



## 職業訓練

- 苦海女神龍的幻化人生  
-如何以職能本位的職業訓練促進女性勞動力移動
- 雲嘉南分署助婦女二度就業 重啟勞動新價值



## 苦海女神龍的幻化人生 -如何以職能本位的職業訓練 促進女性勞動力移動

謝馥蔓/文藻外語大學國際事業暨文化交流研究所教授

為了提升我國的經濟成長率，勞動人口數成為一個非常重大相關的議題。事實上，我國勞動人口數於今年(2015)達到高峰後將逐年減少，若欲達成GDP每年成長3%的目標，預估在2020年就業人力缺口數將達196萬人。而鄰近國家日本在面臨相同問題時，所提出的安倍經濟學，就是提升勞動生產力及勞動參與率(以下簡稱勞參率)的主要政策，簡而言之，安倍經濟學就是「女性經濟學」(Abenomics is womenomics)；而本文將從女性經濟學的觀點，分析國內外女性勞動力現況，再提出能夠促進女性勞動力移動的訓練方案。



### 壹、女性經濟學的意涵

安倍的女性經濟學就是藉由增加女性受僱與升遷的機會，以提升女性勞動人口數與女性人力資本，解決所面臨的人力短缺問題；其中包括30-49歲女性勞動參與率將由現行71%，提升至2020年的85%，以補足就業人力缺口；另安倍也宣示在同樣年度前，使日本女性在300人以上的企業與政界的管理職位，由目前的11%，提高到三成，此無疑意味著女性人力資本的強化。反觀西方國家如歐盟已立法在2020年以前，公司女性董事須達40%，而目前全球女性董事比例最高的國家-挪威，其實早已在2003年法令明文規定女性董事須達40%，若兩年未達標準，政府可



**CAREER OPPORTUNITY**

強制解散該企業。在2014年APEC女性和經濟論壇宣言中，也主張增加女性勞動力有助於綠色發展(Green Development)，所謂的綠色發展是一種是有助於在特定區域創造更永續和健康未來的原動力策略。

從上述資料可知，女性勞動參與的意義可分別就參與數量和職位層級流動(例如：從事務職升遷至管理職或從受僱身分轉為自營者)加以解釋，若從人力資本的角度分析，則其成立邏輯為藉由提升女性人力素質，促進其職位階級流動，將有效提升國家經濟發展。而性別，如同教育程度一樣，仍會造成薪資的差距和就業狀態的差異，即使是自營事業亦然。在2008-2012年之間，標準普爾指數500的公司，高階女性主管和女性企業主仍屬少數，只有4%的比例；並且女性就業情形比男性更容易受到經濟環境的影響，例如在2007-2009年的經濟衰退中，女性的失業率明顯高於男性，尤其在發展中國家，女性就業更容易受到經濟危機的影響，性別造成了就業落差。

另根據經濟部中小企業處的資料顯示，雖然在2008年我國女性創業人數達到總人數的51.57%，首度超越男性，但2009年旋即跌至35.69%，到了2013年，已到十年的最低值34.15%，上述各項數據無疑地說明在職位移動的過程中，女性需要具備更多的職能，才能應付內、外部環境的挑戰，簡單來說，當女性擁有較佳賺錢和控制薪資的工作機會時，將有助於國家經濟發展。



## 貳、我國女性勞動力人口的變化

聯合國世界勞動組織(International Labor Organization, ILO)曾以U型假設(U-shaped hypothesis)描述女性勞動參與率與經濟發展的相關性，其基本型態是在貧窮國家的女性投入各項生產活動的勞動參與力是最高的；但在發展中國家，由於工業的崛起與生產模式的改變，逐漸改以男性勞動參與為主，女性勞動參與率遞減；最後當服務業興起時，女性勞動參與力又會再度提高。

依據我國國發會統計資料顯示，我國服務業在1987年占GDP的比重首度超過50%之後，服務業就業人口也逐年持續成長，女性勞動力逐漸變成主要參與人口。依據行政院主計總處性別統計資料說明我國女性勞參率在2014年達50.64%，其中又以從事服務業者占71.2%居多，主要職業類別為服務及銷售工作；男性勞參率則維持在66.78%，以從事製造業的44.5%最多，主要職類為技藝工作、機械設備操作及勞力工。事實上在勞參率變化最大的25-44歲年齡層裡的女性勞

表1：2014年性別指標

性別	總就業人數(千人)	勞參率	25-44歲勞參率(2004-2014)	部分工時人數(千人)	大學專科求職類別	月平均薪資(元)
女性	6,149	50.64%	69.25-79.37	199	事務支援人員	42,481
男性	4,903	66.78%	93.3-94.61	142	技術員及助理專業人員	51,464

參率為79.37%，較93年增加了10.12%，同年齡層男性勞參率則僅從93.3%微幅成長至2014年的94.61%。再就總就業人口數與部分工時人口數分析，可知在2014年男性總就業者614萬9,000人中，男性部分工時就業者則有14萬2,000人，約占2.30%；而女性總就業者490萬3,000人，但女性部分工時者19萬9,000人，約占4.05%。

另根據勞動部勞動統計分析亦說明在2014年兩性碩士及以上者最希望的職業均是「專業人員」，大學及專科畢業的男性求職者，最想求職為「技術員及助理專業人員」，女性則是「事務支援人員」。2014年工業及服務業受僱女性員工月平均薪資約臺幣4萬2,481元，僅及男性的5萬1,464元的82.55%，其中碩士及以上者女性經常性薪資為3萬2,044元，占男性之98.64%，是薪資性別差距最小的層級；大學與專科畢業的女性經常性薪資則占男性之97.74%，高中職為97.23%。最後在潛在勞動力開發方面，2014年5月女性潛在勞動力共計379.5萬人，其中僅有3.43%具備就業意願，主要為了照料家務(占49.3%)而缺乏就業意願，在就業意願的人口中，有2.97%希望從事全日制的非臨時性與非人力派遣的工作。

承上述，由於我國產業結構變化，造成女性勞參率增加，但相較於男性，女性有較高比例從事部分工時工作，同時在我國主要

學歷人口的大學及專科畢業生中，男性會選擇比較具備專業性的技術員相關工作，女性則以替代性較高的事務支援人員為目標；至於碩士及以上學歷的薪資性別差距是最少的原因，可能與其所求職的專業人員工作有關。換言之，從事越具備專業性的工作，兩性薪資差距越少，但大學及專科畢業的女性似乎並不認為自己具備足夠的專業能力，所以才以事務支援人員作為主要求職類型，當然此種差異也可能與其所就讀的科系類別有關。至於為了增加照料家務的女性能夠有參與勞動市場的機會，則可能需要強化其居家就業(Tele-Work)的能力。誠然女性勞參情形會受到托兒照護、老人安養、實施彈性工時與否等因素的影響，但本文聚焦在職業訓練設計原則，故以下將分別先就各國際組織針對女性勞參率所提出的訓練課程與訓練方式加以分析，再整合出有助於我國在職婦女、二度就業婦女和創業婦女職位階級移動的職能本位訓練方案。



## 參、國際組織的女性勞動力職業訓練

### 一、亞太經濟合作組織(Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC)

在其2014年的G20會議中，鼓勵所屬會員國提供使用線上或行動課程進行綠色教育、督導和訓練，以強化女性應有的知識、技術和能力，而為了促進在綠色發展工作的

性別平等，應提供最佳實務以創造工作本位的訓練，使得女性擁有復原力、永續力和創新力。除此之外，應提供支持女性創業和能夠克服企業草創或擴展時期障礙的特定訓練方案，特別是改善信用狀況和生產工具，如企業策略、管理、作業流程、行銷等企業主訓練，因為唯有健康的女性，才能造就健康的經濟(Health Women, Health Economies)。而新加坡政府則在2013年APEC女性經濟論壇宣言中，曾提出為了積極培力中高齡婦女的二度就業力，可與民間團體或企業單位合作，融入長期婦女二度就業力與陪伴計畫。即政府成立結合勞、企三方之委員會，積極宣導提高女性勞參率的經濟價值，並給予企業優惠措施，引導企業善盡社會責任。

## 二、經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)

經濟合作暨發展組織指出應強化女性在科學、科技、工程和數學的自我概念(Self-concept in Science, Technology, Engineering, and Mathematics, STEM)，因為STEM有助於執行專業性的工作；並且也要教導女性在創業活動所需的知識技術，如藉由發展和實施聚焦於女性財務素養的需求，和處理財務議題時的知覺、信心、職能和技術，以降低財務素養的性別落差，或是教導協商談判的技巧。OECD建議後續應使用職涯諮商教育、成人教育、實習機制、學徒制和目標性財務支持等方式，使得完成STEM課程的女性，較有能力展開專業性的職涯發展。

## 三、國際貨幣基金 (International Monetary Fund, IMF)和世界銀行 (World Bank, WB)

國際貨幣基金組織等指出透過健康服

務、初級和次級學校教育和職業訓練將有助於女性從部分工時工作者身分，轉而取得長期性工作。而對於女性實施水電工作的訓練，能夠增加女性的勞參率，南非就因此增加9%的女性勞參率，同時當女性的資訊與溝通科技能力提升時，比較容易維持其家庭或生活的既有功能。

## 四、我國的性別綱領

由於我國女性勞參率呈現倒V型，直接從25歲的勞參率高峰，一路下滑。為了刺激女性參與勞動市場，從行政院性別平等會所提出的103年度性別綱領實施情形的就業經濟與福利篇，即強調為達成落實尊嚴及平等勞動價值的目標，主要行動措施包括提升女性人力資本及資產累積，結合職業訓練、媒合就業支持體系，提供女性可近性、在地化之職訓與就業資源；尤其針對二度就業婦女進行職種再訓練，以期使技能符合就業市場需求，並增加部分工時的彈性工作機會，使婦女可以兼顧家庭並達到就業。其中在加強推動婦女職業訓練措施包括：

1. 委由專業或學術單位專案研究婦女新訓練職類議題。
2. 整合訓練資源，規劃辦理多功能類別的職業訓練，增加婦女多元選訓機會。
3. 推廣試辦婦女訓練專班，提供客製化的訓練服務。
4. 提高人培計畫單一性別比例。
5. 規劃婦女人力資源發展策略。



## 肆、如何促進女性勞動力移動的訓練方案

根據上述資料分析，除了學校教育對於女性應重視STEM教育外，在推動婦女職業訓

練措施方面，為確實提升女性勞參率和女性人力資本，可有下列具體做法，以提升女性勞動力的就業職能：

### 一、增加三種核心課程內容

建議職業訓練課程可納入下列三方面內容，以增加女性勞動力的就業職能，因為如預算控制和成本分析等財務素養，使用資訊科技與內、外部人員溝通的能力，以及與其他廠商、顧客或雇主等協商的能力，將有助於女性為自己營造友善的工作環境。三類內容分別包含：

1. 財務管理與財務素養課程。
2. 資訊科技應用能力的課程。
3. 協商談判技巧的課程。

### 二、增加訓練課程種類

除了傳統女性工作項目如健康照護、法律助理和化妝品外，也可開設一些傳統上以男性為主的技能課程或女性創業專班，包括：

1. 水電工作。
2. 自動化機具設備。
3. 微型創業課程。

### 三、實施多元訓練模式

為了確實提升女性移動的就業職能，建議採取下列模式：

1. 學徒制：為了獲得實務能力，學徒制是最好的方式，例如我國近幾年所採取的「明師高徒」之訓練對象，就可擴大至二度就業婦女或在職婦女等。
2. 政府專案補助大學院校提供線上課程，協助女性獲得學位或證照。

3. 政府透過各人道組織或私立教育團體，針對低社經地位的女性辦理職業訓練，賦權改善經濟地位。

4. 推動雇主贊助計畫，對於已僱用女性的員工，進行學費補助，使女性員工可以一邊工作，一邊學習。

## 參考文獻

- ◆ 行政院性別平等委員會(2014)，103年「性別平等政策綱領」辦理情形，2015/09/20取自[http://www.gec.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=EIFDE30A840442F2&sms=A2790260857AA541&s=840E410B11819D9D](http://www.gec.gov.tw/News_Content.aspx?n=EIFDE30A840442F2&sms=A2790260857AA541&s=840E410B11819D9D)。
- ◆ 行政院主計總處(2015)，國情統計通報。2015/09/01取自[www.stat.gov.tw](http://www.stat.gov.tw)。
- ◆ 國家實驗研究院政策中心(2015)，天秤上看天平。2015/09/20取自<http://pride.stpi.narl.org.tw/>。
- ◆ 勞動部統計處(2014)，性別統計分析。2015/09/03取自<http://www.mol.gov.tw/statistics/2461/>。
- ◆ 經濟部中小企業處，女性創業飛雁計畫，2015/09/03取自<http://www.sysme.org.tw/woman/internet/>。
- ◆ APEC Women and the Economy Forum Statement (2014)。2015/09/10取自[http://www.apec.org/Meeting-Papers/Ministerial-Statements/Women/2014\\_women.aspx](http://www.apec.org/Meeting-Papers/Ministerial-Statements/Women/2014_women.aspx)。
- ◆ APEC Women and the Economy Forum Statement (2013)。2015/09/10取自[http://www.apec.org/Meeting-Papers/Ministerial-Statements/Women/2013\\_women.aspx](http://www.apec.org/Meeting-Papers/Ministerial-Statements/Women/2013_women.aspx)。
- ◆ Sher Verick (2014)。IZA World of Labor Evidence-based policy making。2015/09/01取自<http://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>。
- ◆ International Monetary Fund (2013)。Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity。2015/09/05 取自<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>。
- ◆ OECD(2014)。Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy。2015/09/05 取自<http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>。
- ◆ YURIKO KOIKE (2014)。Abenomics' women problem, The Japan Times。2015/09/05 取自<http://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/10/07/commentary/japan-commentary/abenomics-women-problem/#.Vf7dlt-qkqp>。
- ◆ Women and men in Sweden. Facts and figures(2012) Gender equality in Sweden treading water, 2015/09/02 取自<http://www.scb.se/en/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/>。