

第一章 緒論

第一節 前言

台灣女性的勞動參與率（近十年來 44.9 %，2000 年為 45.8 %）卻較各主要國家明顯偏低（美國 56.0 %，英國 64.5 %，日本 50.8 %），且未曾出現如日、韓等亞洲諸國「二度就業」高峰，此為我國女性勞參率較他國明顯偏低之主因。這其中重要影響之一乃是因為女性傾向選擇職業中斷的生涯路徑。1998 年主計處調查報告指出，學歷愈高，參與勞動比率愈高，由國中及以下者之 50% 左右升至大學及以上者之 80% 左右。其中對高中（職）以下程度之女性而言，勞參率均出現先升後降之趨勢，也就是畢業後雖然達到勞參率高峰，但是在婚育年齡卻迅速下滑 20 個百分點以上，之後卻未再出現明顯「二度就業」高峰；而高學歷者之勞參率於 27 歲左右達到近 80% 高峰後，高勞參率持續維持至近 50 歲，且近二年勞參率已有攀高至 85% 趨勢。再由婚姻狀況觀察，女性教育程度提高對青壯年時期勞動參與存有正面影響，對已婚者尤然。換言之，在 30 至 50 歲之際，已婚與未婚之高學歷女性勞參率相差約 15 %；低學歷者則相差 20 % 以上，其中又以低教育程度之已婚女性較為顯著，由於我國低教育程度之女性仍占多數，致婦女勞參率呈現明顯偏低趨勢。而 1997 年十月工作經驗調查結果分析中，曾提到有關「男性與女性的停止工作狀況」，在停止工作年齡的分配上，男性有七成九偏重於 50 歲以上，而主要是因就業者屆齡退休的影響；女性則集中於 20 歲至 29 歲間居多，主要停止工作的原因多以非經濟因素為主，其中女性因婚育而停止工作佔了 47.46 %，因料理家務而停止工作佔了 25.01 %，此足見女性較男性早早就退出勞動市場。另外根據行政院主計處 1992 年「婦女婚育與就業調查報告」指出，有 33.45% 的女性因為結婚或生育而離職。而離職的人中十人之中只有一人重新回到職場就業（11.79%），另外 132 萬多名女性就因結婚、生育而從此退出了就業市場。這些足見婚育因素確實影響婦女勞動參與意願，造成台灣的勞動力有一半以上的女性人口完全被閒置，這對勞動人力之運用是很大的浪費。

綜上所述，低教育程度之已婚女性勞參率持續低落則是女性勞參率偏低之主因。此外，若按非勞動力未參與勞動原因之結構觀察，發現料理家務者所占比率，隨學歷之提升與年齡層之下降而有逐年降低之勢(反映高學歷已婚婦女勞參率提升)，可見教育程度的重要性。由此觀之，如何提供更多高等成人教育就學機會、增加部分時間工作機會、增設托育與托老設施、加強中低學歷已婚婦女之「二度就業」職前訓練，當可供現階段女性提升整體勞參率之思考方向與努力目標。

而女性在正當磨練自己的黃金時期，還沒累積足夠的工作經驗即退出勞動市場的情形下，先不論那些退出後就不再重回勞動市場的婦女，我們可以預期到那些在離職因素排除後，再重返勞動市場的婦女可能會面臨到一些在勞動市場上的變化，而這些變化將會直接或間接影響到他們最實際的一面，即職場上的待遇。可知由於傳統「男主外，女主內」的觀念，婦女往往在結婚或生育後會退出勞動市場，造成工作經驗的中斷與不連續。然而當婦女復職時，卻由於人力資本累積的中斷或折舊（depreciation）而在職場上遭遇到差別待遇。

雖然近年來，由於經濟發展、教育普及與社會結構變遷，婦女於現今社會角色，已迥異於往昔，加上傳統「重男輕女」觀念逐漸淡薄，女性於經濟、就業、教育及社會參與等方面投入程度較以往顯著提升，基本之婚育狀況、家庭生活、醫療保健、安全環境亦較過去有所不同，兩性議題倍受各界重視。然而對於婦女因就業狀況不連續所造成的不利情形，與再就業婦女在離職期間所造成的人力資本流失問題是否仍舊存在著。如果是，女性又為何選擇生涯路徑如此規劃？個人因素為何？可能對她們造成什麼影響？因此在這些問題驅使下，促成本研究的動機與目的，嘗試利用現有的統計資料與文獻做佐證與分析，試著去了解有關婦女再就業時可能面臨的情形。

第二節 研究動機與目的

就台灣婦女目前就業情形概況而言，由之前前言中女性的勞動參與率數據所透露的事實，除了女性因為婚姻與生育而有參與上的斷層之外，也可能隱含了目

前職場中不利兩性平等工作的事實。一位職業婦女除了工作外，還必須照顧家庭，但如果在母親與妻子兩個角色無法兼顧下，那麼可能又是一個社會問題的導火線了。由此可見，已婚婦女要兼顧家庭與工作，付出的心力必定相當可觀。而鼓勵女性走出家庭，從事有酬工作，以紓解勞工短缺與提昇國民生活水準，乃世界潮流之一。為了使女性人力有效運用，必須先了解目前女性本身與勞動力的概況。依據行政院主計處第三局人力資源運用調查與 2000 年 104 人力銀行的調查，雖然男女的勞動參與率逐漸在拉近(男性從 1980 年的 77.11 % 至 1999 年的 69.93 % ; 女性從 1990 年的 39.25 % 至 1999 年的 46.03 %)，在失業率與教育程度方面，女性甚至明顯有超前的趨勢(1999 年女性失業率為 2.46 % ，男性為 3.23 % ; 1999 年中等教育與高等教育就讀率女性分別為 98.3 % 與 64.4 % ; 男性分別為 101 % 與 57.8 %)，但女性的薪資仍舊普遍低於男性。

因此，要如何有效解決女性上班族普遍面臨的工作與家庭同時兼顧的兩難困境，成為目前迫切要解決的問題。而為何在勞動市場上的競爭，男性顯然優於女性？或者受困於家庭與工作難兼顧的煎熬下，女性在生涯與工作發展上可以怎麼自我期待呢？早期研究多探究男性在勞動市場就業的情形，較缺乏女性在勞動市場就業的探討。但近年來兩性平權的意識抬頭，女性相關議題漸受重視，相關研究也愈來愈多。其中有關台灣女性的勞動參與率，尤其是已婚女性的勞動參與率雖然持續地上升，但總體而言，因結婚或生育而有離職經驗的婦女，仍佔相當大的比例。我們了解，在勞動市場中工作經驗的中斷，容易造成人力資本累積不足，而女性的人力資源累積不足更使得女性的薪資水準低於男性，而同樣是女性，再就業者的薪資又低於未曾中斷就業者，這突顯出女性中斷就業與否對其薪資將會有所影響。由此可知在勞動市場中，女性較易因結婚與生育而退出勞動市場，造成勞動市場參與之不連續，並因而影響其人力資本的累積，造成人力資本存量的可能流失。而學界討論此相關主題的研究雖然豐富，但甚少有研究探討不同教育程度的婦女是否有不同的進出勞動市場的模式；而各教育程度的再就業婦女其薪資的變化如何，亦少被提及，則仍為一大遺憾。

然而究竟女性勞動參與率較男性偏低，是因不想工作或是找不到工作？還是因婚育不想工作，而婚育後想再就業卻找不到合適的工作？這些有關婦女在勞動市場上參與行為的影響因素不得不重視之。而就婦女勞動參與率低的問題，本研究將著重於婦女因婚育所造成影響的部分。欲解決以上的問題，就必須先了解造成問題的背後可能原因，因此在動機的驅使下，本研究目的在探討：(一)擁有什麼特性(即個人背景)的婦女，會選擇何種勞動市場模式(即持續就業、再度就業與未再度就業)。即了解女性在工作生涯中進出勞動市場的模式，以及這樣的就業模式對婦女工作薪資產生什麼影響。(二)婦女在退出勞動市場後，於中斷工作期間可能產生的人力資本存量之流失，也就是教育程度與工作經驗對婦女就業的影響是否有所變化。(三)當婦女重回勞動市場時(即再就業)，在勞動市場上是否可能遭受到不公平的待遇。

因此，乃採用 1993 年與 2000 年主計處「人力資源運用調查」與「婦女婚育與就業調查」資料，探討再就業婦女再重回勞動市場時是否可能會因工作經驗中斷，而在收入上有差別待遇，與是否離職前後的工作性質會有所改變或流動，以看出人力資本流失的情形。尤其更能看出兩年間的差異。因此研究問題包含了：多少人連續就業？多少人中斷就業？而為何中斷？中斷後是否重回勞動市場？在不同年齡與教育程度下，相對於未曾中斷工作者，曾經中斷工作者的職業型態與薪資水準有何不同？而造成不同的原因是什麼？離職前即不同(職場或教育程度的影響？)或是因為中斷使得人力資本的流失？中斷對人力資本流失的影響會受哪些因素影響？此部份人力資本理論提及，人力資本包含了教育程度、工作經驗、年齡等個人變項，而本研究所著重的主要是教育程度與工作經驗此二個變項所產生的影響，即教育程度與工作經驗所造成人力資本累積的中斷與否。因此接著欲探討是否離職會對再就業婦女造成不利的影響，尤其是離職對婦女收入是否會造成所謂的差別待遇，與在離職期間人力資本流失的情形，以觀察出再返回勞動市場的已婚婦女，平均受到多大的歧視或差別待遇。

第三節 研究貢獻

近年來有關台灣女性在勞動市場中的議題倍受重視，尤其對婦女進出勞動市場模式的討論更顯得其重要性。雖然相關的研究不少，但針對已婚婦女進出勞動市場模式的研究雖不少，但深入研究已婚婦女人力資本存量與職業變異的問題較不多，國內如李適因（1997）一文。他的研究結論為，教育程度與生育前工作經驗較高者的中斷就業期間較短，而高中程度以上者的確存在人力資本折舊的現象，與不同職業類別會因工作性質的差異而存在薪資結構不同的現象。但更深入研究後，本研究認為婦女因進出勞動市場所造成在薪資上之損失或收益，更能看出因不同工作模式所造成的影響與人力資本存量的變化。因此預測再就業婦女於離職期間可能產生人力資本存量變化的情形，即隨著中斷時間的長短，人力資本存量可能損失或收益多少，正有助於了解婦女復職時將可能面臨的職場待遇。而依總樣本與不同教育程度來看，更能得知不同條件下的已婚婦女可能會有不同人力資本存量的問題，藉由預期的人力資本存量可能發生的情形，可供未來女性於人力資本投資與再就業前做好準備。

此外，目前相關已婚婦女離職前與再就業後的職業流動之深入研究，如蔡青龍（1988）與薛承泰、簡文吟（1998）二文。兩者皆認為女性進出勞動市場的行為的確會造成職業的流動。蔡青龍（1988）針對再參與勞動婦女的個人屬性來分析，發現再工作者大多為具有基本或初等教育的中年婦女，原先受僱於進出容易的行業或技術性不高的工作，且多數再就業者傾向返回原職業階層或轉入較低階層的職業。該研究僅將職業分類為白領人員、買賣及服務人員與勞力人員，似乎較無法確實反映出婦女職業流動的真實面貌，且僅以簡單的百分比方式來呈現職業流動情形，並未解釋職業的可能原因為何。而薛承泰與簡文吟則彌補了這方面的遺漏，他們以多重邏輯迴歸的方式來分析已婚婦女的職業流動情形，發現因結婚而離職的婦女中，只有教育程度與從業身份的差異會影響婦女職業的流動，其中教育程度高者較易向下流動，受私人公司僱用者傾向不流動。這也許是她們原

本職業地位較高，因而產生較大向下流動的空間，使得較高的人力資本反而無法在復職後延續既有的優勢。而因生育而離職的婦女，年輕婦女不流動較年長者為明顯，教育程度較高的婦女也傾向流動。但相較於因結婚而離職的婦女，教育程度對生育中斷婦女職業流動的影響，並不像結婚中斷般只有不利的影響，也有助於向上流動的可能。可知教育程度兩極化左右了婦女的職業流動，使婦女一方面可以藉由較優勢教育程度繼續向上攀升，另一方面也可以在職場中委屈以遷就家庭職責。這種異於因結婚而離職的職業流動現象，也許是因丈夫擁有不錯的職業與收入，而使得妻子就業與否隨著丈夫職業而定，而她們的教育在復職過程中無意間就被忽略了。（薛承泰與簡文吟，1997；Mincer，1974）

而本研究更考慮不同年齡、教育程度、工作時數長短與有無收入，以及因結婚、生育或同時因結婚與生育離職的因素下來探討，期望看出不同個人背景與不同離職因素下的職業流動情形。藉由職業流動的比較可看出在不同工作狀況下，婦女在選擇職業上的變化，與選擇的背後所可能蘊含的意義，因此本研究極具重要性。希望藉由此研究成果一方面可貢獻於學術上與提供政府作為制定相關政策，作為了解女性工作者的工作全貌與開發潛在女性勞動力，與改進社會福利措施的依據，同時也可作為女性在規劃未來職業生涯的參考。

第二章 相關理論與文獻探討

根據行政院主計處 1993 年「婦女婚育與就業調查」、1998 年「我國婦女社會生活趨勢分析」與 2000 年「人力運用調查」顯示關於女性婚育與勞動參與率有幾個特點（見表 1），（一）初婚年齡延後：由於社會結構變遷及教育年限延長，呈現逐年增長的趨勢。其中教育程度愈高之女性平均初婚年齡愈晚，大專以上 1993 年為 25.5 歲，2000 年為 26.3 歲。（二）生育子女數逐年漸減，其中教育程度愈高者生育子女數愈少，大專及以上程度者 1993 年平均僅生育 1.7 人，2000 年為 1.8 人，反而較 1993 年為多。生育年齡延後且間距拉大：15 至 49 歲已婚女性生育第一胎年齡平均為 23.7 歲，亦呈逐年延後（2000 年 28.3 歲）之勢，八年間延後 4.6 歲，其中大專及以上程度者更遲至 27 歲始生第一胎。（三）就女性就業情形：（1）女性勞動參與率遠低於先進國家：1993 年之 44.9 % 較韓國之 47.3 %、日本之 50.8 %、美國之 56 % 與加拿大之 57.6 % 為低。（2）婚前工作情形日益普遍，逐年上升，但持續工作的比率有逐年下降的趨勢。亦即近半數已婚女性因故退離就業市場，似乎逐年更加嚴重。（3）因結婚離職比率高占三成以上，而生育離職者復職間隔長達六年，復職間隔平均為 76 個月，相當六年之久，亦即約在子女上小學之年齡始復出就業。由因結婚與因生育離職呈現的數據我們看到，因結婚離職的比率逐年增加，而因生育離職的比率反而逐年減少，但兩者復職率皆逐年上升。可知雖然女性因結婚或生育離開勞動市場，但在重返勞動市場的比率已愈來愈高。（4）女性勞動參與率由 1993 年之 44.9 % 增加至 2000 年之 45.82 %，而其中有偶婦女勞動力參與率為 46.34 %，略高於整體女性。但僅有偶婦女且尚無子女者仍達 65.97 %，有子女在六歲以上者降至 43.54 %，有未滿六歲子女者則上升為 51.39 %（歷年來首度超過 50 %），此顯示有偶婦女之勞動參與率受撫育幼小子女羈絆而呈偏低現象已略有改善。然而擁有子女均在六歲以上的婦女之勞動參與率雖有提昇，但近五年已呈緩降之勢。依一般而言，應該子女上了小學後，婦女白天更有時間工作，且小孩因為上學後更需要更多的花費而更需

要出外工作，為何勞動參與率不持續上升反而下降呢？

表 1、各統計值

	1993 年	2000 年
初婚年齡	22 歲	22.7 歲
子女數	3 人	2.8 人
生育年齡	23.7 歲	28.3 歲
婚前勞參率	76.6 %	82.1 %
持續就業率	54.3 %	54.1 %
因結婚離職	33.5 %	35 %
因結婚離職而復職	24 %	30.8 %
因生育離職	31.7 %	24.4 %
因生育離職而復職	43.6 %	50.3 %
女性勞參率	44.9 %	45.82 %
未來希望工作	33 萬人	43 萬 7 千人
未來最希望的職業別	生產操作人員	事務工作人員
未來希望的待遇	22,619 元	33,236 元

從以上分析的資料我們可得知女性勞動參與的情形，女性在勞動市場參與的不足由此可見。然而究竟是什麼原因造成女性進出勞動市場模式的差異，之後間接造成女性在勞動市場薪資差異。雖然主計處對於相關資料已做過統計上的處理，但僅為一些基本問題的初步分析，本研究以下擬對人力資本存量上的變化與選擇職業類別的變異相關議題做更深入的分析與研究。

第一節 婦女進出勞動市場之模式

在了解婦女在勞動市場中可能遭遇的待遇前，先了解婦女所有可能的勞動型態，將會幫助我們更容易理解婦女在職場中的不利情形。

婦女勞動參與的型態與分類

就生命週期理論（Theory of Life Cycle）對女性的就業型態觀點而論，Becker 於 1981 年提出生命週期理論提到，由於有偶婦女在其一生中，大多因為結婚、生育或其他原因退出勞動市場，轉而投入家庭工作，直到原因消失後，才會再度投入勞動市場。如圖 1、2 之婦女生命週期圖：

圖 1、婦女生命週期圖（單峰）

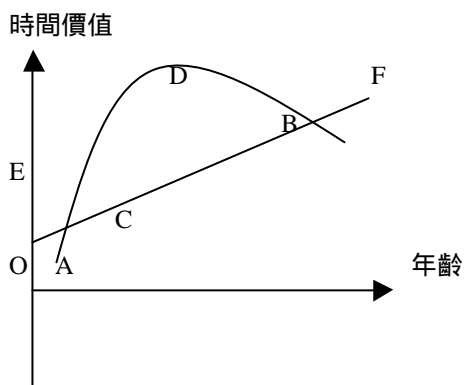
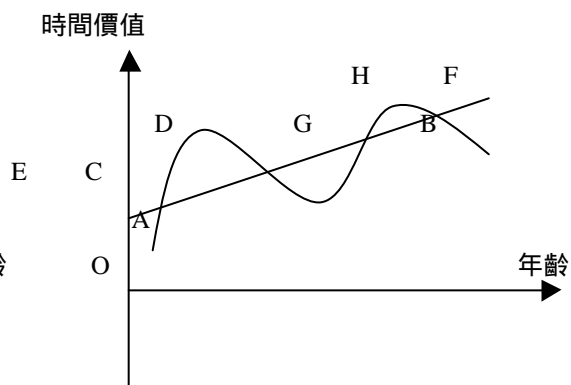


圖 2、婦女生命週期圖（雙峰）



圖中線段 EF 代表婦女市場工資率，曲線 AB 是指婦女一生中之時間價值變化，與線段 EF 相交於 C、D 兩點。它代表有偶婦女在學校畢業後，因時間價值（A 點）低於市場工資率，故直接投入勞動市場工作。當其年齡漸長，若是因為結婚、生育或其他原因使其時間價值逐漸升高，且超過市場工資率時，即迫使其退出勞動市場（C 點以後）。但經過一段時間，原先促使其退出勞動市場之原因逐漸消失後，其時間價值亦逐漸降低，直到再度低於市場工資率時，即再度進入勞動市場工作（D 點以後）。當然並非每個婦女之時間價值均與圖 1 之曲線 AB 相同，可能不只是一個單峰，甚至雙峰（圖 2）或是多峰。從生命週期理論可得知，婦女決定其勞動供給法則是以其時間價值相對於市場工資率為判斷標準，因此對於影響婦女時間價值或工資率的因素，應予以探討。（李東杰，1993）在此

可預期出婦女因中斷就業可能造成的不利，與可能造成的人力資本存量流失，而如果每次生育每次都中斷就業（多峰），不利的狀態將會變本加厲。因此，有關人力資本流失的問題不得不重視之，這也是本研究的著重點之一。另外本研究將依據此部份理論來探究已婚婦女的就業型態，例如工作時間與內容等。

過去有關有偶婦女勞動參與的研究，大都只將勞動供給分成「參與」與「不參與」兩類，這種二分法比較適用於男性主要家計負責人的參與行為，但卻不太能掌握有偶婦女參與勞動市場行為的多樣性。之後，像劉鶯釧（1988）與蔡青龍（1988）等人均將此缺失予以改善，劉鶯釧將勞動參與分為「全職工作」、「半職工作」與「沒有工作」三種狀態來討論，而蔡青龍為說明不同勞動市場經驗婦女的基本特徵差異，將台灣 15-64 歲已婚女性分為曾經工作者和不曾工作者，前者又分為持續工作者（不曾退出勞動市場者）、再次工作者（退出後已再進入者）和停止工作者（退出後還未再進入者）三組，比較各組婦女之年齡和教育程度的結構差異。薛承泰與簡文吟（1997）以類似的分類方法檢討再就業婦女的職業流動；高長（1991）則將生命週期勞動參與率導入人力投資決策模型中，進一步估計「預期人力資本存量」的變數。

這些研究成果，均提供了本文參考的方法與進行深入探討的基礎。而本研究在樣本的分組上是參考蔡青龍的分類方法。另外，蔡青龍參照國外所發展的理論架構和實證研究，就婦女因結婚或生育而退出勞動力及其再參與的情形，從事初步的分析，以了解其基本特性和可能促成的因素。至於工作中斷對婦女再就業後工資的影響，甚為國外研究所重視，但他因限於資料未予以討論。而本文有關婦女因工作經驗中斷對工資所造成的影響，正可補其不足之處。

第二節 勞動市場差別待遇相關理論與實證之評析

關於勞動市場差別待遇的成因有以下幾種說法：（一）個人偏見（personal prejudice）：係指雇主、工作同事或顧客基於個人偏好，不願與某類團體（如女性）建立成員關係。Becker（1971）認為雇主的歧視行為會因其他雇主僱用受歧

視勞工而處於不利，以至有歧視行為的僱主將被市場競爭淘汰，亦即市場競爭終將限制僱主的偏好，他將損失利潤以交換此偏好。僱主可能因為自己本身的歧視態度而歧視工作者。由於缺乏資訊，僱主可能歧視次級團體成員。而工作者可能因為歧視，被迫擠進低薪的工作與屏除高薪內部的勞動市場。(Carline, 1985)

(二) 統計性研判的誤用 (statistical prejudice): 即僱主在僱用個別員工時，須猜測其潛在生產，而這與其教育、經驗、年齡及就業測試成績都有關，當個別資訊不足時，僱主就採用個體所屬的某個團體 (如女性) 的一些總體統計資訊輔助對此團體潛在生產力的預測。

(三) 勞動市場非完全競爭：認為勞動市場其實是獨占性質，對某個團體的差別待遇能使僱主獲利。此類解釋誘因著重不同分為三類說法：(a) 擁擠理論 (crowding theory): 此理論與個人的理性選擇是符合的，是可被加入經濟學中的。人類行為係受內在與外在的動機影響，一旦個人的外在干預被控制了，他們的內在動機發揮的作用將會被削弱。(Frey, 1997) 此應用在勞動市場中，即個人在市場中是遵循供給與需求的法則，當某特定勞動力之供給量太多，需求量太少，將會因而造成此類勞動者在供需失調困境下只好接受低薪；(b) 雙元勞動市場 (dual labor market theory): 認為勞動市場分為彼此不相互流動的初級部門 (primary labor market) 與次級部門 (secondary labor market)，前者提供之工作為高薪、穩定就業型態、好工作條件及升遷發展機會；後者所提供為低薪、惡劣工作條件、不穩定工作型態及幾近於零發展機會。此理論注意力主要至於工作特質上而非個人特質，亦即在於區分工作或職務的優劣所形成的結構特徵。因此掌握個人所在市場位置，對於個人生涯特徵的理解 (如教育的經濟價值、流動的類型及薪資所得) 有其重要性。在 Coverman (1982) 的研究中，有關女性薪資較低是由於結構性的阻礙 (非個人特質)，促使女性聚集在次級部門的說法，他發現雖然勞動市場的因素會影響女性的成就，可是即使同一類的勞動市場內，女性薪資仍低於男性 (蔡淑鈴, 1987: 65-6); (c) 共謀行動 (collusive action): 指資本家蓄意對某些勞動力區隔，使得員工不易組織，即使工會化，其訴求亦無法凝

聚。

(四) 人力資本論 (theory of human capital): 此看法偏重於工作者本身的特質而忽略其他因素, 例如個人偏好的形成過程等。強調市場勞動價值高低取決於其生產力, 而此又與個人資本產, 即教育、技術訓練及工作經驗有關。而女性因不連續的勞動市場參與行為所累積的工作經驗及投資訓練皆不及男性; 再加上為兼顧家庭照顧責任, 婦女本身也較偏好一些不需要太專門技術, 容易進出勞動市場的職業, 長久下來自然就比男性累積較少人力資本, 其市場勞動價值當然低於男性。(參見余漢儀, 1991: 2-3; 王雅芬, 1994)

前述兩種說法隱涵著偏見、誤判、排擠等非理性因素, 這些現象雖必然存在, 亦是社會必須正視的問題; 但非理性因素一方面難以測量, 二方面社會政策難以著力, 其應用則不若人力資本論來得實際。人力資本論強調個人資本的投資與累積, 對那些累積不足者, 可以從教育、職業訓練、彈性工時、或托育制度等來增加累積或減少流失的速度。而就本研究的目的而言, 我們討論的重點在於對已婚婦女的就業型態、其進出勞動市場的模式、及對其薪資變化產生的影響, 並不討論勞工與僱主之間的關係; 尤其, 我們將以教育程度作為最重要的分析標的, 人力資本論的內容, 應提供了一個較為恰當的解釋觀點。因此, 雖然勞動市場差別待遇的成因有不同說法, 然而本研究是希望藉由對人力資本存量的變化與進出勞動市場薪資上的差異之發現, 來突顯出女性在勞動市場的不利情形, 並非探究人力資本理論對女性勞動市場的適用性。另外, 本研究係針對已婚婦女工作者本身的個別資料作深入探究, 並未探究工作者與僱主之間的關係, 而人力資本理論係著重於工作者本身特質, 因此採用人力資本理論為研究的依據理論, 正可以支持本研究的看法, 本研究將分析研究結果是否恰能符合人力資本理論的論點。以下將深入討論人力資本理論對婦女就業議題的論點。

除了人力資本論之外, 婦女勞動參與和再參與其生命週期也有極密切的相關。人力資本論強調的是婦女本身個人條件和就業潛力, 但家庭生命週期論則傾向女性勞動參與之家庭因素之解釋。此理論基本假設為結婚、小孩養育與家務需

求直接影響婦女勞動，尤其學齡前兒童。學齡兒童的母親會因家庭生命發展而付出家務勞動時間，於是直接和間接影響其市場勞動參與。(王麗容，2001) DeeAnn 與 Rachel(1992)也認為家庭因素，例如已婚與擁有學齡前兒童會降低再就業率。而這部分理論正可作為婦女為何選擇進出勞動市場的生涯規劃之依據。而高長則結合人力資本論與生命週期的觀點，為了解工作生命預期對工作收入的影響，將生命週期工作參與率與人力資本投資決策，併在一起考慮，進而估計所謂的預期人力資本存量。估計發現不同的性別和婚姻特性各樣本組群間，因勞動參與意願之預期各不相同，人力投資無論就數量或累積率都不同。通常已婚女性勞動參與意願最低，其人力資本之投資水準比所有男性勞動力低甚多，同時也較未婚女性勞動者低。(高長，1991：105)

第三節 人力資本論 (Theory of Human Capital) 對婦女就業之討論

在上一節提到就本研究的目的而言，我們討論的重點在於對已婚婦女的就業型態、其進出勞動市場的模式、及對其薪資變化產生的影響，尤其，我們將以教育程度作為最重要的分析標的，人力資本論的內容，應提供了一個較為恰當的解釋觀點。另外，本研究係針對已婚婦女工作者本身的個別資料作深入探究，而人力資本理論係著重於工作者本身特質，因此採用人力資本理論為研究的依據理論，正可以支持本研究的看法，本研究將分析研究結果是否恰能符合人力資本理論的論點。以下將深入討論人力資本理論對婦女就業議題的論點。

人力資本的基本觀點

教育與訓練被視為收入的決定因素起源於 Adam Smith (1776)，但有關教育與訓練被視為人力資本投資形式的系統分析與檢測，則開始於早期 1960 年代的 Schultz (1961) Mincer (1962) 與 Becker (1964)。而人力資本理論有助於收入分配的了解與家庭背景影響效果的分析。人力資本的概念被視為一種提昇未來收入的投資。人力資本在新古典勞動市場分析中扮演著重要的角色，尤其用來解

釋於工資的差異與支配教育的經濟分析。(Carline, 1985)

人力資本的概念被應用至教育，是一種提昇勞動力品質與生產力的活動。而非義務性 (compulsory) 教育的花費被視為主要的成分，而教育隨著人力資本投資者工作時間的累積，可增加收入水準。收入的差異乃因不同的生產力，而導致生產力的不同在於人力資本投資的差異，例如考慮年齡，性別，能力，經驗與投資者的財富。

人力資本係指一個人發展的知識、態度與技術，這被視為個人的潛在能力。在經濟學中是個人的生產能力，為過去投資的現值 (present value)。(Baptiste, 2001) 人力資本的基本觀點為，凡是在學校或工作期間訓練愈多者，生產力將會隨之增加，這使得他們願意去付出更多成本，以換來更多的生產力，收入也隨之愈高。生產力與收入的增加與否決定於所花費的訓練成本，而此成本被視為一種投資，可在未來工作時獲得報酬。然而決定個人收入的因素並不單純只有訓練此因素。Smith在有關個人職業的非金錢因素方面討論中提到，個人能力差異與家庭背景的差異也會決定個人的收入。不管人力資本是否在個人收入為重要的成分，它可以不同的方式來檢視。至少，人力資本理論可被視為一種解釋現實生活中收入差異的有力工具。(Carline, 1985) 而人力資本投資，即新的人力資本之「生產」或「創造」。由於個別勞動者必須花費時間去學習或接受訓練，才有辦法生產或創造新的人力資本，故人力資本投資的進行是具有「費時性的」(time-consuming); 因此，當一個勞工從事人力資本投資時，他必須放棄目前部份或全部的工作機會，因而使得目前的所得減少，此即從事人力資本投資的時間成本或機會成本。然而，由於目前的人力資本投資會提高未來的人力資本存量或勞動生產力，得未來的所得潛能 (earnings potential or earnings capacity) 提高，因而產生人力資本投資的報酬。因此，個別勞動者必須就整個生命循環，衡量這些人力資本成本與報酬之折線值，以決定其最適的「時間投資量」及最適的「人力資本累積量」，才能達到生命循環總所得極大化。(江豐富, 1992: 7)

而 Schultz (1987) 認為投資會增加時間的價值，而時間的分配經濟活動中

一個最主要普遍的部分。女性的時間價值對時間有著很大的效果，她們分配時間至家務的生產、參與勞動市場與照顧孩子。而人力資本的觀點正提供了對勞動生產力的了解。另外，在年輕時投資人力資本比較年長時來得有利，且人力資本會隨著時間而貶值，有些會因為環境的改變而在短時間內陳舊退化（obsolete）。Beaulieu & Mulkey (1995) 認為人力資本論的基本假設是，以教育及訓練代表生產力，即同樣的教育與職業訓練者，應有同樣的生產力，因此也應有同樣的工資。而個人的投資以正式教育或在職訓練的方式進行，可提升其人力資本存量。因人力資本存量的增加，而提高個人的生產力。由於所得與生產力密切相關，因而擁有更多人力資本者，便可能更具有生產力、擁有更多的所得。（張清溪，1988：129；陳憶芬，1998：96）

Leibowitz (1974) 與 Waite (1980) 皆認為從人力資本投資觀點而言，婦女本身的「潛在薪資能力」是一個預測婦女勞動參與的重要指標，而影響女性潛在薪資能力的重要項目之一，即教育。並認為教育程度之所以被認為是影響就業的主要因素，是因提昇賺錢力量（Earning Power）所致，增加留在家中的機會成本（Opportunity Cost）。因為隨著教育投資的增加，其市場生產力（Market Productivity）比家庭生產力（Family Productivity）增加的快。（中國國民黨中央婦女工作會，1995：126）Charles (1988) 認為人力資本論可說明一個事實，即投資於勞動市場時間的多寡可能顯示了人力資本累積折舊程度，而造成潛在薪資能力的變質，這對於易從勞動市場中退出的女性是非常重要的。另外人力資本論認為教育不是一種消費，而是對人力資本的一種生產性投資，教育可提升勞動者的認知技術水準，進而增進邊際生產力，教育與訓練預備愈多，對社會人力資本的投資累積相對愈增加，國家生產力與經濟成長也隨之提昇。而女性接受高等教育率與勞動參與率呈提昇現象，也證明了教育是人力資本投資之理論。（黃幸美，1994：138，140）

人力資本的投資：教育與工作經驗

Woodhall (1987) 與 Oaxaca (1987)，認為藉著教育、訓練與其他活動投資，

可以提昇工作者的生產力，而提昇未來的收入。而個人投資的多寡首先考慮能力與家庭背景因素，擁有較多能力者，將累積較多的教育；而家庭背景較貧困者，接受教育較少，因此收入較富裕者少。家庭背景雖然是決定接受教育多寡的重要因素，但對學校畢業後的收入並無很大的影響。再者，人力資本模型僅提出學校與學校後投資是有助解釋收入變異的。但收入與報酬皆不能提供人力資本累積的獨立預測工具，也就是個人的潛能在市場中值多少的預測，這是因為能力的問題所造成，個人從同樣的課程中可能習得到不同的結果。（Carline，1985）

而有關在職投資，就為何年長者收入較多的問題，人力資本累積理論提供了一個以生產力為基礎的解釋，證明了由於公司制度的原因（例如文憑制度或年資資格），工資隨著年齡而增加。Ben-Porath（1967）模型是分析生命週期中收入增減的最佳方法與探索性的解釋；此模型重視時間的配置，認為個人分配時間給工作與訓練，以將終身的收入現值極大化。早期為了人力資本的生產，因此潛在收入被迫暫時放棄，而此時是正式教育時期；當長時間的資本累積回復很高時，正有利於個人專門致力於人力資本的生產。而在離開學校後，個人停止潛在收入的投資，但將繼續對可能減少目前收入的部分進行投資，此部份即為在職時的投資，個人將選擇低薪的工作以獲得學習的機會。而勞動經濟學中提到，有關在職訓練與經驗的報酬率，女性每一年工作經驗帶來收入增加的比率低於男性，相對黑人男性對白人男性也是。但Duncan與Hoffman（1979）認為經驗對收入的解釋較教育對收入的影響解釋來的模糊不清，尤其對女性的勞動參與率而言。（Carline，1985）

此外，人力資本投資的另一個形式，即學校教育，雖然教育並非最重要的影響因素，但它仍是一個分析投資報酬率的因素。但學校正式教育似乎被過度強調，這可能是因為它是較其他人力投資形式更顯著與容易測量的。有關教育的決定因素，社會學家著重於家庭背景與教育成就間的關係，並不強調能力因素與收入。Leibowitz（1974）與Sewell和Hauser（1974）皆認為一個分析能力、背景、教育與收入的有效方法是假設一個遞歸的模型，即能力 - 學校教育 - 收入。能力

的決定因素可能是基因，而花費在孩子時間的多寡與父母的教育與家庭收入有關。尤其因為母親陪伴孩子的時間較多，母親的教育將會大大影響孩子的智商。

(Carline, 1985)

人力資本的基本模型

在有關工資差異的研究裡，新古典學派的人力資本模型係最重要的立論基礎。其中，Schultz (1960, 1961) 明白揭示人力資本的累積可提高一個國家的平均每人所得；Becker (1964, 1975) 則認為人力資本中，「教育」的投資係決定個人薪資所得最重要的因素；Mincer (1962, 1974) 更強調「工作經驗」對工資差異的影響，並進一步提出一個具體實用的工資函數，以個人 i 的工資對數值 ($\ln W$) 為應變數，而以教育 (S)、工作經驗 (EX) 及其平方項 (EX^2) 為解釋變數的直線式： $\ln W = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 EX_i^2$ 。(劉鶯釧, 1988: 262) 此工資函數將作為本研究模型設計上的重要參考依據。

而以人力資本理論為基礎，估計性別工資差異最簡單的方法就是，在 Mincer 式的工資方程式中加入一項性別之虛擬變數，此一簡單模型中同時也包含教育程度、工作資歷、工作時數、職業別、產業別和廠商規模別等變數，是為人力資本變數的替代變數。而性別虛擬變數之估計係數大致可反映市場歧視不利於女性之程度。但高長 (1991) 認為此模型忽略了考慮不同勞動市場參與意願會影響人力投資行為，進而影響人力資本累積和工資收入。但此部份並非本研究所要探討的，本研究係從婦女的基本個人背景因素來討論不同進出勞動市場模式可能造成的影響。劉姿君 (1992) 與李奕君 (1992) 皆以人力資本理論與 Mincer 的人力資本函數為基礎，以多元迴歸模型進行教育投資與薪資報酬的研究，證實教育對生產力的提高與薪資的增加與縮短男女間薪資差異有所幫助，而在職訓練也能助長薪資的提升。

即使學界對如此的作法已有許多的質疑與意見 (Lang and Dickens, 1988; Sakamoto and Chen, 1991; Liu, 2000)，但時至今日，人力資本論的一項基本主張卻仍為學界所普遍接受：個人之能力、所受教育及工作經驗，是形成薪資收益

不平等之最重要因素；而薪資所得也一直被視為是估計人力資本的最佳指標。本文用以估計就業中斷代價的方式，雖仍引用了 Mincer 的薪資方程式，但由於本文分析的對象全為女性，且將樣本以分組迴歸的方式進行分析，應可避免部份的傳統缺失。

間歇性勞動參與的人力資本模型

有關不連續勞動市場經驗對已婚女性的影響。最早在人力資本模型中探討女性不連續的勞動市場經驗的是 Mincer 與 Polachek (1974)。他們的模型主要有三個論點：第一，即使女性同男性擁有一樣的個人特性，但由於工作經驗較短，工資將會較低；第二，由於女性花費較少的時間在勞動市場中工作，所有的投資將會較少；第三，工作中斷會導致人力資本價值的折舊或萎縮，因此女性可能會選擇較低萎縮的職業。Mincer 與 Polachek 使用 1967 年 US 國家長期調查來分析 30 至 44 歲女性的工資，且依據以下方程式為模型：

$$\log W = a + b_1 E_1 + b_2 E_2 + b_3 E_3 + b_4 H_1 + b_5 H_2 + \sum_{i=1}^n C_i Z + e$$

W 為時薪； E_1 為生第一胎前的工作經驗年數； E_2 為第一胎後至目前的工作經驗年數； E_3 為目前的工作經驗年數； H_1 為第一胎後的在家時間； H_2 為所有其他年的在家時間；Z 為其他與收入有關的變項（學校教育，健康等）。

此研究結果假設為女性的人力資本將會因勞動市場的缺席期間而折舊，且也反映出當間歇勞動參與可被預期時，目前工作的投資是大於早期投資的。但 Sandell 與 Shapiro (1978) 批評後者僅考慮到第一胎出生前的一般工作經驗年數，並未考慮特殊的工作訓練也會影響。他們認為男性與女性間的工作經驗差異，僅能解釋四分之一的工資差異，而非 Mincer 與 Polachek 的二分之一。Corcoran (1979) 批評 30 至 44 歲分析的限制，許多此年齡組的婦女才剛重返勞動市場，與對工作機會的錯誤訊息可能使得她們的收入減少，而導致高估了技術折舊的部分。他使用收入動態的小組研究，未限制年齡的範圍與正確的時間安排測量，發現對於年數呈現負向與顯著的因果關係的僅白種女性，且工資每年僅下降 1%。

Jones 與 Long(1979)發現考慮市場工作時數的重要性後，折舊率將會變得很小。這些發現說明了缺乏使用技術而折舊的重要性可能言過其實。(Carline , 1985)

間歇性勞動參與對終生所得水準的影響

間歇性勞動參與對終生所得水準的影響，可藉下列圖形（圖 3）來分析。假設典型的中斷式勞動參與型態為：一個人畢業後就進入勞動市場工作了 e_1 年，隨後即離開勞動市場 h 年，再回到勞動市場至退休共 e_2 年。該勞動者的年齡 - 所得輪廓線可以 $FABF_2$ 表示，顯示所得水準隨著市場經歷（ e_1 ）增加而提高至 A 點，在工作中斷之間（ h ）中，所得水準按定義應降為零，當再進入勞動市場工作時，所得水準（B 點）必較剛離開勞動市場前（A 點）稍低。而從另一個角度看，一位典型的全時終生參與者，其年齡 - 所得輪廓可以 MM' 表示，此曲線反映出所得水準隨年齡增加而呈持續上升趨勢。而因工作間斷所導致的工資損失可以線段 BK 表示，其中 BD 代表因參與勞動市場的時間較短而產生的工資損失，只反映工作間斷所導致工資損失的部分，其中 BC 係因不參與勞動市場使原有人力資本折舊而導致的， CD 則是因退出勞動市場，使工作年資減少累積而產生的工資損失，而 DK 則代表因當初對生命週期勞動市場參與預期較低所導致的工資損失。（高長，1991：94-95）本研究有關婦女再重回市場時所可能遭受到的差別待遇部分即為線段 CD 的部分。而造成差別待遇的可能原因與理論將在之後做詳細的討論。

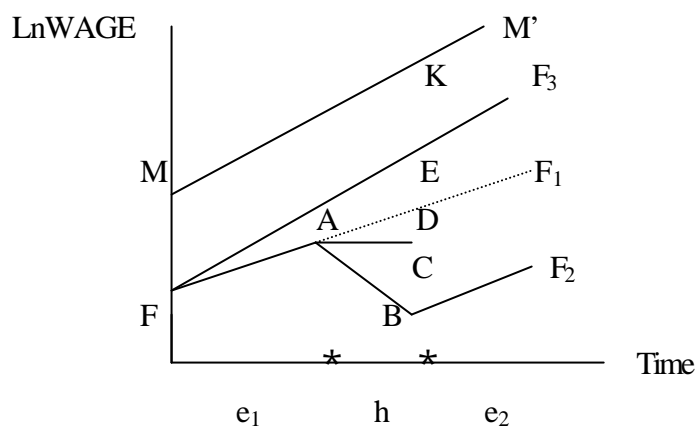


圖 3

薪資差別待遇的原因

勞動經濟學中有關個人間收入的差異提到，由於個人在進入勞動市場前所獲致的特性有所差異與在勞動市場中職業的差異而導致個人間的收入差異。人力資本理論強調增加收入技術的獲致，提出兩個分類：第一，以家庭的觀點而言，資本理論分析為何一些人可獲得較多的技術，這可能是因為個人家庭背景資源所影響。第二，由市場的觀點觀之，人力資本理論分析在職訓練時更進步技術的獲致，及投資與教育的報酬率。主要實證問題在於，教育與在職訓練、能力、機會等競爭性因素是否較其他非競爭性因素（資訊取得、社會階層化與公司歧視偏好）扮演著決定收入差異的重要因素。（Carline，1985）

就人力資本論中對薪資的性別差異之觀點而論，人力資本論對性別歧視或差別待遇的解釋，是針對勞動提供者本身的人力投資所做的不利判斷，非責難外在結構，而個人收入的差異主要源於人力資本存量的差異，收入正是人力資本投資報酬的表徵，正可說明大部分男女收入差異的現象。勞動經濟學提到，性別收入的差異主要源自於勞動市場技術的性別差異，而性別的生產力差異主要是因人力資本投資的差異，而非能力的差異。且女性的婚姻與家庭責任角色可說明男女間人力資本投資的差異。照顧孩子與傳統家庭責任使得女性較男性於生命週期中的勞動參與時間短。尤其女性因結婚或生育而中斷，在這中斷期間女性易損失先前累積的技術。但這假設受到批評，認為擁有較高收入的受教育工作者反映出他們擁有較佳的能力，而非在受教育期間所獲致特殊的知識與技巧使然。且認為較高教育程度者來自較高社會階級與多在都市地區工作。

Boskin (1978)、Polachek 與 Becker (1978) 提到，人力資本理論認為女性之所以常成為勞動市場被歧視的對象與性別間的工資差異，主要歸咎於人力資本投資的不同所引起，已婚男性強烈的勞動市場依附是他們人力資本投資的誘因，而已婚女性反而因家庭因素投資較少。可知女性個人「資產」上的不足，包括教育、技術訓練及工作經驗不如男性之個人投資，尤其是工作經驗之累積常受限於女性之採取「職業中斷型」之生涯路徑，往往因她們以兼顧到家庭生活為基準，

結婚生子就退出勞動市場因而影響其工作經驗的累積效用。同時，由於要平衡家庭照顧需求，女性技術訓練的投資也因進出於不太需要專門技術之職業而影響其技術之累積。而女性就業者平均而言所賺取的收入較男性低，是因為她們所擁有較少的人力資本存量，結婚或生育通常會促使婦女勞動暫時中斷工作，因此人力資本投資必相對較少，累積的資本存量亦較少。（引自 Smith, 1994）

另外，假設期望的終身勞動參與率、教育投資與工資率存在著相對的關係，那麼顯示個人人力資本的投資係決定於期望的終身勞動參與率。Mincer（1993）認為人力資本模型將個人的投資行為視為勞動市場收入差異的基本因素，將訓練的長短視為勞動市場收入來源。個人接受許多訓練是期望未來的收入能足夠補償訓練的花費。而就性別而言，女性與男性在勞動市場的行為有所差異，而收入也相對不同，這可由人力資本的投資行為中看出。如果一個人期望只花費一部份的成年生活於勞動力中，會有較弱的誘因去投資人力資本。而女性正因為預期到未來的生涯路徑，而誘因較弱、投資較少，造成工資較低。且女性由於傳統家庭分工，擁有較短與較分裂的（disrupted）不連續的工作生涯，更有可能投資較少的教育或訓練，而在選擇工作時，偏向選擇一些較不需特殊化與累積技術的職業。而較少、較不連續的工作模型會減少女性的工作誘因與機會，及雇主提供女性更進一步技術訓練的誘因，因此隨著年齡愈長，女性的工資成長率相對愈緩。（參見 Kao Chang, 1989；高長, 1991；Mincer, 1993；中國國民黨中央婦女工作會, 1995；Gardiner, 1997）

在未考慮其他人力資本投資條件下，性別間的收入差異對教育的影響力提供了說明。而人力資本假設指出，除了教育的影響外，工資成長的差異導部分因於工作經驗的差異，工資差異有部分是起因於較短的工作經驗累積與由於中斷參與造成的折舊，而折舊率會隨教育程度增加。（Mincer, 1993）且 Mincer（1974）認為中斷時間愈長，再進入勞動市場時的薪資會愈低，這是由於人力資本折舊所致，但之後會隨著年齡愈大，而逐漸提高薪資水準。（Charles, 1988）

高長曾應用生命週期人力資本理論，探討台灣地區男女工資差異的問題。假

設一個人的預期終生期勞動參與意願、人力投資和工資收入三者之間存在密切關係，從理論上證明了，一個追求終生所得總額折現值最大化的個人，其人力資本完全取決於他的預期終生期工作參與態度。此理論模型用於解釋男女工資差異時，顯示女性的年齡 - 所得輪廓曲線之所以較男性平坦且又偏低，主要係因為她們的人力資本投資較少且較偏離市場導向。（高長，1991：71）而受到傳統的家庭內勞動分工影響，女性的人力投資較少，不僅係因她們停留在勞動市場上的時間較短，失去了許多與工作有關的一些在職訓練機會，同時由於她們的預期勞動市場參與教育間歇性，願意接受正規教育的人力投資必較少，且在她們工作中的每一年裡，願意接受在職訓練也較少，預期的勞動力參與愈不連續，投資的預期報酬愈低，女性勞動從事人力投資之動機也愈弱。（高長，1991：93）這在蔡青龍（1988）的研究中也得到相同的結果。人力資本論為本研究的主要理論依據，本研究的實證研究部分希望藉由對已婚婦女的就業狀況、人力資本存量流失的情形與差別待遇的實際與預測之探討，來驗證以上人力資本理論部分對人力資本存量的看法。因此以下針對人力資本存量、職業選擇與結婚和生育離開勞動市場等因素，討論造成女性中斷就業對工資造成的影響。

人力資本存量折舊與工資

Zabalza & Arrufat(1985) 認為由於人力資本的缺乏使用，中斷就業會造成人力資本的折舊，此正可提供婦女較低收入的解釋。（Heather，1990）而有關人力資本折舊的主因有四：（1）隨著時間忘記已有的知識或技術；（2）由於不用而造成知識或技能的頹廢；（3）由於學到新的技能，導致原有的技能變為沒有任何用處；（4）由於外界科技的進步，淘汰了不符合時代的技能或知識。（江豐富，1992：9）

江豐富針對教育程度來探究人力資本存量的變異，研究結果發現：人力資本的折舊率是隨著教育水準的提高而減少。他認為造成學歷愈高，人力資本的折舊率愈低的原因為，第一，由於學歷愈高者所習得的知識與技能較先進，因此不容易因科技的或新習得的技能而遭受到淘汰。第二，由於學歷愈高者所習得的知識

或技能較為深奧，因此必須花費較龐大的人力資本投資之時間或非時間成本，才有辦法習得，故為了獲取較大的投資報酬以平衡這些投資成本，他必會一再的去使用這些知識與技能，以獲取較多的勞動所得流量，亦因此，他較不容易去忘記或荒廢這些知識或技能。另一方面，由於這些較深奧的知識與技能所創造的投資報酬或勞動所得較高，個別勞動者必會去充分使用它們，因而較不易被忘記或荒廢掉。反之，亦可說由於人力資本的折舊率愈低，個別勞動者對人力資本投資的意願會因而愈高，因此他會愈願意對人力資本做專業化投資，亦因此延長了其正式在學教育階段的時間，而提高了他的學歷。（江豐富，1992：49）

此外，在教育程度中，專科程度在校期間人力資本的累積，相對於高中程度以下者來得遲緩。但是，專科程度自學校畢業後，人力資本存量不但大於高中以下各組群，且在 39-60 歲間，其人力資本存量亦大於大學程度者。基於這些原因，他認為似乎可斷定，相對於其他各教育程度者，專科程度者自進入勞動市場後，做了大量的在職訓練投資，而在職訓練所形成的人力資本，亦是其日後人力資本存量的主要來源；亦因此，他認為相對於其他各教育組群者，專科程度者對於在職訓練需求，應較來得大，是專科程度者人力資本存量的主要形成因素。而小學、國中及專科程度者，由於其在學校的人力資本之累積較少，故在進入勞動市場後，必須加速人力資本的投資或生產，以在應實際工作上的需要。（江豐富，1992：55、65、78）

而 Heather(1990)、DeeAnn 與 Rache(1992)、林旺福(1992)與李適因(1997)則針對已婚婦女中斷就業的情形，來解釋以已婚婦女人力資本存量變異的情形。Heather(1990)認為年齡 33 歲時再進入勞動市場，其潛在收入會較 24 歲時下降 3.4%，這是因為人力資本折舊所導致的。但在生育前後則達到 12.7%，這是由於婦女不僅面對人力資本的折舊，也必須遭到因從事兼職工作的額外收入懲罰。而就年齡而言，年齡愈大，折舊反而愈少。（Heather, 1990）且因為獲得額外的工作經驗，收入逐漸增加。（Charles, 1988）DeeAnn 與 Rachel(1992)文中提到，工作的中斷會導致婦女的工資下降，而中斷時間愈長，下降的幅度愈大，

其中原因乃是技術的折舊或工作的不適應和正處試驗期。但隨著重回勞動市場的時間增長，婦女將會取回過去失去的工資；有些婦女則可能在重回勞動市場時獲得比之前更高的薪資。他們發現婦女重回勞動市場的工資將會因婦女本身的個人條件、家庭因素、先前職業與離職原因有所差異。林旺福（1992）的研究探討婦女退出勞動市場期間對工資的損失率，而在考慮退出期間對工資率所造成的萎縮與倘若婦女不離開動市場而留在工作崗位上所能獲取的經歷報酬兩種效果後，發現五專畢業程度的婦女，其退出勞動市場一年所造成的工資損失率為各教育程度組之冠，接著分別為大學以上、國高中與國小。而李適因（1997）的研究使用1989年內政部「台灣地區婦女生活狀況調查」則發現婦女中斷就業的人力資本折舊現象，雖然在全體婦女的薪資方程式估計結果中並不顯著，但進一步區分教育程度估計之，則顯示高中程度以上者的確存在人力資本折舊的現象，且較短期就業期間反映出比長期的中斷就業期間更大的折舊效果；而教育程度較低者則人力資本折舊現象不顯著。

而高長（1991）為看出人力資本存量對男女工資差異的解釋度，將生命週期勞動參與率導入人力投資決策模型中，進一步估計「預期人力資本存量」變數。然後將這些估計量併入聚集男女性資料的工資方程式中，以確定所看到的男女工資差異能被預期人力資本存量變數解釋的程度。結果發現，台灣地區絕大部分的男女工資差異可以估計的預期人力資本存量來解釋，另外亦顯示，終生期勞動參與型態因性別而異，透過對人力資本投資之影響，決定了男女工資差異的幅度。

（高長，1991：71）另外他認為如果拿那些受過高等教育、從事專門性職業工作者的工資水準，和那些受過較少教育的農場工作人員的工資比較，而不考慮他們之間教育程度不同，或職業不同等因素，是不公正、也沒什麼意義的。因為男女工資差異中有一部份係由經濟因素差異所造成，例如教育水準、市場工作資歷。

（高長，1991：80）研究者亦認為在觀察婦女間的工資差異時，有必要探究教育程度、職業別與工作經驗的差異，才能看出工資在婦女間的差異。另外，本研究亦是希望從工資收入的差異上看出人力資本存量的差異，但並非如學者高長般以

百分比來估計預期人力資本存量的解釋程度，而是希望以實際收入數據上的差異來彰顯人力資本存量的情形。

以往研究由於估計的工作經驗變項，並無考慮婦女的中斷就業期間，造成可能高估婦女工作期間的人力資投資，進而高估了人力資本存量的變異。而前兩篇中，李適因雖然使用的資料有詳細工作史的問題，但無詳細的職業變異情形與本研究欲選擇變項的詳細資料，且年代較為久遠。至於林旺福則無考慮中斷就業年數。故本研究將工作經驗計算分為「年齡 - 教育年數 - 6」與「年齡 - 教育年數 - 中斷年數 - 6」兩類，以觀察彼此間的差異。

職業選擇及流動

而在不同勞動型態下，就職業結構對婦女就業的影響，究竟不同進出勞動市場模式的婦女會選擇什麼類型的職業，選擇的職業有何特性？會有職業流動的情形嗎？而在選擇不同職業別下，不同進出勞動市場模式的婦女的工資又會有何差異？

教育資格與職業階層間，具有密切的關係，因此在職業結構高階層者，接受較多的教育，在職業結構低階層者，接受較少的教育。（林清江譯，1997：46）在 Mary and Robert（1998：1-15）研究中，試著比較從事全職專業管理職業的婦女、從事全職勞工階級職業的婦女與無就業婦女的差異，即以階級差異的觀點出發來探討，此結果可提供未來研究說明職業地位差異的需求，確定勞工階級婦女在政策上的特殊需求，並比較不同職業階級間的差異與婦女工作和家庭間的情形。這有助未來著重各階級間特殊需求的家庭政策與社會計劃的發展。另外，勞工階級的工作較無壓力，且為較好管理工作與家庭責任的選擇權；專業的工作由於專注於較苛求的職業，以致較少時間投之於家庭需求上，然而較高薪工作的婦女卻有較大的財政資源去管理她們的工作與家庭，她們可以購買家庭照顧服務與高品質的孩童照顧。在個人背景因素方面，專業管理的婦女年齡較長，擁有較高的教育程度與家庭收入，而未就業的婦女有較多與較年幼的孩子。

此外，較少研究直接檢視婦女間的職業差異，大多為針對階級差異的研究。

然而一位婦女的社會階級地位並不完全等於她的職業地位，婦女的職業地位被認為是個人與家庭福利的關鍵性因素。Oppenheimer (1997) 也提出同樣的看法，認為已婚婦女職業的提升可以使下一代更容易接受更多的學校教育，與促使兩代之間的向上社會流動，婦女的職業即扮演著這樣一個功能性的角色。另外，由於性別角色意識使得傳統家庭結構漸漸改變，職業婦女的角色逐漸被大多數婦女所接受，且待在家中的婦女較從前無價值了。Gardiner (1997) 則以工作時間長短的角度探討各種職業角色婦女的差異，認為全職婦女家務分工較平等，經濟能力較充裕，但休閒較少；兼職婦女較像傳統家務分工，擁有較低的勞動市場責任，較高的工作滿意度，較低薪資水準，易向下職業流動，擁有學齡兒童的婦女傾向選擇此類工作。這點在 Sonalde 的研究中也獲得驗證。

而就女性選擇職業因素的考量，在各種不同的職業性質與角色下，如果人力資本存量因工作中斷而發生的折舊在各職業間不同，女性工作者可能在重返勞動市場時會選擇折舊率相對較低或便於兼顧家庭責任的職業類別，她們將特別迴避某些必須具備僅適用於某廠商之特定訓練的工作。且為適應同時承擔工作和家庭責任的雙重需求，女性所選擇的職業可能偏向一些需索較有限者，如工作時間固定等，或以丈夫工作是否較具發展潛力為優先考慮。且如果婦女預期在生育不會持續待在勞動市場，她們可能會選擇較容易進出、佔優勢的職業。這些職業可能是提供較優渥的起薪，而在中斷就業時較低的懲罰。而預期在生育時會持續就業者，會傾向選擇能提供非金錢、財政上優惠的職業，例如固定工時，非體力需求，可兼顧工作與家庭。另外也發現，退出的機會成本愈高，退出比率會愈低，而如果暫時退出勞動市場者也會較可能提早返回勞動市場，以減低損失。(高長，1991:94; Sonalde, 1991) 而 Becker (1991) 的新家庭經濟學 (new home economics) 認為母親較非母親者生產力來得低，因為她們疲於家務工作或決定在家工作。Hochschild (1989) 與 Becker (1991) 皆認為母親可能因為家務的負擔，而選擇要求比較不多的職業，例如彈性工時的工作，兼職性工作。(Michelle and Paula, 2001) 另外，蔡青龍 (1988) 為初步分析 1988 年中斷勞動市場經驗的可能影響，

將婦女離職前的行、職業和從業身分結構比較。再次工作者多為私人僱用，從事一些活動部門進出容易而所用技術水準不高的職業，例如服務人員；停止工作者多原為活動部門進入較為困難的職業，例如白領人員。再次工作者多為具有基本或初等教育的中年婦女，原來受僱於進出容易的行業從事技術性不高的工作，再參與年齡有略為降低的趨勢。再次工作者因生育離職的比率逐漸增高，生育離職後五年恢復就業，比結婚離職短三年。大部分的再次工作者會返回相同的行、職業部門，改變者以流向三級行業成為買賣或服務人員為主。薛承泰與簡文吟（1997）也以類似的分類方法檢討再就業婦女的職業流動，發現職業的確有流動的現象，得到類似的結果。DeeAnn 與 Rachel（1992）認為中斷就業時間愈長，將會對向上流動的機會造成傷害，而增加工資向下流動的可能性。

而職業別的流動會對薪資產生影響嗎？Michael & Charles（1994）認為對年輕婦女而言，職業流動是決定收入成長的重要因素，而男女之間在職業流動上的差異，可以說明男性與女性間的薪資差異。他們曾試著去證明職業流動如何影響加拿大女性的工資與是否因職業流動而使得工資變多或變少。他們根據工資的改變與否，來觀察職業流動對工資的影響，發現 20 歲至 24 歲與 35 歲至 44 歲及擁有大學教育程度者當職業變動時，工資變動最大；但當女性第一份工作經驗年數愈長，職業變動時，工資變動愈小。另外，他們也證明了婦女在公司的職稱與她們的工作經驗會影響工資。

從實證研究文獻中，此部份研究者希望比較已婚婦女在離開職場前與再進入職場時的職業別差異，藉由職業的流動，可以看出婦女職業變動的情形。也可以驗證是否如文獻中所提的，已婚婦女會選擇技術性較低的工作，如果果真如此，同時亦可看出就業中斷是否真的造成人力資本存量的流失。也就是婦女職業如果發生向下流動時，可能是因為就業中斷期間未能持續累積工作經驗或繼續從事在職訓練，以致於這些人力資本存量在未能繼續增新的情形下，隨著就業中斷時間的加長，而逐漸老舊或流失。因此，當婦女欲重返勞動市場時，婦女本身可能預測到自己人力資本存量的不足或在實際勞動市場中求職遭遇到困難，而屈就選擇

一些技術較低或工作要求不多的職業別。另外也可能是婦女為了兼顧家庭而選擇一些技術性較低的職業，這些原因造成職業的向下流動。反之，如果婦女在中斷時間仍繼續充實自己的人力資本存量或本身擁有較優勢的人力資本存量，那麼她們再重返勞動市場時較不易產生向下職業流動的情形，反而很有可能向上職業流動。

母性 (Motherhood) 與工資：放棄勞動參與與收入

除了人力資本投資對收入影響外，Michelle and Paula (2001) 的研究提出有關母性 (Motherhood) 是否會影響婦女的工資嗎？作者提供有關美國各年齡層女性，在照顧孩子期間可能遭受到的懲罰之論證。有關母性與較低工資間關係的解釋有五：第一，許多女性花時間在家照顧孩子，中斷了工作經驗或中斷全職的工作。第二，為了兼顧母親的職責，女性可能選擇較能兼顧家務的工作 (mother-friendly jobs)。第三，由於須兼顧家務，女性可能賺取較少的薪資。第四，雇主可能歧視這些女性。第五，母性與較低工資兩者間的可能關係並非為懲罰。作者分析 1982-1993 年的資料，去檢視女性是否由於母性，而失去全職工作經驗，改選擇較能兼顧母親角色的工作，與失去的年資 (seniority) 此兩項能解釋大部分的懲罰。由於母性的工資懲罰與性別的不平等有著相當的關係。Loh (1996) 男性較少遭受到懲罰，影響很小，Lundberg and Rose (2000) 甚至有些男性在擁有小孩後，工資反而增加。而人力資本理論提到，經驗與年資對工資有著正向回饋，因為它們牽涉到在職訓練，而在職訓練能使工作者更具生產力。(Michelle and Paula, 2001)

有關生育孩子的懲罰部分，Hill (1979) 在控制經驗與頭銜後，發現小孩數對女性工資為負面影響；Lundberg and Rose (2000) 發現女性第一胎有 5% 的懲罰，但她們並未控制工作經驗項；Waldfogel (1997) 發現每擁有一位孩子，就有 6% 的懲罰，但在考慮女性工作是否為兼職性工作後，降為 4%。(Michelle and Paula, 2001) Michelle and Paula 則發現對於美國年輕女性，每擁有一個小孩就有將近 7% 的懲罰。大約三分之一的懲罰可由過去的工作經驗與年資解釋，包括

過去工作是否為兼職。也就是說，對於一些女性，母性導致工作的中斷、兼職工作的選擇與較少工作經驗與年資的累積，而這些會減少未來的收入。然而在控制工作經驗後，仍存在三分之二的懲罰未能充分解釋。因此，她們考慮一些工作的特性，檢視是否母妻薪資較少是因為她們工作是較少需求或較能兼顧家庭的。但這些因素只能解釋些微的小孩懲罰，有一半的原因來自於目前工作是否為兼職。另外，尤其已婚女性，第二個孩子的懲罰遠大於第一個孩子的懲罰。而有些研究者不以「懲罰」稱之，而以「時間或機會成本」來說明。認為生育孩子會減少勞動市場活動，亦即婦女離開勞動市場或減少工作時數期間必然的收入，即為「機會成本」。例如 Cramer (1979) 則認為在第一次離職期間，教育程度對婦女就業影響並非正向的。Espenshade (1988) 發現教育程度較佳的婦女照顧子女的時間成本較低。(Kravdal, 1992) Kravdal 則發現婦女愈早生孩子，失去工作經驗愈多，且教育程度愈高，由於花在學校的時間較長，累積工作經驗較少，這是我們可以理解的。且認為擁有 2 個孩子可能失去 \$ 151,000 的收入，且可能因為照顧孩子而中斷勞動市場活動的程度，教育年數少於 12 年的婦女高於較高教育年數者。但此結果似乎與美國研究發現，教育程度愈高，損失愈多的結果並不一致。

其他影響婦女就業模式、職業流動與薪資水準的因素

相對於男性，女性就業雖普遍有中斷就業的現象，但女性個體間除了人力資本（教育與工作經驗）的差異外，仍有其他個人特質會影響其就業模式，造成她們選擇不同的進出勞動市場模式，因此以下將提出其他影響婦女就業模式的可能因素。

（一）婚姻對收入的影響：由於丈夫擁有許多的人力資本存量、工作時數較長與家庭收入的需求，相較於妻子他們讓步較少。因此，一般已婚婦女即使擁有相同的個人特性，仍較已婚男性收入少，且在性別的職業間將有不同的工作資格要求限制。有許多方法可以觀察出家庭區域決策所造成的工資差異。首先，比較單身女性與已婚婦女的收入差異，可觀察出家庭限制有無的影響。Turnbull 與 Williams (1974) 發現，在英格蘭已婚的女性老師較未婚的女性大學生差，這

是由於她們可以依據丈夫的職業來找工作。Frank (1978) 使用 1967 年資料研究發現，在擁有相同教育程度與經驗下，居住在大都市地區的婦女較丈夫收入少 8 %。Ferber, Loeb 與 Lowry (1978) 分析美國博士畢業生的收入，試著去建立一個職業流動的架構。此觀點明確地說明個人移動至另一個位置，以提昇與增加自己的職業與收入，但相對的，這樣的移動負面造成配偶的職業移動。而職業流動的程度男性較婦女來得高 (0.54 與 0.32 對 0.27 與 0.24)，但此祇解釋了一小部份的收入差異而已 (14.7 %)。如 Ferber 與 Kordick (1978) 指出，買主獨家壟斷 (monopsonistic) 的剝削是決定已婚女性在勞動市場較劣勢地位的部分因素。第二，小孩數與它對勞動參與率的影響。孩子數與年齡，可能會影響婦女決定是否在勞動市場中工作與工作的性質。Greenhalgh (1979) 使用英國一般家庭調查資料發現，孩子與婦女較低收入有關，但卻是男性較高的收入的導因。Hill (1979) 發現一旦控制工作歷史 (較少的工作經驗與勞動市場投資) 後，孩子數對白人婦女工資的負面影響會減低；然而對於白人男性與黑人女性，當控制工作經驗與訓練後，孩子的正面效果變大且顯著。Siebert 與 Young (1983) 發現 UK 無孩子的已婚都市男性較有孩子的已婚女性收入少 9 至 12 個小數點，這是由於後者較穩定性。另外，對於白人與黑人男性婚姻對工資分別有 25 至 30 % 與 25 % 的正面效果；但對於白人與黑人女性無決定性的效果。Hill 認為這些結果將會削弱了人力資本中，有關婚姻地位對工資效果的解釋；但人力資本論強調某些婚姻地位的結果，而非地位本身，且它更直接注意到勞動市場的一些連帶事物。例如孩子此變項，它對於女性參與的效果較少依孩子數與年齡而定，而是孩子的照顧設施或親戚是否願意代替母親。(Carline, 1985) 第三，Sonalde (1991) 發現在生育前 6 個月離職的婦女，很容易長時間離職；而在生育後 3 個月離者，則可能只是暫時離開。另外，在生育後 13 週時，是再就業率最高期，之後比率則逐漸下降，不過部分女性會漸漸返回勞動市場。

(二) 社會地位、教育水準與工作經驗對婦女就業的影響方面：Glass 的研究指出，處於低社會階級或中低社會階級者，若得文法中學的教育，要比僅有初

等教育者，在社會流動方面更為有利。另外，處於較低社會地位而擁有較高教育者，較有向上流動的機會，較可避免向下流動。(林清江譯，1997：48) Blau and Duncan(1967)也發現教育對職業成就有其重要的影響，而社會背景對於職業成就的關係，也受教育及早年經驗的影響。正式教育資格成為較高社會地位的條件，教育與職業之間的關係才會加強。如果較高的社會地位可循其他路徑如在職訓練或特殊才能而獲得，那麼教育影響社會流動的力量便會減少。(林清江譯，1997：49)在工業社會中，除了其丈夫的職業外，婦女不被視為充分參與職業結構，因此社會流動的研究，經常藉由婦女之父親與其丈夫職業的變動，衡量其流動。雖然這些可能影響婦女的就業，然而我們認為這些並不能代表女性本身的職業流動情形，較不能預測婦女於再就業時可能的職業流動真實情形。如 Acker(1973)提到在傳統性別角色迷思中，家一直被視為是女性主要活動領域，因此女性的社會地位通常難以認定而必須取決於「家」或代表「家」的男性成員(通常是父親或丈夫)，以他們職業或階級地位作為女性社會地位的象徵。(薛承泰與簡文吟，1997：69)然而隨著經濟的發展，女性就業率急速攀升，現今時代的女性已不再像以往將工作視為貼補家計的副業，而是生命週期中的一環。這種生涯歷程的改變，已使得女性不再是過去父系社會下的附屬品，女性擁有了自己的社會地位，亦即可以藉著自己的個人特質來決定自己的社會地位。因此在本研究中納入對婦女於再就業時的職業流動做討論，希望探究出台灣婦女的職業流動，以間接看出社會流動的情形。

在譚令蒂(1988)研究中發現，教育程度愈高的樣本其工資率愈高，且 Mincer(1985)認為教育年限的增長，對於戰後先進國家婦女勞動力參與率的提高，有其重要的貢獻。(徐育珠，1994：192)例如王麗容(民86)文中提到，婦女的教育程度若高於高中，則其勞動參與率明顯高於高中以下程度的婦女；Fwu(1993)一項1976-1990年台灣研究發現，大學程度的已婚婦女最容易進入勞動市場，其次是沒有受過教育或高中畢業者，最不願意就業的是小學和國中程度的婦女。(引自王燦槐，1998：4)

婦女接受的教育愈多，會產生以下的現象：增加人力資本的累積，使不參與勞動市場的機會成本提高；擴大可以從事的職業種類，使就業能力增加；與提高對人生的期望，使參與勞動市場的意願加強。DeeAnn 與 Rachel (1992) 也認為人力資本會影響婦女決定是否再就業，而較高的教育程度與較長工作經驗的婦女會增加再就業率，而她們傾向較慢離開勞動市場，而較快重返勞動市場。這在 Bernhardt (1986) 的研究中也有同樣的結果。(參見 Kraval, 1992) 但在 Haaga (1989) 的研究卻發現，大學教育程度者，在生育期間前 3 個月返回勞動市場的比率較高中程度低，而較易在 3 至 11 個月返回。(Sonalde, 1991)

而蔡青龍 (1988) 為說明不同勞動市場經驗婦女的基本特徵差異，將台灣 15-64 歲已婚女性分為曾經工作者和不曾工作者，前者又分為持續工作者 (不曾退出勞動市場者)、再次工作者 (退出後已再進入者) 和停止工作者 (退出後還未再進入者) 三組，比較各組婦女之年齡和教育程度的結構差異。結果發現持續工作者的結構較不突出，再次工作者高達六成為中年婦女，大部分為國中和國小程度，而停止工作者略集中於 15-29 歲，反映婦女因為結婚或生育而退出經濟活動，大部分偏向國中或高中職教育水準。由這些文獻可知教育程度愈高，薪資與進入勞動市場比率愈高。此可見人力資本存量的重要，而人力資本的累積要靠教育程度的提昇與工作經驗的累積。因此欲提升婦女的教育程度，從人力資本存量流失議題的探討，可得知什麼樣條件的已婚婦女最需要再補充教育或作在職訓練。而 Michelle and Paula 在研究中考慮女性工作中斷的次數，因為工作的持續性可能會影響工資，也就是擁有相同工作經驗年數的女性，其中擁有較多持續性工作經驗者會擁有較高的薪資。根據人力資本理論，擁有較多經驗的工作者，較具生產力，薪資也較高。

(三) 子女年齡對婦女參與的影響：王麗容 (1997) 在 1994 年對台灣北部四縣市 600 個 20-65 歲婦女調查發現，只有 35% 台灣婦女贊成在小孩學齡前就業，但目前已就業的婦女有 50% 贊成。張惠新 (1982) 認為 6 歲以下組，以婦女的教育程度最有影響；6-17 歲組，以家庭所得最有影響；18 歲組，以婦女的

年齡最有影響。(引自王燦槐, 1998: 4) 羅紀瓊則認為, 有三歲以下小孩的婦女勞動參與率較低; 有四歲至六歲之婦女勞動參與率較不受影響; 而有七歲以上子女者勞動參與率較高, 婦女就業不但不受負面影響, 反而有激勵作用, 這可能和小孩花費需求有關。然而這與之前我們從官方得到的二手資料明顯不一致, 可見婦女勞動參與率隨著時間變動而一直在改變中。(羅紀瓊, 1986)

從家庭生命週期的觀點而言, 育有學齡前幼兒的家庭最需要克服家庭與工作無法兼顧的困難, 而此時也往往是夫妻開始奠定事業基礎的階段。不少家庭受到傳統「男主外, 女主內」性別分工模式的影響, 以母親退出職場作為解決問題的策略。然而隨著孩子的逐漸成長, 全職照顧的必要性相對降低, 但是女性二度就業的困難橫阻在前, 將形成人力資源的浪費。因此, 解決家庭與工作衝突的方式, 不能僅考慮孩子現階段的需要, 應以家庭長期的利益為依歸。有計劃地引導企業將員工的子女照顧需求納入工作安排與管理的考量, 否則交由個別員工與企業談判或協商, 將使就業市場中原已處於劣勢地位的中下階層家庭, 淪為更為不利的地位, 進而導致更嚴重的社會問題。

(吳明燁, <http://www.kmtdpr.org.tw/4/56-3.htm>, 2000/5/16)

(四) 工作者身分對婦女就業的影響: Jencks 認為教育不能完全解釋個人所得的差異原因, 其原因為雖然學校教育協助個人或得較高的職業, 但是職業之中的報酬差異, 要比職業之間的報酬差異為大。(林清江譯, 1997: 49) 而職業中個人間可能因為工作者的身分或頭銜(tenure)而所得有所差異。根據「婦女生活狀況調查」對無酬家屬工作的定義, 幫助家人從事以「市場」為導向的工作, 包括農事、工廠、看店等, 但不包括處理自家家務、照顧小孩等事務。Connelly(1992) 與 Boden(1996) 的研究皆認為彈性工作時間、在家工作需求與是否有六歲以下小孩對婦女選擇自營工作者有正向的影響, 而女性成為自營工作者的主要原因乃是小孩照顧問題。張嘉淳(2000) 研究也得到自營工作、無酬家屬工作或不定時無固定雇主工作正可以滿足婦女兼顧工作與家庭的需要。(張嘉淳, 2000: 5-6, 41)

(五) 產業結構對婦女就業的影響：隨著經濟發展程度提高，一個國家的生產重心已轉為第三級產業（服務業）為主。而服務業工作多為室內工作，比較不需要消耗體力，較受女性歡迎和適合女性的擔任，且服務業員工工作的時間可以有較大的彈性，可提供較多部分時間的就業機會。服務業或第三級產業的快速成長，對於增加女性勞動需求及提高女性參與勞動市場的意願應有很大的貢獻。（徐育珠，1994：192-93，210）

從以上有關人力資本理論對婦女就業的討論，本研究有視於女性勞動市場的性別不平等現象，以下將從女性在勞動市場的實質內涵 - - 薪資報酬與職業聲望兩方面，分析當今女性劣勢地位之現象。是否如文獻中所得到的結論：女性普遍在勞動市場中遭遇不公平的待遇，與女性集中的工作往往是職業聲望較低，且在她們集中的職業裡，「廉價、易被規範、易取代更換」成為婦女的勞動現象。即在勞動參與層面，男、女教育程度相當或甚至高於男性的就業情況下，為何女性的薪資收入相對低於男性？女性職業聲望為何相對遜於男性？

第三章 研究方法與統計模型

第一節 研究方法與設計

(一) 研究資料

本研究分別採用 1993 年與 2000 年的「人力資源應用調查」與「台灣婦女婚育與就業調查」。「人力資源應用調查」(MPS) 問卷包含了符合的人力統計表，例如勞動力參與與有關就業與未就業情形的資訊。而詳細的資訊包括了性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學業專攻、調查週期間的工作時數、上週工作狀況、上週是否有薪資、找尋工作的方法、離開工作的原因與工作的分類。此資料的優點乃在於，它包含了個體層次的勞動力資料，且是以台灣地區為母體所做的整體性調查，因此在資料量與代表性方面均較其它資料來源可靠。(陳俊全與楊文山，1994：325)

然而，對於有關婦女因中斷就業所造成的人力資本流失問題，無法提供詳細的資訊，因此再採用「台灣婦女婚育與就業調查」中有關婦女中斷就業的問項，以補充人力資源應用調查之不足。「台灣婦女婚育與就業調查」(FEMWS) 為人力資源應用調查的附錄調查之一，最後一次實施是在 2000 年。此調查包含了生育、孩子的數目與性別、家庭背景與婦女勞動參與的情形，這些項目是人力資源應用調查所未含括的。此調查的問卷是主要針對生育，孩子照顧、老年者照顧與家事時間的配置、孩子照顧的情形與每月照顧孩子的費用。再者，它包含了更換工作的由來與勞動參與，例如結婚或生育前後更換工作的原因與情形，與丈夫的收入等。另外，雖然行政院主計處每月舉辦的勞動力調查戶數約有 16,000 戶，但其基本資料只有個人屬性與勞動力參與狀況，未能符合本研究的完全需要，而勞動力調查附帶的「人力運用調查」內，除了提供本研究重要的個人基本資料(例如年齡、教育程度、工作經驗等個人變項資料)及勞動力狀況資料(如工作時數、行業別、職業別、工作者身分等勞動資訊)，且另有「主要工作的每月所得資料」的實際數據，這可供估計各變項對收入的效果之研究使用，但對有偶婦女影響至

深的子女相關資料，除了可知各年齡層的子女數目外，並無法獲得更多婦女生育資訊；而附帶調查的「婦女婚育與就業調查」除了提供個人基本資料及勞動力狀況資料外，更提供有關家庭狀況資料，有較詳盡的生育問項，包括理想的子女數、擁有的子女數、子女年齡、照顧孩子與家務工作等問項，以及較詳細的離職問項，例如是否因結婚離職、是否因生育離職、離職期間中斷年數多長、是否再就業或從此不在工作，這些都可傳遞出有關婦女就業情形的相關訊息與婦女究業中斷與否離職原因的相關資料。此外也提供了「婚前工作經驗」的資料，可作為職業比較的參考。結合此兩年四份調查資料，以供研究選擇合適的樣本。

（二）資料處理

研究設計與資料分析方法

首先，為了解個人的背景因素對工作薪資的有何影響，在樣本資料上，採行政院主計處 1993 年與 2000 年的「人力資源運用調查」與「台灣婦女婚育與就業調查」的問卷調查資料結果為依據，先對婦女個人變項上（如年齡、教育程度等變項）作初步的分析，再以多元迴歸分析法分析影響已婚女性薪資的可能影響因素之效果，設計收入方程式模型以選擇哪一個模型較佳，最能解釋自變項（個人因素）與依變項（工作薪資）間的關係。研究上所使用的資料分析方法，乃採用描述性統計分析與多元迴歸分析。另包括了迴歸分析標準化的操作過程，以使我们能精確地估算婦女離職須付出的代價。（劉正，2000）採用描述性統計分析來分析「台灣婦女婚育與就業調查」樣本的基本資料特性，包括個人基本資料，例如年齡、教育程度等狀況的百分比情形，也使用百分比來了解職業流動的幅度。另外也利用平均數等工具來了解樣本在各個層面的分佈情形。而使用多元迴歸分析可達到研究目的，可看出「人力資源運用調查」樣本中各個變項對婦女工作薪資的影響效果，即自變項每變動一單位，相對依變項會變動幾單位。本研究收入方程式結合了人力資本模型，首先對收入取對數，而所強調之決定因素包括教育年數、工作經驗、工作經驗平方、子女數、行職業別、工作者身分與居住地

區，係參照 Mincer 的工資方程式而來。

在樣本的分類上，將「人力資源運用調查」樣本分為「目前有工作」與「目前無工作」兩組，而選擇「目前有工作」為討論人力資本流失的觀察對象。而在「台灣婦女婚育與就業調查」樣本上大致與高長先生的分類方式類似，分為「持續就業」、「未再就業」與「再就業」三組。「持續就業」為對照組，是用來彰顯與「未再就業」與「再就業」的工資差異有多大，與連續型就業和中斷型就業的差別待遇有多大。另外本文更考慮有酬與無酬，以及全職與兼職對婦女薪資上的影響。

首先了解一位婦女的勞動狀況，必須先了解其個人背景，什麼背景下會選擇何種勞動市場行為。因此須比較「持續就業」、「再就業」與「未再就業」不同進出勞動市場模式的已婚婦女之差異，以了解什麼樣的個人背景下會持續就業、中斷就業及再就業，是否個人的背景差異造成進出勞動市場模式的差異，此部份將比較三組間各變項的差異。之後我們想了解不同背景下的婦女，其背景因素對其薪資水準有何影響。因此以「人力資源運用調查」中的「目前有工作」樣本，而探究影響婦女薪資的因素可能有教育程度、工作時數、職業別與行業別、子女數、工作經驗與居住地區等變項。使用多元迴歸法選擇最適合解釋婦女背景因素與薪資水準的因果關係模型，試圖驗證過去研究有關此因果關係的理論與實證是否支持本研究資料所得的結果。另外，從設計的模型中可得到工作經驗年數對收入的效果（每增加一年的工作經驗，收入會增加多少百分比），再從「婦女婚育與就業調查」中所得到的婦女的實際離職年數（即中斷就業年數），以計算出對人力資本流失的估計，並將此估計數據用來比較已婚婦女再就業時及當初就業時的實際差別待遇與本研究所估計出的預期差別待遇之不同。如果此模型恰可解釋婦女再就業時的收入差異，此時亦可解釋出婦女離職期間的人力資本流失狀況，此正可驗證人力資本論中對工作經驗累積的說法，人力資本存量會隨著中斷就業的時間而流失。而此部份即為在「再就業」組中，討論離職到再就業平均所花費的時間，即中斷工作的時間，在此期間婦女在人力資本部分可能產生的變異，以及這些變

異對薪資可能的影響；另外也將討論婦女離職前工作和再就業工作的差異，即現在職務與離職職務的差異，探討是否再就業後所從事的工作為一些專業技術性較低的工作，而影響其技術的累積，造成人力資本的可能流失。此部份可驗證是否支持人力資本的理論。此為本研究最著重的部份。此外為了探究造成已婚婦女工作經驗累積中斷的可能原因，我們將「婦女婚育與就業調查」中的「曾中斷就業」樣本，分為「未再就業」與「再就業」兩組，發現中斷的原因可能有結婚、生育或其他原因。

在兩年四項調查資料中，所得到的樣本在條件類似下，本研究將他們視為同一組樣本，也就是例如出現在 1993 年「人力資源運用調查」的樣本，也同時為符合 1993 年「婦女婚育與就業調查」中條件的樣本，兩者樣本是一致的。

研究對象與抽樣方法

本研究採用主計處的調查資料中的樣本為研究對象，由於近來結婚年齡有逐漸提昇的趨勢，本研究希望針對已有配偶（或同居）與婚前曾有過工作經驗的已婚婦女為對象，因此在樣本的選取上採立意取樣是從：（參見圖 4）

1993 年與 2000 年的「台灣婦女婚育與就業調查」中，選取出在問卷中滿足年齡為 20 歲以上、65 歲以下、婚姻狀況為有配偶（或同居）與過去工作狀況為婚前有工作之條件的已婚婦女，且在去除掉無效樣本後，得到符合的樣本共 11,847 個與 11,453 個。為了得到就業連續與不連續間的比較，首先將樣本分為「持續就業」與「曾中斷就業」兩組樣本，「持續就業」為婚前至今一直有工作者，即問卷欄中「現在有沒有工作」選項為婚前至今一直有工作與「上週你主要在做什麼事」選項為從事某種工作、利用課餘或假期工作或家事餘暇從事工作，兩年分別有 4,847 個與 4,180 個樣本；而「曾中斷就業」為因某些原因曾中斷過工作，即去除掉持續就業者，兩年分別有 7,000 個與 6,840 個樣本。

另外，就「曾中斷就業」樣本中，為了比較出再就業與否的情形，將樣本分為「未再就業」與「再就業」兩組，「未再就業」為目前工作狀況為曾因某些原因離職至今未有工作者，即問卷欄中「現在有沒有工作」選項為曾因結婚離職至

今一直未工作、曾因生育離職至今一直未工作與曾因其他原因離職至今一直未工作。而為了單純考慮當時無工作者，此組樣本再去除掉「上週你主要在做什麼事」選項為有工作而未做、無工作在找工作或已找工作在等待結果、想工作而未去找工作，並去除掉衰老殘障、現役軍人、監管人口與失蹤人口的特殊樣本不予考慮，

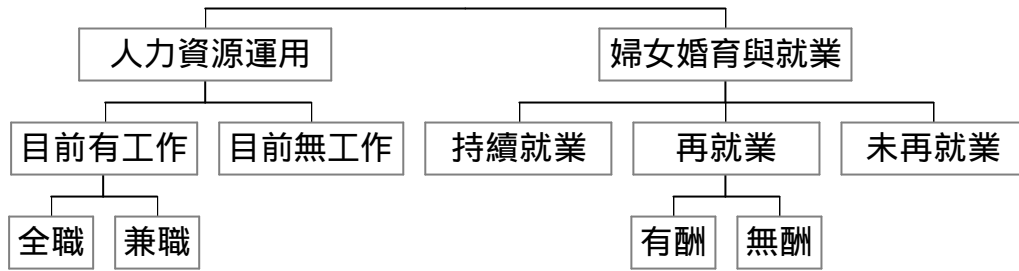


圖 4、樣本分組

分別得到 5,298 個與 4,732 個；而「再就業」為曾因某些原因離職至今已有工作者，即問卷欄中「現在有沒有工作」選項為曾因結婚離職已恢復工作、曾因生育離職已恢復工作與曾因其他原因離職已恢復工作，且「上週你主要在做什麼事」選項為從事某種工作、利用課餘或假期工作或家事餘暇從事工作，有 1,702 個與 2,108 個。

而從 1993 年與 2000 年的「人力資源運用調查」中，為了薪資上的變化，分別僅選擇「目前有工作」(2,190 個)與(5,802 個)，即「上週你主要在做什麼事」選項為從事某種工作、利用課餘或假期工作或家事餘暇從事工作。而為了解不同工作時數者的各變項之差異，在考慮工作時數後，將「目前有工作」分為全職工作者與兼職工作者，兩年分別得到全職工作者 1,972 人與 5,451 人，兼職工作者 228 人與 351 人。

第二節 統計模型

本研究的模型是以 Mincer (1974) 之人力資本模型為依據，再依研究上的

考量予以修改。模型中另外加上幾個會影響薪資的變項如：地區（URB）、行業別（IDS）、子女數（CHILD）、工作者身分（STU）與職業別（OCC）一起放入迴歸方程式中。這部份收入的方程式，主要以 Mincer（1974）之工資方程式為基礎，稍加修改，如方程式（1）：

$$\text{LNWage}_i = a + \sum_{k=1}^k b_k X_{ki} + e_i \dots\dots\dots (1)$$

其中，LNWage_i 表示第 i 個職業婦女的薪資所得之自然對數（log-wage）經迴歸分析而得之預期值；a 為截距（intercept）；_k 代表第 k 個自變項 X_{ki} 對依變項產生的影響效果。我們所使用的自變項，除了工作經驗年數、經驗年數的平方之外，還包括了地區別（分為直轄市、省轄市與其他地區）、行業別（分為農林漁牧礦業及土石採取業、製造業、水電燃氣業及營造業、商業、運輸倉儲及通信業、金融保險及不動產業、工商社會服務及個人服務業、公共行政業等）及職業別（分為行政及主管人員，專門性、技術性及助理專業有關人員，事務工作人員，服務工作人員及售貨員，農林漁牧工作人員，技術工及相關人員非技術工及體力工）等。這些變項的分類方式皆依虛擬變項處理，也各有其對照組。

依照多元迴歸的原理，我們對多變項的影響效果進行了估計，其係數代表的是自變項每變動一單位，依變項將會變動 單位。由此我們若以總樣本與各教育程度組別為例，其離開（中斷）工作 K 年，影響其薪資對數之效果為其中斷代價。當然，單從迴歸分析結果中，工作經驗的估計參數即可讓我們得到很直觀的概念。然而，由於我們設計的模型中涉及工作經驗的平方項，所以其計算方式並非如此單純。在此以各教育程度婦女之平均工作經驗年數及平均工作中斷年數，代回原方程式即可得估計之工作中斷代價。最後，將各教育程度婦女工作中斷的估計值取反對數（anti-log），以定義工作中斷對各教育程度之勞動婦女承受之代價。因此計算工作經驗影響效果，即中斷代價，在納入中斷年數考量後，公式為：中斷代價 = 連續就業的薪資影響效果減去考慮中斷年數後，再度就業的薪資影響效果為

$$\left[\beta_{EXP} \overline{EXP} + \beta_{EXP^2} (\overline{EXP})^2 \right] - \left[\beta_{EXP} (\overline{EXP} - K) + \beta_{EXP^2} (\overline{EXP} - K)^2 \right] \times$$

100 %

$$= \left(-\beta_{EXP} K - 2\beta_{EXP^2} \overline{EXP} + \beta_{EXP^2} K^2 \right) \times 100 \% \dots\dots \text{公式 1}$$

其中 β_{EXP} 為工作經驗變項的迴歸係數， β_{EXP^2} 為工作經驗平方變項的迴歸係數， K 為中斷年數，而 \overline{EXP} 為平均工作經驗年數。

第三節 名詞與變項操作化

結婚狀況：針對初次結婚有配偶女性為對象。

子女數 (CHILD)：擁有未滿 3 歲，3 至未滿 6 歲，6 至未滿 15 歲與 15 歲至未滿 18 歲的子女數。將所擁有男孩數與女孩數加總，即為該婦女所擁有的孩子數。

年齡 (AGE)：以出生年為依據。為了比較出各個年齡層間的差異，依據人口學的分類標準，以 5 歲為間距，將年齡依每 5 歲編為一組，分別為 20 歲 (含) 至 24 歲為 1，25 歲至 29 歲為 2，30 歲至 34 歲為 3，35 歲至 39 歲為 4，40 歲至 44 歲為 5，45 歲至 49 歲為 6，50 歲至 54 歲為 7，55 歲至 59 歲為 8，60 歲至 64 歲為 9。

教育程度與教育年數 (EDU)：為了方便算出工作經驗的年數，依教育年數分，不識字為 0 年，國小為 6 年，國 (初) 中為 9 年，高中為 12 年，高職為 12 年，專科 (五專前三年為高職) 為 15 年，大學為 16 年，研究所為 18 年，博士為 22 年。在此去除掉「自修者」，因為無法得知其自修年數長短。而在模型的設計與基本統計呈現上，教育程度編碼為不識字為 1，國小為 2，國 (初) 中為 3，高中職為 4，專科 (五專前三年為高職) 為 5，大學為 6，碩士為 7 與博士為 8。而依各組資料樣本的多寡，調整編碼方式以利統計分析。

兼職與全職：婦女於勞動市場中工作時間在 40 小時以下的工作為兼職工作，在 40 小時 (含) 以上的工作為全職工作。

妻子收入 (INC): 即婦女的每月收入。兩年「人力資源運用調查」收入與 2000 年「台灣婦女婚育與就業調查」是以數據呈現, 而為了統計資料處理上的一致, 將 1993 年「台灣婦女婚育與就業調查」中的妻子收入編碼轉換為數據。由各組數據間距不一, 因此將各組數據取其平均數, 即為該組的妻子收入。即「無酬家屬工作」為 0 元, 「未滿 6,000 元」為 5000 元, 「6,000-9,999 元」為 8,000 元, 「10,000-14,999 元」為 12,500 元, 「15,000-19,999 元」為 17,500 元, 「20,000-29,999 元」為 25,000 元, 「30,000-39,000 元」為 35,000 元, 「40,000-49,999 元」為 45,000 元, 「50,000-59,999 元」為 55,000 元與「60,000 元以上」為 60,000 元。不過這部分分類只為了看出婦女薪資分布情形, 只使用在初步資料的分析。本研究以「人力資源運用調查」的收入變項數據來做多元迴歸分析, 因為此數據較能呈現出樣本收入原貌。

而由於不同的工作時數將會得到不同的薪資水準, 因此考慮工作時數的多寡, 可使妻子收入的計算上更為合理。於是在模型設計中, 將妻子收入取對數 (LNW), 先將每月收入換算成時薪再取對數, 即 $\text{LN}(\text{每月收入}/\text{工作時數}(\text{週}) \times 4)$ 。

以前工作經驗與工作經驗平方 (EXP, EXP^2): 為「年齡 - 教育年數 - 6」。另外, 為了看出工作經驗的影響效果是否很大, 因此將工作經驗予以平方。

行業結構 (IDS): 農林漁牧業、礦業及土石採取業為 1, 製造業為 2, 水電燃氣業、營造業為 3, 商業為 4, 運輸、倉儲及通信業為 5, 金融、保險及不動產業為 6, 工商服務業、社會服務及個人服務業為 7, 與公共行政業為 8。依虛擬變項處理, 農林漁牧業、礦業及土石採取業為對照組。

職業結構 (OCC): 依據主計處 (1993) 與參考黃毅志 (1999) 的職業分類, 依技術水準的高低來對職業做分類。然而本研究依據主要是希望考慮到技術面與實際面來做分類。而在職業的排序上, 將較擁有技術性的工作歸為一類。因此將民意代表、行政主管、企業主管及經理人員編入「行政及主管人員」為 1, 專業人員、技術員及助理專業人員編入「專門性及技術性有關人員」為 2, 「事務工

作人員」為 3，「服務工作人員及售貨員」為 4，「農林漁牧工作人員」為 5，「技術工與有關人員」為 6，「非技術工及體力工」為 7。依虛擬變項處理，非技術工及體力工為對照組。

工作者身分 (STU): 分僱主、自營作業者、受政府僱用者與受私人僱用者。依虛擬變項處理，僱主為對照組。

居住地區 (URB): 就現在居住的地點，分為直轄市、省轄市與其他地區。依虛擬變數處理，直轄市為 1，省轄市為 0，其他地區為對照組。

有酬與無酬：有酬為在勞動市場中工作者的收入大於 0 者，無酬者為從事工作性質可能為自營家屬工作或家庭企業工作，收入為 0。

人力資本 (Human Capital): 以教育程度與工作經驗為主。

表 2、研究中使用的變項

變項	說明
EDU	教育程度與教育年數
EXP	工作經驗年數 = 年齡 - 教育年數 - 6
EXP ²	工作經驗年數平方項 = EXP×EXP
IRP	中斷工作經驗年數
CHILD	擁有未滿18歲的總孩子數
AGE	婦女目前年齡
INC	婦女收入
LNW	婦女收入取自然對數 = LN (INC/WR×4)
INS	行業別虛擬變數
OCC	職業別虛擬變數
STU	工作者身分虛擬變數
URB	居住地區虛擬變數： 分直轄市與省轄市

第四節 研究假設

假設已婚婦女的個人因素會影響她的工作薪資，那各變項影響效果程度為何；其中教育程度、工作經驗、子女數、行業別、職業別、工作者身分與居住地區會影響婦女的工作薪資，而以教育程度、工作經驗與子女數影響最顯著。例如教育程度愈高者，由於擁有人力資本的優勢，必在勞動市場中佔得薪資上的優

勢；工作經驗愈長，在勞動市場中的年資也愈高，因此薪資會隨之愈高；至於子女愈多，尤其學齡前兒童，女性可能因要兼顧家庭而減少自己的工作量或選擇較容易勝任的工作，相對薪資也會減低。此外，假設婦女工作時數的長短會使各變項對收入的影響效果有所差異，亦即各變項分別對從事兼職工作與全職工作的婦女收入的影響效果有異。而假設已婚婦女的就業狀況對她的工作薪資有所影響，那究竟如何，是否會有差別待遇的影響；可以發現曾中斷就業者較未曾中斷就業者薪資低，亦即再度就業者的薪資會較連續就業者薪資偏低，這可能是工作的不連續造成再度就業者在勞動市場中的不利。可知婦女中斷就業會影響其復職時的待遇，而究竟中斷期間什麼原因使得已婚婦女在復職時遭遇到不同的待遇。假設已婚婦女退出勞動市場的時間長短，會造成人力資本存量的變異，相信中斷時間愈長（對工作經驗較其他人少），她們的工資會愈少；而人力資本存量中的教育程度，其高低會影響其薪資，教育程度愈高者，中斷工作時付出的代價愈大。她們可能因離開職場的時間太久，使得過去習得的知識與技能逐漸隨著中斷時間的加長，而漸漸退化，亦即所謂人力資本的折舊。至於已婚婦女的職業是否會在復職時有所變動，我們假設離職前的職業別與再就業後的職業別會有所流動，相信隨著年齡與教育程度的不同在變動上會有所差異。而有酬工作者與無酬工作者在各變項上有所差異。這些是本研究欲驗證的假設。

第四章分析與討論

第一節 「人力資源運用調查」樣本的基本統計值

1993 年全職婦女工作者 (表 1.1), 依年齡區分, 由於經過篩選後 20 歲至 24 歲無有效樣本數, 因此針對 25 歲至 64 歲的婦女樣本做討論。就平均教育年數而言, 以 30 歲至 34 歲年齡組最長, 平均 12.440 年, 是隨年齡漸長, 呈現遞減的趨勢。平均工作經驗以 60 歲至 64 歲年齡組最長, 平均 51.099 年 (不過此年齡組多為未受教者, 其教育年數較無法精確算出, 或許工作經驗有所高估, 不過此部份非本研究著重點), 是隨年齡漸長, 呈現遞增的趨勢, 這是可理解的, 因為她們在勞動市場中的時間較多。就平均子女數而言, 以 35 歲至 39 歲年齡組最多, 平均 2.310 人。各年齡組的行業別趨勢為, 25 歲至 34 歲以從事服務業居多, 而 35 歲以後則以從事製造業為多; 各年齡組的工作者身份趨勢為, 各組皆以受私人僱用者最多。就居住地區而論, 各組多居住於直轄市與省轄市之外的地區; 而平均薪資對數雖然在 30 歲至 34 歲與 40 歲至 44 歲有上升的趨勢, 不過整體而言, 似乎是隨著年齡增加而逐漸減少。

表 1.1 各年齡組全職工作者平均值，1993

變項	年 齡 組							
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
教育年數	11.500	12.440	7.670	7.270	7.200	6.470	5.530	4.710
工作經驗	8.446	13.472	24.074	29.060	33.786	39.329	45.011	51.099
工作經驗平方	78.124	195.833	592.622	856.815	1160.373	1568.020	2043.844	2634.264
子女數	1.253	2.025	2.310	1.721	0.698	0.218	0.054	0.011
<u>行業別</u>								
製造業	0.306	0.264	0.452	0.400	0.387	0.339	0.306	0.286
水電燃氣與營造業	0.041	0.042	0.089	0.099	0.065	0.046	0.039	0.044
商業	0.161	0.194	0.111	0.108	0.138	0.153	0.206	0.231
運輸倉儲及通信業	0.031	0.028	0.015	0.019	0.023	0.020	0.022	0.033
金融保險相關業	0.083	0.056	0.037	0.017	0.028	0.020	0.017	---
服務業	0.332	0.319	0.141	0.200	0.203	0.195	0.144	0.154
公共行政業	0.036	0.028	0.015	0.028	0.026	0.036	0.039	0.033
<u>職業別</u>								
行政及主管人員	0.005	0.014	---	0.028	0.026	0.023	0.022	---
專門性技術性有關人員	0.415	0.431	0.096	0.101	0.126	0.127	0.100	0.099
事務工作人員	0.285	0.250	0.104	0.069	0.086	0.075	0.078	0.044
服務人員及售貨員	0.104	0.111	0.193	0.183	0.226	0.228	0.261	0.308
農林漁牧工作人員	---	0.014	0.074	0.071	0.065	0.124	0.161	0.165
技術工與有關工作人員	0.036	0.042	0.089	0.092	0.082	0.091	0.078	0.099
<u>工作者身分</u>								
自營業者	0.026	0.056	0.163	0.163	0.210	0.283	0.339	0.341
受政府僱用者	0.171	0.208	0.081	0.123	0.168	0.166	0.183	0.110
受私人僱用者	0.798	0.736	0.748	0.680	0.592	0.537	0.461	0.538
<u>居住地區</u>								
直轄市	0.218	0.306	0.178	0.144	0.224	0.134	0.111	0.187
省轄市	0.130	0.153	0.119	0.170	0.110	0.143	0.139	0.110
LNW	4.751	4.792	4.551	4.568	4.565	4.533	4.418	4.301
樣本數	193	71	134	465	428	306	179	90

2000 年全職婦女工作者（表 1.2），依年齡區分，就平均教育年數而言，以 30 歲至 34 歲年齡組最長，平均 12.470 年，是呈現上凸（先升後降）的趨勢。平均工作經驗也以 60 歲至 64 歲年齡組最長，平均 51.642 年。就平均子女數而言，以 35 歲至 39 歲年齡組最多，平均 2.035 人，30 歲至 34 歲年齡組次多，因為此時女性正值生育年齡。各年齡組的行業別趨勢為，20 歲至 54 歲以從事製造業為多，55 歲至 59 歲以從事服務業居多，而隨著年齡愈大，60 歲以後則以從事農林漁牧礦業為多；各年齡組的工作者身份趨勢為，各組皆以受私人僱用者最多。就居住地區而論，各組多居住於直轄市與省轄市之外的地區；而平均薪資對數以 30 歲至 34 歲最多，此時為薪資水準最高的顛峰期，整體而言，是呈現上凸（先升後降）的趨勢。

表 1.2 各年齡組全職工作者平均值，2000

變項	年 齡 組								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
教育年數	11.67	12.26	12.470	11.370	10.300	9.210	8.640	6.260	4.290
工作經驗	5.167	9.132	13.633	19.662	25.606	31.617	36.952	44.588	51.642
工作經驗平方	30.130	88.509	194.828	398.501	670.145	1016.91	1389.214	2013.525	2686.505
子女數	1.117	1.324	1.757	2.035	1.481	0.586	0.158	0.034	0.032
<u>行業別</u>									
製造業	0.414	0.354	0.317	0.365	0.376	0.334	0.286	0.260	0.158
水電燃氣與營造業	0.037	0.023	0.027	0.027	0.027	0.040	0.025	0.034	0.011
商業	0.284	0.232	0.196	0.200	0.195	0.224	0.226	0.220	0.316
運輸倉儲及通信業	0.025	0.029	0.016	0.027	0.026	0.021	0.033	0.023	0.021
金融保險相關業	0.043	0.083	0.088	0.078	0.056	0.034	0.038	0.017	---
服務業	0.179	0.240	0.291	0.241	0.247	0.256	0.281	0.277	0.116
公共行政業	0.012	0.028	0.049	0.042	0.044	0.045	0.048	0.056	0.053
<u>職業別</u>									
行政及主管人員	---	0.003	0.017	0.025	0.025	0.024	0.023	0.011	0.032
專門性技術性有關人員	0.154	0.287	0.343	0.288	0.223	0.213	0.209	0.141	0.063
事務工作人員	0.315	0.310	0.237	0.163	0.139	0.099	0.106	0.085	0.042
服務人員及售貨員	0.198	0.191	0.148	0.171	0.188	0.222	0.249	0.237	0.295
農林漁牧工作人員	0.006	0.011	0.014	0.018	0.028	0.045	0.060	0.107	0.316
技術工與有關工作人員	---	0.007	0.013	0.031	0.026	0.039	0.028	0.045	0.021
<u>工作者身分</u>									
自營作業者	0.037	0.059	0.083	0.111	0.130	0.166	0.234	0.266	0.495
受政府僱用者	0.019	0.082	0.159	0.146	0.163	0.172	0.206	0.186	0.105
受私人僱用者	0.944	0.847	0.739	0.709	0.668	0.631	0.525	0.531	0.337
<u>居住地區</u>									
直轄市	0.068	0.129	0.149	0.169	0.184	0.191	0.198	0.169	0.116
省轄市	0.136	0.152	0.174	0.188	0.161	0.170	0.214	0.119	0.179
LNW	4.731	4.908	5.006	4.983	4.955	4.953	4.954	4.818	4.661
樣本數	162	612	979	1130	1094	802	398	177	95

就 1993 年與 2000 年全職婦女工作者的各變項平均值比較而論，依年齡區分，2000 年平均教育年數除了 60 歲至 64 歲較 1993 年少之外，其他年齡組皆較 1993 年多；2000 年平均工作經驗年數除了 60 歲至 64 歲較 1993 年多之外，其他年齡組皆較 1993 年少，這是因為 2000 年接受教育的年數逐漸延長，造成進入勞動市場的時間延後。1993 年的平均子女數各組皆較 2000 年多。2000 年各組行業別同 1993 年以從事製造業居多，且從兩年資料可看出製造業與服務業為女性主要行業別。但各行業較 1993 年呈現不同的趨勢。例如製造業除了 25 歲至 34 歲外，其他組從事此行業較 1993 年減少；水電燃氣與營造業各組較 1993 年減少；商業、運輸倉儲及通信業、金融保險相關業、服務業與公共行政業，則較 1993 年增加此些可反映出就業市場型態隨著時間的改變。2000 年與 1993 年的工作者身分皆以受私人僱用者居多；居住地區也皆以居住在直轄市與省轄市以外地區居多；2000 年較 1993 年薪資對數為高。

1993 年兼職婦女工作者（表 1.3），依年齡區分，由於 20 歲至 24 歲無樣本數，因此針對 25 歲至 64 歲的婦女樣本做討論。就平均教育年數而言，以 30 歲至 34 歲年齡組平均 14.670 年最長，是隨年齡漸長，呈現遞減的趨勢。平均工作經驗以 60 歲至 64 歲年齡組最長，平均 52.692 年。就平均子女數而言，以 35 歲至 39 歲年齡組最多，平均 2.659 人。各年齡組的行業別趨勢為，25 歲至 49 歲以從事製造業居多，而 50 歲以後則以從事農林漁牧礦業為多；各年齡組的工作者身份趨勢為，各組皆以受私人僱用者最多。就居住地區而論，各組多居住於直轄市與省轄市之外的地區，而隨年齡增加，居住於直轄市比率愈少；而平均薪資對數整體而言，是隨著年齡增加而逐漸減少。

表 1.3 各年齡組兼職工作者平均值，1993

變項	年 齡 組							
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
教育年數	13.100	14.670	6.750	5.940	6.070	4.110	3.570	3.920
工作經驗	7.400	11.667	25.125	30.358	35.022	41.679	47.548	52.692
工作經驗平方	66.000	140.333	633.875	930.585	1240.622	1753.755	2270.310	2794.538
子女數	1.500	2.282	2.659	1.648	0.755	0.185	0.024	0
<u>行業別</u>								
製造業	0.300	0.667	0.250	0.264	0.378	0.170	0.333	0.231
水電燃氣與營造業	---	---	0.125	0.094	0.067	0.057	0.024	---
商業	0.200	---	0.125	0.113	0.022	0.113	0.143	---
運輸倉儲及通信業	0.100	---	0.125	---	---	---	---	---
金融保險相關業	---	---	---	0.019	---	---	---	---
服務業	0.300	0.333	---	0.208	0.156	0.208	0.119	0.077
公共行政業	---	---	---	0.019	---	---	---	---
<u>職業別</u>								
行政及主管人員	---	---	---	---	---	0.019	---	---
專門性技術性有關人員	0.400	0.667	---	0.019	0.022	0.057	0.048	---
事務工作人員	0.100	---	---	0.038	---	---	0.024	---
服務人員及售貨員	0.100	---	0.125	0.283	0.133	0.151	0.119	---
農林漁牧工作人員	0.100	---	0.250	0.208	0.333	0.415	0.357	0.615
技術工與有關工作人員	---	---	0.000	0.151	0.133	0.075	0.095	0.154
<u>工作者身分</u>								
自營作業者	0.200	---	0.375	0.396	0.289	0.472	0.310	0.538
受政府僱用者	0.100	---	---	0.038	0.022	0.038	0.024	---
受私人僱用者	0.700	1.000	0.625	0.566	0.644	0.472	0.643	0.462
<u>居住地區</u>								
直轄市	0.200	0.333	0.125	0.038	0.111	0.075	0.071	---
省轄市	0.100	---	0.125	0.151	0.133	0.151	0.071	---
LNW	4.980	4.534	4.456	4.385	4.315	4.376	3.887	4.003
樣本數	20	9	32	265	270	371	336	117

2000 年兼職婦女工作者 (表 1.4), 依年齡區分, 就平均教育年數而言, 以 30 歲至 34 歲年齡組最長, 平均 11.090 年, 是呈現上凸 (先升後降) 的趨勢。平均工作經驗以 60 歲至 64 歲平均 53.500 年最長。就平均子女數而言, 以 30 歲至 34 歲年齡組最多, 平均 2.031 人, 40 歲至 44 歲年齡組次多。在此年齡較長者的子女數皆為零, 可能是所選擇樣本的子女數為未滿 18 歲, 預測可能是因其子女都已滿 18 歲以上所致。各年齡組的行業別趨勢為: 20 歲至 39 歲與 45 歲至 54 歲以從事服務業居多, 40 歲至 44 歲以從事製造業居多, 而 55 歲以後則以從事農林漁牧礦業為多; 工作者身份各組皆以受私人僱用者最多。就居住地區而論, 各組多居住於直轄市與省轄市之外的地區; 而平均薪資對數除了 45 歲至 49 歲與 55 至 59 歲有上升趨勢, 其他年齡組是隨著年齡愈長, 薪資對數愈少。

表 1.4 各年齡組兼職工作者平均值，2000

變項	年 齡 組								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
教育年數	10.71	10.77	11.090	10.240	9.230	8.840	6.430	4.960	3.25
工作經驗	9.983	10.654	15.163	20.721	26.417	32.055	39.114	46.074	53.500
工作經驗平方	110.661	121.654	241.163	444.074	710.783	1050.274	1536.257	2135.778	2873.333
子女數	1.000	1.500	2.031	1.962	1.625	0.852	0	0	0
<u>行業別</u>									
製造業	0.322	0.346	0.302	0.279	0.333	0.247	0.229	0.185	0.167
水電燃氣與營造業	0.068	0.077	0.093	0.044	0.067	0.096	0.114	0.074	---
商業	0.119	0.077	0.233	0.250	0.200	0.233	0.057	0.185	0.167
運輸倉儲及通信業	---	---	---	0.029	0.033	---	---	---	---
金融保險相關業	0.085	0.077	---	0.044	0.017	---	0.029	---	---
服務業	0.373	0.385	0.326	0.294	0.200	0.301	0.371	0.259	0.167
公共行政業	---	---	0.023	---	0.033	0.027	---	---	---
<u>職業別</u>									
行政及主管人員	---	---	---	---	0.017	---	---	---	---
專門性技術性有關人員	0.153	0.154	0.279	0.235	0.150	0.192	0.057	---	---
事務工作人員	0.085	0.077	0.047	0.074	0.083	0.027	0.029	---	---
服務人員及售貨員	0.254	0.231	0.256	0.324	0.117	0.247	0.200	0.185	0.167
農林漁牧工作人員	0.034	0.038	0.023	0.059	0.117	0.096	0.200	0.296	0.417
技術工與有關工作人員	0.034	0.038	0.070	0.029	0.133	0.096	0.143	0.037	---
<u>工作者身分</u>									
自營作業者	0.153	0.154	0.116	0.176	0.117	0.233	0.257	0.222	0.417
受政府僱用者	0.034	0.038	0.070	0.044	0.083	0.041	0.029	0.037	---
受私人僱用者	0.780	0.769	0.767	0.750	0.800	0.712	0.714	0.741	0.583
<u>居住地區</u>									
直轄市	0.322	0.346	0.140	0.265	0.217	0.233	0.114	0.185	0.083
省轄市	0.237	0.192	0.256	0.074	0.217	0.233	0.257	0.074	0.083
LNW	5.059	5.037	5.045	5.190	4.918	5.060	4.783	4.868	4.611
樣本數	9	41	87	160	154	203	111	90	54

就 1993 年與 2000 年兼職婦女工作者的各變項平均值比較而論，依年齡區分，2000 年平均教育年數除了 25 歲至 34 歲與 60 歲至 64 歲較 1993 年短之外，其他年齡組皆較 1993 年長；2000 年平均工作經驗年數除了 35 歲至 44 歲與 50 歲至 59 歲較 1993 年短之外，其他年齡組皆較 1993 年長。1993 年的平均子女數各組皆較 2000 年多，但從兼職與全職相比較下，可看出兼職婦女的子女數較全職婦女為多，可見擁有較多子女的婦女為了兼顧家庭與工作，而選擇負擔較小的兼職工作。2000 年各組行業別以集中於服務業為多，而 1993 年以從事製造業居多，另外 2000 年從事各行業的比率較 1993 年皆有增加的趨勢。可見隨著時代變遷，社會逐漸轉行為非農業社會。2000 年與 1993 年的工作者身分皆以受私人僱用者居多；居住地區也皆以居住在直轄市與省轄市以外地區居多；而 2000 年較 1993 年薪資對數為高。

1993 年全職婦女工作者（表 1.5），依教育程度區分，以國中以下程度工作經驗年數最長，平均 32.661 年，是隨教育程度漸高，呈現遞減的趨勢，這是由於教育程度愈高，受教育年數愈長，較易晚進入勞動市場工作所導致的結果。就平均子女數而言，以國中以下程度最多，平均 1.553 人；是隨教育程度愈高，子女數愈少，而至大學以上子女數遽增，這可能是因為受教育年數延長，造成生育子女的時間延後。各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，高中職以下以從事製造業居多，而五專以上則以從事服務業為多；工作者身份趨勢為，相對於僱主，高中職以下以受私人僱用者最多，而五專以上則以受政府僱用者為多。就居住地區而論，相對於其他地區，各組多居住於直轄市地區；而平均薪資對數是隨著教育程度增加而逐漸增加。

表 1.5 各教育程度組全職工作者平均值，1993

變項	教 育 程 度				
	國中以下	高中職	五專	大學	碩士以上
工作經驗	32.661	18.236	18.039	15.655	12.500
工作經驗平方	1144.477	453.985	451.312	347.583	209.833
子女數	1.553	1.547	1.352	1.388	1.421
<u>行業別</u>					
製造業	0.435	0.297	0.104	0.071	---
水電燃氣與營造業	0.064	0.038	0.026	---	---
商業	0.153	0.146	0.130	0.119	0.167
運輸倉儲及通信業	0.017	0.044	0.052	0.060	---
金融保險相關業	0.011	0.073	0.097	0.060	---
服務業	0.148	0.259	0.545	0.619	0.667
公共行政業	0.018	0.079	0.032	0.071	0.167
<u>職業別</u>					
行政及主管人員	0.014	0.029	0.032	0.060	---
專門性技術性有關人員	0.031	0.292	0.727	0.798	1.000
事務工作人員	0.066	0.350	0.195	0.143	---
服務人員及售貨員	0.250	0.134	0.032	---	---
農林漁牧工作人員	0.088	0.009	0.006	---	---
技術工與有關工作人員	0.093	0.029	---	---	---
<u>工作者身分</u>					
自營作業者	0.238	0.067	0.026	0.024	---
受政府僱用者	0.065	0.216	0.526	0.595	0.667
受私人僱用者	0.678	0.688	0.435	0.357	0.333
<u>居住地區</u>					
直轄市	0.143	0.236	0.312	0.345	0.500
省轄市	0.123	0.146	0.169	0.155	0.333
LNW	4.436	4.726	5.148	5.322	5.533
樣本數	1385	342	153	84	6

2000 年全職婦女工作者，依教育程度區分，以國中以下程度工作經驗年數最長，平均 27.957 年，幾乎是隨教育程度漸高，呈現遞減的趨勢。就平均子女數而言，以高中職程度最多，平均 1.595 人。各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，高中職以下以從事製造業居多，而五專以上則以從事服務業為多；工作者身份趨勢為，相對於雇主，除了大學程度外，各教育程度組以受私人僱用者為多。就居住地區而論，相對於其他地區，除了國中以下程度外，各教育程度組以居住於直轄市為多；而平均薪資對數是隨著教育程度增加而逐漸增加。

表 1.6 各教育程度組全職工作者平均值，2000

變項	教 育 程 度				
	國中以下	高中職	五專	大學	碩士以上
工作經驗	27.957	17.814	16.318	16.713	11.988
工作經驗平方	862.028	374.077	325.211	339.503	178.454
子女數	1.080	1.595	1.388	1.218	1.393
<u>行業別</u>					
製造業	0.488	0.325	0.189	0.075	0.098
水電燃氣與營造業	0.037	0.025	0.023	0.010	---
商業	0.216	0.262	0.168	0.096	0.026
運輸倉儲及通信業	0.009	0.033	0.044	0.033	0.013
金融保險相關業	0.018	0.084	0.132	0.081	0.053
服務業	0.162	0.209	0.352	0.621	0.796
公共行政業	0.011	0.054	0.085	0.081	0.013
<u>職業別</u>					
行政及主管人員	0.007	0.022	0.029	0.047	0.098
專門性技術性有關人員	0.029	0.238	0.571	0.788	0.889
事務工作人員	0.044	0.300	0.303	0.130	0.013
服務人員及售貨員	0.268	0.203	0.062	0.031	---
農林漁牧工作人員	0.059	0.007	---	---	---
技術工與有關工作人員	0.048	0.012	0.003	---	---
<u>工作者身分</u>					
自營作業者	0.203	0.092	0.046	0.029	---
受政府僱用者	0.040	0.113	0.287	0.542	0.348
受私人僱用者	0.733	0.756	0.640	0.401	0.638
<u>居住地區</u>					
直轄市	0.096	0.173	0.244	0.318	0.354
省轄市	0.145	0.165	0.212	0.228	0.344
LNW	4.711	4.928	5.264	5.548	5.832
樣本數	2221	1911	755	491	72

就 1993 年與 2000 年全職婦女工作者的各變項平均值比較而論，依教育程度區分，2000 年平均工作經驗年數除了大學程度較 1993 年長之外，其他皆較 1993 年短，這是因為教育年數延長所致；1993 年的平均子女數各組皆較 2000 年多，2000 年無如 1993 年大學以上子女數遽增的情形。2000 年各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，同 1993 年高中職以下以從事製造業居多，而五專以上則以從事服務業為多；2000 年工作者身份趨勢為，相對於雇主，各教育程度組幾乎以受私人僱用者為多，而 1993 年則因教育程度不同而有所變化。就居住地區而論，相對於其他地區，同 1993 年各教育程度組幾乎以居住於直轄市為多；而平均薪資對數同 1993 年是隨著教育程度愈高而逐漸增加。

1993 年兼職婦女工作者（表 1.7），依教育程度區分，以國中以下程度工作經驗年數最長，平均 35.318 年，是隨教育程度漸高，而遞減。就平均子女數而言，除了國中以下程度以外，是隨著教育程度愈高，子女數反而愈少。各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，高中職以下以從事製造業居多，而五專以上則以從事服務業為多；工作者身份趨勢為，相對於雇主，各組以受私人僱用者最多。就居住地區而論，相對於其他地區，除了國中程度以外，各組多居住於直轄市地區；而平均薪資對數是隨著教育程度增加而逐漸增加。

表 1.7 各教育程度組兼職工作者平均值，1993

變項	教 育 程 度			
	國中以下	高中職	五專	大學
工作經驗	35.318	21.889	15.000	9.263
工作經驗平方	1308.853	560.778	369.667	134.596
子女數	1.410	1.859	1.667	1.316
<u>行業別</u>				
製造業	0.294	0.444	---	0.140
水電燃氣與營造業	0.064	0.000	---	---
商業	0.107	0.111	0.333	0.140
運輸倉儲及通信業	0.006	---	---	0.140
金融保險相關業	0.006	---	---	---
服務業	0.171	0.333	0.667	0.579
公共行政業	0.006	---	---	---
<u>職業別</u>				
行政及主管人員	0.009	---	---	---
專門性.技術性有關人員	0.006	0.222	1.000	0.719
事務工作人員	0.021	---	---	0.140
服務人員及售貨員	0.168	0.111	---	0.140
農林漁牧工作人員	0.284	0.111	---	---
技術工與有關工作人員	0.131	0.111	---	---
<u>工作者身分</u>				
自營作業者	0.382	0.333	---	0.140
受政府僱用者	0.018	---	0.333	0.140
受私人僱用者	0.590	0.556	0.667	0.719
<u>居住地區</u>				
直轄市	0.089	0.111	0.333	0.439
省轄市	0.138	0.111	---	---
LNW	4.298	4.525	5.663	5.449
樣本數	1349	41	11	14

2000 年兼職婦女工作者（表 1.8），依教育程度區分，以國中以下程度工作經驗年數最長，平均 29.202 年，幾乎是隨教育程度漸高，呈現遞減的趨勢。就平均子女數而言，以高中職程度最多，平均 1.767 人；除了高中職以外，是隨著教育程度愈高，子女數反而愈多。這可能是因為受教育年數延長，造成生育子女的時間延後。各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，國中以下以從事製造業居多，高中職以從事商業為多，而五專以上則以從事服務業為多；工作者身份趨勢為，相對於雇主，各教育程度組以受私人僱用者為多。就居住地區而論，相對於其他地區，高中職以下以居住於省轄市為多，五專以下以居住於直轄市為多；而平均薪資對數是隨著教育程度愈高而逐漸增加。

表 1.8 各教育程度組兼職工作者平均值，2000

變項	教育程度			
	國中以下	高中職	五專	大學
工作經驗	29.202	18.724	17.286	17.688
工作經驗平方	951.020	407.724	357.857	348.688
子女數	1.059	1.767	1.063	1.143
<u>行業別</u>				
製造業	0.329	0.237	0.095	---
水電燃氣與營造業	0.099	0.026	0.048	---
商業	0.198	0.316	0.143	---
運輸倉儲及通信業	---	0.053	---	---
金融保險相關業	0.012	0.013	0.143	0.125
服務業	0.232	0.250	0.571	0.688
公共行政業	---	0.026	---	0.188
<u>職業別</u>				
行政及主管人員	---	0.013	---	---
專門性.技術性有關人員	0.032	0.197	0.667	0.938
事務工作人員	0.022	0.132	0.143	0.063
服務人員及售貨員	0.228	0.342	0.143	---
農林漁牧工作人員	0.131	0.079	---	---
技術工與有關工作人員	0.117	---	---	---
<u>工作者身分</u>				
自營作業者	0.226	0.118	0.190	0.063
受政府僱用者	0.022	0.079	0.095	0.188
受私人僱用者	0.749	0.750	0.714	0.688
<u>居住地區</u>				
直轄市	0.158	0.224	0.524	0.688
省轄市	0.160	0.250	0.190	0.125
LNW	4.823	5.117	5.662	5.805
樣本數	669	169	29	42

就 1993 年與 2000 年兼職婦女工作者的各變項平均值比較而論，依教育程度區分，2000 年平均工作經驗年數高中職以下較 1993 年短之外，五專以上皆較 1993 年長；2000 年的平均子女數各組皆較 1993 年少；從兼職與全職相比較下，可看出兼職婦女的子女數較全職婦女為多，可見擁有較多子女的婦女為了兼顧家庭與工作，而選擇負擔較小的兼職工作，但 2000 年有減輕的趨勢。2000 年各教育程度組的行業別趨勢為，相對於農林漁牧礦業，僅高中職不同於 1993 年，其他教育程度組皆同 1993 年的分布，即高中職以下以從事製造業居多，而五專以上則以從事服務業為多；2000 年工作者身份趨勢為，相對於雇主，皆同於 1993 年各教育程度組以受私人僱用者為多。就居住地區而論，相對於其他地區，同 1993 年各教育程度組的分布；而平均薪資對數同 1993 年是隨著教育程度愈高而逐漸增加。

第二節 影響薪資的變項與薪資模型

(一) 依年齡分：

接著依就業婦女的年齡，將總樣本區分為九組，對其薪資之對數分別進行迴歸分析。影響薪資的變項，在設計的模型中包含了教育年數、工作經驗、工作經驗平方、子女數、行業別、職業別、工作者身分與居住地區。在重複試驗各個變項對薪資的顯著性與解釋度後，找到了總樣本與各年齡組最適合的模型。而由設計的模型可以看出，各個變項對薪資對數的影響效果。以下依年齡分類的模型來說明，各個變項對薪資的影響效果。

1993 年全職婦女工作者（表 2.1¹），依年齡而分，從表所顯示的迴歸分析結果，各自變項對婦女薪資產生的影響效果多如預期：就從事全職工作的婦女而言，在教育程度對收入的影響效果中，隨著年齡的增加，教育程度對收入的影響效果逐漸變小，甚至在 50 至 64 歲年齡層呈現負向效果。在工作經驗方面，其對婦女薪資之影響幾乎為負向效果。這是一個特殊的現象。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對婦女薪資的效果為正向。在子女數

方面，55 歲至 59 歲影響效果最大（為正向效果），25 歲至 34 歲影響效果亦很大（為負向效果）。這或許隱涵著年齡層較低者，子女的數量雖較易形成其家庭的經濟壓力，這或許隱涵著年齡層較低者，子女的數量雖較易形成其家庭的經濟壓力，但女性由於欲兼顧家庭與工作，而造成薪資水準較為低落。而年齡愈長，子女年齡愈大，此時家庭壓力已逐漸減輕，而專心投入於工作中。在行業別，各行（相對於農林漁牧業）中，大致而言，各行對女性勞工的影響效果並沒有一個明顯的趨勢。而職業別，各業（相對於低階的體力工）除了農林漁牧工作人員，對女性勞工都有較正面的優勢，職業別方面這可能是由於經濟發展的轉型，社會已逐漸轉型為不再是以往的農業為主的社會，農林漁牧業已不再是社會的主導行業；而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主）則明顯為負向的效果。在地區方面（相對於其他地區），直轄市較為有利。

1

¹ ***表示達顯著水準 0.001，**表示達顯著水準 0.01，*表示達顯著水準 0.05

2000 年全職婦女工作者（表 2.2），依年齡而分，從表所顯示的迴歸分析結果，各自變項對婦女薪資產生的影響效果多如預期：就從事全職工作的婦女而言，在教育程度對收入的影響效果中，教育程度對收入的影響效果均為正向。在工作經驗方面，其對婦女薪資之影響為負向效果。這與 1993 年是一樣的情形。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對婦女薪資的效果為正向。在子女數方面，對於婦女薪資為負向效果，其中 25 歲至 34 歲與 50 歲至 54 歲影響效果很大，這與 1993 年情形相同。在行業別，各行（相對於農林漁牧業）中，大致而言，各行對女性勞工的影響效果並沒有一個明顯的趨勢。而職業別，各業（相對於低階的體力工）除了農林漁牧工作人員，對女性勞工都有較正面的優勢，職業別方面這可能是由於經濟發展的轉型，社會已逐漸轉型為不再是以往的農業為主的社會，農林漁牧業已不再是社會的主導行業；而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主）則明顯為負向的效果。在地區方面（相對於其他地區），直轄市較為有利，而省轄市的影響效果明顯較為不利。

1993 年與 2000 年全職婦女工作者，依年齡而分的薪資方程式，兩年似乎無太大的差異，僅 2000 年教育年數對婦女的薪資影響程度較 1993 年有增加的趨勢，而工作經驗對婦女薪資的影響程度較 1993 年有減少的傾向。可見教育程度似乎對薪資水準的影響力大於工作經驗，也突顯教育向上延升造成的影響。另外 2000 年子女數對婦女薪資為負向效果，而 1993 年則為正向效果，這似乎顯示 2000 年婦女反而會因為子女的教養而減少勞動市場的活動；1993 年反而成為家庭經濟的壓力，而增加勞動市場的行為。

（二）依教育程度分：

接著依就業婦女的教育程度，將總樣本區分為四組，對其薪資之對數分別進行迴歸分析。迴歸分析的結果見表 2。影響薪資的變項，在設計的模型中包含了教育年數、工作經驗、工作經驗平方、子女數、行業別、職業別、工作者身分與居住地區。在重複試驗各個變項對薪資的顯著性與解釋度後，找到了總樣本與各教育程度組最適合的模型。而由設計的模型可以看出，各個變項對薪資對數的影響效果。以下依教育程度分類的模型來說明，各個變項對薪資的影響效果。

1993 年全職婦女工作者（表 2.3），依教育程度而分，從迴歸分析結果，各自變項對婦女薪資產生的影響效果多如預期：就從事全職工作的婦女而言，在工作經驗方面，除大學程度外，其對婦女薪資之影響為正向效果，隨著教育程度愈高，影響效果愈大。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對婦女薪資的效果為極微。在子女數方面，對於婦女薪資高中職以下為負向效果，而五專以上為正向，而影響效果隨著教育程度愈高而愈大。在行業別及職業別方面，各行（相對於農林漁牧業）各業（相對於低階的體力工）的女性勞工大部分都有較正面的優勢，也就是從事各行業或職業，薪資較農林漁牧礦業、低階的體力工高。這可能是由於經濟發展的轉型，社會已不再是以往的農業為主的社會，農林漁牧業已不再是社會的主導行業；而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主）則明顯為負向的效果。在地區方面，直轄市最為有利，而省轄市的影響效果也多為正向效果。

2000 年全職婦女工作者（表 2.4），依教育程度而分，從表所顯示的迴歸分析結果，各自變項對婦女薪資產生的影響效果多如預期：就從事全職工作的婦女而言，在工作經驗方面，其對婦女薪資之影響為正向效果（大學程度例外），隨著教育程度愈高，影響效果愈大。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對婦女薪資的效果為極微。在子女數方面，對於婦女薪資五專以下為負向效果，而大學以上為正向。在行業別，各行（相對於農林漁牧業）無一定的趨勢；而在職業別，各業（相對於低階的體力工）的女性勞工大部分都有較正面的優勢。這可能是由於經濟發展的轉型，社會已不再是以往的農業為主的社會，農林漁牧業已不再是社會的主導行業；而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主），除了大學程度外，則明顯為負向的效果。在地區方面，直轄市最為有利，而省轄市的影響效果也多為正向效果，僅國中以下與碩士以上例外。教育程度越高之婦女，其薪資之分佈情況（尤其是五專程度）愈能被我們討論的變項所掌握。

1993 年與 2000 年全職婦女工作者，依教育程度而分的薪資方程式，兩年似乎無太大的差異，僅 2000 年工作經驗與子女數對婦女的薪資影響程度較 1993 年有降低的趨勢。而兩年子女數對婦女的薪資影響可看出，教育程度較低者受子女數（生育因素）影響衝擊較大；而教育程度較高者反而正向影響，這是否隱含著教育程度高者擁有較佳的優勢，此背後原因之後將做討論。

1993 年兼職婦女工作者（表 2.5），依教育程度而分，由於 1993 年無五專以上教育程度的婦女樣本，因此僅對高中職以下教育程度做討論。從表所顯示的迴歸分析結果，各自變項對婦女薪資產生的影響效果：就從事兼職工作的婦女而言，在工作經驗方面，其對婦女薪資之影響為負向效果，影響效果高中職大於國中以下。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對國中以下婦女薪資的效果為極微，而對高中職婦女薪資則為正向效果。在子女數方面，對於婦女薪資高中職以下為負向效果，而五專以上為正向，而影響效果隨著教育程度愈高而愈大。在行業別及職業別方面，各行（相對於農林漁牧業）各業（相對於低階的體力工）的女性勞工大部分為較負面的劣勢（各行各業薪資較農林漁牧礦業為低），此時從事農林漁牧礦業反而是較有利的行業。而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主）則明顯為負向的效果。在地區方面，直轄市明顯最為有利。

2000 年兼職婦女工作者（表 2.6），依教育程度而分，從表所顯示的迴歸分析結果，就從事兼職工作的婦女而言，在工作經驗方面，其對婦女薪資之影響高中職以下為負向效果，而五專以上為正向效果，而隨著教育程度愈高，影響效果愈大。工作經驗平方方面，在擴大工作經驗的影響後，發現工作經驗平方對婦女薪資的效果也隨著教育程度愈高愈大，高中職以下為正向效果，而五專以上對薪資的影響為負向效果。在子女數方面，對於婦女薪資高中職以下與大學為正向效果，而五專為負向，且隨教育程度愈高而影響效果愈大。在行業別，各行（相對於農林漁牧業）無一定的趨勢；而在職業別，各業（相對於低階的體力工）的女性勞工大部分都有較正面的優勢。這可能是由於經濟發展的轉型，社會已不再是以往的農業為主的社會，農林漁牧業已不再是社會的主導行業；而非技術性的體力工則屬社會低階的職業，相對其他職業較處於劣勢。在工作者身分（相對於雇主）國中以下明顯為負向的效果，而高中職以上其他工作者身分似乎較雇主身分來的有利。在地區方面，相對於其他地區而言，高中職與五專以居住在省轄市最為有利，而國中以下與大學則為居住在直轄市。



1993 年與 2000 年兼職婦女工作者，由於 1993 年部分教育程度無樣本，較難比較出兩年的差異。不過我們可從兩年樣本數看出，各教育程度婦女從事兼職工作的比率已逐漸增加。

第三節 各進出勞動市場之模型的基本值

在研究所選取的三組有酬與無酬婦女工作者樣本中之各變項基本平均值，1993 年就年齡而言（表 3.1，括弧內為標準差），有酬婦女工作者以持續就業組平均年齡最小，為 41.1 歲，但平均年齡相差不大，皆在一歲以內；無酬婦女工作者以再度就業組平均年齡最小，為 43.81 歲。教育年數，有酬婦女工作者以持續就業組平均為 3.14 年最長；無酬婦女工作者以再度就業組平均 7.12 年為最長。而子女數，有酬以再度就業組的平均子女數 2.91 人最多；無酬以持續就業組 3.56 人最多。初婚年齡，有酬以持續就業組最晚，平均為 23.09 歲；無酬以未再度就業者平均 22.25 歲最晚。持續就業者的收入大於再度就業者。而工作經驗年數，有酬以持續就業組工作經驗較多，平均為 26.2 年；無酬也以持續就業 36.22 年最多，這是我們可理解的，因為此組婦女工作者未曾在勞動市場中有過中斷就業的經驗。且無酬者較有酬者工作經驗長是因，除了中斷年數較有酬者短外，另外她們教育年數也較有酬者少所致。婦女曾經中斷年數，再度就業有酬者平均為 2.83 年；無酬為 1.98 年。

表 3.1 、 各組基本值 , 1993

	總樣本		持續就業		再度就業		未再度就業	
	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬
年齡	41.42 (8.92)	45.81 (10.97)	41.1 (9.17)	47.67 (10.15)	42.2 (8.21)	43.81 (9.18)	0 (0)	45.31 (11.24)
教育年數	8.47 (4.03)	6.63 (3.83)	8.89 (4.17)	5.44 (3.65)	7.44 (3.44)	7.12 (3.26)	0 (0)	6.99 (3.84)
初婚年齡	22.8 (3.50)	22.02 (3.24)	23.09 (3.60)	21.37 (2.79)	22.07 (3.12)	21.77 (2.88)	0 (0)	22.25 (3.36)
妻子收入	25750 (15550)	0 (0)	27002 (16005)	0 (0)	23827 (13115)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
工作經驗	26.13 (11.27)	32.96 (13.44)	26.2 (11.52)	36.22 (12.65)	25.93 (10.63)	28.7 (11.11)	0 (0)	32.14 (13.62)
中斷年數	0.82 (2.51)	0.22 (1.27)	0 (0)	0 (0)	2.83 (4.01)	1.98 (3.24)	0 (0)	-- (--)
子女數	2.73 (1.29)	3.23 (1.44)	2.65 (1.34)	3.56 (1.40)	2.91 (1.13)	3.05 (1.11)	0 (0)	3.14 (1.45)
樣本數	4807	7040	3433	1414	1374	328	0	5298

而 2000 年就年齡而言 (表 3.2) , 有酬婦女工作者以持續就業組平均年齡最小 , 為 46.34 歲 , 但平均年齡相差不大 , 在一歲以內 ; 無酬婦女工作者以再度就業組平均年齡最小 , 為 48.52 歲。教育年數 , 有酬婦女工作者以持續就業組平均為 8.41 年最長 ; 無酬婦女工作者以再度就業組平均 6.53 年為最長。而子女數 , 有酬以再度就業組的平均子女數 2.78 人最多 ; 無酬以持續就業組 3.37 人最多。初婚年齡 , 有酬以持續就業組最晚 , 平均為 23.26 歲 ; 無酬以未再度就業者平均 22.48 歲最晚。持續就業者的收入大於再度就業者。而工作經驗年數 , 有酬以持續就業組工作經驗較多 , 平均為 31.93 年 ; 無酬也以持續就業 40.16 年最多。婦女曾經中斷年數 , 再度就業有酬者平均為 7.93 年 ; 無酬為 7.01 年。

表 3.2 、 各組基本值 , 2000

	總樣本		持續就業		再度就業		未再度就業	
	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬
年齡	46.37 (8.27)	51.66 (8.91)	46.34 (8.71)	51.36 (8.51)	46.42 (7.53)	48.52 (8.19)	0 (0)	51.81 (9.07)
教育年數	8.23 (4.14)	5.98 (4.14)	8.41 (4.37)	5.2 (4.01)	7.96 (3.73)	6.53 (3.91)	0 (0)	6.2 (4.18)
初婚年齡	23.09 (3.78)	22.27 (3.57)	23.26 (3.94)	21.65 (3.11)	22.84 (3.50)	22.28 (3.13)	0 (0)	22.48 (3.73)
妻子收入	25750 (18674)	0 (0)	27002 (16191)	0 (0)	23827 (21809)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
工作經驗	29.01 (11.68)	38.69 (11.99)	31.93 (11.56)	40.16 (11.47)	24.52 (10.37)	28.97 (10.41)	0 (0)	39.60 (11.73)
中斷年數	3.13 (5.76)	0.99 (3.38)	0 (0)	0 (0)	7.93 (6.79)	7.01 (6.52)	0 (0)	-- (--)
子女數	2.71 (1.19)	3.23 (1.39)	2.67 (1.30)	3.37 (1.28)	2.78 (0.98)	3.14 (1.11)	0 (0)	3.18 (1.32)
樣本數	4790	6663	3161	1019	1629	479	0	4732

而就 1993 年與 2000 年婦女各變項的基本平均值比較，發現 2000 年各組工作年齡明顯增加；教育年數與工作經驗年數明顯分別較 1993 年為短與為長，就各組而言，僅再度就業有酬者例外；初婚年齡也較 1993 年延後；收入也有所提昇，子女數較少，而中斷年數反而較 1993 年為長，這也看出婦女愈來愈重視生育期間的教養。

根據文前所述的研究設計，我們先將台灣地區婦女就業型態按年齡層及教育程度作了區分，來了解個人特質與就業型態間的關係，結果見表 3.3。首先，1993 年依就業型態而言，有酬者持續就業組的年齡以分布在 35-39 歲最多，佔了 22 %，其次為 40-44 歲，佔了 21 %，樣本年齡多分布在 35-44 歲間；再度就業組年

齡也以 40-44 歲居多，佔了 26 %，其次為 35-39 歲，佔了 22 %，此組年齡多分布於 35-44 歲間。無酬者持續就業組的年齡以分布在 55-59 歲最多，佔了 19 %，其次為 40-44 歲，佔了 17 %，樣本年齡較分散於 40 歲以後各年齡組中；再度就業組年齡也以 35-39 歲居多，佔了 21 %，其次為 40-44 歲，佔了 16 %，此組年齡多分布於 35-44 歲間；而未再就業組年齡以 35-39 歲最多，佔了 15 %，樣本年齡多分布於 30 歲以後各年齡組間。我們可看出有酬持續就業率和再度就業率與無酬持續就業率在各年齡層呈現一條上凸（先升後降）曲線，而無酬再就業與未再就業率則呈現一條近似水平的曲線。而就各年齡層而言，從表 3.3 有酬者與無酬者，我們不難發現各年齡層的婦女，有酬持續就業者皆超過 50 % 以上；無酬持續就業 35 歲以後的年齡層組也達 20 % 以上，多為從事家屬工作。但 20-29 歲者卻有最低的再就業率及較高的未再就業率。這點是很容易理解的：這個年齡層的婦女，正經歷著結婚與生育的過程。少數已完成而再度就業，但多數仍處於此特殊的生命歷程中，尚未重返勞動市場。而隨著年齡層愈高，我們發現再度就業率逐漸在攀升，而未再度就業率有逐漸在下滑的趨勢，可知隨著年齡愈長，婦女漸漸脫離結婚與生育的生命歷程，重返勞動市場工作。至於較為年長的婦女（50 歲以上者），相信是受到傳統價值觀的影響，有相當的比例未曾再度就業（67-74 %）。

表 3.3 下方是婦女依教育程度所區分，數據呈現出非常明顯的趨勢：1993 年依就業型態而言，有酬者持續就業組的教育程度以分布在國小最多，佔了 37 %，其次為高中職，佔了 25 %；再度就業組教育程度也以國小居多，佔了 43 %，其次為高中職，佔了 19 %。兩組樣本教育程度多分布在國小與高中職間。無酬者三組的教育程度皆集中分布在未受教育程度，幾乎佔了五成以上。我們可看出有酬持續就業率在各教育程度組中呈現一條高低起伏的曲線，有酬再就業與無酬持續就業和未再就業呈現一條遞減的曲線。而就各教育程度而言，從表 3.3 就有酬者而言，我們不難發現各教育程度的婦女，有酬持續就業者皆超過 50 % 以上；且教育程度越高者，持續就業的比例越高，再度就業者的比例也越低。以大學程

度者的婦女來說，其持續就業者佔 94 %（國中程度以下者，多不到七成）；再度就業者僅達 6 %（但國中程度以下者則近三成）。這些數據顯示（表 3.1, 3.3），研究所選取的樣本可能特性為，教育程度高低對婦女就業有所影響，即教育程度高者偏向選擇持續就業的勞動模式；而擁有較少子女數者，可能因為照顧孩子的負擔較輕而較容易選擇持續就業。而就無酬者而言，反而隨著教育程度愈高，持續就業率愈低，而未再就業率愈高。這可看出無酬工作的女性如從勞動市場中退出，多數可能從此不再回到勞動市場中工作，且教育程度愈高此現象反而更加明顯。

就 2000 年依就業型態而言(表 3.4), 有酬者持續就業組的年齡以分布在 45-49 歲最多, 佔了 23%, 其次為 40-44 歲, 佔了 20%, 樣本年齡多分布在 40-49 歲間; 再度就業組年齡也以 45-49 歲居多, 佔了 28%, 其次為 40-44 歲, 佔了 22%, 此組年齡多分布於 40-49 歲間。無酬者持續就業組的年齡以分布在 55-59 歲與 60-64 歲最多, 佔了 19%, 其次為 45-49 歲, 佔了 19%, 樣本年齡較分散於 40 歲以後各年齡組中; 再度就業組年齡以 45-49 歲居多, 佔了 21%, 其次為 40-44 歲, 佔了 19%, 此組年齡多分布於 40-54 歲間; 而未再就業組年齡以 60-64 歲最多, 佔了 25%, 樣本年齡多分布於 45 歲以後各年齡組間。我們可看出各組在各年齡層呈現一條下凹曲線, 僅無酬未再就業率呈現一條遞增的曲線例外。而就各年齡層而言, 從表 3.2 有酬者與無酬者, 我們不難發現各年齡層的婦女, 有酬持續就業者皆超過 50% 以上; 無酬持續就業 35 歲以後的年齡層組也達 15% 以上, 多為從事家屬工作。但 25-29 歲者卻有最低的再就業率及較高的未再就業率, 此較 1993 年因結婚年齡延後而遲些。這點是很容易理解的: 這個年齡層的婦女, 正經歷著結婚與生育的過程。少數已完成而再度就業, 但多數仍處於此特殊的生命歷程中, 尚未重返勞動市場。而隨著年齡層愈高, 我們發現再度就業率逐漸在攀升, 而未再度就業率有逐漸在下滑的趨勢, 可知隨著年齡愈長, 婦女漸漸脫離結婚與生育的生命歷程, 重返勞動市場工作。至於較為年長的婦女(50 歲以上者), 相信是受到傳統價值觀的影響, 有相當的比例未曾再度就業(70% 以上)。

表 3.4 下方是婦女依教育程度所區分, 數據呈現出非常明顯的趨勢: 2000 年依就業型態而言, 有酬者持續就業組的教育程度以分布在國小最多, 佔了 37%, 其次為高中職, 佔了 25%; 再度就業組教育程度也以國小居多, 佔了 43%, 其次為高中職, 佔了 19%。兩組樣本教育程度多分布在國小與高中職間。無酬者三組的教育程度皆集中分布在國小程度, 幾乎佔了四成以上。我們可看出有酬持續就業率在各教育程度組中呈現一條高低起伏的曲線, 有酬再就業與無酬持續就業和未再就業呈現一條遞減的曲線。而就各教育程度而言, 從表 3.2 就有酬者而言, 我們不難發現各教育程度的婦女, 有酬持續就業者皆超過 50% 以上; 且教

育程度越高者，持續就業的比例越高，再度就業者的比例也越低。以大學程度者的婦女來說，其持續就業者佔 83 %（國中程度以下者，多不到六成）；再度就業者僅達 17 %（但國中程度以下者則近四成）。這些數據顯示（表 3.2，3.4），研究所選取的樣本可能特性為，教育程度高低對婦女就業有所影響，即教育程度高者偏向選擇持續就業的勞動模式；而擁有較少子女數者，可能因為照顧孩子的負擔較輕而較容易選擇持續就業。而就無酬者而言，反而隨著教育程度愈高，持續就業率愈低，而未再就業率愈高。這可看出無酬工作的女性如從勞動市場中退出，多數可能從此不再回到勞動市場中工作，且教育程度愈高此現象反而更加明顯。

從 1993 年與 2000 年就業型態比較發現，兩年在年齡層與教育程度中的分布並無多大差異。僅在於 2000 年的持續就業率有下降的趨勢，而未再度就業率有上升的現象。

而表 3.5 顯示，1993 年有酬者各組所從事的職業別皆以非技術工及體力工居多，而持續就業組與再度就業組分別以專門性級技術性有關人員與服務人員及售貨員為次多。其中持續就業組從事各種職業別的比率較平均，而再度就業組則明顯集中於非技術工及體力工（佔了 42 %）。

表 3.5 各組職業型態 ， 1993 (%)

	有酬		無酬	
	持續就業	再就業	持續就業	再就業
行政級主管人員	2 (72)	2 (28)	0 (66)	1 (34)
專門性及技術性有關人員	22 (85)	9 (15)	2 (72)	4 (28)
事務工作人員	13 (79)	8 (21)	4 (76)	6 (24)
服務人員及售貨員	15 (65)	20 (35)	26 (77)	44 (23)
農林漁牧工作人員	10 (91)	2 (9)	58 (93)	25 (7)
技術工及有關人員	9 (63)	16 (37)	3 (75)	8 (25)
非技術工及體力工	29 (58)	42 (42)	7 (66)	13 (34)
total (100)	71	29	85	15

至於 2000 年有酬者各組所從事的職業別皆以非技術工及體力工居多（表 3.6），而以服務人員及售貨員為次多。其中持續就業組從事各種職業別的比率較平均，而再度就業組則明顯集中於非技術工及體力工（佔了 45 %）。從兩年看來，可看出婦女從事較高技術水準的職業比率不高（低於二成以下），而以從事服務人員及售貨員以下較低技術水準為多，尤以再度就業組更加顯著。此突顯了再重回勞動市場工作的婦女較易選擇此類的職業別工作。而為何再度就業婦女較持續就業婦女易選擇技術工及有關人員的工作，是原本在離職前即從事此份工作，還是當重返勞動市場時，因個人因素或求職不利而被迫屈就較低階、較不需技術水準的工作。這部分將在之後職業流動的部分做研究。而兩年的無酬者持續就業與再就業組則皆明顯以從事農林漁牧工作人員與服務人員及售貨員為多，可能家屬工作以自營業為多，而此兩種職業別較固定所致。不過 2000 年較 1993 年不論有酬或無酬者的再就業比率有上升的趨勢。

表 3.6 各組職業型態，2000（%）

	有酬		無酬	
	持續就業	再就業	持續就業	再就業
行政級主管人員	2 (60)	2 (40)	0 (100)	0 (0)
專門性及技術性有關人員	16 (71)	10 (29)	2 (78)	1 (22)
事務工作人員	15 (69)	10 (31)	5 (59)	8 (41)
服務人員及售貨員	20 (54)	27 (46)	27 (62)	43 (38)
農林漁牧工作人員	11 (88)	2 (12)	57 (82)	33 (18)
技術工及有關人員	4 (68)	3 (32)	2 (75)	2 (25)
非技術工及體力工	31 (51)	45 (49)	8 (61)	12 (39)
total (個數)	61	39	72	28

第四節 進出勞動市場的損失或收益

(一) 職業流動：以職業技術水準的升與降觀之

曾中斷就業的離職原因

此統計資料來源源自，1993 年「台灣婦女婚育與就業調查」問卷中的「你離職的主要原因是什麼？」問項，而離職原因分為 8 類，即（1）準備生育、（2）照顧孩子、（3）照顧老人、（4）健康不良、（5）家庭收入高不必工作、（6）工作不適合、（7）依照場所的規定（本身資格已不符合工作場所規定）與（8）其他。

表 4.1 將再就業組與未再就業組的離職原因，依照因結婚、生育或其他原因劃分為三組工作狀況，曾結婚離職而復職者（或曾結婚離職而無復職者）、曾生育離職而復職者（或曾結婚離職而無復職者）與曾因其他原因離職而復職者（或曾結婚離職而無復職者），討論這三組工作狀況的婦女當初離職之原因。其中有酬再就業組的離職原因：曾結婚離職而復職者的離職原因，以因工作不適合與準備生育而離職占多數，各占 35 % 與 33 %。曾生育離職而復職者的離職原因，以須照顧孩子而必須辭去工作最多，占了 82 %；而因準備生育而暫時不工作的占了 17 %。曾因其他原因離職而復職者的離職原因，以因工作不適合（佔 32 %），而以須照顧孩子而必須辭去工作次多（佔 19 %）。無酬者的離職原因與有酬者一致，僅比率上的不同。無酬未再度就業組的離職原因：曾結婚離職而無復職者的離職原因，以準備生育而離職占了 35 % 最多；而工作不適合而無不再工作占了 26 %。曾生育離職而無復職者的離職原因，以必須照顧孩子最多，占了 85 %。曾其他原因離職而無復職者的離職原因，以由於健康不良而無法繼續工作的 38 % 最多。

而表 4.2，2000 年離職原因的各組分佈與 1993 年幾乎是一致的，僅比率上的大小差異。可見家庭因素（結婚與生育）仍是女性離職的最大誘因。

表 4.1 再度就業與未再度就業組的離職原因，1993 (%)

原因	再就業						未再就業		
	結婚離職		生育離職		他因離職		結婚離職	生育離職	他因離職
	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬	無酬		
準備生育	33	34	17	20	0	0	35	11	0
照顧孩子	0	0	82	78	19	28	0	85	14
照顧老人	4	8	0	0	3	3	4	0	4
健康不良	0	0	0	0	15	17	0	1	38
家庭收入高不必工作	13	12	0	0	1	6	20	0	8
工作不適合	35	36	0	1	32	27	26	2	7
依照場所的規定	5	3	0	0	4	0	4	0	3
其他	11	7	0	1	27	19	11	0	26

表 4.2 再度就業與未再度就業組的離職原因，2000 (%)

原因	再就業						未再就業		
	結婚離職		生育離職		他因離職		結婚離職	生育離職	他因離職
	有酬	無酬	有酬	無酬	有酬	無酬	無酬		
準備生育	54	64	16	18	0	0	65	12	0
照顧孩子	5	4	81	79	17	16	5	84	15
照顧老人	2	1	0	0	3	2	4	0	5
健康不良	1	0	0	1	9	17	1	1	31
家庭收入高不必工作	1	2	0	0	0	8	3	0	4
工作不適合	32	24	2	1	44	47	21	1	19
依照場所的規定	3	1	1	1	16	8	1	1	12
其他	2	3	0	1	10	3	1	0	14

表 4.3 顯示 1993 年各年齡組所從事之職業，44 歲及以下以非技術工及體力工為最多（平均皆佔了 28 % 以上），50 歲及以上以農林漁牧人員最多。而各年齡層的職業別皆以服務人員及售貨員為次多。不過隨著年齡的增加，從事較高技術性人員比率愈高，約至 40-44 歲組時比率逐漸下降。而各職業別的年齡分布除了農林漁牧人員以 55 歲至 59 歲最多外，其他職業別皆以 35 歲至 39 歲或 40 歲至

44 歲最多。

表 4.3 各年齡組的職業別分布、各職業別的年齡分布情形，1993(%)

	年 齡 組								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
行政級主管人員	1 (1)	0 (2)	2 (14)	2 (27)	2 (29)	2 (14)	1 (12)	0 (2)	0 (0)
專門性及技術性有關人員	14 (1)	19 (9)	19 (19)	15 (23)	14 (22)	11 (10)	11 (10)	5 (4)	3 (1)
事務工作人員	20 (2)	17 (11)	16 (22)	13 (26)	9 (20)	6 (8)	4 (5)	3 (4)	2 (1)
服務人員及售貨員	21 (1)	20 (5)	20 (13)	21 (20)	23 (23)	27 (16)	20 (12)	15 (7)	13 (4)
農林漁牧工作人員	5 (0)	6 (1)	7 (4)	9 (7)	15 (13)	23 (12)	33 (17)	55 (25)	72 (19)
技術工及有關人員	5 (1)	5 (4)	7 (10)	7 (16)	9 (23)	8 (11)	12 (17)	11 (14)	5 (3)
非技術工及體力工	34 (1)	32 (8)	29 (16)	33 (26)	28 (24)	23 (12)	17 (8)	11 (5)	5 (1)
total	2	9	22	25	23	10	7	3	1

而 2000 年 (表 4.4) 各年齡組所從事之職業，50 歲及以下以非技術工及體力工為最多 (平均皆佔了 25% 以上)。而除 45 歲至 49 歲組外，各年齡層的職業別皆以服務人員及售貨員為次多。不過隨著年齡的增加，從事較高技術性人員比率愈高，約至 40-44 歲組時比率逐漸下降。現年 50 歲及以上所從事之職業以農林漁牧工作人員為最多，然而從此年齡層來看，就農林漁牧此職業別而言，比率有逐漸上升的趨勢。可見隨著時間的變遷，經濟結構逐漸轉行為以非農業為主的社會。而各職業別的年齡分布，農林漁牧人員以 60 歲至 64 歲最多外，其他職業別皆以 40 歲至 44 歲或 45 歲至 49 歲最多，較 1993 年有延後的趨勢。由兩年資料得知，年齡較長者易選擇農林漁牧人員較無變化的工作，而中年時期正是就業的顛峰期。

表 4.4 各年齡組的職業別分布、各職業別的年齡分布情形，2000(%)

	年 齡 組								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
行政級主管人員	0 (0)	0 (0)	1 (4)	1 (8)	2 (23)	2 (33)	1 (15)	0 (4)	2 (12)
專門性及技術性有關人員	9 (0)	20 (3)	20 (10)	16 (20)	12 (24)	9 (23)	9 (15)	2 (3)	2 (3)
事務工作人員	23 (0)	25 (3)	22 (10)	16 (17)	13 (22)	11 (25)	7 (11)	8 (10)	3 (3)
服務人員及售貨員	26 (0)	24 (1)	25 (5)	26 (12)	28 (20)	25 (23)	25 (16)	26 (14)	23 (10)
農林漁牧工作人員	5 (0)	2 (0)	4 (1)	5 (3)	9 (8)	15 (15)	24 (17)	42 (25)	58 (31)
技術工及有關人員	1 (0)	1 (0)	3 (4)	4 (15)	4 (22)	3 (25)	4 (22)	2 (7)	1 (5)
非技術工及體力工	37 (0)	29 (1)	25 (4)	31 (13)	32 (22)	34 (29)	29 (17)	19 (9)	12 (5)
total	0	1	5	11	19	23	16	13	12

表 4.5 顯示，發現 1993 年的教育程度愈高者，從事專門性及技術性有關人員之比率亦愈高。國中程度以從事非技術工及體力工最多，國小及以下則為農林漁牧工作人員。而各職業別的教育程度分布，除了專業性及技術性有關人員與事務工作人員多為五專程度，以及非技術工及體力工多為國中程度外，其他職業別皆以未受教育程度為多。

表 4.5 各教育程度的職業別分布、各職業別的教育程度分布情形，1993(%)

職業別	教 育 程 度						
	未受教育	國小	國中	高中職	五專	大學	碩士
行政級主管人員	0 (61)	0 (0)	2 (6)	3 (6)	3 (16)	6 (4)	15 (6)
專門性及技術性有關人員	0 (8)	1 (0)	6 (4)	27 (6)	70 (33)	83 (27)	84 (20)
事務工作人員	0 (0)	3 (0)	9 (14)	30 (13)	20 (57)	9 (12)	1 (3)
服務人員及售貨員	14 (70)	26 (2)	25 (18)	19 (5)	4 (5)	1 (0)	0 (0)
農林漁牧工作人員	62 (76)	28 (8)	10 (14)	3 (1)	0 (1)	0 (0)	0 (0)
技術工及有關人員	11 (90)	11 (2)	7 (6)	4 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)
非技術工及體力工	14 (23)	31 (6)	41 (46)	14 (18)	2 (8)	0 (0)	0 (0)
total	67	4	15	4	6	2	1

而 2000 年 (表 4.6) 國中及以下程度以從事非技術工及體力工為多 (分別佔了 37 % 以上)。高中職程度以從事事務工作人員最多 (佔了 34 % 以上)，專門性及技術性有關人員為次多 (佔了 25 %)；五專程度及以上以從事專門性及技術性有關人員最多 (佔了 54 % 以上)，而 2000 年從事較高技術性職業別比率有增加的趨勢。各職業別的教育程度分布，較高技術性職業以高中職為多，其他多為國小。由兩年資料可見，教育程度高者愈有從事較高技術性職業的優勢。其中 1993 年五專以上從事專門性及技術性有關人員的比率，較 2000 年驟增的幅度大。而 2000 年從事較高技術水準職業的比率分布，較 1993 年來的平均。相對地，教育程度低者愈傾向從事較低技術水準的職業，1993 年從事服務人員及售貨員與非技術工及體力工較 2000 年減少。而從事農林漁牧工作人員與技術工及有關人員則較 2000 年為多。

表 4.6 各教育程度的職業別分布、各職業別的教育程度分布情形，2000(%)

職業別	教 育 程 度						
	未受教育	國小	國中	高中職	五專	大學	碩士
行政級主管人員	1 (5)	1 (17)	1 (9)	4 (40)	5 (13)	9 (13)	19 (3)
專門性及技術性有關人員	1 (0)	1 (3)	5 (6)	25 (45)	54 (26)	69 (17)	81 (2)
事務工作人員	0 (0)	2 (7)	8 (10)	34 (63)	32 (16)	20 (5)	0 (0)
服務人員及售貨員	23 (10)	31 (53)	27 (19)	15 (16)	6 (2)	2 (0)	0 (0)
農林漁牧工作人員	35 (47)	9 (44)	3 (6)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
技術工及有關人員	3 (10)	6 (61)	5 (23)	1 (6)	1 (1)	0 (0)	0 (0)
非技術工及體力工	37 (10)	51 (54)	50 (22)	21 (14)	3 (1)	1 (0)	0 (0)
total	10	39	16	24	7	3	0

離職前後的職業別

退出勞動市場會損失累積工作經驗和磨練自己的機會，而原來已習得的技術也可能因停止使用而退化，即所謂人力資本的折舊。如果將就業中斷的時間投入新工作的尋找或新技術的訓練，則可能得到更理想的就業條件。因此，離職前和再就業後的工作，必有所差異。因此，從離職前與再就業時的職業別比較，可看出就業中斷對婦女勞動市場機制會有何影響，且也可觀察出婦女在離職其間是否有投入最新技術的訓練，以充實自己的人力資本存量或避免離職其間造成對薪資可能的不利。

而本研究係針對已婚婦女因結婚或生育因素離職的職業型態做研究，所以在此討論職業的改變，藉以分析勞動市場工作經驗的中斷可能造成影響。首先先討論婦女離職前與再就業時的職業差異，由初步的統計分析（表 5.1, 5.2, 5.3, 5.4）得到，因結婚離職與因生育離職的職業別，在結婚前與再就業皆以非技術工及體

力工最多，但再就業時此類職業別有些許下降的趨勢。另外，專門性及技術性有關人員、事務工作人員與農林漁牧工作人員在再就業時也呈現下降的趨勢。而行政及主管人員、服務工作人員及售貨員與非技術工及體力工在再就業時有明顯上升的趨勢。另外，觀察三個組別得到，從事行政及主管人員的比率有逐漸上升的趨勢，顯示有些人可能因為繼續進修或接受訓練，造成技術的提昇而累積人力資本的存量。綜合因結婚與生育離職的職業變化情形，在往返勞動市場的職業變動中，因結婚與生育離職婦女的職業別所變動。發現事務工作人員與農林漁牧工作人員呈持續下降的趨勢，專門性及技術性有關人員、技術工及有關人員與非技術工及體力工則雖在結婚後重回勞動市場時比率有些微上升，但在生育後重回勞動市場時比率大幅下降，是先升後降；而行政及主管人員與服務人員及售貨員則是先降後升。由此觀之，再就業的已婚婦女可能因本身不穩定的就業型態，而在來回往返勞動市場中反映出一些不同於其他就業型態的就業情形，如職業流動與薪資的變化。以下就因結婚離職、因生育離職與因結婚與生育離職的職業別分別敘述之。

由表 5.1 可以看出，1993 年有酬者在結婚前婦女的職業主要以「非技術工及體力工」為主（佔 41 %），其次為「農林漁牧工作人員」佔 21 %。而就再就業後的目前工作而言，雖然仍以「非技術工及體力工」為主（佔 40 %），但所佔比率已稍有下降的情形（下降了 1 %），而「專門性及技術性有關人員」、「事務工作人員」與「農林漁牧工作人員」也有下降的情形，其中以「農林漁牧工作人員」下降了 20 % 最多。「行政及主管人員」、「服務人員及售貨員」與「技術工及有關人員」所佔比率有明顯上升的趨勢，其中以「服務人員及售貨員」與「技術工及有關人員」上升了 12 % 最多。從比率的變動來看，已婚婦女因結婚而離職的職業有流動的現象，且以「農林漁牧工作人員」的變動比率最大。而無酬者與有酬者差異不大，僅再就業以「服務人員及售貨員」為主，且職業變動幅度最大。而 2000 年（表 5.3）有酬者的職業變化比較 1993 年無太大的改變，而無酬者則結婚前與再就業後的職業以「農林漁牧工作人員」較多。

表 5.1、 因結婚離職的職業變化，1993 (%)

職業別	有酬			無酬		
	結婚前	再就業	增減	結婚前	再就業	增減
行政級主管人員	0	2	+	0.3	1	+
專門性及技術性有關人員	8	7	-	5	3	-
事務工作人員	11	7	-	7	7	0
服務人員及售貨員	13	25	+	20	52	+
農林漁牧工作人員	21	1	-	19	15	-
技術工及有關人員	6	18	+	4	8	+
非技術工及體力工	41	40	-	45	15	-

表 5.2、 因結婚離職的職業變化，2000 (%)

職業別	有酬			無酬		
	結婚前	再就業	增減	結婚前	再就業	增減
行政級主管人員	1	2	+	0.3	0	-
專門性及技術性有關人員	9	9	0	3	1	-
事務工作人員	12	10	-	12	8	-
服務人員及售貨員	17	30	+	13	43	+
農林漁牧工作人員	13	2	-	36	37	+
技術工及有關人員	4	3	-	3	1	-
非技術工及體力工	44	45	+	32	10	-

由表 5.3 可以看出，就 1993 年有酬者而言，在生育前婦女的職業也主要以「非技術工及體力工」為主（佔 53 %），其次為「專門性及技術性有關人員」佔 12 %。而就再就業後的目前工作而言，雖然仍以「非技術工及體力工」為主（佔 46 %），但所佔比率已有下降的情形（下降了 7 %），而「農林漁牧工作人員」也有下降的趨勢。「行政及主管人員」、「服務人員及售貨員」與「技術工及有關人員」的所佔比率有上升的趨勢，其中以「技術工及有關人員」上升了 7 % 最多。從比率的變動來看，已婚婦女因生育而離職的職業有流動的現象，且以「服務人員及售貨員」的變動比率最大。而無酬者生育前與再就業職業主要以「農林漁牧

工作人員」為多，職業變動比率則以「服務人員及售貨員」的最大（22%）。而就 2000 年（表 5.4）有酬婦女而論，在生育前婦女的職業也主要以「非技術工及體力工」為主（佔 57%），其次為「事務工作人員」佔 15%。而就再就業後的目前工作而言，雖然仍以「非技術工及體力工」為主（佔 49%），但所佔比率已有下降的情形（下降了 8%），而「事務工作人員」與「技術工及有關人員」也有下降的趨勢。「行政及主管人員」、「專門性及技術性有關人員」與「服務人員及售貨員」的所佔比率有上升的趨勢，其中以「服務人員及售貨員」上升了 13% 最多。從比率的變動來看，已婚婦女因生育而離職的職業有流動的現象，且以「服務人員及售貨員」的變動比率最大。而無酬者生育前與再就業職業分別主要以「非技術工及體力工」與「農林漁牧工作人員」為多，以「非技術工及體力工」的變動比率最大。

表 5.3 因生育離職的職業變化，1993（%）

職業別	有酬			無酬		
	生育前	再就業	增減	生育前	再就業	增減
行政級主管人員	0	2	+	0	0	0
專門性及技術性有關人員	12	12	0	10	6	-
事務工作人員	11	11	0	9	2	-
服務人員及售貨員	10	13	+	8	30	+
農林漁牧工作人員	8	4	-	35	42	+
技術工及有關人員	5	12	+	3	6	+
非技術工及體力工	53	46	-	35	13	-

表 5.4 因生育離職的職業變化，2000 (%)

職業別	有酬			無酬		
	生育前	再就業	增減	生育前	再就業	增減
行政級主管人員	0	1	+	0	0	0.
專門性及技術性有關人員	10	11	+	4	2	-
事務工作人員	15	10	-	11	9	-
服務人員及售貨員	11	24	+	13	41	+
農林漁牧工作人員	2	2	0	28	28	0
技術工及有關人員	5	3	-	6	3	-
非技術工及體力工	57	49	-	37	17	-

綜上所述，本研究結果與蔡青龍（1988）年研究結果相符。雖然時代在變遷，但 1988 年、1992 年與 2000 年的已婚婦女再度就業時仍傾向返回相同的行、職業部門，而有改變者以流向三級行業成為買賣或服務人員為主。

職業流動

而在觀察離職前與再就業時的職業別有所差異後，我們想得知是否婦女的年齡與教育程度會影響到職業別的選擇，不同年齡與教育程度的婦女是否會有所區別呢？在此的職業流動是指，一位婦女在離職前與再就業時的職業變動情形。而本研究以職業的技術水準來區分職業的高低。因此如果婦女離職前與再就業時的職業並無改變，稱之為「無流動」；離職前職業技術水準高於再就業時的技術水準，稱之為「向下流動」；離職前職業技術水準低於再就業時的技術水準，稱之為「向上流動」。

而過去薛承泰與簡文吟（1997）曾採用 1993 年「台灣婦女婚育與就業調查」資料，描述已婚婦女的就業類型，再以多變項分析來探討「前」「後」職業之「流動」之影響因素。且兼採職業地位測量與職業標準分類來呈現「流動」及其「幅度」。在此操作定義下，有超過一半「沒有流動」。經由多變項分析發現，「因結婚離職」與「因生育離職」具有不相似的流動機制。其中在「因結婚離職」的婦女中，教育程度高者傾向往下流動，而「因生育離職」的婦女中，教育程度高者

向上或向下流動都比不流動可能性高。可知，教育的作用對於流動幅度來說最為突顯，不但有助於向上流動的幅度，也可減緩向下流動的幅度。參考他們的研究後，本研究在資料更加入 2000 年「台灣婦女婚育與就業調查」資料，以做為兩年的比較。另外在研究職業流動的部分，更從不同年齡與教育程度兩個面向來觀察職業流動的情形，期望能更清楚看出不同條件下的流動情形。

因此首先，婚前工作職務的資料取自於「台灣婦女婚育與就業調查」問卷中的「妳婚前有沒有工作過？職位名稱為何？」問項，可得知婦女在結婚前所從事的工作職務；離職前的工作職務的資料取自於「妳離職前的主要工作是什麼？」問項，可得知當時婦女因生育因素而離職的職業性質；此項亦為因結婚與生育離職組的第一次再就業時的職業別；目前的工作的資料取自於「妳上週主要工作場所內的職務是什麼？」問項，可得知婦女再就業後目前的工作職務為何。此項亦為因結婚與生育離職組的第二次再就業時的職業別。

而因結婚離職的職業比較部分為「婚前工作職務」與「目前工作職務」的比較，因生育離職的職業比較部分為「離職前工作職務」與「目前工作職務」的比較。藉由離職前與再就業後之職業別的比較，可看出婦女的職業是否有職業流動的現象，即向上流動、無流動與向下流動，此部份正可證明是否如人力資本論與一些相關實證研究所言，已婚婦女會選擇技術性較低的工作。即女性採取「職業中斷型」之生涯路徑，因結婚生子而退出勞動市場，影響了其工作經驗的累積效用。同時，由於要平衡家庭照顧需求，女性技術訓練的投資也因進出於不太需要專門技術之職業而影響其技術之累積。而為了解更詳細的職業流動現象，乃將資料依年齡與教育程度予以分析，希望看出不同年齡層與不同教育程度間的差異。

（一）因結婚離職：

首先依年齡分，1993 年有酬因結婚離職的職業流動（表 6.1），總樣本明顯以無流動居多（41%），向下流動次多（30%）。除了 50 歲至 59 歲組以向下流動居多外，其他年齡組皆以無流動居多。就職業有流動的情形而言，44 歲以下除了 20 歲至 24 歲外，所有年齡組向上流動比率皆大於向下流動比率，而 45 歲至

59 歲則向上流動小於向下流動。可見就年齡層觀之，年齡較長的女性因結婚暫時中斷工作，容易造成再就業時職業別的向下流動。而由各年齡層的無流動情形，發現年齡愈大，無流動的比率愈小，表示年齡愈大者的職業較容易產生流動（44 歲以後向下流動情形較多）。這可能是因為年齡較長者如果從勞動市場退出要再進入時，可能因技術的更新，造成過去所使用的技術已不符合勞動市場中較高技術性的職業，而只能屈就向下選擇較低技術性的職業類別。而無酬者，總樣本以向上流動居多（42 %）。而除了 25 歲至 29 歲與 45 歲至 49 歲向上流動小於向下流動外，其他年齡組皆為向上流動大於向下流動，可見得無酬者較有酬者向上流動的機會多，這可能與之前表 3.1 與 3.2 所顯示，無酬者較有酬者工作經驗長有關，而由以下數據也可看出與教育程度有關。

1993 年依教育程度分，因結婚離職的職業流動中，有酬者各教育程度以無流動居多。就職業有流動而言，各教育程度較無一致的趨勢，隨著各教育程度高低起伏不定。但約略可看出教育程度較高者向上流動小於向下流動。而無酬者向上流動的情形，是教育程度愈高，向上流動的比率愈低，向下流動比率愈高。而教育程度較低者，反而有較多向上流動的機會。（如未受教育程度婦女因結婚離職，再就業時職位較原職高者佔 60 %；五專佔了 26 %，大學程度以上者甚至為 0 %）可想而知，教育程度較高者，可能因為在中斷期間人力資本發生折舊的情形，而可能因時代技術不斷在更新，造成再就業時可能因為技術退化被逼退至較低階的職業崗位。相對的，教育程度較低者，由於原多從事較不具技術性的工作，因此較不會有因離職而造成技術折舊的現象。而那些在再就業時向上流動的較高教育程度的婦女，可能在離職期間繼續進修或充實自己，而獲得向上流動的機會。

表 6.1、因結婚離職而再就業婦女的職業流動，1993

	職業流動 (單位：%)					
	有酬			無酬		
	向上流動	無流動	向下流動	向上流動	無流動	向下流動
年齡組別						
20-24	16	52	38	0	100	0
25-29	30	49	21	24	30	46
30-34	32	42	27	27	50	24
35-39	28	50	22	60	29	11
40-44	33	37	29	71	15	14
45-49	22	44	37	16	59	25
50-54	34	30	36	64	18	18
55-59	13	21	66	30	70	0
60-64	50	50	0	42	50	8
教育程度						
未受教育	29	29	43	60	40	0
國小	30	43	28	61	34	5
國中	35	39	26	37	43	21
高中職	24	42	34	17	37	46
五專	28	55	17	26	52	22
大學以上	29	36	36	0	42	58
total	29	41	30	42	38	20

2000 年同 1993 年有酬因結婚離職的職業流動 (表 6.2) 總樣本明顯以無流動居多 (47%)，但以向上流動次多 (29%)，而年齡組皆以無流動居多。就職業有流動的情形而言，35 歲至 49 歲組向上流動比率大於向下流動比率。可能女性因結婚暫時中斷工作的不利情形排除，造成再就業時職業別的向上流動。而發現 50 歲以後向下流動比率較大，這可能是因為年離較長者如果從勞動市場退出要再進入時，可能因技術的更新，造成過去所使用的技術已不符合勞動市場中較高技術性的職業，而只能屈就向下選擇較低技術性的職業類別。而無酬者，總樣本以向下流動居多 (36%)。向上流動同 1993 年以 40 歲至 44 歲最多，而高年齡層

(50 歲以後)者傾向無流動，這可能是因為家屬工作性質較穩定，年齡較長者不容易再更動自己的職業別。而 40 歲以前幾乎為向上流動小於向下流動，40 歲以後則為向上流動大於向下流動。這可能是因為無酬者因生育子女的家庭責任影響較大。

2000 年各教育程度以無流動居多。就職業有流動而言，各教育程度向上流動幾乎皆大於向下流動，這較 1993 年有一定的趨勢。而無酬者向下流動的情形，是教育程度愈高，向下流動的比率愈高。這與 1993 年是相同的情形。整體而言，2000 年有酬者向上流動的比率與 1993 年相同，向下流動則大於 1993 年；但無酬者向上與向下流動大於 1993 年。可見 2000 年婦女職業向上流動的情形反而較 1993 年少。

表 6.2、因結婚離職而再就業婦女的職業流動，2000

	職 業 流 動 (單位：%)					
	有 酬			無 酬		
	向上流動	無流動	向下流動	向上流動	無流動	向下流動
年齡組別						
20-24	21	50	29	21	50	29
25-29	29	47	24	27	40	33
30-34	23	52	24	22	36	42
35-39	26	51	22	34	26	40
40-44	33	44	23	49	25	26
45-49	35	46	20	31	41	28
50-54	28	37	35	39	57	4
55-59	20	43	37	29	65	6
60-64	43	29	29	36	55	9
教育程度						
未受教育	29	51	21	14	86	0
國小	29	50	21	48	42	10
國中	28	51	21	50	35	15
高中職	30	40	30	20	22	58
五專	31	55	15	13	47	40
大學以上	18	64	18	32	36	32
total	29	47	24	33	31	36

(二) 因生育離職：

因生育離職的職業流動(表 6.3) 1993 年依年齡分，有酬總樣本明顯也以無流動居多(62%)，向上流動為次多(22%)。而就職業有流動的情形而言，除了 55 歲以上，各年齡組皆為向上流動大於向下流動。且向下流動隨著年齡愈大，比率愈高；無流動比率則隨年齡愈長，有下降的趨勢。而無酬者在 50 歲以後有高比率的無流動，總樣本也以無流動居多，向上流動次多。而就教育程度觀之，1993 年就職業有流動而言，各教育程度無一定的趨勢，隨著教育程度不同而變動。而教育程度愈高，無流動比率愈高，向上流動比率較低。而無酬者呈現則是，

教育程度愈高，向下流動比率愈高。甚至僅國小、國中與高中職有向上流動的情形，其他則無。不過此部份由於無酬五專與大學以上的樣本極少，而樣本恰以向下流動為多所致。

表 6.3、因生育離職而再就業婦女的職業流動，1993

	職 業 流 動					
	有酬			無酬		
	向上流動	無流動	向下流動	向上流動	無流動	向下流動
年齡組別						
20-24	5	95	0	40	60	0
25-29	18	70	13	38	38	25
30-34	15	73	12	48	27	25
35-39	22	62	16	29	50	21
40-44	32	48	21	35	58	8
45-49	21	57	22	46	21	33
50-54	28	53	20	17	75	8
55-59	16	44	30	5	96	0
60-64	14	64	21	0	100	0
教育程度						
未受教育	21	45	35	0	100	0
國小	23	63	14	48	49	4
國中	19	68	13	23	44	33
高中職	25	55	20	22	42	36
五專	14	71	14	0	50	50
大學以上	0	71	29	0	0	100
total	22	62	16	33	49	18

2000 年（表 6.4）依年齡分有酬總樣本明顯也以無流動居多（55%），向上流動為次多。而就職業有流動的情形而言，29 歲以下與 50 歲至 54 歲為「向上流動小於向下流動」，而 30 歲至 49 歲與 55 歲至 59 歲則為「向上流動大於向下流動」。無酬者則是 34 歲以下向上流動小於向下流動，而 35 歲以上向上流動大於向下流動。而無酬者在 50 歲以後傾向不流動為主，總樣本也以無流動居多，

向上流動次多。2000 年除了未受教育者外，皆為「向上流動大於向下流動」。而無酬者高中職以下為「向上流動大於向下流動」，而五專以上為「向上流動小於向下流動」。2000 年有酬與無酬者總樣本向上流動的比率皆大於 1993 年，不過各流動情形已不如 1993 年集中於無流動為多。

表 6.4、因生育離職而再就業婦女的職業流動，2000

	職 業 流 動 (單位：%)					
	有酬			無酬		
	向上流動	無流動	向下流動	向上流動	無流動	向下流動
年齡組別						
20-24	0	77	23	0	0	0
25-29	25	48	28	0	57	43
30-34	23	61	17	24	43	33
35-39	32	48	20	38	33	30
40-44	28	57	15	50	25	25
45-49	31	54	15	42	46	12
50-54	20	59	22	44	44	11
55-59	31	62	7	30	60	10
60-64	0	100	0	25	63	13
教育程度						
未受教育	0	80	20	33	67	0
國小	30	59	11	38	49	13
國中	25	66	9	52	30	18
高中職	28	47	25	35	32	33
五專	26	54	20	11	22	67
大學以上	25	50	25	0	50	50
total	27	55	18	37	39	24

總體而言，1993 年與 2000 年因結婚與生育離職的結果，我們發現一些現象。第一、這裡必須特別提出說明的是，那些因生育離職而再就業的婦女向下流動可能是因，婦女「因結婚而離職的再就業」與「因生育而離職的再就業」有相當不

同的意義：因生育而離職者很可能在職場中「必要地」委屈自己以遷就家庭職責（薛承泰與簡文吟，1997）。這種現象和「因結婚離職而再就業」之婦女有所不同：因為後者之結婚離職或許丈夫有不錯的職業與收入，經濟壓力較小，較少向上提昇的動力，也因此我們發現表 6.1 與 6.2 向下流動的情況較表 6.3 與 6.4 嚴重。而表 6.3 與 6.4 集中於無流動的情況較表 6.1 與 6.2 嚴重，婦女傾向放棄提昇的機會，選擇盡量不做任何的變動。以教育程度作區分，我們也發現表 6.3 與 6.4 類似於表 6.1 與 6.2 部份的現象：有酬者教育程度越高者，再就業向下流動的機會越少。但無酬者卻為相反。與表 6.1 與 6.2 部份較為不同的是，因結婚離職而再就業的婦女們，其職業的流動型態較為平均，有流動者較多，無流動者則不如因生育離職者那般地明顯。

第二、由統計的結果可知，已婚婦女因結婚而進出勞動市場，其職業別雖然以無流動居多，但佔半數以上的婦女會因離職與復職的勞動行為而產生職業流動的情形，而各年齡層的職業流動情形並不一致。相較於因結婚而離職的婦女，因生育而離職的婦女職業流動情形，超過半數以上皆為「無流動」，可能是因從事低技術水準的工作居多，而婦女又傾向於再就業時選擇原本職業別的緣故。另外，其中年齡較輕者（例如 20 歲至 24 歲組）「無流動」為最高，可能是因工作資歷尚淺，職業生涯亦較單純之故。而較長者，較容易有所流動。

另外，相對於教育程度較低者，教育程度較高者（高中職以上），復職的職業別較容易不如婚前時的職業別佳，可能是高教育程度者在婚前多半從事較高技術水準的工作，造成往下流動的比率較高，使得原有因人力資本存量較高的既得優勢不再。至於教育程度較低者可能因原本多從事技術水準較低的工作，而在再度進入勞動市場時反而獲得較大向上流動的機會。這些在無酬者最能清楚看出。不過雖然因結婚或因生育的職業流動情形類似，但相較於因結婚離職的婦女而言，因生育離職的婦女傾向「無流動」的比率較高，可能是婦女在生育後忙於照顧小孩而沒有提昇其人力資本存量的進修機會。而原本的職業別技術性較低且所帶來的變化也較小，較不容易在技術上面臨折舊的困擾。由以上可知，教育程度

愈高者，選擇中斷型進出勞動市場的模式，即再度就業，愈容易對其在勞動市場的職業類型造成不利，即向下流動。

由以上可看出就業中斷真的造成人力資本存量的流失，向下流動者因為就業中斷期間未能持續累積工作經驗或從事在職訓練，以致於這些人力資本存量在未能繼續增新的情形下，隨著就業中斷時間的加長，而逐漸老舊或流失。因此，當婦女欲重返勞動市場時，婦女本身可能預測到自己人力資本存量的不足或在實際勞動市場中求職遭遇到困難，而屈就選擇一些技術較低或工作要求不多的職業別。另外也可能是婦女為了兼顧家庭而選擇一些技術性較低的職業，這些原因造成職業的向下流動。反之，如果婦女在中斷時間仍繼續充實自己的人力資本存量或本身擁有較優勢的人力資本存量，那麼她們再重返勞動市場時較不易產生向下職業流動的情形，反而很有可能向上職業流動。而人力資本流失的情形對收入的影響為何？以下將做討論。

（二）中斷的代價：人力資本存量的得與失

由已婚婦女的職業流動變化情形觀之，的確已婚婦女在進出勞動市場時，會有所謂的收益或損失，即人力資本存量的增減與否會對已婚婦女的職業流動造成影響。然而究竟人力資本的增或減影響已婚婦女有多大呢？且上述依教育程度分的職業流動結果，有酬者似乎較無一定的趨勢可循。在此藉由對已婚婦女中斷的年數之觀察，來計算中斷年數的長短對於已婚婦女的薪資影響。如文前所述，有兩種方式也可幫助我們了解教育程度影響婦女們就業中斷的損失差別。第一，是直接看工作經驗年數對收入的影響效果。我們發現，1993 年學歷的高低，工作年數發揮的影響效果隨教育程度愈大，從國中以下、高中職、五專及大學以上依次為 0.013、0.014、0.017 及-0.006。這些數據代表的意義是，在其他條件都相同的情況下（*ceteris paribus*），工作經驗年數每增加一年，各教育程度的婦女之薪資收入將依次減少 1.3 %、1.4 %、1.7 % 及大學以上為增加 0.6 %，換言之工作中斷之代價隨教育程度之提高而漸增的趨勢，相當明顯。而 2000 年亦然，依次為

0.008、0.010、0.015、0.021 與 0.034。因此各教育程度的婦女之薪資收入將依次減少 0.8 %、1 %、1.5 %、2.1 % 及 3.4 %。其次，將中斷年數直接納入考慮，根據表 1.5、1.6、2.3、2.4 所列的數據，代入公式 1 的運算，我們得到以下結果。

依教育程度來區分，則可以明顯看到各教育程度間的差距。1993 年（表 7.1）國中教育程度及以下因結婚離職的婦女，平均中斷年數為 0.10 年，在中斷期間可能損失為 0.013 % 的薪資；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 9.28 年，在中斷期間可能損失為 12.82 % 的薪資。高中職教育程度因結婚離職的婦女，平均中斷年數為 0.05 年，在中斷期間可能損失為 0.05 % 的薪資；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 8.70 年，在中斷期間可能損失為 12.95 % 的薪資。五專教育程度因結婚離職的婦女，平均中斷年數為 0.03 年，在中斷期間可能損失為 0.051 % 的薪資；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 7.43 年，在中斷期間可能損失為 13.46 % 的薪資。大學教育程度因結婚離職的婦女，平均中斷年數為 0.05 年，在中斷期間可能收益為 0.03 % 的薪資（這是由於工作經驗對大學教育程度的影響效果為負向）；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 6.72 年，在中斷期間可能收益為 3.95 % 的薪資。由 1993 年結果發現，不管因結婚或因生育離職者，如以五專程度為基準時（採取五專程度是因，文前迴歸方程式以五專程度的解釋度最高），中斷代價除了大學程度為收益外，各教育程度因結婚或因生育離職的平均就業中斷的代價是隨著教育程度愈高而損失愈大。而如以各教育程度實際中斷年數為依據，則各教育程度因結婚或生育離職的中斷代價也為，教育程度愈高，損失愈大。

表 7.1、各教育程度婦女之平均就業中斷年數與估計代價
(依離職原因分), 1993

	教育程度			
	國中以下	高中職	五專	大學
因結婚離職				
平均中斷年數	0.10	0.05	0.03	0.05
就業中斷的估計代價(以中斷 0.03 年為基準時)	- 0.039 %	- 0.042 %	- 0.051 %	0.02 %
就業中斷的估計代價(以各教育程度平均中斷年數為依據)	- 0.013 %	- 0.05 %	- 0.051 %	0.03 %
因生育離職				
平均中斷年數	9.28	8.70	7.43	6.72
就業中斷的估計代價(以中斷 7.43 年為基準時)	- 10.14 %	- 10.96 %	- 13.46 %	4.36 %
就業中斷的估計代價(以各教育程度平均中斷年數為依據)	- 12.82 %	- 12.95 %	- 13.46 %	3.95 %

2000 年(表 7.2)國中教育程度及以下因結婚離職的婦女,平均中斷年數為 0.62 年,在中斷期間可能損失為 0.50 % 的薪資。因生育離職的婦女,平均中斷年數為 7.12 年,在中斷期間可能損失為 5.86 % 的薪資。高中職教育程度因結婚離職的婦女,平均中斷年數為 0.55 年,在中斷期間可能損失為 0.55 % 的薪資;因生育離職的婦女,平均中斷年數為 6.30 年,在中斷期間可能損失為 6.50 % 的薪資;五專教育程度因結婚離職的婦女,平均中斷年數為 0.41 年,在中斷期間可能損失為 0.62 % 的薪資;因生育離職的婦女,平均中斷年數為 4.98 年,在中斷期間可能損失為 7.76 % 的薪資。大學教育程度及以上因結婚離職的婦女,平均中

斷年數為 0.37 年，在中斷期間可能損失為 0.78 % 的薪資；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 5.12 年，在中斷期間可能損失為 11.35 % 的薪資。碩士教育程度及以上因結婚離職的婦女，平均中斷年數為 1.13 年，在中斷期間可能損失為 3.91 % 的薪資；因生育離職的婦女，平均中斷年數為 6.94 年，在中斷期間可能損失為 26.61 % 的薪資。由 2000 年結果發現，如以五專程度為基準時，各教育程度平均就業中斷的代價將隨著教育程度愈高而損失愈大；如以各教育程度實際中斷年數為依據亦為如此。

**表 7.2、各教育程度婦女之平均就業中斷年數與估計代價
(依離職原因分), 2000**

	教育程度				
	國中以下	高中職	五專	大學	碩士以上
因結婚離職					
平均中斷年數	0.62	0.55	0.41	0.37	1.13
就業中斷的估計代價(以中斷 0.41 年為基準時)	- 0.33 %	- 0.41 %	- 0.62 %	- 0.86 %	- 1.40 %
就業中斷的估計代價(以各教育程度平均中斷年數為依據)	- 0.50 %	- 0.55 %	- 0.62 %	- 0.78 %	- 3.91 %
因生育離職					
平均中斷年數	7.12	6.30	4.98	5.12	6.94
就業中斷的估計代價(以中斷 4.98 年為基準時)	- 4.06 %	- 5.10 %	- 7.76 %	- 11.02 %	- 18.45 %
就業中斷的估計代價(以各教育程度平均中斷年數為依據)	- 5.86 %	- 6.50 %	- 7.76 %	- 11.35 %	- 26.61 %

由表 7.1 與 7.2 比較，可發現一些現象。第一，2000 年因結婚離職的中斷年數明顯上升，而因生育離職的中斷年數各教育程度則明顯減少，這是否意味 2000 年的已婚婦女雖然依舊容易因婚育因素而離開勞動市場，但從生育中斷年數觀之，她們較 1993 年婦女更快回到勞動市場就業。而由公式 1 得到的結果得知，1993 年與 2000 年因結婚或生育離職的較高教育程度者，平均中斷年數皆比教育程度較低者來的少，可能是因為教育程度較高者退出勞動市場前的薪資較高，且工作經驗也相較於其他教育程度來的少，因此預期離職的成本可能會比其他人來的高，而較不容易選擇中斷太久的勞動行為。

第二，以五專程度平均中斷年數為基準或各教育程度平均中斷年數來看中斷代價，發現 2000 年由於中斷年數的長短影響，因結婚離職的中斷代價較 1993 年大，而因生育離職的中斷代價較 1993 年小。另外，除了 1993 年大學程度外，兩年皆有較高教育程度中斷代價較低教育程度大的情形，可知教育程度愈高者，其損失的薪資將會愈多，此顯示教育程度為影響薪資的重要因素。因此，我們得到了一個結論：就總體而言，兩年以五專程度為基準時的人力資本流失情形為，平均中斷時間愈長，中斷的代價愈大。而就教育程度觀之，各組平均中斷時間愈長，中斷的代價也會愈大。仔細觀之，教育程度愈高者會因為中斷就業，而造成人力資本存量的快速流失；而教育程度較低者在中斷就業後，中斷換來的代價損失則較小。例如假設婦女當初每月薪資為 20,000 元，每中斷一年工作經驗，2000 年因生育離職的國中以下程度婦女每月會損失 1,172 元，而大學程度為 2,270 元。

而由過往的理論與研究我們知道已婚婦女離開勞動市場的時間愈久，當她再重回勞動市場時，將可能因為人力資本存量的流失或折舊，造成在勞動市場中遭遇到不利的影響，即本研究所謂因人力資本存量的流失所造成薪資上的不公平待遇。就研究得到的結果，可知擁有較高的教育程度所遭受到不公平的待遇會較大，可能是因為教育程度愈高，雖然所擁有的人力資本存量相對較高，但由於薪資水準原本就較其他較低教育程度來的高，因此在薪資變動上會更為顯著，中斷就業的可能衝擊較大，中斷就業的代價會較高。而教育高者，可能技術較易因社

會變動而流失。教育低者，由於原多從事技術較低的工作，因此技術較不易因社會變動而流失。但也由於這個原因，較低教育程度者更容易花費較多的時間離開勞動市場。另外，從較高教育程度因退出勞動市場，造成人力資本流失會損失的結果來看，更可以推論出另一個結果，即退出勞動市場的頻率愈高，更會加速喪失愈多累積工作經驗的機會，而原來所擁有的技術也會因為中斷時間的愈久，而逐漸產生退化折舊的現象，造成人力資本存量的減少，而在薪資上明顯會減少。因此，那些同時因結婚與生育而離職或因其他原因而離職中斷多次的婦女，在往返勞動市場多次情形下，工作經驗一再中斷，如果在中斷期間未能有任何累積人力資本的機會的話，那麼人力資本存量將會相對流失更多更快。然而，如果中斷時間較短，而隨著重返勞動市場時間的加長，工作經驗會逐漸累積，最後人力資本會逐漸恢復以往的水準。於是只要再重回勞動市場的時間愈快，較高教育程度的已婚婦女就愈有避免其人力資本存量流失的機會。另外，藉由「工作經驗愈長，人力資本存量會愈多」的結果顯示，如果已婚婦女在離開勞動市場前的工作經驗年數愈多，相對她有較多的成本離開勞動市場，不過在離職期間不繼續累積人力資本，那之前擁有較多人力資本存量的優勢，將會隨著中斷時間的增長而逐漸流失。

第五章 結語與討論

第一節 結論

隨著社會的變遷，台灣婦女的教育程度不斷提高，初婚年齡逐漸延後，其生育率也持續下降。伴隨著這些條件，雖然台灣婦女的勞動參與率持續地上升，但總體而言，因結婚或生育而有離職經驗的婦女，仍佔相當大的比例。我們了解，在勞動市場中工作經驗的中斷，除了影響其工作的保障及日後的升遷之外，其薪資所得也將因此有不利的影響。然而，婦女們可能因結婚與生育等因素而使其工作經驗中斷；再者，為了適應同時承擔工作和家庭責任的雙重需求，婦女們選擇職業時，經常以丈夫工作是否較具發展潛力為優先考慮，自己則選擇折舊率相對較低的職業類別，並特別迴避必須具備某些特定訓練的工作。這方面的討論，在蔡青龍（1988）的文章中已指出了若干証據。譬如說，再就業之婦女多為私人所僱用，多從事一些進出部門容易而所需技術水準不高的職業（如服務人員）；停止就業之婦女原多為活進入部門較為困難的職業（如白領人員）。

本文所嘗試的努力，乃在於延伸蔡青龍（1988）及薛承泰與簡文吟（1997）的研究成果，探究不同教育程度的婦女進出勞動市場的模式有何不同；以及各教育程度的再就業婦女其薪資的變化有無差異等。因此採用1993年與2000年的「人力資源運用調查」與「台灣婦女婚育與就業調查」兩份資料來探究所欲解決的研究問題。

在1993年與2000年「台灣婦女婚育與就業調查」選擇的11,847個與11,453個樣本中，在分成持續就業、再度就業與未再度就業三組後，發現1993年有4,847人持續就業（40.9%），1,702人再度就業（14.4%）與5,298人未再度就業（44.7%），而2000年有4,180人持續就業（36.5%），2,108人再度就業（18.4%）與4,732人未再度就業（41.3%），兩年皆以未再度就業者居多。但2000年持續就業比率較1993年下降，再度就業比率上升與未再度就業下降。明顯看出2000年婦女中斷工作的比率較1993年反而上升。而為何中斷就業？兩年原因無明顯差

異，就曾離婚離職者而言，再就業組離職原因主要為工作地點不適合與準備生育；未再就業者主要是準備生育與工作地點不適合。而曾生育離職者的離職原因，主要是照顧孩子與準備生育；未再就業者以照顧孩子為主。至於曾其他原因離職者，再就業組離職原因以其他與工作地點不適合為主；未再就業者以健康不良最多。其中可看出因家庭因素離職者居多。就個人條件，即每個人的人力資本而言，相對於未曾中斷就業者，曾中斷就業者的教育程度較低，職業別以「非技術工及體力工」與服務人員及售貨員最多，薪資水準較低。

為了得知再就業者與其他人差異的可能原因，必須要知道究竟在中斷期間發生了什麼事。因此探究再就業者於中斷期間個人條件（人力資本存量）可能的得與失，這可從職業流動與薪資的變動上直接與間接看出。

在深入研究其因後發現，再就業者在離職前與再就業時的職業別有所差異，有職業流動的情形。不論因結婚或因生育離職，各組雖以無流動居多，但仍有流動的情形。就年齡而言，年輕者傾向無流動，年長者傾向有流動，而年齡 50 歲以上者更傾向向下流動，這可能是因為家庭經濟壓力逐漸減輕。而因生育離職者較因結婚離職者的職業無流動情形來得多；另外，就教育程度而言，教育程度低者傾向向上流動，教育程度高者傾向向下流動。另外，就人力資本對薪資的影響，工作經驗考慮中斷年數後，從兩年全職薪資方程式可知工作經驗對薪資的影響效果，各教育程度組明顯有別。此數據意味工作經驗愈長，薪資愈多，也可看出各教育程度對收入的影響程度。發現教育程度愈高者，工作經驗與工作經驗平方對薪資對數為正向效果，中斷的代價為損失愈大。而研究中得到公式 1 也顯示，教育程度愈高者，中斷代價的損失愈大。雖然教育程度愈高，中斷代價會愈大，但高教育程度者本身中斷就業機率較少，這是我們值得注意的。

就研究結果而論，婦女再就業時的職業流動的確存在著，且符合過去理論論點與實證研究的結果，婦女在中斷就業期間人力資本的變化，的確對其職業別造成影響。而人力資本存量得與失的部分，仍與過往研究結果是相同的，是教育程度愈高，薪資損失愈大，證明雖然時間不同，但人力資本存量流失的情形依舊在。

而本研究更提供了在同樣中斷年數下可能損失薪資的百分比數據。

從本文的實証分析中，我們可整理出三點發現：第一，教育程度越高者，持續就業的傾向最明顯。其次，再就業婦女因現職與原職不同所形成的社會流動，離職原因為結婚者與為生育者形成的社會流動模式差異甚大。第三，以各教育程度實際中斷年數為依據，各教育程度因結婚與因生育離職的中斷代價，清楚地呈現出教育程度愈高者代價愈大的現象。

自 1950 年代起，開發中國家的教育投資與訓練正逐漸提昇，而高生育率與學齡人口的增加是造成高教育投資的原因，且人力資本的投資可提升經濟成長。然而在高投資下，在開發中國家的女性並未從經濟成長中受益；相反地，經濟成長對女性的相對經濟地位反而有不利的影響。而又研究顯示，女性教育程度愈高，勞動參與率會愈高，但女性卻由於社會與家庭因素，造成接受教育的機會受限。另外投身於勞動市場的職業婦女，往往面臨到家庭與職場上的角色衝突。這些使得女性被困於一個惡性的循環中，而女性決定進入勞動市場工作必是經過相當的抉擇，卻又面臨到勞動市場中的不平待遇，她們又情何以堪呢？

第二節 可能限制與後續發展

可能限制有：有關居住地區對婦女就業影響的相關文獻缺乏，且有關結構因素與傳統文化的探討仍不足。後續發展為（1）促進婦女就業之福利政策與推動女性再就業的促進方案。（2）婦女人格因素與勞動參與率的關係。（3）比較已婚女性、未婚女性與離婚女性的差異。

前述的個人變項或家庭變項均是傳統上預測女性勞動參與模式的重要變項，但結構因素（Structural Factors）的社會性政策與措施，也是用以協助及保障婦女就業的重要變項。這在過去的研究中是較受忽視的。Greenstein（1989）一項研究發現，人力資本變項（以前工作經驗、教育與收入）會影響婦女的勞動參與和再參與，這稱之為個人因素。但他也指出結構因素對婦女勞動參與有顯著關

係：(1) 市場托育的可用性，(2) 社會對有偶婦女的就業價值觀，(3) 婦女實際薪資的提昇，(4) 其他人口結構的變遷（如生育力下降、遲有小孩的趨勢）。因此認為雇主必須提供替代性政策來協助年輕婦女的勞動參與，並用以維持她們生育之後的勞動參與。（王麗容，1997：94）

針對工作與家庭衝突的問題，部分企業已經採取因應措施，例如彈性上班制度或提供托育設備與服務，以減輕員工家事負擔來提高工作績效。不過，大多數的企業視幼兒照顧為私領域活動，抱持公私分明的管理方式。另外，不同社會階層的母親有其不同的就業型態。社會階層愈低的就業婦女必須花費愈長的時間，才能獲得足以維生的報酬，照顧子女的時間相對減少。因此，社會階層愈低的幼齡子女受到母親就業的負面影響可能愈大，而社會資源的再分配應以中低階層家庭的需求為優先考量。就教育資源而言，應補充這些中低階層就業婦女的成人教育。因為往往由於家庭生計、傳統觀念、就業機會等因素，使得女性很早就從正式學校系統中退出；另外有些女性雖然幸運接受了相當的正式教育，但負擔家務之後就漸漸失去在就業市場競爭的機會。因此，不論針對早期失學的婦女，需要就業訓練的婦女，或者是需要補充家庭衛生教育的婦女，成人教育都成為一項必要的工具。（羊憶蓉，1994：181）而婦女人力資本的下降，可由所需接受的成人教育中看出。

參考書目

- Baptiste, Ian (2001) "Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory." *Adult Education Quarterly*. Washington, May: 184-96.
- Bell, Rose Rudel (1989) *Career Mobility: Does Gender Matter?* New York University.
- Blau, Peter and Duncan, O.D.D. (1967) *The American Occupational Structure*. New York: Free Press.
- Blaug, Mark (1976) "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey." *Journal of Economic Literature* Vol.14 (3): 827-55.
- Bowman, Mary Jean (1974) "Learning and Earning in the Postschool Years." in F.N.Kerlinger and J.B.Carroll(eds). *Review of Research in Education* Vol.2.Itaxa IL: Peacock: 202-44.
- Carline, Derek (1985) *Labour Economics*. Longman: London and New York.
- Charles, A. Calhoun & Thomas J. Espenshade (1988) "Childbearing and Wives' Forgone Earnings." *Population Studies*, 42: 5-37.
- Cramer, James C.(1979)"Employment Trends of Young Mothers and the Opportunity Cost of Babies in the United States." *Demography* Vol.16:177-97.
- Cynthia, Rexroat and Constance, Shehan(1984)"Expected Versus Actual Work Roles Of Women." *American Sociological Review* Vol.49 : 349-358.
- DeeAnn 與 Rachel (1992) "Women's Employment Exit and Reentry: Job-Leaving Reasons and Their Consequences." *Research in Social Stratification and Mobility* Vol.11 : 127-50.
- Eva, Nebenführ (1995) "Austria: Heading towards Gender Equality, and New Forms of Solidarity." *Population, Family, and Welfare*. New Ford.Oxford:59-80.
- Frey, Bruno and Felix Oberholzer-Gee (1997) "The cost of price incentives: An empirical analysis of motivation crowding-out." *The American Economic Review*. Nashville, Sep: 746-55.
- Gardner, Jean (1997) *Gender, Care and Economics*. Great Britain: Ipswich, Suffolk.
- Harriet B. Presser (1989) "Can We Make Time for Children? The Economy, Work Schedules, and Child Care." *Demography*, Vol.26, No.4.
- Heather, Joshi (1990) "The Cash Opportunity Costs of Childbearing: An Approach to Estimation Using British Data." *Population Studies*, 44: 41-60.
- Hsu, Mei(1998)"Determinants of the Marital Dissolution and Female Labor Supply." *Journal of Population Studies* 19 : 143-160.
- Kao, Chang (1989) "Human Capital Approach to Male-Female Wage Differentials in Taiwan." *Chung-Hua Institution for Economics*.

- Kravdal (1992) "Forgone Labor Participation and Earning Due to Childbearing Among Norwegian Women. " *Demography*, Vol.29, No.4.
- Lang, Kevin and William T. Dickens (1988) "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets." in *Industries, Firms, and Jobs*, edited by G. Farkas and P. England. New York: Plenum Press:65-88.
- Liu, Jeng (2000) "The Effect of Schooling on Productivity: Human Capital or Credentialism?" *Taiwanese Sociological Association Annual Meetings*, December 12-13. Taipei, National Taipei University.
- Mary and Robert, G (1998) "Occupational status difference among three groups of married mothers" *Journal of Women & Social Work* Vol.13 Issue 1:1-15.
- Mei, Hsu(1998)"Determinants of the Marital Dissolution and Female Labor Supply." *J.of Population Studies* 19 : 143-160.
- Michael, G & Charles, M(1994) "Wage Changes and Job Changes of Canadian Women:Evidence From the 1986-87 Labour Market Activity Survey." *Journal of Human Resources* Vol.29 (2): 428-60.
- Michelle, J. Budig & Paula, England (2001) "The Wage Penalty For Motherhood." *American Sociological Review* Vol.66 April : 204-25.
- Mincer, Jacob (1974 a) *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, Jacob (1989 b) "Human Capital and the Labor Market: A Review of Current Research" *Educational Researcher* Vol 18 (5): 27-34.
- Mincer, Jacob (1993 c) *Studies in Human Capital*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Mitch, David (1990) "Education and Economic Growth: Another Axiom of Indispensability? From Human Capital to Human Capabilities" in Gabriella Tortella(ed.).*Education and Economic Development Since the Industrial Revolution*. Valencia, Spain: Generalitat Valenciana: 29-45.
- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen(1991 a)"Inequality and Attainment in a Dual Labor Market." *American Sociological Review* Vol.56: 295-308.
- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen(1991 b)"Further Evidence on the Returns to Schooling by Establishment Size" *American Sociological Review* Vol.56:765-71.
- Shields, N.G. (1987)"Female Labor and Education" *Economics of Education*. Edited by Psacharopoulos, Geroge. Great Britain: Pergamon Press. Ch3: 121-9.
- Smith, Stephen.W (1994) *Labour Economics*. London and New York.
- Sonalde, Desai& Linda, J. Watte (1991) " Women' s Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. " *American Sociological Review*. Vol.56: 551-66.

- Oppenheimer (1997) "Women's Employment and the Gain to Marriage"
Annu.Rev.Social Vol.23 : 431-53.
- Oaxaca, R.L. (1987)"Sex Earnings Differentials" *Economics of Education*. Edited by
Psacharopoulos, Gerge. Great Britian: Pergamon Press. Ch5: 228-32.
- Psacharopoulos, Gerge and Richard, Layard(1979 a) "Human Capital and Earnings:
British Evidence and a Critique" *Review of Economic Studies* XLVI(3):
485-503.
- Psacharopoulos, Gerge (1981 b) "Return to Education: An Updated International
Comparison" *Comparative Education* Vol.17(3): 321-41.
- Reynolds, Lloyd G.; Masters, Stanley H.; Moser, Colletta H. (1991) *Labor Economics
& Labor Relations*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Rossi, Alice S(1998)"Women re-entering the work force" *Society* Vol.35 Issue 2, p11,
5p.
- Schultz, T.W. (1987) "Education and Population Quality" *Economics of Education*.
Edited by Psacharopoulos, Gerge. Great Britian: Pergamon Press. Ch1: 11-4.
- Woodhall, M. (1987) "Human Capital Concepts" *Economics of Education*. Edited by
Psacharopoulos, Gerge. Great Britian: Pergamon Press. Ch1:21-4.
- 中國國民黨中央婦女工作會 (1995),《婦女政策白皮書》。台北。
- 王燦槐 (1998),《子女年齡與數目對婦女勞動力運用程度的影響》, 社會文化學
報第六期: 頁 1-42。
- 王麗容 (1997),《台灣婦女就業影響因素》, 理論與政策夏季號: 頁 87-98。
(2001),《婦女就業之檢視與政策建議 - 以再就業為例》, 就業與訓練元
月號: 頁 27-32。
- 羊憶蓉 (1994),《教育與國家發展 - 台灣經驗》, 台北市: 桂冠。
- 行政院主計處第四局人力資源調查 (1993)
(<http://140.129.146.192/census~n/four/ht4444.htm>,2000/5/10)
- 江豐富 (1992),《生命循環勞動所得、人力資本生產與投資成本、及教育補貼之
估計 - 台灣勞動市場理論與實證研究》, 中央研究院經濟研究所經濟研究叢
書。
- 吳明燁,《淺談母親就業與幼兒照顧之間的衝突》。
(<http://www.kmtdpr.org.tw/4/56-3.htm>,2000/5/16)
- 吳美蓮等人 (1997.05),《育有學齡期兒童已婚婦女之勞動再參與研究》, 中原學
報: 頁 1-9。
- 李東杰 (1993.08),《台灣地區有偶婦女勞動再參與之變遷分析與比較研究》, 台
灣經濟第 200 期: 頁 1-18。
- 李適因 (1997),《婦女就業中斷現象與薪資關係之實證研究》, 國立清華大學經
濟學研究所碩士論文。
- 李奕君 (1992),《教育水準與薪資分配均度之研究 - 台灣實證研究》, 國立政治

大學碩士論文。

- 邱曉培 (1997.07),《台灣地區工資的性別差異》, 勞工研究: 頁 43-85。
- 林旺福 (1992),《間斷性勞動參與與對已婚婦女工資的影響》, 國立政治大學經濟學研究所碩士論文。
- 苗坤齡, 吳惠林 (1990),《初入勞動市場之工資差異: 台灣專上畢業生之調查分析》, 中華經濟研究院經濟專論。
- 徐育珠 (1994),《台灣地區婦女勞動參與綜合分析: 理論、成因與對策》, 臺灣銀行季刊第 45 卷第一期: 頁 177-221。
- 高長 (1991),《台灣地區性別工資差異問題之研究 - 生命週期人力資本理論之應用》, 國立政治大學學報 62 期: 頁 71-108。
- 班克斯著, 林清江譯 (1997),《教育社會學》。高雄; 復文。
- 張志強譯 (1991),《勞動力市場經濟學》。台北: 五南。
- 張清溪 (1988),《台灣勞動市場研究的檢討》, 經濟論文叢刊 16 期(2): 頁 125-30。
- 張嘉淳 (2000),《台灣有偶婦女的勞動供給行為 - 個人與家庭特性對從業身分選擇之影響》, 國立台灣大學經濟學研究所碩士論文。
- 陳建志 (1998),《台灣地區就業市場性別階層化之探討》, 台東師範學院碩士論文。
- 陳憶芬 (1998),《教育對就業之影響: 人力資本論與勞動市場區隔論之探討》, 教育研究資訊 6 期(5): 頁 86-99。
- 陳俊全與楊文山 (1994),《台灣地區工資之性別差異與分解: 一個社會學分析》, 法商學報 29 期: 頁 307-31。
- 彭台臨 (1989),《人力發展理論與實施》, 台北: 三民。
- 黃毅志 (1999),《社會階層、社會網路與主觀意識: 台灣地區不公平的社會階層體系之延續》, 台北: 巨流。
- 楊逸晴 (1998),《台灣婦女勞動參與及其對勞動供給影響之研究》, 碩士論文。
- 劉正 (2000),《另一種戰士: 亞裔美國居民之相對劣勢的變遷》, 教育與社會研究第一期, 頁 86-116。
- 劉鶯釧 (1997.06),《女性勞動參與的決定因素: 1905-1940 年的台灣實證》, 經濟論文叢刊 25 期(2): 頁 183-205。
- 劉鶯釧 (1998),《台灣的工資差異: 1941-43 年的實證》, 經濟論文叢刊 26 期(3): 頁 259-292。
- 劉姿君 (1992),《教育投資與薪資報酬 - 人力資本理論之應用》, 國立政治大學碩士論文。
- 蔡青龍 (1988),《婦女勞動再參與的初步分析》, 經濟論文叢刊 16 期(2): 頁 149-71。
- 蔡淑鈴 (1987),《職業隔離現象與教育成就: 性別之比較分析》, 中國社會學刊 11 期: 頁 61-91。
- 薛承泰、簡文吟 (1997),《再就業婦女的職業流動初探》,《人口學刊》18 期:

頁 67-98。

伊慶春、簡文吟 (2001),《已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協》,《台灣社會學》第一期：頁 149-82。

羅紀瓊(1986),《已婚婦女勞動參與的再思》,經濟論文叢刊 14 期(1): 頁 113-30。