

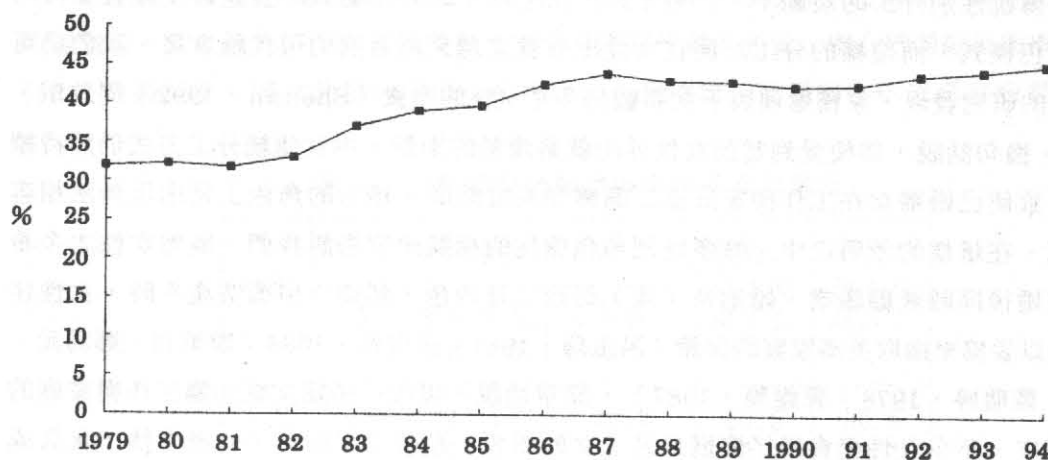
台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素⁺

簡文吟*、薛承泰**

一、前言

在婦女勞動參與的相關研究中，最為人津津樂道的莫過於女性勞動參與逐年提升的趨勢，而由於已婚女性就業對於傳統家庭可能造成的衝擊最為深遠，因此，已婚婦女勞動參與的課題長期以來便格外受到政治決策者與學界的重視。以台灣地區而言，已婚婦女勞動參與率從1979年的31.9%逐年提升至1994年的45.1%（見圖一），增加率為41.3%，在此趨勢當中，台灣女性就業究竟以何種方式在修正或順應女性傳統家庭角色，仍是值得進一步探究的。從過去的研究成果來看，我們不難發現，在二十世紀末的今天，即便擁有工作已成為一般女性及大眾所認可的價值，但在傳統性別分工持續不墜的情形下，一旦女性步入婚姻、走進家庭，仍免不了會面臨家庭與工作的衝突，必須在二者之間做出就業與否的選擇與妥協。然而值得注意的是，女性就業與否並不是一個全有或全

圖一 已婚婦女勞動參與率按年度分



資料來源：台灣地區人力資源調查統計年報(1994)

⁺感謝伊慶春老師及兩位匿名評審的寶貴意見，及「社會變遷基本調查」研究小組提供研究資料

*台灣大學社會學研究所碩士班研究生

**台灣大學社會學系暨研究所副教授

無的選擇，相反的，在妥協或抉擇的過程中，女性如何抉擇往往和其所經歷的家庭發展脈絡相互制約著，換言之，隨著家庭生命週期階段的不同，女性的就業選擇將可能出現相當之彈性，這就使得已婚婦女的就業模式出現潛藏的多變性。

從目前國內有關已婚婦女工作與家庭生活週期關係的文獻來看，學者較常取得的資料屬「態度」方面，並以衡量已婚婦女不同的「理想」與「偏好」為研究重點（呂玉瑕，1981、1982；伊慶春，1986；戴瑞婷，1978），由這些研究我們可以得知，多數的台灣婦女在「價值態度」上贊成順應家庭需要而調整其工作狀態，但卻無法從這樣的研究中獲知台灣婦女個人的「實際」就業經驗為何；而即便是由家庭生活週期的轉變來觀察婦女實際勞動參與型態的研究（陳玉華，1993；呂玉瑕，1992），通常又僅針對特定就業型態來發展其研究旨趣或將研究重心置於個別家庭生活階段來探討女性的就業情形，未能從「貫時性」的角度將女性的工作視為一連續性的個人就業生涯。因此，本文使用已婚婦女就業的行為資料，將女性就業模式視為一連續的工作生涯，探討有學齡前子女的已婚婦女，如何在家庭生命週期的制約下，於工作與家庭間取得動態的平衡（即就業模式），並進一步討論影響女性不同就業模式的因素。

二、文獻回顧

在傳統性別分工的規範下，「男主外、女主內」的分工方式一直是最受社會支持的兩性角色模式；而這樣的分工即使在女性出外就業越來越普遍的現代社會裏，我們仍可從相關的研究發現，家務處理與子女照顧仍多是女性的職責（Sheltan，1992；周玫琪，1994），換句話說，即使受到當前女性外出就業趨勢的衝擊，男女傳統分工方式仍然持續不墜，致使已婚婦女在工作與家庭這二個需要高度時間、精力的角色上常出現無法相容的困境。在這樣的矛盾之中，許多性別角色態度的相關研究告訴我們，雖然女性大多希望能在婚後同時兼顧職業、婚姻及（或）母親三種角色，然而一但衝突產生時，女性往往願意以妥協來換取美滿家庭的保證（呂玉瑕，1981；伊慶春，1986；廖榮利、鄭為元，1985；戴瑞婷，1978；郭鑠艷，1987）。簡單地說，現代已婚婦女雖面臨工作與家庭的角色衝突，不少女性仍會為了家庭以及子女的需要，默認了家庭角色的優先性，永久或暫時地放棄個人工作生涯的追求，於是，在生育及家庭角色的特殊要求下，形成了有異於男性的勞動特性。以當前的趨勢而言，女性工作參與率雖然增加了，但其工作生涯卻常常容易受到家庭角色的要求而中斷，這樣的工作生涯型態，通常稱之為「破碎型生涯」（broken career）（Evetts，1988）。當然，女性就業的中斷時機並不是毫無規則可循，

許多研究業已證明，「家庭生活週期」此一概念在解釋女性勞動行為的中斷上，往往可以提供重要的參考架構（例如結婚與生育，通常是已婚婦女最容易中斷勞動參與的時機）；然而，隨著家庭階段性任務的完成，女性則可能在家庭與工作角色上獲得某種緩衝，而有選擇的彈性（例如二度就業）（Hanson, 1983; Waite, 1980; Desai and Waite, 1991; 蔡青龍, 1988; 陳玉華, 1993）。

如前所述，對已婚婦女就業現象的討論，擺入女性所處的家庭生活週期脈絡中來思考是一個較適切的作法。所謂家庭生活週期是指由某些先決的階段所組成的家庭動態發展過程，從男女締結姻緣，共組家庭開始，歷經生兒育女、兒女長大成人、夫妻一方死亡為止，便構成了一個家庭生命循環。Duvall(1957)將家庭生活週期分為八個階段：(一)未有小孩的夫婦階段(二)養育幼兒階段(三)有學齡前兒童之階段(四)孩子在青少年階段(五)所有孩子離家的階段(六)空巢階段(七)老年階段（引自高淑貴, 1991, p.26），當然，不同家庭生活階段，都有其相對應的不同家庭職責比重。一般說來，在家庭角色要求較高或較為密集的階段，如有學齡前兒童的階段，往往意謂著婦女必須花費更多時間在幼兒的照顧上（Sheltan, 1992），而一般女性在態度上也多以不就業來換取母親角色的繁重要求，尤其在缺乏其他照顧者的幫助下，已婚婦女就業更可能受到相當程度的牽制，反過來說，在「尚無子女」或隨著子女年齡漸長，婦女再度投入勞動力市場的機會則會逐漸提升，此時女性就業往往有較大的彈性，贊成全職工作或兼職工作的比例也明顯增多（呂玉瑕, 1981、1982; 伊慶春, 1986; Evetts, 1988）。

上述的現象在台灣地區已存在一段時間了，如表一的報告，已婚婦女的勞動參與率的確隨著子女年齡的不同而有所差異，家中「仍有學齡前兒童」婦女的勞動參與率比「僅有6~17歲兒童」婦女的參與率低；由此我們不難佐證，已婚婦女的就業參與常與其照

表一 已婚婦女勞動參與率按子女年齡分

年別	有六歲以下子女			僅有六至十七歲子女	子女均在十八歲以上
	小計	兼有6至17歲子女	沒有6至17歲子女		
78	44.6	46.1	43.7	53.5	30.0
79	43.7	44.3	43.3	52.1	29.1
80	44.4	47.4	42.8	52.6	32.0
81	42.3	44.2	41.2	54.3	30.3
82	43.0	45.5	41.6	55.8	31.3

資料來源：台灣地區人力運用調查報告（1993）

顧家庭的責任有相當緊密的關聯，也就是說，隨著不同家庭階段的發展，當已婚婦女的家庭職責比重隨著改變時，已婚婦女便可能考量不同的情境，在家庭與工作之間做出不同的選擇。

然而，相較於男性而言，女性就業雖具有普遍中斷的特質，但婦女個人之間的異質性也可能致使不同的就業行為與類型，如不中斷就業。以下我們將針對影響婦女就業生涯型態的因素，約略分成婦女個人特質、家庭背景、結構背景因素三類來討論。

(一)個人特質與就業型態

首先，在個人特質之影響因素中，教育一直是強而有力的說明變項，教育程度較高的女性往往擁有較現代的性別角色態度，因此，較可能擁有連續性的就業生涯（呂玉瑕，1981、1982；戴瑞婷，1978，伊慶春，1986），以及具有較高的勞動參與以及不間斷就業的勞動特質（劉鶯釧，1988；陳玉華，1993；Waite，1980）。

其次，年齡往往代表著不同社會化的背景，對女性角色規範的認知呈現不同的價值觀；因此，不同年齡層婦女可能對各種就業型態呈現不同偏好。一般來說，年輕一輩的女性不僅對於連續性就業的認可程度多較上一輩為深，勞動特質也較傾向於不間斷之工作生涯型態（戴瑞婷，1978；Gerson，1985；呂玉瑕，1981）。然而考量台灣過去的社會經濟條件，年長一輩婦女對於事業的認可或許不深，但可能在經濟壓力下而必須連續就業，或因農務勞動可以兼顧子女照顧的特殊性，使得連續就業成為可能。

除此之外，已婚婦女婚前的職業類型不僅代表了個人的「人力資本」(human capital)，亦與工作承諾有相當的關連，職業層級愈高者，如專業人員，其工作動機往往較傾向內發性因素，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；Robert and Rhona，1978）。再說，職業類型的不同往往也反應了返回原工作崗位機會的困難度，針對婦女勞動再參與的研究指出，婦女若選擇了進出容易的工作、或技術性不高的部門時，其再參與的機會往往較大（蔡青龍，1988），因為此類婦女放棄原有工作的成本往往較小。相對來說，從事職業層級較高之婦女堅持其事業角色往往是較明顯的。

(二)家庭因素與就業型態

除了婦女個人特質會影響其是否就業，家庭因素也是重要的考慮，其中包含了社會化過程的家庭背景與已婚婦女當下的家庭特質。

首先，以家庭背景而言，父親、母親教育程度的高低，以及母親工作經驗的有無，

代表著不同的社會化及角色示範的過程差異（陳玉華，1993）。女性上一個家庭階段工作經驗之有無，也是在週期轉變中決定婦女繼續工作與否的重要因素（陳玉華，1993；Waite，1980；張清溪，1982）。此外，省籍差異往往代表了不同的「次文化」（subculture），過去研究指出，外省婦女常常擁有較現代化的性別角色態度，也擁有較強的事業角色傾向，而本省¹婦女則屬於較為傳統的一群（戴瑞婷，1978；呂玉瑕，1981）。

其次，家庭特質之影響往往和個人自發性工作動機相反，例如在收入不豐的中下階層家庭中，婦女的（被迫）就業通常是反應經濟的需求，而且往往與丈夫收入是否能夠維持家庭生活有密切的相關（Ewer et al，1979；Molm，1978）。女性初婚的年齡及第一胎生育的時間對於女性勞動參與行為也代表著不同的意義，早婚及較早生育往往反映著育齡期的延長與較多的子女數，這樣的情形容易將女性推離工作角色，此外，晚婚通常反映對教育或事業生涯的追求，因此晚婚及較晚生育者，通常會具有較高的工作角色認同與職業成就（Hanson，1983；Faver，1984）。至於女性生育率與已婚婦女之勞動參與亦有密切之相關（張清溪、曹慧玲，1981；楊麗秀，1981；張素梅，1988），高生育率的確不利女性勞動參與，不過部份研究亦發現子女總數對於女性就業並無顯著之影響，而是幼年子女數對於婦女才具有強烈的牽制力（陳玉華，1993；Waite，1980；Hanson，1983）。

（三）市場結構與就業型態

當然，女性在家庭週期各階段中，是否退出或進入勞動力市場，也並不全然是「個人」的選擇或「家庭」的壓力；從勞動市場的結構面來看，我們可以發現，女性雖已大量投入勞動力市場，但就業市場的性別隔離現象與薪資差異卻往往造成二性在勞動市場成就上的歧異（蔡淑鈴，1987；劉鶯釧，1989；王素鸞、連文榮，1989；林忠正，1992）。在這樣的結構限制下，由於女性大量集中於流動機會狹窄、不需累積資歷的「粉領階級」或勞動生產工作，女性目前在就業市場中的職業「弱勢」特性，往往強化了已婚女性在面對家庭／事業角色的衝突時選擇中斷就業的機率，而諸如單身條款與生育補助等措施，也直接或消極地將已婚婦女排除於就業市場之外。總之，婦女勞動行為除了會受到家庭角色、經濟或成就需求的左右，就業市場結構的限制也呈現相當的變異性。

綜合以上的討論可知，家庭生活週期的轉變的確與女性勞動參與之行為有相當密切之關係，而家庭條件、個人與結構背景的差異，也可能造成女性就業型態的不同選擇。

1. 客家與本省婦女之間也應有相當之差異，然而在量化研究中，常因抽樣所得之客家人數之過少，往往與本省合併，故無法進一步區分之。

然而，就國內對女性勞動參與此一主題的研究取向來看，目前似仍以態度資料為主，而部份使用「事實」(facts)資料為主的分析，又常將研究重心置於個別家庭生活階段女性就業與否的討論上，而未能將女性的個人就業行為與選擇，依家庭發展週期視為一連續性或貫時性的就業型態來考慮，因此，利用「事實」(已婚婦女就業史)資料作進一步研究乃為未來的趨勢。準此，筆者以台灣地區實證資料，採取婦女在家庭發展週期中工作經驗的回溯資料，來分析婦女就業與家庭發展之間的關係及其影響因素。

三、資料、變項與研究設計

(一)資料來源

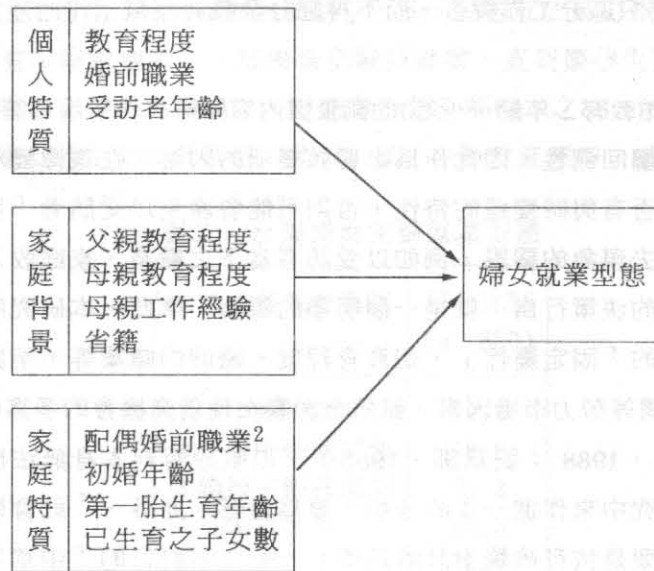
本研究以「台灣地區社會變遷基本調查計畫」第二期第二次調查的資料(瞿海源，1991)作為分析的主體。由於社會變遷調查計劃定位在長期了解台灣社會變遷的趨勢，因此其內容之設計主要是以發掘台灣社會長期發展與變遷的各個重要現象為主。在該期各次(共五次)研究中，除了教育狀況、職業狀況、傳播指標、宗教信仰、家庭結構、家庭功能等基本課題以外，每次的「定期調查」又有其各自的調查細目，如第二次調查是以「家庭、教育與心理狀況」為主題。「社會變遷基本調查」樣本來自於台灣地區20至64歲受訪者，採比例分層與性別控制方式隨機抽取。在第二期第二次的問卷中，筆者挑選已婚婦女作為分析對象，樣本數共計1,000人。扣除缺失資料及未經歷完「婚前」、「婚後至子女出生前」、「最小的子女尚未進入幼稚園前」、「最小的子女尚未入小學前」四個家庭生活週期的婦女後，共有860位可資分析之女性。

(二)研究架構

綜合前述的討論，本研究企圖回答以下二個問題：一、台灣地區有學齡前子女的已婚婦女，其就業型態有那些類別？二、影響已婚女性不同就業型態的因素為何？

(三)研究變項之說明

本文之研究目的，在於討論台灣已婚婦女如何在家庭週期動態的發展中取得工作與家庭角色間的平衡；本研究將已婚婦女的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」、「婚後至子女出生前」、「最小的子女尚未進入幼稚園前」、「最小的子女尚未入小學前」這四個階段，依女性在各階段中的工作情形(就業



圖二 研究架構

爲Y、未就業爲N)，分爲數種就業型態。例如四個階段不間斷就業型態爲“YYYY”，而四個階段皆未就業之女性就業型態則爲“NNNN”，依此類推可產生16種不同的組成型態。而從不同就業型態的比較來看，我們不但可清楚地看出台灣已婚婦女就業類型的概況，並且能進一步分析影響女性就業型態選擇的因素。至於挑選此四個家庭生活階段的理由是，由於工作角色與家庭角色之衝突往往發生於家庭角色最具迫切性的時期，「有學齡前子女」的已婚婦女的工作抉擇，自當令人格外矚目。

有關婦女「工作」此一變項的資料，係整合自社會變遷第二期第二次問卷中第拾貳部份，「子女養育與教育」一欄中，針對已婚有小孩之婦女所設計的問題，詢問「在不同的家庭發展階段中，女性是否曾外出從事全天工作、或兼差工作或未曾外出工作？」的實際個人經驗。在此筆者必須提醒一件事，在西方的研究中，兼職工作往往被視爲是女性因應家庭及工作角色的彈性選擇；因此全職工作與兼職工作所呈現出來的意義應是相當不同的。然而由於調查資料所限，爲避免對過少的樣本產生錯誤的推論（兼職者約

2.根據八十年《台灣地區人力資源運用調查報告》薪資統計而言，受雇人員之平均薪資以專門技術人員及行政主管人員爲最高、監督及佐理人員次之、買賣人員及工人再次之，而農林漁牧工作者則是最少的。儘管如此，以職業類別來推論收入之多寡與放棄之成本仍是過度粗略，相當程度忽略了職業內部的差異程度，不過這是限於既有資料變項所能相應的較佳指標；再者，基於連續變項之要求，此變項之計算將視此五等職業爲具有階序之職業分類，而分別給以1~5分來加以計算。當然，這個作法是可議的，但考量變項所具有的重要性，筆者仍將其放入模型中來加以驗證，只是此變項對於家庭經濟需求的預測推論是值得斟酌的。

僅佔了5%)，筆者將只區分工作與否，而不再細分全職與兼職工作的差異，雖是遺憾，卻是不得已的作法。

作為控制變項(如教育、年齡……等)的測量與內容如附表一所示。需特別說明的是，由於婦女工作資料乃屬回溯性，因此作為影響該變項的因素，在選擇變項時就必須注意時間的先後，以及是否有與時變遷的特性，否則可能會產生以受訪者「目前」或「可變動」的屬性來解釋過去現象的謬誤，例如以受訪者當下之職業、家庭收入、性別角色態度來推論受訪者過去的決策行為，就是一個明顯的錯誤。準此，本研究所挑選的變項基本上是設定在受訪者的「固定屬性」，如教育程度、婚前的職業等。至於婦女居住地區都市化程度、產業結構等勞力市場因素，雖然會影響女性就業機會的多寡與就業型態(呂玉暇，1992；張素梅，1988；劉鶯釧，1988)，但限於資料本身無法提供時間上之對應關係，無法於本研究中來作進一步的分析，實為遺憾。此外，「社會變遷調查」中所採用的職業分類，主要是按行政院主計處民國七十七年所訂行的「中華民國標準職業分類」，其分類係屬舊版本(主計處已於民國八十一年出版最新修正的職業分類)；由於新版的職業分類對職業類型的假設基本上是奠基於職業具有階序的前提上(行政院主計處 1992)，因此本研究依新版分類重新對社會變遷的職業(大類)加以分類。

四)分析方法

由於本文所欲討論的依變項(婦女就業型態)為「類別」(nominal)變項，本研究將採用多重對數(邏輯)模型(multinomial logit model)來分析，解釋已婚婦女就業型態的影響因素。由於多重對數分析並非線性函數關係，其推估係數並不宜以一般線性迴歸係數的解釋方式，來直接反應各解釋變數對依變項的影響(Aldrich and Nelson 1984, Roncek 1991)，因此需要進一步針對所設定的自變項條件，以機率的方式來陳述或預測各種就業型態的機率(參閱薛承泰，1994)。

四、研究發現

(一)台灣女性主要就業型態

針對完全經歷上述四階段之婦女就業型態來看，從表二可以發現，在家庭責任最為密集的階段中，女性最主要的就業型態可分為以下四種——第一類型是「不中斷就業型」，即在家庭角色要求最迫切的階段，也從沒有因為家庭而放棄工作角色，具有完整

的工作生涯。第二類型是「婚後中斷就業型」，即一結婚就放棄工作，專心於家庭角色。第三類型是「生育中斷就業型」，即婚後仍維持就業，直到懷孕生育才終止就業。第四類型是「從來沒有參與勞動力市場」。四類型合佔全部樣本之88.1%，共756人；相當程度地代表了台灣婦女的主要就業類型，其中，以「中斷就業類型」（包括結婚與生育中斷）

表二 台灣婦女主要就業型態

女性主要就業型態	百分比% (n=860)
(1)不中斷就業型	29.4
(2)生育中斷就業型	12.2
(3)婚後中斷就業型	26.2
(4)從未就業型	20.3
(5)其 它	11.9

合佔最大比例，共計38.4%，次為「不中斷就業型」，佔29.4%，而「從未就業型」雖為主要就業類型中最低比例者，但卻也涵蓋了約1/5的女性人口。

除了這四個主要就業型態之外，其餘之11.9%之婦女的就業類型則相當凌亂地分散在其它不同組合的就業型態，如有婚後才持續就業(NYYY)、小孩上小學後才就業(NNNY)……等九種類型；其中以「婚後持續就業型」之百分比最高佔3.3%。由於這些類型並不足以代表台灣婦女就業之普遍現象，並不在本研究接下來的分析之中；雖然如此，這些就業型態仍然可說明已婚婦女在家庭角色與工作角色間動態組合的多變性。在這其中，我們還可以發現一個有趣的現象：即因結婚、生育中斷工作後而再度就業者僅佔5.0%，這顯示婦女一旦脫離勞動力市場，似乎就不會再重返勞動力市場。具體一點說，婦女在小孩進入小學後重返就業的現象並不普遍，這與所謂的「理想就業」觀，即「M型」就業類型，有相當的出入。關於這樣的現象，筆者初步認為，與女性脫離勞動市場過久、尋找工作不易等因素有密切關係，但從民國八十二年「婦女婚育與就業調查報告」（主計處，1993）中斷就業者的復職率(13.3%)來看，調查資料(5.0%)似乎偏低，這一方面可能是本研究所設定的家庭週期的限制，使得較晚重返就業者，未能反映在本研究的就業類型中，另一方面，則可能是發生於常進出勞動力市場者較有可能遷移，因此在調查訪問過程中也較有可能成為失敗樣本，或根本在抽樣架構中早已失去。

(二) 四個主要就業型態的描述分析

表三是已婚婦女四個主要就業型態的樣本特性比較。從受訪者平均受教育的年數來看，以生育中斷婦女受教育平均年數最長(9.23年)，而以從未就業婦女的平均教育年數最短(5.73年)，而連續就業婦女的教育年數雖次於生育中斷婦女，但由其標準差來看，顯示連續就業婦女群中的教育的分散程度較廣，顯示教育程度較高或較低的婦女都有可能成爲「連續就業」類型。

就年齡而言，生育中斷婦女的平均年齡最低(41.7歲)，而以從未就業婦女的年齡最長(51.1歲)。就省籍而言，很清楚的可以看出外省婦女在連續就業類型的集中(50.1%)。從已婚婦女婚前職業類型來看，隨著職業層級的下降，連續就業的比例呈下降趨勢，而結婚中斷的比例則逐漸上升；唯一例外的是，對農職婦女類屬，其連續就業所佔的比例高達50%。

就家庭背景而言，連續就業婦女不論是父親平均教育(5.19年)、母親平均教育(3.31年)都是四類就業型態中最高的，而從未就業型態的背景條件則爲四者中的弱勢(父親教育平均3.27年、母親教育平均1.7年)³。母親有工作經驗者，已婚女性爲連續就業的比率亦較高，母親沒有工作經驗則使從未就業或中斷就業的比率上升。

最後，就家庭特性的比較來看，雖仍以連續就業婦女最爲晚婚(平均22.8歲)、較晚生育(平均23.8歲)，但與其他就業類型婦女的差距並不明顯。以子女總數的差異來看，停留於勞動市場的時間似乎和生育數成反比，如從未就業者平均生育3.65人，但連續就業者則平均僅生育2.75人。至於配偶婚前職業類型，並未呈現明顯可見之差異。

(三) 多變項分析

在這部份的分析中，筆者擬進一步分析，在家庭生活週期(從婚後到最小小孩上幼稚園這段期間)的考量下，究竟前述的家庭和個人因素，如何影響已婚婦女就業行爲？若我們將四種就業型態視爲是四種不同的選擇方式，那麼問題就是：這些因素如何決定已婚婦女在這四種就業型態中的選擇機率？然而，必須先說明的是，婚前職業變項一類對於從未就業型的婦女而言，其推論解釋是沒有意義的；因此，在四類型的對比中，婦女婚前職業將暫不納入以下的分析中⁴。再者，由於「連續就業型」之婦女相較於其他

3. 研究對象中的婦女其父親教育偏低，主要是因這些婦女平均年齡在40歲以上，其父親的年紀平均應在60歲以上。

4. 由於婚前職業變項並不適用於推論從未就業婦女的決策行爲，因此，此一變項所得之數值是排除從未就業樣本後的選擇模型，其數值僅供影響方向之參考，機率換算時應將此變項刪除。

表三 已婚婦女四主要就業型態之變項描述

變項	連續就業 (n=252)	生育中斷 (n=105)	結婚中斷 (n=225)	從未就業 (n=175)
個人特性(括號內為標準差)				
受訪者教育年數	8.96 (5.01)	9.23 (3.66)	6.84 (3.84)	5.73 (4.20)
年齡	43.93 (9.79)	41.70 (8.26)	45.23 (10.09)	51.09 (10.49)
省籍(%)				
本省	31.3	13.7	31.7	23.4
外省	50.6	16.0	13.6	19.8
婚前職業類型(%)				
專業/主管	68.2	12.9	18.6	---
監督佐理	52.0	24.0	24.0	---
買賣服務	40.0	25.1	34.9	---
勞動工人	34.2	17.6	48.2	---
農漁牧	50.0	7.8	42.2	---
家庭背景				
父親教育年數	5.19 (5.05)	4.93 (3.89)	3.42 (4.00)	3.27 (4.19)
母親教育年數	3.31 (3.99)	2.93 (3.32)	1.90 (3.24)	1.70 (3.27)
母親工作經驗(%)				
有	42.6	13.2	29.5	14.7
無	28.7	13.6	30.0	27.6
家庭特性				
初婚年齡	22.75 (3.66)	22.41 (2.96)	21.99 (3.56)	21.28 (3.64)
初育年齡	23.78 (3.91)	23.56 (3.08)	22.78 (3.14)	22.53 (3.76)
總子女數	2.75 (1.21)	2.85 (1.21)	3.29 (1.38)	3.65 (1.64)
配偶婚前職業類型(%)				
專業/主管	35.4	15.5	29.2	19.9
監督佐理	32.1	21.4	33.9	12.5
買賣服務	36.0	17.3	30.7	16.0
勞動工人	27.8	18.0	31.8	22.4
農漁牧	35.5	1.7	31.4	31.4

表四 女性就業型態影響因素的多重類別分析

自變項	<A>				<C>	
	Ln(p2/p1)		Ln(p3/p1)		Ln(p4/p1)	
	係數	標準誤	係數	標準誤	係數	標準誤
常數項	.223	1.473	1.692	1.305	1.117	1.524
個人特性						
年齡	-.037**	.019	-.027	.015	.042***	.016
教育程度	-.069	.051	-.190****	.046	-.186****	.053
婚前職業	-.323**	.139	-.285**	.130	----	----
家庭背景						
父親教育程度	.018	.037	.001	.034	.037	.038
母親教育程度	-.036	.043	-.040	.039	-.039	.044
母親工作經驗	-.556**	.272	-.461**	.231	-1.048****	.240
省籍	-.115	.385	-.677	.409	-.664	.451
家庭特性						
配偶婚前職業	.210	.379	-.005	.359	-.298	.431
初婚年齡	-.087	.096	-.096	.080	-.162**	.085
初育年齡	.096	.094	.114	.079	.098	.084
總子女數	.272**	.144	.323***	.121	.156	.127
Log-Likelihood			-750.5719			
Likelihood Ratio Test			151.2610 *** (df=33)			
N			756			

p1=連續就業型的機率；p2=生育中斷型的機率；p3=結婚中斷型的機率；

p4=從未就業型的機率

** p < .05 *** p < .01 **** < .001

註：關係方向為正者，代表年齡較長、教育程度較高、受訪者及其配偶婚前職業層級較高、初婚及初育年齡較長、子女總數較多、外省人及母親在受訪者14歲以前有一年以上之工作經驗。

三類就業型態而言，是屬於較「背離」傳統的一類，因此在多重邏輯迴歸分析中被當作參考組，以便於其它三種類型作對照。

表四呈現已婚婦女就業型態影響因素的分析，顯示了多重邏輯迴歸的推估係數與模型檢測。從表四的結果來看，三組係數說明著各個自變項與依變項（對照組就業型態機率與參考組就業型態機率的「對數成敗比」）的關係。例如在 <A> 欄報告中，乃生育中斷型就業與連續就業的對照，當控制個人特質、家庭背景、和家庭特性時的情形；例如，年輕一代或婚前職業地位愈低、母親沒有工作經驗、子女總數較多之婦女，愈可能在生育階段時，傾向於放棄自己的工作而選擇留在家中。其次，就 對照組而言，乃結婚中斷型就業與連續就業的對照；所呈現出現象則為：教育程度較低、婚前職業地位愈低、母親不曾工作或生育子女數較多之婦女，愈有可能一結婚就放棄既有的工作。最後，就 <C> 對照組而言，乃從未就業型態與連續就業型態的對照，其現象為：年長一代、教育程度愈低者、母親沒有工作經驗、愈早婚者愈有可能從未就業。

由於多重邏輯迴歸分析之係數本身，並無法如一般迴歸模型一樣，直接反應各解釋變數對依變項的影響，因此筆者進一步挑選幾個比較重要自變項條件，將其係數效應轉換成機率（見表五、表六、表七、表八）。

首先，表五所報告的機率，實際上建立在控制變項以平均數或眾數作為恆定值（年齡43.72歲、本省籍、父親教育4.85年、母親教育2.87年、母親曾有一年以上之工作經驗、配偶婚前職業為2.10、初婚年齡22.33歲、初育年齡23.49歲及子女數2.93——簡稱「大眾型」）時的條件下，代表已婚婦女不同就業型態和教育的關係。可以看得出來，在「大

表五 已婚婦女就業型態受教育影響之機率

	連續就業	生育中斷	結婚中斷	從未就業
不識字	13.6%	8.9%	55.5%	22.0%
國小	30.5%	13.3%	39.9%	16.2%
國中	41.7%	14.8%	30.9%	12.7%
高中	53.6%	15.3%	22.3%	9.3%
大學	66.8%	14.6%	13.1%	5.5%

註：在相同的條件下（以年齡均數43.72歲、本省籍、父親教育均數4.85年、母親教育均數2.87年、母親曾有一年以上之工作經驗、配偶婚前職業均數2.10、平均初婚年齡22.33歲、平均初育年齡23.49歲及平均子女數2.93），已婚婦女教育程度對就業型態選擇影響的機率差異。

眾型」已婚婦女的條件下，女性教育程度的差異對於女性就業型態造成相當之影響。例如，對不識字之已婚女性而言，「連續就業」之機率僅13.6%；但對具有大學學歷之女性而言，連續就業的機率則升至66.8%。換言之，隨著女性教育程度的提升，女性連續就業的機率亦愈高，此與高教育程度女性對於不間斷就業的態度認可傾向相符。對於「結婚中斷」與「從未就業」婦女而言，其趨勢恰好與連續就業呈相反之發展，即隨著女性教育程度的提升，女性結婚中斷或從未就業的機率也就愈低。然而，值得注意的是，對生育中斷之就業型態而言，教育的影響較不明顯，除不識字婦女外，不論何種學歷之女性，其選擇生育中斷之機率徘徊於13%~15%之間。

其次，在相同「大眾型」的條件下，已婚婦女就業型態也會受到母親工作經驗的影響（見表六），而在這四類就業型態當中，以連續就業與從未就業的影響最為明顯。例

表六 已婚婦女就業型態受母親工作經驗影響之機率

	連續就業	生育中斷	結婚中斷	從未就業
母親有工作經驗	42.3%	14.8%	30.4%	12.5%
母親沒有工作經驗	27.8%	17.0%	31.7%	23.5%

註：在相同的條件下（以年齡均數43.72歲、本省籍、父親教育均數4.85年、母親教育均數2.87年、受訪者教育均數9.16年、配偶婚前職業均數2.10、平均初婚年齡22.33歲、平均初育年齡23.49歲及平均子女數2.93），已婚婦女母親工作經驗對就業型態選擇影響的機率差異。

如，母親有工作經驗，婦女選擇連續就業的機率為42.3%、從未就業的機率僅為12.5%；若母親沒有工作經驗，婦女選擇連續就業的機率降為27.8%、從未就業的機率則上升為23.5%。這個現象可能是因為母親透過社會化過程影響到女兒未來的就業行為。

再者，在相同「大眾型」的條件下，婦女年齡的差異則對生育中斷、結婚中斷、從未就業三種就業型態也有較明顯的影響（見表七）。例如年齡愈長者，其生育中斷機率

表七 已婚婦女就業型態受年齡影響之機率

	連續就業	生育中斷	結婚中斷	從未就業
35歲	38.5%	18.6%	34.9%	7.9%
45歲	42.7%	14.3%	39.7%	13.3%
55歲	44.7%	10.3%	23.7%	21.2%
65歲	43.7%	6.9%	17.7%	31.6%

註：在相同的條件下（以受訪者教育均數9.16年、本省籍、父親教育均數4.85年、母親教育均數2.87年、母親曾有一年以上之工作經驗、配偶婚前職業均數2.10、平均初婚年齡22.33歲、平均初育年齡23.49歲及平均子女數2.93），已婚婦女年齡對就業型態選擇影響的機率差異。

降低（18.6%降至6.9%）、結婚中斷的機率也逐漸下降（34.9%下降至17.7%），而從未就業的機率則從7.9%大幅上漲至31.6%。從這個結果來看，我們可以發現不同世代的不同就業型態的變化：對較年輕的女性而言，從未就業的機率是相當低的，而以連續就業與結婚中斷的機率為高，然而較年長者，其就業型態則以「連續就業」與「從未就業」這二種極端的就業型態為主（雖然前者的絕對數量並不多），至於「生育中斷」與「結婚中斷」的可能性則大幅降低。筆者以為這與職業結構的變遷應有相當之關係，即年長有工作之女性多以農職為主（46.1%），而在傳統的農業社會中，由於經濟的需求加上公／私領域的區分往往不會太過明顯，因此農職女性不但可以一方面從事農事，還可一邊看顧小孩，無須因為生育或結婚而中斷中作，使得連續就業成爲一種可能的選擇。但是，對年輕有工作的女性而言，工作往往意味著女性工作地點與家的分離，因此較難同時兼顧家庭與工作雙重角色，使得女性中斷就業的機率愈見明顯。

最後，表八報告在「大眾型」條件下，已婚婦女就業型態與子女數的關係。大致說來，女性生育之子女數愈多，女性連續就業的機率愈小（55.2%降至29.2%），而生育

表八 已婚婦女就業型態受生育子女數影響之機率

生育子女數	連續就業	生育中斷	結婚中斷	從未就業
1	55.2%	11.4%	21.3%	12.1%
2	48.5%	13.2%	25.8%	12.4%
3	41.8%	14.9%	30.7%	12.5%
4	35.3%	16.6%	35.8%	12.3%
5	29.2%	17.9%	40.9%	12.0%

註：在相同的條件下（以年齡均數43.72歲、本省籍、父親教育均數4.85年、母親教育均數2.87年、母親曾有一年以上之工作經驗、配偶婚前職業均數2.10、平均初婚年齡22.33歲、平均初育年齡23.49歲及平均教育9.16年），已婚婦女生育子女數對就業型態選擇影響的機率差異。

中斷與結婚中斷的機率則愈高（分別從11.4%升至17.9%，和21.3%升至41.9%）。簡單地說，子女多寡可能造成女性家庭職責的不同程度需求，生育愈多子女者，愈不可能有時間與餘力連續就業或於中斷後重返就業市場，而必須以退出勞動力市場來因應女性照顧者角色的要求。

綜合來說，教育程度會影響已婚婦女就業型態的選擇，教育程度愈高之婦女愈有可能連續就業，教育程度愈低之婦女則愈有可能於婚後放棄工作或根本就沒有就業。婦女本身職業等級也著實有影響，顯示婦女之工作價值對於傳統婦女的職責要求仍有衝突，

職業層級愈高者不論是成就動機較高或是機會成本較大，都足以使女性採取連續就業的生涯型態。母親具工作經驗者，亦使婦女傾向於選擇連續就業，這可能表示了某種角色示範的學習過程。至於生育較多子女的婦女，的確不利其採取連續就業之型態而必須或早或晚於生育或婚後放棄工作。早婚者雖僅對從未就業有顯著之影響，但也反映出早婚容易將女性完全推離勞動市場的現象。最後，本研究發現世代的差異也會造成婦女不同之就業型態，年齡愈大者，從未就業與連續就業的機率就愈高，而生育中斷與結婚中斷的機率則愈小，年齡愈小者，從未就業的機率則明顯下降，而中斷型就業行為的機率則愈高，這與職業結構變遷與工作場域的公領域化應有相當之關係。

五、結 論

針對完全經歷四個家庭週期（「婚前」、「婚後至子女出生前」、「最小的子女尚未進入幼稚園前」、「最小的子女尚未入小學前」）之婦女而言，本研究發現這些婦女主要的就業型態可分為「不中斷就業型」、「婚後中斷就業型」、「生育中斷就業型」、以及「從未就業型」；其中以「不中斷就業型」為最多佔29.4%，「婚後中斷就業型」其次佔26.2%，再次為「從未就業型」佔20.3%，最少為「生育中斷就業型」佔12.2%。在許多台灣已婚婦女的可能就業型態中，我們發現，已婚婦女「M型」就業類型很少，顯示婦女一旦脫離勞動力市場，回到就業市場的情形並不普遍，與所謂「理想就業」觀有相當的出入。當然，此結論並不能過於誇大，因為本文所設定的四個家庭週期，無法計算到那些較晚重回就業的婦女，而訪問或抽樣失敗的問題也可能影響到婦女二度就業的偏低數字

針對這四種主要就業類型的比較來看，我們發現，婦女個人的特性相當程度地影響了女性的就業類型；年齡較輕、教育程度較高或婚前職業層級愈高者愈可能選擇最為現代的連續就業型態；家庭背景對就業的影響，則以母親就業經驗的有無，對女性就業型態呈現顯著的影響；至於有關家庭特質的變項中，子女數的多寡牽制了女性就業的可能性，早婚則影響了不就業與連續就業這二組極端就業型態。總之，女性對家庭與工作之間的選擇，在家庭週期轉變過程中呈現出不同型態；解釋這個現象的因素當中，除了女性個人現代化特質對於女性連續就業類型有相當的影響（如教育、職業、年齡的差異）外，母親工作角色的傳承、子女數也扮演著相當重要的角色。當然，這樣的結論並不表示女性就業類型的選擇僅受到個人特性與社會化的影響；如前文所述，由於分析資料中，許多重要變項並無貫時性的階段資料，以致於對勞動力市場的需求面以及不同家庭階段

的經濟狀況等現象的可能影響，都無法在本研究中處理。

從本文的研究來看，女性的就業型態與家庭發展週期的確有相當密切的關聯，相較於過去對於已婚婦女對於理想就業態度之研究結果，本研究可以提供和理想態度對照的實際行為型態。從對照中，我們發現：即便台灣已婚婦女大多贊成無子女與子女上學後為婦女最佳之工作時機，但女性實際就業行為卻和該「理想」不符，筆者以為，在一片實現自我、開發女性人力資源或鼓勵二度就業的聲浪中，究竟是什麼原因造成台灣婦女態度與行為之間的落差，這或許才是值得我們進一步去深思的問題。最後，值得特別留意的，本研究所採用的職業生涯資料乃屬回溯性，對於已婚婦女就業型態機率的解釋未必能切合婦女實際面臨就業的考慮；因此，為了有效掌握婦女就業影響的相關因素，最好能採用「縱貫性」(longitudinal data)，以婦女實際工作歷史作為分析的素材，這應該是未來學界共同努力的目標。

參考文獻

一、中文部份

行政院主計處編印

1994 台灣地區人力資源調查統計年報。

1993 台灣地區婦女婚育與就業調查報告。

1992 中華民國標準職業分類。

行政院主計處及行政院經濟建設委員會合編

1993 中華民國·台灣地區人力運用調查報告。

高淑貴

1991 家庭社會學。台北：幼獅。

戴瑞婷

1978 臺北市古亭區松山區已婚就業者之研究。臺灣大學社會會學研究所碩士論文。

呂玉瑕

1981 「社會變遷中臺灣婦女之事業觀」，中央研究院民族研究所集刊，50:25-66。

1982 「現代婦女之角色態度的價值延伸現象」，思與言，(20)：135-151。

1983 「婦女就業與家庭角色、權力結構之關係」，中央研究院民族研究所集刊，56:111-143。

1992 「家庭企業與已婚婦女工作型態」，發表於中央研究院行為研究組小型專題研討會系列之八—客廳即工廠：台灣的小型家庭企業研究。中研院民族所。

王素鸞、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。

伊慶春

1982 「性別角色態度與理想子女數」，台大社會學刊，15:172-195。

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。

伊慶春、楊文山、蔡瑤玲

1992 「夫妻衝突處理型態的影響因素：丈夫、妻子、和夫妻配對樣本的比較」，中國社會學刊，16：25-54。

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。

周玟琪

1994 影響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、曹慧玲

1981 「台灣地區生育率的決定因素與婦女勞動參與率的聯立模型分析」，人口學刊，5：71-118。

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。

楊麗秀

1981 「台灣地區有偶育齡婦女勞動參與對生育率之影響」，人口學刊，5：119-145。

蔡青龍

1988 「婦女勞動再參與的初步分析」，經濟論文叢刊，16(2)：149-174。

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。

劉鶯釧

1989 「台灣地區受雇人員工資的性別歧視」，經濟論文叢刊，17(3):359-377。

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。

鄭為元、廖榮利

1987 蛻變中的台灣婦女。台北：大洋。

薛承泰

1994 「影響學位取得的家庭因素——中美跨國比較之研究」，台大社會學刊，23:217-252。

瞿海源

1992 台灣地區社會變遷基本調查計畫——第二期第一、二次調查執行報告。中央研究院民族學研究所。

二、英文部份

Aldrich J.H. and F. D. Nelson

1984 Linear Probability, Logit, and Probit Models. Sage: Quantitative Applications in the Social Sciences 45.

Bielby, Denise and William T. Bielby

1984 "Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment," American Sociology Review 49 (April):234-247.

Carter, Elizabeth A. and Monica MC Goldrick (eds.)

1980 The Family Life Cycle. New York : Gardner Press.

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.

Evetts, Julia

1988 "Returning to Teaching: the Career Breaks and Returns of Married Women Primary Headteachers," British Journal of Sociology of Education 9(1):81-96.

Ewer, P. A. · E. Crimmins and R. Oliver

1979 "An Analysis of the Relationship between Husband's Income, Family Size and Wife's Employment in the Early Stage of Marriage," Journal of Marriage and the Family 41(November) : 727-738.

Faver, Catherine A.

1984 Women in Transition : Career, Family, And Life Satisfaction in Three Cohorts. Praeger Publishers.

Gerson, Kathleen

- 1985 Hard Choices : How Women Decide about Work, Career, and Motherhood.
University of California Press.

Hanson, Sandra L.

- 1983 "A Family Life-cycle Approach to the Socioeconomic Attainment of Working Women," Journal of Marriage and the Family 45(may) : 323-338.

Miller and Garrison

- 1982 "Sex Roles : The Division of Labor at Home and in the Workplace," Annual Review of Sociology 8:237-262.

Molm, L. D.

- 1978 "Sex Role Attitudes and the Employment of Married Women: the Direction of Causality," Sociological Quarterly 19 : 522-533.

Rapoport , Robert and Rhona Rapoport

- 1965 "Work and Family in Contemporary Society," American Sociological Review 30:381-394.

Roncek, Dennis W.

- 1991 "Using Logit Coefficients to Obtain the Effects of Independent Variables on Changes in Probabilities," Social Forces 70(2):509-518.

Sheltan, A. B.

- 1992 Women, Men and Time : Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure. New York : Greenwood Press.

Sussman, Marvin B. and Suzanne K. Steinmetz

- 1987 Handbook of Marriage and the Family. New York : Plenum Press.

Voydanoff, Patricia

- 1983 Work and Family : A Changing Roles of Men and Women. Mayfield Publishing Company.

Waite, L. J.

- 1980 "Working Wives and the Family Life Cycle," American Journal of Sociology 86 : 272-294

台灣地區已婚婦女就業型態與其影響因素

簡文吟*、薛承泰**

(中文摘要)

工作生涯常受到家庭角色的特殊要求而中斷，是已婚婦女迥異於男性的勞動特質之一，而值得注意的是，家庭生活週期此一概念對於解釋女性勞動行為的中斷時機往往提供了重要的參考架構。本文利用1991年台灣社會變遷基本調查問卷的相關變項，依家庭發展週期的不同階段，由貫時性的角度將女性的就業型態視為一連續性的工作生涯，探討有學齡前子女的已婚婦女，如何在家庭生活週期的制約下，於工作與家庭之間取得動態的平衡（即就業型態），並進一步討論影響女性不同就業型態的因素。主要的結論有三：第一，有學齡前子女已婚婦女四個主要的就業型態依比例高低依序分「不中斷就業型」、「婚後中斷就業型」、「生育中斷就業」、以及「從未就業型」，共佔88.1%，其餘11.9%的婦女就業型態雖然凌亂，並不足以代表台灣已婚婦女普遍的就業型態，但卻足以說明已婚婦女家庭角色與工作角色動態組合的多變性。第二，從台灣婦女的實際的就業型態組合來看，我們發現，台灣婦女「M型」就業類型很少，顯示婦女一旦脫離勞動力市場，再回到就業市場的情形並不普遍，與所謂的「理想就業」觀有相當的出入。第三，進一步討論影響女性不同就業型態的因素，我們發現，婦女個人的特性相當程度地影響了女性的就業類型，世代差異、教育程度與婦女婚前職業層級都與就業型態的選擇有密切相關，家庭背景對就業的影響，則以母親就業經驗的有無，對女性就業型態呈現顯著的影響，至於已婚婦女的家庭特質中，子女數的多寡牽制了女性就業的可能性，早婚則影響了不就業與連續就業這二組極端的就業型態。

*台灣大學社會學研究所碩士班研究生

**台灣大學社會學系暨研究所副教授

The Employment of Married Women in Taiwan: Its Patterns and Causes

Chien, Wen-Yin* and Hsueh, Chong-Tay**

(ABSTRACT)

In Taiwan, the rate of women's labor participation is significantly lower than that of men's, more importantly, the modes of job career also differ between sexes. The women's roles on the family life cycle have been recognized as the primary explanatory factors for these differences. This research attempts to explore the modes of women's job careers in Taiwan. Using the 1991 wave of "Taiwanese Social Change Surveys" data, we adopt the information regarding married female respondents' job history since their marriage and found four major modes of job careers in terms of family life cycles: never-stop, stop-after-marriage, stop-after-birth, and never on job. They are accounted for 88.1% of the sample in the study. These findings do not confirm the conventional "M" type of women's job career argued by previous studies.

We further explore the explanatory factors (including individuals' traits, family background factors, and current family statuses) with the multi-nominal logistic models. Among them, respondents' schooling, mother whether on job during their childhood, number of children, marriage age, and cohorts are found strongly related to the patterns of job careers. Among women of older cohort, never-on-job and never-stop-job are the major modes of job career.

*Student of Graduate Institute of Sociology, National Taiwan University.

**Associate Professor, Department of Sociology, National Taiwan University.