

台灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷^{*}

The Changes of Married Women's Employment Reentry in Taiwan

簡文吟^{**}

Wen-Yin Chien^{*}

摘 要

行政院民國 89 年「台灣地區婦女婚育與就業調查」顯示，已婚婦女勞動再參與行為正面臨重要轉變，不僅因結婚及生育離職婦女的復職率創下二十年的最高水準，年輕世代婦女平均離職時間也明顯縮短。相較於過往多半在子女進小學或國中後才重返勞動市場，年輕一代婦女在學齡前子女階段便重返就業的勞動再參與模式，展現了一種不同的家庭與工作制度連結模式。

本文分析「台灣地區婦女婚育與就業調查」原始個體資料與「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」50 對夫妻深度訪談資料，一方面由 82 年與 89 年官方調查資料的比較，勾勒台灣已婚婦女勞動再參與經驗的變遷，另一方面以深度訪談資料討論支撐台灣已婚婦女得以二度就業或提早重返勞動

^{*} 作者非常感謝兩位匿名審查人的寶貴建議及伊慶春教授提供深度訪談資料。

^{**} 台灣大學社會學研究所博士班

Doctoral Student, Institute of Sociology, National Taiwan University

收稿日期 2003/02/10，修訂日期 2003/04/18、2004/02/16、2004/03/26，接受刊登 2004/04/01

市場的原因。

研究發現，從民國 82 年到民國 89 年，二度就業的確是台灣已婚婦女勞動參與轉型過程中最重要的現象，比率從 13.7% 上升為 18.3%。挑選二度就業婦女分析發現，隨時代轉移，「延後至生育階段離職、提早重返」是目前二度就業婦女的重要行為特徵，平均離職月數由 82 年的 102.5 個月縮短為 89 年的 94.3 個月。婦女提早重返職場趨勢在年輕世代更明顯，平均離職月數從 85.4 個月縮短為 70.6 個月。

至於是什麼樣的社會文化環境支撐著年輕一輩二度就業婦女提早重返勞動市場？質化訪談指出，一方面來說，年輕世代已婚婦女所擁有的人力資源及面對的家庭經濟條件都與中年、年長世代大不同，這使得現代人不得不認可已婚婦女出外就業的正當性。只是，若婦女人力資源或薪資不夠豐厚，遇上工作與子女難以兼顧的兩難時，婦女仍會被要求優先履行母職，正是這種「婦女可以工作，但應該為了年幼子女『暫時』犧牲的優勢思考邏輯」，使越來越多想工作或不得不工作的婦女，必須等到孩子大了再去就業，從而促成了台灣二度就業的發展；另一方面，婦女一旦離職，由於離職成本、家庭經濟需求都較過去增加，輔以幼稚園教育體系日趨完備、現代小孩較為早熟等因素，都使得離職婦女能夠或必須及早重返職場。

關鍵字：婚育離職、勞動再參與、已婚婦女勞動參與轉型

Abstract

The last two decades have seen major changes in the married women's employment reentry pattern. Using the data "Survey of Women's Marriage, Fertility and Employment in Taiwan" conducted by DGBAS, this research examined the changes of labor force reentry between 1993 and 2000 of women who had ever quitted job because of marriage or childbirth.

Findings show that women still exit the labor force market for family reasons, however more and more women reentry and seem to have spent a shorter interruption time than past. Rising labor force participation rates of women with under-6-year-old children and shorter employment interruptions mean that the linkage between work and family has changed gradually among young married women.

The analysis of 50 couple depth-interviews conducted in 1995 illustrated at the last section points out factors facilitating married women's employment reentry. The importance of greater personal human capital resource, family economic needs and the development of kindergarten system in Taiwan positively affects young women's reentry and shorter interruptions. The paper concludes the need to focus on the work-family interface is greater than ever.

Key Words: married women's employment patterns, changes of employment reentry pattern, shorter employment interruption

壹、前言

相較於同年齡的男性，婦女一旦結了婚、有了孩子，由於家務料理與子女照顧仍被認為是已婚女性的主要職責（周玟琪，1994；Presser, 1994），故傳統期望下的「女主內」或「母職」角色都會使她們的職業生涯停擺或必須做出相當程度的妥協。

已婚婦女難以兼顧工作與家庭責任的窘境，明顯反應在婦女婚後的勞動參與模式上。以工作連續性來看，國內外研究一致顯示，婦女的勞動經驗遠比男性複雜（Blossfeld and Rohwer, 1997；Drobnic and Wittig, 1997），以台灣為例，婚前就業婦女因為結婚與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牽制（簡文吟、薛承泰，1996；張晉芬，1996；簡文吟，1997；Yi and Chien, 1999）。

當然，婦女順應結婚與生育這二個家庭發展階段離職，可能是永久的，也可能是暫時的。西方國家的經驗指出，已婚婦女通常只是在特定家庭階段暫時退出勞動力市場，隨著子女年齡增長與家庭階段性任務的完成，便會重返勞動力市場，故形成婦女就業的二個高峰期（Shapiro and Mott, 1979；Waite et al., 1985；Desai and Waite, 1991）。不過，迥異於西方國家，過往研究顯示台灣已婚婦女因為婚、育離職而一去不返的情形相當普遍，尤以結婚離職者的人力流失情形最為嚴重，這正是造成台灣已婚婦女勞動參與率遠低於歐美等先進國家的主因（簡文吟，1997）。

只是，當我們從變遷角度觀察台灣已婚婦女離職後是否再度重返勞動市場這個現象，可以發現台灣已婚婦女勞動再參與行為正面臨重要轉變。其中，主計處民國 82 年公布的「台灣地區婦女婚育與就業調查報告」顯示，台灣二度就業已婚婦女雖仍為相對少數，但比例已逐年成長，因結婚、生育離職而再就業之婦女由民國 68 年的 1.72%增加為民國 82 年的 10.15%，平均成長率為 490%，

且逐漸發展成爲已婚女性職業生涯的主要選擇之一。上述婦女勞動再參與的顯著成長趨勢，促使學界開始關注已婚婦女二度就業的處境，如薛承泰等人便分別使用民國 82 年婦女婚育與就業調查原始個體資料，分析二度就業婦女的再就業時機及離職前後的職業流動情況（薛承泰、簡文吟，1996；薛承泰，2000）。

從民國 82 年迄今，台灣婦女勞動再參與現象不僅未曾停歇，且有日益蓬勃之勢。主計處民國 89 年最新的「台灣地區婦女婚育與就業調查」調查結果即指出，十五至六十四歲曾因結婚離職的已婚女性中，復職率爲 30.82%，曾因生育離職的已婚女性中，復職率爲 50.33%。與歷年資料相比，不論是結婚離職或是生育離職後之復職率，都創下二十年的最高水準，意味著二度就業婦女人數的逐年成長。

除了二度就業婦女數量上的增加外，二度就業婦女再就業時機隨世代更迭一再提前，是 89 年調查結果中另一個值得重視的現象。該報告明確指出，台灣已婚婦女平均離職時間隨年齡減少而減少，50-64 歲已婚婦女平均離職 95-130 個月才重返勞動市場，40-49 歲已婚婦女的復職間隔則平均在 82-106 個月之間，30-39 歲已婚婦女的復職間隔則平均在 41-72 個月之間。換句話說，台灣已婚二度就業婦女的復職間隔存在著明顯的世代差異，老、中、青三代已婚婦女的平均復職時機已從小孩上國中、子女上小學後，提前爲子女上小學前。

與上述現象相互呼應的是，台灣地區人力運用調查報告（2002）也指出，台灣地區有六歲以下學齡前子女的已婚婦女勞動參與率是 53.3%，換言之，每 100 位有六歲以下子女的已婚婦女，就有超過一半的婦女是在過去認爲最不可能工作的家庭階段投入就業市場，相較於民國 82 年有學齡前子女已婚婦女之 41.1% 的勞動參與率而言，成長幅度驚人。

對照以上兩項官方統計可知，台灣近十年來有學齡前子女婦女勞動參與率

的上升，主要來自於二度就業年輕婦女的增加¹。相較於過往多半是在子女進小學或國中後才重返勞動市場的選擇，越來越多年輕世代婦女選擇在典型家庭階段任務結束前便重返就業的勞動再參與模式，不僅是對於已婚女性應優先履行母職價值觀的挑戰，也展現了一種與過往不同的家庭與工作制度連結模式。

鑑於以上發現，本文認為在婦女二度就業模式正值轉型的當下社會中，有必要以過往的研究基礎為根基，繼續此主題的討論。本文將分析行政院主計處民國 82 年與民國 89 年「婦女婚育與就業調查」的原始個體資料，嘗試透過兩個年度調查結果比較來說明台灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷概況，並以 1995 年伊慶春教授所主持的國科會專題計畫「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」五十對夫妻深入訪談資料為輔，由民眾對於有學齡前子女婦女出外正式就業的想法，探討支撐近年來台灣年輕已婚婦女勞動參與模式轉型的原因。

貳、相關文獻討論

論及已婚婦女勞動再參與這個議題時，女性在結婚或生育離職後是否重返勞動力市場及重返速度乃是關鍵問題，而分析婦女再就業時機之所以重要，乃是因為這涉及理解已婚婦女如何連結家庭制度和工作制度。更清楚地說，儘管婦女都因為家庭責任而離職，但她們是在完成家庭階段性任務後重返勞動市場或是在家庭責任完結前便重返職場，其意涵卻可能具有相當大的差異，如可能反映了不同時代對於母職及子女教養的規範差異。

西方早期研究指出，符合 M 型就業型態——即婚前有工作、於結婚或生育子女時離職一段時間再重返就業市場——的婦女約占全體的 1/3 左右（Sorensen,

¹ 民國 82 年至民國 89 年，婚前至婚後皆持續就業的婦女比率由 30.23%略降為 29.50%，沒有明顯改變。

1983)，若以生育十個月內作為觀察期，Shapiro and Mott (1979) 發現白人婦女的勞動參與率由生育月份的 20% 提高至 40%，黑人女性則從 40% 提高至 57% 左右。晚近研究則出現較高的重返率及較快的重返速度，如 Desai and Waite (1991) 發現新生兒母親有 43% 的比例會於三個月內重返就業市場，一年內則有 69% 的婦女會重返，至於三年內會重返就業者則高達 86%。由此可見，西方國家對於子女托育及母職規範的彈性，比起過往已更為寬鬆 (Charles et al., 2001)。

反觀台灣的情況，二度就業婦女僅占全體婦女的 13.78%，比率不及歐美國家的一半。薛承泰 (2000) 分析民國 82 年「婦女婚育與就業調查」資料即指出，台灣因結婚離職的已婚婦女中，最終僅 24.03% 會重返勞動市場，生育離職婦女的復職率較高，但也只有 43.55%。進一步來說，即便是二度就業者，台灣因婚育離職的婦女重回職場速度也明顯比西方國家慢了許多。薛承泰 (2000) 發現離職第三年與第十年為台灣婦女再就業的高峰期，而由於這兩個時間點通常是幼兒脫離哺乳與能夠自己上下學的階段，由此可知，台灣已婚婦女多半會等到家庭階段性任務結束方會考慮重返職場，二度就業時機明顯是受到家庭責任牽絆。

然而，根據最新官方統計資料，台灣二度就業婦女復職率在民國 89 年時分別增加為結婚離職的 30.82% 與生育離職的 50.33%，復職率雙雙創下歷史新高，且婦女平均離職時間亦隨年齡增加而明顯減少。由此觀之，現階段已婚婦女勞動再參與行為可能與十年前不盡相同，有別於過往需等到小孩上小學或國中才又重返職場，年輕世代二度就業婦女多半在母職要求依然強烈的階段重返勞動市場，再就業時機顯然提早。

至於是什麼樣的個人、家庭或社會文化環境支撐著年輕一輩婦女的決策，使得她們能夠提前在子女六歲前這個家庭階段重新參與勞動，是以下要討論的問題。整合社會學與經濟學對於婦女就業的相關討論，過往研究發現，人力資本、家庭條件、社會規範與勞動市場這四個因素是理解婦女勞動再參與的重要

觀點。

簡單來說，人力資本觀點認為女性潛在的薪資能力是預測女性是否參與勞動的重要指標，婦女人力資本越豐厚，表示其潛在的薪資能力越強，因此也就提高了婦女永久離職的機會成本，而越可能在離職後儘速重返就業。從家庭條件的角度來看，婦女家庭經濟狀況的好壞與家人的支持程度往往決定了婦女出外就業的空間，當婦女家庭的收入無法供給家庭所需時，婦女較可能因為缺乏退出勞動市場的後盾而必須再度就業；此外，家人對於婦女就業的支持態度或提供子女看護的實質協助，則有助於婦女重新追求其職業生涯。

至於社會規範觀點主要是認為婦女就業與否與社會文化對於婦女就業的價值觀及接受程度有關連，當文化信念堅信「男主外、女主內」是唯一的分工方式時，婦女婚育離職後欲再度出外就業的可能性便低。最後，勞動市場結構論認為，當勞動市場的機會結構有利於女性時，女性的勞動再參與程度也會提高，如經濟景氣或是服務業等第三部門的發展，都會將女性吸納進就業市場，相對的，經濟不景氣或是產業、職業隔離等結構性的障礙和同工不同酬的現象也會成為女性出外就業的阻力。

從上述四個影響婦女就業的面向來看，顯而易見，隨著社會變遷，台灣不同世代婦女不僅是承載的社會規範有明顯差異，他們所具備的人力資本、家庭條件或是必須面對的勞動市場結構，都已有了很大的改變，這些都可能是促使年輕一代婦女勞動行為轉型、得以在「家庭-工作」間做出不同選擇的助力。以下分別就上述的四個範疇分別說明之。

一、人力資本

對於預測婦女是否重返就業，教育一直是個強而有力的說明變項，這除了反應教育程度較高的女性往往擁有較現代化的性別角色態度，同樣也反映了高教育婦女對於職業成就或機會成本上的考量。一般說來，教育程度越高的女性，

不論是生育前不退出勞動力市場或是生育後重返勞動力市場的比例都比教育程度較低的女性來的高，如 Waite (1980) 指出，婦女每多一年教育程度，會提高生育第一胎後這個階段 5% 的勞動參與率。不過教育倒也不見得是完全有利婦女加速重返勞動市場，Desai and Waite (1991) 便發現，相較於其他暫時離職的婦女而言，大學以上教育婦女一旦暫時退出勞動力市場，他們重返職場的時間通常較遲，這主要是因為高教育婦女通常認為小孩剛出生是成長的重要關鍵，故會延遲重返的時機。

較長的婚前工作經驗同樣左右婦女退出與重返勞動市場的選擇。一般說來，婚前工作經驗愈長者，代表年資的累積與工作經驗的熟練，婦女人力資本也就愈形豐富，由於離職的成本都比其他人高，因此較可能在離開勞動市場之後儘快復職，以減少損失的成本 (Moen et al., 1990; Wenk and Rosenfeld, 1992)。

婦女薪資高低除了代表婦女退出勞動市場的直接成本外，同時也顯示了婦女可以支付托育費用的能力，因此高薪資通常形成女性就業的強大誘因。Desai and Waite (1991) 的研究則指出，高薪資與懷孕前六個月與生育後三個月婦女是否就業或重返速度有密切相關。換言之，高薪資婦女較可能成為持續就業，而即便中斷，也會迅速重返，以減少損失的成本。

職業地位也是人力資本的指標之一，婦女離職前的職業類型與地位除了反映婦女人力資本的高低，職業地位愈高也反映了返回工作崗位機會的困難度，放棄的成本也大，此外，婦女離職前職業層級愈高，如專業人員，其工作動機往往較傾向於內發性因素，即把工作本身當成目的而非手段，故其對於職業的認同也較高 (呂玉瑕, 1982)，此類婦女重返的機率也較大，返回速度也比較快 (Desai and Waite, 1991)。

台灣研究也或多或少證實了西方的研究結論。儘管蔡青龍 (1988) 發現，早期二度就業婦女共同特徵，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，不過，薛承泰（2000）指出教育對於台灣已婚婦女二度就業均呈現顯著而正面的淨影響，即婦女個人教育越高越有助於「復職」之可能，這似乎隱含人力資本乃為離職婦女於未來復職時之重要因素（薛承泰，2000），離職前為高層白領工作者也確實有利於生育離職婦女再就業（簡文吟，1997）。

誠如上述，人力資本差異是影響離職婦女是否儘速重返勞動市場的原因。當我們由世代比較來捕捉時代變遷樣貌時，由表 1 可以清楚看出，各世代中擁有大專以上學歷的婦女比率，由年長世代的 4.9%、中年世代的 14.8%，成長為年輕世代的 33.1%。由此來看，台灣教育結構擴張使得年輕世代婦女接受教育的機會較過往大為增加，也使她們更加具備參與勞動的條件。

表 1 不同世代婦女的教育程度結構

| | 單位：% | | |
|--------|------------------|-------------------|------------------|
| | 年長世代 (50 歲以上) | 中年世代 (40-49 歲) | 年輕世代 (40 歲以下) |
| 大學以上 | 2.4 | 7.0 | 15.3 |
| 專科 | 2.5 | 7.8 | 17.8 |
| 高中職 | 8.0 | 30.0 | 41.8 |
| 國初中 | 7.9 | 22.5 | 21.3 |
| 國小 | 52.4 | 30.7 | 3.7 |
| 自修或不識字 | 26.8 | 2.0 | 0.1 |

* 計算自八十九年台閩地區戶口及住宅普查資料。

二、家庭條件

影響離職婦女重返抉擇的可能家庭因素，包含家庭經濟狀況、幼兒照顧責任的分擔與家庭週期時機。以前者而言，家庭經濟狀況好壞通常反映了一個家庭對於額外收入的需求，而此會強烈影響了婦女重回勞動力市場的快慢，研究顯示，家庭經濟壓力愈大者，愈容易於生育後儘快返回就業市場（McLaughlin, 1982；Young, 1978）。

其次，由於子女照顧的責任往往是婦女離職最主要的因素，因此當婦女家庭中有無酬親屬可以提供免費的幼兒照顧時，也會減低婦女角色衝突的嚴重性，成為婦女離職後再就業的重要助力（簡文吟，1997）。

家庭週期對於婦女重返職場的影響可大致區分為組成家庭時機及生育時機兩部份。從進入家庭週期的時機來看，過往研究發現，初婚年齡對於離職與重返的影響方向並不同，早婚容易促使女性生育離職，晚婚者則不易離職，不過，晚婚者一旦離職，則不重返（Sorensen, 1983），反而早婚者比較可能在有一個或以上的子女，且不期望再生育的階段，再度進入勞動力市場，這或許是因為早婚意味著婦女進入家庭週期的時間較早，離開家庭責任密集階段的時間自然也較早，故使「年輕」及「家庭責任已了」成了這群早婚婦女二度就業的有利條件（簡文吟，1997）。

其次，婦女生育子女數的多寡及生育間隔長短也會影響重返速度，生育較多子女由於拉長婦女離職的年數，故不利結婚離職婦女重返就業（簡文吟，1997），當子女胎次越密集、生育間隔越短時，婦女照顧子女的責任密度越高，女性愈不可能工作。相反的，當胎次間的生育間隔愈長，女性則越可能重返就業或進出勞動市場（Mott, 1972；Young, 1978）。

由以上各種面向來看，台灣不同世代婦女所面對的家庭條件明顯存在差異，生育子女數減少及家庭經濟負擔加重或許是年輕世代婦女得以或不得不提早重返勞動市場的可能因素。2001年資料顯示，婦女總生育率是1.40，即每對夫妻平均生育1.40個孩子，此與1982年每對夫妻平均生育2.32個孩子相比，子女數減少意味著女性家務責任的減輕及照顧子女時間的縮短，應有利於年輕婦女提早重返職場。

家庭經濟條件部份，行政院主計處「中華民國臺灣地區家庭收支調查報告」顯示，民國八十年台灣地區每戶家庭的平均消費支出為411,760元，這項數字在

民國九十年成長為 657,872 元，增加幅度達 60%。在物價、房價高居不下的情形下，有越來越多的年輕家庭需要靠雙薪才能達到經濟自給自足，或許也是促使了許多原本待在家中料理家務、照顧小孩的家庭主婦，不得不儘早重返職場、協助家計的重要原因²。

三、社會規範

從社會規範的觀點來看，婦女就業選擇並不全然受人力資本條件、家庭條件或勞動市場需求所左右，婦女家庭與市場角色的相容程度，相當程度取決於社會文化對於托育觀念及母職定義的看法 (Charles et al., 2001)。不同的社會文化規範對於婦女就業都會形成不同的影響，一般說來，社會規範多以性別角色態度作為衡量指標，性別角色越現代化的婦女，越可能就業。

教育是衡量婦女性別角色態度的重要指標之一。研究一致指出，教育程度越高者，性別角色態度就越趨現代化 (呂玉瑕, 1981; 伊慶春、高淑貴, 1986; Acock and Edwards, 1982; Van Snippenburg et al., 1990)，對於工作生涯的認同也較高。

此外，年齡也被視為區分不同社會文化規範的良好指標，研究指出，年輕女性不僅較年長婦女有著較現代化的性別角色態度，對各種就業類型的偏好也與年長世代婦女不盡相同 (呂玉瑕, 1981; 伊慶春, 1982; Van Snippenburg et al., 1990; Thornton et al., 1983; Thornton and Freedman, 1979)。換句話說，婦女承載的價值觀與規範有著明顯的世代差異，當然，也反映了不同社會氣氛下，對婦女就業接受度的不同。

² 從所得面來看，在雙薪家庭比率日增及薪資成長等因素影響，家戶可支配所得也由 587,242 元增加為 868,651 元，但家戶平均可支配所得的成長幅度仍追不上消費支出的步伐，十年間所得成長幅度為 48%，低於消費支出的 60%成長率。

1995 年伊慶春教授所主持的「經濟發展與家庭婦女地位」的調查結果證實，不同世代已婚婦女的性別角色態度的確不盡相同。五十歲以上的年長世代婦女中，有 77.9% 同意「男主外、女主內」分工模式的正當性，39 歲以下年輕世代婦女只有 37.0% 同此一說法（表 2）；不同世代婦女對於「婦女就業不利入學前子女」的看法差異雖然不若「男主外、女主內」懸殊，但不同意婦女就業不利年幼子女的比率也從年長及中年世代婦女的 37.5% 與 40.5% 增加為年輕世代的 46.4%（表 3）。

表 2 不同世代婦女對於「丈夫的責任就是賺錢，妻子的責任就是照顧家庭」之看法 單位：%

| | 年長世代(50 歲以上) | 中年世代(40-49 歲) | 年輕世代(39 歲以下) |
|-----|--------------|---------------|--------------|
| 同意 | 77.9 | 50.8 | 37.0 |
| 不同意 | 19.0 | 48.6 | 61.2 |
| 無意見 | 3.2 | 0.6 | 1.8 |

表 3 不同世代婦女對於「當母親有工作，入學前子女較易受到不好的影響」之看法 單位：%

| | 年長世代(50 歲以上) | 中年世代(40-49 歲) | 年輕世代(39 歲以下) |
|-----|--------------|---------------|--------------|
| 同意 | 49.4 | 54.4 | 48.7 |
| 不同意 | 37.5 | 40.5 | 46.4 |
| 無意見 | 13.0 | 5.0 | 4.9 |

四、勞動市場結構

從需求面來說，勞動市場的結構是婦女就業的大環境，當勞動市場結構對婦女有利，如經濟景氣或是服務業等第三部門的發展，都會將女性吸納進就業市場。不過，Waite（1980）發現勞動市場對於女性勞動力的需求只有在婦女不再計畫生育時才發揮作用，換言之，在婦女完成家庭階段性任務後，勞動力市場對於女性勞動力的需求程度若高，則有利於女性於生育行為完成後就業。諸如德國與美國

等西方國家即發現，年輕世代婦女再就業率的大幅提升，與勞動市場職業結構兼職化息息相關（Drobnic et al., 1999）。

從勞動市場對於婦女勞動力需求的面向觀之，從民國 67 年至民國 90 年，台灣產業結構發生了很大的變化，釋出的婦女勞動機會也隨時代而異。從民國 45 年到民國 79 年，台灣產業結構基本上呈現農業部門萎縮，工業及服務業部門擴張的趨勢，從民國 79 年至民國 89 年，農業部門持續萎縮，工業部門所佔比率也由 36.9%減少為 28.1%，至於服務業占整體產業結構的比率則由 43.8%成長為 63.4%。一般說來，服務部門擴張增加了許多傳統認為適合女性的工作，對於吸引年輕世代女性就業，是一股不容忽視的拉力。

表 4 台灣產業結構組成變遷狀況

| | 單位：% | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 民國 45 年 | 民國 59 年 | 民國 69 年 | 民國 79 年 | 民國 89 年 |
| 農 業 | 56.0 | 38.4 | 20.4 | 19.4 | 8.5 |
| 工 業 | 16.7 | 20.7 | 37.1 | 36.9 | 28.1 |
| 服務業 | 27.3 | 40.9 | 42.4 | 43.8 | 63.4 |

* 計算自台閩地區戶口及住宅普查的歷年資料。

綜合以上討論不難發現，已婚婦女是否就業或何時就業乃是相當複雜的考量，婦女考量如何連結「家庭-工作」時，必須在個人、家庭與社會三者中，權衡相對利害做出取捨。隨著時代變遷，不論是從人力資本、家庭條件、勞動市場結構或是社會規範任何一個面向，似乎都朝向有利台灣已婚婦女就業的方向發展，也使「有學齡前子女婦女勞動參與率提升」成為合理的期待。

官方統計資料初步證實了以上的猜測，已婚婦女勞動力參與率緩步走高，尤其是有未滿 6 歲子女的婦女族群，近 20 年的勞動參與率已提高 20.06%。只是，在這波已婚婦女勞動轉型的過程中，增加的並不是持續就業者，而是二度就業婦女，這顯示已婚婦女就業仍受到家庭責任牽絆，必須因為結婚或生育而暫時

停止工作；然矛盾的是，官方資料同時指出，年輕一代離職婦女紛紛提早重返職場，她們在學齡前子女階段重返就業的選擇，似乎又成爲家庭牽絆力量減弱的佐證。

當代社會中這種矛盾的「家庭-工作」發展，無疑使婦女再參與行爲成爲當下社會中最值得重視的焦點。不過，國內過往有關二度就業婦女的討論並不能對此問題提供妥善的回答，這主要是因爲有關二度就業婦女的討論，多半仰賴官方統計資料，但官方調查關心的乃是女性個人勞動力的開發，調查焦點多半集中在婦女人力資本及生育行爲的討論上，忽略了婦女就業並不全然是個人行爲，有關二度就業者退出或重返勞動市場時的家庭條件（如退出當時的家庭經濟情況等）及社會文化規範（如社會對於婦女就業的接受度）等資訊往往付之闕如，這些相關訊息的缺乏，都使過往對於二度就業抉擇的討論侷限在特定面向，不夠周全。

有鑑於國內已婚婦女勞動再參與行爲正值轉型，本文將以過往的研究爲基礎，結合量化與質化分析，一方面以行政院主計處民國 82 年與民國 89 年「婦女婚育與就業調查」的原始個體資料爲輔，勾勒台灣已婚婦女勞動再參與行爲的整體變遷概況，另一方面則分析五十對夫妻深入訪談資料，嘗試回答在有年幼子女之婦女勞動再參與成長現象的背後，可能反映了何種社會、家庭或個人因素的變遷。

參、資料來源

本研究之量化資料是採用行政院主計處於民國 82 年與民國 89 年所做的「台灣地區人力資源調查」及其附隨調查的「婦女婚育與就業調查」之原始個人資料。

「婦女婚育與就業調查」自民國 68 年調查以來，至 89 年已累積辦理十三

次。該調查之目的在於明瞭婦女結婚、生育與家庭組成方面的資料及其勞動參與的情形，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民間女性人口為對象，不包括武裝勞動力及監管人口。

調查都是以該年度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，82 年資料係由 7,385 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 19,600 戶，有效樣本數計為 28,851 人；89 年調查是由 7,696 個村里中抽取 520 個村里為樣本村，第二段樣本單位為戶，抽取樣本戶約計 20,000 戶，有效樣本數計為 28,847 人。為求控制家庭生命週期的影響，本文分析樣本限定在最子女已上小學（即足歲 6 歲以上）的婦女，分別是 82 年調查的 10,726 人與 89 年的 11,970 人。

採用本資料的主要原因：(1)首先，即使二度就業在台灣已越來越普遍，但從絕對數量來說仍為少數，欲從一般學術機構調查的千餘樣本數抽取曾進入職場之已婚婦女，往往因樣本數不足而容易造成推論上的危險，相較而言，「婦女婚育與就業調查」可以解決這個問題。(2)其次，該調查的目的即在於瞭解婦女婚姻、生育等事件及勞動力狀況，二次就業乃是近年來官方相當重視的婦女勞動主題，故可以提供較詳細的婦女進出勞動力市場的工作史詢問也較為完整，如婦女離職前的工作、復職時機、每個子女的出生年次等。

當然，次級資料使用必然有變項適用的困難，尤其是官方調查主要關心的仍是女性勞動力的開發，加上量化調查有其問卷長度及深度的內在侷限，對於因果及現象詮釋的說法也不若質化研究來的清楚，在在都使過往對於二度就業抉擇的討論侷限在特定面向，不夠周全。為了彌補此缺憾，本文將以 1995 年伊慶春教授所主持的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」的五十對夫妻深入訪談資料為

分析重點，由民眾對於有年幼子女婦女就業的想法³，探討支撐台灣年輕已婚婦女勞動參與行為轉型的原因。

肆、研究發現

一、婦女二度就業經驗的「量」變

欲瞭解已婚婦女二度就業是否為日漸普遍的社會趨勢，我們首先必須從不同年度調查中，二度就業婦女占全體已婚婦女的比率變化加以觀察。

表 5 是以工作持續性定義就業史時，台灣已婚婦女的就業型態分布。在前述定義下，民國 89 年台灣地區已婚婦女的就業型態大致可區分為以下五類：第一類婦女從來沒有因為家庭而放棄工作角色，具有完整的工作生涯，稱為「持續就業」型（31.7%）；第二類婦女是在結婚後或生育後便放棄工作、專心於家庭角色，且不再復職，稱為「婚育離職」型（24.0%）；第三類是本文討論重點－「二度就業」型，這些婦女曾因結婚或生育而暫時中斷就業，但受訪當時已復職，占 18.3%；第四類是沒有勞動經驗的「從未就業型」，有 15.7%的已婚婦女屬於此類型；第五類是其他，這些婦女主要是因為結婚、生育以外的理由放棄工作或婚後才一直持續就業，合計佔 10.2%。

和民國 82 年調查資料相比，在相同抽樣架構與家庭條件（已婚且最小子女六歲以上）下，婦女勞動行為最主要的變化在於持續就業者由 36.5%減少為

³ 該調查共包含問卷抽樣調查、六場焦點團體訪談及深入訪談三種不同形式之資料。五十對夫妻深入訪談資料觸及婦女就業史及對於婦女工作與育兒衝突觀念之議題，故以此質化資料進行補充。研究設計是依台灣地理區域之北部地區、中部地區、南部地區及東部地區各訪談十對夫妻，而台北市因其都市化程度與人口組成特性與其他地區較為不同，因此台北市亦訪談十對夫妻；訪問採行夫妻分開訪問的方式進行，詳細說明請參見伊慶春(1996)。

31.7%⁴，從未就業者的比率也由 82 年為 18.3%減少為 15.7%，相對的，婚育離職婦女由 22.9%略增為 24.0%，二度就業婦女則出現顯著成長，比率由從 13.7%上升為 18.3%。以上結果顯示，從民國 82 年到民國 89 年，二度就業乃是台灣已婚婦女勞動參與行為轉型過程中最重要的現象，因婚育離職的婦女不再永久離開職場，或早或晚會重返勞動市場的人明顯增多。

表 5 台灣地區已婚婦女就業型態分布－82 年與 89 年調查資料比較

單位：%

| 就業型態 | 82 年調查結果 | 89 年調查結果 | 差異檢定 |
|------|----------|----------|------|
| 持續就業 | 36.5 | 31.7 | * |
| 婚育離職 | 22.9 | 24.0 | * |
| 二度就業 | 13.7 | 18.3 | * |
| 從未就業 | 18.3 | 15.7 | * |
| 其他 | 8.6 | 10.2 | * |
| 樣本數 | 10726 | 11970 | |

註：* 表示比例差異達 0.05 顯著水準。

二、婦女二度就業經驗的「質」變

正如上節分析，二度就業日益蓬勃乃是台灣近十年來已婚婦女勞動參與行為轉型最重要的現象之一，這意味著不同世代二度就業婦女的「量」變。本節將進一步挑選二度就業婦女進行分析，由離職時機、離職胎次、離職月數及重返時機等四個面向，檢視二度就業婦女離職與再就業時機，是否隨時代變遷而

⁴ 簡文吟、薛承泰（1996）研究指出，在相同條件下，婦女連續就業機率由國小學歷的 30.5% 提高為大學學歷的 66.8%，顯示教育提升有助於婦女連續就業；但兩年度調查比較卻顯示，持續就業婦女比率由 82 年 36.5% 下降為 89 年的 31.7%，難免令人產生婦女平均教育年數提高，但就業型態卻反而趨於保守的結論。不過，參考國內有關持續就業婦女的研究可知，82 年調查持續就業比率之所以較高，主要是因為包含較多年長婦女樣本所致，年長婦女對事業認可或許不深，但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所允許的兼顧子女照顧，反而導致年長婦女必須於婚後或生育後繼續參與農業生產，從而使不間斷就業的比率偏高，是相當特殊的持續就業典型（簡文吟、薛承泰，1996；簡文吟、伊慶春，2001）。

產生「質」變？

(一)離職時機

過往研究一再指出，結婚與生育是影響國內已婚婦女退出勞動力市場的兩個關鍵時刻。分析二度就業婦女的離職原因可發現，因結婚而退出勞動力市場的比率，由民國 82 年的 51.0%減少為 89 年的 44.1%。相對的，至生育階段才離職的比率從 49.0%增加為 55.9%。

以上現象說明著，對於台灣已婚婦女而言，生育固然是婦女必須中斷就業的重要原因，但即便尚未生育小孩，進入婚姻本身就對女性就業呈現不利的影響。不過，隨著時代轉移，結婚對於婦女就業的阻礙顯然漸漸消滅，需要因應家庭責任而暫時中斷就業的已婚婦女，越來越不可能因為結婚而暫時離職，延後離職時機的情況非常明顯。

表 6 二度就業已婚婦女的離職時機－82 年與 89 年調查資料比較

| 單位：% | | | |
|-------|----------|----------|------|
| 就業型態 | 82 年調查結果 | 89 年調查結果 | 差異檢定 |
| 因結婚離職 | 51.0 | 44.1 | * |
| 因生育離職 | 49.0 | 55.9 | * |
| 樣本數 | 1472 | 2193 | |

註：* 表示比例差異達 0.05 顯著水準。

(二)離職胎次

如前所述，需要因應家庭責任而暫時中斷就業的二度就業婦女，有越來越多人選擇延後至生育階段才離職。由於相較於在結婚階段離職，生育階段離職是一個更為複雜現象，因為並不是所有婦女都會選擇在第一胎離職，也可能不只離職一次，故有必須考量生育離職胎次的組合。

研究發現，不論是 82 年或是 89 年調查皆顯示，婦女都以生育第一胎時離職情形最為普遍，其次是選擇在生第二胎時離職。不過，儘管二度就業婦女離職主要胎次分布並沒有很大的變遷，但她們的離職情形顯然越來越單純，曾因生育子女退出二次以上的多次離職型，合計比率由 82 年的 10.5% 減少為 89 年的 6.9%，相對應的是第一胎與第二胎離職者的增加。

由此可知，因為生育離職的二度就業婦女，她們的離職胎次並不因為時代差異而有明顯改變，已婚婦女若因生育而暫時中斷就業，多半是在第一個子女出生時便暫停就業。是以，離職時機雖然隨著時代變遷由結婚延後至生育階段，但離職胎次卻沒有明顯的變遷痕跡。

表 7 不同世代因生育離職之二度就業婦女的離職胎次

| | | | 單位：% |
|----------|----------|----------|------|
| 生育離職時機 | 82 年調查結果 | 89 年調查結果 | 差異檢定 |
| 單純型 | | | |
| 第一胎 | 72.4 | 74.4 | |
| 第二胎 | 11.1 | 13.4 | |
| 第二胎以上 | 5.8 | 5.3 | |
| 多次離職型 | | | |
| 第一胎及其他胎次 | 9.0 | 6.3 | * |
| 第二胎及其他胎次 | 1.7 | 0.6 | |
| 樣本數 | 722 | 967 | |

註：* 表示比例差異達 0.05 顯著水準。

(三)離職月數

從二度就業婦女暫時退出勞動市場的時間長短來觀察，研究發現，二度就業婦女平均離職時間由民國 82 年的 102.5 個月縮短為 94.3 個月，平均提早八個月重返勞動市場。

若將二度就業婦女依當年的離職原因區分二個次群體，則可發現因為結婚

離職的婦女，她們離職月數的縮短情形較生育離職婦女更為明顯，其中，結婚離職婦女的離職月數由 82 年的 117.5 個月縮小為 103.2 個月，生育離職婦女離職時間也從 90.5 個月縮短為 83.0 個月。

表 8 二度就業婦女的平均離職月數：82 年與 89 年調查結果比較

| | 82 年調查結果 | 89 年調查結果 | 差異檢定 |
|------|-----------------|-----------------|------|
| 全體 | 102.5 (69.4) | 94.3 (90.2) | * |
| 結婚離職 | 117.5 (75.0) | 103.2 (79.3) | * |
| 生育離職 | 90.5 (60.0) | 83.0 (60.9) | * |
| 樣本數 | 1472 | 2193 | |

註：1. 括號內為標準差。

2. * 表示平均數差異達 0.05 顯著水準。

除了比較不同年度調查資料外，我們也可以進一步單獨針對 89 年資料進行分析，由世代差異捕捉社會變遷的軌跡。表 9 顯示，不同世代二度就業婦女退出勞動市場的時間長短明顯不同，年長世代二度就業婦女平均離職月數為 116.7 個月，換句話說，他們平均離開九至十年才又重返勞動市場；中年世代二度就業婦女的離職月數降至 97.0 個月，平均離開職場八年；至於 40 歲以下二度就業婦女，平均離職月數大幅縮短至 70.6 個月，平均離職六年；年輕一代二度就業婦女提早重返勞動市場的現象十分明顯。

總之，隨著世代變遷，二度就業婦女的平均離職月數明顯縮短，提早重返勞動市場時機的現象十分明顯⁵。這與薛承泰（2000）比對民國 72 年及民國 82 年「婦女婚育與就業調查」兩次資料指出，再就業婦女所需時間拉長的發現明顯不同，顯示當前二度就業婦女勞動再參與行為確實面臨重大轉變。

⁵ 即便是和民國 82 年資料相比，年輕世代二度就業婦女也從 82 年的 85.4 個月縮短為 70.6 個月。

表 9 民國 89 年不同世代二度就業婦女的平均離職月數

| | 全體 | 年長 | 中年 | 年輕 | 差異檢定 |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|------|
| 全體 | 94.3 (90.2) | 116.7 (90.2) | 97.0 (70.3) | 70.6 (47.9) | * |
| 結婚離職 | 103.2 (79.3) | 129.8 (95.1) | 103.4 (76.7) | 75.2 (51.4) | * |
| 生育離職 | 83.0 (60.9) | 95.4 (77.3) | 89.0 (60.3) | 65.8 (43.5) | * |
| 樣本數 | 2193 | 532 | 1037 | 624 | |

註：1. 括號內為標準差。

2. * 表示不同世代的平均數差異達 0.05 顯著水準。

(四)再就業時機

如前所示，年輕世代二度就業婦女的平均離職月數大幅縮短至 70.6 個月，正意味著現代因結婚或生育暫時離職的婦女皆提早了再就業的時機。當我們將二度就業婦女再就業時機放在家庭發展週期的脈絡進行瞭解，我們可以由婦女重返時最子女年齡，更清楚地掌握婦女再就業時機差異所具有的家庭階段意涵。

表 10 是因結婚離職二度就業婦女在不同階段的復職比率，82 年調查資料指出，因為結婚離職的二度就業婦女中，有 5.3% 在生育前即復職，這些婦女多半是因為結婚遷徙等理由換工作，故於生育前便立即復職；7.8% 在生育後六個月內重返職場；11.5% 選擇在最子女六個月至一歲之間重返勞動市場；分別有 9.4% 與 8.7% 婦女在最子女一至二歲與二至三歲間重返；二度就業婦女的復職高峰是在小孩三至六歲及六至十二歲之間，分別有 22.5% 與 25.9%，8.9% 是在最子女十二歲後才復職。

和 82 年資料相比，89 年資料顯示，因結婚離職的二度就業婦女，她們重返勞動市場的節奏略為加快，儘管二度就業婦女的復職高峰仍在小孩三至六歲及

六至十二歲之間，但選擇在最小孩子一歲前復職的比率顯著比過往增加，生育前復職的人由 5.3%增加為 8.9%，在小孩六個月至一歲前重返職場的人也由 11.5%增加為 15.0%。

表 10 二度就業婦女的復職時機---因結婚離職者

| 單位：% | | | |
|---------|------|------|------|
| 結婚復職時機 | 82 年 | 89 年 | 差異檢定 |
| 生育前 | 5.3 | 8.9 | * |
| 生育後~六個月 | 7.8 | 8.6 | |
| 六個月~一歲前 | 11.5 | 15.0 | * |
| 一歲~二歲前 | 9.4 | 8.8 | |
| 二歲~三歲前 | 8.7 | 7.2 | |
| 三歲~六歲前 | 22.5 | 22.3 | |
| 六歲~十二歲前 | 25.9 | 19.6 | * |
| 十二歲以後 | 8.9 | 9.6 | |
| 樣本數 | 618 | 1226 | |

註：* 表示比例差異達 0.05 顯著水準。

至於生育離職婦女的復職時機的提早，比較 82 年與 89 年調查資料可知，最主要的差異發生在最小孩子六個月前、最小孩子三歲至五歲間的復職，因生育離職婦女選擇在最小孩子六個月前立即復職的比率由 9.3%增加為 13.5%，最小孩子三至五歲間復職的人也由 15.7%增加為 19.6%。

我們同樣可以挑選 89 年資料，進一步由世代差異加以分析。表 12 顯示，因結婚離職的年輕世代二度就業婦女，她們重返勞動市場的節奏明顯加快，選擇在生育後至六歲間重返勞動市場的比率明顯高於中年世代婦女。

至於因生育離職的年輕世代二度就業婦女，重返勞動市場速度也明顯較中年世代與年長世代婦女快，選擇在最小孩子一~二歲和四~五歲這二個階段復職的人明顯增多。

表 11 二度就業婦女的復職時機---因生育離職者

單位：%

| 生育復職時機 | 82年 | 89年 | 差異檢定 |
|-------------|------|------|------|
| 最小子女六個月前 | 9.3 | 13.5 | * |
| 最小子女六個月~一歲前 | 8.6 | 6.5 | |
| 最小子女一歲~二歲前 | 13.5 | 12.9 | |
| 最小子女二歲~三歲前 | 11.1 | 10.6 | |
| 最小子女三歲~四歲前 | 8.6 | 10.9 | |
| 最小子女四歲~五歲前 | 7.1 | 8.7 | |
| 最小子女五歲~六歲前 | 10.8 | 6.5 | * |
| 最小子女六歲~十二歲前 | 26.2 | 23.0 | |
| 最小子女十二歲後 | 4.8 | 7.4 | |
| 樣本數 | 722 | 967 | |

註：* 表示比例差異達 0.05 顯著水準。

表 12 民國 89 年不同世代二度就業婦女的復職時機---因結婚離職者

單位：%

| 結婚復職時機 | 總體 | 年長 | 中年 | 年輕 | 差異檢定 |
|---------|------|------|------|------|------|
| 生育前 | 8.9 | 9.7 | 10.5 | 6.9 | * |
| 生育後~六個月 | 8.6 | 10.0 | 7.6 | 10.8 | * |
| 六個月~一歲前 | 15.0 | 17.8 | 14.0 | 17.0 | |
| 一歲~二歲前 | 8.8 | 9.8 | 7.7 | 11.0 | * |
| 二歲~三歲前 | 7.2 | 7.9 | 6.9 | 10.1 | * |
| 三歲~六歲前 | 22.3 | 20.0 | 21.6 | 26.8 | * |
| 六歲~十二歲前 | 19.6 | 16.9 | 20.3 | 15.8 | * |
| 十二歲以後 | 9.6 | 7.9 | 11.4 | 1.6 | * |
| 樣本數 | 1226 | 329 | 580 | 317 | |

註：* 表示不同世代的比例差異達 0.05 顯著水準。

總而言之，從民國 82 年到 89 年之間，除了發生了二度就業者的「量」變，也出現勞動再參與行為的「質」變。更清楚的說，比對兩個年度調查資料顯示，二度就業婦女比率由 13.7% 上升為 18.3%，是成長最多的已婚婦女就業類型，而由離職原因、離職胎次、離職月數及重返時機等四個面向檢視二度就業婦女再就業內涵時則發現，「離職時間延後、提早重返職場」是年輕一代二度就業婦女的重要勞動特徵。

表 13 民國 89 年不同世代二度就業婦女的復職時機---因生育離職者

單位：%

| 生育復職時機 | 總體 | 年長 | 中年 | 年輕 | 差異檢定 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 最小孩子六個月前 | 13.5 | 12.8 | 9.4 | 9.1 | |
| 最小孩子六個月~一歲前 | 6.5 | 11.3 | 9.9 | 9.1 | |
| 最小孩子一歲~二歲前 | 12.9 | 12.8 | 10.7 | 16.3 | * |
| 最小孩子二歲~三歲前 | 10.6 | 10.9 | 10.7 | 10.5 | |
| 最小孩子三歲~四歲前 | 10.9 | 10.3 | 11.4 | 10.4 | |
| 最小孩子四歲~五歲前 | 8.7 | 6.4 | 6.5 | 13.3 | * |
| 最小孩子五歲~六歲前 | 6.5 | 4.0 | 6.6 | 8.2 | |
| 最小孩子六歲~十二歲前 | 23.0 | 20.7 | 25.4 | 20.8 | |
| 最小孩子十二歲後 | 7.4 | 10.8 | 9.4 | 2.3 | * |
| 樣本數 | 967 | 203 | 457 | 307 | |

註：* 表示不同世代的比例差異達 0.05 顯著水準。

三、台灣已婚婦女勞動再參與行為轉變：質化訪談分析

國內過去針對二度就業婦女的量化研究指出，早期二度就業婦女大多為具有基本或初等教育的中年婦女，他們重返勞動市場的時機明顯受到家庭責任牽絆，必須等到家庭階段性任務結束方會考慮重返職場。然而，從上節分析可以清楚發現，台灣已婚婦女勞動再參與行為正在改變，從民國 82 年到 89 年，二度就業婦女比率由 13.7% 上升為 18.3%，且平均離職時間由 102.5 個月縮短為 94.3 個月，平均提早八個月重返勞動市場。婦女提早重返職場的趨勢在年輕世代中更為明顯，平均離職月數從 82 年的 85.4 個月縮短為 89 年的 70.6 個月。

上述趨勢發展，展現了年輕世代特殊的「家庭—工作」制度連結模式。一方面來說，由於台灣這波勞動轉型增加的並不是持續就業者，而是二度就業婦女，這顯示已婚婦女就業仍受到家庭責任牽絆，必須因為結婚或生育而暫時停止工作；然而，年輕一代離職婦女紛紛提早重返職場，她們在學齡前子女階段重返就業的選擇，又不免令人懷疑這是否意味著家庭牽絆力量的減弱。關於年輕一代已婚婦女為什麼一方面選擇退出勞動市場，卻又在小孩尚未進入小學前便儘快重返職場的雙重矛盾，由於官方調查關心的乃是婦女勞動力的開發，故

很難由現有統計資料得到充分說明。

事實上，已婚婦女家庭與市場角色的相容程度，相當程度取決於不同世代的人力資本、勞動制度、托育觀念及社會文化對於母職定義的不同規範，欲瞭解不同世代婦女為何能在「家庭-工作」間做出不同選擇的基礎，就必須逐一檢視這些左右婦女履行母職與追求事業的抉擇可能影響原因發生了什麼變化。以下將透過分析「經濟發展與婦女家庭地位」中的五十對夫妻深度訪談分析，從這些夫妻們對於已婚婦女從事全職工作及母親是否可以子女年幼時工作的看法，從而詮釋支撐這一代婦女勞動行為的家庭與文化觀念變遷。

綜合五十對夫妻的訪談結果可以發現，台灣已婚婦女二度就業之所以日益普遍，反映的是一種「看似現代、實則傳統」的折衷就業觀。更清楚地說，當文化信念堅信「男主外、女主內」是唯一的分工方式時，婦女婚育離職後欲再度出外就業的可能性便低，然而訪談資料卻顯示，已婚婦女出外從事全天工作幾乎已成爲不分老少、不分性別受訪者所共同認可的行為，乍看之下，不免認爲台灣已婚女性已擁有追求職業生涯的充分自由。

然而，當我們進一步設定「如果已婚婦女是在子女小的時候出外工作？」的就業前提時，不論是男性或是女性受訪者，多半進而主張已婚婦女並不適合在子女年幼時出外從事全天工作，像「去工作怎麼能說不好，要做一個正當的，這有什麼不好？.....但如果孩子還小，這樣就不行了喔...」就是一個回答出現轉折的典型例子。

也就是說，儘管社會上有越來越多人支持已婚婦女就業，然而一旦遇到工作與照顧幼年子女這二個需要高度時間、精力的角色兩難時，多數人還是會期待婦女先以家庭爲優先，應該爲了年幼子女『暫時』犧牲工作。正是這種「婦女可以工作，但應爲了年幼子女『暫時』犧牲的優勢規範」，使得越來越多想工作或不得不工作的婦女，必須等到孩子大了再去就業，從而促成了台灣二度就

業的發展。

去工作怎麼能說不好，要做一個正當的，這有什麼不好？.....但如果孩子還小，這樣就不行了喔...(台北市，男，61歲，日據教育，打零工)

剛生小孩的時候，小孩子沒有照顧，真的是很麻煩.....如果託人家照顧，那自己又看不到孩子，那如果說有半天，早上送去，晚上又帶回來，真的是很累，而且如果小孩有時候發燒，拉肚子，上班都會覺得不安心，如果說等小孩大了再上班，我覺得會比較安心(台北縣，女，56歲，高中，會計)

如果家裡過得去的話，就在家裡看小孩嘛，看到孩子比較大的時候，像托兒所啊、幼稚園，再去工作，這樣比較好!(花蓮，女，52歲，國小，飯店清潔員)

當然是要有一個職業啊，不能待在家裡不做啊.....那如果是小孩子小的時候，我比較不贊成(台北縣，男，51歲，初中，食品公司董事長)

子女還小怎麼辦？應該要有人照顧.....但是子女長大後，出去求學的求學，以後也會出去工作或結婚了，媽媽一個人留在家裡也是很無聊，像我太太，她現在自己都說一個人無法待在家裡，會發神經，所以才到她二哥那裡去幫忙(台中，男，50歲，專科，銀行經理)

我的想法是小孩還沒上學以前最好留在家裡，培養感情，不然小孩對父母親完全沒有感情(高雄，男，48歲，國中，農)

我覺得小孩還小工作比較不好，因為小孩子一定多多少少都應該父母親照顧，這樣比較好(花蓮，女，47歲，國小，家庭保母)

還是要把兒女照顧好啦，基本上兒女的生活安排好以後喔，然後就可以出來發

展自己的興趣(台北縣，女，41歲，初中，食品公司老闆娘)

父母對小孩的教育非常重要，小孩不是自己帶，他的好壞你沒辦法知道，如果小孩長大了之後，國小五六年級，國中以後就可以再考慮做全天候的工作，但也最好不要把全部時間花在工作上...(台北市，女，40歲，大學，家庭事業)

沒有影響到你的家庭的話，你也可以去當一個職業婦女啊.....現在是男女平等的時代啦！只要你可以不影響小孩子的生活起居.....不要影響他的課業啊，我也不反對他去當一個職業婦女(高雄，男，38歲，國中，大理石安裝師)

在我看來是應該照顧小孩子啦，如果說比較大，上安親班什麼的，然後小孩下課，妳也剛下班，那也還可以！(花蓮，女，38歲，國中，美髮材料自營業主)

如果孩子太小.....這樣就比較要考慮啦....在經濟許可的範圍內，最好要父母親來帶，等兒子比較大了喔，妳要做什麼事，再去發揮，不要在孩子還小就直接都給保母(花蓮，男，36歲，醫校，藥劑師)

主要是為了小孩，如果說小孩長大，像現在我老婆也出去工作，我就不會那麼堅持說要男主外女主內.....(台北縣，男，34歲，高中，汽修技師)

只是，從官方統計資料可以清楚看到，儘管婦女仍會爲了年幼子女『暫時』犧牲工作，但對於年輕世代婦女來說，二度就業時機一再提前，衝撞傳統規範的機率似乎越來越高。那麼究竟是什麼樣的社會文化條件變遷，讓越來越多年輕已婚婦女得以或必須在子女年幼時出外工作？關於「時代起了什麼變化」這個問題，我們可以從受訪者詮釋爲「爲什麼有越來越多年輕已婚婦女在子女年幼時出外工作」或「爲何贊成已婚婦女在子女年幼時出外工作」的理由得到一些解答。

綜合來說，在照顧子女與就業的天枰上，年輕一代婦女是否於子女年幼時工作，乃是一場「資源」、「家庭經濟」、「替代照顧體系」的理性角力，晚近已婚婦女勞動行為的變遷，正是因為年輕一代已婚婦女所擁有的「資源」及面對的「經濟」、「替代照顧體系」條件和過往大不相同，分述如下。

(一) 婦女人力資本提升

先從婦女的人力資本談起。綜合五十對夫妻訪談結果發現，社會規範對於有年幼子女已婚婦女出外從事正式工作的規範鬆綁，與年輕一代婦女人力資本提升密切相關。當談到年輕一代的婦女時，不少受訪者會特別強調現代女性唸書機會比較多，也比較可能找到高報酬、得以展現能力的工作，像這樣的女性，如果只關在家中帶小孩，因此放棄工作，其實是一件「非常可惜」、「浪費」的事；相反的，如果婦女學歷不高、找到的工作也不特別好，那麼待在家裡照顧小孩反而是一個比較好的選擇。

婦女出去工作很好啊，這樣才不會浪費所學！現在婦女學歷也蠻高的嘛，如果說妳找到的工作是能滿足妳的成就感啦，也許妳不能自己帶孩子，請保母帶，也許妳不能自己煮飯，請菲律賓女傭，我覺得這並沒有什麼不好(台北市，女，37歲，大學，家庭事業)

看她的能力而定，如果有受過高等教育的婦女能找到不錯的工作，出去上班沒關係.....看能力而定，如果說公家機關的職業，又加上高等教育，出來工作是應該的，小孩可請別人帶沒關係(台北市，女，39歲，國小，家庭農場)

像如果念到博士，關在家裡帶小孩不是很可惜嗎？那如果妳今天到工廠裡的話，那就不必要了....(台北市，女，43歲，護校，保母)

每個人的想法不一樣，有的人比較喜歡出去做事，有的學歷較高，外面工作較好.....我是沒讀書啦，待在家裡是比較好(台北市，女，51歲，小學，家庭保母)

看這個婦女她自己的興趣怎麼樣，看她的需要吧，她如果認為老待在家裡面煮飯、帶小孩，好像對她沒有什麼發展.....現在很多女孩子能力很強的啊，到外面工作反而比待在家裡好，同時對家裡的經濟方面也有很多幫助(花蓮，男，52歲，高工，鐵路局員工)

由此不難發現，接受高等教育是年輕一代婦女擺脫傳統加諸於已婚婦女的家庭責任的第一道護身符，浪費所學、埋沒人才的高社會成本迫使一般人認可這群高學歷婦女縮短離職時間或持續就業，進而將照顧子女責任轉移給其他人，從而鬆綁了過往對於子女托育及母職規範的期望。

不過，浪費所學、埋沒人才的社會成本考量其實只是阻止高學歷婦女退出勞動市場的次要原因，對於每一個家庭來說，更實際的考量是，婦女教育程度提升讓越來越多年輕婦女得以進入高報酬職業，進而擴大了托育成本與婦女薪資的相對差距，反而使雇用他人照顧子女成為家庭的「理性選擇」。更清楚的說，嬰幼兒成長有其進程，年幼子女需要成人照顧的需求並不會隨已婚婦女提早就業或持續就業而結束，是以，當婦女欲於子女年幼時工作，就必須在「雇用其他照顧者」與「辭去工作自己照顧」的兩難中選擇其一。綜合訪談結果發現，支撐台灣已婚婦女在子女年幼時工作的重要邏輯是「划得來」，換句話說，婦女若欲出外工作，其前提必定是「扣除支付保母的成本後，薪資仍有合理的剩餘」，這樣的想法可以從受訪者「如果工作好，請保母也沒有關係，若只是賺個一兩萬塊的工作，那倒不如回家帶小孩」的雙面陳述清楚看出。

如果是很好的工作，好像是她的興趣、能夠發揮她的所長，而且是說很高尚的工作的話，我覺得她不要放棄，那如果說.....只是好像很普通的工作、可有可無的話，錢又很少、工作環境不理想喔，那我覺得應該要..犧牲一下子自己，把孩子帶到三、四歲，差不多幼稚園或要上小學，再出去工作(台北市，女，43歲，護校，保母)

主要是說喔，女性在公司要走到公司的決策、主管這種地位比較困難，妳只能

去賺那種小職員的錢，如果妳賺的錢不夠多，小孩公婆照顧不好，反而還要公婆幫妳做些家裡的雜事，那妳還不如待在家裡(台北市，女，37歲，大學，家庭事業)

要看工作性質啦....也要考慮到你的經濟啦，你好比有好的工作要放棄的話，我是覺得不應該，你如果說工作不是很理想，你不如回到家(台北縣，女，45歲，國小，家庭保母)

要把小孩子看好啊，譬如說有的喔，像她賺兩萬塊，自己不看小孩，請人家看，這樣會把這個母女、母子感情破壞掉(台北縣，男，48歲，初中，蔬果承銷商)

那妳有能力就去請人家啊，沒有能力就要自己帶....如果妳去外面工作，薪水夠開銷那可以，如果不夠開銷，那妳在外面晃找工作也沒有用(台北縣，女，43歲，小學，蔬果承銷商)

有不錯的收入，我覺得很好啊.....工作如果不錯就要去做，婆婆如果可以就帶或是娘家帶，不然就找保母(台中，女，46歲，小學，小吃店老闆娘)

平凡的工作倒不如自己帶小孩(高雄，男，40歲，高職，公)

講難聽一點，你一個月賺那一萬多塊，你賺那一萬多塊，你付出的更多，何苦呢?(高雄，男，32歲，高中，中藥、命理)

如果說做的事情沒什麼經濟能力，小孩子又請別人帶，算不合.....(台北市，女，39歲，國小，家庭農場)

這要看妳的經濟能力，如果妳賺的薪水可以超過請保母的費用，那當然還是可以，如果不行的話，當然就比較不好啊!(高雄，男，57歲，大學，老師)

就看賺的錢夠不夠讓孩子去讀托兒所費用有的沒的，也是有人孩子給人家帶，她再去外面賺個一萬多、兩萬塊的也是有啊(花蓮，男，55歲，國小，台泥機護領班)

如果你上班的話，孩子總是要請人家帶嘛，那保母費跟你的薪資看是不是划得來啊.....(高雄，女，34歲，高職，家庭主婦)

此外，婦女教育程度提升除了提高了婦女離職的直接成本，也升高了婦女對於離職後難以重返勞動市場的憂慮。過往量化研究一再指出，當婦女離職前職業地位愈高、離職時間越久，婦女返回原工作崗位的困難度也越高，而台灣已婚婦女對於離職間接成本的斟酌，可以從受訪者表示「小孩不論給誰帶，都會長大，三、四年撐一下就過去了，但好的工作再找就不容易了」清楚看出。由此可知，當年輕婦女在職場所能獲得的機會越公平，女性選擇儘快重返或不放棄工作的可能性自然也越高，由此可知，「擁有一份『好』工作或不錯薪水的工作」是已婚婦女持續就業或縮短離職時間的第二道護身符。

現在這樣的人也很多，有一個關係啦，你現在為了孩子辭掉工作，等孩子大了再去找工作是比較困難，如果他不要辭掉工作，去請人來看小孩，一段時間而已(台北市，男，61歲，日據教育，打零工)

好的工作妳可以繼續保留，因為妳孩子會大嘛，你請保母帶你孩子會大嘛，也都是三四年之間，上了幼稚園以後.....撐過去就好，你工作要再找就不容易！對，好的工作妳再找就不容易了！(台北縣，女，45歲，國小，家庭保母)

其實這個小孩子小的時候，其實這個只是一段過渡時期而已嘛，其實我覺得是沒有什麼差別，因為小孩子你雖然是在外面雇人家看，你下班以後也是會接回來啊，對啊，所以我覺得沒有關係.....女生還是要工作，不工作不行，我也是要我女兒工作，我不要說妳整天靠男人，以後如果找個丈夫，你就不工作，這個不要，要自己有工作，自己有天地比較好，而且比較有尊嚴，真的，而且講話喔，你有上班，比較大

聲，妳會賺錢就不用靠人家，其實是這樣，一般家庭都是這樣。(高雄，女，51歲，高職，學校職員)

綜合以上討論，接受高等教育提高了婦女離職的社會成本與個人機會成本，故成爲已婚婦女得以持續就業或提早重返職場的重要助力，婦女若沒有上述個人資源支持，被迫離職或延長離職時間的可能性也會大幅升高，呼應了蔡青龍「台灣二度就業婦女大多接受基本或初等教育，原先受雇於進出容易的行業或技術性不高的工作」的研究結論。89年主計處婦女婚育就業調查也支持了「台灣高學歷婦女比較不可能永久離職，一旦離職，也會儘快重返職場」的發現，表14即顯示，不同學歷婦女中，以中等學歷婦女二度就業比率最高，她們有工作機會、薪水卻不高，故成爲最可能在折衷就業觀下被迫暫時放棄工作的一群。相對的，高學歷婦女傾向於持續就業，比率接近六成，較其他學歷者多了至少二十個百分點，即便暫時離職，高學歷婦女儘快重返職場的現象也非常明顯，平均離職時間爲77個月，明顯低於國小以下學歷婦女的104至110個月、國初中學歷婦女的90個月與高中職學歷婦女的83個月，與西方研究發現高學歷婦女會因爲特別重視子女成長而延遲重返時機的發現明顯不同(Desai and Waite, 1991)。

表 14 不同教育程度婦女的就業型態

單位：%

| 就業型態 | 不識字 | 國小 | 國初中 | 高中職 | 專科以上 |
|------|------|------|------|------|------|
| 持續就業 | 23.7 | 28.8 | 30.0 | 35.9 | 56.6 |
| 婚育離職 | 19.9 | 25.1 | 28.8 | 24.5 | 13.5 |
| 二度就業 | 10.3 | 17.6 | 21.4 | 24.2 | 15.1 |
| 從未就業 | 31.3 | 18.4 | 11.9 | 7.0 | 2.9 |
| 其他 | 14.9 | 10.1 | 7.9 | 8.5 | 11.9 |
| 樣本數 | 1823 | 4693 | 2140 | 2422 | 892 |

(二)家庭經濟壓力增加

以上分析顯示，已婚女性個人資源的增加(包括教育提升、離職直接成本增加與離職間接成本增加)乃是支撐年輕世代婦女在子女年幼時出外工作的重要原因。除了「資源」因素外，和國、內外量化研究結論類似，訪談結果也顯示「家庭經濟需求」是婦女是否能於子女年幼時工作的重要考量。在國內物價、房價高居不下的情形下，單憑一份薪水負擔家庭所有開銷並不容易，這正是許多已婚婦女不得不提早重返職場或必須持續就業的原因。

我現在不外出工作，靠一個人薪水也很吃力.....現在這個時代，如果沒有祖產光靠一個人還是沒有辦法生活，為了生活還是需要(台北市，女，47歲，大學，電腦分析師)

我的經濟能力如果負擔的起的話，家庭生活需要沒有問題，我會要求我太太把工作辭了，除非說我賺的錢不夠負擔，那當然只有犧牲一下小孩，因為總是以現實生活為考量，總不能為了照顧小孩，飯都不吃啦(台北縣，男，38歲，士官學校，郵局職員)

這個有時候是要體諒到人家啦，一個家庭需要她的收入的話，她是應該這麼做啦，她是應該出去啦，要是說.....(花蓮，男，38歲，國中，傢俱工廠老闆)

看你的環境問題，因為你為了生活，看你家裡的環境啊，你環境不好的話，一定要做啊.....(花蓮，男，41歲，國小，土木模板工)

如果說妳不出去賺錢，有的要買房子，不出去賺錢怎麼過得去？(花蓮，男，41歲，高中，水電行老闆)

如果經濟不允許的話，我覺得女孩子賺錢也是....這種想法也很好啊.....(花蓮，女，41歲，高中，水電行老闆娘)

看我們家裡的經濟，如果我們這個男人能力不夠的話，賺錢不多啊，那當然需要這個女人出去外面再兼一份工作，那多麼輕鬆，左右手啊，對不對？.....那如果經濟過得去的話，我就希望女人在家裡！（花蓮，男，46歲，國小，美髮材料自營業主）

（三）社會規範鬆綁

此外，社會對於婦女個別差異的日益尊重或許也是使婦女得以走出家庭的助力之一，從部份受訪者會特別強調不是所有婦女都樂在當媽媽、樂在操持家務，故不應該強迫這些婦女留在家裡照顧小孩的思考來看，相對於過去認為「母職天生」的刻板觀念，社會對於婦女的個別差異顯然更為尊重。

我現在發現很多媽媽不會帶小孩，而且沒有這個心，覺得在家裡帶小孩是浪費時間（台北市，女，43歲，護校，保母）

我覺得每個人的性向不同啦，有的人她就是很喜歡出去工作，把她綁在家裡她會很難過（台北市，女，47歲，大學，電腦分析師）

有些婦女喔，她就不喜歡帶小孩，那你留在家裡，她不喜歡帶小孩，你把她留在家裡面也不可能吧...勉強，這夫妻日久以後，這夫妻可能也不融洽....那如果說她能力好的話，她能夠到外面去工作，然後負擔這個小孩子請一個保母來照顧，那應該也可以吧！（花蓮，男，52歲，高工，鐵路局員工）

有時間她都可以賺錢，不然她在家裡也是很無聊啊，而且投入其他的工作，她或許更有自信心，有的女孩子天生不喜歡家事的也是有啊（花蓮，女，41歲，高中，水電行老闆娘）

綜合上述，年輕世代婦女所擁有的「個人資源」、面對的「家庭經濟」條件變遷與社會對婦女個別差異的日益尊重，乃是促使多數人修正或妥協了過往對

於已婚婦女不適合在子女年幼出外就業觀念的重要因素。值得提出來的是，不同世代受訪者贊成婦女出外工作的理由並不完全一致，相對來說，40歲以下年輕世代受訪者比較傾向於認為已婚婦女有權利追求自己的職業生涯與自我實現，像「不會浪費所學」、「才能跟上時代腳步，才會有所學習與成長」、「工作可以豐富生活及人生閱歷」、「這樣子很好，可以隨著社會的轉變而有所調整，跟上時代的腳步，個人本身也會成長」都是比較常見的理由。

至於中、老年世代受訪者，一般說來較少從婦女個人實現成就的角度來思考婦女出外就業的問題，而是傾向於以家庭經濟需求為重點，像「如果經濟不允許的話，我覺得女孩子賺錢也是.....這種想法也很好啊」、「我現在不外出工作，靠一個人薪水也很吃力.....」、「出去做，多做些錢，應該經濟會比較寬裕」等說法，皆反應婦女就業有助改善家庭經濟是中老年世代夫妻支持女性工作的重要因素。

除了考慮家庭經濟外，也有不少受訪者將婦女出外就業詮釋為無法抗拒的社會趨勢，其中又以50歲以上年長世代受訪者對於時代變遷的感受最為強烈，這可以從問到是否贊成已婚婦女出外工作時，50歲以上受訪者一再強調「時代已經不同了.....」的回答看出端倪。對於這些年長一輩的受訪者來說，已婚婦女出外就業乃是大勢所趨，是他們無力扭轉的既成事實，也只好接受時代的改變。

現在的時代就是這樣子，都是請人家帶孩子(台北市，男，61歲，日據教育，打零工)

我不贊成，在我那個年代我不贊成.....那現在這個年代不一樣了，像我們學校老師，他.....二個都是老師，他就必須要把孩子託給人家養.....應該託給附近的，比較熟的，比較瞭解.....家庭還好的那種，應該是可以(台北縣，男，52歲，高中，小學職員)

我也想出去做，應該經濟會比較寬裕，可是因為要照顧家裡沒辦法，小孩還小，而且我先生他也不太願意自己的太太出去工作.....但現代的人比較不相同了，我媳婦說她要上班，我也說好...時代不同(花蓮，女，52歲，國小，家庭主婦)

現代時代就走到這樣了.....現在時代.....不像以前農業時代就孩子生越多越好啊，現在時代不同了(花蓮，男，55歲，國小，台泥機護領班)

現在社會行不通了，講難聽點，以一個最小的家庭，光靠先生一個賺錢支配一個家庭，還是不夠花，一定要太太幫忙協助一點才行，要不然太太在家裡再怎麼省吃儉用也不夠，天天算盤計算機在那兒慢慢算吧(台北縣，女，46歲，國小，服飾店老闆娘)

(四)替代照顧體系日益成熟

進一步來說，年輕一代婦女重返時間的一再提前，除了前述離職成本增加、家庭經濟需求增加與社會規範鬆綁有關外，也與不同時代對於「孩子多大算大」的認知差異及替代照顧體系成熟與否有關。

由訪談資料可以發現，一般人對於小孩需要密集照顧階段的看法差異甚大，如一位受訪者表示「小孩年幼的時候，母親應該照顧，這樣母子間會比較親」，在此考慮下，她離職在家「一年多」專心帶小孩，由此可見，嬰兒階段才是這位受訪者認為有必要提供密集照顧的階段，但同樣也有人認為應該照顧到高中階段。不過，儘管每個人對於婦女應該在小孩幾歲時重返職場的看法不一，但多以三、四歲或上小學為主要斷點，比起過去等到小孩上小學或上國中才重返職場，時間顯然提前。我們可以從一位男性受訪者的自我回答的修正中，發現婦女提前重返職場的可能原因，他笑著說：「孩子大了就可以去工作...大概高中吧！不過，以前到念高中，現在應該修正一下，現在念初中就可以了，現在小孩都發育太快了，無法掌握.....」。由此不難發現，現代小孩的早熟縮短了一般

人對年幼子女密集照顧時程的看法，也使婦女可能提前重返職場的時機。

我覺得小孩在年幼的時候，母親應該照顧，這樣母子間會比較親，所以我自己帶了一年多，我想小孩的成長過程我也參與了(台中，女，29歲，空大，行政文書)

把孩子帶到三、四歲，差不多幼稚園或要上小學，再出去工作(台北市，女，43歲，護校，保母)

因為妳孩子會大嘛，你請保母帶你孩子會大嘛，也都是三四年之間(台北縣，女，45歲，國小，家庭保母)

孩子小....小學之前吧，至少我自己的孩子我們都自己帶到大概幼稚園大班，我才讓他自己出去上課.....只是，現在教育好像都不一樣了喔，現在好像說幼稚園的小班、中班、大班以後可能做得會更好.....只是我們這個時代可能還沒.....(台北縣，女，37歲，高中，國小雇員)

我的想法是小孩還沒上學以前最好留在家裡(高雄，男，48歲，國中，農)

如果家裡過得去的話，就在家裡看小孩嘛，看到孩子比較大的時候，像托兒所啊、幼稚園，再去工作，這樣比較好(花蓮縣，女，52歲，國小，飯店清潔員)

你的小孩子比較小的話是不適合，比較大的話是無所謂....差不多一年級到三年級左右(台北縣，女，36歲，高中，銀樓老闆)

如果小孩長大的之後，國小五六年級，國中以後就可以再考慮做全天候的工作(台北市，女，40歲，大學，家庭事業)

孩子大了就可以去工作....大概高中吧！不過，以前到念高中，現在應該修正一

下，現在念初中就可以了，現在小孩都發育太快了，無法掌握(笑)(台北市，男，34歲，大學，農會信用部)

此外，幼稚園或小學等教育體系的成熟，也和年輕婦女重返時間的提早互為因果。隨著幼稚園教育的成熟或服務擴大，婚育離職婦女在小孩三、四歲時提早重返職場的可能性也越高，一位受訪者即指出，在她那個年代，孩子到了大班的年紀才送到幼稚園，現在小班、中班越做越好，教育都不一樣了，自然成為可信賴的替代照顧選擇之一。

至少我自己的孩子我們都自己帶到大概幼稚園大班，我才讓他自己出去上課...只是，現在教育好像都不一樣了喔，現在好像說幼稚園的小班、中班、大班以後可能做得會更好...只是我們這個時代可能還沒.....(台北縣，女，37歲，高中，國小雇員)

值得注意的是，儘管外在社會文化條件越來越有利於已婚婦女在子女年幼時出外工作，社會對於將照顧子女轉移給其他可信賴第三者照顧的接受度也較過往增加，不過，這並不表示女性無需承擔母職責任。仔細分析男性受訪者對於已婚婦女出外就業的看法可以發現，即使有越來越多男性受訪者認可已婚女性可以出外就業，但從他們多半是使用「我就不會那麼堅持...我也不反對....說鼓勵談不上...」而非「我很贊成.....我很鼓勵...」來陳述他們對於已婚婦女從事全天工作的看法可知，男性並非由衷肯定已婚女性追求事業的權利，而是採取一種「工作無妨，但不能影響小孩、影響家庭」的消極態度，旁觀婦女的就業選擇。

只要她能維繫這個家，總不能搞到夫妻離婚，小孩沒人照顧就可以了.....我認為工作無妨，說到鼓勵談不上，但她如果能把生活安排的很好的話，工作倒是無妨(台北市，男，38歲，大學，家庭事業)

主要是為了小孩，如果說小孩長大，像現在我老婆也出去工作，我就不會那麼

堅持說要男主外女主內.....(台北縣，男，34歲，高中，汽修技師)

只要你可以不影響小孩子的生活起居，不要影響他的課業啊，我也不反對他去當一個職業婦女(高雄，男，38歲，大理石安裝師)

事實上，正因為已婚男性多半採取一種既不鼓勵也不反對的消極態度，故已婚婦女即便出外工作，也需要「自己」承擔起子女表現好壞的原罪。一旦子女教育出了問題，同樣就業的父親並不會因此被譴責，婦女就業才是子女變壞的罪魁禍首。

現在台灣社會的亂源就是這樣，這些年輕婦女結婚後，觀念都覺得要出去掙錢，小孩都請別人顧.....小時候教育就不好了啊.....現在下一代的人社會感情薄弱，社會觀的薄弱，社會就會亂，就是社會亂了嘛(台北縣，男，40歲，高中，業務經理)

只要她能維繫這個家，總不能搞到夫妻離婚，小孩沒人照顧就可以了.....我認為工作無妨，說到鼓勵談不上，但她如果能把生活安排的很好的話，工作倒是無妨(台北市，男，38歲，大學，家庭事業)

碰到問題的時候我會覺得很愧疚，譬如說他生病的時候，我實在是沒辦法，因為我不能很專職的照顧他，會，我真的會這樣子，可是我又要考慮到工作這個問題(高雄，女，31歲，高中，工友)

伍、結 論

相較於同年齡的男性，婦女一旦結了婚、有了孩子，傳統社會期望下的「女主內」或「母職」角色都會使她們在生涯發展中必須做相當程度的妥協或停擺。對於台灣已婚婦女如何連結家庭制度與工作制度，過去研究較偏重討論已婚婦女因應家庭階段需求而離職的角色困境，晚近則注意到持續就業婦女如何在家

庭與工作制度的衝突中取得妥協。

當然，我們也不能忽略婦女順應結婚與生育這二個家庭發展階段離職，可能是永久的，也可能是暫時的，換句話說，婦女在離職後是否重返勞動市場是另一個值得重視的課題。不過，儘管各界對於二度就業婦女處境皆很關心，惟過往受限於台灣離職婦女復職比率過低與資料缺乏，相關討論多半散見於政策短評或呼籲，較少全面性地針對已婚婦女二度就業現象進行瞭解。

晚近，國內婦女勞動再參與顯著成長，也使二度就業婦女的研究成為可能。不過，欲研究國內二度就業婦女的現況，資料來源是個最需解決的問題，這主要是因為即使二度就業在台灣已越來越普遍，但從絕對數量來說仍為少數，欲從一般學術機構調查的千餘樣本數抽取曾進入職場之已婚婦女，往往因樣本數不足而容易造成推論上的危險。在此資料限制下，國內過往有關二度就業婦女的討論多半必須仰賴官方統計資料，然而，由於官方調查關心的乃是女性個人勞動力的開發，較少關注除了人力資本以外因素對於婦女就業決策的影響，這些相關訊息的缺乏，都使過往對於二度就業抉擇的討論侷限在特定面向，不夠周全。在此考量下，為了善用官方調查資料並突破其限制，本文的特色在於一方面由 82 年與 89 年官方調查資料的比較，勾勒台灣已婚婦女勞動再參與經驗的變遷，另一方面則由 50 對夫妻深度訪談資料討論支撐台灣已婚婦女得以二度就業或提早重返勞動市場的原因。

研究發現，從民國 82 年到民國 89 年，二度就業的確是台灣已婚婦女勞動參與轉型過程中最重要的現象，比率從 13.7% 上升為 18.3%。進一步挑選二度就業婦女進行分析發現，隨著時代轉移，「延後至生育階段離職、提早重返」是二度就業婦女的重要行為特徵，平均離職月數由 82 年的 102.5 個月縮短為 89 年的 94.3 個月。婦女提早重返職場的趨勢在年輕世代中更為明顯，平均離職月數從 82 年的 85.4 個月縮短為 89 年的 70.6 個月。

上述趨勢發展，展現了一種特殊的「家庭—工作」制度連結方式。一方面，由於已婚婦女勞動轉型過程中增加的不是持續就業者，而是二度就業婦女，這顯示已婚婦女就業仍受到家庭責任牽絆，必須因為結婚或生育而暫時停止工作；惟另一方面，年輕一代離職婦女紛紛提早重返職場，她們能夠選擇在學齡前子女階段重返就業，也不免令人產生家庭牽絆力量是否減弱的懷疑。

那麼是什麼樣的社會文化環境蘊育出上述看似矛盾的社會發展，一方面要求女性優先履行家庭責任，一方面又支撐著年輕世代二度就業婦女在母職要求依然強烈的階段重返勞動市場？綜合五十對夫妻訪談研究發現，年輕已婚婦女所擁有的人力資源及面對的家庭經濟條件都與中年、年長世代大不同，這使得現代人不得不認可已婚婦女出外就業的正當性。只是，若婦女人力資源或薪資不夠豐厚，遇上工作與子女難以兼顧的兩難時，婦女仍會被要求優先履行母職，正是這種「婦女可以工作，但應為了年幼子女『暫時』犧牲的優勢思考邏輯」，使越來越多想工作或不得不工作的婦女，必須等到孩子大了再去就業，從而促成了台灣二度就業的發展；另一方面，婦女一旦離職，由於離職成本、家庭經濟需求都較過去增加，輔以幼稚園教育體系日趨完備、現代小孩較為早熟等因素，都使離職婦女能夠或必須及早重返職場。

由促成二度就業婦女提早重返勞動市場的兩大因素來看，提早重返現象一方面反映婦女對抗傳統規範的實力較過去增強，另一方面，從過去是子女使婦女留在家裡，現在是經濟壓力讓婦女走出家庭來看，兩者理由雖然不同，但都必須歸諸於家庭牽絆力量，是以，現階段二度就業婦女提早重返勞動市場的結果其實是由現代與傳統力量同時拉扯所致。

總而言之，本文指出國內已婚婦女勞動參與行為正在轉型，其中又以二度就業現象最為突出，不僅因為這是近年來成長最快的已婚婦女就業類型，更是因為二度就業婦女再就業時機一再提前。上述發展趨勢的重要性，一方面反映了不同世代婦女對於家庭與工作連結的思考變革，已婚女性雖然不能完全擺脫

家庭責任的束縛，但越來越多人不再爲了子女全然放棄工作，紛紛提早重返職場，衝撞傳統分工規範的機率越來越高；另一方面，二度就業婦女增加與提早重返職場的現象，也說明了國內對於子女托育及母職規範的彈性也比過往寬鬆，對於國內勞動市場人力供給與托育體系需求的影響深遠，故爲值得持續探討及重視的現象。

最後需談到本文的不足。首先，不論是官方資料或是「經濟發展與婦女家庭地位」的五十對夫妻深入訪談，皆不是爲二度就業婦女而設計的研究案，引用時不免產生難以深入的缺憾。此外，西方研究一再指出，勞動市場結構變遷與婦女勞動參與行為息息相關，然而儘管台灣近一、二十年來產業結構變化劇烈，但現有的官方資料或深入訪談資料，都欠缺足夠資訊與之對話。本文以爲，國內二度就業現象仍有許多值得探索的議題，未來應思索如何突破官方次級資料的侷限、並結合總體資料與個體資料進行論述，方能更根本、更全面地討論資源、制度、規範、勞動結構等因素如何影響婦女就業，也才能對二度就業婦女處境提出更清楚的說明。

參考文獻

中文部份

- 行政院戶口普查處（1962）中華民國四十九年臺閩地區戶口及住宅普查抽樣調查報告。
- 行政院戶口普查處（1972）中華民國五十九年臺閩地區戶口及住宅普查抽樣調查報告。
- 行政院戶口普查處（1982）中華民國六十九年臺閩地區戶口及住宅普查報告。
- 行政院戶口普查處（1992）中華民國七十九年臺閩地區戶口及住宅普查報告。
- 行政院戶口普查處（2001）中華民國八十九年臺閩地區戶口及住宅普查報告。
- 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。
- 行政院主計處（2001）中華民國八十九年台灣地區婦女婚育與就業調查報告。
- 行政院主計處（2002）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。
- 伊慶春（1996）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，行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 伊慶春、簡文吟（2001）已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協，台灣社會學，1：149-182。
- 呂玉瑕（1981）社會變遷中的台灣婦女之事業觀，中央研究院民族研究所集刊，50：25-66。
- 呂玉瑕（1982）現代婦女之角色態度的價值延伸現象，思與言，20：135-151。
- 周玟琪（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。

- 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。
- 薛承泰 (2000) 台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析, 人口學刊, 21: 77-100。
- 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。
- 張晉芬 (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。
- 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, 國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

英文部分

- Acock, A. C. and E. John H. (1982) Egalitarian sex-role attitudes and female income, *Journal of Marriage and the Family*, 44: 689-691.
- Blossfeld, H. P. and G. Rohwer (1997) Part-time work in West Germany. In Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim (eds.) *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, 164-190, Oxford and New York: Oxford University Press.
- Charles, M., M. Buchmann, S. Halebsky, J. M. Powers, and M. M. Smith (2001) The context of women's market careers: A cross-national study, *Work and Occupations*, 28(3): 371-396.
- Desai, S. and L. J. Waite (1991) Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment, *American Sociological Review*, 56: 551-566.
- Drobnic, S. and I. Wittig (1997) Part-time Work in the United States of America, In Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim (eds.) *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, 289-314, Oxford and New York: Oxford University Press.
- Drobnic, S., H. P. Blossfeld, and G. Rohwer (1999) Dynamics of women's employment

- patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany, *Journal of Marriage and the Family*, 61: 133-146.
- McLaughlin, S. D. (1982) Differential patterns of female labor force participation surrounding the first birth, *Journal of Marriage and the Family*, 44: 407-420.
- Moen, P., G. Downey, and N. Bolger (1990) Labor-force reentry among U.S. homemakers in midlife: A life-course analysis, *Gender and Society*, 4(2): 230-243.
- Mott, F. L. (1972) Fertility, life-cycle stage and female labor force participation in Rhode Island: A retrospective overview, *Demography*, 9(1): 173-185.
- Presser, H. B. (1994) Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender, *American Sociological Review*, 59: 348-364.
- Shapiro, D. and F. L. Mott (1979) Labor supply behavior of prospective and new mothers, *Demography*, 16(2): 199-208.
- Sorensen, A. (1983) Women's employment patterns after marriage, *Journal of Marriage and the Family*, 45: 311-321.
- Thornton, A., D. F. Alwin, and D. Camburn (1983) Causes and consequences of sex role attitude and attitude change, *American Sociological Review*, 48: 281-227.
- Thornton, A. and D. Freedman (1979) Changes in the sex role attitude of women, 1962-1977: Evidence from a panel study, *American Sociological Review*, 44: 832-842.
- Van, S., B. Leo, M. T. Voert, and J. Janssen (1990) Social position of women and sex-role attitude: Difference between women in the Netherlands in the eighties, *European Sociological Review*, 6: 275-284.
- Waite, L. J. (1980) Working wives and the family life cycle, *American Journal of Sociology*, 86(2): 272-294.
- Waite, L. J., G. W. Haffstrom, and D. E. Kanouse (1985) Changes in the employment activities of new parents, *American Sociological Review*, 50: 263-272.
- Wenk, D. and R. A. Rosenfeld (1992) Women's employment exit and reentry: Job-leaving reasons and their consequences, *Research in Social Stratification and Mobility*, 11: 127-150.

- Yi, C. C. and W. Y. 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.
- Young, C. M. (1978) Work sequences of women during the family life cycle, *Journal of Marriage and the Family*, 40: 401-411.