

編號：(97)027.804

因應知識經濟及新興服務業發展提升我國
婦女人力運用之研究

行政院經濟建設委員會

民國 97 年 6 月

編號：(97)027.804

因應知識經濟及新興服務業發展提升我國 婦女人力運用之研究

計畫主持人：王麗容

協同主持人：江豐富

委託單位：行政院經濟建設委員會

受託機關：國立臺灣大學

本報告內容係研究單位之觀點，不代表委託機關之意見

行政院經濟建設委員會

民國 97 年 6 月

摘要

本研究之目的在於探討全球「知識經濟」脈絡下，台灣產業結構發展與我國婦女人力運用彼此間之關係。主要探討焦點有四：

- 一、分析現行我國產業結構對女性就業的影響；
- 二、知識經濟及新興服務業發展如何促進女性就業；
- 三、比較分析與我國鄰近或經濟發展階段相當的國家，有關提升婦女人力運用之相關政策及作法；
- 四、提出我國未來提升婦女人力運用可採行之措施及政策方向。

循此脈絡，本研究從知識經濟的角度切入，於第二章中首先說明我國產業結構的變遷，並分析新興服務業的發展；其次就 12 項策略性新興服務業的產業範疇、產業特性與就業特性，分別論述其對婦女就業機會的影響。第三章則藉由統計數字說明我國婦女勞動參與概況，並透過量化研究途徑，分析我國婦女行業選擇與工資率的長期變動趨勢，最後回顧我國政府對發展服務業及提升女性人力運用的相關措施。其中量化主要研究結果顯示：

- 一、女性勞動者的失業機率雖隨時間逐年降低，但教育程度愈高者，其失業機率的長期趨勢曲線愈高。
- 二、若其他解釋變數不變，教育程度愈高之女性，其失業機率愈低。
- 三、若其他解釋變數不變，在「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業裡，女性教育水準愈高者，其工資水準愈高。
- 四、女性除在社會及個人服務業的工資水準顯著高於男性外，在其他絕多數行業的工資都普遍顯著低於男性。

接著本研究第四章探討各主要國家發展服務業與提升女性人力運用的相關政策；第五章則透過「質」的焦點團體研究途徑，分析女性在服務業中所面臨的種種挑戰與困難。質化研究結果顯示：

- 一、女性人力投入服務業有彈性工時的需求，以及缺乏自信的障礙。
- 二、對政府的政策而言，則有政府資源分散，難以接近利用；以及現有法規不利「微

型企業」等問題。

三、政府在制訂政策時，應注意政策思考要納入性別觀點；女性需要獲取更多產業資訊；以及女性需要實用、與生活相關、團體學習的協助訓練方案。

綜合以上分析結果，本研究在第六章作一結論，並提出幾項政策建議：

一、以產業發展為中心

- (一) 依新興服務業特性輔導女性就業
- (二) 新興產業有賴政策進一步的支持與投資
- (三) 選定具有發展優勢的服務業並集中資源
- (四) 檢討對服務業的思維、法規，擬定扶助微型企業、女性企業的扶助計畫
- (五) 學界、民間單位應扮演更積極情報提供角色
- (六) 重視特殊婦女的就業空間

二、以性別為中心

(一) 巨視面(macro)

- 1.發展超越性別歧視之女性勞動政策：以人力資本開發優先的政策
- 2.建立一個均衡生活的去性別化家庭政策
- 3.超越「友善女性職場政策」的推動：倡導企業的事務不該只有商務的企業責任意識
- 4.女性人力資本投資、訓練策略應考量女性人力特性
- 5.給予企業更多誘因，支持女性就業
- 6.建立主動查核機制或監察部門，落實性別平等法規
- 7.積極提升碩士以上女性比例，並鼓勵女性攻讀理工相關科系
- 8.落實終身教育，提升女性職場競爭力

(二) 微視面(macro)

- 1.成立女性就業和創業服務中心
- 2.建立服務產業中人力派遣法制和服務機制
- 3.發展服務業女性創業的協助機制，倡議女性當家做主
- 4.強化新興具有潛力又適合女性的服務產業發展
- 5.兼顧性別平衡，提升產業形象
- 6.進一步放寬貸款限制並協助排除申請障礙

ABSTRACT

This research aimed to probe the relationship between the development of Taiwan's industrial structure and the application of female labor force in our country under the context of global knowledge economy. The four focal points of this research are listed below:

- I. Analyze the influence of Taiwan's industrial structure on women's employment.
- II. Investigate how the developments of knowledge economy and emerging service industries accelerate women's employment.
- III. Comparatively analyze the related policies on elevating the application of female labor force in our neighboring countries or those countries which are in the equivalent stages of economic development to Taiwan.
- IV. Offer adoptive measures and policies to enhance the application of Taiwan's female labor force in the future.

Following the context, this research primarily explained the vicissitude of Taiwan's industrial structure and analyzed the development of emerging service industries from the angle of knowledge economy; and then respectively dissertated how the industry categories, industry characteristics, and employment characteristics of emerging service industries affected women's employment opportunities. In Chapter 3, this research elucidated the general situation of women's labor force participation in our country by the statistics; then, analyzed the women's employment choices and the long-term fluctuant tendency of the wage rate in Taiwan by means of the quantitative research approach. In the end of this chapter, it reviewed those related policies on exalting the development of emerging service industries and the application of female labor force. The main results of the quantitative research show as following:

- I. Though the unemployment rate of female labor force is getting down year after year, it shows that the higher the education level of the woman is, the higher the long-term tendency curve of the unemployment rate is.
- II. If other explanatory variables stay the same, then it shows that the higher the education level of the woman is, the lower the unemployment rate is.
- III. If other explanatory variables stay the same, then it shows that the higher the education level of the woman is, the higher the wage rate is in these industry

categories: wholesale and retail trade and restaurants and hotels; transport, storage and communication; financing, insurance, real estate and business services; and community, social and personal services.

IV. In addition to the industry of community, social and personal services, the wage rate of female employees in other industries is generally lower than male employees.

Moreover, the Chapter 4 of this research probed the related policies on elevating the application of female labor force and the development of service industries in major countries. Then in Chapter 5, this research analyzed those various challenges and difficulties that women would be confronted with in service industries. The main results of the qualitative research show as following:

- I. When female labor force gets into the service industries, she tends to have the need to work with flextime and to have the obstacle of lacking of confidence.
- II. About the government policies, there are various problems such as the government resources are too scattered to use, and the currently existing laws are disadvantageous to micro enterprise.
- III. When the government constitutes the policies, they should pay attention to involve the gender perspective in policy thinking; women need to obtain more industry information; and women need practical training programs which are related to daily life and in group learning style.

By integrating the above analysis results, this research made a conclusion in Chapter 6 and offered several policy suggestions as following:

- I. Focus on the industrial development
 - A. Assist women on employment according to the characteristics of emerging service industries.
 - B. Emerging service industries need the government policies to further support and invest.
 - C. Select the service industries which have developmental advantages and bring together the resources on them.
 - D. Inspect the thoughts and laws to service industries, and draw the plans to support the micro enterprises and female enterprises.
 - E. The academic circle and the folk unit should play a more aggressive role to provide information.
 - F. Respect the particular women on employment.
- II. Focus on the gender

A. From the macro aspect

1. Develop the female labor policies that exceed gender discrimination: the policies that are preferential to human capital development.
2. Establish a degendering family policy which can balance the daily life.
3. Exceed the female-friendly employment policy: advocate the sense of corporate responsibility which should involve more than business.
4. Consider the characteristics of female human resources while investing and constituting the training strategies on female human resources.
5. Offer enterprises more inducements to support women's employment.
6. Establish an active regulatory agency or a supervision department to implement the Gender Equality Law.
7. Actively raise the female proportion of master degree and the above; encourage women to major in science and engineering.
8. Implement the lifelong education, and elevate the competitive strength for female in the business environment.

B. From the micro aspect

1. Establish a services center to help women on employment and initiating a business.
2. Constitute the human resource dispatch laws and serving mechanism for service industries.
3. Develop the assistant mechanism to assist women to initiate a business in service industries, and advocate that women should be their own boss.
4. Enhance the development of those emerging service industries which are potential and suitable for women.
5. Pay regard to the gender balance and promote the image of the industry.
6. Raise the loan ceiling further and assist women to eliminate the obstacle for application.

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起與目的.....	1
第二節 研究架構.....	2
第三節 研究方法.....	4
第二章 知識經濟時代與我國新興服務業之發展.....	18
第一節 知識經濟時代的來臨與意義.....	18
第二節 我國產業結構之變化.....	20
第三節 我國新興服務業之發展與對婦女就業機會的影響.....	23
第三章 我國婦女人力運用之現況與就業趨勢.....	53
第一節 我國婦女勞動參與概況.....	53
第二節 產業結構變動對我國婦女就業、職業選擇與薪資的影響.....	77
第三節 我國提升婦女人力運用政策.....	97
第四章 各國促進服務業發展與提升女性人力運用政策.....	115
第一節 歐盟國家.....	118
第二節 美國.....	130
第三節 澳洲.....	134
第四節 日本.....	137
第五節 韓國.....	140
第六節 新加坡.....	144
第七節 小結.....	146
第五章 女性在服務業發展上的限制與期待.....	148
第一節 「女性」-- 女性人力資本之特性：.....	149
第二節 「服務業」-- 服務業之型態及特性.....	152
第三節 「天空」-- 產業趨勢與女性參與服務業的展望：.....	152
第四節 女性人力 V.S 服務業：女性人力投入服務業的需求與障礙.....	154
第五節 服務業 V.S 天空：相關產業協助政策有哪些問題？.....	155
第六節 天空 V.S 女性：女性人力就業政策、協助機制之需求.....	156
第六章 結論與建議.....	159

第一節 結論.....	159
第二節 政策建議.....	160
參考文獻.....	172
附錄一 焦點團體訪談逐字稿.....	176
附錄二 期中報告審查委員意見及處理情形.....	226
附錄三 期末報告審查委員意見及處理情形.....	230

圖 次

圖 1	本研究架構圖.....	3
圖 2	主要國家服務業產值占 GDP 比重.....	21
圖 3	台灣的產業結構變化 (1981-2007).....	23
圖 4	我國服務業歷年女性就業結構.....	31
圖 5	我國勞動參與率之變化.....	54
圖 6	各主要國家不同年齡層之婦女勞參率.....	55
圖 7	我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形-依年齡層區分.....	56
圖 8	我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形-依教育程度區分.....	57
圖 9	我國女性勞動力人口—按未參與勞動之原因分.....	58
圖 10	我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者-按教育程度分.....	59
圖 11	我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者-按年齡層分.....	59
圖 12	我國男、女性平均薪資比較——依產業部門分.....	66
圖 13	兩次焦點團體訪談內容分析架構：.....	148

表 次

表 1	焦點團體訪談議程.....	6
表 2	參加焦點團體座談會名單.....	7
表 3	解釋變數及其定義.....	13
表 4	主要國家服務業產值占 GDP 比重.....	20
表 5	台灣的產業結構變化（1981-2007）.....	22
表 6	12 項策略性新興服務業之產業範圍.....	24
表 7	服務業重點產業發展目標.....	26
表 8	台灣與主要國家近年服務業占 GDP 及就業比重（2007）.....	28
表 9	我國服務業歷年就業結構.....	30
表 10	新興服務業對婦女就業影響與政府措施.....	51
表 11	我國勞動參與率之變化.....	53
表 12	各主要國家不同年齡層之婦女勞參率.....	55
表 13	我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形.....	56
表 14	我國女性勞動力人口—按未參與勞動之原因分.....	57
表 15	我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者背景.....	58
表 16	我國女性就業者在不同產業的分配比例.....	61
表 17	我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例.....	62
表 18	我國兩性初任人員平均每月經常性薪資比較-按教育程度分.....	63
表 19	我國兩性平均每月經常性薪資之比較.....	64
表 20	我國男、女性平均薪資比較——依產業部門分.....	65
表 21	我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為國中及以下）.....	68
表 22	我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為高中、職）.....	69
表 23	我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為大專及以上）.....	70
表 24	我國女性就業者在不同教育程度在服務業的分配比例.....	71
表 25	我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為國中及以下）	72
表 26	我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為高中、職）.....	73
表 27	我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為專科及以上）	74

表 28	我國女性獲高等教育學位概況.....	75
表 29	我國女性獲得學士學位概況.....	75
表 30	我國女性獲得碩士學位概況.....	76
表 31	我國女性獲得博士學位概況.....	76
表 32	我國男女性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果.....	80
表 33	我國男女性行業工資率估計式.....	81
表 34	我國女性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果.....	84
表 35	我國女性行業工資率估計式.....	85
表 36	我國男性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果.....	88
表 37	我國男性行業工資率估計式.....	89
表 38	政府促進女性就業相關政策.....	107
表 39	政府鼓勵女性創業相關政策.....	112
表 40	三種處理薪酬歧視的模式.....	123
表 41	歐盟國家法定產假之期間與津貼.....	124
表 42	歐盟國家法定陪產假.....	125
表 43	歐盟國家法定育嬰假之期限—指產假或陪產假之後（或取代），第一個嬰兒出生 後之全時休假（不包含殘障或領養之情形）.....	125
表 44	歐盟國家法定育嬰假之給付（全時休假）.....	126

第一章 緒論

第一節 研究緣起與目的

本研究之目的在於探討全球「知識經濟」脈絡下，台灣產業結構發展與我國婦女人力運用彼此間之關係。

隨著資訊發達、科技進步，在經濟活動上與知識發生緊密連結已逐漸被視為理所當然之趨勢。也因此，對於「知識經濟」潮流的追隨以及對相關概念、實作的推動與學習，亦具沛然莫之能禦的勢態。在台灣，政策固以經濟發展策略為重，亦未自外於這股潮流，無論是在政策制訂或組織設立上，無不標榜「知識」與「學習」之大纛，希冀能附歐美先進國家之驥尾而致經濟成長之千里。然「知識經濟」相關之概念與實作，在諸先進國家中亦非全然同質、具體、明確之實體，其間歧見與爭端也所在多有。在實際運作上，「知識經濟」雖有著正面、樂觀之前景，但也仍存在不公平分配的隱憂，除了因資訊科技發達帶來的「數位落差」(digital divide)問題外，知識經濟所帶來的急速財富累積還有新興產業結構都有可能加劇原本就已存在的貧富鴻溝。

女性人力運用是本研究所著重的另外一個焦點所在。就業素為性別平等的重要指標之一，而公平的薪資給付與良善的勞動過程更是為女性賦權的首要途徑。隨著教育以及其他條件的增強，女性就業較諸以往固有長足的改善，但與男性之間的差距仍舊明顯地存在著。這樣的差距是否因知識經濟本身的發展或是因政府推動與知識經濟相關之政策而有縮短或擴大之趨向？對於這一問題的探討將是本研究之核心。

進一步來說，女性就業問題的影響因素主要可分成外在的性別角色，以及內在的知識技能。就外在的性別角色而言，一方面外在長期存在著性別歧視待遇，致使女性不但無法獲得公平機會「進入職場，甚至即便得到與男性同工機會，但在薪酬上仍然呈現不平等的現象，這種歧視待遇主要是來自對於女性能力的偏見。另一方面，女性角色多半被視為是家務提供者與家庭照顧者，必須承擔大部分的家庭責任，當她想要進入職場成為工作者時，便不可避免地會面臨雙元角色

(dual roles) 帶來的衝突，在身心壓力與自我矛盾感相當大的情況下，最後往往形成家庭與工作不可兼得的情況，這也是女性多半不是未就業，就是於婚育後即退出職場的最主要原因，不但造成勞動參與率不如男性，勞動力亦無法獲得充分釋放。雙輸的角色具有內在衝突性，阻礙女性充分並成功地參與職場工作，

就內在的知識技能而言，女性是否能夠獲得充足而公平的教育機會，以累積自身的人力資源，進而能夠在職場中取得競爭優勢，都是環環相扣的關鍵因素。過去以農業及工業為主的社會，在工作上的技能多偏向勞動密集，女性僅能從事較為單純且體力負荷輕的工作，在先天上就受到極大限制。隨著知識經濟時代的來臨，知識成為新興服務業最重要的基本技能，使得婦女有機會得以發揮潛能，但也更加突顯出是否能夠接受充足的教育與訓練的重要性。

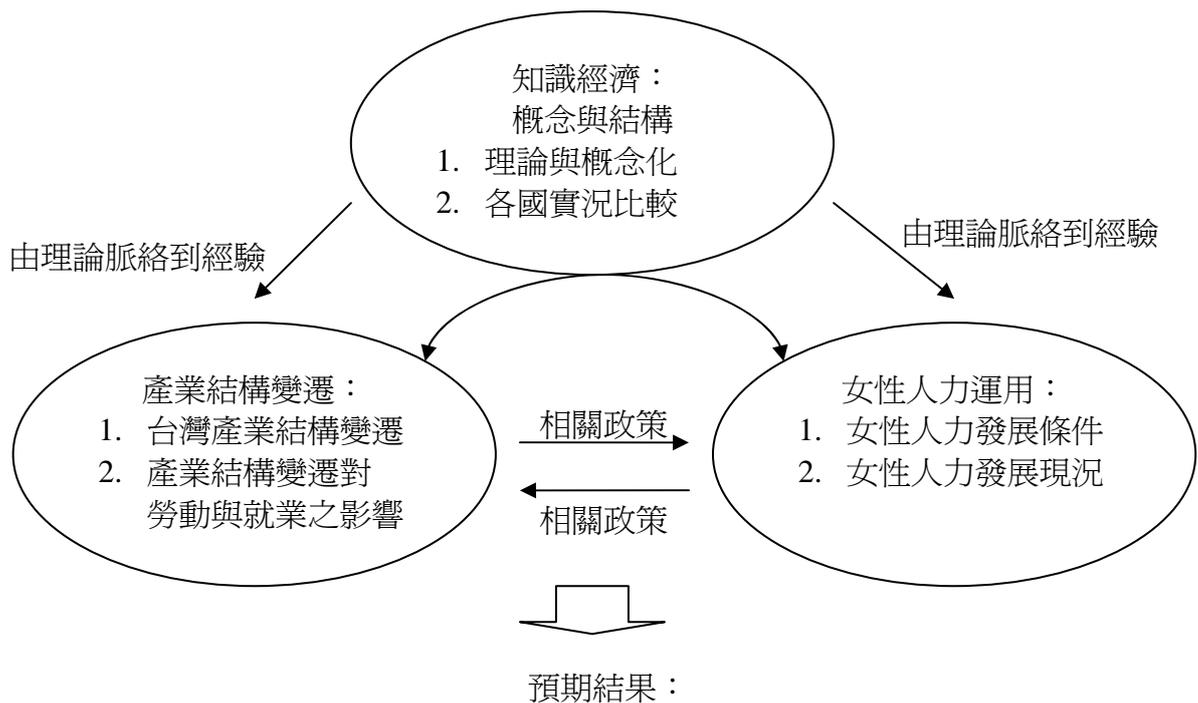
因此，一個國家的婦女勞動政策，其實正反應出其對婦女角色的重視程度。若要有有效提昇與保障婦女勞動參與機會，政府應從不平等的就業機會結構（包括：任用、待遇、福利、升遷等）著手，打破對於婦女角色的刻板印象，建立反歧視之職場策略；同時則應極力協助婦女去除雙元角色所帶來的衝突。另一方面，知識經濟時代的來臨，有效地降低了過去勞動密集的就業門檻，從而使婦女有更多就業機會，然而當知識成為影響職場競爭力的重要關鍵時，那麼無法取得知識的人，將成為比過去社會中更嚴重的就業弱勢。因此如何協助婦女能夠不斷更新所具備的知識技能，也是重要的關鍵。

綜合以上目標，本研究預計就以下各項分別提出分析與探討：

- 一、分析現行我國產業結構對女性就業的影響。
- 二、知識經濟及新興服務業發展如何促進女性就業。
- 三、比較分析與我國鄰近或經濟發展階段相當的國家，有關提升婦女人力運用之相關政策及作法。
- 四、提出我國未來提升婦女人力運用可採行之措施及政策方向。

第二節 研究架構

承上述討論，本研究將提出具體的研究架構如下：



新興政策選項

圖 1 本研究架構圖

本研究基於整合性地討論知識經濟概念、產業結構變遷、以及女性人力運用之目的，第一階段將就「知識經濟」進行概念上的釐清。

論及「知識經濟」，誠如 OECD（1996）報告所言，經常予人直接聯想的對象即為「資訊社會」。類似的誤解與化約經常出現，資訊爆炸還有科技進步只是知識經濟的部分而已，與「知識」相關者，還包括對於「學習」的強調。除此之外，知識做為一種生產要素，其操作化與商業化的可能樣貌也是值得討論的對象。透過對於「知識經濟」在概念與理論上的討論，研究也將相應地走入另一個階段，將相關概念連接到本研究所關懷著重的產業結構與女性人力運用之上。

本研究的第二階段在於由理論進入經驗檢證，意求了解客觀結構條件的生成與變化。著重者在於受知識經濟潮流影響下的台灣產業結構與台灣女性人力運用，以及兩者間之交乘關係。希冀在分析討論中，發現進一步行動可能之結構條件，做為下一步政策設計之基礎。

本研究的第三階段在於納入對於規範性目標的設定與可能結果預測，亦即對於與上述各項相關之現行政策的檢討與進一步政策改良之規劃。

第三節 研究方法

本研究以文獻蒐集相關的研究基礎資料外，採質化和量化研究方法來蒐集相關的研究資訊，以彌補現有資料上的不足。

一、質化研究

根據期初報告所規劃，為了提供符合在地脈絡且可行的政策建議，本研究採深度訪談為研究方法。在方法上，採取「紮根理論」(grounded theory)的取向。即藉由訪談現已於新服務業中工作的女性勞動者，分析其工作條件與勞動過程，以期釐清發展新服務業的阻礙，在研究的起始並不對該產業女性勞動過程進行過多理論預設，而是在資料收集的過程中重新進行編碼、理論化。此研究方法的優點除了可貼近在地脈絡外，並可藉由從女性勞動經驗及觀點出發來「瞭解事實」，即透過訪談內容對現況及可預期的情況加以瞭解和分析。對現況瞭解越深，所獲處理方式和應採取要點也愈為可靠，因此也最能提供最切入重點的社會政策建議。

在訪談以外，另一方面，本研究也將採取政策取向(policy-oriented)的研究方法，以作為本研究在具體政策資料收集上的參考。首先，將採文獻分析，分別就「知識經濟」之概念、國內外產業結構變遷、婦女人力運用之實況三方面進行了解。另外，並透過座談的方法，蒐集專業人士及相關領域的學者對本研究的政策理念、方案實施、和方案的願景提出想法，共同激盪中長程計畫發展方向。

就政策取向而言，第一階段將進行資料蒐集工作，主要著重在文獻探討、相關政策網站資料，以及次級資料的收集與分析。第二階段，就本研究進行團體座談的資料蒐集工作，邀集專家學者及實務工作者，進行座談。主題內容將包括由深度訪談中獲得之訪談經驗，就已經進行初步發掘之綱要進行更深入的求證、參考、與對照，除求得更高之信、效度外，也嘗試藉由座談的方式，激盪出更為具體的展望與對策。第三步驟，本研究將再度針對座談資料進行質化分析，以勾勒出台灣地區未來可行的政策與方案，並且參酌國外的現階段相關措施，評估方案

可行性、資源配置需求和服務網絡的建構。

(一) 深度訪談：採用焦點團體訪談的原因

爲了解目前女性人力運用在服務業的實際情況，本研究採「焦點團體訪談法」(focus group interview)進行研究。焦點團體訪談最常被使用於以下目的(Stewart&Shamdasani (1990)，轉引高博銓(2002))：一.要獲得一項有興趣主題的一般背景資料；二.要產生可用比較量化的方法檢驗和進一步研究的研究假設；三.刺激新想法和有創意的概念；四.要調查新方案、服務或產品等的潛在性看法；五.要了解產品、計畫、服務、機構或其他有興趣主題的印象；要了解受訪者如何談論所關心的現象，然後協助設計可被用於較量化研究的問卷、調查工具或其他研究工具；七.解釋先前所獲得的量化結果。考量本研究目的及使用時機，焦點團體訪談方式可說是最爲適合。同時，焦點團體訪談相較於個別訪談的優點，乃在於受訪者間之互動性。高博銓(2002)指出，當一群人共同接受訪談時，會產生合力作用(Synergism)—團體努力結合的結果，會比幾個個人受訪累加具有更廣泛的資訊、洞察及想法、滾雪球(Snowballing)—當某人的評論常引發其他受訪者的連鎖反應時，樂隊花車效應(Bandwagon effect)常會在此時出現、刺激(Stimulation)—通常在簡短的介紹後，隨著團體中對主題刺激層次的增加，受訪者會開始要表達他們的想法及感覺、偶發性(Serendipity)—通常在團體中容易比個別訪談有一些「天外飛來」的想法，團體也可能給予機會將其發展出完整的意義。這些因互動而產生的效果，正是焦點團體訪談法的有點，不僅對議題(topic)的討論容易達到深入的層次，也有利於研究者快速搜集一定數量的訪談，而議題在團體中的討論過程，也都可作爲研究者分析的重要素材。

然而，焦點團體訪談在操作時亦有需特別注意之處，如安全性(Security)的提供—在訪問者--受訪者的情境中，受訪者可能擔心須辯護自己觀點，或擔心表現出「不關心」或「激進」等態度，而不願說出其觀點。研究者若能提供一「結構良好」的團體，讓受訪者身處其中，感覺自己和他人並無明顯差異而較自在，將有助於受訪者表達自身觀點、自發性(Spontaneity)的進行流程—在團體訪談中不會要求個人回答任何特定問題，個人的受訪是較自發性的，只有當他們對一項主題有確定感覺時，他們才需要說話，不是因爲一個問題需要一個答案而回答。(高博銓(2002))

(二) 焦點團體訪談的執行

1.一受訪人員之選擇：

由於本研究主題為了解「知識經濟」及「新興服務業」對女性人力參與的影響，在訪問對象的選擇上，以下列類屬為優先：

- (1)從事 ICT(Information, Communication, Technology)產業之女性
- (2)從事一般服務業之女性主管
- (3)從事新興照顧服務產業之女性經營者
- (4)從事新興創意服務產業之女性經營者

由於受訪人員鎖定服務業之女性「經營者」或「具資深經驗」，因此初始邀訪名單來源為「96年婦權會委員名單」，以及行政院青年輔導委員會、中國青年創業協會的推薦名單，此二單位由於所轄業務，經常舉辦青年、婦女的就業/創業訓練課程，亦對第一線的服務業工作者、經營者相當熟悉。接著，再以滾雪球的方式，請目標名單繼續介紹相關產業適合人選，最終於2008年1月3日、4日召開兩場焦點團體訪談，共計十九名受訪者參與。以下為事前給予受訪者之訪談大綱：

表 1 焦點團體訪談議程

座談流程：

1. 主持人開場：自我介紹&座談主題、方式說明
2. 介紹受訪者
3. 座談開始

座談會問題：

A. 一般/新興服務業：

1. 是否有新興的服務型態產業可投入？
2. 女性於新興服務型態產業的投入狀況？優缺點？
3. 結合知識經濟的服務型態？(既有服務業如何轉變？新興服務業如何結合此趨勢？)
4. 結合文化創意的服務型態？
5. 女性近年在創業的表現？主要投入哪些創業類型？表現如何？
6. 如何改善服務業普遍薪資不高的問題？

B. ICT 服務產業：

1. 女性勞動力參與 ICT 現況(參與人數、工作性質、待遇...)
2. ICT 服務產業給子女性的契機？優勢/待加強處？

3. 如何增加女性投入 ICT 服務產業的比例
4. 目前女性參與 ICT 的主要角色定位/未來具潛力的定位？

C. 照護產業：

1. 女性勞動力參與照護產業現況、前景？
2. 女性參與此產業的優勢、目前角色定位
3. 待遇如何？能否提升？
4. 是否會加深性別刻板印象？解決之途？

D. 對政策的意見：

1. 一般/特殊服務業對目前勞動政策各有何需求？(希望獲得哪些支持？如微貸、勞基法落實等...)
2. 性別平等法是否真正落實在工作場域？
3. 政策應如何改善，以增進女性投入服務業就業市場？

2. 焦點團體訪談人數及時間：

Crueger & Casey(2002)認為，焦點團體訪談的人數通常由五到十人組合，但其組成人數可以彈性調整，最少四人，最多十二人。另外，就焦點團體訪談所需花費時間來看，Vaughn, Schumm & Sinagub(1996)指出，一般所需時間約是 1.5 至 2 小時，當然，研究主題及參與人數，都會影響訪談時間的長度。因此 1 至 3 小時的長度，都在合理範圍(高博銓 2002)。

本研究所進行之兩次焦點團體訪談，參與人數分別為 10 人、9 人，進行時間約 2~2.5hr，操作上皆符合建議之標準。

3. 受訪人員組成分析：

兩場焦點團體訪談，組成分析如下：

表 2 參加焦點團體座談會名單

1/3/2008 座談會參加名單：共 10 名		
產業屬性	身份/職銜	性別
ICT 服務產業	副總經理	女
ICT 服務產業	處長	女
ICT 服務產業	總幹事	女
ICT 服務產業	副處長	女
玩具產業	董事長	女
文化創意產業	董事長	女
公部門	副處長	女
公部門	主任	女

公部門	科長	男
學界	教授	女
1/4/2008 座談會參加名單：共 9 名		
產業屬性	身份/職銜	性別
管理顧問產業	理事長	女
居家服務產業	副總經理	女
居家服務產業	負責人	女
知識服務產業	負責人	女
知識服務產業	負責人	女
公部門	科長	女
公部門	科長	女
學界	教授	女
學界	教授	男

兩場焦點團體訪談受訪者組成皆包含產官學界，性別上以女性居絕大多數，從職銜上亦可看出皆屬於資深主管或經營者。為求議題討論的深入，本研究在團體組成上，特將相同屬性的成員安排於同一場次，例如第一場的 ICT 服務產業，第二場則有多名微型企業創業者。這項設計亦反映在訪談內容上，第一場針對女性與網路的運用、女性在 ICT 產業的參與，受訪者的發言相當踴躍；第二場則有許多關於女性創業實況各層面的討論。相同背景的受訪成員彼此間的互動、刺激，正是本研究採取焦點團體訪談所樂見的。

二、量化研究

(一) 目的

執行量化研究的主要目的有三：一是採用 1996 至 2006 年行政院主計處「人力運用調查」的個別勞動者個體資料，根據 Lee (1983)所提出的「一般化兩階段估計法」，建立行業參與機率與行業別工資模型，藉以探討女性勞工行業選擇與工資率的長期變動趨勢。二是探討人力資本及其他相關變數對女性勞工行業選擇與工資率的影響。三是因為「失業」乃個別勞動者在工作搜尋中可能發生的結果之一，故本文擬將「失業」設定成模型內勞動者工作選擇結果的一個可能選項，藉以探究影響女性失業的因素。除提供這些女性的分析結果，本文也將提供男性與兩性合併樣本的分析結果，以供讀者比對。

(二) 實證方法

個別勞動者選擇進入各行業工作的行業選擇，乃多元選擇案例的一種，因此，本研究將採用「多元 logit 模型」(multinomial logit model)估計個別勞動者進入各行業工作的行業參與機率。其次，為修正因樣本選擇偏誤對工資觀察值所造成的潛在影響，本文將採用 Lee (1983)提出的「一般化兩階段估計法」，分別估計全體、男性和女性在各行業工作所能獲取之的工資率。

1. 行業參與機率估計式

個別勞動者參與（或進入）某行業工作的機率主要決取於該行業雇主的僱用偏好與該勞動者的行業偏好之交互影響結果。前者主要取決於個別勞動者的生產力與特徵，例如：教育水準、職業訓練、工作經驗等人力資本因素；後者主要受到工資、個別勞動者對該行業之喜好程度，以及家庭與婚姻狀態等因素所左右。

這些勞動供需因素交互影響之結果對於個別勞動者選擇進入各行業工作的機率所產生之影響關係，可以用下列的縮減式表示

$$P_{ij} = F_j(Z_i), \quad i = 1, 2, \dots, N, \quad j = 0, 1, 2, \dots, K, \quad (1)$$

其中 P_{ij} 為第 i 個勞動者參與第 j 種行業的機率，一般以累積機率函數 $F_j(\cdot)$ 表示， N 為個別勞動者（觀察值）之總數， $K+1$ 為行業種類之數目，而 Z_i 則表個別勞動者 i 的生產力、預期工資率、婚姻與家庭狀態、及個人特徵等影響勞動供需抉擇的外生變數向量。本研究依循文獻之作法，假設 $F_j(\cdot)$ 為「一般化 logistic 累積機率函數」，故式(1)可被改寫成下式

$$P_{ij} = F_j(Z_i) = \frac{\exp(\alpha_j' Z_i)}{\sum_{j=0}^K \exp(\alpha_j' Z_i)}, \quad i = 1, 2, \dots, N, \quad j = 0, 1, 2, \dots, K, \quad (2)$$

其中 α_j 為參與第 j 種行業的機率函數之係數向量。由於 Z_i 對個別勞動者 i 參與各行業之機率所造成的影響程度不盡相同，故個別勞動者 i 進入每一種行業工作的行業參與機率式都有各自不同的係數向量 α_j 。但因 $K+1$ 條行業參與機率估計式中，只有 K 條的係數向量可被認定(identified)，故在估計式(2)時，必須加上 $\alpha_0 = [0]$ 的標準化條件。將 α_0 標準化後，式(2)可進一步改寫成下列兩式

$$P_{i0} = F_0(Z_i) = \frac{1}{1 + \sum_{j=1}^K \exp(\alpha_j' Z_i)}, \quad (3a)$$

$$P_{ij} = F_j(Z_i) = \frac{\exp(\alpha_j' Z_i)}{1 + \sum_{j=1}^K \exp(\alpha_j' Z_i)}, \quad j = 1, 2, \dots, K. \quad (3b)$$

式(3a)為參與第 0 種行業的機率函數，式(3b)為參與其他各個第 j 種行業的機率函數，兩式均可根據「最大概似估計法」(maximum-likelihood estimation method)以 Newton 的反覆運算法(iterative algorithm)進行估計。

由於式(3a)與(3b)都為非線型式，為了估計各解釋變數變動對行業參與機率的直接影響，必須將這兩式予以轉換。轉換方式有二，一是直接對式(3)的變數向量微分，從而算出各個解釋變數對行業參與機率所產生的邊際效果 (marginal effect)如下式

$$\frac{\partial P_j}{\partial Z_i} = P_j \left[\alpha_j - \sum_{j=0}^K P_j \alpha_j \right], \quad j = 0, 1, 2, \dots, K. \quad (4)$$

式(4)中的 P_j 值可用 Z_i 的平均值 \bar{Z} 代入式(3a)與(3b)的迴歸結果求得，因而 $\sum_{j=0}^K P_j \alpha_j$ 可被視為是 α_j 的期望值 $E(\alpha)$ 。值得注意的是，無論就常數項或各解釋變數來看，上式的跨行業加總恆等於 0，亦即：對各個行業所產生之邊際效果的加總均等於 0。

另一種方法是將式(3b)除以式(3a)並取其自然對數值，可算得參與其他各個第 j 種行業相對於參與第 0 種行業的對數勝算比(log-odds ratio)如下式

$$\ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{i0}} \right] = \alpha_j' Z_i, \quad j = 1, 2, \dots, K. \quad (5)$$

同理，若(3b)按其他 K 個行業之排序，逐一組合相除，並取其自然對數值，也可算得參與其他 K 個行業之間相對的對數勝算比如下式

$$\ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{ij'}} \right] = Z_i (\alpha_j - \alpha_{j'}), \quad j, j' = 1, 2, \dots, K, \quad j \neq j'. \quad (6)$$

由式(5)與式(6)右邊個別解釋變數係數估計值 α_j 與 $(\alpha_j - \alpha_{j'})$ 之大小順序排列，我們可比較解釋變數對各行業參與機率影響大小之排序（參閱 Schmidt and Strauss, 1975）。因為本研究的主要目的在於探討各個解釋變數對行業參與機率所

產生的正負影響關係，故後續之實證探討將採用第一種方式。

2. 行業工資率估計式

令 W_{ij} 表個別勞動者 i 進入第 j 種行業工作所能賺取之工資率的自然對數值， X_i 表決定 W_{ij} 的外生解釋變數向量， β_j 為未知的參數向量， v_{ij} 為殘差項，則各行業的工資率估計式可寫成下式

$$W_{ij} = \beta_j' X_i + v_{ij}, \quad j = 0, 1, 2, \dots, K. \quad (7)$$

若觀察對象為常態母體或觀察樣本無任何樣本選擇偏誤，則 $E(v_{ij}) = 0$ 。但若觀察樣本存在樣本選擇偏誤，則

$$E(W_{ij}) = \beta_j' X_i + E(v_{ij} | SSR), \quad SSR = \text{樣本選擇規則}, \quad (8)$$

且其中 $E(v_{ij} | SSR) \neq 0$ 。此時，若忽略了控制式(8)右邊第二項而僅就 W_{ij} 對 X_i 迴歸，式(8)的估計結果會因「被忽略變數」(omitted variables)問題而無法達到一致性。

為修正因樣本選擇偏誤所造成的不一致性，我們可依據 Lee (1983) 所提出的「一般化兩階段估計法」，將式(7)改寫成下式

$$W_{ij} = \beta_j' X_i - \sigma_j \rho_j \lambda_{ij} + \varepsilon_{ij}, \quad \text{其中 } \lambda_{ij} = \frac{\phi\{\Phi^{-1}[F(\alpha_j' Z_i)]\}}{\Phi\{\Phi^{-1}[F(\alpha_j' Z_i)]\}}. \quad (9)$$

上式右邊第二項 λ_{ij} 中， $F(\cdot)$ 為累積機率密度函數，其觀察值可經由式(3a)與(3b)行業參與機率式的估計結果直接算得， $\Phi^{-1}[\cdot]$ 為標準常態累積機率密度函數的逆函數，因而 $\Phi^{-1}[F(\cdot)]$ 為能將各行業參與機率估計式內之隨機變數轉換為標準常態變數的「嚴格遞增函數」。由於 $\phi\{\cdot\}$ 為標準常態機率密度函數，故 λ_{ij} 的型式與 Mill's ratio 之倒數相同，可被用來修正工資率觀察值因樣本選擇偏誤所造成的不一致性。¹ 右邊第三項 ε_{ij} 則為已包含選擇性變數 λ_{ij} 後（亦即：已修正樣本選擇偏誤後）之殘差項，故 $E(\varepsilon_{ij}) = 0$ ，且式(7)的估計結果可因此達到一致性。樣本選擇變數 λ_{ij} 的未知係數包含兩項：一是式(9)各行業工資率估計式的干擾項

¹ 所以，若忽略掉用該樣本選擇變數來控制式(8)右邊第二項，式(8)的估計結果將因「被忽略變數」問題而產生不一致性。又， λ_{ij} 的分母表從事第 j 種行業之勞動者所占的比例，亦即：個別樣本被包含到第 j 種行業的機率；因此，當此一比例或機率增加時，樣本選擇偏誤 λ_{ij} 也就隨著遞減(Heckman, 1979, P. 156)。

之標準誤— σ_j ，另一是式(3a)和(3b)之殘差項與式(8)尚未包含樣本選擇變數 λ_{ij} 之殘差項（即： v_{ij} ）間的相關係數— ρ_j 。

由以上論述可知，爲了使各行業的工資率函數達到一致性的估計結果，可按下列兩階段進行估計：第一階段是經由式(3a)與(3b)的最大概似估計結果，算出樣本選擇變數 λ_{ij} 的估計值。第二階段則是將第一階段 λ_{ij} 的估計值代入式(9)，並採 OLS 估計法分別估計各行業的工資率式，即可獲得一致性的估計值，²而每個係數估計值的標準差則須採用 White (1980)的方法進行修正。

加入 λ_{ij} 的「修正因子」後，式(9)套用到具有樣本選擇誤差之樣本所獲得的 β_j 估計值，與式(7)套用到常態母體所獲得的 β_j 估計值相同。因此，取這兩式的期望值後相減可知，若 λ_{ij} 的係數估計值 ($-\sigma_j\rho_j$) 大於 0，則表示：觀察樣本中具有 X_i 特性的勞動者進入第 j 種行業工作所能賺取之 W_{ij} 的期望值，比從常態母體隨機抽取出之具有同一特性的勞動者若從事同一行業所能賺取的 W_{ij} 之期望值高出 $-\sigma_j\rho_j \cdot \lambda_{ij}$ ($>0, \because \lambda_{ij} > 0$)，故樣本選擇偏誤屬於一種「正選擇」(positive selection)。反之，若 λ_{ij} 的係數估計值小於 0，則表示樣本選擇偏誤屬於一種「負選擇」(negative selection)，亦即：觀察樣本中具有 X_i 特性的勞動者參與第 j 種行業所賺取之 W_{ij} 的期望值，將比從常態母體隨機抽取出之相同特性的勞動者若參與同一行業所能賺取的期望值低 $-\sigma_j\rho_j \cdot \lambda_{ij}$ ($<0, \because \lambda_{ij} > 0$) 的絕對值（詳閱 Dolton and Makepeace, 1987；Heckamn and Sedlacek, 1990；Ermisch and Wright, 1994）。

（三）變數之選取設定

1. 被解釋變數

爲估計式(3)與式(9)，本研究首先依據主計處行業分類標準的大分類，將行業劃分爲農林漁牧業、礦業及土石採取業、製造業、水電燃氣業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業等九大類。本研究進一步將失業發生的可能性納入模型，並將個別勞動者的行業選擇與失業設定爲「同一層次」的連續性選擇，蓋因在現

² 根據 Creedy et al. (2001)，另一種修正樣本選擇偏誤的方法是按行業別，聯立（同時）估計各行業的工資率式與「選擇式」(selection equation)—即本研究的行業參與機率函數。

實工作移轉或求職謀合過程中，個別勞動者的理性工作搜尋方式，乃是從這九大行業中，尋找一份最適合自己的職能與工作偏好之行職業，若無法如願獲得謀合，則他立即面臨無工作可作或繼續搜尋次佳行職業等失業狀態(Devine and Kiefer, 1990；Mortensen,1986)，而處於「失業」或是「就業」狀態，與處於任一種行業參與狀態一樣，同是個別勞動者在工作搜尋過程中經由勞動市場供需因素交互影響所造成的可能結果之一。

式(9)中的被解釋變數 W_{ij} 是根據下列公式：

工資率 = {主要工作月收入 ÷ [主要工作的(全日工作週工時 + 部分時間工作週工時) × 4.3 週]},

並以消費者物價指數 (2001=100) 平減計算而得。由於在「人力運用調查」中，失業者並無主要工作月收入的資料，故無法設算其每小時的工資率 W_{ij} ，我們因而略去其行業工資率之估計。不過，這樣並不會影響到我們對其他九大行業工資率的估計與迴歸結果，蓋按 Lee (1983) 的一般化兩階段估計法，在第二階段的估計過程裡，我們是依據第一階段行業參與機率式的估計結果，設算各行業的樣本選擇變數之觀察值，然後將這些觀察值代入其對應的行業工資率估計式中，再採 OLS 估計法分別估計各行業的工資率。

2. 解釋變數

式(3)行業參與機率式右邊向量 Z_i 所包含的解釋變數，列於表 3 第 1 至 5 項。如該表所示，由於本研究將採用跨年的合併資料，故我們將以年虛擬變數(YEAR)控制時間趨勢的外在因子。上一節指出，行業的選擇將部分取決於預期工資率——即可賺取工資——之高低而定。可是，每一個勞動者在獲取工作之前的預期工資率是無法被觀察的，為解決此一問題，我們進而假設每一個勞動者基於他本身的個人特性與特徵，能完全預知其未來所能賺取之工資(MaCurdy, 1981)，故本研究僅在 Z_i 內加入向量 X_i 中某些可以同時決定預期工資率與已實現工資率(realized wages) 的個人特徵變數。

表 3 解釋變數及其定義

<p>1. 人力資本變數： EDUC=正式教育水準 (單位：年) EXP=(勞動市場的一般經驗水準)/10 =(年齡 - EDUC - 6) / 10</p>
--

EXPSQ=EXP×EXP

2. 婚姻狀態之虛擬變數：

MARITAL=1，若為已婚且配偶存在者
=0，其他

3. 性別之虛擬變數：

FEMALE=1，若為女性
=0，若為男性

4. 時間虛擬變數：

YEAR =1，若資料調查年為 1996 年
=2，若資料調查年為 1997 年
...
=10，若資料調查年為 2005 年
=11，若資料調查年為 2006 年

5. 人力資本變數、性別、時間之交叉項：

EDU×FEM=EDU×FEMALE

EDU×YR=EDU×YEAR

FEM×YR=FEMALE×YEAR

6. 工作場所規模之虛擬變數：

SIZE=0，若為小型企業
=1，若為中型企業
=2，若為大型企業
=3，若為政府機關

7. 工作場所區域別虛擬變數：

METRO=1，若所在地為北、高院轄市
=0，其他

NORTH=1，若所在地為北部地區
=0，其他

CENTRAL=1，若所在地為中部地區
=0，其他

SOUTH=1，若所在地為南部地區
=0，其他

EAST=1，若所在地為東部地區
=0，其他

8. 更換工作變數：

CHANGE=1，若在過去一年有換過工作
=0，其他

9. 尋找額外工作：

EXTRA=1，若想換另一個工作或增加額外工作
=0，其他

10. 自我雇用變數：

SELF-EMP=1，若主要工作的身份為非受政府或私人僱用者
=0，其他

11. 職業別虛擬變數：

ADMI=1，若職業為企業主管及經理人員

=0，其他
 PROF=1，若職業為專業人員
 =0，其他
 TECH=1，若職業為技術員及助理專業人員
 =0，其他
 CLERKS=1，若職業為事務工作人員
 =0，其他
 SALES=1，若職業為服務工作人員及售貨員
 =0，其他
 AFFF=1，若職業為農、林、漁、牧工作人員
 =0，其他
 CRAFT=1，若職業為技術工
 =0，其他
 LABOR=1，若職業機械設備操作工及體力工
 =0，其他
 9. 樣本選擇變數：
 (請參閱式(9))

本研究對於式(3)與式(9)之設定，主要是沿襲 Mincer (1974)的人力資本所得函數之基本形式，因而式內均含有正式教育(EDU)與在職訓練(EXP 及其平方項)等人力資本變數。不過，當女性行業參與機率式加入 $EXP \times EXP$ 交叉項後，因在 Newton 反覆估計過程中會產生 singular Hessian 之問題，故在估計女性的估計式時，本研究將略去該交叉項。³

式(9)行業別工資式右邊向量 Z_i 所涵蓋的解釋變數，除行業參與機率估計式所包含的解釋變數外，尚包含在主要工作場所工作的職業別，以及主要工作場所的區域、規模等可能影響工資率的虛擬變數，如表 1 第 1 至 9 項所示。在此須注意的是，我們不能將向量 X_i 中的變數全數納入 Z_i 內，其理由有二，一是 X_i 中某些控制變數是在個別勞動者進入其選定的行業工作之後才決定的，因而對行業參與機率是毫無影響的；另一是因為式(3)中的被解釋變數 P_{ij} 乃個別勞動者的「行業選擇」機率，理論上我們不能以選擇變數來解釋另一個選擇變數，故向量 Z_i 中只可包含一些可能影響個別廠商與個別勞動者供需抉擇的個人特徵變數，例如：個別勞動者的人力資本和婚姻與家庭狀態等變數，但絕不可包含職業、工作區域、企業規模等具有個別勞動者選擇特性之變數。

³ 由於式(3)與式(9)中有許多解釋變數是值為 0-1 的虛擬變數，為使所有解釋變數的觀察值具有相同尺度，我們將一般經驗水準各除以 10，且將其平方值各除以 10×10 。

有關工作場所規模觀察值的設定，是根據經濟部「中小企業認定標準」而來。不過，因「人力運用調查」中有關「主要工作場所從業員工人數」之分類方式與該標準不同，故我們將製造業及營造業工作場所從業員工人數未滿 29 人者，以及社會服務及個人服務業工作場所從業員工人數未滿 9 人者，設定為小規模企業。

（四）資料來源

由本研究將合併採用自 1996 至 2006 各年 5 月行政院主計處「人力運用調查」的個體資料估計。樣本的篩選規則主要如下：1.排除月工作收入為 0 或遺漏值之就業者；2.排除週工時等於 0 或遺漏值之就業者；3.排除月工作收入大於 0 但週工時等於 0 或遺漏值的不合理樣本；4.排除月工作收入等於 0 但週工時大於 0 的不合理樣本；5.排除工作場所為遺漏值，以及位於金門、馬祖、大陸地區、或國外之樣本；6.觀察對象僅涵蓋主要工作的身分為受政府或私人雇用者；7.排除各學歷教育年數加上 6 大於年齡的不合理樣本。

本文的研究對象將涵蓋資料標準週內年滿 15 至 65 歲，從事上述九類行業的就業者與失業者，因而自動排除掉下列五種樣本：一、從前沒有職業的初次尋職失業者。二、有就業意願之有工作能力非勞動力（即：隱藏性失業者），又含兩種樣本：一為想工作而未去找工作，但如果現在有工作機會即能開始工作、且如果工作條件合乎理想即願意去工作的不在做工作者；另一為因求學及準備升學、料理家務或其他等原因而不在做工作，但如果工作條件合乎理想即願意去工作者。三、無就業意願之有工作能力非勞動力，亦含有兩種樣本：一為想工作而未去找工作，如果現在有工作機會雖即能開始工作、但即使工作條件合乎理想也不願意去工作的不在做工作者；另一為因求學及準備升學、料理家務或其他等原因而不在做工作，且如果工作條件合乎理想也不願意去工作者。四、無工作能力之非勞動力，主要包括想工作而未去找工作，但因為求學、料理家務、高齡（65 歲以上）、殘障、或其他等原因導致現在即使有工作機會也不能開始工作的不在做工作者。五、高齡（65 歲以上）、殘障、現役軍人、監管人口、失蹤人口等非研究觀察對象。⁴

⁴ 因為在「人力運用調查」資料中，除了就業與失業的勞動者有行、職業變數的資料外，這些樣本都沒有任何關於行、職業變數的資料，故根據這九類行業篩選樣本，這些樣本會自動被排除掉。

就業者包括下列三種勞動者：一、從事某種工作、利用課餘或假期工作、家事餘暇從事工作的在做工作者；二、因為傷病、季節性關係、例假、事假、特別假（不含病假）、已受雇用領有報酬但因故未開始工作、或其他等原因之有工作而未做的不在做工作者；三、等待恢復工作且領有工作報酬之有工作而未做的不在做工作者。失業者包含下列三種樣本：一、雖已定於短期內開始工作但卻無報酬之有工作而未做的不在做工作者；二、等待恢復工作但沒領有工作報酬之有工作而未做的不在做工作者；三、無工作正在找工作、或已找工作在等待結果的不在做工作者。因此，所篩選出之就業者與失業者的觀察樣本總數共有 321,977 人，其中男性有 203,353 人，女性有 118,624 人。

第二章 知識經濟時代與我國新興服務業之發展

本研究將分就兩面向進行背景的探討：一、知識經濟之概念；二、在知識經濟概念下，台灣產業結構變化以及新興服務業之發展，對台灣婦女人力運用之影響。

第一節 知識經濟時代的來臨與意義

1960 年代後期，管理學大師 Peter Drucker 在其著作《不連續的時代》(*The Age of Discontinuity*) 一書中即提到「知識經濟 (knowledge economy)」一詞，他強調在未來的生產活動中，知識將取代土地、勞力、資本、設備等，成為最重要的生產因素。

在此之後，類似的概念不斷出現，成為經濟學、管理學、乃至於廣大社會科學界中的熱門詞彙，而更細緻的、更多樣的預測則更進一步地補充了相關的概念。例如，1976 年社會學家 Daniel Bell 就在《後工業社會的來臨》(*The Coming of Post-Industry Society*) 一書中指出，在往後的經濟活動中，專業知識將扮演更重要的角色，而世界經濟將由生產商品 (goods producing) 的經濟轉變為服務業經濟 (service economy)，與此相伴的是新的專業與技術階級將不斷擴張，研究與發展的科學部門將有更重要的地位；此外，資訊產業也將有長足的發展。

在概念上，知識經濟的重要性凸顯在幾個不同面向上：

一、知識經濟涉及高科技的發展，尤其是資訊科技。

根據 OECD 的報告，OECD 所屬各國的經濟活動較以往要來得更依賴知識的生產、分配與使用；也因此，投資更朝向高科技產品與服務，特別是資訊、通訊科技，而電腦及其相關設備是成長最快的有形投資，同樣重要卻較不具體的投資則還包括研究發展 (research and development, R&D)、勞工訓練、電腦軟體與科技專業。(OECD, 1996: 9-10)

二、知識經濟涉及由製造業往服務業、由勞力密集往技術密集的挪移。

在受到知識經濟影響的國家中，對於高技術勞動力（skilled labour）的需求也達到最高峰，失業率與教育程度也呈現戲劇性的反比。知識經濟也因此造成產業結構與人力需求的重大變化：首先，製造業部門的職位萎縮，但在以科學為基礎的高科技部門中，就業率卻不斷成長，而這些職位不只要求較高的技術，同時也支付較低技術部門為高的薪資；其次，服務業部門中以知識為基礎的職位在服務業部門中也大幅成長，知識工作者（無涉於體力勞動者）最為受到需求；最後，新科技的使用同時改善了製造業與服務業部門的的勞動技術基礎。（OECD，1996：10）

三、知識經濟涉及國家整體的經濟成長。

雖然知識經濟的來臨被視為勢不可擋之客觀形勢，但就某些經濟學家而言，對知識經濟的追求與仿效，不只是基於消極的憂慮，而是有積極面上的好處。對其他生產要素的投資，日久以後終不可避免地面對投資報酬遞減的結果；相較於此，從部分經濟學家的新成長理論看來，對於知識的投資被認為會提昇投資報酬率，而提昇的投資報酬率會進一步促成知識的積累，因此由持續增長的可能性，得以不斷地使國家的成長率向上提昇。（OECD，1996：11）而這正是知識經濟最為誘人並持續為世界各國奉為經濟發展圭臬的主要原因所在。

然而知識經濟的發展亦有其條件與限制。知識經濟所依託者，在於資訊的傳播與使用，還有知識本身的創新。因此知識經濟仰賴對資訊與使用資訊能力的持續學習（continuous learning）。簡而言之，教育就是知識經濟的核心。（OECD，1996：13-14）在知識經濟中，經濟活動呈現為網絡層級，由變動率和學習率的加速所驅動。

另一方面，雖然知識經濟使經濟活動成為網絡層級，形成知識與學習密集的關係網絡，但也可能同時帶來勞動市場的兩極化。在知識的關係網絡中，個人或企業得以接近或加入此一關係網絡的機會與能力，決定了該個人與企業的社會經濟位置。（OECD，1996：14）許多國家的研究都顯示，知識密集的生產手段越快引入，對高技術工作者的需求也就越大；而使用先進科技的工作者或受雇於先進科技企業的員工，也通常被支付更高的薪水。同時，較低技術勞工勞動條件與待遇則可能相對地越趨惡化。（OECD，1996：16-17）也就是說，隨著知識經濟

的發展，國家、社會固然可能逐漸邁向經濟成長的繁榮景象，但同時也可能因為知識經濟內在的兩極化趨勢，而擴大社會不正義的鴻溝。這是由於知識取得的落差，將會造成有能力取得知識的工作者，以及沒有能力取得知識的工作者，在收入上的嚴重差距。所以政策除了做為知識交流與刺激創新的媒介外，同時也必須肩負緩解知識經濟可能產生之兩極化問題的責任。

第二節 我國產業結構之變化

從前面的討論中，可以發現在「知識經濟」所指涉的趨勢中，除了科技與創新迅速成長外，最為重要的變化就在於產業結構由製造業往服務業的移動、而製造業本身由勞力密集往技術密集移動。

諾貝爾經濟學獎得主 Simon Kuznets 歸納先進國家的經驗，指出經濟發展初期多以農業（第一級產業）為主，接著工業（第二級產業）成為下一階段的發展重心；隨後因為國民所得提高、工業化程度加深，使得產業分工朝向更專業化的方向發展，服務業（第三級產業）便得到了進一步擴張的機會。從表 4 所列出的主要國家服務業產值占 GDP 比重的發展趨勢，驗證了 Simon Kuznets 的說法。以 2005 年的數據來看，除了韓國比例低於六成之外，其他國家都大約達到了七成的比例，美國更高達近八成，可見服務業已經成為主流產業。

表 4 主要國家服務業產值占 GDP 比重

單位：%

年度 國別	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
美國	62.5	63.8	70.7	75.5	76.7	77.3	77.4	77.4	77.0	77.1
日本	33.0	57.3	59.2	67.2	68.6	69.3	69.3	69.4	69.9	69.5
南韓	44.7	47.3	49.5	54.4	56.3	57.5	57.2	55.6	56.3	57.2
新加坡	67.9	62.3	67.0	66.4	69.0	69.0	69.2	67.2	67.7	66.9
英國	54.6	57.2	64.2	71.8	72.8	74.2	75.0	74.3	75.9	75.1
荷蘭	57.6	63.0	66.2	72.4	72.8	73.6	73.8	73.9	73.7	73.2
芬蘭	48.7	51.9	60.3	62.8	63.3	64.2	64.8	65.5	65.8	65.4
法國	56.7	60.8	68.0	74.3	74.7	75.5	76.3	76.3	76.9	76.5

資料來源：依據 United Nations Statistics Division, National Accounts Main Aggregates Database, GDP and its breakdown at current prices in US Dollars 自行計算
取自 <http://unstats.un.org/unsd/snaama/downloads/GDPcurrentUS-all.xls>。

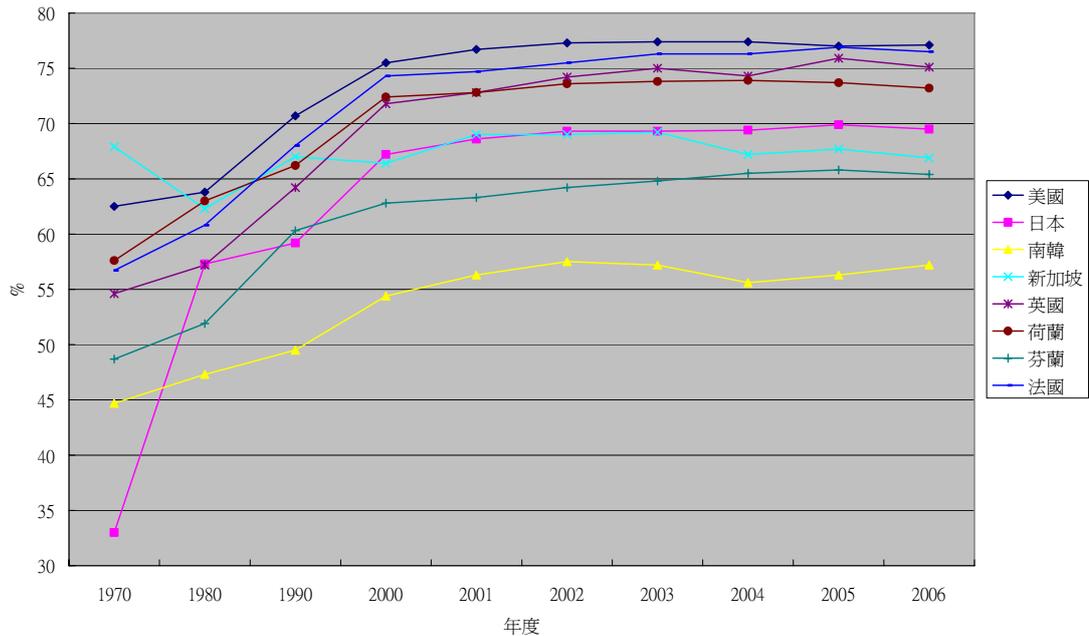


圖 2 主要國家服務業產值占 GDP 比重

至於台灣的產業結構發展，基本上也依循著這樣的原則。1950 年代，政府開始實施三七五減租、公地放領、耕者有其田，發展進口替代，改善運輸服務，自此開啓一系列的經濟建設計畫；1960 年代，發展輕工業初級加工與出口導向，促進進口擴張，加強基礎建設，此時製造業產值開始超過農業；1970 年代，進入第二次進口替代階段，大量引進外資並投入重化工業及重大建設；1980 年代，投資資訊、電子等技術密集工業，靠著高素質的人力加上精密製造的技術，使得台灣的工業成品在國際上具有相當的競爭力，因而帶動製造業的高度發達，此時工業產值占 GDP 比重在 1986 年達到了歷史高峰 44.8%。近半世紀以來，從農業轉型到工業的一系列成功的產業政策，讓台灣從一個極度缺乏天然資源的海島國家，不但躋身「亞洲四小龍」之一，成為不容忽視的重要經濟體，更在晶圓代工、IC 封裝與 IC 測試等重要產業上，拿下了高居世界第一的市佔率，創造了舉世矚目的「台灣奇蹟」。

然而進入了 1990 年代之後，台灣再度面臨競爭空前激烈的新世紀，由於台幣大幅升值、工資上漲、關稅降低等因素，讓台灣製造業出口的優勢逐漸喪失；而當全球化的時代來臨，貿易的壁壘一一遭到剷平之後，地球已然成為全平面的世界。過去台灣挾著優質且廉價的人力，得以成為全世界的代工廠，但在經濟高度成長之後，人力成本已明顯墊高，不僅許多工廠紛紛外移到大陸、越南等地以

降低成本；後進國家挾其廉價勞力、土地、原物料及廣大市場的優勢，更對台灣的製造業形成強大威脅。

與此同時，台灣的每人平均所得也在 1990 年代初期正式突破一萬美元，所得增加使得國人對於生活品質的要求也隨之提高，帶動了消費性服務業的興起，以及專業分工刺激技術支援性服務業的發展，促成服務業的快速成長，並顯現在資訊科技廣泛運用、工商服務需求增加等等方面。

就國內生產毛額(GDP)的產業結構來看，1981 年時農業占 7.1%，工業有 42.9%，服務業則剛好過半；到了 2007 年，農業降至 1.4%，工業為 27.5%，服務業卻已高達 71.7%，幾占 GDP 的四分之三。從就業結構的角度來看，1981 年農業就業人口占 18.8%，工業就業人口占 42.4%，服務業就業人口占了 38.8%；到了 2007 年，農業降至 5.3%，工業為 36.8%，服務業卻已高達 57.9%。由以上數字的變化可以清楚看出，台灣已由製造功能產業，逐漸蛻變為以服務業為主之產業型態。不但與上述主要國家相比可說毫不遜色，也顯示我國的產業結構逐漸邁入成熟階段。(周添城，2007)

表 5 台灣的產業結構變化 (1981-2007)

單位：%

結構 年份	生產結構			就業結構		
	農業	工業	服務業	農業	工業	服務業
1981	7.1	42.9	50.0	18.8	42.4	38.8
1986	5.4	44.8	49.8	17.0	41.6	41.4
1991	3.7	38.0	58.3	13.0	39.9	47.1
1996	3.1	32.4	64.5	10.1	37.5	52.4
2001	1.9	27.6	70.5	7.5	36.0	56.5
2002	1.8	28.2	70.0	7.5	35.2	57.3
2003	1.7	27.9	70.4	7.3	34.8	57.9
2004	1.6	27.6	70.8	6.6	35.2	58.2
2005	1.6	26.8	71.6	5.9	36.4	57.7
2006	1.6	26.8	71.6	5.5	36.6	57.9
2007	1.4	27.5	71.1	5.3	36.8	57.9

註：1.生產結構為國民所得資料中國內生產各業產值雙面平減表（93SNA）之生產毛額（當期價格）計算，就業結構為就業人口數。

2.2007 年生產結構資料為初估值。

3.資料來源：行政院主計處。

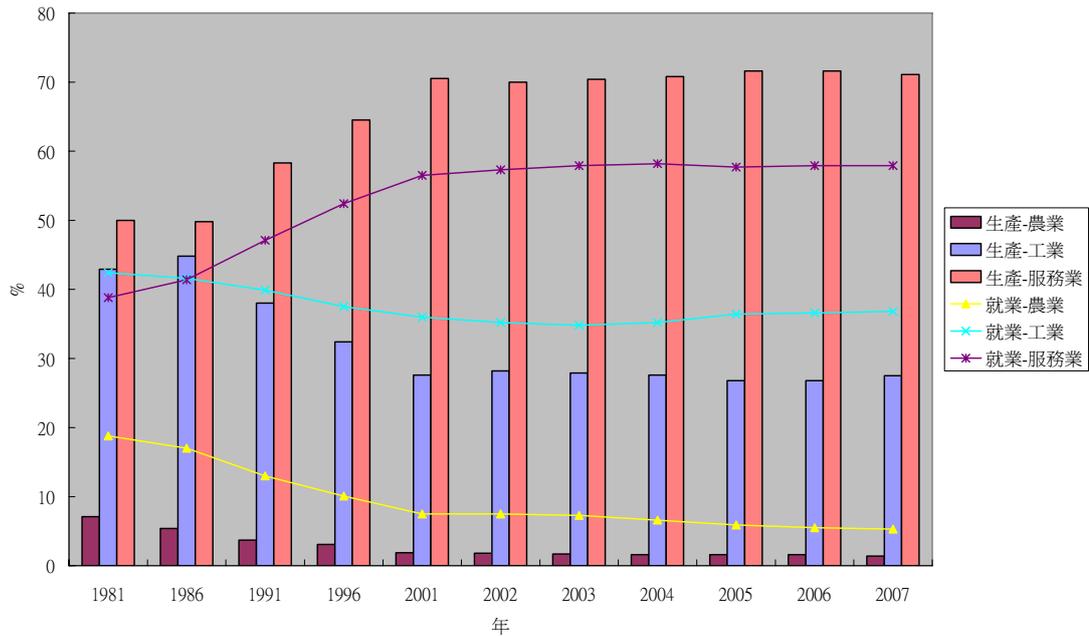


圖 3 台灣的產業結構變化 (1981-2007)

第三節 我國新興服務業之發展與對婦女就業機會的影響

由於服務業已然成為台灣經濟成長的新支柱，產業結構的世代交替已是不可阻擋的趨勢，因此從 1990 年代開始，政府的經濟建設計畫中，乃開始將推動服務業升級列為重要項目，配合整體產業政策，積極促進專業生產性服務業以及消費性服務業之發展，並以貿易自由化、健全金融法制及落實服務業區位規劃等措施為施政目標。2000 年所推出的「第一期新世紀國家建設計畫」當中，就特別以提升傳統服務業之服務品質與生產力，充實網路應用之基礎設施，適度調整媒體產業結構等作為發展政策重點。

為了配合知識經濟的發展，紓緩失業問題，掌握企業委外業務的商機，吸引國內外廠商在台灣從事全球運籌帷幄的經濟活動及提升生活品質等因素，行政院於 2004 年 11 月正式核定「服務業發展綱領及行動方案」，以服務業發展再創台灣經濟奇蹟為願景，提高附加價值、創造就業機會為二大主軸，全力發展服務業。根據這一項計畫所揭示，**政府推動服務業發展的五大意涵包括服務內容**

(Service)、市場潛力 (Market)、創新價值 (Inno-value)、生活品質 (Life) 及就業機會 (Employment)，也就是所謂的 **SMILE**。負責策劃的經建會並以高創新效益、高附加價值、高成長潛力及產值大、創造就業機會大、產業關聯性高等具體

原則，遴選出 12 項列為重點的新興服務業，以擴大產業範疇而增加就業機會，或藉由服務業與科技優勢結合而協助傳統服務業升級。未來政府將藉由 12 項新興服務業的加速推展，來形成台灣經濟成長的新動能。

在這一項計畫中，可以說明確且具體地指出我國未來發展服務業的策略與方向，乃是以新興服務業做為火車頭，進而帶動整體服務業以及台灣經濟的成長發展。計畫中並明白揭示各部會單位執行重點措施包含：

- 一、參考 OECD 及我國條件選定金融、流通運輸、通訊媒體、醫療保健及照顧、人才培訓、物業管理、觀光及運動休閒、文化創意設計、資訊、研發、環保、工程顧問等服務業以為發展。
- 二、以四年為期，自 94 年 1 月 1 日起推動各部會所擬 12 項服務業的旗艦計畫或主軸措施。
- 三、援外計畫與服務業結合，將我國具發展優勢之服務(如醫療、農技)產業化，以協助受援國家發展並擴大國內服務業市場。

表 6 12 項策略性新興服務業之產業範圍

策略性新興服務業別	產業範圍
1.金融服務業	銀行業、信用合作社業、農(漁)業信用部、信託業、郵政儲金匯兌業、其他金融及輔助業、證券業、期貨業以及人身保險業、財產保險業、社會保險業、再保險業等。
2.流通服務業	批發業、零售業、物流業(除客運外之運輸倉儲業)。
3.通訊媒體服務業	電信服務(固定通信、行動通信、衛星通信及網際網路接取)等服務，與廣電服務(廣播、有線電視、無線電視及衛星電視)等服務。
4.醫療保健及照顧服務業	預防健康服務、國際化特色醫療、醫療國際行銷、醫療資訊科技、健康產業知識庫、本土化輔具、無障礙空間、照顧服務、老人住宅、臨終醫療服務。
5.人才培訓、物業管理服務業	高等教育、回流教育、職業訓練、人力派遣、建築物與環境的使用管理與維護、生活與商業支援服務、物業資產管理。
6.觀光及運動休閒服務業	觀光服務業、運動休閒服務。
7.文化創意服務業	視覺藝術產業、音樂與表演藝術產業、文化展演設施產業、工藝產業、電影產業、廣播電視產業、出版產業、廣告產業、設計產業、設計品牌時尚產業、建築設計產業、創意生活產業、數位休閒娛樂產業等。
8.設計服務業	產品設計、服務設計。
9.資訊服務業	電腦系統設計服務業、資料處理及資訊供應服務業。

策略性新興服務業別	產業範圍
10.研發服務業	以自然、工程、社會及人文科學等專門性知識或技能，提供研究發展服務之產業。
11.環保服務業	空氣污染防治類、水污染防治類、廢棄物防治類、土壤及地下水污染整治類、噪音及振動防制類、環境檢測、監視及評估類、環保研究及發展類、環境教育、訓練及資訊類及病媒防治類等九大類。
12.工程顧問服務業	建築師、專業技師、顧問機構。

資料來源：行政院經濟建設委員會（2004）。服務業發展綱領及行動方案。

在同年所制訂「新世紀第二期國家建設計畫」，以及行政院的「2015年經濟發展願景三年衝刺計畫」中，也依據此一方向，釐定未來台灣服務業發展的願景，例如「2015年經濟發展願景三年衝刺計畫」，就特別在產業發展套案中，揭櫫未來服務業的發展願景為：

- 一、發揮提高附加價值及創造就業之效果，使服務業成為經濟成長的動能。
- 二、全面提升服務品質，進而開放市場，建立全球競爭能力。
- 三、善用全球人才，從事全球服務與創新。
- 四、運用品牌效益，提高服務價值。
- 五、積極發展電信、資訊服務、數位內容、醫療、研發、設計及流行文化等重點服務業，並打造台灣成為亞洲主要旅遊目的地。

此外，為建立完善的服務業發展環境，採取以下整體性措施：

一、鬆綁法規，強化監理：以「負面表列，強化監理」之原則，全面檢討影響服務業發展之法規及監理制度，例如：

二、服務業科技化：新科技影響人類生活同時表現於產品與服務上，而且兩者互為因果、互相影響的，未來在金融、電信、物流、觀光休閒等服務業中心科技的應用將隨處可見，例如：

三、協助資金籌措：服務業目前的發展瓶頸在於企業規模小、固定資產少(以無形之智慧財產為主)，以致於在資金籌措上遭遇困難，為了協助服務業籌措發展所需資金，提出下列措施：

四、致力服務創新：讓實質內容耳目一新

五、規劃服務業品質認證：全面提升服務品質

預計2009年服務業從業人員可成長至632.7萬人，創造GDP達10.3兆元，並提升每人勞動生產力為162.8萬元。相關推動服務業升級轉型的願景及具體措

施如下表。

表 7 服務業重點產業發展目標

	2005 年	2009 年(量目標)	2009 年(質目標)
金融服務	1.產值：1.2 兆元 2.平均就業人數：40.4 萬人	1.產值：1.5 兆元 2.平均就業人數：42 萬人	促使金融產業永續成長、獲利、具競爭力；健全金融總體環境，使消費者及投資者安心、安全與滿意；發揮金融中介功能，提供產業部門充足之金融服務，以促進經濟成長，進而發達金融服務業。
流通服務	1.批發零售產值：2.2 兆元 2.批發零售總就業人數：177 萬人 3.物流：存貨保管成本占 GDP 比率 4.6%	1.批發零售產值：2.6 兆元 2.批發零售總就業人數：183 萬人 3.物流：存貨保管成本占 GDP 比率 4.3%	發揮「以知識創新為提供服務之基礎」、「以知識創造高附加價值」之特性，提供及時、迅速、便捷之服務。
醫療	1.產值：6,962 億元 2.受雇人員：21.4 萬人	1.產值：7,724 億元 2.受雇人員：24.2 萬人	提升醫療服務品質，導入醫療資訊化，活絡醫療資訊產業，建構安全之醫療環境。強化醫療服務國際化，達成「顧客走進來，醫療走出去」，以提升台灣優質醫療的國際形象。
電信	總產值 3,770 億元 1.行動 2,202 億元 2.市話 415 億元 3.Internet 及加值 494 億元 4.電路出租 268 億元 5.國際 258 億元 6.長途 133 億元	總產值 4,300 億元 1.行動 2,607 億元 2.市話 275 億元 3.Internet 及加值 717 億元 4.電路出租 307 億元 5.國際 260 億元 6.長途 134 億元	提供 30Mbps 寬頻人口涵蓋率達到 40%
觀光	1.觀光總收入：3,561 億元 2.旅客人數： 境外市場：337 萬 8,118 人次 國民旅遊市場：9,261 萬旅次	1.觀光總收入：4,483 億元 2.旅客人數： 境外市場：520 萬人次 (含第 1 類大陸觀光客) 國民旅遊市場：1.2 億旅次	打造台灣成為亞洲重要旅遊目的地
資訊服務	1.營業額：2,118 億元 2.CMMI 認證家數累計 26 家，全球排名第 8 3.出口：262 億元 4.已具有 1 家 ERP 業者為亞太地區前 5 大資訊服務公司	1.營業額：3,180 億元 2.CMMI 認證家數累計 85 家，全球排名第 5 3.出口：640 億元 4.培養至少 2 家排名亞太地區特定領域前 3 大的資訊服務公司	促成我國成為特定領域資訊服務的主要供應者
設計服務	1.產值：503 億元 2.出口：201 億元 3.國際知名設計獎項累計	1.產值：810 億元 2.出口：400 億元 3.國際知名設計獎項累計	1.運用創意設計提升產業競爭力 2.促進設計服務業發展

	獲獎 182 件	獲獎 550 件	
研發服務	1.營業額：1,040 億元 2.從業人數：4.5 萬人	1.營業額：1,442 億元 2.從業人數：5.5 萬人	1.提升研發成果之流通及運用效率 2.提升研發服務業之服務能量 3.普及智慧財產管理制度
數位內容產業	1.產值：2,902 億元 2.國產動畫：1 部/年 3.國產遊戲：1 部/年	1.產值：5,150 億元 2.國產動畫：5 部/年 3.國產遊戲：6 部/年	建構台灣成為亞太地區數位內容設計、開發與製作中樞
流行文化核心產業	1.跨國合作中大型旗艦電影：0 部 2.高畫質電視及第二單頻網傳輸系統覆蓋率：0% 3.圖文出版產值：582 億元 4.流行音樂產值：31.6 億元	1.跨國合作中大型旗艦電影：5 部以上 2.高畫質電視及第二單頻網傳輸系統覆蓋率：85% 3.圖文出版產值：593 億元 4.流行音樂產值：44 億元	培育台灣影視、圖文出版、流行音樂人才，重整台灣流行文化發展環境，繁榮本國消費市場，並帶動國際間對台灣旅遊、觀光、服飾等消費性商品之品牌認同。
環保服務	1.產值：527 億元 2.就業人數：2.5 萬人	1.產值：709 億元 2.就業人數：3.1 萬人	提升環境品質，以永續化為規劃理念，擴大環保服務業規模
工程及管理顧問服務	1.產值：802 億元 2.從業人數：6.1 萬人	1.產值：1,068 億元 2.從業人數：7.3 萬人	建構全球化競爭力之工程及管理顧問服務業。

資料來源：行政院（2006），2015 年經濟發展願景三年衝刺計畫-產業發展套案。

所以，明顯可見的是，台灣的產業結構的確朝著知識經濟概念所蘊含的方向在改變：由製造業往服務業的移動、由勞力密集往技術密集移動。這樣的改變，也同樣形成了女性勞動力參與之條件的改變。

那麼，究竟新興服務業之發展，如何影響我國婦女就業機會，形成有利或不利的因素？接下來我們將繼續進行探討與分析。

一、整體面

（一）就業門檻

受到知識經濟時代的影響而興起的新興服務業，由於具備了以知識密集為主的特性，讓求職者免除了體力負荷的門檻限制，使得一般而言在體力上較為弱勢的婦女或中高齡人口，可以依賴所具備的知識、技術或能力，來獲得就業機會，甚至贏取遠較體力勞動為高的薪資報酬。然而所謂的知識經濟猶如兩面刃，當有效運用知識能夠帶來強大的好處時，同時也正代表著如果無法取得知識的求職

者，將被迫退出競爭的行列。因此在消除了體力限制的門檻後，卻又增加了一個知識技能的門檻，此時如何確保求職者擁有同等獲得知識的機會，便成爲重要的課題。特別是知識愈密集的知识型服務業，其轉換或進入的教育或訓練門檻相對也會更高，無形中會讓無法取得知識的求職者更趨於弱勢。

在此一情況之下，對於婦女的就業機會便同時出現了正反兩面的效果。如上所述，在體力上較爲弱勢的婦女，有機會可以擺脫體力的限制，改以腦袋來獲得進入職場的機會，特別是在我國教育十分普及，且男女相當平等的情況下，婦女更有機會透過教育與知識的累積，爲自己取得在職場上的競爭優勢。因此服務業相對於工業與農業，爲女性就業比率較高的行業，如果能夠促進服務業發展，有助增加婦女就業機會

但另一方面，如果所需具備的技能或知識專業程度太高，則會形成另一種形式的門檻限制，例如研發服務、數位內容以及工程及管理顧問服務等新興服務業，如果政府無法確保婦女有足夠的管道獲得相關知識或技能，那麼對於婦女而言，進入這些領域的服務業將仍然是可望而不可及。

(二) 就業缺口

從整體就業結構的角度來看，通常在產業主導部門由農業、工業轉換到服務業的過程中，農業與工業所釋放之失業勞工，如不考慮技術轉換的能力，而單就人數來考量的話，應該可以讓服務業完全吸納。這是由於服務業不斷有新的業別或經營模式產生，因此能夠創造大量的就業機會。隨著我國服務業佔 GDP 比例的不斷攀升，理論上在就業結構上應該也能反映出相對稱的成長趨勢。

表 8 台灣與主要國家近年服務業占 GDP 及就業比重 (2007) 單位：%

國 別	農業		工業		服務業	
	占 GDP 比重	就業人數所占比重	占 GDP 比重	就業人數所占比重	占 GDP 比重	就業人數所占比重
美國	1.0(06)	1.4(05)	20.6(06)	22.4(05)	78.5(06)	76.4(05)
英國	1.0(02)	1.6(05)	30.0(02)	20.6(05)	69.0(02)	77.8(05)
日本	1.5(06)	4.4(05)	30(06)	27.9(05)	68.5(06)	66.4(05)
德國	0.8	2.4(05)	26.9	29.7(05)	72.3	67.9(05)
韓國	2.9(06)	7.9(05)	35.2(06)	26.9(05)	61.9(06)	65.2(05)
台灣	1.5	5.18(08.1-4 月)	27.5	36.85(08.1-4 月)	71.1	57.97(08.1-4 月)

資料來源：行政院主計處。主要國家經社指標 (2008 年 5 月 26 日更新)，取自 http://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/bs8/world/i_soccec3.xls。

註：()爲年份，如(06)表 2006 年資料。

然而，就我國目前的就業結構來看，服務業產值雖然已占 GDP 的七成以上，但貢獻的就業人數比重卻僅有六成不到，而各主要國家服務業就業比重則多半等於甚或超過產值比重，兩相比較之下可以發現差異甚大。這顯示我國服務業在發展的過程中，就業創造效果與吸納能力明顯不足。(吳惠林、林志誠，2006)

此一就業缺口對於婦女的就業機會而言，是屬有利的因素。首先針對就業缺口的問題，政府業已積極採取相關措施，特別是透過 12 項策略性新興服務業的推動，希望能夠大幅增加服務業的就業人口。在男性勞動參與率相對穩定的情況下，服務業就業人口的成長除了吸納農業與工業的轉業人口外，當然必須依賴更多婦女的參與。此外，相較於農業與工業，服務業明顯更適合婦女就業，因此就業的缺口會增加婦女就業的動機與誘因。

(三) 就業結構

由於主計處對於服務業在行業上的分類，與新興策略性服務業之概念並不相同，因此我們僅能就主計處統計的項目來整理服務業的就業結構。不過透過比對觀察的方式，仍然能夠對於新興服務業的就業結構有所瞭解。

首先從整體的角度來看，我們可以發現主要比重依序來自於批發及零售業、住宿及餐飲業、教育服務業、其他服務業、運輸倉儲與金融及保險業。可見同屬服務業間，對就業之吸收能力也有所不同。

再從性別的角度來觀察，我們可以發現除了運輸倉儲業呈現男多於女，教育服務業、金融及保險業與醫療保健社會工作服務業呈現女多於男的情況外，其餘服務業中兩性的就業比例相差不遠。這對於婦女就業而言，具有兩個意涵：

- 1.除了運輸倉儲業之外，婦女基本上在各項服務業中，都具備相當的就業水準，因此若整體服務業的就業能夠增加，婦女的就業機會亦會隨之提升。
- 2.在女性就業比重較高的服務業中，批發零售所占的比例遠超過其他服務業，因此如能持續發展，對於婦女的就業將有正面助益。此外住宿及餐飲業、教育服務業、金融及保險業與醫療保健社會工作服務業相較而言，是婦女較具優勢的服務業，因此政府如能大力推展，將可有效擴充婦女的就業空間。

表9 我國服務業歷年就業結構

單位：千人，%

年		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
業別		人數	比例	人數	比例	人數	比例								
總計	小計	9383	100	9454	100	9573	100	9786	100	9942	100	10111	100	10294	100
	男	5553	59.18	5547	58.67	5579	58.28	5680	58.04	5753	57.87	5810	57.46	5868	57
	女	3830	40.82	3907	41.33	3994	41.72	4106	41.96	4190	42.14	4301	42.54	4426	43
服務業	小計	5245	55.9	5356	56.65	5480	57.24	5631	57.54	5733	57.66	5857	57.93	5962	57.92
	男	2711	28.89	2738	28.96	2785	29.09	2842	29.04	2861	28.78	2882	28.5	2899	28.16
	女	2534	27.01	2619	27.7	2695	28.15	2789	28.5	2872	28.89	2975	29.42	3063	29.76
批發及零售業	小計	1679	17.89	1693	17.91	1698	17.74	1726	17.64	1726	17.36	1759	17.4	1782	17.31
	男	894	9.53	893	9.45	891	9.31	895	9.15	888	8.93	896	8.86	885	8.6
	女	785	8.37	800	8.46	806	8.42	831	8.49	839	8.44	863	8.54	897	8.71
運輸及倉儲業	小計	421	4.49	407	4.31	414	4.32	419	4.28	412	4.14	417	4.12	415	4.03
	男	341	3.63	330	3.49	336	3.51	344	3.52	337	3.39	335	3.31	333	3.23
	女	80	0.85	77	0.81	77	0.8	75	0.77	75	0.75	82	0.81	82	0.8
住宿及餐飲業	小計	532	5.67	579	6.12	590	6.16	605	6.18	634	6.38	665	6.58	681	6.62
	男	233	2.48	250	2.64	253	2.64	261	2.67	267	2.69	278	2.75	286	2.78
	女	299	3.19	329	3.48	337	3.52	344	3.52	367	3.69	387	3.83	395	3.84
資訊通訊傳播業	小計	190	2.02	191	2.02	187	1.95	195	1.99	199	2	209	2.07	206	2
	男	114	1.21	113	1.2	115	1.2	119	1.22	121	1.22	125	1.24	125	1.21
	女	76	0.81	77	0.81	72	0.75	76	0.78	78	0.78	84	0.83	82	0.8
金融及保險業	小計	373	3.98	380	4.02	378	3.95	390	3.99	406	4.08	407	4.03	404	3.92
	男	157	1.67	158	1.67	156	1.63	161	1.65	167	1.68	160	1.58	160	1.55
	女	217	2.31	222	2.35	222	2.32	229	2.34	239	2.4	247	2.44	244	2.37
不動產業	小計	40	0.43	41	0.43	44	0.46	55	0.56	61	0.61	66	0.65	74	0.72
	男	27	0.29	27	0.29	26	0.27	35	0.36	40	0.4	43	0.43	47	0.46
	女	14	0.15	14	0.15	18	0.19	20	0.2	21	0.21	23	0.23	28	0.27
專業、科學及技術服務業	小計	202	2.15	220	2.33	224	2.34	234	2.39	258	2.6	264	2.61	301	2.92
	男	103	1.1	112	1.18	111	1.16	120	1.23	132	1.33	131	1.3	151	1.47
	女	99	1.06	107	1.13	113	1.18	114	1.16	126	1.27	133	1.32	149	1.45
支援服務業	小計	153	1.63	158	1.67	180	1.88	183	1.87	194	1.95	205	2.03	215	2.09
	男	92	0.98	95	1	108	1.13	102	1.04	111	1.12	118	1.17	123	1.19
	女	61	0.65	63	0.67	72	0.75	81	0.83	84	0.84	86	0.85	92	0.89
公共行政及國防強制性社會安全	小計	315	3.36	316	3.34	352	3.68	357	3.65	336	3.38	334	3.3	332	3.23
	男	200	2.13	199	2.1	214	2.24	216	2.21	205	2.06	205	2.03	197	1.91
	女	114	1.21	118	1.25	138	1.44	141	1.44	130	1.31	129	1.28	135	1.31
教育服務業	小計	484	5.16	488	5.16	514	5.37	538	5.5	556	5.59	563	5.57	588	5.71
	男	168	1.79	167	1.77	171	1.79	180	1.84	183	1.84	185	1.83	191	1.86
	女	316	3.37	321	3.4	343	3.58	359	3.67	374	3.76	378	3.74	398	3.87
醫療保健社會工作	小計	268	2.86	281	2.97	292	3.05	303	3.1	323	3.25	334	3.3	340	3.3
	男	83	0.88	84	0.89	89	0.93	89	0.91	88	0.89	87	0.86	89	0.86

服務業	女	185	1.97	197	2.08	203	2.12	215	2.2	235	2.36	246	2.43	251	2.44
藝術娛樂及休閒服務業	小計	93	0.99	107	1.13	110	1.15	114	1.16	116	1.17	111	1.1	101	0.98
	男	46	0.49	53	0.56	54	0.56	57	0.58	57	0.57	54	0.53	50	0.49
	女	47	0.5	55	0.58	56	0.58	57	0.58	59	0.59	57	0.56	51	0.5
其他服務業	小計	496	5.29	496	5.25	497	5.19	510	5.21	513	5.16	524	5.18	523	5.08
	男	253	2.7	256	2.71	259	2.71	263	2.69	267	2.69	265	2.62	263	2.55
	女	242	2.58	240	2.54	238	2.49	247	2.52	245	2.46	259	2.56	260	2.53

資料來源：行政院主計處(2007)。人力資源調查統計。(依行業標準分類第八次修訂(90年以後))。

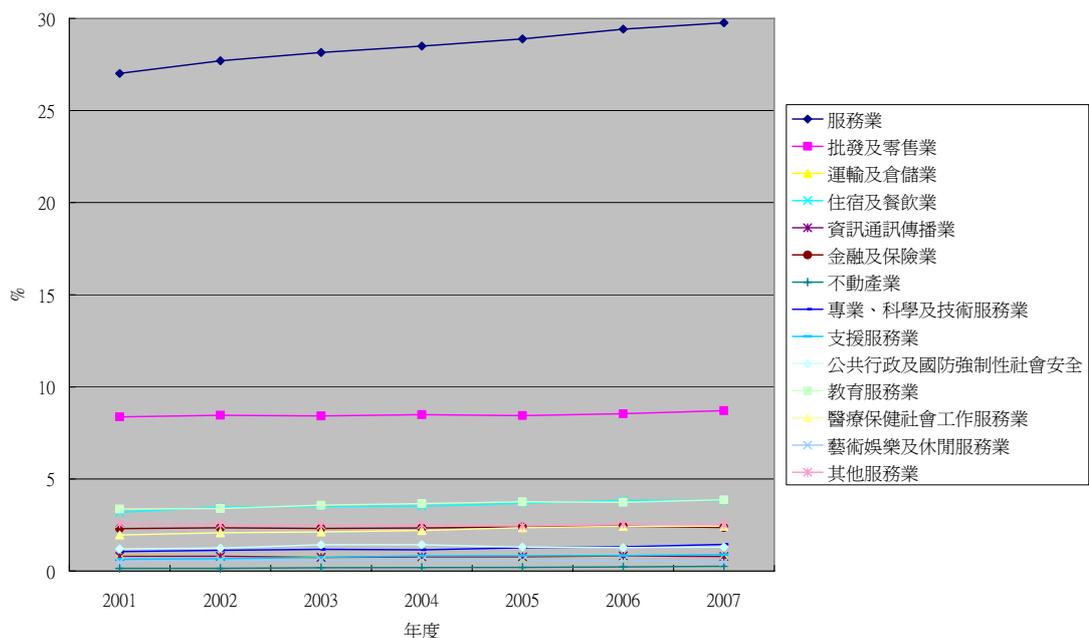


圖 4 我國服務業歷年女性就業結構

(四) 創業能耐

知識經濟時代的來臨，帶動了新興服務業的發展，也掀起了婦女創業的風潮。這主要是基於兩個原因：

1. 在新興服務業的框架下，相對於工業部門在創業時必須投入在土地或廠房等方面的大量資金，服務業創業的門檻顯然低了許多；
2. 以知識密集作為軸心的新興服務業，不但可以將知識有效地轉換為創業能耐，同時也能透過複製「KNOW-HOW」的方式，參與他人的創業模式。

這兩個原因中前者有效地排除了婦女創業最難克服的資本問題；後者則積極地發揮了釋放婦女創業潛能的作用，從而降低了婦女創業的限制條件。其中最佳的代表就是連鎖加盟店的出現，提供給婦女以較小成本成為企業主的途徑。當然，創

業的風險仍然存在，而創業是否能夠成功，除了女性企業主自身的努力之外，政府是否能夠提供適當而足夠的支持與輔導，也是相當重要的關鍵因素。

（五）個人特質

服務業乃是以「人」為本的行業，在人與人互動的過程中，完成服務的工作。服務業具備了人員影響品質、製造與消費不可分割，以及服務的無形性等特色，因此從業人員的品質，將會影響消費者的好惡，直接反映在公司的形象與業績之上。而新興服務業所具備的知識密集特性，則是將服務建基於知識之上，因此從業人員的角色，將成為服務是否成功的關鍵。

從這個角度來看，一般社會大眾對於女性特質的印象，例如細心、溫柔有耐性等，使得一想到適合女性的服務業，便會馬上聯想到教育服務、金融及保險、醫療照護與環保清潔等服務業的工作。表面上看來，這似乎是婦女就業的有利因素，事實上，許多女性從業者在這些服務業中的表現的確也極其出色；然而不可否認的，社會大眾對於女性特質或角色的期待，一定程度也代表著某種刻板印象，因而造成了婦女在其他服務業中就業的限制。因此如果能夠回歸新興服務業的本質，以知識來提供服務，擺脫性別的有色眼鏡，那麼婦女才能夠獲得公平的就業機會；否則新興服務業的發展，只是為婦女就業帶來更多不利的限制因素而已。

（六）因應變動

知識經濟時代下的新興服務業，除了知識密集的特色之外，另一個特色便是知識快速的變動。因此現在所學習的知識或技能，可能完全無法使用在明日的職場上。因此如何確保婦女不致於被知識經濟的浪潮所淹沒，而能夠不斷更新知識與技能，便成為十分重要的關鍵。政府如果能夠提供有效及持續的訓練或進修管道，將有助於形成婦女就業的有利條件；反之，如婦女無法時時更新所學到的知識或技能，在面對服務業競爭日益激烈的環境下，就將成為隨時會被淘汰的不利條件。

二、個別產業面

以下茲就 12 項策略性服務業對婦女就業的影響進行分析⁵：

⁵ 12 項策略性服務業之 1.產業範疇與 2.產業特性之定義，主要是依據行政院經濟建設委員會（2004），「服務業發展綱領及行動方案」之內容彙整。

（一）金融服務業

1.產業範疇：所謂「金融及保險」係指「凡從事銀行及其他金融機構之經營，證券及期貨買賣業務、保險業務、保險輔助業務之行業均屬之」。產業範圍包括銀行業、信用合作社業、農(漁)業信用部、信託業、郵政儲金匯兌業、其他金融及輔助業、證券業、期貨業以及人身保險業、財產保險業、社會保險業、再保險業等。金融服務業所涵蓋的項目包括銀行、證券及保險等行業。

2.產業特性：雖然相較於其他服務業而言，金融服務業算是歷史較為悠久的行業，過去也多被視為是十分穩定的金飯碗，在業務內容上可說變化不大。然則自從 1991 年 12 月 28 日國內第一家新銀行--萬通商銀正式成立之後，開啓了政府推動金融自由化的序幕，隨後新設商銀如雨後春筍般相繼設立，加上許多信用合作社及信託公司亦紛紛改制，使得商業銀行總數急遽增加。截至 2007 年，本國銀行共有 39 家，較 1991 年的 24 家增加 1.6 倍。若加上外國銀行在臺分行、信用合作社、農、漁會信用部、郵局、信託投資公司及人壽保險公司，國內金融機構總分支機構家數達到 6,400 家，其中總機構 418 家，分支機構 5,982 家。金融機構大量增加，使得金融服務業出現幾個現象與趨勢：

(1)獲利率下降導致體質惡化：銀行的過度設立(over banking)導致產業競爭激烈，特別是在短期內增加太多同性質的競爭者，但金融業務量並沒有等比例增加的情況下，金融機構間的惡性競爭不僅侵蝕獲利，更嚴重影響了承受風險的能力，造成逾放比逐年增加而 ROA (資產報酬率)與 ROE(淨值報酬率)卻逐年下降的情況，再加上受到 1998 年 10 月金融風暴的影響，整體金融服務業體質加速惡化。

(2)大型化與集團化的發展：由於金融機構家數過多，但市場占有率卻都不高，顯示大多數金融機構規模太小，難以達成規模經濟，政府遂於 2000 年 12 月公布施行「金融機構合併法」，鼓勵金融機構合併以增加市佔率、強化體質並提升獲利水準。隨後，為因應我國加入 WTO 後開放金融市場，將使本國金融機構面臨大型外商銀行的競爭，政府於 2000 年 7 月公布「金融控股公司法」，並自同年 11 月施行，提供金融業跨業經營之法源，鼓勵金融機構轉型為金融控股公司，於其下設立子公司分別經營銀行、證券、信託、保險等業務，讓本國金融機構走向大型化與多角化的經營方向。

(3)經營項目與業務多元化：由於金融服務業逐步走向金控化的整合發展，即便不隸屬於金控集團的金融機構，也必須多化發展業務項目，以求提供客戶給

多元化的金融商品與服務，不但是讓客戶可以一次購足，同時也能增加銀行的獲益，這使得銀行、證券與保險機構的界線日益模糊。

(4)量身定作的理財服務：由於金融業界的競爭日益激烈，以及國人對於投資理財的日益重視，金融服務業對於所提供的「服務」愈來愈強調要滿足客戶的需求，已經從業務導向轉變成服務導向。在眾多的服務中，最強調整合性及一次購足性的，即是量身定作的理財服務，大至頂級客戶的貴賓理財中心，小至升斗小民的客戶理財中心，目的都在於提供客戶專屬的理財服務。

3.就業特性：

(1)專業能力：隨著業務的多元化，即便是在銀行的櫃臺人員，除了收付存款外，也必須要具備販售基金與保險等金融商品的專業能力，在激烈的競爭壓力之下，具備一定的證照或通過認證，幾乎已經成為進入金融服務業的最低門檻，目的即在要求從業人員具備一定水準以上的專業能力，而且能夠透過證照取得消費者信任。也由於金融商品的設計結果益加複雜，使用的金融工具種類繁多，因此在業務的推廣上，從業人員必須具備更多的專業知識，才能提供消費者最好的服務，否則就會像這一次次級房貸的風波一樣，銷售了一堆自己也不清楚的商品，到頭來不但客戶資產縮水，自己的專業形象也會遭受傷害。

(2)商品銷售的壓力：由於金融服務業已進入微利時代，即便只是銀行的櫃臺員，也都有推銷信用卡或基金等集團商品的壓力，部分機構甚至以業績作為獎懲的依據這使得從業人員必須承擔更多業務量，以及更多的業績壓力。

(3)整合性的專業人員：由於強調提供客戶一次購足的理財服務，因此理財專員便應運而生，他們所提供的，便是單一窗口的理財服務，包括資金規劃、投資決策，以及商品銷售等等。這是一種有別於傳統業務性質的從業人員，而且目前已被視為金融服務業獲利的主力。

(4)工時長：由於強調提供服務，因此對於客戶的要求必須完全滿足，例如客戶都是下了班或例假日才有空，因此即便是休假，也必須要隨時讓客戶找得到，才能適時提供諮詢服務。另一方面，由於金融商品已經全球化，所以要隨時掌握全球金融資訊，也必須要零時差地接受各地金融訊息，因此對金融服務業的從業人員而言，上班與下班間的界線是十分模糊的。

4.對於婦女就業的影響：過去婦女多被視為金融服務業的主力，現在也不例外，從表 8 的就業結構中就可以看得出來，金融服務業中仍是以女性較多。其中

主要的原因是金融服務業是一個十分依賴面對面溝通的行業，在溝通過程中，女性的形象有助於消費者接受資訊與產品。此外，女性的細心或謹慎等特質，會帶來值得信賴的形象，使得服務容易成功。此外，隨著理財專員的大受重視，也拓展了女性在這一項職業的就業機會。

不過，過去從事金融業的婦女業務多半十分單純，但隨著業務多元與金融商品的複雜化，已非單靠人際關係網絡，與勤走勤服務的口碑，就能順利將商品銷售出去。因此在專業能力，特別是證照的要求上，帶來了更大的壓力。在這種情況下，對於新一代的婦女而言，特別是剛投身就業市場的畢業生來說，由於教育的平等與普及，女性接受高等教育的機會已與男性無異，因此在獲得專業知識，甚至證照考取的比例上，都具有相當的競爭力。然而，對於二度就業的婦女，或者中途轉業的婦女來說，要持續進修或取得證照，相形之下就較為不利了。

最後，過去的金融服務業，對於女性普遍存有不平等待遇，部分機構只要結婚或懷孕，更是必須強迫離職。隨時兩性平等工作法的實施，這種情況雖已獲得改善，但外在的業務壓力，以及長工時的需求，往往使得從業女性難以兼顧家庭與工作。特別是普遍被視為專業程度不高的櫃臺行員，多半會在婚後選擇離職，形成教育與訓練成本的浪費。

（二）流通服務業

1.產業範疇：流通服務業之定義，可區分為狹義及廣義兩種，分別為：

(1)狹義的流通服務業：指生產者製造完成商品後，將最終產品及服務移轉至最終消費者過程之經濟連結活動。

(2)廣義的流通服務業：指生產者完成商品及服務所涉及之移轉、連結活動，以及將商品完成後移轉至最終使用者（包括生產者和消費者）之經濟活動皆屬之。依據流通業發展綱領及行動方案，將流通服務業之範圍界定為，連結商品與服務自生產者移轉至最終使用者的商流與物流活動，而與資訊流與金流活動有相關之產業則為流通相關產業。

2.產業特性：根據環球經濟社（2005）的分析，流通服務業整體環境及其特性大致如下：

(1)經營規模差異大：國內流通服務業者以中小型企業為主，分布也多在 5,000 萬以下最多，而海空運承攬業者更是多數業者在 1,000 萬以下規模。然而也不乏大型航空、海運或陸運運輸業者，資本規模動輒超過 5 億元以上，顯示流通服務

業者在經營規模上差距大。

(2)業態多樣化，商品多元、差別化、大型化：由於消費者偏好不同且多樣，使得業者得以利用市場區隔，針對不同客源形成的各種業態，以增加獲利空間。加上電子商務的發展，通路之間將持續競合，使得業態與商品更趨多樣化，提供不同市場差別化的商品，給予消費者多元的選擇。

(3)產業持續整合仍在持續之中：由於零售市場競爭激烈，批發零售業已有向後端整合物流作業及參與製造業的趨勢，朝向垂直與水平整合的方向發展。例如統一企業整合了上游製造如統一食品、物流配送由捷盟行銷，以及零售如 7-11 與家樂福等。

(4)科技應用持續增加：科技的應用有助於流通服務業效率的提升，尤其全球資料處理和網際網路整合系統發展迅速，以及無線射頻辨識（RFID）技術應用之推展下，整個 IT 技術應用使得對於貨物控管掌握範圍，已經由公司內部經營管理層面拓展至所有合作者的供應鏈，甚至橫跨國界做為全球運籌的有利工具。

5.跨國經營：隨著製造業紛紛將生產據點移向海外，國內的貨物量雖然減少，但是針對海外生產據點的零件、半成品出口量增加，從海外生產據點進口量相對增加，因此面對國際間貨物流通的活絡化，流通服務業者也走向全球布局。

3.就業特性，可大致區分如下：

(1)勞力密集：流通服務業是典型需要大量勞力的服務業，因此吸納的就業人口也是最多的。特別是隨著經濟的發達與國人所得的提高，新型態交易模式的出現，都會導致流通服務業的擴張。例如網路拍賣便增加了許多流通服務業的業務量，國人消費習慣的改變，使得大賣場或零售連鎖店的大量增加，也增加了更多的就業機會。基本上，流通服務業是一個還在成長中的新興服務業，因此未來的就業人口還會持續擴張。

(2)工時長：由於是典型的勞力密集工作，因此工時相對較長。而在工資昂貴的情況下，業者多半採取少部分正職人員，大多數是部分工時人員的作法，以彈性因應人力需求的不同狀況，例如大賣場晚上需要較多的服務人員，白天就可減半，便利商店的大夜班則只需要一人，遇有特賣或季節性活動時，則再臨時增加人手。

4.對於婦女就業的影響：流通服務業吸納了大量的就業人口，因此對於婦女而言，是有利的因素。特別是大量採用部分工時人員，彈性的時間安排，有利

於二度就業婦女重回職場。此外，彈性的排班制度，更可達成兼顧家庭與工作的責任。此外，一般而言，流通服務業不但是勞力密集，而且須耗費大量體力，這也是運輸業中少見婦女從業人員的原因。至於批發零售業者，也需要長時間的工作，以及不時補貨或招呼客人，在健康和體力上都是一大負擔。

（三）通訊媒體服務業

1.產業範疇：通訊媒體服務業意指「利用各種網路，傳送或接收文字、影像、聲音、數據及其他訊號等提供服務的行業」，產業範疇包括電信服務（固定通信、行動通信、衛星通信及網際網路接取等服務），與廣電服務（廣播、有線電視、無線電視及衛星電視）等服務。

2.產業特性：

(1)屬於知識密集的服務業：尤其在數位化和行動化兩大趨勢的帶領之下，相關技術不斷推陳出新，技術和服務的更新都十分快速。同時，由於各式各樣資訊通信應用都需要通訊媒體傳遞資訊，所以通訊媒體服務也是電子商務、數位內容等相關產業發展的基礎。

(2)產業競爭激烈：隨著自由化政策的推動，我國電信業務已全部開放民間經營，部分服務（例如行動電話）市場開放的效益已經十分顯著，雖然對較晚開放的固定通信業務，由於部分業者網路建設尚未完成，所以無法與既有業者競爭，但政府已積極協助新進業者發展，並維持公平競爭的市場秩序。

(3)以創新內容取勝：透過無線廣播、無線電視數位化扮演火車頭角色，來普及廣電影音服務，再加上有線電視數位化的影音寬頻服務，使國民得以合理的價格，接取多元的服務。同時可以引導數位內容產業的積極創新，進而帶領相關產業如電視機製造業、電器週邊產業、資訊軟體業、節目廣告製作業升級，使得娛樂軟體業、金融服務業、電子商務等成為新興行業。

3.就業特性

(1)知識密集，專業程度高：不論是後端的硬體設備，或前端的內容提供，甚至創新服務的發想與提供，在在都需要高度的專業能力，這也使得進入此一行業的門檻提高。

(2)跨領域的人才走向：由於一項通訊媒體服務的提供，從發想到實行，必須經過硬體與軟體，甚至工程單位與製作單位等截然不同的關卡，因此除了具備創新的構想之外，還必須具備足夠的執行力，以及跨領域的知識，才得以統合完成。

4.對於婦女就業的影響：單就人數的角度而言，通訊媒體服務業所能提供的就業機會並不如流通服務業或醫療照顧業，但就項目的角度而言，通訊媒體服務業由於所跨的行業領域相當廣泛，且各自之前性質差異不小，例如就電信服務而言，從架設基地台的工程師，到門市櫃臺銷售手機的服務員，都是從業人員；就廣電服務而言，從負責發射電波訊號的工程師，到主持節目的演藝人員，也都算是從業人員。因此對於婦女而言，或許在數量上可提供的就業機會不多，但就從業的項目而言，卻是極其廣泛，且有機會讓婦女在不同領域發揮所長的。

由於是典型的知識密集服務業，即便是接受過高等教育的婦女而言，在以工程為主的專業上，受限於理工科系仍是以男性為主的天下，因此僅能在非工程為主的專業上有所發揮，例如行銷、節目製作或演出等等。如果是二度就業的婦女，或者中途轉業的婦女，那就更難有機會切入此一領域，形成巨大的門檻效應。

（四）醫療保健及照顧服務業

1.產業範疇：行政院「2015年經濟發展願景」中的「產業發展套案」指出，2005年醫療產業的產值為6,962億元新台幣，受雇人員21.4萬人。但根據行政院主計處的資料，2006年的「醫療保健及社會福利服務業」實質GDP祇有3,219億元新台幣。而「照顧服務業」為社會福利服務之一環，乃是近年來隨著人口老化議題盛行所產生的名詞，屬不折不扣的新興服務業，特指偏向生活面的照顧服務，而非偏向護理服務的「照護」，並於行政院核定的「照顧服務福利及產業發展方案」中正式被引用，該產業目前並無具體的產值估計，依據行政院經建會初步推估2001年約為519億元。

涵蓋的業別包括預防健康服務（成人健診、預防保健服務、健康食品、健身休閒）；國際化特色醫療（中醫、中藥及民俗療法行銷國際化）；醫療國際行銷（結合外交與媒體共同行銷國內強項及罕見疾病醫療技術）；醫療資訊科技（電子化病歷、預防保健知識通訊化、遠距居家照護服務、建立全國整合性醫療健康資訊網）；健康產業知識庫（建立健康知識資料庫規範）；無障礙空間（結合建築、科技、醫療及運輸等，規劃公共空間及居家無障礙環境）；照顧服務（醫院病患照顧、居家照顧、社區臨托中心、失智中心）等等。茲分析其產業特性如下：

2.產業特性：

(1)發展潛力大：根據工研院IEK研究推估，我國高齡社會產業市場規模在2025年將可增加至1,089億美元（約新台幣3兆5,937億元），相較2001年的246

億美元（約新台幣 8,118 億元），成長約 4.4 倍。此外，經濟部亦估算臺灣地區養生照護產業今後將可成長至 50 家，投資額估計可達新台幣 3,500 億元。

(2)涵蓋範圍廣：未來最具發展潛力的健康照護產業，可分為六類：日常生活協助服務（看護、清潔服務），醫療服務（包括老人醫療、預防保健），休閒育樂服務（銀髮族休閒旅遊），經濟安全服務（銀髮族金融理財及保險信託），醫療器材及設備行業、新興生技產業及保健食品產業，以及遠距醫療及行動醫療產業。從以上說明可以發現，由於老年人口日增，且老年人所需服務的項目不但一般成年人需要的都必須提供，還要特別注意專屬老年人的服務，因此服務涵蓋範圍不但廣泛，而且隨著時代的進步或發展，還會不斷的變動。

4.對於婦女就業的影響：從需求的就業人數而言，由於整體醫療保健及照顧服務是典型的勞力密集產業，需要大量的服務人員（特別是照顧服務產業），在加上傳統認為女性是比較適合照顧服務相關產業的，就業結構上也呈現明顯的女多於男的狀況，因此對婦女就業是較有優勢的。就從業的項目而言，由於此一產業涵蓋範圍極廣，新型態的業種也會隨著產業的發展不斷新生，因此婦女在就業的選擇上也將更加多元。此外，由於女性就男性平均壽命為長，因此未來女性的照顧產業亦將成為重要服務業，在女人最了解女人之下，也將形成女性的就業優勢。

未來在照顧服務業中，相關認證或證照的取得，勢必形成不可阻擋的趨勢；即便在目前的狀況下，欲從事醫療保健及照顧服務業，也必須具備相當的專業程度，特別是與健康或人命相關的產業，專業程度往往是能否順利就業的關鍵。因此能夠取得專業訓練的婦女將較具優勢，如果是二度就業婦女或中年轉業的婦女，就僅能從專業程度較低的清潔工作，或進入門檻不高的休閒育樂服務切入，可選擇的業別大大受到限制。此外，部分較具工程背景的服務，例如遠距醫療及行動醫療等等，除非是最前端的業務員或服務員，否則在後端的研發或設計中，女性反倒趨於弱勢，主要的原因還是來自教育背景的不同。

(五) 人才培訓、物業管理服務業

1.產業範疇：

包括以下三種業別：

(1)人才培訓服務業：高等教育、回流教育及職業訓練。

(2)人力派遣：主要是一種工作型態，除從事人力供應業之事業單位外，其他

如保全業、清潔業等，亦從事部分人力派遣業務。

(3)物業管理服務業：針對建築物硬體及服務其社群與生活環境之軟體，作維護管理與全方位之經營。物業管理服務業依其服務項目可分為 3 類：

A.建築物與環境的使用管理與維護提供建築物與環境管理維護、清潔、保全、公共安全檢查、消防安全設備及附屬設施設備檢修等服務。

B.生活與商業支援服務提供物業代辦及諮詢行業、事務管理、物業生活服務（社區網路、照顧服務、保母、宅配物流）、生活產品（食衣住行育樂）及商業支援等服務。

C.資產管理提供不動產經營顧問、開發租賃及投資管理等服務。

2.產業特性：除人才培訓服務業外，人力派遣與物業管理服務業均是新興的業種，特別是物業管理服務業，一則符合新經濟整合型的產業發展趨勢，藉由經營綜效提升附加價值；一則因其部分業務項目具單獨執行的特性，可透過分包來發揮專業分工的網絡經濟效益。這樣的產業結構特徵，不僅與台灣產業結構自工業朝服務業發展的轉型趨勢吻合，適合台灣既有企業生態結構的發展，更可複製台灣過去製造業專業分工的產業網絡經驗，在新興的服務產業展現競爭優勢。

3.就業特性：

(1)發展潛力大：人才培訓服務業中的高等教育，雖受少子化的影響，而有萎縮的趨勢，但回流教育及職業訓練，在知識經濟時代的影響下，個人積極從事進修以充實自我，反倒有極大的發展空間。此外人力派遣業雖是新興業種，目前仍多以清潔等以勞動為主的行業為多，但在保留核心人力，次要人力全數外包以降低成本的趨勢下，其發展不管在深度與廣度上，都會更加蓬勃。最後，在物業管理服務業中，由於集合式住宅日多，法令又規定需要成立管理委員會進行管理，因此不但業務需求量日增，同時在經濟發展之後，居民也更在乎在家裡能否得到專業化的服務，因此不但服務量會增加，服務的範圍也會逐次擴大。

(2)知識密集：人才培訓服務業屬典型以知識作為商品銷售的行業，人力派遣與物業管理，則必須依客戶的需求，提供相對應的專業人力。特別是物業管理，本身是一種涉及領域十分廣泛的服務業，所管理的對象以建築物為主，但所服務的對象是人，即物業的業主跟使用者，因此物業管理的專業人員，不僅需要有房屋建築、給水排水、機電設備、資訊網路系統等基本工程技術知識，同時也需要有管理學、經濟學、社會學、法學等方面的管理科學知識，也就是說物業管理的

專業人員應具備人文、管理及理工等多元知識結構。

4.對於婦女就業的影響：從需求的就業人數而言，人力派遣業與物業管理服務業都有大量的人力需求，其中人力派遣業由於屬外包性質，進入門檻會比直接向人力需求單位應徵來得低，同時具有季節性人力調配與部分工時等特性，因此可創造出大量的就業機會，特別是適合二度就業或中年轉業的婦女。此外，物業管理服務業受到法令的限制，加上集合式住宅已成為常態，因此也有大量的就業機會，特別是此一業種尚在發展當中，未來透過提供更多居民服務，也將產生更多人力需求。

人才培訓服務業是一典型以傳播知識作為服務的行業，所需求的就業資格門檻較高，在目前女性接受碩士以上教育的比例仍不及男性的情況，此一行業對婦女就業是較為不利的。在人才派遣業中，由於目前仍是以清潔或保全業為主，因此進入門檻不高，加上部分工時與排班制的作法，有利於婦女的就業，但未來隨著外包專業人力的趨勢，如果婦女無法積極提升專業能力，將會面臨嚴酷的挑戰。最後，物業管理服務業是一新興業種，雖然專業人員必須具備房屋建築、給水排水、機電設備統等基本工程技術知識，以及管理學、經濟學、法學等方面的管理科學知識，在基本工程技術上，女性會較為不利，不過以目前的狀況而言，基本的證照取得並沒有這麼高的門檻限制，同時在專業分工的趨勢下，專業的部分其實都有各自的合作廠商提供，即便是在物業管理公司內，也有不同的專業人員，因此雖然需要一定的專業背景，但對於婦女而言，應不構成太大的阻礙。

（六）觀光及運動休閒服務業

1.產業範疇：觀光及運動休閒服務業，就主計處現有行業分類標準內，包括服務業中的文化運動休閒業、及住宿及餐飲業。其中的觀光服務業，舉凡提供觀光旅客旅遊、食宿服務與便利及提供舉辦各類型國際會議、展覽相關之旅遊服務皆為觀光服務業。其產業的範疇包括旅行業、觀光旅館業、旅館業、觀光遊樂業、民宿及會議展覽業等。其中旅行業依經營業務再分為綜合旅行業、甲種旅行業及乙種旅行業三種，旅館業則因管理制度不同，區分為觀光旅館業及一般旅館業，民宿結合休閒農業與社區營造，提供遊客另類觀光住宿選擇及深度鄉野生活體驗，觀光遊樂業則在風景特定區或觀光地區提供休閒遊樂設施，會議展覽業則包括會議業與展覽業。

運動休閒服務業包括運動用品批發零售業、體育表演業、運動比賽業、競技

及休閒體育場館業、運動訓練業、登山嚮導業、高爾夫球場業、運動傳播媒體業、運動管理顧問業等細項。其中運動用品包括運動服飾、體育用品及運動紀念收藏品；體育表演包括學校對各類運動賽會的體育表演及民俗技藝團體的體育表演活動；運動比賽分為職業運動比賽與企業贊助的運動比賽；競技及休閒體育場館大致可分為以推廣全民運動為主旨，由政府、社區、學校等單位經營之非營利設施，及以專業運動項目為主題，強調使用者付費概念的營利設施；運動訓練業係提供以競技運動員培訓及健身、休閒性質為目的之運動訓練活動；登山嚮導業多附設在基金會或登山社團、學校之下；高爾夫球場業則包括球具製造批發零售、高爾夫球場會員證、高爾夫球技術教學等；運動傳播媒體業主要係辦理各類運動大眾傳播媒體之傳播服務；運動管理顧問業則提供一般經營管理而非運動指導的相關服務。

2.產業特性：

(1)世界的主流產業：由於生活水平達一定程度之上後，人們對於休閒的需求便會大量擴增，因此觀光及運動休閒服務業便應運而生。特別是這一類的產業產值大，所造成的污染又低，遂成為有非常大發展空間的產業。其中的觀光產業向有無煙囪工業之稱，世界各國莫不善用其自然及人文資源，積極發展觀光產業。以台灣為例，發展觀光服務業，對外除可賺取外匯，更兼具提升台灣在國際能見度，對內則可支撐地方經濟、平衡城鄉發展、增加就業機會。此外，同樣是休閒取向的運動休閒服務業，也隨著國民所得的提升而日益風行。例如在國人重視養生的觀念下，崇尚健康的健身活動逐漸流行；另一方面，職業比賽也逐漸成為休閒風潮，帶動周邊產業之發展。

(2)異業結合的趨勢：以觀光業為例，雖然是以自然及人文資源的采風為主，但目前已有與異業結合發展，而豐富本身內涵的趨勢，例如醫療觀光、養生觀光、教育觀光、會展觀光等。其中特別是會展觀光，更是政府極力發展的重點，這是因為會議展覽業為知識密集型且具關聯性較大之行業，可以帶動相關產業（如旅館、餐飲、航空、旅遊、印刷、公關廣告、顧問公司等）之發展，帶給地方乘數經濟效益，且會議展覽服務業是全球化新興潛力的行業，具有「三高三大」特徵（三高即高成長潛力、高附加價值、高創新效益，三大即產值大、創造就業機會大、產業關聯大）。

3.就業特性

(1)就業機會多且廣：觀光及運動休閒服務業是我國極力發展的重點，而且於世界各國的就業人口比例相比，仍有很大的發展空間；再加上觀光及運動休閒服務業涵蓋的行業範圍廣泛，且具有不同的特性，例如觀光業中的旅行業，是典型勞力密集型行業，但會議展覽業則為知識密集型行業，因此不但有大量的就業機會，同時可以選擇的行業也十分廣泛。

(2)多種語文能力的要求：除以國內居民為對象外，外國旅客是觀光及運動休閒服務業最主要的客戶，因此在語文能力的要求上，已是基本必備的能力。甚至必須具備兩種以上的外語能力，才能夠勝任。

4.對於婦女就業的影響：廣泛的產業範圍與大量的就業機會，不但提供婦女更多就業的可能性，同時也可以就本身所長，從事相關或有興趣的工作，也較具有發展空間。但一定程度以上的外語能力，對於二度就業婦女或沒有機會再進修的弱勢婦女，恐怕會形成過高的門檻。

(七) 文化創意服務業

1.產業範疇：文化創意產業係指源自創意或文化積累，透過智慧財產的形成與運用，具有創造財富與就業機會潛力，並促進整體生活環境提升的行業。其產業範圍包括：視覺藝術產業、音樂與表演藝術產業、文化展演設施產業、工藝產業、電影產業、廣播電視產業、出版產業、廣告產業、數位休閒娛樂產業等

2.產業特性

(1)知識密集：「文化創意產業」自最前端的創意創造，到中間的設計加工，乃至後端之產品行銷，都可以包含在內。其中無論是核心或週邊服務業所產生之附加價值及就業機會亦相當可觀，更是知識型服務業中相當重要的一環。此一以「腦力」、「創意」與「知識」為其核心的文化創意產業發展，具有多樣性、小型化、分散式的特質，不僅對國內環境和生活品質的提升有很大助益，更可提升我國全球競爭力。

(2)高附加價值：在當前全球化型態的競爭與挑戰下，利用知識而產生高附加價值，提供硬體與軟體整合型服務，已成為全世界各國發展的重點項目。文化創意服務業亦即文化創意產業係源自創意或文化積累、透過智慧財產的形成與運用，具有創造財富與就業機會潛力，並促進整體生活環境提升的行業。將過去被認為屬於「純藝術」的文化活動，與現代科技結合後，再以商品包裝行銷推廣至市場，使本身即具有價值的藝文作品與一般人的實用生活相串連，成為一種加值

型的文化創意活動並進而產業化。此種將文化、個人創意經由現代科技的加工處理，不但讓藝術融入大眾生活，同時藉由商品化所帶來的經濟效益，更可鼓勵文化人的創新及發明，創造財富與就業，提升國內環境與生活品質，強化我國全球競爭力。

3.就業特性

(1)以創意作為工作核心：文化創意服務業是典型的腦力密集產業，如何發想，如何製造，乃至如何行銷，都需要高度的創新與創意。也由於以創意作為工作核心，文化創意服務業很容易與其他產業相結合，並創造出高度的附加價值。

(2)低門檻的創業空間：只有擁有創意，從事文化創意服務業的創業門檻並不高，特別是一開始對於人力的需求可以降低，十分適合有想法的人自行創業。

4.對於婦女就業的影響：文化創意服務業雖然不是勞力密集的行业，所能吸納的就業人口也不若流通服務業那麼多，但由於這是一項十分適合女性從事的行業，特別是女性纖細敏感的特質，用於文化創意產業十分合適，因此在就業上對女性有佔有優勢的。

文化創意服務業所重視的能力，是將文化與創意「轉換」為實際生應用的能力，因此與其說是需要具備高度的專業，不如說是需要能夠將創意發想轉化出來的能力。這一部份對於婦女而言雖然需要學習，但並非高不可及的專業門檻。

(八)設計服務業

1.產業範疇：設計是一種創造性的活動，主要是在整個系統中建立一個具有多面向特性的對象、流程與服務。因此，設計是以科技、創新、人文為主要成分的整合性活動，也是促成文化與經濟互動的關鍵因素。設計服務業可分為二項主要類別如下：

(1)產品設計：工業產品設計、電腦輔助設計、包裝設計、流行時尚設計、工藝產品設計等。

(2)服務設計：CIS 企業識別系統設計、品牌視覺設計、平面視覺設計、廣告設計、網頁多媒體設計、產品企劃等。

2.產業特性

(1)設計是一種創造性活動：設計服務業屬於知識密集型，以研發為主要投入要素，以創意及創新取向，並擁有專利權及著作權等智慧財產權。由於科技發展的技術已經成熟，以設計出發的議題已成為全球主流。而全球產品差異化的行銷

策略，設計成爲產品市場決勝的關鍵。

(2)具有與不同產業結合之多元性。文化特色與設計結合發展出創意產業的態勢形成，故具有永續性之高附加價值以及品牌導向之市場性。特別是全球文化創意產業趨勢興起，限量且具地方特色工藝產品需求增加。

3.就業特性

(1)對專業技能的要求：設計服務業雖與文化創意服務業相同，是以創意作爲工作的核心，但文化創意服務業在轉換的過程中，並沒有有一定的標準必須依循，而要視不同的應用情況來處理。但設計服務業則有一致的標準，例如繪圖的格式等等，因此除了創意發想之外，更必須具備專業的設計能力。

(2)個人型工作者與低門檻的創業機會：由於設計服務業所服務的對象很多，且小型服務案件亦多，因此具備專業設計背景的个人工作室相當普遍，主要的原因也在於投資創業的資金門檻很低。

4.對於婦女就業的影響：由於國人對於生活品質的要求日益提升，使得相關的設計服務業有逐漸受到重視的趨勢例如室內設計、包裝設計、流行時尚設計等等。由於女性具有敏感且感情豐富的特質，因此一直以來都是此一行業中的主力。另一方面，由於部分設計服務業的進入門檻不高，資金成本壓力較輕，且無須大規模的土地或廠房，依靠的是設計能力，以及跟客戶有充分溝通的能力，因此對女性而言，是相當適合的。

(九) 資訊服務業

1.產業範疇：資訊服務業泛指提供專業知識及資訊技術的業者。客戶藉由資訊服務業者提供的產品或服務，將各類原始資料和知識加以製作、管理、存取，創造出整合性、網路化、最佳化的資訊系統，提供給自身及不同使用者應用。

凡透過資訊系統或軟體從事加值服務，以產品、專案、服務等形式，提供給企業及個人產品或服務的行業均含於內。

(1)電腦系統設計服務業：凡從事提供電腦軟體服務、電腦系統整合服務及其他電腦系統設計服務之行業均屬之。

A.電腦軟體服務業：凡從事以軟體技術提供系統分析及設計、程式設計等軟體服務之行業均屬之。但不包括電子計算機教育訓練及軟體大量複製。

B.電腦系統整合服務業：凡從事提供顧客特定需要所設計之軟硬體搭配之系統，或代爲組合、設計連結其他業者之軟體等服務之行業均屬之。例如系統整合、

轉鑰系統等。

C.其他電腦系統設計服務業：凡從事電腦軟體服務業及電腦系統整合服務業以外電腦系統設計服務之行業均屬之，如網路安全管理。

(2)資料處理及資訊供應服務業：凡從事資料處理及資訊供應等服務之行業均屬之（含網際網路服務提供者(ISP)）。

A.資料處理服務業：凡從事以電腦及其附屬設備，代客處理資料或代客管理操作有關設備等服務之行業均屬之；如電腦設備管理、電腦設備分時、資料處理。

B.資訊供應服務業：凡從事網路資訊及新聞資訊等供應服務之行業均屬之。

2.產業特性：

(1)資訊服務業基本上屬於技術密集產業，固定投資少，進入門檻低。

(2)現今不論是傳統產業的資訊化，各式服務業，或是以技術、知識為核心的無形資產商品化的活動中，各種產業的創新技術發展甚或現有流程改良等，皆可配合資訊服務或利用資訊服務作為工具，因此資訊服務業具有與不同產業結合之多元性。

3.就業特性：

(1)需具備高整合能力的專業背景：由於資訊服務業是以提供客戶「total solution」作為標準，因此除了資訊電子等專業能力外，更重要的是有效整合前後端服務的能力，才能適時滿足客戶所需。

(2)需能有效掌握趨勢：由於資訊日新月異，所以對於提供服務的內容也必須依趨勢潮流不斷更新，才能跟得上產業變化的脈動。

4.對於婦女就業的影響：過去由於女性就讀資訊電子相關科系的比例較低，因此在資訊服務業上的就業比例不如男性，就業機會也受到影響。如能鼓勵女性攻讀相關科系，並強化第二專長訓練，女性應該就能夠透過專業技能的提升取得較佳的就業機會。

(十) 研發服務業

1.產業範疇：研發服務業係指以自然、工程、社會及人文科學等專門性知識或技能，提供研究發展服務之產業。若以研發活動性質來看研發服務業務內涵，則可視其為提供研發策略之規劃服務、提供專門技術之服務與提供研發成果運用之規劃服務等三類，簡述如下。

(1)提供研發策略之規劃服務：業務內容包括市場分析研究、技術預測、風險

評估、技術發展規劃、智慧財產檢索、智慧財產趨勢分析、智慧財產布局與研發成果產出之策略規劃等。

(2)提供專門技術之服務：業務內容包括產業別或領域別技術及軟硬體技術服務、實驗模擬檢測服務及量產服務等。

(3)提供研發成果運用之規劃服務：研發成果投資評估、創新創業育成、研發成果組合與行銷、研發成果評價、研發成果移轉與授權、研發成果保護與侵權鑑定、研發成果獲利模式規劃等。

2.產業特性

(1)研發服務業係以領域技術及知識，提供異質性極高之客製化服務，且提供之服務內涵，包括提供研發策略之規劃服務、提供專門技術之服務及提供研發成果運用之規劃服務等三大活動，涉及科技、管理、法律等專業領域，屬於技術密集度高、風險性高之新興產業。

(2)研發服務業之資產多為無形智慧型資產，包括專技人才、專利權著作權等，迥異於製造業之有形生產資產，是以難以呈現其資產價值，導致籌措資金不易，影響產業投資及發展環境。

3.就業特性

(1)技術與知識密集：研發服務業具有高度技術與知識密集性，因此就業人口相對比例較低，但所創造的產值卻很大。

(2)跨領域專長：由於研發服務業所提供的是異質性極高之客製化服務，因此從業人員必須具備跨領域的專長，才能有效整合客戶需求。

4.對於婦女就業的影響：過去女性在研發服務業中仍屬於少數，且多集中於管理或法律領域，在科技領域上受限於教育背景，很難有所突破。事實上，這個行業每人所貢獻的產值極高，可供發揮的空間也很大，如果讓婦女失去進入此一產業的機會，是十分可惜的。

此外，由於具有極高的專業背景，較難透過一般的職業訓練來提供，因此對於非相關科系畢業、二度就業或弱勢婦女，形成一個極高的進入門檻。

(十一) 環保服務業

1.產業範疇：環保產業基本上是一種綜合性的科技應用工業，其中集合了土木、化學、生物、機械等多樣技術，而環保產品一般也都具有多種用途，不僅可用於改善環境，亦可用於其他部門。因此環保產業之分類究竟應採何種定義，國

際上目前尚無一致性的共識。

環保署將環保產業分為環保設備及器材製造業、環境保護服務業、環保工程建造及裝置業等三類，其中，環境保護服務業包括空氣污染防治類、水污染防治類、廢棄物處理類、土壤及地下水污染整治類、噪音及振動防治類、環境檢測、監視及評估類、環保研究及發展類、環境教育、訓練及資訊類及病媒防治類等九大類。

2.產業特性

(1)由於環保市場與環保技術息息相關，市場之變動趨勢對技術之發展具關鍵影響力，而市場之變動可能涉及國內外經濟發展趨勢、景氣變動等因素，所以環保服務業必須掌握國內外未來市場之需求，才能正確定位其發展方向。

(2)目前國內從事環保服務業之廠商大部分屬於中小型企業，市場範圍亦多侷限在國內市場。

(3)依據環保市場未來發展趨勢，尚有部分環保市場屬於未開發區域，有賴適當之推廣及行銷以建立新市場，譬如法規尚未規定，或是未能確切執行，或是新興技術突破等部分，都有賴政府與業界更積極地面對與開發。

(4)環保技術顧問服務屬知識密集型—透過網際網路進行全球化分工。主體為技術顧問機構、技師事務所，其主要市場為公共建設、環保簽證、環保工程規劃設計及民間投資等。

面對加入 WTO 之後，在顧問服務方面，由於電子科技之發達，規劃設計工作可透過網際網路進行全球化分工，未來國外公司爭取國內服務業務時，在人事成本之考量下可能由國內外進行技術分工，利用大陸等地較低廉的人力進行規劃設計，再轉入國內進行整合；在技師服務方面，由於無論在法規或行政作業都具有濃厚地域性，在開放服務業市場後，外國技師即使考取我國執業執照亦很難單獨執業。

(5)檢測分析服務屬知識密集型，正轉為勞力密集型—因製造廠商外移及相關投資減少，造成市場成長趨緩，並導致競爭激烈，削價競爭。

我國的技術水平已是世界級的水準，但因國內市場不大，難以形成市場規模，若能將市場擴及中國大陸仍屬可為，但對大陸市場及法規的掌握度不確定，所以目前仍停留在觀望階段。

(6)污染防治、處理服務屬知識密集型—競爭力表現於技術優勢上。

因引進先進技術、廠商特定配合需求或資金來源等特定因素，而必須引進國外技術人員，一部分係取代原有國內之技術人員，另一部分則係國內原本就無法提供服務之技術人員。

(7)營運管理服務屬知識密集型—包含政府機關營運管理顧問與 ISO 輔導驗證等顧問服務，及代操作保養維修等勞務服務。

與政府機關有關的營運管理顧問、代操作維護等，未來將因政府組織再造，機關人事精簡及業務分工調整後，有增加之趨勢。國內製造產業進行 ISO14000 輔導驗證多來自國外業主之需求，而非出自於企業自我的環保意識，因此，國內 ISO14000 驗證服務之進展與國外廠商訂單之流向有密切關係。

(8)代清除處理服務屬勞力密集型—競爭力表現於技術優勢上。主要項目包括，低污染小型套裝式焚化爐、電漿處理技術、灰渣及污泥資源化建築骨材產品、廢棄物碳化資源能源回收技術及工業廢棄物資源化技術。

(9)資源回收服務多屬勞力密集型—包含從事應回收廢棄物回收業務之回收業及從事應回收廢棄物資源化、處理或輸出業務之處理業。

2.就業特性

(1)勞力密集：環保服務業是典型的勞力密集服務業，吸納就業人口也多，同時也因為多屬高度人力派遣的行業，因此具備彈性工時與部分工時的特性。同時由於服務對象，會有 24 小時服務及全年無休的經營者，且此類型案場人潮屬不定時湧入難以控管清潔施做的時間，因此人員編制的機動需求就偏高。

(2)技術要求不高：只需要簡單的訓練過程，便能夠具有一定的專門技能，因此進入此一行業的門檻較低。

(3)創業門檻低：如欲自行創業，以小公司的規模而言，資金門檻也不高。一般而言最簡單的人員配置只要 2~4 個人，基本購置一部手電動打蠟機及一些消耗品（約 2~4 萬），即可成立一家小規模的環保清潔服務公司。

4.對於婦女就業的影響：由於環保服務業屬勞力密集服務業，且隨著國人對生活品質的要求提升，對於環保服務的需求也日益升高，例如目前許多雙薪或家庭照顧負擔極大的家庭，很需要鐘點家事服務人員，連帶使環保服務業成為極富潛力的行業之一，所以可以提供大量的就業機會。對女性而言，若欲投入此行業，進入初期，由於所需專業門檻較低，適合欲二度就業又較缺乏相關專業技能者進入，而對欲以從此產業投入創業者，也由於規模可大可小，很適合資本額較小，

但想一圓老闆夢的女性進入。

(十二) 工程顧問服務業

1.產業範疇：工程顧問服務業係以從事各類工程及建築之測量、鑽探、勘測、規劃、設計、監造、驗收及相關問題之諮詢與顧問等技術服務為專業者之行業，如建築師、各類技師、技術顧問工程業等。主要為「企業對企業(B2B)」之服務業，服務對象以工程領域之企業為主，提供企業在工程建造過程中所需的相關技術顧問服務。目前分為建築師、專業技師、顧問機構三種不同業別。

工程顧問服務業在國家經濟發展及重大公共建設上佔有極重要角色，其素質及經營環境之健全與否，都直接影響到工程的品質與安全。由於工程顧問服務業屬關連性極高之產業形態，景氣之好壞將直接牽連水泥、鋼鐵、機械、運輸、電機等所有相關產業，其榮枯也帶動相關產業之景氣走向，對國家整體經濟發展具有重大影響，因此，各國政府莫不全力扶植工程顧問服務業之發展。

2.產業特性

(1)生產過程時期長、契約風險高：工程施工期間，存有不可預知的經營變數風險，易受政策、景氣、物價波動及通貨膨脹等經濟變動因素影響，因此依契約條件及成本如期完工所承受之風險較高。

(2)工作環境較惡劣：施工過程多於戶外進行生產的行業，工作受天候影響大，日曬雨淋在所難免，屬於需和大自然相抗衡之辛苦行業。

(3)產業關聯性強：工程顧問服務業相關之行業有水電、冷凍空調、消防、砂石、水泥、鋼鐵、運輸、保險、公證鑑定、代書、代銷業等等，一旦景氣復甦，相關下游廠商之業務跟著活絡。

(4)地域屬性強：工程顧問服務業經常需與當地分包配合，尋求當地人員、機具及材料之支援，另外在成本考量下，營造廠商通常只在熟悉區域活動。

3.就業特性

(1)屬腦力密集型產業：營建工程因工程特性關係，大部分設計過程仍必須仰賴腦力規劃完成，屬知識密集型、競爭力大之產業形態。

(2)技術人員種類繁多：為完成營建工程，需相當多不同技術人員協力完成，如各類技師、建築師、電腦工程師及施工工程師等等，技術人員種類多，管理界面也較複雜。

4.對於婦女就業的影響：過去婦女在此一產業中所扮演的角色較弱，但從去

性別化的角度來看，如能鼓勵女性就讀相關科系並投身此一行業，將有助於女性人力資源的開發。特別是台灣不論本土市場，或是國外市場都有相當蓬勃的商機，女性進入此產業，不僅可沖淡此產業一貫男性的陽剛氣息，從女性角度讓許多公共工程與大型建設更人性化。另一方面，女性的正直性格也可為層出不窮的工程弊案，添加幾分保險因子。

本研究將 12 項新興服務業對婦女就業影響與政府措施整理如下表

表 10 新興服務業對婦女就業影響與政府措施⁶

新興產業別	專業能力的需求	工時是否對婦女不利	對提升高教育水準婦女就業	對提升低教育水準婦女就業機會	自雇或受雇為主	政府措施
金融	專業知識需求高	不利	有利，但工時不利	不利	受雇	鼓勵金融業推行彈性工時
流通	勞力密集	不利	影響不大	有利	受雇	提倡部份工時
通訊媒體	知識密集專業能力強	不利	不利，因為女性在理工科人數不多	不利	受雇	鼓勵女性讀理工科
醫療保健	有勞力密集也有知識密集，但發展方向是知識密集	勞力密集部分工時長較不利	可開發	知識密集部分不利，勞力密集部分有利	受雇	鼓勵女性進入醫療保健學科
人才培訓						
(a)高等教育職訓	非常專業，非常知識密集	有利	有利	不利	受雇	積極提升女性接受高等教育比例
(b)人力派遣	勞力密集為主，如清潔工	排班彈性，適用部分工時，有利	無	有利	受雇	開發二度就業婦女勞力
(c)物業管理，建築物，環境管理，生活與商業支援，資產管理	男性為主，但社區網路，保母，宅配，不動產顧問對女性有利	不利	有利	不利，除保母業。但保母業也需要具備基本證照。	受雇	輔導女性考取證照或提供職業訓練機會
觀光休	有勞力密集，	不利	有利	有利	受雇為	提供經營技

⁶ 本表原由中央大學李誠教授於期末審查會議中所提示，本研究經整理並補充相關資料後改繪，研究團隊謹在此感謝李誠教授的指導。

閒	也有知識密集，但發展方向是知識密集				主，但亦有利於自雇	術輔導與資金協助等
文化創意	知識密集，以創意為工作核心	有利	有利	不利	自雇	提供職業訓練或進修課程 協助行銷
設計服務	產品設計專業技術要求高	有利	有利	不利	自雇	提供職業訓練或進修課程
資訊服務	技術密集需要專業背景與高整合能力	有利	有利，但很少女性攻讀此類學科	不利	受雇	提升女性攻讀理工科系比例
研發服務	高度知識密集	有利	有利，但女性攻讀理工人數不多	不利	受雇	提升女性攻讀理工科系比例
環保服務	知識密集是綜合性科技的應用	不利	有利	不利，除資源回收	受雇	提供受訓考取證照課程
工程顧問	工作環境差，技術要求高	不利	不利，因為女性攻讀工程學科人數少	不利	受雇	提升女性攻讀理工科系比例

第三章 我國婦女人力運用之現況與就業趨勢

第一節 我國婦女勞動參與概況

隨著經濟發展與婦女教育程度提高，近三十年來，我國婦女勞動參與率明顯增加，由 1979 年的 39.23% 逐步上升到 2006 年的 48.68%，除新興服務業之興起，提供女性較多工作機會外，相關育兒托嬰等有利於婦女回到職場的措施日漸改善，均有助於婦女就業。(見表 11)

表 11 我國勞動參與率之變化 單位：%

年度	合計	男	女
1979	58.73	77.95	39.23
1984	59.72	76.11	43.30
1989	60.12	74.84	45.35
1994	58.96	72.44	45.40
1999	57.93	69.93	46.03
2000	57.68	69.42	46.02
2001	57.23	68.47	46.10
2002	57.34	68.22	46.59
2003	57.34	67.69	47.14
2004	57.66	67.78	47.71
2005	57.78	67.62	48.12
2006	57.92	67.35	48.68
2007	58.25	67.24	49.44

資料來源：行政院主計處(2007)。人力資源調查。

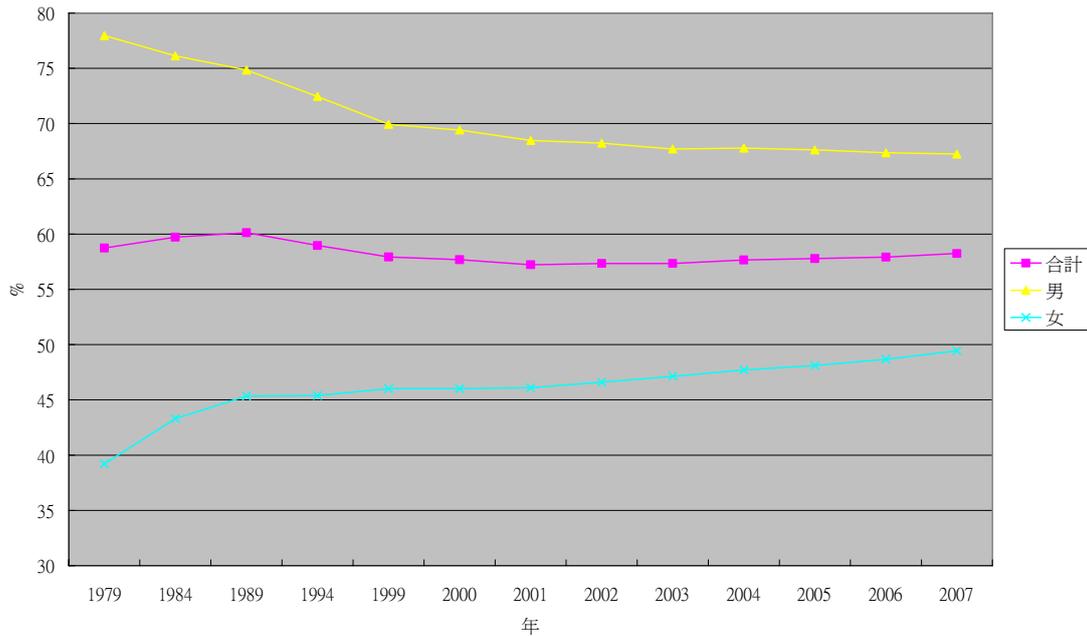


圖 5 我國勞動參與率之變化

下表 12 所列是我國與日本、韓國、新加坡、美國、法國等主要國家，就不同年齡層婦女勞動參與率之比較。由表中數據可以看出，我國婦女勞動參與率是呈現單峰型態，亦即剛開始是隨年齡增加而上升，但一過了 30 歲以後便逐步下降，主要原因還是許多婦女在結婚或生育以後便退出勞動市場。新加坡和香港的情況與我國頗為類似，惟其婦女在婚育之前的勞動參與率遠高於我國，且因婚育而離開職場的比例則較我國低，故整體勞動參與率高出我國甚多。

反觀鄰近的日本與韓國，其婦女勞動參與率都呈現雙峰型態或稱 M 型就業，雖然在 30 歲以後也明顯下降，但過了 35 歲又有所回升，顯示其因婚育而離開勞動市場的婦女，大多在婚育之後重回職場。美國女性 65 歲以前之各年齡層勞參率均高於亞洲國家，婦女因婚育而退出職場現象並不明顯，25 歲至 54 歲之各年齡層勞參率均高於 70%，顯示美國女性外出工作之比率甚高，且大多不會因婚育而退出勞動市場，因此呈現較為穩定的狀態。加拿大、德國與法國則隨年齡層之增加而逐步上升，婦女婚育之後勞參率並未下降，而是到了 50 歲之後才緩步降低，但仍維持相當高的勞參率，使其整體勞參率較高。

由此可知，我國婦女因婚育而長期離開職場，導致我國 30 歲以上各年齡層之婦女勞動參與率逐步下滑，是造成整體婦女勞動參與率偏低的最主要原因。

表 12 各主要國家不同年齡層之婦女勞參率

單位：%

項目別	台灣	韓國	新加坡	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國
	2006年	2006年	2006年	2006年	2006年	2006年	2006年	2005年	2006年
總計	48.7	50.3	54.3	52.6	48.5	(1)59.4	62.1	49.6	51.3
15~19歲	9.6	8.9	12.1	13.1	16.6	(2)43.7	55.1	11.5	27.8
20~24歲	56.0	59.1	70.0	71.3	70.1	69.5	77.1	55.3	67.0
25~29歲	79.9	67.5	84.5	87.4	75.7	75.2	81.8	78.7	75.7
30~34歲	73.7	53.1	77.7	79.1	62.8	73.6	80.6	79.5	77.0
35~39歲	70.4	59.6	70.4	72.1	63.6	74.6	81.5	82.0	79.9
40~44歲	66.8	65.6	67.7	67.3	71.4	77.1	82.9	82.9	84.2
45~49歲	59.4	64.4	66.2	62.8	74.0	77.2	82.6	83.2	83.5
50~54歲	46.4	58.5	59.5	52.8	70.5	74.7	78.1	77.3	78.7
55~59歲	28.7	49.7	44.7	36.5	60.3	66.7	62.3	53.4	65.6
60~64歲	17.1	43.8	26.2	14.4	40.2	47.0	37.1	13.4	24.4
65歲以上	4.0	22.7	8.3	1.8	13.0	11.7	5.2	0.8	2.2

資料來源：行政院勞委會(2007)。國際勞動統計。

附註：(1)係指 16 歲及以上之勞動力參與率。

(2)係指 16~19 歲之勞動力參與率。

(3)係指 25~34 歲之勞動力參與率。

(4)係指 35~49 歲之勞動力參與率。

(5)係指 50 歲以上之勞動力參與率。

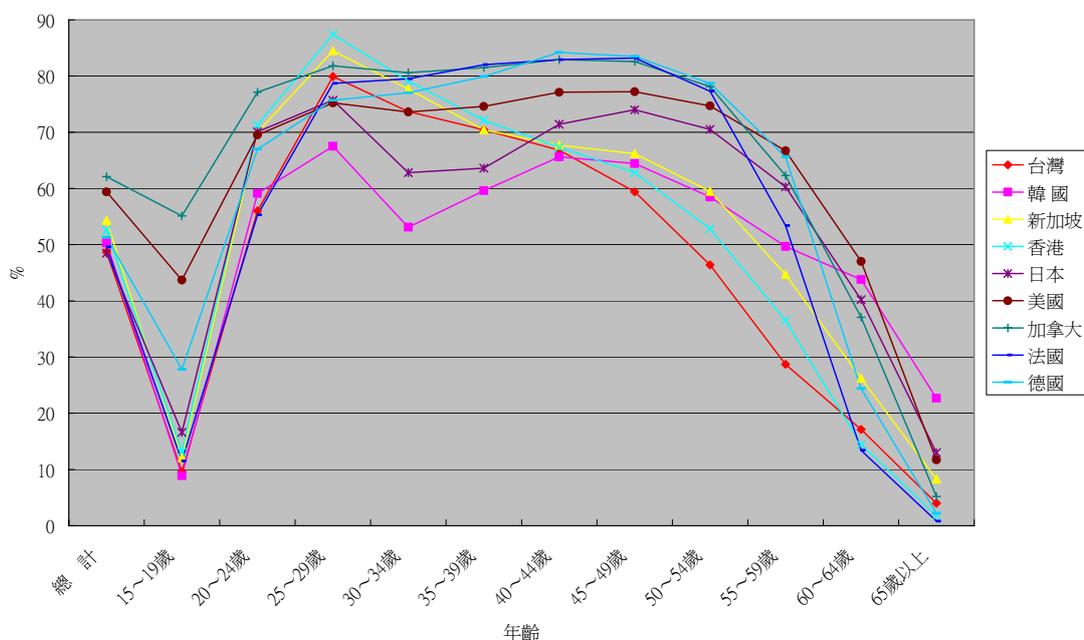


圖 6 各主要國家不同年齡層之婦女勞參率

進一步根據行政院主計處的調查，2006 年國內 15 至 64 歲已婚女性的離職情形當中，是以結婚離職為最主要原因，其次是生育離職，二者合計已經超過五成，且多半未曾恢復工作，可見結婚與生育的確是造成國內已婚婦女未工作的重要因素(請見表 13)。

表 13 我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形

單位：千人

項目別	總計	結婚離職情形				生育離職情況				其他原因離職情形			
		有，恢復工作情形			沒有	有，恢復工作情形			沒有	有，恢復工作情形			沒有
		計	曾經恢復	未曾恢復		計	曾經恢復	未曾恢復		計	曾經恢復	未曾恢復	
總計	5,254	1,521	622	899	3,733	808	456	353	4,446	695	178	517	4,559
目前年齡													
15~24 歲	68	20	3	17	48	7	4	4	61	1	0	1	67
25~49 歲	3,434	928	413	515	2,505	587	326	261	2,846	352	138	215	3,081
50~64 歲	1,753	573	206	367	1,179	214	126	87	1,539	342	40	302	1,411
教育程度													
國中及以下	2,177	776	316	460	1,400	294	185	108	1,883	294	62	231	1,883
高中(職)	1,904	560	232	328	1,344	361	207	154	1,543	232	77	155	1,672
大專及以上	1,174	185	74	111	989	154	63	91	1,020	170	39	131	1,004

資料來源：行政院主計處（2006）。婦女婚育與就業調查。

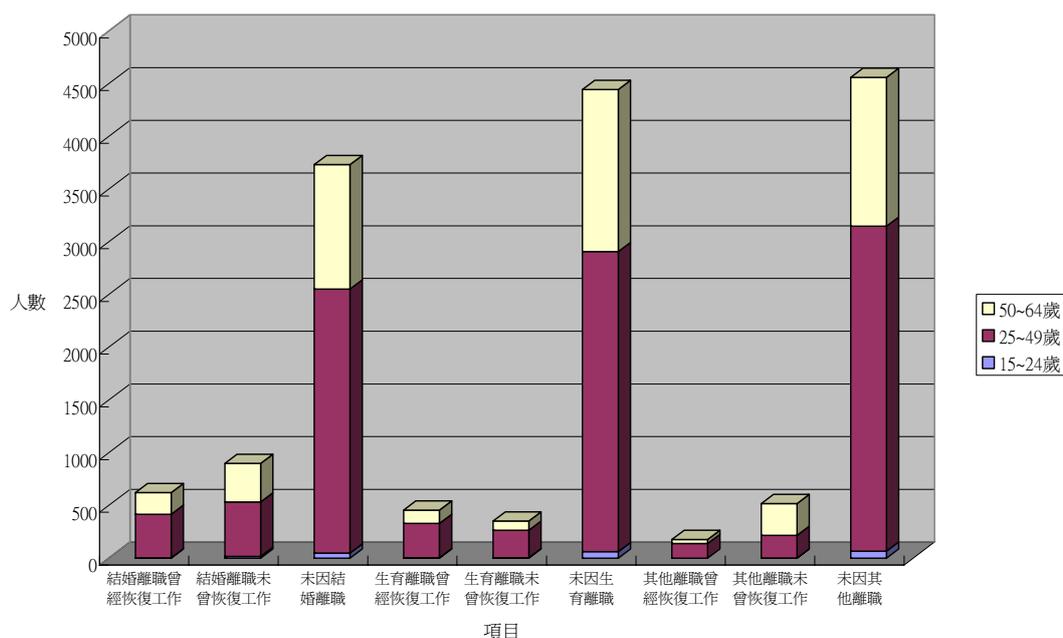


圖 7 我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形-依年齡層區分

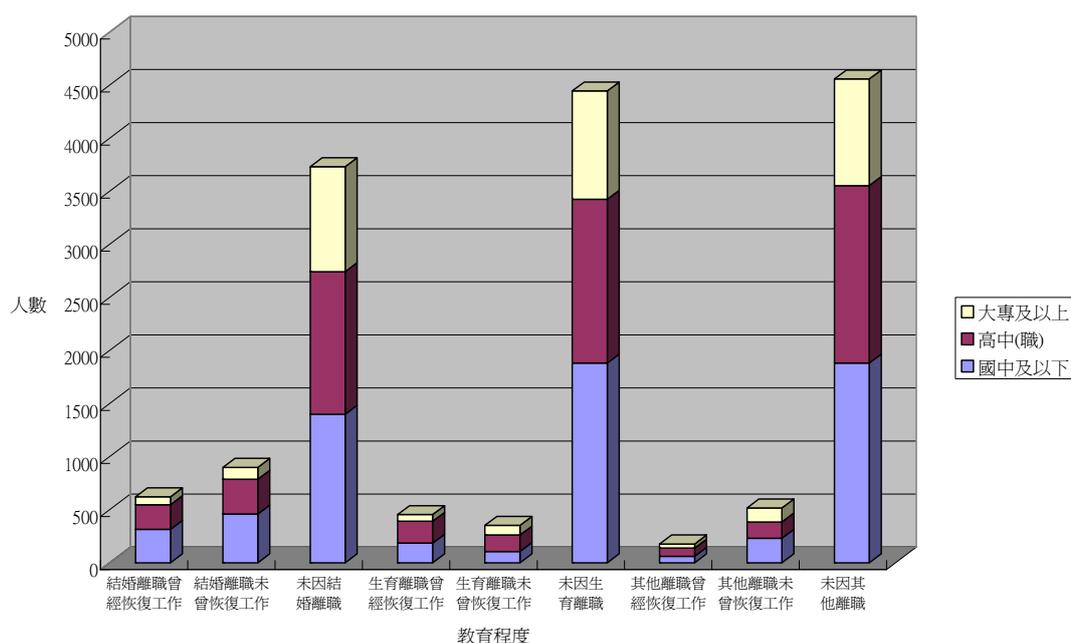


圖 8 我國 15 至 64 歲已婚女性之離職情形-依教育程度區分

此外，對於我國女性非勞動力人口未參與勞動之原因，我們可以發現是以料理家務、求學及準備升學為主要原因，顯示過去傳統性別角色意識，是影響女性勞動參與行為的主要變項（王麗容，2004）。然而隨著時代的轉變，受到料理家務之影響比例呈現下降的趨勢，似乎代表著女性勞動參與受到刻板化性別角色觀念之影響有趨弱的現象，如屬實，對我國女性勞參率的提升具有正面效果。

表 14 我國女性勞動力人口—按未參與勞動之原因分

單位：千人，%

年度	總計		想工作而未 找工作		求學及準備 升學		料理家務		高齡、身心 障礙		其他	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
1979	3,345	100	27	0.81	538	16.08	2,422	72.41	320	9.57	38	1.14
1984	3,553	100	28	0.79	649	18.27	2,442	68.73	394	11.09	42	1.18
1989	3,807	100	27	0.71	770	20.23	2,500	65.67	468	12.29	42	1.10
1994	4,191	100	29	0.69	938	22.38	2,601	62.06	586	13.98	37	0.88
1999	4,521	100	45	1.00	1,048	23.18	2,631	58.20	736	16.28	62	1.37
2000	4,594	100	43	0.94	1,059	23.05	2,664	57.99	770	16.76	58	1.26
2001	4,651	100	59	1.27	1,058	22.75	2,665	57.30	811	17.44	58	1.25
2002	4,671	100	64	1.37	1,041	22.29	2,662	56.99	833	17.83	70	1.50
2003	4,677	100	65	1.39	1,044	22.32	2,623	56.08	867	18.54	78	1.67
2004	4,682	100	70	1.50	1,048	22.38	2,552	54.51	915	19.54	97	2.07

2005	4,700	100	70	1.49	1,041	22.15	2,506	53.32	971	20.66	111	2.36
2006	4,708	100	73	1.55	1,052	22.34	2,432	51.66	1,007	21.39	144	3.06
2007	4,700	100	70	1.48	1,051	22.37	2,371	50.44	1,042	22.17	166	3.54

資料來源：行政院主計處(2008)「時間數列資料查詢系統」，取自
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=18843&ctNode=4943>。

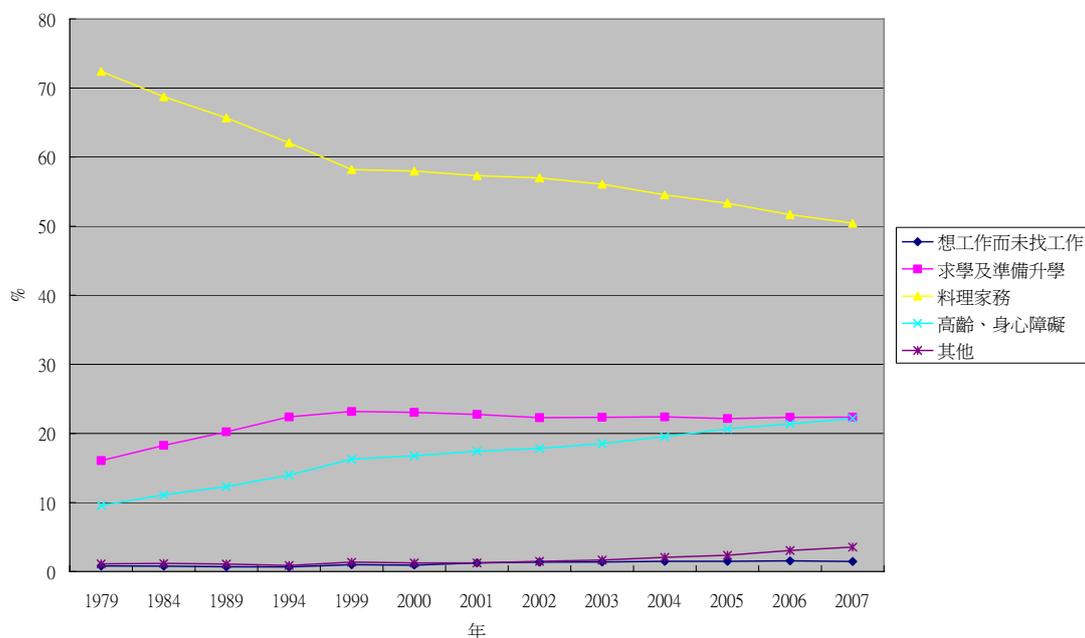


圖 9 我國女性勞動力人口－按未參與勞動之原因分

表 15 我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者背景

單位：千人，%

項目	教育程度							年齡							
	總計	國中及以下		高中(職)		大專及以上		15~24 歲		25~44 歲		45~64 歲		65 歲及以上	
年度	人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
1993	2587	1910	73.83	553	21.38	124	4.79	139	5.37	1362	52.65	983	38.00	103	3.98
1994	2601	1911	73.47	568	21.84	123	4.73	136	5.23	1350	51.90	1008	38.75	108	4.15
1995	2614	1891	72.34	589	22.53	134	5.13	134	5.13	1348	51.57	1022	39.10	110	4.21
1996	2586	1836	71.00	608	23.51	143	5.53	124	4.80	1309	50.62	1046	40.45	107	4.14
1997	2598	1818	69.98	631	24.29	149	5.74	110	4.23	1290	49.65	1090	41.96	107	4.12
1998	2631	1786	67.88	671	25.50	174	6.61	119	4.52	1258	47.81	1148	43.63	107	4.07
1999	2631	1735	65.94	702	26.68	194	7.37	108	4.10	1225	46.56	1171	44.51	126	4.79
2000	2664	1724	64.71	736	27.63	204	7.66	102	3.83	1202	45.12	1229	46.13	132	4.95
2001	2665	1681	63.08	750	28.14	233	8.74	90	3.38	1161	43.56	1282	48.11	132	4.95
2002	2662	1615	60.67	786	29.53	262	9.84	81	3.04	1118	42.00	1318	49.51	146	5.48
2003	2623	1528	58.25	805	30.69	289	11.02	71	2.71	1072	40.87	1329	50.67	150	5.72
2004	2552	1445	56.62	795	31.15	312	12.23	58	2.27	999	39.15	1348	52.82	147	5.76
2005	2506	1377	54.95	791	31.56	338	13.49	50	2.00	951	37.95	1371	54.71	134	5.35
2006	2432	1298	53.37	777	31.95	357	14.68	38	1.56	864	35.53	1396	57.40	134	5.51
2007	2371	1224	51.62	756	31.89	391	16.49	29	1.22	812	34.25	1401	59.09	129	5.44

資料來源：行政院主計處(2008)「時間數列資料查詢系統」，取自
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=18843&ctNode=4943>。

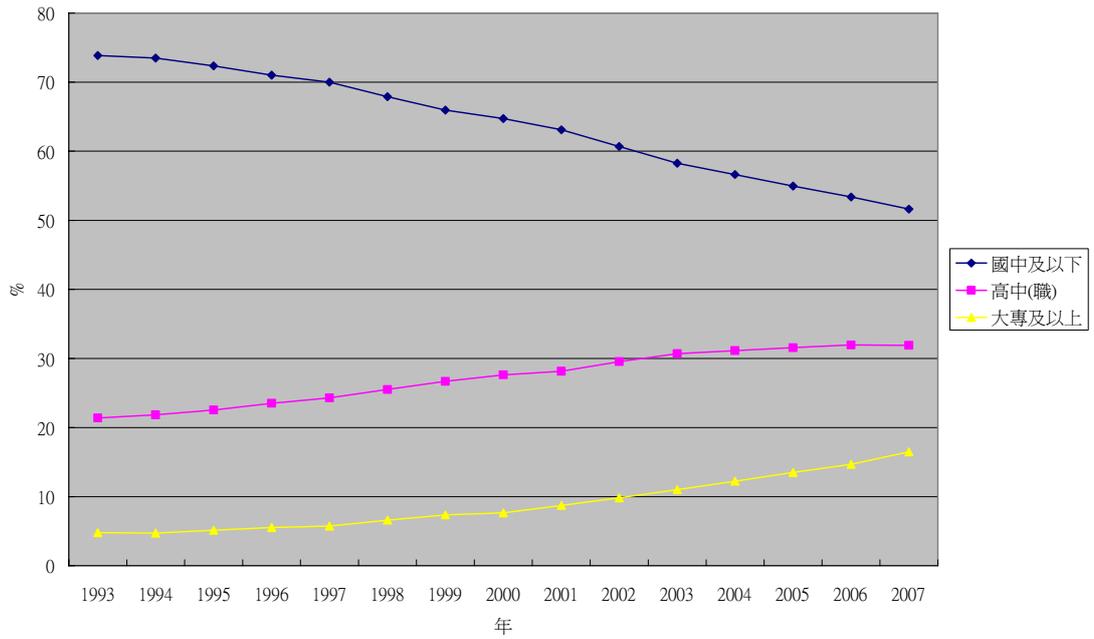


圖 10 我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者-按教育程度分

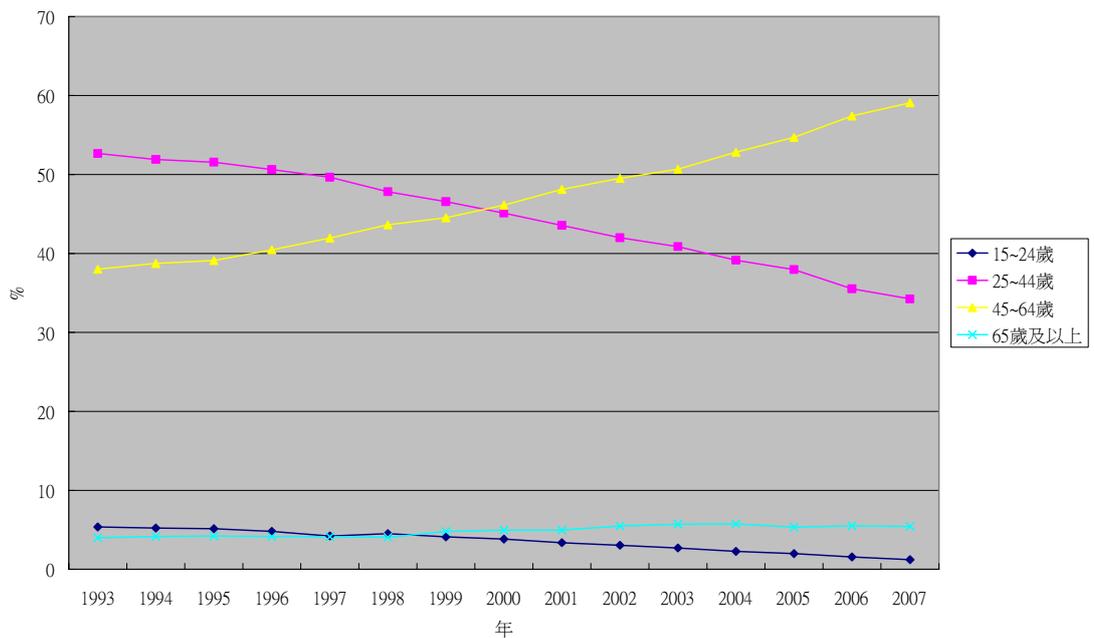


圖 11 我國女性勞動力人口因料理家務未參與勞動者-按年齡層分

就產業結構變化對婦女就業的角度來看，在知識經濟的脈絡下，女性與服務業經濟有著緊密的關係。隨著服務業部門的擴張，女性就業人數確實相對地成長。從表 16 中我們可以發現，自 1980 年至 2006 年，國內女性就業者在服務業中佔各產業總就業人數之比例，從 1980 年的 39.7%，快速成長到 2006 年的 69.5

%，將近七成的比例，不但與農業、工業部門超過 15% 的下降率成爲對比，也和我國產業結構調整的變化若合符節。

其中，又以批發、零售及餐飲業，金融、保險及不動產業，以及工商服務業成長的趨勢最爲明顯，特別是批發、零售及餐飲業與工商服務業，都成長了超過 10%。

進一步就從表 17 女性就業者佔各產業總就業人數之比例來看，則可以發現女性就業者在服務業中之就業人數比例，呈現不斷成長之趨勢，從 1980 的 35.0%，增加到 2006 年 50.5%，已經超過了男性的比例，顯見服務業的成長，確實對女性帶來較爲有利而正面的影響。在服務業下的各行業中，又以金融及保險業、教育服務業，與醫療保健及社會福利服務業所占的比例最高，不但都在六成以上，醫療保健及社會福利服務業甚至佔了近四分之三的比例，顯示不但整體服務業對婦女就業有利，其中的這些行業更是特別具有吸納女性就業的能力。

表 16 我國女性就業者在不同產業的分配比例

	1980 年	1985 年	1990 年	1995 年		2000 年	2006 年
	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例		女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例
農、林、漁、牧業	18.1%	14.8%	10.2%	7.7%	農、林、漁、牧業	5.4%	3.7%
工業部門	42.2%	41.3%	37.6%	32.2%	工業部門	29.3%	26.8%
礦業及土石採取業	0.4%	0.15%	0.1%	0.1%	礦業及土石採取業	0.1%	0.0%
製造業	39.7%	39.3%	35.1%	28.3%	製造業	26.8%	24.4%
水電燃氣業	0.1%	0.15%	0.2%	0.1%	水電燃氣業	0.1%	0.2%
營造業	2.0%	1.7%	2.2%	3.7%	營造業	2.3%	2.2%
服務業	39.7%	43.9%	52.2%	60.1%	服務業	65.3%	69.5%
批發、零售及餐飲業	18.0%	20.4%	22.7%	25.7%	批發及零售業	20.5%	20.0%
					住宿及餐飲業	7.3%	8.9%
運輸、倉儲及通信業	2.0%	2.1%	2.3%	2.3%	運輸、倉儲及通信業	2.6%	2.7%
金融、保險及不動產業	1.6%	2.0%	3.7%	4.8%	金融及保險業	5.5%	5.8%
					不動產及租賃業	0.7%	0.7%
工商服務業	1.2%	1.2%	2.1%	3.0%	專業、科學及技術服務業	3.0%	3.7%
					教育服務業	8.2%	8.7%
社會服務及個人服務業	14.2%	15.1%	18.2%	21.0%	醫療保健及社會福利服務業	4.5%	5.7%
					文化、運動及休閒服務業	2.1%	2.3%
					其他服務業	7.8%	7.9%
公共行政業	2.7%	3.1%	3.2%	3.3%	公共行政業	3.1%	3.1%
總計	100%	100%	100%	100%	總計	100%	100%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。企業在促進婦女就業應有的責任與作為。

表 17 我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例

	1980 年	1985 年	1990 年	1995 年		2000 年	2006 年
	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例		女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例
農、林、漁、牧業	31.1%	30.9%	29.7%	28.3%	農、林、漁、牧業	27.9%	29.0%
工業部門	33.2%	36.2%	34.5%	32.1%	工業部門	31.7%	31.6%
礦業及土石採取業	16.1%	11.4%	15.0%	20.0%	礦業及土石採取業	18.2%	14.3%
製造業	40.4%	42.5%	41.1%	40.3%	製造業	38.6%	37.9%
水電燃氣業	11.1%	11.8%	13.9%	13.9%	水電燃氣業	16.7%	14.7%
營造業	7.8%	8.9%	10.4%	12.9%	營造業	10.5%	11.4%
服務業	35.0%	39.1%	42.3%	45.6%	服務業	47.8%	50.5%
批發、零售及餐飲業	37.2%	41.7%	43.6%	46.7%	批發及零售業	46.1%	49.0%
					住宿及餐飲業	55.8%	58.2%
運輸、倉儲及通信業	13.3%	14.5%	16.6%	17.3%	運輸、倉儲及通信業	20.8%	23.5%
金融、保險及不動產業	39.1%	45.5%	51.8%	53.4%	金融及保險業	57.2%	60.8%
					不動產及租賃業	37.9%	36.5%
工商服務業	40.0%	41.3%	44.6%	46.2%	專業、科學及技術服務業	46.4%	45.9%
					教育服務業	65.6%	67.0%
社會服務及個人服務業	43.9%	47.6%	51.5%	54.3%	醫療保健及社會福利服務業	68.3%	73.2%
					文化、運動及休閒服務業	47.9%	51.5%
					其他服務業	46.3%	45.7%
公共行政業	25.5%	30.9%	32.5%	36.0%	公共行政業	37.1%	39.0%
總計	33.5%	36.5%	37.5%	38.6%	總計	40.3%	42.5%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。企業在促進婦女就業應有的責任與作為。

服務業興起對婦女就業有利，進而提升了婦女的勞參率，但在薪資上的變化又是如何呢？根據勞委會的職類別薪資調查資料（表 18），2006 年國內女性初任人員之平均每月經常性薪資為 23,354 元，為男性之 97.48%，顯見初次進入職場之兩性薪資差距不大。依教育程度觀察，研究所及以上之女性經常性薪資為 31,231 元，占男性之 98.43%，兩性之間的薪資差距最小，國中及以下之女性薪資為 18,799 元，占男性之 96.70%，可以看出教育程度的提升，有助於拉近兩性薪資差異。就近年觀察，初任人員之女性經常性薪資占男性之比率由 1999 年之 95.30%，上升至 2006 年之 97.48%，可見初任人員兩性薪資差距有逐年縮小趨勢。

另根據行政院主計處「受雇員工薪資調查」（表 19），2007 年女性平均每月經常性薪資為 32,812 元，為男性 40,012 元之 82.01%，雖然與 1995 年的 70.53% 相比，男女薪資差異已有明顯縮小，但與初任人員兩性薪資相比，仍有一段差距，顯示女性在初入職場時與男性薪資差異不大，但進入職場後整體薪資反倒出現落差，其中的意涵值得仔細探究。

進一步就工業部門與服務業部門來比較（表 20），雖然女性長期以來無論在工業部門或服務業部門看來都有長足之進展，但若與男性相較，仍出現明顯性別差距。不過 2006 年工業部門之女性薪資為男性的 69.63%，但服務業女性薪資為男性的 84.97%，比工業部門高；顯見服務業之發展，對縮小男女薪資差距是有幫助的。

表 18 我國兩性初任人員平均每月經常性薪資比較-按教育程度分 單位：元、%

年 別	總平均	國 中 及以下	高 中 或高職	專 科	大 學	研究所 及以上
總 計						
1999	24,098	19,485	21,318	24,784	27,462	30,388
2000	24,681	19,796	21,557	25,119	28,016	30,836
2003	23,742	18,852	20,753	23,838	26,096	27,958
2004	23,910	19,153	20,969	24,023	26,443	29,281
2005	23,321	19,062	20,553	23,395	26,066	30,204

2006	23,841	19,364	20,866	23,842	26,700	31,567
女						
1999	23,515	18,989	20,786	24,188	26,800	29,715
2000	24,166	19,321	21,079	24,607	27,452	30,259
2003	23,247	18,316	20,179	23,314	25,630	27,481
2004	23,430	18,639	20,405	23,518	25,985	28,842
2005	22,871	18,533	19,987	22,894	25,661	29,879
2006	23,354	18,799	20,254	23,296	26,267	31,231
男						
1999	24,681	19,981	21,849	25,380	28,124	31,062
2000	25,197	20,271	22,034	25,631	28,580	31,413
2003	24,222	19,353	21,307	24,349	26,553	28,425
2004	24,375	19,636	21,514	24,513	26,890	29,713
2005	23,757	19,548	21,097	23,884	26,465	30,526
2006	24,308	19,871	21,450	24,369	27,122	31,895
女/男 (男=100)						
1999	95.30	95.00	95.10	95.30	95.30	95.70
2000	95.90	95.30	95.70	96.00	96.10	96.30
2003	96.95	96.45	96.51	96.96	97.20	97.28
2004	97.04	96.46	96.53	97.08	97.32	97.54
2005	97.55	97.00	97.00	97.59	97.84	98.28
2006	97.48	96.70	96.74	97.53	97.86	98.43

資料來源：行政院勞委會（2006）。職類別薪資調查。

表 19 我國兩性平均每月經常性薪資之比較

單位：元、%

年 別	平 均	女	男	女/男(男性=100)
1995	28,431	22,929	32,508	70.53
1996	29,787	24,220	33,943	71.35
1997	31,010	25,480	35,157	72.47
1998	32,028	26,693	36,096	73.95
1999	33,114	27,783	37,234	74.62
2000	34,009	28,808	38,092	75.63
2001	34,551	29,704	38,404	77.35
2002	34,837	30,351	38,447	78.94
2003	34,945	30,596	38,456	79.56
2004	35,333	30,941	38,908	79.52
2005	35,683	31,406	39,172	80.17
2006	36,126	32,083	39,446	81.33
2007	36,764	32,812	40,012	82.01

資料來源：行政院主計處（2007）。受雇員工薪資調查。

表 20 我國男、女性平均薪資比較——依產業部門分

年度	總計			工業部門			服務業部門		
	男	女	女/男(男性=100)	男	女	女/男(男性=100)	男	女	女/男(男性=100)
1979	8,392	5,760	68.64	7,578	5,654	74.61	9,935	6,024	60.63
1980	10,047	7,155	71.22	9,061	7,108	78.45	11,922	7,270	60.98
1981	12,553	8,056	64.18	11,613	7,638	65.77	14,347	8,949	62.38
1982	13,559	8,678	64.00	12,707	8,263	65.03	15,128	9,512	62.88
1983	14,317	9,208	64.32	13,550	8,837	65.22	15,743	9,956	63.24
1984	15,812	10,240	64.76	14,847	9,582	64.54	17,688	11,588	65.51
1985	16,593	10,536	63.50	15,627	9,808	62.76	18,500	11,991	64.82
1986	17,805	11,601	65.16	16,901	10,775	63.75	19,656	13,252	67.42
1987	19,326	12,792	66.19	18,376	11,819	64.32	21,276	14,641	68.81
1988	21,560	14,276	66.22	20,532	12,907	62.86	23,540	16,637	70.68
1989	24,903	16,451	66.06	23,772	14,611	61.46	26,907	19,245	71.52
1990	28,396	18,942	66.71	27,012	16,492	61.05	30,689	22,166	72.23
1991	31,468	20,833	66.20	30,219	18,288	60.52	33,473	23,958	71.57
1992	34,412	22,839	66.37	33,230	19,930	59.98	36,235	26,069	71.94
1993	36,938	24,696	66.86	35,558	21,394	60.17	38,973	28,041	71.95
1994	38,946	26,557	68.19	37,361	22,895	61.28	41,233	30,011	72.78
1995	40,602	28,428	70.02	38,999	24,330	62.39	42,709	31,875	74.63
1996	41,927	29,781	71.03	40,310	25,458	63.16	44,014	33,257	75.56
1997	43,755	31,563	72.14	41,908	26,718	63.75	46,135	35,376	76.68
1998	45,057	32,734	72.65	43,012	27,735	64.48	47,677	36,528	76.62
1999	46,233	34,016	73.58	44,242	28,955	65.45	48,754	37,785	77.50
2000	47,334	35,066	74.08	45,410	30,123	66.34	49,744	38,714	77.83
2001	47,097	35,683	75.76	44,877	29,719	66.22	49,814	39,941	80.18
2002	46,263	35,955	77.72	44,354	30,115	67.90	48,601	40,067	82.44
2003	46,921	36,548	77.89	45,423	30,841	67.90	48,756	40,540	83.15
2004	47,836	37,104	77.57	46,422	31,739	68.37	49,557	40,841	82.41
2005	48,361	37,796	78.15	47,356	32,790	69.24	49,564	41,184	83.09
2006	48,661	38,560	79.24	48,009	33,429	69.63	49,435	42,003	84.97
2007	49,705	39,522	79.51	48,883	34,029	69.61	50,682	43,194	85.23

資料來源：行政院主計處（2008），受雇員工薪資調查統計-時間數列資料查詢系統，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=3253>

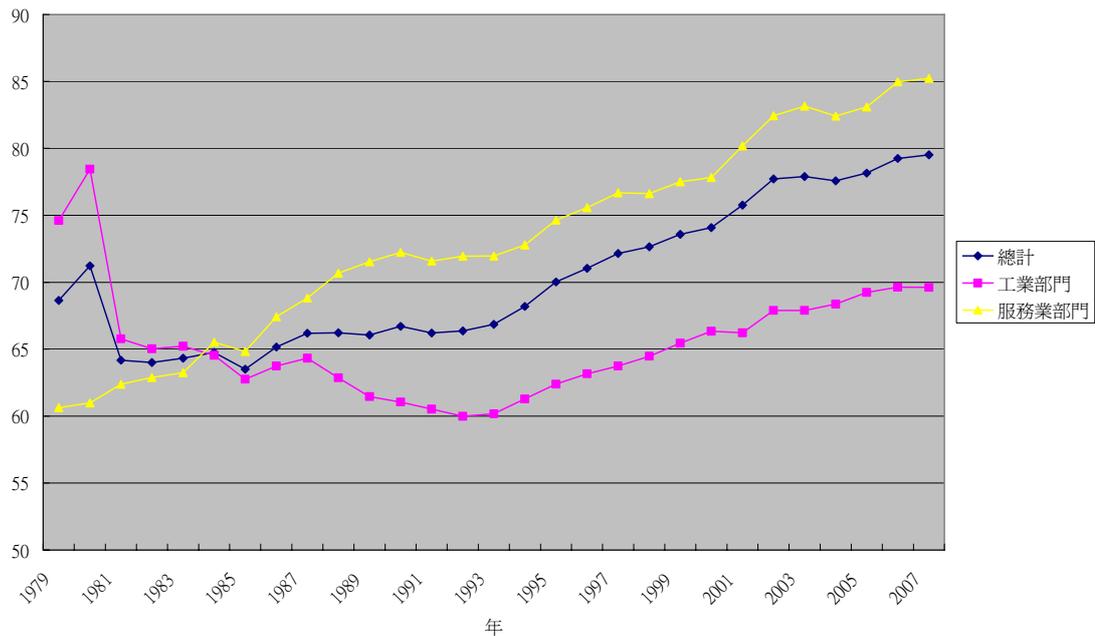


圖 12 我國男、女性平均薪資比較——依產業部門分

前段本研究曾經提到，教育程度的提升，有助於拉近兩性薪資差異。事實上，在知識經濟之中，因為學習與知識的核心角色，所以經濟成果的達成與分配皆與教育息息相關。也因此，可以說教育是知識經濟發展過程中影響分配最為重要的機會途徑。基於此，在檢視既定的就業與勞動條件外，也同樣應該系統地檢視與這些現象有關的教育機會結構。

首先，就業結構的角度來分析，表 21 到表 23 顯示，不管是什麼樣的教育程度，女性就業者在服務業中占各產業的就業比例，都有增高的趨勢。不過其中大專以上程度者的變化幅度較小，且到了 2006 年還出現微幅下降的狀況；反觀高中、職教育程度者從 1987 年到 2006 年上升了 15%，國中以下程度者更增加了 22%。雖然整體而言，仍是以高教育程度的女性，所占的就業比例也較高，以 2006 年為例，大專以上程度所占比例高過國中及以下近二成，從趨勢來看，服務業所帶來的就業增加情況，在教育程度相對較低者而言是比較明顯的。

不過值得一提的是，服務業中的批發與零售業恰與此種趨勢相反，國中及以下程度在 2006 年占了 34.1%，大專及以上程度卻僅占 19.3%，相差 15%；其中

的住宿及餐飲業大專以上程度更僅有 3.3%，遠不及國中及以下程度的 15.5%，及高中、職程度的 10.8%。同時也是教育程度在高中、職以下者，就業比例增長的最主要來源，顯示住宿及餐飲業進入門檻較低，吸納的就業人口亦多，因而成爲教育程度相對較低者最容易參與的行業。但隨著政府大力推展觀光業，似乎也表示此一行業對於大專以上程度的婦女而言，仍有相當大的拓展空間。

此外，進一步就不同教育程度女性就業者佔各服務業總就業人數之比例來觀察，教育程度爲專科及以上者由 1987 的 9.4%，一路攀升到 2006 年的 22.9%，具有相當顯著的成長；高中、職程度者有微幅成長；國中及以下程度者則呈現波動較大的情況，且有下降的趨勢，顯示整體服務業除了批發、零售業外，其餘的行業對國中以下程度者較爲不利。

此外，以 2006 年爲例，可以發現國中及以下程度及高中、職教育程度者，都在批發及零售業中占的比例最高；而大專以上教育程度則以工商服務業爲最高，也驗證了此一看法。

綜上所述，可以發現教育與女性就業之間，存在著相當明顯的效果。從知識經濟的角度來看，女性是否能夠取得高等以上教育的機會，往往是能否在職場上具有競爭優勢的重要關鍵。

表 21 我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為國中及以下）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例		女性就業者在各產業的分配比例
農、林、漁、牧業	20.2%	24.9%	16.5%	14.5%	農、林、漁、牧業	13.2%
工業部門	47.4%	40.9%	41.1%	37.9%	工業部門	32.8%
礦業及土石採取業	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	礦業及土石採取業	0.0%
製造業	44.9%	37.0%	36.1%	34.6%	製造業	29.2%
水電燃氣業	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	水電燃氣業	0.1%
營造業	2.2%	3.8%	4.9%	3.2%	營造業	3.5%
服務業	32.5%	34.2%	42.4%	47.6%	服務業	54.0%
商業(批發零售及餐飲業)	19.5%	22.2%	25.8%	29.8%	批發及零售業	18.6%
					住宿及餐飲業	15.5%
運輸、倉儲及通信業	0.7%	0.5%	0.7%	0.8%	運輸、倉儲及通信業	0.9%
金融、保險業及不動產	0.6%	0.6%	1.0%	1.0%	金融及保險業	0.7%
工商服務業			0.7%	0.7%	專業、科學及技術服務業	0.4%
	社會服務及個人服務業	11.7%	10.9%	13.6%	14.8%	醫療保健及社會福利服務業
公共行政業				0.6%	0.6%	文化、運動及休閒服務業
	總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	其他服務業
公共行政業						0.7%
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	總計	100.0%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

表 22 我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為高中、職）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例		女性就業者在各產業的分配比例
農、林、漁、牧業	1.8%	1.6%	1.6%	1.2%	農、林、漁、牧業	1.4%
工業部門	44.4%	36.7%	30.7%	30.1%	工業部門	30.5%
礦業及土石採取業	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	礦業及土石採取業	0.1%
製造業	42.8%	34.9%	27.5%	28.1%	製造業	28.5%
水電燃氣業	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	水電燃氣業	0.1%
營造業	1.3%	1.6%	2.9%	1.8%	營造業	1.9%
服務業	53.8%	61.7%	67.7%	68.7%	服務業	68.1%
商業(批發零售及餐飲業)	22.8%	26.5%	25.8%	32.5%	批發及零售業	25.3%
					住宿及餐飲業	10.8%
運輸、倉儲及通信業	3.8%	3.8%	0.7%	3.0%	運輸、倉儲及通信業	2.5%
金融、保險業及不動產	7.1%	9.7%	1.0%	6.5%	金融及保險業	4.6%
工商服務業			0.7%	3.7%	專業、科學及技術服務業	2.7%
	社會服務及個人服務業	20.3%	21.7%	19.6%	19.8%	醫療保健及社會福利服務業
公共行政業				4.1%	3.2%	文化、運動及休閒服務業
	總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	其他服務業
公共行政業						2.6%
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	總計	100.0%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

表 23 我國女性就業者在不同產業的分配比例（教育程度為大專及以上）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例		女性就業者在各產業的分配比例
農、林、漁、牧業	0.3%	0.2%	0.4%	0.3%	農、林、漁、牧業	0.2%
工業部門	18.2%	16.5%	14.7%	18.2%	工業部門	19.6%
礦業及土石採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	礦業及土石採取業	0.0%
製造業	16.7%	14.8%	12.2%	16.2%	製造業	17.8%
水電燃氣業	0.3%	0.4%	0.1%	0.2%	水電燃氣業	0.1%
營造業	1.3%	1.2%	2.4%	1.8%	營造業	1.7%
服務業	81.5%	83.3%	84.9%	81.5%	服務業	80.1%
商業(批發零售及餐飲業)	17.7%	17.5%	15.9%	17.6%	批發及零售業	16.0%
					住宿及餐飲業	3.3%
運輸、倉儲及通信業	4.4%	5.2%	3.7%	4.2%	運輸、倉儲及通信業	3.8%
金融、保險業及不動產	8.5%	12.0%	8.2%	11.0%	金融及保險業	9.9%
工商服務業			5.0%	6.7%	專業、科學及技術服務業	6.6%
	社會服務及個人服務業	51.0%	48.7%	45.7%	36.3%	醫療保健及社會福利服務業
公共行政業				6.4%	5.7%	文化、運動及休閒服務業
	總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	其他服務業
公共行政業						5.1%
總計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	總計	100.0%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

表 24 我國女性就業者在不同教育程度在服務業的分配比例

	教育程度	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年	2006 年
		女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例	女性就業者在各產業的分配比例
服務業	國中及以下	32.5%	34.2%	42.4%	47.6%	54.0%
	高中、職	53.8%	61.7%	67.7%	68.7%	68.1%
	專科及以上	81.5%	83.3%	84.9%	81.5%	80.1%
商業(批發零售及餐飲業)	國中及以下	19.5%	22.2%	25.8%	29.8%	34.1%
	高中、職	22.8%	26.5%	25.8%	32.5%	36.1%
	專科及以上	17.7%	17.5%	15.9%	17.6%	19.3%
運輸、倉儲及通信業	國中及以下	0.7%	0.5%	0.7%	0.8%	0.9%
	高中、職	3.8%	3.8%	0.7%	3.0%	2.5%
	專科及以上	4.4%	5.2%	3.7%	4.2%	3.8%
金融、保險業及不動產工商服務業	國中及以下	0.6%	0.6%	1.7%	1.7%	2.7%
	高中、職	7.1%	9.7%	1.7%	10.2%	11.8%
	專科及以上	8.5%	12.0%	13.2%	17.7%	35.4%
社會服務及個人服務業 公共行政業	國中及以下	11.7%	10.9%	14.2%	15.4%	16.5%
	高中、職	20.3%	21.7%	23.7%	23.0%	17.6%
	專科及以上	51.0%	48.7%	52.1%	42.0%	21.8%

1.資料來源：彙整表資料，並經本研究改繪。

2.為便利比較與閱讀，原表行業分類改變部分，均採用大項統計數字（細項加總）。

表 25 我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為國中及以下）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例		女性就業者佔各產業總就業人數之比例
農、林、漁、牧業	28.4%	25.8%	26.0%	25.3%	農、林、漁、牧業	24.1%
工業部門	24.7%	13.4%	17.6%	13.9%	工業部門	9.1%
礦業及土石採取業	9.7%	5.0%	6.7%	9.1%	礦業及土石採取業	0.0%
製造業	28.5%	15.5%	22.1%	16.9%	製造業	10.7%
水電燃氣業	5.7%	0.0%	2.8%	2.8%	水電燃氣業	2.9%
營造業	7.0%	6.2%	7.3%	4.9%	營造業	4.3%
服務業	17.2%	9.9%	13.9%	11.8%	服務業	9.3%
商業(批發零售及餐飲業)	24.3%	15.0%	20.2%	17.8%	批發及零售業	10.7%
					住宿及餐飲業	23.8%
運輸、倉儲及通信業	2.8%	1.3%	2.1%	2.1%	運輸、倉儲及通信業	1.9%
金融、保險業及不動產	4.8%	2.0%	4.8%	3.2%	金融及保險業	1.7%
					不動產及租賃業	4.7%
工商服務業	4.8%	2.0%	4.5%	2.9%	專業、科學及技術服務業	1.2%
					教育服務業	2.2%
社會服務及個人服務業	16.4%	8.6%	15.1%	12.5%	醫療保健及社會福利服務業	3.9%
					文化、運動及休閒服務業	8.7%
公共行政業	16.4%	8.6%	2.8%	2.5%	其他服務業	17.5%
					公共行政業	2.0%
總計	22.4%	13.3%	16.6%	13.6%	總計	10.0%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

表 26 我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為高中、職）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例		女性就業者佔各產業總就業人數之比例
農、林、漁、牧業	1.3%	1.5%	2.1%	2.3%	農、林、漁、牧業	4.1%
工業部門	11.4%	11.0%	10.9%	12.1%	工業部門	13.3%
礦業及土石採取業	3.2%	5.0%	6.7%	9.1%	礦業及土石採取業	14.3%
製造業	13.4%	13.3%	13.9%	15.0%	製造業	16.4%
水電燃氣業	5.7%	5.6%	8.3%	5.6%	水電燃氣業	5.9%
營造業	2.0%	2.3%	3.6%	3.1%	營造業	3.6%
服務業	14.0%	16.2%	18.3%	18.7%	服務業	18.4%
商業(批發零售及餐飲業)	13.9%	16.4%	19.5%	21.4%	批發及零售業	22.9%
					住宿及餐飲業	26.1%
運輸、倉儲及通信業	7.7%	8.3%	8.3%	8.9%	運輸、倉儲及通信業	8.2%
金融、保險業及不動產	27.1%	27.6%	26.0%	22.3%	金融及保險業	18.2%
					不動產及租賃業	17.6%
工商服務業			23.3%	16.6%	專業、科學及技術服務業	12.5%
					教育服務業	10.2%
社會服務及個人服務業	14.0%	15.8%	18.0%	18.4%	醫療保健及社會福利服務業	16.0%
					文化、運動及休閒服務業	19.4%
公共行政業			16.1%	14.6%	其他服務業	20.1%
					公共行政業	12.1%
總計	10.9%	12.2%	13.7%	15.0%	總計	15.8%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

表 27 我國各產業女性就業者佔各產業總就業人數之比例（教育程度為專科及以上）

	1987 年	1990 年	1995 年	2000 年		2006 年
	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例	女性就業者佔各產業總就業人數之比例		女性就業者佔各產業總就業人數之比例
農、林、漁、牧業	0.1%	0.1%	0.3%	0.4%	農、林、漁、牧業	0.7%
工業部門	2.1%	2.4%	3.5%	5.7%	工業部門	9.1%
礦業及土石採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	礦業及土石採取業	0.0%
製造業	2.3%	2.7%	4.2%	6.7%	製造業	10.9%
水電燃氣業	2.9%	5.6%	2.8%	5.6%	水電燃氣業	5.9%
營造業	0.9%	0.9%	2.0%	2.4%	營造業	3.5%
服務業	9.4%	10.5%	15.6%	17.3%	服務業	22.9%
商業(批發零售及餐飲業)	4.8%	5.2%	7.0%	9.0%	批發及零售業	15.4%
					住宿及餐飲業	8.3%
運輸、倉儲及通信業	4.0%	5.4%	6.6%	9.6%	運輸、倉儲及通信業	13.4%
金融、保險業及不動產	14.4%	16.3%	22.2%	29.6%	金融及保險業	41.1%
					不動產及租賃業	15.3%
工商服務業	14.4%	16.3%	18.8%	23.6%	專業、科學及技術服務業	32.3%
					教育服務業	54.8%
社會服務及個人服務業	15.6%	17.0%	28.6%	26.1%	醫療保健及社會福利服務業	53.0%
					文化、運動及休閒服務業	24.0%
公共行政業	15.6%	17.0%	17.0%	20.0%	其他服務業	8.0%
					公共行政業	24.9%
總計	4.8%	5.9%	9.3%	11.6%	總計	0.7%

資料來源：行政院主計處，轉引自經濟部工業局（2007）。

進一步分析可以發現，台灣女性受高等教育人數不斷成長，近年來女性獲學士學位之人數甚至超過男性；然而在碩、博士學位方面，女性卻仍舊遠低於男性。在學科選擇方面，女性在與 ICT 產業相關學門中的人數，也遠遠不及男性。這種狀況，是否構成女性在知識經濟中求職上的劣勢，猶待進一步研究的檢驗；但具體的資料顯示，在教育與知識經濟高度相關的脈絡下，女性在教育選擇上的傾向，與女性在就業與待遇上的偏傾有若合符節的可能性存在。姑不論教育程度與就業直接連結與否，做為進入高科技產業之門檻資格，女性取得此一機會之比例就遠低於男性。

表 28 我國女性獲高等教育學位概況

	合計		學士		碩士		博士	
	人數	占全體 %	人數	占全體 %	人數	占全體 %	人數	占全體 %
1998	36,778	44.12	32,316	48.21	4,237	28.22	225	17.22
1999	42,280	45.1	36,945	48.87	5,055	30.27	280	19.24
2000	53,576	45.88	47,137	49.11	6,124	31.69	315	21.53
2001	61,688	46.23	54,535	49.21	6,829	32.34	324	21.59
2002	71,821	47.49	63,350	50.51	8,061	33.53	410	23.31
2003	82,772	48.56	72,962	51.62	9,382	34.58	428	21.84
2004	90,955	48.5	79,634	51.57	10,813	34.94	508	23.65

資料來源：教育部統計處（2006）。「女性獲得學位及大學教職性別結構變動之比較分析（以台美兩國資料分析為例）」。取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/94fegain.pdf

表 29 我國女性獲得學士學位概況

		整體	語文學	視覺與表演藝術	教育學	社會科學與歷史	傳播學、新聞學	商業	健康與臨床科學	心理學	其他	農業/自然資源	生物與生化醫學	數學與統計	電腦/資訊科學	自然科學與科學技術	工程科學及工程技術
		1998-	人數	32,316	3,963	985	3,013	2,902	1,216	7,481	2,938	323	3,318	1,252	260	904	1,357
1999	%	48.2	79.9	72.4	67.0	66.1	65.5	62.1	58.3	56.7	51.3	50.0	45.9	42.9	33.6	27.9	12.1
1999-	人數	36,945	4,262	1,116	3,429	2,952	1,359	8,654	3,513	388	4,022	1,502	331	952	1,667	769	2,029
2000	%	48.9	78.8	72.8	66.0	64.2	65.7	62.8	60.6	59.2	52.0	51.6	53.8	42.4	36.2	29.4	12.8
2000-	人數	47,137	6,113	1,361	3,785	3,672	1,701	12,548	4,239	483	4,863	1,579	354	1,011	2,081	754	2,593
2001	%	49.1	79.8	72.4	65.8	61.9	67.3	63.3	61.3	62.8	53.7	53.3	46.8	41.7	34.6	27.9	12.5
2001-	人數	54,535	6,823	1,600	4,005	3,788	1,809	15,221	5,267	540	6,134	1,675	370	988	2,271	849	3,195

2002	%	49.2	78.8	70.7	67.8	62.7	67.6	64.5	63.6	62.6	55.9	52.3	44.8	39.2	32.0	28.8	12.8
2002-	人數	63,350	7,653	1,902	4,261	3,815	1,910	18,768	6,032	560	7,528	1,727	438	1,077	3,170	847	3,662
2003	%	50.5	78.9	72.0	68.5	61.5	66.5	67.2	64.1	64.1	60.0	53.7	43.9	41.5	35.5	28.1	12.9
2003-	人數	72,962	8,864	2,318	4,510	4,373	2,214	21,567	6,352	588	9,514	2,146	542	952	4,124	849	4,049
2004	%	51.6	79.5	72.8	71.1	65.0	68.9	68.1	65.3	65.8	64.1	54.6	42.5	37.9	36.2	27.4	12.9
2004-	人數	79,634	9,366	2,586	4,165	4,764	2,382	23,932	7,251	537	10,475	2,174	563	1,091	4,850	886	4,612
2005	%	51.6	78.8	71.2	68.7	64.9	69.7	68.7	65.6	61.8	64.6	54.6	40.8	40.2	35.9	27.6	13.4
1998 至 2004 年間增減百 分點		3.37	-1.12	-1.27	1.62	-1.18	4.25	6.61	7.30	5.13	13.30	4.55	-5.06	-2.70	2.27	-0.26	1.34

資料來源：教育部統計處（2006）。「女性獲得學位及大學教職性別結構變動之比較分析（以台美兩國資料分析為例）」。

取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/94fegain.pdf

表 30 我國女性獲得碩士學位概況

		整體	語文學	視覺與 表演藝術	教育學	社會科 學與歷 史	傳播 學、新 聞學	商業	健康與 臨床科 學	心理學	其他	農業/ 自然資 源	生物與 生化醫 學	數學與 統計	電腦/ 資訊科 學	自然科 學與科 學技術	工程科 學及工 程技術
1998-1999	人數	4,237	321	112	377	130	53	533	122	305	414	687	270	126	252	117	418
	%	28.2	72.5	65.9	59.5	58.0	57.0	56.1	49.8	43.1	42.2	36.7	30.9	29.8	24.3	12.8	7.7
1999-2000	人數	5,055	347	116	524	191	72	600	130	303	427	797	370	177	294	174	533
	%	30.3	70.1	68.6	64.4	58.4	60.0	55.7	48.1	43.0	41.5	38.4	34.0	40.2	25.7	15.6	9.1
2000-2001	人數	6,124	394	140	589	227	75	701	173	322	591	966	500	178	359	217	692
	%	31.7	74.1	71.4	61.5	55.6	65.2	53.6	47.3	41.0	46.8	40.0	38.9	38.4	28.7	15.6	10.5
2001-2002	人數	6,829	366	144	672	305	82	778	203	374	626	1,166	551	190	380	267	725
	%	32.3	74.1	70.2	62.5	62.5	66.7	54.2	49.2	43.2	47.6	41.7	38.7	36.1	29.5	16.6	10.3
2002-2003	人數	8,061	387	151	822	368	102	971	249	399	704	1,470	717	217	389	332	783
	%	33.5	71.1	62.4	63.0	61.3	59.3	58.5	50.2	46.0	48.1	44.4	40.0	40.8	28.2	16.4	10.2
2003-2004	人數	9,382	463	217	967	422	119	1,076	299	462	786	1,814	788	206	420	378	965
	%	34.6	71.6	63.1	64.2	63.0	66.1	57.3	49.8	49.7	50.1	46.9	41.2	38.5	29.0	16.7	11.0
2004-2005	人數	10,813	558	187	1,143	527	158	1,186	360	518	861	2,190	960	248	430	414	1,073
	%	34.9	73.3	55.7	68.4	62.1	76.3	56.9	46.5	51.3	52.0	47.8	41.8	40.1	28.0	15.9	10.8
1998 至 2004 年 間增減百分點		3.37	6.72	0.86	-10.23	8.94	4.04	19.34	0.78	-3.34	8.15	9.76	11.11	10.86	10.28	3.72	3.10

資料來源：教育部統計處（2006）。「女性獲得學位及大學教職性別結構變動之比較分析（以台美兩國資料分析為例）」。

取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/94fegain.pdf

表 31 我國女性獲得博士學位概況

		整體	語文學	視覺與 表演藝術	教育學	社會科 學與歷 史	傳播 學、新 聞學	商業	健康與 臨床科 學	心理學	其他	農業/ 自然資 源	生物與 生化醫 學	數學與 統計	電腦/ 資訊科 學	自然科 學與科 學技術	工程 科學 及工 程技 術
1998-	人數	225	32	15	19	45	4	21	19	18	7	15	4	8	18	-	-
1999	%	17.2	51.6	41.7	35.2	34.1	33.3	27.6	24.1	20.2	18.4	12.2	11.4	9.1	3.7	-	-
1999-	人數	280	37	8	36	45	7	27	27	30	8	15	11	6	22	1	-

2000	%	19.2	52.1	33.3	39.6	31.9	50.0	31.0	23.9	28.3	26.7	12.6	22.4	7.5	4.2	25.0	-
2000-	人數	315	58	12	30	58	7	25	33	31	5	24	14	5	12	1	-
2001	%	21.5	54.7	37.5	39.0	41.7	53.8	27.8	24.1	34.1	20.0	21.4	42.4	5.9	2.3	50.0	-
2001-	人數	324	53	12	31	53	4	29	35	32	1	18	16	12	23	5	-
2002	%	21.6	67.9	30.8	42.5	32.3	44.4	31.2	33.7	32.7	4.5	14.2	22.9	13.5	4.4	71.4	-
2002-	人數	410	69	17	38	53	11	20	44	49	10	32	13	9	40	5	-
2003	%	23.3	63.9	30.4	47.5	35.1	57.9	21.5	37.0	38.6	29.4	21.9	21.0	9.0	6.1	62.5	-
2003-	人數	428	53	17	39	68	12	32	45	63	8	21	16	6	47	1	1
2004	%	21.8	58.2	27.9	39.8	35.4	75.0	27.6	32.8	36.0	24.2	14.5	24.2	5.5	6.5	50.0	100.0
2004-	人數	508	67	33	52	86	6	26	39	71	9	30	18	19	48	4	4
2005	%	23.6	62.0	42.9	46.0	42.2	40.0	31.3	27.7	37.0	25.0	15.5	18.6	14.2	6.3	57.1	57.1
1998 至 2004 年間增減百 分點		3.37	6.43	10.42	1.19	10.83	8.07	6.67	3.69	3.61	16.75	6.58	3.35	7.13	5.09	2.60	...

資料來源：教育部統計處（2006）。「女性獲得學位及大學教職性別結構變動之比較分析（以台美兩國資料分析為例）」。取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/94fegain.pdf

綜合對女性人力運用現狀以及與此有關之機會結構之討論，以知識經濟可能帶來之變動的角度來看，台灣社會裡相關的條件可簡略地概化如下面幾點：

- 一、隨產業結構改變的同時，女性就業人數增加，平均薪資上升；
 - 二、雖然女性在勞動參與上的絕對水平上升，但相對於男性的差距仍存在；
 - 三、在與知識經濟有關的就業條件，即教育程度與相關學科的選擇上，女性的機會途徑較少、較不直接。
 - 四、服務業之發展，對縮小男女薪資差距是有幫助的。
- 簡言之，雖然相較於以往已有進步，然猶待政策促進更進一步的公平與正義。

第二節 產業結構變動對我國婦女就業、職業選擇與薪資的影響

本節將根據量化研究中解釋變數的類別，分別就男女性合併、女性、男性等三種樣本對式(3)與(9)之迴歸結果（列於表 32 至表 37）進行探討。

一、長期趨勢

(一) 男女性合併樣本

就表 32 的估計結果看，若其他解釋變數不變，個別勞動者的失業機率明顯隨時間 (YEAR) 之消長而逐年降低；且其進入製造業、水電燃氣業、和「金融保險、不動產及工商服務業」等三大行業工作之機率，長期間也是隨時間而遞減，其中又以製造業的時間遞減速度為最快，水電燃氣業最慢。不過，在同樣情況下，個別勞動者參與農林漁牧業、礦業及土石採取業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、及社會及個人服務業等其他六大行業的機率則是逐年上升，且都達到統計的顯著水準，其中又以「批發零售、旅館及餐飲業」的時間增長速度為最快，其次為營造業以及社會及個人服務業，再其次為農林漁牧業。

就表 33 工資水準的長期發展趨勢來看，男女兩性合併的估計結果顯示，除農林漁牧業、礦業及土石採取業、運輸倉儲及通信業未達到統計的顯著水準外，其餘六個行業的工資均隨時間的增長而遞減，且與失業機率的長期趨勢一樣，其中以製造業的時間遞減速度為最快，其次為金融保險、不動產及工商服務業，再其次為水電燃氣業。

上述結果若合併表 29 的 EDU×YR 和 FEM×YR 兩個交叉項則顯示：(1) 個別勞動者的失業機率雖隨時間逐年降低，但教育程度愈高者，其失業機率的長期趨勢曲線愈高。(2) 參與製造業、水電燃氣業、和「金融保險、不動產及工商服務業」等三大行業工作之機率雖逐年遞減，但教育程度愈高者，其參與這些行業之機率的長期趨勢曲線愈高，不過，水電燃氣業的係數估計值不顯著異於 0；反之，參與農林漁牧業、礦業及土石採取業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、及社會及個人服務業等五大行業的機率雖是逐年上升，但教育程度愈高者，其參與這些行業之機率的長期趨勢曲線卻愈低，但礦業及土石採取業的係數估計值不顯著異於 0。(3) 個別勞動者的失業機率隨時間逐年降低，且女性勞動者失業機率的長期趨勢曲線比男性來的高。(4) 女性進入礦業及土石採

取業、營造業、運輸倉儲及通信業、社會及個人服務業等四個行業長期的參與機率趨勢曲線，比男性來的低，且都達到異於 0 的顯著水準。

若前述結果與表 30 的 EDU×YR 和 FEM×YR 兩個交叉項合併亦顯示：(1) 雖然製造業、水電燃氣業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」、和社會及個人服務業等六個行業的工資隨時間而遞減，但在製造業、「金融保險、不動產及工商服務業」裡，教育程度愈高者，其工資的長期趨勢曲線愈高；反之，在運輸倉儲及通信業裡，教育程度愈高者的長期工資趨勢曲線則越低，且都達到異於 0 的顯著水準。(2) 在製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」裡，女性勞動者的工資長期趨勢曲線相對上比男性來的高；反之，在運輸倉儲及通信業裡，女性則低於男性，且都達到異於 0 的顯著水準。

(二) 女性樣本

就表 34 的估計結果看，若其他解釋變數不變，女性勞動者的失業機率明顯隨時間之消長而逐年降低；且其進入礦業及土石採取業、製造業、營造業等三大行業工作之機率，長期間也是隨時間而遞減，其中又以製造業的時間遞減速度為最快，而以礦業及土石採取業為最慢。但在同樣情況下，女性勞動者參與農林漁牧業、「批發零售、旅館及餐飲業」等行業的機率則是逐年上升，且後者的時間增長速度快於前者。這些結果若合併表內 EDU×YR 交叉項則顯示：(1) 女性勞動者的失業機率雖隨時間逐年降低，但教育程度愈高者，其失業機率的長期趨勢曲線愈高。(2) 女性進入製造業工作之機率雖逐年遞減，但教育程度愈高者，其參與該行業之機率的長期趨勢曲線越高；反之，女性參與農林漁牧業、「批發零售、旅館及餐飲業」等行業的機率雖是逐年上升，但教育程度愈高者，其參與這些行業之機率的長期趨勢曲線卻愈低。(3) 教育程度愈高之女性，其進入社會及個人服務業工作之機率的長期趨勢曲線愈低。上述結果都達到異於 0 的統計顯著水準。

就表 35 工資水準的長期發展趨勢來看，女性樣本的估計結果顯示，農林漁

表 32 我國男女性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果

解釋變數	失業	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
常數項	0.091 (34.05)	*** -0.028 (-14.26)	*** -0.005 (-8.37)	*** 0.520 (61.36)	*** -0.028 (-27.25)	*** 0.157 (40.49)	*** 0.110 (14.33)	*** -0.085 (-24.76)	*** -0.237 (-57.04)	*** -0.494 (-65.89)
EDU (教育)	-0.107 (-45.43)	*** -0.042 (-24.50)	*** -0.001 (-3.42)	*** -0.230 (-34.53)	*** 0.008 (13.50)	*** -0.156 (-48.08)	*** -0.008 (-1.40)	0.002 (0.84)	0.145 (47.56)	*** 0.388 (67.23)
EXP (經驗)	-0.007 (-6.94)	*** 0.016 (20.33)	*** 0.001 (4.69)	*** -0.028 (-10.07)	*** 0.005 (14.41)	*** 0.028 (20.07)	*** -0.039 (-15.90)	0.039 (30.26)	0.008 (6.00)	*** -0.023 (-9.94)
EXPSQ (EXP×EXP)	0.001 (7.87)	*** 0.000 (1.39)	*** -0.000 (-5.20)	*** -0.008 (-14.53)	*** -0.000 (-7.55)	*** -0.010 (-36.34)	*** 0.008 (16.06)	*** -0.006 (-23.65)	*** -0.001 (-3.39)	*** 0.016 (33.71)
MARITAL (婚姻狀態)	-0.027 (-33.87)	*** -0.000 (-0.64)	0.000 (0.85)	0.047 (21.48)	*** 0.001 (2.83)	*** -0.001 (-1.19)	*** -0.017 (-8.51)	*** -0.006 (-6.06)	*** -0.004 (-4.62)	*** 0.008 (4.13)
FEMALE (性別)	-0.071 (-29.23)	*** -0.041 (-22.82)	*** -0.002 (-2.95)	*** 0.246 (35.62)	*** -0.002 (-1.99)	** -0.140 (-30.01)	*** 0.061 (9.59)	*** -0.184 (-42.75)	*** 0.043 (11.46)	*** 0.090 (13.83)
YEAR (時間)	-0.009 (-27.23)	*** 0.003 (14.67)	*** 0.000 (2.42)	** -0.014 (-13.64)	*** -0.000 (-2.20)	** 0.004 (8.71)	*** 0.014 (14.38)	*** 0.002 (4.17)	*** -0.002 (-3.48)	*** 0.004 (3.53)
EDU×FEM	0.369 (16.79)	*** 0.043 (2.69)	*** 0.011 (2.12)	** -2.335 (-41.33)	*** -0.008 (-1.04)	*** 0.378 (9.59)	*** -0.157 (-3.13)	*** 1.284 (39.85)	*** -0.075 (-2.72)	*** 0.489 (9.88)
EDU×YR	0.081 (26.39)	*** -0.025 (-11.22)	*** -0.001 (-1.49)	*** 0.140 (16.03)	*** 0.001 (0.92)	*** -0.036 (-8.22)	*** -0.113 (-14.37)	*** -0.022 (-5.54)	*** 0.009 (2.07)	** -0.035 (-4.54)
FEM×YR	0.002 (8.36)	*** 0.000 (0.75)	*** -0.000 (-3.27)	*** 0.001 (2.20)	** -0.000 (-0.03)	*** -0.004 (-8.69)	*** 0.003 (5.78)	*** -0.001 (-4.27)	*** -0.000 (-0.22)	*** -0.001 (-2.83)
樣本數	11,935	19,831	460	88,645	1,598	29,820	65,632	16,093	22,246	65,717

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以標準誤。

註 2：***、**、*分別表示在 1%、5%、10%顯著水準下為顯著的估計值。

註 3：模型「適合度」(goodness of fit) 指標分別為：(1) Log-likelihood (ln L)=-553104.3；(2) Restricted Log-likelihood (ln L0)=-607859.3；(3) 「概似比率指數」(likelihood ratio index)=1-(ln L / ln L0)=0.0901
其中，ln L=當迴歸變數同時含常數項及全部「斜率係數」(slope coefficients)時之「概似函數」(log-likelihood function)之最大概似值，ln L0=當迴歸變數被限定為僅含有常數項(亦即：當所有斜率係數被限定為 0)時的「受限制概似函數」(restricted log-likelihood function)之最大概似值。

表 33 我國男女性行業工資率估計式

解釋變數	農林漁牧業		礦業及土石採取業	製造業		水電燃氣業		營造業		批發零售、旅館及餐飲業		運輸倉儲及通信業		金融保險、不動產及工商服務業		社會及個人服務業		
常數項	3.746 (7.31)	***	2.294 (1.15)	3.826 (127.05)	***	-0.373 (-0.34)		4.583 (71.78)	***	3.777 (48.18)	***	1.990 (9.40)	***	2.375 (4.13)	***	1.642 (17.76)	***	
EDU (教育)	-0.306 (-2.93)	***	-0.086 (-0.44)	0.032 (2.65)	***	1.380 (6.44)	***	-0.208 (-2.78)	***	0.172 (7.94)	***	0.287 (9.65)	***	1.019 (5.28)	***	1.292 (37.12)	***	
EXP (經驗)	0.181 (2.98)	***	0.367 (2.33)	**	0.187 (41.85)	***	0.727 (6.12)	***	0.263 (11.68)	***	0.185 (24.25)	***	0.615 (18.88)	***	0.307 (16.96)	***	0.225 (39.16)	***
EXPSQ (EXP×EXP)	-0.025 (-4.24)	***	-0.065 (-2.01)	**	-0.049 (-40.23)	***	-0.074 (-5.53)	***	-0.051 (-7.48)	***	-0.033 (-22.69)	***	-0.097 (-17.88)	***	-0.039 (-10.03)	***	-0.014 (-9.75)	***
MARITAL (婚姻狀態)	0.092 (3.72)	***	0.050 (1.18)		0.126 (29.12)	***	0.134 (5.04)	***	0.079 (11.79)	***	0.053 (8.01)	***	0.044 (4.77)	***	0.055 (5.37)	***	0.078 (16.75)	***
FEMALE (性別)	-0.520 (-3.79)	***	-1.251 (-4.73)	***	0.007 (0.30)		-0.491 (-6.08)	***	-0.527 (-7.12)	***	-0.323 (-11.54)	***	-1.851 (-17.67)	***	-0.125 (-1.34)		0.039 (2.01)	**
YEAR (時間)	0.013 (0.94)		0.005 (0.18)		-0.026 (-15.27)	***	-0.020 (-1.75)	*	-0.013 (-3.83)	***	-0.006 (-1.68)	*	-0.002 (-0.54)		-0.024 (-3.64)	***	-0.005 (-2.20)	**
EDU×FEM	-0.194 (-0.28)		6.438 (3.69)	***	-3.442 (-17.06)	***	0.142 (0.18)		0.745 (2.47)	**	0.675 (3.20)	***	11.405 (16.60)	***	0.510 (1.10)		0.485 (4.54)	***
EDU×YR	-0.151 (-1.12)		-0.021 (-0.09)		0.239 (16.57)	***	0.070 (0.88)		0.009 (0.25)		-0.020 (-0.73)		-0.068 (-1.75)	*	0.109 (2.45)	**	0.016 (0.96)	
FEM×YR	0.002 (0.19)		-0.026 (-0.89)		0.008 (8.94)	***	0.001 (0.23)		0.002 (0.61)		0.012 (7.11)	***	-0.007 (-2.58)	***	0.006 (2.86)	***	-0.001 (-0.81)	

表 33 我國男女性行業工資率估計式 (續 1)

解釋變數	農林漁牧業		礦業及土石採取業		製造業		水電燃氣業		營造業		批發零售、旅館及餐飲業		運輸倉儲及通信業		金融保險、不動產及工商服務業		社會及個人服務業	
SIZE	0.100	***	0.081	***	0.080	***	0.112	***	0.050	***	0.080	***	0.090	***	0.097	***	0.096	***
(工作場所規模)	(3.48)		(4.39)		(43.23)		(9.01)		(8.18)		(17.35)		(23.35)		(22.85)		(53.09)	
METRO	0.345	***	-0.121		0.103	***	-0.043		0.121	***	0.224	***	0.081	***	0.091	***	0.082	***
(直轄市)	(5.12)		(-1.22)		(6.43)		(-1.14)		(8.23)		(16.34)		(4.31)		(4.13)		(8.74)	
NORTH	0.142	***	0.117	**	0.076	***	-0.026		0.137	***	0.162	***	0.074	***	0.039	*	0.036	***
(北部地區)	(3.64)		(2.48)		(4.88)		(-0.70)		(9.71)		(11.72)		(3.93)		(1.71)		(3.87)	
CENTRAL	0.064	**	0.060		0.004		-0.035		0.081	***	0.126	***	0.085	***	-0.025		0.005	
(中部地區)	(1.97)		(1.31)		(0.27)		(-0.96)		(5.62)		(9.10)		(4.37)		(-1.12)		(0.50)	
SOUTH	0.076	**	0.028		-0.027	*	-0.014		0.040	***	0.079	***	0.031		-0.042	*	0.000	
(南部地區)	(2.36)		(0.54)		(-1.71)		(-0.38)		(2.75)		(5.69)		(1.58)		(-1.81)		(0.01)	
EAST	參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群	
(東部地區)																		
CHANGE	-0.454	***	-0.189	***	-0.081	***	-0.002		-0.095	***	-0.105	***	-0.077	***	-0.067	***	-0.099	***
(更換工作)	(-7.16)		(-3.31)		(-14.79)		(-0.04)		(-7.72)		(-11.43)		(-5.76)		(-5.62)		(-13.25)	
EXTRA	-0.169	***	-0.046		-0.108	***	-0.293	***	-0.034	***	-0.200	***	-0.122	***	-0.169	***	-0.143	***
(尋找額外工作)	(-6.00)		(-0.87)		(-21.91)		(-6.56)		(-4.51)		(-24.71)		(-10.66)		(-13.96)		(-20.16)	
SELF-EMP	-0.394	***	0.243	***	0.220	***	0.252	*	0.110	***	0.081	***	-0.052	***	0.015		0.116	***
(自我雇用)	(-13.81)		(3.00)		(39.94)		(1.82)		(12.29)		(11.87)		(-5.46)		(1.24)		(18.13)	
ADMI	1.089	***	0.109		0.380	***	0.310	***	0.212	***	0.440	***	0.379	***	0.526	***	0.323	***
(職業別)	(4.09)		(1.21)		(55.56)		(4.99)		(12.18)		(30.59)		(19.86)		(22.92)		(25.56)	

表 33 我國男女性行業工資率估計式 (續 2)

解釋變數	農林漁牧業		礦業及土石採取業		製造業		水電燃氣業		營造業		批發零售、旅館及餐飲業		運輸倉儲及通信業		金融保險、不動產及工商服務業		社會及個人服務業	
PROF (專業人員)	0.536 (2.38)	**	0.284 (2.16)	**	0.206 (23.53)	***	0.193 (5.77)	***	0.328 (11.18)	***	0.186 (5.62)	***	0.257 (7.91)	***	0.300 (12.98)	***	0.338 (41.10)	***
TECH (技術員)	0.344 (2.37)	**	0.073 (1.08)		0.161 (35.39)	***	0.159 (6.51)	***	0.122 (9.17)	***	0.202 (18.83)	***	0.156 (12.64)	***	0.211 (11.31)	***	0.252 (32.70)	***
CLERKS (事務工作)	0.134 (0.86)		-0.154 (-2.37)	**	0.086 (15.54)	***	0.048 (1.71)	*	-0.060 (-2.82)	***	0.093 (7.50)	***	0.011 (0.98)		0.163 (8.41)	***	0.060 (7.53)	***
SALE (售貨員)	-0.773 (-2.31)	**	-0.089 (-0.90)		-0.166 (-10.14)	***	-0.156 (-3.08)	***	-0.237 (-3.84)	***	0.046 (5.29)	***	0.167 (8.23)	***	-0.133 (-4.67)	***	0.062 (8.81)	***
AFFF (農林漁牧)	0.010 (0.13)		N/A		-0.296 (-11.93)	***	N/A		-0.179 (-2.39)	**	-0.013 (-0.07)		0.601 (1.51)		-0.076 (-0.69)		-0.107 (-2.53)	**
CRAFT (技術工)	0.213 (0.61)		-0.021 (-0.35)		0.075 (16.48)	***	0.112 (4.28)	***	0.044 (5.30)	***	0.058 (3.66)	***	0.010 (0.54)		0.188 (5.66)	***	0.103 (12.17)	***
LABOR (機械操作工及體力工)	參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群		參考群	
λ	0.532 (2.41)	**	0.792 (1.29)		0.757 (29.36)	***	0.924 (3.82)	***	0.289 (3.57)	***	0.435 (9.20)	***	1.021 (12.25)	***	0.465 (2.77)	***	0.835 (26.36)	***
R sq.	0.047		0.468		0.388		0.554		0.118		0.167		0.285		0.284		0.411	
F-value	39.38	***	15.94	***	2,251.37	***	81.53	***	160.19	***	524.66	***	256.04	***	353.22	***	1,832.77	***
樣本數	19,831		460		88,645		1,598		29,820		65,632		16,093		22,246		65,717	

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以「變異數非齊一性的一致性標準誤」(heteroscedasticity-consistent standard error)。

註 2：***、**、*分別表示在 1%、5%、10%顯著水準下為顯著的估計值。

註 3：N/A 表該虛擬變數之觀察值總是為 0，亦即，觀察樣本內所有勞工都不具該虛擬變數所代表之特徵。

表 34 我國女性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果

解釋變數	失業	農林漁 牧業	礦業及土 石採取業	製造業	水電燃氣 業	營造業	批發零 售、旅館 及餐飲業	運輸倉儲 及通信業	金融保 險、不動 產及工商 服務業	社會及個 人服務業
常數項	0.035 (10.16)	*** -0.024 (-15.81)	*** -0.002 (-3.16)	*** 0.718 (58.85)	*** -0.014 (-12.67)	*** -0.004 (-1.12)	0.280 (23.71)	*** -0.113 (-25.72)	*** -0.300 (-36.63)	*** -0.578 (-43.44)
EDU (教育)	-0.067 (-23.88)	*** -0.017 (-12.40)	*** -0.001 (-2.01)	** -0.496 (-51.32)	*** 0.003 (5.54)	*** -0.035 (-13.52)	*** -0.150 (-16.10)	*** 0.052 (16.12)	*** 0.197 (32.13)	*** 0.513 (49.91)
EXP (經驗)	-0.004 (-7.39)	*** 0.006 (23.42)	*** 0.000 (0.25)	-0.071 (-41.83)	*** 0.001 (12.54)	*** -0.002 (-3.03)	*** -0.014 (-9.03)	*** 0.006 (11.35)	*** 0.007 (7.47)	*** 0.071 (42.60)
MARITAL (婚姻狀態)	-0.025 (-26.88)	*** -0.001 (-2.52)	** -0.000 (-0.48)	0.120 (38.23)	*** 0.000 (1.31)	0.009 (8.86)	*** -0.073 (-24.81)	*** -0.005 (-4.59)	*** -0.002 (-1.33)	*** -0.022 (-7.19)
YEAR (時間)	-0.005 (-10.75)	*** 0.001 (6.99)	*** -0.000 (-2.01)	** -0.011 (-7.44)	*** -0.000 (-1.34)	-0.002 (-3.90)	0.017 (11.85)	*** -0.001 (-0.85)	-0.001 (-0.46)	0.000 (0.27)
EDU×YR	0.054 (14.70)	*** -0.006 (-4.00)	*** 0.001 (1.34)	0.116 (8.88)	*** 0.001 (0.67)	0.002 (0.58)	-0.117 (-9.32)	*** -0.005 (-0.94)	-0.008 (-0.91)	-0.038 (-2.63)
樣本數	3,259	2,979	53	33,267	228	2,801	28,453	3,003	11,034	33,547

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以標準誤。

註 2：***、**、*分別表示在 1%、5%、10%顯著水準下為顯著的估計值。

註 3：模型「適合度」(goodness of fit) 指標分別為：(1) Log-likelihood (ln L)=-184524.1；(2) Restricted Log-likelihood (ln L0)=-197551.4；(3)「概似比率指數」(likelihood ratio index)=1-(ln L / ln L0)=0.0659
其中，ln L=當迴歸變數同時含常數項及全部「斜率係數」(slope coefficients)時之「概似函數」(log-likelihood function)的最大概似值，ln L0=當迴歸變數被限定為僅含有常數項(亦即：當所有斜率係數被限定為 0)時的「受限制概似函數」(restricted log-likelihood function)之最大概似值。

表 35 我國女性行業工資率估計式

解釋變數	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
常數項	0.741 (0.42)	3.015 (0.58)	4.143 (121.73)	*** (-0.49)	-1.250 (14.05)	4.080 (61.40)	*** (2.61)	2.064 (7.50)	*** (16.20)
EDU (教育)	-0.224 (-0.75)	1.096 (1.87)	* (0.33)	0.010 (3.67)	1.563 (3.67)	*** (-2.14)	** (9.85)	0.250 (4.87)	*** (2.34)
EXP (經驗)	0.309 (1.79)	* (2.65)	0.167 (0.80)	*** (3.06)	0.451 (5.85)	*** (9.23)	0.058 (8.79)	*** (22.07)	0.171 (34.37)
MARITAL (婚姻狀態)	-0.014 (-0.24)	0.063 (0.55)	0.080 (7.87)	*** (2.04)	0.129 (3.16)	** (-1.55)	0.089 (1.65)	*** (7.85)	* (5.13)
YEAR (時間)	0.051 (1.69)	* (0.83)	0.098 (-1.99)	** (-0.73)	-0.023 (-7.11)	*** (-0.22)	-0.001 (-0.19)	-0.002 (-0.34)	-0.003 (-5.06)
EDU×YR	-0.570 (-1.97)	** (-0.99)	-0.778 (6.75)	*** (0.48)	0.101 (6.95)	*** (0.98)	0.034 (-0.26)	-0.020 (0.65)	0.036 (3.39)
SIZE (工作場所規模)	0.056 (1.28)	0.038 (0.61)	0.091 (37.35)	*** (4.35)	0.142 (6.86)	*** (10.53)	0.073 (24.24)	*** (22.32)	0.141 (40.57)
METRO (直轄市)	0.136 (0.60)	N/A	0.083 (2.73)	*** (0.93)	0.120 (3.89)	*** (15.89)	0.264 (4.20)	*** (2.23)	0.147 (7.49)
NORTH (北部地區)	0.123 (1.20)	0.473 (3.33)	*** (1.83)	* (0.81)	0.055 (2.03)	** (10.94)	0.184 (2.80)	*** (-0.60)	0.100 (2.90)
CENTRAL (中部地區)	0.123 (1.93)	* (1.48)	0.201 (-1.12)	-0.034 (1.37)	0.174 (0.64)	0.024 (8.21)	*** (1.14)	0.042 (-2.98)	-0.074 (-0.87)

表 35 我國女性行業工資率估計式 (續 1)

解釋變數	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
SOUTH (南部地區)	0.117 * (1.91)	0.414 ** (2.20)	-0.080 *** (-2.64)	0.170 (1.34)	0.038 (1.03)	0.078 *** (4.63)	0.039 (1.04)	-0.092 *** (-3.63)	-0.014 (-1.10)
EAST (東部地區)	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群
CHANGE (更換工作)	-0.307 ** (-2.19)	-0.131 (-0.59)	-0.070 *** (-9.94)	-0.385 (-1.28)	-0.116 *** (-4.03)	-0.096 *** (-8.50)	-0.100 *** (-4.45)	-0.056 *** (-3.96)	-0.080 *** (-8.73)
EXTRA (尋找額外工作)	-0.088 (-1.31)	0.169 (0.80)	-0.094 *** (-14.64)	-0.283 ** (-2.22)	0.029 (1.42)	-0.126 *** (-12.38)	-0.076 *** (-3.40)	-0.164 *** (-11.51)	-0.109 *** (-12.28)
SELF-EMP (自我雇用)	-0.429 *** (-8.67)	N/A	0.208 *** (13.14)	N/A	0.144 *** (2.81)	0.092 *** (10.49)	0.232 *** (6.32)	0.036 * (1.87)	0.114 *** (12.28)
ADMI (職業別)	1.424 * (1.79)	N/A	0.582 *** (32.13)	N/A	0.517 *** (9.09)	0.596 *** (22.83)	0.495 *** (11.46)	0.556 *** (15.20)	0.270 *** (11.67)
PROF (專業人員)	0.571 (0.71)	0.732 * (1.99)	0.389 *** (21.67)	0.160 (1.13)	0.345 *** (4.44)	0.317 *** (5.71)	0.475 *** (6.71)	0.391 *** (11.08)	0.282 *** (25.34)
TECH (技術員)	0.462 * (1.75)	0.069 (0.22)	0.241 *** (36.66)	0.282 *** (3.01)	0.044 (1.57)	0.301 *** (17.81)	0.327 *** (10.19)	0.285 *** (10.32)	0.258 *** (23.05)
CLERKS (事務工作)	0.328 * (1.79)	0.152 (0.79)	0.130 *** (23.55)	0.136 * (1.67)	-0.117 *** (-4.87)	0.151 *** (9.58)	0.194 *** (6.47)	0.220 *** (7.88)	0.045 *** (4.27)
SALE (售貨員)	0.537 (0.68)	-0.127 (-0.48)	0.004 (0.14)	-0.246 * (-1.85)	-0.131 * (-1.68)	0.073 *** (5.36)	0.474 *** (13.62)	-0.012 (-0.17)	-0.000 (-0.03)

表 35 我國女性行業工資率估計式 (續 2)

解釋變數	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
AFFF	0.165	N/A	-0.104	N/A	-0.339 ***	-0.049	N/A	-0.278 *	-0.170 **
(農林漁牧)	(1.54)		(-1.32)		(-3.20)	(-0.13)		(-1.94)	(-2.52)
CRAFT	N/A	N/A	0.070 ***	N/A	0.051 ***	0.079 *	0.164	0.073	-0.160 ***
(技術工)			(7.11)		(2.80)	(1.88)	(1.28)	(0.71)	(-7.60)
LABOR	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群
(機械操作工及體力工)									
λ	1.286 **	-0.084	0.291 ***	0.925	0.362 **	0.206 ***	0.453 *	-0.199	0.783 ***
	(1.99)	(-0.05)	(8.80)	(1.64)	(2.30)	(3.94)	(1.87)	(-1.07)	(18.42)
R-sq.	0.061	0.704	0.321	0.631	0.217	0.139	0.505	0.293	0.427
F value	9.66 ***	5.36 ***	748.61 ***	21.09 ***	36.6 ***	218.33 ***	152.01 ***	216.85 ***	1,190.59 ***
樣本數	2,979	53	33,267	228	2,801	28,453	3,003	11,034	33,547

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以「變異數非齊一性的一致性標準誤」(heteroscedasticity-consistent standard error)。

註 2：***、**、*分別表示在 1%、5%、10%顯著水準下為顯著的估計值。

註 3：N/A 表該虛擬變數之觀察值總是為 0，亦即，觀察樣本內所有勞工都不具該虛擬變數所代表之特徵。

表 36 我國男性行業參與機率估計式—各解釋變數的邊際效果

解釋變數	失業		農林漁牧業		礦業及土石採取業		製造業		水電燃氣業		營造業		批發零售、旅館及餐飲業		運輸倉儲及通信業		金融保險、不動產及工商服務業		社會及個人服務業	
常數項	0.084 (24.35)	***	-0.056 (-15.75)	***	-0.009 (-9.72)	***	0.457 (46.49)	***	-0.042 (-29.26)	***	0.259 (38.80)	***	0.021 (2.47)	**	-0.153 (-29.79)	***	-0.174 (-43.34)	***	-0.387 (-51.00)	***
EDU (教育)	-0.108 (-36.32)	***	-0.056 (-18.98)	***	-0.001 (-1.95)	*	-0.127 (-16.25)	***	0.013 (14.15)	***	-0.248 (-45.06)	***	0.056 (8.19)	***	0.026 (6.33)	***	0.115 (39.00)	***	0.330 (56.16)	***
EXP (經驗)	-0.004 (-2.65)	***	0.022 (14.03)	***	0.002 (6.06)	***	-0.061 (-16.82)	***	0.007 (13.29)	***	0.046 (18.04)	***	-0.040 (-12.70)	***	0.063 (29.77)	***	-0.002 (-1.06)	***	-0.035 (-12.45)	***
EXPSQ (EXP×EXP)	0.001 (4.64)	***	0.001 (5.22)	***	-0.000 (-6.64)	***	0.001 (2.12)	**	-0.001 (-7.50)	***	-0.017 (-35.09)	***	0.008 (13.57)	***	-0.009 (-24.06)	***	0.001 (2.68)	***	0.015 (27.12)	***
MARITAL (婚姻狀態)	-0.028 (-25.76)	***	0.002 (1.93)	*	0.000 (0.90)		0.009 (3.20)	***	0.001 (2.75)	***	-0.005 (-2.40)	**	0.018 (6.91)	***	-0.006 (-4.10)	***	-0.004 (-3.66)	***	0.012 (5.51)	***
FEMALE (性別)	-0.011 (-24.28)	***	0.005 (14.00)	***	0.000 (3.00)	***	-0.016 (-12.43)	***	-0.000 (-2.08)	**	0.008 (9.65)	***	0.011 (10.17)	***	0.003 (4.21)	***	-0.003 (-4.72)	***	0.003 (2.47)	**
YEAR (時間)	0.097 (22.92)	***	-0.044 (-10.52)	***	-0.002 (-2.16)	**	0.153 (13.77)	***	0.001 (0.94)		-0.073 (-9.09)	***	-0.093 (-9.62)	***	-0.033 (-5.51)	***	0.016 (3.76)	***	-0.023 (-2.75)	***
樣本數	8,676		16,852		407		55,378		1,370		27,019		37,179		13,090		11,212		32,170	

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以標準誤。

註 2：***、**、*分別表示在 1%、5%、10%顯著水準下為顯著的估計值。

註 3：模型「適合度」(goodness of fit) 指標分別為：(1) Log-likelihood (ln L)=-368139.3；(2) Restricted Log-likelihood (ln L0)=-396177.0；(3) 「概似比率指數」(likelihood ratio index)=1-(ln L / ln L0)=0.0708 其中，ln L=當迴歸變數同時含常數項及全部「斜率係數」(slope coefficients)時之「概似函數」(log-likelihood function)的最大似值，ln L0=當迴歸變數被限定為僅含有常數項(亦即：當所有斜率係數被限定為 0)時的「受限制概似函數」(restricted log-likelihood function)之最大似值。

表 37 我國男性行業工資率估計式

解釋變數	農林漁牧業		礦業及土石採取業	製造業		水電燃氣業	營造業		批發零售、旅館及餐飲業		運輸倉儲及通信業		金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業				
常數項	4.446 (7.41)	***	2.776 (1.16)	3.832 (102.07)	***	1.062 (0.76)	4.485 (62.15)	***	4.180 (33.57)	***	1.822 (7.17)	***	-0.428 (-0.41)	2.370 (18.04)	***			
EDU (教育)	-0.302 (-2.63)	***	-0.004 (-0.02)	0.132 (8.40)	***	1.075 (4.10)	***	-0.279 (-3.21)	***	0.125 (4.13)	***	0.315 (9.15)	***	1.924 (5.52)	***	0.992 (20.06)	***	
EXP (經驗)	0.129 (2.01)	**	0.385 (1.47)	0.214 (31.83)	***	0.636 (3.86)	***	0.304 (11.23)	***	0.243 (19.91)	***	0.706 (15.58)	***	0.324 (14.74)	***	0.253 (26.28)	***	
EXPSQ (EXP×EXP)	-0.028 (-4.03)	***	-0.069 (-1.31)	-0.047 (-33.76)	***	-0.072 (-3.64)	***	-0.064 (-7.62)	***	-0.044 (-19.74)	***	-0.114 (-15.10)	***	-0.041 (-8.97)	***	-0.030 (-13.90)	***	
MARITAL (婚姻狀態)	0.123 (4.02)	***	0.039 (0.81)	0.114 (22.56)	***	0.122 (3.82)	***	0.083 (11.37)	***	0.170 (16.21)	***	0.073 (7.07)	***	0.042 (2.13)	**	0.141 (17.93)	***	
YEAR (時間)	-0.000 (-0.01)		0.008 (0.21)	-0.026 (-10.75)	***	-0.018 (-1.42)		-0.005 (-1.09)		-0.016 (-3.39)	***	-0.001 (-0.32)		-0.054 (-4.61)	***	-0.005 (-1.55)		
EDU×YR	-0.021 (-0.13)		-0.075 (-0.24)	0.224 (10.91)	***	0.090 (1.03)		-0.077 (-1.88)	*	0.072 (1.73)	*	-0.083 (-1.89)	*	0.285 (3.77)	***	0.023 (0.92)		
SIZE (工作場所規模)	0.123 (3.37)	***	0.074 (3.62)	***	0.068 (26.06)	***	0.108 (7.99)	***	0.043 (6.12)	***	0.099 (13.52)	***	0.070 (14.93)	***	0.088 (12.28)	***	0.089 (30.19)	***
METRO (直轄市)	0.343 (4.74)	***	-0.148 (-1.47)	0.109 (5.63)	***	-0.061 (-1.58)		0.115 (7.31)	***	0.185 (8.77)	***	0.060 (2.77)	***	0.139 (3.63)	***	0.064 (4.52)	***	
NORTH (北部地區)	0.137 (3.15)	***	0.077 (1.52)	0.083 (4.40)	***	-0.036 (-0.95)		0.141 (9.33)	***	0.134 (6.32)	***	0.061 (2.85)	***	0.099 (2.53)	**	0.033 (2.35)	**	

表 37 我國男性行業工資率估計式 (續 1)

解釋變數	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
CENTRAL (中部地區)	0.050 (1.33)	0.050 (1.02)	0.018 (0.95)	-0.057 (-1.54)	0.085 (5.54)	*** (4.76)	*** (3.80)	0.032 (0.83)	0.014 (1.01)
SOUTH (南部地區)	0.065 * (1.75)	0.007 (0.13)	-0.003 (-0.16)	-0.034 (-0.90)	0.037 (2.39)	** (3.16)	*** (1.09)	0.019 (0.47)	0.009 (0.67)
EAST (東部地區)	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群
CHANGE (更換工作)	-0.486 *** (-6.89)	-0.205 *** (-3.42)	-0.093 *** (-12.12)	0.114 (-6.95)	-0.092 *** (-8.55)	-0.119 *** (-8.55)	-0.072 *** (-4.65)	-0.085 *** (-4.44)	-0.129 *** (-10.78)
EXTRA (尋找額外工作)	-0.183 *** (-5.92)	-0.057 *** (-1.04)	-0.115 *** (-16.71)	-0.296 *** (-6.18)	-0.041 *** (-5.06)	-0.261 *** (-21.76)	-0.130 *** (-10.04)	-0.173 *** (-8.97)	-0.181 *** (-16.15)
SELF-EMP (自我雇用)	-0.388 *** (-11.30)	0.243 *** (2.97)	0.192 *** (30.09)	0.233 * (1.71)	0.106 *** (11.52)	0.051 *** (4.93)	-0.080 *** (-7.72)	-0.004 (-0.22)	0.125 *** (13.38)
ADMI (職業別)	0.926 *** (3.17)	0.110 (1.20)	0.341 *** (42.94)	0.313 *** (5.11)	0.187 *** (10.12)	0.381 *** (20.94)	0.373 *** (17.28)	0.514 *** (16.57)	0.351 *** (21.99)
PROF (專業人員)	0.403 (1.63)	0.305 ** (2.03)	0.186 *** (17.45)	0.195 *** (5.72)	0.319 *** (10.17)	0.152 *** (3.61)	0.265 *** (7.24)	0.276 *** (8.74)	0.401 *** (32.07)
TECH (技術員)	0.169 (0.96)	0.108 (1.49)	0.130 *** (21.64)	0.141 *** (5.61)	0.127 *** (8.64)	0.151 *** (10.71)	0.175 *** (12.18)	0.190 *** (7.38)	0.238 *** (22.02)
CLERKS (事務工作)	-0.056 (-0.22)	-0.204 *** (-2.73)	0.026 ** (2.28)	0.023 (0.72)	-0.017 (-0.39)	-0.005 (-0.18)	0.029 (2.20)	** (5.49)	0.045 *** (3.31)

表 37 我國男性行業工資率估計式 (續 2)

解釋變數	農林漁牧業	礦業及土石採取業	製造業	水電燃氣業	營造業	批發零售、旅館及餐飲業	運輸倉儲及通信業	金融保險、不動產及工商服務業	社會及個人服務業
SALE (售貨員)	-1.104 (-2.96)	*** (-0.49)	-0.052 (-11.37)	*** (-2.64)	-0.236 (-3.79)	*** (2.71)	0.032 (0.69)	*** (-4.35)	0.135 (12.89)
AFFF (農林漁牧)	-0.138 (-1.26)	N/A	-0.309 (-11.00)	*** (-1.47)	N/A	-0.046 (-0.19)	0.578 (1.39)	0.021 (0.13)	-0.075 (-1.35)
CRAFT (技術工)	0.027 (0.07)	-0.018 (-0.30)	0.068 (12.66)	*** (3.68)	0.097 (4.56)	*** (2.15)	0.040 (1.42)	** (4.29)	0.136 (13.04)
LABOR (機械操作工及體力工)	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群	參考群
λ	0.321 (1.25)	0.622 (0.90)	0.629 (18.56)	*** (2.05)	0.619 (4.17)	** (2.01)	0.147 (11.11)	** (4.17)	1.052 (12.56)
R-sq.	0.044	0.320	0.266	0.487	0.092	0.115	0.248	0.241	0.357
F value	35.61	***	8.62	***	913.32	***	60.96	***	125.05
樣本數	16852	407	55378	1370	27,019	37,179	13,090	11,212	32,170

註 1：括弧內之值等於係數估計值除以「變異數非齊一性的一致性標準誤」(heteroscedasticity-consistent standard error)。

註 2：***、**與*分別表在表在 1%、5%及 10%統計水準顯著。

註 3：N/A 表該虛擬變數之觀察值總是為 0，亦即，觀察樣本內所有勞工都不具該虛擬變數所代表之特徵。

牧業、礦業及土石採取業的工資均呈現隨時間遞增的趨勢，但僅前者達到異於 0 的統計顯著水準；其餘七個產業的工資則都呈隨時間遞減的趨勢，不過只有製造業、營造業、社會及個人服務業達到統計的顯著水準。這些結果若合併表內 EDU×YR 教育和年資交叉項則顯示：在製造業、營造業、社會及個人服務業裡，女性的工資雖呈長期遞減趨勢，但教育程度愈高者，其長期工資趨勢曲線愈高；並且，這種教育的「工資溢價效果」又以營造業為最大，而以社會及個人服務業為最小。反之，在農林漁牧業裡，女性的工資雖呈長期遞增趨勢，但教育程度愈高者，其長期工資趨勢曲線愈低。以上結果都達到異於 0 的統計顯著水準。

（三）男性樣本

表 36 顯示，若其他解釋變數不變，男性勞動者的失業機率亦呈時間遞減趨勢；且其進入製造業、水電燃氣業、「金融保險、不動產及工商服務業」等三個行業工作之機率，長期間也是呈時間遞減趨勢，其中又以製造業的時間遞減速度為最快，而以水電燃氣業為最慢。在同樣情況下，男性勞動者參與其餘六個行業工作的機率則是逐年上升，且「批發零售、旅館及餐飲業」的時間遞增速度為最快，其次為營造業，再其次為農林漁牧業，而以礦業及土石採取業為最慢。這些結果若合併表內 EDU×YR 交叉項則顯示：(1) 男性勞動者的失業機率雖隨時間逐年降低，但教育程度愈高者，其失業機率的長期趨勢曲線愈高。(2) 男性進入製造業、水電燃氣業、「金融保險、不動產及工商服務業」工作之機率雖逐年遞減，但教育程度愈高者，其參與這三個行業之機率的長期趨勢曲線愈高；反之，男性參與其餘六個行業工作的機率雖是逐年上升，但教育程度愈高者，其參與這些行業之機率的長期趨勢曲線卻是愈低。上述結果都達到異於 0 的統計顯著水準。

就表 37 男性工資水準的長期增減情況來看，絕多數行業均呈時間遞減趨勢，不過只有製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」等三個行業達到統計的顯著水準。這些結果若合併表內 EDU×YR 教育和年資交叉項則顯示：在這三個行業裡，男性工資在長期間雖呈顯著的遞減趨勢，但教育程度愈高者，其工資的長期趨勢曲線愈高。而這種教育的工資溢價效果又以金融保險、不動產及工商服務業為最大，而以批發零售、旅館及餐飲業為最小。

二、人力資本變數

（一）男女性合併樣本

如表 32 所示，若其他解釋變數不變，教育程度(EDUC)愈高者，其失業機率愈低，且其參與水電燃氣業、「金融保險、不動產及工商服務業」、以及社會及個人服務業等三個行業的機率也愈高，但其參與其他五種行業的機率則愈低。在同樣情況下，個別勞動者的失業機率乃隨著勞動市場的一般經驗水準(EXP)之增加而以遞減的速度遞減，而其參與礦業及土石採取業、水電燃氣業、營造業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」等五種行業的機率，則是隨著市場的一般經驗水準之增加而以遞減的速度(EXPSQ)遞增；此外，市場一般經驗水準愈高者，其參與農林漁牧業的機率也愈高。但參與製造業的機率則是隨著一般經驗水準的增加而以遞增的速度遞減，而其參與「批發零售、旅館及餐飲業」、社會及個人服務業的機率是隨著一般經驗水準的增加而以遞減的速度遞減。

表 33 顯示，若其他解釋變數不變，在製造業、水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業裡，教育水準愈高者，其工資水準愈高。而這種教育的「溢價」(premium)或報酬率，以水電燃氣業為最高，其次為社會及個人服務業，再其次為金融保險、不動產及工商服務業，而以製造業為最低。不過，在農林漁牧業裡，這種教育的工資溢價效果顯著小於 0，亦即：教育水準愈高者，其工資水準愈低。與人力資本所得理論的預期一樣，所有行業之工資水準均隨著市場一般經驗水準(EXP)的增加而以遞減的速度增加，且都達到異於 0 的統計顯著水準，顯示在職期間的人力資本投資是隨著時間之增加而以遞減的速度遞增(Mincer, 1974)。

前述結果與表中 EDU×YR 教育和年資和 EDU×FEM 兩個交叉項合併亦顯示：(1) 在長期間，製造業與「金融保險、不動產及工商服務業」的教育之溢價效果或報酬率乃隨時間而遞增；反之，在運輸倉儲及通信業則是呈遞減趨勢，且都達到異於 0 的顯著水準。(2) 在礦業及土石採取業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、社會及個人服務業裡，女性的教育之工資溢價效果顯著高於男性；但在製造業，男性則顯著高於女性。

(二) 女性樣本

表 34 顯示，若其他解釋變數不變，教育程度愈高之女性，其失業機率愈低，且其參與水電燃氣業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」、以及社會及個人服務業等四個行業的機率也愈高，但其參與其他五種行業的機率卻愈低。在同樣情況下，市場一般經驗水準愈高之女性，其失業機率也愈低，且其參與農林漁牧業、水電

燃氣業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」、社會及個人服務業等五種行業的機率愈高；不過，其參與製造業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」三種行業的機率則愈低。

表 35 顯示，若其他解釋變數不變，在礦業及土石採取業、水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業裡，女性教育水準愈高者，其工資水準愈高。而這種教育的溢價或報酬率，以水電燃氣業為最高，其次為社會及個人服務業，再其次為礦業及土石採取業，而以批發零售、旅館及餐飲業為最低。不過，營造業的這種教育的工資溢價效果卻顯著小於 0。表中的 EDU×YR 交叉項進一步顯示：長期間，這種女性的教育之工資溢價效果，在製造業、營造業與「社會及個人服務業」裡乃呈時間遞增趨勢，但在農林漁牧業則是呈時間遞減趨勢，且都達到異於 0 的顯著水準。與人力資本所得理論的預期一樣，所有行業之工資水準均隨著市場一般經驗水準而增加。

（三）男性樣本

表 36 顯示，若其他解釋變數不變，男性教育程度愈高，其失業機率愈低，且其參與水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」、以及社會及個人服務業等五個行業的機率也愈高，但其參與其餘四種行業的機率卻愈低。在同樣情況下，男性勞動者的失業機率乃隨市場的一般經驗水準之增加而以遞減的速度遞減，且其參與製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業的機率，同樣也是隨著一般經驗水準的增加而以遞減的速度遞減。但其參與礦業及土石採取業、水電燃氣業、營造業、運輸倉儲及通信業等四種行業的機率，則是隨著一般經驗水準的增加而以遞減的速度增加，且其參與農林漁牧業的機率是隨著一般經驗水準的增加以遞增的速度增加。

表 37 顯示，若其他解釋變數不變，在製造業、水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業裡，男性教育水準愈高者，其工資水準愈高。而這種男性教育的溢價報酬，以金融保險、不動產及工商服務業為最高，其次為水電燃氣業，再其次為社會及個人服務業，而以批發零售、旅館及餐飲業為最低。不過，在農林漁牧業和營造業裡，這種男性的教育工資溢價效果卻顯著小於 0。表中的 EDU×YR 交叉項進一步顯示：長期間，男性教育的工資溢價效果，在製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」裡乃呈時間遞增趨勢，但在運輸倉儲及通信業則呈時間遞減趨勢，且都達到異於 0 的顯

著水準。與人力資本所得理論的預期一樣，所有行業之工資水準均隨著市場一般經驗水準的增加而以遞減的速度增加，且都達到異於 0 的統計顯著水準。

三、婚姻狀態與性別變數

表 32 男女性合併樣本顯示，已婚且配偶存在(MARITAL)者，其失業機率愈低，且其參與製造業、水電燃氣業、社會及個人服務業的機率也愈高；不過，其參與「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」的機率則愈低。該表另顯示，女性(FEMALE)的失業機率低於男性，不過，這種男女性失業機率的差異在長期間會隨時間(FEM×YR)縮小。此外，女性參與製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業的機率高於男性；不過，這種男女性行業參與機率的差異，在社會及個人服務業會隨時間縮小，在製造業和「批發零售、旅館及餐飲業」則會逐年擴大。又，女性參與農林漁牧業、礦業及土石採取業、水電燃氣業、營造業、運輸倉儲及通信業的機率普遍低於男性；而且，這種男女性行業參與機率的差異，在礦業及土石採取業、營造業、以及運輸倉儲及通信業也會逐年擴大。

表 34 女性樣本進一步顯示，女性已婚且配偶存在者，其失業的機率也是愈低，且其參與製造業及營造業的機率愈高；不過，其參與農林漁牧業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、社會及個人服務業的機率則愈低。表 6 顯示，男性已婚且配偶存在者，其失業的機率也是愈低，且其參與農林漁牧業、製造業、水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、社會及個人服務業的機率愈高；不過，其參與營造業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」的機率則愈低。上述分析結果都達到異於 0 的統計顯著水準。

表 35 女性樣本的工資估計結果顯示，女性已婚且配偶存在者，其在製造業、水電燃氣業、營造業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業的工資，都顯著高於其他婚姻狀態者。表 3 與表 7 男女性合併樣本與男性樣本的工資估計結果也顯示，已婚且配偶存在者的在所有行業別的工資都顯著高於其他婚姻狀態者。這些分析結果全都符合文獻上的研究結果。

表 36 男女性合併樣本的工資估計結果顯示，女性(FEMALE)除在社會及個人服務業的工資水準顯著高於男性外，在其他絕多數行業的工資都普遍顯著低於男性；不過，

這種男女性別的工資差異在製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」和「金融保險、不動產及工商服務業」有逐年縮小趨勢，僅在運輸倉儲及通信業呈現逐年擴大趨勢。

四、樣本選擇變數

在樣本選擇變數()方面，表 33 男女性合併樣本顯示，所有行業的係數估計值都是正號，且除了礦業及土石採取業可能導因於樣本數較小外，其他八個行業都達到 95%以上的統計顯著水準，因而顯示這這些行業的觀察樣本都具有「正」的樣本選擇誤差。若將這些係數估計值乘以的樣本平均值(即：)可知，從事農林漁牧業的工作者，其平均所賺取之工資率，比一個從常態母體隨機抽取出之相同特性的勞工若從事該行業所能賺取的工資高 125.92%。同理，參與製造業、水電燃氣業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業等行業的工作者之工資率，平均來講比一個從常態母體中隨機抽取出之相同特性的勞工若從事相同行業所能賺取之工資，分別高了 142.92%、110.65%、58.27%、81.19%、663.04%、126.31%、193.21%。由此可見，為使各行業工資率函數獲得一致性的估計結果，我們應以樣本選擇變數來修正各種潛在的樣本選擇誤差。

表 35 女性樣本顯示，除了礦業及土石採取業、水電燃氣業、「金融保險、不動產及工商服務業」未達顯著水準外，其他農林漁牧業、製造業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業以及社會及個人服務業的係數估計值都是正號，且都達到 90%以上的顯著水準，因而顯示，這些行業的觀察樣本都具有「正」的樣本選擇誤差。按前述方法，將這些係數估計值乘以所對應的之樣本平均值，可算出選擇從事這些行業的女性所賺取之工資率，平均來講將比從常態母體中隨機抽取出之相同特性的女性勞工若從事相同的行業所能賺取的工資，分別高出 982.06%、39.11%、129.50%、29.78%、179.96%、143.13%。由此可知，為了使女性行業工資率式獲得一致性的估計結果，我們同樣須以樣本選擇變數來控制各潛在型式的樣本選擇誤差。

表 37 男性樣本顯示，所有行業的係數估計值都是正號，且除了農林漁牧業、礦業及土石採取業外，其他製造業、水電燃氣業、營造業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業等七個行業都達到 95%以上的統計顯著水準，因而顯示這這些行業的觀察樣本也都具有「正」的樣本選擇誤差。同理，將這些係數估計值乘以的樣本平均值可算出選擇從事這些行業的男性所賺取之工資率，平均來講將比從常態母體中隨機抽取出之相同特性的男性勞工

若從事相同的行業所能賺取的工資，分別高出 111.90%、409.09%、81.01%、23.55%、655.73%、986.06%、130.74%。

五、企業規模、更換工作、尋找額外工作、自我雇用變數

表 32、35 和 37 均顯示：(1) 無論就女性、男性或兩性合併的樣本看，企業規模(SIZE)越大者，其工資率也越高，且除農林漁牧業、礦業及土石採取業的女性外，其他所有行業都達到 99%以上的顯著水準。(2) 無論就女性、男性或兩性合併的樣本看，曾經更換工作者(CHANGE)與想要尋找額外工作者(EXTRA)，其從事絕多數行業所獲得的工資越低，且絕多數都達到 95%以上的顯著水準。(3) 就女性樣本看，除在農林漁牧業為顯著負號外，其他各行業均顯示，自我雇用者(SELF-EMP)的工資高於非自我雇用者，且絕多數都達到 90%以上的顯著水準。就男性與兩性合併的樣本看，除在農林漁牧業、運輸倉儲及通信業為顯著負號外，其他各行業也顯示，自我雇用者的工資高於非自我雇用者，且絕多數都達到 90%以上的顯著水準。

六、工作場所區域與職業變數

表 32、35 和 37 顯示：(1) 無論就女性、男性或兩性合併的樣本看，絕多數行業在北、高兩都會區(METRO)以及北部地區(NORTH)的工資率，都顯著高於東部地區(EAST)。至於中部(CENTRAL)和南部(SOUTH)地區，則較不具規則性；以女性樣本來來看，在中部與南部地區的「金融保險、不動產及工商服務業」，以及南部地區的製造業，其工資率反而顯著低於東部地區。(2) 無論就女性、男性或兩性合併的樣本看，工作性質屬於企業主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員等職類，其在絕多數之行業的工資率顯著高於其他較低層次的職類。

第三節 我國提升婦女人力運用政策⁷

一般而言，政府為促進婦女就業所採行的政策措施，主要可以分為二類。其一是形塑有利於婦女就業之職場環境，包括產假、生理假、育嬰假、以及彈性工時等，最佳的例子則是兩性平等工作法的實施；其二則是發展適合女性就業的產業，如過去製造業中

⁷相關政策資料來源為各主辦部會網頁，包括青輔會：www.nyc.gov.tw；經濟部中小企業處：www.moeasmea.gov.tw；行政院勞委會創薪行動網：www.be-boss.org.tw；以及經濟部中小企業處（2007），*婦女企業輔導資源手冊*。轉引自李信達、林志誠（2008）的整理。

的電子加工裝配業、傳統的服務業，以及近幾年來積極推動之新興服務業，所使用的方式則有職業訓練等等。茲將政府歷年來的主要政策或措施概述如下：

一、「促進婦女就業措施」

爲保障婦女法令、減除婦女就業障礙、培訓婦女就業技能及強化就業服務，以促進婦女就業並提昇婦女就業之穩定性，政府於 1994 年制訂「促進婦女就業措施」，其中強調要「落實保障婦女法令、減除婦女就業障礙、培訓婦女就業技能及強化就業服務，以促進婦女就業並提昇婦女就業之穩定性」，主要措施包括：

(一) 落實勞動法令保障婦女就業者之權益：要求事業單位遵行保障婦女就業有關勞動法令，創造婦女勞工良好就業環境，保障婦女就業機會平等等等。

(二) 擴大辦理婦女職業訓練，培訓婦女就業技能：委託或補助同業公會、學校、團體等單位辦理婦女職業訓練，培養婦女多項就業技能及增進就業能力。

(三) 減除婦女就業障礙，以利婦女就業：增設社區托兒、幼教設施並輔導社區及各國民小學提供課後輔導服務，使就業婦女安心工作。增設或有效利用現有社區老人活動中心及殘障福利機構，加強辦理老人及殘障者之日間托老、在宅服務、居家生活補助等各項服務措施。

(四) 加強婦女就業服務：各就業服務機構積極爭取地區適合婦女之就業機會，鼓勵公、民營事業單位實施部分時間工作制、彈性工作時間制，辦理婦女就業服務義工制度，協助輔導婦女就業。

二、「新世紀婦女勞動政策」

2003 年「新世紀婦女勞動政策」正式定案，此一政策不僅標榜要建構「有準備的勞動力」、「安全的工作環境」及「人性化的勞動條件」的勞動政策，更要達成創造兩性平等的工作環境、提昇婦女就業能力、健全婦女勞動保護、建構完善的社會支援體系等四項願景。此政策並揭櫫政策目標爲「希望經由提升婦女在職場上的處境，來達到社會整體的性別平等」，可說極具時代意義。

具體措施則可摘要如下：

(一) 創造兩性平等的工作環境

1. 落實公務機關無就業歧視之任用制度，以做爲企業的典範。

2.監督雇主應提供受僱者及求職者免於性別歧視及性騷擾之工作環境，並設置申訴管道。

(二) 提昇婦女就業能力

1.開發適合婦女之職業訓練職類；補助地方政府辦理婦女專班職業訓練，就地區產業及就業地緣特性，結合地區訓練資源及產業就業機會規劃辦理職業訓練。

2.提供女性創業輔導、創業貸款或創業貸款利息補貼。輔導婦女參加創業行業選擇、風險評估等課程。

3.加強辦理照顧服務類人員培訓，如居家服務員、保母、家事管理員及病患服務等訓練，並協助其建立就業輔導系統。

4.協助將失業婦女轉業為從事照顧服務產業的人力，以創造婦女就業機會。

5.開發原住民部落觀光資源，創造原住民婦女原鄉就業機會，及提供都會地區展售據點。

6.研議部分工時法制化，開發部分工時工作，提昇婦女就業機會。

(三) 健全婦女勞動保護

1.全面檢討勞工安全衛生法中禁止女性從事危險性或有害性工作之規定，修正或刪除不必要之規定。

2.針對女性從業人員較多之各業中職業災害之特性，推動各項預防措施及宣導。

(四) 建構完善的社會支援體系

1.建構出以職場為中心之托兒服務體系，鼓勵雇主積極為員工辦理托兒福利服務。

2.鼓勵企業採取以委託合約辦理方式與已立案之托兒機構辦理托兒服務。

三、「新世紀人力發展方案」與「新世紀第二期人力發展計畫」

為達成「綠色矽島」的目標，配合「知識經濟發展方案」十年內達到先進知識經濟國家水準的願景，以及推動「新世紀國家建設計畫」，政府於2001年提出「新世紀人力發展方案」，將我國人力發展政策的規劃方向，引進「知識化」新經濟、「公義化」新社會及「永續化」新環境的理念，來積極提升國家整體人力資源之發展。此計畫也開始注意到經濟發展之外可能引起的失衡問題，而圖謀全面的應對方案，也因此該方案中，開始省思如何同時兼顧新興知識經濟與社會公平正義雙方面的可能性。其中提到：

……知識經濟興起，所可能導致的衝擊之一，就是社會發展失衡問

題，此一改變，主要是資訊科技的發展，大幅改變了生產力提升、機會創新與財富創造的模式。在知識主導的市場經濟裡，也大幅改變了就業機會與工作報酬的傳統結構，國內產業由勞力密集產業朝資本技術密集產業發展；而且傳統生產要素如土地、勞力、資本等，已因知識經濟的發展而被打破，知識躍居為最主要的角色與因素。此一發展趨勢的影響之下，具有良好教育水準與訓練的族群，其就業機會與創造財富的能力，與低教育水準、低技術層次族群的距離，逐漸愈拉愈大，兩者間的貧富差距，有日益擴大的現象。……

在這樣的思維中，女性在服務業中的角色也開始凸顯，

……服務業比例繼續上升，有利於女性就業，及女性教育程度提升、生育子女數減少、托兒托老機構普及、彈性及部分時間工作機會增加等因素之誘導下，女性對提升總勞動力參與率的影響將大於男性。……

從這樣的文字中，可以窺得政策設定的邏輯也漸漸地傾向於將產業結構變遷、兩性平等議題以及知識與科技發展結合在一起，進行統整性的處理，在發展之外也兼顧對於均衡的追求。

此一方案最主要的目的是嘗試結合政府、學校、民間企業、研究及職訓機構等資源，以求加強高科技、專業及管理人才培訓及延攬、並積極提供就業市場適質適量的人力，解決高科技、專業及管理人力供需失衡的問題。具體執行策略包括勞動供需調整，開發婦女及中高齡潛在勞動力，提升勞動力參與率；透過「職業重整」、「職務再設計」等方式，開拓部分時間及非典型僱用型態工作機會，鼓勵婦女及中高齡人力就業；推動「強化婦女就業方案」及「促進婦女就業措施」，從鬆綁勞動法規、減少政府干預、消除婦女就業障礙及增進婦女就業能力等方面，來提高婦女勞動力參與率；鼓勵設置學前教育、托育及托老設施，並輔導家庭支持系統事業之發展，以創造新興或區域性的婦女及中高齡者的就業機會。

2004年，政府賡續推動「新世紀第二期人力發展計畫」，其中在「人力發展面臨之問題」上便特別強調「勞動力參與率偏低且持續下降」是重要問題，並主張開發婦女二

度就業，將有助於整體勞參率之提升。再檢視人力運用現況與問題後，此一計畫提出了人力發展策略與具體措施，其中與促進婦女就業較為相關者，包括：

(一) 建構完善幼兒托育及幼兒教育環境，提供普及性之托育服務

1.繼續規劃「幼兒托育與教育整合」政策，整合托兒與學前教育、學齡兒童課後服務，並建立完整兒童托教服務體系。

2.依據「兩性工作平等法」，鼓勵雇主設置托兒設施或提供托兒措施，建構優質企業托兒服務，協助雇主解決員工托育問題。

(二) 因應高齡化社會需要，建構綜合性與連續性之長期照護體系發展照護產業，減輕家庭照顧負擔

(三) 研擬推動「職業能力再提升方案」第二期計畫，以發展國民永續且具生產力的職業能力

1.增加提升職業能力的投資，以配合知識經濟發展培訓優質人才、生活品質產業發展培訓專業人力，以及兼顧社會公義強化弱勢國民的就業能力。

2.分階段進行部會間職訓資源及業務的整合及落實，以提升職訓效益。

(四) 強化就業服務效能，提高就業媒合效率，促進失業者就業，排除弱勢者就業障礙

四、「2015年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫」

2006年，行政院公布「2015年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫」，將「繁榮、公義、永續」列為共同之目標，在追求「大投資」的同時也要求兼顧「大溫暖」的方針。在其中除了考量到台灣社會即將面臨的衝擊——產業升級之需求、高齡化與少子化之現實——也同時提及如何繼續在積極面向上提昇相對弱勢者之權益——如繼續提高婦女勞動參與率與勞動條件。

在對於現況的分析中，「經濟發展願景」提到有關於知識經濟的背景：

過去產業發展重視生產成本降低以及製程技術之改善，由於全球產業技術已漸趨成熟，加以台灣已邁向開發國家，低成本優勢不再，應加強「質」的提升，以進一步創造產業利潤。

在這樣的分析中，對於「質」的提升，莫不仰賴於新知識的發展。技術、知識，競爭優

勢的來源：

台灣過去藉由技術引進發展產業之模式，只能作為「技術追隨者」；唯有藉由研發創新積極投入，提出解決方案，才能創造領先技術，帶動新興產業發展。

另一面，「願景」也注意到另一側無形發展的重要性：

鑒於 1990 年代起，資訊電子等高科技產業快速發展，使國內的產業發展趨於兩極化；加上全球化風潮、人口結構變遷等因素，逐漸引發國內失業與貧富不均等問題，侵蝕社會的均衡性，亟待對艱困傳統產業、中小企業及地方型產業加強協助，以健全該產業之發展，從而創造更多的就業機會，兼顧社會公義。

女性人力運用的促進與提升，正符合上述這樣的說明。一方面，基於女性在服務業中可能扮演核心的角色，承擔起主要的工作；另一方面，女性相較於男性，長期以來原就居於弱勢，而經濟發展成果之於女性，雖然可能有提升女性地位之果效，但同時在知識經濟成長以不等倍速度快速發展的情況下，也有可能反而加劇原來已存在之兩性差距。

基於此，政府在「社會福利套案」當中，對於協助婦女就業，具體地擬定了多項計畫，茲針對與婦女有關部分摘要說明如下：

（一）促進弱勢者就業計畫：其適用對象為符合就業服務法第 24 條規定之特定對象（包括負擔家計婦女）。具體作法如下：

1.提供多元職業訓練，強化工作技能：由勞委會職訓局所屬各區職訓中心依據區域產業發展及就業市場需求，規劃辦理多元模式、類別之職業訓練課程，結合公私部門資源，運用自有設施、委外或補助方式設置訓練崗位，提供弱勢對象參訓。

2.辦理特定對象失業者參訓期間職業訓練生活津貼補助：補助對象包括負擔家計婦女，經公立就業服務機構就業諮詢並推介參訓，或經政府機關主辦或委託辦理之職業訓練單位甄選錄訓，其所參訓性質為各類全日制職業訓練，得發給每月基本工資百分之六十之職業訓練生活津貼；兩年內合併領取六個月為限。

3.推動多元就業開發方案

結合民間團體與政府部門，透過具創意性、地方性及發展性之計畫，如文化保存、工藝推廣、照顧服務或環境保護等，改善地方之整體居住環境及生活條件，促成在地產業發展，帶動其他工作機會，以引導失業者參與計畫工作，重建工作自信心，培養再就業能力，並創造就業機會。

4.辦理僱用獎助及各項就業促進津貼

運用僱用獎助津貼，鼓勵雇主僱用公立就業服務機構轉介之失業期間連續達六個月以上者，或失業期間連續達三個月以上之特定對象，以增加失業者就業機會。另透過求職交通補助金、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼及就業推介媒合津貼，確保及安定其失業期間基本生活，協助並激勵其再就業。

5.推動婦女就業服務

結合民間團體推動「協助婦女再就業計畫」，配置社工輔導員針對二度就業婦女及弱勢婦女（如家暴、特殊境遇婦女、負擔家計婦女、大陸及外籍配偶等）個別化、專業化之就業服務。另各區公立就服中心辦理「家庭暴力及性侵害個案就業協助計畫」及「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，加強與各轄區相關資源之連結，由個案管理員提供就業諮詢、辦理就業促進研習專班、轉介職業訓練等。

（二）普及嬰幼兒照顧體系計畫：近年來，台灣生育率屢創新低，如何提供各類鼓勵措施，以提高婦女生育率，為政府相關機關審慎面對之議題。基於政府應以營造有利生育、養育、教育環境，及推動國家與社會分擔嬰幼兒照顧責任，以利國民婚育，維持人口年齡結構的穩定，政府因而擬定此一計畫。其具體目標有下列四項：

- 1.將產假薪資納入勞保給付，使女性勞工生產權益能獲適當保障。
- 2.以社會保險辦理育嬰留職停薪津貼，提供家庭支持，使能投入就業市場，促進經濟繁榮。
- 3.研議保母管理與托育費用補助制度，建構托嬰（兒）督導機制，保障嬰幼兒托育服務品質；另提供未就業之弱勢家庭臨時托育照顧，紓緩照顧壓力。
- 4.儘速實施幼托整合政策，整合運用國家資源，提供幼兒同享教育與照顧兼具之綜合性服務，健全學前教保機構。

五、「縮減婦女數位落差實施計畫」

為縮減婦女數位落差，提供婦女基礎電腦使用相關訓練，行政院經濟建設委員會於2007年度運用中美基金，推動「縮減婦女數位落差試辦計畫」，補助民間非營利團體或

學校辦理相關訓練課程，以創造婦女社會與經濟方面的多重機會，進而提升其受僱或創業的能力。此一計畫之重心即在有效因應知識經濟時代來臨，避免屬於弱勢的婦女在此一浪潮之下，反因知識技能之不足而更趨於弱勢。其具體目標如下：

(一) 運用政府資源，結合民間力量，共同訓練未具電腦基本能力之婦女，提升婦女數位素養，預計訓練 2 萬名婦女。

(二) 透過基礎電腦訓練，創造婦女社會與經濟方面的多重機會，進而提升其受僱或創業的能力。

(三) 增進政府縮減數位落差計畫既有硬體建置使用效率，提升教育部數位機會中心等資訊設備民眾使用率。

(四) 募集企業資源，徵求軟硬體及寬頻網路之供應，共同提升電腦與網路普及率，降低數位落差。

六、「好管家專案」

為促進我國婦女勞動力參與，排除婦女進入勞動市場之障礙，協助婦女進入勞動市場，行政院經濟建設委員會與內政部、勞委會及經濟部等相關部會研商，於 2006 年正式提出「好管家專案」計畫，希望能夠透過整體性的策略規劃與實施步驟，協助掃除婦女進入就業市場的障礙。此計畫屬於整合性之方案，一方面協助家庭與女性處理孝親安養、幼兒安親、家庭安居等家務及照顧工作，以促進其工作誘因或穩定其就業；另一方面透過推動非典型工作、職前訓練(含學校養成教育、推廣教育)、在職訓練、推介就業及創業等措施，提高婦女就業或創業機會，並培育人才投資好管家相關產業。茲將其具體作法摘錄如下：

(一) 社會制度協助處理家務

1. 孝親安養：協助老人、身心障礙者之照顧及安養

為協助家庭對於老人、身心障礙者之照顧及安養，經建會、內政部及衛生署推動「照顧服務福利及產業發展方案」，並規劃長期照顧服務輸送體系、開發照顧資源、研議財務制度及相關法令，重點目標為建立照顧服務管理機制，開發照顧服務資源，培訓人力、提升品質。

2. 幼兒安親：協助幼兒、兒童之照顧及安親，相關措施有：

(1) 推動「社區保母系統實施計畫」

(2) 輔導托育機構及幼稚園

(3)擴大辦理「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」：鼓勵雇主為員工辦理托兒福利，以穩定婦女就業，提升企業競爭力，由勞委會依標準予以補助。

(4)提供並輔導監督課後照顧服務

3.家庭安居：協助家事之處理

(二)勞動市場制度協助促進婦女就業

1.推動非典型工作或部分時間工作：由於以非典型僱用型態就業進入勞動市場之門檻較低，對於婦女、弱勢勞工等就業之助益將會更明顯。

2.協助婦女二度就業，包括專長訓練、職場調適等

3.促進婦女參加回流教育

4.協助婦女創業

5.其他協助婦女就業相關措施

(1)辦理「多元就業開發方案」，並優先進用弱勢族群（含負擔家計婦女、中高齡者）。

(2)辦理「協助婦女再就業計畫」，提供失業週期達 12 週以上二度就業婦女及弱勢婦女（如家暴、特殊境遇婦女、負擔家計婦女、外籍及大陸地區配偶等）個別化、專業化之就業服務。

(3)辦理「女性職涯發展研習營」，目的在協助職場婦女自我提升，增進職場競爭力，開發優勢潛能，開拓職涯發展，並且能夠在工作與家庭尋求平衡點。

(4)落實執行「性別工作平等法」

(5)落實推動「服務業發展綱領及行動方案」，增加就業機會。

七、「勞動基準法」、「兩性工作平等法」與「就業服務法」等法規

1992 年政府公佈「就業服務法」，即涵蓋女性保護的相關規定；2002 年，「兩性工作平等法」正式實施；加上原有的「勞動基準法」，構成了保障婦女公平就業機會與安全就業環境的法律基石。茲將與保障婦女就業相關條文說明如下：

(一)勞動基準法相關規定：

1.為落實母性保護，妊娠或哺乳期間之女工不得於夜間工作。

2.妊娠期間轉調較輕易工作之調整及工資保障。

3.子女未滿一歲，每日哺乳二次，每次三十分鐘。

4.分娩前後給予產假八星期，妊娠三個月以上分娩者，給予產假四星期。

(二)兩性工作平等法相關規定：

1.性別歧視之禁止：

(1)僱主對於求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、教育、訓練、各項福利措施、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱，不得因性別而有差別待遇。

(2)不得在工作規則、勞動契約或團體協約中規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

2.明文規定性騷擾之定義，並課僱主防治性騷擾行為發生之責任。

3.促進工作平等措施：

(1)對於生理假、產假、育嬰留職停薪、育嬰留職停薪期滿後復職、哺乳時間、育嬰減少（調整）工時、家庭照顧假、僱主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

(2)主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要措施。

(3)僱主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

4.相關附屬法規：

包括育嬰留職停薪實施辦法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、托兒設施措施設置標準及經費補助辦法等。

（三）勞工保險條例相關規定：

1.女性被保險人分娩或早產，得請領生育給付。

2.對女性被保險人參加保險年資合計滿一年，年滿五十五歲退職者，得請領老年給付，領取條件較男性滿六十歲始得申領者為寬。

3.一般女性員工因妊娠而留職停薪期間，得繼續加保，以保障女性被保險人留職停薪期間之保險權益。

（四）勞工安全衛生法相關規定：僱主不得使女工及妊娠中或產後未滿一年之女工從事危險性或有害性工作。

（五）就業服務法相關規定：僱主對求職人或所僱用員工，不得以種族…、性別…為由，予以歧視。

茲將上述政府促進女性就業相關政策整理如下表 38。

表 38 政府促進女性就業相關政策

啓動時間	計畫名稱	主要措施	主要成效
1994 年	促進婦女就業措施	<ol style="list-style-type: none"> 1.落實勞動法令保障婦女就業者之權益 2.擴大辦理婦女職業訓練 3.減除婦女就業障礙，以利婦女就業 4.加強婦女就業服務 	<ol style="list-style-type: none"> 1.首度宣示政府對婦女就業的重視 2.因配套措施不足，故成效有限
2001 年	新世紀人力發展方案	<ol style="list-style-type: none"> 1.開拓部分時間及非典型僱用型態工作機會 2.從鬆綁勞動法規、減少政府干預、消除婦女就業障礙及增進婦女就業能力 3.鼓勵設置學前教育、托育及托老設施，並輔導家庭支持系統事業之發展 	<ol style="list-style-type: none"> 1.透過具體策略，落實女性人力資源運用 2.首度提出以部分時間及非典型僱用方式來提升女性勞動參與
2003 年	新世紀婦女勞動政策	<ol style="list-style-type: none"> 1.創造兩性平等的工作環境 2.提昇婦女就業能力 3.健全婦女勞動保護 4.建構完善的社會支援體系 	<ol style="list-style-type: none"> 1.以兩性平等作為主軸 2.從提升能力、勞動保護到社會支援的完整配套
2004 年	新世紀第二期人力發展計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.建構完善幼兒托育及幼兒教育環境，提供普及性之托育服務 2.因應高齡化社會需要，建構綜合性與連續性之長期照護體系發展照護產業 3.研擬推動「職業能力再提升方案」第二期計畫，以發展國民永續且具生產力的職業能力 4.強化就業服務效能，提高就業媒合效率 	<ol style="list-style-type: none"> 1.延伸並進一步落實「新世紀人力發展方案」與「新世紀婦女勞動政策」 2.加強對社會支援體系的建構
2006 年	2015 年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.促進弱勢者就業計畫 2.普及嬰幼兒照顧體系計畫 	<ol style="list-style-type: none"> 1.將女性就業政策整合到國家整體經濟發展計畫中

2006 年	好管家專案	1.社會制度協助處理家務 2.勞動市場制度協助促進婦女就業	1.完善社會支援體系 2.強化婦女二度就業或創業能力,多元就業開發方案支持弱勢婦女就業自立
2007 年	縮減婦女數位落差實施計畫	1.運用政府資源,結合民間力量,共同訓練未具電腦基本能力之婦女 2.透過基礎電腦訓練,創造婦女社會與經濟方面的多重機會,進而提升其受僱或創業的能力 3.增進既有硬體建置使用效率,提升教育部數位機會中心等資訊設備民眾使用率 4.募集企業資源,徵求軟硬體及寬頻網路之供應,共同提升電腦與網路普及率,降低數位落差	1.直接針對知識經濟下婦女較弱勢的數位能力補強 2.有效提昇婦女運用電腦、蒐集資訊的技能,並增強其就業機會

資料來源：本研究整理

此外，針對知識經濟時代來臨下，全球風起雲湧的女性創業趨勢，政府也提供了多項輔導女性創業的政策，可就以下幾個部分進行說明：

一、創業輔導與經營顧問

(一) 青輔會飛雁專案婦女創業養成系列

為提供婦女的創業需求，青輔會自 2000 年起開始規劃婦女創業輔導措施，以有創業意願需進一步充實創業相關技能之婦女為對象，循序漸進的提供婦女創業準備課程。內容包括：創業前的規劃、市場調查及評估、創業相關手續及實務等，並有女性企業參訪觀摩課程，結合理論與實務。

此外，亦辦理台灣地區婦女創業論壇，召開婦女創業諮詢顧問會議及婦女創業網路讀書會，分北、中、南、東區規劃辦理「婦女創業輔導系列活動」。內容包括：婦女創業交流座談會、婦女創業實務先修班、適合婦女加盟創業研討會及優質企業觀摩學習活

動等，提供流行行業資訊，協助女性創業青年了解產業發展動態，避免盲目投進創業市場。其所開辦課程包括：

1.女性創業育成班：以有創業意願需進一步充實創業相關技能之婦女為對象，內容包括：講師授課、創業健檢、商機評估、小組諮商與討論、課程提要補充、BP 撰寫輔導諮詢、學員上台報告、創業相關疑難解惑等。

2.女老闆經營進修班：討論小型企業創新轉型之道、建構有效率的工作團隊、中小企業必知的法律常規、企業內控與財管、有效運用新行銷工具、魅力行銷、知識創業與創意創業趨勢等會議。

3.婦女團體創業服務研習營：以合法立案之婦女團體推薦之專職會務人員或選任董、理、監事等人為服務對象，內容包括講師授課、小組討論與諮商、案例分享座談、活力時間、學員上台報告、後續婦女團體創業諮商輔導等。

4.婦女創業交流座談會：以考慮創業之家庭主婦、職業婦女為主要對象，提供專題演講、案例分享、諮商座談等內容，活動完全免費，並提供講義、婦女創業指南一本與茶點。

（二）中小企業創業創新養成學苑

經濟部中小企業處推動「創業圓夢計畫」，針對創業種子期、創建期、成長期等三階段不同的需求，提供創業諮詢服務、創業創新養成學苑及創業圓夢坊等計畫。其中創業創新養成學苑在於提供培育創業的實務課程，包括如何撰寫營運計劃書、財務規劃、市場行銷、創業個案探討等。創業家圓夢坊則自 2004 年開始，從創業創新養成學苑中挑選出 200 名創業家，進駐創業家圓夢坊，並作後續追蹤及輔導，讓有志創業者在創業階段得到具體協助。

此外，由於我國婦女企業面臨專長技術、創業資金不足，及欠缺整合性經營輔導課程，與缺乏創業社群媒介與平台等問題，為因應女性企業主逐年增加，經濟部中小企業處在推動已具成效之「創業圓夢計畫」輔導平台下，推出女性專屬之「婦女創業輔導計畫」，透過創業諮詢輔導服務、婦女創業資訊及交流網絡平台、創業相扶之學習型活動及座談會辦理等各項措施，促進互助網絡形成，協助有志創業婦女降低創業風險。

（三）行政院勞委會職業訓練局創業訓練課程

勞委會針對適合婦女創業，設計具體的創業訓練及技能訓練課程，並視婦女創業訓練實際需求調整。為提高婦女創業成功機率，特別辦理「93 年度創業諮詢及輔導計畫」，除了提供婦女創業者在創業前、中、後期的經營諮詢及輔導服務外，並提供一對一的免

費諮詢服務。針對有創業意願且具備各該領域相關技能之婦女朋友（如：曾參加政府主辦或委辦之職業訓練、或有創業領域相關職類技能證照者）規劃一系列如市場分析、行銷通路、經營管理、各項政府創業獎勵措施與資源介紹、客戶開發等婦女創業研習課程。透過創業經營課程所提供的專業知識及資訊，使婦女朋友具備創業之充分條件，迅速發展個人創業生涯。

（四）勞委會創業技能訓練

勞委會為提升婦女進入職場之技能，提升婦女創業競爭力，滿足其創業生涯之需求，於 2004 年推動各地方政府於規劃區域職業訓練時，就其地區產業及就業地緣特性辦理婦女適性職業訓練。並於適合婦女創業之訓練職類課程中加入部分創業所需之知能技巧課程，以切合訓練後擬自行創業婦女之需要。

為增進婦女創業者掌握市場脈動及對實務運作的了解，提高婦女創業成功機率，2003 年起試辦「婦女創業見習計畫」，提供婦女創業者實地見習的機會，使創業婦女更能精準掌握市場資訊，健全婦女創業創業體質與環境，俾使有志創業或已創業婦女實現理想。主要對象為申請創業諮詢服務且經評估後認有需求之婦女，依據欲創業之行業，由創業諮詢輔導團成員推介至配合的企業，計有休閒旅遊業、餐飲業、醫療器材業、平面設計業、網路科技業、服飾珠寶業等計約 10 家，提供無償實地見習 7 個工作天，以實際瞭解同業運作模式與商場人際關係運用等，使創業婦女更能精準掌握市場資訊，提高創業成功機率。

此外並透過「創薪行動」，開辦微型企業創業研習班、小型創業講座及微型創業交流聯誼座談會，結合創業諮詢輔導、創業貸款、就業服務及職業訓練等措施，促進微型企業創業風潮。

（五）經濟部中小企業處創業育成中心

面對知識經濟下所引領「創業創新」的世界潮流，由經濟部中小企業處於 1996 年發展推動育成產業，積極以「育成中心」、「創業知識資訊」、「創業資金」等三大策略為主軸，建構中小企業創業創新育成平台，提供國內中小企業於新創事業發展所需的各項技術、知識、資金等輔導與協助，以建構創業學習機制，打造知識型的創業社會。藉由提供空間、設備以及技術、資金、商務與管理之諮詢與支援，降低創業及研發初期的成本與風險，提高事業成功的機會。

目前經濟部已輔導設立 98 所創業育成中心，針對其產業需要較長期研發輔導，且有技術創新需求之創業婦女，提供空間、設備、技術、人才、資訊及商務支援等之創業輔導服務，以降低創業及創新初期之不確定風險，並帶動經濟發展及創造就業機會。

（六）農村婦女副業創業經營班「田媽媽」

為擴大辦理家事、照護服務、田園料理、民宿、農產加工、地方手工藝等創業經營班，農委會辦理之「農村婦女開創副業獎助輔導要點」支助與輔導營農婦女副業創業經營班。

二、融資與貸款措施

（一）青年創業貸款：行政院青輔會主辦，年齡在二十歲以上四十五歲以下，具有工作經驗，或受過經政府認可之培訓單位相關訓練者。貸款種類分成兩種，無擔保貸款期限六年，含本金寬限期一年。寬限期外，按月平均攤還本息；擔保貸款期限十年，含本金寬限期三年。寬限期外，按月平均攤還本息。每人每次最高貸款額為新臺幣四百萬元。其中無擔保貸款每人每次最高以新台幣一百萬元為限。經中小企業創新育成中心輔導培育企業之創業青年，申請青年創業貸款，每人每次最高貸款額度得不受前項限制，其中無擔保貸款部分為每人每次最高新台幣一百五十萬元。

（二）微型企業創業貸款：行政院勞委會主辦，凡年滿 45 歲至 65 歲且刻正依法辦理設立登記之微型企業或所創或所營微型企業設立登記未超過 1 年，均可提出申請。貸款總額度最高為新台幣 100 萬元。借款人須負擔年息 3% 固定利息。（另由勞委會就業安定基金支應承貸金融機構補貼息，依郵政儲金 1 年期定期儲蓄存款機動利率加碼計息，加碼部分不得超過 1.5 個百分點）。

（三）創業鳳凰－婦女小額貸款計畫：行政院勞委會主辦，年滿 20 至 65 歲婦女，曾參與創業技能培訓、創業研習課程或創業諮詢輔導，經審核具有創業潛力者及創業未滿一年者。所創或所營企業辦有營利事業登記，或符合商業登記法第 4 條免辦理營業登記但須有稅籍登記者。貸款額度最高 50 萬元，貸款年限 7 年含寬限期 1 年，貸款利率按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息。貸款戶須自行負擔信用保證 0.5 厘保證手續費。勞委會就業安定基金及中小企業信用保證基金各提撥 5,000 萬元作為保證專款，信用保證總額為新台幣 10 億元，提供貸款戶 9 成 5 保證，並免提擔保人。此外並提供創業陪伴輔導、創業技能培訓及相關配套措施。

(四) 特殊境遇家庭暴力被害人婦女創業貸款：行政院勞委會主辦，凡經認定具特殊境遇家庭暴力被害人婦女身分婦女年滿 20-65 歲，申貸「微型企業創業貸款」、「創業鳳凰婦女小額貸款」或「青年創業貸款」，可由承貸銀行向行政院勞委會申請利息補貼，申貸者可享前三年免息，第四年起負擔年息 1.5% 之優惠。

茲將上述政府鼓勵女性創業相關政策整理如下表 39。

表 39 政府鼓勵女性創業相關政策

啓動時間	計畫名稱	主要措施	主要成效
1968 年	行政院青輔會青年創業貸款	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供二十歲以上四十五歲以下青年創業貸款 2.貸款種類分無擔保貸款即有擔保兩種，最高貸款額為新臺幣四百萬元。 3.本金還款有寬限期一年。 4.利率是郵政儲金二年期定期儲金機動利率加 1.45%（目前約 4%） 	青年創業貸款是政府開辦的政策性放款之一，迄今已四十年，輔導成功的知名企業不計其數，對協助青年創業、紓緩失業壓力及促進國家經濟發展均有重大裨益
1996 年	經濟部中小企業處創業育成中心	提供國內中小企業於新創事業發展所需的各項技術、知識、資金等輔導與協助，以建構創業學習機制，打造知識型的創業社會	<ol style="list-style-type: none"> 1.地點分佈廣泛，可就近提供新創事業支援 2.有效降低新創事業風險 3.較偏重創業後的育成工作，相對於創業前的諮詢或評估較缺乏 4.較缺乏以服務業為主的育成中心，對於主要從事服務業的女性創業者而言幫助較少
2000 年	農村婦女副業創業經營班	支助與輔導營農婦女副業創業經營班	1.以農村婦女副業為主要輔導對象，一般以服務業為主要的女性創業者較不適用

	「田媽媽」		
2000 年	行政院青輔會飛雁專案婦女創業養成系列	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供婦女創業準備課程 2.辦理台灣地區婦女創業論壇 3.召開婦女創業諮詢顧問會議及婦女創業網路讀書會 4.辦理「婦女創業輔導系列活動」 	<ol style="list-style-type: none"> 1.政府部門首度有計畫推動婦女創業輔導 2.累積學員數眾多，學員向心力強 3.創業輔導部分成效佳，但育成部分尚未見成效
2001 年	經濟部中小企業創業創新養成學苑	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供創業前創業諮詢服務 2.提供創業時培育創業的實務課程 3.提供創業後的追蹤輔導 4.透過婦女創業輔導計畫，促進互助網絡形成 	<ol style="list-style-type: none"> 1.涵蓋創業種子期、創建期、成長期等三階段不同的需求的完整輔導機制 2.因新創事業多屬中小企業，因此此一輔導機制相當適合 3.婦女創業輔導計畫補強女性創業過程中較弱勢的網絡建構能力
2003 年	行政院勞委會創業技能訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1.配合地區特性，辦理與創業相關之職業技能訓練 2.「婦女創業見習計畫」，提供婦女創業者實地見習的機會 3.「創薪行動」鎖定微型創業，開辦創業研習班、創業講座及聯誼座談會等，結合創業諮詢輔導、創業貸款、就業服務及職業訓練等措施，促進微型企業創業風潮。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.與地區特性結合之訓練，有利發展新創事業特色 2.創業見習有助於降低女性創業風險 3.創薪行動以微型創業為核心，切合目前創業風潮與創業者需求
2003 年	行政院勞委會微型企業創業	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供年滿 45 歲至 65 歲創業者貸款 2.貸款總額度最高為新台幣 100 萬元。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供中年創業者貸款 2.固定利率制 3.貸款金額較低

	貸款	3.年息 3%固定利息	
2004 年	行政院勞委會職業訓練局創業訓練課程	1.提供婦女創業者在創業前、中、後期的經營諮詢及輔導服務 2.提供一對一的免費諮詢服務	1.提供專屬的諮詢輔導 2.唯因委外承包單位屬性問題，對於以服務業為主要創業方向的婦女而言助益較小
2007 年	行政院勞委會創業鳳凰－婦女小額貸款計畫	1.提供 20 至 65 歲婦女創業貸款 2.貸款額度最高 50 萬元 3.貸款年限 7 年含寬限期 1 年 4.貸款利率按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息 0.575%機動計息。 5.提供貸款戶 9 成 5 保證，並免提擔保人。 6.並提供創業陪伴輔導、創業技能培訓及相關配套措施。	1.專屬婦女的貸款方案。 2.免提擔保人。 3.提供創業輔導等完整配套措施。 4.貸款金額較低。

資料來源：本研究整理

三、創業資訊交流平台

(一) 台灣經貿網婦女企業入口網 <http://womenbusiness.taiwantrade.com.tw>

- 1.協助具外銷能力之婦女企業開拓國際貿易市場
- 2.與歐美國家婦女企業網站聯結，提供產品資訊

(二) 婦女企業電子商務網站 <http://www.women-village.org.tw>

- 1.協助內銷導向之婦女企業開拓國內商機
- 2.做為國內婦女企業資訊交流平台
- 3.與國際性婦女組織資訊交流

(三) 創業圓夢網婦女創業專區 <http://sme.moeasmea.gov.tw/SME/>

- 1.提供婦女創業知識資訊及互動社群
- 2.提供電子櫥窗及資源媒合交換服務
- 3.創業諮詢輔導服務免費線上申請

第四章 各國促進服務業發展與提升女性人力運用政策

各國服務業的發展與提升女性人力運用間的關係，基本上具有三個層次。首先，由知識經濟時代的來臨，使得發展服務業形成全球的趨勢，且服務業可以帶來成長可觀之乘數經濟效益，所以成爲各國政府最爲重視的潛力產業；其次，服務業較製造業更爲適合女性投入，並獲取更多創業與就業空間的本質，使得各國大力發展服務業的努力，也會提升對女性人力資源的運用；最後，政府只要能夠排除各項女性在就業或創業過程中的障礙，便能充分促進女性的勞動參與。

世界銀行總裁 James Wolfensohn 曾表示，如果能夠有效提升女性勞動參與率與勞動所得，不但可以有效消滅貧窮，國家經濟也能夠快速成長。這顯示如能有效促進婦女就業，不但可以釋放婦女在工作上的潛能，更能成爲帶動各國經濟發展的生力軍。

分析各國的促進婦女就業政策，可以大致分爲以下兩個方向：

一、如何排除婦女就業的所有結構性障礙：性別平等。

世界經濟論壇每年公布的「世界競爭力報告」，在評比中加入了性別平等指標，主要原因即在於認爲女性地位的提升，不僅是「政治正確」的議題，更是一國是否能夠有效運用寶貴人力資源來提升國家競爭力的關鍵。

國際勞工組織（ILO）爲促進性別平等訂定了一項名之爲” GENPROM”（Gender Promotion Program）的性別促進政策，其目的在於爲男性女性創造更多更好的工作機會。具體的做法包括下面幾種策略：

（一）協助各國透過強制性法令的制定及合法架構的研擬，來強化政策制定者、計畫者及執行者的性別平等促進能力，以便規劃、執行及監督各國的政策及方案，用以創造一個支持性性別平等的環境。

（二）提供各國直接的協助，包括技能訓練、組織團體、取得資源、提供服務及設備等等，爲女性創造更多的就業機會

（三）進行系統的宣傳，把良好的方案執行成果、發展訓練以及認知覺醒措施等等，以確保更廣更長遠的影響

國際勞工組織更特別強調，政府對保障工作場所中的平等負有主要職責，但是非政府的活動人士和機構，也具有一樣重要的角色，例如勞工和雇主組織、勞資雙方談判。由於經濟重整和全球性的競爭，工作場所不平等問題需要在國家層面提出解決，而且以後工作場所將越來越受到全球市場發展的影響。⁸

二、怎樣創造有利婦女就業的工作環境：友善職場。

女性就業所牽涉的範圍遠較男性為大，除了職場之外，還必須面對婚姻、家務、養育幼童及照顧長者或病患等家庭責任。當傳統的觀念是不分是否為職業婦女，都必須要負擔較男性為多的家庭責任時，這些責任便成為性別不平等問題的根源。而當家庭責任和工作要求發生衝突時，就會轉變成婦女在勞動市場中求職或競爭的不利因素。也由於家庭和工作的矛盾，女性在是否工作、去哪裡工作以及選擇何種類型的工作上，並沒有多少自由選擇的空間，因而連帶地影響到她們累積資歷和工作經驗的機會，妨礙了她們在職場獲得升遷或較佳的待遇，從而導致她們的收入長期維持在低水準。

此外，更嚴重的問題則是在於，即便婦女成功地克服家庭責任的負擔，並且在工作上展現了極佳的表現，卻仍然有可能受到不公平的歧視待遇，導致她們的薪酬水準仍然較同等表現的男性同事為低。因此，要促進職場上的性別平等，並消弭性別歧視待遇，需要有一系列短期和長期的政策，才能把所有的這些問題逐一解決。

以北歐國家為例，政府一方面尊重個人主義的自由價值，但另一方面又認可就業不僅為女性個人之基本權利，且女性因為生理上需承擔較多養兒育女的責任，因此認為國家於政策與立法上，應該對於分攤女性的責任上，提供更多介入與支持性的措施。這是因為如果女性因家庭因素而無法善用其教育與技能，那麼政府所投資的教育與訓練成本將會造成極大損失。以歐盟國家為例，消極或者不介入家庭責任的國家，其女性非屬經濟勞動力的比例普遍都很高，例如愛爾蘭、義大利與希臘等國家約佔女性人口 30% 左右，這些國家普遍的育兒措施都相當較少，範圍也有限；而政府採取高度介入家庭任務的北歐國家，非勞動力的女性平均約在 5% 以下。

南歐國家不僅生育率下降，女性勞參率也是歐盟原 15 會員國間最低的國家，證明工作與家庭之間若缺乏適當的平衡，則女性勞參率便很難提高；反觀北歐國家的婦女有超過 70% 的勞動參與率，同時也維持高生育率，似乎顯示了當工作與家庭責任能獲致相

⁸ ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, Report I(C), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006.

當平衡時，婦女的確會更有意願投入勞動市場。「經濟暨合作組織」(OECD)的研究顯示，在某些國家當中，由於採取了一系列用以平衡工作和家庭責任間矛盾的措施，例如更普及的兒童照料，提供更多的部分工時工作機會以及延長育嬰假期等等，使得女性參與勞動率與人口總出生率間的關係，由負相關變為正相關。⁹

此外，近年來婦女創業已成為全球企業發展的重要趨勢，世界各國政府及重要經貿組織莫不積極協助婦女創業及就業，致力於建構一個健全平等的婦女創業環境，並推動婦女創業政策及相關輔導措施，協助拓展女性就業商機及領域，讓女性創業者能夠兼顧家庭與事業，也使女性創業者發能夠發揮其堅韌不拔、細心、耐心的人格特質，貢獻所學於社會。在知識經濟時代來臨的框架下，鼓勵婦女創業或成為自雇者，已然成為一種趨勢，這主要是因為只要給予適當的扶助，婦女就能夠靠著釋放自身潛能，而在知識經濟時代的就業市場中，取得一席之地，這不但能夠有效運用婦女的勞動力，更能增加就業機會。根據估計，美國超過 60% 的新企業是源自婦女創業(ILO. op. cit.)。2002 年 APEC 之婦女領導人網路(WLN)會議中，認為微型企業是協助發展中國家農業、服務業部門內婦女勞動者脫離貧窮的方法之一；此外，OECD 舉辦的第二屆中小企業婦女創業會議中，亦探討實際案例及各國政策，以改善現況及創造更好的環境讓婦女發揮潛能。可見當前協助婦女創業已是國際主流，亦屬政府經濟、勞動政策的重要課題。

協助婦女創業成功機制，主要包括創業意願之誘發與培養、加強創業能力之提升，創業能力則包括創業技能、經營管理能力及資金來源等。然而如同婦女在就業市場遭遇的困難一樣，婦女創業的困難遠高於男性。其主要問題是來自於金融機構、供應商與消費者的歧視待遇。在開發中國家，婦女經常尋求非金融機構的貸款協助，並支付高額的利息。男性主導的企業對女性企業家包持著較不友善的態度，使得婦女在創業過程中無法獲得人際網絡的支援。對此，不論是透過政府或民間力量的投入，對於婦女創業應該積極提供以下的協助，包括創業訓練、諮商、管理訓練、經營輔導及協助體系的建立及必要的技術轉移等都是重要的工作項目。管理訓練與技術能力對於婦女創業關係重大。許多國家開始重視婦女創業的重要性，並針對婦女創業提供特定的訓練課程(Lim, 1996)。

以下依序介紹各主要國家促進服務業發展與提升女性人力運用政策。

⁹ A.C. D'Addio; M. Mira d'Ercole: Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: The role of policies, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 27 (Paris, OECD, 2005).

第一節 歐盟國家¹⁰

歐盟政府對於服務業的推動不遺餘力，各國也都積極推動具有知識經濟價值的相關服務業，在推動主軸上，策略性服務業的選擇及法規的鬆綁與營業環境的自由化，都成為政府的重點工作項目。

以英國為例，政府認為企業創新與競爭是任何行業發展與勞動力提升的主要動力，故其一方面以倫敦作為世界三大金融中心之背景，積極發展金融服務業；另一方面則出自於豐富的歷史文化資源，選定文化創意產業作為整體服務業發展的主軸。英國首相親自擔任創意產業任務小組主席，以統合相關部會並整合資源；此外並積極營造一個適合服務業發展之環境，例如改善教育訓練體系，提供融資及租稅優惠，積極鬆綁法令規章，等。

服務業是荷蘭經濟的支柱，過去十年荷蘭商業服務業的成長率遠超過實質貨物出口的成長率，並以運輸（港口）、金融、保險等產業聞名於世。事實上，荷蘭政府並沒有針對特定產業制訂發展策略，但其目前整體經濟政策對服務業發展相當有利。荷蘭政府特別強調營造整體企業發展的有利環境，諸如近年來推行的減稅措施、租稅優惠、以銀行貸款保證積極協助青年創業者等等。由於荷蘭是歐盟國家與美洲、亞洲國家的重要橋樑，故荷蘭政府將發展目標定位為歐洲的重要轉運中心，將物流、運輸與倉儲等服務業作為發展的重點。此外荷蘭政府亦非常重視人力資源的稱職性(employability)，積極協助企業進行員工訓練，因而促進了人力資源發展相關專業服務業的發展。

要探討歐盟國家如何促進婦女就業，首先可以從其立法規範來進行觀察。歐盟理事會於 1992 年通過一項建議，鼓勵各會員國採取實際措施以促進女性就業，尤其是應該規劃特別的休假，協助受僱的父母親可以兼顧職場、養育及教育等多重角色與責任。隨後，歐盟又通過兩項具有法律約束力的指令(EU Directives)；一項為促進懷孕、生產及哺乳之勞工職場安全與健康 (Directive 92/85/EEC, 19 October 1992)，另一項為根據歐盟社會夥伴的團體協約，後經歐盟理事會決議成為指令的育嬰假規範協約。

此外，「歐洲就業策略」(EES) 推動性別主流化、促進兩性平等的經驗在世界上是獨一無二的。「歐洲就業策略」於 1997 年要求會員國，必須在共同目標的基礎上制定國

¹⁰ 主要參考自楊雅惠 (2008)，European Commission. (2007)，ILO (2007)，周添城 (2007)，經濟部工業局 (2007)，賴樹立、楊明傳 (2007)，以及 “Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship: Examples from Europe and other OECD Countries.” Austrian Institute for Small Business Research, EUROPEAN COMMISSION, Vienna, December 2002，轉引自王素鸞 (2004)。

家年度就業行動計畫。行動計畫要求解決性別不平等相關問題，目標到 2010 年女性就業率達到 60% 的計畫。在「歐洲就業策略」接下來的階段中，性別平等成爲十項優先行動之一。一些國家爲此制定了全國性的目標和時間計畫，以大幅度減少性別上的就業、失業和薪資差距。

歐盟於 1998 年的就業綱領中提出了四個主軸，做爲會員國擬定其就業政策時之最高指導方針。

一、促進勞工就業能力

目的在於因應產業結構快速變遷造成的結構性失業，以縮小就業技術鴻溝，促使失業者有動機及機會尋找就業爲目標。其中與女性較爲相關的主軸有幾個重點：

(一) 預防長期性失業的發生：主動提供尋職者的需要，使初次就業者及長期失業者能在就業上得到足夠的支持，包括就業訓練，再訓練以及實習等支持。

(二) 改善就業訓練及福利稅制制度的改革：使適合就業的每一個人都積極的尋求及更新工作技術，預防失業的產生。

(三) 發展社會夥伴關係：重新定位雇主及勞工之間爲社會夥伴關係，及各個會員國及其社會夥伴要致力發展終生就業訓練的可能性。

二、發展企業關係

目的在於鼓勵企業網絡的創造，以及結合企業及地方政府之間的互助關係，以增加就業機會。這裡面包含幾個方向：

(一) 增強創業及企業經營的容易度：針對中小型企業，盡量減少其創業及經營的間接費用和行政支出。政府部門全面檢討稅率及社會安定基金政策，藉以鼓勵自營業者和小型企業的設立。

(二) 挖掘所有可能的就業機會創造：爲能確實解決就業挑戰，所有的會員國都該努力的尋求所有地方性的就業創造。

(三) 改善稅制體系使其有利於就業：各個會員國應制定目標，逐漸的減緩加諸於勞工身上的高稅率負擔以及非薪資的勞動成本。

三、鼓勵適應性

所謂適應性的內容不僅侷限於工作組織，工作型態和工作契約的訂定，也涵蓋了法規和職訓系統的適應度上。此策略的目的在於均衡企業主營運的彈性和勞動人口之就業保障及就業能力的培養。

(一) 現代化勞動組織：以年工作小時計算薪資，減少工時，減少加工時間，發展兼職工作和終身學習等。鼓勵社會夥伴之間以互相協調的方式，達到均衡企業經營彈性和勞動就業保障的目標。

(二) 支持企業組織的適應性：檢討企業主在人力資本投資上所可能面對的稅制障礙，儘可能改善稅制，使企業組織具有提供內部訓練的動機。

四、強化就業平等

使男人和女人在現代的社會裡，能夠平等的工作，平等的負擔責任，以及平等的貢獻於歐盟經濟成長的能力。此主軸認知必須改變男女在工作上不平等的狀況和工作歧視，並認為這種長期以來的歧視現象除了造成社會中不同性別年齡層的就業力無法有效發揮之外，也使得社會遭受經濟上的損失。除了消弭性別上的鴻溝之外，此策略亦企圖將身心障礙者整合於勞動體系，真正落實就業平等。

(一) 縮小性別差距：各會員國應致力於提升女性的勞動就業率，縮小女性在不同經濟部門及工作領域上的代表性。

(二) 調和工作與家庭：各會員國在有關因家庭因素而離職或者轉為兼職工作的政策上要顯示出男女平等的精神。社會夥伴之間在此方面的協商應加速進行。各會員國亦要提出足夠的小孩及老人照料服務，使男人和女人都能持續參與勞動市場。

(三) 協助二度就業：特別關心離職後再投入就業市場的男女勞動力，縮減他們再現職場的障礙。

針對上述就業平等的主張，2003 年歐盟通過的「就業指引」(EU employment guidelines)亦特別強調家庭與工作之間的平衡為提升女性就業的重要策略。基於前述的指引以及歐盟就業策略的強調，除了提供歐盟各會員國致力於推動家庭相關休假立法與修法的法理依據，也直接賦予會員國政府推動立法以及每年提出進度報告的義務。

茲將歐盟國家比較重要的促進婦女就業措施分述如下：

一、機會平等：水平與垂直的職場性別隔離乃是解釋薪資性別差距時的重要關鍵。「歐洲就業策略」在推動把機會平等的問題納入就業結構方面發揮了重要作用。隨著歐洲就業策略的第一階段實施的結束，在縮小兩性就業差距等方面，取得了明顯的進展，特別是在原來就充滿性別不平等的國家中，進展就特別明顯。性別主流化指導方針，涉及「歐洲就業策略」第一階段中關於男女就業機會平等問題的核心，該指導方針呼籲各國政府制定和強化與兩性平等機構的協商制度，制定衡量兩性平等問題進展的各種指標，並實施性別影響評估政策的程式。

好幾個國家都制訂了機會平等政策，目標在於消弭這些職場區隔。減少水平隔離的政策。通常是以鼓勵女性考慮更廣泛的工作機會為方向，希望她們不一定要選擇照護、清潔與餐飲業，也可以選擇科技產業。例如在希臘，該國提出二次教育及二次教育後的職前訓練計畫，目的即在於提升性別平等。法案包括訓練審查學校與課堂中性別不平等的教師，並且使用學校內部的職業導向與諮詢服務，試圖減弱傳統職業選擇上的性別歧視；此外在使用「歐洲社會基金」(ESF)的過程中，相關工作人員變得更加注重男女平等問題，使得衡量性別平等的指標的品質和範圍都有持續的改善。在奧地利，政府要求所有公共就業服務機構把他們高達 50%的預算資源花在婦女上，同時藉著強調傳統產業技術與新技術，建立女性意識，以支持女性在職場選擇的機會，並拓展女性選擇光譜的可能性，以及發展出一套積極性技能系統 (skilling offensive)。在丹麥，在公共就業服務機構中推行性別主流化策略，以及打破性別隔離和提高婦女在重要部門的參與率的試驗專案，以克服勞動力供給和技術瓶頸問題。在奧地利、比利時、法國和德國，求職者都能求助於勞動力市場政策，不論他們是否有資格獲得失業救濟金。在瑞典，機會平等監察人 (Equal Opportunities Ombudsman) 必須確保工作機會平等法案的順利執行，並且有權要求「機會平等委員會」(Equal Opportunity Board) 對不提供相關資訊的雇主易科行政罰鍰。挪威的「南挪威女性與科技」(Girls and Technology in the Southern Part of Norway) 計畫，由挪威工商會 (NHO) 這個主要的挪威資方聯盟，以及兩個行政區協力共同合作，計畫目標是增加女孩子對科技的興趣，以拓展具備職業技能勞力的長期供應力，一般認為，此計畫成功地在一年內提升 30%讓女孩子選擇科技作為其技職教育的意願。最後，在創業發展領域，大多數國家都會在現有的計畫中設立性別指標，或者制定有指標的計畫。

二、薪酬平等：同工同酬，或同等勞動價值的法定與執行原則設立於「建立歐洲共

同體條約」(Treaty establishing the European Community) 中的第 141 條法案，以及平等薪資法 (Equal Pay Directive；在歐洲經濟共同體 75/117 條法案)。爲了判斷工作勞動價值，人們經常使用工作評估系統，但此系統可能直接或間接地歧視女性。因此許多國家已經著手進行改革，目標在於對工作勞動價值評估進行性別中立化的發展與應用。例如，在比利時，該國政府已經開始使用 EVA 計畫，該計畫代表對評估系統的分析，目標是讓社會參與者，以及產業界能夠更接近性別中立的分析系統。此計畫共追求三個目標，一、重新審查既有的訓練計畫，新的訓練計畫，以及增加社會參與者對此議題敏感度；二、分析性別議題發展效果，以及導入中立化薪資分析方法；三、針對性別中立分析職業分析系統，試圖設計一套可普遍應用在所有行業的分析方法。此外，盧森堡政府則與民間合作，開始設計與應用性別歧視的職業分類分析系統。

過去在某些國家中持續存在的薪酬上的性別歧視，顯示需要採取特別政策措施來加以解決這個問題。所謂薪酬平等並不是指男性和女性的收入要一樣，也不是指要改變女性從事的工作。薪酬平等是爲了糾正通常由女性從事的工作價值被低估的情況，並且要以她們真正的價值來付給薪酬。因此，國家立法與管制必須符合這些標準，例如盧森堡從 2004 年 6 月起，規範社會參與者必須進行薪資平等協議，芬蘭和西班牙在 2005 年和 2006 年頒佈法律，規定雇主不僅要避免基於性別的薪資歧視，而且要採取措施促進平等的給付機會，例如通過審查同工同酬和工作評審的方式，並且糾正任何由於歧視導致的薪資給付差別。在法國，2006 年 3 月 23 日通過的男女同酬的 2006-340 號法案，爲消除薪酬差距設定了一個五年達標日 (2010 年 12 月 31 日)。通過引入措施，授權勞動部對於未進行談判的情況進行干預和啓動談判，以及使這種談判成爲集體協議生效實施前的一個必要條件等規定，強化了雇主就職業平等問題進行談判的現有義務。該法律還設法調和工作與家庭責任，並以改善婦女得到職業培訓爲手段推進薪酬平等。最後，瑞典的工作機會平等法案 (Equal Opportunity Act; EOA) 規定雇用十個或十個以上勞工的雇主，必須作年度薪資狀況回報並且分析平等薪資給付的實踐與差異，並且準備薪資平等計畫。

英國則提供了相當創新的政策，從 2007 年 4 月開始，公共部門需盡性別平等責任，並且規範公家機關必須體認消弭性別歧視與性騷擾的需求，並且盡力提升兩性平等。這彰顯政策方向由原先的性別平等趨勢移動到了公家服務機關部門中，實際執行勞工平等實踐與服務；這樣的法案也使得公家機關必須規劃兩性平權計畫。在規劃兩性平權計畫時，公家機關必須思考什麼原因導致性別薪資差異，以及設法解決此問題。公家機關必

須與勞工、商會協調，並且基於證據與資料，完成他們關於薪資平等的想法與計畫。英國並將針對至少 45% 的大型企業與組織，進行一項薪資檢查，檢視女性在職場上的薪資結構是否符合平等原則。

少數國家以建立特定的團體或委員會，作為幫助執行薪資平等立法的手段。例如，荷蘭的「薪資平等事務委員會」已經在 2006 年 1 月至 2007 年 3 月間積極活動，這個委員會試圖找出不平等薪資的原因，並且尋覓解決方法。芬蘭社會事務與健康管理部在 2006 年 4 月 1 號至 2007 年 3 月 31 號間指派了高階監察團體，由勞、資與政府三方共同組成，目的在監察平等薪資計畫以及相對應的計畫法案進行，如果計畫的達成目標並不如預期設想時，監察團體必須執行必要的方案來達成先前協議的預定目標。挪威政府則於 2006 年成立「勞工薪資平等委員會」(Commission on Equal Pay)，其工作原則乃基於強調積極勞工市場政策的政策領綱，包括性別平等、薪資平等，以及職業與技能發展訓練等關鍵要素。

特別提得一提的是，愛爾蘭政府於 2000 年 4 月 1 號導入國民最低工資 (National Minimum Wage; NMW)，並且在 2007 年 7 月 1 日將時薪提升到 8.65 歐元。國民最低工資在工資差異討論領域裡佔有一席之地，因為女性通常就是低薪工作者，當她們的處境改善時，往往代表著女性的經濟地位獲得改善。

表 40 三種處理薪酬歧視的模式

模式一	模式二	模式三
採取綜合方法消除歧視性薪酬的做法和歧視造成的薪酬差別	從某些方面入手消除歧視性薪酬做法	採用多種方法消除某些歧視性做法和男女總的薪酬差別
瑞典	英國、荷蘭	法國
強制性	自願	強制性
<ul style="list-style-type: none"> · 要求制定一種排除性別偏見的工作評估方法 · 比較女性和男性占多數的工作 · 測量同等價值的工作之間的工資差別 · 調整女性占多數的工作的工資，以確定在一定的時間範圍內消除差別 	<ul style="list-style-type: none"> · 要求制定一種排除性別偏見的工作評估方法 · 沒有制定關於測量工資差別的確切的指導方針 · 沒有制定關於消除工資差別的確切的指導方針 · 沒有制定關於測量工資差別的明確的指導方針 	<ul style="list-style-type: none"> · 評估男女工資分配情況，男女平均月工資，以及女性在 10 個報酬職業中所占的比例 · 沒有要求制定一種排除性別偏見的工作評估方法 · 沒有制定關於消除工資差別的明確的指導方針

資料來源：European Commission. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg.

三、懷孕與育嬰措施

(一) 法定產假

歐盟各國對於產假期限的規定相當不同。基本上，大多數的國家均提供超過法定 14 周有給產假，匈牙利、愛爾蘭、斯洛伐克及英國的法定產假為 26 周，其中英國得再延長 26 周無酬產假，共計一年。北歐國家則是將產假及育嬰假一併規劃，鼓勵夫妻均得以請領，並且相當優渥。以瑞典為例，該國有酬且夫妻均可請領之育嬰假為 480 天，其中僅有 60 天規定僅能由母親請領。

對歐盟國家而言，除了愛爾蘭和英國之外，各國的給付均涵蓋整個產假期間。此外，部分國家提供了其他津貼項目以補足或者替代產假的津貼，例如奧地利、德國、希臘、義大利、盧森堡、挪威、斯洛伐克、斯洛凡尼亞以及英國，這種津貼主要是考量到有些女性勞工不符合產假規定，因而特別設計的。

表 41 歐盟國家法定產假之期間與津貼

產假期間(1)	產假津貼佔薪資的百分比		
	80%以下	介於 80% 至 100%	100%
14-15 周	比利時	.	德國, 斯洛凡尼亞
16-18 周	芬蘭(6)	丹麥	奧地利, 法國, 希臘, 盧森堡, 荷蘭, 波蘭, 葡萄牙, 西班牙
21 周	.	義大利	.
24 周及以上	匈牙利, 愛爾蘭, 英國 UK (2)	英國 UK (3), 斯洛伐克 (5), 瑞典 (4)	挪威(4)

(1)以第一胎為原則

(2)指第 6 周以後的 20 周

(3)指 26 周為期的前 6 週

(4)產假與育嬰假並無明顯區別，但育嬰假則夫妻均可請領

(5)對照薪資的給付標準非常低

(6)給付標準有差別，但基本上為薪資所得。

資料來源: 歐洲基金會(EIRO), 見於 Math and Meiland, 2004, Eurofoundation., 轉引自經濟部工業局(2007)。

(二) 法定陪產假

由於 1992 年的歐盟建議中強調各國應提倡並鼓勵男性參與，藉以促進男性與女性之間家庭責任之共同分擔責任，因此各會員國遂針對陪產假著手制定法令。所謂的陪產假，意指父親於嬰兒誕生後或者剛出生之數月期間，為照顧嬰兒而必須的休假。不過，由於陪產假與育嬰假的目的與產假不同，主要是基於兩性工作機會平等則，促進兩性共同分擔家庭照顧與養育兒童之責任，因此請領資格與給付均較嚴格，而且並非所有國家

均有陪產假之規定，有些國家如挪威則是將該項休假整併於育嬰假之期間，這亦是目前的趨勢；或者如西班牙與義大利的做法，將陪產假和核心產假之餘的假期一併規劃。

表 42 歐盟國家法定陪產假

假期	國家
無	奧地利、德國、愛爾蘭
嚴格限制的假期制	義大利、波蘭、斯洛伐克
2 天	西班牙、希臘、盧森堡、荷蘭
5 天	匈牙利、葡萄牙
2 周	比利時、丹麥、法國、斯洛凡尼亞(1)、瑞典、英國
3 周或以上	芬蘭、挪威(2)、斯洛凡尼亞 (1)

(1) 15 天有酬休假另加上 75 天無酬休假;

(2)無特定陪產假之規定，而係涵括於育嬰假內。

資料來源:歐盟工作基金會 (EIRO)，見於 Math and Meiland, 2004, Eurofoundation.

(三) 法定育嬰假

歐盟於 1995 年通過育嬰假指令，該項指令之重點為勞工於嬰兒出生或領養後至少應享有 3 個月之育嬰假。企業於規定請領資格時對於年資要求不得超過一年，且請領者享有工作權之相關保障。該指令亦建議育嬰假應有其彈性，且育嬰年齡可以至 8 歲，夫妻之間不得互相轉換假期，同時該假別亦適用於兒童之領養。此外，請領的適用亦應包括家庭發生緊急事件或不可抗力之情況。下表 43 為歐盟會員國之法定育嬰假相關規定。

表 43 歐盟國家法定育嬰假之期限—指產假或陪產假之後（或取代），第一個嬰兒出生後之全時休假（不包含殘障或領養之情形）

國家	有薪之期限	總期限	逾照顧之兒童年齡(歲)
英國	0	13 周 (10)	5
荷蘭	0	3 月	8
葡萄牙	0	3 月	6
愛爾蘭	0	14 周	5
希臘	0	3.5 月	3.5
西班牙	0	3 年	3
比利時	3 月 (1)	3 月	4
盧森堡	3 月	3 月	1 or 5 (11)
義大利	6-11 月 (2)	6-11 月 (2)	3 or 8 (2)
丹麥	32 周 (3)	40 周	1 or 9 (12)
斯洛凡尼亞	260 日 (4)	260 日	8
挪威	43-48 周 (5)	43-48 周 (5)	3
瑞典	420 日 (6)	420 日 (6)	8

奧地利	2 年 (1) (4) (7)	2 年 (7)	2 or 7 (13)
德國	2 年 (1)	3 年	3
匈牙利	2 年 (8)	3 年	3
芬蘭	3 年 (9)	3 年	3
斯洛伐克	3 年	3 年	3
法國	3 年 (1)	3 年	3
波蘭	3 年	3 年	4

(1) 給付規定與育嬰假管理規定有所區別

(2) 11 月為夫妻均可請領，母親至多 6 個月，父親至多 7 個月—所照顧之兒童為 3 歲以下才有給付（前 6 個月為條件限制，之後則有收入門檻）

(3) 得由夫妻請領

(4) 只適用父親或母親

(5) 52 周有 80% 之所得，42 周全額給付，並由夫妻請領(母親 9 周，父親 4 周) – 實質視同產假與陪產假

(6) 480 天夫妻均可請領，60 天不得轉換—實質視同產假與陪產假

(7) 津貼可以過假期之期限直到 30 個月（夫妻均請領得以延至 36 月）

(8) 限於定額之狀況為 3 年

(9) 夫妻均可請領，其津貼低於 26 周

(10) 雇主與請領之勞工必須同意假期之安排，但每年請領期限不超過 4 周

(11) 自第一個兒童出生之產假後直至第二的兒童滿五歲

(12) 自產假之後，但直至兒童 9 歲之前得有 8 至 13 周之假期

(13) 直到兒童滿 2 歲，但直到兒童滿 7 歲前得有三個月之期限。

資料來源: 歐盟工作基金會與歐盟執委會 [EIRO and European Commission (COM 2003 (358) final)]，見於 Math and Meiland, 2004, Eurofoundation。轉引自經濟部工業局（2007）

表 44 為法定育嬰假之給付比較，有些國家並未提供育嬰假之給付，包括希臘、荷蘭、愛爾蘭、葡萄牙、西班牙和英國。而北歐國家如丹麥、挪威、瑞典，則都提供超過薪資所得 80% 以上的給付，給付時間更從丹麥的 8 個月、挪威 12 個月乃至於瑞典 18 個月。奧地利、芬蘭、法國、德國、匈牙利、波蘭與斯洛伐克則是提供長達兩年至三年的育嬰假，但薪資替代率較低。

表 44 歐盟國家法定育嬰假之給付（全時休假）

給付形式		國家
無		希臘、愛爾蘭、荷蘭、葡萄牙、西班牙、英國
固定給付金額	有收入門檻	波蘭
	高收入者給付較低	德國
	無收入門檻	奧地利、比利時、法國、芬蘭(1) 盧森堡、斯洛伐克
依薪資比例	低於薪資之 80%	芬蘭(2)、匈牙利、義大利
	介於 80% 至 90% 之薪資	丹麥、瑞典
	100% 之薪資	挪威、斯洛凡尼亞

(1) 於第 26 周後之計算

(2) 26 周之內。

資料來源: 歐盟工作基金會及執委會 [EIRO and European Commission (COM 2003 (358) final)]，見於 Math and Meiland, 2004, Eurofoundation。轉引自經濟部工業局（2007）

歐盟育嬰假之指令中亦建議各國於制定或修改相關法令時應提供適當之彈性，所謂的彈性可以從假期的時間與部分工時之搭配以及請領對象兩個主要方向思考。

針對時間導向的彈性方面，部分國家如比利時、丹麥、芬蘭、法國、荷蘭、挪威以及瑞典，提供部分工時工作之權益保障。以瑞典而言，由於育嬰假期為長達 480 天之有薪給付，而且可以分期申請直至所照顧之兒童滿 8 歲為止，因此必須配合部分工時之規劃。為了鼓勵勞工申請部分工時工作，各國法令提供如下之誘因：

1.較長之休假

例如葡萄牙及荷蘭規定部分工時者之無薪育嬰休假得以從 3 個月延長至 6 個月。奧地利則規定若單親之部分工時者，或者父母親皆為部分工時工作但工時可以輪流互補者得以從兩年延長為四年。比利時則規定若全工時勞工願意接受 50% 正常工時之工作，則假期可以從 3 個月延至 6 個月。

2.收入補償

對於採取部分工時工作者的另一個誘因為收入之補貼，使其所得不因工時減少而成等比例之減少。例如法國的育嬰津貼是採取固定金額，但對於部分工時者未必依等比原則以減少其育嬰給付；例如部分工時為 80% 正常工時之勞工所獲得之育嬰給付為全額之 65%，而一位工時為 50% 正常工時之勞工則可以獲得 80% 之給付。

3.縮短工時

許多國家於法定育嬰休假之框架外亦保障勞工縮短工時的規劃；例如芬蘭、法國、荷蘭、挪威、斯洛凡尼亞、西班牙等國家均於法律上明確保障縮短工時之申請。

此外，另一種彈性則是針對申請對象而設計。丹麥、瑞典、挪威、芬蘭及義大利等國，特別規範一定時間內的假期僅限由父親或母親請領，例如挪威政府規定育嬰假為 52 星期且可以請領至兒童三歲為止，其中有 4 星期限定由父親申請，另有 9 星期限定為母親申請，另餘 39 星期則夫妻均可申請。相較於其他未特別規範的國家，男性申請的比例就高了許多。

在女性就業議題上，歐盟也相當重視女性創業機會的提升。歐盟執行委員會大多藉由與各國當地機構合作的方式，在各個地區進行扶助女性創業的工作；自 1998 年起，歐盟執行委員會針對女性創業家所進行的計畫主要有三，分別說明如下：

一、「女性企業發展計畫」(Women's Enterprise Development, 簡稱 WOMED)

有鑑於女性創業家的潛力及因此可創造的就業機會等，歐盟執行委員會與芬蘭、西班牙、瑞典及奧地利的 5 個機構合作，於 1998 年 1 月組成了資源中心網絡，目的在減少女性創業時所面臨的困難。各個資源中心均有資深企業人士提供諮詢服務，協助女性創業家解決特定的問題。此外，資源中心也會針對基本經濟知識、家庭事務、信用及財務問題、稅務、法律規範及其他管理問題等方面，提供女性創業家建議及支持。

二、「歐洲顧問」(Euroadvisers) 訓練計畫

1998 年 1 月，歐盟執行委員會與法國及西班牙的 4 個機構合作，成立了「歐洲顧問」網絡，以提供創立小型企業的女性創業家，與企業管理相關的各種訓練課程及資訊，在資訊方面尤其著重於歐盟與小型企業相關的種種措施。在該計畫的第一階段，各合作機構首先選出擔任歐洲顧問的人選，並針對歐洲與小型企業相關的各種事務，對這些歐洲顧問加以訓練。

在第二階段中，合作機構會安排訓練課程並發送相關資訊給它們選出的女性創業者。最後，合作機構則會出版一本說明冊，當中詳細紀錄了它們提供給參與者的課程內容及資訊，發送給歐盟之內的其他女性創業家。

三、「女性企業電子網絡計畫」(Women's Enterprises Electronic Networks, 簡稱 WEEN)

WEEN 計畫係由歐盟執行委員會與義大利、希臘及德國的 3 個機構合作成立，目的在於提昇女性企業使用資訊及通訊科技的比重，使這些企業能更方便地取得資訊，參與電子網絡，從而增進它們的運作效率。

此外，在歐盟的框架下，各國所採行的協助婦女創業項目，主要可分成幾類：

一、企業顧問

在英國，成立於 1996 年的 Wellpark 針對女企業家或正有意成立企業的女性，提供資訊、諮詢與顧問等服務，例如在創業前提供以個別或群體為基礎的顧問服務。女性廣播電視網 (Women in the Network, 簡稱 WIN)，則是針對便利於女性企業的發展而成立的，該構想起源於 1994 年的 Lanarkshire 發展局為女性創業成立了有關工廠、展覽、訓練、諮詢與顧問服務的計畫。

在德國，女性創業家之線上課程 (Online Course for Female Enterprise Starters) 藉由網際網路的方式，提供女性在創業的過程中必須具備的各種資訊及建議，主要的目標對

象為大學或高級技術學院畢業的女性。該線上課程基本上涵蓋了四項主題，分別為介紹說明、觀念設計、計畫實踐與鞏固強化，每項主題都包含了前言、八至十二個章節、建議參考文獻、相關網站連結，以及能提供進一步資訊的聯絡單位等。另外，在每個章節的結尾，也提供了幾項練習，讓有意創業的女性，能將新學得的知識應用在她們實際的創業計畫案上；而當使用者在練習的過程中遭遇困難時，可以寄 E-mail 給線上課程的設計人員，以取得立即的協助。

在芬蘭，1996 年成立的女性企業機構（Women Enterprise Agency, 簡稱 WEA），資金來源包括芬蘭貿易及產業部、教育部、私人企業、銀行、保險公司，以及歐洲社會基金（European Social Fund）等等，所提供的服務包括企業顧問服務。WEA 的顧問本身為資深且成功的女性創業家，經由定期舉行且具隱密性的討論，顧問提供女性創業家一對一的建議及支持。

瑞典商業發展局於 1993 年成立了「女性企業顧問」方案，除了提供部分經費之外，還提供商業顧問的訓練以及利用傳統方式或網路，讓顧問之間交換經驗與心得。而顧問提供的服務包括舉辦各種研討會及課程等，主題涉及各種企業型態，以及如何結合公司與家庭生活等議題；如顧問被諮詢到不熟悉的領域，則會從網路上尋求同事的協助。雖然至 2001 年，瑞典政府即停止對此計畫的資金援助，但此商業顧問的運作模式在該年集結成冊，以將顧問們的經驗及工作方式傳達給更多的民眾。

二、訓練課程

在英國，Wellpark 提供由歐洲社會基金（European Social Fund, 簡稱 ESP）所發起的女性企業訓練課程，協助女性在經營事業時，發揮他們的企業理念和所須要的經營技巧與技術。另一方面，也提供所謂的企業訓練計畫（Enterprise Training Programmes, 簡稱 ETP），提供以工廠為基礎的訓練，以使女性能得到更高階段的技術與實際操作體驗。

此外 1987 年所成立的「女性就業、企業與訓練單位」（Women's Employment, Enterprise & Training Unit, 簡稱 WEETU），提供女性創業與就業的資訊和服務，從而使女性改善他們的就業期待與希望。其中 Full Circle 計畫安排有創業前的課程，使許多學員因而改善了他們的企業理念。

在芬蘭，WEA 的另一項服務，就是經由訓練課程及社交活動等方式，免費提供有意創業的女性，在創立企業的過程中相關的各項建議及資訊服務；每個訓練團體最多不會超過 12 人，課程主題依成員的需求決定，講師則由成功的女性創業家擔任。

三、創業基金與信用貸款

在英國，Wellpark 也提供了企業訓練低利貸款，訓練課程包括網路設計、廣告、宣導和企業規劃。WEETU 則透過 Lending Circle（某種形式的貸款基金），提供一些相關的訓練課程，使企業能順利的進行連保程序。每個連保單位是由 4 個到 6 個處於創業階段的企業所組成的，彼此間都立有正式的保證，他們須負責評估其他企業的計畫書，以及核准他們的貸款申請書。一旦某一企業被證實確實有運作上的困難，其他連保企業可動用緊急貸款基金，以便提供實質上的資助。

在法國，成立於 1989 年的女性企業保證基金（Guarantee Fund for the Creation, the Take-over or the Development of Enterprise on the Initiative of Women, 依法文簡稱 FGIF¹¹），藉由政府提供還款保證，並事先檢視創業計畫可行性的方式，以減少女性在創業時所面臨的困難；在女性創立企業的初始階段，FGIF 也可連帶提供管理諮詢的服務。FGIF 係由一私人機構 IDES（Institut de Developpement de l'Economie Sociale）負責管理，基金來源除了政府提供的資金之外，也接受歐洲社會基金（European Social Fund）的資助。FGIF 的目標對象為目前有意創業、購併或進一步發展其事業的女性，以及在過去 5 年之內曾進行上述事項的女性創業家。有意申請保證的女性必須先與當地的女權團體及銀行接洽，由銀行決定貸款的形式，再將文件寄到 IDES 後，由 IDES 決定提供保證的金額及期間長短。

瑞典政府則是透過公營的顧問公司--「ALMI 商業伙伴」，來負責執行女企業家與新創公司的女企業家的貸款業務。

第二節 美國¹²

身為發展服務業的龍頭，美國的服務業早在 1960 年代就已經成為產業結構的主體。長期以來，美國服務業都是以出口為主，占全世界服務業出口之比例更超過 15%。此一優勢之形成，除了其國內服務業從業人員經長久之研發創新所形成之知識積累外，政府

¹¹ 法文原文為：Fonds de Garantie pour la Creation, la Reprise ou le Developpement d'Entreprise a l'Initiative des Femmes, 簡稱 FGIF.

¹² 主要參考自楊雅惠（2008），ILO（2007），周添城（2007），經濟部工業局（2007），“Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship: Examples form Europe and other OECD Countries.” Austrian Institute for Small Business Research, EUROPEAN COMMISSION, Vienna, December 2002，轉引自王素鸞（2004），以及 U.S. Code（Laws made by the U.S. Congress），TITLE 15 - COMMERCE AND TRADE, CHAPTER 97 - WOMEN'S BUSINESS ENTERPRISE DEVELOPMENT，轉引自王素鸞（2004），The Market in Women Small-Business Owners, Ann Kessler, Bank Marketing 33:9, Nov., 2001, pp. 12-13. 轉引自王素鸞（2004）。

之政策推動，亦是重要關鍵。一方面持續鼓勵國內企業之創新與研發工作，建構自由化競爭環境，同時落實著作權保護，增加企業創新的誘因；另一方面，又挾其強大的經濟實力，積極要求其他國家或區域開放市場，增加其國內服務業出口之機會。故美國政府對於服務業發展之重點策略，放在減少或解除相關貿易限制上，同時擬定相關法令、設立專門機構、強化人才與資金等資源之供給，以建立具有競爭力的服務業發展環境。此外在提升服務業競爭力的前提下，政府則是選定環保、資訊、能源、交通運輸、衛生保健及金融等專業知識性之服務業進行重點支持。

在對於女性就業者的照顧上，相較於其他國家，美國政府的政策可算是相當完善，勞工部（U.S. Department of Labor）下就特別設有婦女事務局（Women's Bureau），負責「提升職業婦女的地位、改善她們的工作情況、增進工作效率並獲得工作升遷的機會。」（To improve the status of wage-earning women, improve their working conditions, increase their efficiency, and advance their opportunities for profitable employment）。不但可以看出美國政府對於女性就業者的重視，也說明了其女性勞動參與率高居不下的主要原因。美國的女性就業者不但較少因為婚育而離開職場的現象，同時即便是離開職場，也能夠很迅速地回到就業市場二度就業。綜觀美國之國力得以如此強大，女性人力資源的充分運用，應當也是重要的原因之一。

以下是婦女事務局針對婦女就業的部分相關計畫：

一、工作婦女轉變計畫（Working Women in Transition , WWIT）

工作婦女轉變計畫（WWIT）是個跨區域的示範性計畫，企圖結合兩大元素：高科技與靈敏度（線上與人際資源），幫助婦女找工作、增加她們的收入和（或）獲得職業訓練與教育的機會。工作婦女轉變計畫的參與者能與線上導師（e 導師）聯絡，使用網路求職工具、遠距離學習資源。

二、女性學徒與非傳統職業計畫（Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations, WANTO）

女性學徒與非傳統職業計畫起始於 1992 年女性學徒與非傳統職業法案。每個獲得此計畫補助的社區組織均會收到由女性學徒與非傳統職業計畫提供的 972,180 美元補助

款項。此款項僅限用於計畫的建立以及與計畫相關得人員僱用與工會成立，目的在於幫助至少一百名婦女註冊成為營造業的學徒或參加學徒前訓練。

三、線上學習示範計畫（On-Line Learning Demonstration）

線上學習示範是婦女事務局、美國勞工部職業與訓練行政辦公室與新紐澤西州勞工部的聯合計畫。此計畫在於提供新紐澤西州、小孩已達學齡的單親媽媽線上學習的機會。藉此機會，婦女勞工局得以檢驗由線上課程獲得文憑與傳統教育方式間有無差別。這些訓練計畫，目的在於提升受訓者的能力，以期之後可在當地社區中從事較高技術的工作。

此外在性別平等的工作機會保障上，美國由平等工作機會委員會（The U.S. Equal Employment Opportunity Commission）負責執行相關的法律與規定，例如 1963 年同工同酬法案（The Equal Pay Act of 1963），以及勞動基準法（Fair Labour Standards Act, FLSA）等等。此外，美國政府還通過了懷孕歧視法（Pregnancy Discrimination Act, PDA）與家庭緊急醫療法（Family Medical Leave Act, FMLA），進一步確保職業婦女能夠兼顧家庭與職場。

除了平等就業機會與職業訓練外，美國政府對女性創業的鼓勵也是不遺餘力，這也使得美國女性創業風潮相當盛行。以下分成兩個部分來說明：

一、協助女性創業的相關機構

美國扶助女性創業的相關機構包括女性企業跨部會委員會、女性企業議會，及女性企業辦公室等，分別說明如下：

（一）女性企業跨部會委員會（Interagency Committee for Women's Business Enterprise, 簡稱 ICWBE）：ICWBE 成立於 1994 年，成員由商業部、健康及人類服務部、勞工部等政府機關或團體派出代表組成，主席由總統遴選。所負責的任務有：

1. 監督、協調及推廣聯邦政府各部會中，有助於女性企業的建立及成長的計畫及運作
2. 發展及推廣為培養女性企業所設計的政策及計畫；
3. 檢視、監督及協調公部門中，會對女性企業之資金及信用取得能力產生影響的計畫

- 4.在適當的情況下，盡可能地推廣並協助收集女性企業的資料；
- 5.設計出周全的公私部門合作計畫，以促進女性企業的成长與發展。

(二) 女性企業議會 (National Women's Business Council, 簡稱 NWBC)

NWBC 由女性企業的擁有者及女性企業組織的代表所組成，是美國總統、國會及「女性企業跨部會委員會」的諮詢單位，其工作重點包括：

- 1.拓展女性企業在公私部門的市場機會；
- 2.推廣女性企業的相關研究及資料收集，增進社會大眾對女性企業的了解；
- 3.加強女性企業人際網絡運作的能力，在人力訓練及所須的設備上提供必要的協助；
- 4.拓展女性企業資金取得的管道。

(三) 女性企業辦公室 (Office of Women's Business Ownership, 簡稱 OWBO)

OWBO 成立於小企業署 (SBA) 之下，為 1979 年奉總統卡特的指示而成立，目標對象為潛在或現有的女性企業家，以及一定比例在社會或經濟上弱勢的女性族群。OWBO 的工作重點為提供女性企業所須的訓練及技術協助，促進其資金取得的管道與市場機會等。此外，OWBO 也企圖建立更完善的女性企業相關資料，以供執政者參考。

OWBO 成立了女性創業投資基金 (women-owned venture capital funds)、女性企業中心 (Women Business Centers, 簡稱 WBCs)，以及女性創業家訓練網絡 (Women's Network for Entrepreneurial Training, 簡稱 WNET) 等單位，負責提供女性創業者資金，財務、管理、行銷與網路應用等訓練課程，以及對個別女性企業的諮詢服務等。

二、銀行針對女性創業家的方案

First Union 一方面針對女企業家的需求，訓練該行的貸款行員，試著與他們建立良好的關係，並提供 24 小時的資訊和商品廣告服務；另一方面針對職業婦女，在地區性的商業與消費雜誌上刊登廣告，同時該行行員也可連線參與女性企業家聯盟的會議。

Bank of America 於 1997 年針對女性在退休、投資規劃以及企業所有權等方面的需求，成立了女性財務金融入門會，該會提供教育專題、交叉投資等業務，並與參與的成員建有組織性的關係。PNC 針對女企業家，在既定的期限裡，出動五千名行員挨家挨戶的尋找借款對象以及提供銀行服務。

National City Bank 在幾個主要城市裡，建有公關經理人網絡，這些經理人以拜訪女企業家方式，提供建議並保持一業務往來的關係。另外，該行與國家女企業家組織合作，

鼓勵女性一旦擁有企業，即需要去做認證工作，一經認證後的企業，會刊登在一本為大公司提供購買服務與必需品的工商名錄上。

The Bank of New Mexico 於 1998 年選擇了開發女企業家這塊市場的業務，在這之前，該行就女性的需求與議題，對所有企業發展部門的行員進行了專業訓練；該行在媒體雜誌上，也針對女企業家的相關業務大作廣告，並結合女性非營利組織，成立了女性企業資源中心。

第三節 澳洲¹³

進入 2000 年以後，澳洲的產業除了國際化進展順利外，澳洲政府更積極主導產業發展方向，致力於發展生物科技、文化創意、資訊科技等，有助於澳洲整體國力發展的產業。為了促進婦女的就業，澳洲政府提供了許多個人化的服務方案，包括訓練、教育及生涯諮商等特定性的措施，以便讓女性能夠具備較佳的就業能力。此外則是透過各種兒童照顧及支持性的措施，讓一個婦女得以在無後顧之憂的情況下投入就業市場。除此，有特殊問題個案，如精神狀況不好等，澳洲政府亦提供相關的輔導支持措施，以協助當事人取得較佳的就業機會。茲將部份方案介紹如下：

一、就業協助措施（The Return to Work Scheme，簡稱 RTW）

RTW 主要的協助對象是沒有收入支持的當事人，並且是對所有想要投入職場的對象開放的，因此參與 RTW 的人都是自願的。此方案中平均每個參與者的花費約為澳幣 600 元，其中有 250 是用以提供技能評估、協助參與者參加訓練課程並且發展重返職場計畫。RTW 並不接受已經參與 Jobs, Education and Training programme (JET) 的人參加，RTW 也很少提供服務給那些因為其先生有收入而被排除在社會補助之外，但是自身卻沒有在工作的婦女。RTW 的主要缺點在於，沒有提供孩童照顧的安排機制。

二、工作連結／密集式的協助方案（Job Network/Intensive Assistance）

在澳洲，父母若是沒有工作並且領取補助津貼，則具有勞動市場協助的資格。在雙親家庭中，若其中一人領取 Newstart Allowance，而另外一人將被要求必須去尋找工作，

¹³ 主要參考自王麗容（2004），王素鸞（2004），以及澳洲政府（2007）。

這代表他們兩個必須與就業市場服務提供者合作，服務提供者將會協助他找工作，並且在必要的時候，會提供他們密集協助，包括訓練、社會及個人技能、社會問題的解決等等任何服務提供者認為能夠有助於改善其工作願景的項目。

三、工作、教育及訓練方案 Jobs, Education and Training (JET)

JET 主要以促進經濟狀況為目標，案主群為雙親或特定族群，協助他們進入或再進入職場。服務的提供主要以案主自願為基礎，並且是 JET 的顧問與案主個別式的對談。每個工作人員約有 550 個案主。JET 的工作人員可以同時為案主掌握多方的資源，並且協助案主認知其工作機會及阻礙，與案主一同發展一套重回職場的工作計畫、提供案主充分的就業資訊及協助其職前預備、工作仲介教育訓練、兒童照顧及支持性服務等等。透過 JSCI 的評估，案主將會被轉介至 Job Network services-Job-Matching, Job Search Training, Intensive Assistance.而 JET 的顧問會先與案主約談，了解其詳細狀況並幫助其連結一些相關資源，例如一個單親父母，他的小孩已到就學年齡，則 JET 的顧問就會協助他的小孩就學。

四、個人支持方案 Personal Support Program (PSP)

澳洲地方政府層級傳統上並沒有廣大的社工員網絡，由原先的社區支持方案 (Community Support Program)轉型而成的個人支持方案(Personal Support Program)負責幫助案主克服成癮、較不嚴重的精神方面的問題等等。

五、女性小型企業計畫 (Women in Small Business, 簡稱 WSB)

WSB 計畫是由新南威爾斯 (New South Wales) 州及地方發展部 (Department of State and Regional Development) 與其他地方性的服務提供者所執行的。此計畫屬於「小型企業文化計畫 (Small Business Enterprise Culture Programme)」的一部份，主要係在企業的創始期提供協助，必要時進行適當的介入，以找出可行的成長途徑，達到強化成長導向企業的目標。用意在於藉由資助技術發展的創始者、提供顧問服務及支持擁有小型企業的女性等方式，發展並加強小型企業擁有者的經營能力。WSB 提供的服務包括諮詢顧問及一系列的成長策略研習會等。

至於在申請資格方面，擁有小型企業不超過兩年，且全職或近乎全職投入此工作的女性，均有資格申請顧問的服務，參與過程的花費並可取得 50% 的補助。而顧問則必須有 5 年以上的小型企業營運成功經驗，但不論男女皆可擔任此顧問的職位。

WSB 為每位女性創業家提供的服務共計 50 小時，包括 10 小時的商業圓桌討論（團體形式）、20 小時的商業技能訓練（團體形式）及 20 小時的一對一顧問服務。

此外，澳洲政府致力於協助女性小型企業業主／營運者並編製各類出版品，包含：

一、婦女商業指數（Women's Business Index）：本出版品是將擷取自一些針對中小企業（SME）的信心、行為及屬性的追蹤調查結果，按性別加以分析，並比較由女性所主導的 SME 與所有 SME 之結果。本出版品之指數係由澳洲政府委託一家名為 Sensis® 的商業資訊服務機構所進行之研究中取得，目前澳洲政府已在網路上發布了 8 種指數。

二、婦女企業家：此出版品之內容為具啟發性的 18 家小型企業之成功故事，主要是在鼓勵並協助婦女投入小型企業的經營及／或介紹各式創新的小型企業女性業主，以拓展小型企業。

澳洲政府並藉由下列專為減輕幼兒托育成本的倡議措施，支持已婚婦女投入職場：

一、托兒補助－澳洲政府將自 2007 年 7 月 1 日起，在消費者物價指數之上另增 10% 的托兒補助。

二、托兒退稅－澳洲政府將透過澳洲家庭援助辦事處（Family Assistance Office）於會計年度結束時，以更快的速度給付托兒的退稅。

三、援助工作、教育及訓練的托兒費用－澳洲政府將在訓練、研讀與求職等活動提供額外援助，以協助父母維持收入並支應托兒成本，幫助他們減少對社會福利的依賴。

最後，澳洲國會通過 2007 年退休金法修正（簡要）條例，並有許多其他倡議措施也都是自 2007 年 7 月 1 日起開始生效，這些包括退休金的給付遞減率、取消合理的補助限額以及依年齡所訂的保費限制在內的所有改變，預期將會使婦女大大受惠。澳洲政府還加倍支付 2005-06 會計年度符合條件的保費共同負擔，以大幅提升低收入戶的退休金存款。

第四節 日本¹⁴

一直以來，日本的產業發展策略都是採重點發展模式，服務業自然也不例外。日本以知識服務型產業做為未來發展主流，選定影像技術之數位內容產業、流通產業、人力派遣、健康福利、育兒支援和觀光等六大服務產業部門，全力推動服務業之發展。因應服務業快速變化的產業特性，日本政府也持續修訂相關法令規章、簡化行政程序，同時結合日本社會「高齡化、少子化」的趨勢，確定未來服務業的重點發展方向。當然，充沛的人力資源一向是日本得以在產業發展保持領先的重要關鍵，所以日本政府除了大力培育跨領域的人才外，並設置「亞洲人才基金」，積極延攬亞洲優秀人才，擴大競爭優勢。

日本政府對於促進女性就業最重要的核心概念，便是性別主流化的政策，透過推動性別平等措施，來達成女性勞動參與率的提升。日本於 1994 年在內閣中成立兩性平等促進總部，以有效促成並鼓勵形成兩性平等社會的政策及計畫。該總部係由首相擔任主席，並以內閣所有部長為成員。1999 年，日本制訂了性別平等社會基本法 (Basic Law for a Gender-Equal Society)，來廣泛地將政策制度化。以此基本法為基礎，內閣決定了性別平等基本計畫 (Basic Plan for Gender Equality) 其中包含十一個優先目標，例如擴展婦女對政策決策過程的參與、支持女性與男性使工作與家庭和社區生活和諧的努力，以及保障就業有平等的機會和待遇。2001 年內閣府中成立了性別平等評議會 (Council for Gender Equality) 及性別平等局 (Gender Equality Bureau)，它們是日本促進性別主流化的關鍵機構。性別平等評議會由內閣官房長官擔任主席，該會在促進日本的兩性平等上扮演著重要的角色，不僅為促進兩性平等的社會而監督實施政府計畫之影響，同時還肩負著研究與審理基本指導方針、政策及其他重要事務之職責。性別平等局則是作為性別平等促進總部及性別平等諮議會的秘書處，該局並負有規劃與協調政府整體性別平等政策之職責。

2005 年，內閣任命一名專司性別平等議題的政務部長，以強化並加速性別平等相關政策之協調，這些針對政府機關實施的加強措施，使政策得以在首相的強力領導之下貫徹發展與實施。

茲將日本政府對於性別平等與促進女性就業的主要方針，擇要說明如下

¹⁴主要參考自周添城 (2007)，廖為仁、李庚霽 (2008)，以及日本政府 (2007)。

一、提供公平的就業機會及就業條件

有鑒於 2002 年的「男女之間薪資不平等的調查報告」顯示出男女之間存在著薪資差異，因務，日本的 Ministry of Health, Labour and Welfare 於 2003 年便提出了「消除男女間薪資差異之指導方針」。另外，於同年間又提出了「促進部分工時員工就業管理方針」，提出了部分措施，像是要求雇主應當漸漸協助從事部份工時工作之員工轉換工作跑道為全職工作員工。

二、在農、林、漁業為主的村落達到性別平等的目標

加強協助農村婦女平衡家庭照顧以及從事農事的壓力。另外更鼓勵推動農業企業化經營，加強食品加工及輸送業，幫助農村女性就業。

三、提供男性與女性支持，以達到工作、家庭、及社區活動調和的目標

2003 年，日本國會通過了「支持未來世代法案 Law for Supporting Future Generation」並且修訂了兒童福利法，另外又通過了「滿足少子化基準法」，要求中央及地方政府負起照顧兒童的責任。另外，為鼓勵父母採用親職假的政策，國會也修正了「兒童照顧及親職假法案」，放寬資格限制讓更多員工能夠利用這樣的友善家庭政策。另外基於「協助單親媽媽工作的特殊措施法案」也提供相關支持性措施幫助單親媽媽得以順利就業。支援婦女兼顧工作與家庭政策的概要如下：

(一) 懷孕期間：為使母性健康管理順利進行，應採取連續門診假、緩衝通勤時間等措施，並禁止以懷孕、生產為由解僱員工，企業主可視情況將懷孕員工轉為較輕鬆的業務，同時也限制孕婦在營業時間外的勞動或深夜勞動。

(二) 生產：提供產前產後休假（產前 6 週・產後 8 週），禁止於產前產後休假期間解僱該員工，提供產後育兒一次性補助金（35 萬日圓），生產津貼（一日標準薪資的三分之二）。

(三) 育兒期間

1. 育兒假（經申請可延長至幼兒滿週歲前（未送至幼兒園時則可延至一歲半前）禁止以請育兒假為由或對員工採取不利處置。

2. 育兒假給付（員工保險）：兒童補助（未滿三歲）不論排行 1 萬日圓；（滿三歲到小學畢業前）第一、二子 5 千日圓/第三子之後 1 萬日圓扶養扣稅每一子可扣除 38 萬日圓（16~23 歲之間為 63 萬日圓）。

3. 育兒假基本給付金：休假前薪資之 30%。
4. 休育兒假者之回歸職場給付金：休假前薪資之 30%。至幼兒就讀小學為止。
5. 縮短工時等措施：短工時、彈性排班、提前下班或延後上班時間、免除規定之外的勞動工作、設置托兒機構並提供其他方便措施。
6. 照顧幼兒休假制度：一年五天。

(四) 家庭支援中心：以家有哺乳期幼兒和小學生等之兒童，一邊育兒一邊進行工作的主婦等人力為會員。主要業務為針對希望接受兒童安親等援助服務者提供該援助，並協調促進需要援助者之間的互助合作活動。為次世代育成支援對策補助金補助的對象，互助合作的範例包括

1. 接送幼兒至保育機構
2. 在保育機構開始營業前或學校放學後臨時托兒。
3. 保護人生病或有急事時臨時托兒。
4. 在婚喪喜慶或孩童學校舉辦活動時臨時托兒。
5. 外出購物時臨時托兒。

四、財團法人女性勞動協會（女性與工作之未來館）

屬於公辦民營之組織運作模式，由政府每年編列預算委託執行有關促進婦女就業與職能提升之相關演講、訓練暨活動，及女性與工作之未來館的展示導覽等事項。自 2000 年 1 月開始運作，辦理各種職能訓練課程、職涯諮詢(商)、小型創業貸款及提昇職涯知能講座等工作。並推動建立「育兒援助及援助育兒系統」，採會員登錄制，提出需求接受服務時，每時付費約為日幣幾千元。

五、對企業主的推進政策

(一) 基於次世代法規定，推動業者主動解決問題：制定並提出該如何整頓出令婦女易於兼顧工作與家庭的行動計畫，對於達到計畫所定目標等一定基準的企業進行認證措施

(二) 透過補助金對業者進行援助：啓用短工時制度等，對致力於支援女性兼顧工作與家庭的業者給予補助金，並表揚能令女性妥善兼顧工作與家庭的企業

六、禁止性騷擾方針

2007年4月1日修訂的平等就業機會法規定，不管男女都應該受到免於性騷擾的保護，並要求雇主必須採取工作場所的具體措施解決這個問題。違反這些規定的公司將被公開譴責，損及企業形象。

第五節 韓國¹⁵

韓國一向以重工業聞名於世，但近年來由於製造業外移的影響，削弱了帶動經濟發展的動力，故韓國政府乃積極發展服務業，做為未來發展的主軸。過去韓國政府的產業政策主要是以「選擇與集中」作為策略主軸，強調「市場切割」與「重點突破」，當選定欲扶植的重點產業後，即以產業立法、租稅優惠與融資金援等產業工具集中支援，以政府力量主導產業發展並推動產業升級。針對未來之產業願景，韓國政府將產業發展區分為主要基礎產業、未來策略性產業以及製造業支援服務產業等三大產業群，雖然仍是以製造業為重心，但納入了服務業支援製造業的模式，希望提升服務業的競爭力，打造製造業與服務業雙引擎的發展模式。就韓國服務業的發展策略而言，主要是將其分成支援製造業發展之「基礎建設服務業」，以及創意、教育、醫療等「軟性服務業」。前者透過國內基礎建設服務業如流通業等等的強化，進而促進製造業的發展，成為開發中國家的供應基地，繼續鞏固並擴大原有優勢；後者則是將創意、教育、醫療等產業結合韓國原有基礎能力，打造全新的國家品牌形象，並透過對外行銷能力的強化，創造新的出口成長動能。

在韓國，主要從事促進婦女就業的單位是勞工部下設的僱用平等政策局，與促進婦女就業方面有關的主要工作項目包括：一、就業性別歧視與反歧視行動；二、生育保障與協助平衡職場與家庭；三、協助婦女勞工就業。茲分述如下：

一、就業性別歧視與反歧視行動：

（一）禁止就業性別歧視

工作平等法禁止雇主在職場上有任何性別歧視的行為，其範圍包含聘用、薪資、工作分配、升遷與解僱等。任何違反規定之企業主將被處以韓幣 5 百萬至 3 千萬元之間罰金，甚至是判刑（最高可判處 5 年監禁）。

¹⁵ 主要參考自楊雅惠（2008），周添城（2007），廖為仁、李庚霈（2008）。

（二）禁止職場性騷擾

工作平等法規定雇主有提供性騷擾防治課程的義務，假使職場確實發生性騷擾行為，雇主必須即刻採取懲戒措施與相關行動來反制加害者，如雇主未盡到本項義務，將被課以最高韓幣 5 百萬元的罰金。此外，對於受害者或提出控訴的員工，雇主不得有解聘等不當行為。任何違反此項規定之企業主將被處以韓幣 2 千萬元罰金或最高 3 年監禁。

（三）性別歧視糾紛處理

對於性別歧視行為的問題解決程序有二，第一種為職場糾紛自行處理程序，如設立投訴處理人員或公平就業榮譽督導員，只要是 30 人以上的公司就必須推舉投訴處理人員，而公平就業督導員則是由勞資雙方共同選出，並由區域或地方勞工局首長任命。

另一種則是透過地方勞工局所進行的法定處理程序，任何遭遇職場性別歧視的員工，可向地方勞工局申訴，由具備相關能力的勞工督導員負責審理。如性別歧視案件確定成立，將會採取補償措施以維護申訴者的權益。

（四）反歧視行動

為增進女性參與率，包含協助女性大學畢業生順利進入勞工市場，除工作平等法下明定的禁止行為外，必須以更實際的反歧視行動，來降低性別不平等的情形。反歧視行動目前於公家機關與 1,000 人以上的公司執行，2008 年 3 月 1 日起，實施範圍將會擴大到 500 人以上的企業團體。政府在公家機關已採取若干積極的反歧視措施，包含在僱用配額、管理職聘任、科學與工程職缺開放等方面，增進女性參與。而受到工作平等法要求必須採取反歧視行動的公司，則應撰寫年度報告，提供工作職級的員工性別組合資訊，並提供給勞工部檢視分析。如該公司的女性就業情形低於勞工部規定，則須設計並繳交行動方案。其計畫內容應包含女性就業目標與推廣、方案執行的特殊措施與時間表等。當繳交行動方案後，該公司須另提供年度計畫與成果報告，以便讓勞工部評估內容相關性與成效。如該公司表現良好，可獲得相關獎勵補助。

為了公正評估兩性平等工作權，勞工部成立「公平就業評估中心」與「行動方案委員會」，來制定女性就業規範與建立相關措施，包含女性就業的統計標準等。

二、生育保障與協助平衡職場與家庭：

（一）生育保障安排

1. 對一般職業婦女的生育保障

禁止雇主指派正值生育年紀的婦女，從事對懷孕或生產有害、具危險性的工作。同時法律禁止 18 歲以上的女性員工（無論懷孕與否）從事處理或接觸 2-溴丙烷（2-Bromopropan）的工作。違反此項規定的雇主應被處以 3 年以下的監禁或韓幣 2 千萬元以下的罰金。

如雇主希望安排 18 歲以上的女性員工於夜間或假日工作，須事先取得職員同意。此外，無論年齡、職業或工作型態，每月雇主須在女性員工實際經期間提供 1 日生理假，如當月未使用即失效。

2.對懷孕員工的生育保障

為保護生育權益及嬰兒（出生或未出生）的健康，禁止指派懷孕員工或預定於 1 年內生產的婦女職員從事有傷害性的工作。明確地來說，懷孕婦女不得從事勞工標準法強制條例附件 2 所列的職業，而與有毒物質相關的工作更被禁止，包含鉛、汞、鉻與黃磷等。此外，一歲以下新生兒的母親不可從事或接觸與鉛、砷、2-溴丙烷有關的工作。

懷孕員工不得超時工作，1 歲以下新生兒的母親在限定條件下可加班，但每天加班不可超過 2 小時、一週不得超過 6 小時、1 年不得超過 150 小時。法律禁止懷孕婦女申請彈性工時職業，因此類工作可能強迫員工在特定時間超時上班。雖原則上懷孕職員不得於夜間或假日工作，但其可向勞工部申請工作許可。雇主如獲員工同意與勞工部許可，可安排 1 歲以下新生兒的母親擔任此類型工作。

因考量懷孕期較花費體力，孕婦可能難以負擔一般工作量。所以，如無特殊原因，雇主可依懷孕員工的要求調派其至較輕鬆的工作，以保護員工與胎兒的健康。

如無正當理由，雇主不得基於懷孕、生產等原因，調整聘任規定與條件，亦不得於工作合約中規定員工須因結婚、懷孕、生產等因素辦理退休。

3.產假

有關女性員工生產，雇主應提供 90 天產假與至少 45 天的育嬰假。產假期間薪資不得低於正常工資，其前 60 天薪資應由雇主給付，餘 30 天則由就業保險基金給付。

對於依就業保險條例獲得優先補助的公司，就業保險基金將給付全額（每月上限為韓幣 135 萬元），雇主得以免除薪資負擔。而為獲得就業保險基金補助，員工須投保 180 天以上。

再者，如有流產或死胎等情事，雇主須依女性員工申請，提供 30~90 天的假期。假期長短會依懷孕天數而有所變動，而請假期間的薪資應與產假所得相同。

（二）平衡職場與家庭

爲促進職場與家庭的平衡，工作平等法提供育嬰假與職場育嬰設備補助。1 歲以下嬰幼兒的父親或母親均可申請育嬰假，以 1 年爲限。育嬰假期間，員工仍保有原工作權，每月並可獲得由就業保險基金補助的育嬰假津貼，計韓幣 40 萬元整，以維持生活。2008 年起，育嬰假申請對象將擴大至 3 歲以下嬰幼兒的父親或母親，而 2007 年起，每月補助津貼調升至韓幣 50 萬元整。

如雇主提供員工 30 天以上的育嬰假，並在 30 天或於高於育嬰假天數後仍保留員工原職，雇主在職員休假期間可獲得育嬰假補助，計每月韓幣 20 萬元整。由就業保險基金所核發的補助津貼，是爲了協助休假員工免於失業的疑慮，此外，如雇主在這段期間聘用職務代理人，每月可獲得額外補助，約爲韓幣 20~30 萬元。

具備 500 名以上員工或 300 名以上女性員工的公司，應附設育嬰設備。爲了協助建立相關設施，就業保險基金應支付補償金予改建托嬰中心的公司團體，最高達韓幣 2 億元，而有關書籍與輔助器材的採購，最高補助金額爲韓幣 5 千萬元。此外，如雇主計畫興建、購買、租賃、維修或改建育嬰設施，或將現有設備改爲托嬰中心，可獲得韓幣 5 億元貸款，年利息約爲 1~2%。當育嬰設施開始營運，就業保險基金應提供教師薪資補助，最高可達每人韓幣 80 萬元，以協助雇主降低財務負擔。

1995 年起，在小型企業密度高的地區，業設置公立托嬰中心，以解決小型企業難以建立公司型育嬰設施的困難與滿足相關員工的需求。直至 2006 年 4 月，國內已設立 23 家此類型的公立育嬰中心。

在 2008 年，新型態的育嬰假即將實施，男性員工可在嬰兒出生後，擁有 3 天假期照顧配偶與新生兒。

三、協助婦女勞工就業：

(一) 婦女如基於離婚、失去親人而喪失配偶、或丈夫無法支持家計等原因接受職業訓練，以順利就業，政府將支付全額訓練費用，並另外提供訓練津貼，計韓幣 40 萬元整。如失業的女性戶長有求職困難，韓國勞工福利機構將租借價值 1 億元以下的空間與提供 4.5% 年利息，協助此類型的婦女創業。

(二) 自 2006 年 7 月起，爲增進女性臨時員工（含約聘員工）的工作保障與生育權益，雇主如延續 1 年以上的合約或將經 34 週懷孕期臨時工轉爲正式人員，將可獲得每人每月韓幣 40 萬元補助，爲期共 6 個月（如轉正式員工，可另獲韓幣 20 萬元補助）。

(三) 同時，政府致力於拓展相關設施以協助婦女就業，於 2006 年設立婦女工作網，並在原職業中心外，於大型折價商店設置就業輔導中心。

第六節 新加坡¹⁶

新加坡政府以成爲「世界領先高附加價值製造/亞洲提供世界級服務的主要國家」爲經濟願景，利用過去發展世界級製造業的經驗來大力推動服務業，將服務業及製造業共同發展成爲帶動新加坡經濟成長之雙引擎，故其經貿政策重點在提高服務業競爭力及發展高科技產業，以使該國早日轉型爲知識經濟。在此一思維影響下，新加坡政府選擇金融服務業、商業服務業以及文化創意產業，作爲發展服務業的重點產業。此外，由於體認到人才對於經濟發展的重要性，新加坡也特別將教育服務業納入重點發展產業之一，並特別著重於向外輸出，將新加坡發展成亞洲區域教育中心，吸引亞洲優秀人才赴新加坡求學，進而留在新加坡貢獻所長。

新加坡政府致力在精英管理的社會基礎之下，提供男性與女性平等機會。在法令上，政府提供了一系列的措施，來幫助職業婦女兼顧家庭與工作，包括：

一、產假

規定在就業法(the Employment Act)及兒童發展公積金法(the Children Development Co-Savings Act) 下，婦女受僱於雇主最少 180 天、子女爲新加坡合法公民及第一至第四的子女。婦女得於生產前四週及生產後八週申請產假並請領津貼，共計 12 週。

二、親職假 (childcare leave)

規定於就業法 (the Employment Act) 下，當子女爲 7 歲以下、受僱者已受僱至少三個月，不需醫師證明，受僱者有自主的彈性來申請親職假，舉例來說，受僱者可以於子女上學第一天申請，或爲子女平日照顧來申請親職假。受僱者於申請親職假前需提前知會並與雇主協商，但親職假不能於雙親間交換申請。當受僱者更換雇主時，未申請的親職假無法轉移攜帶，於受僱者重新受僱 3 個月以上時才能申請親職假。

此外，政府也積極採取政策與方案，來提昇婦女的就業，新加坡國家交易工會議會

¹⁶主要參考自楊雅惠 (2008)，周添城 (2007)，新加坡政府 (2007)。

(The National Trades Union Congress) 就推行了以下的多項計畫：

一、工作準備訓練計畫 (Job Preparation Exercise ; JPE)

求職者能獲得工作機會的資訊，並與自己期待的工作環境、工作時數、技能需求等媒合。計畫派人評估其求職者的數字與讀寫能力，再尋求合適的潛在雇主邀約進行面試。

二、訪視-訓練-安置-訓練計畫 (Screen-Train-Place-Train Programme ; STPT)

該計畫財源由新加坡員工發展機構 (Singapore Workforce Development Agency ; WDA) 支助與籌措，計畫主旨在量身打造產業需要的職能訓練，參加訓練的求職者能因此具備產業所需的工作技能。

在求職者被派至第一期訓練前，計畫將派員訪視其求職者協助他們準備面試。藉由 NTUC 的介紹，受訓階段的求職者將參加工作面試。通過面試後的求職者將能由雇主獲得在職後的訓練。

三、培訓方案 (Mentorship Scheme)

針對長期無法克服工作恐懼但有再就業意願的婦女，方案將安排具諮商能力的企業協助引導婦女重返職場，使他們更能適應工作並持續其就業。

四、彈性與部份工時工作安排 (flexi and part-time work arrangements)

NTUC 為鼓勵彈性工時與部份工時工作，兩大企業星展銀行 (DBS) 與 Singapore Shawl 受邀於 NTUC 舉辦的研討會中分享企業內部彈性工作時間的安排與經驗 (NTUC & Unions, 2007)。星展銀行為留住優秀女性員工提供許多支持性的家庭補助，包括週休二日、部份工時工作安排及親職假 (父母親皆可享有)。Singapore Shawl 則是提供彈性工時的工作安排以體恤有家庭照顧責任的女性員工。

此外，整個國家的婦女機構、婦女服務窗口 (Women's Desk)，都會與各式部會針對影響婦女的議題緊密配合。例如國家貿易聯盟會議 (NTUC) 設立了「婦女返回職場 (Women Back to Work)」委員會，成員分別來自勞動力發展廳 (WDA)、新加坡國家雇主聯盟 (SNEF) 及自助團體等機構，委員會的目的在發覺重返場的主要藩籬，並協助她們克服這些領域的參與障礙。計畫當中分別提高了兒童照顧照顧者與學童照顧重回工作的崗位補助，這樣，政府在支援母親返回職場的同時，也能確保孩童受到完整的關懷與照顧。

婦女登記處(The Women's Register)則是一個安全無虞的線上資料庫，專為想要在公營、私營與非營利單位受委任為領導職位的婦女所設計。它的作用猶如一項管道，能讓婦女登記其有興趣並能獲得的領導職位。此外，新加坡在教育方面的投資已展現具體成果，其中之一便是高識字率。2005 年的 15 歲女性居民識字率已經攀升到 93%。越來越多的新加坡婦女選擇進入職場，從女性勞動參與率的提升便可知道，女性勞動參與率已從 1994 年的 46% 成長到 2006 年的 54.3%。在薪資上，與特定年紀的薪資差異有關並且年齡越輕的工作者，薪資差距就越小。在某些工作上，年輕女性的薪資還超過同年齡的男性工作者。為了幫助婦女達到工作與生活的和諧，新加坡已推動需求較大的關心員工家庭政策，協助婦女妥善整合工作與生活。這項政策讓婦女能做出更符合自身需求的決定，而非在工作與家庭承諾之間做出「輸贏」的抉擇。政府自 2004 年 8 月開始也推動支援雙親更全面的套裝方案，包括更長的產業、孩童照顧假、嬰兒照顧補助及家庭的財務支援；並且協助企業主推動更彈性的工作方案，以協助婦女維持現有工作或重返職場。

第七節 小結

從以上各主要國家的研究當中，我們可以發現，各主要國家從發展服務業到提升女性就業或創業的相關政策，其實相當類似，差別只是在於著重的方向與投入的程度有所差異，茲分述如下：

一、在服務業的發展上，各國政府都十分重視，然而發展的方向是有所差異的。例如英國選擇文化創意產業、荷蘭選擇流通服務業、日本選擇人力派遣與觀光服務業，以及新加坡選擇商業服務業等等，說明各國應視本身條件來選擇重點發展產業，才能有效聚焦並善用優勢。從這一個角度來看，我國雖已選定 12 項策略性服務業作為發展重點，但部分產業定義範疇仍不明確（例如物業管理服務業），就項目而言也稍嫌過多。如欲有效將服務業打造成帶動台灣經濟發展的另一個發動機，於 2015 年達成人均所得三萬美元的願景，實有必要進一步就重點發展服務業再加以篩選。以各國的例子而言，三至五個重點服務業可能是較佳的選擇，以條件與環境和我國類似的競爭國新加坡，就是相當好的參考對象。

二、就性別平等的推動上，各國都展現了極大的決心。但除了政府再三的強調外，能否透過具體的政策加以落實，才是重要的關鍵。例如韓國政府的反歧視措施，並且推

動成立「公平就業評估中心」與「行動方案委員會」，來制定女性就業規範與建立相關措施；日本政府制訂的「消除男女間薪資差異之指導方針」與「促進部分工時員工就業管理方針」，積極化解女性在就業市場中的弱勢地位；瑞典設置機會平等監察人，以確保工作機會平等法案的順利執行；荷蘭設立「薪資平等事務委員會」來找出不平等薪資的原因，並且尋覓解決方法；芬蘭成立高階監察團體，來監察平等薪資計畫以及相對應的計畫法案進行；挪威政府則成立「勞工薪資平等委員會」來確保性別平等、薪資平等，以及職業與技能發展訓練等關鍵要素。相較於我國推動的各項方案，特別是「勞動基準法」、「兩性工作平等法」與「就業服務法」等法規，雖明文規定兩性平等，雇主不得因性別為歧視之待遇，但缺乏主動積極的查察行動（例如定期檢視各公司的薪資結構，進用人員性別結構），甚至較強的糾正執行措施，也導致施行成效打了折扣。

三、就協助女性重返就業市場或二度就業的支援體系而言，各國政府大多是採取育嬰假、照顧假，或者薪資補貼的作法，雖然以歐盟國家施行的情況來說，成效相當良好，特別是北歐國家。但以台灣的例子來看，雖然也提供了育嬰假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等相關措施，但由於部分企業主因成本等因素不願配合，致使空有法令規範，女性卻得不到具體的福利。行政院勞工委員會對於實施兩性工作平等法所做的歷次調查，都顯示事業單位有提供育嬰假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等措施的比例，最高僅達五成左右。未來如果持續擴大相關措施，例如育嬰薪資補貼等等，但無法透過相關配套措施，讓企業主願意配合，那麼實質成效依然有限。

四、在鼓勵女性創業的措施上，各國政府除了資訊提供以及相關訓練措施外，資金的融通是最重要的支持資源，例如信用保證基金、低利貸款等等。這一方面我國政府所提供的微型企業貸款、創業鳳凰等等，對於有意創業的女性提供了相當大的助益。不過由於還是要透過銀行體系來辦理，對於不諳程序的女性創業者而言，其實仍是相當繁瑣的，無形中形成另一個障礙；此外，銀行的放款徵信程序，對於申請者的財力仍有一定要求，因此女性創業者如果不是已經有一定經濟能力，也難以申請貸款；最後，部分貸款必須具備營利事業登記證或保證人的要求，也使得女性創業者受到更大的限制；凡此種種，都會直接導致在經濟上原就較為弱勢的女性創業者，難以接受到政府的良善美意，特別是對於特別需要貸款來創業的女性創業者更是如此，例如特殊境遇婦女（林姹君，2006）。

第五章 女性在服務業發展上的限制與期待

兩次焦點團體訪談內容全程錄音，再以逐字稿的形式整理如附錄。接著，本研究對兩份文本進行內容分析，根據研究目的，將欲探討之內容編碼後，以概念圖(concept mapping)的方式形成觀點。由於本研究所處理的議題範圍廣大，在主持討論時便以「女性服務業的天空在哪？」為題，讓受訪者自由發言、討論。而受訪者的發言，也以「女性」、「服務業」、「天空」為討論焦點，根據受訪者的發言，可形成架構圖如下：

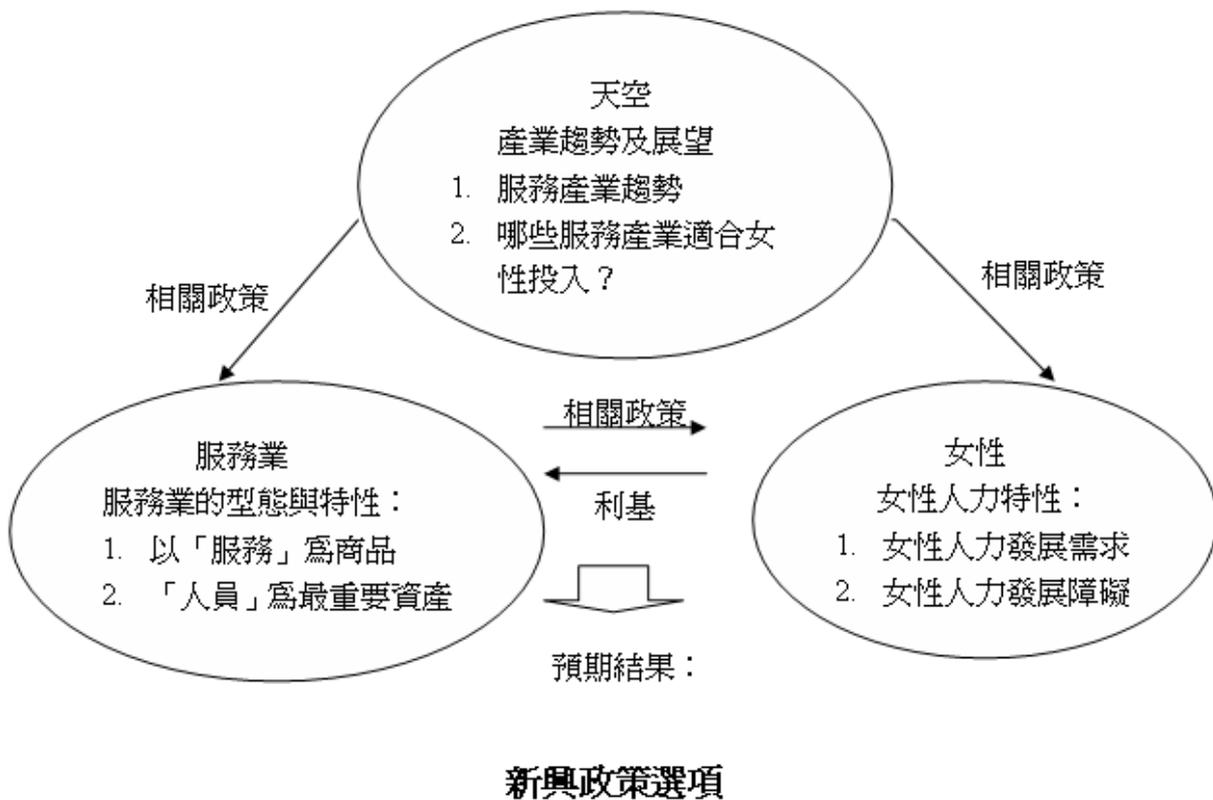


圖 13 兩次焦點團體訪談內容分析架構：

「女性服務業的天空在哪？」為貫穿所有討論的主軸，受訪者的發言，也依「女性」、「服務業」、「天空」分別形成概念，並形成交互關係。以下，根據研究目的，對焦點團體訪談分析如下：

第一節 「女性」-- 女性人力資本之特性：

一、女性人力就業的心理需求及障礙：

由於與會受訪者絕大多數為就業中的女性，對於此議題有深切體會，特別是在第一場座談中，相關發言相當踴躍。與會者對於「女性人力資本特性」作了許多描述。如一位受訪者分享親身創業經驗時指出：「女性的議題在我自己從就學到創業，沒有那麼普遍，可是我可以感覺到，我印象最深刻的是跟一個長輩，在聊天，那個長輩告誡我，你在創業又有孩子，兩頭燒，好像揉成一團，好像真正沒有喘過氣，好好休息，走進家庭，裡面的事情要處理，外面也要面對。」另一位長期在公部門辦理促進女性就業課程的受訪者也觀察到：「其實不管就業，或者是創業的女性，其實跟男生比較不一樣的就是說，她雖然是事業上要開創，但是他還是要擔負家庭的責任，而且事實上比男生來講，不曉得男生同不同意啦，但是比例上來講至少還是比較高。」從上述兩段發言我們可以發現，儘管隨著時代改變，男女平等的觀念逐漸普及，女性的就業率上升，但在台灣現實就業環境中，女性勞動者不論在自我或社會期許上，還需要「兼顧家庭角色」，讓就業中的女性可謂「蠟燭兩頭燒」。

「蠟燭兩頭燒」或許可說是台灣新生代的女性所面臨的問題，然而，中老年一輩女性所面對的就業障礙，則屬另一層次。性別的刻板印象，綁住了這些女性，讓她們在踏入職場或二度就業上，困難重重。一位在台灣從事數位落差課程推動的受訪者，親身感受到即便是讓女性來學習電腦、資訊的基礎課程，也是非常不容易的，她指出：「有兩個夫妻是先生是當醫生的，醫生娘要來，兩個講好絕對不能跟任何一個朋友說我去上電腦課，因為我去上課回來還不會很沒面子，那個面子不是她喔！是她丈夫的面子喔！噢！我說，女人學習怎麼那麼辛苦？學習一件事情還要顧到她丈夫的面子、她兒子的面子，然後就不被鼓勵來上這個課……然後有個阿嬤想來上，她先生就是不讓她來上，『在家裡顧孫就好了，要去幹嘛？』」由此可了解這些女性的心理：顧先生的面子。這些中高齡的女性受限於傳統性別觀念，難以走出家庭，即便得到了學習的資訊，學習的行動往往不被鼓勵，甚至受阻。

二、二度就業女性的需求及障礙 (P21、P75、P33)：

不同年齡、階層的女性的需求不同，而女性二度就業的問題，無疑是討論女性就業時重要的一環。

（一）二度就業女性的問題：社會性因素

一位參與推動縮減數位落差受訪者的發言指出，二度就業女性的問題，來自社會性因素。「比較多年輕一輩的因為現在教育的關係，所以她接觸到電腦的資訊的東西會比較多，所以他比較沒有落差這一塊的問題。那比較多的問題落在四十歲跟五十歲的這個中間，她因為家庭的因素所以造成她訊息不足、專業不足、還有人脈的不足。這一塊會造成她因為走進家庭之後會有一些落差的因素在。」由此可看出，「家庭責任」對於這些中高齡的婦女影響有多深，不僅影響其學習和資訊的取得，亦影響個人專業成長的投資、人際網絡的建立，甚至造成社會隔離。

（二）二度就業女性先天障礙高，後天缺乏支持系統：

一位學界受訪者更進一步指出，根據主計處的調查，台灣女性不僅明顯地因結婚生育而離開職場，返回職場的時間甚至還延長了。這跟潮流似乎是相逆的，因為若政策越進步，女性返回職場的時間應該要縮短。「……還有很多女性就業緊張、女性二度就業的問題沒有處理好啦！所以整個返回職場時間拉長。所以這個二度就業婦女其實很多都會落在中高齡了，所以一般大概都想說小孩子在國小國中再返回職場，可是其實我們缺乏很多的銜接跟支持的系統，所以女性再返回職場的障礙相當的高。」根據生命週期理論的觀點，二度就業的女性為離開育齡期之後再投入職場，然而因缺乏銜接跟支持的系統，使得她們二度就業的障礙重重。

（三）二度就業女性的掙扎與協助需求：

關於女性二度就業或在就業的掙扎與協助需求，一位受訪者從其生命經驗及觀察指出：「……女性在投入就業的一個很大的問題喔，很多時候是因為她沒有機緣所以走不出來，可是走出來之後又有另外一個危機尤其是…社區裡面包括我自己走過來的生命歷程裡面都覺得，有時候你就必須要掙扎在自我成長跟原來的那個軌跡，不管是你的婚姻，或者是妳原有的生活圈，那當然這個課題可以由個人去做決定。」女性的掙扎包括了從自我性別意識、從婚姻枷鎖，以及從自有的生活體系。

「但是在這種過程裡面，……原來就不是那麼獨立的女性，我會覺得她們其實相當相當需要有一個培育的夥伴，如果是走進企業或者是就業或者是創業，也許是某一些業師，或者我們說好，目前有很多的組織推動都有一些鼓勵他們成立組織團體，可是我覺得那些常常都有新的問題，因為在那種過程裡面其實就很容易變成另外一種內耗。精神

的內耗、情感的內耗，那所以我會去思考說那這樣子的問題喔！」受訪者進一步指出，女性面臨的困難，還包含從沒有自信和安全感的心理情境中掙扎、從孤獨的社會情境或關係情境中掙扎，甚至從精神和情緒成本透支中掙扎。

女性投入就業的過程，在心理或情境上所面臨的重重掙扎，正透露了對協助機制的需求。「其實她事實上是缺乏那種能量的出口啦！所以壓抑住了也有問題，然後分散出來了，妳又需要一個適當的導引，那我覺得.....就是我們公部門可以在不管是在各方面，包括說資源釋放的時候給予的一個導引方向.....我會認為說可能在公部門在這一些資源分配或者是說資源的釋放的時候喔，盡可能做一些整個比較全面性的思考啦。」受訪者認為，公部門機制正應扮演其中重要的協助角色，將女性就業的苦悶與掙扎，適當地導引而出。

（四）新移民女性的就業

隨著台灣新移民女性人口愈來愈多，一位受訪學者從全球化的新移民女性人權觀點指出，台灣新移民女性的就業，需要更加重視。「我們現在國內來了很多所謂新住民婦女，這也非常需要大家幫忙喔！外籍跟大陸配偶她們是更底層的底層，那她們很多是想要就業卻沒有合適的就業機會，就像我們現在除了要幫助國內的婦女，這些所謂新住民婦女更是我們的婦女喔！所以是需要幫助。」這些社會中邊緣人口群，更需要女性就業與經濟自主。

三、女性人力投入服務業的特質、優勢：擅溝通、人際協調

要了解女性人力資本的現況，就必須了解女性人力資本的特點，以及女性人力資本就業之障礙因素。然而，座談會許多受訪者也提到許多女性人力投入服務業的優勢，如女性溫柔細心、為人設想的特質，「其實在服務業當中，女生蠻有她的利機是因為，我覺得這是天性，因為女生真的比較細膩，那可能她先天就是常常在服務別人，所以她在做服務業當中，她比較能夠由自己的需要去想到，那我可以服務什麼。」女性適合服務業的特質，或許也由於過去被賦予家庭中的服務者、照顧者角色的緣故，擅於溝通、人際協調。「我觀察到像這種比較屬於 people skill 的，即使女性本來就比較有這樣的 potential，但是她們過去沒有這樣的環境，因為這樣的 people 是比較著重在她的私領域，她的私領域去發揮，而沒有把它放在事業上面。」與會受訪者認為女性若將其運用在服務業職場，便是相當大的優勢。

第二節 「服務業」-- 服務業之型態及特性

隨著經濟成長，服務業在國家經濟中扮演愈形重要的角色，同時，也由於服務業的範圍及內容推陳出新、與時俱進，美國統計調查局（U.S.CensusBureau）對服務業之分類與定義亦不斷修正檢討中。

服務業的特點，即在於該產業提供「服務」作為商品，但在服務業尚未受到普遍重視的台灣，許多產業對於「服務」的認知都應該加強，就如一位受訪者所提及，「前幾天我去一個銀行，那我手裡拿了一個存摺，我進去我要找補摺機，因為我不知道放在哪裡，警衛過來就說『你要幹什麼？你是我們銀行的客戶嗎？』我拿存摺給他看，跟他說『這個不是嗎？』就是說，警衛也是服務，那你這服務就是不夠好，像國外看到妳的第一句話就是『May I help you?』就讓你感覺很好。」她指出：「因為服務業就是人際溝通嘛！你去接觸人，那人與人之間的技巧就非常的重要。」

既然「服務」就是商品，「人員」便成為服務業最重要的資產。與會受訪者中有幾位自己創業的業主，談及她們如何進行人力訓練。

一位創業業主認為人員的訓練就像是「知識的轉移」，是一種教學、教育的過程。

另一位業主進一步指出，人員的態度、溝通應答也應是訓練的一部分，「人員沒有訓練好的話，會有很多的問題，包含第一線的清潔阿姨，妳可能從她的心態、從客戶的對答都要去做訓練，那可能有一些是50歲的歐巴桑，要去改變她已經不可能了，她就是去客人家服務之前，可能就在外面抽根菸，弄得滿身煙味，」因此，除了讓員工受清潔打掃的專業訓練外，還需要讓員工了解，他們代表著公司形象，「我是不斷地跟她們溝通『妳們也是一個小小的個體，只是由我們在用一個品牌做行銷，讓給你們負責』，那我跟她們的關係，其實我都說我們是partner關係，『妳不是我們的工作員工，我們是合作夥伴，唯有妳替我們維持好這樣的一個形象』。」

第三節 「天空」-- 產業趨勢與女性參與服務業的展望：

服務業類型千百種，哪些為適合女性投入的服務業類型？

一、ICT 服務產業：

由於與會受訪者有數位皆來自 ICT 領域，從談話中我們了解，原來早在台灣 ICT 產業還是小型企業起家時，女性在其中便十分活躍。由於女性刻苦耐勞，儘管肩上還背著孩子，手上仍做起了插板子(電腦的印刷電路板)的工作。然而早年角色多受限於「老闆娘」，雖然女性肩負了許多公司實務，但公司實權仍屬於丈夫。然而，這個情況在近年已逐漸打破，一位受訪者指出：「這是一個在轉變的一個現象，所以我們現在在文化創意產業，或者是說數位內容產業裡面，那個女的負責人真正自己做、真正做這個產業的人越來越多，反倒是這些……這些先生們都已經變成員工了，就是發薪水給你的員工。這裡面不是說他們的轉變、轉型就是說，我真的我要負責這個企業、我要負責這個，那我就要全權去管他，」越來越多女性 ICT 從業人認為，自己若要真的負責企業，就應該掌握全部的權力。當需要去跑國外業務時，女性的表現也巾幗不讓鬚眉，「我們現在做很多國際行銷，以前我帶的一個團裡面，30 家公司就是 30 個 sales，或是老闆自己出來。現在不是，現在我帶 30 家出去大概有 20 個是女的……我們一跑就是中南美洲五個國家，像這樣子的常常有一去就是兩個禮拜，這些都是女生喔！都是老闆娘喔！她就這樣拎著兩個皮箱這樣出去，這樣賣出去。」

二、文化創意產業：

文化創意產業，也被認為是女性可投入的方向。英國於 80 年代起開始發展文化創意產業，在英國服務業中，文化創意產業的產值雖不是最高，卻吸引最多就業。一位受訪者指出，她曾參觀過「創意市集」，感受到台灣本地年輕藝術家豐沛的創意「我前一陣子又在中正紀念堂，有個創意市集，看到那都是二十來歲的女生，她們自己做都是非常具有創意的，那像有一個女生做了很多錢包，還有特式各樣的皮包，都是皮的，然後花樣非常漂亮……每一樣東西都是非常具有創意而且獨一無二的」這位受訪者也指出，文化創意產業可涉及的範圍非常廣，任何東西只有創意在，就可以藉由它來開創文化創意產業。

三、創新型態服務業：

ICT 產業、文化創意產業，以及隨著全球社會高齡化、少子化趨勢而前景看好的居

家照護產業外，新型態的服務業也成為作談會討論的議題之一。有幾位初創業的女性與會，她們的創意與構想都非常新穎，例如一位是構想在網路上建置女性個人的生理期網站，讓每位女性都能上網記錄自己的生理日記，甚至可作為醫療時的參考。這個創意服務目前可說是獨一無二的。另有一位想在網上提供人際民調的服務，構想讓每個作了測驗的人，可了解他人與自己眼中的自我，有何不同。

這些創新型態的服務，除了皆來自於創意的發想外，還有另一共同點為：利用網路。她們都是利用網路跨疆界、便利性、可接近性等特點，來提供虛擬的知識性服務。網路的利用不管對於創新服務，或是傳統商品、文化創意商品的電子行銷(如網路拍賣)，都至為重要，從座談會的內容中，也可看出此趨勢。

第四節 女性人力 V.S 服務業：女性人力投入服務業的需求與障礙

一、彈性工時的需求

如前所提，對女性心理層面而言，「兼顧家庭與事業」是很重要的，許多受訪者也注意到女性這項需求。一位受訪者以百貨公司旁出現許多年輕女性擺的攤販為例，她們為什麼要擺路邊攤？「我想他們也不是想要，因為我覺得他們有家庭的背景、有小孩的壓力，她有 working flexibility 的，有彈性嘛！說收就收，可是他們也不會隨便亂收，她非常勤快勞動，禮拜一到禮拜天、幾點到幾點，一定在那裏。她只是說因為我要照我的時間上班而已。」

女性有彈性工時的需求，因此部分工時，或是派遣的工作，對女性而言便相當重要。由於這類工作薪資偏低，而招致批評，但有受訪者指出「可是事實上也有可能他有結合他的家庭的時間彈性，那甚至是如果他有經濟上的需求，他可能會有兩三份的部分工時的工作。」因應女性的需求，相關法規的支持、配套至為重要。

二、女性人力共同障礙：缺乏自信

如何協助女性人力投入服務業，必須了解女性人力資本特性後訂定策略。根據曾在官方、地方參與女性訓練課程受訪者的發言，不約而同提及許多女性就業的障礙就是缺乏自信。

「女性自信自主的這一塊應該重新給予鼓舞的力量，因為太多時候他們都是不敢的，所以很多時候我覺得我在做，陪他們，不管是社區規劃，還是在做產業輔導，其實很多時候是在做心理諮商。讓他們把心裡的結打開，就有能量走下去。」

許多女性因為深受傳統性別刻板觀念所縛，長期以來「不敢」嘗試自己其他的可能性。當這些女性接觸到協助課程，終於跨出一步，投入學習時，一位曾參與消弭數位落差課程的受訪者指出：「那教完我們發現很大的收穫是什麼？並不是在她找到工作，並不是在她這個賺了多少錢，很大的收穫是跟他的自信心有關……那一塊恐怕是錢買不到的。」女性需要的是心理重建和機會結構的再創造和再給予，因此，在女性人力訓練的策略中，如課程設計，不僅是專業內容外，也應將如何建立女性的自信列入考量中。

第五節 服務業 V.S 天空：相關產業協助政策有哪些問題？

一、政府資源分散，難以接近利用：

儘管政府對於促進就/創業推動了許多方案，如飛雁專案、青創貸款，以及勞委會「三年三萬」職場進修的補助計畫，而與會受訪者中，有些創業主表示，她們也申請、利用到商業司等針對服務業創新的補助計畫，但是從眾受訪者的發言中，仍顯示出一般民眾對於政府相關政策、資源的不了解，「其實政府真的做了很多，只是剛好我們公司有專人在搜尋政府資源的話，可能我們公司一定會用得到，其他公司可能就不知道，那可能我們還會再去衡量說『申請這麼麻煩，算了！』可能就會有這樣一個狀況，辜負了政府的一個美意。」政策的行銷、推廣及使用上的便利性，與民眾的使用息息相關。

導致民眾不清楚資源在哪的另一項關鍵原因，乃是由於政府缺乏專屬部門統籌，對外無單一窗口，許多受訪者發言都指出了這樣的問題，「很多政府的資源其實是重疊的，然後隱藏在各部門之間，除非你是有心人，他要就是，目標就在那，否則很難找出來，因為這也不能怪廣宣的問題，問題是各做各的，廣宣做再多其實都還是會有那個，打擊面還是有限。」受訪者也指出，雖然自 96 年起部份業務整合到勞委會，但是各部會間仍有業務切割，各行其是的問題。

二、現有法規不利「微型企業」：

要了解女性人力運用，一定要注意微型企業的發展趨勢，因為女性創業絕大多數都屬於微型企業，在台灣，五人以下的規模占所有女性創業的 84%，當中有許多甚至是「一人企業」。然而，現有的勞保法規，卻無法讓這樣的「一人雇主」得到保障。「因為我是一人公司，那其實就是老闆兼工友，可是我發覺勞基法就是對勞工有很多的鼓勵，就資方來講，像我就沒有辦法申請這個勞保，因為我是雇主就不能申請勞保，那問題是我沒有員工，那我只能夠去掛在公會那邊去申請勞保，可是公會參與不多，也不是很信任。」因為現行法規必須要有「員工」才能成為投保單位，像這樣「老闆兼撞鐘」的雇主，就無法直接申請勞保。然而許多人在創業初期，或是 SOHO 族，皆為這樣的一人事業體，亦都面臨沒有勞保的問題，「我們有一些專案是大致委外出去，也是找 SOHO 族外包出去，所以我們就是一人公司，那我們外包出去的對象大部分也都是 SOHO 族，那變成我們這群人都是沒有勞保，沒有被政府照顧到。」

除了現有的勞保法規對「一人企業」、SOHO 族不利，也有受訪者從另一層面指出，現行法規對雇主負擔員工勞保費的規定，對微型企業主也可能是沉重負擔。現行勞保條例規定，雇用五人以上之企業，雇主須強制為員工投保，對創業初期的雇主來說，負擔不可謂不重，受訪者認為此法規權利義務間的比重，還須進一步通盤的檢討。

第六節 天空 V.S 女性：女性人力就業政策、協助機制之需求

一、政策思考應納入性別觀點：

隨著男女平權意識的普及，以及女性經濟地位的提升，當前政府許多政策都「不分性別」，然而許多受訪者根據其親身參與、推動女性人力培訓專案的經驗，都指出政策若缺乏性別觀點，就無法改善女性仍居弱勢的處境，「很多的政策都叫作『我不分性別』，這就是最大的問題！你不分性別的時候，女性就進不來。我去跑了幾個貸款案子，所有人都告訴我『我不分性別』我有青創貸款、我有弱勢、我有女性弱勢，欸！女性不是只有弱勢 Ok？……反正有各式各樣的貸款，通通不分性別，可是女生就是貸不到。」「不分性別」的政策，可說是落入「性別中立」的迷思中，要真正促進女性就業，應對女性採行「積極性的差別對待」，而非齊頭式的「假平等」。「真正的平等其實是要給予相同的對待，但是如果不同的要給予不同的對待。所以在國外她們已經發展出所謂的積極的差別待遇，要怎麼樣讓一些真的長期資源、很多發展條件不平等的這些人，可能是不同

的女性或是不同族群，甚至是這一類的特殊群體，給她們，重新給人家機會、把機會還給人家。」一位受訪者指出。

承上，為促進女性在服務業中的未來發展，以貸款制度而言，應建立性別主流化的貸款制度。受訪者的發言指出，台灣現行制度可謂傳統中性別中立的迷失，政策應該對女性積極性的差別對待、積極的行動(affirmative action)。要提升女性對服務產業的投入，就必須在資源、能力及制度上提供她們更多機會(培力理論 Empowerment Theory)，納入性別觀點的政策或培訓課程，將更能對女性就業有實質助益。

另外於就業的推動上，國家女性就業計畫「數位鳳凰」，便是具女性觀點的人力資本投資計畫，其執行內容、模式，皆值得進一步參考。

二、女性需要獲取更多產業資訊：

進入網路時代後，資訊的取得對人們來說，似乎是輕而易舉的事，但事實上，卻非所有人都能輕易接觸到這些資訊，一位學界受訪者指出：「我們會認為大家都會透過網路來搜尋，大家都會透過某一些管道來搜尋資料，但是對某些族群來講，他們缺乏這樣的一個機制，他們缺乏這樣的一個接觸機會，……我們感覺實際上最應該幫忙的應該是這個區塊的人，但是我們反而沒辦法幫到他，resource delivery 到這群人身上。」中高齡、二度就業的婦女，很可能就屬於這樣的族群，缺乏資訊將她們落入更不利的位置。因此政策的推動上，更該考量專案的通路，如何行銷、推廣才能將資訊傳遞到她們身上。

另外，也有創業主指出，業界極需產業發展、國際趨勢的資訊，而這並非個別微型企業之力可以做到。一位女性創業主指出，自己當初創業的點子，便是來自於大學學長從美國回來，提及美國有「家庭諮商師」的服務，讓她興起了提供居家服務的念頭，但是企業要往下走，需要持續了解產業的脈動，「我覺得很多的女性創業，一開始都很小，所以我們可以有無限的可能性，可是到某一個階段的時候，其實我們就要更精準的去判斷，用商業的眼光去看這一件事情接下來要怎麼走，可是因為缺乏很多足夠的資訊，我們感覺到的好像有一個方向，譬如說一直以來我都聽說過，像這樣子的人力派遣服務業，它會有依法規範，它會有證照的制度，那也聽了很多很多年，可是不曉得它接下來要怎麼做。」

對於微型企業的創業者而言，他們在很多方面，如國外服務業情報、新型態服務業申請專利時，都渴望能從學界得到支援，如一位想在網上提供人際民調的創業主說：「如

果學界能把學界的一些學理背景，像我這東西，我給那個人力資源的老師或者是心理學的老師看過，他們都很認同，所以也建議了我一些方向，但是人家講的都只是一個點，那我這個又沒有資源又沒有學理背景又沒有什麼的，要去定義一個創業的女性，我覺得真的是蠻吃力的。」，另一位創業主也提到：「在於專業的一些概念再分享出去的時候，也需要得到學界的一些協助，那像我到後來才知道原來我提供的服務，叫做分時服務，這個概念在哪一個國家已經被研究發展的非常透徹，我到後來才知道的。」若學界，或民間團體能針對產業趨勢成立資訊性的平台，將對女性創業提供非常大的幫助。

三、女性需要實用、與生活相關、團體學習的協助訓練方案：(P1、P2)

一位參與國家女性就業計畫的受訪者，談及該計畫課程模式，「我們做三年下來，我們最大的收穫是，上完這些我們課這 24 小時，24 小時只教兩件事。前面十二小時只教一件就是發一封 E-mail，那個發一封 E-mail 的教材是 50 頁，所以很多人回家教妳爸爸媽媽妳一定教不會，因為那教材是 50 頁。所以十二小時教那個，另外十二小時是教那個數位相機怎麼用，然後用了，照了相以後把它 po 上網，然後寫些敘述。為什麼教這個？原因就是希望她有機會上到網站上去，有一些經濟面的東西進來，不管拍賣或不管說是怎麼樣，反正就是產品要先放上去，所以我們先教這兩件事情。」由此我們可看出，訓練方案本身應簡單、易懂、實用、與生活相關，同時，也應考慮到經濟取向-- 是否可以有效獲得經濟效益。以該方案為例，教導婦女如何使用數位相機、如何將相片 post 至網路，這些乍看之下平凡、基礎的教學，卻可讓婦女學習後，立刻可利用網路資源進行網路拍賣，可說是非常實用的課程設計。

另外，許多曾參與女性人力培訓課程的受訪者共同指出，女性喜歡和同儕一起學習，團體學習能引起興趣。「女孩子真的很喜歡同儕喔，在一起好像就是會有無限的創意，會有安全，會有無限的創意會激發出來喔！」一位受訪者指出。另一位受訪者也談到，曾有一位阿嬤的丈夫不讓她去上課，「然後她的 community 的人，每一天每一次上課，三個歐巴桑到她家敲門，讓她丈夫很歹勢，他只好讓她去。」社群的陪伴也會強化學習的動力。目前政府部門的創業培訓課程「飛雁專案」，也是採取此模式，「我們是三天的課程，上課之外，整個氣氛的串連、如何去促成學員跟學員之間彼此去 connection，甚至有一種 sister bonding 的感覺」課程中除了傳達知識，學員間關係、網絡的建立也成爲課程的效果。在女性人力訓練的策略中，爲了達到良好的效果，應注意此特點。

第六章 結論與建議

第一節 結論

本研究從知識經濟的角度切入，首先說明我國產業結構的變遷，並分析新興服務業的發展，以及其對婦女就業機會的影響，可以發現服務業相較於農業與工業而言，是有利於婦女就業的，然則如果形成知識落差，反倒會使得婦女的就業機會受到影響。

此外，本研究從我國婦女勞動參與概況開始，並透過量的分析，瞭解產業結構變動對我國婦女就業、職業選擇與薪資的影響。結果發現：

一、女性勞動者的失業機率雖隨時間逐年降低，但教育程度愈高者，其失業機率的長期趨勢曲線愈高。

二、教育程度愈高之女性，其進入社會及個人服務業工作之機率的長期趨勢曲線愈低。

三、在製造業、營造業、社會及個人服務業裡，女性的工資雖呈長期遞減趨勢，但教育程度愈高者，其長期工資趨勢曲線愈高；並且，這種教育的「工資溢價效果」又以營造業為最大，而以社會及個人服務業為最小。反之，在農林漁牧業裡，女性的工資雖呈長期遞增趨勢，但教育程度愈高者，其長期工資趨勢曲線愈低。

四、若其他解釋變數不變，教育程度愈高之女性，其失業機率愈低，且其參與水電燃氣業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」、以及社會及個人服務業等四個行業的機率也愈高。在同樣情況下，市場一般經驗水準愈高之女性，其失業機率也愈低，且其參與農林漁牧業、水電燃氣業、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」、社會及個人服務業等五種行業的機率愈高。

五、若其他解釋變數不變，在礦業及土石採取業、水電燃氣業、「批發零售、旅館及餐飲業」、運輸倉儲及通信業、「金融保險、不動產及工商服務業」以及社會及個人服務業裡，女性教育水準愈高者，其工資水準愈高。而這種教育的溢價或報酬率，以水電燃氣業為最高，其次為社會及個人服務業，再其次為礦業及土石採取業，而以批發零售、旅館及餐飲業為最低。長期間，這種女性的教育之工資溢價效果，在製造業、營造業與「社會及個人服務業」裡乃呈時間遞增趨勢，但在農林漁牧業則是呈時間遞減趨勢。

六、女性除在社會及個人服務業的工資水準顯著高於男性外，在其他絕多數行業的工資都普遍顯著低於男性；不過，這種男女性別的工資差異在製造業、「批發零售、旅館及餐飲業」和「金融保險、不動產及工商服務業」有逐年縮小趨勢，僅在運輸倉儲及通信業呈現逐年擴大趨勢。

第四章本研究回顧了各主要國家與我國的婦女就業政策，並將鼓勵婦女創業單獨列為一節加以說明，可以發現其方向本章前段所言一樣，各國都是藉由性別工作平等法制的訂定來保障婦女工作權，同時提供各種完整的社會照顧（含兒童、老人、身心障礙者等），來減輕婦女在雙元角色下的衝突，其差異只是執行度的不同而已。在鼓勵婦女創業部分，提供適度的輔導與諮商，有助於婦女獲得充足經營企業的知識與技能，更有利於在知識經濟時代，取得具優勢的競爭力。此外，新興服務業創業的資本門檻較低，也是有利於婦女創業的關鍵，但對於一向居於經濟較為弱勢的婦女而言，充足且低利的信用貸款或融資管道，也是婦女創業能否成功的重要因素。

面對在實際運作上，「知識經濟」雖有著正面、樂觀之前景，但也仍存在不公平分配的隱憂，例如因資訊科技發達帶來的「數位落差」(digital divide)問題，我國對於婦女訓練提出了「縮減數位落差」等訓練計畫，有效地化解了婦女在知識經濟時代來臨中未蒙其利，卻先受其害的可能性，是一個相當值得肯定的作法，也避免了婦女被知識經濟所帶來的浪潮所淹沒，讓無法掌握知識的婦女更加弱勢。

本研究第五章透過「質」的焦點團體研究途徑，進一步析論政府所採行的促進婦女就業與鼓勵婦女創業相關政策，對於受益的婦女族群而言，是否覺得適當而充足，是否有必須改善的部分，並分析女性在服務業中所面臨的種種挑戰與困難。例如女性人力投入服務業的需求與障礙就有彈性工時的需求，以及缺乏自信的障礙。對政府的政策而言，則有一、政府資源分散，難以接近利用，以及二、現有的法規不利「微型企業」等問題。因此政府在制訂政策時，應注意一、政策思考應納入性別觀點；二、女性需要獲取更多產業資訊，以及三、女性需要實用、與生活相關、團體學習的協助訓練方案

最後，綜合以上研究成果，本研究在下一節中，提出具體的政策建議，供產官學界參考。

第二節 政策建議

根據對我國婦女勞動參與現況、新興服務業產業特性、政府促進女性就業與創業政

策，以及量化分析結果、兩次焦點團體訪談等內容，本研究分析、探討女性人力運用於服務業的特性及需求後，從以產業為中心與以性別為中心分別提出政策建議如下：

一、以產業發展為中心

(一) 依新興服務業特性輔導女性就業

12 項策略性服務業雖同屬新興服務業，但彼此之間的差異性其實不小。從女性就業的角度來看，我們可以將這 12 項策略性服務業概略分成三類：首先，金融服務業、流通服務業與觀光及運動休閒服務業，不但吸納眾多的就業人口，同時也因為女性的特質，因此存在著女性就業的優勢，可以算是女性在服務業中就業的主力；其次，醫療保健及照顧服務業、人才培訓、物業管理服務業，以及文化創意服務業與設計服務業，是新興服務業中十分具有遠景，而且切合台灣未來發展的重點服務業，這些產業基本上對女性而言，進入的門檻較前一類型稍高，但相對報酬也高，屬典型以知識密集取勝的產業，給女性發揮的空間也不小；最後，通訊媒體服務業、資訊服務業、研發服務業、環保服務業與工程顧問服務業，雖然也屬知識密集產業，但因理工背景較重，對女性在進入門檻上產生較大阻礙，也不容易有所發揮。

從以上的分析可以得知，政府如果依循目前女性就業的趨勢去加以輔導，那麼第一類型與第二類型的服務業，勢必成為發展的重點，這除了可以吸納大量的就業人口外，同時也可以發揮女性的特質。然則，即便是第三類的服務業，政府也應該從教育等方向著手，營造一個女性「有公平機會」進入的環境，否則相關政策不免又流於性別歧視。唯有依循不同服務業特性，讓婦女能夠公平選擇、公平競爭，才是真正尊重女性的作法，也才能真正有效促進婦女在服務業中的就業。畢竟，只有女性自己有資格決定自己適不適合某種服務業，而非一開始就受到外界眼光所限制

(二) 新興產業有賴政策進一步的支持與投資

文化創意、ICT 及照護產業，都被看好是符合未來「創意經濟」、「美學經濟」及高齡化社會潮流的產業，根據受訪者的發言，也可了解已有許多女性在其中十分活躍。但在發展面仍有許多部份需要政策協助，以文化創意產業為例，就有資源分配不均的問題，資源集中在大而響亮的品牌企業，事實上，台灣有更多的 SOHO 族或年輕藝術家以擺地攤的形式在努力，這些微型創業者卻只能自力救濟。這些能量乍看之下微小、分散在社會底層，若能得到良好協助，將是一股推動經濟的力量，政策在思考如何扶助服務產業時，應該更積極地重視。

（三）選定具有發展優勢的服務業並集中資源

雖然各國政府都十分重視服務業的發展，但在方向上仍是有所差異的。例如英國選擇文化創意產業、荷蘭選擇流通服務業、日本選擇人力派遣與觀光服務業，以及新加坡選擇商業服務業等等，說明各國應視本身條件來選擇重點發展產業，才能有效聚焦並善用優勢。從這一個角度來看，我國雖已選定 12 項策略性服務業作為發展重點，但部分產業定義範疇仍不明確（例如物業管理服務業），就項目而言也稍嫌過多。如欲有效將服務業打造成帶動台灣經濟發展的另一個發動機，於 2015 年達成人均所得三萬美元的願景，實有必要進一步就重點發展服務業再加以篩選。以各國的例子而言，三至五個重點服務業可能是較佳的選擇，以條件與環境和我國類似的競爭國新加坡，就是相當好的參考對象。

（四）檢討對服務業的思維、法規，擬定扶助微型企業、女性企業的扶助計畫

承上，就如一位從事創業諮詢的受訪者所指出，「製造業跟服務業是兩個腦袋」，兩者的思維完全不同。早期台灣以製造業為主，對中小企業的認定是規模兩百五十人以下，但是服務業型態不同，往往是微型企業起家。政策思維應從「think big」轉向「small is beautiful」，對於微型企業給予更多重視。政策也應納入性別觀點，落實「積極性的不平等」，例如建立性別主流化的貸款制度，才能促使更多女性投入服務產業。

以創業服務而言，除了提供貸款外，也應有配套措施如：1.諮詢服務；2.創業訓練；3.心理準備與信心建立訓練；4.資源的聯結和運用；5.網絡連結與支持；6.建立支持性的團體；7.政府相關部門資源的整合與運用；8.家庭照顧政策的普及化以便減少傳統角色的壓制；9.以數位教育支援創業服務。課程、網絡及制度面的多管齊下，共同協助女性投入創業的行列。

（五）學界、民間單位應扮演更積極情報提供角色

如前所提，服務業界非常渴求國外最新資訊，例如各式創新型態的服務，這些情報都將刺激國內服務業的發展。學界有學理優勢，若能積極提供產業情報，促成產學合作，雙方都有所益。民間也應有更多扮演情報平台的團體。政府應支持更多學界、民間團體與業界合作。

（六）重視特殊婦女的就業空間

所謂特殊婦女，本研究將範圍定義在低教育程度、二度就業、高齡，以及新移民女性。此一族群絕大多數都是教育程度較低，缺乏專業技能，因此在就業的競爭力上明顯不足，同時又都是弱勢中的弱勢。正如焦點團體中一位參與者所言：「外籍跟大陸配偶

她們是更底層的底層，那她們很多是想要就業卻沒有合適的就業機會，就像我們現在除了要幫助國內的婦女，這些所謂新住民婦女更是我們的婦女喔！所以是需要幫助。」這些社會中邊緣人口群，更需要女性就業與經濟自主。

目前政府所採取的作法，除了職業訓練之外，就是低利的創業貸款，但不管是何種，都較難直接解決特殊婦女的問題。以二度就業的女性為例，離開育齡期之後再投入職場，多半因缺乏銜接跟支持的系統，使得她們二度就業的障礙重重，所以必須對症下藥。雖然本研究是以提升女性在服務業中的就業為研究主題，但服務業就業缺口的問題，確實顯示服務業吸納就業力不足；此外，服務業，特別是以知識經濟為主軸的新興服務業，的確對於教育程度普遍較低的特殊婦女相當不利，即便是進修教育或職業訓練，也很難完全改善此一問題。基於此，本研究認為，就業問題必須從整體角度來觀察，高教育程度的婦女鼓勵其從事較有競爭力的服務業，而相對教育程度較低者，雖也可透過種種管道，鼓勵投入就業門檻較低的服務業，但其實更應該就其可訓練之專長，適時引介到製造業部門。製造業部門產值占台灣 GDP 比例雖逐年下滑，但其吸納就業人口的能力是無可置疑的，因此教育程度較低的女性，如果可以透過一定的職業訓練，然後到製造業部門任職，當可有效解決就業問題。

二、以性別為中心

本研究初步發現未來女性人力資源政策，如前所述，政策的規劃與設定的邏輯，將會漸漸地傾向於將產業結構變遷、兩性平等議題以及知識與科技發展結合在一起的融合性政策，除在發展女性之外，也兼顧對均衡生活的追求。

(一) 巨視面(macro)來說，發展紮實的性別平等政策，這是女性人力資源開發與運用的基礎工程，也是建構一個女性勞動力需求環境的必要，目的是要讓更多的女性有機會因為服務業的發展而擁有性別正義之工作環境。

(二) 微視面(micro)來說，積極發展適合女性的服務產業，包括 12 項服務業中的金融服務業、醫療保健及照顧服務業、人才培訓、人力派遣及物業管理服務業、觀光及運動休閒服務業、文化創意服務業等等，並積極提升女性進入設計服務業、資訊服務業、研發服務業、環保服務業、工程顧問服務業等門檻較高的服務業。

巨視面(macro) 或基礎型婦女就業政策分析: 未來我們需要性別工程政策(gender engineering policy)，也就是性別主流化政策。

雖然服務業打開了女性就業的新視窗、也打開了女性就業的新遠景。但是許多根植於傳統社會文化的性別刻板印象和性別偏見等問題，需要基礎型的女性就業國家政策作為女性就業的奠基工程。

(一) 發展超越性別歧視之女性勞動政策：以人力資本開發優先的政策

從女性之私領域到公領域，我們不可忽略的是女性的職場經驗與友善女性的職場政策。職場的性別不平等現象，包括了招募、升遷、教育訓練、資遣、退休考核等等，從女性主義觀點來分析，如前所述，性別不平等現象主要來自性別化的勞務分工和國家父權一再複製不公平的性別關係體系，性別化的勞務分工觀念深植於社會時，職場，這個屬於公領域的舞台，被認為是男性適合的場域，因為男性是家計負擔者，而女性，則被歸類為家務和照顧角色者，於是，刻板的性別觀，即使女性再優秀也被標籤成適合私領域而不是公領域。因此，所謂先勞動市場歧視（pre-labor market discrimination）的性別分工刻板觀念，先入為主的影響女性進入公領域或在公領域中獲得與男性相同的職場對待，包括同工同酬、同值同酬、公平晉用、以及公平之教育、升遷、考核等等，也就是勞動市場歧視（labor market discrimination）（王麗容，1995）。而一旦勞動市場歧視發生，後勞動市場歧視（post-labor market discrimination）勢必跟著發生，包括退休的性別不平等給予，退休標準的性別差別化等。

在上述背景目前台灣的法制中已經逐漸建構出兩性平等的的法治和反性別歧視的法制，例如兩性工作平等法和就業服務法中已有明確的法治規範，然而知識經濟產業變遷下的未來女性較業環境的保障，必須要超越只是性別歧視的脈絡，將必須更以人力資本開發的理念建構女性在新服務業下的工作技能和工作環境適應能力，那就是一套超越去性別歧視的法制思考，一個新女性人力資源開發與運用的政策。

(二) 建立一個均衡生活的去性別化家庭政策

台灣的婦女勞動參與率低於美國、歐洲等國的情況，而且呈現單峰狀態，在過了 30 歲之後便逐步下降。進一步分析離職的原因，女性以料理家務為主，但男性則以求學與準備升學為主要理由，可見傳統性別角色所帶來的影響。因此，台灣女性在 30-39 歲間因婚育而的理由而離開職場的狀況十分普遍，而且有近半數從此不會再回到職場。可見，一旦進入家庭生命週期的開始期，女性受制於母職角色和性別分工意識的影響，因而離開職場且不復返，顯然是影響兩性勞動力參與率差異的主因。

性別意識和性別刻板印象迫使女性因結婚生小孩而離開了職場，女性在私領域中扮

演無償勞務的工作者，作為社會再生產的工具，真正的獲利者是男性和資本主義體系（Abbot & Wallace,1990）。如同激進女性主義者所言，女性在私領域中未獲酬勞，但男性從中獲益，並且讓男性從性別分工中獲得公領域的優勢。行政院主計處資料顯示，女性每日平均花在處理家事的時間平均為 2.7 小時，男性為 1.0 小時，若從已婚者來看，已婚女性每天需要花更多的時間於家事，3.12 小時，已婚男性則只有 1.06 小時。這種所謂「愛的勞務」所付出代價究竟有多大？生涯成本、情緒成本、休閒成本、機會成本、生理成本...，恐怕難以估量。但是職場的現實就是如此，社會性別規範對女性的制約力量就是如此的大。

未來產業結構轉型有力女性勞動市場的開發，本研究將強調家庭生活和工作活均衡化的國家政策，在女性就業的生涯中，提出男男女女都應享有均衡家庭生活與工作生活的權利，去家庭生活與工作生活過度性別化的結構限制，這一類的措施將會是新知識經濟產業的女性工作者在追求工作角色實踐的過程中，要要兼顧家庭角色的必要。更重要的是，兩性平等要在教育中培養，共同負擔家務，從家庭教育中去訓練。男女都應同享這樣的均衡生活，不宜偏廢，有利家庭，也有利工作世界的永續與平等發展。

（三）超越「友善女性職場政策」的推動：倡導企業的事務不該只有商務的企業責任意識

職場上職業性別隔離仍相當嚴重，女性大多從事的是低職業聲望、缺乏生涯發展機會的工作，而男性較多從事較高職業聲望和有生涯發展機會的工作，也就是女性大多進入次要勞動市場，而男性進入主要勞動市場，這是資本主義建構下的兩類勞動市場，換言之，女性主要是從事低薪及非技術性工作，而男性則進入高薪而較有升遷和訓練之技術性工作。從社會主義女性主義觀的解釋，這是資本主義和父權體制交相為用，限制女性在勞動市場的機會，也因而，許多女性選擇留在家庭中依賴丈夫，形成女性經濟依賴。

關於「女性友善職場政策」的推動，對女性就業的促進已被證實具有成效（Newman & Mathews,1999）。根據職場結構分析，Newman 和 Mathews（1999）認為，當前工作結構和人事體系若仍反映著傳統行政決策者的價值觀與生活經驗，則和傳統男性有著相當不同生活經驗的女性，將很難在職場中獲得應有的調適，於是，友善家庭職場策略變成促使女性職場調適的重要策略，事實上這政策不只有利於女性，同樣有利於男性，對於雙職家庭尤其需要（Ezra & Deckman,1996），而政策內容相當廣泛，在前面已討論過，最主要是「彈性化工作場所、人性化職場管理」，讓女性（含男性）在工作與家庭兩難之際得以更自主而沒有失去工作焦慮來安排其職場生活和家庭生活，主要措施彈性化上

班安排、彈性化上班地點（含居家上班）、部分工時制、工作分擔制、依賴照顧（小孩和老人等）資訊和轉介服務、企業托兒服務、員工職場諮商等協助方案、生涯教育訓練等等。

最重要的是企業應具有社會責任意識，將女性母職角色的性別傳統壓力公共化，不再讓女性個別去承擔這種角色壓力，也不應讓個別家庭去面對工作與家庭兩難的掙扎。經由國家政策，教育並強制企業願意思考：企業的事務不該只有商務（*The business of business is not imply business*），企業也應有社會責任觀，經由職場性別平等政策之推動，創造兩性平等的社會。未來，企業不宜只是施小惠的心理來推動女性友善的職場政策，更重要的，要超越此觀點，那就是知識經濟下的企業社會責任意識，要能趕得上女性在這一波產業變遷下的職場適應和支持需求。企業要能建立企業友善女性就業的企業公民意識之外，更要發展先動式的女性就業問題解決政策，不只是友善而已，而是責任與義務之強制政策。

（四）女性人力資本投資、訓練策略應考量女性人力特性

根據受訪者的發言，我們可以發覺女性心理特點，如顧先生的面子、以及需要取得家人的信任感、以同伴為取得信心的來源等。我們認為，要建立女性人力資本投資、訓練策略，都應重視女性人力之特性，不論在心理、社會或經濟面。根據實際參與不同國家女性就業計畫的受訪者發言，我們也歸納出幾點女性人力資本投資的策略：1.方案本身應簡單、易懂、實用、與生活相關；2.經濟取向：可以獲得經濟效益，例如教導婦女如何使用數位相機，如何將相片 post 至網路，便可利用網路資源進行網路拍賣等；3.成就感優先：對女性而言，是否能在訓練中得到成就感，至為重要；4.去女性學習之刻板印象：如家人性別刻板印象，如先生「歧視」女人人力潛能再開發、女人在家顧小孩應是天經地義。

歸納參與不同國家女性就業計畫受訪者發言，我們發現在女性人力資本訓練策略上，訓練方案若具有以下特點，成效將更為顯著：1.訓練提供者具威信和社會聲望：例如知名民間企業等；2.不具經濟負擔和經濟壓力：如訓練課程為免費；3.同是女性團體的設計：如前所述，女性心理上偏好友伴共同學習，同時純女性的成員參與，也可減少家人之疑慮。

以 ICT 女性的相關訓練方案為例，若方案的規劃模式與原則掌握以下特點：1.同儕式的共學設計；2.階段式的課程規劃；3.家庭式的融入方案；4.技術性的重點學習；5.人際化的社會網絡；6.部落格的平台設計；7.在地化的學習服務；8.區域式的諮詢與服務，

則可有效地提升訓練效果。

(五) 給予企業更多誘因，支持女性就業

我國年輕女性的勞參率比韓日都高，但 40 歲以上大幅下降，所以這個年齡層努力的空間很大。資料顯示，勞動參與率下降的主要原因來自於婚育，其中又以因生育離職者，比其他原因離職者，有較大意願，而且實際上有較大比例，再重回勞動市場工作。因此如果政府在生育相關措施與服務能更為周全，對提升婦女人力運用將會有很大助益。

不過，雖然政府在法令與政策的推動上，的確積極朝著建構一個無性別差異的工作環境的方向努力，但成效仍是相當有限。即以留職停薪的兩年育嬰假為例，除了公、教部門之外，私人企業特別是中小型企業的員工，幾乎鮮少有人提出申請。這並非是這些公司中的員工沒有這樣的需求，而是雖有需求，但在現實的工作壓力下，必須被迫忽略這樣的需求。對員工而言，休息兩年，即便公司願意讓你回到工作崗位上，但是在瞬息萬變的產業環境下，少了兩年很有可能就失去能夠立足的競爭力；對公司而言，為了一個員工請兩年育嬰假，必須另外再找人，而且期限只有兩年，找人和訓練都是成本的耗費。像這樣立意良善的法令，之所以落實到現實環境中會產生這麼大的落差，主要的原因還是在於徒法無法自行，法令還是要用在人的身上，因此必須從人的角度出發，而非一味透過法令嚴格要求即可達成。從這一個角度來看，政府在修法的同時，也應提出更能夠協助企業，願意支持女性就業的作法，例如薪資補貼、訓練補助，或者結合就業管道，降低企業尋人成本，甚至將短期的人力需求，化為彈性人力的媒合機會等等。

此外，40 歲以上的婦女投入職場，幾乎多屬二度就業，但政府對於二度就業婦女所提供的協助或者相對應的政策仍顯不足，使得願意進用二度就業婦女的企業，多屬勞力密集的服務業，例如連鎖餐飲業等等，大大限制了求職者的就業空間。

(六) 建立主動查核機制或監察部門，落實性別平等法規

對於性別平等的目標，除了政府再三的強調外，能否透過具體的政策加以落實，才是重要的關鍵。例如韓國政府的反歧視措施，並且推動成立「公平就業評估中心」與「行動方案委員會」，來制定女性就業規範與建立相關措施；日本政府制訂的「消除男女間薪資差異之指導方針」與「促進部分工時員工就業管理方針」，積極化解女性在就業市場中的弱勢地位；瑞典設置機會平等監察人，以確保工作機會平等法案的順利執行；荷蘭設立「薪資平等事務委員會」來找出不平等薪資的原因，並且尋覓解決方法；芬蘭成立高階監察團體，來監察平等薪資計畫以及相對應的計畫法案進行；挪威政府則成立「勞

工薪資平等委員會」來確保性別平等、薪資平等，以及職業與技能發展訓練等關鍵要素。建議政府仿照上述作法，成立主動查核的機制或監察機關，有效落實「勞動基準法」、「兩性工作平等法」與「就業服務法」等性別平等相關法規。

(七) 積極提升碩士以上女性比例，並鼓勵女性攻讀理工相關科系

若由勞動市場的供給面來看，教育背景會與勞動市場有連結性的存在，就本研究分析過程，也發現若其他解釋變數不變，教育程度愈高之女性，其失業機率愈低；同時若其他解釋變數不變，在批發零售、旅館及餐飲業，運輸倉儲及通信業，金融保險、不動產及工商服務業，以及社會及個人服務業裡，女性教育水準愈高者，其工資水準愈高。此外，教育不但有助於女性進入職場，同時在碩士以上層級的訓練，以及理工科系的訓練，將有助於女性進入過去以男性為主的產業，例如研發服務業及資訊服務業等等。事實上，這一類進入門檻較高的產業，其個人產值往往也很高，過去女性受限於教育背景而無法進入，相信也是造成勞動參與率低，且薪資比不上男性的關鍵性因素。

因應知識經濟時代的來臨，未來政府應積極提升具碩士以上學位的女性比例，同時在就讀科系上，也要提供更多誘因，讓女性願意攻讀理工科系，從而有機會化解女性進入部分產業的就業門檻。在具體措施上，政府可考慮以提供獎學金等方式，來鼓勵更多優秀女性攻讀理工科系。

(八) 落實終身教育，提升女性職場競爭力

資料顯示，教育程度是影響女性在職場上是否具有競爭力的重要關鍵，因此對於學歷較低的女性，應積極提供終身教育課程，來彌補學歷不足之處。此外，量化資料顯示女性教育程度高的失業機率也高，這也意味著由於環境變動快，學歷較高的女性也無法高枕無憂，雖然透過較佳的教育程度取得在一開始就業時取得有利的競爭優勢，但如果無法繼續進修來提升自我，其優勢也會慢慢消失，因此也必須透過提供終身教育來加以補救。

微視面(macro) 或臨床型婦女就業政策分析: 未來我們需要三「A」(anywhere, anyway, anytime)女性服務業國家政策(service-based women's employment policy)。

以下是初步建議：

(一) 成立女性就業和創業服務中心

先進國家在女性人力資源的開發上，對於國家政策推動所需的相關機制都是相當普遍的，有了推動和事權統一的機制，才是政策落實的依據。目前我國對於輔導女性就業和創業的政策，其實相當完整，但對女性而言，一般來說對於資料的收集並不具有優勢，所以才會產生許多人不知可以申請何種輔導，又該具備何種條件，甚至對於相關政府政策一無所知的情況。因此除了相關法令的修訂與輔導資源的提供外，可考慮成立女性就業和創業服務中心，採單一窗口的作法，協助女性在就業及創業上一次購足的滿意服務。特別是在創業所需的條件相當繁瑣的情況下，若能提供完整性的諮詢輔導服務，將更有助於女性擺脫茫然無知的錯誤試探期。未來，我們的服務業將會吸納更多的女性勞動力，我們應做何準備，經由國家相關機制的設立，將是極為關鍵性的。因此，當知識經濟產業的來臨，我們的國家回應政策似不宜在推動機制上太遲疑。

當然，若一時之間無法建置女性專屬的就業和創業服務中心，那麼透過現有輔導機制的整合，也是有效達成資源共享，擴大輔導能量的作法。例如可在現有就業服務中心下，成立女性就業和創業服務部門即可；或者善用各大學的學術型創新育成中心遍佈全國的優勢，在中心下設置專屬女性的單一窗口提供服務，由服務人員完成後續的申辦動作等等。

（二）建立服務產業中人力派遣法制和服務機制

由於未來女性就業將會是三「A」(anywhere, anyway, anytime)女性就業取向，也是歐盟女性就業政策中強調的彈性(flexitime and flexiplace) 和自主，女性無論走向那個服務業，確實相當需要一個彈性就業環境，這時，發展一個可以協助女性自由進出職場而不致於剝奪其就業機會和資源的環境愈形就要，因此，人力派遣公司等尤其需要，最重要的，人力派遣法的增修尤其具有意義。然而其中必須審慎加以考量的，則是我國究竟需要什麼樣的人力派遣法，以及企業能否以合乎公平正義的方式，來運用派遣勞工，以避免人力派遣制度反而成爲剝削婦女勞動力的方式。

與此相配搭的，則是歐盟許多國家都已實施的部分工時制度，更是有效創造婦女就業彈性的工具。部分工時在一定程度上可以化解婦女雙元角色的衝突，同時給予婦女較大的就業彈性與空間。建議政府可以從適宜推動部分工時的服務業先行著手，例如環保服務等，再視情況逐步推展到其他行業中。當然，爲確保婦女就業者的基本權益，部分工時制度中的工資、工作條件，以及與工作相關的福利，都必須同時討論並加以重視。

（三）發展服務業女性創業的協助機制，倡議女性當家做主

知識服務產業下的發展趨勢，許多的服務業之創業已經未必是大資本和大人力，例

如照顧產業中的小型老人養護單位，清潔服務業中的仲介業等。政府可以繼續發展微型產業的貸款，鼓勵女性經營自己的事業。同時這也將有助於城鄉發展落差的減輕，因為小額創業將也可嘉惠鄉下女性，投入地方性產業，結合創意和本土，發展鄉土的產業。這對今日倡導「數位落差」方案的推動，將因而有橫向方案的連結，對女性創業將更有實質的意義。我們知道政府相關部門，例如經濟部中小企業處，已經努力推動這一塊，但是性別敏感的服務業創業思考將不同於男性主流之工業密集產業的傳統協助模式。因此，如何以 12 項服務業為主，繼續推動新的“潛力股”服務業之微型貸款，將可能是國家繼續要發展的產業協助模式。

（四）強化新興具有潛力又適合女性的服務產業發展

照顧產業和 ICT (information, communication, and technology) 將應是主流服務產業的範圍，後者是科技產業下國際重視的女性就業環境，前者是國家人口政策上應有的配套服務業，鼓勵女性有機會載設計業、公關業、金融業等較傳統女性產業之外，女性也可以追求更具積極性的服務業做自己的主人，這就需要國家政策的配合，包括女性生涯觀念的啟發、女性生涯觀念的建立從中小學教育開始。ICT 產業是未來明星產業，其中可以發展出的服務業相關聯就業空間，女性更不可以缺席，也不可以落伍。國家女性就業政策中，因此不宜延緩。

（五）兼顧性別平衡，提升產業形象

在推動適合女性發展的服務業時，也應特別注意到產業的形象。例如照顧服務業，雖然高成長但人力不夠，又適合中高齡婦女，可是因為入門門檻不高，薪資報酬低，所以連中高齡婦女參與的意願都不高。這種時候反而應該吸納更多男性就業人口，從性別平衡來重塑產業形象，才有助於整體行業與形象的提升。

（六）進一步放寬貸款限制並協助排除申請障礙

在鼓勵女性創業的措施上，各國政府除了資訊提供以及相關訓練措施外，資金的融通是最重要的支持資源，例如信用保證基金、低利貸款等等。這一方面我國政府所提供的微型企業貸款、創業鳳凰等等，對於有意創業的女性提供了相當大的助益。不過由於還是要透過銀行體系來辦理，對於不諳程序的女性創業者而言，其實仍是相當繁瑣的，無形中形成另一個障礙；此外，銀行的放款徵信程序，對於申請者的財力仍有一定要求，因此女性創業者如果不是已經有一定經濟能力，也難以申請貸款；最後，部分貸款必須具備營利事業登記證或保證人的要求，也使得女性創業者受到更大的限制；凡此種種，都會直接導致在經濟上原就較為弱勢的女性創業者，難以接受到政府的良善美意，特別

是對於特別需要貸款來創業的女性創業者更是如此。目前所推動的創業鳳凰制度較為理想，但貸款金額似仍有增加空間，也應更積極協助申貸者排除貸款障礙，而非僅是撥下額度，卻完全交由申貸者自行與銀行交涉。

參考文獻

1. European Commission. (2007). *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg.
2. Brown, R. S., M. Moon, and B. S. Zoloth (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials," *Journal of Human Resources*, 15(1), 3-28.
3. Creedy, J., A. Duncan, M. Harris, and R. Scutella. (2001). Wage Functions: Australian Estimates Using the Income Distribution Survey. *Australian Journal of Labour Economics*, 4(4), 300-321.
4. Devine, T. and N. Kiefer (1990), *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, New York: Oxford University Press.
5. Dolton, P. J. and G. H. Makepeace (1987), "Interpreting Sample Selection Effects," *Economic Letters*, 24(4), 373-379.
6. Ermisch, J. F. and R. E. Wright (1994), "Interpretation of Negative Sample Selection Effects in Wage Offer Equations," *Applied Economics Letters*, 1(11), 187-189.
7. Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*, 5th ed, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
8. Haan, P. (2004), "Discrete Choice Labor Supply: Conditional Logit vs. Random Coefficient Models," DIW Berlin, German Institute for Economic Research, *Discussion Papers*, No. 394, 1-19.
9. Hausman J. and D. McFadden (1984), "Specification Tests for the Multinomial Logit Model," *Econometrica*, 52(5), 1219-1240.
10. Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
11. Heckman, J. J. and G. Sedlacek. (1990). Self-Selection and the Distribution of Hourly Wages. *Journal of Labor Economics*, 8(1, Pt. 2), S329-S363.
12. ILO, Yearbook of Labour Statistics 2005.
13. ILO. (2007). *Equality at work: Tackling the challenges*. GENEVA
14. Lee, L. F. (1983). Generalized Econometric Models with Selectivity. *Econometrica*, 51(2), 507-512.

15. MaCurdy, T. E. (1981), "An Empirical Model of Labor Supply in a Life-Cycle Setting," *Journal of Political Economy*, 89(6), 1059-1086.
16. Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
17. Mortensen, D. T. (1986), "Job Search and Labor Market Analysis," in O. Ashenfelter and R. Layard, (ed.), *Handbook of Labor Economics*, 2, 849-919, Amsterdam: North-Holland.
18. OECD. (1996). *The Knowledge-based Economy*. Paris.
19. OECD. (2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *Economics Department Working Paper No.376*
[http://www.oilis.oecd.org/oilis/2003doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/b7c9b45202b081b1c1256e0000317f04/\\$FILE/JT00155820.doc](http://www.oilis.oecd.org/oilis/2003doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/b7c9b45202b081b1c1256e0000317f04/$FILE/JT00155820.doc)
20. White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistence Covariance Matirx Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817-38.
21. New Ways to Help the Old: Elderly-Care Service Industry Enjoys Boom." Trends in Japan, Japan Echo Inc., August 18, 1997. www.jin.jcic.or.jp/trends98/honbun/ntj970818.html
22. Seike, Atsushi. (1998). The Public Insurance System for Long-Term Care and the Development of a Workforce to Supply its Services. *Special Topic*, Vol.37, No.12 December 1, 1998. www.jil.go.jp/bulletin/year/1998/vol137-12/04.htm
23. 日本政府 (2007)。整合婦女參與 APEC 之架構執行報告，取自 http://gender.wrp.org.tw/Uploads/{67D3F521-5515-4BDB-AF71-698BD8C61753}_Jpn.pdf。
24. 王素鸞 (2004)。台灣地區婦女創業模式之研究。經濟部中小企業處委託研究。
25. 王麗容 (1995)。婦女與社會政策。台北：巨流。
26. 王麗容 (1996)。婦女二度就業需求與策略之研究。行政院勞委會委託研究。
27. 王麗容 (2001)。談性別化分工與社會政策——友善女性福利國家之路。邁向E世紀社會福利研討會論文。
28. 王麗容 (2004)。促進婦女就業中長程計畫研究。行政院勞委會委託研究。
29. 江豐富、董安琪與劉克智 (2003)，「台灣失業率上升因素之探討—從人口組別和地區勞動市場剖析」，《台灣經濟論衡》，1(8)，15-72。
30. 江豐富與劉克智 (2005)「台灣縣市失業率的長期追蹤研究：1987-2001」，《人口學刊》，31(2005年12月)，1-40。
31. 行政院 (2006)。2015年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫。

32. 行政院主計處 (2006)。婦女婚育與就業調查。
33. 行政院主計處 (2007)。人力資源調查統計年報。
34. 行政院主計處 (2008)。主要國家重要社經指標。
35. 行政院勞工委員會 (2004)。部分工時勞工綜合實況調查報告。
36. 行政院經濟建設委員會 (2004)。服務業發展綱領與行動方案。
37. 吳惠林、林志誠 (2006)。台灣服務業生產與就業結構缺口之研究。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
38. 李仲辰 (2004)。九十三年度聯合技術協助訓練計畫赴瑞典研習「瑞典就業行動計畫之研究」報告。行政院勞工委員會出國報告。
39. 李信達、林志誠 (2008)。「女性創業的產業網絡與育成政策」。《中小企業發展季刊》，8，177-204。
40. 周添城 (2006)。台灣服務業國際化發展策略之研究－以餐飲服務業為例。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
41. 周添城 (2007)。2015年服務業發展前瞻性規劃。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
42. 楊雅惠 (2008)。二度就業婦女調查研究報告。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告。
43. 林姹君 (2006)。特殊境遇婦女創業貸款補助之評估。東吳大學社會工作學系碩士論文，未出版，台北市。
44. 高博銓 (2002)。 <http://www.edujournal.com.tw/menu/103/101.pdf>
45. 教育部統計處 (2006)。女性獲得學位及大學教職性別結構變動之比較分析 (以台美兩國資料分析為例)。取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/report/degree_of_female/94fegain.pdf?open
46. 陳博志 (2004)。我國服務業發展走向之探討。行政院經濟建設委員會。取自 <http://www.cepd.gov.tw>
47. 新加坡政府 (2007)。整合婦女參與 APEC 之架構執行報告，取自 http://gender.wrp.org.tw/Uploads/{7C3240E0-3849-4BBD-8415-D84C57881972}_Singapore.pdf。
48. 經濟部工業局 (2007)。企業在促進婦女就業應有的責任與作為。

49. 經濟部中小企業處（2007）。婦女企業輔導資源手冊。
50. 經濟部商業司（2002）。流通產業報告。
51. 廖為仁、李庚霈（2008）。韓日婦女就業促進相關措施考察報告。行政院勞工委員會職業訓練局出國報告。
52. 趙偉慈（2004）。產業變遷下人力資源發展策略之研究。行政院經濟建設委員會人力規劃處出國報告。
53. 澳洲政府（2007）。整合婦女參與APEC之架構執行報告，取自 http://gender.wrp.org.tw/Uploads/{9A6F9163-DE10-40C9-8452-23DE340C4AB8}_Aus.pdf。
54. 環球經濟社（2005）。流通服務業人才供需調查分析暨政策建議。經濟部商業司委託研究計畫。
55. 賴樹立、楊明傳（2007）。考察歐盟第三系統就業工程計畫－比利時及歐盟執委會就業總署考察報告。行政院勞工委員會職業訓練局出國報告。
56. 龔明鑫（2006）。如何促進我國勞工就業之研究。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。

附錄一 焦點團體訪談逐字稿

※第一場(1/3)焦點團體訪談逐字稿資料分析：

主持人：經建會給我們社工系一個任務就要做一個委託研究，這一個研究是關於女性勞動力，但是最重要的是有關女性勞動參與。這個研究我先簡單介紹一下，其實基本上它是要因應新經濟時代的來臨，女性在服務業中確實有很多發展的空間，所以他研究的主旨是希望以服務業的發展，來看看女性未來勞動發展相關政策。那當然台灣大家各位都知道，在過去幾年來，經建會也好，經濟部也好，或者是相關的領域也好，包括青輔會也好，都有許多包括女性創業的機會以及女性參與勞動的發展，勞委會最近...，所以呢，她這個研究基本上是看到女性的契機在哪裡，尤其從服務業的發展來看。我想服務業定義就很廣，台灣有規劃了 12 個台灣服務業的發展趨勢，但是我覺得我們要..台灣的政府的思考邏輯中，我們各位去看，就是腦力激盪，去思考，去發現其中的原因，就是我們陷著在框架裡面，也會影響我們今天焦點團體的面談的會談意義。那今天主要是希望從各位的工作角色也好，或者是工作面向也好，或者是自己專業上的接觸也好，或者是生活上的經驗也好，來看女性未來在服務業的發展是什麼。那我們不想要框大家，就是你覺得女性要怎麼做以及她的發展是什麼。所以我們會非常的自由的，這樣可以讓我們激發出一些想法跟思考，那對我們的質化研究層面也比較能夠去有一些新的東西出來。所以我們今天進行的方式大概就是兩個小時裡面，就會談一下，你覺得未來女性發展的機會在哪裡，那知識經濟的概念大家可能都有了，就是從基本上它透過了一些新時代的環境，來看女性發展的空間跟環境。這提供了一個 outline，大家不用放在這裡面，因為當初以為各位有看到這個資料。好，那其實，就各位所了解，就經濟服務業的方式有很多可以寫的，那各位最常被問到的就是 I C T 的部份，I C T 現在台灣的科技產業常常把女性，性別跟 I C T 的關係做一些討論，可是事實上還不只是這些，在國際裡頭參與比較多的是女性就業，就像要很多段，我想也讓各位來看一下，第二個各位可能看到的就是照顧產業的部份，這些產業大家可能都忽略了，不是只有 child care..的什麼，今天在座的也有一些人裡頭，會..帶來的，就是它有很多 service 在裡頭，可以值得我們參考的。另外有一塊是，比如說金融服務業好了，其實金融服務業也是一塊相當重要的產業，其實各位不用侷限再這一塊，你們想到什麼就談什麼這樣子，所以請各位不要再想說，阿我要談什麼比較好，我們不希望各位有這樣子的限制，所以有沒有發現我們一開始就談到說：辦的那個數位共網，其實有很多經驗，你就可以從這個角度談起，還有從經驗裡看到你們的一些週轉，還有些不能理的限制。所以那都可以，那我們不希望太多的框架...那在一開始之前我們是不是可以請各位先自我介紹一下，我們請簡 00 先開始好不好。

簡 00：各位來賓大家好，我是在青輔會的第一處服務。那我們第一處，欸，我先自我介紹，我叫簡 00，簡單的簡，00 的 0，00 的 0。我們第一處的主要工作是做創業服務，所以一般性的創業服務我們都是有，但是特別針對女性創業的部份，我們有一個特別的科。所以很高興有機會能夠參加這樣

子的一個座談。事實上在女性創業服務過程，在我們推動的這幾年來過程中，我們有看到一些現象，值得大家一起共同討論的。那很高興有這個機會來參與，謝謝。

主持人：反正我們等下有很多機會可以談，再來，00。

吳 00：謝謝。

主持人：這是一個女企業家。

吳 00：我是童心園的負責人，很高興已經 20 年了，今年已經 21 年了。(有沒有小孩玩她的玩具長大的。)

那一直都做輔具跟教具。那都做益智性的，事實上，在這樣的過程中，從國外的進口，到轉型到出口，做很多創新的變化，在這個過程裡面，我覺得可能公司服務以外，我也在學校有兼課，兼課已經兼了將近 30 年了，這樣子不知道要退休了。但是我覺得很好的，等一下，先自我介紹。那做這個行業我是覺得最主要我是覺得說事業，志業可以一起做，很歡喜。所以，很謝謝麗容老師給我們一些機會給我們發表一些女性在工作上的想法看法。

主持人：謝謝，講得好。...

施 00：00 好，在座的各位大家好。那我介紹一下，我現在擔任的是勞動條件處特別保護科的科長。其實我科長做很久了，其實我之前跟王老師認識就是在綜合規劃處，跟周老師認識也是在綜合規劃處，那時候有比較多的研究，也常常跟學者老師在一起，那從去年一月調到勞動條件處來以後，那我們就有個特別保護科，裡面有一個性別，就是兩性工作平等法的主管科，那剛好去年年底的時候，這個法就已經修成工作平等法。其實不是我的努力啦，其實是裡面有一個立法委員他特別想把他推成性別平等法，那麼把他納進去了之後，兩性就沒有辦法，必須要改成性別。那個什麼其他的就是這樣子，那大致上以我這個主管的業務能跟大家談的東西能夠有密切相關的東西那我再來談起來，那我今天我先自我介紹一下，我叫施 00。00 的 0，00 的 0，00 的 0，謝謝。

主持人：謝謝科長，這麼忙碌中還來。來，玫琪。

周 00：好，那個王老師，以及各位先進前輩們大家早安。其實王老師是我大學時代的老師，對，那我大四的時候，也當過老師的計畫助理。幫老師做公務機關以及家庭的研究。那我 2000 年回台灣，那這幾年陸續有參加一些研究計畫，還包括勞委會有一些婦女就業團體，然後內政部也有一個經濟社會地位影響的研究計畫，那最近勞委會也在推...，其實今天來我注意到各位都是業界得一些前輩，還有再經濟部勞委會的一些前輩。其實我覺得今天可以多聽一下，就像老師剛講的，讓大家的經驗充分發揮，那可能聽大家的一些討論之後，也有一些共鳴可以跟大家分享。所以聽起來對台灣婦女看他們尋找合適的就業機會，讓我們的女性同胞都有一個很好的未來。其實現在台灣女性的勞動狀況跟整個國際相比，其實是有一些落差。可是其實我一直在想台灣婦女有一些不同的一些發展機會和條件。所以現在我們常講要幫自己的孩子找到一些機會和出路。雖然每個時代的條件不同，但是每個時代都有不同的機會。所以今天我想我們來的都是好多...這樣，先進，我們看到我們未來的這個社會充滿了希望。好，謝謝

主持人：他目前服務於中正勞動所，非常優秀，從英國回來以後，對台灣整個女性勞動力這一塊付出很多。從她的談話我們可以看到更精采的分享，謝謝，再來，陳 00 主任。

陳 00：各位先進大家好，我看起來是這邊最資淺的。跟大家在這邊討論，覺得很榮幸，那我現在任職於青創會創業發展部，那我們主要是負責政府得一些專案，主要是跟創業輔導相關。所以我想我等

一下可以分享的是，女性創業所觀察到的一些現象。這樣子，謝謝。

詹 00：我是中華民國資訊團體協會的服務處處長詹 00。我的業務大部分都是跟 e 化輔導相關的。之前都不分男女生，只要輔導，我們都很願意的投入。大約三年前就有..中小企業處的產業事務所的計畫，所以我們就以產業的數位落差跟婦女還有產業的數位落差這一塊有相關，所以待會我可以分享，還有我接觸到婦女這一塊，他們怎麼學習，怎麼成長，怎麼上網，怎麼銷售。

主持人：接下來我們請 00。

蕭 00：其實初中的時候，我就想讀社工系。我對婦女後，說真的，在今年六月底以前，我會覺得這題目很奇怪，因為那時 APEC 要我去講一個婦女跟 ICT 的運用。我大概是小學老師做了十幾年，然後就去國外一直去學知識科技，回國後就在資策會工作，我覺得在資策會的環境裡面，我們沒有什麼性別的 issue，男生當做勞動力比較強，女生當男生看，所以大家一樣很吃力，然後，我們的老闆也同樣的重視女生。所以女生不歧視男生已經算是客氣了，反而女生比較好。以前的老闆是這樣，所以我會覺得這個題目很奇怪，但六月的時候我跟婦女團體到澳洲去，有 20 幾人，在..轉機，那何主委是我們的團長，一下機場，我們就急著上廁所，男生廁所前面都沒有人排隊，但女生排的很長，何主委剛好就排在我的前面，他就說，這其實是男女的 issue，他們沒有考慮到女生的需求，我好像在這一次短短的會議裡面被啓蒙。想到我的媽媽就好像是台灣版的阿信，想到我的姑媽，阿姨就好像屬於這一類的人物。其實很多 issue 就好像藏在靈魂的深處，沒有發覺，所以這對我來說，好像是一個知識之虞，原來你希望能夠入...

主持人：好這個美麗我們謝謝他，好，歡迎 00

王 00：我現在在微軟喔，我現在在法務部..那，我在微軟 6 年，在 IBM18 年，對，我女兒已經 25 歲了(好老喔)，其實我在看台灣的女性對話，我覺得問題很大，大到不行的到，不會說。那其實國際間看女生的問題都看兩個，第一個就是 ICT 的培訓，第二個就是貸款。那這兩塊我一做下去，發現問題實在是，對年輕女孩子，不管他有錢沒錢，不管他是有土地在身，或者是窮到不行，那所以貸款是大問題，那 ICT 我們現在也努力的在做，那第三塊我看其他國家沒有什麼大問題，但我們國家似乎有蠻大問題...(16:23 講的很模糊，聽不懂)。可惜的是到最後，到...這一塊，這個部份推的很兇，勞委會做的最好，他們做了很多，但還是有一大塊是二度就業的，我看起來就是二度就業的，它們對台灣來講是非常非常需要的，如果沒有這一塊，臺灣的女性，如果經濟不起來的話，永遠是屬於內政部那一塊社會福利在照顧的。那你永遠都拉不起來，有再多的資源都不夠。那我其實在國際的 ICT 還有國際的貸款問題，台灣有一個大問題，就是二度就業跟工作薪資的那一塊跟國際間差太多，也因為這一塊的大問題，我認為這一塊是很大的問題，才造成生育率最低，全世界最低。所以一般這就是三大塊的問題了。

主持人：等一下，有錄音了嗎?他已經把肺都掏出來給大家了，謝謝。再來請 00。

陳 00：主持人還有各界菁英好，因為我看到的真的都是各界的精英。今天還發現有好多跟我名字很相同地，我們不是菜市場名。我們是相同的音和名字。我的產業應該比較資深的有 21 年，這個 ICT 產業怎麼樣造成台灣的奇蹟，這要問微軟，那怎麼樣能影響台灣，這要問社會了，那我們做的就是說，廠商在我們手上怎麼樣讓它賺錢，所以我跟一般的比較不一樣就是說，只要你把產品做出來，我就帶著你去把它賣掉，帶著你在國際上有一些成果，像我們最近不斷的把廠商的產品送出

去比賽，尤其是在數位內容這塊，那我們也很高興我們有好多獎，我們才知道說，台灣的产品是相當不錯的，不是只有硬體，軟體，除了很偉大的微軟以外，還有很多小公司，他們生產出來的數位內容，我們在法國得了手機，手機電話的首獎，有很多國家耶，你看到了真的會哭出來，在新加坡，我們的動畫，在全亞洲地區，第一名第二名都是我們的，真的很棒耶，一直很想給他們拍拍手，可是這裡還是要稍微抱怨一下說，好像我們的政府不是很重視，覺得你本來就應該這樣，所以我們沒有得到任何的獎金跟獎品，這裡替他們抱屈了。你很好，我幫你賣掉很多東西，所以現在最大的工作，是幫國貿局創造出口的金額，每天都在算我們這個團，每天賣出多少億元，去年一年我們至少創造了五、六億的出口，而且這個五六億都是遊戲跟動畫，那些硬體我們就不管他了，因為公司太大了，那我們這些軟體方面，就創了這些銷售額。

主持人：所以你現在看到這些潛力了？

陳 00：是，因為我自己就在這邊做...我有三個女兒，沒有兒子，我在這個過程裡面，二十幾年，我的女兒三十歲了，哈哈...他們可以從妳們的工作中、生活中學到，你的孩子一定要靠自己，所以我老大是 farman 最大的，我老二是 INTEL 美國總部的 sales manager，然後我老三在中部做電視新聞，所以我就告訴他們，我不給你們嫁妝什麼的，可是我就是會告訴你正確的方向，要自己努力去創造一些機會，所以小孩現在才是我們最大的成就。

主持人：所以女人還是不一樣的思考喔，哈哈，感謝，我們現在還有 00 來自我介紹，雖然比較晚進來。

陳 00：像我年初的時候，都九點多才回家，我自己本身喔，是因為沒搞清楚狀況，所以很年輕就創業了，我今天坐在這邊跟大家討論，我年輕時候不懂，只想要個感覺不錯的地方，就在永康街開一個小店，喜歡各種論談，那我們現在在談女性的議題，我的成長環境裡面，大概父母有所期許，所以我們名字裡面有這個菜，所以在這個成長過程裡面，當然生命中是有些掙扎，促使自己大學學的科系，不是...學，我父親當年是希望我學法律拉，我也覺得我好像有興趣，可是興趣好像不是那麼高，所以不盡如人意，所以促使自己很早的時候半工半讀去創業，在剛創業的半年裡面，那個過程，其實還懵懵懂懂的，也可以說是跌跌撞撞，女性的議題在我自己從就學到創業，沒有那麼普遍，可是我可以感覺到，我印象最深刻的是跟一個長輩，在聊天，那個長輩告誡我，你在創業又有孩子，兩頭燒，好像揉成一團，好像真正沒有喘過氣，好好休息，走進家庭，裡面的事情要處理，外面也要面對，也因此我在三年前，有一些人也剛好在講，二度就業的錯誤，也有一段，事實上會有那樣的經驗也是我們事業的起伏裡面，停下來思考一下，我當年小女孩的時候，創業要的是甚麼？可是後來從一個小店，到後來有自己品牌，到生產線，到幾個連鎖店，就覺得好像不是我要的，所以幾次都是往前衝刺又退回來停一停，歸零然後再一次這樣。那...差不多在十年前，我自己的公司的部份，有機緣交給國外比我規模龐大的，在我學期成長的經驗，我只是好像有一些想法，有一點創意的一個個人志業體這樣來運作，也許我會過得還不錯，其實公司的規模已經超過我能駕馭，甚至我願意駕馭的，於是我就把營運授權給國外，算是提前退休的心態，當我在規劃永康社區的時候，有一天他們開始關心公共議題，尤其是女性的發展。後來我投入社區發展，後來我雖然追求事業，但我樂於，樂於偷生，於是就有機會陪台灣參與社區運動。也是這樣走過來，那目前...他們的前身是我剛講的企業體的一端，但是因為在這十年的時間，長期都得支持永康社區發展協會還有永康規劃團隊，讓它有個依附。久了之後，當志工就變成了另一個專

業。所以我的夥伴們以及規劃團隊這些年做的社區規劃或者是文化資產的產業再生這一塊，就算有點收穫，那一路就在繼續學習下去，以前在學校課堂不覺得怎，現在有好些夥伴有機會可以學習，差不多在這兩三年，我才重新又比較投入產業輔導這一塊，有很大的因素是我從 921 開始，陪同車禍的人走一遭，那跟我在都會的經驗完全不同，那原本我在台北這樣的過程從未懷疑我的生活，事實上過的很安逸的生活，那接觸到的東西都是社會優勢的，那他們都通常有很好的社經地位，也受過很好的教育。921 之後我進災區，尤其是見到那些客家婦女，他們都是任勞任怨的，他們可能來自四面八方，不小心嫁到了一個客家山村，他們的一輩子就在那，在他們身上我常常都覺得看到很多女性的美德。也看到很強的能力，但他們通常都沒有什麼可以揮灑的機會。那我們可以做的一點就是，噢，可能他們手巧一點，他們就能做傳統的手藝，或者是美食啊，或者把家裡頭打理的俐落一些。可是他的生活就是在那個框架裡面。很像是他們搬去外面住，也斷絕了那個聯結。那女性的角色，又讓他們更退據到男性後面。那麼這一些問題不只是從檯面下關注的，基本上女性自信自主的這一塊應該重新給予鼓舞的力量，因為太多時候他們都是不敢的，所以很多時候我覺得我在做，陪他們，不管是社區規劃，還是在做產業輔導，其實很多時候是在做心理諮商。讓他們把心裡的結打開，就有能量走下去。那也是在生活經驗感受到說，即便說能力很強，各方面都表現很好的女性，我覺得在經營層面的力量，可能是這個社會所要提供的。那很高興今天可以跟大家見面，謝謝。

主持人：好，謝謝！**00** 其實是從創業到社區服務，現在又回到自己尤其是政策面的協助。非常感謝今天來參加！我們大概現在大家自我介紹完畢，當然各位也談了很多對女性的勞動參與的一些想法，有一些是從個人經驗出發、有的是從公共場域出發、有一些是從你們社會觀察出發，那我想不管是個人經驗也好，或學術性的思考，或者是來自於專業的思考，那我覺得是非常珍貴。那我們接下來這個階段我沒有要設定哪一個，就是說我們大概想說未來的女性在服務業的天空在哪裡？就這麼簡單，那你們可以用很簡單的一個，我們一個人大概平均先講三分鐘好了，因為時間上的一個安排，那如果你真的很想講可以講五分鐘，好那我們哪一個女性先開始給我們做一個開頭。

王 00：我分享一下我是做數位鳳凰的經驗。我們做三年下來我們最大的收穫是上完這些我們課這 24 小時，24 小時只教兩件事。前面十二小時只教一件就是發一封 E-mail，那個發一封 E-mail 的教材是 50 頁，所以很多人回家教妳爸爸媽媽妳一定教不會，因為那教材是 50 頁。所以十二小時教那個，另外十二小時是教那個數位相機怎麼用，然後用了照了相以後把她 po 上網，然後寫些敘述。為什麼教這個？原因就是希望他有機會上到網站上去，有一些經濟面的東西進來，不管拍賣或不管說是怎麼樣，反正就是產品要先放上去，所以我們先教這兩件事情。那教完我們發現很大的收穫是什麼？並不是在她找到工作，並不是在她這個賺了多少錢，很大的收穫是跟他的自信心有關，就是剛剛麗容講的那一塊，那一塊恐怕是錢買不到的，那一塊我們從開這樣的課程、從大家認為你是詐騙集團以來，到進來，然後到她要來的時候她家裡的人笑她說：「妳一定學不會的啦！妳要去幹嘛？」這個過程到處阻礙很多，那三個原因她能夠來：第一個原因，在都會區喔！台中市喔！第一個原因就是微軟開的課，有點知名度，有點 branding；第二個這免錢，不用花到家裡的錢；第三全班是女生的，所以她不會交男朋友。三個原因所以她丈夫說：「好啦！好啦！讓妳

去。」所以這個，而且這些原因讓她不能講出來，妳如果沒有這樣的一個 gender perspective 去看這個課的時候，妳找不出這個原因，不知道為什麼她會來，那這些講都是 under the table 講，跟老師講，我們再去問老師的時候，老師才講出來給我們聽，也不能太在檯面上講，因為講在檯面上很沒面子。那有兩個夫妻是先生是當醫生的，醫生娘要來，兩個講好絕對不能跟任何一個朋友說我去上電腦課，因為我去上課回來還不會很沒面子，那個面子不是她喔！是她丈夫的面子喔！噢！我說，女人學習怎麼那麼辛苦？學習一件事情還要顧到她丈夫的面子、她兒子的面子，然後就不被鼓勵來上這個課，一直到她一直走出來，發現說：哎唷！我不會、她也不會、她也不會，阿我們三個一起都不會再去問老師，這樣子的一個過程真的讓我很心痛喔！也讓我心疼說台灣的女人怎麼嘖！怎麼...然後有個阿嬤想來上，她先生就是不讓她來上，「在家裡顧孫就好了，要去幹嘛？」然後她的 community 的人，每一天每一次上課，三個歐巴桑到她家敲門，讓她丈夫很歹勢，他只好讓她去。那很多人在這裡頭，我認為大概有超過一半以上的人是從學校畢業了以後，這一輩子第一次接受再教育、第一次再接受 training，對他們來講學習什麼東西，欸！我只教你 24 小時而已，為什麼妳感謝我感謝到這種程度？我無法體會。一個、兩個、三個、四個、五個，還不是一點點欸！後來我才發現說，這中間好多 xx 這輩子進了家庭門之後，第一次出來上這個課，所以這個整個的過程我們是用一個很強的 gender perspective 去看這樣的一個課，所以我們從旁邊觀察發現說很多很多這樣的事情。所以我在 share 這個是說，嗯！自信心的培養、信心的培育、外面的阻礙，那再講大一點，剛剛美麗講的這一塊性別影響。「性別盲」在台灣是非常非常非常嚴重的一件事情，所有的政務官、所有行政院長一路下來：唉呀我非常重視女性！唉呀我錢都交給太太！唉呀我都睡在女生宿舍，那都黑白講的啦！講了這個我就知道他不懂性別嘛！那可是身在其中的人，我們也覺得說，欸！我也沒受到什麼性別壓抑啊！為什麼你們這，所以這一段我是覺得是非常非常 basic 的核心問題，我覺得應該要有更大力更努力的去推廣，讓她們能夠有 self-confidence 出來，讓她自己才知道說：他必須要走出來，那她才能比較 independent 嘛！我覺得說這一段非常非常 critical 的話，那這是一個問題。那第二個其實就是根據今天講的題目，其實我一直想了想了半年我實在不知道怎麼辦，我拋出來這問題：我看到很多的女孩子，她是在做小型的創業，非常小型的創業，那然後有一些女生被逼到沒辦法了，她能做只能說去開個攤販，她只能煮東西，那還好現在勞委會中小企業處中小信保基金(35:48)這邊有個微型創業貸款那(...35:49)

(是 x 勞委會嗎?)xx 五千萬..經濟部跟勞委會一起辦

我們是 xx 就是都可以(36:07)

這是我要問的問題，我要講的問題，很多的政策都叫作「我不分性別」，這就是最大的問題！你不分性別的時候，女性就進不來。我去跑了幾個貸款案子，所有人都告訴我「我不分性別」我有青創貸款、我有弱勢、我有女性弱勢，欸！女性不是只有弱勢 Ok？然後有青創貸款(36:30)反正有各式各樣的貸款，通通不分性別，可是女生就是貸不到。如果你們要知道，我已經我有六個案例可以告訴你為什麼他們貸不到，那所以為什麼我會跑去找中小企業信保基金會、什麼會去要求信保基金會他們一定要有女性貸款？為什麼我會到行政院去談說一定要有女性的這個 ICT 的 training？為什麼會找中小企業處？我真把他們吵翻天了一定要開女性的 x(36:58)，我講出很多，因為台灣的狀況實在是，差到不知道怎麼講了，所以你必須要有一個特別女性才把她帶到...稍微把他帶上來一點點而

已，所以這又是另外一個問題。服務業我現在看到是說，很多女性，你看到百貨公司旁邊全部都是路邊攤，這些攤子呢全部都是年輕女孩子，他們產品呢、他們的 sorting 單價呢也不見得很低，可是爲什麼他們必須要在路邊攤？政府收不到稅金，那爲什麼他們要？我想他們也不是想要，因爲我覺得他們有家庭的背景、有小孩的壓力，她有 working flexibility 的，有彈性嘛！說收就收，可是他們也不會隨便亂收，她非常勤快勞動，禮拜一到禮拜天、幾點到幾點，一定在那裏。她只是說因爲我要照我的時間上班而已，那我覺得這就是一拖拉庫年輕女孩子，就是百貨公司邊一排一堆的女生，我們爲什麼要幫他忙？這也是 xx(38:16)第二塊比較資深的，比較像我們這種歐巴桑的，那其實她是想要做一點小生意，她也沒辦法去外頭上班，她想做生意她最會的就是在家裡做什麼？譬如說家裡的手工肥皂或者是說煮東西什麼，路邊攤的這種這個東西，怎麼讓她能夠納入體制、讓她能夠有更好的環境？我們看到做手工肥皂的老師要教，因爲她是一個 RD 的 head，出來以後她知道所有的化學的東西，他在化工廠她是 RD 的頭，她在家裡教學生全部來的都是媽媽學，每一個人廚房一打開，欸！都會做出手工肥皂，手工肥皂做完了以後呢！再跑去賣，欸！品質很好 quality 很好、價錢便宜，哇！賣得很好欸！一賣得好了以後 ok，立刻有註冊廠商來告她們，因爲她生意好嘛！那告她是用什麼手段告？是拿政府的工廠立案的這樣的法來告她們你知道嗎！說她不合法啦！因爲他不懂什麼，結果一查什麼工廠幾坪以下不用登記嘛！阿那沒關係工廠一定告不贏你，那他就用食品檢驗法說這個是什麼美容品會 xx(39:36)要經過什麼什麼的檢驗又來了！就是說他是拿政府的法令去搞他們，讓她們微型企業根本沒辦法這樣來，然後還好因爲何主委這邊北中南這邊都有 networking，剛剛去年開始的 networking，所以就開始發聲了，終於有機會發聲了！跟何主委講、跟我講，然後我也開始進去看，發現何主委進去那當然何主委力量大了。進去之後開了多少次的會，跟衛生署這邊去協調、跟經濟部兩邊踢皮球啊！就很容易喔！政府單位兩邊踢皮球，最後終於拍板定案說 OK 解決了！就這樣，可是解決了我說：「欸！你不要高興，還沒解決，等到白紙黑字看到才算解決。」所以那這一塊手工肥皂其實是可以一個很好的產業是 acting profession 的一個產業可是他們驚到不行這樣子。我是拋問題啦！這個我沒有答案，就是說在百貨公司旁邊這些年輕的婦女，做這種手工創業的是這個比較四五十歲的婦女，那這樣的婦女、這樣的女性我們怎麼樣，就是很小的、微型的、家庭式的然後路邊攤式的，我們怎麼幫忙她？我一直想不出答案可是這個就是很大的 relax ion 至於貸款那一塊我可以後面再分享，我已經花太多時間了。

主持人：謝謝喔！00 拋出了這個底層的一個心情創業的辛苦，我想這個也是不只是二度就業的女性，一般女性尤其這些年輕人，我們看了也滿擔心。如果他們挫折感太大，那他們未來希望在哪裡？我想這個我們等一下可以繼續來談(41:12)好(第一個反應就是不生小孩)(沒路用啦三千塊)來我們請那個。

陳 00：我想先談一下 ICT 服務產業這一塊，因爲我的 XX 跟隸屬都有很多的經驗(41:36)。我比較長久的經驗，這二十年來在這個產業裡面，其實看到的是說，現在當然大部分都是，我的辦公室裡面都是很小，不包括我十二個人包括我十三個人，有兩個男生，只有兩個男生可以繼續留下來在這個產業繼續做事，都是然後差不多，都是十幾年十幾年的資歷。那在這個裡面我要談的這個女性勞動力喔！是一個比較嚴重的，跟我們經濟比較嚴重的一個問題就是說，大部分在以前未上市的公

司裡面，其實都是家族企業。在家族企業裡面那個先生 maybe 是一個哪一個公司出來的 engineer，那成立了一家公司以後其實那個先生只負責找那個技術人員進來，把東西做出來。那整個公司可以說是從上到下都是那個老婆的事情，這個老婆負責調錢、這老婆負責管員工、這個老婆負責發薪水、這個老婆還要負責跑銀行、這個老婆還要負責管小孩，我常常有一個很深的印象就是說，另外有一個美麗叫做許美麗，大家都認識，她是那個天地通的老闆，以前那個利政的那個老闆娘，她跟我講了一個最深刻的就是，真的聽了會掉眼淚就是說，她剛開始做的時候是那個印刷電路板，這樣插板子做電腦嘛！插主機板，她的背上背一個、肚子裡懷一個、旁邊拉兩個，她在插版子，我們的產業是從這樣子。不是只有她一個，很多很多我們的產業從，真的真的你不能想像，可是等到她把這個企業做起來的時候啊！就是他們已經達到快要上市上櫃的時候那老公就認識了另外一個很年輕的，然後這個故事我一定要講給妳們聽，為什麼？她兩次花一千萬把老公買回來，因為那個女生是酒廊的，那她第一次把他買回來，然後她先生又去了，因為那個女的告訴他說肚子裡面有他們的孩子，然後她說後面好我就連小孩一起買，花兩千萬再把他買回來。因為其實這整個公司的經營都是她在做，然後第二次把他買回來，第三次先生還是走了，那時候她才真的狠下心來。其實我們要注意到一件事情就是說這個企業裡面真的這個所有重擔都在女人的身上，包括我現在輔導的這些數位面的，產業的，遠東卡通，二十幾年了，那個老闆娘從開始到現在全部都是她一個人去做，就是說去把這個公司經營下來，到最後還是不行了，關是誰去關？老闆娘去關，因為公司董事長就一定是老闆娘嘛！管薪水的一定都是老闆娘嘛！討錢的也一定是她嘛！那銀行借貸的都一定是老闆娘嘛！錢妳的名字去借的，所以我覺得這個產業假如說，台灣有這個 IT 產業的話，這麼好的產業，其實真的要歸功於這些，不能講幕後啦！通常借貸的時候都是推她出去的，那個老公絕對沒有事情喔！可以當總經理當得很好，可是真正出問題，負責什麼一定是老婆。所以我在這個產業裡真的看了二十幾年，這些女人我非常佩服的、非常堅強的這些女人、這些太太們，真的誰有興趣可以來找我談一談，我可以幫她們寫一本厚厚的書。這些老婆們真的是每一個都很厲害的，就是說怎麼講呢，要佩服的就是說我們不是母系社會，可是事實上在這個社會裡面這個媽媽的重要性是非常的大的，這個老婆跟媽媽的重要性在這個產業裡面是非常大。那現在呢就是說，最近這些年來我們可以感覺到的就是說，企業裡面比較多，好嘛！這個老公不行，好！你要去就出去，我現在我做老闆。這樣的情況越來越多，而且她可以掌握所有的客戶，這是一個在轉變的一個現象，所以我們現在在文化創意產業或者是說數位內容產業裡面，那個女的負責人真正自己做、真正做這個產業的人越來越多，反倒是這些一施科長不要介意喔—這些先生們都已經變成員工了，就是發薪水給你的員工。這裡面不是說他們的轉變、轉型就是說，我真的我要負責這個企業、我要負責這個，那我就全權去管他，包括就是說行銷。我們現在做很多國際行銷，以前我帶的一個團裡面，30 家公司就是 30 個 sales，或是老闆自己出來。現在不是，現在我帶 30 家出去大概有 20 個是女的，不管是這個 sales 是女的或老闆娘自己出來賣的，讓我們最感動的就是說，欸！做電子零組件的他東西都很小可是很重，像那個螺絲或者是插件的那些東西，其實他們拎兩個大皮箱，她根本拎不動的耶！可是她可以這樣一個請人家幫他搬上去，因為我們一跑就是中南美洲五個國家，像這樣子的常常有一去就是兩個禮拜，這些都是女生喔！都是老闆娘喔！她就這樣拎著兩個皮箱這樣出去這樣賣出去，可是這個就是說，在整個產業

的演變裡面可以看到，或許就是說檯面上大家看的是郭台銘啊！什麼曹興誠啊！那個張忠謀啊！可是都不知道說在真正這個公司裡面，在負責這個企業的是誰？他們只是說是老闆然後掛在那個地方，可能是說擺在檯面上的人，可是這個企業裡面全部在負責的是誰？所以就打一個很簡單的比喻：電腦公會二十幾年了，那大家都知道找理事長嘛對不對！可是真正的呢？做事的人是我們，所以決定要不要跟你做事的是我們，就是這樣子。其實現在台灣的企業做事也是這樣的一個狀況，尤其在 ICT 產業的這些公司裡面的情況是很多的，所以我是想要跟大家講一句話就是說，如果你要去哪一家公司商量喔！找到老闆娘其實是比較重要的，真的！成功機率比較高。

主持人：好，講得非常好，謝謝！提到兩個非常重要的 point，一個就是女性常常就是在公領域中還是常常是扮演私領域的角色協助的角色。

陳 00：很多時候那個兩家公司在簽約要我們做見證的時候，簽約的前幾分鐘我會聽到兩個...說妳稍等一下，我說幹什麼？「我把合約傳回去我們家董事長看過以後再算數」，我說啊董事長你不是總經理全權授權嗎？「董事長是我老婆她不給錢」...(49:30)

主持人：OK！這是 ICT 的...(49:36)好，還有沒有別的要接的？

詹 00：我談一下。就是女性這一塊喔，就是因為縮減產業數位落差之後我們接觸到的女性這一塊，那我覺得可以分兩個議題：一個是社會，一個是經濟的。那社會議題我覺得需要兩性彼此的尊重平等才有辦法解決這一塊的議題，那我比較不探討社會這個議題，因為我覺得那個議題要解決的問題非常的多，因為兩性不平等、不尊重我覺得就很難解決。我剛講的社會議題那在經濟議題方面我們接觸到的，就是一般就是剛提到二度就業。比較多年輕一輩的因為現在教育的關係，所以她接觸到電腦的資訊的東西會比較多，所以他比較沒有落差這一塊的問題。那比較多的問題落在四十歲跟五十歲的這個中間，她因為家庭的因素所以造成她訊息不足、專業不足、還有人脈的不足。這一塊會造成她因為走進家庭之後會有一些落差的因素在，也因為這個樣子政府這幾年不斷在推動婦女這一塊的議題。這我們縮減產業數位落差這一塊，我們就有開課程讓剛剛提到配合數位鳳凰那一塊，我們有開六個小時的基礎跟進階課程，讓婦女她來學習，那接觸到的也都是四五十歲最多。那我剛剛強調他是經濟議題，阻礙性比較不會那麼高，如果是剛剛提到社會性的議題，那可能真的走出這個家，離開來學習，這個困難度可能就非常的高了！那以一般婦女來學習當中我剛提到要她在這麼短的時間以內，學到技巧還有上網，我覺得是非常不容易的。不過剛剛提到說她從走進家庭到出來學習這一塊，尤其女生喔！喜歡共同學習，她學一個東西她可能希望她有認識的伴或是女性共同來學習，對她學習的效果和成效可能會比較高，所以我們針對女性開女性的班來學習這樣的電子商務這樣成效也比較 OK。當然我們也不期望她能夠立刻就能上網去做銷售，當然希望她能跟她的小孩一起來分享，比如說她有女兒、有兒子那她對於這方面電子商務也有一點門路，所以可以父母跟小孩。如果她有想要把產品放上電子商務的話，她可以跟家庭來一起分享她學習到的成果，可以一起上網把產品放上去。那這一塊是我覺得剛剛講讓她從走入家庭到走出來學習，有一些培養她的自信心還有人脈的接觸，很重要。那人脈可能侷限於在因為當地婦女相關的人脈，那她跟男生比較差異點在哪裡？男生就進取心嘛我倒不見得特別強，因為他的網絡是比較強的，男性大部分是建立在參與什麼會什麼會這樣的組織網絡特別多，所以他的訊息消息來源會比女性多。那我也覺得如果女性未來在這一塊網絡上的我覺得擴張應該要加強，對她

的訊息取得會比較容易。那在部落格方面，我覺得這女性應該可以很好的運用，剛剛講從網站的經營到部落格，我覺得部落格是很容易分享或者在經營性的平台這一塊，女性在不管是創業或是她有好的點子可以透過部落格這一塊來做分享。那縮減產業數位落差有一個比較好的重點就是她提供在地化的服務，因為有很多婦女剛提到想要學習上電腦到銷售，那大部分資訊廠商大部分都在北部，那我們希望透過當地的(?)廠商(54:26)能夠來服務這些比較想要踏出家，噢！不一定說踏出家庭，想要多學習或是她在家裡面可以透過網站這樣的模式可以銷售她的不管是產品或是服務這一塊，我們是透過電子商務這一塊來提供在地化的服務來服務當地的婦女。這是我比較強調以經濟面的角度來說明。

主持人：...(54:58)經濟與社會大家可以...的滿清楚的來有沒有哪一位要繼續

吳 00：謝謝！我從有一個區塊來談。一個區塊還是從經濟面來談，事實上最近新的法律出來以前是五人(?)以上的那女性產假，那這個條款下來事實是對很多的企業來講會有很大的衝擊，站在女性的角度覺得家庭教育，根據我們自己教育覺得家庭教育，尤其是新生兒出來的第一年到第三年對孩子的發展很重要，但是以產業的這個來講的話，現在產業的腳步速度很快，她離開了工作崗位不管是半年，她怎麼樣跟這個留職停薪一定要有那個配套的措施出來，就是說，好！我不管是做貿易啦！做產品開發啦！企劃啦！我在設計！其實有這樣的政策出來的時候，其實應該有一個人力資源部門出來，那說：好！那這樣子的話，她休息三個月或半年或一年覺得還 ok，但是如果沒有的話，事實上是很大的困難，徒有那個政策但是沒有配套措施，例如人力暫用，所以這是第一個會想到的政策跟配套措施的一個互補的關係。第二個部分的話會談到的就是說婦女的二度就業，還有就是在公部門，因為今天我看到很多的工會啊！協會啊！還有很多的這個資訊產業的這一塊的部分就是說，怎麼樣把已經二度就業的婦女的專業類別可以做一個分類。因為這些專業的分類裡面實質很多的產業我們也常常在，我自己本身也在消基會有二十幾年。然後在產業裡面也有很多產業的分享，在這裡面事實上這個不管是男性或女性就是說，在二度就業的工作的類別的分類裡面，就是說因為我可能要找半年的或是找一年的，我當然可以上 104，但是 104 的那個品質或是類別因為看不到來的那個，一個人可能要看好幾百個人，這個時代是我們已經有很多條件的關鍵字了但是那個來對一個負責人或是一個部門的主管其實這樣的...(58:16)我倒是看了毓棻的話這邊覺得，欸，怎麼樣讓這個大類別裡面的小類別，讓我很容易去找到相關我想要的，像現在過年其實對我們來講最忙，那做產品開發啊！還要去做展覽！要去做 demo 啊！然後要去做很多軟體啊！產品的型錄啊！要做很多的產品的教案啊！等等，這個部分其實很多，但是我臨時要擴編。因為我在學校其實我也很方便，好，我會以前在我們公司實習過的，因為我們大概有試過會有提供幾個學校簽約的學校來做合作，我們會是這樣。但是有的人並沒有這樣的資源，像我的鄰居像奇哥、媽媽寶寶，我們有很多這樣類別的常常在一起的，但是他們要的時候常常都打電話給我，那我的部分就是說像青創會青輔會這一塊就是說，如果在人力資源怎麼跟不管是二度就業或者是那個分類的區塊讓我們很快可以去 catch 到還有她以往的工作，那他有分的，三年的、五年的！那這樣我們上去碰的一出來，我講那個搜尋會更快一點。那另外就是對學校的，我長年我教的學系因為是家庭學系，那都是教大三跟大四的孩子，我會覺得孩子剛才我們的那個毓棻所講到的就是孩子的自信跟自主。雖然剛才我們的...也談到的就是那個四十歲到五十歲的，事實上另外

一塊其實因為有時候我們也會被邀請那個青輔會或勞委會的最後一里路啦！或者是那個要畢業前的那些的演講，但是我覺得是真的畢業以後只有那個演講就能夠解決嗎？不是耶！因為怎樣？因為有很多像我們自己煮菜也一樣啊！或是剛才秀芬姊講到的就是，欸那個你要上網啊！你要 E 妳的照片所以才有動力，然後你要 E 一個 E-mail 給妳的兒子，跟妳的孩子同步，就是說妳的那個立基或是妳的那個誘因，其實妳都是從要跟孩子溝通或是跟這個家、親情的愛的角度去看這個東西，然後接下來他才會有部落格、才會有那些，那這個的推動的訊息事實上他還要更普及，這個還要更普及，因為我們看到的都是在學校裡面，但是他們的生活的技能事實上有那一個專業，但是她並沒有真正就業的能力。因為像我們也提供政大的幼教研究所的學生在我們的單位裡面實習，妳知道就是她要找一個她論文的題目，但是你想要找跟妳來實習了以後妳找出你的題目，那是不一樣的，而且妳非常篤定你的論文可以寫什麼，而且妳用實習的兩個月去應徵，那是不是就是被認可的被覺得很好的。因為在坐的不管是社區的再造啦！或是在這麼好的部分，她不是只有私人的企業他可以接納這些實習的人，但是她有沒有一套實習的配套措施那這樣子對學生來講，第一個她真正了解到她畢業了以後的擔子或是他應該準備些什麼。因為我們的單位是大三升大四的那個暑假來實習，所以最後的這一個實習的裡面因為有時候大學並不一定有那個什麼，實習技職體系的部分會有比較多實習，或者是未來比較有專業的一些跟職場有那個她才會有實習嘛！像教育大學現在要考一個幼教的老師那麼難，幾千個才考一個，那現在那個孩子上課以後那個動力喔以前就會差很多。就是你從市立教育大學進來的時候就會覺得那個素質很整齊，阿現在因為沒有誘因了，妳知道沒有那個教師的舞台的誘因了，人家在上課很沒精神，我覺得很像漏氣的皮球！我覺得這樣上起來其實老師的壓力也很大，但是妳既然有這個系，其實更應該檢討的是你這個系的存在的價值，妳的定位啊！你存在的價值！然後你對於未來的這個社會的貢獻或是你自己的興趣，因為孩子對自己的興趣事實上不應該是上大學才知道因為他是考進去的，那這樣他很清楚這樣子的話就比較好。謝謝！

主持人：00 提到學校教育(老師的痛)好那再接下來哪一位？請那個男士優先好了

施 00：剛剛吳小姐是講到關於政策的部分。我想就是我們從公部門跟私部門的角度立場不一樣，可能有一些問題，像我們像今天有這樣一個委託研究，跟公部門委託學者，然後找業界來談一些這樣的問題的時候，那看這問題所在以後我們再來規劃政策，可能會比較正確。就像我們剛剛講的所謂的兩性工作平等法在今天的時候修成所謂的性別工作平等法，欸！對去年，修成性別工作平等法以後呢？在這樣一個角度，我們再在內部做規劃做研究很可能就是說，在企業體裡面或是說所謂的我們在座談的時候，如果沒有充分的跟資方，尤其我們中小企業那時候是很持反對的意見，這個法如果說像特別保護對婦女，如果說保護過度的時候反而讓資方喔！老闆不願意去請這些女性勞工喔！因為妳保護得很好，保護得很週全，如果說喔懷孕歧視喔！什麼他很容易就怕，而且現在又加了所謂的那個罰鍰，處罰的罰則又提高了五倍，那一般來講如果說以經營的角度來看，經濟面經營的角度來看，也許他認為說啊！我爲了要負擔一個女性勞工成本要增加多少？他可能在晉用的時候他可能就會用一些所謂的只要不違法，原則上我可以說我沒有性別歧視啊！但是後來用的還是男性這樣子。可能會影響到我們愛之深反而是得不到那個效果，這就變成是我們政策上的偏執，所以我們今天就是透過這種勞資政學這樣的一個團體，然後聽聽他們的意見、說這個

問題，將來在修法的時候將來在我們訂法的時候要怎麼樣去規劃。剛剛你講的我們現在有把一些所謂的三十人以下的公司啊，全部都取消那個育嬰留停的那個規定，但是那個留職停薪今天還沒有通過，只是過了一半，所以我們在政策的規劃上面就像我說掉到這個科啊一年，但是我們在這邊的時候，有一個所謂的性別主流化這樣的一個觀念。性別主流化的一個平權的觀念，我是個人也認同這樣的一個平權的觀念，但是這種平權的觀念，剛剛王副總經理有提，如果我們在政策上不分男女，會不會將影響到女性的這樣一個權益問題？阿如果說我們有分男女，那這樣的情況下能不能達到一個我們政策要的效果，這變成我們在規劃的時候是不是要去限男女？那限男女的話我們要講平等，會不會影響到這種平等的這種 issue？會變成有一點...性(01:06:56)所以會變成說，我們在政策上面是要怎麼樣去規劃比較好，剛剛我是針對於對公部門的一些政策。那在修法的過程中、在訂法的過程中在做配套措施的過程中，是不是要這樣做？那當然我們在把那個三十人以下的人數把他取消也有所謂的那個育嬰留停，我們在配套是有做職訓局這邊有一個相關的人力怎麼配套，也就是說在這個短期裡面要選人員的替代，我們是有這樣的配套但是問題就是說，這法跟這配套中間在進行的這項時間裡面會不會產生實質上的效果，可能我們還要去做的短期的這樣的一個規劃。那我先談到這裡，那等一下如果有問題我們再回過頭來。謝謝！

主持人：好，謝謝！

陳 00：對不起，我剛講過了，可是我代表企業我要講一句話：育嬰留停薪這個東西喔！事實上不是幫助婦女，是絕了婦女的後路。因為像基本上我們現在，不是我的決定啦！大家一起決定，就是我們下面再找的人一定是女生，真的所有的企業都是這樣的規定。你不用懷疑，那個人資處接到的老闆的訊息一定是這樣，是絕了女性的路。就像你計程車漲價沒有補助金額一樣，然後現在有一個最典型的範例就是中國大陸用勞動合同法以後是不是企業家一定要搬家了對那個外資...(01:08:41)

大家：越南 緬甸 現在很多地方啊

陳 00：所以那個叫做釜底抽薪。我不覺得他是一個，因為但是覺得本來我們可以很好安排對不對，我生完兩個月三個月之後，我就可以好好安排他給家裡人帶或是怎麼樣，但現在有這樣子的話，我不認為說婦女會真的去使用到這一項權利。因為我們都是這樣走過來的，所以知道怎麼樣去安排這些東西，可是你有了這個以後，有些年輕人都說我幹嘛不使用？對不起，妳回來也沒有你的工作了。

施 00：留職是兩年嘛

陳 00：本來是一個很可能已經是到一個組長經理級的，妳回來以後妳要從頭做起從最下面開始做起啦！我一定要代表企業界產業界說這句話。

主持人：等一下秀芬可以補充 IBM 他也有很多這個所謂的...(01:09:41)

王 00：有一些配套，這些配套非常好比如說...(01:09:50)

Who：有多少產業有 IBM 這樣的規模？

陳 00：我們要學習全套不要從中間抓出來那一小部分，然後就擴大去執行那對產業沒有意義的，對婦女也沒有保障。

主持人：好謝謝我們就這個議題我們先不管他喔！

陳 00：我會覺得說其實我們太多的政客喔，用意原來是美的，但是忽略了文化特質。好！尤其台灣的就是說我們產業的文化性格，其實有很多的企業體，他的規模都在十人以內。那包括台灣的步調相當快，兩年其實不要說員工...(01:10:47)兩年都覺得快要跟社會脫節，所以對這個部份喔！我覺得政策面確實要考量到，也不是全套學習，全套學習移植到台灣恐怕也有問題，因為其實我們事業體的規模和體質都完全是不一樣的。那這一些用意我倒是思考到說，如何藉由就是說雖然我們不是社會主義國家，可是在某一些政策面如果說就包括我們剛剛談的一些...(01:11:17)創業啦！各個問題我覺得另一個思考就是說，我們如何藉由群體的能量和力量，我覺得在政策面也許可以思考一下這樣子的可能性，他可能是一個就是說藉由串連的能量來做一些這樣子的一個協助，那如果你一家公司你不可能等她等兩年啦！那這時候我要不要補人？補人之後如果我的規模或者我的業務兩年後未必可以。我常見公司不到十個員工的時候外部工廠不算，十個員工我一年嫁三個，那萬一我這樣補進來，那隔年再嫁兩個好了，那這樣補下去等時間到的時候兩年後三年後，我的公司應該要怎麼樣倍速成長？這是不是要有條件的或者是不是這個公司...去調整(01:12:20)坐大為主，因為我覺得這一切都是可以考量的，可是如果說今天是若干，譬如說幾家公司這個部分就在這個領域裡面能夠有相關的職位或者是工作機會可以提供，那這樣子可能是一個可以發展的一個契機。但是女性喔其實我又回到剛剛我們最早在談的女性在投入就業的一個很大的問題喔！很多時候是因為他沒有機緣所以走不出來，可是走出來之後又有另外一個危機尤其是...社區裡面包括我自己走過來的生命歷程裡面都覺得，有時候你就必須要掙扎在自我成長跟原來的那個軌跡，不管是你的婚姻或者是妳原有的生活圈，那當然這個課題可以由個人去做決定。但是在這種過程裡面，比較就是說原來就不是那麼獨立的女性，我會覺得他們其實相當相當需要有一個培育的夥伴，如果是走進企業或者是就業或者是創業，也許是某一些業師，或者我們說好目前有很多的組織推動都有一些鼓勵他們成立組織團體，可是我覺得那些常常都有新的問題，因為在那種過程裡面其實就很容易變成另外一種內耗。精神的內耗、情感的內耗，那所以我會去思考說那這樣子的问题喔！其實他事實上是缺乏那種能量的出口啦！所以壓抑住了也有問題，然後分散出來了，妳又需要一個適當的導引，那我覺得這個部份很可能就是我們公部門可以在不管是在各方面，包括說資源釋放的時候給予的一個導引方向；在民間其實不管男性女性，其實都是看資源在哪裡，那她的流向就走向哪裡，那所以我會認為說可能在公部門在這一些資源分配或者是說資源的釋放的時候喔！盡可能做一些整個比較全面性的思考啦！否則我經常會覺得說好像解決一個問題之後創造了更多的難解的問題。那回歸到剛剛所講的企業體，就是芬玉姊所提到的很多老闆都是幕後老闆是女性，那我就會思考到我曾經跟一個銀行的經理在聊天，然後她就提到她那時候問我：欸！你們去做產業輔導那有沒有適當的 case，她是說跟他們貸款，然後我就消遣他說，我前一個禮拜才在會議裡面聽何美玥提到說信保基金擔保九成，你們那一成都不肯貸，我就這樣消遣。可是她就說到一些他們的不安嘛！這一成妳會有問題我幹嘛要貸，那九八成他為什麼不願意的原因，那我所經歷到的有的因為前夫的債務關係，前夫耶！已經是切割清楚了，然後有一些是因為她沒有跟銀行有長期的那種互動累積，那所以我會聯想到說包括即便是她成為正式的老闆，然後因為先生沒簽字所以很多事情才順利，然後公司就可以運轉。可是如果這個關係停止或者是停擺的時候，為什麼我們權責沒有同步啊？我覺得這個部分是我們女性喔可能在下一個階段的時

候...(01:16:37)一直很多事務都是男性 OK，他只要自己答應就可以，女性就一定還要先生來，然後竟然前夫還會牽扯到現在的就是獨立的女性，然後她就只好當...婦女(01:16:48)然後我會覺得這...所以我會覺得說這一些看起來她好像只是一個單一的個案，但是那個個案太重了吧！那這樣的問題他會讓女性甚至於說他應該要走出一個不對的婚姻關係裡面，她都沒有勇氣走出來。那所以我倒覺得喔，這部分還是要回歸到政策面、到社會層面的問題。那至於女性如何就是好像我記得我中學的時候學校有一個所謂越條布(?)這條布是至少兩個人一起，我們下課後會要跑五公里，一個學校跑五十次。那一定要兩個人，兩個人的道理我是到已經長大後才聽我先生告訴我，那個之所以叫調布因為我們以前都是講越條不越條不，然後我已經在一起之後我經常告訴他說，那個是當一個人疲憊的時候，有人也會放慢步伐陪他走一段，但是不能停，我們那時候跑步學校告訴我們不能停，你可以跑慢一點反正另外一個陪他，然後呢等你有能量繼續往前的時候也許另一方會疲憊，妳要陪他走。那我想這個部分也許可以在下一個階段我們在女性如果創業的過程裡面，也許我們可以來設立這樣的機制那真的是共同的一段。

主持人：好，謝謝！這部分提到 women's empowerment 這部分，回到信心、更有能量、更有魅力

王秀芬：那在這邊我補充一下，我要幫勞委會講幾句話。勞委會做得非常非常的好在貸款這一塊，唯一...(01:18:42)因為他們個案去處理，兩百多個優待完了，剩下十幾個有問題的，就是都是幫著前債(?)的問題他們跑到第一線的在地的銀行，去把他的債務切一切然後優待...不過只要進入體系，然後有那個他們已經審過的，然後出去的然後兩百多個大概有十幾個有這樣的問題那他們跑到第一線...解決。

施 00：我們勞委會大概福利這一塊喔！一般職訓福利這一塊，一般接觸到的反應都滿好的，但是基本上我在勞委會的立場上，就是勞委會的政策大概就勞方跟資方都不會太滿意，但是都能夠接受。我們的政策大概就是兩邊，因為我以前是最早我當科長以後是最早是做外勞政策，所以說外勞政策到資方到勞方，每一個單位都有話講，資方說人太少、開放得太少；勞方說開放得太多、影響到他們的工作權益，加班啊什麼的權益，說一說都不會滿意。那我到條件處這邊來，這個特別保護那對於女性我們正當來講女性的...(01:20:18)很多主流化的過程也很多，所以我很了解到尤其我們在行政院裡頭有婦權會，那婦權會裡面都是女性。那女性是要為婦女同胞來發聲來表示意見，當然我們都能夠接受，但問題就是說剛剛我講的就像那個陳總經理講的，我們這個政策這樣規定下去，會不會產生所謂的反彈作用，是不是有正面的。所以說我們勞委會來講我們非常高興王小姐來講我們勞委會做得很好，就福利跟職訓這一部分是的的確確很好。但是仍然有一些我們可能要再改進，就像有時候我們出去人家批評我們，我們欣然接受。為什麼？因為那個批評我們的，我們才有改進的空間。就像我們剛剛講說育嬰留停這樣的政策下去以後，是不是真正的保護到女性？萬一沒有保護到女性，跟我們原來要的那個政策的目的，剛好相反那這樣的話可能我們要徹底的去檢討。

陳 00：我都還想建議就是經建會喔！再做一個研究喔！就是當我們說那個週休二日啊，那些政策下來以後，移出去的從台灣移出去的有多少公司？就是說少掉多少就業機會

主持人：把為了保障勞工權益所帶來的...

陳 00：對這些政策其實要檢討的，不是說她不好而是說他所造成的結果我們要去檢討。

主持人：其實最難的地方是說用單一指標單一政策來看她的結果

陳 00：對

主持人：所以我們也很難把他跟女性的就業支持跟就業結果...

陳 00：我們百分之九十九，都移出去了我們現在找不到一家任何一家公司可以參觀，就是國內企業參觀那個有生產線的沒有了，這是我們這個產業沒有。這個部份我很想分享

主持人：好。我能不能先讓他 run 一次很快的好不好

陳 00：剛講產業外移這一塊喔！我倒覺得就像剛提的喔！我們在台灣產業的發展，包括我們現在回頭要看，很希望要朝哪些方向發展，我倒覺得我們現在經常都覺得，欸！一個機會就過了，可是卻沒有思考說長期我們要累積些什麼？因為 IT 產業也好相關的產業也好...(01:23:02)軟體規劃的研究，那我們注意到何止現在這個位子的，其實長期以來只要得到世界第一的紀錄都在女工那。原因是我們當年的...但是台灣不是談勞動關係...(01:23:19)所以也許我們在談女性就業走出家庭的投入就業市場的我們也可以重新思考一下說，台灣女性因為台灣女性不是全世界女性(?01:23:32)那他到底我們在哪個位置上我們可能長期紮根，也許可以從這邊思考一下，因為在地性也是我們在這個時候...(01:23:46)

主持人：講得好

施 00：剛剛我在因為我們有錄音，所以剛剛我

主持人：我們完全匿名

施 00：剛剛那個政策喔！我有講說那個修法是在去年 12 月 19 號是立法院三讀通過，但是呢，到今年總統才會公布施行，所以應該算是今年修的法，是 97 年大概一月中旬的時候，總統公布以後的第三天開始正式來施行。所以應該說是今年的法，是說去年是三讀立法院三讀通過啊！今年因為我們這個主管法(?01:24:28)是從今年施行以後才開始的，開始以後當然 run 了以後會有這樣的一個狀況，我們要隨時來檢討。謝謝！

主持人：我補充喔！好像是依照中央法規標準法，立法院通過以後，總統要在一個月以內正式公布，然後公佈之後第三天才正式...我想這個就是今年開始會 run 嘛！那大家...問題會有多大，那這是可以評估的。我們社會變遷到這個...好！非常感謝，我們讓還沒有發言的來慧美

簡 00：我想剛剛都提到滿多說女性尤其在創業部分，有各個很多人提到貸款的部分，那我想要針對這貸款的部分來做一點、談一下。像說青年創業貸款她其實是 57 年就開始了喔！那我們一直都認為他是沒有性別的，其實男女都可以申請，喔但是我們自己也有警覺到是說在大概 87 年的時候，我們自己也做過一些討論，雖然是沒有性別但是從獲貸的人數上看起來，我們還是發現說女生真的一直都維持到一成五到一成七那時候的比例，大概而且這裡面有很多像大家講的，或許妳名字是她但是有可能是先生的企業她來貸，所以我們那時候開始在檢討的時候，我們就有提到說，究竟是大家有提到銀行是不是不貸給女生？還是說這些女生不知道有這樣的一個政策措施可以運用？所以我們就從 87 年開始，我們就特別針對女性來做一些座談，那在各地都開了很多的座談會，讓他們了解創業的一些現況甚至一些措施結果，反應當然是很熱烈啦！所以我們從 89 年就開始把他定成一個專案，當然也就是協助女性就業這樣一個專案。那時候大概在政府單位裡面，大概是我們算第一個特別是針對女性來做，啊當然現在大家是百家齊鳴，中小企業處啊、勞委會

都後續做了很多。這是一個很好的現象，至少議題被大家重視了，那但是在這樣子的一個過程當中喔，我們覺得比如說像青創貸款因為他還是一個透過銀行體系來做的一項貸款，那他的信保基金雖然說最多可以保到八成但是銀行的因為我們沒有利息補貼，所以銀行負的風險其實還是有，所以在貸款的過程當中其實這不僅是女性，就算是創業的男性其實他沒有一些資源的，其實他要貸到確實也不容易喔！那當然這個其實要歸咎到那個政策的根源，就是說其實我們這樣的一個青年創業貸款我們立基是說創業其實風險很大，所以我們是希望說你自己一定要有一些基本的資金以後再來貸這樣的一個貸款，算是增加你週轉的資金。所以說不管就算是女性，不管是女性或男性，其實如果你自己沒有一些基本資金，你要貸到事實上是不太容易的。所以，但是呢我們也看得到就是說還是有一些人是他可能沒有這些準備的，但是他還是必須要開創，所以後續的像現在勞委會提出的這樣的創業貸款，尤其是特別針對女性，當然是有他的政策上的用意，而且其實我們也是覺得是滿值得來做的。因為其實社會上需要貸款的不同族群喔！可能像這個五十萬以下的，有些人需要這樣的貸款，但是有些人如果說我已經有一些資本，我要開創一個事業，我需要的錢比這個多的話可能，他就會運用到青年創業貸款，所以我覺得政策措施其實是應該針對不同的族群，我們要有不同的政策措施來因應。所以我想是做這樣子啦！所以青年貸款確實也有滿多被質疑，就是說好像為什麼你要我已經有了，你才給我後續的，那我已經不需要。那其實但是我們個人的認為會覺得說其實即使你貸到款之後，除了一年的就是說只要繳利息以外，你第二年開始就要繳本金利息來還，那我想在座其實很多企業界的人士在說開創一個公司其實前一兩年是非常辛苦喔！如果你自己沒有一些資金，其實那是非常困難的，所以我還是覺得應該是你要有準備的再來貸比較多的錢，其實對個人事業的發展其實是比較安全的。所以我們貸款的部分是這樣來做，但是我剛提到就是說我們 89 年開始，就是特別針對女性來做這樣的創業服務以後，我們發現就是說確實其實有很多女生的力量是我們沒有看到的，因為我們在各地開課程，剛開始我們只有在北中南，都是在都會區，台北、台中、高雄這樣來開，其實非常熱烈，報名非常的熱烈。那我們看得出來就來參加的人其實有很多，是那種，家庭主婦啦或者是那個在家的，但是也有很多是那種在公司做很久的，她有一些基本的技藝之後她想要自己開創自己比較嘗試有一些夢想的。所以然後在這個過程當中就是剛剛各位有提到說其實提供這樣的課程不見得說是，我們的課程其實很短喔！那那個課程不見得能幫助他就是能學會來創業。但是至少就是說這個建立她的信心，我覺得這是一個滿重要的課題。那後續除了我們這樣的課程之外，後續像微軟啊！或是很多接觸很多數位落差的課程出來之後，對這些女孩子其實是有很大的幫助。其實說至少我們把她界定在說那樣的課程是一個起步啦！可能是一個創業裡面的啟發，然後讓她知道哪裡有資源可以去用，那這是課程的一個意義。那另外意義我覺得這是一個平台，其實我們真的可以看到很多女孩子她自己覺得怎麼可能我好像不可能做到那樣，但是妳從分享當中你會看到別人因為你原來很小的她還是可以做到，他真的是會延伸他的那種信心。另外就是說女孩子真的很喜歡同儕喔，在一起好像就是會有無限的創意，會有安全，會有無限的創意會激發出來喔！所以真的透過這個是滿有他的幫助的，那我個人也比較覺得是說其實後續的陪伴真的是滿重要的，那還好說現在政府單位也有提供一些像諮詢服務的後續陪伴，但是可能我們要更努力的是說怎麼樣把這些不同部會的資源能夠更有效的整合，我覺得那應該是滿重要的其實這一點是滿重要的。那我們在這個飛雁的課像

我們從去年開始因為...會一直要求決議裡面要求我們，就要增加我們飛雁專案的課程，所以我們從去年開始，大概就是我們增加了滿多縣市的開辦。像比如說我們今年甚至開了宜蘭、屏東、雲林、彰化我們都有辦，那原先我們在開班的過程其實我們有點擔心譬如說妳處到雲林去開班有沒有困難？因為我們一班都是一百人的，可是真的是非常的越偏僻的我們反而是越開的情況越好，那當然是說這幾年來他的口碑也造成了他的招生等等。另外一個其實是一個學員的力量，我們覺得是那個網絡的力量很重要，因為我們在各地就是說學員上完課之後就成立了協會，那其實透過他們去找需要的人來上課，其實這樣的連結其實滿重要，而且我們真的看到滿多例子就是說她們彼此變成說她開創的事業之後，這些可能就是一些她的支援廠商。這是滿好的一種網絡的後續，在何主委的努力之下我們現在是北中南都一起企業來參加這樣一個諮詢的服務團，那如果這個力量能夠真的連結起來其實對真的女生，真的在基層創業的女生，會有一些影響的方面，但是我們比較覺得說要怎麼樣更密切的連結，我覺得這可能是後續我們要更努力的。那剛我們提到是說在像服務業，到底我們女性在這一部分我們有多大力量？那我這邊可以舉幾個數據來看，那這樣子以我們青創貸款來講，我們這五年來女性貸款的那百分之八十幾都是從事服務業，那以我們飛雁創業的學員來講因為我們六成大概都是做服務業喔！那我們其實在一些課程或看到我們一些創業的一些學員我們可以發現說其實在服務業當中，女生滿有她的利機是因為我覺得這是天性，因為女生真的比較細膩，那可能她先天就是常常在服務別人，所以她在做服務業當中她比較能夠由自己的需要去想到那我可以服務什麼，所以有滿多人是因為這樣子去開創她的事業。所以這一點是有她的幫助喔，那我們在後續上不管是說政府或是民間的各相關的單位，其實可以提供她就是說後續怎麼可以給她有更多的資源啦，譬如說她有了這些以後她怎麼行銷、她可以運用怎麼樣的平台來行銷，這些部分可能是我們可以努力來做的。那我另外一個就是說我還是回歸到就是說其實不管就業或者是創業的女性其實跟男生比較不一樣的就是說她雖然是事業上要開創但是他還是要擔負家庭的責任，而且事實上比男生來講，不曉得男生同不同意啦，但是比例上來講至少還是比較高，所以怎麼樣在這些資源措施上面能夠加強，我覺得真的是還是很重要的。那因為不管說妳在政策上讓她可以育嬰、讓她可以什麼，我或許更重要的是說怎麼樣讓這些設施，她運用起來更安心，其實我想是更重要的。我想就這樣。

主持人：謝謝妳講到政策面了非常...(01:34:54)

簡 00：有感覺就講

蕭 00：嗯，我學到很多。我自己覺得那個社會面的問題是要靠法規去規範就是說，這個法律喔還是用這樣的方式走，我們可能還是會持續看到用一千萬兩次...掙扎(01:35:16)那個聽了真的很痛心，是要用法令去制止他的，避免這種人如此的，踐踏我們。可是針對政策面我還是覺得可能提出一些在這個既存裡面相關的一些問題，我特別從那個 ICT 的角度來談一下因為我...的時候在 APEC 那個...領袖會議上提大概就提了我們自己資策會啦或是中小企業處的產業處，這幾年輔導的幾個案例，那我一直想要從那些案例裡歸納我們應該在政策上如何鼓勵我們...(01:36:03)我就舉個例子喔！就是因為像我們資策會也 FOLLOW 微軟的腳步，在偏鄉裡喔開設已經第三年了，十一個數位機會中心喔！那大概都在九二一重建區那，那個其實是更要長久耕耘而且是在結合社區營造的精神，E 化就會有很多後續的問題，那這樣做下來我們大概共到目前為止幫忙了、直接幫忙了十

一個社區，目前還在持續地投入，那希望十一個社區裡面能夠有一些經濟化跟社會面的效果。我的體驗是我們看那個客家庄喔可以用網路來賣東西，賣得很好，而且我覺得只要給他們機會他們真的就會自己把自己的產品拿去做各種食品所需要的認證、做營利事業登記，而且我更訝異的是我最近出國在機場的 Duty-free Store 居然看到我們輔導的那個相成（？）已經在那裡賣了，而且東勢的桂花茶葉，我買了很多去韓國送人，我覺得好高興。第二個例子是我們協助了一個中寮的阿嬤六十幾歲，她非常的就是有機會，她非常的喜歡上網，所以她最後學會寫網頁，然後替她們的家人開民宿做民宿的網站，六十八歲，叫黃廣（？）那還有一個四十幾歲的，就在九二一裡先生過世的，兩個小孩的單親媽媽，她來上我們的課，她就一個字一個字的敲，第一封信一頁 A4 敲了三天，因為英文字母都要練習，他現在是我們的種子的教師，現在我們下面有一些二手電腦啊需要維修的她就 organize 當地的一些人來做，所以像這樣的故事我舉了幾個包括我自己的一個遠房親戚，在賣銅鑼燒，我沒見過，聽我母親講她們親戚見面的時候講她先生已經過世了，然後四十幾歲，在銅鑼燒，因為要照顧兩個公公婆婆還有兩個小孩沒辦法走出去，所以就不知道什麼機緣...去訪問她(01:38:44)她就在網路上賣銅鑼燒，那生意好的時候一天可以賣到三萬多塊台幣，我講這個故事以後，台下馬來西亞那個包著頭巾的女孩子一下課就跑來問我說：00 我聽了你的演講，我覺得很想辭掉我的工作去網路上賣東西。

主持人：我也想

蕭 00：可是並不是每天都三萬多塊，因為她這樣其實沒有什麼成本喔，因為可以等接到訂單以後再去買麵粉、買糖來在這裡。我歸納其實要這樣並不容易，第一個產品要好，並不見得妳每一個東西都可以這樣的；第二個其實是行銷也很重要，不然網路上那麼多，人家怎麼知道呢？歸納起來我覺得 ICT 是一個方便路，就是可以協助婦女創業或是增加機會，但是我們光談到這裡其實不夠的，因為這個大家都知道，可是如何在政策上落實。我覺得大家可能可以想一個方向就兩性平等也好、平權也好有沒有可能喔用一種拉一把的精神去確保這個資訊可以 deliver 到每一個婦女的家裡面？拉一把是很重要的，就是我接觸到的這些女人其實都是很難走出家庭的，我們去原住民的部落幾乎妳在街上看到的，一個一百多戶的村莊，街上閒坐的很多都是喝醉酒的男人，女人是關在家庭裡面織布的、照顧小孩的。那個阿嬤我不知道她怎麼知道我們有開課，那有可能是我們合作的那個協會，她們有每天中午晚上都有送餐去便當，這個協會叫做...協會(01:40:45)他做超過一百萬個便當，創世界金氏記錄。就是要要有管道，妳要女人知道有這個消息，所以我覺得我們政策可以做的就是確定這些資訊是可以 deliver 到女性的手上，這裡再往下談是說怎麼樣的服務業適合女性來投入？我覺得知識密集的服務業，像剛才王教授講的今天經建會所規範的十二項知識密集服務業，他其實都很適合女性的特質。那我們可以再放大一點，因為這十二項知識密集服務業很多都是需要受過專業訓練的，管理顧問啦！會計師啦！資訊人員！網路服務啊！都是要大學畢業吧，其實很多知識可以求知於民，現在的知識讓人家感動的不一定是剛講的十二項。是我對這個龍眼乾的認知，這個龍眼乾他的故事、他這個品種的認知，他是不是可以感動我，然後讓我覺得欸！他確實對我的身體健康有幫助；我對這個蜂蜜的蜂膠是他的生產過程是怎麼樣，我對這個人文歷史，我經營這個地方的產業，大部分都是女人，那就是要有一個機制讓這種原來可能是藏諸於民的、野史的、文史的、產品的、地方的這種知識能夠被紀錄、被挖掘、被圖像化甚至是遊戲

化、動畫化。我覺得這個真的很棒！我們把這些事情讓一般的台灣的婦女他沒有上過大學喔！但是老人家在家裡照顧的，他是可以用他的 free 的時間來做這個專業的知識密集的事情，我覺得這裡喔！我們強烈的建議我們主政的單位，不管是青輔會你們在輔導創業貸款的時候，有沒有可能弄一個政策的措施是讓這些婦女喔！知道說現在有新的創業模式是可以科技化創業的，我們可以蒐集國外的很多案例，尤其現在有網路喔！已經沒有國界了，所以妳看喔在英國的印度夫妻在銀行界上班的她，可以在網路上教新加坡、教其他國家的人教數學，因為印度人數學很棒，他們有 methodology 然後又結合了英國人的這個教學的方法論，然後連那個高爾的孫子也上過這種的 Hea!math 的數學課，這種我們把他叫做科技化的服務業。是可以跨國去服務的，那有沒有可能啊台灣聽說有很多流浪教師，這些流浪教師可能會中文也會英文。那青輔會可以鼓勵這種 good idea 去讓這些創業的人有 new idea，而且是 high value added 不一定要賣這個 local 的米粉湯跟貢丸，可以做一些質的創業（這裡人聲好像不太一樣但是會議記錄沒有標註有哪些人）勞委會在這個訓練課程中其實是可以加一把勁在這些事情上的，因為我們希望台灣轉型需要很多的拼圖把他拼起來，那些拼圖裡有滿大一塊是人力喔，怎麼從傳統的這樣的這個行業喔，提升成為知識密集的高附加價值的行業。我想那個跨國服務絕對是一個方向，因為我覺得這裡有出路，那甚至經濟部也可已有滿多的示範性的計畫來鼓勵這些事情創造一些最佳實務來讓別人仿效。我覺得這個是怎麼樣讓原來知識可能不那麼密集的可以變成知識密集的方法。以上是我的建議，謝謝！

主持人：謝謝喔！00 又提出一個很美麗的願景

陳 00：這是很有創意的。這個數位落差這一塊喔！我們已經做到國際了，我們在 APEC 裡面有個 ADOC，這個 ADOC 我們已經做了七個國家，在她們那邊做數位機會中心培訓她們的人，然後目前培訓已經好幾萬人每個國家。智利、秘魯、然後泰國、越南、馬來西亞還有一個叫什麼巴布紐新幾內亞，我們總共培訓了七個國家現在我們花了滿多的錢在推展這個。

WHO：來這邊嗎？還是？

陳 00：呃！來跟去都有，對！這個叫做 ADOC 計畫，大家可以上網站上去。我們就帶廠商去把那個電腦便宜的賣給她們，我們這個電腦不叫低價電腦，叫 affordable 電腦 affordable PC，一台這麼小，只有一百塊美金，就是只有主機啦可以上網，可以做什麼，可以做什麼，比 EPCee 還小。他只有主機，他只有這麼大，對！這個叫 ADOC 大家可以上網去看一下。我每年作 ADOC 的案子就是帶廠商去賣電腦給她們這些國家，然後配合她們...做這塊數位落差真的說那些國家對我們台灣都很感激，真的

WHO：拼外交就要這樣

陳 00：所以要讓大家知道說其實我們是有在做一些事情的在國際上不是只有那種

WHO：正式的外交

主持人：好，來，那 00 要不要來

周 00：我覺得很高興喔！今天來聆聽了很多先進的一些發言喔！那也讓我們感受到在台灣這個地方再走出去的生命力。那我想時間也有限，那我想回到王老師一開始提到：她希望我們大家一起來構思、來想像一個台灣女性到底在服務業或知識經濟發展的一個天空。那我想我的發言大概三個：第一個先比較概念層次，

第二個是比較婦女的一些問題，

第三個就是在政策的規劃上面可以跟大家一起來討論的面向是什麼。

那第一個我想要跟大家來分享整個未來的社會，我想大家可能已經熟悉我們常常在講三化，就是全球化、人口老化、跟少子化。

那在這裡其實整個全球化的部分其實剛剛大家的發言可以發現，其實我們似乎覺得全球化關係很密切，但其實整個全球化帶來的是我們在地化的因應，那所以在這個過程中知識經濟、創意經濟、美學經濟都出來了，這個其實是我們在怎麼樣找到我們一些可以發展的空間，那另外其實也結合資訊社會的發展喔！所以整個學習是一個所謂倍數的時代，很多事情都非常快速，我們整個資訊量已經太龐大，所以大家都要終身學習甚至要所謂加速度的學習。所以在這一塊其實我覺得喔！台灣的女性整個教育程度其實不會比，年輕的部分不會比年輕的男性要來的低，但是其實很明顯的我們都必須要終身學習，所以我們很多終身學習的環境必須出來。所以剛剛各位之所以談很多資訊教育、數位落差，其實我想可能台灣需要的終身學習還有很多包括在社區的學習、家庭教育的學習啊，很多方面的學習那所以在這裡談到第二個學習跟發展的機會就非常重要。那在這裡的確是有性別議題的啦！所以在這裡然後每次我們談到這個，男性好像就覺得”我們受到一點差別待遇喔”常常以前我們在學校老師就會在跟我們講喔，其實真正的平等其實是要給予相同的對待，但是如果不同的要給予不同的對待。所以在國外她們已經發展出所謂的積極的差別待遇，要怎麼樣讓一些真的長期資源、很多發展條件不平等的這些人，可能是不同的女性或是不同族群，甚至是這一類的特殊群體給她們、重新給人家機會、把機會還給人家，就是之前我們缺給人家的喔。所以第三個就是整個資源跟能力的充權，就是 empowerment 或是剛剛有人翻譯成培力等等。那其實也包括女性的參與啦！女性其實是有一些很好的學習跟發展的這種能力，那如果我們給她機會也給她資源，跟他的能力上給她繼續參與的機會喔！其實她會有很好的表現，但其實整個女性在社會還是遇到家庭跟工作平衡的議題啦！這是很明顯的，所以其實在這個部分因為我自己也是身在其中喔，所以家裡有一個三歲的小孩還有一個九十歲的老人家，妳就可以感覺到那個照顧議題對一個女性的壓力那在這裡。其實我們是需要就是有一些所謂 helper 支持的體系，所以像目前我們也用到國內有一些日間照護，那其實是他其實是短時間的，那等於提供給我們一個喘息的服務。那讓老人家也可以，反正老人家不願意去....(01:51:18)不願意去安養院等等。但是其實在這裡喔，這邊有提到包括少子化跟人口老化，我待會會講，所以其實這邊有很多的商機啦！我們已經陸續在開發，大概來跟大家分享其實包括我們之前有去日本參訪，在安養院陪老人家、去百貨公司 shopping 逛逛都是可以、都是要付費的耶！對！或是陪老人家去醫院就醫，如果老人家願意信任他、願意接受這個服務，其實這對家屬也是一個喘息。因為妳看我們必須請半天假甚至一天假去陪著老人家，而且去醫院都要等很久等等，其實這個也是有人就有時間，那大家可以分工合作的！喔所以我覺得我們的商機當然剛剛聽起來很多是結合 IT，那 IT 剛剛那個美麗副處長也提到他其實是一個平台或是一個工具等等，他是一個介面，但是我們可以做很多的結合，好！所以其實我想接下來要談的是一些問題喔！

我看到的台灣女性勞動參與的一些問題，首先第一個其實我發現台灣女性教育程度，妳注意去看我們的整個大學大專以上男女的差異其實是不大的，那妳再去看年輕女性的勞動參與率跟男性其

實也是差異是不大的，但是台灣年輕女性的勞動參與率國際的比較還是比較高的，但是很一路因為結婚生育就掉下來了，然後就那個劉毓秀老師形容他叫一洩千里型，但是很明顯到四十五歲就是差距越來越大，差距男性已經從 20% 拉到 40%，就是那個 gap 可以差到那麼大。那這個部分喔，其實我要講的是說這種年輕的女性其實沒有這麼大的差距，為什麼結婚生育就開始下來，然後到了中高齡就好像沒人要了，對！這個我覺得是不太對的然後如果又說是文化因素，其實韓國、日本的，我們是屬於華人文化，她們的女性勞動參與率至少中高齡還是比咱們高，而且人家二度就業有上來，那二度就業我剛回應一下秀芬副總她提到是說，其實二度就業是真的是一個問題，我們不只結婚生育離開職場很明顯，因為每年主計處都會做調查，我現在還注意到我們返回職場的時間還拉長耶！其實應該是要政策如果越來越進步的話，女性返回職場的時間應該要縮短才對，可是我們沒有縮短反而在延長，所以這個是一個隱憂啦！那當然不只是科長這邊的問題，還有很多女性就業緊張、女性二度就業的問題沒有處理好啦！所以整個返回職場時間拉長。所以這個二度就業婦女其實很多都會落在中高齡了，所以一般大概都想說小孩子在國小國中再返回職場，可是其實我們缺乏很多的銜接跟支持的系統，所以女性再返回職場的障礙相當的高，這是第二個。除了中高齡二度就業，第三個其實我們現在國內來了很多所謂新住民婦女，這也非常需要大家幫忙喔！外籍跟大陸配偶她們是更底層的底層，那她們很多是想要就業卻沒有合適的就業機會，就像我們現在除了要幫助國內的婦女，這些所謂新住民婦女更是我們的婦女喔！所以是需要幫助。那第四個其實很有趣的，也是喔剛剛有提到就是我們女性勞動參與率低，我們也不會因此就生育率高耶！就是我們不是都去生小孩耶！所以這個是有問題的，我們的女性勞動參與率低生育率也低，可是人家北歐國家是女性勞動參與率高生育率也高，對！所以我們是雙低所以這個是有問題的。那其實我自己是屬於那個五字頭的後面喔，所以現在就是我發現六年級七年級生，其實現在是選擇不生！不結婚，為什麼？真的耶我發現養一個孩子需要很高的成本，時間的成本是沒話說，經濟上的成本我們已經不是那種所謂最高標準了，就是中等就好了，可是還是要譬如說我們雖然父母親幫我們照顧孩子，我們還是付褓母費啊，我們也不是就不付了。就有很多的成本是很高的喔！第五個喔就是其實兩性的工作平等的問題還是很嚴重，薪資的差距，女性的薪資還是一直都平均在男性的 80%-85%，對！所以其實尤其初入職場其實就有差距了是很不 fair 的喔！為什麼這樣怎麼講，這點一直也很難帶起來，那女性在管理階層的比例也一直都偏低，可能有幾位前輩常常去 APEC 開會，大家會其實台灣女性他們在聯合國有一個 GEM 指標吧！那個好像我們的沒有那麼差，可是因為我們有做一個國際合作的計畫，其實台灣女性在管理階層的比例還是偏低的，不過很有趣，對！大概 15% 可是很有趣喔！在台灣的外商對台灣女性比較偏好，比較 appreciate 台灣女性的一些 talent 或是她的一些語言的能力，可是反而台灣本土的廠商都沒有那麼重視，所以覺得很奇怪，這個是我們制度的問題還有觀念的問題。第六個王老師也有提到服務業低薪化其實女性大量集中到服務業喔，看起來是女性的機會，可是也很不幸喔，女性到了這個行業偏偏又低薪，要怎麼樣讓這個低薪可以變成比較高薪，就要結合剛剛我們講一些創意啊、美學啊等等才有辦法增加她的價值，那也因為低薪化就帶來下一個問題就是貧窮女性化。其實喔這個問題，可能大家剛剛比較沒有直接提到是說，其實台灣的就業安全或是社會安全制度是以就業為前提的。妳必須要譬如說你要有就業，妳才有勞保、才有什麼福利、什麼福利，是以就業為基礎的 employ

depend，最近當然是國民年金過了，稍微對這種家庭主婦有一點保障，但是其實整體來講這些女性在就業市場的時間短，然後又離開，然後返回又有困難，他長期累積的他將來老年再加上他受...(01:58:12)唉呀老年女性很辛苦又沒錢的話貧窮女性化（活得久死不了然後又活得慘）然後這些女性又有一個調查說，這些女性需要照顧的比例又是男人的三到四倍，所以其實他又沒錢又沒人照顧，噢！我覺得老年女性的貧窮問題等待大家我們都會老對不對，所以這些是我覺得有些是重要比較基本的問題，所以接下來我想要比較快講一下政策的部分喔！

我想第一個整個政策的理念喔，我想不要男性的部分，不是說施科長，我想你是屬於比較有性別意識的男性，相當！很多男性都覺得噢！你們現在推這麼多的方案都是給女性，好像對於男性很不平等，可是其實看看過去你們男性享受了太多的差別待遇，所以其實現在應該把原本應該有的還給女性吧！或是有個平等的機會就好了，其實女性要的是一個平等的機會，齊頭式的平等，其實大家是公平競爭嘛！可是不要在一開始的機會都不願意給我們，那這是很重要的。另外我覺得在國內那個積極差別待遇的概念還是要繼續地強化（英文）其實很多的這個政策其實有時候是需要針對特定的對象 party group 要設定很清楚的，

不是說這樣好像大家常會講說，啊我們都是兩性通用的，勞委會講就業多媽媽不只是男性也可以參加，那已經模糊掉你原有的政策精神跟理念，那到底要做就弄得四不像了，所以政策理念很重要，那標的群體 target group 就會很清楚，那包括像現在王老師要幫經建會規劃一些方案像之類的喔，或是一些這些政策建議，其實也是可能我們今天大家就是集思廣益有一些未來發展的機會，那這些機會其實哪一些是女性很適合投入的，那其實這部分政府需要給她很多的學習支持跟很多協助的方案。

那再來就是第二個我覺得女性的充權跟意識的提升我覺得是很重要的，所以剛剛各位前輩的發言其實女性的自信心很重要，尤其是一個中高齡婦女，我覺得現在台灣年輕女性已經比較不一樣了，現在台灣年輕女性如果男朋友喔不會做飯可能就...了(02:00:58)那我們這個年代的女生阿，我們都覺得說啊男生要學會做家事了，好！但是在我們父母親那一代沒辦法，倒垃圾說爸爸要幫忙總是還是媽媽去倒，乾脆不要講了，因為講了還不是自己去倒。但是到我們到年輕的世代已經不太一樣了，其實我是覺得台灣的中高齡那一塊其實是需要再努力一些，

另外再往前就是結婚生育離開職場那一塊，可是結婚生育離開職場那一塊要做得好，子女跟老人照顧其實就要出來。沒有，其實那就是女人走出家庭最大的羈絆，再來就是我覺得我們真的是缺乏友善的家庭的工作環境，所以不只是不論我們講說不願選擇婚姻小孩或是婚齡延後，這都是有統計的，婚齡延後那生育率也下降到 1.1 了，的確是國際的最低的，不是我們低就是韓國最低，那其實人家韓國喔已經就是花全國的力量去推高齡少子化的政策，包括日本的也是可是台灣喔！最近勞委會剛好幫她們擬了一個高齡社會的勞動政策白皮書，其實就發現到其實台灣人口老化其實是相當快的我們大概從 7% 到 14% 只花了 24 年，日本也是，可是人家法國大概花了一百多年，對！所以我們速度其實是相當快的，那韓國時間也很短但是日本韓國都非常積極，但台灣我們人口老化的速度這麼快可是我們相對應的政策都沒有完整，這個其實很令人擔憂。第四個到底工作機會在哪裡？好！其實這個部分也需要跟各位分享喔！因為其實今天可能王老師就希望我們一起來幫忙想這個工作機會在哪裡。其實現在處於後工業社會了喔，那其實整個工作機會長期來看

整個是有下降的趨勢，不只是產業外移啦，整個產業升級等等，都致使工作機會減少，可是台灣的女性其實我們希望多鼓勵她們能有就業的機會跟管道，這個供需有一點難 match。所以我們必須要創造新的就業機會，好！那在這裡我們常講喔，其實剛剛各位已經有很多的創意，像是這些在地的生活創意產業

這些都是可以滿足大家的生活需求，那也可以創造大家的就業機會。這是我另外一個想要提到的是，大家需要或是期待什麼樣的工作機會？那其實對女性來講喔，最期待什麼工作機會？

最好是說欸！可以看看家裡啦，可以就是兼顧家庭的就業機會，那所以在這裡喔！其實我們講說部分工時的就業機會對台灣女性會是個幫助，可是很討厭的是台灣的這些部分工時的政策現在是被一群男性、一群工會團體他們其實是阻擋這樣子的一個發展趨勢，因為工會團體比較不希望部分工時這一方面的發展或派遣勞動，因為會競爭到他們原有的工作機會，但是這個也有一點困難喔！就我所知勞委會也很想要推這一塊，不管是部分工時的法制啊或是派遣部分，受到很大的障礙可是對女人來講喔，其實包括像我們看各國的經驗，荷蘭的或是瑞典的他們的部分工時的工作機會都開發得很好，所以也增加很多女性的就業機會。那你可以進一步去思考是說，欸女人都做這些部分工時的工作那其實這些工資都偏低，可是事實上也有可能他有結合他的家庭的時間彈性，那甚至是如果他有經濟上的需求，他可能會有兩三份的部分工時的工作，那甚至其實我們說現在越來越好像在，荷蘭有個彈性工作安全法就是你的彈性工作時間越來越長，有國家給妳的或是企業給你的一些保障，像這就會比較好所以其實部分工時其實是一個開始，是一個過渡。那其實這個過渡也許可能是一個你選擇的生活形態，也有可能是但是他會滿足很多人的需求，那所以我是在想國內這個部分工時工作機會，其實還是要努力。那最後要再談到一個是因應人口老化，所以現在勞委會我上禮拜就跟他們去談。像日本的銀髮人才中心是六十歲以上，那她們其實銀髮人才中心的特色喔，就是在地化的就業機會，那他也提供了很多就是主要是部分工時的工作機會，所以在這裡喔其實像我看一個英文 paper 他也是講到很多女性非勞動力，過去從來沒有在正式職場裡面工作過的，其實是透過銀髮人才中心第一次進入到職場，所以我想我們現在為女性開發工作機會，就是因為要有一些低門檻，然後讓她有一個起步的，一個開始喔，那等進入以後透過很多的培力等等提高他的能量等等，等到他繼續往後。所以我想這一塊都還可以努力喔。所以這個部分是這樣子。

再來就是剛剛有講到求職的管道跟方式喔，因為也是因為剛好研究計畫有一個機緣，我有接觸到 104 跟 1111 人力銀行，那你們知道這些國內民間的人力銀行其實主要使用族群其實是年輕人，那我曾經有請她們提供一個統計喔就是中高齡的比例喔，大概不到 10%，所以她們一方面是不會用，二方面是因為那個介面對她們不友善，會找工作不好找。很多的就業機會其實是要說你幾歲以下的等等，然後這又要說到勞委會的那個就業服務法年齡歧視的限制，可是這也是剛把法立進去了，執行面還很大的問題。所以整個我們怎樣讓這些中高齡婦女她想要工作她有求職的管道跟方式，這一塊可能我們也還要努力。最後其實就是世代的差異。我覺得現在國內其實如果我們在談女性的整個就業或是創業其實是世代的差異的關連要納進來，因為整個中高齡的跟年輕的，其實是在很多觀念啊能力上已經有一些不同，那像是我的先生小孩

WHO : WOW ~ 謝謝好像幫我們今天作了一個總結一樣

主持人：00 真的非常優異從概念面到政策面提出很多她的想法也幫各位的東西都整合在裡頭那因為時間的關係喔我想我們還有

WHO：主任要不要來講一下

陳 00：我來簡單分享一下因為談論到台灣女性服務業有提供一項就是因為我們從 92 年開始成立就是創業諮詢服務中心，然後那個創業諮詢服務中心每年大概有八九千人次的一個服務量，不管他是從電話網路或者是現場活動等等那就是這幾年下來我發現就是很好玩，食品餐飲啊，他永遠都是北中南東就是創業諮詢者考慮創設行業的排行第一名，大概佔整體就是二十幾%。那另外就是這是在行業別的部分那另外就是在那個諮詢問題別的部分排名第一的，一定都是融資貸款，對！然後接下來是事業規劃，我們現在發現說雖然資訊取得是很容易的，可是她們不見得就是可以取得到正確的資訊比方說像我們最常接到的就是說，欸他來問貸款問青創問（？）創 020900 很多人都認為說是政府直接給我們一筆錢去創業，對！然後或者是說就是她們像對法令這方面不是說非常清楚，但是真的是可能在創業的過程當中她們還是必須要瞭解的一塊，那剛大家有提到說就是終身學習的環境，那我要說我們都有致力在畢業後的教育這一塊，可是是不是應該也把性別主流化、創業教育包含比如說法令或是說與國際接軌這部分帶到就是學校的教育當中，對那學生他在就學的時候其實她就已經有一些概念比較清楚，因為像譬如說雖說我是六年級我那時候在求學的時候，就是家人會希望我去念什麼科系，然後未來就什麼業，這樣子變成說家庭跟學校給我的影響是很大的。那我覺得或許這個部分是不是就可以帶到學校的教育當中這樣子學生在畢業之後去接觸到不管是就業市場或是創業市場，他至少不會走很多冤枉路

簡 00：我可不可以一分鐘回應一下，剛剛那個 00 有提到說，像利用比如說知識經濟在網路上面最一些因為那是一種商機喔，那我可以回應就是說我們今年，應該算今年，會特別針對文化創意產業想要找個兩三項的項目，譬如說飲食也有可能是旅遊，那就是說想要開這樣的課程，是說怎麼樣運用譬如說就像飲食，我們不是教他可以怎麼樣煮啦，我們希望是說如果飲食在台灣你得要平衡你的在地，她可以創造飲食的那個價值，那個產業的價值，那我剛剛得到一個想法是說，不一定是真的開一個店啦也有可能是說運用網路上面，我也用知識教國外的人怎麼樣去煮中國菜，那個可能也是一種服務，這也是有可能喔。所以我覺得這部分，因為我們現在正在做一些，因為是新的課程，我們希望跟以往的課程不太一樣，所以我們最近會開一些諮詢的會議，所以如果有機會，或許

主持人：不要忘了找大家

簡 00：大家給點建議

主持人：真的很好對呀

簡 00：其實這真的是一個契機啦！尤其是怎麼樣去運用是這些滿有用的。另外還有一個就是說向青創貸款其實我們現在的比例喔！真是有三成七到三成八，所以就比例上就是有慢慢在靠近

主持人：好謝謝還有沒有要補充的

王 00：我補充。飛雁那一塊真的做得非常非常棒，我們在全台灣飛雁真的造成一個很大的 impact，而且他的那個網絡喔，包括她們成立的組織都補助她們多少錢然後把那個協會組起來，非常非常非常非常棒。那接下來就是我們看到這個政策往下走的時候，包括我自己的數位鳳凰下去的時候那因

為這個中間在做我剛剛講是非常清楚的性別 (gender-perspective) 所以我有辦法這樣一路堅持到底，要不然的話我到國外沒有任何的 question 在問我說我為什麼要對女性，可是我到了台灣以後被很多人 question 說為什麼特別照顧女性，包括到受 beneficiary 我丈夫為什麼不可以來？妳為什麼不讓我先生來？妳可不可以開放給男生啊？那我說妳如果先生來那妳可以來嗎？她說啊那我就不能來了，我要在家照顧小孩，很可愛。所以我的意思是說這些政策的往下走真的要需要學界一起進來幫忙，她們扶持要不然到最後變成經建會的案子一樣，他有十個團隊下去做然後說女人做不下去啦，她們都說男生女生都要有啦，然後她們就 push back， push back 了以後然後到政策單位就說噢！那這樣子不行耶，不能只做女生耶阿這樣不行耶。她們也做不下去，也找不到這些人。那這個有問題所以改回來男女平等 OK 就是剛剛講就是那個 push back，然後如果妳不是有 gender perspective 妳往下做的話妳做不下去，包括那個開運團也是一樣好不容易他九個團隊，然後每個團隊九百萬，阿只有一個女生團隊只有三百萬阿做下去以後他們沒有太 strong 的 gender perspective，他說阿以後不要有女生團隊了，阿只要分散在九個團隊就好了，你知道嗎，那其實男生女生是有不一樣的問題要被解決的，他的問題是 relatively，應該是相對弱勢而不是絕對弱勢，所以你沒有戴著性別的眼鏡下去看你看不到他的問題，而且你會被 push back。所以拜託學界這邊能夠幫忙喔，在旁邊輔導然後看 international 國際間的那個 practice 一段才能幫她們撐起來。因為我很怕說啊我做下去，就好像他們一做下去沒有考慮清楚沒有考慮完整，然後就被 push back 回來然後啊～這個都是白說的啦這個下去反而對女性有負面的東西，所以我覺得這一塊必須要陪伴，這個陪伴非常重要。那另外一塊就是剛剛她講到其實女人的問題看起來性別主流化他滿地開花到處都有。可是呢。組織是一個問題我們組織上就是沒有一個性別的...位 021431 沒有這樣的一個國家機器，是沒有所以你說雖然有個婦權會，可是他沒有地址，沒有專業的，沒有 full-time 的 staff

WHO：full-time 的婦權會有一個吧

王 00：基金會那基金會財團法人那個是在內政部社會司女性科裡頭的一個科，三個人，而且他不只做這個事情喔 OK，那女性的人口是幾啊？一千多萬耶，一千一百萬的人耶。所以，組織是一個問題。所以看起來每個人在做可是沒有一個統合的，大家的腳步就很辛苦，就剛剛副主委講的。另外我看到經濟部有商研院要成立兩億多的（已經成立了）商研院其實就是 target 在服務業，OK 商研院成立，那我們拜託說裡面可不可以有女性創業的企業的，連寫一個白紙黑字他們都不願意 OK，我如果沒有猜錯，我當然沒有進去仔細看，如果進去看我相信所有董事一定都男的

WHO：對主委都男的我有（????）

王 00：政府投入資源八千五百萬，經濟部告訴我說阿我們這個是給財團法人我們不能...因為有商研院有工研院有資策會，那商研院就是要來輔導傳統的服務業嘛，那為什麼從裡面撥來研究一下微型創業，研究一下女人的角度，我們只是拜託一點點，她們那個董事會是完全獨立的財團法人，我們沒有辦法有任何置喙，就這樣那我們等到院長已經選完了以後，拜託臨時院長看可不可以來跟我們溝通一下。政府投了八千五百萬在裡頭，告訴我們他們不能做什麼事情

WHO：王老師請王老師處理女性在服務業的一些空間（????）

王 00：經濟部要進場

WHO：經建會啦

王 00：現在經建會已經非常清楚要用，勞委會我覺得也很棒，青輔會也真的很棒

主持人：那可以影響這個單位的，有哪些單位可以幫忙影響

周 00：經濟部 行政院

蕭 00：經濟部長是董事

周 00：不過何美玥何主委她是對大家也熟所以請她去

簡 00：不過我覺得婦權會基金會

WHO：婦權基金會沒用啊

WHO：婦權會有用啦，其實基金會也有一些改變啊，像企業白皮書也是這幾年才有加上一些女性的一些資料，那是我們講了很久很久才對，所以我才說還是慢慢有可能會有改變的

WHO：步調太慢了

WHO：等他第一個 run 完了之後才出現喔

結合 E 化

吳 00：事實上那個我們在談女性的工作機會在哪裡，我回應教授的那個然後結合美麗副處長的話。事實上是這樣的就是說台灣的經濟規模兩千三百萬，其實那個經濟他沒有辦法成爲一個完整的，整個體大概要五千萬人口他才會有一個經濟的體，但是呢我們又看到服務業的產業裡面其實如果在不同的，剛剛你說要開新的課程，那他新的課程裡面事實上這裡面應該要找出幾種的比較好的案例，像那個黑師傅有沒有，有沒有聽過黑師傅吧，你看一個黑師傅，你要買一個黑師傅的什麼捲，至少也要排半年以上，家庭工業這個是很好的。那像在我的單位裡面我們要買那個彰化的或者是買哪裡的，其實現在的部落格，所以現在的今天來的這個我們在 E 化的，不管是從商業電腦啊這些這樣一路來的科技界的，事實上對婦女的幫助會非常大，好！我們他說五千塊或是三千塊她就宅即便免費，那事實上在公司行號我們現在常常收到這個什麼水梨啊柿子啦，然後什麼。我覺得這樣的脈絡但是中間要有一個 link，就是要有一個平台就是說，欸我怎麼樣食品檢驗這個 DNA 的 GS 的就是在公部門的網頁上，我要我怎麼樣能合法，那這個合法的部分就說，我打算要創業的時候我食品要有 GS 的檢驗阿，我哪一些部分應該要有什麼樣的流程，如果能夠這一塊再加進來的話，那這樣子的話她們就不會又進來了又退出來，因爲台灣的那個經濟規模還不太夠，那剛才又談到的就是說那個資源跟全球接軌，事實上這個資源跟全球接軌這塊 E 化是很要緊的，但是他怎麼樣更普及到就是不同的分類不同的族群，就是說很希望不同分類的族群，我覺得這是很重要的。不管是像我們現在六十歲了，好！那這個六十歲裡面，欸我們退休像它，我覺得這個銀髮人才中心就很好，因爲我們有很多的設計都是日本的，從日本來，然後就是透過網路在做產品設計，如果國內有銀髮人才中心的話，其實我們也六十歲了啊對不對

主持人：這個很抱歉，因爲我們等一下還要開個會。然後呢我要謝謝大家，來不及跟各位做個結論，不過至少有四個我們應該同意：一個是傳統社會文化跟性別角色的一個再釐清、再重整或是再面對這樣一個 challenge 的問題，我想這是最根本的問題喔。第二是各位提到人力資本的部分，好！那我覺得人力資本，大概是我們將來在這裡應該特別著墨的地方，然後當然這個人力資本包括各種生命週期女性的人力資本的開發跟處理。第三個社會結構的部分，有關政府的部分或者是各個

相關組織的問題啦！或者是商業發展的契機的一些結構面的建構的部分。第四個那個是關於那個支持性社會政策措施的部分，我想各位談得非常的多，更應該去檢視的地方，那我想，這是未來國家裡頭怎麼樣讓女性有就業的天空，這是很重要的一塊。那當然各位提到非常重要就是說他可能是一個衝突性的政策結構，那如何在衝突性結構裡面找到一個平衡點？我就簡單做這樣的結語，那謝謝大家，因為我們會把資料寄給大家看喔，然後請各位再看看這些文字上等等，但是最後出來是不會有任何的一個名字，我們會用代號做處理的話。可是大家的發言我們會整理給大家先看過，那謝謝大家。因為時間的關係，非常感謝，後續如果有需要，我們會再給大家打電話或者訪問大家。

※第二場(1/4)焦點團體訪談逐字稿資料分析：

主持人：然後我們想了半天，要怎麼...，後來決定找專家學者來，各位是專家，學者在這裡，因為很多很 detail 的東西不是數據...，然後比較有...經驗的東西也不是...，所以我們有兩個 course 要做，(00:18~00:27)，那我們用這樣的方式去切入，就是工作經驗或者你的生命歷程，最大的認知來做(00:38~00:50)，就是這樣子！學術性的題目很專業，就是女性...，基本上就是這樣子。只是(01:00~01:18)以往的、未來的可能走這個行業，或者是說現在...，不一定要多偉大的...，只是要去怎麼樣克服這個問題，...(01:31~02:05)

主持人：我先自我介紹一下，...國家發展研究所，那重點的就是 important 國家發展計畫，那再來就是，顧 00，現在是...那很特別，大概自我介紹一下。

李 00：我們是大學時代很熟的朋友，社會系研所，我姓李，叫李 00，教社會經濟學，裡面包括傳統產業，那我畢業...那現在也在做...，...與勞動法的改革，也工作超過了...就是...程序...的問題...所以可以看到...台灣...的問題。

那麼我自己的研究興趣尤其在工作經濟社會學，包括很多產業，那還有這些勞工學的應用，那現在也在做澳洲的...，當然這裡面勞動法的改革還有一些就業的問題，當然這裡面可能可以會有很大的影響，所以從那邊也可以看到說，我們台灣要做什麼樣的負面...(00:32)

顧 00：大家好，我是在一個市場調查...(00:53)，所以我想把問卷調查的方式用在那個，因為一般問卷都是像在我們交流座談時劃，那大概都是八到十人、十二人，那這個運作我還蠻熟悉的，尤其工作上面蠻合適，但是我想把這樣大規模的一個調查的問卷方式用在於文字上小小的方式，所以這就是我的一個那個現在努力的部份，那今天很高興有很多社會學系的博士在座，可以給我這方面的意見，因為這對我們社會...的有關。

主持人：好，謝謝，那再來～

簡 00：我是 Ulife 管家服務員的簡 00，那有時候有些人會稱我們好管家，那最主要的原因是因為我們曾經在去年 2006 年的時候，那有兩次在總統府那，就是一個好管家的成果專案的發展，所以有時候因為這個好管家專案，那自然就跟我們公司畫上一個等號，(2:10)，都是同一家公司，然後管家公司在做什麼呢？就是～我也不曉得有一些工作內容就是可以給那個...(2:22)，但是我們的服務，提供給家族的一個服務，所以我們的服務就是專門提供給家族，看起來是家事的服務，那除了家事的服務之外，還有可能是一些別的，focus 客戶群。

丁 00：大家好，我是職訓局...(2:47)，那我的工作內容其實就是針對所有的特定對象，包含原住民、身心障礙者、一般家計婦女等等。那但是有的不穩定，包含一般家計婦女，那後來因為得到證實...的動態與失業率越來越受到重視，所以我們的業務就慢慢地傾向說希望能加強辦理...，那我們在全台灣就是每個鄉鎮都有一個站或是中心這樣子，所以希望能夠讓就業普及化。

主持人：好，謝謝，接下來～

張 00：我叫張 00，我的工作跟創業比較有關係，我自己是創業的過來人，然後根據我的歷程，就是我創業服務的對象，也就是所謂的女性創業跟微型創業，所以簡單來說，主要我會跟女人、文人、窮人要創業的這三種人為主，那我自己也以上皆是，我十年來的工作就是這樣子，協助許多這樣子的人，謝謝。

主持人：所以你不只是個人創業，也協助別人創業這樣...(4:10)

蔡 00：大家好，我是安禾生活蔡 00，我大概從事清潔，居家清潔這行業大概七八年，那實在大概差不多三年前，因為我想把居家清潔這樣的一個市場，我覺得它是可以把這做的比較高品質、質感化，所以說呢～大概在三年前我就自己創業，然後我找了一個物件管理公司的老闆投資我，那所以成立這家安禾。那為什麼掛副總？因為其實我覺得我年紀還很輕，所以要跟各位長輩多學習。所以在安禾生活其實最主要是因為我們是品牌在行銷，那在教授那邊有看到我們是用...在做家事服務的品牌行銷，那慢慢的在這兩三年當中，已經運作的相當成熟，其實我們不斷地在過程中去提升女性自我的自信心及地位的一個認同，所以說她們出去，我們都強調”妳不是清潔掛站，妳不是清潔阿姨”，我都給每一位阿姨做到說”妳們今天出去就是代表一個 home 主義的很優等的家務管家，所以妳要自我提升，那妳要從自己的服裝儀容、親切態度這些儀表做起，相對地客戶就會尊重妳，所以妳要得到一切的尊重，其實最主要就是來自自我的肯定”。所以從我們不斷地教導當中，大概在已經運作兩三年都相當地成熟，所以我們必須在明年會開放協助我們這些婦女，在我們這邊服務的，大概明年會開放內部創業機制，從有...的加入敢轉型作一個小小的創業體，那這部份還有些專業的要跟大家請教，大概是這樣子，那我簡單報告到這。

主持人：好，謝謝！

張 00：大家好，我是寶麗安企業股份有限公司負責人，我就是張 00 理事長說到，創業的一個個案，所以我創立的 Miss care 女人站，那今年度有獲得青壯職業獎－優質獎，那我們最主要就是在網路上提供所謂的生理期服務跟商品、廣告。那生理期是我們在網路上提供的一塊虛擬服務，那這個虛擬服務，我們是在去年經濟部商業司得到輔助的辦理所建立而成。那這個虛擬服務，其實在座的各位，其實男生也需要，女性需要，是因為我們女人從初經來到更年期，正常約三、四十年的有生理月經期間，她事實上需要很多自我健康管理意識。過去我們可能女性對待月經的態度，都是在紙本上做一個紀錄，後來覺得現在網際網路很發達，應該有更好的方式，所以我就是在網路上提供，在網路上記錄她的月經，那整套機制我們都有設定好程式，所以她只是上去記錄她來的日期、週期、天數、症狀，那就可以隨時在網路上列印、查詢、修改，然後也可以記錄基礎體溫，如果有異常時，可以列印出來拿去給醫生看，醫生就可以很快地判斷妳過去來經的狀況，因為我們所有女性的婦女病都跟月經息息相關，但是我們女生就是很容易忽略這塊，缺少記錄的動作；那如果我們網路上有提供很方便的機制，讓她可以隨時記錄，那可能女性的紀錄意願會提高。那我剛為什麼說男性也需要？因為我們在網路上有提供一個機制，就是使用者可以設定排卵情形要不要給親密愛人，她可以設定副本給五個特定對象，給公司朋友，就是她可能有一些經前症候群的狀況，可以避免，可能工作上表現或是平常脾氣會暴躁，給男士朋友，可能其他人會特別關心她，也能體諒她。那男性其實也可以利用這個機制，代替他的親密愛人上去做紀錄，至少可以提醒自己親密愛人的月經快來了，可能在這段期間多體貼她一點，她一定會非常高興，所以我才會說這套機制適合男性或是女性都可以使用，那我是希望能夠改變女性對自我健康的一個態度，這是我現在的重點，謝謝！

主持人：非常好，謝謝，等下會請妳繼續介紹。

楊 00：大家好，麗容，各位朋友，在座也有幾位是我共事的夥伴，我是負責行政院青輔會的推動女性創

業的飛雁專案，那剛剛蔡副總所提到的品牌行銷，事實上飛雁專案也嘗試在政府部資會裡作一個品牌行銷，就是大家看到的飛雁專案，就知道它是女性創業。事實上它有最後的涵義就是希望女性創業能夠像飛雁一樣，...飛了之後是一個 team 團隊，我們也希望用這樣的精神來支持這樣的專案。在座 00、00 也都是飛雁專案的學員，飛雁專案從開始到現在已經進入第八年了，人數超過一萬人，因為我們有各式各樣的課程，短的長的，因為到現在已經有八年了。

Who： 還有 network，我去上過一次課，那些人還 e-mail 東西給我，到現在還有一個叫 00 的。

楊 00： 這一兩年比較多的新聞就是照...，就是因為我們飛雁的課程從台北辦到高雄，所以我們在各地也慢慢把這些學員集中起來，讓這些微型創業的女性（再建女性創業者）集結起來，所以我們在台北、台中、台南、高雄、屏東，最近宜蘭也要成立了，事實上網絡的力量在地方上的集結也是非常非常可以掌握的，尤其是讓這群道路可循會分散掉，這是我推動自己的青春...support group。事實上它形成的遊說團體的模式，它是一個重點、一個對話，或者跟企業對話，或是跟其他創業青少年的對話，所以這樣集結起來的一個...是非常成長的。

主持人： 好，謝謝～非常的清楚，來～我們還有一位馬～

馬 00： 在座的各位的成功的女性，抱歉！今天真的是從嘉義那邊趕過來的，這樣沿路用跑的，但是還是有一點點 Delay 這樣，真的很抱歉！我想今天的議題呢！主要因為我是男生，我想我應該是屬於半個男生，第一點：我個子很小，第二點：家裡面所有的兩個小朋友的照顧工作，幾乎是我在做的這樣，我想剛剛談到這樣子的一個主題，我感覺到非常有興趣！就是說當主任一邀約的時候，我看時間可以我就立刻答應了，因為我想當然這一個過程當中，剛剛尤其那個張小姐談的這一個部份，因為我以前也有兩個小朋友，所以我已經不打算再生了，我會把妳這部分的資訊都跟我同事這樣分享，我想這非常的重要，那我想我就大概先初步的介紹到這邊，我正在我中正大學勞工關係學系教書的馬 00，謝謝！

主持人： 你們勞動關係有沒有研究所？

馬 00： 我們現在就是～

主持人： 分開了，是嗎？

馬 00： 沒有，沒有分開。

主持人： 你們系所合一嘛～

馬 00： 系所合一，但是那時候聘的時候，我們是在勞工所那邊

主持人： 這樣子呀～還可以這樣區分。

主持人： 好！非常感謝，我們還要介紹我昨天都忘了介紹的...，那她現在在做這個研究，那如果各位以後還要叨擾大家，因為可能還有一些後續的事情這樣，那兩位工讀生妳們要自我介紹一下，特別來幫忙的。

工讀生一： 我是社工系大四的學生。

主持人： 很可愛吧！

工讀生二： 大家好，我是昆蟲系大二的學生。

主持人： 我們在校園找的，算是來打工，也幫忙很多紀錄。那很感謝大家，我們有學界、有政府部門的、也有實務工作者，就是我們想要的，所謂的產官學。

主持人：好！那我一開始有提到就是說，我不希望各位，就是只參考啦～不希望各位...，我希望有更多的腦力激盪，像剛剛大家講到就提出來，大家想要接什麼話就接，那我也不希望限制大家，那現在哪位想要先談你的個人經驗或是工作經驗，都可以！像今天我們有很多創業的例子，還有老師做過研究的例子，我想都是很好的分享，有沒有誰要先來？

張 00：因為過去，自己就是勞工的角色，然後變成是創業者的角色，那我有一個很深的感覺就是說，因為我創業之後，因為我是一人公司，那其實就是老闆兼工友，可是我發覺勞基法就是對勞工有很多的鼓勵，就資方來講，像我就沒有辦法申請這個勞保，因為我是雇主就不能申請勞保，那問題是我沒有員工，那我只能夠去掛在公會那邊去申請勞保，可是公會參與不多，也不是很信任。

主持人：妳說的公會是指公家的公，還是指工人的工？

張 00：是公家的公，因為我不是勞工，不是工人的工，所以我建議是說，其實現在婦女創業非常的多，那其實很多都是一人創業，那政府如果對這種情況不要設限雇主一人就不能加入勞保，是不是能夠開放？

Who： 未來修法啦！老闆兼工友身分比較特別。

主持人：像這種大企業，可以加入勞保嗎？

張 00：可以呀

主持人：即使大企業家？

張 00：他有員工的話就可以加入，雇主加入勞保的一個條件，就是他要有員工，有員工成立投保單位。

主持人：那是企業還是企業主，還是加入勞保？

張 00：企業主。

主持人：企業主才能加入勞保，但是沒有勞工就是不可以？

張 00：對，就是不能夠成為投保單位。

主持人：這事情本來就是兼顧的，企業主跟勞工，好奇怪！這樣我們女人要創業還真辛苦！

張 00：因為很多都是一人剛開始創業，因為創業維艱，很多就是自己做。

主持人：所以這是～

李 00：這是蘇活主義。

主持人：那也是大家面臨的問題。

張 00：對！蘇活主義。像很多個人工作室都是有面臨這種狀況，像很多女性創業的一些地方。

主持人：那健保呢？

張 00：健保是有，我是沒有勞保，我是依附在我先生底下。

主持人：那如果說個人呢？如果說～也是有人沒有結婚嘛～

張 00：健保我已經拉出來了，就是脫離了，因為後來算，依附在我先生那邊我健保費要跟我自己那邊，健保就可以投保了，但是勞保就是不行；那健保對一人雇主的投保金額有一定的要求。

主持人：庭庭妳們應該很有經驗，談一下是不是很多人有這樣的困擾，是不是健保沒有問題，勞保有問題？

張 00：勞保會有比較大的問題，因為其實還有很多角度，就是說因為現在其實微型創業，我們過去對勞

資的觀念都是設定在勞方比較弱勢、資方比較強勢，這是過去傳統的刻板印象，可是以現在這樣的狀況，資方不一定是強勢，有時候資方的處境可能比勞方還不如。

主持人：當老闆不一定...

張 00：那所以會牽涉到，之前是五人以下，這是從剛剛一人的觀念來看，可是其實原來是說五人以下要強制納保，那但是很多的雇主認為對他來說，讓勞工其實也可以去～負擔勞健保這件事對資方來說，他的負擔其實也很重，所以說就會變成這中間有不同的立場，就微型企業的雇主而言，為了照顧勞方所產生的相關因應措施，對雇主其實是一個很重的負擔，那但是像剛剛雅媛講的那個問題，剛好是站在一個～因為他只有一個人，所以對他自己這樣比較沒有爭議；但是如果他要照顧兩三個員工的時候，就會發生另外一個問題，會讓雇主的負擔更加重，所以到底要不要強制或是雇主，因為如果像是一人雇主，你可以去辦勞保，意思就是你可以享有這個權，可是一旦雇用員工，你要開始雇用員工，那相對而言他也要幫員工負擔這樣的一個支出，所以這是義務的。所以在權利義務當中，其實我覺得應該是要再去通盤的規劃檢討關於現在這種檯面結構，不再是多少企業之前的結構。

主持人：而且是 IC 產業，像她們做電腦的更多，裡面一定也有...ICT，根本就是 OFFICEHOME。

張 00：對呀！因為我們現在的情況是，我們有一些專案是大致委外出去，也是找 SOHO 族外包出去，所以我們就是一人公司，那我們外包出去的對象大部分也都是 SOHO 族，那變成我們這群人都是沒有勞保，沒有被政府照顧到。

主持人：這也是非常重要的！其實很多的限制性，可能是當初沒有考慮到。

李 00：這過程牽涉到勞基法的權責，怎麼樣納入這群人的勞基法...(21:03)我是想到，因為勞基法我們之前修法，服務業本來就是製造業，把服務業納入勞基法範圍

主持人：對～最早沒有過

李 00：但是現在 SOHO 族成為服務業，...也應該～就是說規模、輔導就業...

楊 00：以前是用勞力密集產業來看勞基法的適用，剛開始也是七大行業、八大行業開始，所以沒有把...(21:35)，還有一個原因就是說，女性創業者上絕大部分，像這種...，創業中的調查，那大部分就是微型企業，因為...，而且大部份五人以下其實佔了統計裡面，員工的比例佔了百分之八點八(84%)，所以幾乎都是微型企業，但是你要看我們這種產業政策，尤其我們這種的大型企業的產業的投資減免條例，我們也有照顧中小企業什麼相關條例，但是你看我們一直沒有對微型企業，而且事實上服務業一直維持微型企業的型態，那就是在我們政策裡面這樣非常的...措施，並沒有照顧到 micro...，那其實中小企業對這一塊的定義其實非常爛，因為他們對中小企業的定義一直停留在兩百五十人左右的...稱為中小企業，那事實上你看，員工兩百五十人跟員工五個人，這樣的規模這樣的相對，所以事實上整個產業型態的我們在制定輔導政策，我覺得是有一個落差的，這是一個非常大的落差，如果談到女性人力的發展，一定要有看過一些微型企業它的發展趨勢，它需要什麼樣的協助，才有可能。

主持人：非常好的 POINT，各位往這個方向思考，其實產業的轉型～

李 00：其實政府很不注重服務業，像我們 1993 那時候，...我們的產業升級，然後那時候只做製造業的產業升級，不產服務業，這已經晚了人家十五年做了，那你想想別的國家，譬如說：想想新加坡

等等，我們看到他服務業真的現在發展的很快，像現在新加坡，可以看到這些外商他們到亞洲來，絕對把他們據點設在新加坡，然後不設到台灣來，然後，法令、人員、然後他們的英語環境各方面都非常好，而且就是政府...，那我們就是一直到最後幾年你才看各個產業各個服務業，這已經太慢了，這幾年人家都已經走在我們的前面。

張 00：我覺得這可能有一個很重要的思維，除了製造業跟服務業的差別之外，因為過去在政府的主要...think big，而且資源分配多集中在照顧比較大的，這樣看起來是比較有效益，可是就整體的分布而言，事實上散盡各處的微型它集合起來的時候，他的能力是會超過那幾個大的行業，可是他們得到的相對資源卻很薄弱，就會形成說其實大家就要自己自力救濟，就是靠很多的微型企業者他們自力救濟，然後想辦法去爭取到自己生存的空間，可是事實上他們對在推動整個經濟的動能上面，我覺得這個才是很重要來自底層的一股力量，但是反而是中型跟大型企業去消耗掉很多絕大部分的這種

李 00：可是很多人二十幾年前就很注重這種中小企業，像這種蘇活結構這種，尤其的這種的小型企業，他們所謂的 Small is beautiful 小即是美，那不論是政府的 source 還有企業的 source，像這種真的是小型企業，那還有個人創業，因為這是經濟也很強調這種，你要有創意，然後在很多國家都特別成立這種小型的企業，那企業...，還有人力的訓練其實都是非常重要的！

主持人：剛剛談到一個從女性觀點來看，其實這是很重要的，而且可能對女性的～所謂的尊嚴的...，有意義。

張 00：因為我有一個感想就是，因為現在服務業很多元，就變成你沒法定義說它是屬於哪一個行業，比如說我的公司，我也想找公會去加入，可是我不知道我應該是要去加入哪個公會，因為我沒有辦法被定義，到底目前已經成立的公會我應該加入哪一個，所以我創業四年來勞保是中斷四年，就等於說這四年來完全就是沒有勞保這邊的福利，可以受到這邊的照顧，那因為我現在是雇主自己創業，就變成

主持人：所以妳現在只有健康保險？

張 00：對！只有健保這部份

馬 00：抱歉喔！我想提出來就是說就是像張小姐這種 case，其實不只是女性的創業過程、微型創業的過程，包括我們講這種國內有非常多小型企業的部份，其實就像校長兼撞鐘這樣的情形，其實蠻多的，那我們講，其實在分析的過程裏面，他除了勞保缺乏這方面的...之外，他其實還包括退休金提撥的部份，其實不管是舊制跨到新制，還是有非常多根本就不能提撥，其實這些問題都是在這種微型企業裡面或者我們講小組織裡面，他共同發生的一些問題，那回覆到剛剛李老師所講的，其實我也蠻贊同的，就是說，我們看到非常多的國家很早以前對服務業這個區塊，它的成長它的分化，他們看到它的複雜性，他們也從法令跟制度上面來規約這一個發展，那我們國內我記得沒錯的話，我記得是 2004 年有一個服務業行動綱(領)，我想顯然我們跟其他國家比較起來，真的是慢了十幾年有了，那我們看到現在當下呢，針對這樣子我們講，不管是我們把它視為一個弱勢的一個創業族群來看的話，其實這部份感覺非常非常脆弱，那我們反觀回來，就像剛剛那個張理事長講的，的確政府在這部份推動的部份我們看到非常多高科技和大型企業的一個計劃，但我們看不到這個部份，就是說可能這部份有點抵觸到青輔會的一個角色，甚至

是勞委會的部份，從這方面來思考，其實在這部份，我就一直深深的感覺在置入性的一個部分真的是非常非常的缺乏。

楊 00：因為我自己在...，我自己也發現到這樣的一個開始，那當時負責經濟部方案的單位是經濟部工業局，那事實上經濟部工業局他這樣的一個建置，也就是讓外面工業非常強的製造業這裡頭設了一個...服務局，那事實上我想這是服務局，所以其他的...是非常的...，即使到現在我們還沒有為因應服務業的發展，專門設計一個，在經濟部裡面設計一個類似的專門的。

張 00：就是他會展現各處，所以大部分應該是放在工業局，那看起來商業司也有一些，中小企業處也有一些，可是它是零零散散的，沒有人總集完，把它追根究底，去做一些有系統有規劃的去推動，那你會聽到比方說，有一些分配到~連文建會也來湊一腳，文化創意產業有所謂的...服務業，那設置這樣的名字，其實講的都是服務業，可是資源跟兩性的...(29:34)

主持人：不像早年我們推動，是集中在...機制的問題，女性就業或創業或是...(29:47)，剛剛講的散見的機制，並不是我們所期待的。

張 00：因為其實製造業的腦袋跟服務業的腦袋是兩個腦袋，所以在掌管不同政策的人是雞同鴨講，他們很難有一個去把它~

主持人：可是你沒有自己的觀點也很難呀！像剛剛從女性經驗出發，這大概很多人斥責、很多人會說很好。

張 00：所以其實對微型，他們比較著重在貸款的部份，像現在有針對女性提出的創業貸款。

楊 00：青壯年貸款應該是最早的，因為青壯年貸款創業都在民國五十七年，那事實上青壯年貸款裡面，大部分的行業別是服務業，金額比較小，大概是一百萬，那早期是製造業跟工業比較多，但是近一、二十年來大部分是這樣。

主持人：因為如果是勞力密集...來看，對照應該是不夠錢。

張 00：這是小錢啦~所以其實是個機會，對政府來說，我就提撥一些機會，貸款給你這樣比較容易，比起整個制度性的系統化去推動改造，這樣簡單多了！

主持人：所以妳們曾經去貸款過沒有？有兩位，我們都不用貸款的，要不要談一下創業經驗？

李 00：要講貸款還是？

主持人：沒有沒有，不用不用，都可以~

李 00：對人力的訓練很有興趣，因為其實這裡面就是所謂的勞力密集，真的是很多的勞動力在裡面，甚至我們希望勞動力有創意、有生產力，就是說怎麼樣來做人力的集訓或是人力訓練的...

簡 00：其實對女性創業的過程是比較浪漫的，這過程就是從頭到尾講...(31:45)，我跟張理事長是同一個公司，我還是研究生的時候就認識了，我是輔仁大學也是生活應用科學系，現在是兒童與家庭學系碩士班畢業，現在最主要是翻兩性...(32:03)，等於說是帶我們很久的一群老師，當時曾經在課堂上因為背景的關係，我現在課堂上面，就是說在西方國家、在美國，學長他們也講說在當時，他們去服務家庭，有一個家庭諮詢師這樣的一個角色跟服務，是要收費的，那他不是諮商師，他只是治療我們心靈的問題，我就想如果家庭有些 trouble，來到這諮詢師的...的時候，也診斷說例如：夫妻每個禮拜要空出一段時間要去約會，夫妻每個禮拜要有諮商的時間去...，他就會做這樣的診斷，開出這些處方讓他們去執行，這也是部分的服務。那當時我聽了覺得”哇！

這是非常的...，也覺得好棒，我們應該可以在台灣做這樣的事，因為一群人做...，然後覺得返華的熱情可以做這樣的事情”，想著想著就跟我們專業的背景比較符合的話，那我就想到”對！我要去做一件能夠提升女性能力的事，或許它是一個經驗，或許它是一個事情”，只是因為當時我們...分兩個派，一派叫做...是想到要去做這件事情，有一派跟我們這一派是想要用商業的模式去建構，所以我們就走上創業之路。那在這過程中，因為我自己也是女人、文人跟窮人，所以一路過得還蠻艱辛跟困難，因為那是理想與現實的，最後回到現實，也就是到底我為家庭提供什麼樣的服務，現在的家庭可以接受，同時我在某種程度的～算是妥協情況之下，我還是可以協助，至少我接觸到的女性成長，去結合這樣的一個...。因為在我的背景裡，我是幼教，...教育，在大學裡面也曾經擔任過講師，所以說教育這件事情，訓練人力這件事情，我覺得那是知識的轉移，就是我把教學這件事情轉換到，我怎麼去教一線服務人員、或主管人員，但是我們希望這種財富跟這種方式去規劃我們的訓練課程。我這裡是因為去修了教育學程，我也在中學裡面當過家政老師，所以在訓練這部份，我們是從這個角度去思考

主持人：所以妳的創業結合妳的專業背景，在加上管理的理念，還有創業的...

簡 00：後來的部份，一開始是很浪漫的，後來的部份很多是被修理的很慘～

主持人：怎麼說？

張 00：一開始提出的計畫書太過理想，就是一個很漂亮的計畫書，但是不具可行性

簡 00：然後當我們實際去 run 的時候，其實會有很多問題，管理的問題，那這些問題是在於一開始在我們從家庭...理念，學術面...，從來不曾接觸到的，我曾經遇到自己的管家，他是在宿舍的時候，告訴我他要請假去醫院，結果在醫院裡心肌梗塞就過世了。那我們去處理這樣的事情，但是我是站在企業主的角度去處理這件事情，而不是站在社會工作者的角度去處理這件事情，那是有很大的不同。我們要去學習，怎樣符合用專業的角度及企業的角度，讓我分配資源或處理這些事情，這是很複雜的。

李碧涵：所以有在 support 你，參加這樣子的公司裡面？

簡 00：我們公司，如果以前前後後將近五年的過程當中，來來去去至少五十到六十個同仁，因為我經歷過第一次的創業失敗，這五年有兩次的創業，第二次的創業持續到現在，新的事業體大概是兩到三年的時間，目前在新竹跟台中有兩個直營據點，total 的員工加起來是二十多位左右。

主持人：那你厲害，一個人把它撐出來！

簡 00：其實我覺得創業不會是我一個人可以做到，我覺得女性有一個很好的特質，就是我們可以很容易找到一群人，所以一開始我們創辦人互相安慰，就這樣集合在一起，而且他們其中有一位，在我們第一次創業的時候算是我同業，我覺得女性有一個比較好的能力就是我們比較容易化敵為友。

張 00：這是故事一個很有趣的，就是她講的原本是同業的那個，她其實還來跟我探聽她們，為什麼她的第一次創業說是失敗了，可是事實上做的也還蠻出色的，有一段時間其實在媒體上面可以看到很多，她們還來問過我說，他們為什麼可以做那麼好，自己同行的角度來看，結果過沒多久她們就變成 partner

主持人：那妳們比較接近嘛～一起創業，創業領域很像，可是不太一樣，對不對？

簡美玲：可能就是在經營模式上不一樣

主持人：能不能稍為提一下？

蔡 00：因為我大概從事清潔這個行業大概七、八年，就是我以前可能都是在清潔公司當老闆的特助，或是當清潔協會的秘書長這樣的方式，那時候也幫以前的老闆，他有一個居家清潔的公司，那是比較傳統、local、居家的，居家清潔就是派人去你家打掃這樣子，當主管，經過了一段時間，其實我的創業～像現在最近也有天下雜誌還有聯合報都來訪問我”妳的創業過程等等”，不然就是我不在，人家也會問”妳們副總是不是離婚的女性？”一般人會覺得女性創業就一定是失婚，不然就是做不了什麼大事，結果她們說”不是，我們副總未婚，而且還算年輕”。我今年 33 歲，那人家就會覺得奇怪；不然就是來問就會問”你有沒有什麼艱辛的過程？”其實我覺得我很幸運，就是當我那時候其實之前已經有累積相關的經驗，不管是管理面、市場面、業務面、行銷面都已經有累積了一定的經驗。那這之後，有家物業管理公司老闆，其實他當初就想挖角，那我覺得我們女生的特質就是還蠻念舊、蠻忠誠的，像老闆還蠻賞識妳、什麼都還不錯的話，妳會覺得繼續工作就好，也沒什麼創業的想法；那後來是有另一個老闆提出說”不然這樣好了，我來投資妳創業，投資年輕人創業”，可能那時候互動也兩、三年，他大概知道妳工作能力、很認真，所以他才敢這樣找妳，後來我們就大概籌備了半年，不斷地寫計畫書，不斷地討論”新的東西要怎麼跟傳統的做區隔，因為傳統的就是很傳統，勞力就是派工，那會產生一大堆的問題，像是人員沒有訓練好的話，會有很多的問題，包含第一線的清潔阿姨，妳可能從她的心態、從客戶的對答都要去做訓練，那可能有一些是 50 歲的歐巴桑，要去改變她已經不可能了，她就是去客人家服務之前，可能就在外面抽根菸，弄得滿身煙味，像那種妳都已經沒有辦法，所以在我們這家新的公司，我們就想說用一個品牌來做行銷，其實我為什麼會用品牌來做行銷？我不是取做安禾清潔或是安禾什麼，因為其實坦白講，我那時候是替自己留一個退路，因為我會覺得這樣的一個居家服務市場，其實它的門檻不高、很容易，那如果哪一天市場現在已經有蠻多家在做，在這經營過程中，妳當然要不斷去創新，要有一些新的想法，那如果改天市場這麼滿了，經營得沒有像以往那麼好，我還可以再做些別的，所以說當初 我們就用 Home Sweet 做家事服務，做這樣的品牌。至於人員的管理與訓練，就是剛剛都有提到的，其實人員管理有很多問題，那其實我覺得很現實，就是我提供比較高的薪資，他的服務就好，相對地我就能挑選比較好的服務人員，比方說我們的人員都在四十歲，可能專科生、大學生也有，那很多我們面臨到的一些就業人員就是二度就業，可能很多她以前當會計，四十歲了要再當會計，不可能了！人家可能就找大學生，還比較便宜，那所以她如果來這邊，只要她努力做，因為我是不斷地跟她們溝通”妳們也是一個小小的個體，只是由我們在用一個品牌做行銷，讓給你們負責”，那我跟她們的關係其實我都說我們是 partner 關係，”妳不是我們的工作員工，我們是合作夥伴，唯有妳替我們維持好這樣的一個形象”，就這樣跟人員溝通；另外剛剛提到的就是，我跟她們之間，初期如果人員一定會造成我很多的成本，所以說如果我們什麼都要按照勞基法的話，坦白講真的會有很大的成本，是第一個；第二個，可能四十歲的假設來我們這邊說”我不要在你這邊加勞健保”，初期我們會說”怎麼可以！我們要按照勞基法”，她就告訴我”因為初期來，我領的薪資不高，我可能在外邊已經投了三、四萬塊了，我要是再回來跟妳加個一萬七、一萬八，我年資基

數就沒有了”，或許她兩三年後就可以領勞退了，這是第一個；後來又是前幾年勞退薪資這些等等，所以後來我就改變一個方式，就是或許法律這邊，我會盡量去找符合現階段法律、不要抵觸，那也可以對我們自己雙方都有好處，所以後來有很多我們都簽承攬契約，那相對的我就提高我的薪資，現在我們這邊工作的，她可能一個月努力做也有四五萬塊、五六萬塊，那所以我就告訴她”妳也是一個小小的個體，小小的創業者，只是你有我們在做包裝”，包含之後的後台系統，比方說作業系統、管理系統、表單，我都有一套完整的系統，那個是我們今年透過申請的創新服務，替我們建置這套系統。

主持人：是商業司的嗎？

蔡 00：對，剛好利用政府的資源，跟 E 化有關係，這個對我而言可能要花費一些成本，剛好今年很幸運透過政府服務業創新，那我們提的創新就是第一個：所有作業系統 E 化，其實這一套也是將來我們想要分享給有意願成立小小家事服務業的，可能就從內部創業去改變，大概就是這樣。所以我的創業過程在這兩三年當中，坦白講走一步算一步，不斷地修正調整，不斷地找新東西，再灌入我們這家公司，甚至到現在，我前兩個月還在想”奇怪！怎麼十一月了，去年的十一月電話接不完，今年的十一月差很多，十二月也差很多”那我們就把去年十二月跟今年十二月的成交的比例，就是年前大掃除，可能去年有一百多件，十二月可能只有五十多件，減了一半，那其實這就是我自己要找到”是不是種危機？”所以我就自己想”是不是還要再做些什麼？”那時候我就想說，可能前陣子新聞不斷地報失業、物價漲、什麼都漲，所以會去做這個消費的族群，可能一年才做一次，可能以前很捨得花，一年花個一、兩萬，現在可能就捨不得了，所以我們的客戶就只能找在中高階層的，固定定期消費，所以一個月前我也找到一個有關建築物的，算是材料這方面，黏著劑的台灣總代理。就是我自己再創業的過程中，一個品牌行銷就是做服務，那我希望我把它穩定了之後，那可能我就要再找其他的方式，否則我覺得啦～女性創業如果沒有這樣，會越來越少越來越少，很容易受到市場的刺激，所以我會覺得，當然我可在創業的時候，沒有聰明的運用到資源，像我可能不知道有飛雁呀～我以前都不知道，我現在就想說，坦白講如果我知道的話，現在公司整個股份就是我的，現在只剩一半而已，因為當初我沒有出資嘛～這是我們開玩笑私底下講的啦！

主持人：講的很好，就很像是在賣知識，賣政府部門有哪些資源、有哪些網站

蔡 00：甚至於後續經營方式，比方說協助創業完後的一些課程，我覺得那些是女性創業者比較有興趣的

李 00：其實我會覺得我們的就業服務中心，就業服務應該做很大範圍的很多服務業，我們現在最主要還是在製造業，什麼樣什麼樣的技術，都很特定的東西，服務業那一塊，其實我以前都建議過了，職訓服務中心、就業服務中心等，就服務業這塊是非常重要的，因為剛剛提到的，譬如說很多人力可能勞工可能都是各公司自己去訓練的，但是如果...的就業服務中心，他們有這樣子的訓練課程，其實是非常有用的。而且服務業很注重人際溝通，像剛剛蔡副總提到說，婦女怎麼樣她的自信、自我認同，那真的是服務業課程裡面，因為服務業就是人際溝通嘛～你去接觸人，那人與人之間的技巧就非常的重要，其實這在很多國家他們服務業做的非常好，他們很重視這一塊，就業服務或是教育訓練過程裡都是這樣子，人際溝通、人際技巧，也許人際網路...，那這方面的課程很重要，因為就像前幾天我去一個銀行，那我手裡拿了一個存摺，我進去我要找

補褶機，因為我不知道放在哪裡，警衛過來就說”你要幹什麼？你是我們銀行的客戶嗎？”我拿存摺給他看，跟他說”這個不是嗎？”就是說，警衛也是服務，那你這服務就是不夠好，像國外看到妳的第一句話就是”May I help you?”就讓你感覺很好，我馬上會把我的問題告訴他，我會當場告訴他說，那請問補褶機在哪裡？而不是我把存摺告訴他說，你看這是什麼。那這種客人給客戶、消費者的感覺就很不一樣，所以這種服務業，這種人際的溝通，人際的服務技巧，我們常常說以客為尊、顧客至上，甚至好像都是在口號，並沒有來告訴說那我們要用什麼樣子的方式來做，其實這個很重要

張 00：這其實我可以給一點小小的心得分享，就是因為青輔會這個飛雁專案，因為我們最主要準備了八年，那這個課程裡頭，我觀察到像這種比較屬於 *people skill* 的，即使女性本來就比較有這樣的 *potential*，但是她們過去沒有這樣的環境，因為這樣的 *people* 是比較著重在她的私領域，她的私領域去發揮，而沒有把它放在事業上面，那其實在飛雁的課，其實我們在設計上除了有一些比較 *knowledge* 的課程之外，我覺得它能夠形成一個品牌，很重要的原因是在是，因為我們是三天的課程，上課之外，整個氣氛的串連、如何去促成學員跟學員之間彼此去 *connection*，甚至有一種 *sister bonding*(?)的感覺，去學習這個服務的精神，事實上是在這課程上很強調的一點，而且因為其實會上飛雁課的，絕大部分百分之九十九以上吧~大概都是以服務業為主，大概沒有製造業的多，所以他整個氛圍就是很服務為導向、情感導向的，所以其實~尤其在創業的課程很多，政府的部門，不只是青輔會，很多的部會都有提供創業的課程，但是大家的創業課程大部分比較著重在 *spear*(?)的角度，那種氛圍的形成、或是自信的建立、或是處理的態度、人際的溝通，這部分事實上它也很難只是用課程、教條式的方式可以傳達出來的

主持人：很多都是要訓練的

Who：想問一個，你有沒有發現，不是所有人都適合創業吧？

主持人：竟然在我地盤這樣講，真的不適合；有沒有？

張 00：其實我反而是持相反的意見，認為每個人都適合

主持人：真的？

張 00：我自己就是在十年前給自己打~像剛剛給她講的那張單子，我不適合創業，很小的時候，九年前，我就覺得我不適合創業，我天生就不適合當老闆，所以人是不能太鐵齒。但是每一個人創業的路其實是不一樣的，就是你可以選擇的 *pattern* 其實是不同的，所以不同性格的人可以找到適合你的、不一樣的，它可能是型態不同、*case* 不同、規模不同，但是每一個人都可以找到適合自己的創業

楊 00：創業其實有感染力，你看像我們在...課程裡，到最後一篇是做...發表，事實上...發表很多是創意，你會看到這樣的過程，從發想到執行，事實上也沒有那麼難，所以我說創業很有感染力，每一個人也許都沒有認識自己有這一塊的種子，那事實上，我想飛雁專案或是其他相關的創業課程，它其實多多少少就是讓種子萌芽，它萌芽之後不一定會成長。

Who：有為者亦若是！

主持人：所以女人都有 *potential*

張 00：每一個女人心中其實都有一頭獅子，是睡著的

李 00：應該說每個人潛力的問題，你覺得潛力有沒有被激發出來，其實我們現在探討的藍海策略，其實藍海策略有一句很有名的句子是” Test your own territory!” 你怎麼樣把自己的疆界打出來，就像我們在學術界也是一樣，你怎麼開發出新的研究領域、或者用不同的方式，我也常跟學生講， Test your own territory!你可以轉換成你自己可以發揮的地方，那我想這個潛能可以要做激發出來，看看別人怎麼做，比較有信心”那我要怎麼做”，所以我們創業蠻需要就像所講的，把它找出來，讓婦女去了解創業的過程是什麼

張 00：其實你剛講了一個例子，她其實也是很標準的不適合創業，就是她臉皮很薄，不會賣東西，被人家一殺價她就沒有輒了，所以這種人就是本來不適合當老闆的，可是她一開始想要做這個的時候，生理期她本來的想法是想賣四物湯，然後一般人創業就是找個東西來賣，透過網路來賣四物湯，但是其實你會了解她是不適合賣東西的人，她本來的生理期提醒是她附帶的 SABISU，重點是要賣東西，可是我覺得比較適合的方式反而是倒過來，就是你提供服務，這個知識型的服務才是她的主要資產

Who： 這個市場在那裡，但是沒有人去做

簡 00：其實談到這裡，我就會覺得說，當我們用自己的力量去思考、去找尋國外一些較先進的，可是因為我們其實透過我們的力量去看，像我去看日本的服務、美國的服務，我都覺得很好，可是我們的能力真的很有限，我沒有辦法知道他們到底在做什麼，只知道他們好像達到某一種更高的領域，然後我很羨慕，也很希望我們是不是可以刺激一下，去改變我們的作法，在台灣可以多試；那可是在這邊我會覺得，期待學術界這邊，如果可以用學術交流的方式或是訪問的方式，把這些訊息帶給我們，譬如對業界，那我覺得這是一個很好，因為最早我就是聽到從美國歸來的學長，告訴我有這樣的一個工作，我們修正之後才變這樣子

主持人：我們應該去開發一個新興的

李 00：那個最近的資料顯示，...的學生的文化創意產業愛丁堡藝術節，所以你看很多產品怎麼樣去跟政府企業合作，那裡面你可以看到，它也是造成很多就業的效果，我前一陣子又在中正紀念堂，有個創意市集，看到那都是二十來歲的女生，她們自己做都是非常有創意的，那像有一個女生做了很多錢包還有特式各樣的皮包，都是皮的，然後花樣非常漂亮，我問她”你這樣的技術哪裡學的？”她說”救國團有這樣皮革飾品的製作”，她就是去參加這樣子的 work...，那我問她”你這些材料呢？”她說”我從國外進口那個皮 “，那我說”上面的花樣呢？”她說”就是我一刀一刀自己全部刻出來”，每一樣東西都是非常有創意而且獨一無二的，那你就會覺得，我當下就挑了幾樣很小的，就是非常有創意的，你會覺得這些花樣她自己設計出來的，那自己可以這樣子去想，那個錢包是可以旋轉的，你就會覺得很特別，最主要去買是你肯定她的創意，真的是這樣子！那我就覺得這樣就很好，因為她也有藝術天份，你叫我來刻還不行，她就是把它做的非常好

楊 00：興趣可以變成一門生意

李 00：那怎麼樣讓他來把創意發揮出來？

張 00：因為現在創意市集在台灣變得很普遍，像妳剛講的很多，我們還要想另外一個問題，本來創意市集在國外是一個很好的 idea，到台灣就會走樣，舉例來說，那現在很多的創意市集會流於高級

夜市，良莠不齊

李 00：所以不該成爲夜市，應該是說由政府來辦，特別來說”這就是創意市集”

張 00：政府有辦哦～辦的結果就是”好像在流行，我也來辦一個”，所以他不清楚它的目標在哪裡，只是爲了辦創意市集而辦的，所以就讓創意市集變得意義越來越商業化、低俗化，所以它會像很多的創意工作者，他會灰心喪氣，因爲到那邊流於被人家殺價，真的就是這樣，而且如果你有創作的才華，可是你沒有經營的 know how，你很容易就變淹沒掉了，所以現在很多人抗拒，真正有才華的會抗拒這樣的創意市集

李 00：像那個小女生我有問她，我說”你平常怎麼賣這個東西？”她說”透過網路”，但是一般人知道的又不多，那看她非常認真，投入這樣工作，你又覺得非常有創意

張 00：像這種人我一個禮拜至少會遇到十個以上，他們的困境就是在於沒有通路，然後就算你有網路，如果你沒有去做這樣的經營，也不會有收入

李 00：所以怎麼樣包裝

張 00：對！這些人其實是需要一些所謂的～這真的就是創意產業了，創意產業他們的行銷

李 00：文化創意產業它需要的，包括像某些企業或是他們可以集結起來，成爲一個企業的行銷

張 00：但是這裡頭又有一個要～一樣是 think benefit，(政府)看到的創意產業，看到的是琉璃工坊、看到的是法蘭盜，剛開始冒出芽的那種小小的、很迷你的創意工作者，事實上他能夠從政府得到的... 很有限

Who：法蘭盜跟琉璃工坊也是從小小的開始呀～對不對？

張 00：那是早期的時候，可是現在可以孕育他們環境的時空背景不一樣

李 00：所以政府必須要來注意這一塊，其實像英國政府後來從 80 年代開始，政府就很特別的一個部門，特別的一個單位來責成文化創意，他們產業的發展，裡面很多微型企業，創意怎麼樣成爲行銷，都很重要！你要包裝起來，你要怎樣行銷技巧等等，而且必須透過什麼樣的管道，這裡面有很多事情需要政府協助來幫忙做的，可是台灣文化產業好像...在文建會較多

張 00：也都有啊！工業局的其實也有談到，還有很多各部門其實也都有帶到，還是一樣，你會覺得它很空泛

李 00：他沒有統籌來做文化創意，因爲文化創意最重要的就是”我要來肯定文化創意”，這個創意的肯定在台灣，好像不是被肯定，變成商業化

張 00：創意跟商業化之間好像有一道鴻溝，所以懂得商業 know how 的這樣子的人，他可能沒有文化創意的這種素養，可是文化創意的可能又抗拒銅臭、抗拒商業，所以又一樣，這中間缺了這樣的 complex(?)

李 00：而且現在英國的文化產業，他是外銷的，你可以打開國際的市場

馬 00：剛剛稍微提到在我們每個人心中種了一顆種子，前面的階段好像每個人都可以適性地走出這樣的發展，但是的確，後面的一個階段往往是最關鍵的一個部份，那我想剛剛談到，其實我們看到，就我個人參與長期大概有兩三年的時間，參與到專(?)體系裡面的就輔案和職訓系統，那我深深的感覺到，其實我們整個制度，包括剛剛老師還有各位所講的，有關課程的規劃，它的整個未來發展規劃的部份，我們豈不似乎沒有辦法面對產業發展的一個需求，所以我們可以看到，在

就輔的一個系統和職訓的系統，包括剛剛李老師所講的，這職訓系統裡面也包括…所講的，可能不是每個人都不適合創業，那我們在這樣的一個時代裡面，讓女性在整個勞動市場裡面，她必須要有含括某部份的 skill 存在，她必須要在這階段勞動市場當中，必須要有這樣的競爭力，對不對？那我們可以看到的是說，在職訓的部份，包括不管是北部，還有他們號稱是東南亞區最大的職訓中心在中區，我審視過他們的課程，他們的課程基本上跟這個東西，我們剛剛所談的東西是完全搭不起來的，那我們看他的東西都是政府部門透過專案的東西來補助這些～我們就把視為弱勢婦女族群來做這樣補助的方案，那我們可以看到，其實更大的一個區塊，應該是轉到我們講這個就輔和職訓系統的部份，但是我們看到這個部份的課程的確是非常缺乏的，就像剛剛所講的，這個就輔系統的部份，對於這部份輔導的部份，其實他們內在的那些，我們講尤其，我最近研究思考到一個非常重要的問題，就是說非典型，這個包括李老師也是非常專業的部份，這部份就是說，我們把它少到這邊來，我們看到公共部門的系統裡面有 43% 都是公家部門還有…處，那包括約定部的部份，包括派遣的部份，無所不用其極的把這個部份弄到這個系統裡面來，那我們看到，其實他們的思考，沒有辦法用我們講的這個產業結構上面轉換，他們所能夠承載的這一部份 function，這個 function 沒有辦法出來這樣，那我們可以看到這部份，的確在現在的發展過程當中，我們面臨到這樣的轉型過程當中，你政府部門應該在這個地方應該是要急速的 update 的，但是我看不到他 update 的 driver 和他的那個動力到底是哪一邊，那我們每次都是要～就像李老師每一次去參與這東西，我們都會一直建議，這一部份的話，實際上，我們看到這一部份真的有一點點比較慢一點點的

主持人：剛剛老師是從重要的就業服務那邊，就業服導跟職業訓練那一塊，因為那個才是從技術面來講那才是最關鍵的，因為靠女性自己是很辛苦的…(1:04:40)

丁 00：其實職訓部份的話，我想政府的角色應該是在針對說，如果民間，就是如果目前職訓中心他們辦的，會比較傾向說對民間自己辦成本太高，這些政府當然都要思考，其實我們現在的作法是比較傾向說，其實我們政府有個「三年三萬學習不斷」的計畫，就是說其實我自己一個人想參加任何訓練，只要民間有開這樣的課程的話，我自己可以去挑選課程，政府會補助 80% 到 100% 的訓練費用，那你一年的…就是三萬塊，那你可以把這三萬塊用完，所以其實這個就是牽涉到說，政府不可能

主持人：是失業勞工嗎？還是在職？

丁 00：一般所有勞工，只要他有投保就可以

主持人：三萬，沒有投保就拿不到三萬

丁 00：所以說這樣的一個機制其實最主要就是牽涉到，政府沒有辦法辦所有的訓練，但是民間有，我們就是跟民間結合在一起，然後政府來出錢，所以這其實可以某種程度去克服剛剛說政府開的課程是相當有限的問題，當然就是說，剛剛大家講的很多，不太知道政府～我是覺得政府真的是要打屁股，例如說像創業輔導的部份，其實勞委會在創業服導的時候，剛剛理事長有提到說，其實不是每個人都適合創業，但是其實在我們之前，政府在做創業的時候比較傾向就是說”我給你貸款”，就直接讓你貸款，可能貸款之後呢！就是說如果在這個過程中沒有給他輔導的話，他可能貸款之後創業失敗，可能他本來已經很艱困了，然後又更欠了一屁股債，所以後來目前

我們創業鳳凰的機制就是說，它在他從一開始，就是說他會去評估你到底是不是適合創業，或者是可不可以創業

張 00：我就是創業鳳凰的計畫主持人，大家待會還可以換個時間來討論

丁 00：所以說其實是有在輔導方面，不像以前就是單純的給錢，那另外有關窗口的整合部份，那其實以前中小企業處也有，那其實今年從 96 年開始其實都整個整合到勞委會有提供單一窗口，所以我想說政府在這方面其實是有一些，就是說是有一些盡量做部會之間的整合，那當然說各部份之間會有各做各的，業務會被切割，我想說這是事實也是不能否認，例如就剛剛提到文化創意產業的部份，就是其實勞委會，我想各位都可以看到畫面，如果有 idea 還可以去提案，就是說讓大家就業有很多方案，另外有提到，就是剛剛有提到政府對於產業別的補助，當然就是對於如果是業別的部份，我們勞委會可能比較不太清楚，但是至少在人的部份，例如說，譬如我們爲了鼓勵二度就業婦女或是家暴婦女就業，只要這些人就是說企業雇主雇用這些二度就業婦女的話，不分業別，我們目前的作法是一個月可以補助一萬塊，企業主一萬塊錢，最少是十二個月，所以說其實，當然說這些先前條件，這些企業主可能要到就業輔導中心來，就輔中心就會推薦符合這樣資格身份的人，中高齡啊～或者是二度就業，那二度就業補助相當寬，那只要他離開勞工兩年他沒有投保紀錄，那其實像我剛剛聽到你們創業類型，其實都還蠻需要類似這種

Who：那工會加保也可以嗎？

丁 00：工會加保，他要去提出證明，就是說他確實是兩年沒有工作

Who：我可以講一點小小的意見，其實我們也有試著想要去使用這樣的資源，可是發現說，其實有些人來他會告訴我們說”那妳幫我簽名”這樣，所以我才知道，那是領失業補助。

丁 00：這個就牽涉到兩塊，一塊有關事業請領，它要滿足請領的一個要件，所以他真的會這樣，那這一點的話我想整個給付制度部分，那設計上難免會有發生～那另一方面就是純粹針對企業主的補助部份，就是你雇用這些人的話，我們就一個月一萬塊，最長可到十二個月，那其實就是說這些都不會有業別，就是不管是製造業還是～

Who：每年可以嗎？

丁 00：每年都可以，二度就業婦女是去年度六月開放的，那就是我雇用這個人，我持續雇用的話，一整年都可以補助一個月一萬，那其實今年我們有一個新措施就是職場體驗，因爲我們職場體驗就是說～另外一個是職場再適應計畫，主要他是我們符合的弱勢對象，其實我們一直在講定義弱勢，可是其實很多就業婦女她們不喜歡被稱爲弱勢，其實他們並不是弱勢，那其實她替企業主工作一個月的話，勞委會我們會補助她一萬七千兩百八十元，都是由勞委會全額補助的，那其實就是說希望她們在這過程中，因爲他們這些婦女其實離開家有一段時間了，她進入職場剛開始她可能會產能啦～什麼的沒辦法立刻達到企業主的要求，那我們希望說在我們補助的這三個月裡面，讓他們能夠就是說適應這個職場的，讓這個雇主可以接納她，所以說我會就這個勞委會的立場來講，我們其實也常常在把我們所做的事情跟國外做一些比較，那當然我們會覺得說，其實國外有做的，其實我們制度上幾乎都可以滿足，maybe 我們要檢討的可能就是說，這樣子的一個設計、執行面是不是會讓企業主覺得申請繁瑣啊！這是我們必須要盡快再進一步去克服的，但是我會覺得，其實我要強調的是，政府真的應該多做行銷

Who：行銷自己

蔡 00：其實政府真的做了很多，只是剛好我們公司有專人在搜尋政府資源的話，可能我們公司一定會用得到，其他公司可能就不知道，那可能我們還會再去衡量說”申請這麼麻煩，算了！”可能就會有這樣一個狀況，辜負了政府的一個美意

主持人：所以應該要把資源收集，再賣知識了，對阿！其實這很重要

張 00：其實這就牽涉到很多政府的資源其實是重疊的，然後隱藏在各部門之間，除非你是有心人，他要就是～目標就在那，否則很難找出來，因為這也不能怪廣宣的問題，問題是各做各的，廣宣做再多其實都還是會有那個，打擊面還是有限

主持人：我覺得最難的就是，我們沒辦法單一窗口

Who：我要就業，我去哪裡找這些資訊啊！然後尋求協助

張 00：其實現在很多就業服務站已經擔負兩個角色，他們不只做就業輔導，他們也要做創業輔導，其實就是變成雙軌制，那這個雙軌就是，就業之後因為有些人他可能不適合就業，或者他事實上根本找不到工作，所以這種人就算是被迫型創業，因為你不可能找到工作，所以非要輔導他創業不可。所以這又牽涉到兩個部份就是說，如果他沒有專業的技能，那天講的，那他必須先進入職訓的體系，然後受過專業訓練再來考慮創業的一個可能性，所以現在創業跟職訓這邊的搭配，它也是雙軌的概念，也就是如果你硬要創業，可是你發現可能你想做的事情你沒有相關的技能，所以你必須進入職訓的體系，或者有些人他本來想說是找工作，所以他進入職訓體系，後來他發現他找不到工作，所以從職訓這邊出來他必須要進入創業的輔導，所以其實在職訓的很多課程裏面，也都注入一些創業相關職能的課程，所以有試圖要把它做到這個接軌的

主持人：所以職訓局現在有開管家的課程嗎？

Who：有，連那種殯儀館禮儀師，指甲彩繪都有

蔡 00：比方說這種家管的課程，其實不只職訓局開，不僅職訓中心在上課，可能它還委託家政管理學院，在之前他們都還有找我去上課，可是我大概上了兩年，那時候我滿懷著信心要去那邊上課，想說看能不能藉此找到幾位優秀的，我都以為他們有就業意願，結果一去可能一班三十個，他可能上課的時候就是來看一看”是喔是喔”，好玩一下，真的要就業，沒有，我上過幾個班，找不到一個，為什麼？因為他們都去領失業救助金，因為他們都是符合某種資格，他們就是可以領生活津貼，一定要聽過課才可以

馬 00：他們有可能在就業過程中有在三在四的申退，就是你要去提供你去就業的證明，那就業的證明裡面，當然要包括勞保…

Who：不可能上課就一個月兩萬

馬 00：那所以在他們過程當中，就是剛剛所講的，那個職業求職者，他們就是專門在做那些紀錄，專門在搜尋國家資源的福利濫用者，這部分區塊非常的多

張 00：所以他就會產生排擠效應，因為真正有需要的人，他要去上這個課程就進不去

馬 00：進不去，反而是那些人佔去人家部分的資源

主持人：好恐怖，要不要了解一下，這些米蟲

馬 00：我當時對那個，我剛剛所講的，因為長期的觀察以來，在職訓的系統裡面，包括就輔的系統裡面，

其實不管在人力的部份，他們產生派遣的應用之外，剛剛您說講的，那個出路反而是我們從學術界來看的話，他反而是一個非常大的包袱，就是你把專案外包出去了，就像你剛剛講的，有課程、有些訓練，包括就輔的、就處的部份，我們看到各地都外包出去，但是實際上管控的過程當中，我們看不到任何的機制，就是說等於把一批人放到某個外面的地方，讓他去 training，然後回來之後我再收案，這個不管是在各的區塊裡面，都是非常大的困擾、很大的問題，我想這部份就輔中心裡面一直在談論的，那這個旋轉的機制，就像在滾動，它一直滾石都沒辦法生苔，一直在那邊滾，但是我們看到勞動的市場當中，尤其剛剛所講的，特殊對象的豁免部分，包括加保、特定對象、…、二次就業的，這些人其實在這樣的過程當中，我們看得到非常具體的功效出來，我只是說就我個人的服務經驗上面，一直感覺，那當然這個部份也有部份包括剛剛張理事講的，有可能在政府部門部份，有關資源的統合和訊息的傳播部分，這部分真的是比較沒有那麼著力去做，包括在青輔會，因為我最近剛好跟我們系上一個鄭老師在執行青年職場體驗計畫，那當然勞委會也有這部份的相關計畫，我們看到相關的計畫不管是在企業界或者是在青年的部份，他其實接受到這部份的資訊和接觸的管道上，我想其實是非常匱乏的。不管是現在我們講的，在我們現在的一個 level 來講，我們會認為大家都會透過網路來搜尋，大家都會透過某一些管道來搜尋資料，但是對某些族群來講，他們缺乏這樣的一個機制，他們缺乏這樣的一個接觸機會，那這樣對他而言，我們感覺實際上最應該幫忙的應該是這個區塊的人，但是我們反而沒辦法幫到他，resource delivery 到這群人身上，這我們才是感覺最憂心的地方

李 00：我請問一下安禾的總經理，您雇用的員工您會要求他們去參加職訓裡面相關的課程嗎？

蔡 00：不會，基本上就是我們自己訓練，因為坦白講，她有這個心要過來的時候，其實我們都會講，好不要浪費彼此時間，我們這邊的話，我們會安排主管親自教你，最實際！大概五天的時間，我們就上手，因為妳也急著賺錢，我不要你來這邊上一兩個月的課程，那我相信這樣的課程有專業的地方，譬如說彭婉如基金會、政府單位都有開這樣的課程，反而是很多去上過課程的人，在外面流浪找不到工作，因為上完課程沒有人輔導就業，甚至於找不到合適的，跑來問我們上過什麼課程，那 OK~不管有沒有上過課程，來我們就是最實際的教妳，其實我覺得只要妳有心，五天！只要五天的時間，從最實際的家裡怎麼做，那我們就會達成一個共識，那妳也要有心不要浪費自己的時間，最快的方式就是趕快讓妳工作賺錢，所以說，我覺得我知道像如果說她是要上課，我們就會說”那妳可能就去找一下其他的，就像彭婉如基金會或者政府課程，他們都有很長一兩個月的時間”，那這種的話就不適合再來找我們，來浪費彼此的時間，那我們的部份是這樣子。

主持人：…就你不是 training 那種，完全不一樣，好像我帶妳工作五天，你就可以

蔡 00：我們基本上不是阿姨帶阿姨，我們基本上不讓他們這麼做，我們基本上都有一個專業的教育訓練的主管，他實際會安排一個家庭，那會整個從頭，比方說廚房、天花板、牆壁怎麼來做，那比方說，我們是用什麼樣的工具最簡單，我們是用什麼樣的清潔劑，是保護人體的、是沒有化學成分，可以保護你們，那這整個教的過程當中是可能每個媽媽在家都有做家事的經驗，那我們要教你一套最簡單的方式，讓你去客戶家裡面，利用最短的時間去做出最大的一個效果，所以我們的教學是會這樣，那我們就是不大說舊人帶新人，因為可能在舊人帶新人當中就會產生很

多種問題，可能這個人就有我是這邊舊師傅，不斷打壓的那種心態，所以我們是這樣訓練

主持人：妳好嚴厲，訓練都不一樣

張 00：剛剛談到說不是每個人都適合創業，我有一個很深的感想，因為說實在我自己也覺得我不適合創業，但是我畢竟已經創了業，那就是我走的是知識服務這條路，那我也有很深的感受，就是說，人不是萬能的，因為我自己知道我專長在哪裡，那我缺乏哪一方面的專長，那我是很希望說以後飛雁能夠有一個機制，因為飛雁課程是所有有意願創業婦女去那邊上課，那事實上每個人都有自己個人的專長，大家都臥虎藏龍，那事實上每個人都想當老闆，那是不可能的，那又因為我們的資金有限，那如果我們不想尋求貸款那條路，以有限的資金去創業的話，但是我們個人能力又有限的情況下，如果說飛雁有一個機制可以作人才的仲介媒合，把不同領域專長的人湊在一起，他們有意願成立一個企業，可能他們這樣成功存活下來的機會又比較高，不然的話，照現在是很多人非第一次創業、第二次創業，像目前很多人創業，但每天都有很多公司死掉，很多創業者消失

主持人：要篩選對不對，能夠存活三年就…

張 00：是希望說，如果已經有這麼多屆的飛雁課程已經都開過了，那事實上他們擁有很多的人才資源，那是不是說能夠辦什麼樣的一個活動，讓有相同興趣

楊 00：那我想，像妳這樣的建議非常好，基本上我認為，在地組成的協會可以扮演這部份的力量，就是你講的，可以把相同專長或者他也要創的行業是類似的行業，尤其他有在地的地緣關係，這樣把它結合起來，我覺得這樣是可以的，可以發揮一點效果

張 00：其實這裡頭可以有兩個層次，一個是合夥，一個是策略聯盟，那我認為～雅媛沒有合夥的經驗，合夥不見得是好事，那我自己的輔導經驗是這樣子，十組裡面有九組是失敗的，其實不是個別合夥人的錯誤，只是組合起來就有問題了，所以我認為合夥這件事，要找到適當的合夥人真的是機緣很難得的，所以不要隨便合夥，但是策略聯盟，就是說我們的公司事業體我們還是獨立，我們股份不會互相擁有，可是我們可以在某些地方互相扶強，就是可以互相補強，然後用聯盟的方式，這種可能更適合我們這種單打獨鬥的女性創業者

主持人：所以已經提到這種經營的模式喔！

顧 00：聽各位提那麼多，我覺得在這當中，最需要幫助的可能就是我們這種看不見的東西，像看得見的就很好去～像剛剛李教授說的…一個有形的東西，但是我這樣一路創業過程下來，我發覺我好像是政府創業輔導的一個試金石，就是我从網路很蓬勃，對網路的一個夢想，然後進入網路，發覺網路好像不像是一般人所想的，像維基百科這麼地容易的大家匯集，就發覺你其實是不被看見的，然後才驚醒發覺，原來四個月已經過去了，然後你再看到”喔！需要尋找一些資源，還好我們是會上網的”，但是如果我們是不會上網的另一族群，他就沒辦法，那我們上網後發覺原來政府有這麼多資源，像剛剛講的，有各個單位各個部門，然後其實我也是飛雁的學員，然後上飛雁後認識的人，給我幫助是很大的，那這當中，課程政府開的很多，但是課程到一個階段之後就應該要提升了，因為不能一直上課，像財務的課我也聽了三遍了，就是任何課程其實你都要做個提升，那我很羨慕的是郵局的分件系統，你這封信是到什麼地址什麼路，他馬上就有專人派到信，但是我們政府在這部份，他的組織的別，有沒有配合我們現在的部份，我舉

個例子，我九五年一月申請了我這個服務的專利，那今年已經是九七年一月了，前兩天公文來了，告訴我說”他必須要申復”，因為我們政府沒有相關部門人士懂我們這個東西，那我再去～申請專利你知道他是…必要，我們也要請專人去寫那些專案的文稿，所以我們在這當中已經投入下去了，結果到頭來，因為申請專利的先生告訴我說，政府沒有相關的人力整合這個東西，他必須外包到產學，去找可能類似社會博士幫他做，就是他們給我的回覆是：有兩個跟我申請是蠻類似的，但是在我一看，他根本是跟我沒有相關的，可是他們就會把沒有相關的，就是他們差距是很遠的，那我們這個又很辛苦的在走，然後走到這樣，因為我本身目前還在玄奘上碩專班，所以我還不錯，有些教授的資源，就是有一些聽得懂我講事情的人，其實我今天如果是一個賣蚵仔麵線的人，我可能也不需要參加政府的輔導或就業，所有經驗法則，社會上這種經驗法則是很強的，可是對於我們這個，我講人際民調人家聽聽，還好人際民調是…幫我定調

主持人：你的人際民調是？

顧 00：其實我就是一個很簡單的發想，就是我在資料界很久，那我每次訪問民眾，民眾都是很 NICE 的，那你就會覺得人是很可愛的，可是你就會常看到，可能是媒體的關係吧！就一些打打殺殺，明明就是一個很簡單的事情，可是～就像剛才教授講的，一個存摺機，警衛就給你那樣的臉色，可是他在生活當中他也不被教育說，人必須是要對人是這樣子的，尤其台灣的人，都會比較不是那麼看到別人

張 00：他的部份比較有趣，因為人跟人之間的理解會有很大的差異，所以他有一個很有趣的服務，比方說：你可能認為你在同事心目中，你認為人緣很好，可是也許做了那個問卷，發現跟你想像的落差很大，或者你覺得老是哪裡出了問題，你不知道問題出在哪裡，那透過這樣的人際民調，你會找到答案，原來你跟其他人相處之間，你出了什麼問題，因為他這個東西是一個如何去把用在商業產品的上面，或者是政治人物的一個手法，把它用到一般人日常的人際關係，甚至於是親人之間的人際關係當中，那這是一個很新穎的觀念，所以新的東西又是不具體的，又是看不見的，要進入一個市場他經過一段時間的教育跟一個的～所以其實人際民調要花一些時間去想說，這樣子的一個東西要怎樣跟他定位，光是這個要花一點時間，要再去溝通說明，可能剛剛大家一開始在聽他講時也不太清楚他的實質服務內涵是什麼

主持人：現在有一點點雛型了

顧 00：所以在經濟學上面，我有實驗分析，可是我沒有規範的東西，我需要的就是像剛才那個美玲講的，一些學界的介入，那我們也知道現在少子化，然後學界可能在招生方面是很吃力的，但是如果學界能把學界的一些學理背景，像我這東西，我給那個人力資源的老師或者是心理學的老師看過，他們都很認同，所以也建議了我一些方向，但是人家講的都只是一個點，那我這個又沒有資源又沒有學理背景又沒有什麼的，要去定義一個創業的女性，我覺得真的是蠻吃力了，像我去看那個專利的，他也建議我說，學校會有一些老師，有一些跟政府有合作有一些研究專案，你可以跟他做合作，可是我們認識的人也不是那麼的廣，所以今天很高興能夠來到這裡

主持人：你們會希望什麼樣的人上妳們的網？然後去做什麼？

顧 00：在網路上面我也碰到一些困難，我不像雅媛她有建置資料庫，她有那樣的經驗，等一下或許可以分享，因為我們這種需要資料庫、需要一個留言板、需要討論區、需要論壇的，我們對網路上

面會使用，可是不會去～怎麼講

主持人：我能不能問一個問題，就是說我上妳的網我能夠得到什麼？可以得到我這群朋友哪些人跟我比較好？

顧 00：其實目前來講只能夠看到我這個理念而已，因為我在後面的一些資料庫的建置

主持人：他其實有點像…，就有點像矩陣一樣，你測出來以後可以得到一個親疏遠近

顧 00：但是我又比較不一樣，因為我其實做的就像我們的調查訪問一樣，我們有一個問卷然後去問消費者，他心目中對這個產品的印象，譬如說衛生棉，或者是滿意度，那我們也可以問人的滿意度

主持人：所以是問你的相對關係同事或是家人

顧 00：對！我們也不像老師有一個創業適性表，可以從當中知道自己，但你自己就可以 follow 自己，可是我這個又更辛苦的原因，就是我必須去問你們的相對關係，譬如說你的情侶，我會去問你女朋友對你的意見，我不是問你，我是問你女朋友的意見，然後我會請你填個自評，然後你們兩個去看你們的落差在哪裡

主持人：變成人際的診斷了

張 00：所以其實她是去接受一個委託的服務，那但是他需要的部份，我覺得就是一個他去學市調的部份，那我覺得這部份是沒有問題，可是再進一步在解析的時候需要有背後的人，像這個分析部份，這部份是他還不足的地方，另外一個就是說，因為這樣的服務還是要透過屬於面對面的接觸，那有沒有機會也可以發展像他們這幾位都可以透過 E 化的系統去做輔助，那這個部份的建置，是需要兩個部份，一個是經費的問題，另一個就是在程式設計的邏輯裡面要涵蓋到，要懂程式設計又要懂所謂民調的部份，以及加上心理學的角度，所以是跨領域的專業的整合，才能建置好這樣的資料庫，所以他是一個有很好的概念，可是他現在要做的這件事情，可能相對而言要投入人力資源比較龐大

主持人：都可以開一個班了

李 00：其實這個如果在美國可能會很流行，因為網路上的諮詢，很多人不見得會去看心理醫師，我們都會上網玩一些遊戲，像顏色測驗、左腦右腦的測驗，我們就會很喜歡做，然後他分析結果是什麼，我們就會看看到底對不對

顧 00：那我所要講的就是，政府看到都是像剛剛各位講的，他們看到的是大的、科技的，但對於女性人文的，或者像我們這種心理的，沒有實際物品的，…

Who：其實這未來的市場蠻大的，一個小事情都可以成爲困擾，我只要上你的網，去做個測驗出來，我就可以知道結果可能是我需要做什麼

主持人：本來我很不健康，測驗完以後，我很健康，就真的…

張 00：這是一種創新的服務，那他申請專利的時候有遇到困難，那我申請商標的時候，我不是開發網路月經日記簿這樣的一個概念？那它的名稱我是定義爲 MC 私密日記，那我去申請商標的時候，我根本不知道我要申請哪個類別的商標，問智慧財產局，他們也不知道，他們還有去討論我到底是歸在哪一類，後來告訴我說那我就申請醫療服務業，所以我也不清楚，那這個我就去申請醫療服務的商標，可是我不屬於醫療性的

Who：一個健康性的，E 化服務而已

顧 00：那我的商標申請下來啦！我有一個類別是婚友社… (01:33:30)

張 00：剛剛說資料庫的建置，真的庭庭老師講的沒錯，他需要資金去做這樣的一件事情，我要是沒有申請到去年商業司那個補助服務業創新研發的經費補助的話，真的要投入那筆那麼大的金錢去設計這個資料庫，真的是很困難

主持人：你所謂資料庫是什麼？就是填資料的？

張 00：就是 SERVER，有一個 SERVER 要運算

主持人：都放些什麼？可以放多少人的東西？

張 00：放我的程式，最主要看硬碟的大小，那是無限的，主要是服務的機制，那剛剛講的說，我們有那個概念，但是我們在跟程式設計師溝通過程中，他如果沒有這個概念，事實上這當中花費的時間很多，像我這個程式建置拖很久，因為程式設計師都男生，他不知道女性的生理狀況，告訴他一個概念，就是要一直修一直修，真的要花很長一段時間。

楊 00：這搞不好沒有國際上的 CASE，我所謂類似生理期的 data base 這樣的東西

張 00：我認為沒有耶

Who：鼓勵她，以後可以發展成英文版、西班牙文版，這還可以申請成世界專利

主持人：趕快趕快，申請世界專利

楊 00：我想告訴另外一個議題，就是說剛剛李教授提到對於新加坡或是韓國、日本他們走服務業比較久的國家，我很想跟他們創投的機制，因為事實上高科技業、工業，很多創投進來，這個資金進來，那創投帶動了研發帶動了成長，我個人知道像服務業，像新加坡、韓國這些服務業走的非常前端的國家，他們創投的機制是什麼，有沒有在座了解？

李 00：其實文化創意產業，像英國服務業裡面，文化創意產業是他們吸引最多就業的，雖然說他的產值不比金融業，比工業少一點，甚至第二的，文化產業其實非常廣，任何東西只有創意在，就可以藉由它來做文化創意產業，那這裡面不只全球化，本地、在地化特色，創投其實像英國其實它有單一窗口的，單一的部會，然後在裡面主導說，他包括融資，他需要資金的協助，然後人力，人力資源的各方面訓練，或者是像是行銷，這也是相當的重要，那其實產品出來擁有的創意，怎樣去行銷，不只在國內的行銷，到海外的行銷，那這是全部的結果在一起的

張 00：我只考慮到產業的創投是可以帶動產業的，但是台灣的創投都還是著重在高科技產業。

李 00：而且文化創意產業的創投是，他不是那麼的難，那種技術是在於創意，不是說那種工業的技術，而我只要有創意，像今天這麼多創意都是可以申請專利，那你怎麼把他推廣出來，讓它成爲一個事業可以做，這很重要！

主持人：有沒有人要補充什麼？

馬 00：我在想楊課長的這個部份，其實好像政府在之前，我不曉得是那個部會曾經對服務業的產業的部份，曾經收集國外相關的資料，然後有規劃我們未來國家，好像有列十幾個新興族業的發展方向，那相關的這些部分，我想應該是有一個具體的目標出來，那我想我們經常打政策，經常打在前面，可是執行的部分我們一直沒辦法跟上，那其實這部分我相信也是有學者在做啦！只是說到底怎麼樣跟全世界跟政府部門產生一個連結，甚至把這個概念推展到民間的部份，那我想民間有非常多的承載的機制，包括非營利組織包括民間企業，其實有非常多民間企業，他願意

花錢，花時間來做這些部分的區塊，因為它有獲利，包括形象上的獲利，那我想這些部分的確是我們在未來思考上，應該要多在這部份注意一下，但是剛剛你所談的 ICT 長期照顧的部份，我昨天晚上收到這張的時候很害怕，這個 ICT 所謂長期照顧的部份特別去查了這部份的資料，但是的確長期照顧也是污染(?)我們思考的一個方向，尤其高齡化跟少子化之後，這個區塊發展出～其實釋放出非常多就業空間，那往上走、往下擠壓的部份，其實這個部份有非常多的空間，那我們在思考這個創投的部份之外，何妨幫這些人思考，其實有非常多人就像剛剛講的，非常多人適性在這個區塊，他可以朝這個區塊來發展，那我想我們來做適度的安置和定位得清楚，我想是政策規劃上面非常重要的一個基礎，否則越往後越走，政策有不可逆轉性，那投資的資源更多的時候，我們偶然發覺，我們花費那麼多的資源，我們都在做不對的事情，這才是一件非常可怕的事情

簡 00：其實我們自己在早期創業的時候，當然是浪漫的想法，等到某一個商業機制的時候，其實我們在評估，那我這個產業下一步要走到哪一個方向，然後在台灣看不到他未來性的研究，那我們只能參考國外得到的資料，或其實像我自己跟學校都有一些的互動，所以我們會跟明新科技大學，或是我們逢甲大學這邊，就是有一些委託研究，就是運用到國科會產學合作的研究，然後去看我們未來下一步到底要怎麼走，因為我覺得很多的女性創業，一開始都很小，所以我們可以有無限的可能性，可是到某一個階段的時候，其實我們就要更精準的去判斷，用商業的眼光去看這一件事情接下來要怎麼走，可是因為缺乏很多足夠的資訊，我們感覺得到的好像有一個方向，譬如說一直以來我都聽說過，像這樣子的人力派遣服務業，他會有依法規範，他會有證照的制度，那也聽了很多很多年，可是不曉得他接下來要怎麼做，那我們到底會像上海呢？還是我們會像美國？還是會像日本？到底它這個在台灣會走到哪一個方向去，老實說我們就覺得很擔心也沒有一個方向，那在這樣，我覺得另外一個點就是，第二件事情，我覺得很多婦女創業，其實最近我經常聽到有一個若水社會型企業，因為我是第一次聽到社會型企業這個名詞，可是再來想我們很多的女性創業，我發現我們很多女性創的業其實都是社會型企業，他的本質上其實是符合的，只是說以前我們真的不知道，以為我們是在創一個商業，那我覺得對待一個真正的商業的 business model 跟對待一個社會型企業的對待方式其實是不同的，那如果說我們可以得到不同的待遇，不管是以大企業角度、或是小企業角度，就是政府在做區分，或者一般的商業跟社會型企業政府有不同的做法的話，那我覺得對於我們來講會比較合腳的一雙鞋，一直以來我為了要使自己在我創的業看起來比較像一般的企業，其實我們做了很多的努力，包括就是在商業溝通的語言上，溝通的平等的狀態我們要去學習跟努力，然後還有就是說在於專業的一些概念再分享出去的時候，也需要得到學界的一些協助，那像我到後來才知道原來我提供的服務，叫做分時服務，這個概念在哪一個國家已經被研究發展的非常透徹，我到後來才知道的，那分時服務除了在這個領域之外，他還可以在分時度假的概念，分時什麼什麼的概念，原來是這個樣子的，可是這是在從別的國家得到的知識，那我知道原來我做了這麼久的一件事情。我自己都不知道這樣子

顧 00：他跟我很像，我最後才知道原來我這個跟周哈里窗(?)就是有關聯的，就是盲目的我

主持人：其實不同的專業裡頭，都有專業的東西，所以為什麼要有…(01:44:00)大家沒有見過得體系，所

以我很期待透過大家提出一些比較新的想法，那就是比較有架構的、有經驗的、有整體性的一些規劃，那我們希望說，今天各位的一個點只是一個拋磚引玉之外，我希望就是說以後如果有機會的話，我們會做個別的訪問，那到時候再拜託大家了，因為我們今天好像一開始時間好像不夠，應該 RUN 個一下，非常謝謝大家，兩個小時的參與，趁結束之前，我會把各位的發言分給各位看，那如果各位沒有意見的話我會放到研究裡頭，那第二個就是我們放入的研究我們會以匿名的方式，然後把資料呈現出來，當然是經過整理再放，最後我忘了要介紹的是，經建會的 00，其實這個研究是他們委託給我們做的，或許 00 要講幾句話

許 00：我覺得大家的意見都非常，就以前我們可能都沒有聽過，像剛剛說的…(01:45:30)，服務業發展單位嘛～那應該是經建會做的，全部門聚在一起做的，…因為他們開會的時候都是由各部會去開會，那可能就沒有聽到大家地方的意見，就沒有在會議上表現出來，這些我希望在老師的研究裡面，可以幫我們做一個歸納整理，那我們如果覺得很可行的話，可以提出來給上面的做參考，…

主持人：我覺得大家的經驗跟專業上的理想提出來，尤其最後社會型的產業跟經濟型的產業，我想這個在…研究計畫裡面都有用，…還有馬老師最後的那些想法，各位每一個發言我都覺得非常珍貴，那我沒有辦法一一來做結論，那我相信我們研究做出來，可以對台灣現階段、尤其在基層裡面，很多女性就業工作有很大的幫助，那我們會把最後結果呈現給大家，如果這其中有什麼需要，會讓各位知道，我會再請助教跟各位聯繫，謝謝大家！謝謝！

附錄二 期中報告審查委員意見及處理情形

計畫名稱：「因應知識經濟及新興服務業發展提升我國婦女人力運用之研究」

執行單位：台灣大學社會工作學系

審查會議： 期初報告 期中報告 期末報告

委員意見摘要	執行情形
<p>李誠教授：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 關於知識經濟此概念的起源著墨太多，可針對知識經濟的來臨對於女性的就業有何關係直接切入，點出其重要性。(p.3) 2. 可參考美國 90 年代進入知識經濟時代後，勞動參與率中男女比例的改變。(p.5) 3. 除了 Bell 之外，可進一步引用許多 OECD 的文獻，或例如 High Heels and High Tech 一書中，說明為何女性在高科技產業中發展良好的原因。(p.6) 4. 表格可用百分比表現，以相對數字表現較為清楚；可以使用女性佔男性薪資的比例較可突顯出兩性之差異。(p.7、p.9) 5. 在教育的圖表部份中，為避免所學非所用的情形，可改用不同行職業的「就業男女比例」，較可看出兩性在就業上的差異。(p.10) 6. 對於量化部份勞動市場模型持保留態度，須進一步確認其具體成果；可透過質性研究的方式詢問「台灣女性在這些行業裡有何比較利益存在？」。(p.19) 7. 跨國比較可將美、英的經驗納入，以作為台灣的未來指引；與日本相較，台灣女性的勞參率過了 35 歲急速下降，可探討造成差異的原因為何？ 8. 「如何改善服務業普遍薪資不高的問題？」實際上在新興服務業中薪資並不低，而女性在其中是扮演何種角色？(p.22) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，知識經濟論述部分已作精簡。 2. 表格的呈現法已作修正。 3. 「如何改善服務業普遍薪資不高的問題？」乃焦點團體時的子題故無法再行修正，本研究在撰寫時已避免此一論述法。 4. 本研究量化部分乃是想要藉由資料的推演，提供一個可茲觀察或比較的角度，進一步應用確有賴於質性研究的配合，以及後續的研究來驗證。 5. 遵照辦理。
<p>李碧涵教授：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對於知識經濟概念需澄清，「知識經濟」與「知識經濟的年代」之差異。而知識經濟的本質為何，知識經濟不必然全為服務業。 2. 建議圖表加上編號；在圖表中百分比的表現可為提供資訊的重要依據，例如男女的薪資 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，知識經濟確不完全等於服務業，因此本研究是從受知識經濟影響下的服務業為研究對象。 2. 遵照辦理。

委員意見摘要	執行情形
<p>比例是全球探討性別與勞動市場的重要議題。</p> <p>3. 談如何改善女性就業環境的天空很好，可就社會面、職場面、家庭面等等來探討女性勞動參與率的問題，例如北歐的女性在就業時有彈性工時，是利於女性勞動參與率的增加。</p>	
<p>青輔會宋科長：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議在報告中加入目錄，可看出整篇報告的結構；段落、排版的問題可改善。 2. 在各國經驗中提到荷蘭，這方面的資料可拿來加以佐證。 3. 就業與創業的建議政策在做法上應不相同：就業的問題應將年輕女性及二度就業的婦女分開處理。 4. 在政策上可以增加教育的層面，由最基層的教育做起，打破傳統對於性別角色的概念。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，目錄已加入。 2. 就業與創業政策採分別論述。 3. 遵照辦理。
<p>勞委會王小姐：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 質疑若依女性的人力資本的特性找出適合女性的行業，是否還是會落入職業性別隔離之中。 2. 可否對於非勞動參與率的女性人力(約有49%)進行分析，始能更了解女性之人力運用。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，本研究在撰寫時即特別留意此一問題，盡量以避免落入性別隔離的角度來說明女性就業條件。 2. 遵照辦理。
<p>職訓局陳小姐：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出二度就業的婦女有既定的網絡及群聚性，為能結合流通訊息的團體，可進一步思考在開發二度就業婦女時的政策建議。 2. 兩性在勞動市場的問題可由北歐的經驗來看，例如北歐各國關心工作與家庭生活的連動性，輔導事業單位如何讓員工更能在家庭與工作中兼顧。 3. 在政策建議方面，可思考在女性的職業訓練上能朝何種方向邁進。 	遵照辦理。
<p>劉玉蘭參事：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 需加強量化的部份，應顯示出知識經濟與不同服務業的關係及趨勢。 2. 引用的資料可更新至96年。(p.5、p.6) 3. 政策建議中的第四建議是否真的有必要成立，需進一步評估其優缺點。(p.45) 4. 質疑雖然兩性之退休標準不同，但給付並無 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，資料均已更新 2. 第四建議部分為歸納受訪者意見而得，經考量整體環境與實施方式，本研究已將此一建議刪除。 3. 遵照辦理。

委員意見摘要	執行情形
不平等。(p.47)	
<p>李碧涵教授：</p> <p>兩性在勞動參與率的變動的原因為何，是知識經濟的影響嗎？亦是 90 年代勞動市場改革的結果，女性增加的部份很可能是由於部份工時的增加。</p>	<p>感謝指教，本研究認為以上因素均是影響勞參率變動的因素，但究竟是何種影響範圍較大，仍待進一步證據來驗證。</p>
<p>曾文清參事：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 章節架構所呈現的題文不一致。 2. 關於政策的建議，可做更新的評估，例如兩性工作平等法的實施效果為何，可前後呼應。(p.12) 3. 在第四、五章關於新興服務業的就業特性，層次可以再更清晰，其中許多特性亦是一般女性在就業上會遇到的問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，架構已修正。 2. 在新興服務業論述部分已加強。 3. 遵照辦理。
<p>部門計畫處：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 所引用為「三年衝刺計畫」中的製造業部份，可加以引用服務業部份，以切合主題。(p.19) 2. 所引用為 94 年的資料，可補充更新的資料及產業發展套案的部份。(p.27) 3. 指出 12 項服務業與後面的分析不一致的情形。 4. 這部份無現狀的分析，但有政策建議。(p.44) 5. 可參考經建會部門計畫處的網頁之資料。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵照辦理，資料部分均已更新。 2. 感謝指教，分析部分已完成修訂。
<p>人力規劃處林至美副處長：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 資料來源可找主計處的第一手資料，補充至最新的資料。 2. 政策部份可補充 2001 至 2006 年的部份。 3. 可以補充不同國家(例如：美、英)服務業的比例，及各國實施的做法及經驗為何。 4. 量化部份的結果需與質化部份做結合。 5. 資料可更新至 96 年度。(p.5、p.6) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝指教，資料部分均已更新。 2. 政策部分已補充至最新。 3. 遵照辦理。
<p>張組長：</p> <p>在報告裡缺乏服務業之中 12 產業的關鍵數字，資料的處理宜更細緻，可加入勞動參與率及工作時間的資料分析。</p>	<p>遵照辦理。</p>
<p>委託研究組賀組長：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 可由需求面來看，女性能夠進入到何種勞動市場以及如何幫助女性進入勞動市場，是此研究的目的。 	<p>感謝指教，本研究針對這兩個主題都有進一步論述與分析。</p>

委員意見摘要	執行情形
<p>2. 在工作時間的議題上，可以增加部份工時的結果來進一步分析，例如國外的 part time 比例較高，是何種行業及為何此行業可使用較多的部份工時人員。</p>	
<p>勞委會王小姐： 在台灣，女性的部份工時比例較男性低。而在國外則為相反的趨勢。</p>	<p>感謝指教，在台灣由於女性在面臨家庭與工作的壓力時，往往選擇其一，故導致部分工時比例較低。未來如能擴充此一部份，確有助於女性勞參率的提高。</p>
<p>范專員： 若由勞動市場的供給面來看，教育背景會與勞動市場有連結性的存在，因此在政策建議上可以增加對於教育的鼓勵。</p>	<p>感謝指教，已增列於政策建議中。</p>
<p>許曉旻小姐： 要求報告的格式及編排，修改後於 3/24 前寄送兩本至經建會，做為請款的依據。</p>	<p>遵照辦理。</p>
<p>青輔會宋科長： 需說明在第四章中僅選擇六項服務業的原因為何；以及在第五章的展望只提及三項，結論時僅剩一項。</p>	<p>感謝指教，因屬期中報告，故僅列出初步分析結果，期末報告中已針對 12 項策略性服務業分別論述。</p>

附錄三 期末報告審查委員意見及處理情形

計畫名稱：「因應知識經濟及新興服務業發展提升我國婦女人力運用之研究」

執行單位：台灣大學社會工作學系

審查會議：期初報告 期中報告 期末報告

委員意見摘要	執行情形
<p>李誠教授：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.報告最重要的部分，就是指出了人力資本才是核心 2.女性教育程度高的失業機率高，是因為環境變動快，應提供終身教育來補救。 3.年輕女性的勞參率比韓日都高，但 40 歲以上大幅下降，所以這個年齡層努力的空間很大 4.新興服務業只對高教育程度婦女就業有利，對低教育程度婦女無影響 5.針對女性就讀理工科系部分，政府可考慮獎學金 6.表 13 標題應增加女性字樣 	<ol style="list-style-type: none"> 1.感謝指教。 2.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。 3.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。 4.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。 5.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。 6.已修正。
<p>李碧涵教授：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.報告的優點是兼採量化與質化研究法，也提出政策建議。 2.採行焦點團體的訪談，是很值得肯定的，但報告中較少由新興服務業受雇者的角度觀之，尤其是受雇者若以非典型就業或部分工時就業時，其所面臨的問題，包括勞基法規定、勞保、工資、工時、工作態度和職訓需求等。 3.報告提出，結婚與生育是已婚女性離職之主要原因，但若就頁 51，表 12 來看，女性因生育離職者，比其他原因離職者，有較大意願，而且實際上有較大比例，再重回勞動市場工作。由此推之，若生育之相關措施與服務能更為周全，對提升婦女人力運用有很大助益的。這樣的發現，個人建議可放在最前面的摘要，以及第六章之結論，在關於以性別為中心之政策建議部分。 4.在頁 58，表 21，個人建議可對此表的統計數字再加以分析如下： 2006 年工業部門之女性薪資為男性的 69.63%，但服務業女性薪資為男性的 84.97%，比工業部門高；顯見服務業之發展，對縮小男女薪資差距會有幫助的。這樣的發現或結論，可加到頁 68，在 	<ol style="list-style-type: none"> 1.感謝指教。 2.由於執行期間有限，且焦點團體訪談著眼於較全面性的婦女政策之上，因此較缺乏新興服務業受雇者的角度，如未來有機會進一步進行相關研究，當優先納入此一寶貴意見。 3.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。 4.本研究已將此一寶貴意見納入相關章節中。

委員意見摘要	執行情形
<p>知識經濟與女性人力運用狀況之結論部分。</p> <p>5.在頁 145-146，關於以性別為中心的微視面初步建議(一)成立女性就業和創業服務中心。我個人認為只要在現有就業服務中心下，成立女性就業和創業服務部門即可，因為現有資源的共享是較能符合成本效益的。</p> <p>6.146 頁上，建議(二)建立服務產業中人力派遣法「制」(而不是「治」)和服務機制。報告中認為人力派遣的彈性就業環境，可以協助女性自由進出職場，因此人力派遣公司與人力派遣法增修尤其重要。但我個人認為，這要看臺灣到底要制訂什麼樣的人力派遣法而定，也要看企業要採取何種運用派遣勞工的方式；因為這關乎人力派遣是否又可能成為剝削婦女勞動力的方式之一。另外，報告中又繼續提到部分工時制度更是有效創造婦女就業彈性的工具；但個人同樣認為，部分工時的工資、工作條件，以及與工作相關的福利，也都必須同時被強調和討論的。</p> <p>7.最後，附錄一也有一些錯誤需要修正的：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 頁 178，李 00：「我就是大學時代…」，應該為「我們是大學時代…」。 • 頁 189，李 00：其實藍海策略「像前面一句很噁心的句子” Test your territory” ……….我也常跟學生講，Test your territory，………」，括號中應該改為「有一句很有名的句子是” Test your own territory!” ……….我也常跟學生講，Test your own territory!……」。 • 頁 197，李 00：………「我就是透過網路諮商，其實我們都會玩一些遊戲，像顏色測驗…」，括號中應該改為「我們都會上網玩一些遊戲，像顏色測驗…」。 	<p>5.本研究已將此一寶貴意見納入結論中。</p> <p>6.錯字已修正，相關寶貴意見已納入結論中。</p> <p>7.感謝指正，相關字句均已修正。</p>
<p>勞委會職訓局：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.表 16 至表 18 不見了？ 2.表 13 可否加入教育來做 cross table？ 3.政策建議中，有關對於中高齡或二度就業，可否與目前現行的部分去做參照 	<ol style="list-style-type: none"> 1.因自動排序產生錯誤，已更正。 2.遵照辦理。 3.遵照辦理。
<p>部門計劃處：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.統計資料應盡量予以更新，例如 p.19 表 4 應更新至 2007；p.58 表 21 應可增補 2007 年資料 2.p.25 表 7 資料來源誤植，請更正為「產業發展套案」。 3.第四章僅列出各國政策，似應將我國政策與各國政策進一步比較分析，以提出可供我國參考借 	<ol style="list-style-type: none"> 1.表 4 因資料來源僅提供至 2006 年，經參考主計處主要國家經社指標亦僅統計至 2006。另表 21 已增補。 2.感謝指教，資料已更正。 3.遵照辦理

委員意見摘要	執行情形
<p>鏡之處。</p> <p>4.p.138 第六行「女性勞動者失業機率，但教育程度長期趨勢愈高」與第十八行「教育程度愈高之女性，其失業機率愈低」似乎矛盾</p> <p>5.p.140「通訊媒體服務業...對女性在進入門檻上產生較大阻礙...」與 p.142「積極發展適合女性的服務產業，包括...通訊媒體服務業...」矛盾</p> <p>6.因應知識經濟時代來臨，女性在高等教育程度不足，應如何加強培訓？</p>	<p>4.就高教育程度者而言，長期趨勢的失業機率也會愈高；但以同一行業的女性而言，高教育程度者會比低教育程度的失業機率低。</p> <p>5.感謝指教，已修正</p> <p>6.本研究於結論中指出，應積極鼓勵女性攻讀高等學位，同時提供終身教育的訓練措施。</p>
<p>林副處長至美</p> <p>1.有關 12 項策略性服務業對婦女就業的影響，建議像李誠老師的圖一樣來說明比較清楚</p> <p>2.第四章各國政策以婦女就業為主，但對於各國如何推動服務業，好像比較少著墨</p> <p>3.政策建議部分，可以深入分析哪些已經在做，只是需要深入</p>	<p>1.感謝指教，已將相關資料圖表化。</p> <p>2.已補充。</p> <p>3.遵照辦理。</p>
<p>培訓組張專委恒裕：</p> <p>1.p.141 之政策建議中把(四)女性人力資本投資、訓練策略應考量女性人力特性，放在以產業發展為中心項下，是否應移至以性別為中心的項下較為妥適</p>	<p>1.感謝指教，已依建議修正結論。</p>
<p>社會組謝專委佳宜：</p> <p>1.適合女性發展的行業，不一定就能吸納到女性就業人口，例如照顧服務業，雖然高成長但人力不夠，又適合中高齡婦女，可是因為入門門檻不高，薪資報酬低，所以連中高齡婦女參與的意願都不高。這種時候反而應該吸納更多男性就業人口，從性別平衡來重塑產業形象，才有助於整體行業與形象的提升</p> <p>2.p.48 就 12 行業逐一分析，可以把李老師的圖放上比較清楚</p> <p>3.第三章的趨勢部分，可否把圖也放上去</p> <p>4.p.49 有 2007 更新的資料</p> <p>5.p.50 韓國 65 歲以上婦女勞參率高達 22.7%，究竟是推動何種政策所致？</p>	<p>1.感謝指教，本研究已將此一寶貴意見納入結論中。</p> <p>2.已將相關資料圖表化。</p> <p>3.遵照辦理。</p> <p>4.資料已更新。</p> <p>5.因缺乏相關資料及證據，故無法明確推論，有待後續者進一步的研究。</p>
<p>規劃組趙專員偉慈：</p> <p>1.目前台灣並沒有壓抑女性就讀理工科系，所以男多女少的情況是自然形成的，因此只要觀念跟機會平等，不應用特別的方式去鼓勵女性就讀，否則反而形成另一種不平等</p> <p>2.兩性平等要在教育中培養，共同負擔家務從家庭教育中去訓練</p>	<p>1.感謝指教，本研究亦是採取同樣的態度。唯女性攻讀理工科系問題，雖然在機會上是均等的，但在觀念上仍然受到影響與限制，故在過渡時期仍應採取相關措施來加以鼓勵。</p> <p>2.感謝指教。</p>

委員意見摘要	執行情形
<p>3.就去年的數字來看，服務業發展所吸納的就業人口是有限的，工業與製造業發展的空間反而比較大</p>	<p>3.本研究亦同意此項觀察，故提出高等教育婦女從事新興服務業，低教育程度婦女從事工業與製造業的分流作法。</p>
<p>運用組賀專委麗娟： 1.p.94 第二段第二行，有關愛爾蘭政府國民最低工資資料似乎有誤 2.p.96，表 41 之「欲」應為「逾」 2.表 42 葡萄牙用社會保險來處理，挪威育嬰假如申請 52 週的話，則只有 80%。</p>	<p>1.感謝指教，資料已修正。 1.感謝指教，資料已修正。</p>
<p>曾參事文清： 1.在架構及內容上建議 (1)在第二章補充知識經濟發展下對婦女就業之影響分析 (2)在第三章增加製造業分類業別（如金屬機械、資訊電子、化學、民生業四大業）變動對我國婦女就業、職業選擇及薪資之相關影響分析，以便瞭解知識經濟發展下，如何影響婦女在製造業方面就業的之變化 (3)在第五章上補充女性在知識經濟下之限制為何？服務業外其他較知識密集產業，婦女就業所受限制為何？ 2.第三章量化分析部分建議再進一步引伸政策意涵及具體政策建議，以便與第六章結論與建議互為呼應 3.第四章主要國家比較分析部分： (1)所提政策均屬一般婦女就業政策，建議特別就因應知識經濟及新興服務業之發展，主要國家所採之政策予以摘錄並比較分析 (2)各國之政策與我國並無不同，其產業只是執行程度的不同，到底我國在執行上遭遇哪些問題？ 4.第六章建議部分，建議內相關之背景說明及分析似宜移至前面相關章節，該部分直接針對現行措施及法規提出具體及可行之建議，例如 (1)p.140 提及微型創業者只能自力救濟，p.141 提及建立性別主流化之貸款制度，以及相關配套措施等。事實上，現行「創業鳳凰-婦女小額貸款」刻正積極推動，應無上述相關問題，到底還要哪些協助，宜針對現行應做而未做的部分提出具體建議 (2)p.142 提及性別平等政策、p.143 提及去性別歧視的法制等等，要如何落實，在教育方面或在哪些現行法規方面要如何調整，建議可再具體提出</p>	<p>1. (1)遵照辦理。 (2)感謝指教，唯本研究是以因應知識經濟及新興服務業發展，提升我國婦女人力運用作為研究主題，基於研究經費與範圍限制，避免研究焦點分散，故暫無法針對製造業方面或服務業外其他產業進行分析，希望後續研究者能在本研究的基礎上繼續進行相關研究。 2.遵照辦理。 3.遵照辦理。 4.感謝指教，已依建議修正本文及結論部分。 (1)本研究已補充相關論述。 (2)本研究已補充相關論述。 (3)主要還是在於社會觀念的限制。</p>

委員意見摘要	執行情形
<p>(3)p.145 提及積極提升碩士以上女性比例，並鼓勵女性攻讀理工相關科系。唯適合女性就業之行業，如無就學、就業之障礙，自然大部分的女性會往那些行業去就學，因此重點是女性在升學時到底有哪些障礙，宜加以說明並提出具體建議</p> <p>(4)p.146 提及推動部分工時，為推動困難何在？哪些法令規章應再配合修正調整，似宜具體提出</p> <p>(5)外籍配偶日增，有關新移民女性之就業如何提升，本研究似可加以補充</p>	<p>(4)本研究已補充相關論述。</p> <p>(5)新移民女性確是值得探討之重點，本研究亦在結論中加以述及，唯建議後續應持續提供相關研究計畫進行較為深入的分析。</p>
<p>運用組：</p> <p>1.錯誤更正：</p> <p>(1)摘要 p.2 提到「...各國都是藉由性別平等工作法制的訂定來保障婦女工作權，同時提供各種完整的社會照顧...」容易產生閱讀上的誤解，以為性別平等工作法制可以提供完整的社會照顧。</p> <p>(2)p.27 表 9，我國服務業歷年就業結構，2007 年女性在服務業就業人口排序為：批發零售業...等，唯文中闕漏將住宿及餐飲業列入，建議補列。再者，文中認為目前婦女就業人數較多的產業，值得政府大力推展，將可擴充婦女就業空間，然而，另一個層面的思考是，婦女就業人數較多的產業，會不會僅是反應該行業進入門檻較低或是勞動條件較差，則有討論的空間</p> <p>(3)缺表 16 至表 18</p> <p>(4)p.59 第二段中描述：「...表 19 到表 21 顯示，不管是什麼樣的教育程度，女性就業者...」，但表 19 到表 21 主要討論性別與薪資關係，與文字表達有出入</p> <p>2.建議</p> <p>(1)希望可以將各行業對婦女就業影響彙整成表格，同時，再就女性擔任受雇者及自營者的角色，整理出哪些產業特性是適合女性擔任受雇者？哪些產業有助於女性擔任自營者？原因為何？。對於婦女就業的影響，是否可有統一變項（彈性工作、學歷、特質）列入評估，將可得到較為一致性的影響參考基礎。</p> <p>(2)第三章列出各產業學歷的變化，能否特別針對服務業將學歷、年度、服務業行業別列成一張表，俾利閱讀</p> <p>(3)p.66-68 將知識經濟僅化約以學歷做為參考指標，是否過於狹隘；再者，研究團隊引用女性獲</p>	<p>1.</p> <p>(1)感謝指教，錯誤已修正。</p> <p>(2)感謝指教，本研究已將寶貴建議納入結論中。</p> <p>(3)因自動排序產生錯誤，已更正。</p> <p>(4)因自動排序產生錯誤，已更正。</p> <p>2.</p> <p>(1) 感謝指教，已將相關資料圖表化。但對於統一變項之問題，由於牽涉範圍較廣，同時必須有適當之研究方法或假設驗證，才能提出具體之因果關係，本研究受限於研究時間與經費，無法進一步探究，建議提供後續研究計畫，供未來的研究者繼續深入進行分析。</p> <p>(2)已依建議製表，唯因行職業分類標準有所更迭，故採取大項合併的方式以利閱讀。</p> <p>(3)感謝指教。學歷的確不是唯一指</p>

委員意見摘要	執行情形
<p>得學科學位之數據呈現，是否能探討哪些科系與新興服務業知識經濟有相關，而非侷限於與自然科學、電腦或工程有關學系方屬知識經濟機會途徑之說法</p> <p>(4)量化資料結果可否針對在服務業中婦女職業選擇、教育、薪資、婚育間交叉分析，提出婦女在不同服務業間就業情形數據</p> <p>(5)可否針對適合女性投入之服務業產業，例如金融服務業、觀光業...瞭解他國是如何透過政策研擬與配套措施，增進與強化女性的就業能力</p> <p>(6)婦女個人條件的不同（學歷、技能、婚育）會影響進入新興服務業之門檻，政府如何針對個人與新興服務業不同的產業特質，發展出差異性配套，能否請研究團隊於結論建議提出。</p> <p>3.補充建議</p> <p>(1)資料數據如表 10、12、14-26 等，建請統一更新至 2007 年</p> <p>(2)建議第四章以分析其他國家為主，並分節依序介紹，增加前言與小結分別說明探討原因及對我國之啓示。</p> <p>(3)我國政府採行促進婦女就業相關措施，建議移至第三章第三節處，並依計畫開始時間，以列表方式呈現各措施之內容及成效，並增列小結加以評析優缺點</p> <p>(4)另依契約規定，建請加上英文摘要成爲完整報告，並於 97 年 6 月 30 日前依審查委員意見修正報告，並函送至本會同意修正內容後，據以撥付第三期款。</p>	<p>標，理工科系亦不代表知識經濟，但在尚無法取得更有力或更直接的指標下，就現有資料來看，學歷與理工科系就讀比例，確能反映一定的現象與趨勢，且爲較具體化的標準，故本研究仍就此一方向進行分析。</p> <p>(4)本研究已就能夠交叉分析部分進行分析，至於較複雜的多層次交叉，因受限於資料數量與程式限制，暫無法進行更進一步之分析。</p> <p>(5)遵照辦理。</p> <p>(6)已補充於相關結論中。</p> <p>3.</p> <p>(1)本研究能夠更新之資料均已更新。但表 12 由於婦女婚育調查是每三年一次，因此最近的一次只到 2006 年；14 及 15 均是轉引經濟部工業局（2007）的二手資料，故無法更新。</p> <p>(2)遵照辦理。</p> <p>(3)遵照辦理。</p> <p>(4)遵照辦理。</p>

因應知識經濟及新興服務業發展提升我國婦女人力
運用之研究/王麗容計畫主持. —初版. —台北
市：行政院經濟建設委員會，民 97

面：表，公分

編號：(97)027.804

委託單位：行政院經濟建設委員會

受託機關：國立臺灣大學

人力資源

542.71

因應知識經濟及新興服務業發展提升我國婦女人力運用之研究

計畫主持人：王麗容

協同主持人：江豐富

委託單位：行政院經濟建設委員會

受託機關：國立臺灣大學

出版機關：行政院經濟建設委員會

電話：02-23165300 地址：臺北市寶慶路3號

網址：<http://www.cepd.gov.tw/>

出版年月：中華民國 97 年 6 月 版次：初版 刷次：第 1 刷

編號：(97)027.804