

# 家庭政策支持育兒婦女就業制度之探討

林宜輝

## ——兼論臺灣相關制度之改革

### 一、前言

二次大戰後，西方工業國家婦女大量投入勞動市場，使得婦女就業率節節升高，目前已多達六、七成以上。不過婦女就業卻明顯不同男性「一次就業、終身就業」之就業型態，往往因個人或結構因素造成其就業中斷，更有甚者還以離職為其就業生涯劃上休止符。

由於新世代女性已更強調經濟自主，加以男性戶長單一薪資實無法滿足標準家庭對舒適生活水準追求，乃至他不願、不能再分享所得，因此已婚婦女持續就業問題益顯其時代重要性，儘管臺灣尚未同部分西方國家面臨不得不以鼓勵婦女就業解決大量家庭解組後其經濟安全問題，不過晚近本土女性主義者則漸以兩性平權、婦女生涯發展觀點，喚起社會對婦女低度勞動參與問題重視。其實自戰後臺灣婦女便大量投入市場勞動，迄今未婚男女就業率同達六成，但其後婦女卻因婚育離職使其整體就業率維持於四成五水準，與先進國家情形相距甚遠，福利界多將此歸咎於國內「勞動市場政策」、「家

庭政策」低度發展與未充分整合所致，卻欠缺兼具廣度與深度制度內涵之討論，故本文便決定釐清家庭政策相關制度之理念，並藉支持育兒婦女就業家庭政策之比較研究，歸納政策包裹(policy package)制度如何選擇及組合，以獲政策相乘效果，最後則參考臺灣現有婚育婦女就業型態及前述國際經驗，提出台灣相關制度改革時可行之建議。

### 二、家庭政策概念與制度範疇

西方工業國家於本世紀初便已採取部分福利措施處理社會變遷斷傷家庭結構功能之問題，不過當時並未形成「家庭政策」概念，其後因家庭問題層出不窮，國家才體認應有家庭政策做為處理家庭問題時的一套指引方針，而少數學者則在七十年代末才嘗試討論家庭政策的概念性問題，不過迄今家庭政策的觀念仍同社會政策概念未有絕對定義，以致概念模糊不清(Zimmerman, 1988；李明政，19

93; Hantrais, 1994; Harding, 1994), 如Kamerman與Kahn(1978)在對十四個國家家庭政策比較研究時便採「列舉式」定義, 其後則依領域(field)與觀點(perspective)取向又有相異定義, 因領域取向將政策界定為一組福利計畫、方案, 亦屬列舉式定義, 而觀點取向則依政策目標明確與否而有「外顯式」(explicit)與「內隱式」(implicit)家庭政策之別, 其實家庭政策的許多制度理念仍屬社會保障(social protection)發展性制度一環, 發展中國家因社

經條件限制, 無法發展出成熟的家庭政策, 使其家庭政策僅限於對弱勢家庭經濟補助或福利服務, 所以本質上其家庭政策概念與內涵相當狹隘貧乏, 但這些國家又為避免他人質疑, 便常援引其他間接影響家庭之政策為其內隱式家庭政策背書, 結果表相上反而造成家庭政策概念界限十分模糊與制度範疇不確定。不過明顯地與上述國家相比, 歐洲國家家庭政策制度理念實已提昇至較高層次, 且總體制度十分完備, 界限清楚(Dunon, 1992; ISSAS, 1994; Kamerman and Kahn, 1994; 盧政春, 一九九八), 所以筆者將藉由對歐洲國家家庭政策制度範疇討論(圖一)再整理較嚴謹家庭政策定義。

歐洲國家家庭政策制度範疇包括:

(一)家庭給付制度:

1. 子女津貼(child allowance): 本世紀初, 西歐、北歐國家為因應幼齡人口不足才著手一連串家庭政策, 其中子女津貼方案便成為鼓勵婦女生育, 避免養兒育女造成家庭經濟負擔所設計之制度, 因此是遷就人口政策—鼓勵婦女生育為主目的, 消除貧童問題為輔

(Ginsburg, 1992; Kamerman, 1995)。除上述外, 部分歐洲國家社會扶助制度也針對低收入家庭兒童提供生活扶助金, 解決僅領取普及性子女津貼仍有所不足的問題。

2. 歐洲國家在施行子女津貼制後, 為繼續貫徹人口政策, 鼓勵生育、維持傳統家庭之經濟功能, 其後又建立其餘津貼制度如生育津貼(birth allowance)、子女就學生活補助費(allocation at reopening of the school year)、結婚給付(marriage allocation /marriage benefit)。而在間接性給付方案上, 部分歐洲國家則設計有補助家庭公共運輸費用以維持家庭聯繫功能。另在非現金給付上, 個人因家庭因素尚享有免役(exemption from military service)與職務安排(job allocation)權益。除上述公共支出方案外, 亦有國家通過兒童扶養費法案(child support act), 要求無監護權家長善盡扶養子女義務。總之子女津貼對歐洲國家而言, 不只是其家庭政策最先力作, 更是家庭給付制度之核心方案, 而家庭給付制度則為歐洲家庭政策總體制度建構之主體。

立基家庭給付制度之基礎, 家庭政策更進一步與財稅政策、勞動市場政策(labour market policy)、照護政策(caretaking policy)、住宅政策(housing policy)整合協調以增家庭福祉、強化家庭功能。

(二)優惠家庭之財稅福利制度: 家庭政策與財稅政策所協調之福利制度, 可減輕家庭因養兒育女之經濟負擔, 如扶養親屬寬減額便是。

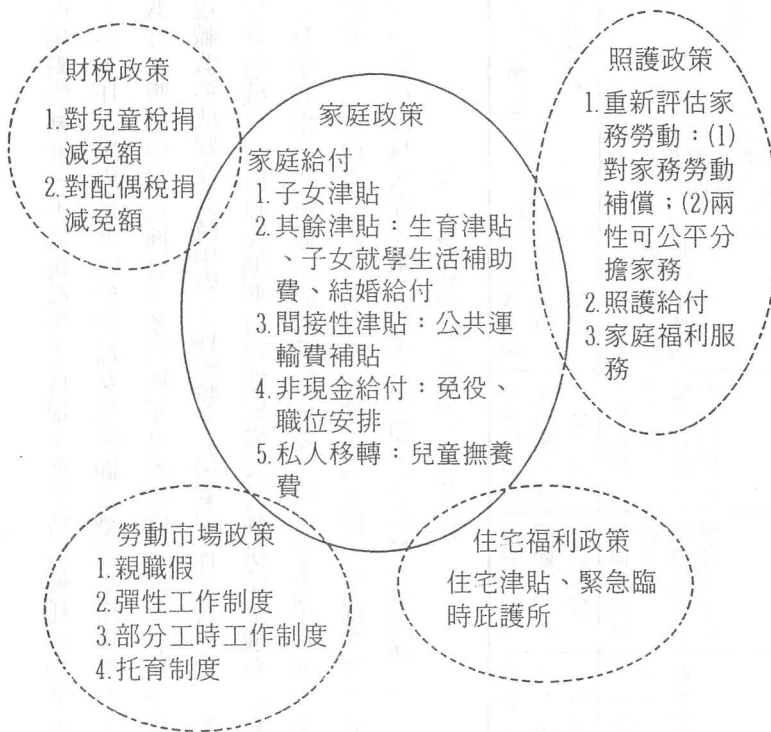
(三)兼顧家庭與工作福利制度：勞動政策中暫時或部分中斷工作制 (temporary or partial career breaks) 或由家庭政策與勞動政策協調而得福利制度皆可平衡家庭與工作帶給職業婦女之雙重負擔，如親職假 (paternity leave)(註1)、彈性工作 (flexitime)、部分工時工作 (part-time work) 與托育 (child care) 制度(註2)。

(四)補償家務勞動制度：是由家庭政策與照護政策協調而得，如重新評價家務勞動，使家務勞動對等市場有給勞動，如給予從事家務勞動者定額補償、鼓勵兩性公平分擔家務、提供照顧者津貼與必要之福利服務。

(五)最後則為與住宅福利政策相關之制度，如住宅津貼、緊急臨時庇護所等。

由上述歐洲家庭政策總體制度建構歷程可發現制度的建立是循序漸進，且有差序隔局，底層的建構往往是確保上層發展的基礎。最先建立的便是家庭給付制度、優惠家庭稅福利制度及與住宅政策關聯福利制度，這主要是基於人口政策，鼓勵婦女生育，所做的保障育兒家庭經濟安全之政策考量；其後才因職業婦女大量增加而思考職業婦女生涯發展問題，此時家庭政策除強調前述經濟功能外，更朝平衡家庭工作負擔，乃至北歐國家所高倡之性別平等 (gender equality) 所作政策考量之制度設計，而歐洲議會 (The Council of Europe) 便認為家庭作為社會的基礎單位，國家有權保障其在社會、法律及經濟上達充分發展權利 (Hanttrais, 1994)，所以歐洲家庭政策已形成一種共識，即養兒育女不只是個人與家庭責任，

也是社會與國家共同責任，為減輕國民養兒育女的經濟負擔，並維護家庭內各成員社會經濟機會均等，基於福利資源分配的公平原則，國家家庭政策實應提供扶養子女之負擔者長期的、適當的社會促進性所得移轉，藉由鞏固家庭經濟安全，繼而結合其他政策以落實國民在教育與生涯發展上起跑點平等之正義，使其在機會平等下，公平競爭，發展自我，進而實現自我(盧政春，一九九六)。



圖一、家庭政策制度範疇

### 三、支持育兒婦女就業家庭政策之

#### 制度選擇

婦女有其獨特不同男性的生命史，職業婦女工作生涯常受到家庭角色的特殊要求而中斷或離職，勞動市場政策與家庭政策此時常可發揮支持育兒婦女持續就業或復職功能(註3)，其中家庭政策之所以有助育兒婦女就業表現，其實可援引勞動供給面「所得與休閒選擇理論」與社會學「家庭生命週期概念」解釋之，即婦女會在某一固定預算線水準下，理性追求最大效用的所得與休閒的組合，而工資率(wage rate)及婦女非勞動所得(包含家庭政策之家庭給付移轉所得)除決定上述預算線斜率，也將影響所得與休閒最適組合之改變情形，儘管婦女往往因產後育兒的重任使其休閒邊際替代率提高(即變為更陡無異曲線)，工資率下降，結果婦女選擇了減少進入勞動市場。而許多實證研究結果也支持上述職業婦女因生產後育兒工作改變既有所得與休閒最適組合的情形，不過在此有意義的是部分研究已提出家庭政策，部分制度某種程度存在可鬆綁上述兒童牽制婦女勞動力效果，目前較常被討論的有托育、親職假制度。一些研究結果便指出托育設施愈完備即可取代婦女育兒功能，有利育兒婦女就業，但若托育費用過於昂貴，婦女還是寧可選擇自己在家庭照顧子女。至於親職假制度則可保障父母在育兒各個階段，得依孩子需要暫時離開工作一段時間，其間並提供育兒婦女基本所得，故被認為有助婦女對原有工作固著性，所以可謂為預防婦女因育兒離

職而規劃的制度，不過親職假支持婦女就業情形較托育制度更為複雜，畢竟托育制度是著眼於使婦女無後顧之憂從事市場勞動，但親職假卻著眼於使母親擁有更多照顧子女的時間，因此有部分學者質疑親職假造成婦女長時中斷工作經驗，妨礙其工作年資累積、職訓、職位昇遷機會，所以長期而言可能對婦女勞動供給造成負面影響，但亦有學者指出親職假留職給薪的保障，降低了上述負面效果至最低程度。另其他家庭政策的制度功能及其支持育兒婦女就業效果可由表一發現僅具次要效果、效果不明顯，甚至無效果的情形。

表一 家庭政策之制度功能比較

制度類別	制度功能	
	家庭給付制度	家庭政策與財稅政策整合制度
鼓勵生育功能	有無子女家庭間之負擔平準功能	有無子女家庭間之負擔平準功能
家庭間之負擔平準功能	家庭間之負擔平準功能	家庭間之負擔平準功能
家庭給付功能	家庭給付功能	家庭給付功能
家庭政策與財稅政策整合制度	家庭政策與財稅政策整合制度	家庭政策與財稅政策整合制度
住宅福利政策整合制度	住宅福利政策整合制度	住宅福利政策整合制度
家庭政策與照顧政策整合制度	家庭政策與照顧政策整合制度	家庭政策與照顧政策整合制度
勞動市場政策整合制度	勞動市場政策整合制度	勞動市場政策整合制度
平衡職業婦女工作與家庭負擔功能	平衡職業婦女工作與家庭負擔功能	平衡職業婦女工作與家庭負擔功能
主要效果	主要效果	主要效果
無效果	無效果	無效果
效果不明顯	效果不明顯	效果不明顯
次要效果	次要效果	次要效果
次要效果	次要效果	次要效果
支持育兒婦女就業效果	支持育兒婦女就業效果	支持育兒婦女就業效果

### 四、OECD主要會員國支持育兒婦女就業之家庭政策比較研究



家庭政策比較研究除使我們了解各國制度差異，也可藉各國制度實施經驗收他山之石之效，不過比較家庭政策研究至今仍有十分有限，且不同研究取向皆存有各自盲點，如量化研究往往因資料蒐集不易而操弄有限指標，再加缺乏個案研究參考資料，所以研究結果難免有所偏誤，另個案研究則易流於各國制度介紹，無法評比各國制度優劣，在此為收兩研究取向長處以增比較社會政策研究信效度，將先藉由文獻探討方式深化對具代表性國家各制度之理念、結構、功能認識，再以Gornick等（一九九七）於一九八四—一九八七年間有關OECD會員國家庭政策支持育兒婦女就業程度量化研究結果歸納制度不同結構組合後，可能呈現的運作功能，而Gornick等人研究主要立基於婦女就業完全取決家庭生活週期之階段性需求假設，認為前述家庭政策中親職假、托育與學校制度具支持不同年齡兒童母親（註4）就業效果，即親職假及托育制度支持嬰幼兒母親就業；托育制度支持學前兒童母親就業與學校制度支持學齡兒童母親就業（註5），所以制度建立愈完備，其支持該年齡兒童的母親就業程度（誘因）便愈高。

## （一）親職假制度

### 英國

英國親職假制度便規定就業孕產婦享有四十週孕產假（產前十週，產後二十九週）與十八週由雇主所支付的法定孕產假給付（SMP），但因資格要件過於嚴格（如要求最少工作年資與最低工時等）使

不到五成就業孕產婦可領取全額法定孕產假給付，對不符合上述請領資格如自雇者、剛離職者等，若符合一定條件也可申請國民保險制度之生育津貼（MA）（註6），大部分職業婦女生產後所能獲得經濟或社會協助十分有限，至於其他低收入母親（大部分為單親媽媽）多依賴所得支持（IS）的協助。

### 德國

德國親職假制度則規定就業孕產婦享有法定十四週孕產假（產前六週，產後八週）與由社會保險、雇主所提供全新孕產假給付，十四週後則屬育嬰假福利範疇，主要包括兩個福利制度，其一為提供嬰幼兒母親工作權保障，這較有利雙薪家庭母親可以照顧嬰幼兒；其二為育嬰假給付，提供嬰幼兒家庭前兩年補充性所得，以一九九二年為例，前兩年嬰幼兒家庭平均每月可領取六〇〇馬克（約三六〇美金），另從事部分時間工作母親則領取減額給付，因為該現金給付制度主要是為補償傳統雙親家庭（conjugal family）前兩年育兒支出而設計，因此單親家庭若僅以該現金給付為主要所得來源，是不足維持家庭生計，此時單親戶長勢必投入勞動市場以增所得，否則也只有求助社會救助相關給付之協助，其實德國育嬰假制度除不因父母職別、婚姻狀況而影響其受益資格外，若原本就業母親一旦失業也可申請育嬰假，有關德國育嬰假給付主要包括兩部分，前六個月屬普及性給付，後十八個月則屬所得調查固定津貼（約四〇%所得水準），不過因所得調查並不嚴格，結果約有八〇%嬰幼兒家庭符合申請固定津貼資格要件，而其中九七%已享領該津貼給付。

總之德國親職假制度可謂對嬰幼兒母親十分友善，不過還是有學者如 Vogelheim(1988)認為親職假制度不過是人口政策多於改善嬰幼兒家庭經濟安全考量下的產物，並有牽制婦女留在家中以為產業後備軍政策企圖(Ginsburg, 1992)。

### 法國

法國親職假制度提供孕產婦十六週法定有給孕產假(產前六週，產後十週)及生產第三胎暨以上子女時延長六個月產假，若於一〇人以上公司，職業婦女還可享受有二年留職停薪育嬰假，較小公司則視雇主提供意願而定，因為留職停薪育嬰假未提供現金給付，使得職業婦女放棄工作機會成本大增，所以極少數職業婦女因上述方案受惠，但對多子女且在生產前已有兩年以上工作經驗的母親，則一律提供優惠育嬰假及育嬰假給付(APE)，不過自一九九五年一月一日，育嬰假已成全體勞工的權利，即不論其所工作的企業是否僱用少於一〇〇人，雇主皆不得再拒絕其項要求，另當有三歲以上子女患有重病時，尚可申請再延長一年育兒假。

### 丹麥

丹麥親職假的新制，規定孕產婦只要在生產前三個月以上受雇經驗便可享有七個月孕產假及社會保險所提供九〇%薪資水準的孕產假給付，而公家機關與許多私人單位往往提供全新孕產假給付。另父親於嬰兒出生後兩週可申請給薪陪產假，其給付水準同上，孕產假後，婦女仍可再請延長十週留職給薪育嬰假，另十四歲以下重

病兒童的家庭，父母尚可申領最長一年親職假與由疾病保險所提供休假給付(Leira, 1993; Brayson et al, 1997)。

### 瑞典

瑞典親職假的制度，規定新生兒的家庭，有工作的雙親可請領法定十八個月孕產假與孕產假給付，其中前十二個月是由社會保險所提供九〇%薪資水準的現金給付，而公家機關與許多私人單位往往提供全新給付，接下來三個月則由疾病保險系統提供適當薪資水準的現金給付，最後三個月則不予現金給付，另從事部分工時工作的母親則領取減額給付，至於父親也可於配偶生產後同丹麥一樣請兩週給薪陪產假，十二歲以下生病兒童，父母可請親職假與親職假給付，目前父親與母親使用該項福利比例相當，最後工作雙親每年則享有二天假期來探訪子女上學情形，另子女未滿八歲時，母親也可要求從事每日工作六小時的短工時工作(Ginsburg, 1992; Leira, 1993; 楊瑩、陳鳳至, 1994; Sainsbury, 1996)。

### 芬蘭

芬蘭親職假的制度，提供孕產婦十個半月孕產假與社會保險所提供八〇%薪資水準的孕產假給付，而芬蘭父親同瑞典一樣享有二週陪產假(約有三分之一父親使用這項福利)，還可與母親分享最後六個月的產假，最後對少數未充分就業產婦提供最低疾病給付。

自八十年代中期，芬蘭家庭政策便強調除法定孕產假外，更應提供不管選擇在家或工作之育兒母親現金給付，給付類別有：

1. 如果母親選擇在家照顧小孩則可享有育兒津貼直到小孩三歲為止，此育兒津貼約為三〇%所得水準，另部分地方政府也提供其他補充給付，約八〇%合格母親曾在育兒期間請領該給付，但只有一六%為單親母親，主要原因仍涉及育兒津貼加上地方補充給付之合計金額過低。

2. 如果母親選擇短工時工作可享有育兒津貼直到小孩四歲為止，通常單親母親較常選擇此種給付方式以兼顧家庭與工作。

3. 母親不管採取何種托育安排，皆可領取托育津貼以補償其托育費用支出。

4. 母親如將嬰幼兒送至政府所補助高品質托育機構，個人雖需負擔托育費，不過只需付擔一—%托育機構營運成本，其餘皆由中央與地方政府支出，所以對家庭負擔不大。

最後經表二整理各國制度內涵後，可發現八〇年代大多數國家已建立普及性產假制度，即立法保護孕婦留職給薪權利，不過美國則未立法保障產婦工作權利，英、澳則因資格要件過於嚴苛使得實際受益的孕婦出現偏低情形。至於各國在產假週數與孕產假給付之薪資替代率比較上則以瑞典、芬蘭皆提供有十個半月至一年不等孕產假及全薪孕產假給付最佳，另除美國外，其餘國家都至少達到國際勞工組織（ILO）孕產假最少十二週的要求。最後在育嬰假制度比較上，已實施育嬰假國家休假期間至少有五個半月（英國），最長為三年（如法國、德國、義大利），這時便可改稱為育「兒」假，不過多數國家未有育嬰假給付設計，另對申請育嬰假父母，

育嬰假期滿後也多有恢復原職或相當原職工作之復職保障。

表二 八十年代OECD主要會員國親職假制度

國別	立法保障 孕產婦工 作權	孕產假給 付週數	孕產假給付 之薪資替代 率（%）	就業婦女 育嬰假 週數	育嬰假 給付	申請育 嬰假之 資格	育嬰假期 滿之復職 保障
澳大利亞	有	一二	六〇	一〇	五二	有	有
比利時	有	一四	七七	一〇	二四	有	有
加拿大	有	一五	六〇	一〇	〇	有	有
丹麥	有	二八	九〇	一〇	一〇	有	有
芬蘭	有	四三	八〇	一〇	一一	有	有
法國	有	一六	八四	一〇	一四〇	有	有
西德	有	一四	一〇〇	一〇	一三六	有	有
義大利	有	二〇	八〇	一〇	四八	有	有
盧森堡	有	一六	一〇〇	一〇	四八	有	有
荷蘭	有	二二	一〇〇	一〇	二四	有	有
挪威	有	一八	一〇〇	一〇	二六	有	有
瑞典	有	五二	九〇	一〇	二六	有	有
英國	有	一八	四六	六〇	二二	有	有
美國	無	六	六〇	二五	〇	無	無

✓ 嬰幼兒的父母皆可申請；× 只限嬰幼兒的母親才可申請

■ 恢復原職或相當原職工作；○ 未有復職保障；+ 一定期限之

復職保障；■ 未保證恢復原職或相當原職工作之復職保障

%表資料限制而無法得知其情形。

資料來源：申請育嬰假之資格與育嬰假期滿之復職保障資料：Dumon

（1992），p83。其餘資料：Dumon（1992），p83, Gornick,

et al（1997），p57。

## (二) 托育制度

### 英國

英國保守黨政府歷來便不願承諾擴充公立托育設施的規模，尤其柴契爾夫人及繼任的梅傑政府更宣示以福利多元主義理念處理日益迫切的托育需求問題，由英國提供學前兒童托育情形可發現托育資源極為有限，自一九八九年兒童法通過後，英國更強調對高風險兒童家庭提供必要服務，減少其為社會排除的可能，所以英國公共托育資源在此政經背景下成長有限。

### 德國

德國聯邦政府並無法定提供托育責任的規定，其提供給嬰幼兒家庭托育服務十分有限，因此嬰幼兒只有三%接受公立托育機構服務，而托育機構也多以失功能家庭的嬰幼兒或少數族群的兒童為主要收托對象。至於學前兒童多接受教會所主辦幼稚園之托育服務，不過只有少數幼稚園提供全日托育服務，而此等托育機構也呈現城鄉分配不均情形。加以企業提供托育服務有限，全國又只有一、五〇〇處登記立案的家庭保姆服務，所以大多數學前兒童的母親仍選擇在家照顧子女或利用親屬等非正式托育資源(Ginsburg, 1992; Hantrals, 1994)。

### 丹麥、瑞典

丹麥認為一歲以下嬰兒應由父母在家照顧，不過當嬰兒一歲後，國家便提供高品質托育服務，全國六〇%嬰幼兒是接受全天候托育

服務，而在非家庭式托育服務上，有一半便採成本昂貴的托育中心收托方式，不過育兒父母只須負擔二五%托育機構營運成本，其餘七五%為國家補助，結果公共托育支出已超出家庭給付形成丹麥沈重的財政負擔，所以丹麥公共托育支出規模實屬世所罕見。另瑞典也提供高品質公立托育照顧，只是其嬰幼兒托兒所的普及率較丹麥低，不過托育費用卻較丹麥便宜(Leira, 1993)。

### 義大利

義大利全國雖只有六%嬰幼兒接受托兒所服務，不過在北、中北部兩區域托育率卻高達二〇%，這主要是兩地地方政府與人民接受兒童發展專家建議，漸形成發展嬰幼兒團體與父母彼此交換育兒經驗共識，立基此一共識，地方政府全力提供高品質的托育服務如發展半日托育中心、兒童育樂中心、家扶中心，以補充既有傳統托育機構之不足。不過，總體而言，義大利家庭政策仍以照顧學前兒童為主，所以嬰幼兒的母親並不像學前兒童母親享有完善親職假、相關現金給付及公立托育設施服務。

最後經表三整理各國制度後可發現不同國家托育制度內涵的差異頗大，先就托育服務預算支出而言，瑞典支出最高，芬蘭支出最低，美、加支出中等，但托育稅賦減免卻呈現與上述相反的情形，這主要是因托育預算支出較多的國家，其托育稅賦減免較少，托育預算支出較少的國家則反之。再由國家立法保障兒童托育權利情形可發現，北歐國家多已立法保障學齡前兒童的受托權利，法國則維護二—五歲兒童為主，比利時更強調嬰幼兒受托權利。另由國家提



供嬰幼兒托育服務情形可發現，丹麥有四八%嬰幼兒接受公立托育機構服務，比利時、芬蘭、法國與瑞典則為二〇～三二%，至於其他國家收托比例則明顯偏低。另對學前兒童，大部分國家皆提供較完善托育服務，如比利時、丹麥、法、義便有八五%學前兒童接受日托或學前中心服務，成效最著，澳、加拿大、挪威、英國學前兒童受托率較低也多在二五—四〇%水準，不過其中值得注意的是，美國最低，連一五%都不及。隨著兒童年齡接近學齡期，如計算接受學前教育與入學兒童數量，則各國托育率除挪威、芬蘭外皆達八〇～一〇〇%水準。最後在僅呈現六國兒童課後接受托育情形的資料來看，則以丹麥、瑞典提供學齡兒童較佳課後托育服務。

### (三) 學校制度

1. 針對嬰幼兒的母親而言，由圖二(b)與表四發現芬蘭、丹麥、瑞典與比利時家庭政策支持嬰幼兒的母親就業程度最高，原因是因為親職假制度與針對嬰幼兒家庭的托育制度做了良好整合結果；德國雖有極佳的親職假設計，卻缺乏完備嬰幼兒托育制度予以階段性

表三 八十年代OECD主要會員國托育制度

國別	托育費寬 減扣除額	立法保障 嬰幼兒托 育權利	立法保障學 前兒童托育 權利	嬰幼兒接 受公立托 育機構服 務比例	學前兒 童接受 公立托 育機構 服務比 例	學齡的 兒童接 受學前 教育比 例	學齡兒 童接受 課後托 育服務 比例	政府托育 支出
澳大利亞	以一九八 七年美金 (\$計)	(年齡)	(年齡)	(%)	(%)	(%)	(%)	以一九八 七年美金 (\$計)
比利時	一一一 八〇	無	無	二〇	二六	九〇	九〇	九〇
加拿大	八五一 〇	無	無	五	三五	九五	九五	九五
丹麥	〇	〇	〇	四八	八五	八〇	八〇	八〇
芬蘭	一九八 〇	〇	〇	四八	八五	八〇	八〇	八〇
法國	六九 九〇	〇	〇	二〇	九五	八〇	八〇	八〇
西德	〇	無	無	二	七八	八五	八五	八五
義大利	〇	無	無	五	八八	八八	八八	八八
盧森堡	五九九 〇	無	無	二	五八	九九	九九	九九
荷蘭	三八四 〇	無	無	二	五三	九九	九九	九九
挪威	三四二 〇	無	無	二	四〇	五〇	五〇	五〇
瑞典	十八個月 以上	三十五	三十五	三	七九	七九	七九	七九
英國	〇	無	無	二	三八	一〇〇	一〇〇	一〇〇
美國	六八五 〇	無	無	一	一四	八七	八七	八七

銜接，因此支持度僅屬中等，至於英國、澳洲、美國則因兩項制度發展落後，難以整合而支持度最低。其實勞動婦女因懷孕生產必然須中斷工作一段時間，各國基於優生學與母性保護考量，皆以親職假孕產假及孕產假給付保護之，此孕產假給付可由社會保險或職工福利方式辦理，其中孕產假給付水準高低將影響婦女使用孕產假情形，不過在此有意義的是孕產假乃至其後育嬰假仍須建立在對育嬰婦女工作保障制上，如此才可發揮支持育兒婦女就業功能(Garrett et al, 1990)。

至於孕產假之後嬰幼兒階段家庭政策則是以育嬰假制度為主，托育制度為輔，育嬰假功能在於使母親可參與兒童發展關鍵期的教養工作，滿足母親照顧幼兒子女之需求，因此是以兒童發展、親子關係培養為制度設計原初理念，當母親盡了基本責任後也有助其日後專心投入職場工作。由上可發現各國普遍認為一歲以下嬰兒還應由父母在家照顧，因此育嬰假多可顧及一歲以下嬰兒母親，至於其後育嬰假是否延長、是否給予育嬰假給付，則不脫鼓勵生育、優生保健乃至更抽象對家庭意識型態或性別平等的考量。其實在此階段存在一個非常有趣的現象便是育嬰假與托育制度存在競和關係，如大部分國家對嬰幼兒提供托育資源十分有限，因此育嬰假便具有補充托育制度功能所不足處，避免育兒婦女面對家庭與工作兩頭落空的窘境，如德國即為最佳例證。假使公共托育設施十分完善，則大部分母親還是會理性選擇就業，畢竟就業所得必然高於育嬰假給付，如瑞典、丹麥便是，總之針對嬰幼兒的托育制度應發揮對嬰幼

兒家庭服務之功能，否則設計再仁慈的親職假制度都可能淪為支持家務勞動(Supporting Family Work)政策工具，而延後婦女最佳的復職時機。

2. 針對學前兒童的母親而言，由圖二(c)與表四發現法國、義大利、丹麥與瑞典家庭政策支持學前兒童母親就業程度最高；英國、挪威、美國與澳洲則最低。這主要是涉及該階段的家庭政策應以托育制度為主體，即公共托育機構愈普及完備將有助母親安心就業；若公共托育機構不足，再加以仁慈子女津貼設計(如給付水準隨胎次增加)便可能產生牽制婦女勞動力結果，其他如托育費用稅賦減免制度因有利就業之育兒父母也具支持婦女就業功能，至於托育卷(voucher)、托育津貼則得視托育機構普及性、可近性等因素才可決定是否具支持育兒婦女就業功能。最後親職假在此階段多只承擔提供就業父母照顧病童，關懷兒童身心發展的功能，所以親職假已成為支持學前兒童母親就業之補充性制度。

3. 綜合上述針對學齡前(六歲前)兒童的母親而言，由圖二(a)發現法國、瑞典、丹麥與芬蘭家庭政策支持其就業程度最高；英國、澳洲與美國則最低，而多數國家家庭政策在支持嬰幼兒或學前兒童的母親就業程度上存在一致性，如法國、瑞典、丹麥與芬蘭家庭政策不管針對嬰幼兒或學前兒童的母親就業皆表現極高支持度，相反的，英語系國家家庭政策對嬰幼兒或學前兒童的母親就業支持度都很低。不過不同國家家庭政策支持嬰幼兒或學前兒童母親就業地位變化正反映其家庭政策有關支持嬰幼兒或學前兒童母親就業的偏好。

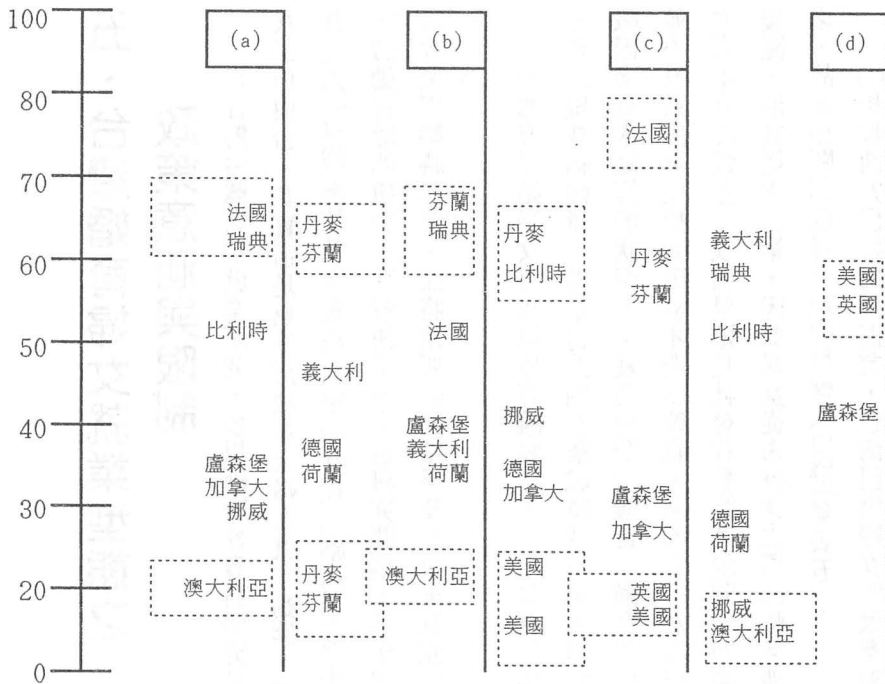
以德國為例，國家認為嬰幼兒應在家接受父母照顧，即母親應承擔在家照顧子女的責任，除非家庭照顧功能無法發揮，國家才提供照顧服務，因此德國針對嬰幼兒家庭建立了明確、廣泛的親職假制度，主要目的便在追求傳統家庭典型，即雙親家庭依循性別分工，父親為薪資賺取者，母親為照顧家務者，也因此銜接育嬰假後之托育制度發展較落後，結果造成家庭政策牽制婦女勞動力效果。

至於丹麥與瑞典婦女就業率之所以高達八成以上水準，可歸功國家為兼顧職業婦女的生涯發展又不偏廢教養子女的責任，皆提供完善親職假與托育服務，所以其家庭政策是具解放婦女勞動力政策效果。

另法國、芬蘭家庭政策則尊重婦女有關在家照顧子女或戶外從事勞動的選擇(Family or Work)，儘管兩國因生育率過低問題，不得不透過家庭政策部分制度來解決人口問題，如法國家庭政策針對三個子女以上大家庭提供完善親職假與育兒津貼，使婦女安於在家照顧幼齡子女，間接達成刺激婦女「多事生產」目標，芬蘭家庭政策也嘗試增設親職假與育兒津貼制度誘因以達人口政策目標，但兩國不管針對嬰幼兒或學前兒童家庭都發展出同丹麥、瑞典水準之托育服務，所以家庭政策仍具極佳支持育兒婦女就業效果。

4. 針對學齡兒童的母親而言，由於資料不完整，只以六國資料比較，發現美國、瑞典與英國家庭政策支持其就業程度最高，其中美國因學校作息安排極佳，英國則因入學年齡最早(五歲)獲得最高評價，而瑞典雖有較晚入學年齡規定(七歲)與較短上課時數兩項

不利條件，但因公共課後托育服務完備而稍彌補前項缺失，最後德國家庭政策支持學齡兒童母親持續就業程度最低。



(a)針對嬰幼兒與學前兒童的母親；(b)針對嬰幼兒的母親；(c)針對學前兒童的母親；(d)針對學齡兒童的母親

圖二 OECD主要會員國家庭政策支持育兒婦女就業程度比較  
資料來源：Gornick et al(1997), p60.

5. 有關上述OECD會員國不同階段家庭政策是否影響不同家庭生命週期婦女就業表現的問題，因各會員國間不同年齡兒童母親就業率資料蒐集不易，加上若僅以OECD國家勞動力統計年報（見表四）中婚育年齡婦女就業率思考育兒婦女就業表現問題，恐忽略會員國已呈現傳統家庭式微、家庭型式多元化情形，所以有關上述政策支持育兒婦女就業實徵研究有其研究限制，亟待突破，短時間仍無法清楚回答歐聯國家所關心之政策效力問題（註7）。

表四 OECD主要會員國家庭政策對育兒婦女就業支持度暨婚育年齡婦女就業率

	x1 <sup>a</sup>	x2 <sup>a</sup>	x3 <sup>a</sup>	y1 <sup>b</sup>	y2 <sup>c</sup>	y3 <sup>c</sup>	y4 <sup>c</sup>	y5 <sup>d</sup>	y6 <sup>d</sup>	y7 <sup>e</sup>
澳洲	一九二	二一六	一六八	〇六九	〇五〇	〇五一	〇六〇	〇五八	〇四一	〇七五
加拿大	三二四	三三七	三〇一	〇七二	〇七六	〇六九	〇六七	〇五八	〇四一	〇七五
芬蘭	六〇八	六五八	五五九	〇六九	〇八四	〇九	〇七七	〇六	〇七	〇六
法國	六四九	五三二	七六六	〇五九	〇七四	〇七三	〇五六	〇六	〇七	〇六
德國	三四一	三六二	三一九	〇七六	〇六三	〇六一	〇五四	〇四	〇五	〇五
義大利	五〇六	三六	六五二	〇六三	〇六一	〇四八	〇四三	〇四五	〇六八	〇四五
荷蘭	三二一	三四	三〇一	〇七五	〇六二	〇五九	〇五一	〇四	〇六	〇八
挪威	三二二	四四	二〇九	〇七三	〇七六	〇八一	〇七二	〇八六	〇八	〇八
瑞典	六一九	六二二	六〇六	〇八二	〇八九	〇九二	〇八五	〇八六	〇八	〇八
英國	二二六	二二二	一三三	〇七三	〇七三	〇七三	〇六八	〇八六	〇八	〇八
美國	一七一	一二六	二〇七	〇七四	〇七三	〇七五	〇六八	〇三七	〇四五	〇五七
丹麥	六三七	六三九	六二五	〇七四	〇七三	〇七五	〇六八	〇三七	〇四五	〇五七

X1、X2、X3分別表八十年代OECD主要會員國家庭政策對嬰幼兒與學前兒童的母親、嬰幼兒的母親、學前兒童的母親就業支持度。Y1、Y2、Y3、Y4分別表一九八八年全體婦女、二〇—二四歲、二五—三四歲、三五一四歲婦女就業率。Y5表一九八八年嬰幼兒的母親就業率。Y6表一九八八年嬰幼兒單親媽媽就業率。Y7表學齡前兒童的母親就業率。

資料來源：a. 取自Gornick et al (1997), p61. b. 取自OECD (1991), p256. c. 取自OECD (1988), p474-503. d. 取自Kammerman & Kahn (1994), p32. e. 取自Gadden & Kamerman (1990).

## 五、台灣婚育婦女就業型態之政策意涵與限制

以往對台灣婦女就業研究，多以斷時性資料研究某一時間點婦女工作與否，其實這是無法反映本土婦女就業動態，而簡文吟（一九九六）以回溯性就業資料判定婦女在「婚前至最小子女出生後」勞動經驗的研究，除解決部分上述研究問題，其研究結果亦頗值得政策規劃時參考，茲將重要研究結果及對政策意涵與限制分述如下：

（一）西方已婚婦女離職以生育離職為主，但台灣已婚婦女離職則主要表現在結婚時，顯示台灣婦女離職時機較早。影響婦女結婚離職因素有家庭經濟狀況、家庭角色配合與否、婦女工作狀況，因此並不僅只與育兒相關因素才造成離職。另約有一八%已婚婦女因人力資本條件較差、或因早婚且社會背景條件限制、乃至因家庭經濟優渥，使其從未就業，因此婦女從未就業之原因較無涉育兒相關因素，故非相關制度可干預的目標人口群（見表五）。

（二）相較西方已婚婦女而言，台灣已婚婦女的就業率明顯偏低，研究發現僅有四成左右的離職婦女會重返勞動市場，尤以結婚離職者一去不返的情形最明顯，所以台灣婦女人力流失情形十分嚴重，復職率低正是造成已婚婦女就業率偏低的主因，所以支持育兒婦女就業家庭政策目標應定位於降低婦女離職比例、增加中斷型與持續就業型婦女比例，進而間接則鼓勵婚後持續就業型婦女的比例。



(三)由已婚婦女就業型態分析，發現中斷就業型態(即M型就業型態)並非台灣已婚婦女最普遍的選擇(僅占已婚婦女就業型態一%，其中生育復職五·二%，結婚復職五·八%)，多元化婦女就業型態已說明家庭生活週期理論過度簡化婦女就業行為複雜性的問題，這也使我們注意到上述以家庭生活週期為假設來支持育兒婦女就業的家庭政策，其政策效果可能有所限制。

(四)另佔已婚婦女就業選擇一一%中斷型婦女之復職週期研究發現，復職婦女皆以完成完整生育行為後復職為最典型重返狀態，即工作角色完全配合家庭週期的任務密度而變化，所以屬Z型就業型態，大致來說這類婦女最小子女一歲前復職比例不高，而以最小子女三歲以後到上小學間或小學後這兩個階段復職率較高，所以小孩三歲以後是復職婦女重涉勞動市場關鍵時刻，尤以三至七歲最為重要，鑒於國內學前兒童托育率僅及三〇%，不及國際水準(王麗容，一九九四)，因此完備托育制度建立仍有待努力。

綜上所述可歸納支持育兒婦女就業家庭其政策目標人口群將以照顧持續就業型(二八%)、婚後持續就業型(八%)、中斷型(一一%)婦女為主，藉以鞏固現有職業婦女中流砥柱之就業表現，進而擴及政策照顧面至有需要之生育永久離職型婦女(五·七%)以提昇婦女就業率，最後對於從未就業等型雖不在政策規劃範疇，但政策仍可發揮外部效果，政策原則上可支持五三%已婚婦女就業。

表五 已婚婦女「由婚前至最小子女上小學後」就業型態

已婚婦女主要就業型態	持續就業型 1			中斷型 3		從未就業型 2	婚後持續就業型	進出型	因其他理由離職
	結婚	永久生育	離職	生育復職	結婚復職				
%	二八·二	一七·一	五七·五	五二·五	五八·一	一八·三	八·三	二·七	八·六
	二二·八	五·七	五·二	五·八	一·一				

1. 從婚前到最小子女上小學這段時間都沒有間斷工作。
  2. 已婚婦女在婚後或生育後便永久退出勞動市場。
  3. 曾於結婚或生育子女時離職，其後再重返勞動市場。
- 資料來源：簡文吟(一九九六)，頁九一。

## 六、結論——兼論台灣相關制度改革

(一)針對嬰幼兒的母親而言：台灣親職假有關孕產假部分，依照勞基法第五〇條規定雇主應給予女性勞工八週(即兩個月)孕產假及孕產假給付，而原勞保條例規定孕產婦可享領之生育給付(包括生產補助費與分娩費)，則由全民健保開辦後之生育事故診療服務所取代。與國際比較，台灣八週的孕產假不僅不及歐洲聯盟國家的最低十四週孕產假規定，也未達國際勞工組織(ILO)最低十二週孕產假水準的要求，儘管孕產假給付是採雇主支付方式，但仍與多數國家給付方式相同，因此台灣雇主原則上是較前述國家的雇主承擔較少提供孕產假福利之責任，加上過去適用勞基法行業有限，且部分企業設有單身及禁孕條款，使得雇主可任意解僱懷孕女職員以

逃避應負責任，即便未被解僱女職員則往往因缺乏相關之母性保護措施，在無法負荷既定工作量下，自動離職，另部分行業如百貨業、金融業也未發給孕產假給付，使孕產假福利僅成留職停薪假，所以台灣仍未落實對女性勞工之孕產假福利保障，在未來孕產假制度改革上，除擴大勞基法適用範疇以涵蓋多數從事服務業之女性勞工外，勞工行政機關更應監督雇主是否按勞基法規定給予生產之女性勞工法定孕產假福利，另孕產假週數也須調整至110水準，並建立陪產假制度，以維護勞動婦女之母性受益權及持續工作權保障。

至於在育嬰假部分，台灣目前僅有公教人員才享有孕產假後之留職育嬰假福利，但因育嬰假期間缺乏所得保障，使得男女勞工申請育嬰假的意願大為降低。育嬰假制度理論上具支持嬰幼兒母親就業的功能，而最明顯便是具有轉變生育永久離職型為生育中斷就業型婦女之直接政策效果，畢竟部分育嬰假較不仁慈國家也是無法阻止育兒婦女脫離職場回家照顧嬰兒情形發生，更甚造成其離職時間過長復職不易的問題，鑒於新世代母親已更注重育兒品質問題，國家幫助母親完成於子女成長關鍵期照養子女心願是有助其日後更全心投入工作，因此我國育嬰假制度的建立有其必要性，經參考OECD主要會員國的實施經驗及台灣婚育婦女特殊之就業型態下，我國制度規劃時實應考量適用對象、休假期間、有無育嬰假給付之設計、人員替代及復職保障等重要項目。

在適用對象上，建議制度發展應講求循序漸進原則，即依企業規模分階段實施育嬰假制度，且讓父親也可申請，最終達落實至中

小企業而嘉惠多數在職父母之目標；在休假期間上，OECD實施育嬰假國家，其休假期間至少如英國有五個半月，最長如德國、法國為三年，若在考量前述產後假週數，則多數國家父母至少可因產後假與育嬰假而有一年時間在家照顧子女，所以建議我國規劃育嬰假休假期間時，應一併考量現有產後假週數，使育兒父母足有一年時間可在家照顧嬰兒，假若制度實施良好，亦可考慮延長育嬰假休假期間或設計部分育嬰假制度，以滿足在職父母的育兒需求；在有無育嬰假給付之設計上，部分實施留職停薪育嬰假的國家已發現因缺乏所得保障，而發生申請比例(take-up)偏低情形，因此建議我國應建立育嬰假給付制度，且採法定社會保險之勞雇共同責任制辦理，以避免採雇主恩給制而造成雇主對制度不支持情形發生；在人員替代上，政府可補貼雇主因解決此人員替代之額外負擔，其實因育嬰假所騰出職位可開放給需要從事短期性工作的婦女，因此對維持總體婦女就業率自有一定程度的貢獻，同時也解決我國現有托育資源不足下，嬰幼兒的父母間及嬰幼兒的父母與學前兒童的父母間競爭有限托育資源之問題；在復職保障上，即涉及該制度具支持育兒母親就業功能之核心，建議我國以研議中的兩性工作平等法予以保障，即禁止雇主以取得育嬰假作為解雇及不利調職的理由外，更應禁止其對育兒父母復職後的勞動條件有不利益對待，因此雇主應採取適當措施（如部分工時制）以協助恢復勞工原有工作職能、並保證其可恢復原職或相當原職工作乃至薪資、職訓、升遷、社會保險年資採計上之保障。最後仍須強調制度間整合不良所可能造成的負面效

果，育嬰假後若無完備的托育制度予以階段性銜接，再加以發放豐厚子女津貼，可能產生如德國反工作誘因、箝制婦女勞動力的結果，所以我國在建立相關制度時，仍需考量地方政府既有制度是否產生所謂政策的抵消情形。

(二)針對學前兒童的母親而言：台灣托育問題的本質是患「貧」不患「均」，歐美國家目前對托育制度的討論多環繞在國家如何解決嬰幼兒托育服務仍有所不足的問題，並嘗試藉由國家對市場與志願團體之補助與監督，而增加有關嬰幼兒托育服務的供給，可惜我國相關政策規劃者總片面截取因應問題策略的結論，大力倡談托育服務多元化後好處，而忽略這些國家的討論是立基在公立托育機構其市場占有率已達舉足輕重地位之前提下，反觀我國公立托兒所托育人數僅占二·三七％學前兒童比例（王麗容，一九九四），這種比例即便與公立托育機構發展落後的美國、加拿大相比仍有一段距離（參閱表二），也許台灣在傳統家庭價值規範下要求政府如丹麥、瑞典扮演一全然托育服務供應者是有其價值上衝突、矛盾，但政府也應自我期許所興辦的公立托育機構應維持一定水平的兒童托育率，至少要與美國、加拿大水準相當，即便以鄰國日本為例，其一九九四年的嬰幼兒托育率為一一％，學前兒童托育率為三二％，與台灣兒童托育情形較為接近，但自一九九五年起也著手進行天使計畫（Angel plan）嘗試由供給面推動托育制度的改革（註8），所以我國應有一套托育政策，首先政府必須預設公立托育機構其兒童托育率欲達之水準，並積極增設公設民營托育機構完成上述之政策目

標，其間並積極尋求市場與非正式托育系統協助，如推動家庭保姆在托育市場中扮演更積極角色滿足托育需求等。總之唯有國家負起應負之托育責任，再整合市場與非正式托育系統某種程度上才可有效提高托育市場的供給量，也創造一個保障婦女工作機會的勞動市場。至於帶給育兒家庭日益沈重的托育費用負擔，如未開辦托育津貼，則可考慮在財稅政策中規定托育費免稅。最後公私合作後托育制度若愈趨完備，則有助支持育兒婦女就業目標達成，進一步若再配合勞動市場政策或其後階段學校制度積極回應更有助政策的相乘效果。

（本文作者為東吳大學社會工作研究所研究生）

註釋：

1. 多數歐聯國家是以完備親職假制度，即包含孕產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假（用以照顧病童或關懷子女學習情形的親職探親為主）與相關給付，支持育兒婦女就業，但比利時、愛爾蘭、丹麥則以勞動政策之中斷工作（career suspension）制度保障育兒婦女就業，即個人除上述家庭因素外，仍可以其他理由暫時中斷或部分中斷其工作，有關中斷工作制度，可參閱Dunton（1992: 82-85）。為因應本討論，仍以親職假代表保障育兒婦女工作權，使其兼顧工作與育兒責任之制度設計。

2. Esping-Anderson（1990）在有關福利國家勞動市場政策類型化討論便認為工業先進國家婦女勞動人口雖占總勞動人口五成，卻呈高、中、低度婦女就業情形，究其原因仍是社會對婦女勞動主流價值、國家雇用機關對婦女勞動需求等勞動市場政策扮演規範婦

女就業表現主要機制，至於特定家庭政策制度對婦女就業僅具有某種補充效果，另Siaroff(1994)也認為勞動市場對婦女勞動接納程度是左右婦女就業表現的重要因素(Sainsbury, 1994, p89-90)。

3.王淑英、賴幸華(一九九七)認為應在概念上區分托育政策與家庭政策，避免其他家庭政策議題模糊托育政策焦點(劉毓秀，一九九七，頁一五四)，其實是忽視家庭政策概念意涵與制度範疇問題，在歐洲家庭政策總體制度施行架構下即統攝了托育制度，台灣家庭政策制度間之所以傾軋、競爭，導因於未能階段性地循序漸進建構家庭政策總體制度與有限資源分配問題，結果便造成國內的家庭政策概念與制度範疇仍停留在美式思考的家庭政策層次。

4.筆者將三歲以下兒童稱為嬰幼兒；三—六歲兒童稱為學前兒童；六歲以上稱為學齡兒童；六歲以下兒童一律稱為學齡前兒童。

5.有關學校制度是否可列為家庭政策的一環仍極具爭議性，其實OECD會員國漸發現學校已為重要的托育制度一環，其實學校對學齡兒童的就業母親提供一種近似托育服務，而歐洲共同體會議也於一九九〇年報告提及部分會員國因學校作息愈連續而提昇五至九歲兒童的母親就業率。

6.有關制度內涵可參閱Sainsbury(1996: 92-93)。

7.有關歐洲國家婚育年齡婦女所處家庭結構型式多元化及社會政策對其組成家庭及家庭組成(family building and family formation)影響可參閱Kuijsten等(一九九四: 一五一—一九)。

8.有關托育計畫改革內涵參閱Boling(1998: 176-178)。

#### 參考書目：

王麗容 邁向二十一世紀社會福利之規劃與整合——婦女福利需要初步評估報告 內政部 一九九四

行政院主計處 台灣地區婦女婚育與就業調查報告 一九九三

行政院勞工委員會統計處 料理家務婦女就業意向調查統計分析

一九九八a；近五年來勞動參與率持續降低情勢分析 一九九八b

吳忠吉 勞動經濟學 國立空中大學 一九九四

林水波 強化政策執行能力之理論建構 行政院研考會 一九九七

張玉絲 法國家庭政策之研究 淡江大學歐洲研究所碩士論文 淡江大學 一九九四

張道義、張菁芬 由女性公務人員「育嬰制度」看台灣地區職業婦女的困境 社區發展季刊 第七十九期

楊瑩、陳鳳至 瑞典的婦女與家庭政策 社會建設 八十七期 一九九四

陳忠良 日本育兒休假法實施問題觀點分析 勞工行政 第九十六期 一九九六

劉毓秀主編 女性、國家、照顧工作 台北 女書文化事業有限公司 一九九七

司 一九九七

盧政春 德國子女津貼制度 台灣大學社會系 台北市政府社會局

兒童津貼研討會 一九九七a；德國子女津貼制度之研究 東

吳社會學報 五期 一九九七b；社會保險相關用語彙編 內政

部社會司 一九九八



簡文吟 台灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視

台灣大學社會研究所碩士論文 台灣大學 一九九六

Boling, P.(1998). Family Policy in Japan. *Journal of Social Policy* Vol27, 2: 173-190.

Dumon, W.A.(1992). National family policies in EC-countries in 1991. Brussels: Commission of the European Communities.

Esping-Anderson, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.

Garrett, P et al.(1990). *Working Around Childbirth: Comparative and Empirical Perspectives on Parental-Leave Policy*. Child Welfare League of America.

Ginsburg, N.(1992) *Divisions of Welfare-A Critical Introduction to Comparative Social Policy*. London: Sage.

Gornick, J.C. et al(1997). *Supporting The Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States*. *Journal of European Social Policy*, Vol 7(1): 45-70.

Gordon, M.S.(1988) .*Social Security Policies in Industrial Countries: A Comparative Analysis*. Cambridge University Press.

Hantrais, L. (1994)*Comparing Family Policy in Britain, France and Germany*. *Journal of Social Policy*, Vol 23, 2, 135-160.

Harding, L.F. (1996) *Family, State and Social Policy*.

Macmillan.

Kuijsten, A. Strohmeier, K. P. & H-J.Schulze. (1994) *Social Policy and Forms of Family life in Europe*, *International Social Security Review* Vol47, 3-4: 11-30.

Kamerman, S. B. & A.J.Kahn. (1978) *Family policy: government and families in fourteen countries*. New York: Columbia University Press; (1994) *Family Policy and the Under-3S: Money, Service, and Time in a Policy Package*. *International Social Security Review*, Vol 47, 3-4: 31-42.

Leira, A.(1993) *Mothers, Markets and the State: A Scandinavian 'Model'?* *Journal of Social Policy* Vol 22, 3: 329-347.

Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD). (1988)*Labor force statistics*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.(1991) *Employment outlook*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Pascall, G. (1997) *Social Policy: A New Feminist Analysis*. London: Routledge.

Suzanne, M. etl (1986) *American Women in Transition*. New York: Russell.

Sainsbry, D. (eds.). (1994) *Gendering Welfare tates*. London: Sage; (1996) *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge University Press.