



女性就業，邁向更美好

過去，女性往往被視為補充性的勞動力，職場上的性別歧視與家務勞動帶給婦女許多就業障礙，加上「同工不同酬」、「升遷不公」、「單身、禁孕條款」等等．．．讓女性在就業歷程上總是崎嶇難行。

兩性工作平等法歷經多年努力，終於在民國91年公佈，為女性工作權益保障邁向一大步，施行五年後，更在96年底進行重大修改，不僅將兩性工作平等法更名為性別工作平等法，也大幅為女性工作權益增加許多保障。

現在，適逢三八婦女節，讓我們藉由著個機會好好檢視，在性別工作平等法施行多年後，女性工作權益，到底進步了多少？



頭條大話題

勞工內心話

法規面面觀

國際瞭望台

活動搶鮮看

本期人物誌



的明天。

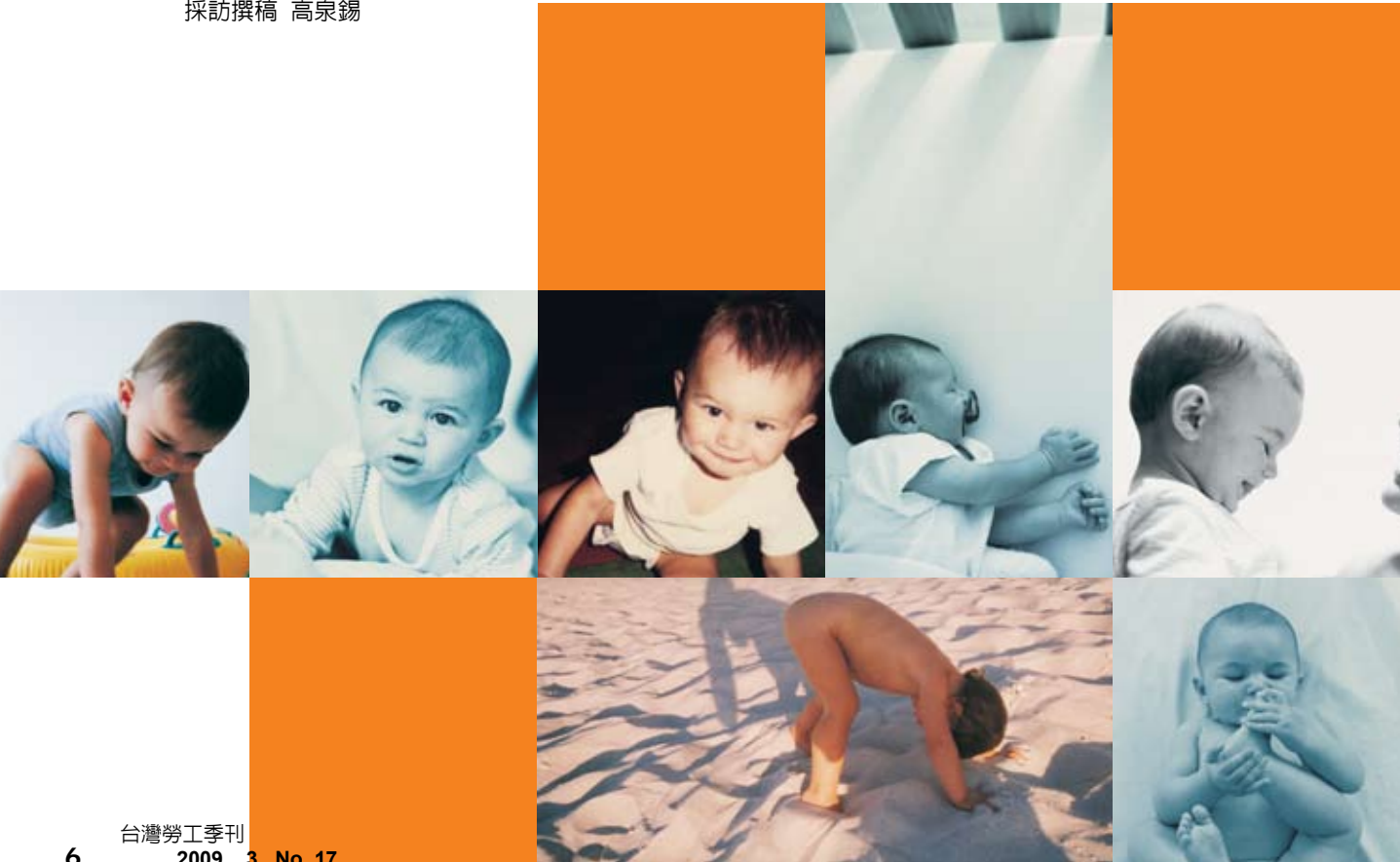


陪伴子女成長，親自教導幼兒牙牙學語，看著孩子一眠大一寸的喜悅，是絕大多數父母的願望，原本在職場競爭激烈，及全球景氣蕭條衝擊、保飯碗的壓力下，這個願望簡直是奢想，但繼推動育嬰假後，育嬰留職津貼希望在邁入春暖花開時節，立法院儘快三讀通過正式上路，將使家有新生兒的勞工朋友在申請育嬰假、陪伴孩子成長時，少了一項後顧之憂。

別讓人民總是擔心養不起

育嬰津貼， 我國育兒政策的第一步

採訪撰稿 高泉錫





育嬰津貼有助增強親子關係

政治大學勞工研究所教授劉梅君肯定，這項政策如有更完備配套並落實實?，將有助於增強日益薄弱的親子關係，對請育嬰假親自照顧幼兒的低收入勞工有紓解經濟壓力的幫助，也或多或少減輕年輕世代不敢生養孩子的生育恐懼症，有助於降低台灣陷入少子化及減緩老人化社會的問題。

劉梅君表示，「性別工作平等法」施行六年多來，僅有育嬰假，卻空無津貼，但雙薪家庭愈來愈普遍，無法長時間僅靠一方賺錢就能支撐家庭支出，也難怪申請育嬰留職停薪的人數一直不多。

她表示，如果立法院能夠儘快三讀通過育嬰津貼，對所有薪水家庭而言，將來父母任一方選擇暫時不工作而回家育兒，都能由就業保險領到原有薪資的六成；而且只要父母任一方申請育嬰假的期間，都可各自領到最長六個月的津貼。這無形中也鼓勵男性可以考慮分攤育兒責任。

政府必需研擬完整的育兒支持系統

由於育嬰津貼是訂定在「就業保險法」，因此適用對象大幅限縮到有一定雇主之受僱勞工，其他沒有一定雇主和未就業的女性，雖然有育嬰的事實，但是因為不符合資格，而無法享有育嬰津貼。從這個現實情況而論，我國育嬰津貼的性質並非是對「養兒育女」的補貼，而反倒具有「所得替代功能」的性質。

劉教授直言，這項政策本質是社會保險，依目前立法方向，僅約500萬勞工納入保障，仍有300多萬勞工，例如職業工會勞工無法受惠，給付方向以投保薪資的六成計算，有變相挹注強勢勞工之虞，實質津貼補助的所得替代也遠不及歐洲先進國家的七至八成，對一般受薪勞工家庭幫助有限，加上台灣有九成是中小企業，技術上勞工是否能請到育嬰假，都是有待克服的問題。

「育嬰留職津貼只是跨出第一步，政府允宜思考整體國家育兒方案」，劉梅君表示。人口素質高低攸關國家未來競爭力，針對國家未來主人翁養育大計，政府宜研擬完整支持系統。例如不只照顧有工作的家庭，還應擴及一般家庭，將育嬰津貼逐步擴大至家庭津貼，並實施托育公共化、培養專業托育人力、增加專業托育機構，如此一來，才能減少隔代教養問題，同時可協助解決企業人力空窗期、落實兩性工件平等法相關規定、強化人力媒介、降低企業招募成本等。



養兒育女不僅是女性的責任

劉教授表示，由於我國傳統觀念及性別文化，導致養兒育女幾乎都是婦女責任，造成職業婦女家庭事業蠟燭兩頭燒的情況十分普遍，也嚴重影響婦女職涯發展，就算實施育嬰假後，台灣男性請育嬰假者也寥寥可數。反觀北歐國家瑞典已經立法實施「父親月」，強制父親須請一個月育嬰假，分擔育兒責任，也讓母親得以重返職場，最近該國更將父親月延長至兩個月，值得參考。

婦女團體也指出，勞委會曾針對領取勞保生育給付的7萬7千位生育婦女做電話調查，有效回收833份，目的是為瞭解婦女申請育嬰假的意願。勞委會等於是假設女性才需要申請育嬰假和育嬰津貼，才會只針對女性來做意願調查。這樣的政策思維其實是違背了「性別工作平等法」男女皆可申請育嬰假的前瞻性精神，因此建議勞委會未來要開始發放育嬰津貼時，應更加強對父母雙方、男女員工都開放宣導，以擺脫家務育兒的責任只丟給女性的傳統迷思。

勞委會未來要開始發放育嬰津貼時，應更加強對父母雙方、男女員工都開放宣導，以擺脫家務育兒的責任只丟給女性的傳統迷思。





育嬰津貼政策尚待立院審查

就業保險法修正案目前已由勞委會完成，經行政院通過送立法院審查中，此修正案已納入育嬰津貼方案，被保險人子女滿3歲前，可以請領育嬰留職停薪津貼，請領時間為半年，父母合計最長一年，但不能同時領。

育嬰津貼原本的舊版採全體被保險人平均投保薪資約3萬2000元計算，每個人都是領1萬9千2百元。但新版改為個人平均投保薪資六成計算，如果勞工以目前最高投保薪資4萬3900元計算，每月可領2萬6340元。

現行就業保險法規定，只要是受僱者都要強制投保，目前就保費率為1%，投保人數約500萬人，也就是將會有五百萬受雇勞工受惠。

性別工作平等法規定，就業保險年資滿一年者，在子女滿3歲前，就可申請育嬰留職停薪。就業保險法修正案則進一步規定，申請育嬰留職停薪者可以申請育嬰津貼。

勞委會原規劃的育嬰津貼是領五成新，最長領半年，其中五成新是以全體被保險人平均投保薪資計算，若以3萬2千元計算，即為1萬6千元左右，每個人領取金額相同，但是勞委會此次重新修正版本，改為六成投保薪資，並將發放標準改為個人申請前6個月的平均月投保薪資，也就是每個人根據其投保薪資領取育嬰津貼，對高薪族最為有利。

不過，婦女團體認為，以目前的津貼額度，恐怕無法改變多數祖父母必須兼任保母的社會現象。

懷孕歧視？政府須協助婦女屏除此憂慮

現代婦女基金會副執行長姚淑文表示，雖然目前性平法規定，受僱勞工只要任職滿一年後，在子女滿三歲前，可以申請育嬰留職停薪至該子女滿三歲為止。不過，育嬰留職停薪假除了必須考量企業給不給假之外，民眾在請假前也得考量經濟壓力。

儘管新的立法方向取消雇用30人以上門檻限制，但一項調查顯示，只有一半的企業設有育嬰留職停薪假，且只有不到一成的企業，有人申請育嬰留職停薪假。





勞委會統計，96年勞工婦女請領生育給付約有7萬多人，推估其中約有50%的婦女會選擇請領留職停薪津貼回家帶小孩，一年大約有3萬5千位勞工婦女會請領到育嬰留職停薪津貼。

婦女團體指出，在職場上，從懷孕到生產期間，每一位職業婦女都會擔心，在工作上得面臨可能被調職、減薪、考績不公或解僱的危險處境，有些雇主甚至不願意負擔產假期間薪資，無論是合法或非法解僱，懷孕婦女都可能面臨失業也就失去勞工保險生育給付的窘境。

劉梅君表示，西方國家研究發現，申請育嬰假時間，以半年最為適合，超過六個月以上，確實會影響到婦女的職涯發展，企業主雖不會明說，但在考量升遷待遇時都會打折扣，對於進出職場頻繁女性，更不敢賦予重責大任。

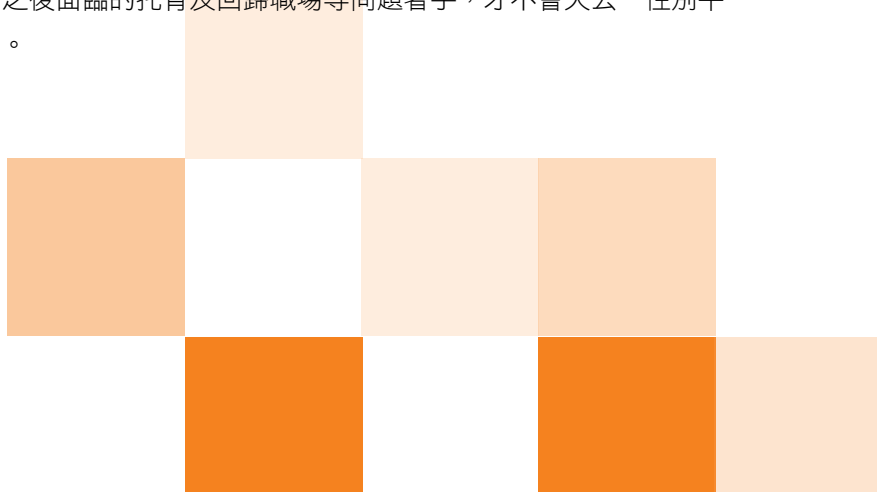
劉梅君指出，根據一項針對請產假婦女的調查顯示，有四成受訪者表示有意願申請育嬰假，親自哺育幼兒，但多數受訪者擔心老闆不同意，如何克服這方面問題，協助企業解決人力調度，有待勞資及主管機關共同努力。

育兒政策的擬定需跨部會合作

依照目前勞保最低投保薪資為17,280元，新政策若實施，請育嬰假者每月可領10,368元；若以最高投保薪資43,900元計算，請育嬰假者每月可領26,340元。依目前物價上漲的速度，僅六成勞保投保薪資，對多數勞工來說，仍不夠生活所需。

因此，政府要從根本解決女性員工不敢請育嬰假、男性員工沒意願請育嬰假等問題著手，從人口政策、稅法的改革、憲法的保障上進行全盤的考量，並研究如何讓出生率從負成長變成正成長做起。內政部民國96年國內人口統計數據顯示，我國出生人口續創新低，近十年已由一年出生32萬多人降至目前20萬人，出生率由15.1%大幅降至8.92%。因此，如果不進行全盤的考量與規劃，當出生率持續下降，未來稅收勢必短少，則不論推出什麼樣的津貼機制，都是半套政策，看得到吃不到。

劉梅君建議，政府除了發放津貼之外，有關政策的擬定應進行跨部會的合作，從提升人口出生率的方向，思考如何讓企業主具體感受經濟環境改善，讓企業能在女性員工懷孕時減輕她們對於被裁退或升遷機會受阻的憂慮。另外，亦須研擬稅賦改革，對於附設幼兒照顧服務的企業進行退稅的優惠。政府還需要針對幼兒照顧服務，具體提出普及幼托及免費全日幼教的政策評估。唯有從解決每對夫妻生育之後面臨的托育及回歸職場等問題著手，才不會失去「性別平等工作法」提出育嬰津貼的美意。





瑞典育嬰津貼給付水準最高

在國外相關案例中，歐洲實施育嬰津貼國家的給付水準，以瑞典最高，前六個月可達到八成五的實質所得替代水準，但從第十至第十二個月逐月降低。

瑞典目前有關育嬰津貼之規定：無論男性或女性都可申請「育嬰留職支薪」，期間直至該子女滿八歲前為止，可分段請假，育嬰留職期間最長為480天，其中390天可以領取原本薪資的80%，剩餘90天每天補助60克朗（約新台幣240元），另外針對低收入戶給予每天150克朗，並且於法條中規定申請育嬰留職支薪其中二個月為父親月，必須為男性才得以申請（另外也有兩個月為母親月，只有女性才能申請；這兩者之中，父或母若沒有申請，等同自動放棄；其餘時段的育嬰假則是父母皆可申請）。瑞典用這些具體而彈性的法條保障，使人民可以安心申請育嬰假，並鼓勵男性學習分攤育兒責任，從而使女性勞動參與率和國家競爭力都同時得以提升。

德國則採替代遞減及排富條款，劉梅君表示，整體來說，歐洲國家育嬰津貼給付額度確實較高，就算遭遇全球經濟不景氣，仍維持在七至七成五所得替代水準，較我國按勞工投保薪資的六成為高。即使以我國目前推出的育嬰津貼方案看來，許多做法相較國外仍有不足，但無論如何，只要法令正式施行，我國在育兒方案總算跨出一大步，諸多細節可等未來正式實施後，再檢討調整。

由於國際金融海嘯衝擊，全球經濟景氣衰退，國內失業率升高，勞工團體憂心，育嬰津貼一年約八十億元支出恐成泡影，影響失業勞工的照顧，就業安定基金的使用，會出現本末倒置情形。



歐洲實施育嬰津貼國家的給付水準，以瑞典最高，前六個月可達到八成五的實質所得替代水準



育嬰津貼為政府中長期施政目標

勞工團體擔心，目前國內失業率正節節升高，失業人口結構也逐漸改變，而馬蕭的競選政見中要提高失業給付標準及期限，從這些趨勢看來，目前就業保險基金每年約一百億將快速流失甚至不足，這些政見若要一一實現，錢從何來？屆時是否還要因此調高費率？



勞委會表示，育嬰

留職停薪津貼，不僅是總統馬英九競選政見之一，也經行政院長劉兆玄揭示列為行政院重要施政方針，勞委會已在積極規劃中，政策並未暫緩。

為兼顧短、中長期計畫，勞委會在育嬰津貼部分將分階段逐步實施，初期擬規劃採全體被保險人的平均月投保薪資六成，最長六個月的方式發放，相關財源部分，可能從就業保險基金或公務預算支應。

未來實行一段時間後，勞委會將觀察社會反映、對婦女就業是否有幫助、雇主是否可以承受及財務狀況等指標，再整體綜合檢討。

勞委會強調，育嬰津貼原本就列入政府中長期施政目標，已著手推動，日前還召開過座談會，聽取勞資團體、婦女團體及學者專家等意見，職業訓練局也針對雇主人力運用及勞工重回職場問題，研議相關配套措施。

打造一個家庭無懼於生育子女的社會！

學者專家表示，台灣近幾年的努力，雖然還沒有能與先進國家齊頭並進，但在法制層面，也算名列國際舞台的中段班以上了。至於這些立意良好的政策及措施，是否均能落實於企業及公部門，讓受僱勞工，特別是在就業市場最弱勢的勞工及其家庭能受益，是目前主管機關更需要著力之處。

「少子化」現象所凸顯的，不僅是家庭經濟能力的問題而已，更重要的是這個現象反映出國家與企業，在養育下一代的這件大事上做得太少。若要緩和甚至逆轉這個現象，當務之急是建構一個周延且規劃良好的育嬰政策，讓家庭無懼於生育子女，社會方能永續發展！🌱



哈佛大學「全球工作家庭方案」調查

2004年美國哈佛大學公共衛生學院在福特基金會的贊助下，進行一項「全球工作家庭方案」(Project on Global Working families)的研究，這是一項包括了168個國家的全球調查，以下簡述育嬰政策部分：

1. 產假

有163國提供有給產假，其中長達14周的有84個國家，高達20周以上的有17個國家。工業進步國家中的美國及澳洲，雖有產假，但不給薪，澳洲的無給產假長達一整年的時間。

2. 育嬰假

有90個國家提供至少14週的有給育嬰假，28個國家提供至少1年的有給育嬰假，有8個國家的有給育嬰假甚至長達3年以上；在有提供給薪育嬰假的國家中，99國提供的有給產假或育嬰假間，女性所得的替代率達百分之百，也就是說，在育嬰假或產假期間的某一段日子，女性仍能領到全額的薪水。

3. 陪產假

45國提供男性勞工有給陪產假或者有給育嬰假

4. 哺乳權

至少76國提供女性勞工哺乳權利，其中三分之二的國家保障哺乳期間長達15個月以上，大部分國家所保障的哺乳期間都長達至少1年。

5. 孩童照顧假

至少37國提供給薪的孩童照顧假，其中三分之二提供至少一週以上的有給孩童照顧假，提供該項有給假期長達11天以上的國家，也高達三分之一。

6. 家庭假

168個國家中，提供家庭假的國家有42國，其中37國是有給假。



性別工作 平等法制 之現在與展望

台北大學法律學系 教授 郭玲惠





緒言

性別工作平等法歷經十二年之研擬及討論¹，施行至今已屆七年，除性別工作平等法施行上產生之爭議外，期間性別平等教育法及性騷擾防治法等攸關性別平等之法制亦隨之通過施行，爰此各該法規競合及適用上之疑義遂由然而生。

性別工作平等法主要區分為「性別歧視之禁止」、「性騷擾之防治」、「促進就業措施」與「申訴救濟」四大部分，不僅包含直接歧視之禁止，亦擴及間接歧視之規定。其不僅整合現行民法、就業服務法及勞基法等之規定，並彌補相關法令之不足，亦提供一專責之機構與申訴管道，期使性別工作平等之爭議能迅速、有效與兼顧當事人隱私之方式，獲得合理之解決。

在此先簡明性別工作平等之相關規定外，對於近年所產生之爭議問題，包含因懷孕所產生留職停薪、因混合動機而解僱、救濟上所產生之爭議等等，提出進一步說明，並展望未來，提供修法之建議。

性別工作平等法簡介

一、禁止歧視之樣態及法律效果

性別工作平等法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待，例如懷孕歧視，雖然受到不利待遇者僅為懷孕之女性，然而因為男性並不會有懷孕之可能，如雇主解僱受僱人後所再聘用者仍為女性，但仍然構成間接歧視；蓋任一措施之執行僅會對於單一性別或大部分為某一性別產生不利待遇時（例如針對於部分工時者所採取之保險差異），仍為性別歧視。

值得注意者，本次修正條文第七條特別將性傾向歧視納入，使性傾向歧視明確成為性別工作平等法保障之範圍。

依就業服務法第五條之規定，雇主對於求職者或所僱用員工，不得因性別或婚姻等而有差別待遇，違反者處三十萬元以上一百五十萬元以下之罰鍰。然對於遭受差別待遇之受害者，並無實質之助益，差別待遇之行為仍然存在。因此性別工作平等法第十一條首先明文規定，因性別或性傾向因素而對於受僱者之退休、資遣或解僱有差別待遇時，該項行為不生效力；有事先約定或規定結婚、懷孕、分娩或育兒之情形，應行離職或留職停薪者，該約定或規定無效。同時除第三十八條及第三十八條之一定有罰則外，亦於第二十六條規定，受有損害時，雇主應負賠償責任，該



賠償責任依第二十九條，並包含非財產損害及回復名譽之規定。使得性別工作平等事項之爭議回歸損害賠償之基本法理，填補受害者之損害，達到該法之實質保障目的。值得一提者，考慮到性別平等議題之專業與特殊性，除於本法建立專責之性別工作平等委員會與申訴管道外，並於該法第三十五條規定，法院及主管機關對於差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等委員會所為之調查報告、評議或處分，使性別歧視之救濟，能由行政及司法兩面著手，避免性別工作平等法惠而不實之疑慮。

二、促進就業措施

性別工作平等法第四章有各種促進就業措施之規定，立法之初即有相當大之疑慮，首先各種假期之施行，特別是育嬰留職停薪、部分工時制度等之施行必須有較周密完善之配套規範，制度之落實無法單純藉由宣示性規範或以就業服務法第五條之罰則方式達成，特別是受僱者經濟上之需求、如何與社會福利制結合、如合幫助受僱者兼顧工作與家庭，並儘量與現有之相關法律併計，並儘量減少雇主成本之負擔等等，實為相當難解之問題。然不可否認地，優質的人力來自優質的家庭，母性之保護不僅僅是為女性受僱者之個人，亦為國家社會之共同需求，性別之保護除了產假、生理假及陪產假之特殊需求外，亦不應有男女之差異，因此立法上仍將本章列入性別工作平等法。

值得一提者，本章之各種假期之規定二〇〇八年修正前條文對於雇主拒絕時，基本上並無罰則，必須有受僱者因請求本章之各種假期而遭受歧視時，始得依同法第二十六條請求損害賠償，同時依舊法第三十八條由主管機關處以罰鍰。因此新修正條文將舊法第三十八條修正，並加入第三十八條之一之規定，針對雇主違反第二十一條之情形，分別處以不同之罰鍰。此外依第六條之一之規定將本法之規定，納入主管機關之勞動檢查項目。

爰此值得探討者，實務上評定考績之方式多以出勤、產能與績效等三方面評定，而性別工作平等法第二十一條第二項規定，受僱者為此種假期之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分，因此雇主自不得將請求本章各種假期之受僱者評定為缺勤，同時出勤紀錄之應出勤天數亦應配合修正，較有疑問者為產能之評估，特別是按件計酬之工作者，該如何計算，確為一大難題。



另有關於本法之各種人數門檻之計算，是以公司之總人數併計，依該法施行細則包括分支機構及附屬單位之僱用人數。性別工作平等法第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。

三、性騷擾防治

究竟如何之狀況構成「性騷擾」實務上有相當之爭議，依性別工作平等法第十二條規定，有敵意式性騷擾及交換式性騷擾二種情形。

我謂預防勝於治療，因此性別工作平等法第十三條特別課以雇主提供受僱者免於遭受性騷擾工作環境之義務，防治性騷擾行為之發生。對於僱用受僱者三十人以上之雇主，要求不須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。於此必須注意，所謂公開揭示，與勞基法第七十條工作規則之公開揭示意義上不相同，其揭示之場所必須使受僱者與其他可能進入職場之「他人」皆得得知之情形，僅透過網路傳輸予每一位受僱者，仍未達到其目的。同時該防治措施應依勞委會所訂定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則。

四、救濟

本法為補充現行相關法規對於受到歧視者保障不足之情形，於該法第二十六條及第二十八條明確規定雇主之賠償義務，受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，或受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

另於第二十七條有雇主與行為人負連帶責任之規定，受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶

有敵意式性騷擾

受僱者在工作時，雇主、同事、客戶…等任何人，以性要求、具有性意味或性別歧視的言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形。

交換式性騷擾

指雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形。



負損害賠償責任。

不過如雇主能證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生時，雇主不負賠償責任。

但考量到受害者之弱勢地位與雇主應提供友善工作環境之義務，因此於同條但書有類似民法

一八八條衡平責任之規定，如被害人不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。當然雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

值得一提者，受僱者或求職者因雇主有該法第二十六條到第二十八條之情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第二十六條至第二十八條損害賠償請求權之消滅時效，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，十年。

與一般訴訟程序較不同者，依該法第三十一條受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別或性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，使舉證責任轉換為雇主。

衡平責任

民法規定，被害人因雇用人的免責，而不能受損害賠償時，法院得因其申請，斟酌雇用人與被害人的經濟狀況，令雇用人為全部或一部之損害賠償。衡平責任合乎具體公平的原則，舉例來說，假設你工作上傷害到人，法官會衡量你的資力和雇主的資力，斟酌雇主和你之間賠償的取捨。

近年產生之重要爭議

一、諸種工作上性別歧視的樣態與混合動機

性別工作平等法第七條、第十四條以下分別有禁止差別待遇、生理假、產假、陪產假以及育嬰留職停薪之規定，並且在勞動基準法亦有雇主不得任意終止契約的規定。但在實際的案例上可以得知，在受僱人懷孕之時，雇主藉故向受僱人終止勞動契約之情事仍層出不窮。尤其於今全球性經濟不景氣，雇主往往非直接以懷孕為由，而以勞動基準法第十一條第二款「虧損或業務緊縮」、第四款「業務性質變



更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。」以及第五款「勞工對於所擔任之工作卻不能勝任」為理由來達到解僱懷孕勞工之目的。另外，雇主藉由「合意終止」之方式來達到規避法律之案件亦層出不窮。

按勞動基準法以及性別工作平等法兩法本規範目的完全不同，勞動基準法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；性別工作平等法則為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等。但在諸多複雜的因素下，雇主捨棄受僱人懷孕期間本應依法提供相關產假、陪產假以及育嬰留職停薪相關措施，而以勞動基準法第十一條之規定向懷孕員工終止勞動契約或依性別工作平等法第十七條拒絕育嬰留職停薪期滿之申請復職。此種種複雜因素學理上稱之為「混合動機」。

雇主因混合動機而選擇解僱懷孕員工，表面上符合法律規定，但從其實質上觀察雇主所主張之事由是否符合法律要件，實有可疑。蓋如按雇主所主張業務緊縮、工作不能勝任等情事，為何待員工懷孕時方提出；即使符合上開要件，為何選定懷孕員工解僱；亦有案例顯示雇主會抗辯其不知員工已經懷孕。諸如此類的爭議在訴訟上層出不窮，尤其懷孕此種先天性別生理上的差異做差別待遇本身即必須做嚴格的司法審查，從而如雇主以規避法律的方式達到作差別待遇之目的在審判上即必須特別注意。一般而言，有關這種類型就業歧視之最重要爭點，是兩造舉證責任歸屬之問題，譬如個別性別歧視因果關係之認定、舉證責任的分配等等，性別工作平等法第三十一條雖有舉證責任之特別規定，然於混合動機之情形如何適用，確有疑問存在，仍有待未來修法解決。

值得一提者，勞工保險條例甫修正通過，懷孕期間遭解僱之勞工，於離職後生者，仍得請求生育

合意終止

雙方皆同意，即為「合意」。雙方皆同意終止某項契約即稱為『合意終止』契約，例如勞方、雇方皆同意終止勞動契約；或是被收養者、收養者皆同意終止收養契約等。

舉證責任

假設我們在某項問題上抱持某種立場，而挑戰此立場的一方，就負有證明既存推定為不實的責任，也就是所謂的舉證責任（burden of proof）。當挑戰和維持的理由相持不下時，當事人多半會選擇維持推定，以避免改變的風險；這也表示挑戰推定的一方，必須提出「優於」維持推定的理由，才叫做「盡到舉證責任」。



個別性別歧視因果關係之認定、舉證責任的分配等等，性別工作平等法第三十一條雖有舉證責任之特別規定，然於混合動機之情形如何適用，確有疑問存在，仍有待未來修法解決。



給付，對於懷孕勞工之保障，已又跨出一小步。

二、行政法規不一致所延伸之問題

就業服務法及性別工作平等法關於就業歧視，其罰鍰額度部分有不同，因此造成行政機關於裁罰時究竟應適用何種法規來處罰雇主產生困擾，

(一) 法規比較

1. 就業服務法之規定

就業服務法第五條第一項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」就業服務法第六十五條第一項：「違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。」

2. 性別工作平等法之規定

按性別工作平等法就雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項，其罰鍰額度提高至「新臺幣十萬元以上五十萬元以下」，惟仍與就業服務法第六十五條第一項「新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下」之罰鍰額度有落差，因此本問題並未因次修法而獲得解決。



此二法會產生競合之部分乃在於依就服法第五條第一項禁止雇主以性別或性傾向為由對求職人或所僱用員工為歧視，而依性別工作平等法第七條至第十條及第十一條第一、二項，亦規定雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷（第七條）、教育訓練（第八條）、福利措施（第九條）、薪資給付（第十條）、退休、資遣、離職及解僱（第十一條）不得因性別或性傾向而有差別待遇。因而，當雇主對求職者或受僱者之行為有違反性別工作平等法第七條至第十一條其中之一時，其同時亦違反就業服務法第五條第一項之規定。但由於兩法的罰鍰不同，主管機關裁罰時將如何適用法律，乃成為實際執法上之問題。

（二）我國學說上關於普通法特別法關係之理論²

1. 意義

中央法規標準法第十六條：「法規對其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者，應優先適用之。其他法規修正後，仍應優先適用。」惟普通法與特別法之區分並非絕對的，二種以上法律間，雖有普通法與特別法的關係，但特別法的規定如有不足時，仍應依普通法的規定予以補充適用。

特別法普通法之認定標準：

（1）規定範圍較為廣泛，且屬一般性質的，為普通法。反之，規定範圍較為狹小，且屬專有的特殊規定者，為特別法。（2）規定內容較為簡略，屬於普通法。反之，規定內容較為詳盡者，屬於特別法。

2. 行政罰與行政罰之競合

由於本文所要探討之二法規皆為行政法規，且係於罰則之部分規定上有所不同，因而有就行政罰理論說明之必要。就學理上而言，一行為而該當數行政罰

法規競合

一項行為同時觸犯數個刑罰法規時，該刑罰法規相互間有重疊且互為包含之現象，如果只就其中一個刑罰規範論之，就足以涵蓋其他刑罰規範。例如刑法強姦罪與妨害自由罪即是。

實害行為

行為人對於構成要件所設定的行為客體，必須予以實際的損害，此行為即稱之。與實害行為相對立的另一個概念為危險行為，也就是只要使行為客體陷於危險狀態，不需等待實際損害發生，即構成犯罪。

想像競合

一項行為同時觸犯數個刑罰法規時，該刑罰法規相互間並無法規競合之現象即稱之，也就是觸犯的法條之間沒有「特別關係」或「補充關係」之現象。



構成要件，而構成「法規競合」之情形，自應依特別法優於普通法、實害行為吸收危險行為或基本規定優於補充規定之法理處罰，不得併科。如屬「想像競合」之情形，亦應依憲法比例原則（禁止過度）之考慮，亦以從一重處罰為當。

實定法部分，2005年2月5日制訂公布之行政罰法第二十四條規定乃在處理所謂行政罰「想像競合」之情形，其規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。（第一項）前項違反行政法上義務行為，除應處罰鍰外，另有沒入或其他種類行政罰之處罰者，得依該規定併為裁處。但其處罰種類相同，如從一重處罰已足以達成行政目的者，不得重複裁處。（第二項）一行為違反社會秩序維護法及其他行政法上義務規定而應受處罰，如已裁處拘留者，不再受罰鍰之處罰。（第三項）」，而由於就業服務法第五條第一項與性別工作平等法第七條到第十一條之間應是處於法規競合，而非想像競合之關係，故並無行政罰法第二十四條之適用。

3. 結論

雖然此二條皆禁止雇主對於求職者或受僱者為性別歧視，但由於就業服務法乃廣泛地就國民就業事項為一般之規定，而性別工作平等法乃針對「兩性工作權之平等」作詳細之規定，依前述我國學者對於判斷何者為普通法何者為特別法之理論的判斷標準中，規定範圍較為狹小者為特別法可知，性別工作平等法第七條到第十一條為就業服務法第五條第一項之特別規定。因此，於現行法下，若雇主對求職者或受僱者有性別或性傾向上歧視之行為，主管機關應優先適用特別法一以違反性別工作平等法第七條至第十一條為由，依同法第三十八條之一予以裁罰。惟誠如學者之批評，若優先適用性別工作平等法，將產生就業上性別歧視罰則反而過輕之不正常現象。然而，在立法院將性別工作平等法第三十八條之一的罰鍰額度提高前，此問題似無法獲得解決。

三、性別工作平等法案件之救濟流程所生之問題

依據性別工作平等法第三十三條、第三十四條規定，地方主管機關及中央主管機關負責受理性別工作平等案件之申訴，且依據同法第五條第一項各機關內部並設有「性別工作平等委員會」審議此種案件，自九十一年本法施行起已有六年的時間。然而於實際運作上發生許多救濟上的問題，亟需加以改進。



(一) 性別工作平等會專業性不足

根據學者之研究顯示，除了都市地區之直轄市或縣（市）外，偏遠地區縣市其委員之遴聘確有困難，其中具法學背景者更屬鳳毛麟角³。這也導致「就業歧視評議委員會」或「性別工作平等委員會」所做出懷孕歧視之認定，對法院而言是否具有專業性之疑慮。

(二) 性別工作平等會之層級過低

依現行性別工作平等法第5條第1項，性別工作平等委員會乃設置於各中央、地方主管機關底下，其職責於具體案件中乃認定此案中被申訴人有无構成性別歧視，提供給主管機關參考，對外為行政處分者仍為行政院勞委會及各地之勞工行政單位。由於其行政層級過低，導致其所為之事實認定不被法院或其他行政機關所重視，而此問題早在性別工作平等法施行前，就業歧視評議委員會就有相同之問題而遭學者批評，未來如修法，「性別工作平等委員會」之行政層級似有提高之必要。⁴

(三) 職場性騷擾案件之受害者為軍公教人員時，其是否得依各該人事法令提起申訴之爭議依性別工作平等法第二條第二項規定：「本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。」故對於職場之性騷擾，軍公教人員之雇主，亦負有性別工作平等法第十三條之義務，即防治性騷擾行為發生以及知悉後採取有效之糾正及補救措施。惟當軍公教人員不服雇主對性騷擾案件處理之結果時，其申訴管道、救濟程序及罰則不適用性別工作平等法之規定。

依性別工作平等法第二條第三項規定：「公務人員、教育人員即軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」同法第四條規定：「本法所定事項，涉及各目的事業主管機關執掌者，由各該目的事業主觀機關辦理。」查勞委會之解釋⁵，性別工作平等法第二條所稱「公務人員」、「教育人員之定義範圍，分別以「公務人員保障法」、「教師法」所定適用或準用範圍為界定之依據，「軍職人員」則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第三條第一款及第四款所定之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。而公務人員若不服雇主就職性騷擾案件之處理時，其得依公務人員保障法第四條規定辦理，包括復審、申訴、再申訴之程序。至於教育人員則得依教師法第二十九條規定，向各級教師申訴



訴願程序

「訴願」就是民衆對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，導致損害其權利或利益者，得依法提起訴願，請求原行政處分機關之上級機關(或原行政處分機關本身)，就「原處分」的合法性及適當性，進行審查的救濟制度。自然人、法人、非法人團體與受行政處分之相對人或利害關係人，皆可提起訴願。

利害關係人

「利害關係人」指其權利因行政處分而受到影響的人。例如：勞工保險爭議事件中對於被保險人因職業災害認定成立與否之行政處分，被保險人之雇主之權益也會隨之受影響，雇主就是利害關係人。

評議委員會提出申訴。而軍職人員得依國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點第十二點規定，向各級委員會提出申訴。

又依「公務人員保障法」、「教師法」及「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」之規範內容觀之，其主要在於保障軍公教人員本身之權益，若軍公教人員為職場性騷擾案件之加害者，而受雇主懲處時，軍公教人員可因其權益受損而依各該人事法令提起申訴，惟軍公教人員若為職場性騷擾案件之受害者，若不服雇主之處理結果，因軍公教人員並無實際受雇主懲處，其是否仍可依各該人事法令提起申訴即有爭議。

以下即針對公務員為性騷擾案件之受害人時，其救濟途徑提出說明。依性別工作平等法第二條本文及第十三條第一項，各行政機關應訂定性騷擾之申訴辦法，因此若公務員受到性騷擾時，即得依該辦法提起申訴。而各機關於受理申訴案件並調查事實後，若認為確有性騷擾之情事，得依公務員考績法對加害人予以懲處。而受處分之公務員若對於該處分不服，得依公務人員保障法第二十五條、第三十條及第四十四條之規定於行政處分達到之次日起三十日內經由原處分機關向保訓會提起復審，若不服復審決定得依同法第七十二條於決定書送達之次日起二個月內，依法提起行政訴訟。然而，在行政機關受理性騷擾申訴案件並調查事實後，認為並無性騷擾之情事發生，因此並未對有加害嫌疑之公務員為懲處時，若申訴人對於行政機關之決定不服似不得依公務人員保障法提起復審，蓋由公務人員保障法其立法目的係為保障公務人員之權益，及綜合同法第二十五條規定可知，得提起復審之人限於受到服務機關或人事主管機關下行政處分之人，尚不及於其餘之第三人。

雖依學者見解復審程序相當於一般之訴願程序⁶，且效力及於第三人之處分其提起訴願之主體包含權利或利益受損之利害關係人⁷，而相關案例包含檢舉人、鄰人及競業者等等，並認為利害關係應就個案具體判斷⁸，因而似可推導出性騷擾案件之受害者對於行政機關之決定不服，得主張自己之權利或利益受損而向保訓會提起復審。

然而，復審程序乃針對公務員權益之保障所設之特別訴願程序，排除訴願法之適



用，亦即其提起訴願之主體應僅限於「實際受有處分之公務員」。縱然各行政機關所設置的性騷擾申訴要點確有保障各公務員免於受到性騷擾之意旨，受害者亦無法透過公務人員保障法尋求救濟。故，在現行法下受害之公務員對於行政機關之申訴決定不服時無法提出救濟，僅能透過民事訴訟之方式向加害者請求賠償，此救濟上之盲點，即單純因加害者之身分為一般民衆、公務人員、軍人或教師之不同，會影響到受害者是否得依同法第三十四條對於申訴決定提起訴願或審議。未來修法上應慎重考量。

四、行政處分、裁判與民事法院裁判三者之牽連、影響

如前述，性別歧視之行為諸如單身條款、禁孕條款、懷孕歧視…等事由，可能因違反誠信原則、違背公序良俗或強行規定而無效，然而於訴訟實務主張上卻有相當大的困難，尤其涉及包含民事、刑事及行政救濟等程序，特別是行政處分所為之事實認定，是否有拘束民事裁判之效力？亦即，當發生性別歧視爭議事件，如先行向評議委員會請求認定，其認定之效果影響後來民事裁判之程度為何？或者如先行進行民事爭訟，該民事法院所認定之事實對於評議委員會之影響為何？諸多爭議學理上已有討論，但實務上實踐情形為何，仍待進一步釐清。

結語

性別工作平等法之施行，確為我國邁向性別平等之路跨出一大步。本文提出幾個實務上遭遇之難題，以供未來修法之參考。🍀

本文註釋

1. 性別工作平等法於2002年3月8日開始施行，並於2008年1月及11月部分條文修正施行（除第十六條有關育嬰留職停薪之修正施行日，另由行政院訂定外）。
2. 參照鄭玉波，法學緒論，三民書局，1999年7月修訂15版，頁42、43；梁宇賢，法學緒論，自版，1996年10月修訂5版，頁58-60；李太正等人合著，法學入門，元照出版，2004年3月5版，頁118-120。
3. 焦興鎧，國內外就業歧視法制之最新發展—兼論就業年齡、性傾向即出生地歧視之爭議，法令月刊，第五十八卷，第四期，頁89；焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，頁169；施銀河，性別工作平等法實施現況與展望，研考雙月刊第32卷第4期，2008.08，頁29。
4. 焦興鎧，美國平等就業機會委員會機能之研究，律師雜誌12月號，243期，頁73。
5. 行政院勞工委員會92年4月29日勞動3字第0920024233號令。
6. 吳庚，行政法之理論與實用，修訂八版，頁268。
7. 郭介恆、張自強，訴願法釋義與實務，頁78、79。
8. 郭介恆，訴願主體，行政法爭議問題研究（下），頁881-885。



創造 幸福家庭

請給「她」友善的
職場環境

勞委會 勞動條件處 科長 陳慧敏



已婚婦女經常有種夾心餅乾的無奈心情。在家庭內，家中成員往往不因為婦女有工作在身，而減少對其家務勞動的要求。在公司內，女性員工儘管被要求有相同的工作量與工作表現，卻常常因為老闆對女性的刻板印象，尤其認為已婚婦女會因為家庭妨礙工作表現，因此在待遇或升遷上給予差別待遇。

不友善的職場，除了造成婦女在就業上的不平等待遇上，也連帶影響家庭關係。因此近年來，先進國家不斷提倡「平衡職場與家庭」議題，包括營造員工兼顧家庭與工作之友善工作環境，抑或彈性工時調整、帶薪親職假、家庭照顧假以及因母職而離開職場之婦女重返職場之協助等，其目標不僅在保障女性經濟自主，也在於倡導家庭照顧責任之共同分擔。

儘管國際觀念逐漸改變，在國內，部分企業仍因為對友善職場缺乏認知或存有偏見態度，甚且視為額外的福利事項，導致勞工家庭生活及親子關係等受到很大的衝擊。其實，雇主只要稍微調整觀念，提供女性員工友善的工作環境，不僅可以大幅增進員工的生活品質，增進其工作效率，優質職場的環境，也會讓員工對企業更加賣命。尤其在目前金融風暴的環境下，就業市場低迷，假使企業願意提供友善的工作環境，除了可讓員工死心塌地，更讓求職者趨之若鶩。有鑑於此，「友善職場」概念的宣導、措施的推動以及如何讓「友善職場」的觀點與做法在國內能推動，進而深根於企業中實屬刻不容緩。

創造無歧視、重平等的職場

所謂「友善職場」，就是無歧視、重平等的職場。在職場中，員工與雇主彼此尊重、合作，共同打造一個性別平權的工作環境。友善職場是把性別工作平權的觀念實際地落實到勞工每日工作的職場中，是實質的性別工作平權。

性別工作平權的落實不僅在於性別工作平等法的制定，尚有賴社會風氣的形成，而在此間事業單位所採取的態度為重要關鍵。基於此，勞委會於95年首度辦理友善職場表揚活動，目的在鼓勵事業單位對性別平權採取積極作為，進而營造一個友善的工作環境，使社會平權觀念生根，達到消除性別歧視、性別工作權實質平等的最終目標。



勞委會舉辦友善職場表揚，希望鼓勵創意，營造友善職場。而參加友善職場評鑑的企業必須在以下方面有具體積極措施：

1. 處理受僱者與性別工作平等之申訴，建立申訴制度協調處理機制。
2. 協助性別員工升遷與生涯規劃諮詢及訓練。
3. 女性夜間工作的安全措施(交通或住宿)。
4. 提供員工兼顧工作與家庭之彈性工作與休假制度(如部分工時、彈性工時、有利於員工的休假制度)。
5. 對於生理假、產假、陪產假及哺乳時間，有優於現行法令之規定。
6. 其他協助均衡家庭和工作之措施(含鼓勵員工使用托兒設施或措施之積極作法、哺乳室、育兒津貼規定等等)。
7. 積極雇用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之再度就業者。
8. 積極拔擢女性擔任主管具體作為。
9. 積極僱用身心障礙者、原住民之具體作為。
10. 其他積極具體作為（29人以下事業單位訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示、簽訂團體協約等）。

友善職場可提升企業形象

在澳洲政府的網站上，提供了多達20項「友善職場」具體作為，供企業參考¹。舉其值得國內企業參考的作為有：儘量在正常工作時間內安排工作會議；鼓勵員工



將年休假修完；協商彈性工作的起始及結束時間；提供「補償時間」(make-up time)作法，以方便員工處理私人家庭事務，未能工作的時間，事後可以補償；喪親假的使用，（擴大「家人」的定義）對象能包括直系血緣以外的親屬；除非特殊狀況，否則不鼓勵週末工作或平日上班到很晚；對休產假的員工，提供「保持聯繫」的計畫；在調動及遷移的考慮上，考慮到員工家人的需求以及工作與家庭議題列入職場工作協定之協商會議的議程中。

勞委會於97年11月舉辦第二次友善職場優良事業單位表揚活動。在得獎的69家企業中，無分大小規模，企業主都能盡力提供一個安穩平等的工作環境、給予員工更廣泛的福祉。這些企業以各種方式照顧不同的性別需求、提供食衣住行育樂等服務，讓員工無後顧之憂。其中電子業、運輸業、國營事業以及醫院等產業，紛紛發揮創意，打造關懷員工的各種溫馨設施。獲獎企業的多位人資主管皆表示，優質企業不僅要照顧員工，更要照顧到員工的家庭。

在協助懷孕員工措施上，有的公司會給懷孕32週以上的女性員工待產假半薪；科技公司在廠內通常都穿上寬敞的防塵衣，不容易看出懷孕，因此公司特別發給懷孕員工粉紅色防塵衣或孕婦臂章，提醒其他員工注意孕婦的行動安全，；此外，部分企業還讓懷孕員工享有員工餐廳優先用餐、優先提供最靠近公司、不淋雨的停車格專用停車位的特殊待遇。生產後，在公司的哺乳室內尚有護士可隨時照顧諮詢。此外，孕婦亦可彈性調整工作班別、區域及職務，以維護職場環境安全。

在產假方面，有女性員工受僱未滿6個月，產假亦給與全薪，妊娠3個月以下流產者給與全薪；配偶流產者亦可請7日不包含例假日之陪產假，充分照顧員工不同的需求，以及體貼員工家庭的需要。

在協助育兒措施上，有發放育嬰留職停薪津貼、生育補助、托育費、兒童遊戲室及免費課後接送員工子女並提供安親輔導服務；協助找托兒所與安親機構，並提供透過網路看到幼兒以安心工作。

在協助員工兼顧工作與家庭所採取的措施也呈多樣化，例如：提供常日班三種彈性班別，且可因臨時需要，另外再給予彈性工時；可依需求由全職轉半職；員工子女上學，可請禮俗假；求學員工安排彈性工時與工作地點；特別休假彈性設計，鼓勵妥適安排休閒；實施家庭救助制度，協助因病留職停薪者，給與三分之一的薪資；補助員工及眷屬醫藥費、員工活動設計眷屬共同參與（家庭日、親子活動及戶



外旅遊)。在女性夜間工作上，有企業由警衛提供叫車登記服務、自行開車者，可由警衛護送上車；上夜班員工並有免費宿舍使用，確保安全無虞。

拔擢女性主管為重要指標

在入選友善職場的指標中，有一項重要的參考數值在考驗企業，亦即拔擢女性主管的積極度。在入選友善職場的69家企業中，醫院就包括馬偕、慈濟、秀傳、耕莘、門諾、小港等，這些醫院識別度高的原因，主要是女性主管都至少占五成以上，女性平均晉升率達七成以上，其中更不乏女性主管高達近八成者。觀光業方面，墾丁凱薩大飯店的女性高階主管占62%、女性中階主管占55.5%；花蓮亞士都飯店女性主管占57%。

陽明海運的工作性質原較難有女性參與，因為海運、貨櫃碼頭等業務較特殊，職場也類似軍旅模式，早期除行政職外，較少女性參與。但因應資訊化時代，陽明海運目前員工男女比例躍升為四比三，有30位女性經理級主管，並在率先同業進用女性船副10餘位，亦有女性擔任船副輪機員，破除職業性別隔離。

善待員工，雇主亦受惠

友善職場的實施，不僅在當今勞動者工作生活中具有無可替代的重要性與必要性，對企業而言，亦有其人力資源的重大意義。已有若干研究指出，友善職場不僅不會構成企業額外的成本負擔，反而對企業帶來一些有形及無形的利益。如Christensen & Staines (1990)指出，企業若願意提供家庭支持方案協助員工在工作與家庭間取得平衡，員工的生產力會獲得提升並可以增進組織效率，一方面減少員工面臨的工作／家庭衝突，一方面對雇主也有很大的幫助，實為一種「雙贏」的結果。

其他有關企業家庭支持方案與組織承諾的相關研究也指出，工作場所提供支持措施（包含管理者願意提供彈性工作時間），則已婚婦女有較高的組織承諾 (Greenberger, E., Goldberg, W. A., Hamill, S., O'Neil, R., & Payne, C. K., 1989)；Grover and Crooker (1995)也發現有提供家庭支持方案的企業其員工有較高的情感承諾 (affective commitment)，而且相較於組織內沒有家庭支持方案的勞工，前



者比較不會離職。因此，倘若企業內有家庭支持方案協助員工降低工作與家庭間的衝突，則員工會有較高的組織承諾而較不會離職，還可以增加員工生產力和組織效率，替組織賺取更多利潤，組織再從這些獲利繼續提供家庭支持方案，從而員工離職降低、且效率增加等，形成一種「正向循環」。

再者，企業提供友善方案，其回饋狀況，依據實際實施這些措施的企業經理人回答顯示：他們有更快樂的員工、該項制度提高了工作場所的表現、有助於留住員工以及吸引或招募新員工變的更容易²。

相對於上述研究，獲選97年友善職場單位之企業多表示，體察員工工作生活上所需，是符合企業利益的，同時也可減少員工流動率，並促進平等分擔家庭照顧責任。

友善職場的實施，受惠的應不只是女性，各種性別的受僱者也因此受益，因友善措施不但可讓所有勞動者都能平等地在社會中發揮潛力，實現自我，也是企業形象的提昇，更是實質全面照顧員工的需求，而此產生的效應，將能達到性別地位實質平等的精神。如同先進國家近年來提倡的「平衡職場與家庭」概念，致力於建構一個讓員工安穩工作的環境，不分性別，所有人員皆可以兼顧家庭與工作，無後顧之憂發揮其最大的潛能與才華。

未來如何透過制度性手段全面鼓勵推動「友善職場」，讓此觀念與做法能深根於企業制度中，並進一步讓企業願意主動實施，將是勞、資、政及社會各界亟待努力的方向。🌱

本文註釋

- 1.請見<http://www.workplace.gov.au/workplace/Programmes/WorkFamily/20cheapandeasyfamilyfriendlyideas.htm> (檢索日期98.2.6)
- 2.此部分參考勞委會委託劉梅君、嚴祥鸞專案研究計畫「友善職場」初探—兼研擬評選「友善職場」企業之評選標準與實施方式，96年12月。



弱勢婦女， 更需要工作！

勞委會 職業訓練局
就業服務組 科長 丁玉珍

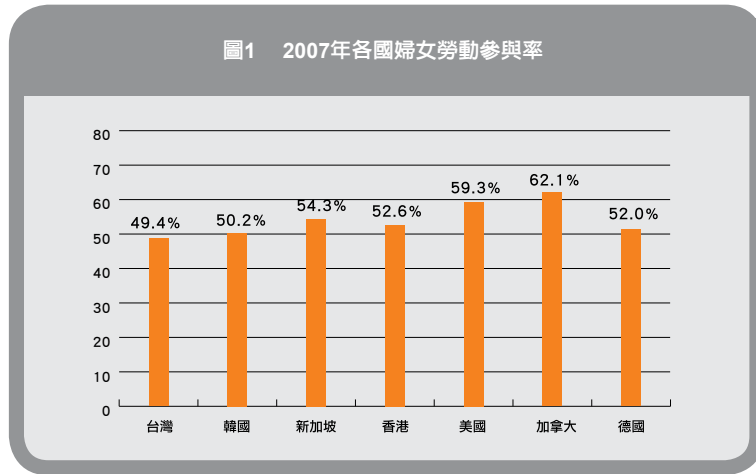
根據主計處統計，我國女性勞動參與率自民國89年起呈現逐年上升之趨勢，由89年46.02%逐漸上升至97年的49.67%，同時間比較男性之勞動參與率則由89年69.42%降至97年的67.09%，女性這個成長趨勢與男性勞參率逐年下滑的趨勢，恰恰呈現鮮明的對比。

種種數據，顯示婦女積極投入就業市場意願增加。我國女性勞動參與率雖逐年上升，與國際相較仍屬偏低，依據勞委會97年4月編印之女性雇用管理調查報告的統計數據顯示，台灣女性勞動力受到薪資結構及職位普遍較男性低及傳統觀念影響，照顧家中長輩及子女的負擔多落在女性身上，導致女性婚後重新投入職場比率偏低。根據統計，45歲以上女性勞動參與率低於美國、德國等西方先進國家，也明顯不如韓國、日本。

近年來，隨著女性教育程度日益提升，倘婚後即退出職場，易造成人力資源浪費及弱化國家競爭力。再者，從20世紀歐盟社會政策關注社會排斥議題審視，社會排斥被定義為對基於公民資格（citizenship）權利（主要是社會權利）的否認，或



圖1 2007年各國婦女勞動參與率



者這些權利未充分實現，其中對於勞動市場的參與亦為公民權利重要的一環，透過女性積極參與勞動市場，將可使個人避免脫離於社會整體之外，減少貧窮並增加與社會互動之機會。再者，針對就業弱勢婦女(例如：特殊境遇婦女、外籍配偶及大陸地區配偶、二度就業婦女、家庭暴力及性侵害被害人、負擔家計婦女等)，因更須走出家庭負擔經濟，就業問題實刻不容緩。為實踐具有自主、公平且發展性之婦女就業市場與機會，協助婦女排除就業障礙，政府有必要針對不同婦女之就業困境與需求，協助排除就業障礙，提供個別化、多元化、在地化且具發展性的就業服務，協助這些對象就業及穩定就業。

婦女就業障礙問題多

現代婦女因現實經濟所需或欲重新找尋自我價值、信心、發展自我，開始走出家庭並踏入職場，但由於受限於性別與母職角色，及整體勞動市場型態、自身資源與技能，甚至是長期處於社會孤立形成缺乏就業資訊等因素，面臨之就業障礙包含：

1. 就業資訊不足：部分婦女因減少與社會互動，形成對勞動市場資訊與需求難以掌握，致無法有效獲取就業資訊。
2. 就業自信缺乏：部分婦女長久以來居於家庭之中，對於突然要踏入職場，心理上之準備尚未足夠。



3. 工作經驗與技能不足：部分婦女脫離職場已久，對職場生態較不瞭解，或所擁有的能力已不符職場需求，缺乏立即就業之專長。
4. 子女托育：婦女限於子女照顧問題，往往期待離家近、交通便利或彈性工時之工作，形成工作機會的限制。
5. 外籍配偶及大陸地區配偶因文化、語言隔閡所形成之工作限制：外籍配偶及大陸地區配偶因婚姻來臺居留，多被賦予傳統家庭照顧責任，再者亦因語言溝通、生活適應、風俗習慣、文化隔閡等問題，使其無法獲得更多的生活資訊及社會資源，甚至因自身與社會對外籍配偶及大陸地區配偶工作權的不了解，形成諸多的工作限制。
6. 家庭暴力及性侵害被害人之心裡諮商與法律訴訟議題：部分婦女因遭家暴或性侵害、特殊境遇，雖有經濟壓力，但因心理創傷尚未痊癒，害怕與外界接觸、無安全感，致短期內難以推介就業；或於推介就業後，因情緒問題而致就業不穩定，進而影響雇主僱用意願。此外，或因正值法律訴訟期間，常無法全心求職或穩定就業。





期待「4年創造10萬婦女就業」

依總統競選政見，涉及勞委會業務主管在婦女政策項目中有一項為「4年創造10萬婦女就業」，服務對象並由強調弱勢婦女擴及一般婦女，增加婦女人力資源之運用預計達成方式包括配合經建部門共同創造就業機會，將加強推介媒合，例如：

1. 針對提升各就業服務中心婦女推介就業人數部份：預計每年增加推介10,000名婦女就業，四年增加推介40,000名。
2. 針對多元就業開發方案部份：結合民間團體、直轄市或縣市政府研提具發展性之計畫，提供婦女就業機會。預計每年提供6,000名婦女就業機會，四年提供24,000名婦女就業機會。
3. 針對雇主僱用失業勞工獎助津貼部分：預計每年增加提供500人，4年將增加2,000人。

此外，現有自辦及與委外訓練整合及補助地方政府訓練，加強下列措施：

1. 職訓中心採自辦、委託結合多方訓練資源，設置適合婦女學習各類別之訓練班次，並積極推展在地化，地方性之職業訓練。
2. 透過「協助事業單位辦理失業者職前培訓」計畫，延攬人才參與訓練，落實訓用合一，以增加其就業機會。
3. 辦理失業婦女勞工數位研習計畫，協助其參加基礎電腦操作研習，以提升職業基本能力。
4. 持續開發適合婦女參訓之職類，並納入「產業人才投資方案」優先核配訓練課程，提供婦女多元化之訓練課程，持續累積個人人力資本，以提高婦女職場競爭力及創業能力。

其中針對「提升各就業服務中心婦女推介就業人數」部份，預計每年增加推介10,000名婦女就業，4年增加推介4萬名。依據近五年來公立就業服務機構推介就業之人數統計，婦女推介就業成功之人數逐年升高（見圖2），因此原規劃各公立就業服務機構每年增加媒合10,000名婦女就業之目標應可順利達成，但因受到全球景氣趨緩，國內外經濟成長持續衰退，以致衝擊勞動需求及就業市場，使失業率持續向上攀升（97年平均失業率為4.14%，其中女性平均失業率為3.83%），及求供倍數（指求才人數對求職人數之倍數）持續下降（見圖3），在面對就業機會減少之情況下，如僅依賴如企業單位等一般勞動市場釋出就業機會，恐無法達成原規劃每年增



加媒合1萬名婦女就業之預設目標，因此必須有一些補強的作法，最直接及迅速之方式即為由政府直接提供就業機會，例如「97-98年短期促進就業措施」及「98-101年促進就業方案」等，或是由政府積極創造就業機會，例如加強地方建設擴大內需方案，或「擴大公共建設投資」、「擴大大陸人士來臺觀光」、「發放振興經濟消費券」及「工作所得補助方案」等振興經濟新方案。

圖2 婦女推介就業成功之人數逐年升高

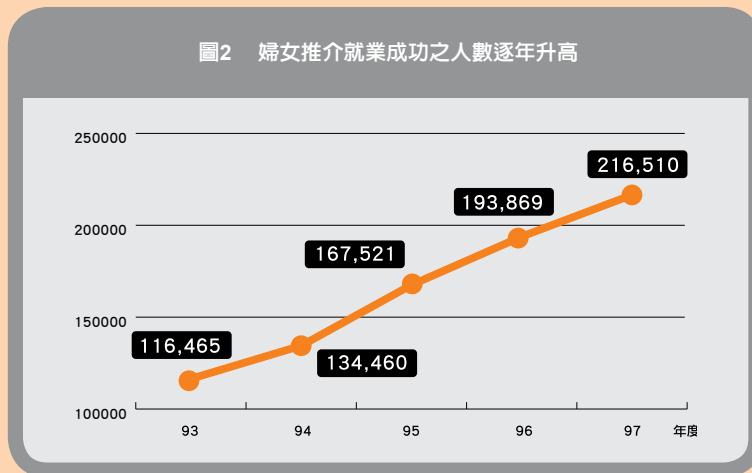
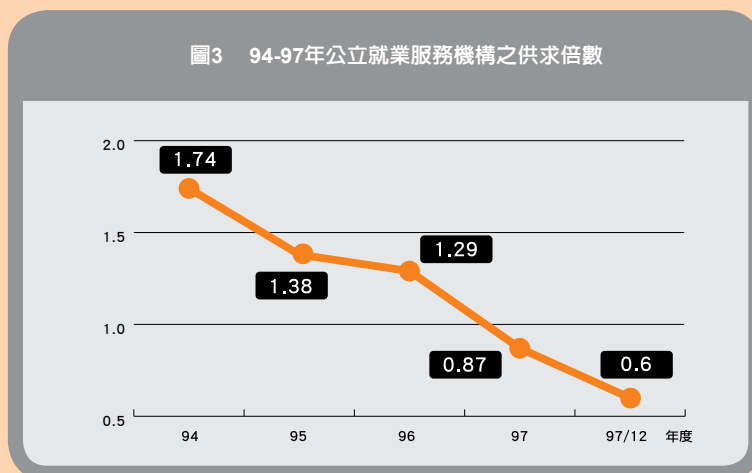


圖3 94-97年公立就業服務機構之供求倍數





政府直接提供就業機會之作法包括由行政院經濟建設委員會所規劃之各項短、中、長期促進就業措施。依據行政院經濟建設委員會截至97年12月24日統計數據顯示，在「97-98年短期促進就業措施」中，已就業之人數42,904人中，其中女性之就業人數比例約佔52.4%（約22,481人）。「97-98年短期促進就業措施」97年度已協助超過2萬名婦女就業。另外「97-98年短期促進就業措施」尚包括勞委會97年10月22日實施的「立即上工計畫」，截至98年3月12日止，已協助19,299人就業，其中女性之就業人數約為8,298人（約佔總體之43%）；「公部門短期就業計畫」則已協助7,442人就業，其中女性之就業人數約為4,269人（約佔總體之57%）。由以上之數據可大致看出婦女似乎較偏好政府部門所提供之就業機會。

大陸配偶工作資格雖已陸續檢討放寬，惟現行相關規定尚無法落實總統政見，為滿足社會期待與維護國家人權正面形象，檢討大陸配偶工作資格實有必要。

檢討大陸配偶工作資格限制實有必要

在協助外籍配偶及大陸地區配偶方面，依據內政部、行政院大陸委員會及勞委會提供統計資料，自76年至97年12月，外籍配偶及大陸地區配偶在臺具有工作權人數，合計為27萬4,173人。依據總統競選政見中：「放寬外籍配偶及大陸配偶工作資格，嚴禁歧視待遇」及「保障婚姻移民享有完整工作權與社會權，不因入籍與否而有差別」等消除歧視待遇，保障基本人權之政見；以及社會對於現行大陸地區配偶依親居留需符合一定資格經許可始得工作的規定與外籍配偶取得居留即可工作之不同待遇，多數建議其工作資格應與外籍配偶一致。大陸配偶工作資格雖已陸續檢討放寬，惟現行相關規定尚無法落實總統政見，為滿足社會期待與維護國家人權正面形象，檢討大陸配偶工作資格實有必要。勞委會已於97年8月29日完成「大陸地區配偶工作資格評估建議」，評估大陸配偶需與臺灣配偶分擔家計及互負家庭扶養義務，工作權為在臺生活必需，且放寬依親居留大陸配偶工作資格不致影響就業市場，工作資格應與外籍配偶待遇一致。行政院於97年12月11日通過行政院大陸委員會提出的「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」部分條文修正草案，並已送請立法院審議，全面放寬大陸配偶工作權；另勞委會亦預定於98年修正發布「大陸地



區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」，放寬依親居留大陸配偶工作資格。

因應需求，分階段提供就業服務

為排除外籍配偶及大陸地區配偶就業障礙，公立就業服務機構可依據外籍配偶及大陸地區配偶階段性之需求，提供階段性之就業服務：

居留期間：預先做好就業前準備：外籍配偶及大陸地區配偶先行參加直轄市及縣市政府辦理之外籍配偶生活適應班及語文班，以利增強中文識字及書寫能力；參加汽機車駕照訓練班，解決交通問題等。

求職階段：

1. 提供就業資訊與諮詢：外籍配偶如有語言溝通上的困難，公立就業服務機構可透過補助相關團體經費之方式提供翻譯協助；外籍配偶如已具有語言溝通能力，但仍無法自行尋職，或不瞭解就業市場狀況者，公立就業服務機構可提供專人及個別化之就業諮詢服務協助；如雇主對僱用外籍配偶或大陸地區配偶較為陌生，公立就業服務機構可陪同面試協助與雇主溝通等。
2. 適時運用津貼補助工具：外籍配偶及大陸地區配偶如技能不足，公立就業服務機構可協助轉介職業訓練，提升就業技能；尚無法適應臺灣職場環境者，可提供職場學習的工作經驗及職場學習與再適應津貼；如仍有就業困難或一般性工作仍無法勝任，勞委會已於97年8月22日訂定「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，放寬提供僱用獎助、職業訓練生活津貼與臨時工作津貼，以排除就業障礙與鼓勵雇主雇用；外籍配偶及大陸地區配偶如想要自行創業，可協助轉介創業服務相關單位等。

就業後隨訪階段：外籍配偶及大陸地區配偶就業後，如雇主不願提供勞健保、或薪資未達基本工資、或調薪幅度明顯與國民有差異、或其他就業歧視等，公立就業服務機構可協助與雇主溝通，或協助至直轄市與縣市政府勞工主管機關申訴。

雇主對僱用外籍配偶或大陸地區配偶較為陌生，公立就業服務機構可陪同面試協助與雇主溝通等。



為弱勢婦女量身打造的求職服務

勞委會近年來協助外籍配偶及大陸地區配偶就業服務人數，自92年9月至97年12月，求職登記5萬4,686人、推介就業2萬6,010人，外籍配偶及大陸地區配偶就業率約為47.56%，與特定對象就業率約為40%相較，毫不遜色。外籍配偶及大陸地區配偶在臺工作順利，不僅增強個人就業信心，並可透過工作促進其融入臺灣社會生活。此外，外籍配偶及大陸地區配偶就業，可與臺灣配偶共同承擔家庭經濟，協助改善家庭經濟生活，對其婚姻穩定有正面幫助。此外，針對特定就業弱勢婦女（家庭暴力及性侵害被害人），開發新型態就業服務模式，運用多元就業開發方案，提供弱勢婦女階段性及保護性就業服務措施。

由於家庭暴力被害人往往有急迫的經濟壓力，但又不易立刻在一般職場找到工作，因此亟需要一個「準職場」的就業環境，提供一個緩衝期，以培養其就業自信心與再就業能力，並紓緩其失業期間之經濟壓力。勞委會於97年2月19日公告辦理之「多元就業開發方案-家暴專案」，由民間團體提供家庭暴力被害人8個月的準職場工作機會，在97年度之執行過程中已累積相當多的執行經驗。為使本方案更趨完善，亦已邀集專家學者、家庭暴力防治委員會等相關單位及人員研商，期望在98年度繼續執行時，能更符合家庭暴力被害人之就業服務需求。此外，97年度除「多元就業開發方案-家暴專案」已協助29個家庭暴力被害人就業之後，透過公立就業服務機構個案就業服務員，提供個別化之就業服務及運用其他之就業促進工具，亦已協助267個家庭暴力及性侵害被害人順利就業。



針對需要政府特別協助之就業弱勢婦女，依據不同就業問題與障礙，提供不同的就業服務。勞委會分別於97年10月2日訂定「幸福新力量促進婦女就業計畫」、97年12月24日訂定「就業融合計畫」，透過個案就業服務員，協助包括負擔家計婦女、原住民婦女、二度就業婦女、特殊境遇婦女、家庭暴力及性侵害被害人、未升學未就業、偏遠地區或高危機高關懷之弱勢青少年、經濟弱勢戶婦女等個別化、專業化之就業服務。另並針對不同就業障礙特性婦女之就業需求，提供客製化之就業輔助措施（見表1）。

表1 針對特殊族群婦女的相關文宣

對象	文宣名稱	目的
外籍配偶 大陸地區配偶	外籍配偶及大陸地區配偶就業及勞動權益手冊	協助瞭解本身之就業權益，避免歧視發生
負擔家計婦女 二度就業婦女 家庭暴力被害人 性侵害被害人	就業服務資源等宣導摺頁	強化她們的就業資訊與資源之掌握與瞭解
就業弱勢青少年	青少年求職防騙秘笈	強化其求職安全
中高齡婦女 原住民婦女 特殊境遇婦女	成功案例宣導短片與成功案例彙編	藉由面臨相同就業障礙婦女成功就業之經驗帶動與激勵，重建就業自信心

針對性別工作平等法中促進工作平等措施（如：托育、產假、留職停薪辦法等），提供人力補充措施，協助有短期人力需求之事業單位即時補充所需人力，以促女性能兼顧家庭育兒及職場就業之雙重角色。最大的特色在於特別為有短期人力需求之事業單位所建立的專案人力資料庫，該資料庫除於現有人力資料庫中篩選有意願從事短期工作者，並於全國就業e網中開闢「短期工作人力專區」，供求職者於線上登錄求職資料，並積極開拓優質人力資源，以其建立更完整且優質之短期工作人力資料庫，提供有短期人力需求之事業單位更優質的人力資源。

協助婦女找到幸福新力量！

依據總統競選政見，「4年創造10萬婦女就業」、「放寬外籍配偶及大陸配偶工作資格，嚴禁歧視待遇」及「保障婚姻移民享有完整工作權與社會權，不因入籍



勞委會亦將秉持，平等、人性、安全、尊嚴等四大理念，期望在增加婦女人力資源之運用的同時，協助婦女找到幸福新力量。



與否而有差別」，顯示政府對於婦女工作權之重視。依據經建會協調相關部會所辦理「97年短期促進就業措施」已執行進度之進用比例（女性之就業人數比例約佔52.4%）推估，約可創造16餘萬婦女之就業機會，應已可完成「4年創造10萬婦女就業」之總統競選政見，以上就業機會僅估算短、中、長期就業促進方案，尚未包括擴大公共建設投資、消費券、減稅措施、工作所得補助方案、充電加值計畫等振興經濟方案所創造之就業效果。

除了促進一般婦女就業之外，特別需要政府協助之就業弱勢婦女，政府亦同步規劃與進行各項協助措施。依據總統政競選政見辦理之「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」部分條文修正草案已於97年12月11日送請立法院審議，屆時如經立法院三讀通過後，部分外籍配偶及大陸地區配偶之工作權解決後，公立就業服務機構可依外籍配偶及大陸地區配偶階段性之需求，提供不同階段之就業服務。勞委會也預定於98年3月底再次公告辦理「多元就業開發方案」協助家庭暴力及性侵害被害人之專案計畫。由這一連串之規劃與執行可以看出，在政府這一波的搶救失業措施當中，並未忽視就業弱勢婦女之就業需求，希望能確實呼應婦女之就業需求，確實協助婦女就業，未來勞委會亦將秉持，平等、人性、安全、尊嚴等四大理念，期望在增加婦女人力資源之運用的同時，協助婦女找到幸福新力量。🍀



當前世界各國婦女就業成長已成為總體就業成長的主要來源，各國為了創造就業機會，紛紛採取彈性勞動市場政策。政府主要透過解除勞動管制，促成勞動市場的彈性化，以及彈性與多元的工作型態。因此在探討婦女就業與彈性工時之關聯上，首先我們提出彈性就業是各國勞動市場政策改革重點之一。其次將針對婦女就業與彈性工時（尤其是部分工時）的狀況做國際比較及探究台灣婦女就業與彈性工時的相關問題。

婦女就業與 彈性工時

國立臺灣大學國家發展研究所教授 李碧涵

國立臺灣大學國家發展研究所研究助理 賴俊帆





彈性就業是各國勞動政策改革重點之一

歐美各國自一九八〇年代即著手勞動市場彈性化改革，工作型態也變得更多元化，包括部分工者（part-timers）、隨傳隨到者（on-call workers）、臨時（或機構）派遣勞工（temporary or agency workers）、自僱者（self-employed），或高流動率的工人（ACTRAV，1997；李碧涵，2002）。各國勞動市場的彈性化大致可分為競爭性彈性與結構性彈性。競爭性彈性（competitive flexibilities），指勞動市場的解除管制，建立更個人化的就業關係，使勞動力暴露於尖銳的競爭壓力下；結構性彈性（structural flexibilities），意指較有組織的勞動市場，高工資結構加上很好的社會保障，集體化的政治結構，和工作場所有高品質（例如跨技術）的彈性（Peck，1994；李碧涵，2005，2006）。

但是彈性取向的勞動政策會帶來更多的就業不安全（employment insecurity）（行政院經建會，2007）。在此情況下，勞動力的技術、教育、訓練與再訓練，則主要是政府的責任。因為不同於資本，勞動力是較少能夠跨國流動的，而其技術與教育的升級，仍然是有賴各國工作福利國家著力的一項國內計畫（Mishira，1999：32-34）。Harvey的研究則認為彈性就業安排並不一定會產生很大的工作不滿意，因為彈性有時候是勞資雙方互利的；但是若就保險涵蓋範圍、年金權以及工資水準和工作保障看，其總體效果絕不是正面的。（Harvey，1989：150-152；李碧涵，2002）。





世界各國婦女就業與彈性工時之狀況

荷蘭部分工時就業是獨步全球的，其兼顧彈性與安全，更是各國勞動政策改革的典範。荷蘭部分工時就業占總就業比率在1994年是28.9%，2006年則增加至35.5%，是OECD 9國之中比率最高的（表1），也遠高於歐盟15國平均和OECD 30國平均。澳洲部分工時就業則僅次於荷蘭，其部分工時就業占總就業比率由1994年之24.4%提高至2006年的27.1%。但世界各

國對部分工時就業的定義有所不同。澳洲之部分工時就業是指「所有工作」每週少於30小時者，其他國家之部分工時就業指「主要工作」每週少於30小時（OECD，2007）。至於各國婦女佔部分工時就業之比，澳洲由1994年婦女佔69.6%稍降至2006年婦女佔67.3%，這同時表示男性佔部分工時之比率是提高的；澳洲與其他OECD 8國（義大利除外），由1994年至2006年婦女佔部分工時就業比之變化均勢呈現下降之趨勢，唯獨義大利婦女佔部分工時之比是提高的。

進而言之，荷蘭自1980年代起，勞動市場改革採取工時削減與工作分享（work sharing）的政策，創造更多的部分工時工作機會，也鼓勵女性投入部分工時工作，使原本以單一男性全職工作為主的家戶經濟型態，在女性投入職場後轉變為一又二分之一家計負擔者模式。而隨著部分工時工作型態的建立，社會安全體系已逐步擴大保障對象至部分工時工作者，使得社會安全的需求與勞動市場改革同時被兼顧。荷蘭除了改革長期失能和失業給付制度外，並擴大國民年金和職業年金保障範圍至部分工時工作者。雖然這些經濟安全制度對部分工時工作者的保障仍有改進的空間，但其彈性安全理念的改革方向仍有值得肯定之處（行政院經建會，2005：86-87）。



我們若將表1「部分工時就業占總就業之比率」乘以「婦女占部分工時就業之比率」，則我們得到「婦女部分工時就業占總就業之比率」，如表1顯示。荷蘭婦女部分工時就業占總就業之比率是各國中最高的，達27.0%；其次是澳洲英國德國，約在18%左右；再其次是北歐挪威15.6%，加拿大12.5%，丹麥11.7%，義大利11.5%，瑞典9.3%；臺灣在2006年則從2005年的0.6%大幅增至2.6%，但仍遠低於表2中的其他國家。臺灣在2007年婦女部分工時就業占總就業之比率是3.4%，2008年是5.7%。

表1 部分工時1就業之比率與性別組成，1994，2003-2006

單位：%

	部分工時就業佔總就業之比例					婦女佔部分工時就業之比例					婦女部分工時就業佔總就業之比率				
	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
澳洲	24.4	27.9	27.1	27.3	27.1	69.6	67.2	67.1	68.3	67.3	16.7	18.8	18.9	18.3	18.2
英國	22.4	23.7	24.0	23.5	23.4	82.7	78.1	78.3	77.8	77.6	17.4	18.4	19.8	18.4	18.3
加拿大	18.9	18.9	18.5	18.3	18.1	68.9	68.8	68.8	68.6	68.1	13.0	12.9	12.7	12.6	12.5
丹麥	17.3	15.7	17.3	17.6	18.1	69.4	64.5	64.5	63.8	66.2	11.0	10.4	12.0	11.4	11.7
瑞典	15.8	14.1	14.4	13.5	13.4	76.8	70.8	69.5	67.1	67.3	10.6	9.5	11.1	9.6	9.3
挪威	21.5	21.0	21.1	20.8	21.1	80.6	75.2	74.1	74.6	73.5	16.0	15.4	17.0	15.6	15.6
荷蘭	28.9	34.6	35.0	35.7	35.5	76.8	76.1	76.0	76.3	75.5	22.1	26.1	26.9	27.2	27.0
德國	13.5	19.6	20.1	21.8	21.9	87.1	83.3	82.8	81.4	81.1	11.0	15.9	17.5	18.2	18.1
義大利	10.0	12.0	14.8	14.6	14.9	72.6	74.7	77.1	79.0	78.4	7.9	9.4	10.7	10.9	11.5
歐盟15國	14.6	16.6	17.3	18.0	18.0	80.1	78.8	79.0	78.4	78.1	11.4	13.0	13.9	14.2	14.2
OECD 30國	15.1	15.8	16.1	16.3	16.1	72.5	71.4	71.4	72.0	72.1	10.9	11.4	11.7	11.6	11.5
臺灣	-	0.7	0.8	1.1	6.02	-	54.4	51.2	50.0	42.93	-	0.4	0.4	0.6	2.64

註1：部分工時就業指「主要工作」每週少於30小時者。但澳洲部分工時就業是指「所有工作」每週少於30小時者。

註2：臺灣2007年是8.0%，2008年13.3%。

註3：臺灣2007年是43.0%，2008年43.2%。

註4：臺灣2007年是3.4%，2008年5.7%。

資料來源：作者自行計算與製表。參考資料來自OECD，2007；臺灣的資料請參見表3。

台灣婦女就業與彈性工時

相較於歐美國家，東北亞國家的女性勞動參與率較低，但日本的女性勞動參與率高於義大利，也遠高於南韓及臺灣。這表示臺灣女性就業率仍低，有待政府與民間共同開發女性的勞動力參與。

根據表2所示，北歐社會民主制國家，如丹麥、瑞典與挪威有世界上最高的勞動參與率，2006年約有80%；次高的是英國、加拿大、澳洲所屬的自由體制之勞動參與率，約76-78%；歐陸國家如荷蘭、德國是75%左右；南歐義大利只有63%左右；



東北亞最高勞參率的日本約有73%，南韓66%，臺灣只有58%。與之相對應的女性勞動參與率，北歐國家也是世界最高的，約75-78%；英加澳等自由體制的女性勞動參與率約在70%上下；歐陸的德荷約69%左右；南歐義大利只有51%；東北亞的日本女性勞動參與率為61%，南韓55%，臺灣女性勞動參與率只有49%。

表2 勞動參與率與女性勞動參與率之各國比較

單位：%

	勞動參與率					婦女勞動參與率				
	1994	2003	2004	2005	2006	1994	2003	2004	2005	2006
澳洲	73.2	74.6	74.5	75.5	75.9	62.8	67.1	66.9	68.4	69.0
英國	76.0	76.3	76.2	76.2	76.7	67.1	69.2	69.6	69.6	70.3
加拿大	74.9	78.2	78.2	77.8	77.9	67.8	73.2	73.4	73.1	73.5
丹麥	78.8	79.4	80.2	79.4	80.1	73.8	74.8	76.1	75.1	76.7
瑞典	79.2	78.9	78.7	80.1	80.2	77.0	76.8	76.6	77.7	77.7
挪威	76.4	79.3	79.1	78.9	78.2	70.9	75.8	75.7	75.4	74.8
荷蘭	68.6	75.1	75.1	75.1	75.7	57.3	67.3	67.8	68.6	69.4
德國	70.5	71.3	72.6	73.8	75.0	60.9	64.5	65.8	66.9	68.5
義大利	58.0	61.6	62.5	62.4	62.7	41.9	48.3	50.6	50.4	50.8
日本	71.4	72.3	72.2	72.6	73.1	58.3	59.9	60.2	60.8	61.3
南韓	64.4	65.4	66.1	66.3	66.2	50.8	52.9	54.1	54.5	54.8
臺灣	59.0	57.3	57.7	57.8	57.9	45.4	47.1	47.7	48.1	48.7
歐盟15國	67.5	70.0	70.7	71.1	71.7	56.5	61.6	62.7	63.3	64.2
OECD 30國	69.5	69.8	70.1	70.2	70.5	57.8	59.6	60.1	60.4	60.8

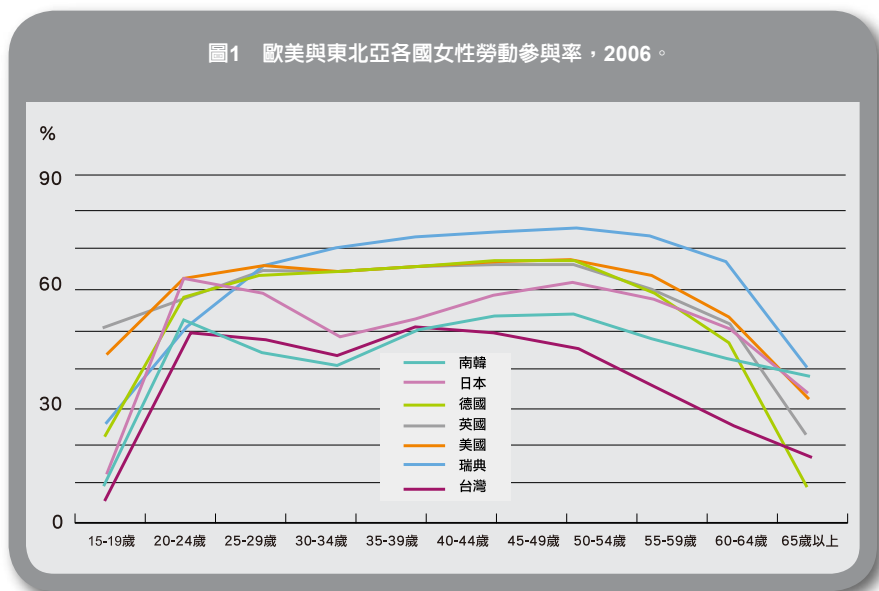
資料來源：作者自行製表。參考資料來自OECD，2007；行政院主計處人力資源調查統計年報，2008。

我們進一步分析各年齡組對應的女性勞動參與變動趨勢（參見圖1），臺灣35歲以上女性的勞動參與率明顯下降，遠低於南韓、日本以及歐美國家；且各國在35-44歲的女性勞動參與率均呈現持續上升狀態，但是臺灣卻是40歲以上女性勞動參與率開始急速下降。其可能牽涉到的因素包括負擔家庭照顧責任以及文化傳統上男性為主要家計負擔者。





圖1 歐美與東北亞各國女性勞動參與率，2006。



資料來源：作者自行繪圖，原始資料來自ILO (2006)；行政院主計處人力資源調查統計年報，2008。

臺灣從2002年至2008年勞動參與率的上升很有限，由57.3%提高1%達到58.3%，如表3顯示。但若就男女勞動參與率分別檢視之，我們發現男性勞參率逐年緩慢下降，由2002年68.2%降低至2008年67.1%；反之，婦女勞參率則逐年上升，由45.6%大幅增加4.1%，達到49.7%。可見臺灣勞參率增加的背後，實則是男性勞參率下降而女性勞參率大幅上升的結果。

表3 臺灣勞動參與率、全時工作與部分工時1工作之性別比率

單位：%

項目/年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
勞動參與率	57.3	57.3	57.7	57.9	57.9	58.3	58.3
男性	68.2	67.7	67.8	67.6	67.4	67.2	67.1
女性	45.6	47.1	47.7	48.1	48.7	49.4	49.7
全時工作/所有工作	99.2	99.3	99.2	98.9	94.0	91.9	86.7
男性	58.8	58.3	58.2	58.0	57.5	57.1	56.8
女性	41.2	41.7	41.8	42.0	42.5	42.9	43.2
部分工時/所有工作	0.8	0.7	0.8	1.1	6.0	8.0	13.3
男性	46.0	45.6	49.8	50.0	57.1	57.0	56.8
女性	54.0	54.4	51.2	50.0	42.9	43.0	43.2

註1：臺灣部分工時就業指主要工作每週少於40小時者，全時工作指每週工作40小時以上者。

資料來源：作者整理自行政院主計處人力資源調查統計年報，2004；2005；2006；2007；2008。



在全時工作的性別比例上，臺灣男性所佔比例有逐漸下降的趨勢，女性所佔比例有逐年上升的現象，表3顯示臺灣全時工作佔所有工作的比率逐年下降，由2002年99.2%大幅下降至2008年86.7%，尤其是2006年至2008年全時工作比率下降快速。若進一步細分全時工作的男女比例，則發現男性全時工作比率下降（2002年58.8%下降至2008年56.8%）的同時，女性全時工作比率則是上升的（2002年41.2%增加至2008年43.2%）。可見臺灣女性勞動參與率的增加，有賴於更多女性投入全時的工作。

臺灣自2006年開始，勞動參與率緩慢上升的同時，部分工時工作佔所有工作的比率卻急速增加（參閱表3）。也就是說，部分工時工作的非典型就業型態（atypical type of work）帶動臺灣整體勞動參與率的成長。而且隨著目前勞基法工時的規定鬆綁之後，臺灣彈性工時的非典型雇用型態將會愈來愈多（李誠、辛炳隆和成之約，2000；Chan（詹火生），1999），這些勞工應有的社會保障，則是未來政府必須面對的現實問題。表3顯示，部分工時佔所有工作之比率由2006年至2008大幅增加；2002年部分工時工作佔所有工作比率只有0.8%，2005年仍只有1.1%，但2006年快速增加至6%，2007年再增為8%，2008年更大幅增加至13.3%。其中



亞洲女性仍是較男性容易從事非典型就業型態的工作，特別是部分工時的工作，這可能是亞洲女性仍必須兼顧家庭的照顧責任以及勞動責任。但臺灣的男性卻是比女性有更高比率成為部分工時者。

男性部分工時工作之比例由2002年46%，擴增10.8%，達到2008年之56.8%；相反地，女性部分工時工作之比例由2002年54%，減少10.8%，降至2008年之43.2%。可見臺灣部分工時工作的增加，是因為男性部分工時工作者增加的結果。但根據Won and Pascall（2004）的研究，整體來說，亞洲女性仍是較男性容易從事非典型就業型態的工作，特別是部分工時的工作，這可能是亞洲女性仍必須兼顧家庭的照顧責任以及勞動責任。但臺灣的男性卻是比女性有更高比率成為部分工時者。

創造就業機會，降低失業率

彈性就業改革代表政府希望透過增加就業機會進而降低失業率，使勞動市場朝向蓬勃發展的方向。但是在後工業社會的轉型中，大量且嚴格生產的模式解組，以男性為家計負擔者的穩定就業型態也瓦解；這是因為充分就業目標去穩定化（de-stabilized）的效果。更甚的是，原本就存在的勞動市場性別化階層（gendered stratification），在女性進入彈性工作型態後，雖然總體就業率是提昇了，但女性卻是在被切割的就業條件下工作。當然，工業社會時代的家庭結構和個人生命歷程也同時失去安定社會秩序的功能，於是，政府目前所擔負的，除了要對不斷攀升的失業率回應之外，對於彈性與積極性勞動市場政策所帶來的後果，則必須重建新的社會安全體制。所以，不論女性或男性部分工時工作的增加，在國家角色層次上，是創造就業機會，降低失業率，能增加國家之政治的合法性；在企業層次上，婦女勞動力的投入有助於企業的資本積累和競爭優勢；在個人與家庭層次，婦女就業有助於增加家庭收入，提高女性自信心與成就感，但其低薪與工作不穩定的工作條件，也同時造成總體社會成本的增加。因此如何同時達到婦女彈性就業與就業安全，以及繼續開發女性勞動力，都是當前臺灣必須面對的重要課題。🌱

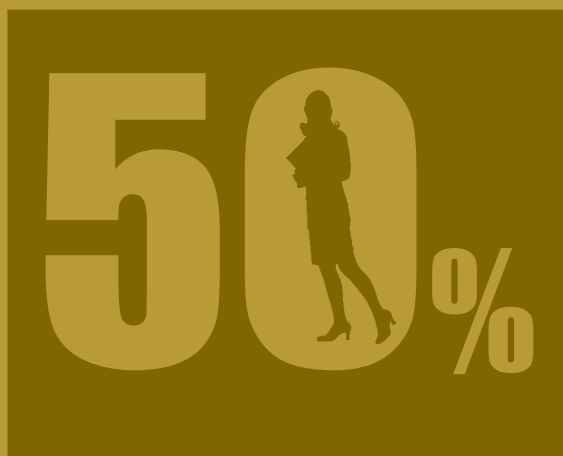


史上第一次 女性勞動參與率 逼進50%

勞委會統計處 科長 陳玉芳

編審 詹芷嫻

近年女性投入就業市場的人數及勞動力參與率均逐年增加，雖然兩性勞動力參與率存在一段差距，但差距逐年縮小。



97年男性勞動力參與率為67.09%，女性為49.67%，即將突破百分之五十大關，兩性相差17.42個百分點，較十年前兩性差距之24.98個百分點明顯縮小。勞委會主委王如玄表示，這將是台灣勞動史及婦女運動上的新里程碑，有工作能力的婦女將有一半都能投入職場，這是史上頭一遭，顯示就業市場兩性發展已朝著平衡方向邁進。

女性勞動參與率增加，男性則下滑

97年勞動力人口平均為1,085萬3千人，近十年來呈漸增趨勢。按性別觀察，男性617萬3千人（較96年增加5萬7千人），女性468萬人（較96年增加8萬3千人），女性勞動力十年間平均年增率為2.19%，高於同期間男性勞動力年增率之0.66%，女性勞動力所占比重由87年之39.46%，上升至97年之43.12%。

97年女性勞動力參與率為49.67%，較上年增加0.23個百分點，較87年之45.60%，增加4.07個百分點，且呈逐年上升趨勢，相對於男性勞動力參與率則呈逐年下降趨勢。



壯年及高學歷女性勞動參與率最高

97年女性青少年（15-24歲）勞動力參與率為32.47%，較87年減少4.54個百分點，主因為高等教育普及，就學年限延長所致；女性壯年（25-44歲）之勞動力參與率為74.83%，較87年增加11.85個百分點，是增幅最大的年齡層；中中年（45-64歲）之勞動力參與率為45.08%，較87年增加6.17個百分點；老年（65歲以上）之勞動力參與率為4.64%，較87年微幅增加。

97年各教育程度別之女性勞動力參與率以大專及以上之65.35%為最高，較87年之63.16%，增加2.19個百分點；高中（職）為55.40%，較87年之51.11%，增加4.29個百分點；國中及以下為29.46%，較87年減少5.38個百分點。男性以高（中）職之72.02%為最高，大專及以上之70.85%次之。



我國因婚育因素退出職場後，復出工作之比率較低，故勞動參與率未再度回升，顯示我國中高齡女性勞動力尚有開發空間。

我國婦女退出職場後，復出比率較低

97年我國女性勞動力參與率為49.7%，略高於日本的48.4%，低於韓國的50.2%、新加坡之54.3%、美國之59.5%。按年齡觀察，我國女性在25~39歲之勞動力參與率高於日、韓，但45歲以上之女性勞動力參與率明顯低於日、韓。97年我國45~49歲女性勞動力參與率為61.7%，低於韓國之65.8%、日本之75.5%、美國之77.2%；50~54歲，我國為49.4%低於韓國之60.3%、日本之71.6%、美國之74.8%；55~59歲，我國為33.1%，低於韓國之52.5%、日本之61.6%、美國之67.7%。

亞洲國家女性由於傳統性別角色定位及負擔較多家務，在育兒階段，勞動力參與率均呈下降現象，但日、韓兩國女性隨著子女年齡增長而紛紛重返勞動力市場，致勞動參與率再度回升，而我國因婚育因素退出職場後，復出工作之比率較低，故勞動參與率未再度回升，顯示我國中高齡女性勞動力尚有開發空間。



服務業部門的女性就業者最多

女性就業者以從事服務業部門工作為最多，97年女性服務業部門就業者占女性就業者之69.41%，較90年之66.18%增加3.23個百分點。近年來由於服務業興起，男性就業者亦以服務業部門為最多，占49.33%，工業部門占44.34%次之。

按行業別分，97年女性就業者從事之行業以製造業109.5萬人（占全部行業之24.34%）、批發及零售業89.8萬人（占19.95%）較多，其次為教育服務業占9.04%、住宿及餐飲業占8.80%，其他行業合計占37.87%。

表1 勞動力人口

年別	勞動力 (千人)			就業者 (千人)			勞動力參與率 (%)		
	兩性	男性	女性	兩性	男性	女性	兩性	男性	女性
87年平均	9,546	5,780	3,767	9,289	5,610	3,679	58.04	70.58	45.6
88年平均	9,668	5,812	3,856	9,385	5,624	3,761	57.93	69.93	46.03
89年平均	9,784	5,867	3,917	9,491	5,670	3,821	57.68	69.42	46.02
90年平均	9,832	5,855	3,977	9,383	5,553	3,830	57.23	68.47	46.1
91年平均	9,969	5,896	4,074	9,454	5,547	3,907	57.34	68.22	46.59
92年平均	10,076	5,904	4,172	9,573	5,579	3,994	57.34	67.69	47.14
93年平均	10,240	5,968	4,272	9,786	5,680	4,106	57.66	67.78	47.71
94年平均	10,371	6,012	4,359	9,942	5,753	4,190	57.78	67.62	48.12
95年平均	10,522	6,056	4,467	10,111	5,810	4,301	57.92	67.35	48.68
96年平均	10,713	6,116	4,597	10,294	5,868	4,426	58.25	67.24	49.44
97年平均	10,853	6,173	4,680	10,403	5,902	4,501	58.28	67.09	49.67
較87年增減百分比/點	13.69	6.80	24.24	11.99	5.20	22.34	0.24	-3.49	4.07

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

表2 勞動力參與率－按年齡及教育程度分

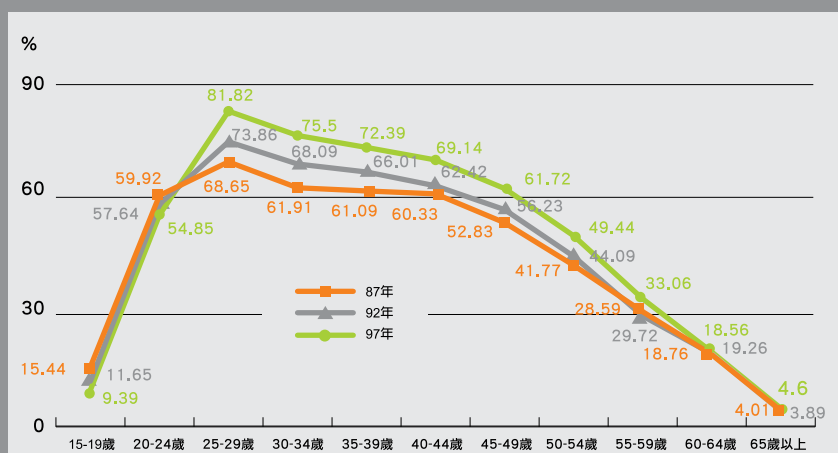
單位：%

項目別	87年平均		97年平均		較87年增減百分點	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合計	70.58	45.60	67.09	49.67	-3.49	4.07
按年齡分						
青少年 (15-24歲)	34.76	37.01	27.81	32.47	-6.95	-4.54
壯年 (25-44歲)	95.18	62.98	92.94	74.83	-2.24	11.85
中高年 (45-64歲)	82.80	38.91	76.89	45.08	-5.91	6.17
老年 (65歲以上)	12.45	3.89	11.74	4.64	-0.71	0.75
按教育程度分						
國中及以下	69.06	34.84	57.85	29.46	-11.21	-5.38
高中 (職)	71.11	51.11	72.02	55.40	0.91	4.29
大專及以上	72.70	63.16	70.85	65.35	-1.85	2.19

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

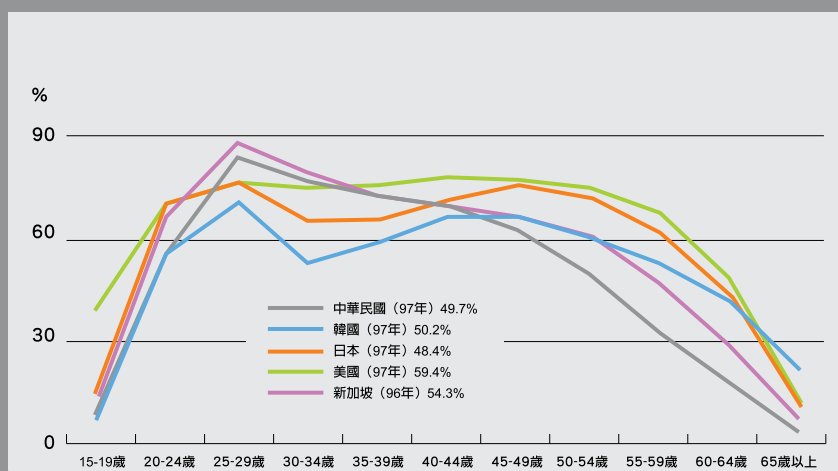


圖1 各年齡層女性勞動參與率趨勢



資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

圖2 97年主要國家女性勞動參與率



資料來源：行政院勞工委員會「國際勞動統計」。



表3 就業者從事之行業分配

單位：%

項目別	90年		97年		97年較90年 增減百分點	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	-	-
農業	9.19	5.10	6.33	3.59	-2.86	-1.51
工業	42.00	28.72	44.34	26.99	2.34	-1.73
礦業	0.15	0.05	0.07	0.03	-0.08	-0.02
製造業	28.69	26.13	30.33	24.34	1.64	-1.79
電力燃氣供應業	0.45	0.09	0.41	0.08	-0.04	-0.01
用水供應污染整治業	0.72	0.37	0.89	0.41	0.17	0.04
營造業	11.99	2.07	12.64	2.13	0.65	0.06
服務業	48.81	66.18	49.33	69.41	0.52	3.23
批發及零售業	16.11	20.49	14.77	19.95	-1.34	-0.54
運輸及倉儲業	6.15	2.09	5.57	1.88	-0.58	-0.21
住宿及餐飲業	4.19	7.80	4.92	8.80	0.73	1.00
資訊通訊傳播業	2.05	1.99	2.01	1.88	-0.04	-0.11
金融及保險業	2.82	5.65	2.79	5.47	-0.03	-0.18
不動產業	0.48	0.36	0.79	0.61	0.31	0.25
專業、科學及技術服務業	1.86	2.58	2.69	3.51	0.83	0.93
支援服務業	1.65	1.59	2.21	2.23	0.56	0.64
公共行政及國防強制性社會安全	3.61	2.99	3.39	3.18	-0.22	0.19
教育服務業	3.02	8.25	3.35	9.04	0.33	0.79
醫療保健社會工作服務業	1.50	4.84	1.55	5.86	0.05	1.02
藝術娛樂及休閒服務業	0.82	1.22	0.80	1.13	-0.02	-0.09
其他服務業	4.56	6.33	4.48	5.86	-0.08	-0.47

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

女性大多擔任服務員及售貨員，男性以生產操作工作人員最多

97年女性以服務工作人員及售貨員者占24.31%最多，其次技術員及助理專業人員占22.21%，事務工作人員占19.37%，生產操作工作人員占19.18%，餘依次為專業人員占9.69%，農林漁牧工作人員占3.41%，民意代表、企業主管及經理占1.83%，男性則以從事生產操作工作人員者占41.52%最多。與10年前比較，女性從事生產操作工作人員減少5.54個百分點為降幅最多的職業，而技術員及助理專業人員提高5.83個百分點為增幅最多的職業。



表4 就業者之職業結構

項目別	90年		97年		97年較90年 增減百分點	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
就業人數(千人)	5,610	3,679	5,902	4,501	5.20	22.34
就業結構(%)	100.00	100.00	100.00	100.00	-	-
民意代表、企業主管、經理	6.50	1.63	6.42	1.83	-0.08	0.20
專業人員	4.96	8.13	8.08	9.69	3.12	1.56
技術員及助理專業人員	15.96	16.38	19.21	22.21	3.25	5.83
事務工作人員	4.02	19.83	4.27	19.37	0.25	-0.46
服務工作人員及售貨員	13.38	23.02	14.30	24.31	0.92	1.29
農林漁牧工作人員	10.32	6.28	6.19	3.41	-4.13	-2.87
生產操作工作人員	44.85	24.72	41.52	19.18	-3.33	-5.54

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

表5 就業者從業身分結構

單位：%

項目別	90年		97年		97年較90年 增減百分點	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	-	-
雇主	7.77	1.91	7.08	1.99	-0.69	0.08
自營作業者	21.57	8.21	17.29	7.85	-4.28	-0.36
無酬家屬工作者	3.18	14.58	2.58	10.37	-0.6	-4.21
受僱者	67.47	75.29	73.05	79.78	5.58	4.49
受私人僱用者	57.37	64.18	64.71	69.44	7.34	5.26
受政府僱用者	10.10	11.11	8.34	10.34	-1.76	-0.77

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

女性之受僱比率高於男性

97年女性就業者之從業身分，雇主占1.99%，低於男性之7.08%；女性自營作業者占7.85%，低於男性之17.29%；女性無酬家屬工作者占10.37%，高於男性之2.58%；女性受僱者占79.78%，高於男性之73.05%。

已婚及同居女性勞動力參與率緩慢上升中

根據行政院主計處「人力運用調查報告」，97年5月有配偶婦女（含同居）勞動力參與率為49.38%，較單身未婚女性之58.07%低8.69個百分點。依育兒情形觀察，有配偶婦女尚無子



女者之勞動力參與率達70.34%，育有未滿6歲子女者為64.14%，有子女均在6歲以上者則為45.18%。由長期趨勢觀察，有配偶婦女勞動力參與率呈緩慢上升趨勢，其中有未滿6歲子女之婦女，近22年間增加23.59個百分點，子女均在6歲以上者之勞參率亦增加3.33個百分點。



97年女性失業率比男性低

97年全年平均失業人數為45萬人，較上年增加3萬1千人或7.39%，由於全球景氣走低，企業業務縮減或結束營運等因素失業者增加，其中因工作場所業務緊縮或歇業與初次尋職之失業者分別增加2萬6千人或20.6%及6千人或6.9%。

97年平均失業率為4.14%，較上年上升0.23個百分點，失業率自5月隨著季節因素上升，唯受到全球金融海嘯的影響，失業狀況自9月起明顯惡化，以97年12月與8月比較，男性就業者減少9.8萬人，女性則減少1.1萬人；男性勞參率降低0.48個百分點，女性僅降低0.18個百分點；男性失業者增加8萬人，女性則僅增加1.7萬人，顯示此波不景氣影響男性勞工較大。按性別觀察，男性為4.39%較女性之3.83%高。按年齡觀察，兩性均以15~24歲失業率為最高，男性為12.45%，女性為11.28%，主要係青少年甫自學校入社會，對就業環境尚處學習摸索階段，工作異動較頻繁所致，25~44歲年齡者男女性失業率分別為4.47%及3.47%，45~64歲年齡者男女性失業率分別為2.95%及1.85%。

女性大多因「料理家務」而遠離職場

97年全年平均非勞動力人數為777萬人，較上年增加9萬1千人或1.2%。按性別觀察，男性302萬8千人，女性474萬人，分析其中女性未參與勞動的原因，有49.73%係因「料理家務」未參與勞動，「求學及準備升學」占22.17%、「高齡、身心障礙」占22.96%，顯示家庭照料因素仍是女性未參與勞動主因。觀察十年間的變化，因為「料理家務」而未參與勞動市場之比重下降8.83個百分點，因「高齡、身心障礙」者則上升6.90個百分點。🍀



以97年12月與8月比較，男性就業者減少9.8萬人，女性則減少1.1萬人；男性勞參率降低0.48個百分點，女性僅降低0.18個百分點；男性失業者增加8萬人，女性則僅增加1.7萬人，顯示此波不景氣影響男性勞工較大

表6 女性勞動參與率-按婚姻狀況分

單位：%

年別	平均	未婚	有配偶或同居			離婚、分居或喪偶	
			子女均在6歲以上	有未滿6歲子女	尚無子女		
75年	44.19	55.75	41.82	41.85	40.55	50.62	24.62
80年	44.66	52.87	44.00	42.66	44.36	60.50	25.16
85年	46.28	50.28	47.11	45.70	48.15	62.66	30.32
90年	45.87	51.90	46.48	43.23	52.99	66.76	26.52
94年	47.91	55.49	47.88	44.54	55.64	71.21	29.21
95年	48.26	55.96	48.38	44.67	58.14	71.31	28.75
96年	49.35	57.14	49.57	45.90	61.18	70.09	29.91
97年	49.72	58.07	49.38	45.18	64.14	70.34	31.09

資料來源：行政院主計處「人力運用調查」。

表7 失業人數及失業率-按性別分

年別	失業者(千人)			失業率(%)		
	兩性	男性	女性	兩性	男性	女性
87年平均	257	169	88	2.69	2.93	2.33
88年平均	283	188	95	2.92	3.23	2.46
89年平均	293	197	95	2.99	3.36	2.44
90年平均	450	302	148	4.57	5.16	3.71
91年平均	515	348	167	5.17	5.91	4.10
92年平均	503	326	177	4.99	5.51	4.25
93年平均	454	288	166	4.44	4.83	3.89
94年平均	428	259	169	4.13	4.31	3.88
95年平均	411	245	166	3.91	4.05	3.71
96年平均	419	248	171	3.91	4.05	3.72
97年平均	450	271	179	4.14	4.39	3.83
較96年增減百分比/百分點	7.39	9.27	4.67	0.23	0.25	0.11

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。



表8 失業率-按年齡分

單位：%

年別	男性					女性				
	總計	15-24歲	25-44歲	45-64歲	65歲以上	總計	15-24歲	25-44歲	45-64歲	65歲以上
87年平均	2.93	8.21	2.66	1.84	0.17	2.33	6.59	1.65	0.58	0.27
88年平均	3.23	8.14	3.03	2.12	0.33	2.46	6.69	1.80	0.71	0.18
89年平均	3.36	8.42	3.13	2.28	0.28	2.44	6.45	1.91	0.68	0.09
90年平均	5.16	11.58	5.05	3.61	0.05	3.71	9.50	2.89	1.57	0.08
91年平均	5.91	14.05	5.66	4.33	0.15	4.10	10.21	3.43	1.53	0.05
92年平均	5.51	13.45	5.21	4.29	0.15	4.25	9.90	3.44	2.76	0.10
93年平均	4.83	13.08	4.48	3.63	0.08	3.89	9.09	3.29	2.42	0.04
94年平均	4.31	11.56	4.15	3.13	0.53	3.88	9.82	3.31	2.17	0.17
95年平均	4.05	11.60	4.10	2.57	0.23	3.71	9.29	3.40	1.85	0.40
96年平均	4.05	11.41	4.19	2.56	0.16	3.72	10.04	3.45	1.69	0.15
97年平均	4.39	12.45	4.47	2.95	0.22	3.83	11.28	3.47	1.85	0.07
較87年增減百分點	1.46	4.24	1.81	1.11	0.05	1.5	4.69	1.82	1.27	-0.2

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

表9 非勞動力-按性別分

單位：千人、%

年別	總計	男性	女性	未參與勞動之原因					
				合計	想工作而未做	求學及準備升學	料理家務	高齡、身心障礙	其他
87年平均	6,902	2,409	4,493	100.00	0.83	23.51	58.56	16.06	1.05
88年平均	7,020	2,499	4,521	100.00	0.99	23.18	58.19	16.28	1.36
89年平均	7,178	2,585	4,594	100.00	0.93	23.05	58.00	16.76	1.25
90年平均	7,347	2,696	4,651	100.00	1.26	22.74	57.30	17.44	1.26
91年平均	7,417	2,746	4,671	100.00	1.38	22.29	57.00	17.83	1.50
92年平均	7,495	2,818	4,677	100.00	1.39	22.32	56.07	18.54	1.68
93年平均	7,520	2,838	4,682	100.00	1.49	22.38	54.52	19.55	2.06
94年平均	7,578	2,878	4,700	100.00	1.49	22.16	53.32	20.66	2.37
95年平均	7,644	2,936	4,708	100.00	1.56	22.35	51.66	21.39	3.05
96年平均	7,679	2,979	4,700	100.00	1.48	22.37	50.44	22.17	3.54
97年平均	7,770	3,028	4,742	100.00	1.26	22.17	49.73	22.96	3.88
較87年增減百分比/百分點	12.57	25.70	5.54	100.00	0.43	-1.34	-8.83	6.90	2.83

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。



女性當頭家 打出一片天

她們不當老闆娘，
因為，她們自己就是老闆！





近年來男女勞動者在職場的表現有很大的變化，在台灣早期工業發展的時候，勞動力市場都是以男性為主，女性工作者通常在結婚後便不再復出勞動力市場。之後，隨著社會及教育程度的提升，有部份女性工作者會在婚後持續工作，但即使如此，女性勞動參與率依舊維持低度運用的狀態。直到90年代中期，台灣在全球化的投資分工下，面臨關廠歇業及失業潮的危機，許多男性傳統技術工作者面臨失業風險後，發現相對而起的是女性投入勞動力市場的比例提高了(Chen, 2008)。在許多家庭中女性的薪水不只扮演配角的角色，更進而成為家庭中主要的收入來源。歷經這種轉變，令人更有興趣去探討近年來台灣婦女在職訓方面還面臨什麼樣的問題。

她們適合什麼工作？

婦女職訓與職種之探討

元智大學社會暨政策科學系 副教授 陳芬苓

台灣女性勞動參與率仍不足

首先，我們要探討的是我國的婦女勞動力究竟有何特質。依行政院主計處人力資源調查統計年報資料顯示，2008年我國婦女勞動參與率為49.67%，2005年為48.12%，2002年為46.59%，相較於1994年之45.40%，近六年一舉提高近3%，這可能是因為我國新興服務業之快速發展，提供女性較多的工作機會；也可能是近年來我國各項鼓勵婦女創業的工作有所成效，足見台灣女性有一股就業動力可以推動。不過，這樣的勞動參與率，雖首度高於日本的48.5%，卻低於韓國的50.2%，及美國之59.3%，跟其他歐美先進國家相比女性勞動參與率更是低落（行政院主計處，2008），也顯見台灣女性勞動參與率仍然不足。

若由女性就業者從業身分結構分析，2007年女性就業者之從業身分屬於雇主者占2.10%，自營業者占7.91%，無酬家屬工作者占11.14%，受僱者占78.83%。與台灣早期發展經濟相比，1966年約有半數女性從事無酬家庭工作，成為特殊的社會現象，女性多半在家庭所屬的小企業中工作，雖然是從事正式的勞動力，但是並固定的薪資可領，之後女性從事無酬家庭工作者逐漸降低。四十多年來女性從業身分結構中，其他類別的變動率並不高，主要改變是女性的身分由無酬家庭工作者轉變為受到私人僱用的受僱者，私人僱用的受僱者在1966年時僅占28%，但到2007



年已經占68.75%，也足見大部分的女性是在一般的民間企業從事領薪水的工作。但是由於國內普遍以微小企業為主（即每家公司員工低於10人者），女性在這樣的環境之下，往往無法受到完整的勞工福利及保障，薪資水準也較低。

小孩愈多，愈容易退出勞動市場

以婚姻對女性工作的影響來看，根據行政院主計處人力運用調查報告顯示，2007年有偶婦女勞動力參與率總平均為49.57%，有偶婦女且尚無子女者之勞動力參與率達70.09%，育有未滿6歲子女者為61.18%，有子女均在6歲以上者則為45.9%。由十年來的有偶婦女勞動力參與率趨勢觀察，呈現緩慢提升的成長。由此可得知，女性不再全因為結婚而退出勞動力市場，未生小孩及有年幼小孩的已婚婦女亦不會輕言退出勞動力市場，這可能是有年長的上一代可以協助照顧年幼小孩所致。值得注意的現象是，當女性生育兩個以上的小孩時，退出勞動力市場的現象便十分明顯，且一旦退出便顯少復出。

討論女性就業議題必須注意國內產業及工作結構轉變的問題，尤其是全球化因素的影響。全球化之下經濟模式的改變使得許多人在經濟生活的保障更不穩定，發展中國家低工資的誘因，使得企業可能會重整公司營運結構及生產與銷售的據點，減少了在固定地點生根的意願；跨國公司更會運用開發中國家經濟特區的優勢，增加海外投資及生產的規模，使某些國家的勞工面臨工作更沒有保障的困境（Scharpf, 2000）。全球化帶來的是一個國家產業的重建，而產業的重建過程中對於不同群體的女性或男性可能會有不同的影響（Neysmith and Chen, 2002）。究竟在新的全球經濟下女性就業者必須要具備何種工作的技能，而職業訓練資源如何才能符合女性所需，將是一個值得探討的議題。



早期公立職訓課程限制多

早期臺灣為了經濟發展，政府發展出職業訓練的系統，職業訓練的項目是為了工業發展的需要，因此公立職業訓練的課程主要是為了發展技術所需而設。課程的費用基本上是免費的，訓練期間為幾個月到一年，成員需居住於訓練的場所，全天接受職業訓練的課程，然而這樣的職業訓練課程安排並不適合有家庭的婦女參加。公立職業訓練課程的另一個限制是：主要以傳統男性的職業項目之訓練為主，早期在參加對象上有性別的限制，目前性別限制多半已經取消；但由於這些技能在市場上還是需要男性員工，因此即使女性參加了這些課程，未來就業還是會有性別障礙。

雖然這些年來台灣經濟變遷快速，但公立職業訓練的課程變化卻很少，主因在於現有職業訓練的設備、機器沒有辦法隨著時代變遷而快速轉變，因此公立職業訓練的課程通常較為僵化。公立職業訓練另一個限制在於：許多公立職業訓練都有年齡的限制，尤其是青輔會的課程更是以青少年為主，這樣的年齡限制並不適合二度就業的婦女參加，因此婦女想要再開創新的工作機會時會備感辛苦（Chen，2000:213-214）。

委託學校辦理後，課程較多元有彈性

政府從1996年開始注意女性職業訓練的需求，以及台灣婦女人力未被充份利用的問題，專門為婦女設計了相關課程，並委託現有的機構或是大學來進行相關訓練，希望培養婦女第二專長，以便加入勞動市場。這些課程包括餐飲管理、服裝設計、秘書實務、造型設計、家事經理人員等等，主要屬於服務類，使婦女較易於經營小規模的生意，或較容易進入職業場所。這類課程的訓練期間為二至四個月，且訓練的時段也較適合家庭主婦參加。

由2005年婦女就業訓練的職業類別來看，較過去傳統中以工業為主的職訓類別已有相當大的突破，在類別上主要分成四大類：工業類、商業類、農業類、醫事護理及家事類等，其中以醫事護理及家事類所受訓的婦女人數最多，其中受訓人數最多的是服務業及售貨員之工作，此外第二大類所受訓的內容是以工業類助理技術員及商業類助理技術員的訓練為主，這方面的受訓的人數都相對較多。就職業訓練的班別而言，課程的內容創新度已經很高，包括商業行政處理、如何利用農業產品創造商業利潤、傳統小吃、西點、課後家事輔導員等訓練，這些訓練都已較傳統婦女狹隘的訓練類別有大幅的突破（行政院勞工委員會職業訓練局，2006）。

職訓範圍不脫女性刻板印象

近年來我國在職業訓練及就業服務方面已有相當的進步，但是從未來所要開辦的職業訓練來看，大部分也不脫傳統中對於女性角色的刻板印象之訓練班，包括美髮、手工藝、服裝、清潔人員、新娘秘書等，婦女經過這類訓練後，確實可以培養一技之長，但是這些工作最後所呈現的



政府從1996年開始注意女性職業訓練的需求，以及台灣婦女人力未被充份利用的問題，專門為婦女設計了相關課程，並委託現有的機構或是大學來進行相關訓練，希望培養婦女第二專長，以便加入勞動市場。

經濟價值不見得很高。國際勞工組織（ILO）近年來重要的性別政策便是提出「為女性創造具有經濟價值工作（decent work for women）」的概念，也就是希望各國能夠將女性視為主要的勞動力，在提供女性任何就業服務及職業訓練之際，能夠考慮到所引導的工作長遠來看究竟是不是具有經濟價值，而不再只是引導女性從事非典型、經濟價值低的工作而已（ILO，2000）。究竟台灣職訓系統有何性別迷思及不友善的設計？未來市場的發展需要女性具備何種技能，職訓系統又如何協助女性工作者具有市場競爭力？本文中將依據九位專家學者及業界人士的訪談，及兩次針對婦女團體領導者以焦點團體方式研究的結果，由性別敏感的角度討論婦女未來職訓與職種的問題，相關結論將分為婦女就業優缺點、對未來婦女職訓的建議、未來適合婦女發展的職種等主題¹。

家庭限制女性工作選擇範圍

受訪者表示：男女找工作大部分是本身競爭力的問題，現在許多公司的職位都是女性為主，如：業務、創意產業與人力資源管理等，因為女性工作者溝通方面身段比較柔軟。尤其是服務業中女性為大宗，其細心度、親切力以及溝通的能力使得女性佔很大優勢。

因此，下一個世紀可能是女生的世紀，因為女生嫁入另外一個家庭受磨練的機率比較大，加上傳統的優點細心及理財能力佳。雖然女性在技術上可能不擅長，比不過男性工作者，但是女性在理財方面，可以善加發揮。此外，女性本身具有較高的同理心，經歷過很多人生經歷的婦女在處理事情上可以有更好的判斷能力。



但女性也具有先天及後天的缺點，使得在就業上居於弱勢。首先，最明顯的限制是在家庭，受家庭的限制其實有很多種，包含為了要照顧小孩所受的限制，為了固守家庭而必須選擇離家近的工作，以及接送小孩的時間限制等，這也是一般公司不願意用女性的一項重要原因。換言之，婦女在希望就業的同時都會遇到托育的問題；常常因為配合孩子的上下學時間，讓自己的工作機會減少。而傳統的家庭觀念認為，女性不應該比男性還要強，所以說如果女性有出差或是到外地工作半年的機會，她可能會放棄，因為夫家會覺得出去半年，家庭都沒有照顧，就是失職了。這種傳統遺留下來的心理問題，使得許多女性認為工作不是她最重要的場域。尤其女性要做到主管都必須犧牲某些時間，因此家務的份量以及先生本身的支持程度就具有很大的影響，使得女性很難兼顧工作與家庭。此外，業界也指出：女性較為注意小細節，在鉅觀上，通常會比較缺乏宏觀的想法及管理方式，而影響公司提昇她們為主管的意願。

除了社會角色的限制之外，職場性別歧視的結構也不容小覷，許多公司對女性的刻板印象使得女性找工作分外不容易。歧視又分為能力上的歧視以及認為女性工作投入度比較低的問題；例如在傳統產業中比較少女性，女性都是只能在基層職位，整個傳統產業企業本身就排斥女性擔任高中階主管，導致女性在職場上缺少進步空間。



二度就業婦女面臨年齡與心態雙重考驗

至於二度就業的婦女，則有其獨特的問題，婦女二度就業通常都是因經濟問題。二度就業的婦女會面臨到年齡的限制以及時間上的問題。婦女重新進入職場，可能對職場的環境不夠熟識以及本身技能不足，本身往往缺乏自信心，遇到挫折很容易放棄；另一方面，二度就業的婦女常常還保有媽媽的權威，在職場上容易表現出過度說服別人的傾向及不妥協的特質，這點也使她們容易在職場上碰到挫折。而許多二度就業的婦女在時間上依舊期待能夠配合小孩上下學的時間，因此傾向於尋找兼職的工作，但由於台灣目前的工作形態還是以長時間全職的工作為主，尤其許多服務業反而會集中在夜間工作，使得許多二度就業的婦女難以尋找工作。因此，決定二度就業的婦女在進入勞動力市場前心態的調整相當重要，職訓方面，在工作倫理及職場應對就應加強。



未來，婦女的職業訓練必須包含基本及進階兩大類課程，只傳授核心技能是不足的，有些基本工作技能，例如電腦、語言能力及職業生涯資訊，是每種職業都必須具備的。

婦女職訓應普及至社區

針對婦女職業訓練的建議，部分受訪者提到目前職訓的結構有一些僵化的現象，並不適合以婦女為主的職業訓練性質。目前政府委外的課程一定要120小時的訓練，才能接受申請補助，但許多婦女職訓項目只需要短時間的訓練即可養成，且弱勢婦女也無法花這麼多時間在職訓上。此外，職業訓練的設備往往需要花費相當多的經費在建置上，但是政府委託民間所舉辦的課程並不具備硬體的補助費用，使得民間通常只能舉辦一些不需要昂貴設備的職業訓練。在師資的要求上政府也有學歷規定，這些規定雖然立

意良好，但許多針對婦女的職業訓練以手工藝為主，部份老師很難達到政府所的學歷及證照要求。再者，婦女由於本身家庭及交通資源上的限制，無法接受離家太遠的服務，雖然政府有許多職業訓練中心，但是這些中心所舉辦的課程通常需要長期居住在職訓中心內，對於有家庭的婦女而言，接近難度甚高。因此，國外的職訓趨勢都傾向將職業訓練普及到社區中，讓婦女容易參與。

複合式套裝課程滿足實際需求

在婦女職業訓練的職種方面，強調未來在職業訓練的設計上必須要包含基本及進階（或選修）兩大類課程，所有職種都是複合式套裝課程，只有傳授核心技能（skill）是不足的。在基本課程上有些基本工作技能是每個職種（尤其以婦女為對象的職訓）所要必備的，即電腦、語言能力及職業生涯資訊。

「電腦」是所有工作的基本技能，除了傳統打字文書處理外，網頁運作能力也很重要，因為資訊進步，光靠打字訓練會跟不上工作流程。只要有套裝軟體，網頁設計非常方便，有利婦女建立網路行銷或其他商業活動，但因採購法的關係，這類課程往往由大企業得標，婦女團體很難與之競爭成立女性專班。另一項基本要求是：「語言」。語言的訓練應該是全民趨勢，可依職種的需要提供婦女選修不同語言。尤其是服務業，多元語言的要求將有助於從業者進行商業活動，英文溝通的能力可以使自己的競爭力達到國際市場的要求。但若以國內市場為主，以



台灣目前多元文化的發展，從事職訓者除了華語之外，應該要能再具備閩南或客家方言能力，甚至具備東南亞相關語言如越南、泰國、印尼等方言的能力，更能夠增加其市場的競爭力。

職訓前須先做生涯規劃

而另外一項國內職訓教育極為缺乏的，是在職訓前便必須讓職訓者了解每一項職業未來生涯發展的遠景及所需要具備的知識為何，在充分的資訊交流下讓職訓者能夠選擇適合本身未來生涯發展的職種。訪問過程中，也發現透過職業訓練而成功就業的比例並不高，主要原因，是受訓者在接受訓練前對於該職種未來生涯的發展並不了解。因此職訓前的職業生涯資訊很重要，必須依照個人性向，並分析未來發展的趨勢，所選擇的行業特質等，職訓本身才會有意義。

進階的課程方面，則強調必須有財務管理、時間管理及市場趨勢等訓練，尤其近年來許多婦女選擇以創業或是個人工作室的方式進入職場，即使是微型創業都需要具備多元的知識，單項技能訓練並不足以達到就業目的。例如單單具備電腦網頁技巧並不足以成立個人工作室，必須要有脈絡以及個人本身自制力的能力。個人工作室必需具備工作經驗累積才有能力成立，沒有經驗者很容易放棄。此外，網拍則必須具有流行敏銳度，具影像處理及照相技巧，對電腦資源有專業能力，有物流和金流的知識，還必須要有流動基金。這個部份其實很困難，經營的部份需要長期輔導機制，否則失敗可能性很高。

進入職場之前，「自我管理」的課程也很重要，面對客戶就是一種心理學的應用，說服客人的技巧是可以訓練的，例如實際遇到問題時該如何反應等等。自我管理還包括在職場上如何與員工及雇主相處的基本工作倫理。

最後則是「國際觀」的加強，這部分往往是女性最弱的一點，女性的工作市場往往侷限於國內市場而不具備有國際的競爭力，但是台灣的產業主要以出口為主，在全球化的時代中也強調國際間消費的合作，如果能夠加強婦女的國際競爭力以及基本的國際語言能力相信，公司也會更樂於僱用。

適合女性的工作不見得有長期開發價值

本研究也請專家學者針對未來新興熱門行業的職種²，列表後以1到5分的記分方式，評估未來適合女性從事的職種，以及具有長遠開發價值的職種。根據專家學者的評分結果，表一中依序列出前五名的職種。其中會發現兩個類型重疊的只有三種，分別是品牌行銷經理、個人形象管理顧問及坐月子餐料理師，但是從該項評分中也可以發現專家學者對於適合女性從事的職種還是偏向以「美」、食品及手工藝等類別為主，但這些職種並不見得具有長期開發的價值。



未來適合婦女發展的七種行業

就訪問的專家學者而言，大多認為只要婦女願意，各個行業都是可以發展的。究竟未來有什麼樣的行業比較適合婦女發展，受訪專家也提出許多的看法：

- 1. 委外勞務**，大多數指具有專業職能的部份，例如記帳的工作可以在家完成，不需要到公司，適合非弱勢的婦女。又如行銷企劃可以委外給個人顧問工作室。
- 2. 執照式托嬰**，因為覺得負責照顧小孩的人不夠專業，很多家長無法安心將小孩托給外人照顧，因此托嬰具有更多的訓練空間，甚至將之打造成一種品牌來經營。例如台灣有許多祿母協會，我們可以用更完善的方式把它變成一種專業，而這類工作將是婦女工作類型的未來趨勢之一。
- 3. 流通業**，是指如百貨公司，因為不需要太多的技能，可以接受部分工時，並有兩班制，可以配合婦女帶小孩的需求。百貨公司、KTV、賣場試吃的攤子以及收費站也很適合婦女嘗試作。對中年婦女而言，流通業基本的技術要求比較容易，適合從事。
- 4. 個人管家**，又稱家事服務。目前有企業訓練鐘點女傭，訓練形式如同飯店的服務品質，也很適合婦女二度就業。
- 5. 金融服務業**，能夠打破女性的低薪魔咒，並可跟男性競爭的行業。因為未來金融業會走向個人理財趨勢，剛好適合女性從事，進入重點在於證照的取得，未來職訓方向可以協助婦女取得理財學員的證照。
- 6. 輔導與諮商**，也適合女性，因為具有同理心，許多有人生經歷的婦女可以將自身經驗分享給需要的人。例如家暴輔導，假若沒有經歷婚姻，就不會了解兩性之間的相處問題。目前很多職業都講求證照，但對這行來說，太年輕往往沒有足夠的人生經歷，擁有證照者未必比中年女性來的適切。
- 7. 婚禮產業**，可以自己在家接案子，自己幫客戶設計會場。



表1 女性未來熱門職種

適合女性從事程度	有長期開發的價值
花藝設計師	財務規劃師
婚禮顧問	生物科技保健品暨保養行銷
專業彩妝師	食療指導師
童話故事老師	壓力指導師
坐月子餐料理師	品牌行銷經理
生機養生飲食店店長	個人形象管理顧問
咖啡花茶專家	寵物美容師
創意蛋糕設計師	金融商品設計師
珠寶設計師	睡眠治療師
首飾設計製作師	競爭情報分析師
才藝班老師	遊戲程式設計師
品牌行銷經理	坐月子餐料理師
個人形象管理顧問	企業形象設計師
時尚採購員	社區專業經理人
瑜珈老師	專業會議服務
工藝美術設計師	



婦女並不是一個單一的概念，不同的婦女有不同的職業訓練需求，未來應該區隔化，多元化不同婦女職業訓練需求的方向



職訓應該幫助女性提高經濟價值

對於婦女職業訓練的設計，除了課程內容本身之外，還有很多需要整體考量之處。一方面需提供技術養成及就業資訊，另一方面，則要解決婦女心理及家庭方面就業的障礙。在制度上，還需要有專門並普及社區的機構、場地並結合民間婦女機構輔導，如此整體性的就業輔導機制才能成功地培養女性就業人才。此外，目前針對女性進行的職業訓練基本上是將女性當做勞動市場中的弱勢團，訓練的項目以收入較低、非自主性的低階職業項目為主，僅能滿足某一部份學歷較低、或生活環境較差的婦女的職業需求；對於職業程度較高、或有自己創業企圖心的女性，到目前為止並沒有完整的機制來幫助、協助他們創業，朝高附加價值的職業去努力，這些是未來工作的重點。礙於篇幅所限，本文最後就職訓設計如何具性別敏感度，提出下列建議：

- 1. 多元化婦女職訓設計：**婦女並不是一個單一的概念，不同的婦女有不同的職業訓練需求，未來應該區隔化，多元化不同婦女職業訓練需求的方向。例如：弱勢婦女需要盡快就業維持基本生活所需，所設計的課程，應可著重在短期可以習得的職訓課程為主。針對年輕女性（中高職學歷）可以考量在國家發展及科技、資訊、技術類的培訓，使女性具有專業技術便可長期進入企業發展。第三類是已婚有幼童的婦女，可考慮設計部分工時、在家工作及電子商務的職訓課程，增加其就業上的選擇權。第四類則是女性經理人的培訓，過去國內此類訓練著墨點較少，但是在國外女性經理人的訓練課程已經成為婦女職業訓練的重點之一，主要訓練是針對目前已經有工作及技術的婦女，如何打破職場中玻璃天花板的限制，而能夠成為管理階層的人員。職業訓練單位不應將自己劃限在只有提供基層職訓課程的內容而已，更重要的是尊重女性本身的選擇，創造有價值的工作。
- 2. 套裝職訓課程的設計：**過去給予職業技能的訓練時，未能同時給予支持該職業發展的所需能力，以致於受完職訓之後，有許多人沒辦法順利在職場上生存。其實現代職場需要的技能是多元化的，未來職訓需要配套的課程，才能真正成就可以就業的人才。建議未來各項職訓可採必選修的方式，除了專業技能之外，需配合語言能力、電腦能力、人際關係、個人心理建設及公司經營能力等五大類的課程，強迫學員選擇套裝課程，而非單一技能養成而已，以加強未來職訓結束後的就業能力。
- 3. 突破男女職業隔離的觀念：**在本研究的訪談中，許多專家、受訪者及企業都強調在職場運用上很少有性別的隔離。但在社會文化影響下，兩性往往自動選擇不同的職場。因此政府的正向介入對於打破男女職業隔離具有關鍵意義，未來在職業訓練課程規畫中，可以採取quarter的比例限制，要求每一個課程能保留10%—20%的比例給另一性別，以平衡男女職業隔離的現象。



4. **增加婦女職訓的可近性：**過去職訓中心往往以長期住宿型為主，地點集中在少數偏遠地區，對於有家庭之女性而言，無異是一種很難接近的資源。由於婦女無法離家太遠接受職訓，因此廣設婦女職訓中心有其必要；也可增加與社區大學合作，以平衡目前職訓資源有城鄉差距的問題。此外，提供婦女職訓時，一定要搭配托兒服務，使已婚婦女可以更接近職訓的資源。
5. **鬆綁目前職訓委外的規定及師質規定：**未來必須打破對於「技術」的僵化概念，認為需要長期上課時數的職能才叫做「技術」。對許多婦女的工作項目而言，技能的要求可能不高，也不需要長時間的上課時數。未來委外進行的職業訓練可以適時開放上課時數、時間、總時數的規定等，使得婦女團體更願意加入職訓的服務項目。此外，針對婦女所設計的職訓課程，可以適時開放講師的教育程度及能力的限制，讓弱勢女性過來人可以擔任講師，達到成功示範的效果，而女性過來人的講師更能體會學員學習的困難，給予適時的鼓勵。
6. **改變為全職工時職訓的觀念：**職業訓練範圍很少涵蓋部分工時之工作，主要以全職工時為架構，在此邏輯思考之下，很容易將彈性工作或部分工時之婦女排除在職訓之外。婦女從事全職工作應是受鼓勵的，也是最正確的選擇，但對於部分受家務責任之累的婦女而言，彈性工時職訓的提供實在是不得已的選擇。
7. **更寬容的職訓績效評估系統：**目前政府太期待立即看到職業訓練的成果，但從國外的例子及研究中都可發現，女性在職業訓練與未來就業發展之間有時間的落差，並不表示職訓資源投注在女性身上是種浪費，因為多元學習本來就是女性特色之一，無論是否已有工作，或是目前必須留在家中照顧子女，抑或已創立事業之女性，在人生各個階段當中，女性均較男性更願意去接受新的資訊，亦可能替未來創造更多可能性。即使接受職訓之後，女性或許不見得能夠快速投入職場，但從長遠的未來看，它會變成女性的資源，在適當時機轉換成經濟能量。因此過度強調在短期看到績效的職訓政策，將使婦女職訓課程面臨不利處境。
8. **職訓為婦女創業的前哨：**從職場對女性年齡的歧視中可發現，中高齡的婦女就業將比男性面臨更高的困難，因此婦女微型創業往往成為二度就業或中高齡就業的重要管道。但婦女在創業前，往往需要五年的準備期，學習專業技術才能





真正走向創業，因此針對婦女所推動的職訓更顯重要。即使已創業女性也會一直保持著學習動機，因此相關的職業訓練不僅可以支持一般婦女進入企業工作，也可支持婦女創業，並使已創業的婦女充電思考，是她們未來事業升級或走向國際化的重要支持力量。

9. 使婦女專家參與職訓課程規畫：

政府必須以專案方式設計婦女職訓課程，而所有職訓政策制定、課程設計、執行、評選及評估過程都不能缺少婦女專家介入，不應只由經濟、勞動學者或行政官員決定所有國家職訓走向。欠缺性別敏感度的職訓政策將使婦女流於另一種（專業）父權的控制，這也是聯合國近年來一直主張的「性別主流化」政策的真諦－性別專家應該被納入所有職訓工作的決策過程中。

10. 平衡城鄉差距的重要性：

由台灣失業資料看出，不同縣市婦女失業的風險不一，目前提供職訓的公立機構有限，委託民間舉辦的職訓資源又以集中都市為主，未來應特別重視鄉村及偏遠地區婦女職業訓練的資源，可結合企業下鄉及與農會合作的方式，舉辦婦女電腦專班及結合地方產業的職訓，給予偏遠地區婦女資源。🌱

本文註釋

- 1、本文訪談的專家學者包括1位女企業家協會會長，1位女企業家，1位國際經濟研究員，2位人力資本學者，1位婦女職訓機構負責人，1位就業服務業負責人，1位前勞工局長，1位前財經部會首長。
- 2、該職種表依行政院勞工委員會職業訓練局委外研究新興熱門行職業結果修改而成(職業訓練局，2006)。



過往婦女職訓中心往往需要長期住宿，地點集中偏遠地區，對有家庭的婦女而言，參與不易。因此未來職訓應該深入社區，或者與社區大學合作，方便婦女前來上課。



鳳凰展翅

勞委會創新行動創業諮詢顧問
陳文彬

用創意舞出一片天



依據（97）經濟部中小企業處統計，台灣男性企業主（含大企業與中小企業）的公司家數，約占國內企業總數的63.1%，合計銷售值高達新台幣15兆7千5百60億元，占國內企業總銷售值的86.1%；反觀，台灣女性企業主的公司家數，約占國內企業總數的36.9%，但女性企業的總銷售值占比，卻只有13.9%，凸顯女性創業在市場競爭上的劣勢。

女性創業 成功案例





女性創業，全球趨勢

鑑於婦女投入各項經濟活動已成為全球的發展趨勢，包括歐美等先進國家，已投入大量資源，再透過完整的婦女輔導網絡，提供女性創業的諮詢、經營管理、資訊技能及行銷規畫等資源；由於婦女創業較男性困難，因此政府規劃多項婦女企業輔導措施，包括女性企業主的經營能力養成，及婦女小額創業貸款計畫等，藉以擴大國內婦女創業的家數規模。同樣地，我國女性企業主也逐年增加，因此，政府積極籌劃全面性的婦女輔導服務機制，如勞委會創業鳳凰計畫，以提昇我國婦女勞動參與率，建構婦女創業友善環境，協助女性發展小型企業，創造就業機會，提供婦女創業陪伴服務及融資信用保證專案，以協助婦女創業。

Greenberger and Sexton (1988)二位學者指出，創業家之所以想要創業有下列五種原因：

1. 發現市場機會。
2. 相信有較其他人更有效率的管理方式。
3. 擁有的專長能發展成一項事業。
4. 發展能在市場上找到利基的產品或服務。
5. 認為其他機會都是有限的，只有創業是唯一的路。由此可見，創業需要有適當的機緣與際遇。筆者擔任行政院勞工委員會創薪行動創業諮詢顧問輔導及參與諮詢計畫中，特別推薦三位女性創業者之創業個案介紹分享讀者；其中，兩位為行政院勞工委員會2007微型企業創薪獎得主，第三位是2008年新創業者，她們的創業者艱辛奮鬥的創業歷程，令人佩服與讚許，分別介紹如下：

個案1 晴光眼鏡 郭麗麗

放棄高階主管職 回歸家庭 尋求家人健康

「1996年到2006年是我的阿信年，十年內讓我二次從人人稱羨的工作中，因為女兒、先生生病，必須脫離職場，其實這也是種福氣啊！因為讓整個家更有溫馨感」，郭麗麗保持著慣有的微笑說著。她原本在國內著名塑膠公司擔任標準化管理及內控系統、e化管理系統專案管理師，1996年因女兒生病而退出職場，2002年又因先生生病不得不再次放棄五星級飯店人力資源管理師，這兩次意外，耗盡了家中所有的資源及積蓄，所幸，天公疼憨人，多年大公司高階主管的經驗，讓郭麗麗女士在退休後，能夠重拾創業的信心。



案例資料

行政院勞工委員會2007微型企業創薪獎得主

事業名稱：邦固有限公司

營業項目：光學眼鏡、太陽眼鏡、隱形眼鏡、隱形眼鏡藥水、驗光服務

創立日期：96.05.11

營業地址：台北市中山區晴光里農安街9之3號1樓

營業電話：02-25958235



善用以往工作經驗投入創業

「家人健康、相互扶持，雖然家裡生活不如往昔，現在的我比以前更樂觀、更有信心的繼續往下走」，2004年退休的郭麗麗剖析了這2年的心情。擁有多年的管理經驗的她，2003年至2006年4月間曾協助家中晚輩創業，開設眼鏡行，後來因為經營策略調整，2006年5月與家族商議後，帶領2位專業驗光師開始籌創業，並建立市場區隔：

- (1) 專業技術：店長及副店長具備驗光執照，有多年驗光經驗，提供專業技術服務。
- (2) 研發技術：提供自行研發技術快速更換鏡腳之眼鏡裝置，與同業建立產銷合作關係，締造本事業的核心價值。



抓緊時機，善用政府資源

決定方向後，郭麗麗看準了7月至9月初是眼鏡業的旺季，所以當年5月著手創業後，便在最短的時間內完成裝潢、商場評估、試賣等等，讓業績在開幕後能夠搶搭旺季列車，迅速進入軌道。此外，郭麗麗也充分運用政府資源，在當年6月參加勞委會的創業鳳凰「創業研習班」，並申請到50萬創業資金，讓她在創業的知識技能與資金上，都更加充裕。

豐富的工作經驗、精準的判斷加上適度的資源，讓郭麗麗開店後，立刻榮獲當年創業鳳凰進階北四梯的「鳳凰英雌獎」，也就是最具領導能力獎。目前，郭麗麗的眼鏡店因為技術與服務獲得當地的台灣經濟研究院員工肯定，已經成為該院的特約店。未來，郭麗麗除了將持續推動眼鏡行加入社區特約店制度之外，她也將帶領經營團隊在技術與服務方面繼續努力，「我們的驗光技術與服務品質是絕對要保持特優的，沒有NG的機會！」

7至9月是眼鏡業的旺季，郭麗麗當初創業時，便抓緊這個時機，5月決定創業後，在最短的時間內完成準備工作，準時於旺季開業，因此一舉成功。



個案2 阿之寶手創館 陳秀美

全家出動

兩個月開車環島二圈半 拜訪創作者

阿之寶手創館的負責人陳秀美曾經在漢聲雜誌社擔任美術副主編，一向鍾情於文化創意產業，「阿之寶」是她女兒的小名。這家店於95年9月在花蓮開幕，創業前，陳秀美便獲得先生大力支持，開始收集手工創意商品廠商的資料，利用二個月的時間開車環島二圈半，一一拜訪廠商，洽談所有的商品。她和先生從全省各地精選各種不同材質的創意品牌商品，希望呈現台灣精緻的手藝與創意。



案例資料

行政院勞工委員會2007微型企業創新獎得主

營業項目：手工創意商品

創立日期：95.08.25

營業地址：970花蓮市中華路56號

營業電話：03-8356913

營業時間：週二至週日10:30-21:30，
週一10:30-17:30

電子信箱：thetiger@ms10.hinet.net



藉由婦女小額貸款，讓阿之寶手創館負責人陳秀美順利度過創業初期資金週轉不易的瓶頸。

剛開幕時，阿之寶手創館只有25個品牌，現在已有50餘個品牌進駐，對陳秀美而言，「幫這群創作者，用文字告訴有緣人他們的故事，」是她創業的最大意義。整個手創館裡含括老、中、青三代創作者，其中有木、竹、漆、瓦、布、紙、肥皂、皮、不鏽鋼、清水磚、陶、瓷、塑膠各種材質創意商品。

申請婦女小額貸款， 賣手藝也賣創意

成立之初，阿之寶也曾經面臨困境。由於毫無知名度，許多廠商不願意合作，讓他們經常在商品洽談上遭遇挫折。此外，阿之寶需要經常更換新商品，有些商品還需要先行買斷，假如該項商品不合乎花蓮的消費市場，就只能繼續留在店



內，一度造成商品大量囤積。而由於部分商品進貨利潤已經不高，新進商品都需現金付款，更讓阿之寶面臨資金吃緊的窘境。所幸，後來陳秀美參與創業鳳凰計畫，申請婦女小額貸款之後，讓事業獲得順利營運的活水。

阿之寶手創館目前被許多觀光與民宿業者，列為到花蓮必遊之處，成立一年多以來，獲得消費者諸多好評，來這邊除了可對台灣創意產業有所認識，也不定時可以看到各種主題性展覽和參加不同材質的手作講座。自95年9月創立以來，每月均舉辦手作講座，邀請專業手藝達人親身示範，場場爆滿，此外，阿之寶手創館的部落格<http://blog.sina.com.tw/thetiger3/> 每天瀏覽人次約1000人次，隨時介紹該店相關主題展與講座時間，以及各品牌商品介紹等，深受網友支持。



個案3 鈦生利企業有限公司 劉虹儀

疼惜自己小孩，發現商機無限

鈦生利企業的創辦人劉虹儀夫妻當初選擇手工皂作為創業產品，主要是出於一份疼惜孩子的心情，「因為小朋友出生後有濕疹的問題，雖然醫生說現在很多小孩都會有，還是會心疼。」於是，劉虹儀開始留意市售清潔用品的成份，才發現市面上清潔用品大都添加一些化學合成物，為了自己的寶貝，她到處尋找好的清潔用品，親自上網查詢、到有機店詢問或經朋友介紹，購買有機店所販售的手工香皂。但這些手工香皂往往所費不貲，但每塊從250-450元的價格都有。在為這些價格乍舌之餘，劉虹儀也同時隱約覺得手工皂的商機無限。

之後，劉虹儀特地報名創業鳳凰有關皂類的課程，發現原來真材實料的清潔用品成本和通路架上的價格差距頗大，讓她更加感受到手工皂市



案例資料

行政院勞工委員會2007微型企業創薪獎得主

營業項目：研發設計後委託代工廠製作、生產出優質並符合天然環保的手工皂、新鮮水果禮盒批發

創立日期：96.05.15

服務電話：02-89917766

營業時間：24小時，全年無休

營業網址：<http://www.top-soap.com/default.asp>



勞委會開辦的創業相關課程除了讓欽生利創辦人劉虹儀了解手工皂的製作之外，在行銷推廣的觀念上也收穫頗豐。

場潛力。加上現代人十分忙碌，即使重視清潔用品的成分問題，也沒時間自己慢慢做香皂，隨著課程進展，劉虹儀對於拿手工皂來創業的信心也逐漸增加。

從研發到行銷，勞委會給予全方位的創業思考

鎖定產品後，有鑒於在創業鳳凰的課程中學到一個「專業分工、資源整合」的概念，加上劉虹儀與家人都希望能多多推廣手工皂，不要讓這類天然又環保的產品，因為價格因素讓許多人卻步，因此劉虹儀採取產銷分工的營運手法，除了有間公司專職產品研發之外，並成立一間小工廠直接製作生產。

為製作高品質的手工皂，劉虹儀和先生特別在製作方式上改進以往手工肥皂的缺點，並經過多次實驗，希望讓產品品質穩定、良率提高，同時延長保存期限。產品研發告一段落，真正需要銷售之後，劉虹儀又發現自己對於推廣與行銷的思考還是停留在舊的方法，好在勞委會有創業輔導課程，讓她能夠接觸網頁等等新的行銷工具；另外輔導課程時對於資金運用的效益評估也都有深入的分析，種種資訊，幫助劉虹儀在創業的各種挑戰時，能具備較多的能力因應。

目前欽生利已與多家公司簽約，以公司團購或特約廠商等方式合作，穩定經營。許多大企業，諸如統一生機開發、網元國際線上購物，或是多家竹科、內科福委會、中華電信福委會等都是欽生利的客戶。手工皂的產品力建立起來之後，劉虹儀和先生開始思考該如何拓展商機。於是除了自有品牌，他們也開始替品牌代工，每天忙得不亦樂乎。



許多人對創業都有一堆不實際的憧憬，導致創業成為一連串夢想幻滅的開端。因此，創業之前一定要先做好各種準備，具備足夠的知識、技能、資金及心理建設後，才能降低創業風險。

持續研發推廣更多天然清潔劑

為了支持手工皂的夢想，劉虹儀和先生平日還兼差作水果禮盒批發，創業之路對她來說，充滿挑戰性，小倆口一起打拼，中間碰到挫折的時候還能互相打氣，劉虹儀回憶創業的點滴，她說每次開發出一個模具或者一項產品，就好像生了一個自己的小孩，客人回購時，給他們的好評也讓她感到開心不已。親友們則是產品試用部隊，經常報告使用感想，讓他們可以改進製程或者產品，劉虹儀說創業讓她的事業與家庭都更完整，也讓她對未來更有信心。

現在，以公司推廣天然環保的理念為主軸，劉虹儀期望發展一個以環保為主，永續發展為軸的潔用品系列。目前除了手工皂之外，鈦生利也開發出沐浴乳。這個產品完全不添加任何化學物質、界面活性劑等化工原料，因製造時間長達一個月之久，劉虹儀還另外購置機器，以自動化方式強化速度，在用人工掌握溫度的部份也改用機器控制，進而保障品質的完整。「現代人多半喜歡使用沐浴乳，肥皂其實是個小眾市場，所以我們要打開市場商機，其實還有很長的路要走。」

信心與決心，成功創業不二法門

他山之石可以攻錯。面對日益變遷的未來，機會是給有準備的人，所謂有準備指的就是要主動，具備主動心，才會有好的開始。想想自己是「想要」、「要」，還是「一定要」，這三種答案代表三種不同的結果。有自信心的人一定會告訴你「一定要」，相對來說，他的成就動機一定也會很強烈。所以有自信心，可以將70分的能力，展現出85分的表現。隨時隨地都培養自己的「自信心」，才會有超水準的演出。有了決心，才可以將事情貫徹執行到底。決心不是一種口號，必須化為行動，若要評量創業者會不會成功，可從這個人所下的決心



瞭解一二。決心也是一種做事的態度，會影響事情產出的品質。

因此規劃創業的職涯發展，要下很大的決心，才會有勝算。安於現狀，很容易讓人失去方向，失去目標。不斷自我超越，才可更上一層樓。不一定要跟別人比，跟自己比是最好的成長方式。今天有沒有比昨天更進步？不時提醒自己，不要滿足於現狀，而忘了自我超越。超越自己是邁向成功唯一的途徑。這是「不因物喜、不因已悲」的心態，不要因為一時興起，而忽略更長遠的目標，也不要因為一時失落，就此放棄先前的努力。🌱

相信各位讀者在看完以上三位女性創業者的成功案例與心路歷程，心中總有一些感觸，但是創業是一條沒有盡頭的路程，身為創業輔導顧問，以下是對想創業或已創業者的建議：

1. 銷售是個性的延伸，賣的不只產品，是你自己：

銷售談判大師，羅傑道夫（Roger Dawson）說：「銷售新世紀的趨勢之一是，你的買主知道得愈來愈多。」當買主的資訊愈充分，對品質的要求就愈高，想成交，當然難度也相對提高，「銷售是個性的延伸，賣的不只產品，是你自己。」

2. 創新可以找到新市場、新客戶，但要往深的紮根，靠的還是專業：

創業要成功唯有創新思維，就像是找到一塊空地發展，用專業在這塊空地上建設圓夢，才能打造出市場上獨特又吸引人的商品。

3. 發展屬於創業個案的體驗行銷（Experiential Marketing）：

站在消費者的感官（Sense）、情感（Feel）、思考（Think）、行動（Act）、聯想（Relate）五個面向，重新定義、思考行銷這件事。此種思考方式突破傳統上「理性消費者」的假設，認為消費者消費時是理性與感性兼具的，消費者在消費前、消費時、消費後的體驗，才是購買行為與品牌經營的關鍵。

4. 服務用心，「消費者滿意」的保證：

「好的服務，必須靠每一個接棒的員工全力以赴。」若顧客對商品及所受到的服務感到滿意，將使其更有信心與能力來持續消費與享受服務。所以讓公司管理者正確且快速的接收到消費者的需求與聲音，並持續改善服務品質，獲得消費者更高的滿意度，應是提升公司績效最基本且最有效率的方法。



小心創業，漂亮得分！

女性創業必勝秘笈

勞委會創新計畫創業輔導顧問

純粹創意整合行銷有限公司首席顧問 柯惠苓

安逸無趣的生活，或是精采冒險的未來？

對面牆上的時鐘，時針指著6、分針指著7與8之間，顯示已過了6點的下班時間，慧雯面對滿桌的檔案等著她編號與歸檔，以及剛剛經理會議後、經理交代必須立即整理的會議紀錄與跟催事項，讓滿臉疲憊掙扎是否又要加班的她浮起了心中的問號「這是我要的生活嗎？」同時「辭掉工作自己開一間coffee shop」的聲音也愈來愈清楚；然而，因為男友不斷催促結婚，而使每次約會都不歡而散的情景與壓力此時也充塞心頭。

慧雯在這間有「玻璃窗天花板」（Glass Ceiling）的公司任職秘書一職已經六年，從未升遷、或調職過。每天、每星期、每月、甚至每年皆作著例行的工作，雖然駕輕就熟但也十分無趣。最近，因為經營環境的改變，公司採遇缺不補以達降低成本的政策，相對也使慧雯的工作量日亦增加。慧雯心理想著這「食之無味、棄之可惜」，沒有未來的工作，想著自己的能力與成就，就只是如此而以嗎？更害怕自己的人生就如此一成不變、毫無樂趣，不知道自己該如何抉擇？自己沒有創業的經驗，也沒有煮咖啡、做簡餐的技能，如果辭掉工作創業，一旦失敗了，陪掉積蓄怎麼辦？或者結婚了，有了小孩該如何兼顧…？





慧雯的情況是很多想創業女性心境的一個縮影，尤其是在現在面臨金融風暴全球不景氣日愈高升的失業潮下，不管是非自願失業者、志願失業者，或者在休無薪假的半失業狀況者，皆對「創業是另一種就業」燃起另一股希望！只是不知道自己適不適合創業？「想追尋夢想、試試自己的能耐，但怕失敗又陷入另一個經濟危機，且又有必須要兼顧家庭的牽絆...」，這是女性創業者特有的現象與限制。女性的婚姻狀態、年齡世代、資金籌措與專業技能等都影響著有意創業者的決心。其實女性對週遭事物細膩的觀察與追求新知的熱情，以及在工作職涯上的自我要求往往比男性高得多，尤其是性格上的耐壓性、毅力、韌性以及柔性的交易手腕處事風格等，這些特點使女性比男性更適合創業，如果能排除社會文化所賦予的傳統角色扮演的沉重責任，社會上有成就的女創業家楷模會更多，女性不一定永遠只是「老闆娘」！



如果能排除社會文化所賦予的傳統角色扮演的沉重責任，社會上有成就的女創業家楷模會更多，女性不一定永遠只是「老闆娘」！

尤其是性格上的耐壓性、毅力、韌性以及柔性的交易手腕處事風格等，這些特點使女性比男性更適合創業，如果能排除社會文化所賦予的傳統角色扮演的沉重責任，相信會改變傳統的創業生態，社會上有成就的女創業家楷模會更多，女性不一定永遠只是「老闆娘」！

取得家人諒解與認同很重要

女性的另一項創業特質在於往往不知自己的潛能、不知道自己能做什麼，往往得勉強自己去做，或是面臨生活所逼、非作不可時，潛能才得以發揮而有驚人成就。但在家庭問題依舊是女性創業者的最大的困擾時，年輕未婚的女性創業者確實比已婚的女性佔有優勢，且因年輕有衝勁與體力、勇於嘗試與創新，在創業的路途上也較敢大膽放手一搏，相對成功的機率也較高。例如，在近來的輔導案例中，有相當多的25~35歲的年輕女性，在生活文化創意產業上、或回老家接手傳統產業，均能以自己的創新創意及衝勁努力，從網路或實體店鋪打拼出一片天。反觀中年創業還必須考量機會成本的因素，萬一失敗，資金與時間成本的損失是否能負擔得起、是否嚴重影響家庭經濟等，都是中年創業必須盤算清楚的課題，這些都是女性創業者平均年齡愈來愈年輕趨勢的原因之一。無論何者，最好都能與家人充分溝通、取得支持，不管是精神上或是實質的人力支援、或金錢奧援都好，尤其已婚的婦女更要取得先生小孩、以及公公婆婆的諒解與認同，才能減輕壓力，在創業與家庭兩頭忙之中取得一個平衡。



創業第一步，檢視創業動機與適性測驗

女性創業已成為全球性趨勢，隨著女性教育程度的提昇，以及產業結構的改變、製造業持續沒落、服務業興起，與政府有計劃的協助創業推動與資源投入，女性創業人口成長快速並持續擴展中。女性創業的動機形形色色，不外乎下列幾個因素：對原本工作有挫折與瓶頸，兼顧家庭與事業、家庭經濟需求、追求自我成就、獨立自主與工作滿足等。

但不管妳是從職場退出或是從家庭走出廚房，妳的動機是什麼，如果能透過簡單的適性測驗來了解自己的優缺點是否適合創業，例如妳是否具有眼光敏銳能察覺商機、著眼未來的目標、喜歡冒險並積極進取、勤奮努力且勇於負責、堅毅不撓又領導能力強...等性格心理特質。創業家的人格與心理特質是影響新創事業成敗的關鍵，最好先自行簡測作為參考評估，再決定是否創業（可上相關網站查詢）。當然，這不是絕對的，除了個人的天份與特質外，堅定的決心與強烈的企圖心也是創業成功的另一半關鍵。



創業行業與經營型態的選擇，應考量創業者本身的經歷、能力與興趣，最好三者結合，以及企圖心、資金的多寡為評估依據。

近來女性創業趨勢特點為「集中在服務業與零售業，且亦多以小型與微型企業、普遍以需求資金不大的行業為主。」這點這好應證以知識工作為主流而形成的新經濟時代，小本創業取代了過去需要大量資金與人力的創業模式，創業的門檻更低，選擇也更多元化，讓擁有專業能力或才藝或一技之長的一般婦女較容易進入創業市場。網路科技神速進步的今日，也間接增長女性創業的風潮。

什麼最「夯」？適合婦女創業的行業有哪些？

適合婦女創業的行業概括可分為創意服務類、專業諮詢類、科技服務類、補教照護類、生活服務類等五大行業。創意服務類可涵蓋的業別有企劃公關業、翻譯編輯業、文字工作者、平面設計工作者、廣告、音樂創作、攝影、口譯等等；專業諮詢類則含有企業經營管理顧問業、旅遊資訊服務業、心理諮商業、專業講師、美容美體諮詢顧問業等等；科技服務類別行業有軟體設計、網頁設計、網站規劃、網路行銷等等，前三類較屬於知識型創業，而後者兩類則較偏向社區型創業，即指運用當地產業特色或社區人脈資源，並加以創意組合包裝後提供服務之創業模式。例如補教照護類的才藝班、托兒安親班、家事服務、老人安養服務，以及生活服務類西點麵包店、咖啡店、中西餐飲速食店、服飾店、金飾珠寶店、鞋店、居家用品店、體育用品店、書籍文具租售



店、花店、寵物店、美容護膚店、便利商店等等，都是因時間彈性可以在家工作，或適合女性容易學習、進入門檻較低的市場主流價值行業。

創業行業與型態須多重評估

小型與微型創業的型態可分為：1. 無店舖經營與店舖經營，2. 工作室與登記公司或行號兩大類型。無店舖經營的創業即如餐車、攤販以及網路創業等；店舖經營又可分為完全自主經營的獨立開店，與由總部提供制式經營模式的加盟開店。工作室以個人為主，提供服務，按件計酬。公司或行號則有獨資或合夥的考量。

至於創業行業與經營型態的選擇，應考量創業者本身的經歷、能力與興趣，最好三者結合，以及企圖心、資金的多寡為評估依據。就是考量市場主流趨勢、選擇自己想做、能做、有市場量的行業，如此假使遭遇困境或面臨挫折時，較能堅持下去。故以想做的行業為主要考量，如果沒有經驗與專長時，創業之前最好先到相關行業去打工以累積經驗與培養專長，以及對該行業的了解。然後依自己的企圖心規劃創業規模大小，以及資金的多寡來規劃經營型態。

「專業、人脈、資金、性格」是創業資源盤點的指標

生涯發展中獨資創業依年齡世代的不同也有不同的創業手法，二十歲世代創業的手法主要為創意加實驗導向及小額資本、靠勞力賺錢；三十歲世代創業的手法則偏向經驗與實務導向及中小額資本、靠腦力賺錢；到了四十歲世代創業的手法就是以管理及理想導向及中大額資本為主、靠人脈賺錢；但三者的前提皆需擁有商品、技術或專業能力。

據現實個案分析得知，成功女性創業家在創業之前，都已經具備豐富的產業專業能力，也經由之前的工作、生活經驗建構人際網絡藉以尋求創業合作夥伴。所以，「專業、人脈、資金、性格」是創業資源盤點的指標，想要創業的人可以自我檢視，專業部分除了核心專業能力、行業Know-how外，是否具備經營管理與PC使用、個人表達與溝通等其他能力；人脈網絡的大小、資金籌措的難易以及適性問題等的評估，都能協助創業行業與型態的選擇，這些是想創業時即應評估的重點。

借力使力善用政府資源

創業資金的籌措計劃與來源，可包括自有資金（個人儲蓄）、標會或親友團奧援，以及正式體系的政府機構專案貸款，或是銀行、壽險等金融機構貸款四種。若創業者有一筆存款，不用向親友借貸、無須背負借貸人情與還款利息壓力，是最佳的創業資金來源。此外，政府資源的專案低利貸款則是最佳的選擇。而要向政府專案貸款或一般銀行的借貸時，個人的良好債信紀錄就非常重要了，所以平時即需注意，養成良好的理財習慣。



表1 女性創業十大困難點

1. 同業、供應商及客戶對她們缺乏信心。	2. 資金缺乏，難以取得貸款。
3. 家庭與事業難兼顧。	4. 缺乏專業知識。
5. 合夥人的問題。	6. 員工的問題。
7. 缺乏學習模仿的對象。	8. 人際網絡較弱。
9. 傳統觀念的限制。	10. 事業的代價。

把事業計畫書當成沙盤推演的工具

事業計畫書 (business plan) 基本上就是「寫妳所想、做妳所寫、寫妳所做」，是妳創業的藍圖、事業展開的依據準則，也是妳尋求他方合作、銀行貸款時的溝通工具，並非只是用來申請貸款的「美麗故事書」而已。以計畫引導工作，用工作實現計畫，才不會讓自己在創業的過程中「手忙腳亂、忘東忘西、匆促決定」，或是因為不周延造成種種浪費。了解事業計畫書的撰寫目的與重要性，可以藉由撰寫時審視自己創業的構想是否縝密、分析計畫是否可行，所以事業計畫書的內容包含下列幾個項目：公司介紹、主要產品和業務範圍、市場概況、行銷策略、銷售計畫、生財工具管理計畫、主要經營團隊、財務計畫、資金需求狀況等。如果想要向銀行貸款則必須要有更確實可行的營收預估，意即銀行所在意的還款能力。

執行細節與時程表可降低錯誤發生

當正式籌設公司或開設店舖時，所牽涉的步驟與細節很多，例如工商登記、公司名稱或店名、商標、選店、裝潢、設備等等，建議以時間順序，將所需流程準備事項做規劃整理。在時程表裡可切割分為「籌備期」、「開辦期」以及「營運前置期」三個程序。保持清晰的頭腦，將創業的每一個執行細節巨細靡遺紀錄，再依此執行較能掌握效率，減少遺漏。

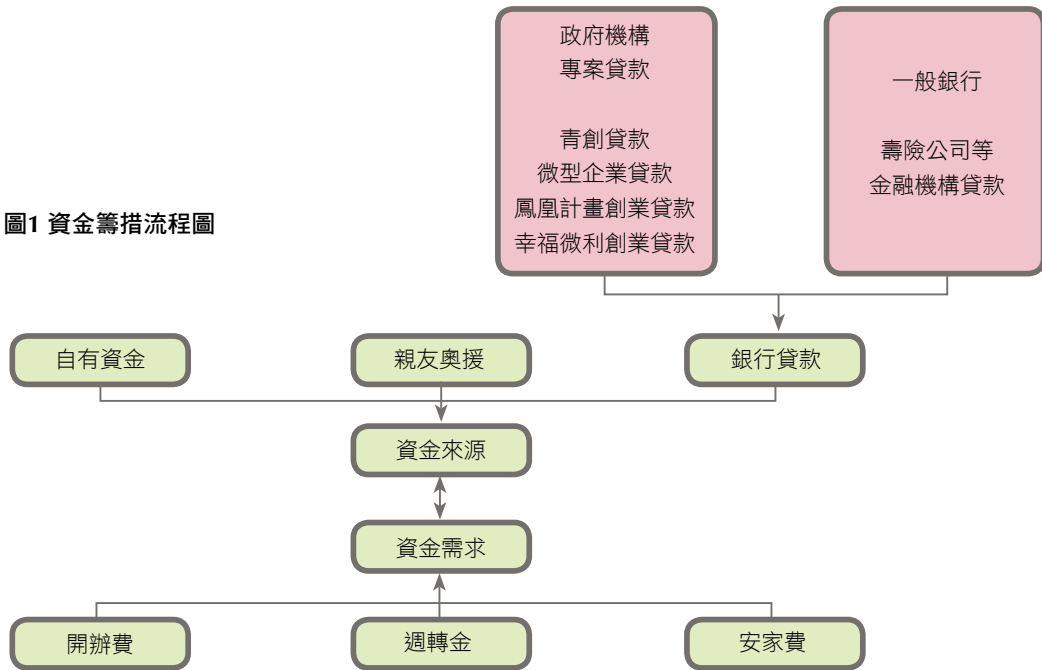
因應新經濟時代的來臨，政府許多單位都投入大量的資金與人力、協助及鼓吹民間創業，除了勞委會微型創業計畫外、尚有中小企業處圓夢計畫、青輔會原有的青年創業計畫、專屬女性創業的「飛雁計畫專案」，以及工業局去年開始全力推動的文化創意產業等等，皆制定政策、編列創業的諮詢輔導計畫以及創業經營養成班課程、育成中心、各項創業補助貸款等等的配套措施，期望營造良好的創業環境，協助提高創業成功的機率。所以，想要創業的妳，現在可說躬逢其盛，正好趕上全球女性創業的趨勢與時機，只要妳擁有「特色產品」、有嚴密可行的「事業計畫」與「經營管理」技術，並善用行銷策略，即使在全球不景氣、國內景氣更是低迷的今天，應能異軍突起交出漂亮的成績單。趕快重新確認創業行前準備Check List，如果妳已做好創業的準備，那麼就上路吧！

創業觀念的迷思與錯誤認知

創業絕不等於當老闆賺錢，在科技日新月異、消費者喜好變化快速捉模難定以及競爭激烈壓



圖1 資金籌措流程圖



縮利潤的大環境之下經營企業，一定要有「努力不一定成功、但成功一定要努力」的觀念，全心投入。想要創業的女性在以下幾個觀念上要有些心理建設：

1. 不要以為創業能給自己更多自由的時間
創業初期為節省人事支出，什麼瑣碎事情都得事必躬親一一處理。除了苦幹，更要方法及技巧，時時向外學習，有些事情甚至是在職場工作時完全沒有接觸過的，一切都需要自己從頭學過，所以可能比上班更忙更累！
2. 不要指望在家創業能滿足兼顧照管孩子的需求
剛開始創業的上班時間也許比在職場上班來的彈性，一切工作的時間表完全以孩子的作息為主，但到了一定的時候、事業有進展了就不得不付出更多的時間。
3. 坐擁一間自己夢想中的店舖，不代表顧客也跟妳一樣喜歡
這是大部分想創業女性的盲點，開店最重要的還是必須做市調，符合顧客的需求、有市場性，具有特色與競爭力才能存活。
4. 要有設立停損點的心態與準備。
不要礙於面子問題、讓心理、生理問題以及經濟虧損皆陷入更深更糟的局面，要有「保有青山在、不怕沒柴燒」的樂觀態度，以準備下一次人生的出發。🍀

參考資料

勞委會創業鳳凰計畫 <http://www.be-boss.org.tw/index.php>
 中小企業處/創業圓夢網站 <http://sme.moeasmea.gov.tw/SME/>
 青輔會/女性創業資訊網 <http://womenbusiness.nyc.gov.tw>