

工作與家庭的平衡

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易兼顧。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。

● 梁嘉莉 (行政院主計處第3局專員)

壹、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

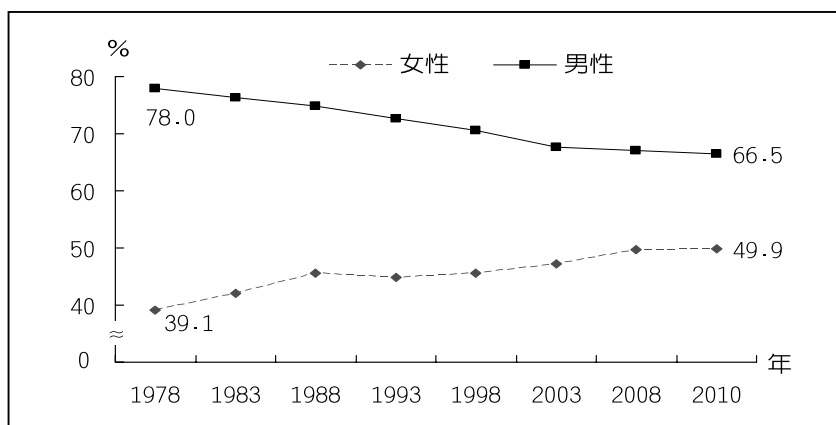
我國女性勞動力參與成長快速，80年代尚未及4成，2010年已達49.9%，增逾10個百分

點，反觀男性，走勢卻正好相反，30年間降低逾10個百分點，兩性在勞參率的差距大幅縮小。

女性勞動參與率雖漸提

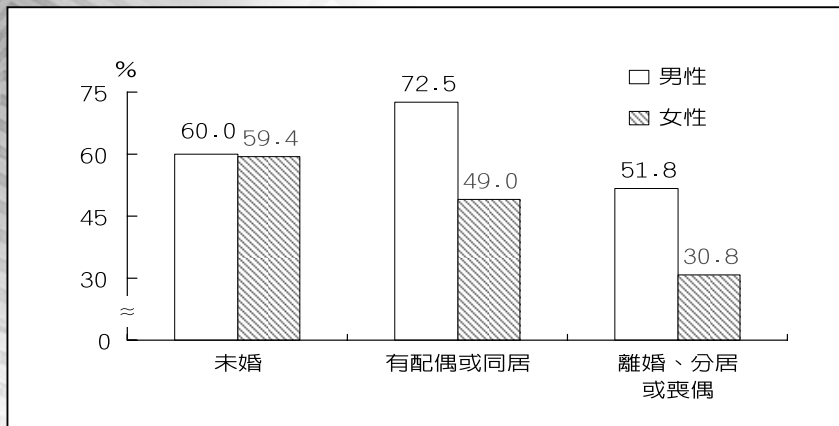
高，惟仍有其瓶頸，就不同的婚姻狀況觀察，兩性在未婚時的勞參率相當，差異不到1個百分點，但一進入婚姻，差距即刻拉大，男性往上竄升，女

圖1 兩性勞動參與率趨勢



資料來源：行政院主計處。

圖2 2010年兩性婚姻狀況別勞動力參與率



資料來源：行政院主計處。

性折轉下降，差距達23.5個百分點，顯示婚姻確實左右女性勞動參與意願。

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（2010年低10.4個百分點），惟以近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。

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

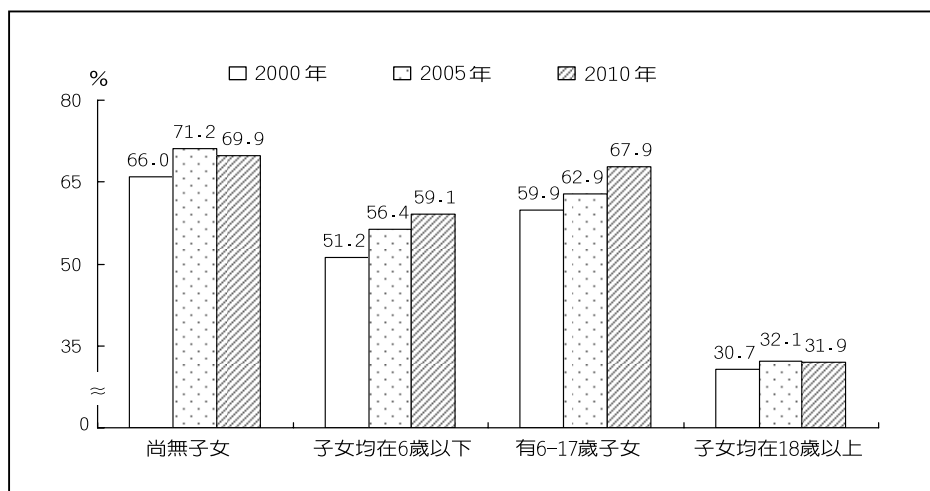
平均每週經常工時以40~44小時（2010年，占66.5%）居多，工作45小時以上者則占29.1%，反觀OECD國家之平均值，雖亦以工時40~44小時

者占多數，惟所占比率低於4成，而工作45小時以上者更未達1成；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，欲兼顧工作與照顧幼兒實屬不易。

貳、女性工作與家庭之關係

女性加入勞動市場固然象徵著女性自主權之提高，且增加家庭經濟收入來源，以及有利於經濟成長，惟在有限的時間與體力下，家庭生活難免受

圖3 近10年有偶婦女勞動力參與率



資料來源：行政院主計處。

附註：有偶係指有配偶或同居。

表1 有未滿6歲子女之女性平均工時

單位：%

	OECD (2007年)		我國		
	子女0-2歲	子女3-5歲	2008年	2009年	2010年
29小時以下	28.9	32	2.2	1.8	1.1
30-39小時	26.2	25.7	2.5	4.1	3.4
40-44小時	37.2	33.7	57.7	62.5	66.5
45-49小時	} 7.6	8.6	27.1	20.8	21.2
50小時以上			10.6	10.8	7.9

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。

子女及子女年齡影響，且以子女3歲以下之影響最明顯，2010年我國有未成年子女之有偶婦女的勞參率，以子女均在3歲以下之比率（56.1%）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

到影響，甚至必須面臨工作與家庭間的抉擇。

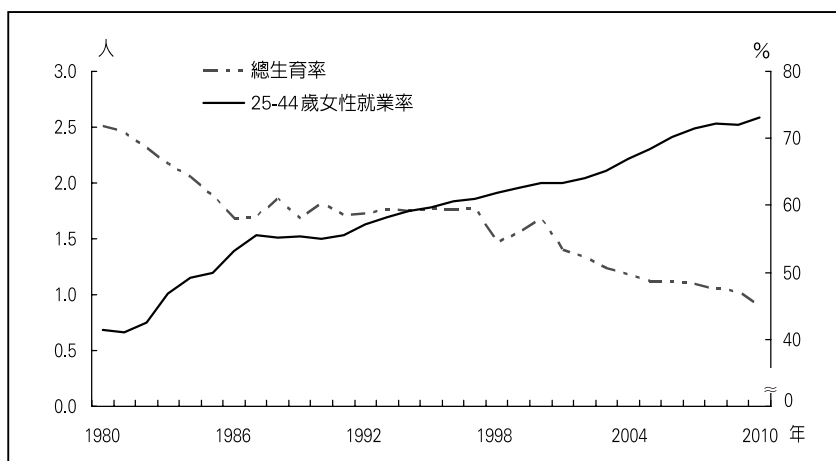
一、生育率下降

我國生育率節節下滑，2010年總生育率僅0.9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，生兒育女之後接踵而來的托育照顧及經濟負擔等問題，卻讓多數女性選擇“生但不多生”的模式。

二、職場盡忠、家庭盡責難兩全

女性參與勞動與否受有無

圖4 總生育率與女性就業率消長趨勢



資料來源：內政部戶政司、行政院主計處。

說明：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齡就業人口/該年齡組民間人口。

表2 子女年齡別之女性就業情況

單位：%

	我國 (2010年)	OECD (2008年)	日本 (2005年)	美國 (2005年)
3歲以下	56.1	50.9	29.8	54.2
3-5歲	59.1	62.5	47.9	62.8
6-15歲	69.6	66.2	65.9	73.2

資料來源：OECD、行政院主計處。

附註：我國為勞參率資料，3~5歲資料包含3歲以下；餘均為就業率資料，年齡別係按家庭中最近幼子女之年齡區分。

歲以上進入小學階段後，勞參率則較3歲以下提高13.5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50.9%，而日本則僅29.8%，若子女6歲以上，分別增至73.2%、66.2%及65.9%。

三、退出就業市場

由於企業須依法給予女性產假，女性因生育而離職之比

率僅約一成五，且半數以上選擇復職，惟部分女性為提供家人更完善的照顧則選擇離開職場，2010年有工作能力而未就業之女性中，有未滿6歲子女者因需要照顧家人而未能就業之比率高達91.3%，較子女均在6歲以上（59.5%）及尚無子女者（44.5%）高出甚多。

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，

為各國均須積極面對的課題。

參、我國友善家庭措施現況

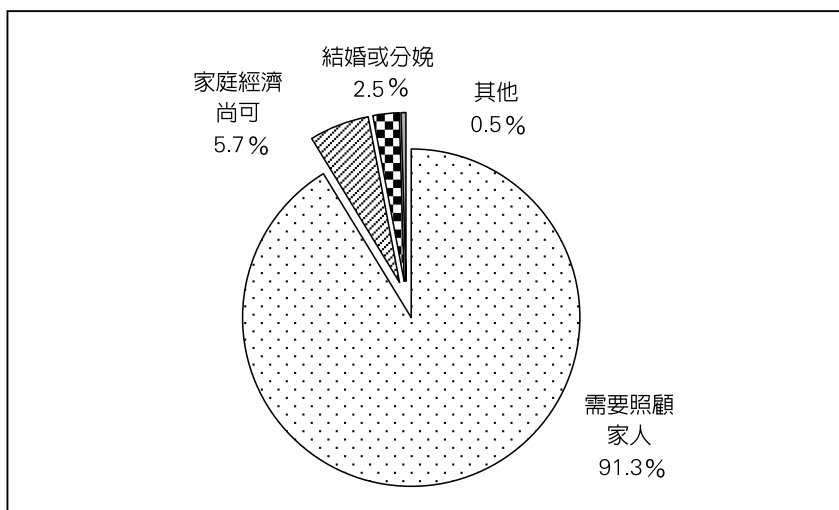
友善家庭(Family-friendly)措施係指藉由政府政策協助，調和工作與家庭生活，增加工作與親職的選擇，提升就業機會之性別平等。根據OECD國家經驗，良好的友善家庭政策，有助於提高女性的生育意願，直接促進人口成長。

一、性別平等法施行概況

我國性別工作平等法施行迄今屆滿7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96.8%最高，其次育嬰留職停薪亦達7成5，較2002年分別提高18.7及36.4個百分點。

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8星期，受僱工作在6個月

圖5 2010年有未滿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。

表3 事業單位提供育兒相關福利比率

單位：%；百分點

假別		2002年	2010年	
				較2002年變動
假別	產假	78.1	96.8	18.7
	流產假	41.6	54.6	13
	陪產假	29	57.8	28.8
	家庭照顧假			
	員工規模5人以上	-	36.8	-
	員工規模30人以上	34	62.9	28.9
育嬰福利	調整工時（員工規模30人以上）	23	47.5	24.5
	提供或設立托兒設施（員工規模250人以上）	36.3	68.9	32.6
	留職停薪（員工規模30人以上）	38.9	75.3	36.4
	設置哺乳室	2.4	13.2	10.8

資料來源：行政院勞工委員會。

表4 事業單位產假工資給予方式

單位：%

方式 員工人數	全新	底薪	部分工資	不發工資	其他
29人以下	64	27.3	4.5	2.3	2
30-249人	81.7	14.1	1.8	0.5	1.8
250人以上	96	1.6	0.2	0.2	2

資料來源：行政院勞工委員會。

以上者，產假期間工資全額發給，而未滿6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。

二、育嬰留職停薪津貼利用現況

為鼓勵兩性兼顧家庭與工作，就業保險法、公教人員保險法及軍人保險條例分別自2009年5月、8月及2010年5月施行育嬰留職停薪津貼，申請津貼之被保險人，前6個月得請領平均月投保薪資的6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。

根據勞委會針對員工規模30人以上的事業單位調查，2010年提供育嬰留職停薪者有75.3%，但利用率僅31.0%；育嬰留職停薪津貼核付件數為21.2萬件，其中81.2%係由女性申請，若依保險別觀察，投保就業保險之申請者占9成。

表5 育嬰留職停薪津貼核付情形－按性別及保險類別分

單位：件

	核付件數					
	男性	女性	就業保險	公務人員保險	軍人保險	
2009年	121,299	20,002	101,297	109,861	11,438	-
2010年	211,814	38,463	173,351	190,281	21,160	373

資料來源：行政院勞工委員會。

說明：就業保險法、公教人員保險法及軍人保險條例分別自2009年5月、8月及2010年5月施行育嬰留職停薪津貼。

肆、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、家庭照顧假至短期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）至全薪（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

表6 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	12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。

表7 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。

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。

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。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，其中社會給付包含托育補助、兒童生活津貼、托兒服務等，賦稅減免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）等。

伍、結語

家庭是人類繁衍及養育後代的主要場所，OECD國家利用租稅政策施行相關友善家庭政策，使兩性在工作及家庭間取得更好的平衡，有助於減輕因社會趨勢變動對家庭所造成之衝擊。

參考資料

1. OECD, 2007, Babies and Bosses-reconciling work and family life.
2. OECD Family Database.
3. US Population Reference Bureau, 2010, World Population Data Sheet. ❖