

## 僑外資廠商僱用員工之性別結構分析

本年度進一步對僑外資廠商員工性別結構進行調查。根據附表A4 與附表B5 進行整理，將僑外服務業與非服務業各業別整體以及各類型員工的性別構成情形整理於表3-12 與表3-13。首先要說明的是，表中所謂「性別指數」乃是僑外商僱用男性員工總數占其員工總數的比重（以百分比四捨五入表示）。指數數值越高，代表男性員工比重越高，反之，女性員工比重越高；若指數接近50 則代表僱用員工趨於兩性平衡。首先觀察表 3-12，僑外服務業整體性別指數達51，呈現男性略多的狀況；但是其中技術人員與管理階層都是男性居多，但在業務行政與其他人員部分則是女性居多。就各細項產業而言，「運輸及倉儲業」、「資訊及通訊傳播業」、「不動產業」、「專業、科學及技術服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」與「其他服務業」以男性員工居多，「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」、「金融及保險業」，與「支援、教育服務業」則明顯以女性員工居多。雖然管理階層與技術人員整體是以男性居多，但是「住宿及餐飲業」的管理階層員工則趨近兩性平衡；該行業的技術人員甚至以女性為主。業務行政與其他人員部份僅有「運輸及倉儲業」較偏向多用男性，「住宿及餐飲業」則趨近兩性平衡，其餘則以女性居多。

表 3-12 僑外投資事業員工僱用之性別指數（服務業）

單位：%

	合計	管理階層 人員	技術人員	業務行政與 其他人員
整體	51	58	68	44
批發及零售業	48	57	77	42
運輸及倉儲業	72	75	75	70
住宿及餐飲業	47	55	41	51
資訊及通訊傳播業	50	68	76	33
金融及保險業	38	45	61	34
不動產業	52	69	53	42
專業、科學及技術服務業	65	73	76	40
支援、教育服務業	49	55	53	40
醫療保健及社會工作服務業	56	67	80	49
其他服務業	54	64	69	43

接下來觀察表 3-13 的僑外非服務業情形，整體性別指數為58，男性員工比重較高。其中，業務、管理與行政人員的性別指數為54，工廠作業人員的性別指數為53，同樣略偏重男性。而技術研發人員的性別指數則高達77。觀察各項產業

的情形，「成衣服飾及皮革製品製造業」是以女性為主要員工構成的產業，在各類型員工當中都是如此，僅技術研發人員較接近兩性平衡。「化學製品製造業」「木竹及紙製品製造印刷業」、「非金屬礦物製品製造業」、「機械設備製造業」，與「營造及電力用水供應業」都是約有3/4 員工為男性的產業，而「農林漁牧礦業」、「其他運輸工具製造業」，與「產業用機械設備維修及安裝業」更是有8 成上下的員工皆為男性。若以員工類型來觀察，與整體指數差異不大，但觀察工廠作業人員的性別指數可以發現：「食品飲料製造業」、「成衣服飾及皮革製品製造業」、「電子零組件製造業」，與「電腦、電子產品及光學製品製造業」多僱用女性作業員，而「木竹及紙製品製造印刷業」、「化學材料製造業」、「化學製品製造業」與「非金屬礦物製品製造業」「產業用機械設備維修及安裝業」，與「營造及電力用水供應業」等產業則以男性作業員為主。

表 3-13 僑外投資事業員工僱用之性別指數（非服務業）

	合計	業務、管理 與行政人員	技術及研發 人員	工廠作業 人員
整體	58	54	77	53
農林漁牧礦業	83	69	91	92
食品飲料製造業	48	50	62	46
紡織業	53	59	64	49
成衣服飾及皮革製品製造業	36	27	48	39
木竹及紙製品製造印刷業	69	53	92	73
化學材料製造業	68	56	69	86
化學製品製造業	73	61	73	84
藥品製造業	59	51	55	73
橡膠及塑膠製品製造業	56	53	80	47
非金屬礦物製品製造業	74	55	78	80
基本金屬製造業	65	55	57	74
金屬製品製造業	64	60	72	65
電子零組件製造業	46	52	75	32
電腦、電子產品及光學製品製造業	57	46	80	43
電力設備製造業	63	60	88	57
機械設備製造	71	56	83	77
汽車及其零件製造	64	59	75	63
其他運輸工具製造業	82	66	95	80
其他製造業	53	48	67	51
產業用機械設備維修及安裝業	80	74	94	89
營造及電力用水供應業	74	67	81	92

綜合以上對於僑外服務業以及非服務業員工的性別指數分析，並從促進女性就業的觀點來說明，可以總結如下：僑外服務業對於促進女性就業的作用高於非服務業，且其中主要是由於服務業需要大量業務行政類人員（本次調查中此類員工需求占總數比重超過6成），而此類工作又以女性為主（女性比重接近6成）；其他類型工作方面，皆以男性偏多，研發技術類人員更是如此（僅2-3成左右為女性）；此外，不同產業對於男女員工需求亦有所不同，但主要原因應是其對於不同類型員工需求之差異，而非產業本身所造成。因此，未來政府若強調服務業之發展，應該對於促進女性就業有所助益。但若要推動兩性就業之平等，可從教育與機會均等方面著手，並保障女性在工作上的權益（例如《性別工作平等法》之修訂），讓前述各類型工作能夠更為趨向性別平衡。