頭條大話題

3月5日同酬日

法規面面觀

自營作業者適用就業保險法制探討

國際瞭望台

英國近年來失業給付及就業促進政策之變革簡介


NO. 29

# 台灣勞工季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY

人性安全 平等尊嚴

中華民國101年3月 | MARCH 2012 |

行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN

# 幸福新力量

## 創造婦女就業機會

平等・人性　安全・尊嚴


行政院勞工委員會

Council of Labor Affairs, Executive Yuan

Taiwan

# 編輯手記

## Editor's Introduction

時序進入到三月，隨著勞委會新春記者會的揭幕，嶄新的一年也隨之啓動。面對下一個民國百年，除了期許新年、回顧過往施政外，勞委會也在打造安心樂業的性別平權職場上努力不懈，並重新檢視現階段就業環境，積極讓台灣朝兼顧勞工身、心靈平衡的優質社會邁進。

29期的「頭條大話題」內容相當多元豐富，有暢談「就業有力、權益有靠、福利有贊」的勞動政策闡述，亦有針對女性勞工的兩篇專文：其一為「促進婦女就業，推動同工同酬」，此文呼應勞委會宣佈101年3月5日為台灣首次同酬日（Equal Pay Day）活動，這個源於美國國際職業婦女協會（BPW）發起之「紅皮包運動（Red Purse Campaign）」的概念，對於各國婦女勞動權發展具有重要意義；其二則是同樣由綜合規劃處所撰，探討「消除對婦女一切形式歧視公約」（簡稱CEDAW），目前實施之狀況及其意涵。除了落實兩性工作平權，如何協調勞工兼顧職涯與生涯，不僅是國際潮流，亦是企業責任，「我國勞工工作與休閒平衡狀況」一文從嚴謹的數據統計出發，結果顯示許多事業單位已開始關注到員工身心健康問題，期待繼續往勞資雙贏、永續發展的良性循環的方向發展。

勞工安心樂業的必要條件，和安全職場環境息息相關，而其包含的範圍甚廣，涵蓋勞動市場資訊、預防失業、僱用安定或穩定僱用、就業服務、職業訓練、失業補償及獎助僱用或僱用獎助等面向，在「勞工的心聲」單元，能看到大企業裡充滿人情味的「員工關係室」、食品加工業者苦心創立的健康小天地，以及細心維護古蹟的勇敢單親媽媽等，每一個故事背後，都隱藏著勞資兩造對美好職場的想像，足讓人思索再三。在本期的「法規面面觀」中，中央研究院歐美研究所焦興鎧研究員，就長久以來，影響我國資方聘僱意願的服役問題，從法律層面進行深度剖析；另外，政治大學勞工所的成之約教授，以自營作業者為例探討就業保險法一文，同樣也有精采可期的論述。最後，來到「國際瞭望台」單元，橫跨美、日、英三國的勞動措施和政策介紹，詳實的文筆，想必能一飽眾讀者的眼界。

隨著新年度的開展，勞動部的升格與再造也即將來臨。勞委會在此一關鍵時刻，將以不變的初衷和無比的堅毅，繼續與勞資兩造相互扶持，而本刊的編輯團隊也將秉持一貫的用心，持續提供讀者優質、專業且具有水準的內容，盼望各位持續給予愛護、指教，並祝福各位勞工朋友順心平安。

29
TAIWAN LABOR QUARTERLY
勞工季刊

# 目錄 CONTENTS

頭條大話題
HEADLINE

## 兩性平權　優質職場

06 尊嚴勞動的主張與實踐「就業有力，權益有靠，福利有贊」勞動政策
黃聖耘

14 促進婦女就業，推動同工同酬
易永嘉

26 推動消除對婦女一切形式歧視公約的意義與做法—促進婦女參與
蔡宜倩

34 公立就業服務機構提供終身職涯服務之規劃芻議
江宛琦

40 我國勞工工作與休閒平衡狀況
曾立瑋

46 性別勞動情勢
陳玉芳 王雅雲

著作權利管理資訊
勞委會保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞委會綜規處，電話：85902862－4）

勞工的心聲
RESPONSE

# 友善安全職場，是勞工幸福生活的必要條件


60 人生從51歲開始織夢
林慧美

66 主張天然的尚好！
湯蕙華

69 多元人才留用 再創工作新價值
游姿穎

71 打造幸福企業的魔法師
—解決疑難雜症的「員工關係室」
丁瑛芳

法規面面觀
REGULATION


74 雇主在徵才廣告上註明「限役畢」構成就業歧視嗎？
焦興鎧

80 我國自營作業者納入就業保險制度的芻議
成之約 陳靖玟

國際瞭望台
WORLDWIDE


88 美國勞資爭議有關雇主不當勞動行為之「秘密投票保護法案（Secret Ballot Protection Act, SBPA）」介紹
李仲辰

92 日本延攬海外高階人才新措施
林政諭

102 日本勞動時間規範概要
楊澤芳

107 英國近年來失業給付及就業促進政策之變革簡介
林煥柏

115 柯氏（Kirkpatrick）訓練評估模式的修正與反省
郭振昌


## 封面故事

新的一年，勞委會致力打造性別平權職場，此外，為喚起兩性同酬公共意識，於今年 3 月 5 日提出我國首次同酬日，盼各界一同為縮小兩性薪資差距努力，並重新檢視現階段就業環境，積極讓台灣朝兼顧勞工身、心靈平衡的優質社會邁進。

台灣勞工季刊 第29期

| | |
|---|---|
| 發行人 | 王如玄 |
| 總編輯 | 李來希 |
| 副總編輯 | 鐘琳惠 |
| 編輯 | 王厚偉 王素琴 徐嘉珮 張惠鈴 洪根強 葉美月 呂黎明 游逸駿 張履平 陳忠良 廖清輝 陳彧夫 |
| 執行編輯 | 李仲辰 |
| 發行所 | 行政院勞工委員會 |
| 地址 | 台北市大同區延平北路二段83號9樓 |
| 電話 | 02-8590-2863-4 |
| 網址 | www.cla.gov.tw |
| 美術編輯 | 左右設計股份有限公司 |
| 地址 | 台北市敦化南路一段247巷10號2F |
| 電話 | 02-27810111 |
| 著作人 | 行政院勞工委員會 |
| 著作財產權人 | 行政院勞工委員會 |
| 展售處 | 國家書店<br>台北市松山區松江路209號1樓<br>TEL：02-25180207<br>五南文化廣場<br>台中市中區中山路6號<br>TEL：04-22260330<br>三民書局<br>台北市重慶南路一段61號<br>TEL：02-23617511 |

GPN：2009501239

# 兩性平權 優質職場

## 打造互助、互利的和諧社會

面對新年度、新內閣的嶄新氣象，勞委會將繼續堅守與勞工同陣線的初衷，以持續打造健全、和諧的職場環境為目標奮鬥。本期的頭條大話題，將暢談尊嚴勞動政策、婦女勞動待遇的保障與歧視消除、工作與休閒之平衡，和終身職涯服務規劃等，透過嚴謹縝密的論述，展現出勞委會施政的毅力與決心。

3422
345
321
56
GLBX
LAST
3425
1222
410
50
60
40
20
34

# 尊嚴勞動的主張與實踐

## 就業有力，權益有靠，福利有贊勞動政策

勞委會綜合規劃處科員　黃聖耘整理

## 逆境與突破：開啓勞動新紀元

不論在任何時代，勞工永遠是國家經濟發展的穩定力量。

四年前，勞委會提出「尊嚴勞動」的政策主張，以自主、公平、發展的觀點，提升自主勞資關係的機制、創造公平的勞動市場，創造更多就業機會，藉由就業平等的策略，推動所得與就業安全的勞動保障，進而落實憲法「人性尊嚴」的勞動理念。

四年來，即使面對世界金融危機、人口變化、經濟情勢的挑戰，勞委會致力克服政策推動所面臨的困難，在勞資雙方和社會大眾的共同努力之下，迅速擺脫世界金融危機的影響與衝擊，並逐一具體落實勞工政策，以確保勞工福祉與增進勞資和諧。

### 一、開辦勞保年金制度：

勞保年金加上勞工退休金的所得替代率可達百分之七十以上，勞工老年退休保障邁入新的里程碑。勞保年金涵蓋保障人數達973萬餘人，截至100年12月底止，勞保年金給付計核付19萬3,836人，已發出金額為486億720萬餘元。

### 二、勞動三法上路：

「勞資爭議處理法」、「工會法」及「團體協約法」同時自100年5月1日起修正施行，修正重點包括保障教師籌組工會的權利、設置勞工權益基金、提供勞工免費法律扶助、建立政府民間組織諮商勞動問題機制、企業內工會擴大組織範圍、落實勞資雙方誠信協商原則等，除對勞工的勞動三權有適當規範，且更貼近需求外，並使我國勞資關係邁向「成熟有秩序，合作又競爭」的新境界。

### 三、創設勞工權益基金：

98年設立「勞工權益基金」，提供勞工朋友法律訴訟扶助及訴訟期間必要生活費用補助。截至100年12月底止，已有1萬5,860件勞工法律扶助申請案，其中提供律師訴訟補助8,239件，其餘則提供法律諮詢。律師訴訟補助案件中，已

提高婦女多元勞動參與

結案3,565件，為勞工追回7億8,773萬元的權益。

### 四、實施育嬰留職停薪津貼：

為協助勞工兼顧工作與家庭，98年5月1日實施育嬰留職停薪津貼，在勞工申請育嬰留職停薪假期間，依平均月投保薪資60%之津貼，最長發給6個月。截至100年12月底止，受惠人數達10萬餘人，金額計84億1千萬餘元。

### 五、提升所得安全保障，擴大就業保險給付：

為照顧中高齡及身心障礙失業勞工，延長失業給付請領期間，由六個月延長至最長可發給9個月。另外，不只照顧勞工朋友，也照顧勞工眷屬，如勞工有扶養無工作收入的眷屬，加給失業給付，每多一人加給10%，最多加給20%，即可加發至80%。截至100年12月底止，延長失業給付期間部分共核付18萬餘件，金額達37億7千萬餘元，加發眷屬補助部份共核付71萬3千餘件，金額33億9千萬餘元。

### 六、排除就業障礙，促進就業機會：

包括鼓勵產學合作、教學與職場需求接軌、保留公共服務就業機會給弱勢勞工等；將創業鳳凰貸款金額由50萬元提高到100萬元；提高婦女勞動參與率，於99年7月首度突破50%，婦女就業人數並增加約23萬8千人；放寬外配及陸配工作權保障等。

### 七、提高基本工資：

兩年調漲基本工資幅度達8.68%，合計調增1,500元，為近十年來總體調幅最高。

## 我們的願景：公平與永續—建構勞動市場競爭力，確保永續的勞工權益

著眼未來，我國勞動政策的規劃與推動，必須持續回應與因應下列的課題：

一、 如何提升國家整體競爭力，以因應全球化、區域自由貿易與新興產業發展造成之勞動市場壓力？

二、 如何因應高齡化與少子女化對於勞動力運用的影響？

三、 如何強化勞資夥伴關係，以兼顧勞動市場之彈性與社會平衡發展的需求？

四、 如何透過政策與制度性的建構回應國民提升薪資水準的期待？

五、 如何在既有基礎上進一步強化社會保障制度？

六、 如何達到「工作與生活平衡」的目標，因應超時、過勞等問題，並同時促進女性勞工的勞動參與？

七、 如何經由積極勞動市場政策協助弱勢勞工因應經濟社會發展與變遷？

八、 如何經由技術養成與就業安全機制，減少學用落差，確保青年在勞動市場中之就業機會?

據此，提出「公平與永續—建構勞動市場競爭力，確保永續的勞工權益」的政策願景，並規劃未來公平與永續的勞動政策，希望能達到提升勞動競爭力，並增進勞工權益與生活的目標。

## 政策主張：就業有力，權益有靠，福利有贊

### 一、青年、壯年、中高齡就業有力：從畢業前2年到65歲，全方位提升就業

**畢業青年（畢業前2年到畢業後3年）**

(一) 專業養成：培養專業技能與核心能力，強化學校與職場的連結

加強教育體系的專業技能與核心能力培養，減少學用落差。獎勵企業提供企業實習與職場見習機會，強化各級學校與職場的具體連結、產學合作機制與跨領域技能的培養。

(二) 接班人養成：札根校園，推動「我是接班人」計畫

針對大三、大四在學青年，引進成功楷模，提供就創業研習、團隊訓練、參訪、寒暑假見習，並於其畢業後

提供展業體驗、諮詢輔導、協助其展業。且建置青年就業資源分享平台，培育青年成為接班人。

（三）畢業青年職場達人育成：補助已畢業但未能找到工作者，於待業尋職期間提供二年十二萬元職訓進修費用，以鼓勵他們參加職業訓練。

（四）小頭家牽成：擴大協助青年創業貸款的數額，鼓勵青年創業，預計四年內在地創業達到 300 家以上。

（五）返鄉築巢事業有成：建立單一窗口，進行跨部會合作，協助畢業青年返鄉就業或進行特色創業等職業發展機會。

（六）青年國際競爭協成：

成立跨部會合作平台，協助青年發展技能，並參與國際性技能競賽或比賽，提升技能水準與國際接軌；對於參與技能競賽得獎的青年，給予助學、就業、創業獎勵或補助。

**青壯年（畢業超過3年到45歲以下）**

（一）青壯年 4-plus 增加專業：推動已畢業者回校學習，推動大專院校學士後第二專長學士學位學程，以增加職場專業選項。

（二）豐富數位學習：學力就是戰力——推動勞工網路數位學習計畫，整合勞動教育、職業訓練及技能培訓等資源，豐富彈性學習管道，提升競爭力；規劃數位學習地圖，提供學習指引，並逐步發展學習履歷機制，達成終身、自主學習的目標。

（三）青壯年職場達人育成：對在職者提供的職業訓練進修費用，由三年五萬元提高到三年七萬元，以進一步提升職場競爭力。對失業者的失業補助、職業訓練生活津貼、就業獎金持續執行。

（四）青壯年創業有成：擴大辦理中小企業創新育成中心方案，強化現有 131 所分布全國各地中小企業育成中心的功能，協助欲創業者就近尋找創業資源及配套輔導措施，提供中小企業在地化、專業化的服務。

**中高齡（45歲以上到65歲）**

（一）落實禁止年齡歧視，推動中高齡職務再設計

善用中高齡勞動力，落實「禁止年齡歧視」，推動中高齡職務再設計，排除中高齡就業障礙。

（二）終身學習 4-plus 增加專業：推動中高齡者到大專院校或社會大學參加成人學習；推動大專院校學士後第二專長學士學位學程，以增加競爭力。

（三）中高齡職場達人育成，提供客製化訓練：對中高齡失業者的失業補助、免費職業訓練、職訓生活津貼、就業獎金持續執行。優先協調各部會提供各項適合中高齡者之培訓課程，提供客製化訓練。

（四）中高齡成熟創業：特別成立窗口，協調現有 131 所分布全國各地中小企業育成中心，協助中高齡欲創業者，取得各項創業資源及配套輔導措施。

## 二、提供終身職涯服務，創造就業有力之環境

（一）就業、職訓、創業合而為一

打破就業服務及職業訓練各自服務之模式，並整合技能檢定及創業協助體系，改變一次性之服務概念。

（二）建構職能標準，完善職訓體系

建構與國際接軌之職能標準，強化產業與就業之連結；推動職業訓練師資培訓與認證制度，提昇民間辦訓能力與品質，建構完善的職業訓練體系。

（三）透過工作職務再設計，創造優質工作機會

透過「工作職務再設計」，使職場工作價值、工作形象與工作條件提升，吸引勞工投入傳統產業。另培訓綠領工作者，以符合低碳、綠能產業和環境永續的發展需要。

（四）協助新移民就業，排除就業障礙

協助新移民參與勞動市場，解決「學歷認證」、語言能力和技能不足問題；並針對其所遭遇就業歧視等困境，設立專線協助處理。

（五）扶助弱勢就業，提高就業能力與機會

協助低收入及中低收入戶、身心障礙者、原住民及特定對象就業，透過多元化職業訓練、職場學習及再適應、多元就業開發方案及個案管理個別化專業服務，提高渠等就業能力與就業機會。

（六）結合民間團體資源，提高婦女多元勞動參與

運用各項津貼補助工具，協助排除就業障礙；結合民間婦女團體或各級政府提供婦女就業機會，保留公共服務就業機會予特定弱勢婦女。

中高齡職場達人育成

### 三、權益有靠

(一) 安薪樂業，提高薪資水準

配合經濟成長，落實集體協商法制，鼓勵勞資協商提升工資。針對邊際勞工，政府應定期檢討調整基本工資，提高時薪計算標準。

(二) 調整每週法定工時至 40 小時，配套推動週休二日制

推動週休二日制，研議後續法制作業及配套措施。

(三) 檢討勞工休假制度，建立有效機制使勞工得以兼顧工作與家庭

調整國定紀念假日全國一致，配合工時縮短，彈性調整工作時間。

(四) 修訂勞動基準法第八十四條之一，防止責任制之濫用

修訂現行勞動基準法第八十四條之一有關特殊工作者之工時規範，保障勞工權益。

(五) 加強與勞工團體溝通，限制使用派遣勞工

訂定「均等對待」原則，加強保障派遣勞工權益，加重要派公司雇主責任；對運用派遣勞工的單位，其使用勞工的職類、期間等予以合理的限制。

(六) 因應短期經濟波動，保障勞工權益及生活

就無薪假等因短期景氣波動影響勞工就業安全議題，法制化規範政府及早介入，適時提出協助措施，提供免費職訓，給予薪資補貼，以安定勞工朋友之生活。

(七) 整合就業平等法制，強化就業歧視申訴機制

研議工作平等法制，建構完整的就業平等法制體系，強化就業平等申訴處理機制，保障受僱者遭受就業歧視時之申訴、救濟權利，促進工作權的實質平等。

(八) 落實職災勞工保護，強化雇主職業災害責任

將實際從事工作者階段性地納入職業災害保護法制；建立職業災害通報系統，作為職業傷病防治及重建評估之參考；強化雇主職業災害預防及重建責任，並課以雇主罰則，另對於願意僱用職業災害勞工之雇主，則給予獎勵。

(九) 建構勞動檢查網絡，落實勞動檢查

整合中央與地方勞動檢查體系，建構完善勞動檢查網絡，發揮勞動檢查效能；與五都及各地方政府妥適分工，

建置勞動檢查溝通協調平台，落實勞動檢查機制。

（十）建立平台，維護我國外移勞動者的權益

因應全球化經濟，人才跨國流動現象，蒐集外國勞動法令，並本於平等互惠原則與他國簽訂勞動保障協定或建立平台，以維護我國外移勞動者的權益。

（十一）札根勞動教育，研擬勞動教育法制

深耕職場勞動教育，研擬勞動教育法制；建立勞動教育溝通平台，推動技職學校、大專院校與社區勞動教育。

## 四、福利有贊

（一）擴大失業勞工子女就學補助，照顧弱勢家庭

放寬失業滿六個月以上始得申請之條件限制；研議特定身分，例如獨力負擔家計之勞工子女就學者，亦得為補助對象；針對失業勞工子女就讀大專校院者，得依其子女數研議給予較高之補助。

（二）成立職業災害勞工重建中心，提供職災勞工重建期間的生活補助

成立職業災害勞工重建中心，整合職能復健、職業重建及身心障礙重建等資源，推動個案管理服務制度；對於參與重建之勞工，研議放寬延長發給職業訓練津貼或給予重建期間必要的生活補助。

（三）推動人性化工作環境，協助企業推展工作與生活平衡方案

推動人性化、友善工作職場環境，鼓勵企業資源共享，推動企業聯合托育服務；推動企業福利法制化，對願意推動「工作平衡方案」之企業給予必要的協助與獎勵。

（四）提升勞工健康照護，提供企業職業健康照護服務資源

提升勞工健康照護率至歐盟平均水準80%，逐步要求一定規模以上之事業，應提供必要之職業健康照護服務資源。

（五）退休投資多選擇，提高退休金所得

規劃開放勞工運用自有退休基金，自選投資機制，引進多元化投資管道，增加勞工選擇退休金投資規劃之自主權，分散投資風險，提高勞工退休所得，建立自選投資風險控管與監理機制。

（六）多元運用勞動基金，擴大基金運用之邊際效益

有效運用各項勞動基金，提高基金多元化運作功能，增加資本性或功能性投資，並建構另類投資機制，擴大勞動基金運用之邊際效益；整合勞動基金監管機制，落實風險控制與提升稽核效能。

# 促進婦女就業 推動同工同酬

勞委會綜合規劃處編審　易永嘉整理

## 同酬日（Equal Pay Day）之意義及發展

同酬日之概念係起源於1988年美國國際職業婦女協會（BPW）發起之「紅皮包運動（Red Purse Campaign）」，婦女會在同酬日這天會背上紅皮包上街，紅色皮包除了顯眼外，紅色亦代表數字上「負數」之意涵，藉以喚醒社會重視兩性同酬議題，之後，美國「全國同酬委員會（National Committee on Pay Equity，NCPE）」為喚起各界對於男女薪酬差異之重視，於1996年發起同酬日活動，象徵性的選定每年4月之某1個星期二為同酬日，2010年美國總統歐巴馬於白宮文告[1]該年美國的同酬日為4月20日，以作為國家終止兩性薪資差距之承諾，至2012年時美國同酬日選定為4月17日。

歐盟於2010年時引進美國概念，選定每年4月15日為歐洲同酬日，但因無法由該同酬日看出薪資差距變化情形，為提升歐盟各國對性別薪資差距存在之認知，歐盟執委會於2011年起依歐盟統計局[2]（Eurostat）兩性薪資差距，計算女性賺取和男性相同薪資所需增加之工作日數，據此訂定2011年3月5日為首次歐洲同酬日（歐盟女性薪資平均較男性少約17.5%，依兩性薪資差距×365日曆天，並自隔年1月1日起換算日期為3月5日），換言之，2010年時，平均一位歐盟男性在12月31日所賺取之年薪，為一位歐盟婦女需要再持續工作至隔年之3月5日才能賺到與男性相同之薪資。每年歐洲的同酬日將依據歐盟統計局所提供之歐盟性別薪資差距而有所不同，至2012年時歐盟27國同酬日選定為3月2日。歐盟及主要國家同酬日詳如下表1。

**表 1　歐盟及主要國家同酬日**

| 歐盟及主要國家 | 2012 年同酬日期 | 2011 年同酬日期 |
|---|---|---|
| 歐盟（27 國） | 2012 年 3 月 2 日 | 2011 年 3 月 5 日 |
| 瑞士 | 2012 年 3 月 7 日 | 2011 年 3 月 11 日 |
| 法國 | 2012 年 3 月 15 日 | 2011 年 4 月 15 日 |
| 德國 | 2012 年 3 月 23 日 | 2011 年 3 月 25 日 |
| 比利時 | 2012 年 3 月 26 日 | 2011 年 3 月 25 日 |
| 西班牙 | 2012 年 4 月 15 日 | 2011 年 2 月 22 日 |
| 奧地利 | 2012 年 4 月 5 日 | 2011 年 4 月 13 日 |
| 美國 | 2012 年 4 月 17 日 | 2011 年 4 月 12 日 |
| 澳洲 | | 2011 年 9 月 1 日 |

資料來源：國際同酬日平台網站：http://www.equal-pay-day.com/index.php

參考資料：1. http://www.whitehouse.gov/the-press-office/presidential-proclamation-national-equal-pay-day
2. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/earn_grgpg2_esms.htm

勞委會王如玄主任委員宣布
每年 3 月 5 日為同酬日

國際間如美國、澳洲亦有訂定同酬日，惟同酬日之計算方式不一，美國象徵性的選定每年4月之某1個星期二為同酬日；澳洲同酬日之計算，則是採會計年度，由7月1日開始計算，2011年澳洲同酬日為該年9月1日，惟國際上並無要求或建議統一之呼籲，但大多採國際職業婦女協會（BPW）報告之計算方式，自隔年1月1日起換算女性需增加之工作日數訂定為同酬日，主要藉此倡議兩性同酬之公共意識。

## 今年3月5日為我國首次同酬日

我國同酬日之計算採歐盟執委會計算歐洲同酬日之方式，依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」顯示兩性薪資差距，並自隔年1月1日起換算女性需增加之工作日數。100年我國女性平均薪資較男性少17.6%，換言之，就是女性需比男性再工作65天才和男性去年一整年總薪資相同（兩性薪資差距17.6%×365日曆天=64.2天）。

為喚起兩性同酬之公共意識，勞委會特別在今（101）年國際婦女節前夕辦理3月5日同酬日記者會，公布今年3月5日為我國首次之同酬日（Equal Pay Day），並期許各界共同為縮小兩性薪資差距而努力。

近十年我國兩性薪資差距及同酬日詳如下表2，兩性薪資差距由民國91年20.5%下降至100年17.6%，女性需增加工作天數由民國91年75天減少至100年65天，兩性薪資差距雖縮小2.9個百分點及減少10天。另依據勞委會發布「100年僱用管理及工作

場所性別平等概況」調查顯示，事業單位對受僱者之薪資給付標準、調薪幅度有性別考量之比率分別占9.7%、4.4%詳如下表3，雖都有逐漸下降趨勢，惟仍存在性別差異。

### 表 2　我國兩性薪資差距及同酬日

| 年 別 | 兩性差距（%） | 女性需增加工作天數 | 同酬日（推估日） |
|---|---|---|---|
| 91 年 | 20.5 | 75 天 | （92 年 3 月 16 日） |
| 92 年 | 20.1 | 74 天 | （93 年 3 月 14 日） |
| 93 年 | 20.3 | 75 天 | （94 年 3 月 16 日） |
| 94 年 | 19.8 | 73 天 | （95 年 3 月 14 日） |
| 95 年 | 18.8 | 69 天 | （96 年 3 月 10 日） |
| 96 年 | 18.2 | 67 天 | （97 年 3 月 07 日） |
| 97 年 | 18.6 | 69 天 | （98 年 3 月 10 日） |
| 98 年 | 18.4 | 68 天 | （99 年 3 月 09 日） |
| 99 年 | 17.6 | 65 天 | （100 年 3 月 06 日） |
| 100 年 | 17.6 | 65 天 | （101 年 3 月 05 日） |

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。
說明：1. 兩性薪資差距由平均時薪計算；平均時薪 =（經常性薪資 + 非經常性薪資（含加班費））/ 總工時。
2. 採歐盟執委會設立「歐洲同酬日（EEPD）」之計算方法，365 天 × 性別薪資差距。

### 表 3　事業單位對受僱者之工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工、員工福利有性別考量之比率

單位：%

| 項目別 | 96 年 | 97 年 | 98 年 | 99 年 | 100 年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 工作分配 | 40.3 | 39.9 | 34.8 | 35.4 | 30.8 |
| 薪資給付標準 | 18.4 | 13.3 | 14.0 | 12.1 | 9.7 |
| 調薪幅度 | 8.5 | 5.6 | 5.9 | 4.8 | 4.4 |
| 員工考核 | 4.8 | 2.2 | 2.9 | 2.3 | 2.1 |
| 員工陞遷 | 5.3 | 3.4 | 3.7 | 3.3 | 2.3 |
| 訓練及進修 | 4.8 | 3.1 | 4.0 | 2.9 | 2.4 |
| 資遣員工 | 2.3 | 1.4 | 1.9 | 1.8 | 1.4 |
| 員工福利措施 | 3.1 | 2.1 | 2.0 | 2.2 | 1.7 |

資料來源：勞委會「僱用管理性別平等概況調查」。

綜觀OECD 國家2009年平均性別薪資差距約為15.8%，其性別薪資差距主要原因，一般而言，在於扶老育兒多為女性責任，女性往往須減少工作時間來承擔家庭照顧，致使女性在職場上常從事部分工時之工作，或被迫職涯發展中斷工作（女性休育嬰假的比例明顯高於男性），此外，在職場上亦常存在職業性別刻板印象，亦導致職場階層越高，女性比例越少之職場玻璃天花板效應，以及男女教育與專業選擇權的不對等，女性仍多從事健康和照護服務等薪資較低的工作，反觀男性則多從事投入科研領域等薪資相對較高的工作，因此，兩性薪資差距涉及女性就業、經濟、福利、教育、文化、家庭、權力等等領域之性別平等，並與整體社會托兒扶老資源是否足夠密切相關，有賴政府相關部門及社會各界共同推動縮減兩性薪資差距。

國際勞工組織於一九五一年通過男女勞工同工同酬【Equal Remuneration Convention, 1951 （No. 100）】公約，一九八一年復通過男女勞工待遇與機會平等公約，聯合國亦於一九七九年倡議消除對婦女一切形式歧視公約，在「性別平等」已成普世價值的今天，適時檢視事業單位促進工作平等措施及政府推動婦女勞動事務施政成果及展望，將有助於釐清我國女性勞動就業領域是否確實能促進性別平等、提升婦女權益、消除性別歧視，及落實性別主流化理念。

## 我國事業單位實施促進工作平等措施之情形

勞委會發布「100年僱用管理及工作場所性別平等概況」調查顯示，我國性別工作平等法實施十年來，致力建構性別平等工作環境，對於促進婦女就業及排除婦女就業障礙，已漸顯成效，事業單位實施各項促進工作平等措施之比率均較91年大幅提升，有助於勞工工作與家庭生活平衡，事業單位在提供育兒及托兒措施的比率近乎倍增，協助解決員工托兒問題，穩定勞動生產力，詳如表4。

## 表 4　事業單位實施促進工作平等措施之情形

單位：%

| 項目別 | 91 年 | 93 年 | 94 年 | 95 年 | 96 年 | 97 年 | 98 年 | 99 年 | 100 年 | 較 91 年增減百分點 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生理假 (1) | 17.3 | 27.5 | 27.2 | 31.8 | 38.4 | 43.6 | 44.8 | 45.4 | 45.6 | 28.3 |
| 流產假 (1) | 41.6 | 39.5 | 49.5 | 43.4 | 46.8 | 49.4 | 54.7 | 54.6 | 55.0 | 13.4 |
| 安胎休養 (5) | - | - | - | - | - | - | - | - | 39.0 | - |
| 產假 (2) | 78.1 | 83.5 | 95.1 | 96.6 | 95.7 | 96.2 | 96.9 | 96.8 | 96.8 | 18.7 |
| 陪產假 (3) | 29.0 | 42.8 | 48.1 | 45.6 | 46.6 | 55.7 | 57.3 | 57.8 | 57.7 | 28.7 |
| 家庭照顧假 (4) | - | - | - | - | - | - | - | - | 37.2 | - |
| 員工規模 5 人以上 | - | - | - | - | - | 37.4 | 36.6 | 36.8 | 39.3 | - |
| 員工規模 30 人以上 | 34.0 | 35.4 | 34.6 | 41.1 | 43.1 | 56.8 | 63.4 | 62.9 | 63.6 | 29.6 |
| 為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間<br>員工規模 30 人以上 | 23.0 | 28.9 | 27.4 | 33.5 | 30.8 | 39.5 | 41.9 | 47.5 | 47.7 | 24.7 |
| 設置「托兒設施」或提供「托兒措施」<br>員工規模 250 人以上 | 36.3 | 38.1 | 38.1 | 41.7 | 41.6 | 52.6 | 63.6 | 68.9 | 77.3 | 41.0 |
| 育嬰留職停薪 (4) | - | - | - | - | - | - | 40.3 | 40.7 | 40.8 | - |
| 員工規模 30 人以上 | 38.9 | 56.7 | 54.2 | 50.1 | 52.6 | 60.0 | 70.5 | 75.3 | 79.1 | 40.2 |
| 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法<br>員工規模 30 人以上 | 35.5 | 55.0 | 56.7 | 65.2 | 68.0 | 76.0 | 79.3 | 81.4 | 82.3 | 46.8 |

資料來源：勞委會「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：1. 95 年起資料排除「無女性員工」之樣本。

2. 94 年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」（含女性皆未婚及員工年齡層偏高樣本）之樣本。

3. 99 年起資料排除「無男性員工」之樣本。

4. 97 年起「家庭照顧假」擴大至員工規模 5 人以上事業單位，100 年起擴大至所有受僱者；98 年 5 月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

5. 100 年起新增「安胎休養」，排除「無女性員工」之樣本。

## 過去四年勞委會推動婦女業務施政成果及未來展望

依據勞委會過去四年推動婦女業務主要可分為促進婦女就業、保障婦女權益及落實性別友善職場三大施政主軸，及具體施政成果及未來展望，分述如下：

### 一、促進婦女就業

（一）創造 10 萬個婦女就業機會

★ 訂定「幸福新力量促進婦女就業計畫」，針對不同婦女之就業困境與需求，提供個別化之就業服務，97 年至 100 年共推介婦女 14 萬 6 千 625 人就業。

★ 提供婦女參加職業訓練機會，97 年至 100 年計 34 萬 5 千 532 名婦女接受訓練，截至 100 年 12 月底止失業者及在職勞工訓練，女性參訓人數約佔 63%。另訓練職類中，以往男性參訓為主之職類，女性參訓已有增加情形，例如應用電子、電腦輔助產品設計、精密機械、模具設計等職類。

★ 截至 101 年 1 月止，婦女就業人數 474 萬 7 千人，較 97 年 5 月 450 萬 9 千人，增加 23 萬 8 千人。

（二）鼓勵婦女參與社會事業發展

★ 推動「多元就業開發方案」民間團體計畫，提供婦女就業機會，並協助從事照顧服務產業（例如居家照顧、家事服務、關懷訪視、青少年及兒童課後陪讀等），及有助於婦女技能提升之在地特色產業（例如琉璃工藝、編織、布染及原住民工藝等），97 年至 100 年共協助 1 萬 5 千 451 名婦女就業。

★ 另 97 年開始以「多元就業開發方案」模式辦理「展翅專案」，協助家庭暴力被害人短期就業，並提供短期經濟需求，97 年至 100 年共協助 367 人就業。

（三）放寬外配及陸配工作權保障

★ 97 年 6 月 3 日放寬外籍配偶如婚姻存續中居留期限屆滿，於逾期居留期間，或因離婚或我國籍配偶死亡致婚姻關係消滅，原居留許可未失效前，無須申請許可即可在臺工作。

★ 本會建議陸委會放寬大陸配偶經獲准依親居留者，不須申請許可，得在臺工作；該會已於 98 年 8 月 14 日修正「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」，本會並於同日廢止「大陸配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」，使其取得居留

許可，於居留期間即可在臺工作。

★ 100 年 8 月 18 日修正發布「就業服務法施行細則」，外籍配偶雖離婚或我國籍配偶死亡，倘渠等依「入出國及移民法」准予繼續居留者，仍屬「就業服務法」第 48 條第 1 項第 2 款之適用對象，免申請許可，即可在臺工作。

（四）協助外配及陸配就業

★ 97 年 8 月 20 日發布「促進外籍配偶及大陸配偶就業補助作業要點」提供新移民臨時工作津貼、職訓生活津貼及僱用獎助。

★ 自 97 年至 100 年止，協助外籍配偶及大陸地區配偶求職登記 6 萬 3 千 430 人、推介就業 3 萬 2 千 051 人。

★ 97 年至 100 年止，計有 4 千 456 人參加本會主辦、委託或補助辦理之職業訓練。另依據「促進外籍配偶及大陸配偶就業補助作業要點」，共補助職業訓練生活津貼 3 千 404 人。

★ 98 年 5 月 1 日修正實施「就業保險法」，將外配及陸配納入就業保險保障，自 98 年 5 月 1 日至 100 年 12 月止，外籍配偶參加就業保險人數 1 萬 6 千 406 人，大陸配偶 1 萬 297 人。

（五）促進婦女創業培育

★ 97 年 10 月 1 日配合總統政見，提高「創業鳳凰婦女小額貸款」貸款額度為最高新臺幣 100 萬元，目前 2 年完全免息。

撫育小孩不該只是婦女的責任

★於 99 年 3 月、100 年 4 月及 101 年 1 月修正「微型創業鳳凰貸款要點」，增加特殊弱勢身分適用範圍，除了特殊境遇家庭、家庭暴力被害人、職災戶、犯罪被害人外，新增低收入戶、天然災害受災戶、受貿易自由化影響勞工及獨力負擔家計者等對象，前 3 年免息，擴大弱勢照顧。

★自 97 年 5 月至 101 年 1 月底止，累計已有 2 千 253 名婦女獲得本貸款，貸款金額達 12 億餘元。同期間更有 4 萬 1 千 090 人次之婦女參加本會創業研習課程，提供 1 萬 3 千 152 人次創業諮詢輔導，累計協助 5 千 121 名婦女完成創業，創造 1 萬 4 千 976 個就業機會。

## 二、保障婦女權益

（一）放寬生育給付標準門檻

★98 年 1 月修正「勞工保險條例」，被保險人在保險有效期間懷孕，於保險效力停止後 1 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

★截至 101 年 1 月止，累計 1 萬 4 千 437 人受惠，核付金額 3 億 5 千 971 萬元。

（二）實施育嬰留職停薪津貼

★「就業保險法」於 98 年 5 月 1 日修正施行，增列育嬰留職停薪津貼為保險給付項目。

★截至 101 年 1 月止，累計核付人數 10 萬 4 千餘人，核付件數 53 萬 1 千餘件，金額約 87 億 8 千餘萬元。

## 三、落實性別友善職場

（一）提高職場性騷擾處罰額度

★97 年 11 月 26 日修正「性別工作平等法」第 38 條、第 38 條之 1 條文，提高雇主違反性騷擾防治的處罰額度至 50 萬元。

（二）擴大育嬰留職停薪適用範圍

★98 年 5 月 1 日起施行新修正「性別工作平等法」第 16 條規定，擴大育嬰留職停薪適用範圍，由原適用 30 人以上事業單位之受僱者擴大至所有受僱者。

（三）強化安胎休養及擴大家庭照顧假適用範圍

★99 年 5 月 4 日修正「勞工請假規則」，增訂第 4 條第 2 項規定，經醫師診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

★100 年 1 月 5 日修正「性別工作平等法」第 15 條、第 20 條條文，增訂安胎休養請假及擴大家庭照顧假適用範圍至所有受僱者，配合同法第 21 條規定，受僱者申請安胎休養請假、家庭照顧假時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

★有關修正後家庭照顧假之涵蓋適用對象，截至 101 年 1 月止為 843 萬餘人。另以 100 年 15 歲至 49 歲之女性受僱者 330 萬餘人估計，若該等受僱者有安胎休養需求者，可適用安胎休養請假之規定。

（四）成立「台灣職場雙贏平台」

★100 年度建立「台灣職場雙贏平台」，作為各企業建立家庭友善措施交流、觀摩及推廣之管道，協助企業建立制度化之家庭友善措施。

★ 辦理經驗分享，並邀請不同行業之事業單位提供實施友善措施之經驗，以作為其他企業之參考。另委請專家學者撰寫國外企業推動家庭友善措施之作法，以供企業參考並建立該單位之家庭友善措施。

## 四、未來施政三大主軸及八大重點

(一) 培育就業，勞動參與

★ 提升女性勞動參與率，強化女性創業力

★ 縮小兩性薪資差距

(二) 修正法令，保障權益

★ 訂立有薪颱風家庭照顧假

★ 違反性別工作平等法者公布負責人姓名

★ 制定家事勞工保障法，保障家事工作者勞動條件

(三) 友善職場，身心健康

★ 強化性別就業歧視申訴及救濟機制、職場性騷擾教戰

★ 推動工作與生活平衡：協助企業規劃及建置具有特色的家庭友善措施、以員工協助方案導入職場暴力之防治、推動企業托兒服務、建置企業托育資源平台等

★ 促進女性的職場安全健康措施

## 小結

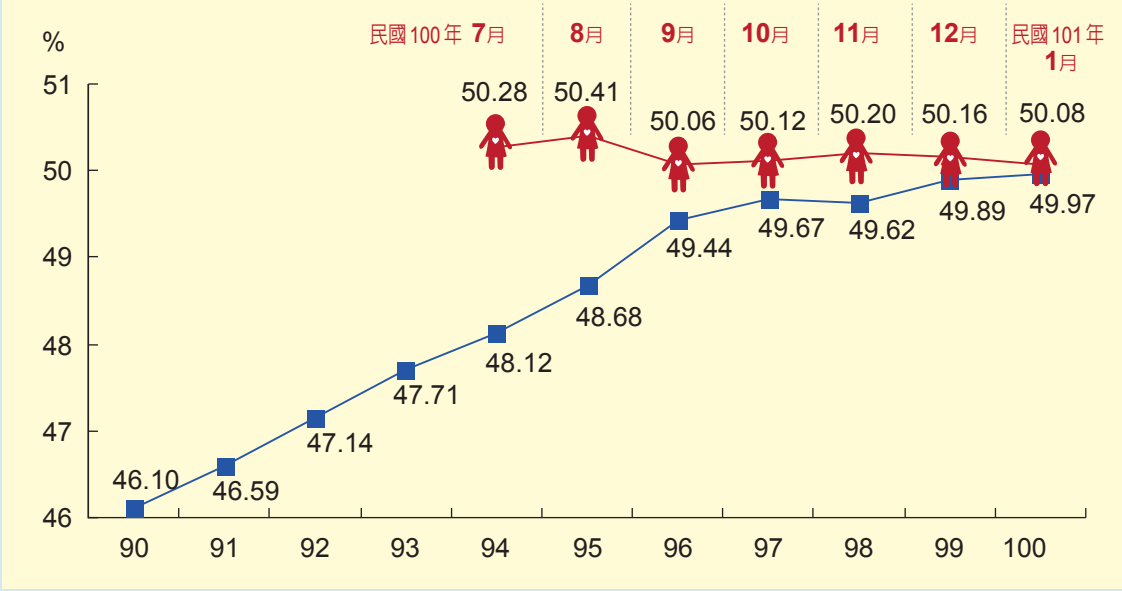
近十年來，由於政府及社會各界共同努力下，婦女相關勞動就業權益保障及事業單位實施促進工作平等措施，已有大幅進步，也促使我國女性勞動力參與率自90年46.10%提高至100年49.97%，10年間上升3.87個百分點。99年7月首度突破50%，100年7月後更連續7個月高於50%，詳如下圖1 。

雖然我國女性勞動力參與率已大幅提升，惟100年我國整體女性薪資報酬只有男性的82.4%，因此女性要多工作65天，才會和男性同酬，顯現性別薪資在就業職場上的差距，若性別薪資差距未獲改善，將促使勞動市場既存的性別不平等延續下去。

惟縮減兩性薪資差距，不能單從勞政角度出發，須關照一位女性在其生命歷程中可能遭受到性別不平等之對待，應提升為國家整體推動性別平等之重要象徵指標，包括：自小培養性別意識啓蒙、改善女性負擔生產與養育責任、創造健全扶老托育環境、友善性別職場環境等等。

政府在黃金十年國家願景中，已將性別平等做為國家重要施政主軸，並於101年1月成立行政院性別平等處，統合跨部會性別平等政策，督導各部會及地方政府推動性別主流化實施計畫、落實「性別平等政策綱領」，期許能全面性營造國家社會各領域之性別平等，持續改善我國兩性薪資差距，未來我國同酬日能夠往前推進，邁向公義社會之國家願景。

圖 1　我國女性勞動力參與率



# 推動消除對婦女一切形式歧視公約的意義與做法—促進婦女參與

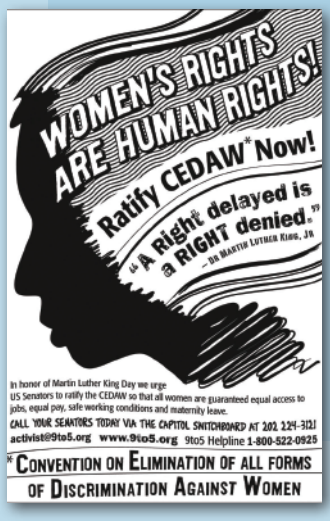
勞委會綜合規劃處科員　蔡宜倩

## 消除對婦女一切形式歧視公約之內涵

「消除對婦女一切形式歧視公約」（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 以下簡稱CEDAW）於1979年經聯合國大會決議通過，並於1981年正式生效，其旨在落實婦女人權保障，融入國際性別主流化，並與國際人權體系接軌，是聯合國少數開放給非會員國簽署的國際公約，為聯合國五大人權公約（Human Rights Conventions）之一，亦是國際婦女人權法典，至今已有187個國家簽署加入，是國際人權保障體系不可或缺之一環，為國際、區域及各國的法庭廣泛運用。

CEDAW詳列各項性別平等權利，包含參與政治及公共事務權、參與國際組織權、國籍權、教育權、就業權、農村婦女權、保健權、社會及經濟權、法律權、婚姻及家庭權等，並提供理解兩性平等的基礎，其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在各方面享有公平取得及公平機會的權利。

本公約共有30條文，定義何者構成對婦女之歧視，並設定國際行動議題清單以終結該類歧視，同時亦是各國用以檢視其婦女人權保障執行情況的評估指標，可謂婦女人權的完整清單。本公約將「對婦女的歧視」定義為「任何基於性別基礎的區別、排除或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女，不論其婚姻狀態，在男女平等的基礎上認知、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由」。




然而該公約亦指明，即使有各項國際公約的關注，歧視婦女的現象仍普遍存在。因此，CEDAW鼓勵締約國採取具體措施促進性別平等，以保障婦女在政治、經濟、家庭及個人自主等領域的人權，並以女性需求的觀點，清楚界定女性基本人權的內涵，予以完整保護。依規定凡簽署或加入公約的國家必須將公約之規定付諸實現，締約國應採取所有適當措施，包括立法及臨時特別措施，使女性得享所有人權及基本自由，同時對於為遵守約定所採行的措施，也應至少每四年提交一次國家報告。

## 推動消除對婦女一切形式歧視公約及我國推動消除對婦女一切形式歧視公約施行法之意涵

鑑於保障婦女權益已成國際人權主流價值，且為提升我國之性別人權，落實性別平等，行政院於2006年函送CEDAW由立法院審議，經立法院於2007年議決，同年並由總統批准並頒發加入書。為明定CEDAW具國內法效力，行政院嗣於2010年函送「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」草案，經立法院於2011年三讀通過，總統公布，並自2012年1月1日起施行生效。

制定CEDAW施行法之意旨，在於實施公約健全婦女發展與人權保障體系，落實保障性別人權及推動性別平等，該法第1條即明定「為實施聯合國1979年消除對婦女一切形式歧視公約，以消除對婦女一切形式歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等，特制定本法」。

本施行法使CEDAW所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力，其內容規範適用公約規定之法規及行政措施，應參照公約意旨及聯合國消除對婦女歧視委員會之解釋；各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，促進性別平等之實現；依其業務職掌，負責籌劃、推動及執行公約規定事項，並實施考核；應與各國政府、國內外非政府組織及人權機構共同合作，以保護及促進公約所保障各項性別人權之實現；應建立消除對婦女一切形式歧視報告制度，每四年提出國家報告，並邀請相關專家學者及民間團體代表審閱，依審閱意見檢討、研擬後續施政；檢討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三年內，完成法規之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進；以上執行公約保障各項性別人權規定所需之經費，應依財政狀況，優先編列，逐步實施。

CEDAW施行法之生效為我國推動性別平等的重要里程碑，促使我國性別人權與國際接軌，逐步消除性別歧視，兩性權益均獲得平等保障。

育嬰津貼不分男女兩性平權

## 勞委會推動消除對婦女一切形式歧視公約現況及措施

CEDAW界定締約國有義務積極消除歧視，且依照規定，締約國應於簽署加入該公約一年後提出國家報告，應每隔四年提出一次國家報告，檢討國內推動CEDAW狀況，說明國家為保障婦女人權所作的法令、措施，及婦女處境現況。近來在行政院婦女權益促進委員會的大力推動，各部會協力配合進行資料彙整與蒐集，我國已於2009年3月完成CEDAW第一次國家報告，目前已進行第二次國家報告籌備工作，預計於2013年提交。

依據CEDAW施行法第4條規定：「各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現」。為推動CEDAW施行法，並落實CEDAW條約，勞委會推動消除婦女歧視之相關法令及措施如下：

### 一、營造性別平權之友善職場與兼顧家庭

勞委會陸續進行主管法規之修法與檢視，並逐步擴大保障範圍：

(一) 實施育嬰留職停薪津貼並擴大適用範圍

為積極落實性別工作平等，使受僱勞工不論男女，均得兼顧工作與家庭，且於育嬰留職停薪期間免受經濟壓力，我國性別工作平等法於2002年施行時即明定受僱勞工享有申請育嬰留職停薪的權利，2009年5月並修正擴大育嬰留職停薪適用範圍，由受僱30人以上之事業單位勞工擴大至所有受僱者。同時修正就業保險法並將育嬰留職停薪津貼納入規定，推動夫妻雙方均可申請育嬰留職津貼，該津貼以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，以按月發給津貼之方式，每一子女合計最長發給6個月，有助落實兩性平權。

(二) 強化安胎休養及家庭照顧請假權益

為落實人性化勞動條件及保障懷孕勞工的勞動權益，避免有流產之虞的懷孕勞工，因無假可請，而被迫退出勞動市場，勞委會2010年5月修正勞工請假規則，增訂安胎休養請假規定，經醫生診斷，懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。又進一步為避免勞工因安胎休養請假影響全勤和考績， 2011年1月修正性別工作平等法規定，受僱者為安胎休養請假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響到全勤獎金和考績，或為其他不利之處分。

又同法規定勞工若受僱於5人以上事業單位，因家庭成員預防接種、重病或有重大事故須親自照顧時，一年最多可請7天的家庭照顧假。2011年1月修正時，並擴大家庭照顧假適用對象範圍，由受僱5人以上事業單位的勞工及於所有受僱者。該修法除使懷孕受僱者之勞動權益更有保障外，亦將有助於受僱勞工兼顧工作與家庭之責任，促進工作與家庭平衡。

(三) 輔助性社會服務及托兒設施之設置

依性別工作平等法第23條之規定，為有效解決勞工子女托育問題，促進婦女勞工就業，並以經費補助雇主辦理托兒設施或提供適當托兒措施，訂定「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，並訂頒「補助托兒設施措施作業須知」提供制度性之補助。

(四) 建立友善職場措施平台

推動企業建立制度化的家庭友善措施，邀請已建立友善職場措施之企業加入台灣職場雙贏平台，定期分享經驗，輔以種子訓練，作為企業間建立家庭友善措施交流、觀摩及推廣的管道，並供其他企業之參考，以落實「家庭友善，勞資雙贏」。

## 二、提升並強化婦女就業能力

(一) 提供失業婦女職業訓練與就業服務

為提升失業婦女之就業能力，由公立就業服務機構提供諮詢評估後推介安排職業訓練，以確保其參訓需求，另各職訓中心規劃辦理就業導向職前訓練，培養二度就業婦女就業技能，並運用公立就業服務機構，結合民間團體提供婦女就業諮詢，發展職業輔導評量工具協助就業，並提供部落原住民婦女可近式就業諮詢。強化女性勞動力投資、提升婦女人力資源與勞動素質，辦理婦女相關職業訓練。

(二) 結合就業服務管道及津貼補助，促進婦女就業

1. 運用如臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫、僱用獎助津貼等各項津貼補助，協助排除婦女就業障礙，促進女性順利就業。
2. 結合民間婦女團體或各部會、直轄市、縣市政府之公共就業服務，提供婦女就業機會。

勞委會王如玄主任委員暢談婦女勞動政策

3. 保留公共服務就業機會，提供特定弱勢婦女就業管道。
4. 針對外籍及大陸配偶、家庭暴力及性侵害被害人，加強提供各項就業服務措施。
5. 辦理「多元就業開發方案」，鼓勵婦女社會事業發展，促其經濟自立。

## 三、禁止性別就業歧視

我國性別工作平等法第7條明文規定雇主對求職者或受僱者之禁止招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷等實務因性別或性傾向而有差別待遇，且勞基法及性別工作平等法定有同工同酬及同值同酬規定，且我國男女薪資差距，呈現逐年縮減之趨勢，兩性平均經常性薪資差距並較美、日等國家小。

(一) 宣導落實性別工作平等法

設置性別工作平等會審議、諮詢性別工作平等事項、辦理性別工作平等專案檢查及友善職場認證等具體措施，促進事業單位實施性別工作平等措施情形。

(二) 宣導防治職場性騷擾

我國性別工作平等法明文課予雇主防治職場性騷擾之義務，規定雇主應防治性騷擾行為，並辦理性別工作平等法暨性騷擾防治宣導會，建立地方勞工行政主管機關受理性別平等申訴案件標準作業程序，辦理性別工作平等暨職場性騷擾種子師資培訓研習會，並創造性別平權之職場環境。

為防治職場性騷擾發生，保障受僱者工作權，2008年修正性別工作平等法，提

高雇主違反性騷擾防治的處罰額度至50萬元，有助落實性別工作平等。

## 四、提供保護母性具體措施

(一) 促進婦女健康就業，提供健康和安全保障的工作條件

現行勞工安全衛生法及勞動基準法對於女性員工、妊娠中或產後未滿一年之女工不得從事危險性或有害性工作，已有規定。另建置職業傷病網路通報系統，設立職業傷病服務管理中心；建構職場無菸、無毒害之工作環境，提升健康檢查品質與諮詢服務；持續進行婦女群聚行業、工作等安全衛生課題之調查研究，改善並推廣運用。

(二) 增進生育給付權益

依照勞工保險條例規定，女性勞工在加保期間分娩或早產，得請領1個月生育給付，增訂同法規定，被保險人在保險有效期間懷孕，於保險效力停止後1年內因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

## 五、協助女性創業，提升經濟能力

為提昇我國婦女及中高齡國民勞動參與率，建構友善創業環境，協助其發展微型企業，勞委會開辦微型創業鳳凰貸款，由銀行提行貸款資金，勞委會就業安定基金及中小企業信用保證基金提撥保證專款，信用保證融資總金額為30億元。本貸款提供9成5信用保證，且免擔保人，並指派創業顧問提供全程創業陪伴輔導。凡年滿20歲至65歲婦女或年滿45歲至65歲國民，三年內曾參與政府實體創業研習課程，並經創業諮詢輔導，所經營事業員工數（不含負責人）未滿五人，符合條件者，得申請本貸款。貸款額度最高100萬元，貸款年限7年，貸款利率按郵政儲金二年期定期儲金機動利率加年息0.575%機動計息，前二年由勞委會全額補貼利息。

## 六、放寬大陸及外籍配偶工作權，納入就業保險法

勞委會建議陸委會放寬大陸配偶經獲准依親居留者，不須申請許可得在臺工作，勞委會並廢止「大陸配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」，使大陸配偶經取得居留許可，居留期間即可在臺工作。此外，勞委會並於2011年修正就業服務法施行細則，針對外籍配偶於婚姻關係消滅後，經入出國及移民法規定繼續居留者，亦免申請許可即可工作。

另為協助外籍配偶及大陸地區配偶就業，由公立就業服務機構依其需求，提供求職登記、就業諮詢、推介就業、陪同面試及協調雇主服務，適時運用各項就業促進津貼工具及結合轄區資源，提供個案管理就業服務，此外，勞委會職訓局所屬職訓中心依轄區產業人力需求，結合民間訓練資源，辦理適合外籍與大陸配偶就業或創業之職類，全額補助訓練費用。

為進一步提供就業保障，就業保險法於2009年修正，已將合法工作之外籍配

偶、大陸地區配偶納入就業保險保障範圍， 使其得申請就業保險相關給付項目。

## 結語

未來勞委會為落實CEDAW，將積極提升女性勞動參與，禁止婦女就業歧視，強化婦女就業協助，加強女性培力，並將配合行政院性別平等處成立，運用成立性別平等專案小組、進行性別影響評估、建置性別統計、加強性別分析、落實性別預算以及強化性別意識培力等各項性別工具，將性別觀點納入施政作為及行政措施，推動性別主流化，以實踐性別正義。

又我國CEDAW施行法已自2012年1月1日正式公布施行，依該法規定，各級政府機關主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於施行後3年內完成法規之制定、修正或廢止及行政措施之改進。我國現行保障及促進女性平等就業權之相關法律包括勞動基準法、性別工作平等法、就業服務法、勞工保險條例、就業保險法、勞工安全衛生法等，勞委會未來將配合落實消除對婦女一切形式歧視公約計畫，並邀請學者、專家召開審議會議，執行相關法規檢視之作業，以落實CEDAW保障婦女人權之精神。

# 公立就業服務機構提供終身職涯服務之規劃芻議

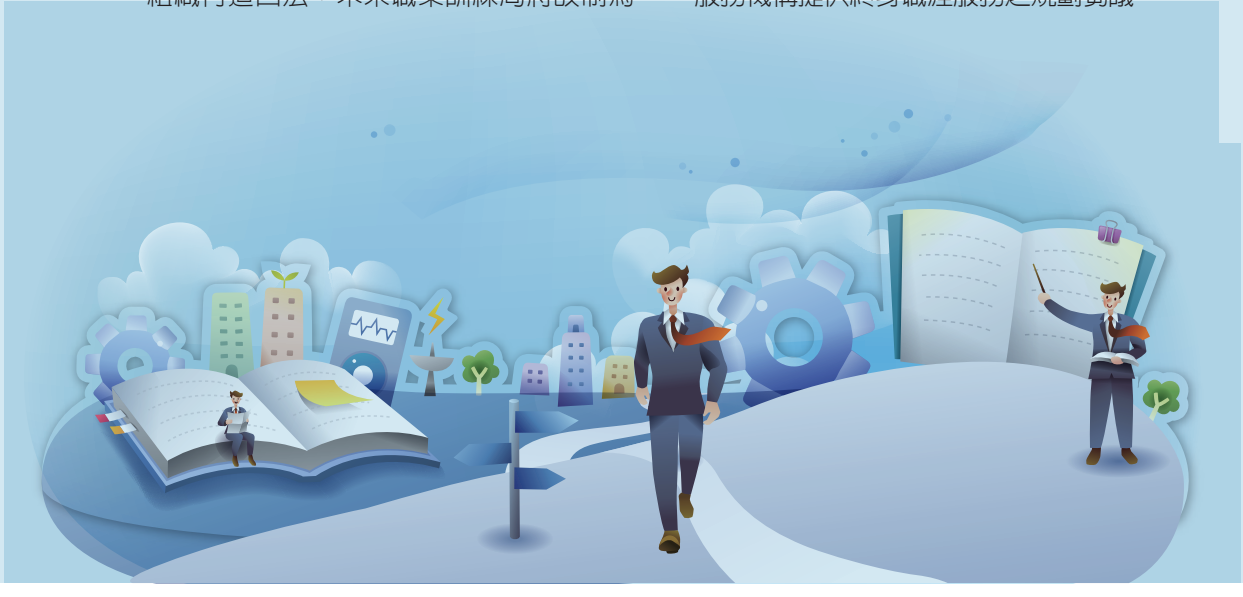
職訓局就業服務組專員　江宛琦

為配合就業保險法實施，職業訓練局所屬就業服務中心於2003年整合失業給付、就業服務及職業訓練，以單一窗口提供服務並規劃三合一就業服務流程。依據「公立就業服務機構辦理三合一就業服務流程」，就業保險法失業給付申請人至公立就業服務機構後，由接待台定點及走動式服務之志工瞭解民眾需求，引導至就業資訊區，協助填寫求職登記表及失業給付書表，並引導抽取號碼牌後至綜合服務區辦理簡易諮詢、失業給付書表審核及建檔。申請人可自行尋職者，列印就業機會，再回就業資訊區自行聯絡後，由櫃臺開卡介紹；尋職技巧不足，需推介就業者則逕由櫃臺開卡推介；若有失業再認定3次以上者，則後送諮詢服務區評估是否須提供個案管理服務。

公立就業服務機構為落實就業保險法賦予的權責，對於失業給付申請人離職原因及求職紀錄均詳查，並積極辦理推介就業、職業訓練及安排就業促進研習等。然而，自「三合一服務」模式導入後，對於各公立就業服務站的運作，特別是當請領失業給付人數增加時，仍造成在推介就業方面的工作負荷衝擊。包括：為受理失業給付申請案可能排擠一般服務；及目前隨到隨辦模式，致就業服務人員之輔導難以深入等。另有學者則指出就業保險法設計讓公立就業服務機構使用率大增，但在人力有限的情形下，公立就業服務機構對求職者僅能進行簡易的就業諮詢，無法有效分流。再者，多數前往公立就業服務機構的申請人只欲申請失業給付，公立就業服務機構推介就業及安排職業訓練的功能無法充分發揮。

鑑於立法院99年1月12日三讀通過政府組織再造四法，未來職業訓練局將改制為「勞動力發展署」，規劃勞動力政策及執行，舉凡國內產業人力需求、失業問題、促進身心障礙者及特定對象就業、職業訓練、建構職能標準及辦理技能檢定等業務。另在區域運籌的概念下，職業訓練局原有之各轄區就業服務中心及職業訓練中心將整併，成立5處勞動力發展分署，成為全方位國家級的就業服務通路，建構包括就業服務、職業訓練、技能檢定及創業等多項服務在內的單一服務架構，並以整合性之服務概念提供求職者深化服務，實現做為勞動者終身職涯服務的目標。

為達成上述目標，職業訓練局2011年分別請文化大學李健鴻副教授協助提出「公立就業服務機構轉型為職涯發展中心」之評估及建議，及委託中正大學藍科正副教授辦理「強化公立就業服務機構就業諮詢服務功能」之研究案，經參酌上開專家學者相關建議，謹提出未來公立就業服務機構提供終身職涯服務之規劃芻議。



## 職涯服務的概念

職涯（Career）是指一個人在職業生涯的發展過程。一般而言，職涯包含職涯規劃（Career Planning）及組織職涯管理（Career Management），職涯規劃是從個人的角度出發，從瞭解自己的興趣、價值觀、知識技能與性格，結合內外部勞動市場的供需變化，規劃自己在工作上的職涯路徑和訓練發展需求，以達成自我的職涯目標。而職涯管理則是從組織的角度出發，根據策略、結構和組織發展需求，透由徵、選、育、用、留等機制，整合員工個人職涯規劃、發展、組織關鍵職位等計畫，以創造員工個人和組織目標結合的雙贏目標。

對大多數人來說，職涯規劃是一個終身不斷選擇職業的過程，職涯發展能否成功，端看是否已為下一個職業充分作準備、是否能感受到自我實現的考量等，而這都取決於面對職涯機會時的抉擇，或是在「還沒碰到職涯機會」之前，是否預先進行職涯規劃。學者指出個人職涯規劃是為了實現職涯目標而訂立、實施的一系列活動，包括：（1）自我評估，瞭解環境、機會、限制、選擇與相關結果；（2）確認職涯發展相關目標；（3）規劃工作、教育與相關發展。因此，從職涯規劃的角度來看職涯發展能否成功，實與知己、知彼、抉擇三要素有密切關聯。

公立就業服務機構因應終身學習、終生職涯的服務趨勢，將為在職者及求職者建立持續服務的職涯發展諮詢中心，以協助全人、全程的服務，協助求職者於職涯徬徨時，學習為自己職涯規劃，以找到個人的發展方向。

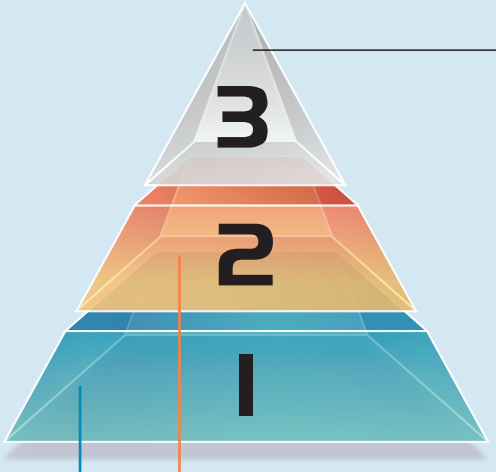
## 如何提供職涯服務

公立就業服務機構自2003年起推動三合一就業服務模式迄今近10年，在規劃職涯服務流程時，希望能在現有服務架構下，破除一次性服務概念，而以提供勞工終身及深化服務為目標。

### 一、職涯服務分類流程架構

服務分類流程架構分為三層，包括就業資源區、綜合服務區及諮詢服務區。民眾進入就業服務站時，先由接待台諮詢櫃台內之職業諮詢人員負責初步職業諮詢及引導分流，可自行尋職者引導至就業資源區；失業給付申請者、特定對象失業者、一般民眾尚未具備就業能力則分流至綜合服務區；一般民眾未有就業方向、有創業意願及因個人因素無法就業者等分流至諮詢服務區。至於目前雇主服務區則仍維持現有運作模式。

未來公立就業服務機構引導民眾進行分流如下：




## 第三層為諮詢服務區，提供深度諮詢與服務

對象

綜合服務區後送之個案，及初步職業諮詢後送之有意創業或職業方向不明確之求職民眾。

服務內容

提供深度諮詢服務、職業心理測驗評量或心理諮商師心理諮商等服務。另為落實一案到底精神，對於綜合服務區後送之個案，諮詢服務區僅提供處遇建議，仍交由綜合服務區人員執行。

## 第二層為綜合服務區，提供核心服務及固定專人一案到底服務

對象

失業給付申請者、特定對象失業者及一般民眾尚未具備就業能力者。

服務內容

1. 辦理失業給付初次申請者求職登記、申請及確認資格，並安排失業再認定服務人員會談之預約服務。
2. 針對尚未具備就業能力之求職者提供職訓或技能檢定資訊、諮詢與評估，或安排就業促進研習活動等。
3. 針對申請失業認定者以預約方式由固定專人提供就業促進行動計畫、後續失業再認定、推介就業、就業諮詢、安排就業促進研習活動及推介職業訓練等服務。
4. 針對特定對象求職者由固定專人提供就業諮詢、就業促進研習活動、團體支持活動、推介職業訓練或運用就業促進工具推介就業等服務。

## 第一層為就業資訊區，提供自助或半自助服務

對象

一般求職民眾（含青年畢業生、退役軍人）且具備足夠就業能力與明確職業方向之民眾。

服務內容

引導使用就業服務站設備及參加由民間專業組織舉辦之「行業與職業說明會」活動，提供即時性的就業市場資訊。

## 二、區塊配置構想

依照上述多重層次之分類流程架構，各層次之各區塊服務人員，其工作項目及使用配備分述如下：

### 接待台

**服務人員**

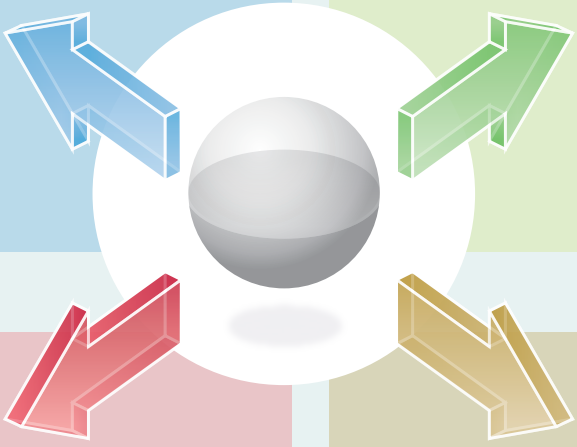
職業諮詢人員 1-2 人，志工 1-2 人，視各中心所需服務人數多寡而定。

**工作項目**

初步職業諮詢、引導分流。

**使用設備**

觸控式螢幕分流機。



### 就業資源區

**服務人員**

志工 1-2 人，及委外進駐之各類民間專業組織服務人員。

**工作項目**

1. 民眾可自助者引導使用即可，半自助者則協助民眾使用設備查詢就業市場資訊系統。
2. 辦理「行業與職業說明會」、求職面試原則與技巧說明會、個案諮詢與團體支持活動及創業諮詢活動等。

**使用設備**

電腦、刷卡機、列表機、求職登記表、失業給付申請表、就業市場資訊系統、職業測驗工具、職涯發展之相關圖書與 DVD 影像。

### 綜合服務區

**服務人員**

業務承攬或派遣就業服務員、局聘及業務承攬個案就業服務員。

**工作項目**

提供就業諮詢、職業訓練諮詢、推介就業、運用相關就業促進工具、推介參加職業訓練、失業給付申請及技能檢定申請等服務。

**使用設備**

電腦、網路預約系統、刷卡機、網際網路就業服務系統、就業市場資訊系統。

### 諮詢服務區

**服務人員**

業務承攬人力或委外進駐之民間專業組織專業服務人員。

**工作項目**

提供深度諮詢與服務、職業心理測驗評量及心理諮商師提供心理諮商等服務。

**使用設備**

電腦、網路預約系統、刷卡機、諮商室、職業測驗工具、心理測驗讀卡機等。

為符合各類求職民眾需求，未來就業服務站提供職涯服務時，將規劃及委託辦理相關的課程或團體性支持活動，包括：一般民眾均可參與之「行業與職業說明會」、「職訓課程說明會」等，針對失業給付申請民眾參與之「求職面試原則與技巧」、「失業給付申請規定說明會」或相關就業促進研習活動、各類特定對象失業民眾參與之團體支持活動及創業民眾參與之創業諮詢活動等。

另外，職涯服務流程將強化事前分類分流，即由接待台配置資深就服人員，負責簡易諮詢及服務分流，且分流後即指派專人一案到底服務。另外，持續推廣預約制度，避免現行隨到隨辦情況，並由每一專人運用就業諮詢、行職業資訊查詢系統等，提供職涯建議，以加強職涯服務功能，並強化就業服務、職業訓練、技能檢定與創業功能的整合，以協助個案瞭解本身就業方向及就業能力缺口，提供全方位服務，協助求職者適性就業。

## 未來展望

我國除了面對全球化競爭的挑戰之外，亦面臨少子化及步入高齡化社會的衝擊，為了促進勞動力發展、提升國家競爭力，並將有限資源最最合理的運用，勞動力發展分署將打破目前就服及訓練各自服務之模式，以更全人之體系提供服務及貼近民眾的專業與貼心服務，迅速回應民眾對於幸福生活的期待；並藉由強化勞動力運用、勞動力提升及勞動力開發之策略下，以達到「人人有事做、事事有人做」、「職能多一點、工作生活好一點」的社會期待。

# 我國勞工工作與休閒平衡狀況

勞委會統計處科員　曾立瑋

兼顧勞工工作與生活兩者之間的需求，並謀得適當的平衡發展，不僅是國際潮流，亦是企業責任。常見之工作生活平衡措施，大抵上分為「工時」相關措施，如：壓縮工時、彈性時間、核心工時等，及「非工時」措施則如產假、育嬰假、企業托兒及「員工協助方案」，其中「員工協助方案」[1]是企業為了照顧員工及提昇生產力，透過引進專業輔導團隊，讓勞工樂在工作的付出與成就，創造勞資雙贏的環境。員工協助方案是項新的、多元、專業的諮商及諮詢服務，協助企業照顧勞工，不同於過去只提供心理諮商輔導，更進一步提供法律、理財、醫療諮詢等多樣化的服務。

為了解我國勞工的工作與生活平衡狀況，本文以行政院勞工委員會於100年辦理「勞工工作與生活平衡調查」及「勞工生活及就業狀況調查」，就勞工認為目前工作與休閒平衡情形、服務單位提供促進身心健康措施或「員工協助方案」情形、以及勞工的休閒娛樂簡要說明，提供各界參考。

1 劉梅君「工作生活平衡」政策：宏觀趨勢的意義及具體作為（台灣勞工季刊，第 25 期，頁 86-95）

## 勞工認為目前工作與休閒平衡情形

### 一、71.1%勞工認為目前工作與休閒平衡

71.1%勞工認為目前工作與休閒平衡，21.6%覺得工作有點多，5.2%覺得工作太多，2.1%覺得休閒有點太多。

按性別觀察，女性勞工感到工作與生活平衡者占73.7%高於男性之68.9%，男性感到工作太多占6.6%多於女性之3.5%。按員工規模觀察，服務於員工規模愈大的勞工感到工作與休閒平衡的比率有愈低的趨勢，由「29人以下」之78.9%，遞減至「500人以上」之63.7%。按年齡觀察，壯年的勞工感到工作與生活平衡者占67.7%低於其他年齡層，而覺得工作太多者占6.0%又高於其他年齡層，可見得壯年勞工工作較為忙碌，在工作與休閒上較難取得平衡。

## 服務單位提供促進身心健康措施或「員工協助方案」情形

### 一、26.1%的勞工表示服務單位有提供促進身心健康措施或「員工協助方案」

26.1%的勞工表示服務單位有提供促進身心健康措施或是「員工協助方案」，主要以提供「健康醫療諮詢/課程」占15.5%最高，其次為「溝通管理諮詢/課程」占13.3%、「心理諮商/課程」占9.9%、「危機處理服務/課程」占8.4%。

按勞工服務單位規模觀察，規模愈大之事業單位的勞工，表示其事業單位有提供的比率愈高，其中以服務於500人以上之規模者占44.3%最高。

### 二、曾使用促進身心健康措施的勞工認為有幫助者占89.5%

10.2%的勞工經常使用服務單位提供的促進身心健康措施，偶爾使用者占

表 1　勞工認為目前工作與休閒的平衡狀況

中華民國 100 年 3 月　　單位：%

| 項目別 | 合計 | 工作太多 | 工作有點多 | 工作和休閒平衡 | 休閒有點太多 |
|---|---|---|---|---|---|
| 總計 | 100.0 | 5.2 | 21.6 | 71.1 | 2.1 |
| 性別 | | | | | |
| 男性 | 100.0 | 6.6 | 22.5 | 68.9 | 2.0 |
| 女性 | 100.0 | 3.5 | 20.5 | 73.7 | 2.3 |
| 服務單位員工規模 | | | | | |
| 29 人以下 | 100.0 | 2.2 | 14.8 | 78.9 | 4.1 |
| 30 ～ 49 人 | 100.0 | 5.7 | 22.3 | 70.4 | 1.6 |
| 50 ～ 199 人 | 100.0 | 4.9 | 24.4 | 69.7 | 1.0 |
| 200 ～ 499 人 | 100.0 | 6.2 | 26.0 | 66.1 | 1.8 |
| 500 人以上 | 100.0 | 9.1 | 26.7 | 63.7 | 0.5 |
| 年齡 | | | | | |
| 15-24 歲（青少年） | 100.0 | 4.1 | 22.9 | 69.3 | 3.7 |
| 25-44 歲（壯年） | 100.0 | 6.0 | 25.0 | 67.7 | 1.3 |
| 45-64 歲（中高齡） | 100.0 | 3.9 | 14.6 | 78.4 | 3.0 |
| 65 歲以上 | 100.0 | 1.7 | 3.5 | 79.4 | 15.4 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工工作與生活平衡調查」

## 表 2　勞工服務單位提供促進身心健康措施或「員工協助方案」情形

中華民國 100 年 5 月　　單位：%

| 項目別 | 總計 | 沒有 | 有，目前提供之措施為 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 心理諮商/課程 | 心理諮商/課程 | 法律諮詢/課程 | 理財稅務諮詢/課程 | 溝通管理諮詢/課程 | 危機處理服務/課程 |
| 總計 | 100.0 | 73.9 | 26.1 | 9.9 | 15.5 | 7.1 | 5.2 | 13.3 | 8.4 |
| 服務單位規模 | | | | | | | | | |
| 29 人以下 | 100.0 | 85.2 | 14.8 | 4.5 | 6.0 | 3.9 | 3.5 | 9.7 | 5.3 |
| 30-49 人 | 100.0 | 80.6 | 19.4 | 6.7 | 10.4 | 4.5 | 3.6 | 9.6 | 5.1 |
| 50-199 人 | 100.0 | 77.4 | 22.6 | 6.5 | 12.2 | 7.6 | 5.0 | 11.9 | 7.6 |
| 200-499 人 | 100.0 | 68.2 | 31.8 | 10.1 | 19.2 | 9.6 | 7.1 | 16.0 | 10.8 |
| 500 人以上 | 100.0 | 55.7 | 44.3 | 20.9 | 31.6 | 11.3 | 7.6 | 19.7 | 13.3 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工生活及就業狀況調查」

說明：服務事業單位提供之身心健康措施為可複選，故細項合計大於或等於小計。

32.1%，很少使用者占27.0%，從未使用的勞工占30.6%。按性別觀察，男性經常及偶爾使用的比率均高於女性。按年齡別觀察，年齡愈大者使用頻率愈高，中高齡勞工經常及偶爾使用者的比率較高合計占47.2%，青少年勞工則占37.8%。

曾使用促進身心健康措施的勞工，認為有幫助的比率達89.5%（非常有幫助占17.0%，還算有幫助占72.5%）。按性別觀察，女性認為有幫助的比率達90.0%（非常有幫助占14.2%，還算有幫助占75.8%），男性占89.0%。按年齡別觀察，年齡愈大者認為有幫助的比率愈高，中高齡勞工認為有幫助者占91.9%最高。

## 表 3　勞工使用促進身心健康措施或「員工協助方案」的頻率及效益

中華民國 100 年 5 月　　單位：%

| 項目別 | 使用頻率 | | | | | 使用效益 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 總計 | 經常 | 偶爾 | 很少 | 從未使用 | 總計 | 非常有幫助 | 還算有幫助 | 不太有幫助 | 完全沒有幫助 |
| 總計 | 100.0 | 10.2 | 32.1 | 27.0 | 30.6 | 100.0 | 17.0 | 72.5 | 9.7 | 0.8 |
| 性別 | | | | | | | | | | |
| 男性 | 100.0 | 12.5 | 33.9 | 27.2 | 26.4 | 100.0 | 19.7 | 69.3 | 9.9 | 1.1 |
| 女性 | 100.0 | 8.0 | 30.4 | 26.8 | 34.8 | 100.0 | 14.2 | 75.8 | 9.4 | 0.6 |
| 年齡 | | | | | | | | | | |
| 15-24 歲（青少年） | 100.0 | 14.3 | 23.5 | 32.0 | 30.3 | 100.0 | 4.4 | 83.6 | 12.0 | - |
| 25-44 歲（壯年） | 100.0 | 9.7 | 30.7 | 26.2 | 33.5 | 100.0 | 15.8 | 72.4 | 10.7 | 1.1 |
| 45-64 歲（中高齡） | 100.0 | 10.9 | 36.3 | 28.3 | 24.5 | 100.0 | 20.5 | 71.4 | 7.6 | 0.5 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工生活及就業狀況調查」

說明：1. 按服務單位有提供促進身心健康措施之勞工統計使用頻率；按有使用服務單位提供促進身心健康措施之勞工統計使用效益。

2. 本表資料包含 15 歲以上勞工，因「65 歲以上」者樣本數不足，故本表不陳示。

## 三、勞工最希望服務單位辦理的促進身心健康措施，以「健康醫療諮詢/課程」比率最高

65.3%勞工希望服務單位辦理或加辦促進身心健康措施，最希望服務單位辦理的項目為「健康醫療諮詢/課程」，占36.5%，其次為「溝通管理諮詢/課程」，占29.8%。按性別觀察，男性希望辦理「法律諮詢/課程」的比率較女性高出3.8個百分點，而女性希望辦理「心理諮詢/課程」的比率較男性高出2.9個百分點。按年齡觀察，年齡愈大者，希望服務單位辦理「健康醫療諮詢/課程」的比率較高；年齡較輕者，希望提供「心理諮商/課程」、「危機處理服務/課程」的比率較高。

**表 4　勞工希望服務單位辦理或加辦促進身心健康措施或「員工協助方案」**

中華民國 100 年 5 月　　單位：%

| 項目別 | 總計 | 有需要，希望事業單位提供之身心健康措施為 | | | | | | | 不需要 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 心理諮商/課程 | 健康醫療諮詢/課程 | 法律諮詢/課程 | 理財稅務諮詢/課程 | 溝通管理諮詢/課程 | 危機處理服務/課程 | |
| 總計 | 100.0 | 65.3 | 17.2 | 36.5 | 15.3 | 21.5 | 29.8 | 20.7 | 34.7 |
| 性別 | | | | | | | | | |
| 男性 | 100.0 | 63.9 | 15.6 | 36.9 | 17.3 | 21.3 | 28.5 | 19.5 | 36.1 |
| 女性 | 100.0 | 66.5 | 18.5 | 36.1 | 13.5 | 21.7 | 30.8 | 21.8 | 33.5 |
| 年齡 | | | | | | | | | |
| 15-24 歲（青少年） | 100.0 | 68.2 | 20.0 | 34.3 | 9.8 | 21.4 | 32.0 | 24.2 | 31.8 |
| 25-44 歲（壯年） | 100.0 | 67.3 | 19.3 | 35.6 | 15.2 | 24.1 | 32.7 | 21.2 | 32.7 |
| 45-64 歲（中高齡） | 100.0 | 60.1 | 11.8 | 39.2 | 16.6 | 15.6 | 22.6 | 18.9 | 39.9 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工生活及就業狀況調查」

說明：1. 勞工希望服務單位辦理的促進身心健康措施為可複選，故細項合計大於或等於小計。

2. 本表資料包含 15 歲以上勞工，因「65 歲以上」者樣本數不足，故本表不陳示。

## 勞工的休閒娛樂活動

勞工工作之餘，休閒娛樂活動（可複選）以「看電視」占70.5%居首，其次是「上網」占53.1%，再其次是「國內旅遊 」占44.4%，「看電影」占34.9%、「逛街」占33.3%、「閱讀書籍」占32.3%，而「跳舞」僅4.3%最少。

男女兩性比較，女性勞工的休閒活動高於男性較多的前三項為「逛街」、「閱讀書籍」及「聊天」分別高出22.5、11.9及7.9個百分點，而男性在「球類運動」、「使用電動遊戲軟體」、「釣魚、蝦」之比率，分別較女性高出16.9、12.2及8.9個百分點，顯示除了看電視以外，兩性之娛樂休閒活動仍有不同。

### 表 5　勞工的休閒娛樂活動（可複選）－按性別分

中華民國 100 年 5 月　　單位：%

| 項目別 | 總計 | 男性（1） | 女性（2） | 差異百分點（1）-（2） |
|---|---|---|---|---|
| 看電視 | 70.5 | 67.9 | 72.8 | -4.9 |
| 看電影 | 34.9 | 33.2 | 36.4 | -3.2 |
| 國內旅遊 | 44.4 | 41.3 | 47.1 | -5.8 |
| 國外旅遊 | 16.2 | 13.4 | 18.6 | -5.2 |
| 爬山 | 24.1 | 25.4 | 22.9 | 2.5 |
| 球類運動 | 14.2 | 23.2 | 6.3 | 16.9 |
| 露營烤肉 | 6.7 | 7.8 | 5.7 | 2.1 |
| 釣魚、蝦 | 6.0 | 10.8 | 1.9 | 8.9 |
| 唱歌 | 21.0 | 21.4 | 20.6 | 0.8 |
| 跳舞 | 4.3 | 2.2 | 6.2 | -4.0 |
| 逛街 | 33.3 | 21.3 | 43.8 | -22.5 |
| 聊天 | 30.9 | 26.7 | 34.6 | -7.9 |
| 社團活動 | 7.9 | 7.5 | 8.3 | -0.8 |
| 藝文活動 | 8.0 | 5.1 | 10.6 | -5.5 |
| 音樂欣賞 | 21.2 | 19.4 | 22.8 | -3.4 |
| 閱讀書籍 | 32.3 | 25.9 | 37.8 | -11.9 |
| 參加志願服務 | 6.1 | 5.2 | 6.9 | -1.7 |
| 上網 | 53.1 | 50.6 | 55.3 | -4.7 |
| 使用電動遊戲軟體 | 17.9 | 24.4 | 12.2 | 12.2 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工生活及就業狀況調查」
說明：本問項為複選題，各欄細項合計超過 100。

## 表 6　勞工休閒娛樂活動（可複選）－按年齡分

中華民國 100 年 5 月　　單位：%

| 青少年（15~24 歲） | | 壯　年（25~44 歲） | | 中高齡（45~64 歲） | |
|---|---|---|---|---|---|
| 上網 | 77.8 | 看電視 | 69.5 | 看電視 | 72.0 |
| 看電視 | 74.2 | 上網 | 62.6 | 國內旅遊 | 40.6 |
| 看電影 | 59.2 | 國內旅遊 | 47.0 | 爬山 | 37.6 |
| 逛街 | 56.9 | 看電影 | 41.7 | 閱讀書籍 | 31.3 |
| 聊天 | 51.2 | 逛街 | 35.9 | 上網 | 26.5 |

資料來源：行政院勞工委員會 100 年「勞工生活及就業狀況調查」
說明：本問項為複選題，各欄細項合計超過 100。表內僅列出各年齡勞工主要休閒娛樂活動。

按年齡別觀察，除看電視為各年齡層較喜歡從事之休閒活動外，青年及壯年勞工比較喜歡上網、看電影、逛街，而中高齡則喜歡爬山、閱讀書籍。

綜上所述，我國勞工有7成1認為目前工作與休閒達到平衡，許多事業單位已開始關注到員工身心健康問題，26.1%勞工之服務單位有提供促進身心健康措施或員工協助方案者，其勞工認為有幫助的比率高達9成，為協助改善員工工作及生活的品質，期盼企業均能善盡社會責任，共創勞資雙贏及邁向永續發展。

# 性別勞動情勢

勞委會統計處科長陳玉芳　科員王雅雲

**根據聯合國開發計畫署（UNDP）性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）[1]，全球147個國家評比結果，我國排名居全球第4，為亞洲之冠，領先日本（排名第15）及南韓（第12），表示我國因為性別不平等造成生殖健康、賦權及勞動市場這三個領域的發展潛能損失較低，尤以我國的國會議員代表比率以及勞動力參與率（以下簡稱勞參率）的兩性差距較小，優於日本及南韓，顯示國內在兩性平等的努力與成果。**

**隨著教育機會增加及經社發展，國內女性有更多機會在職場上嶄露頭角，女性整體勞參率於99年7月突破50 %，近二十年來每年持續穩定成長。本文檢視國內兩性勞動力變動趨勢，並與主要國家進行比較，以瞭解國內兩性就業實況。**

1 行政院主計總處依照聯合國開發計畫署編製方法，計算我國性別不平等指數（GII），GII 採用「孕產婦死亡比率」、「未成年（15~19 歲）生育率」、「國會議員女性代表比率」、「25 歲以上，受過中等教育以上之人口比率」及「勞動市場參與率」等統計項目彙編。

## 女性勞動力參與率提升，育有6歲以下子女之有偶婦女勞參率大幅增加

### 一、100年女性勞參率為50.0%，創下歷年最高。

100年女性勞參率達50.0%，為歷年新高，較90年增加3.9個百分點，顯示女性進入勞動市場和積極願意進入職場找工作的人增加了；男性勞參率為66.7%，十年間則下降1.8個百分點。兩性之間的勞參率差距，由90年22.4個百分點，降到100年16.7個百分點，兩性差距逐漸縮小。

### 二、大專及以上兩性勞參率差距最小。

按教育程度分，100年大專及以上女性勞參率為65.2%，較高中（職）之54.0%及國中及以下之27.6%為高。和90年相比，大專及以上女性勞參率上升2.8個百分點最高，國中及以下者則下降5.5個百分點。

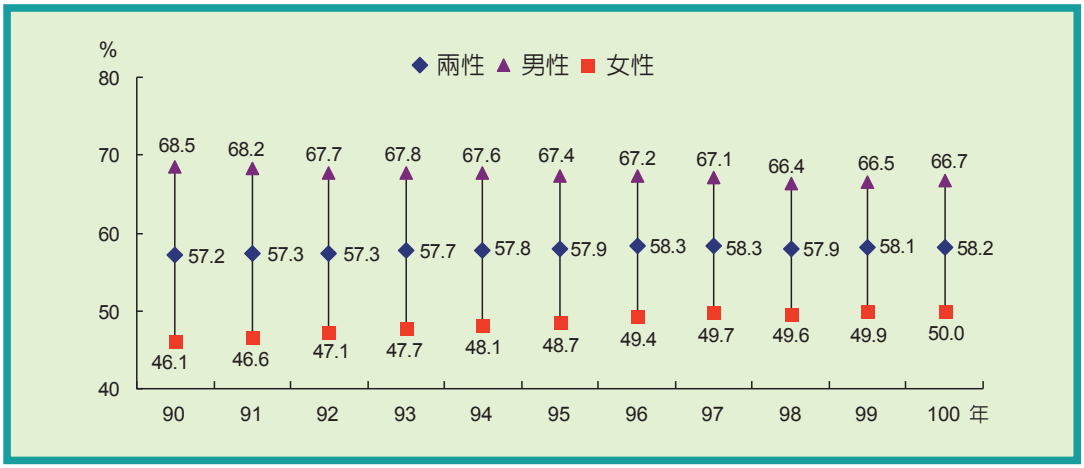
兩性勞參率差距隨教育程度的提高而減少，國中及以下女性較男性低28.4個百分點，高中（職）差距減為17.0個百分點，大專及以上者縮小為6.1個百分點，差距最小。

### 三、育有6歲以下子女之有偶婦女勞參率十年間增加9個百分點。

育有幼小子女的有偶婦女，常因為需要照顧家中子女而未參與勞動，勞參率較尚無子女者為低，有6歲以下子女者勞參率為61.9%，但待子女進入義務教育年齡（6歲以上）後勞參率則提升，有子女6~17歲者為67.7%，增加5.8個百分點。

有子女為6歲以下之有偶婦女勞參率，由90年53.0%上升至100年61.9%，十年間增加8.9個百分點，而有子女為6~17歲者，則由60.0%上升至67.7%，增加7.7個百分點，由於國內性別工作平等法趨於完善及事業單位提供各項家庭友善措施比率漸漸提高，女性更能兼顧育兒責任及職涯發展，提升有偶婦女勞動參與。

圖 1、勞動力參與率




資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

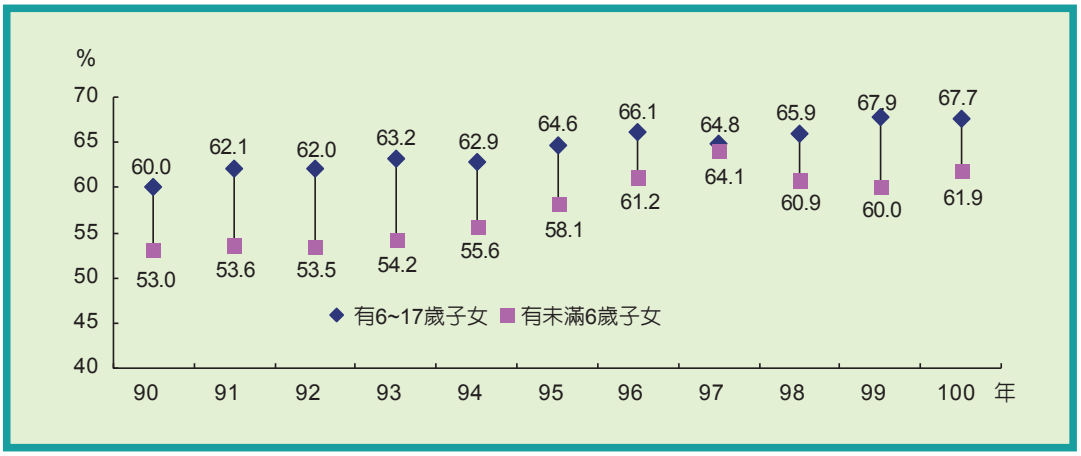
表 1、兩性教育程度別勞動力參與率

單位：%

| 年別 | 總計 | | | 國中及以下 | | | 高中（職） | | | 大專及以上 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 差距（男-女） | 女性 | 男性 | 差距（男-女） | 女性 | 男性 | 差距（男-女） | 女性 | 男性 | 差距（男-女） |
| 90年 | 46.1 | 68.5 | 22.4 | 33.1 | 65.7 | 32.6 | 52.1 | 70.7 | 18.5 | 62.4 | 69.8 | 7.4 |
| 91年 | 46.6 | 68.2 | 21.6 | 32.8 | 65.0 | 32.2 | 52.8 | 71.1 | 18.3 | 62.1 | 69.2 | 7.0 |
| 92年 | 47.1 | 67.7 | 20.6 | 32.6 | 63.5 | 30.8 | 53.4 | 71.6 | 18.2 | 62.0 | 68.5 | 6.6 |
| 93年 | 47.7 | 67.8 | 20.1 | 32.0 | 62.4 | 30.4 | 54.4 | 72.7 | 18.2 | 62.3 | 68.8 | 6.5 |
| 94年 | 48.1 | 67.6 | 19.5 | 31.2 | 61.4 | 30.2 | 54.5 | 72.7 | 18.2 | 63.4 | 69.2 | 5.8 |
| 95年 | 48.7 | 67.4 | 18.7 | 30.5 | 59.7 | 29.2 | 54.9 | 72.3 | 17.4 | 64.3 | 70.2 | 5.9 |
| 96年 | 49.4 | 67.2 | 17.8 | 30.3 | 59.0 | 28.7 | 55.8 | 72.2 | 16.4 | 64.7 | 70.4 | 5.7 |
| 97年 | 49.7 | 67.1 | 17.4 | 29.5 | 57.9 | 28.4 | 55.4 | 72.0 | 16.6 | 65.4 | 70.9 | 5.5 |
| 98年 | 49.6 | 66.4 | 16.8 | 28.6 | 56.2 | 27.6 | 54.2 | 71.1 | 16.9 | 65.9 | 70.8 | 4.9 |
| 99年 | 49.9 | 66.5 | 16.6 | 28.7 | 56.0 | 27.3 | 53.8 | 70.9 | 17.1 | 65.6 | 71.2 | 5.5 |
| 100年 | 50.0 | 66.7 | 16.7 | 27.6 | 56.0 | 28.4 | 54.0 | 70.9 | 17.0 | 65.2 | 71.3 | 6.1 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

圖 2、有偶婦女勞動力參與率




資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

## 四、我國兩性勞參率差距較日本、南韓及新加坡小。

100年我國女性勞參率為50.0%，較日本48.2%、南韓49.7%均高，低於新加坡57.0%、美國58.1%。十年來，我國女性勞參率上升3.9個百分點，增幅僅次於新加坡之5.4個百分點，較南韓0.4個百分點為高，同期間日本及美國均呈下降。

近十年來，各國兩性勞參率差距都呈縮小趨勢，100年我國兩性勞參率差距為

## 表 2、主要國家兩性勞動力參與率

單位：%、百分點

| 年別 | 中華民國 | | | 南韓 | | | 新加坡（2） | | | 日本 | | | 美國（3） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 差距(男-女) | 女性 | 男性 | 差距(男-女) | 女性 | 男性 | 差距(男-女) | 女性 | 男性 | 差距(男-女) | 女性 | 男性 | 差距(男-女) |
| 90 年 | 46.1 | 68.5 | 22.4 | 49.3 | 74.3 | 25.0 | 51.6 | 77.7 | 26.1 | 49.2 | 75.7 | 26.5 | 59.8 | 74.4 | 14.6 |
| 91 年 | 46.6 | 68.2 | 21.6 | 49.8 | 75.0 | 25.2 | 50.6 | 77.2 | 26.6 | 48.5 | 74.7 | 26.2 | 59.6 | 74.1 | 14.5 |
| 92 年 | 47.1 | 67.7 | 20.6 | 49.0 | 74.7 | 25.7 | 50.9 | 76.1 | 25.2 | 48.3 | 74.1 | 25.8 | 59.5 | 73.5 | 14.0 |
| 93 年 | 47.7 | 67.8 | 20.1 | 49.9 | 75.0 | 25.1 | 51.3 | 75.7 | 24.4 | 48.3 | 73.4 | 25.1 | 59.2 | 73.3 | 14.1 |
| 94 年 | 48.1 | 67.6 | 19.5 | 50.1 | 74.6 | 24.5 | 52.0 | 74.4 | 22.4 | 48.4 | 73.3 | 24.9 | 59.3 | 73.3 | 14.0 |
| 95 年 | 48.7 | 67.4 | 18.7 | 50.3 | 74.1 | 23.8 | 54.3 | 76.2 | 21.9 | 48.5 | 73.2 | 24.7 | 59.4 | 73.5 | 14.1 |
| 96 年 | 49.4 | 67.2 | 17.8 | 50.2 | 74.0 | 23.8 | 54.2 | 76.3 | 22.1 | 48.5 | 73.1 | 24.6 | 59.3 | 73.2 | 13.9 |
| 97 年 | 49.7 | 67.1 | 17.4 | 50.0 | 73.5 | 23.5 | 55.6 | 76.1 | 20.5 | 48.4 | 72.8 | 24.4 | 59.5 | 73.0 | 13.5 |
| 98 年 | 49.6 | 66.4 | 16.8 | 49.2 | 73.1 | 23.9 | 55.2 | 76.3 | 21.1 | 48.5 | 72.0 | 23.5 | 59.2 | 72.0 | 12.8 |
| 99 年 | 49.9 | 66.5 | 16.6 | 49.4 | 73.0 | 23.6 | 56.5 | 76.5 | 20.0 | 48.5 | 71.6 | 23.1 | 58.6 | 71.2 | 12.6 |
| 100 年 | 50.0 | 66.7 | 16.7 | 49.7 | 73.1 | 23.4 | 57.0 | 75.6 | 18.6 | 48.2 | 71.2 | 23.0 | 58.1 | 70.5 | 12.4 |
| 100 年較 90 年增減百分點 | 3.9 | -1.8 | - | 0.4 | -1.2 | - | 5.4 | -2.1 | - | -1.0 | -4.5 | - | -1.7 | -3.9 | - |

資料來源：中華民國－行政院主計總處「人力資源調查」
南韓－ Statistics Database（http://www.nso.go.kr/eng2006/emain/index.html）
新加坡－Report on Labour in Singapore 2010（http://www.singstat.gov.sg/pubn/reference.html#mds）
日本－勞働力調查（岩手縣、宮城縣、福島縣除外）
美國－勞工統計局（http://data.bls.gov/PDQ/outside.jsp?survey=ln）

附註：（1）勞動力參與率＝（勞動力 /15 歲以上民間人口數）×100。
（2）新加坡為定居居民勞動力參與率。
（3）美國勞動力參與率按 16 歲以上民間人口數計算。

16.7個百分點，南韓、日本則超過23個百分點，我國差距較小。

### 五、我國25~44歲女性勞參率較南韓、日本及美國高。

按年齡觀察，100年我國15~24歲女性青少年勞參率30.7%，與南韓30.1%相當，較新加坡、日本及美國低；25~44歲女性勞參率為77.5%，除略低於新加坡之79.4%外，較南韓、日本及美國均高；45~64歲女性勞參率為45.6%，較各國低；65歲以上女性勞參率為4.2%，較南韓、新加坡、日本及美國均低。

各國兩性勞參率差距以15~24歲最小，除南韓差距為9.5個百分點較大外，其餘國家約在1~4個百分點之間；亞洲各國兩性差距以45~64歲最大，約在26~30個百分點之間。

## 表 3、主要國家各年齡勞動力參與率

單位：%

| 年齡別 | 中華民國 100 年 | | | 南 韓 100 年 | | | 新加坡 100 年 | | | 日 本 100 年 | | | 美 國 100 年 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 差 距 (男 - 女) | 女性 | 男性 | 差 距 (男 - 女) | 女性 | 男性 | 差距 (男 - 女) | 女性 | 男性 | 差 距 (男 - 女) | 女性 | 男性 | 差 距 (男 - 女) |
| 總計 | 50.0 | 66.7 | 16.7 | 49.7 | 73.1 | 23.4 | 57.0 | 75.6 | 18.6 | 48.2 | 71.2 | 23.0 | 58.1(1) | 70.5(1) | 12.4 |
| 15～24 歲 | 30.7 | 26.4 | -4.3 | 30.1 | 20.6 | -9.5 | 35.7 | 37.6 | 1.9 | 43.4 | 41.9 | -1.5 | 53.3(2) | 56.6(2) | 3.3 |
| 25～44 歲 | 77.5 | 93.9 | 16.4 | 61.8 | 89.9 | 28.1 | 79.4 | 96.2 | 16.8 | 70.3 | 95.9 | 25.6 | 74.3 | 90.0 | 15.7 |
| 45～64 歲 | 45.6 | 75.5 | 29.9 | 58.3 | 86.7 | 28.4 | 59.8 | 88.1 | 28.3 | 62.9 | 89.1 | 26.2 | 68.1 | 78.5 | 10.4 |
| 65 歲以上 | 4.2 | 12.0 | 7.8 | 21.8 | 40.6 | 18.8 | 11.9 | 30.9 | 19.0 | 13.2 | 28.4 | 15.2 | 14.0 | 22.8 | 8.8 |

資料來源：中華民國－行政院主計總處「人力資源調查」
南韓－ Statistics Database（http://www.nso.go.kr/eng2006/emain/index.html）
新加坡－ Report On Labour In Singapore 2010。日本－勞働力調查（岩手縣、宮城縣、福島縣除外）。
美國－勞工統計局。
說明：（1）係指 16 歲以上之勞動力參與率。（2）係指 16~24 歲之勞動力參與率。

### 六、料理家務是女性未進入勞動市場最主要原因。

在非勞動力人口中，48.3%女性是因為料理家務而未參與勞動，男性僅占0.8%，兩性的差距大，尤其是45~64歲女性因為料理家務未參與勞動比率更高，占88.7%，25~44歲亦達83.3%。而男性非勞動力人口則大多是因為求學及準備升學，以及高齡和身心障礙的原因而未加入勞動市場。

## 表 4、兩性非勞動力未參與勞動原因

中華民國 100 年　　單位：千人、%

| 項目別 | 女性 | | | | | | | 男性 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數（千人） | 總計 | 想工作而未做 | 求學及準備升學 | 料理家務 | 高齡、身心障礙 | 其他 | 人數（千人） | 總計 | 想工作而未做 | 求學及準備升學 | 料理家務 | 高齡、身心障礙 | 其他 |
| 總計 | 4,901 | 100.0 | 1.2 | 21.3 | 48.3 | 24.6 | 4.5 | 3,152 | 100.0 | 3.0 | 35.6 | 0.8 | 36.9 | 23.7 |
| 15～24 歲 | 1,057 | 100.0 | 1.3 | 95.4 | 1.8 | 0.4 | 1.1 | 1,123 | 100.0 | 1.1 | 95.2 | 0.0 | 0.9 | 2.8 |
| 25～44 歲 | 842 | 100.0 | 3.8 | 4.4 | 83.3 | 2.6 | 5.9 | 221 | 100.0 | 22.8 | 24.3 | 2.4 | 17.8 | 32.6 |
| 45～64 歲 | 1,752 | 100.0 | 0.6 | 0.0 | 88.7 | 1.5 | 9.1 | 766 | 100.0 | 4.2 | 0.1 | 2.5 | 9.5 | 83.7 |
| 65 歲以上 | 1,251 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 7.6 | 92.2 | 0.1 | 1,042 | 100.0 | - | 0.0 | 0.0 | 99.8 | 0.2 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 國內女性主管職的比率較日、韓高；兩性薪資差距較美、日、韓小

### 一、醫療保健社會工作服務業、教育服務業及金融及保險業，女性就業者超過6成3；事務支援人員中7成9為女性。

100年女性就業者占全體之43.9%，由行業別觀察，服務業中女性占52.8%，較90年增加4.5個百分點，其中醫療保健社會工作服務業、教育服務業以及金融及保險業三個行業，女性就業者所占比率均超過6成3，分別占76.5%、68.4%及62.6%，但在營造業、電力燃氣供應業及運輸及倉儲業則是以男性就業者多於女性，男性所占比率分別為88.1%、86.2%及78.3%。

按職業別觀察，「事務支援人員」中有78.5%由女性擔任，「服務及銷售工作人員」亦有55.3%為女性，「專業人員」、「技術員及助理專業人員」女性占50.0%、45.6%，這些職業高於整體女性的比率，為女性主導職業；「民意代表、主管及經理人員」、「技藝工作、機械設備操作及勞力工」及「農林漁牧業生產人員」等三項，則係以男性為主的職業，男性所占比重達7成以上。

表 5、就業者之行業別

| 項目別 | 90 年 | | | | 100 年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 合計 | | 性別 | | 合計 | | 性別 | |
| | 人數（千人） | 百分比（%） | 女性（%） | 男性（%） | 人數（千人） | 百分比（%） | 女性（%） | 男性（%） |
| 總計 | 9,383 | 100.0 | 40.8 | 59.2 | 10,709 | 100.0 | 43.9 | 56.1 |
| 農、林、漁牧業 | 706 | 100.0 | 27.7 | 72.3 | 542 | 100.0 | 28.8 | 71.2 |
| 工業 | 3,432 | 100.0 | 32.1 | 67.9 | 3,892 | 100.0 | 31.7 | 68.3 |
| 礦業及土石採取業 | 10 | 100.0 | 20.0 | 80.0 | 4 | 100.0 | 25.0 | 75.0 |
| 製造業 | 2,594 | 100.0 | 38.6 | 61.4 | 2,949 | 100.0 | 37.6 | 62.4 |
| 電力及燃氣供應業 | 28 | 100.0 | 13.8 | 86.2 | 29 | 100.0 | 13.8 | 86.2 |
| 用水供應及污染整治業 | 54 | 100.0 | 25.9 | 74.1 | 79 | 100.0 | 25.3 | 74.7 |
| 營造業 | 745 | 100.0 | 10.6 | 89.4 | 831 | 100.0 | 11.9 | 88.1 |
| 服務業 | 5,245 | 100.0 | 48.3 | 51.7 | 6,275 | 100.0 | 52.8 | 47.2 |
| 批發及零售業 | 1,679 | 100.0 | 46.8 | 53.2 | 1,763 | 100.0 | 51.2 | 48.8 |
| 運輸及倉儲業 | 421 | 100.0 | 19.0 | 81.0 | 411 | 100.0 | 21.7 | 78.3 |
| 住宿及餐飲業 | 532 | 100.0 | 56.2 | 43.8 | 728 | 100.0 | 57.1 | 42.9 |
| 資訊及通訊傳播業 | 190 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | 218 | 100.0 | 40.6 | 59.4 |
| 金融及保險業 | 373 | 100.0 | 58.0 | 42.0 | 428 | 100.0 | 62.6 | 37.4 |
| 不動產業 | 40 | 100.0 | 34.1 | 65.9 | 87 | 100.0 | 39.1 | 60.9 |
| 專業、科學及技術服務業 | 202 | 100.0 | 49.0 | 51.0 | 339 | 100.0 | 51.9 | 48.1 |
| 支援服務業 | 153 | 100.0 | 39.9 | 60.1 | 247 | 100.0 | 42.9 | 57.1 |
| 公共行政及國防；強制性社會安全 | 315 | 100.0 | 36.3 | 63.7 | 388 | 100.0 | 43.0 | 57.0 |
| 教育服務業 | 484 | 100.0 | 65.3 | 34.7 | 629 | 100.0 | 68.4 | 31.6 |
| 醫療保健社會工作服務業 | 268 | 100.0 | 69.0 | 31.0 | 408 | 100.0 | 76.5 | 23.5 |
| 藝術、娛樂及休閒服務業 | 93 | 100.0 | 50.5 | 49.5 | 94 | 100.0 | 54.3 | 45.7 |
| 其他服務業 | 496 | 100.0 | 48.9 | 51.1 | 536 | 100.0 | 50.7 | 49.3 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 表 6、就業者之職業別

中華民國 100 年

| 項目別 | 合計 | | 性別 | |
|---|---|---|---|---|
| | 人數（千人） | 百分比（%） | 女性（%） | 男性（%） |
| 總計 | 10,709 | 100.0 | 43.9 | 56.1 |
| 民意代表、主管及經理人員 | 435 | 100.0 | 21.6 | 78.4 |
| 專業人員 | 1,195 | 100.0 | 50.0 | 50.0 |
| 技術員及助理專業人員 | 1,957 | 100.0 | 45.6 | 54.4 |
| 事務支援人員 | 1,188 | 100.0 | 78.5 | 21.5 |
| 服務及銷售工作人員 | 2,086 | 100.0 | 55.3 | 44.7 |
| 農林漁牧業生產人員 | 496 | 100.0 | 27.1 | 72.9 |
| 技藝工作、機械設備操作及勞力工 | 3,352 | 100.0 | 26.8 | 73.2 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

## 表 7、就業者之從業身分

| 項目別 | 90 年 | | | | 100 年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 合計 | | 性別 | | 合計 | | 性別 | |
| | 人數（千人） | 百分比（%） | 女性（%） | 男性（%） | 人數（千人） | 百分比（%） | 女性（%） | 男性（%） |
| 總計 | 9,383 | 100.0 | 40.8 | 59.2 | 10,709 | 100.0 | 43.9 | 56.1 |
| 雇主 | 492 | 100.0 | 16.1 | 83.9 | 480 | 100.0 | 19.2 | 80.8 |
| 自營作業者 | 1,483 | 100.0 | 20.9 | 79.1 | 1,323 | 100.0 | 25.8 | 74.2 |
| 無酬家屬工作者 | 681 | 100.0 | 75.1 | 24.9 | 577 | 100.0 | 73.3 | 26.7 |
| 受僱者 | 6,727 | 100.0 | 43.5 | 56.4 | 8,328 | 100.0 | 46.2 | 53.8 |
| 受私人僱用者 | 5,766 | 100.0 | 43.7 | 56.3 | 7,291 | 100.0 | 45.6 | 54.4 |
| 受政府僱用者 | 961 | 100.0 | 42.4 | 57.6 | 1,038 | 100.0 | 50.2 | 49.8 |

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

由從業身分別觀察，無酬家屬工作者以女性居多，占73.3%，較全體女性就業者所占之43.9%高出甚多，受僱者占46.2%，與全體女性所占比重多2.3個百分點，而雇主、自營作業者中女性僅占19.2%、25.8%，明顯少於男性。但觀察十年間變化可見，雇主、自營作業者女性所占比率增加，增幅在3~5個百分點之間，受僱者中女性的比率也由43.5%增加至46.2%。

### 二、國內女性主管職的比率持續上升，100年為21.6%，高於日、韓。

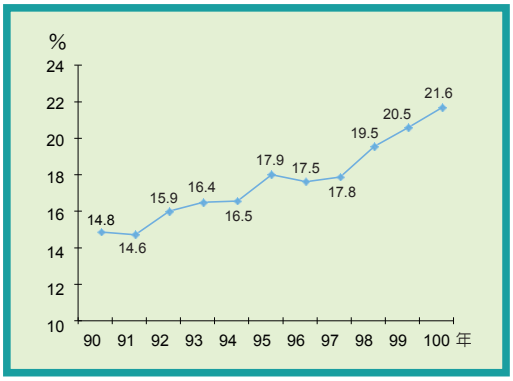
100年女性擔任民意代表、主管及經理人員人數有9萬4千人，占主管職比率之21.6%，即5位主管職中有1位為女性，所

占比率近年來持續上升，十年間增加6.8個百分點；100年女性擔任專技人員人數有149萬人，占專技職比率之47.3%，即近2位專技職中有1位為女性，十年來增加4.3個百分點。

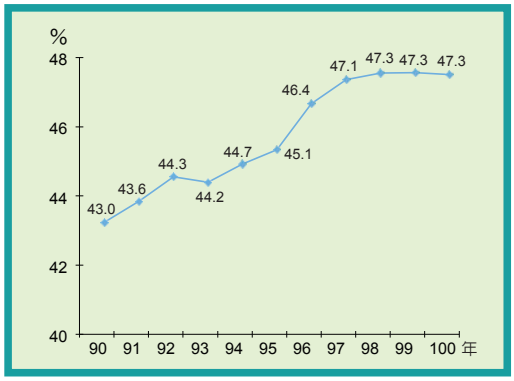
女性擔任民意代表、主管及經理人員之比率可以衡量女性政經參與及其對決策影響程度，近年各主要國家女性擔任主管職比率均逐年提升。100年我國民意代表、主管及經理人員女性之比率為21.6%，高於南韓10.1%、日本10.6%（99年），低於美國之43.0%（99年）、新加坡之33.9%。

100年我國專技人員女性之比率為47.3%，高於新加坡之46.7%、南韓44.9%，低於美國57.4%（99年）、日本47.7%（99年）。

### 圖 3、女性擔任民意代表、主管及經理人員之比率

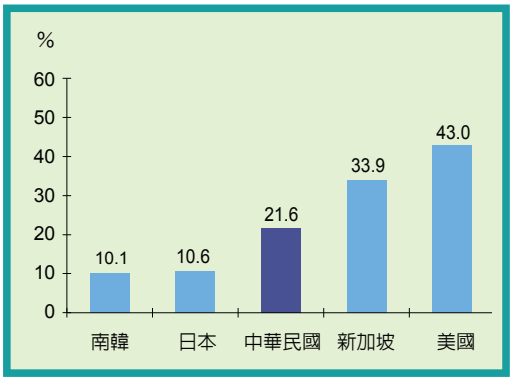



### 圖 4、女性擔任專技人員之比率

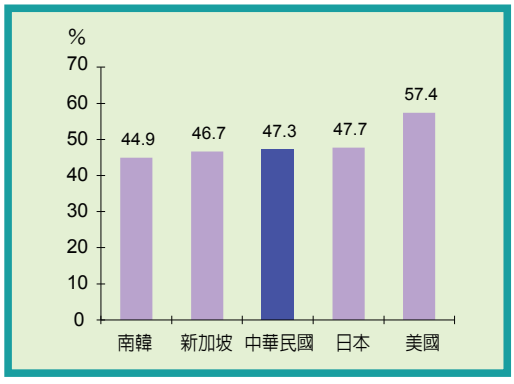



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。
附註：99 年以前按第 5 次職類別分類標準，100 年按第 6 次職類別分類標準。

### 圖 5、主要國家民意代表、主管及經理人員女性之比率




### 圖 6、主要國家專技人員女性之比率




資料來源：中華民國－行政院主計總處「人力資源調查」。南韓－ http://www.kosis.kr/eng/。
新加坡－ http://www.singstat.gov.sg/stats/themes/economy/labour.html。
日本－勞働力調查。美國－勞工統計局。
附註：中華民國、南韓、新加坡為 100 年資料，日本、美國為 99 年資料。

## 三、100年我國女性平均時薪為男性之8成2，兩性薪資差距較美、日、韓小。

依據行政院主計總處受僱員工薪資調查，100年男性平均每月薪資為50,296元，平均每月工時為181.3小時，平均時薪為277元。女性平均每月薪資為40,187元，平均每月工時為175.7小時，平均時薪為229元，是男性平均時薪之82.4%。近十年兩性薪資差距由90年22.3%逐年降至100年17.6%，薪資差距呈現逐漸縮小趨勢。

各國近年來兩性薪資差距均減小，與美、日、韓三國比較，100年我國兩性薪資差距最小為17.6%，低於美國18.8%（99年），更遠低於南韓及日本兩性薪資差距之34.2%（99年）及35.2%（99年）。

表 8、我國兩性薪資差距

| 項目別 | 男性 | | | 女性 | | | 女/男（男性=100）(%) (7)=(6)/(3) | 兩性差距 (%) (8)=100-(7) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均薪資（元/月）(1) | 平均工時（小時/月）(2) | 平均時薪（元/小時）(3)=(1)/(2) | 平均薪資（元/月）(4) | 平均工時（小時/月）(5) | 平均時薪（元/小時）(6)=(4)/(5) | | |
| 90 年 | 47,010 | 182.3 | 258 | 35,620 | 177.8 | 200 | 77.7 | 22.3 |
| 91 年 | 46,128 | 183.3 | 252 | 35,838 | 179.1 | 200 | 79.5 | 20.5 |
| 92 年 | 46,691 | 183.4 | 255 | 36,371 | 178.8 | 203 | 79.9 | 20.1 |
| 93 年 | 47,472 | 185.7 | 256 | 36,845 | 180.9 | 204 | 79.7 | 20.3 |
| 94 年 | 47,836 | 183.8 | 260 | 37,480 | 179.6 | 209 | 80.2 | 19.8 |
| 95 年 | 48,021 | 183.0 | 262 | 38,035 | 178.5 | 213 | 81.2 | 18.8 |
| 96 年 | 48,903 | 182.4 | 268 | 39,032 | 178.0 | 219 | 81.8 | 18.2 |
| 97 年 | 49,065 | 181.9 | 270 | 38,870 | 177.1 | 219 | 81.4 | 18.6 |
| 98 年 | 46,459 | 178.4 | 260 | 37,144 | 174.7 | 213 | 81.6 | 18.4 |
| 99 年 | 48,898 | 183.5 | 266 | 39,176 | 178.4 | 220 | 82.4 | 17.6 |
| 100 年 | 50,296 | 181.3 | 277 | 40,187 | 175.7 | 229 | 82.4 | 17.6 |

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。
說明：平均薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資（含加班費），平均工時 = 正常工時＋加班工時。

## 表 9、日本兩性薪資差距

| 項目別 | 男性 | | | 女性 | | | 女/男（男性=100）（%） | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均薪資（日圓/月）(1) | 平均工時（小時/月）(2) | 平均時薪（日圓/小時）(3)=(1)/(2) | 平均薪資（日圓/月）(4) | 平均工時（小時/月）(5) | 平均時薪（日圓/小時）(6)=(4)/(5) | (7)=(6)/(3) | 兩性差距（%）(8)=100-(7) |
| 90 年 | 440,196 | 165.3 | 2,663 | 220,727 | 135.0 | 1,635 | 61.4 | 38.6 |
| 91 年 | 429,110 | 165.0 | 2,601 | 217,284 | 133.2 | 1,631 | 62.7 | 37.3 |
| 92 年 | 428,432 | 165.4 | 2,590 | 215,730 | 133.0 | 1,622 | 62.6 | 37.4 |
| 93 年 | 423,785 | 165.5 | 2,561 | 209,674 | 131.8 | 1,591 | 62.1 | 37.9 |
| 94 年 | 425,541 | 164.5 | 2,587 | 211,184 | 130.9 | 1,613 | 62.4 | 37.6 |
| 95 年 | 425,394 | 165.3 | 2,573 | 213,168 | 131.2 | 1,625 | 63.1 | 36.9 |
| 96 年 | 419,651 | 165.5 | 2,536 | 209,932 | 130.5 | 1,609 | 63.4 | 36.6 |
| 97 年 | 420,142 | 163.9 | 2,563 | 211,291 | 129.5 | 1,632 | 63.6 | 36.4 |
| 98 年 | 400,686 | 158.5 | 2,528 | 205,426 | 126.2 | 1,628 | 64.4 | 35.6 |
| 99 年 | 404,576 | 161.4 | 2,507 | 206,134 | 126.9 | 1,624 | 64.8 | 35.2 |

資料來源：每月勤勞統計調查 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

說明：（1）平均薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資（含特別及加班收入），平均工時 = 正常工時＋加班工時。

（2）按規模 5 人以上事業單位常僱員工統計。

## 表 10、南韓兩性薪資差距

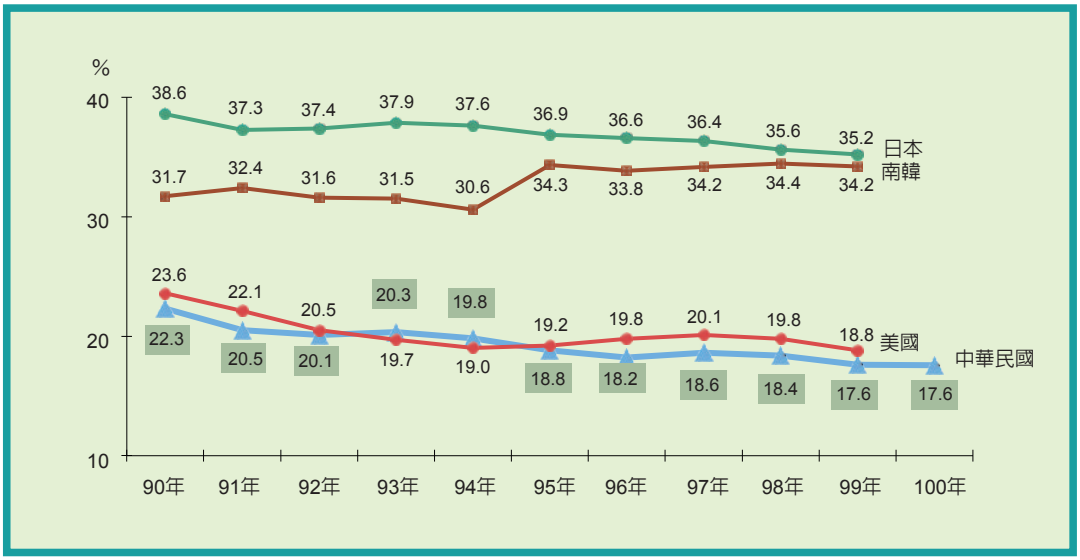
| 項目別 | 男性 | | | 女性 | | | 女/男（男性=100）（%） | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均薪資（韓圜/月）(1) | 平均工時（小時/月）(2) | 平均時薪（韓圜/小時）(3)=(1)/(2) | 平均薪資（韓圜/月）(4) | 平均工時（小時/月）(5) | 平均時薪（韓圜/小時）(6)=(4)/(5) | (7)=(6)/(3) | 兩性差距（%）(8)=100-(7) |
| 90 年 | 1,558,940 | 207.9 | 7,499 | 1,015,178 | 198.3 | 5,119 | 68.3 | 31.7 |
| 91 年 | 1,716,024 | 204.3 | 8,400 | 1,112,457 | 195.9 | 5,679 | 67.6 | 32.4 |
| 92 年 | 1,850,106 | 204.7 | 9,038 | 1,206,802 | 195.2 | 6,182 | 68.4 | 31.6 |
| 93 年 | 1,957,976 | 212.1 | 9,231 | 1,286,258 | 203.5 | 6,321 | 68.5 | 31.5 |
| 94 年 | 2,108,732 | 204.3 | 10,322 | 1,395,979 | 194.8 | 7,166 | 69.4 | 30.6 |
| 95 年 | 2,030,000 | 198.0 | 10,253 | 1,248,000 | 185.3 | 6,735 | 65.7 | 34.3 |
| 96 年 | 2,144,000 | 192.3 | 11,149 | 1,349,000 | 182.9 | 7,376 | 66.2 | 33.8 |
| 97 年 | 2,265,000 | 188.2 | 12,035 | 1,413,000 | 178.3 | 7,925 | 65.8 | 34.2 |
| 98 年 | 2,284,000 | 192.6 | 11,859 | 1,422,000 | 182.9 | 7,775 | 65.6 | 34.4 |
| 99 年 | 2,361,000 | 190.6 | 12,387 | 1,477,000 | 181.2 | 8,151 | 65.8 | 34.2 |

資料來源：Survey on Labor Conditions by Type of Employment
http://www.moel.go.kr/english/statistics/MOL_Survey_Data.jsp

說明：（1）平均薪資 = 經常性薪資 + 非經常性薪資（含加班費），平均工時 = 正常工時＋加班工時。

（2）94 年以前為常僱員工，規模 5 人以上之事業單位，95 年以後為全體受僱者。

圖 7、主要國家兩性平均薪資之差距




資料來源：中華民國－行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。
南韓－ Survey on Labor Conditions by Type of Employment
http://www.moel.go.kr/english/statistics/MOL_Survey_Data.jsp
日本－每月勤勞統計調查 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html
美國－勞工統計局

說明：（1）中華民國：薪資含經常性及非經常性薪資（含加班費）。依平均時薪計算，計算方式詳如表 8。
（2）日本：按規模 5 人以上事業單位常僱員工統計。依平均時薪計算，計算方式詳如表 9。
（3）南韓：94 年以前為常僱員工，規模 5 人以上之事業單位，95 年以後為全體受僱者。
依平均時薪計算，計算方式詳如表 10。
（4）美國：按全日受僱者經常性週薪中位數資料計算。

## 性別工作平等法促進職場性別平等，有助提升女性勞參率

性別工作平等法實施已滿十年，政府積極營造友善職場環境，事業單位對於各項措施實施比率均較91年成長，各項假別在100年間實施比率分別為「產假」96.8%、「陪產假」57.7%、「流產假」55.0%、「生理假」45.6%、「安胎休養」39.0%、「家庭照顧假」37.2%。其中「家庭照顧假」100年間擴大至所有受僱者後，事業單位實施率為37.2%；5人以上事業單位實施率近年來持續上升，由97年37.4%上升至100年39.3%，30人以上規模則由91年34.0%大幅上升至100年63.6%。各假別未提供主要原因為「員工可用其他假別替代」或「員工無此項需求」。

近年來政府致力推動性別工作平等法，受僱者對於相關法規的認知度提高，依照需求運用各項措施，有效增進工作與家庭生活平衡。

## 表 11、事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

| 項目別 | 91 年 | 93 年 | 94 年 | 95 年 | 96 年 | 97 年 | 98 年 | 99 年 | 100 年 | 較 91 年增減百分點 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生理假 (1) | 17.3 | 27.5 | 27.2 | 31.8 | 38.4 | 43.6 | 44.8 | 45.4 | 45.6 | 28.3 |
| 流產假 (1) | 41.6 | 39.5 | 49.5 | 43.4 | 46.8 | 49.4 | 54.7 | 54.6 | 55.0 | 13.4 |
| 安胎休養 (5) | - | - | - | - | - | - | - | - | 39.0 | - |
| 產假 (2) | 78.1 | 83.5 | 95.1 | 96.6 | 95.7 | 96.2 | 96.9 | 96.8 | 96.8 | 18.7 |
| 陪產假 (3) | 29.0 | 42.8 | 48.1 | 45.6 | 46.6 | 55.7 | 57.3 | 57.8 | 57.7 | 28.7 |
| 家庭照顧 (4) | - | - | - | - | - | - | - | - | 37.2 | - |
| （員工規模 5 人以上） | - | - | - | - | - | 37.4 | 36.6 | 36.8 | 39.3 | - |
| （員工規模 30 人以上） | 34.0 | 35.4 | 34.6 | 41.1 | 43.1 | 56.8 | 63.4 | 62.9 | 63.6 | 29.6 |
| 為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間（員工規模 30 人以上） | 23.0 | 28.9 | 27.4 | 33.5 | 30.8 | 39.5 | 41.9 | 47.5 | 47.7 | 24.7 |
| 設置「托兒設施」或提供「托兒措施」（員工規模250人以上） | 36.3 | 38.1 | 38.1 | 41.7 | 41.6 | 52.6 | 63.6 | 68.9 | 77.3 | 41.0 |
| 育嬰留職停薪 (4) | - | - | - | - | - | - | 40.3 | 40.7 | 40.8 | - |
| （員工規模 30 人以上） | 38.9 | 56.7 | 54.2 | 50.1 | 52.6 | 60.0 | 70.5 | 75.3 | 79.1 | 40.2 |
| 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（員工規模 30 人以上） | 35.5 | 55.0 | 56.7 | 65.2 | 68.0 | 76.0 | 79.3 | 81.4 | 82.3 | 46.8 |

資料來源：行政院勞工委員會「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：（1）95 年起資料排除「無女性員工」之樣本。

（2）94 年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本（含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本）。

（3）99 年起資料排除「無男性員工」之樣本。

（4）97 年起「家庭照顧假」擴大至員工規模 5 人以上事業單位，100 年起擴大至所有受僱者；98 年 5 月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

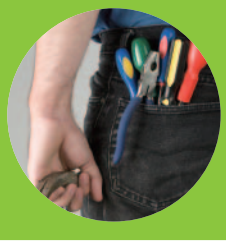
（5）100 年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

100年女性勞參率創下史上最高，女性就業者470萬人，比十年前383萬人成長22.8%，在日趨高齡化的社會，更多女性加入勞動市場有助於勞動力的提升。另一方面女性在就業市場的地位也有長足的進步，擔任專業、主管職比率漸漸提高，薪資雖仍低於男性，惟兩性差距逐漸拉近。近年政府致力推動性別工作平等法各項措施，積極打造性別平等工作環境，以促進女性就業意願，但在勞參率提升的同時，國內亦面臨低生育率、少子化問題；因此建構友善職場、消除性別就業差距，提供兩性在家庭責任與就業活動的分擔與平衡，是今後持續努力的方向。

# 友善安全職場

## 是勞工幸福生活的必要條件

王郁婷　許家榛　余子健　柯成林



完整的就業安全體制，應該包含勞動市場資訊、預防失業、雇用安定或穩定僱用、就業服務、職業訓練、失業補償及獎助僱用或僱用獎助等。資方除了建立齊備的制度、安全無虞的工作環境，也應該重視勞工身心理的扶助，以期創造互助雙贏的最佳局面，而政府在兩造間，也該運用智慧，盡責扮演鼓勵與支持的角色，協助推動合宜措施，讓台灣的勞動環境更加健全。

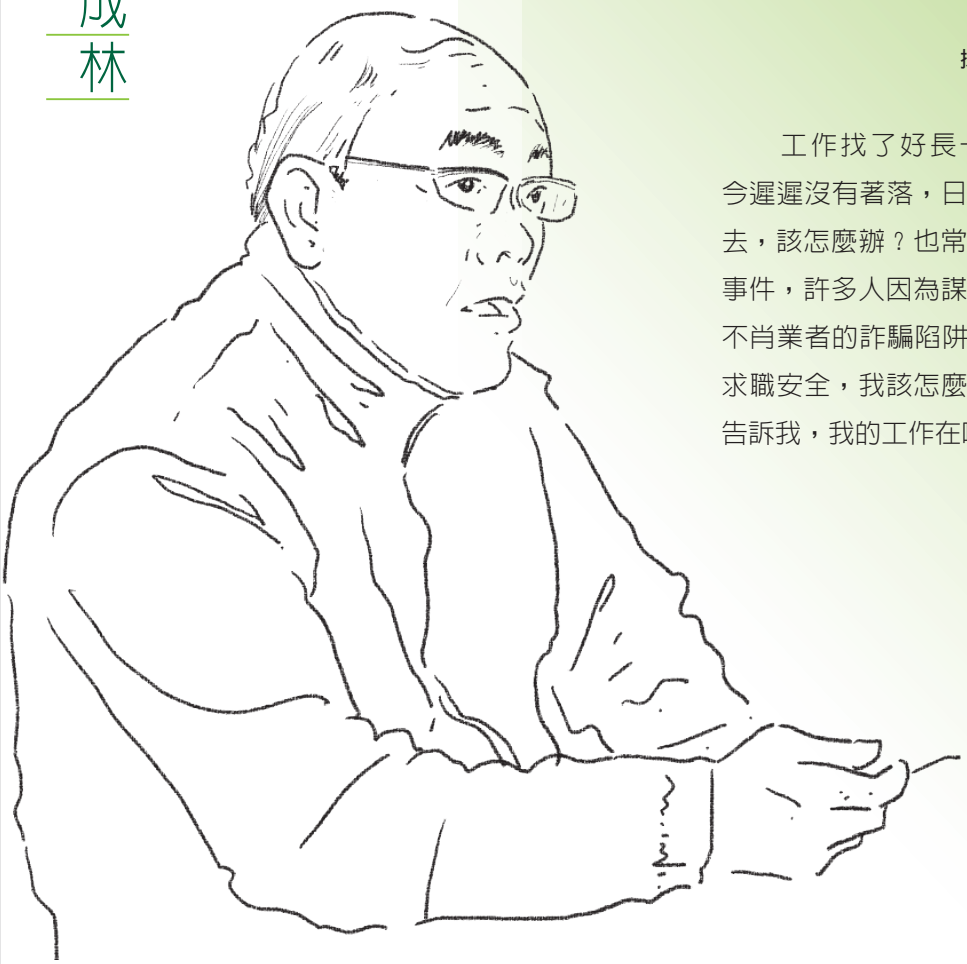
本期「勞工的心聲」單元，且看從大企業到小勞工，他們對各自的職場人生，有些什麼樣的想法。

# 人生從51歲開始織夢

## 學歷和年紀不再是轉職的絆腳石

柯成林

採訪撰文　林慧美



工作找了好長一段時間，至今遲遲沒有著落，日子一天一天過去，該怎麼辦？也常聽聞一些社會事件，許多人因為謀職心切而掉入不肖業者的詐騙陷阱，無法自拔。求職安全，我該怎麼注意？誰又能告訴我，我的工作在哪裡？

根據行政院勞工委員會職業訓練局的網站資訊，這幾年來隨著國內產業結構的轉變，以及勞動形態趨向多元，失業人的待業週期隨之拉長了；這種現象，便使得不法業者更有機會假藉徵才的名義，對求職者進行產品銷售、不法的招生受訓，或者誘使加盟、詐騙財物等。通常，這些情況發生在初入社會、涉世未深的職場新鮮人身上機率偏高，也有經濟狀況處於弱勢者，為了家計重責鋌而走險的。

因此，如果你正處在找不到工作的焦慮期，就更要提醒自己注意求職的安全。除了持續關心報紙求職訊息、透過網路的人力資源網，或者親朋好友介紹之外，你是否也曾想過利用政府的管道？例如行政院勞工委員會職業訓練局、就業博覽會、職訓局所屬的就業服務中心等等。它們都是既安全有保障，甚至可以進一步讓你習得一技之長的媒介。柯成林，就是一個透過勞委會職訓局輔導成功的案例；51 歲成功轉職，讓他的人生從此黑白變彩色。

## 51 歲時的挫折與希望

2008 年金融海嘯，震倒了全台許多中小企業；就連全盛時期有高達五、六百家陶瓷業者的鶯歌鎮，也不例外。柯成林所服務的公司尚屬中型規模，但終究撐不過 2010 年，發出了無薪假通告，何時復工只能說遙遙無期……。柯成林說，他得養家糊口，加上自己的認知還算早，他在公司訂的經濟日報、工商時報上解讀到景氣短期內並不可能上揚，陶瓷業若還得面臨大陸和越南的低價競爭，前景堪憂。他，已經不想等了；一個月後毅然離開自己做了二十幾年的熟悉產業，下定決心轉職。

然而，「51 歲轉換跑道，談何容易？」他說。

雖然就業服務法有明文規定，雇主不得以年齡過高作為不聘任理由；但不可否認，職場是現實的，國中學歷加上他並無第二專長，勝算在哪？連他自己都很茫然！寄出的履歷、無數次的面談受挫，徬徨、無助，一天一天衝擊著他的自信心……，「都快要懷疑自己沒啥錄用了！」他回憶起當時的心情。

所幸，天性還算樂觀的他，總相信只要自己肯打拚，雖在低谷，總有翻身的一天；只是他萬萬沒想到，這一天，是在二個月後踏進就業輔導中心該刻起，幸運之門已然為他敞開。

他回憶說：「我當時可是直搗規模較大的桃園就業輔導中心喔！中心的輔導員每個都很親切，了解了我的興趣和需求以後，每個禮拜至少介紹二個工作機會，幫你用電腦打好推薦函不說，還居間連絡面談的時間，追蹤結果。」不僅如此，輔導員也常鼓勵他「找工作慢慢來」，讓他在等待期間的焦慮感減輕了不少；也因為這股支持的力量，在接受輔導三、四週後卯無音訊時，他還能有耐心繼續聽進去輔導員的第二階段建議——參加職業訓練。

## 離鄉背井背水一戰

「職業訓練對我有什麼好處？受訓期間又沒有薪水領！」柯成林一開始壓根兒滿腹狐疑，更別說認同感。他語帶感謝的說，「要不是輔導員提供具體的訊息：45 歲以上者可以申請輔導金；而且一項項幫助我釐清最想轉職的行業是什麼，我也沒有機會扭轉觀念，還一股作氣離鄉背景，遠赴宜蘭職業訓練中心，住校接受四個半月的訓練。」

話說，轉念的最重要的關鍵還是「至少多一項技能」這句話，柯成林認知到 51 歲從事有技術性的工作，並沒有想像中那麼困難；既然離家近的泰山、五股職訓中心的高中職（或同等學歷）學歷門檻自己過不了關，一有接受國中學歷的機會，像是宜蘭，再遠也要去！

機會，永遠是為有準備的人敞開大門；但對遠離考試已經幾十年的柯成林來說，筆試這關可真如臨大敵，得熟背網站上五百多則題庫，好應付從中選出的 20 ～ 30 則考題才行；「那麼，就一天念一小時吧！記不起來的分好幾天來背！」他說，足足一個月的準備終於讓他關關難過關關過（筆、面試），進入「家電水電與 LPC 自動控制研習」這一班。他說，

比起泰山、五股職訓中心 100 多人錄取 25 人，宜蘭這裡錄取率 50%，他是班上 16 人裡的幸運兒。

宜蘭的好山好水；同學從 20 幾歲到 50 幾歲都能相處融洽；學校宿舍設備齊全；輔導人員真心的關懷；留宿的講師晚上也跟大夥兒打成一片，加油打氣……柯成林說，這四個半月裡的生活，除了一個月理論與三個半月實習等課程之外，精神

上的收穫比想像中的還多。尤其是在準備「丙級配管」和「丙級室內配線士」這兩項執照考試期間，最後的一個月晚上，都得到實習場所不斷的練習，大家都是在互相打氣中度過壓力的。

壓力可以壓垮人的志氣，卻也能激發人的無窮潛能，柯成林一天一天愈加肯定自己的未來路，這麼走下去準是沒錯；這次的國家級考試，考題從 1000 則題庫裡選出 80 則，二小時內要依照術科圖示現場配管完成，並接受當場測試的考驗，他說，「很難，但又好像沒那麼難，努力學就不難！」

不難的哲學，讓他順利取得這兩種執照，回到鶯歌老家後一個月，就找到了金鑫電熱有限公司服務員的工作；這次，老闆一點也沒有嫌棄他的年紀，而是看重他的專業。不再受到「毫無競爭力」緊箍咒跟隨的柯成林，目前除了每天高高興興出門為客戶服務，下班後還積極準備著桃園職訓中心再職訓練班的考試，期許自己再取得一張進階的乙級執照。誰說他的人生「無碌用」了，他說，以前連做夢都沒有想過對未來有特別的憧憬，但現在不一樣，人生竟人可以從五十歲開始做夢，他信心滿滿說：「我的人生才要真正開始！」

## 正確的機轉改變了一生

一個觀念的轉變，促使柯成林的人生出現大逆轉；他說，「重點就在你找對這個機轉了沒？」像他，就是相信天下沒有白吃的午餐，所以不貪、不走捷徑，寧願透過政府的輔導機制，一步一腳印，雖然辛苦，但苦得有代價；甚至回饋超過了自己的預期，「一直到現在，職訓中心輔導員每個月都還會打一通電話關心我的工作，服務真是百分百。」他語帶感謝的說。

柯成林也希望他自己的成功案例，透過這篇報導能為那些徬徨無助的人，指引一條正確的路。只不過，他還是有話要說，希望政府相關的就業輔導中心，能開放更多期數及錄取名額，或者開設更多符合社會所需的課程。像他因為有感於自己的執照受限於只能維修「電」熱水器，便一心想再取得「特殊瓦斯器具技士」執照；但以桃園職訓中心為例，每期才錄取 25 名，一年開設三期的速度，每年能取得執照的技術士累積人數，根本不夠台灣五百萬戶家庭的需求。他說，每年因為一氧化碳中毒死亡的悲劇，大多來自室內不當的安裝普通瓦斯爐；這絕對不會被合格技術士所容許的（若非得安裝於室內，熱水器得具有「強排」的功能）。他，很想為台灣盡點心力。

威爾遜有句名言：「人類因有夢想而偉大。」對柯成林來說，長期從事勞動工作的他，每天能安穩的過日子，就是幸福；他萬萬沒有想到，自己會成為上了媒體、被採訪的成功案例；還能藉著這個媒介說出自己的夢想，進而影響他人。

你呢？是否也有你的夢想？尋夢的過程多少會安慰自己不免要跌跌撞撞，不過，這千萬不能成為你誤入陷阱的藉口；一旦你的想法偏差、急了，便很容易昏頭失去方向。其實，有很多政府的管道，都是非常有助於求職的正確之路，例如，行政院勞工委員會職業訓練局已經委請各直轄市、縣市政府加強宣導及審查，也彙整出目前各種常見的職場陷阱案例，並且分析常用的詐騙手法，不妨多留意官方網站的各項資訊，另有全國就業 e 網、全民勞教 e 網等網站，以及每年 7 月及 12 月中旬各出版一期的「就業安全」半年刊等等，都是很好的參考資訊。

發揮長才、適性就業，是每位求職者心裡最可渴望的，失業並不是世界末日，正如柯成林所說：「他都可以重拾自信，做到不可能的事了；相信大多數人的機會比他來得更多。」。

# 主張天然的尚好！

## 饅頭師傅替自己揉出好口碑與健康職涯

採訪撰文　湯蕙華

現年 54 歲的余子健先生，曾經擔任報驗工作長達 30 年歷史，在 2 年前退休，為了再創事業高峰，積極學習專業中式麵食技能，成功創造事業的第二春。

余子健在言談間一直謙稱自己不過只是食品業的新兵，但談及全程手工製作麵食點心的過程，技巧上很嫻熟又相當用心。一向主張要帶給顧客最天然健康食品的他，有著實在敦厚的性格，這也不難發現雖是家庭工作室的規模，訂單卻是應接不暇的原因。

余子健

## 初學者要「認真聽話」，才能保障健康與安全

余子健最早曾在救國團學習烘培課程，之後他又參與北區職訓中心「提供勞工自主學習計劃」，就近在基隆市麵粉加工業職業工會上課，也讓他在技術上更為精進，對於製作流程中的勞工安全教育有更深一層的體悟。

余子健進一步說明，譬如製作時對於機器的使用則要格外小心，譬如攪拌缸的機器還在運轉時，就絕對不能將手伸進去。在使用烤箱前，要留意電線外皮是否有脫落情況，在烘烤過程中不要隨意開啓烤箱及接觸箱門，取出烤箱食品時，一定得戴防護手套。

此外，他認為上課時「聽老師的話」很重要，不論自己年齡多大，在上課時就要把自己心態完全歸零。余子健像個認真的學生說道：「老師上課時說不能碰的東西，就絕對不能碰」，而他也將這套安全觀念帶到自己實際製作的流程。

從事中式麵食加工製作已有 2 年歷史的余子健，最擅長製作的是包子、饅頭、巧果及開心果系列食品。常有顧客參觀他的工作室，發現他的工具都擺放得很整齊，環境又乾淨，余子健說每個工具用完都要歸回原位，若太凌亂置放，很容易讓鍋碗瓢盤這類笨重工具掉下來，不但盛裝後會污染食品，還容易發生受傷的情況。另外，在蒸饅頭包子時，掀鍋時的水蒸氣很容易造成灼傷的問題，他在實務經驗中就慢慢學到了防護技巧，可在掀鍋前先將刀具夾在鍋蓋中間縫隙，讓水蒸氣慢慢散去來避免灼傷。

由於余子健堅持全程手工製作，一般常見可省力揉麵團的攪拌缸機器，他也棄之不用，他認為「用手揉出來的，才能完全掌握力道跟麵團的質感。」由於麵團若發酵太久未及時處理會出現酒酸味的情況，所以當麵團一發酵完畢就得趕緊處理，幾乎沒有停頓的時間，一旦製作量大時，就很容易罹患所謂的鞦韆炎 ( 俗稱『媽媽手』) 及「五十肩」的職業病，之前他就曾發生五十肩的病徵，所以現在製作包子饅頭多是限量製作。他笑稱很多顧客通常是問：「最少需訂多少顆？」，他說沒有最低限量，但有最高量的限制。現在他最高限制包子饅頭一天不會超過 100 顆，一天最長工作時數不超過 10 小時，這是為了掌握食品品質及保護自身健康，來讓自己從事這行能走更長遠的路。

相當重視食品衛生的余子健，採購原料都是找固定信任的店家，由於都採取純天然食材原料，所以價格也比坊間用廉價原料產品的店家稍貴，但余子健認為給消費者安心是更重要的，也都不摻雜防腐劑，所以他都會特別跟顧客強調包子、饅頭的儲存條件，譬如冷藏條件就大約 1、2 天就得吃掉，儲存冷凍則可放 1 週左右。

由於現今市場很多不肖業者，在包子饅頭加許多添加劑來節省成本，或是為了

要增加口感及外觀色澤，余子健說這些加工可說是神乎其技，消費者幾乎很難辨別，但對於常見標榜加了天然食材的饅頭，例如胡蘿蔔、南瓜等饅頭，要判定是否有無摻雜香料，消費者可用嗅覺來判定。譬如余子健製作的南瓜饅頭，由於是用天然食材的南瓜與麵團充分揉合，就不會外溢散發那麼濃重香味，因此饅頭若有太濃郁的香氣，大多都有添加人工色素與香料的問題。

## 徹底執行「後市場管理」，嚴格把關食品衛生安全

近年來食品添加劑的問題在市場上相當嚴重，如之前有食品有發現起雲劑跟塑化劑的狀況，幾乎讓人聞食色變。針對此亂象，曾在報驗行工作的余子健，對於提交商品檢驗有相當豐富經驗，他認為現今政府在做進口商品抽檢時，譬如在 100 件商品裡只抽取 1、2 件，就易使許多不合格商品僥倖過關。余子健認為政府應著重執行「後市場管理」，就是於售後市場管理，應採取更頻繁的大量樣本抽查，徹底檢查才能真正達到為食品衛生嚴格把關。

余子健對於政府辦理中高齡創業方案也有許多建議，他相當感恩政府提供中高齡者研習技能機會，開展這些課程的美意都是為了讓此族群日後有機會創業，但是現行興辦的創業貸款利率太高。因為很多中高齡勞工之所以會選擇創業，多迫於經濟不佳的狀況。他期待政府能興辦創業低利貸款，或是比照學生的就學貸款方式辦理，可先運用貸

款日後有能力再慢慢還款，讓貸款者先無還款壓力才能無後顧之憂地創業。

此外，余子健認為向政府申請創業貸款的手續太過繁瑣，譬如要先提出創業企劃書，對許多只有初中程度的高齡者來說，要寫這類企劃書真是舉筆維艱，也讓人對創業為之卻步，他建議不如改用口述方式較為簡單。此外，中式麵食加工類的證照考試也相當複雜，要學習很多品項才能過關，對於想在短時間學會技能謀生的中高齡者，也加重了學習難度。

如果政府能降低創業門檻，讓中高齡創業者能夠憑藉一技之長，不但可一圓開店夢想，也將帶動國內各行各業的蓬勃發展！。

# 多元人才留用
## 再創工作新價值

採訪撰文　游姿穎

5 年前，因為工作不順遂，加上結束了婚姻關係，必須獨自扶養一個 5 歲小孩的單親媽媽許家榛，在三重就業服務站的推介下，參加勞委會「多元就業開發方案」，並進入財團法人蘆洲李宅古蹟維護文教基金會服務，5 年來她盡忠職守，為古蹟的維護與活化盡心盡力，成就了自己也成就地方文化的再生。

許家榛

### 多元就業　在地扎根

勞委會的「多元就業開發方案」是為促進民間團體與政府部門間就業的夥伴關係，透過具創意性、地方性及發展性之計畫，如文化保存、工藝推廣、照顧服務或環境保護等，促成在地產業發展，以引導失業者參與計畫工作，重建工作自信心，培養再就業能力。對許家榛而言，參加「多元就業開發方案」是她生命的轉機，在李宅工作不僅僅是獲得一份生活上溫飽，更是對自我價值的再認同。

蘆洲李宅 5 年前申請勞委會多元就業開發方案經費補助，許家榛就是第一批參加方案而進入李宅工作的開國元老。她說，萬事起頭難，剛開始進入李宅工作真的相當辛苦，因為人力不足很多事務性的工作都需要大家相互支援、共同協助，不過也因此獲得許多寶貴的工作經驗。從前在服務業任職過的許家榛，運用自身的工作專長，協助李宅設立居仁茶坊，更將李家大宅中具代表性的蓮花、桂花融入飲品中，獨創七星將軍茶、蓮花思慕茶等新的口味；此外，她也親自學做古早味餐點，如蘆洲知名美食切仔麵和風味料理，將在地美味引薦入菜，增添古蹟的傳統風貌。

## 全心投入　向上提升

許家榛表示，近年來，為了讓古蹟營運步上軌道，她也和基金會的同仁協助辦理許多的活動，像是古禮迎親、歌唱比賽、劇團表演，或是配合公所舉辦切仔麵節等，皆吸引許多親子同遊參與，而每日舉行古禮抓周和古禮收涎，更已成為李宅的代表性活動。因為活動的舉辦導致工作量增加，但許家榛仍抽空學習電腦美工軟體、各式料理、基本消防管理和社區營造等相關課程，她卻不以為苦，反而甘之如飴、樂此不疲。她說，現在她的工作類型已漸漸轉入行政、總務，所以需要更多的專業技能及知識，才能讓工作更得心應手。

蘆洲李宅是直轄市定的三級古蹟，傳統的大型三合院內，共有七廳五十六房，也因此宅內四處有著高高低低的門階。許家榛說，在這裡工作最需要留意的就是步伐，像她就常常因為趕著處理事情，跑著跑著就會不小心被階梯絆倒，但是因為古蹟是不容許破壞或是興設一些無障礙設施，所以也只好自己隨時注意小心，好在基金會有替員工辦理意外險，也讓他們的職場環境多了一份保障。

許家榛表示，目前李宅古蹟的經營因為是交由私人基金會管理，所以最大的營運問題還是經費的不足，但因為近幾年有了勞委會的補助，算是已漸漸步上軌道，收支也差可打平。再加上捷運蘆洲線的通車，帶來了不少的觀光人潮，基金會也有了較充裕的門票收入進行古蹟的修繕與人力的運用。她認為，此處的工作環境相當清幽，同事也都相當有朝氣，雖然常常因為假日需要輪班，無法和小孩相處，不過工作帶給她的成就感卻是讓她相當滿足。現在的許家榛脫離了失婚陰霾，蛻變成為一個樂觀開朗的職業婦女，她笑容滿溢的表示，她目前正準備去考取廚師證照與電腦證照。對工作的熱情，正是她不斷向上提升自我的動力。

# 打造幸福企業的魔法師

## 解決疑難雜症的「員工關係室」

採訪撰文　丁瑛芳
照片提供　晶元光電股份有限公司

王郁婷

任職於晶元光電的王郁婷，從一開始在品質部門擔當 QS 工作至今已有十四年的資歷，由於她對公司運作模式的熟悉、且個性開朗活潑，向來在公司擁有許多人脈，因而獲得劉修仁協理的青睞，在 2007 年時轉入新成立的「員工關係室」，擔任該部門的經理，自此開始協助公司推行「員工協助方案」。

## 從小事累積　建立值得信賴的口碑

早在員工關係室成立之初，郁婷便逐步規劃、整合公司內部各種可供運用的資源，例如：與福委會合作、請法務部門協助法律諮詢，並導入外部專業，像心理諮商、社會福利等，希望藉由這些資源，讓員工受到薪資外的良好照顧，進而提升公司內部工作士氣及效能，這也是「員工協助方案」最重要的目標。

此外，郁婷也花了許多心思在宣傳、介紹員工關係室的業務，希望讓全公司員工明白：員工關係室，是為了解決全公司上下員工各式「疑難雜症」的部門。起先都是從一些雞毛蒜皮的事情做起，有些人甚至連「不知道如何使用傳真機」都會請求協助，但也因為這些小事情的累積，開始建立起職員對員工關係室的信任，並藉由同事間彼此的口耳相傳，才得以進一步推動更多機制和活動。

## 不僅顧員工　更是守護背後的家庭

郁婷認為，一般公司的運作模式，只能讓雇員達到馬斯洛需求論中金字塔底層的「生理需求」及「安全需求」，但員工關係室的存在，可以使層次向上推展到「社交需求」。員工關係室為建立起同事的交流網絡，會定期召開座談，聽取員工對組織的建議，也會針對新人舉辦茶會，讓新職員能更快融入公司、縮短適應期，間接降低新進同仁的流動率。再者，員工關係室也能協助滿足更多的需求，像專為主管設計的「團隊管理講座」、全員適用的「溝通技巧講座」、「家庭婚姻諮詢」，甚至是申請場地和社團補助，請講師開班授課，員工的休閒活動、鍛鍊體能的種種願望，都可能在員工關係室的協助下達成。

由於公司規模甚大，為能讓每位員工都可以獲得關懷，員工關係室也會經由各部門主管的推荐，選出合適的員工進行簡易的敏感度訓練，以期協助員工關係室了解各職員的工作情形、生活狀況，若發現任何員工陷入困境，就會呈報給員工關係室做進一步了解。「一間公司不只是照顧四千名員工，事實上還是照顧四千個家庭。」郁婷在執行的過程中，深刻體認到老闆告訴她這段話背後蘊涵的意義，因而總能以積極、開朗的態度所面對每天的挑戰。

## 盡隱私維護　溫暖員工的裡外生活

在工作環境方面，環安部門已做了許多努力來維護職員的人身安全。因此對郁婷和員工關係室而言，除了性騷擾防治外，最重要的課題，即是對前來求助的員工盡到保密義務。郁婷進一步解釋，做為公司與員工的橋樑，員工關係室必須得到雙方的全然信任，方能達到它真正的效果。例如：若遇到有人對公司政策或組織面提出疑慮，會統一由郁婷再向其他同事詢問、討論，彙整意見

後統一以「員工關係室」的身分反應，不會透露員工身分。唯有這樣的機制，才能讓職員放心讓員工關係室協助解決工作或生活上的困境。「每一個案件的處理，都必須非常仔細，只要稍有差池，先前苦心累積的信任就會蕩然無存。」郁婷認真的說道。值得慶幸的是，根據劉協理提供的資訊，公司內部員工諮詢的比例正逐年提升，顯示出員工關係室的運作相當順利。對此，郁婷將成果歸功於公司與職員對部門的信任，也很欣慰許多人願意替員工關係室的存在給予肯定、支持。

郁婷認為，人在遇到困難時，都很需要有另一個人幫忙拉一把，所以不論時間多晚，只要有需要聊聊、或其他看似芝麻綠豆的小事，她都願意替對方想辦法解決困難。「員工除了樂在工作外，能開始享受生活、感受到幸福，對我來說一切就值得了。」郁婷誠懇的一席話，著實令人動容。

管理學大師彼得・杜拉克（PeterF. Drucker）曾言：「人，是組織中最重要的資產。」一個優良企業所重視的，不應只是如何留住人才，同時也必須兼顧員工的身心健康、協助他們紓緩壓力。晶元光電裡，有高階主管的支持、有充滿服務熱忱的郁婷、給予行政支持的劉協理組成的員工關係室，和眾多願意相互關懷的同事，已然成為台灣產業界一個充滿人情溫暖的理想指標。

# 雇主在徵才廣告上註明「限役畢」構成就業歧視嗎？

中央研究院歐美研究所研究員　焦興鎧

頃閱報載，在雇主徵才廣告中常見對男性「限役畢」之要求，是否會構成就業歧視，而得依據就業服務法第五條、性別工作平等法第二章或其他相關法律科罰呢？最近曾引起廣泛之討論，而行政院勞工委員會職訓局在最近認定，會有構成就業上間接年齡歧視之可能，也就是會對十五歲至十八歲年齡層接近役齡者，可能有不利對待之情形。此外，臺北市政府勞工局局長也指出，在求才廣告中常見之「歡迎二度就業婦女」、「誠徵司機大哥」及「徵洗碗歐巴桑」等用語，也會有構成就業歧視之可能，一時讓事業單位聞之色變，幾乎已到動輒得咎之地步。事實上，對就業歧視之防制，在我國目前還在初步萌芽階段，類似問題如能及早提出多加討論，並設法凝聚共識，或有助於我國處理日益多元化勞動市場所引發之各項爭議，更何況禁止就業歧視已被公認是勞動者所應享有之基本人員之一，因此，本文設法以歐美國家處理這類問題之經驗，來探討我國究應如何面對肆應。

## 什麼是就業歧視？

雖然聯合國在第二次世界大戰後所通過之「世界人權宣言」，以及在一九六六年所通過之「兩公約」中，都曾強調平等權之重要性，但均未對歧視一詞賦予任何定義。事實上，它主要是由美國相關法制發展而來。美國早期是個農墾國家，故兩百多年前即已引進黑奴，所以社會上有種族及膚色問題，而新教徒為追求宗教自由才遷徙到新大陸去，因此宗教信仰問題也很受重視，它又是個移民大熔爐，所以各種族裔有先來後到之爭議，再加上性別、性傾向、年齡及身心障礙等問題在近期內受到正視，從而，也開始引發各類新興之歧視爭議。根據早期針對就業歧視之定義，是指因與生俱來無法改變之特質（immutable characteristics），諸如種族、膚色及性別等因素，致在勞動市場上遭受不利對待之情形，通常稱為「第一代就業歧視」，但嗣後因年齡、性傾向及身心障礙等而遭到差別待遇之情形逐漸出現，乃有「第二代就業歧視」之爭議開始被討論。時至今日，甚至還有基於基因、生活形態及愛滋病等因素，而在職場上被歧視之「第三代就業歧視」問題產生。

一般而言，就業歧視可分為「直接歧視」及「間接歧視」兩大類型。前者是指雇主歧視之意圖顯而易見，諸如在求才廣告中「限男性」，即是對女性直接給予不利對待（disparate treatment），至於「限白人」，則是直接對黑人或其他有色人種予以歧視。根據該國相關之法律規定，雇主要主張其直接歧視之舉合法，通常只能採取所謂「真實職業資格」（bona fide occupational qualifications: BFOQs）之法定抗辯，也就是除非是身為男性，否則根本無法從事該項工作。

舉例而言，徵求男演員或男模特兒時，得限定只有男性才能應徵，或在產房中所僱用之護士，則是可以限女性，因為要保護產婦之隱私權及安全。通常該國各級法院都會對何謂真實職業資格做最限縮嚴格之詮釋，而在某些極為敏感之項目中，諸如種族與膚色等，甚至還根本不允許雇主或事業單位提出此類抗辯。

至於何謂「間接歧視」？通常是指雇主所採取之就業決定在表面雖屬中立性質，但其實施結果卻會對某一種族或性別之求職者或受僱者，產生不利之影響（disparate impact）。在這種情形下，由於雇主通常刻意隱藏其歧視之意圖，因此，並無法像前述直接歧視一樣，得以用法定之真實職業資格要件來加以判斷，此時即應採取逐案認定之方式來處理。事實上，在經過近五十年這類訟案之累積後，也逐漸梳理出雇主或事業單位所得以提出之抗辯來，而通常都必須符合下列三項條件，即：（1）雇主所採取之此類歧視之就業決定，必須是與求職者或受僱者所從事之工作有相當之關連（job-relatedness）；（2）此類之就業決定同時還需是雇主業務上所必要者（business necessity）；及（3）雇主還必須儘量提供較不具歧視性之替代措施（less discriminatory alternatives）始可，其限制雖不若前述直接歧視嚴苛，但雇主所提出之相關抗辯如不夠充分，通常也很難跨過此一門檻。

## 限定「役畢」是否構成就業歧視之各種論點

如果要將「限役畢」之要求視為是一種就業上之直接歧視，無異等於雇主必須證明該工作只有僱用「役畢」者才能從事，而幾乎所有「非役畢」者都無法適

任，通常此一論點本身即不足以成立，因此，前述直接歧視或差別待遇之說法，即不能適用在吾等目前所要解決之爭議。但如果要用間接歧視或差別影響之理論加以詮釋，則雇主似乎相當難逃有就業歧視之嫌，尤其是在年齡歧視方面。舉例而言，「限役畢」的確會對十五歲至十八歲此一年齡層之接近役齡男子造成不利之影響，而雇主究應如何以前述之三項條件，來滿足其舉證責任？而著實有相當之困難。首先，雇主對求職者或受僱者「役畢」此一要求，雖勉強能符合與他所從事工作有相當之關連，因為此一工作可能需要相當之穩定性，但這種說法稍嫌牽強。其次，「役畢」一事究竟與雇主業務之必要性有無密切關連，通常也不易認定。最後，雇主在這種情形下，是不是有能力提供較不具歧視性之替代措施，確實也是一大疑問，因此，職訓局前述所做「限役畢」可能對求職者構成就業上間接年齡歧視之認定，勉強算得上是言之成理。

其次，「限役畢」是否會構成就業上之性別歧視？由於我國目前是採徵兵制，根據現行兵役法第一條之規定：「中華民國男子依法皆有服兵役之義務」，因此，「役畢」之要求僅針對男性一事，堪稱無庸置疑，甚至還有將這種情形與只有女性才會懷孕一事相提並論。然而，男性服兵役是一種制度，與只有女性懷孕是生理現象之情形到底仍有差別，並不能視為與女性相較的話，是屬對男性歧視之情形。至於「限役畢」究竟會不會在男性間形成一種性別歧視呢？似乎並未見有深入之探討，但依據美國處理就業上種族與性別歧視之經驗，少數族裔成員在職場上歧視同一族裔成員，或男性歧視男性之情形在所難免，從而，在就業上要求「限役畢」，即仍有可能對未服兵役或免役男子，造成較廣義之同性間性別歧視情形，但此一現象似僅有學理上討論之價值，在實務上則較不易發生。

最後，雇主在求才上加註「限役畢」一事，往往也可能會涉及就業上身心障礙歧視之爭議。由於兵役法第四條規定：「凡身心障礙者或有痼疾達不堪服役標準者，免服兵役，稱為免役。」因此，如因身心障礙而無服兵役義務者，即可能會

基於此一因素而無法應徵獲得職位。然而，由於我國就業服務法第五條中，既然已將「身心障礙」列為十六個法定禁止項目之一，因此，身心障礙者只需直接提出就業上身心障礙之申訴即可，實無必要採取這種迂迴輾轉之方式。此外，根據職訓局在民國一〇〇一月二十六日之函釋，由於國防部與內政部在民國九十六年十二月三十一日曾制定一「體位區分標準」，規範役男身高、體重、四肢、軀幹、聽力、視力、疾病等多項標準，藉以判定役男需符合役別條件或免役，在這種情形下，雇主註明「役畢」之要求，似亦有違反「容貌」及「五官」之嫌，但與前述身心障礙歧視之情形一樣，由於在就業服務法第五條中，也將「容貌」及「五官」列入法定禁止項目中，因此，將雇主此一「役畢」要求視為一種間接歧視，也並沒有任何實益可言。

## 解決之道

事實上，「限役畢」之要求究竟構不構成就業歧視？根據美國之經驗，並不如想像中來得困難，因為該國禁止就業歧視之公平就業（fair employment）法律，不論是一九六四年民權法第七章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）及其嗣後修正、一九九〇年美國身心障礙人士法第一章（Title I of the Americans with Disabilities Act），甚至在二〇〇八年所制定之禁止基因資訊歧視法第二章（Title II of the Genetic Information Non-Discrimination Act of 2008）等，都明定適用在僱用員工達十五人以上之事業單位，而禁止就業上年齡歧視之一九六七年就業年齡歧視法（Age Discrimination in Employment Act of 1967）及其嗣後修正，甚至還將適用範圍提高到僱用員工超過二十人以上之事業單位，其主要用意就是希望不致對中小企業造成過重之人事調動及運用負擔。反觀我國在制定就業服務法及性別工作平等法時，基於禁止就業歧視應對公私部門大小

企業均一體適用之理念，並未設任何適用人數之限制，對在我國居絕大多數之中小企業而言，自會造成實施上之困難；況且根據前述之分析，「限役畢」之要求，大概只會對接近役齡之男子造成間接年齡歧視之問題，而在美國，禁止就業上年齡歧視法律所保障之對象，僅適用在四十歲以上之中高齡者，並不保護四十歲以下之求職者或受僱者。從而，職訓局前述之間接年齡歧視認定，在我國雖尚能言之成理，但卻與歐美先進國家所實施者明顯脫節。

至於我國究應如何來面對此一爭議呢？其實也並不困難，首先，自民國一〇四年起，我國即將全面改為募兵制，現行兵役法勢必大幅翻修，男子服兵役義務之規定將被刪除，「限役畢」之要求將沒有必要，也就不會再有此類爭議出現。其次，對較易受此一要求不利影響之接近役齡男子而言，即將實施之十二年國民義務教務制度，將會使此一年齡層之男子因必須接受此類教育，而不致在職場遭受不利對待。事實上，目前國際潮流已逐漸將童工之年齡提高至十八歲，以增加他（她）們就學來厚植人力資本投資之機會，此由聯合國在一九八九年，通過兒童權利公約（Convention of the Rights of the Child），以及國際勞工組織在一九九九年，通過第一八二號最惡劣型態童工公約之相關作為可以看出端倪。從而，我國如不將「限役畢」視為對十五歲至十八歲年齡男子之間接就業歧視，也有助於及早將此一年齡層之男子納入正式國民義務教育體系中，進而提昇勞動人口素質。最後，我國目前正在進行政府改造，行政院勞工委員會將自民國一〇二年一月一日起升格為勞動部，而現行由勞委會勞動條件處及職訓局分別主管一般就業歧視，以及就業上性別（含性傾向）歧視之現象將重加規劃，公平就業法律勢必也會另做修正，未來如能師法歐美先進國家之做法，對相關法定禁止項目再做更進一步之釐清，並設計較周全之配套措施，相信雇主在求才時加註「限役畢」之紛擾，終將成為歷史。

## 結語

募兵制在我國有極為長久之歷史淵源，而在政府自大陸撤守臺灣後，更是扮演維護國家安全極為重要之角色；服兵役幾乎是所有成年男子共同難忘之回憶，它不但讓他們「轉大人」，而且也提早經歷社會上之酸甜苦辣。在過去，大家都對男性「役畢」後踏入職場之情形視為理所當然，通常不會認為是一種值得討論之課題，但隨著社會越趨多元化，這類爭議終於引發廣泛之討論，雖此一制度逐漸步入歷史，但也充分見證了我國追求公平就業理念過程之進步情形。

# 我國自營作業者納入就業保險制度的芻議

國立政治大學學工研究所教授　成之約
新北縣政府勞工處科員　陳靖玟

## 前言

有一群人在我們日常生活中扮演著舉足輕重的角色，他（她）們可能是計程車司機、水電工人、鎖匠、零售商人、或是在市場吆喝的攤販，這些不受他人僱用，以自身專門技術或技藝獲致報酬的人們，我們通常稱為「自營作業者」。

自營作業者屬於「非正式部門」（Informal sector）就業中的一種類型，而「非正式部門」的概念是在1970年間由國際勞工組織提出。在一份對於非洲肯亞就業狀況瞭解的報告中發現，當都市裡沒有足夠的就業機會時，從鄉村遷移到都市的農民就會進入一些生產規模很小的製造或服務業，這些未經認可、未登記及未受規範的小規模經濟活動就稱為非正式部門，傳統多視自營作業者的比重為衡量國家經濟發展落後的指標，因此自營作業者的發展狀況通常較不受重視。（Lubell 1991: 14）

然而隨著貿易自由化與產業結構轉變的衝擊，農林漁牧業能吸納的就業人口逐漸減少，勞動市場所提供的正職工作也持續減少，在失業率攀升的壓力下，先進國家開始重視自營作業者吸納失業人口、調節勞動市場供需的功能，為了有效創造自我僱用的機會，近年來歐洲國家透過改善自營作業者社會安全保障的方式，降低勞工投入自營作業的風險，以吸引更多人投入自營作業者的行列。

相較之下，根據行政院主計處2011年人力資源調查統計顯示，當年度自營作業人口約為一百三十二萬餘人，約占我國就業人口百分之十二強；雖然低於受僱者所占的比率，但自營作業者卻是勞工就業時重要的選擇方式。

鑑於「自營作業」對我國勞動者就業的重要性，以及國際間積極改善自營作業者社會安全保障的趨勢；例如，國際勞工組織有關「尊嚴勞動」（Decent Work）的主張，就呼籲世界各國應將「自營作業」等「非正式部門」就業者一併納入。（ILO, 2011）據此，本文以建構我國自營作業者完善的勞動保險制

度為目的，分析我國現行自營作業者失業狀況，並根據其他國家在自營作業者失業或就業保險方面之相關經驗，做為我國自營作業者就業保險制度規劃方向的參考。

## 自營作業者失業問題分析

目前我國就業保險法之保障對象係以年滿15歲以上、65歲以下之中華民國國籍受僱勞工或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民為主；自營作業者則因其身分非屬受僱勞工，所以不在就業保險法保障的範疇內。

由於自營作業者有別於傳統上全時、長期、且近於終身僱用的典型工作型態，他們的工作時間不規則、具間斷性、獨立從事工作，不受雇主的指揮監督，可自由選擇工作時間。然而，卻也時常因為上述特性而被以「沒有失業問題」或是「失業認定困難」等理由，排除在就業保險之適用範圍外。事實上，在面對市場競爭時，自營作業者仍然可能面臨到失業問題。

表 1　臺灣地區歷年就業者之從業身分

單位：%

| 項 目 | 雇 主 | 自營作業者 | 無酬家屬工作 | 受僱者 |
|---|---|---|---|---|
| 2000 | 5.40 | 16.05 | 7.48 | 71.07 |
| 2001 | 5.24 | 15.81 | 7.26 | 71.69 |
| 2002 | 5.20 | 15.82 | 7.35 | 71.62 |
| 2003 | 5.18 | 15.50 | 7.26 | 72.06 |
| 2004 | 5.21 | 14.90 | 7.01 | 72.87 |
| 2005 | 5.06 | 14.46 | 6.70 | 73.78 |
| 2006 | 5.11 | 13.91 | 6.40 | 74.59 |
| 2007 | 5.08 | 13.56 | 6.22 | 75.14 |
| 2008 | 4.88 | 13.21 | 5.95 | 75.96 |
| 2009 | 4.57 | 12.95 | 5.72 | 76.75 |
| 2010 | 4.51 | 12.40 | 5.40 | 77.69 |

資料來源：行政院主計處，2011。

根據行政院主計處2010年人力資源調查統計資料顯示，在平均472,291失業人口中，自營作業者的失業人口有17,354人，約佔3.7%；若加上3,292人的無酬家屬工作者，則佔平均失業人口的4.4%，略低於當年度的平均失業率。若進一步分析導致自營作業者失業的原因，與一般受僱者相同，「工作場所業務緊縮或歇業」也是導致自營作業者失業的主要原因；其次，依序則是「對原有工作不滿意」和「季節性或臨時性工作結束」兩項。（見表2）

此外，根據2010年人力資源統計年報發現，在自營作業者中，國中及以下程度計有660,000人、高中職程度計有457,000人、大專及以上程度計有212,000人；在年齡分布方面，自營作業者年齡在15~24歲間計有10,000人、25~44歲間計有429,000人、45~64歲間計有773,000人、65歲以上則有118,000人。從上可知，我國自營作業者的教育程度以國中及以下程度者最多，約占49.7%；從業年齡主要是屆於45~64歲之間，約占60%。因此，我國自營作業者普遍具有教育程度偏低和中高齡的特徵。（行政院主計處，2011）

一旦自營作業者遭遇失業，中高齡和低教育程度等特質將成為其尋職障礙，因為廠商增加僱用，仍以青壯年、有工作經驗者為優先，使中高齡失業者

**表 2　失業原因：按從業身分**

| 項　　目 | 雇主 | 自營作業者 | 無酬家屬工作者 | 受僱者 |
|---|---|---|---|---|
| 總　計 | 5,231 | 17,354 | 3,292 | 446,415 |
| 工作場所業務緊縮或歇業 | 4,678 | 12,936 | 1,842 | 220,343 |
| 對原有工作不滿意 | 116 | 2,017 | 954 | 138,671 |
| 健康不良 | 71 | 378 | - | 10,220 |
| 季節性或臨時性工作結束 | 213 | 1,715 | 445 | 61,852 |
| 女性結婚或生育 | 122 | - | 44 | 2,089 |
| 退　休 | - | - | - | 2,320 |
| 家務太忙 | - | 207 | - | 4,170 |
| 其　他 | - | 281 | 202 | 6,019 |

資料來源：行政院主計處，2010。

不易找到工作。再者，根據2010年人力資源統計年報顯示，中高齡勞工的失業率與教育程度呈反向變動，其中以國中以下程度之失業率最高；亦即中高齡者的學歷越低，轉業或再就業越不容易。在學歷與年齡的雙重限制下，導致退出自營作業部門的勞工轉業困難，更造成失業期間的延伸及失業人口的堆疊。（吳忠吉，2007）

在我國非農全職就業人口中，自營作業者約有6%從事法律、醫藥、會計、建築與證券等高階的工作；而從事批發、零售及餐飲等個人服務工作則約為68.6%，另外工匠與裝配體力工則有25.4%，顯見我國自營作業者有將近九成五是從事相對低階的工作（曾敏傑，2009：16）。然而，隨著產業結構的改變、教育程度的提升、專業化證照和資訊科技的發展，若這些職業大多集中在零售、餐飲或工藝匠等工作上的自營作業者需要轉往高階工作發展，勢必需要教育訓練的提供與協助，否則，很可能成為所謂永久性的低階工作者，一旦面臨失業，次要勞動市場到主要勞動市場所存在的工作流動障礙，將導致許多自營作業者長期失業，甚至被迫退出勞動市場。

綜上可知，自營作業者確實存在失業的問題，然而，與一般受僱者不同的是，目前自營作業者因為「工作場所業務緊縮或歇業」而失業時，並無法被認定為「非自願性失業」，從而無法獲得就業保險法各項給付的保障；當然，就業服務與職業訓練的協助也進而受到影響。

## 他國經驗借鏡

在自營作業者就業保險問題部分，本文提出瑞典失業保險與韓國就業保險制度的經驗做為參考。

瑞典失業保險特別之處在於將自營作業者納入失業保險體系，又失業保險運作的首要規則即在於如何認定失業。為了避免失業給付浮濫發放，各國通常規定領取失業給付者必須不是因個人因素而失業，也就是所謂「非自願性失業」，一般受僱者惟有在雇主關廠、遷廠、休業、解散或宣告破產等可歸責於雇主之情形下，才符合非自願性失業之規定。然而，自營作業者並非受僱勞工，得以被迫終止勞動契約做為認定非自願性失業的方法。因此，瑞典失業保險體系另有一套判斷自營作業者失業與否之方式。

在瑞典，自營作業者可以選擇只向瑞典稅務局（the Swedish Tax Agency）進行稅籍登記，係以個人身分證號碼作為識別依據。如果自營作業者想保障事業體名稱也可向瑞典公司登記處辦理營業登記並取得證書。（INVEST, 2010）據此，自營作業者的失業認定方式與營業登記緊密扣合，自營作業者必須終止或暫時停止任何商業活動，亦即自營作業者必須對營業體本身及資產部分進行處分，並註銷營業登記，假如自營作業者只是暫時停止商業活動，則必須證明其在此期間內並未進行任何交易，始可獲得失業給付（The Swedish Unemployment Insurance Board，2007），然而每種事業僅得以暫時性歇業為由，請領一次失業給付。

韓國於2012年元月將自營作業者納入就業保險失業給付的範圍與對象。根據韓國就業保險法修正草案，凡是單一自營作業者經營的商號或僱用員工人數少於五十人的事業單位雇主可選擇加入就業保險。已經在職的自營作業者必須要在修正此案正式施行的六個月內，選擇是否要加入就業保險；而新設商號或事業單位的自由作業者可以在開始經營起六個月選擇是否加入。加入的證明文件就是營業登記證（Business registration certificate）；根據估計，韓國全國有大約四百九十萬的自營作業者，大約有三百五十九萬的自營作業者領有營業登記證。自營作業者就業保險區分為五個投保所得等級，自營作業者可以根據其每月營收情形，自行選擇投保所得等級。至於保險費率則是投保所得等級的2.25%；其中，2%是用於失業

給付，0.25%用於工作職務安全（Job security）與技能提升方案。一旦加入就業保險，自營作業者可以因為非自願性原因關閉、歇業而獲得失業給付。一旦自營作業者因為非自願性原因的關閉、歇業，則可以獲得投保所得等級50%的失業給付，為期可達三到六個月。（KILF 2011）

## 肆、結論與建議

長期以來，自營作業者一直被當作衡量國家經濟發展落後的指標，這類人口不論是在勞動條件或社會保障方面，向來較不受重視。然而隨著貿易自由化與產業結構轉變的衝擊，農林漁牧業能吸納的就業人口逐漸減少，勞動市場所提供的正職工作也持續減少，在失業率攀升的壓力下，先進國家開始重視自營作業者特有的勞動市場調節功能，近年來歐洲各國正逐步改善自營作業者的社會保險條件，希望藉此鼓勵更多有創業理想的人投入自營作業者的行列。因此，提供自營作業者更好的社會保障應該是當前的國際趨勢。

反觀我國對於自營作業者的照顧與瞭解，不論是政府的政策或是學術的研究應該是相當的匱乏。除了受到勞工保險與全民健康保險的保障外，自營作業

者在就業保險上與一般受僱者存在著落差，有鑒於自營作業對於吸納就業人口的重要性，本文以瑞典與韓國兩國在失業保險和就業保險制度的經驗作為我國自營作業者就業保險制度改善的借鏡；在政策的規劃上，建議政府應儘快解決「失業認定困難」的問題，以利將自營作業者納入就業保險保障的對象與範圍。

如果參考瑞典與韓國兩國的作法，要將自營作業者納入就業保險法適用的對象，就是要立法要求自營作業者必須辦理營業登記，才可持營業登記證加入就業保險。當自營作業者因為非自願性原因繳回營業登記證，便可以認定為失業，進而可以申領就業保險的有關給付。

當然，或有人認為，辦理營業登記相當容易，當占就業人口近百分之十三的自營作業者加入就業保險，是否會使得就業保險制度面臨運作上的挑戰？然而，權衡自營作業者可能陷入「易受損就業」（Vulnerable Employment）的風險，考量非正式部門就業對於國家稅收的影響，再加上為落實政府「尊嚴勞動」政策理念與主張，將自營作業者納入就業保險制度有其必要與重要性。

# 美國勞資爭議有關雇主不當勞動行為之「秘密投票保護法案（Secret Ballot Protection Act, SBPA）」介紹

勞委會綜合規劃處科長　李仲辰

## 「秘密投票保護法案」背景說明

美國勞工運動自從40年代興起後，勞工加入工會的比率開始逐年增加，並在1945年達到36%的歷史性高峰，但隨著時空環境的改變，工會已不再成為爭取權益的唯一途徑，工會組織率便開始呈現逐年下降的現象，特別是私部門勞工占工會成員比率下降情形更為明顯。依據美國勞工部勞工統計局（BLS）於今（2012）年1月27日發佈有關美國2011年工會會員組織概況調查報告顯示，當年美國私人企業勞工工會組織率仍維持去年的6.9%，公部

門員工的組織率則為37%，雖較2010年的36.2%稍有回升，但2011年整體工會會員的組織率仍繼續從2010年的11.9%下降到11.8%，且中高齡勞工（55-64歲）加入工會會員比率為15.7%，遠高於青少年族群（16-24歲）的4.4%，顯示美國不但公部門的受僱勞工已成為目前工會會員的主要來源，私人企業勞工不再對加入工會產生興趣，更重要的是工會會員也呈現老化的現象。由於感受到私部門工會會員多年來持續減少的這股趨勢，使得美國工會團體及主要政治盟友的民主黨，在過去的幾年中積極推動修正美國聯邦現行有關私部門勞工團結權與協商權最重要適用法律的「國家勞動關係法（National Labor Relations Act, NLRA）」。推動該項新修法案--通稱「勞工自由選擇法案（Employee Free Choice Act, EFCA）」--的主要目的是希望藉由多數簽署同意卡（card check）的簡單授權程序，讓工會的成立能迅速獲得認可，並進行勞動契約調解、仲裁，及雇主在工會成立過程不當勞動行為的處罰（註：詳請參閱本季刊第26期--影響美國工會組織權之「勞工自由選擇法案」【Employee Free Choice Act】介紹）。雖然這項修正法案在推動之初，曾一度在眾議院獲得通過，惟其時握有否決權的小布希總統為共和黨籍及民主黨無法在參議院獲得足夠逕付表決的票數，以致經過數年的努力仍未獲得國會的同意，2011年召開的第112會期至今，尚未見任何國會議員重新提案。

相對於以民主黨為主所推動的「勞工自由選擇權法案」，另一同樣修正「國家勞動關係法」部分條文的「秘密票保護法案（Secret Ballot Protection Act, SBPA）」，也同時由以共和黨為主的國會議員分別在參、眾兩院中提出，並成為抗衡近年來工會團體在國會推動法案的另一主要勞工議題法案。

## 「秘密投票保護法」修法目的與重點

### 一、修法目的

依據美國南卡羅來納州共和黨籍參議員DeMint, Jim 2011年1月27日，再度向參議院「健康、教育、勞工與年金委員會」之最新提案說明：

1. 受僱者依據「國家勞工關係法」規定，經由秘密投票選擇是否由勞工組織為其代表，係聯邦勞動法對受僱者最重要的保障。
2. 受僱者的自由選擇權只有經由秘密投票的方式，才能確保免於強迫、威脅及違法之情形。
3. 經由私下協議而非經由「國家勞工關係委員會（National Labor Relations Board, NLRB）」監督的秘密投票選擇去認定勞工組織的方式，不但損害受僱者是否選擇勞工組織為其代表的自由，亦嚴重限制「國家勞工關係委員會」保障勞工的能力。

### 二、修正重點及意義

「秘密投票保護法」係就原有的「國家勞動關係法」部分條文加以修訂，條文內容不多，主要修正重點及意義如下：

1. **重點：保證勞工在加入工會前秘密投票的權利**

「秘密投票保護法」防止企業與尚未經由秘密投票獲得大多數勞工支持的工會協議。

2. **意義：禁止工會被承認之前與管理階層有不利勞工的不當協議**

「秘密投票保護法」防止工會在勞工同意該工會為其爭議代表前就先做出有利工會與雇主但卻傷害勞工的承諾。

## 「秘密投票保護法」立法過程與最新進度

依據美國國會公佈的法案說明資料，「秘密投票保護法」正式名稱為「修正『國家勞工關係法』，以確保受僱者能經由「國家勞工關係委員會」辦理秘密投票選舉的權益」。但因法案名稱相當冗長，故簡稱「秘密投票保護法」。有關該法案的修法推動過程及最新進度如下：

### 一、推動修法過程

1. 本法案係由喬治亞州共和黨眾議議員Norwood, Charles W.，首先於2004年5月12日國會的第108會期（註：即民主黨提出「勞工自由選擇法案」的同會期），向眾議院「教育與勞動力委員會」提出眾議院版修正案，並提送「勞雇關係（Employer-Employee Relations）」次委員會進行聽證會。同為共和黨的南卡羅來納州參議員Graham, Lindsey，隨後在同會期的7月9日，亦向參議院提出內容相同的修正法案，並在「健康、就業、勞工與福利（Health, Education, Labor, and Pensions）」次委員會二讀通過。
2. 2005年2月17日國會的第109會期，共和黨喬治亞州眾議員Norwood, Charles W.再度向「教育與勞動力委員會」提出修正案，並提送「勞雇關係」次委員會討論。參議院則於同會期的6月7日，由同為共和黨籍的DeMint, Jim參議員再度於參議院委員會提案，經二讀通過後提送「健康、就業、勞工與福利」次委員會討論。
3. 2007年由民主黨新掌握國會多數的第110會期，共和黨籍眾議員Norwood, Charles W.於2月7日再度向「教育與勞工委員會（Education and Labor）」提案，並提送「健康、就業、勞工與福利」次委員會討論。參議院則於同會期的5月7日，由共和黨籍的DeMint, Jim參議員再度於參議院委員會提案，經二讀通過後列入參議院正式立法議程第141號。

4. 2009年2月25日的國會第111會期，共和黨籍的明尼蘇達州眾議員Kline, John再向「教育與勞工委員會」提案，並提送「健康、就業、勞工與福利」次委員會討論。參議院則於同會期的5月7日，由共和黨籍的DeMint, Jim參議員再度於參議院委員會提案，經二讀通過後列入參議院正式立法議程第24號。

## 二、修法最新進度

2011年3月9日的第112會期，共和黨籍田納西州的Roe, David P.眾議員向眾議院「教育與勞動力委員會」提案，並於3月21日獲致提送「健康、就業、勞工與福利」次委員會討論。參議院則仍由共和黨籍參議員DeMint, Jim於同（2011）年1月27日，再度向參議院提案，經二讀後提送「健康、教育、勞工與福利」委員會討論。

## 結語

依據美國聯邦法律「國家勞動關係法」所成立的執行單位「國家勞動關係委員會」規定，現行勞工要成立工會或選擇代表勞資協商的工會，基本上有下列兩種方式：一是經「國家勞動關係委員會」的選舉程序，另一以勞工繳交自願認可—簽署同意卡（card check）或多數連署（majority sign-up）方式。雖然可以二者選一之方式處理，惟結果是否較有利勞方或資方也見仁見智，但就推出修法內容及過程，基本上可看出雇主或共和黨較傾向支持「秘密投票保護法案」，而

工會及民主黨則希望通過「勞工自由選擇權法案」。

綜而言之，無論是本篇所介紹的「秘密投票保護法案」修正案，或是前所介紹的「勞工自由選擇權法案」修正案，其最終目標皆是將現有二種皆可代表勞工組織權的彈性方式，修正為僅存單一認可方式，但卻會因修法結果而對勞雇雙方產生各自有利的影響，因此在推動修法過程形成由背後主導之共和黨與民主黨明顯的對立態勢，致雙方陣營皆未能在國會參、眾兩院獲得足夠的通過票數。展望未來，在任一方未能在國會取得壓倒性席次之前，預計相關的兩修正案仍會成僵持不下的局面。

最後值得注意的是，同樣在2011年9月的美國國會第112會期，共和黨籍的亞歷桑納州眾議員Quayle, Benjamin與田納西州眾議員DesJarlais, Scott亦各自分別另提出「勞工工作場所自由法案（Employee Workplace Freedom Act，EWFC）」及「雇主自由選擇法案（Employer Free Choice Act）」等兩項不同版本的修正案，似乎為原已推動修法多年並壁壘分明的雙方增添新的變數，未來我們亦會待這兩項新法案意旨及內容明確後再做介紹。

# 日本延攬海外高階人才新措施

勞委會綜合規劃處專員　林政諭

日本法務省於2011年底發布新聞，延攬海外高階人才入境工作簽證許可採積分制，給予在日5年工作期間、配偶得就業及幫傭可隨同入境等相關新措施，此措施藉以補充經濟成長、新創產業的人力需求及創造就業機會等所需的高階人才，預計一年可達2,000人，此新措施將促使各國延攬人才的爭逐更為熱化。

## 制度的概要

日本為強化促進高階人才（指現行入國管理法規範中，入境居留外籍人士屬高階、專業能力者）的引進，將實施積分制的優遇措施。適用該類工作簽證許可對象，計涵括為學術研究活動、高階．專業專門技術活動及經營管理活動等三類活動，並依照該當在提出工作許可申請時，明列學歷、經歷、年收入等項目之積分，積分合計達一定的標準後，則同意該等人員入境工作。

日本入出境管理法相關規範的海外高階人才的定義，係指對日本相關人力資本、勞動、企業經營等專業具補充性，無法替代的優質人力，該人力提供日本產業的技術革新及與日本國人相互切磋，促進專業、技術的勞動市場的發展，提高勞動市場的競爭力。因此擬定高階人才分為三種：一為在學術研究活動指為對基礎研究及最先端技術的研究；二為高階專業技術活動指為運用專業的技術、知識等拓展市場及新產品、技術等的研發；三為經營管理活動則是日本企業為全球化業務的推動，運用豐富實務經驗從事企業的經營管理。此適用積分制申請人員入境資格，將統一歸類為現行「特定活動」項中（請參考表一日本現行居留一覽表，目前居留資格共27類）並將積分制有關的評估項目及配分等內容公告，及將具有合乎現行居留資格條件者得納入高階人才之範圍。此制度開辦後1年，須提出評估分析實施情形報告並與相關行政機關、經濟界、勞動界交換意見，檢討改進制度內容及居留期間展延等作法。

## 優遇措施的內容

### 1 複合性居留活動的容許

現行同意外國人入境就業，均採單一資格辦理，在日居留期間亦只限該入境目的，一旦逾越資格之活動即屬非法。新制度容許跨越居留目的及得從事事業的經營活動，如從事學術研究活動，依據與日本的公私機關訂定的契約從事研究、研究計劃指導及教育活動及其相關活動的關連事業的經營活動，不再受限制。

### 2 給予5年的居留期間

由現行最長的3 年提高至5年，工作證申請一般常為繁瑣，准駁時間可能較長及行政作業複雜，給予5年居留許可，將可紓緩前述申請行政作業之負擔，強化居住日本的意願及該當人員的職涯規劃。

### 3 鬆綁永久居住許可條件

現行取得在日工作簽證就業者必須連續在日本居留10年以上方可申請永久居留權。此制度的推動，付予以高階人才資格者入境從事該當活動5 年，則可申請永久居留，另就該等人員已在日期間滿4年6個月以上者可申請永久居留，相關機關不得拒絕其申請。

### 4 優先處理入境及居留等相關手續

歸納為入境申請之「特定活動」項審核，且明示各項積分的配分為准駁之基準，流程明確，許可與否得可預見。請參照圖一。

### 5 同意配偶就業

現行外國人在日工作者的配偶（屬家族居留資格者）原則不可就業，但該配偶取得入境管理局之同意得可工作者不受限制，惟每週不得超過28小時。而以此積分制之高階人才資格入境人員之配偶，依據與日本之公私機關構之契約，其入境資格為「教育」、「技術」、「人文知識/國際業務」等者，即使其居留資格如學經歷等未達標準，得不受每週工作最高28小時之限制。

### 6 被扶養尊親的隨同入境及居留

現行屬「特定活動」入境資格中為從事高度研究及資訊技術者，得准予其被扶養尊親（含配偶之尊親）在日共同生活。而新制度的對象者，屬高階人才及其配偶為養育其未滿3歲子女及符合以下條件者，其配偶之尊親的隨同入境及以依親資格入境：（1）年收入在1,000萬日圓以上（2）必須同一住居生活（3）居留期間最長3 年（4）只限為高階人才及其配偶之尊親。

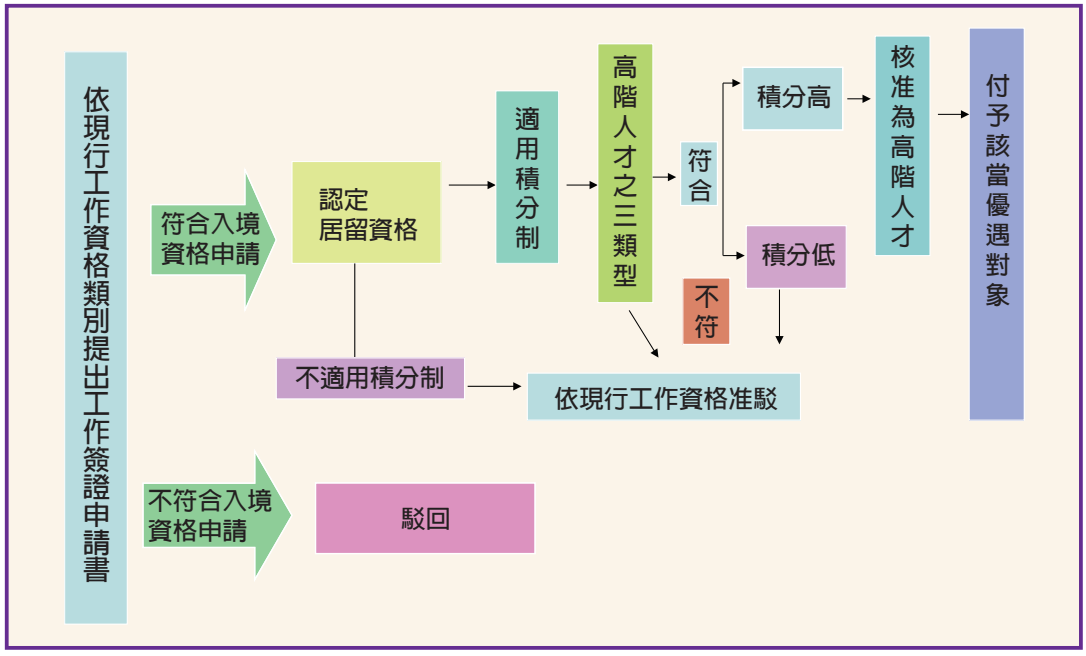
### 7 為高階人才所僱用的家事使用人的入境及居留

現行家事使用人的雇主在日資格為「投資/經營」及「法律/會計業務」者，其職位為該事務所的主管或相等職位，得依（1）僱用1人（2）每月薪資為15萬日圓（3）家庭有未滿13歲子女或配偶因健康因素無法勝任家事等規定，攜帶1名家事工作者入境。新規定以下列之規範同意被高階人才僱用之家事使用人的入境：（1）繼續僱用原在國外僱用的幫傭時，其雇主年收在1,500萬日圓以上、僱用1 名、需與雇主同一住居、居留最長3 年、幫傭在日期間每月薪資20萬日圓以上、幫傭為入境日本前，受該雇主僱用1年以上者，雇主離境時需同時離境。（2）非前項之僱用幫傭者：雇主年收在1,500萬日圓以上、僱用1 名、約薪資20萬日圓、家庭有未滿13歲子女或配偶因健康因素無法勝任家事。又日本厚生勞動省必須就本項對象幫傭的勞動條件、出境擔保措施等製做僱用契約書範本，提供法務省推廣使用。

## 後語

英國為管理低階外籍人力入境工作及就資本、專業技術等需要的專業人力，以活絡其經濟及補充國內人力不足的現象，採入境簽證積分制的作法，且於2005年2月英國內政部（Home Office）發表「入境管理5年計畫」，該制度主要針對技能的工作許可資格分成五類，其審查工作許可的准駁，即沿用之前就高階專業人員工作許可的積分准駁方式而全面導入。此作法實與日本新推出的鎖定高階、技術、專業的人力為延攬對象的積分制多有雷同，此類制度多是朝有明確的准駁基準辦理，期待藉由延攬海外人士以補充專業人才不足、提昇企業經營體質、協助企業追高利潤及產業競爭力。時代雜誌曾就印度人士滿面春風手持日本護照為封面之報導讓人記憶猶新。日本強調以年收、年齡等區分外國人入境資格並不存在歧視、差別化的問題，因為此制度是同意幫傭的隨同入境、扶養尊親等的入境，共同生活。因此，國內引攬海外人才，除需考量國內就業市場的供需及保障國人就業權益外，亦宜思考創新產業、企業全球化的經營能力，固然能需延攬海外人材的必要，尤其在薪資、居住環境、配偶得工作、得僱用幫傭的規定等仍具改善的空間，倘只限當事人「單身赴任」在台工作，是談不上該等人士會融入國內經、社文化的可能。當然積分制也有其薄弱性，學歷的認定或許是一大挑戰，不過「明確」規範給分基準，踏出一步，有其是否取得工作許可的預見性，倒是可行的辦法。

圖 1　有關高階人才積分制入出境管理的優遇制度審查流程表



## ★ 積分制配分表（表二至表四）

### 表一　日本居留資格一覽表

| 居留資格 | 在日本從事的活動 | 適用對象 | 居留期限 | 居留登記 | 就業 |
|---|---|---|---|---|---|
| 外交 | 為日本政府承認的外國政府外交使團或領事機構成員、依據相關條約或國際慣例享有與外交使節相同特權或豁免權的人員及其家屬等所從事的活動 | 外國政府的大使、公使、總領事代表團成員及其家屬 | 外交活動期間 | × | ○ |
| 公務 | 被日本政府承認的外國政府或國際機構的公務人員及其家庭成員所從事的活動（屬前項外交項所列舉活動除外） | 外國政府的大使館 / 領事館職員、國際機構等派遣的公務人員等及其家屬 | 公務活動期間 | × | ○ |
| 教授 | 在日本大學或類似機構、或高等專科學校從事有關研究、指導或教育的活動 | 大學教授等 | 3 年或 1 年 | × | ○ |
| 藝術 | 具有收入的音樂、美術、文學及其他藝術活動（屬「演出」項所列舉活動除外） | 作曲家、畫家、作家等 | 同上 | × | ○ |
| 宗教 | 外國宗教團體派遣到日本的宗教人士所從事的傳教等活動 | 外國宗教團體派遣的傳教士等 | 同上 | × | ○ |
| 報導 | 依據和國外媒體機構達成協議所進行的採訪等報導活動 | 外國媒體機構的記者、攝影師 | 同上 | × | ○ |
| 投資 / 經營 | 在日本從事貿易等業務、投資、經營此類業務或從事此類業務的管理、推廣此類業務的外國籍人士（含外國法人），或代表在日本投資此類業務的外國人從事的此類業務的經營或管理活動（屬「法律 / 會計事務」項所列舉的依據相關貴定如不具備資格則不能合法從事的業務或管理活動除外） | 外資企業的經營者、管理者 | 同上 | ○ | ○ |
| 法律 / 會計事務 | 國外律師、國外註冊等被認為具有合法資格的人士所從事的法律或會計業務活動 | 律師、公認會計士 | 同上 | ○ | ○ |
| 醫療 | 具有醫生、牙醫等資格者從事的醫療相關活動 | 醫生、牙醫、護士 | 同上 | ○ | ○ |
| 研究 | 依據與日本政府或企業等簽訂的協議而從事研究業務等活動（與「教授」項所列舉的活動除外） | 政府機關購或企業的研究人員 | 同上 | ○ | × |
| 教育 | 在日本的小學、中學、高中、盲啞、啓聰學校、保育學校、專門學校等機構或組織型態類似較鬱積夠所從事的與顏教育 | 高中 / 中學等的語言教師等 | 同上 | ○ | ○ |
| 技術 | 依據與日本政府或企業等簽訂契約所從事的與理、工學等領域且屬技術和知識的活動（「教授」「投資 / 經營」「醫療」「教育」「企業內調動」「演出」等所列舉除外） | 屬機械工學等技術人員 | 同上 | ○ | ○ |

| 居留資格 | 在日本從事的活動 | 適用對象 | 居留期限 | 居留登記 | 就業 |
|---|---|---|---|---|---|
| 人文知識 / 國際業務 | 依據與日本政府或企業簽訂的契約所從事的屬於法律、經濟、社會等人文學科且需要知識的業務或從事需要熟悉外國文化或知性的活動（「藝術」「報導」「投資 / 經營」「教育」「企業內調動」「演出」所列舉的活動除外） | 翻譯、設計師、企業的語言教師等 | 同上 | ○ | ○ |
| 企業內調動 | 在日本設有總公司、分公司或辦事處的公私機關構將其在境外的職員派往設在日本的辦事場所並讓渠等在該辦公場所任期內從事本表中的「技術」和「人文知識 / 國際業務」所列舉的活動。 | 從日本國外辦公場所調派的人員 | 同上 | ○ | ○ |
| 表演 | 有關戲劇、文藝表演、演奏、運動等與演出有關的活動或其他文藝活動。（本表中的「投資 / 經營」向所列舉的活動除外） | 演藝人員、歌手、舞蹈家、職業運動員等 | 1 年、6 個月、3 個月或 15 天 | ○ | ○ |
| 技能 | 依據與日本政府或私營機構簽訂的協議所從事的屬於特殊產業領域的且需要熟練技能的業務活動 | 外國料理的廚師、運動教練、飛機師、貴金屬等加工人員等 | 3 年或 1 年 | ○ | ○ |
| 文化活動 | 不具酬勞的學術、藝術活動、專門從事研究日本特有的文化或技藝的活動（本表「留學」「就學」「進修」向所列舉的活動除外） | 日本文化研究人員等 | 1 年或 6 個月 | × | × |
| 短期居留 | 短期居留日本期間從事觀光、療養、運動、探親、參觀、參加研習或集會聯繫業務及其他類似活動 | 觀光客、參加會議人員等 | 90 天、30 天或 15 天 | × | × |
| 留學 | 就修完日本大學或類似教育機構專科學校的專門課程或在國外 12 年學校教育的人士，以升入日本大學為目的而在較育機構或高等專科學校接受教育的活動 | 就讀大學、短期大學等的學生 | 2 年或 1 年 | ○ | × |
| 就學 | 在日本高中（含國中後期課程）盲人學校、聾啞學校、保育學校高中部、專科學校高等或在開設一般課程的學校或設施或編制上與此類似的教育機構接受教育的活動 | 高中、專科學校（高等或一般課程等的學生） | 1 年或 6 個月 | ○ | × |
| 研修 | 從事日本政府或私營機構接受技術、技能或知識學習的活動（「留學」「就學」項所列舉的活動除外） | 研修生 | 1 年或 6 個月 | ○ | ○ |
| 家屬居留 | 本表中自「教授」至「文化活動」項所列舉的具有居留資格人員或遇有本表中「留學」「就學」或「研習」資格的居留人員的配偶或子女所從事的日常活動 | 居留外國人扶養的配偶 / 子女 | 3 年、2 年、6 個月或 3 個月 | ○ | × |
| 特殊活動 | 法務大臣分別就該外國人所核定的活動 | 外交官等的儲備人員、工作 / 休假及技能實習對象等 | 3 年 1 年 6 個月或法務大臣分別核定的期限（不超過 1 年） | ○ | ○ |

## 表一之一　居留活動無受限的在留資格一覽表

| 居留資格 | 在日本的身分 | 適用對象 | 居留期限 | 居留登記 | 就業 |
|---|---|---|---|---|---|
| 永久居住者 | 法務大臣核准永久居住的人員 | 接獲法務大臣永久居住許可的人員（屬入國管理特列法中的『特別永久居住人員』除外） | 無期限 | ○ | ○ |
| 日本人的配偶 | 日本人的配偶或民法『1896 年第 89 號法律』第 817 條之 2 規定的特殊領養子女或出生後為日本人的子女的人員 | 日本人的配偶 / 親生子女 / 特殊領養子女 | 3 年或 1 年 | ○ | ○ |
| 永久居住人員的配偶等 | 擁有永久居住權者、特別永久居住者的配偶或在日本出生後連續居留日本的永久居住者的子女 | 永久居住者 / 特別永久居住者的配偶及在日本出生並聯序居留日本的其親生子女 | 3 年或 1 年 | ○ | ○ |
| 定居人員 | 法務大臣基於特殊原因核准其在指定期間居住者 | 中南半島難民、具有日本血統的第三代、戰後殘留在中國大陸的日本人等 | 3 年、1 年、6 個或法務大臣個別指定的期限（不超過 1 年） | ○ | ○ |

## 表二　學術研究分野積分一覽表

| | | |
|---|---|---|
| 學歷 | 博士學位（屬專門技術職務學位除外） | 30 |
| | 碩士學位（含專門技術職務博士學位） | 20 |
| 經歷（實務經驗） | 7 年 ~ | 15 |
| | 5 年 ~ | 10 |
| | 3 年 ~ | 5 |
| 年收（進用機關提報徵收所得稅前報酬的年額度金額） | 依據年齡區隔配分下限互有差異。參照表七 | 40~10 |
| 年齡 | ~29 歲 | 15 |
| | ~34 歲 | 10 |
| | ~39 歲 | 5 |
| 加分 | 在接受日本政府開辦的促進技術革新協助措施的機關內就業者 | 10 |
| 加分（研究績效） | 參考表六 | 15 |
| 加分 | 在日本國內取得高等教育機關學位 | 5 |
| 加分 | 取得日本語能力檢定 1 級合格者或具有同等以上能力經過檢定合格者級在外國大學專攻日本語科系畢業者 | 10 |
| 合格分數 | | 70 |

## 表三　高階專門技術分野積分一覽表

| | | |
|---|---|---|
| 學歷 | 博士學位（屬專門技術職務學位除外） | 30 |
| | 碩士學位（含專門技術職務博士學位） | 20 |
| | 大學畢業或同等以上學力者 | 10 |
| 經歷（實務經驗） | 10 年 ~ | 20 |
| | 7 年 ~ | 15 |
| | 5 年 ~ | 10 |
| | 3 年 ~ | 5 |
| 年收（進用機關提報徵收所得稅前報酬的年額度金額） | 依據年齡區隔配分下限互有差異。參照表 | 40~10 |
| 年齡 | ~29 歲 | 15 |
| | ~34 歲 | 10 |
| | ~39 歲 | 5 |
| 加分 | 在接受日本政府開辦的促進技術革新、協助措施的機關內就業者 | 10 |
| 加分 | 在日本國內取得高等教育機關學位 | 5 |
| 加分 | 取得日本語能力檢定 1 級合格者或具有同等以上能力經過檢定合格者級在外國大學日本語科系畢業者 | 10 |
| 加分（資格） | 具有該當職務相當資格者 | 10 |
| 加分（研究業績） | 參考表六 | 15 |
| 合格分數 | | 70 |

## 表四　經營管理分野積分一覽表

| | | |
|---|---|---|
| 學歷 | 博士或碩士學位 | 20 |
| | 學士或同等以上學力者（具博士或碩士學位除外） | 10 |
| 經歷（實務經驗） | 10 年 ~ | 25 |
| | 7 年 ~ | 20 |
| | 5 年 ~ | 15 |
| | 3 年 | 10 |
| 年收（進用機關提報徵收所得稅前報酬的年額度金額） | 3,000 萬日圓 ~ | 50 |
| | 2,500 萬日圓 ~ | 40 |
| | 2,000 萬日圓 ~ | 30 |
| | 1,500 萬日圓 ~ | 20 |
| | 1,000 萬日圓 ~ | 10 |
| 加分 | 在接受日本政府開辦的促進技術革新協助措施的機關內就業者 | 10 |
| 加分（職等） | 總經理、執行長等 | 10 |
| | 經理等 | 5 |
| 加分 | 在日本國內取得高等教育機關取得學位 | 5 |
| 加分 | 取得日本語能力檢定 1 級合格者或具有同等以上能力經過檢定合格者級在外國大學專攻日本語科系畢業者 | 10 |
| 合格分數 | | 70 |

## 表五　學術研究分野及高度專門技術分野的年收入配分一覽表

| 年收入 \ 年齡 | ~29 歲 | ~34 歲 | ~39 歲 | 40 歲 ~ |
|---|---|---|---|---|
| 1,000 萬日圓 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 900 萬日圓 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| 800 萬日圓 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 700 萬日圓 | 25 | 25 | 25 | -- |
| 600 萬日圓 | 20 | 20 | 20 | -- |
| 500 萬日圓 | 15 | 15 | -- | -- |
| 400 萬日圓 | 10 | -- | -- | -- |

## 表六　研究業績配分一覽表

| | | |
|---|---|---|
| 研究業績（最高 15 分） | 發明特許 1 件以上 | 15 |
| | 入境日本前接受公機關委託研究計畫 3 件以上 | 15 |
| | 研究論文（限為申請人之該論文的發表者）發表於日本政府相關機關的資料庫登紀之學術刊物 3 篇以上給予 15 分 | 15 |
| | 除前項三項外，申請提出有與前述三項相當的研究業績的主張（無法於前述資料庫系統確認之發表文章、獲獎紀錄等時），並會商相關機關後，法務大臣個別給予適當的配分 | 15 |

## 表七　依年齡別之年收入最低標準一覽表

| 年齡 | 年收入最低基準 |
|---|---|
| ~30 歲未滿 | 340 萬日圓 |
| 30 歲以上 35 歲未滿 | 440 萬日圓 |
| 35 歲以上 40 歲未滿 | 500 萬日圓 |
| 40 歲以上 | 600 萬日圓 |

# 日本勞動時間規範概要

勞委會綜合規劃處科員　楊澤芳整理

**近來國內勞工疑似工作過度而猝死的事件頻傳，工時過長、企業未依勞動基準法給予加班費或違法使用「責任制」等問題引發各界關注，而所謂的「過勞」及「過勞職業傷病」等的認定也引起社會爭議，爰就本會於3月上旬邀請日本厚生勞動省土井智史專門關等三人就日本的勞動時間的相關規範及保全人員、駕駛等勞動內容，予以彙整，以供分享日本經驗並吸取其優點。**

## 勞動基準的主要法規

勞動基準主要以1947年公佈實施的勞動基準法、1959年的最低薪資法、1972年的勞動安全衛生法及1947年的勞動者災害賠償保險法。所有的勞動者均一體適用，倘為外籍人士經同意得在日本工作者及屬具有永久居留權之就業者，原則上均適用及需加入相關就業、健康等保險，以保障勞動者的就業權益及工作安全。

## 工時法制規範

依據勞動基準法第32條之規定，雇主不得使勞工在1週內工作超過40小時及不得使勞工每天工作超過8小時；對於特殊行業如員工人數規模未達10人的商業、保健衛生業、電影和戲劇業（電影製作業除外）、接待與娛樂業等事業單位，其單週的工作時數上限為44小時，一天的工作時數上限為8小時。又勞動基準法第34條規定

需給勞工休憩時間，當工作時間連續超過6小時則雇主需在其工作中途給予45分鐘以上的休憩時間，當工作超過8小時則須給予1小時以上的休憩時間，休憩時間的安排原則上同時實施，但也可讓個人自由選擇為例外。

有關法定休假，勞基法第35條規定雇主必須給予每週至少1次或是4個星期內4天以上的休假；在同法第36條則就加班及假日工作給予規範，亦就是所謂的36協定（日本勞基法明定每週40小時，一天8小時為法定工時，超出法定工時之工時或休假日工作者，雇主必須與勞工過半數以上組成的工會或勞工過半數的代表，訂定書面協定並向所轄勞動基準監督署核備；即使1個人規模的超時工作，也必須提出，此書面協定的規定，是勞基法第36條的規範，故通稱「36協定」；依照協定得延長工時，但延長工時並非無上限，協定的有效期間且無特別之規定，係以勞資雙方自主的決定即可（惟無訂定期間在解除該協定並無特別約定則無法終止該協定在保護勞工的觀點並非好事）；在未提出協定而有超過法定工時者，則違反勞基法處以最高6個月有期徒刑或科罰30萬以下日圓，實務上被查獲無申請者，通常只通知改善，幾無處罰；而且對於已提出協定申請者，即使違反勞基法也不會受罰。）；但，厚生勞動省得針對超時工作的上限規定基準且勞動基監督署在上限基準相關事項，提供必要的建議及行政指導。對於加班或深夜（下午10點至早上5點止）及假日勞工從事工作，必須支給平常薪資的2.5成以上（對於1個月超過60小時的加班，則是平常薪資的5成以上，但屬中小企業者暫不適用）的額外報酬，另在假日上班則需支付平常薪資的3.5成以上。又前述36協定的內容必須符合下列標準：1.時數限制：1個月45小時、1年360小時2.特別事項：預測屬有必須臨時、暫時或偶發性必須於規定時間外工作的「特別事項」，可預先就工作時數延長至超過限制時數的事項予以協定之。3不適用者，屬汽車駕駛的工作、建設建築物等工作，均不適用上述的時數限制。

## 其他工作型態的工時制度

以1 個月的變形工時制：勞動基準法第32條之2，法定以1個月為單位的變形工時制，此制度是將1個月以內的某固定期間予以平均在1週內的工作時數在40小時（特殊事業單位則為44小時）以內的範圍內，讓勞工的工作時間得超過1天或1週的法定工時的制度，此制度納入工作規則中即可適用，運用此制度的行業大致為餐飲住宿業、電力、瓦斯、燃氣、熱能供給業、供水業、醫療及其相關福祉業。

以1年的變形工時制：勞動基準法第32條之4，法定將1年內的某固定期間予以平均，在1週內的工作時數於40小時以內的範圍內在特定之日或每週得超過1天或每週的法定工作時間的制度。

彈性工時制：勞動基準法第32條之3，法定此制度，係事先規定1個月內之某固定期間的總工作時數，而勞工就該範圍內，得自行安排各個工作時段含出勤及下班時間，此制度納入工作規則中即可適用。運用此制度的業種大多為資訊通信業、學術研究、技術服務業、員工1000人以上之製造業。

### 以每週 40 小時計算範例

| 星期別 | 工作時間 |
|---|---|
| 星期一 | 例假 |
| 星期二 | 7 小時 |
| 星期三 | 7 小時 |
| 星期四 | 例假 |
| 星期五 | 9 小時 |
| 星期六 | 9 小時 |
| 合計 | 40 小時 |

### 1 個月單位平均每週 40 小時

| 週別 | 工作時間數 |
|---|---|
| 第一週 | 40 小時 |
| 第二週 | 38 小時 |
| 第三週 | 38 小時 |
| 第四週 | 44 小時 |
| 合計 160 小時平均每週為 40 小時 | |

變形工作的法定工件時間上限計算方式：40（小時）×變形工作期間的曆日天數/7

### 法定工作時間上限一覽表

| 單位 | 工作時間（每週 40 小時） | 工作時間（每週 44 小時） |
|---|---|---|
| 1 個月（31 天） | 177.1 小時 | 194.8 小時 |
| 1 個月（30 天） | 171.4 小時 | 188.5 小時 |
| 4 週 | 160.0 小時 | 176.0 小時 |
| 20 天 | 114.2 小時 | 125.7 小時 |

## 汽車駕駛的工時規範

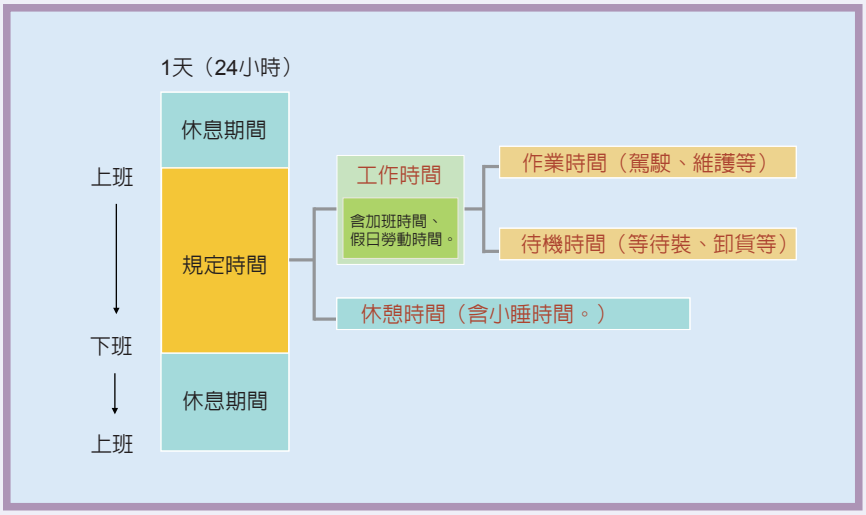
汽車駕駛的超時工作的現象在日本與我國多普遍存在，國內的大客車駕駛的超工時時有所聞，司機在超工時之末，常顯身心的疲憊，間接影響行車及乘客的安全，尤其在節日、連續假期的高運輸量的需求時，汽車駕駛的工時的超負荷，常讓消費者擔憂，而行政機關在此特別期間加強執行國道運輸的安全檢查，是藉以保障駕駛的勞動條件與消費者行的安全，畢竟常有新聞報導大客車司機因突發心肌梗塞而猝死事件，不管如何，這是曝露勞工個人的健康管理亮起紅燈及也顯示可能因工作負荷過重而引起的情事。日本在針對汽車駕駛的勞動條件，曾由勞資雙方一度經過一年多的時間檢討而在1989年訂定「改善汽車駕駛的工作時間基準」，並陸續修訂及推動，該基準明列下列四種樣態：1.規定時間，係指上、下班的起訖時間，包括工作時間、休憩時間及小睡時間的總時間。2.工作時間，所謂工作係指在雇主的指揮監督下，並不一定將精神或肢體活動列為必要條件。3.休息時間，係指出勤與下次出勤之間的時間，含睡眠時間在內的駕駛的生活時間，駕駛可自由運用的時間。4.休憩時間，為了讓駕駛充分的恢復紓解身心的疲勞現象，課以雇主給予駕駛在工作中途需休息的義務，且為駕駛的權利，此休憩時間自當不能涵括在工作時間之內。請參考圖一。

日本在2010年勞工實際工時每人年平均為1,798小時仍高於法定工作時間的1,654小時，此也說明了勞工超工時的現象。厚生勞動省為預防超工時影響勞工的健康，甚至衍生過勞死的事件，於2002年訂定「預防過重勞動造成健康障礙綜合對策」，積極宣導雇主應採取的措施、設置諮詢輔導窗口、加強勞動檢查及行政指導、對以因執行業務導致疾病者，徹底採取預防再發生對策等作法：

## 一、宣導雇主應採取的措施：

各都道府縣勞動局及勞動基準局，透過企業團體、檢查指導等契機，以傳單宣導，並藉由勞動工時的合理化宣導活動（每年11月舉行），加強事業單位的宣導。

圖一




### 改善汽車駕駛工作時間基準一覽表

| | | 計程車駕駛 | 貨櫃車駕駛 | 大客車駕駛 |
|---|---|---|---|---|
| 規定時間 | 1 個月 | 299 小時以內 | 293 小時以內 | 4 星期的平均，1 星期在 65 小時以內 |
| | 1 天 | 13 小時（最高 16 小時） | 13 小時以內（最高 16 小時，倘超過 15 小時的工作時間在 1 星期不得超過 2 次） | |
| 休息時間 | | 連續工作 8 小時以上 | 1 連續工作 8 小時以上<br>2 駕駛在住處的休息時間需比住處外地點的休息時間更多 | |
| 休假日 | | 「休息時間＋ 24 小時」以上（連續供作 8 小時＋ 24 小時＝ 32 小時以上） | 「休息時間＋ 24 小時」以上（不路再任何情況下，多不可低於 30 小時） | |
| 連續駕駛時間 | | 無規定 | 連續駕駛 4 小時（當班中或在駕駛後，有 1 次連續 10 鐘以上且合計需達 30 分鐘以上的休息） | |

## 二、設置諮詢輔導窗口：

當勞雇雙方所提出之36協定時，勞動基準局應對於規定工時外的工作時數上限，給予充分行政指導，而且建議要求規定工作間外實際工時每月應不可逾越45小時及勞工在假日上班應採最小限。

## 三、加強勞動檢查及行政指導：

對於加班、假日上班單月超過45小時的事業單位實施（1）駐廠醫師、安全衛生管理者的委任或運作情形；衛生委員會的設置或運作情形，實施必要的確認及行政指導。（2）依據健康診斷的結果，需聽取醫師的意見及健康檢查後應採取的相關措施的確認。（3）確認勞工的規定工時外的工作時間、假日上班的情形，要求事業單位辦理醫師面談及健康檢查後的追蹤輔導。

## 四、預防再發生對策：

對於因執行業務而致傷病者的事業單位要求提供該傷病的原因，並採取再度發生預防措施；倘該當勞工的傷病，被判定違反勞動基準法者，將嚴格處以刑責等措施。

另雇主應採行之措施計有1.縮減規定工時外的工作及假日上班；36協定所規範的規定工時外工作時間上限基準應合理適當；盡力將工作時數降到單月45小時以下。2.推動實施年度有薪休假制度的友善職場。3.改進工作時間的設定：提供勞資雙方溝通的平台、推動無加班日、無加班週的措施及勞工自身的健康及家庭生活的調和。4.徹底實施勞工的健康管理：（1）完善健康管理體制及實施健康檢查：聘雇駐廠醫師或安全衛生管理者，有效職場健康管理；廠場設置衛生委員會就超時工作擬定防止健康障礙措施；要求勞工接受健康檢查，及聽取醫師就檢查結果的意見，及採取健康檢查後應配合做法（2）針對超時工作、假日上班的勞工提供諮詢輔導；訂頒諮詢輔導流程、實施方法及申訴超工時者不受不當處分的作法（3）因超時工作導致傷病的處置：確實掌握發生的原因及提出預防再發生的作法。

## 結語

在全球化經濟的波瀾下，尤其是服務業的多樣態使工作時間多元，及職場文化的背景，日本勞工的超工時現象，已習以為常，尤其是企業不再眷顧「朝九晚五」的正職員工的年功序列制度，多運用非典型工作的人力，而衍生「奉獻加班」「過勞」等情事，更彰顯勞動法令在保障勞工的工作條件上，以維護勞工工作與生活平衡的重要。我國的勞動基準法的架構不可諱言大多師習日本，的確在「規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」的目的上已發揮深層作用。然而如同日本的超工時等問題也是持續上演，日本規範勞動工時的軌跡及實例的解決作法，當然多有參酌之處，可是在落實服務業或是派遣等型態的工作時間規範，與日本同病相憐仍是一大挑戰，因此要加強宣導雇主對勞動法令規範的自律，強化勞動尊嚴的共識，或許對縮短工時才有助益，及邁向友善職場環境的實現及勞工家庭生活平衡的可能。

# 英國近年來失業給付及就業促進政策之變革簡介

勞委會勞工保險處科員　林煥柏

## 英國失業給付與失業救助措施

20世紀初期，由於英國產業結構產生改變，致失業人數持續上升，政府因而開始檢討協助失業者的方法，於是英國政府在1909年決定向失業者提供更多保障，遂於1911年通過「國家保險法」（the National Insuracne Act），正式實施強制性的就業保險制度，向失業者提供基本經濟援助。

且在1986年以前，英國政府對於請領失業給付者是否有求職意願部份，僅作寬鬆的認定，性質仍屬於單純提供失業給付，確保失業勞工生活，降低其產生社會問題的可能性。但由於失業率持續居高不下，領取失業給付者眾多，保守黨政府於1986-96年間引進對請領給付者進行嚴格訪談的制度，所有人需要有積極尋找工作的意願，才具有請領給付的資格。採行嚴格的給付標準，是為了降低失業者對於給付的依賴，這也是往後工黨政府「從福利到工作（Welfare to Work）」政策之基本精神，其主要的目標是為了減少福利的支出與對福利的依賴，並有效降低失業人數、提高工作動機。簡言之，如果工作機會是存在的，人們領取救濟金的權利就必須符合找到工作的義務。

為了達成完全就業的目標，英國政府在1995年開始改革其失業保險制度，並於1996年設立求職者津貼（Jobseeker's Allowance），同時開放民間顧問公司提供求職者諮詢服務，以便於媒介工作。另

外，為了保障面臨長期疾病或身心障礙、照護、育嬰等事由，而無法投入職場之失業者，英國政府在求職者津貼制度外，針對就業困難者提供各項津貼補助措施：無工作能力津貼（Incapacity Benefit）及所得補助（Income Support），於2008年，前開兩津貼已由就業及生活補助津貼（Employment and Support Allowance）整併取代，以下將擇要說明前開各項給付措施：

### 一、求職者津貼

求職者津貼於1996年實施，津貼財源係雇主及勞工所繳納之國民保險（National Insurance）保險費（資產調查型則為政府編列預算支應），給付業務則於2002年開始正式由特別就業中心（Jobcenter Plus）辦理。該中心整合原本分別辦理之就業服務與給付請領作業，英國政府並投注大量預算強化人員素質，且擴展據點。以下，將簡要介紹求職者津貼之適用對象、請領要件及給付內容。

**1. 適用對象**

18歲以上，65歲以下尚未符合國家保險年金請領條件之所有失業者。惟自營作業者排除參加繳納保費型之求職者津貼制度（自營作業者僅可參加資產調查型之求職者津貼制度）。

**2. 給付請領條件**

(1)繳納保費型（contribution-based）

年滿 18 歲以上，已失業或每週工作時數未滿 16 小時者，離職退保前 2 年具有 1 年保險年資，於特別就業中心辦理登記，必須有工作能力、工作意願且積極尋找工作。求職者必須簽訂求職者協議（Jobseeker's Agreement），且每 2 週向特別就業中心報到。前開協議係由求職者與個人諮詢員（Personal Adviser, PA）所協議簽訂，賦予求職者積極尋職之義務，並提供相關就業行動計畫（action plan）。求職者拒絕簽訂該項協議或無法履行者，即終止津貼之發放。

(2)資產調查型（means test-based）

要件大致與繳納保費型相同，惟其無須具有 1 年之保險年資。又家庭儲蓄須低於 1 萬 6 千英鎊，且配偶如仍在就業，其每週工作時數應低於 24 小時。

**3. 給付內容**

(1)繳納保費型（contribution-based）

18 到 24 歲者發給 50.95 英鎊，年滿 25 歲以上則發放定額給付 64.30 英鎊，津貼給付期間為 26 週。

(2)資產調查型（means test-based）

給付內容端視其收入、貧窮程度及家庭狀況而定，惟給付期間並無限制，只要該求職者之狀況符合前開請領要件，得持續請領至符合國民保險年金請領年齡止。

## 二、針對就業困難者之補助措施

(一)無工作能力津貼（Incapacity Benefit）

該津貼之適用對象為 16 歲以上、65 歲以下，因長期疾病或身心障礙致無法就業者。經由個別能力審查（Personal capability assessment）認定難以連續工作 4 日以上或一週內無法工作 2 天以上者，即發給津貼。其中針對 16 ～ 20 歲之青年，如符合連續 28 週無法工作等情事，即符合請領資格。津貼給付為最初請領之 28 週，一週發給 67.75 英鎊，29 ～ 52 週發給 80.15 英鎊，繼續請領 53 週以上者，則發給 89.80 英鎊。基本上，只要符合請領要件，即可持續請領，並無限制，而無法工作之再審查頻率，則由專業醫師之診斷判定。

(二)所得補助（Income Support）

本項補助適用 16 歲以上，未滿 59 歲之單親或負擔身心障礙者、高齡者之照護義務者，一週工作時間未滿 16 小時，且儲蓄金額 1 萬 6 千英鎊以下者。另因疾病致無法工作者，其傷病給付金額低於本補助金額時，該本人或配偶亦符合請領資格。補助金額

視申請人、配偶之年齡或所得狀況而異，惟基本額度（16～24歲一週50.95英鎊，25歲以上一週64.30英鎊）與求職者津貼相同，此外，只要符合請領要件，並無請領期間限制。

（三）就業與生活補助津貼（Employment and Support Allowance）

2008年10月開始，就業與生活補助津貼制度已取代上開無工作能力津貼及所得補助，主要目的係針對申請者進行嚴格之就業能力審查，並促使其回到就業市場。據英國政府表示，目前申請津貼之200萬人中，約有50萬人可再進入職場，其在2011年4月針對申請者進行全國性之再審查，結果發現舊制度申請者之29.6%仍具有工作能力，31.3%可參加工作相關活動，僅39%判斷為無法工作。

**1. 請領要件**

（1）領滿法定傷病給付（Statutory Sick Pay）請領期間或不符前開給付要件者；

（2）罹患傷病時，尚未符合國民保險年金請領年齡；

（3）因傷病致無法工作之日數達4日以上者，或連續一週內有2天以上無法工作；

（4）16歲以上未滿20歲者，因傷病致無法工作之日數至少達28週以上。

（5）上開要件係針對繳納國民保險保費者，如係低所得適用資產調查者，其請領要件為儲蓄金額1萬6千英鎊以下，其配偶一週工作時數不得超過24小時等。

**2. 給付內容**

給付係採定額給付，特別就業中心針對申請者進行「工作能力審查」（Work Capability Assessment）後，將申請者區分為身心障礙程度較低之「工作相關活動組」（Work Related Activity Group）及必須給予較多支援的「支援組」（Support Group）。進行工作能力審查期間之最初13週，25歲以下之申請者發給50.95英鎊，25歲以上則發給64.30英鎊，前者一週給付89.80英鎊，後者則為95.15英鎊。此外，針對適用資產調查之申請人，允許其一週仍可有16小時以下，收入92英鎊以下之工作。

## 近2年給付及就業促進措施之改革

### 一、整合各種給付之「統合式補貼」政策

英國政府於2011年2月向國會提出「福利改革法案」，整合現行的給付制度，建立使失業者儘速就業，而非領取給付為目標之新制度「統合式補貼」（universal credit），持續抑制各種給付支出，且強化防止不當領取給付之取締機制。

統合式補貼政策將在2013年實施，並在2017年前完成所有給付制度之轉換。該制度係取代既有針對低所得者給付制度之所得補助、所得調查制求職者津貼、就業與生活補助津貼、就業稅額扣除、兒童稅額扣除、住宅給付。其係以基本所得保障之「基礎津貼」及子女、自身身心障礙狀況之有無、住居或照護責任之有無作為給付依據的「附加津貼」所構成。

因為現行各種給付的請領要件皆不相同，且申請者在請領期間如果有短暫就業的狀況，必須重新提出給付之申請，此外，隨著短暫就業而所得增加，給付的減額比例也隨之提高，故這些給付項目漸漸成為申請者進入職場的障礙。新的統合式補貼政策將根據所得金額之單一基準，以決定各種給付額度，且申請人就業前後將適用同一給付規定，在請領給付時之短暫就業而有工作收入者，其給付雖將減額，但仍保證一定之給付額度，這些措施的目的係為促進請領給付者儘速就業。

另一方面，未來英國政府將針對請領給付者強化參與就業促進活動之義務，及違反相關規定之罰則。首先，針對就業及生活補助津貼之工作相關活動群組申請者，其請領期間由目前的無限制改為12個月。另求職者津貼部份，對於已參加必要的就業促進活動，經過12個月後仍無法就業者，必須在地區的非營利組織進行一週最多30小時，為期4周的全時就業活動（Mandatory Work Activity）。另外，所得調查制的求職者津貼、就業及生活補助津貼，雖係定額給付，但未來將根據其所得收入計算減額給付。再者，對於每個家庭的給付額度將以平均家庭稅後所得為上限。又，請領給付者怠於參加相關促進就業活動者，將依違反規定之程度及次數，最高停止給付3年。（如下表）

| 請領要件之嚴格程度（適用範圍） | 內容 | 罰則 |
|---|---|---|
| 低度條件（請領求職者津貼者、就業及生活補助津貼之工作相關活動組） | 1. 申請者有出席面談之義務。<br>2. 求職者必須執行公立就業服務機構給予的指示。<br>3. 參加就業促進相關計畫。<br>4. 申請就業及生活補助津貼者，必須出席就業諮詢面談。 | 違反規定者，第一次將停止發給給付一週，第二次二週，第三次停止發給四週。惟公立就業服務機構認有正當理由者，不在此限。 |
| 中度條件（請領求職者津貼者） | 1. 積極求職。<br>2. 具有工作能力。 | 違反規定者，第一次停止發給給付四週，第二次違反則停止發給 3 個月之給付。 |
| 高度條件（同上） | 1. 應徵工作。<br>2. 接受公立就業服務機構推介之工作。<br>3. 已請領給付 12 個月以上者，有參加強制就業活動之義務。 | 違反規定者，第一次即停止發給給付 3 個月，第二次為 6 個月，第三次違反者，停止給付 3 年。 |
| 僅有參加就業諮詢面談義務的申請者（扶養 1 至 5 歲子女之單親） | 出席就業諮詢面談。 | 至履行前開義務為止，第一次減發給付額度之 20%，第二次減發 40%。 |

根據英國政府的估計，藉由該政策的實施，可改善270萬個家庭的所得收入，其中100萬個家庭（85%係貧窮線以下）一週可增加25英鎊的收入，包括貧困家庭之兒童35萬人之100萬人可望脫離貧窮。另隨著新制度的移轉而可能造成損失的170萬個家庭，為了不讓移轉後的所得低於移轉前的狀態，政府將給予津貼補助。根據統計，新制度將比現行制度一年增加26億英鎊的支出，但4年後，給付制度整體約可節省55億英鎊。

## 二、長期失業之就業支援政策「工作計畫」（Work Program）

英國政府在2011年6月10日公布新的就業支援政策「工作計畫」，除了整合現行的數個計畫外，亦將該政策之執行委託給民間業者或非營利組織。該政策將根據參加計畫者投入職場之困難者及渠等持續就業期間長短等成果來支付委託費用，且將具體的支援計畫內容完全委託給承包業者。據英國政府表示，未來5年間將有245萬人參加這個計畫。

「工作計畫」係以失業超過一定期間之求職者津貼申請者，及請領就業與生活補助津貼等給付者為支援對象，將前工黨政府辦理之各種就業支援計畫整合，並委託給民間企業或非營利組織。每個地區之公開招標的得標廠商，可再將業務委託給地區之各專業企業或非營利組織，來辦理支援業務。

公立就業服務機構將依年齡及失業狀況，區分支援對象為8個群組，並根據其給付請領期間等條件，把這些申請者推介給各計畫承包業者。參加期間最長為104週（2年），如果計畫結束仍無法就業，欲再請領求職者津貼等相關給付時，公立就業服務機構將再持續給予相關協助。

| 群組 | 對象 | | 委託開始時間（各種給付之請領期間） | 參加義務 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 失業者（求職者津貼申請者） | 18～24 歲 | 9 個月 | 強制 |
| 2 | | 25 歲以上 | 12 個月後 | 強制 |
| 3 | | 申請人本身條件非常不利就業，必須提早參加本計畫。（例如：家庭狀況或本身有困難者、啃老族（NEED）、具前科者） | 3 個月後 | 視狀況決定是否強制參加 |
| 4 | | 經就業與生活補助津貼之工作能力審查，認定為具工作能力者。 | 3 個月後 | 強制 |
| 5 | | 就業與生活補助津貼之申請者 | 隨時 | 任意 |
| 6 | | 資產調查制之就業與生活補助津貼之申請者，屬於工作關聯活動組（3 個月內可能具有工作能力）或支援組 | 隨時 | 視狀況決定是否強制參加 |
| 7 | | 由無工作能力津貼移轉至資產調查制之就業與生活補助津貼之申請者、屬於工作關聯活動組（3 個月內可能具有工作能力）或支援組 | 隨時 | 視狀況決定是否強制參加 |
| 8 | 就業困難者（無工作能力津貼或所得補助申請者） | 尚未接受工作能力審查者 | 隨時 | 任意 |

本計畫的最大特徵在於以申請者的就業狀況來支付委託費用，支付條件全國統一，申請者參與計畫時點（attachment fee，400～600英鎊），持續就業達到標準時點（job outcome payment，年輕及成人求職者津貼申請者為26週，其他則為13週，支付金額為1000～3500英鎊），其後持續就業每4週（sustainment payment，170～370英鎊＊13～26次）再加給委託費用。惟參加時點之委託費用每年將減額並在4年後廢止，另外持續就業達到標準時點之委託費用支付比重將以每年10%的比例減額，其後持續就業之委託費用支付比例則將提高。政府跟受委託業者之契約期間為7年，每年約需30億～50億英鎊的預算。

## 小結

基本上，英國政府近2年來失業給付之整合、強化申請者義務及罰則等措施，仍在「從福利到工作」（welfare to work）的脈絡下進行，此外，在歐陸面臨國債危機之狀況下，英政府不可避免地藉由各項福利改革措施來削減社福支出，俾因應這一波的財政危機，因此，在可預見的未來，英國政府對於失業者之給付措施應仍會繼續呈現緊縮要件、整合給付及加重罰則的狀態。此外，有關促進就業措施部分，保守黨政府上任後所推出之「工作計畫」，整合之前的新協定（New Deal）、彈性新協定（Flexible New Deal）等措施，且將業務委託給民間業者，但以成果論支付費用，可能會導致受託業者挑選就業能力較佳者給予協助，反不利就業困難者，故該措施之實施成果及實務作業狀況，值得持續關注。

# 柯氏(Kirkpatrick)訓練評估模式的修正與反省

勞委會職業訓練局副局長　郭振昌

## 訓練評估的重要意義

組織的訓練主管在進行訓練評估之前，首先必須明確進行訓練評估的重要意義，只有端正了進行評估的態度，才能夠切實地將訓練評估正確地開展下去。

### 訓練評估的意義表現在：

1. 許多組織已經將訓練看成是一項對未來的投資，證明訓練的成效，以推知活動辦理的好壞及經濟效益。那麼就應該考察這種投資是否起了作用？無論對組織

的訓練部門還是業務部門，投資訓練的決策層等都應該明確回答這個問題。否則，就會產生盲目投資的行為，不利於組織的發展。

2. 同時，作為訓練負責部門應全面掌握並控制訓練的品質，對不合格的訓練，應該及時找到失誤的地方進行糾正，逐步提高員工對訓練專案以及組織訓練部門的滿意度。同時總結工作中成功的亮點，本著不斷改進訓練品質的原則，把訓練工作越辦越好。
3. 對參加者的知識、技能、態度的接受與更新能力，綜合素質與潛在發展能力的評價。參與評估的學員和經理等應以對自己、對同事、對教員、對組織負責任的態度，正確認識評估的重要性，客觀地、實事求是地進行評估。
4. 評估是為了改進訓練品質、提高訓練效果、降低訓練成本。針對評估結果，重要的是要採取相應的糾偏措施並不斷追蹤，而不是評過就完事了。

國內在訓練評估模式上普遍採用Kirkpatrick 1959年博士論文創見居多，惟該模式仍受到部分批評或修正，Kirkpatrick亦於ASTD 2011 ICE會議中介紹了修正模式，本文擬予以分別介紹如次。

## ASTD 2011 ICE 簡介

### 一、會議緣起

ASTD ICE（The American Society for Training and Development International Conference and Exposition）是由世界上最大的職場學習與績效組織—美國訓練與發展協會（以下簡稱ASTD）所主辦。此協會成立於1943年，迄今已邁入近70個年頭，其中會員遍佈全球逾100多國，其最大的使命為 Empower professionals to develop knowledge and skills successfully.

大會於每年度邀請關心在職學習與從事教育訓練之學者專家及實務界人士，共赴此全球最大國際學習盛會，以掌握最新的教育訓練脈動與實務趨勢，提供與會者親睹世界級大師的風采，及聆聽其獨到見解的難得經驗，舉辦內容包含200～300場演講與研討會議，並邀請400個以上教育訓練廠商展出最新的產品、工具及技術，希冀能讓與會者汲取豐富新知與經驗分享。

### 二、ASTD 2011 ICE

ASTD 2011 ICE提供所有與會者一年一度參與全球最大國際學習盛會，接觸最新的教育訓練趨勢與實務，本次會議是以「Learning to LEAD」（以學習領導優勢）為主題（Conference Theme），主題的意義是希望可以藉由ASTD引領全體與會者學習，以學習作為個人和組織成長的戰略，進而增加個人與組織的競爭優勢。

Keynote Speaker的部分特別邀請長期擔任美國國務卿領導力與管理顧問委員會成員之一的Marcus Buckingham、湯廚（Campell Soup）的執行長Douglas Conant與策略領導權威Mette Norgaard、勵志演說家John Foley等來進行專題演講

（General Sessions）；大會並於第一場專題演講時，由ASTD執行長Tony Bingham向全球知名的 Kirkpatrick的四階層訓練成效評估模型的原創者Donald Kirkpatrick教授致敬，而Kirkpatrick亦在訓練研討會議（Education Sessions）時段，進行兩場其個人生涯最後的演講，Kirkpatrick教授最後講題為”Evaluating Training Programs: The Kirkpatrick Four Levels.”。

## 訓練評估的方法及層次

在評估訓練效果方面，當前對訓練評估進行系統總結的模型占主導地位的仍然是“柯氏（Kirkpatrick）模式”的四層次模型,這種評估工具較為實用，它不僅要求觀察學員的反應和檢查學員的學習結果，而且強調衡量訓練前後的表現和公司經營業績的變化。柯氏將評估活動分為四個級別，對訓練效果進行評估。

對於訓練評估，總的規則是：一級評估：觀察學員的反應；二級評估：檢查學員的學習結果；三級評估：衡量訓練前後的工作表現；四級評估：衡量公司經營業績的變化。（詳如附表）

### 階段一、學員反應（ Reaction ）：

在訓練結束時，向學員發放滿意度調查表，徵求學員對訓練的反應和感受。問題主要包括：

1. 對講師訓練技巧的反應
2. 對課程內容的設計的反應
3. 對教材挑選及內容、品質的反應
4. 對課程組織的反應
5. 是否在將來的工作中，能夠用到所訓練的知識和技能

## 附表：柯氏（Kirkpatrick）訓練四級評估模型

| 評估級別 | 主要內容 | 可以詢問的問題 | 衡量方法 |
|---|---|---|---|
| 一級評估（L1）：反應層評估 | 觀察學員的反應 | Ø 受訓者是否喜歡該訓練課程？<br>Ø 課程對受訓者是否有用？<br>Ø 對訓練講師及訓練設施等有何意見？<br>Ø 課堂反應是否積極？ | 問卷、評估調查表填寫、評估訪談； |
| 二級評估（L2）：學習層評估 | 檢查學員的學習成果 | Ø 受訓者在訓練項目中學到了什麼？<br>Ø 訓練前後，受訓者知識、理論、技能有多大程度的提高？ | 評估調查表填寫、筆試、績效考核、案例研究 |
| 三級評估（L3）：行為層評估 | 衡量訓練前後的工作表現 | Ø 受訓者在學習上是否有改善行為？<br>Ø 受訓者在工作中是否用到訓練內容？ | 由上級、同事、客戶、下屬進行績效考核、測試、觀察績效紀錄 |
| 四級評估（L4）：結果層評估 | 衡量公司經營業績的變化 | Ø 行為的改變對組織的影響是否積極？<br>Ø 組織是否因為訓練而經營得更加順心更好？ | 考察品質、事故、生產率？工作動力、市場擴展、客戶關係維護 |

學員最明瞭他們完成工作所需要的是什麼。如果學員對課程的反應是消極的，就應該分析區分是課程開發設計的問題還是實施帶來的問題。這一階段的評估還未涉及訓練的效果。學員是否能將學到的知識技能應用到工作中去還不能確定。但這一階段的評估是必要的。訓練參加者的興趣，受到的激勵，對訓練的關注對任何訓練項目都是重要的。同時，在對訓練進行積極的回顧與評價時，學員能夠更好地總結他們所學習的內容。

一級評估需要注意學員的反應。因為無論教師怎樣認真細緻地備課，只要學員對某些課題不感興趣,他們就不會認真地進行學習；反應層評估是指受訓人員對訓練專案的看法，包括對材料、老師、設施、方法和內容等等的看法。反應層評估的主要方法是問卷調查。問卷調查是在訓練專案結束時，蒐集受訓人員對於訓練專案的效果和有用性的反應，受訓人員的反應對於重新設計或繼續訓練專案至關重要。反應問卷調查易於實施，通常只需要幾分鐘的時間。如果設計適當的話，反應問卷調查也很容易分析、製表和總結。問卷調查的缺點是其資料是主觀的，並且是建立在受訓人員在測試時的意見和情感之上的。個人意見的偏差有可能誇大評定分數，而且，在訓練課程結束前的最後一節課，受訓人員對課程的判斷，很容易受到經驗豐富的訓練協調員或訓練機構的領導者，富有鼓動性的總結發言的影響；加之，有些受訓人員為了照顧情面，所有這一切均可能在評估時減弱受訓人員原先對該課程不好的印象，從而影響評估結果的有效性。

### 階段二、學習的效果（Learning）：

確定學員在訓練結束時，是否在知識，技能，態度等方面得到了提升。實際上要回答一個問題：“參加者學到東西了嗎？”這一階段的評估要求通過對學員參加訓練前和訓練結束後知識技能測試的結果進行比較，以瞭解是否他們學習到新的東西。同時也是對訓練設計中設定的訓練目標進行核對。這一評估的結果也可體現出講師的工作是否是有效的。但此時，我們仍無法確定參加訓練的人員是否能將他們學到的知識與技能應用到工作中。

二級評估需要檢查學員所學的東西。這種檢查可能以考卷形式進行,也可能是實際操作；學習層評估是目前最常見、也是最常用到的一種評價方式。它是測量受訓人員對原理、事實、技術和技能的掌握程度。學習層評估的方法包括筆試、技能操練和工作模擬等。訓練組織者可以通過筆試、績效考核等方法來瞭解受訓人員在訓練前後，知識以及技能的掌握方面有多大程度的提高。筆試是瞭解知識掌握程度的最直接的方法，而對一些技術工作，例如工廠裏面的車工、鉗工等，則可以通過績效考核來掌握他們技術的提高。另外，強調對學習效果的評價，也有利於增強受訓人員的學習動機。

### 階段三、行為改變（Behavior）：

這一階段的評估要確定訓練參加者在多大程度上通過訓練而發生的行為上的改進。可以通過對參加者進行正式的測評或非正式的方式如觀察來進行。總之，要回答一個問題：“人們在工作中使用了他們所學到的知識，技能和態度了嗎？”儘管，這一階段的評估資料較難獲得，但意義重大。只有訓練參與者真正將所學的東西應用到工作中，才達到了訓練的目的。只有這樣，才能為開展新的訓練打下基礎。需要注意的是，因這一階段的評估只有在學員回到工作中去時才能實施，這一評估一般要求與參與者一同工作的人員如督導人員等參加。

三級評估試圖衡量學員工作表現的變化。這是為了記錄學員是否真正掌握了課程內容並運用到了工作中，如果他們沒有深究學以致用,那麼就說明訓練對每個參加的人而言都是一種浪費；行為層的評估往往發生在訓練結束後的一段時間，由上級、同事或客戶觀察受訓人員的行為在訓練前後是否有差別，他們是否在工作中運用了訓練中學到的知識。這個層次的評估可以包括受訓人員的主觀感覺、下屬和同事對其訓練前後行為變化的對比，以及受訓人員本人的自評。這種評價方法要求人力資源部門建立與職能部門的良好關係，以便不斷獲得員工的行為資訊。訓練的目的，就是要改變員工工作中的不正確操作，或提高他們的工作效果，因此，如果訓練的結果是員工的行為並沒有發生太大的變化，這也說明過去的訓練是無效的。

### 階段四、產生的效果（Results）：

這一階段的評估要考察的不再是受訓者的情況，而是從部門和組織的大範圍內，瞭解因訓練而帶來的組織上的改變效果。既要回答“訓練為組織帶來了什麼影響？”可能是經濟上的，也可能是精神上的。如產品品質得到了改變，生產效率得到了提高， 客戶的投訴減少了等等。這一階段評估的費用和時間，難度都是最大的。但對組織的意義也是最重要的。

四級評估要衡量訓練是否有助公司業績的提高。如果一門課程達到了讓員工改變工作態度的目的,那麼就需要考察這種改變是否對提高公司的經營業績引發了應有的作用。結果層的評估上升到組織的高度，即組織是否因為訓練而經營得更好了?這可以通過一些指標來衡量，如事故率、生產率、員工流動率、品質、員工士氣以及組織對客戶的服務等。通過對這樣一些組織指標的分析，組織能夠瞭解訓練帶來的收益。例如人力資源開發人員可以分析比較事故率，以及事故率的下降有多大程度歸因於訓練，從而確定訓練對組織整體的貢獻。

以上訓練評估的四個層次，實施從易到難，費用從低到高。一般最常用的方法是階段一。而最有用的資料是訓練對組織的影響。訓練是否評估， 評估到第幾個階段或層次，應根據訓練的目的與重要性決定。

## 柯式四級訓練評估模式批判

提起訓練評估，諸多有經驗的訓練工作者自然就想到柯式四級評估，並將之列為訓練評估的葵花寶典。可以肯定柯式四級模式具有一定的技術先進性，但如果深入研究不難發現其固有的缺陷及評估實踐中的侷限性。

在研究柯式四級之前，有必要就訓練管理的幾個基本概念進行闡述。訓練管理可以分為四個層面，策略層面、運作層面、項目層面、教學層面。相對應的，訓練評估行為也可以分為四個訓練策略評估、訓練運作評估、訓練專案評估和訓練教學評估。

### 一、柯式四級評估模式讓訓練管理著缺乏宏觀

柯氏（Donald.L.Kirkpatrick）四級訓練評估模式，簡稱“4R”，主要內容：

Level 1 反應評估（Reaction）：評估被訓練者的滿意程度；

Level 2.學習評估（Learning）： 測定被訓練者的學習獲得程度；

Level 3.行為評估（Behavior）：考察被訓練者的知識運用程度；

Level 4.成果評估（Result）：計算訓練創出的經濟效益。

也有人在這個基礎上發展了第五級即Level 5.投資報酬率評估（Return on Investment, ROI）。

一直以來，諸多訓練工作者沒有能夠清晰地定義訓練評估行為，一提出專案

評估，就嚮導所謂“四級評估模式”。這樣的原因有三個：訓練管理者自身缺乏系統的訓練管理認識，尤其是不清楚訓練管理中訓練評估的定位；其次，是訓練管理尤其是訓練評估的實踐缺乏，實踐中訓練評估在很多組織都無法真正有效實施，反過來也造成了訓練管理者無法深度思考評估體系的創新，一味地迷信外來理論；最後，也是更重要的，柯式四級評估模式的自身缺陷客觀上給了大多數訓練管理者錯誤的誤導。

## 二、柯式四級評估模式僅評估參訓者

實際上“四級評估模式”只是道出了技術手段，但缺乏足夠的結構性、實踐性，沒有揭示出管理功能和層級，也沒有將評估活動進行分解。確切地說，4R訓練評估模式只是以“被訓練者”為評估對象，這顯然只是定位於訓練教學評估中層面，並且只是一個方面而已。

訓練管理可以分為四個層面，策略層面、運作層面、項目層面、教學層面。訓練教學是最底層面的訓練活動，所謂“教學”就是教和學，執行主體是講師、學員和訓練管理者。

因此，以訓練學員為標的的評估僅僅是訓練教學評估中的一個環節或一個方面。

## 三、柯式四級評估模式的自身缺陷

4R訓練評估模式的客觀上的低定位實際上是由於其固有的缺陷。就算是發展了Level4成果評估（Result）和Level 5.投資報酬率評估（ROI），也難以改變其落後的本質，反倒有點邏輯混亂的印象。為什麼呢？我們來看一下其天生缺陷在哪裡。

### 1. 定位模糊

模式創立者應該不會將訓練等同於授課。那麼可以相信，4R訓練評估模式創建應該是為解決所有訓練活動的評估任務。但相對於其自身的技術能力，這個定位已經明顯偏高。於是也才有了L5等繼承與發展。

### 2. 教學概念不清

從技術能力上來講，4R評估模式能解決訓練教學評估的全部嗎？答案是否定的。什麼是教學？這個活動有教、學、教學，那麼訓練教學評估應該是對某個特定教學全過程的評估，包括講師、學員、訓練現場及教學效果評估。顯然，4R評估模式只是完成了其中四分之一的工作。

### 3. 評估主客體混淆

什麼是教學？這個活動有數個子活動即教、學、教學，那麼，訓練教學評估就應該對所有的要素、過程、結果進行評估。教，講師作為評估客體，學員意見調查可作為方法；學，學員作為評估客體，反應評估、學習評估可以作為方法；過程就是組織管理，可以調查學員、講師、管理員評估作為方法；教學結果，那麼就可以將學員改進作為評估標的，注意不是學員個人，方法是行為或成果評估。

**4. 方法與工具混淆**

許多情形下，4R評估模式在具體解釋操作時，沒有將工具和方法分開。

例如，4R提到幾個概念，它認為：L1反應評估是一個訓練專案，評估方法是問卷/面談學員反映、標的是學員、評估目的是反映訓練的組織品質。這個定位很低，沒有反映出評估的真正作用。應該這樣表述：訓練目的是改進訓練教學的組織品質，評估標的是訓練教學的組織，方法（或策略）是調查學員的L1反應評估、講師的L1反應評估、管理員自我評估的意見，工具包括有問卷/面談學員反映。

**5. 自身邏輯結構不嚴謹**

4R評估模式中的反應評估（Reaction）、學習評估（Learning）、行為評估（Behavior）、成果評估（Result）實質上只是屬於評估方法層面，無論哪個都不能作為評估專案。評估專案只能以講師、學員、訓練現場及教學效果作為評估專案，只有這樣才能項目間才是獨立的、完全解釋的。評估的結果資料也是獨立的，可讀的。

**6. 可拓展性差**

實踐需求是無法否定的，於是有人在這個基礎上發展了第五級即Level 5.投資報酬率評估（ROI），力圖向訓練專案評估層面升級。但這樣做的結果卻使得幾個級別從邏輯上無法保持一致性。

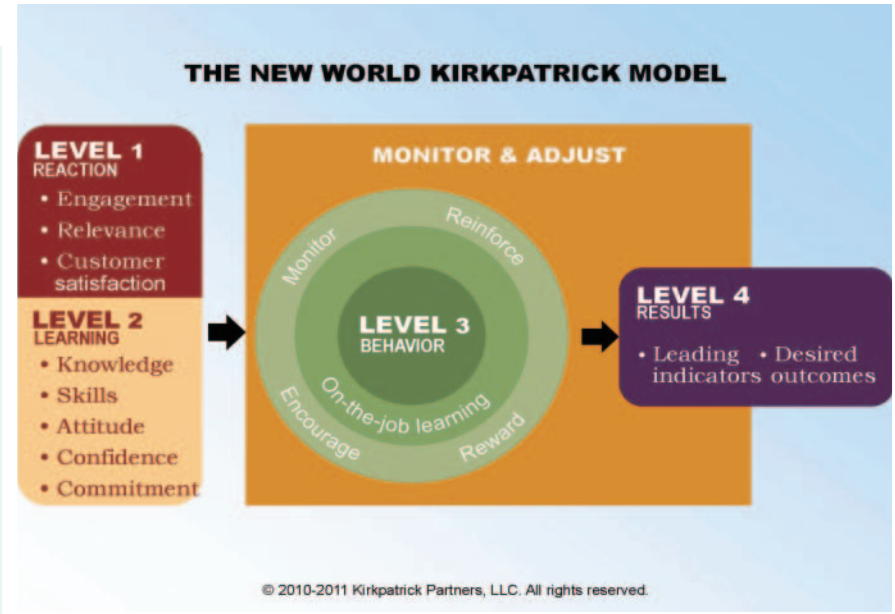
## 四、柯式四級評估模式的實踐侷限性

4R訓練評估模式雖然傳播廣泛，但實踐功用表現卻明顯不理想。實踐中的表現體現幾個方面：其一，評估作用有限，無法滿足專案評估需要；其二，可執行性差，由於評估客體與評估目的難以統一，工具發展也不全面，所以評估資料難以處理；其三，由於定位低、自身發展能力不夠，所以專案的適用性差，難以滿足各種訓練教學模式的評估需求。

## 結語

在訓練成效評估的議題上，目前有兩大發展的重點：一為以Donald Kirkpatrick所提出的Level 1～Level 4的訓練評估模式；另一為在Kirkpatrick的模式後，由Jack Phillips所發展出的ROI模式；在此次2011 ASTD IEC大會上亦可看出此項趨勢，在此類別總計25場次的會議研討中，Kirkpatrick及Phillips家族共有10個場次的演講，占40%（雙方各5場次），可見在美國，訓練評估的趨勢仍在Level 1～Level 4模式與ROI模式兩大部分。

Kirkpatrick的四階層模式（Four Levels Model），是將訓練評估分為四個階層—Level 1：Reaction（反應），即訓練參與者對訓練的反應。Level 2：Learning（學習），即訓練參與者獲得預期的知識、技巧、態度的程度。Level 3：Behavior（行為），即訓練參與者應用他們所學在工作中的程度。Level 4：Results（成果），即




經由訓練與強化後所產生的結果。

自從 1959 年推出柯式訓練評估模型（Kirkpatrick model），已經在教育訓練的評鑑的普遍使用超過 50 年。柯式模型的主要目的是評估訓練的成效，了解訓練對組織帶來的附加價值。

柯式模型的四個層次，許多訓練都只達到第一級（學員的反應 Reaction）與第二級（知識技能學習 Learning），要能達到第三級（行為改變 Behavior），與第四級（達成組織的績效與業務結果 Result），則需要業務結果導向來思考如何設計更有效的訓練課程。

結果導向的訓練來自於設定預定達成的組織目標，需要有那些行為來完成，再來分析什麼樣的知識，技能能達到相關性及目標導向的行為，最後才是去考量用什麼上課的方法可以達到這樣的目標與相應合的學員反應。

Return on expectation（期望的達成）是訓練價值的指標，在於衡量組織夥伴對組織經營的期待值。訓練的設計要能將這期待值轉化為可衡量及可達成的相對指標。

全新的柯式模型（The New World Kirkpatrick Four Levels）如上附圖，將一級評估和二級評估結合在一起，因為學員對訓練的直接反應和對知識、技能及態度的獲取是同步發生。另外，在第一級中除了原來的上課滿意度之外，還增加了學員上課的投入感（Engagement），及工作相關性（Relevance）。如果員工沒有投入在訓練過程與感受不到相關性，即使滿意上課的結果，也不會帶到長期性的學習成效。

信心（Confidence）和承諾（Commitment）是柯氏二級評估新增加的兩個項目。學員“信心”被定義為“我相信我能將所學的知識應用到我的工作”；學員“承諾” 代表“我願意盡力將（訓

練中）所學的知識/技能應用到工作中去”。除了原來所學到的知識、技能、與正向態度之外，具備這信心與承諾才有機會將訓練的結果轉接到行為的改變與工作的應用。

新的柯式模型在第三級與第四級中還加入” 監督和調整（Monitor & Adjust）”來針對評估過程中相應的評估方法和活動，進行適當的監督和調整，這也增強訓練給組織帶來更大價值的機會區域。

而Jack Phillips所談的ROI（Return on Investment；投資報酬率）模式，則將訓練評估分成五個層次來評估；前四個層次與Kirkpatrick的評估模式很接近，但是在第四個層次後加入了第五個訓練評估層次—ROI。Level 1：Reaction and Planned Action（反應和行動計畫）。Level 2：Learning（學習）。Level 3：Application（應用）。Level 4： Business Impact（業務影響）。Level 5：ROI（投資報酬率），ROI的目的是用來評估投資的效益，計算公式為，ROI ＝ 淨專案收益 ÷ 專案成本。

在Jack Phillips所發展的模式，要進行ROI的評估前，要先從Level 1開始逐步展開至Level 4，最後才能計算ROI；也就是說，如果沒有Level 1～Level 4的評估，訓練評估僅計算ROI是沒有意義的。

2011年年會另一個相關主題的講者是Pete Hybert，為美國PRH顧問公司的首席顧問。該Session所談及的議題，可算是在訓練評估主流架構下的另一個發展的藍海小品；所探討的是如何執行Level 2-測驗評估的作法。雖說相較於Kirkpatrick及Phillips等大師而言是小品，但是卻是能讓組織很實際應用在工作中的一個場次。

該場次所探討的是「performance testing」，即如何透過測驗來證明能力。Pete Hybert 提到，訓練中安排測驗的目的是為了要證明能力，評價學員的能力進展，並且決定學員是否可以進入下一階段的學習，及學員完成訓練後的成效是否OK。為了要使測驗能與績效有所關連，Pete Hybert因此提出「performance testing」的作法。

在工作中，每項工作的完成都可拆解成許多的步驟，訓練的目的是為了協助學員具備執行各項工作步驟所需的能力，當所有的工作步驟都完成而產生成果時，才算產生績效。所以，學員為了順利執行各項工作步驟，就必須具備相對應的知識、技巧、與資訊。依Pete Hybert的看法，一個以績效為導向的測驗，就是要在這些關鍵的知識與技巧訓練中，設計出適當的測驗形式，以驗證出學員是否具備執行工作步驟的相對應能力。

透過Pete Hybert所介紹發展測驗的概念，是一種更深入的思考模式，讓我們對Level 2訓練評估的作法，有了更深一層的意義。將測驗與工作所需的績效做連結，這樣訓練的規劃與測驗的設計就能更聚焦，也能對學員的工作執行上更有幫助。

## 2月至4月

**70 場中小型就業活動 3 場大型就業博覽會**
**30,000 個工作機會，等您來把握！**

平等・人性　安全・尊嚴

行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

# 3年7萬

## 能力更精湛

工作遇瓶頸，想比別人早升遷？

勞委會產業人才投資方案

提供您**3年7萬元**的職訓進修補助

減輕您在職進修的負擔、培養第二專長

持續提升專業技能

及早申請，為自己加分！

補助對象：具勞保、農保身分，年滿15歲以上在職勞工

行政院勞工委員會職業訓練局
Bureau of Employment and Vocational Training

24小時免費專線0800-777-888 職訓e網：www.etraining.gov.tw 全國就業e網：www.ejob.gov.tw

更多資訊請上網查詢

廣告

平等・人性 安全・尊嚴

行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

ISSN 1991158-0
9 771991 158001
定價 NT $180 元