

### 第三篇 婦女勞動與經濟政策劉梅君

#### 壹、基本理念

透過勞力市場的充分參與，以及建構完善之社會安全制度，使女性經濟安全能得到法定權利而非衍生性權利的保障，進而建立女性經濟自主權。

#### 貳、現況與困境

##### 一、我國婦女勞動參與率仍有提升的空間

隨著教育程度的提高、家庭子女數的減少、新的經濟型態的產生，均有助於婦女勞動參與率的提升。近十年來我國婦女整體勞動參與率雖逐年微幅提昇，但僅成長 11.76%，民國九十一年至九十二年時為 46.5947.14%。若以行政院勞工委員會九十年主要國家的勞動統計指標分析，八十八年時，在亞洲四小龍中，我國 20 到 34 歲婚育齡女性的分齡勞動參與率，均較新加坡、香港等鄰近國家地區同齡層婦女低了 8 到 16 個百分點，顯見我國婦女婚後或產後退離勞動市場的情形較為普遍。韓國 20 到 34 歲婦女的分齡勞動參與率雖較我國低，但 35 歲以上婦女返回勞動市場的比率卻大幅上升，我國婚育齡婦女則是隨著年齡層上升，勞動參與率越低，以致我國婦女整體勞動參與率在亞洲四小龍中仍屬最低。若與歐美國家相較，我國 50 歲以上的婦女，勞動參與率更是大幅落後。婦女勞動參與的曲線並未如美國婦女一般，不受年齡顯著影響，呈現穩定勞動參與的狀態。顯見我國社會及勞動市場的結構對中高齡婦女之就業並非有利，婦女勞動參與率仍有提升的空間。

##### 二、目前勞動市場仍存有許多性別不平等的現象，例如工作配置、待遇、升遷、教育訓練等

根據行政院勞工委員會民國八十九年「兩性工作平等調查」顯示，受訪的女性勞工認為薪資、工作配置、陞遷、考績、福利措施是工作場所中比較有性別差別待遇之項目。行政院主計處九十九年「台灣地區人力運用調查報告」亦顯示，女性受僱者每月主要收入佔男性之比率，從 64.5%至 88.7%不等。若不分職業，則為 74.675.4%。女性平均薪資較男性低，主要又與女性進入職場後在工作配置、升遷、考績與教育訓練等較男性缺乏機會所導致之結果。我國「兩性工作平等法」雖已於九十一年三月開始實施，然該法之規範主要以五十人及一百人以上之企業為主。而我國就業的婦女中，超過 60%在服務業工作，工作場所多屬小型企業，兩性工作平等法的保障相當有限。

此外，由於大多數企業在僱用員工時仍有年齡限制之規定，對於中高齡就業或重返勞動市場之女性，特別容易受到性別及年齡之雙重限制；加上就業技能不足，

尋職極為困難，尤其易被排擠從事邊際性工作。近幾年來，國內在照顧產業的發展上希望培訓中高齡婦女從事照顧服務工作，開拓婦女就業機會。然而其市場價格、服務與我國現存的外籍監護工市場仍有落差，就業仍屬不易。

三、婦女就業型態具有其特殊性（包括：性別職業隔離、不連續的就業、非全時工作、以及非正式經濟體系等）

依據內政部民國九十一年「台閩地區婦女生活狀況調查」資料顯示，無工作婦女占 48.7%，其中因為照顧家人或照料家事而未就業者佔 42.4%。行政院主計處近十年來的資料亦顯示，婦女非勞動力中未就業的主要原因以家務勞動需要為最高，比率佔了 57%至 64%之間。由此可見，我國女性因為婚育與家庭照顧需要，不得不選擇中斷就業或提早撤離勞動市場的狀況相當普遍。這些現象對於婦女人力資源的運用與累積、婦女經濟的獨立、婦女公共事務的參與、兩性角色的合理分工，及女性的生涯與社會發展均受到極大限制。我國婦女在勞動市場的不利地位除了受性別角色任務的牽絆外，就業市場中的職業區隔、就業歧視及近年來勞力運用彈性化的趨勢，對女性就業亦有影響。

四、家庭支持體系薄弱

長期以來，我國的政策係透過個別家庭作為勞動力滋養、教育、照顧與供應的主要場所，由個別家庭自助、承擔主要的照顧養育責任。國家與社群提供的經濟與社會支持體系，包括托育、養老、照顧、安親等系統極為薄弱；市場化的購買服務品質不齊、價格參差、缺乏有效管理。也因此，我國年幼子女、身心障礙者、失能老人的照顧責任主要仍由家庭中的女性承擔。

五、現行社會安全制度未能充分反映女性在勞力市場的特殊性

我國的社會保險制度中，包括早期開辦的勞工保險、八十年代開辦的全民健康保險、失業保險(九十一年間立法改為就業保險)，乃至於尚未實施的國民年金制度，基本上都是以職業身分加入保險體系。被保險人的投保年資及投保薪資往往影響了給付條件與水準，此種制度設計對於長期從事家務與照顧工作而未能投入勞動市場或低度參與的婦女相當不合理，亦未能充分反映女性在勞力市場的特殊性，對於女性勞動者的社會保障顯然不足。反觀，歐美先進國家除了透過法制排除勞動市場障礙，保障婦女就業權益外，亦積極透過社會制度的改造、社會支持系統的建立來促進婦女就業，紓緩女性工作與家庭責任的衝突，公平對待女性就業主，肯定其勞動力的價值。

參、政策內涵

一、落實兩性工作平等法及就業服務法，消除婦女職場就業障礙，營造友善、尊重兩性平權之就業環境

(一) 修正就業服務法，制定禁止年齡歧視規定，降低中高齡婦女尋職及重返勞動市場之障礙。

(二) 修正勞動基準法及勞工安全衛生法中母性保護規定中對女性就業不利之影響，由企業及政府提供支持性措施，協助因應婦女及家庭需求，營造友善就業環境。

(三) 勞動基準法之退休給付制度應以年金化、可攜帶式、單一保險系統、可累積計算一份以上部分工時薪資提撥之社會保險原則設計，並將實施對象擴大包含職業工人，以改善女性因投入勞動市場年資較短、因家庭需要轉換工作較頻繁、因受全球化經濟影響而零工化與派遣化，以致完全不能或未能充分享有合理退休給付之困境。

(四) 檢視修正勞工保險條例及相關子法中有關性別差異之保險規定，提供男女性勞工平等之就業及社會保障。

(五) 整合並強化兩性工作平等及就業歧視之審議機制，將地方政府現行不同背景之委員合議制研議改為小組審議制，結合專業諮詢，並強化中央與地方一條鞭之申訴管道，審議結果具有準司法效力，以改善審議效率及功能，落實對婦女之就業保障。

二、建立多元管道，開發女性勞動力，輔導女性創業，以促進女性就業能力之延伸與發展

(一) 提供二度就業婦女多元之教育及職業訓練機會，並輔以重返職場之就業準備協助。

(二) 整合政府現有各項創業貸款措施，逐年增加女性創業貸款比例。

(三) 針對重返職場女性之創業需求，提供創業諮詢、輔導及貸款協助。

(四) 協助婦女籌組自助組織，創立勞動合作社，結合婦女特殊專長及因應工作彈性之需要投入職場，並採取聯合行銷策略開發市場。

(五) 結合政府措施及資源，提供公部門僱用婦女就業之機會，例如學校設置課

後安親及輔導或推展社區托兒學園，可結合運用重返勞動市場婦女之專業知能加以僱用。除可支持學生之父母投入工作，並可降低女性因照顧子女需要而必須採取低度就業或撤離勞動市場之人力資源損失。

### 三、建構合理社會保障制度，訂定彈性工時制度，反應女性勞動參與之特性

(一) 以男女性暫時離開工作崗位，係為履行社會照顧之責，應屬非志願性失業之理念，研議將育嬰假、家庭照顧假納入社會保險給付，以肯定男女性工作者履行社會照顧責任之勞務與再生產價值。

(二) 對於從事家屬長期照護而未就業者，逐步規劃以社會津貼或現金給付方式給予經濟報償。

(三) 規劃中的國民年金制度，應針對幼年子女及失能家屬之照顧，對於因此未就業，或未充分就業，或承擔雙生涯重擔之父母或家屬照顧者，合理折算其勞動市場貢獻撥付適當額度之年金準備金。〔按：此處修改是著眼於促進就業及避免逆分配。可參考瑞典年金新制之類似設計。〕予以基本老人經濟安全保障，並根據其經濟狀況，規劃提高其保險費補助，以減輕保險費負擔。

### 四、強化家庭支持體系，累積女性勞動參與之人力資本

(一) 因應人口老化，婦女所承擔之老年人口長期照顧責任加重，以致無法投入職場之困境，應研議透過多元化、社區化之長期照護機制協助紓解家庭負擔。

(二) 積極推展企業托兒設施，以紓解現代家庭子女照顧及工作雙重負擔之壓力。

(三) 有鑑於自由市場提供之托育與照護服務具有價格昂貴、經濟弱勢地區提供不足且品質堪慮之弊病，以及勞工階層對於高可近性之平價服務之殷切需求，政府有必要積極推動社區化的普及照顧福利服務制度，才足以發揮有效支持中低階層婦女就業的效果。

### 五、加強婦女勞動力研究分析，強化婦女勞動力投資，提升婦女人力資源與勞動素質。

(一) 政府應重視企業內決策階層、管理階層、受雇階層女性所佔比例，並作為政府獎勵、輔導、評估協助企業，尤其是女性創業之參考依據。

(二) 定期蒐集分析國內外婦女勞動趨勢與資訊，提供制定婦女政策參考。

(二) 普設社區大學，導引婦女參與回流教育，開拓多元學習機會，提供近便性之婦女終身學習及職業訓練管道。

(三) 對於弱勢及求學中輟之青少年，為免失學、失依造成個人發展機會之限制，應結合民間團體與社會福利機構提供青少年職業性向輔導、職業訓練等技能學習管道，協助潛能發展，並提供就業輔導及就業支持措施，積極促進弱勢青少年就業。