

## 2.就業、經濟與福利

2014 年我國就業人口 1,107.9 萬人，其中，女性受惠於教育程度提升及服務業工作機會增加，占總就業人口比率 44.3%，達 491.3 萬人，較 1994 年之 38.3% 增 6 個百分點，就業人力持續趨向性別平衡，使女性經濟潛力得以善用。以從業身分觀察，總就業人口中 78.9% 為受僱者，女性占受僱者 46.8%，較 1994 年增 5.9 個百分點；女性自營作業者（33.5 萬人）及雇主（8.8 萬人）所占比率亦增 6.9 及 6 個百分點，達 25.6% 及 19.2%，而女性無酬家屬工作者比率自 1994 年來皆占 7 成以上，惟近 4 年已略為下降。

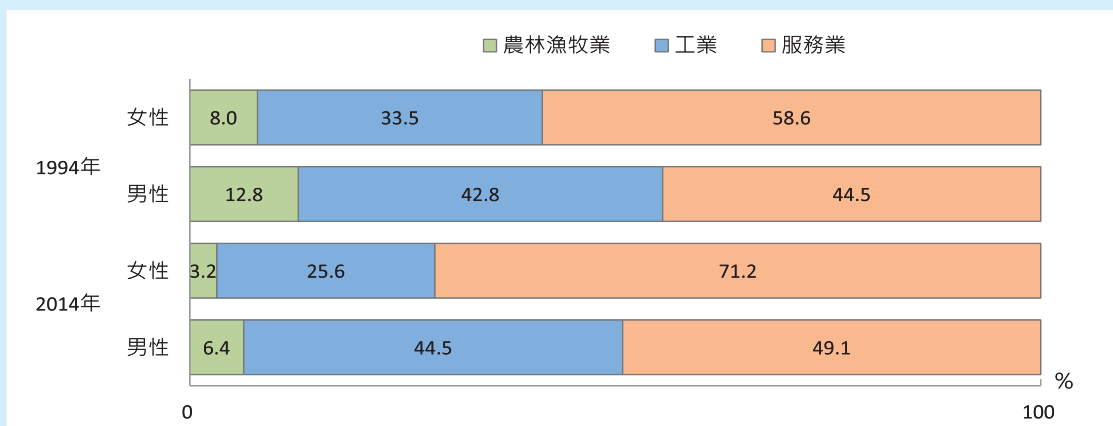
就業者女性比率

		總計	受僱者	自營作業者	無酬家屬工作者	雇主
人數 (萬人)	1994年	893.9	616.0	154.2	76.6	47.1
	2014年	1,107.9	873.7	131.0	57.3	45.8
女性比率 (%)	1994年	38.3	40.9	18.7	72.7	13.2
	2014年	44.3	46.8	25.6	70.7	19.2

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

觀察兩性就業結構，2014 年女性就業者中有 71.2% 從事服務業，比男性（49.1%）高 22.1 個百分點，而男性從事工業比率（44.5%）則較女性（25.6%）高 18.9 個百分點，歷年皆呈現相同結構樣貌。隨產業結構變遷，服務業快速發展，帶動女性就業機會增加，2014 年女性從事服務業的比重（71.2%）較 1994 年（58.6%）提升 12.6 個百分點，同期間男性增 4.6 個百分點。

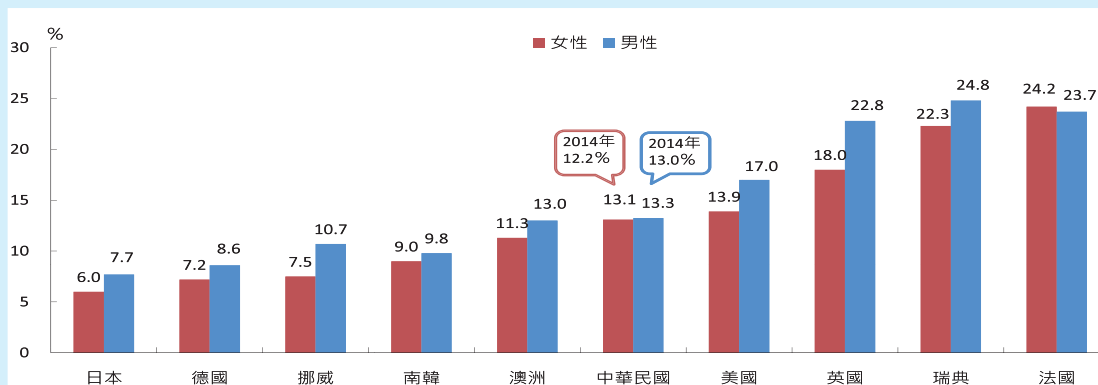
兩性農、工及服務業就業結構



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

青年在勞動市場有「最後被僱用，最先被辭退」( Last in, first out ) 的特性，當金融與經濟局勢動盪時更顯脆弱，以國際勞工組織 ( ILO ) 定義之 15-24 歲年齡層觀之，長期以來全球青年失業率通常是成人 ( 25 歲以上 ) 失業率的 2 至 3 倍；我國 15-24 歲青年多數在學，僅約 3 成投入勞動市場，2013 年失業率 13.2%，為整體失業率 ( 4.2% ) 的 3.1 倍。就主要國家兩性青年失業率觀察，除法國外，各國青年失業率皆為男性高於女性，其中英國、挪威及美國差距更大於 3 個百分點；我國青年失業率性別差距 0.2 個百分點，低於其他主要國家。

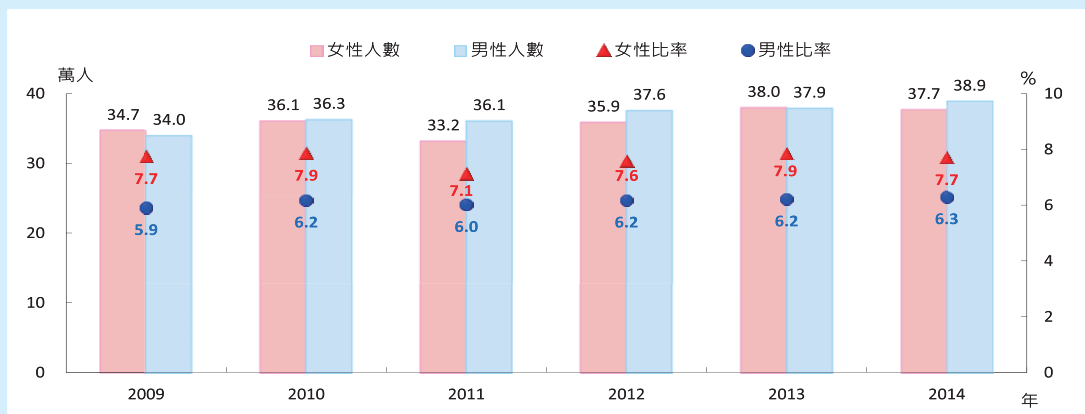
2013 年主要國家青年失業率



資料來源：經濟合作發展組織 ( OECD )、行政院主計總處「人力運用調查」。

2014 年 5 月我國從事部分時間、臨時性或人力派遣等非典型工作者計 76.6 萬人，占全體就業者 6.9%，較 2009 年同月增 7.9 萬人 ( 0.2 個百分點 )；按性別觀察，男性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 38.9 萬人，占男性就業者之 6.3%，女性為 37.7 萬人，占女性就業者之 7.7%，女性歷年非典型就業比率均略高於男性；另以行業別觀察，2014 年 5 月男性部分時間、臨時性或人力派遣工作者以從事營造業 13.9 萬人最多，批發及零售業 5.1 萬人次之，女性則有 7 成 7 從事服務業，其中以批發及零售業 7.1 萬人最多，其次為住宿及餐飲業 6.6 萬人。

部分時間、臨時性或人力派遣工作者性別結構



資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

說明：該調查為每年 5 月資料。

就業保險法、公教人員保險法及軍人保險條例之育嬰留職停薪津貼分別於 2009 年 5 月、8 月及 2010 年 5 月起施行，不論父或母均可申請，按月分期給付，最長 6 個月。實施後請領者持續增加，2013 年初次核付 6.8 萬件，較開辦之初（2009 年）增 1.3 倍，8 成以上申請者為女性；最大宗（逾 9 成）之勞保身分者中，女性 5.2 萬人，47.5% 介於 30 至 34 歲；男性則逐年增至 1 萬人，亦以 30 至 34 歲者（占 43.5%）為主。

育嬰留職停薪津貼初次核付件數

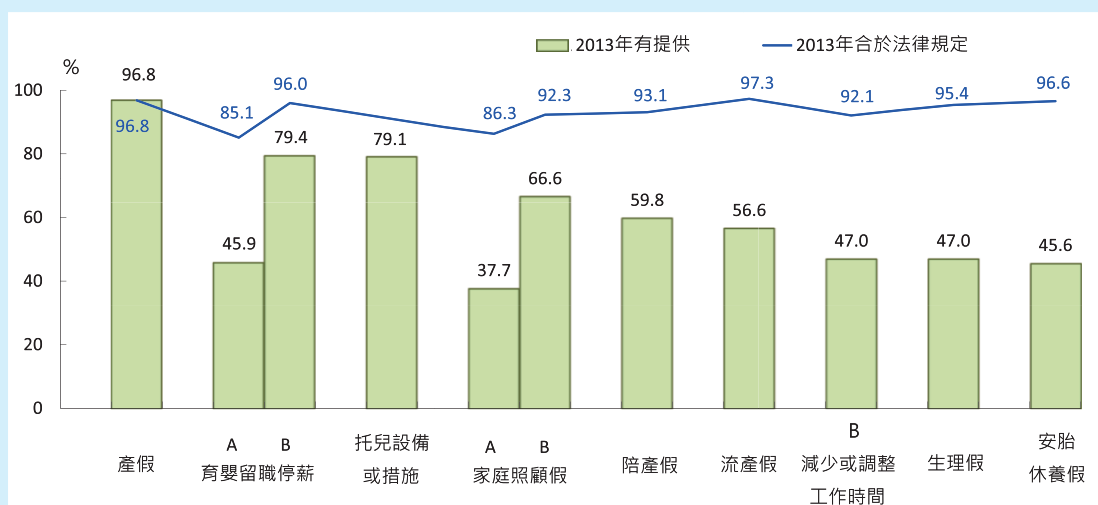


資料來源：勞動部「勞動統計年報」。

說明：初次核付指每胎初次（第 1 個月）請領經核定給付者。

我國於 2002 年 3 月起實施性別工作平等法，除針對職場性別歧視、性騷擾訂有禁止、防治措施外，亦考量兩性須共同分擔家庭照顧責任，規定各種假別、工時調整等促進工作平等之措施。2013 年參加勞保之事業單位有提供及雖無提供但會同意員工申請（即合於法律規定）相關措施之事業單位比率，均達 8 成 5 以上，有助促進工作與家庭平衡；就各假別提供情形觀之，有提供產假之比率達 96.8%，逾 5 成 5 有提供陪產假及流產假，逾 4 成 5 有提供生理假及安胎休養假；有提供員工育嬰留職停薪之事業單位為 45.9%，員工規模 250 人以上事業單位更達 79.4%。

2013 年事業單位對促進工作平等措施之實施比率



資料來源：勞動部「僱用管理性別平等概況調查」。

說明：1.A 為臺灣地區參加勞工保險之事業單位（不含投保人數 3 人以下），B 為員工規模 30 人以上事業單位，另設置「托兒設施」或提供「托兒措施」係員工規模 250 人以上事業單位。  
2.「有提供」係指事業單位實際提供此項工作平等措施，不管員工是否申請；「合於法律規定」包括有提供及雖未提供但會同意員工申請之比率，依據性別工作平等法第 21 條第 1 項，受僱者依規定為各項措施之請求時，雇主不得拒絕，部分中小型事業單位雖未規範相關措施，但會依員工申請而同意提供者視為合於法律規定。