

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

Institute for Labour Research

National Chengchi University

Master Thesis

單親家長工作與家庭平衡之研究
—檢視正式與非正式支持系統之
性別差異

指導教授：劉梅君 博士

研究生：葉歆伶

中華民國一〇一年七月

國立政治大學勞工研究所

葉 歆 伶 所撰之碩士學位論文

單親家長工作與家庭平衡之研究—
檢視正式與非正式系統之性別差異

業經本委員會審議通過

論文考試委員會委員

傅 立 華

王 錦 芳

指導教授

劉 梅 君

研究所所長

張 昌 志

中華民國 一〇一年 七月 六日

謝 誌

時光荏苒，終於來到了寫謝誌的日子，在這三年的研究所生涯中，常常懷疑自己是否真的能夠寫出一本論文，尤其思緒糾結之時，總是在放棄卻又不甘心的迴圈中打轉。這次論文能夠完成，著實非常感謝我的指導教授 劉梅君老師，從進入研究所開始擔任老師的助理工讀生，一直到碩三的論文撰寫指導過程中，老師總不忘關心我們課內外的生活，且在我每每喪失自信時，老師總是給予滿滿的鼓勵與信心，協助我從茫茫的文獻迷海中釐清並抓穩方向，更在每次的會面中提點我所遺漏的概念，讓我在論文的研究探討上能有更好的發揮；此外，很榮幸能邀請到傅立葉老師與王舒芸老師擔任本次論文的口試委員，也非常感謝兩位老師在所給予的諸多精闢且寶貴的建議，讓我在論文的後續修改上能更臻完善。

論文撰寫的過程中，最要感謝的是這次願意在繁忙之餘接受冗長訪談的諸位單親爸爸、媽媽，以及大力協助我進行訪談宣傳與邀約的台北市東區單親家庭服務中心陳主任和社工孟儀，因為有了您們無私的奉獻與熱心的幫助，才讓我能夠有機會對這個議題更進一步地探討與挖掘，為單親家長的未來盡一份心力。

最後，感謝我珍愛的家人，尤其是親愛的媽媽惠子、爸爸佐仲與阿嬤秋妹，總在我心煩焦躁之時，默默陪伴與分憂，也因為有你們的悉心照料與關懷，讓我能擁有滿滿的元氣與能量專心寫作；此外，也謝謝總在我發牢騷抱怨時給予精神支持的姊姊宜憶，帶著我在台北吃盡好料解壓，更一起完成人生第一個十五公里的哥哥峻鈺，在我深陷逐字稿地獄時出手鼎力相助的親愛妹妹靚好和弟弟俊宏，以及在我煩躁暴走墮落和找不到資料時，總是不嫌棄我，更給予我諸多幫忙的好麻吉琦鈺、佩琪，還有從國中到永遠的死黨惡女們儒宜、瑩捷、銘珊、芷嫻。

因為有你們的陪伴，才能讓我堅信自己，並且在最終成功擊敗論文大魔王，繼續推進人生的下一個航程與挑戰，我愛你們，我終於畢業啦！！

摘 要

本研究旨在探討單親就業家長所面臨之工作與家庭平衡問題，並就性別觀點，針對男女單親家長所具有之正式與非正式支持系統差異進行檢視，以進一步探究影響支持其工作與家庭角色平衡之因素。本研究之方法，係以育有未滿 18 歲未成年子女之十一位單親就業家長為研究對象，包含五位男性與六位女性，採用深度訪談法進行質化資料分析。主要研究結果如下：

- 一、工作與家庭平衡概況方面：無論男女單親家長均面臨較高的工作與家庭平衡困境，但女性單親家長因家庭角色影響工作角色之程度較男性單親為高，而男性單親家長因工作角色影響家庭角色之程度則較女性單親為高。
- 二、工作與家庭平衡支持方面：非正式系統中，男性單親獲得工作與家庭角色平衡支持的程度較女性單親為高；正式系統中，男性單親在企業職場獲得較高工作角色支持，而女性單親則是在政府社會服務與結構性非正式系統中獲得較高的工作與家庭平衡支持。
- 三、工作與家庭平衡能力之影響因素方面：托顧服務及請休假制度均有助於單親家長取得家庭角色之平衡，工作彈性化措施則有助於單親家長取得工作角色之平衡；此外，華人的傳統父系社會觀念直接影響男女單親家長取得非正式系統對支持家庭角色平衡之性別差異，職業取向則間接影響男女單親家長取得企業職場支持工作角色平衡之性別差異。

最後，根據上述研究結果，本文參考歐美先進國家之友善單親相關政策與方案，嘗試對政府之社會與勞動部門、非營利之單親服務機構及企業組織，就政策面與實務面分別提出相關改善建議，以供未來研究政策規劃與執行之參考。

關鍵詞：單親家長、工作與家庭平衡、友善家庭政策、社會支持系統、性別差異

Abstract

The purpose of this study is to investigate the work and family balance challenges of employed single parents in Taiwan. From the gender perspective, this study also examines the differences between single fathers and single mothers in formal and informal support systems. Further, this thesis explores the impact of the factors which support the single parents to balance their work and family roles. Adopting in-depth interview, this study interviews employed single parents who raise children under 18, including five fathers and six mothers. The main findings of this research are as follows:

1. Both single fathers and mothers face higher work-family balance difficulties, but single mothers' family-work conflicts are higher than single fathers, while single fathers' work-family conflicts are higher than single mothers.
2. Single fathers have more informal support resources to the balance of work and family roles than single mothers, and also get more support on job than single mothers from companies. Instead, single mothers get more resources from government's social services and structured informal system to balance work and family roles than single fathers.
3. Family care service and leave program are both useful to help single parents to obtain the balances between work and family, and the measures of work flexibility are helpful for single parents to balance their job roles. In addition, under the informal systems, the patriarchal concept of traditional Chinese society affects gender differences directly in terms of single parents' balance of family roles. On the other side, career orientation affects gender differences indirectly to obtain the balance of job roles in companies.

According to the study, this thesis makes some suggestions on policy planning and implementation for government's social and labor departments, nonprofit organizations as well as companies.

Keywords: *single parent, work and family balance, family-friendly policies, social support system, gender difference*

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與背景.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	11
第三節 研究流程.....	12
第二章 文獻回顧	13
第一節 工作與家庭平衡的相關概念.....	13
第二節 社會支持系統.....	24
第三節 單親家庭概況.....	30
第四節 性別差異下的工作與家庭平衡檢視.....	42
第五節 我國單親的友善家庭政策.....	51
第六節 我國現行單親友善家庭政策的問題.....	59
第三章 研究方法	63
第一節 名詞定義.....	63
第二節 研究架構.....	64
第三節 研究設計.....	65
第四節 研究對象.....	65
第四章 單親家長工作與家庭平衡之性別差異	75
第一節 單親家長之工作與家庭平衡概況.....	75
第二節 單親家長之工作與家庭平衡支持系統.....	100
第三節 單親家長對工作與家庭平衡支持資源之期待.....	140
第五章 研究結果與討論	145
第一節 單親家長工作與家庭平衡的支持系統.....	145
第二節 我國單親家長工作與家庭平衡支持資源的特點與不足.....	148
第三節 我國友善單親家庭政策與歐美國家的比較.....	152
第六章 結論與建議	155
第一節 研究結論.....	155
第二節 研究建議.....	159
第三節 研究限制.....	166
參考文獻	167
附錄文件	173

詳 目

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與背景	1
壹、 家庭型態與角色功能轉變	1
貳、 單親家庭的社會意涵	2
參、 單親之工作與家庭平衡的發展與現況	4
肆、 性別差異下之單親家庭支持系統的供給與需求	7
第二節 研究目的與研究問題	11
第三節 研究流程	12
第二章 文獻回顧	13
第一節 工作與家庭平衡的相關概念	13
壹、 工作與家庭平衡的意義	13
貳、 友善家庭政策	14
參、 歐美的友善單親家庭政策	18
肆、 歐美的職場友善家庭方案	21
第二節 社會支持系統	24
壹、 社會支持的內涵	24
貳、 單親家庭的支持網絡	27
第三節 單親家庭概況	30
壹、 單親家庭之意涵	30
貳、 單親家庭之趨勢與現況	32
參、 單親家庭之困境	38
第四節 性別差異下的工作與家庭平衡檢視	42
壹、 性別檢視下的單親經驗差異	42
貳、 性別檢視下的單親問題	44
參、 性別檢視下的社會支持差異	47
第五節 我國單親的友善家庭政策	51
壹、 我國單親家庭的社會福利政策	51
貳、 我國的職場友善家庭政策	53
參、 我國單親支持系統之運作現況	56
第六節 我國現行單親友善家庭政策的問題	59

第三章 研究方法	63
第一節 名詞定義.....	63
第二節 研究架構.....	64
第三節 研究設計.....	65
壹、 深度訪談法.....	65
貳、 質化資料處理與分析.....	65
第四節 研究對象.....	65
壹、 樣本來源.....	65
貳、 樣本描述.....	66
參、 受訪者基本資料分析.....	67
第四章 單親家長工作與家庭平衡之性別差異	75
第一節 單親家長之工作與家庭平衡概況.....	75
壹、 單親家長工作與家庭平衡的需求.....	75
貳、 單親家長工作與家庭平衡的阻礙.....	84
參、 單親家長求助心態之性別差異.....	93
肆、 單親家長求助行為之性別差異.....	96
伍、 小結.....	99
第二節 單親家長之工作與家庭平衡支持系統.....	100
壹、 非正式支持系統.....	100
貳、 企業職場的支持系統.....	124
參、 公部門的支持系統.....	131
肆、 結構性非正式支持系統.....	136
伍、 小結.....	137
第三節 單親家長對工作與家庭平衡支持資源之期待.....	140
壹、 家庭照顧的支持.....	140
貳、 經濟的支持.....	141
參、 就業的支持資源.....	142
肆、 小結.....	144
第五章 研究結果與討論	145
第一節 單親家長工作與家庭平衡的支持系統.....	145
壹、 工作家庭兩頭燒，單親家長的平衡困境.....	145
貳、 男女單親大不同，支持資源供給的落差.....	146
第二節 我國單親家長工作與家庭平衡支持資源的特點與不足.....	148
壹、 非正式支持系統資源的高度運用.....	148

貳、公部門支持系統資源的實用效益問題.....	148
參、私部門支持系統資源的嚴重缺乏.....	151
第三節 我國友善單親家庭政策與歐美國家的比較.....	152
壹、相似處.....	152
貳、相異處.....	153
第六章 結論與建議.....	155
第一節 研究結論.....	155
壹、單親家長工作與家庭平衡概況及其性別差異.....	156
貳、單親家長具有之工作與家庭平衡支持系統之性別差異.....	156
參、影響男女單親家長工作與家庭平衡能力的因素.....	157
第二節 研究建議.....	159
壹、政策面.....	159
貳、實務面.....	161
第三節 研究限制.....	166
壹、樣本數量上的限制.....	166
貳、樣本來源的限制.....	166
參、研究對象的限制.....	166
參考文獻.....	167
附件一 訪談邀約函.....	173
附件二 訪談大綱.....	174
附件三 受訪單親家長之個人背景資料表.....	178
附件四 受訪單親家長之家庭特性資料表.....	179
附件五 受訪單親家長之就業概況資料表—男性單親.....	180
附件六 受訪單親家長之就業概況資料表—女性單親.....	181

圖目錄

圖 1 研究流程圖.....	12
圖 2 研究架構圖.....	64



表目錄

表 1 我國歷年女性勞動力參與率—依婚姻狀況別分.....	2
表 2 我國歷年離婚對數與離婚率概況.....	3
表 3 臺灣地區家庭組織型態.....	8
表 4 友善家庭政策之定義.....	15
表 5 我國歷年家庭戶數—依家庭組織型態分.....	34
表 6 我國單親家庭概況.....	36
表 8 我國性別工作平等法中之友善家庭政策.....	54
表 9 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形.....	58
表 10 受訪者基本資料表.....	66

第一章 緒論

第一節 研究動機與背景

壹、家庭型態與角色功能轉變

近來，由於經濟發展與就業環境的快速變遷，台灣過往傳統形式的大家庭（Extended Family）已成為極少數，並逐漸由夫妻雙方與子女所組成的核心家庭（Nuclear Family）或者加上其父母的折衷家庭（Stem Family）所取代。根據目前行政院主計處發布之最新相關資料，2002年「臺灣地區社會發展趨勢調查」之家庭生活統計結果¹指出，包括由一對夫婦及其未婚子女所組成之家庭（約佔46.43%），尚無子女或子女均已離家之夫婦家庭（佔10.57%），以及僅由夫（或婦）及未婚子女組成之單親家庭（佔6.34%），上述三種核心家庭共計佔63.34%，顯示當今台灣的家庭類型與發展仍係以核心家庭為主流。

然而，工業化運作與知識經濟時代來臨，經濟與就業型態的轉變，以及政府的大力鼓吹下，使得傳統持家的婦女也漸漸走出家庭並投入勞動市場，自此我國勞動市場的結構也開始有了改變。根據行政院主計處2010年「人力資源調查報告」顯示，台灣女性的勞動力參與率已由2001年的46.1%上升至2010年的49.89%；就婚姻狀況來觀察，在這十年間，未婚女性勞動力參與率自52.98%成長至59.43%，幾乎與男性勞動力參與率相等，而已婚或有偶之女性勞動力參與率也自46.26%提升至49.03%，雖然離婚、分居或喪偶的女性勞動力參與率僅自26.56%微幅提升至30.76%，但不論婚姻狀況為何，總體而言，仍可看出我國婦女投入職場的比例均顯現出成長的態勢。

¹ 行政院主計處〈2003〉，九十一年臺灣地區社會發展趨勢調查（家庭生活）統計結果，2003年6月30日發布，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/ca/society/word/news/91socnews.pdf>，最後瀏覽日期：2012/06/26。

表 1 我國歷年女性勞動力參與率—依婚姻狀況別分

單位：%

年別	總 計			未 婚			有配偶或同居			離婚、分居或喪偶		
	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女
1980	58.26	77.11	39.25	60.20	60.80	59.48	60.36	88.95	32.19	28.49	50.56	18.21
1990	59.24	73.96	44.50	56.78	58.01	55.30	63.40	84.76	42.30	34.44	51.06	26.07
2000	57.68	69.42	46.02	54.69	56.35	52.71	62.40	79.00	46.14	33.97	48.79	26.68
2001	57.23	68.47	46.10	54.25	55.33	52.98	62.02	78.00	46.26	33.60	48.04	26.56
2002	57.34	68.22	46.59	54.85	55.67	53.89	61.91	77.37	46.64	34.15	48.93	26.88
2003	57.34	67.69	47.14	55.04	55.49	54.52	61.78	76.67	47.10	35.10	49.53	27.87
2004	57.66	67.78	47.71	56.00	56.62	55.28	61.92	76.21	47.77	35.56	50.39	28.12
2005	57.78	67.62	48.12	56.86	57.18	56.49	61.72	75.77	47.75	35.87	50.19	28.97
2006	57.92	67.35	48.68	57.38	57.56	57.17	61.70	75.12	48.35	36.49	51.59	29.24
2007	58.25	67.24	49.44	58.02	58.14	57.89	61.84	74.68	49.10	37.19	51.59	30.22
2008	58.28	67.09	49.67	58.64	58.88	58.38	61.53	73.99	49.11	37.59	51.60	30.88
2009	57.90	66.40	49.62	58.81	58.88	58.74	60.93	73.05	48.92	37.52	51.11	30.93
2010	58.07	66.51	49.89	59.74	60.01	59.43	60.70	72.54	49.03	37.63	51.78	30.76

資料來源：行政院主計處 2010 年「人力資源調查報告」。

如今，在男女就業比例趨於一致，雙薪家庭已成為普遍的趨勢，而在夫妻雙方同時就業的情況下，為了相互分擔彼此對家庭的責任，過往男主外女主內的傳統家庭角色分工模式，自然也開始有了改變。

貳、單親家庭的社會意涵

在性別角色分工與家庭組成型態的雙重轉變下，雙薪的核心家庭父母自然必須扮演經濟來源、家事分攤與子女照顧的多重角色；這在正常的雙親家庭中，透過夫妻雙方彼此的分配與協調，或許多重角色的扮演並不會對家庭功能的運作造成太大的影響；然而，一旦有夫妻其中一方離開家庭時，則協調多重角色扮演的對象不復存在，表示留下的一方必須同時擔負起另一方的角色責任，但在現實的時間與精神條件限制下，不論選擇扮演哪個角色，都勢必會影響對其他角色的投入程度，這也意味著其家庭功能的運作必定會面臨失衡的困境。

由此可知，與雙親家庭的父母相比，單親家長不僅要對家人付出更多關注，還必須負起賺錢養家的責任，而這表示他們勢必要面對更多家庭功能角色的衝突問題，也因此，在尋求兼顧工作與家庭的平衡下，常常造成單親家長蠟燭兩頭燒的情況，此時便凸顯了單親家庭對於照顧支持體系的迫切需求。此外，成為單親家長的身分其實並非侷限於特定對象才會發生，而是所有組成家庭的男女性都可能會面對的人生課題；因此，當這些家庭的父母面臨單親狀態時，是否有健全的支持系統，藉以平衡他們面臨失衡的經濟來源、家事分攤與子女照顧等多重角色，也是比起一般正常雙親家庭而言，令人更為關切的主因。

再者，隨著時代的改變，如今男女性對家庭與婚姻的觀念已不如過往傳統的保守，因此，不論是歐美或亞洲國家，這幾年來的離婚率始終高居不下，2006年我國離婚率甚至高居亞洲第一²，根據2011年第28週的內政統計通報指出，台灣地區2010年全年離婚對數計5萬8,037對，較98年微增814對(約1.42%)，近10年來之平均年增率也仍高達0.96%，而離婚對數的增加，通常也是造成單親家庭戶數成長的主因。

表2 我國歷年離婚對數與離婚率概況

年別	全年 離婚對數	有偶人口離婚率			平均每日 離婚對數
		小計	男	女	
2000	52,755	10.70%	10.60%	10.80%	144.14
2001	56,628	11.40%	11.26%	11.54%	155.15
2002	61,396	12.30%	12.12%	12.48%	168.21
2003	64,995	12.97%	12.75%	13.20%	178.07
2004	62,635	12.49%	12.26%	12.73%	171.13
2005	62,650	12.50%	12.26%	12.74%	171.64
2006	64,476	12.84%	12.61%	13.08%	176.65
2007	58,410	11.61%	11.41%	11.81%	160.03
2008	56,103	11.11%	10.93%	11.29%	153.29

² 根據行政院主計處2007年社會指標統計年報，我國2006年之粗離婚率為2.8%，同年亞洲各國粗離婚率分別為：中國大陸1.5%、新加坡1.6%、日本2.0%、南韓2.6%。

2009	57,223	11.30%	11.14%	11.46%	156.78
2010	58,037	11.45%	11.32%	11.59%	159.01
較 2000 年增減率*	10.01%	0.76%	0.72%	0.79%	14.87%
較 2009 年增減率*	1.42%	0.15%	0.17%	0.13%	2.23%

資料來源：內政統計資訊服務網，最後瀏覽日期：2011.10.01。

說明：1. (男性/女性)有偶人口離婚率係指每千名(男性/女性)年中有偶人口數中之(男性/女性)離婚人數。

2. 表列數字係按實際數值計算，其尾數採四捨五入計列，致加總或增減數可能產生拾位誤差。

*. 以 2010 年為比較對象。

目前我國離婚對數的增加，以及單親家庭數量的持續成長，除了將導致傳統家庭組織型態有另一種方向的轉變之外，同時也意味著，未來可能有更多的單親家長必須面對在多重家庭角色扮演間的衝突問題。為了避免這些單親家長陷入可能困境，並且不論在自願或是非自願成為單親家庭之時，均能夠快速適應及步入軌道，則協助他們在工作與家庭之間取得良好的平衡必然是相當關鍵的一部分；基此，一套有系統性之單親家庭支持體系的建構，絕對是具有相當重要性與社會意義的課題，此亦為本研究的第一個動機。

參、單親之工作與家庭平衡的發展與現況

在探討協助單親家長取得工作與家庭間的平衡支持時，其實單純就工作與家庭平衡的議題來看，過去國際間便不斷有相關的討論聲浪，例如國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 在 1981 年發布之 165 號勞動者與家庭責任公約與建議書；近來，各先進國家更紛紛提倡「平衡職場與家庭」(work-life balance) 政策，透過兼顧家庭及工作的「友善職場」(Family-Friendly Workplaces) 方案，包括彈性工作安排 (如兼職雇用、職位共享、以居家為辦公地點、彈性工時、彈性輪替工作)、員工支持方案 (如兒童及老人照顧措施、員工輔導服務、企業家庭日) 與家庭照顧假 (如產假、陪產假、育嬰假、親職假、產假津貼、育

嬰津貼)等設計，以提昇婦女經濟參與。

舉例而言，ILO針對此議題發行了一系列的研究報告，包括從全球經驗中提供兼顧工作與家庭責任的實務建議(Hein, 2005)、工作場所的育兒解決方案(ILO, 2010)；同時，ILO也針對世界各國所面臨的工作與家庭問題與相關政策施行情況提出研究報告，如日本、巴西、泰國及中國等。此外，經濟合作發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)亦於2002至2005年每年進行“Babies and Bosses”系列研究報告³，分別檢視不同國家之友善家庭政策，並於2007年11月發布該系列總結報告；該報告中，綜合分析了30個OECD國家的友善家庭政策與執行成效，並提出相關具體建議。

據上，顯見家庭與工作間衝突的克服已不僅僅只是我國所獨有，亦非專屬於單親家長所會面臨的問題，而是當今全球社會與經濟環境下不可避免的課題。然而，單親家庭所遭遇的資源困境，則是更增添了該議題的特殊性。其實，就促進工作與家庭平衡的議題觀之，我國因面臨少子女化及提升女性勞動參與的雙重挑戰，政府近幾年來對於友善家庭政策(family-friendly policies)亦已投入許多關注與努力，並致力協助父母調和工作與家庭生活⁴，法規的訂定即是一例；例如從就業歧視概念出發之就業服務法第24條，即禁止就業上的性別歧視，再到2002年制定並於今(2011)年初再次修訂之性別工作平等法，更進一步規定了多項促進性別工作平等之措施，希望在追求性別平等過程中，面臨工作與家庭之衝突時，能藉由正式的支持系統來促進其家庭和諧與工作發展間的良好平衡。

除了政府法規面的訂定外，在企業職場的正式體系，以及夫妻雙方原生家庭的非正式體系中，其實也扮演了相當重要的支持角色。在企業職場方面，透過新聞雜誌等報導等管道可得知，不少國內外知名企業集團為維持良好企業形象，或協助其員工發展以達到永續經營目的，紛紛祭出許多協助員工平衡工作與家庭

³ OECD (2007), Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life, Paris, France.

⁴ 行政院經建會人力規劃處(2008), OECD 友善家庭政策建議, 行政院經建會, 2008/7/4 新聞稿。下載網址：<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0010393>，下載日期：2011/10/03。

的輔助措施，例如嬰幼兒托育服務、家庭日、哺乳室、彈性工作時間等。

暫且不論這些措施的實際施行情況與成效如何，惟企業在正式體系中，雖提供了許多方案來協助旗下身為家長的員工，但在經營的利益考量下，其實支持措施大都是以協助降低員工因家庭影響工作效能的面向為前提，較難以顧及全面，且並非每位家長的工作單位均能提供如此完善的協助措施。因此，除了單靠企業職場的支持與彈性措施外，在非正式的系統中，家長如欲獲得家庭功能運作的全面支持，則獲得其原生家庭父母或親友的協助，其實是最具關鍵影響的一部分，而該部份也是大多數家長較容易取得的支持資源；再者，就單親的特殊情況而言，因為血脈相連的羈絆，一般單親家長的父母或親友也會較願意提供支援，而在親情的撫慰下，不論是單親家長本身或是其子女，都較能有抒發與依靠的管道。

然而，誠如前述所提及的各種正式與非正式支持系統可知，我國當前針對家庭法令與政策其實仍處於萌芽階段，尚未有一系統性的規劃與建構，更遑論針對單親家長所面對的特殊多重家庭角色間衝突的問題，政府至今仍未能提供具系統性的輔助計畫。此外，職場支持方面，由於我國企業多以中小型為主，企業職場的支持系統易受到企業規模與資源的限制而難以推行，因此並不普遍，尤其是針對單親家長的特別支持措施更是少見。至於單親家長的原生家庭支持，雖然大多數都能夠取得，但其實仍有部分單家親長不具備這份資源，或者受限於就業或其他種種因素而難以獲得支援。

由此可知，目前政府與企業零散的資源分布，導致每位單親家長所能獲得的支持資源與求助管道均不一致，這不僅降低了現有資源提供的施行廣度和有效性，也造成許多單親家長們在尋求資源時的困擾。於此，探討如何將我國政府在正式系統下提供的支持措施相互連結，以及促進非正式系統下的支持資源得以更全面的普及化，並建構一套具有完整的正式與非正式系統性之資源體系，則為本研究的第二個動機。

肆、性別差異下之單親家庭支持系統的供給與需求

隨著時代變遷，在近二十年來，我國歷經了性別角色分工的轉變、女性勞動參與率的提昇，以及離婚率提高等劇烈的社會環境變動，使得單親家庭數量大幅增加；而這些變化除了宣示多元家庭型態的時代來臨，同時也對福利國家帶來新的挑戰與風險。

一、單親研究多聚焦於女性，男性單親比例上升帶動政策需求

單親家庭之所以引起社會政策界的關注，除了因為量的持續增加外，更源於「貧窮女性化」問題對社會救助體系產生的巨大衝擊（陳麗芬、王順民，2011）。這也是台灣單親研究自 1980 年發展至今，即便論述相當豐富，但其學術的聚焦或福利政策對象仍多以女性為主（林萬億、吳季芳，1993；彭淑華，2005；黃秀香，2006；游顯瑜，2006），相比之下，針對單親男性的福利政策與需求之研究（林莉菁、鄭麗珍，2001；彭懷真，2003；謝碧容，2006；吳財龍，2007）卻較鮮見的原因。

然而，根據下表 3 之行政院主計處調查資料顯示，自 2001 年臺灣地區單親戶數共計 520,336 戶，佔總戶數（6,730,886 戶）的 7.73%，至 2010 年單親戶數已爆增為 769,765 戶，佔總戶數（7,840,923 戶）的 9.82%，成長率高達 16.49 個百分比。此十年間，男女單親的比例自趨近一比一，至今女性單親家庭佔總單親家庭戶數比例成長了 4.86%，雖然男性單親家庭佔總單親家庭戶數的比例逆向下降了 4.86%，但若單就戶數觀之，男性單親家庭亦增加了 82,873 戶；此外，台灣地區之男、女性單親家戶數比例已經到達 43.36% 與 56.64%，意即男性單親者比例雖已相對下降，但整體而言，仍有四成多、三十幾萬的男性單親家長可能面臨工作與家庭衝突的問題，顯示其對支持服務的需求亦值得被關注。

表 3 臺灣地區家庭組織型態

年別	全國家庭 總戶數	單親家庭		男性單親家庭		女性單親家庭	
		總戶數	比例	戶數	比例	戶數	比例
2001	6,730,886	520,336	7.73%	250,887	48.22%	269,449	51.78%
2002	6,839,390	552,971	8.09%	253,939	45.92%	299,032	54.08%
2003	6,961,560	573,455	8.24%	270,843	47.23%	302,611	52.77%
2004	7,083,445	548,302	7.74%	232,421	42.39%	315,880	57.61%
2005	7,206,883	619,837	8.60%	268,890	43.38%	350,948	56.62%
2006	7,307,999	630,555	8.63%	268,753	42.62%	361,803	57.38%
2007	7,414,281	702,348	9.47%	301,250	42.89%	401,098	57.11%
2008	7,544,629	723,694	9.59%	309,085	42.71%	414,609	57.29%
2009	7,688,014	751,916	9.78%	324,453	43.15%	427,464	56.85%
2010	7,840,923	769,765	9.82%	333,760	43.36%	436,005	56.64%

資料來源：行政院主計處，家庭收支調查報告。

二、基於「性別觀點」，宜發展具有性別敏感度的社會政策

除了從統計上可發現男性單親者對支持服務需求的增加外，學術方面，國外亦有學者就性別角度探討社會福利相關政策的發展導向。Booth 與 Bennett(2002) 在歐洲提出的「性別觀點」(gender perspective)，主張男性與女性有多元差異性的需求，宜發展出一種具有性別敏感度的政策；同時也強調男性與女性在公、私領域所負擔責任能有更公平的分工，不只是女性，男性也需要共同參與這樣社會制度的改變，應將男性的生活也納入討論。換言之，政府除了著眼於提供弱勢單親婦女支持服務外，針對單親男性亦宜提出符合其性別需求的社會政策以做因應，使男女雙方均能共同獲得在單親支持政策方面的資源。

三、傳統性別期待之差異所造成的迥異單親經驗

此外，就實務觀點而言，基於不同性別在職場上所面對的要求與發展差異，以及社會文化下所造成的不同期待，單親家庭中的家長在面對工作與家庭平衡的

問題時，經常會因性別差異而遭遇到不同的處境與對待；其中，最顯見的就是華人傳統社會文化對於女性角色的期待。舉例而言，女性總是被賦予較多家庭照顧的責任，也因此促使其在養育子女的責任上給予自己較重的負擔。由此可見，當面臨單親的情況時，女性和男性在工作與家庭中所需面對的衝突問題和程度也大有不同（洪婉嬪，2010）；在此情況下，可想見單親父親與單親母親對於支持服務的需求通常也會因此存在差異。

四、當前支持措施的政策設計已不敷時代需求

誠然，目前政府與企業，雖有初步提供了協助家長維繫工作與家庭平衡的支持措施，但就我國性別工作平等法的立法背景⁵即可知曉，女性勞動參率與雖然提高，惟受到結婚、懷孕、子女養育需求等母性因素影響，男性與女性同在就業市場中的處境大相逕庭，故基於「母性保障」的理由，促進女性在就業市場上獲得公平的對待，而修訂該法；也因為如此，過去幾年來，政府陸續提供的支持措施大多都是針對單親女性而設計。如今，隨著單親父親比例的增加，在性別觀點下，實應在政策上給予單親父親平等的支持服務制度。

綜言之，目前單親文獻多侷限於單一性別的研究，或是僅針對單親家庭之社會福利做全面性觀察（張清富、薛承泰、周月清，1995；李淑容，2002；郭靜晃、吳幸玲，2003），仍缺乏就性別差異的角度來探究單親家庭的支持服務需求。至於工作與家庭平衡的相關文獻，也大多是以核心家庭的男性或女性家長來做為研究對象（崔來意，2000；蔡婷婷，2005；王玉慎、李信良，2010），尚未見有針對單親家長的工作與家庭平衡做一探討，更遑論進一步就性別檢視支持系統在工作與家庭平衡議題中之歧異。

基此，為了瞭解在性別差異下，單親家長在不同的支持系統上的需求是否有所不同？目前政策上的支持服務供給情況是否具有性別敏感度？以及單親父親

⁵ 劉梅君（2007），兩性工作平等法之母性保障的立法理由，台北：勞工局。

與單親母親其周遭的非正式支持體系是否能適時提供合用與足夠的協助措施，此
乃為本研究的第三個動機。



第二節 研究目的與研究問題

縱然我國學術界就單親家庭的態勢與相關社會政策之討論甚早，近年國內外對於工作與家庭平衡的議題也有諸多討論，但針對單親家長的工作與家庭平衡情況，以及其相關的支持系統供需政策卻鮮少有論述，更遑論以此進行性別差異檢視的研究更可說是相當的貧乏。

基此，為了嘗試補足現今對單親議題不同面向的研究，並揭開過去學者較少觸及的領域，本研究之目的乃係欲透過觀察單親家長在面對工作與家庭間的平衡情形，並就性別之差異進行檢視，藉此了解單親父親與母親所面臨的處境是否有所不同；此外，則是針對單親家長在不同性別下所具有之正式與非正式支持系統的差異進行分析，並進一步釐清造成差異的影響因素；最後，根據性別差異之下所觀察的結果，檢討當前我國正式與非正式支持系統的供需問題，並作為後續相關政策與學術上探討的改善方向。

具言之，本研究之目的歸納重點如下：

- 一、了解單親家長在工作職場上與在家庭中個別面臨的壓力與平衡情形，以及在性別上的差異。
- 二、了解單親家長實際面對的正式與非正式支持系統有哪些，以及單親父親與單親母親所具有的支持系統是否存在差異，並釐清造成差異的原因。
- 三、檢視我國當前的單親家庭支持系統供需情況，並進一步檢討支持系統的建構方向是否符合男性與女性單親家長的實際需求。

根據上述之研究目的，本研究共提出下列三點問題意識：

- 一、單親家長在工作與家庭平衡上所面臨的情況為何？單親父親與單親母親所面臨的情況有何差異？

二、單親家長具有哪些正式與非正式的支持系統？單親父親與單親母親所具備的資源有何差異？造成差異的影響因素為何？

三、我國當前提供的正式與非正式支持系統是否符合單親父親與單親母親的實際需求？

第三節 研究流程

根據前述之研究背景、動機與研究目的下，本節擬定如下之流程，並依此進行本議題之研究與探討：



圖 1 研究流程圖

第二章 文獻回顧

第一節 工作與家庭平衡的相關概念

壹、工作與家庭平衡的意義

工業化與知識經濟時代的來臨，使得多數人開始投入勞動市場，尤其是已婚婦女勞動參與的顯著提升，這也開啟了家庭照顧責任分攤的性別議題，原本外出賺錢養家的父親開始要分攤家務責任，原本操持家務照顧老幼的母親也要外出尋職；因為如此，在職業生涯與家庭責任的雙重生涯任務下，許多勞動者紛紛開始追求在個人家庭生活與工作之間的平衡。然而，平衡一詞代表的並非是將工作與家庭連結的機制（Edwards & Rothbard，2000），取而代之，工作與家庭平衡所反映的其實是個人在不同人生角色中的取向，是一種內在角色的意象（Marks & MacDermid，1996）。

Greenhaus & Collins & Shaw（2003）則將工作與家庭平衡一詞定義的更為廣泛，其中包括了積極的平衡和消極的平衡，意即工作與家庭平衡是指個人在其工作和家庭角色上均投入相同的心力，並獲得相同程度的滿足。此外，由於角色的投入可進一步劃分為時間和心理投入兩種元素，故其提出工作與家庭平衡乃係由下述三個部分所組成：

- 一、時間平衡：在工作和家庭角色均投入相同的時間。
- 二、參與平衡：在工作和家庭角色有相同程度的心理參與。
- 三、滿足平衡：對工作和家庭角色有相同程度的滿足。

上述工作家庭平衡的每個組成元素均可代表積極或消極的平衡，其取決於時間、參與或滿足的程度是否都等高或等低。

貳、 友善家庭政策

隨著全球社會經濟環境的快速變遷，現代女性投入職場的比例已大幅增加，也使過去的傳統性別家庭分工模式逐漸被打破；如今不論男性或女性勞動者，大都必須兼顧外出工作養家活口與家庭照顧的雙重責任，因此讓許多身兼二職的勞動者面臨工作與家庭衝突的困境。基此，近年在工作與家庭平衡概念的提倡下，不論是勞動者本身，或企業、政府組織皆開始尋求得以協助個人在工作與家庭之間取得良好平衡的方法。

一、友善家庭政策的源起

如前面所述，由於女性參與工作的機會增加，使得婦女不再僅能專注於家庭照顧的責任，因此男性除了就業之外，也必須參與家庭事務的付出，亦讓兩者均面臨了工作與家庭之間的平衡問題。是以，在維持國家經濟發展與適度兩性平權的考量下，由國家出面提出彌補婦女因參與勞動而減少家庭照顧的空缺，乃是解決工作與家庭平衡的重要策略（Clancy & Tata，2005）。故針對上述工作與家庭責任衝突的課題，許多組織為了留住具有競爭優勢的員工，則開始重視其員工的工作與生活協調，並在具體做法上仿效許多先進國家所提倡的「友善家庭政策」（family-friendly policies）。

二、友善家庭政策的理念

根據學者黃煥榮（2008）的說法，在人力資源管理的範疇中，友善家庭政策的理念，乃是必須能提供員工一得以成功整合其在個人、工作、婚姻，以及家庭等各方面角色需求的機會。換言之，當一個組織具有友善家庭概念時，則必定會透過許多政策與措施的推動與執行，以使其員工在面臨工作與家庭的雙重角色要求與壓力時，仍然能夠輕鬆愉快地面對，並且依然可以在組織中享有成功的職業生涯。

據此可知，企業組織推行友善家庭政策的主要目的，即在協助員工增加其生涯發展上的有利因素，以及排除不利其生涯發展與成功的因素，藉此降低員工的請假頻率，提高對組織的承諾，並提升組織的整體競爭優勢。Christensen & Staines (1990) 亦指出，企業若願意提供一套完整的家庭支持方案來協助員工在工作與家庭間取得平衡，則員工的生產力將會獲得提升，並可增進組織效率；簡言之，一方面能減少員工面臨的工作與家庭衝突，一方面對雇主也有很大的幫助，實為一種「雙贏」的結果。

三、友善家庭政策的定義

關於友善家庭政策一詞，其實學術上有許多不同的稱呼，Ingram & Simons (1995) 和 Konrad & Mengel (2000) 將之稱為「工作家庭計畫」(work-family programs)，部分學者則使用「友善女性」(women-friendly) 的人力資源管理，以凸顯女性的主體性與集體利益(參見 Chui & Ng, 1999, 2001; 蔡秀娟, 2006; 引自黃煥榮, 2008)。惟「友善家庭政策」的目標，即是希望透過平衡男性與女性的工作與家庭照顧責任，藉此改變過去傳統刻板的家務分工模式與職業隔離現象，使夫妻雙方在家庭和工作角色上，均處於無性別歧視的社會環境中以彼此公平分擔，這也意味著無論是父親或母親任一方皆有扮演好其「親職」角色的義務，故其政策推行的適用對象亦應不分男女，而非僅是單方面對女性友善的政策。

至於定義方面，隨著解讀面向與方式的不同，過去學者對此政策的定義亦略有差別，故彙整於下表：

表 4 友善家庭政策之定義	
學者	定義
Simkin & Hillage (1992)	工作家庭政策可以是一種正式或非正式的用語或狀況，包括正式的政策規範以及非正式的活動，其主要設計是使雇

	主協助工作者將家庭責任與工作結合。
Frone, Yardley,& Markel (1997)	其認為可進一步將企業內規範區分為二類，一類特別條款是直接針對有年幼子女的工作者群體，另一類條款則是對全體員工提供範圍較廣的福利項目，包括滿足托老照顧的其他家庭支援福利。
Harket (1996)	其認為工作家庭政策是一切有關協調、共同合作以及均衡的政策。
Konrad & Mangel (2000)、Eaton (2003)	組織用以幫助員工管理工作與家庭之間的生活，所實施的一連串措施，例如：提供育兒中心、實工作彈性等。
資料來源：彙整自黃煥榮 (2008)、陳家銘、劉念琪 (2008)。	

據此，歸納上述學者的稱呼與見解後，考量本研究之立意，故採用「友善家庭政策」一詞，並將其定義為係一提供勞動者用以協調、均衡工作與家庭生活，以符合勞動者之家庭生活與工作需求，並給予相關協助之服務方案，例如：休假、彈性工作時間、托育及照顧服務或其他相關輔助設施及方案等，以期使員工之工作與家庭生活能達到一良好之平衡狀態。

四、友善家庭政策的內涵與範疇

根據黃煥榮(2010)友善家庭政策的主要內涵包括「職位共享」、「電傳勞動」、「彈性工時」、「彈性輪替工作」、「員工支持方案」及「家庭照顧假」等，主要目的是透過工作時間的彈性調配，可以全心全力來工作，讓工作者可以根據自己的需求安排工作時間，也能兼顧家中年長的長輩照護、幼童的照顧，及其他突發性的事件，不會因為工作而產生一些家庭問題；所以如果有這些完善的設施的話，不管男女生都可以無後顧之憂而安心的工作，而不是只為了女性而特別設定規定來容許來做彈性，但對於男女的工作者卻同時都能受惠。

由於歷史地理等因素使然，歐洲國家在家庭政策制度的理念發展與整體制度之規劃均已相當完備，廣泛的家庭政策制度囊括了家庭給付、優惠家庭之財稅福利、兼顧家庭與工作福利、補償家務勞動與住宅福利政策等相關制度（林宜輝，1998；Lewis & Cooper，1995），實為友善家庭政策推動的先鋒。至於美國、澳洲等國為因應少子化所致的勞動力縮減與女性家庭責任問題，也紛紛提出相關的家庭政策；然而，推動政策除了需要政府的指導與規劃外，民間企業的支持與配合實為更重要的一環。因為國家政策的制訂係以多數人福祉為依歸，普遍僅規範最基本的需求門檻，故企業若能針對自家員工的實際需求加以設計並提供相關的友善家庭方案，勢必可留住原有人才並在有限人力市場上取得絕對的競爭優勢。

綜上，依學者過去提出的理論與先進國家的推動經驗，企業提供的工作家庭平衡措施的類型主要可分為下列三大範疇：工作彈性（flexible work）層面、休假制度（leave program）層面及家庭照顧服務（family care service）層面。根據黃煥榮（2010）與李佳俐（2004）的研究，其內容經彙整統籌後共包含了受撫養者的照顧服務、工作時間彈性化、休假制度及其他等四大類，具體說明如下：

（一）受撫養者的照顧服務：

1. 托育服務：包括企業提供專屬之托育/托顧機構、合作簽約之托育/托顧機構，或是提供員工諮詢、優惠之托育/托顧服務。依對象又可分為兒童托育（如托兒中心、病童托兒中心、托兒諮詢服務等）與老年眷屬托顧（如老年眷屬之照顧服務與老年眷屬之照顧諮詢服務等）兩類。
2. 托育補助：提供員工托育/托顧支出之費用補助，如托兒照顧財務援助、老年眷屬托顧補助。

（二）工作彈性化：主要可分為時間上的彈性（如彈性工時、縮減工作時數或天數、部分工作時間），以及地點上的彈性（如電傳勞動、在家工作）。

- (三) 請休假制度：主要包括彈性請假（如家庭照顧假⁶、家庭緊急事故假⁷），以及一般休假（如產假或陪產假、育嬰留職停薪假、親職假、特別休假）。
- (四) 其他：主要有哺乳時間、哺乳室，以及工作與家庭平衡相關之幕僚及諮詢服務、研討及訓練課程，如不定期之家庭婚姻座談會、研習營與讀書會等。

參、 歐美的友善單親家庭政策

1970 年起，許多歐美國家的單親家庭數量急遽成長。同此時，法國也開始改革家庭政策，針對這些更脆弱的單親家戶提供協助，並在 1976 年開辦單親津貼（Allocation de parent isol'e, A PI），以確保資源低於預設門檻的所有單親家庭的最低收入（特別是育有幼兒者）；自此，法國的家庭政策也轉為以著重家戶資源水準做為協助貧困家庭的目標，取代過去針對兒童的補償費用（Millar, J. & Rowlingson, K., eds., 2001）。1990 年代起，部分歐美國家也陸續針對單親家庭開辦了一連串的友善家庭政策與計畫方案，以下根據 Millar&Rowlings 等人（2011），簡介挪威、英國與美國的友善單親家庭政策與計畫內容。

一、挪威—OFO

雖然挪威境內的單親家長是被允許外出工作的，但他們並未被迫使必須參與勞動市場計畫，且其自 1992 年起推行的友善單親家庭政策—OFO（Follow-up arrangement for lone parents'）是一個基於自願參與無酬勞動的計畫，主要目標是幫助單親者在過渡期間化被動為主動，從僅領取過度津貼（transition allowance），到領取津貼外再加上工作或接受教育；計畫內容包括每周工作 30 小時，主要擔任各個政府相關機構間的資訊與報告彙集與傳遞者（mediator）角色，活動包括家庭訪視、安排社會活動等，該計畫目標是讓所有單親者在領取過度津貼與接受 OFO 方案時都經過下列三個階段：（一）描繪（mapping）—包括評估需求與提供

⁶ 指員工如遭遇重大事故、家庭成員重大疾病或預防接種等，提供員工家庭照顧假。

⁷ 指員工家庭中遭遇重大、緊急事故等情況時，可申請之臨時請假。

資訊；(二) 覺察 (awareness) — 提升自信與社會網絡，並為未來活動進行規劃；
(三) 行動 (action) — 實踐前述計畫。

二、英國—NDLP

英國主要的友善單親家庭政策是始於 1998 年正式開辦的 NDLP (New Deal for Lone Parents)，標的對象為育有三歲 (含) 以上兒童的單親家長，並始於自願參與，剛開始會先邀請單親家長參與初次面談，有意願者再參與計畫，主要是由國內就業服務與地方就業與福利給付機構負責辦理。計畫中，單親家長最主要的接觸者是私人顧問，負責提供就業與訓練機會、兒童照顧服務，以及工作對財務的經濟影響等資訊與意見；此外，參與者擬訂計畫後，須與私人顧問維持頻繁的接觸，包括工作中的監督與協助。

三、美國

美國境內各州均有其個別運作的單一或多個友善單親家庭計畫。其中，密西根計畫稱之為家庭獨立計畫 (Family Independence Program, FIP)，並由當地機構負責運作；申請者一開始須先完成包含福利、索取的子女扶養費，及履行工作要求的綜合申請表，接著參加兩星期的「工作優先」(Work First) 課程，討論工作要求、兒童照顧、訓練與就業等資訊與意見，並在家庭獨立專員 (Family Independence Specialist) 指導下擬定未來接受兩個月協助期間的行動計畫。在密西根約有 80 個相關計畫，主要可分為四種類型：(一) 提供尋職或激勵工作坊 (motivation workshop)、尋職協助、與員工進行直接接觸，並舉辦面談；(二) 提供上述其中一種，而非全部；(三) 讓參與者本身負責尋職工作；(四) 提供少部分結構性支持；申請者若未能於四周內就業，將可能被安排至工作體驗職位或職業訓練課程，而成功就業並離開計畫者，將持續追蹤至滿 90 天為止。至於其他各州可能共享部分計畫，但在執行上稍有區別，主要分為工作優先導向與人力資本導向兩大類。

由上述三個歐美國家所施行的友善單親家庭政策來看，可發現其政府已開始捨棄過去傳統僅單方面施予津貼補助的被動支持方式，而改以積極主動的工作參與或教育訓練方案合併津貼給付，並設置專人或專業機構來協助單親家長照顧子女、規劃未來、重新投入勞動市場或接受教育訓練，藉由提供其照顧服務與加強就業能力作為支持的模式，從源頭解決單親家長的經濟與工作家庭平衡問題。

其實從上述友善單親的政策與行動方案可看出，對單親家長而言，取得生活平衡中最主要的問題就是源自對眷屬的照顧責任，而這也凸顯了先進國家制訂「家庭照顧假」的主要用意；然而，現今歐美國家法規中，雖大多都有「家庭照顧假」的設計，但針對單親處境提供差異化制度的卻仍相當鮮見。惟有德國在其社會法典（Das Sozialgesetzbuch, SGB）第五篇法定醫療保險中，明訂經醫師證明有照顧必要之罹病子女，且子女須為 12 歲以下或身心障礙或需特殊協助者，每名子女有 10 天照顧假，單親撫養最長可達 20 天，所有子女每年不得於 25 天，單親撫養則不得逾 50 天；雖然該家庭照顧假是無薪資的，但單親家長仍可以此向其社會健康保險請領醫療津貼（王繼平，1998）。

除了上述針對單親家長提供差異化福利與服務的制度外，若僅就一般家庭導向的友善措施而言，瑞典有全世界最友善的親職制度，使所有女性（包括單親）均能擺脫因生育而致的弱勢地位（莫藜藜，2011）。根據 Sundstron（1991）指出，1974 年起瑞典是首先建立父母均可請育嬰假的國家，且父母每年有十天兒童照顧假，用以照顧 12 歲以下的生病子女；如今，瑞典父母每年對每個子女共有 60 天的照顧假，用以應付特殊需要或參與學校活動等。至於法國家庭照顧假所規定的照顧子女年齡則最寬裕，只要是 16 歲以下之生病子女皆可適用。

至於美國方面，1993 年通過的「家事和醫療假法案」（Family and Medical Leave Act, FMLA）⁸，也規定員工超過 50 人之企業應有至少 12 週不支薪的「親

⁸ 資料來源—美國勞工部（United States Department of Labor）：
<http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>

職假」(parental leave)，且強調無論男女員工均有權申請，並保留其職，及維持其員工健康福利 (group health benefits)；1993 年後，凡員工超過 75 人之企業，則規定可有 16 週的「家事和醫療假」；其中，員工的休假資格是必須為該雇主工作至少 12 個月，或在過去 12 個月內工作滿 1250 小時，但該 12 個月不需為連續期間，且員工若在一星期中的任幾天請有薪或無薪假，但雇主仍持續提供其他員工福利或補貼 (如員工健康福利、補貼等)，則該週仍視為有就業。直至 2009 年時，更提出了「家事庭假保險法案」(Family Leave Insurance Act) 草案⁹，主要希望針對申請「家事和醫療假」的勞工提供薪資補償措施，避免於請假照顧家庭期間面臨收入中斷的困境，更將申請資格縮減為FMLA的一半，勞工只要為雇主服務 6 個月，或在過去 6 個月內工作滿 625 小時，即可適用該保險；至於薪資補貼比例 40% 至 100%，則是根據勞工年收入來作為劃分依據。此外，該法案也要求雇主確保請假員工可回任相同職務，至於適用該法案的公司必須至少聘有 2-19 名每年工作 20 週以上的員工，而大型企業則需至少有 20 名或以上之員工。惟該法案提出後，因資金來源與整體成本難以估算，故而遭到多方反對與抨擊，因此至今尚未通過。

肆、 歐美的職場友善家庭方案

除了官方資源的支持外，單親家長若要達到更好的工作與家庭平衡，則企業職場所提供的友善家庭方案絕對是不可或缺的關鍵。Long (2007) 指出，友善家庭的工作才能讓員工滿足家庭的需求，而工作時間與特定政策方案則有助於創造友善家庭的環境，主要涵蓋下數幾個面向：一、彈性工作時間安排的選擇方案，尤其是針對家庭狀況需求來安排工作的時間，例如先依家庭需求規劃後再找出剩餘可工作的時段；二、福利條件：由企業提供多種福利方案來協助員工獲得平衡，

⁹ Resorce from: 1.Ed Stine, Family Leave Insurance Act, eHow, Website: http://www.ehow.com/about_7273816_family-leave-insurance-act.htm;
2. Family and Medical Leave Act (FMLA), Neighborhood Link National Network, Website: http://www.neighborhoodlink.com/article/Community/Family_Medical_Leave

例如工作場所哺乳室的設置、綜合健康撫卹、保險；三、一般性請假津貼，如家庭與醫療假。然而，其實公司對家庭的友善度與企業文化更是影響上述這些友善家庭方案能否發揮實際功效，並協助單親者獲得工作與家庭平衡的重要因素。

根據美國單親協會（American Association for Single Parent, AASP）的官方資料，與傳統工作相比，提供彈性時間、工作分享、電傳勞動，或甚至部分工時的工作時間安排都是更合適於單親家長的生活型態。其中，彈性工時是指讓員工提出二至三個替代方案，將每周 40 小時的工作時間依家庭需求進行調配，例如每週四天工作十小時，以便讓單親家長挪一工作天來陪伴、接送子女或處理瑣事。

此外，AASP 官方資料表示有些企業也提供更優質的友善單親家庭方案，如 TRW 公司提供的現場托兒（on-site child care）與低兒童對照顧者比例（low caregiver-to-child ratio），時間彈性，允許家長隨時去探望小孩，並配有全職的廚師；也提供額外付費的才藝與電腦課程。Motorola 則在所有公司據點提供現場托兒中心，並發展以具有家庭托兒許可者的托兒網絡，提供員工更多托兒選擇；此外，考慮到缺乏托兒的常見情境—暑假與生病，Motorola 結合其電子博物館開辦夏令營讓員工的學齡子女參加，並實施輕度不適的托兒計畫，讓具有許可證的照顧者在家陪伴生病的小孩，以便家長外出工作。除了上述先進的托兒政策外，Motorola 彈性靈活的企業文化也使其對單家家長特別友善。

至於 Patagonia 除了現場托兒，更以其他方式證明其對家庭的承諾。例如員工家長的子女若未註冊現場托兒中心，則 PATAGONIA 在該公司附近提供一訓練有素之居家照護者的家庭照顧網絡；至於學齡兒童部分，Patagonia 則提供核可的幼兒園與課後兒童俱樂部計畫，甚至由俱樂部專車到校接送。Fannie Mae 的友善家庭方案則是提供中低收入家庭員工住房貸款，及每月 10 小時的帶薪休假，讓員工到學校或非營利組織擔任志工；其他福利還包括緊急後備托兒（emergency back-up child care）、親屬照顧假（dependent-care leave）。

Xerox 則是關心員工的立即托兒需求（如現場照護、親屬照顧的薪資導向、轉介服務），並創辦了一個親屬照顧發展基金來提升並增加社群內的親屬照顧資源，基金的用途包括兒童照顧者的訓練、購買或升級照顧者所需的設備、提供後備親屬照顧（不論是兒童或年長者），並且支持老年家屬的交通計畫。SAS Institute 友善家庭方案則包括兩間現場與一間鄰近的托兒中心、一員工免付費的健康照護中心。

雖然美國單親協會（AASP）官方資料指出，一般企業應提供單親家長法定的福利、保險、請休假權益及退休金等，單親家長在提供這些福利的公司任職也較容易取得在職涯與經濟上的成就。然而，對部分單親家長而言，「時間」的重要性更大過於前述的福利制度，因此會選擇提供具有彈性工作時間、地點安排的工作，但這些讓工作更具有彈性的措施也需要龐大的成本，所以這些工作提供的待遇和福利也大多沒傳統工作來得週全，故選擇工作的類型還是決定於單親家長對時間彈性或職涯、經濟成就的傾向與偏好。

Lundy & Urban（1994）針對美國黑人女性在职場與員工協助方案的研究也發現，企業推行方案對雙親與單親家長並不一致。對單親家長而言，課前與課後計畫相當重要，因為他們對其他協助平衡工作與家庭的兒童照顧計畫並不熟悉；有品質且可負擔的兒童照顧服務更是其平衡工作與家庭責任所必需。惟多數企業雖已加強友善家庭政策與方案，但目前雇主建立的方案大都僅限於小部份的工作家庭範圍，且尚不足以為工作和家庭之間的平衡帶來轉變；例如許多公司有提供彈性工作時間，但卻僅限於上下班前後一小時，這雖然有彈性，但卻還不足以幫助單親家長在工作和家庭安排上做調配。此外，對自家員工單親狀況的缺乏掌握也是企業在制定政策與方案產生困難的一大原因。

第二節 社會支持系統

壹、社會支持的內涵

社會支持 (social support) 是一項重要的功能，其具有可提供個人需求滿足、壓力適應的能力；因此對面臨家庭瓦解，以及高度角色負荷與衝突危機的單親家庭而言，社會支持的提供與運用更顯得格外重要。

一、社會支持的定義

關於社會支持的研究繁多，惟因社會學上之概念可就不同的理論、層面與方式進行詮釋，致學術上仍未能對此解釋有一致的定論，故本文僅就國內外之相關研究列舉之。

- (一) 社會支持這個概念源自於社會學中的社會凝聚力及社會連結等 (陳淑芬，1993)，而社會支持的概念常被賦予許多不同的詞彙，如社會連結、社會網絡、有意義的社會接觸、及社會支持等，這些名詞的共通點在於強調人際關係 (Tumer，1983；引自林瓊玲，2004)。
- (二) Caplan (1974) 提出「支持系統」(support system) 的概念，認為支持系統是個體能力的來源。它是持續與其他個體、網路，或組織產生社會互動的體系，所以，一種支持系統不但提供個體回饋他人的機會，且使人們在其身處的社會環境中具有影響力 (Caplan，1976)，自此開始才有一連串有關社會支持的研究而蓬勃發展。
- (三) 洪秀珍 (2000) 綜合各學者的觀點認為，情緒性或情感性的支持是社會的共同元素，而社會支持也是一種人與人的互動歷程，在這個互動的歷程中，個體得到實質性或服務性的幫助、情感性的扶持、以及訊息的提供使得個體降低其焦慮與憂鬱，提昇其應付環境的能力。並將社會支持分為實質性

支持、情緒性支持、訊息性支持三個層面。

- (四) Lin (1986) 則將社會支持定義為，能夠幫助個人在社會環境中生存的相關因素或力量。它更進一步的說明社會支持為「個人所感知到，來自於社會網路、親密夥伴、社交朋友的幫助，以獲得情緒因應」，無論是在實際生活的支持或者是情緒上的支持都是十分重要的。

綜合上述各家學者的觀點，社會支持即「能夠幫助個人在所處的社會環境壓力情境之中，獲得良好生活適應，是一種人與人互相的歷程，透過情緒性、工具性與訊息性的支持與協助，以使其能夠提升其應付環境的能力，維持幸福並增進適應，其來源可以是家人、朋友、鄰居、同事或參與的社會團體等」。

二、社會支持的功能

社會支持在網絡中的一項功能，即在人際互動中，其可提供個人生活需要的滿足，以協助個人適應生活的各種壓力。一般而言，社會支持對單親家庭具有減輕或舒緩壓力的作用，進而增進適應或幸福（鄭麗珍，1988），也因此使得社會支持變得重要。根據國內學者對社會支持的研究，主要可分為下述四種功能：

- (一) 增進情緒的穩定，經由別人的關心、鼓勵，可產生正面積極與健康愉快的情緒（李素菁，2002）。
- (二) 增進認知廣度，由別人提供有效的資訊、經驗、解決問題的訊息，對於解決困難情境、消除壓力有莫大的幫助（李素菁，2002）。
- (三) 適當的支持可以導入處理壓力的經驗，提供解決的方法，或經由對問題的認知減少壓力所產生的影響（Cohen & Wills，1985），增強人處理壓力的能力，降低危機之產生（Gourash，1978）。
- (四) 社會支持可增進人們的生理健康；直接減少生活壓力，緩衝健康的負面影響（House，1981）。

三、社會支持的類型與內容

由於來源的不同，各種組織、個體其提供的社會支持亦會有所區別。整體來說，社會支持可以依性質、來源或其他類型來區分，但大致以分為正式 (formal) 支持來源與非正式 (informal) 支持來源為多。其中，非正式支持部分以家人、朋友、親戚、同事及鄰居為主要來源，且多是不具有系統性的資源；至於正式支持的部分，則是以具專業性且有系統的資源為主，例如經由專業社工員、諮商員等提供支持的社會福利系統或其他相關的正式機構系統。

另外，在正式與非正式支持系統之間，亦有學者劃分出「結構性非正式 (structured informal) 支持系統」一類 (Caplan, 1974; Gladow & Ray, 1986; 引自彭淑華, 2003)，意指的是結構性團體中較非正式的聚會，例如教會的團契、學校家長會等民間團體組織。至於各別系統中所提供的支持資源，其內容依學者對支持系統定義的不同，大致上又可分為四個方面 (Lopata, 1978; McLanahan, et, 1981; House, 1981; 引自彭淑華, 2003)：

- (一) 工具性支持：指提供實質物品以及必須之直接服務，如金錢補助、子女托育、法律諮詢、心理諮詢等。
- (二) 情緒性支持：指提供有助於個人情緒舒緩或建立舒適平靜情緒之任何協助，使個體感受到被接納了解、被關懷同理、感受到被愛，建立對他人的信任關係。
- (三) 資訊性支持：指提供與個人問題相關之資訊與知識，協助個人解決問題或予以適當之回饋。
- (四) 社會性支持：指提供有助於個體與他人產生社會關係與友誼之任何社會性活動或具體行為，以協助其發展和諧之人際關係，如休閒活動、園遊會聚餐、旅行、參與宗教活動等。

貳、單親家庭的支持網絡

Heussenstamm & Hoepfener (1971) 認為良好的溝通及社會支持，對父母及小孩的心理健康有正面的影響，因此，有較大社會支持網路的單親家庭，其家庭成員的適應較佳。無論形成單親的原因為何，當原本的雙親家庭遭逢變故而缺少其中一親職角色後，其家庭中的成員勢必都要面臨調適的階段，也因此，過去學者探討單親議題時，多是針對單親家庭成員的身心適應問題進行研究。此外，從系統觀點來看，當支持網絡愈多，則成員所承受的壓力及產生危機的機率愈小。因此，單親家庭若具有愈多支持網絡，其面對壓力的情況相對愈容易得到舒緩。基此，建構一個對單親家庭友善的社會文化，並提供他們能順利步上軌道的支持系統，以協助單親家庭成員儘快適應遽變後的過渡期可謂相當重要的議題。

一、正式支持系統

社會的正式支持網絡方面，主要可分為公部門的政府官方資源，以及私部門的企業組織資源這兩大部分，以下簡述其內容。

(一) 公部門

目前我國政府針對單親家庭的支持主要是提供相關的福利服務與補助，並推動相關的協助措施，包括經濟服務、托育與照顧服務、就業服務與職業訓練，以及法律諮詢、住宅服務等，例如加強單親母親投入職場能力的單親培力計畫，以及協助單親男性扮演家庭照顧責任等諮詢服務與課程。前述福利資訊的來源，主要源自大眾傳播媒體或社工員等系統；其中，「安親機構」是單親家長們認為最有效的人力支持，至於「政府福利機構」則是單親家長在經濟上的求助對象，子女問題方面，單親家長多傾向直接找學校老師商量最為有效（莊珮瑋，2001）。至於單親家長在申請福利時面臨的障礙，除了經濟困窘與地理因素外，其影響因素依序為不知向誰詢問、排隊等很久、承辦人不友善（鄭惠修，1999）。

(二) 企業組織

針對單親家庭員工的部分，企業組織多是規劃相關的員工協助方案，如心理諮商、壓力與時間管理課程、協助托兒與長者照護等，以及提供家庭友善措施，如彈性的工作安排、工作時間、地點等。Lundy & Urban (1994) 則指出，雇主推動計畫的有效性取決於工作場所內的非正式系統；多數情況下，單親家長員工與其同事、主管的關係才是顯著影響其能否獲得工作環境支持的因素。

二、結構性非正式支持系統

相較於非正式支持系統來說，結構性非正式支持系統所提供的支持資源相當多元，主要是提供社會連結及休閒社交的支持（彭淑華，2003），且在情緒性與社會性支持方面扮演了相當重要的角色；例如單親家庭互助團體提供單親家庭成員情緒分享、自我成長、認同歸屬、結交朋友同好、資訊互享互助的平台。此外，結構性非正式支持系統中，不同團體也提供了不同類型的支持資源。

(一) 教會

國內目前有些教會已成立單親小組，幫助單親家庭成員建立互相的支援，除了在教學活動上對單親家庭有相關補助外，透過團契活動建立單親家庭成員的信心和自尊心，也提供親子合作機會，嘗試改善教育子女的方法和溝通的技巧。

(二) 民間團體

透過政府的單親家庭支持性服務計畫補助方案，許多民間團體針對單親家庭提供相關服務措施。例如台中市向晴家庭福利中心，目前即提供單親子女專業成長服務、單親家長親職教育服務、單親家庭喘息與支持服務等方案，協助單親家庭解決心理與社會相關困擾與問題。此外，中華單親家庭互助協會成立之單親爸爸俱樂部，也提供男性單親經驗交流、互相扶持陪伴的平台，並有專業成長團體協助解決單親面臨的問題。

三、非正式支持系統

林萬億、秦文力(1992)的研究指出，單親家庭在社會支持體系上主要來往對象為父母、朋友、同事；其中，在經濟、子女管教需求上，以求助父母為優先；在心理、情緒、法律、社會關係、就業需求等則先求助於朋友。張清富(1995)的研究亦顯示，單親家長在經濟上的支持來源仍以父母為主，其次是親戚；至於人力與情緒上的支持，也是以父母最多，子女次之。

此外，內政部統計處 2001 年之單親家庭狀況調查報告發現，單親家長的社會支持較多源自父母、兄弟姐妹及鄰居親朋同事；其中，主要照顧者、子女照顧與家務分擔、協助決定重大事件，及經濟困難時之協助等項目皆是以父母居多；鄰居親朋同事則多扮演訴苦對象與問候探望的支持角色為主。據此可見，非正式系統中各別來源所提供的支持功能通常有所不同，簡要彙整如下。

- (一) 子女：對單親家長而言，子女是最重要的情緒支持來源，而子女的提早自立與行為表現良好，皆有助於單親家長的生活適應(張麗芬，1996)
- (二) 父母：主要提供單親家長在情感、家務分擔、子女托育照顧、住宅安排與部份經濟上的支持(鄭麗珍，1988；林萬億、秦文力，1992；范書菁，1999)。
- (三) 手足：主要提供訊息、家務協助，以及社會參與的連結。
- (四) 鄰居、朋友：通常提供資訊、情緒與社會參與連結上的支持(黃慧如，2002)。
- (五) 同事、主管：提供職場工作上的協助，通常很有效(Lundy & Urban，1994)。

據上，從接受社會支持的來源來看，目前單親家庭的支持來源仍是偏向非正式支持系統為主；又，劉淑娜(1984)亦指出，單親家庭最常尋求協助的對象，主要且優先的是非正式支持系統，然後才是社福組織或整府等正式支持系統。由此可見，非正式支持系統確實對單親家庭的福祉具有正向的影響。

第三節 單親家庭概況

壹、單親家庭之意涵

一、單親家庭的定義與成因

學術上關於單親議題之討論繁多，惟各研究基於時間點與立意取向的不同，對於單親家庭（single parent family / single-parent family / one parent family）的定義自然有所差異。從主計處統計數據觀察可知，早年農業社會的時代，單親家庭的形成多是導因於「喪偶」所致，但隨著近年離婚率的高漲，單親家庭的數量也開始大幅增加；如今，在單親家庭的形成原因中，離婚因素已佔了相當大的比例。關於其他單親家庭的形成因素，統整過去學者研究之結果大致可分為下述六種（楊瑞珠、林秀娟、李玉卿，2000；徐良熙，1984）：（一）父母離婚或分居；（二）父或母其中一方死亡；（三）父或母其中一方遺棄家庭；（四）父或母其中一方因特殊因素居於外地，如工作、坐牢、服役等；（五）兒童由單一養父或養母收養；（六）未婚家長與其生養之子女。

在國內學術研究上，徐良熙、林忠正（1984）及楊瑞珠、林秀娟、李玉卿（2000）將單親家庭定義為「由父或母任一方，獨自一人擔負照顧自己以及照顧孩子的責任所組成的家庭。」又，有學者針對單親家庭的子女年齡與單親家長的非在婚成因（包括離婚、分居、喪偶或未婚）進一步補充，將單親家庭定義為「因離婚、分居、喪偶、未婚而非在婚的父或母和其十八歲以下未婚依賴子女同住所組成的家庭」（張清富、薛承泰、周月清，1995；薛承泰、劉美惠，1998；林慧芬，2008）。至於官方資料，行政院主計處則定義單親家庭為「該戶成員為父或母親其中一人，以及至少一位未婚子女所組成」。

至於在國外政府統計方面，美國人口普查局（U.S. Census Bureau）將單親

家庭定義為「由一個成年人與一個以上的未成年子女（不論其為親生或領養的關係）所組成之家戶。¹⁰」英國社會安全及保健部（the Department of Health and Social Security, DHSS）則指涉「沒有配偶（且無同居情形）之單一父親或母親，及其16歲以下或16-19歲正在接受教育的未婚依賴子女所組成之家庭。」其他各國對單親家庭「依賴子女」的年齡限定也不盡相同，如澳洲、荷蘭15歲、瑞典16歲、德國18歲、日本20歲、法國25歲，至於比利時、瑞士、紐西蘭則無年齡限定。（Ermisch, 1991；引自李雯雯，1997）

綜言之，不論是國內外學術與官方單位，其對單親家庭之定義主要均係指由單一之父或母，與其未成年之依賴子女同住所組成的家庭單位；其中，「未成年之依賴子女」乃是在界定單親家庭時的重點構成要件。基此，作者彙整相關學術文獻與官方資料後，將本研究之單親家庭定義如下：

「由單一位父親或母親，於其非在婚的狀況下，獨自負擔扶養與照顧18歲以下未婚之依賴子女，並且與其同住之家庭組合方式。」

二、單親家庭的類型

關於單親家庭的組成型態，根據其形成原因，學者王鍾和（2000）將其劃分為下列四種類型：

- (一) 死亡單親家庭：父母中一方因故死亡，而孩子與另一方同住者；又可分為母親死亡與父親同住的單親家庭，以及父親死亡與母親同住的單親家庭。
- (二) 離婚單親家庭：父母因故離婚，孩子與父母中的一方同住；又可分為父母離婚與父親同住的單親家庭，以及父母離婚與母親同住的單親家庭。
- (三) 分居單親家庭：有時人們還不稱此為正式的單親家庭，主要的原因是夫妻

¹⁰ U.S. Census Bureau, Current Population Survey (CPS) - Definitions and Explanations, <http://www.census.gov/population/www/cps/cpsdef.html>.

尚未辦妥正式的離婚手續，也許還有復合的可能，但嚴格的來說，分居的家庭幾乎已走向離婚。

(四) 未婚單親家庭：可分為自願未婚單親（或可稱為不婚的單親家庭）及被迫未婚單親（如母親遭強暴而受孕，或男方不願負責所致）兩種情形。

貳、單親家庭之趨勢與現況

一、國際趨勢

隨著工業化與都市化的發展，人們過去對於婚姻的保守心態漸漸開放，離婚率也因此而有所提升，使得單親家庭的數量和比例大幅度增加。美國自 1980 年代起，離婚率便以每年增加五對左右的頻率逐漸提高，也因此 Berman & Turk (1981) 研究指出，在美國單親家庭已變成一種越來越普遍的家庭型態，超過 27% 的美國家庭型態是屬於單親家庭。美國普查局 (Bureau of the Census) 於 2004 年發佈的家庭與生活安排調查報告¹¹亦指出，自 1970 至 2003 年，單身母親家庭的比例從 12% 上升到 26%，單父親的家庭則從 1% 增加至 6%。

至於其他歐美國家，根據美國普查局指出，1988 年各國的「單親家庭」比例為：加拿大 15%、法國 12%、德國 14%、英國 13%、瑞典 15%（引自薛承泰、劉美惠，1998）。若就整體 OECD 國家來看，其單親家庭增加的幅度大約在 30% 到 50% 之間 (Kameran & Kahn, 1989; Haskey, 1991)。亞洲國家部分，根據內政部統計處之國際指標顯示，2000 年至 2009 年東南亞主要國家新加坡離婚率，由 1.3% 升至 1.5%，南韓則由 2.5% 上升至 2003 年的 3.4%，再降回 2.5%，呈現持平狀態；日本從 2.1% 緩降至 2.0%，中國大陸則自 1.0% 上升至 1.9%；同期間，英國與紐西蘭均自 2.6%、2.5% 回降至 2.0%、美國亦從 4.0% 逐年下降至 3.5%，

¹¹ Fields, Jason (2004), America's Families and Living Arrangements: 2003, Current Population Reports, Series P-20, No.553, Bureau of the Census, Nov. 2004. Download from: <http://www.census.gov/prod/2004pubs/p20-553.pdf>.

德法與北歐國家則呈穩定狀態，惟有瑞士和西班牙之離婚率有較大幅度的提升，分別自 1.5%、0.9% 上升至 2.5%、2.1%。

除離婚率上升所致之單親家庭戶數增加外，西方國家在近 20 年來的未婚生育情形亦有增多的趨勢。Burns & Cath (1994) 指出 1980 年代未婚生育在美國已成為單親媽媽家庭增加的重要原因；英國的未婚媽媽的數量亦由 1976 年的 9 萬戶增至 1986 年的 23 萬戶，十年間成長高達 77% (Haskey, 1991)。如今，2011 年的美國家庭與生活安排調查報告顯示，在其全國 74,63 萬戶的家庭中，僅由父或母組成之單親家庭共計 2,026.4 萬戶，而未婚單親家庭數量亦已高達 1,175.9 萬戶，佔 15.8%；其中，由未婚男性所扶養之單親家庭為 173.4 萬戶，約佔未婚單親家庭的 14.7%，未婚女性扶養之單親家庭則為 1,002.5 萬戶，佔 85.3%，意即未婚單親家戶中，由女性扶養的比例為男性的六倍之多。

二、我國趨勢

行政院主計處 2010 年社會指標統計年報顯示，1999 至 2009 年間，與 OECD 國家變化情形相比，我國之粗離婚率增加千分之 0.3，增幅大於 OECD 國家中位數，屬於粗離婚率增幅較大的 30% 國家組。在離婚率逐年攀升的時代，我國單親家庭數量也多呈現成長的趨勢，單親父母獨力扶養子女的情況逐漸成為常態，顯見離婚實為導致多數家庭結構產生轉變的主要因素。又，薛承泰 (1996) 的研究亦發現，我國因離婚所造成的單親家庭已有逐漸超過因喪偶所造成的比例。

根據行政院主計處 2005 年公布之國情統計通報¹²指出，2003 年我國單親家庭¹³計有 57.3 萬戶，佔全台總家庭戶數 (676.2 萬戶) 之 8.2%；如今，根據行政院主計處 2010 年之家庭收支調查報告就各家庭組織型態別之統計，以全台共 784

¹² 行政院主計處〈2005〉，國情統計通報—92 年單親家庭概況，參考網址：<http://www.stat.gov.tw/public/Data/541216375071.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/01。

¹³ 由於我國官方並未針對單親家庭蒐集資料，因此國情統計通報之資料乃係以主計處第三局之「台灣地區家庭收支調查報告」定義下之單親家庭所作之分析為依據；其中，單親家庭係指該戶成員為父或母親其中一人，以及至少一位未婚子女所組成。

萬家戶觀之，我國單親家庭戶數已高達 769,765 戶，佔總體家戶數量之 9.15%；觀察 2001 年至今之趨勢，除了數量上成長了 24.9 萬戶，佔總體家戶的比例也提高了 1.42%，顯示單親家庭已經成為越來越普遍的情況。2010 年單親家庭的單親成因主要以「離婚」者占 82.45% 最多，較 90 年之 65.77% 提高 16.68 個百分點。

表 5 我國歷年家庭戶數—依家庭組織型態分

單位：戶

年別	總平均	單人	夫婦	單親	核心	祖孫	三代	其他
2000	6,588,644	712,624	825,254	496,987	3,156,418	72,197	999,050	326,114
2001	6,730,886	722,122	876,727	520,336	3,171,413	75,175	1,041,893	323,220
2002	6,839,390	582,194	881,117	552,971	3,265,047	87,997	1,116,642	353,422
2003	6,961,560	645,001	994,023	573,455	3,253,848	75,240	1,055,728	364,266
2004	7,083,445	704,122	1,003,373	548,302	3,307,188	81,799	1,077,517	361,144
2005	7,206,883	714,811	1,151,511	619,837	3,204,331	92,979	1,027,477	395,937
2006	7,307,999	770,088	1,098,167	630,555	3,263,690	80,518	1,065,749	399,231
2007	7,414,281	711,519	1,179,758	702,348	3,200,101	98,159	1,087,238	435,159
2008	7,544,629	812,033	1,165,133	723,694	3,226,902	86,902	1,113,500	416,465
2009	7,688,014	810,243	1,238,261	751,916	3,188,329	81,986	1,171,220	446,058
2010	7,840,923	879,124	1,252,243	769,765	3,272,054	88,965	1,066,578	512,194

說明：1. 家庭組織型態之類別定義，乃依據家庭收支調查報告之名詞解釋為主。
2. 2010 年起，單親家庭改採人口與住宅普查之定義：「由父親或母親與未婚子女所組成之家庭」。

資料來源：行政院主計處之家庭收支調查報告，由作者自行彙整。

此外，內政部 2010 年單親家庭狀況調查亦指出，我國因離婚、喪偶或未婚生育及領養而形成之單親家庭，由 2001 年之 24 萬 8,299 戶（男性占 42.19%，女性占 57.81%）增至 2010 年之 32 萬 4,846 戶（男性占 43.32%，女性占 56.68%），十年間計增加 7 萬 6,547 戶（或增加 30.83%）。其中，2010 年單親家庭的單親成因主要以「離婚」者占 82.45% 最多，較 90 年之 65.77% 提高 16.68 個百分點。

多元化的社會亦衍生出多元的家庭問題。台灣單親家庭的數量隨著離婚率的增加，已快速增加的趨勢確是不爭的事實，不得不讓我們去認同單親家庭結構已

是屬於目前社會中「常態性」的家庭組織，同時也必須去探討其成為單親家庭後所面臨的多重壓力與問題（內政部，2007）。綜觀之，雖台灣近十年來之家庭組織型態仍以父母及未婚子女兩代所組成的核心家庭為主，但單人、夫婦二人及單親家庭占全體家庭戶數的比重則呈現了急遽增加的趨勢；其中，單親家庭戶數比重更從 7.54% 增至 9.82%，增加 2.28 個百分點，隨著離婚率的攀升與單親家庭數的持續增長，可以顯見兩者間具有相當密切的正向關係。

三、我國單親家庭之現況

內政部 2010 年單親家庭狀況調查顯示，依 2009 年 11 月底內政部戶籍登記資料及該調查對單親家庭的定義¹⁴，調查結果經推計單親家庭總戶數為 32 萬 4,846 戶，占全國家中有未滿 18 歲子女家庭戶數之 11.79%。

(一) 單親家長的基本資料方面

單親家長為女性者占 56.68% 高於「男性」之 43.32%；年齡方面以「40~49 歲」者占 45.85% 最多，「30~39 歲」者占 38.11% 次之。教育程度以「高中、職（含五專前三年）」者占 49.06% 最多，「國（初）中」者占 27.44% 次之。工作狀況方面，單親家長目前「有工作」者占 79.83%，平均每週工作時數為 43.65 小時；至於「沒有工作」的單親家長中，未工作原因以「在找尋工作或等待恢復工作」者占 45.41% 最多，「健康因素或身心重度障礙無法工作」者占 23.00% 次之，需「照顧子女」者占 17.11% 居第三；至於家庭每月平均收入，以「17,280 元~未滿 3 萬元」及「未滿 17,280 元」最多，分別占 35.80% 及 35.75%。另外，關於單親的成因，以「離婚」者占 82.45% 最多，喪偶者占 14.58% 次之，未婚者僅占 2.96%；成為單親之年數方面，則以「5 年~未滿 10 年」占 32.77% 最多，「10 年以上」占 23.60% 次之。

¹⁴ 指「由單一父或母及至少有一位未滿 18 歲之未婚子女所組成的家庭，但不得另有同住之已婚子女」；因分居而成單親家庭戶，因無法從戶籍資料篩選，不納入該次調查推估範圍。

(二) 單親家庭家戶狀況

單親家庭之居住型態以「與子女及父母同住」及「僅與子女同住」之兩種型態的單親家庭最多，分別占 47.83% 與 44.94%；單親家長「需要扶養他人」者占 99.31%，每百人需扶養「子女」者有 99 人，需扶養「父母」者有 30 人。此外，子女狀況方面，單親家庭之子女共有 56 萬 7,086 人，平均每一家庭 1.75 人，其中子女目前未滿 18 歲者占 86.21%，以「6~11 歲」及「15~17 歲」者最多，各占 29.57% 及 29.28%。

(三) 子女照顧方面

單親家庭 0~5 歲子女，白天交由單親父（母）的「父母」及「送托兒所或幼稚園」來照顧者分別占 34.16% 及 32.84%，由家長親自照顧者則占 24.21%；其中子女白天由原生家庭父母照顧者中，男性單親占 46.50%，女性單親則占 27.38%；子女白天由單親家長本身照顧者，男性單親占 15.07%，女性單親則占 30.94%。晚上由單親父（母）「自己在家帶」者占 61.42%，由單親父（母）之「父母」照顧者占 29.25%；單親家庭 6~11 歲子女放學後由單親父（母）的「父母」照顧者占 36.50%，「自己在家帶」者占 30.99%，「送安親班或才藝班」者占 17.30%。

表 6 我國單親家庭概況

單位：%

項目		總計	男性單親	女性單親
單親原因	總計	100.00	43.32	56.68
	未婚	2.96	1.28	1.68
	離婚	82.45	35.72	46.73
	喪偶	14.58	6.32	8.26
單親年數	未滿 5 年	55.83	46.08	41.75
	5 年~未滿 10 年	27.57	33.36	32.32
	10 年以上	16.61	20.56	25.93

家庭 每月 平均 收入	未滿 17,280 元		35.75	-	-
	17,280 元~未滿 3 萬元		35.80	-	-
	3 萬~未滿 5 萬元		20.24	-	-
	5 萬~未滿 7 萬元		4.43	-	-
	7 萬元~未滿 10 萬元		2.21	-	-
	10 萬元以上		1.57	-	-
就業 狀況	有 工 作	總計	79.83	34.58	45.29
		經常性工作	66.26	-	-
		非經常性工作	14.14	-	-
	沒 有 工 作	總計	20.17	8.79	11.38
		尋職或等待復職	9.16	4.53	4.63
		健康或身障因素	4.64	2.23	2.41
		照顧子女	3.45	0.65	2.81
		其他	2.92	1.38	1.54
	18 歲 以下 子女 狀況	總計		86.21	97.75
0~5 歲		8.03	6.79	8.92	
6~11 歲		29.57	37.73	23.69	
12~17 歲		48.61	47.23	49.6	
幼兒 日間 照顧 方式	原生家庭父母		34.16%	46.50%	27.38%
	托兒所或幼稚園		32.84%	31.04%	33.83%
	單親家長本身*		25.31%	15.07%	30.94%
	其 他		7.69%	7.39%	7.85%
居住 型態	與子女及父母同住		47.83	31.58	16.25
	僅與子女同住		44.94	12.88	32.06
補助 領取	有領取		38.65	32.70	43.19
	都沒有領取		61.35	67.30	56.81

備註：本表「單親家庭」係指廣義之單親家庭，不論家中有無未滿 18 歲子女均包括在內。

*單親者本身：包括自己在家帶，或自己帶到工作場所。

資料來源：內政部統計處 2010 年單親家庭狀況調查，資料截至 2009 年 11 月；
本表由作者自行彙整。

儘管目前台灣的單親家庭不似西方國家那麼多，單親家庭的總戶數在台灣也未有正確的數字¹⁵，但就歷年的政府統計與過去學者之調查研究結果來觀察，仍可大略得知我國單親家庭的輪廓，並發現我國單親家庭在數量上的成長趨勢，以及隨之而來的福利政策需求。

參、單親家庭之困境

一、單親家庭的常見問題

由於父或母職一角色的欠缺，相較於一般雙親家庭而言，單親家庭的家長常常易陷於「角色過度負荷 (role overload) 及多重角色 (multiple roles)」的轉換與衝突壓力之中，也因此會產生較複雜的家庭問題，並呈現出不同於一般雙親家庭狀況的支持需求。根據台灣省社會處 1995 年「單親家庭社會福利需求調查報告」指出，我國單親家庭面臨的困擾共可分為十四類¹⁶，每類的重要度¹⁷依困擾的頻率加權計算；經歸納並依重要性排序後，單親家庭問題中以「經濟問題」最頻繁，其次是家庭照顧問題 (子女照顧、長輩照顧)、親職教養問題 (子女管教、子女學業)，再者為情緒、就業、健康、居住、人際關係 (人際關係、與前配偶關係、再婚、性生活) 及法律等問題。

依行政院主計處 2002 年社會發展趨勢調查結果顯示，離婚或分居者有未滿 18 歲子女之比率占 44.20%，較喪偶者之 6.10% 高出許多。其中，由於離婚或分居之單親者多處生養兒女階段，須獨自承擔家庭經濟與子女的教養責任，有無未滿 18 歲子女可能是經濟壓力增加的一項重要因素，因此子女問題及經濟壓力是

¹⁵ 雖然行政院主計處國情通報有推估台灣單親人口數，但是在目前的戶籍資料上並不能反映真實的狀況許多家庭因為小孩就學、報稅等種種原因，一家人同居一處分屬不同戶籍，但在戶籍資料上是單親家庭。當然也有分居、入獄等現象，但戶籍仍在一起的，故單親正確總戶數仍是一個未知數。

¹⁶ 依重要度排序，包括：經濟問題 (50.9)、子女照顧問題 (37.2)、子女管教問題 (34.6)、精神情緒問題 (34.5)、子女學業成績問題 (33.9)、就業問題 (32.0)、個人健康問題 (24.5)、居住問題 (19.2)、性生活問題 (13.1)、長輩照顧問題 (12.7)、再婚方面問題 (12.5)、法律問題 (10.7)、人際關係問題 (10.1)、與前配偶關係問題 (6.4)。

¹⁷ 重要度=回答經常的百分比*1+回答偶爾的百分比*0.5+回答沒有的百分比*0。

這類單親家長最大的煩惱；該部份單親家長的主要經濟來源方面，則多以自己賺取為主，占 66.20%。至於喪偶者其子女多已成人，所承擔的經濟壓力比較小，其主要經濟來源亦多以家人提供為主，占 59.87%。

此外，20-64 歲單親者最煩惱的事情方面，資料顯示離婚或分居者以經濟來源占 51.10%、子女問題占 19.82%、再婚問題占 7.93% 三者較高，而喪偶者則以經濟來源占 54.43%、子女問題占 19.27%、心理問題占 3.98% 三者較高；其中有經濟來源煩惱之離婚或分居、喪偶者分別較八十七年增加 18.44、12.06 個百分點，顯現近年來離婚或分居、喪偶者之經濟壓力均有增加的趨勢。

除了社會統計數據所呈獻的單親家庭困境，在學術方面，西方研究單親家庭的學者亦指出，單親家庭的影響主要在於經濟匱乏、犯罪行為、社會支持網絡薄弱、親子關係與健康問題嚴重，特別是經濟不安全是西方工業化社會單親家庭所面對的最重要問題（張清富、薛承泰、周月清，1995）。

根據過去研究，單親家庭之生活困擾的前三名中，便包含了經濟困境與就業問題（林萬億、秦文力，1992；張清富、薛承泰、周月清，1995）。尤其對低收入單親家庭而言，特別是女性戶長，其最關心的仍是經濟問題（徐良熙、張英陣，1987；童小珠，1992）。我國單親家庭實證研究則顯示，經濟與子女教養問題是我國單親家長最關切的問題（林素芳，2006）。綜言之，歸納上述社會統計與學術研究後，單親家庭面對的工作與家庭平衡相關問題主要有下述幾類：

（一）經濟困境

國內外研究均顯示，單親家庭普遍存在經濟上的問題及困擾。相關研究則指出，單親家長在子女教養最常面臨的困難不外乎是子女照顧教育費用與工作收入不足的兩難，以及教育子女的負擔（Craig，2005）。一般而言，單親家庭的收入都較單親前少（謝品蘭，1992），且相較成為單親前，無論男、女單親的收入皆比雙親家庭時為低（陳怡冰，1991）。根據 2001 年「臺閩地區單親家庭狀況調查」

結果發現，有 61 之單親家長表示入不敷出，且近 10 之單親者領取低收入戶生活津貼。黃建忠（2000）研究也指出，衡量經濟福利指標，依家庭大小而調整後的所得與支出、恩格爾指標、與貧窮率都指出單親家庭的弱勢，其中又以喪偶與分居的單親家庭最為弱勢，確實顯示單親貧窮化的發展趨勢。

（二）家庭照顧與親職教養

單親家庭之所以重要，即因為這些「單親」還有未成年的子女需要照顧，這使單親家長在經濟和家庭照顧上面臨相當大的困擾。王舒云（2009）指出單親家庭缺乏可支援的家庭照顧人力，常存在其常態性與臨時性的照護情境中，顯示單親家長因替代性照顧人力缺乏所面臨的困窘。

（三）就業困境

根據相關研究顯示，單親家庭要維持一份穩定的收入確實是一大挑戰（Zhan & Pandey, 2004；張麗芬，1996；彭淑華，2002，引自王順民，2011）。再者，根據張秀琴（1998）的調查顯示，單親家長有工作事業困擾者佔 50.9，沒有者佔 49.1，顯示至少半數的單親家長普遍因工作感到困擾。

二、單親家庭的支持需求

單親家庭在面對社會壓力、工作及教養子女上，的確比核心家庭更缺乏資源來因應困境，所以較容易導致問題產生（張清富，1995）；但由於「單親家庭」是一個異質性相當高的集合名詞，不同類型的單親家庭皆會有其不同的問題與需求。例如：需要照顧年幼子女的離婚媽媽、未婚照顧幼兒的年輕媽媽、缺乏就業經驗的單親媽媽等（張英陣、彭淑華，1998）。因此，對經濟、子女教養或就業等問題的關切，亦會隨著單親家長的背景與條件而有程度上的差異，對於各種問題上自然也有不同程度的支持需求。惟需求雖因其成因而有不同，但均有經濟安全、子女教養及就業的共同需求（Worth，1992）。

總體而言，單親家長欲達到工作與家庭責任之間的平衡，則對支持的需求主要包括下述幾類：

(一) 經濟協助

根據馬斯洛的需求層級，最基本的就是生理安全需求。不論國內外研究的結果皆證實，單親家庭的經濟需求是最基本也是重要的問題，尤其是女性單親家庭(謝秀芬，1990)。彭淑華(2003)研究則指出，單親家長期待在考慮單親實際的生活處境後核實補助，以提供更具彈性的經濟補助。

(二) 家庭照顧與托育協助

由於單親家長通常是其家庭的唯一家計負擔者與照顧者，無論是子女或年長者的教養與照顧，都是造成單親家長在面對工作與家庭責任平衡上的重要問題。因此，為使單親家長得以安心外出就業，並確保最基本的家庭經濟穩定，則其家中的年幼子女與年長者的托育、照顧必然需經由外界挹注適當的支持資源；故建立托育服務的照顧系統、公立托兒機構時，可優先考量單親家庭，並提供托育費用優惠或補助、津貼，以及課後托育、夜間托育、臨時托育等服務。

(三) 就業支持需求

據萬育維(2005)針對花蓮縣單親家庭進行之生活概況與需求調查發現，花蓮縣有六成以上單親家長須要提供工作機會的資訊，以及增加工作技能訓練的機會。此外，彭淑華(2006)亦指出，單親身分常使得單親家長需要更努力工作，以避免被裁員而失去惟一的收入來源。基此，保障單親家長的就業機會、提供合適的就業輔導與職業訓練、協助申請就業開發方案或創業輔導，以及結合民間團體與企業提供適合單親家長的就業機會，或提供穩定且具彈性的工作機會等，皆是單親家長欲維持工作與家庭平衡下的迫切需求。

第四節 性別差異下的工作與家庭平衡檢視

根據內政部 2011 年單親家庭狀況調查報告指出，我國單親子女以學齡兒童與少年（6~11 歲及 15~17 歲）居多，且高達 99.25% 單親家長需負扶養子女的責任，約三成也需扶養及照顧父母，同時兼負家庭經濟、子女教養與父母照顧之重任，也顯示我國單親家長在工作與家庭平衡上確實面臨一定程度的困境；其中，子女照顧問題更是影響單親家長在工作與家庭責任間搖擺難定的主要因素。

又，隨著單親經驗、背景條件與性別的差異，單親家長各別面臨的工作與家庭問題也有所不同；故本節以下針對單親家長的性別、背景條件來檢視其在單親經驗，以及工作與家庭平衡上的差異之處。

壹、性別檢視下的單親經驗差異

大致說來，父親單親家庭與母親單親家庭似乎都有一些類似的經驗，對大多數的單親家庭而言，隨著時間親職問題越來越容易解決，角色負荷過重是都會遭遇的困境。惟根據內政部 2001 年「單親家庭狀況調查報告」顯示，男女單親家庭的差異性似乎仍多過於共同性，而歧異之處主要包括下述四個面向：

一、家庭結構層面

在「單親形成原因」部分，男性多因離婚（72）而成為單親，女性則多因喪偶（24）或未婚（16）所致；其中，「喪偶」單親者有近 11 須撫養「前配偶父母」。至於「家庭狀況」方面，女性多僅與子女同住（60），男性則以三代同堂居多（51），

二、對單親家長本身的影響

此部分男女單親者最大不同之處在於「阻礙就業的原因」，女性單親因照顧父母或子女，以及因料理家務而無法就業的比例較男性單親高出 10，而未就業

的單親男性則多因身體上的不可抗因素所致。

三、 對子女的影響

在「與子女的相處時間」上，單親女性有 47 與子女相處超過八小時，單親男性則僅有 29；至於「親子關係的感受」上，單親女性在溝通、信任、關心與子女的喜愛等整體狀況上，都較單親男性良好。

四、 福利需求

雖調查顯示男女單親家長對於政府所提供之單親福利措施的了解程度都不高，但女性的不瞭解比例（54）卻比男性（45）為高。此外，在福利補助措施等問項上，則顯示單親女性對於經濟的需求仍較高，至於對福利服務的期待，則大多以有助於子女成長為出發點。

除了上述政府統計資料外，根據張高賓（1997）的研究發現，在經濟與就業處境上，單親父親與單親母親的家庭仍有一些不同的經驗。

五、 財務及工作上

父親單親家庭的財務穩定往往高於母親單親家庭，男性的收入較高且工作的彈性較大，因此，父親單親家庭較容易在工作和家庭之間獲得協調，同時較能在工作中得到滿足與安全感。至於母親單親家庭，除了財務上的困難外，較沒有外界資源及事業強力支持，對母親單親家庭而言，金錢是一很嚴重的問題。行政院主計處（2003）調查：女性薪資大約只為男性 85，此薪資結構的不平等待遇，也反映出對女性工作的歧視。

此外，大部分男性單親者的就業形態多屬於長期、穩定的正職工作，因此成為單親身分後，對原本已有工作的男性而言，並未引起就業狀態的轉變；但在女性單親者方面，若其原本未就業，則成為單親後，多需同時負擔家庭照顧與家計

維持的角色，則此時子女照顧的需要常會排擠女性單親者對其家計者角色的實踐（王舒云，2009）。

貳、 性別檢視下的單親問題

誠如家庭社會學所言，成為單親的原因與社經背景，對於親職角色的扮演、生活處境及福利需求皆有重大影響（王舒芸，2009）。從前述對單親現況、單親家庭問題的檢視後可發現，單親家長所面對的問題，可能因其背景條件—性別而有不同的程度差異，故以下分別就男女單親所面臨的主要問題進行整理。

一、 男性單親家長的常見困境

根據歷年來的統計數據可知，離婚形成的單親族群以男性居多，而男性受到傳統社會刻板印象的限制，多不願在單親問題形成之初，對外求援或尋求正式的支援系統，而且男性單親在運用可用的社會資源上又較女性單親稀少許多（Heath and Orthner, 1999；Whiteside-Mansell et al., 2001），因而造成諸多男性單親家庭的問題發生時便已呈現嚴重化的趨勢（林素芳，2006）。據此可知，單親男性家長在工作與家庭平衡上面臨的主要問題包括：

（一）經濟方面—貧窮男性化

王順民（2007）指出，因未婚變離異所招致的「貧窮女性化」，相當程度上已經從單親女性個體蔓延到單親男性身上，以至於形成「貧窮男性化」的客觀事實。根據行政院主計處 2010 年統計，離婚、分居或喪偶之男性單親家長的勞動參與率為 51.78。亦即單親低收入男性若失業或處於勞動市場的邊陲地帶，則將對其家戶之經濟安全造成重大的影響。基此，蔡晴晴（2002）研究發現，男性單親多因工作所得不穩定、工作所得過低為其主要致貧因素。

(二) 家庭照顧問題

吳季芳(1993)研究顯示,男女單親者在獨力扶養子女上同樣感到吃力;但當男性因變為單親而從家庭中的「次要」角色轉為「主要」角色時,將使其親職壓力遽增(林莉菁,1999)。根據桃園縣2010年度男性單親家庭福利需求調查及居家安全服務計畫之調查顯示,男性單親受限於親職角色,加上多以自己照顧及無其他家庭支持系統協助下,容易導致在子女教養方面產生困境。在莫藜藜(1998)的一項研究中發現,已婚男性接近七成表示需要「陪產假」、「員工托兒所」及「家事假」,由此可推測多數男性單親勢亦應有家庭照顧上之困擾。

此外,根據內政部2001年臺閩地區單親家庭狀況調查顯示,女性單親家長有73%僅需扶養子女,惟男性單親卻有半數以上尚須撫養自己的父母;由上述顯示,單親父親在整體家庭照顧責任上的壓力,較單親母親為大。至於單親成因所致的區別上,王舒云(2009)的研究則顯示,離婚三代男單親的弱勢處境相較於喪偶男單親有更多的照護負擔。

(三) 就業問題

除了收入減少造成的經濟問題外,當單親父親需單獨負起教育及養育子女的雙重責任時,也將影響其工作上的表現,進而造成工作的不穩定。Keshet& Rosenthal(1978)指出,大部分的單親父親認為他們教養子女的責任限制了他們工作的流動性、工作的時數、收入和工作的轉換;這是因為社會上對男性的認同仍然是公領域大於私領域,期望並要求他們在工作角色上的表現,子女的照顧不是男性的主要工作。因此,當單親父親須將子女的照顧置於工作之上時,將缺乏工作場所中的體諒(Sussman & Steinmetz, 1987);而選擇犧牲工作的情況下,也將形成失業風險與經濟危機,造成單親父親在家庭與職場上的兩難。

另外,Hammer&Marchiora(2002)提及當單親父親缺乏家庭的支持,且所從事的多是低薪和非彈性工時的工作,則部分單親父親會因無人代為照顧子女而失

去工作。根據台中市向晴家庭中心 2007 年的調查指出，單親父親所遭遇的最大困境有五成以上是「工作與親職難以兼顧」，其次才是「經濟問題」。此外，單親男性也時常面臨「就業機會限制」的問題（蔡晴晴，2002）。

二、 女性單親家長的常見困境

相較於男性而言，女性因為傳統角色印象、社會期待與職場上的歧視，在經濟與就業上始終難以打破與男性之間的隱形藩籬，而成為單親的女性家長，更是難以避免落入這種嚴峻的環境。

(一) 經濟問題—女性單親貧窮現象

由於女性在職場中的弱勢，女性單親戶又普遍比一般雙親家庭或男性單親家庭更容易落入貧窮（劉清富、薛承泰、周月清，1995；Mark，2002）。行政院主計處 2002 年「台灣地區社會發展趨勢調查」顯示，男、女單親家長分別有 43 及 57 共同擔心的是經濟問題。由此可知，相對於男性而言，仍有更高比例的單親女性因經濟問題感到困擾。此外，據調查，女性單親戶長的家庭收入約為一般家庭的 40%，而男性單親戶長的家庭收入則為一般家庭的 70%，更清楚的說明單親媽媽在經濟上的弱勢。至於致貧的因素，根據蔡晴晴（2002）研究則發現，女性單親多是以「支出負擔增加」為其主因。

(二) 家庭照顧問題

女性單親常需維持家計的同時尚需獨立照顧子女，使女性單親與子女長期處於嚴重的家庭壓力中。尤其當成為單親的時間越久，且支持來源同為父母的情況下，女性單親者明顯比男性單親者在獨力扶養上感到吃力（吳季芳，1993）。惟相較於男性而言，女性單親大多僅需扶養子女，而無須扶養其父母；但吊詭之處在於，因喪偶單親而須扶養前配偶父母的比例上，女性（4）卻較男性（0.7）為高（內政部，2001）。

(三) 就業問題

根據張秀琴(1998)的調查顯示，單親家長若以性別而論，女性工作困擾較男性明顯；我國內政部2011年的單親家庭狀況調查亦指出，目前沒有工作的女性單親有近1/4係因照顧子女而無法工作。此外，在學術方面，有國外學者針對低收入之未婚單親媽媽提出相關研究，發現工作與家庭的衝突會導致低收入的未婚單親媽媽喪失勞動力，並且使其更難以透過工作維持就業穩定性(Ciabattari, T., 2005)。

三、 單親家長支持需求的性別差異

根據王舒芸(2009)的研究指出，男女單親者在子女照顧上，有不同的支持需求。其中，男性單親較為在意對子女就學教育補助上的支持，女性單親則較期盼對子女照顧責任分攤的臨時托育或喘息服務；由此也可推測男性對於經濟責任較為關注，而女性則對於家庭照顧角色較為重視。至於經濟補助與就業服務上，單親者的性別並未有顯著的支持需求差異，子女教養費用的補助均是男女單親者最在意的經濟問題，至於就業方面，單女單親者也都期望能由政府進行媒合與提供職業訓練，並透過保障名額或企業補助的方式，提供具有彈性時間的職業，以兼顧其家庭與工作。

參、 性別檢視下的社會支持差異

在鄭麗珍(1988)針對低收入單親女性的研究顯示，影響社會支持網絡的基本資料變項包括：收入、年齡、子女的年齡、單親成因、教育程度、居住地、工作性質。以下針對男性與女性單親家長的背景條件，檢視其在工作與家庭平衡議題上，不同系統所提供的社會支持資源及其使用上的差異。

一、 男性單親家長的社會支持

根據「桃園縣 2010 年度男性單親家庭福利需求調查」發現，對於父權社會下之男性傳統角色，男性單親家長在調適單親生涯的過程中，以努力工作維持家計（55.5%）及遇到困難尋求協助方式多以自行解決（46.3%），顯示男性單親礙於自身面子問題及傳統價值觀念之影響，而較少主動求助之意願。王舒芸（2009）亦指出，在檢視公、私部門所提供之單親家庭福利的使用狀況可發現，單親媽媽的使用率遠高於單親爸爸。

二、 女性單親家長的社會支持

根據鄭麗珍（1988）與王舒芸（2009）的研究，單親女性家長在正式與非正式社會支持系統中獲得資源的情況，彙整如下：

（一） 正式支持系統

針對政府所提供的正式系統支持情況而言，不識字的低收入單親女性家長得到福利機構的支持最低；當單親女性的工作性質技術層次愈高，則其得到機構的支持也愈低；其中，又以無工作之單親女性家長得到機構支持的比例最高。

（二） 非正式系統

1. 孩子方面的支持

低收入單親女性和配偶分開時間愈長，得到來自孩子的支持愈大；年齡較大的低收入單親女性較低收入單親女性得到較多孩子的支持；孩子較多的單親家庭較孩子較少的單親家庭得到的支持較多；單親家庭中第一個孩子的年齡愈大，得到來自孩子的支持愈多。

2. 原生家庭方面的支持

女性單親通常多能獲得原生家庭父母的支援，也願意主動向父母求助，但在

子女照顧上，仍傾向盡力自行解決。至於接受父母經濟支援時，則多會考慮到其手足的感受，對於手足提供的正面支援也多不願意接受；主要差異導因於手足對父母的支援並未全然的支持，且可能造成家族資源的消耗，而成為原生家庭手足的拒絕往來戶（王舒芸，2009）。意即，女性單親家長會優先尋求娘家的親屬支持以減輕或緩衝因生活適應所帶來的壓力，但在社會支持的實踐層面卻顯示他們受到社會烙印作用的影響過著相當孤立的生活，娘家或親屬的協助與支持又常是隨機而軟性的，甚至造成負向的支持效應（鄭麗珍，2001）。

此外，不同單親成因的女性單親，從原生家庭獲得支持的情況則有所不同。喪偶女單親不論是否與父母同住，原生家庭皆是其首要的求援對象，而原生家庭相較於夫家也較願意提供協助。至於離婚女單親方面，三代同住者之父母多能在日常生活中具體展現對家務勞動、子女照顧的支援；未與父母同住的女單親則與原生家庭存有常態性支援、臨時性救援與完全無支援三種樣貌，主要差異導在於居住地緣的便利性與原生家庭的親近關係等。至於未婚女單親方面，雖能獲得原生家庭的支援，但也常因未婚的汙名影響，而受到資源上的限制。

3. 親友、鄰居方面的支持

在親戚方面，喪偶單親女性較離婚單親女性得到支持較多，教育程度愈高的單親女性得到的支持也較教育程度低的女性多。至於鄰居方面，喪偶單親女性較離婚單親女性得到鄰居較多的支持，且居住同一地區的時間愈長，得到鄰居的支持愈多。惟在朋友的支持方面，喪偶單親女性與離婚單親女性沒有顯著差異。

整體而言，喪偶的單親女性得到全部的支持顯著高於離婚的單親女性家長，且教育程度愈高其得到全部的支持愈高，惟高中職的單親女性家長得到全部的支持反而稍低。此外，根據資料顯示，社經條件較差的女性單親家長通常是運用社會支持網絡資源能力較低弱的族群，除了資訊不足所導致的支持資源供需落差外，原因之一乃是我國社會救助政策強調「親屬互助責任」的社會控制目的，易引起

單親家庭與其親屬之間的關係緊張，反而製造其求助正式社會支持網絡的障礙；此外，求助過程的社會烙印作用（social stigma），也常使得政府部門、社會福利機構等正式社會網絡的支持成為單親母親求助的最後憑藉（last resort），因此使用的比例較低（鄭麗珍，2001）。

三、 男性單親與女性單親家長的比較

從前述研究可發現，造成男女單親家長在支持系統尚存在差異的主要原因，即在於傳統性別刻板印象對角色的期待，進而影響男女單親的求助表現與行為。Long（2007）指出，因為怕被貼上對職業不忠誠的標籤，女性大多不會在工作場合中提及對家庭的貢獻，所以在工作職場上試圖管理家庭責任時較易面臨衝突；但相反的，當男性在職場中提及他對家庭需求的付出時，卻大多會受到讚賞（特別是女同事）。

此外，由於一般多認為單親男性會依靠家裡或快速再婚，所以男性單親向原生家庭或新伴侶求助多被視為當然；但女性是潑出去的水、帶著孩子不易再婚，尤其是離婚對女性的負面烙印，都使得單親女性較難獲得原生家庭與婆家的支持（王舒芸，2009）。這也是為什麼男性單親雖然在養育子女外，仍有半數仍須扶養父母，整體家庭照顧與經濟成本的負擔相對於女性單親者高；但相較單親女性而言，其在照顧子女及家務處理上，卻比較容易獲得親朋、好友的幫助，同時也擁有較多的外界資源的原因。

然而，男性單親雖然較女性單親容易獲得外界的支持，但在求助行為上卻一樣受限於傳同性別觀念，男性單親多不願像女性一般讓他人得知其沮喪或挫折，進而尋求他人的指導與支持，反之是傾向於獨自面對工作與家庭的挑戰，因而在面對工作與家庭的衝突過程中，部分單親父親常處於孤立無援的狀態。

第五節 我國單親的友善家庭政策

我國目前並沒有獨立的單親家庭政策，更遑論針對單親家庭所提供的友善家庭方案。因此，正式系統中，針對單親家長所提供的支持資源主要分散在社會法與勞動法兩大領域。前者主要是政府針對單親家庭所提供的社會福利政策，主要包含了政府所提供的經濟補助、家庭照顧與就業服務措施；後者則廣泛地規範了企業組織應給予勞工平衡家庭責任的相關勞動權益。

壹、我國單親家庭的社會福利政策

一、單親家庭的福利政策與法令

關於廣義的家庭政策內涵，主要涵蓋在 2004 年的家庭政策當中，至於推動單親家庭服務與措施的法源也散落在下述幾個法令中（張菁芬，2007），依其相關之議題簡要分述如下：

（一）經濟相關

社會救助法第五條提及對單親家庭的人口列計範圍，而該法之施行細則第三條更明確指陳特定境遇單親家庭的情形；此外，在特殊境遇家庭扶助條例第四條更針對特殊境遇的單親家長予以服務，而該條例所稱特殊境遇家長之身份則依家庭收入、婚姻狀態，以及扶養子女情形作出明確的界定。

（二）單親家庭的照顧議題相關

在兒童及少年福利與權益保障法第二十三條中提及，直轄市、縣（市）政府應鼓勵、輔導、委託民間或自行辦理相關措施，除了提供無力扶養其未成年在學子女者家庭生活扶助兩醫療補助外，針對單親部分，則是對未婚懷孕或分娩而遭遇困境之婦嬰予以安置及協助。

然而，儘管政府已針對單親家庭提供不同的服務，但仍有不少研究指出許多弱勢單親家庭需要幫助，但實際上卻未受到幫助，經濟問題仍是他們最主要的困難（張清富，1998；彭淑華，2003；林托君，2006；周雅萍，2006；趙善如，2006；引自張菁芬，2007）。基此，在社會變遷致使家庭功能喪失的情況下，透過正式支持系統的介入來思考單親家庭服務，顯然已成為當前政策規劃的重點之一。

二、單親家庭的福利服務措施

關於單親家庭的相關福利措施，由於國內尚無制定專屬政策與方案，因此就政府各行政單位現今所提供的普遍性福利服務而言，單親家長可得的福利服務措施依類型劃分主要包括：經濟服務、托育與照顧服務、就業服務，以及居住服務與法律諮詢服務等五大類，至於現行政策之方案大致如下：

(一) 經濟服務：我國社會局的經濟補助分為長期生活補助與緊急事故發生時的短期生活補助兩種，另外還有民間機構的經濟補助資源。

1. 短期緊急生活補助：特殊境遇家庭緊急生活補助、急難救助、弱勢家庭兒童及少年緊急生活扶助
2. 長期生活費用補助：低收入戶生活補助、育兒津貼。
3. 其他：中低收入老人特別照顧津貼、各種教育與學費補助、醫療補助、特殊境遇或弱勢家庭子女優先進入公立托教機構及幼兒教育券等。

(二) 托育與照顧服務：主要包括教育補助、托育與照顧津貼，及照顧服務三種。

1. 托育與照顧津貼：包括特殊境遇家庭兒童托育津貼、弱勢家庭兒童托育補助、臨時托育補助、中低收入家庭幼童托教補助、就業者家庭部分托育費用補助、第三胎以上家庭部分托育費用補助等。

2. 照顧服務措施：包括兒童課後照顧班¹⁸（課輔、陪伴）、兒童臨時托育服務、保母轉介、弱勢兒童社區照顧及少年活動據點等。

(三) 就業服務：如就業或創業輔導與諮詢等服務，及職業訓練，如單親培力計畫。

(四) 法律諮詢與居住服務：包括家庭法律問題、訴訟程序協助，以及租屋補助、借住平宅、承租國宅、中途之家等。

(五) 其他：單親家長支持性及成長性服務、單親家庭輔導服務

除了上述針對單親家庭提供的服務措施外，政府目前已推行有助於單親家長平衡工作與家庭責任的措施還包括社區保母支持系統、長期照顧及居家服務支持系統等。因為各國對於單親家庭的界定皆有所歧異，也因此影響著不同的政策規劃與服務推動情形。上述國內措施有助於工作與家庭平衡者，主要還是經濟服務、托育與照顧服務與就業服務等三項。

根據張菁芬（2007）就美國、瑞典、英國及台灣的單親家庭福利服務措施進行之比較研究指出，西方各國針對單親家長所提供的就業相關政策是很不一樣的，有些國家特別有針對單親家長提供服務，有些則是包含在一般的制度中。惟國外對於單親家庭政策服務經驗較早，目前福利的提供主要是以協助就業為主軸所建構的服務措施，尤其是創造單親的就業機會和就業技能的能力。據此觀之，我國當前對單親家庭所提供之福利服務仍多屬「消極性」的經濟補助措施，對於實際上有工作與家庭平衡的托育照顧、就業服務支持度顯然不足以與之比擬。

貳、 我國的職場友善家庭政策

我國的勞工法令中，涉及工作與家庭平衡措施的相關法令主要包括了：勞動基準法、性別工作平等法，以及育嬰留職停薪實施辦法等；但就友善家庭政策的內涵而言，在促進工作平等，以及提供兩性在兼顧工作與家庭責任方面的協助，

¹⁸ 行政院 2002 年提出之「國小學童課後照顧支持系統推動計畫」，2006 年起於全國小學開辦。

最主要還是展現在性別平等法中，當中也包含對於相關措施之分類範疇，例如：休假、工作彈性化、家庭照顧、育嬰假等法規範。

表 7 我國性別工作平等法中之友善家庭政策			
政策類型	主題	條文	內容
受撫養者的照顧服務	哺乳時間	§18	子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間兩次，每次以三十分鐘為度。前項哺乳時間視為上班時間。
	托兒設施	§23	雇用受僱者兩百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。
工作彈性	彈性工時	§19	僱於雇用三十人以上雇主之受僱者，未撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：(1) 每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。(2) 調整工作時間。
休假	產假/ 陪產假	§15	雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。陪產假期間工資照給。
	育嬰 留職停薪	§16	受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，

		得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
	家庭 照顧假	\$20 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
資料來源：引自黃煥榮（2008）。		

由上表可知，我國在性別平等法中規範之友善家庭政策，其所涵蓋的範圍甚廣，囊括了受撫養者的照顧服務、工作彈性與請/休假等三大範疇，且針對我國以中小型企業為主的經濟環境，在母性保護與家庭照顧假方面設定較低的門檻，使多數就業勞工均能獲得基本權益與福利的保障。此外，除了提供育有三歲以下嬰幼兒之勞動者請休假的保障，鑒於勞工因育兒考量而面臨收入中斷之困擾，勞委會於2009年修正「就業保險法」中增列「育嬰留職停薪津貼¹⁹」，除係配合政府鼓勵生育之政策外，亦是對育嬰留職後再工作者的保障，以提供被保險人育嬰留職停薪期間所得喪失之補助，鼓勵育嬰勞工重回職場，發揮穩定就業功能。

惟仍稍嫌可惜的是，我國對於受扶養者的照顧服務或補助規範，目前仍大多局限於對嬰幼兒為主，對於員工之年老眷屬的托顧服務與補助尚未能見到明確的法規保障。再者，除了政府在法規上所制定之工作與家庭平衡措施等相關法規，因各企業組織會也針對組織內員工的需求來制定相關符合員工工作與家庭平衡需求的福利措施；但由於我國在相關法規的訂定上，仍保有許多灰色地帶，尚未明確制定出相關有效之罰則，故在實際情況中，若企業雇主強制不允許員工使用

¹⁹ 根據就業保險法§19-2，勞工參加就業保險年資累計滿1年，育有3歲以下子女，依性別工作平等法的規定，辦理育嬰留職停薪者，不論父或母都可申請津貼。給付標準則按被保險人平均月投保薪資60%計算，每一子女父母各得請領最長6個月，合計最長可領12個月。

相關權利時，目前我國法律上也未能有任何處置的依據，這也是使得國內企業組織在提供與施行相關措施的情形落差甚大的主要原因，大多數都是好得很好、差得很差，甚難普及。

參、我國單親支持系統之運作現況

一、我國單親社會福利政策的施行現況

關於我國針對單親家庭提供的福利與服務措施，根據彭淑華（2003）所作之調查，各縣市政府之施行概況如下：

(一) 經濟扶助措施

我國針對單親家庭辦理經濟扶助的縣市並不多，主要以兒童少年生活補助（41.7%）與子女托育補助（20.8%）為主。其餘補助項目如緊急生活扶助、子女生活津貼等，目前各縣市政府均有辦理，但並非僅針對單親家庭提供資源；子女教育、助學金補助與新生兒營養補助方面，部分縣市也因經費不足而未辦理。

(二) 子女托顧措施

縣市政府特別針對單親家庭需求而辦理的，主要包括親子活動（45.8）與親職教育（41.7），其次才是托育諮詢服務、課後輔導與短期安置（約 25-26）。其餘部份，有四個縣市針對單親家庭辦理臨時托育與保母轉介（17.4），兩個縣市推動單親兒童優先進入公立托教機構（9.1），家務服務則均無縣市提供。由此可見，國內提供單親的托育、寄養與收容機構仍顯不足，昂貴的托育費用也是造成單親家庭使用負擔的一大阻礙。

(三) 就業輔導措施

關於單親就業部分，縣市政府多是提供職業訓練與職訓券，但比例也僅有 13.6。至於其他的就業輔導措施，如以工代賑、創業貸款補助、求職媒合、職業

訓練等，大多數縣市政府均有提供，但亦非僅針對單親家庭，且多分屬當地勞工局與就業服務機構的業務，社政單位在轉介角色上較難發揮其影響力。

(四) 其他：單親家庭服務中心

目前國內各縣市均有設立政府委託辦理之單親家庭服務中心，並對其境內之單親家庭提供以個案或方案等社會工作為主的服務。

二、我國企業友善家庭方案的推行概況

因國內政策尚未特別關注單親就業者的工作與家庭平衡狀況，亦無企業特別為單親員工提供支持服務，故在企業友善方案的推行上，目前仍以針對一般雙親家庭員工所提供之措施為主。根據行政院勞工委員會 2011 年僱用管理性別平等概況調查報告顯示，我國事業單位對於性別平等法中所規定的各項促進兩性工作平等措施之施行情形（請參見表 8），自 2002 年至今已有大幅度的改善；其中，「家庭照顧假」整體實施率已達 37.2，在員工規模 30 人以上之事業單位更高達 63.6，相較於 2002 年成長了 29.6；「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」部分，施行率也提升至 47.7，較過去增加 24.7；至於「設置『托兒設施』或提供『托兒措施』」一項，在員工規模 250 人以上之企業的推行比例則已成長至 77.3，相較於 2002 年增加了 41。其餘請休假、育嬰留職停薪的部分，推行狀況也都有一定幅度的進展。

關於企業表示未提供相關協助的主要原因，首先在請休假措施部分，主要是「員工沒有此項需求」，再者是「員工可用其他假別替代」（包括用病假、事假），有部份則企業表示「家族企業可自行放假休息」與「按日或按時計薪員工可調整工作時間休息」故未提供，此外也有少部分企業是因為「不知道有此規定」及「業務繁忙，無法提供」。至於在設置或提供協助措施方面，企業未提供的主要原因是「員工沒有此項需求」，再者才是「工作場所無法設置」或「沒有空間設立」，而員工規模 250 人以上之企業則僅有少部份表示未設置『托兒設施』或提供『托

兒措施』的原因是「沒有經費預算」(佔3.1)。據此顯見，若未針對事假、病假以外的請休假制度給予更進一步的配套措施，則其效果將與一般事病假相同，難以彰顯其效果；此外，企業屬性與工作類型也都是其施行額外請休假措施與否的重要因素。至於協助設施的設置，則多因企業職場的空間資源而受到限制。

表 8 事業單位對性別工作平等法各項規定之實施情形

單位：%

項目別		2002年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	較2002年增減比率
生理假 ⁽¹⁾		17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	45.4	45.6	28.3
流產假 ⁽¹⁾		41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	55.0	13.4
安胎休養 ⁽⁵⁾		-	-	-	-	-	-	-	-	39.0	-
產假 ⁽²⁾		78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	96.8	96.8	18.7
陪產假 ⁽³⁾		29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	57.8	57.7	28.7
家庭照顧 ⁽⁴⁾		-	-	-	-	-	-	-	-	37.2	-
	員工規模5人以上	-	-	-	-	-	37.4	36.6	36.8	39.3	-
	員工規模30人以上	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	63.6	29.6
為撫育未滿3歲子女，得減少或調整工作時間（員工規模30人以上）		23.0	28.9	27.4	33.5	30.8	39.5	41.9	47.5	47.7	24.7
設置「托兒設施」或提供「托兒措施」（員工規模250人以上）		36.3	38.1	38.1	41.7	41.6	52.6	63.6	68.9	77.3	41.0
育嬰留職停薪 ⁽⁴⁾		-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	40.8	-
	員工規模30人以上	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	79.1	40.2

說明：(1) 95年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(2) 94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本（含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本）。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

資料來源：行政院勞工委員會僱用管理性別平等概況調查，資料截至2011年11月。

除政府統計外，《天下親子》雜誌也在 2011 年針對全台灣一千大企業進行友善家庭現況調查，雖有高達 98 企業領導人認同「推動員工的工作和家庭生活平衡」是企業成功的關鍵，但仍有近 20 坦承在企業利益考量下，不鼓勵員工以家庭為優先。此外，企業目前推動友善家庭文化與落實相關措施，多是因政府法律的強制驅策，故不僅落實且優於勞基法的企業比例幾乎不超過 5。

第六節 我國現行單親友善家庭政策的問題

關於我國現行之友善家庭政策，除了在正式支持系統下，由政府所提供的單親家庭福利與服務措施外，其餘在企業組織方面，以及民間團體等結構性非正式支持系統所提供的資源，尚未能普及於大多數的單親家長。此外，政府針對單親的友善家庭政策，目前也多仍局限於社會局所提供的經濟、托育補助與就業輔導等資源，尚未能見到其與勞動法領域上的政策相互整合，因而顯得十分零散。

現行友善單親家庭政策的推行效果方面，就彭淑華（2003）對政府調查與過去學者研究及國外比較可得知，仍遭逢不少困境，關於問題之癥結如下。

壹、政策制度層面

基於單親家庭結構的特殊性，其所需的通常是全面性的配套措施，惟參照歐美國家可發現，我國目前仍缺乏一套完整的單親家庭政策，多是併入相關的社會福利體制下，經濟問題回歸社會救助法，就業問題則求諸於勞政體系，使得對單親家庭的協助過於零散，亦未考量其各別的需求。此外，不若歐美採積極性支持，目前國內對單親家庭的政策多侷限於消極的財務援助，缺乏更具行動力的方案配套支援，而全球經濟狀況的衰退與財政緊縮，也使各縣市政府針對單親家庭提供的福利多視其重視程度而因地制宜，造成地區上的福利差異化；再者，華人強調親屬間的互助精神，也易使經濟弱勢的單親家長被排除於救助的體制之外。

貳、服務輸送層面

如前所述，國內目前的單親友善政策缺乏整合，多散見於不同的法規，在法源依據有別下，服務體系的輸送自然有所不同，因而造成服務零散、片斷、缺乏連貫性，除使整體服務的周延性降低，亦有重疊浪費的問題。此外，單親家庭需求的特殊性與歧異性，也使政府在福利與服務的提供上更需要跨專業與跨部門的合作，但國內遑論如歐美為單親家長配置私人顧問，社政人員應否涉及勞政單位的業務已造成了許多爭議；再者，社工人員不足及補助門檻過高，也都是單親家庭福利服務推行上的阻礙。

參、服務對象層面

由於單親家庭的組成相當多元化，福利需求也有程度上的差異，因此對單親範圍的界定上始終都存在著不同看法，但國內政策多傾向單一規格化的設計，難以針對單親提供更適切的個案服務。再者，單親家長的性別差異也會使得其參與團體的目標不同，這亦使得社政單位在規劃相關服務與活動時感到困擾。

肆、就業服務層面

雖目前各縣市的就業服務機構均有提供就業輔導、媒合與職業訓練等服務，惟單親家長的就業需求特殊，多需要穩定且具彈性時間的工作，但目前國內企業提供的合適就業機會並不多，大多彈性工時工作的收入和福利制度也不甚理想，使單親家長僅能在彈性工時與健全薪資福利制度中進行抉擇。此外，國內缺乏完善的職業媒合系統，使得單親家長對就業服務的期待與實際上形成落差；部分單親家長因技能不符市場需求，因而參與職業訓練，但就業服務機構所提供的輔導配套措施卻不足，如參訓時的經濟來源與子女照顧問題，皆是目前推行單親家長就業服務上的一大障礙。

伍、 家庭托顧服務層面

家庭照顧與子女托育一直是單親家長最常面臨的困擾之一，尤其經濟狀況較差的單親家庭，家長外出工作的時間、性質、所得高低，都會衍生出其對子女托育與家庭照顧的需求與負荷能力，這也使得公私部門所提供的托顧服務顯得格外重要。其中，龐大的托育津貼費用，雖易造成經費上的負擔，但卻是對單親家長最具實質效益的措施。惟國內目前提供單親家庭的托育、寄養與收容機構仍顯不足，政府提供的托顧服務，因為時間缺乏彈性、費用昂貴，都造成單親家長在使用上的一大負擔。至於企業推行方面，台灣以中小企業為主的經濟型態，組織經濟能力受限，已使得企業托育難以普遍施行，更別說要設置現場托顧中心或緊急後備托顧服務，而企業對員工單親狀況的資訊掌握不足或不重視，也不太可能為單親家長員工創設相關的社群服務網絡，或提供其他協助支持的選擇方案；即便提供彈性工時，也多僅是上下班前一小時的彈性，甚少讓員工使用替代方案。

陸、 公私部門合作層面

理想情況中，政府與民間應該要是合作的夥伴關係，然而事實上雙方的關係卻是十分複雜，是一種「既競爭又合作、既依賴又自主」的關係（鄭讚源，1997）。在彭淑華（2001、2003）的研究中亦發現，公私部門合作上的問題包括缺乏自主性、雙方期待落差，以及分工不清等，使得私部門承接意願低；而公私部門間的溝通互信不足，也常使民間部門的投入受到政府規章限制的阻礙。政策間的排擠效應，也易使個案服務經費遭到縮減，更難對單親家庭提供差別化服務；補助政策的多變、缺乏透明化，以及對於私部門的積極付出多缺乏實質性的獎勵，也都使得雙方在合作互助上的平等關係保有距離。

至於企業推行方案的實際成效，根據《親子天下》2011年進行的全台一千大企業友善家庭現況調查中，就有六成的企業領導人認為，企業營造「友善家庭職場」的最大困難在於「法令缺乏彈性」，其次則是「成本太高，影響企業獲利」，

因此即便是大企業，在考量成本與可行性下，也多是基於被動的狀態推行友善家庭相關措施；由此顯見，我國勞動法上所規範的最低標準，其實卻已經是現今大多數企業對待員工的最高標準。



第三章 研究方法

基於研究對象的個人背景與條件將影響研究之分析與結果甚大，因此在立意取樣的考量下，本研究深度訪談男性與女性單親家長各六名，以深入瞭解國內單親就業家長在面對工作與家庭平衡的過程中，實際所面對的困境與需求，並釐清影響單親父母面對之支持情境與支持獲取產生差異的原因，藉此檢視我國現行的支持照顧體系完備與否，以及未來建置系統的方向是否確有符合需求。

第一節 名詞定義

本研究之對象及其他相關變項所指涉之內容，以下分別進行描述與界定。

壹、單親就業家長

基於研究之目的，本次訪調所指陳之單親家長乃定義為：「於非在婚的狀況下，獨自負擔扶養與照顧 18 歲以下未婚依賴子女之責任的單一位父親或母親，並於受訪當時為就業中或尋職中，且具有一年以上之就業經驗。」

貳、支持系統

本文討論之單親家長工作與家庭平衡的支持系統，主要可畫分為正式、結構性非正式與非正式系統三部份，關於個別系統所指陳的內容，分別定義如下：

- 一、正式支持系統：指由政府公部門對轄區內居民普遍性提供的相關服務與措施，以及私部門企業單位針對該組織內員工所提供的相關服務與措施。
- 二、結構性非正式支持系統：指民間社會團體或宗教團體所提供的服務與措施。
- 三、非正式支持系統：指單親家長本身所具有的社會人際網絡支持資源，包括原生家庭父母、手足、前配偶的父母、子女、鄰居、朋友、同事、主管等。

第二節 研究架構

本研究主要是以我國有就業且育有 18 歲以下未婚子女之單親家長為對象，並以性別為基礎，檢視單親父親與單親母親在工作與家庭平衡上的社會支持系統是否有所差異，接著進一步探討單親父親與單親母親在不同個人背景、家庭特性、就業條件下，造成兩者在正式與非正式支持系統上獲取資源有所差別的相關情形；最後則針對單親就業父母取得支持差異的影響因素進行釐清。據上，本研究以相關文獻、研究動機與目的為基礎，推展出本本研究之架構，如下圖 2 所示：

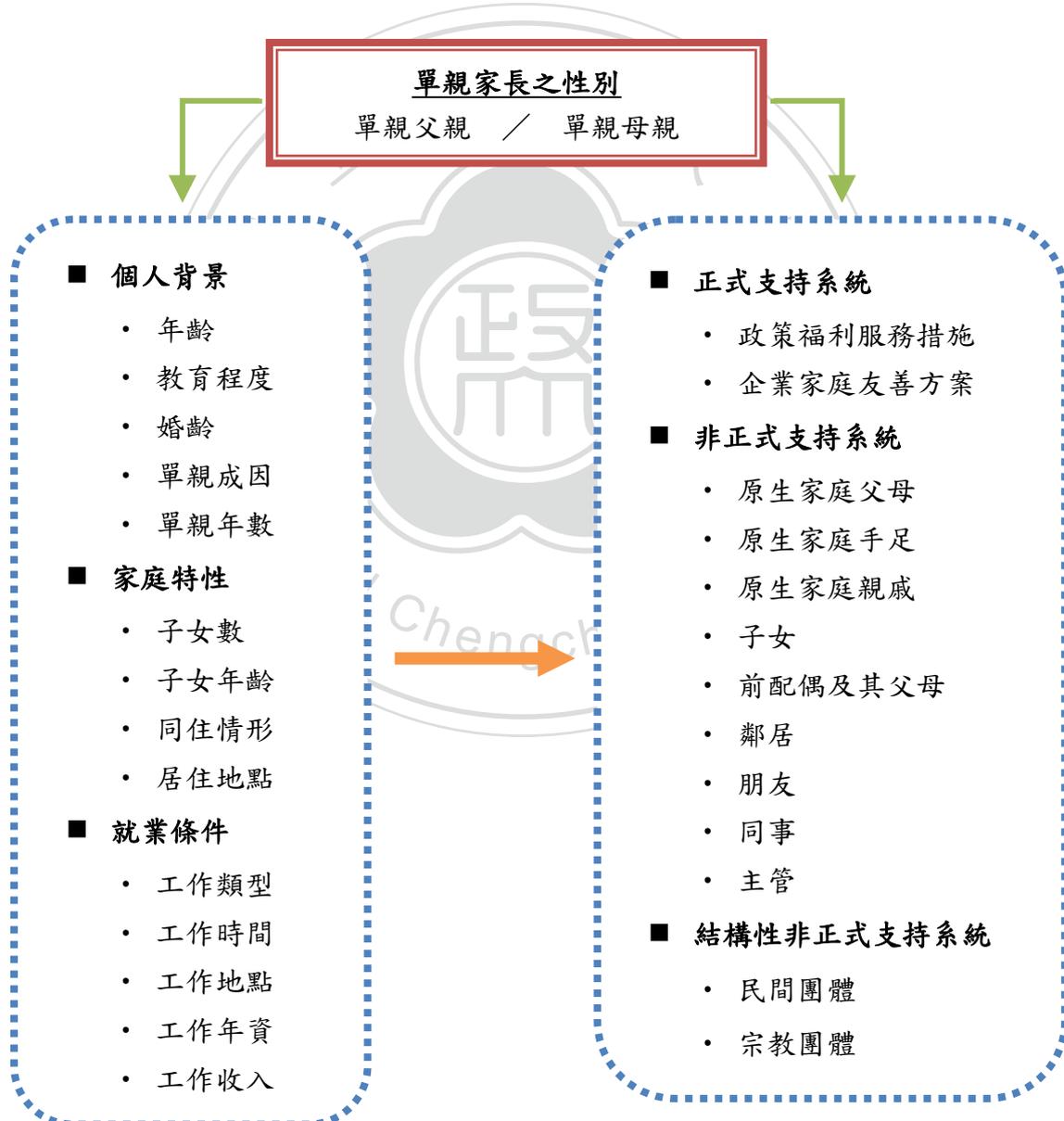


圖 2 研究架構圖

第三節 研究設計

壹、深度訪談法

為了解我國單親家長工作與家庭平衡支持系統之實況，並進行性別差異之研究，故本研究採用深度訪談法，以半結構式之開放型問卷進行調查，以便針對單親就業父母之個人能力、家庭背景與就業概況等影響因素做一全面性了解。本研究之訪談主要透過作者親自面訪進行，輔以一位單親家長以網路視訊進行訪談；在本研究架構下，訪談面向主要包括下述三個脈絡：一、單親家長的個人背景基本資料；二、單親家長本身具有的社會人際網絡與獲得的支持資源概況；三、單親家長在政府部門與企業單位可得的支持資源、實際使用狀況與期待。

貳、質化資料處理與分析

根據前述架構之設計與方法之選擇，本研究主要藉由質化方式進行資料之蒐集與分析，深度訪談之記錄採現場錄音與田野筆記為依據，並透過逐字稿之謄寫作為分析文本，依研究目的將訪談資料內容以系統化方式進行彙整與呈現。

第四節 研究對象

壹、樣本來源

本研究係採立意抽樣原則，調查對象之來源主要透過作者親友介紹，以及親訪台北市之公立單親家庭服務中心進行訪談邀約為主，並於單親家長網路交流平台徵尋受訪者，鎖定符合本研究定義下之男性與女性單親就業家長為調查對象。然而，因限於樣本取得之來源，故本研究樣本之區域範圍集中於台北市、新北市、桃園縣市等地區，僅一位由網絡邀約之單親爸爸來自高雄市。惟不同縣市政府所具備之資源多寡及對此議題認知程度之差異，皆可能影響單親家長對支持資源的可得性，而大台北地區之資源多較中南部地區充沛，資訊開放性也較高，故可想見居於大台北地區以外之單親家長所具有的支持系統狀況大多更為窘困。

貳、 樣本描述

本研究為充分了解我國單親家長面對工作與家庭平衡時，所實際具有的正式與非正式支持資源與使用概況，並進一步了解是否有性別上之差異，故採取深入訪談的研究方法針對十一位育有未成年子女之單親就業家長進行訪談，其中訪談對象包括單親爸爸五名與單親媽媽六名，受訪者基本資料如下表。

表 9 受訪者基本資料表

代稱	M01	M02	M03	M04	M05	F01	F02	F03	F04	F05	F06
性別	男	男	男	男	男	女	女	女	女	女	女
年齡	45 歲	46 歲	35 歲	53 歲	55 歲	46 歲	33 歲	48 歲	42 歲	36 歲	34 歲
學歷	高中	二專	專科	高職	高職	高職	專科	高中	高職	大學	高職
婚齡	14 年	6 年	9 年	7 年	6 年	6 年	NA	11 年	10 年	7 年	1.5 年
單親成因	協議離婚	協議離婚	協議離婚	協議離婚	喪偶	協議離婚	未婚	協議離婚	協議離婚	協議離婚	家暴離婚
單親年數	2 年	15 年	10 個月	2 (7) 年	13 年	15 年	1 年 8 個月	1 年	6 年	1 年 2 個月	1 年 4 個月
子女	3 人	3 人	2 人	1 人	2 人	1 人	1 人	1 人	3 人	2 人	1 人
子女年齡	8.12.16 歲	15.17.19 歲	3.4 歲	11 歲	16.20 歲	16 歲	1 歲 8 個月	5 歲	9.12.14 歲	7 歲	2.5 歲
居住地點	桃園縣大溪	新北市永和	高雄市	台北市	新北市土城	桃園市	桃園市	桃園市	桃園市	台北市	台北市
就業狀態	自營	受僱	受僱	受僱	受僱	受僱	受僱	受僱	受僱	摩擦性失業	受僱
正職	有	有	有	有	有	無	有	有	有	有	有
兼差	無	無	無	無	無	有	無	無	無	無	有
任職場所	工商登記服務	醫療器材公司	集團電子公司	直營房屋仲介	機械生產工廠	家庭、拉麵店	酒店	大飯店	美商國際快遞	網路系統整合	基金會、居家
職稱	老闆	研發工程師	專案工程師	房屋仲介員	技工	家政婦、廚助	會計	早餐廚助	業務客服專員	採購兼倉管	搬運工、清潔
年資	24 年	19 年	10 年	2 年	20 年	1 年多	3 年多	5 年	21 年	1 年多	1 年
每月收入	20 萬	4.5 萬	8-9 萬	1 萬多	2.7 萬	1-3 萬	近 3 萬	2.4 萬	4.6 萬	2.5 萬	2 萬
經濟狀況	佳	低收入戶	佳	低收入戶	中低收入戶	中低收入戶	中低收入戶	中低收入戶	中低收入戶	特境、中低收入	特境、低收入

參、受訪者基本資料分析

針對本研究受訪之單親家長的個人背景、家庭特性，以及就業概況等相關內容，以下分別進行初步之概述，整體比較表已彙整如附件三、四、五、六。

一、個人背景

(一) 年齡

本次訪談的單親就業家長年齡均介於 33 至 55 歲之間，平均年齡為 43.9 歲；其中，年紀最長者為 55 歲之男性單親 M05，年紀最輕者為 33 歲之女性單親 F02。如以性別觀之，男性單親大多介於 45 至 55 歲，包括 45-46 歲兩名、53-55 歲兩名，僅一名年輕單親爸爸為 35 歲，五位男性單親家長之平均年齡為 46.8 歲；至於女性單親家長方面，主要介於 33 至 48 歲之間，包括 33-36 歲三名、42-48 歲三名，平均年齡為 39.8 歲，較男性單親平均低 7 歲。

(二) 國籍與教育程度

本次受訪之單親家長多為本國籍，僅兩名單親媽媽分別為大陸籍配偶與緬甸華僑。學歷方面，有七名為高中職畢業，三名為專科畢業，僅一名緬甸華僑的單親媽媽為國立大學畢業。至於男性與女性單親家長，在教育程度上並無明顯區別，具有高中職學歷與大專以上學歷之人數比例均為 3:2。

(三) 婚齡

本次受訪之家長在單親前的婚齡分布較廣，含括 0 年至 14 年，平均為 7.6 年；其中，未婚一名，婚齡 1-2 年者一名，6-7 年五名，9-11 年三名，14 年為一名。男性單親方面，介於 6-9 年者有四名，僅一位婚齡 14 年；女性單親方面，包括一位未婚，一位婚齡 1-2 年，其餘婚齡 6-7 年及 10-11 年各有兩名。

(四) 單親成因與年數

關於形成單親的原因，據本次訪問所得有九位皆是協議離婚，僅一位爸爸之單親是源於喪偶，以及一位媽媽是未婚單親；惟影響離婚或未婚的因素中，有四名單親媽媽是導因於配偶外遇，一位則是遭前夫家暴所致，但男性因離婚單親多源於與前配偶個性或生活衝突。

至於本次受訪者之單親年數方面，單親 1-2 年者有五名，6 年者一名，以及 10-15 年者四名，總體平均為 6.7 年。若就性別觀察而言，單親年數的分布較為兩極，男性家長包括單親 2 年者兩名及 10-15 年者三名；女性單親 1-2 年以下者有三名，6 年與 15 年的各一名。

(五) 爭取監護權情形

關於對其未成年子女監護權的爭取情形方面，排除喪偶之單親爸爸 M05 一名，在九名離婚與一名未婚之單親家長 F02 中，有九位單親家長之前任配偶並未主動爭取子女的監護權；其中，包括兩名單親爸爸 M03、M04 的前妻想扶養，但養不起，以及一名單親媽媽 F06 因無力扶養曾將監護權讓給前夫，但前夫不想要，反而是前配偶父母有意爭取其子女的監護權。除此之外，僅一位單親媽媽 F05 面臨須積極爭取兩名子女監護權之情形，但該單親媽媽雖然有爭取與兩名子女同居照顧，並提出將兩名子女的監護扶養權讓與前夫，但並未被接受，且前夫是爭取扶養其中一名健康的女兒，而將患有特殊疾病的兒子留給該名單親媽媽。

二、 家庭特性

(一) 子女人數與年齡

單親之後扶養的子女人數方面，整體介於 1-3 名，其中養育 1 名子女者有五名，養育 2 名子女者有 2 名，養育 3 名子女者則有 3 名。如就性別觀察，單親爸

爸育有子女的人數平均多為 2-3 人，單親媽媽育有子女的人數則平均為 1-2 名。

單親家長扶養的子女年齡方面，本次受訪家長子女平均年齡為 11 歲，其中育有 3 歲以下子女之單親家長共 2 名，育有 3-6 歲以下子女之家長共 2 名，育有 7-12 歲以下子女之家長 4 名，育有 13-18 歲以下子女之家長共 5 名。如就性別觀察，女性單親之子女平均年齡為 8.4 歲，其中育有 3 歲以下子女者有 2 名，育有 3-6 歲以下子女者共 2 名，育有 7-12 歲以下與 13-18 歲以下子女者各 1 名；至於男性單親之子女平均年齡為 12.8 歲，育有 3-6 歲以下子女者共 1 名，育有 7-12 歲以下者共 2 名，育有 13-18 歲以下子女者為 3 名。以上顯見女性單親者養育之子女平均年齡較男性單親低了 4.4 歲。

（二）照顧與扶養責任

本次受訪之單親就業家長在照顧與扶養責任方面所面臨的狀況主要分為僅需扶養子女、需扶養子女與父母，以及需扶養子女與原生家庭成員三類。其中，有八名單親家長僅需扶養子女，兩名單親家長需扶養子女與父母，僅一名單親媽媽家庭狀況較特殊，故需扶養子女、母親與手足等原生家庭成員；此外，有一名離婚單親父親在經濟能力許可下，仍會於年節包紅包給前配偶之父母盡孝道。

（三）同住情形

關於單親後與家人的同住情形方面，主要包括僅與子女同住、與子女和父母同住，以及與子女和原生家庭成員同住等三種態樣。其中，單親家長僅與子女同住者有七位，與子女和父母同住者及與子女和原生家庭成員同住者則各別有兩位。若就性別觀察，男性家長單親後與子女、父母或原生家庭同住的比例較高，有三名，僅與子女同住者則為兩名；女性單親方面，僅一名未婚單親媽媽是與子女、母親、手足與繼父同住，其餘五位則僅與子女同住。

(四) 居住地

若以居住地而言，由於本次訪談對象來源多是基於研究立意性抽樣滾雪球所得，因此在地域性及便利性考量下，受訪之單親就業家長的居住地多分部在大台北地區，包括台北市三名、新北市兩名、桃園縣一名與桃園市四名，僅一名受邀以網路視訊訪談的單親爸爸住在高雄市。

(五) 住宅來源

本次受訪的單親家長中，目前居所的來源包括老家自宅、婚後購入的自宅、離婚後購入的自宅，以及租屋；其中，有三位居於老家自宅，兩位住在婚後購入的自宅，一位則住在離婚後購入的自宅，其餘五位則為租屋。若就性別觀之，男性單親有三位居於老家自宅，住在婚後購入的自宅及租屋者各一位；女性單親方面，住在離婚後購入的自宅與婚後購入的自宅各有一位，其餘四位媽媽之居所來源均為租屋。

(六) 經濟狀況

關於經濟狀況方面，本次受訪之單親家長中，僅兩名收入較佳，其餘包括六名為中低收入戶，以及三名低收入戶；總體而言，大部分之單親家長的經濟狀況不甚理想。如就性別觀察，男性單親家長有兩位經濟狀況較佳，中低收入與低收入戶分別為一名和兩名；女性單親家長方面，有四位皆為中低收入戶，另外屬於特殊境遇家庭，且符合低收入戶或中低收入戶資格之家長各有一名。

三、 就業概況

(一) 就業狀態

目前就業狀態而言，本次受訪之單親就業家長大多為就職中，僅名單親媽媽甫離職，正處於摩擦性失業狀態；就從業身分而言，就職中的家長僅名單親

爸爸屬於自營作業之雇主身分，以及一名單親媽媽任職於政府多元方案下之短期約聘工作，其餘九位均為受私部門聘用之受僱者。

（二）就業性質

在就業性質部分，單親以來均從事正職工作之家長有十名，僅一名單親媽媽自單親多年來，均從事部份工時性質之兼職工作。至於從事正職外，有一名單親媽媽亦於休假期間兼職一至兩份工作，包括鐘點居家清掃工作，以及美妝產品直銷工作。

（三）職業類型

關於受訪單親家長的職業類型，屬於雇主身分者一名，專業工程師兩名、技術人員一名、事務工作人員三名、服務工作人員三名。如以性別觀察，男性單親者之職業類型集中於雇主身分，專業工程師、技術人員，以及一名房屋仲介人員；至於女性單親者部分，職業則主要為事務工作人員與服務工作人員。

（四）勞工保險狀態

本次受訪之單親就業家長中，屬於受僱者身分並有加入勞工保險者共七名，其中六名皆由雇主投保，僅一名從事特殊行業之單親媽媽是自行加入工會投保；其餘兩名家長則因從事房屋仲介或居家、餐館服務之兼職工作，並未加入勞工保險，亦未自行加入工會投保。

（五）工作類型與排班情況

關於單親家長的工作類型，有六位家長屬於正常工時，僅需於固定上班時間工作，至於另外四名則屬於責任制之工作類型，無明確下班時間規定，以工作完成與否為主，包括雇主、專案工程師、房屋仲介員、業務部客服專員。至於排班情況方面，有六位為週休二日，兩位為週休一日；另外，一位擔任廚房助手之單

親媽媽為月休六日，且需按排班輪值與休假，一位擔任房屋仲介員之單親爸爸則是全年無正常休假，僅於過年春假休十至十五天。

(六) 工作時間與每週工作時數

工作時間方面，本次受訪之單親家長有七位是於 07:30-18:00 之正常上班時間工作，其中一名擔任房屋仲介之單親爸爸偶爾需輪值晚班至晚上九點；另外有兩名從事正職之單親媽媽因工作性質需要，上班時間分別為 21:00-06:00，以及 04:00-13:30。此外，一名從事居家與餐館服務員工作之單親媽媽，因兩份工作均為兼職，工作時間劃分為 10:30-14:30 及 16:00-21:00。就每週工作時數而言，若加總正職與兼差時數，則本次所有受訪之單親就業家長的每週工作時數均達 35 小時以上。

(七) 工作彈性

關於工作彈性方面，應包含時間與地點上之彈性。本次受訪之單親家長中，僅有三名單親爸爸之責任制工作同時具有時間與地點上的彈性，一名單親媽媽之責任制工作則皆不具有時間與地點上的彈性，且加班情形頻繁；至於其他七名單親家長之非責任制工作皆須至公司按時上下班，並沒有時間與地點上的彈性或緩衝空間。

(八) 請休假制度

休假情況方面，排除自營作業之單親爸爸，有七名受僱之單親就業家長擁法定年休假，另外三名因工作性質關係，則沒有法定年休假之保障。在請假制度方面，本次受訪家長面臨的情況包含毋須依規定請假、須依規定請假兩種；其中，有三位單親爸爸之工作類型毋須依規定請假，兩位單親爸爸及五位單親媽媽須依規定向公司請假，但其中一位從事廚房助手之單親媽媽因工作性質需要及個人因素而無法請假，如有臨時請假需求皆是以與同事私下調班方式處理。至於任職單位的最低請假時數方面，包含 1 天、0.5 天與 1 小時，以及事假 1 小時、病假與

年假 0.5 天等四種制度；惟有部分單親家長並不清楚公司的請假扣薪基準，過去請假皆以一天為主。

（九）工作年資

在工作年資方面，單親家長從事現職已滿十年以上者有五名，五年以上十年未滿者一名，三年以上五年未滿者一名，一年以上三年未滿者三名。如以性別觀察，男性單親從事現職已滿十年以上者有四名，僅一名從事房屋仲介之單親爸爸是一年以上三年未滿者，且其婚前已有從事該職六年經驗；至於女性單親方面，從事現職已滿十年以上、五年以上十年未滿、三年以上五年未滿者皆僅有一名，一年以上三年未滿者則有兩名。

（十）工作收入

至於工作收入部分，單親家長目前每月平均薪資 8 萬元以上及 4-5 萬元者各有兩名，2-3 萬元者為五名，1-2 萬元者有一名，整體平均月收入為 5.22 萬元。如就性別觀察，每月平均薪資 8 萬元以上之 2 名單親家長均為男性，另外 4-5 萬元、2-3 萬元及 1-2 萬元者各一名，五位男性平均薪資為 7.4 萬元。女性單親薪資 4-5 萬者僅一名，其餘四名每月平均薪資皆為 2-3 萬元，平均每月收入為 3 萬元；然而，從事兩份兼職之媽媽雖然目前平均月收入為 2-3 萬元，惟過去單親時的平均工作收入亦僅有 1-2 萬元。



第四章 單親家長工作與家庭平衡之性別差異

根據本研究此次受訪的十一名單親就業家長之深度訪談內容，本章首先要就單親就業父母之家庭平衡概況進行了解，接著初步分析男性與女性單親就業家長在求助心態與求助行為上的差異；第二節則進一步針對單親家長所具備的正式與非正式支持系統進行檢視，並分析其性別差異；最後，則根據男女單親家長對於支持資源之期待進行彙整。

第一節 單親家長之工作與家庭平衡概況

由於同時肩負了子女照顧和家庭經濟來源的雙重責任，外出就業通常是單親家長無可避免的選擇；然而，外出就業的同時，卻也意味著將排擠了單親家長對家庭照顧所能付出的時間與心力，也因此在不同背景條件下之單親家長時常面臨不同的平衡需求與阻礙。此外，關於單親家長面對單親後的家庭與工作平衡問題時，亦常因個人內在特質而影響其對於各種正式與非正式支持資源的求助與使用態度；然而，不同的資源求助心態與使用模式，卻常因此連帶影響外界支持資源介入的差異性。甚者，由於社會的眼光與傳統的刻板印象的影響，也會導致男性與女性家長在面臨單親處境時，在不同系統中所能獲取的支持資源有所區別。

基此，為了解我國單親家長在面臨就業與家庭照顧兩大任務時的實際情況，本節將針對受訪之單親家長的家庭照顧責任與其所面臨的就業環境進行檢視，並進一步就受訪之男性與女性家長在面臨單親後的求助心態與求助行為差異做一初步分析。

壹、單親家長工作與家庭平衡的需求

當單親家庭中的成員不具有足夠的自我照顧能力時，則單親家長所負擔的家庭照顧責任勢必大幅提高，此次受訪之單親家長所面對的家庭照顧需求，依其家

庭特性主要可分為僅需照顧子女、需照顧子女與原生家庭成員兩類。

一、 家庭照顧責任

(一) 子女的照顧需求

由於單親而致另一親職角色的位缺，擁有未成年子女監護權的單親家長通常必須負起撫育及照顧子女的責任。然而，因不同家庭的單親態樣通常有所區別，故本次受訪之單親家長所面臨的家庭責任也有所不同，而造成差異最主要則是源自其未成年子女的年齡。

1. 子女仍年幼，需長時間的照顧

由於未滿3歲之未成年子女尚處於需家長全力撫育的階段，通常育有該年齡子女的單親家長大多必須長時間親自照顧，或者拜託長輩、聘用褓母來代替自己看顧年幼的子女。未婚單親媽媽 F02 與家暴離婚單親媽媽 F06 的小孩都仍不足3歲，幾乎都需要全天候的照料。

2. 子女甫就學，但仍需悉心照料飲食起居

小孩約3歲以後，通常皆已可進入幼稚園就讀，直到小學二、三年級為止，單親家長於日常時間大多可以將其子女托付給學校或安親班，單親爸爸 M03 離婚時，兩個女兒剛好都上幼稚園，因此只有晚上須要自己照顧小孩。

現在就只有我而已，當然是我處理...之前剛帶過來的話，我就是電腦會弄巧虎給他們看，洗澡的話..最近我就會教他們自己洗啦...也是要教他們這些，洗頭髮的話我會幫他們洗，洗澡就由他們自己來這樣...【M03】

惟該年齡的子女通常處於身體狀況較不穩定且好動的階段，因此容易生病或受傷，所以即便就學，家長大多仍無法全然放心，且時常面臨須帶子女前往就醫的需求。單親媽媽 F05 更因扶養患有特殊疾病的七歲兒子，而常需頻繁的往返醫院，生活中無時無刻在都在擔心孩子的身體狀況。此外，這個年紀的孩子雖毋須

家長全天看護，但在飲食起居上，仍多需要外力的協助，因此單親家長在非上課時間，除了家務繁忙之餘，還是必須分配大量時間來照料子女。

3. 子女已就讀中、小學，多僅需注意其居家安全

大體而言，多數就讀中學或小學四年級以上的孩童均已開始具有獨立照料個人生活起居的能力，也多開始有自己的交友圈；雖然部份時候仍需由家長從旁指導，但已毋須長時間注意其飲食、起居問題，所以除了心理、品格教育外，此時家長的責任主要在於避免其生活物質上的匱乏，並確保其居家安全問題。尤其當單親媽媽又扶養女兒時，更為關切子女單獨在家的安全問題；單親媽媽 F04 的女兒雖然已經國二了，上下課和生活起居都能自理，但媽媽對於女兒單獨在家的安全性始終難以放心。

老大現在國二要上國三了嘛...他們這麼大了，但也是一個小孩子，家裡都沒有大人，當媽媽的多擔心小孩子安全的問題，這點很重要，像我們的又有女生...如果碰到壞人發生什麼事，怎麼放心的下。【F04】

(二) 原生家庭成員的照顧需求

由於單親家長除了子女之外，可能在其他家庭因素與狀況下，而仍需負擔照顧其他家庭成員的責任。在本次受訪的單親家長中，未婚單親媽媽 F02 除了尚未足 2 歲的兒子外，仍需負責照顧生理失能與心理失能的兩位親生手足，這也導致該名單親媽媽背負著龐大的生活壓力。

恩，我比較多啦，因為我哥身體不好嘛。我大哥身體不好，他 19 歲跳樓，有點清殘，二哥又精神病，醫生判定精神分裂，有去做斷層啊，他身體少分泌一種人體激素，所以他有幻聽幻覺啊，脾氣又不穩定。【F02】

二、單親家長的經濟情況

工作所得通常是維繫一個家庭生活水準的主要因素，因此面臨單親之後的家庭，由於經濟來源的重擔大部分將落在扶養子女的家長肩上，也使得家庭的經濟狀況多取決於單親家長的收入多寡及其社經地位。本次研究受訪的十一個單親家

庭個案，經濟狀況也隨著各個單親家長的工作性質與收入的不同，因而有著相當大的差異情況。

(一) 高所得家庭，養兒育女沒煩惱

單親爸爸 M01 因自行開設承辦工商登記服務的小公司，平均年收入可達兩百多萬，且父母均有恆產不須扶養，單親後又住在父母老家，所以即便單親後須自行負擔養育三個未成年女兒的責任，在經濟上仍有餘裕而毋須煩惱。

收入喔...抓去年啦...去年的話大概二十幾...對..因為去年年收兩百七嘛...除以 12 個月...差不多二十幾...像這樣經濟上應該還蠻充裕，不會有什麼太大的問題...也不用再付貸款什麼的...現在就跟父母一起住...房子就是家裡的。【M01】

至於單親爸爸 M03 雖然是受僱身份，底薪不高，但因在知名電子集團旗下任職專案工程師，加上績效獎金後的收入平均可達每月八、九萬元，加上婚後已在母親幫助下自費購入住宅，因此就算單親後獨立在外扶養兩個剛上幼稚園的女兒，學費與生活費的開銷也不致於造成經濟上的負擔。

所以年收入大概是九十萬左右... 底薪是三萬五千多，因為有一些獎金啊... 年終、中秋、端午，中秋、端午是半個月，年終都固定一個月，所以實際上是十四個月啦，再加上一些獎金是比較不固定的啦，所以像我如果講月薪的話，可能不到四萬...因為做專案就是靠獎金，一個很現實的問題就是如果沒什麼貢獻...就沒有；那如果貢獻很大的話，領起來也很恐怖...像我固定季獎金都兩萬四，所以算下來一個月都會到達五萬多左右... 【M03】

綽綽有餘啊，像我剛看你的這份資料，我沒有辦法申請任何的補助；像不動產不能超過兩百五，現在住這間就超過了..這間至少六百多，動產不能大於一百...這也超過了；然後年收入好像不能大於二十五吧，這也是超過；其實我加上一些股票的股利..去年已經超過百萬了。【M03】

(二) 中階所得家庭，但子女多且教養負擔沉重，仍是中低收入戶

擔任醫療器材公司的研發工程師的單親爸爸 M02，單親之初的薪資僅有三萬多元，且必須養育三名未成年子女，惟單親後又是住在父母的老家，加上家庭教育觀念所致，並不覺得特別辛苦，所以直到三、四年前才知道自己符合中低收入戶資格；目前每月薪資都有四萬五千元左右，雖屬於中階薪級，但如今兩名子女

皆逢上高中的年紀，學費開銷沉重，因此雖多年來都相當節省開銷，但卻仍難有積蓄。

三萬多對我來說還可以，因為我的個性就是節儉，因為原生家庭，從我父親的教育就給我這種觀念...那都還打的過，對我來講你說會不會特別辛苦，你會覺得阿就是每個月生活就是這樣一直過一直過.....大概 97、98 年的時候有申請中低收入戶，我那時候才知道可以申請，那其實回想過去，我離婚的第二年就有那個資格可以去申請了。【M02】

今年九月份是我最累的一次，因為接下來我兩個女兒都要上高中，我一開始就要拿六萬，那六萬就變成說我每個月要存一萬。【M02】

至於擔任國際快遞公司業務部客服專員的單親媽媽 F04，雖然每月薪資有四萬六千元，但因養育三名未成年子女，子女教養開銷龐大，且須獨自負擔結婚時購屋的貸款，因此每月幾乎都瀕臨透支的狀態；甚至為了與前夫的贍養費官司，曾面臨看醫生拿不出掛號費的生活窘境。

我是除了贍養費之外還有房貸，那房貸的部份是我前夫要付的，那他之後就擺爛，也沒有給我生活費，那一段時間真得很痛苦，因為房貸大概兩萬塊，這樣扣掉我就沒什麼錢了還要繳水電瓦斯、小孩還要讀書，再加上我還要打官司，曾經讓我生活沒辦法過下去。...因為他打官司是到某一個程序就要交什麼錢，那個隨便來個兩萬五萬，我們是領薪水的人，根本沒有辦法這樣子...最嚴重的是我有一次感冒拿不出 150 塊去看醫生。【F04】

在此情況下，F04 為了多賺一點錢，開始藉由公司內部舉辦的業務推展活動大量加班，但因為如此，小孩也連帶著要延後用餐時間。

其實以我們的收入來講，三、四萬塊，房貸一萬五扣掉，小孩子一個月要五千，三個要一萬五，三萬塊去了，我問你剩下那一萬多塊，你要怎麼讓四個人生活，水電瓦斯扣一扣，你還有錢吃飯嗎？我的薪水是很高，可是你算啊，夠用嗎？都不夠嘛！我跟你講我在業務部，我之前打官司，說實在我很努力賺錢還是沒辦法，我在業務部，剛好公司有辦一個活動就是你找新的客戶，客戶只要出貨，他出一張文件的貨你賺 20 塊，他出一箱貨你賺一百，我就衝這個錢，拼命的找拼命的找，那因為我是上班時間，公司也允許你上班時間盡量去拉客人，那就是這樣，為了讓員工有向心力嘛，每個人都去做到業務，卯起來做，做到七、八點你知道嗎，客戶的服務你一定要給到很好，他才會想再來第二次，花了很多時間，那就為了每個月多了那一萬塊錢.... 那

有時候都會跟小朋友講你要忍耐，媽媽有時候比較晚下班，他們也很餓，他要等我下班才能吃飯....【F04】

(三) 中低所得家庭，收入小於固定支出，無法存款

雖然部分單親家長的薪資每月均達二至三萬元左右，與一般普遍雙親家庭家長無異，但因單親後僅靠一份薪水收入，卻需扶養未成年子女，以及負擔房屋貸款或租屋費用，經濟壓力沉重。

那時候太太還在家時候，都還有健保...所以還好啦，我雖然沒有加班，但有在讀書嘛，太太也在家裡看小孩，等於說賺來的剛好夠用，但也沒得有剩這樣；所以後來太太離開我們，雖然有保險可以給小孩子補貼吃用，但總是不能把那些都拿來吃飯嘛，所以變成我賺的剛好就是應付兩個小孩子安親班跟自己的生活費剛好打平，有時候郵局的本子看到都是個位數的...【M05】

此外，雖有政府中低收入戶的資格，但除了就學子女的學費補貼外，生活上僅有健保補貼，對於陷入經濟困境的單親家庭幫助甚小。

那個社會局的就叫我請中低收入，中低收入就是可以減小孩子的健保，可是什麼都沒有補助耶，我說那申請這個有什麼用，只有健保，我說我兒子健保在我上班那邊是一個月才繳 344 嘛，你政府才補這 344 有作用嗎？那什麼用都沒有，我就說幹嗎要申請，因為手續多了一大堆，又忙得要命，你又要這個也要那個，我就說我真的好不想申請啦...【F03】

單親媽媽 F01、F05 則因節約控管開支，生活還過得去，但也是無法存款。

沒有..經濟各方面就平平，我都還控制得很好。【F01】

沒存到什麼錢，就打平這樣。【F05】

至於單親媽媽 F02、F03 則因單親時子女都尚年幼，因此養育開銷沉重，且皆須負擔租屋費用，使得每個月幾乎都要面臨透支的狀態。

負擔其實是都差不多，但是一個月都要花上一兩萬...對啊，所以就都穩穩的..穩穩的這樣子，但當然也是不夠啊。【F02】

房租四千嘛，我現在扣一扣水電和管理費差不多兩三千，然後請保母幫我帶早上嘛，現在我兒子上幼稚園是說那個保母早上過來，可是我一個月也還要四千塊給他啊....沒有，用都不夠了，你還有存喔，像小孩子我只給他保最基

本，就是五十萬的醫療險啊，我還保的很低咧，好像一個月是一千八百五，然後我的一個月是三千一百多；然後你這樣算一算已經夠兩萬塊了，然後還有小孩子的奶粉，還有我的生活費耶，你根本不夠我跟你講...【F03】

大陸籍的單親媽媽 F03 甚至得先靠刷卡預支，再以繳交最低基本費的方式來購入日常生活物資，卡費的龐大利息則僅能靠一年回鄉一次的方式由父母資助。

我有辦信用卡嘛，我都是說先去家樂福買東西，我都去刷卡，然後我就繳基本的一千塊，然後等發薪水了我再去繳利息，然後再到我回去海南島，我媽給我的我就拿去還掉，然後就是緩和了一點，我都是這樣的，不然的話你累積的就越來越重啦。【F03】

(四) 低所得家庭，家庭照顧負擔沉重

單親爸爸 M04 由於擔任房屋仲介，薪資收入全靠成交業績抽成，因此所得相當不穩定；此外，協議離婚之前五年，M04 即自行帶著未足 3 歲的女兒從大陸回台照顧病危的母親，使其無外出工作，僅靠網拍販售低價收藏品的微薄收入維生，因此生活相當拮据，曾經連續兩年自己都僅吃一餐來省錢。

我那時候從大陸回來就沒有工作啦，我大陸回來是我媽病危回來的嘛，那回來以後我小孩子那麼小，那我媽是醫院，幾乎像最後一年大概有半年都在醫院，就是一直跑醫院這樣子，根本沒辦法工作，那小的又那麼小，所以那時候幾乎都沒工作嘛，就是到積蓄用完了就借卡債嘛，後來就做一點網拍付一點錢這樣...那時候最慘我兩年都只吃一餐...那小孩子當然是照三餐...【M04】

至於因家暴離婚的單親媽媽 F06，因懷孕後即辭掉原本的工作，僅靠前夫一個月三千元生活費度日，現在則靠政府多元就業方案與假日居家打掃的兼差收入維生，每月所得加總約兩萬元；但因離婚時幾無存款，且須自行在外租屋外，還要養育年幼的兒子，所以生活相當拮据。

其實講真的，就算他一個月給我一萬多的薪水，讓我省掉裸母費，可是付掉房租，我們沒有什麼錢，奶粉、尿布我們都沒有錢，搞不好連這些都不夠，所以一些社會局的補助，其實我覺得真的很少，但是有總比沒有好...【F06】

三、單親家長的就業處境

如同前述，單親家長大多肩負了家庭經濟來源的重大責任，因此，就業通常是單親家長維持收入來源的主要選擇。然而，面臨單親的家長在選擇就業的過程中，部分家長卻常因為家庭照顧需求而排擠了正常就業機會的選擇。

(一) 單親前後工作無異

受訪個案中，單親爸爸 M01、M02、M03、M05 與單親媽媽 F02、F03、F04 於離婚或喪偶單親後，仍舊從事原本的工作，並未因單親而引起就業上的轉變，且其從事職務的就業性質通常是具有長期、穩定的正職工作，因此工作年資大多較長，並擁有固定的工作收入與工作時間。

(二) 單親前後工作不同

不同於前面七位的狀況，部分單親家長在離婚前後所從事的工作並不一致，因此工作年資較短，且有經濟收入上的變動發生。單親爸爸 M04 是帶著年幼女兒自大陸回台照顧病危的母親，自此開始實質單親的生活，也因而難以外出尋找工作，直至母親過世、女兒就學後，才重新踏入婚前曾任職過的房仲工作。

因為我剛退伍就是做這一行，而且還做得很不錯，只是後來斷掉了...後來因為玩股票輸光光了...然後就去大陸做事...但是剛回來那五年沒有工作，前三年是小孩子自己要帶啊，那還要陪我媽，像我那時候我小孩子就是家裡、醫院和公園啊...去年九月才正式開始做這個。【M04】

至於單親媽媽 F05 離婚前是在家協助前夫公司生意，一個月約有三萬元左右的收入，所以離婚單親後只能盡快開始重新尋找新的工作機會。

結婚之後可能就自己做生意吧...會計啦，類似總務啦，基本上內勤的我都做，還有幫老公做生意啊，去招客戶那些.... 之前這份工作去年三月才開始做的... 恩，一年兩個月.... 【F05】

那邊就是一樣啊，差不多就是我領薪水嘛，三萬左右；那如果後來來這家公司，因為可能剛進去的薪資很低啊，然後就才兩萬多塊... 【F05】

(三) 單親後才工作自立

雙親家庭中，由於婚後可能因為子女的照顧需求，而使得一方家長放棄就業並選擇在家照顧年幼的子女；因此，當這些因照顧家庭而中斷就業的家長面臨單親時，通常也必須面臨重新開始尋覓經濟獨立的方式。然而，長期中斷就業後所造成的市場脫離，卻也使得這些家長在尋職過程中遭遇重重困難。

單親媽媽 F01 由於懷孕生子而辭去工作專心在家照顧女兒，雖然產後一年多即與前夫離異，但因女兒當時尚年幼，且名目離婚後仍有七、八年受前夫贍養母女二人，因此並無立即外出就業的需求，直至實質單親自立後，卻因脫離就業市場過久，加上年齡漸長，因而在找尋正職工作的過程中時時碰壁，或遭受不平待遇，最後只好選擇投入兼職，藉由同時兼差多份時薪工作維持家庭收入。

我覺得只要願意做都有...對啊，其實我們要的是發揮我們原本的技能，可是我們現在就是去做大家都能做的...你看我空有一身才藝，我會進口、出口..我會採購、貿易...講難聽一點，英文差一點而已，不然國外業務也能做...反正一個工作你只要固定做三個月，你還會不會嗎？就是熟能生巧嘛！只是大家不用而已。像我以前在那家..我很好用啊，我什麼都做...我倉管、會計，還要幫老闆做檯面下的會計..業務也做啊...shipping 也做啊...幾乎什麼都做啊，結果他才給我多少錢...兩萬多...你做得要死他也才給你這樣，好不容易等到一年要走了，他還敢摳你七天的年假，我還打電話去勞保局問我剛好滿一年...是不是有七天的年假，因為我實在是受不了，做得太多事情，然後薪水又那麼一點點。【F01】

然後你也知道...我現在反而做時薪的沒工作壓力，反正做完事情拍拍屁股就走了，可是你看那些我全包了...我有工作壓力，然後我換算時薪起來好像還不到一百...瘋了我，所以後來我很樂於做這種時薪一百的工作。我的意思就是說我們沒辦法...我們就是空有一身技能..但他就是不聘，我覺得台灣現在的社會已經壓榨到說人才沒辦法發揮了。【F01】

至於單親媽媽 F06 雖僅於生產前後暫停原本櫃姐的工作半年，但復職後卻因先生給予的壓力而被迫再度離職在家自行照顧孩子，也因此當 F06 面臨家暴單親後，面對突如其來的經濟自立需求，以及年幼兒子的照顧問題，相當無措；爾後，在經由家暴中心社工的輔導轉介下，目前在政府提供的多元就業方案下，任職於婦女輔導基金會，暫時穩定母子二人的家庭收入。

我懷孕是快要到五個月我才停掉我的工作，然後到我生了小孩後，我還堅持我休息完就要工作，所以我大概休息了半年...我就回以前的公司上班，我就繼續去站專櫃，然後我就是請了褓母到家裡來幫我顧小孩，那因為我是十五天全天班...早上十點到晚上十點或十點半，就是看產品的工作時間...那我當初是先拜託褓母到家裡幫我帶小孩...可是他受不了我前夫，所以他就決定幫我到我離婚那年的二月，所以三月的時候我就說我辭掉自己帶....【F06】

那時候是打電話給我的家暴中心，跟他們說我沒有收入，我沒有辦法養小孩，我小孩又常生病...要跑大醫院，我必須要有一個工作，所以他們就幫我介紹了職訓局，我就去職訓局，然後就透過這樣我找到勵馨。他們勵馨剛好有一個職缺，就是..等於是我的薪資是社會局撥給我的，他們勵馨跟社會局申請這樣，那我去那邊..他們有排...就是知道我們這些媽媽的狀況...就是家暴婦女的這些狀況，所以我帶著小孩根本沒辦法找到一份可以養小孩、請褓母又可以生活的薪水，然後他們跟我說薪水不多，一萬多塊而已，但是呢...我可以不需要付褓母費，因為他們勵馨有一個褓母室...請了褓母，我只要上班的時候把小孩帶過去，但是中午的休息時間我必須要自己餵小孩...自己打理，然後下班我就可以把小孩帶走。【F06】

貳、單親家長工作與家庭平衡的阻礙

在工作與家庭照顧雙重責任的壓力下，究竟單親家長所遭遇到的衝突與困境為何？以下將分別就受訪個案在家庭照顧、經濟與就業上面臨的阻礙進行闡述。

一、單親家長的家庭照顧困境

由於一方親職角色的位缺，同時需靠就業來維持家中經濟收入的單親家長，時常必須面臨各種家庭照顧需求上的困境。

(一) 缺乏臨時性替代照顧人力

受訪家長甫單親時，由於大多子女仍尚年幼、好動，如果孩子在學校突然生病、受傷，多需要家長立刻前往帶回，以至於單親家長時常面臨須向公司臨時請假去帶小孩就醫的狀況。

就只能請啊...像你也知道我們孩子到一個年紀就很好動，那就在學校跟同學玩啊什麼的...那就很容易受傷嘛，那這種時候老師打電話來叫我們去...我也

不可能拜託我媽媽...所以還是請啊...【M02】

此外，有時發生單親家長自己或其中一個小孩生病的臨時性狀況，因而需要將其他孩子隔離，或者小孩生病住院時，如果家長要工作，則是必要尋求周邊的支援，但當臨時無法找到可以在短期間內代為照顧的人力時，將導致家長只能請假或家裡醫院兩頭跑。

其實前兩年，就是我離婚了，然後我兒子住院，楊敏盛住一個星期，那個保母三點半就從家裡面騎腳踏車去醫院那邊幫我換班，換班四點鐘，我就四點鐘保母到醫院，我就從那邊騎著腳踏車去上班，我就跟保母這樣子換...【F03】

事先講都是可以安排的，但比較擔心的是像臨時有狀況，像幼稚園好了，我剛離婚我最小的兒子才剛上小班，一個發燒一個腸病毒學校絕對是要你馬上帶回家，包括國小...碰到這種狀況，我有認識的朋友就一個個打電話問他們有沒有休假，到處找人，問能不能幫忙接小朋友？那如果有的家裡也有小孩，他可能也不方便，因為會擔心自己小朋友。所以這個問題當初困擾我很久，每次看到學校老師打來都很緊張...【F04】

除了子女就醫的問題外，有時難以預知的突發狀況也常使得單親家長難以即時回應。單親爸爸 M01 就表示，因為政府人事局對於天災時放假的標準不一，常常導致有孩子因為臨時放假在家，但家長卻要上班，而落得子女臨時無人可託的窘境；在這種情況下，若是身邊毫無臨時托顧支持的單親家長，則將無可避免的只能選擇請假在家自行看顧，不僅造成工作上困擾，也可能影響工作收入。

對，其實不要說單親，像放颱風假就好...不用上課但是要上班啊...小孩子就沒人托。

【M01】

(二) 缺乏長期性替代照顧人力

單親就業家長因為經濟上的需求，通常無法避免外出就業工作，但卻也因此產生對家中年幼子女與其他成員的照顧問題。

1. 年幼子女的長時間托顧

單親爸爸 M04 因為回台後必須同時照顧年幼的女兒和母親，在缺乏替代性照顧人力的情況下，導致他長時間無法外出尋職就業，經濟陷入困境。

媽媽有請一個越南的，但是我還是要在旁邊嘛，因為把屎把尿我們男生也不方便，不過還是要在旁邊嘛...前三年是沒辦法嘛，那後兩年是自己也起不來啦，而且覺得小孩子又小很麻煩，然後那時候有做一點網拍嘛，就是只要還有飯吃就一直拖拖拖。【M04】

2. 就學子女的生活居家問題

單親媽媽 F04 因為單親後繼續就任原職，責任制的工作型態使其常常須加班到晚上七點多才能去接小孩，也因而連累子女延後下課與用餐的時間。

(加班)滿頻繁的耶，今年景氣不好有稍微比較緩和一點...反正大概平均要去接國小的小孩子大概都要七點到七點半，所以他們吃飯大概都是八點到八點半。

【F04】

(三) 托顧資源未能配合實際就業狀況

雖然子女就學後，單親家長已無需全日照看而可於日間外出就業，但由於工作時間與型態並不一定能與子女就學時間相互配合，使得單親家長在子女的托顧資源選擇上，常面臨限制與支出增加的困擾。

1. 子女下課時間較早，必須找可配合延後接送的安親班

單親媽媽 F04、F05 的兒子雖已就讀小學，但因為下班時間都趕不及子女下課的時間，所以必須讓孩子留在學校上課輔班，才能配合下班時間去接送小孩。

其實我是五點半下班，但實質上我下班常常是七八點，是沒有加班費的，因為業務助理的工作算是責任制的。所以我們剛離婚的時候，老二才一年級，老大三年級，弟弟上幼稚園大班，像我這樣下班的話，我的時間一晚，小孩子就跟著晚，所以都只能上安親班，到晚一點去接小朋友。【F04】

偶爾會有加班的狀況啦，但是我盡量都在時間內把工作完成...我是讓他上課後輔導到七點。【F05】

2. 子女寒暑假單獨在家，突顯居家安全問題

此外，子女就讀中小學後，即便近已長大懂事許多，但由於學校都會放寒暑假，單親家長卻不可能請長假在家照看小孩，也大多無力額外支付寒暑假的補習

班課輔費用，導致此時外出工作的家長只能讓小孩單獨在家，使其在工作中難以安心，而須頻頻打電話回家關切子女的居家安全問題。

沒有，學校沒有。老大現在國二要上國三了嘛，像國二之前都沒有啊，國三我不知道。暑假期間有沒有上課我覺得不是那麼重要，重要的是有沒有人能幫忙看著他們的安全。包括他們這麼大了，但也是一個小孩子，家裡都沒有大人，當媽媽的多擔心小孩子安全的問題，這點很重要，像我們的又有女生，如果放暑假在外面到處跑，如果碰到壞人發生什麼事，怎麼放心的下。那像我讓他們帶弟弟，弟弟又那麼小，走在路上也不見得會聽姐姐講，跑來跑去發生意外怎麼辦，就是我在公司都會一直擔心這種問題，一直打電話回家問，吃了沒、吃什麼，一直不停的去關心。【F04】

3. 學校課後托顧服務不穩定

雖然現在多數國中、小學均已開辦課後輔導，但受限於開班人數要求，學校課後輔導班開辦的不穩定狀況，使得單親家長時常面臨子女托顧問題的窘境。單親爸爸 M01 雖然有兩個孩子都讀國小，但因為其中一個孩子的課後輔導班未開成，所以還是必須提早下班去接小孩下課。

小孩現在就是去學校啊，我都給他們上課後輔導，所以我爸媽去接回家也不早了，只是現在老二的課學校人數不足...沒開成，所以變成要去接兩次。【M01】

至於單親媽媽 F04 則是時常面臨學校課後輔導班開辦狀況不穩定的問題，造成子女托顧安排上的極大困擾。

其實包括學校，他有那種課後輔導。可是一開始，那一二年級的時候，他要父母六點的時候自己去接，我根本六點以前下不了班，怎麼接。我還是只能送到安親班。而且他那個人數夠才開課，人數不夠就不開課，那我們怎麼可以讓他一下可以、一下不可以，父母沒有上班的 OK，可是我要上班，根本不可能。【F04】

二、單親家長的經濟困境

(一) 無力負擔托顧費用

單親爸爸 M04 因為甫回台時無工作也無積蓄，又須在家中照顧母親，因此乾

脆選擇自己帶小孩，直到上小學前才有能力讓女兒去上大班。

那時候剛回來沒工作嘛，小孩子就自己帶，所以我們那個就只有去念大班...

【M04】

由於單親爸爸 M05 甫喪偶時正從高中畢業，子女仍年幼，但單親前幾年因為念書而不重視金錢，所以也無存款，無力支付兩名子女的托顧費用，因此單親後先轉託親友代為照顧，直至小孩上幼稚園後才帶回來自己照顧。

那時候我記得是第二個男孩子生下來剛好一年，還要人家抱，所以有人建議我帶去讓那種有保母證照的愛心媽媽帶一下，但是聽人家跟我說那也是要付錢請人家，也不是義務幫忙，變成那時候我弟媳婦他剛好沒有工作，就麻煩她幫我帶，那就貼他一點費用這樣，但是也看沒有很久，很早就把他帶回來順便給安親班帶，然後晚上我帶回來自己帶...【M05】

單親媽媽 F04 因無力負擔子女寒暑假的安親班費用，孩子還小時就只能拜託親戚幫忙，大一點就讓小孩自己待在家裡，由年長的女兒照顧年幼的弟妹。

像他們這樣寒暑假我都沒有讓他們上補習班...因為平常只有幾個小時，可是暑期班就不是，一整天待在那裡，所以費用很高。所以暑假的時候他們都要自己在家，小一點的時候都要委託親戚幫忙，住在那邊幾天這邊幾天這樣，等大一點就是姊姊帶弟弟妹妹這樣。【F04】

除了子女的照顧外，單親媽媽 F02 因為兩位失能的哥哥均無就業能力，且須家人長時間的照顧，曾一度將其送至療養院安置，但後來因無力負擔龐大的看護費用，只能讓哥哥回家自行看顧，造成生活上的一大負擔。

像現在這樣我哥住療養院一個月要七千，看個醫生一次就要八百塊，負擔真的很重...不夠的話就是叫我哥不要住療養院啊..現在就沒住啊，夠就住啊。【F02】

(二) 子女教育費用負擔沉重

因為經濟上的不充裕，即便多數個案家庭已領取社會補助或小孩的學費減免優惠，但對許多單親家長而言，子女教育費用仍常使其面臨捉襟見肘的窘境。

當初進去最多是領到三萬出頭，那時候還會加班，所以還過得去，因為那時候小孩子還小，不用讀書費、沒有安親班，所以就比較輕鬆，可是後來小孩子大了，有讀

書、安親班就不一樣....【M05】

現在小孩子在幼稚園你一個學期一萬塊，一個月也是接近兩三千塊學費耶，有補貼是一萬一，沒補貼一萬六嘛，你五個月不是一個月三千塊，對不對，還有小孩子的保險、我的保險，你這樣分一分是不夠的。【F03】

小孩子有時候會覺得說為什麼我沒有、為什麼我不能，可是這種話聽在家長的耳裡，我不是一個很頹廢的媽媽，我會覺得說我要做到我該應盡的責任，我該做的事，想辦法能賺的錢我就去賺，只要有收入能讓家庭環境能改善，我都做。那他們該讀的書，只要是你要讀的，你要吃的，該有的，我都給你，做不到也不要怪我，我真的盡力了。【F04】

此外，若像單親爸爸 M02，即將面臨兩名子女同時就讀高中的階段，教育費用的大幅提高更顯負擔沉重。

那現在等於是艱難的時候，因為小孩子上高中之後才會比較麻煩，否則其實國小其實就還好，因為有安親、學校也可以有比較便宜的補習費，因為我們那時候幼稚園都是公立的啊，一個學期一萬五嘛，那一個上幼稚園的時候一個也上小學了，所以那個重疊的部分是比較少的，那等他們上了國小國中，那是最不需要教育費的。【M02】

單親媽媽 F01 則因甫單親時收入不穩定，在考量子女教育與前途下，小學五年即便將女兒送往學雜費全免且含住宿的國立藝專就讀，直至國二才轉回一般高中；國中畢業後，因女兒不擅念書，便鼓勵其就讀夜校並開始學習打工自立。

我都讓他念很便宜的學校..我還讓他去念國立藝專...他們念那種是學費全免的...還可以住校..只有六日才回來，我那時後也想說..不然學個一技之長也好... 結果撐了三年老師說這個小孩子不適合...轉去青溪國中念...然後現在就是青溪國中念完就念桃農這樣..那後來反正因為我自己就是半工半讀起來..我女兒也願意跟我這樣做...所以他國中一畢業就先去打工了。【F01】

三、單親家長的工作與就業困境

由於家庭照顧的需要，單親家長在就業時也時常因工作性質、類型、時間上的因素，而導致在尋職與工作過程中產生困擾。

(一) 尋職上的阻礙

1. 正職工作時間太長，無法配合照顧年幼子女的需求

由於一般正職工作多須於日間八小時待在公司，除非有額外負擔聘僱照顧者的能力，否則這對於須長時間照顧年幼子女的單親家長而言，根本難以配合。

可能你找一份工作沒有辦法讓你長期在跑幼稚園，因為我就只有一個人，我沒有任何人可以求助幫忙...【F06】

2. 正職工作收入太低，無法養育子女

此外，若非在該領域有相當水準的工作資歷與收入，一般正職八小時的工作收入平均僅 2-3 萬元，根本不足以供須獨自負擔養育子女與家庭的單親家長支用。未婚媽媽 F02 即因家庭經濟困境與照顧子女的需求，選擇晚上在酒店任職。

那白天的工作薪水太少啊，大概都兩三萬塊而已...沒有到四萬，就三萬多啦，但他時間不長啦，這樣我比較容易照顧小孩。【F02】

3. 須同時照顧家人和年幼子女，難以外出尋職

單親爸爸 M04 因為要同時照顧媽媽及尚未足歲的女兒，難以外出尋職。

因為那時候要照顧媽媽，沒辦法，沒那個精神，只有零星打工啦，像麥當勞做了三天就沒了，年紀太老，還有清潔工作，別人介紹的，那時候我網拍還有在做，在家用電腦而已，比較方便...【M04】

(二) 工作上的阻礙

除了尋職上可能面臨困擾，對已就業的單親家長而言，因為個別的家庭照顧需求，也常造成其在工作過程中感到困擾。

1. 超時工作頻繁，影響家庭照顧責任

單親媽媽 F01 在離婚後曾任職於一外貿公司的正職工作，但因為有子女要照顧，加上工作量過大，因此須向公司堅持要準時下班才能避免頻繁的加班。

他就是一般嘛..星期天一定休...六好像是隔週休...我那時後也都有很堅持要準時下班啊...不然一定都超時。【F01】

2. 子女發生臨時性狀況時，考驗家長的工作與請假彈性

因為沒有替代的家庭照顧人手，當單親家長在工作中遇到子女的突發狀況時，則須考驗其所任職公司或單位對員工、下屬的請假彈性。單親爸爸 M02 剛離婚時，就曾在老闆兼朋友的建議下，將年幼的孩子帶到公司桌邊一邊工作一邊照顧；但換至較有制度的公司後，當碰到子女的突發狀況時，就只能以請假方式處理。

對，那時候就變成他睡在我旁邊，因為我要加班、要畫圖，所以他就睡我旁邊。所以我是覺得一路以來，我的老闆都能體諒我的狀況，像我小孩兩三歲不見，忍不住就跟老闆請假，那這種情形下，要喊、要尋找幹什麼的我媽媽也沒辦法，我老闆也蠻體諒我的。【M02】

然而，單親爸爸 M05 喪偶後，也曾因假日需要加班而將孩子帶到工作的工廠，但因為工作環境較危險，且其工作性質無法自行看顧小孩，故在主管顧慮安全的勸告下，只能放棄加班請假回家；後來碰到子女的突發狀況，也只能請假。

有時候真的有困難的話，弟弟這邊安親班時間也接不來，有一兩次就帶到工廠去，因為禮拜天加班嘛，第一次會幫忙看一下，那就讓小孩在工廠跑來跑去，第二次就想說工廠寬也有人可以幫忙看著不會亂跑，但我們也是要跟廠長打著招呼，他是說不好，不然也是有說叫我麻煩警衛幫我看一下，但人家警衛也是有很多事情要做，我們也是想說不好..不是很周到，所以就請假回家了... 【M05】

至於單親媽媽 F03 因為是在飯店廚房工作，由於每日的人手固定，以及排班輪休的工作模式，使其面臨子女突發狀況時，多只能選擇私下和同事換班。

那個時候如果我兒子有事情，我都是跟人家調班，跟我們的同事調班，都是調班啦，我不讓公司知道，因為公司那麼大，他不只你一個人你懂嗎...私下同事知道就好... 【F03】

3. 因為需要準時上下班接送子女，卻造成主管的負面觀感

單親媽媽 F05 離婚後，因為希望能夠盡快步上工作軌道，對於主管的工作要求都會盡力完成；但因兒子仍年幼又患有先天性的特殊疾病，所以即便工作再忙他都會讓自己準時在六點下班去接小孩，卻也因此使得直屬主管對其工作投入的

程度產生質疑。

基本上應該是比較少（加班）啦，因為我基本上都準時下班，然後又準時去接他這樣子.....對啊，所以很無奈，離婚就是在這裡了，很多時候可能公司看到的可能就是這樣吧。【F05】

4. 家庭照顧責任影響加班機會

單親爸爸 M05 因為工作收入不多，單親前只要有加班機會都會把握；但由於單親後缺乏照顧子女的替代人手，在同事主管的勸誡下，喪失了許多加班機會。

所以那時候的情況就是如果工廠工作碰到要去出差的，那變成太遠的、要過夜的就不敢叫我們去，因為都是放在安親班，他會幫你帶到六、七點嘛，幾乎都是要去帶回來，因為幾乎我弟媳也是等我下班回來有時間才去接我的小孩子，變成我沒辦法加班.... 下班就一定要回來接兩個小孩子。【M05】

5. 因照顧子女而被迫請假，卻影響工作收入

除了無法加班外，子女的突發狀況也常使得單親家長面臨必須請假的抉擇；但對單親庭而言，該份收入大多是家庭經濟計的唯一來源，請假導致所得減少都將導致單親家長更重的經濟負擔。

我遇到這樣的臨時狀況說實在也沒辦法臨時請一個小時兩個小時，請的話他會幫你請事假，因為請事假扣薪水扣很重，我們單親這種薪水都打平的，什麼錢都要省，所以有時候甚至要請朋友幫忙。【F04】

那勸馨他們不會就是要求媽媽你不能請假什麼的，他們都很體恤我起不來，可能遲到一個小時，可能一天就少 107 塊的薪水；那這樣久久下來，如果每次身體不舒服... 這樣下來其實是... 【F06】

此外，請一天的假對許多單親家長而言並非只是扣一天的薪水，其連帶的可能是同時喪失全勤、績效獎金等等津貼，且子女的突發狀況通常多是受傷、生病，在請假所得減少的情況下，還必須支出醫療費用，對許多經濟狀況不佳的單親家庭而言，無非是雪上加霜。

你知道嗎，一般公司行號的薪資，有的是薪資很低都靠津貼，有的是請一天假所有的津貼都沒了，所以你會覺得你請假的代價不是只有那一天假，那你

哩哩摳摳的津貼都沒了，不是才差那一天而以耶，是差好幾千耶，有的要差五、六千耶，你會覺得那一天的代價好大喔。那如果小孩子這個月又怎麼樣，下個月又發生什麼事，下下個月又生病，那我就不用賺錢了，那還得了，像我們三個小孩子，機率又比人家大一點，那怎麼辦，都不用工作了嗎？我說實在，我有小孩就是這樣子之後啊，沒有請過，我除了排年假之外，事假病假我都不敢請，我沒有辦法接受，我的薪水全部都有固定的支出。【F04】

參、單親家長求助心態之性別差異

一、非正式系統的支持

(一) 男性求助原生家庭天經地義，對女性卻是不得已的選擇

由於傳統家庭教育與社會期待的性別角色差異所致，華人父系社會對於男性與女性在原生家庭的資源分配模式有著相當大的區別，也因而使得單性與女性在面臨單親之後，對於尋求原生家庭資源的心態相當迥異。對男性單親而言，向父母求助與接受支持是天經地義，雖然可能會不好意思，但仍樂於接受。

是會比較覺得不好意思啦...尤其是對父母啦...兄弟姐妹也是多多少少會啦。

(Q:會因為不好意思，而想拒絕父母幫忙嗎?)也不會，因為出發點是好的啊...不管是說教什麼的...我都能夠接受，像小孩子不乖..就是要教，像我父母和兄弟姐妹...對小朋友的行為偏差的管教我是可以接受的，因為以前家裡就有這樣的處理模式了...等於說前跟後我感覺起來是沒什麼差別。【M01】

我覺得應該在那個當時會有點不好意思，因為我覺得我遇到這個困難，那我一路看來，我是單親嘛，我有去上課就認識更多單親，如果以我的狀況我算好，因為我可以把賺得錢拿來維持這個家，可以讓他正常 run。【M02】

如果用我們小孩子的想法來說，我是不希望我媽媽在這樣子做。因為小孩子都大了，如果想要吃什麼，就自己去弄你想吃的，不需要在勞動到阿嬤；可是你會看到媽媽就是這樣，像我帶我兒子回到家很晚了，他還是會問我們吃飽沒，對他來講我們就是很難以割捨，這是他原生家庭的教育，他已經根深蒂固了，他不可能改變，他會把別人的事情攬在他自己的身上。【M02】

對部分女性單親而言，向父母求助卻是不得已的選擇，而且不敢抱有太大的期待；尤其當有男性手足時，對於父母無法提供支持的無奈，也只會選擇默默接受，並自己想辦法處理。

我家本來是有我自己的房間，可是因為我大嫂在我兒子生的第二個月癌症過世，所以我大哥帶著兩個小孩...把樹林的房子賣掉，回到我媽媽家睡我的房間。所以當我帶著小孩從夫家出去，我沒有地方了，只能靠自己...【F06】

(二) 女性面臨子女照顧困境時，較具有向前配偶及其父母求助之彈性

關於單親之後，對於前配偶家庭的支持資源的求助心態，大多會受到單親時的成因所影響。當單親家長與前配偶分開是導因於不愉快的經驗，則大多數的單親家長並不會想再與前配偶有所聯繫，更遑論其家庭成員；然而，當與前配偶的離異是雙方的共識或在平和的狀況下結果，則單親家長並不會特別排斥再與前配偶保持聯繫，甚至仍會與其家庭成員保持良好的關係。

在本次受訪的男性單親家長中，M02、M04 因為是在平和的狀況下與前配偶離婚，因此未排斥與前配偶有所聯繫，甚至與其岳父母仍保持良好關係，而 M05 則是因前配偶病逝而單親，所以也仍和前配偶父母保持來往。至於 M01、M03 因是與前配偶在不愉快的經驗下離異，因此婚後並沒有再聯繫與來往的意願。

六位女性單親家長方面，雖然有五位受訪個案都是在不愉快的情況下與前配偶離婚，但單親媽媽 F01 卻選擇在離婚後繼續接受前夫經濟上的資助，而 F04、F06 則在自己真的無力照顧子女時，還是選擇低頭向前配偶或其父母求助。於此顯見，當女性面臨資源困境，尤其是子女照顧問題時，相對較男性具有求助意願上的彈性。

(三) 男性在工作考量上願意求助親友，女性則在子女照顧上願意求助鄰友

在鄰居朋友的支持方面，男性與女性單親則因個性與特質的影響，對於求助的意願有不同的表現。受訪的單親家長中，雖然多數與鄰居並沒有深入的來往，但單親爸爸在有子女照顧的需求時，也不會想尋求鄰居的資源；至於單親媽媽雖然有半數也和鄰居少有往來，但當與鄰居有往來時，並不介意向鄰居尋求子女照顧上的協助。

然而，在朋友方面，單親爸爸則傾向願意接受幫助，且以工作上的支持為其主要考量；至於單親媽媽則相反的較不會想向友人求助，即便有尋求協助的意願，也通常是以子女照顧的需求為其主要考量。

（四） 男性對同事主管的求助意願傾向被動，但女性卻是主動避免可能性

至於在公司同事或主管方面，由於涉及工作上的相處問題，單親爸爸和單親媽媽的求助心態也有所差異。受訪的單親男性中，大多不會主動向同事或主管表明單親的狀況，但當同事或主管得知其狀況而提供相關的支持時，多數單親爸爸並不會想拒絕；然而，由於單親媽媽經濟普遍不佳，對於工作的穩定性與風險規避程度相對較男性高，常擔心個人狀況會影響到同事與主管的觀感與工作負擔，所以大多都不會想向同事或主管尋求支持的協助，即便工作同伴主動提供支持，也常因此感到抱歉或倍感壓力。

二、 企業職場的支持

男女單親家長在工作條件的支持方面，雖然因為工作性質的差異，因此可得的職場的支持資源有程度上的差異，但在求助心態上，卻可能因為國內就業環境的趨勢與態樣，多是屬勞動者僅能自力救濟的模式，所以單親爸爸和單親媽媽同樣傾向不會期待公司能提供額外的支持資源。

三、 政府部門的支持

至於在政府部門的支持上，男女單親家長則因性格與特性的影響，而有相當不同的求助心態。在男性單親方面，多數受訪者並不會想主動尋求政府的資源，而是多數都傾向被動的等待支持資訊；至於女性單親方面，則可能因單親後的情況通常較為窘困，加上女性特質的因素，因此多會願意且主動的向公部門單位尋求相關支持資源。

肆、單親家長求助行為之性別差異

一、非正式支持資源

(一) 原生家庭

1. 無論男女單親，都願意向原生家庭父母尋求支持，但男性認為父母的協助理所當然，女性卻覺得自己造成負擔

由於在父系主導的社會觀念裡，男性在家庭中通常是站在負責資源分配的主導地位，因此在工作之餘皆受他人對家務的協助可謂一般的常態；然而，相反的女性在家庭中卻是處於等待被分配工作或負責提供協助的一方，所以當女性的主要角色被改變，接受他人對家務的協助對女性而言是不自在的。在本次受訪的個案中可發現，男性單親後向父母求助的心情大多很自然而不覺得有異，但女性單親則可能覺得自己出嫁後又回家是對原生家庭的一種負擔，所以大多不會認為父母的援助是理所當然。

遭逢家暴而離婚的單親媽媽 F06 與其大哥雖然都是單親家長，惟單親大哥托母親照顧子女毫無負擔，但 F06 為避免往後媽媽抱怨與拒絕偶而協助照顧兒子的可能，即便是請母親在短時間內的照顧子女也會提供金錢上補貼。

像我也跟我媽說是不是也去花蓮和我爸爸住，讓我哥自己負責，不然像他一個月沒給我媽家用了，只負責就是..買菜錢什麼，就這樣而已..就是養兒子。我說...今天你因為他是兒子..這樣幫他，他說因為自己的孫子..沒辦法，我說..那我兒子不是你的孫子嗎？像我請我媽幫我顧...我還要給錢耶，我是有給錢的！因為我不希望媽媽哪天不希望幫我帶，他有話講...然後我每次都麻煩他...明明當初就叫我不要帶小孩，所以我都給，他也會收啊，因為他會喊沒有錢..沒有錢...【F06】

2. 男性對於手足及其配偶的協助很自然，女性卻怕造成手足困擾

原生家庭中，除了父母之外，手足通常也是血緣與親情羈絆下難以割捨的一部分，雖然隨著彼此各自成年成家，部分單親家長與其手足的來往不若往年頻繁

熱絡，但大多仍保持著適當的連繫。此外，因為華人傳統父系社會觀念，通常男性成家後並不會與原生家庭切斷連繫，甚至是作為一個家族的起點，且對男性投注資源也通常被視為是在家族內的流動；但對女性而言，出嫁代表的卻是將原本家中的資源投入另一個沒有血緣關係的家族，因此通常會經過較審慎的考慮，且女性單親若接受的是女性手足的資源，更要考慮手足配偶一方的感受。

在本次受訪的單親家長中，即可發現男性當面臨單親後回到家中，其對於手足雖然不會主動尋求協助，但剛手足主動提供支持時，男性單親並不會覺得有何不妥，甚至接受男性手足配偶的協助也是很正常的；然而，女性單親對於手足的幫忙卻較不敢期待，尤其是當姊妹想提供支持時，更害怕造成姐妹在夫家那邊的閒語與困擾。

有..兄弟姐妹也會幫忙，家裡以前老二也結婚了嘛，當時也是住在一起，那老三也是住在家裡，小的是假日才有回來，那大妹也是住在附近啦...下班之後也都會到家裡來啊...吃個晚餐啊，然後等小孩子回來再一起回他們家。

【M01】

那時候老二都還要人抱著，所以那時候要去上班就要找一個人幫我顧，那就是二弟媳婦沒上班，可以幫忙我帶。弟媳現在剛好去幫他朋友的水果攤幫忙，就在我們家那條巷子工作，所以如果媽媽有事可以請弟媳婦幫忙去看一下。在附近也比較方便，而且他跟我媽比較有話聊，他小孩子也都大學畢業了，有事的話他機車騎一下就到了，都是有在來往。【M05】

那我媽媽賺的錢也是要負擔他們自己，兄弟姐妹來講，都有老公老婆，人家另一半會說話，所以也很難。【F04】

3. 男女單親都認為不適合向親戚尋求支持

在受訪的單親家長中，無論男性或女性在單親後均不會想向親戚尋求家庭、經濟或工作上的協助。

(二) 前配偶及其父母

如同前述，雖然單親後向前配偶及其家庭尋求資源的意願多會受到形成單親的因素所影響，但男性與女性在實際面臨支持需求時，所表現出來的求助行為

卻有所不同。在受訪的單親爸爸中，雖然仍有部分語前配偶及其家庭保持聯繫，但當面臨支持需求時，這些單親爸爸並不會選擇向前配偶或其父母尋求支持的資源；然而單親媽媽方面，雖然多數是與前配偶在不愉快的經驗下分開，但當實際面臨子女照顧的支持需求時，仍是會選擇低頭向前配偶或其父母求助。

（三） 鄰居朋友

因為男性主義對於個人尊嚴的維護，以及較惟壓抑的性格模式，使得男性對於個人問題通常不會想對外明說，加上非親屬關係更缺乏連帶，男性單親通常會覺得沒必要告知他人，也因此不會想求助原生家庭以外的成員；反之，女性因為特質上較感性、柔軟，因此並不會排拒外來的關切。在個案中，許多男性單親即便有需要協助的時候，也大多不會想向鄰居親友開口說明自己的情況；但女性單親在有需要的時候，仍然會向熟稔的鄰居、朋友請求協助。

（四） 同事主管

至於在工作同伴方面，雖然男女單親家長都不想因為單親狀況而影響與工作同伴之間關係，但大多數情況下，女性單親還是會主動透露單親狀況的訊息，但在自己能力允許的情況下，會盡量避免因個人情況而麻煩到同事、主管；至於男性單親雖然不會主動告知，但對同事與主管的協助並不會想拒絕。

沒有...都還沒有碰過這種狀況，我都自己解決啦，還不至於去找人幫忙。【F01】

二、 企業職場的支持資源

（一） 男性傾向不會主動透露單親的狀態與需求

（Q:那現在主管和同事知道你單親的狀況嗎？）我沒有講，沒有人知道。【M03】

（二） 女性傾向會主動告知家庭的狀況與需求

（Q: 您是指說因為單親還要照顧小孩的狀況嗎？）對啊，就可能是我跟他講得很明白啊，我舉目無親啊或怎麼樣的... 【F05】

三、 政府單位的支持資源

(一) 男性傾向消極被動的等待資源的到來

就是我也是進了新店之後，他也沒跟我講，後來是人家單媽跟我講我可以請，當我請的時候，我才知道那個門檻沒有我想像的那麼高才能去請這個東西，因為當你認識嘛，你的資源就是，那對他來講可能覺得說我不在意或什麼，或是男生叫ㄍㄟ，他們會覺得真的有那麼弱勢還是怎樣，然後我們才在 share 這個是低收、那這個是沒工作之類的，有時候你會看到說啊，大家過得真的是，有時候就會覺得這種情形怎麼過得好，那你這樣子你家人當然過不好，你家人過不好，你小孩子多少也不要想好過。【M02】

沒有，但也是想要知道啦，總是要備而不用。【M03】

(二) 女性傾向積極主動的尋求政府的資源

單親阿、托兒阿、弱勢啊，反正你想的到的都有...自己上網找的。【F02】

我是在救國團上日文課看到那個雜誌..應該算是小月刊吧，所以我就想說我應該可以去尋求一些資源吧，雖然用不太到，但是多了解也好，然後我就加入了...他就有一些課程啊。【F01】

伍、 小結

根據前述對於受訪單親家長工作與家庭平衡需求與阻礙之概況分析，從性別差異觀點而言，共可歸納出如下特點：

一、 男女單親家長對工作與家庭平衡支持資源的需求差異

(一) 托顧資源的支持方面，男女單親都希望獲得支持，但女性單親對於支持的需求傾向較男性單親為高。

(二) 經濟資源的支持方面，女性單親傾向希望能獲得較多的支持；而實際上，因為男女單親收入差距甚大，故女性單親對經濟的需求也較男性為高。

(三) 就業支持資源方面，女性單親傾向需要更高的工作彈性與收入支持。

二、男女單親家長所面臨之工作與家庭平衡阻礙差異

- (一) 男女單親家長均面臨短期臨時性與長期性替代照顧人力缺乏的困境；但女性因托顧問題而在就業上產生困擾的比例相對較男性為高。
- (二) 男女單親家長皆面臨托顧與教育費用負擔沉重的困擾，但女性單親傾向在幼兒托顧費用上面臨較高的經濟負擔。
- (三) 男女單親家長皆面臨家庭照顧與工作衝突的阻礙，但女性單親傾向較易因幼兒照顧需求而遭尋職上的阻礙。

第二節 單親家長之工作與家庭平衡支持系統

關於本研究受訪之單親家長所具備的正式與非正式支持系統概況，本節以下將針對受訪者個別在單親前後所具有之支持資源的變化，及其使用意願與實際使用情形進行分析。

壹、非正式支持系統

一、原生家庭父母

由於血緣和親情的羈絆，原生家庭通常是出門在外子女最後的港灣與依靠；然而，在遭遇離婚、喪偶或未婚等因素而導致單親後，單親家長向原生家庭父母求助的意願與受到的回應卻大不相同。

- (一) 向父母求助遭到拒絕，只因...

單親媽媽 F01 在單親前與原生家庭關係良好，做月子也是有母親幫忙，雖然孩子出生後都是 F01 自己帶小孩，但仍常常往返娘家。

不會阿，那時候他還很喜歡我回去啊，我還常回去拿東西咧，還被叫「女兒賊」咧！【F01】

1. 女兒已出嫁

然而在前夫跑路之後，因開始需要經濟自立，加上女兒仍年幼，考量娘家在台北有較多工作機會，且家中也還有足夠的空間居住後，曾向父母表明要回娘家居住的想法，並且願意負擔回家居住的生活費用，卻因父親認為女兒出嫁已是潑出去的水，且難以諒解其離婚的理由而遭到強烈的反對。

他跑路之後，我想說小孩子也還小，然後台北工作機會也比較多，我想說我回台北住，反正我家也有地方，結果我爸不願意給我回去住，我真的是很...很...我不會講啦！...我不知道是台灣人的觀念還是怎麼樣，其實我家是有地方讓我回去的，那我也願意負擔我回去的費用...可是我爸不讓我回去。他覺得女兒嫁出去了...我覺得他的觀念是這樣啦，可是如果今天是兒子要回家，他一定會讓他回去，我的觀念..所以我到現在跟...我跟我媽的關係是不錯，可是跟我爸就....我會覺得說...你知道那種感覺啦。【F01】

2. 離婚是兒女本身的不好

我不知道他是什麼心裡啦！然後他那時候一直要再撮合我們兩個回去，但是這種感情的問題...不是...然後就一直說我怎麼樣，所以才導致婚姻是這樣，就不斷的給我這種壓力，就會覺得是我的不好。【F01】

3. 娘家無力撫養，不同意負擔小孩的監護權

至於單親媽媽 F06 因為家境較差，當初是考量前配偶家庭的經濟優渥而決定出嫁，希望藉此可在婚後繼續工作來供養娘家，而其父母也支持她嫁給前夫以穩定家庭經濟；然而婚後產子不久即因前夫家的暴力行為嚴重，最後選擇離婚並自願養育幼子。在面臨單親的又缺乏自立能力的狀況下，F06 也曾向娘家求助，卻因父母反對她帶著孩子將無力扶養而遭到拒絕。

那我父母其實不能接受我帶著我的小孩，因為他們知道我養不起這個小孩，尤其是我媽媽，他沒念什麼書..可能國小都沒畢業，所以在他的觀念裡，我們根本養不起這個小孩，他覺得小孩子的爺爺很有錢，他覺得我為什麼不讓孩子給他們養，他可以在那邊好好的長大，可是我只要想到他以後可能會變成跟他爸爸一樣，我就沒辦法。【F06】

4. 重男輕女，外孫不等於內孫

此外，由於單親媽媽 F06 之兄長也是單親，除了因兄長單親後返家佔去其出嫁前的房間，使其無法回原生家庭居住，兄長的子女亦是由母親提供全日照顧，但 F06 尋求支持時，卻因母親認為內孫不等同外孫的傳統觀念而有差別對待。

我家本來是有我自己的房間，可是因為我大嫂在我兒子生的第二個月癌症過世，所以我大哥帶著兩個小孩...把樹林的房子賣掉，回到我媽媽家睡我的房間。可是...我的父親還不會..可是我的母親覺得說，在他們傳統的想法覺得...外孫跟內孫是有差的，因為我兒子不姓溫，所以他們覺得說他不是我們家的小孩...【F06】

F01 的母親雖然支持女兒，卻不敵男尊女卑的傳統束縛，加上父親要求每次返家都要包紅包，使得手足間互相比較，令 F01 不勝其擾，也因此決定不再向娘家求助，選擇自立自強，並且拒絕與娘家的往來。

媽媽當然願意啊，可是問題是媽媽...台灣社會就是這樣啊！為什麼媽媽就一定要聽爸爸的？媽媽他也左右不了爸爸，我爸就...我也搞不懂，所以他不會我回去，我也不會去求他。【F01】

..我真的很氣我爸這個，他每次叫我回去都要包紅包給他...因為我都盡量，像我二姐他們都會跟我比說..你包多少我包多少這種...我說包多少是其次...你當下覺得自己可以給多少就給..不是在那邊比，姐妹是在跟人家比什麼？現在我比較沒有了...我不包..你們就不認我這個女兒了嗎？啊我爸就是給我這種感覺啊..我就覺得很過份...女兒沒跟你要就很好了..怎麼叫我每次回去都要包紅包..我奇樣子就很差...所以我就不回去了...然後不回去人家就講說我不孝啊什麼的...一大堆那種壓力又來了。【F01】

單親媽媽 F06 則因為對娘家拒絕援助的回應感到極其失望，因此決定自力救濟，不再向娘家與婆家求助。

沒有，因為他們不准我帶小孩，而且我回家沒有地方住，我回去的一個禮拜是睡客廳。...所以當我帶著小孩從夫家出去，我沒有地方了，只能靠自己，所以我只能支撐自己就是...我必須要給我小孩一個家，所以接下去我都不求任何...不求助父母...或者他的爺爺奶奶...【F06】

(二) 向父母求助後，獲得支持的資源

不同於前述經驗，當部分單親家長向其父母尋求協助後，父母也願意提供能

力所及的支持資源，而受訪個案所獲得的支援類型主要可分為臨時性、短期性與長期性的子女照顧支持，以及一次性的經濟援助等四種類型。

1. 臨時性的子女照顧支援

雖然後來 F06 的娘家後來逐漸軟化而願意幫忙，但因重男輕女的傳統觀念仍存，單親大哥與其兩名子女已佔用 F06 原本在娘家的房間與母親全部的照顧心力，因此也僅能給予臨時且短暫性的子女照顧協助，長時間的協助幾無可能。

他們其實後來還是會心軟，還是會想幫忙你，像我現在出來，可能我真的有事，他們可以幫我一下下，可是你說長時間是不太可能的。因為第一，我們家沒有地方讓我們睡...【F06】

2. 短期性的子女照顧支援

由於婚後都是由從事零星工作的妻子專責照顧小孩，甫喪偶單親時子女仍年幼，令 M05 相當無措；然而單親後，母親雖然與之同住，但因為幾乎天天都要從事洗碗工作，也無暇長時間代為看顧子女，僅能偶而陪孫子娛樂一下。

陪孫子玩是有啦，最主要是他也沒有很多時間，因為他台北洗碗的工作星期天、颱風天也還是要去上班，所以要媽媽幫忙看孩子也是撥不出時間，他做到六十幾歲...【M05】

惟之後因為看 M05 一個爸爸單親又帶著兩個孩子天天外食很可憐，所以有在假日代為處理子女的伙食一陣子。

那我不會煮飯，就是只能帶去外面吃...那我媽媽看我一個男人帶兩個小孩很可憐，年紀大快要退休了又幫忙接手，就幫忙煮一兩頓飯給我們吃，但是煮一煮後來也是又沒煮了...【M05】

至於母親退休後，雖然已有閒暇，但考量之前沒有幫先結婚生子的手足帶孩子，為避免手足之間產生嫌隙，所以決定一視同仁；此外，當時子女都已送進幼稚園，晚上下班 M05 可以自己帶，所以也毋須在拜託母親長時間照顧，最多就是假日幫忙處理煮飯洗碗或祭拜等家務工作。

那個時候幾乎也沒有，因為最主要他的想法也是他沒有幫老二帶，而且老二先結婚嘛，那一個我都沒幫忙帶了，這兩個如果幫忙帶怕會讓妯娌之間有嫌隙，那最主要是小孩子也在小小班讀書了，他也幫忙不了什麼忙，那另外就是小孩子唸書回來我們也只是陪他們吃個飯，那就是洗個碗...有啦，頂多就是禮拜天休息幫忙煮個飯..那拜拜的東西都是Y嬤在弄。【M05】

至於單親媽媽 F02，因為多年都負起扶養娘家的責任，所以未婚生子後，僅從事上午洗碗工作的母親也願意幫忙在其夜間上班或外出時照顧年幼的孫子。

現在等於晚上上班就主要都是靠媽媽幫忙顧，下班回來就自己照顧。【F01】

3. 長期性的子女照顧支援

(1) 父母僅需幫忙接送子女上下課與辦伙食，晚上自己照顧

單親爸爸 M01 因為身為長子而於婚後留居老家，因此自婚後即由父母協助照顧年幼子女；至於單親後，雖然對父母感到不好意思，但在傳統家庭觀念薰陶下，仍願意繼續接受父母的照顧支援，且單親時子女皆以上小學，所以僅需協助在子女課後負責接送與伙食的照顧，晚上下班後則由 M01 自行處理子女的教養與家務責任。

也沒有，因為像我們白天都是一起來上班嘛，那小孩子就是去上學，下了課就往安親班跑，那我們下班的時候...小孩子也都已經在家了，所以我們等於就是洗個澡、洗個衣服...然後看看作業...簽簽聯絡簿這樣。【M01】

至於單親爸爸 M03 在結婚生子後，即因妻子不想讓公婆知道自己沒工作，所以也自單親前即將年幼子女的日間照顧責任託付給父母。

恩，之前他們兩個還沒讀書都是我媽在帶，因為我前妻怕我爸媽知道他沒工作會被念，所以他也沒有講，所以他等於沒有上班...就是跑去跟同學聊天..或是跑到鄰居那邊作客這樣，所以我才會那麼無奈啊... 【M03】

至於單親後，因為父母已與哥哥一家同住而沒什麼空間，且因兄嫂的工作時間不同，怕孩子回去住會影響作息；再者，離婚當時兩個女兒都已上幼稚園，僅需晚上下課後的伙食與起居照顧，所以 M03 選擇自行處理。

搬回去...第一我哥他們跟我爸媽住，所以家裡也沒什麼空間，第二是我哥和嫂嫂他們是要輪班的，他們也都是 OP 啊，做三休一，像他現在做大夜班，白天都在睡覺，小孩子回去住的話，如果假日白天在家比較吵也不是很好；所以現在就是我早上送小孩回去吃早餐，再讓爸媽帶去幼稚園，那小朋友下課也是我爸媽去幫我接回家吃飯，那我下班再去帶回來就只要幫他們洗洗頭，現在也教他們自己洗澡，所以就還好。家務打掃和其他家庭事務方面的工作，現在就只有我而已，當然是我處理。【M03】

惟母親擔心孫子在幼稚園的飲食健康問題，所以要求 M03 在上班前將子女送回老家用餐，並負責接送孫子上下課，待晚餐用畢再由下班的 M03 接回照顧。

其實幼稚園那邊是有吃早餐啦，但我媽就覺得幼稚園吃的早餐不好，所以我早上要很早帶他們去我媽那邊，那我媽就是會煮粥給他們吃，那因為小孩子吃很慢，所以我早上就是很早要帶過去...大概快七點就要帶過去這樣，因為我懶得煮嘛，要不然我煮其實也是可以啦。【M03】

(2) 父母提供全天候的子女照顧與家務支持

至於單親爸爸 M02 的母親雖然長期都有外出從事居家打掃、煮飯的工作，但因為傳統女性特質所致，所以自 M02 結婚生子後，就一路協助其拉拔孩子長大，即便去工作也可以帶著小孩。

一路都是我媽幫我，而且我媽媽一直都有做事，他在做居家打掃、煮飯啦，而且我媽她那種傳統女性就是會背著小孩去工作...全部都是我媽媽，連大哥的兩個小孩，我媽就是從他們還小的時候就這樣一路拉拔五個，因為我哥哥也是單親。【M02】

至於單親後，雖然母親已退休兼做資源回收，但仍繼續協助其照料子女及家務等工作，而 M02 也因生長環境影響對此樂於接受。

現在家事幾乎都是我媽在做，摸著良心說其實我很懶，我覺得也因為這樣，可能我媽媽也不知道是什麼想法，他也不敢盯我三個小孩，所以那三個小孩現在阿嬤講什麼也是叫不動。【M02】

4. 一次性的經濟援助

因為並非每位父母均能提供子女照顧的協助，但為人父母總是難忍子女陷於困境，因此在能力所及範圍還是會盡量在經濟上提供援助。單親媽媽 F04 的母親

因為仍須工作養家，而無業的父親則因男性不擅此務，所以均無法提供照顧子女的協助；惟其母親不忍女兒單親後之生活如此艱辛，所以多次提供金錢上的援助，而 F04 最初並不願意接受，但事後發現仍難以拒絕母親的好意，所以如今已願意接受母親針對子女教育偶而提供的一次性經濟援助。

有時候媽媽私底下會塞一點，你跟他推來推去推久了也沒意義，有時候你推到後來她也是直接給你塞在哪裡，有一次他塞過來我給他放回去，結果他錢不見了，他也不知道我放回去了，所以不如你拿去用掉。其實她也是視情況，像是小孩小要繳註冊費的時候，註冊費一繳就快十萬，每半年一次。【F04】

至於單親媽媽 F03 因為是大陸籍配偶，父母均留居海南島，平日並無法提供子女照顧的支援；雖然娘家勸其返回大陸生活並願意提供援助，但 F03 因無法拋下臉面與年幼兒子的醫療教育問題，因而決定繼續留在台灣。

我也是想回去的...因為我父母就一直叫我回去，我說不是你說回就回的耶，因為我們大陸那個沒有健保，你看病做什麼是自費的，然後我在這邊交了勞保這麼多年了，然後我還有保險，我也繳了四五年了，我繳了這麼多年了，我回去的話，你全部都放下了耶，沒辦法耶...對不對。最起碼你在台灣這邊有繳保險，小孩子有什麼事情住院阿..有醫療保險都比較有保障，台灣有但在大陸都是自費耶，我說我要考慮到這點啊....反正小孩子長大再說啦...【F03】

惟生活上的困頓難以靠微薄的收入在短時間內改變，所以當單親後每年返鄉時，F03 都只能接受娘家給予的金錢援助來解除母子因生活開銷所積欠的債務。

我都去刷卡，然後我就繳基本的一千塊，然後等發薪水了我再去繳利息，然後再到我回去海南島，我媽給我的我就拿去還掉，然後就是緩和了一點，我都是這樣的，不然的話你累積的就越來越重啦。...我每一年回去我都次從我娘家帶錢過來這邊換台幣花錢的耶，我真的心好酸，我媽知道我沒錢，知道我第二天要來，我媽就靜靜悄悄塞進我的皮箱底下，因為我媽當面給我是不可能拿的。【F03】

(三) 父母無法提供支援

1. 父母不在台灣，且能力不足

由於單親媽媽 F05 並非本國籍，父母均留居緬甸鄉下，經濟狀況也不特別理

想，因此並無法提供任何照顧或金錢上的支持。雖然單親之後，娘家有勸其返回緬甸，也願意協助照顧孫子，但因考量子女患有先天特殊疾病的醫療資源問題，以及後續子女教育的品質，F05 還是決定留在台灣自立更生。

爸媽其實有叫我回去，但還沒有決定...考慮孩子的教育吧，然後可能考慮孩子的身體吧..也不是醫療費的關係，是因為我兒子的狀況比較特殊，就是我兒子先天上的狀況比較不適合，因為怕回去會有一些問題，所以後來就覺得說我在這邊工作是還 OK...【F05】

2. 父母已過世

至於單親爸爸 M04 因為年幼時父親即已過世，而婚後返台定居與面臨單親狀況時，母親早已病危，甚至有安排外籍看護照顧，根本無力再協助照顧孫女。

二、原生家庭手足

除了父母之外，原生家庭手足的支援通常也是單親家長的一大助力。然而，家庭環境的不同，以及成年後的手足也多擁有各自的生活或家庭，因此每位單親家長所具有的手足支持資源也有很大的差距。

(一) 手足可以提供平日家務與臨時性的子女照顧支援

因為自幼生活在大家庭中，單親爸爸 M01 的弟妹即便婚後也大多都還住在小溪老家附近，加上身為長子他留居於老家與父母同住，所以即便成年後也仍與手足之間保持著頻繁且良好的互動與聯繫；也因為如此，當 M01 因為工作較晚下班時，弟妹們也多能幫忙陪伴小孩與協助家務。

對..附近，家裡以前老二也結婚了嘛，當時也是住在一起，那老三也是住在家裡，小的是假日才有回來，那大妹也是住在附近啦...下班之後也都會到家裡來啊，吃個晚餐啊，陪小孩子玩啦..煮煮飯啦...洗洗碗啊，然後等小孩子回來再一起回他們家。【M01】

此外，由於 M01 工作的地點與住家稍有距離，加上父親已中風不便再接送子女，因此當孩子日間在校有突發狀況時，弟弟也都能就近代為處理。

因為現在小孩子聯絡簿上的緊急聯絡人我都有列出來，如果有受傷的話..像我之前父親還可以開車的時候，就是麻煩我父親去帶，但他現在中風了...所以現在就是我家老三（弟弟）會去幫我處裡。【M01】

（二） 手足的配偶可提供短期的子女照顧支援與協助照看長輩安全

單親爸爸 M05 的兩個弟弟雖然都有各自的工作與家庭責任，也沒有常常往來，但因甫喪偶時正逢大弟的配偶沒有工作，因此可以協助代為照顧年幼的子女。

我那時候剛單親一點經驗都沒有，所以變成那時候我弟媳婦他剛好沒有工作，就麻煩她幫我帶，那就貼他一點費用這樣..【M05】

此外，由於弟弟的子女都已成年，且弟媳後來工作的地點剛好在住家附近，所以也可在上班時間代為照看家中的母親，或提供臨時性的協助。

沒有，不過弟媳現在剛好去幫他朋友的水果攤幫忙，就在我們家那條巷子工作，所以如果媽媽有事可以請弟媳婦幫忙去看一下。【M05】

（三） 手足會協助照顧母親

單親爸爸 M04 回台照顧病危的母親時，兩位住在同地區的哥哥與兄嫂都會盡可能常回家幫忙，減輕其必須同時照顧年少女兒的負擔。惟母親走後，親情連帶已漸薄弱，來往也不若以往頻繁。

可以啊，他們也常回來，他們都住台北，只有一個住台中沒辦法那麼常回來，一個幾乎每天回來，另一個一個禮拜至少也有兩天，我哥他們都不錯啦...他們都有照顧媽媽，像送醫院什麼都是我大哥大嫂、三哥三嫂。我媽走了之後，就幾乎過年才見面...【M03】

（四） 手足無法提供支援

雖然大多受訪的單親家長都有兄弟姐妹，但因為成年後大多各自成家或忙於事業，因此也難以提供支持的資源。

1. 手足也要工作養家，本身已自顧不暇

由於單親爸爸 M03 與單親媽媽 F04 的手足多已成家搬到外縣市，或須工作扶

養各自的家庭，因此無論在經濟或照顧方面，都難以提供支持的資源。

沒有，我姐嫁到屏東，我哥就跟我爸媽住...是在我家附近沒錯，但他們也是要上班啊，所以我就得請假...【M03】

兄弟姊妹那邊其實也沒有辦法，也都是在上班。兄弟姊妹來講，都有老公老婆，人家另一半會說話，所以也很難。【F04】

2. 自己也是單親就業家長，反而需要他人協助

單親爸爸 M02 與單親媽媽 F06 的手足因為也是單親就業家長，加上工作收入不佳與個性自私，因此並無法提供任何支持，反之可能還需協助照顧其子女。

我看應該不會，現在大部分都是我媽媽會叫我小姪女幫忙，我小姪女有點輕度智障，不過孩子越來越大也是會越來越叫不動，那我哥哥是那種只管自己的人，累了就睡，也不會教育小孩。【M02】

我哥哥的兩個小孩一個今年要念四年級，一個要上小一了，可是我覺得這是單親爸爸跟媽媽不一樣的地方，我哥哥會覺得...他每天都要賺錢，所以他對他的小孩是不管教的，所以我媽媽幾乎是 24 小時在帶這兩個小孩。....像我哥哥那時候單親，我結婚了，他要養兩個小孩都養不活...都是我拿錢讓他們上學...【F06】

3. 手足不在台灣，無法提供援助

因單親媽媽 F03 和 F05 都是因結婚和就學才來到台灣的外籍人士，因此手足也都不在台灣，即便有意提供援助，卻因單親者考量子女問題且難以割捨而留在台灣，所以也無法針對其單親與工作上的問題提供支持的資源。

4. 手足本身需要他人照顧

至於單親媽媽 F02 的兩位手足本身即因身、心失能而無力就業，且須家人照顧，因此根本不可能對其單親與就業處境提供援助。

三、原生家庭親戚

華人社會雖然強調血緣與關係，但當面臨單親處境後，其實親屬方面的支援

並不一定如想像中充沛，尤其當父母缺乏手足親屬時，親屬資源更顯薄弱。

(一) 親戚可提供臨時短時間的子女照顧協助

單親爸爸 M05 在喪偶後，由於有時外出不便帶著年幼的子女，所以偶爾會拜託當時住在附近的弟媳、姑媽與堂妹幫忙照顧，但頻率並不高。

我弟媳婦在附近，離我那邊機車五、六分鐘的路程，那我有時候要出去小孩子不能跟，就會請他幫忙，那有時候是我堂妹也在附近，我姑媽也住在 XX 附近，那時候小孩子還小的時候，偶爾我會請姑媽、堂妹幫忙，但是那個機率不是很高，因為那時候我們事情和工作也不是說很多，需要常常外出丟下小孩子這樣，因為那時候也有安親班。【M03】

(二) 親戚無法提供支援

1. 住得遠，幫不上忙

單親爸爸 M01 雖然和親戚之間的關係都蠻良好，但因居住地點不同，僅能偶爾來往慰問，並無法在工作或家庭照顧上忙上忙。

親戚住中壢啦...大溪也有...住台北啦，只是說有時候假日會回來一下。【M01】

2. 往來未如此熟絡

單親爸爸 M03、M04 與單親媽媽 F01、F04 雖然都仍有與親戚往來，但多僅限於年節時的探望拜訪，並未熟絡到可以協助支援的程度。

親戚有啊，沒有那麼親啦... 【M03】

有，但是往來不多，就是我媽媽的姊妹有時候會來看看她這樣，那幫不上忙的【M04】

就娘家（會往來），因為我阿公阿嬤是養子養女，所以他們上面也沒有什麼親戚朋友。所以我們的親戚就是他們的小孩，就是爺爺奶奶生了六個小孩，各自的家庭都在爺爺奶奶家的隔壁，阿伯阿姑阿叔都住在附近這樣。（Q:走得近嗎？）也是普通耶，就是年節的時候，像我現在離婚，阿嬤都會叫我回家吃飯。【F04】

3. 能力不足以提供幫忙

單親爸爸 M02 因為父親是榮民，在台灣並無其他親友，僅母親娘家有一個舅舅住在附近，但因舅舅家過去經濟狀況也不甚良好，甚至需要其母親提供經濟與就業上的協助，所以並無提供支持的可能。

沒有，如果以我們台北的話，我媽媽有一個他最小的弟弟，以我的記憶，小時候反而是我們要支援他。他來台北打拼一直沒遇到好的工作，都不順利，後來是我媽媽介紹近台電，現在好像退休了吧。那我爸爸是一個人大陸來台灣，所以我爸爸媽媽差了二十六歲，一個是老芋仔，一個是番薯。【M02】

4. 親戚未知單親情況

緬甸華僑的單親媽媽 F05 雖然有一位姑姑在台，也偶有來往，但因為沒有適當的時機，也不想讓長輩擔心，至今並未告知其單親的狀況，所以也幫不上忙。

有一個姑姑在桃園...有在來往啦，但我沒有跟他說我離婚了。沒有機會碰到，也覺得說沒有什麼意義吧，說了反而讓他們擔心這樣子。【F05】

(三) 沒有親戚

單親媽媽 F02、F03、F06 則因為居住地區附近並沒有親戚，或者已極少往來，所以並不具有該像支持資源。

我們外籍新娘根本就沒有親戚嘛，你外籍新娘怎麼會有親戚在這邊呢，那不可能的嘛。【F03】

四、子女

除了原生家庭成員外，子女通常是與單親家長在血緣與日常生活關係上最為密切的伴侶，因此當家中的子女可以提供協助時，常能讓單親家長減輕不少生活上的壓力。

(一) 年長子女可以幫忙照顧弟妹

單親媽媽 F04 因為無法長時間請假，也沒預算可以送小孩至全天候的安親班，

因此寒暑假子女長時間在家時，就靠較年長的女兒照顧小學的弟妹，確保年幼的子女不會從事不安全的行為。

暑假的時候他們都要自己在家，小一點的時候都要委託親戚幫忙。住在那邊幾天這邊幾天這樣，等大一點就是姊姊帶弟弟妹妹這樣。因為大的也這麼大，但小的還很小，就是要注意安全不要做不安全的事。【F04】

(二) 子女可以照顧自己

單親媽媽 F01 則因個人成長背景影響，從國小三年級就開始訓練女兒獨立照顧自己溫飽的能力，加上後來小學五年就去就讀全住宿的學校，因此女兒雖然目前才剛上高一，卻已相當獨立，即便長期外出也毋須顧慮女兒的照顧問題。

也還好，因為他在戲曲學院那三年就蠻獨立了...他也會自己弄吃的，因為其實從他爸爸還沒離開的時候，我就已經訓練他很獨立了，像他三年級的時候我就已經教他開瓦斯爐了...我就讓他跑去摸火...他怕到就會知道怎麼樣關了，我也說你盡煮..廚房弄得亂七八糟也沒關係...就是煮好你能夠吃飽就好了...回來媽媽會幫你收...所以我冰箱都會放東西...他三年級開始就會開始自己隨便弄了...我都隨便他自己去發揮啦...反正只要不要餓到就好了。像我現在出門就完全不用顧慮到他，而且現在我們兩個吃得時間也不是說不一樣..但吃的東西也不同..所以就他弄他的我弄我的...然後有時拉麵店有可以帶回去的..我就會包一份回去給他，像衣服他也都是自己洗...房間亂是他家的事。【F01】

(三) 讓子女了解家庭經濟狀況，約束慾望

此外，為了節約家庭開支，單親爸爸 M02 則會透過讓子女了解家庭經濟狀況的方式來減低子女不必要的物質慾望，也讓他們懂得為家裡節省，更會主動幫忙奶奶做資源回收，增加家庭收入。

因為其實小孩子以前都不用花什麼錢的，只有吃飯，像我也是跟我小孩規定上了高中才能有手機，可是小孩子就會覺得我很摳，我之所以還能這樣撐著也是因為這樣，那有時候我也會讓小孩子知道家裡的狀況【M02】

(四) 子女無法幫忙

由於單親家長 M03、F02、F03、F05、F06 的子女都尚年幼，且須家長在旁照料，所以並不可能幫得上忙。至於單親爸爸 M02 的子女雖然年齡皆有區隔，但年

長的哥哥不僅不會照顧年幼的弟妹，還欺負到妹妹自己打家暴專線求救，反造成 M02 子女教養上的困擾。

我們講看到的大部分是欺負，因為大的雖然懂事了，可是我們的小妹妹在小三、小四打 113 過。【M02】

五、前配偶

在遭逢單親的變故後，一方家長是否能夠或願意再接受前配偶的幫助，通常主要是受到兩人分開時的原因所影響；此外，前配偶本身是否具有足夠的支持能力也是一大原因。

（一）前配偶僅能偶爾協助短期照顧子女

單親媽媽 F04 在甫離婚時，因工作在外無法照料年幼子女，所以只能選擇求助上夜班的前夫來代為照顧，但取得聯繫的比例並不高；此外，由於兩人係因前夫外遇而離異，故爾後 F04 還是決定自己想辦法來處理。

他有時候會打電話給他們問他們要不要出去玩或者出去吃個飯，但是他就是偶爾。我之前離婚沒多久，我那時擔心我三個小孩在家怎麼辦，後來我打電話拜託他爸爸，請他來照顧小朋友幾天。那時候有打電話找到人，因為我經常是打電話找不到他的。【F04】

（二）前配偶無法提供協助

1. 與前配偶鮮少來往，照顧與經濟皆無法提供協助

單親爸爸 M02 與未婚單親媽媽 F02 雖然仍偶有與前配偶取得聯繫，但並無法獲得在任何方面的支持資源。

對，如果請他回來，他大部分都會願意，只是她比較不主動，我一路看來到現在他是都比較不主動，或是講好聽一點是資訊不對稱，可能是不知道小孩什麼時候畢業，但問題是其實她可以主動來問。小孩子臨時要照顧也沒有，教育費補貼... 從以前到現在是零。【M02】

（Q:現在還有和小孩子的爸爸聯繫嗎？）很少啦..（Q:那他會補貼你小孩子

的扶養費嗎？）不會...（Q:所以你等於從生下來就自己負責養小孩子囉？）對...【F02】

2. 前配偶能力不足

單親爸爸 M04 的前配偶雖然至今仍會來電慰問子女，但因本身家庭經濟能力不足，且前配偶為大陸籍而無法任意來台，因此並無法提供任何支援。

她常常打電話給女兒...(Q:會回來台灣嗎?)不會,因為她來要我們辦【M04】

3. 已與前配偶斷絕往來

至於單親爸爸 M03 和單親媽媽 F01 在單親之後不久，即和前配偶斷了聯繫，因此不可能再向其尋求協助。

之前偶而還是會帶過去...現在好像也沒有了...現在好像連打電話都省了，其實就是時間拉得越長...我覺得就有差，我連他現在有沒有在工作都不知道...因為我覺得離婚了，還當朋友也蠻怪的。【M03】

從他跑路之後就都沒有連絡了，反正我這樣也很清靜。【F01】

單親媽媽 F03、F05、F06 則因與前配偶是在不愉快的情況下離婚，因此即便現階段再急需幫助，也拒絕與之連繫。

因為那個混蛋自殺沒有死...他在醫院住了十天沒有錢押金，人家就要把他趕出去沒地方住了啊，然後社會局和醫院就找來我這，我就說我跟他離婚了，沒有任何關係了...我就叫他自己去找家人，跟我沒關。【F03】

沒有什麼來往，因為覺得說這樣也沒有什麼意義，因為還是一樣的話題。【F05】

那六日可以的話，我會把小孩子帶回去給他們看，那這也是為了我兒子，不是說要照顧什麼，我只是覺得能多一個人愛他；但是我也申明孩子爸爸必須已經離開那個家，我才會把我兒子帶回去，因為講真的...我到目前為止，都不願意再見到他...【F06】

4. 前配偶已過世

單親爸爸 M05 是因喪偶造成單親，自不可能從前配偶方面獲得援助。

六、前配偶父母

(一) 離婚前可以提供臨時短期照顧的協助，離婚後已無聯繫

單親爸爸 M01 的子女大多由父母照顧，僅在單親前曾因子女生病需要隔離，曾有一兩次請託過前岳父母提供臨時性的照顧協助，但離婚後之雙方已無聯繫，所以並不會再向前配偶父母那邊請求支援。

就有這麼一兩次吧，老大那時後腸病毒啊..要隔離，但那時後家裡又有些小朋友在，然後就帶去我岳父岳母那裡住了幾天吧，等到整個狀況 OK 的時候再回來。【M01】

至於單親媽媽 F06 因離婚前專職在家看顧子女，故甫單親時，就業與經濟能力都不足，且曾逢本身生病而無力照顧子女，故曾請託公婆在短期間內代為照顧幼子；但因公公不諒解其離婚決定，甚至冷嘲熱諷，要求 F06 放棄監護權才能提供協助，但過程遭到前夫反對，所以之後 F06 決定不再向公婆求助。

我們生病那次...去年二月跟我兒子的爺爺求救的時候，公公極盡所能的羞辱我，就說離婚的女人就是該死...是沒有用的..是沒有辦法生存的，其實那時候是我覺得人生的最低潮，比我離婚還要難堪。我就說...我沒有不要這個小孩，只是現在他也生病..我也生病，可不可以請你們先讓他是健康的，然後我也是健康的之後，我不會把他丟給你，然後我公公就說..要他回去可以，我必須放棄監護，我說..好，我願意，結果小孩的爸爸跳出來說他不願意...因為小孩很難帶。也因為他這樣，我就告訴自己不會再求...所以當時我就把小孩帶走...【F06】

(二) 拒絕提供協助

單親媽媽 F01 在與前配偶分開後，雖然曾試圖打電話回去與前配偶的父母聯繫，但卻被認為是要向婆家索討東西而遭冷言冷語，因此後來就不再主動聯繫，而婆家那邊直到如今也不曾來關心過孫女。

說到他們那家人...自私到不行...我也不知道是怎樣，反正他們根本都不把媳婦當一回事...所以那時後離婚也是啊...講得很不好聽，像我有試著打電話回去啊...我也不是說要跟他們要什麼...但他們好像就覺得你是要回來討東西一

樣..感覺有夠差，自從打過那一次電話..我就不再打了，然後他們好像也就沒有這個孫女一樣..就這樣不聞不問。【F01】

(三) 無法提供協助

1. 偶爾仍有來往，但並無援助的能力

單親爸爸 M04 雖然仍與前配偶父母保持良好的關係，但因前岳父母是大陸鄉下人，距離太遠且經濟狀況不佳，反而需要 M04 的資助，故並無援助能力。

不可能的事，他們是鄉下山裡面的人，一個月才賺多少，反而是我那時候會給他們，像他們之前帶小孩我也是都有給錢的，正式離婚之後才沒有，不過經濟許可還是會給啦，外公外婆那邊算是盡孝道，就過年過節還是會寄紅包。

【M04】

至於單親爸爸 M05 因是喪偶，所以至今仍偶有與前配偶家聯繫，但因岳母身體狀況欠佳，岳父要工作養家，經濟狀況也不甚良好，所以也沒有支援能力。

他們住在江子翠，也是在附近，來往是有時候啦，因為他們有自己的工作，我丈母娘身體也不好，所以也沒有能幫到很多忙...而且他們經濟也不是很好，我丈人是招贅的吧，也不是我太太的親生父親，還要去當保全顧大樓，所以變成他也沒有時間，另外就是他跟我丈母娘管教的理念也不是很契合。【M05】

2. 居住地不同，難以提供協助

單親爸爸 M02 與單親媽媽 F04、F05 則因與前配偶父母居住地區距離太遠，自婚後即未曾有可提供協助的部分。

因為他們住新竹，現在是變成一年只有一次，就帶小孩子回去拜年，只是小孩子他們不是很想回去。【M02】

他們住的比較遠，我們的工作都在桃園。公婆那邊是住瑞芳，太遠了。【F04】

沒有啦，他們就是一一直在南投啊，要幫忙帶孩子就是要送回去南投啊，一個還是我帶在身邊這樣子。(Q:離婚後可以幫忙照顧孩子嗎?)沒有啊，他們就住在那邊。沒有啦，就可能我們沒緣分。【F05】

3. 已無聯繫

至於單親爸爸 M03 則因與前配偶娘家居住地區不同，且在離婚後不久就與前

妻斷了聯繫，所以也不可能向其尋求協助。

蠻遠的，去一趟他們家開車至少要一個小時...這樣可能會更亂，因為他們爸爸媽媽也是有他們的意見啦，變成如果大家都各執己見的時候，問題就會很多。【M03】

4. 不曾具有該資源

未婚單親媽媽 F02 因男方是有家庭的外遇者，所以並未與男方家人有所接觸；至於單親媽媽 F03 自與前夫婚後即不曾與其父母見過面，而在前夫中風與住院時，更遭其手足更惡意的欺騙與遺棄，所以自離婚後便不曾再有來往。

因為他中風後就這邊沒有經濟來源，他以前也沒有存過一毛錢，中風的時後身上只有兩萬塊，那他的兄弟姐妹很多...有九個兄弟姐妹，他姐姐就從台北打電話來叫我帶他回海南島去休養，就講說...我們幾個姐妹每個月寄兩萬塊回海南島給我做生活費，我說好...(結果)我回到我們那邊機場問了才知道，他只有給我買單程的...沒有買雙程的，因為我們就是沒錢...他姐妹就這樣騙我。...結果回去半年喔...他家的兄弟姐妹沒有一個打過電話問自己的哥哥、弟弟病情怎麼樣...【F03】

七、 鄰居

(一) 鄰居可以提供支持的資源

1. 可以提供日間子女照顧的協助

單親媽媽 F05 因離婚後仍住在婚前居所附近，因此婚後仍與原本的鄰居保持的往來，而鄰居因為工作環境單純，也可以幫忙 M05 在工作時代為照顧小孩。

就是我剛講的那個姐姐...其實是我之前的鄰居啦，他對我很好，他有時候會幫我顧一下。就可能我叫我把孩子送去他那邊...他也在上班啊，他就是和他們經理，比較單純化這樣子。【F05】

2. 鄰居可以偶而幫忙照看子女

單親爸爸 M01 因為在大溪老家居住多年，街坊鄰居關係良好，因此女兒常會往鄰居家跑，而鄰居也很樂意幫忙照顧小孩。

會啊，像我家老二在上幼稚園之前常常跑隔壁...我家隔壁就腳踏車店...那個姨嬤很喜歡唱歌，他在上幼稚園之前...已經大概會唱一百多首歌了，他就是吃飽飯後就往隔壁跑啦...鄰居也都是蠻好的。【M01】

至於單親爸爸 M04 雖然本身與街坊鄰居往來並不深，但女兒個性活潑而自己常會往鄰居家跑，所以常受到鄰居的照顧。

沒有，聊聊八卦還可以，沒熟到那種程度，倒是反而是我媽媽走掉之後，我女兒自己會跟人家認識，像我家巷口一家美容院，我媽走掉之後她常常去，幫她弄頭髮都不用錢。【M04】

3. 幫忙提供伙食與突發事件的協助

單親媽媽 F06 因甫單親時經濟困苦，很幸運得到房東太太的同情與幫忙，在母子生病時協助送醫，而租屋處的小吃攤鄰居也好心提供三餐的援助。

我很幸運，就是我們樓下一個小麵攤，也是房東太太租給一對老夫妻，爺爺奶奶對我們超好，給我們吃三餐，幾乎是他們在養我們。所以後來我告訴爺爺奶奶我找到工作之後，我就告訴他們不需要再麻煩他們這樣子，他說不麻煩，他說他們也把我的小孩當作自己的孫子一樣，他真的對我們很照顧。連我的房東太太都對我們很照顧，因為有一年的二月我們兩個生病，我們連要看醫生都是房東太太帶我們去..【F06】

(二) 鄰居無法提供協助

1. 鄰居往來不熟絡

單親家長 M03、M05、F01、F02、F04 則因僅與鄰居往來並不熟絡，所以並沒有尋求協助的意願。

就是會點點頭，打招呼而已啦...不太會去串門子。...像我有時候下班回來也累了，搞那麼多事情幹嗎【M03】

跟鄰居還好，大概就是有去跟他們買東西還可以聊而已，幾乎是沒有(幫忙)。鄰居的話都來來去去，但是最主要我們跟他互動也沒有很好，而且剛好那個時間點我們請到自己人可以幫忙，我們就沒有請到鄰居的必要，頂多是有時候我們下班比較晚回來，那小孩子就是在樓下機車行那邊休息這樣。【M05】

沒有啦...現在人情很淡薄，跟鄰居也都不熟，頂多是碰多點點頭而已，大部

分都不熟...也沒說到可以照顧什麼的...不可能。【F01】

不會啦，不至於到這種，因為也沒有人知道，沒那麼熟。【F02】

就大家都認識，都點個頭這樣。其實大社區就像是這樣，認識看過面，但沒有什麼講過話。【F04】

2. 與鄰居關係不好

雖然單親爸爸 M02 已在老家居住多年，但因母親從事資源回收工作，影響鄰居生活品質，還曾遭到檢舉，因此關係並不好，不可能提供協助。

關係不好，因為我媽媽做資源回收，因為我媽媽會拿去賣，資源回收有兩種嘛，一種是收了送給別人幫忙人家，可是我媽媽就收了拿去賣，所以你想我們家是住四樓嘛，我跟我三個小朋友是住五樓頂樓加蓋的，所以我覺得我們家真的是在那棟住得最久的，可是有時候我走樓梯的時候就會覺得真的是我們造成人家的困擾。因為家裡人多，其實空間其實很小，那有資源回收又要有東西上來，拿回來也不是當天就要賣，所以以我的印象，我們對鄰居而言是非常惡劣的，三不五時就要被人家叫環保局來開單，因為其實影響到人家住的品質。【M02】

八、朋友

(一) 朋友可以提供工作上的協助

1. 提供業務機會

單親爸爸 M01 因工作收入全憑業務量決定，因此當業務緊縮時，多可經由朋友協助分撥業務機會來獲得穩定的工作收入。

同行知道我的狀況會噓寒問暖...問我..黃先生，你還在呼吸吧？..那時後情緒走到谷底...有時候都想乾脆一走了之...朋友就會說你現在在哪裡？我現在開車過去找你...像有時候會問...工作怎麼樣？..我如果說忙不過來...他就會說恭喜你...如果說已經好幾個禮拜沒著落....那他就會說...我明天上去，這個案子你拿去處理。【M01】

2. 提供工作機會與工作上的彈性

至於單親爸爸 M02 則是透過朋友的協助獲得工作機會，並在工作彈性上獲得

較充沛的支持。

那朋友認識就找我進去他的公司一路做到現在。工作上的話，第一個我覺得他們應該知道我的情況，所以我記得那時候我第二個男生幼稚園的時候跟我一年，因為我老闆開幼稚園，他跟著我一起去上學，他跟我一年，拿了一個那個睡我旁邊，然後認識了很多阿姨。【M02】

3. 有突發狀況可代為接送小孩

單親媽媽 F04 在朋友方面獲的協助則主要是針對子女的臨時突發狀況，可由朋友代為接送子女，減少請假的頻率。

我遇到這樣的臨時狀況說實在也沒辦法臨時請一個小時兩個小時，請的話他會幫你請事假，因為請事假扣薪水扣很重，我們單親這種薪水都打平的，什麼錢都要省，所以有時候甚至要請朋友幫忙。【F04】

(二) 朋友願意提供協助，但不想接受

然而，也有單親媽媽得知朋友願意提供協助的訊息，但本身卻不想接受。

那幾個很好的朋友我會聊到，問我現在好不好，那我們久久會吃一次飯，就是這樣，那不太跟他們去吃飯其實是因為...第一，他們不會讓我付錢，第二是他們可能會買禮物送小孩，我不想...對，所以就久久，因為不想去麻煩人家。以前幫我找房子的那個小妹妹工讀生，他的媽媽也說可以幫我帶一下啊，可是我不想... 【F06】

(三) 朋友無法提供協助

其餘也有單親家長並無法從朋友方面獲得協助，因為朋友本身也需要工作，或者各有家庭，因此無力幫忙。

沒有，他們也要上班啊。頂多像現在這樣照顧兩個女兒生活上的問題...就問同學啊，不然就是上網查資料...但有些還是沒辦法解決啦... 【M03】

有啊有啊，有朋友知道，但是沒有很多人知道。因為可能就覺得說沒什麼，去跟人家講也沒什麼意義。【F05】

(Q:那些老鄉可以互相幫忙嗎?)他們有小孩子，可是他們沒有離婚啊。【F03】

(Q:有交往比較多年的朋友知道你的情況可以互相幫忙嗎?)沒有。【F02】

九、同事

(一) 同事可以提供協助

1. 帶孩子到公司時可以幫忙照看子女

單親爸爸 M04 因仲介工作時常須要外出做客戶拜訪或服務，加上偶而輪值留守需至晚上九點，女兒若課後到公司，則在辦公室的同事皆可幫忙照看安全。

他白天在學校啊，他到五點多才放學，所以還好啦，就是晚上這段時間而已，那同事有人留守就可以幫我照顧一下，至少可以到九點嘛。【M04】

2. 配合臨時的調班需求

單親媽媽 F03 因工作為排班輪休制，且餐廚業人力緊繃不便臨時請假，若逢孩子臨時突發狀況則多以私下情商調班方式，請原本排休的同事前來替換支援。

如果小孩子臨時感冒發燒吼，我都是跟同事調班啦會。(Q:臨時狀況同事也願意配合嗎?) 都會，從我進去那個時候，都是大家平時在一起的。【F03】

3. 不希望麻煩同事

單親家長 M05、F04、F06 本身不希望私事造成同事工作上困擾，故不會求助。

有一兩次就帶到工廠去，因為禮拜天加班嘛...但我們也是要跟廠長打個招呼...有說叫我麻煩警衛幫我看一下，但人家警衛也是有很多事情要做，我們也是想說不好..不是很周到，所以就請假回家了。【M05】

我們也是盡量不要影響別人的工作，畢竟我們還是在這邊工作。因為我們這個單位業務部的只有我一個要負責整個桃園區，只要我不在，確實會影響到工作。有的人是不結婚、不生小孩的，他會覺得你造成他的困擾；有生過小孩的人可能會感同身受，可是單身的人，會覺得你個人的事情太多了，造成人家的困擾，會有這樣的問題。【F04】

(Q:現在的同事可以幫忙嗎?) 不會，每個媽媽都很辛苦。有一次我眼睛受傷，真的很痛，連上班也沒辦法，那勵馨社工就有來看我，就說如果我沒辦法去上班，他可以早上來幫我把小孩帶去勵馨給裸母顧，然後下班再幫我帶過來，可是自己不是真的沒辦法，我都會盡量自己做，反正我每一次都有辦法自己撐下去。【F06】

(二) 同事自顧不暇，無法提供協助

單親家長 F02、F05 之同事，則因本身在工作與家庭上已自顧不暇，所以也無能力提供協助。

是有啦，可是他們也不太會管到我這邊來，應該說也不到可以互相幫忙的程度，比較少...沒有辦法吧。【F02】

沒有，基本上是我幫他們 cover。【F05】

(三) 不需要同事協助

1. 未告知單親的狀況，工作類型同事也無法幫忙

至於單親爸爸 M03 則因工作屬於多需靠獨立作業之類型，因此同事在工作方面也無協助上的餘地，且其並未告知同事單親之狀況，故也無從幫起。

我沒有講，沒有人知道。【M03】

專案沒辦法 cover，因為專案有時候是自己的想法，像我現在做的東西也是沒辦法有人做啊【M03】

2. 子女漸長，且工作特性較無時間急迫性

單親爸爸 M02 則因工作特性通常較無時間上的限縮與配合問題，加上子女年紀漸長，因此也不太會有需要同事協助的情況。

現在同事那邊幾乎都幫不到孩子的部分，因為小孩子都大了。因為長久以來我的工作可能不需要也不可能那麼緊急性，不會說我沒做什麼就不能動了。

【M02】

一〇、 主管

(一) 可配合預先排長假照顧子女

單親媽媽 F04 雖然工作忙碌，且業務須單獨負責無同事可支援，但若因子女照顧而有長時間請假需求，透過事前預先告知與安排，主管皆願意協助配合。

這個部份我們主管很幫忙，他知道我的狀況。我如果預先請假都沒有問題，

但如果臨時請假就有點困難。像我可能像暑假小朋友都在家，我年假比較多，我可能會先跟主管講說我年假會擺在暑假休一兩個星期這樣，他們都是可以配合的，事先講都是可以安排的。【F04】

(二) 體諒臨時的請假需求

至於部分單親家長之主管，在員工因子女的突發狀況而有臨時請假需求時，也能體諒並同意臨時性的請假，更有協助讓員工以給薪之年休假優先抵扣。

對，那時候就變成他睡在我旁邊，因為我要加班、要畫圖，所以他就睡我旁邊。所以我是覺得一路以來，我的老闆都能體諒我的狀況，像我小孩兩三歲不見，忍不住就跟老闆請假，那這種情形下，要喊、要尋找幹什麼的我媽媽也沒辦法，我老闆也蠻體諒我的。【M02】

算還好。因為我的年假很多，我的老闆會幫我說如果我真的很緊急他會讓我請年假，不會扣我薪水，他會幫我這個忙。【F04】

那勸馨他們不會就是要求媽媽你不能請假什麼的，他們都很體恤我起不來，可能遲到一個小時。【F06】

(三) 同意讓員工帶小孩來公司工作

單親爸爸 M02、M04 皆因原與老闆是朋友關係，透過介紹才至公司任職，因此老闆事先均知悉其單親狀況，故同意讓員工在上班時間將子女帶至公司照顧。

我記得那時候我第二個男生幼稚園的時候跟我一年，因為我老闆開幼稚園，他跟著我一起去上學。那時候就變成他睡在我旁邊，因為我要加班、要畫圖，所以他就睡我旁邊。所以我是覺得一路以來，我的老闆都能體諒我的狀況。【M02】

那我是常常留在這邊，因為家裡也就在附近嘛，小孩子在這邊又有電腦、冷氣什麼的，那我要來之前我也有跟老闆說我的狀況，那他也同意嘛，所以還不錯。那我們老闆也剛好是我們協會理事長，我也是跟他認識才過來的。【M04】

(四) 避免加班或出差外勤工作的派任

至於單親爸爸 M05 之主管在知悉其喪偶後，則多以免除加班，或是避免派任須隔夜或工作時間較晚的出差外勤工作等方式提供協助。

那時候的情況就是如果工廠工作碰到要去出差的，那變成太遠的、要過夜的就不敢叫我們去，因為都是放在安親班，他會幫你帶到六、七點嘛，幾乎都是要去帶回來。【M05】

貳、企業職場的支持系統

在本次受訪的個案中，因為僅有單親媽媽 F06 是透過家暴中心與就業服務中心的轉介，而任職於多元就業方案下的工作，因此所任職的單位有針對單親媽媽提供所需的支持資源。至於其他受訪者方面，因為皆任職於一般私人企業行號，並未針對身為單親家長的員工提供任何制度話的支持資源。

至於私人企業所提供的一般性支持資源，主要是在其工作條件與人事規章上所給予的友善工作環境。故以下將針對單親家長任職之私人企業所提供有助於單親家長平衡工作與家庭的相關支持資源概況進行檢視。

一、托顧服務

(一) 托育服務

1. 企業提供免費專屬之托育服務

單親媽媽 F06 因透過政府多元就業方案轉介至專門提供婦女社福資源的基金會任職，因此機構中設有免費提供專人幼兒托育之服務，可讓員工於上班時間將年幼的子女帶至公司交由專人照顧，並讓員工於中午休息時間前往自行照料子女時，有專屬的活動空間。

薪水不多，一萬多塊而已，但是我可以不需要付裸母費，因為他們勵馨有一個裸母室...請了裸母，我只要上班的時候把小孩帶過去，但是中午的休息時間我必須要自己餵小孩，然後自己打理，然後下班我就可以把小孩帶走。【F06】

2. 企業提供員工諮詢、合作簽約優惠之托育機構

至於單親爸爸 M03 所任職的大型企業雖亦欲辦理員工托育服務，但因員工申請人數太少而無法辦成，故企業改以向公司周邊之托兒機構簽訂合作契約，透過

給予員工托育優惠的諮詢服務，針對有平日長期托兒或是因假日加班而有臨時托兒需求之員工，提供企業員工專屬的托育優惠措施。

之前也是有要弄那個什麼員工托育，可是人數就太少辦不起來啊，好像只有一、兩個人申請吧。..（現在）公司就是給一些資訊啦，大概就是有跟附近的一些托兒所談折扣，因為有的員工假日偶而被要求來加班趕訂單或趕進度的，公司也是要幫它們找個地方放小孩啊，所以就是有跟那些托兒所談一些臨托的折扣，大概就是八九折這樣。【M03】

二、工作彈性化措施

（一）時間上的彈性

在受訪單親家長所任職的公司中，工作上主要提供的時間彈性措施主要包括上下班時間的彈性與部分工作時間兩大類型。首先，在正常八小時制工作方面，單親爸爸 M03 因為專案工程師的工作性質大多毋須與同事互相配合，因此上下班皆無須打卡的完全責任制工作型態，使其在時間上具有的高度彈性。

就免刷卡吧，時間比較彈性，像我臨時有事要出去一下或提早走，就不用請假什麼的，反正如果做不完的我也是可以帶回家晚上再繼續弄。【M03】

至於單親爸爸 M04 則因房屋仲介工作多須外勤，加上公司型態並不同於一般企業行號的營運模式，因此即便名目有規定上下班時間，但實質上並不需要每天按時到班，僅有排班輪值者須於晚班留守，因此在工作時間上具有一定彈性。

還是會規定啦，像我們這家店比較散，比較沒那麼嚴...就是開會一定要到，那平常也會要求幾點到，但不會那麼死啦。就九點到晚上九點，十二個小時，可是你可以不用待到九點啊，是值班的人一定要待到九點。【M04】

除了因工作性質本身所提供的時間彈性，目前企業最普遍施行的彈性化措施即是提供員工上下班前後三十分鐘的調整空間，但低度的彈性對於單親就業者的實質幫助並不大。例如單親媽媽 F04 所任職的工作雖是責任制，卻依然訂有上班時間，提供的也僅是一個月三次以內遲到三十分鐘內不扣薪之彈性，但對下班時間卻毫無規範，形成所謂上班須打卡，超時卻無加班費的「偽責任制」。

因為我都八點半上班嘛，九點以前到他都不會叫你請假，都算遲到，遲到三次他才會扣掉時薪嘛。【F04】

其實我是五點半下班，但實質上我下班常常是七八點，是沒有加班費的，因為業務助理的工作算是責任制的。【F04】

至於單親家長 M02、M05、F03、F05 所任職的工作，因為性質與公司規定須於固定之工作時間準時上下班，遲到早退均依規定扣薪，超時工作也有加班費，因此在工作時間上並不具有彈性空間。

沒有，都硬性的。八點半就八點半。【M02】

(Q：那你們可以彈性上下班嗎？) 沒有。【F05】

關於部分時間工作方面，單親媽媽 F01 則因逢中高齡求職困難，加上正職工作待遇低、工作量卻大，因此選擇從事較無工作壓力的時薪制部分時間工作；而單親媽媽 F06 因幼子照顧需求，在就服單位轉介下從事社會機構所提供的多元就業方案時薪工作，因此兩人在工作時間的安排上，較能自行掌握。

我現在反而做時薪的沒工作壓力..反正做完事情拍拍屁股就走了...【F01】

沒有什麼請假，因為我們是算時薪的，你做一天就算一天的錢，你沒去就沒有，他也不會倒扣什麼的..都不會。【F06】

(二) 地點上的彈性

單親爸爸 M03 因擔任專案工程師，責任制的工作性質毋須上下班打卡，如果臨時須提早回家照顧子女，也可將文書性質的工作帶回家繼續處理，因此在工作地點上具有較佳的彈性。

對啊，那如果臨時有事之後再去公司的話，就是晚一點下班而已啊，或是禮拜六、禮拜天去趕個進度之類的，反正事情還是得做完就是了，這就是責任制的...有好有壞啦...好處就是像你剛講的...臨時有事我也不用請假啊...就直接出來...也沒有人會管我。【M03】

至於單親爸爸 M04 則因從事房屋仲介業，工作內容多是外出接洽與服務客戶，因此工作地點方面，並不侷限須整天待在辦公室。

三、 休假類別

(一) 家庭照顧假

在本次受訪的單親家長中，僅 M03、F04 知道所任職的公司有提供家庭照顧假，且該假之請假日數與事病假分開計算；單親家長 M04、F01、F02、F06 則因從事工作屬於兼職性或非一般公司行號，所以雇主並沒有提供該彈性休假的福利。至於 M02、M05、F03、F05 雖任職於一般企業行號，但並不清楚公司是否有提供家庭照顧假。

反正一年好像十五天嘛...家庭照顧假就有十五天。但是你要有辦法提出證明，就說沒有其他人，而且他的規定很那個啊，像小孩子發燒那個也不行耶；就是小孩子打預防針，或者大事故，然後真的沒有家人可以去看去照顧才可以，就公司的請假規則裡面有寫，就是要家裡沒有其他成員可以代理。【F04】

有啊...分開吧，我是不清楚到底幾天，反正事假是一年 14 天嘛，病假 30 天，那個假是另外的。【M03】

(二) 產假或陪產假

由於單親家長 M02、M03、M05、F03、F04、F05 皆任職於一般公司行號，所以公司依法都有給予員工產假或陪產假，但僅有單親媽媽 F04 使用過該休假；至於單親家長 M04、F01、F02、F06 因從事工作屬於兼職性質或非一般正常公司行號，因此並未提供法定的產假與陪產假。

(三) 育嬰留職停薪假

在育嬰留職停薪假方面，單親家長 M04 與 F03 任職的公司亦有依法提供，但 F04 因擔心請長期育嬰假即便是公司同意，屆時卻可能難以回任，而不敢申請。

有。其實我比較小的那個兒子是有機會請到育嬰假的哺乳時間，可是不敢請，因為那個時候才進去，你知道嗎，那時候大家的觀念是你就不要做了，所以那時候我有一直想說要，但其實你請了沒有薪水，那沒有薪水你就會考慮到這麼少的一份收入，到時候還回不回得去也不知道，那萬一你請了沒有收入以後，你要回公司你沒有位子怎麼辦？【F04】

單親爸爸 M03 雖本身並未使用過該假期，但透過同事經驗轉知，公司雖有建立回任制度，但因請假後回任多無法就任原職，將使員工面臨工作經歷的中斷，而須於新的職務重新累積經驗，也因此導致許多員工不敢申請，甚至部份員工在面臨育嬰需求之時，最後有很高的比例皆選擇直接離職。

有，不過不多人申請，因為不划算啊。雖然假放完還是可以回來上班，但像請那個假那麼長，通常都是一兩年的，公司也不可能把你位子一直空著，一定會找人來補嘛，所以等她請完假回來，公司也是要看當時的缺再幫她安排去另一個部門什麼的，就不可能回去做原本的工作，那等於就是又要重新來過啊，所以大部分都還是不會請。【M03】

至於單親家長 M02、M05、F03、F05 因於目前任職公司時已無須請休該假，故未曾向公司了解相關資訊，至於 M04、F01、F02、F06 因從事工作屬於兼職性質或非一般正常公司行號，因此並未享有育嬰留職停薪的福利。

(四) 特別休假

本次受訪的個案中，單親家長 M02、M03、M05、F03、F04、F05 皆任職於一般公司行號，所以依法都享有特別休假；惟單親家長 M04、F01、F02、F06 因從事的工作並非一般正職工作，因此並未享有特別休假的福利。

(五) 優於勞基法的病假制度：15 天全薪病假

單親媽媽 F04 因任職於美商公司，企業提供 15 天全薪的優惠病假制度。

病假一共有三十天，然後全薪的只有十五天而已，半薪的也有十五天，所以加起來是三十天，那就是看你怎麼請。【F04】

四、請休假彈性

(一) 請假時間上的彈性

在請休假時間上的彈性方面，單親爸爸 M03 因工作性質所致，公司對其職務的臨時性請假早退方面皆提供了高度的彈性。

就是只要和同事主管告知一下有事要先離開就可以了，不用批准啦...因為就是不用刷卡，所以其實人事部也不曉得你到底有沒有上班啊...反正就是以你的東西有沒有做完為主...那這也是搞專案的好處。【M03】

至於單親媽媽 F04 則因擔任之職務在公司內僅一人負責，專屬性高，因此若非緊急情況之臨時請假，公司方面希望請休假都要預先安排，因此彈性較低。

因為我們這個單位業務部的只有我一個要負責整個桃園區，只要我不在，確實會影響到工作，所以說他很希望我有事盡量事先安排。【F04】

(二) 請假時數上的彈性

1. 正職工作：請假扣薪基準從一小時至一天皆有

從事正職的單親家長中，M05 所任職公司針對員工請休假均以一天為扣薪基準，而 M05、F04 所任職之公司則給予最低半天的請假扣薪基準。

我是聽他們講遲到半個小時扣事假一天，應該是這樣子啦，像我現在都要自己處理小孩子的事，有時候小孩子發燒要請個一、兩小時，他也是給你扣一天。【M05】

那我們公司之前是還可以半小時半小時請，現在變成都一定要請半天的，現在就是你要做什麼事就一定要請半天，不管事假、病假都半天，沒有兩個小時這種事，也沒有事假一個小時這種事，什麼東西都以半天為主。【M02】

最少半天。就是原則上主管都會希望你用天來算，不要半天半天那種的。【F04】

除了統一的制式扣薪基準外，M03 所任職的公司，則依員工的請休假類別給予不同的請假扣薪基準，例如事假最少一小時，病假、年假則以半天為基準。

事假是一個小時啦，病假、年假這種就是半天算。【M03】

2. 兼職工作：請假扣薪基準皆為一小時

至於單親媽媽 F01、F06 因從事時薪制的兼職工作，因此在請休假的扣薪基準上也均是以小時來計算。

沒有什麼請假，因為我們是算時薪的，你做一天就算一天的錢，你沒去就沒有，他也不會倒扣什麼的..都不會。【F06】

(三) 請假抵扣上的彈性

關於特別休假在各種請休假的抵扣制度上，根據單親家長任職的公司人事規章，主要包含可優先抵扣，以及不可優先抵扣特別休假兩類。在請假可優先抵扣年假方面，單親媽媽 F04 即便因子女突發狀況而須臨時請假，公司主管均可予以有給薪的特別休假優先抵扣，減少員工因請假而導致的薪資縮減。

因為我的年假很多，我的老闆會幫我說如果我真的很緊急他會讓我請年假，不會扣我薪水，他會幫我這個忙。【F04】

至於單親爸爸 M05 所任職的公司，除非事前排定特別休假，否則如遭育子女臨時狀況須請假，公司均不會給予請假以特別休假優先抵扣的支持方案。

有時候提早一兩天他就會准啦，有時候臨時請可以啦，但是偶而小孩子發燒什麼的，臨時請假我跟她說不要用事假，我要用特休來補，那就是電話報備一下，跟她說之後當面協調看看，但後來年底看他也是沒給我用特休。【M05】

此外，在請假所致的津貼影響上，本次受訪之單親家長所任職的公司，除了特別休假外，其餘請休假皆會扣發全勤獎金，甚至影響績效表現等相關津貼。

會啊，都嘛會影響，像我之前做 OP 的時候，請個假都嘛會影響考績，所以如果假請得多，年終年末考績就不會太好看啊，而且請一天全勤什麼都沒了，所以都嘛是請年假比較多，我年假現在都放不完了，哪還要請到那些假去。

【M03】

原則上我是都不用，因為不管你請全薪或半薪，他都會扣全勤。【F04】

五、 哺乳時間與哺乳室

本次受訪單親家長的任職單位中，僅有 M03、F06 有提供專屬哺乳空間，至於哺乳時間僅單親媽媽 F04 使用過，其他單親媽媽因為任職時已無須為子女哺乳，故不曾於任職單位使用過，也並未詢過過公司是否提供。

(Q:那公司有提供什麼方面哺乳或托兒的措施嗎?) 有哺乳室啦。【M03】

六、 其他：提供員工及其眷屬額外之商業保險

單親媽媽 F04 因任職與美商企業，公司針對員工均提供職員及其眷屬（包含配偶、子女）在法定保障外的商業團體保險，給予醫療與突發事故上的補助。

其他公司我是不知道，但是像我們有團保，有員工包括我的家人，像我小孩、老公...【F04】

參、公部門的支持系統

本次受訪的單親家長中，雖然有部分家庭經濟狀況尚佳，但多數單親家長因為必須同時負擔養育子女與工作的責任，因此通常都會面臨到子女照顧、就業與經濟上的窘困；然而，當面臨家庭與工作平衡的問題而向政府單位求助時，並非每位單親家長都能順利取得相關支持的資源，故以下將針對本次受訪個案在求助於政府各項支持資源時所面臨的阻礙進行了解。

一、 經濟補助的支持

受訪個案當中，除了單親爸爸 M01 與 M03，其餘九位單親家長都曾尋求過政府經濟上的支持資源。然而，各個單親家長的家庭背景與特性並不相同，但在求助於經濟支援時，卻大多只能申請類似的補助，也因此發現個案遭遇的阻礙有某種程度上的一致性。

（一） 主動尋求相關支持資源

1. 順利取得相關支持資源

單親媽媽 F06 由於在單親前即因前夫的家暴問題尋求過家暴中心的支持，因此離婚單親後，即順利透過各種社服機構轉介取得協助的資源。

一開始我的（家暴中心）社工可能幫我申請特境啊，可能這些都可以讓我們這樣子過，就是一直熬一直熬...熬到現在..【F06】

2. 尋求過程處處碰壁

然而，並非所有單親家長在主動尋求政府的支持時均能順利無阻，部分家長更因政府在供給資源上的諸多限制與相互抵充，而導致尋求支持的過程遭受到排拒，甚至是受到社福體系人員的冷漠對待。

(1) 長輩親友資產列入計算，導致資格不符而無法申請補助

對...我覺得在小孩子那方面..那當然也是越多越好啊...不過不要門檻設太高，不然門檻設那麼高...像說你有積蓄多少..或是有房子就不能請。你看他也不想我們有房子是便宜到不行的...是人家都不願意去住我們才去住【F01】

沒有，我沒有去申請啦，因為他那個申請的條件很嚴苛啊，要清查三代的財產，我根本拿不到這些資料。...不是，我是覺得政府政策沒設好，什麼會讓一個人都要靠家裡人來照顧，一個人都沒辦法負責自己，政府應該是要幫我解決這塊啊，而且每個人工作的習慣不同啊，不是你幫我找工作我就可以做，而且就算你幫我找了，我還不是一樣要照顧家人。而且像剛講的都是呈現書面資料，但我們這一代不好過，可是阿公阿嬤那一代可能很好過啊，因為他們當時耕者有其田，土地本來就很多，可是我媽也是單親啊，根本就都沒連絡了，根本跟我們這代也沒有關係了啊。【F02】

去申請任何東西都很硬。像現在小朋友勞健保都跟我，我的底薪就很高，他們的保費就很高，像現在有這種社會福利，單親家庭勞健保減半，可是他把娘家父母的財產算進去。因為爸爸有繼承一個阿媽給他的房子，但是那是主屋不能賣，他也不能變現金。他又超過現值超過 650 萬。其實以我們的收入來講都可以算低收入戶。就因為卡在這個勞健保沒辦法減半，我也不是低收入戶，很多東西我都沒有辦法申請。【F04】

(2) 各種補助相互排擠，難以獲取足夠的支持

像他單親和弱勢的補助也只能選一種申請，你有單親就不能再申請弱勢啊。他也不是二擇一，是所有知道的補助你只能挑一種而已。【F02】

(3) 補助金額過低，無實質幫助

對啊，那小孩子去念書才有啊，所以現在小孩子兩歲之前的托兒補助就是一個月兩千六，也只能繳繳健保卡、保險費這樣子，因為像小孩子雖然還小，可是健保費一個月也要七百多塊耶，跟大人一樣啊，連去買個奶粉都不夠。【F02】

對，因為他也只能多擇一而已，實質上沒有什麼幫助。【F02】

我去申請低收入他就說我有所得稅...然後那個社會局的就叫我請中低收入，中低收入就是可以減小孩子的健保，可是什麼都沒有補助耶，我說那申請這個有什麼用，只有健保，我說我兒子健保在我上班那邊是一個月才繳 344 嘛，你政府才補這 344 有作用嗎？那什麼用都沒有，我就說幹嗎要申請，因為手續多了一大堆，又忙得要命，你又要這個也要那個，我就說我真的好不想申請啦...【F03】

3. 自行評估不符資格後放棄

除此之外，有單親家長則在自行評估個人條件不符合政府的支援對象後，直接放棄尋求政府的正式支持資源。

對啊...剛講的那些補助也是我上網查的啦，我也沒有問過啦...上網查完之後大概也就知道不太可能了啦。其實我覺得那個單親補助的條件，跟低收入戶是一樣的，所以除非你單親又低收入戶才會去...【M03】

(二) 被動獲得相關支持資訊

部分單親家長則因性格、面子或資訊不足所致，並未主動尋求外界的支持，而是透過周遭的社會網絡的協助與轉介才獲得相關的支持資源。

學校老師告訴我的，就是學校跟幼稚園。因為我跟我先生分開是我兒子幼稚園大班，然後那個園長有幫我去報，幫我去申請這樣子，然後小一的時候就遇到一個很好的老師，他也是很幫我去幫我申請這些補助，不然我怎麼有辦法這樣子。【F05】

後來就是一個社會局的連小姐...那個連小姐就來我家，就說現在我們台灣政府有那個幼兒補助，他就叫我去申請中低收入、低收入戶..【F03】

就是我去做志工這樣認識的，就這樣認識，認識那時候也沒加入，應該是他們跟我說可以，我才辦的。【M04】

(三) 未曾尋求相關支持資源

至於單親爸爸 M01 因為小孩就學就有參與學校家長會，因此一直都了解相關資訊，但因為自己並不需要，所以未曾尋求相關的支持資源。

二、 托育的支持

本次受訪的個案中，並沒有單親家長向政府單位尋求學校資源以外的托育支持，且大多數家長也不知道目前除了學校資源以外，政府是否有額外提供其他子女托育的服務與措施。

三、 社會局與相關非營利部門服務機構的支持

在個案尋求當地社會局或社會工作服務機構的支持資源經驗中，因為接觸的單位不同，以及個人對社會資訊掌握度的差異，使得各個單親家長在尋求支持的主動性，以及對於相關支持資源的求助經驗相去甚遠。

(一) 單親後主動尋求相關協助

1. 透過相關單位轉介順利獲得各種支持資源

我是在救國團上日文課看到那個雜誌..應該算是小月刊吧..所以我就想說我應該可以去尋求一些資源吧...雖然是用不太到，但是多了解也好，然後我就加入了....他就有一些課程啊。【F01】

其實社工那邊是因為我去申請那個特境的補助，也是朋友跟我說去申請這個特境，然後他們就會派社工來訪談...。【F05】

我的家暴中心社工覺得說，我現在已經慢慢不再有家暴的那一塊了，他就幫我轉介給台北市的單親媽媽...他問我需不需要..【 F06】

2. 尋求資源的過程處處碰壁

包括晚晴那個和施季青那個，施季青本身也是失婚家庭、失婚婦女啊。我打去過啊，結果打電話過去問了三分鐘，我就覺得不要打了，或許就是他給的心理建設吧，就是看讓你越挫敗會不會越堅強...就是我們電視上會看到的，或是想的到的，然後打 104 電話去問，問了以後打電話去，結果對方講話的態度好冷，後來打過幾通電話以後就覺得浪費我的電話錢，然後一點幫助都沒有，講話態度很冷，好像比陌生人還冷。【F04】

3. 不知道去哪找，但仍想了解備用

沒有耶，因為不曉得去哪裡找...我是覺得我們政府對單親的不太關心，像我去辦離婚，他應該就要當場提供我們一些資訊或介紹，不然像這樣資訊不流通，我們有的也不知道要去哪裡找這些資源或機構。像我在網路上看有些單親狀況都很差，他們也事都一直在重覆問這些補助申請的問題，這就表示政府你沒做好這些資訊傳達的工作嘛，所以資源都沒辦法很好的分配；我狀況還算好，還有電腦可以上網查，不然像一些單親的狀況很差，可能都低收入了，他也不可能可以去上網查這些東西吧。【M03】

(二) 單親後被動取得相關支持資源

就是學校老師知道我們是單親，那年暑假剛好有個活動是游泳課，那我的孩子就去了，去的第一天就拿DM回來看到有一些課，我就問我妹妹要不要去，後來我就帶他去，那後來他們就問我要不要來參加它們的單爸課...就是那時候開始接觸善牧，我是九十六年八月份去的。【M02】

其實前年就認識...就是我去做志工這樣認識的，就這樣認識，認識那時候也沒加入，是後來他們打電話來說協會會辦一些課程，然後有活動，那時候坦白講他也對我不錯，就是剛好政府有個方案撥錢下來，找十個單親爸爸去上課、寫書、表演這樣，去上課是有錢拿。【M04】

就是我女兒他們安親班的老師兼老闆看說我單親帶兩個小孩，就說我可以去找政府的資源幫忙，但我那時候一時也不曉得要去哪裡找，那時候也不懂電腦，也不知到要去社會局問，是後來在檢查女兒書包才看到他們去小孩子學校辦活動發的宣傳單，一看到已經過期就打去問，就是這樣才開始，那他們就是有留資料，跟我們說可以看海報上面的活動時間去參加，那後來就是都去上一些教育小孩子的理念。【M05】

(三) 單親後並未尋求相關支持資源

我知道，沒有去找....因為覺得自己不太需要。我覺得這樣應該 OK 了吧，因為其實我有找到自己宣洩壓力的方式，像在離婚前工作就已經忙得要死...白天就忙工作...回到家就吃飯..照看小孩的功課..那假日就出去走走...都很制式，直到婚變之後...也還是這樣子...所以也一直沒有時間去想這些。【M01】

四、 勞政單位的支持措施

在本研究受訪個案中，由於所有受訪者在單親前都已有工作經驗，且大多數在單親後都仍繼續從事原本的工作，所以並未有尋求勞政單位支持的需求；僅有

單親時甫自大陸回台的單親爸爸 M04 曾自行前往就業服務站探詢相關資源，但因就服站提供的工作性質不符所需，所以之後並未再前往尋找相關資源。至於單親媽媽 F06 則是因狀況特殊，因此是透過婚前即接觸的家暴中心單位轉介至就業服務中心進行個案諮詢，並藉此獲得現任的多元就業方案工作機會。

我那時候是打電話給我的家暴中心，跟他們說我沒有收入，我沒有辦法養小孩，我小孩又常生病...要跑大醫院，我必須要有一個工作，所以他們就幫我介紹了職訓局，我就去職訓局，然後就透過這樣我找到勵馨。【F06】

肆、結構性非正式支持系統

除了非正式支持系統與正式支持系統的資源外，本次研究的部分受訪者在各種因緣際會下，也曾自結構性的非正式支持系統中獲得相關的支持資源。

一、宗教社團的支持——經濟補助

(一) 廟宇：零星的一次性補助

之前好像有申請過一個廟提供的啦，就是一次五千塊這樣，有領了兩次。就有朋友跟我講，那就想說填填看嘛，送去就有。另外像一些廟也會有針對低收入戶的，那也是去領過一千塊，就是零星的。【M04】

(二) 教會的人際支持網絡

其實之前我還沒有到生命之光的時候，我是在木柵那邊的靈糧山莊，是我的房東太太帶我去的，其實在那邊大家也會覺得你需要幫助的時候，教會他們是有可以在經濟上資助...【F06】

二、民間團體的支持

單親爸爸 M01 因為參加學校家長會的關係，在學校家長的介紹下而參與扶輪社，主要活動是會員之間的連結與親子議題的討論和交流活動；至於單親媽媽 F01 則在參與救國團活動時，翻閱到單親家庭服務中心—甜甜圈俱樂部的相關資訊，並自行聯繫加入，希望藉此獲得對單親家庭的相關支持資訊。

此外，單親媽媽 F03、F04 則是透過鄰里與友人的介紹下接觸由地方政府官員自行創設的婦女會，並獲取相關的協助資源；該協會主要提供單親媽媽相關的聯誼與親子活動，並將各方捐募而來的物資分送給轄區內有需要的單親媽媽。

伍、小結

綜上之分析，男性與女性單親家長在工作與家庭平衡支持系統上的資源差異，主要可歸納出以下特點：

一、非正式支持系統

在非正式支持系統中，傳統父系社會的觀念使男性單親較容易從原生家庭中獲得支持的資源；女性單親則傾向在鄰居、朋友方面獲得較多支援。

(一) 原生家庭的支持

1. 男性單親較女性單親獲得更多父母方的支持

由於傳統華人社會對於男性在家庭中所期待的多是經濟角色的扮演，而非照顧者的角色，再加上父母自幼對子女教育的性別區隔，使得男性在面臨單親之後，通常會選擇回到原生家庭尋求協助，而其父母也大多願意提供單親男性在子女照顧方面的支持資源。

從本次受訪者的基本資料分析中即可發現，男性單親家長與其父母同住的比例高於女性單親許多，且受訪的單親男性中，排除父母已逝支 M04 外，其餘四位皆可獲得父母對子女照顧的支持資源，並以長期的支持型態為主；反之，女性單親方面，僅未婚單親之 F02 與其父母同住並可獲得較長期的照顧支持資源，至於其他五位單親媽媽並未能與其父母同住，其中三位可獲得的資源也僅限於短期臨時性子女照顧或一次性的經濟援助為主。

2. 男性單親較女性單親容易獲得自手足方面的支持

由於男性在單親後與其原生家庭父母同住的比例相對女性單親高出許多，也較易藉此與手足維持來往的關係，因此，男性單親通常也較女性單親容易獲得手足方面的支持資源。此外，當手足為男性時，男性單親多可獲得手足配偶的支持資源，女性單親則幾乎不可能獲得手足的支持資源；反之，當手足為女性時，男性單親亦可獲得其手足的支持，但女性單親卻多無法取得手足方面的支持，更遑論其配偶方面的支持資源。

3. 男性單親較女性單親容易取得親戚的支持

因為男性在單親後多仍與原生家庭保有較密切的關係，故也較易藉由父母與其手足的連繫往來，而取得親戚方面的支持資源，而女性則因較難取得原生家庭父母的支持資源，因此大多不可能獲得親戚方面所提供的支持資源。

(二) 前配偶及其父母的支持

由於男性取得子女監護權大多是源自前配偶無力扶養為其主要的因素，因此在單親後，男性單親家長多不可能取得前配偶或其父母方面的支持資源；至於女性單親並取得子女監護權的原因多是源於前配偶的不良行為，而非經濟因素所致，加上華人社會對於子孫延續生命的傳統觀念深厚，因此，大多女性單親家長相對較男性單親家長容易獲取前配偶或其父母的支持資源。

(三) 鄰居、朋友的支持

由於性別角色所表現出的求助心態與行有所差異，因此女性單親大多較容易獲得自鄰居、朋友在子女照顧方面的支持資源；至於，男性在鄰居方面則較難以獲得資源，但在朋友方面卻較容易獲得工作上的支持資源。

(四) 同事主管的支持

工作同伴方面，無論男女單親取得主管對請休假協助的支持均無顯著差異，但男性單親獲得同事對子女照看與工作負擔減輕方面支持的比例卻較女性高。

(五) 結構性非正式支持系統

由於目前民間有對單親提供支持的團體多以宗教型式為主，因此在資源供給的對象上並沒有存在性別上的差異。

二、正式支持系統

在正式支持系統中，因為職業取向關係，男性單親相對較容易在企業職場中獲得工作彈性與收入上的支持；然而，因為性別特質與求助模式的影響，女性單親則是相對較容易在社會福利與服務資源中獲得支持。

(一) 企業職場的支持差異

由於國內就業環境尚不重視對於單親家庭勞工的關懷，因此男女單親在企業中可得的托顧協助與請休假制度方面的支持並無差異；惟因職業取向上的性別差異所致，男性單親的職務在工作時間與地點彈性上可得的 support 通常較女性單親為佳，且男性單親在工作薪資上的支持條件也大多較女性良好。因此，總體而言，男性單親在企業職場可得的 support 資源仍較女性單親為多。

(二) 政府部門的支持差異

由於現今政府在社會政策上極力避免性別造成的差別，因此在內政單位所提供的經濟補助上，或者勞政單位所提供的就業服務資源上，男女單親可得的 support 並沒有差異；此外，因為國內專門針對單親家庭所提供的 support 資源尚處於匱乏的階段，因此無論男女單親在托顧資源方面可得的 support 皆很低。

至於社會性服務單位所提供的 support 方面，由於過去對單親的刻板印象尚未能在近年快速的轉變，因此國內目前的非營利社會性服務機構針對單親所提供的 support 資源，仍多是以女性單親所需的資源為主，對於男性單親提供 support 資源的比例相對較低；因此，總體而言，女性在社會單位與相關非營利服務機構可得的 support 則較男性單親為多。

第三節 單親家長對工作與家庭平衡支持資源之期待

在訪談的過程中，根據單親爸媽在各種系統與管道使用支持資源經驗，其個別提出對於工作與家庭平衡支持措施的期待，主要包括下述三大方向。

壹、 家庭照顧的支持

一、 托顧資源的整合與資訊平台的建立

單親家長因工作需求，當子女仍年幼時，若碰到突發狀況常需要請假親自接送探視，不僅易打斷工作進行，也可能面臨收入縮減的困擾；對此，已使用單親家庭服務中心支持資源多年的 M02 認為，應透過政府建立托顧服務的資訊整合平台，讓各個單親服務中心、托顧機構、志工或社會團體將可提供的支持資源（包括場地、人力等），透過網絡式的平台公布訊息，除了有助於單親就業家長能快速的找尋替代照顧人力外，更可藉此將各種社會資源進行聯結與利用。

那如果像我上班突然怎麼了，那是不是可以代替幫我去看看我孩子怎麼了，那現在不行就變成我要親力親為這樣過去。我覺得它應該是可以建立這個平台，讓大家知道現在哪裡有什麼，像我們哪些需要安親或什麼的，那托育有托育的部分...一定要有個單位去做，我覺得它沒辦法整合的話，很多事情就浪費，大家互相抵消，其實一定有它可以做，可能也不用花多少經費，就假設我們提供東區一個場地這樣。因為現在的志工青年其實已經夠多了，很多時候只是希望不要發生意外，或者我們也不用說一定要學到什麼，在這幾個小時只是安全最重要，那個最低的限度，沒有整合到就沒辦法。【M02】

二、 對象區隔化的家庭服務中心

現有單親家庭服務中心所提供的資源方面，單親爸爸 M02 則期望可改變機構間各自為政的服務模式，轉由透過服務對象的區隔，來提供更聚焦的支持資源，例如以單親家庭子女的年紀做為區別，由不同機構提供育有不同年齡層子女的單親家庭服務，藉此不僅可將目前各中心分散的托顧資源集中，在所提供的課程與諮詢服務上，也可以更針對單親家長的需求來提供支持。

我是覺得像這麼多單位其實可以分類一下，像我們家現在小朋友都大了，帶來上課就比較不需要人顧，可是像以前他們還小的時候，你帶小孩來一起上課的話，他一定會有人幫你顧小孩才能讓你專心聽課嘛，可現在就變成這邊有，那邊可能沒有，那是不是說可以乾脆像針對小孩子的年齡去分，那可能我這邊就專門服務小孩子還小的，可能六歲以下的就過來，那另一個地方可能就服務小孩子比較大的單親，這樣就不用說每個地方辦課程都要安排人來顧，不然有時候每個地方只有一兩個小孩你也要排人，其實很浪費，也可以針對我們小孩子不同年紀的親子狀況去開課，這樣我們這些單親爸媽去上課也可以比較不用跑來跑去，不然像現在我們都要看說今天哪邊開什麼課，那這邊開什麼課，什麼時候要去哪邊上什麼課，這樣其實很麻煩。【M02】

貳、 經濟的支持

一、 去除親屬責任的經濟補助制度

由於目前國內對單親家庭提供經濟補助的項目，仍舊是以社會救助法對低收入戶或中低收入戶所提攻的普遍性補助為主，但法規中對於津貼申請者的資產認定卻涉及其原生家庭長輩（直系血親尊親屬）或同一戶籍者，使許多在單親後實質上無法取得原生家庭長輩支持的家長，在轉而尋求政府資源時，又再次因名目上的血緣關係而遭到支持的斷絕。基此，許多面臨因經濟補助上的親屬責任而無法獲得正式系統資源的單親家長，均期望政府應考量單親後所具有的實際資源，避免因法規大量的親屬責任制度而排擠了真正需要支持的單親家庭；尤其女性單親者有較男性單親更高的比例難以取得原生家庭支持，加上較低的工作所得與工作穩定性，大量親屬責任的制度將使女性單親更容易面臨求助無門的困境。

我是覺得說，你只要符合資格父母的財產要不要給你你又能怎樣，為什麼要把這種東西設定到父母身上，你認為每個父母都有能力來幫你嗎？他怎麼可能賣房子來幫助你呢？那房子如果是祖產你要叫他賣嗎？【F04】

二、 勞健保費用的補助

因目前國內經濟補助的設計，通常單親家長正常就業者最多僅能申請中低收入戶的補助，除了對子女的健保費補助外，並未對單親就業家長提供任何勞健保

費用上的減免措施，這對於單靠一份所得的家庭而言，負擔甚大；再者，部分單親者因時間彈性問題或者就業能力問題而僅能選擇部分工時工作，在多數兼職工作保障不完備的情況下，單親家長如需自行加入工會繳納較高自付額的勞健保費用，或者繳納國民年金，都將使生活上的所得開支更為緊縮。

對啊...另外像勞健保的補助我也覺得很重要...就算是一點點也好，因為像我現在就是掛在國民年金嘛...我沒加任何工會...然後健保我就是只比一般的低一點點...反正我也沒去注意...像現在健保又調高了啊。【F01】

三、 個案形式的社會支持方式

目前國內對於弱勢者的經濟補助申請多以書面資料審查為主，但多數單親者本身對法令條文並不熟悉，在此情況下，單親者實質上面對的支持需求常與名目上的所能提供的資料有差距；基此，許多單親者期望政府可透過個案型式的審查，由社工或專業人員進行實地訪視來決定資源給予的水準，避免有心人浮報或對實際有需求者造成資源供給不足的社會不公平。

就要針對個案啦，不然像我哥哥他們都不是正常人耶，他們身上都有疾病耶，都沒有行為能力、工作能力啊，就像三個植物人，我一個人怎麼有辦法。【F02】

參、 就業的支持資源

一、 請假時數基準的彈性與補班措施

對於單親家長而言，由於對家庭照顧責任負擔較重，通常面臨請假的機率也較一般雙親家庭家長為高，然而請假所導致的收入中斷卻可能使單親家庭面臨所得縮減的經濟困境；對此，有單親家長希望在就業職場上能獲得更充沛的彈性措施支持，包括請假時數的基準降低，避免因臨時性或短時間的家庭照顧問題而必需請超額的假期時數，抑或是真對臨時請假的時數，以等同加班補休的方式，提供請假補班的補償措施，藉此降低單親家長因臨時請假需求而造成收入短缺。

對我來說，是希望突發狀況時可以更彈性一點。假設說我因為兩個小孩子的事情突然走掉了，那我可不可以說再補回，還是就要扣我的年假什麼的，那我們公司之前是還可以半小時半小時請，現在變成都一定要請半天的，就是你要做什麼事就一定要請半天，不管事假、病假都半天，沒有兩個小時這種事，也沒有事假一小時這種事，什麼東西都以半天為主。那變成說我本來去那個東西只要一個小時，現在回頭看，那變成我本來明明可以把真正需要的時間才拿來用，那可能我只是要去收個信，可是我就要在家，只為了那半小時，結果半天都不用上班。【M02】

二、 提供職業訓練機構的選擇彈性

職業訓練方面，目前政府提供資源的方式多係在各行政區域的職訓中心開辦課程，因此對於有高度家庭照顧需求的單親家長而言，常因距離過遠而難以配合；基此，希望可加強職訓地點上的彈性，以提供補助或與民間單位配合的方式，讓單親家長可選擇就近的開課地點進行職業訓練，將可加強支持資源的可得性。

當然會吧。但是我希望他有某些特定的課程，針對某些特定的對象，給予補助，讓你去上，不要限制哪些地區，因為你不知道哪個單親爸爸媽媽住在哪裡，如果大家都要跑很遠去上課，那小孩子呢？那有時候可能就是一個補助，讓你去選離你家就近的去學習，那這樣子才是比較有效率的作法。【F04】

三、 提供職訓期間的配套托顧措施

此外，目前政府提供的職業訓練課程大多是在平日，更有全天候的課程，這對於子女仍年幼的單親家長而言，常因子女托顧的問題而退卻；對此，單親家長期望在提供職業訓練支持的期間，訓練中心亦應規劃配套的託顧服務或措施。

社工有幫我問過，我也想去上課，但是小孩要托，那個時間點的課程可能在禮拜三的晚上，那小孩怎麼辦，我回來或是我讓他臨托，但回來的時間已經太晚了，我覺得對他的身心都不 OK。像今年也有很多很多課都開啦，可是沒有去...不是不想去，是評估過禮拜六...我媽媽可能沒辦法幫我帶小孩，也不見得每個禮拜天他都可以幫我顧，那講真的...我來回往返..要坐捷運，有時候小孩睡著...那更痛苦，因為他十五、六公斤了。【F06】

四、降低職業訓練的保證金負擔

由於政府所提供的職業訓練課程多有學費上的補助，為確保受訓者的到課比率，因此通常需於報名時繳納保證金，在到課達一定比率後或課程結束後返還；然而，對於經濟並不寬裕的單親家長而言，少數存款都是為了急用所儲備，高額保證金即便可返還，也會造成訓練期間相當大的心理負擔，更遑論較高的家庭照顧需求，單親家長請假風險甚高，若因此無法取回保證金，將是難以負荷的開支。

我沒有試過晚上去上課。我有想上，可是看到時間可能都不 OK，然後社工是說可以問問看臨托，可那都是不確定，你沒有確定的就沒辦法。然後，有些職訓那個啊...他也是你必須要先繳多少、多少錢，那可是對我們來說就是...今天你可能留個幾千塊，那都是真的以防萬一真的生病或什麼的...真的很急用..我覺得是救命錢，因為你如果再拿出去，講真的..突然發生什麼狀況，你沒有那些救命錢的時候...你要去跟人家開口，我覺得那很...很...，還有像那個保證金，而且一繳有的是要很多，不是說幾千塊...有的還要六千多，而且有的你可能是要上到幾堂課或是最後，他才會退還。【F06】

肆、小結

根據本節之分析，受訪之男性與女性單親家長對於支持資源的期待與提供差異化支持資源觀點的差異，主要可歸納出如下特點：

一、女性單親對於社會福利資源支持的期待較男性高

二、男女單親對於勞政單位支持資源的期待並無差異

三、男女單親對於職業訓練或在職進修等資源支持的期待都很高

四、在本次受訪的過程中，無論男女單親家長皆認為毋須在政府與企業方面提供差異化的支持資源。

第五章 研究結果與討論

經由前述章節對於國外相關政府政策與企業方案的實際做法的介紹，以及我國單親家庭概況調查的檢視，並進一步透過實地探訪、分析單親家長在工作與家庭平衡上的處境後，本章以下將針對單親就業家長在工作與家庭平衡上所面臨的議題做一探討，並藉此審視我國對單親就業家長提供的支持資源特點與不足，再經由參考歐美國家政府與企業的相關做法進行全面的檢討。

第一節 單親家長工作與家庭平衡的支持系統

壹、工作家庭兩頭燒，單親家長的平衡困境

由於面臨單親後，單親家長必須獨自承擔家庭經濟與子女照顧的雙重責任，個人能力背景、單親家庭特性與可得的支持資源多寡，將大大影響單親就業家長面對工作與家庭平衡的能力。尤其當單親家長適逢中高齡、教育程度不足時，在就業市場已處於較弱勢的地位，此時若還須獨力負擔家計與照顧家屬或年幼的子女，則勢必因工作時間缺乏彈性而影響就業時對正職工作的選擇性，而在就業能力與就業選擇受限的情況下，部分單親家長僅能選擇投入兼差性質的工作，除了時薪制度與工作時數縮短所意味著單親家庭將面臨收入來源短少的經濟困境外，兼職工作也大多缺乏較完整的勞動權益保障，使得單親家長容易遭遇就業狀態不穩定與勞動權益受到損害的困境。在這一連串不利條件的交互影響下，將可能使得單親家庭因經濟能力薄弱而落入社會的底層。

至於，對已就業的單親家長而言，即便初期仍擁有穩定的工作與收入來源，但若家庭照顧需求始終無人可替代或提供支援，單親家長始終無法避免面臨家庭工作兩頭燒、疲於奔命的窘境，再加上我國政府對單親家長並未提供較具保障的勞動環境，而國內企業提供的就業環境也仍舊缺乏彈性與友善對待，在龐大的家

庭照顧需求下，請假肯定在所難免，而在頻繁的請休假狀況下，除了影響工作收入外，甚至也將影響工作考績與上司觀感，這都將使得單親就業家長陷入所得短少與職務難保的危機之中。

貳、 男女單親大不同，支持資源供給的落差

基於單親不同於一般雙親家庭的特殊困境，支持系統的存在對於單親家長而言更顯得格外重要，無論是政府或企業所提供的正式支持資源，抑或非正式支持系統中的社會人際網絡支持資源亦然；然而，華人父系社會中的傳統思維，卻常常對男女單親家長造成資源供給上的落差，並使其在獲取支持資源的能力上存在著顯著的差異，進而影響男女單親者對於支持資源取得的心態、方式與管道。

在非正式的社會人際支持網絡中，男性由於被期待在工作中更有表現，因此在面臨單親的照顧需求時，旁人多較願意主動提供支援，尤其是原生家庭的父母，更常因為家族傳承，以及與子同住，而較願意與主動提供單親男性在子女照顧方面的長期協助；至於手足親戚方面，也多因為父母的連繫而較易取得臨時性的協助，甚至手足為男性時，更有較高的機會獲得手足配偶的協助。至於在工作上，除了多數男性單親本身工作性質使得在企業中可得的支持資源較多外，公司同事、主管也通常較能體諒單親男性的經濟負擔，因而傾向較願意給予支持的資源。

然而，女性因為被期待在家庭中負擔更多的責任，而非在工作上的表現，因此當面臨單親時，旁人並不會特別主動提供在照顧需求上的援助；而在工作上，也因為女性的就業特質通常較少能獲得支持的資源，同事、主管也多傾向關切單親女性因家庭影響工作的情況，而非體諒其同時肩負工作與家庭責任的艱困，因此提供援助的比例甚低。再者，華人的傳統觀念中，女性出嫁後即代表已離家自立，並不再是原生家族的成員，因此原生家庭對於單親女性的回歸並不一定樂見，這也因此使得單親媽媽在獲得原生家庭支持上的情況相當兩極。

舉例而言，當與原生家庭保有較親密的關係，而其父母也能理解單親成因時，通常單親女性也可以取得原生家庭父母的支持資源；但當與原生家庭的關係本來就不甚密切時，單親媽媽則可能選擇獨自承受而不會向父母求助。再者，當原生家庭父母無法諒解單親的成因時，則單親女性大多難以獲得其父母的支持資源，甚至是受到原生家庭的排拒。至於，手足與親戚的支持資源方面，也常因原生家庭父母的取向和連繫而導致全有或全無的情況；假若手足為男性時，單親家長的父母也多較傾向支持兒子而非女兒，因此單親女性通常無法獲得父母的協助，即便父母願意，多數也僅能取得短期臨時性的支持資源；而若手足為女性時，則多因考慮手足配偶的眼光而極力避免。

此外，在鄰居友人與政府的支持資源方面，由於在傳統教育下所給予男性和女性在社會上所扮演的角色期待有所不同，使得男性因為考量面子問題而較不願意主動向外求助，在求助意願低落而使得求助行為無法外顯的情況下，外界通常無從介入提供支援；相反的，單親媽媽基於母性因素與女性柔軟的特質所致，在面臨困境時通常較願意放下身段向外求助，即便因單親成因而而不願意對內向親近的家人尋求援助，但在面臨單親困境時，也多仍會傾向尋求鄰居、朋友與政府資源的支持，這也是為什麼外界提供的單親支持資源大多是以女性單親者的需求為主，卻鮮少有針對男性單親所提供的支持資源。

除了華人傳統的父系社會思維，對於單親男女在正式與非正式系統中的可得支持所造成直接影響外，其實在就業方面也由於性別本身在生理與心理的先天特性與限制，以及職業隔離等種種因素，使得男女在工作性質上通常具有明顯的差異，也因而間接影響了男女單親者在職場上可獲得支持資源的程度。舉例來說，在就業市場上，至今男性仍有較高的比例從事獨立性較高或體力性的勞動，故在工作收入與工作上的彈性均能獲得較良好的支持資源；反之，女性如今仍有較高的比例從事行政事務與服務性質的工作，因此無論在所得或工作的時間、地點彈性上，均難以獲得較為充沛的支持。

第二節 我國單親家長工作與家庭平衡支持資源的特點與不足

透過檢視我國單親家長在工作與家庭平衡上所面臨的處境，以及男女單親家長在正式與非正式系統中取得支持資源的概況後，可發現我國在單親家長的工作與家庭平衡相關政策與支持資源的運用上，實具有下述特點與不足。

壹、非正式支持系統資源的高度運用

綜觀國內目前對單親家庭所提供的援助政策，以及對單親家長在工作與家庭平衡上的支持概況後，實可發現無論是政府在內政的一般性社會經濟補助政策上，抑或是針對單親所提供的支持資源，皆大量地憑藉著單親家長本身所具有的非正式支持系統；換言之，當單親家長本身不具有足夠的非正式支持系統時，政府才會介入提供進一步的支持資源。

然而，從前節的討論中即可得知，許多單親家長，尤其是女性，在單親後即便仍具有原生家庭的支持網絡，但在種種因素下，卻極可能無法獲得充足的支持資源，甚至是遭到社會支持網絡的排拒；惟其向政府尋求援助的過程中，卻可能因為名目上仍與該非正式支持資源有所連結而難以適用，導致再度受到排擠的命運。由此可見，當政府仍舊選擇繼續高度依賴非正式支持資源的運用，則將極可能使得我國部分單親家長面臨支持資源雙雙困乏的窘境。

貳、公部門支持系統資源的實用效益問題

據上觀之，我國政府目前對於單親家長在工作與家庭平衡的支持政策與支持資源的供給上，尚存有下列不足之處：

一、缺乏對單親家長的整合性支持政策規劃

由於國內目前針對單親家長所提供的支持資源，仍是自分散各處的法規中所集納而成，並未針對單親家長的特殊處境提供專門化的支持服務與規劃；因此，當前政府所提供的支持資源，在形式上幾乎是等同於對經濟弱勢家庭的支持，此外，零散的資源之間也難以相互連繫運用，更可能出現互相排斥的情形。在此情況下，即便形式上單親家長已具有各方面的支持資源，但在實質上卻可能僅能獲得少數的支持資源，甚至出現全有或全無的極端樣貌，這也使得擁有工作與收入，但實際上卻正在面臨或逐漸陷入工作與家庭平衡困境的單親家長落入邊緣的灰色地帶，難以獲得政府的支持資源。

二、過度制式化的友善政策與方案內容

雖然國內已推行友善家庭政策多年，然而實質效益卻始終難以展現，其主要原因不外乎是過度制式化政策內容，並未考量我國產業環境與歐美國家的巨大差異，因此即便政府已宣導並要求企業應盡力營造友善的職場環境，但對於國內以中小型企業為主的雇主而言，根本難以負擔政策在時間與金錢上的額外要求，使得方案在實務上難以落實。此外，由於政府所提供的勞動環境與條件並未同步提升，再加上國內勞動者對於相關權益仍處於半啟蒙的保守心態，即便具有實質上的需求，也不敢大力主張或奢求企業提供支持的資源。

換言之，若企業組織龐大，則其員工除了可享有較優質的勞動條件與保障外，更有較高的比例可獲得完整的友善與彈性措施；惟當企業組織不具有足夠的資本時，則其勞工獲得友善與彈性措施的比例通常是微乎其微，更遑論兼職者在勞動權益都難以受到完整保障的情況下，根本不可能享有相關的福利服務措施。也因為如此，我國勞動者在勞動條件上長期處於全有或全無的極端狀態，而單親家長也因未能獲得政府在就業上的支持資源，在這一波波險峻的經濟與就業浪潮下，更是身處極為不利的困境之中。

三、資源過度集中於短期經濟的補助，缺乏長期支持效益

關於目前國內政策上所提供給單親家長的支持資源，大多不外乎是以條件等同於經濟弱勢的中、低收入戶申請標準的經濟補助為主；然而，過度集中於短期經濟援助的支持資源，除了龐大的社會經濟成本可能拖垮國家財政外，難以長期持續性的供給也是一大問題。畢竟單親家長對於家庭照顧與就業的雙重需求，並非短暫的數月或年，而是一長期性的困境；再者，政府在尋求資源更廣泛與公平分配的前提下，所能提供的經濟補助額度甚低，因此實際上對於單親家庭的困境並沒有太大的幫助，不僅短期的經濟壓力緩解功能難以顯現，對於單親家長因長期面臨的工作家庭失衡困境更是毫無幫助，尚難發揮實質的長期支持效益。

四、托顧支持資源的嚴重匱乏

除了經濟上的支持外，單親就業家長在工作與家庭平衡上所面臨的最大困擾其實就是家庭照顧問題。由於短期臨時性與長期替代性照顧人力的缺乏，單親家長時常遭遇到就業選擇上的限制，以及工作中頻繁請休假的困窘；然而，我國至今除了尚未能建構一套完整的長期照顧體系外，對於單親就業家長最迫切的短期與臨時性子女托顧支持資源也仍處於嚴重匱乏的狀態。

檢視目前各縣市政府所提供的托顧資源可發現，包括公托機構設點零星，所提供的臨時性托顧服務彈性不足，以及托顧費用補助過低，皆使得單親家長難以使用或無力使用該支持資源，甚至在對於單親家長所提供的托顧資訊宣導上也大大的不足，許多單親家長根本不知道政府有提供相關的托顧資源，於此都在在地顯示了政府並未對單親家長的需求提供充分的支持規劃。

五、就業服務的支持資源未能有效運用

至於在工作與就業方面的支持資源，由於目前各縣市政府的就業服務站大多僅提供一般性職缺的媒合，並不會針對單親家長的就業時間與子女照顧需求提供

職缺過濾的服務，更遑論主動進一步協助與雇主協調彈性工作安排的可能，因此甚難提供單親家長具有實質幫助的就業服務。即便少數可透過個案諮詢服務來協助單親家長，但多元方案等短期性的約聘僱工作型態，不僅時薪制的低收入難以讓單親家長獨立養家活口，在勞動條件上更是難以獲得完整的權益與保障。

此外，雖然大多數單親家長都有意願繼續進修或參與職業訓練，而政府也有提供相應的職業訓練補助，惟職訓除了在地點與時間上的限制外，高額的課程保證金更是讓經濟狀況貧乏的單親家長難以出手；此外，訓練課程開辦卻缺乏相應的托顧服務配合，也是大多數單親家長在使用相關支持資源上時常感到困擾的一大因素。

參、私部門支持系統資源的嚴重缺乏

過去幾年來，雖然在勞政單位與國民的努力爭取下，國內企業的職場就業環境與工作條件已有所提升，勞動者也更懂得如何維護自身的權益；惟近年全球性的經濟衰退，卻使得企業雇主在財務上面臨緊縮，也讓近年政府極力推動的友善職場概念仍處於停步不前的狀態。由於對單親家長而言，時常會因家庭照顧的需求而影響到就業的選擇能力與工作時的請休假頻率，因此彈性的工作安排可說是大多數單親家長最迫切所需的職場支持資源；然而，國內目前雖有部份企業已提供彈性工作時間的措施，但大多也僅是提供在上下班前後的半小時作為調整的範圍，這除了對於交通上的緩衝作用外，在實質上並沒有發揮任何彈性工作時間安排的目的，對單親家長而言，更無法提供任何在家庭照顧上的支持效益。

此外，國內企業雖也有提供部分以責任制為主的工作職務，但在實質上，卻往往只是下班責任制、上班打卡制的偽責任制，不僅無法提供彈性的工作安排，反而更多的是剝削勞動者超時工作的意圖，甚至侵害其在延長工作時間上的薪資利益，使得單親家長在工作與家庭平衡上面臨更為艱困的處境。再者，即便政府已規定了友善家庭相關的員工支持方案與家庭照顧假等規章，但在實務上，企業

依法落實的比例卻少得可憐，有更多的卻是合併請休假計算日數，甚至違法未提供相應的請假權益；除此之外，由於國內企業在薪資結構的設計上，常傾向於給予低底薪再配合各種名目的津貼、獎金，這對於為了家庭照顧而可能須頻繁請休假的單親家長而言，不僅將面臨請假期間薪資中斷的困擾，即便只請半天假也將造成其餘津貼、獎金連帶性的一併喪失，使家庭所得常遭逢大幅度的縮減。

第三節 我國友善單親家庭政策與歐美國家的比較

藉由審視我國單親家長工作與家庭平衡支持資源的特點與不足後，本節以下將參考歐美先進國家所施行的相關政策與方案，並進一步比較國內外的政策異同，以茲後續檢討之用。

壹、相似處

一、已推動友善家庭政策與相關方案

鑑於國際勞動組織在近十年來的極力呼籲與提倡，我國亦已追尋先進國家的腳步開始推行友善家庭政策，並期望透過企業職場來提供勞動者可兼顧家庭與工作的友善職場相關方案，以提升整體勞動市場的就業環境和勞動參與；因此，員工支持方案上，已法定要求符合條件之中型企業應提供員工眷屬照顧的相關措施或機構，而在家庭照顧假方面，各種產假、陪產假、育嬰假、親職假，以及部分休假之相關津貼也均已施行，顯見政府對於平衡勞動者工作與家庭的重視。

二、尚未提供針對單親勞動者的勞動政策與規範

然而，可惜的是，無論是歐美國家亦或我國政府，均尚未針對單親家長提供更支持性的勞動政策與相關規範，包括單親家長亟需的真彈性工作時間安排、請休假制度的差異化與彈性設計，以及家庭照顧假的薪資補償措施等。

三、企業提供的工作彈性難以發揮實質效用

在工作職場方面，除了大多企業對於員工的單親狀況掌握度仍顯不足外，目前就業市場上之職務所提供的工作彈性化措施仍難以發揮效用，尤其在工作時間的彈性安排上，尚未能讓對時間彈性有高度需求的單親家長獲得足夠的資源。

貳、相異處

雖然我國已努力朝著先進國家的制度化措施逐步邁進，惟與歐美國家政策相比，我國在現行的友善單親家庭政策上，仍存在許多尚待改善的不同之處。

一、針對單親家戶資源水準所提供的單親津貼

法國早在近四十年前即已開辦針對單親家庭的家戶資源水準所提供的單親津貼，藉此確保資源低於預設門檻的單親家庭——特別是育有幼兒的單親家庭，都能獲得最低所得的保障；惟我國至今除了仍未針對單親家庭建構一套具有系統性的支持體系外，亦尚未將單親家庭單獨列為輔助的對象，而是分散併入整體社會經濟弱勢的經濟補助體系，並將其親屬的資產列入清查範圍，致使實際家戶資源低於水準的單親家庭卻不一定能獲得最低所得的保障。

二、針對單親家長提供專屬之友善家庭政策與計畫方案

在單親政策上，相較於我國而言，歐美國家早已針對單親家長提出整合性的社會與就業政策規劃，包括合併經濟性的津貼給付與就業導向的勞動參與支持服務，抑或是結合經濟性補助與人力資本導向的進修教育支持計畫，均是透過社會與勞動部門相關資源的整合，以提供面臨工作與家庭失衡困境的單親家長一套完整且具有系統性的政策計畫。

此外，在以勞動參與作為提升單親家長經濟自立能力的目標下，歐美國家更是採用「自願參與無酬勞動」或「工作優先」的積極性行動支持方案，以私人顧

問的個案式服務，協助單親家長進行職涯規劃，以及一系列的就業諮詢、尋職服務、面談安排與工作中的監督與協助等支持服務，並在方案執行期間提供兒童照顧服務與財務資訊的諮詢，透過整合性的家庭照顧與就業能力加強服務做為支持，從源頭解決單親家長所面臨的工作與家庭平衡困境。

三、 針對單親家長給予家庭照顧假日數之延長

因為相對於雙親家庭家長而言，單親家長必須負擔更高的家庭照顧責任，但對於子女或眷屬的照顧責任卻缺乏另一半可分攤，因此在無力負荷購買臨時性替代人力的同時，單親家長面臨工作家庭分身乏術而必須請假的比例通常也較高；然而，我國雖已明訂應給予員工相關的家庭照顧假，但一致性的請假日數規定並未針對單親家長提供差異化的設計，若又逢單親家長同時扶養多名未成年子女，則頻繁的請假機率，勢必將超出一般性家庭照顧假所提供的日數。基此，歐美國家多有針對子女人數的不同而給予延長家庭照顧假日數的規範，德國更是針對單親家長提供差異化的請假日數設計，甚至透過其國內的社會健康保險制度給予單親家長在請假期間的醫療津貼。

肆、 企業友善家庭方案落實程度較高

由於經濟產業環境的差異，歐美國家的大規模企業數量較多，因此雇主通常有較為充足的資本與較高的意願建置友善的職場環境，所以企業提供托顧設施與相關服務措施的比例也較高；除此之外，在歷史文化因素影響下，先進國家對於工作與家庭平衡的重視也啟蒙較早，使得勞動者與企業較能在友善家庭方案上互相取得共識，因此在一些歐美企業中，也有針對員工需求規劃較完善的支持性方案，包括建置員工眷屬托顧的服務網絡與整合性資訊平台，並辦理家長與眷屬的親子交流活動，以提供員工在工作與家庭責任上的平衡支持。

第六章 結論與建議

本研究之主要目的乃是透過檢視單親就業家長之支持系統性別差異，並藉由深度訪談之質化資料，進一步分析單親就業家長在不同性別與背景條件下對其工作與家庭平衡之狀況之影響。根據前述章節之分析與探討，本章以下將就研究結果之論述進行彙整，並依此提出相關政策與方案之建議，最後則就本研究之限制進行說明，並給予未來相關研究之建議。

第一節 研究結論

透過主計處歷年的統計調查可發現，單親已不再是少數的家庭型態，高比例的離婚率與快速成長的單親家庭戶數，皆提醒我國政府應更加關注單親家庭的議題。而單親家長做為家庭的主要經濟與照顧核心角色，在同時面臨就業維持家庭主要經濟所得與負擔眷屬照顧的雙重責任下，是否能維繫其在工作與家庭上的平衡，通常端視其是否具有足夠的支持資源而定。

然而，國內在單親家庭政策上仍缺乏系統性的規劃，使得單親家長在正式支持系統中難以獲得整合性的支持服務；再者，非正式系統中，也因單親家長的性別、個人背景、家庭特性，以及就業性質的不同，而產生支持資源供給和需求上的偌大差異，上述因素均大幅影響了單親就業家長在平衡家庭與工作責任過程中，扮演各方角色的能力。

基此，根據研究之目的與結果之探討，此節將依序就下述三個問題脈絡歸納出本研究之結論：一、單親家長工作與家庭平衡概況及其性別差異；二、單親家長具有之工作與家庭平衡支持系統之性別差異；三、影響男女單親家長工作與家庭平衡能力的因素。

壹、單親家長工作與家庭平衡概況及其性別差異

一、無論男女單親家長均面臨較高的工作與家庭平衡困境

由於需兼顧家庭照顧與工作就業之雙重角色，無論是男性或女性單親家長均面臨較雙親更高的工作與家庭平衡困境，包括家庭照顧角色使其較易在對工作類型之選擇、工作彈性之配合等方面受到限制；此外，工作角色亦造成單親就業家長對子女照顧責任所能付出的時間與精力之影響。

二、女性單親家長因家庭角色影響工作角色之程度較男性單親為高

根據對男女單親家長的工作與家庭平衡需求與阻礙之分析，女性單親較男性單親面臨更高的家庭照顧責任與家庭經濟負擔，且女性單親因較高的家庭照顧角色負擔而造成其在工作角色上之扮演能力，包括就業類型限制、工作時間與地點的彈性較低，以及較差的工作收入。

三、男性單親家長因工作角色影響家庭角色之程度較女性單親為高

本次研究中，相較於女性單親家長多以家庭照顧責任為主，進而選擇可配合工作之方式，男性單親則有較高的比例因工作角色之需求，而影響家庭角色之扮演，包括改變子女日間與夜間照顧者、緊急連絡人、托顧與就學場所等。

貳、單親家長具有之工作與家庭平衡支持系統之性別差異

一、男性單親在非正式系統中獲得工作與家庭角色平衡支持的程度

較女性單親為高

藉由對男女單親家長在非正式支持系統中所具有的支持資源概況分析後可發現，不同於女性單親多傾向自鄰居、朋友方面獲得些許子女照顧之支援為主，

更顯少獲得工作角色上之支持，男性單親較易獲得原生家庭、親戚與同事主管之支持，包括父母、手足與親戚所提供的臨時性短期與長期性的托顧替代人力，以及同事主管對男性單親的支持，包括工作任務的分派、工作中的子女照看與對其家庭責任的體諒，均有助其較容易平衡家庭照顧與工作之角色。

二、 男性單親在企業職場之正式系統中獲得較高工作角色支持

相對於女性單親而言，因為職業取向之關係，男性單親相對較容易在企業職場中獲得較佳的工作彈性與收入，因此在工作角色較容易取得平衡；然而，女性單親則常因家庭角色的需求而限制了就業的選擇能力，使其在企業職場中較難獲得對工作角色支持的資源。

三、 女性單親在政府社會服務之正式系統與結構性非正式系統中獲得較高的工作與家庭平衡支持

由於性別特質與求助模式的影響，與男性單親相較之下，女性單親通常較容易在正式系統中的政府社會服務，以及結構性非正式系統的民間團體方面獲得對其工作與家庭角色上的支持，包括公立與非營利機構的單親服務機構，以及民間團體，目前仍多以女性單親為服務對象，主要提供其在家庭角色上之協助，以及少部分的工作角色支持，如提供個人化的媒合服務與較具時間彈性之工作類型。

參、 影響男女單親家長工作與家庭平衡能力的因素

一、 影響單親家長取得平衡工作與家庭角色支持的因素

(一) 托顧服務及請休假制度均有助於單親家長取得家庭角色之平衡

由本研究之結果可發現，無論是正式或非正式系統中所提供之短期或長期托顧服務，抑或是相關措施與設備，均有助於單親家長取得家庭角色之平衡。

(二) 工作彈性化措施有助於單親家長取得工作角色之平衡

企業職場中所提供之彈性化措施，包括實質的工作時間彈性，如彈性上下班時間、縮減工時或天數、部分工時等，以及工作地點之彈性，如在家工作，均有助於單親家長取得工作角色之平衡。

二、 影響單親家長取得平衡工作與家庭角色支持之性別差異的因素

(一) 傳統父系社會觀念直接影響男女單親家長取得非正式系統對支持家庭角色平衡之性別差異

受到華人父系社會傳統觀念的影響，致使男性與女性單親家長在非正式系統中取得家庭角色平衡支持的能力有顯著的差異，包括原生家庭、親友、鄰居與同事主管所提供的托顧支持、經濟支持等。

(二) 職業取向間接影響男女單親家長取得企業職場支持工作角色平衡之性別差異

由於性別本身所導致的職業取向差異及職業隔離現象，導致男性與女性所從事的工作與職務類型有所區別，也因而間接促成其可得之工作彈性化措施，以及工作收入上的一連串影響，均使得單親家長獲取在企業職場的正式系統中之能力產生顯著的性別差異。

第二節 研究建議

藉由前述章節的分析與探討所得之結論，本研究參照歐美先進國家的友善單親相關支持政策與行動方案進行檢討，以下將以性別觀點為立基，針對我國單親家長在工作與家庭平衡上所面臨的支持困境，依據政策之規劃面與實務執行面提出相關的改善建議。

壹、政策面

一、獨立與系統化的單親家庭社會政策

鑒於單親家庭型態在整體家戶數量上的快速成長，單親所衍伸出的社會與經濟議題也將隨之增加。然而，國內目前對此卻仍缺乏對應的專屬社會政策，零散的政策方案不僅使單親問題難以受到重視，也讓面臨單親的家庭感到求助無門；基此，為能以更具全面性的觀點來關注單親問題，並使國內單親者在遭逢相關問題時得以有更明確的處置方針，實應建立一套獨立且系統化的單親家庭社會政策；此外，就性別觀點而言，亦應考慮男女單親所面臨的平衡困境及可得資源差異，協助單親男性與女性均可獲取各別對工作與家庭角色平衡能力之支持，以作為我國未來面對單親相關議題的專屬因應對策。

二、減低親屬責任的支持供給模式

從訪談研究中可發現，雖然當前以大量仰賴親屬責任為主的經濟支持供給政策係為避免國家資源的浪費，但卻因而使不少確有需求之單親家長在尋求政府資源時受到排擠；此外，許多案例均顯示並非具有親屬的單親家庭都能獲得相應的支持資源，尤其是女性單親家長，實際上常與原生家庭已毫無往來，抑或是因華人父系社會的傳統觀念而致其難以獲得充分支持，但正值亟需外界援助的時刻，卻仍因血緣的羈絆而導致資源尋求上的阻礙，將可能造成其孤立無援的窘境。

於此，在單親經濟補助政策上，實應降低對親屬責任歸屬的支持供給模式，考量以單親家庭本身的實際資源水準為依據，提供對其家庭最低所得的保障，畢竟若以成年自立門戶，對於其父母甚至非直系近親血緣的資產多不可能有支配或擅用的餘地，而單親家長基於本身之情況，若已符合獲得政府一般社會性的經濟支持應有的資格，則實無再與子女以外之他人的經濟條件相互連結之必要，且亦可協助面臨原生家庭支持不足之單親女性獲取一致的平衡能力。

三、整合性的友善單親支持方案

由於特殊家庭組成模式，使得單親家長常須同時肩負多項責任，也因此，在面臨家庭、經濟與就業失衡的情況下，多難以單憑對任一方的援助而獲得緩解；故為了使單親家長能夠取得更完整的支持資源，以促使男性與女性單親者取得較為一致的工作與家庭平衡能力，則整合社會與勞政單位資源的友善支持方案實為必須，而其主要內涵應可包括如下三項重點：

(一) 整合性經濟與就業服務支持規劃

透過經濟性的津貼給付先行對資源水準低於門檻之單親家庭提供最低所得的保障，再輔以就業導向的勞動參與支持服務，抑或是結合人力資本導向的進修教育支持計畫，自源頭解決單親家長經濟自立能力的問題；如此一來，亦有助於使經濟與就業能力較低弱之男性與女性單親家長獲得更具實際效益之支持。

(二) 積極性的行動支持方案

參考歐美國家設立專案機構，採用「自願參與無酬勞動」或「工作優先」的積極性行動支持方案，協助男性與女性單親家長確認其於經濟、家庭照顧與就業上的個別需求；而在提供經濟性支持的同時，單親家長也必須進一步擬訂個人職涯規劃，透過參與工作激勵課程，或者接受一系列的就業諮詢、尋職服務、面談安排與工作中的監督與協助等支持服務，促使其重新投入勞動市場，加強並穩定

個人的就業能力，以達到長期支持之目的。

(三) 私人顧問的個案式支持服務

除提供積極性行動方案促進勞動參與能力外，為解決單親家長時常面臨的家庭照顧人力缺乏與財務問題，以及男女單親遭逢的困境差異，藉由專案機構提供私人顧問的個案式服務，在方案執行期間提供單親就業者所需的兒童或眷屬照顧支持措施，並協助財務問題之諮詢，確保在工作與家庭責任間取得良好的平衡。

四、 友善單親的勞動政策

因為不同於一般家庭與勞動者的處境—尤其在家庭照顧上所需負擔的更多責任，使多數單親家長在就業市場中，常常難以透過現有的勞動政策與規範獲得足夠的支持資源，甚至因而遭逢收入減損與職務難保的危機。若能透過日數的延長與薪資補償制度，並提供單親就業者差異化的家庭照顧制度，應將有所助益。

貳、 實務面

一、 社會福利與服務資源

除了在社會政策上的系統化建構外，單親家庭的社會性支持服務在實務上也仍有待改善之處：

(一) 功能專門化的家庭服務中心

由於國內目前提供單親的社會性支持服務，主要是依地區進行劃分，再由非營利機構分別承辦；然而，因政府經費與專業社服之人力資源有限，過度分化資源的結果，卻使得各機構在規劃相關服務與活動時，多僅能提供有限且相似性較高的課程類型與服務資源，導致單親家長如欲獲得更多元的支持，則時常需額外關注不同服務中心的活動與服務內容，並在各機構間奔走。

在此情況下，若能將各服務機構資源進行整合，並採取對象區隔化的方式來提供單親家庭服務，應可使單親家長在使用上更容易獲得完整的支持資源；舉例而言，根據單親育兒年齡的差異，由不同機構提供個別專門化的服務，抑或是就男性與女性單親所面臨的支持差異，提供區別化的服務內容，如對女性單親提供較多日間托顧的支持，男性單親則以輔助加強家庭角色扮演之課程的提供為主，基此，各服務中心所開辦的課程與提供的附屬資源，將更容易聚焦於單親家長所需的支持服務。

(二) 整合性的支持資訊網絡平台

因為缺乏系統性的單親社會服務體系，而各承辦機構所提供的服務內容與資源也有所差異，常使得單親家長在支持資訊的獲取上產生困擾；因此，若能建置一整合各個單親家庭服務機構所提供的支持服務與資源的網絡資訊平台，將有助於單親家長掌握可得的支持資源，除可協助單親家長依其性別或家庭等個別需求獲取所需資源，更可促進各項社會服務資源的使用效率。

(三) 更中性的單親服務機構

由於男性單親議題是在近年才受到關注，社會對單親印象尚未能及時因應，目前國內所提供的單親家庭服務機構或非正式的組織，大多也仍以女性單親為主要的服務對象，甚至在機構稱謂上更是以婦女為名，使得許多欲尋求協助的男性單親者深感不自在，更擔心遭到外界眼光的標籤化，因而在尋求正式支持資源上感到有所遲疑；故為使單親服務的供給與需求能排除在性別上的差異現象，更為中性的單親服務機構名稱，以及更中性的服務內容實有改善上之必要。

二、 就業服務與職業訓練相關資源

在社會性支持以外，單親家長在勞動市場上所面臨的支持需求，其實也需要更具彈性的就業服務與職業訓練相關資源來配合。

（一）更具彈性的就業服務支持

雖然目前各縣市政府的就業服務站均有提供個案式的就業服務，惟單親家長就業時常需考量時間彈性的問題，男女單親者也常因職業取向及所具有的托顧資源不同，使其在就業服務的需求上有所差異；然而，個案服務所能提供的兼職卻常是以多元就業方案為主要的支持方式，在短期約聘與時薪制的工作條件下，其實並未能給與單親家長太多實質上的幫助。

此外，當前國內之就業服務站所提供的私人機構媒合大多以全職為主，卻鮮少有提供職缺過濾及協助與雇主交涉的媒合服務，對於單親狀況時常面臨的較高照顧需求，多難以使其取得工作與家庭角色上之平衡支持；因此，若能加強在就業服務上之彈性，提供單親職務過濾與主動協助交涉的媒合服務將更有助益。

（二）職業訓練資源的配合與應用

在職業訓練方面，由於目前中心所提供的支持資源多以自行開辦的課程補助為主，惟對單親家長而言，除課程保證金額龐大，對於經濟不充裕的家庭難以負荷外，開課時間也常常難以配合，加上訓練期間的子女或眷屬照顧問題，尚未有其他支持的配套措施，通常難以實質發揮支持效益；因此，更具彈性的訓練時間與地點安排實為一值得改善的重點。例如若能針對單親有訓練需求的家長，降低參與職業訓練課程的保證金，抑或透過津貼補助或與民間單位配合辦理之方式，提供就近選擇職業訓練機構的方案，將對單親家長的就業支持更具實用效益。

三、友善單親的職場就業環境

除了政府單位所能提供的資源外，友善的職場就業環境也是對單親就業家長的一大支持主力，並有助於其在工作與家庭角色之扮演上獲得良好平衡。

（一）家庭照顧假的落實問題

雖然政府已明訂企業應給與員工家庭照顧假，但目前許多企業並未依法施行，

或是將其視為事病假來合併計算，根本未能達到協助員工平衡工作與家庭責任之目的；基此，在家庭照顧假的施行上，實應力求企業落實執行並避免與事病假合計的處理方式，更甚是對單親員工給予較優之家庭照顧假規定，以協助員工在扮演工作角色之餘仍能取得與家庭角色間的平衡，如此方能達到友善家庭之效。

（二） 托育措施的聯合辦理

托育資源方面，由於國內大部份的中小企業皆無須適用相關規定，惟多數單親家長卻是任職於該體系之下；基此，政府實應針對中小企業為主的產業經濟型態，規劃與推行更具彈性的托育支持規範，例如以特約優惠之方式提供托育服務，抑或要求特定行政區域內的企業聯合辦理，也可由政府主辦，再讓企業依比例負擔費用等方式執行，以提升企業協助員工取得家庭角色平衡之社會責任。

（三） 工作彈性的支持措施

1. 彈性的工作時間安排

對於許多單親家長而言，工作職場中最具效益的支持措施莫過於工作彈性措施，其中，彈性的工作時間安排更是大多數單親家長最需要的就業支持；然而，目前無論國內外企業所提供的上下班前後半小時至一小時的工作彈性，幾乎難以發揮效果。基此，實應鼓勵業界針對工作性質較不具時間性限制的職務，規劃較具實質效益的彈性工作時間安排制度，讓員工得以在規定工作天與企業允許的工作時間範圍內，自行提交一至兩種工作時間安排計畫，除了有助於支持單親員工兼顧工作與家庭之責任以取得良好的平衡外，亦可藉此加強組織內員工對於個人工作規劃的能力，並提升工作之效率。

2. 彈性的請休假方案

由於擁有家庭並育有年幼子女的員工通常會有較高比例面臨請休假的需求，但請休假通常也意味著工資的減損，尤其對單親家長而言，即便是短時間請休假

所致之收入缺口也將使其家庭面臨經濟上之負擔；此外，有時子女臨時性的突發狀況也僅是需要短時間的請假需求，並不一定需要一日甚或半日的休假。基此，為能更進一步協助員工平衡其工作與家庭角色之責任，實應鼓勵企業在請休假方案上提供更具彈性之規劃。至於在實務層面上，主要的執行方向可包括提供臨時請休假時的年假優先抵扣方案，以及降低請休假時數基準等方式，或是比照許多企業實行的加班補休方式，給予單親員工請假補班的方案來替代扣薪比例；而企業實施彈性的請休假制度，除了可避免因不必要的請假浪費時間而耽誤工作進度外，亦有助於增進單親員工對於組織的向心力。

(四) 整合性資訊服務網絡與平台

除了實質資源與制度的施行外，企業其實也可透過提供內部整合性資訊服務網絡與平台的方式，將企業內員工所具有的支持資源與資訊以網絡平台的方式呈現，透過員工間的相互交流來提供資訊上與服務上的支持資源；於此，除了可有效提升企業形象外，員工間的良好互動，也有助於形塑企業內部的凝聚力。

第三節 研究限制

本研究係採深度訪談法進行質化分析與結果探討，然因受限於可得之資源，故在過程中乃存有如下之限制：

壹、 樣本數量上的限制

由於單親就業家長身分之特殊性，以及所能投入之時間與人力有限，本次研究透過所能取得之樣本數量受到限制，因而使研究分析資料稍顯不足；基此，建議未來研究能再增加樣本數量，以使研究結果之推論更具普遍性。

貳、 樣本來源的限制

由於本次研究之經費與人際網絡有限，樣本來源皆是透過作者親友介紹、親訪公立單親家庭服務中心，以及在網際網路上之單親家長交流平台進行訪談邀約等各種方式所得；然而，並非每個單親家庭服務中心均願意接受本研究之訪談邀約或親訪宣傳，且單親就業家長也多因家務和工作繁忙，即便在各種相關網路交流平台或單親家庭服務中心進行訪談邀約之宣傳，所得到的回應仍相當有限；因此難以，使本研究之樣本在來源上有所限制。在此，建議未來研究在更充沛資源下，能從更多元的管道取得樣本，以使研究範圍更具廣泛性。

參、 研究對象的限制

如前所述，因本次研究可得之樣本數量與來源有限，因此在研究對象的背景上難以獲得更充沛的條件，包括男女單親家長樣本數量上的不一，以及兩者可得背景條件的不對等，均使得本研究在性別觀點上的推論能力受到限縮；基此，建議未來研究能網羅具有更全面與多元基本背景條件之單親就業家長樣本，使研究資料更為充沛，以期在性別差異之結果推論上更具有說服力。

參考文獻

■ 中文部分

內政部統計處(2005), 中華民國 90 年單親家庭狀況調查報告, 臺北市: 內政部。

內政部統計處(2011), 中華民國 99 年單親家庭狀況調查報告, 臺北市: 內政部, 2011 年 12 月。

王舒芸(2009), 男女單親家庭福利現況及需求差異研究, 內政部社會司委託研究報告。

王順民、陳麗芬(2010), 桃園縣 99 年度男性單親家庭福利需求調查及居家安全服務計畫, 桃園縣政府委託研究(2010), 社團法人中華民國晴天社會福利協會。網址: <http://www.sunnyswa.org.tw/accountability.php?mode=view&id=4>, 最後瀏覽日期: 2012/04/26。

王繼平(1998), 德國醫療保險體制及其改革, 德國研究, 199803: 14-20。

行政院主計處〈2003〉, 九十一年臺灣地區社會發展趨勢調查(家庭生活)統計結果, 2003 年 6 月 30 日發布, 最後瀏覽日期: 2012/06/26。

行政院經濟建設委員會人力規劃處(2008), OECD 友善家庭政策建議, 行政院經濟建設委員會, 2008/7/4 新聞稿。下載網址: <http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0010393>, 下載日期: 2011/10/03。

吳財龍(2007), 志願役軍官離婚單親家長父職經驗之研究, 國防大學政治作戰學院社會工作研究所碩士論文。

李佳俐(2004), 工作/家庭政策、工作/家庭平衡與員工績效關係之研究, 國立成功大學國際企業研究所碩士論文。

李淑容(2002), 從國際經驗看我國單親家庭福利政策, 福利社會, 台北市政府社會局。

李雯雯(1997), 單親家長的社會適應與支持網絡之研究, 國立政治大學社會學研究所碩士論文。

林宜輝(1998), 家庭政策支持育兒婦女就業制度之探討, 社區發展季刊, 第 84 期, 頁 95-111。

- 林素芳 (2006), 台灣單親家庭變遷與男性單親福利政策之探討, 網路社會學通訊期刊, 第 58 期, 2006 年 11 月 15 日。
- 林莉菁、鄭麗珍 (2001), 離婚單親父親因應親職與工作角色的探討, 社會政策與社會工作學刊, 第 5 卷, 第 2 期, 頁 113-174。
- 林萬億、吳季芳 (1993), 男女單親家長生活適應之比較分析, 中國社會學刊, 第 17 期, 頁 127-162。
- 林慧芬 (2008), 讓單親家庭不再有缺憾, 財團法人國家政策研究基金會—國政評論, 社會(評) 091-054 號, 瀏覽網址: <http://www.npf.org.tw/post/1/4225>。
- 洪婉嬪 (2010), 單親就業父母工作與家庭衝突之研究, 國立政治大學社會工作研究所碩士論文。
- 范書菁 (1999), 低收入戶單親家長的問題與社會支持網絡—以台北市為例, 文化大學兒童福利研究所碩士論文。
- 徐良熙、林忠正 (1984), 家庭結構與社會變遷: 中美單親家庭之比較, 中國社會學刊, 第 8 期, 頁 1-22。
- 徐良熙、張英陣 (1986), 單親媽媽的苦惱與需求, 家庭與婦女月刊, 第 51 期, 頁 30-53。
- 徐良熙、張英陣 (1987), 台灣單親家庭: 問題與展望, 中國社會學刊, 第 11 期, 頁 121-153。
- 崔來意 (2000), 高科技公司女性專業人員工作—家庭衝突、工作倦怠集離職意願關係之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 張英陣、彭淑華 (1998), 單親家庭的問題與社會政策的探討, 社會發展季刊, 第 84 期, 頁 12-30。
- 張清富、薛承泰、周月清 (1995), 單親家庭現況及其因應對策之探討, 臺北: 行政院研究發展考核委員會專案研究。
- 張麗芬 (1996), 低收入女性單親家庭的形成過程, 國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 莊珮瑋 (2001), 台中市單親家長對其國小子女課後照顧安排之研究, 私立東海大學社會工作學系研究所。
- 莫藜藜 (2011), 兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策—台灣經驗, 「社會福利模式—從傳承到創新」研討會, 北京: 中國社會科學院、中華文化社會福利事業基金會主辦, 頁 7-15。

- 陳家銘、劉念琪(2008)，第十四屆企業人力資源管理實務專題研究成果發表會，國立中央大學人力資源管理研究所。
- 郭靜晃、吳幸玲(2003)，台灣社會福利實施現況：從單親家庭觀點分析，華岡社科學報，第17期，頁117-141。
- 陳麗芬、王順民(2011)，弱勢男性單親家庭生活狀況及福利需求初探——以某一縣市為例，財團法人國家政策研究基金會國政研究報告，社會〈研〉100-002號。網址：<http://www.npf.org.tw/post/2/9274>，瀏覽日期：2011/10/04。
- 彭淑華(2006)，台灣女性單親家庭生活處境之研究，東吳社會工作學報，第14期，頁25-62。
- 彭淑華(2005)，婆家？娘家？何處是我家？女性單親家長的家庭支持系統分析，社會政策與社會工作學刊，第9卷，第2期，頁197-262。
- 彭淑華(2003)，建構單親家庭支持系統之研究，內政部社會司委託研究報告
- 彭淑華(2001)，台灣社會福利法制之分析，收錄於詹火生、古允文編著，社會福利新思維，頁61-85。台北：桂冠圖書。
- 彭懷真(2003)，為什麼沒有男性福利服務？社區發展季刊，第101期，頁129-134。
- 游顯瑜(2006)，單親家庭福利需求與福利網路組織的關係研究，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 黃秀香(2006)，女性單親家庭就業培力與服務輸送機制之研究——以台北市為例，秀威資訊，台北市。
- 黃建忠(2000)，臺灣單親家庭的社會經濟屬性，1980-95，臺大社會工作學刊，第二期，頁217-248。
- 黃煥榮(2008)，運用友善家庭政策平衡工作與家庭——理論與經驗的初探，2008TASPAA 台灣公共行政與公共事務系所聯合會夥伴關係與永續發展國際學術研討會論文。
- 黃煥榮(2010)，友善家庭政策平衡男女工作與家庭照顧責任，台北女人紀事，第69期。
- 黃慧如(2002)，影響單親家庭生活品質相關因素之研究，中國文化大學兒童福利研究所碩士論文。
- 楊瑞珠、林秀娟、李玉卿(2000)，單親兒童的生活適應與輔導，單親家庭之教育與輔導，台北：心理，頁126-158。

- 劉梅君 (2007), 兩性工作平等法之母性保障的立法理由, 台北: 勞工局。
- 蔡婷婷 (2005), 工作家庭政策、工作家庭衝突與組織承諾之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 鄭惠修 (1999), 台北市女單親家庭社會資源網路與福利使用之研究, 國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 鄭麗珍 (1988), 女性單親家長的角色負荷及社會支持網絡之相關研究, 東吳大學社會學研究所社會工作組碩士論文。
- 鄭麗珍 (2001), 「卡苦也是阮一人」—論單親家庭經濟安全, 2001 年第六屆全國婦女國是會議論文集, 2011 年 3 月 14 日。
- 鄭讚源 (1997), 「社會福利機構與政府之間關係的省思 - 以我國老人扶療養機構為例」, 台灣地區社區、婦女與家庭學術研討會論文集, 頁 31-56。
- 親子天下編輯部 (2011), 《親子天下》公佈全台一千大企業友善家庭現況, 親子天下雜誌, 第 23 期, 頁 42-91。
- 薛承泰 (1996), 臺灣地區單親戶的數量、分佈與特性: 以 1990 年普查為例, 台大人口研究中心人口學刊, 第 17 期, 頁 1-30。
- 薛承泰、劉美惠 (1998), 單親家庭研究在台灣, 社區發展季刊, 第 84 期, 頁 31-38。
- 謝秀芬 (1990), 台北市失偶母親的困擾與福利需求之研究, 東吳政治社會學報第 13 期, 頁 329-366。
- 謝碧容 (2006), 單親父親之父職實踐, 國立彰化師範大學輔導暨諮詢研究所碩士論文。

■ 外文部分

- Berman, W. H., & Turk, D. C. (1981), Adaption to divorce: Probleman coping strategies, *Journal of Marriage and the Family*, 43 (1) : 143-189.
- Booth, C. & Bennett, C. (2002), Gender mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities? *European Journal of Women's Studies*, 9 (4) : 430-446.
- Burns, A. & Cath, S. (1994), *Mother-Headed Families and Why They Have Increased*, Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Assoc, pp xii-xiv, 1-12. Download from: <http://books.google.com.tw/books?id=S8R3CYx75dwC&pg>

- Hein, Catherine (2005) , Reconciling work and family responsibilities. Practical Ideas from Global Experience, ILO, Genève. Download from:
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf, download date: 2011/10/01.
- Clancy, M. & Tata, J. (2005) , A Global perspective on Balancing Work and Family, *International Journal of Management*, 2 (2) :234-242.
- Craig, Lyn. (2005) , The Money or the Care: a Comparison of couple and sole parent households' time allocation to work and children. *Australian Journal of Social Issues*, 40 (4) : 521-540.
- Edwards, Jeffrey R., & Rothbard, Nancy P. (2000) , Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Ermisch, John (1991) , The National Institute of Economic and Social Research. England: Cambridge University Concept development, New York: Behavioral Publications.
- Heussenstamm, F. K., & Hoepfener, R. (1971) , Black, White, and Brown Adolescent Alienation, *Education Leadership*, 30 (12) : 241-244.
- ILO (2010) , Workplace solutions for childcare, ILO, Genève. Download from:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf, download date: 2011/10/01.
- Fields, Jason (2004) , America's Families and Living Arrangements: 2003, Current Population Reports, Series P-20, No.553, Bureau of the Census, Nov. 2004.
 Download from: <http://www.census.gov/prod/2004pubs/p20-553.pdf>.
- Greenhaus, Jeffrey, H. & Collins, Karen, M. & Shaw, Jason, D. (2003) , *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531. Download from:
<http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/GreenhausCollinsShaw2003.pdf>
- Haskey, John, C. (1991) , Estimated numbers of One-Parent Families and Their Prevalence in Great Britain in 1991, *Population Trends* 1994, 78:519.
- Haskey, John, C. (1991) , Social and Family Characteristics of Marriage in England and Wales: Information Derived from Marriage Registration Records, *Journal of Biosocial Science*, 23 (2) : 179-200.

- Kamerman, S.B. & Kahn, A.J. (1989) , Privatization and the Welfare State, Princeton University Press.
- Keshet, Harry Finkelstein& Rosenthal, Kristine M. (1978) , Fathering after marital separation, *Social Work*, 23 (1) : 11-19.
- Lewis, S. & Cooper, C. L. (1995) , Balancing the Work/Home Interface: An European Perspective, *Human Resource Management Review*, 5 (4) : 289-305.
- Long, Lori K. (2007) , The Parent's Guide to Family-Friendly Work: Finding the Balance between Employment and Enjoyment, The Career Press, Franklin Lakes, pp.17-21, 74-77.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996) , Multiple Roles, Role Balance and Role Ease, *Journal of Marriage and the Family*, 58: 417-432.
- Lundy, Marta & Urban, Beverly Younger (1994) , Women in the Workplace and Employee Assistance Programs: Perspectives, Innovations, and Techniques for Helping Professionals, The Haworth Press, New York.
- Millar, J. & Rowlingson, K., eds. (2001) , Lone Parents, Employment and Social Policy: Cross-National Comparisons. Bristol: The Policy Press, pp129-.
- OECD(2007), Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life, Paris, France.
Download
from:http://www.oecd.org/document/32/0,3746,en_2649_34819_30652384_1_1_1_1,00.html
- Sundstron, M. (1991) , Sweden: Supporting Work, Family and Gender Equality, in S. B. Kamerman & A. J. Kahn (eds.) Child Care, Parental Leave, and the Under 3s.: Policy Innovation in Europe, Westport: Auburn House.
- Sussman, Marvin B. & Steinmetz, Suzanne K.(1987), Handbook of Marriage and The Family.Plenum Press, New York, London.
- Ciabattari, Teresa (2005) , Single Mothers, Social Capital, and Work-Family Conflict, Upjohn Institute Working Paper No. 05-118. Download from:
<http://www.upjohninst.org/Publications/wp/05-118.pdf>, download date:
2011/10/01.

附件一 訪談邀約函

單親家長工作與家庭平衡研究—訪談邀約

各位單親家長，您好：

我是政治大學勞工研究所碩士班的研究生葉歆伶，目前在劉梅君教授指導下進行畢業論文的撰寫，論文題目是「單親家長工作與家庭平衡之研究—檢視正式與非正式支持系統之性別差異」。

這份研究主要是想基於「性別觀點」調查目前我國單親就頁家長工作與家庭平衡的現況，以了解單親家長在政府部門與企業組織中所獲得的支持資源，以及單親家長從本身人際網絡中所獲得的支持資源，是否會有性別上的差異，藉以檢討目前國內對單親家長工作與家庭平衡的支持措施。

希望在此可以誠摯邀請身為單親家長的您來接受訪談，分享在單親過程中，工作與家庭平衡的狀況以及您獲得週遭支持資源的經驗與想法。

※訪談時間約 1~1.5 小時，內容主要包含四個部份：

1. 單親家長的個人基本背景；
2. 單親家長在成為單親前後，從個人社會人際網絡中所獲得的支持資源概況；
3. 單親家長自政府部門所獲得的支持資源與實際使用狀況。
4. 單親家長自任職的事業單位所獲得的支持資源與實際使用狀況。

※訪談方式：面訪或電訪皆可，面訪地點可以您就近方便為主

※邀請對象的條件：

1. 20 歲（含）以上之單親家長，男女不拘。
2. 育有 18 歲以下之未成年且未婚的依賴子女。
3. 單親家長須具有一年（含）以上就業經驗，目前就業中或尋職中皆可。
4. 單親家長居住地區、工作類型不限

由於國內尚未針對此議題做過研究，因此非常迫切各位的協助，若您有興趣與意願接受訪談，或者身邊有符合條件的對象，希望可以請您來信與我聯繫或推薦人選，我會再寄一份詳細的訪談大綱給您作為接受訪談的參考，感謝您！

國立政治大學勞工研究所

研究生 葉歆伶

連絡電話：0937106921

E-mail：98262008@nccu.edu.tw;

dsrhj@yahoo.com.tw

附件二 訪談大綱

國立政治大學勞工研究所碩士論文訪談大綱

題目：單親家長工作與家庭平衡之研究—檢視正式與非正式支持系統之性別差異

親愛的家長，您好：

此問卷為國立政治大學勞工研究所之碩士論文研究報告，欲調查目前我國單親就業家長工作與家庭平衡之現況，以了解單親父親與單親母親在政府部門與企業組織所獲得的支持資源，以及單親家長從本身所具有的人際網絡中所獲得的支持資源是否有性別上之差異。問卷內容主要可分為三個部分，首先是對單親家長的個人基本背景做一了解，第二部份是詢問單親家長在個人的社會人際網絡中所獲得的支持資源概況，最後則是調查單親家長自政府部門與企業單位所獲得的支持資源及實際使用狀況。

本研究之深度訪談約需進行 60 分鐘，受訪者將以匿名代號處理，您接受訪談的內容亦僅供學術研究與論文審查之用，並不對外公開，敬請安心接受訪談。非常感謝您願意在百忙之中，抽空為本問卷所做之回應，在此獻上十二萬分謝意。

敬祝 闔家安康 工作順利

指導教授 劉梅君

研究生 葉歆伶

受訪者代號：_____ 受訪者姓名：_____ 聯絡電話：_____

【第一部份】單親家長基本背景資料

個人背景	年 齡		家庭特性	未成年子女數		
	國 籍			子女年齡		
	教育程度			照顧責任		
	婚 齡			同住情形		
	單親成因			居住地點		
	單親年數			經濟狀況		
	爭取監護權			備 註		
就業概況	就業狀態		任職場所		工作時間	
	正職工作		職 稱		工作類型	
	兼差工作		工作年資		工作彈性	
	勞保狀態		工作收入		排班情況	
	勞保來源		薪資型式		請假基準	

【第二部分】單親家長的非正式支持系統

一、請問您成為單親家長前後，所具有的社會人際支持來源各有哪些？分別可以獲得什麼樣的支持資源？（ ex:子女照顧托育、長輩照顧、家務分擔、工作協助、就業與經濟等）

支持來源	單親之前	單親之後
原生家庭父母		
手足		
親戚		
子女		
前配偶		
前配偶父母		
鄰居		
朋友		
同事		
主管		
其他		

二、請問您使用這些人際網絡支持資源的意願與情況如何？影響接受支持與否的因素為何？

支持來源	使用意願	使用情況	影響因素
原生家庭父母			
手足			
親戚			
子女			
前配偶			
前配偶父母			
鄰居			
朋友			
同事			
主管			
其他			

【第三部分】單親家長的正式支持系統

一、政府部門的資源

(一)請問您是否知道政府有提供協助單親家長平衡工作與家庭責任的支持資源？

A: 知道；來源 _____ / 不知道；原因 _____

(二)請問您是否有使用政府所提供的單親家庭服務措施？

A: 有 / 沒有，原因 _____ → 跳(五)

(三)請問您使用的單親家庭服務措施有哪些？申請與使用的情況如何？

(四)請問您未使用其他單親家庭服務措施的原因為何？

(五)請問您覺得哪些單親家庭服務措施對您較有平衡工作與家庭的實際效用？

(六)請問您覺得政府應再提供哪些單親家庭服務措施來協助您平衡工作與家庭責任？

二、企業單位的資源

(一) 公司概况

員工人數		休假制度	
公司地址		請假基準	

(二) 法定資源

產假/陪產假		哺乳時間	
育嬰留職停薪		托兒設施/措施	
家庭照顧假		彈性工時	

(三) 友善單親措施

1. 請問您所就職的公司是否有提供針對單親家長平衡工作與家庭責任的支持資源？

A: 有 / 不知道；原因 _____ / 沒有；原因 _____ → 跳(三)

2. 請問您就職的公司針對單親家長提供了哪些平衡工作與家庭責任的支持資源？

3. 請問您有使用哪些公司所提供的支持資源？有使用的原因為何？

4. 請問您未使用哪些公司所提供的支持資源？未使用的原因為何？

(四) 普遍性的友善家庭措施

1. 請問您所就職的公司是否有提供協助員工平衡工作與家庭責任的支持資源？

A: 有 / 不知道；原因_____ / 沒有；原因_____→跳(四)

2. 請問您所就職的公司提供了哪些平衡工作與家庭責任的支持資源？

3. 請問您有使用哪些公司所提供的支持資源？有使用的原因為何？

4. 請問您未使用哪些公司所提供的支持資源？未使用的原因為何？

(五) 請問您覺得公司提供的哪些友善家庭服務對您較有平衡工作與家庭的實際效用？

(六) 請問您覺得公司所提供的哪些其他政策可以協助您平衡工作與家庭的責任？

(七) 請問您覺得公司是否應該針對身為單親家長的員工提供協助的措施？

(八) 請問您覺得公司應該再提供哪些措施來協助單親家長員工來平衡工作與家庭責任？

【第四部分】性別差異的感受

一、請問您覺得在社會人際網絡上所獲得的單親支持資源，是否會因為您的性別而有不同？

二、請問您覺得單親家長獲得的社會資源有性別差異的主要是哪些部分？原因為何？

三、請問您覺得在政府部門提供的服務措施上，是否有因為性別差異而得到不同的待遇？

四、請問您覺得政府是否應該針對性別的差異，提供具有變通性或實用性的服務措施來協助單親家長平衡工作與家庭責任？

五、請問您覺得在就任企業中所獲得的單親支持資源，是否會因為您的性別而有不同？

六、請問您覺得公司是否應該針對性別的差異，提供具有變通性或實用性的服務措施來協助單親家長平衡工作與家庭責任？

附件三 受訪單親家長之個人背景資料表

代稱	性別	年齡	國籍	教育程度	婚齡	單親成因		單親年數	爭取監護權
M01	男	45歲	台灣	高中	14年	協議離婚	個性不合	2年	前妻沒要
M02	男	46歲	台灣	二專	6年	協議離婚	個性不合	15年	前妻沒要
M03	男	35歲	台灣	專科	9年	協議離婚	個性不合 婆媳問題	10個月	前妻沒要 養不起
M04	男	53歲	台灣	高職	7年	協議離婚	個性不合	2年 (實際7年)	前妻想要，但養不起，且女兒和爸爸較親近
M05	男	55歲	台灣	高職	6年	喪偶	NA	13年	NA
F01	女	46歲	台灣	高職	6年	協議離婚	生活衝突	15年	前夫沒要
F02	女	33歲	台灣	專科	NA	未婚	未婚懷孕 男方外遇	1年 8個月	男方沒要
F03	女	48歲	大陸配偶	高中	11年	協議離婚	前夫外遇	1年	前夫沒要
F04	女	42歲	台灣	高職	10年	協議離婚	前夫外遇	6年	前夫沒要
F05	女	36歲	緬甸華僑	大學	7年	協議離婚	前夫外遇	1年 2個月	前夫僅爭取健康小女兒的監護權
F06	女	34歲	台灣	高職	1.5年	家暴離婚	前夫家暴	1年 4個月	曾放棄監護權，但前夫不想要，反而公婆想要

附件四 受訪單親家長之家庭特性資料表

代稱	未成年子女數	子女年齡	照顧與扶養責任	同住情形	居住地點	住屋來源	貸款狀況	經濟狀況
M01	3	8.12.16歲	子女*3	女兒*3	桃園縣大溪	老家自宅	無	佳
M02	2/3	15.17.19歲	子女*3、母親	子女*3、母親、兄弟*2、姪兒女*2	新北市永和	老家自宅	有	低收入戶
M03	2	3.4歲	子女*2	女兒*2	高雄市	結婚時購入	無	佳
M04	1	11	子女*1、前妻父母(過年)	女兒*1	台北市	租屋	NA	低收入戶
M05	1/2	16.20歲	兒子*1 媽媽、	兒子*1 媽媽	新北市土城	老家自宅	NA	中低 收入戶
F01	1	16歲	女兒*1	女兒*1	桃園市	單親後購入	有	中低收入
F02	1	1歲8個月	兒子、母親、哥哥*2、繼父	兒子 母親 哥哥*2 繼父	桃園市	租屋	NA	貧困拮据
F03	1	5歲	兒子*1	兒子*1	桃園市	租屋	NA	中低收入
F04	3	9.12.14歲	子女*3	子女*3	桃園市	結婚時購入	有	不佳
F05	2	7歲	兒子*1	兒子*1	台北市	租屋	NA	特殊境遇家庭
F06	1	2.5歲	兒子*1	兒子*1	台北市	租屋	NA	特殊境遇家庭 符合低收入戶

附件五 受訪單親家長之就業概況資料表—男性單親

代 稱	M01	M02	M03	M04	M05
就業狀態	自營	受僱	受僱	受僱	受僱
正職工作	有	有	有	有	有
兼差工作	無	無	無	無	無
勞保狀態	NA	有	有	無	有
勞保來源	NA	公司	公司	NA	公司
任職場所	工商登記 服務	醫療器材 公司	知名集團 電子公司	直營 房屋仲介	機械生產 工廠
員工人數	5 人以下	30 人以下	250 人以上	30 人以下	30 人以下
職 稱	老闆	研發工程師	專案工程師	房屋仲介員	技工
工作時間	08:30-18:00	08:30-17:30	08:00-17:00	09:00-21:00	07:30-16:30
工作類型	責任制	正常工時	責任制	責任制	正常工時
工作彈性	不需打卡	需打卡	不需打卡	不需打卡	需打卡
排班情況	星期一至五	星期一至五	星期一至五	全年無休	星期一至五
休假情況	週休二日	週休二日	週休二日	僅過年休假	週休二日
法定休假	NA	有	有	無	有
請假基準	NA	半天	事假 1H 年病假半天	NA	1 天
工作年資	24 年	19 年	10 年	2 年 (婚前 6 年)	20 年
薪資型式	依業務量計	月薪	月薪	依業務量計	月薪
工作收入	約 20 萬/月 約 270 萬/年	4.5 萬/月	8-9 萬/月 約 100 萬/年	1-2 萬/月	2.7 萬/月
工作地點	桃園市	新北市 八里	高雄市 楠梓	台北市	土城工業區
通勤時間	40 分鐘	1 小時多	30 分鐘	5 分鐘	20 分鐘
經濟狀況	佳	低收入戶	佳	低收入戶	中低收入戶

附件六 受訪單親家長之就業概況資料表—女性單親

代 稱	F01	F02	F03	F04	F05	F06
就業狀態	受僱	受僱	受僱	受僱	摩擦性失業	受僱
正職工作	無	有	有	有	有	有
兼差工作	有	無	無	無	無	有
勞保狀態	無	有	有	有	有	有
勞保來源	NA	工會	公司	公司	公司	公司
任職場所	私人家庭、 拉麵店	酒店	大飯店	美商 國際快遞	網路系統 整合	社福基金會 私人家庭
員工人數	5 人以下	30 人以下	250 人以下	30 人以下	30 人以下	250 人以下
職 稱	鐘點家政婦 內外場員工	會計	早餐廚助	業務部 客服專員	採購兼倉管	物資搬運 居家打掃
工作時間	10:30-14:30 16:00-21:00	21:00-03:00	04:00-13:30	08:30-17:30	08:30-18:00	09:00-18:00
工作類型	正常工時	正常工時	正常工時	責任制	正常工時	正常工時
工作彈性	需按時上班	需按時上班	需打卡	需打卡	需打卡	需打卡
排班情況	星期二至日	星期一至六	輪班	星期一至五	星期一至五	星期日至五
休假情況	僅休星期一	僅休星期日	月休六天	正常週休二 日	正常週休二 日	正常週休二 日
法定休假	無	無	有	有	有	有
請假基準	1H	1H	NA	1H	NA	1H
工作年資	1 年/1 個月	3-4 年	5 年	21 年	1 年 2 個月	1 年
薪資型式	時薪	月薪	月薪	月薪	月薪	時薪
工作收入	約 1-2 萬/月 現近 3 萬/月	近 3 萬/月	2.4 萬/月	4.6 萬/月	2.5 萬/月	約 2 萬/月
工作地點	桃園市	桃園縣 蘆竹鄉	桃園市	桃園縣 蘆竹鄉	台北市	新北市 新店區
通勤時間	25 分鐘	15 分鐘	20 分鐘	30 分鐘	5 分鐘	30 分鐘
經濟狀況	中低收入	貧困拮据 中低收入戶	中低收入戶	不佳	特殊境遇 中低收入戶	特殊境遇 低收入戶