

# 再就業婦女的職業流動初探

薛承泰、簡文吟\*

## (中文摘要)

婦女再就業已經成爲一個相當普遍的現象，本研究採用民國八十二年主計處「台灣地區婦女婚育與就業調查」資料，先描述已婚婦女的就業類型，再以多變項分析來探討「前」「後」職業之「流動」之影響因素。由於婦女工作種類多集中於低階白領和體力工作，離職前與復職後職業的變動難以「流動表」呈現出來，本研究兼採職業地位測量與職業標準分類來呈現「流動」及其「幅度」。在此操作定義下，有超過一半「沒有流動」。經由多變項分析，本研究發現「因結婚離職」與「因生育離職」具有不相似之流動機制；尤其值得一提的是作爲「人力資本」的教育程度，雖然都是影響婦女再就業職業改變的重要因素，但在這兩類不同離職原因中卻有不同的效果。簡單地說，在「因結婚離職」的婦女中，教育程度高者傾向往下流動，而在「因生育離職」的婦女中，教育程度高者向上或向下流動都比不流動可能性高。再者，教育的作用對於流動幅度來說也最爲凸顯，不但有助於向上流動的幅度，也可減緩向下流動的幅度。總之，教育的意涵隨著離職原因而異，它不在於排除已婚婦女再就業向下流動的可能，而是對於需要向上流動者提供了「助力」，對需要向下流動者提供了「緩降」的功能。

**關鍵字：**人力資本，因生育離職，因結婚離職，職業生涯

\* 作者分別爲台灣大學社會學系副教授和台灣大學社會學研究所碩士

# An Exploratory Study of Job Mobility for Reworking Women in Taiwan

James Cherng-Tay Hsueh\*      Wen-Yin Chien\*\*

## ( ABSTRACT )

Male and female labor forces are different in their patterns of job careers, the latter are generally more likely to be disrupted for marriage and/or birth. That chances of reworking for women (particularly married women) has increased in the past attracts our attention on exploring causes and changes of returning. Our data came from the 1993 wave of the Survey of Women's Marriage and Fertility in Taiwan. It is shown that around one seventh of married women has experienced returning labor market. Among them, more than half did not move up or down relative to their former occupational status. In multiple covariate analyses, we found schooling is the most essential factor explaining the changes of occupational statuses. Most importantly, the effects of schooling behave differently in the models of quitted-due-to-marriage and quitted-due-to-birth. In short, extra schooling seems to create space of moving down for women of quitted-due-to-marriage, while it functions as a buffer of moving down for women of quitted-due-to-birth.

**Key Words:** human capital, job career, quitted-due-to-birth, quitted-due-to-marriage.

---

\* Associate Professor, Department of Sociology, National Taiwan University  
\*\* Graduate Student, Department of Sociology, National Taiwan University

# 再就業婦女的職業流動初探<sup>+</sup>

薛承泰、簡文吟\*

## 一、前言

在傳統性別角色迷思中，家一直被視為是女性主要活動領域，因此女性的社會地位通常難以認定而必須取決於「家」或是代表「家」的男性成員（通常是父親或丈夫），以他們的（職業或階級）地位作為女性社會地位的象徵(Acker 1973)。然而，工業化所帶來的分工與複雜經濟體制、勞動力的需求漸趨於多元，加上教育體系的擴張、職業結構的轉變、科技發展...等因素，貶抑了傳統以體力為主的勞動力價值觀，於是婦女勞動力開始受到重視，逐漸從家庭生活領域被吸納入勞動力市場，就業率也就跟著不斷成長。二次大戰期間，尤其提供了女性就業的絕佳機會，讓婦女得以在原本是男性壟斷的職業市場上大放異彩，加上戰後女性教育的快速提昇的條件配合，更加速了女性勞動力的競爭力，自此之後，女性就業率便急速竄升。以英國的情形來說，三〇年代時只有約一成的已婚婦女被雇用，六〇年代時這個比例增加到四成，八〇年代更升至七成的比例(Marshell et al. 1988)；到九〇年代的今天，對多數的女性來說，就業不再是副業而是一種「生涯」(career)。女性此種迥異於過往的生涯發展，已使女性地位取得方式不再侷限為男性社會地位的附屬品，甚至可以和男性一樣，透過教育與職業的發展來決定自己的社會地位(Featherman and Hauser 1976)。

戰後社會重整，學者們開始對社會流動議題感到興趣，嘗試透過實證資料來檢視社會的樣態以及個人在社會中的機會，但當時有關婦女流動的資料尚未受到重視，如Glass (1954)早期在英國的研究就沒有將婦女職業流動納入討論的議題。由於工業化已改變傳統勞動力的性質，女性勞動力在就業市場中也愈受到重視，自然逐漸引起研究者的興趣；而約在七〇年代之後，女性就業漸成爲一種「常態」，研究者也開始注意到男女在此議題之「不平等」(inequality)現象，嘗試瞭解男女勞動力特質的異同，或嘗試探討男女職業生涯與流動機會的差異。

一般來說，職業流動包括世代間(inter-generational)與世代內(intra-generational)的流動。雖然兩者都是瞭解階層體系的研究課題，但前者透過比較兩代之間職業的變化，主要用來描述「承襲地位」(ascribed status)的作用程度，通常以父代的職業地位（在子

<sup>+</sup> 本文承蒙兩位匿名評審提供寶貴意見，若對內容有任何疑問，請洽詢台灣大學社會學系薛承泰。

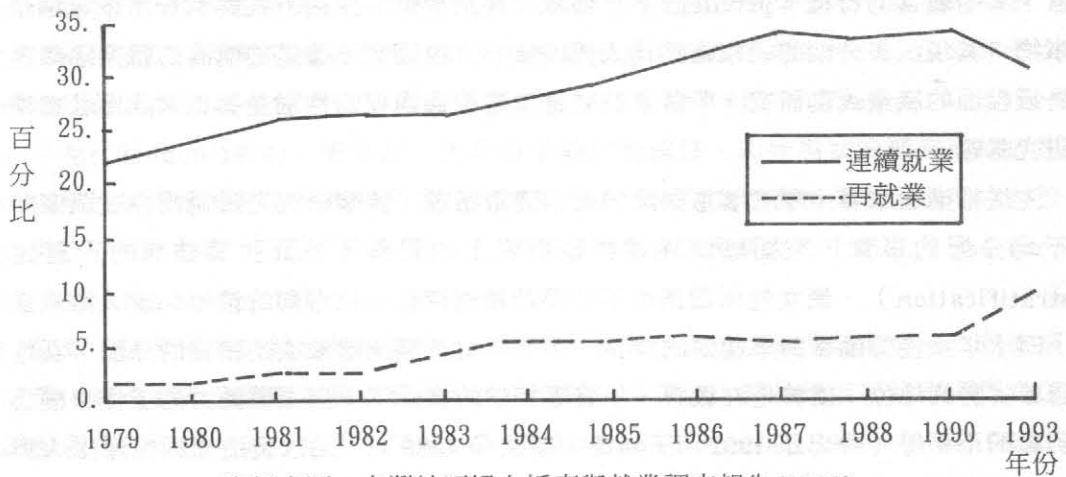
\* 作者分別為台灣大學社會學系副教授和台灣大學社會學研究所碩士

代青少年時為測量基點)作為「起源」(origin)，以子代當下的職業地位作為「目的」(destination)；後者研究的重點，則主要透過比較一個人在不同生命時間點上職業位置的變化及其影響因素，較能說明職業市場與「成就地位」(achieved status)的作用。不少研究兩性職業流動的報告指出，男女不僅在職業流動程度與方向有所不同，其職業取得過程(occupational status attainment)的決定機制與影響力也呈現出相當的差異(Rosenfeld 1980； Sewell, Hauser, and Wolf 1980)；針對此，近十數年來學者嚐試從各種不同的角度提出解釋。

「人力資本」(human capital)是早期廣泛被接受的一個觀點，認為女性常因其婚姻、生育等家庭責任而中斷就業，造成女性人力資本的流失，故形成兩性職業流動與成就的差異；此外，由於妻子所得通常較其丈夫為低，已婚婦女的就業許多是為了家庭經濟補貼，這相較於丈夫職業被視為一種持久的事業來說，已婚婦女的職業可能因夫婿之職業遷動而中斷(Mincer 1978)。也有學者認為家庭生活週期與勞動力市場性別隔離對於女性職業流動的限制才是兩性差異的主因(參閱Reskin 1984)，或強調女性勞動力在職場中有別於男性的離職率與特有的離職行為(Barnes and Jones 1974; Viscusi 1980)。無論如何，就光在傳統女性家庭職責與勞動市場結構歧視的影響下，女性職業流動的現象顯然較男性為複雜。比方說，在職業市場性別隔離的影響下，女性不論是再就業或是連續就業，職業轉換的空間都相當有限，這不僅導致女性流動型態別具一格，女性在職業生涯中取得向上流動的機會與幅度也自然和男性不能相提並論(Reskin and Hartmann 1986; Payne and Abbott 1990)。此外，女性還可能需要擔負家庭職責而暫時或永久退出勞動市場，這種壓力並不常在男性職場生涯中發生，因此在理解女性就業及其生涯的課題上，若套用男性職業流動的觀念，總覺格格不入。總而言之，女性的職業與生涯有其獨特性應是無庸置疑的，然而在研究的課題上卻是相當棘手，尤其女性就業最大的特色在於「過程」(process)上的多變性，這方面資料取得較為困難，至於影響機制的(模型)建構，以及就業歷程與家庭生活史的互動，也常會在經驗研究的操作出現窘境。儘管如此，研究者仍可借重過去對男性職業流動的經驗，做些必要的調整，試圖對女性就業現象的瞭解上有所幫助。

國內有關於女性職業地位流動的研究並不多見，而又以二度或再就業婦女職業流動的討論最為缺乏。根據主計處所公佈的「台灣地區婦女婚育與就業調查」的結果可以看出，台灣地區已婚婦女再就業與連續就業的比例正逐年成長，其中又以再就業之婦女成長更為快速，從1979年到1993年，因結婚離職而再就業者成長率為429%(由0.99%增加到5.24%)，因生育離職而再就業者成長率為572%(由0.73%增加到4.91%)，平均成長率為490%，是近十年來成長最為快速的婦女就業類型(行政院主計處 1994a)。換言之，

已婚婦女就業型態正經歷重要的轉變，二度就業者雖仍為相對少數，但已有發展成為已婚女性職業生涯的主要選擇之一；而國外的研究也再三指出，中斷就業乃為女性勞動力（相對於男性勞動力）的特質，對女性職業生涯的發展會造成不利的影響(Barnes and Jones 1974)。在這樣的背景下，女性職業流動的研究越見其必要性，本文擬針對曾中斷就業的婦女為對象，探討可能影響其流動的因素，期能為國內女性再就業現象提供進一步的瞭解。



資料來源：台灣地區婦女婚育與就業調查報告(1993)

圖一 台灣地區已婚婦女連續就業及二度就業變化趨勢

## 二、文獻回顧

因為婚姻、生育等家庭責任的要求而使婦女退出勞動力市場，是職業過程中女性和男性最明顯的差別；就台灣地區而言，已婚婦女因為結婚與生育而退出勞動力市場的情形非常明顯(張晉芬 1996；張清溪 1980；簡文吟，薛承泰 1996)，以民國82年主計處「婦女婚育與就業調查」而言，曾離職者佔已婚婦女勞動力的47.88%。其中婚前有工作之女性因結婚中斷就業的比例有33.45%，這些人當中有24.03%復職；因生育離職者佔離職者之31.70%，其復職率為43.55%（行政院主計處 1994a:28-30）。基本上，這群因為婚育離職的婦女，乃日後再就業女性的主要成員。當然，兩性在勞動力市場上的區別，基本上會受到社會結構與社會變遷的左右，其中存在於社會的性別刻板化，無形中左右著兩性的「分工」，使得男女不僅在職業分佈產生相當的差異，也使兩性職業生涯的發展產生

相當之差異。到目前為止，男性所追求的職業生涯仍稱得上是終身事業，也一直被當作型構社會階層的主要議題；至於女性的就業，一方面因為所帶來之經濟收入較有限，不被視為階層或階級之重要指標(Goldthorpe 1983,1984)<sup>1</sup>；另一方面，許多女性還會因為職業市場隔離而中斷就業(張晉芬 1995)，加上家庭生命週期的影響，已婚婦女的職業生涯有如斷垣殘壁，較難接續起來。

兩性職業生涯的差異是值得關注的議題，主要是因為「職業」代表個人在社會中的位置，其中蘊含的特權( privilege )、權威、經濟地位、生活方式與消費水準等都是價事物，其現況與分配的過程當然為人們所關心，也因此不論是結構面的職業隔離議題或是過程面的職業流動研究，所蘊含的社會位置配置過程的性別差異也常成為社會學者的研究課題。

先從結構面來看，學者著重職業的性別隔離議題，此類研究乃透過兩性在職業結構上不均分配的事實，來揭露女性在勞動市場上的弱勢，並且強調結構的「層化」( stratification )，使女性所遭遇的不公平延續或深化。以台灣的情形來說，雖然過去三、四十年女性勞動參與率穩定的成長，然而不論是職業階層或是薪資的分配，女性往往居於劣勢的地位；就算是在教育、年資等相仿的條件下，男女勞動力的工作報酬仍存在明顯的不平等(林忠正 1992；王素鸞，連文榮 1989)，尤以製造業的生產工人與服務業人員較為嚴重(劉鶯釧 1988)。就性別職業隔離現象而言，產業性別結構亦有性別集中的現象，概括而言，礦業、水電燃企業、營造業原則上仍是男性的天下，女性則明顯集中在商業與服務業，至於製造業中資本密集的產業往往以男性為主，女性則集中於勞力密集的產業(吳忠吉 1988)。

若以職業性質的分佈來看，體力工作或環境較為艱苦的工作通常以男性為主，涉及人際關係與社會網絡的工作、或是企業的核心部門亦以男性為主，而女性則多擔任技術層級不高，且較不需體力的工作(林忠正 1992)。簡單地說，男性傾向於分佈於體力性或專業性等二極化的低、高層職業類屬，而女性則偏向於集中在服務業的低層白領工作；而不論是何種職業類屬，女性所擁有的薪資都難以與同職業中的男性相較，就以兩性差距最小的民意代表、企業主管及經理人員的薪資來說，女性也僅佔男性的七成四(行政院主計處 1994b)，這些現象隱含著職業市場中存在著性別歧視。

雖然兩性在職業結構的分配上有明顯差異，但部份「流動」( mobility )的研究結果卻認為勞動市場的性別歧視並沒有擴張到職業地位配置的過程上，這主要是因為研究結果

1. Goldthorpe (1983,1984) 甚至指出女性職業流動研究並沒有獨立於男性職業流動研究的必要，因為女性就業所產生的經濟效益並不高，不足以用階級流動觀點來衡量；此外，雖然女性就業率提昇了，卻大都屬於非全職工作(part-time)，加上(階級)外婚情形並不普遍，婦女工作與否又和其配偶地位有關，婦女階級地位的流動意義不明確，研究婦女職業流動也就失去其著力點。

顯示兩性「平均」(on average)之「職業地位」(occupational status)相差並不大，而就「地位取得」機制的比較而言，「教育」(schooling)都是兩性決定職業地位最重要的因素，且影響力相近；即不論男女，教育程度愈高者，其職業地位也就愈高(Treiman and Terrell 1975；McClendon 1976；Featherman and Hauser 1976；黃毅志 1989；薛承泰 1995)。簡單地說，從職業地位取得的觀點，性別歧視並不明顯(Treiman and Terrell 1975)；而即便傳統觀念認為家庭與婚姻會牽制婦女的就業及其職業地位，在實證資料中，加入婚姻狀況、不同成長階段子女數與工作狀態等這些因素來解釋對女性職業取得的「不利」，結果僅工作狀態有顯著影響，如全職較兼職具有較高的職業地位，但幼年子女數與婚姻地位則對已婚女性地位取得則沒有顯著或穩定的不利影響(Treiman and Terrell 1975；McClendon 1976)。概言之，大部份早期研究認為，即使男女的職業結構分配不均，但兩性卻具有相仿之流動過程與平均職業地位，因此女性在職業取得過程中並沒有明顯居於不利的處境，而最能反映男女「不平等」者應在於經濟收入(Treiman and Terrell 1975；Featherman and Hauser 1976)。

當然，這樣的研究結論是很難令人信服的，很難想像性別職業隔離與男女就業模式的迥異，竟沒有充分反應在男女職業地位的取得上；因此，部份學者紛紛從不同角度來重新檢視這個問題，如考量性別隔離的影響(Wolf and Rosenfeld 1978，Rosenfeld and Sorenson 1979)、貫時性資料的建立、考慮女性就業模式的特殊性與家庭生活週期對於婦女職業流動的影響(Felmlee, 1982；Hanson, 1983)及選擇性樣本(sample selection)可能造成的性別平等假象等面向來加以思考(Rosenfeld 1980)，在這樣的反省過程中，多少破除了先前的性別平等假象，並突顯了兩性職業地位取得的差異，強調女性「中斷就業」現象在理解婦女職業流動的關鍵地位。

婦女中斷就業對於個人的職業生涯發展到底會有什麼樣的影響呢？人力資本理論指出，由於女性就業常受制於婚姻、生育等家庭階段而造成職業生涯的中斷，使兩性在勞動力市場形成無法互相替代的勞動力。即使兩性在教育程度方面極為相似，中斷就業都會使婦女的人力資本與工作經驗之累積，出現了斷裂進而造成職業流動機會與薪資報酬落後於男性的不均等現象。Mincer and Ofek(1982)即指出，育兒是造成婦女較長的中斷期之主因，當婦女中斷就業愈久，其薪資的下降幅度愈大，這是因為婦女於退出勞動力市場後，損失人力資本所致，且育兒中斷時間長短與婦女的教育程度成反比。Rosenfeld (1980)針對職業地位流動的研究也發現，女性中斷就業對於婦女職業地位取得的確有不良之影響，中斷就業多半造成婦女職業地位的下降，其中尤以全職工作的不利影響最大。Felmlee(1995)針對工作轉換所做的研究亦證實中斷就業對於婦女職業地位與薪資有不利影響，若相較於連續就業者，則較容易向下流動；而即使在控制個人特質差異後，中斷

就業對婦女不利的說法仍然成立。

從上述的討論不難發現，不僅男女職業有區隔，流動機會不均等，而即便在女性勞動力之間，連續就業與否對於其職業流動與取得過程也可能產生分化的現象；因此，以女性團體內的異質性，來闡明中斷就業對於女性造成的影響，是一個值得研究的課題。當然，除了就業中斷會對婦女職業地位造成影響之外，中斷時間的長短、重返的時間等也都可能關係到婦女重返的職業地位。以中斷時間的長短而言，中斷時間越長，損失的人力資本越多，重返勞動力市場的條件越差，因此將不利女性再度就業的向上流動。此外，由於人力資本是可以回復的，當婦女重返職場的時間越久，中斷就業對於婦女職業流動的不利影響便隨時間的延伸而趨弱，如Mincer and Ofek(1982)發現已婚婦女人力資本的恢復期約為5年，Rosenfeld(1980)也發現復職者當中，新近就業者的職業地位下降幅度較重返年數較長者大。

Sewell等人根據貫時性資料所得出的研究結果也發現，女性職業流動比男性更複雜，她們可能隨著婚姻地位與子女數的不同而影響其就業的決定以及職業的選擇。例如未婚女性未受到家庭事件的牽制，職業流動的幅度雖不大，卻多是向上流動；已婚沒有小孩的婦女，許多仍可維持在相同的職業地位上，當子女數增加了，婦女向下流動的幅度也就越大；雖然Sewell等人未特別區分婦女連續就業與否，但由於未婚者與尚未生育的婦女較容易連續就業，我們或可間接看出上述結論隱含中斷就業對於婦女職業流動的影響<sup>2</sup>。此外，Sewell等也發現兩性職業取得過程的決定機制與影響力並不一致，如教育對於男女初職與現職的影響力並不相同。對男性而言，教育對於早期職業取得有較大的影響，約為女性之二倍，教育對於後期職業地位取得則較不重要，而是初職對現職較有影響；對女性而言，當控制初職地位時，教育對於女性現職取得的影響則為男性之二倍(Sewell、Hauser and Wolf 1980)。他們認為此與女性中斷就業的特質應有相當之關係，因為女性重返勞動力市場的重要指標是教育而不是工作經驗

不過，持性別職業隔離觀點的學者並不完全同意以上的解釋，他們認為女性是否中斷就業雖然會影響其流動機會，但勞動市場結構對女性的侷限才是造成和男性職業流動與成就的差別(Wolf and Rosenfeld 1978；Rosenfeld and Sorensen 1979)。勞動力市場對兩性的職業隔離，透過將女性侷限在佐理、服務等特定職業類屬，使女性個人特質（人力資本）無法充分發揮，以英國1981普查為例，約有四分之一的男性勞動力屬於技術工(skilled manual workers)，女性則只有百分之四，而女性最多的低階白領工作(佔39.1%)

2. 不過，Ross(1983)的研究顯然不支持上述的說法，他透過比較未婚及已婚婦女職業地位取得的過程差異，發現婦女的家庭角色與婦女職業地位、薪資並無直接關係；換言之，人力資本理論聲稱女性職業向下或不流動是因為家庭角色的負擔，此一說法在其研究中並未得到證實，因此必然有其它的結構因素（如性別職業隔離）影響著已婚婦女的職業流動機會。



男性卻只佔9.9%(Abbott and Sapsford 1987)。台灣地區不論採用戶口普查資料(蔡淑鈴 1987)或「社會變遷」資料(薛承泰 1995)，男女勞動力的職業與行業分佈的確也相當不同。

在職業結構分配具有性別區隔的情形下，女性職業的轉換或流動通常發生於「女性職業」之間，例如Wolf and Rosenfeld (1978)利用1970年美國人口普查資料來檢證女性的職業流動，發現女性雖有職業流動，但許多(佔37%)發生在「女性職業」(female-dominated occupations)間的工作轉換，若要向上流動，則必須從「女性職業」或「中性職業」轉換至「男性職業」，Rosenfeld and Sorenson (1979)也得出相似的結論而認為，認為性別職業隔離才是構成兩性流動機會不同的主因。換言之，在職業結構性別區隔的延伸效果下，由於女性多集中在容易進出、缺乏流動機會、或不需要特殊職業訓練的職業類別，使得過去研究未能清楚呈現女性中斷就業經驗和職業成就的關係<sup>3</sup>，因此不論婦女是連續就業也好，暫時中斷也罷，都很難在職業生涯中明顯流動。當然，性別職業隔離的影響並不止於此，來自於類似職業的男女，其經濟收入的差異更凸顯出隔離的效果，以女性較集中的「低階白領工作」來說，男性的平均所得仍為女性的1.5倍(Marshall et al. 1988)。

最後，在傳統地位取得或人力資本的研究框架上加入結構因素的考慮之外，家庭週期也是常被用來解釋女性就業型態的重要因素，Hanson(1983)即採取這個觀點。他發現，當加入家庭生活週期的變項後，不僅大大增加了原有模型的解釋力，並且削弱了傳統地位取得變項與人力資本變項的影響力，尤其是對於後期職業地位的解釋力則更大。從這個例子來看，家庭事件的發生時機對於婦女職業地位的取得有相當的關連；其所得到的初步結論包括，初婚年齡越晚，早期職業地位愈高，初育年齡愈早，對女性後期職業生活越有利，而子女數對於婦女職業地位雖然尚不清楚，但最小的子女年齡和婦女職業流動則有顯著影響。換言之，雖然該研究並無特別比較連續就業與中斷就業婦女的差異，卻提醒我們早期家庭經驗和家庭週期變項的重要。

綜合以上的討論來看，相較於男性的職業流動過程，女性職業流動是較為複雜的，除了傳統地位取得模型所強調的家庭背景與人力資本條件(尤指教育)會影響婦女職業流動的方向與幅度之外，勞動市場性別隔離的結構限制、女性中斷就業的勞動特質與家庭發展週期的差異，都會對婦女職業流動過程產生影響。換言之，在傳統地位取得模型

3. 從新古典經濟學者的觀點來看，女性之所以聚集在比較低薪、容易進出、缺乏流動機會、不需要特殊職業訓練的職業類型中，是因為女性對於家庭責任的預期(必須因應家庭角色的需求而中斷就業)，而傳統女性工作正提供她們容易進出勞動力市場的途徑，因此具有選擇性的親近；某些學者認為，此種「自願選擇」的說法無疑是一種責備受害人的因果倒置(Reskin 1993; England & McCreary 1987; 蔡淑鈴 1987)。另外有研究指出，女性集中在女性職業是結構問題，因為職業性別組成和女性懷孕或生育離職無關(Desai and Waite 1991)。

之下，可能忽視了性別不平等的事實，而唯有正視女性就業模式的特殊性，我們才可能對女性職業流動現象有更清楚的認識。

反觀國內職業流動的研究，不論是流動表或地位取得模型的驗證，職業流動的相關研究皆以男性為研究主體（孫清山，黃毅志 1995；許嘉猷 1989；蔡淑鈴 1988；Tsay 1995），關於女性職業地位流動的研究為數不多（林佳瑩 1994），且多半是採用了傳統以男性為主的模型；或有研究兼採男女樣本，但是對女性職業流動的處理方式只當成男性之對照（黃毅志 1989、1995；薛承泰 1995），其中的分析並沒有對女性特有的勞動特質給予充分的關注。

本文將針對二度就業婦女的職業流動進行討論，這主要是因為台灣地區已婚婦女因為結婚與生育而退出勞動力市場的情形日益普遍（張晉芬 1996，張清溪 1980，簡文吟、薛承泰 1996），儼然成為已婚婦女的勞動特色。以 1992 年主計處「婦女婚育與就業調查」而言，婚前有工作之女性，因婚育中斷就業超過一半，而中斷就業情形也是近年來成長最快速的婦女就業型態，對於再就業婦女的職業變遷，作為重要的研究課題乃是時之所趨。蔡青龍(1988)的研究即是國內少數注意到再就業婦女職業流動問題的研究，該文針對再參與勞動婦女的屬性來分析，發現再工作者大多為具有基本或初等教育的中年婦女，原先受雇於進出容易的行業或技術性不高的工作，且多數再就業者傾向於返回原職業階層或轉入較低階層的職業。<sup>4</sup>但由於該文係整合行政院主計處所公佈的統計結果重新計算而成，其分析僅能以簡單百分比加以對照，致於對中斷就業婦女職業流動的相關解釋因素，並沒有充分的分析與討論。

總而言之，由於台灣地區婦女就業型態正經歷重要的轉折，我們除了必須重視女性勞動者因婚育而離職的事實外，我們也應當注意因婚姻、生育等家庭事件而中斷就業，對婦女勞動市場成就的影響，這不僅是檢視婦女就業問題的重要關鍵，也是討論兩性平等的重要切入點，當然在這當中，傳統主張人力資本或教育對婦女再就業的重要性，成為本研究所要檢證的課題；此外，婦女家庭生活週期相關因素（如初婚年齡、婚前相關因素、子女照顧），配偶條件，以及婦女離職前職業等，如何影響再就業及其流動，也是考慮的重點。鑑於此議題的重要與國內研究的缺乏，本研究乃為一探索分析，嘗試理解國內婦女職業流動現象，期能對已婚婦女家庭角色與工作角色之交互關係，提供一些實證說明，並藉以拋磚引玉。

---

4. 該研究的職業分類僅區分為白領人員、買賣及服務人員與勞力人員。

### 三、資料特性與研究假設

#### 3.1 資料來源

本研究之資料來自行政院主計處於民國八十二年八月「台灣地區人力資源調查」及其附隨調查「婦女婚育與就業調查」之原始個人資料。該調查之目的在於明瞭婦女結婚、生育與家庭組成其勞動參與的情形，調查地域範圍為台灣地區，包括台灣省、台北市及高雄市，調查對象以居住在台灣地區之普通住戶與共同事業戶，戶內年滿十五歲、自由從事經濟活動之本國籍女性人口為對象，不包括武裝勞動力及監管人口。

該調查以民國八十二年最近之台灣地區年終戶籍村里別統計資料檔為抽樣母體，將台灣地區分為23個副母體，各副母體依各村里之都市化程度、產業結構及教育程度為分層標準，採分層二段隨機抽樣法，第一段樣本單位為村里，從7385個村里中抽取540個村里為樣本村，第二段樣本單位為戶，抽取樣本戶約計19600戶，民國八十二年調查的有效個案計為28851。本研究的分析對象限定於調查時為15-64歲的已婚婦女，其資料特性將在3.3節敘述。

#### 3.2 研究假設

如前所述，婦女再就業議題包含相當豐富（但未必一致）的解釋觀點，諸如人力資本、家庭生命週期、家庭社經地位、過去工作經驗、勞動力市場特質、婦女本人年齡與其它相關條件等；至於再就業所產生前後職業的變遷或流動，也可以採上述的觀點，只不過在資料訊息的限制下（尤其是「婦女婚育調查」資料中，離職前後職業的認定與時間並不細緻）；因此，所能應用的操作式定義和原本的說法會有些距離。本研究即以婦女人力資本條件、人力資本復原可能性、家庭生活週期與世代差異這四個面向來嘗試說明台灣婦女再就業的職業流動，其中人力資本部份著眼於個人教育與工作經驗乃覓職的重要指標，人力資本復原論點主要是考量人力資本雖會因為中斷就業而流失，但卻也可能隨著復職後的時間而重新累積，家庭生活週期則欲突顯婦女職業生涯受到家庭因素影響的特殊性，世代差異則用來反應不同世代所面臨的不同社會結構與機會。簡單地說，本研究主要的假設包括：1) 婦女人力資本越豐厚（如教育程度越高），將有助於婦女重返勞動力市場覓職，故不易向下流動。2) 離職時間越長，表示婦女脫離勞動市場越久，對於工作的熟悉度越低，人力資本流失越多，重返覓職的條件即較差，不利向上流動。3) 婦女重回勞動市場的時間越久，中斷就業的不利影響程度將隨著人力資本的重新累積而減緩，故有利於婦女向上流動。當然這三個假設彼此間也會有些牽動，而其它相關因素如初婚年齡、有他人協助照顧幼年子女、子女人數、家庭社經地位（尤指配偶條件）、

離職前工作性質、年齡層所代表的歷史背景...等，所可能產生的干擾也有必要加以控制與解釋。

### 3.3 再就業已婚婦女之特質

首先針對「婦女婚育與就業調查」中「目前」（以調查時間為準）15-64歲已婚婦女的工作類型做一簡單描述，並以每10年為區隔來做對照（見表3.1）<sup>5</sup>。表3.1的第一個部份乃關於目前有工作的已婚婦女，第二個部份報告目前沒有工作的已婚婦女就業狀況。整體來說，目前沒有工作的婦女共9,211人，比有工作的婦女共8,924人稍多。在目前有工作的已婚婦女當中，最多的就業類型是「持續工作」（佔62.5%），其次為「婚後才開始工作」者（佔14.4%），「結婚離職」、「生育離職」與「其它離職者」分別佔了10.3%、9.6%和3.3%；如果將這三種類型視為「曾中斷就業」者，那麼約佔總數的23.1%。可以說，台灣地區已婚在職婦女約有四分之一曾中斷就業，若加上目前沒有工作者（佔總婦女勞動力之50.8%）當中可能於未來復職者，這個數字應相當可觀；尤其目前沒有工作者當中，因結婚或生育而離職者，只能視為「限控」(censoring)現象（薛承泰1993），她們若於未來復職才算是「曾中斷就業」，當然這種「限控」情形也可能發生在目前「連續就業」者，因為她們可能於未來離職而成為「中斷就業」。若以調查時間為準，我們可以說，離職後而沒有復職者佔總數（包括目前有工作和無工作婦女）的32.7%，而曾經復職者佔總數的13.9%。

「中斷就業」在不同年齡群之間是否呈現差異呢？根據第一部份的報告，很明顯地，民國八十二年時為35-44歲者，不論是何種因素離職，都具有較其它年齡層高之比例，很有趣地，三種離職類別都隨著年齡的增加或減少而比例下降。如果我們同意家庭生命週期和年齡有必然的關係，那麼年紀輕者工作時間可能較短，也較不可能於「目前」完成家庭生命週期，那麼「中斷」就業比例在年輕人口群中就可能偏低，相對地，「持續」就業的比例則會偏高；而事實上表3.1即顯示持續就業乃為15-64歲已婚婦女中最為普遍的就業方式，其中34歲以下者尤為明顯。在另一方面，年紀較長者（55歲以上）持續就業比例比中年婦女高，這可能是職業結構的關係，也就是過去婦女從事許多幫農的工作，使得年紀較長婦女「持續就業」的比例反而較高（見附錄表二）。

至於在目前沒有工作的已婚婦女當中，最多的就業類型是「結婚離職」（佔37.3%），其次為「未曾就業」者（佔30.7%），再次為「生育離職」（佔15.1%）與「其它離職者」（佔11.9%）；曾經因「生育離職而復職」或因「結婚離職而復職」才分別佔

5. 表3.1僅報告已婚（包括目前喪偶、離婚或分居者）婦女的工作類型，至於所有15-64歲婦女的工作情形，可參考附錄一以每5年為年齡區隔的統計數字。

表3.1 台灣地區15-64歲已婚婦女的工作生涯類型按年齡層分之百分比

生涯類型 \ 年齡	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	行合計(N)
一、目前有工作						
結婚離職	5.71	8.83	12.10	11.77	6.07	10.3 (916)
生育離職	5.40	10.19	11.72	7.40	5.39	9.6 (856)
其它離職	0.63	2.48	4.09	3.73	2.92	3.3 (296)
持續工作	75.56	70.14	59.11	54.55	63.71	62.5 (5574)
婚後工作	12.70	8.37	12.98	22.55	21.91	14.4 (1282)
列合計	3.5	28.9	38.3	19.2	10.0	100.0
(N)	(315)	(2582)	(3421)	(1716)	(890)	(8924)
二、目前無工作						
結婚離職而復職	0.41	1.70	2.59	2.70	2.13	2.2 (198)
結婚離職	49.49	47.12	43.88	31.35	21.37	37.3 (3437)
生育離職而復職	1.22	2.43	3.11	3.64	2.64	2.8 (260)
生育離職	18.26	24.80	18.28	8.33	5.80	15.1 (1395)
其它原因離職	3.25	5.63	9.21	16.68	21.37	11.9 (1092)
未曾就業	27.38	18.31	22.93	39.29	46.69	30.7 (2829)
列合計	5.4	26.8	24.8	19.7	23.4	100.0
(N)	(493)	(2468)	(2281)	(1812)	(2157)	(9211)

(資料來源：行政院主計處民國82年8月「台灣地區人力資源婦女婚育調查」)

了2.8%和2.2% (見表3.1第二部份)。婦女因結婚離職而不再就業，可能是將就丈夫之職業 (其待遇足以養家)，或準備照顧其它家人與生育準備等不同考量而成為家庭主婦；因生育離職而不再就業則可能是以家庭與母親角色為主要考量<sup>6</sup>。

不論目前是否工作，曾經中斷就業而復職者均可被視為「再就業」或「復職」者，準此，根據表3.1應包括：目前有工作的已婚婦女當中的「結婚離職」、「生育離職」與「其它離職者」三種類型，以及目前沒有工作的已婚婦女當中的「生育離職而復職」與「結婚離職而復職」兩種類型，總計有2,526人，佔15-64歲已婚婦女的13.9%，大約是每七位婦女中就有一位具有「再就業」或「復職」經驗。

簡而言之，因結婚或生育中斷而再就業的已婚婦女為本研究之主要對象，基本上應包括四種型態：1) 因結婚離職而復職並且目前在工作，2) 曾因生育離職而復職並且目前在工作，3) 曾因結婚離職而復職但又離職，和4) 曾因生育離職而復職但又離職者。表3.2即以這四種類型按年齡描述其分佈，選擇15-34歲、35-44歲以及45-65歲為年齡層

6. 根據「民國八十二年台灣地區婦女婚育與調查報告」(行政院主計處 1994a)，結婚離職者之離職原因以「準備生育」(35.5%)為主，「工作地點不適合」居次(28.8%)。

之分群，乃因為年輕與年長的已婚婦女再就業者人數不多，而將其歸併的結果。最後，三個年齡群從年輕、中年、至年長的比例分別為28.5%、42.4%、和29.1%。

表3.2 四種再就業類型按年齡層分之百分比

再就業類型	年齡群			合 計(N)
	15-34歲	35-44歲	45-65歲	
結婚離職復職目前工作	38.7	43.8	39.4	41.1 (916)
生育離職復職目前工作	44.0	42.4	27.0	38.4 (856)
結婚離職復職又離職	6.9	6.2	14.6	8.9 (198)
生育離職復職又離職	10.4	7.5	19.0	11.7 (260)
合計(N)	28.5 (636)	42.4 (945)	29.1 (649)	100 (2230)

( $p < .05$ )

根據表3.2，四種再就業類型當中比例高低依序為：曾因結婚離職而復職並且目前在工作(41.1%)、因生育離職而復職並且目前在工作(38.4%)、曾因生育離職而復職但又離職者(11.7%)、曾因結婚離職而復職但又離職(8.9%)<sup>7</sup>。在三個人口群中，35-44以及45-64歲組均以「結婚離職復職而目前工作」者比例較高，15-34歲組則以「生育離職復職而目前工作」者比例較高，「結婚離職復職又離職」則同為三個人口群中比例最低者。

接著，針對這三組人口群分別比較其初婚年齡、婚前從業身份、目前與離職前從業身份、結婚離職而復職時間、和生育離職而復職的時間（見表3.3）。一般來說，超過一半婦女(52.3%)的初婚年紀在20-24歲之間，其次為20歲以前(35.6%)，只有12.1%初婚年齡超過25歲；若以平均數來計算，三個年齡層自年輕到年長分別為21.7, 22.2, 21.6歲，年輕群和年長群平均初婚年齡接近，主要是樣本限於已婚婦女，所以年輕群具有較多的「現控」，也就是目前未婚而被排除於計算之外者，一旦她們結婚即會將平均初婚年拉高，類似的情形也會出現在其它狀況中。婚前工作時間以3-6年為最多(48.2%)，其次為6年以上(27.3%)，三年內為最少(24.5%)。因結婚離職而復職所需的時間，10年以上佔40.6%，五年內佔32.9%，5-10年為26.5%。因生育離職而復職所需的時間，6年以上佔48.4%，三年內佔31.0%，3-6年為20.6%。在三個年齡層的分佈中，以45-65歲群初婚時間較早，最年輕的15-34歲群則呈現婚前工作時間較短（平均50.3月），以及因結婚或生育離職而復職所需的時間較短的現象（平均分別為53.4月與45.9月）。至於工作特性，一般的從業身份（不論婚前、目前、和離職前）以「受私人雇用」者所佔比例最高，但最年長人口群相對於其它兩個年齡群，「自營作業者」比例則有偏高的情形。

7. 根據表3.1，台灣地區已婚在職婦女曾因結婚離職而後復職（916人）當中，又「因生育離職」情形有32人佔3.5%，這種情形以年長者的比例較多一些。這些具有雙重離職原因者，將在多變項分析中摒除，即因結婚離職而後復職者將只有884人作為分析對象（見表4.3）。

表3.3 再就業婦女之特性描述按年齡層分之百分比

年 齡 群	15-34歲	35-44歲	45-65歲	合計(N)
初婚年齡(p<.05)				
-19	36.2	31.0	41.6	35.6(793)
20-24	53.3	54.7	47.9	52.3(1167)
25-	10.5	14.3	10.5	12.1(270)
合計(N)	28.5(636)	42.4(945)	29.1(649)	100 (2230)
婚前從業身份(p<.05)				
雇主	2.2	1.6	4.2	2.5 (55)
自營業者	3.8	9.7	34.0	14.9 (324)
受政府雇用	2.9	3.8	7.6	4.6 (100)
受私人雇用	91.1	84.9	54.1	78.0 (1694)
合計(N)	28.8(626)	42.8(930)	28.4(617)	100 (2173)
目前從業身份(p<.05)				
雇主	2.8	2.7	2.3	2.6 (47)
自營業者	8.1	11.8	13.8	11.2 (200)
受政府雇用	3.6	5.0	6.7	5.0 (89)
受私人雇用	66.9	67.3	55.1	64.2 (1147)
無酬家屬工作	18.6	13.2	22.1	17.0 (303)
合計(N)	29.8(532)	45.9(820)	24.3(434)	100 (1786)
離職前從業身份(p<.05)				
雇主	2.2	3.6	6.5	4.0 (47)
自營業者	5.5	6.5	29.4	12.5 (147)
受政府雇用	2.8	3.8	8.0	4.7 (55)
受私人雇用	89.5	86.1	56.0	78.9 (931)
合計(N)	30.6(361)	42.0(496)	27.4(323)	100 (1180)
婚前工作時間(p<.05)				
3年內	29.1	22.2	23.3	24.5 (532)
3-6年	50.2	47.4	47.3	48.2 (1047)
6年及以上	20.8	30.4	29.3	27.3 (594)
合計(N)	28.8(626)	42.8(930)	28.4(617)	100 (2173)
結婚離職而復職時間(p<.05)				
5年內	58.3	27.1	19.9	32.9 (367)
5-10年	32.4	28.1	19.4	26.5 (295)
10年及以上	9.3	44.8	60.7	40.6 (452)
合計(N)	26.0(290)	42.5(473)	31.5(351)	100 (1114)
生育離職而復職時間(p<.05)				
3年內	46.5	22.4	26.6	31.0 (362)
3-6年	30.4	18.3	13.2	20.6 (241)
6年及以上	23.1	59.3	60.2	48.4 (566)
合計(N)	30.7(359)	42.0(491)	27.3(319)	100 (1169)

## 四、再就業已婚婦女之流動

### 4.1 職業流動的操作定義

除了上述有關再就業已婚婦女的分佈與特性描述之外，本研究的重點在於她們的職業流動，也就是「離職前」與「復職」的差異。其中因結婚離職者，「離職前」與「復職」的測量分別以「婚前職業」與「現職」為指標；因生育離職者，「離職前」與「復職」的測量則分別以「離職前職業」與「現職」為指標。由於民國八十二年「婦女婚育調查」之職業編碼（包括婚前職業、生育離職前職業、與目前職業）乃按主計處新「標準職業分類」（主計處 1991）之兩碼登錄共36種職業類別。表4.1乃取第一位碼（大類）合併一二類（即編碼11-29），七八九類（即編碼71-99）來建構已婚婦女離職前與復職之職業變化表。

從表4.1可以看出婚前婦女之職業顯然以「勞動體力」為主（佔46.5%），其次「服務與售貨」佔17.1%，「農林漁牧」佔14.6%，「事務工作」佔12.3%，「主管與專業」以及「助理專業」一共佔不到10%。若以現職來觀察，仍以「勞動體力」為主（佔47.5%），但「農林漁牧」明顯減少（佔4.2%）而「服務與售貨」增加佔28.6%。根據「婦女婚育調查」之職業分類，對角線數字之和有425位，可視為前後職業並沒有變化者，共佔48.1%。由於表中的職業類別未必具備階序或高低的特性，並不適合以向上或向下流動來計算，不過仍可以看出，結構因素（即農林漁牧的減少以及服務與售貨的增加）的重要。此外，婚前為「勞動體力者」復職後雖然大部份(65.9%)仍然回到原職，也有不少(22.9%)轉至「服務與售貨」，成為「服務與售貨」最大的供應者；至於婚前從事「農林漁牧」者，大部份(58.1%)復職時轉為「勞動體力者」，使得「勞動體力者」一直保持最高的比例。

表4.1 已婚婦女因結婚離職而復職的職業變化

後 前	主管與 專業	助理專業	事務工作	服務與售貨	農林漁牧	勞動體力	合 計(%)
主管與專業	7	5	5	6	1	2	26 (2.9)
助理專業	6	18	12	11	0	11	58 (6.6)
事務工作	8	16	39	23	4	19	109 (12.3)
服務與售貨	3	8	13	79	6	42	151 (17.1)
農林漁牧	0	0	3	40	11	75	129 (14.6)
勞動體力	6	12	13	94	15	271	411 (46.5)
合計(%)	30 (3.4)	59 (6.7)	85 (9.6)	253(28.6)	37 (4.2)	420(47.5)	884 (100)



從表4.2可以看出因生育離職之已婚婦女，離職前之職業顯然仍以「勞動體力」為主（佔53.7%），其次為「事務工作」佔13.3%，「服務與售貨」佔10.2%，「農林漁牧」佔9.8%，「助理專業」佔9.5%，以及「主管與專業」佔3.5%。以現職來說，也是以「勞動體力」為主（佔50.2%），其次為「服務與售貨」佔15.9%，和「事務工作」佔11.3%，「農林漁牧」略微減少（佔8.2%）而「主管與專業」略微增加（佔5.1%）。在856位曾因生育離職之已婚婦女當中，前後職業並沒有變化者，共佔64.7%，這個「不流動」比例高過於因婚姻離職之婦女。值得注意的，表4.2仍顯示前後職業的變化仍以「服務與售貨」增加最多，而大部份來自於「勞動體力者」（64人），其人數甚至超過該類職業之「不流動者」（41人）；此外原為「農林漁牧」者也有相當比例(26.2%)轉至「勞動體力者」。

表4.2 已婚婦女因生育離職而復職的職業變化

後 前	主管與 專業	助理專業	事務工作	服務與售貨	農林漁牧	勞動體力	合 計(%)
主管與專業	18	3	5	1	1	2	30 (3.5)
助理專業	10	40	12	8	0	11	81 (9.5)
事務工作	7	16	53	13	2	23	114 (13.3)
服務與售貨	3	10	10	41	0	23	87 (10.2)
農林漁牧	0	0	0	9	53	22	84 (9.8)
勞動體力	6	10	17	64	14	349	460 (53.7)
合計(%)	44 (5.1)	79 (9.2)	97(11.3)	136 (15.9)	70 (8.2)	430 (50.2)	856 (100)

過去文獻指出婦女職業大都集中在「半專業人員」、「低階白領」、「服務業」與「體力工作人員」幾類，表4.1和4.2大致符合此現象。此外，職業的改變也大都在類似職業中轉換（如「農林漁牧」、「勞動體力者」、和「服務與售貨」之間）或根本「不流動」，而原為「農林漁牧」者並沒有出現轉至「主管與專業」或「助理專業」，這也是可以理解的。

由於婦女職業並不如男性般地多元化，職業的改變也大都在類似職業中轉換，再加上「婦女婚育調查」資料的職業登錄只用到「中分類」，應用「流動表」(mobility tables)難以顯示出流動的型態來。如果單純採用「職業地位測量」(occupational status measurements)分數，那麼分數的差異與否以及差異的大小，將會模糊「流動」的意義，因為不同職業類別可能有相同的地位分數（即平行流動）。於是，在下節的分析中兼採職業類別與地位分數（採用Featherman and Stevens' Revised SEI，簡稱RSEI，較適合用於女性職業的測量，詳細討論見薛承泰1995），以前後職業有更動且地位分數有差別者視為「有」流動，其中「後職」高於「前職」者為「向上流動」，「前職」高於「後

職」者為「向下流動」，否則為「沒有流動」。

若根據離職主要兩個因素（結婚與生育）區別再就業之類型，在目前就業的已婚婦女當中，只有「因結婚離職而再就業」與「因生育離職而再就業」兩類。在民國82年「婦女婚育調查」資料當中，前者數量(884)比後者(856)稍多一些；然而，後者呈現出的不流動情形較前者普遍。從流動的角度來看，即有48.2%「因結婚離職而再就業」之婦女，離職前與再就業的工作不同而且職業地位也相異，其中「向上流動」佔總數之31.1%，「向下流動」佔總數之17.6%。至於「因生育離職而再就業」中有33.3%有流動的情形，其中「向上流動」佔總數之20.2%，「向下流動」佔總數之13.1%。基本上，兩者都呈現較多的「向上流動」（表4.3）。

表4.3 再就業已婚婦女之職業流動：按年齡層與再就業類型分

流動類型 \ 年齡	15-34歲	35-44歲	45-65歲	合計(%)
因結婚離職而再就業				
沒有流動	138 (57.3)	198 (49.7)	117 (47.8)	453 (51.2)
向上流動	49 (20.3)	132 (33.2)	94 (38.4)	275 (31.1)
向下流動	54 (22.4)	68 (17.1)	34 (13.9)	156 (17.6)
合計(N)	241 (27.3)	398 (45.0)	245 (27.7)	884 (100)
因生育離職而再就業				
沒有流動	200 (71.4)	258 (64.3)	113 (64.6)	571 (66.7)
向上流動	43 (15.4)	93 (23.2)	37 (21.1)	173 (20.2)
向下流動	37 (13.2)	50 (12.5)	25 (14.3)	112 (13.1)
合計(%)	280 (25.8)	401 (84.2)	175 (20.4)	856 (100)

#### 4.2 影響再就業已婚婦女流動的因素

從再就業婦女職業流動的描述可以發現，曾經因為家庭或子女等職責而中斷就業婦女，再重回勞動市場時，有一半以上是重回離職前的工作或地位相當的職業，這或許是因為再就業婦女離職前多半集中在較為低層、不需要特殊職業訓練的職業類屬中，所以很難在職業生涯中發生明顯流動。當然，雖然「不流動」者佔多數，但不少女性也的確在重返過程中經歷了職業的變動，是故，接下來我們就要進一步討論是什麼樣的因素使婦女在暫時中斷就業生涯後仍得以向上流動？是什麼樣的因素干擾，使婦女重回就業市場時，無法延續其過往的職業優勢，而向下流動？又是什麼樣的條件讓婦女重回原本的職業領域？

表4.4呈現的是結婚中斷就業婦女職業流動的對照，左欄（流動/不流動）為邏輯迴歸係數，乃以再就業婦女「離職前」與「復職」的職業差異來定義流動與否，右邊兩欄

則兼採職業類別與地位分數，以前後職業更動與否及地位分數是否有差別來定義向上/下流動，並顯示了多重邏輯迴歸的推估係數與模型檢測，而二組係數分別是向上流動婦女及向下流動婦女相對於不流動婦女的對照，說明著各個自變項與依變項的關係。

從表4.4左欄係數可以發現，因結婚而離職的婦女中，教育程度高的婦女較易流動，換言之，他們婚前從事的工作和他們重返勞動市場的工作多半不同；而相較非正式就業或公家機關受雇者而言，私人公司受雇婦女的職業生涯也比較傾向不流動。若進一步區分流動方向後，同樣發現，只有教育程度與從業身份的差異會影響婦女職業的流動。雖然前述結果發現高教育程度婦女傾向於流動，但多重邏輯分析顯示流動的方向是向下，而非向上；換句話說，結婚中斷婦女當中教育程度較高者，復職的工作多半不如婚前時的工作，可以說，中斷就業對於此類婦女職業生涯是不利的。也許是她們原本職業地位較高，因而產生較大的向下流動空間，使得較高的人力資本反而無法在復職後延續既有的優勢。至於從業身份的差異可能帶來的作用，呈現一個現象，即婚前服務於公家單位與私人公司的受雇者，相對於自營或業主，傾向於不流動。

表4.5呈現的是生育中斷就業婦女職業流動的對照，從結果可以發現，教育程度較高的生育中斷婦女也傾向於流動，即生育離職前的工作和目前從事的工作不同。其次，相較於年長婦女而言，年輕婦女不流動的傾向甚為明顯，當然，中年婦女流動機會較多，除了可能與台灣產業結構轉型所釋放出來的就業機會有關外，年輕婦女再進入就業市場的時間短，職業變動的機會自然低於中年婦女，也是可能的原因。最後，相較於較早進入婚姻的婦女而言，晚婚婦女職業不流動的情形則相當明顯。

在區分向上與向下流動的方向之後，從表4.5中顯示的結果可以發現，教育程度對於生育中斷婦女職業流動的影響並不像結婚中斷般只有不利影響，因為教育程度較高的生育離職婦女雖然易於向下流動，但也有助於向上流動的可能。換言之，教育程度兩極化地左右婦女的職業流動，使婦女因生育而重返就業市場時一方面可以藉由好的教育背景而更上層樓，另一方面也可以在職場中委屈以遷就家庭職責。這種現象和「因婚姻離職」很不同，也許結婚離職是因為丈夫有不錯的職業與收入，曾如Mincer(1978)所發現的，妻之就業與否乃隨夫之職業更動而定；在這種情形下，妻子的教育在復職過程中就有意無意地被忽略了。

此外，相較於早婚的女性，晚婚婦女不流動的情形甚為明顯，這或許是因為早婚婦女通常會較早結束照顧子女的責任，其重返勞動市場的年紀因而較輕，也較有機會在職場中向上流動，相對地，晚婚婦女因重返勞動市場時年紀偏高，容易受到就業市場的限制而傾向不流動。至於離職前服務於公家單位的婦女，若因生育而暫時中斷，重返就業市場除了傾向不流動外，也明顯地容易向下流動；換句話說，在其它條件恆定下，對於

表 4.4 因結婚中斷而再就業婦女的流動之影響因素

	流動/不流動	向上/不流動	向下/不流動
常數	-0.2027	1.2290	-3.4946***
教育	0.0719**	0.0037	0.1663***
配偶教育	0.0145	-0.0001	0.0175
初婚年齡	0.0162	-0.0559	0.0321
婚前工作經驗	-0.0508	0.0017	-0.0178
離職後多久復職	0.0347	0.0389	0.0043
重回勞動市場時間	0.0408	0.0323	0.0179
世代			
年輕	-0.1203	-0.3527	-0.0917
年長	-0.2450	-0.3455	0.0791
從業身份			
公家人員	-0.5651	-1.1031**	0.8232
私人受雇者	-1.3199***	-1.4580***	-0.0883
log-likelihood	-579.9190	-815.7940	
% predicted	62.2%	57.7%	
N	884	884	

\*  $p < .10$ , \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .01$

註：變項定義如下—「教育程度」指受訪者或配偶之教育年數；「初婚年齡」是婦女初次結婚時的實足年齡；「婚前工作經驗」取婦女婚前工作月數之根號值；「離職後多久復職」指婦女因結婚或生育離職開始，到復職這段期間的離職月數，取根號值；「重回勞動市場的時間」指婦女復職後到目前的工作月數，取根號值；「世代」則依婦女受訪當時的足歲，將婦女區分為年長世代（45-64歲）、中年世代（35-44歲）和年輕世代（35歲以下）；「從業身份」以虛擬變項將其區分為（1）私人單位受雇者和非私人單位受雇者及（2）公家單位受雇者與非公家單位受雇者。

表4.5 因生育中斷而再就業婦女的流動之影響因素

	流動/不流動	向上/不流動	向下/不流動
常數	-0.7953	-0.9313	-2.3509**
教育	0.1227***	0.0832**	0.1351***
配偶教育	0.0225	0.0204	0.0061
初婚年齡	-0.0628*	-0.0896**	-0.0224
婚前工作經驗	0.0622	0.1056**	-0.0090
離職後多久復職	0.0309	0.0607*	0.0152
重回勞動市場時間	-0.0090	0.00800	-0.0153
他人協助照顧子女	-0.2058	-0.2893	-0.2300
世代			
年輕	-0.4771**	-0.4422	-0.1955
年長	0.1967	0.0487	0.4524
從業身份			
公家人員	0.0434	-1.3364**	1.7053***
私人受雇者	-0.1944	-0.3526	-0.6222
log-likelihood	-536.578***	-701.6351***	
% predicted	65.2%	66.0%	
N	856	856	

\*  $p < .10$ , \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .01$

註：「他人協助照顧子女」為虛擬變項，若最小孩子未滿三歲前的照顧方式是由婦女的父母、公婆或其它親屬免費照顧，則表示婦女有他人協助幼兒照顧，定義為1，其他為0；其餘變項定義與表4.4相同。

之前服務公職的婦女因生育離職而復職，其新工作的職業地位較過去為低。值得注意的，婚前工作經驗豐富與較好的人力資本都是生育中斷婦女重返就業的有利條件；此外，婚前工作經驗越長，婦女越可能向上流動。

#### 4.3 影響婦女職業流動幅度的因素

以上的分析將婦女再就業區分為向上流動、向下流動與不流動三種類型；然而，這並不能反應流動的幅度。為彌補此不足，本節的分析乃以婦女離職「前」「後」的職業地位分數(RSEI)之差距，作為流動距離的測量，來討論影響已婚婦女再就業職業流動幅度的因素。由於流動幅度的測量涉及「方向」（向上或向下），其涵義之不同是無法以單一方向的連續變項來代表，因此，以下的分析特將不同方向流動幅度分別處理，以一般多元迴歸模型來分別分析「結婚中斷」與「生育中斷」就業婦女的職業流動幅度之影響因素。

表4.6是影響結婚中斷就業婦女向上及向下流動的因素，由結果可以發現，影響結婚離職婦女向上流動與向下幅度多寡的主要因素仍是教育程度；換言之，雖然皆為向上流動，但婦女個人教育越高，婦女再就業時所能獲得的發展越好，至於向下流動的婦女，好的教育則可使婦女減少往下流動的距離。相較於表4.4的結果，雖然高教育未能阻止婦女向下流動，但卻能使婦女下降幅度減緩；相反的，高教育雖沒能保證婦女再就業時能找到一個和過去相當或較好的工作，但教育卻是使婦女得以長距離流動的重要助力。

表4.7呈現影響生育中斷就業婦女向上及向下流動的因素，從表中可以發現，婦女教育程度高低、年齡及婦女離職前的從業身份皆會影響生育離職婦女向上流動的幅度。從係數的方向來看，婦女教育程度越高與年紀越長，能夠向上流動的幅度越大，但婦女離職前若為公家單位或私人受雇者，則婦女向上流動的距離相對於其它職業則較有限。在另一方面，對向下流動的婦女而言，能夠阻止婦女向下流動幅度的除了教育程度以外，還和婦女是否受雇於公家單位有關；其中，教育程度高的婦女，挾持其較為豐厚的人力資本，減緩了她們向下流動的幅度，生育前受雇於公家機關的婦女，亦有助於減緩下降的幅度。

相較於表4.5的結果而言，高教育程度除了兩極化婦女的職業流動方向外，並且同時對婦女流動距離的長短形成影響，即一方面有助於增加婦女向上流動的幅度，另一方面則阻止婦女職業向下流動的幅度，離職前為公家單位受雇者也能對向下流動婦女發揮相似的緩降作用。

表 4.6 影響結婚中斷再就業婦女流動幅度的因素

	向上流動	向下流動
常數	3.2498	12.3648**
教育	.5605***	-0.7681***
配偶教育	.2503	-0.0814
初婚年齡	.0596	-0.5365
婚前工作經驗	.3460	.4278
離職後多久復職	.2503	-0.1880
重回勞動市場時間	.3460	-0.1168
年齡	-0.6131	-0.0294
從業身份		
公家人員	-2.0817	-4.3148
私人受雇者	-0.8112	-1.3571
R <sup>2</sup>	.06	.20
N	325	284

\* p<.10, \*\* p<.05, \*\*\* p<.01

註：變項定義與前表同。

## 五、結 論

婦女再就業已經成爲一個相當普遍的現象，以本研究所使用的「婚育調查資料」來說，在目前有工作的已婚婦女當中，最多的就業類型是「持續工作」，其次爲「婚後才開始工作」者，至於「結婚離職」、「生育離職」與「其它離職者」分別佔了10.3%、9.6%和3.3%；如果將這三種類型視爲「曾中斷就業」者，那麼約佔總數的23.1%。可以說，台灣地區已婚在職婦女約有四分之一曾中斷就業（也就是有二度就業），若包括目前無工作婦女在內來計算，曾經復職者則佔了總數的13.9%，也就是約七名婦女就有一

表4.7 影響生育中斷再就業婦女的流動幅度的因素

	向上流動	向下流動
常數	4.8222	1.9921
教育	0.7136**	-1.0294**
配偶教育	0.1014	0.0835
初婚年齡	-0.4519	-0.1455
婚前工作經驗	0.4042	0.0538
離職後多久復職	-0.2450	0.0862
重回勞動市場時間	-0.2815	0.1858
他人協助照顧子女	0.1999	0.4610
年齡	0.2985**	-0.1399
從業身份		
公家人員	-8.5154***	-6.5208**
私人受雇者	-3.0268**	3.0362
R <sup>2</sup>	.114	.369
N	239	204

\* p<.10, \*\* p<.05, \*\*\* p<.01

註：變項定義與前表同。

名曾再就業。然而，在這些再就業已婚婦女當中，前後職業的變化有何特徵呢？其影響因素又為何呢？這是本研究所嘗試要處理的課題。

在界定婦女再就業的「職業流動」時，由於大部份婦女集中在低階白領與勞動工作，而且前後職業的改變並不多，並不適合以慣常使用的「流動表」來理解其流動的模式。儘管如此，為了掌握婦女再就業的流動，本研究以「婦女婚育調查」中職業大分類來比較前後職業，在有差異的類群中，再比較其社經地位指標的變化，決定其為向上或向下流動。在此操作定義下，有超過一半「沒有流動」（包括平行流動），而48.2%「因結



婚離職而再就業」之婦女，前後就業的工作不同而且職業地位也相異，其中「向上流動」佔總數之31.1%，「向下流動」佔總數之17.6%。至於「因生育離職而再就業」的婦女當中，有33.3%有流動的情形，其中「向上流動」佔總數之20.2%，「向下流動」佔總數之13.1%。基本上，兩者都呈現較多的「向上流動」。然而，需要注意的，這種定義下的「流動」並無法凸顯流動的程度或距離，事實上向上流動的婦女中僅22%是由低層職業流向專業或監督佐理等高層白領工作，其餘78%的向上流動則是發生於低層職業間短距離的轉變(其中由農、工轉向服務業的佔了46%，由農流動至工佔了19%)。

經由多變項分析，本研究發現「因結婚離職」與「因生育離職」具有不相似之流動機制；尤其值得一提的是作為「人力資本」的教育程度，雖然都會影響婦女再就業職業的改變，但在這兩類不同離職原因中卻有不同的功能。簡單地說，在「因結婚離職」的婦女中，教育程度高者傾向往下流動，而在「因生育離職」的婦女中，教育程度高者向上或向下流動都比不流動可能性高。究其原因，可能是前者的配偶具有較高的社經地位，婦女結婚後離職，之後再復職可能不是主要為了「收入」，具有高教育的婦女往下流動的可能性就會較高；若為了生育離職而復職，婦女來自家庭的壓力可能較高，婦女要不就接續過去工作繼續努力，要不就選擇較差但可兼顧家庭的工作，在這種情形下，教育具有「緩衝作用」(buffer)，可用來調節復職的工作。而教育的作用對於流動幅度來說也最為凸顯，不但有助於向上流動的幅度，也可減緩向下流動的幅度。這個說法和 Sewell、Hauser and Wolf (1980)認為男女職業取得過程差異，強調女性重返勞動力市場的重要指標是教育而不是工作經驗，有些異曲同工之處；不過，本研究的發現，對於教育對「再就業」所產生的作用乃為「條件式的」(contingent)，針對職業流動採取不同向度的瞭解。當然，「從業身份」也對流動方向和幅度有影響，只不過在本研究中未能有一致且有利的說法，在此不宜強調，希望在後續的研究中有進一步的分析。

婦女就業的過程一般較男性為複雜，其中因結婚或生育而中斷就業是主要特徵，這種現象在可見的未來不僅不會減少，反而在新的人口群中更見普遍(簡文吟1997)。尤其女性就業率不斷提昇的今天，在未來的研究中，我們需要一套方法來理解與測量婦女的職業流動，而本研究只是一個初探。

## 參考資料

### 一、中文部份

王素彎、連文榮

- 1989 「台灣地區勞動市場的性別歧視--薪資差異」，〈台灣銀行季刊〉40(1): 363-381。

行政院主計處

- 1991 〈中華民國職業標準分類〉（第五次修正）。行政院主計處編印。  
 1994a 〈中華民國台灣地區婦女婚育與就業調查報告〉。行政院主計處編印。  
 1994b 〈中華民國台灣地區人力資源運用調查報告〉。行政院主計處編印。

林忠正

- 1992 「台灣地區女性工作機會與報酬之實證回顧」，〈勞工行政〉46: 11-19。

吳忠吉

- 1988 「產業就業性別結構的初步研究」，〈經濟論文叢刊〉16(3): 439-457。

孫清山，黃毅志

- 1995 「台灣階級結構：流動表與網絡表的分析」，論文發表於「變遷中的台灣社會研討會」中央研究院民族學研究所，1995年6月6日至10日。

許嘉猷

- 1989 「台灣代間社會流動初探：流動表之分析」，收錄於伊慶春、朱瑞玲編《台灣社會現象的分析》中央研究院三民主義研究所叢刊25: 517-549。

張晉芬

- 1995 「產業性別職業隔離的檢驗與分析」，收錄於張晉芬與曾瑞玲編《美國與台灣社會結構研究》頁99-126。中央研究院歐美研究所。  
 1996 「女性勞動者婚育離職原因之探討」，發表於中央研究院社會學研究所小型專題研討會第三回台灣勞動研究。

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。

黃毅志

- 1989 〈台灣地區民眾社經地位取得過程〉東吳大學社會學研究所碩士論文。  
 1995 「台灣地區職業機會不平等性之變遷」，〈東吳社會學報〉4: 227-260。

蔡青龍

1988 「婦女勞動再參與的初步分析」，《經濟論文叢刊》11(2): 149-175。

蔡淑鈴

1987 「職業隔離現象與教育成就：性別的比較分析」，《中國社會學刊》11: 61-91。

1988 「社會地位取得：山地，閩客及外省之比較」楊國樞，瞿海源主編，〈變遷中的台灣社會：第一次社會變遷基本調查資料的分析〉，頁1-44。

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。

薛承泰

1993 「青澀家庭的形成：性別與出生別差異的探討」，《台灣大學社會學刊》22: 185-214。

1995 〈台灣地區職業地位測量的應用：兼論地位取得模型〉。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

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。

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。

## 二、英文部份

**Abbott, P. and R. Sapsford**

1987 *Women and Social Class*. London: Tavistock.

**Acker, Joan**

1973 "Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism." *American Journal of Sociology* 78: 936-945.

**Barnes, William and Ethel Jones**

1974 "Differences in Male and Female Quitting." *Journal of Human Resources* 9(4): 439-451.

**Desai, Sonalde and Linda J. Waite**

1991 "Women's Employment During Pregnancy and after the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment." *American Sociological Review* 56: 551-566.

**England, Paula and Lori McCreary**

1987 "Gender Inequality in Paid Employment," in *Analyzing Gender : A Handbook of Social Science Research*, pp. 286-322 , SAGE.

**Featherman, David L. and Robert M. Hauser**

1976 "Sexual Inequality and Socioeconomic Achievement in the U.S., 1962-1973." *American Sociological Review* 41: 462-483.

**Felmlee, Diane H.**

1982 "Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers." *American Sociological Review* 47: 142-151.

1995 "Causes and Consequences of Women's Employment Discontinuity, 1967-1973." *Work and Occupations* 22(2): 167-187.

**Glass, David**

1954 *Social Mobility in Britain*. London: Routledge & Kegan Paul.

**Goldthorpe, John H.**

1983 "Women and Class Analysis: In Defense of the Conventional View." *Sociology* 17: 465-488.

1984 "Women and Class Analysis: A Reply to the Replies." *Sociology* 18: 491-499.

**Hanson, Sandra L.**

1983 "A Family Life-cycle Approach to the Socioeconomic Attainment of Working Women." *Journal of Marriage and the Family* 45: 323-328.

**Lin, Chia-Ying**

1994 "A Model of Women's Status Attainment - The Case of Taiwan." Paper Presented at the Conference on Family, Human Resources, and Social Development, National Chengchi University, Taipei, May 14-15, 1994.

**Marshall, G., D. Rose, H. Newby and C. Vogler**

1988 *Social Class in Modern Britain*. London: Unwin-Hyman.

**McLendon, Mckee J.**

1976 "The Occupational Status Attainment Process of Males and Females." *American Sociological Review* 41(February): 52-64.

**Mincer, Jacob**

1978 "Family Migration Decisions." *Journal of Political Economy* 86(5): 749-774.

**Mincer, Jacob and Haim Ofek**

- 1982 "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital." *The Journal of Human Resources* 17(1): 3-24.

**Payne, Geoff and Pamela Abbott (eds.)**

- 1990 *The Social Mobility of Women: Beyond Male Mobility Models*. London: the Falmer Press.

**Reskin, Barbara F.**

- 1984 *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*.(ed.) Washington D.C.: National Academy Press.
- 1993 "Sex Segregation in the Workplace." *Annual Review of Sociology* 19: 241-270.

**Reskin, B. F. and H. I. Hartmann (eds.)**

- 1986 *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington D.C.: National Academy Press.

**Rosenfeld, Rachel A.**

- 1980 "Race and Sex Differences on Career Dynamics." *American Sociological Review* 45(August): 583-609.

**Rosenfeld, Rachel A. and Aage B. Sorensen**

- 1979 "Sex Differences in Pattern of Career Mobility." *Demography* 16(February): 89-102.

**Ross, Patricia A.**

- 1983 "Marriage and Women's Occupational Attainment in Cross-Cultural Perspective." *American Sociological Review* 48: 852-864.

**Sewell, William H., Rober M. Hauser and Wendy C. Wolf.**

- 1980 "Sex, Schooling, and Occupational Status." *American Journal of Sociology* 86: 551-583.

**Treiman, D. J. and K. Terrell**

- 1975 "Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men." *American Sociological Review* 40(April): 174-200.

**Tsay, Ruey-Ming**

- 1995 "Leaving Farmland: Class Structure Transformation and Social Mobility in Taiwan." Paper presented at the International Conference on Social Change in Taiwan. Academia Sinica, Taipei, June 6-10, 1995.

**Viscusi, W. Kip**

1980 "Sex Differences in Worker Quitting." *The Review of Economics and Statistics* 62: 388-398.

**Wolf, Wendy C. and Rachel A. Rosenfeld**

1978 "Sex Structure of Occupation and Job Mobility." *Social Forces* 56(March): 823-844.

附錄表一：台灣地區15-64婦女的工作類型

工作類型 \ 年齡	年齡										合計
	15-	20-	25-	30-	35-	40-	45-	50-	55-	60-	
一、目前有工作											
結婚離職	0	18	65	163	208	206	115	87	41	13	916
生育離職	0	17	76	187	227	174	80	47	35	13	856
其它離職	0	2	17	47	69	71	33	31	15	11	296
持續工作	21	217	766	1045	1088	934	481	455	353	214	5574
婚後工作	8	32	90	126	188	256	182	205	117	78	1282
合計	29	286	1014	1568	1780	1641	891	825	561	329	8924
二、目前無工作											
結婚離職而復職	1	1	11	31	28	31	28	21	24	22	198
結婚離職	24	220	541	622	574	427	283	285	264	197	3437
生育離職而復職	1	5	20	40	39	32	29	37	26	31	260
生育離職	5	85	276	336	260	157	80	71	76	49	1395
其它原因離職	0	16	45	94	94	116	105	161	201	260	1092
未曾就業	33	102	200	252	207	316	310	402	509	498	2829
合計	64	429	1093	1375	1202	1079	835	977	1100	1057	9211

(資料來源：行政院主計處民國82年8月「台灣地區人力資源婦女婚育調查」)

附錄表二：台灣地區已婚婦女的工作生涯類型：按農職與非農職分

類型 年齡	結婚離職	生育離職	其他離職	持續工作	合 計
農 職					
16-34	7(16.3%)	9(20.9%)	2(4.7%)	25(58.1%)	43(2.1%)
35-44	119(24.8%)	44(9.2%)	22(4.6%)	294(61.4%)	479(23.0%)
45-54	201(26.8%)	64(8.5%)	108(14.4%)	376(50.2%)	749(36.0%)
55-64	190(23.4%)	74(9.1%)	187(23.0%)	361(44.5%)	812(39.0%)
合計	517(24.8%)	191(9.2%)	319(15.3%)	456(50.7%)	2083(100%)
非 農 職					
16-34	247(36.6%)	147(21.8%)	34(5.0%)	246(36.5%)	674(12.1%)
35-44	1019(33.7%)	619(20.5%)	190(6.3%)	1196(39.6%)	3024(54.2%)
45-54	528(40.7%)	224(17.3%)	120(9.3%)	425(32.8%)	1297(23.2%)
55-64	276(47.3%)	94(16.1%)	111(19.0%)	103(17.6%)	584(10.5%)
合計	2070(37.1%)	1084(19.4%)	455(8.2%)	1970(35.3%)	5579(100%)

(資料來源：行政院主計處民國82年台灣地區人力資源婦女婚育調查資料)