的職業則是「事務工作人員」及「服務工作人員及售貨員」。顯見，我國男性就業人口主要從事體力性、專業性、管理性、技術性等職業，女性則多以事務工作或服務工作為主流。顯示，我國就業市場存在著以性別做為職業區隔的現象，換句話說，我國存有職業性別化的現象。然而，職業性別化之所以影響婦女經濟安全，在於雇主所支付的薪資會隨著職業類型的不同而有高低之分。

行政院主計處（註4）民國93年針對受雇就業者每月主要工作收入的調查發現，「民意代表、企業代表及經理人員」平均月收入為6萬6,829元、「專業人員」為4萬9,233元、「技術員及助理專業人員」為3萬9,039元、「事務工作人員」為2萬9,333元、「服務工作人員及售貨員」為2萬6,992元、「農、林、漁、牧工作人員」為2萬1,371元、而「生產有關工人、機械設備操作人工及體力工」平均月收入則為2萬7,736元。顯示，以男性就業者占居多數的職業，其平均月收入多高於以雇用女性就業者為主的職業。在研究中，「男女職業隔離」之工資率差異占男女就業者實際工資率差異之比例為0.49%~10.89%（巫同恕，1995）；在考慮職業隔離因素

後，公共部門之工資差異中，歧視比例的級距為 26.73%~29.68%，私部門則是 48.23%~56.33%；而進一步地針對兩性薪資進行調查發現，當兩性擁有相當程度人力資本與家庭限制，及處在相同的區隔勞動市場與性別化部門時，男性薪資仍普遍高於女性，且有隨時間擴大的趨勢（曾敏傑，1994）。由此可見，受職業性別化影響，男性就業者多集中、從事於收入高的職業，女性就業者則多集中、受雇於薪資低的職業，這使得婦女在就業市場中因性別歧視，而被集中、區隔於薪資低的職業，導致婦女老年時經濟安全危機。

二、薪資差異

在職場性別差異下，影響婦女經濟安

全的另一因素為「薪資差異」。根據行政院主計處（註 5）民國 93 年針對從事工業及服務業的男女受雇員每人每月平均薪資調查中發現，男性平均薪資（4 萬 7,826 元）明顯高於女性平均薪資（3 萬 7,104 元）。進一步地以職業類別做區分時發現，男女受雇者在相同的「民意代表、企業代表及經理人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務工作人員」、「服務工作人員及售貨員」、「農、林、漁、牧工作人員」、與「生產有關工人、機械設備操作人工及體力工」等職業類別中，男性受雇者每月平均收入亦高於女性受雇者（行政院主計處）（見表一）。

表一：受雇就業者每月主要工作之收入—依性別按職業型態分

單位：千人

職 業	平均每月收入（元）	
	男	女
民意代表、企業主管及經理人員	69,014	57,296
專業人員	55,653	42,827
技術員及助理專業人員	42,385	34,602
事務工作人員	34,307	27,594
服務工作人員及售貨員	33,854	22,351
農、林、漁、牧工作人員	23,933	16,422
生產有關工人、機械設備操作工及體力工	30,421	21,138

資料來源：整理自行政院主計處

是以，在就業市場中的男女就業者存在著「同職業不同報酬」的情況。鍾谷蘭（1985）進一步地指出，在臺灣勞動市場中「男女同工不同酬」之工資率差異占男女就業者實際工資率差異之比例調達 53.37%至 78.17%；邱曉培（1995）則是將未婚女性與男性工資差異分解後，發現兩性同工不同酬占工資差異比率 56%至

73%；而對於就業市場中可能存在的「同階級不同報酬」情況，陳健志（2001）在控制所有的背景、家庭因素、人力資本、階級等變項之後，發現「身為女性」對個人收入仍有顯著負面之影響，這也進一步說明就業市場在個人收入分配上，很可能對女就業者存在「直接的性別歧視」。雖然臺灣勞動市場兩性薪資差異近年來逐年縮

小，但以數據來看，女性薪資仍是約只占男性薪資的 60%~67%（施智婷，2000：81）。

綜合上述可知，女性在職場上所遭受的歧視，不僅使女性多集中、受雇於薪資低的職業，呈現職業性別化；且即使兩性處在同職業、同階級的情況，女性薪資仍低於男性。因此，職場的性別歧視將使婦女因薪資普遍低於男性，而較男性更容易面臨經濟安全危機。

參、家務分工性別化

「家庭」是影響婦女經濟安全另一重要因素，因為婦女是家務主要承擔者，亦是家庭的主要照護者。因此，本文將以「已婚婦女職業生涯的轉型」及「私領域的無酬勞動」兩部分，說明家庭角色的扮演如何影響婦女經濟安全。

一、已婚婦女職業生涯的轉型

行政院主計處（註 6）於民國 93 年依性別及婚姻狀況統計我國勞動參與率，發現男女在未婚時的勞動參與率分別為 56.62% 與 55.28%、有配偶或同居時為 76.21% 及 47.77%、而在離婚、分居或喪偶的情況下，男女勞動參與率則為 59.39% 及 28.12%。顯示我國婦女勞動參與率較男性易受婚姻狀況、家庭生命週期的改變而有所不同。而在以針對婦女家庭生命週期下的勞動參與率進行調查（註 7），發現 15 至 64 歲已婚女性曾因結婚而離職人數計有 150 萬 5,000 人、因結婚而變更職務者有 64 萬 4,000 人、因生育而變更職務者有 23 萬 6,000 人、因結婚而變更工作地點者有 55 萬 4,000 人。顯示在近代型「新／性別角色分工」之下，女性因背負起薪資勞動者與家事勞動者這「雙重角色」（dual

role），使得已婚婦女的職業生涯受到結婚與生育牽制，面臨職業轉型或中斷的壓力；即使伊慶春與簡文吟（2001）調查發現，持續就業仍是已婚婦女主要工作型態，但仍有 30.3% 的樣本於婚後／生育後由正式部門轉換至彈性工作。可見家庭仍然是已婚婦女生活重心，就業在組織家庭前雖是必要的，但一旦成家之後，工作即可以犧牲，至少是短暫的犧牲（李大正、楊靜利，2004）。其次，在工資方面，研究亦顯示婚姻狀況在薪資決定過程中會因性別而有差異（曾敏傑，1994），且已婚者在工資差異上的性別歧視遠較未婚者嚴重（黃于玲，1995）。換言之，婚姻狀況會使婦女在工資上遭受性別歧視，領取較低的薪資。

此外，影響婦女職業生涯轉型的另一因素，即為承擔主要家屬照護之責任，這表示，婦女除了是家務主要工作者外，亦為照顧長者的主要家屬照護者。研究顯示，絕大多數日常生活需要他人照顧的老人，往往是由非正式的照護者所提供，且絕大多數的照護者往往是妻子、女兒或媳婦（黃源協，2000：35）。因此，已婚職業婦女除了要同時扮演「就業者」與「家務勞動者」這雙重角色之外，亦得承擔家中長者的主要照護工作，扮演「家屬照護者」這第三重角色。為減輕這多重角色所帶來的壓力與衝突，陳郁芬（1998）發現婦女會藉由工作調整而減輕負擔，如：調整工作時間、減少工時、改變職業類型、或放棄更好的工作機會（如昇遷、或調職）。是以，為了認同、扮演好照顧的角色，許多女性選擇了可以兼顧家庭的職業，或是從事收入較低的兼職工作，或是完全放棄學業以選擇留家照料，成為經濟上依賴他人的人口（劉珠利，2004：106）。由此可見，

婦女的職業生涯其實是家庭制度與勞動市場的妥協產物，而為扮演家庭人角色，使得婦女的職業生涯呈現中斷或轉型的情況，在在影響著婦女老年經濟安全。

二、私領域的無酬勞動

行政院主計處（註 8）統計，民國 93 年我國無酬家屬工作者共計有 68 萬 6,000 人，其中男性占有 17 萬 1,000 人、女性占有 51 萬 5,000 人；而在以料理家務為由未參與勞動方面，男性計有 1 萬 5,000 人、女性計有 255 萬 2,000 人。上述數據表示，我國婦女不僅為主要無酬家務勞動者，亦是為從事私領域的料理家務勞動，而無法參與主流勞動市場。這點對探討婦女經濟安全而言是重要的，因為婦女在私領域所從事的家務勞動不僅「無酬」，且其年資亦不被主流勞動市場所認可。因此，雖然家務勞動明顯的是一種必要的勞動，是社會繼續存活不可或缺的勞動，但是社會制度就是在家庭門口劃了公與私的界線，屬於家庭的為私，不列入或計入屬於公的範圍（瞿宛文，1999：182）。然而，這些無酬的私領域勞動背後，卻隱含了龐大的社會成本。根據瑞士聯邦局統計（註 9），2000 年瑞士人付出的無酬勞動，包括家務活動、照顧孩子、其它的照顧工作和自願承擔的義務勞動，價值總額約為 2,500 億瑞郎（swissinfo），占國民經濟毛額價值的 70%。這表示，若是將私領域無酬勞動轉換成實質的金額給付，將會是一筆龐大的費用。

換言之，雖然婦女投入大量勞動於私領域，但是這種無酬及無累計工作年資的「工作」，因其薪資收入是隱性、無名目上的雇主僱用，所以從事私人性家務勞動，不僅不會改變婦女在家中的地位，更會促

使婦女必須依賴家中賺取薪資的成員。這表示，從事私部門無酬勞動的婦女，其經濟保障需透過婚姻關係來依賴男性，一旦婦女處在離婚狀況、喪偶時，其經濟安全即將受到嚴重考驗。家務勞動的無酬性質，註定女性經濟上的依賴性及脆弱性，陷女性於經濟的不安全（呂寶靜、陳景寧，1997）。因此，家務分工的性別化，將使婦女經濟安全受到威脅，影響老年時經濟安全保障。

綜合上述可知，職場與家庭所存在的性別差異，在在都使得婦女減少薪資收入，降低經濟安全的保障。是以，如何使承擔職場性別歧視和家務分工性別差異化的婦女，能合理地將其經濟損失轉嫁給他人，使其在年老時仍可維持一定經濟水準上的安全保障，本文以為退休金制度是關鍵一環。因此，本文將試圖分析我國勞工退休金制度下婦女經濟安全保障。

肆、我國勞工退休金制度現況與婦女經濟安全保障

勞工退休金制度原為國家為確保勞工依法退休後經濟安全所建立之一種勞工制度（盧政春，2004：34）。而我國現行勞工退休金制度之實行，主要規範於勞動基準法。勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）訂定的主要目的如總則第一條所言：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。」目前臺灣勞工退休制度可以勞基法分為兩種：一是以現行勞基法為法規的退休制度，二為民國 94 年 7 月正式引用的以勞工退休金條例為法規的新制。

在以勞動基準法為法規的退休金制度裡，退休要件為：一，勞工工作 15 年以上

年滿 55 歲者或工作 25 年以上，得自請退休；二，員工年滿 60 歲、或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，雇主可予以強制退休；年資採計方面，則是工作年資採計是以「同一」事業單位限，因離職或事業位關廠、歇業而就新職等情況，其工作年資重新計算；退休金主要是按工作年資計算，每滿一年給與兩個基數，但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。唯因我國經濟結構以中、小型企業居多，其數目占總企業數 95% 以上，且平均壽命短、勞工流動率高，有些雇主常藉資遣或其他不當手段規避退休金給與，而導致勞資爭議頻頻（盧政春，1998：314）。依勞委會的統計，自勞工退休金制度施行以來，能順利領取勞工退休金者不到 20%，這也就是勞工退休金制度會長期處於爭論狀態的主要背景（吳忠吉，林昭禎，2005）。而在民國 90 年至 92 年間，領取退休金者亦僅僅只有 2 萬 0,678 人，占勞工人數的 0.7%（行政院勞工委員會），由此可知，舊有勞動基準法的退休制度已無法有效保障勞工權益，因此自民國 94 年 7 月 7 日起，我國實行新制「勞工退休金條例」做為主要退休金制度。我國於民國 94 年實施新制的勞工退休金條例，是有別於現行的勞動基準法。新舊勞工制度雖然同時適用於本國籍的勞工，但是二者在制度、年資採計、退休要件、領取方式、退休金計算、雇主負擔、勞工負擔等方面，有所不同。在制度方面，勞工退休金條例主要是採取提撥制，由雇主於每月定期提存退休金或保險費於勞工的「個人帳戶內」，是一種以個人退休專戶制為主、年金保險制為輔的制度，這點有別於過去勞動基準法所採取的確定給付制。其次，兩者最大不同之處在於，新制的工

作年資不以同一事業單位為限，換言之，在勞工退休金條例下，工作年資不因勞工轉換工作或因其事業單位關廠、歇業而須重新計算：

「勞工退休金條例」第 24 條：年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

這點對婦女而言甚為重要，因為工作年資將會影響婦女是否能如期順利地領取退休金。因為在過去勞動基準法的規範下，婦女一旦因結婚、生育等事而中斷工作、離職時，其原本的工作年資需在任職新的工作時，重新計算，這使得婦女必須花費更多的時間工作，以符合退休要件；但是在現今勞工退休金條例下，年資的計算不再以同一事業單位為限，這使得婦女即使是因結婚、生育等情況而中斷勞動，但其年資的計算，亦會在任職新工作時，一併將過去所從事勞動的年數相加總。如此，即使婦女更換、中斷中作，也不需要重新累積年資，可有效保障婦女在計算年資公平的權益。

除此之外，新制與舊制的退休金制度另一不同之處在於「雇主負擔」。在過去勞基法中，雇主負擔是採彈性費率，以勞工每月工資總額之 2% 至 15% 作為提撥基準，但是應提撥多少退休金，其實是難以估算的，以致造成雇主不確定的成本負擔，並增加勞工請領退休金的風險。但在新制下，退休金的提撥率是採固定費率制，雇主的負擔成本不但明確，亦同時規定每月的提撥至個人帳戶內之提撥率不得低於 6%，同時勞工也可在工資百分之六範圍內自願提撥，並享有稅賦優惠，勞工亦能隨時檢視帳戶內之存款。是以，在個人帳戶制度下的退休金透明化作法，除了有效保障勞工可領取退休金外，亦可激勵婦女從事勞動儲存金額，以保障老年退休經

濟安全。

其次，在勞退舊制時，退休金的計算在達到退休金領取條件或工作超過 30 年後，即使勞工繼續工作，其年資也無法算住退休金基數內。但是在新制勞工退休金條例下，工作多久就累積多久，不會有所謂的「無效年資」問題，同時，勞工即使領取退休金後，如仍繼續工作，雇主仍有責任需為勞工提繳退休金。此措施，將能有效鼓勵個人帳戶內存款低的婦女持續工作，以累積足夠金額保障老年退休生活，增加女性在退休後的經濟安全。

但即使勞工退休金條例較舊制勞動基準法下的退休制度，使得婦女在經濟安全方面更有保障，但不論是在過去勞動基準法或勞工退休金條例下，兩者對於從事專職從事家務勞動的女性照顧者，都未進一步針對其所付出的勞力，做符合公平正義原則的保護措施。除此外之，對於勞動市場裡所充斥的性別歧視，如薪資差異、職業性別化等，勞工退休金條例尚未針對這些危害婦女經濟安全的原因，做進一步調整規劃。如此，將會造成婦女繼續依賴負責家庭經濟的男性，維持兩性不平等，使得婦女一旦遭遇丈夫去世、夫妻離婚時，其經濟安全即會遭受到嚴重的危機。其次，新制勞工退休金條例下，個人退休金主要仍是由雇主負擔，雖勞工可在享有稅賦優惠情況下自願提撥工資於個人帳戶內，但是對於已處在低收入貧困的婦女而言，此措施仍未能有效解決其經濟困境，因為在此情況下，貧窮婦女所得薪資低，相對地雇主提撥的金額亦低，所以貧窮婦女個人帳戶內所累積的金額仍未能有效保障貧窮婦女老年的經濟安全。因此對於低收入的貧窮勞工婦女、或夫妻兩人薪資差異大、或專職從事家務勞動的婦女們，為

保障其老年經濟安全，勢必得在勞工退休金制度內做進一步的修定，以改善婦女的經濟安全保障。因此本文最後，將引入國外相關規範，以做為日後可具體落實保障婦女經濟安全的實行依據。

伍、與婦女經濟安全相關之國外政策

根據上文可知，影響婦女經濟安全的因素多歸於勞動市場區隔下的薪資差異、同工不同酬、中斷型的勞動生涯，以及從事無酬的家務勞動。雖然我國退休金制度下的勞工退休金條例，可有效增進勞工領取退休金的機會，並因其所規定的年資採取方式不再以同一事業單位為限，使婦女即使因家庭壓力，如結婚、生育等中斷勞動生涯，也能夠在公平的年資採計方式下，順利領取退休金。同時亦因在退休金制度中，個人退休金專戶是雇主與勞工可同時提撥、存款透明化，使得個人帳戶內的存款能成為激勵婦女參與勞動的誘因，並能藉由退休金的透明化，提早規劃勞動生涯及退休生活。雖然職業性別化等性別刻板印象無法藉由勞工退休金制度做一改善，但是在勞工退休金條例裡，卻可對因性別歧視所造成危及老年經濟安全因素，做進一步地改善。但是目前我國對於因性別所造成的薪資差異、以及專職從事無酬的家務勞動的婦女而言，勞工退休金條例並未針對這些危及婦女經濟安全的因素，做一調整規劃；同樣地，對於已造成經濟貧窮的就業婦女，我國退休金制度也未就此做一扶助。因此最後，本文將針對專職從事無酬的家務勞動者、或夫妻薪資差異大者、或低收入戶的婦女，藉由國外已落實的經驗，具體化地提出改善我國勞工退

退休金制度的方法。

一、改善薪資差異者的退休金制度

對於受勞動市場內性別歧視，而導致職業性別化、薪資低的女性而言，可有效增進婦女經濟安全保障的退休金制度，可以新加坡的中央公積金制度為例。

新加坡於 1953 年所實施的中央公積金制度，是一種強迫性的儲蓄制度，凡是於新加坡工作者（包括雇者或自營自雇者）均需按月與雇主共同提撥基金費用以做為生活保障所需。每個參加者都有普通帳戶、醫療儲蓄帳戶及特別帳戶 3 個帳戶。由於中央公積金制度強調家庭連結，運用家庭成員的所得，彼此互相扶持，所以本文以為此以家庭為中心的保障制度，可有效保障在職場上遭受性別歧視的女性的老年經濟安全。例如：在新加坡的中央公積金制度中的「普通戶頭及特別戶頭」裡表示：參加公積金人員年滿 55 歲而帳戶內未存足最低存款者，亦可由其子女自其本身之帳戶中撥付補足。

雖然臺灣目前尚未實行年金制度，但此精神可運用在新制勞工退休條例裡，即規定在勞工的個人帳戶內需存足一定的金額，使可領款，在未足夠的情況下，可自動從配偶個人帳戶內所超出的最低領取標準的存款、或是利用子女的個人帳戶裡的存款做為轉帳填補。如此，將能利用家庭連結的功能，保障婦女老年的經濟安全，使其不受個人帳戶內因存款金額不足所產生的經濟危機。此外，若是婦女處在未婚、無家屬的情況下，其不足最低領取標準額度的差額，應由國家介入，由政府負起責任予以填補。

二、適合女性家務照護者的退休金制度

對於婦女從事無酬的家務工作所導致其在老年時的經濟安全問題，本文以為解決辦法可以是：採用家務有給制的精神，或利用家庭連結關係，將配偶或子女的退休金、福利移轉至婦女身上。而針對這些制度措施，以瑞士的民法、德國農民老年保障條例做一具體說明。

首先，瑞士在針對女性家庭勞動者的工作福利時，已將家務有給制的精神納入 1984 年所公佈的民法內。例如，該法的第 163 條規定，夫妻應共同負擔家庭所之費用，而支付的方法包括金錢之支付、家務之管理、子女之照護或予他方營業或職業上的協助等等；而第 164 條更明言，夫妻之一方負責家務管理、子女照顧、或予他方營或職業上的協助時，有向他方請求定期給予相當數額金錢供自由處分的權力（陳美華，1999）。所以，基於家務勞動對等於有償勞動之理念，強制與自願參加新制退休金儲備提撥方案之受薪者、自雇者及雇主，有義務按月提撥與其個人專戶月提撥額相等之款項，至其未就業配偶之個人專戶，以供養老之需（盧政春，1998：340）；而對於仍在就業中的配偶，亦應根據其兩者家務勞動的時間和薪資差距，做一定比率的提撥於從事家務勞動時間多、且薪資少的一方。其次，除了家務有給制的精神外，亦可利用家庭連結關係，使其配偶自願提撥一定的工資於從事無酬家務勞動的配偶。此精神以德國的農民老年保障條例第 70 條規定「保險義務人之保費，由農業經營者負擔；夫妻 2 人皆保險者，相互具有為對方繳納保費之責任（盧政春譯，1996）」為例。

因此，若能採用家務有給制的精神於我國退休金制度，使丈夫有其義務自願每月提撥工資於從事專職家務照顧的婦女的

個人帳戶內，同時，亦可用時運用新加坡公積金制度的精神，獎勵子女將其個人帳戶內存款，自動填補於協助家務照顧的婦女的個人帳戶內，以保障婦女老年經濟安全。如此，即使丈夫去逝或夫妻離婚，婦女仍能享有獨立的經濟安全保障。

三、扶助低收入貧窮女性的退休金制度

由於瑞典國民年金保險體系具有「兼顧基本生活保障與所得差別的退休生活水準」(林萬億, 1994: 164)，即可使所有國民在年老時，可得最起碼「基本額」的所得保障，因此本文以為瑞典的年金保障可做為扶助低收入貧窮女性的退休金制度之借鏡。

1996 年瑞典開始實行年金新制，採以「單一的老年年金制度」。在新制下，每一個人得享領的「年金權」，將以其個人全部工作生涯薪資的 18.5% 為基礎 (楊瑩, 2000: 233)。因此個人可領取的年金與所繳納的年金保險費相關。至於對那些年滿 65 歲、無法領取足夠維持基本生活年金者而言，瑞典政府則發給「保證年金」(guaranteed pension) 為其提供年金津貼。此保證年金的財源主要是來自國家財政。因此，對於低收入的貧窮女性而言，在瑞典的年金新制下，仍可藉由年金給付達到生活保障。因此本文以為，在我國退休金制度下，政府除了可自行填補勞工婦女個人帳戶內與可維持生活的最低存款的差額之外，亦可針對那些領取低退休金者，另設低收入勞工年金津貼，並有別於我國敬老福利津貼，以增加低收入戶貧窮

者的經濟安全保障。相信如此，必可有效改善低收入貧窮女性老年時的生活水準。

陸、結 論

綜合上述可知，男女就業者在職業選擇及薪資上皆有差異，普遍地說，因為性別歧視，使得女性就業者月收入明顯低於男性就業者；其次，婦女往往會因家庭生命週期的影響，中斷或轉型其原本職業，進而造成薪資歧視，收入降低；第三，由於女性較男性多從事私領域的無酬勞動，這亦使得全職的家庭主婦無法藉由私領域的勞動獲得實質上金援，同時也無法藉此累積工作經驗，促使婦女只能依賴家中薪資收入者一配偶，再次促成兩性不平等狀況。我國目前勞工退休金制度，雖已轉型成新制的形式，使得易受到家庭生命週期影響而中斷職業生涯的婦女，可以合理的方式累計年資，使其不因工作中斷而年資重計，但是就整體而言，我國勞工退休金制度對於婦女經濟安全的保障，仍嫌不足。因此，本文藉由國外相關經驗，如新加坡中央公積金制度、瑞士民法、德國農民老年保障條例、及瑞典國民年金保險制度等，提出個人建議，做為日後政府規劃婦女經濟安全保障之政策藍圖。希望藉此，能將我國婦女因性別差異所承擔的經濟損失，合理地轉移至配偶、子女及國家政府身上，使婦女年老時可安有所享。

(本文作者為東吳大學社會學系碩士班學生)

註 釋

註 1：出自內政部戶政司 www.ris.gov.tw/ch4/static/st27-1-91.doc

- 註 2：行政院主計處（1998）我國社會福利支出概況，載於：中華民國社會指標統計，民國 87 年。
- 註 3：出自 <http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456a.asp>
- 註 4：出自 <http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456a.asp>
- 註 5：出自 <http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456a.asp>
- 註 6：<http://www.stat.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/> 性別統計指標.XLS#性別統計指標!a145:a186
- 註 7：出自 <http://www.stat.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/> 性別統計指標.XLS#性別統計指標!a425:a432
- 註 8：出自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp>
- 註 9：出自 Swissinfo：<http://www.swissinfo.org/scn>

📖 參考文獻

- 內政部戶政司 www.ris.gov.tw/ch4/static/st27-1-91.doc。
- 內政部統計處（1998）中華民國 87 年臺灣地區婦女生活狀況調查報告，臺北：內政部統計處。
- 內政部統計資訊服務網：www.moi.gov.tw/stat。
- 王香蘋（2003）臺灣老人罹病、活動功能、及健康自評的分析：1989 年－1996 年，臺灣社會福利學刊，3：77～106。
- 伊慶春，簡文吟（2001）已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協，臺灣社會學，1：149～182。
- 行政院主計處 www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/mtable50.xls。
- 行政院勞工委員會 www.cla.gov.tw。
- 吳忠吉，林昭禎（2005）勞工退休金機制與政府責任，國政分析：www.npf.org.tw/publication。
- 巫同恕（1995）臺灣地區公私部門工資性別差異之研究，中興大學經濟研究所碩士論文。
- 林芳玫（1998）自由主義女性主義，引自林芳玫等作：女性主義理論與流派，臺北：女書文化，1～34。
- 林萬億（1994）瑞典老年年金制度，出自：先進國家年金保險制度，臺北：內政部，147～172。
- 邱曉培（1994）臺灣地區工資的性別差異，文化大學勞工研究所碩士論文。
- 施智婷（1998）臺灣男女薪資趨勢之比較：以民國 70、75、80、85 年為例，國立中山大學人力資源管理所碩士論文。

- 香港脫貧網 www.oxfam.org.hk/hkpoverty。
- 陳建志（1998）臺灣地區就業市場收入性別差異之探討，教育與社會研究，6：123～154。
- 陳美華（1999）1999 臺女權報告「工作篇」，www.scu.edu.tw/hr/document。
- 陳郁芬（1998）就業者照顧老年親屬之處境－兼論照顧者福利措施，照顧者季刊，1：34～57。
- 曾敏傑（1994）臺灣地區社經發展與兩性薪資差異：以 1982 年及 1992 年為例，文化大學中山學術研究所博士論文。
- 黃于玲（1994）測量誤差與男女工資差異之研究，東吳大學經濟研究所碩士論文。
- 黃源協（2000）社區照顧：臺灣與英國經驗的檢視，臺北：揚智文化。
- 楊瑩（2000）瑞典年金制度的改革，社區發展季刊，91：204～239。
- 楊瓊樺（2001）性別職業隔離的轉變：以彩妝師為例，南華大學社會學研究所碩士論文。
- 劉珠利（2003）社區照顧與女性照顧者，社區發展季刊，106：79～87。
- 德國農民老年保障條例，盧政春譯（1996）出自：外國國民年金及社會保險法規資料選輯(二)，內政部社會司，725～807。
- 盧政春（1998）論勞基法勞工退休金制度之改革，東吳社會學報，7：313～359。
- 盧政春（2004）臺灣社會安全體之問題與對策，臺北：行政院經濟建設委員會。
- 薛承泰（2001）1990 年代臺灣地區單人戶的特性－兼論老人單人戶之貧窮，人口學刊，25：57～89。
- 鍾谷蘭（1985）臺灣地區工資與就業的性別差異，臺灣大學經濟研究所碩士論文。
- 瞿宛文（1999）婦女也是國民嗎？談婦女在「國民所得」中的位置，引自顧燕翎、鄭至慧主編：女性主義經典，臺北：女書文化，178～187。
- 嚴祥鶯（1999）臺灣勞動市場性別化分工的回顧與展望，發表於：第四屆婦女國是會議論文集。
- Birkelund, G. H（1992）Stratification and segregation, *Acta Sociologica*, 35（1）：47-62。
- Gautrat, M. L & Fontaine, A 著，黃發典譯（1996）老年學，臺北：遠流。