

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望



M字趨勢不在 我國中高齡女性 勞動參與初探

勞動部綜合規劃司科員 蕭彩含

壹、現況分析

一、M 字型的勞動力參與率變化 (國際比較)

早期我國女性勞動力參與率趨勢，在離開學校踏入職場後，約 20 至 30 歲之間達到女性勞動力參與率高峰，後因結婚、育兒的因素而離開職場，等下一代逐漸長大，減輕女性照顧責任後，再返回職場，所以女性勞動力參與率呈現雙峰型態的 M 字型。近年來雖女性整體勞動力參與率從 82 年的 47.1% 提升為 102 年的 50.5%，但中高齡女性重返職場的趨勢卻不明顯，勞動力參與率趨勢逐漸呈現倒 V 字型。(圖 1)

M 字型的女性勞動力參與率趨勢的消失，是國際趨勢，還是我國正面臨的現象？從相關資料分析，我國整體女性勞動力參與率於 2012 年為 50.2%，已高於日、

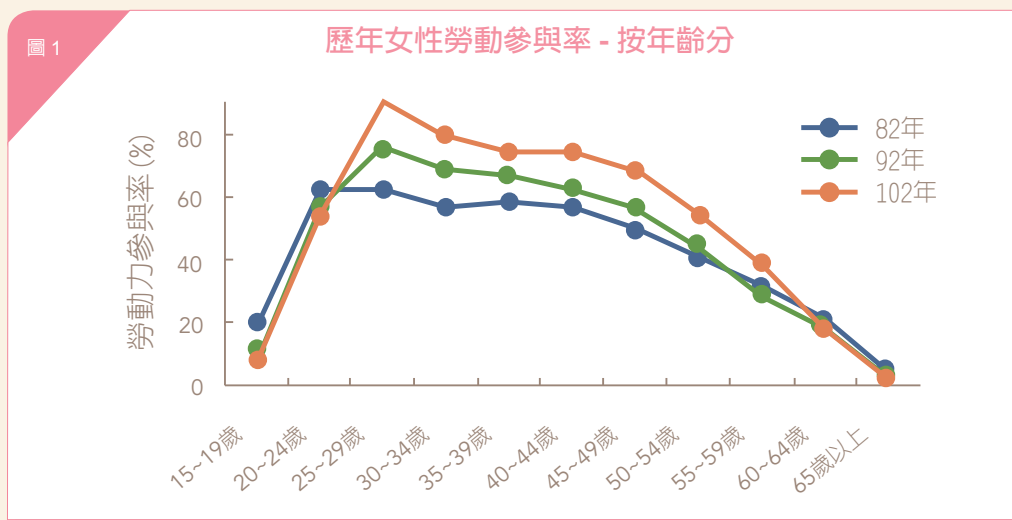
韓。分年齡層觀之，我國女性約 25 歲之後開始進入職場，因結婚、育兒等家庭照顧因素略微降低勞動力參與率，但仍維持在穩定的高比率，國際間趨勢大致相同。但 40 或 45 歲之後，在其他國家中高齡女性重返勞動力市場之際，我國中高齡女性卻未如他國趨勢呈現上揚的 M 字型勞動力參與率，反而急速下降，顯示我國中高齡女性人力資源運用仍待提昇。(表 1、圖 2)

二、中高齡女性現況分析

(一) 勞動力

1. 我國近十年來中高齡女性勞動力參與率增加 5.8 個百分點

我國近十年來女性勞動力參與率由 92 年 47.1% 上升至 102 年 50.5%，其中 24-44 歲女性勞動力參與率快速成長 11.5



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

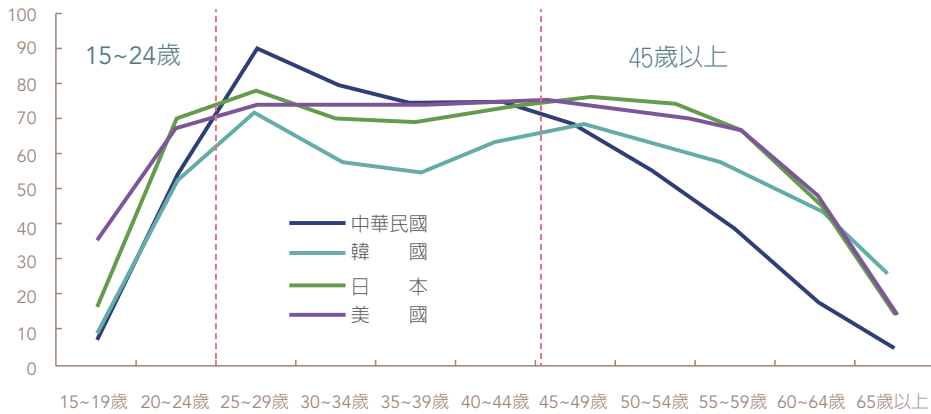


2012 年各國不同年齡組女性勞動力參與率

圖 2

年齡別	瑞典	法國	德國	英國	美國	新加坡	臺灣	日本	韓國
女性	60.2	50.9	53.5	55.7	56.8	59.0	50.2	48.1	49.9
15-19	35.4	11.6	25.9	48.9	34.6	10.9	8.2	14.6	9.1
20-24	69.0	55.8	66.8	68.4	67.4	62.6	54.7	68.4	53.5
25-29	81.4	80.4	78.9	75.8	74.4	86.8	89.2	77.6	71.6
30-34	86.2	82.1	79.7	77.8	73.7	83.3	78.1	68.6	56.4
35-39	89.0	84.3	80.9	77.5	73.7	78.9	74.0	67.7	55.5
40-44	90.6	86.3	84.9	80.7	75.8	74.8	73.2	71.9	64.3
45-49	89.7	85.2	85.3	81.7	75.6	73.4	66.1	75.7	67.7
50-54	87.8	81.9	81.8	80.0	73.7	65.6	52.9	73.4	62.5
55-59	83.3	68.3	73.3	69.2	67.3	56.2	36.4	64.4	54.8
60-64	63.3	21.2	41.1	37.0	50.4	41.7	18.7	46.0	43.9

各國不同年齡組女性勞動力參與率



個百分點，45-64 歲女性勞動力參與率雖亦逐年增加，微幅上升 5.8 個百分點。

(圖 3)

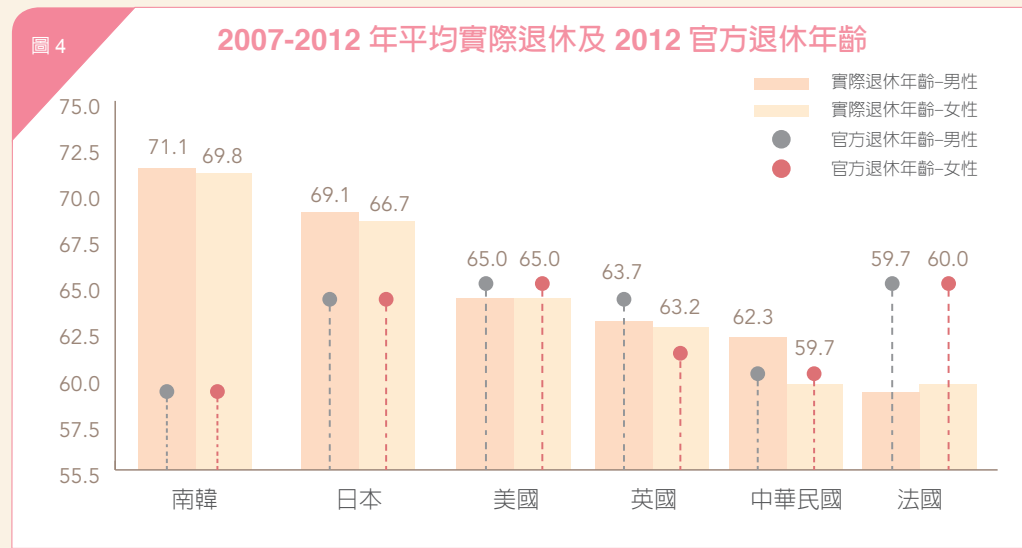
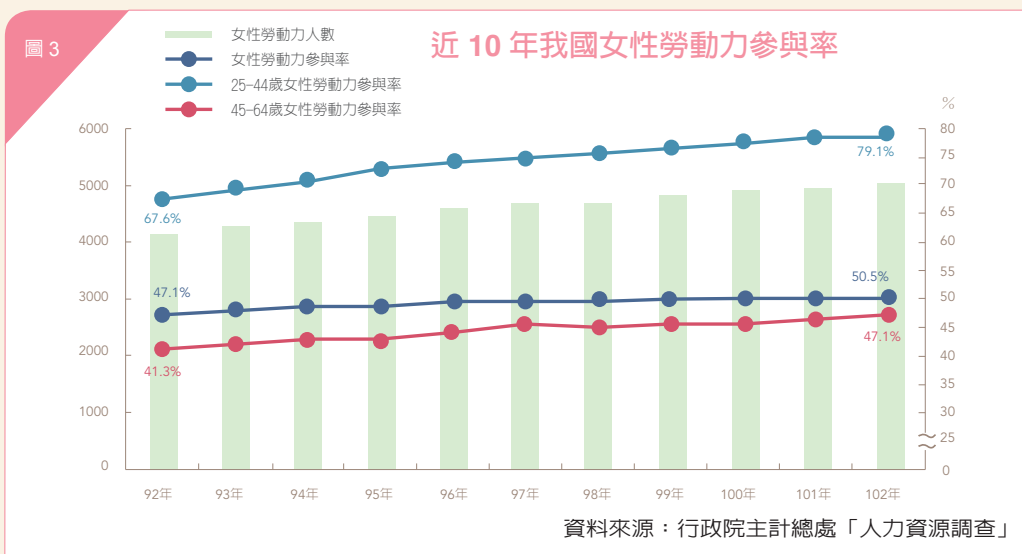
2. 我國勞動力退出勞動力市場參與率較各國早

另依主計總處公布 102 年受僱員工動向調查統計結果顯示，員工平均退休年齡為 57.4 歲，且依據勞動部統計調查，我國 2007-2012 年女性平均實際退休年齡為 59.7 歲，與日韓鄰近國家相比，我

國勞動力亦明顯呈現較早退出勞動力市場現象。(圖 4)

3. 中高齡 45 歲以上女性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率略高於男性

100 年 10 月 45 歲以上從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 26 萬人，其中男性 13 萬 9 千人，女性 12 萬 1 千人，分占兩性該年齡組就業者之 5.71% 與 7.90%，女性較男性高出 2.19 個百分點。



就年齡與教育程度別觀察，兩性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作比率均以 60 至 64 歲與國中及以下程度者較高；就從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之行業別觀察，男性以營造業較多，女性則以住宿及餐飲業較多；至從事之職業別，兩性均以生產操作及勞力工較多。(表 2)

4. 擔心失業的中高齡女性，主要擔心工作場所可能緊縮業務或歇業

100 年 10 月有 26.51% 之 45 歲以上女性想繼續從事目前主要工作就業者會擔心失業，較 97 年 10 月之 29.85%，降低 3.34 個百分點，兩年擔心失業最主要原因均為工作場所可能緊縮業務或歇業，分別占 18.09%、24.29%。



表 2

45 歲以上就業工作者之工作類型

項目別	總計		有從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率		未從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率	
	男	女	男	女	男	女
總計	100.00	100.00	5.71	7.90	94.29	92.10
年齡						
45~64 歲	100.00	100.00	5.73	7.81	94.27	92.19
45~49 歲	100.00	100.00	5.45	6.06	94.55	93.94
50~54 歲	100.00	100.00	5.88	7.87	94.12	92.13
55~59 歲	100.00	100.00	5.28	9.79	94.72	90.21
60~64 歲	100.00	100.00	7.15	12.05	92.85	87.95
65 歲以上	100.00	100.00	5.47	10.33	94.53	89.67
教育程度						
國中及以下	100.00	100.00	8.77	11.68	91.23	88.32
高中(職)	100.00	100.00	4.23	6.25	95.77	93.75
大專及以上	100.00	100.00	2.58	4.15	97.42	95.85

資料來源：行政院主計總處「中老年就業狀況調整」

5. 約有 6 成 1 中高齡勞工希望服務單位辦理員工協助方案措施

近 3 年均有 6 成 45-64 歲中高齡勞工希望服務單位辦理員工協助方案措施，其中 102 年希望辦理的項目前三名分別為：健康醫療諮詢 / 課程、溝通管理諮詢 / 課程、壓力管理服務 / 課程。

(二) 非勞動力

1. 中高齡女性有工作能力之非勞動力有就業意願僅占 2.21%

102 年 5 月 45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力有就業意願者僅占 2.21%；其中希望之工作時間以全日時間工作占 1.71% 為多數，其餘 0.49% 希望從事部分工時工作；希望之工作型態，有

1.72% 希望從事非臨時性或人力派遣工作，僅 0.48% 希望從事臨時性或人力派遣工作。

就業意願雖逐年下降，但部分工作時間及臨時性或人力派遣工作下降的幅度小於全日工作及非臨時性或人力派遣工作，顯示彈性工作型態維持穩定的需求。(表 3)

2. 中高齡女性有工作能力之非勞動力不願意就業之主因以需要照顧家人最多，其次為家庭經濟尚可，不需外出工作。

102 年 5 月 45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力不願意就業的原因以需要照顧家人為最多占 48.18%，其次為家庭經濟尚可，不需外出工作占 45.84%，

表 3

45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力就業意願

年別	總計	無就業意願		有就業意願			
				希望之工作時間		希望之工作型態	
				全日時間 工作	部分時間 工作	臨時性或人 力派遣工作	臨時性或人 力派遣工作
97年5月	100.00	96.86	3.14	2.60	0.54	0.48	2.66
98年5月	100.00	95.92	4.08	3.21	0.87	0.72	3.36
99年5月	100.00	96.96	3.04	2.45	0.59	0.51	2.54
100年5月	100.00	97.26	2.74	2.21	0.53	0.41	2.32
101年5月	100.00	97.31	2.69	2.17	0.52	0.42	2.27
102年5月	100.00	97.79	2.21	1.71	0.49	0.48	1.72

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：有工作能力之非勞動力係指不含高齡、身心障礙者之非勞動力。

可協助需要照顧家人之中高齡女性，以提升其勞動力參與意願。(表 4)

3. 非勞動力的中高齡女性未來可能會找工作者中，想接受職業訓練者占 43.2%，其中職業訓練類型以電腦相關課程最多

100 年 10 月非勞動力的中高齡女性，在未來可能會找工作者中，會想接受職業訓練者占 43.2%，接受職業訓練的課程類型前三名為：電腦相關課程、銷售或顧客服務訓練、一般行政事務。

中高齡勞工在電腦相關科技使用上有數位落差，反映在想接受訓練的課程上，加強數位使用能力，可以增加他們就業機會。

4. 非勞動力的中高齡女性未來可能會找

工作者有 86.20% 可接受從事部分時間、臨時性或人力派遣工作

非勞動力的中高齡女性未來可能會找工作者，可接受從事部分時間、臨時性或人力派遣工作的比率，一直維持在穩定的比例。除了前述分析已就業的中高齡女性，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作彈性工作型態的比率高於男性外，在已退出勞動力市場的中高齡女性多數也選擇相同的工作型態，顯示彈性的工作型態較符合中高齡女性兼顧照顧家庭及就業的需求。

貳、簡介我國現行作法

鑒於我國 45-64 歲的女性勞動力參與率僅 47.1%，與國際比較明顯偏低，且女性勞工平均實際退休年齡為 59.7 歲(男



表 4

45-64 歲中高齡女性有工作能力之非勞動力無就業意願原因

年別	家庭經濟尚可 不需外出工作	需要照顧 家人	健康不良 或傷病	求學及升 學準備	在自家事 業幫忙	其他
100 年	56.69	33.26	9.93	-	0.02	0.10
101 年	55.78	33.99	10.02	-	0.04	0.16
102 年	52.25	36.47	9.78	0.13	0.12	1.25
男性	68.36	7.01	21.37	0.25	0.08	2.92
女性	45.84	48.18	5.17	0.09	0.13	0.59

資料來源：行政院主計總處，100 年至 102 年人力運用調查，勞動部整理。
註：有工作能力之非勞動力係指不含高齡、身心障礙者之非勞動力。

性為 62.3 歲)，相較於各國亦有提早退休的現象，顯示中高齡女性人力資源運用仍待提昇。基上，勞動部針對 45-64 歲之中高齡女性勞動者提出「在職延長 - 營造友善職場，穩定在職之中高齡女性就業」及「活化中高齡女性勞動力，鼓勵投入勞動市場」兩策略目標及十一項推動重點，分別說明如下：

策略一、在職延長—營造友善職場，穩定在職之中高齡女性就業

為排除中高齡者留在職場繼續工作的障礙，強化女性勞動參與，勞動部研提「推動職務再設計」、「營造健康工作環境」、「運用員工協助方案協助中高齡女性勞工工作適應」、「漸進式及延後退

休制度之評估」、「推動社會對話中高齡就業議題」等五項推動重點，分別強化事業單位對職務再設計之認識並推廣中高齡者職務再設計觀念、修正勞工健康保護規則等相關法規及開發各項勞工健康服務工具、將促進中高齡員工工作適應納為員工協助教育訓練課程及蒐集相關實務經驗彙編成冊、研議延後退休對勞工給付權益影響、推動勞資以「僱用中高齡勞動力」為議題進行社會對話，以穩定中高齡女性勞動力。

一、推動職務再設計

- (一) 提供職務再設計諮詢服務，強化事業單位對職務再設計之認識。
- (二) 透過多元通路推廣中高齡者職務再設計觀念。



- (三) 提供可能受貿易自由化影響產業或受貿易自由化影響產業事業單位之在職中高齡勞工職務再設計之補助措施，協助事業單位改善職場環境、提供就業輔具，協助中高齡及高齡者排除就業障礙，免於提早退出職場，並規劃自 104 年擴大辦理補助一般產業之事業單位。

二、營造健康工作環境

- (一) 修正勞工健康保護規則等相關法規，擴大事業單位僱用或特約醫護人員。
- (二) 開發各項勞工健康服務工具及培育勞工健康服務專業人才。
- (三) 建構全國勞工健康網，提升勞工健康服務率，勞動部本 (103) 年試辦勞工健康服務中心，提供勞工個人與企業到廠之適性工作輔導、母性保護、工作能力提升、肌肉骨骼疾

病預防及工作環境改善等服務。未來將整合健康照護體系，建構服務網絡，提供勞工與企業專業且親近性服務。

三、運用員工協助方案協助中高齡女性勞工工作適應

- (一) 運用「員工協助方案」將「促進中高齡員工工作適應」納為員工協助教育訓練課程，鼓勵企業營造友善中高齡勞工之優質職場。
- (二) 蒐集企業運用員工協助方案「促進中高齡員工工作適應」之實務作法，並彙編成冊，增進企業推動專業知能。
- (三) 將「企業促進中高齡及高齡勞工工作適應」列為「工作生活平衡獎」評選指標。

四、漸進式及延後退休制度之評估

為因應勞動人口年齡延後趨勢，我國勞動基準法強制退休年齡及勞工保險條例強制加保年齡已由原規定 60 歲提高至 65 歲，又依勞工保險條例規定，勞工年滿 60 歲，年資滿 15 年，可請領全額老年年金，未達 60 歲，可提前 5 年請領減額年金；請領年齡並採逐步提高機制至 65 歲為限。勞工得依規定請領全額年金或減額年金，如嗣後再進入職場，其年金仍繼續發給，不會因另有工作收入而扣減年金，



對其經濟生活更有保障。另外，對於漸進式退休之不同類型（如勞工並未退職仍得領取工資及部分年金），因涉及勞保財務負擔、後段年資是否併入保險年資或平均投保薪資之計算、對勞工給付權益影響等面向，勞動部將賡續規劃研議，俾保障勞工權益。

五、推動社會對話中高齡就業議題

勞動部於 103 年召開全國社會對話及區域性與產業別社會對話工作會議時，對話議題除由勞資雙方自由議訂外，配合推動因應人口結構變遷之就業政策，勞動部於勞資雙方擬訂議題時併同建議可朝向「僱用中高齡勞動力」為議題進行討論。未來將另建議勞僱雙方可朝「提升中高齡女性勞動參與」為議題方向進行討論，除勞資雙方可就此議題有更深入之認識與瞭解外，另可期勞僱雙方達成優先僱用中高齡女性之共識，以提升其勞動力參與率。

策略二、活化中高齡女性勞動力，鼓勵投入勞動市場

為因應中高齡女性之就業意願、就業及訓練需求，開發中高齡女性之就業機會，勞動部研提「推動銀髮人才就業資源中心」、「鼓勵企業僱用中高齡女性」、「營造對中高齡女性平等之求職環境」、「提供多元、實務導向之職業訓練」、「協助女性及中高齡者創業及就業」、「研議已領取各社會保險老年給付之中高齡勞工

再就業，得參加職災保險」等六項推動重點，提供中高齡勞動者專屬求才（職）與就（創）業服務、提供企業僱用獎勵、營造合理及平等之求職環境、提升勞動者技能及態度、運用微型創業鳳凰貸款及多元創業課程協助中高齡女性創業、保障中高齡勞工再就業之工作安全，以活化中高齡女性勞動力及鼓勵投入勞動力市場。

一、推動銀髮人才就業資源中心

銀髮人才就業資源中心於 103 年 10 月 2 日啓用，開發適合高齡者就業機會及建立人才庫，研究發展適合 55 歲以上就業之服務模式，並倡議銀髮人力再運用觀念、建構資源交換之平臺，進而兼顧中高齡勞工退休權益及勞動力之運用。

二、鼓勵企業僱用中高齡女性

運用「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施，依僱用人數每人每月發給僱主新臺幣 1 萬 2,000 元或每人每小時 65 元，最長以 12 個月為限，增加僱主僱用之誘因，協助中高齡者順利就業。

三、營造對中高齡女性平等之求職環境

為避免求職者因性別、年齡等因素遭遇就業歧視之情形，勞動部持續舉辦防制就業歧視業務研討會，並每年度委託編印「僱主防制就業歧視指引手冊」、「防制就業歧視指導原則手冊」，輔導僱主積極

落實就業服務法中有關禁止僱主對求職人所僱用員工以性別及年齡等理由予以歧視等規定，營造合理及平等之求職環境。

四、提供多元、實務導向之職業訓練

(一) 由公立就業服務機構為中高齡及高齡失業者提供職業訓練諮詢服務，並結合民間訓練單位資源及補助地方政府，開辦職業訓練。

(二) 中高齡女性在職勞工並補助 100% 訓練費用，以鼓勵其自主學習，增加職場競爭力；中高齡失業者參加職前訓練，免負擔訓練費用，且提供職業訓練生活津貼。

五、協助女性及中高齡者創業

(一) 運用微型創業鳳凰貸款提供低利率微型創業鳳凰貸款，貸款額度最高

100 萬元，並設有免保證人、免擔保品及前 2 年免息之措施。

(二) 為協助創業者降低創業期間之風險，辦理多元化創業課程、提供創業見習及企業觀摩機會，提升民衆創業知能，並聘請 113 位專業創業顧問提供諮詢輔導服務。

六、研議已領取各社會保險老年給付之中高齡勞工再就業，得參加職災保險

為因應人口結構改變，規劃推動職業災害保險單獨立法，研議已領取各社會保險老年給付後再就業者，得參加職災保險，俾促進中高齡勞工再就業，並保障渠等工作安全。🙏





我國尊嚴勞動 指標初探

勞動部統計處專門委員 田玉霞

壹、前言

全球化的結果帶來經濟發展加速、文化交流頻繁、科技發展和全球網路化等優點。但在勞動市場裡也因為全球市場競爭、產業結構轉移、廉價原料及成品大量傾銷、人力成本壓縮，使部分勞工面臨薪資所得下降、勞動保障不足、移民問題、高失業率、工作與家庭生活失衡及衍生貧富差距逐漸拉大等困境。這些困境可能引起社會失序及經濟負向循環等問題；因此如何將全球化的利益最大化並將風險最小化，達到最好的平衡並因應變化，研擬合理的勞動政策是重要的課題。

因應勞動市場全球化的困境，國際勞工局局長 Juan Somavia 於 1999 年首次向國際勞工大會（International Labor Conference）提出尊嚴勞動的概念，最初的定義是：「兩性在自由、平等、安全與人性尊嚴的條件下，獲得有尊嚴及生產性的工作機會。」，其所提尊嚴勞動內涵及意義，均涵蓋在聯合國「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」（以下合稱兩公約，全球百分之八十以上國家皆為兩公約的締約國家，可謂為普世遵循之人權規範）所規範之範圍，在隨後的國際勞工組織相關文件中，把尊嚴勞動的原始概念與該組織 2000 - 2001 年度計畫方案結合，提出「保障工作權利」、「促進就業」、「社會安全保障」及「社會對話」四大策略目標。

我國雖非聯合國會員國，惟為落實推動人權保障意旨，於 2009 年發布兩公約施行法，其所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。故尊嚴勞動在我國已納入法律規定，在依法行政原則下，政府於相關勞動政策、技術及職業教育訓練等政策，實有必要將尊嚴勞動納入規範並積極推動。

國際勞工組織提出尊嚴勞動的理念後，近十五年間一直致力於建立並推動尊嚴勞動指標落實到各國的統計評量中（詳如附表整理）；評價一個國家尊嚴勞動的實踐情形，首先必須依賴有關於尊嚴勞動衡量指標的蒐集及整理，其次是賦與這些數據所能呈現面貌的詮釋，以作為該指標與經濟及社會因素的關聯性，進而讓指標成為勞資關係進步的促進工具。

貳、尊嚴勞動策略目標

為進一步了解尊嚴勞動策略目標內涵，僅先就尊嚴勞動的四個策略目標意義分述如下：

一、保障工作權利

勞工於勞動過程當中應享有職場的各項權益，無論其勞動的型態、時間、地點、方式等均應受到普遍性的權利保障，因此，修訂勞動法規、禁止強迫勞動、消

除就業歧視、結社自由及保護措施，多屬勞工工作時需受到保護的內涵。

二、促進就業

就業的目的在於提供勞務後獲得報酬，為個人及家庭帶來經濟效益，進而由工作感受存在價值及達成自我實現的理想，面對全球化競爭環境，惟有在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，提供所有人獲得充分的、具生產性且符合尊嚴勞動的就業機會，才能解決工作貧窮及貧富不均的難題。

三、社會安全保障

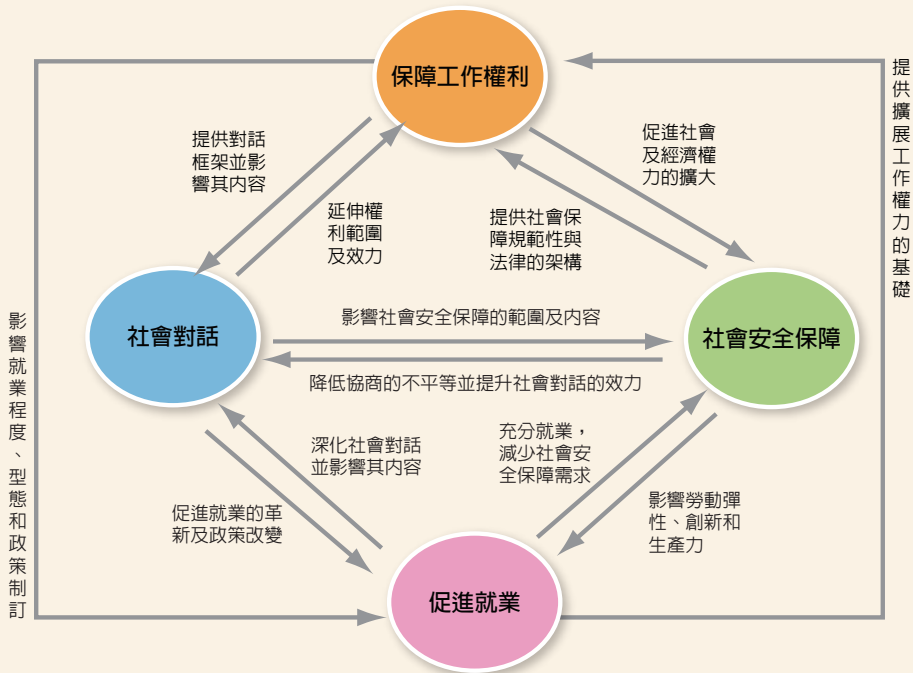
人從出生到老年會遭遇許多風險，諸如失業、職業災害、老年等問題，建構良好的社會保障制度，係保障個人面對失業、老年、殘障、意外事故等社會風險時，給予資源與協助，免於落入貧窮困境的社會安全網。因此透過勞工保險、就業保險、職業災害勞工保護的開辦與運用，強化勞工的社會保障功能，建構優質的生活。

四、社會對話

在勞動領域中，社會對話特指勞方、資方與政府在國家經濟及社會政策上的協力關係，包含協商、磋商與資訊互換，使社會各界能透過對話與討論得出最後的共



圖 1 尊嚴勞動各項策略目標依存情形



識，達成社會穩定的效果，共識結果更進一步成為未來政策發展的方向。

此四大尊嚴勞動策略目標彼此影響（圖 1），以「促進就業」策略來說，此項目標提升可減少社會安全保障的需求，影響社會對話的內容，並擴大獲得更佳工作權利的基礎；而其他策略目標也有類似的依存情形。

參、指標建構與分析

一、方法論

根據國際勞工組織三方會議對尊嚴勞動指標的建議，應包括「就業機會」、「足夠的工作收入與生產性工作」、「合宜的勞動時間」、「兼顧工作、家庭與個人生活

」、「應摒棄的工作」、「工作的穩定性與安定性」、「就業中機會與待遇的均等」、「安全工作環境」、「社會保障」、「社會對話及工人與僱主代表權」及「尊嚴勞動的經濟與社會環境」等十一項實質要素。

欲衡量尊嚴勞動落實，各國所需具備之經濟及社會脈絡為其重要關鍵因素，且統計指標定義是否與國際有一致性作法，皆會侷限跨國之間的比較，因此本文除參酌上述實質要素、依循國際勞工組織統計定義標準，並參採 Decent work : Concept and indicator (International Labor Review, Vol.142(2003),No.2,Dharam GHAI*) 作

法，建構在不同的經濟和體制結構下，根據各種客觀指標進行評比，以了解我國與 OECD 的國家在尊嚴勞動的四個主要策略目標體現狀況。

目前 OECD 會員國家共計 34 個，由於澳大利亞、加拿大、智利、墨西哥、紐西蘭及以色列缺少女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」資料，故以 28 個 OECD 國家加上我國（非 OECD 會員國家）進行各項評比排名，並依每一指標特性按各國之數值進行排序，從 1 到 29，其中排名第 1 者代表最佳的表現，依此類推。凡單一項策略目標有一個以上之衡量指標時，則依各項衡量指標之排序結果加以平均，以獲得單一項策略目標排名，亦即賦予每個衡量指標相同的權重。同樣，將各個項策略目標的排名進行平均，每個策略目標視為相同的權重，得出尊嚴勞動的整體排名；對於經濟表現及整體（包含經濟表現及尊嚴勞動表現）部分，亦以上述方法進行評比。

有關保障工作權利策略，其三大核心權利包含童工及強迫勞動（屬於應摒棄的工作）、集會結社和集體談判的自由，在這些 OECD 國家有很大程度的差異且目前我國亦無相關統計資料可以評量，因此，本項策略重點放在有關工作中的歧視指標。歧視部分又以性別和種族特別重要，但在種族歧視部分沒有足夠的

數據可能證明其受歧視的情形，至於性別部分，有三項衡量指標可以衡量分別為：「女性勞動力參與率」、「女性失業率相對男性失業率之比值」、女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」的比率；雖然有相關論述提及工資差距衡量指標，但這項指標尚未適用於所有 OECD 國家，因此本分析未列入衡量。

關於促進就業策略，使用四項衡量指標：「勞動力參與率」、「失業率」、「就業率」與「Gini 係數」。對於前三項衡量指標以衡量 15 歲以上民間人口的就業機會，而第四項指標為可支配收入和報酬是否充足的指標。雖另一項替代指標是貧窮率，但這項指標並非所有的 OECD 國家有足夠資訊可進行比較，因此本分析亦未列入衡量。

對於社會安全保障策略，使用二項衡量指標：「公共社會支出占 GDP 的比率」及「長期失業者占失業者的比率」（長期失業者指失業達一年及以上者）。





指標中所稱公共社會支出（Public Social Spending），即不含私人企業的自發性社會支出，也不考慮租稅制度對社會給付的影響；具體範圍包含提供全民享有健康、基礎教育及最低限度的生活保障，而最低限度的生活保障包括減輕家庭或個人承受高齡、遺族、殘廢、疾病、生育、失業、住宅及貧窮等風險或負擔，在無互惠或個別安排下之介入措施。

對於社會對話策略，以「工會成員占全體員工的比率」及「受僱者工時過長比率」二項衡量指標；至於經濟表現方面所採用的指標包括「平均每人國內生產毛額成長率」及「物價上漲率」，本二項經濟面指標用近 10 年資料成長率之幾何平均值來表示，以減少週期性波動或緩和經濟風暴因素的影響。

二、未列入評比項目

（一）工作的穩定性與安定性

「非典型工作」可以做為工作的穩定性與安定性之衡量指標，我國非典型工作者（從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者）102 年 5 月計 72.5 萬人，占全體就業者之 6.9%，且從事非典型工作者多為女性及青少年，非典型工作除了提供女性再進入職場或兼顧家庭照顧責任之工作機會，也是青少年汲取工作經驗之管道。其中近 7 成 5 非典型就業者目前沒有轉

業或增加工作的打算，顯示出非典型就業者的薪資和工作內容、環境尚符合就業者目前所需；因我國非典型工作者比率遠低於亞洲及歐洲各國，且各國國情及制度不同，影響國際間資料之可比較性，故不列入比較。

（二）安全工作環境

「工作意外」可為安全的工作環境的衡量指標，包括致命及非致命的工作意外，此項指標由於各國資料來源分歧，包括公務登記、調查或保險賠償記錄等，加上部分國家相關保險費或社會安全捐與工作意外發生頻率有連動關係，僱主可能未確實通報，亦不列入比較。

三、評比結果

（一）保障工作權利

保障工作權利以「女性勞動力參與率」、女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」的比率及「女性失業率占男性失業率的比值」三項指標衡量，前五名國家依次為，冰島、愛沙尼亞、美國、挪威及瑞典，我國保障工作權利排名 19 名，高於同屬亞洲的南韓第 20 名及日本第 21 名，但明顯較大多數 OECD 國家表現遜色，主要原因在於女性擔任「民意代表主管及經理人員」及「專技人員」比率及「女性勞動力參與率」偏低，相對

表 1 保障工作權利排名

國別	女性勞動參與率 (%)		民意代表主管及經理人員女性比率 (%)		專技人員女性比率 (%)		平均女性擔任前二項職類比率 (%)		女性失業率占男性失業率之比率 (%)		平均序位	保障工作權利排名
	2012年	排序	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	2012年	排序		
冰島	70.6	1	40.0	57.7	48.8	2	0.90	8	3.7	1		
愛沙尼亞	56.0	8	32.7	63.9	48.3	4	0.84	3	5.0	2		
美國	56.8	7	43.7	57.2	50.5	1	0.95	10	6.0	3		
挪威	61.5	2	32.2	48.2	40.2	16	0.78	2	6.7	4		
瑞典	60.2	4	35.5	52.0	43.8	8	0.95	10	7.3	5		
愛爾蘭	52.7	13	32.6	52.5	42.5	11	0.62	1	8.3	6		
芬蘭	56.0	8	29.7	51.9	40.8	14	0.86	5	9.0	7		
英國	55.7	9	34.2	48.8	41.5	12	0.88	7	9.3	8		
葡萄牙	55.4	10	34.6	51.8	43.2	10	0.99	13	11.0	9		
丹麥	59.1	5	28.4	51.5	39.9	17	1.00	14	12.0	10		
德國	53.5	12	31.1	49.4	40.3	15	0.93	9	12.0	10		
匈牙利	44.7	25	38.6	58.1	48.4	3	0.95	10	12.7	11		
荷蘭	58.7	6	29.0	47.5	38.3	21	0.98	12	13.0	12		
斯洛維尼亞	52.3	15	39.0	56.6	47.8	6	1.13	18	13.0	12		
斯洛伐克	51.0	16	33.2	56.5	44.8	7	1.07	17	13.3	13		
瑞士	61.2	3	33.2	46.4	39.8	18	1.15	19	13.3	13		
法國	50.9	17	39.4	47.5	43.4	9	1.02	15	13.7	14		
奧地利	54.6	11	30.0	47.1	38.6	20	1.00	14	15.0	15		
波蘭	48.9	22	37.8	58.4	48.1	5	1.16	20	15.7	16		
比利時	46.9	24	32.4	49.8	41.1	13	0.96	11	16.0	17		
西班牙	52.6	14	30.0	48.6	39.3	19	1.03	16	16.3	18		
中華民國	50.2	19	23.2	47.7	35.5	25	0.87	6	16.7	19		
南韓	49.9	21	11.0	45.3	28.2	28	0.85	4	17.7	20		
日本	48.1	23	11.1	46.2	28.7	27	0.87	6	18.7	21		
捷克	50.1	20	26.2	48.6	37.4	23	1.37	24	22.3	22		
盧森堡	50.7	18	18.5	46.1	32.3	26	1.31	23	22.3	22		
希臘	44.2	26	25.1	49.9	37.5	22	1.31	23	23.7	23		
義大利	39.4	27	25.9	45.7	35.8	24	1.20	21	24.0	24		
土耳其	29.4	28	12.1	36.9	24.5	29	1.24	22	26.3	25		

資料來源：各國為 ILO 資料庫；中華民國為行政院主計總處人力資源調查統計年報。

於共同參與評比的國家，表現屬於中後段（詳表 1）

（二）促進就業

促進就業策略涵蓋「勞動力參與率」、「失業率」、「Gini 係數」及「就業率」四項衡量指標，前五名國家依次

為，挪威、冰島、瑞士、荷蘭及瑞典，我國促進就業排名 10 名，低於南韓第 9 名，高於日本第 16 名，表現屬於中段；主要在「勞動力參與率」方面表現較不理想，受高等教育普及年輕人延後進入勞動市場、女性因婚育退出勞動市場復出比率不高、以及退休年齡較低等因素影響，勞動力參與率較先進國家明顯偏低（詳表 2）。



(三) 社會安全保障

社會安全保障策略以「社會安全支出占 GDP 比率」及「長期失業者占失業者比率」為衡量指標，名列前茅的國家依次為，芬蘭、瑞典、丹麥、奧地利、法國及挪威，我國社會安全保障指標排名

與日本同列第 10 名，低於南韓第 9 名，受限於我國「社會安全支出占 GDP 比率」目前僅統計至 2009 年，其比率僅為 10.60%，排名 28 名，明顯低於共同參與評比的國家（由於我國 2008 年起有多項重大社會保險制度的實施與變革，例如 2008 年 10 月 1 日開辦國民年金的社會

表 2 促進就業排名

國別	勞動力參與率 (%) 2012 年		失業率 (%) 2012 年		資料時間 (年)	Gini 係數		就業率 (%) 2013 年		平均序位	促進就業排名
	排序	排序	排序	排序		係數	排序	排序	排序		
挪威	65.5	3	3.2	1	2011	0.250	2	68.7	2	2.0	1
冰島	74.0	1	6.0	7	2011	0.251	3	77.0	1	3.0	2
瑞士	68.1	2	4.2	2	2011	0.289	13	65.3	4	5.0	3
荷蘭	64.7	4	5.3	5	2012	0.278	10	60.8	6	6.3	4
瑞典	64.1	5	8.0	12	2011	0.273	8	65.7	3	7.0	5
丹麥	63.3	6	7.5	9	2011	0.253	4	58.0	12	7.8	6
奧地利	60.9	11	4.3	3	2011	0.282	11	58.5	10	8.8	7
芬蘭	60.1	14	7.6	10	2012	0.261	6	60.1	7	9.3	8
南韓	60.8	12	3.2	1	2012	0.307	18	59.5	8	9.5	9
中華民國	58.4	20	4.2	2	2013	0.273	8	56.0	15	11.3	10
德國	59.8	15	5.4	6	2011	0.293	14	57.1	13	12.0	11
捷克	58.8	19	7.0	8	2011	0.256	5	55.2	17	12.3	12
愛沙尼亞	61.8	9	10.1	17	2011	0.323	20	62.4	5	12.8	13
盧森堡	57.7	22	5.1	4	2011	0.276	9	55.9	16	12.8	13
英國	62.1	8	7.9	11	2011	0.344	23	58.4	11	13.3	14
美國	62.9	7	8.1	13	2012	0.389	24	58.6	9	13.3	14
斯洛維尼亞	57.8	21	8.8	14	2011	0.245	1	51.5	20	14.0	15
日本	58.9	18	4.3	3	2010	0.396	25	56.9	14	15.0	16
斯洛伐克	59.5	16	13.9	20	2011	0.261	6	50.9	21	15.8	17
比利時	53.0	26	7.5	9	2010	0.264	7	49.0	24	16.5	18
愛爾蘭	60.2	13	14.7	21	2011	0.302	15	52.1	18	16.8	19
葡萄牙	61.1	10	15.6	22	2011	0.341	22	49.7	23	19.3	20
匈牙利	51.8	27	10.9	19	2012	0.290	13	51.6	19	19.5	21
波蘭	56.5	23	10.1	17	2011	0.304	16	50.2	22	19.5	21
法國	56.1	24	9.9	16	2011	0.309	18	50.9	21	19.8	22
西班牙	59.4	17	25.2	24	2011	0.344	23	44.4	26	22.5	23
義大利	49.0	29	10.7	18	2011	0.321	19	43.5	27	23.3	24
土耳其	49.4	28	9.2	15	2011	0.412	26	45.9	25	23.5	25
希臘	53.2	25	24.2	23	2011	0.335	21	38.4	28	24.3	26

資料來源：

1. 各國資料除 Gini 係數及就業率為 OECD 資料庫外，其餘資料為 ILO 資料庫。
2. 中華民國 Gini 係數為行政院主計總處家庭收支調查報告。(http://win.dgbas.gov.tw/fies/doc/result/102/a11/Year05.xls)、其餘資料為人力資源調查統計年報。

說明：就業率 = 就業者 / 15 歲以上民間人口 * 100%。

表 3 社會安全保障排名

國別	社會安全支出			長期失業者			平均序位	社會安全保障排名
	資料時間(年)	占 GDP 比率 (%)	排序	資料時間(年)	占失業者比率 (%)	排序		
芬蘭	2013	30.53	4	2012	21.4	5	4.5	1
瑞典	2013	28.64	5	2012	15.9	4	4.5	1
丹麥	2013	30.79	2	2012	28.0	9	5.5	2
奧地利	2013	28.29	7	2012	24.8	6	6.5	3
法國	2013	33.02	1	2012	39.9	16	8.5	4
挪威	2013	22.88	15	2012	8.1	2	8.5	4
比利時	2013	30.73	3	2012	44.6	19	11.0	5
荷蘭	2013	24.30	11	2012	33.1	12	11.5	6
盧森堡	2013	23.38	14	2012	30.3	11	12.5	7
西班牙	2013	27.43	8	2012	44.5	18	13.0	8
英國	2013	23.77	13	2012	34.7	13	13.0	8
德國	2013	26.18	10	2012	45.2	20	15.0	9
義大利	2013	28.44	6	2012	52.4	24	15.0	9
南韓	2012	9.30	29	2012	0.3	1	15.0	9
日本	2010	22.30	16	2012	38.5	15	15.5	10
中華民國	2009	10.60	28	2013	15.7	3	15.5	10
葡萄牙	2013	26.38	9	2012	48.7	23	16.0	11
美國	2013	20.03	22	2012	29.3	10	16.0	11
冰島	2013	17.22	26	2012	25.4	8	17.0	12
斯洛維尼亞	2013	23.78	12	2012	47.9	22	17.0	12
土耳其	2009	12.80	27	2012	24.9	7	17.0	12
捷克	2013	21.77	18	2012	43.4	17	17.5	13
波蘭	2013	20.94	21	2012	34.8	14	17.5	13
瑞士	2013	19.10	23	2012	34.7	13	18.0	14
匈牙利	2013	21.56	20	2012	46.3	21	20.5	15
希臘	2013	22.00	17	2012	59.3	26	21.5	16
愛爾蘭	2013	21.59	19	2012	61.2	27	23.0	17
愛沙尼亞	2013	17.74	25	2012	54.1	25	25.0	18
斯洛伐克	2013	17.95	24	2012	63.7	28	26.0	19

資料來源：

1. 社會安全支出占 GDP 比率：各國為 OECD 資料庫；中華民國為行政院主計總處社會指標－社會安全統計專區 2009 年社會安全總表（因行政院主計總處社會安全支出僅統計至 2009 年）。
2. 長期失業者占失業者比率：各國為 ILO 資料庫；中華民國為行政院主計總處人力資源調查統計年報。

保險制度，2009 年 1 月 1 日實施勞工保險年金制度，使台灣的社會安全制度更臻健全，因社會安全支出占 GDP 比率 2009 年後未繼續編算，故與各國評比恐有偏低之虞），僅略高於韓國的 9.30%；惟「長期失業者占失業者比率」我國表現不俗，故提升整體社會安全保障排名（詳表 3）。

（四）社會對話

社會對話策略涵蓋「受僱者工時過長比率」及「工會組織率」二項指標，前五名國家依次為，丹麥、瑞典、芬蘭、挪威、盧森堡及荷蘭，我國在此二項指標表現皆不理想，整體社會對話表現與南韓同列第



表 4 社會對話排名

國別	受僱者工時過長 比率 (%) 2013 年	工會組織率				平均 序位	社會 對話 排名
		排序	資料時間 (年)	組織率 (%)	排序		
丹麥	1.97	3	2010	68.51	3	3.0	1
瑞典	1.23	2	2012	67.51	4	3.0	1
芬蘭	3.89	7	2011	69.05	2	4.5	2
挪威	2.83	5	2012	54.71	5	5.0	3
盧森堡	2.62	4	2008	37.34	7	5.5	4
荷蘭	0.66	1	2011	18.16	15	8.0	5
比利時	4.43	11	2011	50.37	6	8.5	6
愛爾蘭	3.94	8	2012	31.23	9	8.5	6
義大利	4.07	9	2011	35.61	8	8.5	6
希臘	5.23	12	2011	25.43	12	12.0	7
匈牙利	3.10	6	2008	16.81	20	13.0	8
冰島	13.45	26	2008	79.31	1	13.5	9
斯洛維尼亞	5.55	14	2011	24.40	13	13.5	9
德國	5.41	13	2011	18.05	16	14.5	10
奧地利	8.76	21	2011	27.77	10	15.5	11
葡萄牙	8.50	20	2010	19.34	14	17.0	12
瑞士	5.87	15	2010	17.13	19	17.0	12
愛沙尼亞	4.10	10	2010	8.07	26	18.0	13
英國	12.06	25	2012	25.84	11	18.0	13
捷克	7.58	19	2009	17.34	18	18.5	14
斯洛伐克	6.38	17	2011	16.69	21	19.0	15
西班牙	6.34	16	2010	15.56	22	19.0	15
波蘭	7.24	18	2010	14.58	23	20.5	16
日本	31.70	28	2012	17.97	17	22.5	17
美國	11.13	23	2012	11.08	24	23.5	18
法國	8.96	22	2010	7.84	27	24.5	19
南韓	27.66	27	2011	9.89	25	26.0	20
中華民國	11.92	24	2012	7.10	28	26.0	20
土耳其	46.13	29	2011	5.39	29	29.0	21

資料來源：

各國資料為 OECD 資料庫；中華民國受僱者工時過長的比率為行政院主計總處人力運用調查報告；工會組織率為勞動部國際勞動統計報告。

說明：中華民國 2011 年修訂工會法，自 2011 年起，工會組織率 = ((企業工會會員人數 + 產業工會會員人數) / (受僱者 - 經銓敘之公務人員 - 約聘僱人員)) * 100%。

20 名，低於日本第 17 名；在「受僱者工時過長比率」我國為 11.9%，較日本、南韓的 31.7% 及 27.7%，相對日、韓二國較為合宜，而「工會組織率」僅 7.1% 排名倒數第二，明顯較共同評比國家表現遜色（詳表 4）。

(五) 經濟表現

在經濟表現方面，表現最佳的前 5 個國家為瑞士、挪威、瑞典、我國及德國；此 5 個國家皆因近 10 年平均每人國內生產毛額成長率正成長及物價上漲率相對平

表 5 經濟表現、尊嚴勞動指標及整體排名

國家	經濟表現						整體		
	平均每人國內生產毛額 成長率		物價上漲率		平均 序位	經濟 表現 指標 排名	尊嚴勞動 指標排名	經濟表現及 尊嚴勞動指 標 平均排名	整體 排名
	2003 - 2013 年平均 (%)	排序	2003 - 2013 年平均 (%)	排序					
挪威	7.39	5	1.75	6	5.5	2	1	1.5	1
瑞典	5.15	10	1.22	3	6.5	3	1	2.0	2
瑞士	5.92	8	0.57	2	5.0	1	8	4.5	3
丹麥	4.13	17	1.95	9	13.0	9	3	6.0	4
德國	4.34	14	1.81	7	10.5	5	7	6.0	4
芬蘭	4.10	18	1.96	10	14.0	11	2	6.5	5
奧地利	4.56	12	2.15	12	12.0	7	6	6.5	5
荷蘭	3.66	20	1.81	7	13.5	10	5	7.5	6
中華民國	4.29	15	1.40	5	10.0	4	15	9.5	7
愛沙尼亞	10.10	2	4.44	25	13.5	10	10	10.0	8
捷克	7.27	6	2.54	16	11.0	6	16	11.0	9
比利時	4.17	16	2.25	14	15.0	13	10	11.5	10
盧森堡	5.51	9	2.78	21	15.0	13	10	11.5	10
冰島	1.82	27	6.15	27	27.0	21	4	12.5	11
法國	3.71	19	1.82	8	13.5	10	15	12.5	11
愛爾蘭	1.33	28	1.34	4	16.0	15	11	13.0	12
斯洛維尼亞	4.52	13	2.65	19	16.0	15	11	13.0	12
斯洛伐克	11.09	1	3.11	24	12.5	8	18	13.0	12
美國	2.98	22	2.39	15	18.5	17	10	13.5	13
南韓	6.11	7	2.90	23	15.0	13	14	13.5	13
葡萄牙	2.92	23	1.99	11	17.0	16	12	14.0	14
波蘭	8.97	4	2.82	22	13.0	9	19	14.0	14
英國	2.30	25	2.69	20	22.5	20	9	14.5	15
匈牙利	4.99	11	4.86	26	18.5	17	13	15.0	16
日本	1.33	28	-0.07	1	14.5	12	18	15.0	16
義大利	2.71	24	2.21	13	18.5	17	17	17.0	17
土耳其	9.09	3	8.32	28	15.5	14	21	17.5	18
西班牙	3.34	21	2.57	17	19.0	18	18	18.0	19
希臘	2.12	26	2.64	18	22.0	19	20	19.5	20

資料來源：平均每人國內生產毛額成長率及物價上漲率 IMF, World Economic Outlook Database。

說明：尊嚴勞動指標由「保障工作權利」、「促進就業」、「社會安全保障」、「社會對話」之排名加總平均後排序產生。

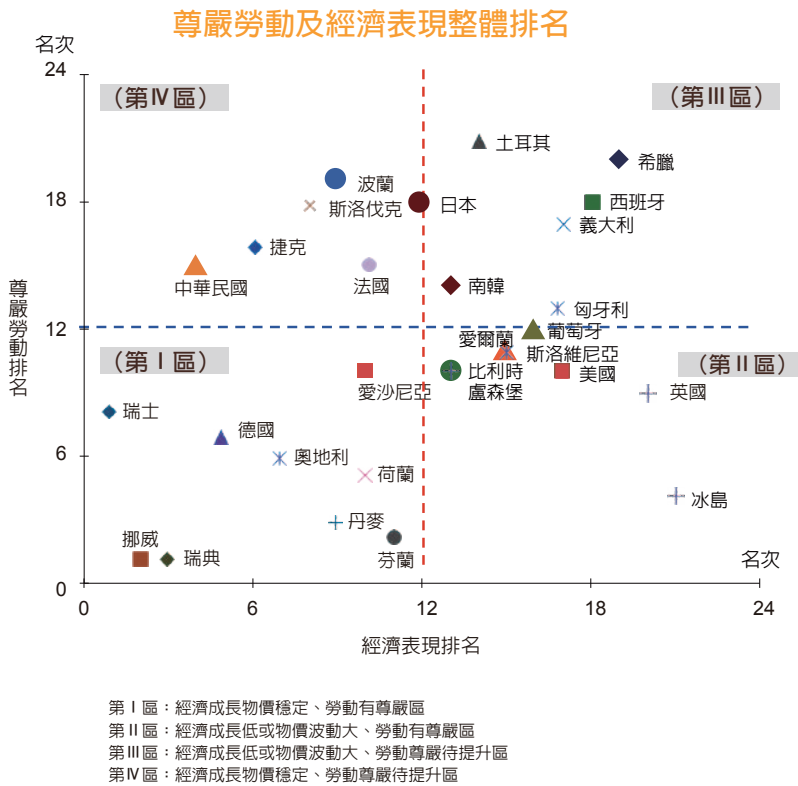
穩，居於鰲頭地位；排名最差的國家依次為冰島、英國、希臘及西班牙，主因為前述國家近 10 年平均每人國內生產毛額成長率偏低及物價上漲率相對較高所致（詳表 5）。

（六）尊嚴勞動及經濟綜合表現

當整體尊嚴勞動指標和經濟表現指標的排名相結合後，觀察共同參與評比的 29 個國家，分四區觀察（詳圖 2）以第 I 區為整體表現最佳，該區屬於「經濟成長



圖 2

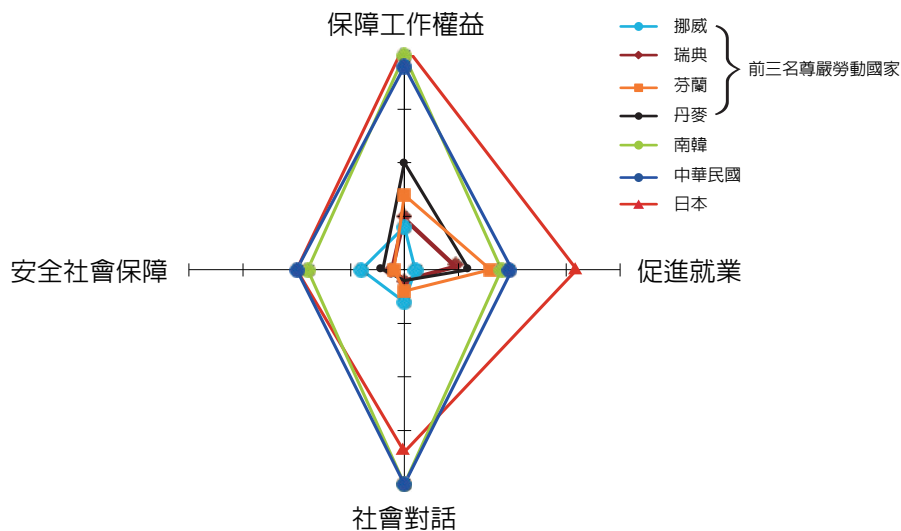


物價平穩、勞動有尊嚴」的國家，依次為挪威、瑞典、瑞士、丹麥及德國等國，其中挪威、瑞典及丹麥為北歐國家，由於北歐各國是典型的社會福利國家，高所得及政府建立了殷實的社會安全網，照料每位國民從搖籃到墳墓的過程，且有完善勞動法規及健全的工會制度為後盾，因此各種國際評比排行榜，無不輪番掄元、名列前茅；整體表現最差的國家，屬於「經濟成長低或物價波動大、尊嚴勞動待提升」的國家，以希臘、西班牙、土耳其及義大利情況最不理想。

我國屬於「經濟成長物價平穩、勞動尊嚴待提升」區此兩項指標平均後的排名為第 7 名，高於同為亞洲的日本第 16 名及南韓第 13 名，我國在尊嚴勞動指標排名 15 名，優於日本第 18 名，日本在經濟方面近 10 年物價平穩，惟平均每人國內生產毛額成長率偏低；而南韓在尊嚴勞動指標排名第 14 名略優於我國，其經濟方面近 10 年平均每人國內生產毛額成長率表現亮眼，惟物價上漲率較共同參與評比的國家明顯偏高，故影響整體排名。

圖 3

我國、日本及南韓與前三名尊嚴勞動國家各項指標排名概況



肆、結論

目前所蒐集文獻資料中各研究者對尊嚴勞動四大策略有一致性的共識，但對於各項策略運用何種衡量指標及各項衡量指標究竟運用在單一策略或多項策略進行評比尚有歧見，且因各國國情、經濟差異及統計方法的不一致，限縮可評比的國家數，是建構尊嚴勞動指標困難所在；本文首次建構我國尊嚴勞動指標屬試驗性質，僅能以國際勞工組織有一致性的統計指標、指標本身為客觀屬性及每一項策略至少含二項以上之正負向衡量指標進行評比，未來將持續精進與檢討修正，讓評量指標更具完整性及可比較性。

我國在尊嚴勞動各項表現還有相當大的努力空間（詳圖 3），尤其在社會對話及保障工作權利部分，落後先進國家甚多；近年來，勞動部陸續完成包括勞動三法（《工會法》、《團體協約法》及《勞資爭議處理法》此三款法條，為勞資關係運作上的重要法律）、勞保年金、育嬰留職停薪津貼、設置勞工權益基金及協助勞動權益之提升等法案修訂及措施推動。希望透過「尊嚴勞動」的政策主張，提升自主的勞資關係、創造公平正義的勞動環境，建立具有發展性的勞動市場。☉



附表 2008 年國際勞工組織針對亞洲及泛太平洋地區國家提出之尊嚴勞動指標項目

指標項目	我國是否有相關統計資料
1.child labour 童工	
1a. Economically active children aged 10-14 10-14 歲從事經濟活動兒童	無，可用衛福部兒童及少年生活狀況調查少年打工資料或行政院主計總處人力資源調查 15-16 歲就業者資料替代。
1b. Child school non-enrolment rate 5-14 years (from UNESCO) 5-14 歲兒童未在學率	目前教育部僅有 6 ~ 11 歲, 12 ~ 14 歲淨在學率。
2. Women in the workplace 職場女性	
2a. Female share of employment by 1-digit ISCO 各職業女性就業人口比例	有，惟國內分類與 ILO 定義不完全相同
2b. Female share of employment by 1-digit ISIC 各行業女性就業人口比例	有，惟國內分類與 ILO 定義不完全相同
2c. Gap between female and male labour force participation rates 兩性勞動力參與率差距	有
3.Complaints/cases brought to labour courts or ILO 勞動法庭或 ILO 申訴案件	可用司法院統計年報地方法院勞資爭議訴訟案件數替代。
4. Labour force participation rate 勞動力參與率	有
5.Employment-to-population ratio 就業率	有
6. The working poor 工作貧窮人口	無，可用以下方式替代： 1. 聯合國貧窮指數 HPI-2 方式，即採「60 歲以前死亡之機率」、「成人缺乏功能性識字技能比率」、「長期失業率」等比率。 2. 貧窮線以「家戶可支配所得中位數的百分之五十」或「每個人一天 11 美元」計算。
7. Wages 薪資	
7a. Number and wages of casual/daily workers 臨時工人數與薪資	
number of casual/daily workers 臨時工人數	有
wages of casual/daily workers 臨時工薪資	無
7b. Manufacturing wage indices 製造業薪資指數	有
8. Unemployment 失業	
8a. Total unemployment rate 整體失業率	有
8b. Unemployment by level of education 各教育程度失業人數	有
9. Youth unemployment 青年失業	
9a.youth unemployment rate 青年失業率	有
9b.ratio of the youth unemployment rate to the adult unemployment rate 青年失業率為成人失業率之比值	有
9c.youth unemployment as a proportion of total unemployment 青年失業者占整體失業者之比例	有
9d.youth unemployment as a proportion of the youth population 青年失業者占青年人口之比例	有

10. Youth inactivity 青年閒置人口	
10a. Youth inactivity rate 青年人口閒置率	有
10b. Youth not in education and not in employment 未在學未就業的青年人口	有
11. Time-related underemployment 時間相關的低度就業	
12. Employment by status of employment and branch of economic activity 就業人數的就業狀況和經濟活動部門	
12. Employment by status of employment and branch of economic activity	有
13. Labour productivity 勞動生產力	有
14. Real per capita earnings (from national accounts) 平均每人實質收入	可用平均每人國民生產毛額及平均國民所得替代。
15. Informality and social protection 非正式部門就業人數及社會保障覆蓋面	
15a. Informal employment 非正式部門就業人數	無，可用人力資源調查自營作業者及無酬家屬工作者人數替代。
15b. Social security coverage(for wage and salary earners) 社會保障覆蓋面	無
16. Rates of occupational injuries (fatal/ non-fatal) 職業災害比率	
16a.frequency rate(fatal and non-fatal injuries) 職業災害頻率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害頻率
16b.incidence rate(fatal and non-fatal injuries) 職業災害傷害 / 失能死亡千人率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害傷害 / 失能死亡千人率
16c. severity rate 職業災害失能傷害嚴重率	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害失能傷害嚴重率
16d.average days lost 職業災害平均損失工作天數	僅統計適用職業安全衛生法事業單位之職業災害損失工作天數
17. Hours of work 工時	
17a. Usual hours of work (in standardized hour bands) 平日工作時數	有
17b. Annual hours worked per person 業者平均每年工時	有
18. Trade union membership rate 工會會員人數及組織率	
18. Trade union membership rate 工會會員人數及組織率	有
19. Number of enterprises belonging to employer organizations 參與資方公會組織的企業家數	
19. Number of enterprises belonging to employer organizations	無
20. Collective bargaining coverage rate 團體協商覆蓋率	
20. Collective bargaining coverage rate 團體協商覆蓋率	僅有團體協商企業家數
21. Strikes and lockouts: Rate of days not worked(Number of strikes, workers involved, days lost, and rate of days lost) 罷工及停工：損失日數率	
21. Strikes and lockouts: Rate of days not worked(Number of strikes, workers involved, days lost, and rate of days lost)	僅有罷工及停工資料，無損失日數率

資料來源 :Regional Office for Asia and the Pacific<Decent Work Indicators for Asia and the Pacific>A Guidebook for Policy-makers and Researchers