

# 提升婦女人力運用現況

經建會人力規劃處／賀麗娟

## 壹、前言

由於人口高齡化產生勞動力供給面的壓力，以及對於物質生活水準及政府財政的負面影響，近年各界對於提升婦女勞動力參與的興趣大為增加。從國際勞工局（International Labour Office - ILO）有關婦女工作方面的統計資料顯示，婦女議題確實有必要加以關注<sup>1</sup>。增進婦女福祉及落實兩性平權成為國際社會關注的重要議題，亞太經濟合作會議（Asia Pacific Economic Cooperation - APEC）於1997年開始將性別議題正式列入議程，重點包括性別主流、人力資源開發、中小企業／微型企業、新經濟對婦女之衝擊與因應等議題。

為提升我國婦女權益，93年1月9日行政院婦女權益促進委員會第18次委員會議通過「婦女政策綱領」，有關婦女勞動與經濟的基本原則為：提升婦女勞動力參與率、建立女性經濟自主的勞動政策。各項政策之設計，應以增進女性就業、經濟安全及社會參與為優先考量，並強化家庭支持體系，積極協助女性排除照顧與就業難以兼顧的障礙，增進婦女就業機會。

影響婦女勞動力參與的因素，根基於各該國家的文化及社會規範，同時也受到經濟方面對於婦女勞動力參與激勵效果的影響。原則

<sup>1</sup> ILO(2004), Facts on Women at Work.

(1)192個國家中只有12個國家的元首是女性。(2)全球13億的窮人中(每天的生活費低於美金1元)有70%是女性。(3)婦女從事無給付工作的時間是男性的2倍或以上。(4)依據各國資料顯示，婦女平均所得是男性的2/3。(5)婦女占各國部分時間工作的60%至90%之間，歐盟國家為83%。(6)一些國家，如澳洲、加拿大、泰國及美國，有30%的事業單位由婦女擁有或運作，其中泰國高達40%。(7)在歐洲，單親家庭中有9/10是單親媽媽。



# Feature



提升婦女勞動力參與率，可有效增進國家人力資源運用。

上，提升婦女勞動力參與，可加強婦女的經濟能力，促進婦女的自主性，增加家庭的經濟來源，增進國家人力資源有效運用，達到兩性平等的社會目標。

## 貳、文獻探討

各世界組織或各國學者，對於婦女勞動力參與率有許多相關研究報告，茲分述如下：

Jaumotte, F. (2003)<sup>2</sup>針對17個OECD國家研究，資料期間為1985年至1999年，對於婦女勞動力參與率有幾個主要發現：

(一) 相對於單身所得者，給予家庭中的第二個所得者更公平的賦稅，

<sup>2</sup> Jaumotte, F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries", OECD Economics Department working Papers, No. 376.



# 特別報導



可增加婦女勞動力參與率。

- (二) 發給兒童照顧補助及有給親職假（包括產假、父母親假及兒童照顧假），可促進婦女勞動力參與率，尤其是全時工作的勞動力參與率，因為兒童照顧補助可降低兒童照顧的價格，促進父母進入勞動市場，並幫助低收入的母親從依賴社會福利中獨立出來。但親職假超過20週，反而產生負面影響，因為可能降低勞工技能及危害其未來職業生涯及所得，也降低母親重返勞動市場之意願。
- (三) 提供兒童福利（包括賦稅優惠），可增加家庭所得，產生所得效果，反而降低婦女進入勞動市場的意願。
- (四) 政府支出學前教育的費用，對於婦女勞動力參與率的影響不明顯，因為未進入勞動市場的母親，也可能因教育因素，將小孩送去參加學前教育。
- (五) 婦女占部分時間工作者比例越高，該國的婦女勞動力參與率越高。透過改革部分時間工作的障礙，越多的部分時間工作機會，將可提升婦女勞動力參與率。顯示多元化的勞動市場，對於促進婦女就業是很重要的。
- (六) 婦女的教育程度、良好功能的勞動市場（亦即低失業率）及文化態度，仍是婦女勞動力參與率的主要決定因素。
- (七) 還有一些其他的政策會直接或間接影響婦女勞動力參與率：
  - 1.由於服務業的受僱員工大多為婦女，如果對於服務業市場過度規範，阻礙服務業的發展，將降低婦女的就業機會。過度規範服務業市場，亦將提高服務業中的兒童照顧及家事服務供給價格。新的家事工具技術進步與普及，則可促進婦女勞動力參與率的提升。
  - 2.有些國家採取較不嚴格的移民政策，以增加家事服務、兒童及老人照顧的勞動供給。



# Feature

3.較高的福利及所得補貼導致降低就業意願，在某些國家中，單親媽媽因為低技術及低所得，特別容易受到影響。

4.許多國家開始實施反性別歧視法令，可降低兩性間的薪資差異，較高的薪資可刺激婦女勞動力的參與。

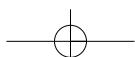
歐盟委員會（Commission of the European Communities, 2002）<sup>3</sup>報告指出大部分婦女為照顧親屬（小孩或父母），如無其他照顧方式可選擇，則照顧親屬將成為婦女進入勞動市場的主要障礙。歐盟的非勞動力中有14.1%想要工作，非勞動力共有10.9百萬人，其中7百萬人為婦女，其中30%因為負擔照顧家人或家庭之責任而無法工作。目前歐盟會員國協助照顧親屬之措施有限，因此對於婦女勞動力參與率之影響不大，顯示尚須投入更多的照顧服務。此外，建立照顧服務支援制度對於勞動力參與率產生雙重效果，歐盟自1995年起，醫療照顧及社會服務部門淨增加2百萬個工作機會。

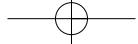
Lin Lean Lim (2002)<sup>4</sup>，對於婦女勞動力參與率與生育率的研究發現，在增加婦女勞動力參與率會降低生育率的假設下，已開發工業國家婦女就業在下列情況，確實使生育率下降：

- (一) 婦女就業是一種權力或地位的提升，使婦女有權控制所得及資源，對於家中的事務更有決定權，包括生育的決定；
- (二) 婦女經濟生產力及生育角色之間的衝突，大大提高生小孩的機會成本；
- (三) 不容易找到可用的、有品質的兒童照顧，嚴重壓抑婦女就業；
- (四) 因為生養小孩而從勞動市場中斷一段時間，產生很大的成本；
- (五) 婦女重返就業的利益及滿足感，大於再有其他小孩的利益及滿足感；

<sup>3</sup> Commission of the European Communities (2002), "Increasing labour force participation and promoting active ageing", Brussels.

<sup>4</sup> Lin Lean Lim (2002), "Female labour-force participation", Gender Promotion Programme, International Labour Office, Geneva, Switzerland.





# 特別報導



昔日婦女在傳統上擔負了料理家務等工作，鮮少有餘力投入就業市場。

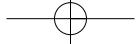
- (六) 婦女就業及賺取所得的能力，提高其經濟或財務獨立能力，降低養兒防老的需求；
- (七) 婦女的經濟角色及對家庭利益的貢獻，降低生育小孩的性別偏好，並改變對女兒的價值觀；
- (八) 婦女勞動力參與率提升與增加對女孩的教育投資有關聯，與第一次結婚及生育年齡的增加也有關聯；
- (九) 婦女有機會在結婚前工作並建立職業生涯，使第一次結婚及生育的年齡提高。

Euwals, R. (2001)<sup>5</sup>，針對荷蘭1987年至1989年的就業婦女研究，發現工作中的工時彈性很低，婦女如果有意願想要增加工時，主要還是得靠轉換工作。

Wrohlich, K. (2004)<sup>6</sup>，以2002年的社會經濟資料，針對德國婦女勞動力參與率及學齡前兒童照顧成本的關係進行研究，並與美國、加拿大及英國比較，發現德國婦女勞動力參與率與學齡前兒童照顧成本有顯著相關，當兒童照顧成本在東德降低0.02%及西德降低0.03%時，婦女勞動力參與率的彈性增加1個百分點；假設兒童照顧成本為0，則西德婦女勞動力參與率將增加3個百分點，東德增加1.5個百分

<sup>5</sup> Euwals, R. (2001), "Female labour supply, flexibility of working hours, and job mobility", *Economic Journal*, Vol. 111, Issue 471 (May).

<sup>6</sup> Wrohlich, K (2004), "Child care costs and mothers' labor supply: an empirical analysis for Germany", German Institute for Economic Research, 2004.



# Feature

點，西德婦女工作時間增加9個百分點，東德增加3.5個百點，顯示西德婦女勞動力參與率對於兒童照顧的彈性較大。但是與美國、加拿大及英國比較，德國的婦女勞動力參與率對於兒童照顧的彈性較小，因為德國的兒童照顧補助相當高。

Garibaldi, P. (2003)<sup>7</sup>，研究那些政策可提高歐洲婦女勞動力參與率，發現補貼婦女尋職時之協助，對於提升婦女勞動力參與率的影響不明顯；補貼部分時間工作對於提高婦女勞動力參與率有明顯影響；降低因就業賺取之所得賦稅，亦可促使婦女進入勞動市場。

Connelly, R. (1999)<sup>8</sup>，研究從事全時或部分時間工作的已婚或單親媽媽對於兒童照顧的選擇，發現已婚全時工作婦女對於兒童照顧價格的彈性，比已婚部分時間工作婦女大得多；部分時間工作之單親媽媽對於兒童照顧價格的彈性，比全時工作之單親媽媽大得多。全時工作婦女會增加使用機構式的照顧措施（center care），減少請親友照顧的方式（relative care）；單親媽媽使用家庭照顧及機構式的照顧措施，對於價格調整的反應程度相似。

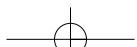
## 參、我國婦女勞動力之現況

為探討促進婦女勞動力參與率問題，首先必須了解我國婦女勞動力及非勞動力的相關特質，包括婦女勞動力參與率、非勞動力、失業狀況、就業的行、職業分析、就業的工時等相關狀況，以便對症下藥，降低婦女進入勞動市場之障礙，提高事業單位僱用婦女之意願。

### 一、婦女勞動力參與率

<sup>7</sup> Garibaldi, P.(2003), "Raising female employment: reflexions and policy tools", Discussion paper No. 951, Institute for the Study of Labor, Bonn, 2003.

<sup>8</sup> Connelly, R. (1999), "Marital status and full-time/part-time work status in child care choices: changing the rules of the game", Census Bureau Small Grants Sponsored Research Conference, Washington D.C.



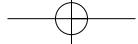


86年至95年期間，我國男性勞動力參與率自71.09%降為67.35%，女性勞動力參與率則自45.64%升為48.68%，顯示女性隨著教育程度提高、社會變遷及產業結構轉型，投入勞動市場的人數在增加中，但相對於男性仍屬偏低；其中未婚男、女相當，95年時皆約為56%，有配偶或同居者，男性高達75.38%，女性降為48.38%，顯示家庭勞動經濟仍以男性為主；女性在離婚、分居或喪偶之後，其勞動力參與率更降為28.75%，主要因素為女性喪偶時之年齡已高，勞動力參與率低之主因為年齡，此外，一般人認為離婚、分居或喪偶之單親婦女，為照顧小孩，無法進入勞動市場，但根據統計資料顯示，25~44歲之離婚、分居或喪偶婦女，其勞動力參與率為77.6%，高於有配偶或同居者之64.5%，45~64歲部分，以上兩種婚姻狀況之勞動力參與率相當，前者降為41.2%，後者降為42.0%，顯示婦女勞動力隨年齡增加而降低參與率之趨勢明顯，較無日本、韓國婦女勞動力參與率之雙峰現象，即婦女因婚育退出勞動市場，在子女長大後，婦女再進入勞動市場二度就業，創造婦女勞動力參與率的另一高峰。

我國婦女勞動力參與率相對於其他國家也是偏低的，2006年為48.7%，低於全球的52.4%，低於美國的59.3%，更低於地域、文化相當的韓國、新加坡等鄰近國家（詳表2）。

## 二、婦女非勞動力

我國非勞動力中婦女未參與勞動的原因（詳表3），以92年資料顯示，主要係因「料理家務」，占女性非勞動力的56%，其次為「求學及準備求學」占22%；相對於男性只有0.4%是因「料理家務」，主要原因則是「求學及準備求學」，占男性非勞動力的39%及「高齡或身心障礙」占37%。顯示非勞動力中，女性確實有因性別角色而無法進入勞動市場之情況。



# Feature

**表1 歷年性別與婚姻狀況別勞動力參與率**

單位：%

項目別	總平均	男性				女性			
		平均	未婚	有配偶或同居	離婚、分居或喪偶	平均	未婚	有配偶或同居	離婚、分居或喪偶
86年	58.33	71.09	56.27	82.55	49.53	45.64	51.32	46.09	26.89
87年	58.04	70.58	55.83	81.12	48.43	45.60	51.50	46.06	26.70
88年	57.93	69.93	56.28	79.80	48.42	46.03	52.40	46.28	26.50
89年	57.51	69.27	54.91	79.40	52.07	45.82	51.87	46.34	26.00
90年	56.84	67.91	54.27	77.85	46.96	45.87	51.90	46.48	26.52
91年	57.31	68.13	55.69	77.20	46.80	46.61	52.53	47.30	27.55
92年	57.13	67.53	55.37	76.45	48.96	46.88	52.99	47.34	28.43
93年	57.59	67.74	56.30	76.43	49.88	47.61	54.55	47.84	28.56
94年	57.72	67.72	56.64	76.21	50.78	47.91	55.49	47.88	29.21
95年	57.72	67.36	56.99	75.38	51.97	48.26	55.96	48.38	28.75

資料來源：行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。

**表2 各國婦女勞動力參與率之比較**

單位：%

年\國別	我國	韓國	新加坡	香港	日本	美國
2000年	46.0	48.6	55.5	49.9	49.3	60.2
2001年	46.1	49.2	54.3	50.7	49.2	60.1
2002年	46.6	49.7	53.4	52.0	48.5	59.6
2003年	47.1	48.9	53.9	51.6	48.3	59.5
2004年	47.7	49.8	54.2	52.9	48.3	59.2
2005年	48.1	50.1	56.6	51.8	48.4	59.3
2006年	48.7	--	--	--	--	--

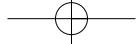
資料來源：行政院勞工委員會勞動統計資料網站

<http://statdb.cla.gov.tw/statistics/webproxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=qw6001&rdm=sLRvP6Jw>**表3 台灣地區非勞動力按未參與勞動之原因分**

單位：千人

原因 性別	總計	想工作而未 找工作	求學及準備 求學	料理家務	高齡或身心 障礙	其他
男性	2,818	164	1,110	11	1,054	479
	100%	6%	39%	0.4%	37%	17%
女性	4,677	65	1,044	2,326	867	78
	100%	1%	22%	56%	19%	2%

資料來源：行政院主計處，92年台灣地區婦女婚育與就業調查報告，93年。



# 特別報導



我國婦女非勞動力按教育程度分，教育程度越低者，其勞動力參與率亦越低；再按未參與勞動之原因細分，主要為國中及以下程度者因「料理家務」占32.7%，其次為高中（職）程度者因「料理家務」占17.2%，再其次為，國中及以下程度者因「高齡或身心障礙」占16.9%。顯示婦女非勞動力中，教育程度較低者，家庭因素影響越大。

**表4 台灣地區女性非勞動力按教育程度與未參與勞動之原因分**

單位：千人

原因 教育程度	總計	想工作而未 找工作	求學及準備 求學	料理家務	高齡或身心 障礙	其他
國中及以下	2,424	18	60	1,528	789	29
	52%	0.4%	1.3%	32.7%	16.9%	0.6%
高中（職）	1,395	29	486	805	52	22
	30%	0.6%	10.4%	17.2%	1.1%	0.5%
大專及以上	858	18	498	289	26	27
	18%	0.4%	10.6%	6.2%	0.6%	0.6%
總計	4,677	65	1,044	2,326	867	78
	100%	1%	22%	56%	19%	2%

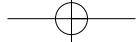
資料來源：行政院主計處，92年台灣地區婦女婚育與就業調查報告，93年。

## 三、婦女就業之行業別

我國近年產業結構轉變快速，婦女就業人數增加，尤其從事服務業的人數增加快速，女性從事服務業占全體就業人數，由86年之24.46%增加為95年之29.56%，高於男性的28.94%，增加5.10個百分點，亦高於男性的1.14個百分點，顯示服務業的發展，確實有助於婦女就業。

## 四、婦女就業之職業別

由於知識經濟興起，產業轉型以知識密集為主，婦女在勞動市場中不再受限於體力問題，婦女從事「技術員及助理專業人員」職業者，占全體就業人數比率，由86年6.1%大幅提高為95年8.4%，增加2.3個百分點，係所有職業別增加幅度最高之職業；「專業人



# Feature

員」部分，占全體就業人數比率不高，婦女近10年之增加幅度為0.8個百分點，相對於男性的1.3個百分點，仍顯不足。綜合觀之，婦女從事專業人員以上職業之比率，已有進展，但以婦女相對於男性的教育程度比較，婦女的職業表現應有更大發展空間。

**表5 歷年就業者之行業別按性別分**

單位：%

項目別	男性			女性		
	農、林、漁、牧業	工業	服務業	農、林、漁、牧業	工業	服務業
86年	6.80	26.02	27.80	2.77	12.15	24.46
87年	6.32	25.90	28.18	2.53	12.03	25.04
88年	5.90	25.50	28.52	2.34	11.71	26.02
89年	5.60	25.42	28.71	2.17	11.81	26.28
90年	5.44	24.47	29.27	2.08	11.52	27.21
91年	5.45	23.89	29.34	2.06	11.36	27.91
92年	5.21	23.54	29.53	2.06	11.29	28.37
93年	4.68	23.81	29.56	1.88	11.40	28.67
94年	4.25	23.39	29.22	1.70	11.39	29.04
95年	3.90	24.63	28.94	1.59	11.39	29.56

註：本表之比率，係指各該性別於該行業人數占全體就業人數之比率。

資料來源：行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。

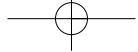
**表6 歷年就業者之職業按性別分**

單位：%

年\項目別	總計		民代、企業主管及經理人員		技術員及助理專業人員		事務工作人員		服務工作人員及售貨員		農、林、漁、牧工作人員		生產及有關工人、機械操作工及體力工人			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
86年	60.6	39.4	3.9	0.7	3.0	3.1	9.5	6.1	2.5	7.8	7.9	9.0	6.7	2.7	27.2	10.1
87年	60.4	39.6	3.9	0.6	3.0	3.2	9.6	6.5	2.4	7.9	8.1	9.1	6.2	2.5	27.1	9.8
88年	59.9	40.1	3.8	0.6	3.1	3.3	9.9	6.8	2.5	8.1	8.2	9.5	5.8	2.3	26.5	9.5
89年	59.7	40.3	3.7	0.6	3.2	3.2	10.1	6.8	2.5	8.3	8.3	9.7	5.5	2.1	26.5	9.5
90年	59.2	40.8	3.7	0.6	3.3	3.2	10.2	7.0	2.5	8.4	8.4	10.2	5.4	2.0	25.7	9.3
91年	58.7	41.3	3.8	0.7	3.5	3.4	10.3	7.3	2.5	8.5	8.5	10.4	5.4	2.0	24.7	9.1
92年	58.3	41.7	3.8	0.7	3.6	3.5	10.3	7.6	2.6	8.5	8.5	10.5	5.2	2.0	24.4	8.9
93年	58.0	42.0	3.8	0.8	3.8	3.6	10.4	7.7	2.6	8.8	8.4	10.5	4.6	1.8	24.4	8.9
94年	57.9	42.1	3.8	0.8	4.2	3.8	10.5	8.0	2.6	8.8	8.3	10.5	4.2	1.6	24.4	8.7
95年	57.5	42.5	3.7	0.8	4.3	3.9	10.7	8.4	2.6	8.7	8.3	10.7	3.8	1.5	24.1	8.5

資料來源：行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。





## 五、婦女就業之從業身分

95年婦女擔任「雇主」或「自營作業者」的就業比率，各為0.9%及3.4%，相對於男性的4.2%及10.5%，仍有相當差距，但以近10年之增減幅度比較，婦女各增加0.1個百分點，男性各降低0.5及2.7個百分點；雖然依據OECD研究顯示，大部分OECD國家「自雇工作者」占全體就業者的比率，自1990年代開始下降，且婦女較男性下降快速，婦女「自雇工作者」與經濟發展呈負相關，較富有的國家，婦女「自雇工作者」的比率較低<sup>9</sup>，但我國婦女「自營作業者」所占比率與文化或經濟相當之日本15.0%、韓國32.9%比較仍然相當低，顯示我國婦女以創業方式就業，仍可期待。婦女擔任「無酬家屬工作者」近10年降低1.1個百分點，「受私人雇用者」增加3.9個百分點，顯示婦女進入有酬工作之比率頗有改善。

**表7 歷年就業者之從業身分按性別分**

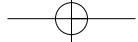
單位：%

年\項目別	總計		雇主		自營作業者		無酬家屬工作者		合計		受雇者		受政府僱用者	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
86年	60.6	39.4	4.7	0.8	13.2	3.3	2.0	6.0	40.6	29.4	34.1	24.8	6.5	4.6
87年	60.4	39.6	4.7	0.8	13.0	3.3	1.9	5.8	40.8	29.8	34.7	25.4	6.1	4.4
88年	59.9	40.1	4.7	0.80.	12.9	3.4	1.9	5.8	40.5	30.1	34.6	25.7	5.9	4.4
89年	59.7	40.3	4.6	8	12.7	3.3	1.9	5.6	40.6	30.5	34.8	26.2	5.8	4.3
90年	59.2	40.8	4.4	0.8	12.5	3.3	1.8	5.5	40.5	31.2	34.6	26.9	5.9	4.3
91年	58.7	41.3	4.4	0.8	12.4	3.4	1.8	5.6	40.1	31.6	34.4	27.2	5.6	4.4
92年	58.3	41.7	4.3	0.9	12.1	3.4	1.8	5.5	40.1	32.0	34.4	27.3	5.7	4.7
93年	58.0	42.0	4.3	0.9	11.5	3.4	1.8	5.3	40.5	32.4	34.9	27.8	5.5	4.6
94年	57.9	42.1	4.2	0.9	11.1	3.4	1.6	5.1	41.0	32.8	35.8	28.3	5.2	4.5
95年	57.5	42.5	4.2	0.9	10.5	3.4	1.5	4.9	41.3	33.3	36.3	29.0	4.9	4.3

註：本表比率，係指從業身分占全體就業者之比率。

資料來源：行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。

<sup>9</sup> Women and men in OECD countries, OECD, 2006.



# Feature

**表8 各國婦女自雇工作者之比率**

單位：%

項目	法國	德國	愛爾蘭	日本	韓國	荷蘭	瑞典	英國	美國	我國
自雇工作者	6.9	9.4	7.4	15.0	32.9	9.1	5.3	8.2	5.9	8.0

註：1.本報告將OECD的自雇工作者（self-employment）視為我國之自營工作者。

2.荷蘭為2002年數據，我國為2006年，其餘國家為2005年。

3.本表比率，係指婦女從業身分占婦女就業者之比率。

資料來源：1.OECD Factbook 2007, OECD, 2007.

2.行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。

## 六、婦女從事部分時間工作

有些國家以開發部分時間工作，作為促進就業之手段，且因部分時間工作可調整配合必須兼顧家庭者之特性，於是大部分國家從事部分時間工作者以婦女居多。歐美先進國家，或與我國鄰近之日本、韓國，其婦女從事部分時間工作占全體就業者比率，最多的是荷蘭59.7%，最少的是韓國12.3%，但我國的2.6%卻遠低於韓國。各國從事部分時間工作占全體就業人數比率，婦女遠高於男性，我國則是婦女少於男性。與其他國家比較，我國非常缺乏部分時間工作，可能是目前非勞動力婦女無法進入勞動市場，造成婦女勞動力參與率相對較低的因素之一。

**表9 各國部分時間工作者比率**

單位：%

項目	法國	德國	愛爾蘭	日本	韓國	荷蘭	瑞典	英國	美國	我國
女性	22.9	39.2	34.9	40.9	12.3	59.7	19.0	38.8	17.8	26.5
男性	5.1	7.6	7.7	12.8	6.3	15.8	8.4	9.9	7.8	3.5

註：1.本表之比率，係指各該性別從事部分時間工作者占全體就業人數之比率。

2.OECD國家之部分時間工作者，係指主要工作在每週工時30小時以下者；我國以實際每週工時40小時以下者計。

資料來源：1.OECD Employment Outlook 2007, OECD, 2007.

2.行政院主計處，95年人力運用調查報告，96年。

## 七、兩性薪資之差距

我國婦女平均薪資占男性平均薪資之78%，兩性薪資差距低於日本、韓國、德國，係我國與其他國家性別比較中，表現較佳之指標，但相對於法國、愛爾蘭等國家，仍有相當差距。

**表10 各國兩性薪資差距之比較**

單位：%

年\國家	法國	德國	愛爾蘭	日本	韓國	荷蘭	瑞典	英國	美國	我國
1995	90	77	76	63	57	77	81	73	75	70
2005	89	76	82	69	61	80	85	79	81	78

註：本表之比率，係指工業及服務業婦女平均薪資占男性平均薪資之比率，平均薪資未包括部分時間工作之薪資。

資料來源：1.OECD Employment Outlook 2007, OECD, 2007.

2.行政院主計處，受雇員工薪資調查統計，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=1135&ctNode=525>。

## 肆、我國提升婦女人力運用措施現況

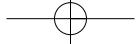
無論是提升婦女人力運用或婦女勞動力參與率，已成為國際組織的重要議題，也是各國政府的施政重點，我國近年亦致力於消除婦女就業障礙、協助婦女就業，以提升婦女經濟力。

### 一、「創業鳳凰—婦女小額創業貸款計畫」

我國婦女就業者從業身分為「雇主」或「自營作業者」占全體就業者約4.3%，男性高達15.7%，顯示婦女需要協助，以創業開啟更多之就業機會。因此「創業鳳凰—婦女小額創業貸款計畫」及推動促進婦女創業相關措施，促進婦女的創意及企業精神，增加婦女貢獻於經濟及創造就業之機會，排除婦女的創業及營運企業的障礙，提高婦女創業、營運企業成功機率及經濟自主能力，預計有2千位婦女在接受適當訓練及創業輔導後，可獲得小額創業貸款。

(一) 經建會於96年2月邀集相關部會，召開「研商全面提升婦女人力運用會議」，會中決議擴大辦理經濟部所提「96年度婦女企業輔導措施」，並提出「婦女小額貸款保證計畫」之構想。

(二) 勞委會於96年3月8日正式啟動「創業鳳凰—婦女小額創業貸款計畫」，由勞委會就安基金及中小企業信保基金各提供5千萬元（合計1億元）做為信用保證基金，計有2,000個名額，每人貸款額度最高50萬元，貸款期限最長7年，最高信保成數9.5成，年



# Feature

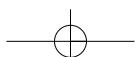
息2.83厘，如須信保則年息為3.33厘。

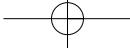
- (三) 截至96年8月底，勞委會已接獲17,583通詢問電話，12,827位婦女有參加婦女創業研習之意願；另創業研習課程已開班45場，上課人數5,175位；11場創業進階班，結業人數815人。另邀集130餘位創業專家擔任顧問團成員，給予有意參加創業鳳凰計畫之婦女創業輔導，約有297位婦女提出創業計畫書，由顧問團協助面談輔導。其中，有154位完成面談輔導。
- (四) 截至96年8月底，勞委會業已召開6次審查會議，共審查154件，99件通過、3件修改創業計畫後再提出申請、52件不通過（多為財務規劃不適當、還款能力有問題）。已有30件獲核貸。

## **二、「縮減婦女數位落差試辦計畫」**

縮短婦女數位落差，尤其是非都會區婦女，係近年來各國致力推動之措施，我國亦自今年開始試辦「縮短婦女數位落差計畫」，由非營利團體提案辦理，計畫經費共計需1,500萬元，提供1萬名婦女接受電腦基礎應用訓練。

- (一) 為縮減婦女數位落差，提供非都會區婦女基本電腦使用相關訓練，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，經建會擬訂「縮減婦女數位落差試辦計畫」，獎勵民間法人團體辦理相關訓練，免費提供婦女24小時電腦課程。
- (二) 計畫期間：96年5月2日令頒「縮減婦女數位落差試辦計畫作業要點」，5月公告，6月辦理審查計畫，7月至12月開辦訓練課程。
- (三) 計畫內容：本計畫以中美基金支應，補助非營利團體辦理，訓練經費由政府補助45%，非營利團體需自行支應剩餘55%，且每人最高補助不得超過1,500元。
- (四) 計畫核定：經建會於96年6月召開審查會議，通過11項申請案





# 特別報導



(包括致理技術學院、中華民國電子商業推廣協會、社團法人台中縣親子閱讀協會、大甲鎮農會、苗栗縣陶藝協會、桃園縣社會教育協進會、財團法人凱達格蘭文化藝術基金會、高雄縣原住民文化藝術發展協會、財團法人蒲公英文教基金會、苗栗縣後龍鎮後龍國民小學及財團法人天主教會花蓮教區)，計核定計畫補助經費新台幣14,506,330元，訓練10,220位婦女。

(五) 計畫實施推動：本計畫於96年6月至12月共開課約491班，經建會邀集相關部會及學者、專家組成考核小組不定期訪視，以確保本計畫之成效。



縮減婦女數位落差試辦計畫，預計將提供1萬名婦女接受電腦基礎應用訓練。

## 三、「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，94年11月 呂副總統召開「女性失業與就業輔導－『好管家專案』座談會」，提出「好管家」的觀念。經建會與相關部

會研商後，於95年4月提出「好管家專案」，由相關部會共同加強推動，促進婦女就業，以成就陽光人生、陽光家庭、陽光社會。

本專案推動期間為2年，主要從三個面向加強對婦女的協助，促進婦女就業，主要內容包括：（一）孝親安養，改善對於老人、身心障礙者照顧資源與制度；（二）育兒安親，增加照顧幼兒、兒童方式，並提供照顧品質；（三）家政安居，提高家事管理工作之品質，提升家事工作者之社會地位及尊嚴，提高家事管理員之就業媒合成功率。透過職前訓練，包含學校養成教育、推廣教育、在職訓練、推介就業及創業等措施，於95~96年提供安養、安親及安居相關教育、訓練及



# Feature

促進就業約10萬人，以投入相關產業。

## 四、大溫暖社會福利套案

95年行政院推動「2015年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫（2007~2009）」五大套案，「社會福利套案」有4項重點計畫，其中的「強化老人安養」及「因應少子女化」計畫，友善家庭方面之政策多有著墨，對於吸引婦女非勞動力者進入勞動市場，維持面臨結婚或生育婦女繼續工作等，應可發揮相當效果，主要內容包括：

- (一) 建構生育及養育優質環境，開創友善家庭、兼顧育兒與就業之工作條件，落實支持家庭照顧能力。
- (二) 將產假薪資納入勞保給付，確實保障產業女性懷孕勞工權益。
- (三) 以社會保險辦理育嬰留職停薪津貼，降低職業婦女生育之障礙。
- (四) 保母管理與托育費用補助計畫，將促進保母育兒專業知能以提升服務品質，協助一般家長解決托兒問題，使幼兒獲得妥善照顧並促進婦女進入就業市場。
- (五) 推動幼托整合政策，建立學齡前幼兒完整教育與照顧體系，使學齡前幼兒教育及照顧制度周延。
- (六) 辦理國中小學童課後照顧服務，提供符合家長需求的課後照顧服務，促進兒童健康成長、支持婦女婚育，並使父母安心就業。

**建構優質養育環境與幼托政策，  
應能協助婦女兼顧家庭與事業。**

