

已婚婦女的持續就業： 家庭制度與勞動市場的妥協

伊慶春

中央研究院社會學研究所

簡文吟

台灣大學社會學研究所

在討論婦女就業與家庭制度的關聯中，婦女於結婚及生育階段退出勞動力市場的現象一向受到重視，然而其實有更多的已婚婦女始終未曾因為家庭階段的改變而中斷就業，此一現象值得深入探討。本文針對婚前、婚後、至最小子女入學前皆持續就業之已婚婦女，檢視她們如何以彈性就業模式來因應家庭制度的需求。樣本來源為在全省隨機抽樣之 958 位已婚婦女，符合分析條件者需經歷結婚和生育階段，結果共有 939 位已婚婦女成為研究對象。

分析結果顯示，結婚和生育固然是婦女離職之重要家庭因素（合佔 45.1%），但持續就業（43.7%）是最主要的婦女就業型態。而在所有持續就業的婦女中，隨著家庭階段的發展，30.3%的樣本於婚後/生育後由正式部門轉換至彈性工作，顯示彈性就業模式對婦女持續就業之重要性。至於影響台灣婦女轉換至彈性就業模式的因素中，丈夫的家庭脈絡以及婦女工作屬性能否配合家庭需求為最顯著的考量，意涵著婦女持續就業之不同模式乃因應家庭制度與勞動角色雙重要求的妥協產品，而非歸諸於婦女個人人力資本或工作動機之高低。鑑於婦女持續就業模式並非同質的人口群、有其內在變異性，但皆取決於相同的家庭機制之結構性影響，本文最後討論此一發現對婦女就業發展上之可能意涵。

關鍵詞：婦女持續就業、家庭階段、彈性就業、家庭脈絡、工作動機

One of the most noticeable phenomena between family and work institutions is that married women tend to withdraw from the labor force after marriage and after childbirth. However, there are actually more married women in Taiwan who stay in the labor force throughout various family life cycles. This paper examines how these women maintain their employment from 'before marriage', 'after marriage', to 'before the youngest child enters primary school' by means of flexible employment patterns. Samples are randomly selected married women who have experienced marriage and childbearing stages. There are 939 Taiwanese women in our final sample.

The result points out that among the Taiwanese sample, continual employment (43.7%) is the single most dominant employment pattern of Taiwanese married women. Among women of the continual employment pattern, flexible employment (including both informal and part-time employment) is shown to contribute to women's labor force participation: 30.3% of Taiwanese women in the sample transferred from formal to flexible work after marriage or after childbirth. Among factors affecting women's various employment patterns, the husband's family occupation as well as the women's work characteristics are found to be significant. This implies that the continual employment patterns of Taiwanese women is a compromise between demands from both family and work institutions, much more salient than the effect of women's human capital and personal work attitudes. Since women who fall into the continual employment category are not homogeneous, but rather reveal significant internal variation, this paper briefly discusses the important implications of the study for career development among married women in Taiwan.

Key words: women's continual employment, family life stages, flexible employment, family context, work attitudes.

一、前言

已婚婦女勞動參與行為一向受到研究上的重視，因為這不僅涉及家庭制度和工作制度間的連結，也是性別分工與社會規範間的互動產品。對於類似台灣的社會而言，婦女結婚後是否繼續就業不只是個人態度的考量，更是個人與家庭因素間的妥協結果。因此，在舉世婦女大量外出就業的浪潮中，台灣婦女亦不例外，隨著勞動參與率呈現穩定的上升，學者也分別由不同的態度層面和行為模式分析與解釋婦女就業現象（呂玉琄 1994, 1998；張晉芬 1996；張明正 1981）。

對於台灣已婚婦女在工作角色與家庭角色衝突的困境，過去研究較偏重於討論已婚婦女因應家庭階段需求而離職的事實。研究結果指出，在婚前有就業經驗的婦女中，約有半數會先後於結婚及生育階段退出勞動力市場（張晉芬 1996；簡文吟、薛承泰 1996；簡文吟 1997；Yi and Chien 1999）。不僅如此，二度就業婦女的復職時機也被指出與家庭階段相吻合，因為她們多半是在子女照顧責任減輕時才重返勞動市場（簡文吟 1997；薛承泰 2000）。換言之，台灣婦女進出勞動力市場明顯受到家庭角色的影響。

只是，不連續就業固然是台灣已婚婦女重要的勞動特徵，然而更值得重視的是，在台灣仍有 30% 至 40% 已婚婦女始終停留在勞動市場上、未曾中斷就業（簡文吟、薛承泰 1996；簡文吟 1997；Yi and Chien 1999）。這群持續就業婦女的工作生涯，表面上未曾受到家庭階段的衝擊，但是否即為同質性較高的群體？這對於瞭解家庭制度和工作制度間的連結，實有重要的理論意涵。有關持續就業婦女的內部差異性在以往研究上較為匱乏，故有必要探討其內在的可能影響機制。

過去研究一再指出家庭因素是婦女不能持續就業的主因，另一方面的反向思考則為：那麼支持婦女持續就業的機制究竟是什麼？是個人客觀的人力資本、主觀的工作動機重要，還是外在家庭脈絡的結構框架更為顯著？對婦女而言，不中斷就業是否表示她們可以擺脫傳統

規範束縛而與男性在職場上一較長短？就事實來看，一位已婚婦女在結婚或生育後，除了退出勞動力市場以因應家庭需求外，也可能透過轉換工作性質以維持就業持續性。當子女年幼時，從事彈性較大的非正式工作就是不中斷就業行為的一種模式(Lu 1992)。是故，我們認為剖析影響婦女持續就業的機制時，必須先正視其內在差異性，方能釐清整體輪廓。

總之，我們不僅應關注婦女是否因為家庭因素退出勞動市場，更應進一步觀察持續就業婦女如何在家庭與工作制度的衝突中取得妥協，亦即如何在不同的持續就業模式中展現特殊的社會意義。是以，有別於過往將焦點鎖定於婚育後停止就業的婦女，本文選擇歷經婚姻和生育階段而不中斷就業的婦女為對象，以檢視家庭與工作制度間、個人與家庭資源互動下的連結。我們假定在未曾中斷工作的婦女中，其實存在著不同的就業型態，以因應個人與家庭的條件，因此，持續就業本身極有可能正是家庭制度與勞動市場需求下的妥協產物。

二、 婦女持續就業之相關研究

在中國傳統社會中，「男主外、女主內」一向是最具優勢的家庭分工規範。時至今日，此一性別分工的傳統觀念雖已隨著教育普及和女性就業率的提升而逐漸被修正，但由於家務料理與子女照顧仍是女性實際生活中的主要職責(周玫琪 1994)，致使女性應優先履行家庭角色需求仍為當下台灣社會中最不受挑戰的社會規範(伊慶春、高淑貴 1986)。在此規範壓力下，已婚婦女的職業生涯明顯受到家庭生活週期的牽制，而最常影響婦女離開職場的時機就是結婚與生育兩個家庭階段，於是不持續就業也就成為女性最顯著的勞動特質之一(簡文吟、薛承泰 1996；張晉芬 1996；簡文吟 1997；Yi and Chien 1999)。

對於已婚婦女因為結婚、生育而離職的現象，以往國內相關研究已累積相當之討論。相對而言，持續就業婦女在婚後面對相同的家庭責任時，如何維持其就業角色或如何調整其就業行為則較少受到關

注。理論上，當已婚婦女面臨家庭及工作角色兩難時，除了完全退出勞動力市場及維持原有工作這二個選擇之外，她還可能選擇另一種就業軌道或是投入不同屬性的職業，亦即藉著轉換職業而取得工作及家庭的相容性。

以西方國家經驗來看，已婚婦女透過轉換職業來取得角色相容的現象的確一再被證實。在二次世界大戰後，產業發展迅速，工業化國家之兼職工作成為普遍增加的趨勢，而兼職工作勞動人口的明顯特徵之一便是以婦女為組成主力(Blossfeld and Hakim 1997)，其中已婚婦女從事兼職工作的機率又遠高於未婚女性。至於已婚婦女為什麼會於婚後或生育後轉換至兼職工作？家庭與工作角色間的衝突是最常被提出來的論點(Felmlee 1984；Miller 1993)。此派說法認為，雖然女性大多希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻與母親三種角色，然而在時間有限的情形下，若缺乏其他外來支援，角色衝突在所難免；在面對衝突時，由於女性多半願意以妥協來換取家庭美滿的保證(戴瑞婷 1978；伊慶春 1982；伊慶春、高淑貴 1986)，因此當婦女必須或有意願繼續就業時，轉換至兼職工作就成了不得不的選擇。是故，相較於全職工作而言，兼職工作雖然有著薪水不穩定、收入減少、沒有保障、無法升遷等缺點(Blossfeld and Hakim 1997)，但其時間彈性與工時縮短等特色卻成了容許婦女得以兼顧家庭與工作雙方面角色期望的最大優點。

Rosenfeld and Birkelund於 1995 年的跨國比較中指出，若以每週工作時數 35 小時為標準，1980 年代的美國就業婦女中有 20% 是兼職，挪威就業婦女兼職比例更高達 50%。這些兼職婦女多半已婚，在不同的家庭生命階段中，藉由遊走全職與兼職工作來取得家庭與工作的相容(Moen 1985)。而幼年子女的存在更明顯提高已婚婦女由全職工作轉入兼職工作的機率 (Felmlee 1984；Miller 1993；Moen 1985)。例如，Folk and Beller(1993)發現有 40% 有學齡前子女的已婚婦女以從事兼職工作來平衡這個家庭階段的角色衝突。總而言之，兼職工作的存在提供了已婚婦女另一種選擇，透過此一機制讓已婚婦女一方面維持與勞

動市場的聯繫，一方面也兼顧了家庭內部的需求。¹

至於台灣的情況，兼職遠不及西方社會那麼普遍。根據 2000 年《中華民國台灣地區人力運用調查報告》，儘管已婚婦女從事兼職工作的比率的確明顯高於未婚婦女，但合計只 1.97% 職業婦女是屬於兼職工作——已婚者為 2.30%，未婚者為 1.41%。這樣的結果當然與國內產業結構所提供的兼職機會較為匱乏有直接關聯。然而婦女在結婚和生育後，仍然必須因應來自家庭角色的要求，那麼，如果兼職不是台灣婦女主要的因應機制，三成至四成從未中斷勞動參與的婦女是運用何種彈性工作型態以延續其就業生涯呢？考量國內家庭企業與自營生意林立的現象，我們認為近年來在國內備受矚目的「非正式就業」將可提供重要的答案。

一般而言，非正式就業通常指涉一種缺乏制度化規束保障與不穩定賺取報酬的工作狀態(呂玉瑕 1994；Thomas 1992)。和兼職工作相似的是，非正式就業的工作條件雖然比不上正式就業，但卻可保持個人工作時間與進出勞動市場的彈性；此外，由於工作場所往往與住家之地理環境相近，故有助於婦女一方面兼顧子女照顧與家務料理，一方面繼續其就業參與。許多針對非正式部門研究即指出，已婚婦女為了降低家庭與工作角色的衝突性，通常會在離家很近或家中附近從事如攤販、家庭代工或是帶小孩等工作，她們從事此類非正式就業的機會確實遠高於男性及未婚女性(Brydon and Chant 1989；謝國雄 1992；殷寶寧 1994；Scott 1991)。

在台灣，婦女非正式就業則往往與無酬家屬或自營作業畫上等號，因為台灣家庭企業蓬勃發展，吸收了相當比例的婦女勞動力。然而以往的研究指出，婦女雖持續參與家庭企業的經營，但受到傳統父權社會規範和性別分工的支配，以致於此類非正式部門的工作角色其實只是家庭角色的延伸(李悅端、柯志明 1994)。的確，婦女在結婚

1 當然，除了供給面向的討論外，我們也不該忽略勞動市場對於已婚婦女勞力吸納的需求，企業為節省成本通常樂於雇用兼職的已婚婦女，這也可能是婦女集中於兼職工作的原因之一。

和生育後必然面臨來自性別角色限制的諸多牽絆，不復婚前外出就業的自由（呂玉瑕 1998）。對於嫁入家庭企業的婦女而言，在家庭的親情紐帶與家庭財產共有共享的價值觀念之下，由於就業與家務責任得以配合，加上家族企業本身強烈的勞動力動員需求以及信任「自己人」的基本信念，婦女通常負有參與家庭企業勞動的義務，於是在自家企業中不間斷就業的可能性就自然大為增加了（呂玉瑕 1994, 1998）。

以 2000 年台灣地區人力資源用調查為例，女性就業者中有 24.2% 為非正式就業，其中 13.9% 為無酬家屬，10.3% 為自營業者，二者都是典型以家庭為生產單位的非受雇工作。台灣其他的相關研究也顯示，自營作業與無酬家屬工作者，由於具有結合家庭與工作的獨特屬性，從事這二類非正式就業的婦女不僅結婚後繼續就業的比例顯著高於受雇者，在生育後持續工作的傾向也是相當明顯的（張清溪 1980；簡文吟 1997）。此外，相較於男性及未婚女性而言，已婚婦女在子女幼年時，參與非正式部門的就業更是非常顯著（呂玉瑕 1994）。由此可見，非正式部門就業所提供的彈性安排確實有助於台灣已婚婦女平衡家庭與工作間的衝突。然而必須強調的是，這類彈性就業的安排主要著眼於極大化家庭利益，這些婦女固然持續在非正式部門參與家庭企業的經營，但通常只是傳統父權社會角色規範下不得不然的選擇，她們的工作角色往往附屬於家庭角色，而不易在工作領域中發展屬於自己的正式職業生涯（Hochschild 1989; Greenhalph 1991）。

簡言之，傳統家庭責任是迫使台灣婦女於婚育階段離職的主要緣由，結婚後轉入家庭企業或兼職等彈性工作則可能是婦女不需離開勞動市場的重要機制。若然，持續就業與中斷就業表面上看起來是兩種不同的就業型態，但其背後機制卻是相似的——皆取決於家庭脈絡之因素。由此觀之，婦女持續就業看似挑戰了家庭與工作不相容之概念，卻可能是因為台灣產業特殊性所造成的家庭與工作場域之結合，進而使台灣已婚婦女得以或不得不持續就業。

當然，在所有持續就業的婦女中，除了參與非正式部門的工作之外，更大的比例其實還是持續從事正式全職的就業模式。至於以往相

關的研究，對於支持婦女在正式全職工作上得以持續就業的因素，大致環繞在檢視個人就業資源方面，尤其以有關人力資本和性別態度的討論為主(Moen 1985; Miller 1993; Hakim 1997; Burchell et al. 1997)。

由人力資本的角度來看，婦女潛在的薪資能力乃預測女性勞動參與的主要指標。亦即女性的人力資本越高，其潛在薪資能力也越強，相對的，離職的機會成本因而提高，故婦女在任何時間的就業可能性皆提高。換言之，高教育程度、職業層級高、薪資條件優渥、工作經驗豐富的婦女，就是具備豐富人力資本者，由於其轉業之機會成本較大，故最可能持續在正式全職的勞動市場中工作。具體而言，國內外研究一致指出，教育絕對是預測婦女就業的顯著變項，在結婚或生育階段的角色衝突中，高教育程度的確產生婦女持續就業的保留效果(張清溪 1980; 伊慶春、高淑貴 1986; 張晉芬 1996; Waite 1980; Sorensen 1983; Eggeben 1988; Desai and Waite 1991)。

職業是人力資本中最常被使用的另一指標。婦女職業層級愈高時一如專業人員，離職所需付出的成本愈大，故生育後繼續就業的機率隨之提升(Desai and Waite 1991)。工作特質方面亦然，體力工作明顯的不適合懷孕婦女，因生育原因而離職的女性工人因此增加；相反地，白領工作則提高了婦女持續就業的可能性(Ibid., McLaughlin 1982)。至於農業，則似乎是另類的職業類型，因為農耕對家庭勞力的高度需求與替代性的缺乏，加上此彈性工作屬性允許兼顧子女照顧，反而導致婦女必須於婚後或生育後繼續參與農業生產(張清溪 1980)，而持續在此非正式部門以參與家庭事業的方式來就業(簡文吟、薛承泰 1996)。

另一方面，影響婦女持續就業的態度面向指出，根本的性別角色態度以及配偶對持續就業所持的態度都是重要的因素。性別角色態度反應社會上與性別有關的分工，是社會階層下對兩性間行為的一種規範、取向或偏好(Scanzoni 1979; Tomeh and Gallant 1984)。因此，有關婦女持續就業的性別角色態度可視為社會規範對婦女就業的觀點，考慮的是對個人角色、對家庭責任、對兩性分工的期望。文獻上一致顯

示，當婦女個人的性別角色態度越現代化時，她就業的機率相對越大(Macke 1978; Huber and Spitze 1981)。而從家庭條件的角度來看，除了前述家庭企業對婦女勞動力的依賴外，丈夫支持的態度更是決定婦女就業與否的關鍵(伊慶春、高淑貴 1986)。一般而言，丈夫教育程度高帶來兩種相對效果：較現代化的性別角色態度較可能支持妻子持續就業；但是對幼兒教育和家庭發展的重視則不利於妻子重返就業市場(Waite 1980; Sorensen 1983)。因此，丈夫的教育程度影響方向並不一致，但丈夫的態度卻明確的影響妻子持續就業與否。

以往研究也曾指出婦女個人的就業態度，除了根本的性別角色取向之外，尚需考量婦女的工作承諾(Bielby and Bielby 1984)。這是一個相當值得重視的論點，因為婦女離職既然與家庭角色息息相關，婦女就業的平均成就自然不及男性，隨之而來的就是一個普遍的錯誤印象——認定婦女因此而有較低的工作動機或工作承諾。但是相關研究發現，性別角色態度與工作承諾屬於兩個不同的概念，工作承諾高的婦女大半可歸諸於內發性的高工作動機，是故較可能持續停留在職場上(Rapoport and Rapoport 1978)。而若果然因為家庭責任的需求而必須離職時，婦女的就業行為就不能完全正確的代表其內在真實的工作承諾，故不宜直接視為工作承諾較低的表現(Bielby and Bielby 1984)。

此外，家庭週期或家庭生命階段對婦女持續就業與否的重要性一再被顯示。固然有研究指出早婚婦女反而更不容易在結婚時離職(張清溪 1980)，然而大多數研究強調早婚不僅不利於婦女的教育成就，也意味著育齡期的延長與子女數的增加(Miller and Garrison 1982)，連帶的也提高婦女離開工作角色的可能性(Sorensen 1983; 張晉芬 1996)。再者，對於年輕世代的婦女而言，隨著教育程度的提升和現代化角色態度的普及，為家庭而犧牲工作的觀念逐漸式微，進而造成年輕婦女得以抗拒參與家庭企業或轉入兼職工作的重要機制(Hakim 1997; Moen 1985)。

總之，本文主張在檢視台灣已婚婦女婚前、婚後、以及生育前後的就業行為時，應特別重視未曾因為家庭需求而離職的持續就業婦

女。但是在深入檢視婦女之持續就業模式時，不宜先認定這些婦女的勞動參與行為完全與家庭角色分離，未受到家庭制度的關聯或限制。婦女固然可能因為本身人力資本豐厚、工作動機強烈而不退出勞動市場，卻也可能會因為家庭責任的壓力，藉由轉換至兼職或非正式部門等彈性就業來平衡家庭與工作間的兩難。因此討論婦女是否持續就業，需考量個人與家庭因素的相對影響。而由於在正式和彈性就業間進出的婦女，其實可能代表不同家庭脈絡下之就業因應模式，故更需要深入剖析。

當然，迥異於西方的是，台灣婦女在正式部門兼職情形並不多見，她們較可能是藉由投入家庭企業或自營作業等非正式部門來延續其勞動參與。鑑於台灣婦女之非正式就業還是以無酬家屬為主，不論是被迫或是自願，家庭制度的性別分工規範和家庭階段的不同需求可能正是這群婦女持續就業的主要動機，這與西方婦女為平衡家庭與工作要求的思考脈絡是不盡相同的。因此，本文將先針對台灣已婚婦女之持續就業模式作一描述性分析，檢視於婚育階段轉換工作——尤其是轉入非正式部門——對婦女持續勞動參與之實質貢獻。接下來，則進一步觀察有子女之已婚持續就業婦女的內部差異，希望藉由分析不同的持續就業模式和婚前以正式全職為主的就業發展模式之變異，更清楚地掌握台灣已婚持續就業婦女的家庭與勞動處境。

三、樣本與變項

(一) 資料來源

本文所使用的資料取自 1995 年國科會專題研究計畫「經濟發展與婦女家庭地位：台灣的家庭結構、婦女就業型態與家庭權力結構之關聯」（「NSC83-0301-H-001-064」及「NSC84-2411-H-001-018」）。基於研究主旨，樣本限定為戶籍資料上之已婚有偶樣本，母體年齡層限制在 20 至 64 歲之已婚有偶者。抽樣採分層三階段等機率抽樣原則（第一層抽出鄉鎮市區，第二層抽出村里，第三層抽出樣本人），共獲得

1,000 個夫妻配對樣本，其中 500 對夫妻同時訪問丈夫與妻子，另 500 對則只訪問妻子。問卷調查完成後，成功樣本共包括 516 對夫妻以及 442 位已婚婦女，本文即以這 958 位已婚婦女樣本進行分析。此外，鑑於本文的研究目的，除了不同家庭階段之考量外，子女生養在家庭週期的定義上更扮演一關鍵性的角色，因此本文將排除那些尚未生育的婦女，而以完整經歷了結婚與生育兩階段之已婚婦女為對象，結果實際可供分析的樣本為 939 人。

(二) 研究變項

1. 依變項：婦女就業型態

有別於過往只分析婦女當下或各家庭階段之勞動參與現象² (謝雨生 1982；張素梅 1988；劉鶯釧 1988；呂玉瑕 1994；陳玉華 1993；張晉芬 1996)，本文從「持續性」及「參與類型」兩個面向來定義婦女就業。除了可反映已婚婦女就業模式的複雜性外，也可觀察婦女在不同就業狀態 / 不同就業部門的流動狀態。

婦女就業型態資料的收集，主要是透過回溯記憶收集已婚婦女在各家庭生活階段的就業史，詢問受訪者在每個家庭階段的就業情況及其就業內涵，希望能藉此彌補貫時性資料缺乏的遺憾。因此，本文分析的重點與一般的婦女就業研究有所不同，並不試圖區辨所有婦女的就業情況，而是將焦點放在比較「不同年齡」之婦女在「相同」家庭生活階段的就業經驗。換句話說，我們關注的並不是目前所有婦女的就業型態³ 或當下有無就業，而是不同年齡層之已婚婦女在特定幾個

2 早期婦女就業研究多半是重視婦女某一特殊時間點上「工作／不工作」的差異，晚近則將焦點轉移到「正式／非正式／不就業」與「全職／兼職」的討論(呂玉瑕 1994；陳玉華 1993；劉鶯釧 1988)。討論婦女調查當時就業狀態的好處是可以掌握婦女就業現況，但本文不同之處在所欲解釋的是婦女從婚前至最小子女上學前的「就業型態」，這種切入點的好處是可以清楚控制家庭生活週期對於婦女勞動參與的影響。

3 行政院主計處所執行的「婦女婚育與就業調查報告」即為目前婦女就業型態的例子。例如，1993 年調查指出，有 30.2% 婦女從婚前至今一直有工作，但由於該調查未區分婦女當時所處的家庭階段，因此所謂持續就業婦女可能包含了結婚 30 年或甫新婚的持續就業婦女兩種極端，不易釐清家庭階段與婦女就業行為之關聯。相反的，本文之持續就業婦女是指從婚前到最小子女上小學前皆持續就業之婦女，不論受訪婦女目前是 50 歲或 35 歲，都是回顧婦女在相同家庭階段之就業經驗。

家庭發展階段的主要就業型態，如此將容許比較婦女在相同家庭階段時的就業行為，較能釐清家庭與工作制度的互動關係及其變遷樣貌。

本研究將婦女就業型態視為連續性工作生涯，依家庭生活週期的發生先後，選擇「婚前」、「婚後到第一個子女出生前」、「第一個子女出生到最小子女上小學之前」這三個階段，依女性在各階段中的工作情形來區分就業型態。如果婦女在這三個階段都有工作，則為「持續就業」；如果婦女婚前有工作，但婚後及最大子女出生後都沒有工作，則為「結婚離職」；如果婦女婚前和婚後未生育子女階段都有工作，但生育後沒有工作，則為「生育離職」；以此類推。至於挑選這三個家庭階段的主要原因，乃是因為婚後到最小子女上小學前是女性家庭角色需求最高的時機，由此切入方能突顯家庭與工作制度的衝突與連結。

除了以連續性來定義婦女就業型態外，如前所述，單純區分就業與否並不足以辨視婦女就業內容的豐富性，因此本文再加入「兼職」與「非正式就業」來觀察有多少婦女需藉由隱身在兼職與非正式就業中來平衡婚育所帶來的家庭責任壓力。雖然台灣官方統計一般以每周工作低於 40 小時來定義兼職工作，但由資料中的問卷選項性質來看，本文將以每天平均工作低於 6 小時來定義兼職工作，換句話說，每周工時少於 36 小時歸為兼職工作，超過則為全職工作。

至於非正式就業，雖然學界對於如何畫分正式與非正式就業仍缺乏共識，但目前台灣實證研究多半依據 Hart 於 1973 年所提出的分類標準，大致將薪資收入工作歸為正式部門，自雇勞務、自營企業及無酬家屬則屬於非正式部門（呂玉瑕 1994），本文定義亦同。

2. 自變項

除了檢視持續就業婦女的不同內涵外，本文也試圖進一步了解可能導致持續就業婦女不同就業型態的因素。在初步探索影響婦女就業之基本變項方面，主要分為個人特質及家庭特質兩部份，藉以觀察婦女於不同家庭階段中如何在個人與家庭之間取得協調。我們必須指出，個人重要的態度變項，例如性別角色態度等，雖非縱貫性資料，

但鑑於態度本身不易經常變動的特質，故將在分析中涵蓋，以代表影響婦女持續就業與否的另一考量面向。

因此，個人特質部份包括人力資本背景相關的世代別、婦女教育程度、婚前職業類型、初婚年齡，以及態度層面的工作動機、性別角色態度和婦女對婚前職業滿意度。家庭特質則以配偶教育程度和配偶之從業身份為指標。⁴ 其中，個人及配偶的教育程度都以連續變項處理，亦即以受教育年數為代表；世代別乃依婦女年齡加以分組，40歲以下為年輕世代，41歲至50歲為中年世代，50歲以上則歸為年長世代；婚前職業則區分為專業人員、監督及佐理人員、買賣服務工作者、農林漁牧工作者及體力工作者五大類；初婚年齡是指婦女結婚當時的年齡。

此外，婦女工作動機被視為影響婦女持續就業傾向的重要因素，當婦女越認同就業所帶來的內在價值時，也越可能傾向於堅持追求個人在正式職場的發展。工作動機乃詢問婦女是否同意「只要環境許可就應該工作」這個論述，並依同意程度區分為強中弱三個類別，非常同意給3分，還算同意給2分，不同意或無意見者給1分。

性別角色態度是由九個題目所組成的量表，包括：「如果母親有工作，對入學前的子女成長較不利」，「丈夫的責任就是賺錢，妻子的責任就是照顧家庭」，「家庭中大部份重要的事應當由男人來決定」，「一般說來，男性比女性更適合擔任主管」，「家庭生活有些工作是男人的工作，有些是女人的工作，不應互相插手」，「經濟不景氣應由女性開始裁員」，「女性婚後是否工作應由公婆或丈夫決定」，「男性比女性更適合參與政治」與「家庭經濟足夠維持時，妻子不應外出工作」。這些問題基本上反應了婦女對於公私領域中兩性分工的

4 國外研究顯示，已婚與幼年子女之存在是婦女從事彈性就業的重要家庭因素。本文模型未考慮這二項重要因素的原因是，本文討論的是已婚婦女在子女年幼時期的就業選擇，因此在控制上述條件(婚姻狀態及幼年子女有無)下，觀察其他因素如何影響婦女就業選擇。此外，子女數多寡雖然也可能是婦女轉換至兼職工作的重要考量，但由於國內婦女轉換工作的時間點非常特殊，絕大多數是在婚後未生育子女這段時間內轉換工作，故就邏輯上來說，子女數或子女年齡都不是他們轉換至彈性就業的原因。

看法，回答選項由「非常同意」到「非常不同意」分為五個等級，分別代表由傳統到現代的態度。每題皆為 1 至 5 分，分數加總即可得到每位受訪婦女的性別角色態度分數，分數越高表示婦女性別角色態度越現代化。

至於婚前工作滿意度主要就婦女對於婚前所從事工作的滿意程度給分，非常滿意為 5 分，還算滿意為 4 分，普通為 3 分，不太滿意為 2 分，非常不滿意為 1 分。婚前工作經驗被假定對個人持續就業與否有所影響，滿意者較可能或較傾向於婚後持續就業。

配偶從業身份是指婦女轉換就業當時，配偶在該家庭階段的從業身份，並分為正式與非正式之職業屬性。若婦女於婚後轉入非正式或兼職工作，則採用先生在婚後階段的從業身份；若婦女是在生育子女後才轉入彈性就業，則採用配偶於生育子女後之對應從業身份。

四、研究結果

分析結果將分成三個部份呈現。在討論彈性就業對婦女持續就業的關聯之前，我們將先描述台灣已婚婦女整體的就業型態，以明確顯示持續就業婦女所佔的比重及其意涵。接下來則針對婦女持續就業的可能模式，由不同家庭階段中婦女兼職與否、正式與非正式就業來區分不同的持續就業模式，以強調彈性就業機制對婦女持續就業的重要性。釐清已婚婦女持續就業模式之後，將進一步就不同就業類型間作一比較，試圖區辨是家庭因素、人力資源，或是個人態度，對於婦女在正式 / 非正式部門間轉換的影響較為顯著。

(一) 已婚婦女就業型態分佈

表 1 的結果指出，已婚婦女協調家庭與工作角色的方式有多種可能型態。⁵ 第一類是本文的焦點——「持續就業型」，亦即歷經由婚前

⁵ 在限定家庭階段的前提下，已婚婦女就業型態分配無可避免會有限控(censoring)的問題，即婦女在本文觀察的家庭階段內為某類就業型態者，但超過了觀察期，離職者可能

至子女年幼時家庭角色要求最為迫切的階段，也從來沒有中斷就業行為，具有持續的工作生涯。第二類是「結婚離職型」，即婚前就業、但結婚後就放棄工作，專職於家庭角色，至今尚未復職。第三類是「生育離職型」，即結婚前至結婚後都維持就業狀態，直到懷孕生育才終止就業，且尚未復職。⁶除了上述三種主要就業型態外，婦女就業型態尚包括至少其他三種型態：第四類的「二度就業型」，此類婦女在結婚時中斷就業行為，但在最小孩子六歲前便復職；第五類的「婚後就業型」，這群婦女婚前未曾就業過，沒有婚前的工作經驗，反而於結婚後參與勞動市場；第六類的「從未就業型」，這類婦女沒有任何勞動市場的經驗，她們只扮演婦女的家庭角色。

由表 1 的分配可以清楚看出，台灣已婚婦女的就業型態相當多樣化。不受結婚和生育影響而持續其就業行為的共有 43.7%，佔最多數，遠高於因結婚而離職（29.3%）或因生育而離職者（10.1%）。另一方面，在連續三個家庭階段中，台灣已婚婦女的就業行為的確深受結婚與生育這二個家庭周期影響，因為除了結婚和生育時離職者外，如果再加上曾於婚後離職但目前已復職者（5.7%），合計共有 45.1% 的婦女曾因婚、育原因而離職。此與上述 43.7% 持續在職場就業的婦女比例，大致相當。此外，近年來大力闡揚的二度就業（5.7%），或許因為結構性安排尚未能配合，故比例仍較低。值得注意的是，只有 6.8% 的婦女樣本從未就業，顯示若以勞動參與而言，女性一生中有就業經驗已是普及的事實，與男性差別有限。簡言之，台灣已婚婦女的确會於婚育階段大量退出勞動力市場；不過，就單一類型而言，持續就業則是最主要的婦女就業型態。

二度就業，持續就業者亦可能離職。由於本文主旨在探究婦女家庭責任最密集階段的工作抉擇，婦女後續的就業動向並非本文討論範圍。

6 根據台灣樣本顯示，結婚離職婦女中有 92.8% 的離職動機為「結婚、家人反對」等，生育離職婦女則主要是因為照顧子女、家務需要、家人反對等因素離職（87.4%）。

表 1 台灣已婚婦女就業型態(N=938)

就業型態	百分比
持續就業	43.7
結婚離職	29.3
生育離職	10.1
二度就業 ^a	5.7
婚後才就業	4.4
從未就業	6.8

^a 指婦女於婚後離職，但於最小子女上小學前重返就業。

(二) 持續就業婦女的工作屬性轉換

如前所述，台灣有 43.7% 婦女從婚前到最小子女上小學前這段時間內，從未中斷就業而持續其勞動參與。接下來，我們將鎖定這群持續就業婦女做進一步的檢視，以考察其就業行為是否的確不受家庭階段轉變所影響。

當以西方社會盛行之兼職 / 全職來加以區別時(見表 2.A)，台灣有 84.4% 持續就業的婦女，從婚前至最小子女上小學前這段時間內都是從事全職工作；一直持續兼職工作的只有 3.4%。如果不同的家庭階段並未導致持續就業模式之改變時，我們可以說，若由兼職與否來檢視，這群婦女的就業行為並不受家庭階段轉變的影響。另一方面，雖然未退出職場，若就業行為伴隨著家庭階段的發展而有變化者，我們稱之為「轉換型就業」，亦即本文假定中之就業模式與家庭需求相互配合的群體。結果在全體婦女樣本中，有 12.2% 的持續業者屬於本類，其中大多數是在婚後或生育後由全職轉入兼職工作 (10.7%)，而非由兼職轉為全職。換句話說，雖然兼職工作在台灣尚不普遍，但仍有一成左右的婦女是藉由轉入兼職工作來持續其就業行為，因應家庭與工作制度的雙重要求。

表 2 台灣已婚婦女持續就業模式(N=410)

	百分比
A.以兼職 / 全職區分	
1.持續全職就業	84.4
2.持續兼職就業	3.4
3.轉換型持續就業	12.2
全職轉兼職 ^a	10.7
兼職轉全職	1.5
B.以正式 / 非正式就業區分	
1.持續正式就業	52.9
2.持續非正式就業	18.0
3.轉換型持續就業	29.0
正式轉非正式 ^b	22.7
非正式轉正式	6.3
C.	
持續正式且全職就業	45.6
持續非正式或持續兼職就業	17.8
轉換工作(轉入非正式或兼職)	30.3
轉入正式且全職就業	6.3

^a 考量樣本數限制，此處合併婚後全職轉兼職及生育後全職轉兼職者。

^b 考量樣本數限制，此處合併婚後正式轉非正式及生育後正式轉非正式就業者。

兼職的情形在台灣既不多見，那麼如果使用另一指標——以正式與非正式就業——予以分別呢？⁷ 表 2.A和表 2.B為相似的就業模式。很明顯的，台灣非正式就業的屬性比起兼職重要得多，連帶地促使婦女持續在正式部門就業的比例——和全職相比之下一大幅度下降。在本研究的樣本中，從事正式部門工作的婦女和參與非正式部門工作的婦女差別有限：在所有持續就業的婦女中，只有正式部門就業經驗者占 52.9%，有非正式就業經驗者共 47.1%。而在接觸過非正式就業模式中，一向只在非正式部門工作者占了全體持續就業婦女的 18.0%，並非最主要的類別；多數是曾經轉換就業型態者，共計 29.0%——其中由「正式轉非正式者」(22.7%)遠高於由「非正式轉入正式者」(6.3%)。是故，在探討台灣婦女持續就業模式上，正式 / 非正式就業更適合作為區辨

7 台灣婦女的非正式就業是以無酬家屬為主要內涵，以本文調查資料來看，在婦女結婚後之非正式就業中有 21%為自營作業者，79%為無酬家屬；而在生育後，則有 19%為自營作業者，81%為無酬家屬。

的指標，兼職與否在目前的脈絡中，因尚未普及而無法分別內在的就業變異性。此外，固然台灣婦女持續在正式部門的就業仍然超過一半，但非正式就業的經驗及其重要性已是十分明顯，其中又以由婚前的正式工作轉為婚育後的非正式工作最值得注意。

(三) 已婚婦女持續就業的模式

由於非正式就業與兼職就業都具有彈性就業的特性，皆有助於婦女因應家庭與就業的衝突，因此接下來將合併考量這兩個屬性，直接檢視在婦女持續就業的模式中，從未轉換工作屬性者與轉換工作屬性者之間的相對差異。我們假定婦女隨著家庭階段的發展而轉換至兼職或非正式部門，可歸諸於彈性就業的機制，此一機制是容許婦女在家庭和工作角色間有相容空間的主要關鍵。相似的，在不同家庭階段中，未曾轉換就業性質而一直待在兼職或非正式部門者，同樣可藉由此一彈性工作的特質而持續其就業行為。但是對於持續在正式部門從事全職工作的婦女，基本上將被視為不受家庭階段需求的影響，與西方婦女的持續就業模式較為相近。

表 2.C 將婦女在結婚或生育後轉入兼職或非正式就業，就定義為「轉換工作」，其主要目的即在突顯彈性就業對婦女持續就業的重要性。在此定義下，產生了下列四種婦女持續就業的模式，整體而言，此一分類確實呈現出較大的變異性。

第一類婦女是持續在正式部門工作且擔任全職工作者，佔持續就業婦女的 45.6%。這些婦女固然職業差異可能極大，但就其個人就業型態而言，卻是從來不受家庭階段影響、而能持續發展個人的工作生涯。無疑的，持續從事正式部門的全職工作是最優勢的持續就業型態。

第二類婦女為歷經婚前至生育後三個階段中，始終在非正式部門就業或一直擔任兼職工作者。誠如上述，非正式工作或兼職較可能配合家庭責任需求，這或許是此類婦女能持續就業的重要原因。就家庭階段而言，這些婦女和在正式部門持續就業者相似，都未曾因為家庭階段而改變其就業屬性，結果有 17.8% 的婦女為此類別。

第三類婦女雖未曾間斷工作生涯，但隨著婚姻與子女出生，其就業模式有了本質上的轉換，先後由正式全職部門轉入非正式或兼職的工作。在整體樣本中，這類婦女的就業型態高居第二，有 30.3% 婦女婚前原來在正式部門從事全職工作，但結婚後或生育後則轉為非正式或兼職就業的彈性模式。根據未列出之分析，在轉換工作之樣本中，結婚時轉換至非正式或兼職工作(72.6%)又比因生育因素而轉換工作屬性者(27.4%)更為可能。可見持續就業之所以是台灣婦女最主要的就業型態，結婚或生育後轉入兼職或非正式部門之工作其實是一個相當重要的緩衝機制。如果再加上始終在非正式部門就業者，此一資料清楚顯示在台灣持續就業的已婚婦女中，有近一半(48.1%)是藉由非正式就業或從事兼職才得以持續其就業行為。彈性就業在台灣婦女持續勞動參與上所扮演的角色著實值得重視！

第四類婦女則是在結婚後或子女出生後，由非正式或兼職就業轉入正式且全職就業者，惟這種轉換類型在台灣尚不普遍(6.3%)。

簡言之，以上的分析顯示持續就業是台灣婦女就業模式中最重要的單一類型。持續就業婦女之內部歧異性也的確存在，因為有三分之一的婦女隨著家庭階段的發展而轉換至彈性工作。或許基於產業結構和勞力供需特色，台灣兼職機會並不普及，故農業和家庭企業提供的非正式就業作為描述婦女轉換工作的概念，更為有效。

再者，本研究顯示有近半數的所謂持續就業婦女，屬於非正式就業，而這些婦女中大約有八成左右為無酬家屬。此一就業模式可視為家庭責任的延續，和在正式部門中之持續就業，本質上相當不同。因此，以下將檢視婦女在正式與非正式部門間的各種持續就業模式，了解不同資源因素對婦女採用特定就業模式的相對影響力。

(四) 影響已婚婦女不同持續就業模式的可能因素

如上所述，台灣已婚婦女的持續就業模式涵蓋了正式、非正式、轉換型等不同工作類型。在透過多重類別對數迴歸模型、試圖了解在三個連續的家庭階段中，可能導致婦女不同就業型態的因素之前，先

簡述已婚婦女持續就業的三種主要型態之樣本特徵：

表 3 台灣已婚持續就業婦女樣本特徵

	正式全職	非正式兼職	轉換型 ^a	合計
年齡				
平均數(歲)	42.6 (7.79) ^b	54.6 (9.84)	45.8 (9.46)	45.9 (9.80)
年輕(%)	42.2	8.2	35.5	33.6
中年(%)	44.4	21.9	37.1	37.8
年長(%)	13.4	69.9	27.4	28.6
初婚年齡	23.7 (3.69)	21.4 (3.20)	22.5 (2.96)	22.9 (3.49)
教育年數	10.5 (4.18)	4.8 (4.77)	7.8 (4.54)	8.5 (4.91)
丈夫教育年數	9.8 (5.59)	6.1 (4.72)	7.9 (4.98)	8.5 (5.43)
婚前職業				
專業人員(%)	18.7	6.8	7.3	12.8
監督佐理(%)	33.7	2.7	21.0	23.7
買賣服務(%)	5.9	16.4	20.2	12.6
農業(%)	2.7	68.5	11.3	18.0
體力(%)	39.0	5.5	40.3	33.1
婚前工作滿意度	3.62 (0.79)	3.31 (0.72)	3.58 (0.08)	3.55 (0.81)
工作動機				
平均數	2.53 (0.65)	2.42 (0.67)	2.49 (0.64)	2.50 (0.65)
強(%)	62.0	52.1	57.3	58.6
中(%)	29.4	38.4	34.7	32.8
弱(%)	8.6	9.6	8.1	8.6
性別角色態度	32.7 (6.09)	26.8 (6.49)	30.3 (7.31)	30.8 (6.93)
婚後或生育後配偶從業身份				
正式(%)	84.9	20.5	35.0	56.5
非正式(%)	15.1	79.5	65.0	43.5
N	187	73	124	384

^a 正式全職指婚前至最小子女上小學前皆從事全職且正式部門工作者；非正式兼職指持續非正式就業或持續兼職就業者；轉換型則是指於婚後或生育後，從正式部門轉入非正式或兼職就業者。

^b 括號內數字為標準差。

第一類是「持續正式且全職就業」型態，以下簡稱為「正式全職」。此類婦女平均年齡最輕(42.6 歲)，若以 40 歲以下和 50 歲以上區分為三個世代時，正式全職就業婦女為年長世代所佔比率最少者(13.4%)。這一類婦女的教育程度最高(平均為 10.5 年)，配偶教育程度同樣最高(9.8 年)，也是三組中最晚婚者(23.7 歲)。婚前職業則呈現兩極化：合計有 52.4% 從事白領工作，另有 39.0% 從事基層的體力勞動工作，

而從事農職或買賣服務工作者反而很少。正式全職婦女對婚前工作的滿意程度較高，且個人工作動機最強（62%非常同意「只要環境許可就應該工作」）；性別角色態度方面最傾向現代化。丈夫或配偶的從業身份則幾乎全以正式就業為主(84.9%)。

第二類是「持續非正式或持續兼職就業」型態，以下簡稱為「非正式兼職」。這些婦女平均年齡最長（54.6歲），且集中在年長世代(69.9%)；自己和配偶的平均受教育年數最低；初婚年齡則最早（21.4歲）。與正式全職者恰恰相反的是，68.5%婚前為務農，其次為買賣服務工作(16.4%)，而丈夫或配偶也有79.5%從事非正式工作。至於婚前工作的滿意程度和工作動機方面，都是三組中相對最弱的；性別角色態度的整體傾向則最傳統。

第三類婦女稱為「轉換型」，為避免方向混淆，本文只分析婚前在正式部門工作、但婚後或生育後進入非正式部門或轉以兼職來持續其就業行為者（佔所有轉換型的近九成，佔持續就業婦女的30.3%）。此類婦女不論是年齡、教育程度、初婚年齡、丈夫教育程度、工作動機、婚前工作滿意度、以及性別角色態度等都居於三類中間。其婚前職業與正式全職者相似的是，體力勞動(40.3%)與監督佐理(21.0%)比例較高；而與非正式就業者相似的是買賣與服務工作的比例(20.2%)也很重。此外，轉換型婦女結婚後，其配偶工作也以非正式就業居多(65.0%)，顯示夫妻間的一致性。

表 4.1 比較影響台灣已婚婦女之不同持續就業型態的因素。表中列出多重邏輯迴歸的推估係數與模型檢測。<A>欄乃正式全職就業者與轉換型就業者的對照，結果顯示：當婦女婚前為買賣或服務人員(相對於專業工作)、丈夫本身為非正式就業者(相對於丈夫為正式就業者)，越可能於結婚或生育後轉換至非正式 / 兼職部門，而持續其就業行為。欄是持續在非正式兼職就業者與轉換型就業者的對照，結果發現婦女婚前從事監督佐理工作者（與專業人員相比），較可能在婚後從正式轉換為彈性就業；農職工作者則較可能持續從事非正式或兼職等彈性工作。意外的是與轉換型對照之下，教育程度較高的婦女

亦更可能持續在非正式部門就業。〈C〉欄為正式全職就業者與非正式兼職就業者的對照，結果指出年長世代婦女、婚前從事買賣服務工作、農職工作及配偶為非正式就業者，更可能持續從事非正式兼職工作。

表 4.1 影響台灣已婚婦女之不同持續就業型態的因素(N=384)

	(A) 正式全職 / 轉換型 ^a	(B) 非正式兼職 / 轉換型	(C) ^b 正式全職 / 非正式兼職
世代別			
中年	0.068	0.857	-0.784
年長	-0.449	1.545	-2.011***
年輕	-- ^c	--	--
初婚年齡	-0.003	-0.088	0.086
教育年數	0.072	0.216***	-0.142
配偶教育程度	0.021	-0.020	0.041
婚前職業			
監督及佐理工作	-0.667	-2.148**	1.466
買賣與服務工作	-1.605**	0.512	-2.130***
農林漁牧	-0.977	2.938***	-3.943***
體力工作者	-0.462	-1.159	0.688
專業人員	--	--	--
婚前工作滿意度	-0.268	-0.091	-0.177
工作動機	0.443	0.001	0.442
性別角色態度	-0.002	-0.007	-0.009
婚後或生育後配偶從業身份			
正式	2.208***	-0.403	2.618***
非正式	--	--	--
常數	-1.207	-1.190	0.190
L ²		-255.080	

*** p<.01, ** p<.05

^a 指由正式或全職部門轉入非正式或兼職等彈性就業。

^b 從〈A〉、〈B〉兩欄的相減可以得到正式全職持續就業者與非正式或兼職持續就業的對照，換句話說，本欄和〈A〉、〈B〉欄為相同的多重類別模型，只是改以非正式或兼職持續就業型為對照組，藉以呈現這二組的對照差異。

^c 有--符號者，代表模型中該變項的參考組。

簡言之，表 4.1 的結果指出，除了年長世代較可能從事非正式或兼職工作之外，個人婚前的職業類別和婚後丈夫的職業屬性，對於婦女不同的持續就業模式有顯著關聯。鑑於多重類別分析的係數本身，並無法如一般迴歸模型一樣，直接反應變數對依變項的影響，因此乃進一步就顯著的自變項，將其係數效應換成機率，以便說明不同資源因素對於各持續就業類型的影響力。表 4.2 的機率分析是建立在控制

變項以平均數或眾數作為恆定值的條件下，三類已婚婦女不同持續就業型態和各變項間的關係。

表 4.2 各顯著變項對已婚婦女持續就業型態影響的機率推估值^a

		正式全職	非正式兼職	轉換型
配偶從業身份	正式	.796	.012	.192
	非正式	.295	.060	.646
婦女婚前職業	專業管理人員	.846	.025	.128
	監督及佐理工作	.768	.005	.227
	買賣與服務工作	.499	.124	.377
	農林漁牧	.344	.517	.139
	體力工作者	.796	.012	.192
教育程度	國小	.770	.008	.222
	國中	.801	.013	.186
	高中	.825	.020	.155
	大學	.844	.037	.119
世代別	年輕	.791	.005	.204
	中年	.796	.012	.191
	年長	.688	.034	.278

^a 大眾型條件以平均數或眾數作為恆定值(中年世代、婦女初婚年齡 22.9 歲、婦女教育年數 8.5 年、體力工作者、婚前工作滿意度 3.55 分、工作動機 2.50 分、配偶教育年數 8.5 年、配偶為正式部門受雇者)。

先看配偶從業身份的影響。配偶在正式部門受雇時，婦女在正式職場持續工作的機率高達 79.6%；當配偶在非正式部門時，婦女從事全職或正式工作的機率驟降為 29.5%。另一方面，配偶職業為非正式工作時，婦女在婚後亦轉入非正式部門的機率則從 19.2% 上升為 64.6%。由於男性之非正式就業其實多少代表家庭企業或家庭農業的工作類型，因此台灣婦女所處的「家庭脈絡」確實會影響婦女於婚後轉入非正式或持續其非正式就業之模式。進一步說，這些擁有非正式工作屬性的夫家家庭背景，或許也正是婦女必須或得以在不同家庭階段中不中斷就業的重要理由。前述相關文獻指出，對於丈夫歸類為非正式就業的已婚婦女而言，無酬家屬工作是最可能扮演的角色，故這種就業行為其實應視為婦女家庭角色的延伸。而這群婦女之所以保持持續就業，基本上還是環繞在強烈的傳統家庭價值觀念與家族企業本身迫切的勞動需求下，所自然產生的結果了。

婦女婚前職業的性質為另一值得重視的關聯。婚前從事專業或監督工作、以及體力工作者，繼續成為正式全職就業模式的機率高達八成左右。婚前為買賣服務人員者，固然有一半機率持續於正式全職部門工作，但婚育後轉換至非正式部門的機率提高到 37.7%。婚前即是農林漁牧工作者，持續在非正式兼職部門工作的機率高達 51.7%，次為持續在正式部門(34.4%)。考察持續務農之婦女特性可以發現，她們多半屬於年長世代，由於台灣當年產業結構仍以農業部門為主，故她們婚前不支薪地在娘家幫農，婚後則轉而成為夫家的無酬家屬，繼續停留於農業部門就業。至於婚前從事買賣服務工作之婦女，婚後投入非正式部門的兩種情況為：一是婚前從事正式全職工作、婚後轉換至非正式工作；一是婚前即從事非正式的買賣服務、婚後則持續在非正式部門就業(12.4%)。檢視這群婦女的職業轉變可以發現，她們婚前的典型職業是售貨員、服務生、家庭幫傭或美髮師等，這類工作機會原本就存在於正式與非正式部門；故利用婚前工作經驗於婚後自行創業、轉入非正式部門，最為常見。

至於教育及世代對於婦女持續就業型態的影響方面，以教育而言，最重要的影響乃是阻止婦女在婚後轉入非正式或兼職部門工作。婦女持續正式全職工作的機率，隨著教育提昇由 77.0% 小幅增加至 84.4%，而由正式轉入非正式的機率則由 22.2% 減少為 11.9%。至於世代差異方面正如預期，三個世代別婦女對照之下，中年及年輕婦女的確展現了較現代之就業型態，隨著世代之變遷，婦女持續在正式全職部門工作的機率由 68.8% 上升為 79.1%。

值得一提的是，相關態度變項未能顯著解釋婦女的持續就業模式，這或許因為工作態度作為個人就業資源的討論，一直是以正式就業為研究標的，故需從此一角度加以檢視，才能凸顯態度層面的可能影響力。因此在比較婦女持續就業模式之後，在下一節中，將進一步涵蓋在婚前從事正式全職工作、但因婚育而離職之婦女，試圖瞭解其無法持續就業之影響因素與其他不中斷就業者有何異同。

(五) 持續就業者與婚育離職婦女之對照

上一節分析指出，夫家從業身份是區辨持續就業婦女婚後轉換至非正式彈性部門或停留於正式部門最重要的原因。然而，對於婚前從事全職之受雇婦女而言，面臨結婚和生育的階段，其實存在著繼續就業、轉換至彈性就業部門與離職等三種選擇。為確定夫家從業身份為婦女得以或必須持續就業的重要機制，在本節中，我們鎖定婚前有正式全職工作之婦女為分析對象，並以結婚或生育離職之婦女為對照組，藉此突顯婚後仍持續於正式部門就業者、婚育後轉換至非正式或兼職工作者、以及因婚育而離職者之間，是否因為家庭機制的差異而有不同的就業模式。

表 5.1 影響婚前正式 / 全職就業婦女婚後不同就業模式的因素(N=580)

	(A) 持續正式全職 / 婚育離職	(B) 轉換型 / 婚育離職
世代別		
中年	-0.045	-0.217
年長	-0.654**	-0.381
年輕	-.a	--
初婚年齡	-0.006	-0.019
教育年數	0.079	-0.005
配偶教育程度	0.029	0.014
婚前職業		
監督及佐理工作	-1.076***	-0.641
買賣與服務工作	-1.750***	-0.086
農林漁牧	1.844	2.341**
體力工作者	-1.077**	-0.655
專業人員	--	--
婚前工作滿意度	0.072	0.160
工作動機	0.531**	0.208
性別角色態度	0.034	0.023
婚後或生育後配偶從業身份		
正式	1.063***	-1.170***
非正式	--	--
常數	-3.623**	-1.101
L^2	-519.630	

*** p<.01, ** p<.05

a 有--符號者，代表模型中該變項的參考組。

表 5.1 是婚前至婚育後都持續在正式全職工作與婚育後由正式轉換至非正式兼職部門就業之兩類持續就業婦女，和因為婚育而離職婦女的比較分析。除了個人的人力資本因素以及相關態度因素之外，夫家之家庭脈絡亦為考量之影響因素。結果清楚顯示，影響婦女婚育後不同就業選擇的顯著因素正是夫家或配偶的從業身份與婦女婚前的職業屬性，而不是個人工作意願或人力資本的高低。

先看夫家經濟活動類型的影響。由配偶從業身份的結果可知，婚後持續從事正式工作與婚育離職的對照指出（A 欄），丈夫在正式部門工作的婦女比較可能持續在正式部門就業；丈夫在非正式部門就業者，則較可能因為結婚或生育而離職。至於婚育後由正式轉換至非正式工作與因婚育而離職的對照則顯示（B 欄），丈夫在正式部門工作者反而較可能退出就業市場；而丈夫從事非正式工作者，則較可能於婚後轉換至相同的非正式部門，以持續其就業行為。換言之，夫家的家庭脈絡若為非正式之工作屬性時，明顯的不利於這些婦女繼續於正式部門就業，並且可能導致婦女於婚育後加入夫家非正式工作的行列。而若丈夫在正式部門時，婦女婚育後因家庭需求而轉向非正式工作的選擇，則遠不如直接離職的可能性了。

讓我們進一步以機率值來說明。表 5.2 是建立在控制變項以平均數或眾數作為恆定值的條件下，挑選顯著變項的機率推估值。當丈夫受雇於正式部門時，婦女持續其婚前正式就業模式的機率為 41.7%；而當夫家從事非正式工作時，則明顯不利於這些婦女繼續在正式全職部門就業（機率從 41.7% 下降為 15.5%）。此時，婦女若非待在家中當全職家庭主婦（52.9%），就是轉入非正式工作成為家庭企業幫手——機率由 9.1% 上升為 31.7%。

對於婚前職業與婚後就業模式的關聯顯示，與專業人員對照之下，婚後持續留在正式部門和婚育離職兩相比較時，婚前從事其他工作者（包括監督佐理、買賣服務、體力工作）較可能因為婚育因素而離職，其機率分佈在 49.1% 至 56.8% 之間；專業人員則比較可能持續在正式部門工作（機率達 64.7%）。至於農職相關工作的婚前經驗，

與專業工作相比時，則帶來較高的轉換至非正式部門的機率而非離職。鑑於專業工作通常需要較長的教育訓練，因此，從事專業工作的確發揮了阻止婦女在婚後退出勞動市場的效果，這或許是因為高階職業的工作環境與薪資通常較佳，婦女放棄的機會成本和再進入該職業的困難度都較高，故成為婦女持續正式就業的助力。

表 5.2 各顯著變項對婚前正式 / 全職就業婦女不同
就業模式影響的機率推估值^a

		持續正式全職	轉換型	婚育離職
配偶從業身份	正式	.417	.091	.492
	非正式	.155	.317	.529
婦女婚前職業	專業管理人員	.647	.093	.260
	監督及佐理工作	.416	.093	.491
	買賣與服務工作	.245	.187	.568
	農林漁牧	.698	.217	.085
	體力工作者	.417	.091	.492
工作動機	強	.320	.082	.598
	中	.221	.078	.701
	弱	.145	.071	.784
世代別	年輕	.419	.109	.472
	中年	.417	.091	.492
	年長	.285	.097	.618

^a 大眾型條件以平均數或眾數作為恆定值(中年世代、婦女初婚年齡 23.06 歲、婦女教育年數 8.94 年、體力工作者、婚前工作滿意度 3.55 分、工作動機 2.63 分、配偶教育年數 8.62 年、配偶為正式部門受雇者)。

此外，工作動機方面的發現也支持原來的假設—婦女個人工作動機是影響婚育後是否離職或持續正式就業的顯著因素。隨著工作動機的增強，婦女持續留在正式全職工作的機率由 14.5% 上升為 32.0%，因婚育離職的比率則從 78.4% 降為 59.8%。強烈的工作動機顯然有阻止婦女於婚育後退出勞動市場的效果。另一方面，年輕或中年女性也比年長世代婦女更傾向於正式 / 全職的持續就業模式，較不可能因為婚育而離職。

簡言之，夫家的工作屬性是影響婦女婚育後是否持續其正式全職就業之結構因素。婦女個人的婚前職業則顯示在持續正式就業和離職兩相比較之下，非專業人員較可能因為婚育所帶來之家庭考量而離

職。然而工作動機強烈者、較年輕的世代——亦即傾向典型專業人員特質者，則展現了從婚前至婚後和生育後，持續從事正式部門全職工作的模式。顯然婚後在夫家事業脈絡的強勢框架下，婦女個人的就業動機仍然在持續就業與離職之衡量間，有一定的影響力。

五、結論

工作生涯因為結婚或生養子女等家庭角色之特殊需求而中斷，是舉世已婚婦女迥異於男性的顯著勞動特質之一，台灣婦女也不例外。然而除了關注婦女婚育離職的現象外，我們也不應忽略在台灣仍有四成多的已婚女性始終停留在勞動市場而未曾中斷就業。那麼，持續就業對於已婚婦女的意義究竟是可以擺脫傳統規範束縛而與男性在職場上一較長短？抑或婦女持續就業其實蘊含了更複雜的內涵，且需藉由隱身到兼職或家庭企業等非正式部門的彈性就業，以降低工作與家庭角色的衝突？本文強調，婦女婚育後的就業模式其實乃是家庭制度和勞動市場雙重需求下的妥協產物。

以往的質化研究再三指出非正式部門對台灣婦女就業的重要性；另一方面，量化統計數據之分析則回應婦女從事非正式工作的相當比例。然而婦女勞動行為模式的對照，不應只是特定時刻的勞動狀態而已，正如同婦女婚育後持續就業或離職之行為模式，亦非只是個人因素的考量而已，必須把傳統家庭規範的要求鑲嵌於工作和家庭制度間的動態連結，順著家庭發展週期來剖析婦女持續就業模式之複雜性，如此方能釐清婦女持續就業的意涵。

因此，本文將焦點放置在持續就業的已婚婦女，試圖由家庭發展階段的角度切入，檢視這群看似不受家庭需求影響的婦女是如何因應家庭和勞動市場的可能衝突。我們由婦女婚前、生育後、至最子女上小學前等三個階段的就業轉換來加以觀察，假定台灣婦女會藉由在婚後與生育後這兩個婦女離職高峰期轉入彈性工作，而得以持續就業。

結果發現，從整體婦女就業型態分配來看，台灣已婚婦女的就業

行為的確深受結婚與生育這二個家庭階段影響，合計有 45.1% 的婦女樣本先後於結婚及生育階段離職，其中又以結婚的影響較大。另一方面，43.7% 的已婚婦女持續停留在職場上，成為已婚婦女就業中最主要的單一模式，與所有離職婦女比例相當，顯然值得重視。

針對持續就業婦女作進一步考察時，則證實了持續就業模式的確有其內部的歧異性存在。已婚婦女除了是否就業有所捨外，她們更在全職 / 兼職、正式 / 非正式的彈性模式中轉換，合計有 30.3% 持續就業的婦女是藉著婚後（生育後）由正式部門轉入彈性工作而得以持續就業。若加上 17.8% 始終在非正式部門就業之婦女，那麼在台灣持續就業的婦女中，其實有高達半數是委身於包含非正式或兼職部門之彈性工作才得以不中斷就業。換言之，本文由實際量化資料就上述假定加以驗證，證實了相當比例的台灣婦女隨著家庭階段的發展而轉入彈性工作，並因此連同一向在非正式部門工作之婦女顯示出彈性就業對婦女持續就業模式的重要性。

此外，論及兼職與非正式工作，由於台灣已婚婦女仍以轉入家庭企業為主，因此非正式就業的概念在捕捉已婚婦女因應家庭階段的發展而轉換職業現象上較為有效，這和西方普遍以兼職為主的現象有所不同。這其中所透露的訊息是，對於半數的台灣已婚持續就業婦女而言，目前的非正式就業其實只是家庭角色的延伸，在家庭規範和家庭勞動需求的框架下，這些婦女只能於婚後或生育後轉入家庭企業，在自家工作的彈性安排中同時兼顧工作與家庭。

因此，我們必須指出，彈性就業對台灣婦女持續就業的重要性乃彰顯在此類就業人口的數量上，而未必與職業地位及其伴隨而來的聲望、福利、權力等有密切關聯。因為既然彈性就業是婦女因應家庭制度的需求而展現的機制，非正式部門所能提供的資源自然與正式全職就業的社會意義迥然不同。是故，表面上此一隱形機制的調節性功能得以充分發揮，但其代價則恐怕是婦女無法藉由這類持續就業而達到兩性地位的真正平等與提升。

總之，表面上持續就業婦女的就業行為似乎不受家庭制度所干

擾，但這並不表示她們就業內涵的同質性。本文的分析指出，有三成台灣已婚婦女會因為結婚和生育這二個階段而調整其就業行為，且是藉由轉入兼職或非正式之彈性就業方式而持續參與於勞動市場中。值得重視的是，對於這類轉換型婦女而言，丈夫的家庭職業屬性（家庭企業）以及婦女職業屬性（配合家庭需求）的相容度才是真正的關鍵考量。其他相關的就業資源因素，例如教育或性別態度等，皆沒有顯著影響。

再者，由於過去相關研究曾經指責婦女個人之工作動機未曾得到正確的表達，反而往往因外在高比例的婚育離職現象而錯誤的歸因為婦女離職之非專業態度（Bielby and Bielby 1984）。因此，本文有關婦女個人內在之工作動機在解釋其持續參與正式全職工作之顯著性上，就更有意義了！固然單一指標有其侷限性，但此發現的重要意涵乃在個人就業動機未必有性別之分，只要外在結構有利於持續正式就業時，婦女不受家庭牽絆的可能性明顯增加。相對的，即使個人持續就業動機強烈，如果夫家對於無酬家屬勞動力有高度需求時，此一夫家的家庭脈絡在社會規範的配合下，將會要求婦女轉換至非正式就業，故其轉換工作的機率亦將提高。未來研究婦女就業行為時，宜就此一面向擴大探討，必有助於瞭解婦女的就業決定。

因此，家庭脈絡的結構性需求，或說家庭制度對性別分工的規範，乃是台灣已婚婦女是否能在不同的家庭階段中持續就業的最重要結構肇因。本研究提出了彈性就業做為婦女持續就業的因應機制，結果證實了果然有半數的婦女樣本從事此一工作型態，而且有三分之一的婦女是以丈夫的家庭事業或其他彈性就業方式來維持其持續就業的狀態。很清楚的，對這些婦女而言，彈性就業模式為因應家庭制度和勞動角色要求的妥協結果。另一方面，得以持續在正式部門就業而不需轉換之婦女，亦可歸諸於丈夫的正式從業身份。是故，持續就業與中斷就業表面上看起來是兩種不同的就業型態，但其背後的家庭機制卻是相似的——婦女婚後持續於正式部門就業、轉換至非正式工作、或中斷就業，主要皆取決於家庭需求。

最後，我們必須指出，以往研究之所以關注婦女連續就業與否的議題，其實是因為不連續就業乃婦女在社會地位或社會流動上被視為無法與男性抗衡的主要原因。另一方面，近年來對於台灣婦女在非正式部門的勞動參與多所著墨，紛紛呼籲需要予以重視並涵蓋在婦女就業的基本概念中。然而由本文的發現來看，當非正式就業及兼職果然被納入考量時，台灣婦女即使展現了持續就業模式，恐怕也不代表她們是在正式職場上發展，反而只是家庭制度下的配合措施而已。因此，台灣已婚婦女的持續就業困境乃在於其就業模式可被視為家庭制度與勞動市場間的妥協。是故，未來欲討論台灣婦女能否在職業生涯上獲得公平的發展和對待時，需要注意婦女持續就業模式之內部異質性。

參考文獻

- 行政院主計處(1993)中華民國八十二年台灣地區婦女婚育與就業調查報告。
- (2000)台灣地區人力資源調查統計年報。
- (2000)中華民國台灣地區人力運用調查報告。
- 伊慶春(1982)已婚職業婦女的雙重角色：期望、衝突與調適。中央研究院三民主義研究所叢刊 9:405-430。
- 伊慶春、高淑貴(1986)有關已婚婦女就業的性別角色態度。中央研究院三民主義研究所專題選刊 70:1-27。
- 成露茜、熊秉純(1993)婦女、外銷導向成長與國家：台灣個案。台灣社會研季刊 14:39-76。
- 呂玉瑕(1994)城鄉經濟發展與已婚婦女就業—女性邊緣化理論初探。人口學刊 16:107-133。
- (1998) 小型家庭企業中的婦女工作。國科會 84-86 學年度社會組專題計畫補助成果發表會。台灣社會學社、中央研究院社會學研究所籌備處主辦。
- 李悅端、柯志明(1994)小型企業的經營與性別分工—以五分埔成衣業社區為案例的分析。台灣社會研究季刊 17:41-81。
- 周玫琪(1994)台灣地區家庭家務分工影響因素之討論。台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 張明正(1981)A Study on Interrelations between Female Labor Force Participation and Fertility in Taiwan. *Proceedings of the National Science Council* 5:297-310.
- 張素梅(1988)婦女勞動參與率的研究—聯立模型分析。經濟論文叢刊 11(2):175-196。
- 張清溪(1980)結婚生育與子女數對有偶婦女勞動供給的影響。經濟論文叢刊 9(2):167-223。
- 張晉芬(1996)女性勞動者婚育離職原因之探討。第三回台灣勞動研究小型專題研討會。中央研究院社會學研究所。
- 殷寶寧(1994)台北市公有零售政策與婦女。台灣大學城鄉建築研究所碩士論文。
- 陳玉華(1993)台灣婦女就業型態之研究。台灣大學農業推廣研究所碩士論文。
- 劉鶯釧(1988)有偶婦女勞動參與的多重選擇模型。經濟論文叢刊 11(2):133-148。
- 謝雨生(1982)家庭生命週期與婦女勞動參與之研究。台灣大學農業推廣研究所碩士論文。
- 謝國雄(1992)隱形工廠：台灣的外包點與家庭代工。中央研究院三民主義研究所

集刊 71:161-182.

簡文吟 (1997)台灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視。台灣大學社會學研究所碩士論文。

簡文吟、薛承泰(1996)台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素。人口學刊 17：113-134。

薛承泰(2000)台灣地區婦女再就業時機的初步分析。人口學刊 21：77-100。

戴瑞婷(1978)台北市古亭區松山區已婚就業者之研究。台灣大學社會學研究所碩士論文。

Bielby, Denise and William T. Bielby (1984) Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment. *American Sociological Review* 42(April): 234-247.

Blossfeld, Hans-Peter and Catherine Hakim (1997) Introduction: A Comparative Perspective on Part-Time Work. Pp.1-21 in *Between Equalization and Marginalization*, edited by Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim. New York: Oxford University Press.

Brydon, Lynne and Sylvia Chant (1989) *Women in the Third World—Gender Issues in Rural and Urban Areas*. Edwards Elgar Publishing Limited.

Burchell, Brendan J., Angela Dale and Heather Joshi (1997) Part-Time Work among British Women. Pp.211-246 in *Between Equalization and Marginalization*, edited by Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim. New York: Oxford University Press.

Desai Sonalde, and Linda J. Waite (1991) Women Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociology Review* 56: 551-566.

Eggegen, David J. (1988) Determinants of Maternal Employment for White Preschool Children: 1960-1980. *Journal of Marriage and the Family* 50: 149-159.

Felmlee, Diane H. (1984) A Dynamic Analysis of Women's Job Mobility. *Work and Occupation* 11(3) : 259-281.

Folk, Karen Fox and Andrea H. Beller (1993) Part-Time Work and Child Care Choices for Mothers of Preschool Children. *Journal of Marriage and Family* 55: 146-157.

Greenhalph, Susan (1991) Women in the Informal Enterprise: Empowerment or Exploitation? *Working Paper* No.33. New York: Population Council.

Hakim, Catherine (1997) A Sociological Perspective on Part-Time Work. Pp. 23-70 in *Between Equalization and Marginalization*, edited by Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim. New York: Oxford University Press.

Hochschild, A.R. (1989) *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at*

- Home*. New York: Viking Press.
- Huber and Spitze (1981) Wives' Employment, Household Behaviors and Sex-Role Attitudes. *Social Forces* 60(1): 150-169.
- Lu, Yu-Hsia (1992) Married Women's Informal Employment in Taiwan. *Proceedings of the National Science Council* 2(2): 202-217.
- Macke, Anne Statham (1978) *Changing Family Roles as Predictors of Labor Force Behaviors*. North Central Sociological Association.
- McLaughlin, Steven D. (1982) Differential Patterns of Female Labor Force Participation Surrounding the First Birth. *Journal of Marriage and the Family* 44: 407-420.
- Miller, Carole F. (1993) Part-Time Participation over the Life Cycle among Married Women Who Work in the Market. *Applied Economics* 25:91-99.
- Miller, Joanne and Howard H. Garrison (1982) Sex Roles: The Division of Labor at Home and in the Workplace. *Annual Review of Sociology* 8: 237-262.
- Moen, Phillis (1985) Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity. Pp. 113-155 in *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*, edited by Glen H. Elder Jr. New York: Cornell University Press.
- Rapoport, Rhona and Robert N. Rapoport (1978) *Working Couples*. Edited by Rhona Rapoport and Robert N. Rapoport with Janice M. Bumstead. London: Routledge and Kegan Paul.
- Rosenfeld, Rachel A. and Gunn Elisabeth Birkelund (1995) Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison. *European Sociological Review* 11:111-134.
- Scanzoni, John (1979) Social Process and Power in Families. Pp. 295-316 in *Contemporary Theories about the Family*, Vol. 1. Edited by Wesley R. Burr et al. New York: Free Press.
- Scott, A. MacEwen (1991) Informal Sector or Female Sector? Gender Bias in Urban Labor Market Models. Pp. 105-132 in *Male Bias in the Development Process*, edited by Diane Elson. Britain: Manchester University Press.
- Sorensen, Annemette (1983) Women's Employment Patterns After Marriage. *Journal of Marriage and the Family* 45: 311-321.
- Thomas, J. J. (1992) *Informal Economic Activity*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Tomeh and Gallant (1984) Familial Sex Role Attitudes: A French Sample. *Journal of Comparative Family Studies* 15(3): 389-405.

Waite, Linda J. (1980) Working Wives and the Family Life Cycle. *American Journal of Sociology* 86(2): 272-294.

Yi, Chin-Chun and Wen-Yin Chien (1999) Female's Employment Patterns across Family Life Cycles: Taiwan and Tianjin Comparisons. Paper presented at Transformation and Continuities: Chinese Societies in 21ST Century. NACSA, August 5, 1999, Chicago.