

**她們與平等的距離：**

**女性菁英崛起代表全體女力崛起嗎？**

**陳宥筑、黃仕欣**

☒ 高中生組

☐ 大學生組

☐ 研究生組

**臺中市明德高級中學**

**主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心**

中華民國 109 年 12 月

## 壹、前言

近年來，教育資源的擴張和性別平權意識的高漲，使得越來越多女性在職場上身居要職，進入決策核心，發揮影響力。如我國現任最高掌權人蔡英文總統，為我國第一位女性總統、宏達電的董事長王雪紅，為業界知名的女董事長，更有「台灣女首富」之稱，以及為解決台灣的教育不平等而成立的非營利組織「為台灣而教」(Teach for Taiwan (TFT))創辦人劉安婷，這些人士都堪稱是崛起的女性菁英，在相對應的領域發光發熱；甚至在現今的學校教育當中，隨著性別意識的提升，我們總被教育、也認為著：女性也能和男性一樣，能活成自己想要的樣子！

而在今年（2020 年）暑假，我們參加了由台灣大學所舉辦的「社會科學實踐種子論壇」，其中讓我們印象最深刻的，是論壇中黃長玲教授就「性別政治」一節中，針對那些在日常不過的東西，對高中生的我們偶爾感到不對勁，卻從未深究其中的性別問題，像是雖然在台灣的立法院中，女性立委的比例高達 38.1%<sup>(1)</sup>，為亞洲之首，但在行政機關中，女性人士卻只有 10%，在 40 位內閣閣員中只有 4 位女性<sup>(2)</sup>，這些不平等的意識，慢慢在我們的人生道路中開啟我們成為平等的未竟之路上的小小種子。

因此，我們想要關注臺灣女性菁英的出現，是否真的代表整體女性力量的抬升？又或者是即使是身處在現在自由、開放的台灣，女性仍可能面臨某些阻礙，依然持續限縮著女性的發展空間呢？本文想藉由相關統計數據，探討台灣至今女性地位的改變，以及後續為達成性別平權所該做的努力面向。

## 貳、我國女性地位的相關概況

在社會流動的狀態中，我們可以透過後天的教育及工作成就，來探討現今的女性地位。從以下的數據，我們可以分別來討論不同因素對女性地位的影響。

### 一、教育成就

#### （一）他與她的教育

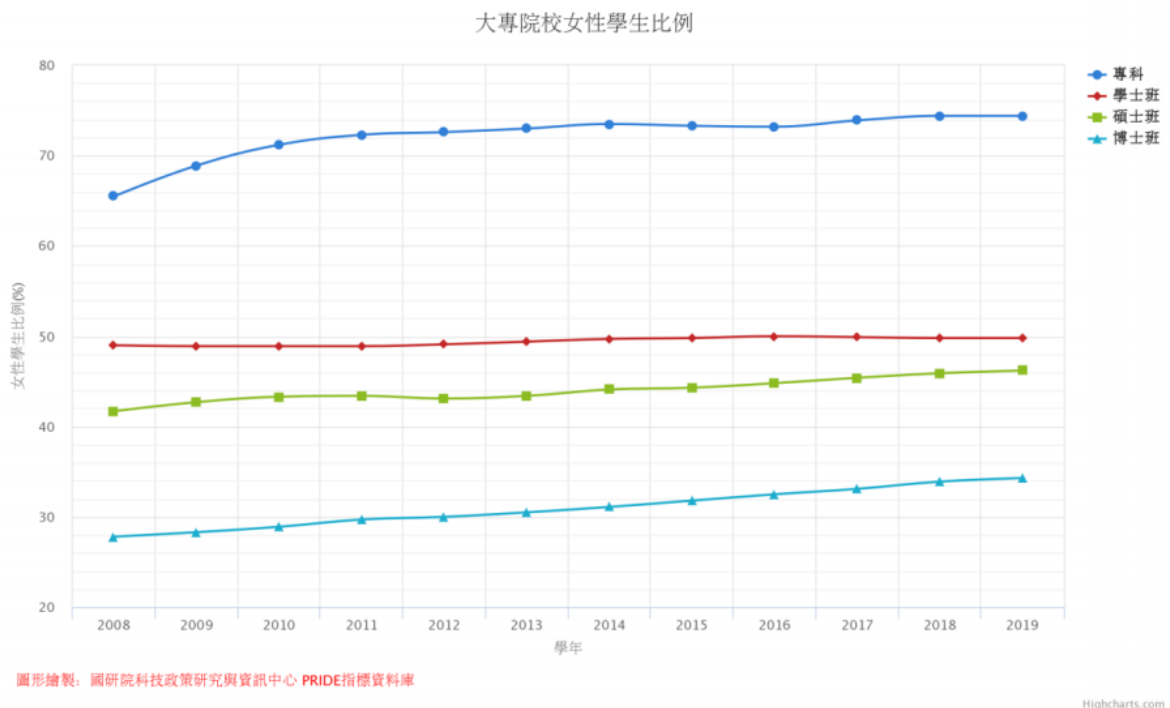
非洲諺語：教育一個女孩，等同教育一個國家“*When you educate a girl, you educate a nation.*”<sup>(3)</sup>為解決性別不平等狀況，透過投資「教育」，讓女性打開視野，在知識經濟的時代，教育程度越高，所學習到的相關知識技能也越多，知識就是力量，當一個人掌握足夠的知識，就有更多的力量自由的做出選擇。

美國學者布勞(P.M. Blau)與鄧肯(O.D. Duncan)提出地位取得理論(status attainment model)，該理論認為「教育」程度對個人社會階層的位置產生影響，教育成為個人向上流動的重要工具，甚至教育也對職業成就有重要的影響<sup>(4)</sup>。在台灣傳統社會中，家庭總

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

是將接受教育的資源賦予給男性，而女性的教育機會則會相對弱勢，因此才有「男尊女卑」的脈絡存在。

近幾年中女性求學機會越來越多，使女性受教權整體走向穩定上升，根據圖一中教育部的統計資料<sup>(5)</sup>，以專科來說，女性的比例一直都高於男性（因為護校女生居多，也是唯一女性學生較多的階段），而在學士階段女性的比例也和男性相差不大；直到碩士、博士階段則開始不同。在碩士的部分，女性與男性的比例就開始有所落差，而到博士的差距就更為明顯。越往學術高階走，男性比率越高，這也是造成在專業領域上男性的地位高過女性的一大原因。



資料來源：教育部統計處

圖一、大專校女性學生比率

## (二)當我們站上國際—高等教育的性別平等

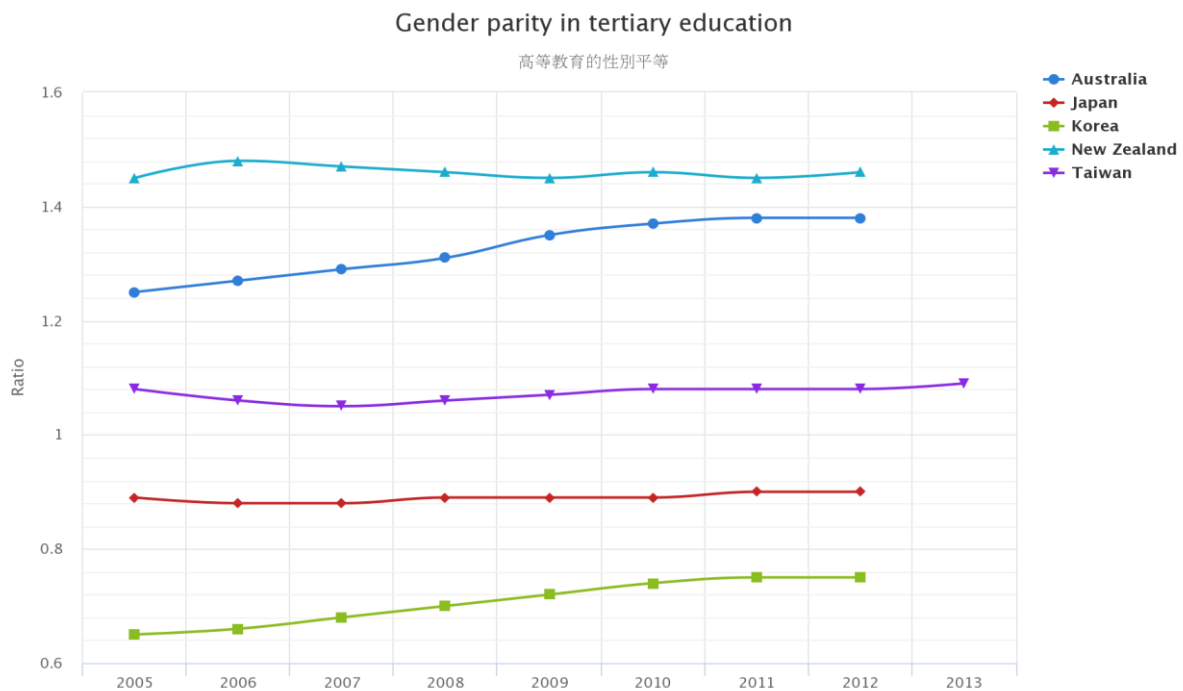
圖二是亞洲開發銀行利用男女入學人數計算出的性別平等指數（Gender Parity Index, GPI），評估男性和女性獲得教育的相對機會。GPI 值若為 1，則表示兩性達平等狀態；GPI 值若大於 1，數據越大，表示該國女權越高；相反的，GPI 值若小於 1，數值愈小則代表該國男權越高。

從圖二來看台灣的高等教育 GPI 指數，若與同為亞洲國家之日本、南韓相較，台灣在高等教育性別平等中一直以來都勝過日本和韓國，在同為被儒家思想——女子無才便

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

是德的觀念禁錮來看，台灣可以算是有很大程度上的突破。另外南韓雖然在女性受高等教育的數值中有緩慢爬升，但是 GPI 還是小於 1，表示在教育機會中女性仍處於相對弱勢。而相比台灣的 GPI 一直以來都十分接近 1，證明台灣在世界中的高等教育較呈現兩性均衡發展。

由於歐美主要國家相較於亞洲國家的儒家文化，較具有性別意識，也因此女性受高等教育比率並不低於男性，GPI 指數大於 1，女高於男之趨勢有異於日、韓，但也顯示兩性受教育之差距較明顯。



資料來源：Asian Development Bank  
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：AD10301-0188

圖二、高等教育的性別平等

## 二、職場中的「婦」機會與「負」機會

「學歷是把敲門磚」，女性能同享高等教育資源，是提升女性社經地位的重要原動力。那麼，當手執相同的敲門磚的女性來到職場上，是否也能和男性擁有同等的力量和機會，去敲開象徵工作高層、自我成就的大門呢？

總統蔡英文在為現任臉書營運長 Sheryl Sandberg 桑德伯格《挺身而進》<sup>(6)</sup>一書的推薦序中，寫道：

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

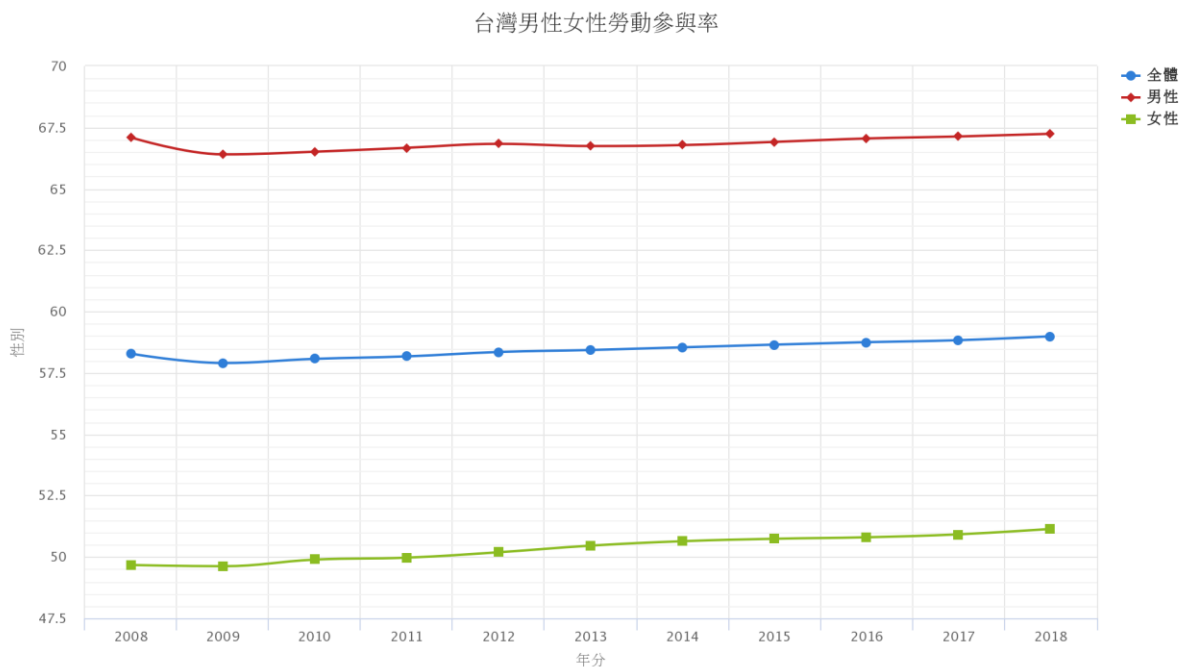
現代女性必須扮演多重角色，我們希望每個角色都稱職演出，但外部限制與內在壓力，常令女性感到挫折、壓抑，甚至自我懷疑而退縮。

隨著臺灣教育的普及化和產業結構的改變，女性勞動力有相當大的上升。但是女性在職場中仍是處於相對弱勢，女性常因各種人為因素的牽絆，而無法與男性同儕獲得公平競爭的機會，從而使女性無法在其組織中升遷至較高的職位，而使得「玻璃天花板」<sup>(7)</sup>這種性別不平等的現象，仍普遍地存在著台灣的社會。

以下藉由 PRIDE 指標資料庫、政府相關網站的指標資料查詢，了解我國現今性別現況。

### (一)兩性勞參率「歧」不齊

勞動參與率是衡量人們參與經濟活動狀況的指標，而根據圖三的數據統計可以發現在近十年中，男性的勞動參與率都高於整體平均，而女性的勞動參與率則低於平均。男性的勞動參與率雖仍大於女性，但隨著女性受教育程度提高、新興服務業興起，均有助於婦女就業，使女性的勞參率逐年提升，讓兩性勞動參與率差距逐漸縮小，也讓整體勞參率得以有微幅上升。惟女性仍明顯低於男性，故在提升女性勞參率的部分仍有可以努力的空間。



圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

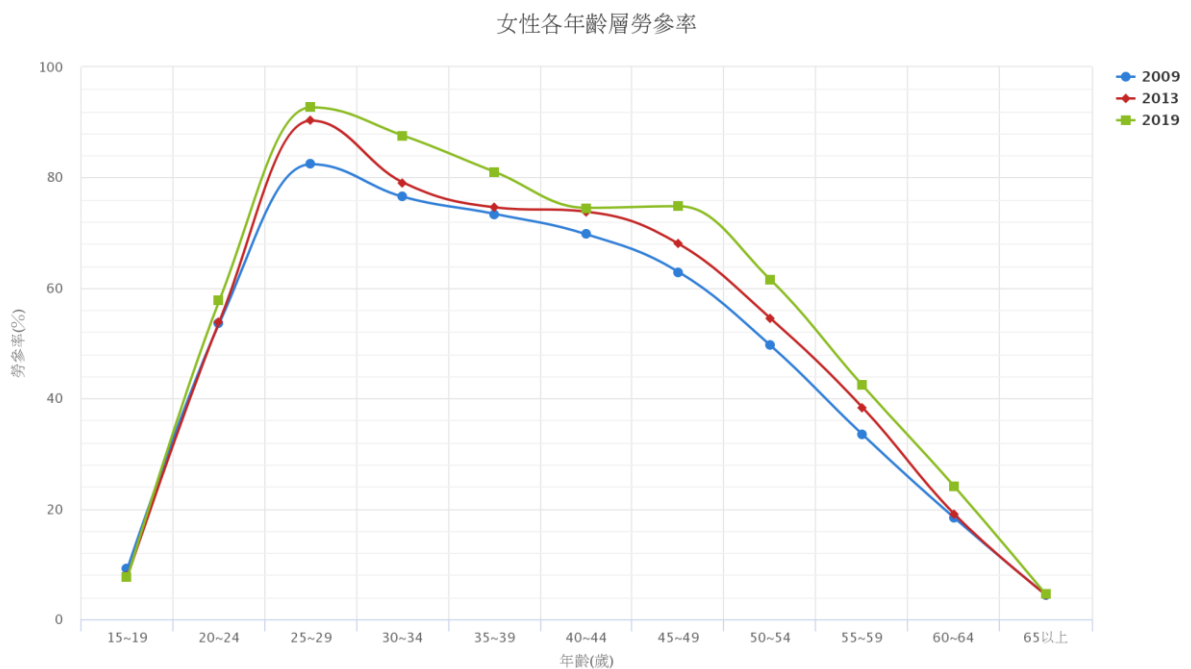
系統編號：AP10401-0092；AP10401-0093；AP10401-0094

圖三、台灣男性女性勞動參與率

## （二）家庭的「婦」擔

如果我們觀察圖四中 2009 年與 2019 年女性勞動參與率的變化，可以發現在 10 年間女性勞動參與率有相當程度的成長，因此我們可以推論在過往「男性養家，女性照顧」的性別角色規範底下，年輕世代婦女勞動參率大幅成長意味著：女人的性別角色正在轉變中，新一輩的女性擁有較多的機會擺脫掉傳統性別規範的束縛。

如表一，比較國內各年齡層女性勞動參與率的變化，除了 15-24 歲的女性因教育提升、求學年限延長而下降外，其餘各年齡層在勞動參與率都呈現上升的趨勢，並且在 25-29 歲的勞動參與率達到最高峰。但女性到了 30 歲後，可能家庭、婚姻、生產等因素，需要照顧家中長者、子女、或料理家務等，而離開職場。雖然兩性在教育資源上已漸趨於平等，且職場上，女性手握與男性相同的「敲門磚」，但部分女性仍受傳統「女性照顧」的觀念束縛，不得已離開職場。



圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

資料來源：勞動部國際勞動統計

圖四、女性各年齡層勞參率

表一、108 年 20 到 64 歲女性無就業原因統計

單位：％

項目別	女性結婚或生育	家庭經濟尚可，不需外出工作	需要照顧家庭成員 12 歲以下孩童	需要照顧家庭成員 65 下長者	做家事	求學及升學	健康不良或傷病（含身心障礙）
20-24	0.01	0.08	0.23	0.01	0.03	99.49	0.06
25-29	0.43	0.73	7.09	0.16	1.43	81.80	5.26
30-34	4.62	2.35	47.55	0.18	4.90	35.46	2.72
35-39	1.30	3.58	65.12	1.50	11.77	11.73	2.66
40-44	-	9.55	41.98	5.58	30.09	6.87	4.46
45-49	-	15.20	12.36	11.35	47.35	2.15	7.74
50-54	-	21.04	1.67	9.67	57.81	-	4.22
55-59	-	16.53	0.07	4.61	59.94	-	2.91
60-64	-	15.04	-	3.45	52.94	-	2.46

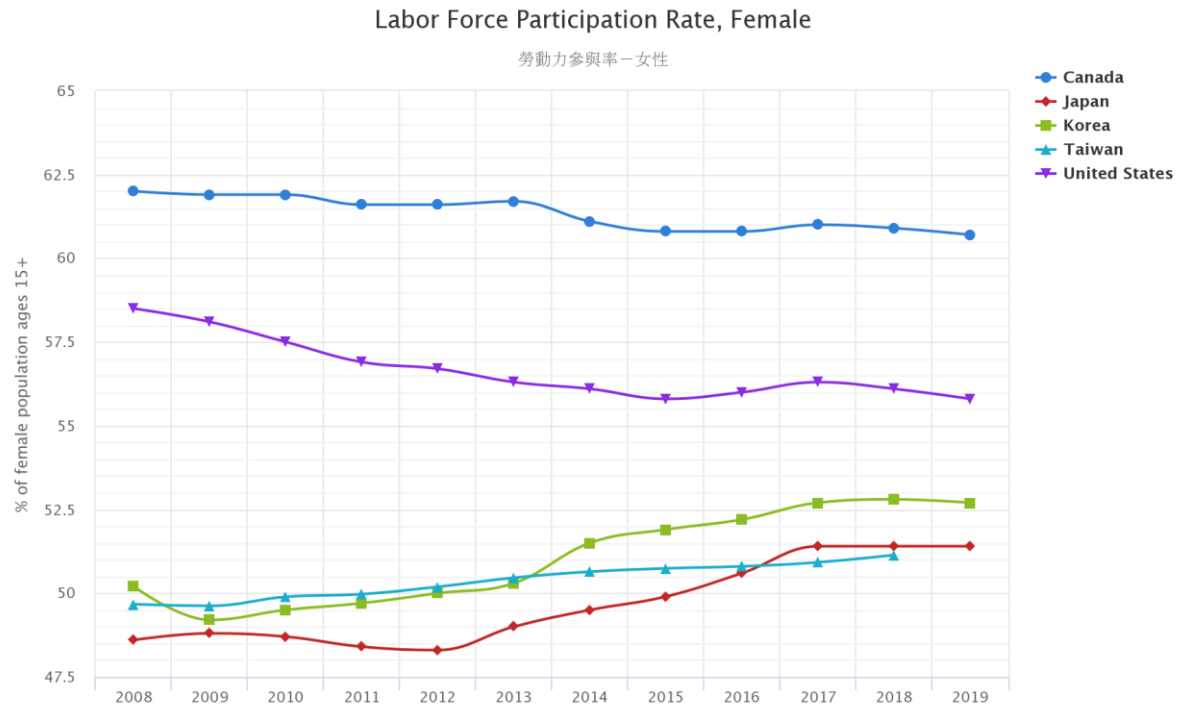
資料來源：行政院主計總處 人力運用調查報告（研究者自繪）

## （二）我們與國際的距離—各國勞參率概況

從圖五中我們可以發現，2008 年台灣的女性勞動率將近 50%，和國際對比雖然比例尚和西方國家有極大的落差，但在當年贏過日本後，自 2009 到 2013 台灣一直領先於日韓兩國。然而從 2016 年開始，台灣已在日、韓之後。因此，女性教育程度雖然有所提升，卻未能進入就業市場，其中造成的人力閒置問題與國家教育資源的浪費也是政府須重視的一大隱憂。

再對比圖六勞動部統計資料，台灣女性勞動參與率的高峰年齡層在 25 歲到 29 歲，達到了 92.7% 的比例，甚至高於其他國家。但接下來卻開始不斷下滑，30 歲以後的女性大多選擇步入家庭，而從前面的表一中我們也能推知有很大一部分女性會選擇不就業的原因是為了料理家務。但觀察其他國家的勞參率，會發現大部分國家的女性在 30 歲後雖然勞參率下滑，但在 40 歲後會有部分女性回歸職場，使勞參率回升，如日、美、韓等國家。但反觀台灣，卻沒有明顯回升，而且到了 50 歲後勞參率直線下滑，比例明顯低於其他國家。因此我國與其亞洲國家相比，婦女在退出勞動市場後，二度就業有待發展，也使女性勞動市場供給狀況降低，因此如何提升女性再就業機會，提升人力資源，也是提升女性勞參率的一大重要課題。

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿



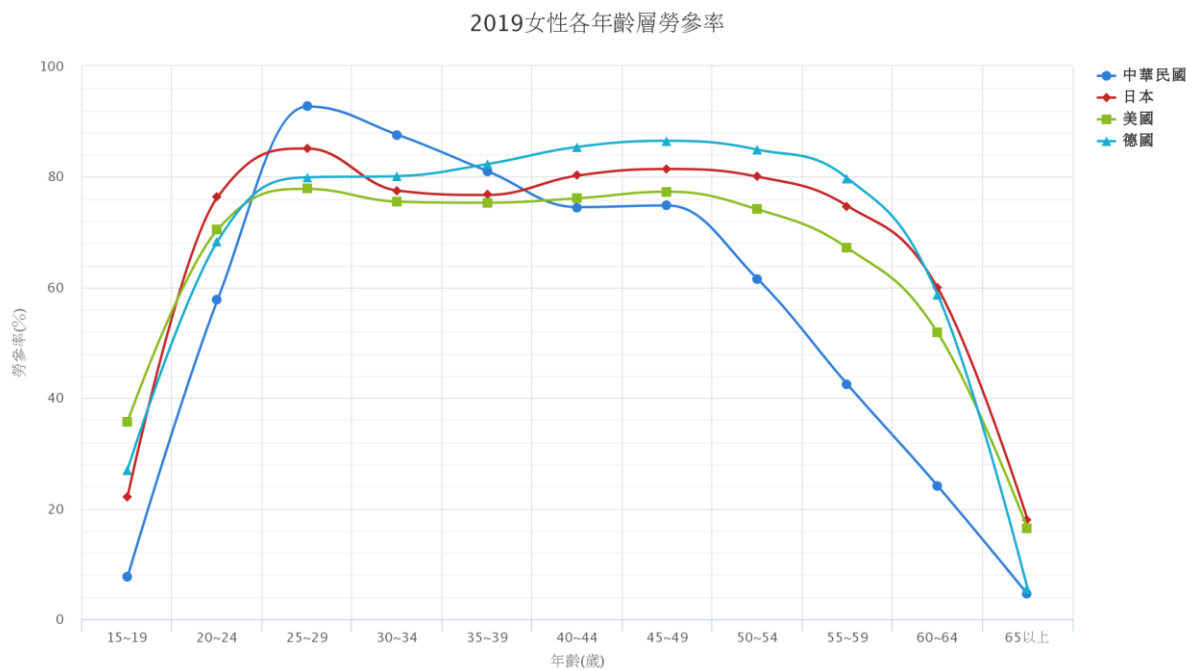
資料來源：APEC

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：AP10401-0093

圖五、2008 年到 2019 年各國女性勞動力參與率



圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

資料來源：勞動部國際勞動統計

圖六、2019 年各國女性各年齡層勞參率



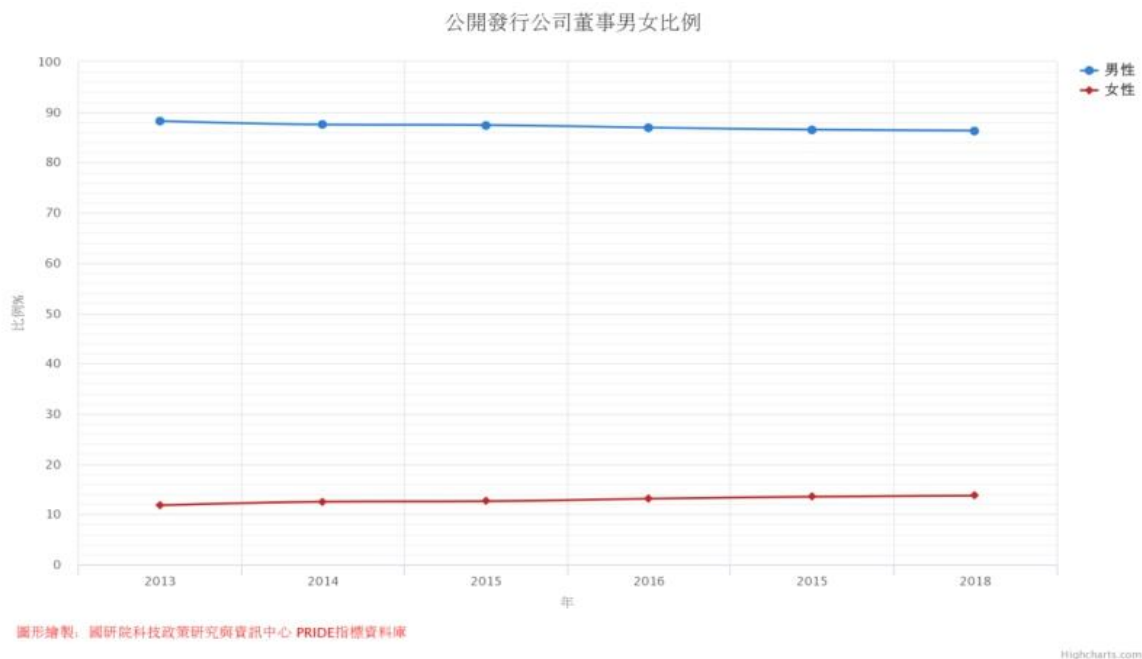
### 三、玻璃天花板下的權力

聯合國於 2015 年提出「永續發展目標」(簡稱 SDGs)<sup>(8)</sup>，其致力於達成人類與地球未來的共榮藍圖，在 17 項核心目標其中一項為：實現性別平等，並賦予女性權力(Gender equality)。

「權力」(power)為一種支配性的力量，能控制別人行為的能力，能夠使別人依照自己的意願去行動，關係著公共資源的分配，其最終目的在影響決策及產生改變的影響力。一個國家是否賦予女性足夠的能力，也是作為判斷女性地位的一種面向。透過以下的數據，我們將以女性在公司高層、政府部門等工作場域中的比例，探討女性如今擁有多少的權利。

#### (一)企業高層的大男孩俱樂部

公開發行公司因營收、資產規模較大，對經濟的影響力更甚於其他中小型企業，從我國女性上市櫃公司女性董事的比例來看，台灣女性教育水準，與對經濟活動的參與度不斷提高，但在決策圈內，女性高階領導人的比例卻明顯偏低，由圖七發現女性自 2013 年後在公司高層的人數雖然逐年提高，但是從比例觀察卻能發現女性還沒有突破 14%。而與國會席次不同的是，台灣現今法律並沒有以明確的法律訂定女性在公司高層應占有一定比例。由此可推知，在沒有法律的保障下，男女在於職場高層的地位仍然差距懸殊。



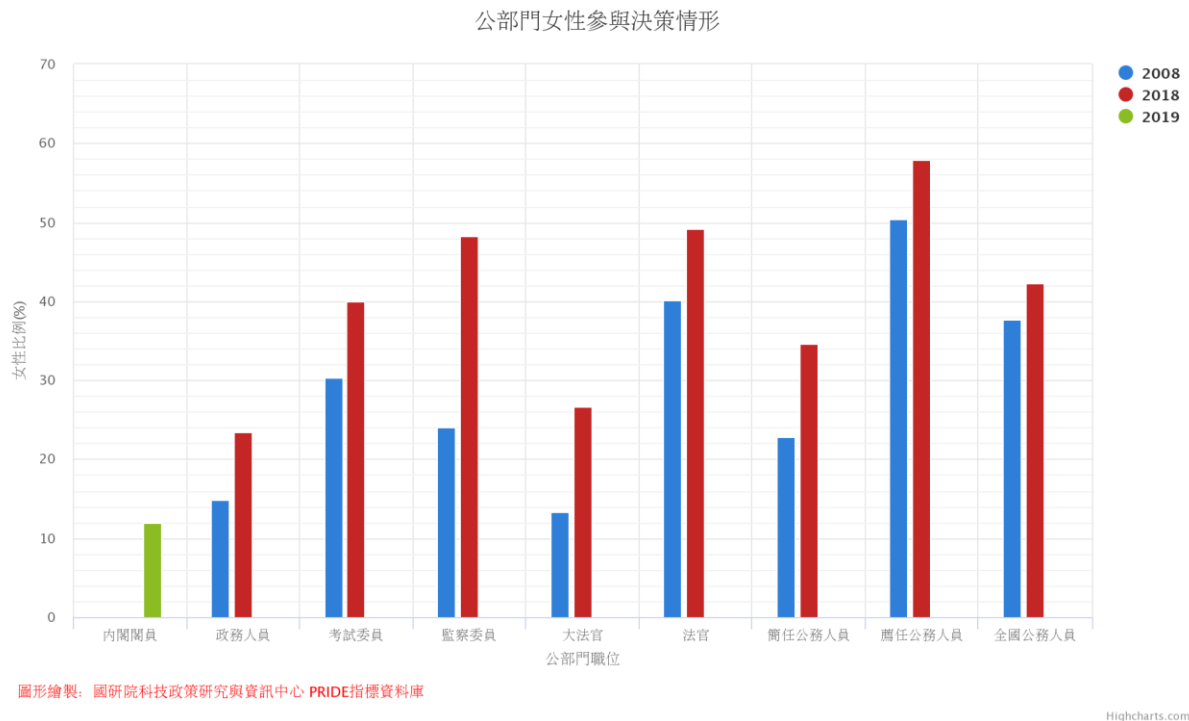
資料來源：行政院性別平等會-- 2020 性別圖像

圖七、公開發行公司董事人數及女性比率

## (二)內閣、行政部門中的她

我國政務官的性別比例尚未有法律規範，而是立基於總統競選的承諾及履行的誠意。從近幾年我國公部門女性參與決策情形來看，雖然目前我國具有最高行政權的總統是女性，但 2019 年女性內閣閣員占 11.9%，可謂是處於一個相當低的比例；2018 年行政機關女性政務人員占 23.4%，雖較 10 年前增加，但仍未達 1/3；考試院、監察院及司法院決策階層中，女性考試委員、監察委員、法官等，均達到 40% 以上，但女性大法官僅占 26.7%，約為 10 年前的 2 倍；在公務人員部分，全國公務人員有 42.2% 為女性，其中，簡任（派）公務人員有 34.6% 為女性，達到 1/3 的比例，而薦任（派）公務人員則有 57.9%，超過 1/2。從這些資料我們可以發現，女性在行政場域上的權力逐漸被重視，並漸漸抬升。在大部分的職位上，女性人數比例皆超過了 1/3，但在內閣閣員、政務人員和大法官三種職務上，女性人數皆偏低。

因此我們可以得知，在政治場域上，由於近年來性別平等觀念興起，讓女性有更多參與政治決策、政治事務的權力。但儘管如此，在某些領域上，女性依舊較難踏足，仍與男性有顯著差距，相較於有法律保障的立法機關，在行政機關上，女性比例依舊較低。因此我們可以說，女性在政治場域上的比例已有所升高，但要達到所謂的平等，則仍需要一些時間和努力。



資料來源：行政院性別平等會--2020 性別圖像

圖八、公部門女性參與決策情形

### (三)法律才能擊碎國會的天花板？

婦女新知基金會(2020)認為<sup>(9)</sup>：內閣組成應反映性別、階級、族群之多元代表性，都能感受到這個政府重視社會各階層的民意多元性，而非充斥男性菁英的單一性、沿襲傳統政治的父權文化。

受到過去傳統性別意識型態的影響，過往「政治」、「公共領域」一向被認為是男性的專屬場域，但隨著我國相關法律條文的制定施行，如：根據《憲法增修條文》<sup>1</sup>及《公職人員選舉罷免法》<sup>2</sup>當中，有關國會席次的婦女保障名額做相關規範，藉由婦女參政比例的入憲、入法，都對提高女性民意代表的比例在國家事務的影響力上有所助益。因此台灣從2013年以來，女性國會席次比例正緩慢上升。

而從圖九來看，台灣在國會女性席次比例上，已超越許多國家，包括日、韓、加拿大等等，都在台灣之下，而北歐國家如挪威，雖在我們之上，卻也相去不遠。而能夠達到這樣的數據，不可否認的與台灣的法律規定有關。在我國也因此雖然台灣時常以國會女性席次比例的數據，做為證明台灣女性地位提升的證據，但這究竟來自於法律規定，還是真正的女性地位提升，卻值得我們討論。

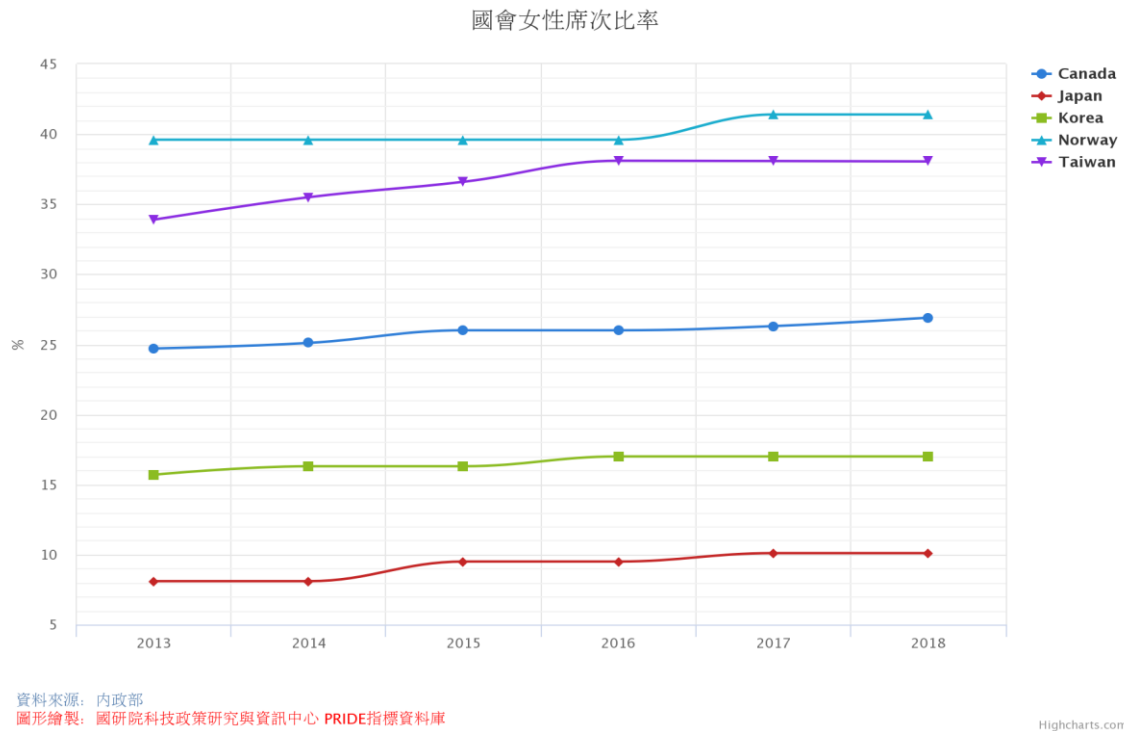
在一個追求以性別平等為目標的社會，內閣閣員的性別比例，本身就是政治，某種程度也表明了這個社會上哪些人「應該」且「可以」擔任決策者，當他們性別越單一，表示這個社會的重要權力都集中在同一性別的人身上，將會帶給社會什麼樣的示範效果，也對追求性別平等的目標有所傷害。

---

<sup>1</sup> 《憲法》§134：各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。

<sup>2</sup> 《公職人員選舉罷免法》§67-3：前項(全國不分區及僑居國外國民立法委員選舉)各政黨當選之名額，婦女不得低於二分之一。

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿



系統編號：MI10304-0136

圖九、2013 年到 2018 年各國國會女性席次比例

## 參、結論

「當一個社會不再需要強調『平等』這兩個字時，才是真正的平權到來。」我們現在如此看重平權議題，或許正反映了現在社會仍不夠平等。

過往社會當中，一些決定國家事務的場域，女性比例總是不高。直到現在，性別平等已被列在聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）中的第五項，可見性別平等的意識逐漸高漲並備受重視。然而性別平等的概念是整體性的，如果只是少數女性得以具有較高的優勢地位，但大多數女性仍處於權力地位不對等狀態，將這些少數優勢女性的崛起視作整體女性力量的擡升，也顯然過份簡化性別不平等問題。

蔡英文總統(2016)曾在臉書中提及<sup>(10)</sup>：

我充分明白，一位女總統的出現，不必然等同於整個社會女性地位的提升。我特別把這件事寫在這裡，不只是回應，反省，也是對自己的提醒。

台灣常自詡性別平等程度相當高，但當我們進行數據分析後發現，雖然女性受教育的機會已經大幅提升，但在職場上台灣社會卻尚未給予女性與男性相同的地位和機會；同時，家庭照顧責任仍歸屬於女性的刻板印象仍然存在，因此母職天生也仍普遍被認

## 「2020 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

知，也因此女性在家庭和職場的選擇題中，時常以扮演服務、照顧性的傳統家庭角色為重。因此可以說女力的崛起並非均質，菁英女性畢竟佔女性整體人口的少數，婚姻與育兒對工作與地位構成的阻力，套用在不同的女性仍存在很大的落差。

藉由此份報告各項數據的分析呈現，讓我們意識到性別差距帶來的挑戰，然而改變應由自覺開始，唯有對性別議題關注度的提升、性別意識的覺醒，才能免於被支配，從而得到自我實現的可能。因此唯有從國家事務、家庭生活，女性的經驗受到重視、感受得到認可、觀點獲得肯定，才有可能使相關決策具備性別敏感度，也才能翻轉父權體制中所衍生的諸多限制。

展望未來，性別平權從來不是大目標，而是生活細節的平等落實，願我們每個人都有權利形塑我們這一代想要的性別社會樣貌。

## 肆、參考文獻

1. 風傳媒(2020)。國會女性立委比例亞洲第一！半島電視台專文探討：台灣女性開闢政治平權之路風傳媒。檢索日期：2020年6月8日，取自 <https://reurl.cc/A86qbK>
2. 關鍵評論網(2020)。史上「最男內閣」呈現出的性別不平等：20年來，只有10%的部長由女性擔任。檢索日期：2020年6月8日，取自 <https://reurl.cc/bR35eo>
3. 馬拉威報導：為何教育一個女孩，等同拯救一個國家。女人迷。檢索日期：2020年7月5日。取自：<https://reurl.cc/4y3b5V>
4. 譚光鼎。教育社會學(2016)。臺北市：學富文化。
5. 教育部統計處(2019)。女性學生比率。檢索日期：2020年7月5日，取自 <https://reurl.cc/Z7ZkpQ>
6. Sheryl Sandberg (2018)。挺身而進 (Lean In: Women, Work and the Will to Lead) (洪慧芳譯)。台北市：天下雜誌。
7. 維基百科(2020)。玻璃天花板。檢索日期：2020年7月5日。取自：<https://reurl.cc/L0MAva>
8. 聯合國永續發展目標。新北市文化局。檢索日期：2020年8月1日。取自：<https://reurl.cc/OXkR79>
9. 新知基金會(2020)。【抗議聲明】女總統第二任 520 新內閣，竟是史上最「男」內閣！父權傲慢官場現形，女性參政倒退 30 年。檢索日期：2020年8月1日，取自：<https://reurl.cc/q8GV30>
10. 蔡英文(2016)。檢索日期：2020年8月1日，取自：<https://reurl.cc/9Z5kE8>