

國立政治大學社會學研究所碩士論文

指導教授：張峯彬 博士

家庭生命週期對女性就業型態之影響：  
事件史分析法之應用



研究生：蕭玉青 撰  
中華民國 101 年 6 月

## 摘要

臺灣過去幾十年間女性勞動參與率長期的變化趨勢引起國內外學者廣大的興趣。其中 20-34 歲間女性勞動參與率大幅下降的情況更是備受關注，多數研究皆指出結婚、生育等家庭因素是造成女性離開勞動市場的重要因素之一。然而即便整體女性勞動參與率逐年提升，前述大幅下降情形也越趨減緩，但婚育等家庭因素所造成的離職情形仍持續存在。基於對婦女工作連續性及工作-家庭衝突性的關注，本研究由工作持續時間（duration）的角度出發，以女性個人工作史為主軸，援引 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」(Social Stratification and Social Mobility) 資料，並採用「事件史分析法」，從個人背景、家庭生命週期不同階段、工作特質及工作時期各面向探討在家庭因素影響下女性就業型態，包含「因家庭因素而『離職』及『退出後重返』」的變化情形及長期發展趨勢，希望能夠從不同以往研究的角度切入，並對此議題提出更多元的解釋。主要發現有下列幾點：

首先，家庭生命週期各階段中，相較於單身階段，「已婚沒有子女」及「育有 0-6 歲子女」階段對因家庭因素離職的機率有正向效果，重返機率相對為負向效果。而子女 6 歲以上進入學齡以後，因家庭因素離職的機率明顯下降，重返勞動市場的機率則明顯高於學齡前階段。顯示女性在育有學齡前子女之階段中，工作-家庭間的衝突性較高，因此當家庭責任與工作無法兼顧而必須在兩者間進行取捨時，大多數女性仍然會以家庭為優先考量，選擇放棄工作。

其次，本研究驗證高等教育之優勢確實為影響女性就業型態的重要因素。對於大學及以上教育程度之女性而言，因家庭因素選擇離職的機率相對較低；即便因家庭因素退出，也有較高的機率會重返勞動市場。

最後，對於時期的分析則顯示，女性受到家庭因素影響而離職之機率呈現隨時期下降的趨勢；而高等教育擴張造成的離職機率下降也自 90 年代開始顯現。整體研究結果顯示女性勞動參與型態除了受個人因素影響外，也受社會型態及產業結構改變之影響，並呈現社會變遷的趨勢。

**關鍵字：**女性就業型態、家庭生命週期、事件史分析

## 目錄

第一章、 緒論 .....	1
第一節、 研究動機與目的 .....	1
第二節、 臺灣女性的勞動參與發展歷程與現況 .....	3
第二章、 文獻探討 .....	7
第一節、 家庭生命週期觀點 .....	7
第二節、 人力資本理論 .....	11
第三節、 工作時期與女性就業發展 .....	12
第三章、 研究設計 .....	14
第一節、 研究架構 .....	14
第二節、 資料來源與研究方法 .....	16
第三節、 變項說明及操作 .....	18
第四章、 研究發現 .....	21
第一節、 描述統計 .....	21
第二節、 女性因家庭因素離職之分析 .....	25
第三節、 女性因家庭因素退出勞動市場後重返之分析 .....	34
第五章、 結論與討論 .....	41
參考書目 .....	45

## 圖目錄

圖 1-1	1980-2010 年女性勞動參與率 .....	4
圖 1-2	1980-2010 年男性勞動參與率 .....	4
圖 3-1	研究架構圖.....	15
圖 4-1	因家庭因素離職之存活函數曲線 .....	23
圖 4-2	因家庭因素離職之存活函數曲線-依教育程度分.....	24
圖 4-3	因家庭因素離職之存活函數曲線-依時期程度分.....	24



## 表目錄

表 4-1	研究變項之測量與描述統計.....	21
表 4-2	女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析.....	26
表 4-3	女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-依時期分.....	32
表 4-4	女性因家庭因素退出勞動市場後重返之邏輯迴歸分析.....	36
表 4-5	女性因家庭因素退出勞動市場後重返之邏輯迴歸分析-依時期分.....	39
附表 1	離職的事件史人/月資料結構.....	49
附表 2	女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-控制懷第一胎的生命週期階段..	50
附表 3	女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-兼/全職工作型態.....	51
附錄問卷	2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」.....	52



# 第一章、緒論

## 第一節、研究動機與目的

長期以來，女性於勞動市場中的處境及扮演的角色一直是社會學界所關心的問題。二次戰後世界各地快速的工業化發展，帶領全球經濟發展邁入另一波高峰；臺灣也未缺席於這波經濟潮流，自 1950 年代開始一連串由政府推動的經濟改革，即帶領臺灣踏上了現代化之路。

一系列經濟改革政策的帶領之下，臺灣發展出令他國稱羨的經濟奇蹟，並獲得亞洲四小龍的美稱，而隨著經濟發展變遷、人力資本增加以及性別觀念的轉變，臺灣勞動市場結構也隨之改變，其中於社會學界長期受到關注的莫過於女性大量投入勞動市場的情形（張晉芬 2011）。

由主計處（2010）資料顯示，自二次戰後，臺灣女性平均勞動參與率呈現逐年增加的趨勢，至 2010 年為止平均勞動參與率已達 49.9%，顯示長期以來女性已逐漸成為臺灣社會經濟生產力的要角。此等女性勞動參與率的提升，一般被視為是現代化發展的結果；依據現代化論述，隨著現代化的發展過程，女性的職業生涯將轉變為更穩定、更不易中斷及更加受到保障（Kalmijn and Luijkx 2006）；換言之女性於勞動市場中的職涯發展模式將與男性越來越接近。

過去 30 年間女性勞動參與率明顯的特殊變化形式，使過去學界針對臺灣女性於勞動市場中的發展情況進行過許多研究，包括性別角色態度的影響、婦女就業型態之探討等。女性在不同生命歷程中的勞動型態也經常成為研究對象，其中多數研究皆將家庭因素，也就是結婚、生育等事件的發生視為影響女性職業生涯中斷、就業型態改變及工作穩定性最重要的因素（陳玉華 1993；簡文吟、薛承泰 1996；伊慶春、簡文吟 2001；李大正，楊靜利 2004）。

然而，雖然多數國內研究皆指出家庭因素對女性就業的影響性，但基於種種研究限制，過去少有研究是以個人生命歷程的角度出發，針對自單身到進入婚姻、

家庭後之就業情形的改變進行深入探討。意指過往研究中經常以進入婚姻作為研究起點探究婚育等因素對就業型態的影響，然而個人過去的工作經歷，包含結婚前的工作型態、工作特質及其他變動性因素等皆未被納入考量，以工作經驗具累積效果的角度來看，確實仍有不足之處。

其次進入家庭生命週期各個不同階段以後，除了工作特質持續改變以外，是否育有子女、子女年紀等變動性因素，實際上也會對女性就業型態產生影響，但上述面向的研究在臺灣也相對較少。同時，由於過去研究多針對單一時間點進行，較缺少縱貫面長期變遷的概觀，也使得難以隨著臺灣經濟發展脈絡連續性的呈現女性就業情形之變化。然而隨著資料蒐集、統計方法及統計軟體技術上的改進，以及許多國外研究之驗證（Drobnič, Blossfeld and Rohwer 1999；Kalmijn and Luijkx 2006），上述問題將有機會進一步被釐清。

本研究主要使用 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」（Social Stratification and Social Mobility）資料，並參考前述國外已出版文獻，以女性個人的工作史為研究基礎，配合事件史分析方法的使用，進而掌握個人生命歷程中不同階段的變化情形。另一方面在納入時期的變動作為影響因素後，也將能以更動態的方式細緻化個人與家庭生命週期對女性就業型態的影響，進一步回答過去研究中無法處理的問題，勾勒出女性就業型態更完整的面貌。

因此，個人生命歷程因素、進入不同家庭生命週期階段及家庭因素本身對女性於勞動市場中工作穩定性的影響為何？不同時期中影響是否有所差異？是本研究欲探討的第一個問題。其次，過去針對女性受家庭因素影響退出勞動市場後重返情形的研究中，除了前述提及的研究限制以外，研究方法上也大多為探索性（薛承泰 2000）或是偏向質化的研究（簡文吟 1997），對於要解釋逐漸普遍的重返情形同樣稍嫌不足，因此本研究的第二個問題將針對因為家庭因素退出勞動市場的女性探討不同家庭生命週期階段對其再就業的影響，同樣包含時期差異的探討。

## 第二節、 臺灣女性的勞動參與發展歷程與現況

在對家庭因素與女性勞動參與型態進行深入分析之前，本節中將對過去臺灣女性勞動參與情況及現況進行闡述，以利完整了解其整體樣貌。

二次大戰後臺灣開始進入一系列的經濟重建，自 1950 年代進口替代時期帶動經濟改善及輕工業發展後，女性勞動力陸續從農村釋出；政府於 1960 年代推動自由開放、鼓勵出口之出口導向工業化後，吸引大量外資來台設廠，高雄及台中加工出口區相繼成立；此等勞力密集產業的發展，使得女性成爲廉價勞動力需求的主要供應來源（張晉芬 2011）。然而 Salaff（1994）指出，由於早期女性受到來自於傳統家庭責任的壓力較大，加上雇主往往認爲單身的年輕女性穩定性較高，因此女性對勞動市場的投入往往隨著進入婚姻而中斷。

1970 年代中期以後，隨著經濟衰退造成的產業轉型，轉而至 80 年代勞動力嚴重短缺的情況使雇主逐漸放棄單身條款，並且將對人力的需求轉向當地的已婚婦女，使得已婚或已生育的女性得以延緩退出勞動市場的時間，同時已婚婦女的再次投入也使整體女性勞動參與率呈現上升的趨勢（Salaff 1994）。另外，隨著國民義務教育的推行，整體女性的勞動參與率也呈現更加穩定的成長趨勢。教育普及與女性平均教育程度逐年提升，一方面延遲了女性進入勞動市場的時間，另一方面，這些女性在接受較好的教育後紛紛投入白領工作，使得工作型態更爲穩定。至 90 年代經歷另一波產業轉型以後，大量女性則轉而投入第三級產業。基於上述勞動市場長期對勞動力需求的增加，使得臺灣女性的勞動參與率得以在過去 40 年間不斷攀升，而主計處（2010）的資料也指出，臺灣兩性勞動參與率的差距已有逐年縮小的趨勢。

整體女性勞動參與率提升的情況下，研究者進一步針對不同時期各年齡層女性之勞動參與率進行探討。圖 1-1 爲 1980 年至 2010 年臺灣女性以年齡分類之勞動參與率曲線圖（圖 1-2 男性勞動參與率曲線圖爲對照）。



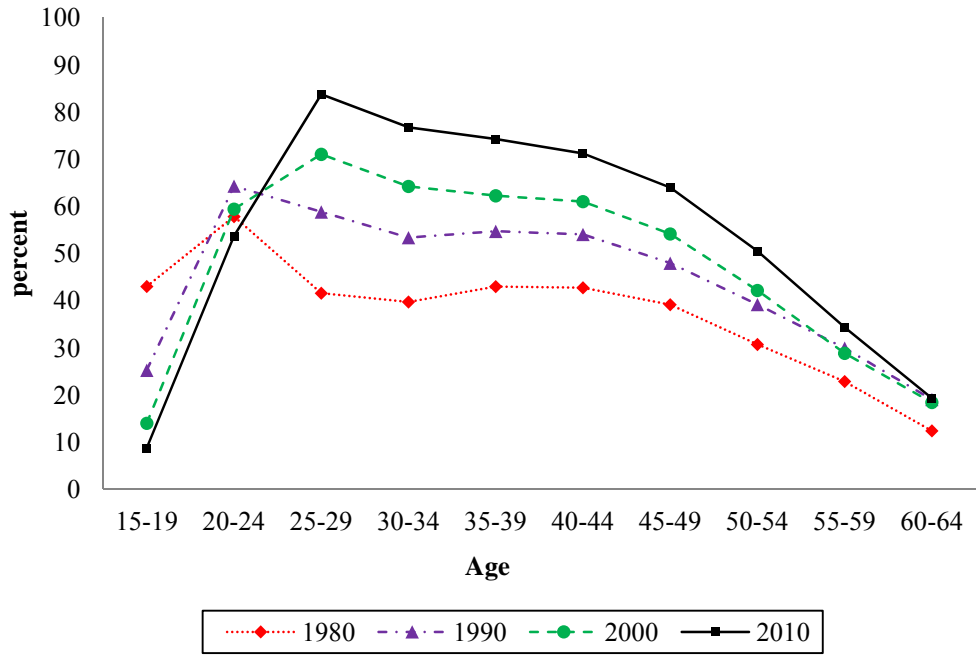


圖 1-1：1980-2010 年女性勞動參與率

資料來源：行政院主計處，人力資源統計年報資料（2011）。

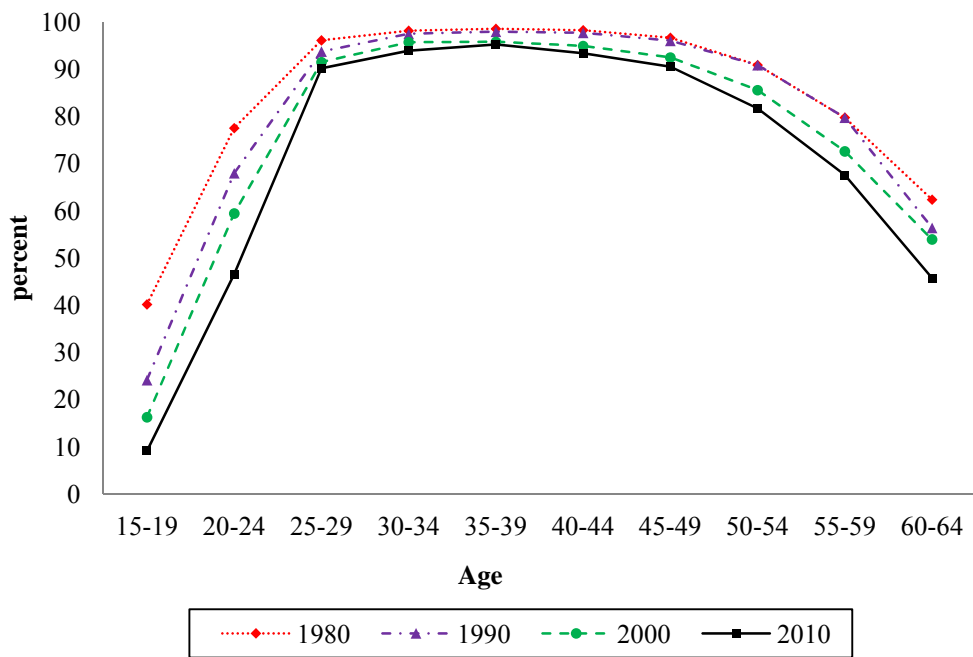


圖 1-2：1980-2010 年男性勞動參與率

資料來源：行政院主計處，人力資源統計年報資料（2011）。

圖 1-1 顯示，年齡層 15-24 歲間，各時期之女性勞動參與率皆為持續上升的情況。1980 年的勞動參與率曲線顯示於 24 歲左右到達勞動參與率的高峰，後續 25-34 歲之間呈現明顯下降的趨勢，直到 34 歲開始才再度呈現上升。根據 Brinton (2001) 的研究指出，東亞國家包含臺灣、日本及韓國的女性由於受傳統儒家觀念及父權體制的影響，參與勞力市場中的女性多數於結婚、生育後會以家庭責任為重選擇退出勞力市場；女性在 20-24 歲勞動參與率達到最高峰的同時也開始進入因結婚、生育退出勞力市場的年齡層，因此勞動參與率的分布型態往往會在 20 至 24 歲期間形成一波高峰，稱為「single-peaked」。然而部份女性在子女成年後會再次進入勞力市場，因此後續隨子女年齡增長勞動參與率會再度上升，直到退休年齡為止；因而此期間的勞動參與率曲線會出現另一波高峰，雖然變化幅度較前一波不明顯。這種女性勞動參與率曲線呈現退出及再進入兩個雙峰的形式一般稱之為 M 型曲線。

1990 年的趨勢與 1980 年代相似，但明顯可以看出 25-34 歲之間勞動參與率下降的趨勢已經減緩，相較之下 34 歲之後上升的趨勢相對不明顯。2000 年及 2010 年的勞動參與率曲線則顯示，女性勞動參與率持續穩定成長至 29 歲，此現象根據上述臺灣社會經濟情況變遷的概述，除了教育普及影響女性勞動參與率逐年上升外，高等教育擴張使得女性投入勞動市場時間的延遲以及現代女性晚婚的情形皆表現於此；過去在 24 歲左右受傳統性別角色羈絆，容易因家庭責任選擇退出勞動市場的下降趨勢，因而向後推延至 30 歲，然而其下降的幅度已不如以往。整體而言，過去 30 年間女性勞動參與率變化最顯著的部分出現在 25-29 歲年齡層之間，約由 40% 上升至 80%。

許多跨國性比較研究皆指出，相較於多數受雇於大型私人企業的日本及南韓女性，基於臺灣產業發展型態的特殊性，女性較不需要因為婚育而退出勞力市場 (Lee and Hirata 2001)。同時因為臺灣文化中本身所顯示的兩性平等的程度較高，加上平均教育程度提升影響性別角態度的改變，臺灣女性因婚育等家庭因素而必須中斷職業生涯的情況越來越少，女性在結婚或生育後持續就業的情況越來

越普遍 (Chang 2007)。因而自 1980 年以後，臺灣女性勞動參與率曲線已逐漸由 M 型發展成倒 U 的形式，朝圖 1-2 所示男性勞動參與率曲線趨近。

然而，即便女性勞動參與率呈現逐年上升的趨勢，婚育造成的就業不連續也有所改善，但根據行政院主計處 (2009) 的調查報告指出，2009 年臺灣女性之勞動參與率仍低於 OECD 國中位數 (53%)，此數據顯示為使經濟持續發展，臺灣於女性人力資源應用上仍有擴展的空間。而調查報告中也指出，臺灣女性勞動參與率無法持續提升的原因仍來自於照料家庭責任所造成的女性離開勞動市場。根據行政院主計處 2010 年「婦女婚育與就業調查」的數據結果顯示，15 至 64 歲曾因結婚離職之已婚女性占婚前有工作女性之比率 (結婚離職率) 為 31.2%；而曾因生育職離之已婚女性則占 16.1%，其中生育第 1 胎離職者占婚後至生第 1 胎曾工作女性之 22.4%。以上調查結果皆顯示婚育因素長期以來仍持續影響臺灣女性的工作型態及整體勞動市場之樣態。

## 第二章、文獻探討

### 第一節、 家庭生命週期觀點

家庭生命週期 (family life course) 的概念最早透過各種特性確切界定不同階段者為 Glick (1947) 所提出，Glick 依據家庭生命中的重要事件將家庭生命週期區分為結婚、生育第一個小孩、生育最後一個小孩、第一個小孩離家、最後一個小孩離家直到配偶其中一人死亡等六個階段，然而此分類形式在當時並未用於女性就業的調查 (Waite 1980)。後續學者不斷針對家庭生命週期的階段界定進行修正，雖然並未有一致性的階段劃分產生，但由於家庭生命週期主要想表達的概念為家庭生命史中各個重要事件的發生，對家庭成員、家庭經濟所造成的影響與改變，因此大部份的界定方式皆由進入婚姻開始，隨後依據子女年齡之差異而區分各個階段。

文獻探討也顯示，近期對於家庭生命週期的劃分大多分為結婚未有子女、有學齡前子女、最小子女上小學至 18 歲以及最小子女 18 歲以上幾個階段。同時，基於社會上長期以來對女性母職的性別角色觀念，家庭生命週期對女性所帶來的影響比男性更甚，因此家庭生命週期於女性就業歷程的研究中經常被視為重要的影響因素之一。而國內外對此議題的許多相關研究也都證實，當女性進入婚育階段後，確實會對其勞動參與行為造成影響 (陳玉華 1993；簡文吟、薛承泰 1996；張芳華 2008；Waite 1980；Drobnič et al. 1999；Heinz 2003；Kalmijn and Luijkx 2006)。

下列將分別針對家庭生命週期對離職及重返勞動市場兩部份的影響進行文獻探討：

首先為離職部份。根據家庭生命週期觀點，一般社會上對於結婚後兩性的性別角色大多存有傳統的期待，對男性而言，進入婚姻的同時也被期待能扮演主要家計負責人的角色，因此結婚後的男性在工作上之穩定性往往會增加，離職的情

形會相對減少。相較之下，對女性而言，進入婚姻後的傳統角色期待主要著重在家務工作及子女照顧上，即便是雙薪家庭的模式，女性仍然在工作之餘必須承擔大部份的家庭照顧責任，致使女性經常必須面對工作-家庭之間的衝突性。而許多女性在面對衝突的壓力下，往往會在兩者間進行選擇。一部分女性以傳統的方式直接選擇退出勞動市場；一部分女性則是選擇暫時離開工作，等子女成長到一定年齡後再重回勞動市場；部份文獻雖然指出女性轉換到可兼顧工作與家庭的兼職工作型態也為女性面對衝突的解決方式之一（Drobnič et al. 1999；Kalmijn and Luijkx 2006），但陳玉華（1993）則指出，結婚生育之後彈性的工作雖然是女性考量是否持續工作的要因，但仍取決於臺灣就業結構是否提供此種就業機會。

針對家庭生命週期對女性就業情形的影響，過去研究中有許多不同的呈現方式。陳玉華（1993）整合長期社會變遷資料，並嘗試依子女學齡將家庭生命週期劃分成不同階段的事件史分析研究中指出，相較於未曾外出工作者而言，隨著子女年紀增長，女性外出工作的機率將隨之上升，顯示不同家庭生命週期階段確實會對女性就業型態產生影響。簡文吟與薛承泰（1996）的研究中則將家庭生命週期劃分為連續就業、生育中斷、結婚中斷及從未就業四個階段加以分析，結果顯示已婚婦女在「婚前」至「最小的子女尚未進入小學前」的家庭生命週期階段中，結婚中斷及生育中斷合佔比例最高，其次為不中斷就業型態。李大正、楊靜利（2004）針對臺灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷的研究則將婚前、結婚、生育三個階段分別由中斷型、持續型、傳統型及其他四種不同的勞動型態加以劃分，該研究結果顯示，1980至2000年女性勞動參與率變遷的主要因素來自於從未工作者比例的減少，以及傳統型（結婚就退出勞動市場）及中斷型（因結婚或生育離職）比例的增加，顯示家庭生命歷程仍是影響婦女就業型態的主因，女性以家庭責任為優先的觀念並未消弭。

國外文獻中，Waite（1980）使用 probit 分析方法針對美國女性家庭生命週期的早期階段進行研究，研究結果指出，子女年幼階段女性離職機率確實較高，

然而隨著子女成長，家庭經濟壓力將成爲更重要的考量因素，因此離職機率將隨之下降。

Drobnič 等人（1999）針對美國及德國的跨國比較研究中對於各個階段家庭生命週期中女性離職的情形有更詳細的說明。該研究顯示，進入婚姻確實會增加女性離開勞動市場的機率，德國及美國的情形皆爲如此。除了進入婚姻後的角色問題外，該研究也指出隨著結婚而來的遷移也經常是女性必須離開原先工作的原因。而生育對離職情況的影響，該研究則指出對於育有最小孩子爲學齡前階段的女性來說，無論是已婚或未婚的狀態，其離職機率都相對較高。而最小孩子處於就學階段以及最小孩子 18 歲以上對美國女性之離職情況有正向影響，對德國則沒有顯著影響。該研究認爲由於德國及美國在家庭政策、國家福利政策及勞動市場結構等方面皆有不同的樣貌，因此兩國間不同家庭生命週期階段對女性勞動參與的影響會有所差異。

Kalmijn 及 Luijkx（2006）近期針對荷蘭的研究也仍然顯示，進入結婚及最小孩子 0-6 歲之家庭生命週期階段，對女性的離職有正向的影響；需等到最小孩子成長至 6-18 歲或是 18 歲以上的空巢期，對女性離職的影響才轉變爲負向。

其次，家庭生命週期除了被驗證爲影響女性離開勞動市場的主因外，也同樣被驗證爲影響婦女再就業的重要因素。根據簡文吟、薛承泰（1996）的研究指出，對照於已婚婦女對理想就業態度之研究，臺灣已婚婦女大部分贊成無子女與子女上學後爲婦女最佳之工作時機，然而實際就業行爲卻與理想呈現不符。

薛承泰（2000）進一步針對婦女再就業時機的分析指出，臺灣地區女性曾因生育離職者，再就業的機率有普遍提升的情況；而因結婚離職者再就業的機率雖然也有提升，但相較於因生育離職者的提升仍爲較低。該研究結果顯示，家庭生命週期確實影響婦女的再就業情形。其作者認爲婦女因婚育離職 3 年後爲子女脫離幼兒階段哺乳時期，母親將子女托育他人而復職的可能性較高；而因婚育離職後 10 年則正值子女進入小學高年級的階段，母親也較容易復職。此處家庭生命

週期的影響也間接證實了傳統性別角色分工的說法。

許多國外文獻也同樣指出家庭生命週期對女性重返勞動市場有重要的影響 (Desai and Waite 1991 ; Drobnič et al. 1999 ; Kalmijn and Luijkx 2006)。Drobnič 等人 (1999) 的研究指出，對已婚的婦女而言，無論是在有無子女的狀態下，退出勞動市場一段時間後重返的機率都會減少。此外以生育狀況而言，育有學齡前子女的婦女重返的機率較低。當子女進入就學階段，重返機率則顯著提高。作者分別以「時間密集」(time intensive) 及「商品密集」(goods intensive) 的概念針對前述兩個階段進行解釋；前者意指子女學齡前階段婦女需要花費較高的照顧時間在子女身上，因而此階段婦女重返勞動市場的阻力較大。而後者因為子女入學後日常生活的花費隨之增加，使得此階段的壓力逐漸轉變為家庭經濟壓力，此階段婦女重返勞動市場的機率因而隨之上升。

Kalmijn 及 Luijkx (2006) 針對荷蘭的研究也顯示同樣的結果。相較於單身狀態之女性，處於結婚後還沒有子女及育有 0-6 歲子女的家庭生命週期階段，對女性重返勞動市場的影響皆為負向，其中又以後者所顯示的機率更低。而當子女進入 6-18 歲時則與重返機率呈現正向關係。

針對臺灣社會整體女性的勞動參與情況，或許大部分女性在婚後仍然處於持續就業的情況，但影響婦女退出勞動市場卻仍然以因結婚或生育因素為主 (伊慶春、簡文吟 2001)。基於以上針對家庭生命週期與女性就業型態間的討論，研究者提出下列假設：

假設 1-A：相對於其他家庭生命週期階段，家中育有 0-6 歲子女對因家庭因素而離職的機率有正向影響效果。

假設 1-B：相對於其他家庭生命週期階段，家中育有 0-6 歲子女對因家庭因素而退出勞動市場後之重返的機率有負向影響效果。

## 第二節、 人力資本理論

家庭生命週期固然是影響女性就業型態的重要因素，但過去的研究也指出個人所具備的基本特質及條件差異，確實同樣會影響女性就業、離職及重返情形；而其中最重要的即為人力資本觀點。

根據 Becker (1964) 的研究顯示，個人之教育程度、工作年資、工作經驗等經常作為測量個人人力資本之指標，而人力資本越豐富對個人在工作上，包含職業聲望、收入及升遷上都有正向的幫助。

以往針對女性的就業型態的研究皆顯示教育為人力資本中最重要之影響因素，教育程度較高的女性被預期較具有較現代化的性別角色態度，因而比較有可能具備連續型的勞動特質及就業型態。此外，一般認為高教育程度者具備高報酬潛力及高生產力，因此基於成本因素考量，將更容易投入勞動市場而不容易退出。陳玉華 (1993) 指出，教育程度越高，特別是高中職、專科以上學歷者在婚後從事全日性工作的比例較高。簡文吟及薛承泰 (1996) 的研究結果則顯示隨著女性教育程度提升，其婚後連續就業的機率越高。李大正與楊靜利 (2004) 則同樣證實「婚前至今持續工作」者的平均教育程度較高。

薛承泰及簡文吟 (1997) 的研究指出，因結婚或生育離職之婦女，可能因為重返因素之差異，致使在重返勞力市場後有不同的流動情形產生，其中重返因素又以人力資本中之教育程度的影響最為顯著。其後續研究中更進一步指出，教育程度越高的婦女因結婚或生育離職後的重返機率確實較高 (薛承泰 2000)。

國外文獻中也顯示教育對職業流動極具影響。Kalmijn 及 Luijkx (2006) 對荷蘭的研究中同樣指出教育年數越高，將有不容易退出、容易重返的情況。Desai 及 Waite (1991) 的研究則顯示在女性選擇離開勞動市場的情況下，高教育程度者懷孕至離職的等待時間相對較長，而在生育後至重返勞動市場的等待時間則較短。Drobnič 等人 (1999) 的研究則指出基於美國與德國的社會型態差異，高教



育程度能降低女性由全職工作離職的情形僅顯現在美國，但離職後的重返部份則是在兩個國家都顯示教育程度越高，重返機率越高的情況。

根據上述文獻，教育程度確實為影響女性勞動參與型態的重要因素之一。因此研究者預期教育程度對女性就業型態的影響效果如下：

假設 2-A：教育程度對女性因家庭因素而離職的機率有負向影響效果。

假設 2-B：教育程度對女性因家庭因素退出勞動市場後重返的機率有正向影響效果。

### 第三節、工作時期與女性就業發展

1960 年代開始，臺灣政府以一系列推動計畫經濟發展方式成功帶動整體經濟起飛，使臺灣有很長一段時間皆處於充分就業的狀態，即使 1980 年代後期經濟結構受到全球不景氣而快速改變，臺灣至 1990 年代初期仍有勞動力短缺的現象（李誠 2003）。由於早期勞力密集產業對大量廉價勞動力的需求，提供了女性許多就業的機會，使得女性開始大量投入勞動市場；女性投入的結果，逐漸打破了以往家庭與婚姻責任帶給女性的限制（Kung 1994）；而經濟發展的結果也同時帶來教育的普及與高等教育的擴張，造成女性人力資本逐步趨同於男性。上述社會經濟因素的變化，即造成臺灣勞動市場的結構相當程度的改變。

針對國家總體經濟發展趨勢，80 年代以前多以現代化理論解釋之。現代化理論認為，在經濟快速發展下，基於勞動市場的需求及女性平均教育程度的提升，女性的就業型態相較於過去已經相對穩定及連續，在獲得經濟自主能力的同時，女性的職涯發展型態也逐漸趨近男性（Kalmijn et al. 2006）；因此預期過去造成女性離職的主要因素，也就是家庭因素、家庭生命週期的影響，將隨著現代化而呈現減緩的趨勢。

然而自 1980 年代以後，全球化論述出現，在全球化經濟發展觀點下，企業間將處於高度競爭的情況，勞工也因此處於高度不確定、更彈性的僱用制度下；

換言之，全球化發展下，勞工所處的就業環境已經相對過去變為較不穩定（Kalmijn and Luijkx 2006）。

儘管全球化論述下工作將處於不穩定的情況，但對女性於勞動市場的處境，Hofmeister 等人（2006）則提出了兩種不同的論述，第一種論述認為女性於勞力市場中本身處於弱勢的狀態，因此面對競爭加劇的全球化發展，女性於勞動市場中將處於更不利的位置；但另一方面，全球化下更彈性、不連續的工作契約型態，被認為對必須面對工作家庭衝突的女性而言，不必然會造成負面的影響，彈性、不連續的工作型態或許可以使女性更有時間顧及家庭及子女照護。

而 Kalmijn 及 Luijkx（2006）針對荷蘭女性的研究結果則顯示，整體女性離開勞動市場的機率有隨時代下降的趨勢，其中又以育有學齡前子女階段之離職情形更為明顯。重返勞動市場部分，同樣也明顯表現在育有學齡前子女的階段，且隨時代有穩定上升的趨勢。上述結果顯示了現代女性於勞動市場上的就業型態相較於以往確實有不容易離職，容易重返的情形。

研究者在此以臺灣過去幾十年來的社會發展為基礎，對家庭生命週期、高等教育擴張與女性因家庭因素離職、後續復職行為之間是否具有長期社會變遷情形提出探討，假設如下：

假設 3-A：女性因家庭因素離職的機率，會隨時期遞減。

假設 3-B：女性因家庭因素退出勞動市場後重返的機率，會隨時期遞增。

假設 3-C：教育程度對女性因家庭因素而離職的負向效果，將隨不同時期而增加。

假設 3-D：教育程度對女性因家庭因素而退出勞動市場後重返機率的正向效果，將隨不同時期而增加。

## 第三章、 研究設計

針對相關文獻及實證研究進行探討後，本章節將依據研究目的提出研究設計。有鑑於過去大部分研究未能詳盡地探討個人先前工作經驗如何影響後續的就業型態，本研究在具備完整個人工作史的資料背景下，欲由個人角度出發，並由不同教育程度、家庭生命週期階段及各個時期切入，探究個人在各種特質、條件持續改變的動態情況下因家庭因素而離職、復職的情況。

### 第一節、 研究架構

依據上述研究方向，本研究雖然主要著重在教育程度、家庭生命週期與工作時期三個變項的影響，然而在以個人工作史為研究範疇的情況下，仍然必須考慮其他與工作相關之因素；因此在整體研究架構上之設計主要區分為三個較廣泛的面向，分別是個人特質、工作特質及時期。而除了研究重點教育程度、家庭生命週期與工作時期外，其他變項在本研究中皆視為控制變項。

欲更加具體的說明本研究之命題及概念，下列以圖 3-1 研究架構呈現之：

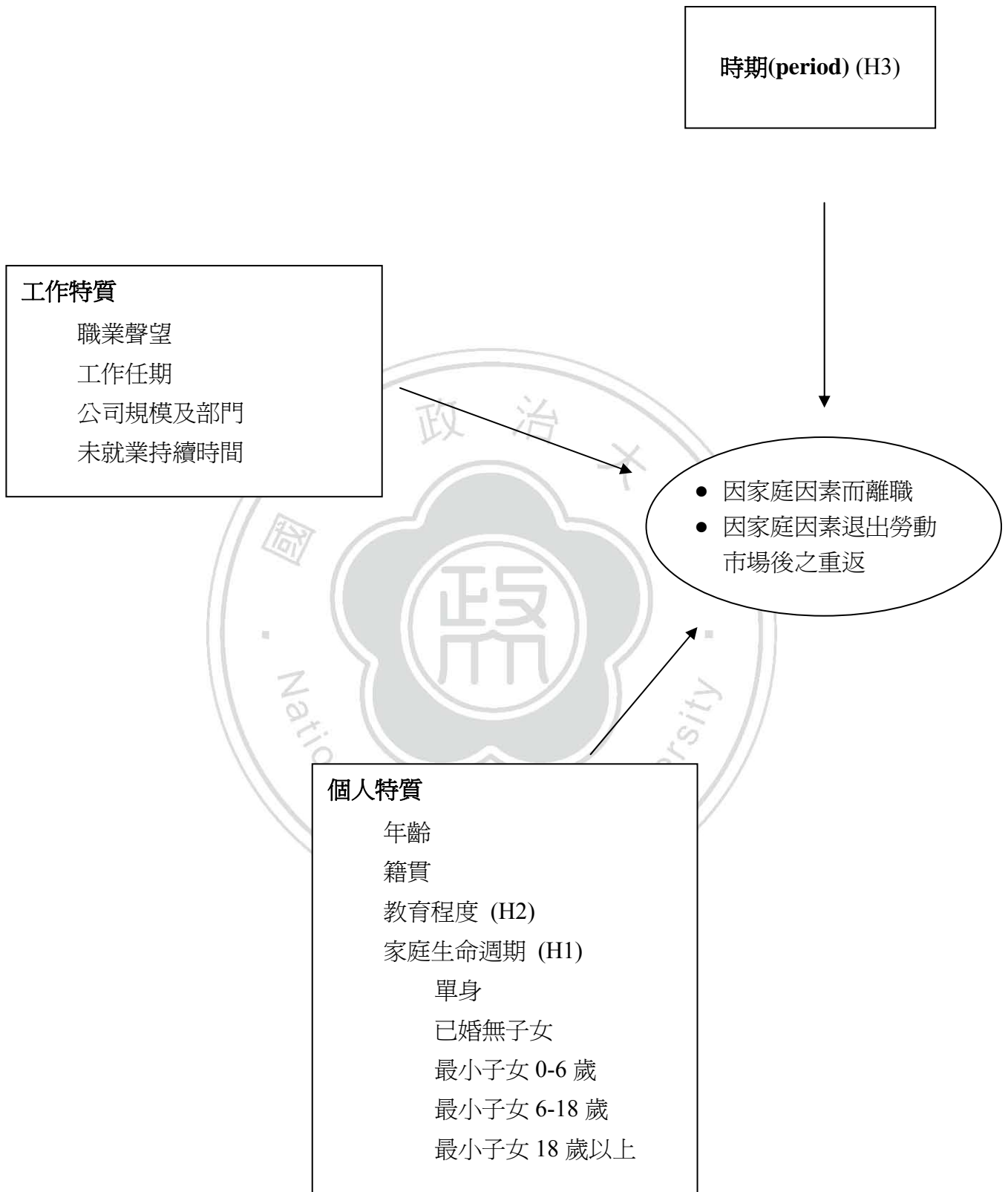


圖 3-1：研究架構圖

## 第二節、 資料來源與研究方法

本研究使用之分析資料為2005年「東亞社會階層與社會流動研究」(Social Stratification and Social Mobility)，計畫執行期間自2005年3月至2006年6月。此調查計畫始自於日本，日本於1955年開始每10年進行一次調查，臺灣與南韓於2005年首度正式參與。臺灣的訪問內容、問卷設計形式皆以日本為基準加以設計修訂，因此除了基於日本長期經驗累積下可提高此份問卷的信度外，此資料同時可與日本及南韓的資料進行比較研究。

本文使用之臺灣資料部份，主要以具有臺灣國籍，並在臺設有戶籍，年齡20歲至69歲之民眾為研究母體。抽樣方法採用「分層三階段等機率抽樣」(3-strata PPS sampling procedure)，以選擇之12041個潛在受訪者為基礎，以面訪方式進行調查，預期完成5000份問卷，最後成功樣本數為5379份，粗回收率達44.69%(SSM 2005)。問卷內容主要包含：A.基本資料 B.父母親基本資料與工作 C.教育史、婚姻史、生育史 D.個人職務變動史 E.配偶工作史 F.居住史及家庭狀況 G.社會價值、生活感受、工作滿意 H.個人收入與家庭收入。其中個人職務變動史，也就是工作史部分，透過半結構性(semi-structured)問卷的型式詳細記錄下受訪者從第一份工作至今所有職務的變動情形，為本調查獨特之處(蘇國賢、喻維欣、章英華 2005)。

研究方法部份，本研究採用事件史分析法<sup>1</sup>(event history analysis)進行分析，應用此研究方法的主要目的在於了解某些事件的發生是否有一定的類型與相關性(Yamaguchi 1991)。根據游美惠、柯伯昇(2008)的解釋，事件史分析法能更具體的了解所有可能影響事件之狀態因素其動態變化的過程以及狀態間變動的時間點，與過去僅侷限於單一時點之狀態所進行的調查有所不同。

此外事件史分析法中重要的概念為風險期(risk period)。根據 Yamaguchi

---

<sup>1</sup>事件史分析法之詳細說明及應用可參考 Yamaguchi (1991)、薛承泰(1993)、Blossfeld and Rohwer (1995)、游美惠、柯伯昇(2008)。

(1991)，事件尚未發生的時段分成風險期與非風險期，例如結婚後才會進入離婚的風險期，沒有結婚就不會進入此風險期；而風險期為概念化事件上未發生時段的重要特徵。事件之發生率通常隨著時間與群體之不同而異，當發生在某一時間點時，通常就被視為風險率 (hazard rate)。簡而言之，事件史分析法正是研究在風險期內某一事件尚未發生前那段期間的一種分析方法，或是分析在風險期內該事件之發生率的方法。根據事件史分析法之定義，本研究將進入工作的第一個月份視為進入離職事件風險期之開端。

在估算風險率的解釋變項 (又稱為共變項) 方面，包含不隨時間變動及隨時間變動特質之變項 (後續將針對變項進行詳細解釋)。事件史分析法使用風險率模式分析時段資料的主要優點之一則是可以處理各種限控<sup>2</sup> (censoring)

(Yamaguchi 1991)。本研究基於每個人一生中平均概約的工作年數，以及為避免退休年齡與離職兩者間的相互影響，作者將每份工作的觀察時段設定 right hand censored (右端限控) 為 400 個月。同時在考慮研究旨趣及假設的情況下，僅以 1980 年代以後的工作情況為主要觀察對象。

依據資料結構，本研究進一步使用事件史分析法中 discrete-time logit models<sup>3</sup> 對發生離職及重返勞動市場之風險率分別進行預測，其數學公式為  $\log(P_{i,t+1}/1 - P_{i,t+1})$ ，意指在 t 時間內皆沒有事件發生的情況下，在 t+1 時間點 i 事件發生的條件機率 (Yamaguchi 1991)。此處需注意的是，此模型雖然採取邏輯迴歸的方法進行分析，但實際上分析的資料結構為每一個受訪者的多筆觀察資料，與傳統邏輯迴歸分析所使用的每一個受訪者一筆觀察資料不同 (游美惠、柯伯昇 2008；Sato and Hayashi 2011)。

資料清整及模型操作部份本研究使用統計套裝軟體 STATA 10.0 進行<sup>4</sup>。清整程序首先將問卷「D.個人職務變動」部份所列每個人至調查訪問為止之所有工作

---

<sup>2</sup>限控之意義在於將觀察時間限定於某特定時間內，以處理風險期相關資訊的不完整。

<sup>3</sup>中文一般譯為「離散時間對數模型」，詳細說明請參閱 Yamaguchi (1991：15-26)。

<sup>4</sup>詳細應用及操作說明請參考 Cleves, Gould and Gutierrez (2004)、Blossfeld, Golsch and Rohwer (2007)。

情形<sup>5</sup>的起訖時間，原先為民國年、月的型式轉換為從 1900 年 1 月開始的世紀月份<sup>6</sup>形式。第二步透過矩陣的概念，將每個人每份工作的情形皆轉換成為單筆觀察值<sup>7</sup>，變成人-工作 (person-job) 型式。第三步則依據每筆觀察值工作起訖的世紀月份，將前述人-工作資料擴展，使得每筆觀察值轉變為代表每個人每個月的工作情形，一般將此類型資料稱之為人-月 (person-month) 型式。簡而言之，本研究以所有工作中每個職務<sup>8</sup>的時段 (spell)，也就是開始至結束的持續時間作為分析基礎。

### 第三節、 變項說明及操作

下列將針對本研究之架構，進一步說明各變項之操作定義：

#### 一、依變項

根據研究架構，分析部份主要分為兩個階段，第一階段欲探討個人生命週期對因家庭因素離職的影響，因此以女性由單身到進入婚姻後一系列時間內是否發生因家庭原因離職<sup>9</sup> (事件) 作為依變項，根據上述針對事件史的定義，針對第一階段依變項的操作主要是以工作史資料中每份工作之持續時間 (duration) 及調查問卷中 D13 題：「假如這不是你現在的工作，請問您後來為什麼不做這個職務了？」為依據，將於 D13 題問項中填答選項 12：「因家庭因素」及該月份有離職事件發生者編碼為 1，未發生編碼為 0。

第二階段欲探討因家庭因素退出勞動市場超過三個月以上而後重返之情形，變項操作接續第一階段的分析，以第一階段中因為家庭因素離開勞動市場三個月以上者為對象，將是否重返勞動市場視為依變項，該月份有重返事件發生編碼為 1，未發生編碼為 0 (變項操作詳細的資料形式請參閱附表 1 及附錄問卷)。

<sup>5</sup>調查中所記錄的工作情形包含學生、當兵、沒有工作，在此將學生、當兵是為沒有工作，詳見附錄之問卷。

<sup>6</sup>以 2005 年 10 月份為例，計算方式為： $(2005-1900)*12+10$ ，其結果 1270 即為其世紀月份。

<sup>7</sup>例如樣本編號 1 有 5 份工作，則轉換為 5 筆觀察值。

<sup>8</sup>所有工作的職務包含不同工作間之轉職、相同公司不同職務間之調職。

<sup>9</sup>包含轉換工作及退出勞動市場三個月以上之離職行為。

## 二、自變項

自變項依據研究架構劃分為個人特質、工作特質以及工作時期三個部份（詳見第一節，圖 3-1）。根據事件史分析法中特有之變項型態，共分為不隨時間變動（time-constant）與隨時間變動（time-varying）兩部份。不隨時間變動變項主要包含籍貫、教育程度、職業聲望、受雇的公司規模及部門。隨時間變動（time-varying）變項則包含年齡、家庭生命週期、工作任期及時期。

下列同樣針對離職與退出後重返兩階段分別進一步闡述。第一階段離職情形研究使用之不隨時間變動（time-constant）變項，包含（1）教育程度：依據教育年數分為國小及以下、國中、高中或高職、專科、大學及以上五個類別；（2）籍貫：臺灣閩南人、臺灣客家人及大陸各省份三個類別；（3）職業聲望（ISEI）<sup>10</sup>：離職之該份工作的職業聲望；（4）公司規模及部門<sup>11</sup>：1-10 人、10-300 人、300 人以上及政府部門四個類別。

依據前述自變項之資料處理方式，此處研究者同樣將年齡、初婚時間及各個子女出生時間三部分有提供詳細時間的變項加以轉換成月份資料，並隨時間推進而改變，即為隨時間變動變項之意涵。年齡變項部份從進入第一份工作的年齡開始納入觀察，以月份為單位隨著工作時間推進而增加。初婚及子女出生時間在轉換為世紀月份以後，同樣以進入第一份工作為觀察時間之起點，該月份婚姻狀態為未婚編碼為 0、已婚編碼為 1；該月份未育有子女編碼為 0、育有子女出生編碼為 1，研究者進一步根據上述兩變項劃分個人進入到家庭生命週期的各個階段，包含單身<sup>12</sup>、結婚無子女、最子女 0-6 歲、最子女 6-18 歲及最子女 18 歲以上。其他工作任期以及時期部分，則同樣以工作史中每份工作之起訖時間作為依據進行計算（詳細的資料形式請參閱附表 1 及附錄問卷）。

<sup>10</sup>職業聲望依據調查研究所提供之國際職業編碼(ISCO 88)，依據 Ganzeboom (1992)的編碼方式，轉換成國際職業聲望指標(ISEI)。

<sup>11</sup>由於臺灣產業類型具有其特殊性，影響因素相當複雜，因此該變項先以離職前該份工作之組織型態為公部門或私部門區分後，進一步再將私部門之公司規模進行劃分。

<sup>12</sup>此處將家庭生命週期嚴格定義為必須處於結婚狀態，因此單身狀態包含未婚、離婚及喪偶者。



根據上述計算方式，第一階段中隨時間變動（time-varying）之變項<sup>13</sup>則包含（1）家庭生命週期；（2）時期（period）：任職該工作職務之年代，除2000年計算至調查日期2005年為止之外，每10年設定為一個時期，分別為1980、1990、2000三個年代；（3）工作任期（取ln）：依據每份工作起始時間至結束時間，計算離職前該份工作維持的時間。

第二階段重返勞動市場部份，不隨時間變動之變項同樣包含（1）籍貫、（2）教育程度、（3）退出前工作之職業聲望（ISEI）、（4）退出前受雇之公司規模及部門四個變項。隨時間變動之變項則包含（1）年齡：處於退出勞動市場狀態的年齡，以世紀月份計算；（2）退出勞動市場後未就業狀態的持續時間<sup>14</sup>：共分為1年以下、1-3年、3-5年、5-8年、8-12年及12年以上六個類別；（3）時期（period）：等待重返勞動市場的年代，同樣以1980年代、1990年代、2000年以後三個時期劃分。

---

<sup>13</sup>由於年齡與家庭生命週期間的相關係數高達 0.6，會有共線情形產生，故在第一階段不加入變項操作。

<sup>14</sup>計算方式為未就業狀態之結束時間減去其開始時間。

## 第四章、研究發現

### 第一節、 描述統計

表 4-1：研究變項之測量與描述統計<sup>a</sup>

變項名稱	變項測量與描述	女性	
		mean	(sd)
離職原因	1=因家庭因素(結婚/生育)離職； 0=因其他因素離職或未離職	0.19	0.39
<b>個人特質</b>			
進入工作的平均年齡(歲)		24.34	8.58
籍貫	1=臺灣閩南人；0=其他	0.76	0.43
	1=臺灣客家人；0=其他	0.12	0.33
	1=大陸各省份；0=其他	0.10	0.12
	1=原住民；0=其他	0.01	0.30
	1=其他族群；0=其他	0.00	0.07
教育程度	教育年數	10.79	4.38
	1=小學及以下；0=其他	0.24	0.43
	1=國中；0=其他	0.14	0.34
	1=高中或高職；0=其他	0.30	0.46
	1=專科；0=其他	0.16	0.37
	1=大學及以上；0=其他	0.16	0.37
<b>工作特質</b>			
職業聲望	職業聲望(ISEI)	39.00	12.45
公司規模及部門	1=1-10 人；0=其他	0.37	0.48
	1=10-300 人；0=其他	0.39	0.49
	1=300 人以上；0=其他	0.16	0.37
	1=政府部門；0=其他	0.08	0.27
N		7,750	

資料來源：Social Stratification and Social Mobility (2005)。

分析單位：人-工作

表 4-1 為樣本經研究者整理過後之描述統計表，以每個人每份工作作為分析單位，即為人-工作（person-job）的形式，且僅考慮有工作的時期（spell）。

根據表 4-1，首先顯示自進入第一份工作開始，此樣本平均有 19% 的女性曾經因為家庭因素而離開原先工作。個人特質部份，進入新工作的平均年齡約為 24 歲，意指女性平均在 24 歲時會進入下一份工作。籍貫變項臺灣閩南人所佔比例高達 76%，其次為臺灣客家人佔 12%，大陸各省市籍則佔 10%。籍貫為原住民及其他族群者由於合佔比例僅 1% 左右，比例過低，因此在後續分析中為避免偏誤產生，將排除此兩種類別。

教育程度變項顯示該樣本平均教育年數約 10 年；將教育年數以五階段分類後可以進一步看出，所佔比例最高者為高中或高職學歷者，約佔 30%；其次為國小及以下學歷，佔 24%；國中比例佔 14%；專科、大學及以上學歷之比例則皆為 16%。

工作特質部份，納入所有工作期間計算，女性之平均職業聲望（ISEI）分數為 39。公司規模及部門變項，則以受雇於規模 10-300 人之中小企業所佔比例最高，佔 39%；受雇於 1-10 人小型企業者佔 37% 為其次；受雇於 300 人以上企業者佔 16%；受雇於政府部門者比例最低佔 8%。結果顯示此樣本之受訪者以受雇於中小型之私人企業為主要工作型態。

簡單呈現樣本分布比例之後，進一步將使用 Kaplan–Meier 估計方法對女性因家庭因素離職的情形進行概述。以 Kaplan–Meier 估計方法計算之存活函數（survivor functions）可以針對事件史研究提供一個簡單的理解方式，同時可以清楚顯示不同群體之間的差異（Blossfeld and Rohwer 1995）。分析起點由進入工作開始，以月份作為分析時間。圖 4-1 為整體樣本因家庭因素離職之存活函數曲線，該圖顯示約有 25% 的女性會在進入工作後 100 個月左右（約 8 年）發生因家庭因素離職事件，後續隨時間增加事件發生比例略有提高，但整體因家庭因素離職事件發生之比例維持在 30%-40% 之間。

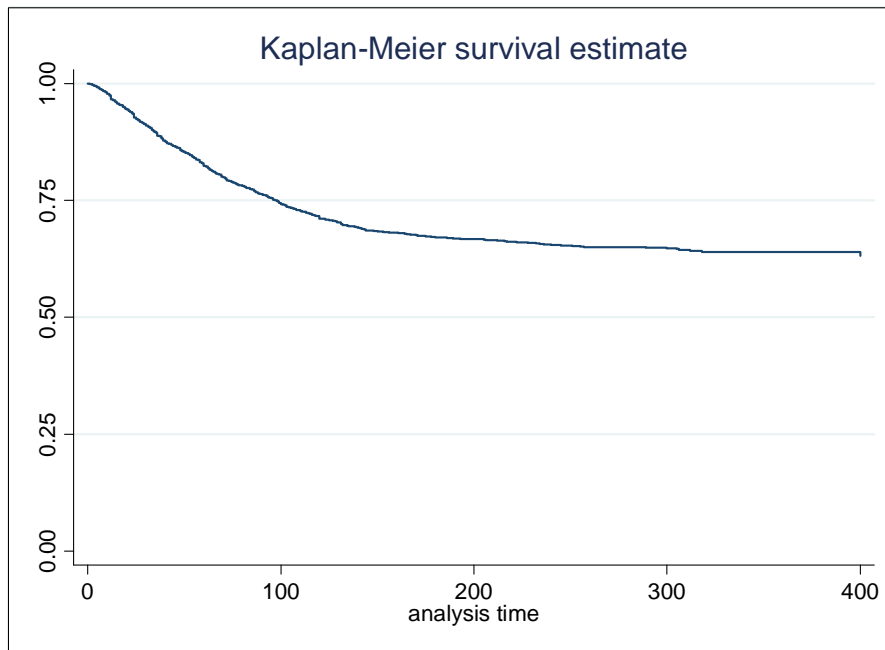


圖 4-1：因家庭因素離職之 Kaplan–Meier 存活曲線

資料來源：SSM(2005)。

圖 4-2 進一步依教育程度劃分，以進入工作 100 個月作為分界，100 個月以前大學及以上教育程度者離職機率最低，其次為專科、國小及以下，而國中與高中職教育程度者離職機率最高。進入工作 100 個月以後，小學及以下學歷者事件發生的比例急遽增加，與專科學歷開始形成分野，逐漸趨近高中職與國中學歷者。整體而言比例部分，教育程度大學及以上之女性僅有約 20% 因為家庭因素而離職，教育程度專科者約佔 30%，而國小及以下、高中職及國中學歷者各分別約佔 40%。

圖 4-3 為依時期劃分之存活函數，由圖 4-3 可以明顯看出 80、90、2000 三個年代因家庭因素離職事件的比例有遞減的情形。80 年代約有 70% 的女性因家庭因素離職，90 年代約有 50%，2000 年以後則降至約 25% 呈現明顯的時期變遷趨勢。然而 Kaplan–Meier 估計方法僅在未控制其他變項的情況下提供一個單純的分析圖像，下一節開始將以邏輯迴歸方法納入其他因素，針對本研究問題進行更周延且完整的檢證。

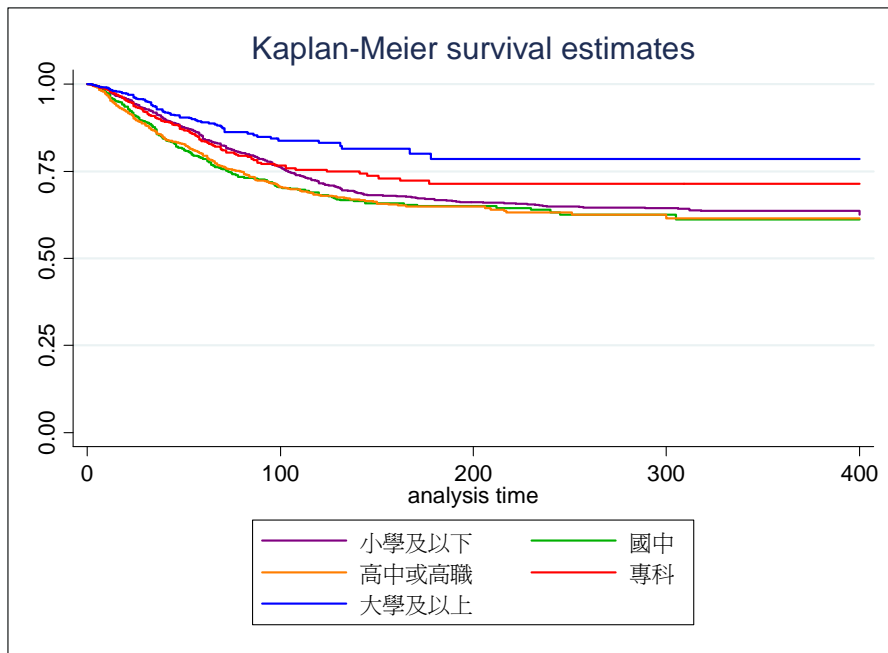


圖 4-2：因家庭因素離職之 Kaplan – Meier 存活曲線-依教育程度分  
 資料來源：SSM(2005)。

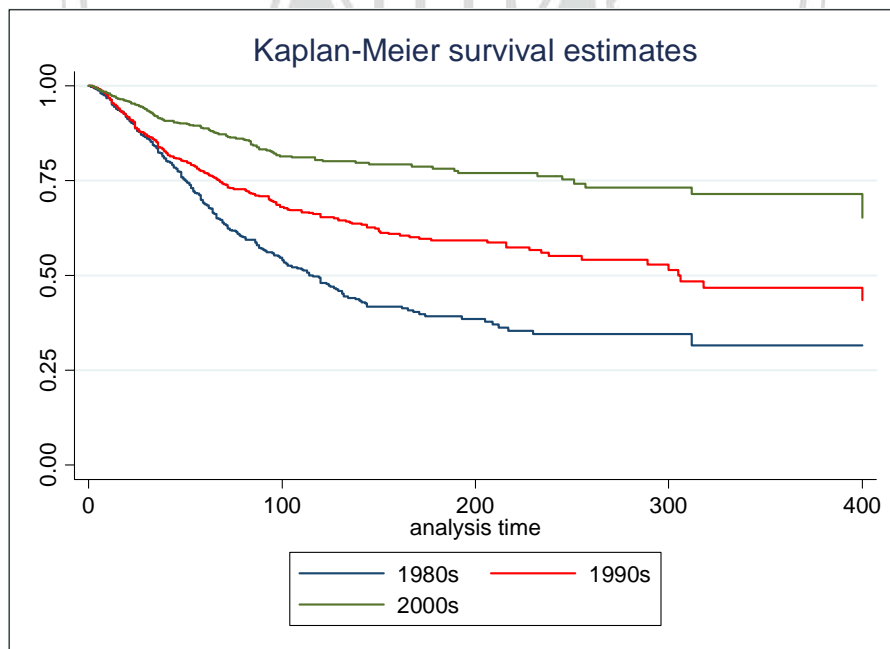


圖 4-3：因家庭因素離職之 Kaplan–Meier 存活曲線-依時期分  
 資料來源：SSM(2005)。

## 第二節、 女性因家庭因素離職之分析

本節第一部份首先針對因家庭因素離職之情形進行分析，第二部份則再進一步依時期劃分進行探討。

### 一、 離職行為之邏輯迴歸分析

#### 家庭生命週期

根據表 4-2，模型三在控制個人背景及工作特質變項的情況下，家庭生命週期變項的結果顯示，相對於單身階段，當女性進入家庭生命週期中已婚但尚未有子女階段時，其離開勞動市場的機率為家庭生命週期各階段中最高，達顯著水準 ( $p < 0.001$ )。而到下一個最小子女 0-6 歲階段時，離職的機率略為下降，但仍為正向；後續進入最小子女 6-18 歲階段時，其離職機率轉為負向，同樣達顯著差異，最小子女 18 歲以上之離職機率則持續下降。

針對上述結果提出之解釋，除了部分女性在既有傳統家庭觀念影響下，會在婚後尚無子女時就選擇離職準備全心照顧家庭以外，也推測多數女性會為了專心養胎及後續子女照顧或者是因為懷有身孕欲選擇轉換到可兼顧家庭、工時彈性之工作型態而選擇在此階段退出勞動市場<sup>15</sup>。

整體而言，上述結果代表女性從結婚開始，在跨出家庭生命週期的第一步之後，無論是家庭、子女照顧責任或壓力的促使，亦或是傳統性別角色態度的規範侷限，女性的工作連續性確實會受到某種程度的影響。

而進一步以育有子女階段進行比較，根據表 4-2 模型三顯示，當女性育有 0-6

---

<sup>15</sup>為了深入探討家庭生命週期中已婚無子女階段，女性因為家庭因素而選擇離職之情形，本研究嘗試將該階段再區分出懷孕階段加以解釋。研究者使用第一個子女出生的時間回推九至十個月的方式區分出懷有第一胎的階段，嘗試探討第一胎懷孕期間女性受家庭因素影響的離職情形(請參閱附表 2)。研究結果顯示，懷孕期間女性因家庭因素離職的機率為家庭生命週期各階段中最高，同時根據係數比較此階段的離職機率高於已婚但尚未懷孕階段。由研究結果可以初步推論已婚無子女階段因家庭因素離職機率最高的情況，懷有身孕確實為主要因素之一。然而此處針對懷孕期間之探討，僅針對懷有第一胎子女的情況，第二胎以後之情況，由於必須同時考慮是否撫養其他子女、時間上之重疊影響等多重因素，情況過於複雜，基於資料及研究方法限制，本研究實難加以釐清，僅能以初育情況對實際情形進行逼近，提出一個可能的臆測，後續仍待對此議題有興趣者加以深入探討。

表 4-2：女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析

	Model(1)	Model(2)	Model(3)	Model(4)
<b>籍貫</b>				
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-	-
臺灣客家人	-0.094	-0.067	-0.097	-0.108
大陸各省市	0.200	0.232*	0.204	0.197
<b>教育程度</b>				
國小及以下	-0.886***	-0.628***	-0.046	-0.157
國中	-0.012	0.020	0.217*	0.163
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-	-
專科	-0.436***	-0.404***	-0.452***	-0.411***
大學及以上	-0.892***	-0.804***	-0.854***	-0.760***
職業聲望 (ISEI)/100	-	0.232	-0.017	-0.031
<b>公司規模及部門</b>				
1-10人	-	0.982***	1.014***	1.071***
10-300人	-	1.583***	1.568***	1.605***
300人以上	-	1.348***	1.338***	1.402***
( 政府部門=對照組 )	-	-	-	-
工作任期( ln)	-	-0.165***	-0.056*	-0.050
<b>家庭生命週期</b>				
( 單身=對照組 )	-	-	-	-
已婚無子女	-	-	2.007***	2.003***
最小有子女0-6歲	-	-	0.341***	0.357***
最小有子女6-18歲	-	-	-1.221***	-1.136***
最小有子女18歲以上	-	-	-1.419***	-1.230***
<b>時期</b>				
( 1980s =對照組 )	-	-	-	-
1990s	-	-	-	-0.074
2000s	-	-	-	-0.476***
常數	-5.561***	-6.336***	-6.870***	-6.817***
Log likelihood	-6014.572	-5915.742	-5506.925	-5496.282
Number of Event	976	976	976	976
N	326036	326036	326036	326036

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。

歲學齡前子女時，選擇離職的機率相較於育有 6 歲以上子女者明顯較高。顯示對進入育有學齡前子女的女性而言，來自子女照顧責任及母職的壓力確實相對其他有子女階段來的沉重。對處於必須同時照顧年幼子女及維持既有工作的職業婦女來說，工作優先或是家庭優先的選擇經常造成工作-家庭間的衝突性。然而研究結果顯示當女性面臨工作-家庭衝突性，必須在兩者間有所取捨時，仍然還是會選擇犧牲工作，以子女照顧為優先考量。

當家庭生命週期進入至最小孩子 6-18 歲階段時，因家庭因素離職的機率明顯下降，轉為負向效果，同時也達顯著差異。對此結果研究者解釋為此階段隨著子女成長，工作-家庭的衝突性逐漸降低，取而代之的是較大的經濟負擔壓力。根據過去文獻解釋，認為此階段為子女主要的就學期間，家庭資源消耗最大，為了維持家庭的基本收入，供應子女就學及其他生活開銷，擁有工作之女性較不可能會於此時選擇離開勞動市場。後續當子女 18 歲以上，邁入成年後，需負擔的家庭責任大幅降低，因此除了接近退休年齡的因素以外，此階段的女性因為家庭因素而離職的機率顯示為最低。

模型四控制時期變項後，家庭生命週期的影響效果並未改變，模型四與模型三結果相同，相較於單身階段，已婚無子女及育有 0-6 歲學齡前子女階段對離職機率皆有正向影響效果。而從育有 6-18 歲子女階段開始，離職機率開始轉為負向，並同樣隨子女年紀增長而遞減。

綜合以上分析結果，顯示處於不同家庭生命週期階段中，確實會造成女性因家庭因素離職機率的差異。此部份研究結果與 Kalmijn 及 Luijckx (2006) 針對荷蘭女性與 Drobníč 等人 (1999) 針對美國及德國女性的研究相似。整體而言，女性在子女 0-6 歲階段以前因家庭因素離職的機率相對較高，後續則呈現隨著子女年齡的增加，離職機率逐漸降低的趨勢。因此本研究所提出的假設 1-A：相對於其他家庭生命週期階段，家中育有 0-6 歲子女對因家庭因素而離職的機率有正向效果，在此得到驗證。



## 教育程度

針對教育程度對女性因家庭因素離職提出分析，根據表 4-2 模型一之結果顯示，教育程度國小及以下、專科、大學及以上相較於高中或高職學歷者皆顯示較不容易因家庭因素離職之負向影響，達顯著水準 ( $p < 0.001$ )。根據邏輯迴歸分析可以得知在控制其他變項的情況下，因家庭因素離開勞動市場的女性相較於未離開之女性，教育程度高中或高職學歷者之勝算比是大學及以上學歷者的 2.44 倍 ( $e^{0.892} = 2.44$ )。模型二加入工作特質變項進行控制以後，並未改變教育程度的影響效果。

然而模型三加入家庭生命週期變項後，教育程度國小及以下者的影響效果轉為未達顯著差異，教育程度為國中者其影響效果則轉為正向並達顯著；專科、大學及以上教育程度者的影響則持續呈現穩定之負向效果。上述結果顯示，家庭生命週期與教育程度兩變項之間會產生相互影響的作用。加入時期變項之模型四其教育程度的影響效果僅有教育程度為國中者轉為不顯著，其他教育程度的影響則未改變。

總結上述結果，教育程度變項於模型一至模型四之間所產生的結果差異，推測源自於國小學歷者多集中於高年齡層女性之因素；簡而言之，模型三加入家庭生命週期變項後，由於擁有最小子女 18 歲以上之樣本正集中於這些年長女性，該年齡層仍然持續留在勞動市場的女性，除了退休因素以外，一般家庭因素的影響將相對年輕女性來的較低，在兩者具部份共線效果的情況下，教育程度之影響效果因此轉為不顯著。

然而另一方面根據結果可以發現，教育程度專科以上的影響皆穩定呈現負向效果，並達顯著差異；表示隨者教育程度的提高，因家庭因素離職的機率將隨之下降；顯示教育程度越高之女性在擁有豐富的人力資本、容易得到較多工作機會及較好工作職務的背景下，其離職成本確實相對較高，進而降低了高學歷女性因家庭因素選擇離職的機率。假設 2-A：教育程度對女性因家庭因素而離職的機率

有負向影響效果，在此得到驗證。

## 工作時期

根據第二章文獻探討，本研究預期因為教育普及等因素的影響及產業結構之改變，將使得女性的勞動參與型態產生變遷，因此表 4-2 模型四針對工作時期變項加以觀察。結果顯示，相較於 1980 年代，1990 年代及 2000 年以後對因家庭因素離職皆呈現負向影響，顯示女性在近代越來越不容易因為家庭因素而產生工作變動。雖然 1990 年代未達顯著性，但由於其分析結果之係數為正向，因此仍可判定相較於 1980 年代，因家庭因素離開勞動市場之機率隨著時代推進有遞減的趨勢。

上述分析結果初步證實社會結構變遷確實造成各時代中離職情形的差異；而針對此部份之解釋，經常以教育普及使得臺灣社會對兩性性別角色態度的改變為主，在擺脫傳統角色束縛的情況下，進入家庭的同時仍然擁有獨立自主的工作確實為現代女性所具備的新觀念。此外高等教育擴張，使得女性普遍能獲得相對於以往較穩定的工作也為解釋之一。另一方面考慮離職之機會成本相對較高的情況，以家庭為重而選擇離職的機率同樣會因而減少。不過雖然時期變項顯示離職情形有時代變遷的趨勢，但各個時代各種特質的差異，則必須更進一步劃分各個時代才能加以探討。綜合而言，根據上述分析，假設 3-A：女性因家庭因素離職的機率會隨時期遞減，在此得到驗證。

## 其他控制變項

其他變項部份，雖然於本研究設定為控制變項，但由於分析結果中部分變項呈現特殊的變化趨勢，因此本文將針對部分控制變項之結果提出解釋，目的除了增加本研究解釋之豐富度以外，也希望能提供後續研究者其他的研究方向。

根據表 4-2 之分析結果，模型二進一步控制職業聲望、公司規模及部門、工作任期等工作特質後發現，公司規模及部門變項部分，相較於政府部門，受雇於私人部門者皆顯示具有較高的離職機率，其效果達顯著，顯示政府部門確實具備

最佳的工作穩定性。根據 Edward (1979) 的雙元勞動市場的論述，受雇於初級勞動市場，也就是大型企業或是政府部門者其工作穩定性越高，越不容易離職，上述結果即符合此理論假設。然而僅以私人部門進行比較後卻發現，私人部門中以規模 10-300 人之企業顯示因家庭因素離職的機率最高，公司規模 1-10 人之企業因家庭因素離職機率顯示為最低，與雙元勞動市場理論不符。針對上述結果研究者認為源自於臺灣特殊的產業型態。臺灣的產業型態以中小企業為主，其中 1-10 人之企業絕大部份屬自營業者，許多丈夫為自營業者之女性，經常以無酬家屬之姿擔任會計、助理等工作間接輔助企業經營 (柯志明 1993)；而無論是自營業者或是無酬家屬，在時間上的利用都相較其他雇用型態來的彈性，具備兼顧家庭的特性；因此從事自營工作者因家庭因素離職的機率會呈現較低的情形。

10-300 人之企業則為大多數受雇者之公司規模，工作穩定性確實比大型企業低，因而顯示因家庭因素離職機率最高的結果。整體而言 10-300 人與 300 人以上公司規模的部分仍符合雙元勞動市場的假設。其次工作任期<sup>16</sup>部分則顯示隨工作年數的增加將越不容易因家庭因素離職的情況，顯示女性隨著工作年資增加，工作經驗的累積確實會使離職機率下降。

模型四加入時期變項後，職業聲望、公司規模及部門的影響仍持續呈現穩定之影響，但工作任期變項則在加入時期變項後轉為不顯著，代表工作任期對女性離開勞動市場的影響與時期變項之間存在相互影響效果。

除了本研究中的主要控制變項以外，部份研究也指出兼職、全職工作型態同樣是影響女性勞動參與連續性的一大要素 (Drobnič et al. 1999)。然而由於調查研究資料本身並沒有實際針對工作型態為兼、全職進行詢問的題目，僅能依照每周工作時數概略進行劃分，無法確實涵蓋實際情形，加上此結果也並非本研究之重點，因此在此僅將結果置於附表 3，提供一個大略之方向待後續對此議題有興

---

<sup>16</sup>研究者進一步分析指出，當工作任期 2-3 年間為離職之高峰期，隨後離開勞動市場的機率開始遞減。

趣者加以深入探討<sup>17</sup>。

## 二、 離職行為依時期劃分之邏輯迴歸分析

延續第一部分模型四針對時期的分析，為了更進一步探討各變項在不同時期是否呈現不同的影響效果，以及隨著時期推進是否有特殊的變化趨勢產生，於本節中進一步將資料分割成三個時期進行探討。

### 家庭生命週期

表 4-3 分析結果顯示，在控制其他變項的情況下，相較於單身階段，已婚無子女階段所顯示的因家庭因素離職機率在各時期皆同樣為最高，後續隨子女年齡增加離職機率下降。此階段之時期變化則以 1980 年代最高，至 1990 年代下降後於 2000 年以後又略為回升。育有最小子女 0-6 歲階段，1980 至 1990 年代之機率同樣略為下降，然而 1990 至 2000 年以後機率則大幅提高，其中僅 1980 年代與 2000 年以後達顯著性。針對上述結果提出之解釋為 1980 年代基於單身條款及家庭觀念的限制（張晉芬 2011），女性較容易於結婚後便離開勞動市場，持續至子女出生後才離職者較少，因此也才會造成 1980 年代已婚無子女及最小子女 0-6 歲兩階段較大之機率落差。

而 1990 年代上述兩階段離職機率下降之因素，根據文獻探討此階段應為受高等教育女性大幅增加以及兩性工作平等意識抬頭的時代，因而推論大量女性轉入白領工作型態及家庭社會觀念轉換為此時代機率下降之主因。然而 2000 年以後所顯示之離職機率卻反而上升，與一般預期不符，在此僅能推論一方面可能因為育嬰假等相關政策的實施與落實，另一方面則是晚婚的結果容易造成一進入婚姻緊接著就進入育有子女階段的情況；再加上越近代家庭平均子女數較少，相對過去更重視子女教養，因此女性更有可能在子女出生後選擇離職成為全職母親直

---

<sup>17</sup>根據附表 3，加入全職、兼職變項後，僅在模型二達顯著水準( $p < 0.01$ )；然而在分別加入家庭生命週期變項及時期變項後，其效果轉為不顯著。顯示前一份工作的工作型態為兼職或全職對女性是否因為家庭因素而選擇離職的影響效果與家庭生命週期及時期變項會產生交互作用，而家庭生命週期與時期對於女性離職行為的影響與表 4-2 相同，並未有所改變。

表 4-3：女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-依時期分

	Model(1)	Model(2)	Model(3)
	1980s	1990s	2000s
<b>籍貫</b>			
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-
臺灣客家人	-0.171	-0.106	-0.020
大陸各省市	-0.321	0.566***	-0.091
<b>教育程度</b>			
國小及以下	0.009	-0.234	-0.453
國中	0.281	0.162	-0.562
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-
專科	-0.237	-0.466**	-0.426
大學及以上	-0.347	-0.779***	-1.025**
職業聲望(ISEI)/100	-0.286	-0.159	0.714
<b>公司規模及部門</b>			
1-10人	0.384	1.871***	1.121*
10-300人	1.425***	2.030***	1.376**
300人以上	1.231***	1.986***	0.799
( 政府部門=對照組 )	-	-	-
工作任期( ln )	0.040	-0.082	-0.194**
<b>家庭生命週期</b>			
( 單身=對照組 )	-	-	-
已婚無子女	2.272***	1.737***	1.933***
最小孩子0-6歲	0.349*	0.232	0.815**
最小孩子6-18歲	-1.312***	-1.193***	-0.603
最小孩子18歲以上	-	-1.132***	-0.706
常數	-6.839***	-7.235***	-6.990***
Log likelihood	-2245.925	-2310.516	-892.967
Number of Event	425	402	149
N	98119	133438	89104

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。

到子女年紀較長為止。

而育有最小子女 6-18 歲及 18 歲以上者，除了 1980 年代最小子女 18 歲以上者樣本數不足無法比較外，上述兩階段於三個時期中皆顯示負向影響效果，但其中 2000 年以後之結果未達顯著。針對本研究結果，可以明顯發現 1980、1990 年代之女性，若在子女進入就學階段至 18 歲以上成年後仍持續工作者，其離職機率相對較低，一方面同樣源自於子女就學就業後照顧壓力減輕轉為經濟壓力之緣故，另一方面可能過去女性於婚後獲得工作的機會較少，因而於此階段仍擁有工作之女性也較不容易離職。然而育有最小子女 6-18 歲及 18 歲以上子女者 2000 年以後之結果皆未達顯著，但仍為負向效果，表示此時期育有最小子女 6 歲以上之女性相較於單身者仍較不易因家庭因素離職機率。整體而言根據表 4-3 的分析結果，家庭因素對近代女性離職的影響主要集中於婚後至子女學齡前階段，但並未有明顯的時代變遷；顯示無論時代、社會環境如何改變，此兩階段女性的家庭責任負擔依舊最為沉重。

## 教育程度

根據表 4-3 針對 1980 年代、1990 年代及 2000 年以後三個時期的分析結果，個人背景部分，教育程度大學及以上者顯示穩定遞減的社會變遷趨勢，1990、2000 年代達顯著。而 1980 年代未達顯著水準的原因，本研究推論一方面源自於當時擁有大學及以上學歷之女性人數較少，另一方面可能因為當時的社會兩性觀念仍較為傳統，即便擁有高學歷背景，在男主外女主內的傳統家庭觀念下，女性於婚後離開原先工作崗位全心全意為家庭付出的機率實屬較高。

根據前一節針對時期變項的討論加上本節的分析，顯示臺灣過去幾十年來高等教育擴張、教育普及政策所帶來之女性平均教育程度提升，加上臺灣社會產業結構面變遷、女性勞動力需求增加等外在因素的改變，長期而言確實使女性因家庭因素而離職的行為在各個時期有所差異，因而假設 3-C：教育程度對女性會因家庭因素而離職的負向效果，將隨不同時期而增加，在此獲得驗證。

## 其他控制變項

本節最後同樣針對部分控制變項工作特質部份進行分析。各時期工作特質變項中，仍以受雇於政府部門者工作穩定性最高；私部門中則同樣以規模 10-300 人之企業持續維持變動性較高的工作型態；其次為 300 人以上企業，最低為 1-10 人之小型企業。此結果與前節分析結果一致，其中 1980 年代規模 1-10 人的企業其結果未達顯著，更表示其離職機率與政府部門沒有顯著差異，再次驗證受雇於包含自營業者在內的小型企業，對女性而言確實是較可兼顧家庭的工作型態。然而至 2000 年以後，受雇於 300 人以上企業之女性其離職機率大幅降低，甚至低於 1-10 人企業，與政府部門沒有顯著差異，在此除了可能因為樣本數過少而產生的誤差以外，也推測因為 2000 年以後整體的經濟衰退，致使小型企業相對大型企業發展較不穩定，因而間接影響女性的離職機率。

然而公司規模與部門特質在三個分析時期中並沒有明顯的變化趨勢產生，僅 1980 至 1990 年代間各公司規模離職機率略有提高，較大的可能源自於 1980 年代後期臺灣傳統產業開始大量外移至大陸、東南亞國家所影響，在經濟不穩定、工作環境不佳的情況下，女性面對工作與家庭衝突時較容易被迫選擇離職。然而由於依時期劃分後各時期之樣本數較少，同時其他總體環境因素在此並未加考慮，因而在此僅能針對結果進行初步推論。

## 第三節、 女性因家庭因素退出勞動市場後重返之分析

針對哪些女性會因為家庭因素而選擇離職進行分析後，此節中將針對因家庭因素退出勞動市場超過三個月以上之女性的重返行為進行分析，試圖使整個女性的勞動參與型態以更完整的樣貌呈現。

## 一、退出後重返勞動市場行為之邏輯迴歸分析

### 家庭生命週期

根據表 4-4 模型三，相較於單身者，家庭生命週期變項僅已婚無子女及育有最小子女 0-6 歲階段達顯著，其中以處於家庭生命週期已婚無子女階段者重返勞動市場的機率最低。家中育有最小子女 6 到 18 歲及 18 歲以上之女性，雖然並未達顯著水準，但根據迴歸係數可判定前者之重返機率為各階段中最低；後者則為次高。根據上述結果可以發現進入家庭生命週期之初不但是女性因家庭因素而離職機率最高的階段，也同時是女性因家庭因素退出勞動市場後重返機率最低的時候。重返機率最低的因素同樣推測由於此階段包含懷孕之婦女，選擇在懷孕期間離職者通常會等生育後，甚至等待子女成長至一定年齡後才會準備重返勞動市場。

而進入育有子女階段後，育有學齡前及學齡後子女兩個階段則分別呈現出工作家庭衝突性的程度差異。根據上述結果及前一節針對離職情形的分析顯示，育有 0 到 6 歲學齡前子女所帶給女性的工作家庭衝突性確實較高，兩相衝突下，女性在以家庭為主要考量的情況下在此階段容易選擇離職，同時已退出勞動市場而非僅轉換工作者也較不容易在此階段重返勞動市場。

當子女年齡成長至 6 到 18 歲就學階段時，隨著照顧責任減輕，加上前節提及家庭經濟壓力的增加，女性選擇重返勞動市場的意願開始提高，重返的機率因此呈現上升。然而當子女 18 歲以上成年後，重返機率又顯示為下降，在此除了接近退休年齡的因素以外，相較於國外女性，過去因家庭因素退出勞動市場的臺灣女性，由於兼職機會較少，加上長期脫離勞動市場的影響，因此重返的機率會呈現相對較低的情況。模型四加入時期變項後其結果仍與模型三相同，顯示家庭生命週期對女性退出後重返勞動市場的影響不受時期因素有所改變。

總結上述，分析結果顯示進入婚姻不僅影響女性離職行為，也同時影響離職後的重返行為，特別是在剛結婚到子女學齡前的階段。假設 1-B：相對於其他家



表 4-4：女性因家庭因素退出勞動市場後重返之邏輯迴歸分析

	Model(1)	Model(2)	Model(3)	Model(4)
年齡	-0.005 <sup>***</sup>	-0.004 <sup>***</sup>	-0.003 <sup>***</sup>	-0.004 <sup>***</sup>
籍貫				
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-	-
臺灣客家人	0.443 <sup>**</sup>	0.438 <sup>**</sup>	0.445 <sup>**</sup>	0.474 <sup>**</sup>
大陸各省市	0.300 <sup>*</sup>	0.274	0.290 <sup>*</sup>	0.252
教育程度				
國小及以下	-0.526 <sup>***</sup>	-0.427 <sup>**</sup>	-0.401 <sup>**</sup>	-0.211
國中	-0.166	-0.100	-0.075	0.003
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-	-
專科	0.173	0.089	0.069	0.056
大學及以上	0.821 <sup>***</sup>	0.724 <sup>***</sup>	0.676 <sup>**</sup>	0.724 <sup>***</sup>
退出前工作之職業聲望(ISEI)/100	-	0.515	0.556	0.676
退出前受雇之公司規模及部門				
1-10人	-	0.231	0.200	0.028
10-300人	-	0.135	0.138	-0.006
300人以上	-	0.254	0.228	0.106
( 政府部門=對照組 )	-	-	-	-
未就業持續時間				
( 1年以下=對照組 )	-	-	-	-
1-3年	-	-0.368 <sup>*</sup>	-0.367 <sup>*</sup>	-0.351 <sup>*</sup>
3-5年	-	-0.443 <sup>*</sup>	-0.448 <sup>*</sup>	-0.426 <sup>*</sup>
5-8年	-	-0.553 <sup>**</sup>	-0.576 <sup>**</sup>	-0.554 <sup>**</sup>
8-12年	-	-0.645 <sup>***</sup>	-0.740 <sup>***</sup>	-0.726 <sup>***</sup>
12年以上	-	-0.752 <sup>***</sup>	-0.894 <sup>***</sup>	-0.867 <sup>***</sup>
家庭生命週期				
( 單身=對照組 )	-	-	-	-
已婚無子女	-	-	-0.793 <sup>**</sup>	-0.707 <sup>*</sup>
最小子女0-6歲	-	-	-0.633 <sup>**</sup>	-0.565 <sup>*</sup>
最小子女6-18歲	-	-	-0.451	-0.392
最小子女18歲以上	-	-	-0.790	-0.789
時期				
( 1980s=對照組 )	-	-	-	-
1990s	-	-	-	0.188
2000s	-	-	-	0.533 <sup>***</sup>
常數	-3.281 <sup>***</sup>	-3.775 <sup>***</sup>	-3.296 <sup>***</sup>	-3.191 <sup>***</sup>
Log likelihood	-2653.144	-2644.259	-2639.085	-2633.063
Number of Event	489	489	489	489
N	97848	97848	97848	97848

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。

庭生命週期階段，家中育有 0-6 歲子女對因家庭因素而退出勞動市場後之重返的機率有負向效果，得到驗證。

## 教育程度

根據表 4-4，模型一在控制其他條件下，相對於高中高職者，教育程度國小及以下學歷者顯示有負向影響，大學及以上學歷者則有正向影響，兩者皆達顯著水準。模型二加入工作特質變項，模型三加入生命週期變項後，教育程度的結果皆與模型一相同；而模型四進一步再加入時期變項後，國小以下學歷者轉為未達顯著水準；教育程度國中者則轉為正向影響。整體而言模型一至模型四雖然僅有教育程度大專以上者持續維持穩定的顯著效果，但觀察各模型仍可發現其係數皆呈現相同的線性關係，也就是教育程度越高越容易重返勞動市場的趨勢。表示高學歷女性所具備的人力資本、工作經驗等確實能為女性在找尋工作上帶來正向幫助。

然而由於高學歷女性在中斷工作後重新取得新工作的機會包括重返原先工作崗位的機會較多，所以整體而言重返的機率較高。此外，相較於負擔托育經費，在放棄工作的機會成本相對較高的情況下，也使得高學歷女性具有較高的重返機率。以上分析結果使針對前述教育程度與重返勞動市場所進行的假設 2-B：教育程度對女性因家庭因素退出勞動市場後重返的機率有正向影響效果，得到驗證。

## 工作時期

此處模型四同樣再次加入時期變項探討不同時期女性退出勞動市場後重返的變遷情況。結果發現相較於 1980 年代，1990 年代、2000 年以後重返勞動市場的機率皆呈現正向的效果，但僅 2000 年以後之影響效果達顯著水準。1980 及 1990 年代女性在退出勞動市場後的重返行為上雖未達顯著差異，但整體而言仍可看出女性退出勞動市場後重返的機率確實隨著時期而增加，顯示長期以來社會經濟變遷、產業結構改變等總體因素確實持續影響女性勞動參與之型態。假設 3-B：女

性因家庭因素退出勞動市場後重返的機率會隨時期遞增，得到驗證。

## 其他控制變項

此處仍針對控制變項中有意義的部分加以分析說明。模型一首先針對個人特質條件進行控制，結果顯示年齡呈現負向關係，達顯著水準。表示隨年齡增加，工作機會確實會逐漸減少，致使重返勞動市場的機率隨之下降。其次籍貫屬臺灣客家人之女性及大陸各省市者，重返勞動市場的機率顯著高於臺灣閩南人。此處針對籍貫的分析與過去研究所顯示相較於外省人，客家女性於家庭中的自主權較低，傳統性別角色觀念較重等結果有所落差(陳玉華、伊慶春 2001; Chang 2006)，研究者認為雖然客家女性的傳統觀念較重，但或許正因為客家女性所具備的傳統勤奮節儉性格，使女性會選擇在家庭責任減輕時重返勞動市場。

模型二至模型四之結果顯示退出前該份工作的職業聲望對於女性在離開後是否重返並無顯著影響。其次退出前受雇的公司規模及部門同樣並未有顯著效果產生；然而根據係數仍可判斷相較於由公部門退出者，由私部門退出者較容易重返勞動市場。由於進入公部門必須經過國家考試，門檻相對較高，離開後要重返的困難性因而增加，因此公司規模及部門對重返機率的影響有上述結果產生。

未就業持續時間的部分，以往文獻分析所預期隨著退出勞動市場時間的增加與勞動市場的關係將轉為疏離，長時間與勞動市場脫節的情況下將使得重返勞動市場的機率下降；而此處根據分析結果確實驗證有此趨勢產生。模型三與模型四的結果在此皆顯示相較於離職時間僅維持一年以下者，重返勞動市場的機率將隨著離職時間的增加而呈現重返機率越低的線性遞減趨勢。

## 二、 退出後重返勞動市場行為依時期劃分之邏輯迴歸分析

研究者為驗證有關社會變遷的研究假設，也進一步將資料以不同時期劃分。如表 4-5 所示。

表 4-5：女性因家庭因素退出勞動市場後重返之邏輯迴歸分析-依時期分

	Model(1) 1980s	Model(2) 1990s	Model(3) 2000s
年齡	-0.001	-0.006***	-0.004*
籍貫			
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-
臺灣客家人	0.403	0.620**	0.482
大陸各省市	-0.077	0.339	0.336
教育程度			
國小及以下	-0.314	0.267	-1.058*
國中	0.087	0.133	-0.311
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-
專科	-0.024	0.069	0.074
大學及以上	0.148	0.976***	0.821
退出前工作之職業聲望 (ISEI)/100	0.832	1.055	0.044
退出前受雇之公司 規模及部門			
1-10人	0.552	-0.780	0.394
10-300人	0.434	-0.749	0.445
300人以上	0.302	-0.535	0.747
( 政府部門=對照組 )	-	-	-
未就業持續時間 ( 1年以下=對照組 )			
1-3年	-0.774**	-0.149	0.182
3-5年	-0.935**	-0.120	0.084
5-8年	-1.071***	-0.137	-0.236
8-12年	-1.226***	-0.464	-0.390
12年以上	-1.634***	-0.776*	-0.168
家庭生命週期 ( 單身=對照組 )			
已婚無子女	-0.757	-0.678	-0.864
最小子女0-6歲	-0.544	-0.698*	-0.334
最小子女6-18歲	-0.261	-0.594	-0.216
最小子女18歲以上	-0.087	-0.414	-0.838
常數	-4.105***	-2.082**	-3.329*
Log likelihood	-941.087	-1075.039	-598.679
Number of Event	169	196	124
N	34817	40983	22048

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。

## 家庭生命週期

首先家庭生命週期部份，根據表 4-5，相較於單身階段，不同時期中家庭生命週期各階段對於退出勞動市場後重返情形的影響並沒有顯著差異。但根據係數可發現，比較育有最小子女 0-6 歲階段前後，育有最小子女 6-18 歲階段仍顯示有較高的重返機率。上述結果除了顯示工作-家庭衝突性的差異轉換在各個時期仍明確表現在這兩個階段之間以外，也顯示此兩階段之間的衝突性轉換並未隨時代有明顯的變化趨勢。

## 教育程度

教育程度部份則仍可看出部分時期變化趨勢。相較於 1980 與 1990 年代，教育程度為大學及以上學歷者的正向影響由未達顯著水準轉變為達顯著水準；顯示 1990 年代以後教育擴張的發展對女性重返勞動市場的行為確實造成影響。除了高等教育女性本身基於機會成本考量可能具有較高的重返意願以外；產業結構轉型的影響下，市場本身型態的轉變以及雇主對高學歷女性人力需求增加等因素，皆使高等教育女性獲得工作的機會大幅提升。根據上述理由，高等教育女性在因為家庭因素選擇退出勞動市場後，將有較高的機率會重返勞動市場。模型三 2000 年以後的大學及以上教育程度變項雖未達顯著差異，但仍高於 1980 年代之係數，此結果應來自於 2000 年以後樣本數較少的緣故；預期在增加樣本之後將可得到與 1990 年代相似的結果。假設 3-D：教育程度對女性因家庭因素而退出勞動市場後重返機率的正向效果，將隨不同時期而增加，在此得到初步驗證。

## 其他控制變項

其他變項部分，則以 1980 及 1990 年代未就業持續時間此變項的發展較為穩定，其結果顯示在各個時期中的結果與前一部分分析相同，皆顯示在因為家庭因素退出勞動市場後，若未就業的時間持續越久，重返勞動市場的機率將隨之遞減。然而 2000 年的部份可能由於樣本數不足並未達顯著水準。

## 第五章、 結論與討論

### 一、 結論

女性就業不連續的情形長期以來一直備受各界關注，本研究試圖從個人的工作歷程著手，探討進入家庭生命週期後對其勞動參與型態的影響，希望能從不同以往的角度對此議題提出解釋。其中本研究主要關注下列幾個問題：首先過去國內研究文獻雖充分顯示出進入家庭生命週期確實為影響女性勞動參與型態的重要因素，然而不同家庭生命週期階段對女性勞動參與影響的相關研究卻較少。其次過去國內相關的研究中，以針對特定時間的研究較多，缺乏跨越時期比較的貫時性研究。最後，過去研究未能涵蓋女性進入家庭生命週期之前的工作型態，並未將工作經驗累積對勞動參與的影響納入考慮。為回答上述問題，本文參考國外文獻嘗試以新的資料型式搭配事件史分析法提出分析，主要研究結果如下：

#### (一) 已婚無子女至子女學齡前階段因家庭因素離職機率較高

臺灣女性因家庭因素離職之機率，根據分析結果顯示，不同家庭生命週期階段中確實有所差異。表現在各階段中，主要以已婚無子女階段為離職高峰期，其次為育有 0-6 歲學齡前子女階段，而自子女 6 歲學齡後，離職機率則開始呈現下降的趨勢。相對地退出勞動市場後重返的情形，則是以已婚無子女階段的重返機率最低，後續之重返機率同樣隨著子女年齡增加提升，直到子女 18 歲以上，本身接近退休年齡時又再度下降。

根據上述結果，本研究從相對的面向證實了女性進入婚姻以後，隨之而來的家庭及照顧子女責任確實容易與既有工作之間產生衝突令婦女陷入兩難，進一步促使離職行為的發生，特別是在子女尚未進入學齡之前；必須等到子女成長至一定年齡後，工作家庭的衝突性才會減輕；另一方面因家庭因素選擇離開勞動市場的女性也同樣較不可能選在此工作家庭衝突性最高的階段重新返回勞動市場。

Kalmijn and Luijkx (2006) 針對荷蘭女性所進行的研究也顯示相似的結果；而

Drobnič 等（1999）等針對家庭生命週期提出的「時間密集」與「商品密集」概念，則在此獲得驗證。

## （二）教育程度為影響女性因家庭因素離職的重要個人特質

研究結果顯示，教育程度專科與大學及以上學歷者，因家庭因素離職之機率較低，且有教育程度越高離職機率越低的遞減趨勢。其中又以大學以上學歷者之影響性最為穩定，依據不同時期劃分後仍可見其影響性。本研究結果證實相較於低教育程度者，教育程度越高確實能在較佳的人力資本背景下，處於容易取得較佳的工作、收入以及離職成本較高的情況，因而降低其因家庭因素離職的機率。此外，教育程度較高者即便在工作家庭衝突下選擇退出勞動市場，其重返工作的機率也相較低學歷者多。

## （三）離職及重返行為隨時期變遷

根據時期變項的分析結果，女性因家庭因素而選擇離職的情形，有隨時期遞減的趨勢；同時退出勞動市場後重返的機率也隨時期而增加；意指整體女性勞動參與型態確實帶有社會變遷意涵。臺灣在過去 30、40 年間現代化的發展過程中，基於女性平均教育程度提升及社會經濟結構的改變，傳統性別角色態度對女性在家務責任的要求確實有所減弱。而女性自我意識的抬頭及整體工作機會的增加，也逐漸使得女性擺脫傳統角色，進而在家庭的角色分工上有越顯平等的趨勢，使女性因家庭因素離職的機率隨時代遞減（呂玉瑕 2011）。另一方面基於上述原因，因家庭因素退出勞動市場的女性也較能在家務責任告一段落之後，選擇重返勞動市場；同時隨著平均教育程度的提高，也較能避免過去離職後即與勞動市場脫節的情況，因而使退出後重返的機率隨時代推進增加。然而在整體的時期變遷趨勢中，又以高等教育擴張的影響性最為明顯，各時期中女性因家庭因素離職的機率自 1990 年代之後呈現明顯遞減的情況。

除了對於基本假設的驗證以外，其他控制變項事實上也能提供一些相關訊息。

公司規模及部門的分析結果指出，受僱於政府部門之工作穩定性確實比私部門高，較不容易因為家庭因素而離職，顯示或許政府部門對於留職停薪、育嬰假等相關福利政策確實較能加以落實，因而使得受僱於政府部門的女性可將家庭與工作間的衝突性降至最低。此處政府部門所呈現的效果使雙元勞動市場理論在此得到部分驗證。然而受僱於 10 人以下公司之變項卻不符合雙元勞動市場理論之預期，呈現次級勞動市場的不穩定性；相較於其他規模的私人部門反而呈現相對穩定的結果。但根據 Lee 及 Hirata (2001) 針對台灣中小企業就業型態的研究，確實指出臺灣小公司的雇主事實上較願意提供已婚婦女持續就業的機會，因此其就業環境事實上具有較高的穩定性。此外未就業的持續時間則顯示與勞動市場的連結關係確實會隨時間增加而減弱，導致重返的機率呈現遞減的情況。

整體而言，本文針對女性就業型態的研究結果確實與過去幾十年來女性勞動參與率的變化趨勢相符。女性因家庭因素離職的機率隨時期遞減的結果，即可解釋整體勞動參與型態由 M 型逐漸轉變為倒 U 型的發展趨勢，特別是 25 至 34 歲年齡層勞動參與率驟降的部份。然而相較於西方已開發國家，臺灣女性勞動參與率仍屬偏低的情況，家庭因素仍扮演主要的影響角色。

總結本研究之分析結果，女性在婚後至子女學齡前階段其家庭責任負擔壓力依舊沉重。因此未來如欲繼續提高女性的勞動參與率，使女性能提供勞動市場更充足且連續的人力資源供應，如何降低家庭生命週期前階段的工作家庭衝突性？亦或是如何提高離職後重返勞動市場的機率？則是可以加以思考的問題。



## 二、討論

本研究使用之事件史分析研究方法雖然可以較具體的呈現女性就業型態的動態樣貌，將女性進入婚姻前的工作經驗等各方面隨時間變動之變項納入考慮，但仍然有幾點限制存在。

首先，本研究使用之 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」(Social Stratification and Social Mobility) 資料雖為詳細記錄工作、婚姻史、生育史的新型態資料，然而此筆資料屬於回溯性資料，因此基於年代久遠所造成的記憶錯誤仍為此種資料形式無可避免的問題。其次，本文第四章中雖有將懷孕時其納入分析(P.25)，但由於研究方法上的限制，因此僅以懷有第一胎的期間作為研究基準，不同胎次間的相互影響關係則有待後續研究者加以解決並進行深入探討。第三，由於本筆資料針對工作史部分的調查限定於每周工作 15 個小時以上之工作，對於 15 個小時以下的工作並無記錄，因而無法全面涵蓋到所有兼職女性的工作型態；本研究中雖然嘗試以計算每周工作時數的方式逼近，但由於缺乏任職於該職位時公司部門、家庭生命週期等面向的資訊，因此僅能針對此問題提供初步探討。

最後，Brinton 等人 (1995) 研究曾指出丈夫收入等配偶條件會對女性離職行為產生正向的影響，但由於本研究所設定的研究期間包含單身狀態，基於配對上的困難度，本研究目前同樣無法處理此問題。上述研究限制將有待後續對相關議題有興趣之研究者以更完善的資料形式或研究方法加以處理。

## 參考書目

### 一、中文部分

- 行政院主計處，2009，《勞動力參與指標-女性勞動力的崛起》。台北：行政院主計處。
- 行政院主計處，2010，《勞動力參與指標-家庭福祉之探討》。台北：行政院主計處。
- 行政院主計處，2010，《婦女婚育與就業調查結果摘要分析》。台北：行政院主計處。
- 行政院主計處，2011，《人力資源統計年報資料》。2011年6月30日取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944>。
- 伊慶春、簡文吟，2001，〈已婚婦女的持續就業：家庭至度與勞動市場的妥協〉。《臺灣社會學》1：149-182。
- 呂玉瑕，2011，〈臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991-2001〉。《臺灣社會學刊》48：51-94。
- 李大正、楊靜利，2004，〈台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷〉。《人口學刊》28：109-134。
- 李誠，2003，《誰偷走了我們的工作》。台北：天下遠見。
- 柯志明，1993，《臺灣都市小型製造業的創業、經營與生產組織：以五分埔成衣製造業為案例的分析》。台北：中研院民族所。
- 張芳華，2008，《已婚婦女就業影響因素之探討：不同家庭生命週期的檢視》。台北：台北大學社會學系碩士在職專班碩士論文。
- 張晉芬，2011，〈台灣勞動力及與勞動權益基本態樣〉。《勞動社會學》頁：87-108。台北：政大出版社。
- 張晉芬，2011，〈婆婆媽媽的大事：家事與照護勞動〉。《勞動社會學》頁：217-240。台北：政大出版社。

- 張晉芬，2011，〈組織內性別化操作與制度性矯正〉。《勞動社會學》頁：241-266。  
台北：政大出版社。
- 陳玉華，1993，《婦女勞動參與型態之研究》。台北：台灣大學農業推廣學研究所  
碩士論文。
- 陳玉華、伊慶春，2001，〈已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協〉。  
《臺灣社會學》1：149-182。
- 游美惠、柯伯昇，2008，〈國小校長職位晉遷的事件史分析：性別和家庭照顧責  
任的探討〉。《臺灣社會學刊》40：45-88。
- 薛承泰，2000，〈臺灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析〉。《人口學刊》21：  
77-99。
- 薛承泰、簡文吟，1997，〈再就業婦女的職業流動初探〉。《人口學刊》18：67-98。
- 簡文吟，1997，《臺灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視》。台北：  
台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 簡文吟、薛承泰，1996，〈臺灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素〉。《人口學  
刊》17：113-134。
- 蘇國賢、喻維欣、章英華，2005，〈東亞社會階層與社會流動研究：台灣社會變  
遷基本調查附加專題調查〉。《調查研究》18：161-164。

## 二、英文部分

- Becker, Gary. 1964/1993. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blossfeld, Hans-Peter. and Götz Rohwer. 1995. *Techniques of Event History Modeling*.  
New Jersey: Erlbaum.
- Blossfeld, Hans-Peter., Katrin Golsch and Götz Rohwer. 2007. *Event History Analysis  
with Stata*. London: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Brinton, Mary C. 2001. "Married Women's Labor in East Asian Economies." Pp. 1-37  
in *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. CA: Stanford  
University Press.

- Brinton, Mary C., Yean-Ju Lee and William Parish. 1995. "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia." *American Journal of Sociology* 100(5): 1099-1130.
- Chang, Chin-fen. 2006. "The Employment Discontinuity of Married Women in Taiwan." *Current Sociology* 54(2): 209-228.
- Chang, Fengbin. 2007. *Gender Differences: Becoming Self-Employed in Taiwan and Korea*. German: VDM Verlag Dr. Müller.
- Cleves, M. A., William W. Gould and Roberto G. Gutierrez. 2004. *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*. Texas: Stata Corporation.
- 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.
- Drobnič, Sonja., Hans-Peter Blossfeld and Götz 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(1): 133-146.
- Edward, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. NY: Basic Books.
- Ganzeboom, Harry. "Conversion of Isko-88 into International Socio-economic Index of Occupational Status (ISEI)." in *Tools for deriving status measures from ISKO-88*, <http://www.harryganzeboom.nl/isko88/index.htm> (Data visited: September 30, 2011).
- Glick, Paul C. 1947. "The Family Cycle." *American Sociological Review* 12:164-74.
- Heinz, Walter R. 2003. "From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course." Pp. 185-204 in *Handbook of the Life Course*, edited by Jeylan T. Mortimer and Michael J. Shanahan. NY: Springer Press.

- Hofmeister, Heather., Hans-Peter Blossfeld and Melinda Mills. 2006. "Globalization, Uncertainty and Women's Mid-Career Life Courses: A Theoretical Framework." Pp. 3-31 in *Globalization, Uncertainty and Women's Careers*, edited by and Heather Hofmeister. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Kalmijn, M. and R. Luijkx. 2006. "Changes in Women's Employment and Occupational Mobility in the Netherlands: 1955 to 2000." Pp. 84-112 in *Globalization, Uncertainty and Women's Careers*, edited by Hans-Peter Blossfeld and Heather Hofmeister. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Kung, Lydia. 1994. *Factory Women in Taiwan*. NY: Columbia University Press.
- Lee, Yean-Ju. and Shuichi Hirata. 2001. "Women, Work, and Marriage in Three East Asia Labor Markets: The Cases of Taiwan, Japan and South Korea" Pp. 96-124 in *Women's Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. CA: Stanford University Press.
- Salaff, Janet W. 1994. "Foreword to the Morningside Edition" in *Factory women in Taiwan*, by Lydia Kung. Pp. xi-xx. NY: Columbia University Press.
- Sato, Y. and Y. Hayashi 2011. "Changing Jobs and Inequality in a Fluid Labor Market: The Case of Contemporary Japan." Japan: Tohoku University.
- Waite, Linda J. 1980. "Working Wives and the Family Life Cycle." *American Journal of Sociology* 86 ( 2 ) : 272-294.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. CA: Sage Publication.

附表 1：女性因家庭因素離職的事件史人-月資料結構<sup>a</sup>

受訪者 編號	工作 時段 序號	當時年齡 (單位:月)	籍貫	教育 程度	(當時) 工作性質	(該份) 工作公 司規模 與部門	(該份) 工作持 續時間 (月)	家庭生 命週期	時期	離職事 件是否 發生
104135	1	231	Mainland	3	Employed	99	1	0	2	0
104135	1	232	Mainland	3	Employed	99	2	0	2	0
104135	1	233	Mainland	3	Employed	99	3	0	2	0
104135	1	234	Mainland	3	Employed	99	4	0	2	0
104135	1	235	Mainland	3	Employed	99	5	0	2	0
104135	1	236	Mainland	3	Employed	99	6	0	2	0
104135	1	237	Mainland	3	Employed	99	7	0	2	0
104135	1	238	Mainland	3	Employed	99	8	0	2	0
104135	1	239	Mainland	3	Employed	99	9	0	2	0
104135	1	240	Mainland	3	Employed	99	10	0	2	0
104135	1	241	Mainland	3	Employed	99	11	0	2	0
104135	1	242	Mainland	3	Employed	99	12	0	2	0
104135	1	243	Mainland	3	Employed	99	13	0	2	0
104135	1	244	Mainland	3	Employed	99	14	0	2	0
104135	1	245	Mainland	3	Employed	99	15	0	2	0
104135	1	246	Mainland	3	Employed	99	16	0	2	0
104135	1	247	Mainland	3	Employed	99	17	0	2	0
104135	1	248	Mainland	3	Employed	99	18	0	2	0
104135	1	249	Mainland	3	Employed	99	19	0	2	0
104135	1	250	Mainland	3	Employed	99	20	0	2	1
104135	2	251	Mainland	3	Unemployed	NA	1	1	2	0
104135	2	252	Mainland	3	Unemployed	NA	2	1	2	0
104135	2	253	Mainland	3	Unemployed	NA	3	1	2	0
104135	2	254	Mainland	3	Unemployed	NA	4	1	2	0
104135	2	255	Mainland	3	Unemployed	NA	5	1	2	0
104135	2	256	Mainland	3	Unemployed	NA	6	1	2	0
104135	2	257	Mainland	3	Unemployed	NA	7	1	2	0
104135	2	258	Mainland	3	Unemployed	NA	8	1	2	0
104135	2	259	Mainland	3	Unemployed	NA	9	1	2	0
104135	2	260	Mainland	3	Unemployed	NA	10	1	2	0
104135	2	261	Mainland	3	Unemployed	NA	11	1	2	0
104135	2	262	Mainland	3	Unemployed	NA	12	1	2	0
104135	2	263	Mainland	3	Unemployed	NA	13	2	2	0
104135	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

<sup>a</sup> 編碼說明：教育程度：國小=1，國中=2，高中或高職=3，專科=4，大學或以上=5。  
 公司規模與部門：<10人=1，10-300人=2，300人以上=3，政府部門=4，未回答=99。  
 家庭生命週期：單身=0，已婚無子女=1，最小孩子 0-6 歲=2，最小孩子 6-18 歲=3，  
 最小孩子 18 歲以上=4。  
 時期：1980 年代=1，1990 年代=2，2000 年代=3。

資料來源：SSM 2005。

附表 2：女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-控制懷第一胎的生命週期階段

	Model(1)	Model(2)	Model(3)	Model(4)
<b>籍貫</b>				
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-	-
臺灣客家人	-0.094	-0.067	-0.090	-0.102
大陸各省市	0.200	0.232*	0.215*	0.207
<b>教育程度</b>				
國小及以下	-0.886***	-0.628***	-0.045	-0.150
國中	-0.012	0.020	0.200*	0.150
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-	-
專科	-0.436***	-0.404***	-0.449***	-0.409***
大學及以上	-0.892***	-0.804***	-0.842***	-0.754***
<b>職業聲望 (ISEI) /100</b>				
	-	0.232	-0.023	-0.036
<b>公司規模及部門</b>				
1-10人	-	0.982***	1.016***	1.069***
10-300人	-	1.583***	1.566***	1.601***
300人以上	-	1.348***	1.325***	1.387***
( 政府部門=對照組 )	-	-	-	-
<b>工作任期 ( ln )</b>				
	-	-0.165***	-0.045	-0.040
<b>家庭生命週期</b>				
( 單身=對照組 )	-	-	-	-
已婚無子女	-	-	1.820***	1.828***
已婚且懷有第一胎	-	-	2.261***	2.238***
最小孩子0-6歲	-	-	0.332***	0.348***
最小孩子6-18歲	-	-	-1.236***	-1.154***
最小孩子18歲以上	-	-	-1.441***	-1.259***
<b>時期</b>				
( 1980s=對照組 )	-	-	-	-
1990s	-	-	-	-0.066
2000s	-	-	-	-0.456***
<b>常數</b>				
	-5.561***	-6.336***	-6.897***	-6.846***
Log likelihood	-6014.572	-5845.3684	-5500.4544	-5490.7071
Number of Event	976	976	976	976
N	326036	326036	326036	326036

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。

附表 3：女性因家庭因素造成離職之邏輯迴歸分析-兼/全職工作型態

	Model(1)	Model(2)	Model(3)	Model(4)
<b>籍貫</b>				
( 臺灣閩南人=對照組 )	-	-	-	-
臺灣客家人	-0.094	-0.061	-0.089	-0.101
大陸各省市	0.200	0.224*	0.198	0.190
<b>教育程度</b>				
國小及以下	-0.886***	-0.602***	-0.013	-0.129
國中	-0.012	0.005	0.202*	0.145
( 高中或高職=對照組 )	-	-	-	-
專科	-0.436***	-0.404***	-0.451***	-0.409***
大學及以上	-0.892***	-0.782***	-0.820***	-0.725***
職業聲望 (ISEI) /100	-	0.149	-0.128	-0.145
<b>公司規模及部門</b>				
1-10人	-	1.020***	1.042***	1.099***
10-300人	-	1.582***	1.563***	1.600***
300人以上	-	1.347***	1.330***	1.395***
( 政府部門=對照組 )	-	-	-	-
<b>工作型態</b>				
( 全職=對照組 )	-	-	-	-
兼職	-	-0.495**	-0.297	-0.284
工作任期 ( ln )	-	-0.165***	-0.056*	-0.049
<b>家庭生命週期</b>				
( 單身=對照組 )	-	-	-	-
已婚無子女	-	-	2.023***	2.020***
最小子女0-6歲	-	-	0.355***	0.372***
最小子女6-18歲	-	-	-1.225***	-1.135***
最小子女18歲以上	-	-	-1.468***	-1.275***
<b>時期</b>				
( 1980s=對照組 )	-	-	-	-
1990s	-	-	-	-0.083
2000s	-	-	-	-0.500***
常數	-5.561***	-6.292***	-6.830***	-6.771***
Log likelihood	-6014.572	-5845.3684	-5434.9208	-5423.474
Number of Event	976	976	976	976
N	326036	318825	318825	318825

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：SSM 2005。



附錄問卷：2005 年「東亞社會階層與社會流動研究」-擷取婚姻、生育、工作史部分

我們現在想要了解您經歷過的所有婚姻狀況，其中包含各種可能的變化，例如：結婚、再婚、離婚/分居或喪偶。請問您是甚麼時候結婚？(是否有過離婚或喪偶的情況？)

民國	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	
月份																															
結婚																															
離婚																															
喪偶																															

C9 結婚經歷

	開始時間	結束時間		開始時間	結束時間
	9 10 11 12	13 14 15 16		17 18 19 20	21 22 23 24
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C10 離婚經歷

	開始時間	結束時間		開始時間	結束時間
	33 34 35 36	37 38 39 40		41 42 43 44	45 46 47 48
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C11 喪偶經歷

	開始時間	結束時間		開始時間	結束時間
	57 58 59 60	61 62 63 64		65 66 67 68	69 70 71 72
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	— <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C12 請問您有小孩嗎？  (1)有  (2)沒有 (跳答 D1) 卡 06  8

C13 請問您的第一個小孩是在民國幾年出生？第二個小孩在民國幾年出生？第三個小孩呢？(假如是雙胞胎，請註明順序與性別) 《連續問到最後一個小孩，且在表中勾選小孩的性別》 9

民國	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	
月份																															
(1)男生																															
(2)女生																															

	10 11 12 13 14		15 16 17 18 19		20 21 22 23 24
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	35 36 37 38 39		40 41 42 43 44		45 46 47 48 49
6	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

請您回想一下，自從第一份工作開始到現在，所有工作中的職務變動情形。職務上的變動是指工作內容一般職物生為主管階段。(其中包括因故離開公司一段時間後再重返工作崗位的狀況)。現在請您回想在

<p>D3 請問你的這個職務符合右列中哪一項？ <b>(請訪員出示卡片 4)</b></p>	<p>(01)為自己工作，有雇人 (02)為自己工作，沒雇人 (03)幫家裡事業工作 (04)受雇於政府機關 (05)受雇於公營企業 (06)受雇於公營轉民營企業 (07)派遣職員 (08)臨時工、兼差、計時工與部分時間工作者 (09)家庭代工 (10)其他受雇於私人企業 (11)國防役/替代役 (12)沒有工作 (13)學生 (14)一般義務役(不知道過錄 97) 回答(12)-(14)者，只需再問 D14 的時間後，再問下一個職務。</p>	<p>1 行：公司代號：_____</p> <p>卡 07 <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8</p> <p>9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 10</p> <p>第_____個職務 11 <input type="checkbox"/></p> <p><b>(D3)工作是_____</b></p> <p>12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 13</p>
<p>D4 這家公司/機構的名稱？</p>		
<p>D5 請說明這家公司或機構的主要在做什麼 (產品與服務)？</p>		<p>14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>D6 這個公司或機構全體員工約有多少人？其中包含自己、家族工作者、約聘兼職或部份時間工作者。</p>		<p>人數_____</p> <p>代號_____</p> <p>17 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 18</p>
<p>D7 請問你這個工作當時的職務上有沒有管人？是屬於下列那一類？ <b>(請訪員出示卡片 3)</b></p>		<p>職位_____</p> <p>19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 20</p>
<p>D8 請問你這個職務的工作內容為何？ 《「不知道」過錄 9997》</p>		<p>21 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>D9 請問您是怎麼找到這一份工作的？ <b>(請訪員出示卡片 5)</b></p>		<p>代號_____</p> <p>25 26</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>D10 請問您這個職務每星期大約工作_____天，每天_____小時？ <b>(紀錄方式為幾天幾小時，但過錄請換算成一個星期幾小時!)</b></p>		<p>_____天_____小時</p> <p>27 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 29</p>
<p>D11 請問您的這一份工作需要晚上或假日工作或應酬嗎？ (1)經常需要 (2)有時需要 (3)很少需要 (4)從不需要</p>		<p>30 <input type="checkbox"/></p>
<p>D12 請問您這個工作的薪水比之前工作薪水的差異是？</p>	<p>(1)增加 (2)減少 (3)沒有變化</p>	
<p>D13 假如這不是你現在的工作，請問您後來為什麼不做這個職務了？ <b>(請訪員出示卡片 6)</b></p>	<p>(01)契約到期或退休 (02)公司倒閉/結束或遣散 (03)找到更好的工作 (04)家庭的因素(結婚/生小孩) (05)繼承家業 (06)對這份工作不滿意 (07)內部升遷/調職 (08)其他_____ (97)不知道</p>	<p>31 32</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>D14 請問您民國幾年幾月開始從事這個職務？而民國幾年幾月結束？</p>	<p>《回答「到現在」過錄 96》 《回答「不知道」過錄 97》</p>	<p>_____年_____月~_____年_____月</p> <p>33 34 35 36 37 38 39 40</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ~ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
<p>D15 請問您結束這一個職務到下一個職務期間有沒有超過三個月以上沒有工作？ <input type="checkbox"/> (1)有 <input type="checkbox"/> (2)沒有 《回答「有」者，則下一行 D3 寫出沒有工作的原因，並在 D14 填入時間，接著再問下一個職務；回答「沒有」者則接續詢問 D3 到 D15 的問題，直到每個工作中所有的職位都記錄下來為止。》</p>		<p>41</p> <p><input type="checkbox"/></p>

上的改變，例如：由會計工作變為銷售工作，或是工作型態上的改變，例如：由兼職變成全職，或是由每一個工作期間所擔的每一份職務變動情形。

<b>2行：</b> 公司代號：_____ 42 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 43	<b>3行：</b> 公司代號：_____ 卡 08 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8 9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 10	<b>4行：</b> 公司代號：_____ 43 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 44	<b>5行：</b> 公司代號：_____ 卡 09 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8 9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 10
第_____個職務 44 <input type="checkbox"/>	第_____個職務 11 <input type="checkbox"/>	第_____個職務 11 <input type="checkbox"/>	第_____個職務 11 <input type="checkbox"/>
(D3)工作是_____ 45 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 46	(D3)工作是_____ 12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 13	(D3)工作是_____ 46 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 47	(D3)工作是_____ 12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 13
47 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	48 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
人數_____ 代號_____ 50 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 51	人數_____ 代號_____ 17 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 18	人數_____ 代號_____ 51 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 52	人數_____ 代號_____ 17 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 18
職位_____ 52 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 53	職位_____ 19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 20	職位_____ 53 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 54	職位_____ 19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 20
54 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	21 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	55 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	21 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
代號_____ 58 59 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	代號_____ 25 26 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	代號_____ 59 60 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	代號_____ 25 26 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
_____天_____小時 60 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 62	_____天_____小時 27 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 29	_____天_____小時 61 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 63	_____天_____小時 27 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 29
63 <input type="checkbox"/>	30 <input type="checkbox"/>	64 <input type="checkbox"/>	30 <input type="checkbox"/>
64 <input type="checkbox"/>	31 <input type="checkbox"/>	65 <input type="checkbox"/>	31 <input type="checkbox"/>
65 66 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	31 32 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	66 67 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	32 33 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
____年____月~____年____月 33 34 35 36 37 38 39 40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ~ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	____年____月~____年____月 33 34 35 36 37 38 39 40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ~ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	____年____月~____年____月 33 34 35 36 37 38 39 40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ~ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	____年____月~____年____月 33 34 35 36 37 38 39 40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ~ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
75 <input type="checkbox"/>	41 <input type="checkbox"/>	76 <input type="checkbox"/>	41 <input type="checkbox"/>