發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098



前言

近年來年輕族群在畢業就業不久隨即面臨失業與轉業的問題，尤其以女性更為嚴重，該問題不僅影響年輕族群的生計、經濟生活、以及生涯規劃，諸如結婚與生子等安排，故而各國政府均致力

Phoca PDF

於改善提升青壯年女性就業率。青壯

年失業率比全國失業率4%約高出兩倍，近兩三年達到9%(臺北市就業服務處,

2022)。而2019年至2022

年台灣政府推動「投資青壯年就業方案」，協助75萬名青壯年就業，2022年15歲至29

歲青壯年失業率降為8.38%，為2009年金融海嘯以來最低水準(徐筱嵐,

2023)。儘管如此，25-44歲，女性勞動參與率83.22%仍比男性勞動參與率95.53%

來得低了12.31%(勞動部,

2023)

。青壯年男女性失業問題乃與教育程度、就業形態、勞動市場職缺之性別差異、職業性別隔離、性別薪資差異、職場工作性別不平等、與經濟環境等種種因素息息相關。該問題不僅使得年輕一代晚婚、不想結婚、不願生子，亦有害於高齡少子化社會安定與國家經濟穩定性。本研究試圖分析青壯年男女性在勞動市場參與上之差異，探究性別勞動參與不平等所形成的原因與相關機制。具體而言，本研究有三個研究目標，其一，了解目前歐美與台灣性別勞動參與差距現況，其二，以性別職業隔離觀點分析性別勞動差距的原因，其三，探究歐美、日本、韓國為了提高女性青壯年勞動參與率所執行的政策，並為台灣在性別不平等勞動市場議題上帶來具體的政策建議。

青壯年性別勞動參與差距在歐美與台灣的發展

一般而言，在全球勞動市場中，青壯年族群的男女性失業率差距相差不遠，然而，在青壯年族群勞動參與率上，男性明顯高出女性5%，男性勞動參與率為女性的1.5

倍（如圖一）。女性失業並正在找工作的比例34.9%比起男性51.8%明顯低了16.9%

，而女性目前沒空無法找工作的比例32.5%卻比男性24%高了8.5%

Phoca PDF

，另在想要工作卻分身乏術無法找工

作的比例而言，女性的32.5%比男性的24.2%高出8.3%

，顯示女性比男性想找工作，但實際情況使得其無法去尋找工作（如圖二）(International

Labour Organization,

2023)。根據歐盟的研究報告顯示，在2021年整體人口中，67.7%

的女性有工作，而男性的就業率則為78.5%。換句話說，仍然存在10.8

個百分點的男高女低性別勞動參與率差距，而這個性別差距在過去10年中只略有下降(Eurpean

Commission,

2022)

。而就青壯年人口中，在歐盟國家的男

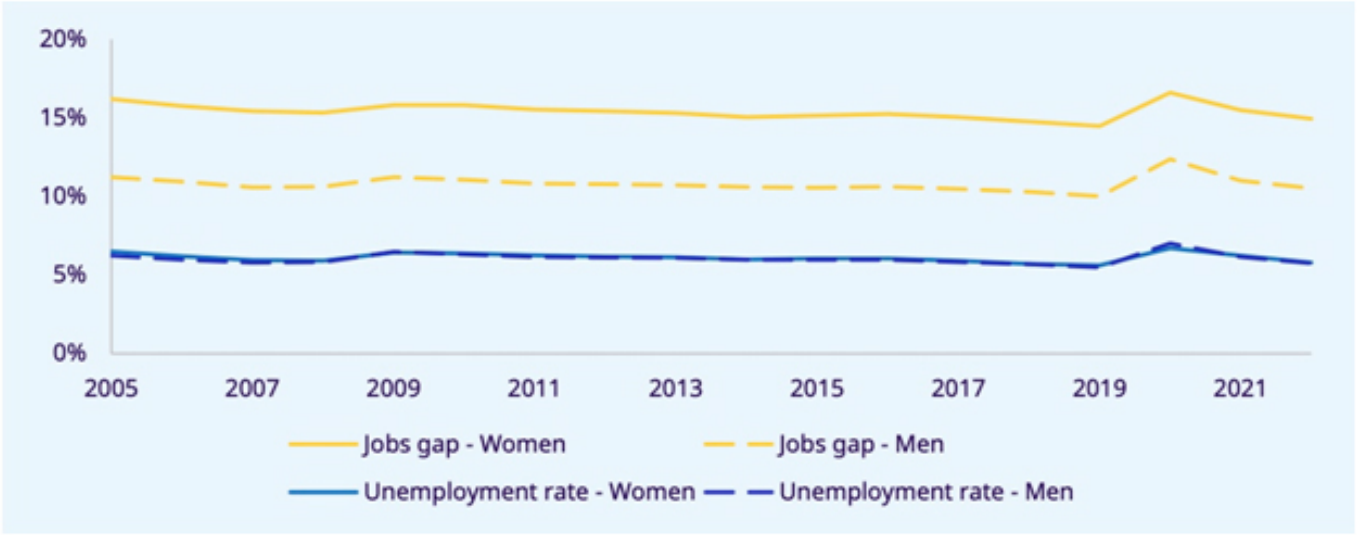
性勞動參與率高達91.4%，而女性青壯年人口勞動參與率為79.5%，兩者落差11.9 百分點(Gitis &

Fernandez, 2017)。

圖一2005-2021年全世界男女性職業與失業率差距

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

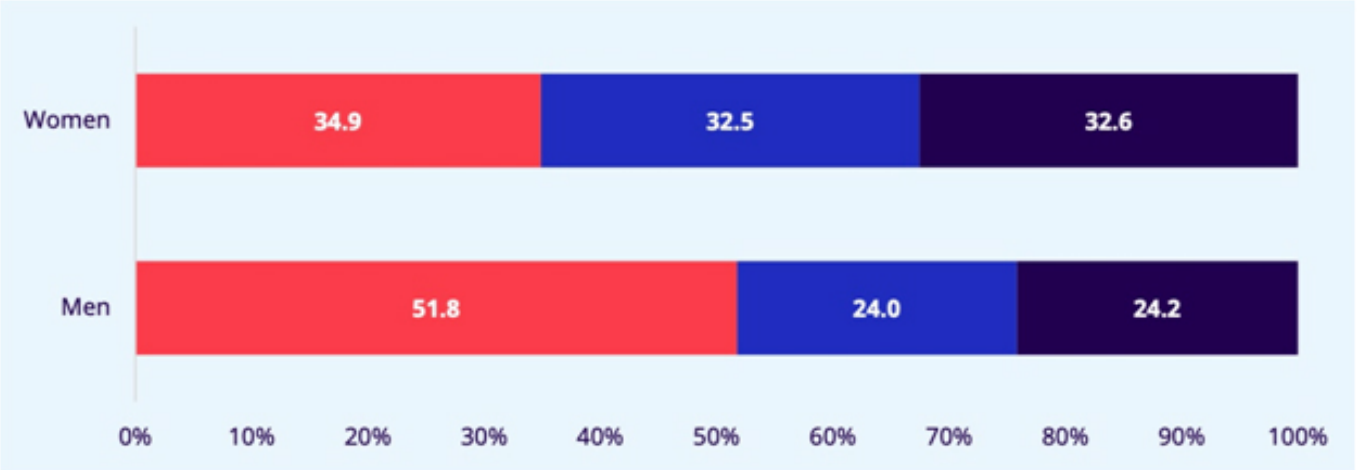


資料來源：International Labour Organization(2023)

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

圖二男女性在失業找工作的差異



Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

資料來源：International Labour Organization (2023)

附註：紅色為目前失業並正在找工作的比例、藍色為目前沒空無法找工作的比例，黑色為想要工

作卻分身乏術無法找工作的比例

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

美國青壯年勞動參與率比起歐盟國家

勞動參與率較顯略低。2015年美國25-54

歲男性青壯年人口勞動參與率高達88.3%，而女性為73.7%，兩者落差14.6 百分點(Gitis &

Fernandez,

2017)。

儘管在美國疫情恢復後女性就業率明顯提升，2023年，25-54

歲女性就業率高達77%，遠超過2019

年水準，然而，對未有大學學歷女性或是從事零售業女性之就業恢復情況卻大不如前。具體而言

，雖然整體零售業的就業幾乎恢復到了2020年2

月疫情前的水準，但是女性的就業仍下降了15.6萬個工作職缺（-2.0%

）。同樣，在休閒和餐飲業，女性的就業下降

了約30萬個工作職缺（-3.3%

）。更者，沒有大學學位的女性就

業率仍然低於疫情前水準約4.4%，即2023年1月比2020年2月少了160

萬名女性工作

職缺。然而，與此同時，擁

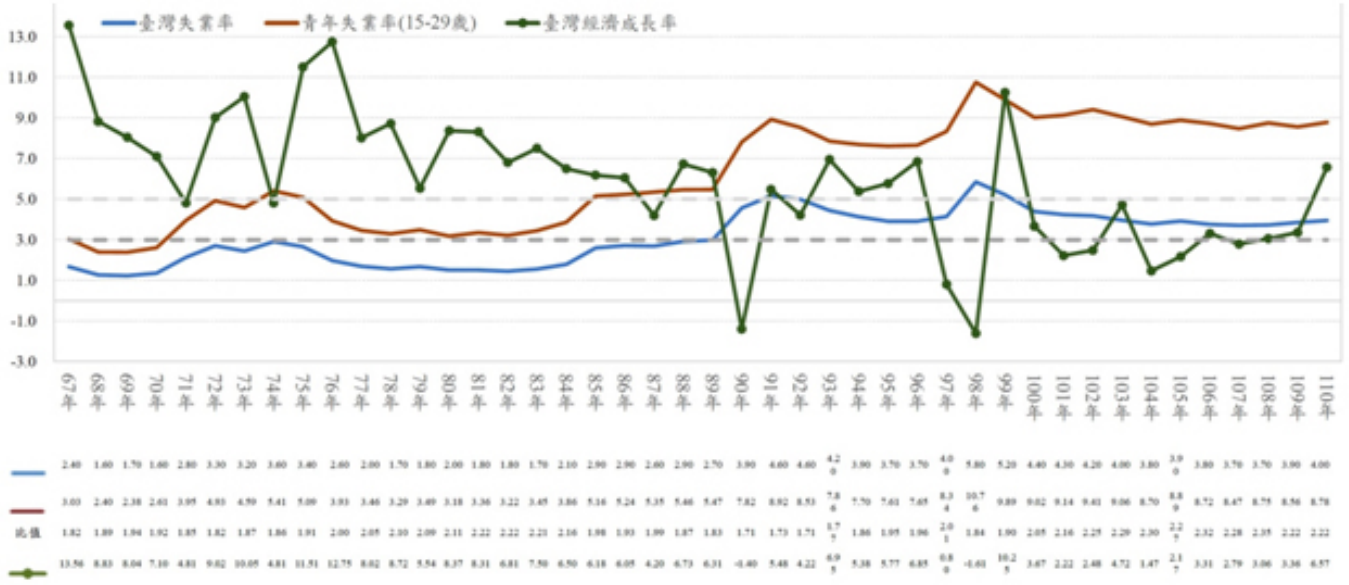
有大學學位的女性就業在同一時期增長了2.7%，換言之，其增加了81.8萬個工作職缺(Almeida &

Salas-Betsch, 2023)。

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

圖三1978-2021年台灣失業率、青壯年失業率、台灣經濟成長率之變化



Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

資料來源：臺北市就業服務處(2022)

圖四2001-2021年青壯年失業率之性別差異

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

單位：千人、%

年別	男性						女性					
	15~19 歲		20~24 歲		25~29 歲		15~19 歲		20~24 歲		25~29 歲	
	失業人口	失業率	失業人口	失業率	失業人口	失業率	失業人口	失業率	失業人口	失業率	失業人口	失業率
100 年	-	4.4	4	17.3	8	10.2	-	9.7	5	14.6	6	7.1
101 年	-	6.9	4	14.3	8	10.2	-	0.2	5	13.3	6	7.6
102 年	-	9.7	6	20.4	8	11.1	-	1.5	6	15.8	4	5.9
103 年	1	9.0	6	20.6	6	8.6	-	2.6	5	13.7	5	6.7
104 年	-	2.6	4	14.7	7	10.1	-	8.1	5	13.2	5	6.5
105 年	1	8.6	4	11.5	8	11.0	-	3.2	4	11.9	5	7.0
106 年	-	3.5	5	15.0	7	9.8	-	-	4	10.7	6	8.6
107 年	1	9.7	5	14.9	5	7.3	-	-	6	15.4	6	8.1
108 年	-	1.6	9	23.2	5	7.8	-	1.1	6	15.0	5	7.6
109 年	-	-	5	12.8	6	8.9	0	6.9	7	16.9	7	9.8
110 年	1	9.1	7	17.1	5	7.5	0	5.5	6	14.6	6	8.9

資料來源：臺北市就業服務處(2022)

台灣的情況與歐美並不相同，台灣在1978-2021

Phoca PDF

年間青壯年的失業率比全

國平均失業率要來高一倍（如圖三），其中就20-24

歲年齡層而言男性失業率為17.1%比20-24歲女性失業率14.6%要多2.5%。但就25-29

歲年齡層來說，女性失業率8.9%比男性失業率7.5%更高1.4%

（如圖四）。儘管青

壯年男女性失業原因多為對原有工作不滿

意（如圖五）

，像是待遇不符期望、想更換工作地點、工作環境不良等，但仍可見女性獨有失業的原因如結婚

或生育等情況(臺北市就業服務處,

2022)

。就勞動參與率而言，台灣青壯年女性的

勞動參與率在27

歲前略高於男性，之後女性的勞動參與率隨著年齡增加而快速下降(勞動部國際勞動統計,

2020) ，這跟美國、日本、韓國女性勞動參與率在40

歲之後重新攀高的情況差異甚大（如圖六）。以台灣在2020年為例，女性勞動參與率為

51.4%，比男性的勞動參與率低了15.8 個百分點，該情況比美國性別勞動參與率差距11.5

個百分點要來得高，但比日本及南韓之 18.2、19.8

個百分點要稍低一點。整體而言，台灣女性勞動參與率低於美國 56.2%、日本

53.2%及南韓52.8%

，台灣女性的勞動參與率隨著年齡而下滑，從25-29歲最高勞動參與率89.9%，到30-34歲

86%，35-39歲為81.9%，40-44歲的77.4%，45-49歲的76.1%，到50-54歲64.4%，55-59

歲的45.4%，最後60-64歲的26%(許靜之,

Phoca PDF

2023)。而在性別職業隔離情況上，2020年台灣男性就業者中有43.9%從事工業，49.8%

從事服務業，相較於2010年，工業方面上升了0.2

個百分點，而服務業下降了0.1個百分點。對於女性來說，2020年有72.3%

的人在服務業工作，這比2010年增加了2個百分點，另有24.9%

的女性在工業領域工作，比2010年下降了1.1個百分點(勞動部, 2021)。

圖五2019-2020年台灣男女性失業原因之差異

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

單位：人、%

項目別	總計	工作場所業務緊縮或歇業	對原有工作不滿意	傷病或健康不良	季節性或臨時性工作結束	女性結婚或生育	退休	照顧未滿12歲子女	照顧滿65歲年長家屬	做家事(含照顧其他家人)	其他
108 年	338,959	104,903	173,850	4,998	43,161	2,745	635	735	1,561	1,166	5,207
	(100.00)	(30.95)	(51.29)	(1.47)	(12.73)	(0.81)	(0.19)	(0.22)	(0.46)	(0.34)	(1.54)
109 年	**358,411**	**132,042**	**171,146**	**6,695**	**37,672**	**1,641**	**543**	**571**	**1,578**	**1,244**	**5,280**
	(100.00)	**(36.84)**	**(47.75)**	**(1.87)**	**(10.51)**	**(0.46)**	**(0.15)**	**(0.16)**	**(0.44)**	**(0.35)**	**(1.47)**
男性	**205,583**	**78,549**	**94,430**	**4,068**	**22,481**	**-**	**265**	**31**	**1,089**	**766**	**3,903**
	(100.00)	**(38.21)**	**(45.93)**	**(1.98)**	**(10.94)**	**-**	**(0.13)**	**(0.02)**	**(0.53)**	**(0.37)**	**(1.90)**
15~24 歲	(100.00)	(18.70)	(68.06)	(2.61)	(8.10)	-	-	-	(0.88)	-	(1.66)
25~44 歲	(100.00)	(30.97)	(55.76)	(1.85)	(8.83)	-	(0.05)	(0.01)	(0.23)	(0.30)	(2.00)
45~64 歲	(100.00)	(56.50)	(22.29)	(2.03)	(15.48)	-	(0.31)	(0.02)	(0.94)	(0.60)	(1.82)
65 歲以上*	(100.00)	(79.83)	(6.88)	(0.24)	(11.47)	-	-	-	-	(1.21)	(0.24)
女性	**152,829**	**53,493**	**76,716**	**2,627**	**15,191**	**1,641**	**278**	**540**	**489**	**478**	**1,377**
	(100.00)	**(35.00)**	**(50.20)**	**(1.72)**	**(9.94)**	**(1.07)**	**(0.18)**	**(0.35)**	**(0.32)**	**(0.31)**	**(0.90)**
15~24 歲	(100.00)	(17.58)	(72.53)	(2.62)	(6.88)	-	-	-	-	(0.01)	(0.39)
25~44 歲	(100.00)	(30.57)	(55.83)	(1.12)	(8.66)	(1.64)	(0.08)	(0.48)	(0.35)	(0.27)	(1.00)
45~64 歲	(100.00)	(57.54)	(21.25)	(2.88)	(15.48)	(0.15)	(0.59)	(0.13)	(0.44)	(0.62)	(0.93)
65 歲以上*	(100.00)	(86.88)	-	-	(7.47)	-	(0.00)	(5.66)	-	-	-

Phoca PDF

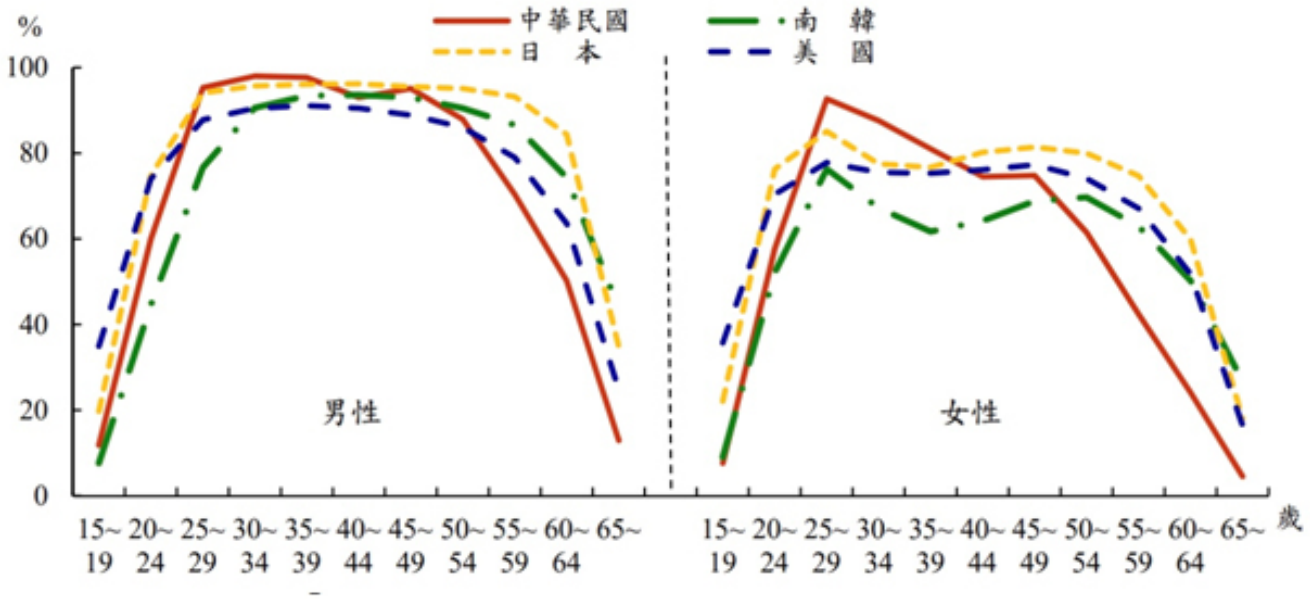
發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

資料來源：勞動部(2021)

圖六2020年台灣、南韓、日本、美國性別勞動參與率比較

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098



資料來源：勞動部國際勞動統計(2020)

性別職業隔離理論運用於青壯年性別勞動參與差距的解釋

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

目前社會學界常以性別職業隔離觀點解釋為何青壯年女性在勞動市場上比男性弱勢(England et al., 1988; Glass, 1990; Polachek,

1987)

，以下從性別職業隔離兩個層面來說明為何青壯年女性在勞動參與率、工作薪資、待遇福利上均比男性較差。首先，性別職業隔離使得性別刻板印象和社會期待之根基受到強化。性別刻板印象的文化中塑造女性比男性更具有豐富感情、較能從事細膩工作、女性較為柔弱或不適合承擔在外奔波的工作，故使得多數女性被社會視為「理應」或「擅長」需承擔未付薪酬家庭勞務或照護工作。在許多國家中，傳統上將男性視為家庭的經濟支柱，而女性則被期待在家照顧家庭、從事家務、照護幼兒或老人。即使社會觀念正在逐漸變化，這種刻板印象和期待仍影響女性的就業機會和選擇。縱然女性學歷高於男性，但女性無法自由選擇工作，也不具有與男性相同的工作機會，多數女性為了兼顧無酬家務、育兒或照顧老人等，反而選擇兼職工作(Eurpean Commission, 2022)

。人們透過性別（和種族）間的刻板印象、生物和社會差異，形成「性別本質主義」的一種信念，認為男性與女性因生物差異而在性格和個性上有所不同。性別本質主義者認為男性堅強有力，女性則弱小且感情豐富。當社會假定男性和女性具有不同的身體、情感和心理能力，且其在適合的工作類型上有所不同，多數認為女性在勞動市場中比較適合教育、護理、或服務業等部門的工作，而男性比較適合從事高科技產業、工業、金融業、醫生等，此則形成水平式的性別職業隔離；而基於性別本質主義觀點，男女性不同的能力面向故適合的不同的工作類型，由於女性較適合從事家務、低薪、部分工時能兼顧家庭的工作，不適合從事專業階層的較高層級的管理階層，此則成為垂直式的性別職業隔離。此乃根據與職業相關的權力、權威、收入、聲望、升遷位子進行分層中，出現了男高女低的垂直分層職業隔離現象(Witkowska, 2013)。

Phoca PDF

其次，性別職業隔離加劇性別薪資差距與雙軌化勞動市場工作。使得女性往往選擇“女性化”的職業，如護理、幼教、和社會服務等工作。而這些職業通常比男性主導的行業薪酬更低。在歐盟國家中每10個女性中有3

個在教育、衛生和社會工作領域工作（男性的8%

），這些通常是薪酬較低的行業。另一方面，將近三分之一的男性在科學、技術、工程和數學領域就業（女性的7%），這些為薪酬較高的行業(Eurpean Commission,

2022)。而在台灣，女性從事服務業比率為88.5%比男性從事服務業的73.5%高出15%

，其中2021

年女性從事教育服務業與

醫療照顧與社會工作服務比男性高了三倍比起2011

年女性從事教育服務業與醫療照顧與社會工作服務只比男性高出二倍，顯見這十年來性別職業隔離情況正在加劇（如圖七）(臺北市就業服務處,

2022)

。低薪工作通常不只是薪資低，還包括無法提供勞工相對應的工作保障、獎金、福利、升遷機會，也容易產生較高的失業率，尤其在經濟蕭條期間，低薪或兼職工作人員多數很容易受到僱主裁員而失去工作。在職業隔離的文化驅使下，多數社會將男性和女性引導到不同類型的職業角色和任務中，使得存在許多社會存在二元的勞動力，一種為正式工作：穩定高薪、福利待遇好，具有較優渥的退休金保障工作，這種工作多數為男性擔任。另一種為非正式工作：約僱或契約工、部分工時、臨時工、隨傳隨到工、派遣業、線上平台外包工等，該職業乃是低薪資、無法終生就業、也不提供

健康保險、其他福利、退休保障等，而這類工作多由女性任職（如圖八）(Gardeazabal & Ugidos, 2005; Witkowska, 2013; Young & Wallace, 2009)。

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

圖七2021年台灣男女性從事職業的差異

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

單位：千人、%

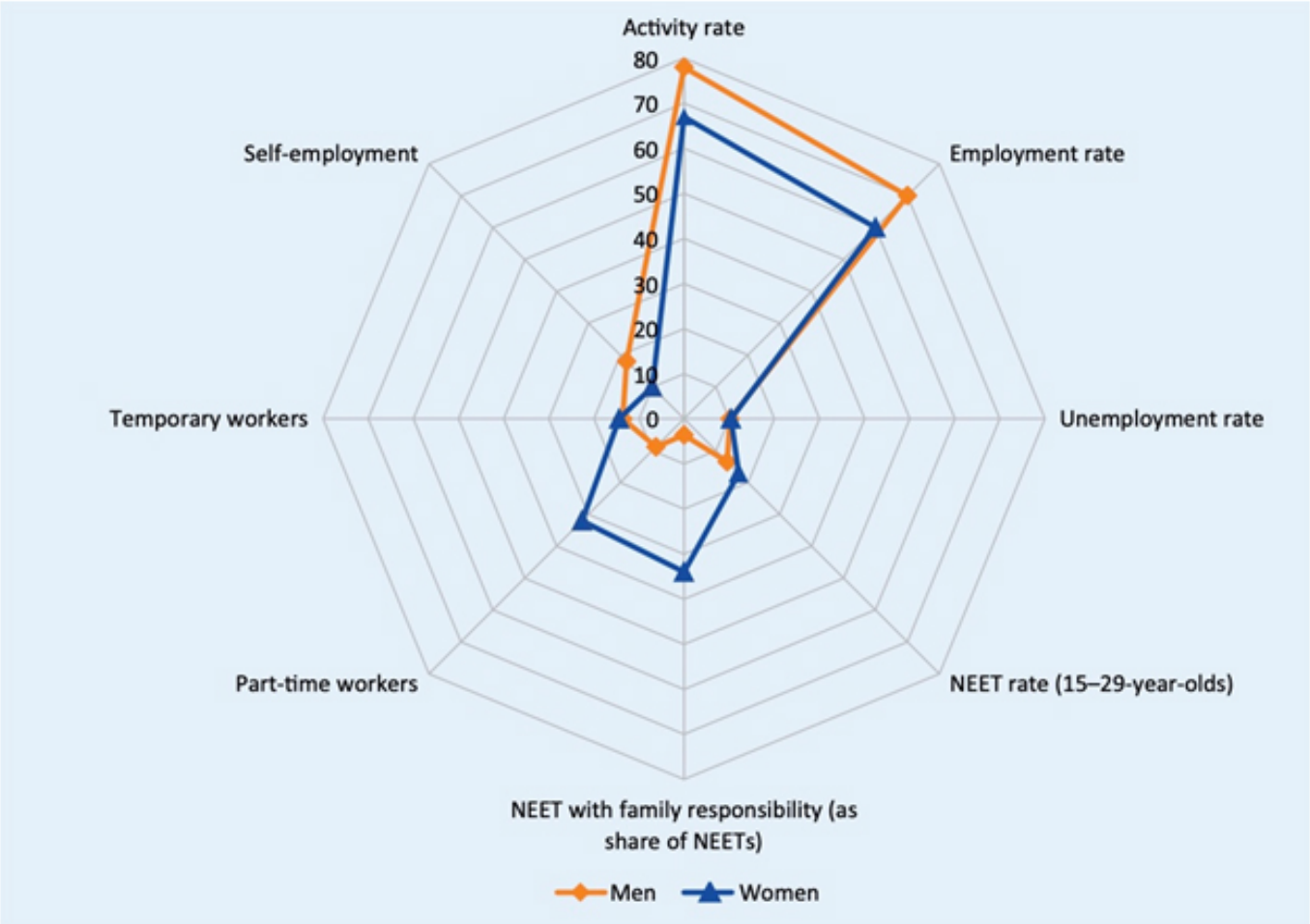
	100年						110年					
	全體		男	女	15-24歲	25-44歲	全體		男	女	15-24歲	25-44歲
	人數	結構比	結構比	結構比	結構比	結構比	人數	結構比	結構比	結構比	結構比	結構比
總計	1,207	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	1,236	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農、林、漁、牧業	3	0.3	0.5	-	-	0.1	2	0.2	0.3	-	-	-
工業	231	19.2	25.4	12.2	9.7	19.0	236	19.1	26.2	11.3	12.7	19.1
礦業及土石採取業	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
製造業	152	12.6	15.6	9.2	6.5	13.5	157	12.7	**16.0**	**9.0**	8.9	**13.7**
電力及燃氣供應業	6	0.5	0.8	0.2	-	0.1	16	1.3	2.3	0.2	-	1.0
用水供應及污染整治業	9	0.8	1.1	0.5	-	0.6	8	0.6	0.9	0.3	-	0.8
營造業	64	5.3	7.9	2.3	3.2	4.9	56	4.5	7.0	2.0	3.8	3.8
服務業	972	80.6	74.0	87.6	90.3	80.8	997	80.7	73.5	88.5	87.3	80.8
批發及零售業	268	22.2	21.3	23.2	25.8	20.7	261	21.1	**20.6**	**21.7**	**22.8**	**19.9**
運輸及倉儲業	55	4.6	6.0	3.0	1.6	3.9	52	4.2	5.7	2.5	2.5	4.2
住宿及餐飲業	73	6.0	5.8	6.3	22.6	4.9	69	5.6	5.6	5.6	**17.7**	6.2
資訊及通訊傳播業	65	5.4	5.8	4.9	4.8	7.3	80	6.4	7.4	5.4	5.1	8.0
金融及保險業	107	8.9	7.1	10.8	8.1	10.9	109	8.8	6.8	**11.0**	5.1	8.6
不動產業	12	1.0	1.1	0.9	1.6	1.2	15	1.2	1.4	1.0	-	1.5
專業、科學及技術服務業	78	6.5	6.3	6.8	3.2	7.0	97	7.8	6.7	**9.1**	7.6	9.3
支援服務業	37	3.0	3.3	2.8	1.6	3.0	36	2.9	3.6	2.2	2.5	1.8
公共行政及國防；強制性社會安全業	58	4.8	4.3	5.2	1.6	3.9	54	4.4	4.0	4.6	1.3	4.4
教育服務業	98	8.1	5.2	11.3	8.1	8.0	98	8.0	4.2	**12.0**	8.9	6.5
醫療保健及社會工作服務業	57	4.7	3.0	6.6	3.2	5.1	63	5.1	2.6	7.6	7.6	6.0
藝術、娛樂及休閒服務業	11	0.9	0.8	1.0	1.6	0.9	15	1.3	1.2	1.4	1.3	1.3
其他服務業	54	4.5	4.3	4.7	6.5	4.0	49	3.9	3.4	4.4	5.1	3.1

資料來源：臺北市就業服務處(2022)

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

圖八歐盟國家男女性勞動市場參與差距



Phoca PDF

資料來源：Mascherini et al.(2016)

歐美日韓等國推動勞動參與性別平等之政策

為了消除對女性無法進入勞動力市

場的育兒負擔，西歐國家在2002

年巴塞羅那歐洲理事會中通過

推動兒童照顧改善之政策，包括提高3

歲以下的兒童參與早期兒童教育和照顧的

比例、且增加3

歲到強制性小學學齡的兒童就學參與率。2022

年，歐洲仍致力於提供可及性高、負擔得起、長時間、且高品質的嬰幼兒托育、幼兒園等服務、強化弱勢背景或貧困家庭的兒童在社會和認知發展，並將此視為實現性別平等的勞動市場關鍵要素。目前希望在2030

年能達到性別就業率差距減半的目標、以實踐工作生活平衡與性別平等(Eurpean Commission, 2022)。

東歐國家自1989

Phoca PDF

年從波蘭開始進行激進改革，其後的前蘇聯集團國家，中東歐國家的政治和經濟結構也經歷了重大變革(Keane & Prasad,

2000)

。在後共產主義國家，施市場機制和國有企業的私有化改革，在此時期勞動力市場機構經歷重大變化，不僅對裁員和冗員的約束顯著降低，私營部門的迅速崛起，並致力於實現勞動市場的性別平等。東歐國家也陸續提高最低工資，建立慷慨的產假和日托福利，鼓勵女性工作，有效提升女性勞動力參與率。雖然多數女性仍從事衛生和教育等領域的職業，但在女性與男性的工資差距方面，她們至少與大多數發達國家和發展中國家相差不遠。並在工作中給予女性廣泛的權利，包括全薪產假，懷孕期間得以免於過度勞動和危險工作等特殊權利(Brainerd, 2000)。

美國拜登政府2021

年致力於推動勞動市場性別平等政策、消除職場性別暴力、擴大不穩定工作的醫療保健的福利，並建立全國有薪家庭假計劃、提升女性

的教育機會和從事STEM

（科學、技術、工程和數學）勞動參與率、招募更多女性加入軍隊、拔擢女性進入領導階層、消除性別薪資差距、改善兒童照顧品質、數量與可負擔性、並倡議包容跨性別女性、以及認同為非二元性別者(Elsesser, 2021)。更者，各州根據「家庭與醫療假法案」（the Family and Medical Leave Act,

FMLA

），均在擴張產假與家庭照顧假之規定．例

如紐約州2021

年一月一日起推行帶薪假十二週，包括照顧小孩、老人、從軍受傷家人等等，每位員工每週能領

Phoca PDF

取$1,450.17美元，為本薪的67%(Watts, 2023)。

日本在2016

年實施「女性活躍推進法」，亟欲創造一個使婦女能在工作和生活間取得平衡的職場環境，並且增加婦女的就業和晉升機會。其內容有三：其一為「企業主行動計畫」的設立，規定員工人數超過300人的企業(從2022年起，該規定將擴大至員工人數超過101人的企業)

必須擬定計畫強化女性員工和管理階層的比例、減少工作年資的性別差距、改善工時狀況等。該計畫要求企業自我評估對女性員工的友善程度，並針對需要改善的地方提出改善計畫。其二為「促進女性活躍」政策，讓學生和職場女性獲得諮詢服務與創業機會。其三為表揚那些積極推動女性友善政策的企業，並使其在政府採購中獲得特殊優惠待遇(林育甄, 2023)。

南韓於2019

年依據「職業中斷婦女經濟活動復甦法」第13條設立160個「女性再就業支持中心（又稱為Saeil Center）」以協助25至54

歲間曾經中斷事業的女性重返職場，主要讓曾經照顧兒女或老人的女性獲得就業支持服務。政府除了提供個人化的就業諮詢、就業資訊，並安排適合的就業機會；也成立團體輔導計劃、職業指導；更者，政府亦提供職業教育訓練，根據每個婦女的興趣和嗜好，安排符合市場需求的專業技能課程；並為願意雇用重新就業的婦女的

企業贊助高達300萬韓元的實習費用補助；且這些方案都持續追蹤服務(林育甄, 2023)。

結論與建議

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

本文主要探究青壯年男女性在勞動市場的差

異，台灣25

歲以上之女性在失業率比男性高，且在勞動參與率上比男性更低，在職業類別中，女性多數從事教育服務業與醫療健康、社會工作等服務業，其薪資、工作福利待遇、升遷條件均難以與從事科技或製造業的男性相比，本文認為台灣政府宜參考近年歐美日韓等國的改善青壯年女性勞動參與之政策，協助青壯年女性進入就業市場或再度就業，以解決少子化與高齡化社會欠缺的勞動力需求。推動婦女友善勞動參與政策的根本乃是將照護責任從家庭轉移到國家身上，諸如由國家提供免費公立托嬰中心、幼兒園等學校、照顧據點或長照中心之喘息服務，提高嬰幼兒就學率與老人白天在社區照顧據點或長照中心的參與率，在工作環境建立各種形式的休假，靈活的工作安排、提供三個月到一年或以上不等的附有年資的帶薪育嬰假與照顧長者假，並打擊暴力、性騷擾與性侵害等不良工作環境，透過政府行政部門與民間組織整合性支援系統來協助曾離開勞動市場的女性重新就業。更重要的是，要效法歐盟將教育視為解決性別差距和打破刻板印象的關鍵，從政府與各組織開始實踐「照護工作不應再被視為"女性的問題"」(Eurofound,

2016)

，透過補助獎勵企業讓女性獲得更多機會進入管理與領導階層、就讀理工科系，並保障與增加女性從事科學、技術、工程和數學等相關產業的比例，以減緩惡化的性別職業隔離與勞動市場的性別差異。

Phoca PDF

發佈：2023-08-01, 週二 16:52
點擊數：11098

參考書目

Shear, M. D., Goodnough, A., Kaplan, S., Fink, S., Thomas, K., & Weiland, N. (2020, March 28). The Lost Month: How a Failure to Test Blinded the U.S. to Covid-19. The New York Times. https://www.nytimes.com/2020/03/28/us/testing-coronavirus-pandemic.html

Almeida, B., & Salas-Betsch, I. (2023, February 6). Fact Sheet: The State of Women in the Labor Market in 2023. Center for American Progress. https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-the-state-of-women-in-the-labor-market-in-2023/

Brainerd, E. (2000). Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. ILR Review, 54(1), 138–162. https://doi.org/10.1177/001979390005400108

Elsesser, K. (2021). Biden Administration Unveils National Strategy To Achieve Gender Equity. https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2021/10/25/biden-administration-unveils-national-strategy-to-achieve-gender-equity/?sh=558ceed9512e

England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. American Sociological Review, 53(4), 544–558. https://doi.org/10.2307/2095848

Phoca PDF

Eurofound. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.astrid-online.it/static/upload/ef16/ef1638en_0.pdf

Eurpean Commission. (2022). Women's situation in the labour market. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2005). Gender Wage Discrimination at Quantiles. Journal of Population Economics, 18(1), 165–179.

Gitis, B., & Fernandez, B. (2017). How Female Labor Force Outcomes in the United States and Europe Differ. https://www.americanactionforum.org/research/female-labor-force-outcomes-united-states-europe-differ/

Glass, J. (1990). The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions*. Social Forces, 68(3), 779–796. https://doi.org/10.1093/sf/68.3.779

International Labour Organization. (2023). Spotlight on Work Statistics n°12. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf

Phoca PDF

Keane, M. P., & Prasad, E. S. (2000). Inequality, Transfers and Growth: New Evidence from the Economic Transition in Poland (SSRN Scholarly Paper No. 879861). https://papers.ssrn.com/abstract=879861

Mascherini, M., Leston, I. R., & Martina Bisello. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions. https://www.astrid-online.it/static/upload/ef16/ef1638en_0.pdf

Polachek, S. W. (1987). Occupational segregation and the gender wage gap. Population Research and Policy Review, 6(1), 47–67. https://doi.org/10.1007/BF00124802

Watts, S. (2023, May 30). Paid leave laws by state in 2023: Maternity, sick, family. Homebase. https://joinhomebase.com/blog/2021-paid-leave-laws/

Witkowska, D. (2013). Gender Disparities in the Labor Market in the EU. International Advances in Economic Research, 19(4), 331–354. https://doi.org/10.1007/s11294-013-9431-2

Young, M., & Wallace, J. (2009). Family Responsibilities, Productivity, and Earnings: A Study of Gender Differences Among Canadian Lawyers. Journal of Family and Economic Issues, 30, 305–319. https://doi.org/10.1007/s10834-009-9158-7

勞動部. (2023). 性別勞動統計專輯. 勞動部. https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2464/2474/

Phoca PDF

勞動部「國際勞動統計」. (2020). 109 年主要國家兩性勞參率. 勞動部.

https://statdb.mol.gov.tw/html/woman/109/109woanalyze01.pdf

徐筱嵐. (2023, May 4). 青年勞參率低於OECD10個百分點！勞動部4年投160億助80萬青年就業.

Yahoo Finance. https://shorturl.at/aqvPX

林育甄. (2023). 挽救女性勞參率，日本、韓國、新加坡打造性別友善職場. 產業人才發展資訊網.

https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20210500001

臺北市就業服務處. (2022). 臺北市青年就業性別差異分析委外研究專案. 臺北市就業服務處.

https://eso.gov.taipei/News_Content.aspx?n=EDB66B4999FDFDAA&s=9893264529C411C2

許靜之. (2023, March 8). 38婦女節 / 台灣女性勞參率30歲後一路下滑婦女為什麼難重返職場？.

Yahoo News. https://shorturl.at/aBGQ8

作者 黃芳誼 為佛羅里達大學社會學博士

Phoca PDF