

行政院國家科學委員會專題研究計畫

**婦女與非正式部門**  
小型家庭企業中的婦女工作之研究(II)

計畫編號：NSC 85-2412-H-001-006

執行期間：84年8月1日～85年7月31日

執行單位：中央研究院民族學研究所

計畫主持人：呂玉瑕

研究助理：謝穎慧、梁燕蕙

中華民國八十七年八月

## 前言

本研究探討台灣小型家庭企業中女性的工作角色並分析在台灣特殊的家族文化結構下以及在零細化企業組織之運作中，家庭企業女性的地位及角色的特質。

台灣以家族組織為基礎的社會結構下，經濟發展的特點是以家庭或家族經營的中小企業為重心的產業體質。1970以後，以外銷為主導的經濟發展由於處於國際邊緣地位的經濟市場，經濟環境及資源限制不利於企業之大型化，造成企業零細化發展，以便彈性因應國際市場之需求，在競爭激烈的國際市場中求生存及發展，而近年來在企業生產組織的外包制度體系下，勞動過程分散及生產組織零細化，更提高了小型家庭企業持續發展的機會結構。

家庭企業指大部份的所有權及控制權屬於一個家庭而且至少兩個以上家庭成員直接參與事業經營（Rosenblatt etc, 1985；Cole, 1993）。家庭事業是家庭文化、家庭結構及互動關係延伸的場域。家庭企業通常經營權與所有權不嚴格區分，資金形成，生產經營，人事安排，網絡關係之建立主要由家族成員決定。

台灣家庭事業通常是小資本，勞力密集式，在產品市場高度競爭下，所賺利潤通常僅夠維持生存，而不易累積資本及擴充規模。由於不易藉資本投資來獲得利潤，便只有藉提高自我剝削家庭內勞力資源為生存策略（Kahn, 1981）。因此小型家庭企業的經營有賴於有效動員家庭成員，在此情形下家庭意識如父母權威及父系規範都會被強調以便使家庭成員勞力整合在商品生產中。Friedmann（1986）指出，家庭在商品生產過程中被重新整合時，父系制度下婦女的順從會更被強化。這樣的觀點表示當家庭同時是企業組織時，女性很少有不參與家庭事業的選擇。柯志明（1993：82）對於五分埔成衣製造業社區的研究亦顯示家庭成員在習俗上有義務幫忙家庭創業或優先考慮在自己家經營的事業內工作。

家庭成員通常成為家庭事業內的無酬家屬，在台灣快速的經濟發展中，在家庭企業工作的無酬家屬比率有降低的趨勢，然而降低的幅度不大，由民國69年的10.7%降至85年的8.4%。相較於歐美國家，台灣的無酬家屬比率相當高，（在1970至1995年間，美國在家庭企業工作的無酬家屬從1.3%降低至0.1%）。高比率的無酬家屬顯示台灣家庭企業蓬勃及產業零細化發展的特色。無酬家屬的比率的變遷趨勢也反映了產業結構的變化。隨著農業的萎縮，農業部門的無酬家屬漸減，而製造業的無酬家屬卻逐年上升。

無酬家屬中尤以已婚女性最多，根據勞動力統計資料，女性無酬家屬所佔比率一向顯著高於男性，且有逐年上升的趨勢，而男性則逐年降低。在民國64年至78年

間，無酬家屬中女性的比率約在65% 左右，比雇主、自營作業者及薪資工作者的女性比率高出數倍。按婚姻狀況分，已婚婦女參與無酬家屬的比率為未婚女性的五倍以上，在民國85年，已婚婦女就業人口中無酬家屬佔20%。可見已婚婦女整合入勞力市場的途徑有很大部份是藉著家庭企業內的生產工作。這一群家庭工作者由於難以定位，在勞動力參與的研究上經常被忽略。由於家庭企業在台灣普遍性及其對台灣經濟發展的重要性，考慮家庭為經濟生產組織情境下已婚女性的勞動行為有其一定的重要性。

## 文獻探討

家庭事業是兩種主要的社會系統會合的場所——企業系統以及家庭系統。研究組織發展的學者Beckhard指出家庭組織與企業組織之間複雜的互依關係會影響企業內的人力資源及角色安排。

在傳統社會性別分工的規範仍然持續之下，通常女性按著家庭的需要來組織她們的生活，而男性是按著工作的需要。女性的工作角色，無論是在家庭以外或是自家的家庭事業傳統上都是次於家庭角色所帶來的責任（Hochschild, 1989；Hewlett, 1985）女性在家庭事業內的角色是家庭角色的延伸。過去家庭企業的研究指出女性在家庭事業的角色是非正式和隱形的（Ward and Sorenson, 1989；Cole, 1993），其根本原因在此。對女性而言，性別角色限制了女性在家庭事業內發展正式生涯的可能性。

妻子在家庭中養育照顧的母性角色使她在家庭生活中有穩定情感及溝通的功能，延伸到家庭事業內便成為人事的管理者，化解衝突者（Hollander and Budkowitz, 1990; Gillis-Donovan etc, 1990; Cole, 1993）。妻子家庭管理的角色也通常由家庭傳遞到家庭事業成為管理財物以及其他瑣碎日常事物（Salganicoff, 1990）。

由於家庭事業內家庭系統與企業系統的重疊，家庭事業中的成員彼此之間有一種雙重的關係。例如夫妻一同在家庭事業工作時，對妻子而言，丈夫可能同時是老闆。然而兩個系統的目的不同，家庭事業要求生產及利潤，而家庭系統要求養育及接納（Cole, 1993），因此女性在家庭組織與家庭事業組織的角色可能互相衝突。過去的相關研究有一些著重在這方面的探討（Kerr, 1981; Salganicoff, 1990; Cole, 1993）。

台灣近年來，有關小型企業之研究漸受重視，然而，多數注重結構因素的探討，如小型企業的興起和存續的機制、市場關係、網絡關係、生產組織以及勞動過程（謝國雄，1989, 1992；陳介玄、高承恕，1991；陳介玄，1994；熊瑞梅、黃毅志，1992；柯志明，1993），較少注意到小型家庭企業運作的性別機制，或由小型企業之勞動過程來看婦女扮演之角色。探討家庭企業內的勞力運用及性別分工的則有熊秉純（1991）的小型家庭工廠女工的研究，夏林清、鄭村棋（1989）的個案研究，柯

志明(1993)、李悅端、柯志明 ( 1994 ) 的成衣業研究以及呂玉瑕 (1992, 1996) 對家庭企業動員與婦女勞動參與的研究。

在這些少數有關家庭企業內女性的研究中，Hsiung (1991) 研究台灣的衛星工廠內的女工，她的研究結論指出既存的家庭意識型態被男性雇主用以剝削女工，也被女工作為接受不合理待遇的理由。此外一些家庭企業的研究強調動員家庭勞力是家庭企業得以存活的關鍵（夏林清等，1989；柯志明1993；李悅端和柯志明，1994；呂玉瑕，1996）。夏林清等（1989）以一小型外包廠為案例，觀察小型家庭企業經營策略及生產過程中家族關係與雇傭關係的交互作用；注意到家族關係使得家庭企業得以在最節省、毋須面對現代勞工管理問題的條件下生存下來，因家族成員長幼有序，內外有別的角色關係發揮了管理的功能，另一方面，外包生產方式也提供了物質的條件，使得既存家庭結構與關係模式得以繼續存在。使用家庭勞動力是一般家庭企業能存活的主因，家庭事業如何動員家庭勞力？這些研究指出既存的家庭意識型態是動員的基礎（呂玉瑕，1992；柯志明，1993）。

根據全省性調查探討企業家庭內的女性就業選擇的影響因素及其被動員參與家庭企業的機制，呂玉瑕（1992）的研究結果指出婦女就業的選擇受個人資源因素、家庭組織因素及勞力市場因素之影響，而除了個人資源因素外，家庭組織及勞力市場因素對工作型態影響，隨著家庭是否為一商品生產單位而不同。該研究進一步指出，當家庭為商品生產單位時，妻子傾向於無酬家屬工作且其工作型態甚為穩定。與非商品生產家庭比較，她們受外在勞力市場上工作機會影響較小，她們的勞動參與受家庭收入高低的影響也較少，家庭發展階段中家務角色需求雖有不同，對她們的勞動參與也較少影響。然而個人人力資源較多的妻子較可能離開家庭企業，投入家庭以外的正式薪資工作以便得到更大報酬。此外，家庭企業若與住家一起或在附近，妻子參與可能性高；而與住家分開時，妻子參與率顯著降低。家庭企業僱人愈少，妻子參與的可能性愈高。這樣的結果可以看出妻子的工作選擇是在傳統家庭理念下為了家庭利益（如累積家庭財富）的考量，然而人力資源較多的妻子有較高的自主性。

李悅端、柯志明（1994）對於家庭事業內性別分工及女性角色的研究則指出，既存的家庭意識型態提供了家庭企業動員家庭成員參與和角色分化的基礎，傳統父權社會的家庭角色規範和性別分工模式支配著企業內的勞動安排，同時也再製了既有的性別層級和父權體系。

## 研究方法

本研究對於小型家庭企業的操作性定義是 30 人以下，家庭經營而且夫妻兩人皆在企業組織中。資料搜集方面，本研究在不同階段使用深入訪談及問卷調查法。研究樣本的選取是根據主計處台閩地區工商及服務業普查名錄為抽樣依據進行兩階

段抽樣。第一階段以女性密集度為標準，立意抽取約 14 種行業。第二階段在各行業下抽取 30 人以下的企業單位。這些家庭企業樣本在各行業之分佈比率約與該行業之女性密集度成正比。

首先按行業之女性勞力密集度分為三層，其分層標準如下：（一）密集度最高的產業（密集度 0.50 以上）；所抽取的行業為紡織業、成衣及服飾品業、電力及電子機械器材製造修配業；（二）密集度次高的（0.30 — 0.49）；包括塑膠製品業、非金屬礦物製品業、雜項製品業、零售業、國際貿易業以及餐旅業；（三）密集度較低的（0.29 以下）；木竹製品及非金屬家具製造業、造紙、紙製品及印刷出版業、機械設備業以及批發業。因農業之生產關係及經營方式與其他小型企業差異很大，故本研究不包括農業。在地區的選擇上，對每一行業之樣本選擇其分佈密集度最高之兩地區。選擇的結果是台北縣市，桃園縣市，台中縣市以及彰化縣市。

由於訪問時已距離工商普查的時間三年了，這三年之間這些普查名錄上的企業單位可能搬遷、歇業或企業規模及家人之參與已變更，不再適合樣本條件，因此先就初步抽取的企業單位 1200 家進行電話預訪，搜集基本資料並扣除歇業、遷移、聯絡不上，以及配偶不參與企業經營者。

1994—95 年間，按行業選取 64 家進行深入訪談，這 64 家在各行業的分配約與該行業的女性勞力密集度成正比。完成訪談的有 54 家，分別為商業 12 家，含批發 3 家、零售 4 家、國貿 4 家、餐飲業 1 家；製造業 51 家，含紡織 14 家、成衣 7 家、紙製品業 2 家，印刷業 1 家、木竹製品 3 家、塑膠 4 家、電子零件 6 家、非金屬礦物 3 家以及機械設備 2 家。

深入訪談內容包括工作組織及勞動婦女兩部份。工作組織的部份包括企業內勞動過程、企業經營歷史、資金籌措、經營狀況、市場關係、勞動控制、性別分工、家庭成員／僱工間之分工。勞動婦女之狀況則包括個人詳細工作內容、工作上之決策地位、與其他成員之互動關係、家庭背景、教育或訓練背景、工作史、工作角色與家庭角色之調適。每一企業單位分別訪問業主及配偶。

1995—96 的研究計畫則根據深度訪談的結果，修訂原有的概念，發展新的研究假設。並以這些研究架構為基礎擬定問卷，在大規模的樣本中進一步驗證。根據同一抽樣母體及行業、地區的選取標準，抽選 350 家的家庭企業單位，對主要負責人、配偶進行面對面訪問。成功樣本有 305 家。

問卷訪問的內容包括：

1. 家庭背景及個人社經狀況：包括年齡，出生地，父母社經狀況，個人教育程度，職業訓練，企業主及配偶的工作史；
2. 家庭企業組織及經營：家庭企業發展歷史，營運狀況，財務狀況，人力結構配置，產業網絡關係，企業經營的決策過程，勞動分工，家人的參與，妻子在目前及企業發展過程參與企業決策及分工的狀況，對企業主妻子的角色認知；

3. 家庭組織：家庭結構，家務分工，家庭決策，親屬網絡互動關係，性別角色態度，工作價值及家庭價值。

## 研究結果

### 一、家庭企業概況

如前所述，按抽樣標準樣本的行業分佈是與該行業中女性勞動力密集度成正比。表一的行業分配顯示樣本中製造業及商業分別佔 64.9 % 及 35.1 %。製造業之中較多的是紡織廠（11.8%），成衣廠（18.3%）以及電子廠（13.7%），其餘印刷，塑膠製造，食品製造，機械，皆在 7% 以下。商業包括零售店，國際貿易公司以及飲食店，其中較多的是零售店（13.7%）。

樣本中繼承的家庭事業屬少數，九成以上是自己創業。就家庭企業的資本狀況而言，絕大多數家庭企業是獨資經營，佔 88.9%，僅 11.1% 合夥經營。至於家庭事業的資金來源，74% 的受訪者提到以自己的儲蓄或標會為主，有三成左右的家庭事業有家人資助或向親友借貸，向金融機構貸款的有 19%。家庭事業通常是家庭主要生計來源，約有八成的家庭企業其企業收入佔家庭總收入九成以上。

以規模分，305 個家庭企業單位中 41.3% 僅夫婦兩人經營，3—10 人的企業佔 48.2%，11 人以上僅 10.5%。家庭事業有雇用員工的佔 53.8%，其中有 53.7% 雇用非親戚工，46.3% 雇用親戚工。

受訪者的企業主皆中年以上，僅 5.6% 的丈夫樣本以及 13.8% 的妻子樣本是 35 歲以下（表二）。整體而言，丈夫的教育程度高於妻子；丈夫樣本中，大專以上有 22.4%，高中及高職以上的佔 50.3%，初中初職以下的佔 49.9%，妻子樣本中，大學以上有 10.5%，高中高職以上佔 39.6%，初中初職以下有 60.3%（表二）。

### 二、妻子的參與

深度訪談的研究結果指出，妻子在家庭企業內的角色是她在家庭組織角色的延伸。在小型家庭企業中丈夫主要接洽業務及開拓或發展業務，妻子負責管理廠（店）內生產過程及財務。勞動過程中丈夫負責比較技術性的工作，女性負責技術較簡單及瑣細的工作。妻子在家庭組織中情感維繫的角色也延伸到家庭事業組織；她們對於廠（店）內員工關係的和諧以及與有網絡關係的代工廠，協力廠間關係的維持扮演重要的角色。然而在家庭事業經營的決策上，丈夫是主要決策者，妻子處於附屬地位。

在質化研究中發現由於深植於企業組織文化的家族意識，家庭事業相當依賴妻

子的協助，主要是監督及管理生產的過程以及確保產品的品質，而最重要的是財務管理。而由於在經營策略上的不可或缺性使妻子可能得到商議的權力。根據該 54 家不同特性的家庭企業之間的比較，進一步發現妻子的角色及其商議權力隨著企業的性質及妻子個人的人力資本條件而有差異。男性技術為主的行業（如木材業）比女性技術為主的行業呈現更強的傳統性別階層。在女性技術為主的行業，女性自主性高也較可能在企業運作中做重要決策。

調查研究的初步分析結果驗證了深度訪談的研究發現並且在不同企業類別的比較中瞭解其變異性及其在理論建構上的意義。以下所述調查資料的分析結果分為妻子參與程度，角色及地位以及影響妻子參與家庭企業的因素。

## 1. 妻子的角色及地位

在家庭企業工作的妻子雖是非正式的就業，她們的工作時間相當長。表二顯示一半以上（52%）的妻子在家庭企業的工作時間超過九小時，34.4%的妻子工作八小時，僅 13.7%工作七小時以下。——他們的工作時數幾乎與他們的丈夫相同。工作九小時以上的丈夫是 62%。

妻子對於自身角色的認知傾向於認為自己的參與對家庭事業很重要。在妻子樣本中八成以上（83.3%）認為妻子的參與很重要，12%認為妻子要參與家庭事業但是不重要。僅有 4.3%認為妻子不必參與（表二）。

在家庭事業的工作項目中妻子參與最普遍的是廠（店）管理工作，表二顯示 94.7%的妻子從事這項工作，其次是財務管理工作（66.1%）以及產品品檢的工作（63.6%）。在製造業雇用家庭代工的工廠之中，37%的妻子負責家庭代工的收發工作。參與處理業務及接洽客戶的較少，然而也有近三成（28.6）。最少的是製造業中參與機器維修的工作，只有 13.5%的妻子參與。由於妻子負責廠（店）內的管理監督，在一般規模小且無明確分工的家庭企業中妻子的工作相當龐雜。將近 80% 的妻子表示在家庭事業中什麼都要做，只要看頭看尾或專門負責一個工作的約一成左右（表二）。

在家庭事業決策方面，表二顯示大多數的妻子有參與家庭事業商量決策的過程，僅 21.1%認為所有決策都是丈夫決定，38.5%認為商量過程中丈夫有較大權力決定，然而亦有 34.9%認為和丈夫有一樣的權力作決定。認為妻子比丈夫更大權力作決定的僅 5.6%。

調查資料顯示妻子在其所從事工作的事項上參與決策較多。表三列出一般家庭事業中較重要的決策項目，包括接受客戶訂單，進料的決定，任用員工的決定，財務調度的決定，銷售產品及路線的決定。對應於妻子參與較多的廠（店）管理監督以及財務管理工作，在決策上妻子參與較多的是財務調度及任用員工的決定。79.7% 的妻子參與任用員工的決策，其中 43.1%是與丈夫一同商量決定，36.6%是可以自主做決定。參與財務調度決定的有 81.1%，其中自主做決定的有 29.8%。家庭事業

的業務決策方面，妻子參與業務決定較多的是接受熟客戶訂單，38.1%表示可以自主做決定，24.3%與丈夫商量決定。至於新客戶訂單的決定，由於新客戶關係的建立以及議價的過程往往是雇主主導，妻子參與程度較低，樣本中有 32.1%表示與丈夫商量決定，僅 22.4%表示自主做決定。

家庭事業中生產過程方面的決策，可能與妻子是否參與勞動過程有關。進料方面，41.7%的妻子參與決策，其中僅 15.9%可以自主做決定。妻子參與銷售產品及路線的決定的佔 63.2%，其中 23%可以自主決定。

## 2. 家庭企業特質、妻子人力資源、家庭組織因素對妻子參與的影響

以下對於影響妻子在家庭事業參與的因素做一初步分析。本研究中妻子在家庭事業的參與有兩個指標：工作時數及決策參與程度。所探討的影響因素，人力資源方面包括妻子教育程度及工作技術，家庭企業特質方面包括家庭事業的技術性質，企業規模，企業的制度化以及家庭企業的地點，家庭組織方面則探討家庭發展階段的影響。

表四的卡方分析顯示妻子的教育程度與其參與程度無顯著相關。然而仍可看出一個負相關的趨勢：妻子的教育程度愈高，其參與程度愈低。專科以上妻子工作時數七小時以下的比率較高，而中學程度及小學程度的妻子則工作八小時及九小時以上的比率較高。可能因專科以上的妻子樣本數小，因此其差別不顯著。

妻子的教育程度與家庭事業決策參與亦無顯著相關。兩變數關聯分析顯示的趨勢是：與其他妻子比較，專科以上的妻子無論是「所有決策都是丈夫決定」或「自己有較大權力做決定」都有較高比率，然而這個趨勢並不顯著。兩變數間可能的關聯是：教育程度較高的妻子參與家庭事業的比率較低，因此多數情況下以丈夫決策為主，然而高教育的妻子在家庭事業內參與較高時則比較傾向於有較大權力作決定。

表四顯示家庭的發展階段對妻子的勞動參與及決策程度亦無顯著影響。整個看來，在子女上學以後妻子的參與有增加的趨勢但其差異未達到統計上的顯著性。可能因為小型家庭事業需要依賴家人，尤其是妻子的勞力的投入及負擔責任，另一方面也可能因家庭事業工作的時間及地點比較有彈性，可以兼顧家務工作，因此妻子在家庭事業的參與並不隨著不同家庭發展階段對家庭勞務或子女撫育的需求而調整其參與程度。

較可能影響妻子的參與程度及決策權力的可能是企業的性質。以該家庭企業的主要生產技術屬於一般傳統規範為女性技術或男性技術而分，表五的卡方分析顯示，在女性技術為主的家庭事業妻子的參與程度顯著的高於以男性技術為主的家庭事業。在女性技術的家庭事業中，妻子工作時間九小時以上的佔 65.8%，相對於在男性技術的家庭事業工作的 40.9%；工作時間低於七小時的，在男性技術的家庭事業的妻子佔 17.3%，而在女性技術的家庭事業則僅 5.3%。



以決策參與而言，表五的分析指出行業之間有顯著差異。男性技術為主的家庭事業中妻子的決策權力較低，傾向於丈夫完全決定以及丈夫有較大權力決定。然而在女性技術的家庭事業，妻子和丈夫有一樣權力以及妻子自己有較大權力決定的比率顯著高於男性技術的家庭事業。家庭企業技術性質與妻子參與程度或決策權力的顯著相關，可能因為在女性技術需求的家庭事業中，妻子藉著其生產技術在勞動過程以及監督上扮演重要的角色，所以其參與程度及決策權力皆隨著提高。這一點的發現與深度訪談研究結果一致，在深入訪談的個案研究中發現在女性技術的企業裡（如成衣業）妻子擁有的技術使她在生產過程中扮演關鍵性的角色而且直接影響家庭企業的存活，而在企業經營策略上的重要性亦使她獲得了商議性的權力。

另一方面，該行業的女性勞動力密集度（以女性就業人數比率為指標）與女性的參與程度及決策權力卻無顯著相關。表五的卡方分析顯示行業的女性勞動力密集度與女性參與決策的程度相關低且不顯著。在女性勞動力密集度低的行業中，妻子的參與時數在七小時以下的為 17.7%，而在勞動力密集度較高的行業則降為 9.9%，然而其差異並未達到統計上的顯著性。以上的分析指出家庭事業所屬行業的女性勞動力密集度雖然影響妻子參與家庭事業與否（呂玉瑕，1992），對於已經參與在家庭事業中的妻子們的參與程度以及決策的權力並無顯著影響。然而行業的技術性質卻顯著地影響妻子的勞動參與程度及決策權力。

表六的分析顯示家庭企業的規模及制度化對妻子的參與程度及決策權力有顯著影響。企業規模僅有兩人時，妻子工作時數九小時以上的有 68%，顯著高於企業規模 3—10 人及 11 人以上的 42.3% 及 31.3%。企業規模三人以上的，則有近七成的妻子工作八小時或以下。以決策參與而言，大多數的家庭企業決策是夫妻商量決定的，企業只有夫妻兩人時，丈夫有較大權力決定的或丈夫完全決定的佔 54.4%，然而企業在 3—10 人時增為 60.3%，11 人以上的企業則增為 84.4%。認為與丈夫有一樣權力做決定的在兩人及 3—10 人時分別為 39.7% 及 35.6%，而 11 人以上的企業則降為 12.5%。

以家庭企業分工的專職化為制度化的指標，將近七成的家庭事業（68.9%）從來沒有制度化，一開始就有制度化的佔 23.6%，一段時間以後才制度化的佔 7.5%。表六顯示家庭企業的制度化對妻子的參與有顯著影響，在從未制度化的家庭事業中妻子的勞動參與程度最高，近六成（58.7%）的妻子工作九小時以上，在有制度化的家庭事業，妻子超時工作的降為 36.6%，而工作 8 小時的最普遍，佔 49.5%。此外，家庭企業的制度化與否對妻子的決策權力亦有顯著影響，表六中，無制度化的企業內，妻子與丈夫有一樣權力做決定的比率（39%）顯著高於有制度化的企業（25.5%）。而在有制度化的家庭事業中，丈夫負責所有決策的比率（25.5%），或丈夫有較大權力做決定的比率（45.7%），顯著的高於無制度化的家庭企業（分別是 19% 及 35.2%）。因此在規模小及制度化低的家庭企業中妻子的勞動參與程度較高而且有較大的決策權力。可能的解釋是在未制度化的組織中妻子被信託（trust）以多樣重要責任，她們的工作的取代性低，因此其勞動參與及決策權力較高。在台

灣家庭企業普遍規模小且制度化低的情況下，企業規模或制度化與女性角色地位的關聯有重要的意義。

過去的研究發現家庭事業工作場所與住家的距離影響妻子參與家庭事業與否（呂玉瑕，1992），對於已參與家庭事業的妻子而言，本研究資料顯示妻子勞動參與的程度與住家距離無顯著相關（表六）。雖然工作場所與住家距離愈近妻子愈可能有超時工作的趨勢；與住家一起時，58.9%的妻子工作 9 小時以上，工作場所在可走路到的距離，以及需坐車的距離，則分別為 44.7%、38.9%，然而其差異未達到統計上顯著性。至於工作場所與住家距離是否影響妻子決策參與，兩變數間的卡方分析顯示兩者相關低且不顯著。因此工作場所與住家距離雖然影響妻子參與家庭事業與否，對於已參與家庭事業的妻子的勞動參與程度以及決策權力並無顯著影響。

### 總結

本研究探討台灣小型家庭企業內妻子的角色及地位。以前一階段對 54 個小型家庭企業單位深度訪談資料的質化研究為基礎，建立研究架構及初步的研究假設，進行跨行業的抽樣調查研究，分析妻子在不同特性的家庭企業內的參與、工作內容及決策地位。對於 305 家小型家庭企業樣本的初步分析結果驗證了深度訪談的研究發現並且在大規模樣本的分析中進一步建構了妻子的工作型態及探討家庭組織、家庭企業特性以及妻子的人力資本因素對其在家庭企業的角色及地位的影響。

對於妻子工作內容的分析顯示小型家庭企業內的夫妻分工沿襲家庭組織內男主人女主人內的傳統分工方式。丈夫主要接洽業務及開拓或發展業務，妻子負責管理廠（店）內生產過程及業務。妻子的工作時間長，且負重要責任。她們的主要工作是參與廠（店）內生產過程，管理監督員工，確保產品品質以及財務管理。在家庭事業經營的決策上，一般而言，丈夫是主要決策者，妻子處於附屬地位。然而妻子在其所負責的工作事項上參與決策較多。

以工作時數及決策參與程度為妻子在家庭事業參與的指標，本研究分析妻子人力資源因素，家庭組織因素以及家庭事業的行業性質及組織因素對於妻子參與家庭事業的影響。研究的結果發現企業的技術性質，企業規模以及制度化對於妻子參與的程度及決策權力有顯著的影響，在女性技術為主的家庭事業，妻子的勞動參與程度及其決策權力顯著的高於以男性技術為主的家庭事業。在企業規模小以及制度化低的家庭企業，妻子的勞動參與以及決策權力亦顯著增加。然而妻子的教育程度以及家庭發展階段對其企業參與沒有顯著影響。

因此已婚女性在家庭企業內的勞動參與及地位的機制與其在一一般勞動市場的參與及地位不同。過去女性勞動地位的研究都呈現教育程度以及家庭發展階段對女性勞動參與及地位的顯著影響（劉鶯釧，1988；呂玉瑕，1994；簡文吟，1996），然而教育程度雖然影響妻子參與家庭企業與否（呂玉瑕，1992），對於已經參與家庭事業的妻子而言，教育程度對她們的勞動參與程度及地位並無顯著影響。無論妻

子教育程度如何，她是否具備家庭事業生產或經營所需的技術對其參與家庭事業的程度及決策地位毋寧更重要。而妻子在家庭組織角色與其在家庭企業組織角色的重疊性以及家庭企業工作與家務工作的相容性亦使家庭發展階段對妻子在家庭企業的勞動參與的影響較低，不如家庭發展階段對於已婚女性在正式勞動部門的參與一般的顯著影響。

此外本研究所顯示企業的技術性質，企業規模及制度化對於妻子的參與程度及決策地位的重要影響可推論妻子在家庭企業的角色及地位是當前勞動市場中性別文化對女性角色的規範以及小型家庭事業未制度化的運作策略交相作用的結果。在規模小以及制度化低的家庭企業中，企業的經營及運作比較依賴對於家人（尤其妻子）的信任，因此妻子在企業規模小以及制度化低的家庭企業參與較多，地位亦重要，可知台灣目前企業普遍的零細化及低制度化給予女性發展商議權力（bargaining power）的空間。尤其在女性技術的家庭企業中，由於台灣的家庭企業大多在存活經濟的經營策略下，妻子所擁有的生產技術可能掌握了企業存活的關鍵，因此更可能在父權文化的企業組織中得到協商的籌碼。

## 參考書目

### 中文

#### 呂玉瑕

- 1992 家庭企業與已婚婦女工作模式。發表於中央研究院行為研究組小型專題研討會系列之八——客廳即工廠：臺灣的小型家庭企業研究。中央研究院民族學研究所，臺北：南港。
- 1994 城鄉經濟發展與已婚婦女就業——女性邊緣化（Female Marginalization）理論試探。人口學刊第十六期，頁107-133。
- 1996 臺灣家庭企業的婦女角色初探。收於《人口、就業與福利》一書。中央研究院經濟研究所，臺北：南港。

#### 李悅端、柯志明

- 1994 小型企業的經營與性別分工 - 以五分埔成衣業社區為案例的分析。台灣社會研究季刊第十七期:p41-81.

#### 柯志明

- 1993 台灣都市小型製造業的創業、經營與生產組織——以五分埔成衣製造業為案例的分析。台北：中央研究院民族學研究所。

#### 夏林清、鄭村棋

- 1989 一個小外包廠的案例調查——家族關係與雇傭關係的交互作用。臺灣社會研究季刊2(3,4):189-214。

#### 陳介玄、高承恕

- 1991 論臺灣中小企業之「彈性化協力企業組合結構」。發表於中央研究院民族所行為組小型專題研討會系列之三——組織的聯合與分裂，中央研究院民族學研究所，臺北：南港。

#### 劉鶯釧

- 1988 有偶婦女勞動參與的多重選擇模型。經濟論文叢刊，16：2，PP133—148。

#### 謝國雄

- 1989 黑手變頭家——臺灣製造業中的階級流動。臺灣社會研究季刊2(2):11-54。
- 1992 隱形工廠：臺灣的外包點與家庭代工。臺灣社會研究季刊13:137-190。

#### 熊瑞梅、黃毅志

- 1992 社會資源與小資本階級。中國社會學刊 16：107-138。

簡文吟、薛承泰

1996 台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，人口學刊，17：113—134。

## 英文

Cole, Patricia M.

1993 "Women in Family business: A systemic approach to inquiry."  
Ph.D.Dissertation, Nova Southeastern University.

Friedmann, Harriet

1986 "Patriarchal Commodity Production."  
Social Analysis,20(December):47-55.

Gillis-Donovan,Joanne and Carolyn Moynihan-Bradt

1990 "The Power of Invisible Women in the Family Business"  
Family Business Review,vol. III,no.2,Summer,pp.153-167

Hsiung, Ping-chun (熊秉純)

1991 Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan. Michigan: UMI  
company.

Hochschild, A. R.

1989 "The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home."  
New York: Viking Press.

Hollander,Barbara S. and Wendi R. Bukowitz

1990 "Women,Family Culture,and Family Business"  
Family Business Review,vol. III,no.2,Summer,pp.139-151

Kahn, J.

1981 "The Social Context of Technological Change in four Malaysian  
Villages:A Problem for Economic Anthropology."Man,16(4):542-562

Salganicoff,Matilde

1990 "Women in Family Businesses:Challenges and Opportunities"  
Family Business Review,vol. III,no.2,Summer,pp.125-137

Ward, J. L., and Sorenson, L.

1989 "The Role of Mom." Nation's Business, 77:8-40.

表一 家庭企業概況

行業別	
食品製造業	4.3 (13)
紡織業	11.8 (36)
成衣業	18.3 (56)
印刷業	5.6 (17)
塑膠製造業	6.9 (21)
機械業	4.3 (13)
電子業	13.7 (42)
批發業	6.6 (20)
零售業	13.7 (42)
國際貿易業	7.2 (22)
飲食業	7.6 (23)
總數	305
家庭企業規模	
2 人	41.3 (126)
3—10 人	48.2 (147)
11 人以上	10.5 (32)
總數	305
家庭企業組織	
合夥	34 (11.1)
獨資	271 (88.9)
總數	305

<b>雇工狀況</b>	
有雇工	53.8 (164)
無雇工	46.2 (141)
總數	305
<b>雇工狀況</b>	
親戚	46.3 (76)
非親戚	53.7 (88)
總數	164
<b>地點</b>	
與住家一起	56.3 (171)
分開，可走路到	31.3 (95)
分開，需坐車	12.5 (38)
總數	304
<b>繼承與否</b>	
是	8.9 (27)
否	91.1 (278)
總數	305
<b>家庭事業收入</b>	
20 萬以下	30.5 (93)
20 萬—200 萬以上	45.9 (140)
拒答	23.6 (72)
總數	305
<b>事業佔總收入比</b>	
百分之五十以下	10.6 (32)
60% --80%	10.6 (32)
百分之九十以上	78.7 (237)
總數	301

<b>經營者</b>	
夫方親屬	7.5 (23)
妻方親屬	2.0 (6)
核心家庭	90.5 (276)
總數	305
<b>事業資金來源</b>	
自己儲蓄標會	73.8 (225/305)
跟朋友借貸	28.9 (88/305)
金融機構貸款	19.0 (58/305)
家人資助	30.8 (94/305)
財產	13.1 (40/305)
<b>事業上的經濟支持</b>	
來自丈夫父母的	31.5 (96/305)
來自丈夫兄弟姊妹	25.9 (79/305)
來自其他親屬	10.8 (33/305)
<b>制度化與否</b>	
一開始就有	23.6 (72)
一段時間以後才有	7.5 (23)
從來沒有	68.9 (210)
總數	305
<b>擴大規模與否</b>	
有	34.1 (104)
沒有	65.9 (201)
總數	305



表二 家庭人口特質及參與狀況

丈夫年齡	
51 歲以上	25.6 (78)
46—50 歲	24.6 (75)
41—45 歲	26.8 (82)
36—40 歲	17.4 (53)
35 歲以下	5.6 (17)
總數	305
丈夫教育程度	
無	0.7 (2)
小學肄業	3.9 (12)
小學畢業	24.3 (74)
國初中	20.7 (63)
初職	0.3 (1)
高中	12.1 (37)
高職	15.1 (46)
士官學校	0.7 (2)
五專	7.9 (24)
二三專	3.6 (11)
軍警校專修班	0.3 (1)
軍警官學校	1.0 (3)
大學	8.9 (27)
研究所	0.7 (2)
總數	305
妻子年齡	
51 歲以上	15.1 (46)
46—50 歲	18.3 (56)
41—45 歲	30.2 (92)
36—40 歲	22.6 (69)
35 歲以下	13.8 (42)
總數	305

<b>妻子教育程度</b>	
無	2.6 (8)
自修	0.3 (1)
小學肄業	2.6 (8)
小學畢業	35.1 (107)
國初中	18.7 (57)
初職	0.7 (2)
高中	9.8 (30)
高職	19.3 (59)
五專	4.3 (13)
二三專	2.6 (8)
大學	3.3 (10)
研究所	0.3 (1)
日據小學	0.3 (1)
總數	305
<b>子女數</b>	
0	1.0 (3)
1—2 人	41.0 (125)
3 人以上	58.0 (177)
總數	305
<b>家庭生命階段</b>	
婚後到有小孩前	1.0 (3)
最幼子女還未入學	17.0 (52)
所有孩子開始上學到年滿十八歲以前	49.5 (151)
所有孩子年滿十八歲以後	32.5 (99)
總數	305
<b>妻子目前工作時數</b>	
七小時以下	13.7 (41)
八小時	34.4 (103)
九小時以上	51.8 (155)
總數	299

<b>丈夫目前工作時數</b>	
七小時以下	21 (6.9)
八小時	93 (30.8)
九至十二小時	118 (39.1)
十三小時以上	70 (23.2)
總數	302
<b>妻子參與程度</b>	
什麼都要做	79.7 (243)
只要看頭看尾	11.1 (34)
專門負責一個工作和其他員工一樣	5.6 (17)
負責一個主管的工作	3.6 (11)
總數	305
<b>妻子決策程度</b>	
所有決策都是先生決定	64 (21.1)
先生有較大權力決定	117 (38.5)
和先生有一樣權力決定	106 (34.9)
自己有較大權力決定	17 (5.6)
總數	304
<b>妻子覺得自己在事業中的重要性</b>	
不必參與家庭事業	4.3 (13)
要參與家庭事業，但不重要	12.5 (38)
要參與家庭事業，而且重要	83.3 (254)
總數	305
<b>妻子參與分工項目</b>	
財務管理	66.1 (197/298)
業務、接洽客戶	28.6 (80/280)
廠店管理工作	94.7 (287/303)
機器維修	13.5 (25/185)
發家庭代工	37.0 (44/119)
產品品檢	63.6 (164/258)

表三 妻子參與決策狀況

妻子參與決策項目	
接受新客戶訂單	
可以做決定	22.4 (53)
商量	32.1 (76)
未參與	45.6 (108)
總數	237
接受熟客戶訂單	
可以做決定	38.1 (94)
商量	24.3 (60)
未參與	37.6 (93)
總數	247
進料的決定	
可以做決定	15.9 (24)
商量	25.8 (39)
未參與	58.3 (88)
總數	151
任用員工的決定	
可以做決定	36.6 (93)
商量	43.1 (109)
未參與	20.1 (51)
總數	253
財務調度的決定	
可以做決定	29.8 (82)
商量	51.3 (141)
未參與	18.9 (52)
總數	275
銷售產品及路線的決定	
可以做決定	23.0 (20)
商量	40.2 (35)
未參與	36.8 (32)
總數	87

表四 妻子教育程度、家庭發展階段與妻子參與程度之相關

妻子教育程度				家庭階段			
	小學	國、高中	專科以上	婚後到有小孩前	有孩子到還有一個孩子還沒有入學	所有的孩子開始上小學到所以孩子年滿十八歲	所有孩子年滿十八歲以後
妻子決策程度							
所有決策都是先生決定	20.8 (26)	19.7 (29)	28.1 (9)	33.3 (1)	23.1 (12)	18.0 (27)	24.2 (24)
先生有較大權力決定	41.6 (52)	38.8 (57)	25.0 (8)	0.0 (0)	44.2 (23)	35.3 (53)	41.4 (41)
和先生有一樣權力決定	35.2 (44)	34.7 (51)	34.4 (11)	66.7 (2)	26.9 (14)	40.7 (61)	29.3 (29)
自己有較大權力決定	2.4 (3)	6.8 (10)	12.5 (4)	0.0 (0)	5.8 (3)	6.0 (9)	5.1 (5)
總數	125 $X^2=8.14$	147 $P=.228$	32 $N=304$	3	52 $X^2=9.23$	150 $P=.416$	99 $N=304$
妻子目前工作時數							
七小時以下	9.8 (12)	13.9 (20)	28.1 (9)	0.0 (0)	25.5 (13)	9.5 (14)	14.4 (14)
八小時	32.5 (40)	37.5 (54)	28.1 (9)	66.7 (2)	29.4 (15)	38.5 (57)	29.9 (29)
九小時以上	57.7 (71)	48.6 (70)	43.8 (14)	33.3 (1)	45.1 (23)	52.0 (77)	55.7 (54)
總數	123 $X^2=7.69$	144 $P=.103$	32 $N=299$	3	51 $X^2=10.52$	148 $P=.104$	97 $N=299$

表五 家庭企業性質與妻子參與程度之相關

	行業別 (依女性技術分)			行業別 (依女性就業人數比)	
	女性技術	中性技術	男性技術	女性就業人數比高於 0.45	女性就業人數比低於 0.45
妻子決策程度					
所有決策都是先生決定	17.7 (14)	20.2 (23)	24.3 (27)	23.2 (36)	18.8 (28)
先生有較大權力決定	29.1 (23)	37.7 (43)	45.9 (51)	39.4 (61)	37.6 (56)
和先生有一樣權力決定	43.0 (34)	36.0 (41)	27.9 (31)	34.2 (53)	35.6 (53)
自己有較大權力決定	10.1 (8)	6.1 (7)	1.8 (2)	3.2 (5)	8.1 (12)
總 數	79	114	111	155	149
	$X^2=13.89$ $P=.030$ $N=304$			$X^2=4.06$ $P=.254$ $N=304$	
妻子目前工作時數					
七小時以下	5.3 (4)	15.9 (18)	17.3 (19)	9.9 (15)	17.7 (26)
八小時	28.9 (22)	31.0 (35)	41.8 (46)	39.5 (60)	29.3 (43)
九小時以上	65.8 (50)	53.1 (60)	40.9 (45)	50.7 (77)	53.1 (78)
總 數	76	113	110	152	147
	$X^2=14.64$ $P=.005$ $N=299$			$X^2=5.73$ $P=.057$ $N=299$	

表六 企業規模、制度化與地產商妻子參與程度之相關

	企業規模			企業地點			企業曾否制度化	
	2人	3—10人	11人以上	與住家一起	可走路到	需坐車	有制度化	無制度化
妻子決策程度								
所有決策都是先生決定	13.5 (17)	27.4 (40)	21.9 (7)	21.6 (37)	18.9 (18)	24.3 (9)	25.5 (24)	19.0 (40)
先生有較大權力決定	38.9 (49)	32.9 (48)	62.5 (20)	40.9 (70)	40.0 (38)	24.3 (9)	45.7 (43)	35.2 (74)
和先生有一樣權力決定	39.7 (50)	35.6 (52)	12.5 (4)	33.3 (57)	33.7 (32)	43.2 (16)	25.5 (24)	39.0 (82)
自己有較大權力決定	7.9 (10)	4.1 (6)	3.1 (1)	4.1 (7)	7.4 (7)	8.1 (3)	3.2 (3)	6.7 (14)
總數	126 $X^2=20.84$	146 $P=.001$	32 $N=304$	171 $X^2=5.40$	95 $P=.493$	37 $N=303$	94 $X^2=8.21$	210 $P=.041$
妻子目前工作時數								
七小時以下	13.6 (17)	12.7 (18)	18.8 (6)	13.7 (23)	13.8 (13)	13.9 (5)	14.0 (13)	13.6 (28)
八小時	18.4 (23)	45.1 (64)	50.0 (16)	27.4 (46)	41.5 (39)	47.2 (17)	49.5 (46)	27.7 (57)
九小時以上	68.0 (85)	42.3 (60)	31.3 (10)	58.9 (99)	44.7 (42)	38.9 (14)	36.6 (34)	58.7 (121)
總數	125 $X^2=29.60$	142 $P=.000$	32 $N=299$	168 $X^2=9.22$	94 $P=.055$	36 $N=298$	93 $X^2=14.79$	206 $P=.000$