第伍章　結論

第一節 研究結果與討論

本節主要探討上一章分析之結果，並對照研究假設，以檢視研究結果。

一、個人特性對組織承諾、產後復工的影響

（一）個人特性對組織承諾的影響

在差異分析方面，本研究發現服務年資、學齡前子女數、個人年收入、配偶年收入、家庭經濟狀況對組織承諾沒有影響，教育程度在組織承諾的「組織認同與努力意願」構面則有顯著。在迴歸分析上，教育程度可預測「組織認同與努力意願」，個人年收入則可預測「整體組織承諾」與「留職傾向」。

在教育程度方面，對組織承諾的「組織認同與努力意願」構面產生顯著差異；由於在多重比較上，組內兩兩之間並未具有顯著差異，故無法具體顯現教育程度對懷孕婦女「組織認同與努力意願」構面的差異。不過，在整體個人特性的迴歸分析中，研究所及以上學歷的懷孕婦女在「組織認同與努力意願」方面的承諾，比大學學歷者差，此與郭淑芳(2005)和盧隆俊(2003)的研究結果—教育程度與組織承諾有負向關係，有相同的結果。

個人年收入方面雖對整體組織承諾及各構面的差異分析未達顯著水準，但在迴歸中，個人年收入在「整體組織承諾」以及「留職傾向」承諾皆具預測能力，尤其個人年收入在 60 萬以上之懷孕婦女在「整體組織承諾」與「留職傾向」，比年收入 40~60 萬者高，此與柯惠玲 (1993)的研究有相同結果。

（二）個人特性對產後復工的影響

在產後復工意願方面，本研究發現懷孕婦女的教育程度、服務年資、學齡前

子女數對產後復工意願沒有影響，而懷孕婦女的個人年收入、配偶年收入、家庭經濟狀況對產後復工意願有顯著差異；主要可預測產後復工意願的爲個人年收入。在產後復工時機方面，懷孕婦女的教育程度、服務年資、學齡前子女數與家庭經濟狀況對產後復工時機沒有影響，而懷孕婦女的個人年收入、配偶年收入的不同對產後復工時機有顯著差異；主要可預測產後復工時機的是個人年收入。

在個人年收入方面，不論在差異分析與邏輯迴歸分析中，個人年收入在 20~萬以下的懷孕婦女比 40~60 萬者，產後較不願意復工，本研究與 Desai & Waite (1991)、Werbel (1998)的研究皆有相同結果。至於復工時機方面，個人年收入的不同對復工時機具有顯著差異，且個人年收入在 20 萬以下者對產後復工時機的早晚具有預測力能力。與年收入 40~60 萬的懷孕婦女相比，年收入 20 萬以下者較容易延遲復工，會繼續請育嬰假。而我國目前的制度規定，育嬰假期間是留職停薪，同樣以機會成本的角度來看，高收入的婦女若請育嬰留職停薪，機會成本會比較高，相對地，收入的懷孕婦女機會成本低，也較高收入懷孕婦女願意請育嬰假。

Desai & Waite (1991)認爲，個人收入低的懷孕婦女，若在產後放棄個人收入而選擇在家照顧新生兒，其機會成本較低，損失比較不大；反之，高收入的婦女機會成本高，留在家裡損失會比較大，故通常會比較想在外面工作。另外，Bryant (1990)還提出托育費用的因素，他認爲隨著胎兒的誕生，女性的家庭成本會提高，若選擇就業，還需負擔一筆托育的費用。若女性本身的工資足以負擔家庭成本，那麼她就不會離職，可是這些家庭成本若大到某個程度時，女性會選擇辭職留在家裡照顧小孩，尤其對低收入的女性而言，與其把孩子送到托育中心，還不如乾脆自己照顧比較划算。因此，相較於年收入在 40~60 萬的懷孕婦女，個人年收入 20 萬以下者會因爲機會成本與托育費用，而選擇產後不復工或是延遲復工。因此，如果克服了托育費用的阻礙，低收入的懷孕婦女可能就比較願意復工。

要克服托育的阻礙有許多方法，有的婦女是請親友協助照顧新生兒，如果和長輩同住，就可以請長輩幫忙照顧，或者讓幼兒寄住在長輩家，週末假日才與孩子相聚。也有一個方法就是使用公司設置的托兒所，但我國性別工作平等法僅規定，僱用兩百五十位以上員工之雇主才需設置，因此這些婦女們必須受僱於有兩百五十位員工的企業才有機會使用到公司附設的托兒所。

不過根據行政院勞工委員會 96 年女性僱用管理調查統計資料顯示，僱用兩百五十人以上之事業單位，僅有 5.68%的事業單位有設置托兒所，且這之中又約有八成事業單位要求員工必須自行負擔費用；另有 36.05%的事業單位與托兒所簽約提供托兒優惠，沒提供托兒優惠也沒有設置托兒所的事業單位有 58.27%。所以即使這些婦女受僱在兩百五十人以上之事業單位，要獲得克服托育方面的阻礙仍舊非常困難。

以上這兩種方法都不是很完善的方法，第一種方法的背後意義，就是把養兒育女視爲是個人的責任，一旦決定要懷孕生子，個人就必須負起完全的責任；即使日後負擔不起托育費用而放棄原來的工作也是應該的，因爲這是個人在決定懷孕生子時就應該考慮到的問題。第二種要求企業設置托兒所的作法，其實是要求雇主履行企業社會責任，但實際上並非所有的雇主都遵守法令，即使有雇主設置托兒所，但是費用完全由員工自行吸收，無法減輕家庭托育費用的負擔；此外，事業單位未達兩百五十人之受僱婦女，就無法享受到這項好處，托育問題與費用仍舊無法解決，這些婦女最後還是得自請保母、送至托嬰中心或托兒所，甚至爲了減輕家庭負擔，只好退出勞動市場，留在家中照顧小孩。

究竟我國的托育費用到底有多少，讓這些年收入在 20 萬以下的懷孕婦女在衡量工資與托育費用後，不得不做出退出勞動市場的選擇呢？在我國托嬰與托兒

所的設置中，托兒所一般只收年齡滿二歲至入國民小學前之兒童，有附設托嬰部才可收托出生滿二個月至未滿二歲之兒童，當然也有專職的托嬰中心，僅收未滿二歲之兒童。不過這些托嬰、托兒中心價格不斐，尤其是私立的托嬰、托兒機構價格往往比公立高上好幾倍；網路上查詢幾間私立托兒所的收費標準，私立托兒所的註冊費雖比公立托兒所便宜，但比公立托兒所多出了月費、雜費等收費名目，月費約五千至一萬元不等，托嬰中心更貴，除註冊費外，月費要九千至一萬二。再對照本研究個人年收入在 20 萬以下之懷孕婦女，平均月收入其實比基本工資還低（基本工資每月爲 17,280 元，一年約有 207,360 元的收入），比較自身月薪與托嬰費用之後，也難怪多會選擇產後不復工，即使延遲復工，育嬰假結束後還是會面臨托嬰費用的問題，離職只是遲早的事。

當然婦女們可以爲孩子選擇價格較爲低廉的公立托兒所，但依據 96 年內政部統計年報的托育機構概況顯示，目前公立托兒所有 263 家，私立 3,561 家，社區托兒有 46 家，全國托兒所總數爲 3,870 家，其中私立托兒所就佔了九成多；另外，托嬰中心部份總共有 110 家，但皆爲私立。公立托兒所在僧多粥少的情況下，通常以抽籤的方式決定入學資格，除非是弱勢家庭，才有優先入學的資格。

所謂「兒童是國家未來的主人翁」，兒童是國家非常重要的資產，可惜國家把養兒育女視爲是個別家庭的責任，不將幼托公共化，不廣設公立機構或由非營利組織經營，反而讓財團壟斷，以營利爲目的；而我國的企業也拒絕承擔這項社會責任，不設置托兒機構亦不提供托兒協助，毫無考慮未來會產生勞動力不足的問題。許多家庭面臨養兒育女的經濟壓力，只好減少子女數，或者乾脆不生以減輕家庭負擔。家庭的負擔減少，國家的負擔就變重，因爲國家不重視的結果，造成現在生育率下降以及少子化的危機；過低的生育率將會使未來勞動人口減少、勞動力老化，導致國家稅收減少，社會安全體系可能缺少財源來推動（陳寬政，2000），對企業和整體社會都非常不利。

此外配偶收入不同對產後復工意願有顯著差異，不過迴歸上不具預測能力。從統計結果來看，配偶年收入在 20 萬以下之懷孕婦女，產後不復工的比例偏高，這與國外的研究結果相異。國外的實證結果通常都認爲，配偶收入高的懷孕婦女產後繼續工作的意願會比較低，反之，配偶收入低的懷孕婦女，基於家庭經濟的需要，產後較容易復工 (Volling & Belsky, 1993)。

在考慮到我國婚配習慣，收入上「男高女低」較爲社會所接受，「女高男低」的情況較爲不普遍（楊靜利、李大正、陳寬政，2006）。故於本研究，配偶年收入在 20 萬以下之懷孕婦女，個人收入亦很難高於配偶收入，很可能夫妻雙方的年收入都在 20 萬以下，可說是經濟較爲拮据的家庭。正因爲經濟拮据，難以負擔高額保母或托嬰費用，留在家中親自照顧小孩會比較划算，故配偶年收入低的懷孕婦女，產後不復工之比例才會有偏高的情形。不過這也顯示出這些懷孕婦女正面臨著兩難的處境，一方面是家庭上非常需要她個人的收入，但一方面又有托嬰的問題，且無法負擔昂貴的托嬰費用，使得這些婦女們被困在家中照顧新生兒，無法外出工作，這更突顯出托育相關問題之解決是非常迫切需要的。

相較於配偶年收入此自變項，可能牽涉到我國婚配習慣以及托育問題，導致產後復工的結果與國外研究不一致，家庭經濟狀況比配偶年收入更能解釋經濟問題對於懷孕婦女產後復工意願的影響。

本研究發現，家庭經濟狀況的差異對產後復工意願有顯著影響，但於邏輯迴歸結果無法預測產後復工的意願。國外的許多研究證實家庭收入不佳的懷孕婦女復工的可能性很高 (Volling & Belsky, 1993; Werbel, 1998; Hofferth & Curtin, 2003; Leibowitz, Klerman & Waite, 1992)，而本研究差異分析結果—家庭經濟不允許不就業的懷孕婦女比起家庭經濟可允許不就業者，產後較容易復工，與上述國

外的研究結果相同。

二、組織特性對家庭支持方案、組織承諾、產後復工的影響

（一）組織特性對家庭支持方案的影響

本研究發現組織營利性質、私人組織規模、私人組織產業別以及工作／家庭文化對家庭支持方案有所影響。整體組織特性進入迴歸模式後，主要可預測家庭支持方案的有組織營利性質、私人組織產業別、工作／家庭文化。

在組織營利性質方面，在差異分析中，組織營利性質差異對整體家庭支持方案沒有差異，但若將整體組織特性投入迴歸模式進行分析，組織營利性質對整體家庭支持方案具有預測能力，公部門的整體家庭支持方案優於私人企業，與Ingram & Simons (1995)的研究結果相同。公部門家庭支持方案優於私人企業的原因乃是政府部門這類的組織，其目標在提供社會服務，不特別著重績效表現，所以較能夠回應家庭支持方案，且實施良好亦可改善他們在公眾心中的形象(Oliver, 1991; Friedman, 1990; Auerbach, 1990)。

在私人組織產業別的部份，階層迴歸模式中，私人組織產業別對整體家庭支持方案有預測能力，高科技製造業的家庭支持方案優於服務業。Osterman (1995)認為，組織內女性的多寡可以影響某些政策的實施，尤其是有利女性的政策。因此，女性集中的行業通常應該會有較佳的家庭支持方案。我國女性就業者主要集中在服務業，約佔整體女性就業人口的七成，且男女比例上，女性占多數，不過研究結果卻出現高科技製造業優於服務業的情形，這可能與女性多集中在服務業的低薪工作有關。

我國服務業中女性人數偏高的職業如：事務工作人員、服務工作人員及售貨員的平均薪資都是偏低，反而企業主管、行政主管、經理人等這些平均所得高的

職業，女性人數卻不多（周玟琪，2005）。Deitch & Huffman (2000)的研究顯示，高薪女性主管或專業人員比低薪、低技術工作的女性，更容易獲得家庭支持方案。這是因爲專業人才缺乏、費用昂貴，企業十分倚重，故致力於保留這些專業人員，家庭支持方案不僅可以平衡他們的工作家庭衝突，更可提升其生產力(Konrad & Mangel, 2000)；相對地，低薪、低階的員工容易被取代，因而企業較不重視，故取得家庭支持方案等福利較爲困難。服務業雖爲女性集中的行業，但受限於低薪、低技術之工作，故難以在組織內爭取到有利於自己的福利。

最後，工作╲家庭文化與家庭支持方案在經相關分析檢驗後，兩者具有顯著正相關。將整體組織特性進入迴歸模式後，工作╲家庭文化對家庭支持方案具有正向預測力，也就是說，組織文化越支持工作╲家庭文化，其家庭支持方案越佳。

過去的文獻指出，當企業文化是敵視家庭的情況時，會讓員工在使用家庭支持方案時感到不自在，害怕會遭受主管或公司內部的報復，如職涯升遷的不順利等，而不敢申請使用家庭支持方案(Dex & Scheibl, 1998; Saltzstein, Ting & Saltzstein, 2001)。本研究探討的是組織內提供家庭支持方案類型的多寡，並非探討家庭支持方案的使用度，但因組織文化代表著是一間企業的價值觀，也可以反映出企業創辦人或領導者的願景與價值觀，所以當企業文化是較支持工作╲家庭文化時，企業較能夠體諒有家庭責任之員工，對其需求也較爲敏感，因而也願意引進其他家庭支持方案，以協助員工平衡工作與家庭生活。

（二）組織特性對組織承諾的影響

本研究發現組織營利性質、私人組織規模、私人組織產業別對組織承諾沒有影響，但工作╲家庭文化與組織承諾則有顯著正相關。整體組織特性進入迴歸模式後，可預測組織承諾的有工作╲家庭文化、私人組織產業別。

不論是在公部門、私人企業還是整體的組織特性上，工作＼家庭文化對組織承諾皆具有顯著的正相關，並且對組織承諾皆有正向的預測能力。Francesco & Thompson (1996)與 Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch (1999)的研究都分別證明工作／家庭文化與組織承諾有顯著正相關，本研究亦得出相同結果。這是因爲工作／家庭文化能夠使組織成爲更理想的工作場所，且能積極影響員工對組織做出承諾，並打算持續留任 (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990)。

在私人企業組織特性迴歸模式中，組織產業別的「高科技製造業」對整體組織承諾、組織認同與努力意願及留職傾向具有預測能力，受僱於高科技製造業的懷孕婦女，在整體組織承諾及各構面皆高於服務業。而前述私人企業組織特性在家庭支持方案的迴歸分析中，高科技製造業在某些家庭支持方案構面上也有優於服務業的情形，故不排除受到家庭支持方案影響所致。

（三）組織特性對產後復工的影響

組織特性的不同對產後復工意願與復工時機均無顯著差異，但在整體與私人企業組織特性中，工作＼家庭文化的「主管支持」構面與產後復工意願有顯著正相關；私人企業工作＼家庭文化的「主管支持」構面與產後復工時機有顯著負相關。在邏輯迴歸分析中，整體及私人企業組織特性對產後復工意願、產後復工時機均不具預測能力。

雖然在迴歸分析中，組織特性對產後復工意願與復工時機不具預測能力，不過在組織文化中，主管支持越高，懷孕婦女在產後較願意復工，在產後也較容易延遲復工。前者和Glass & Riley(1998)的研究—主管、同事支持越高，懷孕婦女產後較不會離職—有相同的結果。至於主管支持度與產後復工時機有負相關，表示主管支持越高，懷孕婦女較容易請育嬰假而延遲復工；這可能是因爲主管能夠體諒懷孕婦女的照顧責任，對於請育嬰假之懷孕婦女較不會有不友善的態度或不

利對待，因此主管支持度高的懷孕婦女較願意採用育嬰假，並延遲復工。

三、家庭支持方案對組織承諾的影響

相關分析中，「家庭支持方案」與「整體組織承諾」、「組織認同與努力意願」、「留職傾向」有顯著正相關。在迴歸模式中，控制個人特性與整體組織特性後，家庭支持方案對「整體組織承諾」與「留職傾向」具預測能力，顯示組織提供的家庭支持方案越多，懷孕婦女的組織承諾與留職傾向越高。

過去的文獻指出，家庭支持方案有助於提昇組織承諾是因爲雇主提供這些福利，會影響員工對組織的情感，尤其是那些受益的員工，且這些好感也會轉化成對組織的忠誠以及價值的共享（Grover, 1991）。Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch (1999)曾對懷孕婦女進行家庭支持方案與組織承諾的研究，其家庭支持方案僅列出給薪產假、產後工作保障與托兒措施等三項家庭支持方案，研究結果顯示這三項家庭支持方案對其組織承諾並無關聯。但 Grover & Crooker (1995)針對已婚婦女的研究中，以產假、彈性工作時間表、托兒設施與托兒資訊等四項家庭支持方案之提供是否對其組織承諾造成影響，其中彈性工作時間表對已婚婦女的情感承諾具有顯著的預測力。

上述爲控制個人特性與整體組織特性後，家庭支持方案對組織承諾確實有所影響，不過若只分析私人組織之樣本，即控制個人特性、私人企業組織特性（含私人組織規模與私人組織產業別），家庭支持方案對於整體組織承諾及各構面皆無影響。由結果可知，在私人企業中，影響員工整體組織承諾、組織認同與努力意願以及留職傾向重要因素是工作＼家庭文化中的主管支持，而非家庭支持方案的提供。有文獻指出，企業文化若是敵視家庭，會讓員工在使用家庭支持方案時感到不自在，害怕會遭受主管或公司內部的報復，如職涯升遷的不順利等，而不

敢申請使用家庭支持方案(Dex & Scheibl, 1998; Saltzstein, Ting & Saltzstein, 2001)。

因此，在本研究中，主管支持對組織承諾的影響大過家庭支持方案，表示即使企業內有提供許多家庭支持方案，如果主管們是敵視家庭的態度，尤其是直接面對員工的各部門主管，就比較不願意核准員工申請家庭支持方案，甚至也會讓員工連申請都不敢提出，此時企業內有再好的家庭支持方案都形同虛設，因爲員工們都無法真正利用到這些方案，無法達到平衡工作家庭的效果。如果主管的態度支持工作╲家庭文化，就會積極告知員工企業中家庭支持方案的資訊，且會鼓勵員工提出申請，員工們真正使用到家庭支持方案，達到平衡工作家庭生活的效果，員工獲益後，對組織會產生好感，這些好感便轉爲價值共享與忠誠，故組織承諾會提高。

四、家庭支持方案與組織承諾對產後復工的影響

家庭支持方案、組織承諾與產後復工意願及復工時機均無顯著相關，兩者對產後復工意願及復工時間皆不具預測能力。這可能是因爲在產後復工方面，產後不復工與產後延遲復工這兩類的樣本數很少，因此在本研究難以顯示出家庭支持方案與組織承諾對產後復工的影響。

五、產假日數及產假工資對產後復工的影響

本研究發現，產假工資的不同對產後復工意願與復工時機會造成顯著差異；產假日數與產後復工意願有顯著相關。主要可預測產後復工意願的是產假日數，可預測產後復工時機的爲產假工資。此外，控制「個人年收入—20 萬以下」之自變項仍可預測產後復工意願與復工時機，顯見產假日數影響復工意願，以及產假工資影響復工時機的強度非常明顯。

Waldfogel (1997)的研究證實雇主有提供有產假之懷孕婦女比雇主沒提供產假者更容易在產後返回工作；而本研究雖未針對產假之有無進行產後復工意願的調查，但有研究產假日數的長短與產後復工的關係，結果則顯示當雇主提供的產假日數越長，懷孕婦女會更願意復工。Hofferth (1996)就曾經研究過產假工資的有無對懷孕婦女復工時機的影響，結果證明雇主有發給產假工資者比沒發給產假工資者，產後更早返回工作崗位。而本研究亦有相似的研究結果，即雇主發給全薪產假工資之懷孕婦女比雇主不給產假工資者，更容易在產假結束後立即復工。

Ruhm & Teague (1997)曾經探討歐洲的產假政策與總體經濟狀況的指標（包含國內生產毛額、就業人口比率、勞動參與率與失業率）的關聯；他們認爲，若產假會降低勞動市場的效率，那麼國內生產毛額(GDP)應該會減少，且失業率會上升，但結果並無任何證據顯示出產假政策會造成任何不利的影響，其中「有薪」產假政策不僅會提高婦女勞動參與率及就業率，還能增加國內生產毛額；「無薪」產假政策雖然也會增加婦女就業及勞動參與，但也會使失業率上升，此外，無薪產假亦無法勸阻那些渴望有較長的休假而離職的母親們。

因此，產假與產假工資的提供，可讓那些只想短期休假、不想離職的母親們繼續保留原有的工作與年資，雇主也可以減少離人事流動，保留女性人力，尤其是他們特別倚重的專業人員。對整體社會而言，有薪產假不但能增加女性就業及勞動參與，還可提昇 GDP，實爲一種「三贏」的政策。

六、研究結果

綜合以上結果，本研究假設驗證之結果如表 5-1-1 所示。

表 5-1-1 研究假設驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果
假設 1-1：懷孕婦女之個人特性對組織承諾具預測力。	部分成立
假設 1-2：懷孕婦女之個人特性對產後復工意願具預測力。	部分成立
假設 1-3：懷孕婦女之個人特性對產後復工時機具預測力。	部分成立
假設 2-1：懷孕婦女之組織特性對家庭支持方案具預測力。	部分成立
假設 2-2：懷孕婦女之組織特性對組織承諾具預測力。	部分成立
假設 2-3：懷孕婦女之組織特性對產後復工意願具預測力。	不成立
假設 2-4：懷孕婦女之組織特性對產後復工時機具預測力。	不成立
假設 1-1：懷孕婦女之個人特性對組織承諾具預測力。	部分成立
假設 1-2：懷孕婦女之個人特性對產後復工意願具預測力。	部分成立
假設 1-3：懷孕婦女之個人特性對產後復工時機具預測力。	部分成立
假設 2-1：懷孕婦女之組織特性對家庭支持方案具預測力。	部分成立
假設 2-2：懷孕婦女之組織特性對組織承諾具預測力。	部分成立
假設 2-3：懷孕婦女之組織特性對產後復工意願具預測力。	不成立
假設 2-4：懷孕婦女之組織特性對產後復工時機具預測力。	不成立
假設 2-5：工作／家庭文化程度與家庭支持方案之提供有顯著正相關，且具正向預測力。	完全成立
假設 2-6：工作／家庭文化程度與組織承諾有顯著正相關，且具正向預測力。	完全成立
假設 2-7：工作／家庭文化程度與產後復工意願有顯著正相關，且具正向預測力。	部分成立
假設 2-8：工作／家庭文化程度與產後復工時機有顯著正相關，且具正向預測力。	部分成立
假設 3-1：家庭支持方案與懷孕婦女的組織承諾具正向預測力。	部分成立
假設 3-2：家庭支持方案與懷孕婦女的產後復工意願具正向預測力。	不成立
假設 3-3：家庭支持方案與懷孕婦女的產後復工時機具正向預測力。	不成立
假設 4-1：懷孕婦女的組織承諾與產後復工意願具正向預測力。	不成立
假設 4-2：懷孕婦女的組織承諾與產後復工時機具正向預測力。	不成立

第二節 結論

本節針對上節之研究結果與討論彙整出重要結論與具體建議如下：

一、打破對懷孕婦女的刻板印象

雇主普遍認爲女性員工在懷孕或是有孩子之後，對組織較不盡忠，而且生完小孩之後就不會再回來上班。不過本研究結果發現，懷孕婦女的組織承諾並未特別低，組織承諾的平均值在中等以上，並沒有不盡忠的情形。此外，懷孕婦女的組織承諾受到教育程度與薪資的影響而有所不同，高教育程度者的組織承諾較低，高收入之懷孕婦女組織承諾較高，因此，雇主可以透過提高薪資來達到提昇懷孕婦女組織承諾的效果。

此外，懷孕婦女並非全然會產後不復工，實際上有許多懷孕婦女的家庭狀況很需要她們的收入，尤其孩子呱呱墜地之後，一個家庭甜蜜的負擔即將開始，孩子的養育、照顧與教育等等的開銷是十分龐大的。產後比較容易不復工或是延遲復工者，多爲低收入之懷孕婦女，考慮到其市場工資與托育費用，必須留在家中照顧新生兒來減輕家庭經濟的負擔。員工產後不復工是雇主們不樂意見到的狀況，尤其我國法律規定產假期間要給予全薪的工資，若懷孕婦女產後欲離職，通常也會先請產假，領完產假工資再走，這會讓雇主的心裡很不是滋味；倘若雇主不希望發生這種情形，欲保留女性人力或減少人事流動，以免增加招募與訓練之成本，那麼就應該給予懷孕婦女合於法定基本工資的薪資才是。

但在實務上，個人年收入極低的勞工，從事之工作性質多爲無技術或低技術性，容易上手且替代性很高，所以雇主不太會在意這些懷孕員工是否復工的問題，更遑論要特別關注或保留這些女性人力，甚至雇主根本就不想給這些懷孕婦女產假工資，寧可先解僱她們另聘用新人，以節省產假工資，對這些懷孕婦女來

說，不僅喪失工作權，懷孕期間亦無法獲得金錢上的補助。

我國要求雇主支付全薪產假工資之規定，對於這些取代性高的懷孕婦女少有幫助，反而還可能壓迫其工作權；雖然雇主這樣的行徑於法不容，可是自民國 91 至 95 年勞委會性別工作平等申訴案件中，有關工作平等措施申訴部分累計 95 件，其中產假類別的申訴案件就高達 75 件，可看出僅由雇主負擔產假工資的作法可能非為一完善制度。

二、塑造家庭友善的工作環境

本研究結果可看出，家庭支持方案的提供對員工的組織承諾有影響，然而在私人企業中，工作＼家庭文化對員工組織承諾及各構面的影響更大。這顯示著家庭友善的工作環境，包含工作場所的氣氛與文化，以及家庭支持方案的提供，對員工組織承諾的提昇都有很大的幫助。此外，本研究因為產後不復工的樣本較少，故無法看出家庭支持方案與產後復工之間的關係，不過，在家庭支持方案與組織承諾構面二—「留職傾向」的部分，亦可間接地解讀家庭支持方案與復工之間的關係；也就是說，當家庭支持方案提供的越多，懷孕婦女的留職傾向就會提高，間接可以顯示出懷孕婦女產後復工的可能性也會提高。因此，家庭友善的工作環境，包含工作＼家庭文化及家庭支持方案，都可以提昇懷孕婦女的組織承諾，並使其產後願意復工。

欲塑造家庭友善工作環境，可以透過家庭支持方案的提供與工作＼家庭文化兩種方法來進行。工作＼家庭文化可說是一種信念，而家庭支持方案則是該信念延伸出來的實際作法，若組織文化屬於工作＼家庭文化，組織內不會存有敵視家庭的氣氛，主管與同事都能體諒有家庭責任的員工，而組織也會逐漸發展出家庭支持方案，以協助員工兼顧工作與家庭。

家庭支持方案能夠有效解決工作家庭衝突，而提供這些方案會被認爲這是企業關懷員工的表現，使員工對組織有較高的情感性承諾，對組織也會有正面的回應。當然，家庭支持方案需要「工作＼家庭文化」作爲基礎，當企業文化是敵視家庭的時候，即使提供再多的家庭支持方案，員工也不敢申請使用，根本無法有效解決問題。

當企業內的組織文化是偏向對家庭友善的「工作＼家庭文化」，這種對家庭友善的氣氛也會提昇懷孕婦女的組織承諾，尤其在私人企業，「工作＼家庭文化」對促進懷孕婦女的組織承諾特別明顯。另外，工作＼家庭文化也能使懷孕婦女在產後願意復工，特別在私人企業方面，主管的支持更能左右懷孕婦女產後是否復工的意願。企業內徒有家庭友善的「硬體」（如家庭支持方案、托育措施、懷孕婦女輕便工作等制度與措施），卻對沒有家庭友善的「軟體」（如主管、同事的支持等人際方面的支持），那麼硬體再怎麼健全與完備，都無法讓懷孕婦女在產後放心使用，無法兼顧工作與家庭生活。因此，企業可以健全主管在這方面的認知，透過教育訓練協助主管瞭解女性員工的壓力，以及利用敏感度訓練(sensitive training)來加強主管在員工家庭需求這方面的敏感度，提早發現員工的家庭需求並能及時回應，如此不僅可以提昇員工的組織承諾，懷孕婦女在產後也較願意復工，亦可爲公司減少人事流動的成本。

近年來各國政府開始重視企業對家庭支持方案之提供，並積極協助員工平衡工作家庭生活。英國在 1997 年就透過立法的方式要求雇主提供家庭支持方案，例如在 1998 年與 1999 年間，頒佈「孩童照顧之國家策略(National Child Care Strategy)」與「照顧者國家策略(National Strategy for Carers)」，樹立托兒架構，並回應老人照顧者的需求。另外，英國並於 2001 年成立「工作及雙親任務小組(Work and Parent Taskforce)」，可以提出立法建議，現在已有部分建議成爲新法並

施行。除了政策推動與立法的方式，澳洲政府與企業共同以獎勵方式促使企業推動家庭支持方案。從 1992 年開始的「Corporate Work and Family Awards」，之後在 1998 年改由澳大利亞商總及工總（The Australian Chamber of Commerce and Industry，簡稱ACCI）接手，名爲「ACCI全國工作與家庭獎」持續頒發以鼓勵家庭支持政策。值得注意的是，2002 年的金牌獎得主IBM更成爲 2003、2004 年獎項的主要贊助者，顯見澳洲透過表揚關注工作家庭平衡之雇主，可帶動企業的重視與後續效應（劉梅君、嚴祥鸞，2007）

勞委會在民國 95 年創新舉辦首屆「友善職場優良事業單位評選及獎勵活動」，以鼓勵民間企業積極落實兩性工作平等法相關業務之措施，之後並與學者參考國外獎勵方式，研擬完善之評選標準，並於今年（民國 97 年）持續推動，獲獎單位不僅可獲得托兒設施、措施經費補助之優先考量，另在企業在職訓練計畫經費補助上，也可提高其補助比率。

三、落實產假政策

我國法律規定應給予八週產假，不僅讓懷孕婦女在產後有時間休養，並有與新生子女相處的機會，另外還有全薪的產假工資，讓懷孕婦女在產後暫時不必擔心收入的問題，故我國的產假政策是值得肯定的。然本研究結果指出，當產假日數越長，懷孕婦女在產後更願意復工，而有全薪產假的懷孕婦女則較無給薪者容易立即復工，所以全薪的產假工資是吸引員工產後儘快復工的誘因。

不過，對一個守法的好雇主而言，若同時有許多懷孕婦女請產假，不僅在人力調度方面會非常困擾，同時必需支付額外的臨時人力費用，這些額外的成本通常由雇主自行吸收之外，產假期間的工資也是由雇主全額支付。惡劣的雇主則根本不遵守法律規定，有的僅給一個月的產假，有的不給產假工資，甚至更惡劣的是不給產假，意圖逼走懷孕婦女。在前面也提到從事無技術或低技術工作的懷孕

婦女，可能較專業人員容易被取代，所以雇主不會特別關注她們，甚至以現行產假工資的規定來看，一個惡劣的雇主反而會傾向解僱這些懷孕婦女另聘新人，以節省產假工資，使得這些懷孕婦女喪失工作權。

雖然產假提供與產假工資是雇主應該負擔的企業社會責任，不過僅有企業內有員工懷孕或是僱用懷孕員工才會發生，因此有的雇主投機取巧，除了招募上歧視懷孕者，公司內只要有員工懷孕，就敵視她們，用盡各種方法逼走她們，在懷孕歧視的申訴案件中，甚至有雇主故意把懷孕婦女的座位調到抽煙區的旁邊，迫使懷孕員工離職。對這些婦女來說，原本正面、美好的「懷孕」，卻成爲一種「壞運」，得面臨一連串的不利對待與工作權的喪失。

照理講兒童是整個國家社會的資產，也是未來的勞動力，雇主與政府卻推卸責任，八週的產假工資由雇主全額支付，國家完全不必負責，將國家責任推諉至雇主身上，惡劣的雇主再將責任推到懷孕婦女身上，整個國家社會不關心、不尊重懷孕女性，卻又期待這些女性能夠增產報國，提高我國生育率，實爲可笑。況且，有薪產假不僅會提高婦女勞動參與率及就業率，還能增加國內生產毛額(Ruhm & Teague, 1997)，對於近來積極促進婦女勞動參與率的我國而言，這確實是不錯的辦法。一般在國外，通常都將產假工資納入社會安全體系的一環，由國家、雇主與勞工共同支付的保費來提供，不僅免除單一雇主負擔這龐大費用的困擾，也能減少懷孕歧視和產假工資兩方面勞資爭議的發生，勞、資、政三方共同負擔這項責任，誰也不能卸責。

勞委會近年針對產假工資之規定進行修法，將勞工保險中的生育津貼放寬爲三個月，其中的兩個月正是抵充原先雇主給付的產假工資，如此將個別雇主的產假工資責任，合理的轉移到社會保險，由勞、資、政三方共同承擔，也可減少許多產假糾紛。這項修法在今年（民國 97 年）1 月 3 日通過立法院初審，希望立

法院能在下個會期儘速通過，以造福廣大的婦女同胞。

雖然我國產假工資規定已經著手修正，但產假日數並未有所更動，仍然維持八週。國際勞工組織在 2000 年修訂母性保護公約，將產假標準由十二週延長爲十四週，世界各國規定中，美國的產假爲十二週，英國產假有十八週，而丹麥有二十四週，我國產假僅提供八週，甚至遠低於國際勞工組織的標準。

婦女在懷孕後會比懷孕前增加許多身體不適的狀況，懷孕期間可能會出現併發症而住院，即使沒有，懷孕後期孕婦也會出現腰酸背痛、下肢痙攣、頭暈貧血、水腫等情況…等，再加上產後的休養與新生兒之照顧，八週的產假實在非常有限；如果孕婦不幸在懷孕期間或產後有較爲嚴重的情況而需住院，八週的產假根本不夠用，當產假與病假都用盡，懷孕婦女無假可請也只能離職。本研究結果證明產假日數越長，懷孕婦女更願意在產後復工，這可能是因爲產假太短，懷孕婦女沒有足夠的時間休養，身體還未完全恢而復無法返回工作崗位，較長的產假讓懷孕婦女有充足的時間調理身體，恢復狀況良好便可復工。

對照國際勞工組織的標準，我國產假確實有延長的必要，尤其我國正面臨少子化危機，未來將會有勞動力不足的問題，完善的產假政策可有助於提高生育率，而且本研究結果也證明產假日數越長，懷孕婦女更願意復工，顯示出較長的產假也可以協助雇主保留人力，可說是一舉兩得的政策。因此，建議我國未來產假政策的修法，可以朝產假日數方面進行修正，將八週的產假延長，符合國際勞工組織之標準—十四週的規定，一方面可以增加女性生育率，另一方面還可協助雇主保留人力，並符合國際潮流，躋身國際之列。

四、健全企業托兒設施，並加速推動托育公共化

許多懷孕婦女產後必定會面臨托兒問題，如果無法解決，母親就必須離開職

場，擔負照顧責任。我國法律針對員工數兩百五十人之企業有規定必須設置托兒所，但卻只有極少數之企業遵守，針對此一部份，我國應該加強法律的執行，對於未遵守的企業應該加以處罰，而確實遵守的應予以鼓勵和表揚。對於多數未在兩百五十人以上之大企業工作的婦女，其未來的托嬰、托兒不應只依賴私立托育機構，尤其我國托嬰機構皆爲私立，若請保母費用亦相當昂貴，此一部份又是國家再度把責任推諉至個別家庭的結果，將養兒育女視爲是私領域的事情。

內政部將於今年（民國 97 年）4 月 1 日實施「建構友善托育環境—居家托育管理與托育費用補助實施計劃」，協助父母雙方都在工作或單親且有在工作等無法兼顧就業與育兒之家庭，這些家庭若有未滿兩歲之幼兒，並交由社區保母或合法立案的托嬰中心托育，且年收入在 150 萬以下，就可獲得每月三千元的補助；另外如果爲弱勢家庭，像是低收入戶或有未滿兩歲的遲緩兒、身心障礙幼兒的家庭，則可以獲得每月五千元的補助。

雖然這項政策希望協助家長解決托育問題，支持父母兼顧就業與托兒，減輕家庭照顧與經濟負擔，不過仍引起不少家長反彈，有些家長認爲這項政策是變相補助有照保母以及托嬰機構，而不是在補助幼兒或家庭。然而我國家長習慣將孩子交給長輩或親戚照顧，非不得已才交給不認識的保母或托嬰機構，對這些家長而言，把孩子交給家人照顧才是最令他們放心的，這種只補助有照保母和托嬰機構的政策，無異是在剝奪家長的托育選擇權，強迫家長將幼兒送至特定業者托育，顯然有圖利業者之嫌。

另外，偏遠地區有照保母以及托嬰機構的數目通常不多，偏遠地區家庭可能因爲找不到合適的保母或托嬰機構，而無法獲得這項補助，又偏遠地區有許多弱勢家庭，迫切需要政府的補助與教育資源，此項政策對於欠缺幼托環境的偏遠地區來說，實無太大的幫助；至於在都會區，雖有許多保母與托嬰中心可供選擇，

但是費用昂貴，扣除補助金之外，家長們還需額外支出七千至一萬元不等的費用；有能力負擔這些費用的家庭，三千元的補助可有可無，但是對弱勢家庭來說，額外的支出亦爲一項重擔。

我國自民國 89 年開始推行「幼兒教育卷」政策，針對就讀（受托）私立幼稚園或托兒所等合法托育機構的孩童給予補助，這被幼教人士批爲是政府推卸責任，圖利業者的政策；然而政府不思檢討，今年（民國 97 年）又再度提出類似的政策來圖利業者，這些龐大的經費支出根本無法真正照顧到那些欠缺幼托環境的地區，也不能有效幫助弱勢家庭，使得資源分配更加不公，弱勢者更爲弱勢，這種資源逆分配與逆補貼的政策在根本上是無法解決現今的幼托問題。要解決這些問題應透過托育公共化的方式，除了現有的私立托育機構外，應該擴大「公共化托育體系」，增加公立托育機構的設立，或創立公辦民營、非營利、社區化之類型的托育機構，讓托育機構更爲普及、平價，不僅可減低受薪家庭的負擔，也改善偏遠地區教育資源分配不均的情形。托育公共化對女性勞工而言，可以使懷孕婦女產後可以不必離開職場，尤其是那些面臨托育與經濟壓力兩難困境的婦女；對雇主來說，也減少了人事流動與重新招募訓練員工的成本；而對整體國家社會來說，更可以增加女性勞動參與率與就業率，一舉數得的政策，何樂而不爲。