

# 台灣婦女權益白皮書 --- 就業與經濟篇

台灣婦女就業促進協會

主要執筆人：郭玲惠

主要參與人：劉梅君教授、傅立葉教授、黃碧芬律師、張欣怡助理

## 大綱

### 一、婦女就業與經濟之成就與發展

#### (一) 婦女就業與經濟概況

##### 1、婦女勞動對經濟之貢獻

###### (1) 婦女參與國家考試情形

a、從事公職之婦女人數

b、國家考試及格人數統計

###### (2) 在職工作現況

a、職位分布

b、產職系分布

##### 2、受僱婦女之就業與經濟概況

###### (1) 受僱婦女之勞參率概況

###### (2) 婦女受僱者之工作行業類別

##### 3、非受僱婦女就業者之就業與經濟概況

###### (1) 非受僱婦女就業者之勞參率概況

###### (2) 非受僱婦女就業者之就業狀況

#### (二) 相關婦女就業政策之發展

##### 1、保障婦女勞動條件及促進就業之法令

##### 2、政府於相關就業政策之具體作為

###### (1) 中央之促進就業政策

###### (2) 地方就業歧視評議委員會之實況

##### 3、民間團體投入之努力過程

### 二、婦女就業與經濟之問題與障礙

### (一) 概說

- 1、 婦女難兼顧其家庭角色
- 2、 工時未彈性化
- 3、 受傳統刻板化印象之束縛

### (二) 受僱者

- 1、 就業機會不平等
- 2、 工作環境彈性不足
- 3、 職業婦女工作環境問題
- 4、 職業隔離現象
- 5、 支援網絡及職業訓練不足

### (三) 非受僱婦女就業者

- 1、 勞動條件未受到應有之重視
- 2、 法令保障不足
- 3、 輔助婦女創業之困難
- 4、 婦女創業者未受到社會安全體制之保護

- (1) 婦女退休生活未受到應有之重視
- (2) 國民年金未能考量婦女就業特性
- (3) 未有遺囑津貼之發放

## 三、結論與建議

### (一) 他山之石

### (二) 具體建議

- 1、 受僱婦女之保障
- 2、 非受僱婦之保障

## 一、婦女就業與經濟之成就與發展

### (一) 婦女就業與經濟概況

#### 1、婦女勞動對經濟之貢獻

我國婦女的勞動力參與率自 1995 至 2000 是由 45.34% 至 46.02% 逐年增加，然與男性的勞參率比較仍有一段差距，且根據勞委會 90 年統計處資料（如表一）顯示，較其他國家，例如：韓國、日本、美國等，我國整體婦女勞參率還是顯然偏低，表示我國婦女人力資源之發展，仍有相當之空間。

各國民間勞動力參與率

表一

單位：%

年別	中華民國		韓國	日本	美國
	婦女	男性	婦女	婦女	婦女
1995	45.34	72.03	48.3	50.0	58.9
1997	45.64	489.5	49.5	50.4	59.8
1999	46.03	69.93	47.4	49.6	60.0
2000	46.02	69.42	48.3	49.3	60.2

資料來源：行政院勞委會 90 年主要國家勞動統計指標

此外，實務上婦女經常從事之工作，例如：家庭代工、保母、家事經理人等並未列入一般典型就業人口之就業型態，然其於我國勞動市場中，亦占有一定之地位，對於台灣經濟之貢獻，實不可磨滅。

根據行政院主計處民 91 年的人力資源調查統計資料（如表二）顯示 91 年 8 月台灣地區就業人數為 947 萬 4 千人，較 7 月增加 6 千人，然失業人口亦增加了一萬三千人，雖然整體勞動力參與率仍增加 30.05%，確是一大隱憂，尤其對照 90 年 8 月之統計數字，我國整體之勞參率已有停滯或減少之趨勢。

台灣地區勞動力狀況

表二

單位：千人、%

年月別	勞動力			勞動力參與率
	合計	就業者	失業者	
90 年 8 月	9,896	9,384	512	57.51
91 年 7 月	9,991	9,468	523	57.44
91 年 8 月	10,010	9,474	536	57.49

資料來源：行政院主計處 91 年人力資源調查統計

行政院主計處民 91 年 8 月中華民國人力資源調查統計月報的資料顯示，近年來婦女投入就業市場的人數逐年增加，婦女的勞動力參與率也是逐年的增加；和男性人力資源調查統計的數據相比較，其失業率及失業人數亦是較男性為低，實見我國婦女勞動力積極投入勞動市場，對國家經濟有相當的助益，與去年同期相比較，男性的失業率一直在上升當中，而婦女的失業率卻是不增反降的，由此可得知，儘管在全球不景氣的時候，婦女仍然是不斷積極的投入勞動市場。

民 89-民 91 勞動力概況

表三

單位：千人；%

年 (月) 別	就業人數		失業人數		失業率		勞動力參與率		勞動力	
	男性	婦女	男性	婦女	男性	婦女	男性	婦女	男性	婦女
89年	5,670	3,821	197	95	3.36	2.44	69.42	46.02	5,867	3,917
90年8月	5,554	3,831	334	178	5.67	4.45	68.75	46.37	5,887	4,009
91年8月	5,556	3,918	356	180	6.02	4.39	68.32	46.79	5,912	4,098

資料來源：行政院主計處 91 年中華民國統計月報

行政院主計處民 91 年 8 月人力資源調查數據（如表三）說明至民國 91 年 8 月底止，婦女勞動人口為 4,098 千人，與同年 8 月比較增加了 9 萬人，表示婦女勞動力亦逐年增加的趨勢。就年齡別的部分觀察，根據勞委會主要國家統計指標（如表四）指出，婦女勞動力參與率最高的一個區段是在 25-44 歲，其平均的勞參率為 64.59%，而這個部分的婦女是投入勞動市場最多人數的一個年齡區段，然而當此年齡的婦女剛好是面對家庭與事業雙重需求最必要的時候，該年齡組對於整體經濟占有相當的貢獻，但也突顯此時的社會支援網絡將扮演非常重要的角色。

婦女勞動力參與率按年齡區分

表四

單位：%

年齡別	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
1999	15.03	60.36	69.89	62.58	62.28	60.33	54.33	41.60	30.13	19.01
2000	14.00	59.39	71.00	64.20	62.21	60.98	54.13	42.14	28.84	18.42

資料來源：行政院勞委會 90 年主要國家勞動統計指標

若由教育別來觀察，根據行政院主計處民國 90 年的國情統計通報（如表五）顯示，我國婦女勞動力的受教程度年年在提高當中，民國 89 年婦女勞動人口中接受高等教育的婦女已經達到 29.1%，較十年前增加將近一倍，表示近十年來婦女勞動力的素質一直在提高當中；而根據行政院主計處民國 91 年台閩地區按性別分類之主要統計資料（表六）顯示，婦女受高等教育總人數較男性為高，雖然碩、博士班學生仍然比男性為少，但與前二年比較之下增加了一倍的受教人數，可見婦女勞動力不僅是量的增加，在婦女勞動力質的方面亦同樣在提昇。

我國婦女人力資源概況

表五

單位：萬人、%

年別	79年	84年	89年
勞動人口（萬人）	316	355	392
按教育程度分（%）			
國中以下	51.4	42.7	33.5
高中職	32.8	35.8	37.4
大專以上	15.8	21.5	29.1

資料來源：行政院主計處 90 年國情統計通報

受高等教育學生之男女人數

表六

單位：萬人、%

項目	88年		89年		90年	
	婦女	男性	婦女	男性	婦女	男性
高等教育學生人數(萬人)	50.5	47.9	55.9	54.2	61.2	60.1
佔總高較學生比率(%)	51.4	48.6	50.8	49.2	50.5	49.5
碩士班	18,563	36,417	24,320	45,719	31,354	55,897
博士班	2,624	9,629	3,039	10,783	3,637	12,325

資料來源：行政院主計處 91 年台閩地區按性別分類之主要統計資料

就職業別觀察，根據行政院主計處民國 91 年的人力資源調查統計資料（表七）可以看出，婦女從事服務業及售貨人員之人數最多占了 9,574 人，而其他例如技術及助理人員、事務工作人員及民代企業主及經理人等，皆有逐年增加的趨勢，顯示婦女職種漸漸朝向專業化及高階職位。

台灣地區就業者之職業身分

表七

單位：千人

項目	88年		89年		90年	
	男性	婦女	男性	婦女	男性	婦女
民代企業主及經理人	357	58	353	59	346	60
專業人員	290	311	305	305	312	303
技術及助理專業人員	932	638	949	643	959	656
事務工作人員	239	757	238	789	234	792
服務及售貨人員	771	895	787	925	788	957
農林漁牧工作人員	548	215	525	202	505	191
機械及體力工	2,486	887	2,513	900	2,410	871

資料來源：行政院主計處 91 年人力資源調查之性別統計指標

(1) 婦女參與國家考試之情形

a、從事公職之婦女人數

根據憲法第一百五十二條「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作。」及今年三月八日施行之兩性工作平等法第七條「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昇遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅限於特定性別者，不在此限。」當中皆有規定，職業不能因為性別的不同而有所限制，但是反觀我國相關公務人員部分考試，於錄取男女名額及條件中仍有明顯的性別限制，此與憲法揭示的保障有相違背之處，例如（表八）所列各種考試：

設有性別限制之國家考試

表八

考試類別	性別限制組別	性別限制現狀
法務部調查局調查人員考試	調查工作組、法律實務組、財經實務組	分定男女錄取名額

國家安全局國家安全情報人員考試	政經組、社會組、國際組	分定男女錄取名額
關務人員考試	化學工程科、紡織工程科、機械工程科、電機工程科、輻射安全技術工程科	前二科分定男女錄取名額、後三科僅限定有男性名額
司法人員考試	三等監獄官、四等監所管理員、法理員、法警、執達員	分定男女錄取名額
交通事業人員考試	郵政人士部分考區	分定男女錄取名額

資料來源：考選部全球資訊網、表格自製

由表八可以看出國家考試當中亦有規定男女錄取比例或是有些考試僅有錄取男性之名額，例如，法務部調查人員考試、國安局情報人員考試、司法人員考試等相關國家考試皆在婦女欲投入公職之前提即設有錄取限制，表示於公部門中就有類似性別限制之情況發生。

## b、考試及格人數統計

公務員高普考報考及錄取人數統計表

表九

單位：人、%

	85年	87年	88年	89年
報考人數	140,113	100,000	90,000	90,000
錄取人數	2,811	2,399	2,625	2,412
男性比率〈%〉	34.3	38.3	41.1	44.3
婦女比率〈%〉	65.7	61.7	58.9	55.7

資料來源：行政院主計處 90 年國情統計通報

根據行政院主計處民國 90 年國情統計通報，當中的 87 年-89 年是由於 87 年首次實施高普考分試制度，考試程序由一試改為初、複試進行，致報考人數大幅縮減到十萬人以下，而 88、89 年維持 9 萬人左右，民國 90 年則受景氣影響，報考人數略有增加，從上述〈如表九〉數據可見婦女錄取人數皆高於男性錄取人數，也由此可見，婦女參加國家考試的人也是越來越多，表示婦女不只侷限於傳統服務業或體力工作的職業類型裡，漸漸朝向公職及專業技術人員職種增加。

## (2) 在職工作現況

### a、職位分布

#### ●公務員部分：

根據考試院相關統計資料〈如表十〉顯示 89 年度婦女公務人員（不含教師）共計 250,126 人，占全體公務人員 41.52%。男性與婦女公務人員之人數相較之下，婦女公務人員的人數較少於男性公務人員的人數，尤其是職階越高的公務人員男女人數比越有明顯的差距存在，其中政務人員及民選機關首長的人數皆是明顯偏低的，由表九可以得知通過高普考的婦女人數是多於男性人數，但由表十可見公部門婦女的升遷似乎是不及男性的狀況。

89 年全國公務人員職級與性別

表十

單位：人

公務人員職階	男性	婦女	總計
政務人員	289	34	323
民選機關首長	318	0	337
簡任	10,321	1,553	11,874
薦任	115,728	61,122	176,850
委任	116,891	62,729	179,620
僱員	29,113	10,398	39,511
總計	352,281	250,126	602,407

資料來源：銓敘部 90 年統計資料

●教師部分：

根據教育部及內政部統計〈表十二〉資料民國 90 年數據顯示 89 年度婦女教師占全體教師人數的 60.7%。與 79 年比較，占全體教師人數比重提昇 5.7%。89 年度婦女教師人數依各級學校區分，以國民小學最多，其次為中等學校，而大專校院的婦女教師人數百分比只有 9.22 個百分點。依性別結構區分，各級學校婦女教師人數所占比例，依序為幼稚園、國民小學、中等學校、大專院校，顯見各級學校教師的性別結構中，教育機構等級越高，婦女教師所占比例越低，是否層級愈高的教育學術人才愈不需要婦女教師，抑或這是另一種職業上的隔離狀況，值得深究，也由此可見婦女教師對於我國基礎教育的貢獻良多。

各級學校婦女教師人數（百分比）

表十一

單位：人；%

學年度		總計	幼稚園	國小	中等學校	大專院校	特殊學校	補習學校
七十九	人數	117,092	14,256	49,148	43,364	8,566	602	1,156
	百分比	100.00	12.18	41.97	37.03	7.32	0.51	0.99
八十九	人數	163,078	19,877	67,843	57,775	15,032	1,098	1,453
	百分比	100.00	12.19	41.60	35.43	9.22	0.67	0.89

資料來源：內政部統計處 90 年婦女社會參與之成長情況分析

各級學校婦女教師人數（性別結構百分比）

表十二

單位：人；%

學年度		總計	幼稚園	國小	中等學校	大專院校	特殊學校	補習學校
七十九	人數	117,092	14,256	49,148	43,364	8,566	602	1,156
	百分比	55.02	98.26	59.51	51.46	31.06	68.80	38.34
八十九	人數	163,078	19,877	67,843	57,775	15,032	1,098	1,453
	百分比	60.7	98.90	66.79	58.55	34.64	68.58	43.66

資料來源：內政部統計處 90 年婦女社會參與之成長情況分析

b、產職系分布

行政院主計處民 90 年台閩地區按性別分類之主要統計〈如表十四〉而言，就婦女就業人口的產業結構觀察，以服務業占 65.27% 為最多，依序為工礦業、農業，而職業結構方面，以專業及技術人員占 24.78% 為最多，依序為事務工作人員，服務工作人員及售貨員，農林漁牧工作人員，生產操作及體力工。

台灣地區就業狀況

表十三

單位：%

項目		1999		2000		2001	
		婦女	男性	婦女	男性	婦女	男性
行業結構	農業	5.8	9.9	5.4	9.4	5.1	9.2
	工業	29.2	42.5	29.3	42.6	28.2	41.3
	服務業	65.0	47.6	65.3	48.0	66.7	49.4
職業結構	民代及主管	1.5	6.3	1.5	6.2	1.6	6.2
	專業技術人員	25.2	21.7	24.8	22.1	25.0	22.9
	體力工	23.6	44.2	23.6	44.3	22.7	43.4

資料來源：行政院主計處 91 年台閩地區按性別分類之主要統計資料

## 2、受僱婦女之就業與經濟概況

### (1) 受僱婦女之勞參率概況

我國婦女勞動參與率，除了因景氣而出現短暫的衰退外，大多是呈現上升趨勢。根據自由時報報導指出，民國八十七年十月五日，上半年的勞參率持續下降，若由性別來觀察，婦女下降 0.45%，男性反略升 0.02%，在此顯出，我國勞參率下降的主要原因，是來自婦女勞參率下降。民國八十八年，婦女的勞參率已達 46.0%，與某些鄰近國家及工業先進國家比較，我國仍有進步的空間〈如表一〉。然近十年來，隨著婦女就業意願的提升，婦女就業年平均成長率為 2.0%，高於男性的 1.1%。行政院主計處人力資源統計調查〈如表三〉資料顯示自 88 年到 90 年的婦女勞動人口由 385.6 萬人到 397.7 萬人，增加了 12.1 萬人數。婦女勞動力參與率由 46.0% 到 46.1%，增加了 0.1 個百分點。而婦女就業人數則由 376.1 萬人增加到 383.0 萬人數，增加了 6.9 萬人次。由這裡我們大致上可以了解傳統婦女已經逐漸走出家庭而投入勞動市場，究其原因可能是因為隨著教育之普及，且現代的婦女已經不再將相夫教子當作畢其一生的職業，而是思考到自身的理想實現及固定的收入、經濟安全的考量，使得現代的婦女在照顧家庭之餘仍會投入勞動市場，也因此促成了逐年增加的婦女勞動力參與率，對我國整體經濟實有貢獻。

### (2) 婦女受僱者之工作行業類別

依內政部八十七年「台灣地區婦女生活狀況調查提要報告」指出，主要從事有收入工作的婦女受僱者，最主要的工作行業別為服務業、接著是商業、再接下來是工礦業、之後依次為軍公教業、農林漁牧業。由此可見在現今受僱婦女中有相當多人數是從事服務業相關的工作，可能是因為服務業的時間較具有彈性的特色，而且許多服務業都大量的使用部分工作時間工作者，較適合職業婦女兼顧家庭之需求。或許因為現今較能接受婦女從事小型交易，而且商業的工作性質也非勞力性的工作，比較容易得到婦女在就業選擇上的考量，事實上我國從事商業的婦女雖然較服務業少但仍佔了相當的比例；比較上文，從事公職人員的婦女數量也在近年來大量的增加，因為教育的普及，婦女漸漸有機會受較多的高等教育之訓練，於勞動力素質提高的同時，也促使婦女轉向傳統認為較安定且有保障的公務人員覓職，所以由上面的統計數字可以知道，婦女通過國家高考或普考的婦女人數正逐年增加當中。



婦女工作與行業狀況及其百分比

表十四

單位：人、%

項目別	總計	小計	農林漁牧	工礦	商	服務	軍公教	其他
總計	3620	1687	60	312	456	494	275	89
百分比	100.0	46.59	1.67	8.16	12.61	13.66	7.58	2.46

資料來源：內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查

而其從業身分則是以受私人僱用者為最多、是受僱主僱用者與自營作業者、最後才是自行創業的僱主身分。由此可知從事自營工作之婦女雖較私人僱用者為少，然人數與公務人員差距不大。

就業婦女之從業身分及其百分比

表十五

單位：人、%

項目別	總計	僱主	自營作業者	政府僱用者	私人僱用者
總計	1687	74	243	243	1126
百分比	100.0	4.41	14.39	14.43	66.78

資料來源：內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查

### 3、非受僱婦女就業者之就業與經濟概況

#### (1) 非受僱婦女就業者之勞參率概況

所謂非受僱婦女在此指的是非受雇的婦女及非典型受雇婦女兩個部份，而在非受雇婦女的部份，由內政部民國 88 年性別統計指標統計〈表十六〉資料可以看出，沒有從事有收入工作的婦女有 1933 人之多，可說占了受訪婦女的一半以上，我國婦女的勞參率其實是逐年在增加當中，因為同時要兼顧家庭與工作的雙重角色之下，許多婦女是從事所謂家內勞動，更有許多是從事非受僱的工作，雖然是非受僱的工作，而其占整體婦女勞動力相當重要的份量，舉凡保母、鐘點女傭、家事經理人、家庭代工等都是非受僱型態中婦女從事為數最多的幾項工作，也因為其非受僱的特性，對於在工作場所中受僱婦女可以獲得的相關保障，在在都是非受僱婦女不能擁有的，但是不可否認這個部分的婦女提供了勞動力，也對國家的經濟有了貢獻，而其相關的勞動條件及老年生活的部分是於政府機關所規劃中，往往被忽略的。

婦女工作與行業狀況及其百分比

表十六

單位：人、%

項目別	總計	小計	農林漁牧	工礦	商	服務	軍公教	其他	從事沒收入工作者
總計	3620	1687	60	312	456	494	275	89	1933
百分比	100.0	46.59	1.67	8.61	12.61	13.66	7.58	2.46	53.41

資料來源：內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查

#### (2) 非受僱婦女就業者之就業狀況

因為非受僱婦女就業者從事的工作大多是保母、鐘點女傭、家事經理人、家庭代工、與自行創業者，而政府長期對於從事該工作的非受僱婦女並沒有太多的重視，所以上述各職種的從事人數之相關統計相當少，對於非受僱婦女之就業狀況，實難窺其究。

而在非典型受雇婦女的部份，根據勞委會 90 勞委會年度部分工時勞工綜合實況調查實施計劃統計報告提要分析中，部分工時勞工之身分除一般勞工占 39.9%，依序為一般打工兼職的在學學生、接下來就是家庭主婦兼職者、退休後再工作者、準備升學者、最後是準備服役者。若按照部門區分的話，工業部門部分工時勞工之身分以一般勞工占 55%，接下來就是家庭主婦兼職者、接下來才是在學學生。而服務業部門部分工時勞工的身分大多為在學學生最多，其次為一般勞工及家庭主婦兼職者，而由統計數字可見家庭主婦兼職者在服務業當中又有絕大多數為從事金融保險及不動產業，可見家庭主婦兼職者從事部分工時工作的機率很大，而且在從事的行業中又以彈性最大的金融保險業為其就業的最佳選擇。

部分工時勞工身分別

表十七

單位：%

項目別	在學學生	準備升學中	準備服役中	退休工作者	家庭主婦	一般勞工
總計	28.8	4.4	1.3	3.4	22.2	39.9
工業部門	12.8	0.9	0.9	3.6	26.9	55.0
製造業	27.6	1.8	0.8	5.9	37.7	26.2
水電業	0.0	0.0	3.1	0.0	53.0	43.9
服務業部門	38.8	6.6	1.6	3.2	19.3	30.5
金融保險不動產業	1.8	3.0	0.2	8.0	35.3	51.8
工商服務業	19.5	11.2	0.4	11.5	19.6	29.0

資料來源：勞委會 90 年部分工時勞工統計報告提要分析

## (二) 相關婦女就業政策之發展

### 1、保障婦女勞動條件及促進就業之法令

進二十年來，政府漸漸重視婦女的權益與福利，開始制訂許多法規，來保障婦女之就業的福利。其主要內容如下：

表十八

年度	法條名稱	法條內容
民國 63 年	勞工安全衛生法第二十一條	僱主不得使婦女從事左列危險及有害性工作：一、坑內工作。二、從事鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氟化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。三、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。四、一定重量以上之重物處理工作。五、散佈有害輻射線場所之工作。其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。
	勞工安全衛生法第二十二條	僱主不得使妊娠中或產後未滿一年之女工從事左列危險性或有害工作：一、已熔礦物或礦渣之處理。二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。三、動力捲揚機、動力搬運機或索道之運轉工作。四、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。其他經中央主管機關規定之危險性及有害性工作。

民國 73年	勞基法第三十條之一	中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，其工作時間得依下列原則變更： 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受第三十條第二項之限制。 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。 三、二週內至少應有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。 四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條之限制。但雇主應提供完善安全衛生設施。
	勞基法第三十二條	本法第三條修正前已適用本法之行業，除農、林、漁、牧業外，不適用前項規定。僱主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會或勞工半數以上同意，得將工作時間延長之。前項僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。
	勞基法第四十九條	僱主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但徵得工會或勞工半數以上同意，且符合左列規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施；二、無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍。女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，僱主不得強迫其工作。第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。
民國 81年	就業服務法第五條（反歧視條款）及相關扶助辦法	1、為保障國民就業機會平等，僱主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。 2、特殊境遇婦女家庭扶助辦法
民國 91年	兩性平等工作法	包含七章共四十個條文。

除上述對於婦女勞動條件、及勞動環境之相關勞動保護法令之外，另有針對婦女工作環境未彈性化的部分，勞委會擬修正勞基法三十二條、第四十九條及三十條之一，除了主張開放婦女夜間工作、還有將婦女勞工加班時數與男性勞工拉平、以及彈性工時的規定，皆可以將婦女工作環境彈性不足的部分做一個解套。而整部兩性工作平等法中亦有為了照顧家庭而規定有家庭照顧假及彈性工作時間的部分，這些相關法令之通過都賦予婦女就業更多的彈性。

## 2、政府於相關就業政策之具體作為

### (1) 中央之促進就業政策

對於鼓勵婦女創業相繼有青輔會推行的飛雁計畫，有鑒於近年來創業的婦女愈來愈多，因此在這種產業結構改變及景氣的影響之下，婦女從市的職業類別也逐漸從低階往高階改變，從體力型的工作往專業型的工作從事，再加上近年來婦女受教育的比率大增，婦女勞動力的素質也逐年在提高當中，在這種前提之下，許多婦女投入就業市場時多傾向於自行創業，為了鼓勵婦女的投入勞動市場，青輔會推出所謂飛雁計畫，對於符合申請條件的二度就業婦女，給予創業貸款的基金，同時對於欲創業的婦女加以輔導，以期待在產業結構的不斷改變之下，婦女能更有機會進入勞動市場。還有對於單親家庭的無息創業貸款，都是鼓勵婦女在其傳統角色扮演之下，為了家庭生計的考量必須走出家庭投入就業的同時，給予較多的鼓勵。

另有勞委會針對婦女提供之職業訓練，還有依據就業促進津貼實施要點所頒布

的創業貸款利息補貼，行政院青年輔導委員會所提供的青年創業基金都是鼓勵婦女走入市場的相關輔助措施。

近十年以來我國婦女就業平均長率為 2.0% 高於男性的 1.1%，顯示婦女就業技能及意願之提昇，加上新興服務業提供職業型態的多元化，以及工作場所自動化之發展均有激勵更多婦女人力投入勞動市場。針對這種勞參率不高且鼓勵婦女投入勞動市場的緣故，該方案有四項因應措施，其目的就是為了能鼓勵更多的婦女勞動力更積極投入就業中，其一為加強兩性教育及宣導，增加婦女進修機會；其二為提昇婦女就業能力，尤以二度就業婦女為要，並達到訓用合一之效用；其三為開發婦女就業機會；其四為消除婦女就業障礙，開發婦女潛在勞動力。針對開發婦女勞動力的方面，擬定了對托兒顧老的相關措施，還有修訂退休金的制度等，都是利用政府的支持性資源來對婦女照顧家庭的責任加以支援，以期婦女能有更多的機會投入勞動市場。

表十九

推行單位	計畫名稱	計畫內容	預期成果
行政院青年輔導委員會	飛雁計畫	1、創業貸款的基金 2、輔導欲創業的婦女 3、單親家庭的無息創業貸款	以期待在產業結構的不斷改變之下，婦女能更有機會進入勞動市場。
	青年創業基金	創業基金之提供申請	亦鼓勵欲自行創業之青年，能夠藉此走入勞動市場。
行政院勞工委員會	就業促進津貼實施要點	創業貸款利息補貼	針對創業之婦女予以補貼利息的方式，鼓勵創業。
經濟建設委員會	強化婦女就業方案	1、加強兩性教育 2、提昇婦女就業能力 3、開發婦女就業機會 4、消除婦女就業障礙	鼓勵婦女投入就業

資料來源：表格自製

## (2) 地方就業歧視評議委員會之實況

根據民國 81 年制定實施的就業服務法第五條規定，為保障國民就業機會平等，僱主求職人及所僱員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員為由，予以歧視。同法施行細則第五條規定，...直轄市、縣（市）政府為認定代表及學者專家，組就業歧視評議委員會。而自民國 84 年起，各縣市共成立了 23 個就業歧視評議委員會，依兩性工作平等法規定，各地方必須設立兩性工作平等委員會，中央已於民國 91 年 3 月八日成立，各地方也陸續成立之，而其功能仍有待評估，中央主管正進行評估當中。根據台北市勞工局統計，台北市就業歧視評議委員會 84 年成立至今 91 年 5 月，總計受理就業歧視案件 138 件，除工會會員身分歧視二件，殘障身分歧視二件，種族歧視一件外，其餘均屬性別歧視案件（其中性騷擾案 18 件，懷孕歧視 99 件），經評議成立，移請勞工局依法處理者共計有 46 件。

## 3、民間團體投入之努力過程

對於提供婦女平等就業環境的兩性工作平等法，歷經十餘年的推動，終於於民

國九十年的十二月二十一日通過，而於隔年的三月八日正式施行，關於這歷經十餘年的保障兩性工作平等的法令，除了政府相關單位的規劃與學者鼓吹之外，還又有民間團體也扮演了很重要的角色，例如婦女新知基金會，現代婦女基金會及新婦女聯合會、現代婦女基金會、上班族協會等民間團體大力奔走，特別是婦女權益基金會更是兩性工作平等法之通過扮演最重要的推手。

於民國七十六年國父紀念館的懷孕被迫離職事件開始，婦女新知基金會就開始收集資料，及草擬兩性工作平等法；於七十八年舉行第一次公聽會及根據公聽會而有了第一次對草案內容的修正；之後遭到許多立委的杯葛及反對；直至八十三年勞委會才有了兩性工作平等法草案的出現；而婦女新知對於兩性工作平等法草案也於八十五年有了第五版本的出現；而至民國八十八年產生行政院版的兩性工作平等法，而自此進入審查的階段；再這段期間婦女新知基金會以連署、舉辦記者會的方式進行繼續對兩性工作平等法催生；自此婦女新知基金會有一連串對男女工作平等法修法的會議及建議；而於民國八十九年開始則進行朝野協商階段；婦女新知基金會又發表工作場所性騷擾的相關防杜手冊；接下來舉辦有玫瑰的戰爭系列的電影活動以吸引社會大眾重對於婦女在工作上性騷擾問題的重視；民國九十年進入三讀而於年底通過兩性工作平等法。

以上一連串的立法過程我們可以想見兩性工作平等法的催生是十分耗時的且艱難，當中可以看見政府當局的一些態度及民間團體不懈的努力推動，由此可知對於一個婦女相關法令的通過或是相關婦女政策的擬訂過程裡，民間團體的態度及作為扮演了很重要的角色。

在鼓勵婦女進入勞動市場有一項很重要的措施，即相關的職業專長的訓練，因為婦女待在家生活的時間很長，對於其本身在投入就業市場需要的專長早已有所欠缺，因為產業結構的不斷改變，婦女所擁有的生活技能也因此不敷使用，更何況最近科技的轉變快速，許多的工作都已經是數位化處理方式，所以對於想再度投入就業的婦女，職業訓練是相當必要的。另因為我國保母的需求量很大的前提之下，有保母需求的家庭通常都是僱用外籍勞工為主，可是對於婦女來說，保母的工作是一個相當適當的工作選擇，所以在婦女選擇從事保母工作時，先經由相關單位授予保母的訓練也是相當必要的，而政府機關對此之相關訓練缺少，多由民間團體，例如彭婉如基金會及保母協會等投入推動。

而關於在保障婦女退休或晚年生活方面的國民年金的推動，以及勞工保險條例中遺屬津貼保障的部分，則是由彭婉如基金會大力的推動及草擬相關的草案，於1997年成立的彭婉如文教基金會，以推動社區婦女參與公共事務為其金會的主要的宗旨，尤其是在設立社區保母支持系統、社區課後照顧支持系統、社區兒童及青少年認輔、社區老人照顧支持系統等相關社區扶助的部分，還有一個重點是推動成立工會皆是彭婉如文教基金會努力的，其內容大部分也是針對職業婦女在工作與照顧家庭兩頭燒的情況下，所能提供所謂的社區支持性的相關措施及方案，使得鼓勵更多具有高素質勞動力的婦女一方面貢獻其勞動力、走出家庭；一方面又不會疏於擔負其傳統所賦予之照顧家庭的角色。

此外新女性聯合會對於推動婦女的相關職業訓練、性騷擾防治及兩性工作平等等工作亦不遺餘力，在職業訓練方面，其自民國81年起陸續開辦或舉辦婦女創業研修班、婦女就業與教育訓練研討會、婦女公共政策人才訓練班，編撰促進婦女就業參考手冊等，對於婦女就業之促進，相當投入。

而對於兩性工作平等教育方面，成立有兩性工作平等專案推動小組以推動平等

概念；並建立兩性工作平等申訴中心、攝製拒絕性騷擾等相關宣導短片，大力宣導兩性平權之教育。

## 二、婦女就業與經濟之問題與障礙

### (一) 概說

綜合以上的統計資料顯示，我國的婦女不論是受僱者或是非受僱者，近年勞動力參與率都有明顯的增加當中，而最近的失業率統計數字也表示婦女的積極投入勞動市場，儼然已經成為失業率向下減少的原因之一，可以得知的是婦女對我國經濟的貢獻是不可否認的。但是對於婦女相關的保障，往往是政府在施政上特別忽視的一個部分，可喜的是近幾年來政府漸漸的重視婦女的需求，開始研議勞基法之修正，嘗試放寬婦女夜間工作及給了男女相同之加班實數，更於九十一年三月八日正式施行的兩性工作平等法，其中對於傳統工作上的性別歧視問題作出了劃時代的新規範，尤其是性別歧視之禁止、課以雇主性騷擾防治的措施之義務、各種促進婦女就業之措施，在在都是為了消除性別歧視、防止職場性騷擾及促進兩性工作之實質平等而設。但是可惜者仍然是落實的問題，對於兩性工作平等法中規定的相關子法一共有七個子法，相關委員會組織、平等措施設置、育兒相關津貼及替代人力的問題，則至今仍然沒有完全的落實，而政府似乎也未盡監督之責任，使得該法的美意落空，看是針對婦女多了許多保護，實際上卻是空泛的規定而無法真正付諸實行。

根據行政院經濟建設委員會提出的一項強化婦女就業方案（見下文），認為國內婦女教育程度不亞於男性，但是勞動參與率卻是呈現偏低的現象，顯見婦女勞動力如能有效地加以開發利用，必能有助於國家生產力的提昇。雖然政府近年陸續提出各種促進就業方案（見下文），開始重視婦女勞動力，然仍呈現低勞參率的狀況，雖然91年婦女勞參率已經逾越46%，但是和其他各國婦女勞參率相比較起來，我國婦女的勞動率參與率仍有相當大的進步空間（如表一）。

#### 1、婦女難兼顧其家庭之角色

在現今社會，婦女往往因需要兼顧家庭及工作兩種角色，而影響到其職場上之發展，例如較難於夜間工作或延長工時以及照顧家庭育兒責任等。因此給予社會大眾刻板之印象，認定婦女工作能力不足。雖然兩性工作平等法特別將促進婦女就業之各種措施，列為專章，而提供相關之家庭照顧假、育嬰留職停薪、縮減工時、彈性工時及托兒設施或措施等，然對於家庭中男女角色之分工問題，實難藉由法律之施行，獲得解決。如何發展能兼顧家庭與工作之工作型態，例如在家工作者、部分時間工作者、彈性工時等等，仍有相當大之努力空間。

依據行政院主計處90年人力資源調查統計年報（表二十）顯示，近十年來婦女未能投入參勞市場之原因，以料理家務佔大多數，其次為求學及升學準備、高齡或身心障礙、想找工作而未找工作，由此可見婦女未參與勞動有大部分都是因為料理家務而未能進入勞動市場，同樣有大部分之婦女因為料理家務等家庭

照顧之因素而中斷工作，或者是因為照顧家庭的原因而無法進入勞動市場，更或者因中斷就業而其所學已不敷現今勞動市場使用，以至於婦女無法再進入就業市場，導致婦女人力資源之浪費。

84 年-89 年婦女勞動力未加入勞動市場之原因

表二十

單位：人

項目別	84 年	85 年	86 年	87 年	88 年	89 年
總計	4,281	4,324	4,407	4,493	4,521	4,594
料理家務	2,614	2,586	2,598	2,631	2,631	2,664
求學及升學準備	968	997	1,043	1,056	1,048	1,059
高齡、身心障礙	617	655	688	722	736	770
想工作而未找工作	39	41	36	37	45	43
其他	43	45	43	47	62	58

資廖來源：行政院主計處 90 年人力資源統計年報

## 2、工時未能彈性化

傳統婦女兼顧家庭的角色一直都是婦女就業的阻礙，受僱婦女就業雖然受到兩性工作平等法及勞基法等之保障，然各該法令仍然過於僵化，使婦女可以選擇之工作機會受到限制，而傾向於從事非受僱之型態，例如選擇自營作業或家內勞動。然而從事未受僱型態工作者卻未受到合理保障，雖然勞基法針對這個問題嘗試修法以保障這一類型的婦女勞動者，但仍有待相關的立法。

## 3、受傳統刻板化印象之束縛

大多數的婦女，幾乎都因為傳統的束縛，因而侷限於某種型態的工作性質，例如：美容美髮、瘦身美體、服務業等。往往被侷限於經濟地位較低之工作領域。至於其他薪資較高之產業、高科技或較專業的產業，則少有婦女的參與。因為大多數人認為，婦女並不適合從事「精密」工作。但是現今，注重的是一個人的技術及專業，而非一個人的性別，如何突破傳統之束縛，仍有待產、官、學及社會大眾之努力。

自 88 年到 90 年的婦女勞動人口由 385.6 萬人到 397.7 萬人，增加了 12.1 萬人數。婦女勞動力參與率由 46.0% 到 46.1%，增加了 0.1 個百分點。而婦女就業人數則由 376.1 萬人增加到 383.0 萬人數，增加了 6.9 萬人次（如表二）。從事服務業的婦女比例從 65.0% 增加到 66.7%，增加了 1.7 個百分點，而職業結構為民代及主管人員者，從 88 年的 1.5% 增加到 1.6%，顯見婦女工作之職種已經由較低階的工作轉而成為較高階工作的趨勢（如表七），而不再是傳統刻板印象中婦女受僱者都只是從事較低階藍領的工作。當社會大眾對婦女傳統的職業職種視為婦女是應該從事的某些行業時，職業隔離的現象就由此而生，即使婦女從事的是較具專業知識的工作，也同樣會因為其是婦女的身分容易被認為能力不足或之能不夠而給予較有差別的待遇，這都是受到所謂傳統刻板印象影響使然。而上面的統計數字可以看得出來，婦女的勞動力素質一直在提昇當中，而婦女投入職場的表現也不亞於男性，並且從之前似乎都是從事藍領階級工作，

逐漸轉而成為較高階的工作、甚至是管理階層的工作，連自行創業的婦女朋友也都在增加當中，成為國家的另一個有價值的生產力，而對於這一些婦女勞動者，法律的保障益形重要。

## (二) 受僱者

### 1、就業機會不平等

就前述「婦女參與國家考試之情形」(表八)看來，性別限制仍存在於許多考試類科，例如法務部調查局調查人員考試，其設限理由是：

「其工作必須不分晝夜隨時待命，執行逮捕、拘提、跟監、守候等危險兼具又耗費體能之任務」；國家安全局國家安全情報人員考試，亦以「外勤工作、環境複雜、工作時間不正常、須耗較多體力」為由，分定男女錄取名額。

另如關務人員考試之設限理由是：

「工作危險性高且經關務總局 253 位婦女同仁之意願調查，僅 24 人願意擔任該類科工作」，故分定男女錄取名額；此等性別差別待遇，是否符合大法官會議解釋第三六五號所言：「因性別而為之差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊例外之情形，必須基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會生活功能角色上之不同，始足相當。」。

關務總局提出的理由竟是以該年度中婦女同仁主觀的價值判斷就能據此當作理由而將錄取名額以性別做一個劃分，用如此不客觀的方式企圖將性別差別待遇這個事實合理化，同時也扼殺了許多欲從事該工作婦女的工作機會，更何況這種主觀的觀感並不符合大法官會議所解釋的基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會生活功能角色上之不同而例外，對於此等考試的性別差別待遇的情事是有再檢視及斟酌的空間。而兩性工作平等法施行之後，不僅是一般工作場所所有適用，連公務及軍務機關也都在其規範之下，所以在要求私人企業消除性別歧視及差別待遇的同時，公務機關更該建立一套升遷無障礙，待遇無差別的公務任用系統，以作為企業仿效的模範典型。

根據兩性工作平等法第七條的規定，職業所限制之條件除了有正當的理由外，是不能特別針對某一性別有不利之限制的，而我國的公務人員考試部分條件及錄取人數仍有相關的性別職業隔離的狀況出現及存在，該限制是否真的符合兩性工作平等法第七條之正當理由，確有必要按照各個考試的實際狀況去認定，確實有待進一步之檢討與修正。

### 2、工作環境彈性不足

由內政部性別統計指標 87 年婦女生活調查狀況(表二一)顯示，我國婦女沒有從事有收入工作的原因，其中最大比例的原因是因為照顧家人，這個部分占了 31.8% 的比例，接下來就是在學或進修中占了 29.1%，其次為料理家事占了 20.5%，再其次下來就是幫忙家庭事業占了 6.1% 由上述的統計資料我們可以知道，光是花在家庭家務方面而沒辦法從事工作的婦女就占了半數以上的比例。家庭的照顧已經是一項阻礙的原因，另外工作時間的限制也同樣成為綁住婦女的一個大的原因，因為傳統的工作時間是很僵固的，不僅限制婦女勞工延長工



作時間的時數，也對婦女夜間工作加以禁止，讓許多想要加班或是在家庭照顧之後才要工作的婦女，少了許多的工作機會，這也是為什麼婦女從事部分時間工作的機率相當地高，因為全職工作較缺乏彈性而部分工作的工作較能符合婦女工作時間上的需求所致，但是部分工作時間的相關勞動條件及工作環境、福利方面等等的保障並不如全職工作所能給予的福利及相關保障，這不僅是大多數婦女工作的一個特性卻也是婦女就業上最缺乏保障的一個部分。

因為傳統工作的朝九晚五上班時間，對於要兼顧家庭跟事業的婦女受僱者而言是一大挑戰，工時制度長久以來的僵化，使得婦女就業者必須要避開照顧家庭及利用零碎的時間，才能從事工作，但是在傳統固有的工作時間限制裡，幾乎沒有婦女工作的機會，特別是勞基法規定婦女原則上不能於夜間工作，而且工作時間也沒有彈性化，導致婦女想就業卻苦無機會就業，此點勞委會新修正的勞基法草案亦嘗試修正，讓工作時間有較多的彈性，目的是希望婦女勞工能利用彈性工時，有較多的時間兼顧家庭，惟其成效仍有待觀。

無工作婦女未從事工作之原因

表二一

單位：人、%

項目別	總計	照顧家人	料理家事	退休	進修在學中	找工作	幫忙家庭事業	其他
總計	1933	614	397	64	562	79	117	99
百分比	100.0	31.76	20.52	3.33	29.09	4.10	3.07	5.12

資料來源：內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查

此外於兩性工作平等法施行之後，亦提供各種促進就業措施，以減輕受僱者家庭之責任，根據兩性工作平等法第十九條「受僱於三十人以上僱主之受僱者，為撫育未滿三歲之子女，得向僱主請求為下列兩款事項之一：每天減少工作一小時、調整工作時間。」目的乃是在使撫育未滿三歲之子女之受僱者，對其每日上班時間更能彈性運用，避免職業婦女蠟燭二頭燒的困境。

### 3、職業婦女工作環境問題

工作場所性騷擾是職場中另一個影響婦女就業重要的因素。有下列兩種情形，一是受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二是僱主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

1992 年，現代婦女基金會所發布的「台北市上班族兩性差異對性騷擾經驗與對性騷擾態度影響之研究」報告顯示，在 923 位受訪者中，有百分之 36.1 曾遭遇性騷擾；1994 年，行政院衛生署委託高雄醫學院所作的「醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查」指出，高達百分之 43 的護理人員，曾受性騷擾所苦；1996 年，台北市上班族協會所作的「台北市上班族勞動條件與生活現況問卷調查報告」亦顯示，25% 的受訪者，認為在其工作場所內經常或偶爾發生性騷擾；2000 年，台北市上班族協會所公佈的「空服員勞動條件座談會」報告書中，指出有 44.75% 的婦女空服員曾遭遇性騷擾。另依行政院勞工委員會民國 87 年的

婦女就業狀況調查，就業婦女認為其工作場所發生性騷擾事件者占 7.9%，認為未曾發生者占 85.4%，其餘占 5.6% 之婦女不知是否曾發生過，其中對加害人有採取懲戒措施者僅占 17.7%，沒有採取懲戒措施者占 73.4%；在工作場所訂定反性騷擾措施方面，就業婦女認為工作場所已訂定反性騷擾措施者僅占 6.5%，沒有訂定該規則者高達 83.4%，其餘有占 10.1% 不知道是否有訂定。顯示工作場所對性騷擾的防杜大部分仍以員工自律為原則，未有明確規範。

婦女勞工在職場上遭受性別差別待遇情形

表二二

單位：%

項目別	總計	無發生事項	有發生事項	無性別差別待遇	有性別差別待遇
薪資	100.0	72.3	27.7	20.9	6.7
工作配置	100.0	80.8	19.2	15.9	3.3
升遷	100.0	88.9	11.1	8.1	3.0
考績	100.0	78.6	21.4	18.7	2.7
福利	100.0	75.8	24.2	22.1	2.1
分發	100.0	91.4	8.6	7.0	1.6
招募	100.0	87.5	12.6	11.2	1.4
進用	100.0	90.2	9.8	8.5	1.3
教育	100.0	83.9	16.1	14.7	1.3

資料來源：行政院勞委會 89 年婦女就業平等統計調查

#### 4、職業隔離現象

根據前述男女「職業分布」情形，大體而言，婦女受僱者較偏向從事中低階層、助理性、服務性工作。而男性受僱者從事的職業以民意代表、企業主管、醫師、建築師、資訊專業人員對為主〈表七〉。這種由於性別的「刻板印象」產生了「性別職業隔離」。然而，隨著經濟快速成長、科技進步、製造改進、教育水準普遍提高，職業區隔之現象以漸趨改善，但對婦女就業仍會造成阻礙，仍應予消除。依前述「薪資概況」資料顯示，歷年來婦女平均薪資約男性的六至七成，又依行政院勞工委員會八十七年婦女勞動狀況調查，職場上婦女認為遭受性別不平等事項中，以薪資居首占 18.8%，其次為甄試及考績分占 7.4%、7.1%。顯示兩性薪資確有差異，但造成兩性薪資差異的原因很多，除受結構性變數如工作時間、服務年資、工作性質等因性影響外，尚受人力資本變數如生產能力、學經歷等之影響，就同行業同職業新進人員相較，兩性薪資之差異並不大，且隨著年資之增長及教育程度之提高，兩性薪資差距逐漸縮小。

根據行政院普查局的性別統計指標〈表十九〉可以看出，婦女最多從事者為服務業的部門，可是從統計資料可以看出民國九十年八月男性受僱人數少於婦女受僱者，但是在平均薪資方面清楚可見的是男性平均薪資卻較婦女的平均薪資為高；而直至 91 年的 5 月，婦女在服務業的受僱人數仍為多於男性的就業人數，而在平均薪資方面婦女平均薪資仍是低於男性平均薪資。難解的婦女從事服務業的人數雖較男性為多，可是男性的平均工資卻較婦女受僱者明顯高出許多。而此種差距從民 90 年 8 月到 91 年 5 月皆未有明顯的改變。由此我們可以推知的是，婦女從事的服務業本身並沒有所謂職業隔離的狀況，因為其從事服務業的婦女人數是較多的，於該行業是沒有所謂隔離狀況，但是於職業內部平均工資的分布狀況卻是男性平均工資多於婦女的平均工資，由此可見，服務業

這個職種裡頭或多或少都有直向或縱向的職業隔離狀況出現。

依公務人員退休之規定，無論男女公務員皆可獲得退休金之保障，然而女性公務員獲得的退休金比例及額度，較男性明顯低許多。究其原因仍為照顧家庭而有工作間斷或退出職場之情形，造成婦女工作年資也一併中斷或無法達到標準，因此婦女公務人員人數與最後符合退休標準的人數仍相當的差異的，同樣因為薪資的額度使得給付的數額也比男性工作人員少，縱使如上文無論是高考或普考女性及格之比例皆高於男性，然因為升遷較不易，造成婦女所得請領到退休金之額度較男性低許多。

另我國女性教師比例，從幼稚園到大學，各級學校教師的性別結構中，層級愈高的教育機構女性教師所佔的比例愈小，是否層級愈高的教育機構愈不需要有女性教師，對於這個現象我們由數據可以得知，層級愈高的學校，例如：大學教授中女性教師所佔人數之百分比甚至僅有個位數，於公部門中亦有縱向的職業個離狀況出現。（如表十一、十二），

服務業薪資工時調查

表二三

年月	受僱人數（人）		平均薪資（元）		平均工時（小時）	
	男	女	男	女	男	女
9008	1,360,875	1,405,958	48,852	39,649	189.7	187.5
9009	1,350,494	1,400,382	44,438	36,784	169.7	167.8
9104	1,312,218	1,390,482	45,398	37,631	178.5	174.8
9105	1,312,441	1,385,130	44,966	36,781	186.2	183.3

資料來源：行政院主計處普查局 91 年薪資、工時統計資料

## 5、支援網絡及職業訓練不足

在婦女就業需求方面，依據本會八十七年「勞工職業生涯與工作意識的調查報告」顯示，婦女就業時考慮之條件，以「工作安定」、「上下班便利」為最主要考量，其次為「適合自己的個性與興趣」以及「能有更多學習機會」，顯見兼顧家庭、與自我成長為其就業主要條件。另針對 15-64 歲已婚婦女調查，認為政府應提供婦女參與就業的措施方面，希望「政府規劃普設托老、養老相關機構」、「鼓勵公民營機構附設托兒所或育嬰中心」、及「普設公立托兒機構」等，以解決其照顧老人及托育兒女的問題，並減輕其負擔之期望甚殷。

由於工業化及都市化，我國的家庭型態已從累代世居的大家庭轉型為核心家庭，因此欲依賴上一代照顧下一代的支持體系已逐漸消失，基於我國傳統的「男主外，女主內」家庭觀念，舉凡料理家務、養育子女、照顧老人等工作自然落在婦女肩上，使職業婦女備受壓力甚至須放棄工作以負擔家庭事務，這是國人對婦女慣有的刻板印象，然而部分婦女也視為理所當然，或自願為成就家庭其他成員而犧牲，選擇繼續兼顧職業與家庭的婦女，常面臨蠟燭兩頭燒的窘境，特別由表四的數字呈現，從 25-44 歲的婦女是投入勞動市場最多人數的一個區塊，同時也是兼顧家庭責任及工作責任最重的一個年齡區段，所以此時社會或政府相關的支援網絡就顯得十分重要。

根據勞委會民國 89 年婦女就業平等調查〈表十八〉指出，婦女勞工認為比較有

性別差別待遇者為薪資、工作配置、升遷、考績、福利措施等，其認為不公平的比率各占 2.1%至 6.7%；而至於分發、招募、進用、教育等認為不公平的比率為各占 1.3%至 1.6%；甄試、離職、資遣、育兒、解僱、訓練、結婚、分娩、退休等事項認為有性別差異的比率則未及 1%，因此對於婦女在工作職場上仍是在晉升或薪資方面或多或少有因性別而生的差別待遇，基於勞基法上的同工同酬的原則，這個部分應該要再力求加強保障婦女在就業之後的公平性。

職業訓練方面，勞委會職訓局統計資料（表二四）八十四年至八十九年間，我國婦女接受職業訓練的人數逐年增加，平均年增率為 11.18%，其中參加進修訓練人數比率不斷大幅提高，平均年增率高達 14.23%，顯示婦女對進修訓練的需求甚殷、意願很高。婦女接受職業訓練的種類，以佐理人員訓練成長最快，平均年增率達 13.52%，顯示婦女十分重視專業技術與知識的培養；若就接受職業訓練的行業別觀察，雖以營造業成長最快，平均年增率達 63.38%，主要是從事該行業之婦女較少，稍有成長，則比率明顯增加，其訓練職類主要是資訊軟體方面；在職業別方面，則以行政及企業主管及經理人員成長最為快速，平均年增率高達 51.6%，顯示婦女接受職業訓練的需求逐年增加，且層級不斷提昇。職訓局 90 年統計資料（表二五）顯示，男性接受職業訓練之人數還是多於婦女接受職業訓練之人數。

#### 婦女接受職業訓練概況

表二四

單位：人、%

項目別	84 年	85 年	86 年	87 年	88 年	89 年	平均年增率
總計	148,123	153,210	171,711	156,279	188,065	211,563	11.18
訓練性質							
養成	30,108	20,806	25,151	22,337	32,419	21,593	-1.88
進修	118,015	132,404	146,560	133,942	155,646	189,970	14.23

資料來源：勞委會職訓局 90 年統計資料

#### 婦女接受職訓狀況

表二五

單位：人、%

項目別	84 年	85 年	86 年	87 年	88 年	89 年	平均年增率
總計	148123	153210	171711	156279	188065	211564	11.18
訓練性質							
養成	30108	20806	25151	22337	32419	21593	-1.88
進修	118015	132404	146560	133942	155646	189970	14.23

資料來源：勞委會職訓局 90 年統計資料

根據一份內政部八八年針對婦女福利服務提供與需求的分析報告中，其中有一項統計為婦女對政府各項婦女福利滿意情形，當中令人欣慰的是婦女最滿意的部分是婦女相關工作權益法律保障項中滿意的百分比為 44.8%，可見近年來政府對於婦女在工作環境、工作權益的法律保障上有相當的成果；但是其次為促進婦女就業相關服務與技能訓練的項目裡，雖然滿意者的百分比為 36.3%，可是認為不滿意的婦女也占了 29.9%的數字，更詫異的是選擇無意見或不知道的婦女竟然高達 33.7%的高比率，由此可之對於就業相關措施，仍是有許多婦女不知道，這就必須是政府應該加強宣導的責任，否則如前章節所述，政府對於

僅針對婦女支持性的措施已嫌不足，有了相關的措施卻又因為宣導不足乏人問津，導致許多欲就業的婦女無法尋找到該管道培養就業的技能，致使無法投入勞動市場，將其珍貴的勞動力棄置，實屬我國整體勞動力可惜之處。

婦女對政府各項婦女福利滿意情形

表二六

單位：%

項目別	滿意	不滿意	無意見或不知道
工作權益法律保障	44.8	28.8	26.4
就業服務及訓練	36.3	29.9	33.7
社區服務	35.1	22.5	42.3
托育服務及津貼	26.3	32.0	41.7
不幸婦女生活扶助	7.8	32.9	39.4
不幸婦女安置服務	28.9	28.3	42.8

資料來源：內政部統計處 88 年婦女福利提供與需求分析

由前述統計得知，托育問題使得許多婦女於面臨家庭與工作的抉擇時，相當難解，成為婦女的就業障礙之一，因此政府除應加強推廣婦女二度就業的機會，更應該多設置相關支持性的措施，例如：托兒及托老的相關措施，讓婦女在投入勞動市場時更無後顧之憂，全心照顧好事業。

### (三) 非受僱婦女就業者

#### 2、勞動條件未受到應有之重視

根據內政部性別統計資料 87 年婦女生活狀況調查指出，受訪者 1687 人當中，有 74 人是從事僱主的行業，占總受訪者的 4.3%，而自營作業者為 243 人占了 14.4%，受政府僱用者跟自營作業者一樣多為 243 人占了 14.4% 的比率，而受私人僱用人數最多為 1126 人占總受訪人數的 66.7%，由此可見也是有許多婦女在投入勞動市場的時候選擇自行創業，而自營業者的人數與受政府僱用的人數相當接近，是一值得重視之勞動力，然卻未受到真正的重視，相關統計數字亦缺乏。

台北婦女僱主比率

表二七

單位：%

年	2000		2001	
	中小企業	大型企業	中小企業	大型企業
男性	85.46	92.42	83.88	77.44
婦女	14.54	7.58	16.12	12.56

資料來源：中小企業白皮書

由內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查指出，就業婦女每月平均收入中僱主身分婦女的收入以 20,000-39,000 元為最多，而自營作業者也以 20,000-39,000 元為最多，而受政府僱用者則是以 40,000-59,000 元的人為最多，最後受私人僱用者的每月平均薪資最多的落在 20,000-39,000 元，從事非典型工作者及自營作業者人數雖然不少，然薪資卻較受政府部門僱用者減少很多。

就業婦女平均每月收入-按工作狀況

表二八

單位：人、%

項目別	總計	20,000	-39,000	-59,000	-79,000	-99,000	100,000	不知道
總計	1687	458	826	226	51	27	31	67
百分比	100.0	27.15	48.99	13.40	3.04	1.62	1.82	3.98
僱主	100.0	16.16	44.50	11.78	3.36	5.10	8.59	10.50
自營作業者	100.0	26.50	39.32	8.62	4.48	3.17	2.63	15.28
受政府僱用	100.0	7.19	41.69	39.98	9.54	0.67	0.94	-
受私人僱用	100.0	32.32	52.95	8.79	1.31	1.25	1.39	1.98

資料來源：內政部性別統計資料之 87 年婦女生活狀況調查

又部分工時勞工不僅未受到法律應有之保障（參閱下文），於企業中實際上也未受到應有之重視。由勞委會民 90 年部分工時勞工統計報告提要分析中指出，在其事業單位提供的勞動條件裡不適用工作規則者占了 16%，由此可見對於部分工時的勞工在適用工作規則這項勞動條件保障中還是有不小的比率是被忽略的。而服務業中適用工作規則最高的一個部門，有 56% 的比率，高於工業部門的 41.1% 及其他的部門。對於部分工時勞工的福利部分，事業單位提供最多的是勞保占了 61.35%，接下來為全民健康保險占了 58.75%，工作與年終獎金占了 57.13%，其餘各項福利如休假制度、事病婚喪假、婚喪生育補助、休閒旅遊、勞工福利金、退休金制度、資遣費等皆未達五成，相較於全時勞工，其福利較低。

此外，隨著電腦科技及網際網路的快速發展，促進了新興行業，增加新的就業機會，亦逐漸改變工作型態及就業模式，所謂電傳勞動〔tele-work〕或電子通勤〔tele-commuters〕勢必成為新的趨勢，特別是因其具有減少通勤時間及彈性工作的特性，適合兼顧家務之勞動者從事，然而相關勞動法令並未有明文規定，例如：退休金或其他權利之請求。從事該非典型工作的婦女大多是工作有間歇性的特色，大多數的婦女因為照顧家庭的因素常會間斷其工作，導致其工作年資無法繼續計算。

## 2、法令保障不足

而對非受僱婦女者，上述所臚列的法規對之都沒有適用之可能，然婦女工作的型態中仍有大部分是自營作業者、兼職者、部分工作時間勞工，針對自營作業者或部分工時工作者的而制定的勞動法令卻相當少，可謂對於有經濟貢獻的眾多婦女竟是整個勞動市場就業人口最不受到勞動法令保障的一群，值得相關單位的檢討與省思，而對於相關的老年生活保障也都要因為缺少受僱身分而依恃著丈夫才能擁有，例如：遺屬津貼及退休金就是兩個最好的例子。因為沒有投保，沒有年資可言，就沒有辦法得到相關的退休金及津貼保障其老年生活，完全要靠丈夫或子女的奉養，先前對於經濟有著莫大貢獻的婦女，到最後卻被整個社會安全體系摒棄在外，對於同樣付出勞力的非受僱婦女而言實是十分不公平的。

國內部分時間工作不普遍，使婦女投入勞動力市場之模式相當僵化，依行政院勞工委員會 87 年 6 月所作的「台灣地區部分時間工作研究」顯示，近年來婦女因為照顧家庭或其他因素的影響，致使婦女欲投入就業市場工作，但因為工作時間無法更有彈性的前提之下，尋求部分工時工作人數有顯著增加，然而相較於婦女對部分工時工作的需求量而言，因為現行相關法令並無針對部分工時工作者作特別的立法，在與全職工作者適用相同法令之下，恐將因僱用成本反而高於全時工作者，而影響企業提供部分工時工作之意願，故有關部分時間工作之相關勞動法規確有增修之必要，現在僅有「僱用部分工作時間勞工實施要點」，而該實施要點並未有實質幫助。

因此大法官會議於 87 年 6 月 5 日作出第四五六號解釋，指出：「勞工保險條例對於參加勞工保險為被保險人之員工或勞動者，並未限定於專任員工始得為之。但勞工保險條例施行細則於第二十五條第一項規定：「依本條例第六條第一項第一款至第五款及第八條第一項第一款、第二款規定加保者，以專任員工為限。」以此排除非專任員工或勞動者之被保險人資格，雖係防杜不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，以免侵蝕保險財務為目的，惟對於符合同條例所定被保險人資格之非專任員工或勞動者，則未能顧及其權益，與保護勞工之上開意旨有違。」因而宣告前揭施行細則第二十五條第一項規定，係逾越法律授權訂定施行細則之必要範圍，與憲法第二十三條規定之意旨未符，應不予適用；使部分時間工作者，亦能受勞工保險之保障。

因為非受僱婦女並沒有就業婦女受僱的身分，所以並沒有相關勞動法令的適用，但是對於沒有受僱身分從事非典型或保母類工作的婦女為數不少，而針對這一類的女性仍是就業的狀態卻沒有法律的保障，而其於工作期間相關的勞動條件沒有一套保障的標準，對於勞動環境也沒有相關法令的保障，對於其之後的老年生活也沒有如同受僱婦女般有退休金或老年給付，只能依恃丈夫或兒女，政府應考慮該類婦女工作的特殊性，研擬一套適用的法律。

### 3、輔助婦女創業之困難

根據行政院勞工委員會職業訓練局之「政府單位提供婦女貸款業務一覽表」顯示，經濟弱勢婦女可利用之政府貸款有：

- (1) 行政院青年輔導委員會提供之青年創業貸款，申請資格條件為：
- (2) 行政院原住民委員會提供之原住民綜合發展基金

行政院勞工委員會提供之創業貸款利息補貼，是為了要協助就業 促進津貼所定失業者獲得創業機會，以安定其生活，促進國家經濟建設之發展，特訂定本作業須知。

〈3〉特殊境遇婦女家庭扶助條例，申請對象為十五歲以上、六十五歲以下之婦女，全戶（申請人及其配偶、子女、父母、共同居住親屬）總收入標準（依據九十年度台灣地區平均每人消費性之出 1.5 倍）為平均每人每月未超過 22,565 元，並依中央規定特殊境遇事實需發生於八十九年五月二十六日（條例生效日）以後始可申請。

- 〈4〉台北市政府勞工局之台北市促進特定對象就業創業貸款利息補貼
- 〈5〉台北市政府社會局提供之台北市市民急難貸款
- 〈6〉高雄市政府社會局提供之高雄市單親家庭創業貸款
- 〈7〉高雄市政府勞工局提供之高雄市政府勞工創業貸款

婦女基於其無收入來源或來源不足的經濟弱勢，難以獨立創業，政府各單位雖有提供貸款管道，然於貸款實務上仍面臨下列問題：

- (1) 貸款資金為銀行提供之擔保貸款時，弱勢婦女大多無法提供擔保品，因而無法順利獲得銀行核貸。
- (2) 貸款資金為銀行提供之資金貸款，以申貸者的償還能力為授信標準，弱勢婦女亦無法獲得貸款。
- (3) 貸款資金由政府信貸基金提供者，其呆帳率非常高，催繳手續繁雜。

對於政府提供的社會扶助措施，明顯可見的是顯少是針對婦女而設，大部分都是針對青年、單親家庭或是失業勞工而設置的，婦女若是想申請也常因為資格不符合而作罷，例如：在就業青年貸款專案中申請要件中都規定必須要有工作經驗以上，可是傳統的婦女大部分都是家務勞動者，之前都是在家沒有出外工作的，其創業或許就是其第一份工作，可是申請條件中卻至少要有相關的工作經驗才能申請，這對步出廚房想創業的婦女來說就是一個相當大的限制，沒有工作經驗是傳統婦女必然的條件，卻是在創業時申請貸款必要的要件之一，這對婦女就是一項困境。還有許多扶助措施是針對單親的家庭而設置或是針對特殊境遇婦女才有的，而且都是掛在社會局社會救助的名目之下，這對沒有特殊境遇而僅想創業的婦女而言也就相對的很吃虧，所以政府相關單位應該針對想就業或創業的婦女設置一套輔助的措施，而不是由社會救助或相關急難救助的措施來涵蓋其保障才是。

根據勞委會職業訓練局的性別統計指標指出接受特殊境遇婦女創業貸款利息補貼的情形為自九十年至九十一年六月，只有台南就業服務中心及高雄服務中心兩處有特殊境遇婦女申請到創業貸款利息補貼，不論申請的人數為何，真正申請到的人數卻僅僅只有 2 人而已，而累計申請金額分別為台南就服中心是 15,097 元，而高雄就服中心為 25,367 元，由此我們可以得知的是政府有許多相關的社會扶助措施，一方面是因為宣導不周，而另一方面是因為或許欲申請者難以滿足條件，以至於從數據上可見實際請領之人數是少之有少，由此可見這也是婦女欲申請相關創業貸款措施時的一個困境。

接受特殊境遇婦女創業貸款利息補貼情形

表二九

單位：元

項目別	90	91-6
實領人數	2	2
北市勞工局就服中心	-	-
高市勞工局就服中心	-	-
職訓局基隆就服中心	-	-
職訓局台北就服中心	-	-
職訓局台中就服中心	-	-
職訓局台南就服中心	1	1
職訓局高雄就服中心	1	1
原住民	-	-
利息補貼金額	23,106	40,464
北市勞工局就服中心	-	-
高市勞工局就服中心	-	-
職訓局基隆就服中心	-	-



職訓局台北就服中心	-	-
職訓局台中就服中心	-	-
職訓局台南就服中心	7,959	15,097
職訓局高雄就服中心	15,147	23,367

資料來源：勞委會職訓局 91 年性別統計指標

#### 4、婦女創業者未受到社會安全體制之保護

##### (1) 婦女退休生活未受到應有之重視

我國之就業市場中，並未特別考慮婦女就業之特性，例如：婦女斷續工作年資的保障。因為婦女往往因為家庭及育兒之因素而從事部分工時，或是斷續性的工作。然而此類型工作之各種勞動條件之保障，例如年資，就顯得比全時工作或繼續性工作者較為薄弱。譬如在勞基法部分，因為沒有連續受僱超過十五年，所以沒有辦法領取到勞基法的退休金。而在勞基法中，對於部分工時勞工的部分，並沒有特別的去規範。但是這卻是一般婦女從事最多的工作型態，而對此勞基法卻無相當之著墨，由此可見最多婦女從事的工作型態竟然是整體勞動市場中保障較不健全、較不周全的一個部分。關於勞保部分，因為現行勞保相關法規規定要六人以上的公司才會強制僱主對於勞工加入勞保，而婦女從事的大多為微型企業，有許多微型企業的人數都在六人以下，例如：早餐店、麵攤之類的微型企業就是一例，在這種微型企業之下的婦女受僱者通常都沒機會加入勞保而有相關的保障。也因為在這些地方僱主並未提供保險，所以婦女受僱者無法在勞保中的失業給付或是老人給付中表現出來，進而影響到婦女就業後的種種福利。另一個為婦女斷續的工作，婦女常為了照顧家庭的理由而放棄就業的機會，也為照顧家庭的原因而中斷已經有的工作年資，而年資一經中斷，對於之後領取退休金或老年給付的可能也就大打折扣，這也是婦女就業的一個特性之一。爰此我國現行制度中未考慮因家庭因素而無法就業或未從事一般典型工作型態工作婦女之晚年經濟保障，例如遺屬津貼，退休金與配偶同享有權利等，而不是單純由配偶取得，若其配偶喪失工作能力或死亡，該婦女也失去領取相關津貼的機會，對於婦女生活的保障實為一漏洞，而忽略其對於社會之貢獻。

而按照勞基法第五十五條之規定，退休金給付額度之計算，必須依受僱於該公司之年資，我國企業存續時間平均約十一年，相對地可以領到退休金之勞工人數約僅有百分之四，更何況是許多婦女因為家庭因素而中斷工作或未能再就業，致使其或因年資較短而無法獲得合理的退休生活保障，或因再就業困難，縱使曾加入勞工保險或其他保險，然因其未再就業，其晚年生活無勞保給付之可能。另外婦女就業者當中有許多是非受僱者，非受僱婦女，其老年之生活保障，並未納入現行之各種保險制度中，實為一大警訊。

##### (2) 國民年金未能考量婦女就業特性

行政院於民國九十一年已有國民年金的草案出現，其主要的目的是辦理國民年金保險，保障國民老年及不幸發生重度以上身心障礙時之基本經濟安全，並且謀求遺屬之安定生活。

而根據相關草案說明國年經辦理的方式是由三個部門所引導建構的，經建會的國民年金局僅涵蓋 384 萬未就業人口，其占全國人口比例太低，以及占了中弱勢人口比例較多，其說明了利用弱勢人口當中的每個人互保對方對未來危險的承擔，實在有很大的問題。而另外將勞退金特別抽出來辦理，也有其不妥適性，因為國民年金應該是針對全中華民國的國民而設的年金，是所謂德國三柱理論中的第一層保障，即基礎國民年金的部分，若將其當成勞工退休之後的主要經濟安全來源，勞工老年生活將無以為依靠。另外對於國民老年生活的經濟基礎，主要是由勞保年金支持，再來是又設保基金支持其所得替代率明顯過低的現況來評估，是不足以支持老年最低經濟生活所須的，顯見該草案仍有相當大的爭議。

惟無論是由行政院或彭宛如基金會所提出民間版之國民年金草案中對於受僱或非受僱婦女已有基本的重視及基本的保障，相對於當前社會安全體制下沒有保障之困境，確實跨出了一大步，然其實質內容，是否真正能兼顧婦女就業之特殊型態，仍有待立法之完成。

### (3) 未有遺囑津貼之發放

勞工保險條例第二十一條，「被保險人死亡前請領殘障給付或老年給付，經保險人審定應給付者，其給付得由被保險人之當序受領遺屬津貼人承領。」由此可之，我國非受僱婦女因為其未具有勞工身分而在工作之後的老年生活裡，沒有辦法領有勞基法退休金及勞保的老年給付來支持其老年生活。

因此遺屬津貼之發放就相當重要，然而現行之制度中，並無類似之規定，使得婦女如果丈夫因為某些原因工作的斷續致年資中斷或公司未予以投保勞保，那婦女於先生因故死亡後，也就頓時失去了經濟生活的依靠，其之後的老年生活也無以為繼，尤其我國婦女相當多數為家庭主婦或從事非受僱工作，因此政府實有必要進一步檢討整個社會保險體系對於非受僱婦女之保障，不會使得非受僱婦女一生兼顧家庭及工作辛苦了一輩子卻於老年時沒有辦法得到該有的老年生活照顧。

有鑑於此新修正的勞工退休金條例草案，第一個修正重點即為擴大適用對象範圍，其欲將所有勞動參與而或有報酬所得者（包含無一定僱主、部分工時者、自營作業者等約四百萬人）均獲得退休之後的保障。其中有一項為擴大婦女勞工保障，由於婦女需要兼顧家庭以及受到勞動市場性別分工特質之影響，以至於有相當高比例從事重疊性部分工時、臨時性工作或無一定僱主工作者，該修正能夠將該婦女的勞動貢獻一公平之比例納入年金保險。如該條例能通過，對非受僱婦女就業者的老年生活保障有了更周全的照顧。但退休金相關的草案現仍有相當多的提案，目前尚未統一，仍有待行政與立法機關之共同努力。

## 三、結論與建議

### (一) 他山之石

相對於我國男女工作平等法立法之延滯，德國、美國、日本、聯合國及歐體等，早有相關之立法或方針頒布，以下僅提出當中較值得我國借鏡之部分，並

以北京宣言作為本節之小節。

### 1、聯合國

一九七九年十二月十八日聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)，共包含三十個條文，其中於第二條規定各國必須立法保障婦女與男子享有平等之權利，於第四條中強調，為落實兩性之實質平等，允許採取保護女性之特別措施，特別於第十一條中詳細列舉保障男女工作平等權所應規範之樣態：第一、工作權利；第二、相同之工作機會；第三、選擇工作之自由；第四、升遷；第五、工作安全保障；第六、職業訓練；第七、同值同酬；第八、休假及相同之病假續付工資；第九、身體健康及工作場所安全。同時於第十一條第二款中明白規範對於婦女之特別保護，包含解僱之限制、產假及特別保護。

### 2、國際勞工組織 (International Labor Organization)

國際勞工組織 (簡稱：ILO) 以公約 (convention) 及建議 (recommendation) 方式，公布國際勞動標準，主要有三大部分：第一、同工同酬 (第 100 號公約及第 90 號建議書)，要求工資報酬率之訂定，不因性別而有差別之待遇。

第二、就業歧視 (第 111 號公約及第 111 號建議書)，因性別或其他足以妨害僱傭與職業上機會與待遇均等之歧視行為，均應禁止之。

第三、有家庭責任勞工待遇與機會平等公約及建議書，要求各會員國針對於有家庭責任勞工之特殊需求，予以輔助，以使其成為勞動力之一分子。

### 3、歐體(EG)

歐體早於聯合國公布反性別歧視公約之前，有於一九七五年即有所謂「同值同酬」(Grundsatz des gleichen Entgelt)方針公布，緊接著一九七六年公布男女工作平等方針，德國亦於一九八〇年於民法第六一一之一條，以下條文中配合修正。主要內容有十一條，包含揭禁男女於升遷職業訓練、勞動條件、以及社會安全體制不得有差別差遇(第一條)，禁止因為性別而有任何直接或間接歧視行為(第二條)，選擇工作自由(第三條)，職業訓練及諮訊(第四條)，勞動條件及終止契約(第五條)等。此外一九八六年針對企業社會安全制度 (betriebliches System der sozialen Sicherheit)，使男女因為生病、受傷、年齡、失業所享受之保障相同。此外為能積極促進女性就業歐體分別於一九八六公布第二女性就業機會促進方針(Förderung der Chancengleichheit der Frauen)、一九八四公布積極促進女性就業方針 (Förderung positive Maßnahmen für Frauen)，最後值得一提者為一九八八年所公布之「舉證責任轉換」方針(Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern)使得舉證責任不再多由受歧視者之負擔。

### 4、美國

美國對於女性勞動者工作權益之保障主要規定於一九六三年之同酬法 (Equal

Pay Act) 與一九六四年之民權法案 (Civil Right Act) 第七章中：

### (1) 同酬法案

該法案中禁止薪資因性別而有差異待遇，規範範圍包括各州、地方、聯邦政府與私人企業之受僱人，特別是對於須於同樣或類似技術 (skill)、努力 (effort)、責任 (responsibility) 及工作條件下完成之工作，應給予相同之薪資。但是基於年資、功績、生產量或品質及其他非性別之因素所產生之差異則被允許。對於此種差別待遇之禁止行為，除主管機關負有行政監督責任外，受害勞工亦可向法院提起訴訟，以為救濟。

### (2) 民權法案

民權法案第七章中一方面規定，雇主、職業介紹所及工會不得因為或基於性別 (sex)、人種 (race)、膚色 (color)、宗教 (religion) 及國籍 (national origin) 等原因，對於勞工有差別之待遇。所謂「因為或基於性別原因」，係指包括但不限於因為或基於懷孕、生產或有關之醫學狀況，受影響之婦女，在所有僱用條件方面，應受與未受此等狀況影響而有類似工作能力之其他勞工相同之待遇。至於性別之因素如對於企業之正常運作而言，已為合理必要之就業條件時，基於性別之差異行為仍被例外允許。此外為能使勞工有申訴之管道，並設置有僱用機會均等委員會，對於違反歧視禁止之雇主、職業介紹所及工會，予以事實上之調查，並得借由調解或其他補助措施予以救濟。

## 5、德國

德國除前文於憲法第三條揭櫫男女平等原則並訂立第二男女平等法外，並詳細地於民法第六百一十一之一條以下，規定男女工作平等條款、企業組織法第七十五條，因性別差別待遇之禁止、母性保護法 (一九六八年四月十八日) 及育兒休假法 (一九八九年六月二十五日)，針對婦女之特殊需求，作特別之規定：

### (1) 男女工作平等

德國於民法第六百一十一之一條規定男女平等原則，規定雇主不得約定或採取不利於受僱勞工之措施，特別是關於勞動契約之訂立、職位之升遷、工作之指示或終止契約等，不得因性別而有所差異。於第六百一十二之一條規定招人應聘時，不得僅對於男性或女性徵求。但其約定或措施為勞工所從事工作之標的，且特定性別為該工作之成立要件，則得有性別差異之行為。此外值得一提者，勞工對於事實的認定有爭議者，雇主負有舉證責任。

另外於第六百一十二條有所謂「同值同酬」之規定：勞動契約中，相同或同價值之工作不得因性別而有差別待遇。

### (2) 婦女之特殊需求

德國於一九六八年制定母性保護法 (Mutterschutzgesetz)，針對於婦女因為懷

孕或生產之特殊保護需求，諸如工作之禁止（包含期間之薪資計算）、工作場所之設施、哺乳時間、解僱之禁止等等，作詳細之規範。並另外增設育兒休假法（Erziehungsurlaubsgesetz）提供婦女（亦可由丈夫）請求育嬰假之可能性與期間經濟上之支持。

## 6、日本

日本對於女性勞動權益之保障有勞動基準法專章之規定、男女雇用機會均等法及育兒休假法。特別是於一九七二年制定施行之男女雇用機會均等法，除規定男女工作平等原則外，更進一步針對於其詳細之樣態，諸如招募及錄用、配置及陞遷、教育訓練、福利厚生、退休、離職及解僱等等作詳細規範。此外亦於該法中有機會均等委員會之設置，使勞工遭遇到歧視問題時，有一專責之申訴管道。

## 7、北京宣言

一九九五年在北京召開的聯合國第四次世界婦女大會中產生了所謂的「北京行動綱領宣言」，該宣言的文件被各國關心婦女議題的團體及相關單位認為其為達到性別平權及婦女進步的一份指標性藍圖。根據這份宣言，各國的政府社會部門、許多非官方組織及聯合國內部相關機構為了世界性別平等的目標共同打造了這份文件。第四次的世界婦女大會（FWCW）的召開聚集了過去所有相關婦女會議程成果而成，這些重要的會議包括有：於一九七五年於墨西哥市召開的、一九八零年於哥本哈根召開的、及一九八五年於奈若比召開的相關會議的集結。

這份國際性的宣言與會議使婦女更加注意到了組織地方、國家、區域、跟國際性團體以影響政策制定的機會。從一方面來看，婦女參加這些團體使她們有更多與政府接觸及溝通之機會，從另一方面來看，這也是婦女互相間因議題相同而有一些更緊密的聯絡。

而北京宣言對於婦女在就業上面的保障有一些揭示，其相關內容下：

### （1）北京宣言於該屆婦女大會通過者，重要相關者

- 確認過去十年來在某些重要方面，婦女的地位有所提高，但進展並不均衡，男女仍然不平等，重大障礙仍然存在，給全人類的福祉帶來嚴重後果。
- 毫無保留致力解決這些限制條件和障礙，從而進一步提高世界各地婦女地位並賦予婦女權力，同意這需要本著決心、希望、合作和團結精神，現在就採取緊急行動並把我們帶入下一個世紀。

### （2）北京宣言重申之承諾為

- 男女的平等權力和固有的人性尊嚴以及「聯合國憲章」所載的其他宗旨和原則，「世界人權宣言」和其他國際人權文獻，尤其是「消除對婦女一切形式歧視公約」和「兒童權利公約」以及「消除婦女的暴力行為宣言」和「發展權利宣言」。
- 賦予婦女權利和提高婦女地位，包括思想、良心、宗教、和信仰自由的權利，從而滿足婦女和男子個人或集體的道德、倫理、精神和思想需要，並且因此保證他們有可能在社會上發揮他們的充分潛力，按照自己的期望決定他們的

一生。

### (3) 北京宣言宣示的相關原則為

- 婦女的權利就是人權。
- 平等權利、機會和取得資源，男女平等分擔家庭責任和他們和諧的夥伴聯繫，對他們及他們的家庭福祉以及對鞏固民主是至關重要的。
- 以持續的經濟增長、社會發展、環境保護和社會正義為基礎的消除貧窮，需要婦女參加經濟和社會發展、男女有平等的機會並作為推動者和受益者充分平等地參加以人為中心的可持續發展。
- 採取一切必要措施，清除對婦女和女童的一切形式歧視，並移除實現兩性平等、提高婦女地位和賦予婦女權利的一切障礙。
- 防止和消除對婦女和女童的一切形式歧視。

### (4) 北京宣言揭示將要達成的目標

- 確保婦女平等取得經濟資源，包括土地、信貸、科技、職業培訓、信息、通訊和市場，作為進一步提高婦女和女孩地位並賦予她們權力的手段，包括特別是以國際合作方式，通過增強她們的能力以享有平等取得這些資源的利益來進行。
- 作為政府，我們特此通過和承諾執行以下「行動綱領」，確保在我們所有政策和方案之中體現性別觀點。我們敦促聯合國系統、區域和國際金融機構、其他有關區域和國際機構和所有男女，非政府組織在其自主獲得充分尊重的情況之下，以及民間社會所有部門，與政府合作，作出充分承諾，協助執行本「行動綱領」。

## (二) 具體建議

婦女對於我國經濟之貢獻，不可磨滅，雖然近年來政府提供各項輔助方案及制定各種法令，然而相關之保障措施，卻未完全符合實際之需求。近年來婦女勞動力參與率的逐年增加，婦女逐年積極投入勞動市場，其增長率甚至超過男性投入勞動市場的比率，雖然台灣地區面臨空前之不景氣，然而兩性工作平等法施行之後，並未造成婦女就業者大量失業，顯示婦女人力資源，仍扮演重要之角色。反之因為該法通過之後對於婦女受僱者的相關勞動條件，與就業歧視等等，有更周全的保障，讓婦女受僱者有更彈性的工作時間來兼顧家庭與工作。然而兩性工作平等法相關的措施仍有待落實，特別是行政機關於督導與執行相關配套措施，仍有相當的努力空間，否則雖有美意但無法收其實質的功效。

### 1、關於受僱婦女之保障

(1) 職業隔離之問題，不論是企業或者是公務機關，縱使沒有橫向的職業隔離但多數都有縱向的職業隔離的現象發生，特別反應於薪資額度上，例如婦女較多從事之服務業，每月男女薪資的比例仍有相當差距，如何避免同工不同酬，進而達到同值同酬之實質平等，值得作一番思考。

關於就業機會機會不平等的部分，於公部門內部應建立一套從招募、甄選、並擴及到薪資暨升遷均毫無歧視及差別待遇的公務人員任用系統。於私部門，應建立全民對於兩性工作平等法的具體認知，及根植兩性平等教育於全民，並

設立透明及公開的申訴管道，冀望透過社會輿論共同對私部門對就業機會不平等之情形進行監督。其中對性別限制的部分仍不符合兩性工作平等法中所謂正當性理由；對於教師部分，愈高層級教育機構的女性教師聘用率愈低，是否意味著有所謂縱向的職業隔離，此部分則應該加以檢討，對於因為刻板印象的職業隔離應該再做相關宣導，以落實兩性工作的平等。

此外應加強對於婦女再就業的職業訓練，使之能夠提升婦女工作能力，救平婦女離開職場後重回職場的能力要求，並使其擴展工作之領域，而不僅限於能力需求門檻較低的行業，因而造成職業隔離狀況。

(2) 關於工作環境彈性不足之部分，現今的勞動基準法整部法律的立論基礎乃以全職工作者為保障對象，對於非全時工作女性勞工並未有明確之保障條文，造成現今的工作環境將非全時工作女性勞工視為補充性勞動力，既為補充性制度面，當然不可能完全符合非全時工作勞工之工作時間、工作環境及福利等等相關勞動條件的實際需求，也因此造成了工作環境彈性的不足，所以新修正的勞基法草案中亦嘗試對此進行修正，並冀望婦女勞工能因此利用彈性工時及種種因工作環境完全彈性的制度出現，能有較多的時間兼顧家庭及工作。

(3) 關於工作場所性騷擾議題，除了落實兩性平等教育之外，於企業內的申訴處理管道，政府應建立一完整的標準模式並移植至私部門中，並提供完整的資源地圖以提供企業尋找資源，徹底執行工作場所性騷擾防治、申訴、處理之流程及步驟。

(4) 關於支援性網絡或職業訓練不足的部份，政府應該與民間團體共同推動社區照顧系統，因為我國婦女勞動力人數最多的區段也就是婦女兼顧家庭負擔最重的年齡層，若有良好的育兒措施或照顧老人之措施的服務，必能分擔婦女蠟燭兩頭燒的窘境。而職業訓練的部份，除加強婦女需求的職業訓練職種之外，還需要推動宣導職業訓練於工作中斷之婦女，才不會浪費職業訓練相關的資源。雖然今年兩性工作平等法通過施行，但是對於相關子法與實際執行面仍無法落實，特別是育嬰留職津貼、產假津貼等相關社會福利之整合都有待立法完成及施行。

(5) 在開發婦女勞動力的部份，政府應提供婦女各種進修機會及計畫、提升婦女就業能力、開發適合婦女之就業機會，如部份工時工作機會、建立相關托兒顧老之系統，讓二度就業婦女既能投入勞動市場，又能兼顧家庭，能夠更有彈性運用其工作時間，避免燭燒二頭之困境。

## 2、關於非受僱婦女之保障：

(1) 關於創業貸款的困難，應該要考量到欲貸款的弱勢婦女並沒有擔保品，相關貸款門檻過高的一個情形做改善，以期婦女欲以創業方式投入勞動市場時，不會因為沒有相當的資金而無法創業。

(2) 關於退休金及國民年金的部分，政府需要針對非受僱婦女特殊就業的型態作特別的考量，例如其年資較短、年資容易中斷的部分、是否一定要取決於配

偶的工作及薪資，都應該要作整體性特殊的考慮。

(3) 雖然兩性工作平等法對於促進就業措施有相關的規定，然而並不適用於非受僱婦女，但從數據顯示 22 歲到 44 歲的婦女是投入勞動市場人數最多的一個年齡區段，其中對於社會支援性措施，例如：托嬰托兒的配套措施方面，都應該積極的施行。

(4) 在法律保護不足的部分，因為非受僱婦女不如一般受僱婦女有相關勞動基準法令的保障，政府應該思考是否針對非受僱婦女較特殊的就業型態，制定相關的保障法令，例如：針對非典型工作的婦女制定保障之法律，以保障非受僱婦女的就業相關條件及環境；或針對未納入職業分類表相關職業，例如保母類工作，納入勞基法保障之內。

而相較於婦女受僱者，非受僱婦女明顯就少了許多保障，從統計資料可以得知婦女的職業結構中，自營作業者的比例是占婦女就業人口相當大部分，對於台灣經濟的貢獻亦不可忽略，但是現今受僱者所享有之保障，並無法同樣地含蓋於非受僱婦女。此外減低其經濟困境之相關創業貸款條件，也因非受僱婦女難以符合而請領到的，其他相關的經濟輔助管道也未針對這類型婦女而設置，政府對於此類型就業婦女之保障，實未盡周全。尤其是針對其退休後之老年生活，相關之國民年金、社會保險等規定不足，實有再改善的空間。

不可否認地派遣勞工及部分工時工作者，有大部分為婦女，但是其相關勞動法令對於這個部分的相關立法仍未周全，甚至有無法可管之重大漏洞，值得相當重視與改善。