



勞動統計櫥窗

日期：97年12月12日

行政院勞工委員會統計處

聯絡人：林雅雯

聯絡電話：(02) 85902901

OECD 會員國勞動市場的就業歧視仍待解決

根據最新OECD就業展望統計，在OECD會員國中從事給薪工作之女性人數較男性約少20%，且平均薪資亦較男性少17%。因勞動市場的就業歧視問題，使男女性的薪資差距30%，就業率相差8%，女性呈現相對弱勢。

2008年OECD就業展望的訴求主軸之一，就是打擊「就業歧視」，促進就業平等則屬主要政策目標。事實上近十幾年來OECD會員國皆已制訂反就業歧視法，但政府仍應負起監督角色，讓法律落實到整體就業環境。

OECD秘書長Angel Gurría表示：「就業歧視仍是個超級障礙物，...工作場所充斥著『玻璃天花板效應（glass ceiling）¹』，女性及某些種族完全被排除在就業市場之外。」(摘自演說稿)

Angel Gurría表示，有些OECD會員國的求職者雖具備與其他競爭者類似學經歷條件，卻因種族問題，而得多花上40%-50%的時間方能得到面試機會。即便求職成功，他們也是領取較低薪資。

反就業歧視政策

為打擊就業歧視，OECD報告提出許多建議，如下：

- ◎ 長期投資在教育與訓練，使就業者在勞動市場遊刃有餘。
- ◎ 強勁且永續之經濟發展可促進就業市場需求面擴張，並創造高度競爭的

¹「玻璃天花板效應」是指在職場中因為受雇者個人種族或性別，在工作分配、升遷或福利上受到不成文（unwritten）但卻確實存在的一種歧視現象。1991年美國勞工部為「玻璃天花板效應」一詞給予定義：基於個人態度或組織文化上的人為偏見，以阻止具備資格條件之個人，在其服務的組織中升遷到管理階層的職務（Artificial barriers based on attitudinal or organizational bias that prevent qualified individuals from advancing upward in their organization into management-level positions.）。

就業環境，迫使雇主放棄就業歧視的舊有僱用原則。

- ◎ 有效執行反就業歧視法。
- ◎ 即使缺乏勞工的反彈聲音，一旦工作場所發生就業歧視時，執行單位應能全權處理，調查事業單位並處分雇主。

2008年OECD就業展望的主要議題有：創造青少年就業機會、關注勞工心理健康、非典型就業、評估跨國企業外國分公司的勞動條件、促進外人直接投資及負責的商業行為等。

近十年OECD會員國已紛紛提升青少年勞動條件，但許多青少年仍面臨求職困難。暫時性及低薪工作，或許是未來獲得穩定或更高薪工作的踏板，但少數初入職場的青少年卻陷入永久從事低薪工作的泥沼。有關單位必須大動作幫助青少年完成中等教育，並幫助那些沒受到完整教育的青少年找到工作。

非典型就業型態在薪資水準屬中、後段的OECD會員國逐漸蔓延。回顧捷克、匈牙利、南韓、墨西哥、波蘭、斯洛伐克及土耳其等7國，其抑制非典型就業的建議方法包括針對勞工減稅，就業保護法彈性化，並讓社會保護計畫更具吸引力。

心理健康是OECD會員國勞工主要健康問題。雖然勞動條件日益嚴峻，但並不造成勞工精神健康問題增加。有份正職工作對勞工的心理健康有正向影響，故從事暫時性工作還是比不上做常態性工作

OECD 會員國的跨國企業在開發中或新興國家中所提供的薪資，普遍優於開發中或新興國家內之本土企業。鼓勵外人直接投資（FDI, foreign direct investment）政策可促進跨國企業投資，但本國政府不可為了吸引外資而犧牲主要勞動基準原則，否則會誘使外資因無法保證勞工擁有最低勞動條件，而成為不負責任的企業。

（本篇譯自 OECD' Labour market discrimination still a big problem in OECD countries' ）