

事業與家庭： 女性追求平等的百年之旅

黃妍甄^a

書 名：事業與家庭：女性追求平等的百年之旅（*Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*）

作 者：克勞蒂亞·高爾丁（Claudia Goldin）

譯 者：王美音

出版年：2024 年

出版社：閱樂國際文化

頁 數：355

壹、前言

友善職場的落實與推廣為各國政府所關注的焦點，1979 年聯合國通過消除對婦女一切形式歧視公約（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women，簡稱 CEDAW），確保不同性別者在經濟、社會、文化、公民和政治權利上都享有平等的機會（United Nations, 1979）。而我國則於 2007 年加入，並於 2012 年開始施行消除對婦女一切形式歧視公約施行法，積極建構友善職場的環境，保障性別平等、安全衛生與心理健康等各面向之基本權利，以

^a 國立暨南國際大學公共行政與政策學系助理教授，e-mail: yen1227@mail.ncnu.edu.tw。

創造社會的最大福祉（陳靜慧，2019；彭淦雯，2008）。建構友善的職場環境成為我國當今重要的施政方向，對此，為提升員工的福祉，行政院人事行政總處也積極推動員工協助方案（Employee Assistance Programs，簡稱 EAPs），協助員工面對健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等多面向的問題，以維護員工身心健康，進而提升組織效能（呂季蓉等人，2020）。

考試院也將霸凌防治法制化列為優先施政重點，並透過修正公務人員保障法、公務人員安全及衛生防護辦法，逐步建構更完整之申訴、調查、保護與究責機制（考試院，2025a）。除了防治外，考試院更通過公務人員請假規則修正草案，新增身心調適假，並放寬轉任、再任者與育嬰留職停薪的休假規定，亦增訂請扣薪事假的條件限制，並於 2026 年 1 月 1 日正式施行，強化對公務人員心理健康的支持（考試院，2025b）。上述改革顯示出我國政府對於友善職場的政策，不再僅限於勞動條件之改善，而是朝向身心健康、家庭照顧的方向發展，期待能落實性別平權，並兼顧公務人員事業與家庭的發展。

值得注意的是，社會環境瞬息萬變，我國乃面臨教育普及、晚婚／不婚以及少子化的趨勢，相關資料指出我國民眾的教育程度，有大學以上（含大學畢業）學歷者的比例，由 1974 年的 2.04% 大幅提升至 2025 年的 32.40%，顯示出高等教育的普及，而男性與女性之間的教育落差更有所消弭，1974 年的數據顯示擁有大學學歷之男性為擁有大學學歷之女性的 3.41 倍，而時至今日則相差無幾（內政部戶政司，2025）¹。更進一步來看，20-49 歲女性的有偶率由 1976 年的 76.2% 大幅降至 2024 年 44.2%，總生育率則由 1951 年 7.04 人下降至 2025 年 0.70 人（內政部戶政司，2025）。上述數據顯示出我國社會環境與人口結構已逐漸改變，女性的社會角色亦趨於多元，且投入職場的比例也日益提高，但女性在職場中乃面臨較不利的處境，如升遷機會受限與家庭照顧責任的包袱（陳敦源等人，2022；黃妍甄，2018；Blau, 2025）。該如何兼顧事業與家庭的平衡，落實友善職場的實踐，顯然成為當今不可

¹ 過去教育資源多被男性所把持，擁有大學學歷者多為男性，隨著時代的變化，女性擁有大學學歷者的比例也日益提升，具體而言，由 1974 年的數據顯示，擁有大學學歷以上（含大學畢業）的人數為 206,879 人，其中有 160,013 人為男性，僅有 46,866 人為女性。而至 2025 年的數據則顯示，擁有大學學歷以上（含大學畢業）的人數為 6,679,381 人，其中有 3,308,881 人為男性，而 3,370,500 人為女性（內政部戶政司，2025）。

忽視的重要議題。

本文將介紹克勞蒂亞·高爾丁（Claudia Goldin）所撰寫的**事業與家庭：女性追求平等的百年之旅**一書，作者 Goldin 為美國經濟史學家、勞動經濟學家、美國哈佛大學亨利·李（Henry Lee）榮譽經濟學教授，其研究領域涵蓋女性勞動力、性別收入差距、收入不平等、教育和移民。Goldin 擅長結合歷史與經濟的視角分析社會現象，並致力於女性在勞動市場上的研究，著有**女性工作更久**（*Women Working Longer*）、**教育和科技競賽**（*The Race Between Education and Technology*）、**決定時刻**（*The Defining Moment*）與**瞭解差距**（*Understanding the Gap*）等多本知名著作，對於性別平等發展有重大的貢獻，其中，Goldin 更以本文所介紹的一書於 2023 年獲得諾貝爾經濟學獎的殊榮，表彰其增進大眾理解女性在勞動市場上的角色以及性別差異的因素。作者在本書中集結多年研究成果，帶領讀者回顧過去女性爭取平等的百年之旅，透過數據分析與質性資料的觀察，深入當代性別不平等的核心問題，並點出家庭照顧責任與職場制度之間的矛盾。作者期待透過此書，喚起各界對於事業與家庭價值的反思，正視家庭照護的價值，以真正落實性別平等以及夫妻平權的目標。筆者將於後續章節依序說明書籍內容介紹以及反思與建議，以期共同邁向性別平等之路。

貳、書籍內容介紹

本書關注於美國受過大學教育的女性於 1878 年至 1978 年間的事業、工作與家庭之間的選擇情形與困境，共分為 11 章，作者在各章中，巧妙地結合勞動參與率、結婚率、離婚率、出生率、教育比例、生養孩子的數量、照護小孩時間、加班時間等縱向資料進行比較，同時也輔以著名女性的職業生涯經驗以及律師和藥劑師的案例，來闡述不同世代之群體的生涯經驗以及所面臨的挑戰。作者將受過大學教育的女性分為五個世代，其指出同一世代者因擁有相似的時代背景與社會經驗，往往具有相似的生命選擇，而不同世代之間則因面對不同的社會環境與社會期待，而產生不同的抉擇與挑戰。

本書不僅是呈現女性在事業與家庭發展之間的平衡以及衝突，同時，更闡述社會結構與文化框架下所導致的不平等，凸顯出當代女性於職場中所面臨之玻璃天花

板（Glass Ceiling）、管漏現象（Leaky Pipeline）、母職懲罰（Motherhood Penalty）等性別平權的問題。作者透過五個世代之間的比較與呼應，帶領我們窺探女性追求平等的百年之旅。而在介紹本書的核心概念前，必須說明的是，第一，本書所談及的女性群體，作者僅限於擁有大學學歷的女性；其次，作者明確區分事業與工作之間的差別，前者被定義為能從中獲得晉升機會以及個人成就感與心理滿足，而後者則侷限於賺取利潤為目標；最後，作者對於家庭的定義為在婚姻下，至少有一個親生或是收養的孩子之家庭組成。奠基於此，以下將說明本書的核心重點：

一、沒有名字的新問題

面對教育的普及，女性就業已成為普遍現象，然而女性工作者在職場上仍未真正享有全然的平等，作者指出造成性別差距的原因並非職業隔離（Occupational Segregation），也非同工不同酬的歧視，而是「貪婪工作」（greedy work）所致。貪婪工作反映出家庭照顧責任、職場報酬邏輯與社會角色期待所共構出的制度問題，育有小孩的夫妻在面對照護責任時，往往需基於家庭所得的最大化而有所取捨，一方將投入更多的時間於職場工作中，而另一方則需要承擔較多的照顧責任而被迫犧牲事業之發展。實務上，在夫妻平權尚未完全實踐的情況下，女性受到家庭照顧責任的包袱，多傾向選擇家庭而犧牲事業，反觀男性則多選擇投入更多心力於事業中。在貪婪的工作下，此種家庭分工模式雖帶來家庭所得的最大化，但也使得女性受到制度限制，而更容易在婚育後付出職涯代價，作者藉此強調性別薪資差距並非僅是女性個人能力或選擇差異所致，而是深受工作制度與家庭分工結構所共同導致的問題。

二、各世代的選擇與困境

作者強調性別差距與社會發展（如經濟、政治、醫療、科技）息息相關，作者在上述基礎下，與該時代的背景連結，描繪出不同世代的大學畢業女性所面臨的不同困境與歷程，分為五個群組：（1）第一群組—家庭或事業（出生於 1878-1897 年）：該群組的女性比例相對較少，多數大學畢業女性來自上層階級家庭，多會在

家庭與事業之間面臨選擇，而較難以兼得；（2）第二群組－工作然後家庭（出生於 1898-1923 年）：該群組處於經濟大蕭條時期，並面臨到限制性政策的擴張，如婚姻禁令，使得多數女性在婚後多會選擇以家庭為主，而放棄原有的工作；（3）第三群組－家庭然後工作（出生於 1924-1943 年）：該群組面對二戰結束後的動盪不安與社會變革，女性畢業後多直接投入工作，因婚育而退出職場，犧牲事業的發展，僅能在孩子長大後重返勞動市場工作；（4）第四群組－事業然後家庭（出生於 1944-1957 年）：嬰兒潮下的女性學習了前些世代的經驗而有了反動，婦女權益日益受到重視，在此群組的女性更加重視自我的發展，也因伴隨著醫療科技的發展，避孕藥的出現讓女性降低了生理上的限制，延遲結婚與生育的成本，該群組的女性擁有更多的機會可以投入事業後，再返回家庭；（5）第五群組－事業和家庭（出生於 1958-1978 年）：該群組的女性嘗試兼顧事業與家庭的平衡，於事業發展上的表現亦有所進步，並成為所有世代中勞動參與率最高的群體。

是以，從不同世代的選擇可知，女性在事業、工作、家庭的變化並非受到單一因素的影響，而是受到工作結構與性別平權等多項外生因素所共同影響。而回顧我國發展可知，我國深受傳統父權文化、「男主外、女主內」之家庭分工模式、儒家孝道文化所影響甚劇，使得過去女性較容易面臨事業與家庭之間的衝突和抉擇（林如萍等人，2024）。隨著社會變遷與性別觀念逐漸轉變，女性於教育資源取得、勞動參與及公共事務參與的面向都有所提升，社會地位亦有所進步，但性別平權並非短期即可完成之目標，在性別平權的這條路上仍有努力的空間。

三、重視性別差距

在教育日益普及下，女性接受高等教育的機會亦大幅提升，然而性別差距並未在過去百年間隨之消弭。作者指出，性別差距幾乎遍及各類職業，其影響不僅體現在水平的性別隔離（horizontal gender segregation），更深植於同一職業中，而此種性別差距更會伴隨時間的累積而擴大，並在女性工作者進入婚育階段後更為明顯。然而，平等之路仍是可以努力的，作者以藥劑師與律師的案例進行比較分析，其發現當職務具可替代性（substitutability）時，便能有效降低員工超時工作與隨時待命的壓力，使職務得以交接、責任得以分攤，而這樣的工作結構與制度之調整，有助於促進性別平等與夫妻平權的落實。

參、反思與建議

整體而言，作者經由女性在百年來的努力，帶領我們重新了解女性所面臨的事業與家庭的抉擇和挑戰，探討家庭照顧責任、職場報酬邏輯與社會角色期待所共構出的制度問題。我們都必須正視性別平等的實踐，關乎到的不僅是法律與制度的改革，同時，更仰賴工作結構的改變與性別平權的落實，唯有當社會重視照顧勞動的社會價值，並願意從根本的分工改變，才能真正實現性別平等，邁向平等之路。值得注意的是，本書的脈絡與我國的社會與文化發展雖有所差異，但仍具有重要的啟發，對此，本文以下將提出四點反思與建議。

一、強化職務可替代性

友善職場政策若僅止於福利措施或法律規範，往往難以觸及差距根源，作者強調須仰賴工作制度設計，強化「員工可替代性」，以削弱「貪婪工作」所帶來的超時與待命溢酬，方能落實一套公平的制度。對此，本文建議我國未來應強化知識管理與數位化交接系統，讓工作流程之間能有效地交接，強化職務可替代性，同時，降低「資訊斷層」與隱性待命文化，由根本消弭工作結構安排所致的不平等。

二、建立「生命歷程照顧友善」措施

事業與家庭發展密不可分，作者以育兒的家庭照護責任，說明女性在事業、工作與家庭上所面臨的抉擇與困境，亦點出家庭照護責任的包袱，然而卻忽略了對於其他家庭成員照護的討論。反觀我國文化脈絡中，我國乃面臨少子化與高齡化的趨勢，家庭責任不僅是育兒，更牽涉到年長者的照護，諸如居家醫療、失能家人陪伴等皆成為當今重要的家庭照護責任（劉千嘉，2024）。相關研究也指出多數員工對於長期照顧安排假有所需求，然而，受到傳統刻板印象以及社會偏見的影響，男性、已婚、分居、離婚、喪偶以及年輕群體在職場中，反而容易因照顧家人而遭受到歧視或不平等待遇，也顯示出我國在照顧責任分工上有高度性別化的趨勢（范倚寧、黃上豪，2025）。對此，本文建議除了「育兒友善」的保障外，未來也可以朝向「生命歷程照顧友善」的發展，考量到工作者的家庭情形，如父母照顧、失能家

屬照護等，適時融入長期照顧安排假以及彈性工作制度（如彈性工時、遠距工作），讓工作者得以兼顧事業與家庭的發展。

三、鼓勵男性參與家庭照顧

在家庭照顧制度之推動上，我國保障不同性別者皆享有同等的育嬰留職停薪及相關補助之平等權利，然而，實務上男性申請育嬰留職停薪的比例雖逐年提升，但仍極低，女性與男性的申請比例分別占 73.1% 與 26.9%（行政院，2026）。顯見，家庭照顧責任仍多集中於女性身上。對此，本文建議除了鼓勵男性照顧者申請育嬰假外，也應強化父親配額制度（father's quota）² 之誘因機制，如雙親均有申請一定比例的育嬰假時，則可額外獲得獎勵性的津貼，以提升男性參與家庭照顧之意願，促進不同性別者對於家庭照顧責任的分工，避免家庭照顧者被邊緣化而犧牲職涯發展，共同完善家庭照護制度。

四、真正落實家庭與伴侶平權

作者以男女平權的角度切入，說明家庭中所面臨的照護責任以及性別差距，顯示出夫妻平權是性別平等落實的真正關鍵。平權的問題應不僅限於夫妻平權，而是應擴大為各類家庭型態，以強化家庭成員與伴侶平權的實踐，促進每位家庭成員都能享有照顧資源，降低制度被性別化的風險，同時，也應確保家庭照護制度在不同型態的家庭組成下，相關制度皆能有效推行，讓不同性別者都能在包容且友善的環境下，落實平權的價值。

整體而言，女性工作者的加入確實為組織帶來一加一大於二的效果，然而，一旦社會忽略了女性在事業與家庭所面臨的困境與挑戰，那些既有的不平等不僅不會消弭，更可能會隨之擴大。本文也期待能夠喚起大家共同鋪平這條平等之路，從生活中落實性別平權，建構友善的職場環境。

² 為了保障父母雙方共同育兒，強化男性參與育兒，因此，在育嬰假的制度設計中，限定每位照顧者的申請次數，要求父親必須休一定天數的育嬰假，否則即失去該假期的權益。

參考文獻

- 內政部戶政司（2025）。人口統計資料。內政部戶政司全球資訊網，3月，
<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>
- 考試院（2025a）。考試院通過保障法、安衛辦法及考績法修正草案 強化公務機關安全衛生防護機制及防治公務職場霸凌，5月1日。https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&s=49790
- 考試院（2025b）。考試院通過公務人員請假規則修正草案 增訂身心調適假 完備友善職場環境，9月18日。https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&s=50253
- 行政院（2026）。**2026 年性別圖像**。行政院性別平等處。
- 呂季蓉、戴存溢、陳敦源（2020）。臺北市府推動員工協助方案之評估。**文官制度季刊**，12（1），93-133。
- 林如萍、黃秋華、余佳玟（2024）。從「制度」到「相伴」？已婚女性的婚姻型態與婚姻品質。**人文及社會科學集刊**，36（5），1039-1070。
- 范倚寧、黃上豪（2025）。工作與家庭的兩難：臺灣勞工對長期照顧安排假之需求與期望。**臺大社會工作學刊**，（51），47-87。
- 陳敦源、簡鈺琿、李仲彬、張鎧如、陳玉豐、林錦鈺（2022）。性別對公務人員陞遷發展之影響：一項運用人事資料庫的縱貫性研究。**文官制度**，14（1），65-108。
- 陳靜慧（2019）。CEDAW 與我國憲法之性別平等保障內涵的比較。**臺北大學法學論叢**，（112），1-61。
- 彭滄雯（2008）。當官僚遇上婦運：台灣推動性別主流化的經驗初探。**東吳政治學報**，26（4），1-58。
- 黃妍甄（2018）。我國警察職場性別政策的執行與職場文化影響—以樣板理論分析之初探。**性別平等教育季刊**，（83），77-82。
- 劉千嘉（2024）。人宅雙老現象初探：內政部銀髮安居與人口住宅普查的對話。**調查研究—方法與應用**，（53），1-32。
- Blau, F. D. (2025). Gender inequality in the labor market: continuing progress?. *ILR Review*,

78(2), 275-303.

United Nations (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. December 18. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>