

台灣勞工

NO. 57

季刊

中華民國108年3月
MARCH / 2019

TAIWAN LABOR QUARTERLY www.mol.gov.tw

說
樂
頭
條

國際經驗借鏡
各國女性勞動力開發之

用
活
法
規

告知薪資範圍
4萬元以下，應公開揭示或
雇主招募員工經常性薪資

工
勞
心
聲

協助女性重返職場
「婦出江湖」計畫

態
動
瞭
望

2018論壇
APEC 婦女與經濟

WOMAN



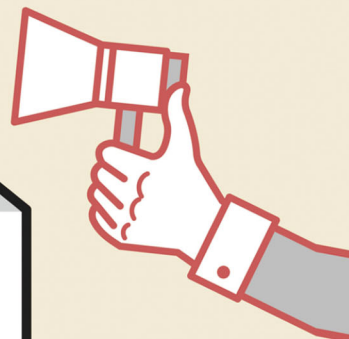
開發

及權益保障

108年勞動條件 法遵訪視計畫



勞動部職業安全衛生署



協助落實勞動基準法：

1. 協助小(微)型企業，一對一專人協助落實勞基法。
2. 預約服務，事業單位可彈性選擇訪視時間。
3. 臨場實地了解企業適用困難，提出解決方案。
4. 訪視結束後提供專業改善建議，並提供後續諮詢服務。



法遵訪視懶人包

老闆們，請注意以下規定！



現行基本工資
每月23,100元
每小時150元



不得預扣工資
做為違約金
或賠償費用



單日工時逾
8小時，就應該
發給加班費



每日工時
不得逾12小時



勞工每7日
應有2日之休息

各地方政府諮詢專線

單位名稱	專線電話	單位名稱	專線電話
臺北市政府勞動局	02-27208889	新北市政府勞工局	02-29603456#6528、6529
桃園市政府勞動局	03-3322101#6804~6806	台中市政府勞工局	04-22289111#35099
臺南市政府勞工局	06-6320310或06-2982331	高雄市政府勞工局	07-8124613
花蓮縣政府社會處	03-8227171#390、391、396	宜蘭縣政府勞工處	03-9251000
基隆市政府社會處	02-24201122#2207、2208	新竹市政府勞工處	03-5324900
新竹縣政府勞工處	03-5518101、0919-075858	苗栗縣政府勞工及青年發展處	037-322150
彰化縣政府勞工處	04-7264150	南投縣政府社會及勞動處	049-2222106~9
雲林縣政府勞工處	05-5522810、0988-640526	嘉義縣社會局	05-3620900
嘉義市政府社會處	05-2254321	屏東縣政府勞工處	08-7558048
臺東縣政府社會處	089-351834	澎湖縣政府社會處	06-9274400#355-358、331-333
金門縣政府社會處	082-324648、082-323019、082-373291	連江縣政府民政處	0836-25131
新竹科學工業園區管理局	03-5773311、0800-355855	中部科學工業園區管理局	04-25658588
南部科學工業園區管理局	06-5051001、07-6075545	經濟部加工出口區管理處	07-3611212



編者手記

Editor`s Introduction

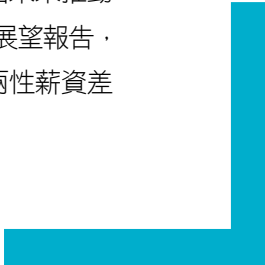
隨臺灣民主化、人口結構及產業結構變遷，性別平等及提升女性勞動力參與受到重視，近年政府持續致力於推動性別工作平等法各項措施，促進女性就業意願，消除就業歧視，營造友善職場已成為社會矚目之議題。

本期《台灣勞工季刊》以「女力開發及權益保障」為題，探究我國及國際社會對於女性就業之相關作為，在「樂說頭條」中，分析各國女性勞動力開發，比較我國與他國女性勞動力參與率、各國促進女性就業之相關作法，由分析結果探究出我國在推動女性勞動政策上的差異，及說明我國促進女性勞動力相關作法。此外，亦從國際勞工組織《2018-2019 全球薪資概況報告》，男女薪資差異情形，所面臨之障礙及困境中，尋求可供我國參考攻錯之處。

為保障我國勞工與外籍勞工之權益，「活用法規」說明最新修正法令，包括「經常性薪資 4 萬元以下，應公開揭示或告知薪資範圍」以及放寬外國人在補習班授課之教學範圍。

「勞工心聲」單元，專訪參與勞動部勞動力發展署「婦出江湖」試辦計畫、「微型創業鳳凰」的 2 個成功案例，分別是為陪伴家人辭去高階主管的職位，20 年後突破萬難重返職場的 Wonder；以及勇於挑戰創業，並精進自己取得美國芝加哥花藝設計學院學位的花藝師張巧敏。本刊亦專訪，為女性爭取權益不遺餘力的楊芸蘋理事長，以及多年來致力於爭取勞工權益、促進勞資雙方和諧的袁鳳珠，分享 4 位女性勇闖職場的心路歷程。

在「動態瞭望」裡，一方面，分享我國參加「APEC 婦女與經濟 2018 論壇」中，各國所展現之成果，探討如何透過數位經濟，提升女力開發與培育。並以芬蘭的經驗與啟示，討論電傳勞動與工作家庭平衡的關係，提出對於我國未來推動電傳勞動的省思。另一方面，借鏡國際經驗，摘錄 2018 年 OECD 就業展望報告，探討各國曾就業女性的工作軌跡、進退、轉職及這些因素如何影響兩性薪資差距，在職涯中逐漸擴大的原因。



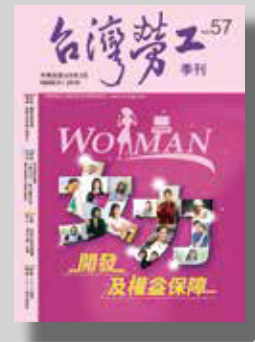
樂說頭條

- 04 各國女性勞動力開發之國際經驗借鏡
王素鸞
- 16 我國女性勞動情勢及友善職場概況
楊玉如、王雅雲
- 32 重回職場之路—女性二度就業之探討
陳芬苓、蔡滄鈴
- 38 促進同工同酬之國際經驗借鏡-從國際勞工組織
《2018-2019全球薪資概況報告》之分析談起
焦興鎰

活用法規

- 50 雇主招募員工經常性薪資4萬元以下，應公開揭示或告知薪資範圍
呂姿儀
- 52 外國人在臺工作相關規定修正：
放寬短期補習班外國專任教師從事語文以外之教學工作、
課予私立就業服務機構及其從業人員通報外國人遭受性侵害之責任
鄭哲欣、陳筱涵

隨臺灣民主化、人口結構及產業結構變遷，性別平等及提升女性勞動力參與受到重視，近年政府持續致力於推動性別工作平等法各項措施，促進女性就業意願，消除就業歧視，營造友善職場已成為社會矚目之議題。



台灣勞工季刊 第57期

發行人 許銘春

總編輯 王厚誠

副總編輯 賀麗娟

編輯 羅文娟 王金蓉 吳品霏 林永裕

吳敏華 張國明 陳旺儀 江麗君

廖秀梅 陳彧夫 陳文宗 邱倩莉

執行編輯 易永嘉 邱欣怡

發行所 勞動部

地址 臺北市中正區館前路77號9樓

電話 02-85902858

網址 www.mol.gov.tw

美術設計 新世紀公共事務有限公司

地址 臺北市松山區南京東路五段171號2樓

電話 02-87871111

著作人 勞動部

著作財產權人 勞動部

展售處 國家書店

臺北市松山區松江路209號1樓

02-25180207

五南文化廣場

臺中市區中山路6號

04-22260330

三民書店

臺北市中正區重慶南路一段61號

02-23617511

GPN : 2009501239

勞 工心聲

- 54 「婦出江湖」計畫協助女性
重返職場 讓 Wonder 重新看見自己的價值
林怡慧
- 56 不為自我設限 花藝開拓不凡人生
硬軟實力兼具的花藝設計師 張巧敏
蘇郁涵
- 58 用勤跑、接地氣突破自我
楊芸蘋展現女力活躍性格
陳秀麗
- 60 用智慧化解勞資糾紛
袁鳳珠發揮女性圓融特質
陳秀麗

動 態瞭望

- 62 APEC 婦女與經濟 2018 論壇：
掌握女性在數位時代躍升的機遇
廖貴燕
- 68 兩性勞動收入差距在職涯中逐漸擴大的原因
譚文玲
- 86 以電傳勞動促進工作家庭平衡 -
兼論芬蘭的經驗與啟示
黃煥榮

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話02-85902858）

各國女性勞動力開發之 國際經驗借鏡

中華經濟研究院臺灣經濟所研究員 王素鸞



壹、前言

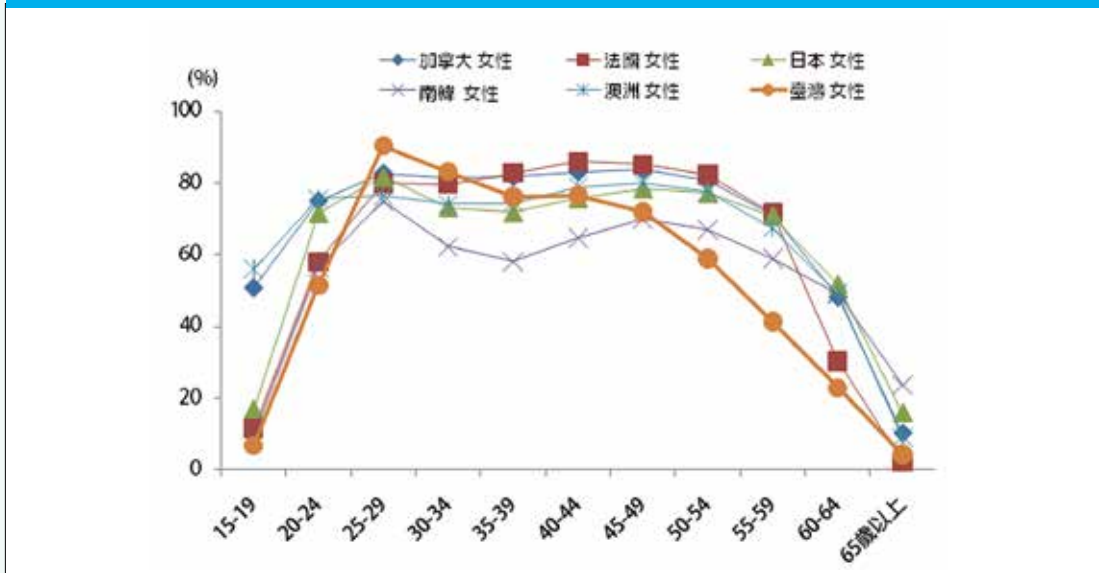
我國總人口數 2018 年達 2,342 萬人以上，其中女性人口比男性多約 49 萬人，但女性勞動力反而比男性少約 133 萬人。以 2017 年每 5 歲為一級距的年齡分布來看，男性勞動力在每一年齡層都高於女性，29 歲以下的男、女性勞動力差距都小於 5 萬人，但 30 歲之後的差距逐漸擴大，尤以 55 至 59 歲的性別差距近 25 萬人最多，兩性勞動力參與率平均也有近 17 個百分點的落差，可見我國女性勞動力仍相當具有開發潛力。

以日本、南韓、加拿大、法國、澳洲等國家的勞動力及勞參率來觀察，在 25 至 54 歲的中壯年期間，以加拿大與法國的女性勞參率普遍達 8 成以上最高，日本、澳洲的女性勞參率則為 7 成左右，然在中壯年期間南韓女性勞參率相對較低，普遍在 7 成以下。各國資料多呈現女性在 30 至 39 歲勞參率普遍較 25 至 29 歲為低，可能與女性多半會受到家庭、婚姻及育兒所影響有關。

與其他 5 個國家相比，我國女性勞參率在 25 至 34 歲階段為整體最高，達 8 成以上，甚至在 25 至 29 歲女性勞參率高達 9 成以上。不過，隨著年紀增加，女性邁入婚姻與家庭後，各國女性勞參率多有不同程度的下降，

惟加拿大與澳洲女性勞參率雖有下降，但降幅並不大，而南韓女性勞參率則在 30 歲後開始出現明顯降幅，到 35 至 39 歲女性勞參率降至 58.0%。（請參見圖 1）

圖 1、2017 年主要國家女性勞參率－按年齡分



資料來源：勞動部國際勞動統計 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>。

值得注意的是，雖然在 25 至 44 歲的中壯年期間，我國女性勞參率與其他國家相比差距不大，但其他國家女性 45 歲以後的勞參率均較婚育階段的女性提高，顯示當子女長大後，女性重回勞動市場的比率也有所增

加，但此一階段我國女性反而加速退出勞動市場，女性勞參率由 40 至 44 歲的 76.5% 一路下滑，到 55 至 59 歲僅有 41.4%，凸顯我國中高齡婦女過早退出勞動市場或婚育後未重返勞動市場的問題。



由整體就業人數來看，男、女性就業人數比重最為接近的國家為法國，兩者差距僅 3.8 個百分點，而男、女性就業人數比重差距最大的國家為南韓，兩者差距高達 15.1 個百分點。我國兩性就業比重差距較亞洲的日本、南韓來得低，但卻較歐美的加拿大、法國及澳洲來得高。（請參見表 1）

表 1、2017 年主要國家男、女性就業比重與差距 單位：千人；%

國家別	男性	女性	兩性差距
比 重			
加拿大	52.3	47.7	4.6
法國	51.9	48.1	3.8
日本	56.2	43.8	12.4
南韓	57.5	42.4	15.1
澳洲	52.5	47.5	5.0
臺灣	55.5	44.5	11.0

資料來源：同圖 1。

由於各國普遍面臨女性勞參率較男性為低的問題，也多有相關的開發女性勞動力或協助女性就業的措施，因此本文蒐集澳洲、韓國、日本、加拿大、法國的女性勞動力發展現況及其相關政策，期能提供我國相關單位決策參考。茲分別說明於下。

貳、澳洲、韓國、日本、加拿大、法國促進女性勞動力參與相關作法

一、澳洲

澳洲政府認為促進女性勞動參與，有助於提升女性個人與家庭的生活水準，同時可以改善企業經營，並顯著驅動國家的經濟成長，因此，在 2014 年擔任 G20 國主席時，承諾至 2025 年將縮小男女勞參率性別差距 25%，亦即兩性差距約減少 3 個百分點（由 2012 年的 12.1%，到 2025 年降至 9.1%），相當於額外增加 20 萬個澳洲女性進入勞動市場。

根據 2017 年 7 月澳洲政府所提出的促進

女性勞動參與的戰略與行動計畫，未來 10 年所著重的 5 大行動領域，分別為提供可負擔、便利且靈活的托育服務；提升工作場所性別多元化及彈性工作；鼓勵婦女創新並支持女性創業或符合未來就業潮流趨勢；強化婦女經濟安全保障；加強財務激勵措施等。澳洲政府認定 6 種婦女在勞動參與方面面臨比較大的障礙，分別是原住民女性、文化和語言多樣化女性、中高齡女性、農村和地區婦女、身心障礙婦女和年輕女性。不過，女性決定工作的關鍵因素除了她們自己以外，也與家人對工作和家庭的態度有關，良好的托育政策可解決一部分工作與家庭平衡的問題。

由於母親的勞參率仍顯著低於父親，且母親勞動參與的意願與家中最小小孩的年紀具有強烈關係。因此，澳洲政府提出要提供便利的托育場所，以及對托育費用提供財務協助，以提升婦女勞動參與。

澳洲政府宣布投資 370 億澳幣，用以執行新托育政策，以減輕工作壓力與養育責任的

生活壓力。新托育政策的核心為托育補助，主要為低所得家庭（家庭年收入 6.5 萬澳幣以下）提供 85% 的托育費用補助，而隨著家庭年收入的提高，托育費用補助的比率也隨之下降，家庭年收入超過 18.5 萬澳幣者，托育費用補助之比率則為 50%。

另外，由於傳統上女性較男性負擔較多的家務，因此在家務與照顧幼兒的壓力下，選擇兼職或在小孩上學前直接選擇退出勞動市場的女性均較男性來得高。所以澳洲的工作場所性別平等機構（The Workplace Gender Equality Agency, WEGA）藉由促進彈性工時，讓兩性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，以提升女性參與勞動市場的可能性。



澳洲政府為鼓勵女性生育後重返勞動市場，並提供相關財政激勵措施，包括 ParentsNext 計畫以及投資職業轉型協助計畫（Career Transition Assistance Program）。其中 ParentsNext 主要協助家中有 6 歲以下幼兒的父母，特別是長期失業者重回職場。ParentsNext 計畫從 2016 年 4 月 4 日開始執行，至 2017 年 3 月 31 日止，計有超過 16,800 名家長參與 ParentsNext 計畫。自 2018 年 7 月 1 日起，每年將擴大投資 ParentsNext 計畫 2.63 億澳幣，預計將可協助 6.8 萬個家中有幼兒的雙親，讓其可以計畫或準備當幼兒開始上學後，重返勞動市場。而投資職業轉型協助計畫投入 9,800 萬澳幣，以幫助中高齡尋找勞動市場新機會及重返勞動市場之技能等。

二、韓國

韓國政府於 2001 年成立「性別平等與家庭部」（Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF），其目的在消除對婦女的任何形式歧視與暴力，同時 MOGEF 也積極執行相關政策以鼓勵女性投入勞動市場、建造更具友善家庭的工作環境，以及提升女性社會地位等。根據「兩性平等框架法」第 7 條，MOGEF 提出「第二版兩性平等政策架構計畫（The 2nd Framework Plan for Gender Equality Policies）」，經由每 5 年制定一次「性別平等政策基本計畫」，以更實際的方式實現性別平等，解決男女之間的性別差距。政策核心主要在創造兩性可達到工作、家庭平衡的社會、確保女性及幼童社會安全、建立青年成長的穩定環境，以及建造

表 2、韓國女性再就業支持中心提供之服務

項目	詳細資訊
就業支持服務	提供量身訂做的諮詢、就業資訊、求職意見及安排就業。
團體輔導計畫	提供求職者團體輔導課程，以提高工作技能以及職業指導等。
職業教育及培訓	為提高求職者的工作能力，並且符合勞動市場需求以及女性自身偏好，提供專業技能培訓等相關職業訓練計畫。
實習	提供 300 萬韓元實習經費給與僱用婦女的公司，以協助長期中斷事業的婦女重回勞動市場。
就業聯繫及後續支持	提供後續就業與工作適應等相關支持。

資料來源：韓國性別平等與家庭部 (MOGEF) 網站。

幸福美滿的社會等 4 項。

有鑑於與 OECD 主要國家相比，韓國婦女的經濟參與率相對較低，特別是 20 至 30 歲的韓國女性，勞參率的 M 型曲線現象仍然存在，這代表女性常因托育或家務勞動而中斷事業，或是當他們再就業重返勞動市場時，其工作條件並不佳等因素，韓國政府於是提出以生命週期 (Life-cycle) 為基礎的相關促進女性潛能支持政策。根據「促進職業中斷婦女經濟活動法」第 13 條，韓國成立「女性再就業支持中心」(Women's Reemployment Support Centers，在韓國亦稱作 Saeil Centers) 以開發事業中斷女性有意再度就業的勞動力，目前全國共約有 155 所中心，2019 年將增加至 160 所，目的在提供因懷孕、分娩或育兒而失去工作的婦女就業諮詢、職業教育及培訓、實習及後續就業支持等綜合就業服務。(請參見表 2)

自 1990 年代中期起，資訊科技 (IT) 成為韓國國家重點政策項目之一，政府積極推廣相關培訓、促進與鼓勵之行動。資訊化不

僅可降低社會無效率之情況亦可改善生產力，投資相關 IT 產業也有助於韓國經濟的復甦，許多 IT 計畫也因此油然而生。同時，隨著韓國政府開始重視性別差異問題，以及認知到女性對經濟成長的貢獻與提升女性企業使用資通訊技術工具 (ICT) 的必要性，於是透過政策積極推動相關的性別敏感政策，以促進女性在科技領域的就業與創業參與。

由主要針對運用 ICT 來協助女性創業的項目來看，其包括京畿道女性發展中心、資訊網絡村莊、女性創業支持中心、IT Women Net 與智能 App 創意中心等項目，與不同的政府機構進行合作，支持的對象涵蓋女性企業家、準備創業者、女大生等，提供創業諮詢、電子商務系統、女性資訊網絡服務、成立婦女創業支持中心或建立女性企業資訊網站等協助項目，以促進女性在科技領域的創業參與。

三、日本

依據日本內閣府性別平等部 (Gender Equality Bureau Cabinet Office) 提出之性

別平等第 4 次基本藍圖 (The Fourth Basic Plan for Gender Equality)，其制定 4 項社會性別平等目標，分別為讓兩性依據其能力及興趣並尊重其選擇，使社會更為活躍及多元化；尊重兩性人權，使其生活得更有尊嚴；改革以男性為主導的工作型態，實現兩性工作與家庭生活平衡；與國際性別平等議題接軌等。

根據「促進婦女在工作場所參與和促進法」(2016 年 4 月 1 日全面執行)，提出積極為婦女提供就業和晉升機會，提供一個允許工作與生活平衡的環境，並尊重女性的工作和家庭生活的平衡。其基本政策為中央政府應制定促進婦女在工作場所參與和發展的基本政策，地方政府（都道府縣）則根據前述

基本政策訂定計畫，並期望大企業共同合作，以促進婦女在各工作場所的參與和進步。

針對員工人數 300 人以上的企業要求擬定行動計畫，包括收集和分析有關性別和就業的數據，例如新僱用女性員工的比率、員工性別差距、工作時間、女性經理人的比率等，企業並應根據前述資料提出「企業主行動計畫」，訂定量化目標和措施，努力實施倡議和實現目標的義務。公布有關女性參與和晉升的數據，政府部門並對在上述領域表現優異的企業予以認證。

其中為鼓勵生育婦女持續就業，2013 年 6 月日本內閣府批准「世界最前端 IT 國家創造宣言」，以及「實現就業多樣化與工作及



家庭生活平衡」，鼓勵企業採取多樣化的工作方式，包括縮短工作時間、兼職、遠距辦公、在家工作等以家庭為基礎的靈活就業方式，其具體目標為：(1) 至 2020 年導入遠端工作的企業為 2012 財政年度的 3 倍；(2) 每週 1 日在家工作的就業型態可達總就業人口的 10% 以上；(3) 生育第一胎的女性持續就業率至 2020 年可提高到 55.0%。

截至 2017 年 12 月止的執行結果，已經有 99.7% 的 300 人以上大企業執行提出行動方案，95.7% 的地方政府提出促進女性積極參與的措施，預期到 2017 財政年度結束，將可達 100%，並有近 400 家企業獲得不同等級的認證。同時為了鼓勵女性勞動力參與，提供充分的資訊給有意投入職場的女性參考，政府部門也盡力做到資訊揭露的工作，包括 2016 年 9 月設立資訊揭露網站、2016 年 2 月建立促進女性積極參與的企業資料庫，政府採購中也對提供女性工作生活平衡的企業加分，以鼓勵企業提供優良的工作環境，吸引女性投入職場。中央政府對於地方政府所提的促進女性參與措施，也有不同程度的補助，以鼓勵地方政府提出創新作法。

四、加拿大

加國政府為充分促進女性參與經濟及社會，成立「加拿大婦女地位部」(Status of Women Canada)，優先著重於終結性別暴力、改善女性及女童經濟安全，以及鼓勵女性及青少年提升領導能力並成為決策角色等三方面。另一方面，在安大略省的婦女地位

部中，為開發女性勞動力，安大略婦女地位部以提供女性就業培訓以及投資女性未來計畫為主，目標對象為低所得婦女、受虐與高風險婦女。

針對低所得婦女的技能培訓方案，主要提供失業或低所得婦女在特定男性優勢行業上的職前訓練與職業培訓，培訓期間為 1 年，結束後女性可進入相關行業領域實習或工作。在資訊技術培訓課程方面，主要協助女性在資訊科技相關部門獲得工作，提供相關資訊科技在職進修與就業培訓。其次，在受虐與高風險婦女的就業培訓方案方面，主要以幫助他們培養新技能、求職與實現經濟安全。透過與相關女性組織、培訓機構（如大學或社區機構）以及當地企業合作，為女性受害者提供更多更好的社區支持。

在投資女性未來計畫方面，主要幫助女性發展技能與培養能力，以減少因貧困或受虐所造成的脆弱性，並且促進女性經濟獨立，也包括就業培訓和創業支持、受虐婦女的安全規劃、防止對女性進行暴力行為的公共教育等。

五、法國¹

為順應時代的變遷，2014 年法國頒布施行《男女實際平等法》，主要以在公、私領域達到性別平權的目標，其內容涵蓋打造友善家庭促進工作與家庭平衡的友善環境、破除女性職場上玻璃天花板，爭取男女薪資報酬及就業上的平等權利、防治家庭暴力以

及消除性別刻板印象等。為了以彈性工作促進女性投入勞動市場，法國政府於 2000 年將法定每週工時由 39 小時縮減至 35 小時，而超過 35 小時後將會計算加班費或補休，同時為實現工作與生活平衡，法國政府於 2013 年提出只要雇主與員工雙方共同協商同意後，即可選擇由全職轉為兼職、調整工作時間、在家工作等多樣化的工作型態。

參、我國促進女性勞動力相關作法

我國針對女性勞動力的開發，除了協助掃除婦女勞動障礙外，另一方面則從鼓勵女性重回職場與促進工作、家庭平衡的政策著手，分別說明如下。

一、鼓勵女性重回職場的就業輔導政策

由於有許多婦女在走入婚姻後選擇退出職場，然在經過一段時間後，當小孩長大就學，此時想再重回職場卻往往會面臨到求職困境，因此勞動力發展署為鼓勵二度就業婦女，不要因缺乏工作經驗而自我設限，提出之方案包括「多元就業開發方案」與「職場學習及再適應計畫」以及「就業津貼補助」等。



(一) 多元就業開發方案

多元就業開發方案係勞動部為建構民間團體與政府部門促進就業的夥伴關係，鼓勵民間團體研提具創意性、地方性及發展性的社會型或經濟型計畫，以協助失業者從「做中學」培養就業能力與提升自信心，並扶植在地產業，創造就業機會，紓緩失業問題。透過公立就業服務機構推介計畫進用人員，以非自願性失業者、中高齡、獨立負擔家計者、因家庭因素退出勞動市場 2 年以上，重返職場的婦女等弱勢失業者為主。方案中有多項計畫涵蓋居家服務、拼布創作、風味餐推廣及觀光導覽等工作，不但有助於開拓婦女就業機會，同時也鼓勵進用人員取得相關證照，提升自己的競爭力。該方案屬於協助失業者進入一般職場的輔助與過渡措施，用以維持其工作意願與能力，期能於計畫結束後協助他們重返一般職場就業。

(二) 職場學習及再適應計畫

勞動力發展署透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應的機會，協助就業弱勢者（包括獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民、二度就業婦女）及就業弱勢者（包括特殊境遇家庭、新住民等）做好就業準備及就業適應，以重返職場。

(三) 就業津貼補助

就業津貼補助係針對獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民或二度就業婦女等特定對象，提供求職交通補助金、臨時工作津貼、

1. 資料來源：趙美盈 (2015)。「從 2014 年女男實際平等法析論法國性別平權政策」，社區發展季刊，149 期。

訓練生活津貼及相關僱用獎助措施等就業促進津貼，以確保他們失業期間的基本生活，並促使迅速就業。

二、友善家庭促進工作、家庭平衡之政策

為了促進工作與家庭平衡，我國除提供婦女懷孕生產至嬰幼兒托育等面向涵蓋產假、育嬰假、補貼及租稅措施之外，並針對托育設施、育兒津貼的適用以及企業友善家庭擬訂具體協助方案，以擴大公共托育服務範圍，降低育兒父母的經濟負擔，同時協助企業提供優質的工作環境，以吸引優秀女性人才。茲簡述於下。

(一) 擴大公共托育服務範圍

行政院於 2018 年 7 月核定由教育部、衛生福利部等 10 個相關部會共同擬定「我國少子女化對策計畫 (107-111 年)」，其中

包括擴大公共化教保服務量、建置托育準公共化機制以及擴大育兒津貼等，以促進女性參與勞動市場。

1. 擴大公共化教保服務量

擴大公共化教保服務量分別針對 0 至 2 歲、2 至 5 歲有不同的處理方式。針對 0 至 2 歲孩童，目標為 2018 至 2022 年將額外增設 440 處公共托育家園，預計可增加 5,280 個名額，同時協助一般家庭的家長每月最高 3,000 元，其中家中有第 3 名以上子女者每月加發 1,000 元。(請參見表 3)

針對 2 至 5 歲孩童，目標為增加公共化幼兒園，預計至 2022 年增設 2,247 班、6 萬個名額。在費用方面，公立幼兒園將採取免學費措施，而在非營利幼兒園方面，每月收費將不超過 3,500 元。(請參見表 3)

表 3、擴大公共化教保服務量之措施

項目	項目	詳細資訊
目標	增設公共托育家園 2018-2020 年：每年 80 處 2021-2022 年：每年 100 處 合計 440 處、5,280 個名額	增設公共化幼兒園 2017-2020 年：增設 1,247 班、3.4 萬名額 2021-2022 年：增設 1,000 班、2.6 萬名額 合計 2,247 班、6 萬個名額
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高 3,000 元 / 月 ● 中低收入戶：最高 5,000 元 / 月 ● 低收入戶：最高 7,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：再加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公立幼兒園：免學費 ● 非營利幼兒園： <ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：不超過 3,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：不超過 2,500 元 / 月 ● 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018 年 8 月起實施	107 學年度 (2018 年 8 月)：於 6 都以外縣市先行辦理 108 學年度 (2019 年 8 月)：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

2. 建置托育準公共化機制

除持續增加公共化教保服務量外，也鼓勵保母與私立托嬰中心加入準公共化托育機制，而送托至準公共化托育機構的父母，每月最高可獲補助 6,000 元，家中有第 3 名以上子女者，每月再加發 1,000 元（請參見表 4），以降低育兒父母的家庭負擔。此外，為鼓勵私立幼兒園加入準公共化托育機制，凡送至準公共化托育的父母，每月最高僅需支付 4,500 元，家中有第 3 名以上子女者，每月最高僅需支付 3,500 元。（請參見表 4）

（二）擴大育兒津貼

對於未參加公共、準公共化托育之父母，且綜所稅率未達 20% 的家庭，以及未正在領取育嬰留職停薪津貼者，不論是父母哪一方未就業，或是父母雙方皆在就業，子女交由親戚照顧者，一般家庭每月可領取 2,500 元，自 2018 年 8 月起開始實施，惟 2 至 4 歲者，將於 2019 年 8 月起實施。（請參見表 5）

表 4、建置托育準公共化機制之措施

項目	0 至 2 歲	2 至 5 歲
合作對象	保母及私立托嬰中心	私立幼兒園
要件	符合收費、教保人員薪資、訪視輔導（評鑑）、建物公共安全、托育人力比、托育服務品質等。	符合收費、教保人員薪資、基礎評鑑、建物公共安全、教保師生比、教保服務品質等。
協助家長費用	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：最高 6,000 元 / 月 ● 中低收入戶：最高 8,000 元 / 月 ● 低收入戶：最高 10,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：再加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：不超過 4,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：不超過 3,500 元 / 月 ● 低收、中低收入戶：免繳費用
實施期程	2018 年 8 月起實施	107 學年度（2018 年 8 月）： 於 6 都以外縣市先行辦理 108 學年度（2019 年 8 月）：推動至全國

資料來源：衛生福利部。

表 5、擴大育兒津貼之措施

項目	0 至 2 歲	2 至 4 歲
領取資格	1. 綜所稅率未達 20% 的家庭 2. 未正在領取育嬰留職停薪津貼 3. 未接受公共、準公共化托育服務	
發放金額	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元 / 月 ● 中低收入戶：4,000 元 / 月 ● 低收入戶：5,000 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：加發 1,000 元 / 月 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般家庭：2,500 元 / 月 ● 第 3 名以上子女：加發 1,000 元 / 月
實施日期	2018 年 8 月起實施	2019 年 8 月起實施

資料來源：衛生福利部。

(三) 企業友善家庭

對女性而言，外出工作除了托育問題外，最重要的即是企業組織的想法與觀感，有時遇到幼兒臨時生病無法送至托育機構需要臨時請假，或是公司需要加班但卻心急已到下班時間需要去接送小孩，更甚至是輪班或是身處服務業之女性，其上下班時間可能與一般企業截然不同，而面臨到蠟燭兩頭燒的困境。

勞動部為鼓勵雇主推動工作與生活平衡，訂定「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助雇主辦理「員工關懷與協助課程」、「員工紓壓課程」、「友善家庭措施」、「兒童或長者臨時照顧空間」、「工作生活平衡資

源手冊或宣傳品」，以及「支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施」等工作生活平衡設施及措施，以建立友善勞動環境，使勞工安心效率工作，提升企業生產力，達到勞資雙贏的目的。(請參見表 6)

肆、結論

由我國與澳洲、加拿大、南韓、日本及法國等 5 個主要國家的資料可發現，在婚育階段各國女性勞動力多有退出勞動市場，之後則明顯回升，而女性勞參率多較男性為低，因此，各國政府多採取相關措施開發或鼓勵女性投入勞動市場。

表 6、勞動部工作與生活平衡補助計畫項目

補助項目	項目說明	補助金額
員工關懷與協助課程	加強主管覺察員工需求及關懷技巧能力	每單位每年最高補助 6 萬元
員工紓壓課程	紓解員工身心壓力，以協助員工工作調適	每單位每年最高補助 6 萬元
友善家庭措施	辦理具創意設計之家庭日、親子活動、員工 / 眷屬支持團體或其他創意措施等	每單位每年最高補助 20 萬元
兒童或長者臨時照顧空間	規劃員工長者、子女臨時照顧環境或活動空間，以支持家庭照顧	每單位每年最高補助 20 萬元
工作生活平衡資源手冊或宣導品	編制文宣品與推動手冊等，增進員工對工作生活平衡之概念認識與措施使用	每單位每年最高補助 3 萬元
支持中高齡、身心障礙、遭受家庭暴力、工作適應困難或是妊娠員工之協助措施	補助講師鐘點費、團體諮詢費、活動器材費、印刷費、宣導品製作費、空間設備費、餐費(限辦理活動或支持團體)及其他必要編列之項目	每年最高補助新臺幣 5 萬元

資料來源：勞動部網站、王素鸞等 (2018)。

為促進女性經濟參與，澳洲、法國及日本均提出工作型態多樣化，鼓勵企業提高在家工作等遠距工作型態，或與員工協商調整工作時間或工作方式，以提供女性在工作與家庭之間有更多的選擇機會，吸引潛在勞動力投入職場。另一方面，為了讓多數扮演照顧子女角色的女性無後顧之憂，提供可負擔且便利的相關托育服務或相關托育補助也是作法之一，如澳洲、韓國均有採用，對於事業中斷擬再就業的女性，韓國也透過成立女性再就業支持中心，提供相關的協助。對於有意創業的女性，韓國也以政策支持，並運用資通訊技術工具能力的培養以促進女性的創業參與。就我國政策而言，與澳洲、韓國類似，主要透過公共托育設施的普及化以及育兒津貼擴大適用，降低育兒婦女因擔心子女照顧問題而衍生無法進入勞動市場的疑慮。此外，在人才需求端 - 企業也擬定協助方案，以促使企業建立優質勞動環境，進而更易於運用育兒階段的人力資源。

從各國資料可發現工作型態多樣化為主要趨勢，因此，鼓勵企業開發彈性工作以因應目前的人力需求，將有助於提高女性勞動參與率。而因育兒中斷職場的再就業協助或女性專屬就業服務中心等設置，也值得我國借鑑，特別是對擬二度就業的婦女提供就業服務、職業訓練、技能檢定與創業諮詢等四合一服務，將對二度就業婦女投入職場帶來實質協助。而韓國與日本更透過「促進職業中斷婦女經濟活動法」、「促進婦女在工作場所參與和促進法」促進女性在職場的安全

與再就業，顯示該兩國政府推動女性經濟參與的決心。因此，立法促進參與、鼓勵企業開發能兼顧家庭需求的工作、提供支持二度就業婦女四合一服務的協助，都可以縮短育兒婦女重返職場的專業落差，增強進入職場的自信心，則育兒女性勞動力的開發自然水到渠成。

另外，由國際資料比較中，也看到我國女性由於求學時間較長，以致投入職場的時間較各國為晚，但 45 歲以後勞參率又大幅下降，因此，研議如何延長女性在勞動市場的時間，包括教育制度、退休制度、年金制度的改革等，都影響女性勞動力的參與，此攸關國家整體政策方向，非僅單一的勞動力開發政策可竟其功，宜有整體性的政策規劃，才能畢其功於一役。

參考資料

- 1.王素鸞、連文榮、蔡依恬 (2018)，促進我國女性經濟參與之優先性別議題與政策建議，行政院性平處委託研究。
- 2.王素鸞等 (2018)，提升育兒婦女勞動力之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。
- 3.勞動部國際勞動統計，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/>
- 4.趙美盈 (2015)，「從2014年《女男實際平等法》析論法國性別平等政策」，社區發展季刊第149期，頁40-55。

網站資料

- 1.Australian Government Department of the Prime Minister and Cabinet, <https://www.pmc.gov.au/office-women>.
- 2.Australian Government (2016), "Toward 2025 An Australian Government Strategy to Boost Women's Workforce Participation". <http://womensworkforceparticipation.pmc.gov.au/>
- 3.Government of Canada (2016), "Canada child benefit payment amounts from July 2016 to June 2018".
- 4.Government of Canada (2016), "Status of Women Canada". <http://www.women.gov.on.ca/owd/english/economic/>
- 5.性別平等與家庭部 http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f002.do
- 7.內閣府男女共同參画局 http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/index.html
- 8.<https://www.afecreation.fr/pid14855/appuis-pour-les-femmes.html&space=1>

我國女性勞動情勢及友善職場概況

勞動部統計處科長 楊玉如
勞動部統計處專員 王雅雲



隨著產業結構改變，教育普及，加上政策鼓勵，國內女性漸積極投入職場，尤其自 91 年實施性別工作平等法（原兩性工作平等法）以來，政府持續推動各項措施，營造友善職場環境，促使女性有更多機會在職場上發展。我國女性勞動力參與率由 91 年之 46.6% 上升至 107 年之 51.1%，近 7 年皆突破 50% 且逐年穩定成長。

聯合國開發計畫署 (UNDP) 之性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GI) 係以生殖

健康、賦權及勞動市場 3 個領域之 5 項指標，衡量各國性別平等情形，2017 年 GI 全球排名以瑞士 0.039 最低位居第 1 名，丹麥次之，瑞典及荷蘭同居第 3 名，若將我國資料代入 GI 計算為 0.056，在 161 個國家中位居第 8 名，亞洲名列第 1 名，與其他 OECD 發展程度較高國家相較，我國表現優於芬蘭、冰島及德國；就亞洲主要國家觀察，我國於賦權領域之女性國會議員比率、勞動市場領域之 15 歲以上勞動力參與率的兩性差距，亦優於日本、新加坡及南韓。本文就歷年我國女性勞動力參與率變

化、就業狀況及工作平等措施施行現況進行分析，提供各界參考。

壹、女性勞動力參與率

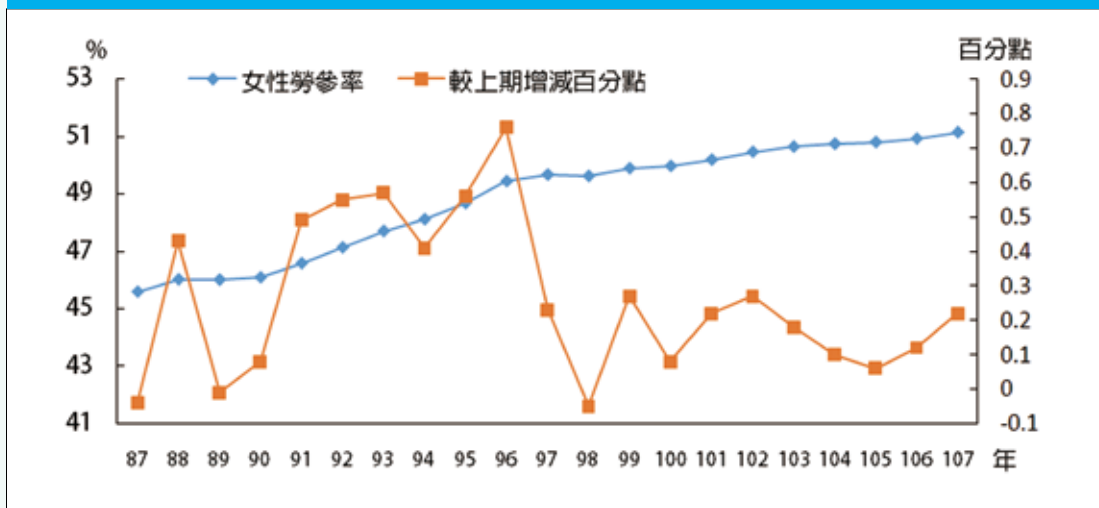
(一) 近 20 年女性勞動力參與率之變化

近 20 年女性因教育程度提升、服務業提供工作機會增加及政府實施相關母性保護措施，勞動力人數由 87 年 376.7 萬人增加至 107 年之 527.2 萬人，計增 150.5 萬人或 40.0%，勞動力參與率（以下簡稱勞參率）亦由 87 年 45.6% 上升至 107 年 51.1%，計升 5.5 個百分點，呈逐漸上升之勢。

觀察近 20 年女性勞參率增減情形，96 年以前勞參率年增多在 0.4~0.8 個百分點之間，而 97 年至 107 年則多在 0.1~0.3 個百分點之間，顯示近年女性勞參率成長趨緩。



圖 1、歷年女性勞參率及其年增減情形



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

表 1、歷年女性勞動參與情形

年別	15 歲以上 民間 人口數 (千人) Ⓐ	15~6 歲 (千人)	65 歲 以上 (千人)	勞動力 人數 (千人) Ⓑ	較上年增 減人數 (千人)	勞動力 參與率 (%) Ⓑ/Ⓐ×100	較上年增 減百分點 (百分點)
87	8,260	7,444	815	3,767	66	45.60	-0.04
88	8,376	7,529	848	3,856	89	46.03	0.43
89	8,511	7,626	885	3,917	61	46.02	-0.01
90	8,628	7,706	923	3,977	60	46.10	0.08
91	8,745	7,784	961	4,074	97	46.59	0.49
92	8,849	7,849	1,000	4,172	98	47.14	0.55
93	8,954	7,914	1,040	4,272	100	47.71	0.57
94	9,058	7,975	1,083	4,359	87	48.12	0.41
95	9,175	8,048	1,127	4,467	108	48.68	0.56
96	9,297	8,128	1,169	4,597	130	49.44	0.76
97	9,422	8,212	1,209	4,680	83	49.67	0.23
98	9,547	8,298	1,249	4,737	57	49.62	-0.05
99	9,678	8,396	1,282	4,828	91	49.89	0.27
100	9,798	8,492	1,306	4,896	68	49.97	0.08
101	9,906	8,560	1,346	4,972	76	50.19	0.22
102	9,995	8,597	1,398	5,043	71	50.46	0.27
103	10,060	8,600	1,461	5,094	51	50.64	0.18
104	10,132	8,602	1,531	5,141	47	50.74	0.10
105	10,207	8,591	1,617	5,186	45	50.80	0.06
106	10,265	8,553	1,712	5,227	41	50.92	0.12
107	10,309	8,505	1,804	5,272	45	51.14	0.22
107 年較 87 年 增減數	2,049	1,061	989	1,505	-	-	-
增減%(百分點)	24.81	14.25	121.35	39.95	-	(5.54)	-
107 年較 97 年 增減數	887	293	595	592	-	-	-
增減%(百分點)	9.41	3.57	49.21	12.65	-	(1.47)	-

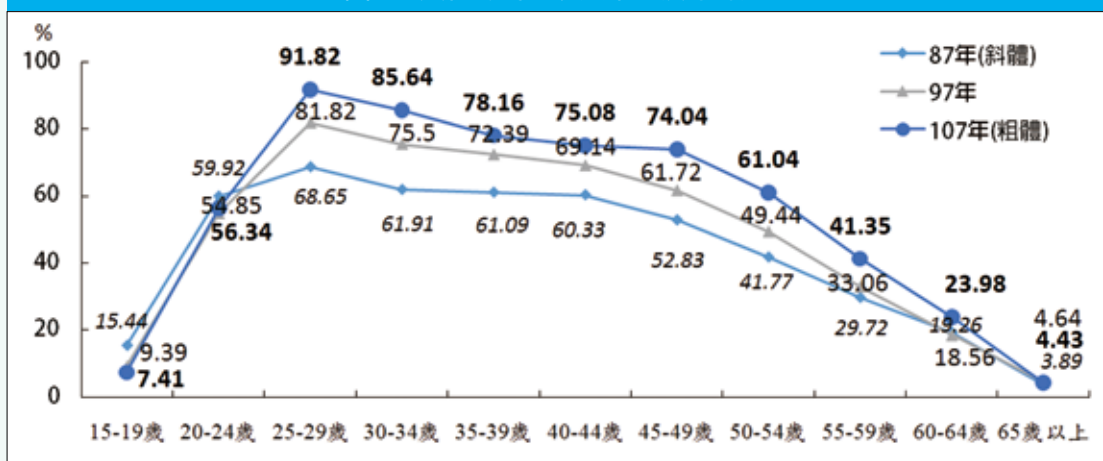
資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

(二) 年齡別勞參率之變化

107年我國女性勞參率於25~29歲達到最高峰為91.8%，爾後在婚育年齡之際(30~34歲)即開始下降，至45~49歲約下降17.8個百分點為74.0%，50~54歲則陡降13.0個百分點為61.0%，55~59歲則陡降13.0個百分點為48.0%，60~64歲則陡降13.0個百分點為35.0%，65歲以上則陡降13.0個百分點為22.0%。

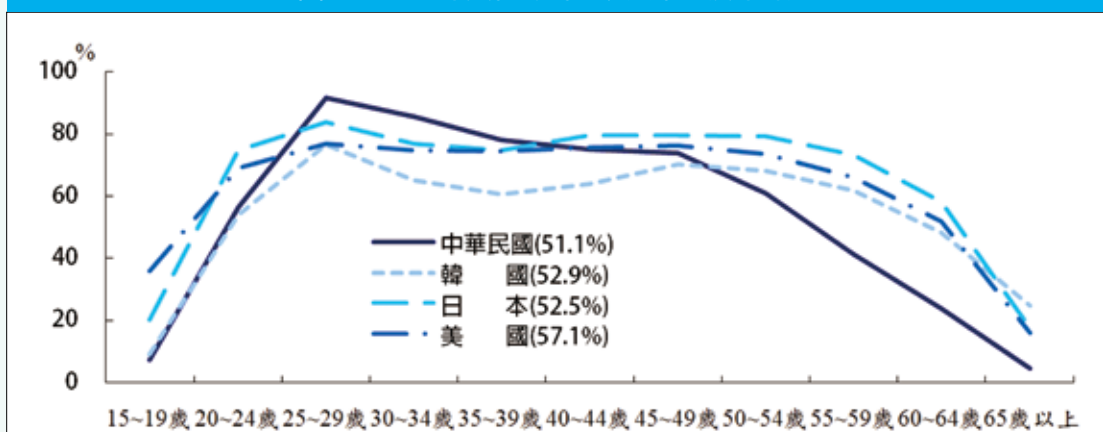
觀察近20年資料，除15至24歲因教育程度提升、求學年限延長而下降外，餘各年齡層均呈上升之勢，尤以30~34歲20年間計升23.7個百分點最多，25~29歲上升23.2個百分點次之，35至54歲升幅亦介於15~21個百分點。

圖 2、女性勞動力參與率－按年齡分



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 3、2018 年女性勞動力參與率－按年齡分



資料來源：各國官方網站。

說明：美國為16歲以上，其餘國家為15歲以上。

按主要國家女性各年齡層觀察，2018 年我國女性於 25~39 歲勞參率較美、日、韓同年齡層均為高，然因結婚、生產、育兒及負擔照顧家人等因素，勞參率隨年齡增加而下降；日、韓女性則隨著子女成長後返回職場，勞參率再度上升，而美國之女性因婚育退出職場現象並不明顯；近年來，新興服務業興起，提供女性較多工作機會，復以母性保護措施日漸改善，有助於婦女就業，尤以 2015 年起我國 35~49 歲女性勞參率已提升至逾 70%，與美、日同等水準，惟 50 歲以上女性勞參率低於美、日、韓。

貳、就業狀況

(一) 從事之行業與職業

107 年男性就業人數平均為 634.6 萬人，較 87 年增加 73.6 萬人或 13.1%，同期間女性就業人數平均為 508.9 萬人，增加 141 萬人或 38.3%，增加幅度較男性明顯。按行業別觀察，男性從事服務業及工業部門分別為 312.3 萬人與 280.8 萬人或占 49.2% 與 44.3%；女性則以從事服務業部門占絕大多數，達 366.7 萬人或占 72.1%。

隨產業結構變遷，近 20 年從事服務業之女性就業人數由 87 年 232.6 萬人增加至 107 年 366.7 萬人，增加 57.7%，明顯高於全體女性就業者之增幅 38.3%，致女性就業者中從事服務業所占比率由 87 年 63.2% 大幅上升至 107 年 72.1%，計升 8.9 個百分點；同期間男性從事工業及服務業之比率則均為 4 成多。整體而言，男性就業者之行業結構變動幅度未若女性顯著。

按職業別觀察，107 年男性就業者以技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工最多，達 267.3 萬人或占 42.1%，其次為服務及銷售工作人員 103.3 萬人或 16.3%，技術員及助理專業人員再次之，為 102 萬人或占 16.1%；女性就業者則以服務及銷售工作人員最多，達 122.6 萬人或占 24.1%，其次為技術員及助理專業人員 103.1 萬人或占 20.3%，事務支援人員再次之，為 100.6 萬人或占 19.8%。

就近 20 年之職業結構觀察，男性以專業人員、服務及銷售工作人員分別上升 5.7 個百分點與 2.9 個百分點較多，農、林、漁、牧業生產人員則下降 4.3 個百分點；女性以專業人員、技術員及助理專業人員分別上升 6.6 個百分點與 3.9 個百分點較多，技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工則下降 8.1 個百分點，顯示 20 年來女性就業者職業之技術層次提升較男性明顯。

107 年女性擔任主管職有 10.7 萬人，占主管職人數之 27.9%，男性 27.6 萬人，占比為 72.1%，10 年來主管職中女性比率增加 9.9 個百分點；女性擔任專技人員計 178.2 萬人，占專技人員之 51.2%，男性 169.9 萬人，占比為 48.8%，10 年來專技人員中女性比率增加 4.1 個百分點，雖然兩性擔任主管職比率仍有差距，惟女性占比顯著增加。

106 年女性擔任工會幹部（理事、監事）占全體比率為 31.7%，為近年最高，較 105 年續升 1.2 個百分點。

年別	總計		農、林、漁、牧業		工業		服務業	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
男性								
87	5,610	100.00	587	10.46	2,406	42.88	2,618	46.66
97	5,902	100.00	374	6.33	2,617	44.34	2,912	49.33
107	6,346	100.00	415	6.54	2,808	44.25	3,123	49.21
女性								
87	3,679	100.00	235	6.40	1,117	30.37	2,326	63.23
97	4,501	100.00	162	3.59	1,215	26.99	3,124	69.41
107	5,089	100.00	146	2.87	1,276	25.07	3,667	72.07

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：87年、97年、107年分別按中華民國第6次、第8次、第10次修訂之行業標準分類統計。

年別	總計	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農、林、漁、牧業生產人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工
男性								
87	5,610	365	279	896	226	750	579	2,517
97	5,902	380	543	1,056	239	899	356	2,429
107	6,346	276	679	1,020	283	1,033	381	2,673
女性								
87	3,679	60	299	603	730	847	231	909
97	4,501	83	555	866	836	1,141	144	876
107	5,089	107	751	1,031	1,006	1,226	124	844
百分比								
男性								
87	100.00	6.50	4.96	15.96	4.02	13.38	10.32	44.85
97	100.00	6.44	9.21	17.88	4.06	15.23	6.03	41.15
107	100.00	4.36	10.70	16.08	4.45	16.28	6.01	42.13
女性								
87	100.00	1.63	8.13	16.38	19.83	23.02	6.28	24.72
97	100.00	1.84	12.33	19.23	18.58	25.35	3.20	19.47
107	100.00	2.11	14.76	20.26	19.76	24.08	2.44	16.59

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：87年、97年及107年分別按中華民國第5次、第6次修訂之職業標準分類統計。

表 4、兩性擔任民意代表、主管及經理人員與專技人員情形

單位：千人；%；百分點

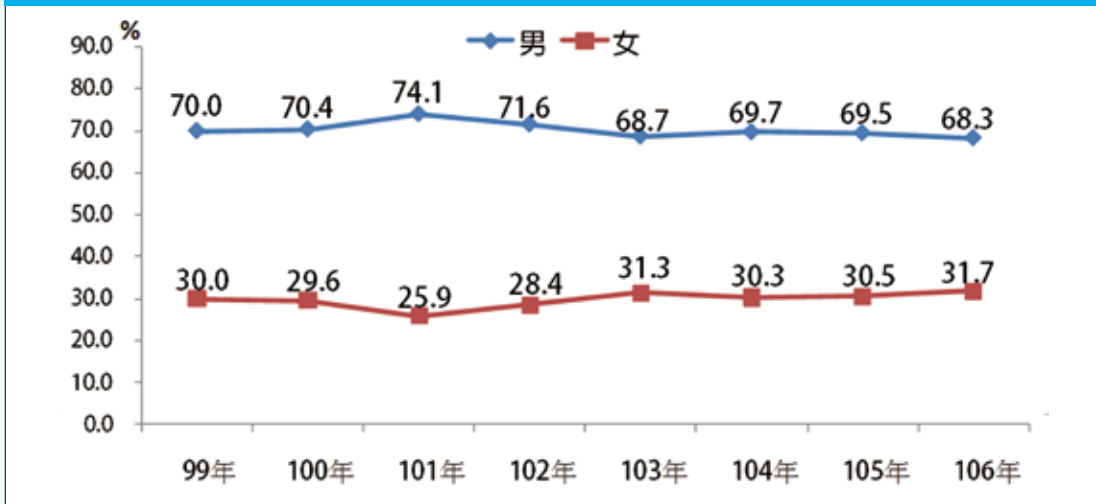
年別	民意代表、主管及經理人員					專技人員				
	總計	女性		男性		總計	女性		男性	
		千人	%	千人	%		千人	%	千人	%
97年	463	83	17.93	380	82.07	3,019	1,421	47.07	1,598	52.93
107年	384	107	27.86	276	72.14	3,481	1,782	51.19	1,699	48.81
增減% (百分點)	-17.06	28.92	(9.93)	-27.36	(-9.93)	15.30	25.40	(4.12)	6.32	(-4.12)

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

說明：1. 按中華民國第 6 次修訂之職業標準分類統計。

2. 專技人員為專業人員和技術員及助理專業人員合計。

圖 4、工會幹部(理事、監事)性別比率



資料來源：勞動部勞動關係司。

(二) 非典型就業狀況

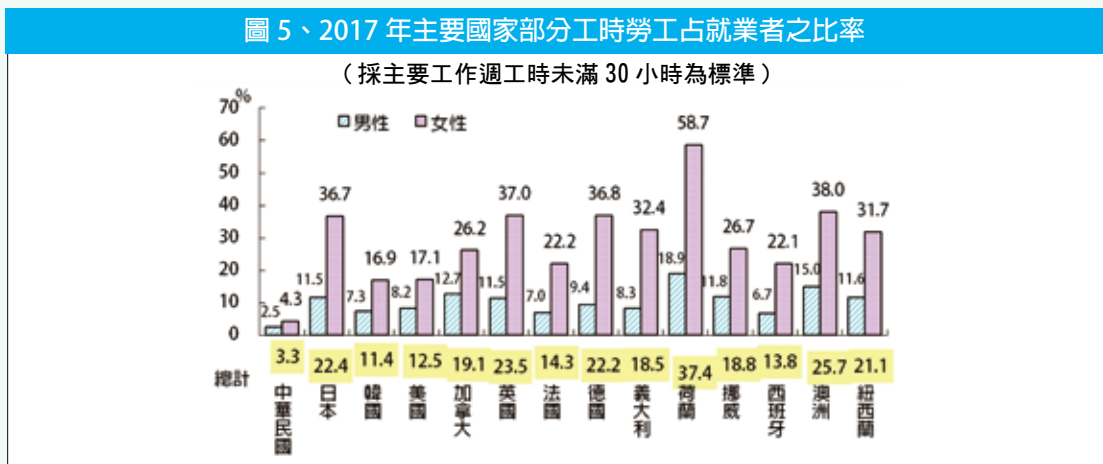
107年5月女性從事非典型工作計38.1萬人，低於男性之43.2萬人，惟女性非典型工作者占女性就業者之7.5%，高於男性之6.8%。觀察近10年趨勢，女性非典型工作者增加5.1萬人或15.5%，低於男性增加之11.2萬人或35.0%。

部分工時工作因工時較短且較具彈性，除提供學生打工外，亦能提供需兼顧家庭及工作平衡之就業機會，由於傳統女性對家庭的照顧責任，女性從事部分工時者比率較高。就主要國家觀察，部分工時就業者比率均為女性高於男性，2017年女性部分工時者占女性就業者比率，以荷蘭近6成最高，澳洲、英國、德國及日本近4成，我國僅4.3%。

年別	總計		全時正式工作		非典型工作	
	人數	%	人數	%	人數	%
男性						
97年5月	5,904	100.00	5,584	94.58	320	5.42
102年5月	6,102	100.00	5,723	93.78	379	6.22
107年5月	6,336	100.00	5,903	93.17	432	6.83
女性						
97年5月	4,509	100.00	4,179	92.68	330	7.32
102年5月	4,837	100.00	4,457	92.15	380	7.85
107年5月	5,075	100.00	4,694	92.49	381	7.51

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：非典型工作係指部分時間、臨時性或人力派遣工作。



資料來源：我國為行政院主計總處 106 年 5 月「人力運用調查」，其餘各國為 OECD.Stat Extracts database (<http://www.oecd.org>)。

說明：(1) 部分工時者定義為經常性週工時未滿 30 小時，新加坡為未滿 35 小時。

(2) 韓國及日本按所有工作之實際工時計；美國、澳洲及紐西蘭按所有工作之經常性工時計；其餘按主要工作之經常性工時計。

(3) 美國為受僱者資料。

參、兩性薪資差距及同酬日

(一) 薪資差距

107 年工業及服務業男性受僱員工每人每月薪資為 56,903 元，工時為 171.6 小時，平均時

薪為 332 元，女性薪資為 47,257 元，工時為 166.9 小時，平均時薪為 283 元，是男性平均時薪之 85.4%，兩性薪資差距為 14.6%。

依行業別觀察，兩性時薪差距以醫療保健服務業之 44.2% 最大，其次為藝術、娛樂及休閒服務業之 33.9%，礦業及土石採取業為 26.5%、教育服務業為 26.3% 居第 3；而不動產業、支援服務業、用水供應及污染整治業之女性平均時薪則高於男性。

歷年來我國兩性平均薪資差距小於美、日、韓，107 年我國為 14.6%，低於韓國之 34.1%(106 年)、日本 32.3% 及美國 18.9%。依增減幅度觀察，近 10 年來韓國減幅最大，縮小 5.1 個百分點，日本縮小 4.1 個百分點，我國縮小 4.0 個百分點，美國縮小 1.2 個百分點。

表 6、我國兩性薪資差距

項目別	男性			女性			女/男 (男性 =100) (%)	平均時 薪比
	總薪資 (元) (1)	總工時 (小時) (2)	平均時薪 (元/小時) (1)/(2)	總薪資 (元) (3)	總工時 (小時) (4)	平均時薪 (元/小時) (3)/(4)		兩性差距 (男-女) (%)
97 年	49,061	181.9	270	38,863	177.1	219	81.4	18.6
98 年	46,453	178.4	260	37,326	174.7	214	82.1	17.9
99 年	48,966	183.4	267	39,475	178.4	221	82.9	17.1
100 年	50,482	181.2	279	40,580	175.7	231	82.9	17.1
101 年	50,470	180.8	279	40,940	175.6	233	83.5	16.5
102 年	50,485	179.5	281	41,091	174.2	236	83.9	16.1
103 年	52,087	180.2	289	42,877	175.2	245	84.7	15.3
104 年	53,315	177.6	300	44,070	172.8	255	85.0	15.0
105 年	53,445	171.7	311	44,457	167.2	266	85.4	14.6
106 年	54,706	171.4	319	45,633	167.4	273	85.4	14.6
107 年	56,903	171.6	332	47,257	166.9	283	85.4	14.6
行業別								
工業	57,326	175.2	327	42,903	173.3	248	75.7	24.3
礦業及土石採取業	59,853	169.6	353	41,535	160.2	259	73.5	26.5
製造業	59,559	177.3	336	43,295	174.0	249	74.1	25.9
電力及燃氣供應業	98,720	179.5	550	81,471	166.9	488	88.8	11.2
用水供應及污染整治業	45,330	168.5	269	45,281	164.7	275	102.2	-2.2

表 6、我國兩性薪資差距 (續完)

項目別	男性			女性			女 / 男 (男性 =100) (%)	平均時 薪比
	總薪資 (元) (1)	總工時 (小時) (2)	平均時薪 (元/小時) (1)/(2)	總薪資 (元) (3)	總工時 (小時) (4)	平均時薪 (元/小時) (3)/(4)		兩性差距 (男-女) (%)
營造業	45,494	166.3	274	34,213	164.4	208	76.1	23.9
服務業	56,468	167.9	336	49,493	163.6	303	90.0	10.0
批發及零售業	53,487	165.4	323	46,460	163.2	285	88.0	12.0
運輸及倉儲業	57,428	176.2	326	50,079	167.4	299	91.8	8.2
住宿及餐飲業	36,150	161.6	224	32,517	155.8	209	93.3	6.7
資訊及通訊傳播業	76,413	162.3	471	63,124	160.9	392	83.3	16.7
金融及保險業	95,819	165.8	578	85,066	166.1	512	88.6	11.4
不動產業	46,717	170.4	274	48,545	167.8	289	105.5	-5.5
專業、科學及技術服務業	64,854	166.8	389	51,924	163.7	317	81.6	18.4
支援服務業	37,967	186.3	204	36,120	169.2	213	104.7	-4.7
教育服務業	28,869	119.0	243	24,598	137.6	179	73.7	26.3
醫療保健服務業	102,308	162.9	628	58,185	166.1	350	55.8	44.2
藝術、娛樂及休閒服務業	46,572	163.3	285	30,354	160.9	189	66.1	33.9
其他服務業	39,556	173.0	229	32,046	181.1	177	77.4	22.6

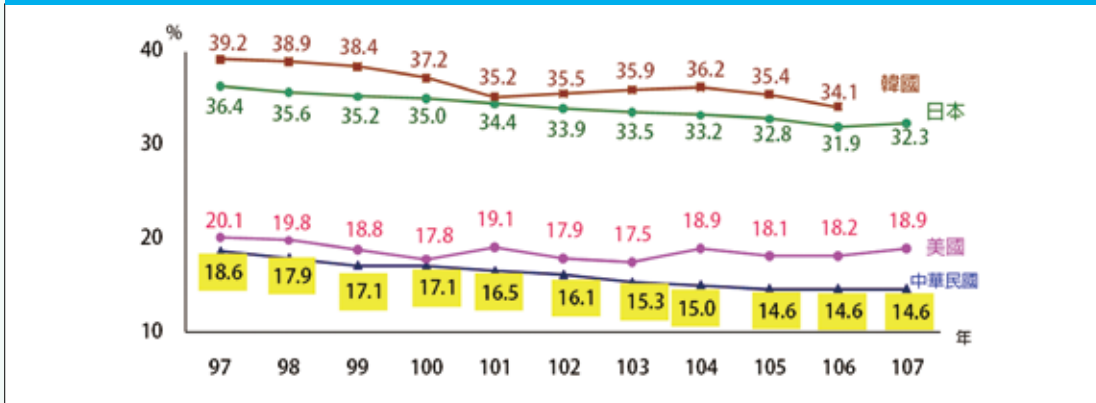
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1. 總薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資 (含加班費) · 總工時 = 正常工時 + 加班工時。

2. 本統計結果自 108 年 1 月起援例參照「105 年工商及服務業普查統計結果」及「中華民國行業標準分類第 10 次修訂版」校正歷年時間數列資料。

3. 本統計結果自 98 年 1 月起涵蓋「教育服務業 (僅含其他教育及教育輔助服務業)」。

圖 6、主要國家兩性平均時薪差距



資料來源：中華民國 - 行政院主計總處，薪資與生產力統計。
 韓國 - Survey on Labor Conditions by Type of Employment
 日本 - 每月勤勞統計調查
 美國 - 勞工統計局 Current Population Survey

明：1. 兩性平均時薪之差距 = (1 - 女性占男性平均時薪比率) × 100。
 2. 我國為工業及服務業。
 3. 韓國：全體受僱者，每年 6 月份資料。
 4. 日本：為規模 5 人以上之工業及服務業事業單位。
 5. 美國：為全日受僱者經常性週薪中位數資料。

(二) 同酬日

歐美各國為喚起兩性同酬之公共意識，訂定同酬日，期許為縮小兩性薪資差距而努力，107 年我國兩性薪資差距為 14.6%，即女性需

多工作 54 天 (365 × 14.6%)，才和男性薪資相同，致 108 年同酬日為 2 月 23 日，10 年來往前推進了 15 天。



表 7、我國兩性薪資差距及同酬日

年別	兩性薪資差距 (%)	女性需增加工作天數	同酬日期
97	18.6	69 天	-
98	17.9	66 天	-
99	17.1	63 天	-
100	17.1	63 天	101 年 3 月 03 日
101	16.5	61 天	102 年 3 月 02 日
102	16.1	59 天	103 年 2 月 28 日
103	15.3	56 天	104 年 2 月 25 日
104	15.0	55 天	105 年 2 月 24 日
105	14.6	54 天	106 年 2 月 23 日
106	14.6	54 天	107 年 2 月 23 日
107	14.6	54 天	108 年 2 月 23 日

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：1. 兩性平均薪資差距由平均時薪計算；平均時薪 = (經常性薪資 + 非經常性薪資 (含加班費)) / 總工時。

2. 採歐盟執委會設立「歐洲同酬日 (EEPD)」之計算方法：365 天 × 性別薪資差距。

3. 自 101 年起發布我國同酬日。

4. 配合「受僱員工薪資調查」統計基準校正，併同修正歷年兩性薪資差距及同酬日。

肆、女性非勞動力

107 年 5 月 15~64 歲女性非勞動力 333.6 萬人，其中有就業意願者 10.8 萬人或占 3.2%，較 106 年 5 月增加 7 千人。有就業意願者以希

望從事全時工作居多，希望從事之職業以事務支援人員與服務及銷售工作人員較多。

107 年 5 月 15~64 歲女性無就業意願非勞動力 322.8 萬人，較 106 年 5 月減少 8.8 萬人，其不願就業原因，以「做家事」占 32.9% 最高，其次為「求學及準備升學」占 31.5%，「家庭經濟尚可，不需外出工作」占 10.3% 居第三。

我國女性勞參率自 30 歲以後開始下降，進一步按年齡層觀察，30 至 39 歲女性非勞動力不願就業原因，以「需要照顧未滿 12 歲子女」占 5 成 5~6 成 5 最高，40 歲以上以「做家事」為主。



表 8、15 至 64 歲女性無就業意願非勞動力不願就業原因

單位：千人；%

項目別	106年5月人數	107年5月人數	總計	女性結婚或分娩	家庭經濟尚可，不需外出工作	需要照顧未滿12歲子女	需要照顧滿65歲年長家屬	需要照顧失能家屬	做家事	身心障礙	健康不良或傷病 (不含身心障礙)	求學及準備升學	在自家事業幫忙	年紀較大(會退休，須達50歲)	其他
總計	3,316	3,228	100.00	0.20	10.32	8.81	3.09	0.80	32.85	1.04	2.17	31.50	0.08	8.13	1.00
15-19歲	622	595	100.00	-	0.04	0.04	0.01	-	0.01	-	0.07	99.80	-	-	0.04
20-24歲	329	348	100.00	0.03	0.04	0.46	0.01	0.03	0.02	0.04	0.06	98.98	-	-	0.34
25-29歲	70	59	100.00	0.87	0.99	12.21	0.19	0.08	1.70	0.57	1.48	73.28	0.02	-	8.62
30-34歲	129	100	100.00	4.67	4.67	65.37	0.89	0.73	11.43	1.74	1.24	5.37	-	-	3.89
35-39歲	217	209	100.00	0.32	5.29	55.35	2.60	0.77	21.39	2.03	2.23	9.01	0.44	-	0.55
40-44歲	213	217	100.00	0.25	10.59	35.36	5.16	0.85	39.70	2.39	4.76	-	0.20	-	0.75
45-49歲	245	219	100.00	-	14.62	7.05	8.10	1.40	58.04	1.71	3.79	4.49	-	-	0.79
50-54歲	361	333	100.00	-	23.39	0.53	7.58	0.95	56.69	1.52	3.17	-	0.08	5.42	0.68
55-59歲	529	530	100.00	-	19.44	0.07	3.92	1.71	54.28	1.46	3.80	0.17	0.14	13.30	1.72
60-64歲	601	617	100.00	-	13.01	-	2.96	1.02	50.77	0.89	2.17	-	0.03	28.16	0.99

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

伍、促進工作平等措施及職場性別平等概況

(一) 事業單位實施性別工作平等各項措施情形

近年來政府致力推動性別工作平等法，提升受僱者對於相關法規的認知度，員工可依照需求運用各項措施，有效增進工作與家庭生活平衡。

107年事業單位同意員工申請(或有提供)

性別工作平等法各項措施之比率，除家庭照顧假7成8、設立托兒服務機構或提供托兒措施6成6、設置哺(集)乳室7成9，其餘均達8成以上，分別為「產假」95.0%、「流產假」92.4%、「安胎休養」91.9%、「陪產假」86.6%、「生理假」85.6%、「產檢假」83.0%、「育嬰留職停薪」81.2%，各項比率均較91年公告實施之時有所成長，逐步建構友善工作環境。

表 9、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項目別	有提供比率						同意員工申請(或有提供)比率				
	91年	93年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 ² (員工規模 30 人以上)	35.5	55.0	81.4	82.3	82.7	82.1	83.8	85.2	85.7	86.0	86.2
生理假	17.3	27.5	45.4	45.6	45.6	47.0	85.7	85.2	85.3	85.4	85.6
安胎休養	-	-	-	39.0	41.1	45.6	90.9	89.4	91.8	91.8	91.9
產檢假	-	-	-	-	-	-	-	82.4	82.6	82.7	83.0
流產假	41.6	39.5	54.6	55.0	56.5	56.6	93.1	91.7	91.7	92.0	92.4
產假	78.1	83.5	96.8	96.8	96.8	96.8	95.1	94.7	94.7	94.7	95.0
陪產假	29.0	42.8	57.8	57.7	59.0	59.8	85.6	85.6	85.9	86.5	86.6
為撫育未滿 3 歲子女 得減少工作時間 (員工規模 30 人以上)											80.3
得調整工作時間 (員工規模 30 人以上)	23.0	28.9	47.5	47.7	48.5	47.0	81.5	83.0	84.2	84.6	88.1
家庭照顧假 (員工規模 30 人以上)	-	-	-	37.2	38.3	37.7	71.8	74.7	77.1	78.1	78.1
	34.0	35.4	62.9	63.6	66.0	66.6	88.2	89.6	91.3	91.5	91.6
育嬰留職停薪	-	-	40.7	40.8	42.7	45.9	75.5	79.2	80.5	81.1	81.2
設立「托兒服務機構」或 提供「托兒措施」 ² (員工規模 100 人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	51.6	63.4	65.6
(員工規模 250 人以上)	36.3	38.1	68.9	77.3	76.7	79.1	81.4	81.5	81.5	81.7	83.9
哺(集)乳時間	-	-	-	-	-	37.3	77.3	78.1	80.3	80.8	80.9
設置「哺(集)乳室」 ² (員工規模 100 人以上)	-	-	-	-	-	-	-	-	78.7	78.8	79.4
(員工規模 250 人以上)	19.6	42.9	75.7	72.5	76.3	71.2	80.1	84.2	84.2	85.6	87.2

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。

說明：1.102 年以前「有無提供」之問法易使廠商因勞工沒有提出需求而回答未提供，故 103 年以後問項修正為「是否會同意員工申請」。

2. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」、設置「哺(集)乳室」係為事業單位有提供比率。

3. 性別工作平等法於 105 年 5 月修正擴大至僱用 100 人以上事業單位須提供「托兒設施或措施」及設置「哺(集)乳室」，爰上表實施情形區分為員工規模 100 人以上及 250 人以上。

(二) 因性別在職場遭受不平等待遇情形

107年女性受僱者最近1年因性別在職場遭受不平等待遇比率，以「調薪幅度」占2.9%最高，其次為「陞遷」占2.5%，「求職」、「考績、考核」各占2.1%居第三，歷年調查結果各項目遭受不平等待遇比率呈現下降趨勢。

兩性遭受不平等待遇比率差距最大為「陞遷」，女性占2.5%，高於男性之0.8%，相差1.7個百分點，惟較99年之相差3個百分點已明顯縮小。

表 10、受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇情形

單位：%

性別	年別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	陞遷	訓練進修	資遣離職或解僱	員工福利措施	育嬰留職停薪	退休權利
女性	93年	4.5	6.0	9.5	6.3	8.2	3.7	-	4.8	-	-
	94年	-	8.7	9.3	3.5	6.0	2.1	-	1.8	-	-
	95年	3.0	6.2	9.0	2.4	5.3	1.1	3.1	3.8	-	-
	96年	4.4	2.8	5.6	2.0	3.9	1.1	2.0	2.0	-	-
	97年	1.8	2.9	3.4	2.3	3.2	1.6	1.4	1.8	-	-
	98年	2.5	3.4	5.3	3.5	5.0	2.3	2.2	2.8	-	-
	99年	3.4	3.7	5.6	3.2	3.8	1.9	1.3	1.8	-	-
	100年	3.8	3.2	5.0	2.3	3.7	2.2	1.7	2.0	-	-
	101年	3.2	3.6	4.5	2.8	3.6	1.8	1.3	1.9	-	-
	102年	3.3	3.4	5.2	2.3	2.5	1.1	1.1	1.8	1.0	0.0
	104年	1.9	2.2	4.1	3.3	3.7	1.4	1.3	1.7	2.0	0.6
	105年	2.5	1.9	4.5	2.6	3.2	1.0	0.8	1.3	1.5	0.2
	106年	1.7	1.3	2.9	2.1	2.2	1.0	0.2	1.0	0.3	0.1
	107年	2.1	1.8	2.9	2.1	2.5	0.8	0.5	0.9	0.1	0.1
	107年較106年增減百分點	0.5	0.6	-	0.1	0.4	-0.2	0.3	-0.1	-0.2	0.0
男性	99年	1.4	2.5	1.7	0.7	0.8	1.1	0.7	0.7	-	-
	100年	2.5	3.0	0.8	1.4	1.5	0.5	1.4	1.5	-	-
	101年	1.8	2.5	1.1	0.6	1.0	0.7	0.8	1.6	-	-
	102年	1.0	1.9	0.9	0.5	0.4	0.7	0.3	0.5	0.3	0.0
	104年	0.9	2.4	1.9	1.9	0.9	1.5	0.8	1.8	0.9	0.6
	105年	1.6	2.8	1.1	1.5	1.0	0.2	0.7	0.9	0.3	0.3
	106年	1.3	1.5	1.1	0.8	0.6	0.4	0.2	0.9	0.3	0.2

表 10、受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇情形 (續完) 單位：%

性別	年別	求職	工作分配	調薪幅度	考績考核	陞遷	訓練進修	資遣離職或解僱	員工福利措施	育嬰留職停薪	退休權利
男性	107 年	1.7	2.2	1.3	1.2	0.8	0.6	0.7	1.1	0.2	0.4
	107 年較 106 年增減百分點	0.4	0.7	0.2	0.4	0.2	0.2	0.5	0.2	-0.1	0.2
107 年兩性差異 (女性-男性)(百分點)		0.4	-0.4	1.6	0.9	1.7	0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.3

資料來源：勞動部「僱用管理就業平等概況調查」。
說明：103 年未辦理調查。

(三) 各國職場法規之兩性平權

世界銀行所發布之「2019 年女性、經商與法律」(WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2019) 報告，係從國家賦予兩性平等的職場法規保障來觀察，以自由居住移動、就業、薪資、婚姻、生育、創業經商、個人資產管理和退休金保障等 8 項指標評比各國的兩性平等程度，全球 187 個經濟體之平均分數為 74.71 分，其中比利時、丹麥、法國、拉脫維亞、盧森堡及瑞典等 6 國獲得 100 分，表示女性在所有指標中與男性享有同等的法律地位；我國 91.25 分列為 35 名，位居亞洲第 1，香港 86.25 分、韓國 85 分、美國 83.75 分、新加坡 82.5 分及日本 79.38 分，見證我國在兩性平權所作努力有一定成效。

雖然政府訂定法律，對兩性平權可以發揮相當的作用，但上述報告也指出，僅有 6 個國家經過 10 年改革才獲得滿分，可見實現性別平等不是一個短期過程，需要政府、民間社會、國際組織共同努力。

陸、結語

我國女性勞參率近幾年皆突破 50% 且逐年遞增，代表女性就業意識大幅提升，在人口紅利逐漸消退下，更多女性加入勞動市場將有助於勞動力的增加。另外，女性可能為兼顧家庭從事部分工時工作，致部分工時就業者比率高於男性，但女性就業市場的地位仍有長足的進步，擔任專業、主管職比率漸提高，薪資雖仍低於男性，惟差距逐漸拉近。為打造性別平等工作環境，近年政府持續致力於推動性別工作平等法各項措施，促進女性就業意願，惟在勞參率提升的同時，國內亦面臨少子化及高齡化，因此消除性別就業差距，提供兩性在家庭責任與就業活動的分擔與平衡，營造更友善職場，是各界應持續努力的方向。



重回職場之路 — 女性二度就業之探討

國立臺北大學社會工作學系教授 陳芬苓
得人資源整合有限公司創辦人 蔡涓鈴



壹、我國女性就業特性

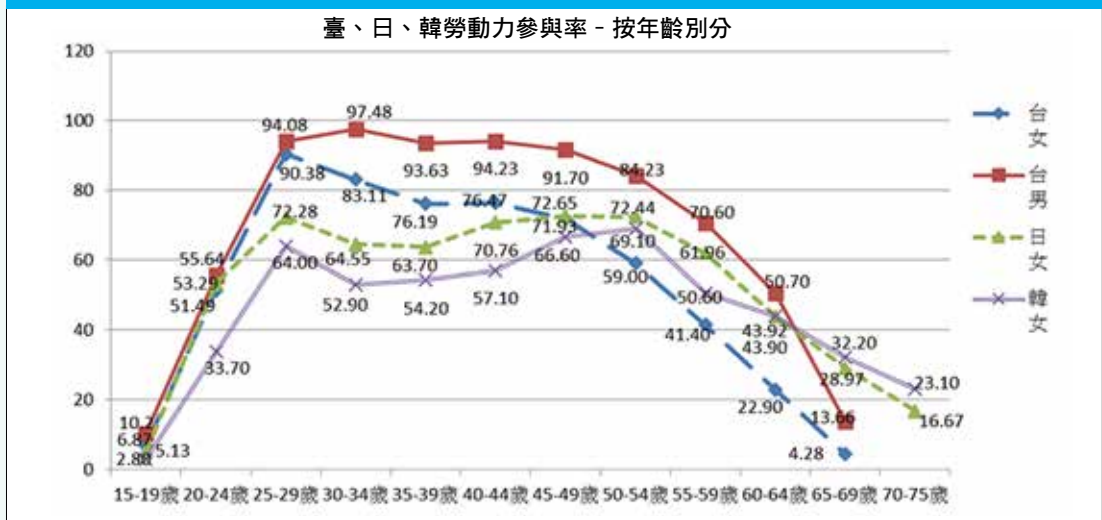
我國自解嚴前後展開本土婦女運動，帶動了社會對婦女問題的關注，1990年代國內的婦女政策著重於如何增進婦女的人身安全，並建制了許多法案。自2002年訂定《兩性工作平等法》（後更名為《性別工作平等法》）後，更致力於消除婦女就業的歧視問題及協助職業婦女平衡工作與家庭，以促進女性工作的平等。雖然我國已婚婦女的勞動力參與率已由1980年30.00%逐步上升至2016年64.50%，略高於OECD國家平均值（臺大兒家中心，2019），足見越來越多女性不只在婚前，婚後仍然繼續投入勞動市場。

然許多女性在結婚或生子後，只能中斷工作暫時選擇擔負家庭責任，2016年已婚婦女因結婚的離職率為29.92%，復職率為51.00%；因生育離職率為25.00%，生育復職率為55.57%；離職至復職間隔為5年5個月（行政院主計總處，2016a）。與2003年相比，該年度婦女因結婚的離職率為35.60%，復職率為38.90%，復職間隔為7年；因生育離職率為29.50%，生育復職間隔為75個月（行政院主計總處，2005），無論是離職率、復職率、復職間隔時間都有所改善，然「婚姻」仍然是女性發展職業生涯的障礙。

臺灣女性的就業率也會受子女數及子女年齡的影響，臺灣育有未滿 15 歲子女母親就業率依「1 位」、「2 位」、「3 位或以上」分別為 67.00%、67.60%、54.60%，OECD 28 國平均值分別為 68.30%、65.90%、51.00%；若依最小子女年齡區分成 3 組別為 1) 0~2 歲、2) 3~5 歲、3) 6~14 歲，臺灣母親就業率則分別為 57.40%、66.90%、70.50%，OECD 29 國平均值為 53.20%、66.70%、73.00%，子女年齡愈小，母親就業率愈低，此趨勢與其他 OECD 國家平均值相似。差別較大的在於：臺灣 2014 年「子女均在 15 歲以上」的母親就業率為 47.88%，OECD 平均子女均在 15 歲以上之母親就業率為 59.79% (臺大兒家中心，2019)。有二種可能的解釋原因，一是臺灣職場存在年齡歧視，尤其不利中年女性就業；二則是臺灣育兒母親在離開職場後較少回到職場。

若與日、韓女性及我國男性的生涯歷程相比，可以發現我國婦女的勞動力參與率比日韓的情況為佳，尤其是 25-29 歲我國的勞動參與率超過九成。但與其他國家不同的是，其他國家的婦女隨著年齡不同婦女的勞動參與率呈現 M 型狀態；換言之婦女在婚育年齡可能會暫離職場，但多半在 40-55 歲之間會再重回職場，之後隨年齡老化再降低。而男性多半為饅頭型的勞動參與曲線，從 20-25 歲進入職場後一直到 50 歲後才慢慢退出職場，中間並未有明顯退出職場的狀態。但我國婦女勞動參與率的趨勢與其他國家女性略有不同，未呈現出 M 型的曲線，我國女性一旦退出職場便很少重回職場 (見圖 1) (OECD Employment Outlook, 2018；行政院主計總處，2016b)；因此，值得我們探討的是：婦女遇到什麼樣的問題，使她們退出職場後不再回來。

圖 1、臺日韓女性勞參率比較



資料來源：各國官方網站。

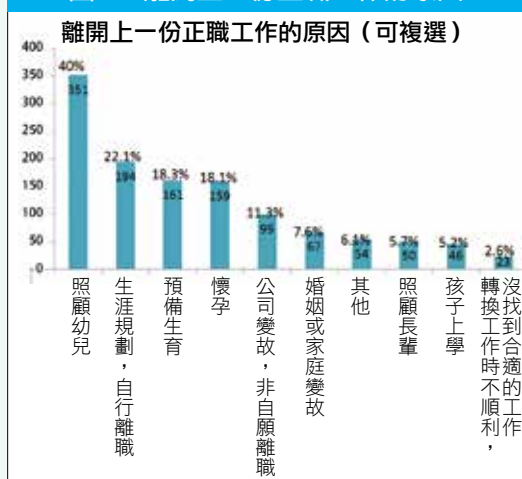
聯合國所通過的消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 其中第 11 條是有關女性勞動權的保障，在女性勞動權上提及國家須保障婦女不會因結婚或生育而在職場上遭受歧視，並為了保障女性工作權益必須採取適當措施，也必須提供必要的社會服務及托兒措施，使婦女得以兼顧工作與家庭；CEDAW 特別重視國家在解決女性不平等待遇上的角色，也賦予國家責任必須提出積極作為以保障女性在公共及私領域中都能有平等參與的權利，不會因為家庭責任而無法平等參與社會、政治及公共事務 (CEDAW 資訊網，2019)。

貳、女性因家庭離開職場的樣態與影響

透過一份私立機構所進行的「女性重返職場調查」，本文希望能更深入了解女性因家庭而離開職場的問題，該調查主要是採用線上調查，問卷發放對象來自過去舉辦

婦女座談會參與者的資料，及連結其他女性團體的會員資料，共完成 2,292 份問卷。其中，受訪者中目前未在勞動力市場的女性有 30.80%；持續就業的女性有 26.10%；中斷就業重回職場的女性有 21.40%；其中 27.10% 的受訪者離開上一份正職時已經懷孕或準備懷孕；27.50% 離開上一份正職時最小的小孩 0-3 歲；7.00% 最小的小孩 3-6 歲；12.10% 離開上一份正職時小孩已超過 7 歲。而離開上一份正職工作的原因 (見圖 2)，以照顧幼兒為最大的原因佔 40.00%；其次是自願離職 (22.10%)；準備生育及懷孕 (36.40%)；為了照顧長輩者也有 5.70% (可複選)，可見「照顧兒童」責任是女性離開職場的重要原因。離開上一份正職工作者，20.60% 工作年資為 2-5 年；30.50% 工作年資為 5-10 年；23.70% 工作年資為 10-15 年，換言之，大部分暫離職場的女性在職場上已工作多年，但她們仍然放棄多年經營的職業生涯，專心育兒。

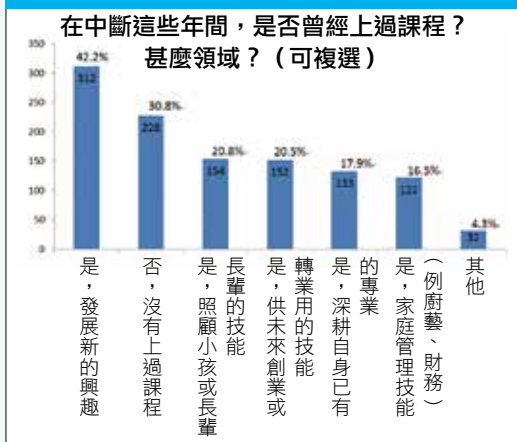
圖 2、離開上一份正職工作的原因



資料來源：得人資源整合有限公司。

女性在離開勞動力市場期間並非在勞動力市場中進進出出，而是處於完全退出的狀態，在該項調查中有七成的女性在中斷期間完全離開勞動力市場，期間未曾有兼職或部分工時的短期工作；在中斷工作期間，有三成女性受訪者未曾上過任何課程，有 37.30% 去上課是為了增進照顧小孩或長輩的技能及增加自己家事管理的技能，學習如何做好家庭主婦的責任；其中也有一些女性是為了探索自己新的興趣 (42.20%)；但也有女性是為了未來重回職場做準備 (20.50%)

圖 3、離開正職工作期間所上課程



資料來源：同圖 2。

或是深耕自己原來的專業 (17.90%) 而參與課程自我進修 (見圖 3)。

過去多年來政府都是將二度就業的婦女視為政策重點，就業服務法第 24 條中就業特定對象之一便是二度就業婦女，在各就業服務站中對於特定對象往往設有專人提供就業服務，擁有比一般人更多的資源及耐心，搭配一些求職技巧及心理測驗，更有一些短期公部門的就業機會可以運用。然而我們是否瞭解二度就業女性重回職場的動機及困難點為何？由圖 4 可以發現女性希望重回職場的原因與自我成長、想要經濟獨立、想做有意義的事等個人發展因素為主 (64.20%、58.00%、45.80%)，較少是因為家庭經濟的

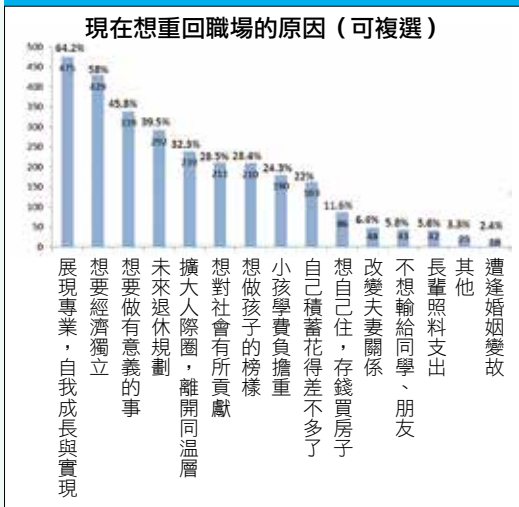


關係，非不得已需要外出工作（如小孩學費負擔重 24.30%、積蓄用完 22.00%、存錢買屋 11.60% 等）。因此，如果沒有辦法達到原本重回職場的目的，找到的工作缺乏發展性，無法展現自我價值，也很有可能使女性再度放棄重回職場的想法。

如果我國育兒女性重回職場的平均期間為 5-7 年，而在中斷期間又是完全離開勞動力市場的情形，在重回職場的途徑中最常碰到的問題為何？最多受訪者表示需接送小孩，家庭支持不足 (66.50%) 或時間配合的困難 (6.70%)，表示女性雖然在照顧責任暫緩但又無法完全排除之下，現有的長時間全職工作模式很難能兼顧家庭責任；其他重要的因素在於覺得自己專業度不夠 (39.50%) 或是找工作的方向不清楚 (35.10%)；也有三成受訪者表示對自己沒有信心；亦各有一成受訪者表示不知怎麼準備履歷表或面試等等求職基本能力。突顯女性重回職場需要一些工作技巧的重建、對於整體市場趨勢的了解以及自己專業的再認識等充權的協助，但最重要的問題仍在於照顧的責任會干擾回到職場的能力。

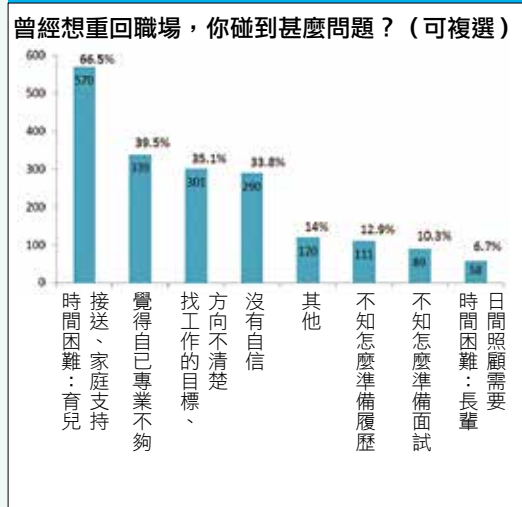
當需要重回職場時，有近五成表示焦慮 (47.40%)；也有四成表示對自己沒有信心 (40.40%)，因此長時間離開職場會嚴重影響一個人自信心，需要一段時間的自我能力建構及輔導，才可能減除焦慮、增加信心，適應職業的步調及對於員工的要求；尤其現代化職場都已電腦化，對於重回職場者必須重新適應 E 化的職場環境，也具有困難度。

圖 4、重回職場的原因



資料來源：同圖 2。

圖 5、重回職場的困境



資料來源：同圖 2。

參、結論與討論

我國政府對於婦女的勞動政策於 1990 年代前著重於提供婦女職業訓練，主要是委託學校及民間單位提供社會刻板印象上適合女性從事的短期訓練。2000 年至 2008 年間政府有更多專門協助婦女就業的計畫產生，包括 2002 年政府推動婦女「飛雁計畫」，提供婦女創業貸款、育成課程、商機媒合及拓展等，創業各階段所需要的協助；2007 年推動「微型創業鳳凰」貸款，包括創業課程及全程創業顧問輔導的配套計畫，協助婦女減少創業過程的阻礙；2007 年推出「縮減婦女數位落差計畫」，辦理電腦使用的課程，以增強婦女數位技能因應就業所需，這些計畫皆有效提升婦女就業及創業的能力。2008 年後則著重在協助就業婦女的托育計畫，包含 2008 年提出保母津貼；2009 年推動育兒留職停薪，申請育兒留職停薪者可向勞工保險單位申請六成薪資的津貼至多半年；2012

年推出育兒津貼，提供給未就業於家中自行照顧幼兒者每年每月 2,500 元的育兒津貼；2013 年針對幼兒的保母提供保母稅賦扣除額辦法；2013 年推出爺奶津貼，推動親屬接受保母訓練課程後，協助照顧三親等幼小兒童即可申請補助；此時期的政策著重在於減低家庭育兒的負擔 (Chen, 2014)。

不同的政府有不同的政策取向，但由歷年臺灣政府的政策可以看出臺灣屬於「生產型福利國家 (productivist welfare state)」的特質：希望婦女同時兼顧工作與家庭 (Holiday, 2000)。在生產型福利國家中，社會福利政策是為經濟發展而服務的，福利的提供必須是有助於國家整體經濟發展的，國家政策便是在資本主義與父權主義之間如何取得平衡而已。所以女性往往只是政策中的「客體」而非「主體」，政府政策只是希

望女性成為經濟發展的一員，而忽略「工作」對女性生命的意義時，將使女性重回職場之路更艱辛。當父權主義優於資本主義時，女性為了家庭照顧責任就會選擇永遠離開職場。

在日本與韓國皆有成立「女性職業中心」專門為女性解決職場上的困境，為了促進婦女就業，日本除了現有的公共職業能力開發機構多樣化的辦理職業訓練之外，特別設立 8 個婦女專責職業能力開發中心實施婦女適才的職業訓練。特別針對因結婚或是生育而離職在二度就業之後，希望從事部分工時者實施短期的職業訓練。以所有希望就業之女性為對象，受理求職並實施有計畫詳細的職業諮詢、介紹求才受理、現場介紹、救援介紹（需要替代性照顧兒童或是看護的人員）等，針對長期因職業中斷所造成職業能力衰退、職業生活適應不良需要再就業的求職者之準備，希望能恢復其適應力。韓國所成立的婦女職業中心 (Working Woman Center) 設有模擬經濟活動之課程，並提供已婚婦女職業訓練機會，因為已婚婦女有育兒責任，很難進入一般公共職業訓練課程。韓國的研究亦發現除了特別針對婦女所投入的職業訓練之外，婦女較少進入公共及職場中的職業訓練計畫。在 1993 至 1996 年之間，韓國成立了 17 所職業婦女中心，特別提供短期（低於 6 個月）之訓練課程，包括電腦、電子出版技術、導讀技術、烹飪、美髮、居家服務等課程，並提供人力派遣服務給一般公司（陳芬苓，2008）此外，在澳洲、加拿大及美國也都有類似的機構。

由本文中的調查可發現：女性離開職場的原因有極大比重是家庭相關因素，而非職場因素。企業端的福利再好、訓練發展措施再棒、福利再豐，恐怕也留不住擔心幼兒的員工。但也同時顯示了家庭支持、托育措施的迫切性，如何使育齡期的女性不需中斷工作，或縮短中斷工作的期間，都是政府首要努力的方向。對於因家庭照顧責任中斷工作者，需要的不只是職業介紹，或短期的職前訓練，英國 2011 年在推出 Welfare to Work 政策時便發現，長期因育兒離開職場者，未來會難以回到職場，必須一直讓他們保持和職場低程度的連結。最後，每個國家不可缺少的是一個強而有力的婦女就業中心配合相關的活動，讓女性就業協助有一個整合的平臺。

參考文獻

1. 行政院主計總處(2005) 女性就業與婚育概況 <https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/322111392671.pdf>
2. 行政院主計總處(2016a)婦女婚育與就業調查統計。 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=41364&ctNode=5624&mp=1>
3. 行政院主計總處 (2016b) 男性勞動力參與率-按年齡別分、女性勞動力參與率-按年齡別分。 <https://www.mol.gov.tw/statistics/2461/18943/34003/?cprint=pt>
4. 陳芬苓 (2008) 「婦女職類開發之研發推廣」委託專案研究報告。行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心。
5. 臺大兒家中心 (國立臺灣大學中信託慈善基金會兒少暨家庭研究中心兒少暨家庭研究中心) (2018) 臺灣童權指標。 http://cfrc.ntu.edu.tw/upload/info_file2/auwzr7f620150402100804.pdf
6. CEDAW資訊網(2019)CEDAW條文 <http://www.cedaw.org.tw/tw/en-global/news/index/2>
7. Chen, Fen-ling (2014). Beyond Beveridge - Analysis of the Recent Family Policies in Taiwan. Raymond Chan et al eds. Social Issues and Policy in East Asia: Family, Aging and Work. Ch2, pp. 25-40. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
8. Holiday, Ian (2000). Productivist Welfare Capitalism: Social Policy in East Asia. Political Studies, 48(4): 706-723.
9. OECD Employment Outlook(2018). https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en

促進同工同酬之國際經驗借鏡 從國際勞工組織《2018-2019 全球薪資概況報告》之分析談起

中央研究院歐美研究所兼任研究員 焦興鎧
國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授
財團法人中華勞資關係研究所所長



壹、前言

根據行政院主計總處歷年所公布之相關數據顯示，我國自兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法）在 2002 年 3 月 8 日正式施行後，受僱者之性別薪資差距，已呈逐漸縮小之趨勢。舉例而言，在 2002 年，如果男性受僱者平均薪資為新臺幣 100 元，則女性受僱者僅為 79.5 元，兩者有 20.5% 之差距，到 2016 年起，此一差距已縮減為

14.6%¹。如果以勞動部所發布之性別勞動統計來說，則我國同酬日 (equal pay day) 之演進情形，亦相當令人振奮，以 2015 年為例，女性要到 2 月 25 日，才能趕上男性在當年 1 月 1 日所賺取之薪資，但到 2017 年，則在 2 月 23 日即可達成。² 如果再加上行政院主計總處所發布之《2018 年性別圖像》，我國在性別不平等指數 (gender inequality

1. 關於這些數據資料，參見行政院主計總處官網 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=3253> (最近閱覽日期：2019 年 2 月 27 日)。

2. 關於此一資訊，參見勞動部官網 <https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/36331/> (最近閱覽日期：2019 年 2 月 27 日)。

index: GII) 之表現上，不但讓近鄰之新加坡、韓國及日本無法相比，甚至連經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic-Cooperation and Development: OECD) 會員國某些先進國家都被拋在後頭。³ 然而，在這些亮麗之數據下，臺灣性別工作平等之理念是否真正達成了嗎？今年適值國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO) 邁進百年之際，而它在去年 11 月底，出版了《2018-2019 全球薪資概況報告》(Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gap?)⁴，對全球 70 個國家之性別薪資差異情形，做一大規模調查，這也是它自 2008 年起所出版之第 6 個報告，而所做出來之檢討評析，恰好給我國一參考攻錯之機會。更巧合的是，北歐之冰島在 2018 年初，也正式施行一薪資透明法，規定所有僱用員工 24 人以上公私部門之事業單位，均應實施「男女同工同酬」，否則將會面臨罰則。⁵ 在這種情形下，藉由這些國際經驗所提供之借鏡，或許可讓我國多年來持續努力追求性別工作平等理念之達成，能夠邁進一更嶄新之境界。

貳、我國促進同工同酬理念之經驗與困境

事實上，臺灣早在工業化萌芽時代之工廠法第 24 條中，即已樹立男女同工同酬之原則，但並未能確實加以推行，嗣後在 1984 年制定之勞動基準法第 25 條，又對此一原則加以強化，明訂：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇，工作相同、效率相同者，給付同等之薪資。」並在同法第 79 條第 1 項對違反者科處新臺幣 2 萬元以上 1 百萬元以下之罰鍰。至於在前述性別工作平等法第 10 條中，更明確規定：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇，其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。」同條第 2 項還進一步規定：「雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。」不但重申男女同工同酬之原則，而且還將在歐美國家實施之「同值同酬」(equal pay for equal worth) 理念也一併納入。同時，為讓此一理念得以順利推行，該法第 38 條對違反本條之雇主，更科處新臺幣 30 萬元以上至 150 萬元以下之罰鍰，並有公布姓名或

3 關於此一性別圖像之說明，參見行政院主計總處官網 <https://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/eb/2018/2018C.pdf> (最近閱覽日期：2019 年 2 月 27 日)。

4 關於此一報告，參見 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GLOBAL WAGE REPORT 2018/19: WHAT LIES BEHIND GENDER PAY GAP? (2018)。

5 關於此一新聞之外文報導，參見 Egill Bjarnason & Christine Hauser, Iceland Makes Companies Prove They're Not Paying Women Less, THE NEW YORK TIME (Jan. 3, 2018) 及 Jena McGregor, Iceland to Employers who Say They Pay Women Equally: Prove It, THE WASHINGTON POST (March 8, 2017), 至於中文報導，簡恒宇，〈世界第一個正視男女同工同酬的國家！冰島立法監督企業未落實實施將被罰款〉，《風傳媒》(2017 年 4 月 5 日)。

名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆時未改善者，應按次處罰之嚴格規定。⁶在此值得一提者是，我國目前在「人權立國」之倡議下，還曾先後通過聯合國分別在 1966 年及 1979 年通過之兩公約及消除對婦女一切形式歧視公約，並以施行法來加以具體推動，從而，男女同工同酬原則之確立，堪稱已成為我國推動性別工作平等理念不可或缺之一環。

然而，根據我國長期對性別議題關注中央研究院社會學研究所張晉芬研究員最近一篇論文指出，雖然我國女性受僱者之教育程度已大幅提升，勞動力參與率也逐年增加，但男女兩性間之薪資差距仍有高達兩成之多。⁷她指出過去之國內外相關研究顯示，大致可歸因於「同工不同酬」、「性別職業區隔」(sex segregation in employment) 及「同值不同酬」等 3 項主要因素，⁸而根據她引用行政院主計總處 2012 年《臺灣社會變遷基本調查》資料所做之分析，男女受僱者薪資差距近年來確有縮小之趨勢，而此一現象與女性受僱者有機會進入收入較高之白領職業有關，但她們從事中高階之白領工作，或在事業單位組織內居於重要位置之比例及人數，仍無法與男性受僱者相比，從而，職業



之性別區隔，無論是水平或垂直之現象，確是造成男女薪資差距之最重要因素。⁹同時，她的研究也發現，在相同之職業內，即使控制教育及經驗等因素後，男女受僱者之薪資，仍然存在明顯之差距，甚至在女性為主導之職業中，她們之平均薪資仍不及男性受僱者¹⁰。在這種情形下，即使前述相關法律明確禁止同工不同酬，但在事業單位組織內仍有薪資性別歧視之情形存在。至於在同值不同酬部分，她認為從女性主導之行業薪資偏低之情形來看，造成女性受僱者平均薪資水準被拉低之現象，間接也證明同值不同酬確有負面之影響。¹¹最後，張教授在該文之結論中指出，男女兩性受僱者之薪資兩極化 (polarization) 現象，也就是女性為主導職業薪資持續偏低之情形，是臺灣亟應正視者，因此，有效之家庭友善 (family-

6. 關於該法這些規定之說明，參見鄭津津，《性別工作平等法逐條釋義》，頁 37-41, 250-251 (2016 年)。

7. 關於此點，參見張晉芬，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，載李宗榮、林宗弘主編，《未竟的奇蹟：轉型中的台灣經濟與社會》，頁 162 (2017 年)。

8. 同前註，頁 166-169。

9. 同前註，頁 181。

10. 同前註，頁 182-183。

11. 同前註。



friendly) 措施之提供，對負擔雙重勞務之基層女性勞動者堪稱極為重要。至於應如何改變雇主性別偏好之態度、提升女性之自我價值與意願、家庭責任之分擔及員工協助方案之提供等，也都是降低性別薪資差異之重要措施。¹²

參、國際勞工組織最新百年報告之摘要說明

國際勞工組織前述此份最新之全球薪資報告，主要是根據聯合國所倡議 2030 年永續發展計畫中「同值同酬」(equal pay for work of equal value) 之理念而做成，它是由聯合國之婦女部門、經濟合作暨發展組織及國際勞工組織所結盟之薪資平等國際聯盟 (Equal Pay International Coalition: EPIC) 所共同撰述，目前已是第 6 次出版，對全球及各地區薪資之發展趨勢，尤其是因性別因素而造成之差異，一向有深入之探究。本報告除附有詳盡之圖表及參考資料外，它的主

要內容共有三個部分。首先，在「薪資之重要趨勢」(Major Trends in Wages) 中，該報告分析目前全球及各地區之薪資趨勢，尤其是過去 10 年之各項薪資指標，根據它所提供之近期比較性數據及資訊，發現 2017 年全球之薪資成長不但低於 2016 年，甚至還是自 2008 年全球金融危機以來最低者，這種情形在目前全球主要國家經濟逐漸成長，以及失業率逐步降低之情形下，是一令人疑惑不解之發展，雖然有識者認為生產力成長之減緩及全球競爭之益趨劇烈，可能得以提供一些解釋，但不容諱言這種薪資成長遲緩之現象，將會成為永續經濟成長之一項重要障礙，從而，該報告在此一部分之結論是：改善薪資給付、降低收入不平等現象及提供尊嚴之工作機會，仍是達成聯合國前述永續發展倡議之不二法門。¹³

其次，此一報告之第二部分「測量性別薪資差異及瞭解背後之因素」(Measuring

¹² 同前註，頁 182。

¹³ 關於此點，參見 ILO, *supra* note 4, at xiii-xiv。



Gender Pay Gaps and Understanding What Lies Behind Them) · 也是它最具貢獻者 · 是更深入探究因性別因素所造成之薪資差異現象 · 雖然此一議題在過去已有大量文獻及研究加以探討 · 此一報告似並沒有太多必要 · 但若深入加以探究 · 即可發現它雖仍是採用標準化之測量指標 · 來預估因性別因素造成之薪資差異情形 · 但因它共研究 70 個國家 · 而所調查之對象是全球近 80% 之受薪員工 · 結果發現男女兩性之薪資差異 · 迄今仍維持在 20% 之水準；雖然該報告設法進一步分析為何會產生這種現象？結果發現即使採用任何客觀之勞動市場特性 (characteristics) · 都無法提供一合理之解釋。舉例而言 · 即使在已開發國家 · 幾乎所有因性別而產生之薪資差異情形 · 都是無法

加以解釋者 · 即使教育程度相同 · 也並不是女性在這方面無法與男性並駕齊驅之重要因素。事實上 · 根據此一報告 · 這種現象最重要還是由於職業區隔 · 以及在產業中性別兩極化因素之緣故。舉例而言 · 即使在歐洲女性主導之行業中 · 她們與男性相較仍存有近 14.7% 之薪資差異 · 如果以實際數字顯示 · 每年約相當於 3,500 歐元 (4,000 美金) · 至於女性因家庭責任負擔所造成之所謂「薪資懲罰」(wage penalty) 現象 · 則是男性得以在這方面居於領先地位之更重要原因。¹⁴

最後 · 此一報告也針對如何達成兩性薪資平等 · 提出多項政策建議 · 包括 · (1) 獲致較佳之數據資料；(2) 避免用過度簡化之計量方式 · 來詮釋因性別因素所造成之薪資差異情

¹⁴ Id. at xv-xvii.

形；(3) 找出造成這種差異現象最主要之薪資分布 (wage distribution) 情形；(4) 對早已熟知之現象，諸如：教育、刻板化印象之改變、及雇主在僱用及升遷時偏見情形等，應優先加以處理；(5) 對無法解釋之部分，亦應及早規劃因應，諸如以立法推動「同值同酬」之理念、鼓勵男性從事女性主導之工作及肯認女性在家庭責任之貢獻等；及(6) 目前各國之相關措施雖有一定成效，但應在現有基礎上更努力推動。¹⁵

在此值得一提者是，國際勞工組織事實上很早即對男女同工同酬之議題加以關注。舉例而言，它早在 1951 年，即已通過第 100 號男女同工同酬公約〔Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)〕，除在此一公約第 2 條第 1 項，規定會員國應以符合現行決定報酬率辦法之適當手段，保證男女勞工同工（同值）同酬之原則，實施於所有勞工外，還對「報酬」一詞做出廣義之界定，並要求各會員國透過法律規章、工資決定機制、團體協約及上述方式之綜合手段，來達成此一理念，也允許一例外情形，即：如果勞工之薪資差異是根據實際工作予以客觀認定而不涉及性別因素，則

不得視為與此一重要原則相抵觸。¹⁶ 嗣後，它在 1958 年通過第 111 號歧視（就業與職業）公約〔Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111 (1958)〕，將此一原則進一步在就業上性別歧視之禁止中加以強化。¹⁷ 到 1998 年，為保障全球勞工之基本人權不致因經濟全球化遭到損害，它在該年通過之工作基本原則與權利宣言 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 中，特別將此二公約為 4 項核心勞動基準之一，足見所受重視之程度，並分別在 2000 年、2007 年及 2011 年，出版 3 冊相關之全球報告 (global reports)，檢視各國推動此一重要原則之實際成果、面臨之障礙及努力之空間。¹⁸ 目前，根據該組織之最新統計，共分別有 173 個及 175 個會員國批准認可此兩基本公約，足見已具普世之價值。¹⁹ 同時，它在後續倡議所謂「尊嚴勞動」(decent work) 及「公平全球化」(fair globalization) 之理念時，也都一再揭櫫同工同酬之理念。我國則是在 1971 年退出聯合國前，分別在 1958 年及 1961 年正式批准認可此二重要公約，²⁰ 然近年來重返聯合國之議高唱入雲，究應如何具體實踐男女同工同酬，即成為一重要之議題。

15. Id. at xvii-xx.

16. 關於此點，參見焦興鎰，〈全球化與基本勞動人權之保障〉，載同作者，〈國際勞動基準之建構〉，頁 23 (2006 年)。

17. 同前註，頁 23-24。

18. 關於較早期之說明，參見焦興鎰，〈工作平等國際勞動基準之建構〉，〈中華國際法與超國界法評論〉，第 3 卷第 2 期，頁 382-385 (民國 96 年 12 月)。

19. 關於這些數據資料，參見國際勞工組織官網 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO) (最近閱覽日期：2019 年 3 月 4 日)。

20. 關於此點，參見焦興鎰，前揭註 18 文，頁 412-413。

肆、其他先進國家之經驗—美國同酬法與冰島薪資透明法之啟示

一般而言，美國是所有工業先進國家中，最早以立法來倡議男女同工同酬之理念者，但卻也是該國所揭櫫性別工作平等目標中較難達成者。在過去 56 年來，透過國會之積極立法，平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) 之監督執行，以及聯邦各級法院之相關判決，雖已釐清不少爭議，但該國兩性在薪資報酬上之差異，截至 2017 年止，仍高達 20%，一直是該國女性主義者交相指責之對象，至於同值同酬之構想，雖在上世紀 80 年代曾被質疑討論，但始終未能成為主流，表現堪稱遠遜於其他歐盟國家。我國既有意在兩性同工同酬之實施上更為精進，對美國在這方面之經驗自應加以探討，或可由它所面臨之障礙及困境中，尋求可供參考攻錯之處，一則避免重蹈覆轍，一則另闢可行之道。²¹ 事實上，就在 2018 年初，北歐冰島島也開始實施它在 2017 年所通過之薪資透明法 (Wage Transparency Act)，與該國在世界杯足球賽之傑出表現同樣受到國內外媒體之廣泛重視，²² 堪稱與前述張晉芬教授在專文中所提及我國男女同工不同酬之情形，以及國際勞工組織所公布之最新《全球薪資概況報告》所呈現者一樣，都可提供某些足以省思之啟示。

美國規範男女同工同酬之法律，主要是以 1963 年同酬法 (Equal Pay Act of 1963)²³ 為重心。此法之規定甚為簡略，主要是要求雇主具有同等技能，付出同等努力及負擔同等責任，而在同一事業單位之設施中，類似工作環境下，從事大體相同工作之男性及女性受僱者，應支付相同之薪資報酬。然而，本法還特別列舉四項例外條款 (exemptions)，認為並不構成薪資報酬歧視之情形，即：(i) 年資制度；(ii) 考績制度；(iii) 按量或按質計酬制度；及 (iv) 其他基於性別以外之因素而產生之薪資報酬差異。此外，也還特別規定雇主因支付不同薪資而違反本法之規定，不得為遵守本法之規定，而特別刻意降低任何受僱者之薪資報酬。此法原是 1938 年制定之公平勞動基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938) 之一部分。嗣後，國會在 1974 年對此法加以修正時，特別將適用範圍擴充至聯邦、各州及地方政府。此外，自 1978 年起，有關此法之監督執行，是由前述平等就業機會委員會，而非原先之勞動部。由於美國國會在次年又通過 1964 年民權法第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act)²⁴，致產生兩法同時禁止基於性別因素之薪資歧視之競合重複現象，在同年又有班那特修正案 (Bennett Amendment) 之提出，俾便釐清兩者之關係²⁵。在此值得一提是，在 2007 年，聯邦最高法院曾在著名之 Ledbetter v.

21. 關於此點，參見焦興鑑，〈美國實施同工同酬經驗之探討〉，《全國律師》，2000 年 2 月號，頁 62-63 (民國 89 年 2 月)。

22. 關於此點，參見本文前揭註 5 之中、英文報導。

23. 29 U.S.C. § 206 (d) (2012).

24. 42 U.S.C. §§ 2000e-2000e (17) (2012).

25. 關於此點，參見本文前揭註 5 之中、英文報導。



Goodyear Tire & Company 一案²⁶，曾做出不利於原告女性受僱者提出薪資歧視時效期間之判決，國會乃在 2009 年，又針對前述同酬法加以進一步之修正，而有李莉·徠德博特公平給付法 (Lily Ledbetter Fair Pay Act) 法之制定，²⁷ 讓該國男女同工同酬之原則更形確立。

如前所述，平等就業機會委員會自 1978 年起，即實際負責同酬法之執行業務，該委員會是一獨立之聯邦專家委員會，由位在首都華盛頓特區之 5 位委員組成，並在各州設置分支機構，專門負責有關種族、膚色、宗教、性別、原屬國籍、年齡、身心障礙及基因資訊所引起就業歧視之禁止，當然也包括前述基於性別因素之薪資歧視爭議

在內。²⁸ 事實上，透過該委員會歷年所頒布之相關詮釋 (Interpretations) 與指導原則 (Guideline)，以及該委員會發給各分支機構之政策指導方針 (Policy Guidances) 等，雖然並沒有正式之法律拘束力，但由於聯邦各級法院通常都會相當尊重 (defer) 它在這些詮釋、指導原則及政策指導方針所表達之立場，因此，它們也相沿成習成為處理男女同工同酬爭議之重要準則。²⁹ 根據平等機會委員會歷年所公布之申訴案件資料，它每年平均都會處理近 1,000 件有關 1963 年同酬法之爭議，雖然與平均 1 年近 9 萬件之其他就業歧視申訴案件無法相比，但仍有一定之意義，³⁰ 尤其是其他性別歧視申訴之案件，每年仍高達 2 萬 5 千多件，足見性別工作平等議題在該國仍在方興未艾。³¹

26. 550 U.S. 618 (2007).

27. 42 U.S.C. § 2000a (2012).

28. 關於此一委員會之組織、職權及機能，參見焦興鎰，〈美國平等就業機會委員會機能之研究〉，載同作者，《勞工法論叢(一)》，頁 83-94 (2000 年)。

29. 關於此點，參見焦興鎰，前揭註 21 文，頁 65。

30. 關於這些數據資料，參見 EEOC 官方網站 (<https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>) (最近閱覽日期：2019 年 3 月 4 日)。

31. 事實上，自 2016 年該國「我也同樣受害」(Me-Too) 運動興起後，平等就業機會委員會收到就業上性別歧視之申訴案件，即有明顯增多之趨勢，關於這些數據，參見同前註。

至於聯邦各級法院在詮釋 1963 年同酬法所扮演之角色方面，在經過超過半個世紀之努力後，已逐漸為此法中某些重要之概念，做出明確之司法詮釋 (judicial interpretations)，而不必上訴至聯邦最高法院。舉例而言，聯邦各上訴法院在早期之相關案例中，即已對本法中所列舉相同工作中之技能、努力、責任類似工作環境及設施等基本概念，透過相關判決加以釐清。³² 至於在相同薪資報酬及雇主之免責抗辯事項之相關判決，也都做出同樣之貢獻。³³ 在此值得一提的是，即使聯邦最高法院對相關爭議偶有做出保守反動判決之情形出現，前述之 *Ledbetter v. Goodyear Tire & Company* 一案即屬適例，但代表主流民意之國會，往往也會適時制定相關立法來加以推翻，而總統行政當局對這類立法改革也不會輕易加以否決 (veto)，讓美國三權分立而又制衡之精神，得以發揮得淋漓盡致。³⁴

最後，是有關冰島前述薪資透明法之實施，事實上，它早在 1961 年即已制定同酬法，甚至比美國前述 1963 年同酬法還要早上兩年，而該國在世界經濟論壇 (World Economic Forum: WEF) 之全球性別差距報

告，一向是名列前茅，但根據該國經濟部統計局在 2016 年之報告中指出，它的女性受僱者平均薪資，要比男性少 14% 至 20%，³⁵ 於是國會乃自 2017 年開始，對同酬法再做進一步之修正，而要求所有僱用 24 人以上之公私機構與事業單位，均應向政府提出證明，保證會落實男女同工同酬之規定，並由政府審查後核發證書 (certification)，若審核未能過關，將被科處每日近 5 百美元之罰鍰。同時，為讓此一新措施得以確實推動，求職者可透過相關管道，得知事業單位是否已獲得此類證明，那些未能遵守之雇主，將會被新聞媒體或社群網站加以公布，而這種強制並由政府執行之「公開羞辱」(public shaming) 手段，正是該國社會及平權部長維葛令森 (Thorsteinn Viglundsson) 所宣稱之激進方式。然而，此一創舉在該國也並非得到全面之支持。舉例而言，連總工會之總幹事索柏格森 (Halldor Thorbergsson) 也曾指出，由政府立法來規範同工同酬並不妥適，而應由事業單位本身來推動，才能為自己及員工帶來更大之利益。同時，該國私營產業也認為，這種舉措只會加重企業負擔，尤其是中小型事業單位。³⁶ 根據該法之規定，希望在 5 年內，也就是 2022 年以前，達到

³² 關於聯邦上訴法院，尤其是各巡迴法庭在這方面之貢獻，參見焦興鑑，前揭註 21 文，頁 66-68。

³³ 同前註，頁 68-71。

³⁴ 關於美國國會在 1991 年，以民權法 (Civil Rights Act of 1991) 推翻最高法院 10 幾則不利於婦女及少數族裔就業權相關判決之說明，參見焦興鑑，〈美國聯邦最高法院與就業歧視問題〉，載同作者，〈勞工法與勞工權利之保障—美國勞工法論文集(一)〉，頁 352-371 (1995 年)。

³⁵ 關於此點數據資料，參見 Statistics Iceland, Women's Income from Work was Less Than 30% of Men's 2015 (<https://www.statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gpg-2015/>) (最近閱覽日期：2019 年 2 月 26 日)。

³⁶ 關於此點，參見簡恒宇，前揭註 5 中文新聞報導。

男女同工同酬之目標，而根據國際勞工組織之估計，全球要達到此一理想，可能得費時達 70 年之久！³⁷

伍、綜合評析

事實上，不論是國際勞工組織前述之最新全球薪資報告，或是冰島近期所提出之改革措施，都說明男女同工同酬理念之達成，是追求性別工作平等之首要目標，但仍有某些所謂「無法解釋之性別薪資差異」(unexplained gender pay gap) 因素存在，致造成實際推行之困難。³⁸ 在這種情形下，我國既希望能藉由性別工作平等法第 10 條之執行，來達成同工同酬及同值同酬之目標，則究應採取何種更進一步之作為，即是一值得探討之問題，而根據國際勞工組織此一相關報告之建言、美國及冰島之實施經驗，以及張晉芬教授前述指出我國所面臨之挑戰，本文試以 3 個階段為期，提出以下之具體改革構想。

首先，在短期目標方面，由於我國早期在 2002 年制定兩性工作平等法，主要是以前述美國 1963 同酬法之相關規定為藍本，³⁹ 因

此，在此一階段仍應以美國之經驗為師，雖然該國同工同酬制度在經過半個多世紀之實施後，並無法拉近兩性在就業市場平均薪資之差距，但至少已累積相當多之經驗，值得我國在從事這方面改革時參考攻錯之用。舉例而言，該國聯邦各級法院對何謂相同工作、相同薪資報酬、例外條款及其他相關事項之各項判決，都可供我國行政法院日後處理相關爭議時援引之用。至於它的平等就業機委員會對同酬法監督執行之經驗，諸如前述所頒布之詮釋、指導原則及政策指導方針等，亦可供我國各級政府及性別平等會做出函釋，或甚至行政法院審理實際爭議時之參考。而該委員會每年處理有關 1963 年同酬法爭議之近千件申訴案件，幾要比我國性別工作平等會或就業評議委員會全部案件還要來得多，自亦有援引參考之可能。⁴⁰

其次，在中程目標方面，雖然在美國推行同值同酬制度並未能奏效，⁴¹ 但對它所遭逢之困境及阻礙，似可做進一步之觀察研究，尤其目前國際上之一般趨勢，多以推行兩性同值同酬為目標，不論是歐洲聯盟或國際勞工組織等國際組織莫不如此，我國既以重返

37. 關於此點，參見國際勞工組織官方網站 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)。(最近閱覽日期：2019 年 2 月 26 日)。

38. 關於此點，參見 ILO, supra note 4, at 95-96 及 Rick Noack, Iceland is Trying the Close the Gender Pay Gap by Publicly Shaming Companies, THE WASHINGTON POST (January 4, 2018), 此外，亦可參見張晉芬，前揭註 7 文，頁 181-182。

39. 根據本文作者實際參與該法制定之經過，當時極力主張將同值同酬概念加入者，是郭玲惠教授及尤美女律師（現為立法委員）兩人。

40. 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 21 文，頁 75。

41. 關於同值同酬制度在美國之發展情形，參見焦興鎧，〈同工同酬與同值同酬—美國之經驗〉，《政大勞動學報》，第 9 期，頁 80-96（民國 89 年 1 月）。

國際社會為職志，對此一趨勢自不得不加以重視。事實上，我國在勞動市場上所發生之男女平均薪資報酬不平等之現象，絕大部分也是奠因於職業上性別區隔之因素，而並非僅賴同工同酬理念之推動即足以達成解決，因此，對於所謂可比較價值 (comparable worth) 之理論，仍有根據我國就業市場特性部分加以研究，以做為將來處理類似爭議時參考之用，亦以用以做為彌補過去相沿成習就業上性別歧視之補救措施之一。⁴²

最後，就長程目標而言，如果希望能達成性別工作平等法所希冀之目標，男女同工或同值同酬可說僅是一項極為初步之任務而已，如何掃除其他對婦女們就業不利之結構性障礙，諸如縱向及橫向之性別職業區隔、工作場所性騷擾之侵害、母性保護規定之不足、家庭生活與工作生活無法兼顧，以及托兒及托老設施之欠缺等，都有待同時加以解決。⁴³ 事實上，美國經驗明確顯示，同工同酬及同值同酬理念之推行，僅屬治標之舉，如果不能從事家庭、學校及社會上性別平權概念之根本改革，兩性薪資報酬之平等只是一項空談而已。

陸、結語

就在本文即將完成初稿之際，聯合國附屬組織之世界銀行 (World Bank)，又在今 (2019) 年 2 月底，公布一項名為《2019 女性、企業及法律：十年改革》(Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform) 之報告，探討性別歧視對 187 國家女性就業與創業之影響，此一報告分別從行動自由、求職、薪資、結婚、生育、創業、資產管理及退休金等八大面向，比較男女兩性在各國法律上得到之差別待遇，而其中有關於性別薪資平等之探討，即是本文所應關切者。⁴⁴ 該報告特別提及，雖然瑞典是一性別平等名列前茅之北歐國家，但仍存薪資不平等之情形，也就是女性即使與男性從事同樣之工作，兩者仍有 5% 不平等之不同酬歧視現象。⁴⁵ 在此值得注意者是，世銀代理總裁喬治愛娃 (Kristalina Georgieva) 還特別指陳出，薪資平等將可為全球經濟增加近 160 兆美金之財富，如果能提供空間給女性，將可讓社會更富足。⁴⁶

事實上，根據此一報告，此次達標 100 分之國家共有比利時、丹麥、法國、拉脫維亞、

⁴² 事實上，勞動部對此一議題相當重視，亦曾委託學者加以研究，但均認為僅有學術討論之價值，而較難在我國付諸實現。

⁴³ 根據美國之經驗，在打破就業上性別區隔之做法上，在橫向區隔部分，可透過所謂「積極行動方案」(affirmative action programs) 之推動，鼓勵女性進入男性主導之行業，但因男女兩性絕對人數大致均等，也有可能對男性造成反向歧視 (reverse-discrimination) 之情形。至於在垂直區隔部分，則需以破除所謂「玻璃天花板現象」(glass ceiling effect) 為良方，但因限於篇幅，本文將不進一步討論。

⁴⁴ 關於此點，參見 WORLD BANK GROUP, WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2019: A DECADE OF REFORM 4, 6-7 16-17 (2019).

⁴⁵ Id. at 17.

⁴⁶ Id. at 1.





盧森堡及瑞典等 6 國，⁴⁷ 而評分在 90 分以上之模範國家共有 39 國，有三分之二是已開發國家，其中 8 國是在歐洲，如由地區來看，則經濟合作暨發展組織之會員國得分最高，以下依序則為：歐洲及中亞、拉丁美洲及加勒比海地區、東亞及太平洋地區、撒哈拉沙漠以南之非洲、南亞、中東及北非。⁴⁸ 我國雖非聯合國之會員國，但世界銀行在此一報告卻特別將臺灣列入，而且給予 91.25 之高分，與阿爾巴尼亞及紐西蘭並列全球第 8 名，更是亞洲表現最亮眼者，⁴⁹ 足見在性別平等此一領域，我國自 1987 年解嚴政治民主化及嗣後以人權立國之各項努力，確實令人刮目相看。將來如能更進一步設法找出前述「無法解釋之性別薪資報酬差異」，且對更為顯然之「可以解釋之性別薪資報酬差

異」加以針貶改革，或許能讓同工同酬及同值同酬之理念在我國更能實現，而成為這方面之楷模，則更能突顯在國際社會上排斥孤立臺灣之不公不義現象。

參考書目

1. International Labour Office. Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gap? Geneva: ILO, 2018.
2. World Bank Group. Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform. Washington, D.C.: World Bank Group, 2019.
3. 焦興鎧，〈工作平等國際勞動基準之建構〉，《中華國際法與超國界法評論》，第 3 卷第 2 期，民國 96 年 12 月，頁 367-417。
4. 焦興鎧，〈全球化與基本勞動人權之保障〉，載同作者，《國際勞動基準之建構》，臺北市：新學林，2006 年，頁 1-44。
5. 焦興鎧，〈美國實施同工同酬經驗之探討〉，《全國律師》，2000 年 2 月號，民國 89 年 2 月，頁 62-77。
6. 焦興鎧，〈美國平等就業機會委員會機能之研究〉，載同作者，《勞工法論叢（一）》，臺北市：元照，2000 年。
7. 焦興鎧，〈同工同酬與同值同酬—美國之經驗〉，《政大勞動學報》，第 9 期，民國 89 年 1 月，頁 65-110。
8. 焦興鎧，〈美國聯邦最高法院與就業歧視問題〉，載同作者，《勞工法與勞工權利之保障—美國勞工法論文集（一）》，臺北市：元照，1995 年，頁 329-443。
9. 張晉芬，〈性別平等了嗎？男性和女性受僱者薪資差距解析〉，載李宗榮、林宗弘主編，《未竟的奇蹟：轉型中的臺灣經濟與社會》，臺北市：中央研究院社會學研究所，2017 年，頁 159-187。
10. 鄭津津，〈性別工作平等法逐條釋義〉，臺北市：五南，2016 年。

⁴⁷ Id. at 2.

⁴⁸ Id. at 8. 關於中文媒體之報導，參見周虹汶，〈男女工作平權，全球僅 6 國達標〉，《自由時報》，2019 年 3 月 3 日（日），p. A8。

⁴⁹ Id. at 9.

雇主招募員工經常性薪資 4 萬元以下，應公開揭示或告知薪資範圍

勞動部勞動力發展署就業服務組視察 呂姿儀



就業服務法自 107 年 11 月 28 日修正公布第 5 條第 2 項第 6 款規定 (以下簡稱本規定) : 「 雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資未達新臺幣 (以下同) 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍」。違反者，依同法第 67 條第 1 項規定，處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。本規定立法目的係為避免雇主透過薪資面議隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，爰修法規經常性薪資為 4 萬元以下之職缺，應公開揭示或告知

求職者「最低薪資」，不得以面議之方式洽談薪資。

有關本規定之適用範圍，凡進用後勞雇雙方具僱傭關係，且經常性薪資未達 4 萬元者，即有本規定之適用。雇主招募員工時，不論透過人力銀行或自行刊登廣告求才，可依招募人才之需求條件，揭示或告知明確的薪資區間 (例如：月薪 3 萬 2,000 元至 3 萬 5,000 元)、具體數額 (例如：月薪 3 萬元) 或最

低數額(例如:月薪2萬5,000元以上),並補充說明其用人及核薪條件,使求職者於應徵前即可知悉該職缺之最低經常性薪資。如採計時、計日或計件等方式給付報酬者,應揭示或告知每小時、每日或每件之金額(例如:時薪200元、日薪1,600元起或按件計酬1件2,000元)。雇主訂定薪資範圍及求職民眾尋職議薪時,可運用勞動部建置之「職類別薪資調查動態查詢系統」(<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>)或「薪資行情及大專生就業導航查詢系統」(<https://yoursalary.taiwanjobs.gov.tw/>)。查詢各職務類別合宜之薪資行情。

自本規定實施後,部分雇主揭示的薪資區間範圍過大(例如:2萬3,100元至3萬9,999元),引致社會大眾質疑該等雇主揭示薪資之作法,恐無法有效達成本規定立法目的。勞動部提醒,為避免影響人才招聘效率,雇主應參照已僱用從事相同或類似職務員工的



經常性薪資,來設定較為合宜的薪資區間。以勞動部台灣就業通網站的職缺來說,求才廠商所設定薪資區間的中位數為3,000元,平均數為5,000元,雇主不妨可以參考。

為增進社會大眾對於本規定之瞭解,勞動部已製作常見問答集及薪資揭示參考範例,放置於勞動部勞動力發展署官網(<https://www.wda.gov.tw/>)的常見問答,提供下載參閱。另也規劃訂立指導原則,以供雇主招募員工之參考。

為促進薪資資訊透明化,使勞雇雙方資訊對稱,以利求職民眾於瀏覽徵才廣告時可知悉應徵職缺薪資範圍,避免損及求職民眾權益,同時也有利於雇主快速找到適合之人才,提高求才求職媒合效能。勞動部將協同各直轄市及縣(市)政府持續加強宣導本規定,並持續關注推動情形及收集相關意見,針對執行狀況及相關疑義,適時予以對外說明,以落實立法美意,保障求職者權益。

外國人在臺工作相關規定修正：

放寬短期補習班外國專任教師從事語文以外之教學工作、課予私立就業服務機構及其從業人員通報外國人遭受性侵害之責任

勞動力發展署跨國勞動力管理組技正 鄭哲欣
聘用副研究員 陳筱涵

就業服務法部分條文修正案經總統 107 年 11 月 28 日公布，其中為了提升國人知識技能、強化人力素質，放寬短期補習班可聘僱外國人從事語文以外的教學工作；另為保障外國人權益，倘外國人有遭受性侵害的處境，也課予私立就業服務機構從業人員通報的責任。相關修正重點分別說明如下：

壹、放寬短期補習班外國專任教師從事語文以外之教學工作

一、依 107 年 11 月 28 日修正前之就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款規定，補習及進修教育法立案之短期補習班聘僱外國人在我國從事教學工作，僅開放外國教師從事外國語文教學工作；另為了規範其具體工作資格條件，勞動部訂定「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」（以下簡稱本審查標準），其中第 42 條明定

外國人從事短期補習班外國語文教師之工作資格（例如年齡須滿 20 歲、學經歷須為大專以上畢業或具有語文師資訓練合格證書、教授語種須為護照國籍之官方語言等）及教學時數限制等規定。所以原先短期補習班其他類科教學工作，例如電腦軟體教學等，在 107 年 11 月 28 日就業服務法修正前，無法聘請外國教師來臺任教。

二、考量外國專業人士於我國專職從事補習教育工作，傳授國際技術與國外經驗將有助於提高國民人力資本積累，為了提升國民人力素質、強化國家競爭力，經由立法委員提案修正就業服務法規定及經立法院審議三讀通過，並經總統 107 年 11 月 28 日公布修正就業服務法部分條文，其中第 46 條第 1 項第 4 款規定，由原先『依補習及進修教育法立案之短

期補習班之專任外國語文教師』，刪除『外國語文』文字，修正為『依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師』，因此短期補習班僱用外國專任教師從事教學工作範圍，已不限於教授外國語文類科，可擴及各類科教學工作。

- 三、為配合上述就業服務法修正規定，勞動部後續將配合教育部研提主管機關意見後，修正本審查標準規定，明定相關具體工作資格條件，以利後續許可申請及審核實務作業。

貳、課予私立就業服務機構及其從業人員通報外國人遭受性侵害之責任

- 一、為避免就業服務機構及其從業人員利用執行業務之便，對求職人或受聘僱外國人為性侵害，影響求職人或受聘僱外國人人身安全及工作權益，107年11月28日修正公布就業服務法第40條規定，增訂當私立就業服務機構及其從業人員有上開行為，並經法院判決有罪時，將處新臺幣(以下同)30萬以上150萬元以下罰鍰，以嚇阻不肖從業人員，另對該從業人員所屬之私立就業服務機構處以停業處分，以督促業者善盡督導與管理所屬從業人員之責任。
- 二、另外，私立就業服務機構與外國人簽署服務契約，本有提供相關服務的義務，且私立就業服務機構從業人員因服務關係，有機會成為率先發現外國人遭受人

身侵害之人。當外國人向私立就業服務機構從業人員反應疑似遭受人身侵害時，倘該從業人員有隱匿的情形，將致外國人持續遭受人身侵害，因此本次就業服務法亦增訂課予私立就業服務機構與其從業人員通報責任，如有隱匿未通報的情形，依法將處6萬元以上30萬元以下罰鍰，俾使外國人能有更多機會儘速脫離危險處境，增進外國人在臺工作及生活安全。

- 三、有關受聘僱外國人疑似遭受性侵害之通報單位及聯繫方式：性侵害案件通報之主管機關在中央為衛生福利部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。通報專線為113保護專線、各直轄市、縣(市)政府家庭暴力及性侵害防治中心及網路通報平臺(<https://www.mohw.gov.tw/cp-88-234-1-44.html>)。



「婦出江湖」計畫 協助女性重返職場 讓 Wonder 重新看見自己的價值

撰文/林怡慧



因為家庭因素離開職場近 20 年，對年過 50 的 Wonder 來說，以二度就業身分亟欲重回職場的過程，因為參與了勞動部勞動力發展署辦理的「婦出江湖」計畫，不僅讓她順利重返職場，也改變觀念，重新看見自己的價值。

崎嶇的二度就業求職路

20 年前，在 921 大地震的催化下，Wonder 毅然辭掉竹科園區某光電大廠高階主管秘書的職務，選擇做眼下最該珍惜的事情，守護家人，回家陪伴稚齡的小女兒；20 年後，稚齡的小女兒離巢北上就學了，Wonder 的階段性任務結束，一邊開始志工生涯，也一邊思考重返職場的可能性。

在求職搜尋條件上設定「二度就業」，列出來的工作機會全是清潔員、餐廚助理、直

銷、金融貸款、保險業務開發……，這結果讓 Wonder 心中一驚，因為沒有一項工作內容是與自己過去工作經驗相關，當過往經歷無法作為求職的底子，Wonder 也開始懷疑是否可以勝任這些不是自己預期的工作。

在這段求職期間，Wonder 接過婚友中心來電，希望她能擔任現代媒人婆為科學園區未婚男女牽線；也曾短暫投入保險業電話行銷行列，雖然受訓期間考取了保險證照，在業績上也有表現，但 Wonder 心裡始終有個過不去的門檻，覺得過度包裝的行銷話術不適合本性，很快結束了電銷生涯；在住家附近面試了一家房屋仲介的行政職缺，面談過程愉快也取得下週上班的承諾，但後來又接獲暫無職缺的通知，側面了解才知道老闆將她履歷表的出生年月日請命理師合算，結論是「此人將功高震主，不宜任用」，於是 Wonder 又與工作擦肩而過。

參與就業工作坊，心態觀念轉了彎

雖然返回職場工作的路途崎嶇，但在志工服務這一塊，Wonder 卻做得很開心。服務過程會面對許多民眾個案，Wonder 以過來人經驗傾聽、同理、陪伴疏導負面思維，在協助帳務作業上也獲得單位人員肯定。不久

愛心福利社

品 成人用品
頭 食品雜貨
泡 生活百貨

後，單位招選約聘人員，積極邀請 Wonder 參加面試，但將「志工」轉換成「工作」，當時並不在 Wonder 的考量中，因為這與她過去的工作經驗也大不相同。

就在 Wonder 腦袋糾結之際，從臉書社群上得知勞動部勞動力發展署開辦「婦出江湖」計畫，鼓勵企業善用二度就業女性人力資源，並協助欲重返職場女性自主提升專業能力及作好就業準備，提供個別化就業服務、職場學習、免費職業訓練及提供職業訓練生活津貼。於是 Wonder 報名「就業工作坊」課程，除了履歷更新、穿著打扮、時間安排等技術性課程，經過老師們指導面對工作的心態及觀念，也讓 Wonder 有脫胎換骨般的改變，對未來充滿正面能量。

其中讓她醍醐灌頂的一個觀念，就是「不一定要做跟以前相關的工作，而是去做自己現在想做的事情！」這席話讓 Wonder 重新定義工作的思維，僵化的腦袋也開始轉彎，終於鼓起勇氣面對志工轉約聘的職缺，而這也展開了她重返職場的工作旅程。

以重新歸零的心態面對新工作

身為中年二度就業者，Wonder 將自己的心態歸零，不倚老賣老，抱著學習的心態，以謙卑的態度去溝通，用柔軟的言語去表達，加上屬於中年人的穩健沈著、包容耐心、圓融抗壓等特質，讓 Wonder 在這份工作上如魚得水。

Wonder 直言，參加「就業工作坊」改變了她的觀念，讓她重新看見自己的價值。對想重返職場的二度就業婦女，Wonder 也分享她的經驗，當志工也好、去參加社團也行，一定要保持與外界的互動，不讓自己侷限在家裡；而擁有一技之長，懂得尋找資源幫助，也是欲重返職場婦女不可或缺的行動力。



「婦出江湖」計畫學員結業照。

不為自我設限 花藝開拓不凡人生

硬軟實力兼具的花藝設計師 張巧敏

撰文/蘇郁涵



從事花藝工作近 13 年，當年廚房的一張小餐桌開始，現在兩間門市打通的大空間，張巧敏將客戶的腦海的藍圖一一實現，靠著靈巧的雙手、對於美感的執著，她的堅持貫徹始終，不以事業成功自滿，遠至國外精進自身管理能力，身為兩個孩子的母親；也是一名成功的創業者，她做好每個角色，在人生的旅程上大放異彩。

一張廚房裡的小餐桌開始

2005 年以前，張巧敏原是從事服飾設計，親戚看見她的對於美感的用心，於是請她在婚禮前設計婚禮送賓客的小物，因此，親戚成了她第一位顧客，也開啟了她發光發熱的花藝旅程。

一張訂單兩張訂單開始，張巧敏在家中的小餐桌上，為客戶設計出婚禮布置的規劃，小到入場的拱門、背板；大到桌上的擺設小物，她的用心與執著受到客戶的肯定，接的案子也越來越多。漸漸的，花藝成為她生活的重心，時常有客戶到凌晨 1、2 點還在更改訂單內容，她也坦言：「做這一行真的沒有所謂的固定工作時間，客戶需要我們，我們都在。」

創業初期，事業與家庭要能兼顧對張巧敏來說是最大的挑戰，孩子年幼，想要給他們更多陪伴，但工作總是多到喘不過氣，讓她陷入兩難。然而，經過溝通後，先生能夠認同她對於事業的堅持，透過先生去跟公婆討論後，也欣然獲得他們的肯定，有家人不離不棄的幫助與支持，使她能夠在最愛的事業上更奮力向前，這也讓她感嘆家人是最重要的後盾。

不斷學習更進自我實力

花藝的穩定收入，張巧敏開了人生第一家店面，事業的發展隨之而來的是更新的考驗。開店首先遇到的是人事管理的問題，她申請了勞動部推出的微型創業鳳凰計畫，其中的創業課程增強對於財務以及人事上的管理能力，也在課程上與同為創業的同學

交流，事業上能互相合作。求知慾強的她不但完成了師範大學研究所的學位，甚至取得美國芝加哥花藝設計學院、荷蘭布爾瑪花藝設計學院的教授資格，漫長的學習之途似乎讓她更清楚自己的方向，除了花藝，張巧敏發現將其所學傳授下去，比起做生意更具意義，於是她以業師身分到大專院校講課，將她的經歷及技術延綿傳遞給學生。

驀然回首 一切都值得

「創業這條路真的只有走過人懂得有多辛苦」，看似沒有任何情緒的語氣，那是經歷大風大浪後的平靜，在走上創業這條路就沒有回頭過，她的堅持貫徹始終反映在花藝設計的事業上，幾乎沒有拒絕過客戶的要求，只要自己做得到都盡力去完成，在她眼中沒有所謂奧客，這樣的心態也造就絡繹不絕的訂單，微型創業鳳凰計畫提供企業貸款的機會，使她有足夠的資源擴大企業，原先的一家門市，變成了兩間打通的工作室，員工十幾人，工作繁忙的她，也不忘到學校講課，創業這條路必然不好走，「不經一番寒徹骨，焉得梅花撲鼻香」，相信張巧敏過去走過的路途，回頭望必是開滿了鮮花。



張巧敏婚禮布置作品。



用勤跑、接地氣突破自我 楊芸蘋展現女力活躍性格

撰文 / 陳秀麗



工會界好友參加職災安全衛生國際專家論壇。

投身臺北市電影戲劇業職業工會至今 37 年，楊芸蘋（中）在擔任幹部期間，即展現為女性爭取權益不遺餘力的女力風格，當選理事長後，更竭盡所能幫助會員調解各種糾紛、解決問題，個性古道熱腸且愛交朋友的她，深獲同仁及會員的信任與肯定。

不畏男性強權，挺身捍衛女性權益

楊芸蘋工作能力強，在眾多同仁及會員的推舉支持下，升任為總幹事、理事長，至今擔任了十多年職務。勤跑地方、深入基層，總是站在第一線與會員互動密切的她，肩負起解決勞工各種爭議及爭取權益，並持續推動工會的運作。

楊芸蘋表示：「我們的社會還是以父系社會為主，大部份職場高層仍以男性居多，雖

然女性能力一直都不亞於男性，但職場上仍不時聽到男性充滿鄙視的聲音。」參加某次工會會議時，就有人當眾說出「女生當什麼理事長，在家照顧老人小孩就好啦！」的評論，楊芸蘋立即起身發聲：「對不起，這是您個人的想法！我認為只要有能力有意願，任何人都有權利參與，也都應該被鼓勵。」堅定有力的一席話，瞬間讓主持會議的官員豎起姆指大為讚賞！



重視女性人才，積極推舉及培養

楊芸蘋對女性人才特別重視，鼓勵女性影視工作從業者或其他基層工會會員能主動參與工會及會務，若從中發現優秀人才，且個人意願也高的話，楊芸蘋會積極推舉她出來擔任幹部，並有計劃性地培養女性成為重要幹部。

成立於民國 35 年的電影工會，早期男女會員比例大約 8：2。楊芸蘋說以前女性較沒有加入工會的概念，但近年來加入工會的意識高漲，現在男女比例為 4：6，尤其以年輕人居多，且女性導演、副導、編劇等女性工作者有急速增加之勢，代表女性人才正在扭轉以往父系社會的舊觀念！

儘管處在男性理事長居多的工會領域中，卻沒有讓楊芸蘋感到卻步。「我不怕挑戰，但唯有勤跑、多接地氣，才是突破的關鍵！」經常全臺跑透透的她，只要有地方需要她，再遠都一定設法趕去，因為她認為跟各地會員多互動、相處，才能熟知基層工會的需要。

以服務會員為優先，積極調解糾紛、解決問題

「在工作期間受傷、生病，或遇到勞資糾紛、性騷、不當解僱等，制度健全的工會就可以幫妳處理這些。」楊芸蘋攤開好幾個厚厚的檔案夾說，這些都是工會團隊服務處理過的勞資糾紛個案，且工會聘有數位律師提供免費諮詢，省去會員許多訴訟費用。楊芸蘋曾多次接到演員、工作人員因拿不到酬

勞，或幕後人員因工受傷但僱主卻不願付賠償金等事件，當遇到這種情況時，她都會積極幫忙處理調解，盡力幫會員拿到該有的酬勞與補償，經濟弱勢的若會員遇到困難，她甚至自掏腰包適時給予資助。

此外，電影工會也經常舉辦各項活動，像是包場看電影、座談會、勞動教育、國內外自強活動等，或邀請專家舉辦性別平等議題、職災相關議題等座談及課程，或召開記者會，關懷女性並加強工會幹部與會員對女性勞動權益的意識。

對工會的未來發展，楊芸蘋期許勞動部能給予工會女性幹部實質的鼓勵，像是建立提供獎勵金、提高補助金制度，讓更多女性更願意投入工會事務與承擔幹部重任。她也建議勞動部多指派、鼓勵優秀女性工會幹部出國進修，參與國際會議，交流、提升對國際勞工組織的概念，並增廣視野，有助於國內工會的提升。

用智慧化解勞資糾紛

袁鳳珠 發揮女性圓融特質

撰文 / 陳秀麗



被賦予重任而接下新光合成纖維公司關係企業工會理事長一職，多年來致力於爭取勞工權益、促進勞資雙方和諧的袁鳳珠，從建立制度、工會運作透明化，一步步讓工會從較無章法到步上軌道，進而穩定成熟。

建立制度且透明化，帶領工會逐步走向成熟穩定

在男性員工幾乎佔了壓倒性九成多數的新光合纖，員工幾乎全員入會，在男人天下的情況下，女性會員成了少數，因此擔任幹部的比例也遠低於男性。「臺灣根深蒂固的傳

統觀念，還是會認為女性應該把時間精力放在家庭上。」袁鳳珠坦言，會參與工會幹部的女性，大都是領導型或擔任過會務幹部的女性，加入工會後擔任幹部的確實較少，再加上男女會員比例懸殊，出來參與幹部選舉的女性也相對較少。

接任理事長職位時，袁鳳珠還一邊忙於3個孩子的教養，但她認為既然接下這個重任，就要盡力做到最好！有時參加三、四天行程的工會相關課程，她不畏舟車勞頓，寧可每天早早將孩子送過去學校，課程結束後再去把孩子接回家，就是這樣的精神讓她深受同仁及會員信任，至今已連續當選4屆的工會理事長。

儘管現在工會已趨於穩定成熟，辦公空間也寬敞明亮，但袁鳳珠說，其實她剛到工會做事時，辦公室就像一間小小的工寮，檔案資料也未制度化，少有會員願意走進來，於是她開始整頓場域環境、建立收發文制度，各項規程、帳冊等，也採公開透明的方式讓會員對內部情況更加清楚，終於讓工會步上軌道。工會辦公室，現在已成為會員們勤於走動的地方，會進來看看佈告欄上有哪些進行事項或活動，偶爾在這裡聊聊天、喝杯茶，一到下班時間更是充滿輕鬆熱絡氣氛。



桃園市政府勞動局入廠輔導。

為女性爭取更好福利，聲援弱勢工會

除了重整工會制度，讓勞方的權益更透明且有保障外，當弱勢的工會遭受到資方打壓時，工會也會挺身而出與會員到場聲援，並提供金錢或人力物力上的援助，藉由外部的工會抗爭活動，機會教育會員如何爭取自身權益，且鼓勵女性勞工主動參與工會及會務工作。「雖然新光合織的女性會員人數少，但女性代表的比例卻不低，我們的福委會有12席，當中就有4席是女性！」袁鳳珠說，工會重要幹部是選舉產生，因此她會先鼓勵女性參與工會組織及擔任幹部，讓她們慢慢對投身選舉產生興趣並積極爭取。

儘管女性會員佔工會少數，但享有的權益與福利卻沒有少過！「像是女性的妊娠假，資方給予的條件就優於勞基法的規定。」袁鳳珠說，或許是由女性工會代表去向資方爭取，更能獲得資方的認同。此外，會員福利

活動、制度化的年終獎金、爭取調薪等，都在她的努力下逐一獲得！

運用智慧與巧思，圓融化解勞資糾紛

在爭取權益的過程中，工會總能運用智慧與巧思化解紛爭。「有一年尾牙，勞資雙方為了年終獎金鬧得不太愉快，之後經過工會居中協調，讓事情圓滿落幕！」不僅成功化解了一次勞資衝突，也為勞工爭取到應有的權益。

身處在男性天下的工會領域中，袁鳳珠坦言一開始確實因擔任理事長這個要職，被投以質疑的眼光，但她用制度與透明化，讓大家知道她為了工會所做的創新與改進，並以智慧化解勞資糾紛，進而獲得會員的信任與認同。

五一勞動節遊行。



APEC 婦女與經濟 2018 論壇： 掌握女性在數位時代 躍升的機遇

勞動部勞動力發展署綜合規劃組科長 廖貴燕



我代表團成員合影。

2018 年 APEC 婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF) 於 9 月 3 日至 7 日在巴布亞紐幾內亞莫士比港召開。大會主題為「掌握女性在數位時代躍升的機遇 (Seizing Opportunities for Women and Girls to Advance in the Digital Age)」，並以「培力女性投入數位經濟」、「性別包容性及賦權」、「領導力」，以及「打造夥伴關係縮小性別差距」等 4 項主軸議題作為公私部門對話會議重點。

我國由國家通訊傳播委員會主任委員詹婷怡率代表團出席，除於高階政策對話說明我國推動多元包容措施以促進女性參與數位經濟之成果外；代表團成員亦表現亮眼，行政

院性別平等處積極推廣我國「APEC 智慧科技農業性別化創新」計畫；經濟部推薦「生命之星」創辦人王美蓁董事長參與「傑出女性中小企業獎」競賽並於公私部門對話會議擔任與談人；勞動部勞動力發展署科長廖貴燕擔任韓國「創新活用智慧科技」研討會講者，均獲熱烈迴響。

我國長年致力提升女性經濟賦權與友善創就業環境，所作努力已獲 APEC 重視與肯定。面對數位時代來臨，未來可透過跨論壇合作在人力資源發展領域導入性別觀點，開發女性善用科技以投入數位經濟，促進亞太經濟成長果實亦使女性共享受益。

壹、會議說明

一、會議背景

亞太經濟合作會議 (Asia Pacific Economic Cooperation, APEC) 為落實 2011 年公布的「舊金山宣言」與推動「婦女與經濟賦權五大支柱」，於 2012 年設立婦女與經濟論壇 (Women and the Economy Forum, WEF)，由婦女與經濟政策夥伴小組 (PPWE) 負責參與推動。近年 WEF 大會主題分別為：2012 年俄羅斯「創新與科技」、2013 年印尼「婦女與中小企業」、2014 年中國大陸「策略性計畫與指標建構」、2015 年菲律賓「女性企業包容性成長」、2016 年秘魯「突破婦女在全球市場之經濟整合藩籬」、2017 年越南「在變革中強化婦女包容性與經濟賦權」。

2018 年 WEF 大會於 9 月 3 日至 7 日假巴布亞紐幾內亞 (以下簡稱巴紐) 莫士比港舉辦，主題「掌握女性在數位時代躍升的機遇 (Seizing Opportunities for Women and Girls to Advance in the Digital Age)」，4 大子議題分別為：(一) 培力女性投入數位經濟 (Empowering Women to participate in the Digital Economy)；(二) 性別包容性及賦權：各領域成長的動力 (Gender inclusion and empowerment: A catalyst for Growth in all Sectors)；(三) 領導力 (Leadership)；(四) 打造夥伴關係、縮小性別差距 (Forging Partnerships, Narrowing the Gap)。巴紐擔任 2018 年 APEC 主辦經濟體，僅於近 10 場專業部長級會議中，擇定在該國召開 3 場，WEF 會議即為其一，亟具歷史意義，彰顯其對婦女經濟議題甚為重視。

二、會議情形

(一) 會議主席

2018 年 WEF 會議由巴紐社區發展、青年與宗教部部長 Hon. Soroi Eoe 擔任主席，巴紐副檢察總長辦公室 (Office of the Solicitor General) 首席法務顧問 Fredrick Tamarua 因係 PPWE 現任主席，則兼任共同主席。

(二) 召開方式

WEF 會議採主要會議結合周邊計畫倡議共同辦理方式進行，以促進公私部門對話與協力參與，共計召開「高階政策對話 (HLPD)」部長級會議、「PPWE 工作層級會議」以及「公私部門對話 (PPDWE) 與周邊計畫倡議活動」，包括：

1. 俄羅斯「傑出女性中小企業獎 (APEC Business Efficiency and Success Target Award 2018-APEC BEST Award)」競賽。
2. 巴紐「促進亞太地區女性經濟培力與性別包容性優良範例 (APEC Symposium on Promoting Champions to Promote Gender Inclusion and Drive Women's Economic Empowerment)」研討會。
3. 美國與澳洲「提升女性創業精神的機會與挑戰 (Opportunities and Challenges in Advancing Women's Entrepreneurship)」工作坊。
4. 韓國「創新活用智慧科技 (Innovative Use of ICT/Smart Technologies by APEC Women Entrepreneurs)」工作坊。

(三) 與會情形

2018年計有澳洲、加拿大、智利、中國大陸、印尼、日本、韓國、馬來西亞、紐西蘭、巴紐、菲律賓、俄羅斯、新加坡、泰國、美國及我國等16個經濟體出席。

我國代表團由國家通訊傳播委員會主任委員詹婷怡擔任團長，率行政院性別平等處、外交部、經濟部中小企業處、勞動部勞動力發展署等共8名公部門代表，及行政院性別平等委員會委員、生命之星國際股份有限公司、財團法人中山管理教育基金會、財團法人婦女權益促進發展基金會等私部門代表7名，共計15名公私部門人員與會，代表團成員積極參與展現活力，表現亮眼。

貳、會議活動紀要

一、積極參與展現成果

(一) 傑出女性中小企業獎

本項競賽始於2015年，由俄羅斯推動，鼓勵提名女性具備經營和(或)擁有2至5年微中小型企業主經驗者為參賽者，依據商業模式的可複製性、成長潛力、創新能力、國外市場前景、社會影響力效益、創造就業機會，以及促進人力資源發展等特質進行競賽評選，宗旨係在：

1. 宣揚女性在中小企業的最佳範例，並提供機會將其網絡拓展至海外市場，同時連結參與者、潛在投資者，使其相互建立商業夥伴關係。

2. 藉由APEC女性企業主自身奮鬥故事，啟發更多女性勇於冒險並建立自己的事業，以對整體經濟環境產生重大影響。

我國由經濟部推薦「生命之星」創辦人王美蓁董事長代表參賽，表現亮眼，成功出擊分享自身創業經驗鼓勵更多女性投入生技產業研發與應用，獲得廣大迴響。

(二) 創新活用智慧科技工作坊

本項計畫由韓國性別平等暨家庭部倡議，主題為「第4次工業革命之APEC婦女經濟賦權(APEC Women's Economic Empowerment in the 4th Industrial Revolution)」，邀請韓國、巴紐、新加坡，以及我國擔任講者發表趨勢觀察與展示最佳範例，包括：

1. 韓國淑明女子大學亞太婦女資訊網絡中心執行長 Myonghee Kim 教授

女性創業在人均收入低的國家較為普遍，因其通常沒有其他維生選擇；易言之是「被迫」選擇創業，是以在傳統、低技術部門有較高比例女性創業，致呈現許多女性企業是微小型、低獲利。

女性面臨與男性不同困境，包括：社會規範與性別角色阻礙、家務與照顧負擔、職場強調陽剛競爭而女性素有特質卻不被看重，以及女性缺乏金融資源、訓練機會、法律制度或網絡支持等。惟第4次工業革命帶來諸多新科技與機會，若能突破社會規範與性別角色上之侷限，則女性將較男性受惠更多。



勞動部勞動力發展署廖貴燕科長專題報告。

2. 巴紐 eNova Software Solution 公司共同創辦人暨專案經理 Emily Kula-Lea

eNova 是創立於 2014 年，致力透過智慧型手機與 QR Code 等創新工具進行資料蒐集與大數據分析，促進巴紐的效率與產能。成果包括：

- (1) 透過 APP 蒐集與呈現巴紐特有種天堂鳥資訊與環境影響調查。
- (2) 提供社會經濟與環境資訊。
- (3) 建立永續食物系統。
- (4) 調查與分析工作場所平等與正義狀況。

3. 新加坡 Integral Solutions (Asia) Pte Ltd. 資訊顧問公司首席顧問 Irene Boey

該公司自 1992 年成立以來即專注在資料探勘 (Data Mining)，認為分析乃至運用資料預測市場才能發揮專業所在。要能多年持續專注本業，需具備信任 (Trusty)、專業 (Professional)、熱情 (Passionate) 等特質；

並提出相關政策建議，包括：

- (1) 蒐集性別分列統計方能理解不同性別企業主的需求，將會是制訂新市場或科技政策的基礎。
- (2) 協助降低交易成本以提升微中小型企業的永續性與獲利能力。
- (3) 建構女企業主協力平臺。

4. 我國勞動部勞動力發展署科長廖貴燕 (APEC HRDWG CBN 副國際召集人)

第 4 次工業革命和數位經濟發展挑戰既有的正規教育與職訓系統，物聯網結合人工智慧已開啟產業新競局，衍生科技數理工程 (STEM) 領域人才需求大增，惟受限文化刻板印象、教育性別隔離、職涯障礙等因素造成目前女性 STEM 人才不足，欲回應前述課題，應從強化女性在 STEM 領域的就業力，包括：友善整體環境 (Environment)、發展 STEM 教育 (Education)、促進就業導向的

訓練 (Employment) · 以及連結技術與創新創業 (Entrepreneur) 等 4E 策略著手，培力女性提升參與 STEM 領域的深度與廣度。

由於女性人才養成已成為就業、發展與平等的關鍵議題，我國於 APEC 人力資源發展能力建構工作小組 (CBN) 提出「亞太技能建構聯盟 - 觀光產業人才技能提升國際合作先導計畫」(APEC Skills Development Capacity Building Alliance, ASD-CBA) · 推動發展產官學訓用 7 方採認之「會展科技」中高階訓練課程，協助女性科技應用能力建構以推動數位會展，為亞太地區提升女性就業力與經濟賦權之成功範例。

參、女性與經濟議題發展趨勢

一、創新與科技為新興關注議題

WEF 的初期任務係為解決女性全面參與經濟的主要障礙，因此，著重於資本取得、市場准入、能力與技術建構，以及女性領導力 4 大優先領域，惟因應經濟結構調整與數位

時代發展，2014 年新增創新與科技成為目前 5 大支柱架構。為回應 2018 年 APEC 總主題「把握包容性機會，擁抱數位未來」，WEF 會議特將「培力女性投入數位經濟 (Empowering Women to Participate in the Digital Economy)」訂為 4 大主軸子議題之一，致力提升女性在數位時代的經商能力，推動能力建構工作，包括：培育網路應用能力、改善軟硬體環境，以及提倡數位教育等，關注女性在數位時代的經濟參與。

二、跨論壇合作以連結女性經濟發展

WEF 近年議題發展趨勢更加側重應與人力資源發展、包容性成長等議題密切連結，以協力促進女性參與經濟。為呼應此一發展方向，2017 年我國、美國與澳洲於 APEC 經濟領袖年會中宣布共同挹注資源成立婦女與經濟子基金，申請要件明訂由非 PPWE 之論壇提出符合 PPWE 5 大支柱之相關計畫，鼓勵性別議題的跨論壇合作及整合，實現 APEC 擴大女性參與經濟之目標，透過跨論壇合作促進女性經濟發展已成為重要趨勢與必要條件。2019 年主辦經濟體智利更將女性經濟議題列為年度 4 大優先領域之一，致力於各層級連結性別主流化，拓展女性經濟議題之涵蓋範疇。

三、科技性別化創新為提案焦點

近年 WEF 提案高度聚焦於科技性別化創新應用議題，包括：我國提出「2018 APEC 智慧科技農業性別化創新計畫 (APEC GIFTS A+: Promoting Gender Inclusion in Smart



Agriculture)」，致力於透過性別化創新，推動農業新興科技發展，協助女性掌握數位農業先機；俄羅斯舉辦「傑出女性中小企業獎」，各方參賽典範多為生技、綠能與科技界傑出女性創業家；美國提出「健康女性健康經濟」計畫，關注提升女性職場安全衛生與新興科技應用之就業資訊共享議題，智利規劃 2019 年接續推動，設置研究獎項鼓勵參賽以作為政府與企業領袖決策參考，預估科技性別化創新應用領域將成為熱門研究議題。

肆、結語：整合跨論壇納入女性培力推動計畫合作

由於當前區域經濟整合伴隨政經情勢不斷演變，經濟發展日新月異，透過各種創新科技，結合跨域整合平臺與創新服務模式，重塑商品與服務的買賣結構及應用價值，數位經濟的快速發展已不斷顛覆並激發更多的商業模式想像，伴隨而來的是未來工作所需之新技能亦不斷相應而生，對女性參與經濟是挑戰亦是機會。例如：資通訊的普及近便使經濟運行超越時空限制，實有助女性達成工作與生活平衡；而電商模式與創業者個人的經驗、態度、對趨勢的掌握與生活風格等極為密切，女性的友善、溝通技巧，以及由己身出發而關注議題的特質等均有龐大的潛力，若能善予培力開發，亟有助女性共享產業變遷經濟發展的果實。

值此之際，為回應數位時代之人力資源發展，促進女力的開發與培育至為關鍵，我

應重視策略運用，例如：善用多元的公私部門合作，以及擔任 APEC 組織重要職務之機會，結合 APEC 強化跨論壇合作發展之趨勢，提出中長期整合型計畫倡議，拓展女性培力議題關注範疇之深度與廣度。例如：我國 2019-2020 年續任 APEC CBN 國際召集人職務，所提 2018 年「亞太技能建構聯盟 (ASD-CBA) 計畫」倡議又獲納入 APEC 雙部長會議 (AMM) 主席聲明，應思考與 PPWE 進行跨論壇合作提案，倡議納入性別意識於人力資源發展，從產業發展與人力需求端，聚焦女性族群之科技與創新應用新技能的培力與發展，打造適合女性經濟參與的環境，既能提高女性勞動力參與率，又能促進女性就業力與經濟賦權議題，引起國際社會共鳴以投注更多關注與資源。

由於我國內需市場規模不大，若能積極拓展國際市場取得海外商機，將更有利於經濟發展。在推動作法上更應重視策略運用與結合，例如政府應善加結合國內施政計畫與 APEC 合作計畫，一方面強化利用國際資源，相輔相成推動國內經建政策，另一方面將促使政府部門資源投入涉外事務，更具規劃與實質效益，繼而透過政府與民間部門分進合擊方式，如此以來，不僅我國提出之相關倡議較易獲得國際組織重視並採取行動，相信亦將更能回應外界對政府有能力妥適處理融入區域經濟整合議題，致力替各類專技人才開創發揮所長舞臺，並戮力為我國與亞太區域創造更多高品質就業，以促進區域經濟永續成長和繁榮之殷殷期待。



兩性勞動收入差距在職涯中逐漸擴大的原因

行政院主計總處專門委員 譚文玲

壹、前言

OECD 最近評估各國促進性平相關政策執行成效，發現尚有改善空間；儘管年輕女孩教育程度明顯改善、整體女性勞參率提升、普遍立法禁止性別歧視，女性在職場的處遇仍大幅落於男性之後，且兩性勞動收入差距依然是全球普遍存在的現象。本文摘錄 2018 年 OECD 就業展望報告，探討曾就業女性工作軌跡、進退、轉職及這些因素如何影響兩性薪資差距，俾為女性的事業建立更好路徑；重點不單是排除女性投入有薪工作的阻礙，更要助其突破投入職場後影響職涯發展的壁壘與關卡。

貳、兩性在職涯上的差異

在所有 OECD 國家，女性被僱用的機會都比男性小，即使有工作，每月工時也較少，在職涯中經歷較多打岔（多數與家庭情形有關），女性職涯並非線性發展，且一輩子下來逐漸升高的性別不平等也可能正是職涯軌跡不同所致。本節藉著釐析生命週期中就業、工時及薪資的變化，並與生涯重要事件相互對應，按世代、年齡探討兩性職業軌跡如何加重其間勞動所得的不平等。

一、女性就業路徑並非線性，並且較男性短些

OECD 曾指出，投入職場的最初 10 至 15

年對於事業長期發展、薪資流動非常重要。整體上，OECD 國家的女性平均比男性早離開父母家，較早進入婚姻關係，較早生養小孩，較常與其子女住在一起；除部分國家外，女性較早離開學校、受教育時間較短，更常藉由臨時性工作進入職場，顯示兩性開啟職涯的時間並不相同。

女性的職涯並非線性發展，而是好幾段不同的工作期組合起來。圖 1 以簡單圖形陳示女性隨年齡而變動的就業狀態，勾勒出女性職涯關鍵時刻，並跨國比較其工作期的變化。

(一) 在整個生命週期中，兩性就業率的差距在各年齡層並不完全相等；關於女性就業機會較少的部分，可觀察到 4 個重要型態：

1. 20 至 40 歲年輕女性從事有薪工作的比重遠低於男性，以捷克、愛沙尼亞、匈牙利、拉脫維亞、斯洛伐克較為明顯，法、德、美、芬蘭、波蘭也有類似現象，但差距略小一些。
2. 女性在中年以後就業率偏低，日、韓、澳、希臘、愛爾蘭、以色列、瑞士皆然，荷、西、葡、盧森堡也是，惟其程度較為和緩，這些國家的女性 25 至 29 歲剛進入職場時，就業率與男性相近，但顯然有一大批在 30 歲時從勞動市場消失。
3. 在加、英、奧地利、比利時、丹麥、冰島、挪威、斯洛維尼亞、瑞典，整個生命週期

中兩性就業率差距幾乎沒有大變化。

4. 墨西哥、土耳其有很大一部分女性人口從未投入職場，智利和義大利亦然，但比重略少一些。

(二) 女性常經歷「二度就業」，奧、捷、匈、愛沙尼亞、芬蘭、冰島、波蘭、斯洛伐克等國有較高比率的女性在人生後半階段才進入或再進入職場，德、法、英、丹麥、拉脫維亞、瑞典也有，但較不明顯；這些國家的女性在 30 至 34 歲左右就業率開始提高，但男性則沒有這種現象，且除了韓國女性事業第二春幾乎都是臨時性、自營、無酬家屬之類的工作外，其他國家多是經常、永久性固定工作。

(三) 達到請領退休金法定年齡前就已有許多女性不工作了（最長賦閒 10 年），各國情形可歸類為 4 種態樣：

1. 女性中既沒工作也還沒退休者占比明顯高於男性的國家有智利、愛爾蘭、荷蘭、挪威、瑞典、瑞士，奧地利、丹麥、德國也是，但差距小些。
2. 男、女兩性提早退出職場比率均高者有比利時、匈牙利、波蘭，另芬蘭早退者也頗多。
3. 也有不論男、女性都一直工作至請領退休金法定年齡才離開職場，捷克、愛沙尼亞、冰島、拉脫維亞、斯洛伐克、斯洛維尼亞、英國就屬這一類。
4. 退出職場的女性占比持續隨年齡增長而提

圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別

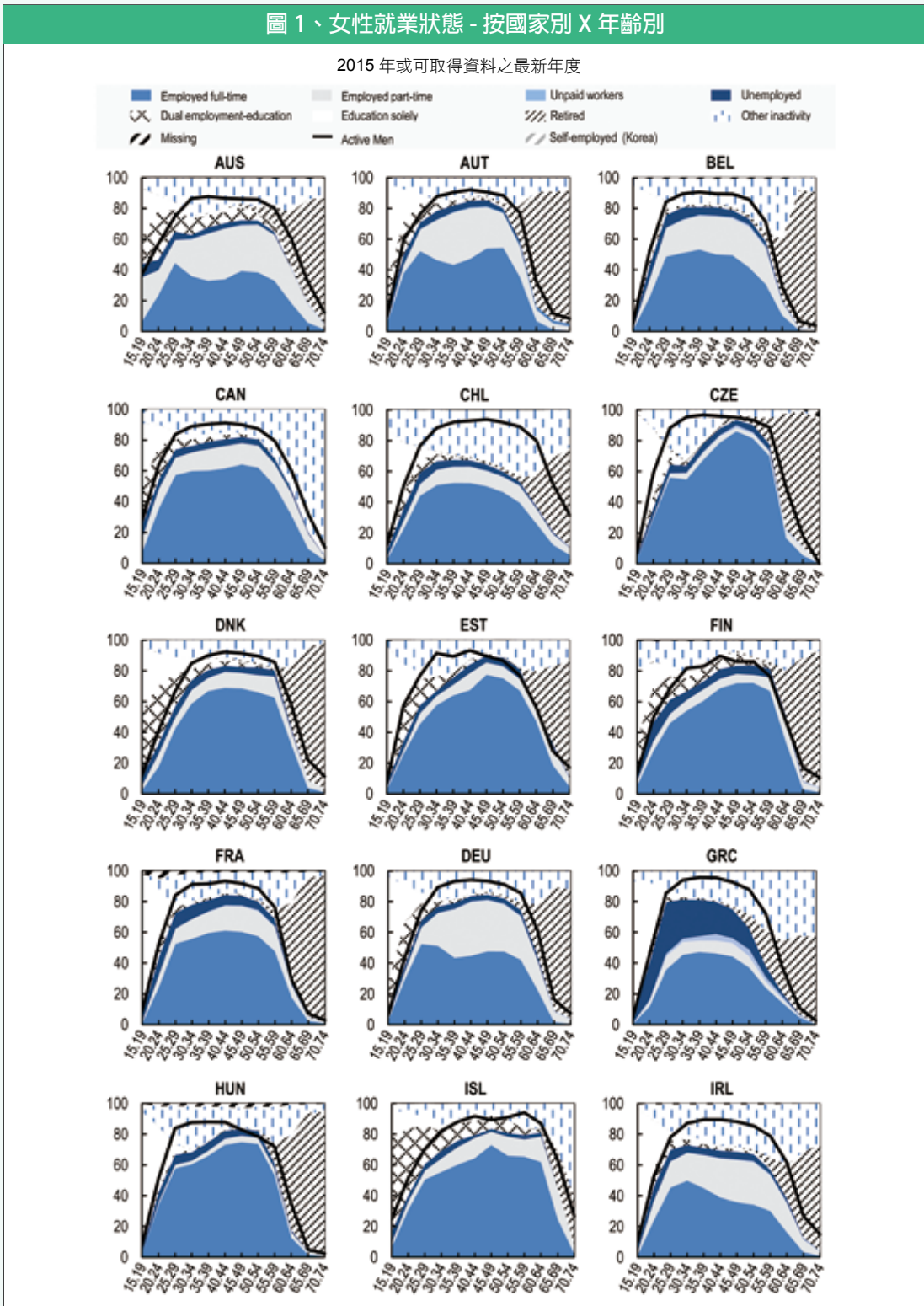


圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別

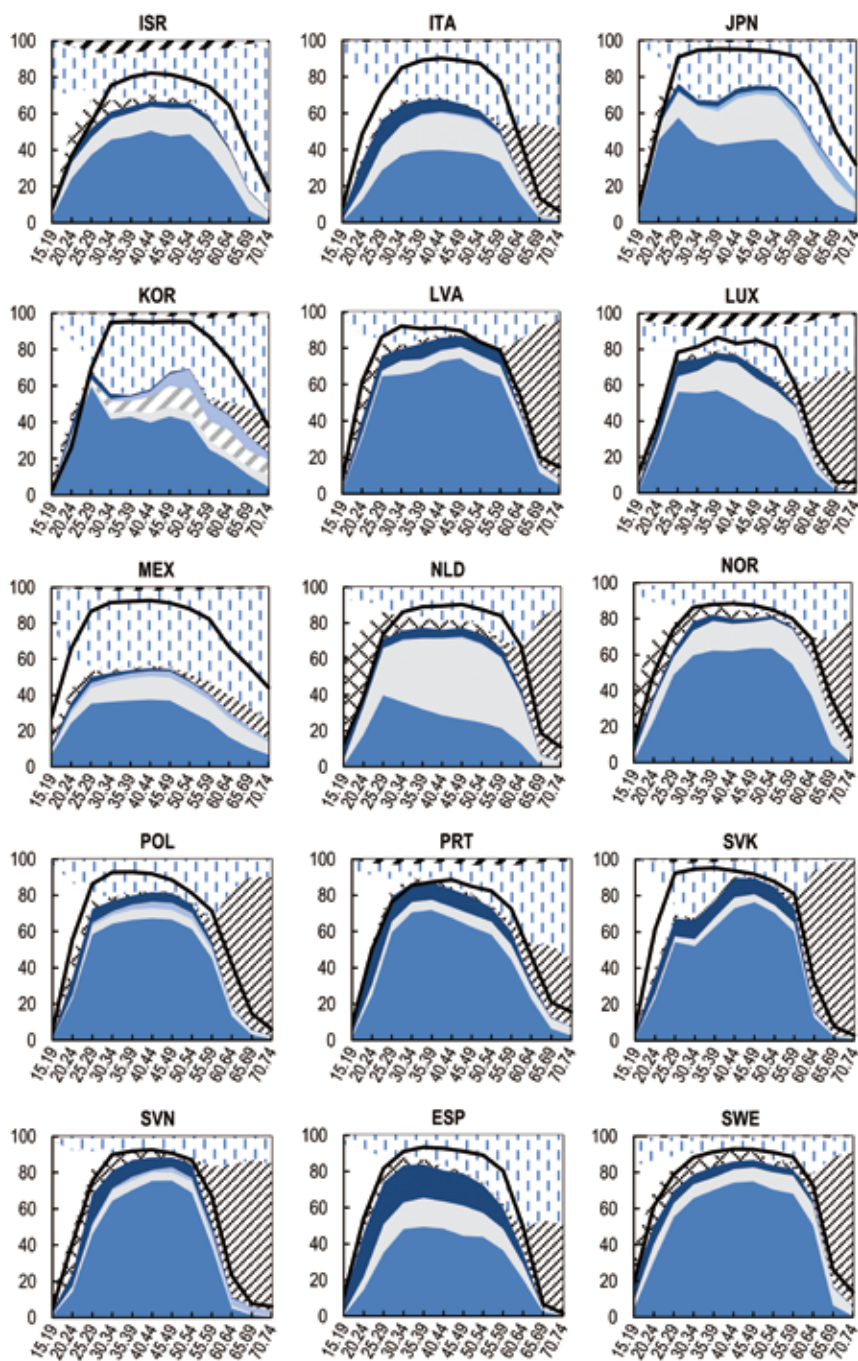
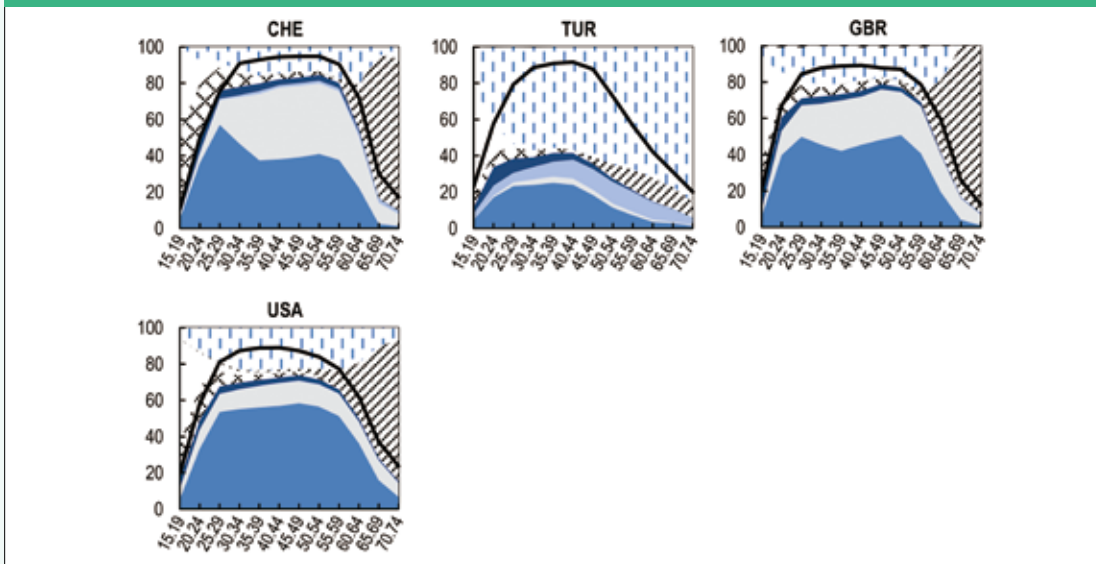


圖 1、女性就業狀態 - 按國家別 X 年齡別 (續完)



備註：1. 活動率係指完成學業後投入勞動市場（包括就業、失業）的人口占比，就業率僅指從事全時及部分工時工作者占比。
 2. 部分工時係指每週工作時間低於 30 小時者。
 3. 韓國的工時資料只包括受僱者，不含自營業者。
 4. 加拿大、日本的退休者包括在賦閒者 (other inactivity) 中。
 5. 日本為 2012 年的資料，且無酬工作者就是家屬工作者。

資料來源：OECD。

高，且其中有很可觀的一部分從來沒領到退休金，韓國最明顯，其次是義、西、葡、希臘、盧森堡、墨西哥、土耳其等國；在這些國家，生涯後半段的性別不平等會是嚴重挑戰，需要針對「促使女性儘早參與勞動市場」採取特別行動。

(四) 部分工時 (Part-Time，以下簡稱 PT) 工作對女性職涯可能形成陷阱，即便這種工作型態有助於促進工作 - 生活平衡，PT 模式對許多女性來說已是常態，但對男性而言卻仍只是暫時權宜，45 歲以上女性勞動力從事 PT 工作的情況在澳、荷、奧地利、丹麥、芬蘭、冰島等

國特別普遍。圖 1 中，包括全時 (Full-Time，以下簡稱 FT)、PT 工作者的大範圍 M 型曲線僅在日、韓比較明顯，顯示其女性會在子女出生時離開職場，待子女長大後再投入工作；但在 PT 發達的國家，可能因行為模式隨著時間推移而改變，只有 FT 工作者對應的曲線可看出 M 型，同時涵蓋 FT、PT 的曲線則仍維持駝峰狀。

二、年齡別兩性時薪差距呈倒 U 曲線

(一) 從事 FT 工作的女性賺得比男性少

兩性薪資差距雖在緩慢縮減，但依然差很多；平均來說，2014 年在 OECD 國家從事

FT 工作的女性薪資比男性少 15%，這個差距在 2005 年時是 16%。

(二) 就整個職涯來觀察，年齡別兩性薪資差距呈倒 U 曲線

在澳、加、德、韓、墨、英、美，年齡別兩性時薪差距呈倒 U 狀，大部分在 30 至 40 歲期間差距擴大，其中英語系國家和韓國在職涯後段差距逐漸縮小，但德、墨則在 40 歲後維持相對穩定水準；法、義由於薪資是決定薪資的重要因素，且高齡者低職業流動限制工作機會釋出，使其兩性薪資差距在整個職涯持續擴大（詳圖 2）。

(三) 年輕世代的差距縮小

從圖 2 可觀察到，年輕世代所對應的線條多在年長世代下方，顯示兩性薪資差距似有隨時間逐步縮小之勢，但並非所有國家或職涯的每一個階段都如此。圖 2 顯示加、法、德、墨、英、美的年輕世代兩性薪資差距較小，其中美國 1975 至 2009 年間兩性薪資差距縮小主要係世代效果所致，但自 2000 年起差異收斂的速度已減緩下來；其他國家差距縮小的現象在職涯最後階段較為顯著，年長世代差距開始縮小或曲線變得平緩的年齡通常隨時間下降（如加、英）。

兩性薪資差距縮小主係年輕世代的女性教育程度提高所致，但儘管 1980 至 2000 年間女性技能（由教育程度和工作經驗來衡量）提升使其收入增加是兩性薪資差距縮小的主

因，這些人力資本相關因素現在對於薪資差距所能解釋的部分已經不大。

(四) 低技術勞工之倒 U 曲線較高技術勞工更為明顯

年齡別兩性薪資差距所呈現的倒 U 曲線在低技術勞工間較為明顯，譬如加、法、美高中以下程度勞工兩性薪資差距開始縮減的年齡較高學歷者更為年輕（詳圖 3），而高技術層次勞工的兩性時薪差距卻在職涯最後幾年持續惡化，與「玻璃天花板 (Glass Ceiling)」、「管漏 (Leaky Pipeline)」等現象一致。

參、女性的職業軌跡與職涯路徑依賴 (Path Dependence)

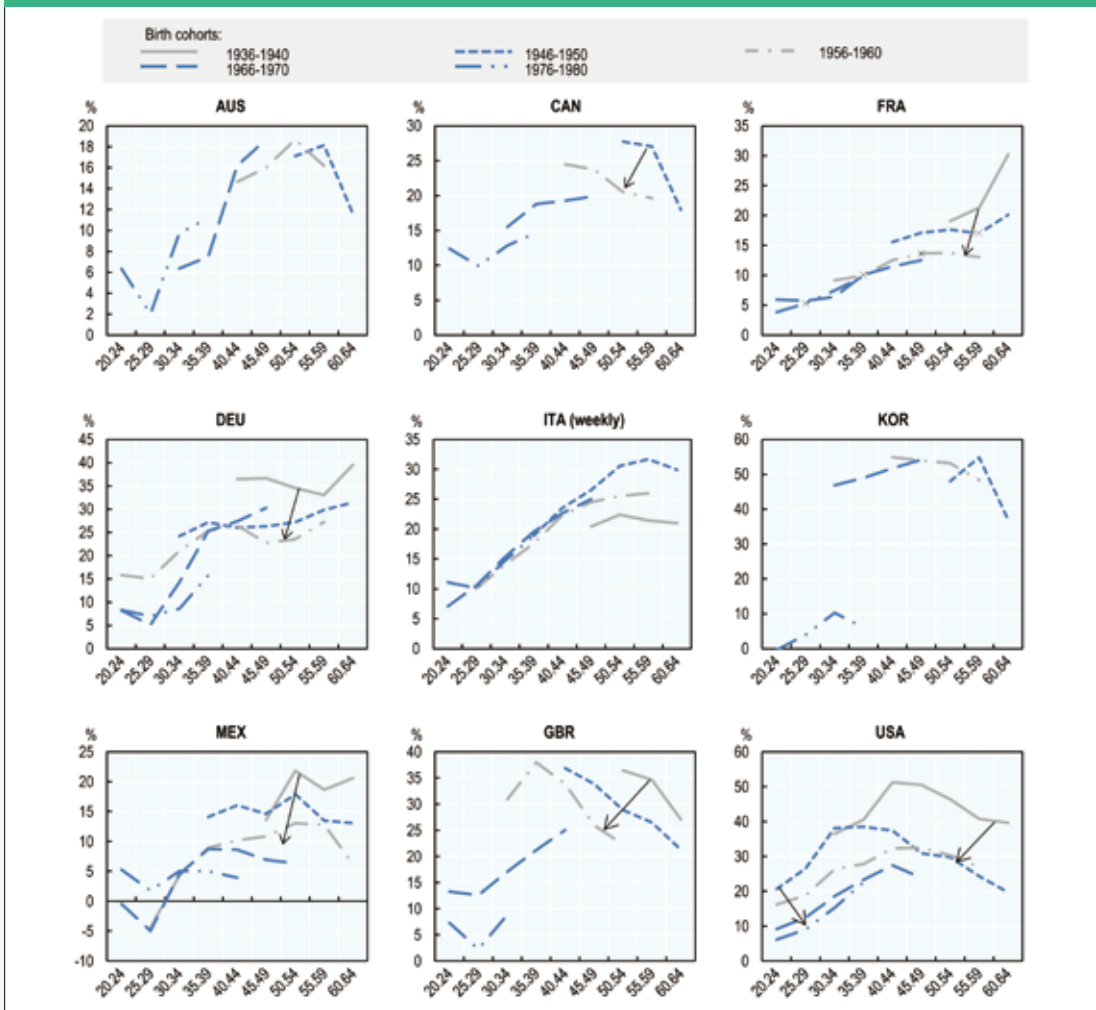
勞動市場性別差距至少從職涯前半段就逐漸擴大，且之後都不曾縮減；本節分析勞工流動性別差異、生育子女與職業選擇的影響，特別聚焦於「女性多傾向在生下子女後退離職場、選擇 PT 工作、拒絕高薪職務」的中長期影響，以及這些勞動供給面的反應之於職涯發展、各年齡層兩性薪資差距的背後意涵。

一、女性的勞工流動態樣與男性不同

(一) 女性在工作間轉換 (In-work Transitions) 情形較男性少

因轉換工作可提升勞、雇間配對品質，跳槽（尤其在職涯早期）就成為提升薪資的重要手段。在 OECD 國家，每年約有 16% 工作年齡人口轉職，他們可能一直維持在就業

圖 2、兩性時薪差距 - 按國家別 X 世代別 X 年齡別



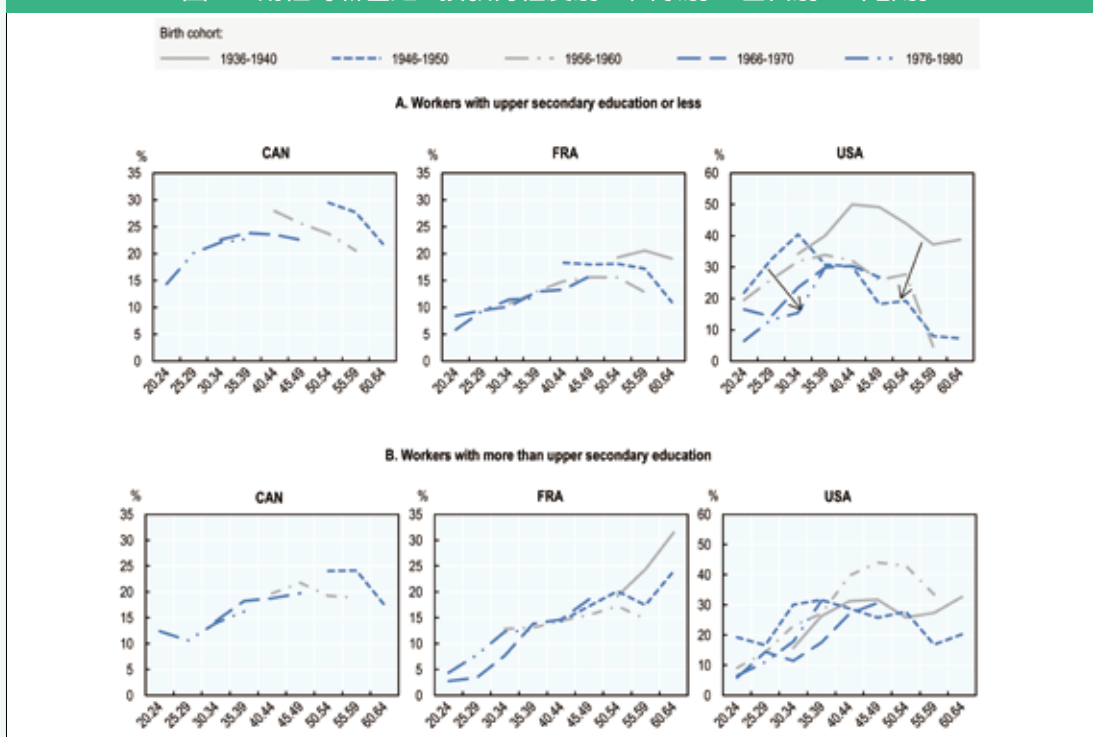
備註：1. 上圖資料為兩性時薪中位數的差距，即 $(1 - \text{女性時薪中位數} / \text{男性時薪中位數}) \times 100\%$ 。
 2. 澳、德、英、美之時薪 = 年薪 / 全年工時（僅納入全年工時達 52 小時以上者）。
 3. 加拿大的資料為受僱者時薪，法國為每小時淨收入，義大利為每週毛收入，墨西哥為每小時毛收入。

資料來源：OECD。

的狀態下，但職業、職務改變，亦即更換雇主、工作、契約型態、工作時間；或就業狀態改變，包括從就業變成失業、失業一段期間後找到工作而變成就業、從就業變成非勞動力、從非勞動力再重行進入勞動市場等。

各國轉職比率不一，低者如義、法、葡、希臘、愛爾蘭等不超過 12%，高者如芬蘭、瑞典、冰島則大於 25%。比起國家間的落差，兩性差異顯然小得多，平均相差不到 0.5 個百分點；就整個職涯來看，OECD 國家的女

圖 3、兩性時薪差距 - 按教育程度別 X 國家別 X 世代別 X 年齡別



備註：美國之時薪 = 年薪 / 全年工時（僅納入全年工時達 52 小時以上者），餘同圖 2。
資料來源：OECD。

性平均轉換職業 9.6 次，與男性差不多，但內涵卻差很多，譬如：

1. 除德、日、芬蘭外，其他 OECD 國家女性在工作間轉換（僅指更換雇主、工作、契約型態）的情形均較男性少，平均少 2 成。
2. 幾乎所有國家的女性均較男性更常改變工時（在 FT、PT 間轉換），這類頻率平均高出 4 成。
3. 女性也較男性更少成為失業者，平均少 21%。
4. 女性較男性更常成為非勞動力，也比男性更容易脫離該狀態，平均各高出 29%。

雖然女性較傾向於在就業與非勞動力間轉換的現象日漸凸顯，已成為職涯發展的潛在問題，較少轉職也呈現女性在職場上的另一種障礙。

（二）女性在子女出生前後錯過關鍵轉職機會
因為對薪資成長具有正面影響，工作間的轉換就顯得非常重要，尤其對年輕勞工更是如此，並有助於找到開啟職涯階梯 (Career Ladders) 的工作。因此，女性在職涯早期較少轉職對於擴大兩性薪資差距（剛開始很小）便成為關鍵，不僅整體上女性較不常在工作間流動，還特別容易錯過重要轉職機會，而

這種年輕時的跳槽卻非常有助於男性提升其職涯發展；尤其在子女出生後，有 3 歲以下子女的母親轉職機會較其配偶或伴侶少，女性在生育期間低工作流動的傾向極可能會相當程度地限制其職涯，並導致兩性間 40 歲以前的薪資差距。

二、子女出生對女性職涯的影響

(一) 對各國女性勞動供給的影響大不相同

生育子女不成比例地影響著女性職涯發展，身為母親者比沒有子女的女性更可能從事低工時工作、賺得的薪資低於男性，或甚至完全退出職場，但男性則普遍在成為父親後繼續工作；儘管各國國情不同，許多 OECD 國家無子女女性的就業狀態與男性相似，但母親們的勞動供給情形就很不一樣。圖 4 以 6 個國家為代表，呈現有、無子女女性的年齡別就業狀態及身分：

1. 匈牙利 (圖 4A，代表捷克、愛沙尼亞、斯洛伐克，以及程度較為輕微的波蘭、美國) - 有很高比重的年輕母親退出職場，成為非勞動力，然後在年紀較長時再重行進入。
2. 荷蘭 (圖 4B，可代表奧地利) - 子女出生後主要藉 PT 工作來調整、適應。
3. 德國 (圖 4C，代表澳、英及愛爾蘭) - 為前述二種情形的組合，先是在子女出生時中斷工作，待子女稍長後再接受 PT 工作。
4. 法國 (圖 4D，代表社會政策強烈家庭導向的西、葡、比利時、拉脫維亞及斯洛維尼亞) - 有、無子女女性就業狀態頗為相似，

惟成為母親可能導致女性離開學校，並因而不利其後續職涯發展。

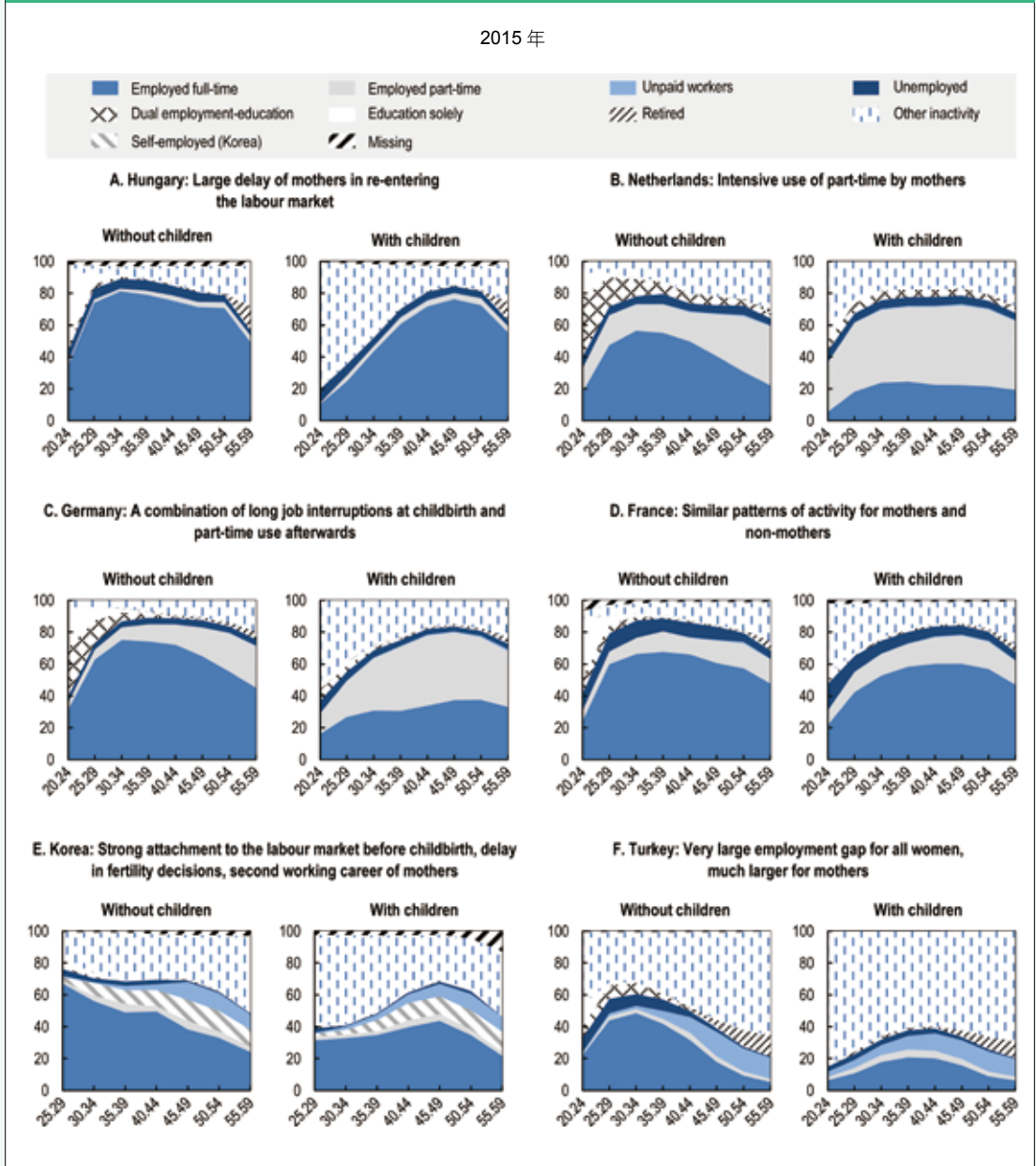
5. 韓國 (圖 4E，代表日本及程度較輕微的盧森堡) - 年輕女性大量投入職場，子女出生時退出，然後在年紀較長時再重行進入。
6. 土耳其 (圖 4F，代表墨西哥) - 有相當比重的女性從不曾投入職場，無子女女性就業率雖是有子女者的 2 倍，但仍顯著偏低。

曾有學者指出「人力資本相近的女性中，身為母親者薪資明顯低於不是母親者」，當媽媽相對於不當媽媽的損失大約介於 5 至 15%；此外，還有薪資差距長期累積的效果，尤以高知識女性為最。2018 年丹麥已被證實，女性長期薪資損失約有 21% 可歸因於子女出生，大致上與勞參率、工時和工資率等因素所驅動的相當，子女出生對職業、升遷等均有明顯且長遠影響；最重要的是，因生養小孩所遭受的損失正隨時間而惡化，整體性別差距中可由子女解釋部分從 1980 年的 3 成大幅提高到 2011 年 8 成，顯示兩性不平等中的大部分非子女因素已經消失。

(二) 母親若在子女出生時退出職場，將對其職涯造成長期且持續的影響

在大部分國家，很多母親都退出職場、減少勞動供給，這對其職涯影響包括花在工作上的時間、失去晉升機會等；在控制數個個人特徵的條件下，圖 5 按最小子女年齡別 (僅到 7 歲) 顯示該子女出生對母親們投入勞動市場機率的影響，以下概分為 4 類：

圖 4、女性勞動供給情形 - 按國家別 X 有無子女別 X 年齡別

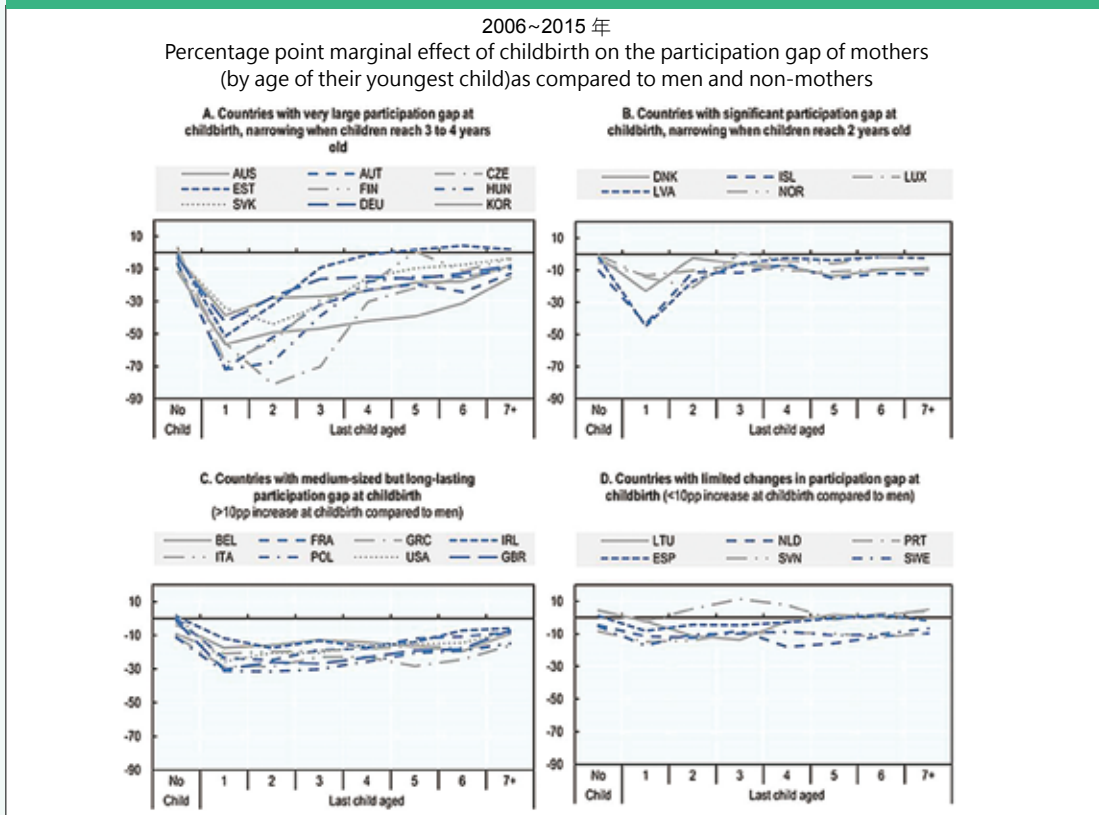


備註：上圖係按年齡別各種不同就業身分、就業狀態女性占其女性人口之比重。
資料來源：OECD。

1. 最年幼子女出生後大量母親退出職場，且持續時間超過 3 年 (詳圖 5A) - 澳、德、韓、奧、捷、匈、愛沙尼亞、芬蘭、斯洛伐克等 9 國；
2. 最年幼子女剛出生後退出勞動市場的母親人數介於中等程度到大量之間，但持續時間不長 (詳圖 5B) - 丹麥、冰島、拉脫維亞、盧森堡、挪威等 5 國；
3. 最年幼子女出生後退出職場的母親人數屬中等程度，但持續時間很長 (詳圖 5C) - 法、義、美、英、比利時、希臘、愛爾蘭、波蘭等 8 國；
4. 退出勞動市場的母親人數極有限 (詳圖 5D)，或許跟防止女性與勞動市場失去連結的社福政策有關 - 荷、西、葡、立陶宛、斯洛維尼亞、瑞典等 6 國。

子女出生對女性轉職與否也有長期影響，

圖 5、子女出生對母親勞動參與率的影響 - 按最小孩子年齡別

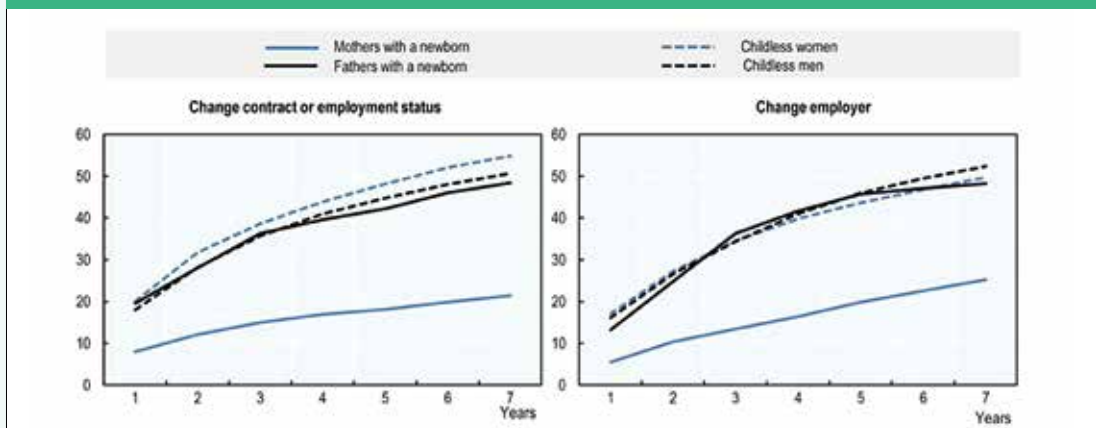


備註：1. 上圖係以追蹤 (Panels) 樣本建立 Probit 迴歸模型的邊際效果，該模型應變數為各樣本是否就業，代表無子女女性、有子女女性 (按最小孩子之年齡分) 相對於男性的邊際效果；模型係按國家別建置，並控制女性人口相關變項交叉效果，包括年齡、教育程度、是否單身、已婚或未婚同居、健康狀況是否很差、有無年假 (Year Dummies) 等。

2. 年齡範圍為 20 至 64 歲，pp 代表百分點 (Percentage Points)。

資料來源：OECD。

圖 6、子女出生對澳洲兩性轉職機會的長期影響



備註：上圖係針對子女出生前就已經是受僱身分的勞工，計算至少轉職（包括更換雇主、工作時間或契約）一次的機率。
資料來源：2001 至 2015 年 Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)。

澳洲的追蹤資料顯示，倘若子女出生後第一年内換工作使職涯獲得更好發展的機會相差 12 個百分點，則接下來 6 年累積的效果會到 25 個百分點，變更契約或工時者 7 年間累積的差距更高達 35 個百分點；相對上，沒有小孩的男、女性轉職率相近，落差不超過 5 個百分點。如前所述，轉職對於職業與薪資成長很重要，子女出生後低轉職率說明了「當媽媽」如何明顯且持續地限縮母親們在職場上的機會（詳圖 6）。

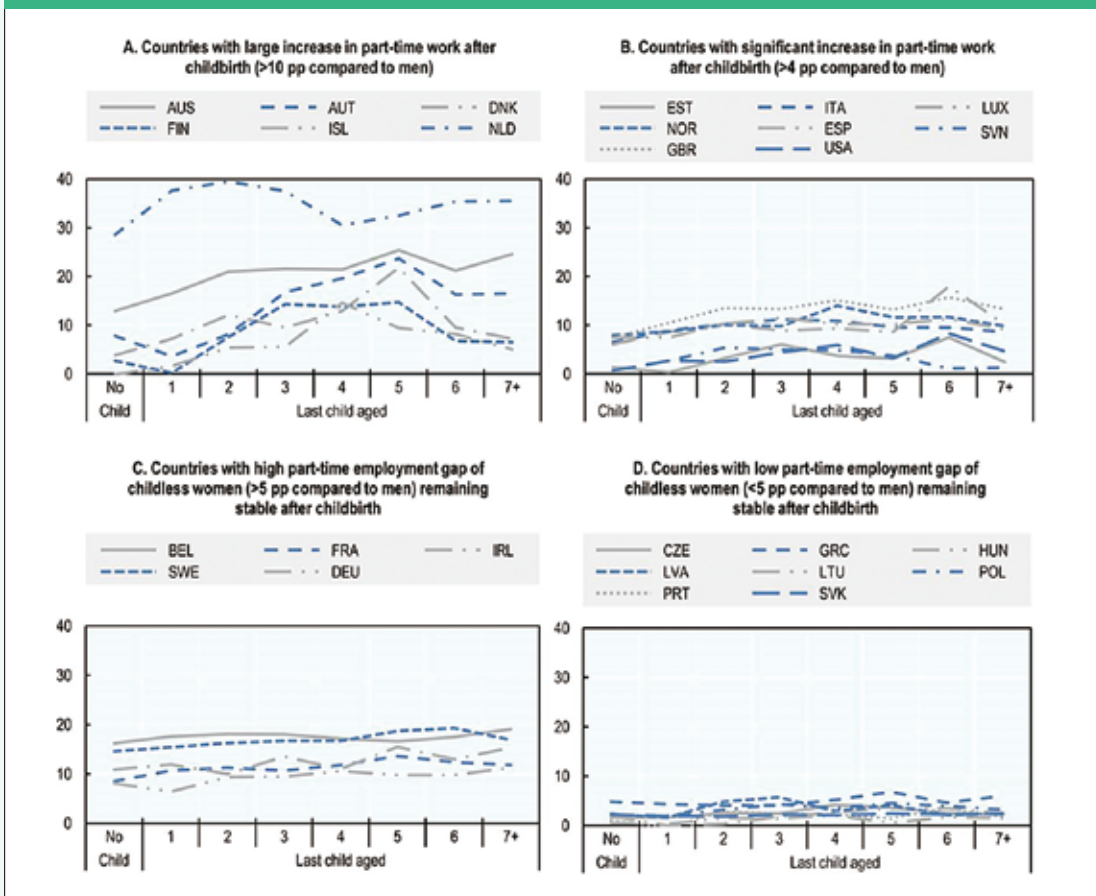
(三) PT 工作可防止女性退出職場

有些女性在孩子出生時完全退離職場，還有另外很大一部分則調整其工時，以便騰出時間來完成家庭責任，30 至 44 歲的女性有相當比重轉而從事 PT 工作，有可能是減少原工作的工時，也有可能雇主、工作都換掉；美國在 2015 年時有研究顯示，已婚女性偏好 PT 工作，且程度隨子女人數增加而提高，但男性則不然。

圖 7 顯示子女出生後女性工作強度的變化，係以「從事 PT 工作女性占 20 至 64 歲女性（不論就業與否）之比率」呈現，約可概分為 4 類：

1. 最年幼子女出生後從事 PT 工作的女性增加很多（超過 10 個百分點），且持續時間很長（詳圖 7A）- 這類國家有澳、荷、奧地利、丹麥、芬蘭、冰島等 6 國，其母親們在最年幼子女 5 歲以前對於 PT 工作的接受度漸增，至小孩入學後隨即下降。
2. 最年幼子女出生後接受 PT 工作的女性亦有顯著增加（超過 4 個百分點），但隨子女年齡變動的幅度並不大（詳圖 7B）- 計有義、西、英、美、愛沙尼亞、盧森堡、挪威及斯洛維尼亞等 8 國。
3. PT 工作的接受度並不與兒女到來直接相關（詳圖 7C）- 在德、法、比利時、愛爾蘭、瑞典等 5 國，女性從事 PT 工作的比重較男性高很多，即使是沒小孩的女性亦然，且其間差距不隨子女出生而有顯著變動。

圖 7、兩性從事部分工時工作者占比差距 - 按最小子女年齡別



備註：上圖係以追蹤樣本建立 Probit 迴歸模型的邊際效果，應變數為各樣本是否從事 PT 工作，餘同圖 5。
資料來源：OECD。

4. PT 工作很少被女性用來作為調整方法 (詳圖 7D) - 韓、葡、捷克、匈牙利、希臘、拉脫維亞、立陶宛、波蘭、斯洛伐克等 9 國，這中間有一些國家 (譬如東歐國家) 的女性以完全退出職場為應對子女出生首選；由於 PT 就業型態可作為調和家庭責任、有酬工作的有效方法之一，所以這些國家可能需要一些政策手段來提倡、促進 PT 工作，並提供其女性更具彈性的工時安排。

(四) PT 工作和退出職場都代表著某種職涯陷阱
儘管子女出生後的前幾年接受 PT 工作可防止母親們退出職場，PT 工作對於女性可能也代表著某種職涯陷阱。從事 PT 工作的女性顯然較從事 PT 工作的男性更少轉職 (平均少 7 個百分點)，而這很可能會阻礙女性整個職涯的向上流動性；即使有助於工作 - 生活平衡，許多女性 PT 就業狀態因此變成是永久的，但對於男性卻仍是暫時性的。在

許多國家，女性轉而從事 PT 工作擴大家庭內兩性勞動收入差距，也可能因而降低從事 PT 工作的經濟動機。

(五) 整體上，女性（尤其是母親）職涯較男性短且較不密集

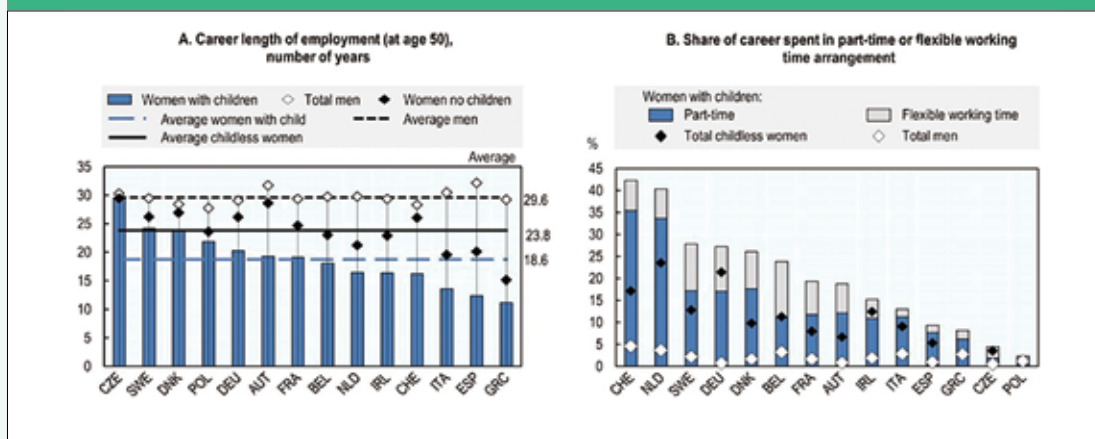
綜合前述子女出生所導致勞動供給模式的持續改變，結果是母親們的終生工時比較短，接受 PT 工作、彈性工時安排的比重高得多：

1. 母親們平均就業 18.6 年，較男性 29.6 年、無子女的女性 23.8 年均短，為人父母者的兩性職涯長短差異比無子女者大 2 倍以上，顯示到目前為止，有無子女是造成兩性職涯長短不同的最主要因素。在捷克、丹麥和瑞典，兩性職涯長短的差距很小，但在南歐國家（如義、西、希臘）則相差很大；至於生養小孩的影響，捷克、瑞典、丹麥、波蘭和希臘差距有限，有子女的女

性職涯長度大約較無子女者少一成，但在義、西、奧地利、瑞士及愛爾蘭，有子女者較無子女者則大減 1/3（詳圖 8A）。

2. 就接受 PT、彈性工時安排的人數占比來看，女性高達男性之 4 倍餘；在法、荷、奧地利、比利時、丹麥、希臘、瑞典和瑞士，母親們顯然比較容易接受 PT 工作；但在德、義、捷克、愛爾蘭及波蘭，有無子女的女性差距很小，顯示這些國家的女性選擇是否從事 PT 工作相對較不受子女影響；尤其在德國，即使是無子女的女性，也大約花費其職涯 1/5 的時間在 PT、彈性工時相關工作上；而對於荷蘭、瑞士等以偏好 PT 工作著稱的國家，稅制上的不利因素與 / 或課外時段托兒有限應用才是重點（詳圖 8B）。

圖 8、兩性職涯中工作年數與接受部分工時工作、彈性工時安排期間占比

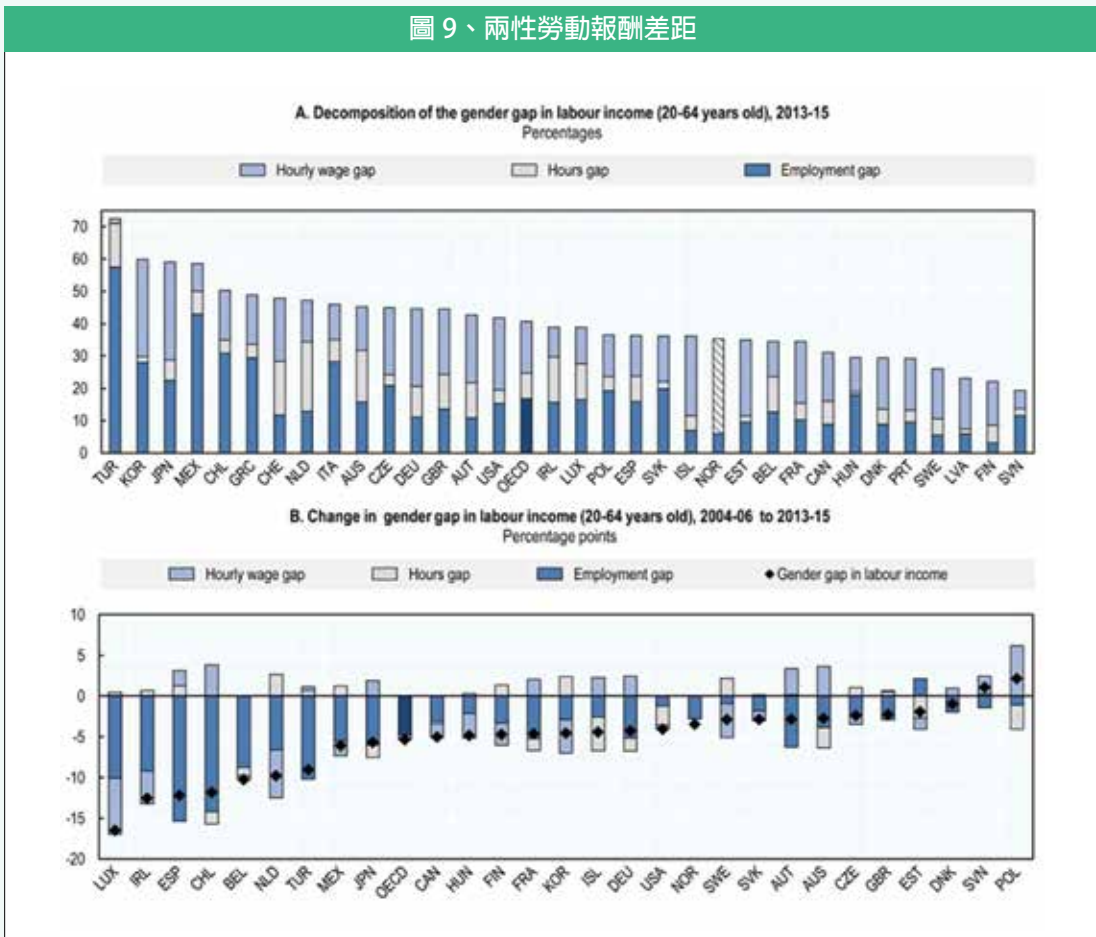


備註：1. 職涯長度係指自 15 歲以來累積至 50 歲的工作年數，FT、PT 係由受訪者自行認定，彈性工時安排則累計在 FT、PT 工作之間轉換的年數。

2. 資料蒐集期間為 2008 至 2011 年。

資料來源：OECD。

圖 9、兩性勞動報酬差距



資料來源：OECD。

肆、對於勞動市場性別平等的廣泛評估

傳統兩性薪資差距僅比較「全時工作者」時薪，本節採用的指標稱為勞動報酬性別差距 (Gender Gap in Labour Income，簡稱為 GGLI)，係觀察 20 至 64 歲兩性「平均每人」勞動報酬差距，考量的是全部人口 (因範圍不同，兩種方法可以互補)，並將其拆解成就業率、工時及時薪的性別差距，有助

於找出最主要差異來源，以利各國量身打造降低職場性別不平等的政策手段。

一、各國勞動報酬性別差距及成因

各國整體 GGLI 差異懸殊，將所有女性納入考量後的最大差距出現在東亞和拉美國家 (日、韓、墨西哥及智利)，許多地中海沿岸國家、德語系國家、大型英語系經濟體、荷蘭及捷克差距也超過 40%；相對上，北歐、

東歐國家和葡萄牙的 GGLI 不及 30%，算是最小的（詳圖 9A）。

拆解後可看出，2013 至 2015 年造成 GGLI 主要原因為就業率與時薪，分別解釋整體差異的四成左右，女性較常接受 PT 工作導致平均工時偏低的工時因素則只解釋 2 成（詳圖 9A）。此外，過去十年間幾乎所有國家的 GGLI 都縮小，也是就業率差距縮減所致，二個現象幾乎同時發生；至於其他二個因素（工時、時薪），均僅微幅改善，部分係因為近年有較低技術層次的女性投入職場並終結一些 PT 工作，使女性工作人口組成結構改變（詳圖 9B）。

二、按教育程度別、年齡別觀察 GGLI

（一）低教育程度女性在職場面對的性別差距較大

幾乎所有國家低教育程度女性的勞動報酬都遠低於男性，最主要係各教育程度別兩性就業率的落差所致，即使被「低教育程度者兩性時薪差距較小」的事實抵銷一部分，其效果仍然非常顯著；相較於高學歷者，未達高中程度者 GGLI 超過 20 個百分點的國家有加、義、荷、西、比利時、希臘、愛爾蘭、拉脫維亞、墨西哥、波蘭及土耳其。

（二）兩性勞動報酬差距隨年齡增長而擴大

多數國家 GGLI 隨年齡增長而擴大，其中一大部分在投入職場的早期就已發生，有些國家在職涯後半段還以較緩的速度繼續惡化；各國變動幅度差很多，高、低年齡層間

落差超過 40 個百分點者有日、韓、荷、盧森堡和瑞士（詳圖 10A），各國 GGLI 拆解後差距原因說明如下：

1. 就業率 - 大部分國家兩性就業率差距在子女出生的年紀擴大，之後則大致維持穩定（詳圖 10B）；惟日、韓、義、智利、捷克、希臘和墨西哥所有年齡層的就業率差距都很大，顯示這些國家有相當多女性退離職場。

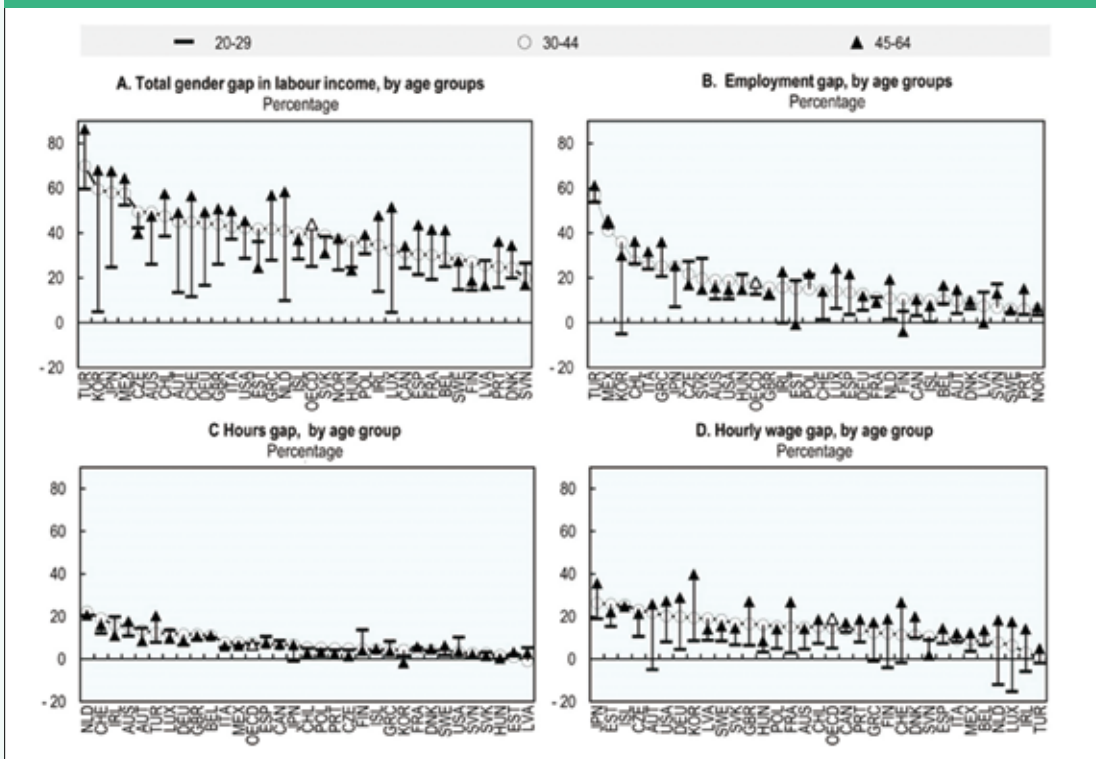
(1) 捷克、匈牙利、波蘭和斯洛伐克的女性在子女出生後退出職場數年，主要係因為生產後有很長一段期間的育嬰假津貼，且小孩出生後很少女性接受 PT 工作，使其母親們的工作 - 生活平衡狀態留下一些改善空間。

(2) 韓、義與希臘婦女生第一胎的年齡相對較長（平均超過 30 歲），她們通常在懷孕前就已工作數年，但一組成家庭就退出職場，且最後常是永久退出。

(3) 捷克的女性通常較傾向先生下孩子（2014 年生下第一胎的平均年齡為 28.1 歲），然後在子女入學後再回到職場，僅約 2 成年輕媽媽參與勞動市場，在 OECD 國家中是最低的，顯示捷克的母親們要投入工作確有障礙。

2. 工時 - 雖然澳、德、荷、英、奧地利、比利時、愛爾蘭、盧森堡及瑞士的 GGLI 也很明顯，但並非就業率造成（其就業率的差距在 OECD 國家只算中等，詳圖

圖 10、勞動市場性別差距 - 按國家別 X 年齡別



備註：加拿大和土耳其的勞動報酬僅含薪資。
資料來源：OECD。

10B) · 主要係這些國家的女性較常接受 PT 工作，使其報酬偏低所致；雖然 PT 工作是將媽媽們留在職場的手段之一，但澳、德、荷、英及愛爾蘭也有很多沒小孩的女性從事 PT 工作 (至少 14%)。

3. 時薪 - 代表國家為日、韓，其中韓國的兩性時薪差距在年輕時還不嚴重，但隨著年齡增長，差距明顯拉大 (詳圖 10D)；另外在許多北歐國家，GGLI 並不大，但兩性時薪差距卻很可觀，其中冰島和挪威若非

時薪差距相對大，其 GGLI 應該是排在後段班的。

三、職業隔離

OECD 國家的男、女兩性仍極可能各自集中在不同行職業工作，女性多以服務業為主，尤其是零售、醫療照護和社會工作，2015 年受僱女性在農、工、服務業工作的占比依序為 4%、11.6%、84%，男性則分別為 6.3%、32.6%、60.7%；另導致職業隔離

的因素可粗分為兩個面向，供給面係女性自我選擇投入某些特定行職業，需求面則是雇主的性別偏好。

將兩性時薪差距依 Oaxaca-Blinder 標準拆解法進一步細分，可釐析個人特徵（包括年齡、教育程度）、工作特徵（包括廠商規模、合約型態）、行職業等因素的貢獻，以及殘差項大小（代表性別歧視與其他無法觀察的因素，如態度、工作經驗、媒合品質等）。就個人特徵來看，女性的高教育程度使 GGLI 縮減了 3.9%，但該效果正好被行職業隔離抵消掉；行職業隔離對法、英、冰島、挪威的兩性時薪差距扮演相當重要角色，相對上日本則以廠商規模大小及合約型態為關鍵因素。

伍、如何克服職場性別不平等？

由於各國驅動 GGLI 的主要原因不盡一致，政策的優先順序也就可能不會相同，而需要依各國狀況量身打造因應作為：

- 一、有些國家主要優先仍是促進女性參與勞動市場以降低就業率的差距，但成功降低就業率差距可能增加接受 PT 工作的母親，如果這是出於自願，而非社會規條的制約、缺乏托兒設施或對女性勞動力需求不足所致，則結果會是社會所樂見。
- 二、另有些國家 PT 工作逐漸變成女性的職涯陷阱，這些國家可能就需要採用能夠減緩 PT 工作對女性薪資影響的相關政策，減少非自願性的 PT 工作，目標在於提供女性選擇工作時間的自由，並儘

量降低她們對於家中主要所得收入者的經濟依賴。

- 三、還有一種情況是，女性在孩子出生前後因為繁重家庭責任而無法工作，那麼這類國家的政策優先應該聚焦於「降低家務負擔」。

對於上述情況，儘管可依優先順序而有不同的政策工具組合，惟應著重於減少負有照顧責任者投入工作的不利因素、提供家中有年幼子女者適當的服務和支持、強化既有體制的機會平等與彈性，使女性在職場上能有更多選項，並促其擁有選擇工作的自由。

陸、結語

儘管最近數十年來女性在職場的處遇已有相當程度改善，兩性間的不平等仍是一個重要議題。各國的兩性勞動不平等程度不同，係因各種類型的性別差距相對重要性及呈現形式不一所致。GGLI 在兩性的職涯期間持續擴大，主因女性在職涯早期階段錯過轉職機會，尤其是子女剛出生的頭幾年；子女出生影響各國女性勞動供給的方式包括投入職場與否、接受 PT 工作，以及這些決定對於職業流動、薪資成長的長期影響。步上好的職涯軌跡並持續停留其中是未來薪資增長重要決定因素，錯過小孩出生後的相關機會特別不利；生命中諸如子女出生、養兒育女等重要事件（還包括照顧家中長者等家庭責任）會影響薪資成長及終生累積的收入，而且這些職涯斷點也會影響退休金、養老金的相關權益。



以電傳勞動促進工作生活平衡 — 兼論芬蘭的經驗與啟示

臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授 黃煥榮

壹、前言

「工作彈性化」和「工作生活平衡」是近年來勞動及就業相關領域所關切的議題¹。我國勞動部也分別針對這兩項議題編印了指導手冊（勞動部，2015，2016）。由此可知我國勞工行政機關對此議題也相當重視，究竟工作彈性化的方式有哪些？工作彈性化能否有效促進工作生活平衡？我們現行的制度是否充分地運用這些模式，本文將進行進一步地檢視和探討。本文主要探討工作彈性化中相對較受到忽略的模式，即電傳勞動。雖然近年來國內已有一些學者針對此種新興工作型態加以引介，不過學者較多是從法制及勞

資關係權益的角度進行討論，而較少涉及員工工作生活平衡的層面（王方，2002，2003，2004；徐婉寧，2016；張其恆，2014，2016）。本文則希望就電傳勞動（telework）對員工工作生活平衡的影響進行討論，同時為了突顯電傳勞動與其他彈性工作模式的差異，本文首先介紹彈性工作安排的主要類型，接著討論電傳勞動的理念和模式，並進一步論述電傳勞動與工作生活平衡的關係；接續論述芬蘭推動電傳勞動的實施經驗，最後則從芬蘭經驗，提出對於我國未來推動電傳勞動的省思。

1. 近年來「工作生活平衡」有逐漸取代「工作家庭平衡」的趨勢，基本上「工作生活平衡」的概念，是以更寬廣的角度，將個人生命週期中所面臨的各種生活需求與壓力，除了家庭活動之外，包括參與社團、宗教，及休閒活動等，都納入討論的範疇，不過家庭仍然是主要關切的重心，故本文在論述上可能交互使用這兩個概念而不做嚴格的區分。

貳、彈性工作安排與電傳勞動的意義和類型

歐美國家近年來興起所謂「彈性工作安排」(flexible working arrangements, 簡稱 FWAs)·其指完成規定的工作任務或固定的工作時間長度的前提下·員工可以自由選擇工作的具體時間安排·以代替統一固定的上下班時間的制度·如此不僅對員工的身心健康有益·而且能幫助員工的家庭更加融洽 (Eurofound, 2017; Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009)·此彈性化的工作模式·近年來不論在學術界或實務界皆引起相當地關注·其原因主要是此種新的工作模式·有別於固定上班時間和地點的傳統工作型態·其不受時間和空間的限制·賦予了個人、組織及社會·新而多變的意涵 (Kurland & Bailey, 1999)·大體上 FWAs 可以根據「時間」、「工作量」及「地點」分成三大類型·即工作時間的彈性、工作量的彈性及工作地點的彈性·分別說明如下 (Ashoush, Elsayed, & Younis, 2015) :

一、工作量的彈性

工作場所可以根據工作量或工作負擔的程度·來賦予工作彈性的空間·主要方式又可以分成以下幾類 :

(一) 減少工時或工作負擔

此種方式是讓勞工在每週 40 小時的基本工作時數之內·減少工作的時數。

(二) 部分時間工作

相較於全職的工作·學者認為部分時間工作更能夠減少來自於工作對於家庭的干擾。

(三) 工作分享

由兩位員工共同來承擔一項工作的任務和責任·每位勞工的工作時數是低於全職勞工的工作時數。

(四) 臨時性工作

在臨時性的工作時程下·對於勞工的僱用是基於短暫性期間的契約。

上述 4 種工作量彈性的安排·雖然能夠調整部分工作時間於家庭·這對於工作家庭平衡應有助益·但缺點是必須以勞工減少工作時為代價·即其薪資會減少·對其收入會產生某種程度的影響·對於女性或家庭照顧需求而言·恐怕會造成更加弱勢的情形 (Masuda et al., 2012; Scandura & Lankau, 1997)。

二、工作時間的彈性

管理者可以規定核心時間·全體員工必須在工作崗位上·而核心時間以外則是彈性時間·勞工可以選擇不同的時間來執行工作·此種工作時間的彈性又可以分成兩類·即壓縮工作時間和輪班工作·然而·並非所有的彈性工作模式對於工作生活平衡都是有助益的·例如·有學者指出輪班工作對於工作生活平衡·反而會有負面的影響 (Dizaho, Salleh, & Abdullah, 2017)。

三、工作地點的彈性

工作地點的彈性，勞工不必然在傳統工作場所工作，其主要又可以分成不同的型態。許多學者認為電傳勞動是彈性工作最具創新的方式，而在家工作又是電傳勞動最主要的模式。雖然，何謂電傳勞動至今尚未獲得一致的定義；然而，一般來說，電傳勞動使組織必須運用資訊與通信科技的工具，使員工或管理者得以從遠端處理其業務和工作(Nilles,1998; Sullivan,2003)。故電傳勞動的興起與資訊和通訊科技技術的蓬勃發展，有相當密切的關連，尤其是網路及無線通訊技術不斷地創新，更是提供電傳勞動最有力的技術支援。具體來說，由於工作地點的不同，電傳勞動可分成幾種不同型態(Kurland & Bailey, 1999)：

(一) 在家工作

(home-based telecommuting)

以自家為工作地點，而不需要通勤至原來的場所。員工每週有幾小時至幾天可在家工作，並透過電話、電子郵件、個人電腦、傳真機等器材與傳統工作場所連結。

(二) 分區工作場所 (satellite office)

是由單一機關或機構所設立，一班設於都會郊區，使到該中心上班者的通勤距離小於原來通勤到傳統主要工作場所的距離。衛星職場是組織中的獨立單位，在地理位置上遠離組織的主要營運場所，以通訊設備加以聯繫。

(三) 鄰里工作中心

(neighborhood work center)

以鄰里或社區為單位，在該範圍內選擇一地點作為工作中心，不同的組織管理者或勞動者，共同運用居家附近的工作處所與電腦通訊設備。

(四) 行動化工作 (mobile working)

行動化工作者的工作場所經常是不固定的，他們可能在路上或車上透過行動電話為民眾或顧客解答問題，在飛機上或咖啡廳管理輸入工作進度報告，或在旅管理透過網路連結公司的資料庫，這些行動化工作者總是拿著行動電話、筆記型電腦、個人數位助理及各式科技產品在外奔波，在各式各樣的場所執行工作，以求更即時的達成工作任務。

(五) 全球虛擬團隊

(Worldwide virtual team)

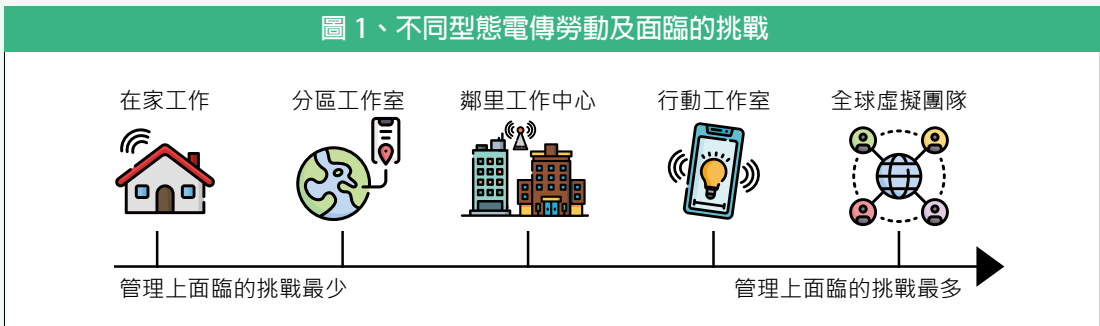
指的是一個團隊為了達到共同目標，擁有共同理想，達成共同利益而透過網際網路以及傳播科技來進行跨時空的合作，這種容許地域分散的團隊讓企業在挑選以及保留人才的彈性加大。虛擬團隊的成員主要透過電子媒體進行互動，也許這個團隊的成員從未打過照面，但大多數的虛擬團隊某些時候會需要碰面。雖然虛擬團隊允許成員在家工作，但大多數擁有虛擬團隊的組織還是會希望，虛擬團隊的成員能夠某些時間在不同地域的工作室中進行工作與互動。



從上述可知，電傳勞動基本上是運用先進的電腦網路與通訊科技而產生的工作型態，且電傳勞動者通常都是在遠距提供服務，並在彈性的時間內，透過連線作業或離線作業，可由個人獨立作業或集體作業，它也可以是勞動職務者的部分或全部；然而，由於每種型態的電傳勞動其所面臨管理上的挑戰不同，從圖 1 不同型態電傳勞動面臨的挑戰可知，在家工作相對面臨的挑戰最小，而虛擬團隊則須面臨極大的挑戰。

再則電傳勞動並不一定要所有上班日皆實施，傳統研究電傳勞動的學者認為組織實施此制度後，員工在所有上班日皆不需要至傳統工作室工作，而且電傳勞動與傳統通勤上班的工作模式並非互相排斥，組織可以按照整體策略、工作特性、外在環境限制、員工素質等因素，來決定實施電傳勞動計畫；事實上電傳勞動是可以事先安排的，僅在每週上班日的部分時間實施，即員工可每週安排實施電傳勞動 1 至 3 天，不需要到工作室簽

圖 1、不同型態電傳勞動及面臨的挑戰



資料來源：修改自 Kurland and Bailey (1999: 64)。

到上班，而其他時間仍照常至原來的工作地點上班。

參、電傳勞動與工作家庭平衡的關聯性

在上述彈性工作模式的 3 大類型當中，應屬在家工作與工作家庭平衡的關係最為密切，因此種模式讓勞工將工作與家庭更緊密的結合在一起。工作與家庭之間究竟存在何種關係，是思考如何促進工作與家庭平衡的起點。電傳勞動是否有助於工作家庭平衡？換言之，電傳勞動能否解決工作 - 家庭衝突的問題？還是讓工作 - 家庭衝突更嚴重，是關鍵的議題。自從 Greenhaus and Beutell (1985) 的經典著作發表之後，工作如何干擾非工作的相關研究逐漸地受到重視，而這些研究的分析也愈來愈細緻，例如，早期的研究多將重點放在工作 - 家庭衝突。然而，近年來此領域已逐漸地擴展到家庭以外的其他生活領域，這些角色包括配偶、小孩照顧者、老年照顧者、學習者、社區服務者、朋友、



宗教成員等不一而足，這些角色早已超越了家庭的範疇 (Breugh & Farabee, 2012)。故許多文獻以工作生活平衡來取代工作家庭平衡的概念，然而工作家庭衝突仍應是最核心的議題 (Helfat, 2002)。

基本上，對於電傳勞動與工作家庭平衡可以分為兩種不同的觀點，分別說明如下 (Duxbury, Higgins, & Neufeld, 1998)：

一、電傳勞動會減少工作家庭衝突

第一種觀點是認為電傳勞動可以平衡工作與家庭需求，減少工作家庭衝突，此種觀點，主要是基於以下幾個面向的考量。

- (一) 彈性：電傳勞動最大的優點是彈性，因為彈性能夠整合來自工作與生活的需求，在家工作可以同時滿足來自家庭的需求。
- (二) 控制：因為在家工作，勞工可以自行掌控工作的進度、家務的責任及受照顧者的需求，同時也能夠節省往返亦工作場所和家裡的通勤時間，減少舟車勞頓之苦。
- (三) 時間：電傳勞動減少通勤時間，可以讓勞工有更多的時間可以陪伴家人。
- (四) 對於受照顧者的照顧：對於家中有人生病，電傳勞動者可以在家中工作，一方面也能就近來提供照顧。

(五) 家庭關係的維繫：由於與家人能夠有更多的相處時光，與家中成員能夠維繫更好的關係。

二、電傳勞動會增加工作家庭衝突

第二種觀點則認為電傳勞動會增加工作家庭衝突，認為會造成工作與家庭的界限遭到破壞，反而會構成更大的工作家庭衝突。此種看法，學者也是從以下幾個面向來進行分析：

(一) 角色負荷

雖然電傳勞動某種程度上可以同時滿足勞工在工作與家庭角色的需求，但這也會造成其角色負荷 (role overload) 過大的問題，尤其是對於女性勞工除了工作之外，往往被賦予更多的家務責任。

(二) 形成工作狂 (workaholism)

因為勞工在家也在工作，會形成過度工作的情況。學者認為在家工作會產生高層次的工作集中性 (concentration) 和吸附性 (absorptiveness)。Hill, Hawkins, and Miller (1996) 認為工作彈性與工作家庭並非線性的關係，給予勞工太多的彈性可能在某種程度上會對人們造成傷害，這反而造成他們在區分家務與工作造成混淆和困擾。

(三) 工作與家庭的界限破壞，招致更多的干擾

傳統的工作模式，將家庭和工作的界限明確地區分，勞工知道在「何時」、「何地」該擔負何種責任，扮演何種角色，也知道在

那些地點該做什麼事是最適當的。而電傳勞動將此種界限打破之後，會使得勞工產生難以掌握工作與家庭的區隔，進而造成在從事這兩項活動時作會有彼此干擾的情況。

(四) 隨時必須待命，造成心理的負擔

勞工若採行電傳勞動雖然不必全工作，但必須讓雇主、同事及顧客能夠聯繫得到，故往往必須處於全天待命的狀態，此種狀態往往造成相當大的心理壓力 (Reima Suomi, 2012)。

對於上述兩種不同的觀點，事實上需要更多的實證研究來進行瞭解，因為每位勞動者所面臨的個人及家庭條件並不相同，而且其所處的組織和社會文化差異亦必須考量，不能一概而論。但整體來說，如 Gajendran and Harrison (2007: 1538) 進行後設分析所歸納的結論：「電傳勞動對個人比較可能是利大於弊」。以下就以芬蘭為例進一步的說明電傳勞動所產生的影響。

肆、芬蘭電傳勞動的經驗與作法

根據歐盟委託進行的一項調查結果，芬蘭是歐洲領先的電傳勞動國家。各種形式的資訊通訊科技的普及使用是電傳勞動背後的主要驅動力量。這項歐盟調查的結果顯示，芬蘭 16.8% 的勞動力由電傳勞動者組成，最接近的亞軍是瑞典佔 15.2%，其次是荷蘭 14.5%，丹麥，10.5%¹，故以芬蘭為例應具有相當的代表性和參考性。從 1980 年代後

1. SAK (2018) Finland Leads Teleworking in Europe Retrieved from <http://netti.sak.fi/sak/englant/articles/teleworking.htm>

期開始，隨著失業率增加及國際企業競爭的壓力，促使芬蘭社會必須認真思考如何提昇生產力及生產彈性的課題，尤其在蘇聯解體之後，芬蘭比其他歐洲國家面臨更多經濟的挑戰，故如何增加勞動市場的彈性，便成為芬蘭政府和企業努力改革的方向之一。以下分別就芬蘭在推動電傳勞動上的一些特色和現象進行說明。

一、電傳勞動的特質

電傳勞動是一個多面向的現象，必須從整個社會脈絡的面向來理解，在芬蘭其電傳勞動有幾個特質 (R. Suomi & Pekkola, 1998)：

- (一) 電傳勞動是從工業社會邁向資訊社會中，整體工作環境和組織文化變革過程中的一部分。
- (二) 財貨和勞務的生產能夠在不同地區加以整合，而此種過程中，必須密集的使用現代的資訊和通訊科技。
- (三) 組織文化必須轉變為尋求合作及顧客導向。
- (四) 勞工必須能夠學習和接受教育訓練，扮演關鍵的角色。
- (五) 電傳勞動是基於彈性工作的類型和內容。

二、電傳勞動的運作和契約內容

由於受歐盟的規範，其電傳勞動是屬於自願性 (voluntary)，雇主和勞工對於電傳勞動都有參與或拒絕的權力，一般而言，電傳勞動的契約包括以下的主題 (Pyöriä, 2012)：

- (一) 自願性 (voluntary) 參加，雇主和勞工對於電傳勞動都有參與或拒絕的權利。
- (二) 若參與電傳勞動的情況不如人意，可以回到一般工作模式的權利。
- (三) 採用電傳勞動的勞工，其權利和地位與一般的勞工平等。
- (四) 對於電傳勞動的安排和工作條件能提供適當的資訊。
- (五) 雇主必須提供執行電傳勞動的設備及相關的費用。
- (六) 雇主必須提供勞工執行電傳勞動所必要的訓練課程或活動。
- (七) 雇主必須確保電傳勞動者的衛生和安全。
- (八) 關於電傳勞動者工作時間的訂定。
- (九) 資料的保護。
- (十) 保護個人的隱私權。

(十一) 與同事聯繫、集體權利及平等就業機會。

三、電傳勞動推動的現況

雖然，芬蘭企業很早就推動電傳勞動，但近年來的進展似乎有限，這代表電傳勞動仍有一些瓶頸必須克服。事實上，某些特定工作要運用電傳勞動有其困難性。例如，傳統製造業和工廠，其必須運用複雜的生產機具

和設備，這些不太可能在一般家庭中設置，故並非所有的組織或工作都能運用在電傳勞動，這點是吾人必須要認知之處，故電傳勞動仍以在一段所謂知識型工作 (knowledge work) 的適用性較高 (Pyöriä, 2003, 2009)。

從表 1 芬蘭在家工作受薪者的變動情況的統計顯示，芬蘭受薪工作的就性別來看，男

表 1、1990-2008 年芬蘭在家工作受薪者的變動情況 (%)

項目	在就業契約下的電傳勞動					補充性在家超時工作				
	1990	1997	2003	2008	變動	1990	1997	2003	2008	變動
性別										
男性	10	13	11	13	+3	16	18	21	23	+7
女性	10	15	11	13	+3	16	18	20	22	+6
全體	10	14	11	13	+3	16	18	21	22	+6
年齡										
15-24	6	9	7	8	+2	7	8	8	8	+1
25-34	10	12	11	17	+7	18	22	20	21	+3
35-44	12	14	12	16	+4	19	19	25	27	+8
45-54	10	15	11	12	+2	16	16	22	25	+9
55-64	12	14	11	10	-2	13	16	18	21	+8
社經地位										
高階白領	26	32	27	27	+1	44	42	43	45	+1
低階白領	10	11	9	11	+1	16	17	18	20	+4
藍領階層	4	6	2	4	0	4	4	6	6	+4

資料來源：Pyöriä (2012: 1116)。



女幾乎沒有差異，而在年齡方面，不同年齡之間的差異就比較明顯，其中以 25-34 歲和 35-44 歲，這兩個年齡階層運用在家工作的比例最高，推想其原因是這兩個階段，應該在育兒的階段，故父母對於家庭照顧的需求較高所致；換言之，這個年齡階層勞工以電傳勞動來做為解決工作與家庭衝突，應有其意義。另外，在社會經濟地位方面來看，以高階白領階層的比例最高，中階白領階層的比例次之，而一般藍領階層的比例則非常偏低，從此資料顯示，對於不同的工作性質對於電傳勞動的需求應有不同。屬於知識工作者適用的可能性較高。

另外，學者從芬蘭的電傳勞動者在時間運用的情況，歸納出幾點特色值得關注 (Nätti, Tammelin, Anttila, & Ojala, 2011)：

- (一) 從持續的時間的角度，則可分為部分時間電傳勞動或全時的電傳勞動，從資料顯示，在家裡為唯一的工作場所的情況並不多，大部分的情況是部分時間的在家工作。根據 2005 歐洲工作狀況調查顯示，歐洲的勞動者僅有 3% 是全時的在家上班，而有 20% 的勞工是採部分時間的在家上班。
- (二) 從資訊運用的角度，絕多數在家工作是運用資訊或通訊科技於工作活動當中，但也有少數的在家工作是沒有運用任何電腦或通訊設備。
- (三) 不同勞動市場的地位，是自行創業或是受僱者。以領薪的受僱者通常是白領的知識工作，其通常只有部分時間是在家工作，以補充在一般組織或機關等場所工作上的不足。
- (四) 從報酬的角度，有些在家工作是有報酬，有些在家工作並未領取報酬。通常超時工作並未領取報酬。
- (五) 從時間運用的角度，從時間運用的角度，在家工作是犧牲了個人的休閒活動時間，而在家工作通常是為了更長時間的工作。芬蘭女性的勞動力參與率和教育水準都較高，這使得芬蘭雙薪家庭的比率也高。芬蘭女性屬白領的知識工作者，其使用電傳勞動的比例亦較高。而電傳勞動，使得勞動者的工作時數並沒有減少，反而是更長。

伍、芬蘭經驗對臺灣的省思—代結語

芬蘭推動電傳勞動具有一些優勢，包括：第一，擁有較高的教育水平：電傳勞動需要運用大量的資訊和通訊科技，而芬蘭人民普遍有不錯的教育水平，在運用電傳勞動有其優勢。第二，良好的遠端通訊和資訊的基礎建設，芬蘭在此方面也有優勢。第三，來自行政上的支持：在推動電傳勞動的過程中，芬蘭勞動部扮演積極主動的角色，透過許多大學的研究和實務計畫，對於推動電傳勞動有相當助益，而其他政府部門對於電傳勞動也多予以支持和配合。反觀臺灣其也有類似的背景，包括上述前兩點，即較高的教育水平及良好的遠端通訊和資訊基礎建設，若政府在行政上願意支持，則與芬蘭一樣，都有良好的推展電傳勞動的條件。

芬蘭國度地廣人稀，主要的城市就只有首都赫爾辛基，故電傳勞動可以相當程度地解決通勤所耗費時間的問題，臺灣雖然沒有像芬蘭一樣有那麼高的都市集中化問題，但城鄉差距依然相當明顯。反觀臺灣因為都市入口密集，而如汽機車等個人化的交通工具使用比例甚高，若鼓勵使用電傳勞動，對於減少碳排放及空氣污染應該會有相當的助益。

另外，從芬蘭的經驗也顯示，並非所有的職業或工作都適合於採行電傳勞動的方式，在芬蘭電傳勞動的政策是強調是創造出平等的機會，使得員工能夠轉換到電傳勞動。為了達成此種目標，則必須建立「合適度」(fit)的標準，故電傳勞動的資格，包括電傳勞動

的核心能力、技能，以及員工的人格特質等方面都必須加以考慮。一般而言，適合採用遠距工作的員工包括較高的動機、努力工作且樂在工作、具有開放心胸、能以創造性方式解決問題者、不需要嚴密監督也能具高的工作生產力、能夠有意願並樂於運用電腦和資通訊網路、願意以遠距方式來達成其主要工作。由於電傳勞動者需要高度的運用資訊和通訊設備，他們必須嫺熟地運用這些軟硬體的能力，通常一位電傳勞動者具有以下的特質：機動性、願意改變、快速反應、創新精神、時間管理技巧、科技運用能力。由於年輕的世代 ICT 運用的能力愈來愈強。科技運用能力的要求 - 此方面的問題不大。

再則從芬蘭經驗看出，多數的組織仍是依循傳統的工作典範，並不會積極地去引入電傳勞動方案。雇主通常認為電傳勞動會削弱管理者的監督員工的權力。電傳勞動增加了員工的自主性和獨立性，此可能會增加了管理者監控的困難。雇主也會擔心電傳勞動會使得組織結構變得更為複雜。是以推動電傳勞動組織先備的條件的一個主要問題，是如何使員工採行電傳勞動作為傳統工作形式之外，補充性的工作模式。換言之，電傳勞動應該是一種動態和彈性的工作模式，可以靈活地運用於傳統工作模式當中，可以彌補傳統工作模式的不足，故我們不且將電傳勞動當作是完全取代傳統工作的形式，它不是全有或全無的概念。故在推動電傳勞動方面，組織文化的改變，可能比較硬體設備的更新更為關鍵。

最後，推動電傳勞動意願是非常重要，如何讓其落實，這與過去工會運動相比擬，並不是由雇主這端來推動，而應是由員工這端來推動。從芬蘭的經驗顯示，員工是由很強的意願能夠在家上班，而雇主通常是被迫勉強才會採行此種方式。事實上，一個電傳勞動實施成功的經驗必須組織的雇主和員工必須同時達成協議才會有推動的可能性，故未來電傳勞動能否落實，雇主的意向扮演重要的地位。對雇主而言最大問題是如何相信員工，在其不在工作現場下，仍願意努力於工作。若缺乏彼此的信任，確實會是個很大的障礙，故包括雇主和員工都必須能相互信任，如此電傳勞動才能較有效地運作。

參考文獻

- 王方 (2002)。「電傳勞動」對福利的影響--新工作型態對勞工福利帶來的省思。臺灣社會福利學刊，2：155-181。
- 王方 (2003)。SARS 與新工作方式：電傳勞動之工安與相關福利問題。社區發展季刊，104：136-144。
- 王方 (2004)。「E時代」的新勞工問題：電傳勞動者權益之社會學研究。勞工研究，4(1)：7-38。
- 徐婉寧 (2016)。日本對於電傳勞工勞動權益之保護 - 兼論對我國建構相同制度之啟示。臺北大學法學論叢，99：187-248。
- 張其恆 (2014) 電傳勞動之勞動基準 - 歐盟經驗的啟示。載於勞動基準法施行30週年回顧與前瞻研討會 (2014.11.15) · 頁85-102。新北市：勞動部主辦。
- 張其恆 (2016)。綜觀美、日電傳勞動之發展與調適政策。臺灣勞工季刊，45：25-35。
- 勞動部 (2015)。工作生活平衡推動手冊。臺北市：勞動部
- 勞動部 (2016)。保留工作與家庭生活平衡的空間：工時制度及工作彈性化措施手冊。臺北市：勞動部。
- Ashoush, M. A. A.-L., Elsayed, A. A., & Younis, R. A. (2015). Flexible work arrangements: Related topics and directions. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(1), 36-45.
- Breaugh, J. A., & Farabee, A. M. (2012). Telecommuting and flexible work hours: alternative work arrangements that can improve the quality of work life. In N. Reilly, M. Sirgy, & C. Gorman (Eds.), *Work and Quality of Life: International Handbooks of Quality-of-Life*. (pp. 251-274). Dordrecht: Springer.
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieving work life balance through flexible work schedules and arrangements. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 455-465.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Neufeld, D. (1998). Telework and the balance between work and family: is telework part of the problem or part of the solution? In *The Virtual Workplace* (pp. 218-255), Igarbia M, Tan M (eds). Idea Group Publishing: Hersh
- Eurofound. (2017). *Work-life Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union*. Retrieved from <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.tw/&httpsredir=1&article=1634&context=intl>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of applied psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Helfat, C. E. (2002). Work-life issues in academia and business: The current state of affairs. *Journal of Management Inquiry*, 11(3), 329-331.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office. *Family Relations*, 45(3), 293-301.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapiere, L. M., Cooper, C. L., ... Woo, J. M. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters: Corrigendum. *Applied Psychology: An International Review*, 61(2), 347-347.
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T., & Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment*, 26(1), 68-77.
- Pyöriä, P. (2003). Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work & Employment*, 18(3), 166-180.
- Pyöriä, P. (2009). Virtual collaboration in knowledge work: from vision to reality. *Team Performance Management*, 15(7/8), 366-381.
- Pyöriä, P. (2012). Distributed and Mobile Work in Finland. An Empirical Assessment. Paper presented at the Proceedings in Advanced Research in Scientific Areas, The 1st Virtual International Conference.
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- Suomi, R. (2012). Telework in Finland. *日本テレワーク学会誌*, 10(1), 44-47.
- Suomi, R., & Pekkola, J. (1998). Inhibitors and motivators for telework: some Finnish experiences. *European journal of information systems*, 7(4), 221-231.

2030雙語國家政策發展藍圖

Blueprint for Developing Taiwan into a Bilingual Nation by 2030

啟動教育
體系雙語活化

Abc

從需求端強化
國人英語力



提升國家
整體競爭力

Bolster Taiwan's
bilingual education
system

Improve
demand-driven
English proficiency
among the general
public

Enhance the
nation's overall
competitiveness



女力再現職場

婦女就業資源大補帖

勞動部提供多元就業資源
協助二度就業婦女優游職場。
包含全國300多個公立就業服務據點、
24小時免費客服專線0800-777888，
歡迎有就業需求之女性朋友多加運用。



職業訓練生活
津貼補助



創業貸款協助
及利息補貼



職場學習及
再適應津貼



臨時工作
津貼



求職交通
補助金



更多資訊請上網查詢

勞動力發展署
婦女專區

安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告