



高雄縣失業婦女職業訓練之成效研究

余嬪 · 宋廷棟 · 張秀娟 · 洪凱莉 · 鍾翠芬

壹、前言

在勞動經濟學的領域中，相較於男性勞工，婦女勞動力進出勞動市場，通常具有較大的彈性和潛在勞動力的開發性（高月霞、陳仕偉，1994）。然而受限傳統社會刻板角色和觀念的影響，台灣婦女長期以來都是扮演家庭照顧、雜務處理的主要角色，加上其他種種不利因素，導致女性在就業市場始終處於弱勢情境，女性在管理階層與薪資也都遠遜於男性，降低婦女經濟自主的能力，容易導致婦女貧窮化發生（行政院主計處，2007）。台灣高等教育中受教人數之性別比例幾乎沒有差異，然而近十年來，我國女性勞參率相較低於日、韓、新及歐美，可見我國女性人力資源有再開發的空間（行政院主計處，

2006）。

高雄縣是南台灣工業重城，目前仍具有重工業發展的產業特性，但近年來面臨經濟結構轉型、企業組織再造的趨勢，人力結構與職訓工作內涵勢必也會產生極大變化，如何協助婦女在適應與調適過程中，提升其就業能力和勞動力參與率，藉由女性人力資源之強化運用，以振興高雄縣產業發展，始終是高雄縣政府關心的重點。未來除了大力推動服務產業，發展觀光，每年均系統性規劃各項失業者職業訓練，希望透過職業訓練，協助當地勞工獲得高技術層級的工作或轉移至勞動條件較佳、環境較好的行業。

國內近十年來探討有關職業訓練之實徵研究，很多從職業訓練的內涵如師資能力、課程職訓人員專

業能力到政策面、實際執行困難等不同面向加以切入（林安男，2003；倪嘉穗，2005；陳漢陽、李忠涼、王健光、陳友城，2004；陳玟曄，2005），為數不少研究則在探討職業訓練成效與就業或二度就業之間的關聯性，惟其研究對象以一般中高齡、原住民及身心障礙失業者為多（蔣震夷，2000；游皓瑋，2005；陸春滿，2006）。近年來，鑒於兩性平等議題備受重視，深入剖析婦女就業處境和失業問題之研究，有日漸增加的趨勢（胡愈寧、張菁芬，2003；李大正、楊靜利，2004；林淑慧，2004），然而由區域性探討女性就業及職業訓練之研究實際卻不多見。

為因應女性勞動參與普遍受到社會重視之趨勢，又參與高雄縣勞工局失業職訓者以女性居多數。本研究以 2006 年參與中央勞委會就業安定基金委託高雄縣政府勞工局舉辦失業者職業訓練之資料為基礎，輔以 2007 年職訓課程現場訪談。主要以參訓女性學員為研究對象，目的在探討其參訓結果之滿意度及意見、就業問題等，以瞭解地方職業訓練和日後就業或再就業之關聯性，最後綜合提出各項建議，做為未來相關單位之參考。

貳、文獻探討

本研究主要以相關女性勞動參與理論、國外促進婦女就業作法和趨勢作為文獻探討之基礎。說明如下：

一、女性勞動參與理論

(一)職場性別刻板角色與性別歧視

在探討女性在勞動市場的地位，如能將性別議題融入，方能更深刻清晰瞭解在「資本主義」及「父權」之下，婦女面臨到相當的禁錮及宰制。性別角色刻板印象意指對男女兩性行為刻板區分的心理傾向（張春興，1992）。性別刻板印象造成的偏見與歧視，嚴重限制婦女的求職機會與發展。最常見的職業性別刻板印象是以刻板性別屬性劃分職業類別與依「男尊女卑」原則定位職業的地位，男性多扮演社會中堅的角色，如軍人、醫生、老闆等，女性則扮演護士、美容師、秘書等。性別刻板印象再加上經濟市場的交換性格，女性大量進入公領域勞動市場的價值以及一般女性私領域的無償勞動價值均被貶抑（劉梅君，1999）。婦女在勞動與就業市場裡必須對抗社會文化深層結構對婦女的桎梏，對中高齡或

社經地位較低的婦女尤其不利。

學者 Gunther Schmid (1984) 將一般勞動者進出勞動市場的流程的四類型提出勞動市場歧視形成說，其中包括先勞動市場歧視，如工作流動、刻板印象，僱用歧視，如招募、升遷、解僱，薪資歧視，如計酬制、福利以及後勞動市場歧視，如稅賦、社會福利等（引自王麗容，1995），也是考慮婦女就業歧視的重要參考指標。此外，近年來，兩性平等工作法（96年12月19日立法院三讀通過修正為性別工作平等法）通過，友善職場環境、托育照顧支持措施、與職場性騷擾亦成為改善女性就業處境關注的重點。然而長久以來社會的性別偏見與歧視及缺乏支持系統對女性勞動參與的影響並非一朝一夕可改，同時社會變遷下婦女勞工的分歧背景與多重弱勢造成婦女或某些類型婦女貧窮化的趨勢仍需要政府的大量的關注。

(二) 婦女與人力資本

Schultz Theodore W. (1960) 的人力資本論認為人的才能有先天賦與，有後天培養的，無論正式教育、職業訓練及成人教育均可視為一種人力投資。投資教育就個體經濟來看，不僅可以增加個人職業的

選擇機會，也能增加個人所得；就總體經濟而言，則提升了工作者的生產力，若國家擁有較多高生產力的國民，必能促進經濟快速發展（引自沈姍姍，2000）。

台灣高等教育中受教人數之性別比例幾乎沒有差異，然近十年來，我國女性勞參率始終無法突破.50，相較於歐美先進國家明顯偏低，也低於鄰近日、韓、與新加坡。台灣女性和管理階層人數與各階層或各行業收入也都遠遜於男性，我國女性人力資源相對有再開發的空間（行政院主計處，2006）。特別在「高齡化」與「少子化」的時代，如何提升占有一半人口的婦女人力資本，實有其重要性。

(三) 家庭生命週期

家庭生命週期係由社會學家 Sorokin, Zimmermann 和 Galpin (1931) 與 Loomis 和 Gamilton (1936) 提出，用以描述家庭內所發生的一序列生命事件，其中最重要的就是婚姻、生育、子女離家與死亡，由於這些過程代代重複，乃以週期循環名之。家庭生命週期概念蘊涵著婚姻、生育、與死亡過程，不同的家庭生命階段，家庭成員數目、年齡與關係都會發生變

化，使得家庭消費、生涯規劃、價值觀念等也隨之改變。

從家庭生命週期來看，婦女有其階段性的發展任務。已婚婦女較難兼顧工作與家庭責任的窘境，是當前社會履見不鮮的情形，婚前就業婦女因為結婚或生育而退出勞動力市場的情形非常普遍，職業生涯明顯受到家庭生活週期的牽制。不同年齡層的婦女在不同家庭生命週期中受到不同的角色期望，婦女面臨子女與家中長者照顧工作，往往影響婦女的就業參與與生涯發展及年老的經濟安全。面對就業市場的競爭，婦女的就業、失業、二度就業，常有共同的經驗及不同於男性的困境與需求。

四、雙元勞動市場理論

根據雙元勞動市場的看法，勞動市場可區分為主要勞動市場與次要勞動市場。主要勞動市場的勞工待遇較佳且工作穩定，次要勞動市場的勞工則正好相反，其待遇較差且工作不穩定（Auster，1989）。女性是往往是構成次級勞動市場的來源，基於兩性家務分工和市場基本分工，容易將婦女定位在不易受保障、升遷有限且缺乏訓練的次級勞動角色（Barron & Norris，1976，引自胡愈寧、張菁芬，2003）。在經

濟全球化的趨勢下，台灣勞動市場由過去的封閉式走向全球開放型態，工作模式走向彈性多元化，就業結構產生變遷，傳統產業外移及引入外籍勞工，使許多處於次級勞動市場的女性勞動者，面臨到待遇低、工作不穩定及高失業率等問題。因為缺乏技術轉型的能力，使婦女往往成為勞動市場之邊緣性角色。雖然近幾年來，由於服務業之快速發展，擴增不少女性就業機會，致使女性勞動參與率呈逐年上升趨勢，突顯女性在未來經濟活動中扮演重要的角色。而面對現實的環境，中高齡婦女在服務業的就業市場中很難與年輕女性競爭，如何協助開創中高齡婦女就業藍海，的確是政府很大的挑戰。

二、國外促進婦女就業作法和趨勢

台灣有一些促進婦女就業相關措施，或因宣導不足、或不可及、或不適用、而不普及或未能落實，影響措施或方案推動之成效。世界先進國家均十分重視女性勞動參與情形，各有其不同的作為和思維。本研究以北歐瑞典、日本及韓國等國之案例，探討其促進婦女就業之相關作法以為參考。

（一）托育照顧政策

瑞典女性就業率高達 74%，比起亞洲排在前五位的國家和地區高出 30 個百分點，這和瑞典的公共政策有極大的關係。其公共政策分爲二大主軸，一是鼓勵婦女就業，二是家庭責任轉移制。換言之，瑞典的托育福利政策與其國家勞動政策緊緊相扣，二者實際結合爲一體（引自李慧英，2005；李慧英、梁軍，2006）。首先，瑞典政府建立收費低廉服務優質的托兒所，保障並積極鼓勵已婚婦女從事有酬就業，以及提供公共醫療服務等，幫助就業婦女解決了後顧之憂（李慧英、梁軍，2006）。瑞典親職保險制度的設計相當精密，將部分家庭責任轉移至男性，包含各種不同津貼的領取天數及分階段的親職津貼等，而瑞典育嬰假期相當長，在育嬰假期間，仍可領到原本薪水的八成，時間安排亦很彈性。另外，還要求父親有一定時數的育嬰假，且不得轉讓給母親，以達到兩性在照顧工作上的平等。由於政府政策的鼓勵，瑞典女性就業人數的確有很大的成長（黃巧婷，2006）。

（二）日本女性就業平等措施

近年來，日本在推動女性就業平等有不少進展和積極作爲。首先，爲了切實保障女性就業，制定

「男女僱用機會均等法」規定各項男女工作平等事宜及支持兩性就業相關家庭政策。從機制和機構保障上看，日本即是少數擁有「性別平等部」的國家，此外，並設有直接處理婦女議題之『雇用均等兒童家庭局』（尤詒君，2004）。

在日本，女性就業者兼職比例相當高，大約有 60% 左右之女性就業人口爲兼職勞動者，在傳統社會兼職者無法受到職業保障與福利，日本針對婦女此特性另設有兼職勞動法，規定適當勞動條件、教育訓練及相關福利等措施。並針對單親媽媽提供兒童扶育及生活扶助、就業輔導、育兒補助等補助措施等；也針對喪偶婦女，「雇用均等兒童家庭局」特別提出「失偶婦女福利貸款方案」，提供經濟貸款扶助（尤詒君，2004）。政府能針對婦女不同的情況與需求以家庭政策與經濟安全的支持，是增能婦女、協助婦女獨立與改善婦女不利處境非常有效的作法。

（三）南韓女性創業輔導

婦女創業可以提高就業率，增加國民所得，帶動國家整體經濟成長。多數的婦女創業者因資金與人力等資源均不足，缺乏資訊技術再加上要照顧家庭，需要更多政府的

輔導協助。根據全球創業活動報告顯示，南韓積極輔導小型企業，已快速從亞洲經風暴中復甦，值得我國參考學習（林哲群、王純貞，2002）。南韓公部門——SMBA（The Small and Medium Business Administration）積極發展中小企業的政策、幫助中小企業重建，同時包括協助婦女創業在內。

根據 SMBA 所統計的數據，南韓婦女創業比率有逐漸增加趨勢。南韓政府集結、鼓勵私部門或政府以投資的方式，提供所有中小型企業創業的資金援助，再由 SMBA 以提供資金予這些私部門和創投公司。SMB 同時結合 SBC（Small Business Corporation）等 NGO 團體提供專業的訓練課程，包括技術及管理上不同領域的知識；幫助創業人士透過網際網路獲得資訊，隨時提供政府相關的政策解析，希望經由公私部門的合作大力推行企業 E 化政策，導入 ERP 或是商業 E 化，以迎接資訊管理時代的來臨（林哲群、王純貞，2002）。整體而言，南韓政府所提供就業服務涵蓋了財務、資訊、服務、訓練課程及諮詢五大項，確實提供女性創業者可以快速及有效地取得協助，是相當便民的服務。

參、高雄縣失業婦女職訓參與調查分析

本節對高雄縣婦女就業及職業訓練之現況加以分析之後，再將問卷調查、現場訪談、結訓後電話訪談、成長團體課程訪談之研究發現陳述於下：

一、高雄縣婦女就業及職業訓練之現況分析

（一）女性勞工就業現況

本小節主要採用高雄縣主計室最近在網路（http://paymaster.kscg.gov.tw/05Statistics/statistics03_02.asp）所提供 2005 年之各項統計資料為主。

在 2005 年，高雄縣從事服務業就業人口超過五成，工業就業人數近四成，農、林、漁、牧業約為一成。其中服務業為近五年來就業人口成長最多者，顯見服務業在高雄縣發展快。

高雄縣女性勞動參與率近年來持續進步，但婦女失業率仍高於台灣地區女性整體失業率 3.88%，高雄縣婦女失業情況有再改善的空間。以年齡結構觀察，2005 年高雄縣婦女之失業情形以 20~29 歲年齡者最多超過半數以上，其中 20~24 歲女性失業人口有提升的趨勢，可

能與在學年限延長有關；另外，中高齡婦女約占失業女性人口 20%，而近年來 45~49 歲婦女失業人口增加趨勢較為明顯。

以教育程度來看，女性失業人口主要集中在高職、專科及大學以上，以高職學歷最多，約占四成，特別是高職人口在過去五年始終是女性失業人口最大教育群。大專及以上程度女性失業人口較去年增加，顯示女性失業人口教育程度有提升的趨勢。

(二)高雄縣辦理職業訓練的現況及成效

高雄縣境內辦理職業訓練類型眾多，有行政院勞委員、青輔會、原住民局、農委會及南區職訓中心辦理各項常設或持續性的訓練。此外，還有其他單位如觀光局、教育局也會辦理不定期訓練。其中直接委託勞工局辦理的職業訓練為接受中央補助地方政府失業者之職業訓練。高雄縣政府每年均向行政院勞工委員會就業安定基金申請經費補助，以辦理各項失業者之職業訓練，並曾於 2005 年榮獲辦理績效優等獎之殊榮。其下職訓委訓單位包括學校與公、私立事業機構等，類型相當多元化。目前職業訓練以特定對象（如原住民、負擔家計婦

女、失業中高齡者、身心障礙者等）及經公共職訓中心及公立就服機構評量推介參加各該職類訓練者，優先錄訓。參加職業訓練學員可依據「就業促進津貼實施辦法」相關規定，請領相關補助標準為二年內合併領取職業訓練生活津貼及政府機關其他同性質之津貼或補助，最長以六個月為限。

高雄縣近年來辦理職業訓練班，課程設計並未針對婦女辦理，然而參與職訓之學員，女性遠超過男性，占七成以上，其中多數為中高年齡婦女（高雄縣政勞工局，2005，2006）。高雄縣過去產業結構大都以農業為主，工作機會以都會區居多，男性前往外地任職，女性均留在家中擔任照顧者或從事次級勞動工作，在其擔任照顧者因素消失後，以及近年面臨產業結構轉變，失業率增高，這群中高年齡婦女即變成參與高雄縣職業訓練培訓的重要對象。

近年在辦理中高齡失業者訓練上以協助取得技能證照、加強市場競爭力為主。由於委訓單位辦理品質不一，對於結訓後學員之滿意度及執行成效必須追蹤掌握。高雄縣政府勞工局曾於 2004 年專案委託研究，針對縣區失業勞工接受職業

訓練後之就業穩定度深入探討，惟其研究對象並未針對性別加以區隔分析，其中部分議題仍未待澄清，例如研究結果呈現參訓學員對於職業訓練有著高滿意度，但為何就業率仍不高等（朱柔若，2004）。

此外，近年來台灣有兩性工作平等法實施，中央部會如經濟部、文建會、農委會、青輔會等許多單位對地方產業發展亦有相關政策與措施，地方職訓如何能結合延伸服務廣度與深度，並依據婦女不同需求推出整合性的方案與配套措施，以及落實於偏遠地區等仍是很大的挑戰。

本研究透過對高雄縣女性勞工參與之職業訓練的滿意度及就業情形進行探討，以瞭解高雄縣失業婦女參加高雄縣政府辦理輔導失業者訓練之狀況和成效。主要採問卷調查法，輔以訪談法進行資料的蒐集與分析。主要研究對象包括 2006 年參與高雄縣勞工局失業者職訓女性學員 318 人結訓之滿意度及結訓後電訪追蹤所有參訓 402 位女性學員之就業情形，並輔以 16 位另外參與婦女成長團體課程及 4 位參與 2007 年職訓課程女性學員之訪談。主要研究發現如下：

二、2006 年問卷調查研究發現

(一)參與職訓學員以高中職及以下學歷之中高年齡婦女居多。

參加 2006 年高雄縣政府辦理的失業者之職業訓練以女性居多，占 87.12%。45 歲以上約占六成。高中及以下學歷者，約七成。約一半是透過親友介紹而來。參加目的約一半是爲了學習專長和就業而來。七成半有申請職業訓練生活津貼。

(二)參與者對師資、課程與教材、教學環境、行政資源方面及學習效果方面均感到滿意，也認爲會對未來考取證照與工作方面有幫助。

(三)九成學員職訓後表達強烈的就業意願。

學員希望承辦單位、縣府就業服務站及就業服務中心協助就業，工作性質希望以餐飲類最多，其次是其他服務業；希望的工作地點以高雄縣居多；希望待遇以 2~4 萬元最多；從未有正式工作經驗者占三成，其餘七成曾做過不同性質的工作，包括行政、服務及餐飲較多。

三、2007 年參與「新娘秘書整體造型服務人員培訓班」現場訪談研究結果

(一)受訪學員多爲中高齡婦女，

多數目前經濟尚可，家庭背景不同，失業前各有不同之工作經驗，由朋友推薦或上網得知職訓訊息而來。

(二)課程教學及相關服務：受訪學員對於課程內容、教學方式、教師教學熱忱等均表十分滿意。並表示職業現場參訪與實習機會的提供、深淺不一的課程設計，增設管理及基本網路課程，輔之回流學習的機會，可以加深學習熟練度，提升學習效果。學員同時希望職訓現場托育服務、課外諮詢服務與可以獲得相關資訊及政府創業協助，以及結業後仍能經常由媒體得到職訓相關與市場資訊協助其生涯發展。

(三)師資與學員互動：受訪學員具自學動機和能力，互動良好，能相互支持。老師在技術及情感的熱心教導，同學間共同學習的情誼和技術、經驗與人際關係拓展有助日後創業合作或再就業支持。

(四)生涯規劃與創業需求：受訪學者對受雇、或自營工作或自行創業都很有興趣，但普遍存在就業困擾：如家庭責任、缺乏資金、缺乏能力、缺乏工作經驗、缺乏市場知識、數位落差、與缺乏自信、缺乏角色楷模等……。還有對微型創業或求職，通常靠婦女間口傳經驗，

缺乏政府有效的支持與輔導，個人也很難突破就業環境中的歧視與刻板印象。

四、電話訪談結訓三個月內學員就業狀況研究發現

訪談結訓後三個月就業狀況（女性 402 人）：有工作者 150 人，就業率達 37%。工作類型分散極廣，但有一半以上分散在一般服務及商業服務類，各班就業率分別為：50%以上有 5 班（服飾、新娘秘書、電腦文書、硬體組裝、中餐丙級 1），40~49%有 3 班（飯店、飲料調製 2、養生美容），30~39%有 5 班（證卷、秘書、多媒體、小吃 1、西點），20~29%有 4 班（小吃 2、中餐、農產加工、機械繪圖），10~19%有 3 班（網頁設計、飲料調製 1、中餐丙級 2）。就業率最低者為中餐烹調丙級培訓班（第二期），就業率為 10%，究其原因為該班訓後調查學員就業率時，尚未屆考照時間。

五、成長團體課程訪談發現

失業或從未就業婦女再就業有各種困擾，形成心理上很大的障礙，尤其是中高齡婦女。職訓局第一次在專業課程結訓後辦理成長團體課程，婦女學員在小團體成長課

程結束後感觸良多，表達對自我信念、角色定位、學習與再就業不同的看法與深度的覺察。此課程十分有助婦女信心重建及生涯發展能力之增進。

肆、強化婦女就業知能·落實職訓成效

依上述研究發現，本研究針對因應婦女職訓課程之需求、協助婦女生涯規劃與創業發展、加強職訓行銷與資源整合等面向，提出具體建議如下，期能強化婦女就業知能，落實職訓成效。

一、因應婦女職訓課程之需求

(一)城鄉差距之考量：部分課程針對婦女朋友所設計，如寵物美容課程，報名情形踴躍，卻以近高雄市民眾居多；高雄縣幅員廣，日後課程設計更應重視當地特色及需求，考量高雄居民生活之城鄉差距。同時婦女常有交通與照顧家庭的考慮，如何增進上課地點的便利與增加婦女數位能力及遠距教學的提供與推廣都是職訓未來辦理的重點之一。

(二)增設成長團體課程：隨著時代變遷工作類型轉向以服務業為主，就業服務不能再用舊思維來進

行，應加入更多人性的關懷，在職訓課程中加入成長團體的概念，能讓學員能瞭解自己、增強自信與產生生涯的轉換觀點與內在的能量。

(三)增加管理行銷與基本網路使用能力之課程：在資訊社會，資訊能力以成為求職或創業之基本能力，必須幫助數位落差婦女，提升電腦網路使用基本技能，強化資訊蒐集的能力，以適時掌握知識社會、科技發展的脈動和需求；另外，產業結構改變，婦女對小型或微型創業很有興趣，除專業技能外，管理行銷課程提供未來創業經營管理與市場知能，有利未來工作的競爭與拓展。

(四)依內容深淺增加序列課程，提供進階學習的機會；並加強實習與策略聯盟建立回流學習機制網，使婦女能更熟練與充實相關知能。

(五)相關配套措施：提供托育需求服務，解決學員子女照顧之問題，針對偏遠地區提供交通津貼補助等措施，課程諮詢輔導並主動提供與宣導與整合中央或地方有相關單位的其他可能服務或福利，以協助不同背景婦女破除參與職訓的阻礙。

二、協助婦女生涯規劃與創業發展

(一)整合創業服務管道：整合針對中央與地方各單位所提供之創業貸款與協助方案，並透過各種有效管道宣導並協助申請。同時針對不同背景之婦女，例如外籍配偶之求職，以及因外籍配偶就業造成本地勞工之衝擊，需政府思考雙贏策略。另外，政府必須要確實瞭解婦女的生活與需求不同於男性，能提供具有性別意識的輔導措施與方案。

(二)建立良好媒合機制：為落實鼓勵商家雇用中高齡婦女，政府可積極介入輔導協調或實質鼓勵各商家，提供適合婦女之工作機會。

(三)提供專業（如法律、創業）志工網絡協助婦女解決職業困擾並協助地方建立學員支持網絡。可藉由班長、學員、地方非營利組織與職訓單位間的持續互動與關心，建立起長期且完整的職訓支持網絡，以為日後情感支持、工作訊息及經驗交流的平台。

三、資源整合建立職訓課程與終身學習網並加強行銷推廣

(一)重視職訓行銷推廣與結業後就業追蹤：

加強職業訓練及政府相關資源

的宣傳工作，重視不同背景婦女生活型態的差異與需求，積極透過各種有效的管道（如人脈、電視媒體、網路），讓婦女瞭解職訓的機會並加以利用。除重視教學效果外，針對訓後取得證照、就業協助、創業輔導等，可建立後續追蹤機制，適時提供完整之協助和資訊。

(二)職訓方案需要跨部門、跨市府、跨單位整合：

辦理職業訓練必須是跨部門的整合工作。對職訓參與者的照顧者角色分擔、轉業與第二專長發展教育、就業諮詢與輔導、基本職業素養教育、家庭協助、交通與時間的便利安排等，都不應只是勞工局的權責，包括社會局、教育局、及其他相關局室與委員會都應相互聯繫與合作，才能畢竟其功。

(三)職訓與終身學習結合：

職業訓練不能是單一包裝的斷層課程，婦女生命週期角色的變化與社會變遷職場環境的改變，職業訓練應是針對市場與學員背景需求全方位的考量，並與終身學習結合，整合各種現有資源，以充分永續的開發婦女潛能，增進婦女經濟安全。

(四)建構跨區域資源共享網絡：

高雄縣接高雄市，偏遠鄉鎮鄰近屏東縣、台南縣、台東縣、嘉義縣，長久以來地方公共服務均以戶籍所在地居民優先，或能建立鄰近地區資源共享之模式，使居民可依居住之便利性，選擇離家最近之學習或公共服務之機會。

(五)建立鄉鎮婦女就業聯繫網絡：

侷限家庭角色常影響婦女對外的連繫與溝通，而嚴重不利婦女職業生涯的發展。鼓勵非營利組織、社區、專業志工與職訓學員共同建構婦女就業聯繫網絡，使能相互支持資源共享，並反應地方學習與創業需求，及共同營造地方產業生機。地處偏遠的婦女，更應優先建構聯繫網。可利用職訓過程培養婦女領導人，領導婦女學員以團隊方式反應需求，共創就業機會及相互支援之合作。

伍、結語與建議

一、結語

社會快速變遷，產業結構產生變化，中高齡者主要從事的工作乃屬於第一級產業和第二級產業，這兩個產業占總產業之比率，在行政院主計處的統計報告，已明顯下降，使得中高齡者的就業機會相對

的減少。同時從各年齡層所占整體勞工的比率來看，本國雇用環境是明顯偏好於年輕勞工。在本研究中，參與職業訓練的失業婦女大多屬於中高齡者，而其失業率偏高，其主要原因包括社會與職場性別與年齡歧視（ageism）的障礙、全球化經濟影響、知識經濟與資訊時代的來臨、以及彈性勞動市場的興起，讓這群教育程度大多集中在高中及以下的中高齡婦女族群的就業或二度就業難上加難。

當產業與人口結構快速變化，國家經濟成長趨緩，失業率爬升、人口老化、少子化、貧富差距擴大等問題，如排山倒海而至，中高齡婦女的失業問題能獲得多少關注？聯合國千禧年的八大發展目標、七大行動策略，呼籲的即是家庭照顧去性別化，消除職場性別階層化的待遇歧視，強化婦女勞動參與機制等核心價值。從社會適當性（social adequacy）與個人公平性（individual equity）來看，在經濟上屬於弱勢的中高齡失業婦女，維持其基本經濟安全是當務之急。

經濟安全不只是個人人權的考量，人力資本的開發也是促進國家發展的重要工作。先進國家對高齡婦女的就業訂定高齡就業政策與立

法，年金制度改革，延後退休方案，年齡歧視法，終身學習等措施，值得參考。我國政府 1994 年起，針對高齡者僱用提出許多相關方案與政策，長年透過地方政府執行成效與如何更落實加惠中婦女或高齡婦女值得關注。高雄縣稅收不豐，以地方政府角色單獨來改善婦女勞工的處遇實非易事，而這也是其他縣市地方政府的共同困境。期望透過本研究能提供台灣中央與地方勞工政策相關單位之參考，未來能做出反應地方差異、文化差異、性別差異及年齡差異，做出跨地域、跨單位機構、更合於需求、時宜、與更有效的規劃與執行。

二、未來研究建議

(一)研究對象

由於時間、經費、與人力的限制，本研究是以參與高雄縣職訓之女性學員為主要對象，對其他未參與職訓之婦女就業情形及需求並不瞭解，建議未來實施戶口普查時可附帶相關問卷，以普遍瞭解高雄縣婦女真正就業情形與職訓參與的需求，將更有助地方政府決策。

(二)研究工具

本研究之問卷是依據「行政院勞工委員會就業安定基金補助高雄

縣政府勞工局辦理 2006 年失業者職業訓練問卷」，其中基本資料部分為某些職訓機構刪除，以至背景資料分析人數較少，無法作深入分析。勞工局未來可協調說明學員背景資料之重要。

此外，本問卷問許多假設性問題，如「受訓後有無找工作或換工作」、「受訓頒發結業證書對找工作有無幫助」等，並不適合課程結束當日即予填答，容易造成學員以假設心態而非以真正的情況作答。又問卷中單選或複選應加以註明，以避免造成勾選不確實，難以反應真正情況，如「希望工作待遇」、「希望工作地點」、「希望工作性質」，有人視為單選題，有人則視為複選題，造成統計分析之困擾。由於是全國職訓統一使用此問卷，建議未來中央對此問卷加以修訂，或鼓勵地方自行編製因應地方決策參考需求與能獲得確實資訊之問卷。

(三)研究主題

除繼續長期評鑑職訓滿意度與就業情況外，針對上述如何因應婦女職訓課程之需求、如何協助婦女生涯規劃與創業發展、與如何資源整合建立職訓課程與終身學習網並加強推廣等建議都是未來可以繼續

研究探討的主題。

(本文作者：余嬪現為國立高雄師範大學成人教育研究所教授；宋廷棟為高雄縣勞工局局長；張秀娟現為國立高雄師範大學成人教

育研究所博士生；洪凱莉現為國立高雄師範大學成人教育研究所博士生；鍾翠芬為現國立高雄師範大學成人教育研究所碩士生)

📖 參考文獻

- 王麗容 (1995) 婦女與社會政策，台北：巨流。
- 尤詒君 (2004) 厚生勞動省「雇用均等・兒童家庭局」，2007 年 8 月 23 日，
http://discover.taipei.gov.tw/cgi-bin/download/AP_Data/Message/3790000000/379120000J/379120005J/.message/20065/17/446add18:6eb9/446ade01.doc.
- 朱柔若 (2004) 高雄縣失業勞工接受職業訓練後重回職場穩定度調查，高雄：高雄縣政府勞工局。
- 行政院主計處 (2006) 社會指標統計年報，2007 年 7 月 23 日，取自
<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/socialindicator/employment-analysis02.doc>.
- 行政院主計處 (2007) 2006 年性別圖像，2007 年 8 月 10 日，取自
<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/gender/ImagesOfWomen.pdf>.
- 李大正、楊靜利 (2004) 台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷，人口學刊 (28)，109~134。
- 李慧英 (2005) 公共政策與女性就業，2007 年 8 月 20 日，取自
<http://www.womenwatch-china.org/article.asp?id=566>.
- 李慧英、梁軍 (2006) 男女平等基本國策與政府責任，2007 年 8 月 20 日，取自
<http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/theory/2006-11/13/content5322604.htm>.
- 沈姍姍 (2000) 國際比較教育學，台北：正中。
- 林安男 (2003) 公共職業訓練機構職訓從業人員專業能力分析研究，國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 林哲群、王純貞 (2002) 外國公部門及非營利組織有關婦女創業與微型企業

- 之輔導制度與作法之研究專題研究報告，台北：行政院青年輔導委員會。
- 林淑慧（2004.12）全球化弱勢婦女就業的另一扇窗——婦女微型企業的崛起，載於大葉大學主辦之「第一屆關係管理學術研討會」論文集，115～129，彰化。
- 胡愈寧、張菁芬（2003）促進婦女就業之研究，育達研究叢刊（5 & 6），15～26。
- 高月霞、陳仕偉（1994）台灣婦女勞動參與行為之因果關係分析，婦女兩性學刊（5），1～46。
- 高雄縣政府勞工局（2005）行政院勞工委員會就業安定基金補助高雄縣政府勞工局辦理失業者職業訓練 2005 年結案報告。
- 高雄縣政府勞工局（2006）行政院勞工委員會就業安定基金補助高雄縣政府勞工局辦理失業者職業訓練 2006 年結案報告。
- 高雄縣政府主計室（2006）2005 年高雄縣人力資源調查，2007 年 7 月 3 日
取自 <http://paymaster.kscg.gov.tw/05Statistics/statistics.asp>.
- 高雄縣政府主計室（2006）2005 年高雄縣人口統計分析，2007 年 7 月 3 日
取自 <http://paymaster.kscg.gov.tw/05Statistics/statistics.asp>.
- 倪嘉穗（2005）台灣職業訓練政策的政治經濟分析，國立台灣大學國家發展研究系碩士論文。
- 陸春滿（2006）北部地區身心障礙者職業訓練機構職業輔導評量實施現況與需求之調查。國立臺中教育大學特殊教育學系碩士論文，出版，高雄市。
- 黃巧婷（2006）「瑞典勞動政策與就業服務」考察報告，台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 陳漢陽、李忠涼、王健光、陳友城（2004）我國公共職業訓練機構現況與問題之探討，中華技術學院學報（30），77～89。
- 陳玟曄（2005）職業訓練師資的能力內涵分析，國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 就業促進津貼實施辦法（2005）。
- 張春興（1992）心理學，台北：東華。
- 劉梅君（1999）性別與勞動，引自王雅各主編：性屬關係（上），台北：心理，253～304。

游皓瑋（2005）原住民參與職業訓練與就業輔導行為意向之研究，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。

蔣震夷（2000）以「公共職業訓練」促進中高齡失業者再就業之研究，國立中山大學工人力資源管理研究所碩士論文。

Auster, E. (1989) Task Characteristics as a Bridge between Macro and Micro Research on Salary Inequality between Men and Women. *Academy of Management Review*, 14(2), 173-193.

Looms, C. P., & Hamilton, C. H. (1936) Family life cycle analysis, *Social Force*, 15(2), 225-31.

Sorokin, P. A., Zimmerman, C. C., & Galpin, C. E. S. J. (Eds.). (1931) *Systematic Source Book in Rural Sociology*, Minneapolis: The University of Minnesota Press.