

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

National Cheng Chi University

Graduate Institute of Labour Research

Master Thesis

婚育對於高學歷女性就業行為影響

The influence of Marriage and Childbirth on the  
Employment Behavior of Highly Educated Women

指導教授：劉梅君 教授

Advisor : Mei Chun Liu

研究生：林嘉容 撰寫

Graduate student : Chia Jung Lin

中華民國一〇八年七月

July, 2019

# 謝 辭

在這匆忙的歲月裡，此時此刻終於有「要結束的感覺」。在撰寫論文的過程裡，我始終質疑自己是否能辦得到，每次遇到瓶頸時，都會想也許就到這裡了。非常感謝一路教導與陪伴的人們，讓我順利完成論文。

能夠順利完成論文，尤其感謝梅君老師對於論文的指導與發揮空間，自擔任我的指導教授以來，每次會談都帶給我非常多寶貴的意見以及不同的啟發，都使我獲益良多，讓我從一開始對論文的不知所措與徬徨，逐漸找尋到撰寫及努力的方向，心中滿是感激，這段日子，辛苦您了。

其次，非常感謝玫娟老師及碧純老師，願意在百忙之中抽空擔任我的口試委員。玫娟老師感謝您對於論文上給予的諸多珍貴意見，提供我另一個思考方向，以及可再深入探究的地方有哪些，並且鼓勵我若有不同的想法可大膽提出。碧純老師是一位相當嚴謹細心，將我的論文閱讀地鉅細靡遺，小至錯字，大至文獻的書寫以及研究結構等等，給予了許多建議，由衷感激。

接著，十分感謝願意接受訪的受訪者們，謝謝您們讓我得以獲得寶貴的第一手資料，得以分析並驗證的依據，沒有您們的幫助，這份論文難以產生。每位受訪者都對我相當友善，深怕訪談的訊息不夠詳細或讓我過於破費，在約訪的過程中，總是詢問有沒有需要再補充或幫忙的地方，不需過於客氣。

同時，感謝彥蓁學姊、珈維、佳蓁、郁哲，感謝您們在這段期間的幫忙，不斷的被我打擾，以及問東問西。也謝謝您們時不時的打氣加油，讓我能夠穩住心神撰寫論文，適時抒發情緒。

最後，感謝周圍陪伴的親朋好友，有您們的守護何幫助讓我有勇氣去突破以及面對種種挑戰，相信自己。

林嘉容 謹誌

2019年8月

# 摘要

女性參與經濟活動，不僅攸關於國家總體經濟的發展及競爭力之提升，同時也直接影響女性自身的經濟獨立、人格自主與生活品質。除了教育程度大幅提升之外，隨著產業結構持續往服務業轉移、社會邁向高齡化及少子化的背景下，女性勞動議題日見其重要性。本研究希望可以瞭解高學歷已婚女性在面對就業與育嬰照顧衝突時，具有較高人力資本的情況下，為何會選擇退出職場而不繼續就業，她們是受到哪些原因驅使願意離職放棄工作在家養育小孩，這歷程中出現哪些問題與影響。

本研究以深度訪談之方式藉以一窺現高學歷女性就業行為之面貌，針對研究對象必須符合以下條件：具有就業經驗、已婚生育、最後學歷為大學以上，且目前無工作之女性，一共有五位受訪者，透過其個人歷程瞭解高學歷女性面對婚育時，離職育嬰的因素與困境，期望能找到解決之策。

本研究發現，高學歷已婚女性選擇離職育嬰的因素相當多元，無法用單一項目判斷明確的因素，主要可分為幾個面向：角色認同、社會規範文化、人力資本、結構制約、內外報酬差異，而這群女性並不會就此不再踏入就業市場，其工作動機相當強烈，且目前年齡還處於就業黃金階段，擁有較高的機會被勞動市場所接受。

本研究依據研究結果，提出三點建議。一為「夫妻兩者皆照顧者」之概念；二為托嬰機構監督機制與公立幼稚園數量增加；最後，性別平等教育落實。希冀改善高學歷女性在婚育過後就業與育嬰，二選一的情形。

關鍵字：女性就業、高學歷、離職育嬰

# Abstract

Women's participation in economic activities not only concerns the development of the country's overall economy and the improvement of competitiveness, but also affects women's own economic independence, personality and quality of life. This study hopes to understand why high-educated married women with higher human capital still face work and child care conflicts. Why do they choose to withdraw from the labour market without continuing employment? What are the reasons for their willingness to leave their jobs? What are the problems and effects in this process when raising children at home?

This study uses in-depth interviews to give a glimpse of the employment behavior of highly educated women. The research subjects must meet the following conditions: Women with employment experience, married and having children, with college education, and currently not working. Through their personal history, this study learned about the factors and difficulties of high-education women in the face of marriage and childbirth, and hope to find some solutions. The factors of high-educated married women choosing to leave the labour market are quite diverse, such as : role identification, social norm culture, human capital, structural constraints, internal and external compensation differences.

Based on the research results, this study proposes three suggestions. The first is policy should support both couples to be carers. The second is the improvement of supervision mechanism of child care institutions. And the demand for more provision of child care institutions has to be met. And finally, the implementation of gender equality education needed to be enhanced.

Keywords : Female Employment, High Education, Work care conflict

## 目 次

謝 辭.....	i
摘 要.....	ii
表 次.....	v
圖 次.....	vi
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	6
第三節 研究架構與章節安排.....	7
第貳章 文獻回顧.....	9
第一節 我國女性勞動概況.....	9
第二節 婦女勞動參與理論.....	24
第參章 研究方法.....	29
第肆章 結果與分析.....	32
第一節 受訪者概況.....	32
第二節 影響就業之原因.....	43
第伍章 結論與建議.....	54
第一節 研究發現與結論.....	54
第二節 研究建議.....	59
第三節 研究範圍與限制.....	60
參考文獻.....	61
附錄資料.....	66

## 表 次

表 1 女性歷年勞動參與率依年齡區分.....	10
表 2 女性歷年就業職業別.....	11
表 3 女性歷年就業行業別.....	12
表 4 女性歷年從業身分別.....	13
表 5 女性歷年非勞動力按未參與勞動之原因.....	14
表 6 受訪者基本資料.....	31
表 7 受訪者詳細基本資料.....	32



## 圖 次

圖 1 歷年女性婚育之就業情形.....	2
圖 2 15 至 64 歲已婚女性之目前沒有工作者.....	4
圖 3 15 至 64 歲已婚女性之曾因結婚離職至今一直未工作者.....	4
圖 4 15 至 64 歲已婚女性之曾因生育（懷孕）離職至今一直未工作.....	5
圖 5 研究架構.....	7
圖 6 歷年勞動參與率依性別分類.....	9
圖 7 15 至 64 歲已婚女性主要工作每月收入 .....	15
圖 8 15 至 64 歲已婚女性每月平均薪資收入(大專以上) .....	16
圖 9 15 至 64 歲已婚女性之離職情形.....	16
圖 10 15 至 64 歲已婚女性之離職情形以專科與大學以上分類.....	17
圖 11 15 至 64 歲已婚女性之結婚離職情形.....	17
圖 12 15 至 64 歲已婚女性之生育離職情形.....	18
圖 13 因結婚離職者之原因分類.....	19
圖 14 因生育離職者之原因分類.....	19
圖 15 回歸職場的之主要原因.....	20
圖 16 間隔時間 - 平均月份.....	21
圖 17 大專以上已婚女性恢復工作間隔時間.....	22

# 第壹章 緒論

隨著時代變遷以及社會結構改變，女性自主意識抬頭，臺灣的家庭結構，已不同以往男主外女主內，有了重大的變化。臺灣女性不論未婚或已婚，由於教育普及和水準上升、家庭經濟需求，或追求自我實現與成就的動機越來越強烈，進而投入就業市場的比例愈來愈高，早已成為趨勢。在臺灣，現今女性不再只有賢妻良母的角色，上至高級主管，下至普通員工，各行各業都可看見女性勞工的身影，其能力與男性並駕齊驅甚至更加優秀。近數十年來，全球各個國家關於女性勞動力參與等相關議題相當重視。女性參與經濟活動，不僅攸關於國家總體經濟的發展及競爭力之提昇，同時也直接影響女性自身的經濟獨立、人格自主與生活品質。除了教育程度大幅提升之外，隨著產業結構持續往服務業轉移、社會邁向高齡化及少子化的背景下，女性勞動議題日見重要，其定位應重新予以思考。

## 第一節 研究背景與動機

早期的臺灣女性大多在家裡從事勞動經濟活動，能在外參與勞動市場少之又少（劉鶯釧、謝嘉雯，1997）。日治時期，外銷茶葉的經濟活動熱絡使得大量女性投入勞動市場，政府進而推動改善生活型態、民俗，並且推廣女子教育。雖然，各方面待遇仍比不上男性，以及教導內容偏重美姿美儀，卻奠定了有利於女性就業的條件與環境（鄭秀美，2007）。二戰過後的臺灣進入嬰兒潮時期，在六〇到八〇年代，出口導向的經濟發展快速，農業人口快速轉移至工業及服務業，導致缺工的問題日漸嚴重。在此需求下，女性勞動參與便是重要的勞動力來源。

許多專家學者，甚至是社會言論都認為臺灣女性勞動參與率低於其他國家主要原因是育兒相關配套措施做得不夠好，或是職場性別不平等現象所導致。托育政策催生聯盟在2017年時指出臺灣女性勞動參與率和生育率為「雙低」國



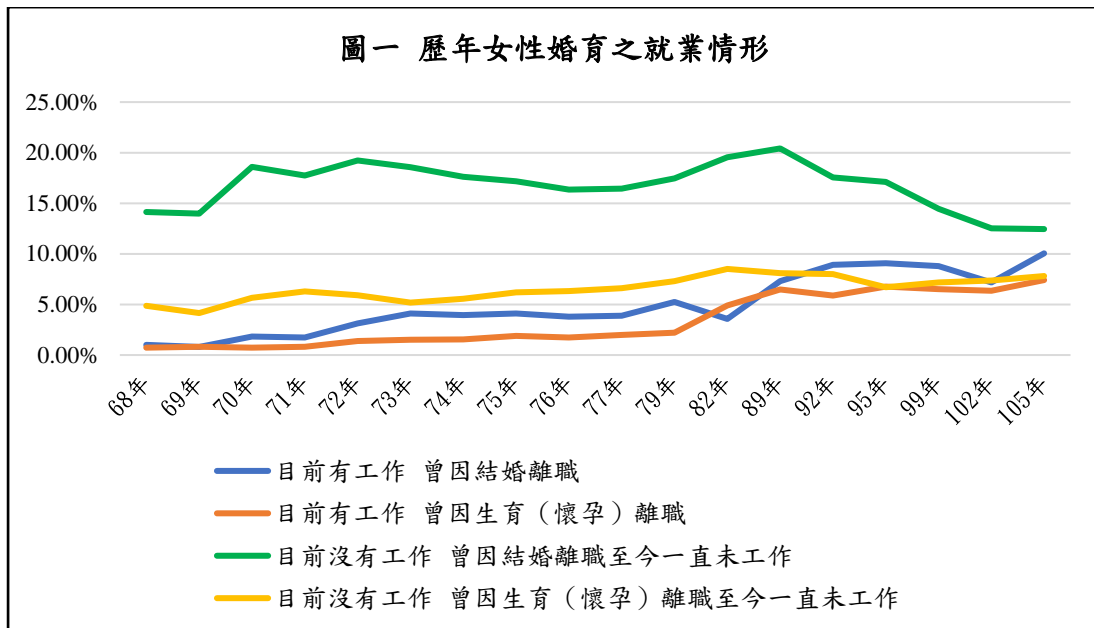
家，在全球33個國家中敬陪末座。且受高等教育的女性在30歲以後並沒有繼續培養專業或貢獻勞動力，反而因為婚姻和生育退出職場。<sup>1</sup>而其使女性無法持續在勞動市場的原因，可能還是社會對男性與女性的能力和工作價值仍存在不同期待的性別刻板印象，同時對於申請育嬰假亦會擔憂公司觀感或影響升遷，雖然公立幼兒園仍持續增加，且費用較為低廉，但公立幼兒園仍有諸多不便，例如未備有交通車，家長須親自接送，以及延長時間僅至晚上6點半，這也是雙薪家庭在選擇是否離職育嬰上考量的因素之一（蔡依恬，2016）。當前許多國家正面臨老齡化、勞動力和技能短缺等問題，女性在管理階層中的任職比率低，無疑是對人才的浪費。可能的障礙為時間與地點的配合，以及在工作的同時還要照料家庭。而推動性別平等相關政策會為亞太各國帶來可觀的經濟紅利，多元化的工作團隊有利於公司盈利，受過高等教育、身心健康且可以自由選擇家庭生活和職業發展的女性無疑會推動國家經濟增長。現在正是開展相關政策的好時機，各國應加速推動性別平等進程，使其經濟發展和社會福祉能持續蓬勃與活絡（MGI, 2018）。

據勞動部(2018)的統計資料顯示，臺灣近二十年的女性勞動參與率由民國86年45.64%上升至106年50.92%，計升5.28個百分點。就業年齡最高峰為25至29歲，爾後在婚育年齡之際（30至34歲）開始下降，看似「自願選擇」退離職場的現象，往往隱藏著「體制結構」的問題。主計處的資料由圖一顯示，15至64歲已婚女性且目前有工作曾因結婚離職者由民國68年的0.99%上升至105年10.05%；曾因生育（懷孕）離職由民國68年的0.73%上升至105年7.41%。而現在沒有工作的女性，曾因生育（懷孕）離職至今一直未工作者在民國82年時來到8.51%最高，雖然至95年下降為6.71%，但在105年卻上升至7.81%。由此可見，在30歲開始正是事業上的衝刺階段，對於女性而言，卻是

---

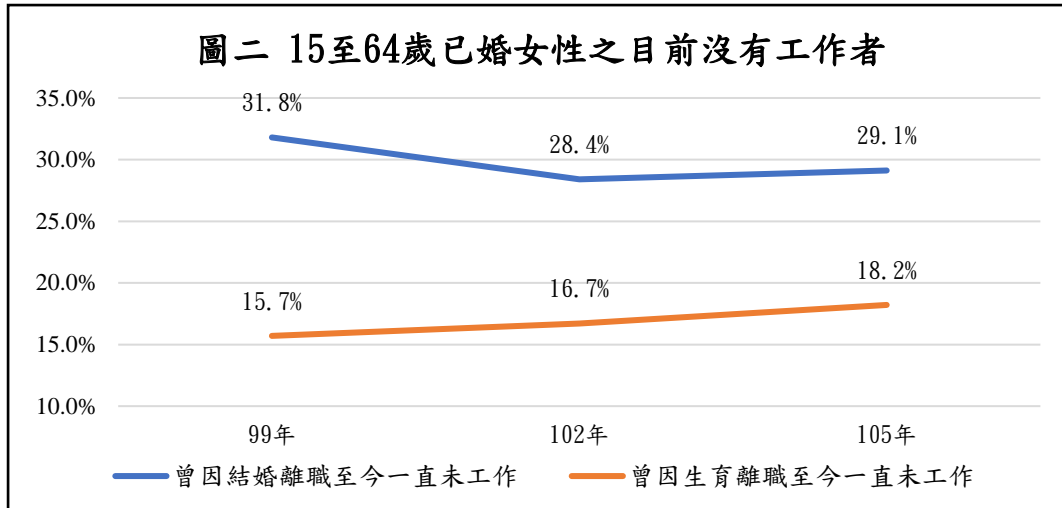
<sup>1</sup> 李秉芳，〈台灣女性就業、生育率「雙低」33國排名墊底〉，民報，2017年9月20日。取自 <https://www.peoplenews.tw/news/9b01300a-0bd5-4daa-aa52-9da4b5a74399>。最後瀏覽日：2019年6月24日。

面臨著結婚、生育等人生重大決定的時刻。而女性在此階段勞參率陡降的主要原因仍多半是因結婚或生育而選擇退出勞動市場（蔡依恬，2016）。



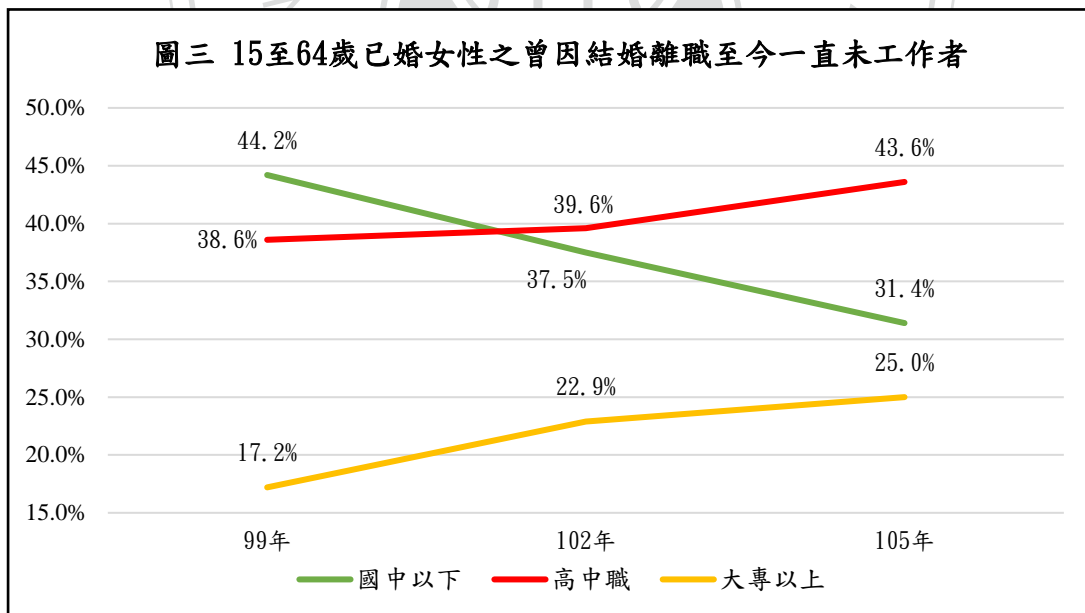
資料來源：行政院主計處 105 年婦女婚育就業報告。

教育一直以來都是翻轉人生的一大要素，影響高學歷已婚女性決定是否要離職的理由為受過高等教育的女性有較佳的立足點追求職業生涯的長期發展，因此有強烈的動機留在勞動市場，另一個理由是受高等教育的女性辭掉工作的機會成本太高。而其他理由則是托兒成本佔所得的比例相當高，讓教育程度較差女性沒有足夠的就業條件換取較高的薪資，使得她們傾向於專注家庭（Losa & Origoni, 2005）。從圖二資料顯示，15 至 64 歲曾因結婚離職至今一直未工作之已婚女性佔目前沒有工作者，由民國 99 年 31.8% 下滑至 105 年 29.1%，下降了將近 3%；因生育（懷孕）離職至今一直未工作者則從民國 99 年 15.7% 上升 105 年 18.2%，上升了 2.5%。

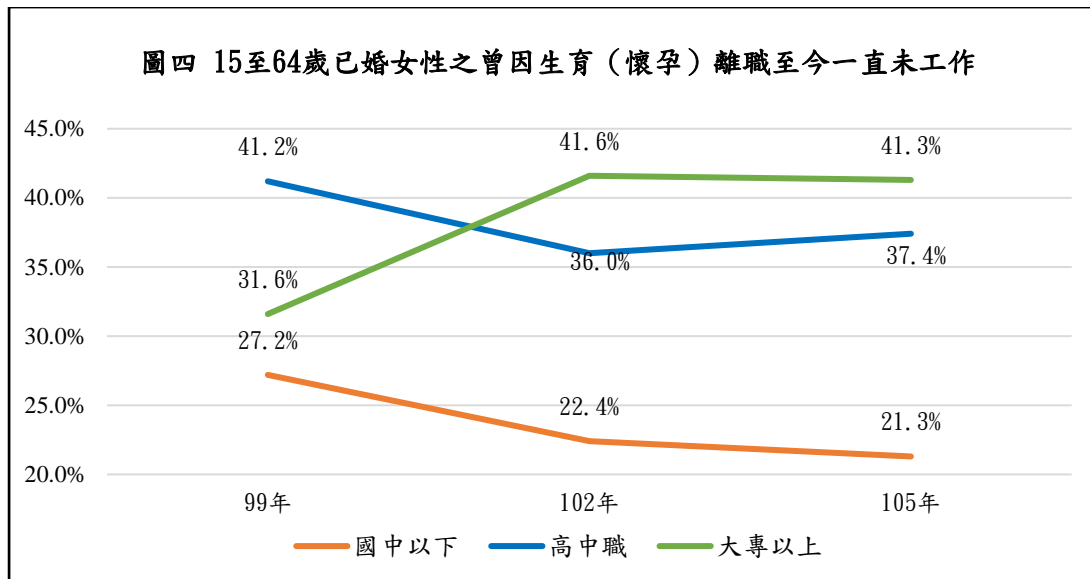


資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

進而從教育程度分析，圖三可發現 15 至 64 歲已婚女性之曾因結婚離職至今一直未工作者除了教育程度在國中以下有明顯下降之外，高中職以上教育程度者是持續上升；且從圖四可看出 15 至 64 歲已婚女性之曾因生育（懷孕）離職至今一直未工作者在教育程度高中職以下有逐漸下降的趨勢，但大專以上卻沒有顯著的下降，反而在民國 102 年以及 105 年時都突破 41%。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

這與經濟學者所提出的解釋有所不同，許多專家學者認為女性之教育程度必然會影響就業，教育對女性勞動參與有直接的影響，因為教育程度愈高，在勞動市場愈有價值，且不參加勞動市場的機會成本愈高（李集國，2008）。很顯然，臺灣的情況與其情況很不太一樣，光靠教育程度、機會成本而去評斷女性參與勞動市場的動機或是退出，其實不見得客觀，可能育嬰相關政策或是職場性別不平等的現象比較能說明為何女性在面臨婚育時會退出勞動市場，但以此認定高學歷之女性因而不參與勞動，又顯得不足，畢竟不管任何教育程度之女性都有碰到類似情況的機會。究竟是什麼理由或者考量讓受過高等教育的女性不再進入勞動市場，這是筆者感到好奇之處，此為主要研究動機。

是以，本研究擬先藉由文獻探討婚育對於高學歷女性就業行為之成因與影響，並以深度訪談之方式藉以一窺現高學歷女性就業行為之面貌，期許能藉由本研究結果，提出改善婚育對於高學歷女性就業影響之具體建議，對相關政府機關或社會能夠有所助益。

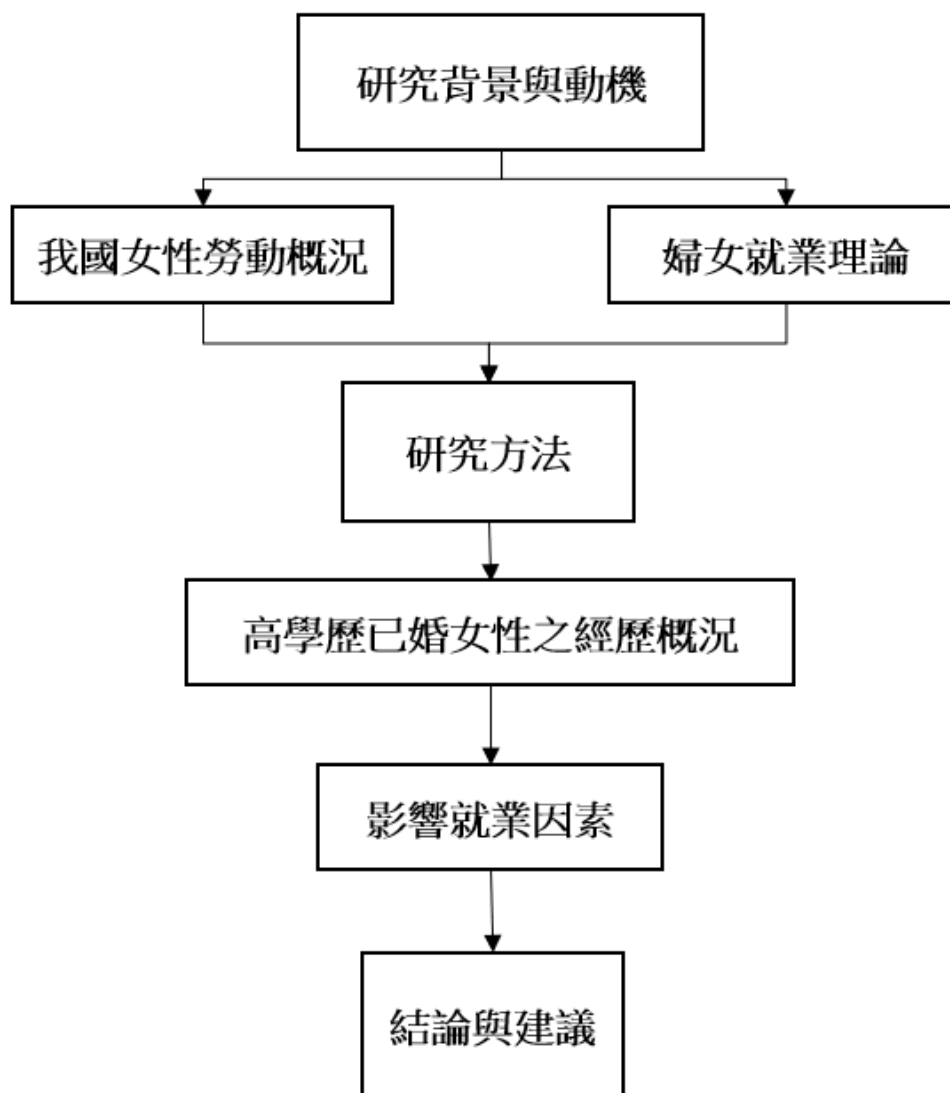
## 第二節 研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究以婚育對於高學歷女性就業影響為主軸，目的在於瞭解高學歷女性婚育過後不再進入勞動市場之背後原因，並探究其女性之親朋好友以及自身看法，接著進一步探討所衍生的相關問題，並藉此凸顯出無法參與勞動市場之困境，使社會或是政府政策能提供協助。故本研究期望能達到下列研究目的：

- 一、瞭解高學歷女性婚育過後選擇離職之背後動機。
- 二、分析高學歷女性婚育過後離職產生的問題與影響。
- 三、分析高學歷女性婚育過後離職對於其自身職涯發展造成的影響。
- 四、結合上述研究成果，提出改善題之相關對策與建議。

### 第三節 研究架構與章節安排

#### 壹、研究架構



圖五 研究架構

## 貳、章節安排

本論文共分為五章，各章節內容簡要分析如下：

第一章為緒論，包含研究動機、目的、流程與章節安排。

第二章為文獻探討，先自我國女性就業的概況談起，再從文獻探究中尋找女性離職之原因與動機，並做簡短之分類。接著，探討其對高學歷女性就業影響及問題，從各個理論模型的角度談起，找出不同以往的女性就業問題，並延伸探討可能性。

第三章為研究方法，利用文獻分析法以及深度訪談法進行質性資料分析。

第四章為高學歷女性婚育後離職之實證分析。第一節為概況，第二節為因素實證結果。本研究選定五位研究對象，包含兩位碩士學歷，以及三位學士學歷，透過與受訪者之深度訪談，瞭解其選擇離職背後原因，並探討表面上與實質上問題與影響，並以訪談內容與文獻進行對話，從實證分析結果檢視有哪些改善之處。

第五章為綜合前四章之論述，從文獻與訪談分析中，進行問題檢討與歸納，以及研究範圍與限制並提出具體結論與建議，盼能改善其問題。

## 第貳章 文獻回顧

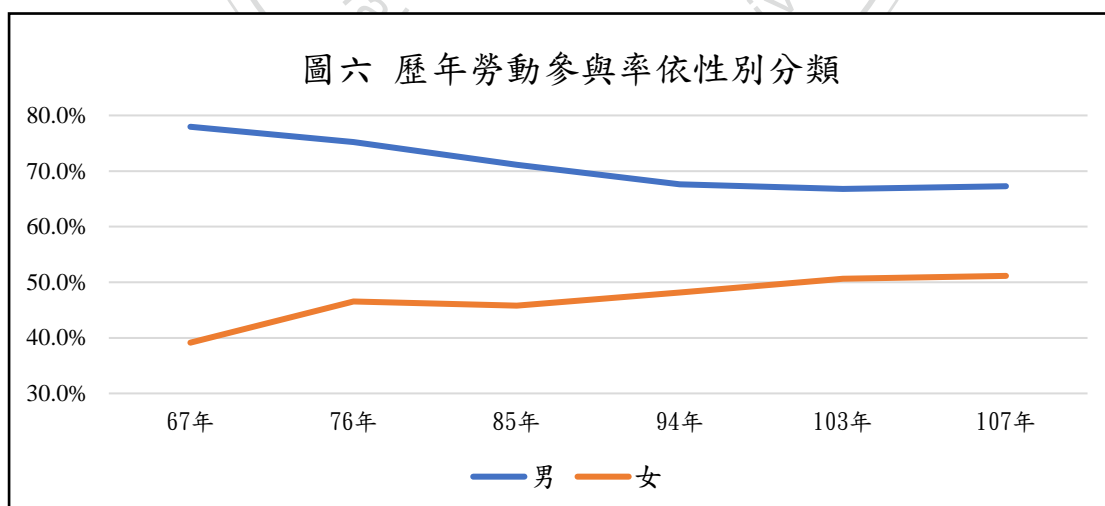
本研究主旨在探討高學歷女性婚育後離職之動機、選擇離職因素與遭受的問題以及影響，以及對於未來就業產生的影響。為配合研究目的，將有關於女性就業相關文獻進行分析與歸納後，文獻章節之安排第一節為女性勞動概況，透過我國政府機關所提供之相關統計資料，勾勒出女性勞動與離職概況。第二節為其之理論模型，目的在於瞭解理論學者之論述，會有哪些問題存在。

### 第一節 我國女性勞動概況

#### 壹、女性勞動參與現況

##### 一、勞動參與率變化

依勞動部資料，目前女性勞動參與率大約為 51%。女性勞動力是經濟發展中不可缺少的力量。民國 67 年開始至 107 年從 39% 升至 51%，41 年來女性勞參率成長了十二個百分點，而男性勞參率卻逐年下滑，恰呈現出鮮明的對比，可參考圖六。顯然婦女勞參率的提高，意味著女性的就業機會增加了，也說明政府所採取的積極促進女性就業的政策訴求，有了正面回應。



資料來源：行政院主計處 107 年歷年人力資源調查重要指標。



表一按照年齡排序觀察，不同年齡層的女性勞參率其差異極大。大致上歷年各年齡群組都有明顯上升，除了 15-19 歲及 20-24 歲這二個年齡組之外。15-19 歲勞參率大幅下降率，這年齡層的女性大多正在接受教育的時機，而 20-24 歲年齡組，雖然在民國 76 年時有升上至 66.8%，但在 107 年時降至 56.3%，呈現持平的情況，可能因教育程度提升、求學年限延長所導致（李德純，2014）。此外，特別值得注意的是 25-29 歲這個年齡層的女性勞參率大幅提升，從歷年同一個年齡層增加了 51.2%，也是女性就業年齡的最高峰。由統計資料顯示，從單一年份之女性勞動參與率在 30-34 歲這個年齡組開始女性勞參率下降，隨著年齡的增加，勞動力參與率逐漸遞減。此外，從醫學角度看，理想的生育年齡為 20 歲至 35 歲（顏秀玲、郭瑩璐，2016），雖然在 29 歲前臺灣 107 年女性勞動參與力有高達快 92%，但自 30 歲起，即進入婚姻及生育的階段，便開始影響其勞動力參與率的狀況。女性勞動參與率在 35 歲至 44 歲中有縮小差距，意味著女性逐漸脫離照顧幼兒階段，使得這時期的勞動力參與率不致快速下滑（周碧娥，2017）。而 55-64 歲這年齡區段之降幅較為明顯，主因退休年齡提前影響所致。

表一		女性歷年勞動參與率依年齡區分					單位：%
年份		67 年	76 年	85 年	94 年	103 年	107 年
勞 參 率 (%)	15-19 歲	45.8	33.1	18	9.9	7	7.4
	20-24 歲	56.1	66.8	60.8	56.6	51.7	56.3
	25-29 歲	40.6	56.3	66.5	77.7	88.8	91.8
	30-34 歲	39.6	55	60	71.4	80.6	85.6
	35-39 歲	41.9	57.4	60.2	68.6	74.5	78.1
	40-44 歲	41.7	55.7	59.6	64.6	75	75.1
	45-49 歲	36.4	49.4	53.5	59.1	69.6	74
	45-49 歲	28.9	40.5	41.8	45	56.1	61
	55-59 歲	21.5	30.9	30.9	29.1	40	41.4
	60-64 歲	13	19.3	21	17.8	22.6	24
65 歲以上	2.5	3.9	4	3.9	4.6	4.4	

資料來源：行政院主計處 107 年歷年年齡組別勞動力參與率。

## 二、就業職業

表二顯示女性從事職業以「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」、「技術員及助理專業人員」為大宗。顯然，多屬於次要型、預備型的職業為主。而「民意代表、主管及經理人員」以及「專業人員」比例逐年緩慢上升，可見女性在管理階層職位確實有所提升，以及擔任專業人員也越來越多。「農林漁牧業生產人員」和「技藝工作、機械設備操作及勞力工」比例逐年遞減。

年份	民意代表、主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	農林漁牧業生產人員	技藝工作、機械設備操作及勞力工
94年	1.74%	11.74%	16.37%	20%	25.49%	3.60%	20.79%
95年	1.86%	11.63%	17.55%	20%	25.85%	3.32%	20.07%
96年	1.83%	11.70%	18.62%	19%	25.92%	3.34%	19.54%
97年	1.84%	12.33%	19.24%	19%	25.35%	3.20%	19.46%
98年	1.91%	12.44%	19.97%	19%	25.06%	3.20%	18.61%
99年	1.97%	12.23%	19.64%	20%	24.93%	3.16%	18.43%
100年	2.00%	12.70%	18.99%	20%	24.54%	2.85%	19.10%
101年	2.05%	13.27%	18.59%	20%	24.30%	2.70%	18.97%
102年	2.08%	13.61%	18.88%	20%	24.28%	2.68%	18.39%
103年	2.04%	14.27%	19.44%	20%	23.90%	2.69%	17.67%
104年	1.97%	14.65%	20.00%	20%	23.67%	2.56%	17.32%
105年	2.04%	14.96%	20.08%	20%	23.64%	2.56%	17.00%
106年	2.10%	14.48%	19.99%	20%	24.19%	2.54%	16.90%

資料來源：勞動部統計處

## 三、就業行業

表三呈現出女性以從事服務業部門為多數，隨產業結構變遷，從民國 87 年 63.23% 升至 107 年 72%，增加了快 10%。但「農、林、漁、牧業」及「工業」女性就業比例持續下滑。主要的就業行業別為「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」、「教育業」，這三項行業加總起來已佔據女性就業別一半比例。值得一提的是許多行業大致上數據是持平或略下降，有三個行業卻為上升，分別是「運輸及倉儲業」、「出版、影音製作、傳播及資通訊服務業」、「專業、科學及技術服務業」，但上升的幅度並沒有很顯著。

表三 女性歷年就業行業別

年月別	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	
農、林、漁、牧業	3.73%	3.60%	3.62%	3.60%	3.32%	3.14%	3.13%	3.20%	3.06%	3.04%	2.99%	
工業	計	27.04%	26.99%	26.06%	26.08%	26.22%	25.98%	25.83%	25.61%	25.28%	25.04%	
	礦業及土石採取業	0.08%	0.08%	0.09%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	
	製造業	89.97%	90.12%	90.11%	89.78%	90.02%	90.01%	90.18%	90.14%	89.95%	90.19%	
	電力及燃氣供應業	0.33%	0.33%	0.34%	0.33%	0.32%	0.32%	0.32%	0.32%	0.40%	0.40%	
	用水供應及污染整治業	1.42%	1.48%	1.62%	1.66%	1.62%	1.53%	1.44%	1.43%	1.50%	1.50%	
	營建工程業	8.19%	7.90%	7.93%	8.15%	8.03%	8.06%	7.98%	8.03%	8.07%	7.75%	7.91%
服務業	計	69.20%	69.41%	70.32%	70.34%	70.46%	70.88%	71.04%	71.20%	71.49%	71.68%	71.98%
	批發及零售業	29.29%	28.75%	27.95%	27.61%	27.26%	27.38%	27.25%	27.02%	26.66%	26.62%	26.97%
	運輸及倉儲業	2.68%	2.72%	2.65%	2.68%	2.69%	2.75%	2.79%	2.72%	2.82%	2.87%	2.92%
	住宿及餐飲業	12.90%	12.68%	12.79%	12.94%	12.56%	12.29%	12.48%	12.61%	12.57%	12.39%	12.50%
	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	2.68%	2.72%	2.72%	2.62%	2.66%	2.81%	2.81%	2.92%	2.90%	2.90%	2.92%
	金融及保險業	7.97%	7.87%	7.96%	8.23%	8.09%	7.83%	7.75%	7.60%	7.64%	7.42%	7.38%
	不動產業	0.91%	0.86%	0.88%	0.99%	1.03%	1.03%	1.07%	1.17%	1.16%	1.28%	1.24%
	專業、科學及技術服務業	4.86%	5.06%	5.09%	5.15%	5.31%	5.32%	5.22%	5.52%	5.80%	5.75%	5.67%
	支援服務業	3.00%	3.23%	3.19%	3.05%	3.20%	3.19%	3.19%	3.29%	3.18%	3.32%	3.39%
	公共行政及國防；強制性社會安全	4.41%	4.58%	5.02%	5.12%	5.04%	4.99%	5.11%	5.12%	5.07%	4.97%	5.04%
	教育業	12.99%	13.03%	13.04%	12.73%	12.98%	13.23%	13.09%	13.26%	13.44%	13.59%	13.16%
	醫療保健及社會工作服務業	8.19%	8.45%	8.78%	9.12%	9.42%	9.57%	9.66%	9.78%	9.78%	9.77%	9.66%
	藝術、娛樂及休閒服務業	1.67%	1.63%	1.55%	1.60%	1.54%	1.51%	1.45%	1.34%	1.41%	1.51%	1.51%
	其他服務業	8.49%	8.45%	8.40%	8.20%	8.21%	8.15%	8.13%	7.69%	7.52%	7.65%	7.62%
資料來源：勞動部統計處												

#### 四、從業身分

表四統計資料，女性在從業身分以「受私人僱用者」為主，「無酬家屬工作者」人數逐年遞減。而「雇主」為民國 95 年時到達 2% 高峰，之後逐年下滑，近二年有回升的跡象。「自營作業者」一直以來是呈現每年遞減的情形，但在民國 107 年時卻有 0.18% 的回升。

年份	雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受僱者		
				計	受私人僱用者	受政府僱用者
85 年平均	1.80%	8.51%	15.90%	73.82%	83.90%	16.06%
86 年平均	1.99%	8.33%	15.11%	74.59%	84.27%	15.70%
87 年平均	1.90%	8.21%	14.60%	75.29%	85.23%	14.77%
88 年平均	1.99%	8.43%	14.46%	75.11%	85.42%	14.58%
89 年平均	1.96%	8.30%	13.92%	75.82%	85.92%	14.08%
90 年平均	2.06%	8.09%	13.34%	76.48%	86.10%	13.90%
91 年平均	2.00%	8.19%	13.44%	76.38%	86.13%	13.87%
92 年平均	2.05%	8.19%	13.12%	76.64%	85.46%	14.57%
93 年平均	2.14%	8.11%	12.54%	77.23%	85.75%	14.25%
94 年平均	2.08%	8.04%	12.00%	77.85%	86.39%	13.61%
95 年平均	2.19%	8.04%	11.44%	78.33%	87.09%	12.91%
96 年平均	2.10%	7.91%	11.14%	78.83%	87.22%	12.78%
97 年平均	2.00%	7.84%	10.38%	79.78%	87.02%	12.98%
98 年平均	1.93%	7.55%	9.80%	80.72%	86.13%	13.87%
99 年平均	1.97%	7.26%	9.54%	81.23%	86.26%	13.74%
100 年平均	1.96%	7.25%	9.00%	81.79%	86.45%	13.55%
101 年平均	1.93%	7.01%	8.62%	82.42%	86.44%	13.56%
102 年平均	1.88%	6.84%	8.31%	82.97%	86.53%	13.47%
103 年平均	1.79%	6.82%	8.24%	83.15%	86.34%	13.66%
104 年平均	1.73%	6.69%	8.08%	83.50%	86.27%	13.73%
105 年平均	1.80%	6.56%	8.00%	83.66%	86.30%	13.67%
106 年平均	1.82%	6.74%	7.98%	83.46%	86.51%	13.46%

資料來源：勞動部統計處

## 五、非勞動力狀況

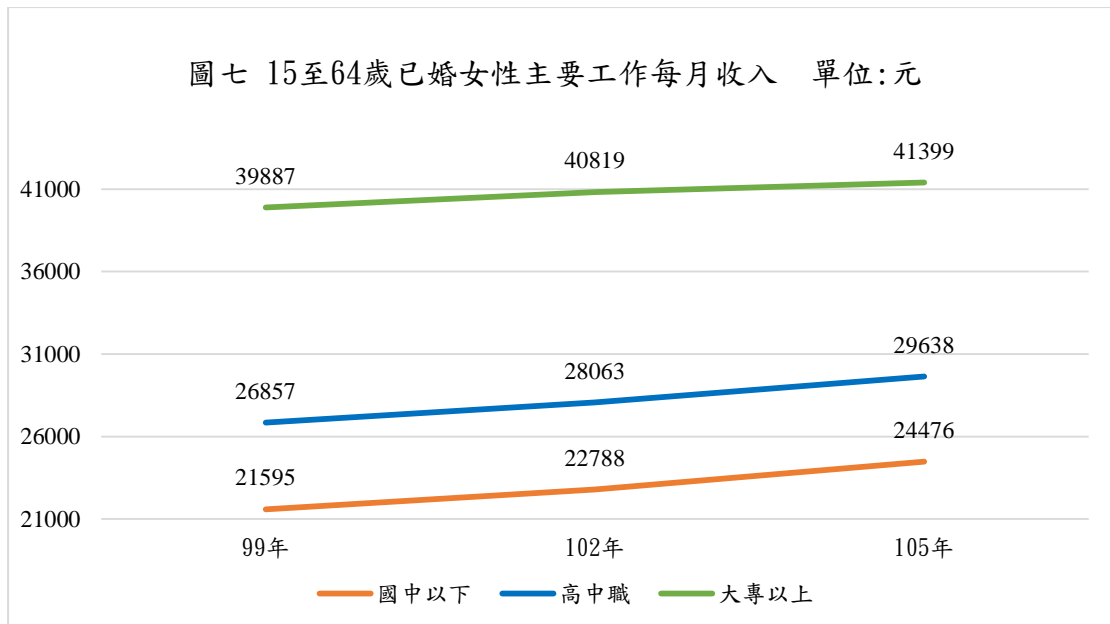
表五顯示女性非勞動力仍以「料理家務者」比例最高，雖在民國 97 年與 102 年降至 50% 下，但在近二年又上升至 50% 以上。「求學及準備入學」比例逐年下降，應與政府舉辦諮詢、商業、服務業等專業的訓練有關，使未升學亦未就業的非勞動力得以進入勞動市場（莊靜宜，2003）。

年份	想工作而未找工作且隨時可以開始工作	求學及準備升學	料理家務	高齡、身心障礙	其他
87 年	0.83	23.51	58.56	16.06	1.05
92 年	1.39	22.32	56.07	18.54	1.68
97 年	1.26	22.17	49.73	22.93	3.88
102 年	1.19	21.31	48.36	24.42	4.73
106 年	1.18	20.07	50.17	23.57	5
107 年	1.16	19.98	50.4	23.6	4.85

資料來源：勞動部統計處

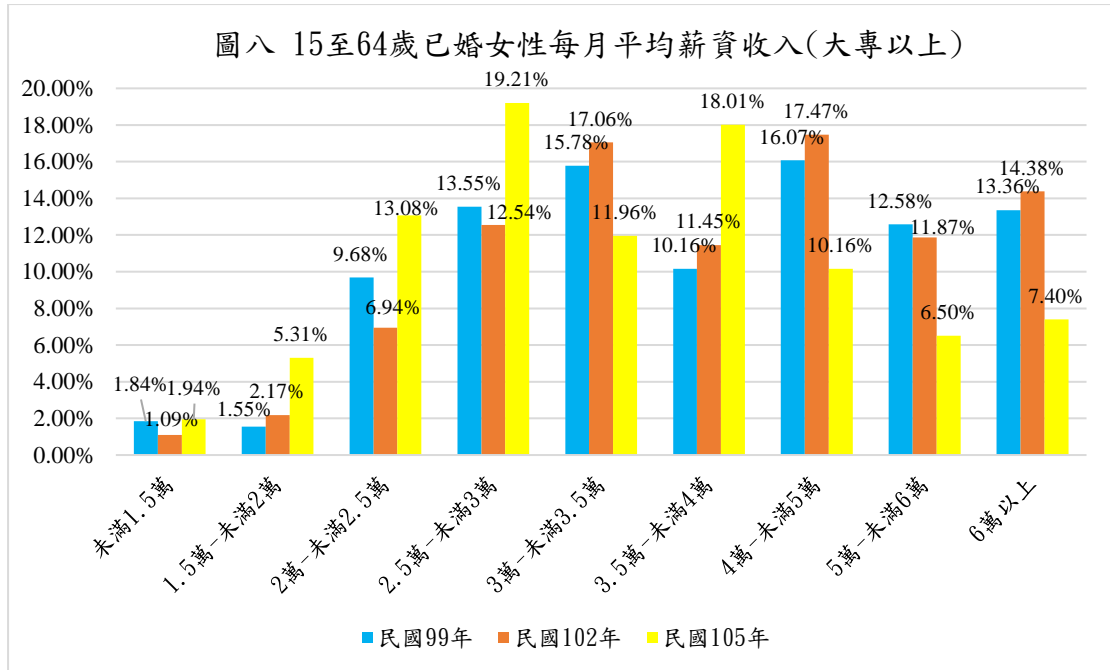
## 六、薪資收入

從圖七可得知教育程度的高低確實與薪資收入有直接關係。依教育程度分為三種類別，與一般大眾預想的情形雷同，大專以上學歷之已婚女性薪資為最高，國中以下教育程度者之薪資為最低。三種類別之薪資均有逐年成長，以國中以下之學歷者增長最多，六年內成長了大約 2900 元，而大專以上之學歷者成長最少，六年內提升了 1500 元。然而，三種類別之間的薪資差距仍存在，國中以下與高中職之薪資相差大約 5200 元；高中職與大專以上之薪資更是相差極大，六年內平均大約差了 12500 元，但彼此之間的差距確實有小幅度的縮小中，國中以下與高中職之薪資沒有很明顯的差異，六年內僅縮短了 100 元，而以高中職與大專以上之薪資從 99 年的 13030 元至 105 年 11761 元，六年內縮短了將近 1300 元。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

進而深入分析大專以上教育程度已婚女性之薪資，圖八依薪資收入分為九個群體，可得高學歷已婚女性的薪資收入從民國 99 年至 105 年之間變動。與圖七互相對照，顯示出民國 99 年低於大專以上教育程度已婚女性之薪資比例約 53%，民國 102 年時下降至 51%，然而民國 105 年時卻升高將近至 70%。由圖八各薪資收入群體與年度比較，民國 99 年已婚女性薪資以「2.5 萬-未滿 3 萬」、「3 萬-未滿 3.5 萬」、「4 萬-未滿 5 萬」、「6 萬以上」這四個群體為主，比例加總約佔整體 60%，民國 102 年時上升至 61.5%，到了民國 105 年卻降低至 49%，薪資收入 4 萬元以上的群體比例明顯降低，六年內從 42%降至 24%，降低了 18%，「3 萬-未滿 3.5 萬」之群體也從 16%降至 12%，反而是「3.5 萬-未滿 4 萬」群體從 10%成長至 18%，以及薪資收入 3 萬元下的群體比例升高，尤其是「1.5 萬-未滿 2 萬」之群體，從 1.55%升至 5.51%，成長了將近 3.4 倍。顯然，高學歷已婚女性的薪資收入高峰群有下滑的趨勢，這樣的狀態下確實降低了平均薪資的提升，也影響了與高中職薪資收入的差距。

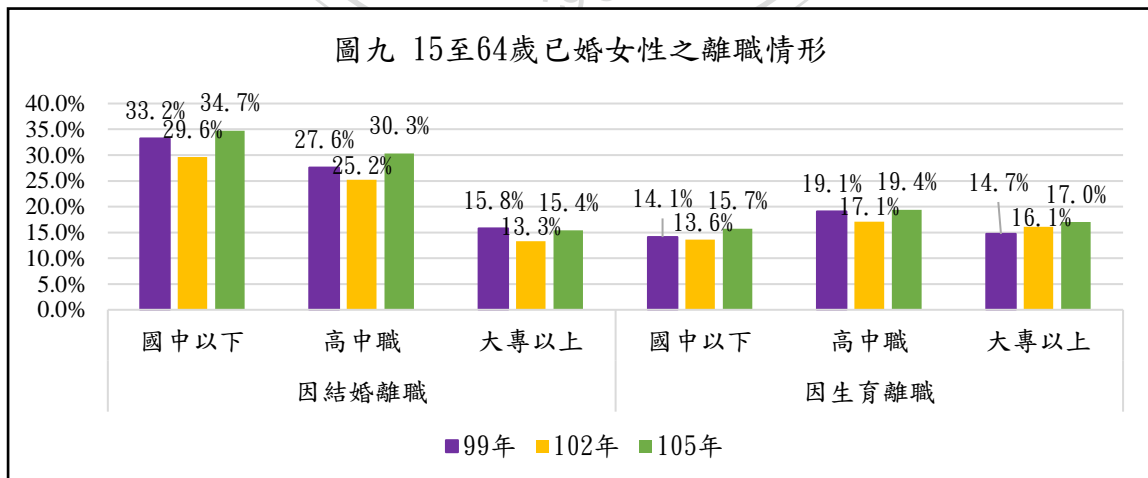


資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

## 貳、高學歷已婚女性離職現況

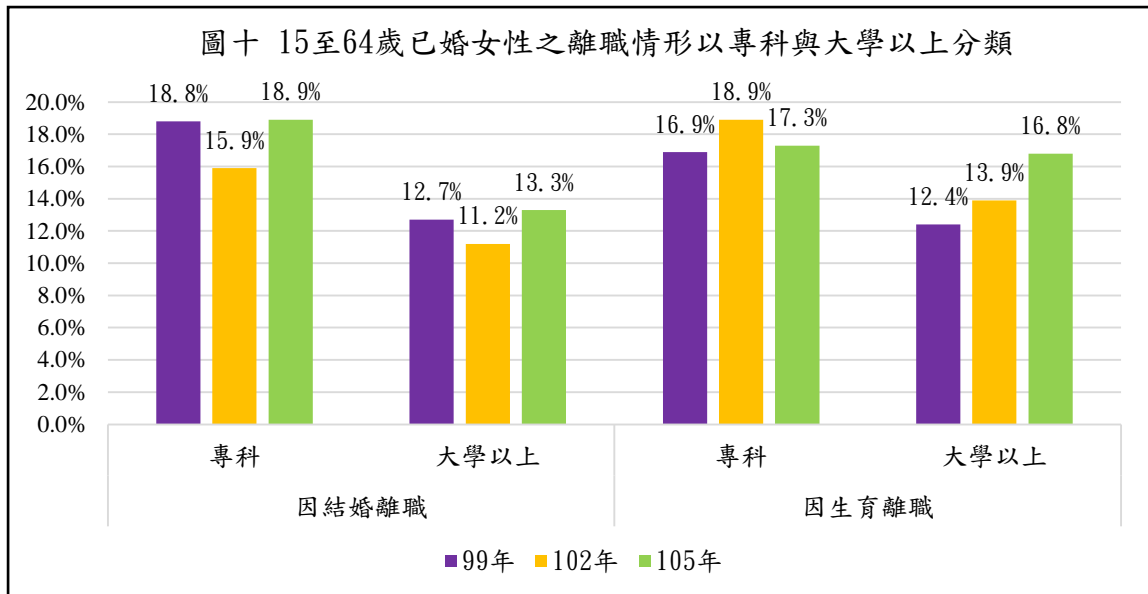
### 一、離職情形

高學歷之定義為專科以上教育等級通稱為「高等教育」。<sup>2</sup>依圖九統計資料顯示，已婚女性因結婚而離職跟教育有密切關係，國中以下教育程度者依然為大宗，而大專以上之已婚女性因生育離職比例逐年增加。若細分「專科」與「大學以上」會發現圖十因結婚離職者變動不大，但在因生育離職比例中「大學以上」的比例卻不斷上升。



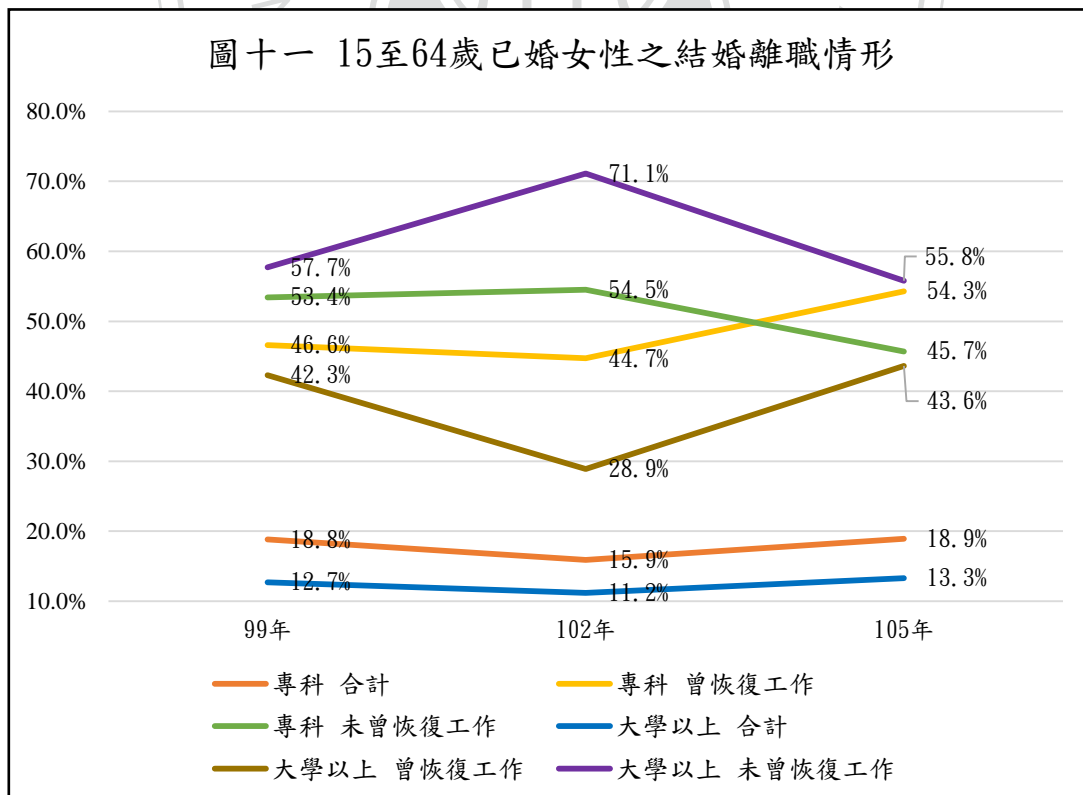
資料來源：行政院處計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

<sup>2</sup> 教育部教育程度標準分類 105 年修正版。



資料來源：行政院處計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

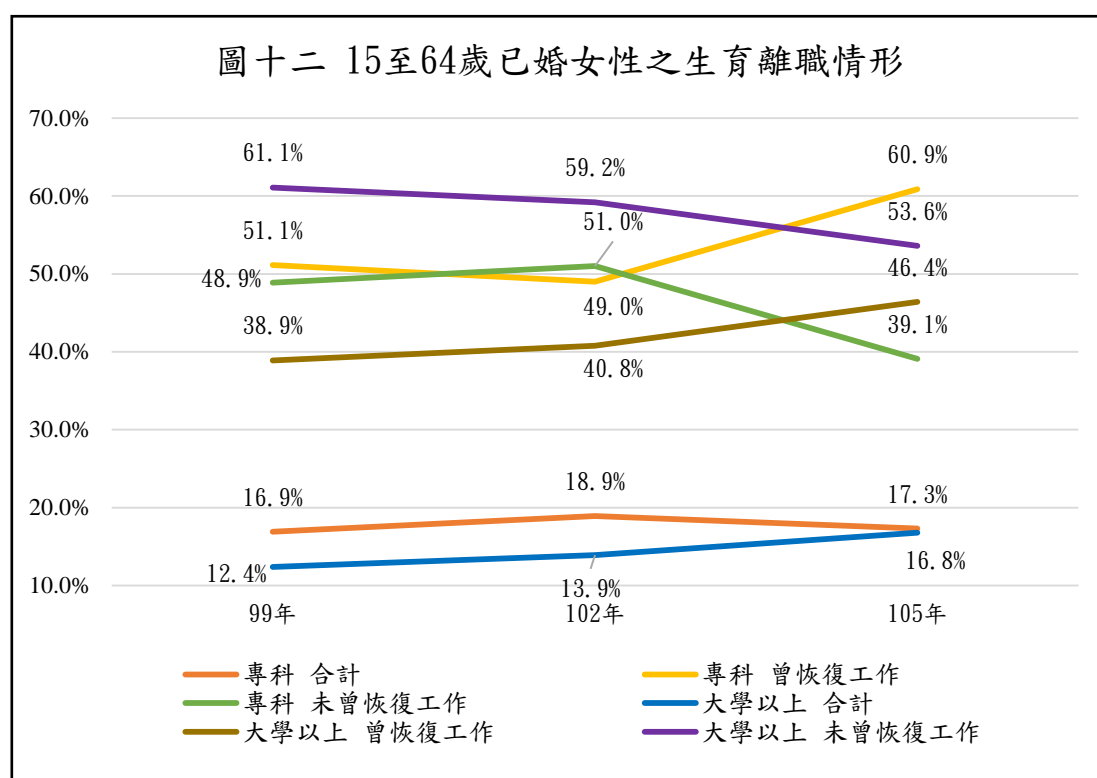
圖十一進而用結婚統計資料觀察高學歷已婚女性離職情況，發現專科的「曾恢復工作」已在民國 105 年時超越「未曾恢復工作」；而大學的「未曾恢復工作」雖有下降，但是未能超過「曾恢復工作」；在因結婚離職情形上，「專科」與「大學以上」都有上升的情況。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。



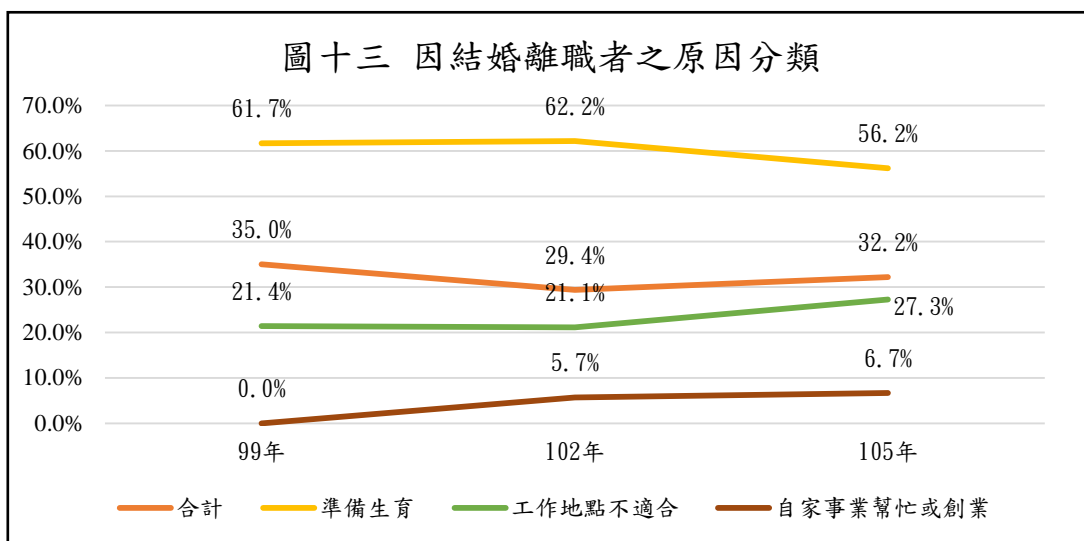
圖十二為利用生育（懷孕）離職情形統計，專科的情形類似因結婚離職之統計資料，專科的「曾恢復工作」已在民國 105 年時超越「未曾恢復工作」，且總數是有下降的趨勢；而大學的「未曾恢復工作」跟因結婚離職之統計資料一樣，未能超越「曾恢復工作」，且總數是逐年上升。顯然，高學歷者一旦因婚育離開職場後，有很高的機率會永久退出勞動市場。從整體社會人力資本的角度而言，高人力資本的勞動者因婚育而退離職場是一大損失。



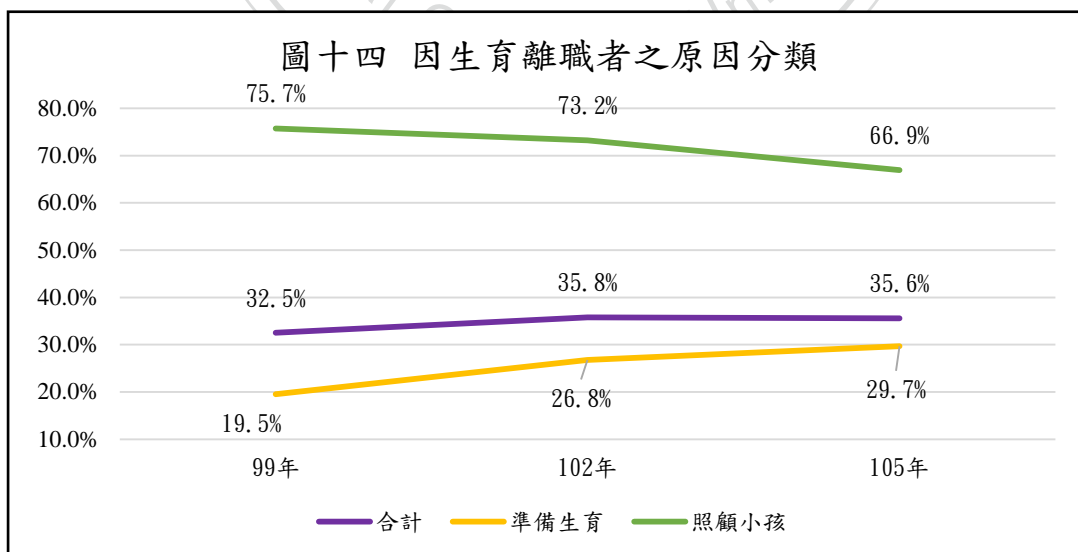
資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

## 二、離職原因

圖十三與圖十四分別為「因結婚離職者」、「因生育離職者」。「因結婚離職者」主要離職原因為「準備生育」，雖然在民國 105 年有下降 6%，但還是占大宗，而「工作地點不適合」則有逐漸上升，可能跟結婚過後居住地有關係，而「自家事業幫忙或創業」有上升情形。圖十四「因生育離職者」因要「照顧小孩」而離職者占大多數，比例下降原因可能與環境或是政府相關政策有關，間接影響了已婚女性恢復工作離開職場的時間，「準備生育」比例也逐年升高。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

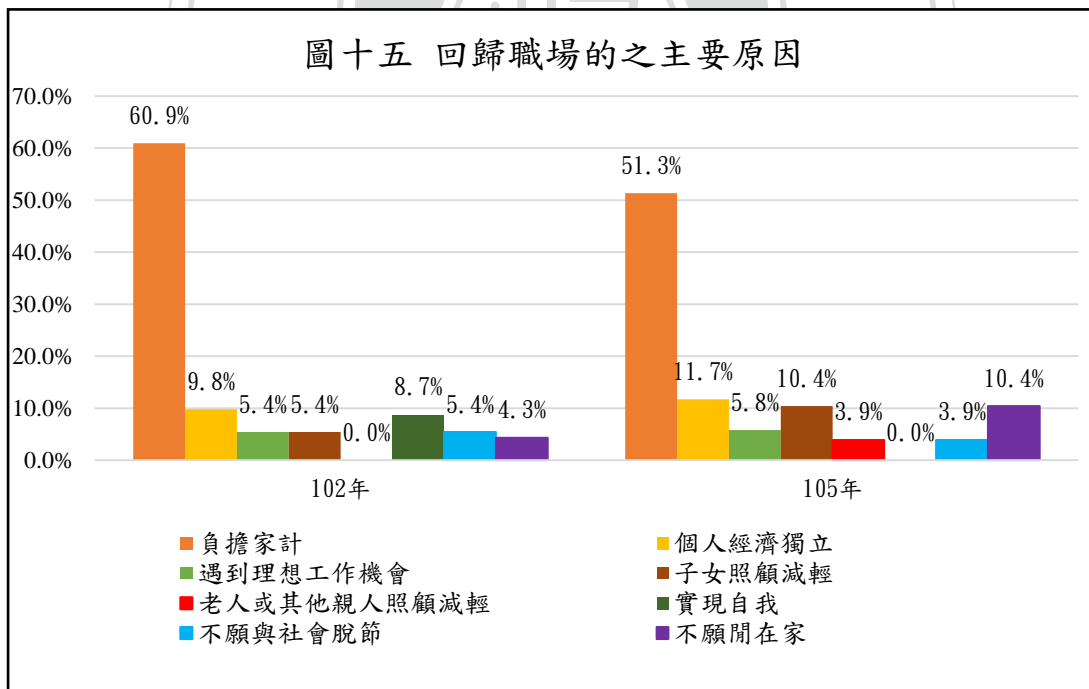


資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

### 三、離職恢復工作與間隔時間

#### (一)恢復工作原因

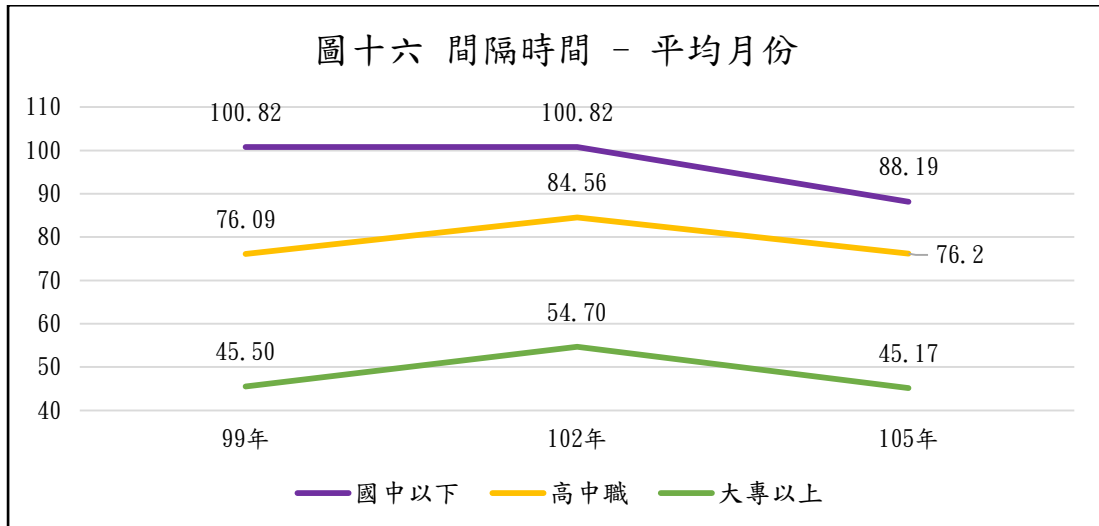
圖十五為高學歷已婚女性回歸職場的主要原因分為八個項目以「負擔家計」大宗，雖民國105年有將近9%下降幅度，但還是佔了一半以上的比例。家庭經濟因素還是為女性回歸職場主要原因，一個家庭的經濟來源長期倚賴單份薪水，乃風險大且欠缺彈性的作法（陳婉琪、吳慧靖，2011）。「個人經濟獨立」、「遇到理想工作機會」、「子女照顧減輕」、「老人或其他親人照顧減輕」、「不願閒在家」這五項因素都有上升，擁有一份穩定的工作除了可以使女性擁有較多資源可以幫助自己之外，還可藉由工作所得到的成就感肯定自己，增強自信心。「老人或其他親人照顧減輕」在民國102年時為0%，到了105年卻上升至3.9%，可能與高齡化社會有關，而「實現自我」卻從8.7%降至0%，這可能說明再度進入職場的高學歷已婚女性對於自身自信心不足。



資料來源：行政院處計處 102、105 年婦女婚育就業報告。

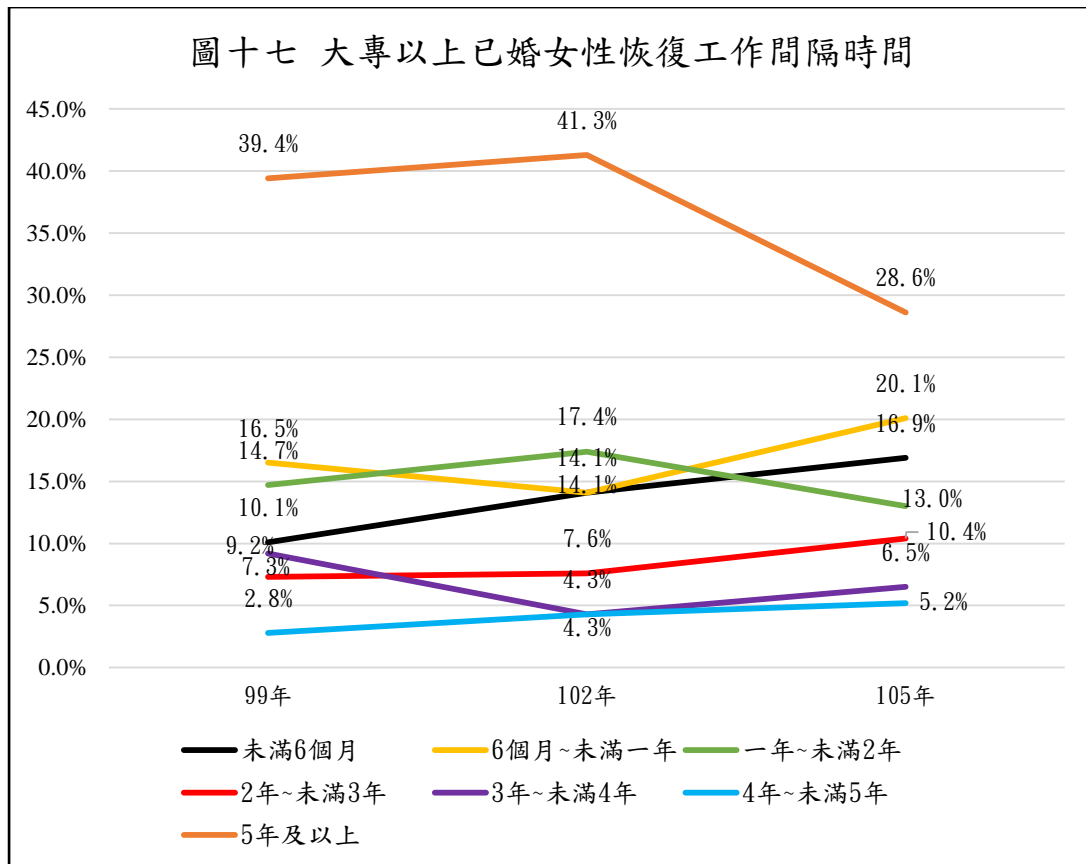
## (二) 間隔時間

從圖十六可以看得出，教育程度確實有直接影響已婚女性回到職場的間隔時間。各個教育程度之族群均有下降趨勢，表示近幾年育嬰環境變友善或者社會風氣改變促使女性就業。國中以下教育程度者的間隔平均月份確實有下降，但相較於高中職及大專以上之平均月份，還是有一大差距。



資料來源：行政院處計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

圖十七為將大專以上教育程度之已婚女性恢復工作間隔時間獨立抽出作整理，依間隔時間長短分出七個階段，看得出來兩個階段是明顯下降，第一為「5 年及以上」，民國 102 年至 105 年下降幅度非常快速，這可能跟公幼招生入學條件有關係，目前公幼招生以五歲足歲幼兒為主，再依序招收 4、3 足歲幼兒。第二為「1 年至未滿 2 年」，雖然 102 年時上升至 17.4%，但 105 年卻下降至 13%，而其他時間階段均有上升趨勢。



資料來源：行政院主計處 99、102、105 年婦女婚育就業報告。

## 參、小結

總歸上述統計數據，可得知女性勞參率是有持續提升，扣除 15-19 歲就學年齡層，其他就業年齡層之歷年勞動參與率均有上升，可說明與社會環境已有漸漸改善給予更多女性就業機會。而在中高齡女就業方面確實低於許多國家，還有很大的進步空間，而如何讓 25 至 29 歲這個年齡層的就業率持續保持到中高齡年齡，也是一大課題。在行業別裡「農、林、漁、牧業」及「工業」女性就業比例持續下滑，而「服務業」始終佔大多數，可能造成性別職業隔離的隱憂，使得女性終究只能在某些行業就業，限制住了女性的職涯發展性，以及間接壓縮至「農、林、漁、牧業」及「工業」招募人才時較無女性求職者，進而影響到就業職業別的分佈。「無酬家屬工作者」下降，可視為有更多人進入勞動市場，帶來更充沛的人力資本，而「受僱者」確實有逐年增加的趨勢。女性非勞動力仍以「料理家務者」比例最高，這須檢視男女性之間的家庭事務分配

狀況。薪資收入方面，高學歷之已婚女性確實薪資收入比其他教育程度者高，但細分各群體會發現，大專以上已婚女性薪資收入之高峰群已逐漸轉移至較低薪資群體，高薪資群體在萎縮中。

在離職情形中，可以發現因結婚離職者跟教育程度有息息相關，因生育離職者則沒有顯著的差別。細看「專科」與「大學以上」，雖然「專科」的各指數都比「大學以上」高，但「大學以上」比例卻逐年上升，不管是因結婚離職或因生育離職。在是否有恢復工作比例中可得知，大學以上未曾恢復工作者比例相當高，反而是專科較積極回歸勞動市場。離職原因中「因結婚離職者」、「因生育離職者」，這兩個群體分別以「準備生育」及「照顧小孩」為多數，可見得生育對於高學歷女性而言也是很關鍵的離職因素，並沒有因為教育程度的關係而降低。教育程度的高低，也影響離開職場間隔的長短，高學歷女性很明顯低於其他教育程度之群體，但將大專以上學歷之已婚女性抽出分析，顯示間隔時間以5年及以上居多，且恢復工作原因以負擔家計為主。

## 第二節 婦女勞動參與理論

### 壹、女性就業類型

有關影響婦女勞動參與的原因之研究理論非常多，在此參考王麗容（1995）曾將相關之理論加以整理歸納，以及加入其他理論學說，如下說明阻礙女性進入就業市場的原因：

#### 一、家庭生命週期理論

強調女性勞動參與和勞動供給取決於自身的生命週期。所謂「家庭生命週期」，家庭如同個人一樣，具有發展性，在各個階段有不同的家庭角色，而在這些不同的角色扮演中有著各種角色期待，隨著時間有各式各樣的改變。其中，結婚生子對於女性的影響較男性大，在傳統文化中，男性生活重心多在公領域，而女性偏重於私領域與家庭，女性的生命歷程往往面臨「女兒」、「媳婦」、「母職」等角色調適（莊靜宜，2003）。家庭生命週期理論的觀點，主要是檢視家庭生命的早期階段，其變遷對婦女從事有給工作的影響，此種家庭情境的變遷主要包含了家庭子女的年齡、數目的改變、資源相對性與勞動市場活動的影響。整體而言，女性離職以生育和照顧小孩為主要原因，已婚者之離職率以國中以下教育程度者為主，因生育離職以高中職教育程度者為大宗，但教育程度在大專以上者因婚育離職之比例均有上升的趨勢，且還是以大學以上教育程度且未曾恢復工作者為多數。再者，孩童之年齡對女性就業有很大的影響，研究指出學齡前兒童降低女性勞動市場參與，其最小子女年齡最有可能會是女性就業的關鍵變數(Joshil, Macran, & Dex, 1996; Miller & Xiao, 1999)。

## 二、性別認同與社會規範結構理論

性別認同主張女性照護是源於情感之連結，與孩童早期社會化經驗和人格養成過程中對母親角色的認同有關（Walker,1992）。女性就業與照顧之間做選擇時，會考量自幼的性別認同、道德發展與後天傳統性別結構，也轉變成女性背負家庭勞務的潛在因素。有學者強調女性之所以會成為照顧者，主要是因為性別認同和道德發展的心理層面分析（Chodorow,1978；Gilligan,1982）。

Chodorow（1978）認為女性具有複製行為，大多數子女主要照顧者為母親，母女彼此具有相同性別角色，因此女兒會偏向認同母親，進而有較親暱關係，也間接模仿母親行為，讓此親暱感持續下去，這樣類型的女性特質便會代代相傳下去，形成母職之內化。但事實上，女性道德責任和義務認知其實有一部份是源自社會文化規範的制約，使得兩者互相影響。而社會規範結構為假設「社會規範」或「性別角色」及其「角色衝突」跟女性就業選擇有明顯關連。當社會價值中存在女性適合在家、處理家務或照顧小孩，男性適合在外工作，此種觀念就叫「社會規範結構」（Greenstein,1989）。而性別角色態度會影響女性勞動市場參與的意願，整體社會意識傾向將女性侷限於家中的話，將降低女性外出工作之可能性（Waite & Stolzenberg, 1976）。人類歷史發展經驗對於母職的理解為「女性」等於「母職」的邏輯模式（張晉芬、黃玫娟，1997），即使是現代社會，有多數女性已走出家庭，投入就業市場，然而有多數女性比起就業更關心著孩子未來的發展，寧可放棄就業，照顧小孩。

## 三、人力資本論

強調人的能力可視為一種資本，可增加生產力，使雇主獲得更多收益，更能使國家競爭力提升。若勞動市場資訊對稱的情況下，雇主便能確實得知求職者所擁有的教育與人力資本之間的對價關係（江豐富，民84）。從此可知，提升女性就業率與教育有極大關係，也可說明教育程度與薪資水準之間的關聯，當投資在人力資本上愈多時，則會有更多的生產力，因此雇主須給付較高的薪資。而有勞動參與中斷的女性，由於結婚或生育等原因暫時退出勞動市場，經過一段時間後，再進



入職場，使其工作累計技巧與年資都略遜男性一籌，因而薪資較低，甚至可能無法進入較高技術或重經驗的職業或位階，且再加上育嬰、教育投資等成本過高時，則女性勞動參與意願便會受到影響（Hanlon,1995）。

#### 四、結構制約理論

主要為觀察外在就業環境變遷之影響，並認為女性就業是受外在就業環境因素影響。也就是說，勞動市場就業率上升，女性就業率就會上升，反之，失業率一旦增加，女性勞動力參與也跟著下降。各種市場結構現象都會影響女性就業意願，例如，薪資、升遷、福利、工作內容等等結構問題，都是影響女性思考是否要投入或再投入勞動市場的重要因素（Bergen,1991）。

#### 五、工作喜好與交換理論

女性就業限制除了結構性的問題之外，還有個人喜好須納入考量。如個人工作喜好、動機、心理素養、人格特質、或態度行為，也都是影響女性投入就業市場的因素。其變數對婦女勞動參與的解釋力很強，女性就業動機往往是多項非僅是單項（Bergen,1991）。而 Thomson（1980）研究發現，女性對於內在報酬比起外在報酬更能影響女性就業參與，將就業視為一種交換行為以及換取報酬，分別有「外在報酬」和「內在報酬」，前者為財務報酬，後者為抽象報酬，例如成就感、自我觀感、安全感等心理報酬。換言之，當兩者報酬大於成本時，女性便會投入勞動市場，所以友善的社會與就業環境相當重要。且女性多數會選擇從事女性主導職業，雖然進入女性主導職業，可能較少升遷機會，惟考量其專門性在職訓練較低，且就業門檻較低。所以，既使對自己職涯有所不利，但為了兼顧家庭與自己本身年資短、經驗無法累積等的特性，只能做此選擇（Becker,1962）。

## 貳、小結

總歸上述之理論可歸納出幾個高學歷選擇離職以及之後會面臨的問題因素：

### 一、性別因素

勞動者個人性別就是影響其從事性別職業的重要變項之一，女性傾向選擇女性主導職業（蔡青龍、張美陽，1996），女性在前述之行業與職業中相當集中於某幾個項目，容易有性別職業或行業隔離的問題存在。久而久之，讓在女性再度投入勞動市場時會思考哪些行業或職業不適合，使得某些行業或職業被特定性別之勞動者過多甚至是霸佔，甚至是認為女性只能從事某特定行業或職業，讓此現象無法打破。

### 二、家庭因素

婚姻、生育或家務因素對於女性決定是否要中斷或不再就業有相當大的影響力。女性須斟酌工作與家庭之間的平衡，多數研究發現已婚女性認為工作的重要性次於家庭（Blau,1984），因此已婚女性可能會選擇較為工作時間較為固定或是彈性，以及穩定性高的工作類別，或者依循家庭中的角色期待而選擇離職育嬰，甚至是不再踏入就業市場。

### 三、社會性因素

社會文化制度結構具備許多特徵，導致勞動市場結構也出現此現象。因此，早在勞動者未進入勞動市場前，性別不平等與刻板印象早就存在於社會結構中。由於個人受制於社會文化的性別角色差異，而影響其未來在性別職業的選擇（Reskin,1984）。持此論見者，與性別認同和社會規範結構理論不謀而合，女性在退出勞動市場之後，欲再進入時會想到勞動社會市場是否還會接受像自己這類的女性求職者，或者依循大眾社會普遍社會價值，認同並且複製其行為，進而可能深化此現象。

#### 四、外部性因素

影響女性選擇退出勞動市場以及再次投入勞動市場之因素有許多可能，如果托嬰費用高過就業薪水時，離職意願就會跟著提高，不回歸勞動市場的選擇性也跟著出現，以及社會環境讓人沒有安全感，甚至當自身人力資本不夠或者不符合就業市場期待時，也有可能讓女性在婚育過程中選擇離職，有些也因此不再進入職場。

#### 五、心理因素

這會與個人生命歷程和工作動機與喜好有很大關係，人生各個階段的成長累積會讓女性決定是否在婚育過後選擇停職育嬰或離職育嬰，而離職後思考不應該再次進入勞動市場，或者永久退出就業市場。像是以往工作經驗的印象、成就感、自我追求的目標等等，都會影響女性在抉擇回歸就業市場與否時思考的因素之一。

## 第參章 研究方法

針對研究主題與目的，研究設計共分為三個階段。第一階段為進行文獻探討，針對歷年影響女性就業之相關因素與問題進行文獻蒐集，文獻來源主要管道包含：國立政治大學圖書館實虛體書籍借閱、電子期刊借閱、臺灣碩博士論文加值系統及政府部門之統計資料。第二階段以文獻探討之脈絡作為參考，擬訂訪談大綱，同時著手進行訪談事宜。第三階段則是訪談資料的逐字稿紀錄，透過訪談資料的整理與分析，探討目前高學歷女性婚育過後選擇離職的實際背後動機、面臨的相關問題以及周遭親朋好友的態度。檢視相關問題與影響，並進一步提出因應對策。

為了確保本研究在執行過程中使用資料之真實性與完整性，本研究採取「文獻分析法」與「深度訪談法」，透過各種與本研究內容相關之文獻蒐集與分析，且與實際訪談以相互印證。

### 壹、文獻分析法

#### 一、學術期刊、書籍

此類資料為女性就業之相關討論議題，包含國內與國外，涵蓋實虛體書籍以及電子資料庫。

#### 二、論文

此類資料來源為女性就業相關議題的碩博士論文。

#### 三、公部門出版品、以及各類統計研究分析報告

此類資料來主要為勞動部勞動統計相關資料，以及行政院主計處相關統計資料。

## 貳、深度訪談法

本研究採用深度訪談法，是社會科學研究中最廣泛運用的收集資料的方法之一，主要著重於受訪者個人的感受、生活與經驗的陳述，藉著與受訪者彼此的對話，研究者得以獲得、瞭解及解釋受訪者個人對社會事實的認知

(Minichiello,1995)。簡而言之，訪談是一種獲得資料的方法，主要靠直接面對面的訪問完成，研究者可以透過此方式，瞭解受訪者正在做甚麼，或在想甚麼，以及為何要如此進行等議題（林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005）。

本研究除了參考相關國內外文獻的蒐集、整理、探討與分析，進而應從目前高學歷女性婚育過後離職的實際情形檢視，並透過與五位目前為家庭主婦的訪談，使高學歷女性婚育過後離職的現況得以浮現，並與相關文獻作相互印證與對話。故本研究採取半結構式的訪談方式進行，主要內容為事前擬定的訪談大綱，除了基本資料依序詢問之外，大多為開放性的問題訪問，從不同的回應下適時引導其他相關問題，讓受訪者可以不受制式答案回應下將自己的感受與事實逐一說出。而受訪者的訪談錄過程內容均將作成逐字稿，以利進行質性分析與整理。

## 參、研究參與者

有關女性就業相關研究大多為量化研究，著重於育嬰環境、性別平等、政府政策等等，鮮少有對於高學歷女性婚育後離職問題與影響之質性研究，本研究認為無法有效瞭解其狀況。因質性研究較能細緻地觀察受訪者的實際行情，特別是對於自身想法與人生經歷這部分。

本研究針對研究對象必須符合以下條件：具有就業經驗、已婚生育、最後學歷為大學以上，且目前無工作之女性。本研究透過三個管道尋找合適且願意接受訪談的受訪者，第一經由同學、學長姊幫忙介紹；第二個則是透過學校網路討論版尋找願意受訪對象；最後則是透過受訪者幫忙，一共有五位訪談者。

每次的訪談皆以受訪者方便的地點與時間為主，因地域考量，故訪談方式包含當面訪談以及電話訪談。十二次的訪談中，七次在咖啡廳訪談，五次以電話通訊訪談，每次訪談時間約二小時。以下為五位受訪者的基本資料：

受訪者	學歷	年齡	就業年資	原居住地	目前居住地	結婚年數	小孩年齡
A 小姐	私立大學	35 歲	7 年	新北市	新竹縣	6 年	5 歲 3 歲
B 小姐	私立碩士	37 歲	8 年	新竹市	新北市	5 年	3 歲 1 歲
C 小姐	私立碩士	35 歲	9 年	彰化縣	新北市	5 年	2.5 歲
D 小姐	私立大學	37 歲	9 年	臺南市	臺南市	5 年	3 歲 1 歲
E 小姐	私立大學	34 歲	11 年	臺南市	桃園市	7 年	3.5 歲 2 歲

#### 肆、質性資料分析

訪談過程中，除了記錄重要的資訊，也須注意受訪者的語氣以及感受，以便訪談資料能完整表達真實性。依照逐字稿內容歸納與研究方向有關的訊息後，將訪談資料以主題的方式呈現，進一步分析資料，「整理和分析資料」為根據研究目的對於所獲得的原始資料進行系統化、條理化，逐步集中和濃縮的方式將資料反映出來，並進行有意義的解釋(陳向明，2007)，也從中歸納出與研究目的相呼應的答案。

#### 伍、訪談大綱

主要分為七個部分，資本資料詢問、自身經歷、夫妻之間相處、支援系統、自己與周遭人士對於婚育離職的看法、就業意願、願意在家帶小孩的原因。(可參考附錄一)為了讓受訪者能較能回答問題，訪談過程中循序漸進圍繞主題以及針對較重要資訊深入詢問。

## 第肆章 結果與分析

### 第一節 受訪者概況

在研究方法時有描述本研究受訪者之基本資料，為深入了解其狀況，故將較詳細之相關資料整理如下：

受訪者	A 小姐	B 小姐	C 小姐	D 小姐	E 小姐
學歷	私立大學	私立碩士	私立碩士	私立大學	私立大學
年齡	35 歲	37 歲	35 歲	37 歲	34 歲
就業年資	7 年	8 年	9 年	9 年	11 年
原居住地	新北市	新竹市	彰化縣	臺南市	臺南市
目前居住地	新竹縣	新北市	新北市	臺南市	桃園市
結婚年數	6 年	5 年	5 年	5 年	7 年
離職前職業	遊戲企劃	業務助理	代理教師	代理教師	製造作業員
離職前薪資	2.8 萬	3 萬	3 萬	2.5 萬	2.5 萬
離職年數	6 年	4 年	3 年	4 年	4 年
先生學歷	私立大學	公立碩士	私立大學	私立大學	私立大學
先生職業	製造作業員	程式軟體主管	自營者	務農	水電工
先生薪資	5 萬	9 萬	9 萬	5 萬	5 萬
小孩年齡	5 歲 3 歲	3 歲 1 歲	2.5 歲	3 歲 1 歲	3.5 歲 2 歲
居住狀態	夫妻同住	與婆婆同住	夫妻同住	夫妻同住	與公婆同住
房貸壓力	無	有	有	無	有
經濟狀況	勉強打平	勉強打平	勉強打平	有餘款	勉強打平

## 壹、就職前的經歷

### 一、求學經歷

受訪者們的求學經驗大多與就業意願沒有直接關係，但有影響考慮是否需要為了提升就業優勢而選擇進修。僅有一位（B小姐）在求學過中並沒有得到很高的成就感，變得比較沒有自信。而有一位（A小姐）希望再進修，但原生家庭希望她進入就業市場工作以及當時經濟條件不允許，所以放棄進修。而且，兩位碩士學歷之受訪者（B、C小姐），並不是原本計畫想要就讀研究所，而是在就業市場失利或認為沒有較好的就業競爭條件，進而選擇進修。D小姐較無看得出是否需要為了提升就業優勢而選擇進修跡象，但可看出來教育對於人格養成的影響力。而E小姐有求學過程中得到成就感，就讀大學的原因為希望學歷能夠較受職場青睞。

高中重考過一年，沒考上公立大學算是挫折。當年希望可以考研究所增加自己的能力，但父母希望自己出來工作，剛好畢業那年碰到經融海嘯，所以就沒繼續念了。現在還是希望可以念，有錢的話。（A小姐）

高中重考過一年，研究所是父親要求，希望學歷上比較好看，比較好找工作。大學求學意義在哪，有學到東西，但不清楚未來能做什麼。本來想說讀了研究所會不會有可能會有不一樣的想，但其實是一樣的。（B小姐）

國小階段有被孤立過；國中時候交到不好的朋友，所以不學好；高中階段相當開心，因為我只會英文的關係所以上了英語科，不用管其他科目，只要專注英文就好。高二時有參加學校去美國留學半年的經驗，那時就有改變很多，知道自己要很努力才有可能改變，大學也是上英文系符合自己的目標，以及在高中時就訂定目標希望未來當老師；大學畢業後因教甄沒上，所以去考研究所。（C小姐）

我國小時是就讀實驗班級，那影響我很多，老師相當鼓勵學生發言，所以養成我敢於發言，但也因為這樣國中時被同學排擠。高中時可能因為是三類組的關係吧，養成獨立性得性格，大學就讀到自己喜歡科系還有進入社團，各成都很開心。（D小姐）

我是爺爺奶奶帶大的，很幸運的是求學過程中周圍大多學生都會讀書，所以沒有學壞，比較特別的是高中時的老師鼓勵我去參加比賽，結果有得獎，那是第一次覺得自己原來可以



做得到，有成就感。會念大學也是為了學歷好看的关系，因為我高中畢業後就已經開始工作了。(E小姐)

## 二、與原生家庭相處

與原生家庭的相處情形可能會影響對於未來「家庭」的想法以及價值觀。教養下一代的觀念與方式，多來自原生家庭。原生家庭的價值觀會在自己的立即家庭傳承或複製，包括適當修正自己原先傳承自原生家庭的一些偏見與價值觀(邱珍琬, 2010)。所有訪談者之原生家庭父母與主要照顧者，大多為有就業的狀態，有二位受訪者(A、E小姐)對於自己的父母仰賴性低，而其中一位(E小姐)在娘家方面僅與爺爺奶奶較親近，其受訪者們對於自己新的家庭會希望能修正過去原生家庭的「不完美」；一位(B小姐)是認為父母的掌控欲過高，希望能走出自己的路；二位(C、D小姐)與父母之間感情融洽、緊密，有很高的機率會複製原生家庭的價值觀。

娘家是雙薪家庭，家裡開店。是採放養方式教育，沒什麼管小孩，只要有讀書、不惹事、記得回來就好，所以我從小就滿獨立的，學校報到都是自己去，父母沒有陪伴，跟娘家比較沒有那麼親。我是在嫁人之後才發現原來家人彼此是可以很親近的。(A小姐)

娘家是自己開公司的，父母親會希望按照他們的路線走，努力讀書之後幫他們忙。(B小姐)

家裡相處都很融洽，關係也很緊密，爸爸偏嚴格，媽媽主要是會唸，講道理，長大之後才發現他們真的很愛我。(C小姐)

娘家是開店的，與娘家相當緊密，感情非常好，他們對於品德教育非常要求。(D小姐)

我是隔代教養，跟爺爺奶奶住，從小我父母親就離異，幾乎沒有看過他們，都是爺爺奶奶照顧我。奶奶很開明，有時比現在的年輕人還要開明，是我的心靈支柱；爺爺滿嚴格，我很佩服他，是我的精神領袖。(E小姐)

## 貳、離職前之就業情形

### 一、就業年資

五位受訪者就業年資從 7 至 11 年都有，平均年資為 8.8 年。就業年資的多寡對於薪資收入以及升遷有相關性，工作者的薪資之提升主要來自其生產力的提高，一般說來，年資代表著經驗的累積，提高生產力的重要條件之一，因此可以獲得較高的薪資。另一方面，職位的升遷是一種職業地位的向上流動，也可提高薪資（蔡瑞明、林大森，2002）。而這些女性在經歷婚育過後中斷了年資累計，而且中斷時間目前平均為 4.2 年，使得其要再進入勞動市場時，前面所累計的年資可能僅供參考，未來在薪資方面的條件可能不如預期，且低於同年齡層就業者。再者，年資的累積會影響升遷機會，這些女性需重新累計年資，使其反應就業環境中，女性如想晉升高階主管則機會可能會降低許多。

### 二、就業薪資

五位受訪者之離職前薪資均低於大專以上教育程度已婚女性之平均薪資收入。三位大學學歷之受訪者（A、D、E 小姐）薪資為 2.5 萬至 2.8 萬；二位碩士學歷之受訪者（B、C 小姐）薪資為 3 萬，五位薪資平均將近 2.8 萬，若以目前托育金額大約 2 萬元計算，確實較難負擔。再者，三位大學學歷之受訪者（A、D、E 小姐）之薪資落點於民國 105 年已婚女性之平均薪資收入的最大宗級距，由此可知低於已婚女性之平均薪資收入之族群確實在增加中，以及在此人力資本無法有顯著的發揮作用，使得女性增加了離職育嬰的意願。

### 三、工作滿意度

工作滿意度為工作者本身對工作及工作相關因素的感受或情感上的反應（胡夢蕾，2004），受訪者對於之前的工作情形表示滿意與不滿意各半，三位表示滿意；二位表示不滿意。而三位表示滿意之所以還會離職，各有不同說法，一位（A小姐）是部門正準備要裁撤，順勢離職；一位（小姐）小孩出生進而離職；一位（D小姐）是懷孕離職，二位（B、E小姐）表示不滿意之主要原因為職場人際關係。工作經驗之滿意度可能會影響是否要在此行業或職業繼續工作以及未來再進入就業市場時的選擇。

新聞跟遊戲企劃，工作滿有趣的，而且福利也不錯，如果不是部門裁撤的話，我會一直待下去。（A小姐）

在自家公司上班，當業務助理，非常不喜歡那環境，太多人情、太多不能說的東西太多。大學所學的東西運用在上面，都是失敗的，不清楚成功的模式到底是什麼，認真與努力之下並沒有成果。（B小姐）

擔任代理教師，很喜歡，我本來的目標就是要當老師，所以一直以來都沒有離開過老師這個職業。（C小姐）

當過研究助理與代理教師，都相當不錯，由其是研究助理，沒甚麼壓力又可以做自己喜歡的研究，我相當喜歡，但是我們小老闆說難不成你永遠只想當助理嗎？要不要出去闖闖，所以決定去當代理教師，後來懷孕就法工作辭了。（D小姐）

鋼鐵工廠作業員，裡面分太多小群體，工作時大家也沒什麼交流，滿冷漠的。（E小姐）

### 四、離職情形

五位受訪者大多是懷孕或生產過後離職，僅有一位結婚過後離職。五位中有三位為自願離職；一位為部門裁員進而離職；一位為被迫離職。顯示大多女性選擇離職的時間點是在生育階段離職，甚至有被迫離職的情況。自願離職中有二位女性為碩士，具有高人力資本的女性，應留在職場繼續就業，較符合機會成本，但實際上卻不盡然，一位（B小姐）是因為職場環境與成就感問題，前述提到她在娘家自家公司上班，整個工作氛圍讓她被感壓力，無法負荷進而

離職。另一位（C小姐）是因為小孩離職，有請過褓姆照顧孩子，過程中發現孩子對於原生家庭陌生以及他人照顧孩子有受傷的風險，以致於選擇離職。而一位自願離職者則（D小姐）是希望以家庭為重，選擇離職。其他二位分別為裁員進而離職以及被迫離職，前者因職場不安全感而離職，又剛好懷孕的情況下，順勢退出職場；後者為就業環境不友善而導致離職。總歸上述情況，可將高學歷女性離職情形分為三種，一為就業環境之壓力、不安全和不友善而選擇離職；二為家庭與小孩較事業重要進而選擇；三為雖有機會在離職之後再謀職，但過程中發現懷孕，順勢退出職場。

結婚時剛好碰到部門裁員，雖然沒有砍到我，但還是有點危機感，所以順勢就離職，之後發現懷孕，所以就乾脆在家顧小孩。（A小姐）

當時發現懷孕，因為不喜歡目前的工作環境，於是就以此當藉口順勢離職。（B小姐）

原本是想差不多懷孕9個月的時候留職停薪，但我兒子在8個月的時候出生，是早產兒，但我的聘案並還沒結束，有請褓姆顧快4個月，我發現小孩子會不認我而且有時會不小心受傷，對於家庭很陌生，所以在聘案到期時就跟對方說不繼續。（C小姐）

懷孕差不多5個月的時候辭職的，想說先生小孩。（D小姐）

懷孕時，老闆就找我談，他不可能在多請人，叫我辭職，就算留下來他也不會按照之前的薪水給，會給更低。我進去時的薪水是25000，更低的話根本不划算，所以就順勢離職。（E小姐）

## 參、離職後就業意願

### 一、就業意願

受訪者們大部分表示有強烈的就業意願，僅有一位覺得就業沒有那麼急迫性。經濟自主性、負擔家計、成就感都是動機之一，主要還是以負擔家計為主，從受訪者的基本資料可了解，有三位是有「房貸壓力」，且有四位經濟狀況呈現「勉強打平」。由此可見，經濟壓力使得這些受訪者們並不會永久離開就業市場，關鍵在於「間隔多久」重返就業市場。除了經濟壓力之外，二位碩士受訪者分別提到「成就感」與「閒人」，前者其尋求正向的自我身份認同，後者努力去除「傳統家庭主婦」的角色。其他兩位，一位（A小姐）喜愛工作的過程；另一位（E小姐）則是「不喜歡跟老公拿錢」的感覺，希望透過就業取得經濟自主權。因此，經濟壓力固然能提高就業意願，但透過就業認可自我價值也是不能忽視的因素之一。

很想出去工作，因為經濟真的很受限，而且我滿喜歡工作的。（A小姐）

很想工作，非常想，想要在工作上得到成就感，也可以減少經濟負擔。（B小姐）

想，非常想，因為我不想要閒在家，每天在家裡的狀況都差不多，而且先生一個人扛家計還滿辛苦的。（C小姐）

其實還好，主要目前想要照顧家庭。（D小姐）

想回去工作，不是很喜歡跟老公拿錢的感覺，而且當小孩要上幼兒園時我勢必一定要去上班，要不錢不夠。（E小姐）

### 二、預期恢復工作之時間點

所有受訪者表示目前均無立即就業之規劃，大多還需再1至2年左右，才有計畫進入勞動市場。受訪者均有提到這與公立幼兒園的招生有關，目前公立幼兒園最低入學年齡為3歲；保證入學年齡5歲，又依地區不同而有不同抽籤率，基本上低於5歲的抽中率都不高，所以大多須等小孩3或5歲才能考慮是否要再進入勞動市場。不難看出受訪者均希望家中最小孩子於公立幼兒園最低入學年齡3歲時再決定進入職場，在此政府政策影響力遠遠大於其他因素，較

難看出不同教育程度之女性對於預期恢復工作之時間點有明顯的不同。

大概還要 2 年，要等小的 3 歲可以入幼兒園，或是等到他 5 歲。(A 小姐)

要等小的 3 歲上幼兒園，以及看大的情況。(B 小姐)

要再一年的時間才會想找工作，等他上幼兒園。(C 小姐)

大概等小的 3 歲吧。(D 小姐)

再等一年的時間，等小的 3 歲可以上幼兒園。(E 小姐)

### 三、求職的隱憂

當女性離職前職業地位愈高，隨著離職時間愈久，女性重返工作崗位的困難度也會跟著提高（簡文吟，2004）。受訪者們會害怕回不到職場、人際關係、職場遠近與學校距離等，可見得女性再就業之阻力其實不少，這當中害怕回不去就業市場的理由，可得知「年齡限制」問題，二位（A、B 小姐）認為年齡會取決於是否能重返勞動市場的主因，反而不是技術層面；其次，有二位（C、D 小姐）覺得人際關係會是阻礙，在育嬰過程中有很長一段時間的人際交流是封閉的，害怕回到勞動市場時與他人交際會不適應；再者，一位（E 小姐）認為職場遠近與學校距離會是他擔憂的問題，小孩上下課時間是固定，工作場所與時間必須要能配合孩子時間。除此之外，有受訪者也在意當子女長大，不再依賴自己時，若無法重返職場，自己未來不知如何生活。

怕會回不去職場，因為年紀也不小了。再者，小孩大了我也不可能都仰賴他們。(A 小姐)

怕回不到職場，畢竟誰想請一位將近 40 歲的助理。(B 小姐)

怕人際關係變差，因為生完小孩後，根本很難跟朋友出去，交友圈相當封閉。而且小孩大了，要怎麼辦。(C 小姐)

怕人際關係不好，因為小孩生完後，能跟你出去的朋友就不多了。(D 小姐)

不知道多遠的工作以及距離時間可以送小孩去上學，這份工作是否適合我。(E 小姐)

#### 四、未來求職工作類型考量

受訪者未來求職工作類型考量主要為「褓姆」、「工作時間彈性或固定」、「求職門檻較低」這三項。可看出，還是以照顧孩童的需求為優先考量，使得可選擇就業的工作類型有所限縮，大多以正職為考量，兼職僅有一位。想透過兼職工作或自僱等較大彈性工作性質，使得以兼顧就業和照顧 (Arksey & Glendinning, 2008)，已不再是主流，高學歷女性在考量就業時，仍以正職為主，僅在勞動條件上做取捨。工作喜好偏向行政類型、褓姆與托嬰、業務，其原因為行政類型工作內容與時間相對穩定，選擇褓姆與托嬰工作則是因自身現階段已有帶小孩經驗，之後就業較沒銜接問題，業務之選項主要是入門門檻低且工作時間較彈性，較能兼具照顧之責任。

像是褓姆和托嬰工作，因為自己有帶小孩的經驗；或是行政工作，技術人員不太適合我。

(A 小姐)

我想還是業務吧，因為入門門檻低，且工作時間比較彈性。(B 小姐)

希望是下班固定，可以照顧小孩的工作。(C 小姐)

可以兼顧家庭的工作，兼職工作。(D 小姐)

應該是行政方面的工作比較適合。(E 小姐)

#### 五、財務狀況

就業與經濟安全密切關聯。國內女性就業動機主要為家庭經濟，特別是有償清貸款和養育子女義務等財物需求時，特別顯著 (Arksey, 2005)。從受訪者的基本資料可了解，有三位是有「房貸壓力」，且有四位經濟狀況是呈現「勉強打平」，僅有一位有盈款。可見負擔壓力不小。女性的收入不再是單單只是補充性質，而是逐漸變成主要收入，從其配偶的角度來看，大多是支持妻子出來工作負擔家計，當孩子漸長時，家中僅有丈夫一份薪水顯然是不夠，必須從妻子就業所得，使得家庭經濟收支平衡。

我先生當然會希望我出去工作，這樣家裡經濟上也會較寬裕。(A 小姐)

我先生希望我能在外面工作，一起分擔家計，因為我們有房貸，一個人扛經濟很辛苦。(B 小姐)

我先生認為我有工作比較重要，可以分擔家計，也可以充實我自己。(C 小姐)

我先生希望我能在婆家務農的事業上班，分擔家計。(D小姐)

我先生是支持我的選擇，當兩個孩子要上幼兒園時，勢必我一定要去工作，要不然入不付出。(E小姐)

## 六、工作動機

如文獻所呈現，工作動機與喜好對婦女勞動參與的解釋力很強，女性就業動機往往是多項非僅是單項 (Bergen, 1991)。受訪者大多都有強烈的工作動機，僅有一位較低，可以分為幾項「經濟自主性」、「工作喜好」、「自身成就感」。受訪者們期待透過自己勞動參與賺取薪資，獲得經濟自主以及能供應家庭經濟。因此，這象徵女性透過工作以示爭取自身的經濟自主，同時也讓女性致力於擺脫傳統女性的形象，但這又不全然是為了自身的經濟自主，還須加上供應家庭經濟因素。自身成就感，依據 Maslow (1943) 的需求層級理論，人類追求最高層級的滿足為自我實現需求，從受訪者的言談中，有一位 (B小姐) 特別明顯，在找尋自身的成就感和歸屬感。因此，女性進入勞動市場參與中確實是期待能增加自我成就感，藉由工作提升自我價值。

主要是因為經濟真的很受限，目前狀況是勉強打平，而且我個人滿喜歡工作的。(A小姐)

想要在工作上得到成就感，也可以減少經濟負擔，畢竟我們家有房貸。(B小姐)

因為我不想要閒在家，每天在家裡帶小孩的狀況都其實都差不多。(C小姐)

工作其實還好耶，沒有很想，主要目前想要照顧家庭。(D小姐)

想回去工作，不是很喜歡跟老公拿錢的感覺，經濟不能自主很痛苦。(E小姐)

## 肆、小結

求學經歷在於人力資本的累積。可得知，為了提高人力資本，進而選擇進修，也有對於人格養成之影響。而與原生家庭相處，其個人自我形成受社會文化因素影響甚大，孩童社會化過程中，家庭的影響特別重要 (蔡文輝，2005)，其女性與原生家庭之親疏關係，會影響日後對於家庭經營的方式，一是會希望能修正過去原生家庭的「不完美」；二是希望脫離父母之管教方式，走出自己的路；三是與父母之間感情緊密，容易複製原生家庭的價值觀。



就業年資的多寡對於薪收入以及升遷有相關性。年資越久，工作熟練度會越高，其對價性越高。然而，因離職育嬰之女性，在離職前所累積的年資，等回至就業市場時可能僅供參考，對於其年資是存疑的態度，尤其以中斷時間越長，越有可能被質疑其熟練度或技術是否還在。工作滿意度方面，牽扯個人喜好，離職前所喜愛的工作內容，可能會在未來求職時優先考慮。而離職情形可細分三種，一為就業環境之壓力、不安全和不友善而選擇離職；二為家庭與小孩較事業重要進而選擇；三為雖有機會在離職之後再謀職，但過程中發現懷孕，順勢退出職場。

強烈的就業意願使得婚育後的女性，不會就此離開就業市場，所需關注的是「間隔多久」回至勞動市場。在預期恢復工作之時間點，大多還需再等1至2年左右，若再加上目前平均中斷年數，間隔時間則長達5年以上。未來求職的隱憂不再只是金錢上的機會成本，而是「年齡限制」、「人際關係」、「交通便利性」等問題。就業市場每年均有社會新鮮人的入注，因婚育而中斷就業的女性，會害怕自己的年齡不被勞動市場接受。為了育嬰，長期間與社會對話減少，使得人際關係出問題，以及擔心未來的工作場所如果交通不夠便利的話，很難照顧到孩子，更重要的是孩子長大後，如何找到自己的價值定位。求職的類型主要為「保姆」、「工作時間彈性或固定」、「求職門檻較低」，且以正職穩定工作為主，兼職工作不會是第一首選，工作喜好偏向行政類型、保姆與托嬰、業務，其原因為一是行政類型工作相對穩定，二是保姆與托嬰工作則是現狀的延伸較為熟悉，三是業務工作則是求職門檻低且工時較彈性。財務狀況可看出，女性收入不再是補充性質，而是變成主要收入，與家中男性經濟收受同等重要。工作動機可以分為幾項「經濟自主性」、「自身成就感」，此處的「經濟自主性」除了象徵自我的經濟獨立之外，還代表自身可以負擔家計照顧家人的特徵，不只滿足自己需求，更是能被他人所需要，進而產生成就感，可得知內在報酬高於外在報酬，女性工作者比男性重視工作的內在成長，比較不重視權力、地位與金錢的外在酬賞（王叢桂，2011）。

## 第二節 影響就業之原因

### 壹、女性就業與育嬰照顧之間關係

#### 一、育嬰照顧概況

幼兒年齡越小，其自主性越低，依賴性也越高。所以當子女年齡愈小時，必須無時無刻在旁照顧。因此，對於其照顧者而言，這階段所受到的體力和精神負荷相對沉重。透過受訪者的陳述中發現，照顧幼童，不能離開間隔太久，必須隨時應對可能發生的突發狀況。從訪談中可得知，因為依賴者必須仰賴照顧者的服務才能夠活命，因此當衝突發生時，照顧者必須將依賴者的利益擺在自己利益之前，優先回應他對照顧服務的需要（楊晏儒，2011）。而當幼童隨著年齡增長，漸漸具有自理能力時，不用時時刻刻看照著，心智也跟著成長，能夠理解和表達，依據訪談結果分析，五名受訪者大多表示「欣慰」，雖然在照顧幼童中，難免會有一些體力和精神上的負荷，但對於兒童有所成長或是進步，往往可使照顧者覺得「值得」，再次充滿動力。

我的大女兒並不好帶，她會一直找媽媽的小孩，而且在她很小的時候是會連哭6小時的孩子，哄她2小時，睡半小時。而我的兒子是哄半小時睡4小時，非常不一樣。但他們都非常愛我，這讓我非常開心，雖然很辛苦，但很值得。(A小姐)

我的大兒子有學習遲緩的問題，所以比較不好帶，他是相當安靜的小孩，差不多2歲的時候發現遲緩，之後進行早療課程一直到現在，雖然還是有學習落後的情況在，但已經比以前好很多了。(B小姐)

我兒子在8個月的時候出生，是早產兒，身體狀況我滿擔心的，但因為當時聘案還沒到期，所以請保姆。到期後，我就自己帶，以及我發現小孩子會認人，到現在他一沒看到我就會開始找媽媽。(C小姐)

我大女兒很聰明，所以要時時刻刻盯著她，現在她有比以前好控制，不會故意做一些事情，比較知道分寸。(D小姐)

我大兒子怕生，長時間的陪伴他有改善一點，雖然他之前去試讀幼兒園時還是有點緊張，但已經比以前好很多了。(E小姐)

## 二、育嬰照顧與就業衡量

育嬰照顧與就業之間的衡量，一直是長久以來的角力戰。從訪談中發現，在育嬰過程中，受訪者會比較以幼童與家庭狀況為重心，希望能夠陪伴孩子、增進親子互動和重視親子教育。在重返勞動市場的時機和人力資本運用，從上述的訪談內容中，大多受訪者認為一旦小孩較能夠獨立，且進入學齡前可就讀幼兒園的階段時，便希望能夠再次回歸勞動市場。其次，受訪者們再進入就業市場之年齡仍屬於就業的黃金階段，因而有較高的再次就業能力和意願。

如果結婚沒有小孩，可以保持自己在台北工作，老公在新竹。但有小孩後就沒有辦法了。而且在照顧孩子的過程中，常常可以看到自己的影子，漸漸地我們會一起成長，再者，也會比較放不下。(A小姐)

我個人不放心讓外面的人幫我帶小孩，等小孩穩定了再去工作。(B小姐)

小孩自己帶比較好，我是這麼認為，會比較清楚他的狀況，工作之後再想。(C小姐)

我還是希望先以小孩為主，會希望未來工作是可以兼顧家庭的。(D小姐)

因為我自己並沒有與父母有長時間相處，所以我會希望跟小孩能多相處一點，到他們可以上幼兒園的時候再想工作的事。(E小姐)

## 三、小結

女性在面臨育嬰照顧時，因幼童仰賴性高，受訪者們均願意離開就業市場，進入家庭照顧幼童。在過程中幼童的照顧需妥善運用時間，且彼此之間相處是緊密的，然面臨就業抉擇時，會事先考量孩子是否較獨立性或可就讀幼兒園的階段，才願意考慮就業。

## 貳、育嬰之照顧關係

### 一、親人支援

當家庭照顧人力資源充裕時，則將以夫妻雙方親人為主要優先考量，而女性面臨照顧需求的情況時，將會衡量其所能運用的資源。受訪者們均為娘家與婆家無適合人選幫忙之下，進而選擇離職在家照顧幼童。通常離職育嬰考量會「機會成本付出最小者」為主要人選，而這個機會成本主要會是經濟損失。但在訪談過程中並沒有太多協商空間，受訪者們在得知娘家與婆家均無法幫助時，便將育嬰照顧的責任放置自己的身上，扣除親人居住地的不同、過於年邁、不方便等因素，雙方父母大多目前還在就業為由無法支援，並沒有比較所有人的「機會成本」。再者，配偶方面並沒有想過是否需要配偶的支援或是分擔，受訪者的回應大多為「沒有想過」或是「他一定不會帶的」為由，直接「否定」配偶育嬰的責任。

#### (一) 受訪者之娘家

娘家目前還在開店，所以沒有辦法。(A 小姐)

娘家目前主要是開公司，所以沒有辦法幫忙。(B 小姐)

我娘家在彰化，沒有辦法幫我。(C 小姐)

娘家在開店，沒有辦法顧。(D 小姐)

基本上我娘家就爺爺奶奶，不可能請他們幫我帶。(E 小姐)

#### (二) 受訪者之婆家

婆婆家裡不方便帶小孩。(A 小姐)

我婆婆現在 80 歲，不能幫我帶小孩。(B 小姐)

我公婆現在都還在工作，他們開自助餐店，所以不可能幫我帶小孩。(C 小姐)

我婆家工作是務農，基本上沒有辦法幫我帶小孩。(D 小姐)

我公婆現在都有工作，沒有辦法幫我帶小孩。(E 小姐)

### (三) 配偶支援

他一定不會帶的啦！(A小姐)

他不可能帶，且一定帶不好。(B小姐)

小孩會找媽媽啊，給他帶1小時就很厲害了。(C小姐)

他要工作，我是覺得他不會帶。(D小姐)

他不會帶小孩吧！(E小姐)

## 二、娘家態度

原生家庭的觀念會影響女性就業很重要的因素之一，從訪談過程中得知，大多是支持女兒在家帶小孩，甚至有二位原生家庭持著「本來就應如此」的想法，當然也有支持女兒繼續就業，但還是佔少數。可見得，以大多娘家的角度，女兒面對生育與就業時，還是須以家庭為主，在家帶小孩。簡而言之，娘家並不會認為女兒在婚育過後，繼續就業是「合理現象」，反而認同「在家帶小孩」才是正確的家庭軌跡。而支持女兒持續就業，則是希望女兒能不因生育中斷就業，依受訪者(B小姐)陳述，之所以會就讀研究所是父親要求，畢業之後也應父親要求進入自家公司上班，她父親一直希望女兒能擁有較高的學歷到自家公司幫忙，以及希望能接替事業，但當事人並不想再繼續自家公司就業。換言之，娘家希望用女兒的高人力資本協助自家公司，但女兒則想跳脫以往受制約的框架。此現象呈現出，女性決定是否離職育嬰與娘家關係親疏有相關性，有二位(A、E小姐)與娘家關係較疏遠，去除雙親目前都在就業的因素，一位(A小姐)為較沒積極尋求娘家資源；一位(E小姐)則是沒有娘家。一位(B小姐)雖然娘家支持，但動機並不符合期待。反之，有二位與娘家關係密切(C、D小姐)，兩人均相當認同娘家的建議。

他們支持，因為沒有辦法幫忙帶。(A小姐)

我爸很不支持，他希望我回家幫忙他的公司。(B小姐)

我爸爸相當支持，而且他建議我小孩一定要自己帶比較好，我的三個姊妹也是這樣帶小孩的。(C小姐)

他們認為本來就應該在家帶小孩，家裡姊妹也都有這樣的經驗。(D小姐)

基本上我沒有所謂的娘家，所以也沒有支不支持的問題。(E小姐)

### 三、婆家態度

婆家為女性在婚育過程中重要的支援資源之一，婆家的態度大多是支持媳婦在家帶小孩比較好。雖然與娘家態度都是支持媳婦（女兒）離職育嬰，但婆家的態度有所差異，以目前還在就業為大宗，作為無法幫忙支援的主要理由。這現象背後顯示，婆家也不願意為了育嬰支援這件事，而選擇離職，也有婆家是支持媳婦就業，希望可以分擔家中經濟。工業化以後，中老年女性世代成為必須透過照顧孫兒以確立在家中的生活價值或地位（林津如，2007），但在訪談中可見，基本上婆家目前大部分都在就業，這與傳統的起點就已有所不同，再者，婆婆在家中的地位也無須透過照顧孫兒確立，反而是就業職場比較重要。

我婆婆很支持我在家帶小孩，因為他是傳統型的婆婆，覺得自己帶比較好，他自己也是這樣帶小孩長大的。(A小姐)

我婆婆不得不支持我在家帶小孩，因為家裡沒有人能帶小孩，雖然他希望我去工作，但真的沒有辦法。(B小姐)

我公婆都很支持我帶小孩，他們認為自己帶小孩比較好。(C小姐)

我婆婆非常支持我帶小孩，因為他很害怕褫姆欺負小孩。(D小姐)

他們不得不支持，因為沒有人能帶。(E小姐)

### 四、小結

由上述可知，女性婚育過後均以娘家與婆家無法幫忙育嬰為由離職。在這當中，沒有比較所有人的「機會成本」，進而選擇出誰是最適合的人選，雖然娘家與婆家態度大多一致支持女兒（媳婦）育嬰離職，但實質上的想法不盡相同，娘家大多還是「男主外，女主內」的觀念，並沒有因為是「女兒」的身分有所改變，而婆家家人大多在就業中，在此前提下，要離職在家照顧孫兒，意願性就會降低。再者，配偶方面，受訪者均無設法或是想過是否需要配偶的支援或是分擔，直接「否定」配偶育嬰的責任，進而可知，丈夫之角色幾乎沒有參與其中，一方面是男性薪資普遍比女性高；另一方面是受訪者從沒詢問丈夫是否一起負擔育嬰責任，不管是娘家或是受訪者意識中均將育嬰照顧視為屬於

女性的責任，這是非常明顯的傳統價值延伸，並沒有因為受訪者均是大學以上學歷畢業而有所改變。由此得知，學歷可能影響傳統的社會文化規範與性別認同有限，雖然隨著現代化過程，已淡化女性淡化家庭照顧者之角色，但某些女性傳統角色並未隨著現代化進程有明顯之轉變（謝玉玲，2007），更重要的是娘家態度，是否支持女兒就業，進而改變家庭生命週期。

## 參、育嬰照顧之安排

### 一、夫妻之間互相支援

從受訪者的陳述中，排除上一輩支援困難之因素，不難發現育嬰照顧責任是落在女性身上，而男性的角色僅是輔佐性質。男性所提供的協助，其性質屬於當主要照顧者不在時，支援協助照顧工作，女性還是主要照顧者的角色。

他會顧啊，當我需要去辦事情的時候，大概 2 至 3 小時吧，不會超過 3 小時。(A 小姐)

基本上不太會，大多還是以我為主。(B 小姐)

他會啊，像是假日我要出去辦事 1 至 2 小時，但對他而言 1 小時其實已經到極限了。(C 小姐)

差不多下班回來之後的時間，一直到小孩睡覺都是他在帶小孩。(D 小姐)

他喔，時間不多耶，大多還是我帶孩子，但是我假日會有媽媽時間可以休息，他幫忙帶孩子。(E 小姐)

### 二、托嬰機構

#### (一) 對機構不信任

在考慮選擇機構性質的育嬰照顧時，首先會考量機構照顧的可靠度或信賴度。須注意由外人照顧是否能有足夠愛心、責任心、耐心以及專業度，由於幼童尚無反抗的能力甚至不會表達和說話，是否適合讓外人照顧，以及父母常會擔心傷害孩子等等問題，這些都是許多父母在選擇托育服務時的憂心和煩惱。

另一方面，從報章雜誌和親朋好友間耳聞許多負面消息，更是會對於托嬰機構卻步。換言之，照顧工作本質上就極需專業和耐心，再加上幼童較缺乏反抗或表達能力，可能無法第一時間注意到，對於家長而言心中難免有不放心。受訪者們均認為自己才能給予孩子最好的照顧，這個原因和家長對陌生人照顧不信

任有關。許多家長寧可捨棄專業照顧工作者這項外部支援，把孩子交給自己熟識的親友或鄰居，甚至是自己親自看照，即便這些能讓父母信任的親朋好友、鄰居，不見得擁有專業照顧者之認證證照之保障。再者，另一個憂慮是害怕孩子不認得自己，有二位表示害怕小孩不識得自己，其中有一位（C小姐）有其經驗，寧願離職也要在家帶小孩。他們會擔心年幼的孩子給他人照顧，因長期照顧者非家庭成員，使得孩子從小不與原家庭家人親近，甚至是嚴重到不認得自己母親是誰。

我相當不放心將小孩給其他人帶，除了我孩子比較難帶之外，很怕他出狀況，以及他如果不認我怎麼辦。（A小姐）

新北市的褓姆機制不好，對於有問題的褓姆並沒有非常公開透明的平台可以查詢，而且媒合部分也不好找要再提升。我對於托嬰中心並不放心，常常有看到打小孩的新聞，覺得很可怕。（B小姐）

我兒子是早產兒，但我的聘案並還沒結束，所以有4個月的時間請褓姆。但之後褓姆無法做了，以及我發現小孩不認我，所以後來就自己帶。（C小姐）

我婆婆很擔心褓姆會打小孩，我也不放心讓別人帶小孩。（D小姐）

帶去托嬰中心是不可能的，褓姆是我不太信任，如果出狀況怎麼辦。（E小姐）

## （二）負擔不起

對於已婚女性在孩子年幼時工作的重要邏輯是「划得來」（簡文吟，2004）。換言之，托嬰機構照顧之開銷一定要比薪資所得來得低許多，才符合「划得來」。根據訪談結果分析，所有受訪者均表示負擔不起，其情況為如果請托嬰機構照顧，則大多數的薪資，至少一半以上，會是需繳給其機構，這還是只是一個小孩的情況，若是有2個小孩同時托嬰的話，那則是連原本薪資都不夠付。這明顯是托育價格和勞動薪資之間差距的關聯性，當女性進入較高勞動薪資的職業時，將擴大親自照顧的成本，則愈傾向使用托育照顧服務，但事實上高學歷女性的薪資並沒有如理論描述的「划得來」，反而是呈現負擔不起托嬰機



構照顧，而且還是一個幼童的情況下就已負擔不起，更不用說家庭中有二個小孩，那勢必會嚴重壓縮到家庭經濟可支配的預算。

褓姆或是托嬰費用太高，我光一個的錢就跟我出去工作的薪水差不多，竹北 2 歲以下 28000/月，那我還有一個大女兒，兩個加起來一定超過我的薪水，絕對會超支。(A 小姐)

褓姆費用過高，基本上把我的薪水都吃掉了。(B 小姐)

孩子前四個月有請人顧，但最後還是決定自己顧，沒有另外再找褓姆，我曾經有看到我兒子身上有受傷，那是不小用到的，但真的會很心疼。褓姆的費用確實過高，請一個褓姆不如我自己帶。(C 小姐)

並不會比較划算，光一個小孩就差不多跟出去工作的薪水打平，更不用說兩個小孩加起來一定超過。(D 小姐)

太高了，我一個月差不多 2 萬 5 薪水，一個小孩就差不多把我的薪水給吃光了，更不用說兩個小孩。(E 小姐)

### (三) 公立幼兒園之招生限制

前述有提到受訪者回至勞動市場的時間點為孩子均可就讀公立幼兒園的年紀。依照目前政府規定幼兒園的入學招生情況，分兩種階段，一種為可入學年紀為 3 歲，但 5 歲優先入學，再依序招收 4、3 歲；另一種是 2 歲專班，只收 2 歲幼童。受訪者須等小孩至 3 歲或 5 歲，將小孩送至幼兒園就讀，除了小孩狀況比較穩定之外，還需考量抽籤名額問題，依教育部統計，2017 年臺灣共有 6323 家幼兒園，僅有 2041 家是公立幼兒園，只占三分之一<sup>3</sup>，因為公幼的名額有限，並不是想讀就有得讀，為了保險起見，會等小孩 5 歲時才送去幼兒園。大多選擇公立幼兒園，主要為收費關係，相較於私立幼兒園的收費是家庭經濟狀況可以負擔，另有關於品德教育，公立幼兒園師生比嚴格，授課內容嚴

---

<sup>3</sup> 林佳賢 (2018)。【數據看天下】公幼搶破頭，但其實台灣人。天下雜誌，2018 年 6 月 8 日。取自：<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5090382>。最後瀏覽日期：2019 年 6 月 24 日。

謹，比私立更重視品德教育。

現在大的有去公立幼兒園，小的要等三歲。(A小姐)

現在大的有讀公立幼兒園，下課後去早期治療課程，小的要等差不多三歲。(B小姐)

等小孩三歲吧，他也比較穩定。(C小姐)

大女兒今年9月時要去上公立幼兒園，小的要再等2年。(D小姐)

目前有讓大的去公立幼兒園試讀，但他有點怕，所以應該會再緩緩，大概等弟弟3歲的時候，讓哥哥跟弟弟一起去。(E小姐)

### 三、小結

夫妻之間互相支援，育嬰照顧的角色始終以女性為主，而男性的角色僅是輔佐性質，如同前述說的，當女性發現婆家與娘家無法支援時，便將育嬰照顧責任往自己身上攬，以及在面對外部各種托嬰機構的存疑或不了解，以及再加上經濟狀況不允許的時候，更會有離職育嬰的選擇。雖然，公立幼兒園有2至5歲可入學，但間數不多，且名額少，最保險的情況是等小孩5歲優先入學，在這段期間，女性已離開職場5年甚至以上，對於勞動人力資本相當不利。

## 肆、以「家庭為中心」生活型態的選擇

### 一、自身態度

從統計數據上觀之，女性勞動市場參與率確實逐年提升。然而，有部分女性具有較高的人力資本，相對在勞動市場裡也能夠獲得較好的職業地位和薪資所得，但仍選擇離職育嬰，擔任家庭中照顧者的角色。會做出「家庭為中心」生活型態的選擇之女性，在於「教育」與「照顧」是她們主要優先考量的事項，因在這育兒的期間是工作成就感無法取代，且是帶著期待與希望的心情生活。

在結婚過後，我才發現家人的關係可以很親密，以及由於我成長過程中父母都在工作，沒有什麼陪伴，滿希望在這段時間內可以多陪伴小孩，真的不會說後悔。再者，自己帶過之後也比較放不下。(A小姐)

我的小孩因為學習遲緩的問題，所以我需要陪伴他，雖然這過程中很辛苦，但我並不後悔，畢竟這時候不陪他，以後會有更多問題。(B小姐)

在教學現場看多了，真的會覺得小孩子自己帶比較好，基礎教育非常重要，他的言行舉止都可以監督的到，比較不會偏差。(C小姐)

希望可以陪伴小孩學習，因為在做代理老師的過程中，我看到許多孩子不是不懂，而是學習力慢或是老師用的方式不對，所以學生學不來。那我希望自己可以陪在孩子身邊，當他不懂時我可以幫助他。(D小姐)

我不後悔選擇在家帶小孩，反而很慶幸當初的決定。主要是我可以了解小孩每天狀況，因為我的小孩都有點身體問題，變得給別人帶就不太可能知道。以及，我本身跟父母沒有那麼深的情感在，會希望把時間多花在小孩及先生身上。(E小姐)

### 二、同儕態度

受訪者周邊同儕大多以女性為主，對於「在家帶小孩」的看法大多給予正面評價，但也有希望這只是暫時性的，因小孩會長大，不可能帶小孩一輩子，自己有份工作比較實際。目前，在女性勞動參與率提升的情況下，整個社會逐漸形成「男女性均需工作」，社會大眾看重職業婦女超過專職母親甚多

(Hochschild & Machung, 1989)。這樣的社會氛圍使沒有就業的母親在社會中面臨無形的壓力。婚育過後的女性，其人際關係會變得較為封閉，若再加上社會對於女性身分的認知，以及同儕之間的言語意見，可能會造成兩極化，一方面積極參與勞動市場；另一方面從此不再踏入勞動市場。

目前我收到的訊息大多是正面的，像是有結婚跟有小孩是件很好的事，或是很羨慕。(A小姐)

朋友是覺得我很辛苦，可以體諒我現在的狀況，但還是希望我要有工作。(B小姐)

大多的朋友是支持我在家帶小孩，他們都會說先把小孩帶好，之後工作再說。(C小姐)

周遭朋友大多支持帶小孩，沒有什麼人會說有工作比較好。(D小姐)

朋友覺得我很辛苦，還是要以工作為主，帶小孩只是暫時的。(E小姐)

### 三、小結

上述已說明婆家、娘家以及配偶對於離職育嬰的看法。對於受訪者而言「教育」與「照顧」是很重要主因，在學齡前的基礎教育是他們所關注，現代女性仍以家庭和子女視為生命中重要的志業（唐文慧，2011；潘淑滿，2005）。而同儕的態度也呈現出現在女性另一面的想法，作為母親帶小孩很辛苦，但還是要有自己的工作，「工作」地位逐漸上升，「離職育嬰」不再是女性婚育後唯一選擇，可身兼雙重身分，但也給目前無工作之女性無形的壓力，對於正在做決定的女性可能會產生選擇「離職育嬰」是否為「錯誤」的選項。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究發現與結論

本研究目的在於透過文獻探討與高學歷已婚女性的經驗詮釋做對比，探索高學歷女性在面對就業與育嬰照顧衝突時，為何會選擇退出職場而不繼續就業，她們是受到哪些原因驅使願意離職放棄工作在家養育小孩，這歷程中出現哪些問題與影響。本研究選定具有就業經驗、高學歷已婚女性且目前離開職場並有子女之五名受訪者，也確實看見已婚女性在就業與照顧過程中，面臨抉擇的多重考量和兩難。

根據本研究結果，可將影響高學歷已婚女性面對就業與育嬰照顧衝突時，選擇退出職場之因素分為以下六個面向：

#### 壹、角色認同

女性面對育嬰照顧時，會尋求娘家與婆家支援，在得知娘家與婆家均無法幫助時，便將育嬰照顧的責任放置自己的身上，在這過程中，女性對於配偶方面並沒有想過是否需要配偶的支援或是分擔，潛意識中將男性排除「照顧者候選人」，進而促使女性選擇離職育嬰。高學歷女性也免不了做出同樣的決定，還是有「女性較為適合當照顧者」的影子在意識中，尤其是幼兒年紀越小時，其意願越高，她們一開始就將男性屏除，並且主觀意識認為「他一定不會帶」、「一定帶不好」等意識形態，這其實也是變相為男性解套，對於不用擔當照顧者的合理化解釋，卻忘了彼此的立足是一樣的，可以透過學習管道以及時間分配等方式，彼此分攤育嬰照顧。

## 貳、社會規範文化衝擊

娘家對於已婚女性而言是最有力的後盾，往往能影響女性做許多決定的判斷。從實證上可得知，大部分的娘家還是有「男主外，女主內」的觀念，面對女兒選擇是否要離職育嬰或是職業婦女時，給予的建議為「小孩子自己帶比較好」、「本來就是應該如此」等言論，讓女性無法說「不」，尤其是與原生家庭關係緊密的女性，會將娘家的建議或觀念當作「聖旨」，不會有任何反駁，以及認為這是對的觀念與選擇，本因如此。甚至是這些女性的其他女性成員，也大多是依循相同模式。由此可知，受過高等教育的女性在面對婚育與就業時，在傳統的社會規範文化之下，「就業」往往是被犧牲掉，僅有少部分是希望女兒家庭與事業兼顧。

一般而言，大眾會想到婆家要求女性在家帶小孩。放棄工作。在實證顯示，婆家不見得會希望媳婦在家中帶小孩，反而有些會希望媳婦出去工作。當然，還是有「小孩子自己帶比較好」的言論，但至少已有不同以往的想法出現，希望下一輩是雙薪家庭，女性也是能擔任家中經濟的一份子。在婚育過程中，除了女性須面對育嬰與就業問題以外，還有男性。從實證上得知，男性的參與度相當低，一方面女性一開始就將男性屏除在外，另一方面男性應覺得就業比較重要。從財務狀況角度觀察，丈夫是希望妻子出外工作比例較高，一起負擔家計，女性的收入不再是補充性質，而是逐漸變成主要收入，但轉換角度在夫妻之間互相支援部分，男性擔任的角色為輔佐性質。換言之，經濟狀況需夫妻兩人分擔，在育嬰部分以女性為主，男性為輔。傳統男性的角色確實有逐漸減弱，不會希望妻子永遠相夫教子，支持妻子繼續就業，但在育嬰照顧方面，還需多強化彼此雙方分配，若沒有平均分配，女性依然很難在婚育後持續就業。綜觀男性家庭對於媳婦的態度，媳婦的經濟地位提升，但社會地位並無明顯改變。

比較特別的現象是同儕對於離職育嬰的態度，受過高等教育長期薰陶應對於持續就業抱持高度認同，至少在受訪者身上看得到強烈動機，但同儕則不盡然如此，大多數的女性表示支持離職育嬰，多數給予正面態度，但也有希望當事人能就業的建議。現代女性對於婚育後是否繼續就業分為兩類，一類為支持離職育嬰，可體諒年齡幼小的孩童需要大量時間陪伴，就業不是首要需考慮的事情；另一類為希望離職育嬰此狀態是暫時性，不是永久性，等小孩較大時，還是要回歸職場。因女性教育程度與勞動參與率提升，社會文化確實有逐漸傾向「有無工作」定義女性，但仍有部分女性認為女性為照顧者的最佳人選。

### 參、人力資本無法彰顯

早期大學校數不多，取得大學文憑不易，大學文憑成為重要衡量求職者能力指標，進而成為薪資的一種保障。然而，近年來高等教育的迅速擴張，取得大學文憑已不像從前那麼困難，直接影響求職者之薪資待遇，文憑逐漸變成基本求職門檻，有些企業會傾向用更高的學歷文憑（碩博士文憑）判斷求職者能力，或者憑藉其他類型文件（語文能力證明等）作為能力指標參考依據。但高等教育的投資與回報，不能全以薪資作為衡量標準，從統計資料顯示，擁有大專以上教育程度之已婚女性，不管是離職情形、恢復工作之間隔時間或者是薪資收入，其數據確實大多都比其他教育程度者來得好，對於社會層面也有影響力，促使女性勞參率提高，帶動職場環境改變，進而政府政策修正，家庭結構等等都逐漸有所不同。

女性教育程度提升使越來越多女性有機會進入高報酬職業及職位，進而擴大托育機會成本，促使利用托育機構相關支援照顧子女。換言之，高學歷女性離職育嬰其成本過大，應支付托育費用給他人照顧子女，持續參與勞動市場才符合人力資本論的概念。從實證中明顯看出，高學歷女性之個人薪資無法負擔托嬰機構費用，且僅有一位孩童的情況下已無法支付，顯示高學歷女性之薪資待遇並沒有如預期般較有高報酬。投資高等教育對於人力資本，應不是絕對提升薪資

的主要關鍵，顯然高等教育之進修，並不能滿足高學歷女性對於薪資條件的期待，擁有高學歷的「含金量」已不同以往來得高，不見得能為女性在薪資待遇上加分，使得女性寧可離職育嬰，不願付托育費用給他人照顧子女，降低家庭開支。對於勞動市場而言，高學歷之勞工離開職場是相當大的損失，在人力資源運用下，也不符合有效利用。但對於勞動者而言，投資高等教育是必要的選擇，雖無法達到預期的高薪資，卻不可否認，當今大學普及的時代，若連基本的大學文憑都沒有時，怎能在就業市場裡競爭呢。

#### 肆、結構制約問題

實證觀之，大眾對於多數托嬰機構態度為不信任居多。許多托嬰機構發生虐兒或失誤等消息比比皆是；而公、私立幼兒園呈現三比七之懸殊差距，而私立幼兒園未必負擔得起，其費用之昂貴，使得育嬰照顧的工作落在自家人身上。而實際在沒有比較所有自家人的「機會成本」之下，照顧者的責任便為媳婦（女兒），女性僅能在孩童可確保就讀公立幼兒園年紀之前，先親自照顧，促使女性離開職場的時間變長。其次，當工作年資中斷，再度回到職場時，以往的一年資已不再具有等值的對價性，雇主會對於其年資是存疑的態度，尤其是中斷時間越長，越是被質疑其熟練度或技術是否還在。再者，就業市場每年均有社會新鮮人的投入，因婚育而中斷就業的女性，會害怕自己的年齡不被勞動市場接受，對雇主而言，與其僱用年紀較長的女性員工，可能還需會因家庭因素需臨時請假，不如僱用社會新鮮人。在市場中還是存在著對懷孕婦女不友善的情形，對於女性而言，只能二選一，生完小孩做完月子，立即回到職場；要不就離職。這無疑是被迫離職育嬰，並沒有育嬰留職制度的實踐性，雇主不願意善待以及照顧懷孕女性，那女性怎麼會能夠繼續留在勞動市場。



## 伍、工作動機與喜好

強烈的就業意願使得婚育後離職的高學歷女性，不會就此離開就業市場。「經濟自主性」、「自身成就感」都是主要動機，自我經濟獨立，不只是自身擁有經濟自主權，還代表自身可以負擔家計照顧家人的特徵，不只滿足自己需求，更是能被他人所需要，進而產生成就感。就業過程中可找尋自身的成就感和歸屬感，因此，女性進入勞動市場參與，藉由工作提升自我價值。求職的類型主要為「保姆」、「工作時間彈性或固定」、「求職門檻較低」，且以正職穩定工作為主，兼職工作不再是第一首選，行政類型、保姆與托嬰、業務等工作類型受到親睞，與求職類別互相呼應，其原因為行政類型工作時間相對穩定，選擇保姆與托嬰則是因現狀的延伸，業務之選項則是求職門檻低且工時較彈性。從勞動市場結構上，女性就業職業類別行政類與銷售人員確實也占大宗，呈現市場與個人互相影響。

## 陸、內外報酬差異

擁有如此強大工作動機之高學歷女性，仍在婚育後選擇離職育嬰，又在小孩成長至某個年齡層時，再度回到就業市場。當「外部薪資報酬」低於育嬰機構之費用，使得女性必須離開職場，而「內在報酬」的「經濟自主性」、「自身成就感」敵不過對於孩童的「教育」與「照顧」，女性仍將子女照顧視為重要使命。

## 第二節 研究建議

### 壹、夫妻兩者皆照顧者

除了薪資問題之外，照顧者的責任也是女性婚育後就業之困難處。長期以來傳統家庭的性別分工形態，以男性為養家者，而女性則屬照顧者一方。隨著教育機會普及和女性就業比例提高，傳統性別分工模式逐漸降低。應透過社會強化「夫妻兩者皆照顧者」的概念，打破傳統模式，讓男性和女性能夠參與勞動市場的對等機會和共同分擔家庭照顧。例如，依現行的育嬰留職停薪，應鼓勵夫妻兩人，以其中一方之申請天數為基準，另一方則須強制申請相對的天數，讓男性有機會進入育嬰照顧的分工中，進而改變傳統性別分工形態。

### 貳、托嬰機構監督機制與公立幼稚園數量增加

現行保姆與托嬰機構證照制度、監督體系對於其品質的管理有限，應檢視制度瑕疵，是否評鑑制度之項目至指標一致，以及通報管道讓相關人士可即時通報，但又不必害怕受牽連，以利政府第一時間處理，故未來也應朝向建立健全保姆、托嬰和專業監督機制系統方向而努力。增加公立幼稚園數量，也是可縮短女性離開職場的時間，以及減少家庭經濟負擔。

### 肆、性別平等教育落實

「女性適合當照顧者」的言論，始終沒有消弭，連高學歷女性潛意識中也如此認為，更不用說社會周遭其他人看法。應從學齡前教育開始落實性別平等教育，漸進式建立育嬰照顧為兩人共同責任，不分性別，進而影響職場氛圍，給予育嬰更大的空間，不用使女性需為了生育與就業之間做選擇，而是整個社會讓人可安心生育又可兼具勞動參與。

### 第三節 研究範圍與限制

#### 壹、研究範圍

本研究重點為從婚育對於高學歷女性就業行為相關問題與影響，並從文獻上所分析出的問題及影響，找出目前可加強的相關勞動政策或社會支持系統之缺漏，也透過與受訪者們進行深度訪談，瞭解實際上關於高學歷女性所面臨的問題，並試圖從這些問題討論出更好的建議。

#### 貳、研究限制

本研究所受之限制如下：

- 一、統計相關資料，目前為勞動部以及行政院主計處之資料最為完整，是以筆者主要依據相關公部門之出版品及研究報告為統計文獻來源。惟主計處之女性婚育就業報告，目前統計資料至 2016 年止，謹以此年限以前資料為主。
- 二、由於國外文獻的蒐集來源中，受到本身語言能力限制，多以參考英文文獻為主，因此在相關文獻的整理與分析中較顯窒礙，也無法完整蒐集各國文獻。
- 三、由於取得願意接受訪談之受訪者的資源較少，無法做專科、大學、研究所、公私立大學等學歷之比較。
- 四、因行政院主計處資料之採樣限制，無法交叉比對得知 25-49 歲這年齡區間，高學歷女性的相關資料。
- 五、政府相關統計資料庫因數據限制，無法進行比對高學歷女性之配偶相關資料比對與分析。

## 參考文獻

### 中文文獻

王麗容（1997）。婦女與社會政策。台北：巨流出版。

王叢桂（2011）。工作目的價值觀的變與不變—十年之後。

中華輔導與諮商學報，31，101-126。

行政院主計處（2016）。婦女婚育就業報告。最後瀏覽日：2019年6月24日。

取自：

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30507&CtNode=5633&mp=1>

行政院主計處（2018）。107年歷年人力資源調查重要指標。最後瀏覽日：

2019年6月24日。取自：

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=43913&ctNode=3102>

江豐富（1995）。以文憑還是以人力資本取才—台灣地區實證研究。教育研究資訊，3(5)，17-35。

李秉芳，〈台灣女性就業、生育率「雙低」33國排名墊底〉，民報，

2017年9月20日。最後瀏覽日：2019年6月24日。取自：

<https://www.peoplenews.tw/news/9b01300a-0bd5-4daa-aa52-9da4b5a74399>。

李集國（2008）。世界主要國家婦女勞動力參與綠情形及影響變化之因素探討。

臺灣勞工期刊，12，104-117。

李德純（2014）。高雄市女性勞工退出勞動市場的歷程分析。

南方的公民實踐與社會生活。國立屏東教育大學。451-477。

周碧娥（2017）。性別平等資料庫資料應用分析案。新竹：國立清華大學。

林佳賢（2018）。【數據看天下】公幼搶破頭，但其實台灣人。天下雜誌，

2018年6月8日。最後瀏覽日期：2019年6月24日。取自：

<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5090382>。

- 林津如 (2007)。父系家庭與女性差異認同；中產階級職業婦女家務分工經驗的跨世代比較。《台灣社會研究季刊》，68，1-73。
- 林金定、嚴嘉楓、陳美花 (2005)。質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析。身心障礙研究，3 (2)，122-136。
- 邱珍琬 (2010)。已婚女性在婚姻中的自我轉變——一位女性的觀點。臺中教育大學學報：人文藝術類，24 (1)，25-47。
- 胡夢蕾 (2004)。餐旅學生人格特質與實習工作滿意度關係之研究。教育研究資訊，12 (1)，103-132。
- 唐文慧 (2011)。當照顧與工作衝突，中產階級母親為何選擇離職？結構限制下的母職認同與實踐，《台灣社會研究季刊》，85，201-265。
- 莊靜宜 (2003)。兩性工作平等對促進女性就業影響之研究。中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 陳婉琪、吳慧靖 (2011)。女性就業與離婚風險。人口學刊，42，81-114。
- 陳向明 (2007)。社會科學質的研究。臺北：五南圖書出版股份有限公司。
- 張晉芬、黃玫娟 (1997)。〈兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響〉，劉毓秀 (編)，《女性 國家 照顧工作》。臺北：女書文化。
- 勞動部統計處 (2018)。勞動統計年報。最後瀏覽日期：2019年6月24日。  
取自：<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2455/>
- 勞動部統計處 (2018)。近年我國女性勞動參與狀況。最後瀏覽日期：2019年6月24日。取自：<https://www.mol.gov.tw/media/5759086/%E8%BF%91%E5%B9%B4%E5%A5%B3%E6%80%A7%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%8F%83%E8%88%87%E7%8B%80%E6%B3%81.pdf>
- 楊晏儒 (2011)。女性就業與照顧處境的抉擇。國立中正大學社會福利所碩士論文。
- 劉鶯釗、謝嘉雯 (1997)。女性勞動參與的決定因素：1905-1940的臺灣實證。經濟論文叢刊，5 (2)，83-205。

- 鄭秀美 (2007)。日治時期臺灣女性的勞動群相 (1895-1937)。成功大學歷史學研究所碩士論文。
- 蔡文輝 (2005)。社會學。臺北：三民書局股份有限公司。
- 蔡依恬 (2016)。女性婚育後未再就業之分析。經濟前瞻，167，87-91。
- 蔡瑞明、林大森 (2002)。滾石不生苔？台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響。臺灣社會學刊，29，57-95。
- 蔡青龍、張美陽 (1996)。勞動市場之性別差異-以臺灣為例兼與亞太各國比較，陳肇男 (編)：人口、就業與福利。台北市：中央研究院經濟研究所，213-254。
- 潘淑滿 (2005)。臺灣母職圖像。女學學會：婦女與性別研究所，20，41-91。
- 謝玉玲 (2007)。「道德媳婦」的當代生活實踐：女性代間照顧處境之經驗研究。國立中正大學社會福利研究所博士論文。
- 顏秀玲、郭瑩璵 (2016)。「適齡生育」—正視女性黃金生育期。城市發展半年刊，21，6-16。
- 簡文吟 (2004)。臺灣已婚婦女勞動再參與行為的變遷。人口學刊，28，1-47。

## 外文文獻

- Arksey, H., & Glendinning, C. (2008) . Combining work and care : carers' decision making in the context of competing policy pressures. *Social Policy & Administration*, 42 ( 1 ) , 1-18.
- Arksey, H., Kemp, P., Glendinning, C., Kotchetkova, I., & Tozer, R. (2005) . Carers' aspirations and decisions around work and retirement. *Corporate Document Services*, 290, 67-73.
- Bergen, E. (1991) . The economic context of labor allocation : implications for gender stratification. *Journal of Family Issues*, 12 ( 2 ) , 140-157.
- Becker, G. (1962) . Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49.
- Blau, F. D. (1984) . Occupational segregation and labor market discrimination. In B. F. Reskin (Ed.), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*. Washington, DC: National Academy Press.
- Chodorow, N. (1978) . *The Reproduction of Mothering*. California : University of California Press.
- Gilligan, C. (1982) . *In a Different Voice : Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge : Harvard University Press.
- Greenstein, T. (1989) . Human capital, marital and birth timing, and the postnatal labor force participation of married women. *Journal of Family Issues*, 10 ( 3 ) , 359-382.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989) . *The second shift*. New York, NY: Avon.
- Hanlon, James (1995) . The 'sick' woman : pregnancy discrimination in employment . *Journal of Human Resource* , 26 ( 3 ) , 427-435.

- Joshil, H., Macran, S. & Dex, S. ( 1996 ) . Employment after childbearing and women's subsequent labour force participation : evidence from the British 1958 birth cohort. *Journal of Population Economics*, 9 ( 3 ) , 325-348.
- Losa, Fabi, B. & Origoni, Pau ( 2005 ) . The Socio-cultural Dimension of Women's Labour Force Participation Choices in Switzerland. *International Labour Review*, 144 ( 4 ) , 483-494.
- Miller, C. F., & Xiao, J. J. ( 1999 ) . Effects of birth spacing and timing on mothers' labor force participation. *Atlantic economic journal*, 27 ( 4 ) , 410-421.
- Minichiello, V., Aroni, R., Timewell, E. & Alexander, L. ( 1995 ) . In-depth Interviewing, Second Edition. South Melbourne: Longman.
- Reskin, B.F. ( 1984 ) . Sex Segregation in the Workplace : Trend, Explanations ,Remedies. Washington D.C. : National Academy Press.
- Thomson, E. ( 1980 ) . The value of employment to mothers of young children. *Journal of Marriage and the Family*, 42 ( 3 ) , 551-566.
- The power of parity : Advancing women's equality in Asia Pacific,  
Retrieved June 24 2019, from : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>
- Waite, L. J. & Stolzenberg, R. M. ( 1976 ) . Intended childbearing and labor force participation of young women : Insights from non recursive models. *American Sociological Review*, 41 ( 2 ) , 235-252.
- Walker, A. J. ( 1992 ) . Conceptual perspectives on gender and caregiving. In: Dwyer, J.W., Coward, R.T., editors. *Gender, families and elder care*. Newbury Park, CA: Sage.



## 附錄資料

### 附錄一

#### 訪談同意書

本人\_\_\_\_\_經國立政治大學勞工研究所學生林嘉容說明研究目的、方法、性質及過程，同意針對我個人實際狀況及影響進行訪談以及就訪談內容進行討論，以供其碩士論文，「婚育對於高學歷女性就業行為影響」。我接受訪談，乃是出於自願，願意真實呈現個人經驗。

我知悉自己在整個研究進行的過程中我應有的權利、可能遭遇哪些風險、以及應該受到的保護與尊重，例如，我個人身份資料的保密，經過我的檢核，才把資料列入研究報告中、研究結束之後，資料如何處理尊重我的意見；另外於受訪談過程中，如遇個人身心不適宜再繼續接受訪談，本人可停止再繼續受訪，其受訪資料有權銷毀或另尋其他時間再行受訪。

我瞭解錄音對於研究者資料蒐集的重要性，因而同意訪談過程全程錄音和進一步的謄寫。錄音的內容嚴守保密，待研究完成後，錄音檔案將全數銷毀。另外，為保護個人隱私、使用匿名為條件，我允許研究者引用訪談內容於其論文中，但訪談內容的引用必須先經過我的確認。論文完成後，如有學術用途的其他場合欲引用我的資料，必須事先徵得我的允許，方能引用。

同意人簽名\_\_\_\_\_

中華民國\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 附錄二

### 「婚育對於高學歷女性就業行為影響」訪談大綱

您好：

我是國立政治大學勞工研究所研究生林嘉容，這是一份關於社會勞動的學術性訪談問卷，為探討「婚育對於高學歷女性就業行為影響」此問卷僅供學術研究使用，所提供的資訊將絕對保密，且採匿名方式書寫，並在研究過後將會刪除，敬請放心。

敬祝 順心愉快

國立政治大學勞工所  
指導教授：劉梅君 教授  
研究生：林嘉容 敬上

e-mail: ruby54332521@gmail.com

#### 一、資本資料：

1. 學歷
2. 年紀
3. 就業年資
4. 原居住地、目前居住地
5. 結婚年數、小孩年齡
6. 家庭收入來源
7. 離職前主要工作、薪資
8. 先生主要工作、薪資
9. 在哪個階段離職：結婚或是生育？

#### 二、自身經歷：

1. 求學階段之印象深刻的事件
2. 求學過程中遇到哪些困難？
3. 求學過程中遇到哪些開心的事？
4. 目前有擔任過哪些工作？
5. 哪種工作是喜歡的？為什麼？
6. 工作過程中較困難的情形？
7. 原身家庭相處模式為何？
8. 父母親教育方式為何？
9. 家中兄弟姊妹相處之情形？
10. 是否有人與您一樣離職育嬰？目前情況為何？

三、夫妻之間相處：

1. 小孩教育方式，夫妻的價值觀為何？
2. 小孩目前狀況為何？
3. 家庭工作分配情形
4. 經濟狀況為何？是否有房貸或其他開銷？
5. 目前居住環境為何？

四、對於支援系統看法：

1. 保母
2. 托嬰中心
3. 幼稚園
4. 娘家情形與態度
5. 婆家情形與態度

五、自己與周遭人士對於婚育離職的看法：

1. 同儕看法
2. 配偶的看法
3. 配偶的家人看法
4. 您的家人看法
5. 自己的看法

六、就業意願與環境：

1. 是否想要再工作？
2. 未來求職會擔心什麼？
3. 想回去的工作類型為何？
3. 職場環境友善問題

七、願意在家帶小孩的原因：

1. 除了上述之原因，還有需要考量？
2. 對於離職育嬰是否有後悔？