

Taiwan
**Economic
Forum**

名家觀點

VIEWPOINT

提升婦女勞參率之政策探討 ——以新加坡為例

財團法人婦女權益促進發展基金會副執行長 黃鈴翔

前言

「提升婦女勞參率」的口號在國際間吶喊多年，從以提升婦女權益為宗旨，一路到成為國家消除貧窮、追求經濟成長的手段。許多研究報告皆指出，婦女加入勞動市場的確可帶來除經濟面向之外的附加價值，於是提升婦女勞動參與，便成為各

國相競制訂的國家政策之一。近年來，提高婦女勞參率更成為步入高齡社會的已開發國家，突破人力資源缺口的重要解套方法。



財團法人婦女權益促進發展基金會副執行長黃鈴翔表示，我國與新加坡人口組成性質相當，可借鏡新加坡現行之提高婦女勞參率政策，以活絡我國的婦女勞動參與。

今（2013）年在印尼舉辦的亞太經濟合作會議婦女與經濟論壇（APEC WEF）上，新加坡代表於會上呈現之該國婦女勞參率數據，驚豔了在場各經濟體代表。因此，本文首先透過比較我國與新加坡的婦女勞參率，再進一步介紹新加坡近年提升婦女的勞參率之積極性政策措施，比照我國性別政策綱領之內涵，提出相關的政策建議。

一、比較我國與新加坡婦女勞參率

（一）2012 年婦女勞參率比較

以 2011 年為比較基準，2012 年我國的婦女勞參率成長了 0.4%；新加坡則成長了 1.2%，是我國的 3 倍之多。見下表 1 可發現我國婦女勞參率高於日、韓，卻比同屬華人文化的新加坡還要低許多。

表1 我國與各國婦女勞參率（按年齡¹）

年齡別	中華民國 2012 (2011)	韓國 2012	日本 2012	德國 2012	新加坡 2012 (2011)	美國 2012
總計	50.2 (50%)	49.9	48.2	54.1	57.7 (57%)	57.7
15~19歲	8.2	9.1	14.6	25.9	10.9	34.6
20~24歲	54.7	53.5	68.7	66.9	62.6	67.4
25~29歲	89.2	71.6	77.6	78.8	86.8	74.4
30~34歲	78.1	56.4	68.6	79.7	83.3	73.7
35~39歲	74.0	55.5	67.7	80.9	78.9	73.7
40~44歲	73.2	64.3	71.7	84.9	74.8	75.8
45~49歲	66.1	67.7	75.7	85.3	73.4	75.6
50~54歲	52.9	62.5	73.4	81.8	65.6	73.7
55~59歲	36.4	54.8	64.6	73.3	56.2	67.3
60~64歲	18.7	43.9	45.8	41.1	41.7	50.4
65歲以上	4.2	23.0	13.2	---	13.7	14.4

¹ 行政院勞委會《國際勞動統計》（102年版）。

(二) 近 10 年婦女勞參率的成長狀況

將時間拉長為 2002 ~ 2012，這 10 年間，我國與新加坡婦女勞動參與率的成長狀況，分為以下 3 個階段（見圖 1）：

1. 2002 ~ 2006

這段期間不論我國或新加坡婦女的勞參率皆呈現穩定成長。

2. 2006 ~ 2009

(1) 我國在該階段的婦女勞參率依舊持續成長，但 2008 年受美國金融危機影響，婦女勞參率微幅下降。

(2) 新加坡婦女勞參率在該階段則有些波動。

— 首先，2006 呈現停滯成長，於是新加坡政府、資方與勞工三方組成公私部門工作小組，加強婦女就業選擇（Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women），協助婦女二度就業，推動工作家庭支持方案，使得 2007 ~ 2008 年婦女勞參率大幅成長。

— 2008 年亦受到美國金融危機的影響，婦女勞參率下降。

3. 2009 ~ 2012

(1) 我國的婦女勞參率呈現持續卻緩慢的成長。

(2) 新加坡的婦女勞參率在這 3 年內快速上升，估計與其政府持續推動與創新「工作與生活平衡」政策有關。

(三) 婦女二度就業情況

合併觀察圖 2 與圖 3 可發現，我國與新加坡婦女二度就業並不踴躍，以年齡為橫軸的婦女勞參曲線皆呈現單峰。

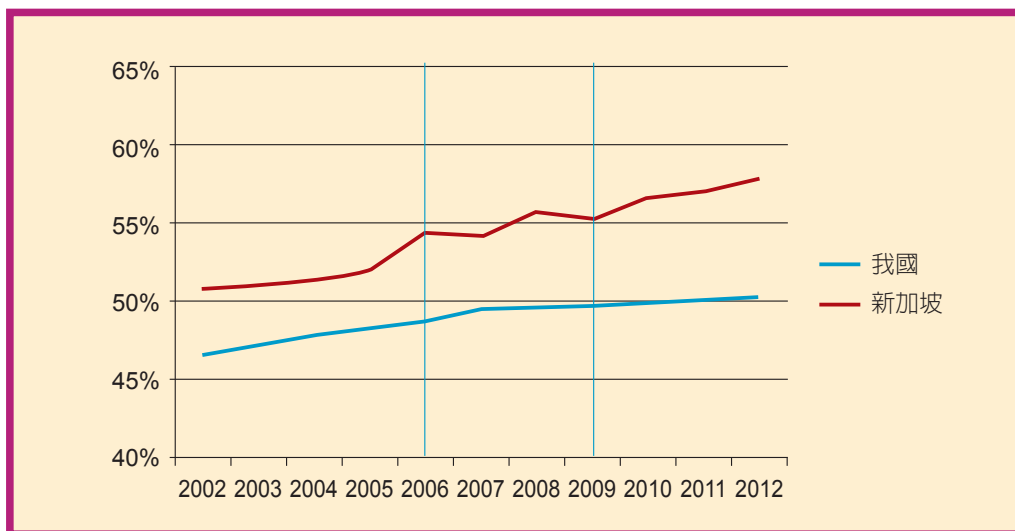


圖1 新加坡與我國近十年來婦女勞參率²

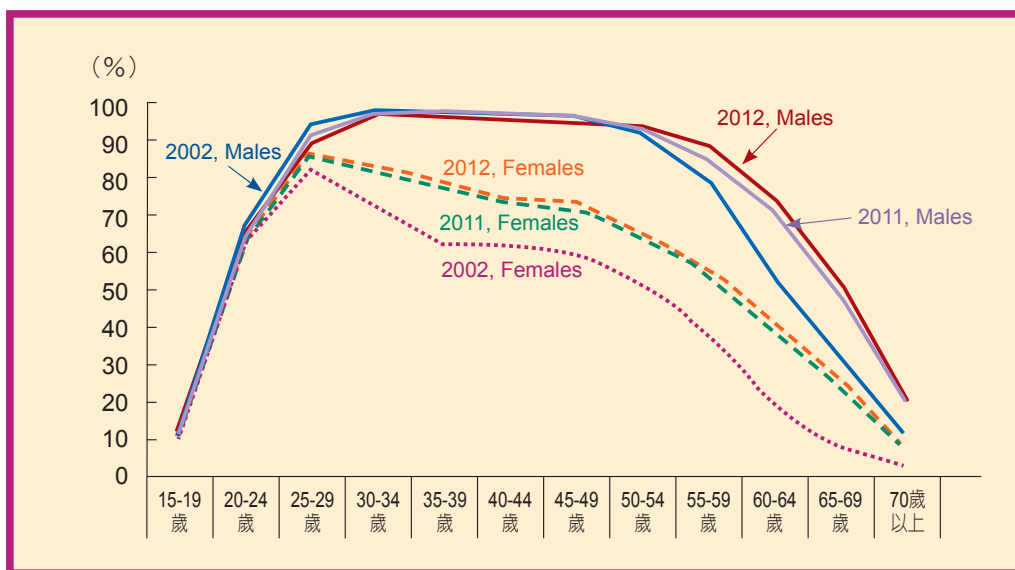


圖2 新加坡2012年婦女勞動參與率 (依年齡性別分)³

² 數據來源：行政院勞委會《國際勞動統計》(102年版)，作者整理製圖。

³ 新加坡人力部《Labor Force in Singapore 2012》(2013.01.31)，P.3。

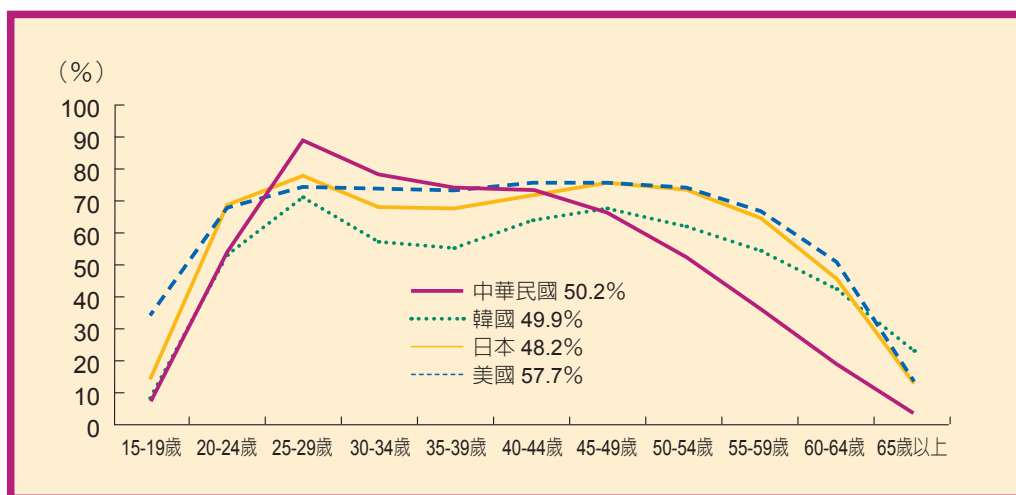


圖3 我國與日、韓、美2012年婦女勞參率比較 (依年齡⁴)

(四) 婦女職場握有決策權

見表 2 當愈來愈多婦女進入就業市場，其掌握決策與影響力的位置確仍有進步空間。我國婦女在職場握有決策權仍不及新加坡婦女。在民意代表、主管及經理人項目，我國婦女只占了 23.2%，反觀新加坡婦女則高出我國 12 個百分點，占了 35.8%。

表2 各國民意代表、主管及經理人女性比率⁵ (%)

項目別	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
美國	41.8	42.7	42.7	42.7	43.0	43.1	43.7
新加坡	35.7	34.8	35.2	35.0	36.9	36.1	35.8
德國	28.6	28.9	29.3	29.8	29.9	---	29.9
中華民國	17.9	17.5	17.8	19.4	20.5	21.6	23.2
日本	10.3	9.2	9.3	10.7	10.6	11.4	11.1
韓國	8.6	8.8	9.5	8.6	9.4	10.1	11.0

⁴ 行政院勞委會《國際勞動統計》(102年版)。

⁵ 行政院勞委會《國際勞動統計》(102年版)。

二、新加坡提升婦女勞參率相關政策

觀察新加坡推動的提高婦女勞參政策，主要以提供友善職場、提倡父親分擔家庭責任，以及協助中高齡婦女再就業為主。以下列出新加坡現行政策以供參考：

（一）落實工作與生活平衡政策⁶

1. 三方委員會 TriCom (Tripartite Committee)

由資方、勞方與政府三方組成的委員會。在工作與生活平衡議題上，該委員會組織了 2 個和工作與生活平衡有關的重要活動：「工作與生活平衡會議」(Work-Life Conference) 與「工作與生活平衡獎」(Work-Life Excellence Award)。前者提供一個討論工作與生活平衡的空間；後者則選出落實工作與生活平衡政策優秀的公司範例，提供各界參考。

2. 雇主聯盟 (Employer Alliance)

雇主聯盟目前有超過 1,200 位會員，該組織由新加坡人力資源部補助，目的在於聚集對於落實工作與生活平衡有共識之雇主，激盪出更創新的工作與生活平衡策略。

3. WoW! Fund (Work-Life Works Fund)

政府主動宣導「彈性工時安排」(flexible working arrangement)、「加強休假福利」(enhance leave benefits) 以及「員工支持方案」(employee supporting schemes)，並提供補助。

⁶ 新加坡人力部網站 www.mom.gov.sg。

4. 育嬰假相關法令

新加坡政府結合《勞動法》(Employment Act) 以及《孩童發展協同儲蓄法案》(Child Development Co-Saving Act)。除了包括 16 週彈性產假 (Maternity Leave)、育嬰假 (Parental Leave) 外，還另設了嬰兒照顧假 (Infant Care Leave) 與孩童照顧假 (Child Care Leave) 以及提供看護等相關專業家庭服務。

(二) 提倡夫妻共享家庭責任計畫

1. 愛心爸爸 (Dads for Life) 計畫

主張 A.C.T.，首先，意識 (Aware) 到身為丈夫與父親的重要性；接著，承諾 (Commit) 成為一位好丈夫與孩子的榜樣；最後，花時間 (Time) 轉化 (Transformation) 生活型態。並架設專屬網站，提供爸爸們交流與學習的空間。

2. 1 週帶薪陪產假 (Government-Paid Paternity Leave)

由政府提供 1 週帶薪陪產假，自營業者也享有相同福利，鼓勵男性花更多時間在家庭生活。

(三) 推動中高齡婦女就業計畫

1. 退休及二度就業法案 (Retirement and Re-employment Act)

2012 由「退休及二度就業法案」取代原有之「退休年齡法案」，規定雇主在僱用員工時，不可以其年齡為理由，拒絕資格符合的求職者，特別是已達最低退休年齡 (62 歲) 的求職者。

2. 加強婦女職場多元選擇之三方工作小組 (Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women)

(1) 以全國貿易工會 (National Trades Union Congress) 倡議的「婦女重返職場」(Women Back to Work) 為濫觴，2007 年整合為三方工作小組。主要任務是透過政策的建議與制訂，協助職業婦女留在職場上，以及提升生育後婦女二度就業的機會，同時促進非職業婦女進入職場的管道。

(2) 3R 策略：首先，透過婦女工作博覽會招募 (Recruitment) 與協助婦女踏入職場；接著辦理婦女職訓課程，提升婦女工作能力，重新適應 (Re-adjustment) 職場環境；最後，藉由提供配合該策略的公司補助，以及發起私部門的托育計畫等，將婦女留在職場上 (Retention)。

3. 協助婦女二度就業計畫

由新加坡人力部與人資發展局 (Workforce Development Agency) 共同策劃，提供企業補助，希望協助弱勢族群 (包括中高齡婦女)，重新返回職場。

三、政策建議

呼應上述新加坡現行提高婦女勞參率政策，對照我國現行政策與性別平等政策綱領內涵，歸納出以下幾點有利提高我國婦女勞動參與的建議方向：

(一) 加強工作與生活平衡政策的落實

公私部門合作夥伴關係，是亞太經濟合作會議晚近幾年不斷倡議的目標與策略。我國或可效法新加坡組成勞、企、政府三方之委員會，以利整合各方意見與激盪出創新的工作與生活平衡方案，並積極宣傳提升婦女勞參率所帶來的附加價值與社會經濟效益，並透過優惠措施給予配合良好的企業，以提高政策誘因。

(二) 規劃扭轉性別刻板印象計畫

我國除了現行的《就業保險法》規定父親配額 6 個月的部分帶薪育嬰假之外，政府可規劃更積極的男性分擔家務計畫，例如：新加坡的「愛心爸爸」(Dads for Life)、日本的「奶爸計畫」(Ikumen Project) 等，以鼓勵男性參與照顧工作，達到扭轉「婦女為主要家庭照護者」的性別刻板印象。

(三) 推動中高齡婦女有效就業

我國婦女二度就業情況低迷，新加坡政府在解決婦女二度就業困難上，除積極培力中高齡婦女外，也搭配保護中高齡婦女就業的措施，例如：「退休及二度就業法案」；同時，也擴大婦女求職的管道與機會，例如：定期舉辦工作博覽會；更重要的是，確保婦女在找到工作後持續留在職場的可能性。反觀我國現行政策較偏向於廣設婦女求職的機會與管道，但未見相關計畫著力於確保婦女在職場上的穩定性與持續性。因此，建議在制訂婦女二度就業計畫的同時，可與民間團體或企業單位合作，融入長期的婦女二度就業培力與陪伴計劃，以確保婦女再度進入職場之適應與穩定性。

小結

綜上，新加坡婦女的勞動參與，無論質與量一直以來可維持高水準。且近年來，與同樣擁有高婦女勞參率的性別平等先進國家相比，新加坡的表現更是亮眼，不但沒有停滯，反而快速地持續成長。由於我國與新加坡人口組成性質相當，同屬華人社會與文化，且皆面臨少子化與高齡社會問題，因此，可借鏡新加坡現行之提高婦女勞參率政策，以活絡我國的婦女勞動參與，提高婦女勞參的質與量。📍