

林桂碧·杜瑛秋

## 壹、前言

許多實務與研究發現，經濟問題是受家暴婦女無法脫離暴力環境的重要考量因素之一，然而為解決經濟問題，最直接最有效的途徑是協助婦女就業。惟受家暴婦女因為長期受暴導致其就業自信不足、人際畏懼、低就業能力等，害怕進入就業市場；加上部分雇主方面由於對受家暴婦女刻板印象、擔心施暴者騷擾、以及對年齡能力的迷思，以致於僱用受家暴婦女意願較低。

勵馨基金會自 2008 年開始提供受家暴婦女就業服務，社工員除了協助受家暴婦女瞭解與激發其就業問題/需要、就業能力，還需要開發/連結廠商，推介受家暴婦女就業。同時，社工員對於進入職場的婦女提供職場關懷穩定婦女就業，積極維持與雇主關係，提供諮詢與資源。

累積多年就業服務實驗經驗發現，受家暴婦女是否能進入就業市場，除了本身就業能力，雇主僱用受家暴婦女的意願相

當重要。因此，本研究將針對曾僱用勵馨基金會受家暴婦女之雇主，以立意取樣方式進行深度個別研究訪談，試圖深入瞭解雇主僱用受家暴婦女的考量因素是什麼？期能為求職者和求才者提供最適性的就業服務。

## 貳、文獻探討

因為工作可滿足生理與安全需求，亦能滿足歸屬感與愛的需求，又可肯定個人的自我價值。所以受家暴婦女為降低遭受家庭暴力之頻率或脫離暴力的環境或關係，以及經濟獨立自主，則必須增進其就業自信、意願及能力，進而就業穩定。因此，受家暴婦女是否能進入就業市場，雇主僱用受家暴婦女的態度/意願，以及社工員與雇主的合作關係更是重要。故本研究的文獻內容將由受家暴婦女的特殊性、職場中就業之性別差異、雇主僱用動機與僱用態度/意願等三方面加以探討。

## 一、受家暴婦女的特殊性

受家暴婦女會逐漸跟社會產生距離，在與人的相處中，會變的被動，甚至不與人溝通說話，而且會習慣責備自己，而且常將所有的事都怪在自己的身上，個性變的孤僻、朋友又不多，所以在親人和朋友中很難能得到支持。其特質包括：(一)長期忍受痛苦和挫折；(二)持久性的壓力、憂鬱、有身心症，同時有酗酒或服藥的症狀；(三)傾向於經濟上和情緒上的依賴；(四)相信痛苦是暫時性的，一定會有改善的方法；(五)不確定自我的需求，把自我侷限在家庭或工作上；(六)貶低自我認同及性別角色的能力；(七)不實際的期望，期望丈夫有所改變；(八)變成社會隔離狀態；(九)將丈夫控制自己的舉動解釋成愛及關心；(十)認為丈夫的暴力行為是因自己而起的，所以感到內疚；(十一)缺乏判斷生命危險處境的能力；(十二)高自殺傾向。(武自珍, 1998: P8-9; 周月清, 1995: P65)

然而，家庭暴力對婦女的影響，除了有生理傷害外，心理傷害的情形如：(一)若是初次遭受暴力：遭丈夫毆打後，多數婦女感到委屈、害怕、生氣、憤恨，甚至羞恥；(二)至於長期處於受虐狀況，心理反應上會有夢魘、頹喪、恐懼、自卑，甚至因極度絕望而有自殺行為出現；另有些受虐婦女，在長期被毆、被虐的情況之下，大多有低自我評價、抑鬱、無助，或認為自己做什麼都無法脫離被毆、被虐的命運，也認為自己不可能有任何能力作什麼改變，於是悲觀地長久忍受被虐待的痛苦。

因此，對受家暴婦女的協助除了教導如何因應家庭暴力和提供心理諮商服務外，可協助其職業能力重建教育。包括：(一)幫助婦女有經濟獨立的能力：許多受虐婦女長期忍受丈夫的虐待，極大原因是因為經濟問題不易解決，此時婦女應尋求或找尋有就業的技能或機會，讓自己有機會可以嘗試依靠自己的能力生存，社會中的企業則可提供更多機會給已婚婦女。(二)提供婦女第二專長教育：職業訓練方面應著重已婚婦女的工作能力及學習性需求，政府機關應不可忽略婦女的工作潛能及力量，針對婦女的第二專長教育提供教育訓練(李佳倫, 2005)。

另外，關係中的自我(self-in-relation)理論強調女性的自我/特質是一種和人連結的自我，是一種人際取向的自我。研究發現，不同性別在雇用受暴婦女時，女性的雇主或主管瞭解受暴婦女適應、人際互動關係，進而關注其情緒和心理狀態。男性雇主強調任務取向，瞭解受暴婦女對工作適應和是否可以完成其工作內容能力，甚少關心受暴婦女的心理狀態及人際互動情形。這與實務上，受暴婦女是否能工作適應、就業穩定，與在職場上主管或同事等人際適應與否有很大的關係。意即受暴婦女與同事、主管相處越好，雖然技術適應不佳或薪水不佳，其就業穩定仍不錯，反之，當其不喜歡主管、同事時，即使薪資不錯、工作技術很快地適應，其仍選擇離職。

由此可知，因為受家暴婦女處境的特殊性，以及為積極協助脫離暴力環境，她

們是亟需要友善雇主提供就業機會，並且能有一個友善職場給予安全的工作環境。

## 二、職場中就業之性別差異

根據行政院主計總處「人力資源調查」資料顯示，2013年男性勞參率為66.74%，女性為50.46%，未婚者男性勞參率為62.26%略高於女性之60.40%，而有配偶或同居者之勞參率男性為71.57%，較女性之49.43%高出22.14%，離婚、分居或喪偶者之勞參率，男性為52.67%，較女性之30.89%高出21.78%。歷年觀察，各婚姻狀況之兩性勞參率均逐年增加，惟有偶或同居男性勞參率呈減少之勢。

其中女性雇主及自營業者占全體就業者之比率低於男性，無酬家屬工作者及受僱者比率則高於男性。男性就業者從事服務業及工業分別占4成9與4成4，女性就業者主要集中於服務業，占女性就業者之7成1。而男性從事之職業以技藝工作、機械設備操作及勞力工居多，女性以服務及銷售工作人員為最多。至於女性未參與勞動以料理家務為主，惟比率呈下降之勢，男性則以高齡、身心障礙與求學及準備升學占多數。

又根據行政院主計總處2013年8月「婦女婚育與就業調查」，15-64歲曾因結婚而離職之已婚女性計120.1萬人，結婚離職率為26.81%，曾恢復工作者計52.9萬人，復職率為44.02%，平均復職間隔約85個月（7年1個月）。曾因生育第一胎離職為67.7萬人，生育第一胎離職率為21.02%。另外，曾因生育而離職為84.6萬

人，曾復職者計45.1萬人，復職率為53.34%，平均復職間隔為78個月（6年6個月）。

關於有工作能力之女性非勞動力，不願意就業之主因以需要照顧家人最多。尤其是有配偶或同居者，以需要照顧家人最高占58.36%，其中有未滿6歲子女者因需要照顧家人而無就業意願高達87.57%。

然而，再依據朱柔若的研究指出，從性別統計看就業差異，近20年來臺灣的就業市場勾勒出三個性別差異鮮明的現象：其一，最明顯的特徵就是兩性的勞動參與率成反向的「男減、女增」的發展模式；其二，年齡別勞動參與的性別比較，也顯示婚姻與家庭對男性職業生涯的連貫性不造成任何中斷的影響，相反地，女性若想要維持不中輟的職業生涯，還得依賴更多的資源，以排除婚姻與家庭加諸其身「為人妻、為人母」的全職角色與重大職責。

其三，雖然女性在服務業中開闢出不少新職業領域，特別是金融保險不動產與工商服務，而隨著女性人數的增加，兩性工資比也有顯著的改善。但是新的職業隔離與工資歧視也隨之出現。特別是傳統以來服務業中原本就是女性職業領域的女性就業人數，雖見高成長，但是在工資方面，不論是在醫療服務業，還是在理髮美容業，都再次見到男女薪資差距加大的問題。亦即是說，女性在臺灣的就業市場上的勞動報酬始終低於男性的原因，不僅是出於水平隔離的效應，造成女人優勢產業的勞動報酬低於男人優勢的產業；更可能是垂直隔離的效果，造成即使是女性優勢

的產業，女性的勞動報酬仍低於同業男人的薪資（朱柔若，2010：22）。

綜述以上的文獻資料可見，男性與女性在職場中是有就業上的性別差異，譬如相對於製造業與工業，服務業是唯一的女性就業人口超越男性就業人口的產業，而且男女勞動報酬仍有明顯的落差。

### 三、雇主僱用動機與僱用態度／意願

如前所述，就業、工作是受家暴婦女脫離家報環境及經濟獨立自主的最佳途徑，但雇主是否僱用她們是非常重要的關鍵，而雇主是否僱用其實即是其僱用行為，而影響其僱用行為亦即是動機與態度。所以，在此將從雇主的僱用動機和僱用態度／意願，探討影響雇主僱用受家暴婦女之考量因素。

#### (一) 僱用動機

動機係一種心理歷程，引發個體採取某些行為，並使此行為朝向某個目標持續進行。動機起源於個體生理或心理的匱乏或需求，個體為獲得誘因以滿足需求，因而產生驅力，藉此作為採取性動的能量。根據廖婕芳（2009：17-20）論文指出，影響雇主僱用的動機包括：法律保障措施、公平正義觀念、同情心、同理心及慈善行為等五個層面，茲說明如下。

##### 1. 法律保障措施

係指政府基於維護特定對象所採取的正面措施，包括被動非差別歧視（在僱用、升遷及報酬的決策上一視同仁）；全面性保護優惠措施（擴大應徵者層面與範圍，藉

以促使過去或現今受歧視者得以不被排除在機會外）；片面性保護優惠措施，亦即是軟性配額制度（決策上特惠於特定對象之僱用數額）；硬性配額（列舉數額或比例作為僱用特定對象之標準）。因此，雇主為了避免違反法律或基於獎勵性補貼措施，而可能僱用受暴婦女。

##### 2. 公平正義的觀念

人類社會資源是有限的，由社會合作所產生的利益，並無法使每個人的需求獲得滿足，將經由「道德人」的概念進入良序社會，道德人富有正義感，認為每個人都有合法權利要求自己的基本物質與追求目標。因此，平等觀念深入人心，人們應當把正義原則當作社會組織和活動的基礎，社會與經濟上的所有職務與地位應該向所有人開放。

##### 3. 同情心

愛的情感永遠伴隨有仁慈，使所愛者享有幸福的慾望，是人類天性中所賦有的原始本能，主張人類出於社會公眾利益或他人利益的同情，會對與自己無關的行為感到快樂或不快。因此可知，同情是人與生俱來的本性，是一種和他人分享或分擔情感的心理傾向。

##### 4. 同理心

透過對他人痛苦的同理，可激發同情、生氣、罪惡感或正義感等道德情感。因此，同理心是道德的基礎，因為促使人們互相幫助之動力正是對特定對象的處境感同身受，故同理心提供道德推理與行為的動機基礎。同理心強調行動導向，同情心是安慰是對其他人情緒狀態下的不自主

反應；同理心是理解，並將理解轉換成深思熟慮的行動。

### 5. 慈善行爲

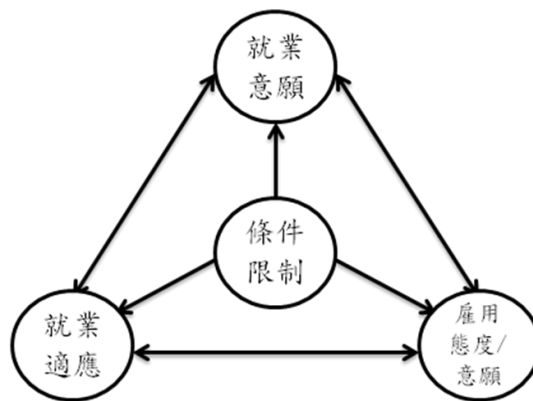
我國傳統文化常勸人爲善，人們深信行善會帶來幸福，因爲神是能保佑給恩惠予人，或懲罰作祟於人的(李亦園，1985)。但行善之人卻不會大肆宣揚自己的善心，因爲在華人文化裡，積功德的行爲能暗中進行，在未來人們必能獲得更大的報償。如果善行得到公眾讚揚，可能就無法再得到太多神明賞賜，因爲一個人是不能被獎賞兩次。因此，行善思想在人們的日常生活中確實扮演很重要又具有引導性角色，進而引發人們的慈善行爲。

## (二) 僱用態度／意願

態度與行爲之間的一致性問題，一直存有不一致的結果。雇主有了僱用受暴婦女的態度／意願就一定會有真實的僱用行爲出現呢？我們無法斷言，但是在什麼狀況下比較能夠運用態度預測行爲呢？根據

Eagly & Chaiken 在 1993 年時整合出了一個態度預測行爲的架構，說明影響行爲的決定因子，包括個人習慣、對行爲對象的態度、功利主義、社會規範和自我認同的結果等因素(陳鳳雅，1996：30-32)。

另外，黃惇勝(1996：53-55)從促進弱勢族群(亦包含受家暴婦女)就業的意義，以及根據他們就業的現況和問題分析，以系統思考方法，提出促進弱勢族群就業的關聯環狀圖(如圖)。由此說明弱勢族群的就業服務策略有四個重要因素，包含「條件限制」、「僱用態度／意願」、「就業意願」與「就業適應」，而且彼此之間有相互的因果關係。換言之，雇主的僱用態度／意願可以影響弱勢族群的就業意願或就業適應；而弱勢族群的就業意願也是雇主考量僱用的因素，以及影響他自己的就業適應；此外弱勢族群的就業適應狀況亦是雇主考慮僱用的要素和影響他自己的就業意願。



資料來源：黃惇勝，1996：55

## 參、研究設計

本研究方法係採質性研究方法，以立意取樣為主，並以深度訪談資料蒐集，而訪談對象為曾僱用受家暴婦女之雇主，其樣本來源事由就業社工員推薦。步驟如下：(一)邀請—由社工員提出邀請，再給予邀請函及訪談大綱；(二)研究者確認—研究者取得聯繫後確認訪談意願和地點；(三)進行訪談—訪談前給予同意書，再進行訪談（就業社工員不在場），訪談結束給予在準備性職場婦女製作的小禮物。

共訪談八位雇主，來自臺北市、新北市、桃園縣、高雄市以及花蓮，雇主行業

有烘焙業、巧克力業、家事清潔業、資源回收業、便利商店、管家與直銷商。雇主性別以男性佔大部分（男女比例 75:25，與主計處 2013 年統計臺灣地區就業者之行業、職業與從業身分之雇主男女比例 80:20 相差不多，雇主以男性為最多）。其中烘焙業訪談雇主雖然為女性，但主張雇用弱勢/受家暴婦女乃是其配偶。雇主接觸勵馨就業服務經驗中發現所有雇主都是主動接觸，因此對於受家暴婦女族群的接納性高，願意提供就業機會，就業社工員在與其聯絡、溝通也較為容易，少出現二度傷害產生。受訪樣本資料說明如下：

### 受訪樣本資料說明

編號	01	02	03	04
行職業別	烘焙業	巧克力業	家事清潔業	資源回收業
訪談對象\性別	老闆娘\女性	老闆\男性	經理\女性	老闆\男性
如何接觸勵馨就業服務	主動求才\廠商認同勵馨及設定工作人員為中年女性	主動求才\新聞報導	同事認識\廠商工作人員設定女性	主動求才\認同勵馨及期待提供工作者給需要的人
縣市	臺北市	臺北市	高雄	新北市
曾僱用受家暴婦女	1 位	1 位	2 位	1 位
何時開始雇用	2009 年	2010 年	2010 年	2011 年
編號	05	06	07	08
行職業別	便利商店連鎖店	管家	直銷商	清潔業
訪談對象\性別	老闆\男性	雇主\男性	督導\女性	雇主\男性
如何接觸勵馨就業服務	主動求才\認同勵馨及期待提供工作者給需要的人	主動求才\接觸兒童服務社工員認同勵馨	主動求才\廠商工作人員設定女性	負責清潔家暴事件服務處認識勵馨\勵馨主動詢問就業訊息

縣市	花蓮	高雄	高雄	桃園
曾雇用受家暴婦女	3 位	1 位	4 位	1 位
何時開始雇用	2005 年	2011 年	2001 年	2011 年

## 肆、研究發現

### 一、考慮僱用受暴婦女的因素

雇主考慮僱用婦女的因素，包括雇主或廠商經營理念／使命、看見弱勢需要、工作類型、過去僱用經驗、義氣相挺。此一發現如同文獻所述，雇主出自同情心、同理心及慈善行為之動機而僱用受家暴婦女，所提供的工作類型也以服務業為主要。

#### (一) 雇主以女性、家庭為主的經營理念

首先在經營理念方面，部分廠商\雇主其設定經營理念，因為以媽媽、家庭的消費族群為主，而年紀較長的女性員工讓人感覺較為穩定。「這個店的特質(為何要長一點的)幾乎都是都是媽媽家庭消費群都是這些人我們需要人家感覺是比較穩定的，我們不要很年輕的，感覺比較浮躁一點，基於我們的私心我們認為年長的她的穩定性可能比較高，所以我們那時候設定的差不多在四十歲上下四十歲以後(01)」也有因為經營使命是豐富婦女人生或是個人志業，透過提供女性工作，以增加女性經濟能力、為主，期待其僱用對象只要有興趣投入的女性就可以，不管其婚姻狀態、家庭狀況「我從事婦女工作個人的志業，原本在婦女會長達三十年在婦女會(07)」。

#### (二) 雇主看見弱勢婦女的需要

不少的雇主因為媒體報導弱勢者的處境，體認到社會上弱勢婦女需要協助，進而希望自己提供就業機會可以有工作收入改善其處境，避免走入絕境。「對雙方都有很大的幫忙，對於對方有很需要一點贊助，有經濟的收入；對我們來說是有個幫忙對於做飯整理房間就不用那麼操勞，可以找個人幫打點一下(06)」、「他(老闆)第一個就想到勵馨基金會，他們是需要幫助的婦女，如果有人真的需要工作的話，他們應該蠻需要我們的幫助所以他第一個就想到勵馨基金會也就是他跟他們連絡的(01)」。

同時，雇主因為認同勵馨基金會服務，提供工作機會給勵馨服務的婦女「知道勵馨有婦女就業可以協助婦女經濟所以找李小姐(06)」。

#### (三) 工作類型較適合婦女

雇主認為其所提供的工作類型較適合婦女或認為是婦女經常從事該工作的族群，只要受雇者有工作意願、經濟需求和不怕辛苦均可被接受「行業是管家工作受暴婦女有經濟的需求有工作所以想要找不怕辛苦的(03)」，所以其工作者的個人或家庭狀況有多樣，可能有單親婦女、有中低收入戶婦女、有曾經遭受家暴或中高齡婦女、更生人等。

#### (四) 因為婦女工作穩定性較高的雇用經驗

由於過去雇用的經驗發現，年紀較輕的工作者工作較不穩定、人員容易流動，造成雇主面臨不斷找工作者的困擾，反之，年紀較大的婦女因為有人生的歷練、生活的經驗，其工作穩定性較高，減少人力培訓成本，故期待雇用者以年紀較高的婦女為主。

#### (五) 雇主瞭解受家暴婦女需要人身安全的職場

研究訪談發現雇主因為同行朋友的工作人員遭到施暴者持續施暴與騷擾，其需要轉換職場以避免施暴與騷擾，雇主義氣相挺不僅願意接受該工作人員轉換，還特意安排其安全工作時間與人身安全因應措施，讓該工作人員不因遭到暴力而被迫離職和經濟中斷「之前有過一位因為家庭暴力要離開另一個加盟商推薦不錯，帶來跟我面試，先生把怨氣發在她身上，喝完酒動手打他，曾經驗傷聲請家暴令，後來也搬出來她先生也藉故騷擾她，讓她無法繼續待下去，我不是可憐她，因為便利商店是開放性也是對她有保障，妳來我就有這個責任與義務，因為她是我員工，我保護她，她到我一家門市就是\*\*門市人比較多(05)」。

## 二、受家暴婦女在職場的表現

職場表現包括工作態度、工作能力與工作適應力等三方面。工作態度方面則有人格特質、工作表現、工作承諾；工作能

力方面則有工作技能、解決問題能力；工作適應力方面職場自我調適與職場人際。整體而言，婦女在職場的工作態度大多積極主動且認真學習，大部分雇主對於婦女的工作能力也感到肯定，但婦女因受家暴創傷易造成人際畏懼，若未準備好面對人群將影響工作適應。

#### (一) 工作態度：婦女在職場的表現大多積極主動且認真學習

訪談發現雇主對於其所雇用受家暴婦女的工作態度大多為正向，雇主認為婦女進入職場後呈現主動積極，很快進入狀況上手，「第一次印象很主動積極很快進入狀況(01)」、「開始上班很認真(05)」，婦女積極主動且認真學習的就業態度，讓雇主對其刮目相看，進而肯定其付出努力「上個月底滿六個月表現非常優秀，可以獨立作業應對很好質感很好也很肯做，願意為了工作付出很努力也很肯學(03)」。

#### (二) 工作能力：大部分雇主對於婦女的工作能力感到肯定

雇主雇用受家暴婦女的經驗中，大部分雇主對於工作能力感到肯定的，婦女從雇主以往忽視盲點，主動想辦法解決問題「我們自己人有時候有盲點，\*\*來以後，除了完成工作後她會幫我們想辦法解決問題(01)」。雇主不僅期待婦女在其工作範圍內表現其工作能力，也期待其表現能讓客戶看到，「她比較有想法，她會在意她呈現給客人什麼，所以她會規劃，主動積極也會想遇到問題會打電話詢問(03)」



許多新移民女性可能面臨語言文化隔閡而影響工作態度，但只要願意學習，還是工作能力還是會獲得肯定「雖然語言有障礙但有認真學習，一個人願意認真學習人生會改變思維會改變，學習過程中願意照做有職業倫理(07)」。對於工作能力較不佳的婦女，容易遭到職場淘汰「第一個工作能力不 OK 比較沒有想法(03)」

### (三) 工作適應力：因受家暴創傷易造成人際畏懼，若未準備好面對人群會影響工作適應

工作適應力良好的婦女，就業能力穩定較佳。受家暴婦女因為家暴創傷容易造成人際畏懼，如果尚未準備好要面對人群，影響工作適應「第一位婦女上班不到十天，面對人會害怕，感覺畏懼，需要在客人家工作無法獨立工作，感覺會害怕，雇主告知需調整婦女表達沒有辦法持續做(03)」。對於準備好面對人群的婦女，其工作適應力較高，很快融入職場。「第二個不到三天就可以獨立作業，人際關係非常好，跟員工互動很好(03)」、「人際關係很好(07)」。

### (四) 其他

「不可多得好手如果有一天要開分店希望她能協助(01)」

由此可知，或許這些雇主是主動到勵馨就業服務求才，其對於婦女處境和受暴經驗已具備有接納心理無歧視的心態，而男性雇主工作過程中看重的是受暴婦女本身能力，不會再去窺探的受暴經驗。也因

此，受家暴婦女在職場上的表現不會與受暴經驗有所連結。

### 三、雇主持續僱用遭受家暴婦女的因素：工作表現很好及穩定度較高；工作職種適合受家暴婦女就業

訪談八位雇主發現，由於其僱用經驗中發現受家暴婦女其「工作表現很好及穩定度較高」，不僅讓他們願意持續再僱用遭受家暴的婦女。同時雇主與機構社工員的合作經驗良好，對於社工員推介的婦女較為信任與放心，期待其未來業務擴展時能繼續與機構合作，社工員持續推介其適合的人選「其實他們很好用了之後很值得我對這類很用心(05)」。

另外，經營便利商店雇主認為「便利商店為公共場所且照明設備和監視設備相當好，頗適合受家暴婦女就業職種」之一。可見男性雇主較不擔心施暴者到職場上騷擾，即使到職場上騷擾，男性雇主有其因應方式。這可回應男性雇主在其男性特質上是剛強、獨立，具備保護者姿態，不畏懼施暴者到職場騷擾，只要婦女可以完成工作、穩定工作即可。

### 四、雇主知道基金會服務對象是遭受家暴婦女，設計符合她們的職前訓練方案

由於研究所訪談雇主均為主動來基金會釋放就業機會資訊，就業社工員接到就業資訊後，便先與雇主聯繫瞭解基本的資料，包括工作內容、特性及條件「我跟

李小姐講她就會幫我物色他就會看雙方的需求是否有相同點有再來做一面談（06）」，至於工作環境的瞭解，社工員可能直接至工作地點瞭解工作環境，或是篩選適合面試婦女後，陪同至雇主面試「社工員陪同一起面試，老闆娘要喜歡要看得過去要能夠溝通（06）」，順便瞭解工作環境。雇主知道就業社工員所推薦婦女已經是篩選後，其因為信任就業社工員，相對地其在面試時較會放心。「我覺得勵馨很不錯的是，她不會貿然塞一個人，她會帶人來看，同樣也給就業者看這個地方適不適合你，第一個帶過來她就覺得不行，她是個不能久站的婦女，她需要坐下來，後來她看我們這樣跑來跑去，她也覺得不行。（01）」、「透過基金會過濾可以放心（06）」

部分雇主知道勵馨基金會服務遭受家暴婦女，基於人身安全及日後培訓順利，對於其人身安全會多一點詢問瞭解外，可能也會瞭解其基本背景資料，讓雇主知道哪些隱私不能觸及「社工員因為他們有強背景，有愛，我要給她們技能，給她們穩定收入，我會跟她討論個案情形（03）」，進而設計符合她們的職前訓練方案。就業社工員基於專業倫理保密，提供資料前均會徵求婦女同意後，才提供資訊。

總之，由前述雇主僱用受暴婦女的因素、婦女在職場的表現、雇主願意持續僱用，並為婦女設計符合她們的職前訓練方案等之研究發現，即可得知如同文獻所述：雇主的僱用態度／意願將影響婦女的

就業意願或就業適應；而婦女的就業意願不僅是雇主考量僱用的因素，亦與她們自己的就業適應相關，而婦女的就業適應狀況又是雇主考慮僱用的要素和影響她們自己的就業意願。

### 五、雇主得知婦女遭受家暴，不會主動探及隱私，也不會要求其離職，同時不會告知其他員工，以避免婦女遭到異樣的眼光或二度傷害

研究訪談發現有些雇主僱用前就知道僱用婦女是遭受家暴，其知道管道有從機構服務對象推測、雇主主動詢問及應徵時得知；有些雇主事後才知道。事先得知婦女遭受家暴的雇主於僱用婦女後，其對於婦女工作安全能考量其是否有人身安全威脅，包括工作時間安排、工作場域的安排、電話或顧客的過濾等外，雇主在指導婦女時避免觸及創傷。不管是事先或事後得知婦女遭受家暴，訪談雇主均表示不會主動探及隱私詢問遭受家暴的事情，也不會要求其離職，同時不會將其該經歷告知其他員工，以避免婦女遭到其他同事異樣的眼光或二度傷害。

雇主得知所僱用婦女有遭受家暴經驗，大部分雇主不會擔心影響工作，反而希望給予鼓勵「擔心是不會琪是要給他們精神上的鼓勵，我不到要擔心什麼（01）」、「想去協助她，我們是能力，你來我們這裡會有安全（05）」。雇主如果對其身份有擔心，則有擔心施暴者找到公司，造成工作困擾「會擔心的點是施暴者會找到公

司，目前施暴者不知道工作地點(03)」，及沈浸受暴創傷影響情緒和工作「她受創還是處在不太穩定的狀態假如她的心情非常不穩定會影響到工作(01)」。

雇主期待就業社工員可提供的協助，在施暴者找到工作場域部分，希望社工員去跟施暴者溝通協調讓婦女可以繼續工作「社工員去跟施暴者溝通協調希望讓他繼續工作(03)」，而對於沈浸在受暴創傷部分，則期待社工員提供協助、鼓勵其走出創傷，持續工作，「除非她受創還是處在不太穩定的狀態，假如她的心情非常不穩定會影響到工作的話，這時候我們會希望社工員給我們協助(01)」，「婦女能夠很快走出來，將婦女盡快引導出來，分散注意力盡快出來不要在裡面太久(07)」

## 六、僱用後就業社工員進行職場關懷，同時雇主也鼓勵婦女與基金會其他婦女分享，藉此激勵相同處境婦女勇於出來就業

訪談發現雇主與就業社工員工作經驗是愉快、信任的「與社工員很愉快，希望能夠繼續合作(01)」。雇主一旦錄用推薦婦女後，就業社工員在職場適應初期進行職場關懷「他們會關心她現在到哪個程度，然後工作上有哪些需要(07)」，有徵求雇主同意，直接至職場關心「直接跟婦女講感覺婦女受到支持，穩定心情給與婦女後盾的感覺穩定婦女的情形(01)」，「勵馨的社工很棒很關心她有給他法律上資源及心理上輔導我給她生活上的輔

導」；或聯繫雇主瞭解婦女適應狀況，「社工員剛進來那一段時間有連繫之後私下是否不清楚社工員詢問時我們都回報他非常好(03)」。

一旦婦女適應狀況非常好，就業成功案例具有振奮、鼓勵他人，雇主鼓勵婦女回到基金會分享給其他婦女，希望藉此激勵相同處境婦女勇於出來就業「當她改變很多時請他回去分享給勵馨的婦女(07)」。

## 七、雇主期待就業社工員多開發就業機會和協助處理托育問題讓更多婦女能走入職場就業，以及當婦女在職場產生問題時擔任溝通的角色，同時能提供足夠資訊相互配合共同協助婦女

雖然雇主對於機構社工員提供服務大致感到滿意，但對於未來仍有不少期待。

1. 雇主希望就業社工員多協助婦女多開發就業機會「希望期待基金會或團體幫忙婦女多創造就業機會(03)」，讓更多婦女能走入職場就業，部分雇主認為目前家庭型態關係，未來小家庭將會有較多管家需求，期待機構可以協助推廣「能夠從打掃煮飯處理家裡及陪小朋友等管家可以推廣不限於打掃都可以做(06)」。訪談一位雇主期待民間就業社工員可以積極主動找雇主詢問就業機會給婦女，並不需要每次透過就業服務站，以縮短時間「社工員主動來找我不單說要透過就業服務站(05)」。

2. 期待協助處理家庭問題，例如小孩

托育問題「發現婦女因為沒有人可以幫忙照顧小孩導致沒辦法就業，期待基金會可以幫忙讓他們可以出來就業(03)」。

3. 雇主期待雇用期間婦女在職場如有產生問題，就業社工員可扮演溝通的角色「任用中出了問題就業社工員扮演溝通的角色(03)」，雇主也期待婦女僱用期間，可信任雇主交由其負責，當婦女離職時，需要就業社工員協助瞭解原因與後續協助。

4. 雇主認為未來可再加強之處，社工員能夠提供足夠資訊，並與其一起討論，相互配合，共同協助婦女，「社工員提供足夠的資訊提供，個案跟我一起討論，社工員與其配合，我在工作上要求他有行動，期待社工員協助拉一把，再鼓勵她不要再躲回去，安撫她再前進(07)」。

## 八、雇主認為增加婦女就業適應與穩定工作，與婦女本身就業態度、認知和就業彈性有關，與技術能力較無關，因為技術能力只要透過學習和教導便可熟悉上手

研究訪談發現為增進婦女就業穩定，需要具備的工作能力，可分為有內在與外在兩部分。內在部分包括敢與人互動「要能夠跟客人有互動，要能應付人際關係，願意與客戶主動交談(01)」、主動性、願意學習與投入、不怕辛苦「除非先天遲緩只要肯學肯投入都可以教不怕辛苦都可以教(03)」、願意配合、對就業職種有興趣、對未來收入有需求「不要放棄自己，願意學習，願意改變，願意配合，她對我們有

興趣，對彈性時間有需求，對未來收入有需求的人(07)」

外在部分包括時間配合、動作較快速「時間要能夠配合，手腳要快一點，動作要快一點(01)」、要識字、可以騎摩托車、獨立作業、孩子安排「上班時間五點到八點孩子有人可以托管只要有心就會面試(03)」、外表乾淨與穿著符合「只要我內人看他愛不愛乾淨(06)」、願意營造好的工作環境等。從上述雇主認為增加就業適應與穩定工作能力來看，與婦女本身就業態度、認知與就業彈性有關，反而與技術技能較無關，因為雇主會認為就業技術只要透過學習、教導便可熟悉進而上手，但對於就業態度與認知需要進入職場前就需具備。

## 伍、結語--反思

根據文獻探討，由於受家暴婦女處境的特殊性，為協助婦女有經濟獨立的能力，她們不僅極需要友善的雇主能提供就業機會，更需要一個可以給予安全工作環境的友善職場。然而，從研究發現雇主本於同情心、同理心及慈善行為之動機而僱用婦女就業，同時亦提供適合婦女從事的行職業（如：烘培、家事清潔、直銷、便利商、資源回收等服務業），並給予她們安全的工作環境。至於婦女本身亦以在職場積極主動且認真學習的工作態度和受大部分雇主肯定的工作能力回饋雇主，以增進雇主考量持續僱用的因素，以及提升她們自己的就業適應。

另外，研究過程中也發現有不少受創較嚴重的受家暴婦女在進入職場初期，對於男性雇主或主管會產生排斥或畏懼，但是當婦女在職場中其經驗與其施暴配偶不同的正向、滋養相處經驗之後，打破男性就是施暴者的魔咒，緩緩化解受家暴婦女對於異性恐懼，進而持續就業了。

因此，從訪談八位雇主中有六位是男性，我們開始思索，為何願意主動僱用受家暴婦女的雇主以男性居多？至於其他兩位女性雇主則是因為工作性質設定僱用女性員工，此一情形與性別有沒有關係？同時，婦女是否因為在男性雇主的職場工作受到友善對待，因而降低對家暴創傷的負面標籤？亦即是當婦女倘若在工作上表現不好或在職場人際關係不佳時，比較不會歸因於家暴呢？

此外，由於男性雇主比較不是以關係取向處事，所以對於婦女過去的家暴事宜較沒有興趣？最近閱讀了一些小說，發現女性與男性建立朋友關係是比較容易，反之女性與女性建立友誼關係較為不容易。照理說同樣身為女性，應該容易支持同理，但在職場中，去除性騷擾的可能性，似乎反而男性雇主比女性雇主更願意僱用婦女。或許因為這些行職業別比較適合女性從事，因而男性雇主願意僱用女性員工呢？

（本文作者：林桂碧為輔仁大學社會工作學系助理教授；杜瑛秋為勵馨基金研發處巡迴督導）

**關鍵詞：**家暴婦女、僱用動機、保護性職場、協力夥伴、就業社工員

## 📖 參考文獻

- 行政院主計總處（2014），《人力資源調查》，臺北：行政院主計總處。
- 行政院主計總處（2014），《婦女婚育與就業調查》，臺北：行政院主計總處。
- 朱柔若（2010），〈職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效〉，《城市發展》，頁 8-25。
- 杜瑛秋（2006），〈受暴婦女就業意願與就業服務需求研究〉，《2006 婦女與家庭暴力實務研討會》，頁 136-198。
- 杜瑛秋、林桂碧、徐筱婷、王秀珍（2009），〈重新（心）得力－受暴婦女保護性就業方案影響評估研究〉，《臺灣社會工作專業人員協會主辦－雙十年華、百年議題－困境下的臺灣社會工作新能量研討會》，頁 32-33。
- 李佳倫（2005），〈家庭暴力問題之探討〉，《網路社會學通訊期刊》，第五十期。
- 林桂碧、杜瑛秋、鄭敏菁（2007），〈家暴受害婦女就業意願與就業服務需求之研究〉，《臺灣勞工》雙月刊：10，頁 53-61。
- 林桂碧、杜瑛秋、徐筱婷（2009），〈從事家庭受暴婦女就業服務社工員的核心工作能力

- 之探討》，《臺北大學社工系主辦－2009 華人社會工作教育國際研討會》。
- 武自珍（1998）。婚姻暴力因應行為之研究。臺北：力行書局。
- 周月清（1995）。婚姻暴力－理論分析與社會工作處置。臺北：巨流。
- 陳鳳雅（1996）。殘障福利法定額進用規定推行不彰之原因探討－由僱主態度分析，臺北：政治大學心理研究所碩士論文。
- 黃惇勝（1996），〈弱勢族群就業促進的系統思考及變革之研究〉，《就業與訓練》，14，53-55。
- 廖婕芳（2009）。私營企業超額進用身心障礙者動機之研究，嘉義：中正大學勞工研究所碩士論文。
- 賴兩陽（2007），〈當社工遇到勞工：建構就業服務社會工作專業體系芻議〉，《社區發展》，119，頁 282-297。
- 饒鳳翔（2006），榮民大陸配偶就業現況與困境之探討－以嘉義地區為範圍，嘉義：中正勞研所碩士論文：頁 13-15。