

天主教輔仁大學社會學系學士論文

指導老師：胡克威

中國已婚婦女就業型態轉變探討

The Changes in employment patterns of  
Chinese married women

學生：田亦君撰

中華民國一百年十月

天主教輔仁大學社會學系學士論文

中國已婚婦女就業型態轉變探討

The Changes in employment patterns of  
Chinese married women

學生：田亦君撰

指導老師簽名：

中華民國一百年十月

系所章戳：

## 謝辭

終於完成論文了，回想大一的時候，只知道大四畢業前要寫出一份論文並且發表，對於論文是甚麼全然不知，直到轉眼間自己已經大四了，也正在寫論文，才大概了解論文是甚麼。以前對論文的看法就是，做一份研究，寫出你的研究發現，但若你現在問我論文是甚麼，我會說寫論文是個學習的過程，在這之中學到的不單單只是研究和寫作，更重要的是一種自我管理與時間掌控。就像要完成一個計劃，你得自己知道這時間該做甚麼，不然進度會落後。在寫作過程中偶爾會遇到瓶頸，但和指導老師與同學討論過後，會有豁然開朗和踏實的感覺，因為在寫作過程中，充滿了不確定，而透過與老師及同學討論，會讓自己確定一個方向。

感謝那些在我寫作這份論文過程中支持與幫助我的人，包括指導我的胡老師與學姐們，一起開讀書會、寫論文的各位同學和學長，加油打氣的家人朋友。

## 摘要

有鑑於婦女就業一直以來是受大眾關注的焦點，故研究者以中國已婚婦女是否因為結婚而離職為研究問題，使用 2008 年的中國綜合社會調查資料，探討 1949 年到 2008 年中國已婚婦女的就業型態轉變。藉由幾個可能影響已婚婦女就業型態轉變的因素，如：黨員身分、非農戶口的、工作單位、個人教育程度及 EGP、配偶教育程度及 EGP，並採用事件史分析法去分析不同階段的婦女就業差異。分析結果顯示，黨員身分與非農戶口雖然會使已婚婦女因為結婚而離職，但不具有顯著差異。而單位的差異性直到市場經濟時期才顯示出顯著性。個人教育程度的影響，在計畫市場雙軌過渡期呈現高教育程度愈容易離職且達顯著性，其他穩定的經濟市場下，教育程度高者愈不容易離職。個人 EGP 則是在不同的經濟制度下有不同的表現，呈現出國家整體經濟制度的影響大於個人所具有的人力資本。配偶的教育程度愈高者，已婚婦女愈不易離職，而配偶的工作階級愈高者，已婚婦女愈容易離職，但皆不顯著。由此可得知，配偶的能力對於中國已婚婦女的離職影響不大，反而是個人資本影響較多，這與大眾認為配偶會影響已婚婦女就業的想法不同。整體可看出，在中國就業市場上，個人具有的資本對於本身離職的影響是小於國家的經濟制度影響的。

In view of the employment of women has long been the focus by the public, so the researchers want to know whether Chinese married women will leave after their marriage or not. By using the Chinese General Social Survey data of 2008 to explore China from 1949 to 2008 married women changes in employment patterns. With a few factors that may affect their employment patterns to change such as: party membership, non-agricultural household, work unit, individual education and EGP, spouse's education and EGP, and using event history analysis to analyze the difference between women's employment. The results show that although the party membership and non-agricultural household will get married women leave because their marriage, but it was not significant. The differences in the unit until the period of market economy was showing significant. The impact of individual educational, show the higher level of education is not easy to leave. The impact of EGP is greater than the human capital. The higher the education level of spouses, the married women more difficult to leave, and spouses who work the higher class, married women more likely to leave, but neither significantly. From this we can learn, the ability of spouses of married women leave for China has little effect, but is more personal impact of capital, which will affect the public that the spouses of married women's employment, the idea of difference. As a whole can be seen in the Chinese job market, individuals have left the capital for their impact is less than the impact of national economic system.

## 目次

### (一)章節目次

|              |    |
|--------------|----|
| 壹 緒論         | 1  |
| 貳 文獻回顧       | 4  |
| 參 歷史背景       | 9  |
| 肆 研究資料、方法與步驟 | 11 |
| 伍 研究結果       | 15 |
| 陸 結論         | 25 |

### (二)表格目次

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 表一 各自變項的樣本特色               | 16 |
| 表二 已婚婦女因為結婚離職的平均年齡         | 18 |
| 表三 三個階段的已婚婦女因結婚離職的比較-未加入配偶 | 21 |
| 表四 三個階段的已婚婦女因結婚離職的比較-已加入配偶 | 24 |

### (三)圖形目次

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 圖一 15-40 歲已婚婦女因為結婚離職比例預測圖 | 17 |
|---------------------------|----|

### (四)附錄目次

|      |    |
|------|----|
| 參考文獻 | 27 |
| 索引   | 29 |

## 壹 緒論

生活在一個現代社會中，雖然我們努力倡導平等的概念，但還是能在許多地方看到人與人之間的差異，不論是族群差異、性別差異、階級差異、宗教差異等等，但這些差異其實都是我們自己建構出來的。從過去各個國家的歷史來看，多半是由男性擔任掌權者，此現象即透露出兩性之間的不平等已經存在很長的一段時間了，因此研究者決定從性別這個方向去發掘一個值得研究的問題。

在過去關於性別的研究中，如 C. F. Epstein 認為，雖然以性別作為社會分類的方法是最基本，但同時也是讓社會停滯的原因，因為這種方式通常將女性視為男性的從屬，不僅強化男女之間的差異，更使得女性在自主權、就業等方面受到諸多限制(C. F. Epstein, 李中澤, & 黃澤雲, 2008)。若從中國歷史的角度來看，這種限制的表現就會更加的明顯。在古代的社會中，女性被當成是男性財富的一部份，男性可以將女性拿去與人進行買賣交易，充分表現出女性從屬於男性的意義。而這種情形不只是存在於東方社會中，在過去的西方社會裡，也試圖把社會營造成以男性為主的社會，而將女性塑造成特定的社會角色，甚至是忽略女性的存在。(陳敏郎, 1996)。這種歷史塑造導致女性在許多方面的困難，舉凡教育、就業、婚姻等等，伴隨著時代的變遷，世界各地的性別意識逐漸高漲，性別相關議題也愈來愈受到各界的關注。由於在今日的社會中，追求兩性平等的前提必須是女性能在經濟上取得獨立。在過去的社會中，女性被視為男性從屬而不敢抬頭的原因之一，即是經濟上不獨立，因為必須藉由男性的經濟來支持，所以只能忍氣吞聲，因此研究者試圖探討女性就業相關的議題。

談到女性就業問題，儘管大家努力提倡兩性工作平等的觀念，也紛紛制定法律，性別之間的關係雖然有逐漸改變，但我們依然能聽到社會上關於女性就業時受到歧視的事件。勞動力市場上的就業歧視造成女性多半處於低階的單位工作、或是容易被以婚姻或生育等理由刁難、單身條款、工作能力上較不易被認同，導致與男性的收入差異很大。而這些性別歧視現象產生的原因非常廣闊，從男女性

在人力資本上與政治資本上的差異，到社會賦予的性別角色觀念，都是影響的原因，其中又以性別觀念的影響最為嚴重。由前面討論過，社會中的掌權者多半由男性擔任現象，可得知這種性別觀念的塑造早已根深柢固，若想在短短的幾十年改變，應是一項很大的挑戰(王紅芳, 2005; 胡亞雲, 2009; 張抗私, 2009)。

當然這種根深柢固的觀念，也同樣表現在具有漫長歷史的中國社會中，長時間受到父權主導的社會裡，處處可看見受到嚴重的性別歧視影響的結果。而這種性別歧視的開端，竟是每個人最天真的孩童時段，小的時候，爸媽即以女孩子不能隨意拋頭露面等理由，要求女孩子待在家裡學習女工或是做家事。到了入學階段，女孩子又被以女生教育程度不用太高的觀念，在學習上受阻礙。等到適婚年齡時就該結婚，在家扮演相夫教子的角色，並以不需要負擔家計的理由被迫離開職場。這種從小時候便開始灌輸女性應當卑微的扮演從屬角色的行為，加上代代相傳的男性必須扮演傳宗接代的重要角色，使得中國女性多半仍處於弱勢的地位。因此，當女性在面臨婚姻與工作的兩難時，通常選擇離開職場，一來是被要求專心投入家庭的照料，二來因為刻板印象以及性別歧視，間接被迫離開職場。抑或是如同日本社會中，存在一種現象：因為婦女由未婚身分轉變至已婚身分，而造成職場氣氛的轉變，職場氣氛的不友善，最後導致婦女自願離職(Yu, 2005; 伊慶春 & 簡文吟, 2001; 艾佳 & 王毅達, 2005)。

雖然過去關於婦女就業的研究很多，但多半關注於性別在就業收入上的差異影響兩性在家庭中的家務分工狀態，或者是婦女就業收入影響其家庭地位變化等等(Zhang, Hannum, & Wang, 2008)，較少關注於婦女面臨婚姻與就業時的轉變探討。由於過去曾經有研究探討日本、台灣、韓國等亞洲國家的婦女，在面臨婚姻與職場時的轉變(Brinton, Lee, & Parish, 1995; Yu, 2005)，故研究者想了解同為亞洲國家的已婚婦女是否會因為文化的影響，在因為結婚而離職的選擇上有相似的表現？或者中國的婦女因為政府在各階段都有針對婦女就業實施不同的政策，而產生與鄰近國家不同的結果？若中國的婦女大多因為結婚而離開職場，

又是哪些因素導致這種轉變？而這些因素是否符合大眾所期待的，還是另有潛藏的因素？都是本研究想要了解的問題。另外，中國自建國以來對婦女就業即不斷提出相關政策，並且歷經改革開放這個重要的轉捩點，故本研究的探討年代由 1949 年至 2008 年，透過不同階段的政策影響劃分時代，進一步比較當面臨婚姻與職場的兩難時，不同階段的女性是否有相同的表現，而時代的演進對已婚婦女在離職的選擇上是呈現何種影響，並期許在本研究中能有特別的發現。

## 貳 文獻回顧

二次世界大戰後，隨著世界潮流的散佈，各國女權主義紛紛上漲，許多婦女因而開始重視自己在社會上的各種權益，例如職場上的不平等待遇、教育機會取得不一等等，婦女團體也隨之崛起，而促使婦女團體崛起的原因之一，不外乎是在經濟上取得獨立。因此，若想知道女性是如何取得經濟獨立，婦女就業就成了一個很值得研究的議題。

過去關於婦女就業研究，曾以家庭生命週期(family life course)探討婦女就業。家庭生命週期指的是由家庭建立到結束的過程，其過程依照家庭中所發生的幾項重要事件做劃分，如結婚、生子、孩子的成長、死亡等等。而家庭生命週期對於婦女就業的影響，即主要表現在結婚、生子與照顧小孩的階段上(張芳華, 2008)。台灣的婦女就業研究發現，多數台灣婦女仍會因為結婚離職(張清溪, 1980; 蔡青龍, 1988)，表示與未婚女性相較之下，結婚對於婦女就業確實是一個不利的因素，而這種情形也同樣表現在美國與德國(Drobnič, Blossfeld, & Rohwer, 1999)。喻維欣以事件史分析法探討1995年的日本及1996年的台灣兩個社會中的已婚婦女在勞動市場參與的差異時，也發現日本女性在婚後離職的機率大於台灣女性(Yu, 2005)。此部分研究結果都呈現出婦女就業受到家庭生命週期的影響，特別是結婚的影響。

然而，在Treas and Widmer針對23個工業國家所做的跨國研究中，卻發現各個國家中平均80%以上的女性在婚後會持續其全職工作，15%的女性持續兼職工作，僅有5%的女性會待在家裡，更特別的是，瑞典這個國家沒有已婚女性會在婚後選擇待在家裡(Treas & Widmer, 2000)。相較於前段所提及的東方國家女性多因結婚而離職，這也許隱含著各個國家中的職場文化差異，造成不同的婦女就業型態。西方國家的職場文化，使得已婚女性在就業上受到的阻礙小於東方女性，而形成婚後多能持續工作的情況。另外，婦女的初婚年齡也會影響婦女離職。若較晚結婚，即表示其有較長的工作經驗，累積相當的人力資本，也因此降低離

開職場的機會(張晉芬, 1996)。

由於人力資本在就業上具有一定程度的影響力,故研究者進一步從人力資本論的角度來討論婦女就業。人力資本論認為人力資源是一切資源的最主要資源,其作用大於物質資源,故可透過投資人力資本來達到提高經濟收入的目的。而教育可提高人口素質,故被視為人力資本中的重要投資,藉由提高教育使得人口品質提高,進而達到提高生產力創造更多的利潤,故企業在僱用員工時,教育程度則為一個重要依據。

多數研究指出婦女教育對其就業的影響,呈現正面效應(Desai & Waite, 1991; Drobnič et al., 1999; Eggebeen, 1988; Sørensen, 1983; Schumann, Ahlburg, & Mahoney, 1994; Waite, 1980; 艾佳 & 王毅達, 2005; 張晉芬, 1996; 張清溪, 1980; 蔡青龍, 1988; 簡文吟, 1997),故教育程度在探討婦女就業時,是一個重要的變項。而教育程度對於就業的影響,可能是因為教育程度高者,在勞動力市場上所獲得的薪資較高,當婦女在面對家庭與工作的抉擇時,由於退出職場的機會成本較大,故多半不考慮離職(Sørensen, 1983; 張晉芬, 1996)。

不過,在美德的研究中卻出現不同的結果,教育程度在德國的婦女就業不產生影響,反而高教育程度更是導致婦女離開職場的原因(Drobnič et al., 1999)。此可能與國家對於婦女相關政策的實施有關係,若國家對於已婚婦女的生產或育兒有基本的保障,甚至保障大於婦女就業所得到的報酬時,婦女離職的機會也就因此提高。因此,從這裡可以看出,個人的教育程度雖然在婦女就業上扮演重要角色,但國家政策的影響更是婦女就業中不容小覷的因素。

而職業也是人力資本的一個指標。婦女的工作階級愈高,薪資也就越高,若離職其機會成本也就愈大,故離職的機會較低。而工作的特質也是影響婦女的原因,由於婦女婚後多半會有生育的考量,若婦女為高級白領的工作,其相對於藍領階級者較不需付出大量的體力,提高婦女留職的可能性(McLaughlin, 1982)。工作部門的差異也是影響因素之一,當家庭與工作不能取得平衡,婦女開始思考

是否需要離開職場時，薪水優渥、工作內容輕鬆、工作時間也能配合家庭等條件，就成為婦女選擇留在職場的原因，但若是藍領工作等薪水不高工作也不輕鬆的工作，婦女可能就會離開職場。就業環境在已婚婦女離職考量時也是一個重要的影響因素，舉凡公司制度、工作時間及待遇、性別歧視，甚至是職場氣氛，都很有可能成為已婚婦女離開職場的原因。當上司要求臨時加班時，未婚女性通常比已婚婦女較容易配合，因為已婚婦女尚須負擔家庭責任，又或者是因為性別歧視造成的同工不同酬，甚至是婦女從未婚狀態轉變為已婚時，職場的氣氛都會產生改變，同事不友善的態度加上工作上受刁難，都可能間接導致已婚婦女自願離職(Yu, 2005; 吳愈曉 & 吳曉剛, 2009; 張抗私, 2009)。

若從家庭責任與經濟的角度來看，丈夫的態度等也是重要的影響因素。已婚婦女不同於未婚婦女差別在於多了家庭的責任，也必須負擔部分或者全部的家務。Emily Hannum 等人即提出女性在人力資本與政治資本的劣勢僅能稍稍解釋就業及薪資上的性別差距，真正的影響原因是家庭地位。即便女性和丈夫具有相同的工時與工資，已婚婦女及母親身分者仍需花較多的時間在家務上(Zhang et al., 2008)。艾佳與王毅達在探討浙江的已婚女性就業時，發現影響已婚婦女就業的因素除了有年齡、教育、家中地位，更特別的是婚姻對已婚婦女就業的影響力比孩子還顯著(艾佳 & 王毅達, 2005)。Alwin 分析英、美、德的研究即指出，男性與女性多半同意婦女工作，但此同意僅限定於婦女生育之前，若婦女生子之後則轉向不同意婦女工作(Alwin, Braun, & Scott, 1992)。

延續上述的討論，婚後的家庭經濟來源的影響也很重要。若丈夫的職業收入高，教育程度也高的時候，多半會認為自己妻子結婚後，不需要再到職場上工作(Dooley, 1994; Leibowitz & Klerman, 1995; McLaughlin, 1982; Yu, 2005; 吳愈曉, 2010; 姚先國 & 譚嵐, 2005; 簡文吟, 1997)，一來是因為家計不需要妻子分擔，二來由於結婚後的時間與空間已不如以往未婚時候自由，因為多了一份家務的責任，再加上長期以來社會上認為男主內女主外，已婚女性應該扮演相夫

教子的角色等等，已婚婦女選擇離職的機率就大為增加（吳愈曉，2010；姚先國 & 譚嵐，2005）。喻維欣以事件史分析法探討 1995 年的日本及 1996 年的台灣兩個社會中的已婚婦女在勞動市場參與的差異，也發現家庭需求及文化對日本已婚女性就業的影響。日本女性在結婚生子會受到家庭與職場的壓力，因而導致婦女自動離職，即使是白領工作者也會有同樣的表現，且日本女性較不會將孩子交給親戚照顧，相對於台灣婦女生子之後多半為了工作，而將孩子託付於親人照顧，兩者間的文化差異是明顯的不同。其中特別的是，這種文化影響會隨著居住地區的不同而有差異，其研究就發現這種當地文化的影響使得在日本的台灣已婚婦女就業參與會如同日本婦女，而在台灣的日本已婚婦女則會相似於台灣婦女(Yu, 2005)。

延續上前述的討論，過去研究也指出國家政策在婦女就業的影響(Brinton et al., 1995; Yu, 2005; 王小波, 2003; 畢紅艷, 2006)。從中國實施的婦女就業政策及經濟改革所造成的影響來看，婦女就業率因為初期八年間的動員就業口號而提高，婦女就業價值也隨之提升，改革之後的市場化使得職場對婦女的要求變嚴格，職場歧視也紛紛出現，儘管身為職場婦女，但在薪資上仍低於男性，後期國有企業改革開放，更讓婦女成為下崗工人主要成員並面臨再就業困難。國家的工業化與市場化雖然讓就業機會增加、家庭負擔減少，使女性在勞動力市場的佔有率提高，但市場化同時也讓企業擁有更多自主權，導致女性在就業市場上屬於弱勢甚至受到歧視，而全球化雖然同樣提供大量就業機會，甚至連職場制度都對女性較為友善，但其使得女性大量集中於非正規產業，這在經濟結構轉變之下實為一大隱憂(王小波, 2003)。另外，勞動市場上的需求也是影響婦女就業的原因，中國政府實施”大躍進”政策期間，因為男性勞動力缺乏，致使婦女勞動需求增加。而 Brinton 探討南韓與台灣這兩個具有相似勞動需求條件以及文化的國家，在婦女就業上仍有不同發展，原因以出口導向的國家政策及外資對國內就業市場塑形的影響造成兩國勞動市場結構的不同，因而產生不同需求(Brinton

et al., 1995)。除了國家經濟政策對婦女就業的影響，畢紅豔也提出城市化的影響，一方面提供女性就業機會，另一方面也讓女性因為本身的人力資本面臨就業衝擊(畢紅艷, 2006)。喻維欣在探討日本與台灣的婦女就業時，也發現兩國的就業市場型態造成不同的影響。台灣當時的就業市場多為低技術勞力密集產業，故市場上對於勞動力有高度的需求，故多半接受女性勞力，且台灣具有大量的中小企業，在工作上較為彈性，也提供升遷與額外的福利，這些因素都是女性留職的拉力。但日本於戰後期間無勞動力需求的問題，加上其產業多需要技術性，導致他們更有動機去維護所謂職場上的氣氛，促使女性自動離職。(Yu, 2005)

綜觀過去研究可歸納出幾個影響婦女的就業因素：人力資本、職場環境、家庭責任與經濟、國家政策的實施。由於本研究想了解中國婦女是否與鄰近國家有同樣的表現，故研究者接著於下一章裡，簡單介紹中國政府對婦女就業所實施得政策與其背景。

## 參 歷史背景

中國，一個具有很長歷史的國家，由於人口眾多，因此其就業市場上的競爭原本就比其他國家嚴重，再加上中國因長年受儒家文化洗禮，以致在社會中根深柢固的重男輕女及男主內女主外等性別歧視觀念，使得中國婦女在就業上更顯困難。雖然自中共建國以來，毛澤東的一句「女人能頂半邊天」，使婦女在經濟活動上開始活躍，且關於婦女就業的相關政策也不斷推陳出新，並實施長達六十年之久，而這些政策的實施，對婦女就業造成的影響又是如何？若想探究婦女就業，其背景與國家政策是不可或缺的一個重要環節。在中國長達六十年的婦女就業歷史上，1978年開始的經濟市場改革絕對是一個不容忽視重要轉捩點。以下即針對自建國以來婦女就業所經歷的各個階段和中國政府對於婦女就業所實施的相關政策做介紹與討論。

在初建國的1949年至1957年間，中國政府著重於立法保障婦女在職場上的權利以及相關生理保護，並於此階段動員婦女於工業影領域就業，致使在這短短八年間，女性職工人數不但大幅上漲且就業領域也有重大突破。而在之後的1958年到1980年間婦女的就業價值更是大為提升。1958年，中國政府實施”大躍進”政策，造成男性勞動力不足，女性勞動力需求提升，使得婦女就業價值提高。而後期所建立的”人民公社”更使婦女大量投入職場並分布於各個領域，人民公社不但造成”去性別化”的就業型態，也因為所有勞動力皆享有同等待遇，故此階段的性別收入差異極小。在改革前的這兩個階段，婦女的廣泛就業也為日後的經濟獨立埋下伏筆。1980年改革後，中國的經濟市場不再全盤受到政府掌控，取而代之的是一個自由競爭的市場。然而，這卻是女性就業轉變的開始(侯曉虹, 2001; 萬敏 & 孫超, 2010; 劉伯紅, 1992; 蔣永萍, 2000)。

改革開放後，中國市場逐漸由完全受政府掌控的計畫性經濟慢慢轉型為自由競爭的市場經濟模式，政府也持續在制定保障婦女就業權益的政策，例如不允許企業以性別為理由而不雇用女性員工、女性員工的工作內容必須注意生理保護等

等，此類有關職場性別問題的政策成為一種趨勢。雖然這些政策導致女性比以往更容易取得工作，在工作上也的保障也增加，但同時這些政策卻也在無形中造成就業市場上逐漸形成的性別結構化(萬敏 & 孫超, 2010)。由於政府長期注重的產業不是大多數女性所從事的產業，致使女性雖然在取得工作上多了一份保障，但取得的工作卻多是屬於較無競爭優勢的崗位。再者，因應市場開放而進行改革的國有企業造成大量失業人口，其中在改革前大量投入職工的女性頓時成為失業人口的主要來源，而改革後的市場因為已經不再由政府全盤掌控，婦女就業猶如喪失後盾，加上勞動力市場開放後講求利潤等因素，市場上紛紛出現性別就業歧視，致使這群失業的女職工想要再進入職場是更加的困難。

但市場改革未必只對女性就業帶來負面影響，其中就業收入的提高、孕假及合理的工作種類都是有利於婦女的成果。只是女性就業收入的提高趕不上男性收入的提高，且性別收入的差異還日漸擴大，而雖然政府頒布相關生理保護政策，但在部分民營企業中實施成效並不普遍。因此，從 2002 年之後，中國政府轉而開始注重市場改革所衍生的女性就業問題，並陸續提出相關改善政策以保障女性的就業權利(侯曉虹, 2001; 萬敏 & 孫超, 2010; 劉伯紅, 1992; 蔣永萍, 2000)。

## 肆 研究資料、方法與步驟

### 一、數據資料

本研究使用 2008 年的中國綜合社會調查(China General Social Survey, CGSS)數據之隨機抽樣調查資料，深入探討 1949 年到 2008 年中國婦女就業型態轉變狀態。中國綜合社會調查資料數據以抽樣的方式選出調查對象，再由指定的社會調查員逐一進行面對面問卷訪查。研究問卷分為 A、B 兩種，其中 A 卷包含背景變量、工作史模型、社會網絡模型、Nee 的模型，B 問卷包含社會不平等模型、EASS 全球化模型。原始資料檔為 5625 個樣本，由於本研究關注的是已婚婦女的職場轉變，採用的結婚年為初婚，即第一次結婚，因此將年齡限在 15 歲至 40 歲的已婚女性，經過整理之後有效樣本數為 1057 人。

### 二、研究方法

由於本研究想了解中國是否與鄰近的國家有相似表現，故和喻維欣一樣採用事件史分析法(Event History Analysis)進行分析。事件史分析法是在了解某些事件的發生是否有一致性與關聯性，因為事件發生之前會有一定的時間，故事件史分析法即是用來探討事件發生前那段時間內的各種資料，是如何影響事件的發生。而本文所設定的事件即是「因為結婚而離職」，因此研究者利用 2008 年 CGSS 資料建構出每一年的資料，之後再將其按照時間合併。因此本研究不但具有橫切面資料，更具有受訪者貫時性的歷史。藉由將數據以特定時間點、特定時間範圍或特定事件做切割，再將所切割出的資料去進行合併之後的相互比較分析，可以瞭解各組資料在不同時間上的差異變化或是某特定事件是否在各階段對各受訪者有一定程度的關聯性影響。

在本研究中，研究者將結婚當作一個特定事件，探討結婚是否為造成已婚婦女離職的事件，並針對 1949 年到 2008 年間中國婦女因為結婚而離開職場的變化

差異進行比較。研究者將 CGSS2008 的資料，依照中國經濟市場轉變的過程劃分成以下三個階段：

(一)第一階段自中國建國至改革開放，即 1949 年至 1978 年，此階段中國的經濟市場為全盤受政府掌控的計畫經濟時期。

(二)第二階段為改革開放至國有企業改革，即 1979 年至 1995 年，此階段由於才剛改革開放，尚有前一階段的計畫經濟系統存在，再加上改革後的市場經濟系統，構成計畫與市場經濟雙軌的過渡期。

(三)第三階段為改革深化期之後，即 1996 年至 2008 年，屬於市場經濟時期。研究者藉由以上的三個經濟轉變的階段劃分，一方面可以了解不同階段中的婦女就業差異，也可透過比較三個階段去了解市場轉變對已婚婦女就業的影響與不同階段之間的差異。

### 三、研究假設

參考過去文獻，加上研究者主要想探討中國是否與鄰近亞洲國家在已婚婦女離職上具有相同結果，故研究者參考喻維欣在研究日本與台灣時設定的研究假設及使用變項，並配合中國社會來建立研究假設。

假設一：由於國家制度對於婦女就業也有一定程度的影響，甚至大於個人的人力資本，故本研究藉由不同經濟制度的劃分，想探討隨著經濟制度的轉變，已婚婦女因為結婚而離職是否有顯著變化。

假設二：由於中國社會制度及政治風氣的不同，黨員身分的有無、是否具有非農戶口、工作單位，在本研究中被列為會影響已婚婦女因為結婚離職的因素，藉此了解其在中國婦女就業中所扮演的重要性。

假設三：考量人力資本與職場的影響，故已婚婦女本身的能力及地位也扮演重要的角色，因此教育程度、職場地位都是可能導致已婚婦女離職的原因。

假設四：過去研究也提到，家庭的責任與經濟在此婦女就業上的重要性，故本研究將配偶的教育程度與職場地位列入影響已婚婦女因為結婚離職的原因。

#### 四、使用的變項

##### (一)應變項

由於研究焦點為中國婦女是否因為結婚而在職場上有所轉變，即是否因為結婚而離開職場，但因為 CGSS 2008 的數據資料中只提供結婚和工作訊息，故研究者依照這兩項資訊建立一個應變項為”是否因為結婚而離開職場”(mws，married work stop，因為結婚而離開職場者為 1，否者為 0)。因為考量到結婚對離職的影響可能不是單一時間點，也有可能是一段時間，例如因為結婚前的籌備而離職或是結婚後的不適應而離職等等。因此研究者將結婚的發生設定在離職事件發生的前後三年(含)，而受訪者首份工作的開始年必須在結婚年之前(含結婚當年)及離職事件發生年之前(含事件當年)，第二份工作的開始則限定在結婚後三年(含)，即結婚之前原本就有工作，而離職發生在結婚前後三年內，下一份工作則開始於婚後第四年。另外，本研究的結婚設定為初婚，所以將婚前的工作設定為第一份工作，而婚後的工作為第二份工作。

##### (二)控制變項

研究者根據過去文獻的基礎以及研究假設的設定，建立起七個可能影響婦女因為結婚而在就業型態上有所轉變的變項：

- (1) 黨員身分(ptmb)：此為虛擬變項，具有黨員身分者為 1，否則為 0。由於在中國具有黨員身分猶如在生活中多了一份權益的保障，比起不具有黨員身分者，黨員在社會上諸多方面是有較大的影響力甚至是權力，研究者因應中國政治文化，故在本研究中將黨員身分列為控制變項。

- (2) 非農業戶口(nfhukou)：此為虛擬變項，具有非農業戶口身分者為 1，否則為 0。中國戶籍制度將人民大致分為農業戶口及非農業戶口兩種，而戶口是依照居住地來建立，故具有非農戶口的人一定不住在農村。
- (3) 工作單位(wunit)：將受訪者的工作單位分成四個類別，國有單位為 1，集體單位為 2，私有單位為 3，無單位為 4，並建立虛擬變項。參照中國經濟制度，國有單位與集體單位的不同在於勞動所得分配，國有單位的勞動所得屬於全體人民，而集體單位的勞動所得屬於勞動團體並按照各自的勞動來分配。
- (4) 教育程度(edusen)：基於高中教育比較能顯現教育分歧的影響，故研究者在設計教育變項時，依照受訪者目前的最高教育程度，區分成高中以下和高中以上，教育程度在高中以上為 1，高中以下則為 0，並建立虛擬變項。
- (5) 職業分類(egp4)：依據受訪者的職業編碼轉換成 EGP，再分成四個類別，高級白領為 1、普通白領為 2、藍領工人為 3、技術工人為 4，並建立虛擬變項。由於本研究探討地區為城鎮，故農民不列入變項建立。
- (6) 配偶的教育程度(pedunsen)：和受訪者教育相同，以高中做為教育分歧點，故依照受訪者其配偶目前的最高教育程度，區分成高中以下和高中以上，教育程度在高中以上為 1，高中以下則為 0，並建立虛擬變項。
- (7) 配偶的職業分類(pegp3)：和受訪者職業分類相同，將受訪者其配偶的職業編碼轉換成 EGP，再分三個類別，高級白領為 1、普通白領為 2、藍領工人為 3，並各自建立虛擬變項。其中，因為配偶的資料部分沒有技術工人，故只有三種分類。

## 伍 研究結果

### 一、樣本特色

研究者先以表一呈現此樣本的特色。從表一可發現具有黨員身分者隨著階段的變化逐漸減少，由初建國時期的 4.60% 下降至市場經濟時期的 2.01%，整體樣本中具有黨員身分者則約為 2.87%。在單位的部分，國有單位在 1949 年-1978 年與 1979 年-1995 年兩個階段中分別占有 64.15% 及 41.62%，由此可推論在計畫經濟時期、計畫與市場雙軌期這兩階段中的國有單位是中國經濟體系中的重要角色，但到了 1996 年-2008 年的市場經濟時期，國有單位的比例降至 19.29%，轉而被佔有 50.36% 的私有單位取代。從三個階段的單位分布比例來看，可推論集體單位與國有單位比例的下降，可能是被私有單位及無單位的上升所取代。在整體的部分，國有單位仍屬占有最多比例者，私有單位則次之，顯現出在經濟制度的轉變之中，這兩者是較有影響力的。在是否具有非農戶口身分的部分，呈現出下降再上升的趨勢，由於中國戶籍制度於第一階段後期才較為完備，故由第二階段起具有非農戶口身分者隨之上升，整體樣本中具有非農戶口者占有比例為 11.27%。

而個人教育程度的部分，隨著時代的演進教育程度也逐漸提升，在市場經濟時期高中以上教育程度的占有比例已超過一半，整體樣本中具有高中以上教育程度者的占有比例也達 46.60%。在個人 EGP 的部分，各階段都以藍領工人占有較大的比例，而高級白領與普通白領工作則是隨著時代的變化，占有比例逐漸下滑，這都顯示出中國已婚婦女在就業上多數仍處於較為低階的工作崗位。

配偶的部分，教育程度也同樣呈現提升的趨勢。另外，研究者比較配偶與受訪者的教育程度比例，發現配偶具有高中以上教育程度的比例皆高於女性，在整體樣本中配偶具有高中以上教育程度者的比例也高達 55.02%，由此可推論出中國男性與女性在教育程度上是具有差異性的，而差異性的影響則有待後續的分析。

在配偶 EGP 的分佈比例上，則可以看出配偶中的普通白領比例為最多，藍領與白領之間的差異也不大，顯示出男性的工作地位普遍優於女性。

表一 各自變項的樣本特色

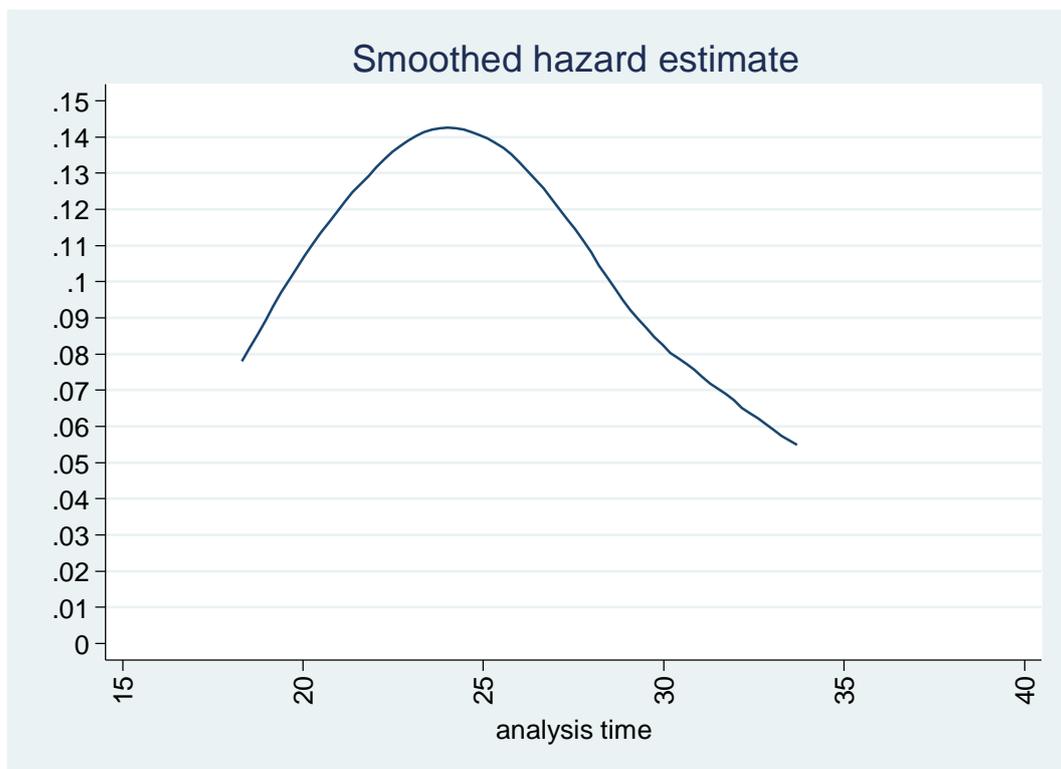
| 年代     | 1949-1978 | 1979-1995 | 1996-2008 | 1949-2008 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 具有黨員身分 | 4.60      | 2.37      | 2.01      | 2.87      |
| 國有單位   | 64.15     | 41.62     | 19.29     | 41.3      |
| 集體單位   | 18.41     | 21.03     | 8.93      | 16.80     |
| 私有單位   | 8.93      | 24.73     | 50.36     | 27.85     |
| 無單位    | 8.52      | 12.62     | 21.42     | 14.05     |
| 非農戶口   | 11.95     | 8.66      | 14.56     | 11.27     |
| 高中以上   | 36.13     | 47.65     | 54.89     | 46.60     |
| 高級白領   | 18.68     | 13.83     | 12.36     | 14.73     |
| 普通白領   | 25.48     | 18.87     | 13.98     | 19.26     |
| 藍領工人   | 40.8      | 45.37     | 52.49     | 46.19     |
| 技術工人   | 15.04     | 21.93     | 21.17     | 19.82     |
| 配偶教育程度 |           |           |           |           |
| 高中以上   | 42.6      | 55.23     | 65.33     | 55.02     |
| 配偶 egp |           |           |           |           |
| 高級白領   | 34.82     | 26.47     | 27.73     | 28.98     |
| 普通白領   | 37.13     | 40.13     | 45.46     | 40.99     |
| 藍領工人   | 28.06     | 33.4      | 26.80     | 30.03     |

註 1. 此表格的單位為百分比%

## 二、已婚婦女因為結婚而離職與年齡的關係

由於年齡對於已婚婦女就業也有一定的影響，但本研究以限定為 15-40 歲的女性，故研究者在此以預測圖和各階段的平均年齡來呈現中國已婚婦女因為結婚離職的平均年齡。圖一為已婚婦女因為結婚離職的比例預測圖，顯示出中國已婚婦女因為結婚而離職，始於 18 歲至 34 歲，並於 24 歲左右達高峰，之後便逐漸下降。表二則顯示在這三個不同的階段中，已婚婦女因為結婚而離職的平均年齡呈現逐年增加的趨勢，但大致上都約為 22、23 歲，表現出年齡在各階段的婦女因結婚而離職的考量上差異不大。此結果與過去李大正對於 1980、1990 與 2000 年的台灣婦女勞動參與研究結果相似，隨著時代的變化，婦女的教育程度提高是導致婦女離開職場年齡延後的原因，但這種表現並無明顯的年代差異(李大正 & 楊靜利, 2004)。

圖一 15-40 歲已婚婦女因為結婚離職比例預測圖



表二 已婚婦女因為結婚離職的平均年齡

| 年代 | 1949-1978   | 1979-1995   | 1996-2008   |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 年齡 | 21.39(2.88) | 21.82(2.81) | 22.97(2.91) |

註 1. 平均年齡(標準差)。

註 2. 單位：歲。

由於前述樣本特色與離職平均年齡的變化只能表現出本研究的基本特色和年齡差異，故研究者進一步比較不同控制變項在中國已婚婦女離職的影響。

### 三、已婚婦女因為結婚而離職與各自變項的關係

過去研究指出國家制度可能對婦女就業造成影響，而中國經濟制度又歷經改革這種大變動，因此研究者在此部份想了解中國經濟市場轉變是否對已婚婦女因為結婚離職造成影響。透過將研究年代 1949 年至 2008 年，依照中國政府的經濟市場的轉變劃分成以下三個階段，分別為：1949 年至 1978 年的計畫經濟時期、1979 年至 1995 年的計畫與市場經濟雙軌過渡期和 1996 年至 2008 年的市場經濟時期，藉由三個不同時段的比較來看中國經濟制度轉變是否對已婚婦女因為結婚離職造成影響，也能看出經濟制度對在三個階段中的已婚婦女因為結婚而離職的變化。

由於已婚婦女因為結婚離職受到的影響可大致分為婦女本身所具備的人力資本及原先工作職場環境的影響，和因為結婚之後受到配偶影響。故研究者先以表三探討不同經濟制度之下已婚婦女本身所具備資本對其離職的影響，再進一步以加入配偶變項之後的表四探討配偶對中國已婚婦女因為結婚離職是否有明顯的影響。

### (一) 已婚婦女本身所具備資本的影響

表三呈現的是已婚婦女本身所具備的資本在三階段中的變化比較表，配合研究者先前設定的研究假設，可分為以下幾點討論與分析：

#### (1) 社會制度層面的影響：黨員身分、非農戶口、工作單位

從表三可以發現，具有黨員身分者的已婚婦女在離職的可能性是低於不具黨員身分者，但在三個不同的經濟階段中並無顯著差異。且隨著經濟制度的轉變，具黨員身分的已婚婦女雖然離職的可能性愈來愈低，但從 1949-1978 的 0.976 至 1996-2008 的 0.982，僅有 0.006 的差異。故可推論，儘管具有黨員身分者在社會上具有較多的保障和權益，但在已婚婦女面對離職的選擇上，黨員身分的影響是無太大差異的。

在非農戶口的部分，表三呈現出具有非農戶口者有較大的機會離職，且離職的可能性愈來愈大，但與不具非農戶口者相比也不顯著。這意味著已婚婦女具有非農戶口反而更容易造成她因為結婚而離職，因為城市中的工作比農村好，對於員工的要求標準當然也相對較高，城市中的工作比起農村較不能配合已婚婦女，故婦女的離職可能性也就因此提高。

而工作單位的影響，僅在第三階段的市場經濟中表現出顯著差異。在第一階段的計畫經濟中，不論是哪個單位都比無單位者較不易離職，這表示在第一階段時期的婦女就業政策，以「動員就業」為口號的政策影響大於單位的影響，使得不同單位的已婚婦女皆不易因為結婚離職。但在第二階段的雙軌過渡期，僅剩集體單位較不易離職，國有單位與私有單位皆轉而容易離職。由此推論在經濟制度轉變的過渡期中，國有單位與私有單位受到較多的影響，也連帶使已婚婦女因為結婚而離職的可能性提高。直到第三階段的市場經濟，各單位的已婚婦女皆容易

因為結婚離職，且國有單位與私有單位達顯著。市場經濟制度的影響使得已婚婦女多因為結婚而離職，且特別表現在國有單位與私有單位的已婚婦女身上，這也意味著改革的影響對國有單位與私有單位的影響大於集體單位。

## (2)個人具備資本與職場的影響：個人教育程度、個人 EGP

表三顯示個人教育程度的影響僅在第二階段的經濟制度過渡期有顯著差異，且在第二階段中已婚婦女因為結婚而離職的機會，也與前後兩階段呈現相反的結果。從計畫經濟到市場經濟的改變，呈現出具有高中以上教育程度的已婚婦女就不易因為結婚離職，以人力資本論認為教育程度可以提升自己能力的觀點符合。進一步推論第二階段呈現相反結果的原因，可能是經濟制度的影響大於人力資本，以至於在經濟面臨改革的時候，教育程度高者更易離職，也或許是因為面臨經濟改革，企業改革造成大量的失業人口，而教育程度高者多半薪資較高，考量節省成本，導致這群高教育程度的已婚婦女因為結婚而「非自願」離職。

在個人 EGP 則呈現出隨著經濟制度漸趨自由，已婚婦女因為結婚而離職的機會也逐漸提高。在計畫經濟時期，僅高級白領與藍領工人相對於技術工人在離職的可能性上達顯著差異。但在第二階段的過渡期各種工作階級者皆相同。直到市場經濟時期，雖然在各階級中的已婚婦女均容易離職，但普通白領的已婚婦女在離職的可能性最高且達顯著差異。

表三 三個階段的已婚婦女因結婚離職的比較-未加入配偶（離職為 1，未離職為 0）

| Odds Ratio Model     |                   |                    |                    |
|----------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
|                      | (1)<br>1949~1978  | (2)<br>1979~1995   | (3)<br>1996~2008   |
| 具有黨員身分               | 0.976<br>(0.020)  | 0.983<br>(0.014)   | 0.982<br>(0.018)   |
| 轉換城市戶口<br>(無單位為對照組)  | 1.002<br>(0.009)  | 1.002<br>(0.007)   | 1.006<br>(0.007)   |
| 國有單位                 | 0.988<br>(0.013)  | 1.006<br>(0.009)   | 1.024**<br>(0.009) |
| 集體單位                 | 0.979<br>(0.014)  | 0.996<br>(0.009)   | 1.018<br>(0.012)   |
| 私有單位                 | 0.979<br>(0.016)  | 1.008<br>(0.009)   | 1.027**<br>(0.008) |
| 個人教育程度<br>(高中以下為對照組) |                   |                    |                    |
| 高中以上                 | 0.990<br>(0.007)  | 1.013**<br>(0.005) | 0.995<br>(0.007)   |
| 個人 EGP<br>(技術工人為對照組) |                   |                    |                    |
| 高級白領                 | 0.968*<br>(0.012) | 0.991<br>(0.008)   | 1.001<br>(0.011)   |
| 普通白領                 | 0.979<br>(0.011)  | 0.998<br>(0.007)   | 1.021*<br>(0.010)  |
| 藍領工人                 | 0.981*<br>(0.010) | 0.997<br>(0.006)   | 1.015<br>(0.008)   |
| Observations         | 1169              | 2021               | 1389               |
| N_sub                | 287               | 534                | 312                |
| ll                   | -903.019          | -1995.207          | -1046.493          |
| df_m                 | 9                 | 9                  | 9                  |
| aic                  | 1824.038          | 4008.415           | 2110.987           |
| bic                  | 1869.613          | 4058.917           | 2158.114           |

Exponentiated coefficients; Standard errors in parentheses

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## (二)加入配偶變項之後的變化

表四呈現的是加入配偶變項後的三階段已婚婦女因結婚離職比較，配合研究者先前設定的研究假設來看，可分為以下幾點討論與分析：

### (1)社會制度層面的影響：黨員身分、非農戶口、工作單位

從表四中可發現，在控制其他變項之下，具有黨員身分者的離職機率雖然比不具有黨員身分者還低，但並不顯著，且從整體看來 1949 年-1978 年的 0.973 與 1996 年-2008 年的 0.982 也只相差 0.009，故可推論為，具有黨員身分者對於中國已婚婦女因為結婚離職的影響在各階段的表現差異不大，但具有黨員身分者離職的可能性確實是較低。而非農戶口的有無則呈現出具有非農戶口者離職的機會較大，此部分則與研究假設相違背，但在各階段之間的差異不大也不顯著。相對於無單位者，表四中各單位在三階段都呈現愈來愈容易離職的趨勢，但在前兩個階段中此差異皆為不顯著，僅在第三階段中的國有單位及私有單位達到顯著，此部分表現出在市場經濟時期中，單位的差異才會造成已婚婦女在離職的機率上有顯著的差異性。此部分與表三未加入配偶大致相同，呈現出黨員身分、非農戶口、工作單位對已婚婦女因為結婚離職的影響不受配偶變項影響。

### (2)個人具備資本與職場的影響：個人教育程度、個人 EGP

個人教育程度呈現，在經濟雙軌過渡期時，具有高中以上教育程度者比起高中以下教育程度者的較容易離職，且達顯著差異，而在其他階段中此差異並不顯著且具有高中以上教育程度者是較不容易離職的。在過去的研究中多數認為個人資本與就業的關係為教育程度愈高者離職的機率愈低，但在中國已婚婦女的離職

上，卻是呈現出經濟雙軌過渡期具有高教育程度者反而更容易離職，由於表三呈現的結果與此相似，且加入配偶變項之後，第二階段中個人教育程度的影響提高 0.004 的機會，故更加印證研究者推論為在經濟雙軌的過渡期之中，市場體系轉變之下衍生出的大量失業人口，而這些失業人口可能多半就是教育程度高者，由於對工作的要求及待遇相對較高，故公司在成本考量上則優先解雇這些人，因此這階段的離職可能多數為非自願的離職。

再從個人 EGP 來看，表三與表四不同的是，相對於技術工人，加入配偶變項之後，表四在第一階段中白領與藍領雖一樣呈現較不易離職，但在高級白領與普通白領工作者卻表現出顯著差異，此與表三顯示的高級白領與藍領工人的與技術工人的顯著差異不同。到了經濟雙軌期，三種 EGP 與表三一一樣都呈現不容易離職，也同樣未達顯著差異。進入到全市場經濟時期後，相對於技術工人，白領與藍領都容易離職，且為普通白領與藍領工人達到顯著差異，其中又以普通白領有較高的離職機會。此表示加入配偶變項之後，藍領工人在第一階段的影響受到稀釋，但卻增強普通白領的顯著影響，且藍領工人的影響也轉而表現在第三階段。

### (3) 配偶的影響：配偶教育程度、配偶 EGP

表四呈現配偶的教育程度和 EGP 在整體的影響力不具顯著性。在 1949 年至 1978 年的計劃經濟時期裡，配偶具有高中以上的教育程度，則已婚婦女因為結婚離職的可能性較大，而在之後的兩個階段中，配偶為高中以上教育程度者，反而較容易因為結婚離開職場。而配偶的 EGP 影響，在第一階段中呈現配偶若為普通白領者比配偶為藍領工人者，有較大的機會使婦女因為結婚離開職場，但在之後的階段中都呈現出相對於藍領階級配偶，配偶為白領階級者，有較大的機會離開職場。

表四 三個階段的已婚婦女因結婚離職的比較-已加入配偶（離職為 1，未離職為 0）

| Odds Ratio Model     |                    |                    |                    |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                      | (1)<br>1949~1978   | (2)<br>1979~1995   | (3)<br>1996~2008   |
| 具有黨員身分               | 0.973<br>(0.020)   | 0.984<br>(0.014)   | 0.982<br>(0.017)   |
| 轉換城市戶口<br>(無單位為對照組)  | 1.002<br>(0.009)   | 1.001<br>(0.007)   | 1.006<br>(0.007)   |
| 國有單位                 | 0.987<br>(0.013)   | 1.007<br>(0.009)   | 1.024**<br>(0.009) |
| 集體單位                 | 0.979<br>(0.015)   | 0.997<br>(0.009)   | 1.018<br>(0.012)   |
| 私有單位                 | 0.980<br>(0.017)   | 1.009<br>(0.009)   | 1.026**<br>(0.008) |
| 個人教育程度<br>(高中以下為對照組) |                    |                    |                    |
| 高中以上                 | 0.990<br>(0.009)   | 1.017**<br>(0.006) | 0.996<br>(0.008)   |
| 個人 EGP<br>(技術工人為對照組) |                    |                    |                    |
| 高級白領                 | 0.967**<br>(0.013) | 0.990<br>(0.008)   | 1.000<br>(0.011)   |
| 普通白領                 | 0.976*<br>(0.011)  | 0.998<br>(0.007)   | 1.021*<br>(0.010)  |
| 藍領工人                 | 0.981<br>(0.010)   | 0.997<br>(0.006)   | 1.016*<br>(0.008)  |
| 配偶教育程度<br>(高中以下為對照組) |                    |                    |                    |
| 高中以上                 | 1.004<br>(0.009)   | 0.994<br>(0.006)   | 0.997<br>(0.008)   |
| 配偶 EGP<br>(藍領工人為對照組) |                    |                    |                    |
| 高級白領                 | 0.992<br>(0.009)   | 1.006<br>(0.006)   | 1.012<br>(0.008)   |
| 普通白領                 | 1.004<br>(0.010)   | 1.001<br>(0.006)   | 1.006<br>(0.007)   |
| Observations         | 1169               | 2021               | 1389               |
| N_sub                | 354                | 597                | 344                |
| ll                   | -901.674           | -1994.095          | -1045.394          |
| df_m                 | 12                 | 12                 | 12                 |
| aic                  | 1827.348           | 4012.191           | 2114.787           |
| bic                  | 1888.115           | 4079.527           | 2177.623           |

Exponentiated coefficients; Standard errors in parentheses

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## 陸 結論

本文以 2008 年的 CGSS 資料進行事件史分析法，對中國已婚婦女是否因為結婚而離職的議題進行研究。研究結果發現，就社會制度層面來說，儘管在中國社會中具有黨員身分者在社會上是擁有較多權力與權益的，但在中國已婚婦女因為結婚離開職場的議題上，具有黨員身分者雖較不易離職，卻不是顯著影響的原因。而具有非農戶口者比不具有非農戶口者有較大的機會離職，但是否具有非農戶口身分在此議題上同樣不具顯著差異。其中，在此部分較有差異的是單位的不同，且在計畫經濟時期的表現並不明顯，一直到市場經濟時期才顯示出其與無單位之間的顯著差異性。

就個人資本與職場層面而言，個人教育程度的影響，在計畫經濟時期與市場經濟時期皆呈現高教育程度較不易離職，但在計畫市場雙軌過渡期卻呈現高教育程度愈容易離職，且達顯著性。表現出在經濟制度轉變時，教育程度占有一定程度的影響力，但在經濟制度穩定時，教育程度就不太具有影響力了。但這種推論在個人 EGP 的表現上則是相反，在計畫經濟時期不論是哪種工作階級皆不易離職，可推論為當時政策的影響所致，但到了市場經濟時期，卻轉變成不論是甚麼工作階級皆比技術工人還要容易離職且達顯著性，此表現出國家整體經濟制度的影響大於個人所具有的人力資本。

就配偶影響的層面，配偶的教育程度影響呈現已婚婦女愈來愈不易離職的趨勢，而配偶的工作階級則呈現不論配偶在哪種工作階級，已婚婦女離職的機會皆大於配偶為藍領工人者，儘管不顯著，但卻可以看出配偶的工作階級愈高，已婚婦女因為結婚而離職的機會還是相對較大。

綜合以上結果，本研究的研究結果呈現出單位、個人教育程度、個人工作階級的影響大於配偶的影響，而配偶的影響與過去的研究認為，配偶教育程度愈高婦女愈有可能離職的結果不同。雖然結果呈現與鄰近國家的不同，但這可能是因為中國的經濟制度轉變所導致中國婦女在因為結婚離職的選擇上產生與其他國

家不同的結果。也可能是因為本研究在建立變項的部分，僅以教育程度和工作階級來推論其薪資的高低，並未將收入列為控制變項。再者，小孩對婦女就業的影響應該也是一個重要的因素，而本研究因為限制婦女為初婚且為結婚前後三年，未將小孩影響考慮進去，可能因此造成不同的研究結果。

以家庭生命週期的觀點來談，若將初婚與生育這兩階段的影響，同時包含在研究中，則對已婚婦女離職的影響更能完整呈現。由於本研究僅針對初婚的影響做呈現，未來若有研究能將婦女生育的影響加入，相信對於婦女就業領域會有更完整的了解。這同時也是對於建國以來即打著「女人能頂天」的中國而言，在婦女就業研究上的進步，因為這些研究正巧可以用來檢驗國家對於婦女就業的政策實施成效，和所謂「女人能頂天」對中國婦女就業造成甚麼影響。因為從研究中也發現，已婚婦女的就業在多數時間上，國家政策的影響是大於個人和配偶，即使是長久以來的文化觀念，在面對經濟制度轉變時仍是不堪一擊。

## 參考文獻

- Alwin, D. F., Braun, M., & Scott, J. (1992). The separation of work and the family: attitudes towards women's labour-force participation in Germany, Great Britain, and the United States. *European Sociological Review*, 8(1), 13.
- Brinton, M. C., Lee, Y.-J., & Parish, W. L. (1995). Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia. *The American Journal of Sociology*, 100(5), 1099-1130.
- C.F.Epstein, 李中澤, & 黃澤雲. (2008). 性別的巨大差異—全球女性從屬特徵的文化、認知與社會基礎. [Great Divides: The Cultural, Cognitive, and Social Bases of the Global Subordination of Women]. *國外社會科學*, 2008(2), 32-37.
- Desai, S., & Waite, L. J. (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 551-566.
- Dooley, M. D. (1994). The converging market work patterns of married mothers and lone mothers in Canada. *Journal of Human Resources*, 600-620.
- Drobnič, S., Blossfeld, H. P., & Rohwer, G. (1999). Dynamics of women's employment patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 133-146.
- Eggebeen, D. J. (1988). Determinants of maternal employment for white preschool children: 1960-1980. *Journal of Marriage and the Family*, 149-159.
- Leibowitz, A., & Klerman, J. A. (1995). Explaining changes in married mothers' employment over time. *Demography*, 32(3), 365-378.
- McLaughlin, S. D. (1982). Differential patterns of female labor-force participation surrounding the first birth. *Journal of Marriage and the Family*, 407-420.
- Sørensen, A. (1983). Women's employment patterns after marriage. *Journal of Marriage & the Family*.
- Schumann, P. L., Ahlburg, D. A., & Mahoney, C. B. (1994). The effects of human capital and job characteristics on pay. *Journal of Human Resources*, 481-503.
- Treas, J., & Widmer, E. D. (2000). Married Women's Employment over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective. *Social Forces*, 78(4), 1409-1436.
- Waite, L. J. (1980). Working Wives and the Family Life Cycle. *American Journal of Sociology*, 86(2), 272-294.
- Yu, W.-H. (2005). Changes in women's postmarital employment in Japan and Taiwan. *Demography*, 42(4), 693-717. doi: 10.1353/dem.2005.0039
- Zhang, Y., Hannum, E., & Wang, M. (2008). Gender-Based Employment and Income Differences in Urban China: Considering the Contributions of Marriage and Parenthood. *Social Forces*, 86(4). doi: 10.1353
- 王小波. (2003). 影響我國城市女性就業參與的因素分析. *南方論叢*(04), 84-90.

- 王紅芳.(2005). 勞動力市場職業性別隔離行為分析. *求實*, 2005(10), 44-47.
- 伊慶春, & 簡文吟.(2001). 已婚婦女的持續就業: 家庭制度與勞動市場的妥協. *台灣社會學*, 1, 149-182.
- 艾佳, & 王毅達.(2005). 女性就業的影響因素——以浙江為例的實證研究. *浙江社會科學*(01), 69-73.
- 吳愈曉.(2010). 影響城鎮女性就業的微觀因素及其變化:1995年與2002年比較. *社會*, 30(6).
- 吳愈曉, & 吳曉剛.(2009). 城鎮的職業性別隔離與收入分層. *社會學研究*(04), 88-111+244.
- 李大正, & 楊靜利.(2004). 台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷. *人口學刊*, 28, 109-134.
- 侯曉虹.(2001). 我國婦女就業制度的歷史回顧與改革設想. *經濟經緯*(1), 4.
- 姚先國, & 譚嵐.(2005). 家庭收入與中國城鎮已婚婦女勞動參與決策分析. *經濟研究*(07), 18-27.
- 胡亞雲.(2009). 論就業性別歧視——一種社會學分析視角. [On Sex Discrimination in Employment-A Sociological Analysis]. *信陽師範學院學報(哲學社會科學版)*, 29(1), 80-83.
- 張抗私.(2009). 就業性別歧視與人力資本投資傾向的交互作用分析. *浙江大學學報(人文社會科學版)預印本*(03), 40-49.
- 張芳華.(2008). 已婚婦女就業影響因素之探討: 不同家庭生命週期的檢視. 碩士, 臺北大學. Available from Airiti AiritiLibrary database.
- 張晉芬.(1996). 女性勞動者婚育離職原因之探討. *中央研究院社會學研究所小型專題研討會第三回: 台灣勞動研究*.
- 張清溪.(1980). 結婚生育與子女數對有偶婦女勞動供給的影響: 經濟論文叢刊.
- 畢紅艷.(2006). 我國城市化進程中的婦女就業. *云南民族大學學報(哲學社會科學版)*(04), 62-66.
- 陳敏郎.(1996). 西方性別歷史中之性別秩序的社會建構——性別的相對主體性與性別權力思考邏輯的型構. [The Social Construction of Gender-Order in the Western History of Gender: The Relative Subjectivity of Gender and the Formation of Logic Thinking of Gender-Order]. *婦女與兩性學刊*(7), 167-194.
- 萬敏, & 孫超.(2010). 城市婦女勞動就業60年歷史考察. *勞動保障世界(理論版)*(04), 14-19.
- 劉伯紅.(1992). 中國女性就業研究十年狀況. *婦女與兩性學刊*(3), 149-169.
- 蔣永萍.(2000). 50年中國城市女性就業的回顧. *中國勞動保障*(03), 29-30.
- 蔡青龍.(1988). 婦女勞動再參與的初步分析. *經濟論文叢刊*, 16(2), 149-174.
- 簡文吟.(1997). 台灣地區已婚婦女就業型態之分析: 離職與復職的檢視. 台北: 台灣大學社會學研究所碩士論文.

索引

中國共產黨新聞網

<http://cpc.people.com.cn/>

中共中央關於印發《中國共產黨黨員權利保障條例》的通知

<http://cpc.people.com.cn/BIG5/64162/71380/102565/182141/10991798.html>