airiti

社會政策與社會工作學刊
第二十二卷　第一期　2018 年 6 月　頁 49-95
Social Policy & Social Work
Vol. 22, No. 1, June 2018, pp. 49-95

臺灣企業實施托育設施與措施之影響因素：比較資本主義的觀點 *

陳盈方**、葉崇揚***、蔡培元****、呂建德*****

* 本文感謝兩位匿名評審的意見。另外，本研究是科技部研究計畫（編號：107-2410-H-468 -001）的研究成果之一，在此一併感謝科技部的資助。

** 國立中正大學社會福利學系博士。
*** 東吳大學社會學系助理教授。
**** 國立政治大學社會工作研究所助理教授。通訊地址：11605臺北市文山區指南路二段64號。電話：(02)2939-3091轉51555；E-mail: pytsai@nccu.edu.tw。
***** 國立中正大學社會福利學系教授。

收稿日期：2017年12月12日　　通過日期：2018年4月1日

airiti

中文摘要

本文以比較資本主義觀點爲理論基礎，並且嘗試性別化過去所忽略的比較資本主義觀點，藉此分析臺灣企業實施就業導向家庭政策的誘因結構和偏好。本文分析臺灣 2013 年「僱用管理性別平等概況調查」資料庫，發現臺灣企業實施托育設施與措施的誘因結構，受到企業規模、風險程度（女性員工比例）、技術類型（產業部門）、企業組織（公、私部門企業）所影響。而此一研究發現也隱含著對傳統探討社會政策觀點與權力資源理論的批判，亦即企業不見得會反對社會政策的開展，而是會因爲其規模（財務能力）、風險程度、所依賴的技術類型以及公私部門的分化而有所差異。

關鍵詞：福利資本主義、就業導向家庭政策、托育照顧、性別化比較資本主義

airiti

壹、前言

隨著後工業社會的來臨，服務業的擴張伴隨著勞工技術結構的改變，女性也大量進入勞動市場，而此一結構性轉變，不僅改變傳統男性養家模式（male-breadwinner model），也使得平衡工作與家庭的風險成爲福利國家轉型中重要的議題之一（Bonoli, 2007; Morel et al., 2012a; Morgan, 2013; Tsai, 2016）。近來興起的社會投資（social investment）政策典範更是立基於此，期待透過就業導向的家庭政策（employment-oriented family policies）[1]，不僅協助父母能夠平衡工作與家庭責任以促進其就業，同時也能夠藉此創造就業機會（Hemerijck, 2013, 2015; Morel et al., 2012a）。同樣地，臺灣在少子化的結構脈絡中，家庭政策也成爲主要的社會議題之一（王舒芸，2014；傅立葉、王兆慶，2011；黃志隆，2012）。由於家庭無法兼顧工作與家庭責任之間的平衡問題，被認爲是少子化問題的一項重要因素，如何透過家庭政策促進工作與家庭責任之間的平衡，進而解決少子化問題，就成爲當代臺灣社會政策的核心焦點之一（行政院，2008）。就業導向的家庭政策亦成爲一項重要的議題，因此分析與了解政策形成與執行過程中行動者的偏好與利益，就成爲比較社會政策研究的重要課題。

就業導向家庭政策的形成與執行的研究，主要有三個不同解釋觀點。第一，權力資源理論（Power Resource Theory）強調社會政策的形成主要建構在勞工與左翼政黨（如社會民主黨）的政治聯盟與動員基礎上，認爲勞工力量越強（如工會組織程度或者是薪資協

[1] 就業導向家庭政策即促使父母在育兒時期，仍能持續在勞動市場中就業的家庭政策。

airiti

商體系越集中、左翼政黨的議會席次愈多），福利國家發展程度可能越高（Esping-Andersen, 1985, 1990; Korpi, 1983）。但是，早期的權力資源理論主要以男性勞工以及男性養家模式爲理論假設的基礎，因此著重於傳統的社會保險政策（如年金和失業保險），而相對忽略女性因爲在傳統社會結構底下，面臨更多的新社會風險，而使其政策偏好可能不同於男性勞工。因此，近來許多研究以權力資源理論爲基礎，嘗試從女性爲中心的資源動員觀點，指出女性社會團體的政治動員力量以及女性從政比例越高，會使得政治行動者更重視女性的政策偏好，進而引進協助女性因應新社會風險的家庭政策。換句話說，女性爲主的政治力量越強，家庭政策發展程度可能會越高（Bonoli, 2013; Bonoli and Reber, 2010; Huber and Stephens, 2001; Morgan, 2013; 張靜倫，2000；傅立葉、王兆慶，2011；劉毓秀，2011）。

但是，權力資源理論忽略了國家不僅是行動者互動的制度結果，本身同時也是行動者（Skocpol, 1985）。因此，第二種觀點著重於國家或社會如何將家庭政策理解爲一種解決新社會風險的政策工具（Blome, 2016, 2017; Boling, 2015; Pedersen, 1993; 王淑英、張盈堃，2000；王舒芸，2014；黃志隆，2012），此一觀點著重於國家（以及社會）在面臨新社會風險所帶來的問題時（如少子化、照顧問題和工作與生活平衡問題等），如何將家庭政策視作一種是解決問題的政策工具，因此往往會涉及到政策理念以及歷史制度遺緒（如政治體制的影響）的作用（Boling, 2015）。

目前臺灣也有相關的研究應用上述兩種理論觀點來分析臺灣社會政策或家庭政策的發展（如：王淑英、張盈堃，2000；王舒芸，2014；張靜倫，2000；傅立葉，2000；傅立葉、王兆慶，2011；

airiti

黃志隆，2012；劉毓秀，2011）。但是，上述兩種理論觀點不僅相對忽略企業的角色與社會政策偏好，同時也隱性地假設企業反對增加企業生產成本的福利政策。因此，第三種觀點即近來政治經濟學的取向，從比較資本主義（Comparative Capitalism）的理論觀點分析企業在社會政策的偏好和策略（Ebbinghaus and Manow, 2001; Estévez-Abe, 2008; Hall and Soskice, 2001; Iversen, 2005; Mares, 2003a; Swenson, 1991, 2002, 2004）。這些研究嘗試指出在資本主義的結構中，企業不僅具有工具性（instrumental）和結構性（structural）的力量足以影響社會政策的制訂，且其政策偏好與策略會隨著不同的資本主義制度結構以及企業本身的規模與產品策略而有所不同，此一觀點是目前臺灣相關研究相對較為缺乏的。

企業在家庭政策制定與執行的偏好與策略，隨著產業轉型、女性大量進入勞動市場和企業所需技術的轉變而有所不同。在後工業經濟中，女性進入勞動市場並不意味著其家庭照顧責任的移轉，反而興起了如何平衡家庭照顧責任和工作的議題（Bonoli, 2007; Esping-Andersen, 2002; Iversen and Rosenbluth, 2010），而當企業為了維持女性勞動力以及其技術時，可能會希望透過家庭政策解決家庭與工作平衡問題，以維持其勞動力與勞工技術；另一方面，就業導向的家庭政策也需要企業的支持與執行，否則相關政策亦可能難以落實。因此，當臺灣產業結構逐漸轉型為以服務業為核心的產業結構以及女性勞動力大量進入勞動市場之際（Lee, 2011a; 葉崇揚、古允文，2017），如何理解與分析企業對就業導向家庭政策的政策偏好與策略的重要性即不言可喻。

因此，立基於比較資本主義的理論觀點，本文試圖分析企業對於就業導向家庭政策的偏好，為何有些企業更願意開辦相關的措

airiti

施，讓員工能夠解決家庭照顧責任與工作之間的平衡問題？本文將以「僱用管理性別平等概況調查」資料庫作爲量化分析的基礎，探討臺灣不同企業對就業導向家庭政策的偏好，並指出影響臺灣企業對就業導向家庭政策的偏好路徑，將受到企業規模、企業組織結構、產業類型等決定因素所影響。本文以下的第二部份將會著重於比較資本主義理論觀點的討論，並會進一步性別化（gendering）既有的比較資本主義觀點，以彌補過去比較資本觀點在解釋家庭政策上的不足，並且藉此形成相關的研究假設。第三部份則說明研究方法與統計資料處理的方式。第四部份將會著重與統計資料的分析結果與解釋。最後則是本文之結論。

貳、企業在托育設施與措施之偏好：性別化比較資本主義的觀點

此部分將會著重於比較資本主義觀點的討論，但是本文將指出過去比較資本主義觀點在性別角度的缺乏，使其無法有效地應用於解釋家庭政策的發展，進而藉由性別化比較資本主義觀點，形成相關的研究假設。

一、以男性爲主的比較資本主義觀點

比較資本主義觀點認爲在不同的資本主義制度結構中，企業不僅在不同的比較制度利益（comparative institutional advantages）的基礎上會有不同的生產策略，同時也會影響企業對社會政策的偏好與策略（Hall and Soskice, 2001; Mares, 2003a; Swenson, 2002）。其中，企業在考慮社會政策設計時，一個核心的考量在於是否將社會

airiti

政策視作一種制度資源，以協助企業進行人力資源管理，並解決技術形成（skill formation）的經濟協調問題（Busemeyer, 2009, 2015; Estévez-Abe et al., 2001; Iversen, 2005; Iversen and Soskice, 2001; Iversen and Stephens, 2008; Mares, 2003a）。

此觀點認爲在不同的資本主義制度結構中，分別會形成不同的比較制度利益以及相對應之生產策略，因此爲了維持其具有比較制度利益的生產策略，即會特別著重於特定的技術類型。在此一過程中，社會政策就扮演制度資源的角色，協助特定的技術類型的形成（Estévez-Abe et al., 2001; Hall and Thelen, 2009; Iversen, 2005），如福特主義大量生產的策略多是以可攜性高的一般技術（general skill）爲核心，強調以量制價作爲其競爭優勢的基礎。在此生產策略中，由於一般技術的可攜性高，因此企業傾向由外部勞動市場中獲得勞動力，把增加生產成本以及妨礙勞動市場流動的社會保障與就業保障體系視爲財務負擔，進而傾向偏好低度的社會保障與就業保障體系。因此，如美國、英國等強調自由競爭市場機制爲基礎的資本主義，就多呈現社會保障與就業保障體系相對較爲薄弱的情況（Busemeyer, 2009, 2015; Estévez-Abe et al., 2001; Iversen, 2005; Iversen and Stephens, 2008）。

相對地，如果企業主要是以產品品質爲基礎的生產與競爭策略爲主，企業就會相對依賴可攜性低的技術類型，諸如產業爲核心的技術（industry-specific skill）或企業爲核心的技術（firm-specific skill），前者如德國、瑞典，後者如日本與韓國（Busemeyer, 2009, 2015; Iversen, 2005; Iversen and Stephens, 2008）。在此類制度中，勞工通常較不願意將生涯投資於可攜性程度低的技術類型上，因爲一旦失業或者是因生養育小孩而必須離開勞動市場時，會較難以重

airiti

回勞動市場。因此，爲了解決此一困境，企業即會透過企業福利或公共福利政策，提供誘因讓勞工願意投資在可攜性程度低的技術上，以保障他們就業與所得安全（Estévez-Abe et al., 2001）。社會政策在此即具有制度資源的功能，協助企業解決技術形成的困境（Hall and Thelen, 2009）。

但此一比較資本主義觀點是以男性和製造業爲討論的中心，較忽略「女性」在後工業社會中大量進入勞動市場，其社會風險與男性有所差別的現象（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Iversen and Rosenbluth, 2010; Rubery, 2009）。傳統就業保障和社會保障體系是建立在男性的生命歷程爲基礎的假設上，如年金和失業保障體系，認爲喪失所得是因爲失業或者是退休等因素；但是，在後工業社會中，服務業的興起與女性進入勞動市場，使得社會風險出現轉變（Bonoli, 2013; Hemerijck, 2013）。女性進入勞動市場之後，所面臨的社會風險不僅來自失業或是退休，更多是因爲生育和照顧等因素而中斷就業（Bonoli, 2007; Esping-Andersen, 2002），而這是傳統社會保障體系所無法有效解決的。因此，如果無法將女性的勞動經濟置於比較資本主義與福利國家的制度脈絡中，在目前的後工業經濟中將會缺乏一塊重要的拼圖。以下我們將把性別角度帶入比較資本主義觀點中，並進一步形成研究假設。

二、性別化比較資本主義觀點

近來有許多研究嘗試將性別帶入比較資本主義觀點中，探討女性勞工在生產體制中的重要性以及企業對於家庭政策的偏好，但卻較少有量化的實證研究，儘管如此，這些研究仍然在理論觀點基礎提供許多切入點。其中，過去的許多研究集中在兩個主要的解釋

airiti

變項上，分別是企業所處的產業部門以及企業規模（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010; Rubery, 2009; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。因此，本文即嘗試以此爲理論探討的基礎，並進一步藉此形成研究假設。

（一）企業所屬之產業部門

首先，既有的比較資本主義指出在不同產業部門的企業，因爲所需之技術類型不一樣，此差異會影響企業對於社會政策的偏好（Estévez-Abe et al., 2001; Iversen, 2005; Mares, 2003a; Swenson, 2002）；但是，此一觀點是建立在傳統工業社會中的男性養家模式以及生命歷程軌跡上，而忽略了後工業社會中所產生的新社會風險以及女性大量進入勞動市場的狀況（Estévez-Abe, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011）。在後工業社會中，從勞工的角度而言，女性往往因家庭因素，如生育或照顧家庭，而被迫經常進出勞動市場，這不僅代表著她們難以在同一家企業內持續累積技術，且女性若考量將來可能爲照顧家庭而中斷工作時，其投資在可攜性程度低的技術類型之誘因可能會相對較低（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009）。另一方面，從企業的角度而言，如果企業必須依賴可攜性低的技術類型爲其比較制度利益的基礎，那麼企業即會期待且僱用能長期投資可攜性低的技術類型的勞工上，否則即需承擔因勞工離職所帶來的技術訓練成本的浪費。因此，企業可能會較不願意雇用勞動市場流動率較高的女性，而深化對女性的歧視（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009）。因此，就如 Rubery（2009）所言，女性可能會有較多的誘因投資於可攜性程度

airiti

高的技術類型，因爲獲得可攜性高的技術類型是伴隨著學歷或證照的取得，因而工作中斷並不會阻礙女性累積一般技術。如德國和日本，即便是被視作是以可攜性程度低的技術類型爲主的資本主義體制，女性亦會傾向投資於可攜性程度高的技術類型，如中低階服務業的零售或書記和高階服務業的金融與保險服務業等。這不僅保障女性勞工的技術價值，更可確保女性中斷就業後能夠較爲順利地再回到勞動市場。

如果企業爲了鼓勵女性勞工投資於可攜性程度低的技術類型，或者是協助其具有高技術水準的女性勞工能夠持續地待在企業中，那麼企業就必須要解決女性勞工在技術形成上的困境。不同於男性勞工依賴所得保障與就業保障制度，在後工業社會中，家庭政策扮演一個絕對性的角色（Esping-Andersen, 2002; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010; Morel et al., 2012b; Rubery, 2009; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。一般而言，當企業是依賴可攜性程度高的技術類型爲其市場競爭的利基時，企業較不重視長期關係和線上訓練，因此雇主不僅較不歧視女性，且縱使女性中斷就業後再重回勞動市場，其技術也較不易貶值。因而女性較不受暫時離開勞動市場所帶來的風險而影響未來就業，較能平衡工作和家庭。因此在此一脈絡中，企業就不會依賴家庭政策協助女性解決工作與家庭責任平衡的社會風險，因爲企業隨時可以從外部勞動市場中獲得勞動力的補充。

相反地，如果企業以依賴可攜性程度低的技術類型時（特別是製造業），技術形成依賴長期線上訓練而成，勞工中斷就業將對雇主投資於人力資本形成莫大的損失，是以雇主偏好僱用忠誠度高

airiti

且能長期投入的勞工。女性因其生命歷程常有中斷就業的風險（如生育和照顧家庭等），而使得雇主較缺乏僱用她們的誘因。即便女性可以獲得可攜性程度低的技術，也可能因爲中斷就業而造成其技術的貶值。那麼企業爲了促進女性投資在可攜性程度低的技術類型上，就可能會期待國家或自行開辦兒童照顧服務措施，以促進女性在技術投資上的誘因，同時減少女性勞工離職的時間以減少其技術的貶值（Estévez-Abe, 2005, 2006; Fleckenstein et al., 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。

諸多學者針對德國和英國家庭政策的研究指出（Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009），兩國在 1990 年代皆經歷了勞動市場和福利國家的轉型，不僅製造業中的技術勞工正快速減少或工作被外包出去，同時服務業部門和女性勞動參與率大幅擴張，而使福利國家的重心轉以擴張家庭政策。他們將技術類型依照 ISCO-88 的職業別重新分類，分爲一般高階技術（high-general）[2]、一般低階技術（low-general）[3] 以及專門技術（specific）[4]，以比較英國與德國勞動市場結構的差異。英國的服務業發展多以低階服務業部門爲主，主要以一般低階技術爲主。因而雇主較不支持普及式的就業導向之家庭政策，並認爲家庭政策的實施應最少化，以避免增加企業的負擔，特別是中小企業雇主的反對聲浪尤爲明顯。然而，德國在後工業社會中所發展出的服務業，主要以一般高階服務業部門爲主，對於一般高階技術和一般低階技術勞工之需求較爲平均，加上德國女性勞動

2　包括民意代表、主管及經理人員；專業工作者；技術員及助理專業人員。

3　事務人員；服務及銷售人員；基礎性職業工作者。

4　技藝有關工作人員；機械設備操作人員及電腦程式工作者。

airiti

力的短缺，以及需要提高生育率以提供更多技術性勞工，這些因素使得德國雇主較偏好普及性的家庭政策，並認爲有品質的照顧服務才能讓女性停留在勞動市場。因此，德國雇主不僅支持普及式的公共家庭照顧政策，更在企業內提供就業導向的家庭政策予以女性勞工，以期能維持高技術勞動力。

根據上述的討論，我們假設（1），如果企業是屬於高階服務業部門時，相較於是製造業部門以及低階服務業，那麼將會有較高的意願實施托育設施或措施。

（二）風險程度：女性員工比例

除了技術形成上的考量之外，比較資本主義觀點也指出企業所面臨的社會風險程度以及企業規模也會影響企業的社會政策偏好（Hall and Soskice, 2001; Mares, 2001, 2003a, 2003b; Pierson, 1995）。Mares（2001, 2003a, 2003b）提出兩個影響企業社會政策偏好的面向，「風險重分配」（risk redistribution）和「控制」（control）。首先在風險重分配上，她指出高風險的企業（如重工業）傾向偏好普及式的社會政策，以將風險成本外部化給社會；低風險程度的企業則是傾向將風險成本由企業內部自行承擔。譬如，在職災風險上，德國的化學工業工會就會傾向由國家或是社會吸收其職業災害的風險；但是其他風險程度低的產業，如服務業即不支持由國家或是社會吸收，因爲這樣等於是由他們來補貼高職業災害風險的化學工業（Mares, 2003a）。

在後工業社會中，女性大量進入服務業部門，但是就如前述，女性面臨新社會風險，如生育、照顧因素而中斷就業等風險，促使雇主需重新思考就業導向家庭政策的不同配置，以維持企業內的女

airiti

性勞動力和其技術價值。一般而言，提供托育照顧服務可減少女性離開勞動市場的時間；而對勞工而言，離開勞動市場越久，對於技術累積越不利（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010）。

因此，根據上述討論，我們假設（2），當企業的女性勞工比例越高時，企業就越願意實施托育設施或措施。

（三）企業規模

除了風險程度之外，另外一個影響企業社會政策偏好的因素是 Mares（2001, 2003a, 2003b）所稱的控制面向，也就是企業規模。她指出企業規模越大，企業的財務能力越好，因爲大企業更有能力透過提高產品價格，將非薪資成本移轉到消費者身上。企業規模越大的企業較能夠透過產品價格，將生產成本移轉到產品價格上。且大企業比起消費者和小企業而言，擁有較多的市場資訊，對於問題解決的能力和機制也比較健全，因而大企業能從生產中獲取的利益和回饋將比在外部市場的小企業或消費者更多（Carlton and Perloff, 1994; Clarkson and Miller, 1982）。基於此，大企業在實施社會政策時，較有能力將社會政策的成本內部化，並能選擇自主性較強的方案。因此，當企業規模較大，且依賴可攜性程度低的技術類型爲其競爭優勢的基礎時，企業會傾向對社會政策擁有高度的控制權，因爲他們希望能夠藉此作爲人力資源管理的政策工具之一（Busemeyer, 2009, 2015; Mares, 2003a; Trampusch, 2010）。但是對中小企業而言，他們往往缺乏足夠的財務能力和資源，承擔社會政策所帶來的非薪資成本。因此，如果企業規模較小且著重於高階技術時，那麼企業就會傾向將社會政策的控制權外部化給國家，如

airiti

丹麥，但是也願意承擔一定程度的社會政策成本；相反地，如果中小企業是依賴低階技術而著重於低成本的生產策略，那麼就會反對社會政策的開展，如臺灣（Busemeyer, 2009, 2015; Lee, 2011b; Nelson, 2012; Trampusch, 2007, 2009, 2010, 2013; 葉崇揚，2016；葉崇揚、陳盈方，2013）。

臺灣資本主義體系的特色，主要以中小企業做爲出口導向的主要部門，而大企業則占據內需導向的重要部門（陳介玄，1994；葉崇揚，2016；葉崇揚、陳盈方，2013）。以外銷導向爲主的中小企業，國際競爭壓力及市場瞬息的變化，使得中小企業必須以「合作」的方式來應付，故而使臺灣中小企業形成廣泛的外包或協力網絡，透過生產的網絡化，企業之間的連結經常能產生類似「規模經濟」的效果。在此脈絡下，臺灣中小企業對於「成本」將比大企業更加敏感（Hu and Schive, 1998; 陳介玄，1994；葉崇揚，2016）。

而此一特色也體現在政府對社會政策的規範中。如「勞工保險法」，在早先的規定中，就規範僅三百人以上的企業才適用勞工保險，爾後才逐漸地將涵蓋率逐漸地擴張至中小企業（葉崇揚、陳盈方，2013）。此一思維與考量，也體現在「性別工作平等法」中。「性別工作平等法」第 23 條即規定，如果企業僱用 100 人以上，必須提供托兒設施或措施。因此，我們假設（3），企業規模越大，越願意實施托育相關設施或措施。

（四）企業組織：公部門和私部門

在比較資本主義中，由於過度著重於企業的偏好，往往忽略了國家與公部門在社會政策發展過程中所扮演的角色，不論是作爲制度的協調者或者作爲角色模範者（role model）（Manow, 2001;

airiti

Martin and Thelen, 2007; Matsuyama, 1997; Schmidt, 2008, 2009）。Martin and Thelen（2007）就指出在後工業社會中，公部門往往在社會政策發展過程中扮演一個重要的角色。這主要是因爲在後工業社會中，服務業的興起使得勞動市場逐漸地彈性化，而削弱了傳統工業社會中的社會與勞動團結。因此爲了促進社會團結，最大的服務業部門，亦即公部門，就扮演協調者的角色，讓服務業的工會能夠協調其政策偏好以及解決集體行動的問題，最終促進社會政策的發展以及社會團結。

不同於歐洲福利國家的脈絡，東亞公部門勞工的力量並不足以、也不被允許扮演一個制度協調者的角色。但是，東亞福利國家的公部門勞工依然享有優渥的福利體系。這主要可以歸因於兩個因素。第一，公部門或者是國營企業，在社會政策發展中，可能會扮演角色模範者，以鼓勵企業開辦社會政策。如 Manow（2001）在比較德國與日本福利資本主義發展時，就指出日本社會政策發展過程中一個很重要的特色，即是日本的私人企業一開始往往沒有足夠的（財務）能力與誘因開辦社會政策，而是必須依賴國營企業和公部門作爲先驅者，爾後等私人企業逐漸茁壯之後，逐漸開辦企業內的福利制度。

除了作爲角色模範者的因素之外，另外一個重要的因素，即是東亞福利國家的發展是建立在威權政體的基礎上，因此爲了維持其政治合法性，威權體制往往會將財政資源集中於公部門（Kim, 2015; Wong, 2004; 李易駿、古允文，2003）。因此，許多福利政策皆是以公部門和國營企業勞工爲主，如臺灣和韓國社會保險體系的發展即是如此（Kim, 2015; Ku, 1997; Kwon, 1999; 葉崇揚、陳盈方，2013）。在此一體系中即容易形成福利體系的雙元化，一方

airiti

面，公部門和國營企業勞工往往可以享受優渥的福利給付；另一方面，私營部門勞工的福利卻是相對較少的。

因此，據上述討論，本研究假設（4），相對於私部門，公部門較願意提供勞工托育設施或措施。

參、分析資料與研究方法

一、資料來源

本文的分析資料採用 2013 年「僱用管理性別平等概況調查」之資料。該調查以臺灣地區有參加勞工保險之事業單位（不含僱用三人以下之事業單位）爲母群體，並採「分層隨機抽樣」，按 19 個行業別、員工規模別（4 ～ 29 人、30 ～ 49 人、50 ～ 99 人、100 ～ 199 人、200 ～ 249 人、250 人以上）及地區別（北部地區、中部地區、南部地區、東部地區）進行分層抽樣，完成調查的有效樣本數爲 3,283 份（勞動部，2015）。

二、研究變項之處理與測量

（一）依變項（Dependent Variable）：企業有實施托兒機構或措施

本文的依變項將以企業是否有實施托兒機構或措施作爲觀察指標，並以虛擬變項作爲依變項。在 2013 年「僱用管理性別平等概況調查」的資料庫中，此變項的問項有二，第一爲「請問貴單位（公司）有沒有爲員工子女設立托兒服務機構（如幼兒園、托嬰中心、兒童課後照顧服務中心）？」答項爲「有」（1）；「沒有」（2）。

airiti

第二爲「請問貴單位（公司）有沒有提供員工托兒措施？」答項爲「有」（1）；「沒有」（2）。本變項將該兩題合併爲依變項，只要企業回答有實施托兒機構或提供托兒措施其中之一，即歸納爲有實施，編碼爲 1。若兩者皆沒有實施，則歸納爲沒有，編碼爲 0，以虛擬變項作爲本文的依變項。

（二）解釋變項（Explanatory Variable）：企業規模、企業組織、產業類型

1. 企業規模：「請問貴單位（公司）目前員工人數爲多少？」答項爲（1）「4-29 人」；（2）「30-249 人」；（3）「250 人以上」。
2. 企業組織：問項爲「請問貴單位（公司）組織型態爲何？」答項爲（1）「民營」；（2）「公營」。
3. 風險程度：問項爲「請問貴公司目前員工人數（含外勞）：女性人數」，答項爲連續變項，並將該變項除以該公司的所有員工數，以換算成女性員工佔該公司所有員工人數的比例，將變項整理爲（1）「0-20%」；（2）「21-40%」；（3）「41-60%」；（4）「61-80%」；（5）「81-100%」。
4. 產業類型：該問項爲「請問貴單位（公司）的行業別爲何？」答項爲（1）「農、林、漁、牧業」；（2）「礦業及土石採取業」；（3）「製造業」；（4）「電力及燃氣供應業」；（5）「用水供應及污染整治業」；（6）「營造業」；（7）「批發及零售業」；（8）「運輸及倉儲業」；（9）「住宿及餐飲業」；（10）「資訊及通訊傳播業」；（11）「金融及保險業」；（12）「不動產業」；（13）「專業、科學及技術服務業」；（14）「支援服務業」；（15）「公共行政及國防強制性社會安全」；（16）「教育

airiti

服務業」；（17）「醫療保健及社會工作服務業」；（18）「藝術、娛樂及休閒服務業」；（19）「其他服務業」。該變項依據 Fleckenstein et al.（2011）對後工業社會之服務業技術，進一步分類爲一般高階技術（high-general skill）和一般低階技術（low-general skill）。依據此標準，本文將服務業部門進一步劃分爲「高階服務業」和「低階服務業」。因而，本文將該問項重新編碼爲「工業部門（選項（3）至（6））」、「高階服務業部門〔選項（10）至（13）、（15）至（17）〕」、「低階服務業部門〔選項（7）至（9）、（14）、（18）、（19）〕」、「其他〔選項（1）至（2）〕」。

（三）控制變項（Control Variable）

本文的控制變項爲區域，該問項爲「請問貴公司的所在區域爲何？」答項爲（1）「北部」；（2）「中部」；（3）「南部」；（4）「東部」。

三、分析方法

本文的資料分析包含描述性分析與多變項分析，統計模型爲二項式邏輯斯迴歸分析（Binary Logistic regression），在第一階段的分析上，檢視企業規模的範疇是否對企業實施托兒機構或措施產生影響。在第二階段的分析上，檢視企業組織範疇之影響性。第三階段的分析則檢視產業類型之影響。

肆、邁向就業導向的家庭政策：企業的角色

描述統計的部分，表 1 呈現受訪單位在企業規模、企業組織、

airiti

產業類型等面向上的描述性統計分析。首先，在企業規模的面向上，其中，29 人以下的企業佔了將近 60%，如果加上 250 人以下的企業，則是高達 85% 左右。此一以中小企業爲主的特性，基本上符合臺灣資本主義的結構特徵（Fields, 1995; Lee and Hsiao, 2014; 陳介玄，1994）。而不同企業規模者間在是否實施托兒機構或措施呈現顯著差異性（X^2=1.30, $P < 0.001$）。在有實施托兒機構或措施的企業中，以 250 人以上規模之企業，有高達四分之三以上都有實施托兒措施或是設施（76.18%）。沒有實施相關措施的企業中，以 29 人以下規模之企業比例最高（94.79%）。換句話說，企業規模越大，就越有可能實施托育措施或是設施，這符合比較資本主義觀點的假設（Mares, 2003a）。

airiti

表 1 企業規模、企業組織、產業類型、區域之描述性統計分析

	整體	有實施	沒有實施	X^2
解釋變項				
企業規模				
29 人以下	1,956 (59.58%)	102(5.21%)	1,854 (94.79%)	1.30***
30-249 人	819 (24.95%)	143 (17.46%)	676 (82.54%)	
250 人	508 (15.47%)	387 (76.18%)	121 (23.82%)	
企業組織				
公私立機構				
私營機構	2,911 (88.67%)	433 (14.87%)	2,478 (85.13%)	316.49***
公營機構	372 (11.33%)	199 (53.49%)	173 (46.51%)	
風險程度				
（女性員工比例）				
0~20%	586 (17.85%)	119 (20.31%)	467 (79.69%)	53.29***
21~40%	872 (26.56%)	105 (12.04%)	767 (87.96%)	
46~60%	883 (26.90%)	170 (19.25%)	713 (80.75%)	
61~80%	624 (19.01%)	150 (24.04%)	474 (75.96%)	
81~100%	318 (9.69%)	88 (27.67%)	230 (72.33%)	
產業類型				
工業部門	1,060 (32.29%)	131 (12.36%)	929 (87.64%)	344.34***
高階服務業部門	842 (25.65%)	345 (40.97%)	497 (59.03%)	
低階服務業部門	1,278 (38.93%)	143 (11.19%)	1,135 (88.81%)	
其他產茉部門	103 (3.14%)	13 (12.62%)	90 (87.38%)	
控制變項				
區域				
北部	1,477 (44.99%)	285 (19.30%)	1,192 (80.70%)	5.56
中部	730 (22.24%)	121 (16.58%)	609 (83.42%)	
南部	873 (26.59%)	182 (20.85%)	691 (79.15%)	
東部	203 (6.18%)	44 (21.67%)	159 (79.33%)	

樣本數爲 3,283 家企業

*$P < 0.05$; **$P < 0.01$; ***$P < 0.001$

airiti

在風險程度上，我們假設女性員工比例越高的企業越有可能實施托兒機構的設施或是措施。就描述統計所呈現的資料，大體而言也支持此一假設。在女性員工的比例方面，僱用女性員工比例與是否實施托兒設施或措施呈現顯著差異性（X^2=53.29, $P < 0.001$）。整體分配而言，以僱用 41 ～ 60% 和 21 ～ 40% 女性員工的比例最高（26.9%、26.56%）。在有實施托育設施或措施的企業中，受僱女性員工在 61% 以上者，其有實施相關托育設施或措施的比例皆高於整體狀況。然而，僱用女性員工比例在 20% 以下者，企業尚有 20.31% 的比例願意實施相關托育機構或措施。不過其中比較特殊的現象是女性僱用比例爲 21% ～ 40% 以及 41%~60%，有實施托育設施或措施的比例反而比女性員工僱用爲 0 ～ 20% 的企業還要低。這可能的原因很多，可能是因爲產業類別的差異，譬如低階服務業，可能多爲女性僱用比例相對較高的產業部門，如餐飲服務業，因此此部門的企業可能反而不願意或是不需要開辦托育措施或設施。因此針對於此，我們底下進行二項式邏輯斯迴歸分析時，進一步分析了女性員工比例與產業部門的互動項。不過，整體而言，當企業僱用越多的女性員工時，企業就可能面臨更多的女性因爲育兒或是其他照顧因素離職所造成的技術喪失的風險，因此企業就越有可能開辦托育設施與措施（Rubery, 2009）。

最後，在公私部門差異上，對是否實施托兒設施或措施也存在顯著差異性（X^2=316.49, $P < 0.001$）。在有實施托育相關措施的企業中，公部門的企業仍比私部門企業的比例高（53.49%），且公營機構有實施托育相關措施的比例高於整體。不過，這可能是因爲公營的企業可能是因爲社會大衆的壓力而必須更遵守法律上的規範，或者是也有可能是因爲公營企業作爲一個模範性的角色，而希望能

airiti

夠引領私營企業開辦托育設施或是措施。而控制變項部分，不同區域別在是否實施托育機構或措施上並未產生差異性。

本文接下來的分析，將採用巢式模型分析，將不同決定因素之變項納入模型中，並檢視各變項的變化情形。表 2 係爲企業規模、企業組織、產業類型等變項對是否實施托育機構或措施的二項式邏輯斯迴歸模型，分別分爲四個模型。其中，我們將模型檢定的數值，包括擬似 R^2（pseudo-R^2）、AIC（Akaike's Information Criterion）和 BIC（Bayesian Information Criterion），也同時置於各模型底下

模型一，檢視企業規模對於實施托育機構或是措施的影響，並且將控制變項（區域）納入考量。基本上，模型一的分析結果與比較資本主義觀點的相關研究發現一致。企業規模對於企業是否有實施托育機構或措施具有顯著的影響，符合本文的研究假設（3）。企業規模 30 ～ 249 人以及 250 人以上的企業，都較 29 人以下之小型企業，在實施托育相關措施的比例越高。這有兩個主要的原因。第一，企業規模越大者，較有能力將促進女性就業的成本內部化，並透過企業自行承擔的方式，提供私有化的相關托育機構或措施（Mares, 2001, 2003a）。第二個原因，則是目前臺灣的「性別工作平等法」第 23 條規定，如果企業僱用 100 人以上即必須提供托兒設施或措施。法規的規範使得企業必須開辦托育的設施或措施。不過，這並不表示上述的兩個原因是互爲排斥的。從過去的研究中，如 Ku（1997）、葉崇揚（2016）、葉崇揚、陳盈方（2013）以及陳芬苓（2005）就都指出，臺灣的社會保險或是企業年金與福利措施，都是因爲受限於企業的財政能力，而使得政府的規範多是從大企業開始，再逐漸地擴展到中小企業。換句話說，企業在設定規範時，

airiti

也可能會考慮企業規模背後的財政能力，以避免損及企業的競爭力，特別是中小企業的出口競爭力。

模型二係立基於模型一，並進一步納入企業組織與風險程度（女性員工比例）兩個主要解釋變項。在納入企業組織變項後，企業規模仍具有統計上的高度顯著。進一步觀察企業組織變項，屬於公營機構之企業，其願意實施相關托育機構或措施之機率較私營機構來得高。顯然，屬於公立或私營機構，將影響企業是否實施相關托育機構或措施的意願。該部分的結果符合本文的研究假設（4），即屬於公營企業者，其願意實施托育機構或措施的機率將高於私營機構者。其中，背後的原因可能包括因爲在目前全球化競爭下，私部門的企業可能面臨更多全球市場的競爭，因而對生產成本相對敏感，而不願意開辦會造成生產成本增加的托育措施或是設施。但是，公部門可能是因爲必須扮演一個模範者的角色，以帶動私部門企業開辦托育設施與措施；抑或單純是因爲公部門企業爲公營機構，而使得他們必須更爲遵守法律規範。就如明治維新時代的日本，爲了讓民營企業開始採取企業福利與年金，國營企業以及公部門就率先開辦相關的企業福利與年金體系（Manow, 2001）。

就女性員工比例而言，此解釋變項對於是否實施相關托育機構或措施呈現正向的顯著效果。換言之，企業內的女性員工比例越高者，企業願意實施相關托育機構或措施的機率將越高。該部分的結果亦符合本文的研究假設（2），企業僱用女性員工比例越高者，其願意實施托育機構或措施的機率將越高。換言之，當女性員工係企業內主要勞動力時，企業將有更高的誘因將女性因生育照顧而離開職場的風險內部化，以提供女性勞工相關的托育機構或措施。特別是後工業社會所帶來的服務業部門快速擴張，讓女性得以大量進入

airiti

服務業部門。當企業所需的勞動力以女性勞工為主時，雇主為了增加女性留在企業內的誘因以減少技術訓練的浪費，即較有誘因實施企業內的就業導向家庭政策，以維持必要的女性勞動力（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010; Rubery, 2009; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。

表 2　實施托育機構或措施決定因素之邏輯斯迴歸模型

	模型一	模型二	模型三	模型四
解釋變項				
企業規模（29 人以下）				
30-249 人	1.322***	1.165***	0.976***	1.064***
	（9.48）	（8.04）	（6.60）	（7.13）
250 人以上	4.086***	4.030***	4.055***	4.131***
	（-27.87）	（26.15）	（-25.04）	（25.32）
企業組織				
公私立機構（私立）				
公營機構		1.446***	0.983***	0.892***
		（9.54）	（-6.36）	（5.73）
風險程度				
女性員工比例		1.505***	0.629*	
		（6.28）	（-2.35）	
產業類型（工業部門）				
高階服務業部門			1.343***	
			（-7.71）	
低階服務業部門			-0.25	
			（-1.43）	
其他產業部門			0.627	
			（-1.76）	

airiti

風險程度 * 產業類型				
女性員工比例 * 工業部門				-0.871 （-1.81）
女性員工比例 * 高階服務業部門				2.472*** （11.90）
女性員工比例 * 低階服務業部門				-0.602* （-2.05）
女性員工比例 * 其他產業部門				-0.127 （-0.14）
控制變項				
區域（北部）				
中部	-0.282 （-1.81）	-0.362* （-2.24）	-0.364* （-2.19）	-0.372* （-2.22）
南部	-0.131 （-0.94）	-0.182 （-1.27）	-0.193 （-1.32）	-0.209 （-1.41）
東部	0.358 （-1.65）	0.0439 （0.19）	-0.0546 （-0.23）	-0.0539 （-0.23）
常數項	-2.830*** （-24.38）	-3.685*** （-20.40）	-3.560*** （-18.19）	-3.331*** （-21.50）
Loglikelihood	-1054.655	-991.0265	-933.0902	-911.1296
LRChisquare	1106.96	1234.22	1350.09	1394.01
Pseudo R^2	0.3442	0.3837	0.4198	0.4334
AIC	2125.31	2004.05	1896.18	1848.26
BIC	-1066.48	-1177.55	-1269.13	-1321.15
樣本數	3,283	3,283	3,283	3,283

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
說明：括弧中爲 t 值

模型三係立基於模型二，並進一步納入產業類型變項。產業類型代表著企業所在的產業部門，也意味著企業所依賴的技術類型。在納入產業類型因素後，企業規模和公營機構之決定因素仍維

airiti

持高度顯著且正向的效果，但風險程度（女性員工比例）的效果雖仍維持正向且顯著效果，但顯著強度卻減弱了，這可能受到產業類型的影響，減弱了風險程度（女性員工比例）的影響效果。進一步觀察產業類型決定因素，相較於工業部門，僅高階服務業部門，其願意實施相關托育機構或措施之機率較高。一方面，基於一般技術需求較高的高階服務業，其受僱員工中，女性勞工比例較高（見附錄），且產業所需技術層次較高，勞工技術替代性將越困難，將增加雇主實施企業內相關托育機構或措施的誘因，以維持企業內所需的技術勞動力，並減少女性勞工因生育因素退出勞動市場之風險。另一方面，工業部門的部分原因可能是因爲現行法規使得工業部門較難設立托兒設施，使得工業部門的企業，相較於市區之中的服務業部門的企業，在開辦托育設施時相對較低。但是此一解釋無法說明低階服務業部門的企業，爲何同樣有較低的比例沒有開辦托育措施和設施。我們認爲屬於低一般技術類型的低階服務業部門，由於勞工的技術替代性相對容易，使得低階服務業之雇主較無誘因在企業內部實施托育相關機構或措施。模型三的分析結果與過去相關研究的研究發現一致（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。準此，模型三的分析結果顯示，我們的研究假設（1）獲得支持，意即後工業社會中，屬於高一般技術和女性勞工爲主的高階服務業部門，企業實施托育相關機構或措施的機率，將較以男性爲主的工業部門或低一般技術爲主的低階服務業部門來得高（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Iversen and Rosenbluth, 2010; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。

airiti

表 2 的模型四係立基於模型三再納入風險程度（女性員工比例）和產業類型的交互作用，以檢視風險程度（女性員工比例）之因素對實施托育機構或措施之影響效果是否存在產業類型的差異性。同時我們也嘗試著解釋爲何女性僱用比例在 20% ～ 60% 之間的企業爲何開辦托育設施與措施的比例相對較低。模型四在納入風險程度（女性員工比例）和產業類型的交互作用後，發現加入這個交叉變項後，既有的企業規模和公私立機構因素之顯著效果並未有太多的改變。原有的中大型企業和公營機構，該等企業實施托育相關設施或措施的機率仍高於中小企業和民營部門。而女性員工比例以及產業類型的部門的互動項則是呈現相對有趣的現象。在高階服務部門，女性員工比例越高，企業越願意開辦托育設施與措施。但是低階服務業部門，女性員工比例越高，企業則是越不願意開辦托育設施與措施。但是工業部門與其他部門與女性員工比例的互動項，沒有統計上的顯著影響。這可能有兩個解釋原因。第一，高階服務業部門可能企業規模較大。的確，在數據中，大概有 25% 左右的高階服務部門的企業是屬於 250 人以上的企業，是其他產業類型的一倍左右。其次，雇主認爲留住女性員工是有助於企業的競爭力，特別是在高階服務業部門時，才有可能開辦托育措施或是設施。因此風險程度（女性員工比例）越高，僅有在高階服務部門才有較高的機率實施托育相關設施或措施。而工業部門中，女性員工比例越高，也無顯著關係，且係數還呈現負值。這可能是因爲臺灣的工業部門主要是以代工爲主，而且女性員工比例越高的企業，可能多是以小型製造業爲主。基本上，此一結果支持本研究假設（1）和假設（2），即當高階服務業部門的風險程度（女性員工比例）越高時，其實施托育機構或措施的機率將更高。

airiti

同時，這可能解釋了為何女性雇用比例在 20% ～ 60% 之間的企業開辦托育設施與措施的比例相對較低。附錄顯示低階服務業部門，女性員工比例在 20% ～ 60% 的比例相當高，這一點與高階服務業部門不一樣。因此，雖然需要進一步詳細的檢證，但是這很可能是因為低階服務部門的企業不需要高技術水準的女性員工或是留住員工，而是可能從外部勞動市場尋找，因此不太需要開辦托育措施和設施。特別是如果企業規模低於 100 人時，這樣的情況在低階服務部門存在一定的可能性，那麼他們就可能不受到政府法令的規範，而更不願意開辦托育設施或是措施。

小結：基本上，本文所做的量化研究分析，從臺灣的實證分析角度佐證了比較資本主義的理論觀點。企業規模、風險程度（女性員工比例）、技術類型（產業部門）、企業組織（公、私部門企業）對於企業是否有托育設施或是措施有顯著的影響。而此一研究發現也隱含著對傳統探討社會政策觀點與權力資源理論的批判，亦即企業不見得會反對社會政策的開展，而是會因為其規模（財務能力）、風險程度、所依賴的技術類型以及公私部門的分化而有所差異。

伍、結論：臺灣家庭政策體系該何去何從？

在後工業化的脈絡中，歐洲福利國家開始進行社會投資的轉型，以因應女性進入勞動市場所衍生的新社會風險（Bonoli, 2013）。本文以比較資本主義觀點為理論基礎，並且嘗試著性別化過去忽略性別的比較資本主義觀點，分析臺灣企業對就業導向家庭政策的誘因結構和偏好。本文分析臺灣 2013 年「僱用管理性別平

airiti

等概況調查」的資料庫，發現臺灣企業對於實施就業導向家庭政策的誘因結構，受到企業規模、風險程度（女性員工比例）、技術類型（產業部門）、企業組織（公、私部門企業）所影響。在企業規模決定因素方面，企業規模越大的單位，比規模小的企業有較高的機率實施相關的托育機構或措施。在企業組織決定因素方面，公營機構受到內部勞動市場規範的影響，相較於私營機構有較高的機率實施相關的就業導向家庭政策。就風險程度而言，當企業的勞動力組成大量依賴於女性勞動力時，企業將有高度誘因實施企業內的家庭政策，以留住企業所需的女性勞動力，並減緩女性勞工因生育和照顧等因素，被迫離開勞動市場所衍生的技術流失之風險。在產業類型的決定因素面向上，亦可發現服務業部門較工業部門更有較高的機率實施就業導向的家庭政策。特別是以一般高技術爲主的高階服務業部門，其實施相關托育照顧的家庭政策之機率更高。以一般低技術爲主的低階服務業部門，雇主基於該等技術勞工容易在勞動市場中獲得，因而也較缺乏誘因實施家庭政策，以節省非薪資成本。從本文的互動項分析中，即可進一步證實以女性勞工爲主的高階服務部門，才有較高的機率實施企業內的家庭政策。即便低階服務業部門亦以女性勞工爲主要勞動力，但受限於該等勞工技術的可攜性和可得性極高，降低了雇主落實就業導向家庭政策的誘因。

就此研究發現而言，本文有二點主要在理論上的貢獻。第一，過去臺灣社會政策研究忽略了企業在社會政策（不論是執行或者是制定過程中）的角色，大多隱含著企業是反對社會政策的偏好立場，這主要是建立在傳統權力資源理論的基礎上（Esping-Andersen, 1985; Korpi, 1983）。但是，本研究卻發現企業不見得一定會反對社會政策，而是會因爲其企業規模、所面對的風險程度、產業類型差

airiti

異、部門差異等因素而有所不同。當企業必須依賴高階技術作爲其生產策略的基礎時，或者是面臨較高的風險程度時，那麼企業就有較高的意願開展社會政策讓勞工願意投資於特定技術類型。我們認爲未來在福利多元主義的概念下，企業不應該被排除於福利供給網絡之外，畢竟臺灣許多社會政策的執行、財務來源和給付是依賴企業。因此如果進一步深化對企業的理解與研究，將會有助於我們在社會政策制訂過程中能有更周全的考慮。

第二，從性別化比較資本主義觀點進行實證分析。傳統比較資本主義觀點主要是建立在工業社會中以製造業和男性爲核心的理論基礎，因此所強調的是如何透過所得與就業保障解決企業在技術形成和其他經濟協調上的問題，同時也保障男性的社會風險。因此，本文嘗試將性別帶入比較資本主義觀點中，強調後工業社會中，女性進入勞動市場之後可能面臨的新社會風險問題，以及家庭政策如何被視爲解決企業在服務業中技術形成問題的政策工具。雖然在過去的研究中，也有許多理論基礎的討論，但多缺乏實證分析、或者是從國家層次進行比較分析而缺乏微觀層次的分析（Estévez-Abe, 2005, 2006, 2009; Fleckenstein et al., 2011; Fleckenstein and Seeleib-Kaiser, 2011; Seeleib-Kaiser and Fleckenstein, 2009）。因此，本文以企業爲單位，進行微觀層次的實證分析，將有助於對性別化比較資本主義觀點的理論驗證與發展。

就政策意涵而言，本文從比較資本主義的觀點，分析臺灣企業對於托兒措施與設施的差異與偏好，此研究觀點與發現亦有助於思考未來托育政策的發展策略與方向。目前歐洲福利國家在面臨財政困境和後工業社會的衝擊，紛紛以社會投資政策爲基礎進行結構性的轉型（Bonoli, 2013; Smyth and Deeming, 2016; 葉崇揚、古允

airiti

文，2017）。此一改革策略，在於強調讓社會政策成爲促進成長的策略，而非僅是消極的給付。家庭政策是社會投資策略的一環，它能促進女性延續參與勞動的生命歷程，避免因生育或照顧因素而中斷就業，對於促進國家生育率、增加家戶所得和避免女性貧窮等面向皆有正向的功能。此一改革策略即是建立在就業導向的托育政策上（Esping-Andersen, 2002; Hemerijck, 2013, 2015; Kuitto, 2016）。

然而，在臺灣以中小企業爲核心以及低階服務業爲基礎的產業結構下，若要推動就業導向的托育政策，將面臨一個困境，即企業對於社會政策的偏好是傾向將社會政策視作負擔，而非制度性資源，因此往往不願意提供相關的福利政策。圖 1 爲臺灣不同技術類型的女性勞工變化趨勢，顯示臺灣女性在專業技術的比例逐年下降，從 1980 年的 41.03% 下滑至 2016 年的 17%。反之，臺灣女性就業於一般高階技術和一般低階技術的比例則逐年攀升，兩類型技術的女性勞工於 2016 年已分別達到 37.08% 和 43.38%。顯然，在後工業化過程中，女性技術類型已經逐漸地集中於以一般技術爲核心的服務業，而需要專業特殊技術的製造業之技術需求已經逐年下降。就如 Estévez-Abe（2005, 2006）所言，企業或女性勞工本身，將因女性特殊的生育或照顧等需求暫時離開勞動市場之風險，而使得企業和女性缺乏誘因投資於該可攜性低的技術，而投資於可攜性高的一般技術。

airiti

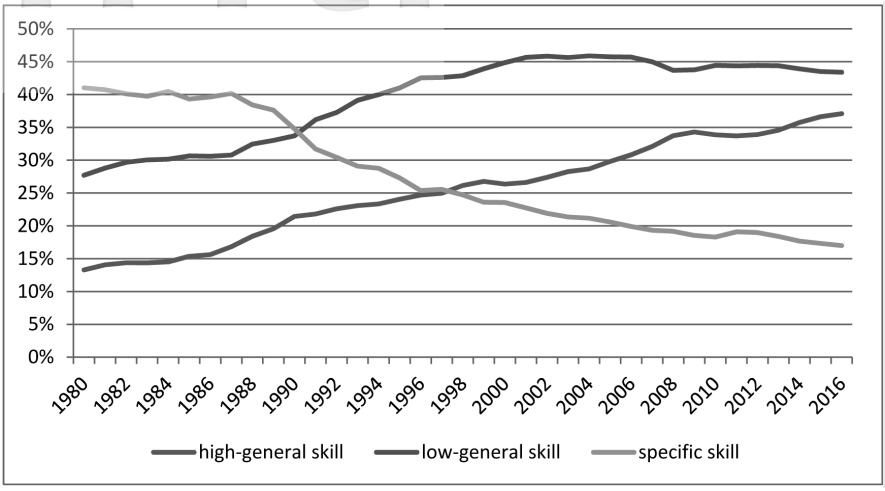

圖 1　臺灣女性不同技術類型佔總女性就業人口比率

資料來源：行政院主計處（2017）。

在此結構之下，若要推動就業導向的托育政策，從比較資本主義的觀點，有兩種做法或可有助於降低中小企業以及一般技術爲核心的服務業的反對。第一，由國家開辦公共托育設施與措施，並且藉此擴張服務業部門以及女性勞動機會。國內學者劉毓秀（2011，2012，2015）也指出此種社會民主模式的公共托育模式是一種政策選擇。第二種方式，則是採取地區企業聯合模式，由地區中的企業（包括各種規模、各種產業、各部門等企業）聯合開辦托育設施或是措施，藉此平均化風險與成本，國家則是扮演補貼者以及規範者的角色。藉此，不僅可以降低企業不願意開辦托育設施或是措施的問題，同時也可以促進勞動者的工作與家庭責任之間的平衡，同時也能夠促進就業機會，以達成社會投資的目標。

最後，本研究主要分析「僱用管理性別平等概況調查」，以瞭解開辦托育措施或設施的企業樣態。但是，這可能會面臨一些研究

airiti

上的限制。第一，雖然許多企業可以和私立托兒設施簽訂合作契約，以滿足法定的要求，但是不見得員工能夠受益，或者是受益人數有限。因此，企業是否開辦托育設施或是措施以及政策受益人數實際上是有落差的，此爲本文無法深入分析的部分。其次，本文僅分析了有無開辦托兒措施和設施的企業，因此企業其它可能的友善家庭措施並未被涵蓋到。未來也許可以朝向深度訪談和量化分析並重的方式，進一步了解企業在托育政策以及其他社會政策上的偏好與態度。

airiti

附錄：產業類型與女性勞工比例之交叉分析表

	女性員工比例					
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	X^2
產業類型						
工業部門	306 (52.22)	384 (44.04)	225 (25.48)	108 (17.31)	37 (11.64)	471.33 ***
高階服務業	48 (08.19)	137 (15.71)	247 (27.97)	247 (39.58)	163 (51.26)	
低階服務業	200 (34.13)	320 (36.70)	392 (44.39)	257 (41.19)	109 (34.28)	
其他	32 (05.46)	31 (03.56)	19 (02.15)	12 (01.92)	9 (02.83)	

資料來源：研究者自行整理。

airiti

參考書目

中文部分

王淑英、張盈堃（2000）。〈多元文化與托育服務：政體中心觀點的探討〉，載於蕭新煌、林國明編著，《台灣的社會福利運動》，頁 309-340。臺北：巨流。

王舒芸（2014）。〈門裡門外誰照顧、平價普及路迢迢？台灣嬰兒照顧政策之體制內涵分析〉，《台灣社會研究季刊》，第 96 期，頁 49-93。

行政院（2008）。《人口政策白皮書》。臺北。

行政院主計處（2017）。《105 年人力資源調查統計》。行政院主計處網頁（https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/7328161058KIDNIEKP.pdf）。

李易駿、古允文（2003）。〈另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探〉，《臺灣社會學刊》，第 31 期，頁 189-241。

張靜倫（2000）。〈台灣的婦運議題與國家的性別政策：訴求與回應〉，載於蕭新煌、林國明編著，《台灣的社會福利運動》，頁 367-388。臺北：巨流。

陳介玄（1994）。《協力網絡與生活結構－臺灣中小企業的社會經濟分析》。臺北：聯經。

陳芬苓（2005）。〈企業規模與實施職場健康促進之調查研究〉，《臺灣管理學刊》，第 5 卷第 1 期，頁 149-168。

傅立葉（2000）。〈老年年金、政黨競爭與選舉〉，載於蕭新煌、林國明編著，《台灣的社會福利運動》，頁 231-256。臺北：巨流。

傅立葉、王兆慶（2011）。〈照顧公共化的改革與挑戰：以保母托育

airiti

體系的改革為例〉，《女學學誌：婦女與性別研究》，第 29 期，頁 79-120。

勞動部（2015）。《102 年僱用管理性別平等概況調查》。勞動部網頁（http://statdb.mol.gov.tw/html/svy01/0106menu.htm）。

黃志隆（2012）。〈臺灣家庭政策的形成：家計承擔與兒童照顧的整合〉，《人文及社會科學集刊》，第 24 卷第 3 期，頁 331-366。

葉崇揚（2016）。〈行動者的失敗？或是結構的限制？－臺灣勞工退休金改革的再辯證〉，《人文及社會科學集刊》，第 28 卷第 4 期，頁 541-580。

葉崇揚、古允文（2017）。〈從生產性福利體制到社會投資福利國家：臺灣與韓國的比較〉，《社會政策與社會工作學刊》，第 21 卷第 1 期，頁 97-147。

葉崇揚、陳盈方（2013）。〈民主、資本主義與年金體系的發展：臺灣經驗的分析〉，《人文及社會科學集刊》，第 25 卷第 1 期，頁 45-86。

劉毓秀（2011）。〈北歐普及照顧與充分就業政策及其決策機制的台灣轉化〉，《女學學誌：婦女與性別研究》，第 29 期，頁 1-77。

劉毓秀（2012）。〈北歐普及照顧制度的實踐與變革－從女性主義觀點回顧與批判〉，《女學學誌：婦女與性別研究》，第 31 期，頁 75-122。

劉毓秀（2015）。〈一窺桃花源的眞幻－北歐普及照顧制度、決策機制與平等社會〉，載於劉毓秀編著，《北歐經驗，台灣轉化：普及照顧與民主審議》，頁 3-94。臺北：女書文化。

airiti

外文部分

Blome, A. (2016). 'Normative Beliefs, Party Competition, and Work-Family Policy Reforms in Germany and Italy', *Comparative Politics*, 48(4): 479-503.

Blome, A. (2017). *The Politics of Work-Family Policy Reforms in Germany and Italy*. London: Routledge.

Boling, P. (2015). *The Politics of Work-Family Policies: Comparing Japan, France, Germany and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bonoli, G. (2007). 'New Social Risks and the New Politics of Post-Industrial Social Policies', in K. Armingeon and G. Bonoli (eds.), *The Politics of Post-Industrial Welfare States: Adapting Post-War Social Policies to New Social Risks*, pp. 3-26. London: Routledge.

Bonoli, G. (2013). *The Origins of Active Social Policy: Labour Market and Childcare Policies in a Comparative Perspective*. Oxford: Oxford University Press.

Bonoli, G. and F. Reber (2010). 'The Political Economy of Childcare in OECD Countries: Explaining Cross-National Variation in Spending and Coverage Rates', *European Journal of Political Research*, 49(1): 97-118.

Busemeyer, M. R. (2009). 'Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies', *Socio-Economic Review*, 7(3): 375-406.

Busemeyer, M. R. (2015). *Skills and Inequality: Partisan Politics and the Political Economy of Education Reforms in Western Welfare*

airiti

States. Cambridge: Cambridge University Press.

Carlton, D. W. and J. M. Perloff (1994). *Modern Industrial Organization*. New York: HarperCollins College Publishers.

Clarkson, K. W. and R. L. Miller (1982). *Industrial Organization: Theory, Evidence and Public Policy*. New York: McGraw-Hill.

Ebbinghaus, B. and P. Manow (2001). 'Introduction: Studying Varieties of Welfare Capitalism', in B. Ebbinghaus and P. Manow (eds.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*, pp. 1-24. London: Routledge.

Esping-Andersen, G. (1985). *Politics against Markets: The Social Democratic Road to Power*. Princeton: Princeton University Press.

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

Esping-Andersen, G. (2002). 'A New Gender Contract', in G. Esping-Andersen et al. (eds.), *Why We Need a New Welfare State*, pp. 68-95. Oxford: Oxford University Press.

Estévez-Abe, M. (2005). 'Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation', *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, 12(2): 180-215.

Estévez-Abe, M. (2006). 'Gendering the Varieties of Capitalism: A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies', *World Politics*, 59(1): 142-175.

airiti

Estévez-Abe, M. (2008). *Welfare and Capitalism in Postwar Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.

Estévez-Abe, M. (2009). 'Gender, Inequality, and Capitalism: The "Varieties of Capitalism" and Women', *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, 16(2): 182-191.

Estévez-Abe, M., T. Iversen and D. Soskice (2001). 'Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State', in P. A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, pp. 145-183. Oxford: Oxford University Press.

Fields, K. J. (1995). *Enterprise and the State in Korea and Taiwan*. Ithaca: Cornell University Press.

Fleckenstein, T., A. M. Saunders and M. Seeleib-Kaiser (2011). 'The Dual Transformation of Social Protection and Human Capital: Comparing Britain and Germany', *Comparative Political Studies*, 44(12): 1622-1650.

Fleckenstein, T. and M. Seeleib-Kaiser (2011). 'Business, Skills and the Welfare State: The Political Economy of Employment-Oriented Family Policy in Britain and Germany', *Journal of European Social Policy*, 21(2): 136-149.

Hall, P. A. and D. Soskice (2001). 'An Introduction to Varieties of Capitalism', in P. A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, pp. 1-68. Oxford: Oxford University Press.

airiti

Hall, P. A. and K. Thelen (2009). 'Institutional Change in Varieties of Capitalism', *Socio-Economic Review*, 7(1): 7-34.

Hemerijck, A. (2013). *Changing Welfare States*. Oxford: Oxford University Press.

Hemerijck, A. (2015). 'The Quiet Paradigm Revolution of Social Investment', *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, 22(2): 242-256.

Hu, M.-W. and C. Schive (1998). 'The Changing Competitiveness of Taiwan's Manufacturing SMEs', *Small Business Economics*, 11(4): 315-326.

Huber, E. and J. D. Stephens (2001). *Development and Crisis of the Welfare State: Parties and Politics in Global Market*. Chicago: The University of Chicago Press.

Iversen, T. (2005). *Capitalism, Democracy, and Welfare*. Cambridge: Cambridge University Press.

Iversen, T. and D. Soskice (2001). 'An Asset Theory of Social Policy Preferences', *American Political Science Review*, 95(4): 875-893.

Iversen, T. and J. D. Stephens (2008). 'Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation', *Comparative Political Studies*, 41(4-5): 600-637.

Iversen, T. and F. M. Rosenbluth (2010). *Women, Work, and Politics: The Political Economy of Gender Inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.

Kim, M. M. S. (2015). *Comparative Welfare Capitalism in East Asia: Productivist Models of Social Policy*. Basingstoke: Palgrave

airiti

Macmillan.

Korpi, W. (1983). *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge.

Ku, Y.-W. (1997). *Welfare Capitalism in Taiwan: State, Economy and Social Policy*. London: Palgrave Macmillan.

Kuitto, K. (2016). 'From Social Security to Social Investment? Compensating and Social Investment Welfare Policies in a Life-Course Perspective', *Journal of European Social Policy*, 26(5): 442-459.

Kwon, H. (1999). *The Welfare State in Korea: The Politics of Legitimation*. London: Palgrave Macmillan.

Lee, S. S.-Y. (2011a). 'Labour Market Risks in De-industrializing East Asian Economies: The Cases of Korea, Japan and Taiwan', in G.-J. Hwang (ed.), *New Welfare States in East Asia: Global Challenges and Restructuring*, pp. 61-89. Cheltenham: Edward Elgar.

Lee, S. S.-Y. (2011b). 'The Evolution of Welfare Production Regimes in East Asian: A Comparative Study of Korea, Japan, and Taiwan', *Korean Journal of Policy Studies*, 26(1): 49-75.

Lee, Z.-R. and H.-H. M. Hsiao (2014). 'Taiwan: SME-Oriented Capitalism in Transition', in M. A. Witt and G. Redding (eds.), *The Oxford Handbook of Asian Business Systesms*, pp. 238-259. Oxford: Oxford University Press.

Manow, P. (2001). 'Welfare State Building and Coordinated Capitalism in Japan and Germany', in W. Streeck and K.

airiti

Yamamura (eds.), *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison*, pp. 94-120. Ithaca: Cornell University Press.

Mares, I. (2001). 'Firms and the Welfare State: When, Why, and How Does Social Policy Matter to Employers?', in P. A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, pp. 184-212. Oxford: Oxford University Press.

Mares, I. (2003a). *The Politics of Social Risk: Business and Welfare State Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Mares, I. (2003b). 'The Sources of Business Interest in Social Insurance: Sectoral versus National Differences', *World Politics*, 55(2): 229-258.

Martin, C. J. and K. Thelen (2007). 'The State and Coordinated Capitalism: Contributions of the Public Sector to Social Solidarity in Postindustrial Societies', *World Politics*, 60(1): 1-36.

Matsuyama, K. (1997). 'Economic Development as Coordination Problems', in M. Aoki et al. (eds.), *The Role of Government in East Asian Economic Development: Comparative Institutional Analysis*, pp. 134-162. Oxford: Clarendon Press.

Morel, N., B. Palier and J. Palme (2012a). 'Social Investment: A Paradigm in Search of a New Economic Model and Political Mobilisation', in N. Morel et al. (eds.), *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, pp. 353-376. Bristol: Policy Press.

airiti

Morel, N., B. Palier and J. Palme (2012b). 'Beyond the Welfare State as We Knew it?', in N. Morel et al. (eds.), *Towards a Social Investment Welfare State?: Ideas, Policies and Challenges*, pp. 1-31. Bristol: Policy Press.

Morgan, K. J. (2013). 'Path Shifting of the Welfare State: Electoral Competition and the Expansion of Work-Family Policies in Western Europe', *World Politics*, 65(1): 73-115.

Nelson, M. (2012). 'Continued Collectivism: The Role of Trade Self-Management and the Social Democratic Party in Danish Vocational Education and Training', in M. R. Busemeyer and C. Trampusch (eds.), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, pp. 179-202. Oxford: Oxford University Press.

Pedersen, S. (1993). *Family, Dependence, and the Origins of the Welfare State: Britain and France, 1914-1945*. Cambridge: Cambridge University Press.

Pierson, P. (1995). *The Scope and Nature of Business Power: Employers and the American Welfare State, 1900-1935*. Zentrum für Sozialpolitik Bremen: ZeS-Arbeitspapier.

Rubery, J. (2009). 'How Gendering the Varieties of Capitalism Requires a Wider Lens', *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, 16(2): 192-203.

Schmidt, V. A. (2008). ' European Political Economy: Labour Out, State Back In, Firm to the Fore', *West European Politics*, 31(1-2): 302-320.

Schmidt, V. A. (2009). 'Putting the Political Back into Political

airiti

Economy by Bringing the State Back in yet Again', *World Politics*, 61(3): 516-546.

Seeleib-Kaiser, M. and T. Fleckenstein (2009). 'The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany', *British Journal of Industrial Relations*, 47(4): 741-764.

Skocpol, T. (1985). 'Bringing the State Back In: Strategies of Analysis in Current Research', in P. B. Evans et al. (eds.), *Bringing the State Back In,* pp. 3-38. Cambridge: Cambridge University Press.

Smyth, P. and C. Deeming (2016). 'The "Social Investment Perspective" in Social Policy: A Longue Durée Perspective', *Social Policy & Administration*, 50(6): 673-690.

Swenson, P. A. (1991). 'Bringing Capital Back in, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relations Denmark and Sweden', *World Politics*, 43(4): 513-544.

Swenson, P. A. (2002). *Capitalist against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford: Oxford University Press.

Swenson, P. A. (2004). 'Varieties of Capitalist Interests: Power, Institutions, and the Regulatory Welfare State in the United States and Sweden', *Studies in American Political Development*, 18(1): 1-29.

Trampusch, C. (2007). 'Industrial Relations as a Source of Solidarity in Times of Welfare State Retrenchment', *Journal of Social*

airiti

Policy, 36(2): 197-215.

Trampusch, C. (2009). 'Collective Agreements on Pensions as A Source of Solidarity', *Journal of Comparative Social Welfare*, 25(2): 99-107.

Trampusch, C. (2010). 'Co-evolution of Skills and Welfare in Coordinated Market Economies? A Comparative Historical Analysis of Denmark, the Netherlands and Switzerland', *European Journal of Industrial Relations*, 16(3): 197-220.

Trampusch, C. (2013). 'Employers and Collectively Negotiated Occupational Pensions in Sweden, Denmark and Norway: Promoters, Vacillators and Adversaries', *European Journal of Industrial Relations*, 19(1): 37-53.

Tsai, P.-Y. (2016). 'Reconciling Work and Family in Taiwan: Problems and Policies', in R. K. H. Chan et al. (eds.), *New Life Courses, Social Risks and Social Policy in East Asia*, pp. 77-94. London: Routledge.

Wong, J. (2004). *Healthy Democracies: Welfare Politics in Taiwan and South Korea*. Ithaca: Cornell University Press.

airiti

Determinants of the Introduction of Childcare Measures in Taiwanese Firms: A Perspective of Comparative Capitalism

Ying-Fang Chen,* Chung-Yang Yeh,** Pei-Yuen Tsai*** and Jen-Der Lue****

Abstract

This study aimed to analyze the preferences and incentives of firms on employment-oriented family policy by gendering the Varieties of Capitalism. We analyzed the 2013 "Survey on Gender Equality of Employment" data, and found that firm size, the percentage of female workers, skill profiles and sectors were significant in explaining firms' preferences on employment-oriented family policy. These findings demonstrated that, in contrast to the power resource theory, employers would not necessarily resist social policy development. Rather, firms' social policy preferences were determined by firm size, risk, skill profiles

* PhD, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University.
** Assistant Professor, Department of Sociology, Soochow University.
*** Assistant Professor, Graduate Institute of Social Work, National Chengchi University.
**** Professor, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University.

Received: 12 December 2017 Accepted: 1 April 2018

airiti

and sectors.

Keywords: welfare capitalism, employment-oriented family policy, childcare, gendering the varieties of capitalism