專題簡要分析－(本月主題：勞工概況)

日前，華航空服員的罷工事件雖成功為勞工爭取其勞動權益，亦影響其他航空公司空服員的待遇條件，但同時也波及近萬名團體旅客、約 300 家旅行業者，顯見勞資雙方的權益協調，不僅僅是當事人兩造的事情，更可能影響到其他勞工或民眾的權益及生活。在勞資關係中，勞方通常處於相對弱勢，因此，政府需制定法律來加以保護，尤其是就業條件較不穩定的中高齡女性及青年族群，更是需關注的對象。為了解本市勞動議題發展趨勢，本月即就「新北市中高齡女性勞動概況」、「從青年失業淺談新北市非典型勞動概況」及「從數字看新北市勞資爭議概況」三大主題進行探討，期能藉由分析結果，提供施政參考。

一、新北市中高齡女性勞動概況：(P1-1 頁)

隨著高齡人口[1]比率逐年攀升，對於政府社會福利等財政支出及青年人口扶養負擔將愈來愈大，因此，國外已日漸重視高齡者人力運用之議題，尤我國 45 歲以上中高齡女性的勞動參與率(以下簡稱勞參率)明顯較其他年齡層低，故中高齡女性勞動力的開發，係未來因應勞動力高齡化的重要議題。104 年本市中高齡女性勞動力人口 86.7 萬人，較 15 年前之 43.6 萬人，增加將近 1 倍，若以教育程度觀察，大專及以上所占比率 21.8%，遠高於 15 年前之 6.9%，顯見本市中高齡女性之勞動力素質，隨著女性受教育機會增加而大幅提升。此外，中高齡女性在職場中所擔任的職位亦隨之逐漸提升，104 年本市中高齡女性就業者計 29.5 萬人，其中擔任管理及經理人比率占 19.5%，較 15 年前之 12.0%增加 7.5 個百分點，惟仍遠低於男性主管比率 80.5%。若與鄰近國家 2014 年資料相比，本市同期中高齡女性擔任管理及經理人比率 21.1%，高於韓國 11.1%及日本 11.3%，但低於新加坡之 33.9%，亦低於美國 43.7%、瑞典 37.1%及冰島 37.1%等歐美國家。綜上資料顯示，雖然近 15 年本市中高齡女性投入就業市場的人口持續攀升中，然而主管階層比率仍屬偏低。

雖然本市 45 至 64 歲女性勞動力參與率，由 89 年之 37.2%逐年成長至 104 年之 45.9%，15 年間增加 8.7 個百分點，但若與同年齡層之男性勞參率相比，僅約五至六成左右，而 65 歲以上女性勞參率則僅為男性的三成左右，顯示本市中高齡女性勞參率仍有很大的成長空間。進一步觀察本市與主要國家各年齡層女性勞動參與情形，20 至 40 歲之女性與其他國家無太大差異，大多被賦予傳統性別角色定位及家庭照顧責任，致勞參率呈現逐年下降現象。惟其他國家女性在 40 歲以後，因子女年齡增長重返勞動力市場，勞參率再度回升，而本市女性在 40 歲以後勞參率卻仍持續下降，尤其 45 歲以上各年

表一　2014 年新北市與各國女性勞參率比較-按年齡別分

年齡別	新北市	韓國	日本	美國
總計	51.0	51.3	49.2	57.0
15-19歲	9.0	9.4	16.7	34.5
20-24歲	50.2	54.6	69.4	67.7
25-29歲	89.0	73.4	79.3	74.1
30-34歲	81.3	60.0	71.0	73.5
35-39歲	77.3	56.7	70.8	73.6
40-44歲	74.4	63.8	74.3	74.6
45-49歲	66.4	69.7	76.8	74.9
50-54歲	52.5	66.2	75.7	72.8
55-59歲	37.2	57.8	67.9	66.4
60-64歲	17.0	46.3	48.7	50.2
65歲以上	2.1	24.0	14.5	15.1

資料來源：行政院主計總處。

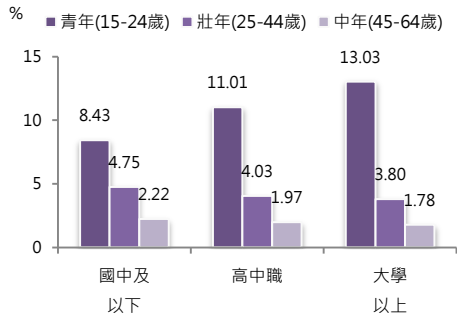
[1] 高齡人口為 65 歲以上人口。

齡層之中高齡女性勞參率明顯低於其他國家甚多，60 歲以上女性勞參率與其他國家相較，甚至不及一半，主因為本市女性因婚育而離開職場卻無明顯復職，加上我國退休年齡低於歐美國家，但這也顯示中高齡及高齡女性勞動力在退出勞動市場後，其二度就業尚有努力開發空間，如何有效提升女性之再就業，充分運用女性人力資源，為目前勞動力發展之重要課題(表一)。進一步探討中高齡女性勞參率低落的原因，根據 104 年 5 月行政院主計總處「人力運用調查」結果顯示，45 至 64 歲非勞動力女性不願就業原因，以「做家事及照顧家人」(包括照顧未滿 12 歲子女、滿 65 歲年長家屬以及失能家屬)者占 59.2%最多，顯示女性去留勞動市場之際，「做家事及照顧家人」仍為首要考量因素，因此，若能建構女性友善就業環境，使其兼顧工作及家庭，將有利於女性重返或留在職場。

二、從青年失業淺談新北市非典型勞動概況：(P1-6 頁)

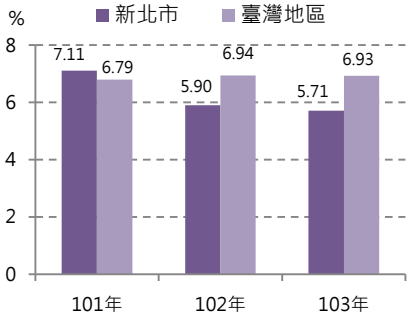
在全球化經濟分工的趨勢下，能夠彈性調整人力的非典型工作型態[2]在就業市場所占的比率逐漸提升，以因應全球產品市場週期縮短、消費市場多元化及景氣的枯榮變動，而非典型工作在工作保障上通常不若典型工作[3]理想，故易造成失業等問題。我國分齡失業率歷年均以青年(15 至 24 歲)失業率最高，104 年臺灣地區失業率 3.78%，其中 15 至 24 歲青年失業率 12.05%遠高於其他年齡層(25 至 44 歲壯年 3.95%、45 至 64 歲中年 1.99%)。探究青年失業率較平均失業率高之主因，乃青年剛進入職場，尚在探索適合的方向，且多數企業傾向僱用較有經驗的勞工，使年輕人求職門檻較高。若以學歷別來觀察失業率，95 年以前以高中職之失業率為各學歷別最高，但自 95 年起，大學教育程度之失業率轉為各學歷最高，主因為該年係臺灣廣設大學後第 5 年，高教政策影響逐漸發酵。104 年我國各學歷別失業率，在青年、壯年及中年族群中，均屬青年失業率最高，且隨教育程度提升失業率亦隨之升高，顯示我國高教政策對青年失業率存在相當的影響程度(圖一)。

近年為因應勞動市場的彈性需求，我國非典型工作者占所有就業者之比率，自 97 年 4.78%一路提升至 104 年 6.98%。104 年我國非典型工作者共 78 萬 1 千人，其中以 20 至 24 歲 12 萬 9 千人(占 16.52%)最多，致 15 至 24 歲青年所占比率 24.84%逾兩成。青年為及早投入勞動市場，多以先有再好的心態尋職，



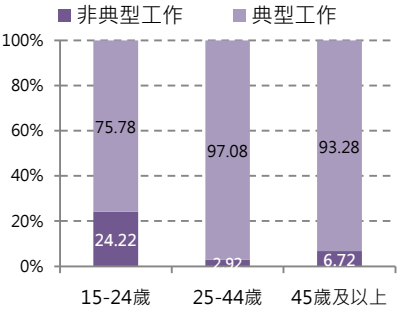
圖一　104 年臺灣地區各學歷別失業率按年齡分

資料來源：行政院主計總處。



圖二　臺灣地區及新北市就業者從事非典型工作者比率

資料來源：人力運用調查。



圖三　103 年新北市就業者之工作類型

資料來源：人力運用調查。

[2] 非典型工作係指部分時間、臨時性或人力派遣工作就業者。
[3] 非部分時間、臨時性或人力派遣工作就業者。

因此從事非典型工作的比率較其他年齡層高。進一步觀察本市非典型勞動概況，103 年本市從事非典型工作比率為 5.71%，不但低於臺灣地區 6.93%，且較 101 年減少 1.40 個百分點，近 3 年更逐年降低(圖二)。若以年齡層觀察，103 年 15 至 24 歲就業青年從事非典型工作比率達 24.22%，明顯高於其他年齡層，顯示除教育年限增長延後青年投入職場時間，使該年齡層總就業人數較其他年齡層少外，剛踏入職場的新人亦需花較長的時間尋找合適工作，因此從事非典型工作比率明顯高於其他年齡層(圖三)。

三、從數字看新北市勞資爭議概況：(P1-10 頁)

隨著工商業日益發達，社會上勞工權利意識逐步抬頭，勞資間發生爭議頻率增加，爭議處理也漸趨複雜化。104 年本市受理之勞資爭議案件共 4,032 件，較 103 年增加 230 件(6.05%)，惟其涉及爭議人數 5,052 人，反較 103 年減少 740 人(-12.78%)，主因係 104 年本市勞資爭議案件以中小企業居多，在大型爭議案件之爭議人數減少下，導致兩者呈現反向關係。由於勞資爭議人數與受僱勞工多寡息息相關，為求衡量基準一致，以利客觀比較不同地區發生勞資爭議之嚴重程度，通常以「勞資爭議人數涉及率」(參加勞資爭議人數／受僱者×1,000‰)來判別，103 年本市該涉及率為 3.55‰，即每千名受僱勞工有 3.55 人與資方發生勞資爭議，104 年則下降為 3.05‰，比率均為六都最低，顯示六都中本市較少發生勞資爭議。

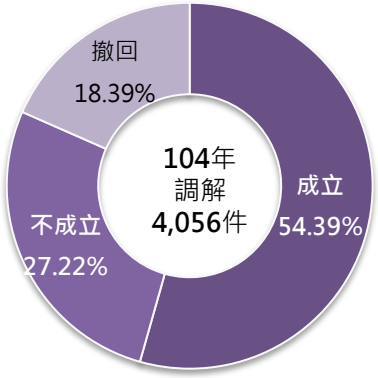
勞資爭議依其內容區分為權利事項[4]與調整事項[5]兩大類，觀察 104 年本市 4,032 件勞資爭議案件結構，其中權利事項爭議 4,018 件(占 99.65%)，調整事項爭議僅 14 件(占 0.35%)，顯示勞資爭議主要為權利事項爭議。若深入分析權利事項之爭議類別，以「工資爭議」1,980 件居冠(占 49.11%)，其次為「給付資遣費爭議」953 件(占 23.64%)，兩者合計即占七成，顯示強化勞資雙方對勞動法令知識之認知，以及針對勞工之薪資，有效設計薪資結構及福利措施，使雙方同蒙其利，以避免或減少勞資爭議發生，係未來努力的方向。另關於勞資爭議案件的處理，依法包括協調、調解和仲裁三種方法[6]，勞資雙方發生勞資爭議時，得依法定之調解、仲裁程序處理，若調解不成立者得申請交付仲裁。觀察 100 年至 104 年本市勞資爭議案件處理結果(如表二)，大多以「調解」方式結案，其中 104 年勞資

表二　100至104年新北市勞資爭議處理結果

單位：件

年別	結案件數				未結案件數
	總計	調解	協調	仲裁	
100年	3,715	2,319	1,075	1	320
101年	4,112	3,483	-	2	627
102年	3,988	3,976	9	3	515
103年	3,888	3,874	-	14	429
104年	4,064	4,056	1	7	397

資料來源：勞動部統計處。



圖四　勞資爭議「調解」終結案件處理結果

資料來源：勞動部「全國勞工資訊管理整合應用系統」。

[4] 權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。

[5] 調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。

[6] 100 年 5 月 1 日之後由於「勞資爭議處理法」的修訂，新增裁決方法，專門處理不當勞動行為的爭議案件，除調解、仲裁和裁決外，權利事項之勞資爭議，亦可經由司法訴訟的方式處理之。

爭議處理結案 4,064 件(含「截止前期未結於本期終結」及「本期受理本期終結」)，以「調解」處理高達 4,056 件(占 99.8%)，其中「調解」結果以成立者 2,206 件(占 54.39%)居多，不成立 1,104 件(占 27.22%)，撤回 746 件(占 18.39%)，和解率[7](含調解成立及撤回申請者)達 72.78% (圖四)；顯示本市勞資大多以調解方式處理爭議事件，減少雙方因涉訟而曠日廢時，使爭議問題得以快速及公平解決。

[7] 和解率=(成立件數+撤回件數) / 終結案件數×100%。