

# 兩性工作平等法一

## 實施屆滿四年婦女勞動情勢變動



蔡秀美<sup>1</sup> 詹芷嫻<sup>2</sup>

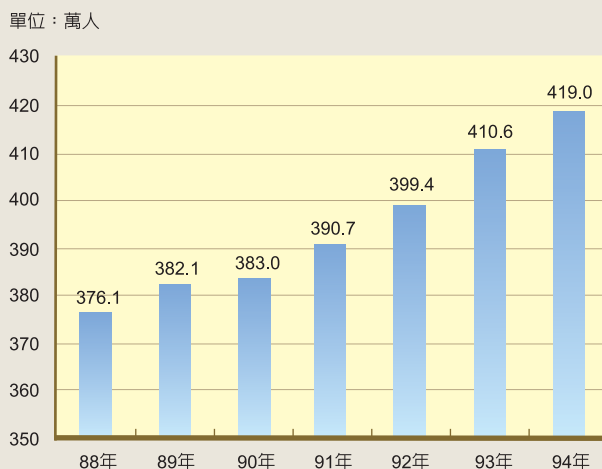
為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之精神，我國於91年3月8日正式實施兩性工作平等法，希望透過具體的措施擴大婦女的社會參與，讓女性朋友獲得充分伸展的空間。

兩性工作平等法實施已滿四年，女性在就業市場亦有令人欣慰的進展，包括：

### 一、女性就業者：

由91年之390.7萬人增至94年之419.0萬人，計增加28.3萬人或增7.2%，較兩平法實施前四年之增加14.6萬人或增3.9%為高。

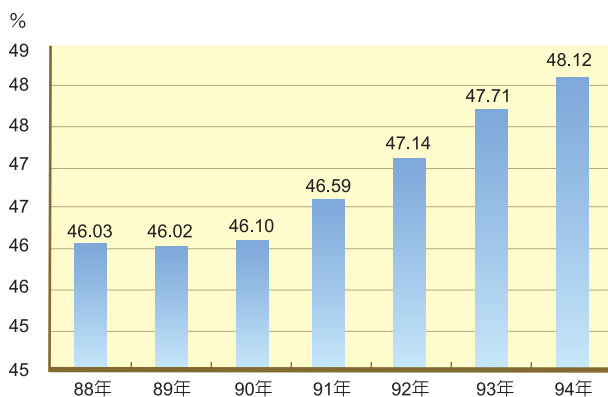
圖一、女性就業者



## 二、女性勞動力參與率：

由91年之46.59%增至94年之48.12%，計增加1.53個百分點，較兩平法實施前四年增加0.56個百分點為高。

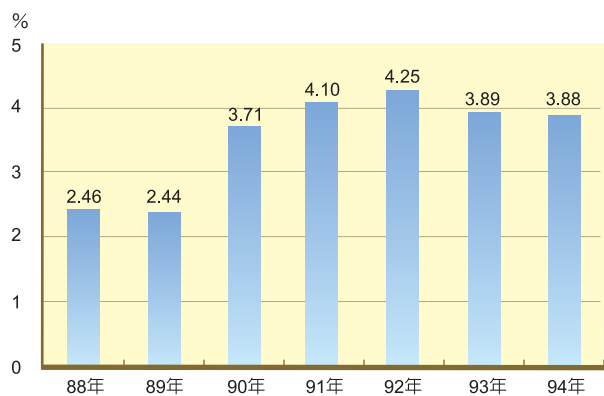
圖二、女性勞動力參與率



## 三、女性失業率：

兩平法實施後四年失業率由91年之4.1%下降至3.88%，計下降0.22個百分點，而兩平法實施前四年失業率由88年之2.46%上升至91年之4.10%，計上升1.64個百分點。

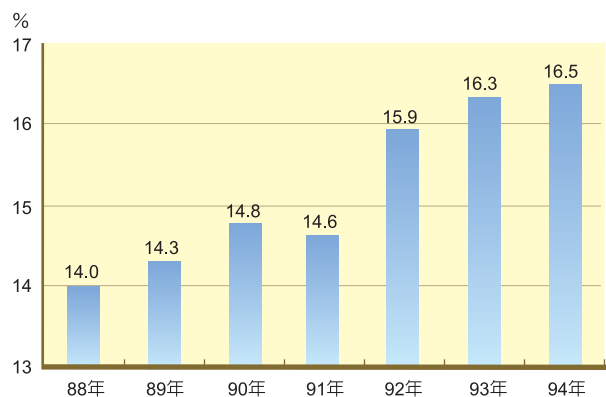
圖三、女性失業率



## 四、企業經理主管中女性所占比率

企業經理主管中，女性所占比率逐年提升，由91年之14.6%升至94年之16.5%。

圖四、企業經理主管中女性所占比率



為瞭解事業單位對「兩性工作平等法」各項規定之執行情形，勞委會於94年12月，以投勞保之事業單位為調查對象，完成有效樣本4,149份，在信賴水準為95%的情況下，抽樣誤差為±1.55個百分點，調查結果顯示事業單位對兩性工作平權之重視逐年提升，謹就各項措施實施之情形分述如次：

一、性騷擾之防治情形：員工規模在30人以上之事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者占56.7%，較上年提高1.7個百分點，較91年提高21.2個百分點

已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之事業單位，其員工有申訴性騷擾事件者占0.8%，低於上年之2.4%。

事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題，以「當事者的說辭有出入，很難辨別事實真相」最高占53.1%，其次為「性騷擾標準難訂定」占27.1%，「很難保障個人隱私」占12.8%再次之。

表一、事業單位員工申訴性騷擾事件之情形

單位：%

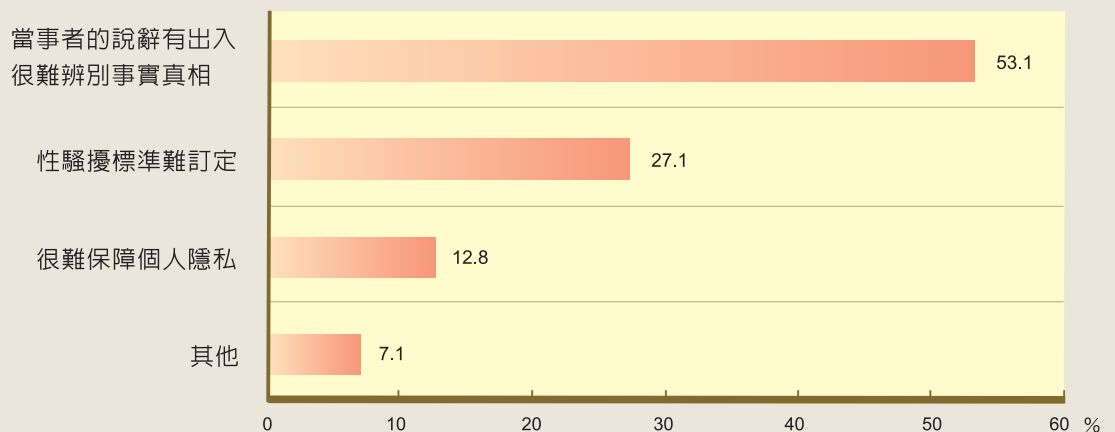
項目別	總計	有	沒有
93年	100.0	2.4	97.6
94年	100.0	0.8	99.2
<b>組織型態</b>			
公營	100.0	1.1	98.9
民營	100.0	0.8	99.2

二、在促進工作平等方面，事業單位有提供「生理假」者占27.2%，較91年提高9.9個百分點；有提供「流產假」者占49.5%，較91年提高7.9個百分點；有提供「陪產假」者占48.1%，較91年提高19.1個百分點；有提供「家庭照顧假」者占34.6%，較91年提高0.6個百分點；以上假別實施四年來，已明顯提升，但由於員工可以其他假別替代，致事業單位提供之比率未達半數，但產假提供比率達95.1%。

三、250人以上之事業單位有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」者占38.1%，較91年提高1.8個百分點。事業單位有設置「哺乳室」者占6.6%，較91年提高4.2個百分點。

四、員工規模在30人以上之事業單位有提供「育嬰留職停薪」者占54.2%，沒有提供者占45.8%，與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高15.3個百分點。

圖五、事業單位認為發生性騷擾事件時，最難處理的問題



表二、事業單位實施兩性工作平等法各項規定之情形

單位：%

項 目 別	調查時間			較91年增 減百分點
	91年5月	93年12月	94年12月	
性騷擾防治措施、申訴 及懲戒辦法(30人以上)	35.5	55.0	56.7	21.2
生理假	17.3	27.5	27.2	9.9
產假	78.1	83.5	88.2 註(95.1)	10.1
流產假	41.6	39.5	49.5	7.9
陪產假	29.0	42.8	48.1	19.1
家庭照顧假 (員工規模30人以上)	34.0	35.4	34.6	0.6
育嬰留職停薪 (員工規模30人以上)	38.9	56.7	54.2	15.3
為撫育未滿3歲子女，得減少或調 整工作時間(員工規模30人以上)	23.0	28.9	27.4	4.4
設置「托兒設施」或提供「托兒 措施」(員工規模250人以上)	36.3	38.1	38.1	1.8
設置「哺乳室」 (非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	4.2

註：事業單位「無女性員工」、「女性皆未婚」或「員工年齡層偏高，不再生產者」排除不計，則有提供產假之事業單位占95.1%。

五、事業單位對懷孕婦女員工有特別照顧者占66.1%，沒有特別照顧者占33.9%。按員工規模觀察，隨事業單位規模越大，事業單位對懷孕婦女員工有特別照顧的比率越高。而提供方式

以「調整較輕鬆工作」占46.7%最高，其次為「可請產前檢查假」占28.2%，再其次為「調整工作時間」占25.2%。

表三、事業單位對懷孕婦女員工有無特別照顧之情形

中華民國九十四年十二月 單位：%

項目別	總計	有特別 照顧	提供方式（可複選）				沒有 特別照顧
			調整較 輕鬆工作	調 整 工作時間	可請產前 檢查假	其他	
總計 員工規模	100.0	66.1	46.7	25.2	28.2	2.8	33.9
29人以下	100.0	65.8	46.1	25.9	28.8	2.7	34.2
30 - 249人	100.0	68.2	51.9	19.7	22.6	3.2	31.8
250人以上	100.0	75.1	54.4	17.7	21.4	10.2	24.9

為瞭解女性勞工是否在職場上遭受不平等待遇，勞委會在「勞工生活及就業狀況調查」中特別加入相關問項，計回收樣本2,602人，統計結果顯示94年因性別而遭遇不平等待遇者，以「調薪」的比率最高，占9.3%，其次為「工作配置」占8.7%，再其次是「陞遷」6.0%、「考績」3.5%、「訓練/進修」2.1%、「懷孕」1.9%及「員工福利」1.8%。

與93年比較，女性遭受不平等待遇之比率大多數呈下降趨勢，「員工福利」遭遇不平等者下降2.9個百分點，「考績」下降2.8百分點，「陞遷」下降2.2百分點，惟「工作配置」之不平等待遇上升2.7百分點。

表四、女性勞工在職場上因性別而遭受不平等待遇情形

單位：%

年別	調薪	陞遷	考績	工作配置	員工福利	訓練進修	懷孕
93年	9.5	8.2	6.3	6.0	4.8	3.7	1.9
94年	9.3	6.0	3.5	8.7	1.8	2.1	1.9
較上年增減 (百分點)	-0.2	-2.2	-2.8	2.7	-2.9	-1.7	-

依兩性工作平等法規定，雇主對求職者或受僱者之招募、考績、陞遷及離退等事項，均不得因性別而有差別待遇。所謂的差別待遇，包括雇主因性別因素而對受僱者或求職者所為各種直接或間接不利之對待。此外，工作規則、勞動契約或團體協約，亦不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪，也不得以其為解僱之理由；違反者，不只該規定或約定無效，勞動契約之終止也不生效力。

「懷孕歧視」是最常見的職場性別歧視態樣，有鑒於勞工舉證不易，兩性工作平等法特別規定，受僱者或求職者只需釋明差別待遇之事實，至於雇主應就非因性別因素而為差別待遇，負舉證責任。也就是說，雇主要舉證並無性別歧視之事實，方能免責。

勞工如果遭到雇主「性別歧視」之差別待遇，

可以就近向當地縣（市）政府申訴，並將由該機關之兩性工作平等委員會調查審議。經審定雇主確有違法情事者，除可處罰新台幣一萬元以上十萬元以下之罰款外，勞工如向法院提出訴訟時，亦可向當地縣（市）政府請求包括法令諮詢以及民事訴訟程序律師費等法律扶助。

兩性工作平等法之實施，促使女性之工作環境逐漸改善，但是女性在就業市場中，仍然存在一些問題，例如職場上之性騷擾、薪資差別待遇等，而政府應持續獎勵企業提供托兒設施，積極推動雇主實施兩性平等措施，提供女性安全平等的工作環境，擴大女性參與勞動市場，則兩性平權之社會指日可待。

（本文作者<sup>1</sup>行政院勞工委員會統計處編審，  
<sup>2</sup>行政院勞工委員會統計處科員）

# 94年身心障礙者 勞動狀況調查分析

陳玉芳<sup>1</sup> 石証<sup>2</sup>

## 壹、資料背景說明

根據內政部統計，94年底台閩地區身心障礙者有937,943人，其中以肢體障礙者388,577人（占41.4%）最多，其餘依次為聽覺或平衡機能障礙者100,772人（10.7%）、重要器官失去功能者89,862人（9.6%）、多重障礙者88,637人（9.5%）、慢性精神病患者87,039人（9.3%）、智能障礙者84,294人（9.0%）、視覺障礙者49,677人（5.3%）、失智症者18,228人（1.9%）、聲音機能或語言機能障礙者11,633人（1.2%）、自閉症者5,359人（0.6%）、植物人4,364人（0.5%）、顏面損傷者3,542人（0.4%）及其他障礙者5,959人（0.6%）。

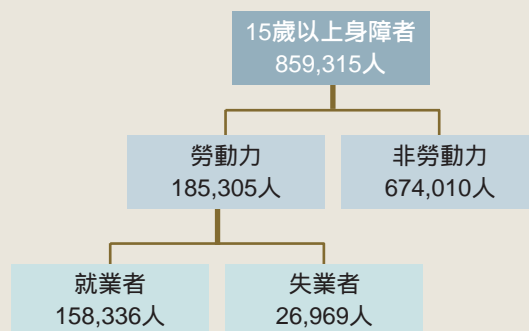
為瞭解身心障礙者之勞動現況及技能訓練與就業服務需求，提供促進身障者自立與勞動參與之基礎資料，本會於去(94)年8月以15歲以上、領有身心障礙手冊者為對象，辦理「身心障礙者勞動狀況調查」，完成訪問12,116份有效樣本，在95%信賴水準下，抽樣誤差為正負0.9個百分點。

## 貳、身心障礙者之勞動力狀況

依據94年8月的調查結果，15歲以上之身心障礙者有859,315人（不含植物人），其中就業者有158,336人，占18.4%，失業者26,969人，占3.1%，

非勞動力674,010人，占78.4%。以下分別按就業者、失業者、非勞動力之情況析述之。

### 94年8月身心障礙者勞動力狀況

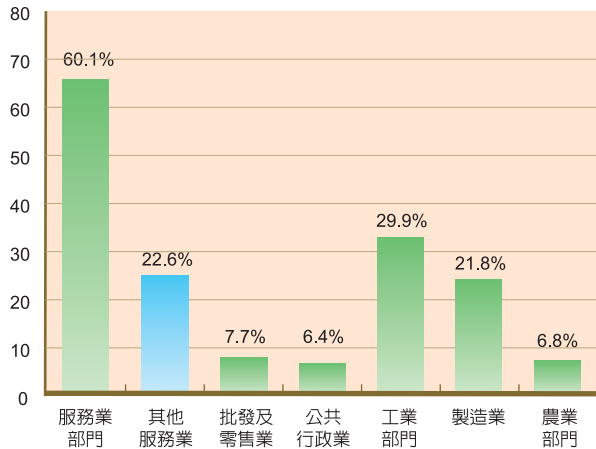


### 一、就業者狀況

#### (一) 行業

身心障礙者從事之行業以服務業部門占60.1%為主，其中又以「其他服務業（如環境衛生、洗衣、洗車、美髮、按摩、資源回收等業）」占22.6%最多，餘依序為「批發及零售業」占7.7%及「公共行政業」占6.4%等比率較高；從事於工業部門者占29.9%，其中以「製造業」占21.8%較多；從事農業部門者占6.8%。

身心障礙就業者之行業



(二) 職業

身心障礙者從事之職業前五項為「非技術工及體力工(占36.9%)」、「服務工作人員及售貨員(占17.0%)」、「事務工作人員(占10.3%)」、「技術工、機械設備操作及組裝工(占10.0%)」及「專業人員(占7.9%)」等。

(三) 從業身分

身心障礙者受僱之比率為75.1% (包括受私人僱用占62.7%，受政府僱用占12.4%)，自營作業者占18.1%，雇主占4.1%及無酬家屬工作者占2.7%。

(四) 薪資及工時

身心障礙者在94年8月受僱者之平均薪資為24,318元，平均加班費為369元，而從業身分為雇主或自營作業者，平均淨收入為25,066元；在工作時數方面，平均每週正常工作時數39.3小時，平均每週加班工時1.3小時；平均每週之工作天數為5.1天。

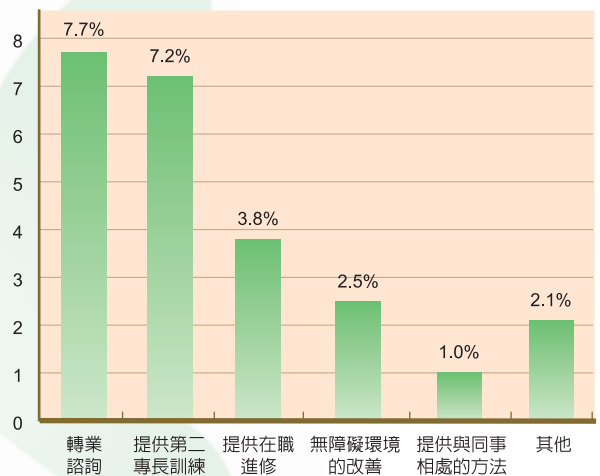
(五) 在工作場所受到不公平待遇情形

身心障礙就業者認為在工作場所沒有因身心障礙的身分而受到不公平待遇者占90.9%，餘9.1%認為有遭受不公平待遇，其中以「薪資」占4.0%最高，其次為「工作配置」占3.8%，再次之為「陞遷」占1.4%、「考績」占1.0%及「訓練、進修」占0.4%。

(六) 工作場所上需要的就業協助情形

有八成三的身心障礙者認為在工作場所上不需要就業協助，而認為需要就業協助者占16.9%，其中以「轉業諮詢」占7.7%最高，其次為「提供第二專長訓練」占7.2%，再次之為「提供在職進修」占3.8%、「無障礙環境的改善」占2.5%，及「提供與同事相處的方法」占1.0%。

身心障礙就業者在工作場所上需要的就業協助 (可複選)



(七) 對目前工作滿意情形

有六成四身心障礙者滿意目前的工作，不滿意者占14.2%，認為普通者占21.9%。



### (八) 轉職或轉業計畫

有22.8%之身心障礙者有轉職或轉業計畫，其中以「希望找到待遇較高的工作」占9.7%最高，其次為「希望找到正式的工作」占6.3%，再次之為「希望找到工作環境較佳的工作」占4.7%，餘依序為「希望轉至不同行業工作」3.9%、「希望調整至較輕鬆之部門」3.5%及「希望轉調至較能發揮潛能之部門」1.5%等，而沒有轉職或轉業計畫者占77.2%。

### (九) 找尋工作之方法

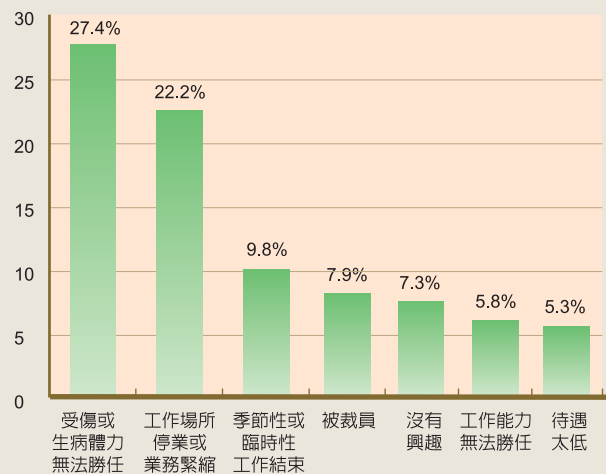
身心障礙就業者找尋工作之途徑以「親朋介紹」之49.9%最高，其次為「報紙廣告招貼」之14.0%，第三為「考試分發」之4.7%，第四為「就業服務機構轉介」之3.9%，餘依序為「社會福利機構轉介」占2.8%、「師長介紹」占1.8%、「電子媒體」占1.7%、「學校就業輔導單位」占0.7%、「民意代表介紹」占0.5%、「職業訓練機構轉介」占0.4%，另有「其他」占19.7%。

## 二、失業者狀況

### (一) 失業原因

身心障礙之失業者從來沒有工作過者占2.6%，而曾經工作過者占97.4%，失業原因以「受傷或生病體力無法勝任」占27.4%最高，其次為「工作場所停業或業務緊縮」占22.2%，餘均低於一成，依序為「季節性或臨時性工作結束」占9.8%、「被裁員」占7.9%、「沒有興趣」占7.3%、「工作能力無法勝任」占5.8%、「待遇太低」占5.3%，其餘項目所佔比率均低於5%。

身心障礙者之失業原因（可複選）



### (二) 希望之工作類型、時間

身心障礙失業者希望之工作類型，希望是「全時工作」者占84.6%，希望是「部分工時工作」者占15.4%。

### (三) 期待每月的收入

身心障礙失業者期待每月的收入以「15,840元至未滿二萬元」占41.4%最高，「二萬元至未滿三萬元」占31.9%次之，「一萬元至未滿15,840元」占13.0%再次之；餘依序為「三萬元至未滿四萬元」占6.4%、「一萬元以下」占5.2%、「四萬元至未滿五萬元」占2.1%。

### (四) 想接受僱用或自行創業情形

身心障礙失業者有24.8%想自行創業，有75.2%想接受僱用，若以年齡觀察，年齡較輕

者想接受僱用之比率較高，15-24歲想接受僱用者達95.4%，至45-54歲降為73.4%，而想自行創業之比率達到最高點，占26.6%，年齡超過55歲者想接受僱用者之比率又上升。

#### (五) 無法找到工作之主要原因

身心障礙失業者自認為無法找到工作之前三項主要原因依序為「一般人對身心障礙者之刻板印象」占32.8%、「年齡限制」占24.2%、「工作內容不合適」占13.8%；餘為「工作技能不足」占10.8%，「學歷限制」占5.0%，「交通困難」占4.9%及「薪資不滿意」占3.2%等。

#### (六) 最希望從事的職業

身心障礙失業者最希望從事之職業為「技術工、機械設備操作工及組裝工」占24.5%，其次為「非技術工及體力工」占22.5%，再次之為「服務工作人員及售貨員」占19.4%、「事務工作人員」占18.3%，其餘均低於4%，依序為「技術員及助理專業人員（占3.9%）」、「專業人員（占2.4%）」、「民意代表、行政主管、企業主管及經理人員（占0.8%）」及「農林漁牧工作人員（占0.5%）」。

#### (七) 希望政府協助就業情形（可複選）

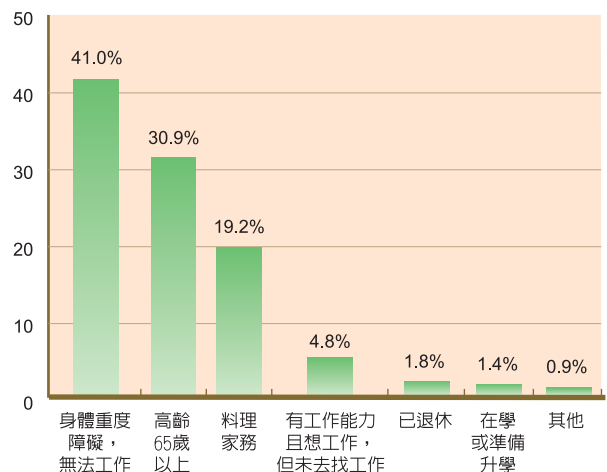
身心障礙失業者希望政府協助之就業措施以「提供最新就業資訊」占63.3%最高，其餘依次為「推動多樣化就業型態」占40.6%、「提供職業訓練」占39.1%、「獎勵或補助雇主僱用身心障礙者」占34.8%、「提供就業媒合」占26.0%及「協助職場無障礙環境補助」占13.8%。

### 三、非勞動力狀況

#### (一) 非勞動力原因

身心障礙非勞動力者無法參與勞動的原因以「身體重度障礙，無法工作」者占41.0%最高，其次為「高齡65歲以上」占30.9%，第三為「料理家務」占19.2%，其餘依次為「有工作能力且想工作，但未去找工作」4.8%、「已退休」1.8%、「在學或準備升學」1.4%及「其他」0.9%。

身心障礙非勞動力無法參與勞動的原因



#### (二) 工作能力及意願

身心障礙之非勞動力者有能力工作占14.5%，其中有意願工作者占62.0%，有能力但沒有工作意願者占38.0%；有能力及意願工作未去找工作的主要原因，以「沒有合意的工作」占41.5%最高，其次為「未被錄用」占20.6%，再次之為「家庭因素無法外出工作」占14.3%、「家庭經濟許可，不必工作」占5.3%及「在學或準備升學」占3.1%。

### (三) 希望政府協助就業服務措施情形 (可複選)

身心障礙非勞動力有能力及意願工作者需要政府協助就業服務措施者占73.3%，不需要協助者占26.7%；其希望協助的就業服務措施依序為「提供就業資訊（占47.8%）」、「提供職業訓練（占33.8%）」、「推動多樣化的就業型態（占31.3%）」、「獎勵或補助僱主僱用身心障礙者（占18.4%）」、「提供就業媒合（占13.6%）」及「協助職場無障礙環境補助（占9.7%）」等。

## 參、對職業訓練之需求

### 一、參加職業訓練之意願

身心障礙失業者及非勞動力有工作能力及意願者計有五成二（42,194人）願意參加職業訓練。其中失業者有高達六成（占59.8%）願意參加職業訓練，顯示失業者對參加職業訓練意願很強。

### 二、希望接受的職業訓練

身心障礙失業者及非勞動力有工作能力及意願者表示願意參加職業訓練以參加「電腦軟體應用」所占比率最高，占16.6%，其次為「包裝加工」占12.6%，第三為「清潔服務」占10.6%，餘依序為「食品烘焙（占8.7%）」、「網頁設計（占8.6%）」、「中餐烹飪（占7.2%）」、「電腦程式設計（占6.9%）」、「餐飲服務（占6.6%）」、「手工藝品製作（占6.3%）」、「超商服務（占5.6%）」、「電子零件製作（占5.0%）」，其餘項目參加情形較少，所占比率均低於5%。

## 身心障礙者參加職業訓練之意願

項目別	人數 (人)	願意 參加 (%)	不願意 參加 (%)
合計	81,074	52.0	48.0
失業者	20,278	59.8	40.2
非勞動力 (有工作能力及意願者)	60,796	49.5	50.5

失業者希望接受的職業訓練前五項分別為「電腦軟體應用」占16.5%、「食品烘焙」及「清潔服務」各占11.3%、「包裝加工」占10.2%及「網頁設計」占8.7%。

非勞動力有工作能力及意願者，希望接受的職業訓練前五項分別為電腦軟體應用（占16.7%）、包裝加工（占13.6%）、清潔服務（占10.3%）、網頁設計（占8.6%）及食品烘焙（占7.7%）。

（本文作者 <sup>1</sup>行政院勞工委員會統計處代理科長  
<sup>2</sup>行政院勞工委員會統計處科員）