



## 監察院

# 「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故 對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案 成果報告

執行單位：東吳大學

計畫主持人：洪惠芬（東吳大學社會工作學系教授）

協同主持人：李佩芳（文化大學社會福利學系助理教授）

鄭清霞（中正大學社會福利學系教授）

謝玉玲（亞洲大學社會工作學系助理教授）

研 究 員：歐紫彤（中正大學社會福利所博士）

研 究 助 理：王泠勻（東吳大學社會工作學系碩士班研究生）

**113 年 12 月 20 日**

# 目次

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與目的 .....	1
第二節 研究提問與研究方法 .....	3
一、性別人權相關文件之整理與分析 .....	3
二、次級資料分析 .....	3
三、質性訪談 .....	4
四、焦點團體訪談 .....	4
五、跨國比較 .....	5
第二章 CEDAW 作為性別人權保障的規範性框架：意涵與挑戰 .....	8
第一節 透過轉型平等超越第二波女性主義的相同路線：促成性別文化變遷 .....	9
一、女性主義運動內部的「相同/差異」路線之爭 .....	10
二、性別平等的三個層次：形式平等、實質平等與轉型平等 .....	12
第二節 新自由主義所帶來的挑戰 .....	15
一、性別文化變遷的標的之一：傳統婚姻家庭制度 .....	15
二、性別文化變遷的標的之二：工作組織中以男性為準的性別結構 .....	16
三、新自由主義作為性別平等的兩面刃 .....	17
第三章 家庭動態資料庫次級分析 .....	21
第一節 性別薪資差距與母職懲罰 .....	21
一、職業性別隔離 .....	21
二、母職懲罰 .....	22
第二節 研究設計與假設 .....	24
一、次級資料來源 .....	24
二、研究說明與假設 .....	24
第三節 研究結果 .....	27
一、樣本結構 .....	27
二、階層線性模式（HLM）分析 .....	31
三、小結 .....	43
第四章 質性訪談分析 .....	47

第一節 受訪者概況 .....	47
一、研究程序 .....	47
二、受訪者概況 .....	49
三、受訪者的階級組成偏態與婚姻變故的階級意涵 .....	50
第二節 婚育與婚姻變故作為一種就業與經濟風險 .....	58
一、結婚與懷孕 .....	58
二、子女照顧 .....	62
三、婚姻變故 .....	66
四、「婚內一人照顧」是不分階級的共同性別困境 .....	70
第三節 性別與階級的交織性：底層女性單親極度危殆多重風險人生 .....	72
一、低人力資本女性單親：更頻繁地進出勞動市場 .....	72
二、女性單親在婚育之外的多重風險來源？ .....	73
三、多重風險下，不斷被邊緣化的就業者身份 .....	77
四、孤立無援的單人育兒困境：「家庭化」為何不再可行？ .....	79
五、小結 .....	81
第五章 焦點團體訪談分析 .....	85
第一節 研究程序與受訪者概況 .....	85
第二節 家庭照顧者支持服務工作者之訪談文本分析 .....	88
一、老人照顧：誰是家庭照顧者？ .....	88
二、障礙者的親職照顧：障礙者的母親相對孤立無援 .....	96
三、家庭照顧對就業的衝擊與長照 2.0 的政策效果 .....	100
第三節 家事律師之訪談文本分析 .....	106
一、離婚後的生活變動，是女性決定離婚與否的關鍵因素 .....	106
二、離婚是一場以爭奪孩子為目標的高情緒負荷人際衝突 .....	114
三、離婚後的經濟安全保障與離婚法制建議 .....	117
第六章 瑞典、德國、美國與日本：女性單親貧窮現象及政策回應的跨國比較 .....	120
第一節 女性單親貧窮的跨國差異：是風險的差異還是懲罰差異？ .....	120
一、命運分歧假設：女性單親貧窮純粹是個人具備較多致貧因子 .....	120
二、盛行與懲罰架構：女性單親貧窮也是體制懲罰的結果 .....	121
三、四個國家，兩種截然不同水準的女性單親貧窮率 .....	122

第二節 瑞典、德國、美國與日本的跨國比較：不同體制對女性單親貧窮懲罰的抑制效果差異 .....	126
一、瑞典：去商品化與去家庭化雙高下的低女性單親貧窮率.....	127
二、德國：去商品化高，但對女性全時就業的支持卻不足.....	128
三、美國：低度福利供給下單憑女性就業不足以解決女性貧窮問題 .....	131
四、日本：家庭福利與企業福利崩解後的女性單親貧窮問題.....	133
第三節 臺灣的狀況？ .....	137
一、家庭給付支出與女性單親就業率雙低下的低單親貧窮率：家庭的社會保障機制 .....	137
二、過於殘補的社會救助體系與供需落差的 0-2 歲公共托育.....	138
第七章 結論 .....	140
第一節 研究發現.....	140
一、「育兒照顧」對女性就業與經濟的不利影響？ .....	140
二、「對父母的長期照顧」對女性經濟與就業的不利影響？ .....	141
三、「對障礙者的親職照顧」對女性就業與經濟的不利影響？ .....	142
四、「婚姻變故」對女性就業與經濟的不利影響？ .....	143
五、公共照顧服務的政策效果？ .....	143
六、離婚法制與離婚後的經濟安全保障 .....	144
第二節 政策建議.....	147
一、對育兒家庭的支持政策.....	147
二、家庭照顧者支持政策.....	150
三、保障離婚後經濟安全的離婚法制 .....	151
第三節 對第四次國家報告審查相關 結論性意見與建議之回應 .....	153
一、有關「性別薪資差距」之第 48 與 49 點結論性意見與建議.....	153
二、有關「家庭、育兒與工作的平衡」之第 50 與 51 點結論性意見與建議..	154
三、有關「托育服務」之第 52 點結論性意見與建議 .....	154
四、有關「家庭關係及其解除後的經濟後果」之第 84 與 85 點結論性意見與建議....	155
參考文獻.....	156
附件 1：研究倫理審查通過證明書 .....	163
附件 2-1：質性訪談大綱.....	164

附件 2-2：研究招募文宣.....	165
附件 2-3：受訪者基本資料表 .....	166
附件 2-4：訪談日誌.....	168
附件 2-5：質性訪談之研究參與者知情同意書 .....	169
附件 3-1：焦點團體訪談大綱 .....	173
附件 3-2：焦點團體訪談研究參與者知情同意書.....	175
附件 3-3：焦點團體訪談行前說明信.....	179

## 表目次

表 1：章節安排、以及研究方法、研究目的與研究提問對應表 .....	6
表 2：家庭動態資料庫之篩選育有子女之婦女年齡分佈.....	28
表 3：樣本描述性統計 .....	29
表 4：樣本教育程度統計 .....	29
表 5：中年世代不同調查時期生育不同年齡組子女數之婦女人數統計 .....	30
表 6：青年世代不同調查時期生育不同年齡組子女數之婦女人數統計 .....	31
表 7：中年世代薪資空模型指標 .....	33
表 8：中年世代樣本階層線性模式分析結果.....	37
表 9：青年世代薪資空模型指標 .....	38
表 10：青年世代階層線性模式分析結果.....	42
表 11：受訪者概況（依受訪時間序排列） .....	52
表 12：焦點團體訪談之受訪者編號 .....	87
表 13：地方法院離婚事件子女監護權裁定歸屬比例 .....	109
表 14：瑞典、德國、美國與日本單親及雙親貧窮率之比較.....	123
表 15：四國家庭給付與兒童托育的公共支出占 GDP 之比例 .....	125

## 圖目次

圖 1：研究架構圖 .....	26
圖 2：性別與階級交織下，育兒照顧作為經濟風險的後果.....	84
圖 3：整合性發現與政策建議.....	147

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與目的

近十年，臺灣有偶婦女勞動參與率有相當顯著的成長，尤其是育有 3 歲以下子女的有偶婦女勞動參與率近幾年都維持在七成上下。這反映出：年輕世代育兒家庭的經濟分工已逐漸由「男性養家模式」走向「雙養家模式」。然而「雙養家」社會的來臨並不意味著性別經濟平等的自然達成。

「雙養家」在臺灣年輕育兒家庭漸成主流的變遷趨勢，除了反映這二十年臺灣女性「經濟自主」意識的覺醒，它其實也跟新自由主義在全球的影響力有關：在勞動市場全球競爭白熱化下，男性養家者工作能力持續衰退，這迫使女性也必須共同養家，才能應付高水準的育兒支持，並遠離貧窮的威脅。<sup>1</sup>

然而也正是新自由主義的影響，國家對市場的管制逐漸鬆綁，雇主與企業對員工的期待與要求越顯嚴格。這也加劇整個勞動市場對照顧者的歧視。而這正是女性離婚後經濟困境更大的背景脈絡：一方面，勞動市場對照顧者的歧視與排除很容易讓這些女性因婚育而中斷就業，導致就業能力的減損，另一方面離婚後的「單人育兒」狀態又讓她們更難掙脫照顧者歧視對其就業的不利影響，於是有高比例的女性在離婚後流向工時彈性、收入卻相對不穩定的非典型工作。

換言之，「雙養家模式」的興起的確促成了整體女性經濟地位的提升，然而並非所有「階級」的女性都同等受惠。由於整個臺灣社會對育兒照顧任務與家庭照顧任務的供給依然高度仰賴家庭，國家所建置的公共照顧服務仍舊處在「低度發展」的水準，經濟能力相對好的菁英女性儘管可以透過市場服務將親職與孝道「外包」，擺脫「照顧者」角色對其就業與工作成就的負面衝擊；但那些市場購買力不足的不利處境女性，卻很可能因為育兒照顧與家庭照顧任務的負荷，無法符合雇主對「理想工作者」的標準，而被勞動市場排除及邊緣化，並面臨終其一生的高貧窮風險。

另一方面，2022 年第四次《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 下文簡稱 CEDAW) 國家報告審查委員會之結論性意見與建議，國際審查委員也就「性別薪資差距」、

---

<sup>1</sup> 臺灣是否也受新自由主義的影響？夏傳位（2019）給予肯定的答案。夏傳位認為新自由主義在臺灣的崛起跟 1980 年代政治經濟結構快速變遷導致舊有「發展型國家典範」失靈有關。而新自由主義在那個危機時刻通過了「經濟可行性」與「政治可行性」的考驗，才獲得執政者的認可，逐漸取得它作為經濟與社會治理工具的正當性。但夏傳位也強調：新自由主義信念透過新古典經濟學者的散佈而產生影響力的同時，舊發展型國家的官僚仍有制衡的力量，這使臺灣的新自由主義路徑呈現溫和且務實的特色。

「家庭、育兒與工作之間的平衡」、「托育服務」、以及「家庭關係解除後的經濟後果」這四大面向，針對臺灣女性離婚後與男性之間的經濟後果落後提出意見與建議。

首先，在有關「性別薪資差距」的第 48 與 49 點結論性意見與建議中，國際審查委員指出臺灣近幾年的性別薪資差距都超過 15%，未見明顯改善，反而有倒退跡象。國際審查委員同時亦提醒我國政府應留意性別薪資差距跟垂直性及水平性「職業性別隔離」之間的關聯性，藉以提出有效解方。其次在跟「家庭、育兒與工作的平衡」相關之第 50 與 51 點結論性意見與建議中，國際審查委員認為臺灣現行孕產照顧休假制度的請假方式缺乏彈性，也欠缺誘導父親申請更多休假的有效機制。第三，在跟「托育服務」相關的第 52 點結論性意見與建議中，國際審查委員則指出 0-2 歲家外托育服務的不足仍舊是許多母親中斷就業的重要原因之一。第四，在跟「家庭關係及其解除後的經濟後果」相關的第 84 與 85 點結論性意見與建議中，國際審查委員亦發現：臺灣現行有關離婚後贍養費與剩餘財產分配制度，仍無法有效解決女性在婚姻與家庭關係承擔相對高成本的困境，這使得許多女性在分居或離婚時很容易因為無法取得充足的經濟補償而面臨相對高的經濟風險。

事實上，在歷次的國家報告審查，國際審查委員均反覆提醒政府：離婚的經濟後果應考量到男女雙方的收入潛力和人力資本的差異，勞動市場中的性別隔離、持續性別薪資差距，以及婦女擔任大部分無償工作所導致的配偶間經濟不對等問題。不同於其他國際人權公約，CEDAW 相當強調：傳統文化觀念對公私領域性別權力關係的影響，包括婚姻家庭、就業及其他經濟、財產等權利。CEDAW 在前言明白指出：「為了實現男女完全平等需要同時改變男子和婦女在社會上和家庭中的傳統任務」。家庭照顧與就業在女性「生命歷程」的連動關係，使得女性終其一生承受遠高於男性的貧窮風險，如遇婚姻變故，經濟安全更受衝擊。誠如 CEDAW 第 29 號一般性建議所言，「就業方面，（婦女）終其一生基於性別的歧視，到了老年則產生累積影響，迫使高齡婦女面對與男性相較而過低的收入和養老金，甚至沒有養老金」。

最後就政策與制度近幾年的趨勢來看，為了因應少子化與人口老化的變遷趨勢，政府持續挹注大量財源推動托育及長期照顧政策，希望減輕家庭照顧負擔；同時也為符合 CEDAW 的規範，政府亦推動《民法》離婚後財產分配與贍養費制度的改革。政府相關的政策或修法作為，是否有助於改善婦女的就業與經濟安全，落實 CEDAW 保障婦女平等享有公私領域之權利，實有研究之必要。據此，本研究主要研究目的如下：

- (一) 分析家庭照顧對於婦女就業和經濟權利的影響，以及國家分擔家庭照顧責任相關政策的效果。
- (二) 蒐集離婚婦女之經濟後果與就業歷程，並結合國際人權規範提出相關法規或政策建議。

## 第二節 研究提問與研究方法

綜合上述的研究背景與研究目的，本研究的具體提問如下：

1. 家庭照顧責任對女性的就業與經濟影響為何？
2. 政府近幾年挹注大量資源到公共照顧服務，是否有助於緩解家庭照顧對女性就業與經濟的不利影響？
3. 婚姻變故對女性的就業與經濟影響為何？
4. 現行離婚法制是否助於緩解婚姻變故對女性就業與經濟的不利影響？
5. 最後新自由主義雖促成雙養家模式的崛起，但勞動市場競爭越加激烈的趨勢，很可能令不同階級的女性同樣面臨家庭照顧責任與婚姻變故，卻有著截然不同的後果；因此在探究家庭照顧與婚姻變故對女性就業與經濟的影響與相關政策和法制的效果時，我們也在意：不同階級女性之間的差異為何？

研究團隊嘗試透過以下五大方法蒐集相關資料，對家庭照顧責任與婚姻變故之就業與經濟的「性別」與「階級」後果進行較全面的評估，據此提出政策建議，並以此回應國際審查委員在 CEDAW 第四次國家報告審查的相關結論性意見與建議。

### 一、性別人權相關文件之整理與分析

本研究的目的之一即是整合相關的研究發現，針對國際審查委員在第四次 CEDAW 國家報告審查所提出之第 48、49、50、51、52、84、與 85 點結論性意見及建議作出回應，因此有必要對 CEDAW 本身的內容、CEDAW 委員會對公約的一般性意見相關文獻進行檢視。

在第二章，研究團隊對 CEDAW 相關文獻的回顧並未侷限在公約本身的探究，我們將同時檢視相關的性別社會學文獻，藉以指出 CEDAW 作為一套對性別平等與女性人權的規範性框架，它所身處的性別文化與制度脈絡。

本研究方法想要回答的研究提問有二。第一個提問聚焦在 CEDAW 本身，它對於「性別平等」的理念為何？公約對「性別平等」的理念是否存在不同層次的涵義？公約如何看待女性主義運動內部長期以來的「相同/差異」路線之爭？第二項提問則在回應新自由主義的研究背景，研究團隊也想探詢：CEDAW 如何看待新自由主義底下性別文化變遷對於女性經濟地位所帶來的正負影響？

### 二、次級資料分析

在分析「育兒照顧對女性就業與經濟之不利影響」此一研究目的下，研究團隊在第三章運用中央研究院所建置之「家庭動態調查」資料庫釋出的近二十年數

據，嘗試對資料庫中育兒女性與非育兒女性的薪資變動趨勢進行比較，藉此瞭解「育兒照顧」對女性薪資所造成的「母職懲罰」(motherhood penalty)，並以此統計結果作為育兒照顧對女性就業與經濟不利後果的實證證據。

在「母職懲罰」作為主要的理論依據下，我們在第三章的主要研究提問有三點。首先，考慮到現行托育政策規劃依子女年齡 3 歲而明顯區別，為讓統計分析結果能夠對托育政策作出較為具體的建議，因此第一個研究提問為：育有不同年齡之子女對於女性的薪資減損效果為何？其次，由於我國公共托育服務是在近幾年大幅度擴張，為了解年輕世代的育兒女性是否因政策介入而在薪資的母職懲罰上呈現出不同於中年世代的結果，第二個研究提問為：不同世代育兒女性的母職懲罰是否存在差異？其三，考慮到新自由主義會為不同階級育兒女性的就業與經濟帶來不同的後果，研究團隊嘗試以教育程度在大學以上作為「階級」的代替指標去探問：「教育程度」是否對育兒女性在薪資上的「母職懲罰」有正向調節作用？

### 三、質性訪談

為同時檢視「育兒照顧」以及「婚姻變故」對就業與經濟的性別後果，研究團隊也在第四章以離婚後陷入經濟困難的「貧窮女性單親」作為主要研究對象，透過一對一的深度訪談，蒐進她們進入婚育、經歷離婚以及離婚後單人育兒一路以來在就業與經濟變動相關的個人生命故事。考慮到新自由主義可能為不同階級女性單親的就業與經濟帶來不同後果，我們在第二階段的研究參與者招募時也將就業與經濟相對穩定的非貧窮女性單親納入受訪對象。

研究團隊自 2023 年 10 月份到 2024 年 6 月底分兩階段招募受訪者，共蒐集到 35 位受訪者的訪談文本。我們同時由「性別」與「階級」的視框對文本進行分析比較，藉以回答以下兩項研究提問。首先，研究團隊從受訪者生命經驗的「生產/再生產」區分去檢視：對受訪女性而言，婚姻、懷孕、生子、育兒、離婚、以及對父母照顧這類長期被歸為再生產活動的生命事件，如何對她們的就業相關的生產性活動產生影響？我們想藉由分析女性再生產生命事件對生產性活動的影響，去探究婚育及婚姻變故與女性經濟處境的性別連動。第二項提問則聚焦於「性別」與「階級」的交織性，我們想瞭解：婚育與婚姻變故對女性就業經濟的性別後果中所潛存的階級意涵？

### 四、焦點團體訪談

「次級資料庫分析」與「質性訪談」這兩大研究方法所蒐集到的資料都集中在育兒照顧以及婚姻變故對女性就業與經濟的影響，相較之下，有關老人的長期照顧責任對就業與經濟的性別後果、以及離婚法制的探究相對少。

為讓研究資料的蒐集可以更加全面地回應兩大研究目的，研究團隊在期中報

告結束後於北部與中南部辦理 4 場的焦點團體訪談。其中兩場次聚焦在中高齡女性因家庭照顧責任的就業與經濟衝擊，並以婦女團體工作者、以及「家庭照顧者支持性服務據點」社工為主要受訪對象。另兩場次的焦點團體訪談則將焦點放在現有離婚制度本身是否能提供女性離婚後足夠經濟保障之探究，並以家事律師為主要受訪對象。

第五章的第二節將呈現家庭照顧場次焦點團體訪談的文本分析結果。主要的研究提問有兩點：一是相較於「育兒照顧」，家庭照顧責任承擔對於就業與經濟的性別後果為何？二是長照 2.0 對於此性別後果的政策作用為何？第三節則呈現家事律師場次焦點團體訪談的文本分析結果，主要研究提問一樣有兩點：一是「婚姻變故」對於女性就業與經濟的影響為何？二是現行離婚法制對於女性離婚後經濟安全保障的作用為何？

## 五、跨國比較

綜合前面方法的資料分析結果，研究團隊發現：女性單親貧窮問題除了是性別現象，也交織作階級的作用；某些具備較多致貧因子的女性單親的確面臨較高的貧窮風險。為避免因而過度個人歸因，研究團隊採用 Brady et al. (2017) 的「盛行與懲罰架構」的論點主張：國家體制對於女性單親個人致貧因子的懲罰效果，才是決定一國女性單親貧窮率高低的關鍵因素。為了對女性離婚後經濟安全保障的國家相關政策作出更有系統的建議，研究團隊在期中報告結束後，也透過跨國比較去檢視不同福利體制國家對於女性單親的經濟安全保障制度及效果。

在第六章，我們據此挑選出兩個低女性單親貧窮率的國家，即瑞典與德國，以及兩個高女性單親貧窮率的國家，即美國與日本，進行跨國比較，藉以檢視：不同福利體制下女性單親就業與經濟的性別後果為何？以及那些政策最有助於解決女性單親貧窮問題？

由於不同研究方法所對應的研究目的、以及主要的研究提問不盡相同，表 1 整理了五大方法分別對應的成果報告章節、研究目的與研究提問。我們在第七章也將綜整個不同方法所蒐集的資料，分別就「家庭照顧對就業與經濟的性別後果」、「婚姻變故對就業與經濟的性別後果」、「近年公共照顧服務擴張的政策效果」以及「離婚法制對離婚後經濟弱勢一方的經濟安全保障作用」這四大面向，提出整合性的結論，並據此對國家政策作出建議，以回應第四次 CEDAW 國家報告審查的相關結論性意見與建議。

表 1：章節安排、以及研究方法、研究目的與研究提問對應表

章節安排	研究方法	研究目的	研究提問
第二章	性別人權相關文件之整理與分析	結合國際人權規範提出相關法規或政策建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CEDAW 對於「性別平等」的理念為何？公約對「性別平等」的理念是否存在不同層次的涵義？它如何看待女性主義運動內部長期以來的「相同/差異」路線之爭？</li> <li>● CEDAW 如何看待新自由主義底下性別文化變遷對於女性經濟地位所帶的正負影響？</li> </ul>
第三章	次級資料庫分析	分析家庭照顧對於婦女就業和經濟權利的影響，以及國家分擔家庭照顧責任相關政策的效果	<p>以「母職懲罰」的統計結果作為育兒照顧對女性就業與經濟不利後果的實證證據：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育不同年齡之子女對於女性的薪資減損效果為何？</li> <li>● 年輕世代育兒女性的母職懲罰是否因為政策介入而跟中年世代存在差異？</li> <li>● 「教育程度」是否對育兒女性在薪資上的「母職懲罰」有正向調節效果？</li> </ul>
第四章	質性訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 分析家庭照顧對於婦女就業和經濟權利的影響</li> <li>● 蒐集離婚婦女之經濟後果與就業歷程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對受訪女性而言，婚姻、懷孕、生子、育兒、離婚、以及對父母照顧這類長期被歸為再生產活動的生命事件，如何對她們的就業相關的生產性活動產生影響？兩者之間是否存在性別上的連動關係？</li> <li>● 婚育與婚姻變故對女性就業經濟的性別後果中所潛存的階級意涵？</li> </ul>
第五章 第二節	家庭照顧場次的焦點團體訪談	分析家庭照顧對於婦女就業和經濟權利的影響，以及國	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相較於「育兒照顧」，家庭照顧責任承擔對於就業與經濟的性別後果為何？</li> <li>● 長照 2.0 對於此性別後果的</li> </ul>

		家分擔家庭照顧責任相關政策的效果	政策作用為何？
第五章 第三節	家事律師場 次的焦點團 體訪談	蒐集離婚婦女之經濟後果與就業歷程，並結合國際人權規範提出相關法規或政策建議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「婚姻變故」對於女性就業與經濟的影響為何？</li> <li>● 現行離婚法制對於女性離婚後經濟安全保障的作用為何？</li> </ul>
第六章	跨國比較	分析國家分擔家庭照顧責任相關政策的效果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不同福利體制下女性單親就業與經濟的性別後果為何？</li> <li>● 那些政策最有助於解決女性單親貧窮問題？</li> </ul>

## 第二章 CEDAW 作為性別人權保障的規範性框架： 意涵與挑戰

臺灣在 2007 簽署《消除對婦女一切形式歧視公約》(下稱 CEDAW)，2011 年立法院通過該公約之國內施行法，並在當年度由總統頒布，隔年度正式實施。CEDAW 的簽署不只象徵著政府在性別人權保障的承諾，根據公約第 24 條「締約各國承擔在國家一級採取一切必要措施，以充分實現本公約承認的各項權利」，這也代表著政府在落實公約中各項性別人權項目的國家義務。

解嚴前臺灣社會在性別人權的進展，婦女團體所訴諸的女性主義論述往往是這過程中最重要的規範性框架。1990 年代起「民法親屬編」各項父權優先條款的修法歷程，1997 年通過立法的「性侵害犯罪防治法」與 1998 年的「家庭暴力防治法」、2002 年婦女節正式實施的「兩性工作平等法」(後改為性別工作平等法)，某種程度即是臺灣婦女團體倡議成果的展現。CEDAW 在簽署後透過 2011 年國內施行法的法律約束力、以及定期國家報告審查對政府行政部門的監督，這也代表著：CEDAW 開始成為臺灣社會推動性別平等與婦女人權的重要規範性框架之一。

CEDAW 作為性別人權推動的新規範性框架，它與前者並不相衝突，兩者甚至相互強化。事實上在歷次國家報告審查，婦女團體亦同時透過民間公開平行告與不公開報告，提供國際審查委員她們在實務上與倡議上所觀察到的性別人權現況，讓國際審查委員對政府行政部門的表現有更全面與精確的評估，進而提出更具體且切合現實的結論性意見與建議。

然而，CEDAW 作為性別人權的規範性框架，能否發揮促成女性在社會、政治與經濟上的實質平等，必須同時將女性在現實中的性別人權處境納進分析。因為這一方面關乎行政部門在依 CEDAW 落實國家義務時，必須對女性現在所面對人權困境有正確的診斷，才有能力提出有助於改善困境的立法措施與積極性政策。另一方面，女性人權現況的變動，也是政府與行政部門對相應措施及政策之效果進行評估的重要憑據。

有鑑於此，本章對相關文獻的回顧並不侷限在 CEDAW 本身的探究，我們也放進一些相關性別社會學的文獻去呈現：現實層面中女性在婚姻家庭中所承受的性別角色規範、以及它如何影響女性的就業參與，因而對經濟造成不利後果。我們期望藉此指出 CEDAW 作為一套對性別平等與女性人權的規範性框架，它所身處的性別文化與制度脈絡，而這將幫助我們設想出更有效的措施與政策去回應國家報告審查委員的結論性意見與建議。下文將分作兩節。第一節聚焦在 CEDAW 對性別平等的意涵，目的在指出：CEDAW 對性別平等的追求絕非對「第二波女性主義」的複製貼上而已，它最終目標是在促成性別文化的變遷。第二節則將焦點放 CEDAW 現下所遇到的挑戰。新自由主義對性別平等正負交錯的影響，是我們探究的重點。

## 第一節 透過轉型平等超越第二波女性主義的相同路線：

### 促成性別文化變遷

CEDAW 在 1979 在聯合國大會通過開放給各會員國簽署批准和加入，並於 1981 年正式生效。雖然正式生效至今已經超過四十年，然而回顧早期有關國際人權公約相關的女性主義法學文獻，CEDAW 最初並不被寄予厚望，多數女性主義法學者並不期待它能夠成為促成女性人權進展的重要工具。

根據 Holtmaat (2013) 的歸納，主要原因有三。首先，CEDAW 本身並未明訂締約國如何透過監督落實公約的具體策略。雖然公約第 24 條明文要求締約國必須採取一切必要措施以落實公約承認的各項權利。但它並不像後來的《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities，以下簡稱 CRPD) 在第 31 條之後的法條明訂監督機制。「監控機制」儘管無關各項權利保障項目的主要構成內容，但是它卻攸關整部公約最後能否在各締約國付諸執行、以及付諸執行的程度。

國際人權公約作為人權保障的政策工具，雖然代表著締約國境內的公民理當享有公約上載明的各項法定權益 (entitlement)，然而公民的法定權益與「國家義務」是相對應的。倘若締約國的政府沒有承擔起執法的責任，那麼締約國公民根本無法從人權公約的簽署與批准而獲得任何好處 (Bickenbach, 2009)。CRPD 是目前所有聯合國人權公約中最晚通過並正式生效 (2006 在大會通過，2008 年正式生效)，它對締約國的監控機制相對完整。一般來說，多數人權公約多倚靠「外部途徑」去督促締約國政府承擔起公約所賦予的執法責任。「外部途徑」主要係透過聯合國特定人權公約之委員會的職權行使。CEDAW 第 18 條即明訂其「外部」監控機制：即公約在締約國生效滿一年後，締約國應每四年針對其依公約所採取各項措施及所得進展提出「國家報告」，並供委員會作審議。除了「外部途徑」之外，不同於 CEDAW，CRPD 還在第 31 條的「統計與資料收集」中，加碼要求締約國政府必須針對政府各項措施建立「內部」的自我監控機制，藉由定期資料證據的蒐集去確認相關的施政是否能在一定期限內達成 CRPD 所設定的人權標準。儘管聯合國對於各締約國要如何設計「內部」自我監控機制，是開放各締約國政府自行決定，然而從第 31 條的文字內容，卻可以清楚地看到聯合國對這套監控機制的期待是：必須符合科學研究標準、並且有資料作為佐證 (Bickenbach, 2009)。這種同時透過外部與內部監控機制，去督促締約國政府逐步落實公約的人權保障承諾，正是 CEDAW 相對於 CRPD 所欠缺的。

CEDAW 不被寄予厚望的第二項原因則是公約第 28 條允許締約國在批准或加入時提出「保留」(reservation)。Nyamu (2000) 曾做過統計，她發現締約國家簽署批准 CEDAW 後，對公約中作出「保留」的法條中第 2 條與第 16 條所占的

比例最高。CEDAW 第 2 條規範締約國政府有採取一切適當措施消除對婦女歧視的國家義務，而第 16 條則要求締約國必須致力消除婚育歧視，確保女性在婚姻和家庭生活的平等。因此當締約國保留這兩項條款時，它意味著：該國的女權倡議者無法以這項人權公約作為法律基礎，去督促國家解決女性在婚育與就業及經濟所遭遇的歧視。

第三項原因，事實上也是女性主義法學者對 CEDAW 更根本的質問：公約所追求的「性別平等」究竟是以誰為「標準」的「性別平等」？儘管公約要求締約國必須致力於消除女性在婚育、工作及經濟上所遭遇的各項歧視，Charlesworth 與 Chinkin (2000) 認為它並未進一步促使締約國去挑戰現有婚姻家庭以及勞動市場，這些關乎女性人權的社會制度當中的「性別結構」所預設的「男性標準」。這使得 CEDAW 所追求的性別平等，似乎只是要女性向男人看齊的性別平等。

然而，男性的生活標準是否合宜？在性別上是符合公平正義？此外這種將男性作為標準的性別平等，是否連帶地導致女性所採取的生活方式，包括照顧以及再生產活動的價值因此受到貶抑？在 Charlesworth 與 Chinkin (2000) 看來，這些關於「性別平等」的核心扣問，是 CEDAW 無法回答，也不在意的。

## 一、女性主義運動內部的「相同/差異」路線之爭

Charlesworth 與 Chinkin (2000) 對於 CEDAW 作為性別平等與女性人權保障規範性框架所提出的質問，並不算是全新的女性主義論述。這項質問某種程度反映女性主義運動內部一直都存在的「相同/差異」路線之爭 (Fraser, 1997)。

「相同」與「差異」路線的區隔在於：前者對當代資本主義那套以「男性生活方式」作為標準、強調工作及競爭作的公民圖像照單全收，後者則抱持批判的立場。Offen (1988) 在一篇檢視歐洲女性主義思潮的發展歷史的論文中，用「個人主義女性主義」(individualist feminism) 與「關係女性主義」(relational feminism) 的對比，詳細地說明這兩個路線的歧異。

根據 Offen (1988: 135-136) 的歸納，個人主義模式的女性主義論述有幾個主要特徵。首先，由於它視「個人」為社會的基本組成單位，因此在政治訴求上往往採取抽象的個體權利概念。其次，其對「人」的理想圖像是期待所有個體在生活各面向都擁有獨立與自主。最後，也因為對獨立自主生活的追求，這類型的論述對於那些社會規範限定的角色與任務，包括生養子女、以及對依賴者的照顧工作，均採取刻意忽略與貶抑的立場：不是將之視作無關緊要的問題，對之甚少著墨，就是將之視作純然的勞務負擔。

相對照下，關係模式的女性主義論述雖然對「父權家庭」也給予嚴厲的批判，但它仍將「家庭」視作社會的基本構成。也因此關係女性主義並不像個人主義女性主義者那樣推崇個體的獨立與自主。正由於不相信女人應該像男人一樣追求獨立

自主的生活，關係女性主義反倒可以採取較為正面的角度去看待女人在家庭領域的照顧工作：家庭照顧工作雖然不具備市場價值，但它對整個社會的維繫，仍有不可抹滅的貢獻，人類社會應當看見這樣的貢獻，並設法予以回饋。

由上述的比較可以清楚地看到：個人主義女性主義與關係女性主義對女人長期被賦予的「家庭照顧者」角色有著截然對立的看法。前者貶抑，後者卻視之為值得追求的好東西。事實上，Offen（1988）將女性主義論述二分為個人主義模式與關係模式的用意，即在破除人們對女性主義重個人權利、貶抑照顧工作的刻板印象，提醒讀者去留意關係模式的女性主義論述。

Offen（1988）認為女性主義自 18 世紀萌芽於歐洲社會起，相關論者對於女人在家庭領域的照顧工作，就一直存在兩種分歧與相互對立的看法。這兩種模式的論述對不同區域的女性主義理論發展，產生不同程度的影響。個人主義女性主義顯然深刻地影響北美社會對於性別平等的願景，而關係女性主義則對於歐陸與北歐社會晚近女性主義理論發展，有較多的影響力。兩種論述模式對不同區域的差別影響似乎也反映在北美社會與歐洲社會在照顧制度安排上的落差。在美國，國家對於托育與長照的介入，無論是服務供給或財務上的角色，相對來說，是落後於歐陸與北歐。

Offen（1988）這篇論文的出版年代是 1988 年。就某種程度來說，Offen 在這篇論文中所展現的史觀，代表著當時女性主義學圈內部對於 1960 年代美國崛起的「第二波女性主義」（The Second Wave）過於傾向個人主義模式的發展趨勢的自省與反思。

美國女性主義法學者 Williams（2000）也主張：美國第二波女性主義過度側重個人主義模式的論述，已經讓多數論者對性別平等策略的想像過於貧乏，無法達到有效解放女性的目標。美國第二波女性主義對性別平等的傳統策略是將女人徹底整合進勞動市場。美國女權運動大將 Betty Friedan 在 1962 年出版的 *The Feminine Mystique* 一書中的論點正是這個路線最重要的代表。Williams（2000: 40）引用經濟學家 Babara Bergmann 的用語，將 Friedan 當年所訴求的性別平等策略稱之為「完全商品化」策略（full commodification）。

美國第二波女性主義雖然致力於推動「完全商品化」的性別解放策略，但是受限於個人主義的思維，它們幾乎將焦點放在反歧視立法：唯有消除性別歧視，女性才能公平地參與勞動市場的競爭。對於女性投入工作之後，照顧任務該何去何從？第二波女性主義並沒有給予太多的關注（Willimas, 2000: 44）。

另一方面，女性在勞動市場無法取得和男性相同的成就，不純粹是性別歧視所造成的結果。而是勞動市場本身的運作邏輯幾乎是為男性所打造的。除非女性完全消除掉自己和男性之間的「差異」，尤其是女性原先承擔的照顧者角色，讓自己成為像「男性」一樣的女人，她們才有可能徹底融入勞動市場，並獲得跟男性相

同的工作成就。Williams (2000) 認為，完全商品化性別解放策略最大的問題即在於此：它對於那套專為男性而打造的勞動市場運作規則，幾乎照單全收。在 Williams (2000) 看來，女性無法像男性一樣充分地融入勞動市場，並不見得是女性本身的問題；需要改變的或許不是女性，而是勞動市場內部那套專為男性打造、幾乎不考慮工作者「育兒與家庭照顧責任」的遊戲規則。

值得注意的是：Williams (2000: 54-63) 指出「完全商品化策略」的限制，並不在否定第二波女性主義對女性解放的貢獻。她的用意是在提醒美國女性主義陣營不該自滿於現狀，應該再進一步走向「再建構女性主義」(reconstructive feminism)。具體的策略是去挑戰當代資本主義勞動市場完全以男性生活方式為範本的運作邏輯。

Charlesworth 與 Chinkin (2000) 對 CEDAW 的批判顯然是認為：CEDAW 不過是再複製第二波女性主義的「相同」路線，並未進一步去挑戰現有勞動市場中以男性為標準的競爭結構。

## 二、性別平等的三個層次：形式平等、實質平等與轉型平等

Holtmaat (2013) 並不認同 Charlesworth 與 Chinkin (2000) 上述的批判，她認為這種批判完全忽略了過去數十年 CEDAW 委員會透過對一般性建議、以及對各締約國國家報告審查時所做出的努力，以及司法機關對公約的解讀。事實上，在 2004 年根據 CEDAW 第 4 條第 1 項作成的第 25 號一般性建議，CEDAW 委員會明白指出 CEDAW 企圖達成的性別平等有三個層次：形式平等、實質平等以及轉型平等。

### (一) 形式平等 (formal equality)

在公約第 2 條，CEDAW 要求締約國應立即採用一切適當辦法去推行消除各種對女性有所歧視的政策。該條約並因此要求締約國應承擔以下的國家義務，包括：透過法律或其他適當方法保證實現男女平等原則；藉由立法或其他措施，禁止對婦女的一切歧視；通過法院及其他公共機會，確立女性獲得跟男性平等權利的法律保障；確保政府當局和公共機構的行動均不違背「不採取任何歧視女性之行為或做法」的義務；採取一切適當措施，消除任何個人、組織或企業對女性的歧視；採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對女性歧視的現行法律、規章、習俗和慣例；廢止本國刑法內構成對婦女歧視的一切規定。

由第 2 條的文字內容可以看到 CEDAW 所追求的性別平等是：女性與男性在「形式上」的同等對待；女性無論在公共或私人領域，都不該因其性別而有不同於男性的差別對待。Holtmaat (2013) 認為這是「形式平等」。

## （二）實質平等（substantive equality）

根據公約第 3 條，「締約各國應承擔在所有領域，特別是在政治、社會、經濟、文化領域，採取一切適當措施，包括制定法律，保證婦女得到充分發展和進步，以確保婦女在與男子平等的基礎上，行使和享有人權和基本自由。」

公約第 4 條第 1 項暫行特別措施指出：「締約各國為加速實現男女事實上的平等而採取的暫行特別措施，不得視為本公約所指的歧視，亦不得因此導致維持不平等的標準或另立標準；這些措施應在男女機會和待遇平等的目的達到之後，停止採用。」而公約第 4 條第 2 項母性保護的特別措施則明文：「締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。」

而根據公約第 24 條，「締約各國承擔在國家一級採取一切必要措施，以充分實現本公約承認的各項權利。」

Holtmaat（2013）認為由第 3、4 與 24 條這三項條約的內容，就可以發現 CEDAW 承認：女性之所以陷於不平等並受到壓迫，並不純然基於她們與男性的生理差異所致，它也是政治、社會、經濟與文化對其歧視的結果。也因此，CEDAW 在追求法律之前的形式性別平等之際，它也同時要求締約國政府應透過各種針對女性現狀作出改善的暫行特別措施，促成女性和男性在各領域上都取得實際上（de facto）的結果平等。這可以第 25 號一般性建議第 8 點中以下的文字見出端倪：

委員會認為，僅採取正式法律或方案的方式，不足以實現實質的男女平等。此外《公約》要求男女起點平等，並藉由創造有利於實現結果平等的環境，賦予婦女權力。僅保證男女待遇相同是不夠的，必須考量女性和男性的生理差異以及社會、文化造成的差別。在某些情況下，必須給予男女不同待遇，以糾正該等差別。實現實質平等還需要有效的策略，目的係克服婦女代表名額不足的現象，在男女之間重新分配資源和權力。

對女性同男性間「結果平等」的追求，Holtmaat（2013）認為這彰顯 CEDAW 所追求的性別平等還是一種「實質」的平等。

## （三）轉型平等（transformative equality）

根據公約第 5 條，「締約各國應採取一切適當措施：(a) 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；(b) 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。」

Holtmaat（2013）認為這段條款內容反映出：那些不單是透過個人行為，同時也藉由法律與社會結構及制度對女性造成影響的性別刻板印象與固有親職性別角色，也是 CEDAW 必須轉變的標的。也因此 CEDAW 委員會在第 25 號一般

性建議第 10 點直接指出「不再沿襲以男性權力和生活方式為規範基礎」：

必須有效處理歧視婦女和男女不平等的根本原因，才能改善婦女的地位。審視女性和男性的生活時，必須考量前因後果，並採取措施以促進機會、機構和制度的真正改變，不再沿襲以男性權力和生活方式為規範基礎。

這也意味著 CEDAW 所追求的性別平等，不僅止於女性同男性在法律上的形式平等，以及在各領域的結果平等。它還想更根本地去促成現下社會當中以男性權力和生活方式為規範基礎的「性別結構」的鬆動與轉變。Holtmaat (2013) 認為這就是一種「轉型平等」。

就「轉型平等」的目標就是促成性別文化變遷而言，這無疑代表著：CEDAW 並不純然對第二波女性主義相同路線的「複製」，它也是對相同路線的「超越」，朝前述 Williams (2000) 所謂的「再建構女性主義」前進。下一節將指出：CEDAW 在追求「轉型」層次性別平等上所遭遇的最大挑戰，是來自於新自由主義。

## 第二節 新自由主義所帶來的挑戰

根據 Holtmaat (2013)，不同層次的性別平等，也對應不同的策略：

1. **形式平等對應「個人權利策略」(Individual Rights Strategy, IRS)**：即確保個人取得法律上平等對待的法定權益 (entitlement)。
2. **實質平等對應「社會支持策略」(Social Support Strategy, SSS)**：即提供個人或者群體足以過一種她/他身而為人應擁有的「有意義生活」，尤其是那些因為生理性別歧視、障礙、或者貧窮而被排除這種可能性的個人與群體。
3. **轉型平等對應「文化變遷策略」(Strategy of Social and Cultural Change ; SSCC)**：即透過社會與文化轉變的過程，去消除那些導致性別歧視後果的結構性原因。

越高層次的性別平等，它所涉及的國家義務往往更高難度。在「形式層次」的性別平等底下，國家要做的就是去修正法律條文中對男性有所偏袒的規定，確保所有的立法在形式上的性別中立。而在「實質層次」的性別平等，國家義務接近戰後福利國家，它必須透過積極性的社會支持措施，例如托育或長期照顧等公共服務，盡可能促成女性與男性在家庭生活以及政治與經濟等公共領域參與的結果平等。而在對「轉型層次」的性別平等追求下，由於現下那套以男性標準為依據的權力與生活方式典範並不具備絕對的正當性，國家義務也因此擴張到那些有助於促成機會結構、制度與系統實質轉型的性別文化變遷措施。

Holtmaat (2013) 提醒我們：「性別文化變遷」所涉及的國家義務，其困難度不只在於政府必須挹注更多資源。這項策略的艱難之處在於它同時觸及到當代社會與資本主義體系最核心的兩大基石：一是婚姻家庭制度，另一則是勞動市場的運作邏輯。

### 一、性別文化變遷的標的之一：傳統婚姻家庭制度

傳統婚姻家庭制度往往內含許多對女性的刻板印象，親職與家庭照顧者的角色規範也是通過它而被指派到女性身上。儘管近數十年，婚姻家庭制度本身也經歷相當大幅度的轉變；但就像 Holtmaat 與 Naber (2011) 所分析的，任何一個政府要憑藉國家行動去引導婚姻家庭走向更多元的形態，讓女性得以擺脫這些刻板印象與照顧者角色規範的不利影響，必須威脅到許多文化群體的既得利益。事實上在許多國家，異性戀核心婚姻家庭制度的維繫跟民間的宗教信仰、或者主流民意，是緊密結合的。這使得締約國政府在鬆動傳統婚家制度的過程中經常得經歷極大的社會與文化衝突。臺灣在 2019 年通過婚姻平權法案；在這過程中性別運動團體與反同團體之間交雜著不同世代、及不同政黨傾向者的政治立場衝突 (林珮婷, 2020)，就是很鮮明的例子。

另一方面即便在當代，多數國家的政府仍舊高度仰賴核心家庭的經濟支持與照顧功能，來實踐它對公民的社會保障承諾（Esping-Andersen, 1999）。無論是在社會保險或社會救助給付，給付的對象雖然是個人，但它對給付水準合宜性的計算卻經常以「家戶」作為單位。這種衡量方式往往預設家人之間的親屬扶養責任。其次，在照顧服務仍低度公共化的國家，家庭總被設想成最優先滿足人們照顧需要的福利供給來源。政府只有在家庭功能失靈時，才會替補家庭的角色。

國家在福利供給上對「家庭」的高度倚重，讓單身者、或者其家庭在結構及組成上相對「非典型」的公民，很容易成為社會保障相對不足的人口群。女性主義比較政策學者即批判：戰後福利國家的運作其實是建立在「男性養家」異性戀核心家庭的基礎之上。一方面，這使得多數國家的政府僅需透過男性養家者所得的維持，就可以確保多數公民（包含女性）的基本經濟安全；另一方面，國家也基於上述的考量，而刻意藉由福利給付與租稅措施的優惠去鞏固「男性養家」的異性戀核心家庭（Sainsbury, 1996）。也因此，英國女性主義政治哲學家 Chambers（2017）就直言：當代國家對「婚姻體制」並非採取不偏袒特定型態的中立立場。她認為這種立場已經違背了國家應嚴守價值中立與不歧視的自由主義原則。

這也意味著：若締約國政府基於對轉型平等的追求，促成現有婚家制度的鬆動，讓家庭在結構與組成上有更多元的形式，這將對現行倚重「家庭」的社會保障體系造成衝擊，政府在福利供給的財政負荷將因此增加。

## 二、性別文化變遷的標的之二：工作組織中以男性為準的性別結構

最後倘若就 Williams（2000）所主張的「再建構女性主義」，CEDAW 轉型平等所要促成的性別文化變遷，也不侷限在傳統婚家制度。在當代勞動市場，工作組織絕非「性別中立」，它同樣內含「性別結構」。

Acker（1990）是第一位明確指出資本主義社會的「工作組織」、及對「工作」（job）潛藏的性別意涵（gendered）的學者。Acker（1990）認為：工作組織在追求利潤的運作邏輯下，那些被假定用來佔據這些抽象職務空缺的人，必須是一種只為工作而存在「不具血肉之軀的工作者」（disembodied worker）。她說：

這種假定工作者（hypothetical worker）不可以有其他會對職務造成干擾的更要緊的事需要處理。最最底限，那些外頭的要緊事不能被涵蓋在職務的定義當中。在職務所劃定範圍之外，若有太多其他的義務要擔，將使工作者無法勝任職位（Acker, 1990: 149）。

Acker（1990）承認：這種沒有血沒有肉的工作者只是一種假定的存在，現實中並不存在沒有血肉的工作者。不過 Acker（1990）接著強調：那些全天候、且終其一生地將自己的生命重心全擺在工作的上頭的「男性工作者」正是真實世界中最接近這種假定存有的活生生人類。

而男性工作者之所以能憑著血肉之軀，以一種最接近工作組織對「工作者」理想形象的方式投入工作，原因在於：他們的妻子、或者其他的女人會替代他們，打理他們無暇顧及的私人事務、並照顧他們的孩子。相對照下，多數女性工作者正因為缺少這種私人事務的代理人，無法如同男性那樣高度地投入工作，容易在工作組織被邊緣化。換言之，這種「沒有血沒有肉的工作者」表面上是一種「普遍性」的概念，但骨子底卻是依據男人的生活經驗設想出來的，一位女人如果要依照這樣理想形式參與工作組織，她只能如 Acker (1990) 所暗示的那樣：讓自己變得像「男人」那樣！她必須試著像多數男人那樣，將所有可以對工作組織中「職務」造成干擾的私人事務，透過「外包」，移轉到另一個人身上。假使找不到這樣的私人事務代理人，那麼最乾脆的方法就是不要結婚生子。

Bailyn (1993) 認為這裡頭是一種「工作永遠優先」的思維：作為真實的人類，除了工作組織的職務外，人們還有其他的社會角色與需要；當這些工作者之外的角色與需要與人們在工作組織的職務相衝突時，工作組織的職務應該被擺在最優先的順位。對工作組織來說，唯有將工作擺在最優先位置的成員，才是賣命的 (commitment) 與最忠於組織的工作者。

回到 CEDAW 轉型平等所要促成的性別文化變遷，上述這種存於勞動市場這種「工作永遠優先」若要被鬆動，締約國政府所要面臨的挑戰，並不下於它在促成傳統婚家制度變遷所遭遇的阻力。而這跟新自由主義的挑戰有關。

### 三、新自由主義作為性別平等的兩面刃

在一般人的直觀中，那些存在婚姻家庭與勞動市場當中對女性人權造成威脅的「性別結構」，其主要成因理當全出在「傳統父權」的影響。然而以色列國際法學者 Raday (2012) 提醒我們：父權的影響只是其一。Raday (2012) 主張：女性取得平等公民權利的當代阻礙，其實來自兩股方向背道而馳的力量：一是一直存在於傳統文化與宗教內部的父權結構；另一則是新自由主義。

前者很好理解。在傳統文化與宗教中的父權結構中，女性作為母職與妻職的刻板印象往往被強化成一種性別角色規範，它將女性侷限在照顧任務與家庭領域，阻礙女性對公共生活的參與。比較難以被一般人理解的是後者，也就是新自由主義。Raday (2012) 認為：這是因為相較於父權結構，新自由主義對性別平等所造成的後果往往更加分歧與複雜，也因此更不容易被人們所察覺。

#### (一) 雙養家模式下女性作為照顧者的貧窮風險

不像父權結構跟「性別平等」之間呈現清楚明白的對立關係，新自由主義跟「性別平等」並非不相容。美國左派女性主義大將 Fraser (2016) 甚至認為：「雙養家模式」在後工業社會的崛起，正是第二波女性主義與新自由主義聯手共創的歷史後果。前面曾引 Williams (2000) 的論點指出：第二波女性主義採取「完全

商品化」的性別解放策略。在這樣策略下，女性透過就業取得經濟自主，被視作首要的性別平等目標。然而回看近二十年「雙養家」在年輕育兒家庭漸成主流的變遷趨勢，這除了反映女性在價值上對經濟自主的追求、以及女性經濟地位的提升之外，在 Fraser (2016) 看來，它同樣也跟新自由主義在全球的影響力有關。

新自由主義意識型態這數十年橫掃全球，成為主導多數工業化國家經濟發展的主流價值。Fraser (2016) 認為：資本主義 21 世紀之後，在新自由主義的主導下已經由「國家管制」的型態 (state managed capitalism) 走向「金融化」型態 (neo-liberal financialized capitalism)。在金融化的運作邏輯中，「債務」成了驅使生產活動擴張最核心的動能。就全球與跨國的層次，南方工業後進國家對北方工業國家的債務，導致南方國家農村經濟破產，大量剩餘勞動力成了跨國移工，成為北方國家解決照顧赤字問題所倚重的人力。就國內層次而言，一方面，國家在債務壓力下被迫緊縮福利支出，加深了中間階級、低薪與底層勞動者陷入貧窮的風險；另一方面，對人民而言，對貧窮的焦慮與恐懼、以及過度支出的消費性債務也驅使人們更積極地投入生產性活動。這使得「雙養家」成了多數年輕育兒家庭面對沉重育兒支出的最好分工策略。

年輕育兒家庭為了防範貧窮而普遍採取「雙養家」的經濟分工模式，也反向地凸顯：過往那種單憑男性「一人」就足以賺得養家所得的年代再不復返。就「男性養家模式」作為父權結構的一環，新自由主義促成「雙養家模式」取代「男性養家模式」，這是它對性別平等的正向影響 (Fraser, 1997)。

然而在雙養家模式下，女性作為照顧者也面臨越來越高的貧窮風險。Fraser (2016) 認為：第二波女性主義運動雖然結合新自由主義的力量，讓女性勞動力逐步由家庭照顧解放出來，促成雙養家模式的崛起，但受限於「相同路線」的性別平等願景，它卻未更進一步地挑戰整個資本主義社會對「照顧」這項任務的基本預設。結果，經濟優勢女性雖然得以藉由「外包」擺脫家庭照顧的性別角色，展現「女力崛起」的性別成果，但照顧者（無論是無酬家庭照顧者、或有酬的專業照顧者）被整個社會邊緣化的悲慘處境仍舊未獲得改變。照顧任務的分配依然不公不義，它只是由純粹家庭「內部」的性別不平等，轉化成家庭外部性別、階級以及國族交織的不平等。

換言之，雖然雙養家模式的興起的確促成了整體女性的經濟地位的提升，但這提升並非均質。由於整個社會仍延續「男性養家模式」對照顧者的貶抑，這使得那些無法掙脫照顧者角色的女性，依舊深陷貧窮當中。

從歷史脈絡來看，女性貧窮現象的浮現跟「男性養家模式」的衰退有關。在異性戀婚家制度底下，女性相對於男性的經濟弱勢原本被隱身在婚姻與家庭內部。1970 年之後在各工業化國家，離婚與非婚生子現象導致家庭組成結構面臨轉變，快速增加的單親媽媽遠比雙親家庭及男性單親家庭更容易落入貧窮。

Pearce (1978) 將此一趨勢解讀為「貧窮女性化」(feminization of poverty)。Pearce (1978) 引用當時美國人口普查局的統計數據，指出美國貧窮人口，女性所佔的比例持續增加。她認為這樣的趨勢代表著「貧窮正快速地轉變成女人的問題」(Pearce, 1978: 28)。Pearce (1978) 的「貧窮女性化」概念一提出之後立刻攬獲美國與歐洲社會的公眾目光 (Bianchi, 1999)。此一概念在當時之所以引起如此高的注目，除了因為它首先指出女性在經濟上的弱勢，引發女性主義者與婦運人士的共鳴外，更重要的是這個概念也讓人們意識到那些同貧窮單親媽媽共同生活的兒童所面臨的惡劣生存環境。也因此不少文獻中，「貧窮女性化」一直與「貧窮兒少化」現象緊密連結 (Bianchi, 1999; Segal, 1991)。

「男性養家模式」鬆動後女性貧窮率的顯著成長，同時反映「雙養家模式」擴張對性別平等的貢獻與侷限。男性養家模式固然透過家庭內部養家與照顧之間的協力分工去確保女性作為照顧者的基本經濟安全，但它的代價卻是：將女性框限在「照顧者」的角色，剝奪掉女性平等參與有酬工作、與經濟自主的機會。雙養家模式的崛起的確創造一種歷史契機，讓育兒女性得以由無酬照顧者角色解放出來，參與勞動市場競爭。

不過既是「競爭」，就有輸有贏。男性性別角色轉變的停滯 (Hochschild, 1995)，意味著：育兒女性即便跟男性共同養家，可是她們並非站在跟男性相同立足點一起參與勞動市場的「競爭」。相較於多數父親在就業上的無後顧之憂，大部分母親在投入工作的同時，經常必須把「孩子照顧」這件事考量進去。這使得養家女性比起養家男性更難成為雇主眼中最好用的員工。

在多數工作組織「工作永遠優先」的思維底下，企業老闆與主管對理想員工的圖像很難設想到員工也是有孩子、有家人需要照顧的照顧者。當一位母親經常因為孩子生病而請假、或必須配合孩子托嬰中心接送時間而無法超時工作，她很容易成為老闆與主管眼中「不夠好」的員工。面對新自由主義下競爭日益激烈的全球市場，企業與雇主在壓縮勞動成本的目標底下對員工的勞動強度要求越來越嚴苛，這也造成女性作為「照顧者」所受到的就業排除與被邊緣的程度越加惡化。加劇她們落入貧窮的風險。

## (二) 新自由主義阻礙更高層次性別平等的追求

雙養家模式下女性「經濟自主」與女性單親家庭的「經濟危殆」兩者並存的現象，某種程度凸顯：新自由主義之於性別平等而言，其實是一種正負向交錯影響的雙面刃。新自由主義強調自由競爭。這點跟 CEDAW 對「形式平等」的追求相互呼應。近年來有越來越多女性透過創業突破職場上的玻璃天花板。蔡依倫和謝如梅 (2008; 2012) 的研究即顯示：這跟臺灣為追隨 CEDAW 的訴求，推動「性別主流化」政策，讓女性創業者處在於一種相對公平競爭的規範性制度有關。另一方面，市場競爭也加速科技快速變遷，交易所需的時間與距離成本因此大幅度壓縮，讓創業門檻降低，這亦有助於女性創業 (林嘉慧, 2018)。

Raday (2012) 在批判新自由主義的同時，並未完全否認新自由主義對性別平等所作的貢獻。新自由主義講求「形式平等」，這正是勞動市場更有效率與公平競爭的先決條件。Raday (2012) 也坦承：人力資本高的菁英女性確實很容易藉由公平競爭的勞動市場去擺脫過往父權結構對其才能與經濟實力的壓制。蔡依倫與謝如梅 (2008；2012) 研究中那些成功的女性創業家就是最好的例子。

然而亦如 Raday (2012) 所言：也同樣是基於對「形式平等」的堅持，新自由主義反對社會與經濟權利的重分配措施，這使得國家在對市場的管制與福利供給責任大幅度撤退，因而造成另一部分女性因而面臨更高的貧窮風險。換言之，在新自由主義之下，女性內部往往因不同階級而存在很大的異質性。

新自由主義即便支持性別平等，也僅止於形式層次的性別平等；然而 CEDAW 對性別平等的追求並不侷限在形式層次，如 Holtmaat (2013) 所言，它還擴及到實質平等與轉型平等。Raday (2012) 因此憂慮新自由主義對形式平等的過份強調，很可能誘使締約國政府輕忽掉它在營造友善照顧者環境的積極作為責任，因而妨礙政府在實質平等與轉型平等的實踐：

它[新自由主義]從未直接否認女性平等的權利，事實上，它在概念上是要求平等機會的。然而，它卻拒絕承認女性因承受性別刻板印象而面臨的性別差異，也拒絕處理女性因再生產角色的生理面向而衍生的特殊需要。也因此，新自由主義反對去建造一種足以將育兒與家庭照顧功能整合進經濟體系的友善環境。它也反對國家應擔負起那些藉以增進父母參與公共領域、並促成照顧者（就現狀而言絕大多數是女性）去行使她/他們在公共生活與經濟及勞動市場的平等機會權利。這樣的反對都威脅到女性社會與經濟權利的實現 (Raday, 2012: 516)。

就 CEDAW 第 4 條第 1 項「促成性別平等暫行特別措施」、以及第 4 條第 2 項「母性保護的特別措施」，Raday (2012) 認為：CEDAW 其實已將女性取得實質平等的阻礙區分成兩大類，並賦予國家積極作為的責任。

第一類阻礙就是性別刻板印象及由其衍生的歧視現象。第二類阻礙則是母性與親職角色未被成功整合進社會經濟結構，因而對女性參與社會、政治及經濟領域所造成的阻礙。而要消除這兩大阻礙，不能單憑形式平等；它需要締約國政府在公共服務、市場管制與就業保障作出更多承諾。

Raday 以上論點相當程度呼應研究團隊在第六章的「跨國比較」結果。在第六章，我們將透過瑞典與德國這兩個低女性單親貧窮率的國家、以及美國與日本這兩個高女性單親貧窮率國家的福利體制比較指出：締約國政府若能透過對家庭政策以及普及性所得保障政策去支持所有育兒家庭維持工作與家庭生活間的平衡，並同時緩解因育兒帶來的高經濟負荷，女性因為婚育而中斷就業的風險、以及離婚後陷入貧窮的風險將大幅度降低。

## 第三章 家庭動態資料庫次級分析

### 第一節 性別薪資差距與母職懲罰

臺灣 2022 年男性與女性在時薪上的薪資差距為 15.8%，這個數值比起 2020 年的 14.8% 還高（行政院性別平等會，2024）。關於「性別薪資差距」的來源，最常見的解釋就是第四次國家報告審查委員會在結論性意見與建議所引用的「職業性別隔離」現象（Occupational Sex Segregation）。Wong 和 Charles（2020: 305）認為：即便進入新世紀後在女性（尤其是已婚女性）的勞動參與率持續成長、雙養家模式已經逐漸取代男性養家模式的此時此刻，「職業性別隔離」仍舊是解釋女性勞動市場及經濟地位不平等的關鍵因素。

#### 一、職業性別隔離

新古典經濟學者 Polabchek（1981, 1985）最先嘗試將人力資本論的觀點應用至「職業性別隔離」現象，用以解釋女性與男性之間的薪資差距。Polabchek（1981, 1985）首先以「女性中斷就業」作為其理論的基本預設。在「男性養家與女性照顧」的性別秩序底下，Polabchek 認為女性進入婚育後中斷就業的經歷，會讓她們為了「最大化」其在勞動市場的終生報酬，「理性地」選擇那種相對而言起薪高、但人力資本折舊率低、同時人力資本成長率也緩慢的工作類型。個別女性「理性選擇」的結果，使得整體女性集中在具有上述特徵的職業類別。相反地，男性面對養家者的文化期待，並沒有中斷就業的需求，因此他們選擇相對而言起薪低、人力資本折舊高，但薪資成長幅度也大的職業類別，是更合理的就業決策。

值得注意的是：Polabchek 並不認為男性集中的職業類別和女性集中的職業類別間，有所謂層級順序。此外他甚至主張：女性集中的職業類別具備起薪高和人力資本折舊低的「補償性差異」（compensating differentials）。這也是他理論中最具爭議性的部分。Polabchek 的「補償性差異」主張並未獲得相關實證研究的支持，有些文獻甚至提出否定的證據（Cf. England, 1982, 1984; England, Farkas, Kilbourne and Dou, 1988）。

除了經濟學家之外，勞動市場社會學者也嘗試對此現象進行解釋。相較於人力資本論者用個人的理性選擇與偏好作為理論預設，勞動市場社會學者更傾向從「性別社會化」以及「雇主的歧視」去解釋女性為何群聚在勞動條件相對惡劣的「女性工作」。就性別社會化而言，職業性別隔離其實是女性與男性在大專院校科系選擇樣態的延伸。2020 年我國高等教育階段各領域畢業生女性比率，主修「教育」科系者占 70.3%，「藝術及人文」占 68.8%，「工程、製造及營建」僅占 18.9%。這不是臺灣獨有的現象，芬蘭、德國、美國與南韓這幾個國家的高等教

育也存在「男理工女人文」的性別隔離現象，「教育」及「藝術及人文」領域畢業生也以女性占多數，「自然科學、數學及統計」就讀性別相對衡平，「資訊通訊科技」及「工程、製造及營建」女性就讀比率較低（行政院性別平等會，2024）。

至於雇主的性別歧視，「群聚假說」（**crowding hypothesis**）是最具代表性的勞動市場社會學論點。根據「群聚假說」，「男性工作」之所以成為男性集中的工作，簡單地說就是雇主性別歧視對女性的「排除」所造成的社會後果。在雇主的歧視下，「男性工作」刻意排除女性求職者，導致大量女性湧入特定類別的職業，這些職業類別就成了所謂的「女性工作」（**Bergman, 1974**）。另一方面，「群聚假說」也試著對女性工作相對於男性工作的惡劣勞動條件提出解釋。該假說認為，女性工作之所以整體薪資水準偏低與成長幅度緩慢，跟個人本身的工作能力無關，而是如這個假說命名的字面意義（也就是「群聚」一詞）所突顯的：當一項職業類別只要有較高比例的女性進入、並被標示為「女性的」工作類型後，它的經濟價值就會被低估，淪為相對低薪的工作機會（**Treiman and Hartmann, 1981**）。

相較於 **Polabecek (1981, 1985)** 的「補償差異說」，「群聚假說」有一定的實證證據作為基礎。**Sorensen (1990)** 對相關主題的經驗研究進行回顧與分析，她發現多數有關不同職業類別的薪資水準解釋模型研究都支持「群聚假說」：當一項職業類別就業者的性別組成全部為女性時，其薪資水準立刻下滑，相反地若性別組成全為男性，其薪資水準馬上增加。**Beller (1984)** 因而提出「同值同酬」（**comparable worth**）的政策構想，主張對所有職業類別的價值重新計點，去解決職業性別隔離現象中女性工作的價值普遍被低估，而男性工作的價值普遍被高估的性別不平等困境。

## 二、母職懲罰

新世紀之後，育兒女性在各工業化國家的勞動市場參與率有顯著地成長，「男性養家」的性別秩序有被「雙養家模式」取代之勢。以臺灣而言，子女均在 3 歲以下的有偶婦女勞參率大約在 2008 年首度突破六成，爾後雖上下起伏，但自 2015 年起，該數字就呈現穩定增加，2020 年已經成長到 74.44%，2021 年因疫情而下滑到 67.14%，2022 年則回到七成以上，71.93%（行政院主計總處，2022）。在年輕世代的育兒家庭，「父母共同養家」的確逐漸成為主流的育兒分工模式。在雙養家模式下，「職業性別隔離」現象依舊在，也仍然是解釋女性與男性經濟地位落差的重要因素。

然而對女性經濟地位落差的關照只著重在「職業性別隔離」現象本身作為影響因素，恐怕落入見樹不見林的窘境。以人力資本論者 **Polabecek (1981, 1985)** 的論點而言，他對職業性別隔離的解釋框架、以及具爭議性的「補償差異說」都是建立在女性進入婚育後中斷就業的職涯模式上，但他並未進一步追究女性中斷就業的原因為何。勞動市場社會學的「群聚假說」也有類似的問題。此一假說同樣無法回答：為何「男性工作」部門的雇主對女性有所歧視，刻意將其排除在外，

讓她們不得不湧入次級就業部門？兩者論點的侷限性在於它們將全部焦點擺放在女性在勞動市場的處境。然而無論是在先前男性養家模式、或現下的雙養家模式，女性能否進入勞動市場、以及對勞動市場的投入程度，都深受她們在家庭內部作為照顧者的處境所影響。換言之，要對女性的經濟不平等作全貌式的檢視，不能單看女性薪資，女性在就業與家庭照顧之間的「性別連動」也應被放進解釋框架之中。

假使女性的就業深受其育兒及家庭照顧的影響，那麼具體的表徵就是其勞動市場的報酬因為育兒或家庭照顧負擔而有所減損，而且當照顧負擔越沈重，減損程度越高。勞動市場社會學者 Waldfoegel (1997) 的「薪資懲罰」(wage penalty) 指標，即試圖以育兒人數對女性薪資所造成的減損程度，去呈現女性薪資水準與育兒照顧之間的性別連動。

「薪資懲罰」又稱「家庭落差」(family gap)、「育兒懲罰」(child penalty)、或「母職懲罰」(motherhood penalty)。為符合一般人的直觀，下文直接使用「母職懲罰」一詞。如前所述，有關描述女性相對於男性勞動市場不平等，性別薪資差距一直是重要的指標，但「母職懲罰」跟「性別薪資差距」指標不同，後者看重的是不同性別人口之間的整體薪資落差。而「母職懲罰」此一測量概念則著重在女性人口「內部」的薪資差異，它意指的是：育兒女性相對於未育兒之女性，往往薪資較低。

Waldfoegel (1997) 運用 1968 年到 1988 年「全美年輕女性貫時性調查」(National Longitudinal Survey of Young Women) 的資料，試著對育兒與非育兒女性之間的薪資比較，分析育兒對女性薪資的影響。統計分析的結果顯示：即便將人力資本、部分工時就業與其他異質性都控制住，育兒女性與非育兒女性之間的確存在薪資差距。Waldfoegel (1997) 認為這樣的差距反映女性因承擔母職，在薪資上所遭受的「懲罰」。根據 Waldfoegel (1997) 的估計，對育兒女性而言，育一名子女的薪資懲罰率為 4%，育兩名以上子女的薪資懲罰率則為 12%。儘管 Waldfoegel (1997) 透過育兒與非育兒女性薪資的比較估計女性育兒的薪資懲罰率，但她並未仔細地區分母職懲罰來源。育兒女性較低的薪資，有可能源於育兒導致的工作經驗損失、或者育兒對工作生產力造成負面影響、又或者是因為育兒女性刻意找尋對母親較友善的就業部門，而這類工作的薪資率較低，也有可能是起因於雇主的歧視。

本研究亦欲探究臺灣的母職懲罰狀況，為準確的瞭解育有子女的勞動薪資變化，採用「華人家庭動調查」(Panel Study of Family Dynamics, PSFD) 之資料庫資料進行分析，採用資料橫跨時距從 2004 年到 2022 年，選用每兩年一期的調查資料，共計橫跨 20 年之 10 期資料。另外為了解托育政策的影響，分析面向更是比較養育不同年齡階段子女人數的女性薪資減損效果。此外為探究母職懲罰的世代及階級效果，也將資料分析區段區分中年組與青年組，分別進行統計分析，另一方面也進一步分析教育程度對母職懲罰的調節作用。下兩節將依序交代統計方法與統計分析結果。

## 第二節 研究設計與假設

### 一、次級資料來源

為調查子女數對個人的薪資是否造成影響，本研究採用中央研究院蔡元培人文社會科學研究中心華人家庭研究計畫「家庭動態調查」(Panel Study of Family Dynamics, PSFD) 資料編號 RVI2004、RV2004、RII2004、RCI2004、RR2006、RR2008、RR2010、RR2012、RR2014、RR2016、RR2018 及 RR2020、RR2022 等 10 期，跨越 20 年資料之主問卷資料，以女性及其教育與生育資料逕行分析。

### 二、研究說明與假設

有鑑於社會科學相關研究，調查的對象與其背景或組織因素常具有相依的性質，而階層線性模型能提供有力的分析方法，因應多層級資料 (Bryk and Raudenbush, 1992)。且階層線性模型除了可回應多元層級的資料架構之外，也適用於處理縱貫面資料 (panel data)。家庭動態資料庫為對同一受訪者，定期調查家庭相關資料；以本研究而言，將使用調查樣本各 6 至 7 期共計 12 年間接受調查的「主要工作所得」作為觀察項目，檢視在 12 年間不同年齡子女數變動對個人薪資的影響。

由於縱貫面資料每期調查的對象相同，針對同一對象連續調查 10 或 12 年 (6 或 7 期) 之結果，將導致每期調查數值，會與上一期調查數值有高度的延續性，違反傳統統計要求殘差獨立條件，因每一期調查樣本的殘差具有高度相關的特質 (樣本不獨立)，同時，不同調查樣本因為其背景條件的差異，其統整 6 或 7 期的薪資推估的迴歸式斜率，將存在多元的變化，同樣違反一般線性迴歸對整體調查樣本迴歸斜率同質的假設。因此，針對此類巢狀資料的分析，更適合使用階層線性模型分析 (Hierarchical Linear Model, 下稱 HLM) 進行分析。

階層線性模型分析主要用於資料為層級式 (巢形; nest) 的結構，在本研究中，每個樣本在不同期所接受的薪資調查結果 (重複測量) 巢於個人之下，每期差異來自於個人內部的條件變化 (子女數)，而不同的個人又巢於不同的教育程度之下，因為教育程度的差距可能導致人力資本的差異也影響薪資所得。當資料來自不同的層級，統計標準假設每期調查的樣本獨立，及每個樣本的同質將不會成立，故採用階層線性迴歸模型作為分析工具。

#### (一) 調查對象之設定

本研究所採用之資料內容為擷取「家庭動態調查」資料編號 RVI2004、RV2004、RII2004、RCI2004、RR2006、RR2008、RR2010、RR2012、RR2014、RR2016、

RR2018 及 RR2020、RR2022 等 10 期，跨越 20 年的資料。將樣本分為兩大年齡族群：(1) 1959 年至 1974 年出生者（以下簡稱中年世代）及 (2) 1975 年至 1984 年<sup>2</sup>出生者（以下簡稱青年世代），兩者皆須至少完整接受六期訪查<sup>3</sup>、並完整報導其平均月薪與最高教育程度，同時有育有子女之婦女為主要分析對象。調查其最高教育程度、育有子女數對於薪資的影響。

為了精確的反應育齡婦女的生育狀況對其薪資的影響，本研究試著處理不同世代婦女的薪資與子女生育之關係。主要調查之青年世代，為 2010 年時年 26 歲至 35 歲（1975~1984 年間出生，至 2014 年同為 30~40 歲者）育有子女之女性，追蹤其 2010 年至 2022 年間的薪資與生育狀況。

雖理想樣本的結構能以 2004 年及 2014 年為基準，各比較在此兩時間點時年 30-40 歲女性往後 10 年間生育與薪資差異，但受限於資料庫本身樣本資料蒐集狀況的限制，將導致青年世代多數樣本完整調查期數僅 4 期（2014-2020），少數樣本有第 5 期（2022）數據。根據 Maas 與 Hox（2005）若抽樣 30 群，每群 5 個樣本，則估計誤差可以低於 15%；若有 50 群，每群 5 個樣本，則估計誤差可以低於 7.3%。雖本研究抽樣群數（即個體數）遠大於 50，但仍期待在每群的樣本數（即個人的調查期數）可以滿足前述 Maas 與 Hox 的要求，有超過 5 期以上的樣本調查數，以降低估計誤差。故將前期調查納入調查資料分析，以 **2010 年時年 26 歲至 35 歲**（1975~1984 年間出生，至 2014 年同為 30~40 歲者）並育有子女者為主要分析樣本。

中年世代部分，受限於家庭動態資料庫原始調查資料之限制，由於家庭動態資料庫 2002 年（含）以前的調查以 1963 年（含）以前出生的婦女為主，缺乏當代年輕樣本資料，且各期調查內容也不同。2003 年始納入 1976 年至 1964 年出生的樣本，2004 年再納入 1976 年至 1979 年出生的樣本，故在考量樣本年齡、樣本總量及維持 6 期調查資料，同時避免跨世代樣本重複的前提下，將**中年世代取為 2004 年時，時年 30 歲至 45 歲**（1959~1974 年間出生）育有子女之女性，分析其在 2004 年至 2014 年間 6 期的薪資與生育狀況。

根據內政部戶政司歷年之統計，2004 年之婦女初婚年齡平均數為 26.6 歲；2010 年（民國 99 年）之婦女初婚年齡平均數為 29.2 歲，顯示本研究所篩選之婦女年齡層中，多數婦女正初步入婚育階段，或是在職場生涯兼顧婚育的階段，更能檢視出養育幼年子女的經驗對於婦女勞動薪資之影響。

---

<sup>2</sup> 2010 年家庭動態資料調查對象為 1984 年（含）以前出生者，故最年輕僅能篩選至 1984 年出生者。

<sup>3</sup> 並非所有接受 2010-2020 年調查的樣本，持續在 2022 年接受調查，故為至少完成 6 期調查，部分樣本則有持續接受 7 期調查。

## (二) 研究架構與假設

本研究中，假設每一位調查樣本的平均月薪會受到不同年齡別之子女數所影響，且不同教育程度的女性，受到的影響程度不同。由於，薪資與背景因素分屬於不同的分析層次，個人薪資巢於（Nested）子女數改變的因素之下。因此，將分別探討不同年齡區段之子女對婦女薪酬結果的影響，並針對兩個世代的婦女進行 HLM 分析，兩世代婦女之研究分析架構如下所示：

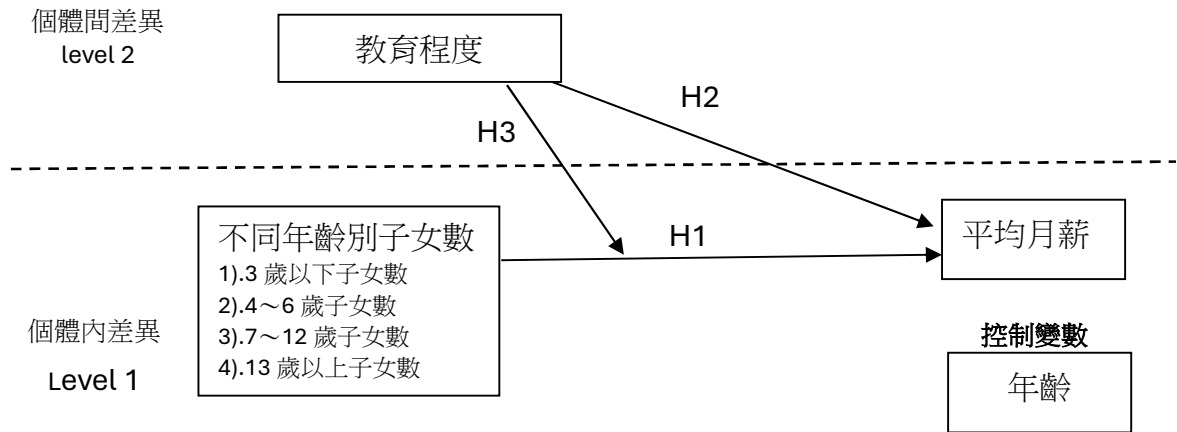


圖 1：研究架構圖

本研究之研究假設如下：

**假設 1：婦女育有之不同年齡組子女數會對婦女平均月薪資造成影響。(H1)**

**假設 2：婦女的最高教育程度會影響及調節婦女月薪資。(H2)**

**假設 3：婦女的最高教育程度會影響及調節育有不同年齡組子女數的婦女月薪資。(H3)**

在此，不同年齡別子女數，考量臺灣的幼童與兒童照顧/教育機構的利用年齡限制，故將子女的年齡層區分為：(1) 3 歲（含）以下之幼童；(2) 4 至 6 歲（含）學齡前之教育幼童；(3) 7 至 12 歲（含）之國小學童以及 (4) 13 歲（含）以上之青少年。因不同年齡層之子女所需要的照顧強度不同，父母可以尋求的家外或家內照顧資源也會有所落差。3 歲以下子女需要的照顧的內容與時間強度最高，多數的父母除了自行照顧之外，多會依賴家內的照顧資源（如祖父母協助照顧）或聘用保母提供照顧服務。4 至 6 歲則是多依賴學齡前的托育資源，選擇各式幼兒園作為照顧的主要資源，7 至 12 歲則是學齡基礎教育的階段，雖然有正式教育制度可以提供照顧，但父母親仍需要一定強度的照顧，諸如備早晚餐、上下課接送，或選擇課後安親班的服務來因應學童的日常照顧及學業指導的需求。13 歲以上之青少年已有部分自主性，對父母的照顧依賴相對其他幼年子女低，但除了基本生活需求、確保安全和福祉，更需要在道德和情感上引導他們。

## 第三節 研究結果

### 一、樣本結構

本研究採用中央研究院家庭動態資料庫資料，擷取之資料為兩年一期共計 10 期橫跨 2004 年至 2022 年調查之資料，樣本出生年份則橫跨 1965 年至 1985 年出生者。因考量本研究旨在調查不同世代婦女薪資受到生育狀況之影響，區分為兩世代婦女，中年世代有 186 人，每人完整 6 期調查資料，計有 1116 筆資料；青年世代則有 530 人每人完整 6 至期資料（非所有樣本於 2022 年持續接受調查），共計有 3434 筆資料。

在薪資、教育程度及不同年齡層子女數部分，整體而言，對於中年世代而言，婦女在每一期回報的平均月薪，介於 0 元至 15 萬之間，平均月薪為 25510.02 元；3 歲以下幼兒則平均育有 0.07 人，最大值為 2 人；其次，4 至 6 歲幼童則平均育有為 0.12 人。7~12 歲則整體平均育有 0.47 人，13 歲以上則平均育有 1.53 人。顯示多數的婦女多以扶養 13 歲以上子女為主。在個體間差異的教育程度部分，則最高學歷為研究所（含）以上，最低則為國小（含）以下平均教育程度約以高中（職）為主。

對於青年世代而言，婦女在每一期回報的平均月薪，介於 0 元至 19 萬之間，平均月薪為 30559.55 元，反應當代基礎勞動薪資之訂定演變；3 歲以下幼兒則平均育有 0.39 人，最大值為 3 人；其次，4 至 6 歲幼童則平均育有為 0.31 人。7 至 12 歲則整體平均育有 0.49 人，13 歲以上則平均育有 0.34 人。相較於中年世代，此世代生育子女資料則較平均。

整體調查中年世代以高中職（41.9%）為主，其次為大學（17.7%），青年世代之教育程度以大學（40.2%）為主，其次為高中職（26.4%），多數婦女皆具有高中以上學歷。顯示在不同世代教育程度的差異。青年世代的教育程度明顯較中年世代提升許多，尤其是大學教育的普及性，大量的影響婦女的整體教育程度提升狀態。

表 2：家庭動態資料庫之篩選育有子女之婦女年齡分佈

世代	出生年	人數	人次	百分比	累積百分比
中年世代	1959	12	72	6.5	6.5
	1960	17	102	9.1	15.6
	1961	17	102	9.1	24.7
	1962	13	78	7.0	31.7
	1963	7	42	3.8	35.5
	1964	8	48	4.3	39.8
	1965	24	144	12.9	52.7
	1966	13	78	7.0	59.7
	1967	13	78	7.0	66.7
	1968	10	60	5.4	72.0
	1969	10	60	5.4	77.4
	1970	9	54	4.8	82.3
	1971	11	66	5.9	88.2
	1972	3	18	1.6	89.8
	1973	8	48	4.3	94.1
1974	11	66	5.9	100.0	
小計		186	1116	100.0	
青年世代	1975	13	87	2.5	2.5
	1976	12	80	2.3	4.9
	1977	36	246	7.2	12.0
	1978	84	556	16.2	28.2
	1979	73	483	14.1	42.3
	1980	74	478	13.9	56.2
	1981	86	545	15.9	72.1
	1982	80	509	14.8	86.9
	1983	56	352	10.3	97.1
	1984	16	98	2.9	100.0
小計		530	3434	100.0	

表 3：樣本描述性統計

中年世代 (1959-1974 出生)	變 項	調查人次	平均數	標準差	最小值	最大值
個人內因素 LEVEL 1	薪 資	1116	25510.02	24536.41	0.00	150000.0
	年 齡	1116	43.37	5.62	30.0	55.00
	0~3 歲(含)以下子女數	1116	0.07	0.28	0	2
	4~6 歲(含)以下子女數	1116	0.12	0.37	0	2
	7~12 歲(含)以下子女數	1116	0.47	0.73	0	3
	13 歲(含)以上子女數	1116	1.53	1.19	0	5
個人間因素 LEVEL 2	教育程度	186	3.27	1.23	1	6
<b>青年世代 (1975-1984 年出生)</b>						
個人內因素 LEVEL 1	薪 資	3434	30559.55	23640.43	0.00	190000.0
	年 齡	3434	35.54	4.41	26.0	47.00
	0~3 歲(含)以下子女數	3434	0.39	0.6	0	3
	4~6 歲(含)以下子女數	3434	0.31	0.54	0	3
	7~12 歲(含)以下子女數	3434	0.49	0.72	0	4
	13 歲(含)以上子女數	3434	0.34	0.71	0	5
個人間因素 LEVEL 2	教育程度	530	4.32	1.13	1	6

表 4：樣本教育程度統計

中年世代				
教育程度	人數	調查人次	百分比	累積百分比
1.國小以下	16	96	8.6	8.6
2.國(初)中	26	156	14.0	22.6
3.高中/高職	78	468	41.9	64.5
4.專科	28	168	15.1	79.6
5.大學	33	198	17.7	97.3
6.研究所(含以上)	5	30	2.7	100.0
小計	186	1116	100.0	
青年世代				
教育程度	人數	調查人次	百分比	累積百分比
1.國小以下	4	27	0.8	0.8
2.國(初)中	18	127	3.7	4.5
3.高中/高職	135	906	26.4	30.9
4.專科	86	572	16.7	47.5
5.大學	219	1379	40.2	87.7
6.研究所(含以上)	68	423	12.3	100.0
總計	530	3434	100.0	

表 5：中年世代不同調查時期生育不同年齡組子女數之婦女人數統計 單位：人

		年份					
		2004	2006	2008	2010	2012	2014
3 歲以下 子女數	0 人	155	166	176	181	180	183
	1 人	26	19	10	5	6	2
	2 人	5	1	0	0	0	1
	小計	186	186	186	186	186	186
4 到 6 歲 子女數	0 人	148	151	160	172	182	180
	1 人	33	26	24	14	4	6
	2 人	5	9	2	0	0	0
	小計	186	186	186	186	186	186
7 到 12 歲子女數	0 人	101	106	114	129	138	153
	1 人	44	50	48	34	30	28
	2 人	38	30	22	21	17	5
	3 人	3	0	2	2	1	0
	小計	186	186	186	186	186	186
13 歲以 上子女數	0 人	94	75	59	43	31	18
	1 人	26	28	27	26	26	27
	2 人	46	54	60	72	81	87
	3 人	14	22	33	37	40	46
	4 人	6	7	7	8	8	7
	5 人	0	0	0	0	0	1
	小計	186	186	186	186	186	186

表 6：青年世代不同調查時期生育不同年齡組子女數之婦女人數統計 單位：人

		年份						
		2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
3 歲以下 子女數	0 人	425	387	373	354	335	361	239
	1 人	95	120	144	157	168	144	13
	2 人	9	23	13	19	27	24	2
	3 人	1	0	0	0	0	1	0
	小計	530	530	530	530	530	530	254
4 到 6 歲 子女數	0 人	425	387	373	354	335	361	239
	1 人	95	120	144	157	168	144	13
	2 人	9	23	13	19	27	24	2
	3 人	1	0	0	0	0	1	0
	小計	530	530	530	530	530	530	254
7 到 12 歲 子女數	0 人	442	412	358	313	264	238	151
	1 人	52	78	110	147	184	200	86
	2 人	33	34	58	67	78	87	15
	3 人	3	6	3	3	4	5	2
	4 人	0	0	1	0	0	0	0
小計	530	530	530	530	530	530	254	
13 歲以上 子女數	0 人	520	505	479	438	401	334	8
	1 人	6	16	33	48	72	101	116
	2 人	3	8	16	38	44	77	112
	3 人	1	1	2	6	13	17	16
	4 人	0	0	0	0	0	1	1
	5 人	0	0	0	0	0	0	1
	小計	530	530	530	530	530	530	254

## 二、階層線性模式 (HLM) 分析

本節的內容主要是以階層線性模式(HLM)，來驗證研究架構中的相關假設。我們除了分別針對中年世代與青年世代進行兩組 HLM 分析外，亦分別針對兩組數據檢驗預測變數的組間差異及組內同質性，以薪酬的空模型 (Null model) 檢測樣本間的差異開始，並依據 Hofmann (1997) 的 HLM 逐步分析策略，分別檢驗四個不同模式，進行數據分析。

Hofmann (1997) 將 HLM 的操作分為四個不同模型進行分析，主要目的是**逐步檢驗跨層級關係的假設，並評估不同層級變異的影響**。透過逐步建立模型，可以更清晰地了解各個變數在不同層級上的影響，以及這些影響之間的關係。四個模型的分析目的說明如下：

**模型一：單因子變異數分析 (One-way ANOVA) 又稱：空模型 (Null model)：**此模型首先用來檢驗必要條件：結果變數是否存在顯著的組內和組間變異。換言之，這個模型要確認不同組別之間是否存在差異，即育有子女之女性之間的工作薪資是否有差異。如果組間變異顯著，則表示資料結構適合進行 HLM 分析。

**模型二：隨機係數模型 (Random Coefficient Regression Model)：**進一步探討個體層級預測變數對結果變數的影響，同時考慮到組間截距和斜率的變異。透過此模型，不僅可以檢驗個體層級預測變數與結果變數之間的關係是否顯著，還可以了解此關係是否會因組別而異。即育有子女對工作薪資的影響是否會因子女年齡而有所不同。此外，還可以透過比較空模型和隨機係數迴歸模型的 Level-1 殘差變異，計算出預測變數所能解釋的結果變數變異比例 ( $R^2$ )。

**模型三：截距作為結果變數模型 (Intercepts-as-outcomes Model)：**此模型用於檢驗組層級預測變數對結果變數截距的影響。即，探討女性教育程度對女性工作薪資的影響，並檢驗不同教育程度下，女性平均工作薪資是否存在差異。

**模型四：斜率作為結果變數模型 (Slopes-as-outcomes Model)；完整模型：**此模型用於檢驗組層級預測變數對個體層級預測變數與結果變數關係的調節效果。即綜合前述三個模型的檢驗結果，探討教育程度是否會調節女性生育子女數與工作薪資之間的關係，並檢驗在不同教育程度下，生育不同年齡組之子女數對工作薪資的影響是否有所不同。

總而言之，HLM 採用逐步分析的方式，可以更精確地分析多層級資料，並探討不同層級變數之間的複雜關係。同時，透過四個模型的逐步分析，可以更全面地理解母職薪資懲罰的現象。以下，針對兩個世代的女性進行 HLM 分析。

## (一) 中年世代 HLM 分析

### 1. 空模型 (Null model)

為檢驗研究假設，必須先利用 HLM 的空模型，來確認育子女的婦女 6 期調查所報告的薪資是否有所差異，並以空模型結果為基礎，後續再依照不同教育程度、不同調查期育有不同年齡之子女人數組合婦女的薪資填答結果，檢視在不同調查期育有不同年齡組成子女數之婦女間，薪資水準是否具有**一致性 (Within-group agreement)**，另外，也必須檢視這些育有子女之婦女，在不同教育程度組間是否具有**差異 (Between-group variation)**。

首先，需先行檢視 ICC 值，以檢視在統計上是否適合採用 HLM 統計分析。**Intraclass Correlation Coefficient (ICC, 組內相關係數)**，ICC 在此可區分為兩種，**ICC(1)**指個體在特定變數的變異數可透過群體解釋之程度；**ICC(2)**指群體平均數信度值。一般而言，可進行 HLM 分析之樣本資料，其 **ICC(1)**需大於 0.12、**ICC(2)**

大於 0.60 (James, 1982)，方能顯示資料本身適合以 HLM 進行分析。

在中年世代薪資的組間相關係數 ICC(1) 值為 0.74156，意即這些薪資的變異有 74.16% 是因為個人在不同期的調查中回報的薪資差異所造成；薪資的平均值信度 ICC(2) 為 0.945 則是說明薪資在不同婦女個體內的平均數，其內部的可靠程度 (reliability)。整體薪資的 HLM 的空模型如下：

$$\text{Level-1 Model : 平均月薪資} = \beta_{0j} + \epsilon_{ij} \quad (\text{模型 1-1-1})$$

$$\text{Level-2 Model : } \beta_{0j} = \beta_{00} + r_{0j} \quad (\text{模型 1-1-2})$$

表7：中年世代薪資空模型指標

變數	df	$\tau_{00}$	$\sigma^2$	ICC (1)	ICC (2)
薪資	185	446163654	155332303.6	0.741756696	0.945

在空模型中，顯示婦女的平均薪資的係數為 25510.024，即各婦女樣本的平均薪資皆 25510.024 元上下跳動。整體的標準差為 1593.0837 元， $\rho < 0.000$ ，其顯著性表示每一個完整報告 6 期調查薪資的婦女之薪資變異數確實大到具有統計上的顯著性。

## 2. 隨機係數模型 (random coefficient model)

為檢驗婦女個人的實際平均月薪資與育有子女的年齡之間的關係，並考慮總體育有子女婦女層次差異所造成的影響，隨機係數模型是以薪資為依變數，調查當年度婦女所育有的子女年齡組為解釋變數，檢視其影響。在隨機係數模型中，在個體層次加入四組不同年齡組別的子女數變數，並在第二層的總體層次置回各子女組的誤差項  $r_{0j}$ 、 $r_{1j}$ 、 $r_{2j}$ 、 $r_{3j}$  及  $r_{4j}$ ，以考慮不同婦女間差異所帶來的影響。HLM 迴歸模式如下：

### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \beta_{0i} + \beta_{1i} * (\text{3 歲以下子女數}_{ii}) + \beta_{2i} * (\text{4 至 6 歲子女數}_{ii}) + \beta_{3i} * (\text{7 至 12 歲子女數}_{ii}) + \beta_{4i} * (\text{13 歲以上子女數}_{ii}) + \beta_{5i} * (\text{年齡}_{ii}) + e_{ii} \quad (\text{模型 1-2-1})$$

### Level-2 Model

$$\beta_{0i} = \beta_{00} + r_{0i} \quad (\text{模型 1-2-2})$$

$$\beta_{1i} = \beta_{10} + r_{1i} \quad (\text{模型 1-2-3})$$

$$\beta_{2i} = \beta_{20} + r_{2i} \quad (\text{模型 1-2-4})$$

$$\beta_{3i} = \beta_{30} + r_{3i} \quad (\text{模型 1-2-5})$$

$$\beta_{4i} = \beta_{40} + r_{4i} \quad (\text{模型 1-2-6})$$

$$\beta_{5i} = \beta_{50} \quad (\text{模型 1-2-7})$$

### Mixed Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \beta_{00} + \beta_{10} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + \beta_{20} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{30} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{40} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + r_{0i} + r_{1i} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + r_{2i} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + r_{3i} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + r_{4i} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + \beta_{50} * (\text{年齡}_{ii}) + e_{ii} \quad (\text{模型 1-2-8})$$

檢視加入各年齡組組子女數對薪資水準的組內解釋相較於空模型殘差變異數改善的比例 (effect sizes, ES), 即  $f^2 = (\sigma_{baseline}^2 - \sigma_{conditional}^2) / \sigma_{baseline}^2$ ; 計算結果為  $f^2 = (155332303.6123273161.6) / 155332303.6 = 0.206390694$ , 顯示加入解釋變數後, 殘差變異數所改善的比例為 20.64%。根據 Cohen (2013), ES 介於 0.15~0.35 間, 模型改善的程度為中等。因此, 上述結果顯示加入不同年齡組子女數的解釋變數, 整體組內殘差變異數 (第一層誤差項  $e_{ii}$ ) 減少了 20.64%, 即隨機係數模型中, 不同年齡組子女數可解釋整體婦女在不同調查期內薪資變異的 20.64%, 顯示子女數可能僅能中度的解釋薪資變異的結果。而從偏離值觀察, 在納入四組年齡組的子女數解釋變數後, 偏離值為 24666.10173, 略小於空模型的偏離值 24756.04362, 顯示模型整體而言, 估計的程度是有所改善的。

檢視隨機係數模型中之係數, 顯示當婦女育有 3 歲以下子女對薪資變化有著負向影響, 其總體迴歸係數為 571.185230 ( $p=0.783$ ), 並未顯著; 3 至 6 歲子女數對婦女月薪資的總體迴歸係數為 816.636740 ( $p=0.663$ ), 同樣並未顯著; 7 至 12 歲子女數則迴歸係數為 -1079.566419 ( $p=0.509$ )、13 歲以上子女數, 則總體迴歸係數為 -652.604764 ( $p=0.702$ ) 皆未顯著。

而在此模型中, level II 的隨機效果 ( $r_{0j}$ 、 $r_{1j}$ 、 $r_{2j}$ 、 $r_{3j}$  及  $r_{4j}$ ) 皆沒有顯著, 顯示不同年齡組的子女數對婦女平均月薪的影響, 固定效果的部分, 已經把各組子女數對薪資帶來的影響的變異數解釋得差不多, 再於 Level II 加入整體層面的解釋變項, 可能也不見得有顯著的交互效果。整體結果顯示, 中年世代婦女的隨機係數模型結果拒絕本研究假設 1: 調查期間婦女生育之不同年齡組子女數會對婦女平均月薪資造成影響。

### 3. 截距模型 (intercept as outcome model)

階層線性模式可以讓研究者驗證個體變數和總體變數同時對個體變數的影響 (Bryk and Raudenbush, 1992)。因此, 以下乃以婦女的最高教育程度為解釋變數進行截距預測模式, 即將個人教育因素變數納入原始迴歸式截距項的調節解釋中, 檢驗最高教育程度是否對婦女的薪資變化解釋效果。HLM 模式如下:

#### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \beta_{0i} + e_{ii} \quad (\text{模型 1-3-1})$$

#### Level-2 Model

$$\beta_{0i} = \beta_{00} + \beta_{01} * (\text{最高教育程度 } 0) + r_{0i} \quad (\text{模型 1-3-2})$$

### Mixed Model

$$\text{平均月薪資 } u_i = \beta_{00} + \beta_{01} * (\text{最高教育程度 } 0) + r_{0i} + e_{ui} \quad (\text{模型 1-3-3})$$

檢視以薪資為依變數之截距模式 3 偏離值為 24699.29，略小於空模型的偏離值 24756.04，顯示從截距模型檢視估算的效果，模型的解釋能力略有改善。即加入最高教育程度來解釋平均月薪資的截距，仍能略為改善模型的解釋能力。

檢視模式 3 之各項係數，結果顯示婦女的最高教育程度對婦女月薪資截距變異數有顯著差異。其截距模型的截距  $\beta_{00} = -4168.92$  ( $P = 0.216$ )，未達顯著水準。而婦女最高教育程度對婦女的月薪資則有正向影響關係，亦即最高教育程度越高平均月薪資也會較高，其迴歸係數  $\beta_{01} = 9064.506$  ( $P < 0.000$ )，即最高教育程度每增加一階教育程度，則月薪資截距增加 9068.69 元的調節效果。可見最高教育程度仍會影響到婦女的薪資狀況。此結果支持中年世代婦女的研究假設 2 婦女的最高教育程度會影響婦女的月薪資狀態。

### 4. 完整模型 (Intercept and slope model)

各年齡組子女數對婦女平均月薪資的調節效果，為最高教育程度與各年齡組子女數的交互作用對平均月薪資的影響，為了檢視婦女在育有不同年齡組子女數的情境下，不同教育程度與平均月薪資的關係，本研究透過完整（斜率及截距）模式，檢測不同年齡組子女對不同教育程度婦女個人平均月薪資的斜率關係差異。模式 4 以不同調查期之平均月薪資為依變數，加入各年齡組子女數，在婦女間層面截距部分 ( $\beta_{0i}$ ) 加入最高教育程度預測其對婦女平均月薪資之影響，探究婦女最高教育程度及與育有各年齡組子女數斜率交互作用關係的跨層級調節效果，HLM 模式如下：

#### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資 } u_i = \beta_{0i} + \beta_{1i} * (3 \text{ 歲以下子女數 } u_i) + \beta_{2i} * (4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數 } u_i) + \beta_{3i} * (7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數 } u_i) + \beta_{4i} * (13 \text{ 歲以上子女數 } u_i) + \beta_{5i} * (\text{年齡 } u_i) + e_{ui} \quad (\text{模型 1-4-1})$$

#### Level-2 Model

$$\beta_{0i} = \beta_{00} + \beta_{01} * (\text{最高教育程度 } i) + r_{0i} \quad (\text{模型 1-4-2})$$

$$\beta_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11} * (\text{最高教育程度 } i) + r_{1i} \quad (\text{模型 1-4-3})$$

$$\beta_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21} * (\text{最高教育程度 } i) + r_{2i} \quad (\text{模型 1-4-4})$$

$$\beta_{3i} = \beta_{30} + \beta_{31} * (\text{最高教育程度 } i) + r_{3i} \quad (\text{模型 1-4-5})$$

$$\beta_{4i} = \beta_{40} + \beta_{41} * (\text{最高教育程度 } i) + r_{4i} \quad (\text{模型 1-4-6})$$

$$\beta_{5i} = \beta_{50} \quad (\text{模型 1-4-7})$$

### Mixed Model

平均月薪資<sub>ii</sub> =  $\beta_{00} + \beta_{01} * \text{最高教育程度}_i + \beta_{10} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + \beta_{11} * \text{最高教育程度}_i * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + \beta_{20} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{21} * \text{最高教育程度}_i * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{30} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{31} * \text{最高教育程度}_i * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + \beta_{40} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + \beta_{41} * \text{最高教育程度}_i * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + r_{0i} + r_{1i} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + r_{2i} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + r_{3i} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + r_{4i} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + \beta_{50} * (\text{年齡}_{ii}) + e_{ii}$  (模型 4-8)

檢視加入各年齡組子女數對薪資水準的組內解釋相較於空模型殘差變異數改善的比例 (effect sizes, ES), 即  $f^2 = (\sigma_{baseline}^2 - \sigma_{conditional}^2) / \sigma_{baseline}^2$ ; 計算結果為  $f^2 = (155332303.6 - 122994944.9) / 155332303.6 = 0.20818$ , 顯示加入解釋變數後, 殘差變異數所改善的比例為 20.818% 相較於隨機係數模型的 20.64%, 殘差變異數有略高一點的改善。偏離值部分, 則相較於空模型的偏離值 86323.43, 模型 4 偏離值下降至 24594.75, 同樣顯示模型略有改善。

然而, 檢視模式 4 的結果, 僅婦女的最高教育程度對截距變異數 (婦女平均月薪資) 有顯著影響  $\beta_{01} = 9566.891745$  ( $P < 0.000$ )。育有 3 歲以下子女 ( $\beta_{10} = -4875.191$ ;  $P = 0.559$ ); 交互作用部分, 婦女最高教育程度對 3 歲以下子女數的斜率變異數調節作用 ( $\beta_{11} = 1594.982$  ( $P = 0.443$ )) 皆未有顯著的影響。同樣的, 育有 4 至 6 歲子女、最高教育程度對 4 至 6 歲子女數交互作用部分、育有 7 至 12 歲子女以及與教育程度之交互作用部分、育有 13 歲以上子女以及其教育程度的交互作用項, 皆未能達到顯著。level II 的隨機效果 ( $r_{0j}$ 、 $r_{1j}$ 、 $r_{2j}$ 、 $r_{3j}$  及  $r_{4j}$ ) 皆沒有顯著, 同樣顯示在納入最高教育程度的調節效果後, 不同年齡組的子女數對婦女平均月薪的變異數解釋, 已經幾乎解釋完成, 並沒有其他隨機影響因素沒有被解釋。

總體結果顯示, 在交互作用檢定上, 此結果也拒絕了本研究假設 3: 婦女的最高教育程度會影響及調節育有不同年齡組子女數的婦女月薪資。

表 8：中年世代樣本階層線性模式分析結果

模型	空模型	隨機係數 模型	截距模型	完整模型
依變數 (Y)	平均月薪資	平均月薪資	平均月薪資	平均月薪資
截距 ( $\beta_{00}$ )	25510.024 (0.000)	11549.432 (0.103)	-4168.921 (0.216)	-24659.845 (0.054)
第一層 個人內差異 (不同調查)				
3 歲以下子女數 ( $\beta_{10}$ )		571.185 (0.783)		-4875.192 (0.559)
3 歲以下子女數×教育程度 ( $\beta_{11}$ )				1594.982 (0.443)
4 至 6 歲子女數 ( $\beta_{20}$ )		816.637 (0.663)		5482.130 (0.355)
4 至 6 歲子女數×教育程度 ( $\beta_{21}$ )				-799.299 (0.569)
7 至 12 歲子女數 ( $\beta_{30}$ )		-1079.566 (0.509)		2567.119 (0.556)
7 至 12 歲子女數×教育程度 ( $\beta_{31}$ )				-451.871 (0.695)
13 歲以上子女數 ( $\beta_{40}$ )		-652.605 (0.702)		66.992 (0.984)
13 歲以上子女數×教育程度 ( $\beta_{41}$ )				748.447 (0.389)
年齡 ( $\beta_{50}$ )		358.874 (0.076)		331.607 (0.098)
第二層 個人間差異				
最高教育程度 ( $\beta_{01}$ )			9064.506 (0.000)	9566.892 (0.000)
隨機效果				
r0 i	21122.586 (0.000)	22376.423 (>.500)	17945.06 (0.000)	21082.58 (>.500)
r1 i		6239.767 (>.500)		5628.181 (>.500)
r2 i		4804.926 (>.500)		4539.156 (>.500)
r3 i		7580.311 (>.500)		8231.205 (>.500)
r4 i		1534.164 (P=0.144)		1684.596 (P=0.157)
誤差項 (eti )	12463.238	11102.845	12463.238	11090.309
Deviance 偏離值	24756.044	24666.102	24699.289	24594.75

## 5. 小結

總體而言，對於中年世代的婦女而言，初步的分析雖然顯示解釋變數的增加確實略能改善空模型的解釋力，但詳細的模型分析結果並不能完全支持本研究之三項假設。即對於中年世代的婦女而言，育有不同年齡之子女數與教育程度，雖然略能改善模型的解釋力，但模型的分析結果並不支持本研究之基礎假設。僅教育程度對於中年世代婦女的平均月薪資可以看到顯著的影響。

檢視其原始資料狀態，由於家庭動態資料庫前期的調查乃是以當年超過 40 歲以上的婦女為主，後續各年再陸續的增加更年輕的樣本。因此，對於中年世代 2004 年至 2014 年間育有子女並同時可以持續追蹤 6 期 10 年的樣本量僅 186 案。且其中 1959 年至 1963 年出生之相對高齡婦女人數 共計有 66 人，佔全部 35.48 %。抽樣個案整體偏高齡的結果，也使得扶養超過 13 歲以上子女的婦女人數偏高，使得不同年齡組子女數對於婦女的平均月薪資的影響難以呈現其影響。僅教育程度對於女性的平均月薪存在顯著影響，教育程度越高，平均月薪越高。在控制子女數與年齡之後，教育程度每增加一個階層，薪資增加 9566.89 元。

## (二) 青年世代 HLM 分析

### 1. 空模型 (Null model)

針對青年世代分析之資料，在薪資的組間相關係數 ICC(1) 值為 0.67613，意即這些薪資的變異有 67.61% 是因為個人在不同期的調查中薪資差異所造成；薪資的平均值信度 ICC(2) 為 0.931 則是說明薪資在不同婦女個體內的平均數，其內部的可靠程度 (reliability)，以及與其他婦女平均數的差異程度，存在明顯差異。薪資的 HLM 的空模型如下：

$$\text{Level-1 Model : 平均月薪資} = \eta_{0j} + \gamma_{ij} \quad (\text{模型 2-1-1})$$

$$\text{Level-2 Model : } \eta_{0j} = \eta_{00} + v_{0j} \quad (\text{模型 2-1-2})$$

表9：青年世代薪資空模型指標

變數	df	$\tau_{00}$	$\sigma^2$	ICC(1)	ICC(2)
薪資	529	380191249.2	182111415.5	0.676132754	0.931

在空模型中，顯示婦女的平均薪資的係數為 30812.301，即各婦女樣本的平均薪資皆 30812.301 元上下跳動。整體的標準差為 877.897 元， $\rho < 0.000$ ，其顯著性表示每一個完整報告 6 或 7 期調查薪資的婦女之薪資變異數確實大到具有統計上的顯著性。

### 2. 隨機係數模型 (random coefficient model)

青年世代之隨機係數模型中，在個體層次加入四組不同年齡組別的子數變數，並在第二層的總體層次置回各子女組的誤差項  $v_{0j}$ 、 $v_{1j}$ 、 $v_{2j}$ 、 $v_{3j}$  及  $v_{4j}$ ，以考慮不同婦女間差異所帶來的隨機效果影響。HLM 迴歸模式如下：

#### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \eta_{0i} + \eta_{1i} * (3 \text{ 歲以下子女數}_{ii}) + \eta_{2i} * (4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii}) + \eta_{3i} * (7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii}) + \eta_{4i} * (13 \text{ 歲以上子女數}_{ii}) + \eta_{5i} * (\text{年齡}_{ii}) + \gamma_{ii} \quad (\text{模型 2-2-1})$$

#### Level-2 Model

$$\eta_{0i} = \eta_{00} + v_{0i} \quad (\text{模型 2-2-2})$$

$$\eta_{1i} = \eta_{10} + v_{1i} \quad (\text{模型 2-2-3})$$

$$\eta_{2i} = \eta_{20} + v_{2i} \quad (\text{模型 2-2-4})$$

$$\eta_{3i} = \eta_{30} + v_{3i} \quad (\text{模型 2-2-5})$$

$$\eta_{4i} = \eta_{40} + v_{4i} \quad (\text{模型 2-2-6})$$

$$\eta_{5i} = \eta_{50} \quad (\text{模型 2-2-7})$$

## Mixed Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \eta_{00} + \eta_{10} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + \eta_{20} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \eta_{30} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + \eta_{40} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + v_{0i} + v_{1i} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + v_{2i} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + v_{3i} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + v_{4i} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + \eta_{50} * (\text{年齡}_{ii}) + \gamma_{ii} \quad (\text{模型 2-8})$$

檢視加入各年齡組組子女數對薪資水準的組內解釋相較於空模型殘差變異數改善的比例 (effect sizes, ES)，即  $f^2 = (\sigma_{baseline}^2 - \sigma_{conditional}^2) / \sigma_{baseline}^2$ ；計算結果為  $f^2 = (182111415.5112201426.9) / 182111415.5 = 0.38389$ ，顯示加入解釋變數後，殘差變異數所改善的比例為 38.39%。根據 Cohen (1988)  $ES > 0.35$ ，模型改善的程度為強。因此，上述結果顯示加入不同年齡組子女數的解釋變數，整體組內殘差變異數 (第一層誤差項  $\gamma_{ii}$ ) 減少了 38.39%，即隨機係數模型中，不同年齡組子女數可解釋整體婦女在不同調查期內薪資變異的 38.39%，不同年齡組子女數確實為重要的平均月薪資變異解釋變項。而從偏離值觀察，在納入四組年齡組的子女數解釋變數後，偏離值為 75805.02，小於空模型的偏離值 76477.30，顯示模型整體而言，估計的程度是有所改善的。

檢視隨機係數模型中之係數，顯示當婦女育有 3 歲以下子女對薪資變化有著負向影響，其總體迴歸係數為 -4177.055 ( $p < 0.000$ )，即在六期調查中育有 3 歲以下子女會比全部婦女的平均月薪資，減少 4177 元；3 至 6 歲子女數對婦女月薪資的總體迴歸係數為 -4053.403 ( $p < 0.000$ )，顯示育有 3~6 歲子女對婦女薪資比全部婦女的平均月薪資，減少 4053 元。7~12 歲子女數則迴歸係數為 -4420.626 ( $p < 0.000$ )，即增加一個 6~12 歲子女數會比全部婦女的平均月薪資，減少 4421 元。而 13 歲以上子女數，則總體迴歸係數為 -5552.979 ( $p < 0.000$ ) 表示有 13 歲以上子女者會顯著影響婦女薪資，當受調查的婦女增加一個 13 歲以上的子女，則薪資會減少 5553 元。

而在此模型中，level II 的隨機效果 ( $v_{0j}$ 、 $v_{1j}$ 、 $v_{2j}$ 、 $v_{3j}$  及  $v_{4j}$ ) 皆沒有顯著，顯示不同年齡組的子女數對婦女平均月薪的影響，固定效果的部分，已經把各組子女數對薪資之影響變異數解釋得差不多，再於 Level II 加入整體層面的解釋變項，可能也不見得有顯著的交互效果。整體而言，對於年輕世代而言，隨機係數模型結果接受本研究假設 1：調查期間婦女生育之不同年齡組子女數會對婦女平均月

薪資造成影響。

### 3. 截距模型 (intercept as outcome model)

將青年世代個人教育因素變數納入原始迴歸式截距項的調節解釋，檢驗最高教育程度是否對婦女的薪資變化解釋效果部分。HLM 模式如下：

#### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \eta_{0i} + \gamma_{ii} \quad (\text{模型 2-3-1})$$

#### Level-2 Model

$$\eta_{0i} = \eta_{00} + \eta_{01} * (\text{最高教育程度 } o) + \nu_{0i} \quad (\text{模型 2-3-2})$$

#### Mixed Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \eta_{00} + \eta_{01} * (\text{最高教育程度 } o) + \nu_{0i} + \gamma_{ii} \quad (\text{模型 2-3-3})$$

檢視以薪資為依變數之截距模式 3 偏離值為 76335.129，略小於空模型的偏離值 76477.30，顯示從截距模型檢視估算的效果，模型的解釋能力略有改善。加入最高教育程度來解釋平均月薪資的截距，仍是能略為改善模型的解釋能力。

檢視模式 3 之各項係數，結果顯示婦女的最高教育程度對婦女月薪資截距變異數有顯著差異。其截距模型的截距  $\eta_{00} = -6619.648$  ( $P = 0.014$ )，顯示當所有的解釋變數（最高教育程度）的值為 0 時，婦女的薪資截距為 -6619.648 元。且婦女最高教育程度對婦女的月薪資有正向影響關係，亦即最高教育程度越高平均月薪資也會較高，其迴歸係數  $\eta_{01} = 8661.14$  ( $P < 0.000$ )，即最高教育程度每增加一階教育程度，則月薪資截距增加 8661.14 元的調節效果。可見最高教育程度仍會影響到婦女的薪資狀況。此結果接受研究假設 2 婦女的最高教育程度會影響婦女的月薪資狀態。

### 4. 完整模型 (Intercept and slope model)

檢視青年世代婦女在育有不同年齡組子女數的情境下，不同教育程度與平均月薪資的關係，透過完整斜率及截距模式，檢測不同年齡組子女對不同教育程度婦女個人平均月薪資的斜率關係差異。故同樣以不同調查期之平均月薪資為依變數，加入各年齡組子女數，在婦女間層面截距部分 ( $\eta_{0i}$ ) 加入最高教育程度預測其對婦女平均月薪資之影響，探究婦女最高教育程度及與育有各年齡組子女數斜率交互作用關係的跨層級調節效果，HLM 模式如下：

#### Level-1 Model

$$\text{平均月薪資}_{ii} = \eta_{0i} + \eta_{1i} * (3 \text{ 歲以下子女數 } u) + \eta_{2i} * (4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數 } u) + \eta_{3i} * (7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數 } u) + \eta_{4i} * (13 \text{ 歲以上子女數 } u) + \eta_{5i} * (\text{年齡 } u) + \gamma_{ii}$$

(模型 2-4-1)

### Level-2 Model

$$\eta_{0i} = \eta_{00} + \eta_{01} * (\text{最高教育程度}_i) + v_{0i} \quad (\text{模型 2-4-2})$$

$$\eta_{1i} = \eta_{10} + \eta_{11} * (\text{最高教育程度}_i) + v_{1i} \quad (\text{模型 2-4-3})$$

$$\eta_{2i} = \eta_{20} + \eta_{21} * (\text{最高教育程度}_i) + v_{2i} \quad (\text{模型 2-4-4})$$

$$\eta_{3i} = \eta_{30} + \eta_{31} * (\text{最高教育程度}_i) + v_{3i} \quad (\text{模型 2-4-5})$$

$$\eta_{4i} = \eta_{40} + \eta_{41} * (\text{最高教育程度}_i) + v_{4i} \quad (\text{模型 2-4-6})$$

$$\eta_{5i} = \eta_{50} \quad (\text{模型 2-4-7})$$

### Mixed Model

$$\begin{aligned} \text{平均月薪資}_{ii} = & \eta_{00} + \eta_{01} * \text{最高教育程度}_i + \eta_{10} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + \eta_{11} * \text{最高教育程度}_i * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} \\ & + \eta_{20} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \eta_{21} * \text{最高教育程度}_i * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + \eta_{30} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} \\ & + \eta_{31} * \text{最高教育程度}_i * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + \eta_{40} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} + \eta_{41} * \text{最高教育程度}_i * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} \\ & + v_{0i} + v_{1i} * 3 \text{ 歲以下子女數}_{ii} + v_{2i} * 4 \text{ 至 } 6 \text{ 歲子女數}_{ii} + v_{3i} * 7 \text{ 至 } 12 \text{ 歲子女數}_{ii} + v_{4i} * 13 \text{ 歲以上子女數}_{ii} \\ & + \eta_{50} * (\text{年齡}_{ii}) + \gamma_{ii} \end{aligned} \quad (\text{模型 2-4-8})$$

檢視加入各年齡組組子女數對薪資水準的組內解釋相較於空模型殘差變異數改善的比例  $f^2 = (\sigma_{baseline}^2 - \sigma_{conditional}^2) / \sigma_{baseline}^2$ ；計算結果為  $f^2 = (182111415.5 - 112150193) / 182111415.5 = 0.3842$ ，顯示加入解釋變數後，殘差變異數所改善的比例為 38.42% 相較於隨機係數模型的 38.39%，殘差變異數有些微高一點的改善。偏離值部分，則相較於空模型的偏離值 76477.30225，模型 4 偏離值下降至 75681.69926，同樣顯示模型仍有一定的改善。

檢視模式 4 的結果，顯示婦女的最高教育程度對截距變異數（婦女平均月薪資）有顯著影響  $\eta_{01} = 6068.485$  ( $P < 0.000$ )。對育有 3 歲以下子女的婦女而言， $\eta_{10} = -12416.14$  ( $P < 0.000$ )，即每增加一名 3 歲以下子女，則平均月薪資會減少 12416.14 元；交互作用部分，婦女最高教育程度對 3 歲以下子女數的斜率變異數有調節作用  $\eta_{11} = 2049.60$  ( $P = 0.001$ )，即教育程度每增加一個單位，則每一 3 歲以下子女數對平均月薪資的影響會增加 2049.60 元。

對育有 4 至 6 歲子女的婦女而言， $\eta_{20} = -10172.754$  ( $P < 0.000$ )，即每增加一名 4 至 6 歲子女，則平均月薪資會減少 -10172.75 元；交互作用部分，婦女最高教育程度對 4 至 6 歲子女數的斜率變異數有調節作用  $\eta_{21} = 1752.552$  ( $P = 0.005$ )，即教育程度每增加一個單位，則「4 至 6 歲子女數」對平均月薪資的影響會增加 1752.55 元。對育有 7 至 12 歲子女的婦女而言， $\eta_{30} = -8253.618$  ( $P = 0.001$ )，即每增加一名 7 至 12 歲子女，則平均月薪資會減少 -8253.618 元；交互作用部分，婦女最高教育程度對 7 至 12 歲子女數的斜率變異數有調節作用  $\eta_{31} = 1384.866$  ( $P = 0.015$ )，即教育程度每增加一個單位，則「7 至 12 歲子女數」對平均月薪資的影響會增加 1384.87 元。

最後針對育有 13 歲以上子女的婦女而言， $\eta_{40} = -10843.817$  ( $P < 0.000$ )，即每增加一名 13 歲以上子女，則平均月薪資會減少 10843.817 元；交互作用部分，婦女最高教育程度對 13 歲以上子女數的斜率變異數有調節作用  $\eta_{41} = 2109.879$  ( $P = 0.001$ )，即教育程度每增加一個單位，則「13 歲以上子女數」對平均月薪資的影響會增加 2109.88 元。而 level II 的隨機效果 ( $v_{0j}$ 、 $v_{1j}$ 、 $v_{2j}$ 、 $v_{3j}$  及  $v_{4j}$ ) 皆沒有顯著，同樣顯示在納入最高教育程度的調節效果後，不同年齡組的子女數對婦女平均月薪的變異數解釋，已經幾乎解釋完成，並沒有其他隨機影響因素沒有被解釋。總體結果顯示，在交互作用檢定上，此結果也接受本研究假設 3：婦女最高教育程度會影響及調節育有不同年齡組子女數的婦女月薪資。

表 10：青年世代階層線性模式分析結果

模型	空模型	隨機係數模型	截距模型	完整模型
依變數 (Y)	平均月薪資	平均月薪資	平均月薪資	平均月薪資
截距 ( $\eta_{00}$ )	30812.301 (0.000)	-7710.030 (0.057)	-6619.648 (0.014)	-27282.864 (0.000)
<b>第一層 個人內差異 (不同調查期)</b>				
3 歲以下子女數 ( $\eta_{10}$ )		-4177.055 (0.000)		-12416.140 (0.000)
3 歲以下子女數×教育程度 ( $\eta_{11}$ )				2049.604 (0.001)
4 至 6 歲子女數 ( $\eta_{20}$ )		-4053.403 (0.000)		-10172.755 (0.000)
4 至 6 歲子女數×教育程度 ( $\eta_{21}$ )				1752.552 (0.005)
7 至 12 歲子女數 ( $\eta_{30}$ )		-4420.626 (0.000)		-8253.618 (0.001)
7 至 12 歲子女數×教育程度 ( $\eta_{31}$ )				1384.866 (0.015)
13 歲以上子女數 ( $\eta_{40}$ )		-5552.979 (0.000)		-10843.817 (0.000)
13 歲以上子女數×教育程度 ( $\eta_{41}$ )				2109.879 (0.001)
年齡 ( $\eta_{50}$ )		1284.125 (0.000)		1018.935 (0.000)
<b>第二層 個人間差異</b>				
最高教育程度 ( $\eta_{01}$ )			8661.141 (0.000)	6068.485 (0.000)
<b>隨機效果</b>				
r0 i	19498.494 (0.000)	15612.293 (0.076)	16850.932 (0.000)	14619.352 (0.146)
r1 i		8375.184 (>.500)		8080.807 (>.500)
r2 i		10269.362 (0.329)		9967.901 (0.217)
r3 i		8112.008 (0.201)		7668.342 (0.146)
r4 i		8931.850 (0.021)		7645.162 (0.055)
誤差項 ( $\gamma_{ti}$ )	13494.866	10592.518	13495.388	10590.099
Deviance 偏離值	76477.302	75805.020	76335.129	75681.699

### 三、小結

整體而言，檢視本研究有關母職懲罰的量化結果，如前述本研究採用階層線性模型(HLM)進行分析，1959年至1974年出生的中年世代以及1975年至1984年出生的青年世代兩組婦女的薪資差異。為了確認資料適合以HLM分析，研究首先使用了空模型檢驗不同世代婦女在不同調查期間的薪資變化，並計算組內相關係數(ICC)。結果顯示，中年世代的ICC(1)值為0.74156，ICC(2)值為0.945；而青年世代的ICC(1)值為0.67613，ICC(2)值為0.931。這些數據表明兩組數據都適合使用HLM分析。

接著，研究使用隨機係數模型分析不同年齡層子女數對婦女薪資的影響。此模型將育有不同年齡組別的子女數作為解釋變數，並在第二層的總體層次置回各子女組的誤差項，以考慮不同婦女間差異帶來的影響。結果顯示，中年世代婦女的薪資受不同年齡層子女數的影響並不顯著，而青年世代婦女的薪資則顯著受到影響。為了進一步探究教育程度對母職懲罰的調節效果，研究使用了截距模型和完整模型。截距模型分析了最高教育程度對婦女薪資截距變異數的影響，而完整模型則檢驗了最高教育程度與各年齡層子女數交互作用對婦女薪資的影響。結果顯示，中年世代婦女的教育程度對其薪資具有顯著的正向影響，而青年世代婦女的教育程度則對其薪資具有顯著的調節效果。

具體而言，青年世代育兒女性的薪資受損程度如下：育有3歲以下子女的婦女，平均月薪減少12,416元，但教育程度每增加一個單位，此影響會減少2,049.60元；育有4至6歲子女的婦女，平均月薪減少10,172.75元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少1,752.55元；育有7至12歲子女的婦女，平均月薪減少8,253.618元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少1,384.87元；育有13歲以上子女的婦女，平均月薪減少10,843.817元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少2,109.88元。透過這些模型設計和數據分析，可以更深入地了解母職懲罰的影響，以及教育程度在其中的調節作用。

有關教育程度的調節作用，也在相關的研究中得到支持。如Musick等人(2020)探討在美國、德國和英國三個國家，生育對夫妻間性別經濟不平等的影響，研究結果便顯示，三個國家母親的收入占比在首胎出生後皆顯著下降，但下降幅度因國家和母親受教育程度而異，如德國則顯示出大學畢業母親的收入占比下降幅度較小。該研究強調，國家政策和社會規範會影響夫妻在生育後的時間和金錢分配，進而造成家庭內部的性別不平等，且教育程度在其中扮演關鍵調節角色。

#### (一) 關於母職懲罰的研究比較

關於母職懲罰的相關研究與數值分析，2001年時Budigand與England以美

國女性為研究對象探討母親身分與較低時薪的現象，利用 1982-1993 年美國全國青年貫時性調查資料，運用固定效果模型分析，**發現每生一個小孩，女性時薪會降低 7%**；進一步深入探討造成此現象的潛在機制，如生育孩子導致工作經驗中斷、母親為了兼顧家庭選擇較為彈性的工作（但薪水較低）、母親在職場生產力下降，以及雇主對母親的歧視皆有影響；但在控制工作經驗後，每個孩子的懲罰仍為 5%，顯示工作經驗的減少僅能解釋約三分之一的薪資差距，其餘部分可能源於生產力下降和雇主歧視（Budig and England, 2001）。

後續，Gangl 與 Ziefle（2009）使用來自英國住戶面板數據調查（BHPS）、德國社會經濟面板調查（GSOEP）和全國青年縱向調查（NLSY）追溯了 1960 年代左右美國、英國和西德婦女成為母親後的職業狀況，發現每生一個孩子，**母親的工資損失在 9%到 18%之間**，美國和英國母親的工資損失比德國母親低，造成工資懲罰的機制在各國也大相逕庭，英美兩國工作中斷和轉換到較友善母職的職位完全解釋了工資損失；但在德國，即使控制了這些因素，仍有顯著的母職懲罰。這顯示儘管德國有較為優渥的家庭政策，但雇主可能因為良好的制度環境，而更強烈地歧視媽媽這個群體，或者生育可能不成比例地削弱了女性在德國勞動市場的議價能力。近期，Cukrowska-Torzewska 與 Matysiak（2020）利用統合分析法（meta-analysis）研究「母職懲罰」象，彙整 39 篇學術期刊論文的數據，包含 208 個關於單獨生育一個小孩對薪資影響的數據和 245 個關於小孩總數對薪資影響的數據，發現平均而言**育兒帶來薪資減少約 3.6-3.8%**。這些都在在驗證育兒對於女性勞動薪資的影響。

同樣的，女性因育兒在薪資上的母職懲罰一樣存在臺灣。許碧純和邱皓政（2015）運用 2000 至 2011 年「華人家庭動態資料庫」的追蹤數據，分析臺灣女性的薪資狀況，發現育有子女的女性薪資確實顯著低於沒有子女的女性，且此薪資懲罰效果會隨著子女數量的增加而越加顯著。研究結果顯示，在控制其他變數後，育有一個小孩的女性薪資平均會減少 4%，兩個小孩則減少 10%，3 個或以上小孩則減少高達 21%；平均每增加一名子女的薪資懲罰率為 2.1%。此結果與國際上的研究發現相近。

而在此確認臺灣存在母職懲罰的基礎上，本研究同樣使用了 2004 年至 2022 年的「華人家庭動態資料庫」資料，並篩選調查歷程填答資料完備的育兒女性，極大限度的降低缺漏值的影響，以探討不同世代女性的薪資與生育狀況之關係。本研究將樣本分為中年世代（1959-1974 年出生）和青年世代（1975-1984 年出生），以女性所回報的薪資數值為依變數，探究育兒女性在調查的 10 至 12 年間（中世代為 2004-2014 年間；青壯世代為 2010-2022 年間）育有不同年齡子女對其勞動薪資的影響。結果發現中年世代女性的薪資並未受到子女數量的顯著影響，而青年世代女性的薪資則會受到子女數量的顯著影響。具體而言，在控制其他變數後，青年世代女性每生育一個 3 歲以下子女，其平均月薪資預計會減少 12416.14 元。

不同研究的 HLM 模型設定和變數控制方式並不相同，因此無法直接比較其係數大小，也無法將本研究中的薪資減損金額直接轉換為平均薪資的百分比，與其他研究成果進行比較。然而，本研究結果從另一個面向展現臺灣的母職懲罰現象，且生育對女性薪資的影響程度甚鉅。特別是本研究中，為真實反映女性在不同調查期的薪資變化，即使女性因離開或暫時離開職場，而使得在一些調查期中回報當下薪資為 0 元時，該薪資數值仍會被納入估算，此數據處理方式更凸顯了母職懲罰的程度。

參考 Harkness (2016) 的研究則利用英國家庭面板調查的資料和固定效果模型分析英國女性生育對其薪資和就業的影響。該研究發現，生育後繼續工作的母親在生育後的薪資成長率會大幅下降。第一次生育後，薪資不僅會下降 5%，而且這種懲罰會持續累積，導致相對的工資增長每年再下降 3%。此外，該研究也發現，生育會導致女性的就業率和全職就業率大幅下降。第一個孩子出生後，就業率下降了 20%，全職就業率下降了 44%，而且這些下降的比例並不會隨著時間推移而恢復。考量到生育後退出職場的母親們為了育兒所付出的機會成本，例如因育兒而損失的人力資本、為了育兒選擇薪資較低但較能兼顧家庭的工作等，母職懲罰的影響程度可能遠比研究結果所呈現的更加深遠。

## (二) 世代不同的母職懲罰

從世代、與教育程度針對本研究的分析結果作簡要的討論。首先，就「世代」而言，母職所帶來的薪資懲罰明顯地發生在 1975 至 1984 年間出生的青年世代育兒女性身上；相對而言，由於資料庫本身的抽樣限制因素，導致從有限的樣本中，較無法看出 1959 至 1974 年出生的中年世代育兒女性母職所造成的薪資懲罰效果。但為何年輕世代的育兒女性，母職懲罰越明顯？

就政策的世代效果而言，臺灣的公共托育服務呈現逐年擴張的趨勢，年輕世代育兒女性理應相對於年長世代女性理當更能夠從公托擴張，去緩解母職帶來的薪資懲罰。然而，HLM 分析結果暫時沒看到政策的世代效果，這或許跟最後一期資料的時間點在 2022 年，與公托大幅擴張的時間點過於接近，政策真正造成影響的育兒世代在資料庫中的人數與薪資資料的期數均不足以進行分析，以致於我們難以看見公共托育服務擴張的世代效果。

但對於育兒女性的就業而言，社會政策的支持無疑是重要的。在 Grimshaw 與 Rubery(2015)在國際勞工作組織(International Labour Organization, 簡稱 ILO)出版的期刊論文”The Motherhood Pay Gap”中，呈現多國的實證數據，指出母親普遍存在薪資懲罰，且懲罰程度受子女數量、年齡、性別等因素影響，而父親則通常享有薪資溢價，該報告提出消除母職薪資差距和促進性別平等的政策建議，包括提供充足的帶薪產假和育嬰假、普及可負擔且高品質的育兒服務、推廣彈性工作安排、創造支持母親就業的文化環境等。總體而言，該報告顯示社會政策在支持母親就業和縮小母職薪資差距方面、促進性別平等和女性的經濟賦權有其重

要性，也有其實際的影響。

另一方面，Raday (2012) 在第二章的提醒，似乎也是一個解讀年輕世代育兒女性面臨更顯著「母職懲罰」的線索。正如 Raday (2012) 所言，女性在就業所遭遇的婚育歧視並不完全來自傳統的「父權結構」，新自由主義的威脅同樣是關鍵。倘若將這兩種威脅放進「世代」的變遷脈絡，青年世代相較於中年世代承受更多來自於母職的薪資減損，或許反映出：年輕世代的育兒女性雖不像年長世代一樣，在就業上承受相當多來自傳統父權結構的壓力，但是她們卻必須面對更多來自新自由主義下，勞動市場競爭日益激烈對其作為照顧者的排除與邊緣化。

其次，對青年世代而言，教育程度對於育兒女性薪資的「母職懲罰」具正向調節效果。若考量高教育程度與低教育程度女性所在勞動市場部門的差別，我們推測：這或許反映高教育程度的婦女所在的就業部門整體而言比低教育程度的婦女在工時與休假安排更友善育兒照顧者，也使得她們更不容易中斷就業，而當子女成長後也可能因其教育程度優勢，再就業阻力相對低。

有關母職懲罰的來源、以及它跟人力資本的關聯性，我們將在第四章收尾處嘗試整合質性訪談文本分析的結果，作更詳盡的討論。

## 第四章 質性訪談分析

### 第一節 受訪者概況

「家庭動態資料庫」的調查對象中遭遇婚姻變故者比例相對低，該長期追蹤調查的問卷題項也未涵蓋到對障礙子女、與衰弱父母的長期照顧議題，這使得第三章所呈經濟影響較侷限在「育兒照顧」承擔對於不同人力資本女性的薪資懲罰。為了更全面地檢視無酬照顧責任、與婚家制度對於不同類別女性所造成的經濟後果、以及潛存其中的交織性，本研究也針對那些已遭遇婚姻變故且在經濟上已落入貧窮的女性單親，蒐集她們的質性訪談文本，藉以呈現：婚姻、懷孕、生子、育兒、離婚、乃至於對父母的長期照顧責任，這些長期被我們社會歸類為再生產體系的社會活動，如何跟女性在生產體系的境遇有所連動？研究團隊認為：對上述社會過程的理解有助於我們掌握女性在經濟上的不平等背後更複雜的成因。

#### 一、研究程序

在上述研究目的下，研究團隊將質性訪談對象初步設定在貧窮女性單親，另為進行性別與階級差異比較，也設法納入部分男性單親與一定比例的非貧窮女性性單親，具體篩選條件、以及每一條件背後考量的說明如下：

- (一) 本研究的目的是在瞭解女性離婚後經濟困境的影響因素，因此受訪者將以陷於「經濟困難」的女性單親為主。「經濟困難」的界定則以曾領有「特殊境遇家庭扶助」、或者目前具備中低收入戶或低收入戶「福利身份」作為依據。
- (二) 此外由於本研究的目的也在瞭解照顧責任的承擔對女性工作及經濟所造成的影響，因此受訪者限定於：現階段承擔無酬照顧任務者，包括對未成年子女的育兒照顧任務、或者對長輩、對身心障礙家人的家庭照顧任務。
- (三) 政府近十多年投入不少經費來發展托育與長照服務，這也讓年輕世代的女性可能因享有較多的托育或長照資源，在照顧與就業上跟年長世代女性的經驗有所不同。為了瞭解政府做的努力是否有效，我們期待受訪者能涵蓋不同世代：有一部分受訪者的年齡在 35 歲以下，另有一部份在 45 歲以上。
- (四) 除世代之外，為了讓訪談資料更加豐富，我們也期望受訪者能涵蓋不同教育程度（含具大學以上教育程度者）、不同族群（含原住民與新住民）、以及不同地區（都會區與非都會地區）。
- (五) 企業或主管對「好員工」的標準會受到員工「性別」的影響。為了解女性和男性的職場經驗差異，受訪者中也將納入部分男性照顧者（包括男性單親育兒者、以及男性家庭照顧者）。

(六) 最後，不同階級背景的女性也會因為所在職場不同與經濟能力的差異，照顧責任承擔所造成的影響也有所差別。因此受訪者也將納入部分菁英階級的女性單親（包括女性假性單親，也就是婚姻持續期間長時間全天候一人育兒之母親）。

質性訪談文本之蒐集涉及受訪者個人資訊與隱私資料的揭露；為落實研究倫理對研究對象利益的保障，研究團隊在質性訪談實際執行前，即將訪談大綱、招募文宣、知情同意書、受訪者基本資料表、以及訪談日誌等研究工具，連同本研究案的細部計畫書送至國立政治大學研究倫理審查委員會進行研究倫理審查，並於 2023 年 9 月 25 日通過審查。研究倫理審查通過證明書請參看「附件 1」（送審編號為：NCCU-REC-202309-E093）；審查核准之相關質性訪談研究工具請參看「附件 2-1 至 2-5」。

如上文之研究對象篩選條件第二點所述，本研究所指之「經濟困難」以曾領有「特殊境遇家庭扶助」、或者目前具備中低收入戶或低收入戶「福利身份」作為依據。考量僅地方社會局處主管婦女業務和社會救助之單位能掌握第二點所指涉之福利身份的女性單親與男性單親名單，因此研究團隊自 2023 年 10 月份起即透過監察院國家人權委員會協助發文給 5 個縣市社會局處，請求相關業務之承辦人函轉該縣市有機會接觸陷入經濟困難之單親家庭的第一線人員（包括公所人員、村里幹事、婦女中心、單親家庭中心、或者社會（家庭）福利服務中心之第一線社工等），並同時透過研究團隊成員自身熟識的婦女團體以及社福機構散發招募文宣。此階段共招募到 27 位受訪者。

然而由於質性訪談設定的招募對象以經濟困難的女性單親為主，這使得第一階段招募到受訪者在階級組成上呈現經濟極度弱勢者比例偏高的樣態。這反映在受訪者的教育程度組成樣態。27 位中僅有 6 位具大學文憑（含研究所），2 位大學肆，2 位專科，1 位專科肆，10 位為高中職或高中職肆，5 位國中或國中肆與 1 位國小畢業。人力資本偏低的組成樣態也連動到她/他們的就業狀態。27 位受訪者有高比例從事的是收入極度不穩定的自僱工作，例如網拍、自營小吃攤、回收、家教、彩妝師、保險經紀、房屋土地仲介、白牌車司機；即便是受僱工作，勞僱關係也不夠穩定，多數採論時計酬或論件、論量計酬、未提供底薪保障，例如檳榔加工與顧攤、清潔人員、剖蚵、食品寄賣、家庭代工、賭場茶水、歌友會陪酒工作。不少工作帶有地下經濟性質，採每日領現，雇主也未依法加勞健保。也因為工作所得缺乏底薪保障，導致部分受訪者必須採「兼多份工」的就業策略，來解決一份收入不足與不夠穩定的經濟風險。

考慮到 27 位受訪者的階級組成過於偏向經濟極端弱勢者，可能讓研究發現有所偏誤；研究團隊在 2024 年 6 月 30 日期中報告完成後調整研究對象招募方向，將招募條件限定在具大學以上教育程度，目前有穩定工作收入者，並透過人脈發送招募訊息。第二階段共招募到 8 位受訪者。

## 二、受訪者概況

本研究兩階段共找到 35 位受訪者，受訪者年齡、教育程度、就業、經濟（含債務）與婚育等基本概況詳如「表 11」。在調整招募方向後，35 位受訪者具大學以上教育程度者（不含大學肄業）已增加至 14 位。相比其他 21 位不具大學以上教育程度的受訪者，這 14 位受訪者的就業及經濟狀況相對穩定。14 位受訪者中僅有 4 位（4 號、9 號、19 號與 21 號）因本身的身心健康、所在地區工作機會缺乏、以及對父母家庭照顧責任而遲遲無法找到收入足以養活自己的工作，其他 10 位大多位在典型受僱工作，包括 NGO 社工、金融機構法務人員、外商公司的廠商客服、研究人員、空服員、家暴官、醫院行政員以及大眾交通系統司機，28 號受僱者是當中的唯一自僱者，然而相比那些不具大學文憑的自僱受訪者，她與伴侶經營的小餐館在社區小有名氣，客源相當穩定，這也使得她的收入遠遠高於其他的非典型自僱受訪者。

其次，在刻意納入男性受訪者的招募策略下，35 位受訪者中有 4 位男性單親，分別為受訪者編號 4、13、14 與 25。其餘 31 位女性受訪者中有 2 位女性受訪者婚姻關係持續中。10 號受訪者的丈夫疑似入監服刑。她高中還沒畢業就跟現在的丈夫同居並在懷孕後結婚，共生養 5 名子女。為了跟現任伴侶同居，她離家後就沒有跟原生家庭有任何聯繫十多年。10 號受訪者雖然在婚姻內，但她孤立無援的單人育兒狀況其實跟其他女性單親受訪者的處境已無太大差異，因此研究團隊亦將其文本納入分析。

另一位在婚姻內的受訪者為編號 15，她不久前曾經慎重地準備和丈夫協議離婚，但丈夫求情下暫緩。15 號受訪者渴求離婚的主要原因在於育兒照顧責任分工的嚴重不均。兩名孩子均有語言發展遲緩議題，需要投入大量時間進行早期療育，然而丈夫卻幾乎將所有的育兒責任都丟給受訪者。矛盾的是：丈夫表面上雖是水泥師傅，總以工作為由拒絕共同分擔對兩名障礙孩子的照顧重擔，但他卻不是所謂典型的「男性養家者」。丈夫身為水泥師傅的收入其實相當不穩定，這使得 15 號受訪者在照顧障礙孩子之際還得同時面對家庭收入不足的經濟焦慮。這種一人照顧分身乏術、並同時承擔經濟焦慮的生命困境，其實經常出現在其他女性單親受訪者的文本中。研究團隊因此將其文本納入分析。

而就年齡而言，雖然從表 11 的「婚育狀況」可以看見有高比例的受訪者育有學齡階段甚至學齡前的孩子，然而全體受訪者的年齡組成並不算年輕。35 位受訪者平均年齡為 39.48 歲。雖然 35 歲以下的受訪者占了 11 位，但年紀在 45 歲以上的中高齡受訪者同樣也有 11 位。原本研究團隊期待透過一定比例中高齡女性單親的招募，去呈現對長者家庭照顧責任的承擔對就業及經濟的影響，然而從表 11 的「家庭照顧狀況」可以看到：受訪者中有長期照顧議題的比例並沒有很高，僅 6 位。整體而言，相較於對長者的家庭照顧責任，「育兒照顧」還是影響這群受訪者穩定就業與經濟處境最為關鍵之因素。

最後，過去在單親研究中一直被採用的「喪偶/離婚/未婚單親」的分類架構很難完全套用到本次田野的受訪者身上（尤其是那些不具大學文憑的受訪者）。這套被延用已久的分類架構是以單親前一段親密關係結束的原因作為區分依據，然而從表 11 的「婚育狀況」可以發現：有相當比例的單親受訪者經歷不只一段親密關係，而且每段親密關係結束的原因也不盡相同。例如編號 3 之受訪者曾經歷三段婚姻與一段非婚生關係。第一段和第二段婚姻皆以離婚收場，但第三段婚姻則因前夫過世而告終，因此在表 11 被歸類到「喪偶單親」。她在第三任前夫過世後認識了現任伴侶並搬遷至男方家，兩人考慮到福利身份取得可能因結婚而喪失，只同居而不進入婚姻。顯然編號 3 的狀態跟一般人對喪偶單親的刻板印象並不一致。這種難為歸類的現象映照出：這群在階級上相對底層的女性單親，不只在就業上極度不穩定，她們的親密關係也呈現某種程度的不穩定。下文將指出：兩者的不穩定，均是她們經濟危殆的重要成因。

### 三、受訪者的階級組成偏態與婚姻變故的階級意涵

儘管研究團隊已經透過兩階段的招募去調整受訪者的組成，然而從上述可以看出本研究質性訪談的文本在階級組成上偏向經濟弱勢者：35 位受訪者有 21 位不具大學以上教育程度，有高遠 25 位的就業與經濟處在相對脆殆的狀態。

因此這裡有一個值得深究的議題是：階級組成如此偏態的文本分析結果，在幫助我們理解「家庭照顧責任」及「婚姻變故」對女性就業與經濟安全之影響的參考價值，是否受限？要回答這個問題，必須更進一步瞭解：「婚姻變故」本身在臺灣社會的「階級」意涵？是低社經地位的女性容易遭遇婚姻變故，或者剛好相反？倘若經濟越弱勢者遭遇婚姻變故的風險比中上階級女性高，這意味著：質性訪談文本雖然有階級偏態，但由於女性單親的階級處境原本就偏向經濟弱勢，其研究發現仍具一定程度的參考價值。

關於婚姻變故與階級的關聯性，在婚育本身對高人力資本女性的高機會成本下，過去一直預設：高教育程度的女性進入婚姻的意願相對低教育程度者低，另外也因為經濟自主作為脫離婚姻的門檻，高人力資本女性的離婚率也相對高。在 1970 年代之前結婚率仍高、離婚率尚未大幅成長的年代，這樣的預設並沒問題。然而近幾年美國一些針對結婚及離婚時間趨勢的研究已指出：兩者跟教育程度之間的關聯方向已在上個世紀末後呈現反轉的跡象。也就是說，1990 年代末期開始雖然整體結婚率相較 1970 年代大幅縮減，離婚也變得越見普遍，高教育程度的女性（和男性）不只進入婚姻的機率較低教育程度者高，她們結婚後離婚的風險也相較低教育程度者低。而臺灣的狀況其實也類似。

鄭雁馨（2015）運用內政部的婚姻統計和普查資料進行分析，她發現臺灣女性婚姻行為的教育斜率在 2000 與 2010 年間出現反轉的現象。以往的負向教育斜率在 2010 年已轉成正向，高教育程度的女性在 2010 年的結婚率較低教育程度者

高。離婚率與教育程度之間的關係出現反轉的時間點則相對早，鄭雁馨（2015）將自 1975 年至 2010 年間內政部釋出的離婚資料檔作分析後發現：女性離婚的教育斜率約在 1980 年代初由正轉負，而男性則在 1990 年代才出現反轉（也就是低教育程度者離婚率越高）。2000 年之後，兩性各自的離婚率負向教育差異逐漸擴大，低教育程度的男性離婚的風險遠高於低教育程度女性。鄭雁馨（2015）因此認為：臺灣社會在新世紀之後的高離婚率是由中低教育程度者大量離婚所撐起。鄭雁馨（2015）甚至發現：自 1990 年中期開始，這些離婚夫妻中有相當比例涵蓋女性婚姻移民。

倘若低人力資本者的離婚風險相對高，那麼本研究質性訪談受訪者在教育程度組成上以高中以下者為大宗的階級偏態，或許不是極端樣本，它某種程度反映出晚近離婚者的常態。也就是，下文所呈現的那些在經濟上極度弱勢的女性單親處境並非少數離婚女性的遭遇。

然而研究團隊也擔心接下來的質性本文分析會因為受訪者階級組成過於向經濟弱勢者傾斜，而太側重「階級」面向議題的探究，以致疏於解讀「性別」面向因素的作用。另一方面，本研究在第二章曾引用 Raday（2012）的論點指出新自由主義下女性內部的階級異質性有逐漸擴大的跡象，雖然 Raday 這項主張背後的脈絡是在提醒我們不能只留意菁英女性經濟力的崛起，因而忽略中下階級女性貧窮問題的惡化；然而就事實分析的角度而言，反過來說，我們也不能「過度概化」中下階級女性單親的就業與經濟處境，將之視作全體女性的共有困境，因而看不見現有婚姻家制度下，即便身為菁英女性也擺脫不掉的父權結構壓迫。

綜合上述的考量，本章將分作三小節。接下來的第二節聚集在「性別」面向的討論，我們將分析焦點放在結婚、懷孕、生子與育兒等「婚育」經歷、以及離婚或親密關係終止的「婚姻變故」對女性受訪者所造成的共同經濟影響。在這一節，婚姻家庭制度底下關於育兒照顧以及家庭照顧責任不均等的性別分工、以及妻職、母職、女兒以及媳婦這類傳統性別角色背後的父權意涵，將是文本分析的主軸。

第三節將再疊加上「階級」面向的探究，受訪者中那些在就業與經濟處境極端弱勢的底層女性單親以及高教育程度女性單親之間的處境差異，將是本節的關懷焦點。我們將透過文本分類去呈現貧窮女性單親在婚育與婚姻變故之外的多重風險人生，藉以凸顯女性經濟不平等背後潛存的「性別」與「階級」的交織性。研究團隊將在第三節的最後，把女性單親因婚育、婚姻變故乃至其他多重風險而面臨的經濟危殆，置於臺灣現有的勞動市場、以及高度的家庭化福利供給脈絡，我們想藉此去思索同時顧及「性別」與「階級」因素對女性單親經濟安全之不利影響的可能解方。

表 11：受訪者概況（依受訪時間序排列）

編號	性別 (族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
1	女	43	國中	中部新興市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自僱：網路拍賣</li> <li>● 工時：不固定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 前任配偶曾依協議提供子女扶養費用，前任配偶跟新伴侶同居後再加上工作不穩，停止提供</li> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 卡債約 40 萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(曾經歷三段婚姻,第一段與第三段以離婚告終,第二段因丈夫過世告終)/</li> <li>● 24 歲女兒、22 歲女兒、18 歲女兒、8 歲女兒(a)</li> </ul>	無
2	女	41	高中職	中部傳產市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自僱：與姐姐利用自家門前空地經營飲食攤，受訪者上半天，姐姐下半天</li> <li>● 工時：每週 20 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：弱勢兒少生活扶助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親(曾經歷一段婚姻與一段非婚生關係,第一段婚姻未生養子女)/</li> <li>● <u>7 歲兒子(發展遲緩與疑似智力障礙)(d)</u></li> </ul>	被照顧者：同住外婆(癌症)
3	女	32	國中肆	中部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：家庭代工(固定雇主,論件計酬),工時不固視個人身心與生活狀況</li> <li>● 第二份工作：偶爾靠到同居男友的小型地下賭場販賣茶水賺零用金(自僱),工時每週 20 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：育兒津貼、弱勢家庭兒少緊急生活扶助</li> <li>● 地下錢莊借款含利息約 18 萬元</li> <li>● 因涉及詐騙刑事案件,帳戶遭凍結只能做領現工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喪偶單親,現有同居男友(曾經歷三段婚姻與一段非婚生關係;前兩段以離婚告終,最後一段因丈夫過世告終)/</li> <li>● 15 歲女兒、13 歲女兒、12 歲兒子、8 歲女兒、6 歲兒子(皆由前夫或前伴侶扶養)、<u>2 歲兒子(自己與同居男友共同扶養)(過動與語言發展遲緩)(a)</u></li> </ul>	無
4	男	45	研究所	中南部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：資源清潔回收(自僱),工時每週 40 小時</li> <li>● 第二份工作：體育館場地清潔(無固定雇主),工時每週 8 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親/</li> <li>● 13 歲兒子(a)、11 歲兒子(a)、另有一子由前妻單獨監護</li> </ul>	無
5	女	41	國中	中南部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：檳榔攤(時薪)</li> <li>● 工時：每週 16 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：育兒津貼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親(經歷一段婚姻,與三段非婚生關係)/</li> <li>● 26 歲兒子(由前夫扶養)、22 歲女兒、21 歲女兒、20 歲兒子、17 歲兒子、3.5 歲兒子(a)</li> </ul>	無
6	女	27	大學	北部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：NGO 社工(固定雇主,月薪),工時每週 40 小時</li> <li>● 第二份工作：滿月抓周活動之現場人員(固定雇主,時薪),工時每週 8 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：青年租金補貼</li> <li>● 透過信用卡與向姐妹借款周轉不足的生活支出</li> <li>● 姐姐與妹妹借款合計約 12 萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親/</li> <li>● 11 個月女兒(c)</li> </ul>	無
7	女	37	大學	北部新興	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：代替入監服刑的丈</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親,已再婚,丈夫因客戶交易</li> </ul>	無

編號	性別(族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
			肆	市鎮	夫經營汽車保養廠(自僱)，工時每週 45 小時 ● 第二份工作：鋼琴家教(自僱)，工時每週 5 小時	● 同住未成年子女工作所得：老大就讀夜校，白天擔任餐廳外場人員 ● 政府現金補助：特境子女生活津貼	糾紛被告詐欺入監服刑，現處類單親的單人育兒狀態。 ● 16 歲女兒(跟前夫所生)、 <u>8 歲兒子(現任丈夫與前妻所生)(疑似有過動和情緒障礙)(e)</u> 、8 個月大兒子(a)	
8	女	38	專科	北部新興市鎮	● 固定雇主：婦女就業培力中心附設餐廳內場人員(時薪) ● 工時：每週 20 小時	● 工作所得 ● 同住父親以部分退休金支付受訪者孩子之托育費用 ● 政府現金補助：特境子女生活津貼	● 離婚單親 ● 2.5 歲女兒(c)	被照顧者：同住母親(肝衰竭，肝移植)。受訪者曾因精神疾病而中斷就業，因為被指派為母親的主要照顧者
9	女	44	大學	北部都會核心	● 固定雇主：區公所代賑工(時薪) ● 工時：每週 20 小時	● 工作所得 ● 政府現金補助：低收入戶弱勢兒少補助；受訪者本身領有身心障礙證明，因此也身心障礙補助 ● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助、世展兒少補助 ● 現住社會住宅	● 未婚單親 ● <u>7 歲兒子(唇顎裂、語言發展遲緩、先天性結締組織異常，即俗稱軟骨症，症狀為大小肌力嚴重不足、ADD)(f)</u>	無
10	女	32	高中職	北部新興市鎮	● 無業	● 政府現金補助：低收入戶育兒津貼 ● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助(兩名子女)	● 婚姻關係持續中，但丈夫疑似入監服刑，受訪者處在類單親的單人育兒狀況 ● 12 歲兒子(a)、11 歲兒子(a)、10 歲女兒(a)、5 歲女兒(d)、1 歲兒子(a)	無
11	女	40	高中職	中部新興市鎮	● 無業	● 政府現金補助：弱勢兒少失活扶助、租屋補助 ● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助	● 未婚單親(經歷過一段婚姻與一段非婚生關係) ● <u>14 歲女兒(與前夫所生)(精神科就醫中有自殺及自殘記錄)</u> 、2 歲女兒(與前伴侶所生)(d)	無
12	女(原住民)	26	大學	北部傳產市鎮	● 固定雇主：NGO 社工(月薪) ● 工時：每週 40 小時	● 工作所得	● 未婚單親 ● 2 歲女兒(b)	無

編號	性別(族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
13	男	51	高中職肆	中部傳產市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：外送壽司、涼麵、碗粿等熟食至早餐店寄賣(以寄賣食品銷售量計酬)</li> <li>● 工時：夜班工作，每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：弱勢兒少生活扶助；同住弟弟有身心障礙證明，因此領有身心障礙補助</li> <li>● 民間團體之現金補助：慈濟功德會補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喪偶單親</li> <li>● 14 歲女兒</li> </ul>	被照顧者：同住母親(肺腺癌)；弟弟離婚後失智亦同住由受訪者照顧因白天需接送孩子與照顧弟弟，受訪者採夜班工作
14	男	47	國中肆	中部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：園藝臨時人員(時薪)</li> <li>● 工時：不固定，若有派工一日工時 12 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：租屋補助</li> <li>● 朋友借款合計 26 萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(受訪者入監服刑期滿後與前妻離婚)，現有同居女友</li> <li>● 10 歲兒子(a)</li> </ul>	無
15	女	34	高中職	東部偏遠鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無業</li> <li>● 因為孩子幾乎由受訪者一人照顧，加上有療育需要，此外也因為偏鄉缺乏工作機會，受訪者只利用丈夫在家外出打零工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 同住丈夫之工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 婚姻關係持續中，但受訪者打算離婚</li> <li>● <u>7 歲兒子(語言發展遲緩)(c)</u>、<u>4 歲女兒(語言發展遲緩)(d)</u></li> </ul>	無
16	女	34	高中職	東部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：檳榔攤(論件計酬)</li> <li>● 工時：不固定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 同居伴侶之扶養費用</li> <li>● 政府現金補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(前夫藥癮並對受訪者家暴)，有同居男友</li> <li>● 10 歲女兒(a)、8 歲女兒(未取得監護權、由前夫姐姐照顧)</li> </ul>	無
17	女(原住民)	42	高中職	東部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：社福中心約雇人員(社工媒合)</li> <li>● 工時：每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(前夫藥癮並對受訪者家暴，現已過世)</li> <li>● 23 歲女兒、15 歲女兒(去世)</li> <li>● 8 歲兒子(b)</li> </ul>	無
18	女	25	高中職	東部偏遠鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：親子館代賑工(社工媒合)(時薪)</li> <li>● 工時：每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：弱勢兒少生活扶助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(前夫藥癮並對受訪者家暴)</li> <li>● 4 歲女兒(未取得監護權，目前由前婆婆友人照顧)、3 歲女兒(d)</li> </ul>	無
19	女	33	大學	北部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：保險經紀(自僱)</li> <li>● 第二份工作：幼兒美語教材業務(自僱)</li> <li>● 第三份工作：美容直銷業務(自</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府現金補助：低收入戶生活補助、育兒津貼</li> <li>● 透過信用卡周轉不足的生活支出，卡債已超過 10 萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親</li> <li>● 1 歲兒子(a)</li> </ul>	被照顧者：父親(洗腎與輕度失智)母親為主要

編號	性別(族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
					<ul style="list-style-type: none"> <li>偏)</li> <li>● 懷孕前三份工作工時：一週 84 小時，懷孕後因全天候跟孩子綁在一起，三份工作業績幾乎為零</li> </ul>			照顧者；受訪者懷孕後工作不穩定，因此被指派為母親的替手
20	女	52	專科	北部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無業</li> <li>● *受訪者在區公所擔任代賑工長達六年，後因社工不再使用社救法 539 失去低收入戶福利身份，不能再申請代賑工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 政府現金補助：弱勢兒少緊急扶助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親(孩子生父雖然負擔扶養費用，但會不定期探視孩子)</li> <li>● 11 歲女兒(e)</li> </ul>	無
21	女	42	大學	北部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 前任配偶對子女之扶養費用。原本按公證過的離婚協議，前夫需每月支付 36,000 元的子女生活費用，但前夫僅給六個月。受訪者後來請律師向法院申請強制執行，但因前夫同時也積欠銀行卡債，因此強制執行結果為每月由前夫薪水直接扣除 1 萬元。</li> <li>● 政府補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 9 歲女兒(f)</li> </ul>	無
22	女	28	大學肆	北部都會核心	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：展場臨時人員(無固定雇用)</li> <li>● 第二份工作：FB 小編發稿之圖文設計(自僱)</li> <li>● 第三份工作：電商平台販售濾掛式咖啡包和咖啡豆(自僱)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 現任伴侶不定期提供生活費用</li> <li>● 政府補助：兩名子女皆有領有身心障礙者生活補助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助</li> <li>● 現任伴侶賭債三百多萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未婚單親(經歷一段婚姻，與一段非婚生關係)</li> <li>● <b>6 歲兒子(確診為 ADHD 並領有早療證明)(d)、3 歲兒子(因罕病而有語言發展遲緩與生長遲緩)(c)</b></li> </ul>	無
23	女	45	專科肆，現正進修空大社工系	中南部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：彩妝造型師(自僱)</li> <li>● 第二份工作：國小校外參訪領隊(無固定雇主)</li> <li>● 第三份工作：餐飲店內場人員(固定雇主，時薪)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 不定期向同為單媽的朋友周轉不足的生活支出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(曾經歷兩段婚姻，仍會陪同第二任丈夫出席家暴相對人課程)</li> <li>● 10 歲女兒(e)、9 歲女兒(e)、7 歲兒子(e)</li> <li>● 第一段婚姻的兩名子女由第一任前夫扶養，未共同居住</li> </ul>	無

編號	性別(族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
24	女	46	高中職	中南部高齡化鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：美髮師</li> <li>● 工時：50 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(前夫有家暴，為躲避前夫的暴力，離婚後遷移至前夫不熟悉的同縣市鄉鎮)</li> <li>● 11 歲女兒(f)</li> </ul>	無
25	男	48	高中職	中南部新興市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：白牌車司機(自僱)</li> <li>● 第二份工作：業餘房屋土地仲介(自僱)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助</li> <li>● 離婚前曾投資失利欠債，但未揭露債務金額與細節</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(前妻為中國裔新住民，為受訪者在中國工作時結識)</li> <li>● 19 歲兒子、17 歲女兒(被診斷為<b>社交恐懼與憂鬱症</b>)</li> </ul>	被照顧者：非同住之父親與母親 受訪者之父母雖然未失能且經濟自立，但有定期就醫要，受訪者必須接送並陪診
26	女(新住民)	37	國中	中南部高齡化鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定僱主：剖蚵(論量計酬，以斤為單位)</li> <li>● 工時：每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 政府現金補助：低收入戶生活補助</li> <li>● 民間團體之現金補助：家扶兒少補助、世展兒少補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 喪偶單親(前夫因自殺未遂成植物人後，入住養護機構，受訪者前因感染併發症過世)</li> <li>● 11 歲女兒(a)、8 歲兒子(a)</li> </ul>	無
27	女(新住民)	46	國小	中南部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：食品工廠作業員(固定雇主，月薪)，工時每週 40 小時</li> <li>● 第二份工作：清潔人員(無固定雇主，時薪)，工時每週 2 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 第二任前夫每月提供子女生活費用 3,000 元</li> <li>● 同住成年子女工作所得：18 歲女兒周末打工分擔家庭基本支出</li> <li>● 政府補助：弱勢兒少生活扶助</li> <li>● 民間團體之現金補助：世展兒少補助(家扶兒少補助申請中)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親(曾經歷兩段婚姻)</li> <li>● 18 歲女兒、4 歲兒子(早產兒經常出入醫院)(d)</li> <li>● 第一段婚姻育有兩名子女其中 20 歲兒子由第一任前夫扶養未同住，18 歲女兒由其扶養並同住中</li> </ul>	無 * 前兩段婚姻均被要求承擔伴侶家中長者的家庭照顧責任
28	女	31	大學	中南部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：小餐館經營(自僱)，工時每週 48 小時</li> <li>● 第二份工作：耳鼻環穿孔師，工時每週 20 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 前夫每月提供子女生活費用 8,000 元</li> <li>● 政府補助：育兒津貼第二胎 6,000 元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 4 歲女兒(d)、0 歲女兒(與現任同居伴侶所生)(a；假日客人多 b)</li> </ul>	無
29	女	42	研究所	北部工商市區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：金融機構法務人員(固定雇主)，工時每週 44 小時</li> <li>● 第二份工作：居家清潔，工時每週 9 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 10 歲女兒(f)</li> </ul>	無

編號	性別 (族群)	年齡	教育程度	居住區域*	就業狀態	主要經濟來源與債務狀況	婚姻與育兒狀況**	家庭照顧狀況
30	女	47	大學	北部都會核心區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：外商水處理公司客戶服務人員（廠商客戶）</li> <li>● 工時：每週 40 小時，每週一天 WFH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 孩子未成年前，前夫每月提供兩名兒子生活費用 22,000 元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 21 歲兒子、20 歲兒子</li> </ul>	無
31	女	45	研究所	北部新興市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：研究人員</li> <li>● 工時：每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 仍與前夫及其家人同住，女兒教育與大筆生活支出由受訪者與前夫均擔，房租則由受訪者與前公公均擔，水電費前公公單獨負擔。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 12 歲女兒</li> </ul>	無
32	女	48	大學	北部新興市鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：空服員</li> <li>● 工時：含外站每月 340 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 18 歲兒子、15 歲女兒</li> </ul>	無
33	女	40	大學	中部低度發展鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：家庭暴力防治官</li> <li>● 工時：每週 40 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 前夫每月提供子女生活費用 8,500 元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 15 歲兒子</li> </ul>	無
34	女	39	大學	中南部高齡化鄉鎮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定雇主：醫院行政人員</li> <li>● 工時：每週 46 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 女兒由前夫與受訪者共同監護，周間由前夫照顧，假日由受訪者照顧，女兒生活費用由前夫全額負擔。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● 6 歲女兒(d)</li> </ul>	無
35	女	34	大學	北部都會核心區	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第一份工作：大眾交通系統司機(固定雇主)，工時每週 40 小時</li> <li>● 第二份工作：餐廳外場計時人員(固定雇主)，工時每週 20 小時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作所得</li> <li>● 兒子由前夫單獨監護，受訪者固定周末早上探視一起吃早餐，暑假過夜旅行，兒子生活費用由前夫負擔，若有大筆支出受訪者會協助分擔。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 離婚單親</li> <li>● <u>7 歲兒子(聽損，兩耳剩餘聽力約 60-70 分貝)(前夫單獨監護，前公婆是主要照顧者)</u></li> </ul>	無

\*侯佩君（2008）等人根據全台各鄉鎮市的人口組成結構、密度、以及經濟相關的各產業就業人口比例等指標，將全台鄉鎮市區分為七大集群，分別為：都市核心、工商市區、新興市鎮、傳統產業市鎮、低度發展鄉鎮、高齡化鄉鎮與偏遠鄉鎮。

\*\*未滿十二歲子女(課後)照顧安排：a 自己照顧、b 委由親人照顧、c 居家保母或托嬰中心、d 幼兒園、e 國小課後照顧班、f 私人課後安親班

## 第二節 婚育與婚姻變故作為一種就業與經濟風險

本次田野的受訪者雖然有高比例是因為「經濟困難」的條件而被招募進來，然而比較 4 位男性單親與 31 位女性受訪者的訪談文本，我們仍舊可以看到明顯的性別差異。相對於男性單親，顯然「結婚」、「懷孕」與「子女照顧」、與「離婚」或「同居關係終止」這些婚育與婚姻變故事件幾乎對所有女性受訪者而言，或多或少都是一種令她們無法持續就業並導致工作收入中斷的風險。接下來將依序去呈現這些婚育與婚姻變故事件對女性的經濟風險。

### 一、結婚與懷孕

儘管就育有三歲以下子女之有偶婦女勞參率近幾年都在七成上下起伏的趨勢而言，對年輕育兒家庭而言，雙養家已經成為主流的經濟分工模式。然而就個體層次而言，結婚與育兒仍舊是導致女性中斷就業的重要人生事件。根據衛生福利部（2020）最新公告的《15-64 歲婦女生活狀況調查》，2019 年已婚婦女因結婚而離職者占 20.9%，因生育第一胎而離職者占 22.7%。已婚婦女「因結婚而離職」的主要原因以「準備生育（懷孕）」占 39.9% 最多，「工作地點不適合」占 33% 次之，二者合占七成三。婦女「曾因生育（懷孕）第 1 胎離婚離職」的主要原因，「生育（懷孕）」占 43.9%，以及「照顧未滿 12 歲兒童」占 43% 為主，二者合占近八成七。從上述的統計可以看到：對女性而言，「結婚」這項人生決策，不只意味著進入親密關係，它也意味著「育兒照顧者」角色的承擔；也因此約有四成的已婚婦女在結婚後因為備孕而離職。

質談訪談文本中女性單親受訪者因結婚或生育而中斷就業的經驗，與上述調查結果並無存在太大落差。但得留意的是：文本當中有一項許多女性受訪者提到的結婚離職因素，就是「遷移」。這若對應到上述的調查結果，就是所謂的「工作地點不適合」。

#### （一）婚姻遷移

研究團隊在蒐集女性單親受訪者的就業狀況時，往往會邀請她們從畢業後第一份工作開始回想到受訪當下的就業歷程。整體而言，她們所揭露的就業歷程比我們所預想的還要不穩定與碎片化；尤其是不具大學以上的受訪者更是如此，往往一份工作做不到一年就轉換工作，每份工作之間有可能存在一段間隔時間。這部分反映她們所在工作勞僱關係的不穩定性，解僱或勞動契約中止的情況並不罕見。另一方面，這也跟她們很容易在進入一段婚姻或同居關係後配合另一半的就業而遷移的人生決策有關。

受訪者編號 7 就是最好的例子。她在跟第一任前夫離婚後，為了兼顧就業與年幼孩子的照顧，搬回中部原生家庭附近定居。從小學習音樂（主修小提琴和副

修鋼琴)的她,大學也就讀音樂系,非預期懷孕後她中斷學業進入婚姻。但第一任前夫有親密關係暴力議題,她在朋友的協助下用秘密搬遷的方式結束掉這段婚姻。回到中部後,她利用自己的音樂專業,在音樂教室教課,到學校樂團擔任帶團老師,同時也自己開拓客源到學生家擔任一對一的鋼琴或小提琴家教。由於是音樂本科生,加上擅於跟孩子相處,她在家長間累積不錯的教學口碑,最好的時候每星期可以接到 15 位學生的案量。然而再婚後,因為丈夫在北部新興市鎮經營汽車保養廠,生意穩定,她帶著女兒由中部搬遷到北部,雖然鋼琴和小提琴家教到那兒都可以做,但由於學生客源主要靠家長人脈口耳相傳累積出來,因此她的音樂家教事業完全「從頭開始」(07)。

而受訪者編號 30 的文本則反映了:女性在婚姻關係中的遷移不只有經濟考量,它還牽涉親密關係中跟伴侶的權力不對等。30 號受訪者大學就讀英文系,畢業後主要從事的都是需要運用其外語能力的行政庶務工作。大學畢業後第一份工作是船務公司的行政人員,結婚前則在進出口貿易公司擔任業務助理,婚前這份工作做了大約五、六年,直到老大滿一歲、老二出生前後,她才辭掉。辭掉這份工作的原因相當複雜,但更主要的原因是當時擔任軍職的前夫轉調到南部,要求受訪者帶著孩子跟隨他遷居南部。受訪者從小定居北部,親友與工作人脈都在北部,研究團隊因此好奇她為何願意接受如此大的生活變動。受訪者很直白地回答:「在那個當下我沒辦法說不,是他要求的。就是因為他就覺得,我就調到那邊去了,不然怎麼辦?就是我也沒辦法說不(30)。」

受訪者向研究團隊解釋她當時之所無法拒絕前夫的婚姻遷移要求,其實是因為當時她與前夫之間的關係早已經因為她長期「婚內一人照顧孩子」而變得冷淡,因此當前夫提出一起遷居的要求時,她很害怕一旦拒絕,她和前夫的婚姻將難以維繫。再加上她當時也為職場的高壓氛圍感到厭煩,同時也想嘗試全職母親的生活,便順勢辭掉工作,跟隨前夫搬進他在南部的老家,跟公婆同住。一年多後又配合前夫的工作轉調遷移回北部。

過去民法曾有「妻以夫之住所為住所」的「從夫居」父權條款;1998 年大法官作做釋字 452 號解釋後被宣告違憲,並於同年作出修正。修正後的民法第 1002 條以「雙方共同協議」取代「從夫居」。然而從本研究中女性受訪者因婚姻遷移而中斷就業的普遍經歷,可以發現:雖然「從夫居」的父權條款已被廢止,但在文化慣例上,仍舊有一定比例的女性在結婚和同居後為配合夫之住所而遷移,因此中斷就業。

女性更容易因婚姻而配合另一半遷移,也不純然是從夫居的父權文化慣例所致。在性別薪資差距下,女性工作所得相對低,就遷移導致中斷就業的機會成本而言,女性配合另一半就業而遷移,顯然對雙養家夫妻而言是更合理的居住安排。然而對夫妻整體而言是更合理的安排,不見得對妻子個人而言是理性的決策。女性因婚姻遷移而中斷就業後,再就業後不見得能找到遷移之前同樣收入水準的工

作。前述的 7 號受訪者遷移到北部後，到她接受訪談當下，每週接的學生案量縮減成 5 位。30 號受訪者跟前夫一起遷移到南部公婆家後沒多久，就因為不習慣全職母親的生活又試圖重返職場。然而由於公婆家所在地區的工作機會並不多，她只找到旅行社的行政人員工作。30 號受訪者告訴研究團隊：那是她做過所有工作中最不友善照顧者的工作，不只薪水僅有兩萬多元，每天都要加班到很晚。後來又因為前夫調回北部，她才辭掉旅行社的工作跟著搬回北部，並找到現在法商水處理公司的客服工作。

雖然訪談時，兩位受訪者都對於因配合（前）伴侶的遷移所遭遇到就業及經濟困境感到釋懷，但就客觀的後果來看，這就是婚姻遷移對其收入的不利經濟影響。

## （二）懷孕歧視

衛福部（2020）的調查顯示有近兩成三的已婚婦女因生育（懷孕）而離職。這跟本研究質性訪談文本的分析結果相近，的確有一定比例的受訪者在懷孕期間與生育子女後中斷就業。這當中有些人離職的原因跟接下來的子女照顧因素有關。但有些則跟職場對懷孕者的不友善有關。

受訪者編號 10 高中沒畢業就步入婚姻，在懷第一胎時她在便利商店擔任店員。初發現懷孕時因擔心被解僱，她並未知會雇主自己懷孕一事；但隨著孕期增加，肚子越變越大，雇主終於主動問起並以試用期尚未結束為由直接請她走人。10 號受訪者在談及自己因懷孕而被雇主解僱時，口氣平淡絲毫未有任何埋怨與不平，對她而言，這是她所在職場極為尋常的現象。她甚至替雇主找理由，她認為：假使雇主僱用孕婦，孕婦工作期間突然因為搬重物或做什麼而發生意外，雇主該怎麼辦？依《女性勞工母性健康保護實施辦法》，僱用規模在一百人以上的事業單位必須提供懷孕員工母性健康保護措施，但顯然這些措施並不存在 10 號受訪者所熟悉的非典型就業部門，以致於她對於自己因懷孕被解僱一事習以為常。10 號受訪者之外，6 號受訪者的文本甚至提到有企業會刻意拒絕提供母性健康保護措施，以此逼退懷孕員工：

所以你那時候就知道懷孕的人其實是很難在這裡。因為原本應該是老闆不知道她懷孕，就都，就是都做一般的工作。然後一知道懷孕之後，就故意叫她做那種，就粗重（06）。

孕期解僱與拒絕提供母性健康保護措施是相當直接的懷孕歧視。受訪者編號 22 號的經驗則顯示：在人力僱用極度緊縮的情況下，企業缺乏請假彈性也可能令懷孕員工面臨難以請假的困境。22 號受訪者懷第一胎前在一家製作實境遊戲的新創公司擔任美術設計。因為是新創公司，老闆員工都相當年輕，22 號受訪者是公司第一位懷孕的成員。她向研究團隊澄清，老闆同事得知她懷孕後並沒有任何不友善的態度，大家甚至會主動避免讓她搬重物。老闆也沒打算解僱她。但最

大的問題是整間公司就她一位美術設計，老闆顯然也因為第一次遇到員工懷孕，並沒有早早開始設想：她放產假後，美術設計的工作該怎麼辦？最後是因為 22 號受訪者安胎住院，必須請長達幾週的安胎假；她考慮到自己懷孕後太頻繁請假安胎，因而在對老闆和同事有虧欠感下自動離職。

另一方面，雇主對懷孕者的不友善也使得女性一旦在懷孕前後轉職，幾乎難以在孕期找到工作。在臺灣，「懷孕期間難找工作」幾乎是所有受僱者的常識，因此多數女性若想轉換工作，通常會等到孕期結束、孩子出生之後；又或者乾脆直接離職等到做完月子之後再找工作。本次田野有兩位受訪女性單親，編號 6 與編號 7 主動揭露她們在懷孕期間找工作的艱難。兩位受訪者正好都是未婚單親。因具備大學文憑，兩人在懷孕前都有穩定的工作，6 號受訪者是織品工廠的品檢人員，而 9 號受訪者則在補習班擔任英文老師。巧合的是：兩人在懷孕前剛好因為一些人生規劃離開原本的職場。發現懷孕後，她們在確認男方無意負擔起「父親」的責任但仍決定生下孩子後，她們首先面臨的是收入中斷加上無另一半的經濟支持下，「生活與未來育兒支出從何來」的經濟焦慮。

也因此即便明知雇主不會錄用孕婦，兩位受訪者仍嘗試找工作，但幾乎四處碰壁：

例如看到你肚子大大的，問你說是不是懷孕了？嗯，我說是喔，他說喔好喔，然後他就會，你可以感受到他敷衍，後面是在敷衍你。多問幾個問題，他說好那我們再聯絡喔...你就一次兩次之後你就幾乎知道，不可能這樣，可是我有持續嘗試，嗯，對然後有另外一個，呃他是美語班的主任。然後也有去面試，然後他覺得我還不錯，然後他很委婉的跟我說：但是卡在妳懷孕，妳要不要妳生完小孩再來上班嗎，嗯（09）。

9 號受訪者最後在存款幾乎用罄下仍找不到工作，最後只能求助社福系統。她在社工協助下找到中途之家安心待產，並申請到特境補助，經濟危殆的狀況才暫時得到緩解。

6 號受訪者則是花了整整四個月找工作。她講起那段找工作四處碰壁的日子，向我們坦承：她原本就知道懷孕不容易找工作，但自己真的遇到時才真正體會到臺灣職場對懷孕員工的不友善。也因為整整四個月都沒有收入，她到後來連房租都付不出來，只能狼狽搬離租屋處寄住朋友家。回想那段期間的經濟焦慮，6 號受訪者一度哽咽。她最後是在朋友介紹下，到醫療檢驗所擔任資料輸入工讀生，四個月零收入的經濟焦慮才暫時告終。

兩位未婚單親受訪者的經驗顯示：懷孕歧視對於單人育兒者的經濟後果不只是所得損失的問題，而是長達數月的孕期失業與收入中斷。她們往往必須依靠朋友的接濟或家人的支持才能度過難關。相比朋友的接濟有限，原生家庭是更可靠的奧援。但是在未婚生子仍具高度污名的臺灣社會，兩位受訪者的文本均顯示：

家人的援助經常伴隨高度人際衝突。兩位受訪者在得知懷孕後都沒在第一時間讓自己的原生父母知道，父母對未婚生子一事可能的不諒解與不接納，是她們一開始選擇隱瞞的主要理由。一旦向父母開口求援，她們立即面臨跟父母之間的情緒衝突議題。這也是兩人即便在高度經濟焦慮下仍未在第一時間請求父母提供經濟援助的最關鍵因素。

## 二、子女照顧

相對於結婚遷移、以及懷孕歧視，子女出生後的育兒照顧責任對於女性受訪者的就業與經濟影響更加深刻。

美國社會學者 Hays (1996) 曾提出「密集母職」(intensive mothering) 此一概念，指出當代母親相較於過去，承受極高標準的母職期待：母親被視作孩子最理想的照顧者，必須按照兒童發展的專家知識提供孩子密集的陪伴與教養。Hays (1996) 認為密集母職的文化壓力往往讓就業母親陷入一種令其內在裂解的「文化矛盾」(cultural contradiction)：一方面作為母親，她們被必須利他，必須將孩子的照顧需要擺在最優先的位置，但另一方面，作為勞動市場的參與者，她們又必須配合企業追求自利，將主管與組織交付的職務放成最重要的考量 (洪惠芬，2015)。儘管 Hays (1996) 當初的「文化矛盾」概念主要是用來描述專業階級的就業母親在工作與家庭之間難以平衡的內在掙扎。但研究團隊認為：此一概念同樣可以用來解釋受訪女性單親在單人育兒下的母職與就業困境，只不過它的結果並不只是工作家庭兩難的問題，而是勞動市場的邊緣化與排除。

下文將同時從密集母職、與勞動市場的工時安排來分析女性單親之所以難以穩定就業的脈絡。

### (一) 密集母職的文化壓力：高度性別分化的單親圖像

在 Hays (1996) 的論點中，密集母職被視作普遍性的文化期待，不只存於一般人的觀念中，它也透過專家知識被內化成母親本身的照顧與教養信念。而在本研究的質性訪談文本中，我們可以看到密集母職的文化壓力往往是透過親密關係中另一半以及原生家庭父母，而被強加到受訪者身上。密集母職其實是相當晚近的社會現象 (在三十年前，臺灣社會對母職的標準並沒有這麼高)，但跟傳統父權的婚姻家庭制度結合下，它成了母親身份認同的一部分，深刻地約束女性作為育兒照顧者的人生決策。許多女性受訪者提到她們為何在孩子出生後離開職場，給的理由都是要好好地陪孩子長大。即便成為女性單親後，在單人育兒下，照理受訪者們其實承受極為龐大的養家壓力，然而她們仍舊會將對孩子的陪伴與照顧的順位擺在賺錢養家之前。

在大型金融機構擔任法務員的 29 號受訪者的文本，尤其令人印象深刻。訪談時研究團隊問起她關於「職場育兒友善」的問題，她慶幸自己前後兩任主管都

是友善照顧者的人，容許她隨時可以因為小孩有突發狀況時而請假走人。受訪者認為這種彈性對她而言非常重要，因為她對自己母職的期許就是：當女兒有需要時，自己是第一時間出現在她身邊提供支持的人。

...我覺得我想要讓我的小孩，她覺得媽媽很在意她很重視她，所以我才會說就是小孩子，就是今天如果有任何突發狀況的話，我希望我是陪在他身邊的，我希望他覺得他是在我心目中是最重要的。那為了要達成這個目的...妳就會花很多的成本在這件事情上，成本也包括時間...然後妳有沒有給她一個環境，然後有沒有，有沒有讓她覺得她自己被重視...我覺得那是我對我自己的期待 (29)。

在密集母職的意識型態底下，母親被視作孩子最理想的照顧者。這也使得許多育兒女性堅守「母親在孩子成長過程中必須隨時在側」(maternal presentism)的教養信念。正是這種教養信念導致某些母親因此放棄職涯發展，全時在家照顧孩子；那是 29 號受訪者離婚前因為雙養家的壓力，沒辦法做出的選擇；離婚後在一人養家下更沒辦法做出的選擇。她退而求其次，期許自己即便工作再忙，但是當女兒生病受傷、或者遭遇其他挫折時，她要是第一個出現在女兒身邊的人。

她的主管給予的請假彈性讓她可以實踐這個理想，這是最好的職場。倘若主管換人，新主管不再給予相同的請假彈性，她就走人，換到下一份可以提供相同請假彈性的工作。對 29 號受訪者而言，工作當然重要，但是工作不能令她放棄「母親必須在孩子有需要時陪伴在側」的密集母職信念。

雖然密集母職本身具備強烈的階級意涵，往往是那些教育程度越高，經濟條件越好的女性對母職的標準越嚴苛 (Hays, 1996)，然而研究團隊同樣在那些不具大學文憑的女性受訪者身上看到密集母職的影響力。例如前述提到擔任音樂家教的 7 號受訪者。在搬離中部之前，她每週教 15 位學生。然而，從文本可以看到，因為在家長之間有好口碑，當時她其實可以收更多學生、賺得更高收入。但是「每週 15 位學生」是她深思熟慮後，計算出能同時顧及母職標準與經濟安全的最完美案量，不能少，也不能多：

...其實我那時候我都告訴自己，我一個禮拜只要接 15 個學生就好，所以也沒有到說很努力的去跑家教什麼的。...因為 15 個學生算下來差不多才是，我們可能生活費跟可以存一點點錢...然後小孩的開銷、吃穿用這樣子、然後一點點儲蓄這樣子...**因為我就為了要陪孩子，因為畢竟說那時候單親嘛...對我還是會希望說，參與她的成長** (07)。

相較於有偶婦女，女性單親在單人育兒下其實更可以擺脫婚姻伴侶作為父權代理人對其性別角色的約束。但從 7 號受訪者上述的文本，顯然密集母職這套文化期待早已成內化成多數女性受訪者自我認同的一部分；即便沒有任何人提出要求或給予譴責，這套文化期待仍透過對母親內在的「規範性控制」(normative

control)(Kunda, 1992)，讓 7 號受訪者以陪伴孩子成長為由去限縮自己投入音樂家教的工時。

### 1. 高度性別分化的單親圖像

值得留意地是，從表 11 的受訪概況表也可看到，多數女性單親都不只經歷一段婚姻或同居關係，婚姻或同居伴侶也有一定比例並非第一次進入婚姻或同居關係。她們離婚後再遇到的伴侶會帶著前段親密關係生養的子女跟她們組成所謂的「重組家庭」。相較於以血緣為基礎、伴侶關係從一而終的「核心家庭」，這群女性受訪者所在婚姻家庭型態相對多元也非典型。

回溯密集母職的歷史發展脈絡，這套文化期待跟「核心家庭」的形成，其實緊密關聯(Hays, 1996)。研究團隊因此好奇：「重組家庭」的非典型婚姻家庭經歷是否讓女性單親受訪者更有機會擺脫密集母職的影響，以另類的母職標準去養育孩子？就目前所蒐集的到訪談文本，答案明顯是否定的。

受訪的女性單親再婚跟男性單親結成「重組家庭」後，她們幾乎又重新回到離婚前的性別分工：可能是傳統男性養家，又或者是一又二分之一雙養家的經濟分工（男性全時工作，但她們自己部分工時就業）。在男性伴侶承擔主要養家責任的分工下，孩子照顧，包括對同住無血緣繼子女的照顧幾乎全落在再婚女性單親身上。同樣拿上文提到的 7 號受訪者作為例子。前面提到：她和現任丈夫再婚後由中部遷移到北部，音樂家教學業從頭做起。之所以遲遲無法累積到像過去一樣至少每週收 15 名學生的案量，有部分原因跟丈夫在前段婚姻的兒子疑似有過動和情緒障礙議題有關。

因為丈夫拒絕讓兒子作特教生鑑定，學校的特教資源沒法進來，孩子白天在學校的課程幾乎無法吸收，即便送陪讀班，也因為學校陪讀人員沒法處理他的情緒問題經常被退貨，她只好把下午的時間空下來，在孩子放學後，親自盯他功課。另一方面，兒子班級適應也出現問題，老師對他有偏見，同學也排擠他，這使得他經常在老師與同學的集體不友善對待下，跟同學發生人際衝突。7 號受訪者常在學校老師要求下入校處理孩子的情緒暴衝。她生動地描述自己「隨時為照顧而待命」的作息，如何影響她的音樂家教工作：

對老師常常有時候七點四十上學，八點十分老師就電話來：媽媽那個你們家孩子跟同學打架。對啊就經常接老師電話，所以就常常跑學校。... 所以我就變成說我的家教真的是不敢接太多，就是因為老二問題太多 (07)。

女性單親再婚後或進入新的同居關係後，重新回到以男性為主要養家者的經濟分工，也反映出：同樣身為「單親」，但男性與女性的親職圖像仍複製傳統核心家庭中「男性養家與女性照顧」的性別分工。兩者的親職圖像高度性別分化：女性單親，無論在離婚前、離婚後、甚至再婚後，她的親職圖像幾乎都被侷限在

密集的育兒照顧者；相對照下，男性單親不管離婚前後，或者再進入一段新的親密關係，都被預設成賺錢養家的人。

## 2. 原生家庭的角色：性別、族群與階級差異

女性單親與男性單親這套高度分化的親職圖像，也受到她們周遭重要他人的支持或強化。研究團隊在分析男性單親與女性單親的就業歷程差異時發現：無論是那些直接接受我們訪談的 4 位男性單親，或者其他受訪女性單親口中的男性單親伴侶，他們的就業雖然也因為低人力資本而呈現出跟女性受訪者相似的不穩定性，但整體而言，男性單親幾乎顯少因為育兒照顧的理由而中斷就業。原因在於：男性單親雖然同樣面臨單人育兒的困境，但在現行父權的婚姻家庭制度下，他們總可以透過親密關係中跟伴侶之間的性別協力（14 號的男性單親受訪者），以及藉助原生家庭的「跨代性別協力」，例如 13 號、25 號的男性單親受訪者就是採「阿嬤帶孫」的隔代照顧，而將育兒照顧移轉到另一位女性身上。

然而這不是女性單親受訪者相對可採行的策略。不只再婚後或新同居關係的另一半可能把前一段關係的子女照顧責任移轉到自己身上。即便原生家庭在女性單親單人育兒期間願意提供支持，但從文本來看，原生家庭的支持方式卻跟男性單親存在差別。上文曾提到的編號 6 未婚女性單親受訪者，因為孕期失業，長達四個月沒有收入，為了節省開支，她後來搬回一手帶她長大的阿公阿嬤家待產並做月子。原本她打算做完月子後繼續借住阿公阿嬤家，租金不僅省下來，工作後若托育臨時出狀況，也有照顧後援。但做月子期間阿公阿嬤嚴格的母職標準令她幾乎難以喘息，也讓她斷了同住的念頭，月子結束後立即搬家。

同樣未婚單親的 19 號受訪者懷孕生子後，也是選擇跟原生家庭同住。原生家庭的父母及手足雖然會分擔育兒照顧責任，但是她最後也因父母親嚴格的母職標準，而被迫全時在家照顧孩子。19 號受訪者未婚生子前為保險經紀人，孩子出生後，她順利排到公私協力托嬰中心。她原本打算在孩子送公托後全力拼工作，無奈孩子送托後立即感染流感住院一星期。母親責備她，認為受訪者不應在孩子年紀還這麼小時送托。受訪者只好自行退托，繼續待在家中全時照顧孩子。但這也讓她的保險經紀工作幾乎處在停頓狀態。

從上述引用的兩個例子可以看見：對女性單親而言，原生家庭就跟親密關係伴侶一樣，某種程度也扮演著密集母職文化期待的父權代理人角色。

### （二）典型受僱工作的長工時

儘管深受密集母職文化期待的約束，但這並不表示錢的問題不重要。在單人育兒下，女性單親沒有另一半共同分擔養家責任，她們比起有偶女性更加需要穩定就業。然而若檢視行政院主計總處（2024）歷年人力資源調查中不同婚姻狀況別的女性勞參率，有偶女性的勞參率一直遠高於離婚、分居或喪偶女性。1980 年之前女性勞參率還不到 40%時，兩者的差距不到 15%，爾後隨著女性勞參率的成

長，兩者的差距卻不斷增加，近十年大致維持在 20%上下的差距。2023 年有偶女性勞參率為 49.34%，而離婚、分居或喪偶女性的勞參率則為 30.18%。

女性單親的低勞參率某種程度反映出勞動市場對單人育兒女性的排除。從本研究的質性訪談文本來看，工時是關鍵。受訪者編號 21 離婚後在典型受僱工作受挫的經歷就是很好的例子。

具大學文憑的 21 號受訪者婚前在大報跑政治線，後來轉至文創公司擔任公關，結婚後中斷就業將近十年。她離婚後的第一份工作是表演團體公關。她原以為這是一份友善育兒者的工作，因為在應徵工作時，她直接向主管揭露自己的單親身份，主管不以為意，甚至鼓勵她帶孩子一同工作。但實際做了之後，她才發現這份工作的長工時、以及頻繁的出差令她難以兼顧對孩子的照顧：

嗯，但是那個工作沒有辦法持續下去，因為時間很長。然後如果什麼○○○○老師啊，○○老師就是要去[表演者姓名]，譬如說要下台東，或去那裡辦活動，我要跟著他們一起去巡演，那我要在旁邊招待記者(19)。

她曾試著帶孩子一同工作，但是因為公關的工作內容就是跟記者互動，孩子在沒其他人幫忙看顧下，她根本不可能專心跟記者交流，所以到後來需要出差時她只能拜託朋友幫忙。她最後在那個表演團體待了三個月後就離職。

離開那個表演團體，21 號受訪者又試過幾份工作，最後都因為下班時間難以配合小孩接送的時間而以倉促離職告終，受訪當下她處在無業狀態。或許擔心研究團隊將她視作福利依賴者，她花了很多時間解釋自己為何一直無法在一份典型受僱工作安頓下來。從她解釋的文本，長工時加上長通勤時間，以及昂貴的課後照顧服務，是她遲遲無法穩定就業的重要阻力。

離婚後她遷入媽媽幫她出頭期款買下的房子，房子坐落在距離市中心通勤近一個小時的區域，因此即便公司準時下班，但加上長長的通勤時間，她絕對趕不上女兒放學的時間。她必須額外付費讓女兒加上安親班所屬的美語補習班，延長其在安親班的留校時間，才不致讓女兒晚上獨留在家。但這麼一來，她三分之一的薪水就全進了安親班。那她乾脆就近在社區附近找一份論時計酬的臨時性工作。21 號受訪者所抗拒的那種在住家附近、缺乏職涯發展性的時薪制臨時人員工作，正是多數受訪女性單親的就業策略。她的解釋文本充分說明了：高比例女性受訪者在單人育兒下高度集中在「非典型就業部門」的傾向，其實是典型受僱工作排除的結果。

### 三、婚姻變故

最後從受訪女性單親所揭露的文本，離婚、伴侶關係結束或伴侶過世這些婚姻或親密關係變故，往往也是觸發經濟風險的重大生活變動事件。

## （一）離婚遷移

上文曾提到在「從夫居」的父權文化慣例下，結婚會令女性為配合伴侶的工作而遷移。同樣，也因為「從夫居」慣例，當婚姻或親密關係出現變故時，女性單親受訪者比起男性單親，有更高的機率要從前伴侶的住所搬離出去。這時她們面臨的經濟風險就跟前述「婚姻遷移」的相近，工作可能必須隨著居住區域而作調整。

然而「離婚遷移」不能被完全等同於「婚姻遷移」的原因是：婚姻或親密關係變故後，女性單親受訪者的處境會由「雙人育兒」轉換成「單人育兒」。正如上述 19 號受訪者的文本所呈現的，在缺乏另一半的協力上，女性單親工作所能容許的通勤時間將被嚴重壓縮，這對她們的工作選擇範圍勢必造成負面影響。

其次，對有親密關係暴力經歷的女性單親受訪者來說，搬離前夫住所經常是她們掙脫父權暴力壓迫必須採取的手段。受訪者編號 7、16、17、24 在訪談文本中都揭露了她們如何透過離婚遷移而擺脫暴力前夫的騷擾與威脅。這當中 24 號受訪者為徹底逃離前夫的威脅，離婚後甚至不敢搬回原生家庭居住的鄉鎮市。無論是結婚遷移或是離婚遷移，居住地理空間的移動會都令女性受訪者原先累積的社區人際連結必須被捨棄，這往往讓女性受訪者原有的社區支持系統必須打掉重練。

社區的人際連結其實是許多女性受訪倚重的臨時托育管道。尤其在正式臨托服務極度匱乏的偏鄉、或是對無力購買市場服務的經濟弱勢者，這種臨托管道是女性單親受訪者在原生家庭之外，兼顧工作與育兒照顧的重要支持力量。例如前面反覆提到的 7 號受訪者，第二任丈夫因為跟顧客之間的財務糾紛，被提告詐欺罪而入監服刑。娘家遠在中部，她之所以能夠一人同時經營丈夫留下來的汽車保養廠，兼做音樂家教、並照顧兩名年幼的子女，倚靠的就是社區人脈連結無償的臨托服務。因此每一次居住地理空間的移動，都代表：女性受訪者必須在新的居住地重新建立臨時托育的社區人脈連結。

重建社區人際連結的過程不見得順利，很可能有空窗期。假性單親的 10 號受訪者的處境就是很好的說明。約訪當下，10 號受訪者剛搬遷到新的租屋處，丈夫因故長期不在家，帶著 5 名年幼子女的她其實極度需要工作收入。但她也坦言自己才剛搬到新的地方，連那個工廠有家庭代工的機會，都不知道，也沒有人可以幫忙看顧一下孩子。這種與社區人際連結隔絕的「社會孤立」狀態，讓缺乏原生家庭奧援的她，對於人生的下一步該怎麼辦，完全沒任何想法。

就經濟風險而言，「離婚遷移」其實也是女性單親離婚後經濟危殆的最直接因素。一方面，因為居住地的變動，她們必須重新找一份通勤時間短並配合單人育兒的工作。新舊工作轉換期間往往令她們或多或少都得經歷一段幾乎「零收入」的經濟焦慮。另一方面，「離婚遷移」也令女性單親受訪者必須再承擔額外的租

金支出。在零收入與居住成本增加的雙面夾擊下，女性在婚姻與親密關係變故後或多或少都面臨經濟困厄的問題。

相較不具大學文憑的受訪者，高人力資本女性單親儘管經濟相對優勢，但婚姻變故的確也對她們造成一定程度的衝擊。首先，她們同樣有離婚遷移帶來的經濟風險，但是在程度與樣態上跟經濟弱勢女性單親存在很大的差異。有些受訪者，如 28、29 與 30 離婚前的住所即是自己所擁有或以自己名義租用，因此離婚後必須遷移的反而是前伴侶。其餘不在自己住所的受訪者解決離婚後居住的策略有三種。第一種策略是另找租屋。第二種策略則是搬回娘家，除了省下居住成本外，也能毫無限度獲得父母的照顧後援。最後則是繼續跟前夫同住，如 31。

整體而言，離婚遷移同樣會增加這群經濟相對優勢女性離婚後的育兒成本，34 與 35 號這兩位受訪者因為承擔不起就放棄跟子女同住，由前夫單獨監護孩子並保留探視權。

## （二）更緊張的工作家庭衝突

事實上，對這些就業和經濟相對穩定的優勢女性單親而言，婚姻變故帶來的最大衝擊並非離婚遷移，而是單人育兒下更加緊張的工作家庭衝突。倘若找不到解決之道，她們將被迫離開原本的工作，甚至轉往非典型工作，這將嚴重衝擊她和孩子的經濟安全。歸納文本，她們主要倚靠以下四種策略：

### 1. 策略一：原生家庭照顧後援（12、17、30、32、33）

10 位留在典型受僱工作的受訪者中，其實有人從事的工作工時相當長，晚上與假日也有出勤工作的需求。例如 33 號受訪者是警政人員，雖然目前已轉任「家庭暴力防治官」，沒有值班問題，但剛離婚時她仍是派出所的基層員警，必須跟著同事排班，經常晚上或假日無法回家照顧當時還相當年幼的孩子。然而因為孩子出生後她就帶著孩子跟娘家同住，大量育兒照顧幾乎由同住父母協助處理，也因此她無論在離婚前或離婚後都不曾為了工作與育兒照顧之間的緊張關係而苦惱過。

32 號受訪者的例子同樣令人印象深刻。32 號從大學畢業後即從事空服員工作。按理，空服員其實是不適合育兒的工作。32 號受訪者告訴研究團隊她每個月含外站的工時是 340 小時。在超長工時下，她之所以在孩子出生以及經歷婚姻變故後都不曾間斷空服員的工作，必須歸功於其原生家庭的支持。老大和老二出生後，兩個孩子都直接送到中南部老家由受訪者的母親和父親全天候照顧，直到唸幼兒園階段才接回北部。孩子接回北部後，受訪者的媽媽還跟著搬進受訪者的家同住，讓她跟前夫都全力拼工作。另一個重要的照顧後援則是受訪者的姐姐。兩家人住在同一社區，所以當受訪者和前夫必須同時出國工作時，孩子的接送或者大小事幾乎全由姐姐和姐夫代勞。

32 與 33 號的例子可以看到：當一份工作的工時過長，或者有輪班需求時，

女性單親幾乎無法單憑公共托育來解決她們不在家的孩子照顧問題。原生家庭的照顧後援，幾乎是她們能否繼續留在這類工作的最關鍵因素。

## 2. 策略二：工作組織的友善照顧者措施（6、12、29、30、31、33）

對於那些沒有原生家庭不在身邊，或者也沒有足夠資源提供照顧後援的女性單親而言，她們更需要工作組織提供友善照顧者措施。6 號受訪者就是很好的例子。6 號受訪者父母在她很小的時候離婚，媽媽離婚後即失去聯繫，姐妹三人全由父親單獨監護扶養，她其實是阿公阿嬤一手帶大的。未婚懷孕後，6 號受訪者因為種種問題跟父親和阿公阿嬤都鬧翻，不太往來。在如此孤立無援的育兒困境下，她最後能夠在典型受僱工作安頓下來，主要倚靠的就是職場極為友善照顧者的制度安排與氛圍。

6 號受訪者比較懷孕前在織品工廠擔任品檢人員的職場，她覺得現在工作的 NGO 是一個對育兒照顧者極為友善的職場環境。原因在於主管及同事的性別與照顧意識相當足夠。除了在工作量與職務安排上盡可能讓受訪者能準時下班去托嬰中心接送孩子，當她的孩子生病、或者托嬰中心因為腸病毒流行或環境清潔消毒這類突發或例行事件而無法收托時，主管或同工都會盡力提供支持，包括同意請假、居家工作、或者帶孩子一同工作。正是這些友善照顧者的措施讓她可以在孤立無援的育兒處境下，仍不被勞動市場排除與邊緣化。

一般來說，通常都是高人力資本受僱者所在的「初級就業部門」較能提供友善育兒者的措施。29 號受訪者就是很典型的例子。29 號在大型金融機構擔任法務人員，訪談時被問到她離婚後怎麼處理孩子的緊急需求，她強調：自己所在企業一切照勞動法規走，只要依規定請假都沒問題。另一方面，金融法務是專業度相當高的白領工作，這類工作相較於工廠作業員、或是餐廳外場人員這類藍領工作，主管往往對於下屬的工時會給予更高的彈性。29 號受訪者就經常利用這種彈性去處理女兒的突發狀況。除了 29 號之外，30 號的外商公司、31 號的研究機構、以及 33 號的公部門也都提供類似的育兒友善措施。

17 號受訪者的經驗相對特別。東部偏鄉的 17 號受訪者因前夫家暴而離婚之後，沒有大學文憑的她在社工媒合下到社福館擔任約僱人員，負責環境整理與食物銀行盤點的庶務工作。她向研究團隊解釋這是一份非常友善的工作，不僅沒有超時工作的問題，主管也願意包容她初入社福部門工作所需要的摸索學習時間：

頭先進去的時候，可能還要用到電腦，我就頓頓，完了，有電腦，然後我說：哎我很久沒摸索到電腦了。然後我的行政，它有督導說：慢慢學啊，我知道你可以的啊，只要你可以寫就一定可以了。好，就慢慢的慢慢的去摸索了（17）。

主管的友善與接納讓 17 號受訪者捱過初入職的不適應，最後她在這份全時工作安頓下來，並在媽媽的照顧後援下養育 8 歲的兒子。社福機構的庶務工作並

不是所謂的初級部門工作，但 17 號在這份工作的美好經驗凸顯了：即便是次級部門工作，只要主管具備「照顧意識」，願意花心思解決員工的適應問題，它也能是友善照顧者的工作。

### 3. 策略三：透過購買市場服務將親職外包（29）

29 號是唯一採用親職外包策略的受訪者。這當然跟她的薪水相對其他受訪者高，付得起親職外包的費用有關。但另一個更關鍵的原因是她不想依靠原生家庭。事實上剛離婚時，娘家父母曾提議要受訪者搬回家同住，但受訪者考慮她在中南部找不到相同條件的專業性職缺，加上娘家父母從小重男輕女，對她從小到的人生決策總帶著負面批評，她覺得保持一定距離會更好。然而外包雖讓自己的人生更加自主，但成本很高。離婚後她因為高額的親職外包成本，必須利用周六下午和周日一整天兼職居家清潔工作，每週工時九小時，收入約一萬多元，才能讓整個家的收支維持平衡。

### 4. 策略四：跟前伴侶共親職（31）

在研究機構擔任研究員的 31 號受訪者跟前夫協議離婚，仍跟女兒暫居在前夫與公婆的家。離婚前，前夫因為長時間無業在家，原本就擔負較多女兒的照顧工作，離婚後因為仍同住在一起，她與前夫繼續維持原有的育兒照顧分工。31 號受訪者這種因同住而發展出的離婚後共親職模式，雖然少見於臺灣，卻常見於瑞典社會，這使得瑞典母親在離婚後仍有父親作為重要的親職照顧替手，避免孤立無援的單人育兒困境（Bergstrom et al., 2013）。

## 四、「婚內一人照顧」是不分階級的共同性別困境

綜合前述分析可以察見：同為女性單親，但不同教育程度的受訪者在就業與經濟處境上存在很大的差異。不具大學文憑的女性單親多數都曾經因婚育而中斷就業，而這正是她們離婚後陷入經濟困境的主要原因。相對照下，高人力資本的女性單親在離婚前普遍跟前夫共同承擔養家責任，某些受訪者如編號 29、31 與 32 的薪資水準甚至遠高於前夫。她們整體的職涯樣貌其實已趨近於典型男性養家者的路徑：終其一生且全時地投入工作。

然而，這群高人力資本女性單親在離婚前如此均等分擔養家責任，並沒有因此換得前伴侶同等地分擔對孩子的照顧任務。檢視這群受訪者關於婚姻關係的文本，研究團隊發現她們之中經歷「婚內一人照顧」的比例並沒有比那些經濟弱勢的女性單親要低。

29 號受訪者是比較好的狀況。離婚前 29 號受訪者跟前夫雖然採雙養家模式，但在育兒照顧上，她和前夫並約是她占三分之二，前夫占三分之一，整體而言婆婆反而是她更有力的照顧後援。30 和 32 號則是極端的例子。

30 號的前夫是職業軍人後來轉任為高中教官。前夫在部隊期間因為無法每

日回家，30 號受訪者幾乎處在「假性單親」的狀態。然而「假性單親」處境並沒有因為前夫轉任高中教官，轉為每日固定時間上下班後而有改變。事實上從孩子出生後，前夫一直跟孩子很疏離，他幾乎還維持一種單身未婚的生活，都忙著自己的事，鮮少有跟孩子單獨相處的機會；他甚至在老大剛上國一因為學校適應問題出現嚴重身心症狀的危機時刻，要求分居。

32 號同樣面臨雙養家卻沒有雙照顧的困境。32 號空服員的高薪讓前夫得以將大部分所得都投入房貸。然而前夫卻沒有像過去男性養家模式底下的妻子那樣透過承擔更多家務勞動與育兒照顧，來支持受訪者的就業。這些工作都直接移轉到 32 號的原生家庭。32 號受訪者回想她跟前夫這段婚姻時，一度感歎不知道「老公的意義何在？」因為前夫不給生活費就算了，也經常不在家，不只對育兒沒太多貢獻，反而還時不時要求自己盡所謂媳婦的孝道。也因此離婚後，她反倒覺得生活變得更好。

3 人「婚內一人照顧」的困境完全反映 Hochschild (1995) 所說的「性別革命的停滯」：女性開始共同養家，這是女性性別角色的革命；男性卻遲遲無法共同照顧，這是男性性別角色革命的停滯。

「婚內一人照顧」不只是性別分工不均的議題；「婚內一人照顧」往往許多受訪者最後會走向離婚的關鍵原因。另一方面，假使一位父親在婚內都不照顧孩子，那麼在跟孩子關係極為疏離下，他在離婚後也不可能繼續透過共親職成為女性單親的照顧替手。30、32 與 33 號的前夫就是很好的例子。三人的前夫在離婚前全都放手讓受訪者們「婚內一人照顧」，離婚後也都沒定期探視孩子，有些父親甚至自此消失在孩子的生命中。

### 第三節 性別與階級的交織性：

#### 底層女性單親極度危殆多重風險人生

如第一節所述，受限於研究對象有高比例是透一線社工散發招募文宣而篩選進來，導致整體的受訪者組成在階級上向經濟相對弱勢的底層單親傾斜。儘管這樣的階級偏態某種程度反映晚近臺灣離婚人口中有更高比例為中低教育程度者的階級趨勢（鄭雁馨，2015），但顧及女性單親的育兒照顧及家庭照顧處境所衍經濟困境，往往是「性別」與「階級」兩面向的因素交錯影響的結果，因此本章的分析架構先以「性別」為第一軸線，上一節的文本分析即聚焦於此；「階級」為第二軸線，本節將以底層女性單親受訪者的文本作為分析重點，同時由性別與階級的交織影響去探究：底層階級女性單親相較於其他女性單親受訪者的特殊境遇，以及背後的成因。

在本小節，研究團隊嘗試依「大學文憑的有無」且「工作收入穩定」，將女性單親受訪者切分成「低人力資本者」與「高人力資本者」。31 女性單親位受訪者中同時符合「具大學以上教育程度」、且「工作收入穩定」，被歸為高人力資本者，共有 10 位，分別為編號 6、12、28、29、30、31、32、33、34 與 35；她們主要是第二階段招募到的研究參與者。其餘 17 位女性單親受訪者或因不具備大學以上教育程、或因現階段工作收入不穩定而被歸為低人力資本者。下文將透過低人力資本者與高人力資本者的文本比較去凸顯女性離婚後貧窮風險的「階級」意涵。

#### 一、低人力資本女性單親：更頻繁地進出勞動市場

如第一節所述，無論人力資本高低，婚育事件的幾乎是引發所有女性受訪者中斷就業的共同風險因素。然而跟高人力資本女性相比，低人力資本女性往往面臨更多觸發中斷就業的風險事件。這使得她們就業歷程中斷的次數更加頻繁。

低人力資本女性受訪者這種頻繁進出勞動市場的就業樣態，也跟她們的學歷不高、缺乏專業技術，無法進入初級就業部門的處境有關。Williams、Blair-Loy 與 Berdahl（2013）在分析企業員工運用彈性化措施所承受的污名時發現：中下階級勞工承受的「彈性化污名」（flexibility stigma）雖然沒有菁英男性高，但是其所在的次級就業部門，相對於中上階級所在的初級就業部門，工時相對僵化，有嚴格上下班打卡規定，請假也缺乏彈性。工廠生產線的作業員工作就是好的例子。

這種僵化工時與缺少彈性休假的安排對本研究這群低人力資本的女性單親受訪者相當不利。因為她們經常需要反覆地從工作抽身而出，去解決各種風險事件。工時僵化與休假缺乏彈性，讓她們只能退出月薪制的典型受僱工作，轉往工時彈性，但也在經濟上也相對不安全的自僱性工作、或採論時計酬、論量計酬的非典型受僱工作。於是就像表 11「就業狀態」中所呈現的，她們的職業種類多集

中在網拍、美髮彩妝、保險經紀、檳榔攤、家庭代工、展場人員。這類工作或因是自僱型態、或因雇主不提供底薪保障，有做才有錢，因此工時極為彈性。這讓她們遭遇風險事件時用不著雇主批准休假，而是自行用暫時中止工作的方式，換取一段長時間的工作空檔，去專注處理風險事件，等到風險事件告一段落後再重回就業。相較於典型受僱工作相對高的進入門檻，該類工作進入門檻低，這也讓她們在風險事件後很容易又找到同類型的工作。於是，這群低人力資本女性受訪者整體呈現出的就業歷程就是不斷進進出出不同職缺。這使得她們的就業歷程跟高人力資本女性存在明顯區隔：後者雖然也有可能因婚育而中斷就業，但每一份工作的停留時間相對長，工作轉換之間的空檔時間也相對短，整體而言仍呈現出清楚的職涯軌跡。

## 二、女性單親在婚育之外的多重風險來源？

接下來要問的是：為何這群低人力資本的女性單親會遭遇這麼多觸發就業中斷的風險事件？除了婚育事件外，她們人生的多重風險來源還有那些？研究團隊試著由文本歸納出以下各種引發就業中斷的風險來源：

### （一）不穩定親密關係下不斷疊加的照顧風險

第一節曾提到「喪偶/離婚/未婚單親」的分類架構難以完全套用到本次田野的受訪者身上，有一定比例的女性單親受訪者經歷兩三段以上的婚姻或同居關係。就個人層次而言，進去或離開一段親密關係是個人選擇議題。過去在父權婚姻家庭制度下，女性被剝奪掉離婚的權利，就這點而言，當女性可以更自由地進出婚姻關係，這無疑是一種性別解放。但在高度性別分化的單親親職圖像下，多段婚姻或同居關係，對女性單親而言經常伴隨著育兒照顧責任的加重。

18 位不具大學文憑的女性受訪者中有 8 位生養子女數在 3 名以上。若同時檢視她們的親密關係歷程與育兒狀況，多數受訪者在同一段婚姻或同居關係的生育數其實跟現下多數年輕夫妻差異不大，就是一到兩名子女。然而因為她們經歷不只一段婚姻或同居關係，每進入一段新的親密關係，若都生養一到兩名子女時，最後累加出的生育數就相對高。

另一方面從第二節關於「重組家庭」的討論也可以發現：每進入一段新的婚姻或同居關係，女性受訪者的育兒照顧負擔不只是自己的血緣子女，在高度分化的單親親職圖像下，她的男性伴侶也傾向將前一段關係生養的子女的照顧責任移轉到她身上。而這也使得她們育兒照顧的責任不斷加重，育兒照顧的生涯不斷延長，她們因照顧而中斷就業與經濟不穩定的風險也就持續疊加上去。

### （二）單人育兒下對障礙孩子的密集照顧阻礙穩定就業

研究團隊在田野中遇到不少受訪者的子女都有障礙或身心健康議題。就主動

揭露的受訪者而言，共有 10 位，包括編號 2、3、7（假性單親）、9、15（假性單親）、20、22、25（男性單親）、27 與 35。也因為比例比預想中的高，我們在表 11 的「婚育狀況」欄位特別標註說明其子女的障礙或身心健康狀況。

孩子的障礙或疾病處境首先意味著：家長對孩子照顧的投入將更加密集，持續時間也將更長。一般孩子可能密集照顧的時間集中在學齡前，但是就如第二節大量引用 7 號受訪者的經驗所示，即便進入學齡階段，在正式教育體系對障礙孩子的接納程度並不充分下，學校不只無法發揮替代親職的功能，反倒成為母親的母職壓力的來源：就像前述引文中指出的，7 號受訪者經常在送孩子上學後沒多久，就被老師叫回學校，要求將情緒張力高的孩子帶回家。

然而障礙孩子不只需要更密集的照顧，錢也同樣重要，早期療育、復健與醫療照護等支出，都讓障礙子女家長的經濟負荷比一般家庭要高。密集照顧加上沈重支出，這使得障礙子女家庭的性別分工很容易直接延用傳統男性養家模式。一方面，對障礙孩子的照顧會耗費父母「全部」的時間與心力，因此對多數障礙家庭的最便利分工就是讓母親全時在家照顧與教養障礙孩子，而由父親單獨養家。但另一方面，也因為障礙孩子的支出較一般孩子高，父親的養家責任也比一般人沈重，父親必須比一般人更努力地拼工作，而父親更拼命賺錢的結果就是孩子的照顧重擔全落在母親一人身上（Traustdottir, 1991；洪惠芬，2017）。第一節一開始提及東部偏鄉假性單親 15 號受訪者就是很好例子：丈夫是水泥師傅，必須隨工地而居，經常不在家，兩名語言發展遲緩的孩子所需的密集照顧全由她一人承擔。

雙親家庭可以採行上述這種高度化的性別分工，但是女性單親在「單人育兒」下只能在對孩子的密集照顧與全力養家之間作艱難的抉擇。

從文本來看，幾乎每位育有障礙子女的女性單親受訪者都選擇前者。但錢的問題仍至關重要，尤其在單人育兒下，她們沒有伴侶一起分擔養家責任，因此她們仍有就業的壓力。檢視整體文本，我們發現：她們會轉往更短工時的非典型工作，例如 2 號受訪者利用自家門前的空間擺小吃攤，但擺攤的時間相當短，每週工時只有 20 小時。3 號受訪者則是接家庭代工，並到同居男友經營的小型地下賭場販賣茶水給客人，每週工時同樣只有 20 小時。9 號受訪者具大學文憑，未婚生子前擔任兒童美語老師多年，在家長之間也累積好口碑，但孩子出生後，因為有多重障礙問題，她只能在區公所做代賑工作，每週工時一樣只有 20 小時。22 號則是臨時展場人員、臉書圖文美編接案工作、與網拍，三份工加起來平均每週工時甚至不到 20 小時。

這些工作多是自僱、或採論件論時計酬。時薪往往以最低工資為標準，論件計酬者每案的酬勞也相當微薄。提高收入唯一的方法，就是利用孩子照顧的空檔到處接短工時的臨時性工作來做。然而，也因為孩子照顧佔據時間相對長，她們即便到處兼差，仍舊賺不到足以養活自己和孩子的收入。因此由文本中可以看到：

她們的收入也經常混搭著政府與民間團體的現金補助。

### (三) 不穩定工作與不穩定親密關係下更高頻率的遷移風險

第二節指出婚姻遷移與離婚遷移對女性單親受訪者的不利影響。就本節所關注的低人力資本女性單親而言，她們更容易因為親密關係的變動、以及工作的高頻率轉換，而面臨更高頻率的遷移風險。

進一步檢視這些經濟上極度弱勢女性受訪者有關遷移的文本，我們也發現：「遷移風險」與「經濟風險」兩者往往會交互影響，相互加乘，讓她們的人生落入更加危殆的境地。

前面曾提到的 10 號受訪者就是很好的說明。10 號受訪者之所以約訪當下才剛搬到新的租屋處，就是因為長期欠繳房租被前一任房東趕走。這是收入不穩定的經濟風險引發的遷移風險，然而就像前面說過的，遷移本身也會令當事人的社區人際連結必須打掉重練，工作因空間變動而面臨轉換的壓力。10 號受訪者搬遷至新家後，因為人生地不熟一直找不到她習以為常的家庭代工，在零收入下，她很可能又重蹈先前欠繳房租的困境，最後又被房東逼著搬家，如此不斷惡性循環。

### (四) 原生家庭後援可能附帶的長期照顧責任

在單人育兒僅有一人養家的經濟焦慮下，女性單親若跟原生家庭關係不錯，很可能選擇跟原生家庭同住，以降低生活成本，並獲取原生家庭照顧後援。低人力資本女性單親受訪者中編號 1、2、8、17、18 與 19，訪談當下都跟原生家庭同住。然而就像第二節在討論密集母職時曾指出的：跟原生家庭同住對女性單親其實是雙面刃，它在提供支持的同時，也扮演著父權代理人角色。相較於男性單親，原生家庭更習於強化女性單親的母職標準，不給予同等於男性單親穩定就業所需要的托育支持。

對照顧者角色的強化不只發生育兒任務，也出現在對父母的長照責任上。從受訪者編號 2、8 與 19 這三人的文本，可以看到女性單親跟原生家庭同住，有可能在父母健康衰退時被手足預設成父母第一順位的家庭照顧者。這樣的預設有部分跟女性單親的「性別」身份有關：在照顧分工高度性別化下，女性配偶、媳婦、女兒比起其他男性家庭成員，本來就比較容易被指派成家庭照顧者。但從 19 號受訪者以下的文本，我們也可以看到「階級」因素在其中作用：

...爸爸住院，然後需要有人力支援、去協同陪住院，那個人一定是在我身上，因為他們都要工作上班。所以照顧父母的責任是四個人，那他們要上班，他們沒辦法一直請假、或是一直怎麼樣、就是一直在身邊，變成是我，所以可能因為這樣（19）。

因為 19 號受訪者是全部手足裡面唯一沒有工作的人。因此當其他手足都出

錢分擔父母的生活支出時，她沒有。其他人出錢，她出力，在爸爸住院時擔任看護，理所當然。另一方面，也因為她沒工作，相較其他有工作的手足必須請假，她出來做照顧，機會成本最小，於是她成為手足眼中最適的家庭照顧者。

### （五）身心健康議題、意外事故、職場性騷擾以及疫情

除了上述幾項出現在多位受訪者文本中的風險事件外，其他對低人力資本女性單親就業與經濟造成不利影響的風險還包括：身心健康議題、意外事故、職場性騷擾與疫情。

有三位女性受訪者主動揭露自己有身心健康議題。例如 5 號受訪者曾罹患胃潰瘍，8 號與 9 號受訪者有憂鬱症。也有兩位受訪者訪談時提及自己有自殺意念，例如編號 13 的男性單親受訪者為了妻子腦癌的治療費用，積欠大筆債務，妻子過世後，他接著照顧失智的弟弟與肺腺癌的母親。持續且龐大的照顧負荷讓他身心俱疲，訪談時他開玩笑地說等女兒長大結婚，他要「趕快去自殺了，才不會去拖累她」（13）。而 9 號受訪者則因為童年的性創傷，自青少年起就有自殘行為，也一直有自殺意念。

身心健康議題不只影響她們的生命品質，它也會令受訪者需要經常請假或暫離職場，來休養身心或看病，而觸發收入中斷的經濟風險。9 號受訪者提到自己為何遲遲無法重回兒童美語教師工作，除了孩子的障礙處境外，她自身的重度憂鬱症也是原因之一。重鬱症會令她經常需要在急性發作期、精神科回診與心理諮商，向雇主請假。她很清楚沒有雇主願意錄用這種時常因病請假的員工，因此她只能暫緩重返老本行的規劃。就這點而言，身心健康議題對就業的影響，跟育兒照顧很相似，兩者都需要雇主在工時與休假安排給予更多的彈性。

另一方面，從文本也可以看見這群在經濟上極度弱勢受訪者（包括男性單親）很容易遭遇車禍、或者肢體受傷這類意外事故。相較於身心健康議題，意外故事對就業的影響雖然不是持續性，比較是單次事件。然若意外事故對身體的傷害嚴重到需要住院。這也成了受訪者暫離職場的風險事件。

值得留意地，22 位女性受訪者中也有兩位受訪者即編號 21 和 22 主動揭露被雇主職場性騷擾的遭遇。兩位受訪者都未循正式管道作申訴，而是以離職來解決問題，後果就是中斷就業。就這點而言，職場性騷擾也是她們中斷就業的風險事件之一。

對受訪者而言，離職除了是她們因應敵意職場的消極抵抗策略外，以 22 號受訪者所揭露的文本，它也跟創傷經驗有關。22 號在老二出生前最後一份穩定工作是科技材料進口公司的業務代表，在一次拜訪科技廠客戶的車途中，她差一點被老闆性侵。自此之後，她的身心出現創傷反應，而且只要跟老闆獨處時就會發生焦慮症狀，加上老闆在職務安排上有意無意的刁難，她在身心俱疲下，沒等到下一份工作到位就直接離職。

最後也有兩位受訪者提及自己是八大從業人員。3 號受訪者是酒店陪酒小姐，5 號受訪者則是在歌友會工作。前述提到 5 號曾患有胃潰瘍，原因即是歌友會工作在陪客人唱歌的同時也必須陪客人喝酒；過量的酒精攝取讓她的腸胃承受不起，她後來也因此轉職到檳榔攤工作。3 號受訪者直到疫情前都在酒店擔任陪酒小姐。疫情爆發後的三級警戒讓酒店無法經營，她經歷一段期間的零收入也轉職到檳榔攤（後來也因為懷孕而離職）。

### 三、多重風險下，不斷被邊緣化的就業者身份

本小節第一部分即指出：在多重風險下，這群人力資本相對低、在經濟上極端弱勢的女性單親受訪者必須反反覆覆進出勞動市場，這驅使她們會離開次級就業部門中那種工時僵化休假不彈性的典型受僱工作，轉往工時相對自由彈性的自僱性工作與非典型受僱工作。

然而，從受訪者編號 22 的訪談本文，我們也發現：即便轉往這類沒有底薪保障、勞僱關係極度不穩定在非典型工作，她們仍舊是最不受雇主與顧客偏愛的勞動者。而這跟她們「孤立無援」的育兒處境脫離不了關聯。

#### （一）「密集且孤立」的照顧處境下被勞動市場「內部」排除的社會過程

受訪者編號 22 育有兩名年幼的障礙孩子。現任伴侶（同時也是老二的生父）一直有憂鬱症的議題，近期又因為創業失敗積欠大筆債務，因沈重的經濟與身心壓力遲遲無法就業、甚至一度對受訪者暴力相向。受訪者跟原生家庭也早已不相往來，父母甚至不知道她結婚生子的事。換言之，她幾近是在完全孤立無援的狀態，承擔下對兩名障礙孩子的密集照顧。也因此，就如上面所分析的，短工時的非典型受僱工作與利用密集照顧空檔到處打零工的斜槓就業策略，是她唯一可以採取的養家模式。然而即便在就業上已經一再退讓到在如此邊陲的就業部門，我們仍看見她作為「密集且孤立的照顧者」如何被再度邊緣化的社會過程。

老二出生前，22 號受訪者的就業狀況其實相當穩定。離婚帶著一名子女的她憑著高超的業務能力，在一家科技大廠上游的小型材料進口公司擔任業務代表，加上業績獎金後每個月的平均收入都能達 5 萬以上的水準。但這一切都在她非預期懷上老二後起了變化。懷孕前後（因為創傷反應，確切時間點受訪者記不清楚），她因為老闆的職場性騷擾，身心嚴重受創而倉促離職。她原本打算在老二出生後重返職場。沒想到老二因為罕見疾病不只生長遲緩，也有語言發展遲緩的問題。加上後來老大也被醫生診斷有過動症，同樣必須接受早期療育，導致孩子的早療與復健佔據太多時間，她只能捨棄自己原本擅長的業務工作，回頭去大學打工時期經常合作的人力派遣公司，利用照顧空檔接高時薪的展場工作。但幾次因為老二感染發燒，被托嬰中心要求帶回家休養，而臨時跟該家人力派遣公司推掉說好的展場工作後，她公司列為「黑名單」。

那家人力派遣公司分派的展場工作之所以時薪高，是因為工作內容的專業性相對高，工作內容不只是發傳單或擔任動線引導人員，它需要工作者在展場擔任攤位主持，帶小型現場活動。被列為黑名單後，22 號受訪者只能透過臉書社團或者 line 群組找專業度低、但報酬也相對低的展場工作。但因為多數展場人員的工時安排都不侷限在周間日，經常是周間日搭配周末假日，她合適的工作機會也相當有限。

從 22 號受訪者所揭露被邊緣化的經歷，可以清楚地看到：這其實是一種被勞動市場「內部」排除的社會過程。在養家壓力下，22 號受訪者並未退出勞動市場，她是向下流動到時薪更低、工時更短、甚至可能沒有勞健保、帶有地下經濟性質的更加邊陲工作。這使得她必須兼更多份工，再加上政府與 NGO 針對弱勢兒少的經濟補助才能勉強度日。

## (二)「安全」與「彈性」難以兼得下的高度經濟焦慮：債務與代賑工依賴

22 號受訪者在勞動市場不斷向邊陲部門向下流動社會過程，反映了：臺灣勞動市場往往讓就業者必須在「安全」與「彈性」兩者當中二選一。女性單親作為一人照顧者，選擇了彈性，代價就是經濟危殆。研究團隊在訪談她們時，經常可以感受到她們深刻的經濟焦慮。即便是人力資本相對高的 6 號受訪者是 NGO 社工，經濟狀況相對好，但她告訴研究團隊：她接近月底都是薪水用盡的狀況，因此只能靠刷信用卡來支應必需的支出，等月初發薪水時趕緊繳清卡費。

長期入不敷出的透支狀況，讓她們必須透過借貸來維持基本生計或度過一些突發的風險事件。從受訪者概況表可以看到有一定比例的受訪者，包括編號 1、3、6、14、19、22 與 23，主動揭露自己有債務問題。

有部分受訪者，包括編號 8、9、18、以及 20 為了兼顧彈性與安全而有代賑工或多元就業方案依賴的議題。受訪者編號 20 向研究團隊坦承代賑工是非常友善照顧者的工作：

...因為最容易生病的幼兒園時期，我在做代賑工，那代賑工的話基本上用工單位都是公家，不太會去刁難我們代賑工（20）

這裡的不刁難係指「休假」的彈性。相較於受訪者先前在職場的經驗，代賑工作因為是跟低收入戶的福利身份綁在一起，加上採時薪制，區公所對於代賑工以家庭照顧為由的請假要求，幾乎沒有任何刁難。她認為這種完全彈性的請假模式，對於那種人生處在「孩子還小、動不動就因為生病而無法送托」階段的單人育兒者而言，相當友善。孩子大了不再那麼常生病之後，她對於彈性請假的需要減少，取而代之的是「晚上準時下班」和「見紅就休」的需要。她期望孩子周末放假時能陪伴在她身邊，代賑工也能滿足這樣的需求。

值得注意的是：代賑工這類友善的職缺是跟低收入戶的福利身份綁在一起。在「親屬互負扶養義務」的家庭倫理下，女性單親很容易因為被預設成跟原生家人有親屬扶養關係，而被排除在低收入戶的福利身份之外。雖然直系血親在民法上有親屬扶養責任關係，在現實層面上，女性單親不見得跟原生家庭有往來，更談不上經濟支持。現行社會救助法第 5 條第 3 款第 9 項（五三九條款）因此賦予社工專業裁量，由社工透過訪視評估女性單親跟原生家庭的親屬扶養關係，來決定女性單親在申請低收入戶身份時能否不用列計直系血親的資產。

受訪者編號 9 因為本身有重度憂鬱症領有身障證明，所以可以一輩子都待在代賑工作，但其他受訪者就不一定。受訪者編號 20 就因為社工拒絕再用五三九條款，因而被迫離開代賑工作。訪談時她仍處在無業狀態。

#### 四、孤立無援的單人育兒困境：「家庭化」為何不再可行？

倘若勞動市場對密集且孤立的照顧者如此不友善，讓這群低人力資本的女性單親難以透過工作所得而擺脫貧窮的威脅，那麼在國家的所得維持體系如此殘補的制度侷限下，唯一能指望的似乎只剩下家庭。令人遺憾地，以下的文本分析結果將顯示：對這群低人力資本女性單親受訪者而言，無論是婚姻家庭的前伴侶、或是原生家庭的父母手足，兩者在經濟上均不是足以倚靠的對象。這某種程度反映：在中下階級，家庭制度過去被預設家人互負扶養責任的功能有衰退的跡象。

##### （一）前夫與前伴侶不見得可行

現行離婚制度將對父母離婚後對子女的監護權與扶養責任分開處理。沒有監護、未跟子女同住之一方依舊必須跟另一方共同分擔子女的教育與生活費用。儘管法規如此規定，但就文本來看，低人力資本女性單親受訪者中僅有兩位，即編號 1 與 21 提到她們在離婚前曾透過協議要求前夫必須定期給一定額度的子女扶養費用，其餘皆「兩手空空」離開前一段關係。而且這兩位受訪者的前夫在提供一段時間後都自行終止給付子女扶養費用，這當中只有 21 號受訪者成功透過律師向法院申請強制執行，並要到每月一萬元的子女扶養費用。這距離原先協議的三萬六千元，有一段距離，但前夫因為同樣積欠銀行卡債，她必須跟銀行共享債權，律師也只能幫她爭取到這個額度的子女扶養費用。

女性單親受訪者普遍「兩手空空」離開前一段婚姻的原因相當分歧且多樣。但若作整體的歸納，主要是出於兩大原因。

##### 1. 原因一：不想拿

首先，有部分女性單親受訪者是因為前伴侶暴力相向而選擇離婚。為了徹底擺脫前伴侶的暴力威脅，受訪者們不想再跟前伴侶有任何關係與金錢上的牽扯，所以「兩手空空」是她們有意為之的策略。

## 2. 原因二：拿不到

其次，婚姻或伴侶關係本身也是一種社會篩選機制，相同教育程度與階級背景的人很容易結合在一起（Carbone and Cahn, 2014）。不只我們訪談的這群低人力資本的女性單親本身是多重風險的人生，從文本中也可以清楚看見：她們的前夫或前伴侶，絕大多數也處在多重風險狀態。

例如前述提及的 22 號受訪者，老二的生父，也就是現任同居伴侶不只有憂鬱症的心理健康議題，他甚至因賭博成癮而積欠地下錢莊三百多萬元。26 號的新住民女性單親，前夫即因為長期的憂鬱症困擾而燒炭自殺。也因此訪談時，有不少女性單親受訪者被問起「離婚後前夫是否分擔子女扶養費用」的議題時，她們的反應都是：前夫或前伴侶的工作甚至比她們還要不穩定，連自己都自顧不暇了，怎麼可能還出得起子女扶養費用。事實上，從文本來看，另一半工作不穩定、無法善盡養家責任，往往就是她們離開婚姻的重要原因之一。

相較於多數低人力資本女性單親「兩手空空」離開婚姻，高人力資本的女性受訪者的確有較高比例順利取得前夫的子女扶養費用：6 位單獨監護的受訪者中，28、30、31 與 33 的前夫給子女生活費用，其中 30 與 31 是透過司法訴訟才爭取到，29 在訪談當下仍與前夫打官司中。從 29 與 30 的文本可以看到這是一個極度耗費情緒、金錢與時間的過程。這是經濟弱勢女性無法負荷的過程，而且前夫若無穩定工作收入，也沒太大意義。

30 號受訪者請律師打子女扶養費與剩餘財產的官司，兩年下來的花費大約是 25 萬元，這對她而言是一筆不算小的負擔。打官司期間，她必須五官全開，從過去共同生活的蛛絲馬跡（過去報稅的稅單）去推敲前夫有那些投資和存款。那段期間她還得處理老大的身心症狀，陪同就醫，每次開庭時看到前夫否認的態度，對她而言是一段煎熬的日子。29 號受訪者離婚後高額的親職外包成本讓她難以負荷，因此找律師透過司法途徑，要求前夫每個月應提供 2 萬元的子女扶養費用。跟前夫及公婆交涉子女扶養費的過程，她飽受身心折磨。每次交涉完她都覺得她的憂鬱症狀又變得更嚴重。避免這些情緒衝突，她將所有交涉工作都委給律師處理。

在雙養家壓力下，前夫子女扶養費用的確有助緩解女性離婚後的經濟焦慮。但是前提是前夫要給得起，高人力資本受訪者前夫在階級上屬於給得起的人。值得注意的是，即便給得起，仍有 3 位受訪者必須付出極高的金錢、精神與時間成本跟前夫打官司才有機會取得前夫的子女生活費用。

### （二）原生家庭同樣不再可行

假使因為婚姻社會篩選機制的關係，前伴侶無法提供育兒上的經濟支持，那麼原生家庭呢？答案並不樂觀。整體而言，低人力資本女性單親中有相當比例的受訪者跟她們的原生家庭關係極為疏離。有些人甚至早已跟家人沒有往來。從文

本來看，這似乎跟她們在原生家庭的童年創傷有一定關聯性。

事實上研究團隊意外地發現低人力資本單親受訪者（含男性單親受訪者）中有相當比例也成長於非典型的家庭。例如受訪者編號 14、22 與 23 就是成長於父母自幼離婚的單親家庭；受訪者編號 3、11 與 20 則是在親代缺席的隔代家庭長大。而 13 號與 23 號受訪者則提到自己的父親有家暴議題。這些來自非典型家庭的受訪者相較於其他受訪者，有更高比例（並非全部）跟原生家庭維持相當疏遠的關係。

當然也有不少受訪者跟原生家庭的關係並不疏離。但從文本中也可以看見：她們的父母可能也處在同受訪者相似的多重風險困境。例如 1 號受訪者在離婚後搬回娘家居住，但娘家父母的房子也是租來，加上父母仍要負擔智能障礙兒子在機構安置的費用，所以她必須一起分擔租金。

也有部分在女性單親受訪者跟原生家庭的關係緊密，而且父母手足的經濟狀況也在水準之上。但就像前面說，依靠原生家庭作為支持體系的代價，很可能就是長期照顧風險的疊加。

對比之下，對高人力資本女性單親，原生家庭的支持是許多受訪者得以捱過婚姻變故的衝擊，並在單人育兒繼續停留在典型受僱工作的關鍵力量。這當中 30、32 與 33 號的原生家庭幾乎是沒有限度地提供受訪者育兒所需要的經濟與照顧後援。30 號受訪者的原生家庭不只提供照顧支持，她在婚後住的房子甚至是娘家父母贈予的。30 號離婚後，前夫來探視孩子的次數非常少（大約只有 7 次），爺爺奶奶對兩個孫子也同樣疏離。但她認為：即便沒有前夫和他那邊親人的支持，但她兩個兒子都是「不缺愛」的孩子。除了她花很多時間陪伴孩子外，娘家父母的家就像幼兒園，手足成家後都會把孩子帶回家一起照顧。受訪者告訴研究團隊在她們家，就是一村子的人共養一群孩子。

不只 30 號，32 與 33 號這兩位受訪者跟原生家庭的關係也都同樣緊密。更重要的是她們的父母和手足也跟 30 號受訪者一樣處在一個時間與經濟都相對充裕的狀況，這使他/她們即便無條件地替代孩子的父親，跟受訪者們協力育兒時，並不會因此陷入匱乏的困境。

## 五、小結

綜合本章質性訪談文本分析的結果、以及第二章「家庭動態資料庫」HLM 分析結果，我們似乎更能理解女性因育兒在薪資上遭遇「母職懲罰」此一現象在個體層次的運作方式。一方面在密集母職的文化壓力下，整個社會（也包括女性自身）對於母親的育兒照顧採取越來越嚴格的標準，但矛盾的是在另一邊，也就是勞動市場，卻因為雇主在競爭日益激烈的大環境下不斷壓縮勞動成本，導致受僱者必須承受更高強度的工作負荷。這逼使女性在進入婚育階段後很容易因對孩子

的密集照顧而離開勞動市場。換言之，母職懲罰反映的是：育兒女性在「密集母職」與「高強度有酬勞動負荷」的雙面夾擊下被迫中斷就業的經濟風險。

上述的論點與國內外相關的研究結果相互呼應。Budig 與 England (2001) 運用「全美年輕女性貫時性調查」中 1982 至 1993 的進行統計分析，發現：美國年輕女性因育兒所遭受的薪資懲罰，有大約三分之一是源於育兒所導致的工作經驗與年資損失。這種工作經驗與年資損失有部分來自中斷就業的經歷，有部分源於部分工時的就業型態。兩者都會導致母親們無法累積較多的工作經驗和年資，進而影響未來的薪資成長。

在國內研究，張豐彬 (2013) 曾運用 2005 年「東亞社會階層與社會動研究計畫」所收集的回溯性工作史資料，去探討不同家庭生命週期階段如何影響男性和女性員工獲得公司內工作權威晉陞的機會。張豐彬 (2013) 發現：男性在結婚之後獲得公司內權威晉陞的機會開始上升，並在妻子懷第一胎時達到高峰。不同於男性的「婚育溢酬」，女性的工作權威晉陞機會則出現明顯的「婚育懲罰」：女性在剛結婚之後，便明顯增加退出職場的機會，而且是在懷第一胎時最容易退出職場。當最小子女 0-6 歲的時候，照顧學齡前子女的責任會增加女性退出職場的風險。張豐彬 (2013) 因而指出，女性與男性的工作權威落差擴大是以結婚為開端，而懷第一胎的時候是加深兩性權威落差的關鍵期。張豐彬 (2013) 的發現跟質性訪談文本的分析結果是相對應的：對女性而言，婚育事件往往是她們中斷就業的經濟風險事件。

然而從本章第三節所呈現的低人力資本女性單親更容易因多重風險而反覆進出就業的經濟危殆處境，我們也發現：女性因育兒照顧而面臨中斷就業的經濟風險，會因女性的「階級」位置而有不同的後果。這有一部分反映不同階級女性單親因為人力資本落差而進入不同的就業部門。工作所得的差異，連動到經濟購買力的差異，這使得中下階級女性單親較難透過將育兒照顧衍生的各種負荷移轉出去，來迴避各種可能造成就業中斷的突發事件所造成的經濟風險。

而所在的就業部門不同，也導致不同階級女性單親同樣面對單人育兒下工作及育兒照顧之間更高強度的緊張關係，卻採取不同的因應策略。中上階級女性所在的「初級就業部門」雖然也一樣是高壓的工作環境，但相較於中下階級女性所在的「次級就業部門」，它的工時安排與休假卻相對彈性。相較於同在初級部門的菁英男性會因為「彈性化污名」，不願利用這些彈性化措施暫時從工作中抽身投入育兒照顧；菁英女性在密集母職的文化壓力下，很容易被驅使去運用這些彈性化措施來化解密集照顧與高壓工作之間的文化矛盾 (Williams, Blair-Loy, and Berdahl, 2013)。

從上述的文本分析結果，這顯然不是中下階級女性所在的次級部門可以採取的策略。次級部門的「典型受僱工作」更缺乏彈性化措施，這使得那些低人力資本的女性單親只能向下流動至次級部門中的「非典型工作」，藉由這類工作極為

自由彈性的工時安排，用反覆進出就業的策略去化解單人育兒下育兒照顧與工作之間的嚴重衝突。但這種極度彈性的就業策略，卻是經濟危殆的後果換來的。

兩群女性單親因人力資本落差，導致低人力資本女性單親無法透過「外包」、與企業內部的「彈性化措施」去躲避育兒照顧所帶來的經濟風險，似乎可以用以解釋第三章 HLM 分析結果所指出的「教育程度在母職懲罰的正向調節作用」，其背後的階級脈絡與運作機制。

然而人力資本的差異只是一部分的原因。在雙養家模式底下，育兒家庭往往需要兩份工作所得，才能應付高育兒標準下不斷成長的育兒支出。這意味著：女性單親在單人育兒下其實必須更高強度地投入養家任務。這使得她們比起雙薪女性更需要原生家庭的支持與照顧後援，來解決高強度養家責任對孩子照顧的負面影響（Chen, 2016）。前面曾引用美國家庭法學者 Carbone 與 Cahn（2014）的論點指出：婚姻與伴侶關係本身就具社會篩選的效果。就上述質性訪談文本的分析結果，原生家庭更是。中上階級女性單親比起中下階級女性單親，往往擁有更強有力的原生家庭支持：不只女性單親跟父母手足的關係較為穩定，家人本身的資源也較為充足。

在低人力資本下，中下階級女性單親原本就因為經濟購買力不足的限制，無法藉由外包將育兒照顧移轉出。這時原生家庭的支持系統更顯關鍵。然而在社會篩選機制下，她們跟原生家庭之間的關係相對疏遠，或者父母手足也可能同樣身陷多重經濟風險的困境自顧不暇。在「孤立無援」下，育兒照顧所衍生的多重經濟風險完全無法像中上階級女性單親那透過跨世代協力而被分擔掉，後果就是經濟狀況不斷因各種突然事件而向下沈淪。

這裡可以看到在「性別」上，育兒照顧作為不同階級女性的「共同」經濟風險。然而同樣面對育兒照顧所觸發的經濟風險，在「階級」上，中上階級女性與中下階級女性卻因為人力資本落差所造成的經濟購買力差距、與所在就業部門分別、以及原生家庭支持系統的差異，讓她們在育兒照顧責任移轉與分擔上出現不同的後果，導致兩者在就業與經濟處境呈現不同的樣態（請參考圖 2）。

		育兒照顧作為經濟風險	
		弱	強
人力資本與原生家庭支持系統 作為「階級」的調節效果	正向	高人力資本男性	高人力資本女性
	負向	低人力資本男性	低人力資本女性

圖 2：性別與階級交織下，育兒照顧作為經濟風險的後果

倘若在階級的調整效果下，育兒照顧的經濟風險對於不同人力資本女性單親產生不同的後果，那麼在評估與設想因應策略時，也必須把交織性考量進來。在原生家庭支持系統薄弱、市場服務購買力不足以及所在就業部門往往是缺乏穩定勞僱契約的非典型工作，中下階級女性單親顯然需要透過國家替代市場、企業與家庭的支持性政策，來移轉與分散育兒照顧對她們就業與經濟的不利影響。

## 第五章 焦點團體訪談分析

### 第一節 研究程序與受訪者概況

本研究目的之一即在檢視家庭照顧責任的承擔、與婚姻變故對女性就業及經濟的衝擊。第四章，我們即透過對 35 位女性單親（含部分男性單親）的質性訪談文本分析去回溯婚姻、懷孕、育兒以及離婚這些人生事件對於受訪者們就業所造成的影響以及經濟處境因此產生的變動；我們也同時透過女性單親與男性單親的比較，高人力資本與低人力資本女性單親的比較，指出：就「性別」而言，育兒照顧是不同階級女生共有的經濟風險；然而不同「階級」的女性仍會因為人力資本的差距，將照顧外包的經濟購買力差異、所在就業部門對照顧者的友善程度的落差、以及原生家庭的支持系統是否足夠強韌，讓她們在育兒照顧責任移轉與分擔上出現截然不同的後果，導致中產階級女性與經濟弱勢女性在就業與經濟處境呈現出非常不同的樣態。

然而本研究對於女性承擔家庭照顧責任的就業與經濟影響分析，並不侷限在未成年子女的「育兒照顧」，障礙者與失能老人的長期照顧的高度性別化與其經濟後果，亦是研究焦點之一。也因此研究團隊在招募質性訪談的研究參與者時，刻意納入一定比例的中高齡受訪者：35 位受訪者中年齡在 45 歲以上共 10 位。儘管如此，檢視全部的質性訪談文本後，我們發現多數的長期照顧議題集中在對障礙子女的親職照顧，對於亞健康或失能老人的長期照顧仍舊相對少，僅有 6 位受訪者提及自己必須承擔對長者的家庭照顧任務。

根據衛生福利部（2018）《106 年老人狀況調查主要家庭照顧者調查報告》，老人的主要家庭照顧者的年齡分佈高度集中在 45 歲以上未滿 64 歲（53.09%），以及 65 歲以上（37.10%），兩者加總的佔比高達 90.19%。此年齡分佈跟目前質性訪談所招募到的女性單親受訪者，年齡主要集中在 40 到 50 歲之間，顯然存在很大差別。這或許可以解釋為何質性訪談文本較少觸及女性因承擔對家中長者的「家庭照顧責任」在就業與經濟上所受到的影響。而過少老人照顧議題的相關質性訪談文本，令我們難以對政府近幾年挹注大量資源建置公共長照服務的「性別影響」，作出精確的政策成效評估。

另一方面，儘管在質性訪談文本中多數受訪者都經歷離婚事件並且承受離婚事件帶來的經濟風險，然而超過三分之二的受訪者幾乎都走協議離婚的途徑，顯少受訪者透過法院判決對離婚後前伴侶之間的婚後剩餘財產分配、子女監護權、會面交往、以及子女生活費用等相關權益作出爭取。關於司法經驗的文本過少，也令研究團體無法蒐集到足夠的經驗證據去指出現有離婚法制的缺失，並據此作出合宜的建議。

綜合上述兩點考量，研究團隊在期中報告完成後調整研究設計，將 4 場焦點團體訪談的主題、訪綱與對象作了以下的修正：

- 一、4 場焦點團體訪談中有兩場次聚焦在中高齡女性對家人的長期照顧責任所承受就業與經濟衝擊。訪談對象則以家庭照顧者支持性服務的社工、以及以中高齡女性為主要服務對象的婦女團體工作者為主。
- 二、另外兩場次的焦點團體訪談則將焦點放在現有離婚制度本身是否能提供女性離婚後足夠經濟保障的檢討。因此訪談對象將以熟悉家事事件的法律專家為主。
- 三、為讓文本能關照到城鄉與南北差異，家庭照顧場次與家事律師場次均分區辦理，北部與中南部各一場次。

訪談大綱也因此作了大幅度的更動。第一版的焦點團體訪將重點放在女性單親的貧窮處境，新版的家庭照顧場次訪綱轉而聚焦在：那種類型的中高齡女性更容易成為家庭照顧者？她們兼顧家庭照顧與就業的制度和 cultural 阻力為何？長照 2.0 是否有助減輕她們的家庭照顧負荷？新版的家事律師場次訪綱則參考期中報告審查委員的建議作了微調，放入更多關於離婚法制議題的討論。由於第一版焦點團體訪綱已於 2023 年 9 月同質性訪談之訪綱及相關研究工具一起送交國立政治大學研究倫理委員會進行倫理審查並通過；因此在調整焦點團體訪談的研究設計後，研究團隊隨即將新版的訪談大綱與研究參與者知情同意書送至政大研究倫理委員會進行變更申請，並在 2024 年 6 月 26 日取得變更申請同意書。變更申請核准之新版焦點團體訪談大綱及研究參與者知情同意書詳見「附件 3-1 與 3-2」。

在研究設計變更申請經政大研究倫理委員會核准後，研究團隊透過成員的人脈開始邀請合適的受訪者。所有接受邀請的家照支持方案社工、婦團工作者、或家事律師均會在事前收到一封說明文件（請參考「附件 3-3」），文件中除簡要說明研究計畫的目的與提問，並預告訪談大綱外，也會附上質性訪談相關研究發現之摘錄。

每場次焦點團體訪談的進行時間為兩個半小時，並由計畫主持人擔任主要帶領者，協同主持人擔任協同帶領者。主要帶領者會在開場利用十分鐘左右的時間口頭並搭配簡報，交代研究計畫的目的、質性訪談相關發現、以及訪談大綱。由於受邀參與者均在相關領域擁有豐富的工作經驗，有些人甚至投入相關議題的倡議，因此雖然每場次參與的受訪人數不多，在 3 至 5 人之間，但是文本內容極為充實。表 12 為 4 場焦點團體訪談的主題或對象、時間地點以及受訪者編號。

儘管家庭照顧場次與家事律師場次設定的訪談主題非常不一樣，前者是家庭照顧任務，後者是婚姻變故；然而就這兩項主題對於女性的就業與經濟的影響卻存在時序上的關聯性。首先，家庭照顧責任是所有女性共同面對的性別角色束縛：只要進入一進入婚姻家庭，女人就被整個社會期待以母親、妻子或媳婦的性別角色去承擔對家人的照顧責任。無論她們是否經歷婚姻變故，家庭照顧責任的承擔

往往讓她們被迫中斷就業或提前離開勞動市場，在經濟上倚靠男性的養家所得。而婚姻變故最直接的衝擊就是她們無法持續對男性的經濟依賴：女人因為家庭照顧對就業與經濟的不利影響因而被揭露與放大。換言之，如果女性得以擺脫家庭照顧者的角色束縛而像男性一樣持續就業，婚姻變故對女性經濟安全的衝擊將降到最低。就兩個主題時序上的關聯性，下文將分兩節依序呈現研究團隊對兩個主題的焦點團體訪談文本的整理與分析結果。

表 12：焦點團體訪談之受訪者編號

場次	主題/對象	時間/地點	受訪者編號
01	家事律師	8/20(二) 13:30~16:00/ 監察院國家人權委員會	01_A (男); 01_B (男); 01_C (女); 01_D (女)
02	家庭照顧	8/21(三)9:30~12:00/ 監察院國家人權委員會	02_A (女); 02_B (女); 02_C (女); 02_D (女); 02_E (女)
03	家事律師	9/4(三)9:30~12:00/ 嘉義春葵書咖啡	03_A (男); 03_B (女); 03_C (女)
04	家庭照顧	9/5(四)9:30~12:00/ 嘉義春葵書咖啡	04_A (女); 04_B (女); 04_C (女); 04_D (女); 04_E (男)

## 第二節 家庭照顧者支持服務工作者之訪談文本分析

兩場聚焦在家庭照顧議題的焦點團體訪談受訪者以「家庭照顧者支持性服務」據點的一線社工、督導、主管或地方政府承辦為主。也因此兩場次的訪談文本大多來自於受訪者對於實際使用支持性服務的家庭照顧者的第一手觀察。在北區場次的訪談一開始時，即有受訪者就她們對於服務對象長年的觀察，提醒研究團隊在檢視家庭照顧責任對女性就業與經濟的影響時，應該將障礙子女的親職照顧與對中年邁父母的長期照顧，作區分。雖然兩類型的家庭照顧者到目前為止均呈現高度性別化的狀態，但障礙子女的親職照顧幾乎都由「母親」一人承擔起這項重擔，相對照下，對失能老人的家庭照顧任務分配樣態較為多元，除了配偶外、女兒、兒子、以及媳婦都是可能的照顧者，彼此之間也有主要照顧者與替手照顧者的分工。也因此接下來的文本分析將分別處理老人的家庭照顧者與障礙者的親職照顧者。由於前者樣態多元，分工較為複雜，因此重點放在「那些女性容易成為家庭照顧者」的討論。相比之下，障礙者的親職照顧由母親一人扛起，顯得極度「孤立無援」，因此文本分析的重點會放在其「孤立無援」的原因探究。不過無論是那一類型的家庭照顧，當事人的就業與經濟，均承受相當程度的負面衝擊。這亦是文本分析的重點。

### 一、老人照顧：誰是家庭照顧者？

雖然近幾年男性照顧者的議題開始受到重視，但根據北部與中南部受訪者就她/他們對求助者的觀察、以及整理出的服務使用者統計資料，女性仍舊是老人的家庭照顧者的大宗。女性家庭照顧者當中，「配偶照顧者」與「女兒照顧者」則是最常見。大致而言，受訪者的觀察跟上文曾引用的衛生福利部（2018）對老人主要家庭照顧者的調查結果，並沒有太多出入。在該份調查中，主要家庭照顧者是基於作為被照顧者之「配偶/同居者」身份承擔責任，占比為 35.18%，而以「子女」身份者則相對高，為 44.35%。若跟年齡交叉比對，相對年長者是依配偶照顧者身份承擔長照責任，相對年輕的家庭照顧者則是已婚成年子女居多。

#### （一）多重照顧者

然而關於誰為家庭照顧者的文本中，有一個令人印象深刻的發現是上述官方調查資料未掌握到的，即「多重照顧者」的存在與困境。所謂「多重照顧者」意指那些不只承擔一位家人照顧責任的家庭照顧者。例如，她們可能以「配偶」的身份照顧失智的另一半，也必須抽出某些時段以「女兒」身份陪同罹癌父母進行住院治療並提供看護照顧，甚至還必須以「阿嬤」身份協助照料公托放暑假的學齡前孫子女。

兩場次的受訪者均有提到「多重照顧者」此一概念，不過整體而言，它更高

頻率地出現在中南部場次的文本。根據 04\_B 所蒐集到的統計資料，她工作所在縣市服務的家庭照顧者類型，占比最高是配偶照顧者，但占比次高的就是「多重照顧者」。對多數受訪的一線社工而言，「多重照顧者」接受服務的第一個難題是她們的時間會被不同被照顧者的需要及作息切割得非常零碎，因此不只幾乎抽不出空白時間到據點來參加活動，連社工要約時間作訪視都相當困難。在地方政府負責家庭照顧者支持性服務業務的 04\_A 受訪時就用了一個很生動的詞彙「很難揪」，來描述社工服務多重照顧者的難處，這難處某種程度反映了她們的「時間貧窮」困境：

...因為接下來這一群人的娘家的部分也會開始少子化的關係，所以呢，我要處理我自己的母親，我還要處理我的公婆。對，所以如果說在婚姻狀態的女性的時候，其實我們也面臨到很多時候**我們很難揪**，我們因為我們現在就是必須要每個月都要訪視。所以有時候她是要雙邊跑，那你就又要再去訪視，要去跟她約時間，就又很難約，甚至是只要其中一個住院，女性在這一種拉扯上就會更痛苦，那我們都還沒有講到育兒的部分。因為裡面還會有不乏就是因為嘉義縣還會有面臨要帶孫子的一個狀態...帶孩子是一件很時間上的壓力也好，關係上的壓力也好，錢的部分壓力其實都算是。那甚至是有時候他們也會卡在說四點要接孫子，所以沒辦法跟你約，然後甚至是說不好意思，我孫子要去安親班，你改天再來 (04\_A)。

案源主要來自偏鄉的 04\_C 提到：「多重照顧者」的角色承擔往往反映家庭照顧者生命歷程的複雜動態過程。她舉了一個自己服務個案作為例子：

...我也服務的是偏鄉的部分...我發現在近幾年我服務的案，它還有一種就是說因為其實本來就是先生跟，跟先生住在一起，那女性就變成是一個照顧者。那通常還有一種就是先生生病了，或者先生離世了，她就自動變成這個家裡的唯一的一個照顧者。對，我後來發現在我近幾年的那個服務的案主來講，大部分都會是這樣被迫成為案主的。...本來是兩個共同的，那後來就是先生可能就是有一些身體上的健康，然後被迫成為照顧者。或者是說同時照顧的時候，先生就離世了，然後他就變成這個照顧者(04\_C)。

04\_C 的文本不只說明：「配偶照顧者」、「女兒照顧者」、「媳婦照顧者」乃至於「多重照顧者」的分類也可以被理解成家庭照顧者在不同生命階段的照顧狀態與負荷：很可能一開始是以媳婦身份跟伴侶一起共同照顧同住公婆，但隨著照顧的進展，伴侶突然中風或罹癌，她必須在以媳婦身份獨力承擔對公婆的照顧的同時，也必須擔下對同住伴侶的照顧。另一方面，04\_C 舉的例子也提醒我們：在家庭照顧歷程中，隨著被照顧的失能程度惡化，家庭組成人口的身心健康也同樣受到老化的威脅，到最後往往能作為「替手」的共同照顧者也會面臨失能與被照顧的需要，令主要家庭照顧者進入「多重照顧」的高負荷狀態。

## (二) 長期趨勢之一：媳婦照顧在式微，女兒照顧的興起

除了指出多重照顧者的存在與困境外，由於家庭照顧者支持性服務正是長照 2.0 相較於長照 1.0 的核心差異，實施 8 年以來，受訪者們也在服務個案身上看到家庭照顧者樣態的變化。歸納文本有幾個轉變趨勢值得留意。首先是男性家庭照顧者的成長。儘管到目前為止，女性仍是家庭照顧者的主要性別構成，但是就長期趨勢而言，男性的比例的確呈現穩定成長的狀態。而在此同時，另一個同樣值得留意的趨勢是「媳婦照顧者」角色正在式微，即便在中南部傳統農業縣市擔任督導的 04\_B 亦透過統計資料指出類似的趨勢：

...當時我在寫論文的時候，沒有什麼統計資料，但是我大部分看到的文獻，大概九成的照顧者是女性。然後但是最近一次的，主要家庭照者調查的性別，女性已經掉到六成，男性有四成。好，那當然中間有沒有那種這個道德因素，就是說男性特別會表達說我是照顧者，這個沒有，不曉得。但是至少我自己看到這 30 年間有一個很大變化是媳婦不再乖乖照顧，或者沒有媳婦了。那這大概是臺灣蠻大的一個變遷這樣子...(02-A)。

那我想說我先分享一下就是我們 00 每一年都會針對照顧者有一些數據的統計這樣子。那女性照顧者在 00 市的近三年其實都在 75% 上下。對，那角色的部分大部分是有 36% 是女兒，然後 24% 是妻子，然後母親占了 8%，再來才是媳婦 (02\_B)。

因為我們今年就是會在有做就是我們服務對象的調查，然後就是我們今年統計出來，其實是配偶跟那個女性比較多...然後第 2 名是要搭配他就身兼是多重的，可能就是由媳婦、配偶，或者是母親的角色，這是第 2 居多的。對，然後反而是如果是媳婦，好像他沒有在我們排行...(04\_B)。

從北部場次 02\_A 的分享，我們似乎可以將男性家庭照顧者人數的穩定成長跟媳婦照顧安排的式微作一個連結。在傳統孝道倫理下，家庭照顧的理想安排雖以兒子，尤其是長子作為被規範的主體，但女性並沒有因此免責。兒子雖是盡孝的主體，但兒子只是做承諾，透過性別分工，實際上照顧父母是卻是他們的伴侶。簡言之，「兒子」承諾對父母盡孝，但卻將親自照顧父母的任務轉包給「媳婦」（利翠珊與張妤玟，2010）。因此當越來越女性拒絕以「媳婦」身份投入對公婆的照顧，轉為以「女兒」的身份分擔對自己父母的照顧責任時，被孝道「轉包」的對象不見了，這勢必促使越來越多男性必須以「配偶」或「兒子」的身份承擔起家庭照顧責任。

必須再次強調的是：媳婦照顧的式微並未促成家庭照顧分工的性別翻轉。從上述引用衛生福利部（2018）的統計資料，以及焦點團體訪談參與者的文本，它只是代表著主要家庭照顧者的任務由「媳婦」移轉到另一群女人身上。兩個場次

的受訪者都認為媳婦照顧式微後，最受衝擊的並非兒子，而是女兒，尤其是單身的女兒，包括「未婚」與「離婚」女性有更高的可能性被指派成家庭照顧者。

單身女性容易成為家庭照顧者原因相當複雜，「跟父母同住」可能是理由之一。在臺灣，未婚子女跟父母同住的機率相對高。此外從質性訪談文本中也可以看到：單親媽媽為了獲得照顧後援或者節省居住成本，離婚後搬回跟父母同住也是她們緩解單人育兒的照顧與養家壓力經常採取的策略。另一方面，研究團隊推測這可能也反映：女性在多重照顧文化期待下，因婚姻而來的育兒照顧與配偶照顧壓力，仍舊有其優先性。單身女性沒有婚姻體制的束縛，比起其他女性手足，被指派成主要家庭照顧者的文化阻力自然相對低。

值得留意地，在中南部場次的 04\_E 還提到「長女」也有相對高的機率被指派成主要家庭照顧者，而原因跟「階級」脫離不了關聯：

...因為手足的順序，她可能是長女的角色，所以說，以前在可能老一輩的就是教育投入的資源會比較多，都會給，可能比較順位比較後面的。因為他可能在裡面經濟的負擔上還比較重，所以有時候擔任長女，她可能還要去有一點擔任母職的角色。所以她在教育背景這個層面上，她也沒有辦法說有比較好的一些就業的條件。所以當她可能在工作水準上不是那麼高，然後她同時就會是一個長女的角色，那她會更容易去落入擔任照顧者的這個角色 (04\_E)。

在上個世代子女數相對多，父母能夠投注在每一子女的教育資源有限下，排序最長的女兒常是第一個被犧牲掉繼續升學的機會。就跟育兒的經濟分工一樣，由勞動市場所得低的人中斷就業或提前退休投入對父母的照顧，機會成本遠低於所得高的手足。因此自然在表象上，就像 04\_E 所觀察到的，有很高比例的長女擔任家庭照顧者。

長女受限於不夠高的教育程度與相對低的工作所得，而面臨較高的機率被指派為主要照顧者，這也反映了在家庭在分派照顧任務的動力上，「性別」當然是一個重要因素，「階級」也是不可忽視的因素。這也強化我們在質性訪談文本中的發現：女性單親搬回原生家庭同住後雖然解決單人育兒的困境，卻很容易因為收入不穩定而被其他手足期待要承擔父母主要的家庭照顧任務。

### (三) 長期趨勢二：單人家庭照顧者的成長

另一個同樣不可忽視，而且更顯威脅的趨勢則是「單人」家庭照顧者的成長。由於父母進入長照的時間點往往在子女「中高齡」的生命階段，女兒兒子的下一代可能正值未成年階段，她/他們的養家壓力仍舊繁重。另外也像上文提到的，她/他們還可能是「多重照顧者」，除了父母外，也要分擔其他家人的照顧責任。也因此兩場次的受訪者都提到：多數父母的家庭照顧安排很常是「主要照顧者」加上「替手照顧者」的組成。

這種組成某種程度反映出：相較於「育兒照顧」的分工侷限在兒少的血緣父母身上，老人照顧的分工並未如此「核心化」，它所涉及的協力網絡相對廣泛，不只同住的配偶，各自成家、散居在不同社區的成年子女，甚至遠在外縣市就學的孫子女也會是協力網絡的一分子。這套以「家族」為範圍的協力網絡，不只讓照顧安排的勞務及時間切割、與組成人力既多元又複雜，還牽扯跨空間的通勤成本，以及用金錢補償勞務的議題。整體而言，中南部場次相關文本出現頻率遠高於北部場次：

...所以剛剛說那個輪替的狀況...可能就比较常見的很通常時候是我就會把照顧的部分，把它切割，我負責接送，然後或者是說你就負責去日照...就每個人分工，就直接我就把它分工出來，這還蠻，這應該就蠻常見的，對... (04\_A)。

我是有遇到是時間的分配的，就是因為他們家是，我們先不以，就是說他們家有六個子女。那他們有分早上下午一三五，對，然後醫院接送歸醫院接送的，就是說你一三五六個小孩，因為他們有六個小孩嘛，禮拜天就第六個小孩，因為第六個小孩跟他最親。然後他們輪替的話，就是老大禮拜一，老二禮拜二，老三禮拜三。如果沒有辦法，有些居住遠處的，就是我出錢，看誰要先去... (04\_C)。

因為我們這邊有一些住宅，它比較特別是兩間那個樓房，然後它們是在隔壁而已。對，那可能就是兄弟剛好就住不同戶，但是其實走路只要兩秒這樣子。然後他們就每個人照顧 15 天... (04\_E)。

這使得一線社工在提供支持性服務時很容易面臨「主要」家庭照顧者難以界定的難題。目前實務上的主要照顧者認定是以「每週陪伴照顧時間 20 小時以上者」作為依據，但以中南部受訪者在地的服務經驗來看，在老人照顧以家族為範圍的協力網絡下，仍舊讓她/他們不容易找到服務供給的個案連絡「窗口」。

...就是說有時候會不太清楚說這一戶這樣子的話，我到底應該要算誰。因為我們自己在做主要照顧者的判別的時候，其實是以一週 20 個小時，而且這個照顧的狀態現場他會儘量是都要在，甚至是同住的現象。但我們有時候在做這樣子的討論的時候，那個負荷的部分就會不一樣，有的因為是配偶，有些時候他就會覺得，我提供就醫，然後這樣子就好。可是是長女的話，她還會有其他的議題，譬如說手足要怎麼去做關係的連繫？那這件、這條錢這個月該我出，下個月該弟弟出 (04\_A)。

雖然老人照顧複雜的家族協力網絡，讓社工在提供服務的溝通成本大幅度增加，然而替手照顧者的存在也意味著：多數老人的家庭照顧者至少不是處在類似第四章貧窮單親媽媽那種「孤立無援」的社會經濟困境。不過兩場焦點團體訪談文本也指出一個令人擔憂的長期趨勢：那種沒有替手的「單人」家庭照顧者在實

務現場有日益成長的跡象。

單人家庭照顧者的存在有部分原因跟家族協力網絡在指派照顧任務的「性別」與「階級」動力有關。在偏鄉工作的 04\_E 以下的文本相當具代表性：

因為我自己在偏鄉做工作者，所以其實很多在家裡面當照顧者的的女性，她可能在教育水準上，或者她經濟條件上是比較匱乏的。所以說她在捨棄職場的一些機會成本，相對她損失比較低，所以她會很容易自己擔任照顧者，比較不會出現輪替的情況。那其他子女為什麼沒有輪替？我自己是有一個觀點是因為他們覺得說他們可能本身在外縣市有一些他們的工作的職位，他可能沒有辦法為了輪替，然後回來去跟他作為照顧替手。所以想當然如果說有人可以去承滿這個照顧責任，而且是 24 小時的話，他就會覺得說，**那我就是只提供錢，那照顧就由你這個沒有工作的女性的，不管是女兒，或是兄弟姊妹來照顧就好** (04\_E)。

在家族協力網絡底下，照顧勞務的分工除了用「時間分割」（如你顧周間，我顧周末）或「任務劃分」（你負責帶看病，我負責買飯）的方式外，從上面引用文本可以看到：它同時也允許手足以「金錢」去補償那些承擔較多照顧勞務的手足。就像育兒的養家與照顧的性別分工，在對父母的家庭照顧安排，類似的性別分工也存在於手足之間，而且還交雜「階級」因素，這使得那些人力資本相對低，在勞動市場被邊緣化的女性手足，很容易在其他高教育程度、高收入的男性手足的期待或要求下，獨力承擔全部的家庭照顧勞務。這當中的權力動態，就如 04\_E 所指出的，其實就跟育兒的性別分工一樣，那些高收入的男性手足透過將照顧勞務的完全移轉，得以擺脫家庭照顧責任對其就業的不利影響：

因為大家會覺得**如果你能顧，那我就會以安心上班，所以我如果說我要為了去配合輪替照顧的話，我要犧牲我工作休假的時間**，或者說我的工時是比較固定，那有可能我又是像中高階主管的話，我並沒有辦法去承擔這個照顧責任 (04\_E)。

多數單人家庭照顧者雖有其他手足的金錢作為補償，但是受訪者們都坦承這些補償的金額跟市場上照顧服務行情存在非常大的落差。根據地方政府主責相關業務的 04\_A 的非正式觀察，補償水準是「一般外籍看護這好像沒有」（如果高於移工照顧的水準，那就直接聘用移工）。

也因為補償水準遠低於市場行情，常見的狀況是：金額甚至不夠支應照顧父母所需要的生活與醫療支出。服務對象以都會地區為主的 02\_B 發現許多單人家庭照顧者不見得會跟手足針對補償金額作協商，而是直接用自己過去就業時累積的存款來支應不足的部分：

那經濟來源的部分，就是我們主要的照顧者，我們會想說，那既然面

對到這個照顧，假設照顧父母應該是所有子女要共同承擔這個經濟。  
那其實大部分都是這個主要照顧的可能女性，她覺得沒關係，我就花自己的存款，因為他是我的父母，我願意這樣子來付出... (02\_B)。

這有部分源於主要家庭照顧者時刻陪伴在父母身邊，她對於父母的生活與照顧品質有更高程度的要求。它反映「照顧」同時作為「勞動」與「關係」的矛盾特質：雖然是承擔勞務，但照顧者往往在提供服務的過程跟被照顧者建立深厚的社會關係，這使得她即便在惡劣的勞動條件下也會透過自我剝削的方式，去顧全被照顧者的生命福祉 (Kittay, 1999)，因此主要家庭照顧者會像 02\_B 說的「我願意這樣子來付出」。

此外，單人家庭照顧者跟手足協商合理的金錢補償並沒有想像中容易。原因跟手足之間的權力結構有關。就「階級」而言，單人家庭照顧者雖然直接提供勞務，但她經常是沒錢的人，在經濟上必須依賴有穩定工作收入的手足；兩者的權力關係相近於男性養家模式底下妻子之於丈夫的不對等，有錢的手足很容易利用單人照顧者對他的經濟依賴，而掌握關於父母照顧安排的大小事。然而更關鍵的原因則是「性別」上父系繼承傳統的影響。無論在北部場次或中南部場次，研究團隊都聽到受訪者指出這樣的影響：

那也有一些是來自於就是父母的一些存款。但父母的這個存款又會牽涉到手足之間，可能會對於這個就是父母的財產的分配有意見。因為有蠻多的照顧者是都是女性。那她們可能就會說家裡的兒子，這個男性的成員可能會很在意說，那是父母以後要留給他的錢，所以不能動，或者是這個房子以後是要留給我的，你照顧完之後你就離開。...那我們還有遇到說就是可能照顧都是這個女兒在照顧，那可能被照顧者往生之後就是小孩都出面了，因為要來分配這個遺產。那可能這個男性的兒子成員就會說，那請你們都簽放棄繼承，對，那這個情況我們聽過還蠻多的 (02\_B)。

...對，因為一部分是因為攸關於女性她很.....好像有一些老一輩她還是會覺得說嫁出去的女兒就是要以夫家為重，所以對於父母親的一些如何照顧這件事情，她會先看他們家有沒有其他男性的就是子女這樣子。如果沒有的話，才會是由女性去做一些怎麼照顧的決策。那如果說他們家裡面是有其他男生的小孩子的話，那就會回歸到給男性的，不管是長子或者甚至是最小的弟弟去做一些怎麼照顧的安排的決策者這樣子 (04\_E)。

不合理的金錢補償水準，外加父系繼承傳統往往讓單人家庭照顧者在結束照顧之後面臨極高的經濟貧窮風險。

單人家庭照顧者持續成長的另一個原因則跟少子化的家庭變遷趨勢有關：

...那剛剛前面夥伴提到的那些家庭內部的分工，其實聽來都是在這邊還不錯，可能家庭裡面手足還有，還有的。就是不同時代像到我們這個時代，真的剛剛 04\_A 有講到，我們其實越來越少子女化的狀況，其實也無從去談那個分工。所以反而是我們自己父母輩，可能他們還有手足可以去談分工（04\_B）。

那確實，因為我們的人口平均，家戶人口數已經掉到 2.52 人，所以我最近也提一個零家庭照顧者時代來臨，主要就是這樣子（02\_D）。

前面我們所談的單人家庭照顧者主要是源於家族協力網絡在性別與階級交織影響的權力結構下，將對父母的照顧勞務全部移轉到那些階級相對弱勢的女性手足身上。但就像 04\_B 說的，在少子女化的家庭結構變遷下，未來面臨養老議題的世代也將是手足數極度縮減，甚至沒有手足的世代。不只單人家庭照顧者人數未來會不斷地擴張，在沒有手足作為替手、採取養家與照顧的分工下，也將有越來越多單人家庭照顧者陷入第四章貧窮單親媽媽那種「孤立無援」的照顧困境，並且被迫在父母照顧與經濟焦慮之間作困難的抉擇。她/他們的經濟貧窮風險比起前面那些有手足作為協力者的單人家庭照顧者更高。02\_D 甚至引用家戶平均人口數持續往下掉這個統計證據，預告未來將是一個「零家庭照顧者」的時代。

#### （四）文化規訓的確局部鬆動，但公共照顧沒有跟上

從上面的文本分析結果，我們可以看見在對父母的家庭照顧，孝道的文化規訓的確有開始鬆動的跡象。最明顯的例子就是媳婦照顧的式微：越來越多女性拒絕以「媳婦」身份承擔對公婆的照顧勞務。

除了關於「誰來照顧」這件事，臺灣社會對女性作為媳婦的責任有開始鬆動的趨勢；過去在孝道倫理底下，「親自投入對父母的照顧勞務」被視作孝道實踐的必然作法，02\_D 認為現在也開始呈現文化鬆綁的轉變，而這鬆綁跟「照顧不離職」這項理念被越來越多人接受有關，這使得人們對老後照顧安排的理想圖像，「家人親自照顧」不再唯一的選項：

...那我自己覺得這幾年間，孝道這件事是有鬆綁，特別照顧不離職這五個字，或者不必然自己照顧。好，在這幾年間大量的報章雜誌，包括有名人寫的一些故事，其實都已經在在做文化解放。...去年 10 月曾經做過一次長照觀念的調查報告，其中有一題我覺得非常的有趣，就是我問了說你理想中的照顧方式是什麼？結果照家人自己顧 35%，送到機構 30%，那個居家服務大概 32，其實差距並不大（02\_D）。

「照顧不離職」這項理念甚至成現任總統賴清德在競選期間對長照的未來轉進 3.0 版本的重要政見之一。<sup>4</sup> 臺灣社會對「照顧不離職」理念的接受，固然可

<sup>4</sup> 現任總統在賴清德在 2023 年 9 月 21 日召開 2024 國家希望工程第三場「健康臺灣樂齡幸福社會」記者會，提出長照 3.0 及健保永續經營政見與相關配套。其中一項政見即是「照顧不離職、

以歸功於這幾年 NGO 的社會倡議，但有部分也跟制度變遷有關。首先，在雙養家作為主流模式底下，人人都有承擔工作養家的壓力，尤其對那些同時承擔育兒責任的家庭照顧者，離職投入對父母的照顧勞務幾乎是不可能的選項。另一方面，這跟前述少子化，越來越多被迫成為單人家庭照顧者的家庭變遷趨勢有關。當沒有足夠手足可以採取養家與照顧的分工時，單人家庭照顧者的處境，其實非常相似於第四章所分析的那些單親媽媽的「單人育兒」困境，作為父母唯一的成年子女，她/他必須把「就業」擺放在比「親自投入父母照顧勞務」還要優先的順位，否則父母與自己的基本生活都將成為問題。

在上述這些制度變遷下，加上家庭外照顧服務商品的出現與擴張，曹惟純與葉光輝（2017）發現：透過移工的僱用，或者市場上其他照顧服務的購買搭配公共服務的使用，將侍奉父母的勞務移轉給家庭「外部」的有酬與專業照顧者，成了越來越多成年子女實踐孝道的策略。「孝道外包」作為越來越人採行的孝道實踐策略呼應 02\_D 所說的孝道文化鬆綁。

然而 02\_D 觀察長照 2.0 發展至今的成果，卻發現這項文化鬆綁遇到最大的制度阻力，是公共長期照顧服務跟不上人們觀念的轉變。

我們去年 10 月曾經做過一次長照觀念的調查報告，其中有一題我覺得非常的有趣，就是我問了說你理想中的照顧方式是什麼？結果照家人自己顧 35%，送到機構 30%，那個居家服務大概 32，其實差距並不大。但是，但是當問到實際採取的方式的時候，所有的公共化服務大概都短缺一成左右。所以家人自己顧的比例增加了三成，就是他不願意，他理想中不是，但實際上是。所以我們就用這一張圖去說服政府長照 3.0 說公共化是真的確有必要。因為每次我去開會，很多也會碰到一些挑戰...就是臺灣是一個重孝道的國家，臺灣人是想要自己顧，就每次都聽到這個。可是我們就想要用數據證明，臺灣的社會在變遷。

## 二、障礙者的親職照顧：障礙者的母親相對孤立無援

相較於老人照顧有以「家族」為範圍的協力網絡提供家庭照顧者支持，兩場次的受訪者均認為障礙子女的親職照顧相對而言顯得非常「孤立無援」，幾乎都落在母親一人身上。就「孤立無援」而言，障礙者母親的處境某種程度跟前述那種沒有手足協力者的「單人家庭照顧者」相類似：因為能夠替手照顧的人很少，或者根本不存在替手照顧者，因此孩子幾乎片刻無法離開自己身邊。這不只影響她們的就業，也讓她們幾乎難以從照顧中抽身獲得喘息。在東部婦團工作的 02\_A 分享她在庇護中心看到障礙兒母親的孤立無援：

---

照顧有喘息」，主要策略是針對輕中度失能者，提高一對多的社區照顧服務比例、落實彈性工作安排、擴大試辦全責照護制度、改善巴氏量表等。相關報導詳見以下網址：<https://www.cna.com.tw/news/aip/202309210083.aspx>。

...其中有一位是媽媽，對，她有一個語言發展遲緩的小孩。對，那她自己也很清楚知道...她沒辦法去找一般職場工作。...因為語言發展遲緩的小朋友他每個禮拜會固定到醫院去做，就是一個治療的部分。所以她選擇工作都會是以像剛剛老師那邊有提到像電商或者是去觀光市集那邊擺攤。...因為她光是就是在假日的時候要去到觀光市集那邊去設攤的時候，就是兩個孩子一定要帶過去。她沒有人就是可以幫她帶孩子，對(02\_A)。

而且比起老人照顧的單人家庭照顧者，障礙者親職照顧的往往持續時間相對長很多；02\_D 引用相關的統計數據指出障礙子女的照顧年數是父母照顧的將近兩倍：「如果是照顧身心障礙的孩子要到 13.6 年，7.8 年跟 13.6 年，這是一個最大不同...。」

研究團隊在蒐集單親媽媽的質性訪談資料時，也遇到不少受訪者育有障礙子女（35 位受訪者中有 10 位），我們在她們的訪談文本中同樣看到她們作為孩子唯一照顧者的「孤立無援」困境。進一步整合質性訪談與焦點團體訪談的相關文本一起作分析，我們發現：障礙者母親孤立無援的照顧者狀態，其實是整個社會對障礙者不友善的惡性循環過程。

#### （一）難以外包的障礙者親職照顧

首先，就老人照顧普遍存在以「家族」為範圍的協力網絡，就可以看到：雖然老人照顧跟育兒照顧，同樣都是高度性別化的社會安排，然而後者相較於前者更為「核心化」。簡言之，育兒照顧責任分配的範圍主要限縮在孩子的血緣父母。

當家中有障礙孩子，父母所承受的照顧負荷比起一般非障礙兒童沈重，密集照顧的持續時間又比一般兒童長（甚至長於老人照顧的時間），加上早期療育、醫療復健等額外的支出，然而在育兒責任「核心化」下，父母不太能像老人的家庭照顧者那樣有其他的協力者提供替手照顧與經濟援助。第四章的質性訪談文本分析已經指出：障礙孩子的父母會採取更偏向父親一人養家的分工模式，而障礙孩子的照顧勞務全落在母親一人身上。

當母親一肩扛起對障礙孩子的親職照顧勞務時，家庭外部的照顧支持系統更顯重要。假使這個支持系統夠完善，那麼障礙者的母親們可以適時與適度將孩子親職照顧移轉到家庭外部，並藉此擁有更多空白時間，讓她們獲得喘息，甚至開展自己的職涯。無論在質性訪談文本，或是在本章的焦點團體訪談文本，單親媽媽受訪者與家照據點的社工均告訴我們障礙孩子的親職照顧外包有極高的難度。即便孩子已經送托，甚至進入學齡階段，開始上學，機構的教保人員或學校老師，往往在孩子一出問題時（例如自閉症的孩子因為同儕衝突而情緒爆走），就會要求母親立即返回機構或到校親自處理，甚至期待她們將孩子帶回家：

...因為她自己，婦女她自己也會說，就是她能夠選擇的也是這樣子的一個職場。主要是她有提到說，如果小孩子在學校有發生一些狀況。然後老師打電話回來，打電話給她，她勢必第一時間，一定是要中止工作，然後先去處理孩子的問題。...所以這也是她們選擇就是我們講就是非典型就業市場 (02\_A)。

...她們的子女是身障的小孩，或是可能自閉症的小孩，也是我們會遇到的...通常她們算蠻年輕的，就是四五十歲左右的照顧者...就是我這邊有遇到一個他本身是在金融業，那個工作環境是很高壓，然後強調效率、工時，那可能不太能夠請假。那因為育兒的狀況小孩還在讀幼稚園，所以他每天都會被學校就是 call 去說小孩今天又跟哪個同學衝突這樣 (02\_B)。

...剛好我那位照顧者的媽媽，她可能照顧的很疲累，然後只要學校一說小孩的問題想要退貨，那個媽媽就會生氣。然後就說這不是你們學校的責任嗎？這個是我那時候的案子。...因為有小孩已經累到就是已經開始整個人強硬起來了，因為她覺得她已經累到不行，她只想要撐小孩去學校了就要一直好好休息一下而已。然後學校要用這種原因一直來回退這樣子 (04\_D)。

障礙兒少的親職照顧難以外包某種程度反映：在障礙者長久被隔絕在主要社會生活之外的歷史脈絡下，即便臺灣簽署 CRPD，社區共融與融合教育已成為政府的施政方針，但多數專業的照顧工作者與教育人員並不理解障礙者，這使得他/她們無法有效地處理托育機構與學校中障礙孩子與非障礙者之間的人際衝突，並協助障礙孩子適應社會生活。因此退托或者要求母親出面處理，就成了實務現場中常見的現象。

## (二) 障礙者的親職照顧增加婚姻變故的風險

從上述一線社工的文本也很清楚地看見：當障礙者的親職照顧難以外包時，它所造成的影響不只是母親難以喘息的問題，它也令障礙者母親中斷就業的時間不斷延長，強化母親對父親的經濟依賴。當母親必須延後再就業的時間點，這不但逼使一人養家的父親必須更賣力地投入工作，讓母親作為沒有替手的一人照顧者處在更孤立無援的困境；跟質性訪談文本的發現一致，焦點團體訪談的文本同樣顯示：障礙者親職照顧這極端性別分化的分工，很容易讓父母兩人的親密關係陷入嚴重衝突，增加婚姻變故的風險。

...如果說是特殊的孩子，他有早療的需求，他會在我們一開始的時候，其實就會發現他在照顧這個孩子的時候，就遇到的，她又要照顧孩子，又要兼顧工作收入的壓力。所以也回應了剛剛總幹事提到，她們會很想離婚，我們一直看到。所以她們的無償家庭照顧在還沒有離婚之前其實就發生了。甚至就會開始出現現在叫做婚內失戀的狀況。就是說

他其實是在同住，但是其實他們的情感已經大家是各自的狀況。然後到後來可能會逐漸累積...累積到一個狀況，那我自己可能就是離婚。那那個離婚的狀況會有蠻多的情形（02\_E）。

研究團隊在蒐集貧窮單親媽媽的質性訪談資料時，對於有如此高比例的受訪者育有障礙孩子有些訝異。因此在北部場次的焦點團體訪談時，我們特別向這些長年陪伴障礙者母親的一線工作者確認：障礙孩子的親職照顧是否會增加父母婚姻衝突與變故的風險？受訪者們一致地給出肯定的答案。

障礙者親職照顧的高婚姻變故風險，檢視文本大致可以歸納出三個原因。原因之一是在「文化」上，障礙本身的「污名」就會讓父母及雙方的原生家庭在障礙孩子出生後陷入相互責難的緊張關係。原因之二是在「經濟」上孩子額外的早療與醫療復健支出，加上母親無法分擔養家責任，也讓父母雙方很容易在經濟焦慮下陷入衝突。關於這點，第四章質性訪談編號 15 的受訪者就是很好的補強證據。15 號的另一半是水泥師傅必須隨工地而居，兩名語言發展遲緩的孩子所需的密集照顧全由她一人承擔。她跟研究團隊表示她現階段正慎重考慮離婚一事，原因就是丈夫的水泥師傅工作所得並不穩定，她覺得丈夫把孩子的照顧勞務都丟給自己，但並未善盡養家的責任，這讓她每天除了為孩子的照顧疲於奔命外，也要擔心下個月的生活費在那裡。

最後一個原因是「時間」上障礙孩子的早療與醫療復健除了消耗金錢外，它也佔據母親全部的精神和力氣。當母親的時間全被障礙孩子的親職照顧佔據，不只排擠掉母親對其他非障礙子女的陪伴時間（在中南部場次即有類似的文本），它當然也排擠掉母親跟另一半的相處時間。事實上，對承擔養家責任的另一半，他的時間同樣被工作佔據掉，他其實也沒有多餘的時間用在跟伴侶與孩子的相處。這就是 02\_E 所說「他們的情感已經大家是各自的狀況」。所有的親密關係都需要當事人投入時間去維繫，當父母兩人各自的時間都被養家與照顧佔據掉，婚姻走向變故，並不難想像。

### （三）離婚後同樣孤立無援的困境

儘管障礙者母親普遍因為婚內一人照顧的困境，而跟另一半陷入緊張關係，但離婚對她們而言，並不是容易的決定。原因同樣出在：她們因障礙孩子過高的照顧負荷無法就業，導致她們在經濟上高度依賴另一半。長年沒有穩定的工作收入，讓她們無法確保自己離婚後能否憑一己之力，養活自己與孩子，並兼顧孩子的密集親職照顧。

很多照顧者都說她們想離婚...因為先生不但對照顧沒有幫助，那可能這個照顧者還要去照顧他。所以她們覺得說還不如就不要他了。但是其實都卡在一點不能離婚，因為就是經濟問題。對，我們社工還開玩笑，那應該是開一個如何成功離婚的一個團體。對，這是經濟問題，

對她們來說沒辦法，因為她就是要照顧，尤其是照顧身心障礙孩子的，她沒辦法離開這個孩子，也不能說孩子就丟給先生，她自己就離婚就走了。對，所以很多就是卡在經濟問題，她們沒辦法離婚，因為她們沒有收入。所以她們就會卡在這個蠻痛苦的一個狀態當中，對，對先生可能感情常吵架，感情不好，然後又要照顧小孩。對，所以對她們來說其實也是非常的辛苦（02\_C）。

有關女性的離婚自由與離婚後經濟安全的相關性，正是下一節文本分析的主題，因此更多的細節將留待下文作更詳盡的討論。

即便最後順利脫離令人倍感痛苦的婚姻，但就如第四章質性訪談文本分析所呈現的，離婚後單人育兒的處境往往又讓她們更加孤立無援。雖然選擇跟原生家庭同住，有助於打破單人育兒的孤立無援，然而就像前述所說的，離婚跟父母同住、且又工作不穩定的單身女兒很容易被指派成父母的主要照顧者，令她們陷入多重照顧的困境。

### 三、家庭照顧對就業的衝擊與長照 2.0 的政策效果

從上述的文本可以看到：家庭照顧者要兼顧就業，有其難度。然而若綜合兩場次就業相關文本，這當中仍存在某種程度的異質性。而這樣的異質性又跟長照 2.0 的政策效果、以及城鄉截然不同的勞動市場結構有關。

#### （一）被照顧者失能程度越高，家庭照顧者越難就業：長照 2.0 的替代照顧效果有限

北部場次的受訪者在回答研究團隊有關家庭照顧對於就業的衝擊時，多數強調這取決於被照顧者的「失能程度」：只要父母的失能程度尚未達中重度，那麼透過長照 2.0 的照顧服務，再搭配工時彈性的非典型工作，家庭照顧者要出去就業，並不成問題。

被照顧者的失能程度在家庭照顧者的就業，扮演如此關鍵的角色，跟長照 2.0 的政策設計，脫離不了關聯：

...所以現在包括我們現在看，為什麼長照這麼分歧？有些人覺得很好用，有些人覺得難用。其實是因為他的失能程度，如果他還在前期階段，其實長照 2.0 也是挺好用...我覺得選擇權上確實對某一些女性有產生幫助，但是這些女性是處在剛剛 02\_C 在講的比較屬於輕中度，就她的長輩，所以用目前來講是有選擇權。好，那如果進入重度大部分就會選擇外籍看護（02\_D）。

02\_D 文本中所謂的「選擇權」就是保有持續就業的可能性，而不是只剩回家擔任全時照顧者一途可走。那麼，又為什麼只有失能者為輕度的家庭照顧者才

能藉由長照 2.0 的使用不中斷業？02\_B 以下的「6 小時」論點作了很好的說明：

...那長照介入對於就業的影響，我覺得目前可能只有譬如說使用有聘請外籍看護工的家庭，或者是說長照是使用日照的服務，相對來說這個照顧替手可以照顧的時間是至少可以替代 6 小時以上，那對於女性在這個職場上面，我覺得是她們比較有機會留在職場。對，因為就算有居家服務，可能是時段性的來，可能一兩個小時，但這些照顧者可能都還是會很擔心說她們不在家，那家裡的狀況如果臨時發生什麼事，她們還是要回去。對，所以我覺得現在的長照服務可能需要可以替代照顧到 6 小時以上，對於這個女性照顧者是比較有機會繼續留在這個職場上的 (02\_B)。

02\_B 上述的文本同時指出長照 2.0 的「政策成效」及「政策侷限性」。首先，就像托育服務一樣，長期照顧服務要讓家庭照顧者外出工作，它必須提供足夠長的「替代照顧時數」容許家庭照顧者不用時刻陪伴在被照顧者身邊，如此家庭照顧者才有可能在勞動市場找到一份工時與收入足以維持基本生計的工作。02\_B 根據過往的工作經驗所推導出的最低標準是：至少 6 小時的替代照顧時數。就這個標準而言，顯然在目前長照 2.0 的政策設計中，日間照顧相比居家照顧，更可以發揮這種促成就業的替代照顧效果。這正是長照 2.0 的「政策成效」。

然而日間照顧並不是所有失能老人都收；在專業照顧人力有限下，日間照顧不適合中重度失能者，也因此它們傾向拒收中重度以上的失能者。因此一旦被照顧者的失能程度惡化，必須離開日間照顧改採在家接受居家照顧，在現有居家照顧服務的給付著重於回應被照顧者的生理需求（如餵食或洗澡）而不看重對家庭的替代照顧效果下，家庭照顧者面臨兩種決策選項：一是就此離開職場擔任全時的居家照顧者，另一則是退出長照 2.0，轉向採用「全包式」的「移工照顧」。這是長照 2.0 的政策侷限性。

被照顧者失能程度輕或重，如此深刻地影響家庭照顧者能否通過長照 2.0 而保住工作，或許解釋為什麼政府投注近 800 億的經費來擴充長照 2.0 的各項公共服務，卻仍無法降低人們對「移工照顧」的依賴。那些轉往移工照顧的人並非不偏好公共照顧，而是現行的公共照顧設計無法解決她/他們的替代照顧需要。

再回到前面提到的「孝道文化鬆綁」，02\_D 認為人們在照顧不離職的信念下開始接受將照顧勞務移轉到家庭外的專業照顧者，也是一種可行的孝道實踐策略，然而公共長照服務卻跟不上。倘若就方才的討論，顯然公共長期照顧服務跟不上，並不只是供給量不足的問題，政策設計上未能展現對中重度失能者的「替代照顧」效果，也是一大困境。

## (二) 單人家庭照顧者只能採取極短工時的非典型就業型態：即便工作也無法脫離貧窮威脅

值得留意地，除非採取全包式的移工照顧，家庭照顧者即便有具替代照顧效果的公共服務作支持，要從事全時的典型受僱工作，幾乎是不太可能的事。原因就像 O2\_B 說的：被照顧者很可能因為一些突發狀況需要家庭照顧者向雇主「請假」親身處理。

...其實照顧者的確需要比較非常彈性的工作，像我們辦活動，譬如說我們團體，我們可能有 8 個照顧者來參加，然後今年度的情況就是很多會請假，譬如說請假三四個，我們就剩下 4 個，那個團體成員。那其實我們辦活動也是給照顧者一個很大的彈性就是她就是，臨時家裡有狀況什麼的，就是這個也沒辦法，臨時需要去就醫什麼的，這個真的沒辦法。你看來參加活動都有這樣子了，更何況她去工作，那一定也很常碰到這種事情 (O2\_B)。

多數的全時典型受僱工作幾乎不太能容忍員工如此頻繁地請假。為了讓自己可以更自由地因應被照顧者的突發狀況而隨時從工作中抽身，多數家庭照顧者會轉往工時相對彈性的非典型工作。

不過，這裡頭仍存在差別：單人家庭照顧者、或者像方才提到的障礙者的母親，她們在沒有其他替手照顧者可以輪流處理被照顧者的突發狀況下，若有經濟需要必須就業，通常只能從事極短工時的非典型工作。在都會地區，就跟第四章質性訪談文本分析結果相似，像食物外送員的網路接單工作、家庭代工、或擺攤這類「沒有底薪，有做才有錢」的自僱性工作，是她們比較有可能勝任的工作。

和都會區相比，偏鄉工作機會雖然少，然而它以初級產業為主的在地特色，能提供許多合適單人家庭照顧者的「臨時農漁業工作」。O4\_E 認為中南部沿海村落常見的「剖蚵」就是對單人家庭照顧者很合適的工作型態：

偏鄉那邊的就職的機會雖然說比較少，但是因為他們有一些是可能當然偏鄉因為是養殖漁業，然後又類似剖蚵等等的工作。他其實在工作選擇屬性是可以在家裡面按件計酬，或者是說他可能只要在照顧需求滿足的情況下他可以可能去早上工作一直到中午回來，那這中間是有居服的人力是可以去滿足比方說備餐或者是一些日常生活照顧，比方說刷牙、洗臉等等，這些把它處理好之後，就是可以讓長輩安頓在家裡面的情況。他可以騎車就近去到職場那邊做工作，然後可能半天的時候再回來去接替照顧責任 (O4\_E)。

因為臨時農漁業工作通常不是全時段工作，在中午前就會結束工作；這意味著家庭照顧者有足夠的工作空檔兼顧對家中老人的照顧勞務。重點是，臨時農漁業工作全採「論件/論時計酬」，也就是跟自僱性工作的報酬邏輯一樣，有做才有

錢。這種計酬方式讓家庭照顧者面對僱用她的人，能保有極高的時間自主。在沒做就沒錢的原則下，她們可以更理直氣壯地，配合被照顧者的狀況，隨意決定當天要不要去工作，或要接多少工作量。除了剖蚵之外，中南部場次的受訪者們還透過腦力激盪齊力指出其他合適家庭照顧者從事的臨時農漁業工作，包括：葉菜、花生、蒜頭等作物的採收、以及採茶等。

值得留意地，並非所有偏鄉都有這類能提供大量臨時農漁業工作的初級產業存在。同樣在中南部場次的受訪者 04\_C 在聽到其他受訪者分享各種合適家庭照顧者的臨時農漁業工作後，就不忍不住感嘆：「我蠻羨慕有菜可以採收的，有蚵可以開，因為我這邊山區的部分...那我在想說我還有什麼工作可以協助她有短暫就業的部分？」

另一方面，儘管都會地區的自僱性工作與偏鄉的臨時農漁工作，因為工作時間足夠彈性，可以配合家庭照顧者隨時必須因被照顧者的突發狀況而自工作中抽身的需要；然而也正因為它「有做才有錢，沒做就沒錢」的報酬邏輯，倘若無法投入足夠長的工作時數，家庭照顧者其實無法賺取能維持基本生計的收入。這也正是為何多數單人家庭照顧者、以及單親的障礙者母親即便保有工作，仍舊無法擺貧窮的關鍵原因：在缺乏替手照顧者的限制下，她們能夠用來投入工作的非照顧時間相當有限，少到難以賺取足夠脫離貧窮威脅的收入水準。在第四章質性訪談文本分析中那些貧窮單親媽媽的遭遇就是很好的說明。

### （三）照顧不離職需要「企業友善照顧者措施」、以及「公共服務的替代照顧成效」雙管齊下

從前面陸續揭露的文本，可以清楚地看見：家庭照顧者難以就業的關鍵原因出在多數企業對於工作時間的安排過於僵化，完全沒有考慮到受僱員工可能承擔家庭照顧責任的需要。因此就像 02\_B 指出，只要家庭照顧者請假頻率一高、請假時間一長，或者不能配合加班，主管或同事就將她們評價為不夠適任的工作者，甚至直接要求她們離職：

...那我覺得職場對他其實蠻不友善的，他就直接她說，那妳現在的工作效率那麼的低，那你就直接離職照顧小孩，你應該要回去照顧你的小孩，就是職場是直接給他這樣的回應。那的確同事或是主管對她也是偏向不包容的（02\_B）。

疫情後勞動力短缺的問題日益嚴重，研究團隊也好奇在缺工的社會趨勢下，企業是否基於留住人力的考量而更願意提供友善照顧者措施。檢視整體文本，受訪者的看法大致可以歸為以下幾點。

第一，就長期而言在缺工壓力下的確有越來越多企業願意提供友善照顧者措拖，但是就受訪者的觀察，針對「育兒照顧者」的友善措施比針對「家庭照顧者」的更加普遍。

這跟少子女議題受到社會、與政府關注的時間點比起「家庭照顧者不離職」的議題要更早，不只有《性別工作平等法》相對完整的法規可依循，企業人資部門對於如何因應育兒員工的友善措施也較有經驗。相對照下，在照顧不離職仍屬新興議題的侷限下，雇主、主管與同事普遍不能真正地理解家庭照顧者的需要。04\_B 在比較企業對於育兒照顧者與家庭照顧者的友善程度落差時，用「兩者以照顧為由的請假能否獲得主管同事的諒解」來說明箇中的差別。04\_B 認為多數人聽到員工或同事以父母照顧為由而臨時請休時，往往會認為這樣的休假理由比起育兒照顧較不具備正當性，背後潛存的想法是家庭照顧比起育兒照顧是更有選擇餘地的：「彷彿成為家庭照顧者這件事情是你有可以做選擇的...那也不是你生的小孩，那個你家中沒有其他人嗎？」

第二，企業對照顧者的友善程度也取決於企業的規模。一般而言，大企業遵法性強，加上近年的企業永續發展指標評估的壓力，相較於人治與人情取向的中小型企業，它們更有意願提供友善照顧者措施。

第三，儘管僱用規模影響企業提供友善照顧者措施的意願，但就算在大企業，實際核准員工能否以家庭照顧為由請假，以及處理員工請假後的人力調度問題，還是人資部門與實際帶人的主管。兩者是否具備照顧意識與相應的知能，對於友善照顧者措施的落實十分關鍵。倘若人資部門沒有發展出一套完善的人力調度策略，或者主管未能有效地處理家庭照顧者請假後讓其他同事增加的工作負荷，家庭照顧者在順利請假後還是會因為工作效率的負面評價，招來同事的怨懟，如此企業所提供的友善措施將淪為形式。也因此北部場次的訪談，02\_D 不斷強調「照顧意識」的倡議是企業友善照顧措施落實不可或缺的手段之一。

第四，「照顧不離職」的目標不能只靠企業，必須「企業友善照顧者措施」與「公共服務的替代照顧效果」雙管齊下。儘管受訪者都同意「照顧不離職」目標的達成必須仰賴企業的友善照顧者措施。然而就像前述障礙者母親與單人家庭照顧者的討論，這兩類高負荷的家庭照顧者在缺乏替手下，經常只有極為零碎的時段可以用來投入工作，她們所需要的工時彈性程度是多數企業難以承擔的。02\_D 提醒研究團隊：在要求企業應及早因應零家庭照顧時代的來臨，調整工作時間並讓它不再那麼僵化的同時，公共長期照顧服務能否發揮支持家庭照顧者穩定就業，同樣是關鍵。

02\_D 認為當障礙孩子或失智父母送到學校或機構後，老師與照服員會因為被照顧者出了一些狀況就急於要母親或家庭照顧者立即出面處理，這背後反映的是：雖然臺灣近幾年公共照顧的供給量衝上來，但是國家對於公共照顧仍定位在「補充」而非「替代」家庭照顧，國家並沒有企圖透過公共照顧的供給去翻轉照顧由家庭主責的文化期待與社會安排：

...就是說是國家主責還是家庭主責？當是家庭主責的時候，我們永遠覺得我們國家就是幫你的手。然後你有什麼狀況，還是你必須進來。可是

如果是零家庭照顧者的設定，未來沒有照顧者...所以你也不用想了，他就是國家，他就是國家要進來，或者是他就是聘一個外籍看護，已經完全的取代了 (02\_D)。

公共服務要發揮替代照顧效果，讓高負荷的家庭照顧者藉由穩定就業遠離貧窮風險，除了在長照 2.0 的給付形式與支付設計上應強化對家庭照顧的「替代效果」外，照顧服務員人力的配置與能力的培養也應達到不挑個案，不臨時退托的效果。

第五，關於家庭照顧者的再就業困境，北部場次的受訪者普遍認為社政與勞政在促成家庭照顧的服務整合還有待強化。儘管在社會安全網第二期計畫中已經將就業服務的「強化社政與勞政個案轉銜機制」納入政策目標（衛生福利部，2024a）；然而受訪者就自己轉介家庭照顧者至就服站的親身體驗而言，她們認為就業服務體系仍不夠理解家庭照顧者，而社工本身對於如何跟就業服務體系建立合作模式也還在摸索當中。

社政與勞政整合的困境有部分跟就業服務體系在 KPI 的引導下，仍傾向推介家庭照顧者那種工時相對僵化的典型受僱工作有關。另一方面，由於長照 2.0 是社福業務，在局處分工下，多數就業服務員並不清楚目前長照 2.0 的照顧服務可以替代家庭照顧到什麼樣的程度，這也讓他/她們在媒合工作機會時，缺乏足夠的資訊去評估他/她們所推介的家庭照顧者適合做什麼類型的工作。此外，雖然第二期社安網開始要求社工與就服員對於就業弱勢個案必須做到「共案」，然而標準化的運作機制尚未發展成熟，在人力有限下，往往連做到「共同晤談」的程度都不容易。

最後，過往對家庭照顧者再就業困境的解方是：利用她們在家庭照顧累積的知能，鼓勵她們取得照顧服務員的證照，將她們推往有酬照顧工作。這套到目前為止仍是許多 NGO 或地方政府採行的婦女再就業培力策略，在許多受訪者看來，隱含著三個阻力。第一種阻力是文化上，照顧工作仍舊難脫「骯髒工作」(dirty work) 的污名。長照 2.0 實施後，照顧服務員的勞動條件已有一定程度的改善，因此吸引不少新住民與人力資本相對低的中高齡女性投入，但對高人力資本的中產階級女性，做有酬照顧工作，仍有一定文化阻力。第二種阻力是心理上的創傷。長期承擔照顧勞務，多數家庭照顧者對於照顧這件事有著嚴重心理創傷，因此就算身懷照顧相關的技能，也不想再投入同性質的有酬工作。

第三種阻力是照顧服務員本身的就業門檻。雖然居服員是所謂的非典型工作，但是中南部場次的受訪者 04\_E 就提醒研究團隊：在機構普遍密集排班的人力調度下，居服員其實是一份勞動强度高，而且時間沒想像中彈性的非典型工作。如果身心健康程度不夠，經常需要請假，排班會出現問題，她很可能被機構視作不好用的居服員。

### 第三節 家事律師之訪談文本分析

兩場以家事律師為對象的焦點團體訪談，文本內容聚焦在受訪者協助當事人透過司法途徑請求判決離婚，以及爭取離婚後的剩餘財產分配、孩子監護權、子女生活費用以及會面交往的過程中，對女性當事人離婚前後處境的第一手觀察。

相較於質性訪談與家庭照顧場次的焦點團體訪談均聚焦在「照顧」這件事對女性就業與經濟的衝擊，本小節對家事律師訪談文本的分析將聚焦在「離婚」事件本身對女性生命的影響。儘管以離婚事件作為文本分析的主軸，但下文將指出：女性對離婚的決策，以及她們在離婚之後能否迎來沒有貧窮威脅且安穩的生活，其實也都跟「照顧」這件事密切相關。接下來的文本分析將先由影響女性離婚決策的關鍵因素談起，再進入離婚訴訟過程的細節，最後再呈現受訪家事律師針對離婚法制與女性離婚後經濟安全保障所作出的建議。

#### 一、離婚後的生活變動，是女性決定離婚與否的關鍵因素

從質性訪談與家庭照顧場次的焦點團體訪談，可以看見：促使女性動心起念想要離婚的原因相當複雜。另一半暴力相向，另一半有藥酒癮問題，另一半未善盡養家責任，或者另一半將育兒照顧都放手由妻子一人承擔，都是我們在文本中常看到的原因。然而對受訪的家事律師而言，「離婚動機」與「離婚決策」並非同一回事。如同北部場次的受訪者 01\_C 以下文本所凸顯的，離婚對當事人而言，其實是一件可能帶來重大生活變動的人生大事：

...她其實維持了一個安定的圈子，工作時間分配也已經成型了，育兒也成型了。那無論她的經濟來源是多還是寡，她只要可以過活下去，她還是有勇氣可以離開這個家。...因為我可以 handle 住。對，所以說在婚姻期間工作穩不穩定這件事情跟她的整個生活維持的變動性，其實會有差的。我今天因為離婚，我什麼東西會變動。很多很多的，變動越多的，我越沒有能力去承擔的，就會越影響。那惡性循環下就很糟糕(01\_C)。

正因為離婚可能為當事人帶來生活巨變，所以當女性評估自己的能力與資源無法承擔這些變動時，就算另一半再怎麼令她難以忍受，兩人的互動模式再如何令她痛苦，她都不會輕易做出離婚的決策。從上面的文本可以看見：婚姻中持續保有工作的女性，顯然比起那些因婚育中斷就業的女性更有本錢去因應離婚所引發的生活變動。事實上，不只 01\_C，在中部地區執業的 03\_C 其實也有相近的觀察發現：

...可能她的婚姻已經糟糕到不行了，那先生也在婚姻中給她可能有一些未來要逼迫離婚，有一些精神，精神暴力或者是說肢體暴力的狀況，她也沒有辦法勇敢的離開這個家裡，因為她要考量的事情太多了。就

是第一個就是經濟的問題，那她如果離開了，她接下來要去哪裡？那再來就是那要帶著小孩走嗎？然後帶著小孩走的話，要照顧兩個小孩，那經濟的來源是什麼？對，他們考慮的因素就會很多。那相較於那種就是經濟能力比較好的女性，她可以比較勇敢的去做出決定。那如果說是在經濟力弱勢的女性，她在做這個決定，她就沒有辦法，她可能會隱忍。然後就是忍比較長的一段時間這樣（03\_C）。

正因為經濟在女性離婚決策扮演如此重要的角色，「經濟控制」就成了另一半用以逼使女性放棄離婚的常見手段，例如 01\_B 就提到他的一個女性當事人想擺脫另一半長年的暴力威脅，「那後來這一個先生知道這個太太提了離婚訴訟之後，就像很多家暴加害者會有的，他就直接切斷經濟來源。就是因為經濟控制這樣。那他就切斷那個經濟來源（01\_B）。」「經濟控制」不只可以用來要脅妻子放棄離婚的念頭，它也是經常是那些單方面想要離婚的男性用來強迫妻子同意離婚的慣常策略，03\_C 就有當事人遇到類似的狀況：

...就是如果說他們關係變差了，其實太太會陷入，有時候會陷入可能經濟上面的狀況，就是可能在婚姻中關係破裂了以後先生就會開始不給生活費。對，可能原本就是固定每個月都給多少的家用，然後他就開始就是不給生活費，然後甚至就是有點用經濟控制了。就是說如果你今天，就是不配合我，或者是你今天的做法不如我的意，那我就停止給生活費這樣子。

雖然相對而言，女性擁有穩定的工作收入，確實代表她們具備更多因應離婚後生活變動的能力和資源。然而在育兒與各項生活支出都日益沈重的「雙養家」社會，從以下受訪律師們的訪談文本可以清楚地看見：女性往往很難「單憑」一份工作收入，就擁有足夠的能量去應付各種在離婚之後接踵而來的生活變動。

### （一）離婚後的居住成本是第一個挑戰

離婚後，首先迎來的生活變動就是居住問題。我們在第四章質性訪談分本中即指出：婚姻變故作為一種經濟風險，原因之一就是「離婚遷移」經常令女性單親同時面臨居住成本突然增加，但工作收入卻因居住地轉換而暫時中斷的雙面夾擊。在家事律師的焦點團體訪談中也有相近的發現。擔任法扶律師多年的 01\_D 以她遇到經濟弱勢女性當事人作為案例，指出離婚後多出來的居住成本就是她們第一個面臨的生活變動難題：

...居住問題確實是一個要離婚的時候首要的考量。...那我覺得很多的，其實如果是經濟弱勢的婦女，在第一階段就是房子通常不會是她們的...如果那不是你的房子，總是有一天你得要離開那個地方。所以她們其實就會，又沒有娘家支持的情況下，她們會沒有辦法做決定，我覺得第一階段是這個部分她就卡住了，因為她可能得要去找辦法找工

作，想辦法存錢，才有辦法真的開始下一步。所以那存不到錢，很有可能確實就沒有辦法開始，所以縱然有法律扶助基金會找幫她們找律師，可以幫她們打官司，可是第一步的，你未來生活，你是沒有辦法安排的時候，其實就會阻止他們往下一步走，我覺得這個是最大的困境，這樣子（01\_D）。

## （二）離婚後能否繼續跟孩子共同生活，才是考量重點

整體而言，居住難題只整個離婚過程中女性在時序上遭遇的第一道關卡。它其實相對好解決；假使離婚後恢復單身，那麼就像 01\_D 所說，就是一個人苦一些，不強求生活品質，將居住成本壓縮到最低，只要女性能找到一份所得水準在最低工資以上的工作，即可達成離婚後經濟自立的目標。然而這裡頭若牽扯到孩子，那麼離婚所引發的生活變動，就不單純是找一間可以負擔得起的租屋如此簡單：

...真的沒有繼續辦法婚姻，然後如果沒有小孩，當然可能還好解決一點，就是自己一個人苦一點住比較不好的房子加減。...那但是如果有的話，他們其實這時候就得面臨一個很艱困的選擇，就是我要不要帶著孩子離開，那帶著孩子離開，其實就我們作為律師，其實就要告訴她，你今天帶著孩子離開，很有可能對方沒有辦法這麼即時的付你費用，但你可能就得承擔下來。那你不帶孩子離開，相應的可能就是孩子會留在原本的那個居住環境，那你未來要爭取主要照顧者，爭取監護權這件事情就會越來越困難。

檢視兩場家事律師的訪談文本，可以清楚地看見，對多數具有母親身份的女性而言，在所有離婚可能帶來的生活變動中，最令她們關注的部分正是：她們離婚後能否像原本那樣跟孩子共同生活？而這往往是比居住問題，還要複雜且艱難的挑戰。

主要因素還是會落在說我的未來還有孩子，我不想跟孩子分離，可是我都養不起孩子，該怎麼辦？可是我很不想要因為我離婚而讓孩子的生活品質降低，可是我離婚了，我也許不一定能夠這麼順利的見到我孩子，假如他沒有跟我一起走的話（01\_C）。

多數女性當事人都不太能接受離婚後可能無法陪孩子身邊的狀態，甚至也不想承受這樣的風險。因此就像 01\_D 說的，為了避免這樣的風險，她們會暫時放下離婚的想法，等孩子大一些再說：

...所以當經濟弱勢的女性，她要選選擇離開，但是她又覺得她沒有辦法帶著孩子一起走，她可能負擔不了的時候，她其實同時得要抉擇的就是，那我得要放棄，我有個很大的可能性，我得要放棄孩子，我可能未來只是一個探視方，我沒有辦法再像以前一樣，就是照顧孩子的，

主要照顧孩子的生活。...會讓她們覺得算了，看看是不是維持現狀再撐一下...然後或者撐到孩子大一點 (01\_D)。

儘管家事律師的專業是在離婚法制，然而從文本可以發現她/他們在協助當事人去想像離婚後可能的生活變動時，著眼的不只有法律。「離婚後孩子由誰來照顧？與誰共同生活？」這件事尤其如此。在多數受訪律師看來，女性在離婚後能否延續離婚前的模式，照顧孩子，跟孩子生活在一起，法院對子女監護權的裁定往往不是最核心的制度阻力。

表 13：地方法院離婚事件子女監護權裁定歸屬比例（%）

地方法院離婚事件子女監護權裁定歸屬	2012 年	2022 年
母親	61.0	64.7
父親	33.8	20.4
兩造共同監護	2.0	13.9
其他三等親內親屬	0.8	1.0

資料來源：司法院統計處（2023）

中南部場次的受訪者 03\_A 就以司法院近十年地方法院對子女監護權裁定的性別統計作為例子說明：目前法官在裁定離婚後子女監護權的歸屬，父母的經濟能力強弱已不再是唯一的判準，雙方和子女的依附關係以及子女本身的意願也是法官作出裁定的重要依據。事實上在司法院統計處公告的 10 年趨勢中，從 2002 到 2022 年這 10 年地方法院對離婚事件子女監護權的裁定結果中歸屬母親的比例不只沒往下掉，甚至還有些許成長，2002 年 60.1%，2022 年 64.7%；而歸屬父親的比例則持續下滑，從 2002 年的 33.8% 掉至 2022 年的 20.4%（請參見表 13）：

...剛才提到的裁判親權這個，其實你可以上司法院的那個性別統計，司法院的網頁上面有個統計，性別統計你去撈從 100 年之後，關於地方法院親權裁判，女性判給媽媽單獨行使親權的比例還是維持在六成上下左右，五成八、五成九、六成一，六成二，一直到現在都是。...為什麼媽媽會比較高？...那很多很主要原因就是你會發現法院在判斷親權歸屬的時候，經濟的強弱不會是重大的原因。其實照顧者責任的分攤、支持系統跟那個子女意願才是核心，主要的照顧。...那所以法院在判斷這一塊的時候，小孩跟誰的依附關係，誰過去承擔主要照顧責任，然後小孩如果大一點，因為很多孩子他過去的主要照顧者依附關係強的，他在表達意願的時候往往會偏向媽媽。所以整體來講媽媽一直都是高的。(03\_A)

既然從長期趨勢來看，法官在裁定親權上已不再偏袒父親，並同時考量雙方的依附關係，這使得母親普遍作為孩子主要照顧者的性別分工安排有利於女性爭取子女的監護權，那麼為何多數受訪者都再三強調：離婚後能否跟孩子繼續共同生活是整個離婚過程中女性當事人所面臨的最艱難的挑戰？

家事律師所看見的困境其實呼應了研究團隊在貧窮單親媽媽田野的發現，原因在於：一旦帶著孩子一起脫離婚姻，那麼女性將陷入第四章所描述的那種一人身兼養家與照顧，孤立無援的「單人育兒」困境。以養家來說，在雙養家作為主流經濟分工的趨勢下，即便某些女性當事人從未因婚育中斷就業，但是從質性訪談中 29 號與 30 號受訪者的文本，也可察見：離婚後短少一份養家所得都會令中高收入的女性單親陷入育兒支出與收入難以維持平衡的經濟焦慮。另一方面，就照顧而言，在單人育兒下離婚後缺乏另一半的協力分工往往令女性單親陷入更緊張的工作家庭衝突。許多女性單親因而轉入較能兼顧孩子照顧的非典型工作。但是質性訪談文本分析結果顯示：這種退出全時典型受僱工作的就業策略正是她們陷入工作貧窮的最直接原因。在單人育兒下，女性單親很容易在孩子的密集照顧及全時就業的兩難之間不斷拉扯與爭扎。許多女性當事人就是因為預見離婚後的單人育兒困境，因而決定留守在令她倍感痛苦的婚姻中。

### （三）原生家庭的支持有決定性的影響

然而從質性訪談文本的分析結果也發現：就個人層次而言，離婚後的「單人育兒」困境並非全然無解。在期中報告結束後為修正質性訪談研究對象的階級組成，研究團隊接觸另一批教育程度相對高、工作收入穩定的女性單親，她們當中有不少人就是靠著原生家庭的支持系統，打破離婚後單人育兒的「孤立無援」處境。在家事律師焦點團體訪談文本中，幾乎每位受訪律師們也都有相似的見解。在中南部場次，03\_A 在第一次發言時就直接表明：原生家庭的支持系統是貫穿整個離婚事件的關鍵原因。如此直白的說法，亦得到同場兩位受訪者的呼應：

...其實整個事件裡面，貫穿整個事件的是支持系統，這個支持系統不一定是娘家，可能是好朋友，甚至保母，甚至同居人。所以第一個，第一場會談，我會請她你隨意帶，但是你要帶人來，這個時候可以觀察她的支持系統，對她支持的力道。然後後面的過程當中，也要去觸及她的支持系統，不管是在經濟，特別是在子女照顧上，對她可以提供的力道，這個很重要。我覺得大多數的案件的婦女。就是我們在幫她規劃也好，或是那個過程當中，她可能退縮了也好，影響它很核心的因素其實都是支持系統。（03\_A）

...但是通常他們在婚姻的尾段可能感情都很差，然後她都是被斷糧了，她先生都不給她錢了，那她的存款就是一定會越來越少。然後等到到真的離婚的那一刻，她就也沒有什麼銀彈可以去打官司，然後就是也沒有什麼，就是也沒有什麼存款去穩定自己的生活。...她們那一刻可能生活都是一團亂的啦。然後就是又要打官司，然後又要忙工作，然後又要忙新的住處，然後如果說娘家家人又不支持的話，其實是非常孤立無援的。那這個就是剛剛像律師所說的那個支持系統，其實對於面臨這樣子處境的女性的那個時候來講是很重要的，所以有沒有支持系統，其實會差蠻

### 多的這樣子 (03\_B)。

歸納文本，原生家庭支持系統的關鍵影響力在於：首先它能確保女性當事人在離婚後至少有一個住的地方。其次，娘家父母或同住手足往往也是女性單親要能全時投入工作，不可或缺的替手照顧者。尤其在孩子年紀越小，需要密集的照顧階段，原生家庭極為彈性的照顧後援，可以補足目前公共托育服務中夜間托育、假日托育與臨時托育的缺口。

另一方面，經濟上的援助也是重要的。打離婚官司所需的律師費用並不便宜，再加上離婚後新增的居住成本，都會對甫脫離婚姻的女性造成一定的財務負擔，娘家適時的金錢支援是她們達成離婚後經濟自立的關鍵。03\_A 甚至舉了一種常見的案例去強調：原生家庭的金援對女性當事人能否順利帶著孩子離開婚姻一起生活，至關重要。03\_A 從近幾年接案的經驗發現：多數準備進入離婚階段的年輕夫妻因為低薪加上高房價，婚後財產只剩「一間還有貸款的房子」。當女性當事人想要帶著孩子出走婚姻，這間帶著貸款的房子往往成了她最大的財務難題：

...如果我們夫妻倆的主要核心資產就是這一間還有貸款的房子，怎麼分？最後就是把它賣掉分錢。...那間房子的處理會導致於想要照顧孩子那一方最大的負擔，非常大的負擔，她還要付房貸可能要付租金，或是為了給男方那一筆剩餘財產她要去貸款，那這個是一個很大的困境。所以我有當事人在這種狀況底下，又得不到娘家的奧援，那這個時候她就會選擇放掉小孩。然後我跟男方那邊拿一筆錢。那這個時候你會發現上一代願意掏錢的往往是男方 (03\_A)。

在 03\_A 所舉的案例中，倘若娘家願意出錢協助買下房子一半的產權，還清女性當事人應給男方的剩餘財產，那麼她跟孩子甚至可以不用搬離原本的住所。如此離婚後的生活變動降至最低，離婚決策變得輕而易舉。但可惜的是：根據中南部場次 3 位受訪律師的觀察，在父系繼承傳統下，通常女方父母願意出這筆錢的比例比男方父母低。受訪時 03\_A 還舉出不少案例，去凸顯父系家庭中「重男輕女」的觀念如何阻礙女性在單人育兒下的經濟自立：

...就是在婚姻的過程當中，來自於娘家這種傳統的男性女性的這種概念，會導致於女性在生兒育女之後，她的背後支持系統是弱的。我也曾經有過一個案子是，好不容易幫她爭取到，因為孩子被帶走。那我們通過法院的暫時處分的方式，讓她把孩子帶回來先照顧兩個禮拜她就崩潰。因為在暫時處分之前，我跟她的父母都談好了，她的父母會幫忙帶，因為我當事人是銀行的櫃臺。結果帶不到兩個禮拜，她的父母就反悔了，因為她父母同時還要帶她的哥哥的兩個小孩，她覺得太累了。那她父母是直接選擇要帶他們，姓他們家的那個姓的小孩。所以我當事人在那個事件裡面被迫讓步，孩子親權就讓出去了 (03\_A)。

「重男輕女」的觀念在「手足」相對多的家庭很容易被凸顯出來，因為它代表整個家對有限資源的分配順序。以 03\_A 所舉的案例而言，在父母體力有限下，她/他們對子女的照顧後援是有限資源。因此當同時帶兩位孫子女，體力吃不消，首先被放棄就是女兒生養的「外」孫，而不是兒子的「內」孫。

在中南部場次的訪談文本中有不少關於「重男輕女」觀念的討論，3 位受訪者認為這套觀念到目前為止仍盛行於閩客這類漢人家庭，而且沒有城鄉之分。相較之下，北部場次幾乎沒有類似主題的文本出現。雖然北部場次的受訪者同樣強調「原生家庭支持系統」在女性離婚後生活變動所扮演的角色，但仔細檢視文本，多數家事律師往往從「能力」的角度去評估女性當事人的原生家庭有沒有足夠的人手、與財力去支持她們進入「單人育兒」階段後所需的照顧後援與經濟自立成本。

兩相比較顯然中南部場次著眼的是原生家庭作為支持系統在「性別」上的阻力，而北部場次相對看重的是「階級」上的阻力。不過無論那一面向的阻力，它都代表著：雖然在女性離婚後走向自立生活的過程中，原生家庭的支持如此至關重要，但它並不是人人都可以得到的資源。這也跟研究團隊在第四章質性訪談分析的發現具一致性。

#### （四）離婚後子女生活費的難題

本節一開始就指出：在雙養家下，女性單親即便就業穩定，仍舊很難單憑一份工作所得去支撐日益沈重的育兒成本。也因此我們在上面提到原生家庭支持的重要性。另一方面現有的離婚法制也要求：未取得監護權之一方必須跟負責照顧孩子之同住一方，共同承擔未成年子女的生活費用，直到子女滿 18 歲或大學畢業為止。就這點而言，如果理想上，父親在離婚後雖然未跟子女同住，但只要他們能夠依法持續提供子女生活費用，那麼女性單親一人養家的經濟焦慮也可以獲得一定程度的緩解。

然而檢視兩場次的訪談文本，受訪家事律師們對於女性當事人藉由男方定期提供的子女扶養費用，來達成離婚後經濟自立，都採取相當保留的立場。其中一個原因跟我們在第四章質性訪談文本分析的發現相近：就是「拿不到」。而「拿不到」的理由除了像質性訪談發現所提到的，前夫的經濟狀況不好外，受訪者還指出另一種常見的狀況就是：前夫從事自僱性質的工作，收入不會被財政機關與金融機構掌握到，因此就算成功打贏訴訟，法院強制執行，也無法執行到任何金錢。

...我覺得大部分這種經濟弱勢的，我必須說他們的夫家的經濟狀況，要嘛就也不是很好，要嘛就是那種可能家比較偏算家族事業嗎？可能不管是小吃攤這種的，比較傳統的這些。那就會有一個狀況是其實最常見的像法扶的案子最常見的其實就是他們的帳戶，不管有錢或沒錢，

但很常見的就是他們的薪資是不用報稅的，那名下可能也沒有什麼錢。所以其實縱使他們可以要求扶養費好了，縱使法院也會判，那即便金額，但是判出來對他們來說有等於沒有，那我為什麼要去拿一個我看得到吃不到的東西呢？（01\_D）

那另外一個就經濟面來講，我們第一個對相對人的觀察，我一定先問是不是軍公教。...對，你可能市場擺攤，或者是他是職業工會，就是在尤其在中南部，這種你透過國稅局的資料，你強制執行不到錢的這個比例最高。所以對方是不是軍公教會納入我們第一波重要的評估，因為軍公教你跑不掉。所以我可以很精準的把將來的扶養費納入我們的評估，如果他今天是在市場賣雞排的，我會跟你講這一塊你不要奢望。我們在給他未來的藍圖裡面，這一塊會先拿開，大概一開始奢望會這樣子處理，對（03\_A）。

另一個原因則是：即便「拿得到」，但目前法院實際裁定的金額往往沒想像中高。關於這個金額究竟要多高才算合理，北部場次的文本有不少討論。對於位在金字塔頂端的極高收入者來說，因為離婚前子女的育兒及教育成本極端高（例如唸美國學校），加上雙方的所得水準也遠高於一般人，法院有可能酌量這些特殊脈絡，裁定出每名子女 7 萬（01\_A 的當事人）甚至 12 萬（01\_C 的當事人），否則綜合家事律師們的經驗分享，百分之八十到九十的裁定都是直接套用主計處公告當地區「每人每月平均消費支出」除以二。這個計算公式在 01\_A 看來，是相當「去脈絡化」的，不見得符合每個人對育兒支出的規劃，也沒有考量到通貨膨脹的問題。這使得很多女性當事人即便順利透過訴訟拿到前夫的子生活費用，她作為單親的一人養家壓力仍舊未獲得解決：

...大部分法院實務還是採取就是剛才 01\_B 律師說的主計處的標準。那以舉例來說，112 年是 34,014 塊，也就是說養一個小朋友在臺北是三萬四千塊，那一人一半的負擔就是一萬七。那一萬七養一個小朋友其實非常非常的勉強。...如果你的主要支持系統不是在身邊，或者是不願意協助的話，那他就會被迫有一個惡性的循環。就是你工作的所得都來支付你照顧小孩的成本。但是來自於應該要合作的那一方給的錢又是這麼的低，一萬七說起來很可笑，但是比很多年前高很多了。...Ok，那假設我今年打了一個官司，這個扶養費是我一個月可以拿一萬七。...那我 10 年之後過來跟法官說我，報告法官說我 10 年前來要你判一萬七，現在都調成這麼高了，可不可以加一點？現在是不行，法院也不接受這樣的說法...（01\_A）。

關於子女生活費用的金額究竟要多少才算合理，中南部場次的相關文本跟北部場次存在鮮明的對比。北部都會區生活成本高，子女教育支出的負擔也相對重，受訪者普遍認為法院直接用公式算出來的金額偏低。但在中南部場次，受訪者對

於法院普遍裁定的金額是否合理幾乎沒有討論，03\_A 反倒指出這個金額對於某些沒有爭取到監護權、收入僅足夠自己溫飽的底層女性而言，是相當大的經濟負擔。

...小孩後來不管是協議或判決給爸爸，你知道媽媽一個月扶養費依法要付多少嗎？你運氣好，法院判一個月判 7,500，兩個小孩一個月 15,000。那很多女性，如果你本身沒有特別的一技之長，她就一般的行政工作等等上班族一個月 25,000、30,000。...30,000 塊的收入，15,000 付扶養費，因為不付扶養費，我可能看不到小孩，我這個看不到小孩，會被對方擱掄，小孩會被對方洗腦，你媽就是不要你不付扶養費，所以她必須咬著牙付。然後 15000 的扶養費，好，5000 塊的雅房，5000 塊的能住人了嗎？她只剩 10000 塊的生活費，你想可能嗎？這個是另外一個困境，所以她搶小孩也不是，不搶小孩也不是。

03\_A 有些收入不夠高的女性當事人會因為難以承擔這筆費用因此拒絕再給前夫子女生活費用。但那後果就是前夫也會拒絕她來探視孩子，甚至要求法院強制執行。她們最後做的選擇往往是：「完完全全一走了之，我也不要看小孩，我也不要做那種會被，會被強制執行得到的工作（03\_A）。」

就像 03\_A 說的，對這些生活在底層階級的女性來說，離婚後孩子的「爭或不爭，她都沒辦法翻身」，她都沒法從前段婚姻帶給她的枷鎖中掙脫而出。

## 二、離婚是一場以爭奪孩子為目標的高情緒負荷人際衝突

### （一）離婚是漫長的訴訟過程

離婚事件除了對女性帶來巨大的生活變動，導致某些女性因為承擔不起變動的後果，只能繼續停留在令她們倍感痛苦的婚姻當中，對於當事人而言，它也是一個漫長的過程。整個司法程序三級三審加到調解全走完，據受訪者的估計，平均約兩年半到三年。在中南部場次訪談中，03\_A 與 03\_B 以下對話生動地反應整個過程走到底的煎熬：

03\_A：整個訴訟因為離婚包含親子可以一路打到三審，那一審調解第一波四個月，如果續調再加...

03\_B：四個月。

03\_A：四個月，再續調可以再加四個月，就是整個調解過程中至少耗掉四到五個月。然後審判期間，如果你又涉及剩餘產分配的話，那麼整個一審的期間大概要一年到一年半，你加上調解，整個一審你要抓一年半上下才打二審。對，你再打二審，二審再加...

03\_B：八個月。

03\_A：八個月，三審就給你四個月好了，所以整個一二三審如果一路給你打完。

03\_B：兩年半到三年。

## (二) 訴訟過程中與前伴侶的人際衝突，對離婚後的生活造成干擾

然而整個離婚訴訟過程中，最令人倍感痛苦的，並不是法院審理時間拖太久，導致當事人對未來安排不確定的心理煎熬；而是在過程中，當事人與前伴侶之間為了爭取孩子監護權，讓法庭內的攻防向外擴散成兩人之間的人際衝突，不僅影響當事人的情緒與心理健康。這種父母之間的緊張與矛盾甚至會感染到孩子，讓孩子陷入所謂要效忠或討好那一方父母的「忠誠矛盾」(loyalty bind) 困境：

這個過程當中非常的煎熬，因為如果是打官司在法庭上，你必須把你過去婚姻相處的細節都攤開。照顧子女的，你要不斷的被檢視，小孩今天這裡有擦傷，有感冒，你要被檢視，然後彼此惡言相向。那個過程當中其實折磨都是孩子，所以我們絕大部分正常的家事律師也會儘量往調解的方向勸。因為我們很清楚知道訴訟會帶來的給大人給小孩的踐踏跟折磨，在法庭上的攻防不會多好聽... (03\_A)。

...對，就是你會你本能的就會知道說我的最近的親屬跟他是不好的，那你還去親近他，你會，其實小孩子本身會有個背叛感，人會有忠誠，我們小孩子其實會有忠誠義務他會不自覺的去依附那個他覺得跟他生存最相關的那個人，然後跟他選站在同一邊。那你父母衝突的情況下，其實就會造成小孩忠誠義務的困擾，因為你等於是你們的態度，雖然你嘴巴沒有說，但是你們的態度就讓他選邊站 (03\_B)。

離婚過程中的人際衝突會隨著官司拖得越久越加白熱化，兩造對彼此的敵意也越來越深，不僅在跟孩子互動時競相討好，希望孩子能選擇站在自己這邊；有時一方的敵意若強大到一個程度，甚至會演變成 03\_B 所謂的「離婚報復」：

...他其實很大原因是一種報復的心態。就是你把小孩搶走了，我就不要給你任何資源，讓你要來求我。之前...有一個很有名的案子，就是那個小孩子只要去會面交往回來，就被通報家暴，然後社工就一直訪，就每個禮拜，兩個禮拜看一次，就兩個禮拜訪視一次。...就一年，那你就想一年可以通報幾次，然後他一直告這個媽媽，那這個媽媽沒辦法工作，因為她可能她每個禮拜開庭的時間可能比律師還多...你看媽媽是像那樣...她結婚了以後沒有工作，然後離婚了之後才有工作。好不容易有工作，然後就要一直請假。小孩事情要請假，然後這個開庭要請假 (03\_B)。

03\_A 回顧自己接手過的案例，他直言多數會透過訴訟進行離婚報復的以男

方居多。03\_A 認為「離婚報復」的成本其實相當低（例如向法院聲請改定監護權的費用才 1,000 元），但它卻對那些剛離婚急需透過穩定的工作收入，讓自己與孩子走向經濟自立的單親媽媽造成嚴重的困擾：

因為這一種狀況對於我們今天講的那個弱勢貧窮的這一塊的影響非常之大，為什麼？孩子每次跟你會面交往，可能會就哭就鬧、就感冒、就生病，或是我必須處理他的情緒...我要上班，我已經夠累了，我還要處理這一個垃圾。然後甚至這個爸爸會時不時動不動這裡受傷了，我就打 113 通報，兒少保就要來訪視。或者是把妳丟一個保護令，我就要上法庭，動不動我就給妳變更會面交往，改定親權，妳是不是又要上法庭？所以這個對照顧孩子的媽媽來講，是很困擾的一件事情，我已經夠累夠忙了，已經賺不到錢了，我還要請假去跟你開庭，那法院說，我說一定要收嗎？你還告我一定要收（03\_A）。

### （三）現行離婚法制未落實「會面交往」是主因

近幾年法院一直在推動「離婚合作父母」，而這也是法官裁定子女監護權的重要原則。但就像受訪者所觀察到，因為離婚訴訟拖太久，兩造當事人在長期敵對下很難發展出「合作父母」的關係：

...他們其實過程中都是敵對的，在用策略的，就是雖然法院要求他們合作，要求他們善意，他們表面上會表現出善意跟合作的樣子，但是事實上...可能回來就看什麼瘀青拍照，感冒然後又寫訴狀就說沒有照顧好。對，其實雙方都還是在蒐集對自己有利的證據，而不是說是真心的（03\_B）。

03\_A 與 03\_B 認為「合作父母」理念難以落實，跟現行離婚法制對於無監護權一方「會面交往」權益的保障不夠完備，有密切關聯。一方面，司法對惡意妨礙會面交方的一方的懲罰過輕，而且舉證責任也是由無法探視的一方負擔，而非照顧方證明不是自己妨礙會交往。另一方面，雖然在現行的離婚法制，妨礙會面交往構成改定監護權的事由，但實務上法院往往在照顧穩定性的考量下不輕易採用。訪談接近尾聲，03\_A 語重心長地表示：現行離婚法制對會面交往權益的不看重，正是離婚過程如此令當事人身心折磨的制度因素：

我覺得整個司法設計的這一環在這裡很糟糕，它會逼得前端大家拼了命搶，搶輸了後面會徹底失去小孩，特別遇到報復心重的，或者是她就必須忍辱負重。我覺得這個是很沒有人性的，對。所以我一直覺得會面交往順不順利這件事情它很重要，但是目前司法制度這裡真的要調整（03\_A）。

03\_C 甚至認為完善的會面交往制度也是落實「離婚後共親職」的關鍵。由於現行離婚法制過度看重監護權的行使，忽略非監護一方的會面交往權利，很容易

讓父母誤以為沒有監護權，就沒有扶養責任。

...就是說很多離婚了以後，就是如果說沒有拿到孩子監護權的那一方，幾乎是就是跟小孩子是很多狀況是斷絕來往的。因為他們的想法就是說，小孩要嘛歸我，我自己養，要嘛歸你，你自己養（03\_C）。

然而 03\_C 根據過往的接案經驗，她發現未照顧一方若能夠穩定會面交往，他在離婚後比較有可能跟與孩子同住的前伴侶建立穩定的協力模式，達成真正離婚後共親職的「合作父母」。

...所以我會覺得如果說，今天在有權探視的那一方，他是可以穩定探視小孩的。那我覺得他們主動付扶養費的意願會比較高一點...所以我覺得這個離婚以後的合作父母的觀念可能要再建立。如果雙方有正確的共識，就是說離異了以後，雙方都還是孩子的父母親，然後跟孩子都有穩定來往的權利，然後也有扶養義務的話...（03\_C）

在雙養家模式下，女性離婚單親的確需要不同住父親的子女扶養費用來緩解高育兒成本的經濟壓力。從 03\_C 的案例觀察顯示不同住父親能否持續提供子女扶養費用，讓父親能透過穩定探視跟孩子維持緊密關係，正是重要機制。但臺灣的離婚制度卻無法達成這樣的效果。

### 三、離婚後的經濟安全保障與離婚法制建議

#### （一）離婚後的經濟安全保障，法律有其侷限性

2023 年 3 月 4 日憲法法庭作出第 4 號解釋（簡稱憲判 4），宣告民法第 1052 條第 2 項但書一律不許「唯一有責」之配偶訴請離婚，有違憲法保障婚姻自由之意旨。兩場受訪者均同意在離婚自由度大開的情況下，無責配偶「被離婚」的可能性將大幅度增加。01\_B 認為：很可能在法院審理期間，主動提離婚一方就會用前述的「經濟控制」，也就是切斷經濟來源，去逼迫無責配偶同意離婚。以判決離婚走到底動則兩三年之久，被離婚的配偶很可能陷入長時間沒有收入的經濟困境：

...在婚姻生活裡面就去維持的那一方，就會出現被離婚的情況，而且這種情況會更大量的出現。...我覺得這會造成更多離婚後女性的弱勢，因為如果我是那個負責婚姻生活主要經濟貢獻的那個人，我一但分居，我斷絕經濟來源了，我還是可以離婚。對，當然我可能要付出代價，這肯定。但是在打官司這段期間女性會很辛苦，就是被離婚的那個會很辛苦。一般一個案件在法院的流程大概都一年四個月，好，這個審理期限。所以如果離婚是可以打到最高法院三年的話，這三年你都不會有收入，而且你被迫分居（01\_B）。

無責配偶這種法院審理期間的貧窮困境，往往比女性離婚後單人育兒貧窮問題更難解決。就像 01\_C 說的，「因為她連低收入戶都沒辦法申請，因為她還有，她沒離婚。」在目前社會救助給付以「家戶」作為計算家庭總收入的單位下，這些無責配偶在真正「被離婚掉」之前很容易被排除在相關的現金補助體系之外。

儘管在現行離婚法制底下，無責被離婚配偶被切掉的經濟來源後，她們可以向法院提起請求「家庭生活費用」之訴，然而就像 01\_B 說的，請求家庭費用之訴一樣是三級三審制，審理時間一樣拉得很長。而且就跟前面討論的離婚後子女生活費用一樣，即便法院裁定下來還是有強制執行的程序要走。往往緩不濟急。

最後，兩場受訪者均同意憲判 4 過後，弱勢婦女被離婚的機率大幅增加，國家如何透過各面向的制度去強化對這群女性的經濟安全保障，非常重要。值得注意的是：儘管身為法律專業工作者，受訪家事律師們對於現行離婚法制的保障效果其實相當保留。檢視整體文本，我們歸納出兩個原因。

第一個原因其實就是前文反覆提到的，所有在離婚法制中透過賦予配偶義務的經濟安全保障，都是必須透過訴訟及法院強制執行，才能拿到手的東西。而這往往是經濟弱勢婦女的罩門。因為要打贏官司需要請律師，動則十幾二十萬的律師費並不是她們負擔得起的成本。雖然有法律扶助基金會提供免費或部分免費的法扶律師服務，但是 03\_C 以自己擔任法扶律師所觀察到的，法扶的條件並不算寬鬆：「你要真的那個收入很少，你如果收入正好卡在那個，大家認為你可以小康，你可以付得起，但實際上你養小孩，養自己，養房貸就已經榨乾所有的，你根本沒有錢把律師費騰出來。」除了女性沒錢打官司外，另一方面，則是更現實的，前夫往往也沒錢。

其次，現行離婚法制對於離婚後無工作配偶的經濟安全保障，主要是透過婚後剩餘財產之請求。先不論訴訟成本的難題，就像中南部場次 03\_A 近幾年觀察到的現象：在年輕育兒家庭普遍低薪、無存款的情況，多數夫妻離婚時根本沒有任何剩餘財產，甚至就像我們在前面討論的，只剩「一間還有貸款的房子」。

此時此刻的臺灣早已經不像 1980 年代「剩餘財產分配請求權」這套制度剛被放入民法之時，仍是一個以「男性養家模式」為主流性別分工的社會：當時半數以上的女性會因為婚育而長期離開勞動市場，也因此離婚時她們幾乎沒有任何的個人積蓄，剩餘財產分配制度確實能對她們離婚後的經濟安全有實質保障的效果。現下的臺灣是一個雙養家，而且也是雙低薪的社會，因此就像 03\_A 在法律實務現場觀察到的：「你期待透過剩餘財產去緩和女性離婚的貧窮困境...其實是大多數的情況你是不容易的，因為他們本來就沒什麼錢。」

也因此在中南部場次的受訪者普遍認為：離婚法制應該將重點放在如何維持住離婚後不同住父親的照顧與扶養功能，這才是未來的修法重點。另外，在年輕育兒父母普遍低薪長工時的情況下，中南部場次的受訪律師也主張國家應該有更

多的積極作為。例如 03\_A 就明白指出普設公托、且延長托育時間對於女性單親的穩定就業至關重要；國家只好把公托做好，那些就算沒有原生家庭支持系統的離婚女性才有可能帶著孩子很快走向經濟自立。

最後，受訪者針對民間團動推動離婚贍養費修法都樂見其成，因為現行版本的條件實在太嚴苛，北部場次的受訪者們甚至一起開玩笑：「贍養費有拿到的話，人生成就（01\_A）。」只是律師者對於贍養費的性質是扶養義務的延伸，還是對未來機會的補償有不同的見解。然而兩場次的受訪者對於贍養費最終能否發揮對弱勢女性離婚後經濟安全的保障，並沒有給予太多的期待，因為就跟子女生活費用，它很可能是付出訴訟成本也不見得拿得到的東西。家事律師們認為它在離婚訴訟上最有可能的效果是像民法第 1056 條「判決離婚損害賠償」一樣，是用來跟對方律師談判的籌碼。

## （二）協議離婚相對於裁判離婚的保障落差

兩場焦點團體訪談到最後，研究團隊也請教家事律師們關於「協議離婚制度是否有對當事人保障較為不足」的困境。多數受訪律師都同意：協議離婚相較於判決離婚，由於沒有法院與律師的介入，當事人很容易因為跟對造的法律資訊與知識不對等而權益受損。受訪者們經常會接到那種當事人完成離婚登記後一段時間後才找上來的案子。例如，多數人協議離婚時普遍不會針對會面交往與子女生活費用作協議，當事人經常是在離婚後一段時間遲遲無法探視孩子，或者一直拿不到前夫的子女教育費用，才發現當初因沒有協議，所以也沒有任何依據要求前夫履行義務，這時才動心起念，要找律師打離婚訴訟。然而像這種對權益受損的補救措施，處理成本往往相對高。

然而 03\_A 也坦承：即便走判決離婚，若當事人因為經濟考量不找律師協助訴訟，他在實務現場也看過法官只處理離婚及監護權裁定，但有關離婚後的會面交往與子女生活費用，因為當事人不懂法律未主動提出要求，法官在高案量負荷下也就消極不處理。

儘管協議離婚因無法律專業的介入，對當事人的保障相對不足，但兩場次的受訪者都未主張因此取消協議離婚的管道。畢竟現行判決離婚的訴訟過程實在太漫長了。相較於判決離婚的法院審理加調解程序，需要耗費高額的金錢、精神與時間成本，協議離婚相對自由彈性。就像 01\_A 說的：若兩造當事人可以透過律師去調解出很合宜的離婚後財產分配、子女監護權與扶養費用，協議離婚的門檻比起裁判離婚，低非常多。01\_A 認為關於協議離婚保障不足的部分，其實可以透過離婚登記的配套措施，要求戶政機關負起把關的責任，強制所有採離婚協議者，皆應對離婚後的重要權益，包括財產分配、子女監護權、會面交往與子女生活費用作出協議並進行登記，並以此作為法院強制執行的依據。這將大幅度降低日後還要透過訴訟取得強制執行的司法成本，並讓「經濟上弱勢的一方可以更快速的獲得這個即時的經濟來源（01\_A）。」

## 第六章 瑞典、德國、美國與日本： 女性單親貧窮現象及政策回應的跨國比較

### 第一節 女性單親貧窮的跨國差異： 是風險的差異還是懲罰差異？

綜合前述多種資料蒐集與分析方法的研究結果，顯然女性單親貧窮問題不只是一種性別現象，它還是具備高度階級意涵的現象。

的確就「性別」而言，女性單親相對高的貧窮風險跟到目前為止整個臺灣社會對於育兒照顧與家庭照顧的分工模式仍過度向女性傾斜的性別秩序，脫離不了關聯；育兒與家庭照顧任務對就業的負面衝擊，讓女性離婚後面臨比男性更高的貧窮風險。然而如果進一步就「階級」而言，女性單親內部亦存在很大的處境差異。雖然在雙養家社會，「單人育兒」處境令當事人面臨相對高的貧窮風險。然而人力資本相對高的女性單親，比起那些未具大學教育程度的女性單親，往往可以運用其在初級就業門的勞動位置、以及對市場服務相對強的經濟購買力，再加上原生家庭夠給力的支持等階級上的優勢，去對抗單人育兒處境對其就業與經濟的不利影響。也因此，並非所有女性單親都面臨相同的風險；女性單親內部會因為人力資本、是否曾因婚育而中斷就業的經歷、以及就業部門與就業型態的差異，而有著截然不同的貧窮率。

#### 一、命運分歧假設：女性單親貧窮純粹是個人具備較多致貧因子

本研究在上述關於「階級」因素在女性單親貧窮的關鍵影響的研究發現，某種程度呼應 Mclanahan 在 2004 年提出的「命運分歧假說」(diverging destinies hypothesis)。所謂「命運分歧」，簡單地說就如這個概念表面所呈現的意思：兒童會因為由不同階級的母親所生養，在成長過程享有不相等的資源，而走向完全分歧的命運。就是俗諺說的「龍生龍，鳳生鳳」的階級代間複製現象。這其實是一般人都熟悉的論點。Mclanahan (2004) 命運分歧假說的新意在於她嘗試將歐美社會近數十年來「童年不平等」不斷惡化的困境，跟女性性別角色變遷所引發的「第二次人口轉型」連結起來，包括：延後婚育，母親持續就業的比例穩定增加、以及離婚、同居與婚外生子現象不斷成長之趨勢。Mclanahan (2004) 認為第二次人口轉型中的某些趨勢其實有助於育兒家取得更多親職資源。例如延後婚育即讓父母在子女出生前可以因為累積更多的工作年資，而擁有更多的所得去回應子女出生後增加的家庭支出；母親持續就業的趨勢也意味著越來越多家庭可以藉由兩份工作所得的經濟購買力來因應日益沈重的育兒支出。然而這些轉型中同樣有些趨勢會令育兒家庭的親職資源更加緊縮，例如離婚與婚外生子就會讓育兒家庭陷入「單人育兒」困境，讓育兒者面臨更加緊張的工作家庭衝突。

Mclanahan (2004) 透過不同教育程度父母各面向統計趨勢發現：不同轉型趨勢的分佈呈現階級上的偏態。階級處境相對優勢的女性普遍推遲婚育的時間點，婚育後也傾向不中斷就業，此外她們跟伴侶的關係也較為穩定，這使得她們擁有相對豐富的親職資源去提供子女良好的成長環境。相對照下，那些階級處境相對劣勢的女性則有更高機率離婚與婚外生子，在單人育兒下，她們往往沒有足夠提供給孩子安穩成長的親職資源。兩群女性分歧的婚育模式與就業型態，讓各自生養的孩子走向截然不同的命運，是「童年不平等」惡化的主要原因。

整體而言，Mclanahan (2004) 的「命運分歧假說」某種程度確實有對應到多數工業化社會女性單親人口組成的變遷。關於這點，研究團隊在第四章時曾進行過討論。我們在第四章引用鄭雁馨(2015)的離婚率趨勢分析結果指出：隨著 1980 年代離婚成為更普遍的社會現象後，結婚與離婚同階級的關聯方向出現反轉；高教育程度女性不只進入婚姻的機率較低教育程度女性高，她們結婚後離婚的風險也相較低教育程度女性低。而這種斜率反轉不是臺灣獨有的趨勢，歐美也有類似的變化。

這反映出女性單親在當代社會的高貧窮風險，某種程度是「個人」貧窮風險疊加上「育兒」貧窮風險的後果：原本就是就社會特徵而言（低人力資本）比較容易落入貧窮的個體，她/他們成為育兒者後也很容易因為不穩定的親密關係而成為單人育兒者，面臨更高的貧窮風險。這種「個人」疊加上「育兒」貧窮風險的惡性循環，研究團隊在第四章的質性訪談文本分析、與第五章的焦點團體訪談文本分析作了相當細節的呈現。

儘管 Mclanahan (2004) 的「命運分歧假說」有離婚率趨勢資料作為證據支持，然而這種將女性單親的貧窮風險連結「個人特徵」的論點，往往再度強化人們將女性單親貧窮理解成「個人道德失敗」的偏見（就是因為妳不避孕、太年輕就未婚生子導致沒法上大學、生了孩子又不結婚，所以妳才會窮）。尤其在美國，貧窮單親媽媽長期跟「底層階級」(underclass)、「福利依賴」(welfare dependency) 這些深具負面意涵的概念扣連在一起，命運分歧假說無疑證實了美國主流媒體長久以來對她們的道德譴責並非無的放矢。

## 二、盛行與懲罰架構：女性單親貧窮也是體制懲罰的結果

為了修正「命運分歧假說」過度由個人貧窮風險因子去理解女性單親貧窮問題，Brady、Finnigan 與 Hübgen (2017) 提出另一套理論視框同時由個人的致貧因子 (risk)、以及外在大體制對個人致貧因子的懲罰效果 (penalty)，來解釋女性單親貧窮現象的成因。這套理論視框被稱之為「盛行與懲罰架構」(framework of prevalence vs. penalty)。

Brady 等人 (2017) 並未全盤否認「命運分歧假說」中關於個人致貧因子對於女性單親貧窮的解釋力。如果單純只將比較的視框侷限在美國（或者任何一個

國家) 境內, Brady 等人 (2017) 同意: 用個人致貧因子在單親家庭的盛行率確實可以有效地解釋為何生活在單親家庭的兒童, 其貧窮風險會比雙親家庭孩子高。從統計上的確可以清楚地看到美國單親家庭相較於雙親家庭具備較多觸發貧窮風險的致貧因子, 包括低人力資本、失業與早生子女 (young headship)。然而一旦將理論視框拉大, 去審視美國女性單親貧窮與其他國家的差異, Brady 等人 (2017) 發現: 個人致貧因子的解釋力其實相當受限。

事實上跟其他國家相比, 美國一直是女性單親貧窮率偏高的國家 (請參看表 14)。若直接套用「命運分歧假說」, 美國單親貧窮率如此之高, 似乎是美國單親相較於瑞典或者德國, 教育程度偏低, 失業與無業問題更嚴重? 然而 Brady 等人 (2017) 使用「盧森堡所得研究」(Luxembourg Income Study, LIS) 29 國的資料去檢視各國人口在「女性單親」、「低教育程度」、「失業」與「早生子女」這四項致貧因子上的分佈, 研究結果完全推翻命運分歧假說的預設。他們發現美國人口中致貧因子的盛行率, 相較於其他國家並沒有比較高。3 位學者進一步檢視四項致貧因子與實際得到貧窮懲罰之間的相關性, 發現: 在美國這類福利給付相對殘補的國家, 個人擁有致貧因子落入貧窮的機率, 遠遠高於像在瑞典這類福利給付相對完善且慷慨的國家。Brady 等人因此主張美國女性單親的高貧窮率是體制懲罰的結果。

換言之, 儘管本研究在前面幾章所呈現資料分析結果似乎也指出女性單親的貧窮風險的確潛在「個人致貧因子」, 包括低人力資本、反覆進出勞動市場、非典型就業、多重照顧與單人照顧困境等。但按 Brady 等人 (2017) 所提出的「盛行與懲罰架構」, 個人致貧因子並非決定女性離婚後經濟安全的最重要原因, 更關鍵的其實在於國家如何透過政策去防範個體因具備致貧因子而落入貧窮。因此, 研究團隊接下來對瑞典、德國、美國與日本的跨國比較將聚焦在四個國家政策對女性單親的貧窮懲罰效果。

### 三、四個國家, 兩種截然不同水準的女性單親貧窮率

由於採取「貧窮懲罰」的視角, 因此在進入四個國家關於女性單親的政策細節之前有必要指出四個國家女性單親貧窮率的差異。表 14 是我們從 OECD 所公佈的資料摘錄出來的四個國家單親與雙親家庭之貧窮率對比。由於 OECD 並沒有各國女性單親貧窮率的統計, 最接近的數據是育有至少一名兒童之單一成人家戶的貧窮率。在表 14, 研究團隊暫時以此數據代替單親貧窮率。這裡的「兒童」意指未滿 18 歲之人; 而貧窮率設算所採用的貧窮線則是以該國可支配所得中位數的 50% 作為基準。所得資料以 2018 年為主, 瑞典和美國略有差別也在表格中標示出來。

倘若以 OECD 平均值作為標準, 美國和日本剛好與瑞典及德國形成鮮明的對比。前者不只就絕對標準, 單親貧窮率異常高: 美國超過 45%, 日本甚至接近

二分之一的比例。此外就相對而言，美日的單親貧窮率與雙親貧窮率的差距也遠大於後者：日本的單親貧窮率比雙親貧窮率高 37.1%，而美國的差距雖沒那麼高但也有 30.8%，相比之下，瑞典和德國兩者間的落差則略高於 20%。

表 14：瑞典、德國、美國與日本單親及雙親貧窮率之比較 (%)

家戶類型	瑞典 (2019)	德國	美國 (2017)	日本	OECD 平均
育有至少一名兒童 之 <u>單一成人家戶</u>	25.3	27.2	45.7	48.3	31.9
育有至少一名兒童 之 <u>雙成人以上家戶</u>	5.4	6.7	14.9	11.2	9.4

資料來源：OECD family database (OECD, 2024a)。

由於這四個國家在單親貧窮率存在兩種截然不同的表現，因此就跨國比較而言，顯然瑞典與德國可以作正向的例子，而美國和日本則作為反向的例子去凸顯國家政策在抑制女性單親的貧窮懲罰的「該作為」與「不該作為」。

### (一) 家庭政策是關鍵

各國福利政策所涵蓋給付項目相當廣泛；整體而言，在戰後福利國家建置的時間點相對晚的「家庭政策」，因為政策目標即在回應人們在育兒上的照顧與工作難題，相比傳統以「重分配」為目的的所得維持政策（包括各類社會保險、普及性津貼以及社會救助），更能發揮對女性單親貧窮懲罰的抑制效果。事實上 Brady 等人（2017）在就曾試著用反事實模擬模型（counterfactual stimulation）去檢視那一類型的福利政策最能夠防範對女性單親的貧窮懲罰，3 位學者發現：相較以「舊社會風險」為回應目標的所得維持政策，以解決「新社會風險」為目的的家庭政策的貧窮懲罰抑制效果，相對顯著。

Nieuwenhuis 與 Maldonado（2018）則主張單親家庭相比雙親家庭之所以面臨較高的貧窮風險，是因為單親家庭同時面臨「不適當資源」、「不適當就業」與「不適當政策」的「三重束縛」（triple bind）。「三重束縛」論點相當程度呼應本計畫前面五章的研究發現。在單人育兒下，因為沒有穩定的伴侶可以共親職，這使得女性單親一旦就業必然面臨比雙親育兒者，更加緊張的工作家庭衝突。這就是 Nieuwenhuis 與 Maldonado（2018）「三重束縛」中的第一重束縛「不適當資源」。另一方面，女性單親也因為家戶中缺乏有另一位成人共同養家，她們比起雙親家庭有更迫切的需要透過穩定就業去擺脫貧窮的威脅，然而也因為前述第一重「不適當資源」的束縛，她們很容易被排除在典型受僱工作之外，流向收入不穩定、且低薪的非典型就業部門。這是「三重束縛」的第二重束縛「不適當就業」。最後，就上述的雙重束縛，女性單親顯然比起雙親家庭，更加需要國家建置完善的「家庭政策」去支持她們在單人照顧的同時也能穩定就業。一旦國家無法提供這樣的政策支持，女性單親無法穩定就業，自然有相對高的機率落入貧窮。這是

「三重束縛」的第三重束縛「不適當政策」。

家庭政策的目的是提供家庭育兒所需的支持，讓育兒者能夠兼顧就業與對子女的照顧，大致以兩大類給付為主：一是兒童托育服務，另一是則是工作家庭平衡措施，這當中親職假是最核心的項目。van Lancker (2018) 進一步運用「三重束縛」論點去回答：上述兩大類給付項目實際上是否有助於女性單親全時就業而擺脫貧窮的威脅？統計模型檢定的結果顯示：相較親職假，針對年幼兒童的全時段托育服務最能夠有效地促成女性單親的全時就業；而就親職假本身的就業促進效果，「親職假的設計」是關鍵。在那些親職假採取以天或以小時為彈性休假的國家，女性單親比較不會因為使用休假就無法重返就業，相對照下，在那些親職假若採長達數月的非彈性休假形式，雖然女性單親使用親職假的比例大幅度提高，但同時她們休完長長的假期後退出勞動市場的機率也大為增加。從 van Lancker (2018) 的分析結果可以清楚地看見：女性單親其實就是育兒者，只是在缺乏伴侶共同養家與共親職下，她們是相對脆弱的育兒者。因此當一項政策只要有助所有育兒者兼顧養家與對孩子的照顧，女性單親同樣可以受益。反過來說，女性單親其實是對一個國家家庭政策最好的試紙：凡是女性單親可以藉由家庭政策的相關給付取得就業與育兒照顧的平衡，那麼其他資源相對充足的育兒家庭自然同等受惠。

## (二) 對育兒家庭的普及性所得保障政策，同樣不可或缺

值得留意地，儘管多數文獻都同意家庭政策對女性單親貧窮懲罰的抑制效果，但這並不表示：傳統福利國家以「重分配」為目標的所得維持政策不重要。

我們在第二章 CEDAW 相關文獻的回顧時曾引用 Fraser(2016)的論點指出：雙養家模式的崛起，某種程度是第二波女性主義與新自由主義聯手共創的歷史後果。上個世紀末在新自由主義的影響下，雙養家成了年輕育兒家庭面對不斷成長的育兒支出最好的避險策略。然而這不是單親家庭可以採行的策略。研究團隊在蒐集質性訪談資料時遇到不少具大學以上文憑，且收入不低的單親媽媽，都提到離婚後只靠一份薪水養家的壓力非常大，很難追上一般家庭靠兩份全薪養家的生活水準。受訪單親媽媽的抱怨並非無的放矢。事實上，Nieuwenhuis (2022) 即透過跨國資料的統計分析證實：當一個社會雙養家的家庭分工越加盛行，「單親」這項處境本身就令當事人及其家庭面臨相對高的貧窮風險。這無關乎單親本人是否擁有其他致貧因子，而是她/他身為單人育兒者無可躲避的宿命。Nieuwenhuis (2022) 因此主張國家在藉由家庭政策協助女性單親解決全時就業與單人照顧孩子的兩難之外，也必須同時透過所得保障政策，去緩解一人養家的經濟焦慮。

Nieuwenhuis (2022) 認為美國之所以對女性單親的貧窮懲罰如此嚴重，跟美國本身就是一個雙養家模式盛行率高的社會，的確存在關聯。然而 Nieuwenhuis (2022) 同時也提醒：並非所有的雙養家社會都會面臨女性單親貧窮惡化的問題。瑞典跟美國一樣，也是雙養家模式高盛行的社會，但瑞典不只有完善的家庭政策

支持女性單親全時就業，還有相應的所得保障政策去減輕育兒的經濟壓力。這讓瑞典避免掉雙養家模式對女性單親可能帶來的負面經濟後果。美國欠缺相類似的有效政策回應，結果就女性單親的高貧窮率。

倘若所得保障政策在抑制貧窮懲罰上也跟前述的家庭政策同等重要，那麼接下來的問題是：那一類型的所得保障給付相對有效？事實上以 Esping-Andersen (1990) 對福利體制的分類而言，像美國這類自由主義體制的國家並非完全沒有所得保障政策；而是相比於像瑞典這類社會民主體制國家，它的所得保障給付通常需要資產調查 (means test)，僅針對那些在經濟上有需要的貧窮人口。相對照下，瑞典這類社會民主體制國家則更倚賴只要具公民身份就能取得的普及性津貼。

就對女性單親貧窮懲罰的抑制效果而言，僅針對貧窮單親家庭的選擇性給付、還是以所有育兒家庭為對象的普及性給付，那一種比較有效？

表 15：四國家庭給付與兒童托育的公共支出占 GDP 之比例 (%)

給付項目	瑞典	德國	美國	日本	OECD 平均
整體家庭給付	3.42	3.24	1.04	1.95	2.29
現金型	1.29	1.08	0.06	0.66	1.12
服務	2.13	1.34	0.56	1.08	0.99
租稅減免	0.00	0.82	0.42	0.20	0.19
整體兒童托育	1.6	0.8	0.3	0.8	0.8
0-2 歲托育	1.0	0.2	0.0	-	-
3-5 歲學前教育	0.5	0.5	0.3	-	-

資料來源：OECD family database (OECD, 2024a)。

Brady 與 Burroway (2012) 透過對 18 個國家 LIS 資料的多層次分析，確認了普及性給付相對於選擇性給付，是更有效的反貧窮策略。美國的新保守主義者過去不斷質疑：太過優渥的福利給付將會誘導單親媽媽維持單親、不去工作並生育更多孩子。然而 Brady 與 Burroway (2012) 的研究結果顯示：普及性給付完全沒有這類「適得其反」(counterproductive) 的效果。反倒是選擇性給付因扣緊領受者的經濟需要作為給付依據，因此很容易誘使女性單親落入貧窮或失業陷阱，不利她們穩定就業。

最後，表 15 是瑞典、德國、美國與日本這四個國家在 2019 年家庭給付與兒童托育支出的公共支出占 GDP 的比例。無論在家庭給付與兒童托育，瑞典的國家資源投入都是最高，美國最低。德國在家庭給付雖與瑞典均屬高分組國家，但在兒童托育，則表現得跟低分組的日本差不多。將表 14 與 15 兩相對照，國家在家庭政策的公共支出與單親貧窮率之間似乎存在某種關聯性：家庭給付公共支出高的瑞典與德國，單親貧窮率相對低，而家庭給付公共支出低的美國日本，單親貧窮率相對高。

## 第二節 瑞典、德國、美國與日本的跨國比較： 不同體制對女性單親貧窮懲罰的抑制效果差異

綜合第一節的討論，顯然國家政策要能有效抑制女性單親個人致貧因子所受到貧窮懲罰，必須同時顧及以下兩大目標，缺一不可。

第一個目標就是透過家庭政策，包括公共托育與工作家庭平衡措施，讓女性單親在沒有伴侶與原生家庭的協力分工下，也能像其他「有偶育兒者」一樣全時且不間斷地就業。一旦穩定就業，落入貧窮的風險自然大幅降低。而這正是所謂的「去家庭化」(defamilization)。

正如 Fraser (1997) 所言，戰後福利國家的運作是建立在「男性養家模式」的性別秩序基礎之上。Orloff (1993) 因此主張：假使國家能夠政策促成女性跟男性養家者同樣程度地投入就業，女性將能取得經濟自主，即便不在婚姻內，不依賴養家丈夫，也能獨立扶養孩子，這也意味著女性從異性戀婚姻家庭束縛中獲得解放的程度將大幅增加。Orloff (1993) 將此政策目標稱之「成立與維持自主家戶的能力」(the capacity to form and maintain an autonomous household)。Orloff (1993) 的「自組家戶」論點被 Esping-Andersen (1999) 所採用，並直接以「去家庭化」一詞代替，成為他福利體比較架構中一個與「去商品化」(decommodification) 平行的概念。以下的分析將顯示：瑞典是去家庭化最成功的國家。而日本則是反例：雖然日本同樣是一個雙養家社會，然而由於典型受僱工作普遍對育兒照顧者不夠友善，職場性別歧視與職業性別隔離相對嚴重，再加上兒童托育服務的公共供給仍有很大的缺口，這使得多數女性單親只能採取非典型就業。

另一個目標則是透過普及性的所得保障政策，去減輕女性單親在一人養家下過於沈重的育兒經濟負擔。這項目標對應的是傳統福利國家最主要的功能，即 Esping-Andersen (1990) 所謂的「去商品化」。相較於前述的「去家庭化」，主要在回應女性單親作為單人照顧者全時就業可能面臨的風險；「去商品化」回應的是女性單親作為一人養家者工作所得短缺的風險。

瑞典作為社會民主體制國家，其「去商品化」程度高的所得保障政策自然是經典的正向例子。美國作為自由主義體制國家則是鮮明的反向例子。不過下文將指出：新自由主義的影響也不容易忽視。以美國來說，新自由主義間接促成雙養家模式的崛起，確實讓菁英女性經濟實力大幅提升，然而工人階級的女性單親卻因為國家所得保障政策的持續緊縮而面臨更高的貧窮風險。日本同樣是另一個反例。日本在 1980 年代之後轉進新自由主義，解除勞動市場管制，大量女性與女性單親流往低薪的彈性化勞動市場，也是導致其女性單親貧窮率持續惡化的原因。

下文將同時由「去家庭化」與「去商品化」這兩個概念對四個國家的福利體制特徵進行勾勒，接著再進入跟女性單親相關的具體政策項目。

## 一、瑞典：去商品化與去家庭化雙高下的低女性單親貧窮率

在 Esping-Andersen (1990) 的類型學中，瑞典被歸類到社會民主體制。一般來說，在社會民主體制，所得保障政策的去商品化高，這也使得瑞典的階級平等表現在世界各國的排比上均是屬一屬二。除了所得保障政策完善外，1960 年代起，瑞典為了解決戰後嚴重的勞動力短缺問題，在雇主的支持下開始透過家庭政策，想方設法將育兒女性留在勞動市場，以女性勞動力取代「移工」來補足當時的勞動力缺口 (Fleckenstein and Lee, 2014)。此舉不但造就瑞典女性的高勞參率，也促使瑞典成了對性別與照顧者相對友善的國家。

然而瑞典福利體制發展至今並非沒有挑戰。1990 年代之後瑞典政府也難抵新自由主義的影響，開始一系列以緊縮所得保障為方向的福利改革，包括年金制度的私有化、以及失業給付緊縮。福利緊縮的確讓瑞典的社會不平等惡化。大量的失業與無業人口，導致全體的勞動力參率下降，女性單親所受到的衝擊尤其大。這使得瑞典雖然相較於其他四國，仍算是高勞參率的國家，但政府已無法履行戰後黃金年代的充分就業承諾 (Sainsbury and Morissens, 2010)。這也讓瑞典的貧窮率惡化，女性單親貧窮率的增加幅度相對大 (Nieuwenhuis, 2022)。

儘管歷經福利緊縮，然而瑞典仍舊是一個所得保障去商品化效果與社會平等表現在前段班的國家。根據 2024 年的資料，瑞典的吉尼係數是 0.276，這仍是所得分配高度均等的數值；貧窮率則是 8.8% (OECD, 2024b)。

另一方面，福利改革對瑞典福利體系的衝擊不完全是負面的，雖然年金給付制度有私有化與緊縮的趨勢，但是瑞典政府反而透過新增親職假的父親額度、以及普設托育服務，對家庭政策投注更多的經費 (Sainsbury and Morissens, 2010)。換言之，瑞典在 1990 年代的福利改革，的確是為了因應人口老化、失業問題惡化與經濟成長停滯對現金給付制度所造成的財政壓力，然而由「正向」的角度來看，它也意味著：瑞典的福利政策更加由過去側重以現金給付回應男性就業風險的運作方式，轉型成聚焦女性作為照顧者風險的運作型態 (Esping-Andersen, 2009)。

也正因為這樣的轉型，瑞典女性貧窮問題雖有惡化，但惡化的幅度並不算高 (Sainsbury and Morissens, 2010)。女性單親之所以可以在這一波所得保障制度緊縮下不致於有太大的沈淪，原因在於瑞典政府極力透過托育服務的擴張促成女性單親不用因為對孩子的照顧而離開職場。這種以「女性就業」去防範女性貧窮風險的策略，一直是瑞典福利體制之所以展現高度「去家庭化」效果的關鍵因素 (Ferrarini, 2006)。

以下是研究團隊對於瑞典對於相關家庭政策與所得保障政策的彙整：

- (一) **兒童津貼 (Barnbidrag)**：無需進行資產調查，育有孩童之的家庭均可獲得的津貼，旨在是協助家長分擔育兒成本。對於女單而言，該筆津貼尤為

重要，通常是其唯一的收入來源。另外若單親家庭中有多個子女，也會額外提供多孩津貼（flerbarnstillägg）。

- (二) **住房津貼 (Bostadsbidrag)**：針對收入較低的家庭所設計的政策。符合條件的女單將可依據其之收入和家庭成員數量給予不同的金額，以確保居住正義，減輕住房負擔。
- (三) **親職假及親職假津貼 (Föräldrapenning)**：瑞典托育政策中最有名即為其之親職假。該國給予父母長達 480 天的育嬰假。休假期間的所得補償津貼通常是其薪資的 80%，若為單親家庭則可獲全額補助，確保父母工作與家庭照顧的平衡。
- (四) **托育服務 (Förskola och fritidshem)**：瑞典以高品質、可負擔且可近性高的托育服務聞名，從幼兒園到課後照顧服務皆有。托育費用將依據家長收入計算，協助家長達成工作與家庭平衡的重要政策。對女性單親來說，透過完善且可負擔、可近性高的托育服務，便可無後顧之憂地投入全時且典型的受僱工作，避免落入臺灣多數女性單親的工作貧窮困境。瑞典品質優良且價格合理的公共托育，不只有促進女性就業的效果。Esping-Andersen (2002) 認為這也是對兒童的社會投資，讓瑞典單親家庭兒童的人力資本培養不再完全受制於單親父母有限的經濟資源，降低單親的家庭結構因素對兒童身心健康與福祉的不利影響 (Mokake, 2021)。它也是瑞典這個國家維持高度社會平等的重要基礎。
- (五) **教育支持**：瑞典的公共教育是免費的，包括中學教育。若孩子需要額外的教育資源或支援，如特殊教育計劃，政府也會提供資助和專業服務，以保障孩子的受教權。
- (六) **現金福利與社會援助 (Ekonomiskt bistånd)**：單親家庭若收入不足以滿足生活需求，政府將提供社會福利補助，以此涵蓋日常生必須的開支，如食物、衣物和其他日常費用 (Försäkringskassan., 2024)。

## 二、德國：去商品化高，但對女性全時就業的支持卻不足

在 Esping-Andersen (1990) 的類型學中，德國被歸類到保守組合主義體制。跟瑞典這類社會民主體制的國家相比，在德國這種保守組合主義體制國家，政府在福利供給所扮演的角色同樣很大。以 2022 年的資料為例，德國的社會支出占 GDP 的比例是 26.72%，這個數字其實比瑞典的 23.67% 還要高一些 (OECD, 2024c)。然而，相對於瑞典，德國的所得保障制度相當偏重社會保險類型的給付，跟瑞典看重普遍性公民給付的作法非常不同。

從社會支出的組成就可以看出德國對社會保險給付的偏重。雖然整體社會福利支出占 GDP 的比例，德國跟瑞典的水準相差不大，然而在組成上，德國的年金支出比例遠遠高於瑞典：以 2019 年的資料，德國的比例是 10.4%，高於 OECD 的平均值 7.7%，而瑞典才 7.0% (OECD, 2023)。相反地，瑞典在家庭給付的公

共支出卻高於德國，在上面的表 15 中，前者占 GDP 的比例是 3.42%，後者為 3.24% (OECD, 2024b)。

事實上，德國一直偏好使用社會保險給付來對抗市場對於人們經濟安全所造成的社會風險。這套策略使得德國的所得保障制度雖然呈現高程度的「去商品化」，但是它也同時具備高度的性別排除、與階層化效果。因為多數社會保險方案資格緊扣著個人的就業身份，沒有穩定就業的非工作人口或邊陲就業者很容易被排除在保障之外。另一方面，也因為多數保險給付都是薪資相關，這也導致人們領取的給付存在反映勞動市場地位的階層化差異。

這些都對女性、尤其是女性單親造成不利影響。對那些因婚育而中斷工作的女性而言，缺乏就業身份讓她們只能依附養家男性，以其眷屬享受社會保險給付提供，這反倒強化女性對男性的經濟依賴。也正因為如此，在 Lewis (1992) 與 Sainsbury (1996) 分類架構中，德國都被視作非常典型的「男性養家模式」福利國家。

另一方面就長期趨勢而言，德國的確也存在「貧窮女性化」的問題。然而跟瑞典不同，問題來源並非出在老年女性的高貧窮風險。跟瑞典相反，德國女性貧窮問題的惡化主要源於女性單親。原因之一跟前述德國所得保障制度過度倚重社會保險有關：倘若所得保障給付必須藉由作為丈夫的眷屬才能取得，那麼當女性成為單親時，無法再以丈夫眷屬的身份取得保障，落入貧窮的風險自然大幅度增加。

更根本的原因則出在：德國育兒女性低落的勞動市場地位。根據 2019 年的資料，德國育兒女性的勞參率是 73.8%，跟瑞典的 82.9% 相差近十個百分點。全時受僱的育兒女性勞參率的差異更大，德國為 37.5%，而瑞典則是 74.4% (OECD, 2024b)。換言之不只勞參率跟瑞典相比明顯落後，德國女性即便婚育後繼續留在勞動市場，有高達半數採取部分工時就業。

這跟德國公共照顧服務的建置時間點過晚，且擴張速度追不上育兒家庭的需求有關。儘管就長期趨勢來看，自歐盟 2000 年提出「里斯本策略」(Lisbon strategy)，期許所有會員國的婦女勞參率在 2010 年前要達到 60% 的政策目標後，這二十多年來德國政府的確透過各項策略努力地促進婦女就業。這些努力的確也看到效果，目前德國的婦女勞參率在歐洲國家的排名已經由原本的後段班前進到中前段班。比起上個世代的育兒婦女，德國年輕世代的育兒女性的確有更高機率維持就業。

然而就如 Klammer (2010) 所觀察到：德國女性整體的就業模式跟男性存在相當大的差異。首先跟瑞典相似，德國的職業性別隔離相當嚴重。但跟瑞典不同的是：瑞典女性因為有國家支撐的公共照顧服務作為其就業版圖，儘管就業上高度性別隔離，但薪資的性別差異卻不至太大。但這卻不是德國女性的境遇。德國女性工作的低薪化程度比瑞典嚴重許多。其次，也因為德國公共托育服務起步得晚，覆蓋率不足、托育時數不夠彈性、無法配合全時就業者的作息，許多育兒女

性為配合孩子托育結束的時間被迫採取部分工時工作（part-time job）。

再加上文化上密集母職意識型態的影響下，德國社會普遍不鼓勵育有年幼子女的母親就業（Fleckenstein and Lee, 2014）。種種因素也讓德國女性部分工時者的工作有很多比例是小於 15 小時的「迷你工作」（mini job）。女性集中在迷你工作的趨勢也是女性工作低薪化的原因之一（Klammer, 2010）。為了解決公共托育供給短缺且覆蓋率不足的問題，德國在 2013 年引進托育津貼，主要針對那些未使用公共托育服務的家庭提供現給付，然而這反倒讓德國福利體制的男性養家模式傾向再度被強化，無助於促進女性的全時就業（Fleckenstein and Lee, 2014）。

目前德國政府針對單親家庭提供的福利措施以「現金給付」（in cash）為主，日常生活、兒童就學至居住等均有涵蓋，當然在政策之中仍具有去家庭化的元素，如托育服務或促進女性就業機會等，協助女性更容易進入勞動市場，且可同時盡可能達到工作與家庭的平衡，然而仔細檢視相關細節亦可看出政府對於家庭角色仍有著傳統的想像與期待（Gornick and Meyers, 2003）。以下為研究團隊的彙整：

- （一）**兒童福利金（Kindergeld）**：此為每月支付的補助金，旨在協助家庭降低育兒費用負擔。該福利無需資產審查，屬於普及性（universal），意旨育有孩子的家庭均具申請資格。從 2021 年起，對於第一至第二個孩子每月支付 219 歐元，第三個孩子為 225 歐元，第四個及以上為 250 歐元。
- （二）**養育津貼（Elterngeld）**：這項福利提供希望親自育兒的父母一項選擇，家長選擇使用休假或是減少工作時間用在育兒照顧時，即可申請此津貼，單親者亦可申請。養育津貼的金額通常是根據父母在生育前的收入來計算的，最高可以達到 1,800 歐元/月，但會依父母的收入比例調整。該津貼可持續 12 到 14 個月，給予新手家長更多的照顧支持。
- （三）**住房補貼（Wohngeld）**：這項福利主要針對低收入戶降低居住成本。單親家庭若符合條件，可以根據家庭的收入和房租支出來申請住房補助。住房補貼通常是一項漸進式補助，根據收入和居住地的差異，金額會有所不同。
- （四）**單親津貼（Unterhaltsvorschuss）**：若其中一方家長未能按時支付子女撫養費，單親撫養者可以向政府申請單親津貼。這項津貼是由政府提供的臨時資金，用來確保單親家庭不因對方停止支付撫養費而面臨經濟風險。在法院判決或對方家長履行支付義務前，都會持續發放，金額將隨著子女的年齡進行調整。
- （五）**社會福利（Sozialhilfe）**：這屬於經濟安全的保障，這包括最低生活保障（Hartz IV）。此項福利確保家庭的基本生活需求，包含食物、住房和醫療保健等必要支出。金額與服務將依據申請者家庭條件，如成員多寡、收入情形會等給與不同等級的協助。
- （六）**托育和教育支持**：根據《德國兒童保護法》，所有 3 至 6 歲的兒童都有權利接受免費或補助的學前教育服務。這意味著無論父母的收入如何，每個孩子都可以進入公立幼兒園。這對單親家庭尤為重要，透過政府育兒補助

或服務，協助她們兼顧工作和育兒，同時減少家庭在教育 and 日常照顧的財務壓力。

### 三、美國：低度福利供給下單憑女性就業不足以解決女性貧窮問題

在 Esping-Andersen (1990) 的類型學中，美國被歸類到自由主義體制。不僅缺乏普及性給付，其社會保險給付的所得保障效果也相當有限。相較於瑞典與德國，美國的現金給付制度相當倚重社會救助給付。這使得美國所得保障制度的主要對象不像瑞典和德國一樣涵蓋中產階級家庭、甚至全體公民與住民，它相當侷限在工作所得相對低且不穩定的低技術勞工與底層階級。

這種相對殘補的現金給付策略反映美國社會對工作倫理的運作邏輯：為了防範太多人選擇以福利替代工作，國家不可承擔太多福利供給的責任，因此現金給付的對象必須對準有需要的窮人，而且給付水準也不可太過優渥。另一方面，也因為國家在福利供給的角色有限，美國中上階級習慣性在市場購買私人福利方案來防範各種生活風險對經濟安全所造成的威脅。這種訴求市場的社會保障策略也受到國家租稅的補貼。

由此可想而知美國政府在福利供給所扮演的角色，低於前述的瑞典與德國。在 2021 年，美國社會支出占 GDP 的比例為 22.70%，明顯落後於同年度瑞典的 24.90% 與德國的 27.64% (OECD, 2024c)。由於國家在福利供給有限，也使得美國的社會不平等與貧窮問題比起瑞典和德國要嚴重許多。以 2024 年的資料來說，美國所得分配的基尼係數為 0.377 (瑞典是 0.276)；全體人口的貧窮率為 18.1%，未成年人口的貧窮率則是 20.8% (OECD, 2024b)。

上文在討論德國與瑞典福利體制的「去家庭化」效果時均指出：育兒女性的勞動力參與率的關鍵影響力。然而從美國的經驗可以發現：在國家低度的福利供給下，單憑女性就業也成就不了「去家庭化」。國家低度福利供給對去家庭化效果的侷限首先表現在女性就業的階級落差。受到第二波女性主義運動的影響，美國相較北歐以外的歐陸及南歐國家更快由男性養家的社會轉型為雙養家的社會 (Goldberg, 2010)。

然而若進一步檢視美國的育兒女性勞動力參與率，我們會發現全時受僱的育兒女性勞參率儘管高達 56.1%，比不上瑞典的 74.4%，但遠高於德國的 37.5%，可是整體育兒女性的勞參率遠低於德國，只有 67.1%。Goldberg (2010) 認為全體育兒女性不高的勞參率，某種程度反映了不同人力資本女性勞參率的落差。在美國高教育程度與中等教育程度的育兒女性勞參率差距高達 16.7%，而這個差距在德國為 4%，在瑞典甚至只是 2.3%。

原因出在公共托育服務的嚴重匱乏。表 15 可以看到美國用於整體兒童托育的公共支出僅占 GDP 的 0.3%，而且這 0.3% 的公共支出全用在 3-5 兒童的學前教

育上，0-2 歲嬰幼兒托育服務的公共支出則為「零」。

當整個社會完全不存在對嬰幼兒的公共托育時，育兒家庭若要採取雙養家的分工模式，市場上的托育服務是唯一解決。對育兒女性來說，托育服務的費用就是她們就業的機會成本。這對人力資本高的菁英女性來說，並不構成問題。甚至當本國市場缺乏相應的托育服務，富有階級的家庭還可以跨國購買的途徑，透過海外移工的僱用，來解決孩子的照顧需要。1980 年代逐漸興起的「全球照顧鏈」（global care chain）就是很好的例子（Hochschild, 2000）。但這不是人力資本低的女性所能採取的選項。對勞工階級或底層階級的育兒家庭來說，「雙養家」的性別分工是男性養家能力衰退下預防家庭陷入貧窮最好的策略。但是受限於經濟購買力的限制，當女性的工作所得無法高於市場的托育費用時，她們只能暫時退出勞動市場（Esping-Andersen et al, 2002; Esping-Andersen, 2009）。

平心而論，女性就業這種「性別」與「階級」的交織性問題並不只發生在美國。前述的瑞典與德國同樣存在這種女性就業的階級落差問題。但在瑞典，國家會透過良好的公共托育服務與親職假政策，協助育兒女性兼顧工作與照顧。在德國，雖然公共托育服務的發展不若瑞典成熟，但至少有所得保障制度的高「去商品化」效果補充中下階級家庭購買市場托育服務的能力。在美國，兩者皆缺乏的情況下，女性就業的階級落差更加嚴重。

儘管美國育兒女性的勞參率相對低，然而若進一步區分有偶母親與單親的差別時，跟多數國家相反，在 2021 單親的勞參率為 69.6%，略高於有偶女性 66.3%。換言之美國女性單親的勞參率跟 1970 年代「貧窮女性化」現象首度被揭露的情況相比（Pearce, 1978），已經有大幅度的成長，甚至超過雙親家庭的育兒女性。Goldberg（2010）認為美國女性單親勞參與率的快速增加，是兩個因素共同造就的結果。其一是福利改革下給付緊縮造成一股「推力」，逼使女性單親投入勞動市場。尤其是 1996 年的「個人責任與工作機會法案」（Personal Responsibility and Work Opportunity Act of 1996，簡稱 PRWORA）後，AFDC（Aid to Families with Dependent Children）被 TANF（Temporary Assistance for Needy Families）所取代，美國政府對於領取社會救助給付的單親媽媽以減少給付額度或取消給付來強制她們投入工作，「工作福利」（workfare）措施的確有效地促成貧窮單親媽媽的再就業（Ozawa, 2004）。其二則是第二波女性主義運動下，勞動市場的性別歧視問題獲得改善，對性別更友善的職場對單親媽媽也形成一種「拉力」，促成她們再就業。

儘管女性單親的勞參率大幅成長，但它並未如瑞典經驗所顯示的那樣，直接促成女性單親貧窮率的下降。相反地，根據 Goldberg（2010），女性單親的貧窮率反倒有惡化的跡象。Goldberg（2010）認為原因在於：女性單親再就業的工作，有相當高比例都是低薪且僱用不穩定的「劣質工作機會」（lousy job）。這些劣質工作機會的惡劣勞動條件，不僅讓女性單親再度陷入工作貧窮的困境，也嚴重傷害她們的尊嚴。

為何多數美國女性單親只能往非典型部門重新就業？如果把瑞典的經驗作為對照，答案可能跟前面所說的公共托育服務匱乏有關。缺乏公共托育的支持，單親媽媽即使再就業也只能找短工時或彈性工時安排的臨時性工作，來兼顧對孩子的照顧。另一方面，對低人力資本的單親媽媽而言，「工作福利」的強制工作措施的確能逼使她們重回勞動市場，但是她們的職涯能否因為再就業而向上流動，從美國女性單親貧窮問題持續惡化的趨勢來看，答案恐怕是否定的。

美國對女性單親家庭的主要福利方案，就是前面提到的 TANF。2023 年約有 58 萬個單親家庭使用該福利方案所提供的相關給付。該方案需對申請者進行資產調查，並對領受者附帶強制工作之要求；雖然提供就業服務，但著重於快速、暫時性的協助，對於未來長遠的就業指導或勞動向上參與等較無實質幫助。除了 TANF 之外，貧窮女性單親在可申請的福利給付項目，以社會救助式給付為主，彙整如下（IPUMS, 2023）：

- （一）現金給付：兒童午餐免費或減免、養育兒童稅收抵免（Child tax credit, CTC）、以及所得稅抵免（Earned income tax credit, EITC）。
- （二）醫療補助：Medicaid、CHIP 或相關的醫療保健給付、補充營養津貼方案（Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP）及婦女、嬰兒與兒童營養補充計劃（Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infants, and Children, WIC）。
- （三）居住方面：則有公共住宅與租金補助。

#### 四、日本：家庭福利與企業福利崩解後的女性單親貧窮問題

在 Esping-Andersen（1990）的類型學中，日本因為是東亞國家並未被納進任何分類當中。日本學者 Peng（2002）認為：相對照於歐美的福利國家體制，日本完全倚靠企業福利與家庭福利這種雙軌策略，來維繫全體國家生計安排。這種雙軌策略使得日本福利體制現呈現出「去商品化」與「去家庭化」均雙低的特徵。

日本雙軌的福利供給策略中，所謂的「企業福利」是指大企業對員工的終生僱用承諾、以及附帶的豐厚員工福利，包括住宅與退休後的職業年金。它對受僱者的經濟安全保障，幾乎可比擬國家正式建置的所得保障政策，但代價就是員工對工作組織的絕對忠誠（Kimoto and Hagiwara, 2010）。對企業而言，每個受僱員工背後都帶著極大的勞動成本，因此企業自然也期待員工能夠全心全意地將全部人生奉獻給組織。在這種工作為上、對組織效忠的職場文化下，受僱者被期待長時間投入工作，幾乎無暇顧及工作之外的私人事務，包括對孩子的照顧。

另一方面，在戰後日本社會也巧妙地透過「全職家庭主婦」與「全職母親」的性別角色規範建置，來解決大型企業男性受僱者因為賣命於工作而無暇處理的育兒任務。這就是日本福利供給的第二軌「家庭福利」（Kimoto and Hagiwara,

2010)。很清楚地，這套雙軌策略是高度性別分化的。「企業福利」只適用男性。即便到今天，日本企業相較於歐美，其對已婚女性的排除及歧視仍舊嚴重。這使得戰後大量女性婚後只能退居到全職主婦的位置，在經濟上完全仰賴丈夫的工作所得，並在分工上全心全力地照顧孩子，將孩子教養成未來日本的生產人口。換言之，「企業福利」雖然侷限在對男性的社會保障，但是通過「家庭福利」，女性也成為企業社會保障機制的涵蓋對象。

整體而言，日本這種企業福利加家庭福利的雙軌策略，配合上家庭內嚴格的性別分工，使得日本呈現出類似德國那種強烈的「男性養家模式」色彩。只不過跟德國不同的是：德國的「男性養家模式」是有高度「去商品化」效果的國家福利供給作支持的。但日本沒有，日本是一種國家低度福利供給下的「男性養家模式」。

也因此跟德國的「男性養家模式」相比，日本大企業雖然提供員工終生僱用的承諾，但這樣的社會保障能否取得仍舊取決：個人在勞動市場的競爭力能否獲得雇主的青睞進而取得進入大企業的門票。其次，在家庭福利這一軌，日本女性在企業對已婚及育兒女性的排除下，很容易因為婚育而中斷就業。另一方面跟德國類似，在文化上密集母職意識型態的影響，年幼孩子由母親全時且密集的照顧被視作最理想的育兒安排，公共托育服務在 1980 年代的日本社會同樣處在低度發展的狀態，這也使得對育兒女性就業構成極大的制度阻力。不過在當時低離婚率的日本社會，女性的低勞參率並不構成問題。

總之在企業福利加家庭福利雙軌策略下，儘管日本的福利體制跟美國相近，都呈現出「國家低度福利供給」的特徵，然而日本社會在 1980 年代之前仍舊可以維持高度的社會平等與低貧窮率（Kimoto and Hagiwara, 2010; Ueno, 2021）。

然而，這套雙軌策略在 1990 年代之後開始失靈。Ueno（2021）認為這套雙軌策略的失靈跟 1980 年代日本社會在國家官僚的主導下開始轉向新自由主義的變動有密切關聯。Ueno（2021）指出 1985 年這個巧合的時間點：在這一年，日本同時通過《平等就業機會法》（Equal Employment Opportunity Law，以下簡稱 EEOL）與第一部《人力派遣法》（Labor Dispatch Law）。EEOL 目的在消除育兒女性長年被排除勞動市場之外的就業歧視問題。「女性作為照顧者」長年遭遇的就業歧視，背後反映出日本社會對育兒分度性別化的文化信念，而這正是「家庭福利」這一軌保障的制度基礎。而《人力派遣法》的目的則是在為日本企業解套，讓它們儘早由勞動成本極高的終生僱用制中解脫而出，如此才能因應經濟全球化後競爭越來激烈的國際市場。而終生僱用制正是「企業福利」這一軌保障最核心的制度基礎。1990 年代之後，短期契約與派遣業者在日本社會大幅度成長。這裡頭女性的比例又遠遠高於男性。換言之，企業福利這一軌的鬆動，不僅衝擊男性業者，它也讓女性業者處在更邊陲的位置。

為什麼 EEOL 通過，日本女性的經濟地位並未因此而獲得整體的提升？Ueno

(2021)認為這有部分跟 EEOL 本身的限制有關。EEOL 只追求形式上的性別平等，並未放入日本勞基法的母性保護措施，這使得企業因女性員工懷孕拒絕提供母性保護措施時，並不構成歧視。也由於將性別平等限縮在形式層次的平等，這使得日本菁英女性成了最能由 EEOL 受惠的人。Ueno(2021)引用大澤真理(Mari Osawa)的說法主張 EEOL 等同是為那些可以符合男性遊戲規則並適應這套職場的女性量身訂作一套職涯軌道。

另一部分原因也跟企業的規避策略有關。為避免被指控為同工不同酬，EEOL 實施之後，企業開始在組織內部創造兩種具層級意涵且相互區隔的職缺類別：「職涯缺」與「非職涯缺」。「職涯缺」以男性新進員工及極少數的女性為對象，絕大多數的女性新進員工只能進入「非職涯缺」的職位。除此之外，育兒女性集中在派遣性及臨時性工作，也跟日本的租稅制度有關。日本的租稅制度到目前為止仍偏好單一養家者（家庭主婦紅利），這也驅使高比例的育兒女性為保有租稅的家庭主婦紅利，傾向選擇低工時的非典型受僱工作。而日本的健保雇主保費所得門檻以及眷口保費負擔制度，也讓雇主樂於迎合育兒女性對非典型就業的偏好（Ueno, 2021）。

種種因素讓日本育兒女性勞參率早已經達到超越美國、接近歐盟的水準（2021年為74.8%，而歐盟平均值為74.9%），然而據 Kimoto 和 Hagiwara(2010)的估計，這當中有超過一半是位在工作條件不穩定且低薪的就業部門。

另一方面，1990 年代離婚率的成長也讓女性單親大幅度增加。在勞動市場對育兒女性的排除與歧視，再加上國家的所得保障制度不完善、以及公共托育的低度發展，都均導致女性單親貧窮問題日益惡化。

值得注意的是：日本「貧窮女性化」的問題根源並不侷限在女性單親貧窮問題。老年女性的貧窮問題也同樣嚴重。Kimoto 和 Hagiwara(2010)引用 Shirahase 在 2006 針對 7 個國家老年女性貧窮現象的跨國比較結果，指出：日本老年女性的貧窮率高達 43.7%（僅低於臺灣的 62.6%與美國的 45.5%）。日本老年女性的高貧窮率跟日本女性的低勞參率當然有關。

但另一方面，它也反映日本公共年金體系的限制。日本的公共年金體系由兩個方案組成。一是受僱者年金，主要針對工作人口，給付是薪資相關。另一則是基礎年金，凡是日本公民即便為非工作人口，只要累積足夠的繳保費記錄，65 歲之後就可以得到基礎年金方案的保障(SSA, 2018)。然而這項給付的水準相當低，甚至低於日本的官定貧窮線，這也使得老年女性無法藉由這項年金方案的保障而降低貧窮風險。

儘管 1990 年代之後的超低生育率讓日本政府開始積極發展公共托育服務（Kimoto and Hagiwara, 2010）。不過隨著 2000 年之後日本社會因為男性養家能力的衰退逐漸轉型為雙養家社會後，育兒家庭對公共托育的需要大幅上升，日本的公共托育服務仍面臨供給量不足的困境。

目前日本政府針對單親家庭給予的協助以資產調查式的現金補助（in-cash）為主，具體項目彙整如下。值得注意的是：以下這些看似多重保障的政策，實際上仍有不足之處。

- （一）**育兒補助金**：包括針對低收入家庭的特別補助。此類型補助金以降低育兒負擔，補助孩子的生活和教育費用為主。
- （二）**醫療補助**：為保障單親家庭的醫療與健康平等，滿足基本健康需求，政府提供醫療費用補助，以減輕醫療支出負擔。
- （三）**住宅補助**：為實現居住正義，政府為低收入和單親家庭提供租金補助或社會住宅，確保單親家庭有安全和穩定的居住環境。這對日本仍偏向父權體制從夫居的社會形態中的女單有極重要之意涵。
- （四）**就業支援**：政府和地方政府等非營利組織提供就業輔導與技能培訓計劃，協助女單取得更多的求職機會以穩定收入，如職涯轉換支持與相關行業技術訓練等。
- （五）**生活津貼與社會保障**：日本針對低收入單親家庭提供社會津貼，如生活補助金，然此類型的金額大多僅能支付日常生活開支，以維持最低生活品質。
- （六）**教育支援**：針對單親家庭子女提供的教育補助金或減免學費等計畫，以保障孩子的受教權並降低因學費負擔影響的就學可及性

### 第三節 臺灣的狀況？

#### 一、家庭給付支出與女性單親就業率雙低下的低單親貧窮率：家庭的社會保障機制

倘若把臺灣的體制套進上述的比較框架中，臺灣最接近那個國家的樣態？根據行政院主計總處(2023)，2022年我國社會保障支出占GDP的比例為11.2%，遠遠低於OECD國家的平均值21.1%。以家庭及兒童作為對象之社會給付占整體社會給付之比例為7.4%，若換算成GDP之占比約為0.82%。跟表15中四個國家的家庭給付之公共支出在GDP的占比相比，不僅遠低於高分組的瑞典(3.42%)與德國(3.24%)，也低於低分組的美國(1.04%)與日本(1.95%)。

儘管家庭與兒童的相關社會給付支出如此之低，但若用OECD對雙親與單親貧窮率的計算標準，2019年臺灣育有至少一名兒童之「雙人以上家戶」的雙親貧窮率為2.52%，育有至少一名兒童之「單一人家戶」的單親貧窮率為16.88%（國立臺灣大學中國信託慈善基金會兒少暨家庭研究中心，2021）。兩個數值不僅比美國(14.9%;45.7%)和日本低(11.2%;48.3%)，也低於瑞典(5.4%;25.3%)和德國(6.7%;27.2%)。

在第一節，我們曾引用Nieuwendhuis與Maldonado(2018)的「三重束縛」論點指出：要抑制女性單親所受到的貧窮懲罰，促成女性單親持續就業，至關重要。瑞典女性單親的高就業率正是其女性單親貧窮率遠低其他三國的關鍵因素之一。然而這似乎不是臺灣的狀況。我們第四章曾引用行政院主計總處(2024)的資料指出：臺灣離婚、分居或喪偶女性勞參率一直遠低於有偶女性，兩者之間的差距甚至由1980年百分之十五左右到近十年的百分之二十上下，2023年有偶女性勞參率為49.34%，而離婚、分居或喪偶女性的勞參率只有30.18%。

為何在低度的家庭給付支出，外加低水準的女性單親就業率之下，臺灣到目前為止仍舊可以維持比其他國家低的單親貧窮率？

質性訪談與焦點團體訪談的發現均指出：原生家庭的支持系統在女性離婚後的經濟安全保障扮演極為關鍵的角色。綜整兩項研究方法的發現，我們認為臺灣此時此刻的狀況跟1990年代之前的日本有些相近，也就是：國家「之外」的福利供給體系到目前為止，仍舊展現很強的社會保障效果。

1990年代之前的日本，社會保障機制主要仰賴企業福利與家庭福利兩軌併行的策略。但在臺灣，由於產業結構以中小型甚至微型企業為主，在彈性化的僱用關係下，企業難以發揮像先前日本大型企業那種終身僱用、且附帶豐厚員工福利的社會保障效果。臺灣顯然只倚靠「家庭」這一軌的社會保障功能。由於社會救助給付對象相當限縮在無工作人口，社會保險方案所得穩定效果有限，再加上

缺乏普及性的所得保障制度，在臺灣，多數人、尤其是工作人口的經濟安全風險只能由其家庭內部自行吸收。這也正為什麼女性單親在離婚後必須倚靠原生家庭的支持系統，才能走向經濟自主的關鍵因素。

家庭在臺灣的社會保障功能並不侷限在所得移轉，它還涵蓋對兒童的托育服務。根據張峻萍（2023）運用據衛福部及教育部資料所做的估算，2022 年底公設民營托嬰中心及公共托育家園等公共化托育對未滿 2 歲幼兒之服務涵蓋率僅 4.22%，2022 年 11 月 1 日 2 至未滿 6 歲已就讀幼兒園之兒童進入公立幼兒園、非營利幼兒園、社區/部落/部會職場教保服務中心等公共化幼兒園機會為 43.3%，換算對 2 至 5 歲幼兒服務涵蓋率為 33.74%。在公共照顧服務低度發展下，育兒女性，尤其是單親的育兒女性在孩子年幼時（特別是未滿兩歲前的嬰幼兒階段），往往必須仰賴原生家庭照顧後援才能擺脫婚育對就業的不利影響。

研究團隊在質性訪談曾指出原生家庭的支持系統潛存著強烈的階級意涵：往往是階級相對優勢的女性最容易得到原生家庭各方面的援助。在這裡我們還想借鏡日本過去數十年的社會變遷趨勢作出提醒：臺灣這套高度仰賴家庭的社會保障策略，在家庭組成與結構快速變動下，很可能在不久遠的未來，會像現在的日本一樣面臨瓶頸。臺灣應該在這之前，盡快透過國家政策去替代與補充家庭的社會保障功能。

## 二、過於殘補的社會救助體系與供需落差的 0-2 歲公共托育

### （一）女性單親很容易被社會救助排除，只能依靠特境扶助捱過難關

當然我國政府目前對女性單親的經濟安全保障，並非完全沒有作為。跟上述四國相比，我國政府的作法接近美國和日本，主要透過社會救助制度去接住那些經濟狀況在貧窮線以下的單親家庭。

然而由於我國社會救助法強調親屬扶養責任與工作倫理，不僅「家庭總收入」列計直系血親之收入，未就業但具工作能力的家庭人口還會被計入「虛擬所得」，這導致我國的官方貧窮率長年維持在非常低的水準，根據衛生福利部統計處（2024），2023 年「低收入戶」人口佔總人口之比例為 1.18%，這跟行政院主計總處（2024）由 2023 年等值化可支配所得中位數 50% 以下之人口比率計算出的「相對貧窮率」7.13% 落差甚大。也因此，許多實際生活在貧窮線以下女性單親很難取得「低收入戶」的身份。她們離婚後只能倚靠《特殊境遇家庭扶助條例》這種一次發給 3 個月的緊急生活扶助金，暫時捱過經濟難關。

### （二）憑特境身份優先使用公共服務，但公幼收托時間仍僵化，公托供給不足

在現行社會救助體系如此殘補下，顯然臺灣的女性單親比起上述四個國家的女性單親，更需要透過「就業」去擺脫貧窮威脅。但就像上個段落提到的，無論

是未滿 2 歲公共托育服務，或是 2 至 5 歲的公共教保服務，公共服務的覆蓋率均不夠普及。儘管「特殊境遇家庭扶助」之身份可以讓性女性單親優先取得公共托育與公共教保服務，但就研究團隊在田野的觀察，未滿 2 歲之公設民營托嬰中心與公共托育家園，在需求量大於供給量的限制下，仍有不少女性單親無法憑特境的福利身份讓孩子優先入托。某些偏鄉地區甚至不存在任何未滿 2 歲的公共托育服務。一旦排不進公托，女性單親除非有原生家庭的照顧後援，否則只能暫時離開職場，等到孩子滿 2 歲排進住家附近的公共化幼兒園後，才能開始規劃重返職場。

相比之下，公共化幼兒園在都會地區的供給量相對充足，女性單親很容易透過「特境」之福利身份讓孩子排進公幼。但公共化幼兒園中的「公立幼兒園」多數收托時間相對僵化，加上寒暑假不收托，若無原生家庭的協助，她們依舊難以單憑公共教保服務而停留在全時的典型受僱工作。

### （三）育兒津貼針對未就業父母，潛存失業陷阱困境

目前衛生福利部針對育有未滿 2 歲兒童之家庭有提供「育兒津貼」，第 1 名子女每人每月 5,000 元，第 2 名子女，每人每月 6,000 元，第 3 名以上子女每人每月 7,000 元。

衛福部的「育兒津貼」並未排富，表面上看起來，似乎很接近瑞典與德國的普及性兒童津貼。然而就實際運作而言，它的給付對象排除已使用「公共化或準公共托育服務」的育兒家庭，這使得多數能領到這項給付的領受者往往是父母至少有一方未就業的家庭；低人力資本的育兒女性，相比階級優勢女性，更有可能成為育兒津貼的給付對象。這使得這項貌似以公民身份作為依據的普及性給付，在實際運作上卻接近對未就業母親作經濟補助的選擇性給付。

就研究團隊在田野上的觀察，這項針對未就業母親的育兒津貼的確誘使一些貧窮女性單親受訪者陷入「失業陷阱」。這某種程度也呼應前述 Brady 與 Burroway (2012) 的跨國比較發現：選擇性給付相較於普及性給付更容易產生「適得其反」的非預期效果，誘使女性單親持續停留在選擇性給付，因而失去再就業的動力。

### （四）社會住宅與租金補貼的普及性所得保障制度有助於減輕經濟壓力

值得注意的是：近幾年由於房價與租金高漲，政府持續擴大社會住宅的供給量，並同時推出租金補貼措施。研究團隊在田野中的確發現部分女性單親受訪者的確因為使用這些降低居住成本的普及性方案，育兒的經濟壓力獲得相當大程度的緩解。這是政府未來在普及性所得保障制度可以持續努力的方向。

## 第七章 結論

### 第一節 研究發現

回到第一章的兩大研究目的，本研究主要透過五大研究方法去瞭解「家庭照顧」、以及「婚姻變故」如何對女性經濟與就業造成不利影響。另一方面由於政府近年也在少子化的人口壓力與 CEDAW 國際審查的行政壓力下，對上述不利影響去擴張公共照顧服務，並嘗試修正離婚法制，本研究的另一個目的也在對政府相關作為的效果進行評估，據以回應 CEDAW 第四次國家報告審查的相關結論性意見與建議。

由於本研究同時涵蓋多種資料蒐集與分析方法，每一種方法又同時對應不同組合的研究提問，為了讓整體的研究發現呈現更完整且有系統，不因不同方法的切割而顯得零碎，下文依序由「家庭照顧」與「婚姻變故」對就業與經濟的性別影響，再到政策效果，分點呈現本研究的相關發現。

值得注意的是：第一章的研究目的用「家庭照顧」一涵蓋所有女性在私人領域提供的無酬照顧勞務。然而就本研究多種方法蒐集到的資料分析結果，研究團隊發現：要精確地理解無酬照顧勞務的性別影響，我們必須將女性可能承擔的照顧責任作分類。因為不同類型的照顧責任，往往因被照顧對象的人口特性與需求、以及能適用的政策不盡相同，而有截然不同的處境。下文對「家庭照顧」影響的分析將區分成三種類型並依序分點呈現：育兒照顧、對失能父母的長期照顧、以及對障礙子女的親職照顧。

#### 一、「育兒照顧」對女性就業與經濟的不利影響？

我們使用「家庭動調查次料庫」之資料進行階層線性模型（HLM）檢定，想瞭解母職所帶來的薪資懲罰程度為何？統計分析結果顯示：對青年世代的婦女而言，當她們育有子女，則其平均月薪資將受到顯著的影響，且婦女的教育程度也對於女平均月薪資具有正向調節效果。育有 3 歲以下子女的婦女，平均月薪減少幅度最大，為 12,416 元，但教育程度每增加一個單位，此影響會減少 2,049.60 元；育有 4 至 6 歲子女的婦女，平均月薪減少 10,172.75 元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少 1,752.55 元；育有 7 至 12 歲子女的婦女，平均月薪減少 8,253.618 元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少 1,384.87 元；育有 13 歲以上子女的婦女，平均月薪減少 10,843.817 元，教育程度每增加一個單位，此影響會減少 2,109.88 元。

上述的統計分析結果進一步配搭對女性單親的質性訪談成果，一併檢視，我們更能理解：女性因育兒在薪資上遭遇「母職懲罰」此一現象在個體層次的運作

方式。一方面在「密集母職」的意識型態底下，整個社會對於母親的育兒照顧標準越來越嚴格，另一方面在勞動市場，卻因為雇主在競爭日益激烈的大環境下不斷壓縮勞動成本，導致受僱者必須承受更高強度的工作負荷。這逼使女性在進入婚育階段後很容易因對孩子的密集照顧而離開勞動市場。換言之，母職懲罰反映的是：育兒女性在「密集母職」與「高強度有酬勞動負荷」的雙面夾擊下被迫中斷就業的經濟風險。

然而透過高低人力資本女性受訪者的文本比較，我們也發現：女性因育兒照顧而面臨中斷就業的經濟風險，會因女性的「階級」位置而有不同的後果。兩群女性單親因人力資本落差，導致低人力資本女性單親無法透過「外包」、與企業內部的「彈性化措施」去躲避育兒照顧所帶來的經濟風險。這時原生家庭的支持系統更顯關鍵。然而在社會篩選機制下，低人力資本女性單親跟原生家庭之間的關係相對疏遠，或者父母手足往往同樣身陷多重經濟風險的困境自顧不暇。在「孤立無援」下，育兒照顧所衍生的多重經濟風險完全無法像中上階級女性單親那透過跨世代協力而被分擔掉，後果就是經濟狀況不斷因各種突然事件而向下沈淪。

顯然相比高人力資本者，經濟弱勢的女性單親更需要國家政策去替代原生家庭的支持系統，協助她們走向經濟自主。質性訪談的發現呼應跨國比較的結果。跨國比較發現：瑞典女性單親的人口組成同樣有一定比例具備較多的個人致貧因子，但瑞典的女性單親貧窮率卻遠比美國日本低，原因就在於瑞典一方面透過家庭政策盡可能促成女性單親投入全時且典型受僱的工作，另一方面它也透過普及性所得保障制度去緩解女性單親在一人養家下的高經濟負荷。

## 二、「對父母的長期照顧」對女性經濟與就業的不利影響？

相關的發現集中在兩場次以家庭照顧為主題的焦點團體訪談。雖然近幾年男性照顧者的議題開始受到重視，但就受訪者對求助者的觀察，女性仍舊是老人的家庭照顧者的主力，這當中「配偶照顧者」與「女兒照顧者」最為普遍。

由於家庭照顧者支持性服務從長照 2.0 開始建置，實施近八年以來，受訪者也看到家庭照顧者樣態的變化：首先是男性家庭照顧者的成長，其次則「媳婦照顧者」角色正的式微。受訪者普遍認為媳婦照顧式微後，最受衝擊的並非兒子，而是女兒，尤其是單身的女兒：「未婚」與「離婚」女性有更高的可能性被指派成家庭照顧者。單身女性之所以容易成為家庭照顧者，「跟父母同住」可能是理由之一。此外從質性訪談文本中也可以看到：單親媽媽為了獲得照顧後援或者節省居住成本，離婚後搬回跟父母同住，也是她們緩解單人育兒的照顧與養家壓力經常採取的策略。

另一個同樣不可忽視，而且更顯威脅的趨勢則是「單人」家庭照顧者的成長。這有部分原因跟家族協力網絡在指派照顧任務的「性別」與「階級」動力有關：

那些人力資本相對低，在勞動市場被邊緣化的女性手足，很容易在其他高教育程度、高收入的男性手足的期待或要求下，獨力承擔全部的家庭照顧勞務。

多數單人家庭照顧者雖有其他手足的金錢作為補償，但是焦點團體訪談的文本顯示：這些補償金額跟市場上照顧服務行情存在非常大的落差。也因為補償水準遠低於市場行情，常見的狀況是：金額甚至不夠支應照顧父母所需要的生活與醫療支出。不合理的金錢補償水準，外加父系繼承傳統往往讓單人家庭照顧者在結束照顧之後面臨極高的經濟貧窮風險。

### 三、「對障礙者的親職照顧」對女性就業與經濟的不利影響？

相關發現主要集中在焦點團體訪談。兩場次以家庭照顧為主題的焦點團體訪談顯示：相較於老人照顧有以「家族」為範圍的協力網絡提供家庭照顧者支持，家庭照顧場場的焦點團體受訪者均認為障礙子女的親職照顧相對而言，顯得非常「孤立無援」，幾乎都落在母親一人身上：因為能夠替手照顧的人很少，或者根本不存在替手照顧者，因此孩子幾乎片刻無法離開自己身邊。這讓她們幾乎無法從照顧中抽身獲得喘息。

進一步整合質性訪談與焦點團體訪談的相關文本一起作分析，我們發現：障礙者母親「孤立無援」的照顧者狀態，其實是整個社會對障礙者不友善的惡性循環過程。質性訪談與焦點團體訪談的發現均指出：障礙孩子的親職照顧外包有極高的難度。它某種程度反映：在障礙者長久被隔絕在主要社會生活之外的歷史脈絡下，多數專業的照顧工作者與教育人員並不理解障礙者，這使得他/她們無法有效地處理托育機構與學校中障礙孩子與非障礙者之間的人際衝突，並協助障礙孩子適應社會生活。因此退托或者要求母親出面處理，就成了實務現場中常見的現象。

另一方面，當障礙者的親職照顧難以外包時，它所造成的影響不只是母親難以喘息的問題，它也令障礙者母親中斷就業的時間不斷延長，強化母親對父親的經濟依賴。當母親必須延後再就業的時間點，這不但逼使一人養家的父親必須更賣力地投入工作，讓母親作為沒有替手的一人照顧者處在更孤立無援的困境。質性訪談與焦點團體訪談的發現均顯示：障礙者親職照顧這極端性別分化的分工，很容易讓父母兩人的親密關係陷入嚴重衝突，增加「婚姻變故」的風險。

根據焦點團體訪談文本的分析結果，障礙者親職照顧的高婚姻變故風險主要來自三個原因。原因之一是在「文化」上，障礙本身的「污名」就會讓父母及雙方的原生家庭在障礙孩子出生後陷入相互責難的緊張關係。原因之二是在「經濟」上孩子額外的早療與醫療復健支出，加上母親無法分擔養家責任，也讓父母雙方很容易在經濟焦慮下陷入衝突。原因之三是「時間」上障礙孩子的早療與醫療復健除了消耗金錢與時間外，它也同時逼使母親將全部的精神和力氣投注在對障礙

孩子的密集照顧，父親必須耗費全部時間到工作，當父母兩人各自的時間都被養家與照顧佔據掉，婚姻走向變故，並不難想像。

障礙者母親離婚後固然擺脫痛苦婚姻對內在的煎熬，但是離婚後單人育兒的處境卻也讓她們更加孤立無援。雖然選擇跟原生家庭同住，有助於打破單人育兒的孤立無援，然而離婚跟父母同住、且又工作不穩定的單身女兒很容易被指派成父母的主要照顧者，令她們陷入多重照顧的困境。

#### 四、「婚姻變故」對女性就業與經濟的不利影響？

相關發現主要集中在焦點團體訪談。兩場次家事律師的焦點團體訪談顯示：雖然就時序而言，婚姻變故首先對女性帶來的衝擊就是離婚後的居住問題，但是最大的難關卻是如何在離婚進入「單人育兒」狀態下兼顧工作與對孩子的照顧。許多女性當事人就是因為預見離婚後的「單人育兒」困境，因此決定留守在令她倍感痛苦的婚姻中。

就個人層次而言，離婚後的「單人育兒」困境並非全然無解。研究團隊在質性訪談時也遇到另一批高人力資本的女性單親，當中有不少人就是靠原生家庭的支持系統，脫離離婚後「單人育兒」的困境。在家事律師焦點團體訪談文本中，受訪律師們也同意：在女性離婚後走向自立生活的過程中，原生家庭的支持至關重要。但它並不是人人都可以得到的資源：原生家庭本身的能力就是一種階級阻力，此外「重男輕女」的性別阻力也會讓女性離婚後相比男性單親更難獲得父母的奧援。這些發現都與研究團隊對質性訪談文本的分析結果具高度一致性。

#### 五、公共照顧服務的政策效果？

##### （一）公共兒童照顧服務至關重要，但未滿 2 歲公托供給不足也缺乏彈性

在家事律師場次的焦點團體訪談中，受訪者們都表示：整個離婚過程中女性當事人所面臨的最艱難的挑戰是：離婚後能否跟孩子繼續共同生活？家事律師所看見的困境其實呼應了研究團隊在貧窮單親媽媽田野的發現，原因在於：一旦帶著孩子一起脫離婚姻，那麼女性將陷入那種一人身兼養家與照顧，孤立無援的「單人育兒」困境。以養家來說，離婚後短少一份養家所得，意味著她們面臨更大的養家壓力。而就照顧而言，在單人育兒下離婚後缺乏另一半的協力分工往往令女性單親陷入緊張的工作家庭衝突。許多女性單親因而轉入更能兼顧孩子照顧的非典型工作。但是質性訪談文本分析結果顯示：這種退出全時典型受僱工作的就業策略正是她們陷入工作貧窮的最直接原因。中南部場次的受訪律師也主張國家應該有更多的作為。提升公共兒童照顧的覆蓋率與社區布建，並提供夜間托育、臨托和假日托育，對於女性單親的穩定就業至關重要。國家只要把公共兒童照顧服務做好，那些就算沒有原生家庭的支持系統的離婚女性才有可能帶著孩子很快走

向經濟自立。

受訪律師的意見其實跟跨國比較的結果相互呼應。van Lancker (2018) 使用跨國資料作進行統計檢視，發現：針對年幼兒童的全時段托育服務最能夠有效地促成女性單親的全時就業。

## (二) 家庭照顧不中斷就業，必須同時依靠企業友善與公共服務的替代照顧效果

根據家庭照顧場次的焦點團體訪談，家庭照顧者之所以難以就業原因之一在於：多數企業對於工作時間的安排過於僵化，完全沒有考慮到受僱員工可能承擔家庭照顧責任的需要。缺工壓力下的確有越來越多企業願意提供友善照顧者措施，但是就焦點團體受訪者的觀察，針對「育兒照顧者」的友善措施比針對「家庭照顧者」的更加普遍。另一方面，雖然大企業相較中型企業遵法性高，但實際核准員工能否以家庭照顧為由請假，以及處理員工請假後的人力調度問題，還是人資部門與實際帶人的主管。兩者是否具備照顧意識與相應的知能，對於友善照顧者措施的落實十分關鍵。

另一方面，焦點團體受訪者也強調：家庭照顧者不中斷就業，不能單靠企業的友善照顧者措施，公共服務能否發揮「替代照顧」效果，同樣是不可或缺的關鍵因素。在這部分，長照 2.0 的政策表現仍有待強化。

家庭照顧場次的焦點團體受訪者在評估長照 2.0 是發揮對家庭照顧者的就業促進效果時，多數都強調這取決於被照顧者的「失能程度」：只要失能程度尚未達中重度，那麼透過長照 2.0 的照顧服務，再搭配工時彈性的非典型工作，家庭照顧者要出去就業，並不成問題。因為在目前長照 2.0 的政策設計中，日間照顧相比居家照顧，更可以發揮促成就業的替代照顧效果。不過在專業照顧人力有限下，日間照顧不適合中重度失能者，因此一旦被照顧者的失能程度惡化被迫離開日間照顧後，家庭照顧者面臨兩種決策選項：一是就此離開職場擔任全時的家庭照顧者，另一則是退出長照 2.0，轉向採用「全包式」的「移工照顧」。

這或許可以解釋為什麼政府投注近 800 億的經費來擴充長照 2.0 的各項公共服務，但卻無法降低人們對「移工照顧」的依賴。那些轉往移工照顧的人並非不偏好公共照顧，而是現行的公共照顧設計無法解決她/他們的替代照顧需要。

## 六、離婚法制與離婚後的經濟安全保障

相關發現全都集中在家事律師的焦點團體訪談。在離婚法制上，受訪者有以下幾項意見：

### (一) 目前贍養費裁定要件過於嚴苛，應作修正

次級資料庫分析與質性訪談的發現均顯示：女性離婚後相對高的經濟風險跟

她們在婚姻期間因承擔較多的育兒照顧責任所造成的「就業能力減損」，有密切關聯。目前有民間團體推動離婚贍養費修法，試圖將「贍養費」從傳統男性養家模式底下扶養義務延伸，轉化為雙養家模式底下對女性因無償照顧勞務所導致之就業能力減損補償。關於此修法倡議，受訪的家事律師們均樂見其成。主要理由在於：現行民法對贍養費規定要求裁判離婚無過失一方必須「生活陷於困難」，而法院對於生活陷於困難的裁定要求十分嚴格，導致極少當事人能拿到贍養費；多數受訪者都同意不合時宜的法令應作修正。

## （二）離婚後的經濟安全保障，法律有其侷限性

受訪者均同意憲判 4 過後，弱勢婦女被離婚的機率大幅增加，國家如何透過各面向的制度去強化對這群女性的經濟安全保障，非常重要。然而受訪家事律師們對於現行離婚法制的保障效果其實相當保留。

因為所有在離婚法制中透過賦予配偶義務的經濟安全保障，都是必須透過訴訟以及法院的強制執行，才能拿到手的東西。而這往往是經濟弱勢婦女的單門：她們沒錢打官司，前夫也沒錢被強制執行。

其次，現行離婚法制對於離婚後無工作配偶的經濟安全保障，主要是透過婚後剩餘財產之請求。然而在年輕育兒家庭普遍低薪，無存款的情況，多數夫妻離婚時根本沒有任何剩餘財產，自然也無從藉由分配獲得經濟安全保障。也因此有受訪者認為：離婚法制應該將重點放在如何維持離婚後不同住父親的照顧與扶養功能，這才是未來的修法重點；此外在年輕育兒父母普遍低薪長工時的情況下，國家應該有更多的支持育兒家庭的政策。受訪者這部分的意見跟跨國比較的發現相互呼應。

## （三）透過保障對非同住父母的會面交往權利，實踐離婚後的共親職

整個離婚訴訟過程中，最令當事人痛苦的並不是法院審理時間拖太久，而且在過程中，當事人與前伴侶之間為了爭取孩子監護權，讓法庭中的攻防向外擴散成兩人之間的人際衝突，嚴重影響當事人及孩子的情緒與心理健康。

受訪者認為「離婚合作父母」理念難以落實，跟現行離婚法制對於無監護權一方「會面交往」權益的保障不夠完備，有密切關聯。事實上，完善的會面交往制度正是落實「離婚後共親職」的關鍵。由於現行離婚法制過度看重監護權的行使，忽略非監護一方的會面交往權利，往往讓父母誤以為沒有監護權，就沒有扶養責任。未照顧一方若能夠穩定會面交往，他在離婚後比較有可能跟與孩子同住的前伴侶建立穩定的協力模式，達成真正的離婚後共親職的「合作父母」。

## （四）協議離婚制度應保留，但透過登記制度強化法律權利的保障

儘管協議離婚因無法律專業的介入，對當事人的保障相對不足，但兩場的受訪者並未主張因此取消協議離婚的管道。畢竟現行判決離婚的訴訟過程實在太漫

長，相較於判決離婚的法院審理加調解程序，需要耗費高額的金錢、精神與時間成本，協議離婚相對自由彈性。

關於協議離婚保障不足的部分，有受訪者建議透過離婚登記的配套措施，要求戶政機關負起把關的責任，強制所有採離婚協議者，皆應對離婚後的重要權益，包括財產分配、子女監護權、會面交往與子女生活費用作出協議並進行登記，並以此作為法院強制執行的依據。

## 第二節 政策建議

綜整上述六大面向的研究發現，我們大致可以用以下五點整合性發現來說明：在現下女性單親的高貧窮風險的現象底下，「照顧」、「就業」、「離婚自由」以及「離婚後經濟安全」這幾個概念之間的邏輯關聯。

1. 女性離婚後的經濟安全，是女性能否自由進出婚姻（無論是主動提離婚或是被離婚）的關鍵。
2. 女性離婚後的經濟風險，跟女性作為照顧者的貧窮風險高度相關。
3. 而女性作為照顧者的貧窮風險，則根源於勞動市場在日益競爭下對照顧者的排除持續惡化。
4. 另一方面女性離婚後的經濟風險，也跟「雙養家壓力」下女性單親作為「一人養家者」短少一份所得難以支應日益沈重的育兒與居住成本有關。
5. 最後，障礙兒少的親職照顧者相較其他照顧者相對高的貧窮風險，跟整個社會對障礙者的不知情與歧視有關。

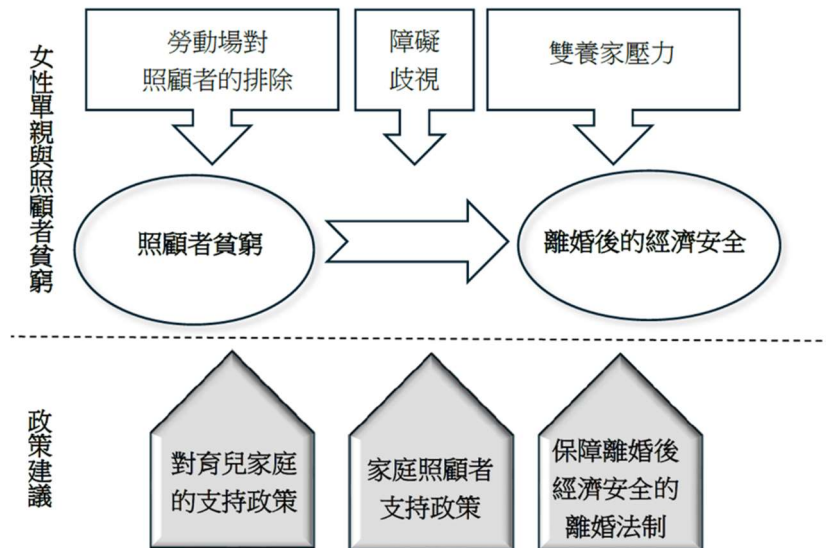


圖 3：整合性發現與政策建議

根據上述五點整合性發現，研究團隊因此提出以下三大面向的政策建議，分別為：對育兒家庭的支持政策；家庭照顧者支持政策；保障離婚後經濟安全的離婚法制。以下分點詳述之。

### 一、對育兒家庭的支持政策

政府應仿效北歐建立完善的育兒家庭支持政策，一方面可避免女性因婚育而中斷就業，另一方面也讓女性單親即便沒有原生家庭的照顧後援仍可兼顧工作與育兒照顧。針對此目標，研究團隊有以下四項策略建議。

**策略一：公共托育對於穩定年幼子女的女性單親的就業至關重要，應繼續擴充公共化服務，並增加夜間、臨時與假日托育的多元服務，同時拓展偏鄉布建。**

根據行政院 2024 年為 CEDAW 第五次國家報告審查所準備的會議資料，未滿 2 歲公共托育設施已布建 469 處，並結合 2.3 萬名居家托育人員及 1045 家私立托嬰中心，可提供超過 10 萬名居家托育服務，2024 年家外送托率達 26.71%，已較實施前 2017 年 10.56% 有顯著成長。在 2 至 5 歲公共教保服務部分，2 至 5 歲幼兒就讀公立、非營利及準公共幼兒園的「入園率」達 72%，較實施前 2017 年 2 至 5 歲幼兒「入園率」62%，已有顯著增加。

研究團隊並不否認《我國少子女化對策計畫（107 年-113 年）》實施後，無是未滿 2 歲的公共托育，或者 2 至 5 歲的公共教保服務在供給量上的確呈現明顯成長的趨勢。就公共照顧服務在離婚女性經濟自立所扮演的關鍵角色，這是值得肯定的發展。但研究團隊透過相關文獻的回顧也發現目前托育和教保公共擴張仍有不足之處。

首先，臺灣在 2018 年公共兒童照顧服務擴張，主要的動能是透過跟市場現有的私立托嬰中心以及私立幼兒園簽約，政府補貼家長費用的「準公共政策」。在準公共化政策上路後，「公共化」托育與教保服務雖有擴張，但速度並未跟上準公共服務的擴張。在第六章結尾，我們曾引用張峻萍（2023）為立法院預算中心所做的專題研究，指出：在 2022 年公設民營托嬰中心及公共托育家園等公共化托育對未滿 2 歲幼兒之服務涵蓋率僅 4.22%，而 2 至 5 歲公立幼兒園、非營利幼兒園、社區/部落/部會職場教保服務中心等公共化幼兒園服務涵蓋率為 33.74%。

準公共化政策上路後，雖然托育與教保服務的價格在大量經費補貼下，費用變得越來越平價。然而在政府對準公共化服務的規範性制度不夠完善下，其品質遠不如公共化服務。這從張峻萍（2023）在專題研究中對於近三年幼兒園違規次數的統計，準公共幼兒園違規次數遠遠高於公共化幼兒園可見端倪。家長基於對托育品質的追求同樣偏好公共化兒童照顧。這導致一個矛盾的現象：在準公共服務仍有空缺，招生招不滿的情況下，公共化服務卻被家長搶破頭，呈現供不應求的狀態。質性訪談也有類似發現：多數受訪女性單親也將公共化托育視為孩子送托的優先選擇。而且如果無法順利排到名額送托，有些受訪者就會選擇轉向領取針對未就業家長的「育兒津貼」，在家親自照顧孩子。女性單親雖然背負沉重經濟壓力，但在「密集母職」的信念下，除非對托育品質有足夠的信任，否則她們不會將如此年幼的孩子家外送托。對她們而言，孩子照顧絕對優先於就業，而育兒津貼的存在又在經濟上強化她們親自照顧孩子的決心。綜整質性訪談與文獻回顧的相關發現，「準公共化政策」並非對托育資源的最有效利用，研究團隊據此建議：政府應該將更多資源投注在「公共化」托育與教保服務的建置。

其次，女性單親在一人育兒下，比起雙親家庭更需要夜間托育、臨時托育以及假日托育的公共服務。目前在供給有限下，這類多元的托育服務處在極度匱乏的狀態。服務模式的多元化是我國公共化托育服務在追求供給量之際，可以同時

精進的部分。

除供給不足外，公共化教保服務中公立幼兒園的收托時間過於僵化也是一大困境。在偏鄉，公立幼兒園經常是唯一的公共化教保服務，但是其收托時間往往只到下午四點，外加寒暑假不收托，往往令偏鄉女性必須倚靠原生家庭的照顧後援才可能通勤到外圍的市區工作。建議應改善公立幼兒園的僵化收托時間，並提供寒暑假收托服務。

最後，就公共化托育服務布建而言，偏鄉也苦於托育服務短缺，尤其是未滿 2 歲的公共化托育服務，在托育人力短缺下，某些地區甚至不存在任何公共與市場服務。觀察臺灣福利政策發展，主要以個別人口群為標的，例如：身心障礙者、老人、兒少、婦女、單親、新移民...等，制定相關法令、設立政府科層科別、服務中心、或以個別專業來規劃方案以及福利服務回應不同人口群需求，故容易發生個案或家庭服務從服務輸送面被切割的現象。近年來由於產業結構、鄰里關係、勞動條件...等總體面環境變動劇烈，並複合著青年失業、老年照護、高工時低薪資、工作貧窮...等新興問題，社會福利服務的輸送面臨新的挑戰，再加上人口老化速度劇烈，強調個別專業的偏鄉資源、服務場域不容易布建，也造成一個人（家庭）雖有各種專業介入，而服務卻呈現碎片、切割、斷裂、重複，損失效率與效能。為此，強調在同一場域不分對象、跨域連結的共生型服務，可以在社區裡創造跨越人與人、人與資源、世代、服務對象的關係；換言之，建議因應人口減少，單一獨立的專業服務翻轉為跨域的整體服務，共生型服務應是未來臺灣的服務型態選項之一。

**策略二：政府應透過彈性親職假制度，協助企業提供父母彈性請假與縮短工時措施。**女性單親要持續就業，除了策略一的公共兒童照顧外，還需要企業提供友善照顧者措施，建議政策仿效瑞典的親職假制度，對現有育嬰留職停薪制度進行改革，包括：

- （一）目前以「六個月」為主要請假單位的措施應改為更彈性的以「日」、甚至以「小時」為單位。
- （二）將休假的時間點由孩子 3 歲前延長至國小階段。
- （三）孩子若具障礙或特殊兒少身份，休假時間應再延長至國中階段。

目前勞動部公佈的《彈性育嬰留職停薪試辦計畫》雖然打破以六個月為單位的請假模式，改以 5 日或 7 日作為主要請假單位，距離瑞典的彈性親職假仍有很大的落差，建議再作修正。事實上本研究的跨國比較發現顯示：育嬰假非彈性的長時間休假設計反倒會誘使女性單親中斷就業。

**策略三：在雙養家社會，單親家長需要國家的普及性所得保障政策去緩解經濟壓力，這也有助於防範單親家庭兒童的重要生活機會被剝奪。**就文本來看，對單親家長構成最大壓力的支出主要在居住與子女教育。政府應設法擴大社會住宅的覆蓋率，降低育兒的居住成本。另外在教育過度競爭下，補習支出也是沉重負

擔，首先可以做的是大幅改革國小課後照顧班的設計，結合課後輔導去取代私人安親班的補習功能。

另外有鑑於兒童的公共財特性愈見明顯，建議政府應該承擔更大比重的育兒責任，設法將兒童相關選擇性福利轉為普及性措施，避免單親家庭兒童一旦因故失去被補助資格，馬上陷入經濟困境。

**策略四：障礙兒少的親職照顧難以外包是障礙者母親就業中斷與經濟貧窮的主因。**在各類的照顧者中，障礙兒少的親職照顧者的處境無疑是最艱困的。這有部分涉及兒童照顧機構與學校相關專業人員的「障礙意識」不足夠，短期內，衛福部與教育部在培訓相關人員時，應設法提升教保人員以及學校老師的障礙意識，讓她們能成為障礙兒少的知情者。

就長遠來看，障礙兒少的照顧難以外包，不只違背 CEDAW 對女性離婚後經濟安全保障的追求，它也背離了 CRPD 對障礙者社區共融與平等社會參與的理念。**研究團隊建議監察院國家人權委員未來應針對如何同時透過 CEDAW 與 CRPD 的監督機制去改善障礙兒少親職照顧者的惡劣處境，另外規劃委託研究案。**

## 二、家庭照顧者支持政策

公共長期照顧服務應結合工作家庭平衡措施，支持所有家庭照顧者不中斷就業。在此目標下，研究團隊有以下三大策略建議。

**策略一：性別工作平等法跟照顧相關休假給付制度主要針對育兒，應擴大到長期照顧。**政府應針對有承擔家庭照顧責任之受僱者，建立有酬且彈性的休假給付制度。

**策略二：家庭照顧者不中斷就業，除了企業依法提供工作家庭平衡措施之外，也需要公共長照服務發揮「替代照顧」效果。**長照 2.0 擴張最快的「居家照顧服務」由於採「一對一」個別照顧模式，在照顧人力短缺下，現行以服務項目為給付單位的支持方式，難以發揮替代照顧效果，應作變革，擴大日間照顧服務以及家庭托顧的覆蓋率及社區布建。

本研究的發現顯然跟衛福部在 2023 年公布長照 2.0 的「服務涵蓋率」達 80.19%（衛生福利部，2024b）的統計數據，存在非常大的落差。研究團隊並不否認長照 2.0 實施後，這八年來，公共照顧服務的確呈現明顯成長。但是就「家庭照顧者不中斷就業」的目標而言，並非所有長照 2.0 提供的服務都有能發揮替代照顧的效果，讓家庭照顧者得以由照顧勞務中抽離出至少一段空白時間，投入勞動市場。至少一次性的復康巴士接送，或者輔具服務都沒有此效果。甚至更進一步而言，如果居家照顧服務只是短短兩小時的餵食或洗澡，至多只是讓家庭照顧者獲得短時間的喘息，外出就業根本不可能。

「長期照顧權益監督聯盟」（簡稱長權盟）因而提出以「照顧替代率」作為代替服務涵蓋率的政策成效評估指標。所謂「照顧替代率」是指除家人照顧以外，可以利用外部長照資源的比率，包括長照 2.0 的「照顧服務（含居家服務、日間照顧、家庭托顧、小規模多機能等）」、看護移工、住宿式機構等三者之總和。「照顧替代率」愈高，愈不需要依賴家人照顧，家人自由度愈高。「家庭照顧者關懷總會」用 2021 年約 81 萬長照需求人口作估算母數，估計出全國的「照顧替代率」已達 73%。但當中長照 2.0「照顧服務」的照顧替代率只有 35%，看護移工的照顧替代率為 26%，住宿機構則為 12%（鄭淑芬，2022）。

長照 3.0 未來若要將「照顧不離職」視作首要政策目標，研究團隊建議衛福部長照司應當參考長權盟的作法，捨棄「服務涵蓋率」這套指標，發展一套足以掌握服務項目替代照顧效果的新指標。

另一方面，衛福部目前「一國中學區日照」的日間照顧布建目標，這的確是值得肯定的政策方向。根據衛福部公告的統計數據，2024 年 8 月底的布建達成率為 89.5%（衛生福利部，2024b）。然而就像小學國中教育的學區布建，並非學校設置完就解決問題；學校聘用多少教職員，因而開設多少班級去接受社區中多少有就學需求的兒童，也是在學區布建時的重要參考依據。將此原則套用到日間照顧服務的布建，只用「一國中一學區」的布建達成率作為政策成效評估指標，顯然並不足夠。每間日照的照顧人力狀況能夠接受多少被照顧者，它與社區中有相應照顧需求人口的比值，更是日照在布建時應當被納進的政策成效評估指標。

**策略三：家庭照顧者結束照顧後可能有再就業需要，但目前的就業服務成效不佳。**儘管在社會安全網第二期計畫中已經將就業服務的「強化社政與勞政個案轉銜機制」納入政策目標，社政與勞政在促成家庭照顧者再就業的服務整合還有待強化，共案的原則與標準流程應被建立。

### 三、保障離婚後經濟安全的離婚法制

政府應因應憲判 4 修正現行離婚法制，保障經濟弱勢女性離婚後的經濟安全，並積極促成離婚後父母雙方均能公平分擔育兒成本。在此目標下，研究團隊有以下三項策略建議：

**策略一：女性離婚後的經濟風險跟女性作為照顧者的貧窮風險息息相關。**臺灣社會已由男性養家走向雙養家模式。但現有贍養費制度仍舊沿用傳統男性養家的性別邏輯，強調贍養費為扶養義務的延伸，並以裁判離婚時無責一方沒有謀生能力而陷入生活困難，作為裁定要件，已經不符合時代潮流應作修正。

本研究次級資料庫分析與質性訪談的發現均指出：在工作競爭日益激烈的雙養家社會，女性離婚後遭遇的經濟難題主要來自她們在婚姻內因育兒照顧責任承擔之就業能力減損。事實上，在雙養家模式下，多數離婚女性渴求的是在不倚靠任何人的情況下，帶著孩子經濟自立，她們並不想再延續對前伴侶的經

濟依賴。在此呼籲法務部正視性別文化的變遷，修正贍養費制度，將核計贍養費的理據扣緊女性在婚姻內因育兒照顧的就業能力減損程度，讓前伴侶為婚內的育兒照顧分工不均負起補償責任。

有關扣緊就業能力減損之新贍養費制度，法院該如何計算補償金額，本研究次級資料庫雖然估算出具體的母職懲罰數據：育有 3 歲以下子女之婦女，平均月薪減少幅度為 12,416 元，育有 4 至 6 歲子女之婦女，平均月薪減少 10,172.75 元，育有 7 至 12 歲子女的婦女，平均月薪減少 8,253.618 元，育有 13 歲以上子女的婦女，平均月薪減少 10,843.817 元。然而礙於團隊中並未具備法學背景之學者專家，恐無法針對法官未來如何裁定贍養費作出合於法理之具體建議，建議監察院國家人權委員針對贍養費之法官裁定基準另行規劃委託研究案。

策略二：在雙養家下前伴侶對育兒的經濟與照顧分工對於緩解單親家長的育兒壓力至關重要。法院對子女監護權的裁定不應過度強度監護權歸屬，應同等看對未同住方會面交往的裁定。法官在裁定監護權與會面交往過程中，應結合現有社會福利相關服務，在社工的支持與協助下，共同引導父母達成離婚後共親職的協商與安排。

策略三：裁判離婚雖對當事人保障較為充足，但法官裁定是否足夠積極以及訴訟費用過高，都會構成保障的阻力。司法院應當督促法官在裁定時應一併處理會面交往及子女生活費用問題。另一方面，政府也應當結合社會福利資源，強化對離婚訴訟費用的補助機制，避免經濟弱勢婦女被排除在離婚法制的實質保障之外。

策略四：協議離婚制度宜保留，但缺乏法律專業介入導致弱勢一方的法律權益受侵害的困境應解決。內政部應配合修法，將協議離婚制跟戶政登記制度作結合，在登記時提供法律諮詢服務，並要求所有採離婚協議者皆應對離婚後的重要權益，包括財產分配、子女監護權、會面交往與子女生活費用等，做出協議並進行登記，據以作為法院強制執行的依據。未來「贍養費」若順利修正，也應增加「贍養費」之約定。

### 第三節 對第四次國家報告審查相關 結論性意見與建議之回應

#### 一、有關「性別薪資差距」之第 48 與 49 點結論性意見與建議

國際審查委員指出臺灣近幾年的性別薪資差距都超過 15%，未見明顯改善，反而有倒退跡象。國際審查委員同時亦提醒我國政府應留意性別薪資差距跟垂直性及水平性「職業性別隔離」之間的關聯性，藉以提出有效解方。研究團隊根據研究發現有以下幾點回應：

- (一) 在性別社會化下，「性別薪資差距」的確有部分根源於在教育階段「男理工女人文」的科系選擇，此科系選擇的性別分化延續到勞動市場的「水平性職業性別隔離」。目前在性別主流化下，越來越多女性被鼓勵修讀理工科系，此職涯性別分化所造成的「水平性職業性別隔離」將會縮小。
- (二) 「性別薪資差距」另一個來源則是育兒照顧的性別分工不均。即便年輕育兒家庭已高達七成採取「雙養家」的經濟分工，但目前看起來「雙養家」並未自然證成「雙照顧」：多數育兒女性即便共同養家，她們仍舊承擔相對多的育兒照顧責任。在障礙兒少的親職照顧，母親幾近一人擔起全部照顧重擔的情況更加普遍。
- (三) 臺灣女性在婚姻內承擔較多的育兒照顧也讓她們在薪資上遭受顯著的母職懲罰，根據研究團隊對「家庭動態資料庫」的統計分析結果，育有 3 歲以下子女之婦女，平均月薪減少幅度為 12,416 元，育有 4 至 6 歲子女之婦女，平均月薪減少 10,172.75 元，育有 7 至 12 歲子女的婦女，平均月薪減少 8,253.618 元，育有 13 歲以上子女的婦女，平均月薪減少 10,843.817 元。
- (四) 同樣根據上述「家庭動態資料庫」的統計分析結果，年輕世代的育兒女性比起上個世代的育兒女性面臨更顯著的「母職懲罰」。這反映女性在就業上所遭遇的婚育歧視並不完全來自傳統的「父權結構」，新自由主義的威脅同樣是關鍵。年輕世代的育兒女性雖不像年長世代一樣，在就業上承受相當多來自傳統父權結構的壓力，但是她們卻必須面對更多來自新自由主義下，勞動市場競爭日益激烈對其作為照顧者的排除與邊緣化。
- (五) 上述的母職懲罰數據，「教育程度」都扮演正向調節作用。也就是教育程度越高者，母職懲罰程度越小。這某種程度反映：育兒照顧的承擔對不同「階級」女性就業與經濟的影響並不相同。高人力資本的女性會透過「外包」、或運用所在職場的育兒友善措施、以及原生家庭的照顧後援，去化解育兒照顧對其就業與經濟的不利影響。相對照下，人力資本相對低的女性因為低薪市場服務購買力不，加上所在就業部門多為工時相對僵化的次級部門，請假困難。另一方面在階級篩選機制下，她們原生家庭的支持系統也相對不足，這使得她們比起高人力資本女性更容易因育兒照顧而中斷

就業，或轉往工時相對彈性、但缺乏底薪保障、甚至帶有地下經濟性質的非典型工作。這就形成垂直性的職業性別隔離。

(六) 也因此要解決垂直性職業隔離所造成的「性別薪資差距」，政府在政策上必須對準經濟弱勢女性的處境與需求，盡可能防範她們因育兒照顧而離開全時的典型受僱工作，甚至中斷就業。具體解方除了繼續擴張公共化托育與教保服務，確保多數經濟弱勢女性都可以取得優質且平價的兒童照顧服務外，就新自由主義下勞動市場對照顧者的排除與邊緣化日益惡化的趨勢而言，政府也必須對中小型企業的工時進行有效管制，要求次級就業部門的雇主依法提供友善照顧者措施。

## 二、有關「家庭、育兒與工作的平衡」之第 50 與 51 點結論性意見與建議

國際審查委員認為臺灣現行孕產照顧休假制度的請假方式缺乏彈性，也欠缺誘導父親申請更多休假的有效機制。研究團隊根據研究發現有以下幾點回應：

- (一) 臺灣企業工時過長，加上請假缺乏彈性，正是女性育兒者與家庭照顧者中斷就業或轉往非典型工作的原因之一。政府應該仿效瑞典親職假制度，修正現行育嬰留職停薪制度，將請假的時間點延後至國小階段，休假單位由六個月改為以「天」或「小時」計，藉此創造工時與請假相對彈性的友善照顧者職場。
- (二) 在性別薪資差距下，男性請親職假的機會成本相對高，請假意願也相對低。根據瑞典的經驗，要提高男性使用親職假的意願，以「天」或「小時」為單位的彈性請假模式是最有效的誘導策略。因為以天或小時為單位的休假，薪資損失幅度相當低，男性使用休假的意願自然大幅增加。
- (三) 同樣根據瑞典的經驗，男性對親職假的使用頻率越高，他與伴侶更有可能發展出共親職的育兒模式。

## 三、有關「托育服務」之第 52 點結論性意見與建議

國際審查委員則指出 0-2 歲家外托育服務的不足仍舊是許多母親中斷就業的重要原因之一。研究團隊根據研究發現有以下幾點回應：

- (一) 近年我國公共托育服務的擴張主要透過「準公共政策」。準公共化政策在實後，「公共化」托育與雖有擴張，但幅度有限。根據張峻萍 (2023)，在 2022 年公設民營托嬰中心及公共托育家園等公共化托育對未滿 2 歲幼兒之服務涵蓋率僅 4.22%。雖然準公共化托嬰中心的政府大量經費補貼下，費用變得越來越平價。但在政府對準公共化服務的規範性制度不夠完善下，其品質遠不如公共化服務。家長基於對托育品質的追求更偏好公共化托育服務。這使得公共化托育服務往往供不應求。

- (二) 有些育兒女性因為排不到公共化托育，在不信任準公共化服務下，甚至會轉向領取針對未就業家長的「育兒津貼」，在家親自照顧孩子，因而中斷就業。
- (三) 就「公共化」托育供不應求，但「準公共」托嬰中心仍有缺額的矛盾現象，「準公共化政策」透過大量經費補貼家長購買市場服務的擴充公共服務作法，顯然是對托育資源的誤用。政府未來應修正政策走向，將有限資源投注在真正「公共化」托育的建置，讓更多家長可以用同樣平價的費用取得真正受政府高度管制的有品質托育服務。如此才可避免育兒女性因為找不到值得信任的托育而中斷就業。

#### 四、有關「家庭關係及其解除後的經濟後果」之第 84 與 85 點結論性意見與建議

國際審查委員發現臺灣現行有關離婚後贍養費與剩餘財產分配制度，仍無法有效解決女性在婚姻與家庭關係承擔相對高成本的困境，這使得許多女性在分居或離婚時很容易因為無法取得充足的經濟補償而面臨相對高的經濟風險。研究團隊根據研究發現有以下幾點回應：

- (一) 臺灣社會已由男性養家走向雙養家模式，但現有贍養費制度仍舊沿用傳統男性養家的性別邏輯，強調贍養費為扶養義務的延伸，並以裁判離婚時無責一方沒有謀生能力而陷入生活困難，作為裁定要件，早已不符合時代潮流。
- (二) 在工作競爭日益激烈的雙養家社會，女性離婚後遭遇的經濟難題主要來自她們婚姻內因育兒照顧責任承擔之就業能力減損。法務部應當及時回應臺灣現下的性別文化變遷，修正贍養費制度，將核計贍養費的理據扣緊女性在婚姻內因育兒照顧的就業能力減損程度，讓前伴侶為婚內的育兒照顧分工不均負起補償責任。
- (三) 裁判離婚雖對當事人保障較為充足，但法官裁定是否足夠積極以及訴訟費用過高，都會構成保障的阻力。司法院應當督促法官在裁定時應一併處理跟離婚相關的所有權益保障。另一方面，政府也應當結合社會福利資源，強化對離婚訴訟費用的補助機制，避免經濟弱勢婦女被排除在離婚法制的實質保障之外。
- (四) 考慮裁判離婚的時程太過冗長，現行協議離婚制度宜保留，但其缺乏法律專業介入導致弱勢一方的法律權益受侵害的困境也必須加以解決。內政部應配合修法，將協議離婚制跟戶政登記制度作結合，在登記時提供法律諮詢服務，並要求所有採離婚協議者皆應對離婚後的重要權益，包括財產分配、子女監護權、會面交往與子女生活費用等，做出協議並進行登記，據以作為法院強制執行的依據。未來「贍養費」若順利修正，也應增加「贍養費」之約定。

## 參考文獻

- 于若蓉(2018)。家庭動態資料庫的建立：第十六年計畫(RR2016)(C00320\_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00320\_1-1
- 于若蓉(2019)。家庭動態資料庫的建立：第十七年計畫(RR2018)(C00333\_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00333\_1-1
- 于若蓉(2022)。家庭動態調查：2020 追蹤問卷 (RR2020) (C00377\_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00377\_1-1
- 于若蓉(2024)。家庭動態調查：2022 追蹤問卷 (RR2022) (C00399\_1)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。https://doi:10.6141/TW-SRDA-C00399\_1-1
- 司法院統計處(2023)。111年地方法院離婚事件子女監護權歸屬比率。網址：<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-2270-840433-c39e6-1.html>
- 行政院主計總處(2022)。《人力運用調查報告》。網址：[https://www.stat.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=2798&s=230414](https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=2798&s=230414)
- 行政院主計總處(2023)。111年社會保障支出統計。網址：[https://www.dgbas.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=3602&s=232709](https://www.dgbas.gov.tw/News_Content.aspx?n=3602&s=232709)
- 行政院主計總處(2024)。福祉衡量指標。網址：<https://www.stat.gov.tw/cp.aspx?n=2731>
- 行政院性別平等會(2024)。《2024年性別圖像》。網址：[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/USER/Downloads/2024%E5%B9%B4%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%9C%96%E5%83%8F%E4%B8%AD%E6%96%87%E7%89%88\\_WEB\\_%20\(3\).pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/USER/Downloads/2024%E5%B9%B4%E6%80%A7%E5%88%A5%E5%9C%96%E5%83%8F%E4%B8%AD%E6%96%87%E7%89%88_WEB_%20(3).pdf)
- 朱敬一(2005)。家庭動態資料庫的建立：第六年計畫(RCI2004)(C00139\_2)【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫 <https://srda.sinica.edu.tw>。doi:10.6141/TW-SRDA-C00139\_2-1
- 利翠珊與張好玥(2010)。〈代間照顧關係：台灣都會地區成年子女的質性訪談研究〉。《中華心理衛生學刊》，23(1)，99-124。
- 林珮婷(2020)。〈誰支持婚姻平權？探索臺灣婚姻平權的支持基礎〉。《人文及社會科學集刊》，32(2)，207-238。
- 林嘉慧(2018)。〈從科技運用看臺灣女性創業〉。《經濟前瞻》，175，44-47。
- 侯佩君、杜素豪、廖培珊、洪永泰與章英華(2008)。〈台灣鄉鎮市區類型之研究：「台灣社會變遷基本調查」第五期計畫之抽樣分層效果分析〉。《調查研究：方法與應用》，23，7-32。

- 洪惠芬 (2017)。〈我的孩子「不正常」！？障礙兒童母親的母職歷程初探〉。  
《中華心理衛生學刊》，30(1)，69-127。
- 夏傳位 (2019)。〈臺灣的新自由主義時刻：危機、典範競逐與新古典經濟學者的進擊〉。《臺灣社會學刊》，66，55-124。
- 國立臺灣大學中國信託慈善基金會兒少暨家庭研究中心 (2021)。《2020 臺灣童權指標—兒少視窗 (修訂版)》。網址：  
[https://drive.google.com/file/d/1mo\\_rl0m2tFA7IMPcCXtybNfc3ff1JOvj/view](https://drive.google.com/file/d/1mo_rl0m2tFA7IMPcCXtybNfc3ff1JOvj/view)
- 許碧純與邱皓政 (2015)。〈照顧子女的代價：母職對臺灣女性薪資影響的貫時性分析〉。《臺灣社會學刊》，56，53-113。
- 章英華 (2016)。家庭動態資料庫的建立：第十五年計畫(RR2014)(C00318\_1)  
【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00318\_1-1
- 張峻萍 (2023)。《近年我國少子女化現況及對策計畫成效探討》。立法院預算中心專題研究。網址：<https://www.ly.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=46353>
- 張豐彬 (2013)。〈婚育溢酬或懲罰？一家庭生命週期與公司內權威晉陞之性別差異〉。《臺灣社會學刊》，53，1-53。
- 蔡依倫與謝如梅 (2008)。〈女性創業推動之模式建構與案例分析：社會行銷觀點〉。《創業管理研究》，3 (1)，63-96。
- 蔡依倫與謝如梅 (2012)。〈臺灣女性創業制度與創業者圖像之研究：應用全球創業觀察資料庫〉。《創業管理研究》，7 (2)，77-104。
- 鄭淑芬 (2022)。選戰倒數計時，一次搞懂各縣市長候選人長照政策。取自「創新照顧」政策觀察站專欄。網址：<https://www.ankecare.com/article/2283-2022-11-21-09-08-09>
- 鄭雁馨 (2015)。〈家庭行為的社會不平等：臺灣社會的新挑戰〉。《中央研究院週報》，1510，2-5。
- 衛生福利部 (2018)。《106 年老人生活狀況主要家庭照顧者調查報告》。網址：  
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/USER/Downloads/106%E5%B9%B4%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A-106%E8%80%81%E4%BA%BA%E7%8B%80%E6%B3%81%E8%AA%BF%E6%9F%A5\_%E4%B8%BB%E8%A6%81%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E7%85%A7%E9%A1%A7%E8%80%85%20(1).pdf
- 衛生福利部 (2024a)。《強化社會安全網第二期計畫 110-114 年》。網址：  
<https://topics.mohw.gov.tw/SS/cp-4515-62472-204.html>
- 衛生福利部 (2023b)。長期十年計畫 2.0 相關統計表。網址：  
<https://1966.gov.tw/LTC/lp-6485-207.html>
- 簡錦漢 (2008)。家庭動態資料庫的建立：第八年計畫 (RR2006) (C00170\_1)  
【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學

- 術調查研究資料庫 <https://srda.sinica.edu.tw> 。doi:10.6141/TW-SRDA-C00170\_1-1
- 簡錦漢 (2012)。家庭動態資料庫的建立：第十年計畫 (RR2008) (C00256\_2)  
【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫 <https://srda.sinica.edu.tw> 。doi:10.6141/TW-SRDA-C00256\_2-1
- 簡錦漢 (2013)。家庭動態資料庫的建立-第十二年計畫: RR2010 (C00297\_1)  
【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫 <https://srda.sinica.edu.tw> 。doi:10.6141/TW-SRDA-C00297\_1-1
- 簡錦漢 (2016)。家庭動態資料庫的建立:第十四年計畫(RR2012)(C00316\_1)  
【原始數據】。取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。doi:10.6141/TW-SRDA-C00316\_1-1。
- Acker, J. (1990). Hierarchies , Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the Mold: Women, Men and Time in the new Corporate World*. New York: Free Press.
- Beller, A. H. (1984). Occupational Segregation and the Earnings Gap, in U.S. Commission on the Civil Rights (ed), *Comparable Worth: Issue for the 80's*, vol. 1. Washington, D.C.: U.S. Commission on the Civil Rights.
- Bergstrom, M., Modin, B., Fransson, E., Rajmil, L., Berlin, M., Gustafsson, P., & Hjern, A. (2013). Living in two homes: A Swedish national survey of wellbeing in 12 and 15 year olds with joint physical custody. *Biomedical Public Health*, 13, 868–876.
- Bergman, B. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- Bianchi, S. A. (1999). Feminization and Juvenilization of Poverty: Trends, Relative Risks, Causes, and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 25, 307-333.
- Bickenbach, J. E.(2009). Disability, culture and the UN convention. *Disability and Rehabilitation*, 31(14), 1111–1124.
- Brady, D. and R. Burroway. (2012). Targeting, universalism, and single-mother poverty: a multilevel analysis across 18 affluent democracies. *Demography*, 49(2), 719-46
- Brady, D., R. M. Finnigan, and S. Hübgen. (2017). Rethinking the Risks of Poverty: A Framework for Analyzing Prevalences and Penalties, *American Journal of Sociology*, 123(3), 740–786.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: applications and data analysis methods*. Sage Publications, Inc.

- Budig, M. J. & P. England. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Carbone, J. & N. Cahn. (2014). *Marriage Markets: How Inequality is Remaking the American Family*. New York: Oxford University Press.
- Chambers, C. (2017). *Against Marriage: An Egalitarian Defence of the Marriage-Free State*. New York: Oxford University Press.
- Charlesworth, H. & C. Chinkin. (2000). *The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis*. Manchester, UK: Manchester University Press.
- Chen, Wan-chi. (2016). The role of grandparents in single-parent families in Taiwan. *Marriage and Family Review*, 52, 41-63.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cukrowska-Torzewska, E. and A. Matysiak (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416.
- England, P. (1982). The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, 17, 358-370.
- England, P. (1984). Wage Appreciation and Depreciation: a Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation. *Social Forces*, 62, 726-749.
- England, P. G. Farkas, B. S. Kilbourne & T. Dou. (1988). Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review*, 53(4): 544-558.
- Esping-Anderson, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- Esping-Adnersen, G., D. Gallie, A. Hemerijck, and J. Myles (2002). *Why We Need a New Welfare State*. New York: Oxford University.
- Esping-Adnersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Fleckenstein, T. and Soohyun C. Lee (2014). The Politics of Postindustrial Social Policy: Family Policy Reforms in Britain, Germany, South Korea, and Sweden. *Comparative Political Studies*, 47(4), 601–630.
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Conception*. New York and London: Routledge.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care, *New Left Review*, 100: 99-117.
- Gangl, M. and A. Ziefle (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46, 341-369.

- Goldberg, G. S. (2010). Feminization of Poverty in the United States: Any Surprises? in G. S. Goldberg (ed.), *Poor Women in Rich Countries: The Feminization of Poverty over the Life Course*. Oxford: Oxford University Press.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). Welfare states and the workforce: Gender, employment and social policies in comparison. In A. L. R. Grigore (ed.), *Family policy in Germany: Past, present and future*. Springer.
- Grimshaw, D. and J. Rubery (2015). The motherhood pay gap. *International Labour Organization*, 57(1), 1-69
- Harkness, S. E. (2016). The effect of motherhood and lone motherhood on the employment and earnings of British women: A lifecycle approach. *European Sociological Review*, 32(6), 850-863.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven and London: Yale University Press.
- Hofmann, D. A. (1997). An overview of the logic and rationale of hierarchical linear models. *Journal of Management*, 23(6), 723-744.
- Holtmaat, R. & J. Naber. (2011). *Women's Human Rights and Culture: From Deadlock to Dialogue*. Antwerp: Intersentia.
- Holtmaat, R. (2013). The CEDAW: a holistic approach to women's equality and freedom, in A. Hellum and H. Sinding-Assen (eds.), *Women's Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law*, pp. 95-124. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hochschild, A. R. (1995). The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care. *Social politics*, 2(3), 331-346.
- Hochschild, A.R. (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value, In Hutton, W. & Giddens, A. (eds.), *On The Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 219.
- Kimoto, K. and K. Hagiwara. (2010). Feminization of Poverty in Japan: A Special Case? in G. S. Goldberg (ed.), *Poor Women in Rich Countries: the Feminization of Poverty over the Life Course*. Oxford: Oxford University Press.
- Klammer, U. (2010). Germany: Poverty as a Risk for Women, in G. S. Goldberg (ed.), *Poor Women in Rich Countries: the Feminization of Poverty over the Life Course*. Oxford: Oxford University Press.
- van Lancker, W. (2018). Does the use of reconciliation policies enable single mothers to work? A comparative examination of European countries, in Nieuwenhuis, R. and L. Maldonado. (eds.), *The Triple Bind of Single-parent Families: Resources, Employment and Policies*. Bristol: Policy Press.

- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, 1(3), 86-92.
- Mclanahan, S. (2004). Diverging Destinies: How Children Are Faring under the Second Demographic Transition. *Demography*, 41(4), 607-627.
- Mokake, N, T. (2021). Single motherhood and its consequences on children; A case comparison of Sweden and Germany.About how it affects children's health/academic performance. Master thesis, Institution of Social Work, Umeå University.
- Musick, K., et al. (2020). His and her earnings following parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom. *American Sociological Review*,85(4), 639-674.
- Nieuwenhuis, R. and L. Maldonado. (2018). The triple bind of single-parent families: resources, employment and policies, in Nieuwenhuis, R. and L. Maldonado. (eds.), *The Triple Bind of Single-parent Families: Resources, Employment and Policies*. Bristol: Policy Press.
- Nieuwenhuis, R. (2022). Single Parents Competing in a Dual-Earner Society: Social Policy to Level the Playing Field. *American Academy of Political and Social Science(AAPSS)*, 702(1), 114-128.
- Nyamu, C. I. (2000). How should human rights and development respond to cultural legitimization of gender hierarchy in developing countries?, *Harvard International Law Journal*, 41,381–418.
- OECD(the Organisation for Economic Co-operation and Development). (2024a). OECD family database. Retrieved from:  
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>
- OECD. (2024b). OECD Indicator: Income Inequality. Retrieved from:  
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/income-inequality.html>
- OECD (2024c). OECD Indicator: Social Spending. Retrieved from:  
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/social-spending.html#indicator-chart>
- Offen, K. (1988). Defining Feminism: A Comparative Historical Approach. *Signs* 14(1): 119-157.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of State Policies and Gender Relations, *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- Pearce, D. (1978). The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare. *The Urban and Social Change Review*, 11(1/2), 28-36.
- Peng, I. (2002). Gender and Generation: Japanese Child Care and the Demographic Crisis. In Michel, S. and R. Mahon. (eds.), *Child Care Policy at the Crossroads*. New York and London: Routledge.

- Polabchek, S. (1981). Occupation Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics*, 58, 60-69.
- Polabchek, S. (1985). Occupational Segregation: a Defense of Human Capital Predictions, and Reply to England. *Journal of Human Resources*, 20, 437-444.
- Raday, F. (2012). Gender and democratic citizenship: the impact of CEDAW. *International Journal of Constitutional Law*, 10(2), 512–530.
- Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sainsbury, D. and A. Morissens. (2010). Sweden: the Feminization of Poverty? in G. S. Goldberg (ed.), *Poor Women in Rich Countries: the Feminization of Poverty over the Life Course*. Oxford: Oxford University Press.
- Segal, E. A. (1991). The juvenilization of poverty in the 1980s. *Social Work*, 36(5): 454-457.
- Sorensen. E. (1990). The Crowding Hypothesis and Comparable Worth. *The Journal of Human Resources*, 25(1): 55-89.
- SSA(Social Security Administration). (2018). Social Security Programs throughout the World: Asia and the Pacific, 2018. Retrieved from: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/asia/index.html>
- Traustadottir, R. (1991). Mothers who care: Gender, disability, and family life. *Journal of Family Issues*, 12(2), 211-228.
- Treiman, Donald J. & Heidi I. Hartmann. (1981). *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Ueno, C. (2021). Why do Japanese women suffer from the low status?: The impact of neo-liberalist reform on gender. *The Japanese Political Economy*, 47(1), 9-26.
- Waldfogel, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217.
- Williams, J. (2000). *Unbending Gender: Why Families and Work conflict and What to Do about It*. Oxford and New York: Oxford University Press.
- Williams. J. M. Blair-Loy and J. L. Berdahl. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma, *Journal of Social Issues*, 69(2): 209-234.
- Wong, Y. L. A. & M. Charles. (2020). Gender and Occupational Segregation, in N. A. Naples (ed.), *Companion to Women’s and Gender Studies*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

## 附件 1：研究倫理審查通過證明書

### 國立政治大學人類研究倫理審查委員會

Research Ethics Committee  
National Chengchi University  
No. 64, Sec. 2, Zhinan Rd., Wenshan, Taipei 11605, Taiwan (R.O.C.)  
Tel:886-2-29393091 ext.66015 Fax:886-2-2936-1694

#### 研究倫理審查通過證明書

開立日期：2023年09月25日

計畫名稱：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案

送審編號：NCCU-REC-202309-E093

計畫書版本及日期：第一版，2023年8月15日

研究參與者知情同意書版本及日期：(質性訪談/焦點團體訪談) 第二版，2023年9月22日

主持人：東吳大學社會工作學系洪惠芬教授

通過日期：2023年09月25日

核准有效期限：自2023年09月25日起至2024年08月14日止

依照本委員會規定，凡研究期間超過一年之計畫，研究計畫每屆滿一年，送本委員會進行期中審查。請於有效期限到期二個月前檢送期中報告至本會。

計畫在執行期間計畫內容若欲進行變更，須先向本委員會提出變更申請。若研究參與者在研究期間發生嚴重不良事件，主持人須立即向本委員會提出書面說明。

人類研究倫理審查委員會召集人

林日璇



#### Ethics Review Approval National Chengchi University

##### Research Ethics Approval

Date: 25 September, 2023

To: Professor Hui-Fen Hung, Department of Social Work, Soochow University

From: Research Ethics Committee, National Chengchi University

The Research Ethics Committee has approved of the following protocol:

Protocol Title: National Human Rights Commission of Control Yuan's Commissioned Study on the Impact of Family Care Responsibilities and Marital Changes on Women's Employment and Economic Security

Application No.: NCCU-REC-202309-E093

Protocol Version and Date: Version 1, 15 August, 2023

Informed Consent Form Version and Date: (Interviews/Focus group interviews) Version 2, 22 September, 2023

Approval Date: 25 September, 2023

Valid through: From 25 September, 2023 to 14 August, 2024

According to the Committee's provisions, by the end of this period you may be asked to inform the Committee on the status of your project. If this has not been completed, you may be requested to send status of progress report two months before the final date for renewed approval.

You are reminded that a change in protocol in this project requires its resubmission to the Committee. Also, the principal investigator must report to the Chairman of the Committee promptly, and in writing, any unanticipated problems involving risks to the subjects.

## 附件 2-1：質性訪談大綱

### 質性訪談大綱

(提問用語與順序不用標準化。儘量用追問的方式問出細節與內在感受)

#### (一).經濟狀況(貧窮)

1. 請描述一下前一段婚姻，您和另一伴在經濟上的分工？（包括：有誰負擔主要的家計，或是共同分擔？）
2. 您覺得自己在前一段婚姻中的經濟分工中，擁有多大的「經濟自主」？包括：可以決定那些支出項目？擁有自己可以單獨動用的存款或不動產嗎？
3. 離婚過程中，您跟另一伴對於離婚後的財產分配達成什麼樣的決議？如何達成決議？
4. 離婚後，您的另一伴如何分擔孩子的扶養責任？
5. 您覺得自己離婚後最大的經濟難關是什麼？
6. 政府目前對您的經濟支持足夠嗎？請說說您使用相關福利補助後的感受與想法。

#### (二).照顧細節

1. 可以回想一下：從第一個孩子出生後到目前為止，您怎麼解決孩子的照顧問題？（包括：是否全時在家育兒？有使用育嬰假嗎？是使用托育服務？家庭的協助？）
2. 跟前段婚姻另一伴之間在孩子照顧上，從孩子出生、經歷離婚、到目前為止的「分工模式」為何？
3. 在養育孩子的過程中，除了您自己，您覺得誰是孩子照顧的最重要援手？
4. 請問您除了孩子之外，有其家人需要照顧嗎？如果有，請說一下您對這位家人的照顧工作經驗。您如何評比「孩子照顧」與「對這位家人照顧」這兩件事的優先順位？
5. 政府在育兒或長期照顧提供的支持足夠嗎？請說說您使用相關服務後的感受與想法。

#### (三).就業歷程、與照顧對就業衝擊(歧視)

1. 請說一下您到目前為止的工作經歷？
2. 請回想一下進入婚姻後，育兒或對其他家人的照顧對您就業所造成的衝擊？包括：是否因此轉換工作？是否因此暫時中斷就業？或者調整自己對工作的定位等等？
3. 整體而言，您覺得前段婚姻的另一伴對您的就業投入算是阻力、還是助力？原因？
4. 其他家人對您婚後持續或中斷就業有什麼看法？他們在就業上有提供什麼具體的支持嗎？
5. 您覺得主管或者老闆對待有小孩有家庭照顧責任的員工，有差別待遇嗎？您或周遭親友有切身經驗嗎？
6. 離婚後一個人帶著孩子，跟離婚之前比，您在就業上遭遇到什麼新的困境？
7. 若就業跟孩子照顧或對家人的照顧相互衝突，您會如何選擇？理由？
8. 您覺得法律對有照顧責任的勞工保障如何？說說您的體會與觀察。

## 附件 2-2：研究招募文宣

您好：

我是東吳大學社會工作學系教授洪惠芬，正在執行監察院國家人權委員會之委託研究案，計畫名稱為：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案（計畫編號：B1120701）。除了我之外，整個計畫的研究團隊成員還包括：文化大學社會福利學系助理教授李佩芳、中正大學社會福利學系教授鄭清霞、亞洲大學社會工作學系助理教授謝玉玲、以及中正大學社會福利研究所博士候選人歐紫彤。

本研究計畫預計在 114 年 12 月 31 日執行期限前邀請 30-36 位女性單親（含部分男性單親與女性假性單親）進行個別訪談，以瞭解女性離婚後的經濟後果與就業歷程間的關聯性、以及家庭照顧責任對女性就業及經濟所造成的不利影響。我們期望藉此檢視政府相關措施的政策效果，並提出具體建議。

倘若您接受我們的邀請，本計畫將需要您抽出約兩個小時左右的空檔進行訪談。考量到您接受訪談的付出與時間成本，本計畫也將提供車馬補助費作為回饋，訪談時間與地點亦配合您的需要。為使後續的資料整理與分析更加周延和精確，研究團隊會在訪談過程中進行錄音，訪談內容與記錄僅有研究團隊可以全文閱讀；此外書面內容當中足以辨識出您個人身份的訊息將被隱匿或作更改，以符合研究倫理的「保密原則」。

非常期待您參與訪談分享您的經驗與看法，若您對本計畫尚有疑問，需要更多資訊才能確定自己是否參與研究，歡迎您直接與本計畫的研究助理王冷勻小姐聯繫，我們將提供本計畫更完整的說明。如果您願意參與訪談研究，可以透過社工提供方便我們接洽您的連絡方式，研究助理王冷勻小姐將與您再作確認。在聯繫過程中，若您對訪談有任何疑慮，您可以隨時拒絕我們的邀請，請不要有任何心理負擔，我們完全理解並尊重您的決定。信任底下附上本計畫研究助理王冷勻小姐的連絡方式。

研究團隊 洪惠芬、李佩芳、鄭清霞、謝玉玲、歐紫彤 敬上

研究助理 王冷勻

Email：[ivy9670119@gmail.com](mailto:ivy9670119@gmail.com) 手機：0918304103

## 附件 2-3：受訪者基本資料表

### 受訪基本資料表

受訪者編號：

年 齡				
教育程度	<input type="checkbox"/> 國小(含以下) <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中(職) <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所以上			
常住區域	_____縣(市) _____區鄉鎮市			
目前就業 狀況 <input type="checkbox"/> 就業 <input type="checkbox"/> 無業	<p><b>(無業者不用填寫)</b></p> <p>若不只一份工作，請依時間投入比例填答最主要的三份工作：</p> <p><b>1.職業：</b> _____</p> <p>就業型態：<input type="checkbox"/>固定受僱 <input type="checkbox"/>無固定雇主 <input type="checkbox"/>自僱 <input type="checkbox"/>家屬工作者</p> <p>平均一周工作時間，約_____小時</p> <p><b>2.職業：</b> _____</p> <p>就業型態：<input type="checkbox"/>固定受僱 <input type="checkbox"/>無固定雇主 <input type="checkbox"/>自僱 <input type="checkbox"/>家屬工作者</p> <p>平均一周工作時間，約_____小時</p> <p><b>3.職業：</b> _____</p> <p>就業型態：<input type="checkbox"/>固定受僱 <input type="checkbox"/>無固定雇主 <input type="checkbox"/>自僱 <input type="checkbox"/>家屬工作者</p> <p>平均一周工作時間，約_____小時</p> <p><b>4.是否還有第三份以外之工作？</b> <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>是，共_____份</p>			
主要經濟 來源	<p><b>(可複選)</b></p> <p><input type="checkbox"/>工作所得</p> <p><input type="checkbox"/>同住家人工作所得，有那些家人(可複選)？</p> <p><input type="checkbox"/>成年子女 <input type="checkbox"/>未成年子女(打工) <input type="checkbox"/>父母 <input type="checkbox"/>祖父母 <input type="checkbox"/>手足 <input type="checkbox"/>同居伴侶 <input type="checkbox"/>其他親屬：_____</p> <p><input type="checkbox"/>前任配偶扶養費用</p> <p>(1)前任配偶提供扶養費用的頻率為多久給一次：_____</p> <p>(2)前任配偶給的扶養費用是否符合您的期待？ <input type="checkbox"/>否 <input type="checkbox"/>是</p> <p><input type="checkbox"/>非同住家人援助，主要是那些家人(可複選)？</p> <p><input type="checkbox"/>成年子女 <input type="checkbox"/>父母 <input type="checkbox"/>祖父母 <input type="checkbox"/>手足 <input type="checkbox"/>其他親屬：_____</p> <p><input type="checkbox"/>政府現金補助</p> <p><input type="checkbox"/>民間團體之現金補助</p>			
育兒狀 況： 子女數 共： _____人 其中，	<b>小於 12 歲以下子女托育安排</b>			
	排序	年齡	性別	托育安排
			<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 自己照顧 <input type="checkbox"/> 委由親人照顧 <input type="checkbox"/> 委由保母照顧 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 國小課後照顧班 <input type="checkbox"/> 私人課後安親班
		<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 自己照顧 <input type="checkbox"/> 委由親人照顧 <input type="checkbox"/> 委由保母照顧 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 國小課後照顧班 <input type="checkbox"/> 私人課後安親班	

年齡小於 12 歲共： _____人			<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 自己照顧 <input type="checkbox"/> 委由親人照顧 <input type="checkbox"/> 委由保母照顧 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 國小課後照顧班 <input type="checkbox"/> 私人課後安親班
			<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 自己照顧 <input type="checkbox"/> 委由親人照顧 <input type="checkbox"/> 委由保母照顧 <input type="checkbox"/> 幼兒園 <input type="checkbox"/> 國小課後照顧班 <input type="checkbox"/> 私人課後安親班
家庭照顧 狀況	是否承擔未成年孩子以外的家庭照顧工作？ <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是，主要照顧的家人(可複選)： <input type="checkbox"/> 成年子女 <input type="checkbox"/> 手足 <input type="checkbox"/> 父母 <input type="checkbox"/> 祖父母 <input type="checkbox"/> 同居伴侶 <input type="checkbox"/> 其他親屬：_____			

填表日期： 年 月 日

## 附件 2-4：訪談日誌

### 訪談日誌

(訪談完一週內完，篇幅盡量控制在三頁內)

受訪者編號：

訪談次數		訪談日期 與時間	年 月 日 時 分至 時 分
訪談地點		記錄者	
田野筆記整理			
訪談內容摘要			
訪談過程描述(包括： 1.訪談物理與社會環境敘述； 2.對受訪者整體印象描述。)			
感想與詮釋 (對訪談內容的當下感受與初步解釋。)			
檢討	(一). 訪談技巧注意事項：  (二). 訪談大綱調整與修正建議：  (三). 未來抽樣方向建議：		

完稿日期： 年 月 日

## 附件 2-5：質性訪談之研究參與者知情同意書

### 研究參與者知情同意書

非常感謝您參與此研究!以下表格將提供您本研究之相關資訊，希望能在研究進行前，讓您對此研究有充分的瞭解。

若您對此研究有任何疑問，歡迎您對計畫主持人或相關研究人員提問，我們將為您做詳細的說明。

研究計畫名稱	
中文：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案	
英文：National Human Rights Commission of Control Yuan's Commissioned Study on the Impact of Family Care Responsibilities and Marital Changes on Women's Employment and Economic Security	
執行單位：東吳大學	委託單位/經費來源：監察院國家人權委員會
主要主持人：洪惠芬	職稱：教授
協同主持人：李佩芳	職稱：助理教授
鄭清霞	職稱：教授
謝玉玲	職稱：助理教授
研 究 員：歐紫彤	職稱：博士候選人
※聯絡人：研究助理 王冷勻/東吳大學社會工作研究所碩士生	電話：0918304103
<b>一、研究目的：</b>	
<p>近年來，年輕育兒女性投入工作的比例已超過全職在家照顧孩子的比例。女性對工作的高度參與雖然有助於提升女性整體的經濟地位，但在現階段公共托育與長照服務供給量仍不足、以及相關配套措施還不夠完善的情況下，女性在就業時還是很容易因照顧負荷過於沈重，而無法符合企業及主管對於「好員工」的嚴格標準，因此陷入失業與工作不穩定的困境，並面臨一輩子較高的貧窮風險。</p> <p>台灣在 2007 年簽署聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)。為了符合國際人權公約的規範，並同時因應少子女化的人口趨勢，這幾年政府積極推動托育與長照政策、以及離婚後財產分配與贍養費度改革。本研究的目的是想瞭解：政府目前做的努力，究竟有沒有效？是否真的有助於改善不同背景女性的就業處境與經濟安全？</p> <p>研究團隊希望透過各種不同資料的蒐集與分析方式探討：女性離婚之後的經濟跟她們就業之間的關係，育兒與長照責任的承擔對女性工作和經濟的影響、以及政府的政策效果。我們希望藉此對政府未來在女性經濟保障的相關政策規劃提出具體建議。</p>	
<b>二、研究參與者之人數與參與研究相關限制：</b>	
<p>本研究涵蓋多種資料蒐集與分析方式，您受邀參加的部分為一對一的深度訪談。我們將在 113 年 12 月 31 日前訪談 40 位女性單親（含部分男性單親、與女性假性單親），具體篩選條件說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>由於本研究的目的是在瞭解女性離婚後經濟困境的影響因素，因此受訪者將以陷於「經濟困難」的女性單親為主。「經濟困難」的界定則以曾領有「特殊境遇家庭扶助」、或者目前具備</li></ol>	

中低收入戶或低收入戶「福利身份」作為依據。

- 此外由於本研究的目的也在瞭解照顧責任的承擔對女性工作及經濟所造成的影響，因此受訪者限定於：現階段承擔無酬照顧任務者，包括對未成年子女的育兒照顧任務、或者對長輩、對身心障礙家人的家庭照顧任務。
- 政府近十多年投入不少經費來發展托育與長照服務，這也讓年輕世代的女性可能因享有較多的托育或長照資源，在照顧與就業上跟年長世代女性的經驗有所不同。為了瞭解政府做的努力是否有效，我們希望受訪者能涵蓋不同世代：有一部分受訪者的年齡在 35 歲以下，另有一部份在 45 歲以上。
- 除世代之外，為了讓訪談資料更加豐富，我們也希望受訪者能涵蓋不同教育程度（含具大學以上教育程度者）、不同族群（含原住民與新住民）、以及不同地區（都會區與非都會地區）。
- 企業或主管對「好員工」的標準會受到員工「性別」的影響。為了解女性和男性的職場經驗差異，受訪者中也將納入部分男性照顧者（包括男性單親育兒者、以及男性家庭照顧者）。
- 最後，不同階級背景的女性也會因為所在職場不同與經濟能力的差異，照顧責任承擔所造成的影響也有所差別。因此受訪者也將納入部分菁英階級的女性單親（包括女性假性單親，也就是婚姻持續期間長時間全天候一人育兒之母親）。

### 三、研究流程：

- 您同意接受訪談後，研究團隊成員，包括主持人、協同主持人與研究員將依分工親自擔任訪談者。訪談視情況將花掉您 1 個半至兩個半小時之時間。
- 訪談者與陪訪之研究助理在訪談期間會作現場筆記，摘要您所講述內容的重點、與當下的感想。
- 在經您的同意後，訪談過程將全程錄音，錄音檔由研究助理建檔保存，並由工讀生謄寫逐字稿。為避免工讀生向研究團隊之外的人轉述錄音檔與逐字稿內容中關於您的隱私，參與謄寫稿件的工讀生將被要求簽署保密同意書。
- 現場筆記與謄寫完的逐字稿皆需經研究助理根據錄音檔內容作核對並修正後，才算定稿，再交由研究團隊進行資料分析。
- 筆記與逐字稿中凡涉及您個人身份，或者可能有揭露您身份之訊息皆會以代碼替代，以保障您的隱私。

### 四、研究益處：

#### （一）對研究參與者個人之預期益處或補貼

- 每位受訪者將領取 1000 元之車馬費補助。
- 受訪者若中途退出本研究，本研究仍全額給予車馬費補助。

#### （二）社會預期益處

- 瞭解女性離婚後經濟後果與其就業歷程的關係。
- 全面地檢視家庭照顧責任對女性就業與經濟的不利影響，並據此對現行政策與法規提出建議。

### 五、研究潛在風險：

研究團隊執行研究計畫期間將蒐集受訪者以下三類個人資料，研究團隊負有妥善保管防範資料外洩之責。

- 聯繫資料：本研究在找尋受訪者的過程會蒐集受訪者之姓名與連絡方式，以聯繫受訪者並邀請參與訪談。
- 陳述資料：透過訪談，本研究也將蒐集受訪者在前段婚姻期間的育兒或家庭照顧之經歷、與

前伴侶之間的分工、就業歷程、離婚過程與離婚後的生活及經濟變動之陳述資料，供研究分析使用。

3. 會計資料：本研究為補償受訪者參與訪談所付出的時間成本會提供車馬費補助，為符合本校會計室有關經費核銷之規定，本研究將登錄受訪者之身份證號碼與戶籍地址。但該類別之個人資料僅供本校會計室核銷使用，研究團隊及其他第三人不能使用亦不能保存。

## 六、研究參與者之保護與補償：

- (一) 本研究依計畫執行，除可預期之不良事件外，若因參與本研究而發生不良事件或損害，由東吳大學或計畫主持人依法負補償責任。除前述之補償原因與方式外，本研究不提供其他形式之補償。
- (二) 您簽署本知情同意書後，在法律上的任何權利不會因此受影響。

## 七、機密性：

計畫主持人將依法把任何可辨識您的身分之紀錄與您的個人隱私資料視為機密來處理，不會公開。將來發表研究結果時，您的身份仍將保密。倘有委外蒐集、處理、利用您的個人資料，由計畫主持人確保資料的保密及隱私，並負監督管理的最終責任。您也瞭解若簽署知情同意書即同意您的原始紀錄可直接受監測者、稽核者、研究倫理委員會及主管機關檢閱，以確保研究過程與數據符合相關法律及法規要求；上述人員也承諾，將不會洩漏任何與您身份有關之資料，絕不違反您的身份之機密性。

## 八、研究計畫材料之運用規劃、保存期限及到期後之處理方式：

1. 受訪者之「聯繫資料」僅供研究團隊成員因執行資料蒐集與分析事務聯繫受訪者之用。
2. 受訪者之「會計資料」僅供本校會計室執行經費核銷事務使用。
3. 「聯繫資料」與「會計資料」在 113 年 12 月 31 日研究計畫結案並完成本校經費核銷程序後，將於研究計畫結束後三年予以刪除及銷毀。
4. 受訪者之「陳述資料」錄音檔由研究團隊成員及本計畫聘僱之研究助理持有，並由本研究雇用之工讀生謄寫成逐字稿件，工讀生必須簽署保密協定，承諾不得向研究團隊以外人士透露受訪者之陳述資料。由受訪者陳述資料轉錄之逐字稿件亦計畫研究團隊保存，並使用於學術用途，包括：研究計畫結案報告之撰寫、以及符合學術體例之研討會論文、期刊論文和專書之寫作與發表。研究團隊成員引用受訪者陳述資料之逐字稿內容作學術發表時，均須對內容中任何足以辨識受訪者個人身份之訊息予以隱匿或更改，以符合研究倫理之保密性原則。
5. 受訪者得向研究團隊查詢、請求閱覽或請求複製陳述資料之錄音檔、以及由錄音檔轉錄之逐字稿件。並在 112 年 8 月 15 日至 113 年 12 月 31 日研究計畫執行期間得向計畫主持人請求補充更正、請求停止利用及請求刪除。

## 九、研究參與者權利：

- (一) 本研究已經過國立政治大學人類研究倫理審查委員會審查通過，如果您對參與研究相關的權益有任何疑問，可以直接詢問計畫主持人，亦可與國立政治大學研究倫理辦公室聯絡請求諮詢，其電話號碼為：(02)29393091 轉 66015。
- (二) 研究團隊已經向您說明研究相關之最新資訊，並已告知可能影響您繼續參與研究之意願之所有資訊。
- (三) 研究團隊已將您簽署之一式兩份同意書其中一份交給您，並已充份說明本研究之內容。

## 十、研究之退出與中止：

您可自由決定是否參加本研究；研究過程中，您不需要任何理由，可隨時撤銷同意，退出研究，且不會引起任何不愉快以及任何不良後果。研究主持人或研究計畫資助單位，也可能於必要時中止該研究之進行。如您中途退出或本研究中止，本研究將用以下方式處理您的資料：

銷毀不予使用。

繼續使用，因為\_\_\_\_\_。

## 十一、本研究可能衍生之商業利益

本研究無涉及商業利益

## 十二、簽名

(一) 主要主持人、協同主持人或研究人員已詳細解釋本研究計畫的內容，以及參與本研究可能帶來的益處與風險。

說明人員簽名：

日期：□□□□年□□月□□日

主要主持人/協同主持人/研究員簽名：

日期：□□□□年□□月□□日

(二) 本人已詳細瞭解上述研究方法及其可能的益處與風險，有關本研究計畫的疑問，已獲得詳細說明與解釋。本人同意成為此研究計畫的自願研究參與者。

研究參與者簽名：

日期：□□□□年□□月□□日

同意書版本/日期：第二版，2023 年 9 月 22 日 核准日期：2023 年 9 月 25 日

## 附件 3-1：焦點團體訪談大綱

### 焦點團體訪談大綱

(2024 年 6 月 25 修訂，第二版)

不透過招募文宣，透過邀請制找尋合適受訪者

場次一至場次二：以中高齡女性為主要服務對象的婦團工作者與社工、以及家  
照據點人員

#### [暖場]

1. 請簡單自我介紹、並簡要說明自己（以及所屬機構或團體）跟過往的工作經歷。

#### [照顧]

2. 就您在實務現場的觀察，那些社會特質的女性（階級、婚姻地位、族群、或城鄉區位等）更容易成為家庭照顧者？
3. 近幾年政府投入相當多的資源建置長照 2.0，就您在實務現場的觀察，您覺得女性被期待成為家庭照顧者的文化壓力有因此減少嗎？她們的照顧負荷有因此減少嗎？說說您的看法。
4. 就您在觀察，您覺得那些承擔家庭照顧責任的女性，最大的生活難題是什麼？政府目前提供的支持足夠嗎？政府還可以再多做什麼？

#### [就業與經濟]

5. 就您的觀察，那些承擔家庭照顧責任的女性同時工作與同時照顧家人的比例高嗎？
6. 她們難以兼顧工作與家庭照顧的主要阻力是什麼？
7. 就您的觀察，其他家人會提供經濟支持或輪替照顧的狀況如何？
8. 結束家庭照顧後，這群女性再就業的狀況如何？主要阻力是什麼？

#### [職場不友善]

9. 我們在田野上觀察到，現在的職場對於育兒女性相當不友善。目前職場對於有家庭照顧責任的女性是否同樣不友善？說說您的觀察。
10. 政府在職場友善照顧者上提供的支持足夠嗎？政府還可以再多做什麼？

場次三與場次四：家事事務相關法律專家

#### [暖場]

1. 請簡單自我介紹、並簡要說明自己跟離婚女性過往的工作經歷。

#### [育兒照顧與離婚後經濟困境]

2. 就您整體的印象，女性在離婚後陷入經濟困境最主要的原因是什麼？
3. 研究團隊在田野的觀察是：許多女性在離婚「前」往往因承擔較多的育兒責任因而影響她們在婚姻期間的工作表現，也導致她們離婚後因為工作收入不

夠穩定而面臨較高的貧窮風險。您在實務現場有類似的觀察嗎？說說您的看法。

#### **[離婚後剩餘財產分配與子女扶養費用]**

4. 許多受訪女性都提到：她們離婚時都兩手空空，淨身而出。您在實務現場有類似的觀察嗎？現在離婚夫妻財產分配相關法律制度為何不能提供保障？
5. 就我們在田野上的觀察，女性離婚時往往會極力爭取子女監護權。現行的離婚制度雖然要求父母離婚後必須共同分擔子女扶養費用，但實際的狀況卻是：父親不見得會按約定提供子女扶養費用。而這也增加女性單親的貧窮風險。您在實務上也有類似觀察嗎？說說您的看法。

#### **[離婚制度]**

6. 相較於判決離婚，協議離婚在實務上是否因女性與伴侶間的權力不對等，阻礙她們在協議中取得實質的權利保障？您覺得這部分離婚制度還可以作什麼樣的修正？
7. 目前有婦女團體在推動離婚贍養費修法，希望拿掉「生活困難」之要件，您覺得這有助於緩解女性離婚後的經濟困境嗎？說說您對相關修法的看法。
8. 對於女性離婚後相對高的貧窮風險，您覺得政府可以再多做什麼？

## 附件 3-2：焦點團體訪談研究參與者知情同意書

### 研究參與者知情同意書

非常感謝您參與此研究!以下表格將提供您本研究之相關資訊，希望能在研究進行前，讓您對此研究有充分的瞭解。

若您對此研究有任何疑問，歡迎您對計畫主持人或相關研究人員提問，我們將為您做詳細的說明。

研究計畫名稱	
中文：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案	
英文：National Human Rights Commission of Control Yuan's Commissioned Study on the Impact of Family Care Responsibilities and Marital Changes on Women's Employment and Economic Security	
執行單位：東吳大學	委託單位/經費來源：監察院國家人權委員會
主要主持人：洪惠芬	職稱：教授
協同主持人：李佩芳	職稱：助理教授
鄭清霞	職稱：教授
謝玉玲	職稱：助理教授
研究員：歐紫彤	職稱：博士候選人
※聯絡人：研究助理 王冷勻/東吳大學社會工作研究所碩士生	電話：0918304103
<b>一、研究目的：</b>	
<p>近年來，年輕育兒女性投入工作的比例已超過全職在家照顧孩子的比例。女性對工作的高度參與雖然有助於提升女性整體的經濟地位，但在現階段公共托育與長照服務供給量仍不足、以及相關配套措施還不夠完善的情況下，女性在就業時還是很容易因照顧負荷過於沈重，而無法符合企業及主管對於「好員工」的嚴格標準，因此陷入失業與工作不穩定的困境，並面臨一輩子較高的貧窮風險。</p> <p>台灣在 2007 年簽署聯合國《消除對婦女一切形式歧視公約》(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)。為了符合國際人權公約的規範，並同時因應少子女化的人口趨勢，這幾年政府積極推動托育與長照政策、以及離婚後財產分配與贍養費度改革。本研究的目的就是想瞭解：政府目前做的努力，究竟有沒有效？是否真的有助於改善不同背景女性的就業處境與經濟安全？</p> <p>研究團隊希望透過各種不同資料的蒐集與分析方式探討：女性離婚之後的經濟跟她們就業之間的關係，育兒與長照責任的承擔對女性工作和經濟的影響、以及政府的政策效果。我們希望藉此對政府未來在女性經濟保障的相關政策規劃提出具體建議。</p>	
<b>二、研究參與者之人數與參與研究相關限制：</b>	
<p>本研究涵蓋多種資料蒐集與分析方式，您所參與的部分為「焦點團體訪談」。我們將在 113 年 12 月 31 日前舉辦 4 場焦點團體訪談，每場次邀請 5 位受訪者，以蒐集政府機關、民間團</p>	

體、專家學者、或其他利害關係人之意見，作為研究團隊後續提出政策建議或人權倡議之基礎。

1. 前三場焦點團體訪談將聚焦不同「區位」女性單親在就業、經濟及照顧處境差異，因此北部、中南部及東部將各舉辦一場，將以鄰近地區之婦女團體工作者、縣市政府婦女福利業務及社會救助業務社工、就業服務處個管人員為邀請對象。
2. 本研究計畫對照顧治理的討論將涉及現行離婚法制對女性照顧者經濟安全的保障是否充足，因此第四場焦點團體訪談將以家事事件相關法律專家及學者作為邀請對象。

### 三、研究流程：

1. 您在同意接受訪談後，研究團隊將提前寄出訪談大綱、並分享初步的研究發現，供您參考並事前準備發言內容。
2. 研究團隊成員，包括主持人、協同主持人與研究員將依分工擔任焦點團體訪談之訪談者。每場次訪談時間約兩個半小時。
3. 訪談者與研究助理在訪談期間會作現場筆記，摘要受訪者講述內容的重點、與當下的理論洞察。
4. 在經全部受訪者同意後，訪談過程將全程錄音，錄音檔由研究助理建檔保存，並由工讀生謄寫逐字稿。為避免工讀生向研究團隊之外的人轉述錄音檔與逐字稿內容中參與焦點團體訪談之受訪者的隱私，參與謄寫稿件的工讀生將被要求簽署保密同意書。
5. 現場筆記與謄寫完的逐字稿皆需經研究助理根據錄音檔內容作核對並修正後，才算定稿，再交由研究團隊進行資料分析。
6. 筆記與逐字稿中凡涉及您個人身份，或者可能有揭露您身份之訊息皆會以代碼替代，以保障您的隱私。

### 四、研究益處：

(一) 對研究參與者個人之預期益處或補貼

每位受訪者將領取 2,500 元之訪談出席費。

(二) 社會預期益處

1. 瞭解女性離婚後經濟後果與其就業歷程的關係。
2. 全面地檢視家庭照顧責任對女性就業與經濟的不利影響，並據此對現行政策與法規提出建議。

### 五、研究潛在風險：

研究團隊執行研究計畫期間將蒐集受訪者以下三類個人資料，研究團隊負有妥善保管防範資料外洩之責。

1. 聯繫資料：本研究在找尋受訪者的過程會蒐集受訪者之姓名與連絡方式，以聯繫受訪者並邀請參與訪談。
2. 陳述資料：透過訪談，本研究也將蒐集受訪者對女性單親離婚後經濟後果之觀察與分析的陳述資料，供研究分析使用。
3. 會計資料：本研究為補償受訪者參與訪談所付出的時間成本會提供訪談出席費，為符合本校會計室有關經費核銷之規定，本研究將登錄受訪者之身份證號碼與戶籍地址。但該類別之個人資料僅供本校會計室核銷使用，研究團隊及其他第三人不能使用亦不能保存。

## 六、研究參與者之保護與補償：

- (一) 本研究依計畫執行，除可預期之不良事件外，若因參與本研究而發生不良事件或損害，由東吳大學或計畫主持人依法負補償責任。除前述之補償原因與方式外，本研究不提供其他形式之補償。
- (二) 您簽署本知情同意書後，在法律上的任何權利不會因此受影響。

## 七、機密性：

計畫主持人將依法把任何可辨識您的身分之紀錄與您的個人隱私資料視為機密來處理，不會公開。將來發表研究結果時，您的身份仍將保密。倘有委外蒐集、處理、利用您的個人資料，由計畫主持人確保資料的保密及隱私，並負監督管理的最終責任。您也瞭解若簽署知情同意書即同意您的原始紀錄可直接受監測者、稽核者、研究倫理委員會及主管機關檢閱，以確保研究過程與數據符合相關法律及法規要求；上述人員也承諾，將不會洩漏任何與您身份有關之資料，絕不違反您的身份之機密性。

## 八、研究計畫材料之運用規劃、保存期限及到期後之處理方式：

1. 受訪者之「聯繫資料」僅供研究團隊成員因執行資料蒐集與分析事務聯繫受訪者之用。
2. 受訪者之「會計資料」僅供本校會計室執行經費核銷事務使用。
3. 「聯繫資料」與「會計資料」在 113 年 12 月 31 日研究計畫結案並完成本校經費核銷程序後，將於研究計畫結束後三年予以刪除及銷毀。
4. 受訪者之「陳述資料」錄音檔由研究團隊成員及本計畫聘僱之研究助助理持有，並由本研究雇用之工讀生謄寫成逐字稿件，工讀生必須簽署保密協定，承諾不得向研究團隊以外人士透露受訪者之陳述資料。由受訪者陳述資料轉錄之逐字稿件亦計畫研究團隊保存，並使用於學術用途，包括：研究計畫結案報告之撰寫、以及符合學術體例之研討會論文、期刊論文和專書之寫作與發表。研究團隊成員引用受訪者陳述資料之逐字稿內容作學術發表時，均須對內容中任何足以辯識受訪者個人身份之訊息予以隱匿或更改，以符合研究倫理之保密性原則。
5. 受訪者得向研究團隊查詢、請求閱覽或請求複製陳述資料之錄音檔、以及由錄音檔轉錄之逐字稿件。並在 112 年 8 月 15 日至 113 年 12 月 31 日研究計畫執行期間得向計畫主持人請求補充更正、請求停止利用及請求刪除。

## 九、研究參與者權利：

- (一) 本研究已經過國立政治大學人類研究倫理審查委員會審查通過，如果您對參與研究相關的權益有任何疑問，可以直接詢問計畫主持人，亦可與國立政治大學研究倫理辦公室聯絡請求諮詢，其電話號碼為：(02)29393091 轉 66015。
- (二) 研究團隊已經向您說明研究相關之最新資訊，並已告知可能影響您繼續參與研究之意願之所有資訊。
- (三) 研究團隊已將您簽署之一式兩份同意書其中一份交給您，並已充份說明本研究之內容。

## 十、研究之退出與中止：

您可自由決定是否參加本研究；研究過程中，您不需要任何理由，可隨時撤銷同意，退出研究，且不會引起任何不愉快以及任何不良後果。研究主持人或研究計畫資助單位，也可能於必要時中止該研究之進行。如您中途退出或本研究中止，本研究將用以下方式處理您的資料：

■銷毀不予使用。

□繼續使用，因為\_\_\_\_\_。

## 十一、本研究可能衍生之商業利益

本研究無涉及商業利益

## 十二、簽名

(一) 主要主持人、協同主持人或研究人員已詳細解釋本研究計畫的內容，以及參與本研究可能帶來的益處與風險。

說明人員簽名：

日期：○○○○年○○月○○日

主要主持人/協同主持人/研究員簽名：

日期：○○○○年○○月○○日

(二) 本人已詳細瞭解上述研究方法及其可能的益處與風險，有關本研究計畫的疑問，已獲得詳細說明與解釋。本人同意成為此研究計畫的自願研究參與者。

研究參與者簽名：

日期：○○○○年○○月○○日

同意書版本/日期：第二版，2023 年 9 月 22 日 核准日期：2023 年 9 月 25 日

## 附件 3-3：焦點團體訪談行前說明信

監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」

委託研究案 焦點團體訪談  
家事事件場次說明與邀請信

各位伙伴，您好：

我是東吳大學社會工作學系教授洪惠芬，正在執行監察院國家人權委員委託研究計畫，計畫名稱為：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案（計畫編號：B1120701）。除了我之外，整個計畫的研究團隊成員還包括：文化大學社會福利學系助理教授李佩芳、中正大學社會福利學系教授鄭清霞、亞洲大學社會工作學系助理教授謝玉玲、以及中正大學社會福利研究所博士候選人歐紫彤。本研究計畫嘗試透過 CEDAW 相關文獻回顧、家庭動態資料庫次級分析、質性訪談、焦點團體訪談、以及跨國比較等多元方法蒐集相關資料，期望藉以瞭解育兒及家庭照顧責任、以及婚姻變故對女性的就業與經濟影響，並據此對相關性別人權政策作出建議。

研究團隊已在今年六月底完成期中報告，根據對相關文獻回顧、家庭動態資料庫階層化線性模型（HLM）統計檢定、以及 27 位經濟弱勢女性單親的質性訪談文本分析，研究團隊有以下幾點發現：

1. 以色列國際法學者 Raday (2012) 主張：女性取得平等公民權利的當代阻礙其實來自兩股方向背道而馳的力量：一是一直存在於傳統文化與宗教內部的父權結構，另一則是新自由主義。相較父權結構，新自由主義對性別平等所造成的後果往往更加分歧與複雜，也因此更不容易被人們所察覺。新自由主義對「性別平等」的追求，某種程度是一種的雙面刃。一方面其講求「形式平等」，這正是勞動市場更有效率與公平競爭的先決條件，人力資本高的菁英女性確實很容易藉由公平競爭的勞動市場去擺脫過往父權結構對才能與經濟實力的壓制。然而另一方面，也同樣是基於對「形式平等」的堅持，新自由主義反對社會與經濟權利的重分配措施，這使得國家在對市場的管制與福利供給責任大幅度撤退，因而造成另一部分女性因而面臨更高的貧窮風險。換言之，在新自由主義之下，女性內部往往因不同階級有存在很大的異質性。
2. 本研究計畫也採用「華人家庭動調查」橫跨 2004 年至 2022 年調查之資料，樣本出生年份橫跨 1965 年至 1985 年之出生者，進行 HLM 分析，藉以檢視育兒女性因母職的薪資懲罰。對出生在 1974 年至 1985 年之青年世代育兒女性而言，模型分析結果支持研究假設：當女性育有子女，其平均月薪資將受到顯著的影響，且婦女的教育程度也對於女平均月薪資有調節效果。若不考慮教育程度的調節效果，檢視完整模型，育有 3 歲以下子女會對於婦女的薪

資產生負向的影響，甚至達到 1,2416 元。檢視教育程度對育有四個年齡組子女的婦女平均月薪資的調節效果，亦發現教育程度皆為正向的調節效果，尤其是對於育有學齡前幼兒或 13 歲以上子女的婦女而言，其調節效果更高。

3. 最後，就質性訪談文本分析結果而言，相對於男性單親，「結婚」、「懷孕」與「子女照顧」、與「離婚」或「同居關係終止」這些婚育與婚姻變故事件幾乎對所有女性受訪者而言，或多或少都是一種令她們無法持續就業並導致工作收入中斷的風險。
4. 在「從夫居」的父權文化慣例下，結婚會令女性為配合伴侶的工作而遷移；同樣也因為「從夫居」慣例，當婚姻或親密關係出現變故時，女性單親受訪者比起男性單親，有更高的機率要從前伴侶的住所搬離出去。就經濟風險而言，「離婚遷移」亦是女性離婚後經濟危殆的最直接因：一方面因為居住地的變動，她們必須重新找一份通勤時間短並配合單人育兒的工作，新舊工作轉換期間往往令她們或多或少都得經歷一段幾乎「零收入」的經濟焦慮；另一方面，離婚遷移也令女性單親受訪者必須再承擔額外的租金支出，在零收入與居住成本增加的雙面夾擊下，女性在婚姻與親密關係變故後或多或少都面臨經濟困厄的問題。
5. 文本分析結果也顯示：女性單親無論在離婚前、離婚後、甚至再婚後，她的親職圖像幾乎都被侷限在密集的育兒照顧者；相對照下，男性單親不管離婚前後，或者再進入一段新的親密關係，他均被預設成賺錢養家的人。然而在單人育兒下，女性單親沒有另一半共同分擔養家責任，她們比起有偶女性更加需要穩定就業。但檢視行政院主計總處（2024）歷年人力資源調查中不同婚姻狀況別的女性勞參率，有偶女性的勞參率一直遠高於離婚、分居或喪偶女性。女性單親的低勞參率某種程度反映出勞動市場對單人育兒女性的排除。高比例女性單親受訪者集中在「非典型就業部門」的傾向，其實是典型受僱工作排除的結果。。
6. 就文本來看，女性單親受訪者中僅有兩位提到她們在離婚前曾透過協議要求前夫必須定期給一定額度的子女扶養費用，其餘皆「兩手空空」離開前一段關係。主要是出於兩大原因。首先，有部分女性單親受訪者是因為前伴侶暴力相向而選擇離婚。為了徹底擺脫前伴侶的暴力威脅，受訪者們不想再跟前伴侶有任何關係與金錢上的牽扯，所以「兩手空空」是她們有意為之的策略。有不少女性單親受訪者被問起「離婚後前夫是否分擔子女扶養費用」的議題時，她們的反應都是：前夫或前伴侶的工作甚至比她們還要不穩定，連自己都自顧不暇了，怎麼可能還出得起子女扶養費用。事實上，從文本來看，另一半工作不穩定、無法善盡養家責任，往往就是她們離開婚姻的重要原因之一。

期中報告結束後，研究團隊除了持續進行質性訪談文本、並針對女性作為照顧者的處境進行跨國比較外，也將於今年 8 至 9 月期間在北部與中南部辦理 4 場

焦點團體訪談。有兩場次以婦女團體工作者、社工及家庭照顧者支持性服務據點作為邀請對象，訪談重點放在長期照顧負荷對女性的就業與經濟後果。另兩場次則以家事事件法律專家作為邀請對象，訪談重點放在離婚制度對女性經濟後果的影響。您受邀參與的場次為家事事件場次。每一場次焦點團體訪談將邀請 5 位相關領域專家參與，將提供 2,500 元出席費與全額交通費補助。

最後，基於文本分析需要，每場次除了安排工作人員即時記錄參與者的發言重點與非口語訊息外，亦全程錄音。錄音檔事後將會謄寫成逐字稿。逐字稿謄寫時，以及根據逐字稿的文本分析與成果報告撰寫將會去除掉足以辨識參與者身份的特徵資料，恪守社會科學研究倫理對研究參與隱私保密的原則。本研究計畫在質性訪談與焦點團訪談資料蒐集前，已通過政治大學研究倫理審查委員之審查，送審編號為：NCCU-REC-202309-E093。

每場次焦點團體所需時間約兩個半小時，討論題綱如下表：

階段	提問
暖場	1. 請簡單自我介紹、並簡要說明自己跟離婚女性過往的工作經歷。
育兒照顧與離婚後經濟困境	2. 就您整體的印象，女性在離婚後陷入經濟困境最主要的原因是什麼？ 3. 研究團隊在田野的觀察是：許多女性在離婚「前」往往因承擔較多的育兒責任因而影響她們在婚姻期間的工作表現，也導致她們離婚後因為工作收入不夠穩定而面臨較高的貧窮風險。您在實務現場有類似的觀察嗎？說說您的看法。
離婚後剩餘財產分配與子女扶養費用	4. 許多受訪女性都提到：她們離婚時都兩手空空，淨身而出。您在實務現場有類似的觀察嗎？現在離婚夫妻財產分配相關法律制度為何不能提供保障？ 5. 就我們在田野上的觀察，女性離婚時往往會極力爭取子女監護權。現行的離婚制度雖然要求父母離婚後必須共同分擔子女扶養費用，但實際的狀況卻是：父親不見得會按約定提供子女扶養費用。而這也增加女性單親的貧窮風險。您在實務上也有類似觀察嗎？說說您的看法。
離婚制度	6. 相較於判決離婚，協議離婚在實務上是否因女性與伴侶間的權力不對等，阻礙她們在協議中取得實質的權利保障？您覺得這部分離婚制度還可以作什麼樣的修正？ 7. 目前有婦女團體在推動離婚贍養費修法，希望拿掉「生活困難」之要件，您覺得這有助於緩解女性離婚後的經濟困境嗎？說說您對相關修法的看法。 8. 對於女性離婚後相對高的貧窮風險，您覺得政府可以再多做什麼？

# 監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」

## 委託研究案 焦點團體訪談 家庭照顧場次說明與邀請信

各位伙伴，您好：

我是東吳大學社會工作學系教授洪惠芬，正在執行監察院國家人權委員委託研究計畫，計畫名稱為：監察院「國家人權委員會家庭照顧責任及婚姻變故對婦女就業與經濟安全的影響」委託研究案（計畫編號：B1120701）。除了我之外，整個計畫的研究團隊成員還包括：文化大學社會福利學系助理教授李佩芳、中正大學社會福利學系教授鄭清霞、亞洲大學社會工作學系助理教授謝玉玲、以及中正大學社會福利研究所博士候選人歐紫彤。本研究計畫嘗試透過 CEDAW 相關文獻回顧、家庭動態資料庫次級分析、質性訪談、焦點團體訪談、以及跨國比較等多元方法蒐集相關資料，期望藉以瞭解育兒及家庭照顧責任、以及婚姻變故對女性的就業與經濟影響，並據此對相關性別人權政策作出建議。

研究團隊已在今年六月底完成期中報告。監察院國家人權委員會委託本研究之目的除了瞭解育兒照顧對女性的就業與離婚後經濟後果的影響外，考量到政府近十年投入大量資源建置長照 2.0，也想同時瞭解現行的公共長照資源是否助於解決家庭照顧負荷對女性就業及經濟的負向衝擊。然而由於本研究計畫的質性訪談對象以貧窮女性單親為主，目前約訪的 27 位受訪者平均年齡為 39.11 歲，35 歲以下受訪者 9 位，45 歲以上的中高齡受訪者 8 位，樣本的年齡組成跟衛生福利部（2018）《106 年老人生活狀況主要家庭照顧者調查報告》，老人的主要家庭照顧者年齡分佈高度集中在 45 歲以上未滿 64 歲（53.90%）、及 65 歲以上（37.10%）的調查結果，存在明顯落差。也因此，目前質性訪談文本中有關長照影響的發現並不多，僅有以下幾點：

7. 就質性訪談文本分析結果而言，相對於男性單親，「結婚」、「懷孕」與「子女照顧」、與「離婚」或「同居關係終止」這些婚育與婚姻變故事件幾乎對所有女性受訪者而言，或多或少都是一種令她們無法持續就業並導致工作收入中斷的風險。但跟中上階級女性單親相比，中下階級女性單親往往面臨更多觸發中斷就業的風險事件，這使得她們就業歷程中斷的次數更加頻繁。
8. 貧窮女性單親頻繁進出勞動市場的就業樣態，跟她們人力資本不高，無法進入初級就業部門的處境有關。相對於初級就業部門，貧窮女性單親所在的次級就業部門，工時相對僵化，有嚴格上下班打卡規定，請假也缺乏彈性（如工廠生產線的作業員）。這種僵化工時與缺少彈性休假的安排對本研究女性單親受訪者相當不利的原因在於：她們經常需要反覆地從工作抽身而出解決各種風險事件。這使得她們只能退出月薪制的典型受僱工作，轉往工時彈性，但也在經濟上也相對不安全的自僱性工作、或採論時計酬、論量計酬的非典

型受僱工作。這類工作或因是自僱型態、或因雇主不提供底薪保障，有做才有錢，讓她們遭遇風險事件時用不著雇主批准休假，而是自行用暫時中止工作的方式，換取一段長時間的工作空檔，去專注處理風險事件，等到風險事件告一段落後再重回就業。相較於典型受僱工作相對高的進入門檻，該類工作進入門檻低，這也讓她們在風險事件後很容易又找到同類型的工作。

9. 對障礙子女的密集照顧，正是她們中斷就業的風險事件之一。一般孩子可能密集照顧的時間集中在學齡前，但就如本研究受訪者的經驗所示，即便進入學齡階段，在正式教育體系對障礙孩子的接納程度並不充分下，學校不只無法發揮替代親職的功能，反倒成為母親的母職壓力的來源。
10. 障礙孩子不只需要更密集的照顧，錢也同樣重要，早期療育、復健與醫療照護等支出，都讓障礙子女家長的經濟負荷比一般家庭要高。女性單親在「單人育兒」下只能在對孩子的密集照顧與全力養家之間作艱難的抉擇。從文本來看，幾乎每位育有障礙子女的女性單親受訪者都選擇前者。但錢的問題仍至關重要，尤其女性單親沒有伴侶一起分擔養家責任，因此她們就業壓力更大。整體而言，我們發現：她們會轉往更短工時的非典型工作。這些工作的時薪往往以最低工資為標準，論件計酬者每案的酬勞也相當微薄。提高收入唯一的方法，就是利用孩子照顧的空檔到處接短工時的臨時性工作來做。然而，也因為孩子照顧佔據時間相對長，她們即便到處兼差，仍舊賺不到足以養活自己和孩子的收入。因此她們的收入也經常混搭著政府與民間團體的現金補助。
11. 在僅有一人養家的經濟焦慮下，女性單親若跟原生家庭關係不錯，很可能選擇跟原生家庭同住，以降生活成本，並獲取原生家庭照顧後援。然而跟原生家庭同住對女性單親其實是雙面刃，它在提供支持的同時，也扮演著父權代理人角色。相較於男性單親，原生家庭更習於強化女性單親的母職標準，不給予同等於男性單親穩定就業所需要的托育支持。對照顧者角色的強化不只發生育兒任務，也出現在對父母的長照責任上。從 3 位受訪者的文本可以看到：女性單親跟原生家庭同住後有可能在父母衰退時被手足預設成父母第一順位的家庭照顧者。這樣的預設有部分跟女性單親的「性別」身份有關，但同時也有「階級」因素在其中作用：女性單親受訪者相較其他手足工作相對不穩定，收入因此相對低，由她們做照顧機會成本最小，於是為手足眼中最適的家庭照顧者。

有鑑於長照影響的發現相對少，研究團隊在期中報告結束後，將於今年 8 至 9 月期間在北部與中南部辦理 4 場焦點團體訪談。兩場次為家事事件場次，以家事律師為主要訪談對象，訪談重點聚焦在離婚制度對女性經濟後果的影響。另兩場次為家庭照顧場次，也就是您受邀的場次，則以服務中高齡女性的婦女團體工作者、社工、以及家庭照顧者支持性服務據點社工為訪談對象，訪談重點放在長期照顧負荷對女性的就業與經濟後果。每一場次焦點團體訪談將邀請 5 位相關領

域專家參與，將提供 2,500 元出席費與全額交通費補助。

最後，基於文本分析需要，每場次除了安排工作人員即時記錄參與者的發言重點與非口語訊息外，亦全程錄音。錄音檔事後將會謄寫成逐字稿。逐字稿謄寫時，以及根據逐字稿的文本分析與成果報告撰寫將會去除掉足以辨識參與者身份的特徵資料，恪守社會科學研究倫理對研究參與隱私保密的原則。本研究計畫在質性訪談與焦點團訪談資料蒐集前，已通過政治大學研究倫理審查委員之審查，送審編號為：NCCU-REC-202309-E093。

每場次焦點團體所需時間約兩個半小時，討論題綱如下表：

階段	提問
暖場	9. 請簡單自我介紹、並簡要說明自己（以及所屬機構或團體）跟過往的工作經歷。
照顧	10. 就您在實務現場的觀察，那些社會特質的女性（階級、婚姻地位、族群、或城鄉區位等）更容易成為家庭照顧者？ 11. 近幾年政府投入相當多的資源建置長照 2.0，就您在實務現場的觀察，您覺得女性被期待成為家庭照顧者的文化壓力有因此減少嗎？她們的照顧負荷有因此減少嗎？說說您的看法。 12. 就您在觀察，您覺得那些承擔家庭照顧責任的女性，最大的生活難題是什麼？政府目前提供的支持足夠嗎？政府還可以再多做什麼？
就業與經濟	13. 就您的觀察，那些承擔家庭照顧責任的女性同時工作與同時照顧家人的比例高嗎？ 14. 她們難以兼顧工作與家庭照顧的主要阻力是什麼？ 15. 就您的觀察，其他家人會提供經濟支持或輪替照顧的狀況如何？ 16. 結束家庭照顧後，這群女性再就業的狀況如何？主要阻力是什麼？
職場不友善	17. 我們在田野上觀察到，現在的職場對於育兒女性相當不友善。目前職場對於有家庭照顧責任的女性是否同樣不友善？說說您的觀察。 18. 政府在職場友善照顧者上提供的支持足夠嗎？政府還可以再多做什麼？