



2008 全球婦女就業趨勢

勞委會綜合規劃處 科員 黃貞維

壹、前言

國際勞動組織（ILO）於國際婦女節發布「2008全球婦女就業趨勢」，報告指出，10年來全球女性就業人數大幅上升，2007年達12億，比10年前增加18.4%；但同期間失業女性人數也從7000萬上升至8100多萬，女性失業率6.4%也高於男性的5.7%。此外，許多女性局限於勞動生產率較低領域，職位面臨更高經濟風險，也缺乏合宜、尊嚴的工作機會、良好社會保障與福利。

但就婦女勞動市場發展趨勢的積極面來說：全球婦女教育水準持續提升、性別差異在許多區域的勞動市場正在減少及大部分地區在促進婦女合宜、尊嚴就業上已有進步，但還未達到參與勞動市場及就業條件上的完全性別平等。

該報告將全球劃分成9個區域並將其趨勢予以整理分析，而報告中所指的東亞地區，其包括中國大陸、香港、澳門、台灣、南韓、北韓、蒙古等（日本被納入已開發經濟體及歐盟類別）。東亞在過去十年為經濟發展最成功的地區，其婦女勞動力參與率（67.1%）及就業人口比率（65.2%）居全球之冠，在行業及就業身分分布上相對有較少的性別差距，失業率（去年總體失業率為3.3%）維持在較低水平，可視為充分就業，年輕人失業率（年輕女性失業率為5.8%；年輕男性為7.9%）全球最低，此外，東亞地區獨一無二的特點是：年輕女性就業人口比率高於年輕男性。但東亞地區勞工就業情況仍有改善空間，許多勞工未獲合宜、尊嚴的勞動機會，女性尤其如此；福利也待提高；東亞勞工平均工作時間高於其他地區，某些國家勞工平均每周工作逾50小時；工作安全與衛生及工作權利未明顯進步；勞工、雇主及政府間的社會對話還有待履行。拉丁美洲及加勒比海地區婦女在服務業部門佔壓倒性多數，此成為脆就業的來源；東南亞及太平洋地區婦女移往有工資及薪水的工作，但進程緩慢；南亞地區婦女仍舊為一未開發的潛在勞動力；合宜、尊嚴的工作大量不足；中歐及東南歐（非EU）及獨立國協地區性別平等衰落；已開發經濟體及歐盟地區女性就業狀況卓越但工作場所的責任及決策持續不平等。

貳、全球婦女就業趨勢

全球被僱用人數，40%為婦女，這比率在過去10年來從未改變。

2007年女性工作年齡人口（大部份國家為15歲以上）被僱用比率為49.1%，男性則為74.3%，過去10年期間，兩性就業人口比率均有些微降低；然而9個區域中的6個區域，女性就業人口比率是增加的，男性就業人口比率則減少。

2007年全世界15歲以上男性及女性人口數是一樣的，但僅有12億的婦女被僱用，男性則有18億。

在已開發國家，有部分的就業缺口歸因於一些婦女選擇待在家裡，但在較不開發的國家，未參與勞動市場的婦女，其非出自選擇而係被迫留在家裡忙於家事工作，若社會接受的話，其會選擇到外面工作；無論如何，因為大部分女性從事的家事工作被歸類為非經濟性活動，因此這些女性被歸類為非勞動力人口。

吸引婦女進入勞動市場的第一步，是讓其能平等接受教育及獲得所需技術的機會，使其能在勞動市場競爭，已有越來越多的婦女接受教育，但在一些區域還是無法實現教育的平等。

擴大婦女在更大領域範圍的行業及職業就業，對於增加婦女在勞動市場參與的機會是非常重要的。社會接受婦女新經濟角色的能力以及提供這些婦女合宜、尊嚴工作機會，均為改善婦女在勞動市場產出與整體經濟發展的首要事務。

15歲到24歲的年輕人在尋職上無明顯的性別差異，年輕女性失業率為12.5%，比12.2%的年輕男性失業率稍高一點。

10年前女性的工作還是以農業為主，現在多數女性則從事服務業工作，2007年婦女在農業部門的比率為36.1%，在服務業部門為46.3%，男性在農業部門為46.3%，服務業部門為40.4%。

愈貧窮的地區，婦女愈可能為無償家事工作者或無工資薪水的自營作業者，這兩種狀況結合即成為「脆弱就業」，女性從事無償的家庭工作就不可能經濟獨立。

離開脆弱就業投入有工資及薪水的工作，是婦女邁向經濟自由及自主決定權的重要一步，1997年婦女從事有工資或薪水工作的比例為41.8%，2007年成長為46.4%，脆弱就業則從56.1%減少為51.7%，然而婦女脆弱就業比率仍比男性為高，尤其是在最貧窮的地區。

婦女從事有工資、薪水工作之比率及脆弱就業的比率趨近於男性，但速度緩慢，其緩慢的改變步伐表示男女不平等的情形仍然顯著。

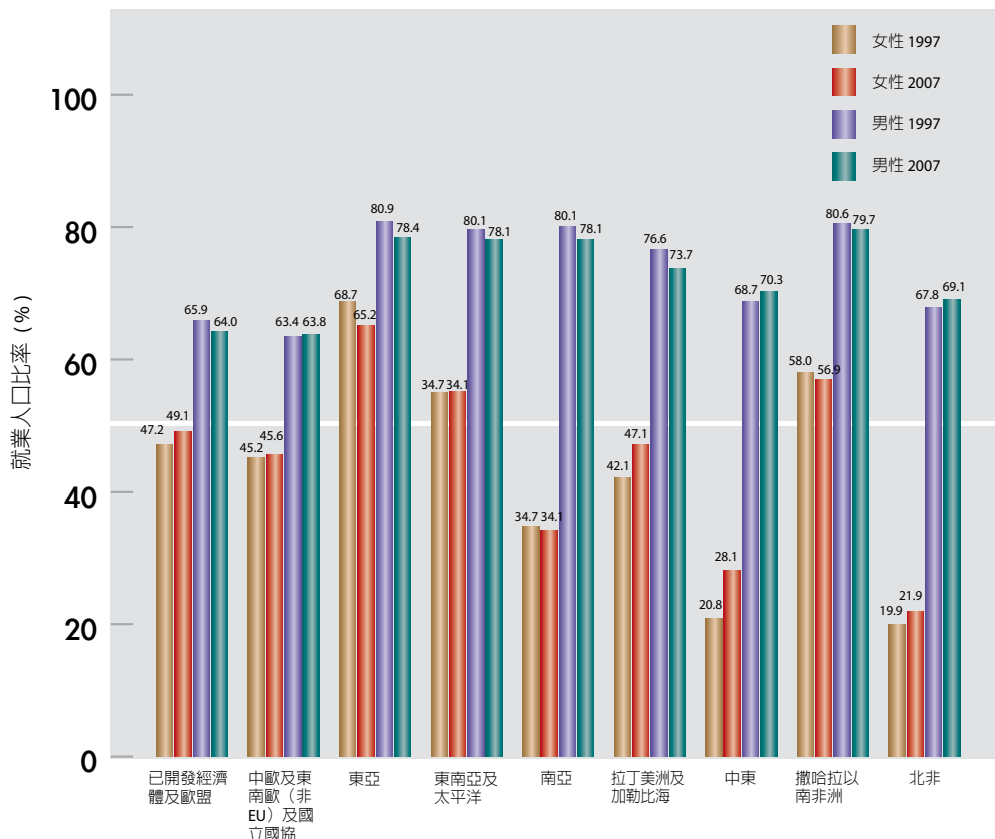


圖1 1997年及2007年就業人口比率－按性別及區域分

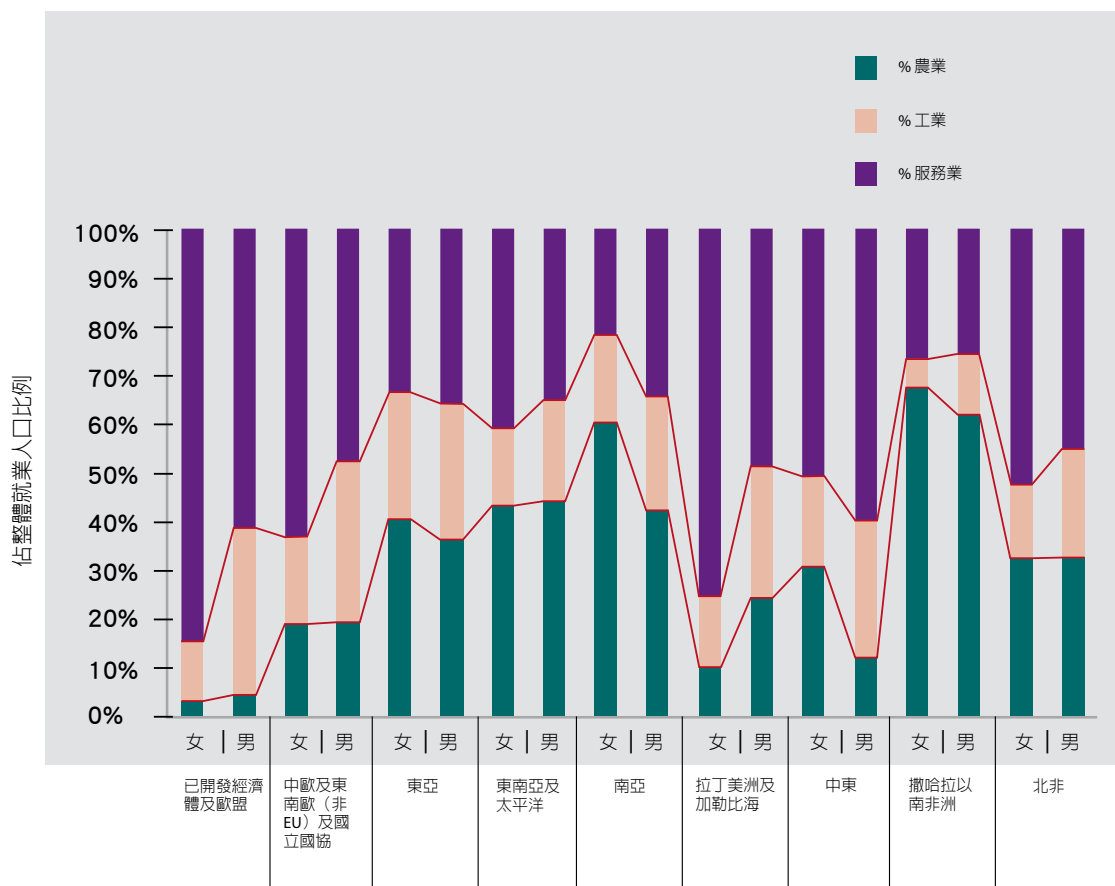


圖2 2007年各業就業分佈 - 按年齡與區域分

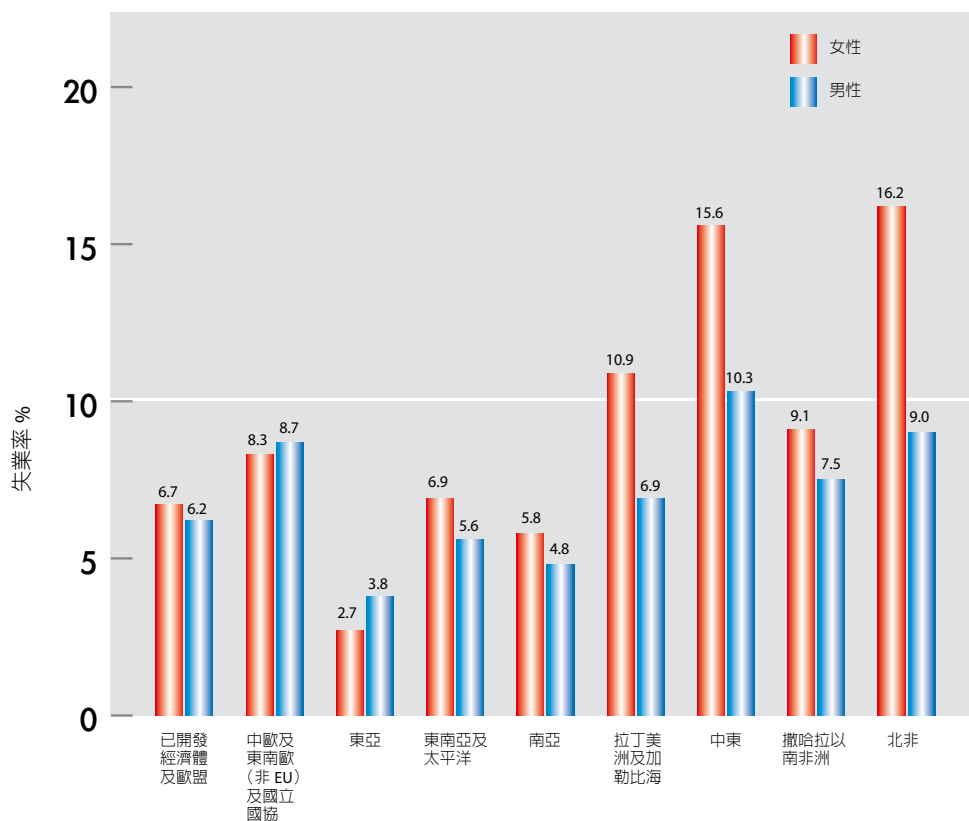


圖3 2007年失業率 - 按性別與區域分

一、拉丁美洲及加勒比海地區

1997年到2007年這地區女性勞動力參與率從47.2%增加到52.9%，其比率僅次於中東，在所有地區中排名第二高。這地區女性勞動力參與率增加，同時男性勞參率也減少，導致男、女參與經濟活動的性別差距減少，在2007年每100位參與經濟活動男性有67位女性，然而問題是增加女性的勞動市場參與是否暗示有改善其勞動市場的條件？經檢視其他指標顯示，不必然是這樣的情形。

拉丁美洲及加勒比海地區婦女的就業人口比率也同樣獲得改善，其從1997年的42.1%增加到2007年的47.1%（圖1），但這地區女性的失業率仍高於男性（2007年女性失業率為10.9%，男性為6.9%）。

拉丁美洲及加勒比海地區女性在各業就業情況，與其他地區相比，有較高的發展程度，女性在農業部門的就業比率為10.7%比男性24.7%要低（圖2），在世界上沒有其他地區的男性其在農業的就業比率超過女性這麼多。此情形在工業部門完全相反，女性比率為14.5%，男性為27.1%。有大量的婦女從事服務業，其比率為74.8%，僅次於已開發經濟體及歐盟為世界第二高，男性從事服務業的比率為48.2%，即使純粹就數量上來說，從事服務業的婦女仍多於男性。

雖然這地區男、女性間的勞動力參與率及就業人口比率之差距正在縮小及在就業身分上有相對較平等的分布，但女性高失業比率及有大量婦女在低生產力服務業從事脆弱工作之情形，暗示婦女未來有不穩定的經濟展望，當尋職被認為是困難的且可找到的工作不是想要的時，婦女在參與勞動市場上易變得沮喪，只有創造更多的工作及改善工作條件，方可活躍這地區婦女的勞動市場前景。

二、東亞

在東亞地區每100位參與經濟活動的男性，有79位女性參與勞動市場，此性別差距持續為全世界最小的地區。此外，2007年女性就業人口比例仍為世界最高，有65.2%的工作年齡婦女被僱用（男性為78.4%）（圖1），過去10年女性比率持續呈下降趨勢，但其水準仍高，此下降趨勢未如其他區域反映出對經濟成長或發展的威脅，相反的，此減少讓東亞地區更接近已開發經濟體的水平，也就是婦女有更高的自由去選擇是否工作，此減少有部分原因是婦女受教育人數增加，有較多的年輕婦女選擇留在學校，此反映與整體相較，年輕女性就業人口比率大量減少，然而2007年，年輕女性就業人口比率為64.5%，仍為世界最高，且為唯一一個比男性比率高的地區。

這地區的失業率持續維持在低水平，總的來看，2007年的失業率為3.3%，可視為充分就業狀態，女性失業率2.7%甚至比3.8%的男性失業率低（圖3）。年輕人的失業率也是世界最低，2007年年輕女性失業率為5.8%，年輕男性失業率為7.9%，且持續呈下降趨勢。顯然的，經濟成長的快速腳步及緩慢的勞動力成長率導致勞動力供給的短缺，在東亞地區的女性或不難找到工作。

東亞正快速的離開以農業為主的職業類別，對婦女來說更為真實（雖然女性比率為41%，持續高於男性36.3%的比率）。婦女正移往服務業就業，其比率為33.5%，較少移入工業部門，其比率為25.5%。各行業的性別比率差距不大（圖2）。

在這個地區，雖然10個工作者中有6人仍屬弱勢就業（處於弱勢就業的女性工作者比率為60.1%，男性則為52.3%），但是兩性在弱勢就業之比率正在減少（圖4）。令人印象深刻的是，從事無酬家庭工作的女性減少20.7%（圖5），但不幸的是，不是所有的婦女均移往有工資及薪水的工作，有部份成為自營作業者，女性自營作業者比率高達36.8%，僅次於最高的撒哈拉以南非洲。但2007年女性從事有工資及薪水工作的比率為39.2%，比1997年增加10.5%，男性也增加為46.4%。

就以從事職業身分的改變來看，其帶來正面及負面的發展：從無償的家庭工作者轉移成為有工資及薪水的工作者，但也增加自營作業者的比率。

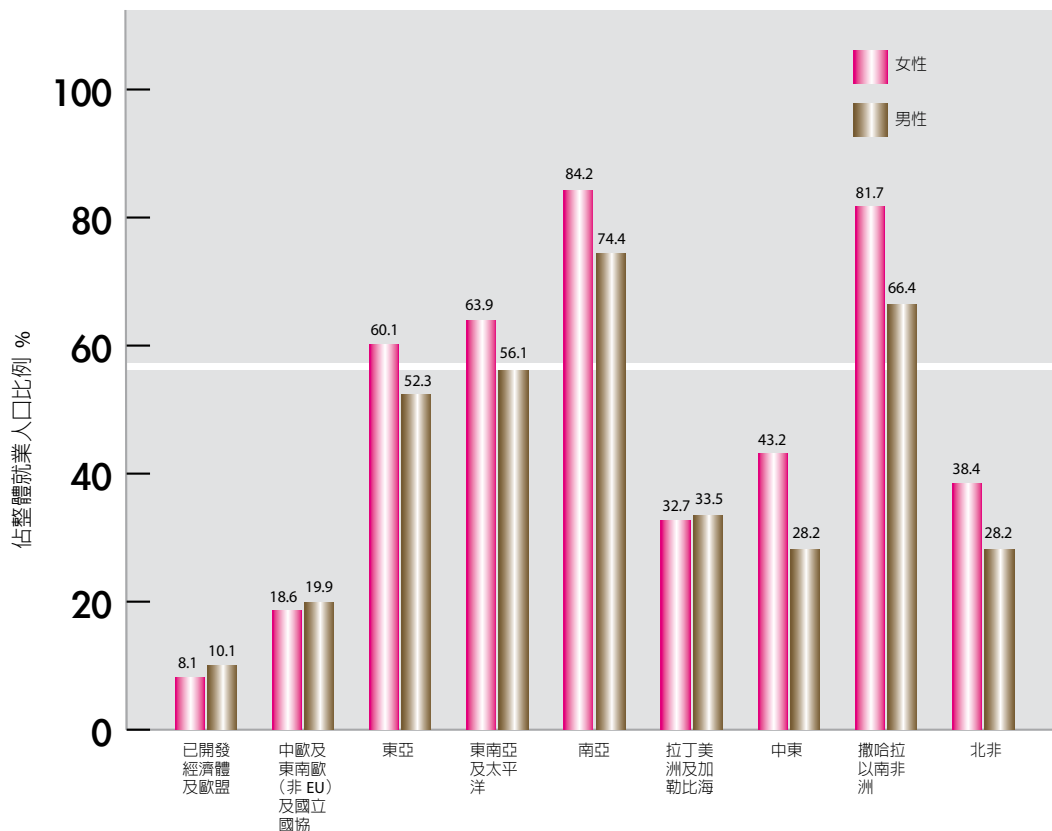


圖4 2007脆弱就業佔整體就業人口的比例－按性別分

這地區的經濟預測是令人滿意的且工作者均享有一些經濟成長的利益，其可從低失業率及脆弱就業比率的降低看出，然還仍有成長空間，因有過半數者為脆弱就業且其婦女比率高於男性。假如從尊嚴勞動其他無法量化的組成因素來看，此地區的工作條件則是個問題，東亞地區的平均工時比其他地區長，且在一些國家每週工時超過50個小時；工作的安全與衛生及工作權利等未明顯進步；勞工、雇主及政府間的社會對話還有待履行。我們無法知道婦女是否比男性承受較多就業品質上的不平等，但在這地區，如同世界各地一樣，家庭責任仍常由女性擔負，當婦女試圖尋找工作與家庭生活間的平衡時，長工時及其他非尊嚴的就業，特別會對婦女造成困擾。

三、東南亞及太平洋地區

東南亞及太平洋地區工作年齡婦女參與勞動市場的比率為59.1%，男性為82.8%，此產生經濟活動上的性別差異，每100位參與經濟活動的男性，女性為73人，此比率較世界平均值小。

在過去10年，此地區女性就業人口比率幾乎維持不變（55.1%），該比率為世界第三高，僅次於東亞及撒哈拉以南非洲（圖1），反之成年婦女的就業人口比率增加，年輕婦女則減少近5%成為40.3%，其主要原因為有更多的年輕婦女進入教育體系且待的更久，這地區婦女的就業人口比率遠比男性低（每100位男性有72位工作婦女），但其差距不若相同發展水準的地區大。

這地區的失業率相對較低且於近幾年較為穩定，但令人煩惱的是婦女的失業率呈增加趨勢，2007年婦女的失業率為6.9%，男性為5.6%（圖3），10年前女性失業率為4.2%，僅比男性3.9%的失業率多0.3%，而過去10年男性失業總人數增加78%，女性則增加111%。女性失業率的增加，違反世界大部分其他地區下降的趨勢。在這個地區的一些國家提供給年輕人愈來愈少的機會，印尼於此區域擁有優勢人

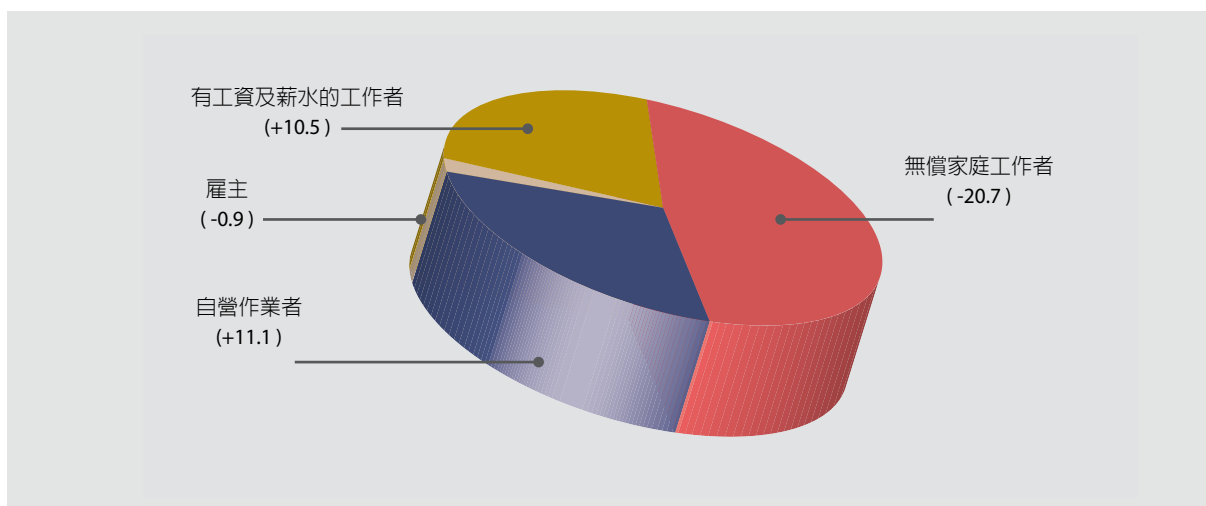


圖5 2007年東亞女性從事職業身份分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

口，在1996年到2006年間，年輕女性的失業率驚人的增加17%（從17%增加到33.9%），從可獲得的所有國家資料看來，此為一最大增幅，年輕女性增加的幅度高於年輕男性13%的增幅，然而對印尼年輕男性的就業預測僅比年輕女性好一些，2006年年輕男性的失業率極高達27.1%。

總體而言，就業人口從農業部門移出的速度比亞洲其他地區要慢，但女性於近年大量移出農業部門的結果，兩性在農業部門就業的比率幾進平等：2007年男性比率為44.3%，女性為43.4%（圖2）。受僱人口有19%在工業部門，婦女比率16.3%較男性比率21%低。大體上來說，在服務業部門就業人數的增加，係由女性驅動，2007年女性在服務業的就業率為40.3%，比10年前增加4.5%；男性為34.7%，增加1.7%。

工作者的職業身分轉變比行業間的移動令人印象深刻，尤其在婦女離開無酬家庭工作部份，在2007年婦女為無酬家庭工作者的比率為36%，降低10.5%（圖6），然而與世界其他地區相比，僅次於南亞，為世界第二高。

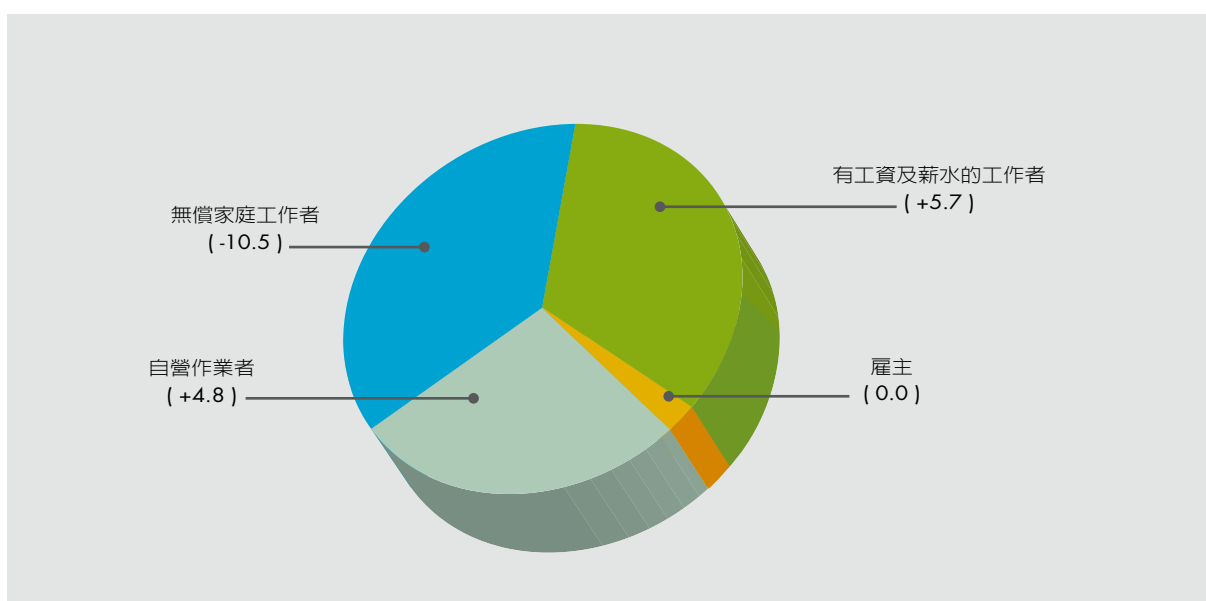


圖6 2007年東南亞與太平洋地區女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

一些以前從事無酬家庭工作的女性似乎移往自營作業的工作，但有更多的女性轉往從事有工資、薪水的工作，其比率從1997年的29.4%增加到2007年的35.1%，增幅達5.7%。男性職業身分的變動較少，但朝正確方向發展（有工資及薪水者的比率增加，脆弱就業的比率減少），大體上來說，女性脆弱就業的比率減少6%，男性減少3%。2007年10個工作婦女中有超過6位（6.4）為脆弱就業，男性及女性脆弱就業的比率持續為世界第三高，僅次於南亞及撒哈拉以南非洲（圖4）。

總的來看，性別不平等的問題，不若其他開發中地區具挑戰性，但有一些發展需要予以密切觀察，特別是婦女失業率增加速度比男性要快及婦女主要移往服務業工作，服務業高、低生產力就業間的差異頗大，政策可以保護婦女避免其在服務業只從事低報酬、低生產力的工作；此外，也不應忽視持續升高的脆弱就業比率，及即使性別差異正在縮小，也應持續監測未來趨勢以了解此情形是否繼續維持；最後，需要透過教育及技術發展方式，持續關注改善此地區的生產力，以確保新創造的工作能讓婦女及男性改善其逃離及結束貧窮的機會。

四、南亞

在南亞，婦女仍舊為一未開發的潛在勞動力，從以前到現在，這地區的勞動力參與率低係由於婦女的參與率低，每100位在勞動市場的男性，僅有42位婦女參與勞動市場或正在尋職。

低參與率也反映在就業人口比率上：2007年10位工作年齡婦女只有3.4位實際在工作（34.1%），且在過去10年女性就業人口比率些微減少（圖1），這減少係導因於年輕女性下降的就業趨勢。

與男性相比，婦女在勞動市場的困難處境也反應在失業的高風險上，2007年女性的失業率為5.8%，男性的失業率為4.8%（圖3），幸運的是，與其他地區相比，此比率相當的低，但須注意有可能隨著時間的推進增加，但至目前為止尚未發生。

南亞的國家仍與亞洲其他國家不同，因其經濟強烈仰賴農業、氣候條件及對農產品的需求。農業部門僱用幾乎過半數的就業人口（48%的就業人口在農業部門），其比率僅次於撒哈拉以南非洲，從事農業的女性比率較男性為高（2007年女性為60.5%，男性為42.9%）（圖2），然而其農業從業人口之降低速度沒有一個地區能及，過去10年間，婦女降低13.6%，男性則降低10.6%。

這些人口流往何處？令人意外的是，在工業部門的工作比例大幅成長：1997年全部工作中有15.3%的工作在工業部門，到2007年其比率增加到21.7%。且婦女在工業部門就業的比率增加7.2%較男性6.0%為高，現在婦女在工業部門被僱用的比率為18.4%，男性為23.0，其性別差距是世界第二低；相反的，在服務業部門的僱用比率，其成長速度較大部分地區要慢：1997年及2007年間，婦女增加6.3%，男性增加4.6%。

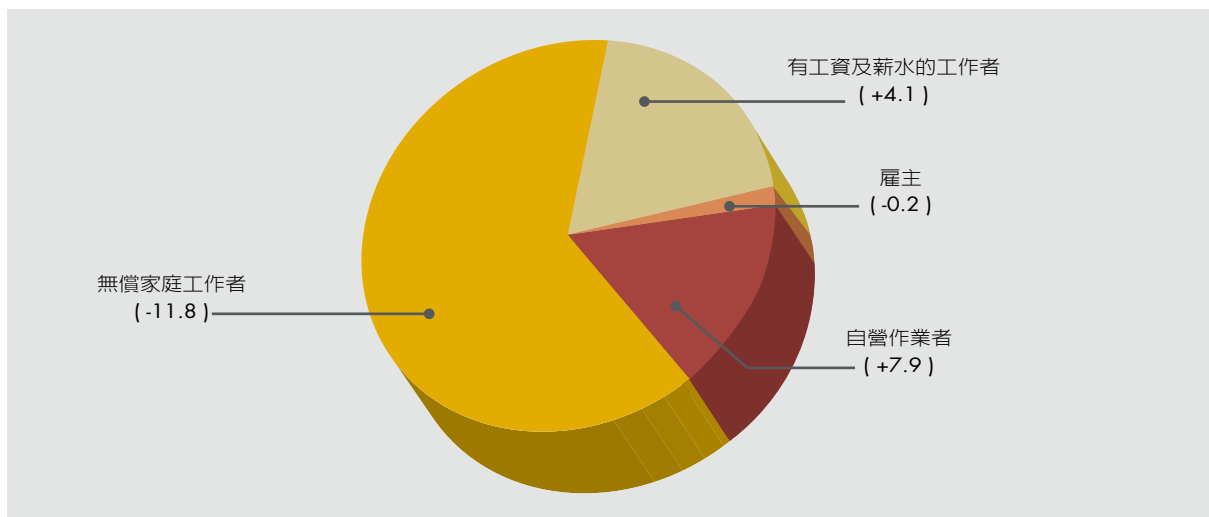


圖7 2007年南亞女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

以上各業工作比率的顯著改變並未反映在脆弱就業的減少上，不論男性或女性其脆弱就業的比率仍為世界最高，且即使婦女脆弱就業減少的比率比男性為高（婦女減少3.9%，男性減少2.4%），但婦女仍持續擔負較高的風險在脆弱就業的處境：10個工作婦女中有8個為脆弱就業，10個工作男性中則為7個（圖4）。在脆弱就業的類型上有一個有趣的發展現象，即有過半數的婦女由無償家庭工作者轉移為自營作業者，且非有這麼多的人進入有工資或薪水的工作。這意味著這些婦女由一個脆弱就業移往另一個脆弱就業，僅微幅增加其經濟獨立的機會。

在合宜、尊嚴勞動方面，南亞仍有很大的空間需要努力，太多的人在脆弱就業的處境下且仍有80%的工作人口與其家庭過著一天2美元的貧窮生活，但此地區充滿希望的徵兆：人們由農業部門移往較有生產力的部門、失業率維持在低水準及生產力的提高讓此地區更多的勞工很快的增加收入以超越貧窮門檻。

但婦女能從這些正向的發展趨勢獲益嗎？那些參與勞動市場的婦女可以，但對於在勞動市場外者且其佔全部婦女人口過半數的比率（63.8%）可能無法直接獲益。在這地區的許多女性持續倚靠負擔生計的男性，且仍常被排除於教育體制之外，及受到不准婦女從事傳統角色以外的職業限制，以下的數據可用以說明此挑戰：在南亞的工作年齡人口，婦女有5億1千1百萬人，男性有5億4千萬人，但與4億2千2百萬的男性有工作相比，女性僅有1億7千4百萬人工作。

五、中歐及東南歐(非EU)及獨立國協

這地區變革後的第一年，男性及女性的勞動力參與率及就業人口比率大幅降低，近幾年隨經濟成長的表現，似乎終於結束此下降的趨勢。現在有趣的問題是，在歷史上這地區勞動市場的高度平等是否會反映在現今的勞動市場指標，或是否隨著市場經濟的開放增加不平等的情形。

每100個男性有約80個婦女從事經濟活動，且在過去10年這比率未曾改變，此比率僅次於已開發經濟體及歐盟，為世界第2小。男性及女性就業人口比率的差距也沒有顯著的改變，其差距維持在18%，在2007年女性比率為45.6%，男性比率為63.8%（圖1）。於1991年正值開始變革過程之後，就業人口比率的性別差距稍微提高至20%，然而就整體參與率及就業率來看，至目前為止，沒有增加不平等的跡象。

年輕人就業人口的比率似乎已達轉捩點且在近幾年呈向上的趨勢，雖然其仍在36%的低水準，此比率為世界第三低（次於北非及東亞），但其不像北非及東亞地區係因非經濟障礙（如社會層面等等）導致，中歐及東南歐（非歐盟）及獨立國協年輕男性、女性的經濟參與在本質上多屬經濟因素，在這個地區的年輕人及成年人的失業情形頗高，這意味著雇主有大量的尋職者可挑選，且較有經歷的資深尋職者將很可能被優先僱用，許多年輕人意識到其找到工作的機會較薄弱，因此變得較沮喪並退出勞動市場，年輕女性就業人口比率在2007年為29.8%的低水準，而年輕男性為42%，此性別差距於10年內增加



2%，此可視為未來性別不平等的第一個警訊。

這地區的失業率持續在全球平均水準以上，2007年男性失業率為8.7%高於女性的8.3%（圖3），有趣的是，年輕人的失業率則呈現相反的情形，即年輕女性的失業率（17.9%）高於年輕男性的失業率（16.9%），再次的可視為勞動市場性別平等已開始惡化的徵兆。

此地區許多農業導向的經濟體，其男性及女性勞動者均快速移出農業部門，1997年到2007年間婦女在農業部門減少7.7%，男性則減少7.2%，在後面幾年從事農業的婦女佔19.2%，男性為19.8%（圖2），工業部門的就業人口在過去10年間也減少且幾乎完全導因於婦女的移出：婦女的占有率減少4.3%成為17.9%，然而男性的佔有率大約維持在32.6%。服務業為唯一一個增加就業比率的部門，其吸納大多數的新勞動者及部分從工業及農業部門移出的人（另一部份移出者則成為失業人口），女性在服務業的佔有率增加12%成為62.8%，男性增加7.8%成為47.6%。兩性在服務業部門增加的比率為所有地區裡最高的。

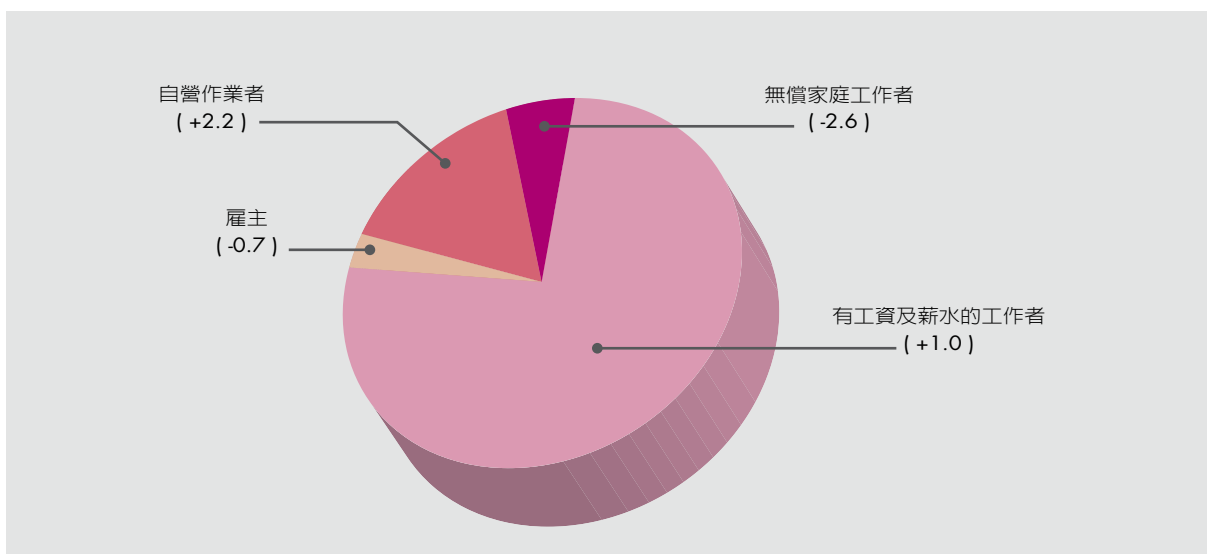


圖8 2007年中歐及東南歐及獨立國協女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

1997年到2007年間女性從事職業身分的分布也有小幅的改變，其中最大的改變為過去10年從事無償家庭工作的婦女比率減少2.6%（圖8），由於其緩慢的移動，在這地區的脆弱就業僅減少0.8%且婦女的比率為18.6%，男性為19.9%（圖4），與其他地區相比，男、女比率均低。這地區10人中有2人於脆弱就業的處境，此為世界第二低，僅次於已開發經濟體及歐盟，很明顯的在這地區脆弱就業不是一個重要的議題。

根據歷史事實，這地區的重要特色為性別平等且一些指標也證實這個趨勢，在去年討論的全球婦女就業趨勢中，這地區的計劃經濟與工業化或已開發經濟體比較，有較高的薪資平等，且婦女的失業率比男性要低，在脆弱就業上也有一樣的情形，然而年輕婦女的勞動市場指標較男性不利，在未來的性別平等上不是一個好兆頭。

六、已開發經濟體及歐盟

在經濟活動方面，這地區於2007年每100位男性有82位婦女參與勞動市場，此為世界上最小的差距，在過去10年婦女就業人口的比率有相當的改變，從1997年的47.2%爬升到2007年49.1%（圖1），相

反的，男性就業人口的比率則從65.9%降低到64%，1997年到2007年間婦女被僱用比率成長12%，男性僅增加4.9%。同期，婦女的失業率為6.7%，比男性6.2%為高（圖3），兩者的比率均比10年前低。

年輕男性及女性就業人口的比率不若整體有很大的差距：年輕婦女的就業人口比率為42.8%，比10年前多0.6%，然而年輕男性就業人口比率為45.6%，比10年前少2.4%。在此同時，年輕人失業的風險持續比成人高2.4倍，年輕婦女的失業風險比年輕男性要小（年輕婦女的失業率為12.5%，男性為13.8%）。

在這地區的婦女從工業部門移出後進入服務業部門的比率高於男性，即使婦女在工業部門就業的比率已比男性低很多，其比率仍降低4.2%成為12.5%（圖2）。在2007年，婦女在服務業就業的比率增加為84.3%，男性在工業部門的比率降低為34.3%且服務業部門的比率為61.1%。

以就業身份來看，88%的工作婦女已獲得有工資及薪水的工作，3.9%為雇主，5.8%為自營作業者，23%為無償家庭工作者（圖9）。就男性而言，有82.1%從事有工資及薪水的工作，7.9%為雇主，9.3%為自營作業者，0.8%為無償家庭工作者，從男性及女性雇主的比率可看出，有較多男性願意且有能力承擔風險自己開業及為員工負責。除有工資及薪水的工作類別外，各就業身分類別均減少其佔有率。

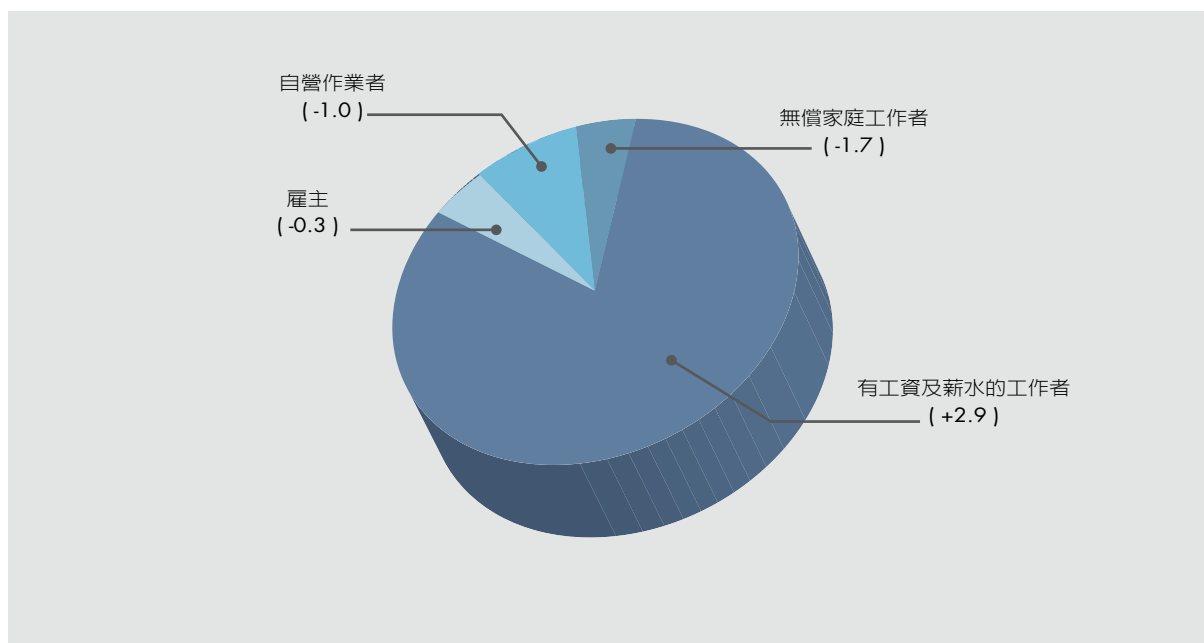


圖9 2007年已發展經濟體及歐盟女性從事職業身分分佈（括號為與1997年比較的增減比率）

對已開發經濟體及歐盟勞動市場的分析將必然與較不發展地區有不同的標準、趨勢及勞動市場指標意涵，在性別分析上也是如此。在這個獨特的地區，勞動市場被明確定義及在勞動力供需的媒合上運作良好，在這地區可利用更廣泛的勞動市場指標以獲知哪裏存在著無效率的情況及哪裡需要介入給予協助。在這地區有更多可利用的資訊，例如：婦女工作條件、薪俸差距及參與工作決策的制定等。

歐洲委員會最近發布的消息顯示，最近幾年各部門男性與女性薪資差距實際上未改變仍維持在15%，且在歐盟地區自2000年來僅縮小1%的差距。就以美國的薪資差距來看，國家委員會在許多薪資平等的研究顯示，薪水的差距仍持續存在，主要的原因之一是婦女持續被薪資/所得較低的部門大量僱用（雖然在其他地區無數據支持或反駁性別薪資的差距，但這個原因確實也適於解釋全世界存在的薪資差

距)。有一些證據顯示，至少在美國大城市的某些高技術職業，其受良好教育的男性與婦女間的薪資平等已被強化、鞏固。

歐盟委員會另一個最近發布的研究聲稱，所有勞動者中婦女佔44%，但她們較可能被僱用於地位較低的工作，在歐洲的婦女從事較高職位工作（小型企業的執行長、處長及經理人）的比率僅佔32%（這比率比所有其他地區低很多）。在大型企業中，男性在董事會的比率將近達90%，婦女在大型企業高層代表權的不足更形嚴重。

在參與決策上，這地區在過去已有改善且在國際上具領導地位。就以女性參與政府而言，同一個研究說明歐盟的表現上高於平均水準，女性國會議員的比例從1997年的16%增加到2007年的24%，雖然這個比例低於關鍵性的30%，即被認為足以使婦女影響政策所需的最小比例。

除在2008年經濟成長趨緩的可能性外，這地區面臨其他的挑戰：人口老化的問題，因此政府若要確保生活水準及維持福利系統，則需要更多的人，尤其是婦女，投入就業，現在10個婦女中僅有5個積極參與勞動市場，需要適當的政策以利用許多尚待開發的潛在勞動力，其可能作法包括移除人們工作意願低落及公司不願雇用的相關政策、增進勞工的技術能力。無論採用何種措施，唯有使婦女能將工作與家庭生活結合方可產生效用。

總結來說，婦女在已開發經濟體及歐盟，至少在理論上與男性有相同的機會參與勞動市場，然而在薪資平等、升遷及讓工作與家庭生活調和上仍有進步的空間，當工作成長與創造如預期般趨緩時，不久的將來會發生什麼將引人關注：婦女是否為第一個退出勞動市場的人？或對男性的就業有更負面的影響？

參、結論

2008年有更多的女性投入職場工作，但其比男性有較多的可能獲得低生產力、低報酬與較脆弱的工作且無社會保障、工作基本權及發聲的權利。全球每100位參與經濟活動的男性，婦女少於70位（66.9），婦女參與勞動市場的人數仍遠低於男性。

欲促進經濟發展及改善貧窮問題，我們應努力排除婦女在經濟、社會上所受到的差別待遇與障礙，提供婦女更平等的立足點，讓婦女跟男性一樣有相同的自由去選擇工作且有相同的機會找到合宜、尊嚴、體面的工作，如此方可吸引更多女性投入職場及讓婦女在職場上有更平等的立足點。🌱

《本文摘譯自ILO.「Global Employment Trends for Women 2008」》



性別工作平等法 實施概況

勞委員統計處 科長 陳玉芳

勞委員統計處 科長 陳櫻分

壹、前言

我國自91年3月8日施行「兩性工作平等法」，為符合性別多元的趨勢，於96年修正為「性別工作平等法」。該法實施六年來，致力建構性別平等工作環境，事業單位實施各項保障性別工作平等措施的比率逐漸提高，對於促進婦女就業及排除婦女就業障礙，亦漸顯成效。根據勞委會96年調查結果，女性勞工認為性別工作平等法的實施對排除女性就業障礙有幫助者占73%，高於95年之69.4%。

性平法實施以來，女性就業者由91年390.7萬人增至96年442.6萬人，計增51.9萬人或增13.3%，高於男性就業者之增加率5.8%；女性勞動參與率由91年46.59%，上升至96年49.44%，計提高2.85個百分點，主因教育普及及服務業之發展適合女性積極投入有關所致，而相對男性勞工近六年勞參率則下降1個百分點。

為瞭解性別工作平等法之實施成效，行政院勞工委員會於96年11月及12月分別以「事業單位」及「女性勞工」為調查對象辦理調查，各回收樣本3,346份及3,018份。另方面為瞭解生育勞工在懷孕及生產後是否遭受不平等待遇，及對於育嬰留職停薪之申請意向，特別針對最近一年請領勞保生育給付之勞工辦理「女性生育保障專題調查」，計回收樣本1,088份，以下謹就三項調查結果摘述如次：

貳、事業單位實施性平法情形

一、各項措施實施情形

事業單位有提供「生理假」者占38.4%，較91年提高21.1個百分點；有提供「流產假」者占46.8%，較91年提高5.2個百分點；有提供「陪產假」者占46.6%，較91年提高17.6個百分點；有提供「家庭照顧假」者占43.1%，較91年提高9.1個百分點，已明顯提升（詳如表1）。

有關生理假、流產假、陪產假、家庭照顧假等實施比率未達50%，主要原因為「員工無需求」及「員工可用其他假別替代」。

表1 事業單位實施性別工作平等法之情形

單位：%

項目別	91年	93年	94年	95年	96年	96年較91年 增減百分點
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (員工規模 30 人以上)	33.5	55.0	56.7	65.2	68.0	32.5
生理假 (1)	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	21.1
產假 (2)	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	17.6
流產假 (1)	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	5.2
陪產假	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	17.6
家庭照顧假 (員工規模 30 人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	9.1
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	33.5	30.8	7.8
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	41.7	41.6	5.3
育嬰留職停薪 (員工規模 30 人以上)	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	13.7
設置「哺乳室」 (非兩平法規定措施)	2.4	2.8	6.6	5.6	6.4	4.0

說明：1. 95年(含)後資料排除「無女性員工」之樣本。

2. 94年(含)後資料排除「無女性員工」、「女性皆未婚」及「員工年齡層偏高，不再生產者」之樣本。

二、性騷擾防治

員工規模30人以上事業單位依性平法規定已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的比率占68.0%，較91年提高32.5個百分點，且訂定比率逐年上升。

32.0%沒有訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」者，其未訂定的主要原因，以「公司自行訂定管理辦法」最高占56.3%，其次為「不知道有此規定」占33.7%。

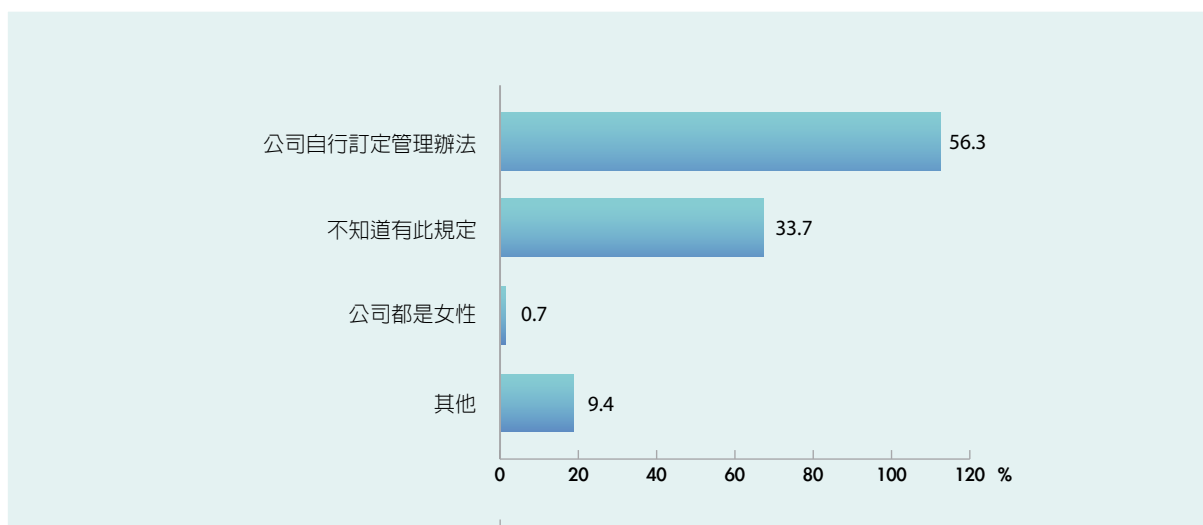


圖1 事業單位未訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」的主要原因

三、事業單位提供「育嬰留職停薪」情形

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52.6%，與91年調查結果比較，有提供「育嬰留職停薪」者提高13.7個百分點。

就47.4%沒有提供「育嬰留職停薪」之事業單位，當有員工要申請育嬰留職停薪時，有28.9%的事業單位會同意員工申請。

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，對員工復職的安排，以「恢復其原來的職位」居多，占66.2%，其次依序是「公司考量員工意願後作調整」占19.5%、「由部門主管決定」占8.4%，此外「由公司人事管理部門決定」占5.1%。

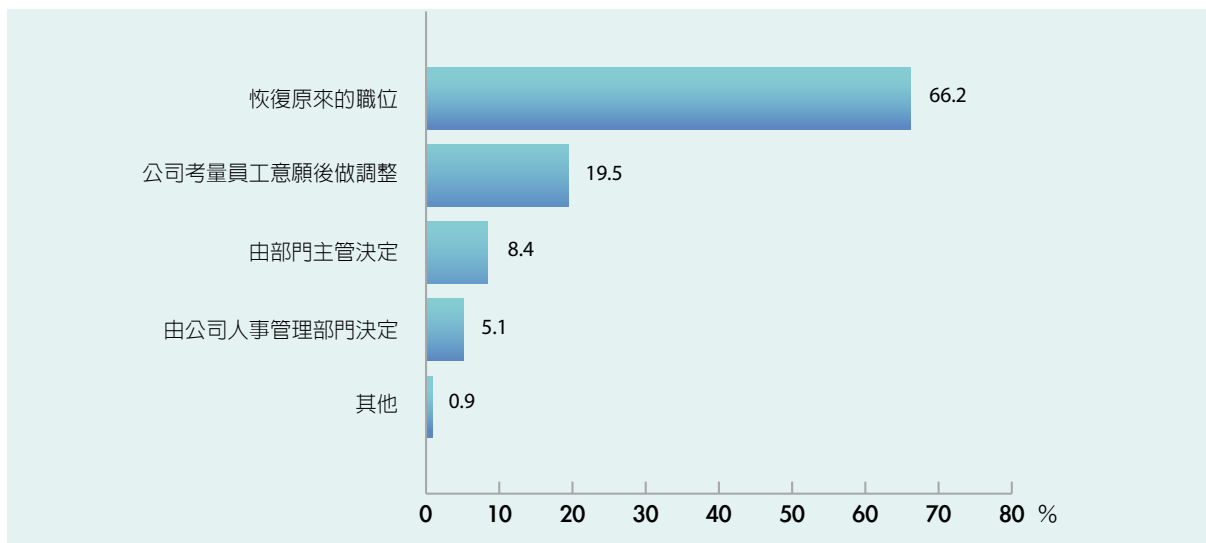


圖2 事業單位考量育嬰留職停薪後復職員工的職位

有提供「育嬰留職停薪」的事業單位，當員工申請「育嬰留職停薪」期間人力因應方法，以「不遞補替代人員，直接調整同一部門人員因應」居多，占61.7%，其次是「調用其他部門人員」39.2%、「僱用約僱人員」22.5%、「僱用派遣或兼職人員」21.4%及「進用正職之新進人員」21.1%。

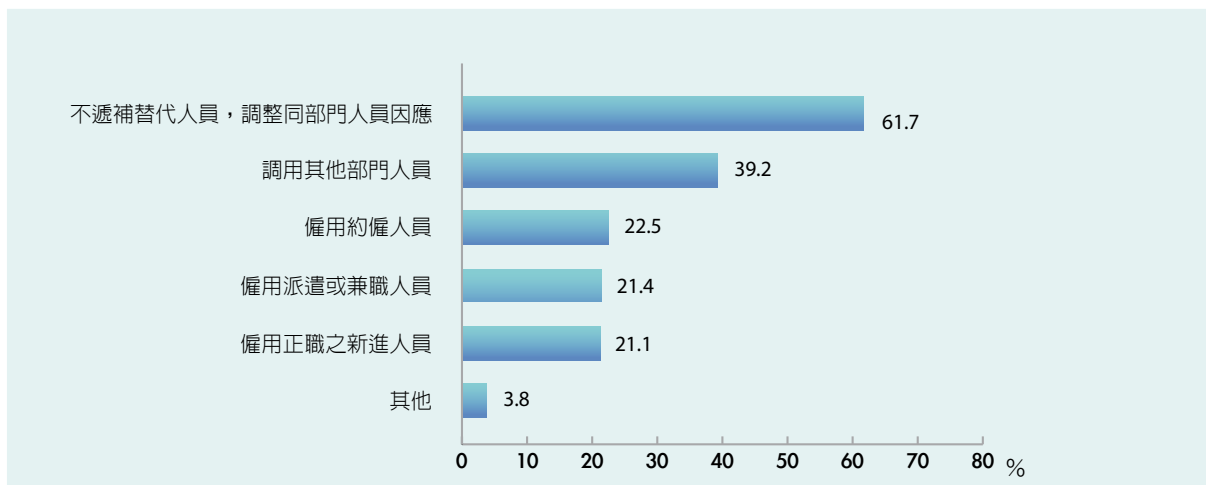


圖3 員工申請「育嬰留職停薪」期間事業單位人力因應方法（可複選）

參、女性勞工就業平等實況（以15~64歲女性勞工為調查對象）

一、性別不平等待遇

女性勞工在職場因性別遭受不平等待遇方面，以「調薪」遭到不平等待遇占5.6%較高，其次為「求職」占4.4%、「陞遷」占3.9%，再其次為「工作配置」占2.8%（詳如表2）。

若與95年比較，女性勞工遭受不平等待遇之比率大多呈下降趨勢，其中以「工作配置」、「調薪」下降3.4個百分點最多，其次為「員工福利措施」下降1.8個百分點，再其次為「陞遷」下降1.4個百分點，顯示兩性工作環境日趨平等，但「求職」方面認為有性別差別待遇之比率上升1.4個百分點。

表2 女性勞工因性別在職場上遭受不平等待遇之比率

單位：%

項目別	93年	94年	95年	96年	96年較95年 增減百分點
求職	4.5	-	3.0	4.4	1.4
工作配置	6.0	8.7	6.2	2.8	-3.4
調薪	9.5	9.3	9.0	5.6	-3.4
考績、考核	6.3	3.5	2.4	2.0	-0.4
陞遷	8.2	6.0	5.3	3.9	-1.4
訓練、進修	3.7	2.1	1.1	1.1	0.0
資遣、離職或解雇	-	-	3.1	2.0	-1.1
員工福利措施	4.8	1.8	3.8	2.0	-1.8

二、性騷擾防治

96年內有5.4%的女性勞工曾經在工作場所中遭受性騷擾，而表示受到性騷擾之女性勞工中，其性騷擾的加害者以「同事」（2.5%）和「客戶」（2.2%）居多數，調查結果顯示，4.5%女性勞工並未提出申訴，沒有提出申訴主因「怕別人知道會閒言閒語」（占1.2%）及「怕丟工作」（占0.8%）。

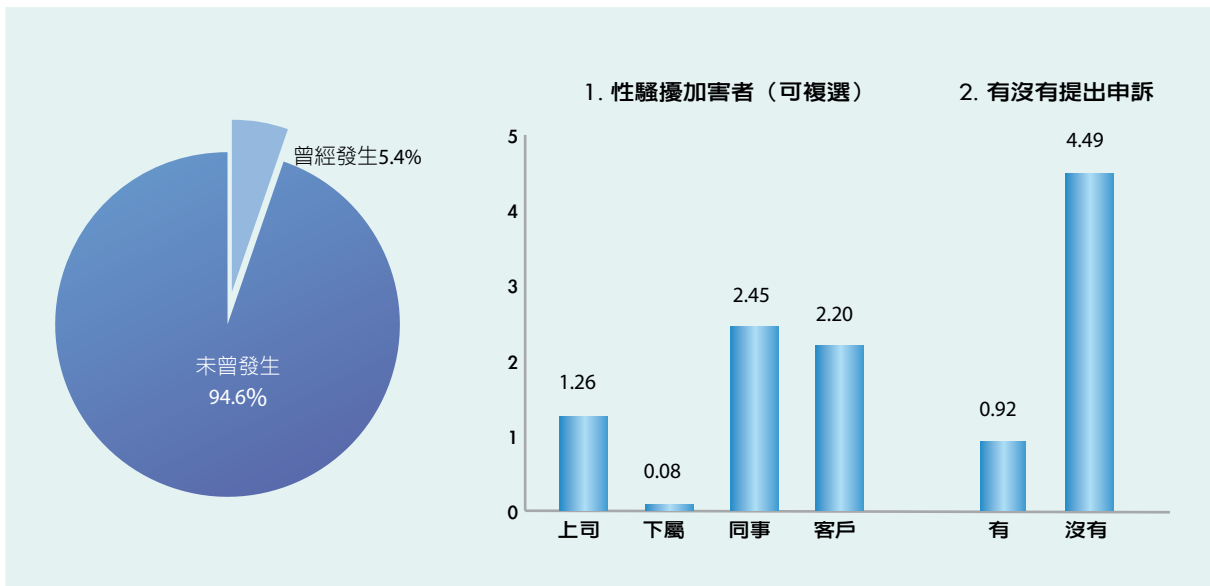
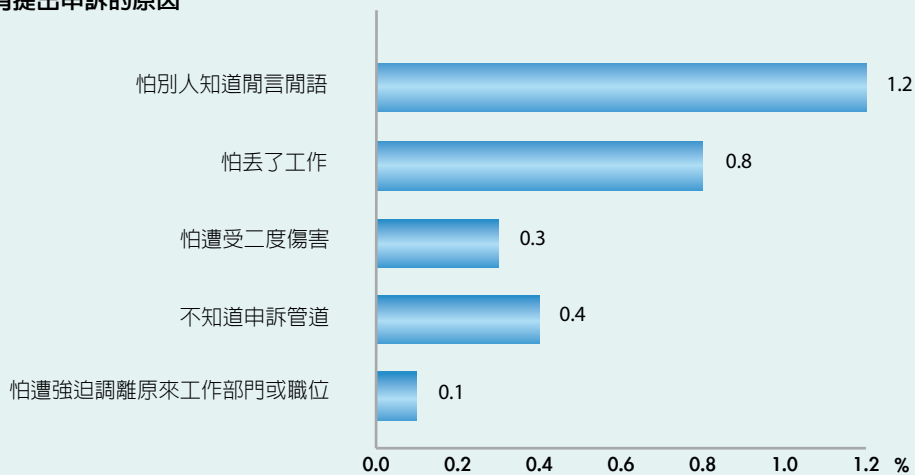


圖4 女性勞工在工作場所中遭受性騷擾之情形

3. 沒有提出申訴的原因



三、請「生理假」情形

96年有15.2%的女性勞工曾經申請過「生理假」，未曾申請者占84.8%。就1成5曾經申請過「生理假」之女性勞工表示，公司核准的情形以「一律照准」所占比率最高，占75.9%，有20.2%為「視情況部分照准」，另有4%為「一律不准」。

8成5女性勞工未曾申請「生理假」的主要原因為「生理期不會造成困擾」占52.7%、「不知道有此規定」占11.9%、「可用休假替代」占8.7%及「可用病假替代」占8.1%。

肆、女性生育保障（以96年申請勞保生育給付之女性勞工為調查對象）

一、懷孕歧視禁止

95.9%勞工表示懷孕期間在工作中並未有遭受不平等待遇，有遭受不平等待遇者占4.1%。遭受不平等待遇的情形（可複選），以「升遷、考績受影響」占2.0%，「惡意增加工作量，使員工自行離職」占1.3%，其餘各項不平等待遇的比率皆不及1%（詳如圖5）。

47.0%受訪者表示懷孕期間事業單位有提供特別照顧措施，提供之協助措施（可複選）以「調整至較輕鬆工作」占36.9%最多，其次是「調整至無危險性之工作」占21.9%、「給予必要之休息時間」占18.4%，「縮短工作時間」者占5.8%，53.0%表示服務單位沒有提供任何措施（詳如圖6）。

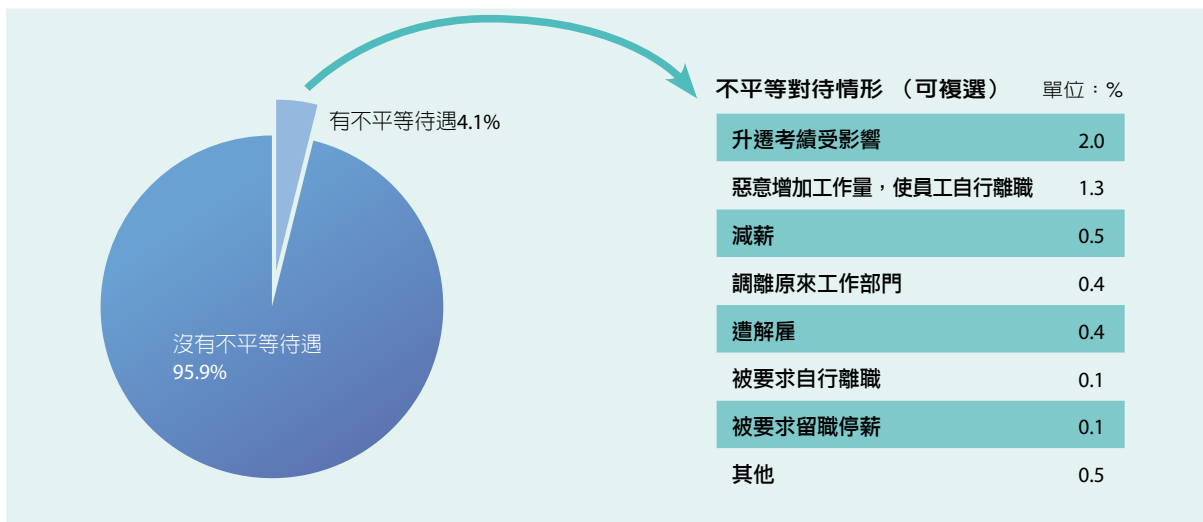


圖5 因為懷孕而在工作中遭受不平等待遇情形

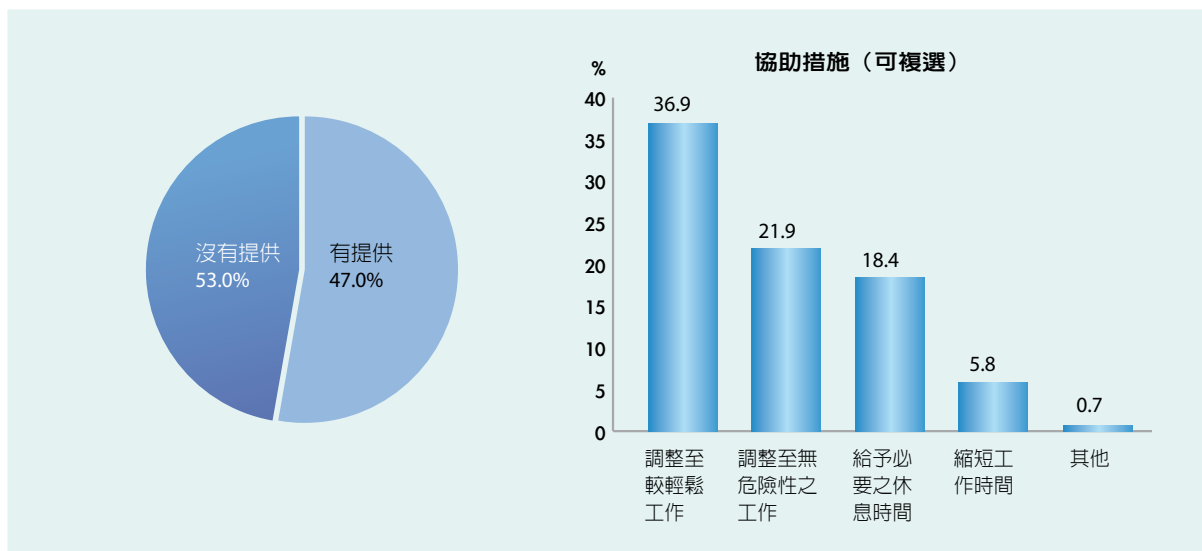


圖6 女性勞工在懷孕期間，雇主提供的協助措施

二、女性申請「育嬰留職停薪」之意願

29.5% 受訪者表示有意願申請「育嬰留職停薪」，預計留職停薪平均月數為13個月。70.5%表示沒有申請意願，主要是因為「小孩有人帶無後顧之憂」占44.5%，其次為「需要工作賺錢」占18.9%，餘「公司不會同意」、「公司人力調配困難」及「不想帶小孩」的比率皆不及5%（詳如圖7）。

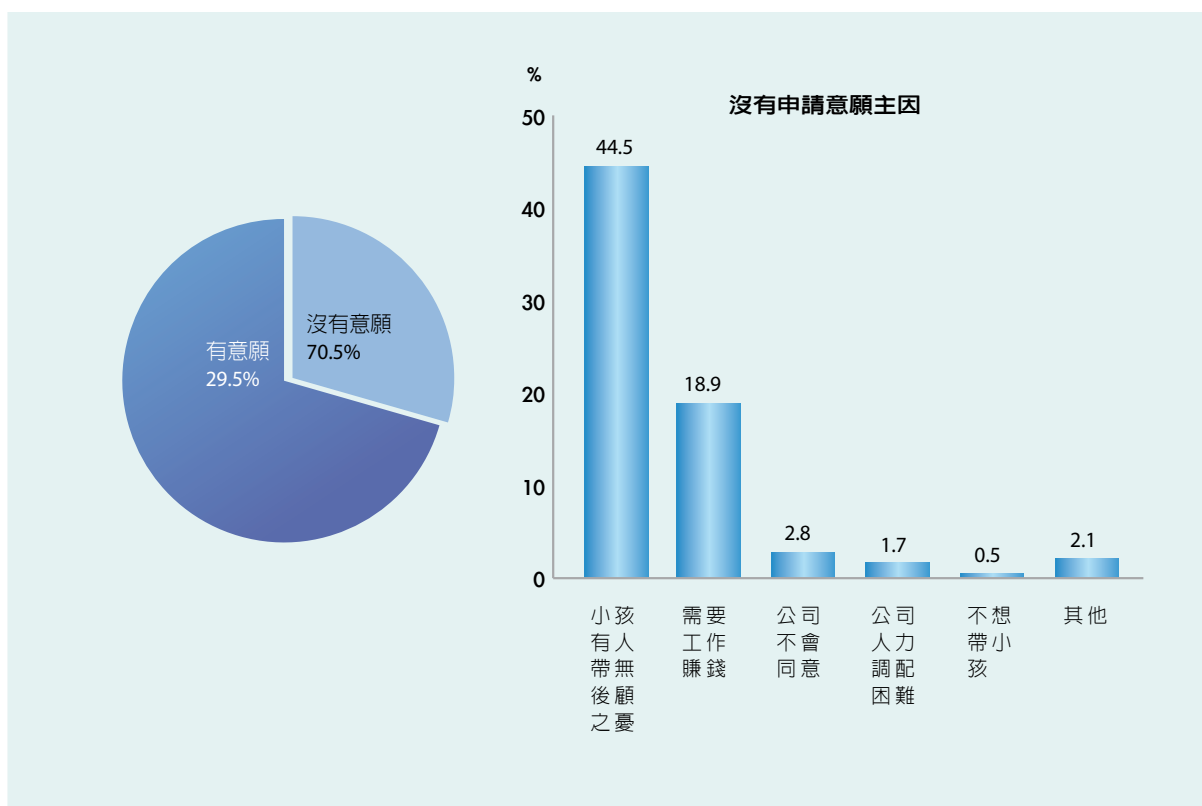


圖7 女性申請「育嬰留職停薪」之意願

三、女性因照顧幼兒而退離勞動市場之意向

近3成5的女性因為要照顧幼兒而有退出勞動市場之打算，主要是因為「想親自參與小孩的成長過程」占25.7%，「不放心將照顧小孩的工作委由他人」者占5.1%，其餘「經濟無虞」、「因為家人要求」的比率不及3%。

6成5的女性並不會因為要照顧幼兒而退出勞動市場，主因「經濟因素」占39.9%，其次為「怕將來找不到工作」占10.6%，「很喜歡目前工作」占9.5%，「想實現自我」者占3.9%（詳如圖8）。

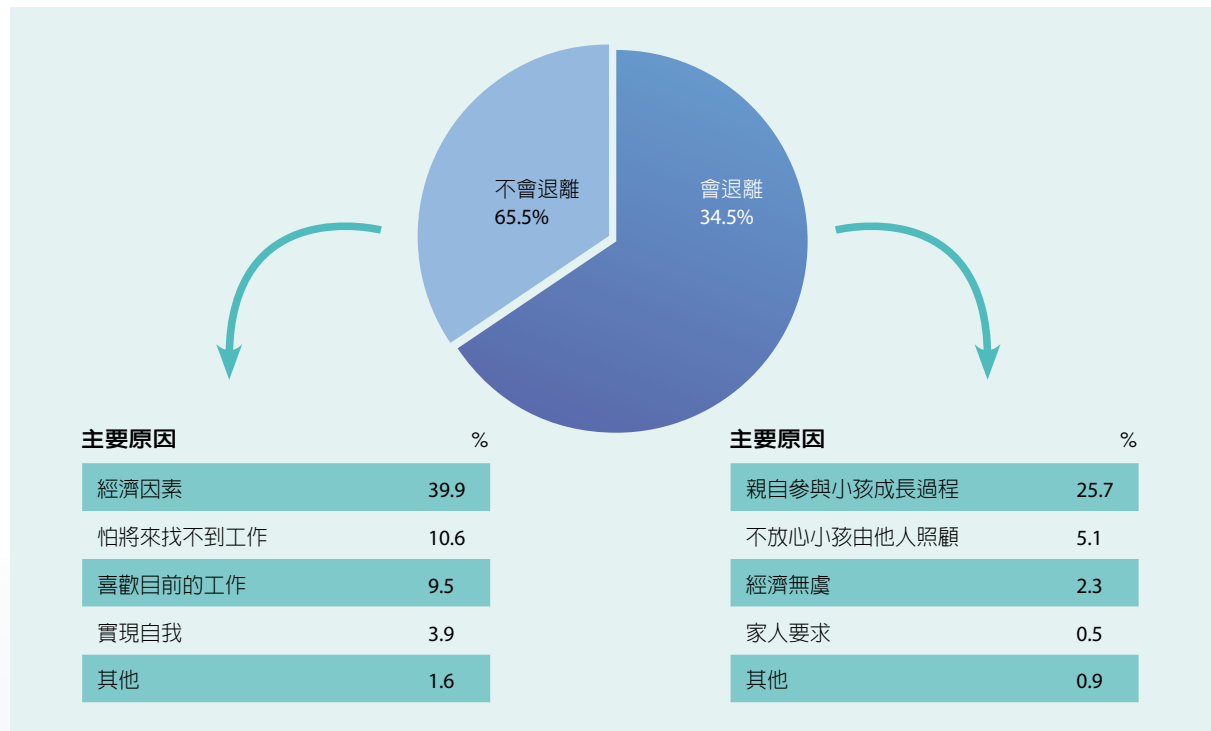


圖8 女性因要照顧幼兒而退離勞動市場之意向

四、對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者之支持情形

逾九成的女性對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者表示支持，其中非常支持占48.7%，支持占43.6%，以上兩者合計占92.3%，而僅4.4%表示不支持，另3.4%表示無意見，顯示大多數育兒女性支持育嬰留職停薪擴大適用對象（詳如圖9）。

有關育嬰留職停薪適用範圍業於97年1月16日修正，取消申請育嬰留職停薪受僱者為受僱於30人以上僱主之限制，擴大至全體受僱者均能適用。

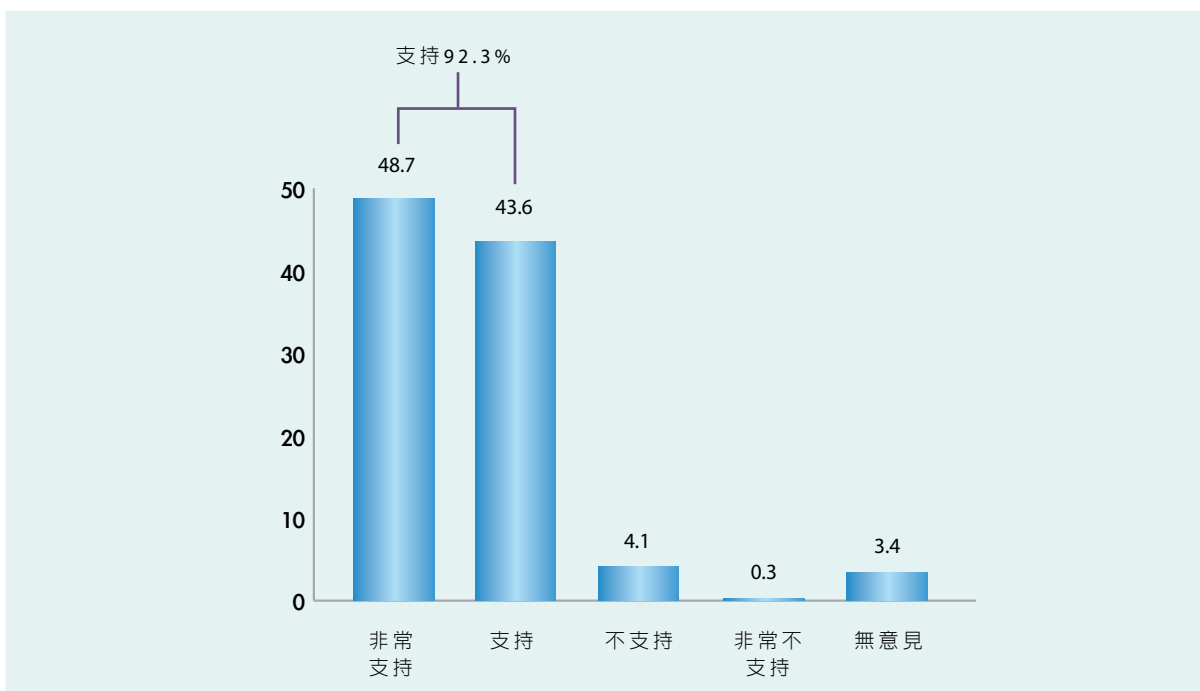


圖9 對「育嬰留職停薪」擴大至所有受僱者之支持情形

五、對「勞保生育給付」由1個月改為3個月之支持情形

目前的勞保「生育給付」是由勞保給付1個月的生產補助費（勞保條列31條-生育給付之請領），而產假薪資8星期部分是由雇主負擔（勞基法50條-產假及工資），女性對於政府擬修訂「勞保生育給付由1個月改為3個月，也就是將雇主負擔的8星期產假薪資改由勞保給付³」，有逾八成的女性表示支持，其中非常支持占42.3%，支持占40.0%，而9.5%表示不支持，另8.3%表示無意見（詳如圖10）。

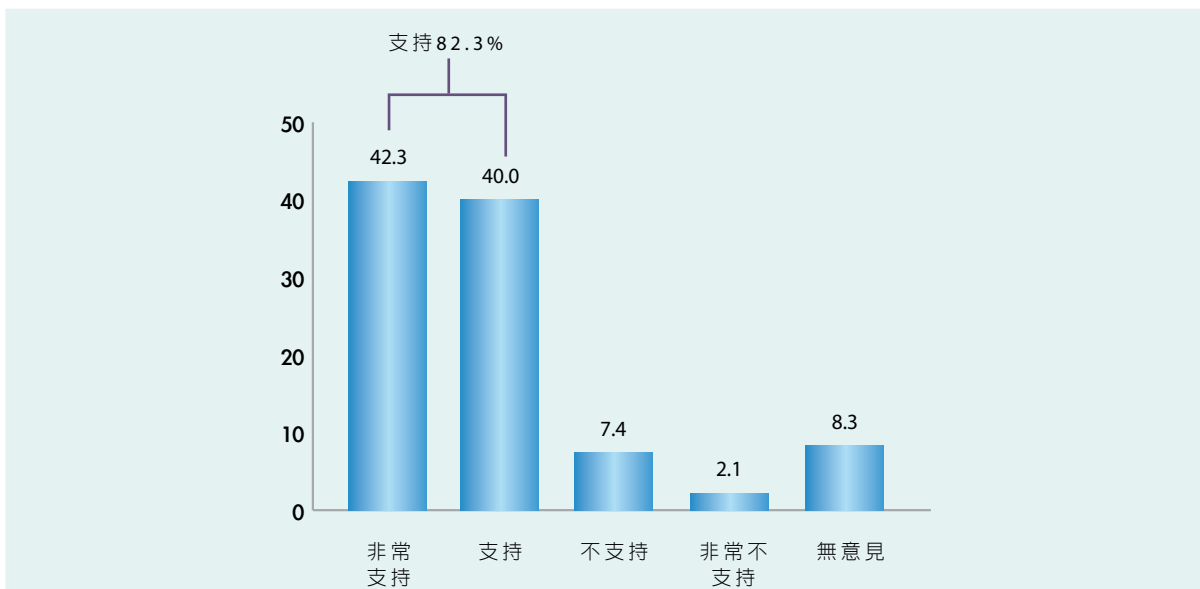


圖10 對「勞保生育給付」由1個月改為3個月之支持情形

註釋

³ 勞保生育給付是按其平均月投保薪資一次給付，惟勞工薪資高於勞保投保薪資分級最高一級者，投保薪資與實際薪資差額部分，仍由雇主負擔。



部分工時 勞動情勢

勞工委員會統計處 編審 詹芷嫻

壹、前言

「部分時間工作」是屬於非典型僱用型態的一種，所謂「非典型僱用」指的是非長期（大致指一年以內）或非全日的工作型態，主要包括部分時間工作、人力派遣工作及定期契約工作（臨時工作）。「部分時間工作」的發展源自於企業對於人力運用的彈性需求，方便企業內之工時管理，增加競爭能力，對勞工而言，特別是學生或家庭主婦，能達到工作兼顧學生或家庭生活的目的。

貳、部分工時工作者之定義

國際間迄今對於部分時間工作者的定義並沒有一致的標準，依據國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）第一七五號部分時間工作公約（ILO 175號）（The Part-Time Work Convention）對於部分時間工時者定義為其正常工時少於可比全時工作（comparable full-time workers）之受雇者¹。我國部分時間工作者之定義按行政院勞工委員會92年編印之「僱用部分時間工作勞工參考手冊」指部分工時為其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

為利統計，各國區分全時及部分工時者之方法有以下三種：（1）受訪者主觀自行認定：此種方式較能突顯工作的性質及特性，兼顧雇主和受雇者之間的協議，如歐盟統計局（Eurostat）勞動力調查即採此種方式；（2）以固定工作時數為門檻：依每週實際工時或經常性工時未達一定時數來判定是否為部分工時工作者，不考慮各部門間或不同工作之差異性，如加拿大統計局（Statistics Canada）以主要工作經常性週工時是否達30小時為判斷依據、美國勞工統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）將主要及其他工作之總經常性週工時少於35小時者定義為部分工時；（3）結合以上兩種概念者：為部分歐盟國家所採行，如英國依受訪者主觀先自行認定，若自行認定為部分工時者但經常性週工時超過40小時者，則視為全時工作者，若自行認定為全時工作者，而經常性週工時未滿16小時者，則視為部分工時就業。

參、我國部分工時就業人數

根據行政院主計處人力運用調查，由受訪者自行認定是否為部分工時工作者，96年我國部分工時就業者人數為252,327人，占總就業者的2.5%；以週工時未滿35小時者視為部分工時，就業者計366,316人，占總就業者的3.6%。若與主要國家比較，我國部分工時占總就業者之比率偏低，但隨著服務業的發展及企業彈性人力運用的需求下，預估未來部分工時工作人數將呈現上升趨勢。

注釋

1. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

表1 96年我國部分工時就業者人數

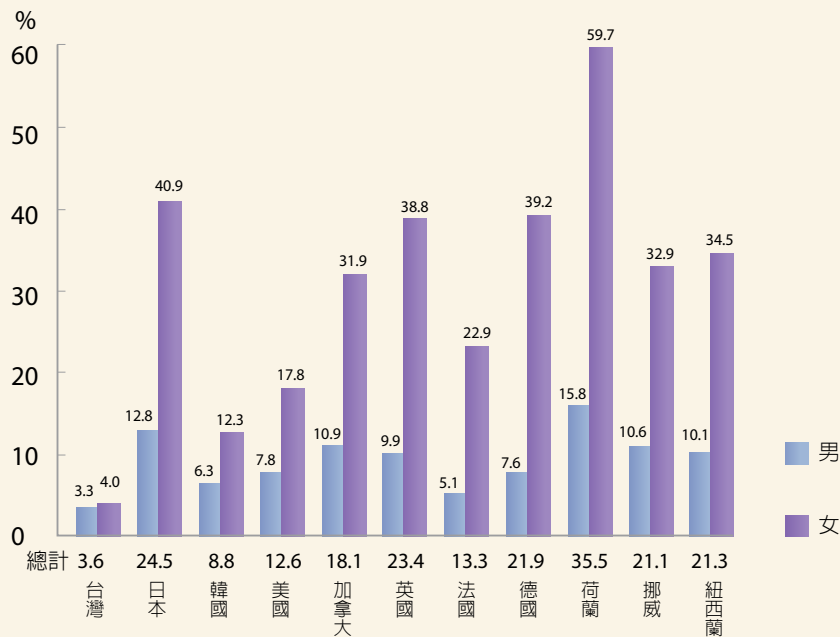
判定標準	部分工時就業者		說明
	人數	占總就業者比率	
受訪者自行認定	252,327	2.5%	此為目前普遍採用的部分工時人數統計。
平均週工時未滿35小時	366,316	3.6%	可做為國際比較之參考。

資料來源：行政院主計處人力運用調查

肆、各國之部分工時就業比率

為使比較基礎一致，經濟合作暨發展組織（OECD）將部分工時定義為主要工作每週經常性工時未滿30小時者（日本、我國則均以未滿35小時者進行統計），統計結果顯示歐美國家部分工時勞工占就業者的比率高，且女性從事部分工時之比率均高於男性。

主要國家2006年部分工時就業占總就業者比率以荷蘭之35.5%居冠，日本24.5%、英國23.4%、德國21.9%，我國僅有3.6%。按性別觀察，荷蘭女性就業者高達6成為部分工時工作者，日本及德國均有4成左右，我國為4.0%。



說明：1. 各國資料來源為OECD Employment Outlook (2007)。
 2. 各國為經常性週工時未滿30小時；日本為實際週工時未滿35小時者；韓國按實際週工時未滿30小時者；美國為受雇者。
 3. 我國資料來源為行政院主計處人力運用調查，按主要工作經常週工時未滿35小時進行統計。

圖1 2006年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

伍、部分工時就業實況調查

行政院勞工委員會於96年11月以參加勞工保險之部分工時勞工為調查對象，蒐集部分工時勞工之勞動條件、選擇部分工時工作之原因與未來工作動向及基本工資調整對部分工時勞工的影響等資料，計回收3,112份有效樣本，茲將統計結果分述之，供為各界參考。

一、部分工時勞工有近半數為學生，有近2成屬於家庭主婦。

部分工時勞工的身分別，以「在學或準備升學」所占的比率49.0%最高，其次是「家庭主婦」占18.1%，二者合計近七成。按性別觀察，男性以「在學或準備升學」居多，占58.3%，女性亦以「在學或準備升學」為最多，占42.9%，其次為「家庭主婦」兼職者占29.9%。

表2 部分工時勞工之其他身分別

96年8月 單位：%

項目別	總計	在學或準備升學	等待服役中	退休後再工作	家庭主婦兼職	無左列身分者
總計	100.0	49.0	2.3	1.8	18.1	28.9
男	100.0	58.3	5.8	3.4	-	32.5
女	100.0	42.9	-	0.7	29.9	26.5

二、部分工時勞工的主要工作內容

部分工時勞工主要工作內容以「收銀員」所占比率最高為19.9%，其次是「餐飲服務生」占12.8%、「事務工作人員」占12.2%、「作業員」占7.7%、「售貨員」占6.1%、「加油工」占5.2%、「技術員」占5.0%，其餘工作項目所占比重皆小於5%。

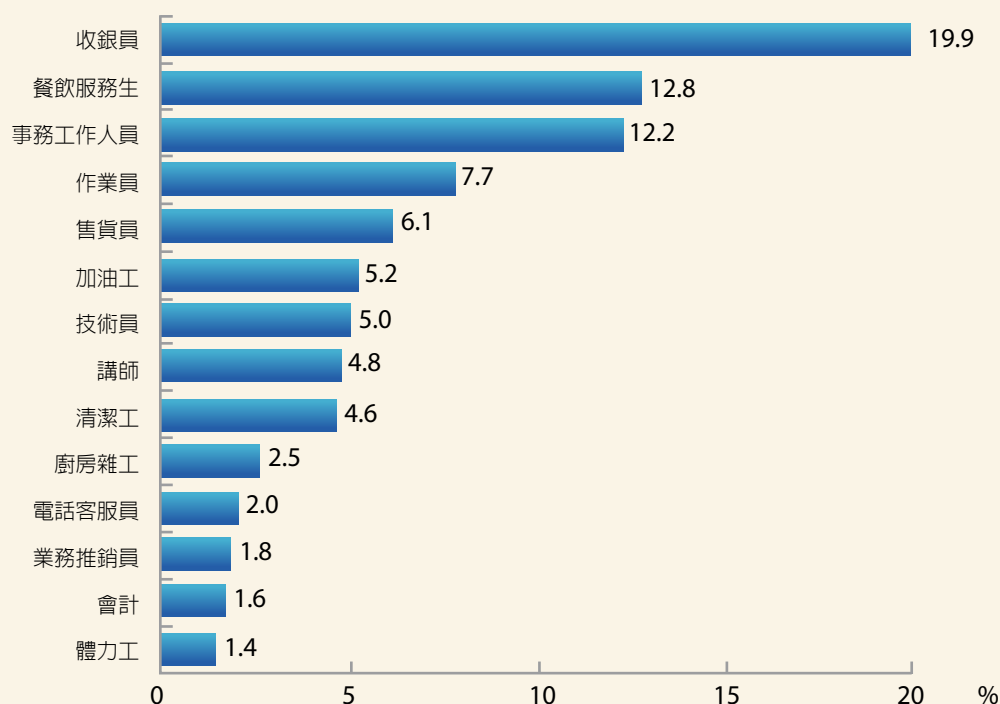


圖2 部分工時勞工工作內容

三、部分工時勞工的薪資計算方式

薪資計算方式以「時薪制」為最多，占71.0%，其次為「月薪制」占20.6%，「日薪制」占5.8%，「按件計酬」占1.7%。

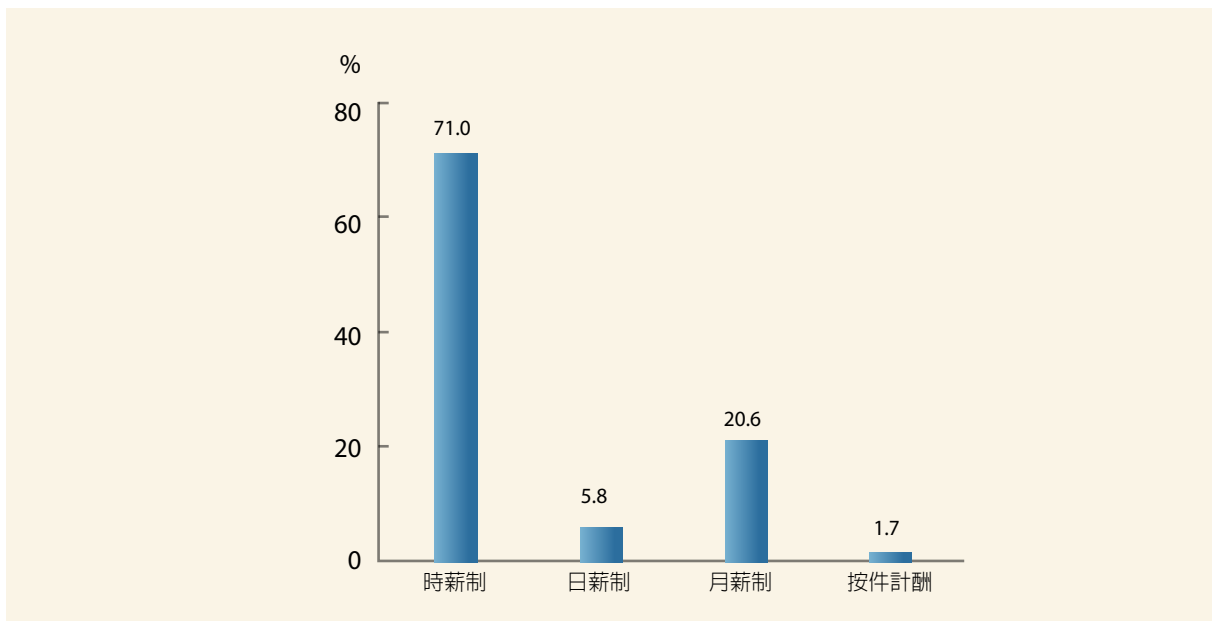


圖3 部分工時勞工薪資計算方式

四、部分工時勞工每週工作時數

平均每週工作時數為28小時，約為其事業單位全時勞工（44.6小時）的6成。

若按工作內容分，工作時數以「業務推銷員」之33小時為最長，其次為「加油工」及「快遞送貨員」之31小時，再其次為「營造工」之30小時。

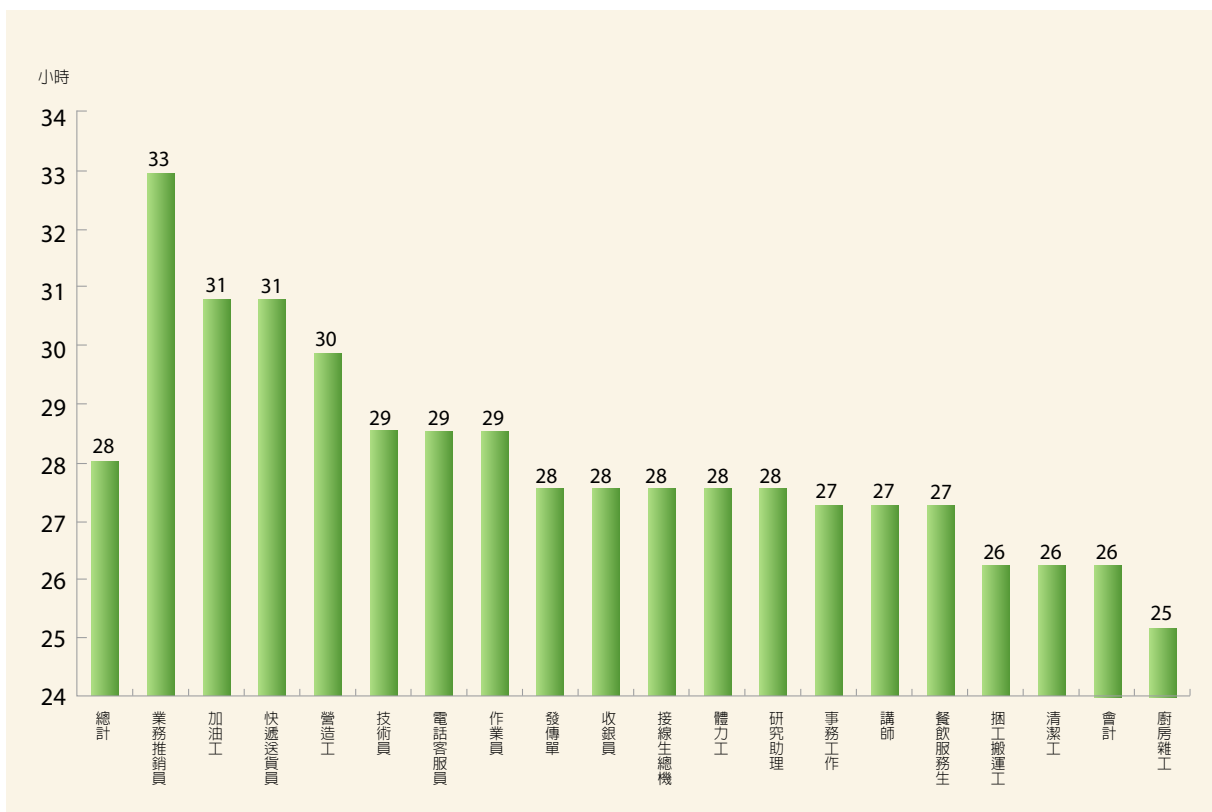


圖4 部分工時勞工每週平均工作時數

五、部分工時勞工享有事業單位提供之各項福利措施情形

部分工時勞工享有服務單位提供之福利，以「年節及年終獎金」最多，占61.7%，其次為「工作及績效獎金」占46.4%、「休閒活動及旅遊」占46.3%、「進修訓練」占46.0%及「勞工福利金」占38.2%；沒有提供的福利措施以「交通津貼」最多，占77.2%，其次為「結婚補助」占57.3%、「生育補助」占55.2%。

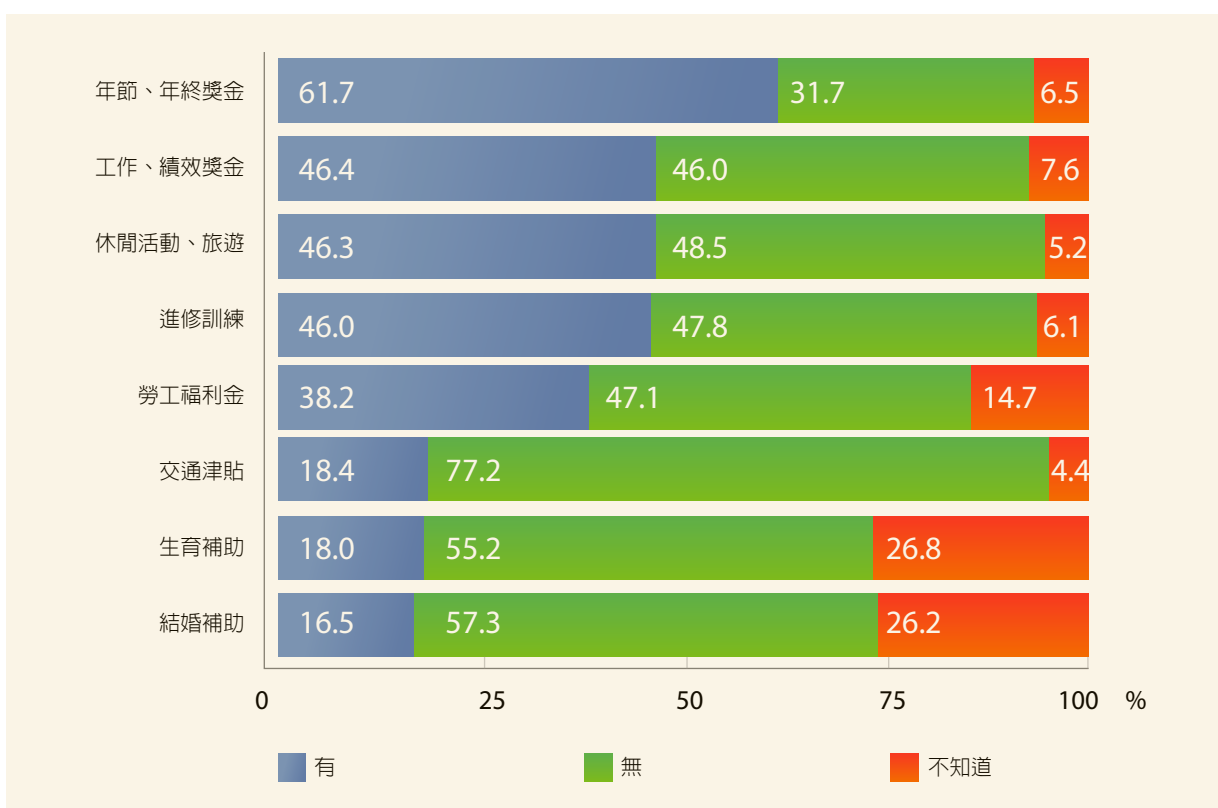


圖5 部分工時勞工享有事業單位提供之各項福利措施情形

六、部分工時勞工選擇部分工時工作的原因（可複選3項以內）

部分工時勞工選擇部分工時工作的原因，以「能選擇工作時段」占47.6%為最多，其次為「對於工作內容感興趣」占22.5%，再其次為「工作比較簡單」占19.6%、「因家庭因素無法擔任全時工作」占15.1%及「想縮短工作時間」占10.8%，另有9.7%是因為「找不到全時工作」而從事部分工時工作。

按性別觀察，除「能選擇工作時段」是兩性選擇部分工時之首要因素外，女性因為「家庭因素無法擔任全時工作」者占21.3%，較男性之5.5%高出15.8個百分點；男性以「工作比較簡單」占24.0%，較女性之16.8%高出7.2個百分點。

表3 選擇部分工時工作的原因（可複選3項以內）

96年8月 單位：%

項目別	總計	男	女
能選擇工作時段	47.6	48.5	47.0
對於工作內容感興趣	22.5	23.8	21.6
工作比較簡單	19.6	24.0	16.8
因家庭因素，無法擔任全時工作	15.1	5.5	21.3
想縮短工作時間	10.8	9.6	11.6
找不到全時工作	9.7	9.3	9.9
因為目前還是學生	8.8	10.0	8.0

七、部分工時勞工對各項勞動條件之滿意情形

部分工時勞工對工作場所內各項勞動條件、環境之滿意情形，以對於「職場的人際關係」的滿意比率最高為97.6%，其次為「職場的安全衛生」95.6%、「工作內容」95.4%、「工作時間」93.4%，以上各項滿意度均在九成以上；不滿意的項目為「工作前途」所占的比率較高為26.2%、「福利」21.9%及「工作收入」19.5%。

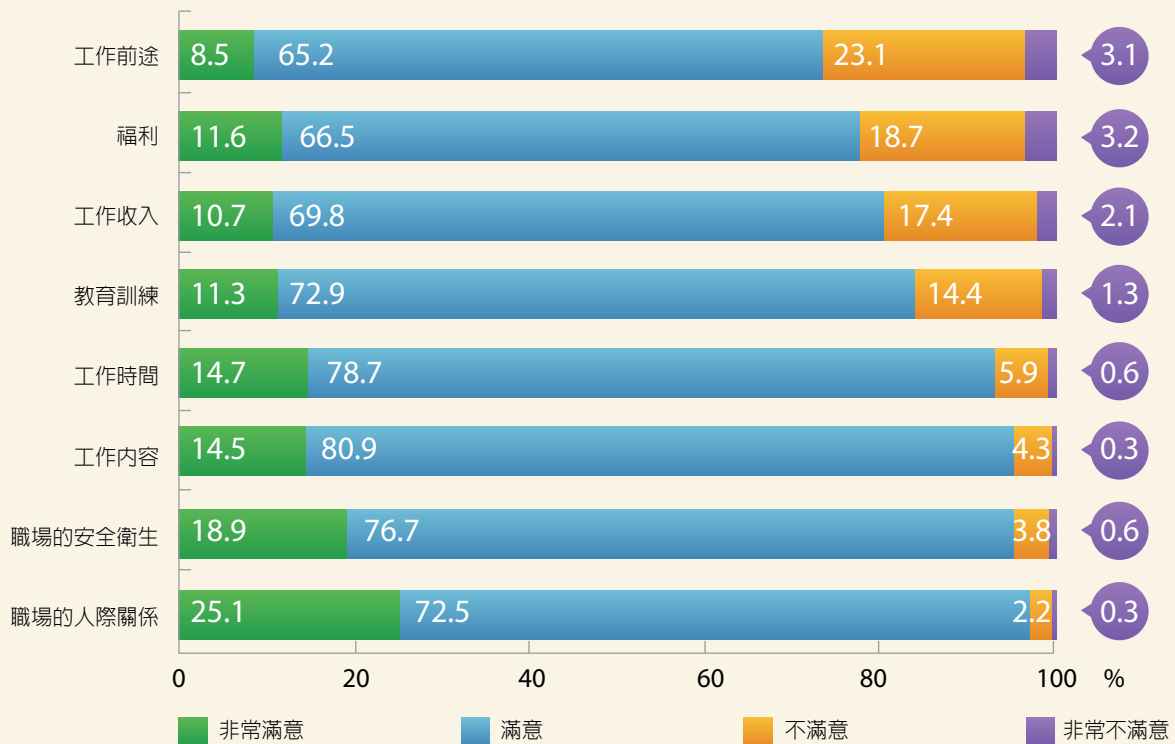


圖6 部分工時勞工對工作的滿意情形

八、部分工時勞工未來工作動向

對於未來工作之規劃，30.2%部分工時勞工希望未來可以擔任全時員工，28.8%仍要繼續從事部分工時工作，6.4%則希望能自行創業，另外由於有近半數部分工時勞工具學生身分，有18.1%表示未來要繼續升學。

希望繼續擔任部分工時之勞工，未來從事部分工時之期間為「1年以內」占4.5%，「2年-3年」占5.9%，「3年以上」占5.4%，另有12.9%表示不知道。

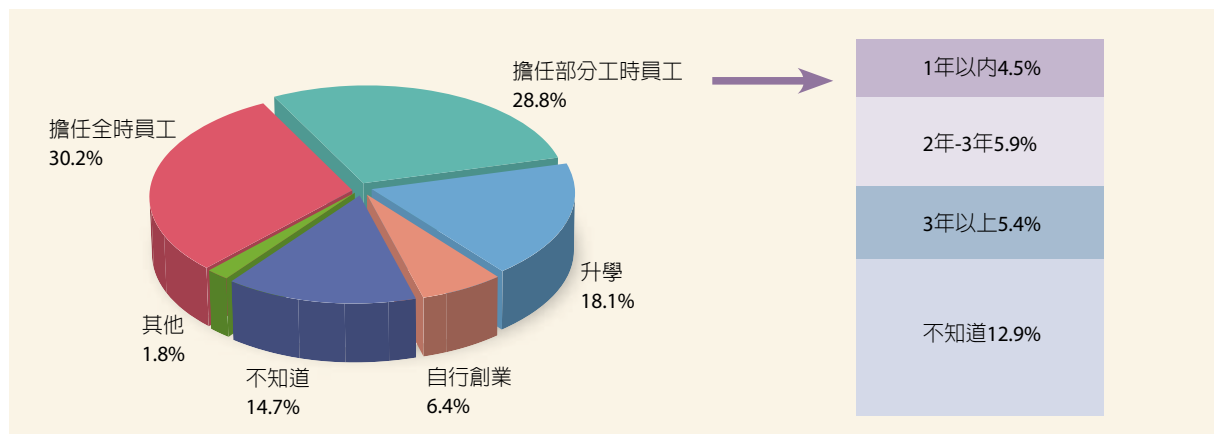


圖7 部分工時勞工未來工作動向

九、基本工資調整後對部分工時勞工之影響

基本工資調整對部分工時薪資有明顯增加，在工作量及工作時間僅些微變動。

1. 96年7月基本工資調整後之薪資變化，以「時薪制」計薪者薪資增加7.5%，「月薪制」增加6.8%，「日薪制」者增加4.1%。
2. 基本工資調整前時薪在95元以上者占44.3%，基本工資調整後，在95元以上者提高至92.8%，計增加48.5個百分點。
3. 時薪由95元以下調至95元以上之部分工時勞工中，有80.8%表示其服務單位對於部分工時員工的僱用是維持現狀，而有13.3%表示減少僱用，5.9%增加僱用。就勞資關係方面，87.7%的部分工時勞工認為調高基本工資後，與服務單位之勞資關係沒有變動，有9.9%表示變和諧，僅有2.4%表示變差。

表4 部分工時勞工的平均薪資－基本工資調整前後之比較

薪資計算方式	基本工資調整前 (元)	基本工資調整後 (元)	增減薪資 (元)	變動幅度 (%)
月薪制	14,558	15,551	993	6.8
日薪制	797	830	33	4.1
時薪制	107	115	8	7.5

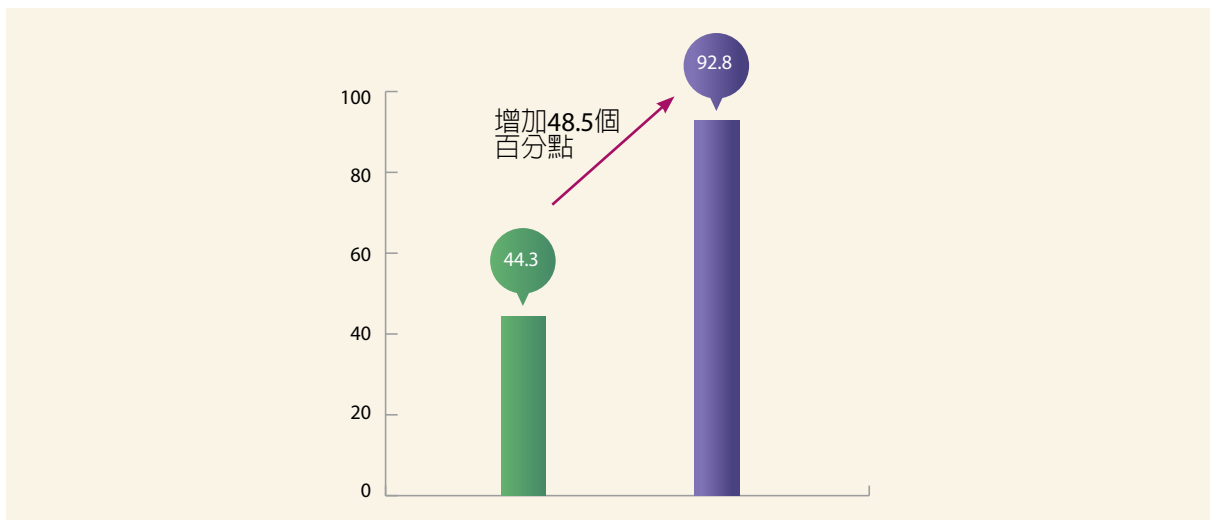


圖8 基本工資調整前後時薪在95元以上之比率

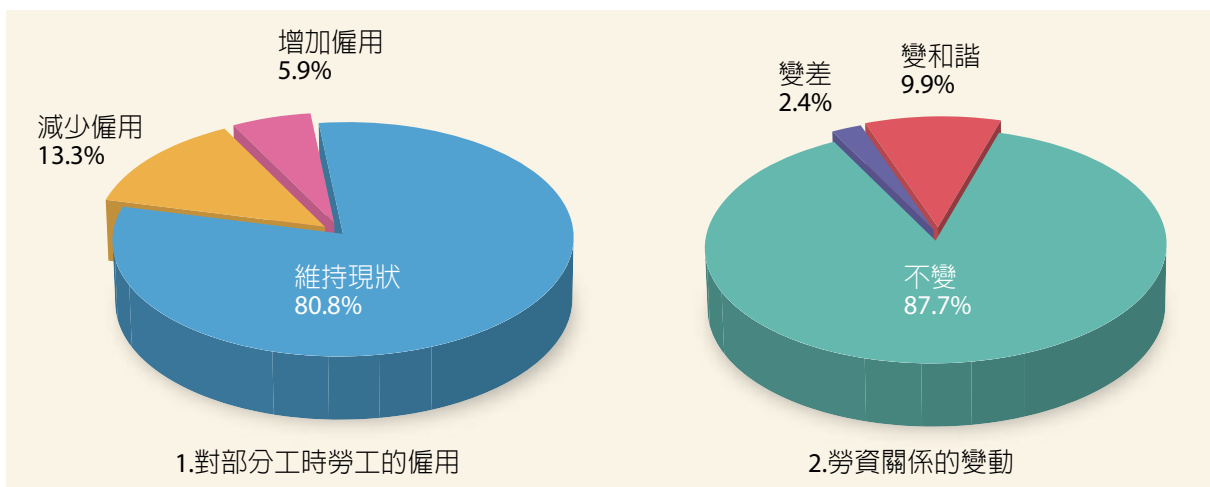


圖9 時薪由未滿95元上升至95元以上者認為基本工資調整前後對部分工時勞工之僱用及勞資變動情形