

工作與家庭

隨女性教育程度提高、性別平等工作的推動，女性勞動參與率逐年上升，然而「男主外，女主內」的傳統觀念卻仍普遍存在，職業婦女並未因走入就業市場而卸下承擔家庭主要照顧者的責任，因此較男性承受了更多的壓力，因而衍生的生育率下降以及兒童養育等問題，反映工作與家庭生活間之調和實不容輕忽。本文主要探討兩性工作與家庭現況，並介紹國際相關友善家庭措施以供借鏡。

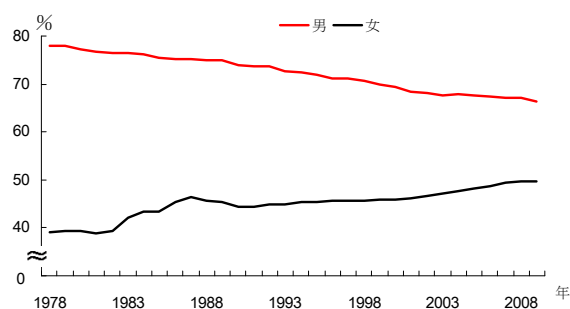
一、工作與家庭現況

近年我國女性在教育水平提升下，自主能力增強，加入勞動市場、與男性共同承擔家庭經濟責任情形日益普遍，惟基於照顧子女或家人之母性天職，女性卻因此面臨更多人生的抉擇。

(一) 兩性勞動力參與趨勢分歧

我國女性勞動力參與成長快速，80年代尚未及四成，2009年卻已達49.5%，增逾10個百分點，反觀男性，走勢卻正好相反，30年間降低逾10個百分點。

兩性勞動參與率趨勢

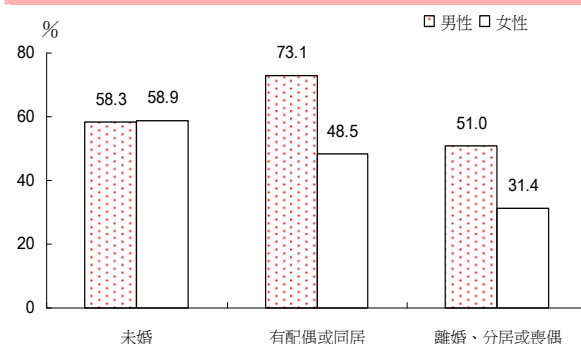


資料來源：行政院主計處。

女性勞動參與率雖漸提高，惟仍有其瓶頸，就不同的婚姻狀況觀察，兩性在未婚時的勞參率相當，差異不到1個百分點，但一進入婚姻，差距即刻拉大，男性往上竄升，女性折轉下降，差距達24.6

個百分點，顯示婚姻確實左右女性勞動參與意願。

2009年兩性婚姻狀況別勞參率

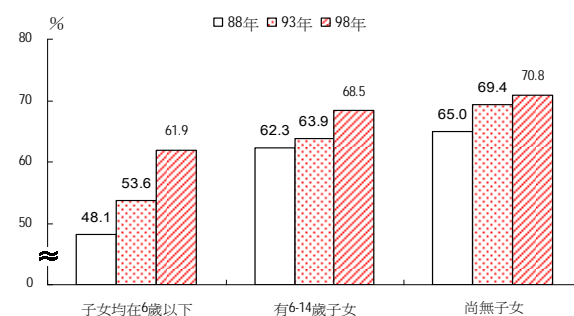


資料來源：行政院主計處。

(二) 有偶婦女勞動參與普遍上升

已婚女性勞參率雖較未婚女性明顯為低（2009年低10.3個百分點），惟已逐年上升，以近10年資料觀察，育有幼童婦女的勞參率均呈上升趨勢，顯示女性婚後與先生共同承擔家庭經濟責任情況日益普遍。

近10年有偶婦女勞參率



資料來源：行政院主計處。

附註：有偶係指有配偶或同居。

依據行政院主計處人力運用調查，我國育有未滿6歲子女之女性就業者平均每週經常工時以40-44小時（2009年，占62.5%）居多，工作45小時以上者則占31.6%，反觀OECD國家之平均值，雖亦以工時40-44小時者占多數，惟所占比率僅35.5%，而工作45小時以上者更只有8.1%；顯示我國職業婦女在如此長的工作時間之下，若再加上操持家務仍以女性為主（詳2007，工作與家庭），欲兼顧工作與照顧幼兒實屬不易。

有未滿 6 歲子女之女性平均工時

單位：%

年 平均工時	OECD	我國		
	2007	2007	2008	2009
29 小時以下	30.5	1.8	2.2	1.8
30-39 小時	26.0	2.5	2.5	4.1
40-44 小時	35.5	55.5	57.7	62.5
45-49 小時	8.1	25.5	27.1	20.8
50 小時以上		14.7	10.6	10.8

資料來源：OECD、行政院主計處。

附註：針對有偶之非單親家庭婦女。

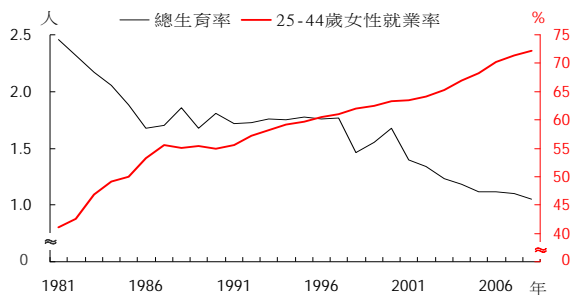
二、女性工作與家庭之衝突

女性加入勞動市場固然象徵著女性自主權之提高，且有利於經濟成長並增加家庭經濟收入來源，惟在有限的時間與體力下，家庭生活難免受到影響，更有甚者，必須面臨工作與家庭間的抉擇。

(一) 生育率下降

我國生育率節節下滑，2009 年總生育率僅 1.0 人，為全球最低，據相關的研究調查顯示，國人大多數仍肯定子女的價值，但對職業婦女而言，生兒育女後接踵而來的托育照顧及家庭經濟負擔等問題，卻讓多數女性選擇“生但不多生”的模式。

總生育率與女性就業率之消長趨勢



資料來源：內政部、行政院主計處。

附註：就業率係指就業人口/15 歲以上民間人口。
年齡組就業率則指該年齡就業人口/該年齡民間人口。

(二) 職場盡忠、家庭盡責難兩全

女性參與勞動與否受有無子女及子女年齡影響，且以子女 3 歲以下之影響最甚，2009 年我國有

偶婦女的勞參率中子女均在 3 歲以下之比率 (57.4%) 最低，俟子女 3 歲以上可就讀幼稚園後，比率逐漸上升，而在子女 6 歲以上進入小學階段後，勞參率則較 3 歲以下增 11 個百分點，顯示生兒育女確實影響女性就業意願。

各國亦有類似情況，育有 3 歲以下子女之女性就業率，美國 54.2%、OECD 國家平均值 45.1%，而日本則僅 29.8%，若子女 6 歲以上，分別增至 73.2%、69.6% 及 65.9%。

子女年齡別之女性就業情況

單位：%

國別	我國 (2009)	OECD (2007)	日本 (2005)	美國 (2005)
子女年齡				
3 歲以下	57.4	45.1	29.8	54.2
3-5 歲	61.9	62.5	47.9	62.8
6-15 歲	68.5	69.6	65.9	73.2

資料來源：OECD、行政院主計處。

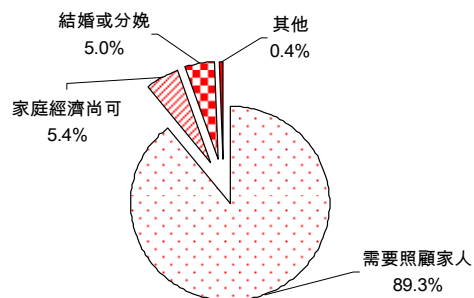
附註：1.我國為勞參率資料，3-5 歲資料包含 3 歲以下。

2.餘均為就業率資料，年齡別係按家庭中最新幼子女之年齡區分。

(三) 退出就業市場

由於企業提供產假情形尚稱普遍，女性因生育而離職比率僅約一成五，且半數以上選擇復職 (詳 2007，工作與家庭)，惟部分女性為提供家人更完善的照顧選擇離開就業市場，2009 年有未滿 6 歲子女之有工作能力女性中，因需要照顧家人而未能就業之比率高達 89.3%，較子女均在 6 歲以上 (61.4%) 及尚無子女者 (37.6%) 高出甚多。

有未滿 6 歲子女之有工作能力女性未就業原因



資料來源：行政院主計處。

附註：其他係指健康不良或傷病、求學及準備升學。

近年來，女性教育程度提升，倘婚後因需照顧家人而退出職場，易造成人力資源浪費，如何協助女性重返或續留職場，並能兼顧工作及家庭，是各國均須積極面對的課題。

三、我國友善家庭措施現況

友善家庭 (family-friendly) 措施係指藉由政府政策協助，調和工作與家庭生活，增加工作與親職的選擇，提升就業機會之性別平等。根據 OECD 國家經驗，良好的友善家庭政策，有助於提高女性的生育意願，直接促進人口成長。

(一) 施行概況

我國性別工作平等法施行迄今屆滿七年，各相關假別及育兒福利措施的提供比率均有增加，其中以產假提供比率達 96.9% 最高，其次育嬰留職停薪亦達 7 成，較 2002 年分別提高 18.8 及 31.6 個百分點。

事業單位提供育兒相關福利比率

		單位：%，百分點		
項目別		2002 年	2009 年	增減百分點
假別	產假	78.1	96.9	18.8
	流產假	41.6	54.7	13.1
	陪產假	29.0	57.3	28.3
	家庭照顧假①	34.0	63.4	29.4
育嬰福利	留職停薪①	38.9	70.5	31.6
	調整工時①	23.0	41.9	18.9
	提供托兒設施②	36.3	63.6	27.3
	設置哺乳室	2.4	9.6	7.2

資料來源：行政院勞工委員會。

附註：①員工規模 30 人以上事業單位。

②員工規模 250 人以上事業單位。

根據勞動基準法規定，雇主於女性員工分娩前後應給予產假八星期，受僱工作在六個月以上者，產假期間工資全額發給，而未滿六個月者則減半發給，惟實務上給付方式差異頗大，員工規模愈大者提供之條件愈優渥。

事業單位產假工資給予方式

		單位：%				
方式	員工人數	全薪	底薪	部分工資	不發工資	其他
	29 人以下	63.8	25.2	5.7	2.3	2.9
	30-249 人	79.7	15.6	1.5	0.4	2.7
	250 人以上	96.6	1.3	0.4	-	1.7

資料來源：行政院勞工委員會。

為鼓勵兩性兼顧家庭與工作，我國於 2009 年 5 月 1 日公布施行就業保險法育嬰留職停薪津貼規定，申請育嬰停薪的被保險人，前 6 個月得請領平均月投保薪資的六成，且父母得分別請領，使我國社會安全網中家庭與小孩的保障更臻健全。

(二) 利用現況

根據勞委會針對員工規模 30 人以上的事業單位調查，2009 年提供育嬰留職停薪者有 7 成，但利用率僅 6.7%，全國申請人數 17,723 人，而無申請育嬰留職停薪意願之原因以「小孩有人帶，無後顧之憂」占多數（詳 2007，工作與家庭）；另據「95 年婦女婚育與就業狀況調查」，職業婦女未滿 3 歲小孩由父母照顧者比例占 63.3%，顯示職業婦女的家族支援為其主要後盾。

就業保險法自 2009 年 5 月施行育嬰留職停薪津貼後，公教人員保險法亦於同年 8 月跟進，致 2009 年全國申請人數劇增至 17,723 人，較 2008 年增逾兩倍，其中具勞保身分者增達 3.2 倍，占 87.6%；就性別觀察，則以女性占多數（83.9%）。

育嬰留職停薪申請人數

		單位：人，%			
		2002 年	2008 年	2009 年	較 2008 年變動率
總計		3,150	5,508	17,723	221.8
女性		3,002	5,253	14,876	183.2
男性		148	255	2,847	1,016.5
勞保身分		1,219	3,691	15,520	320.5
公保身分		1,910	1,779	2,151	20.9
軍保身分		21	38	52	36.8

資料來源：行政院勞工委員會。

四、國際友善家庭措施現況

提供友善家庭的工作環境為各國社會政策的發展方向，長期以來歐美等先進國家因此締造女性就業率及生育率雙贏的成果。

(一) 育兒相關假

大多數 OECD 國家提供相當完善的育兒相關假，旨在提供因為照顧兒童而無法工作時的就業保障，從產前假、產假、父親陪產假、育嬰假、家庭照顧假到照顧病童假不一而足，部分國家甚至提供學校放假日及入學第一天的假期。

OECD 國家五大常見育兒假

假別	國際規定	說明
產假 Maternity /pregnancy leave	ILO 規定至少 14 週	提供在職婦女生育期間的就業保障；通常包含產前假及產後假，依生產胎次或胎數有不同的規定，支薪比率 50-100% 不等，各國政府均提供生活補助。
父親（陪產）假 Paternity leave	無	提供男性照顧生育配偶及新生兒的就業保障，約半數 OECD 國家列為法定假期，期間 3 天~3 週不等，因假期較短，以支全薪居多。
育嬰假 Parental leave	無	提供在職雙親育嬰期間的就業保障；假期長短係父親、母親分開計算，生活補助則以家庭為單位。
家庭照顧假 Home-care leaves	無	提供幼兒 3 歲以前的照顧假，為育嬰假的變型。芬蘭與挪威，另提供未利用公設日托機構的家庭生活補助。
短期照顧病童假 Short-term leave to care for sick children	無	部分國家為法律明定假期，或普遍訂於工作集體協議中；目前以瑞典提供每年 60 天照顧 12 歲以下病童且無須醫生證明的規定最為優渥。

資料來源：OECD。

OECD 國家平均支薪產假週數為 18 週，半數以上國家由社會保險負擔，給付標準則從最低工資（如澳洲）到全薪（如德國）不等，而除了這些保障就業的法定產假給付外，部分國家另對未能領取前述法定給付或低所得的家庭提供額外的生活津貼或生育給付，如法國提供懷孕後五週每月 168 歐元的生活津貼，比利時則提供第一胎 945 歐元的生育給付以獎勵生育。

OECD 主要國家產假規定

	最長假期	給付	財源
丹麥	18 週	100%，上限每週 3,515 丹麥克朗。	雇主
法國	第 1、2 個小孩 16 週，第 3 個小孩 26 週。	100%，上限每月 2,773 歐元。	社會保險
德國	14 週（多胞胎 18 週）	100%	社會保險、雇主
日本	14 週	60%	健康保險
英國①	52 週	前 6 週 90%，最後 20 週每週 108.85 英鎊或 90%，26 週無薪。	政府 92%，企業 8%。
美國	12 週	由各州及雇主自訂。	州政府

資料來源：OECD。

附註：①自 2007 年 4 月起，支薪週數增為 39 週。

OECD 主要國家育嬰假規定

	期間	給付
法國	3 年（幼兒 3 歲以前，每個小孩、父母分別計算）	每月 536 歐元。
南韓	12 週（幼兒 5 歲以前，父母可分別申請）	每月 463 美元。
瑞典	480 天（幼兒 8 歲以前，父母共用，但各自至少 60 天，包含產假及父親假，可按天、小時使用）	前 390 天 80% 薪資，後 90 天 60 瑞典幣/天。
英國	13 週（幼兒 5 歲以前，若幼兒為身障或父母皆上班延為 18 週，每年最多 4 週，一次至少 1 週）	無

資料來源：OECD。

目前 OECD 國家中提供育嬰假最長的期限為 3 年，如法國、芬蘭及德國等，但支薪狀況各有千秋，如法國雖然期間長達 3 年，但支薪週數比率僅約 20%（31 週），而瑞典期間雖較短，但支薪週數比率卻較高（73%，53 週），另某些國家在不支薪的育嬰假期間可領取育兒照顧津貼。另外，值得一提的是，為追求性別平等，部分國家規定育嬰假的父親配額（father quota），如冰島規定父親的育嬰假至少 3 個月，且不使用權利即取消。

(二) 托育及課後照顧

育兒成本的高低亦是影響生育意願之重要因素，在 OECD 國家中，一個雙薪全職（夫妻分別領

取 100% 及 2/3 平均薪資)、養育兩名幼兒的家庭之淨托育費用(考慮托育津貼及賦稅減免)約占其家庭淨所得的 13%，而對某些國家，即便政府提供相關補助，如瑞士、英國等，其比例仍高達 40% 以上。

不過，多數的 OECD 國家為 0-5 歲的學齡前幼童提供公設的托育及學前教育機構，2005 年此部分的公共支出均占 GDP 0.6%，其中以北歐國家丹麥及冰島占約 1.2% 最高，對每位兒童的支出金額，OECD 平均值為 6,216 美元，北歐挪威、冰島及丹麥均逾 1 萬美元。

課後照顧方面，OECD 建議利用學校現有基礎設施，目前荷蘭及英國政府已要求學校協助辦理課後照顧。

(三) 彈性工時及場所

彈性的工作時間及場所對需要照顧家人者，如需要接送小孩子上下學的父母親，相當重要，一般的形式包括：視訊工作、在家工作及彈性工時等。

然這些措施有賴企業的支持與配合，為避免增加勞動成本，多數 OECD 國家主張由勞資雙方協議，政府除鼓勵企業提供友善家庭的職場環境外並予以協助。目前 OECD 國家中有半數以上的國家，10 人以上企業提供彈性工時比率高於 4 成，其中以瑞典、芬蘭逾 6 成最高。

至於彈性工作場所方面，OECD 國家的平均利用率約 9%，其中男性略高於女性(因職位較高之故)，惟在家工作的時間仍低於女性。

(四) 賦稅減免及社會給付

稅賦及社會給付亦提供就業與兒童照顧兼顧的誘因，2005 年 OECD 國家在家庭方面的公共社會支出平均占 GDP 2.3%，其中以法國占 3.8% 最高，就社會給付的 3 種形式分，現金給付占多數(1.3%)，其次為實物給付(0.8%)及賦稅減免(0.2%)。

現金給付方面，除上述的育嬰假期間給付及托育補助外，另有兒童生活津貼(3-12 歲)，多數的國家未對領取的家庭設經濟門檻，但對低收入或失

業家庭提供加碼補助，部分國家則視子女數給予不同的補助。

實物給付方面，包括提供予托育機構的補貼及貸款與居家服務等；賦稅減免方面，則包括對育有子女的家庭提供免稅額(tax exemptions)、寬減額(child tax allowances)、抵減額(child tax credits)(各項定義詳 2008，社會目的之租稅減免)。

參考資料：

1. 行政院主計處，2009 年，人力資源調查統計年報。
2. 行政院勞工委員會，2009 年，婦女勞動統計。
3. 行政院勞工委員會，勞工保險統計資料庫。
4. 內政部統計月報。
5. OECD, 2007, Babies and Bosses-reconciling work and family life.
6. OECD Family Database.
7. US Population Reference Bureau, 2009, World Population Data Sheet.