

# 就業福祉之探討

## — 總論

工作對個人而言，不僅可強化個人技能及社會網絡，亦提供「取之社會，用之社會」的回饋管道。勞動力是國家經濟的主要貢獻者，勞動力的組成與素質亦是影響經濟表現良窳的重要因素。本文即援引相關指標，探討我國就業市場概況。

### 一、就業與福祉的關聯性

工作對社會整體及個人與家庭福祉皆具有重要影響力。對社會整體而言，就業者是經濟體中不可或缺之生產要素，同時亦為賦稅負擔之主要支付者；另若一國失業率長期居高不下，則易衍生社會摩擦，不利社會穩定。

對個人而言，工作不僅可獲得外在物質報酬，穩定家庭經濟，亦為提升自我價值與自我實現的場域；反之，一旦失去工作，個人與家庭均可能面臨經濟及心理壓力，影響家庭穩定與和諧，進而擴及子女撫育、退休安養及所得分配等廣泛的社會層面。此外，工作時數長短、薪資水準是否合理，為勞動條件的關注焦點，我國政府亦制定相關政策，保障勞動者之生活品質與福祉。

### 二、觀察指標

本文使用四項指標來觀察就業領域的現況及未來可能趨向，包括：就業率、失業率、平均工時、平均薪資。

指標定義及來源 (1/2)		
指標	定義	來源
就業率	<p>◎就業者：採國際勞工組織 (ILO) 之規定，即凡在調查資料標準週 (每個月含 15 日那一週) 內，年滿 15 歲且符合下列情形之一者：(1)從事有酬工作 (不論時數多寡) 或每週工作 15 小時以上之無酬家屬工作者；(2)有工作而未做之有酬工作者；(3)已受僱用領有報酬但因故未開始工作者，均視為就業者。</p> <p>◎15-64 歲就業率 (%) = 15-64 歲就業者 / 15-64 歲民間人口 * 100%。</p>	行政院主計處

指標定義及來源 (2/2)		
指標	定義	來源
失業率	<p>◎失業者：採國際勞工組織 (ILO) 之規定，即凡在調查資料標準週內，年滿 15 歲且同時符合「無工作、想工作」、「正在找工作或已找工作正在等待結果」及「隨時可以開始工作」等 3 項條件，視為失業者。</p> <p>◎失業率 (%) = 失業者 / 勞動力 * 100%，勞動力包括失業者及就業者。</p>	行政院主計處
平均工時	受僱員工平均工時包括正常及加班工時，凡在事業單位規定之工作時間內實際工作總時數，亦即不含規定休假、例假日、國定假日及員工請假未工作部分，稱正常工時；而員工在正常工時以外之有酬工作總時數，稱加班工時。	行政院主計處
平均薪資	<p>◎受僱員工平均薪資包括受僱員工每月經常性薪資 (含本薪與按月給付之固定津貼及獎金) 及非經常性薪資 (含加班費、年終獎金、非按月發放之績效獎金與全勤獎金等) 之報酬總額；但不含保險費、退休金與資遣費等非薪資報酬。</p> <p>◎兩性薪資差距 (%) = (1 - 女性占男性薪資比率) * 100。</p>	行政院主計處

### 三、整體概述

觀察上述指標可發現：

- (一) 我國歷年 15-64 歲就業率維持在 60%~63% 間，2009 年就業率 61.3%，較 OECD 國家中位數 (65.8%) 低 4.5 個百分點，就業率仍有待提升。
- (二) 2010 年我國失業率為 5.2%，其中以年輕族群失業較為嚴重，另與 OECD 國家比較，2009 年我國失業率較 OECD 國家中位數 7.8% 為低。
- (三) 我國受僱員工工作時數與 OECD 國家相比仍然偏高，惟 10 年來已逐漸縮減，減幅大於 OECD 國家中位數。
- (四) 隨者女性教育程度及經濟權力提升，10 年來兩性平均薪資差距已明顯縮小，若與 OECD 國家比較，2008 年我國兩性平均時薪差距為 18.6%，優於 OECD 國家中位數 19.2%，明顯較日本 (32.2%) 及南韓 (36.7%) 為佳。

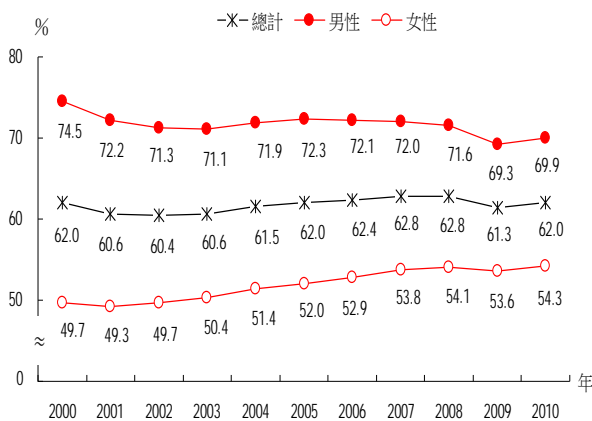
# 就業福祉之探討 — 就業率

就業率係用以觀察一國現有人力資源運用程度之指標。短期而言，此項指標對於景氣循環具敏感性，從長期觀點來看，就業率則明顯受高等教育及婦女促進就業等政策影響。

## 一、現況與趨勢

工作不僅為勞工帶來經濟效益，也是個人和社會連結的橋樑，從中建立成就感及發展技能。歷年我國 15-64 歲人口就業率大多維持在 60%-63% 之間，期間受全球景氣影響(如 2001 年網路泡沫及 2008 年全球金融海嘯)或有起伏，2010 年就業率為 62%，與 10 年前相當，惟兩性就業率呈現此消彼長態勢，女性受惠於教育程度提升及服務業工作機會增加，就業率由 2000 年 49.7% 遞增為 2010 年 54.3%，增加 4.6 個百分點，男性則受教育年數延長及退休年齡提前影響，其就業率則由 2000 年 74.5% 降至 2010 年之 69.9%。

2000-2010 年我國 15-64 歲就業率



資料來源：行政院主計處。

## 二、按年齡別及性別分

近 10 年各年齡層就業率變動受高等教育、退休金及退休年齡等相關政策影響。勞動市場以 25-54 歲年齡組為主力，2010 年該年齡組就業率為 76.6%，遠高於年輕族群(15-24 歲)之 25% 及中高齡族

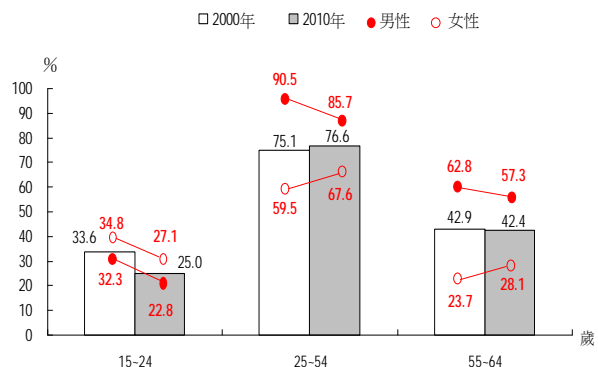
群(55-64 歲)之 42.4%；另由於年輕女性投入就業市場人數高於男性，致 15-24 歲年齡組就業率呈現女高於男的現象，異於 25 歲以上族群。

近年因高等教育普及化，年輕族群延後進入勞動力市場，影響所及，15-24 歲年齡組就業率由 2000 年 33.6% 降至 2010 年之 25%，其中男性、女性就業率分別減 9.5 及 7.7 個百分點，兩性就業率差距由 2.5 個百分點擴大至 4.3 個百分點。

隨女性教育程度提高、婚育年齡延後以及經濟自主意識提升，2010 年女性 25-54 歲年齡組及 55-64 歲年齡組就業率分別較 10 年前增 8.1 及 4.4 個百分點，男性則受退休年齡提前及就業市場益趨競爭影響，兩年齡組就業率分別減少 4.8 及 5.5 個百分點；併計前述因素，2010 年 25-54 歲年齡組就業率較 10 年前增 1.5 個百分點，55-64 歲年齡組則減 0.5 個百分點。

綜合而言，男性各年齡層就業率皆較 10 年前降低，減幅以 15-24 歲年齡層最大；女性則呈 15-24 歲就業率降低、25-64 歲年齡組就業率增加的現象。而 25 歲以上兩性就業率呈現相互消長趨勢，除因就業市場擴大效應外，兩性之間競存現象頗值得長期觀察。

就業率—按年齡別及性別分



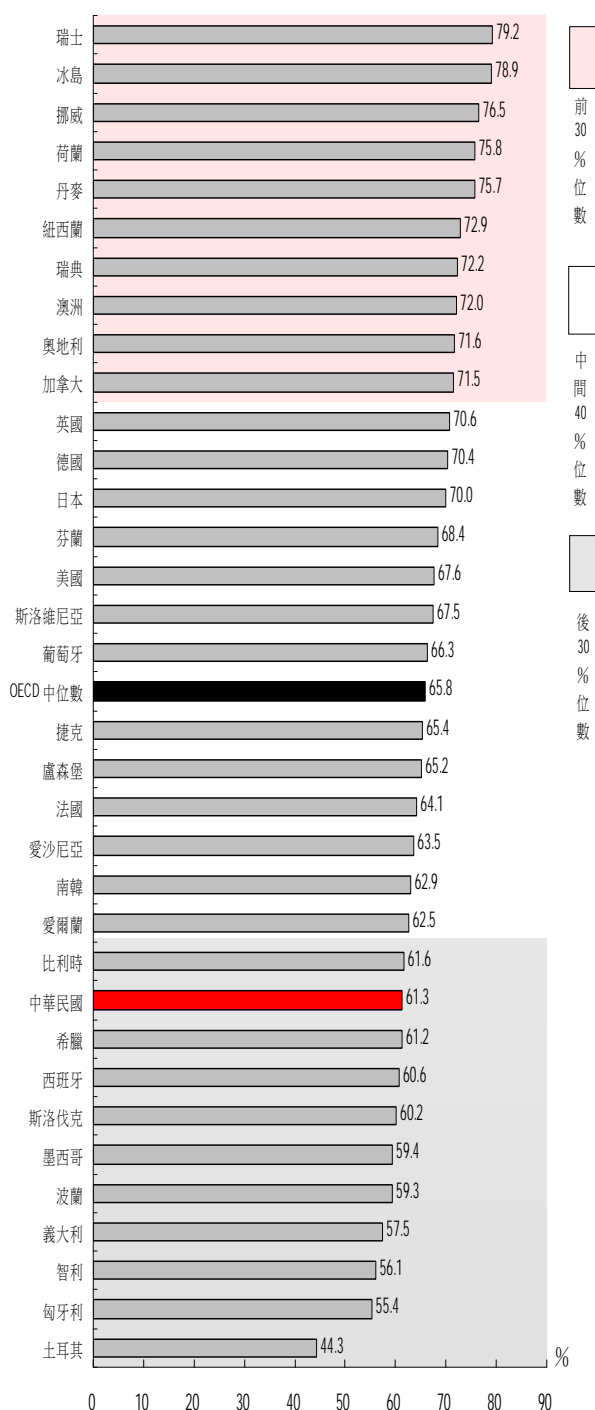
資料來源：行政院主計處。

## 三、國際比較

2009 年 OECD 國家 15-64 歲就業率以瑞士 79.2% 居首位，冰島 78.9% 次之，土耳其 44.3% 最低。綜合觀之，北歐及英語系國家就業率較高，惟部分工時就業甚為普遍，東歐及南歐國家就業率則明顯偏低。

2009年我國就業率為61.3%，較OECD國家中位數65.8%低4.5個百分點，與33個OECD國家相比，排名第25位，顯示我國就業水準仍有待提升。

### 2009年我國與OECD國家15-64歲就業率

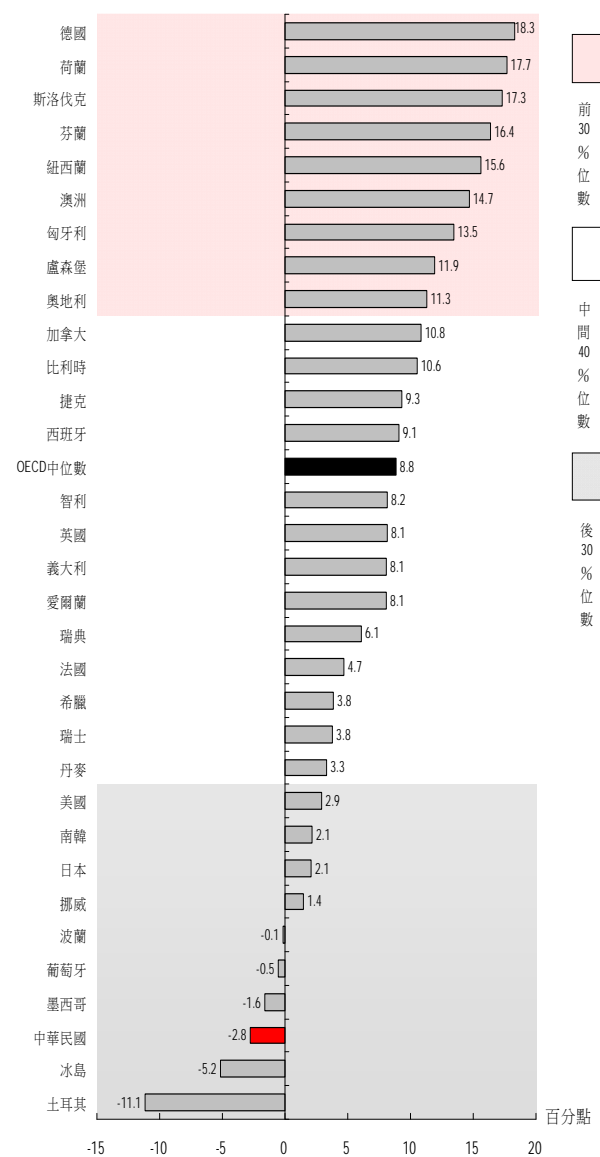


資料來源：行政院主計處、OECD。

說明：就業率含全日工時及部分工時，我國部分工時為每週工作35小時內；OECD國家則為30小時以內。

再觀察1999-2009年間55-64歲中高齡就業率變化趨勢，超過8成之OECD國家呈增加趨勢，其中增幅以德國18.3個百分點最大。我國2009年55-64歲就業率為41.8%，較10年前減2.8個百分點，與OECD國家中高齡就業率增加的趨勢迥異，主因先進國家勞動力市場較早受少子化影響，延遲退休年齡及擴大婦女就業政策所致。未來我國在民眾延後就業、少子化及高齡化多重因素影響下，對勞動力市場的衝擊將逐漸浮現。

### 1999-2009年我國與OECD國家55-64歲就業率變動情形



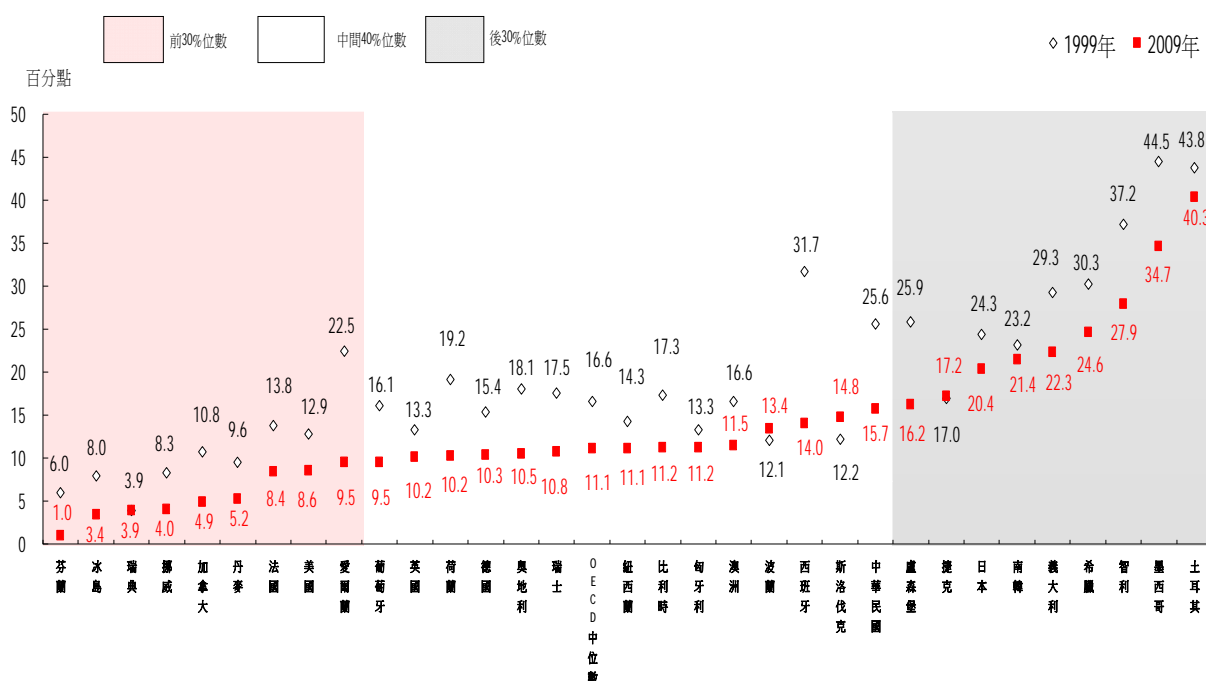
資料來源：行政院主計處、OECD。

按 2009 年 15-64 歲就業率之性別差距觀察，OECD 國家之男性就業率皆較女性為高，其中芬蘭男性就業率僅較女性高出 1 個百分點，性別差距最小，土耳其則達 40.3 個百分點為最大，我國為 15.7 個百分點，在所有國家中排名第 23 位，優於亞洲地區之日本 (20.4 個百分點) 及南韓 (21.4 個百分點)。

10 年來 OECD 國家就業率之性別差距除波蘭、斯洛伐克及捷克外，餘各國皆已縮小。OECD 國家

中位數由 1999 年 16.6 個百分點，降至 2009 年 11.1 個百分點。10 年間性別差距縮小超過 9 個百分點的國家，包括西班牙 (17.7 個百分點)、愛爾蘭 (13 個百分點)、墨西哥 (9.8 個百分點)、盧森堡 (9.7 個百分點) 智利 (9.3 個百分點) 及荷蘭 (9 個百分點)，我國則縮小 9.9 個百分點，縮小幅度優於日本 (3.9 個百分點) 及南韓 (1.8 個百分點)，顯示我國女性就業機會在高等教育普及後已大幅提升。

1999-2009 年我國與 OECD 國家就業率之性別差距



資料來源：行政院主計處、OECD。

說明：就業率之性別差距 (百分點) = 男性就業率 (%) - 女性就業率 (%)。

**國際資料的可比較性：**

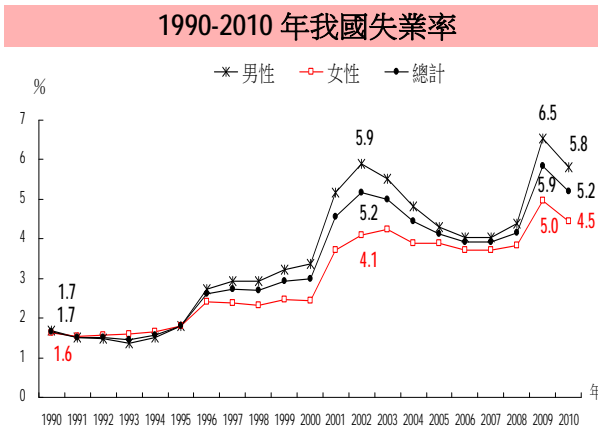
我國及所有 OECD 國家的就業統計均依循國際勞工組織(ILO)之定義，但實務上各國處理勞動力調查的方式略有出入，就業水準可能受到調查設計及作法不同而有所影響。

# 就業福祉之探討 — 失業率

勞工一旦失去工作，個人與家庭均可能面臨經濟及心理壓力，影響家庭穩定與和諧。若失業時間過長，原有工作或教育所累積的人力資本及核心技能亦隨之削弱，對個人而言，形成再次就業的障礙；對社會整體而言，亦是人力資源的浪費。此外，高失業率易衍生社會摩擦，不利社會穩定。

## 一、現況與趨勢

歐肯法則（Okun's Law）指出，失業率變動與經濟成長率間存在負向關係，我國亦有此現象，惟由於經濟衝擊初期，企業考量僱用與解僱成本，可能性選擇勞力窖藏（labor hoarding）或降低工時因應，因此，失業率變動常落後於經濟成長率，反之，復甦時亦然。



資料來源：行政院主計處。

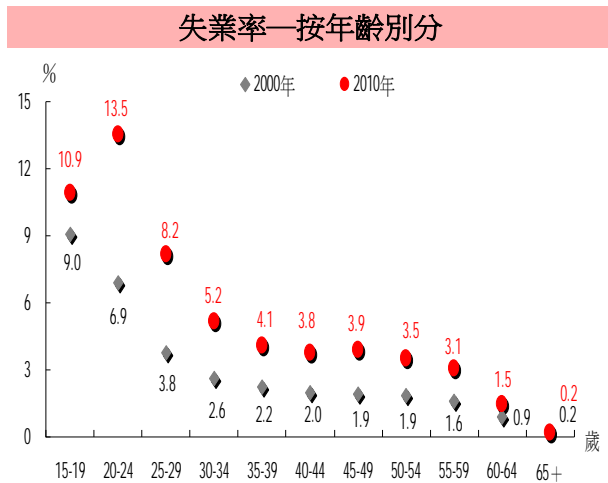
隨經濟成長由高速轉為中度成長，我國失業率長期呈上升趨勢，惟 2000 年以前多維持在 3% 以下，2001 年網路泡沫重創全球經濟，我國經濟出現史上首次衰退，致失業率急遽攀升至 5.2%（2002 年），之後景氣雖逐步回溫，惟隨新興市場釋出大量勞動力，加以產業結構改變，失業率雖回降至 3.9%（2006-07 年），惟仍較往年 3% 為高，復受 2008 年下半年全球金融海嘯影響，2009 年失業率攀升至 5.9

% 之歷史高峰，幸而後我國經濟強勁反彈，就業市場明顯改善，失業率逐步回降，2010 年為 5.2%，2011 年可望續降。

我國產業發展政策偏重高科技產業，由於生產技術進步，使勞動生產力提升，對就業自然形成收縮作用，加上全球化及知識密集的產業趨勢，均不利於中低階勞工，因此，提升勞工專業技能，始為改善勞動市場根本之道。

## 二、按年齡別分

按年齡別失業率觀察，2010 年我國年輕族群失業情形較為嚴重，20-24 歲年齡組失業率達 13.5%，15-19 歲及 25-29 歲年齡組失業率分別達 10.9% 及 8.2%；另觀察近 10 年變動狀況，各年齡層失業率均呈擴大趨勢，其中以 20-24 歲、25-29 歲及 30-34 歲年齡組增幅最為顯著，分別達 6.6 個百分點、4.4 個百分點及 2.6 個百分點。



資料來源：行政院主計處。

由失業原因觀之，2010 年 15-24 歲年齡組失業原因以初次尋職者占 54.8% 最高，對原有工作不滿意占 23.5% 次之；25-44 歲年齡組則以工作場所歇業或業務緊縮占 43.7% 最高，對原有工作不滿意占 30.3% 次之；45 歲以上年齡組則因工作場所歇業或業務緊縮所占比率逾 6 成最高。綜合而言，我國失業者隨年齡增加，非自願性失業（如工作場所歇業）的比例亦提高。

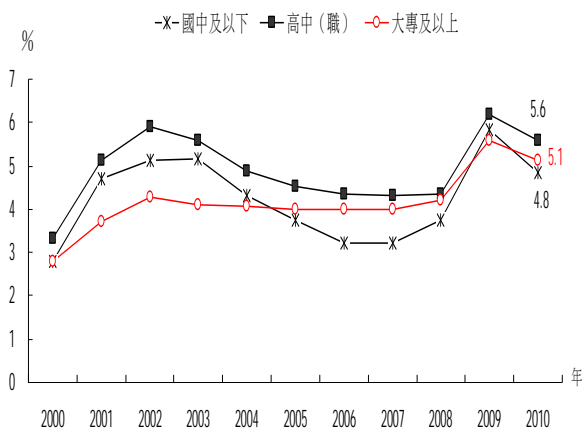


### 三、按教育程度別分

按教育程度觀察，2010 年國中及以下失業率 4.8%，高中（職）失業率 5.6%，大專及以上失業率 5.1%，其中大學及以上失業率 5.6%。

觀察 10 年間各教育程度別失業率，均以高中（職）最高；大專以上失業率於 2004 年（含）以前低於國中以下，但 2005 年後產生反轉現象，除 2009 年外，大專以上程度者失業率均高於國中以下程度者。我國高等教育邁向普及化，大專入學率提高，惟就業市場除「學歷」外，「經驗」亦是取得高技術層級工作的要件，加上產學整合仍待加強，導致高學歷也無法避免失業率走高的現象。

失業率—按教育程度別分



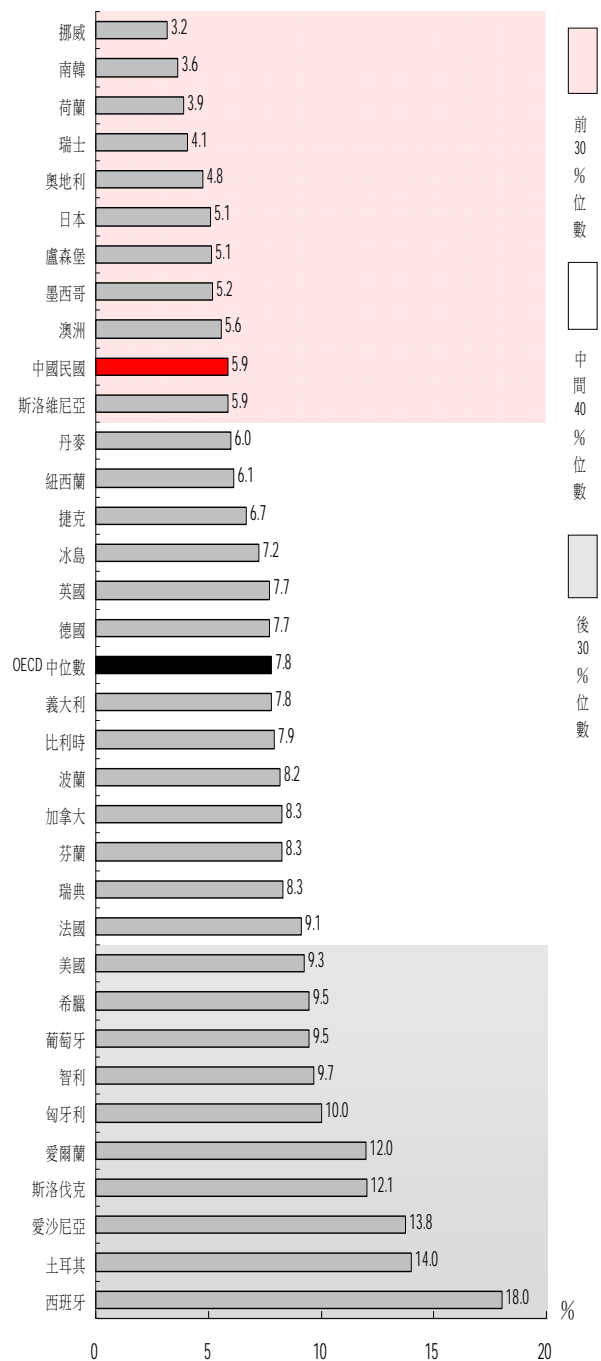
資料來源：行政院主計處。

### 四、國際比較

由於 2008 下半年至 2009 年遭受金融海嘯衝擊，多數國家失業率於 2009 年創下近年新高。2009 年 OECD 國家失業率以西班牙 18% 最高，為最低之挪威（3.2%）的 5.6 倍。

2009 年我國失業率為 5.9%，與 33 個 OECD 國家相較排名第 10 位，雖高於南韓、日本，惟仍較 OECD 國家中位數低 1.9 個百分點。

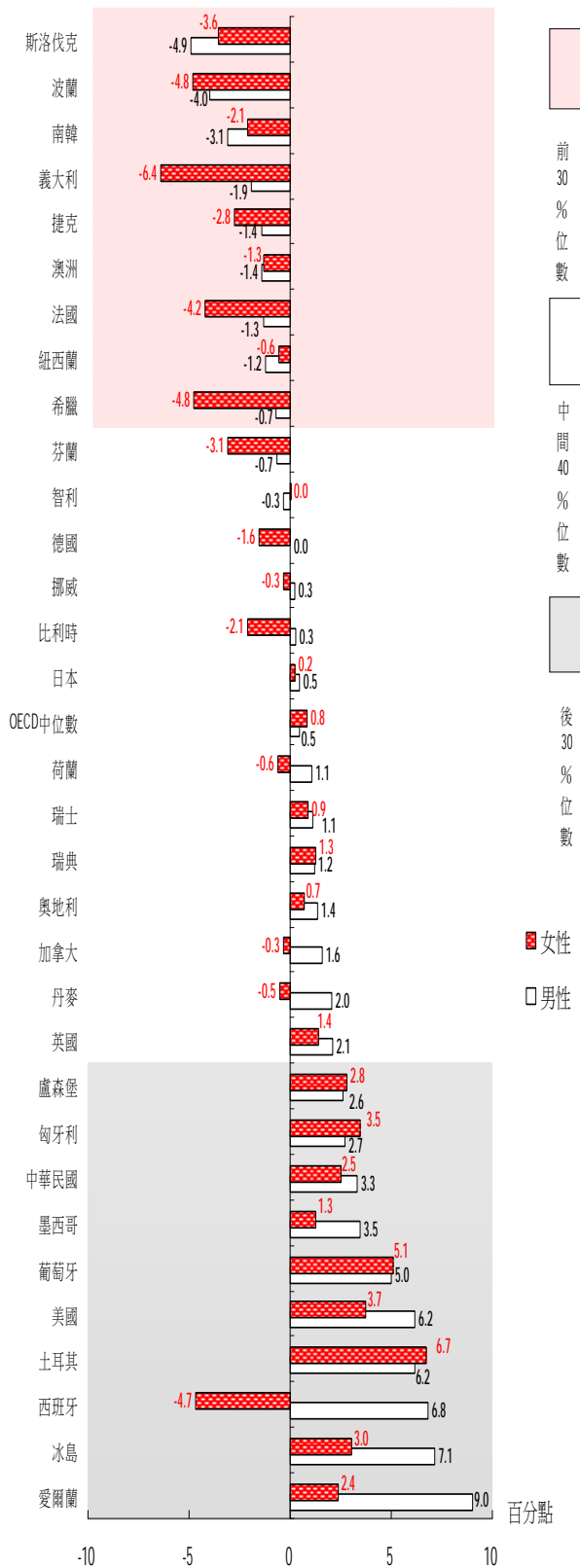
2009 年我國與 OECD 國家失業率



資料來源：行政院主計處、OECD。

觀察 OECD 國家兩性失業率變動情形，超過 6 成 5 國家男性失業率較 10 年前增加，而逾半數國家女性失業率則呈下降。我國 2009 年男、女性失業率分別為 6.5% 及 5%，分別較 10 年前增 3.3 及 2.5 個百分點。

### 1999-2009 年我國與 OECD 國家 兩性失業率變化情形



資料來源：行政院主計處、OECD。

### 國際資料的可比較性：

我國及所有 OECD 國家的失業統計均依循國際勞工組織(ILO)之定義，但實務上各國處理勞動力調查的方式略有出入，失業水準可能受到調查設計及作法不同而有所影響。

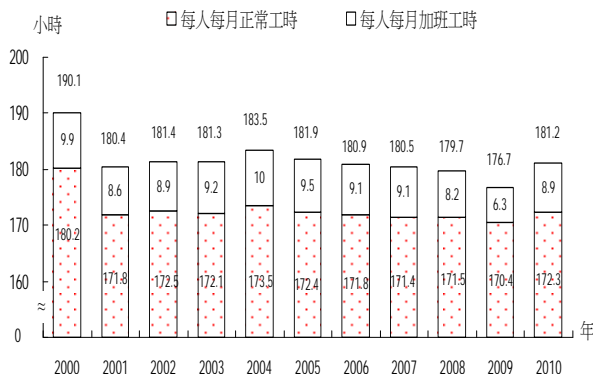
# 就業領域之探討 — 平均工時

隨國民所得提升，人們不僅追求物質生活的滿足，亦重視精神與休閒娛樂生活。過長的工時有害勞工健康，亦不利維繫正常社交及家庭生活，甚至影響婚育意願，因此先進國家為調和勞工工作與家庭間的平衡，制定相關政策如延長給薪年假、產假及育嬰假天數，以及採行彈性工時，或減少全時工作的週數等，以減低工作時數。

## 一、現況與趨勢

2000年我國非農業部門（工業及服務業）受僱員工每人每月平均工時為 190.1 小時，至 2001 年降為 180.4 小時，較上年減少 9.7 小時，主因 2001 年修改勞動基準法第 30 條，規定勞工每二週工作總時數不得超過 84 小時所致。2001-2008 年每人每月平均工時維持在 180-183 小時左右，2009 年因部分企業實施「無薪假」因應經濟衝擊，致每人每月平均工時降為 176.7 小時，隨景氣逐漸復甦，2010 年每人每月平均工時回升至 181.2 小時，較 2009 年增加 4.5 小時。

### 非農業部門每人每月平均工時



資料來源：行政院主計處。

## 二、按性別分

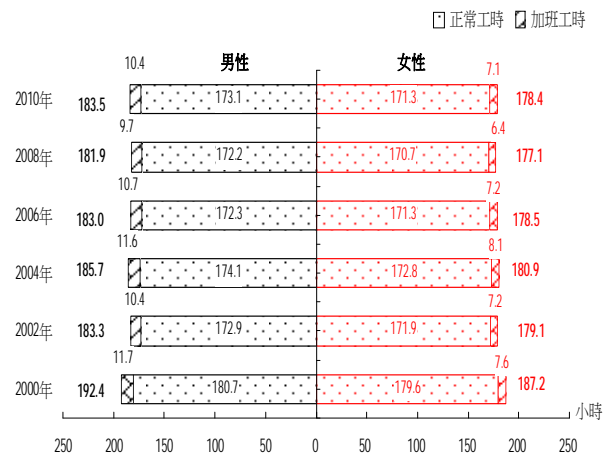
2010 年非農業部門男、女性受僱員工每人每月平均工時為 183.5 小時及 178.4 小時，分別較 10 年前

縮減 8.9 小時及 8.8 小時。

工業部門中，男性每人每月平均工時為 188 小時，女性為 185.6 小時，分別較 10 年前減少 10.3 小時及 8.5 小時；服務業部門中，男性每人每月平均工時為 178.4 小時，女性為 174.3 小時，亦分別減少 6.5 小時及 7.7 小時。

男性平均工時歷年均較女性為高，兩性每人每月工時差距介於 3.7 小時至 5.2 小時，其中正常工時差距係因兩性從事行業結構不同所致，每月平均差距介於 0.8 小時至 1.8 小時之間，加班工時差距則達 2.4 小時至 4.1 小時，顯見加班時數較長是男性平均工時高於女性的主因。

### 非農業部門每人每月平均工時—按性別分



資料來源：行政院主計處。

## 三、按行業別分

按行業別觀察，2010 年工業部門每人每月平均工時 187.1 小時，服務業 176.2 小時，分別較 10 年前減 9.7 小時及 7.3 小時；歷年工業部門每人每月平均工時均高於服務業。

工業部門中，以製造業工時 189 小時最長，礦業及土石採取業 185 小時居次，用水供應及污染整治業 182.5 小時再次之；服務業部門中，以支援服務業（如租賃業、人力仲介業、旅行業、保全業等）工時 192.1 小時最長，運輸及倉儲業、藝術娛樂及休閒服務業以及不動產業亦逾 180 小時。

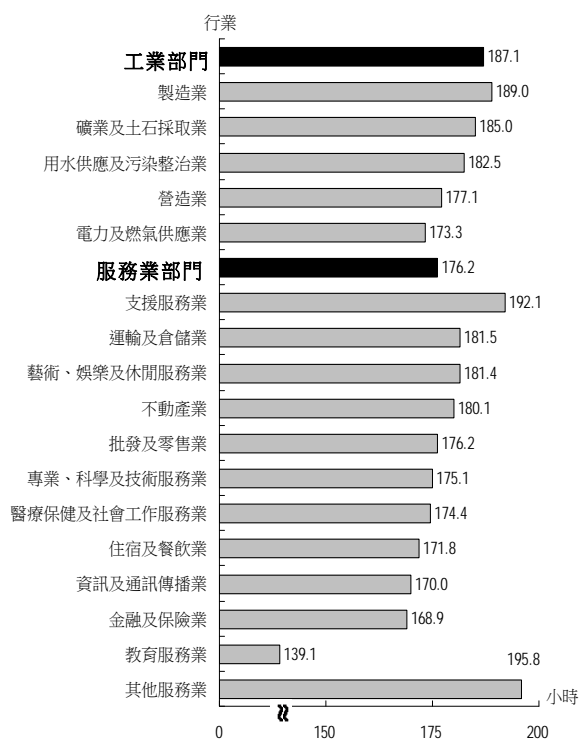
就各中行業觀察，2010 年工時較長之前五行



業，依序為保全及私家偵探服務業（227.1 小時）、理髮及美容業（216.2 小時）、印刷及資料儲存媒體複製業（199.5 小時）、公共汽車客運業（199 小時）及基本金屬製造業（197.5 小時）。

觀察近 10 年每人每月平均工時變化情形，工業部門中，以營造業減幅最大，較 10 年減 10.4 小時，其次為製造業減 9.7 小時；服務業部門中，以藝術、娛樂及休閒服務業減幅最明顯，達 17.7 小時，住宿及餐飲業減 16.4 小時次之。

### 2010 年非農業部門每人每月平均工時—按行業別分

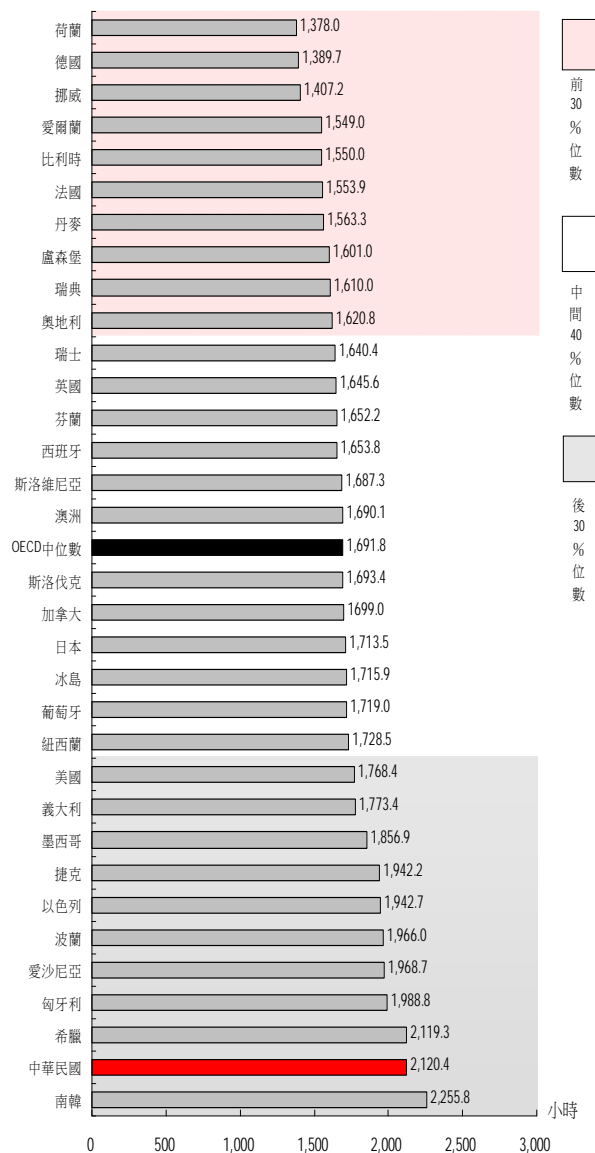


資料來源：行政院主計處。

## 四、國際比較

就 OECD 國家 2009 年全年平均工時觀察，最高者南韓（2,255.8 小時）為最低者荷蘭（1,378 小時）的 1.6 倍，由於部分工時工作相當普遍，除希臘及南韓外，各國全年平均工作時數多低於 2,000 小時。2009 年我國全年平均工時為 2,120.4 小時，僅次於南韓，較 OECD 國家中位數高出 428.6 小時，如以每天工作 8 小時計算，相當於一年多了 54 個工作天。

### 2009 年我國與 OECD 國家平均工時



資料來源：行政院主計處、OECD。

說明：① 南韓、愛沙尼亞、以色列、斯洛維尼亞及瑞士為 2008 年資料。

② 我國年平均工時=月平均工時\*12。

由於各國政府持續提高對勞動條件的保障，以及民眾愈來愈重視休閒與工作的平衡，10 年來除希臘及荷蘭外，大多數 OECD 國家就業者平均工時均呈下降趨勢。我國 2009 年全年平均工時較 1999 年 2,282.4 小時降低 162 小時，縮減幅度僅次於南韓及愛爾蘭，高於 OECD 國家中位數之 78.3 小時。現今各國產業面臨全球化與全時化的競爭，如何兼顧企業競爭力與勞工適當工時實屬不易，亦是我國未來須繼續努力的方向。

## 1999-2009 年我國與 OECD 國家 平均工時變化情形



### 國際資料的可比較性：

OECD 國家平均工時係指全年總工作時數除以平均就業人數，就業資料係由家戶面勞動力調查取得，與 ILO 手冊定義一致，至於實際工作時數，多數國家依據家戶面勞動力調查資料，另有部分國家採企業面調查資料 (establishment survey)、公務資料或是兩者混用。因不同國家資料來源不盡相同，故進行國際比較時，可能會受到調查範圍、調查設計不同而有所影響。

資料來源：行政院主計處、OECD。  
說明：南韓及瑞士比較年度為 1998 年-2008 年。

# 就業福祉之探討 — 平均薪資

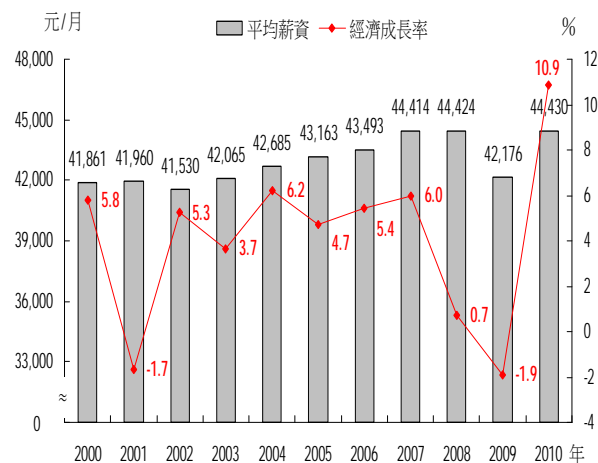
薪資是勞工付出知識或勞力所得到的報酬，亦是影響多數受僱者家庭所得高低的重要因素，因此，薪資高低攸關家庭是否能維持生活、撫育子女、醫療保健、退休安老等深層的社會意涵。

## 一、現況與趨勢

薪資的多寡通常與景氣好壞具關聯性，惟近 10 年經濟成長率多大於受僱員工薪資之成長幅度，主因全球化風潮下，廠商透過國際分工使用新興與開發中國家的大量廉價勞動力，在技術進步及工資均等化效應下，使勞動薪資增長空間受到壓縮。2010 年我國每人每月平均薪資（含經常性與非經常性薪資）為 44,430 元，僅較 10 年前增加 2,569 元或 6.1%。

就 10 年來薪資變動情形觀察，2009 年受國際金融海嘯影響，許多企業以縮減工時或無薪假因應，造成國內工時及薪資同步減少，致平均薪資驟降至 42,176 元，較 2008 年減 5.1%，後雖隨我國經濟強勁反彈，2010 年平均薪資增 5.3%，惟增幅仍不及經濟成長率。

## 非農業部門平均薪資

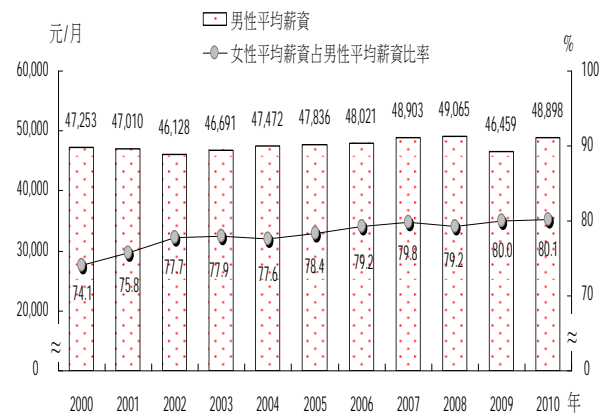


資料來源：行政院主計處。

## 二、按性別分

我國兩性薪資因工作性質、年資或職位不同，存在若干差距，惟隨女性教育程度提升，且「性別工作平等法」（2002 年實施）明文規定「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資」，兩性薪資差距漸趨縮小，2010 年我國非農業部門之女性每人每月平均薪資 39,176 元，占男性薪資 48,898 元之 80.1%，為歷年新高，較 10 年前提高 6 個百分點。

## 非農業部門平均薪資—按性別分



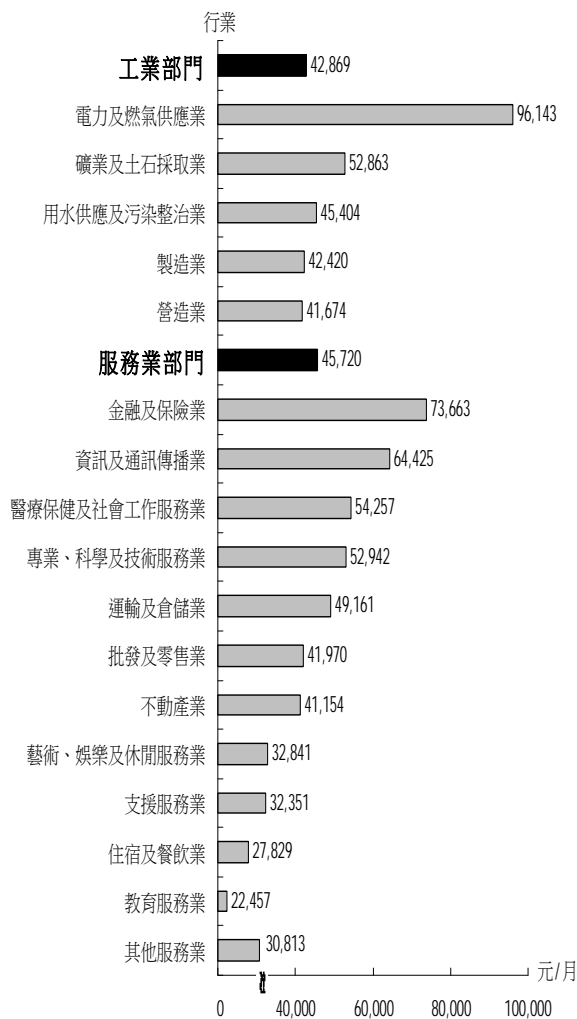
資料來源：行政院主計處。

## 三、按行業別分

按行業別觀察，2010 年工業部門每人每月平均薪資為 42,869 元，較 10 年前增 8.5%，其中以礦業及土石採取業增 22.7% 最顯著，製造業增 9% 次之，營造業增 7.1% 再次之。

服務業部門每人每月平均薪資為 45,720 元，較 10 年前增 3.4%，其中以金融及保險業（21%）增幅最大，藝術、娛樂及休閒服務業（19%）次之，運輸及倉儲業（7%）居第三。依循各國產業發展軌跡、專業分工與經濟服務化趨勢，我國產業結構中服務業比重持續上升，但仍以中小企業居多，專業、科學及技術服務等知識密集型比重較低，而成長較快者多屬批發零售、住宿餐飲等行業，目前我國整體服務業尚缺乏優勢的出口競爭力，加上內需市場有限，造成整體服務業報酬不易大幅提升。

## 2010 年非農業部門平均薪資—按行業別分



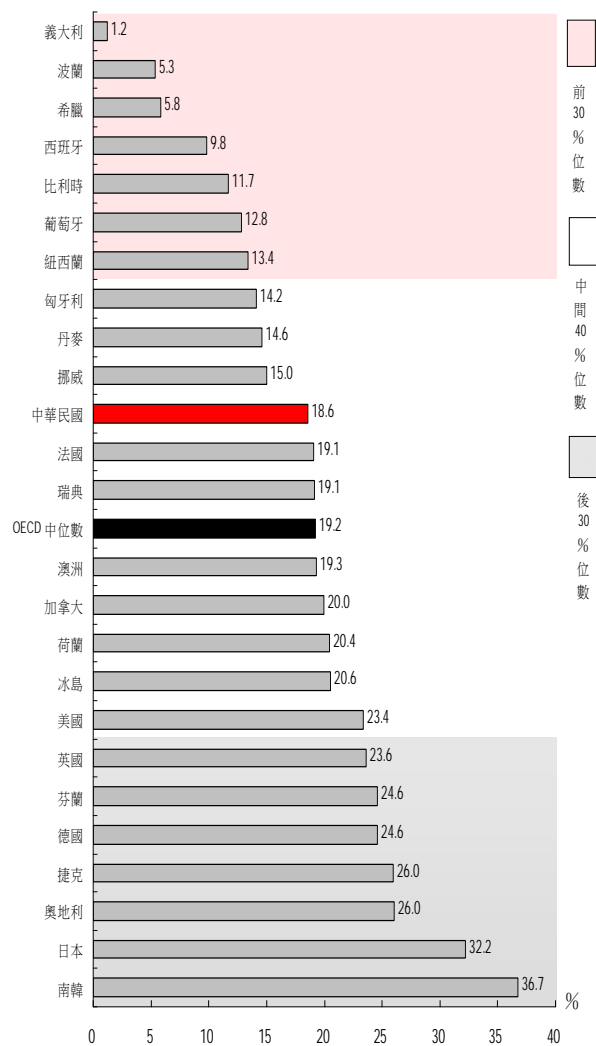
資料來源：行政院主計處。

## 四、國際比較

由於不同國家計算工資的週期不盡相同，有些按週計算，有些按月計算，OECD 為比較各國兩性的薪資差距，將各國資料轉換為「時薪」作為比較基準。我國採「月薪」計算 2008 年兩性薪資差距為 20.8%，考量兩性每月平均工時不同，若改採「時薪」計算，則兩性薪資差距縮小為 18.6%。

2008 年兩性時薪差距超過 25% 者，包括捷克、奧地利、日本及南韓；而義大利、波蘭、希臘及西班牙則在 10% 以下。我國性別薪資差距與 OECD 國家相較居第 11 位，低於 OECD 國家中位數 19.2%，亦較亞洲地區之日本 32.2% 及南韓 36.7% 低，顯示我國女性經濟能力提高，兩性薪資差距已漸縮小。

## 2008 年我國與 OECD 國家平均時薪之性別差距



資料來源：行政院主計處、OECD。

附註：① OECD 國家係指全日工時受僱員工；我國包括專任及兼任、全勤及部分時間參加作業之常僱員工、臨時員工、契約員工等。

② 兩性薪資差距 (%) = (1 - 女性占男性薪資比率) \* 100。

### 國際資料的可比較性：

1. 觀察各國薪資水準須格外小心，因為涉及不同幣值，且各國計算薪資的週期不盡相同，例如我國、日本及南韓採月薪計算，採週薪者則有美國、加拿大、英國、法國、德國等。
2. OECD 國家資料係自勞動力調查及家計調查而來，我國資料則來自受僱員工薪資調查；另受查對象及範圍亦不盡相同，OECD 國家僅指全日工時受僱員工，我國則包括專任及兼任、全勤及部分時間參加作業之常僱員工、臨時員工、契約員工等。
3. 另大多數國家係指稅前薪資資料，惟比利時及南韓則係扣除所得稅後之薪資資料。

## 參考資料：

1. 中國主計協進社，2010年8月第656期，主計月刊，我國GDP初次分配結構之探討。
2. 行政院主計處，2006年，社會指標系統理論。
3. 行政院主計處，2009年，受僱員工動向調查報告。
4. 行政院主計處，2009年，薪資與生產力統計年報。
5. 行政院主計處，2010年，12月薪資與生產力統計月報。
6. 行政院主計處，2010年，人力資源統計年報。
7. 勞委會，2010年，國際勞動統計。
8. 勞委會全球資訊網，<http://www.cla.gov.tw/>。
9. New Zealand Ministry of Social Development, The Social Report, 2010.
10. OECD employment outlook 2010.
11. OECD Factbook, 2010.
12. OECD Family database,  
[www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database).
13. OECD Stat Extracts, <http://stats.oecd.org/Index.aspx>.
14. Online OECD Employment database,  
[http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en\\_2649\\_37457\\_40917154\\_1\\_1\\_1\\_37457,00.html](http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_37457_40917154_1_1_1_37457,00.html).
15. OECD, Society at a Glance, 2011.