

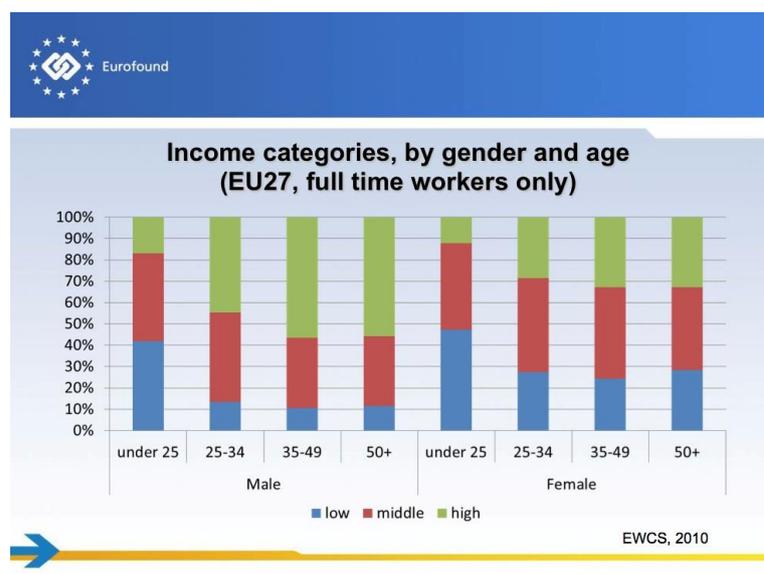
## 2012 年國際婦女節

3 月 8 日慶祝國際婦女節，今年主要議題是聯結女孩，激勵未來。

### 勞動力中的婦女

增加勞動市場的婦女參與長久以來即是歐盟就業策略的主要目標之一。雖然勞動市場的婦女參與在過去幾十年來在歐洲所有國家均有增長，但這並不表示女性與男性有相同進入勞動市場的機會及角色。2010 年勞動市場仍具高度隔離狀況。歐洲基金會計畫經理 Agnès Parent-Thirion 擔任 3 月 8 日同酬活動之講者，請看以下 Agnès Parent-Thirion 發表的重要發現。

### 為何在歐洲女性較男性賺得少？



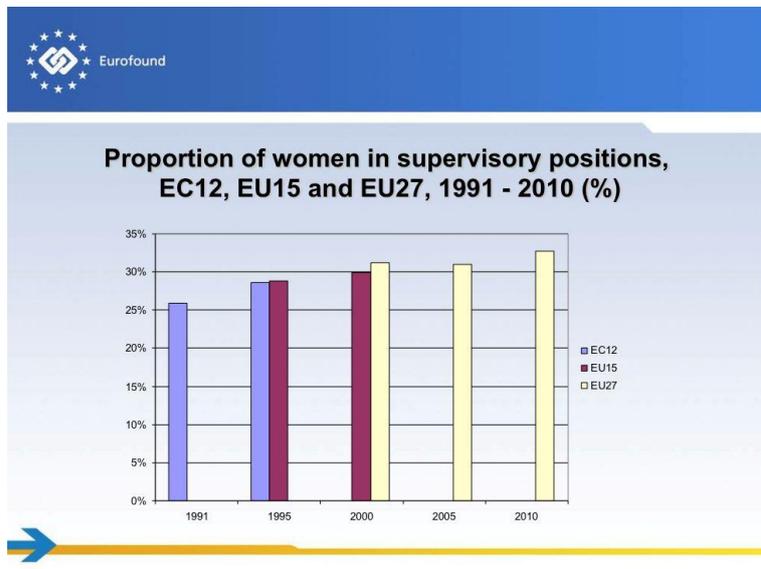
依據歐盟統計局之數據，歐盟性別薪資差距在過去 5 年仍然或多或少的固定在大約 17% 的比例。在歐洲工作條件調查中，歐洲基金會詳細檢視此問題，發現其中隱藏了許多複雜的原因。

這份在 34 個國家、包括 45,000 位勞工的調查，發現婦女較容易在最低的兩個工資群，而男性容易在最高的兩個工資群。

首先，男性與女性在工時上有很大差異；婦女傾向工作較少時數，與男性相比較，更多婦女是部分工時工作者，男性則工作較長的

時間；但更多婦女是在較低薪職業與公務部門工作。婦女在不同工資群工作的狀況，也可與性別薪資差距相聯結——男女間薪資差異依舊存著「不能解釋的部分」。

## 玻璃天花板仍舊牢固



擔任管理職務的婦女比例在過去 20 年已有穩定地增加，從 1999 年(當時為 12 個會員國)的 26%，增加到 2010 年(27 個會員國)的 33%；勞工有女性主管的比例也增加，從 2000 年的 24% 增加至 2010 年的 29%。大多數的這些勞工(有女性主管的受僱者)，自己也是女性。在 2010 年，47% 的婦女勞工表示其主管為女性；但男性勞工僅有 12% 表示其主管為女性。

這種隔離顯出增加的趨勢：當服務業(由婦女主導領域)具女性老闆的受僱者比例從 2000 年的 31% 增加至 2010 年的 36%；在製造業(由男性所主導的部門)具女性老闆的受僱者比例仍維持穩定的 11%。

## 基金會的發現-歐盟的工作時間

工作時間是所有勞工勞動條件中重要的一項元素，也是集體協約中談判的要點。此議題對競爭力有深遠的影響，在塑造家庭生活扮演要角，也同時反映與影響性別平等與性別角色。涉及工作時間的關鍵政策領域是性別平等，起源於男性與女性有非常不同的工作時間模式，且女性易於貢獻更多時間在無給家務工作。

## 2010 年薪資發展

在 2011 年發布的此份評論中，依據歐盟統計局初步統計，在歐

盟 27 國男女薪資差異仍達 17.1% (2009 年)，這個數字與前幾年相較已降低。當許多已獲得統計資料的國家，其數字已稍微降低，橫跨歐洲變化仍大，範圍從義大利的 5% 至捷克的 25%。

## 勞動條件與勞資關係

### 歐洲氣壓計調查檢測活力老化

一項新的歐洲氣壓計調查檢測歐盟活力老化，包括對職場、職涯終止及退休金的看法。整體看法是男女之退休年齡應平等，但個人如有工作意願，也能被允許在退休年齡屆滿後工作。歐洲 31 國之中有 29 國研究，81% 至 94% 的人同意，當某人為照顧孩童而放棄工作生涯，應有權在配偶過世後可領取其配偶部分之退休金。

### 新規定增進家事勞動者的權益

2012 年 1 月 1 日西班牙執行一項對家事勞動者勞動條件之新規定。此規定影響大約 70 萬的勞工，其中大部分是婦女。這項規定讓家事勞工與一般受僱者在許多面向有相同的水準，例如工資與工作時間，也提供勞工更廣的社會保護-藉由將其納入社會安全系統之內，工會也支持此項措施。

### 政府增加女性與男性之退休年齡

2011 年 11 月甫成立之波蘭新政府規劃一些重要改革，包括從原來男性退休年齡 65 歲、女性為 60 歲，增加至男女均為 67 歲，這項措施是從 2013 年逐步開始推行。工會則強力反對政府的退休金提議，但雇主組織可能會予以支持。所有社會夥伴都因政府在推動這些重要改革時未先行諮商而感生氣。

### 未終止性別薪資差異的制裁

法國公司如因未實施透過團體協約或單方行動方案以終止性別薪資差異之措施，自 2012 年 1 月開始，將處以薪資成本 1% 之罰金。除了過去數十年在此議題上已有許多法律規定，但兩性薪資仍然不平等。希望藉由此措施矯正僱用 50 人以上的公司，也會每年對兩性之就業與訓練提出比較情形報告。

資料來源：歐洲基金會