

# 海峽兩岸企業社會責任回應策略之解析

## — 以兩性工作平等法為例 —

胡愈寧

國際企業系專任副教授

### 【摘要】

對於海峽兩岸的企業主而言，開發女性人力資源是重要資源與課題，但是面對國際人權之兩性「勞動平等」與「母性保護」與企業社會責任之呼聲，卻是一項挑戰。

海峽兩岸的企業主對於勞動平等與母性保護之相關法令與政府政策，採取何種回應策略呢？海峽兩岸的企業主對「母性保護」立法之態度為何？是本研究焦點所在。

本研究除了從人力資本論、雙元勞動市場論、偏好歧視論等理論來解析兩性勞動市場，並透過實證問卷樣本調查，再輔之以焦點訪談，來解析兩性勞動市場之勞動平等與母性護之現況。研究結果發現：勞動保護立法對海峽兩岸企業主的影響不大：如「單身條款」、「玻璃天花板」、「童工不同酬」、「禁孕條款」等現象仍然存在；另一方面，海峽兩岸企業主對於勞動平等與母性保護的回應策略則有所差異：台灣企業以「互動策略」居多，其次為「開發策略」；大陸企業以「無為策略」居多，其次為「反應策略」。

關鍵字：性別歧視、勞動保護、勞動平權、兩性勞動平權、女性勞動者