



全球勞動市場的性別差距及其成因

本文摘錄 ILO 2017 年出版「全球就業與社會展望－女性就業趨勢」重要內容，藉由檢視全球勞動市場性別差距，探討女性個人偏好及其所面對的社會性別規條、社經限制，深入分析女性參與勞動市場的關鍵因素，並解構職場性別隔離，以說明性別差距成因。

譚文玲（行政院主計總處國勢普查處專門委員）

壹、前言

性別差距是目前全球亟待解決勞動議題之一，女性進入勞動市場的難度遠高於男性，得到工作機會者則面臨各種職場歧視或不平等待遇。基於此，ILO 於 2017 年「全球就業與社會展望」報告中針對女性就業趨勢提出完整分析，先以勞動力參與率、失業率、就業身分、薪資收入、行／職業集中程度等指標，量化勞動市場性別差

距；其次應用蓋洛普全球民調資料，探究影響女性投入勞動市場的因素，解構造成勞動市場性別差距的原因和機制，釐析女性勞動參與情形偏低的驅動因素，最後概述改善女性在勞動市場境遇的政策建議。

貳、勞動市場的性別差距

一、勞動力參與率－女性從一開始進入勞動市場的機會就受到限制

目前全球女性勞參率剛超過 49%，比男性低了將近 27 個百分點，且預估 2018 年也不會有明顯改善。更令人擔心的是這背後兩性勞參率同步下降趨勢，1997～2017 年間大約各降 3 個百分點，部分國家兩性勞參率差距縮小甚至是因為男性降幅遠大於女性所致（下頁表 1）。

就發展程度觀察，2017 年兩性勞參率以新興國家相差 30.6 個百分點最多，其次為已

開發國家 16.1 個百分點，開發中國家則差距 12.3 個百分點。就地區別觀察，差距最大的是阿拉伯國家 55.2 個百分點、北非 51.2 個百分點、南亞 50.8 個百分點，這些地區同時也是女性勞參率最低的地方（低於 30%）；展望 2021 年，北非等 11 個區域只有 6 個預期兩性勞參率差距會縮小，其他則可能擴大或維持穩定（表 1）。

二、失業率—即使進入勞動市場，女性在就業機會的取得仍然受限

當女性進入勞動市場，會比男性更難找到工作。2017 年全球女性失業率為 6.2%，比男性 5.5% 高出 0.7 個百分點；至 2018 年，兩性失業率預期都將維持不變，差距也維持目前水準，且依現行趨勢預測，2021 年前都不會有改善。全球近年

多維持 0.7 個百分點的差距，但所得高低不同國家之間變動方向不盡一致；就發展程度觀察，新興國家的差距從 2007 年 0.5 個百分點擴大到 2017 年 0.7 個百分點，開發中、已開發國家的兩性失業率差距則分別縮小至 1.8 及 0.5 個百分點（下頁表 2）。

就地區別觀察，阿拉伯國家和北非女性失業率都超過 20%，為男性失業率的 2 倍以

表 1 兩性勞動參與率及其性別差距

國家/地區	1997-2017		2017		2018		2018-21	
	差距	男性	女性	差距	男性	女性	差距	
全球		76.1	49.4	26.7	76.0	49.3	26.7	➡
開發中國家		82.6	70.3	12.3	82.6	70.3	12.3	➡
新興國家		77.5	46.9	30.6	77.4	46.7	30.7	⬆
已開發國家		68.0	51.9	16.1	67.9	51.8	16.1	⬇
北非		74.1	22.9	51.2	74.1	22.9	51.2	⬇
撒哈拉以南非洲		76.3	64.6	11.7	76.4	64.7	11.7	➡
拉丁美洲和加勒比地區		78.3	52.7	25.6	78.3	52.7	25.6	⬇
北美		68.3	56.2	12.1	68.1	56.1	12.0	➡
阿拉伯國家		76.4	21.2	55.2	76.3	21.3	55.0	⬇
東亞		76.8	61.3	15.5	76.6	60.9	15.7	⬆
東南亞和太平洋地區		81.2	58.8	22.4	81.1	58.8	22.3	➡
南亞		79.4	28.6	50.8	79.5	28.7	50.8	⬇
北歐、南歐和西歐		63.8	51.3	12.5	63.6	51.2	12.4	⬇
東歐		68.1	53.0	15.1	67.9	52.9	15.0	⬇
中亞和西亞		73.5	44.1	29.4	73.5	44.1	29.4	➡

註：上表中 2017 年以後的資料均為預測值，最後一欄的紅色箭號代表 2018~2021 年間兩性勞參率差距將提高 0.1 個百分點以上，綠色箭號代表同期間兩性勞參率差距降低 0.1 個百分點以上，介於其間則以黑色箭號表示。
資料來源：2016 年 11 月 ILO 經濟趨勢模型。

論述》統計・調查

上，2017 年兩性失業率差距均超過 10 個百分點，且在過去十年間這二個地區的兩性失業率差距都呈擴大現象。

三、就業身分－女性從事家屬工作者（多為無酬）占就業者的比重高於男性

2017 年全球女性就業者有 14.9% 投身於家族事業（以自僱型態在家人或親戚所經營場所內工作），男性則只有

5.5%，差異達 9.4 個百分點（下頁圖 1）。就發展程度觀察近十年變化，以開發中國家差距最大，2017 年女性家屬工作者約占其就業者之 36.6%，較男性的 17.2% 高出 19.4 個百分點，比 2007 年 17.0 個百分點更為惡化；新興國家 2017 年此類女性約占其就業者 15.6%、男性僅 5.4%，兩性相差 10.2 個百分點，比 2007 年 15.6 個百分點明顯改善；至於已開發國家，2017 年此類身分男、女

性就業者占比分別為 0.4%、1.6%，相差 1.2 個百分點，也比 2007 年 1.9 個百分點略為縮小。

女性因花費許多時間料理家務、照顧家人，而可能從事無酬工作的時數較長；如果把有酬、無酬工作時間加起來，女性總工時可能比男性長得多。而且即便從事有酬工作，或因其選擇部分工時工作，或因部分工時工作是她們僅有選擇，女性平均有酬工時

表 2 兩性失業率及其性別差距

國家/地區	1997-2017	2017			2018			2018-21
	差距	男性	女性	差距	男性	女性	差距	差距
全球		5.5	6.2	0.7	5.5	6.2	0.7	➡
開發中國家		4.7	6.5	1.8	4.7	6.5	1.8	➡
新興國家		5.4	6.1	0.7	5.5	6.1	0.6	➡
已開發國家		5.9	6.4	0.5	5.9	6.4	0.5	➡
北非		9.5	20.0	10.5	9.3	20.0	10.7	⬆
撒哈拉以南非洲		6.2	8.3	2.1	6.3	8.4	2.1	➡
拉丁美洲和加勒比地區		7.0	10.4	3.4	7.1	10.5	3.4	➡
北美		5.3	4.9	-0.4	5.4	5.1	-0.3	➡
阿拉伯國家		8.3	21.2	12.9	8.2	20.7	12.5	⬇
東亞		5.1	3.7	-1.4	5.2	3.7	-1.5	➡
東南亞和太平洋地區		3.8	3.9	0.1	3.8	3.9	0.1	➡
南亞		3.8	5.0	1.2	3.8	4.9	1.1	➡
北歐、南歐和西歐		8.8	9.3	0.5	8.7	9.2	0.5	⬆
東歐		6.4	5.8	-0.6	6.2	5.7	-0.5	➡
中亞和西亞		8.9	9.6	0.7	9.1	9.6	0.5	⬇

資料來源：同表 1。

通常比較少；就開發中國家可取得的資料來看，在時間上未充分就業（time-related underemployment）的女性可能高達四或五成。同理，2015年歐盟 28 國非自願性從事部

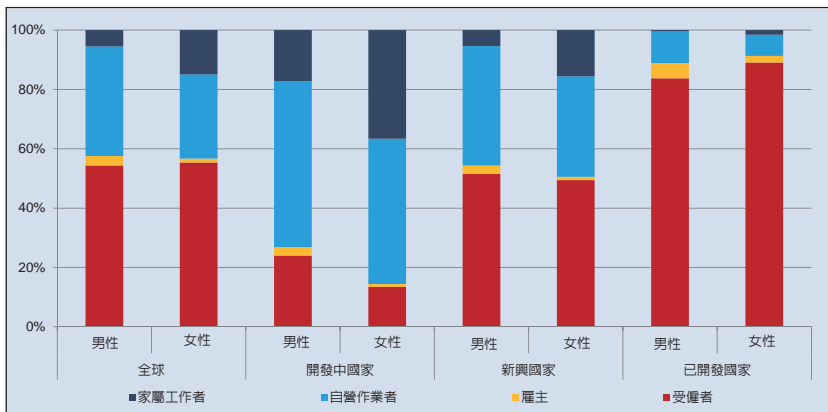
分工時工作（每週工時低於 30 小時）女性約占其就業者之 8.2%，而男性則只有 2.6%。

四、行、職業集中程度－性別隔離¹明顯

此外，兩性行業分布也呈現明顯性別隔離，圖 2 顯示女性從事教育、健康照護及社會工作者相對較多，其次為批發零售業，而且行業的性別隔離程度在過去二十年間從 15.0 個百分點提高到 20.5 個百分點。

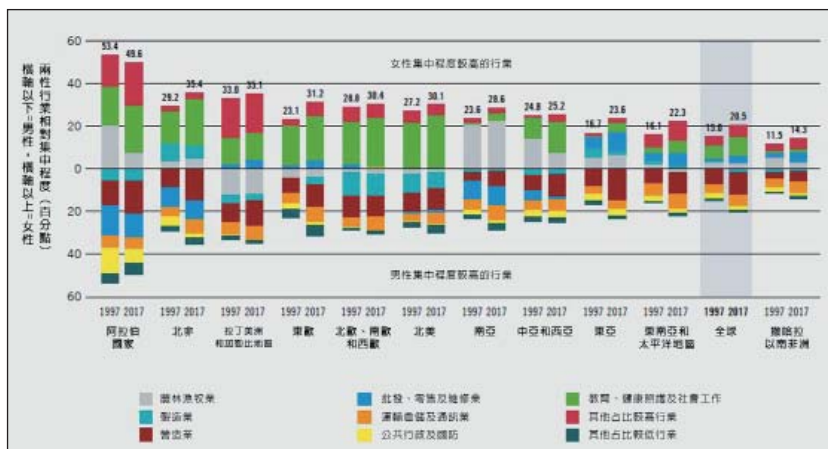
職業也有性別隔離現象，2017 年已開發國家職業性別隔離高達 30.4 個百分點，幾近新興國家 17.0 個百分點的 2 倍；下頁圖 3 顯示新興國家、已開發國家女性就業者相對較集中於服務及銷售工作，其次已開發國家女性有很高比重從事事務性支援工作，而新興國家則為農林漁牧業技術性勞工。

圖 1 2017 年兩性就業者之從業身分



資料來源：同表 1。

圖 2 兩性就業者行業集中程度比較



資料來源：同表 1。

五、工作收入－性別薪資差距長期存在，已開發國家越高薪者之性別薪資差距越大

ILO「2016/17 全球薪資報告」指出，各國性別薪資差距變化很大，且長期存在；據其估計，部分國家時薪性別差距高達 40%，即女性時薪只有男

論述》統計·調查

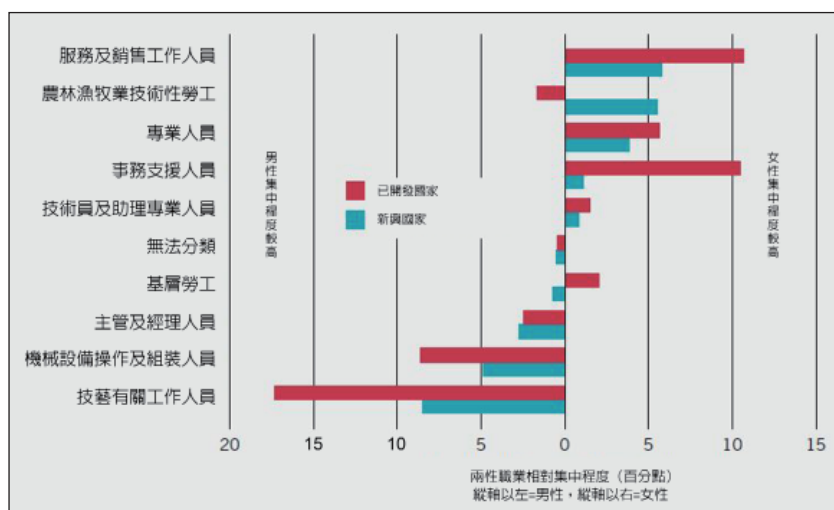
性的 60%，差距原因部分可由「行、職業性別隔離」解釋，另一部分可由個人特徵（如教育程度、技能、經驗等）解釋，還有一些論述認為是「非線性工時」（為了較有彈性的工時安排，而選擇較短工作時間）導致女性薪資不成比例地縮減。然最近有關 2010 年美國個體資料的分析顯示，控制所有可觀察變數（包括教育程度、工作經驗、職業等）後，還有 38% 性別薪資差距無法解釋；事實上，許多研究都將性別薪資差距解構成若干個可量化結

構性因素和無法解釋的差距，並將後者歸類為「歧視」。

在已開發國家，平均薪資越高者性別差距越大，薪酬最高的職業（如經理、CEO 等）尤其明顯，此即所謂「垂直隔離」或「玻璃天花板」。以歐洲為例，整體時薪性別差距將近 20%，但薪資最高 1% 受僱者性別薪資差距高達 45%，其中 CEO 性別薪資差距甚至超過 50%；且平均薪資高的企業性別薪資差距也大，其中平均薪資最高 1% 企業的性別薪資差距將近 50%。

同理，還有「水平隔離」或「玻璃牆」，係因既有職場性別角色而限縮女性從事之行、職業，進而導致性別薪資差距（如護士 v.s. 工程師）；普遍盛行的社會價值觀形塑兩性在勞動市場的偏好和選擇，並將其限制在某些特定工作，而女性常被集中於低薪行、職業，再進一步擴大性別薪資差距。此外，女性也因為母親身分而在生養小孩後、重返職場時，由於工時較短，過時的工作經驗，為了彈性而從高薪工作轉至較低薪工作，以及雇主歧視等原因而致薪資偏低。

圖 3 兩性就業者職業集中程度比較



資料來源：ILO 以 ILOSTAT 資料自行推算。

參、女性投入勞動市場與否的因素－社經限制、性別角色的影響超越個人偏好

促使更多女性參與勞動不僅獲得明顯經濟效益，還有其他正面影響，如改善女性福祉，提供其實現自我機會等。

2016年蓋洛普全球民調顯示，姑且不管她們的就業狀態，有79.2%女性想從事有酬工作；但目前全球女性勞參率僅49.4%，超過一半女性不算是勞動力，顯示有某些關鍵因素限制女性投入勞動市場的能力與自由。就全球來看，女性認為最重要的挑戰是「工作與家庭平衡」占24.6%，其次為「虐待、辱罵、騷擾、歧視」占10.3%；這個序位在各地區的一致性頗高，惟北美女性認為最重要的是「工作報酬不平等」

占31.8%、東亞則是「負擔得起的托幼服務」占22.4%，另東歐、中亞、西亞認為「缺乏好報酬的工作」是次要因素（表3）。

表3顯示，女性決定是否要參與勞動市場牽涉到一系列與其生命週期有關的複雜因素，大致上可概分為個人偏好、社經限制與性別角色遵從，而這些因素又取決於其所處環境中普遍盛行的社會規條。

除上述3項因素外，教育也是造成職場性別差距的一項

要因，包括受教機會、管道和品質，且受社會規條所制約。教育對女性參與勞動的影響是替代效果與所得效果權衡後的結果，替代效果係指高學歷者通常潛在勞動報酬高，待在家庭的機會成本亦高，因而會鼓勵高學歷女性投入勞動市場，且學歷愈高者之替代效果愈大；反之，所得效果係指當家庭經濟需求在女性不工作的情形下已經滿足，則女性可以花更多時間來達成傳統性別角色的要求，而不需外出工作。其實，

表3 女性參與勞動市場的偏好與挑戰

	想從事有酬工作	2016年 面對的挑戰					工作報酬不平等	單位: %
		工作與家庭平衡	負擔得起的托幼服務	家庭成員不贊同	虐待/辱罵/騷擾/歧視	缺乏好報酬的工作		
全球	79.2	24.6	9.6	4.3	10.3	9.5	6.5	
北非	69.9	30.5	6.5	5.6	24.5	7.9	3.1	
撒哈拉以南非洲	85.4	19.2	11.9	5.8	14.9	7.9	3.4	
拉丁美洲和加勒比地區	74.9	22.5	14.2	3.6	9.6	7.7	6.1	
北美	79.1	23.0	7.5	0.8	10.0	2.6	31.8	
阿拉伯國家	70.5	29.4	4.5	7.5	9.8	9.1	3.8	
東亞	79.8	21.7	22.4	1.2	6.7	7.4	3.6	
東南亞和太平洋地區	81.2	26.6	7.3	1.2	8.8	6.6	5.8	
南亞	55.1	20.0	8.3	11.3	11.3	4.5	2.3	
北歐、南歐和西歐	84.8	33.9	5.1	1.4	8.0	6.5	14.0	
東歐	75.4	25.0	4.4	0.7	6.1	23.8	7.0	
中亞和西亞	79.8	23.2	8.7	8.6	6.9	16.7	3.5	

資料來源：ILO 根據 2016 年蓋洛普全球民調（Gallup World Poll，涵蓋 142 個國家）的資料計算而得。

論述》統計 · 調查

大部分已開發國家男、女性差異會顯露在學科或研究領域的選擇上，而開發中和新興國家則會表現在學歷上；在這方面，教育（包括職訓）就是一個職場表現的主要決定因素，而且學歷和研究領域不但決定是否進入職場，還決定進入後的職涯發展與軌跡，進而影響職業選擇及收入高低。

ILO 應用蓋洛普全球民調資料更仔細地檢視上述因素間的關係，並試圖量化其影響，建立模型估計這些因素如何影響女性參與勞動市場的機率（排除年齡、貧窮程度、戶量、婚姻狀態等變項，僅依序釐析

個人偏好、社經限制、性別角色遵從與教育等 4 項因素的邊際效應），並考量到各因素間的交互作用，主要結果如下（圖 4）：

一、個人偏好

當社經限制、性別角色遵從都納入考量時，個人偏好的影響效果顯然不高，約是從開發中國家 3 個百分點到新興、已開發國家 10 個百分點，說明個人偏好對於提升女性勞動參與是個尚不充分的要件。

二、社經限制

陸續放鬆若干個社經限制

在已開發、新興和開發中國家都有顯著效果（其中已開發國家高達 30 個百分點），但在阿拉伯國家和北非地區（Arab States and Northern Africa, ASNA）的效果則僅 13.1 個百分點。

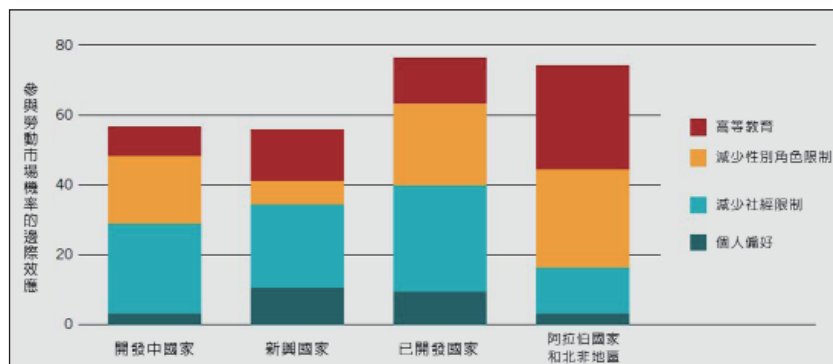
三、性別角色遵從

性別角色遵從雖在新興國家影響略小，但在其他地區仍很重要，比較正面有益的性別角色在阿拉伯國家和北非可提升女性勞動參與機率 28.0 個百分點，在開發中和已開發國家的效果也有 20 個百分點。

四、教育

概括而言，高等教育對提升女性投入勞動市場的影響程度與其勞參率呈反向變動關係，2017 年開發中、已開發和新兴國家女性勞參率依序為 70.3 %、51.9 %、46.9 %，阿拉伯國家和北非僅略高於 20 %（第 53 頁表 1）；對照圖 4，開發中國家高等教育對提升女

圖 4 影響女性參與勞動市場的主要因素



資料來源：ILO 根據蓋洛普全球民調的資料推估而得。

性勞動參與機率的影響不到 10 個百分點，但在阿拉伯國家和北非則約 30 個百分點。

簡言之，女性想要從事或追求有酬工作的個人偏好雖是驅動其投入勞動市場重要因素，但除非融入改善社經條件、減少性別角色遵從等要件，否則效果有限。

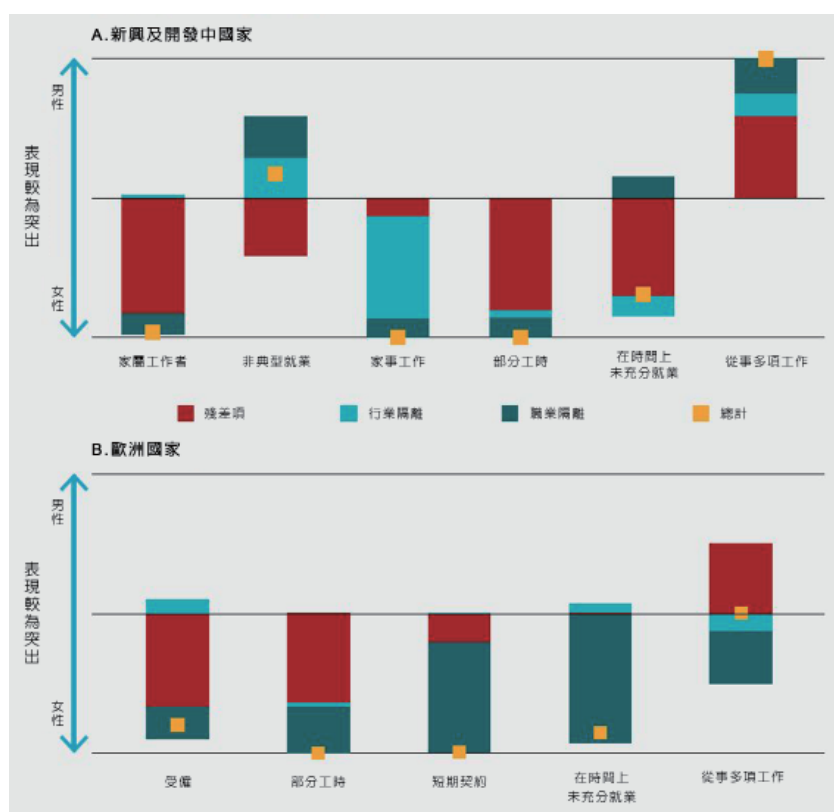
肆、解構職場性別隔離 — 行／職業隔離只解釋一部分，社會規條、刻板印象是關鍵

歐盟執委會專家曾於其性別與就業報告中條列導致職場性別隔離的一些關鍵因素，包

括相對生物優勢、投資在人力資本的差異、在家戶內的性別角色、偏好與歧視、社會化與刻板模式、進入門檻及組織習性等；ILO 強調，這些因素會自我強化，使得男、女性更可能各自去追求被認為符合其性別特徵的行／職業。

圖 5 係按就業型態或身分將職場性別差距拆解成行業隔離、職業隔離、殘差項（包括行／職業以外的其他因素，如教育、工作經驗與歧視等），結果顯示不同發展程度的國家間差異很大。就新興和開發中國家女性比較突出的型態（即家屬工作者、家事工作、部分工時、在時間上未充分就業等 4 種）而言，除家事工作者係以行業隔離為主外，其他 3 種型態均以行、職業無法解釋的殘差項為主；至於歐洲國家，女性在受僱、部分工時、短期契約、在時間上未充分就業等型態占比較高，殘差項仍然是受僱、部分工時兩種型態的主要因素，短期契約、在時間上

圖 5 解構職場的性別隔離



註：在時間上未充分就業係指「實際工時低於某一特定門檻、有意願提高工時，且可以工作更長時間」的就業型態。

資料來源：ILO 根據 ILOSTAT 和 EUROSTAT 資料計算而得。



未充分就業則以職業隔離為主。

前述分析凸顯出「行、職業無法解釋的其他原因」才是造成職場性別差距關鍵，而這些「其他原因」多歸類為社會規條或刻板印象，可對兩性就業型態或就業身分產生明顯且直接影響；此外，對歐洲國家而言，目前的資料顯示，「職業隔離」是傳統性別刻板印象之外，造成性別差距的另一個重要解釋變數。

伍、ILO 的政策建議

了解社會規條和性別角色遵從在解釋職場性別差距的重要性後，方能採取適當政策以突破性別隔離和工作場所加諸於女性的限制；這代表要跟職場內、外的種種歧視搏鬥，首要需改善差別待遇，並且更廣泛地了解女性在職場與社會上的處境，至少應該要促進同工同酬、從根本上對付行／職業隔離、扭轉制度／習俗以防止並消除不利於女性的各種歧視

／騷擾等。

女性的付出很多都沒被察覺或被低估，這類工作（如照顧家人）對家庭存續非常重要，對整個社會福祉、社群發展、人類生存能力提升也有廣泛並顯著的影響；認知女性的貢獻（常需兼顧工作與家庭）並給予肯定，對揭露其工作潛力和價值是重要並相稱的，相關方法包括可促進工作－家庭平衡的政策、在照護產業創造優質工作機會、更有包容性的總體經濟環境和規範非典型工作型態等。

陸、結語

勞動市場存在許多性別不等現象，女性勞參率偏低、失業率偏高，還常遭遇行、職業隔離，導致低度運用其才能和發展潛力，對許多方面人類福祉造成深遠影響，超過表面看到的經濟損失；而縮減性別差距需要橫跨許多政策面向的協調與努力，由重塑性別角色遵從、縮減勞動市場各種工作條

件的不平等，進而改善影響女性參與勞動的社經因素，其中從政策方向規劃、制度設計到執行成果評估，無一不需詳實正確的統計作為基礎，該報告不但找出性別差距成因，更將這些原因排序，有助於更精準、更有效率地達到性別平等、消除歧視等目標。

註釋

1. 依歐盟執委會所提出的差異指數（Index of dissimilarity，為衡量隔離程度的指標之一），職業性別隔離程度（行業亦以相同觀念來衡量）為 $\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$ ，其中 i 為職業的指標、 M 表男性就業人數、 M_i 表第 i 種職業的男性就業人數、 F 表女性就業人數、 F_i 表第 i 種職業的女性就業人數、 $| |$ 表絕對值。❖