

女性勞動力概況

隨著教育程度提升，勞動力參與率增加，許多女性在職場上嶄露頭角，經濟學人雜誌（The Economist）曾指出：在已開發國家中，女性經濟權力的提高，堪稱近代最值得注意的一項寧靜革命，本文主要探討女性在勞動市場的變動情形。

◎ 吳敏君（行政院主計處第3局科員）

壹、女性在我國勞動市場的地位

一、我國女性人力資源概況

2010年我國女性勞動力人口達482.8萬人，較20年前增加52.8%；若就教育程度觀察，大專以上占47.1%，增加31.3個百分點，國中以下占18.6%，則下降32.8個百分點，顯見我國女性勞動人力素質在教育機會普及後已大幅提升。

隨女性教育程度提升，經濟自主意識抬頭，加速女性投

入勞動市場，2010年女性勞動力參與率49.9%，較20年前增5.4個百分點。

若就各年齡組女性勞動力參與率觀察，隨著高等教育的推展，受教育年限延長，女性勞動力參與率高峰由1980年及

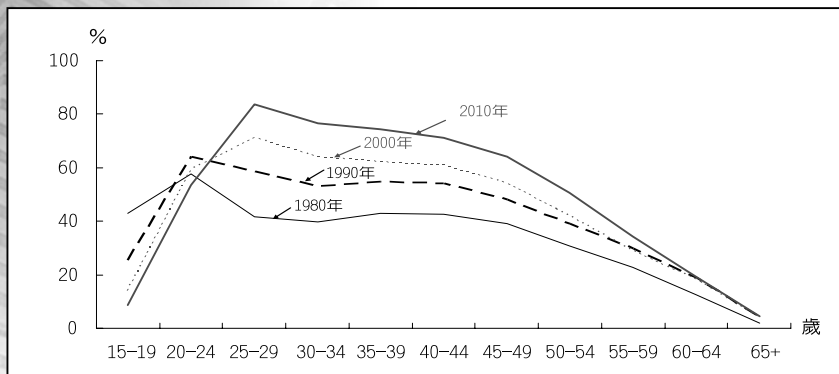
1990年的20-24歲推移至2000年及2010年的25-29歲；早年受傳統性別角色的牽絆，部分女性婚育後，為承擔較多照料家庭責任，而選擇退出勞動市場，致30歲後各年齡組別勞動力參與率呈現逐漸下降走勢，

表1 我國女性人力資源概況

	1990年	2000年	2010年
勞動力（萬人）	316.0	391.7	482.8
按教育程度分（%）			
國中及以下	51.4	33.5	18.6
高中（職）	32.8	37.4	34.3
大專及以上	15.8	29.1	47.1
勞動力參與率（%）	44.5	46.0	49.9

資料來源：行政院主計處。

圖1 女性勞動力參與率——按年齡組別



資料來源：行政院主計處。

惟因婚育婦女就業環境已漸改善，下降幅度已見減緩。

二、女性專業技術人員比率

由於女性受高等教育比率提高，專業技術能力亦獲提升，2010年我國女性擔任專業技術人員計147萬2千人，占全體專技人員比率47.3%，較15年前提高4.8個百分點。

三、女性管理及經理人員比率

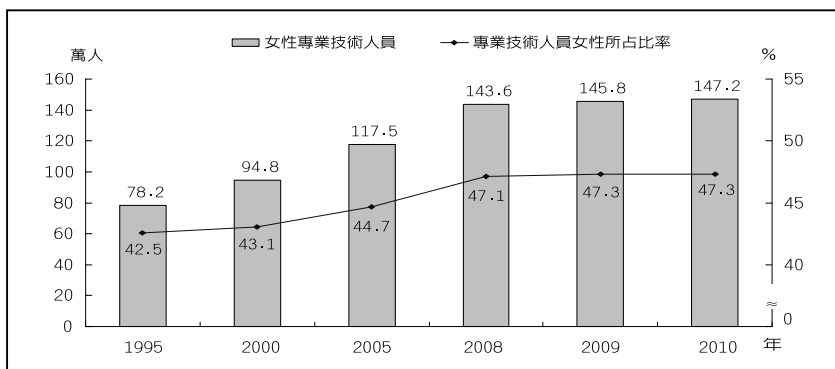
女性管理及經理人員可衡量女性在工作職場上對決策影響的程度，2010年我國女性擔任民意代表、企業主管及經理

人員者計9萬人，占該類職業比率20.5%，15年來增加7.4個百分點，女性主管比率雖已提高，惟相較於業者中女性所占比率44.0%，仍屬偏低。

四、女性工時

女性在面臨工作與婚育雙

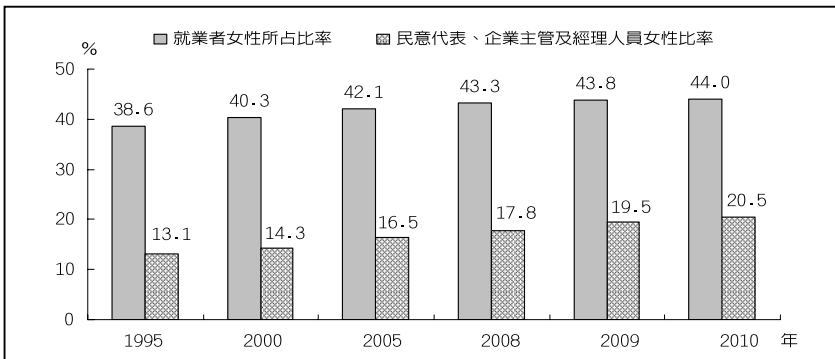
圖2 女性專業技術人員比率



資料來源：行政院主計處。

附註：按第5版職業標準分類統計。

圖3 女性民意代表、企業主管及經理人員比率



資料來源：行政院主計處。

附註：按第5版職業標準分類統計。

重責任之際，部分女性在照顧家庭優先等傳統觀念下，或離開勞動市場，或選擇部分工時工作，即使是全時工作者亦儘量避免加班以兼顧家庭，致歷年男性平均工時均較女性為高，2010年我國非農業部門（工業及服務業）男、女性受僱員工每人每月平均工時分別為183.5小時及178.4小時，歷年兩性每人每月工時差距介於3.7小時至5.2小時，其中因兩性從事行業結構不同，正常工時每月平均差距介於0.8小時至1.8小時之間，惟加班工時差距則達2.4小時至4.1小時，顯見加班時數較長是男性平均工時高



於女性的主因。

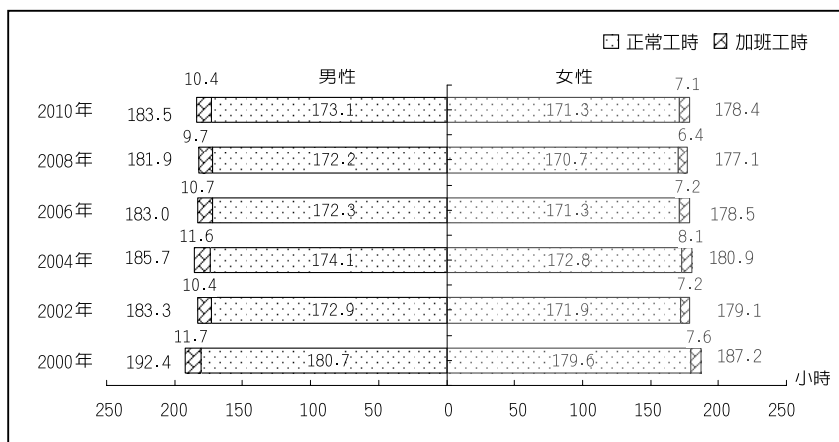
五、女性薪資

薪資是勞工付出知識或勞力所得到的報酬，亦是影響多數受僱者家庭所得高低的重要

因素，因此，薪資高低攸關家庭經濟能力、撫育子女、醫療保健、退休安老等深層的社會意涵。

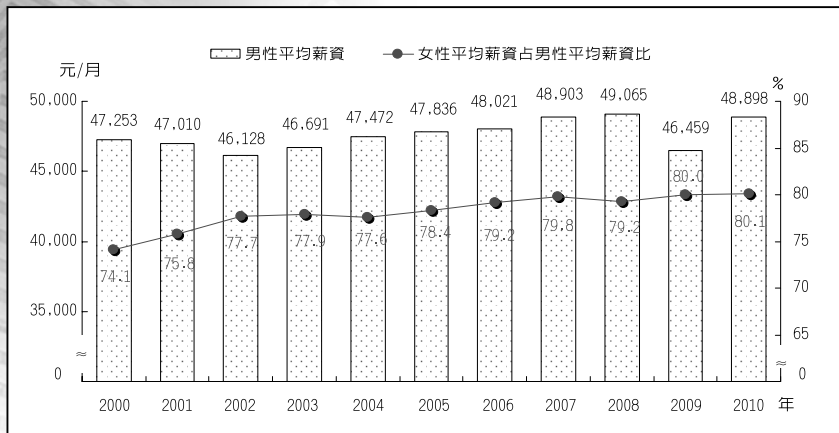
我國兩性薪資因工作性質、年資或職位不同，存在若干差距，惟隨女性教育程度提升，且「性別工作平等法」（2002年實施）明文規定「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資」，兩性薪資差距漸趨縮小，2010年我國非農業部門之女性每人每月平均薪資39,176元，占男性薪資48,898元之

圖4 非農業部門每人每月平均工時 按性別分



資料來源：行政院主計處。

圖5 非農業部門平均薪資——按性別分



資料來源：行政院主計處。

80.1%，為歷年新高，較10年前提高6個百分點，顯示隨女性職務之提升以及性別工作平等法之落實，我國兩性薪資差距已漸縮減。

利亞由44.8%提高至58.4%最顯著；我國亦自39.3%提高至49.6%，增加10.3個百分點，惟僅高於日本47.9%，與南韓及歐美國家均逾5成相較，顯示我國女性人力資源仍有擴展

空間。

若就各年齡組女性勞動力參與率觀察，隨著高等教育推廣，在學期間延長，女性勞動力參與率於25-29歲達高峰，其後亞洲國家女性受傳統性別角色定位，分擔較多照料家庭責任，部分女性婚育後退出勞動市場，致其後各年齡別勞動力參與率逐漸下降，美國則無此現象。

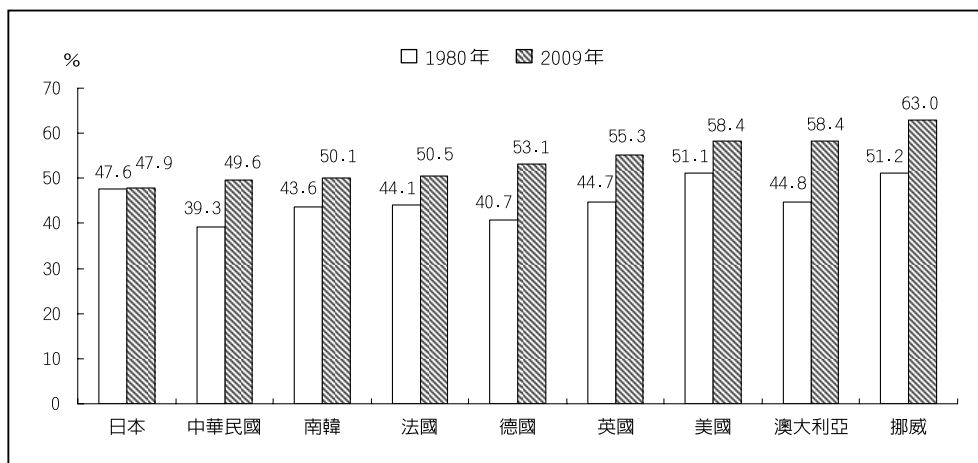
然日本與南韓在40-44歲年齡組之女性勞動力參與率呈現回升趨勢，二度就業現象明顯，而我國則一路下降，勞動力參與率未再回升，是以日、韓鼓

貳、與主要國家比較

一、主要國家女性勞動力參與率

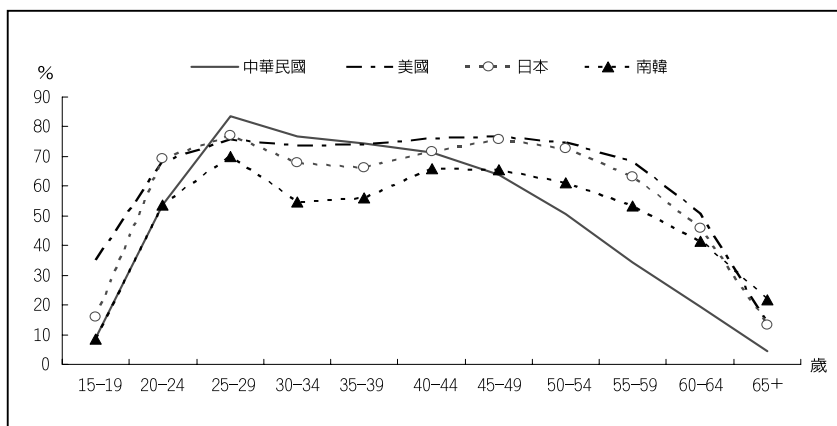
隨著婦女運動推展，女性受教育機會提升，各國女性勞動力參與率均普遍提升，近30年來以澳大

圖6 主要國家30年女性勞動力參與率變化



資料來源：行政院主計處、ILO。

圖7 2010年主要國家女性勞動力參與率 按年齡分



資料來源：行政院主計處、美國勞工統計局、日本厚生勞動省、南韓統計局。

勵婦女二度就業，開發中高齡女性人力資源，殊值我國研議提升女性人力資源政策參考。

二、主要國家就業者女性所占比率

觀察2010年主要國家就業者女性所占比率，其中加拿大、挪威、美國、瑞典等國即將突破50%門檻，女性已漸撐起就業市場半邊天。我國就業者女性比率為44.0%，高於日本(42.2%)及南韓(41.6%)。

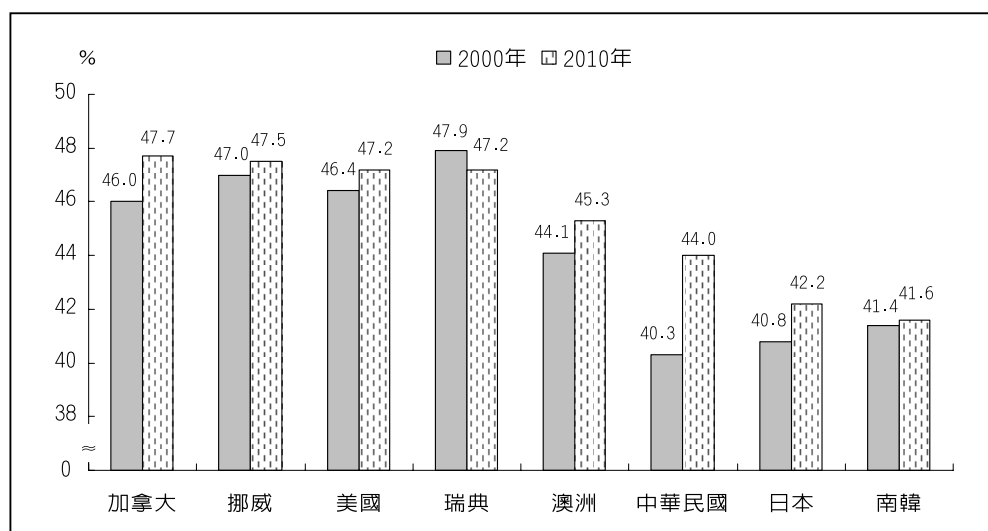
與10年前相比，除瑞典外，各國就業市場女性比率均有所提升，以我國增幅3.7個百分點最大，高於日本1.4個百分點及南韓0.2個百分點。

三、主要國家兩性薪資差距

由於不同國家計算工資的週期¹不盡相同，有些按週計算，有些按月計算，OECD為比較各國兩性的薪資差距，將各國資料²轉換為「時薪」作為比較基準。

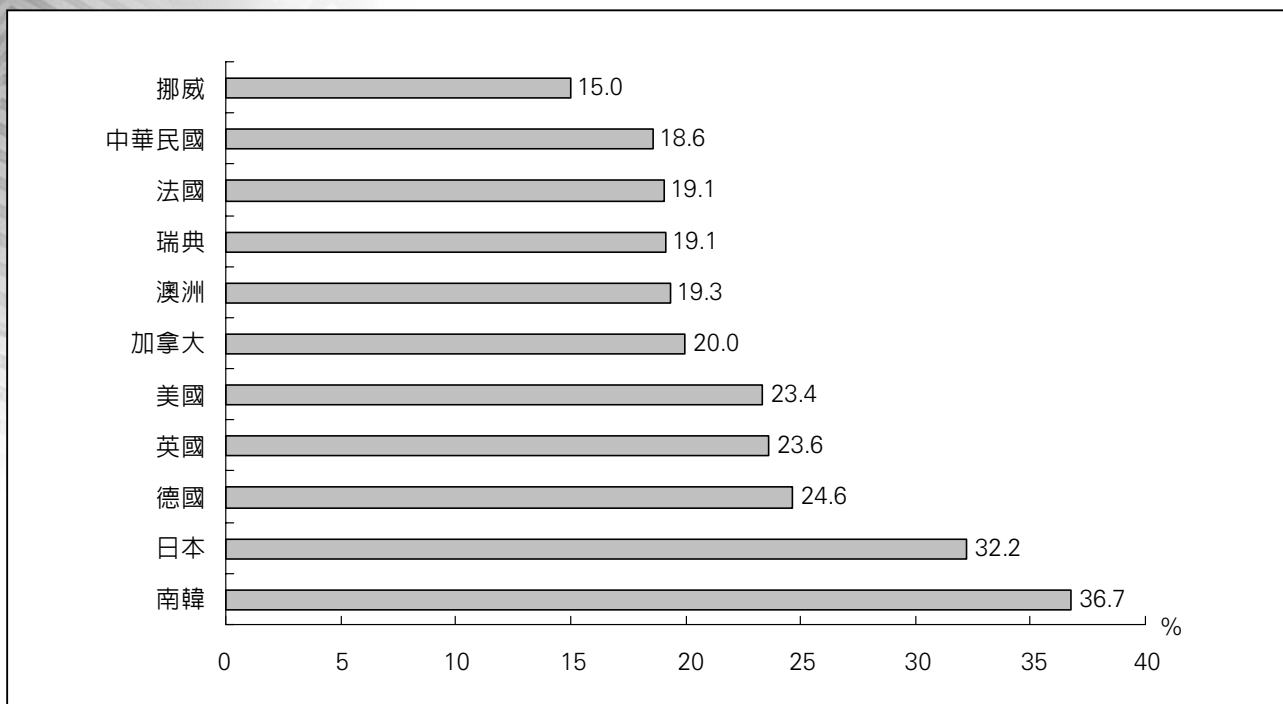
觀察主要國家兩性時薪差距，2008年以南韓36.7%及日本32.2%較高，德國、英國、美國、加拿大亦高於20%；我國近年兩性薪資差距明顯縮小，2008年採「月薪」計算之

圖8 主要國家就業者女性比率



資料來源：行政院主計處、OECD。

圖9 2008年主要國家兩性平均時薪差距



資料來源：行政院主計處、OECD。

說明：① OECD 國家係指全日工時受僱員工；我國包括專任及兼任、全勤及部分時間參加作業之常僱員工、臨時員工、契約員工等。

② 兩性薪資差距 (%) = (1 - 女性占男性薪資比率) * 100。

兩性薪資差距為20.8%，若改採「時薪」計算，則為18.6%，明顯低於主要國家。

參、結語

在高等教育普及後，女性在勞動市場逐漸嶄露頭角，惟薪資仍低於男性，是否因工作與傳統母職間的取舍所致，值

得繼續探究。根據OECD會員國經驗，良好的友善家庭政策，有助於提高女性的生育意願，直接促進人口成長。提供友善家庭的工作環境為各國社會政策的發展方向，長期以來歐美等先進國家因此締造女性就業率及生育率雙贏的成果。

附註

1. 各國計算薪資的週期不盡相同，

例如我國、日本及南韓採月薪計算，採週薪者則有美國、加拿大、英國、法國、德國等。

2. OECD 國家資料係自勞動力調查及家計調查而來，我國資料則來自受僱員工薪資調查；另受查對象及範圍亦不盡相同，OECD 國家僅指全日工時受僱員工，我國則包括專任及兼任、全勤及部分時間參加作業之常僱員工、臨時員工、契約員工等。另大多數國家係指稅前薪資資料，惟比利時及南韓則係扣除所得稅後之薪資資料。❖