

國立臺灣大學社會科學院社會工作研究所

碩士論文

Department of Social Work

College of Social Science

National Taiwan University

Master Thesis

「全職」媽媽的「兼職」工作？

台灣已婚育女性選擇部分工時工作的就業經驗探討

Full-time Mothers' Part-time Work? – Exploring the

Work Experiences of Female Part-time Workers

in Taiwan.

The image is a large, faint watermark of the National Taiwan University seal. It is circular and contains the university's name in Chinese characters: "國立臺灣大學" at the top, "勵品學" on the right, "人學" on the left, and "何雨威" at the bottom. In the center of the seal is a traditional Chinese lamp (a "hu" or "hu" lamp) with a flame, symbolizing enlightenment and learning.

何雨威

Yu-Uei Ho

指導教授：林萬億 博士

Advisor: Wan-I Lin, Ph.D.

中華民國 99 年 7 月

July, 2010

## 誌謝

經過一路的顛簸，我的論文總算在六月的炎夏完成，一路走來要感謝的人有很多，首先要謝謝的是我的十二位受訪者，你們願意受訪對我而言就是最大的鼓勵與支持，在整個訪談的過程中，除了論文本身所關注的議題外，我也看到了每位母親的偉大。同時，也非常感謝幫我尋找受訪者的二頭、如卿、張晟、魯味攤阿姨、還有媽咪，有了你們的幫助，我才能夠在兩個月內將訪談完成，進入分析的階段。

接著要大大感謝的就是我的指導教授林萬億老師，雖然論文寫作的時間拉得有點長，又常常在 meeting 前兩天才把資料寄給老師，但老師在整個寫作過程中一直都給我最大的支持，並在我失去信心或找不到方向的時候，鼓勵並協助我理出頭緒。此外，面對我每次帶來的一卡車問題，老師也都會耐心解答或與我討論，讓我在每次的 meeting 過程中都能獲得許多啟發與知識，真的很謝謝老師！再來要特別感謝的則是我的兩位口委：張晉芬老師和周玫琪老師，謝謝您們願意在我碩士生涯最重要的學習過程中幫助我，提供我不同的思考方向和許多寶貴的建議，並在畢業口試時給予我那麼大的鼓勵與肯定，老師們的話我都謹記在心，未來我也會繼續努力。

身邊同學與朋友們的陪伴也是我論文寫作時最大的動力來源之一，走在前頭的鈴潔跟奕如是我最好的經驗諮詢對象，乖乖畢業後時時的關心更令我感到窩心。同時也要感謝「畢業保證班」的小丁、小壯、小花、小羊、會長跟鳳雅，在我寫得最痛苦的階段，幸好有你們的支持，讓我有勇氣面對各種困境與抉擇，把論文完成，你們也要繼續衝刺下去喔！當然也要謝謝每日上演溫馨接送情的小龐，認識你真的很開心，祝福你順利拿到學位快快回到台灣。

最後則要感謝我最親愛的爸媽，雖然寫到研四才終於畢業，讓你們多操心了好一段時間，但我們總算是「一起」熬過來了啊，哈！謝謝你們無止盡的包容與支持，我愛你們！還有跟家人一樣重要的木頭先生，你辛苦了，謝謝你在自己又忙又累的時候仍無條件的傾聽，紓解我的壓力與情緒，今年是我們人生重要的里程碑，要一起加油喔！

雨威  
2010. 夏

## 中文摘要

全球化的浪潮加深了國際間的企業競爭以及經濟、市場的不確定性，促使企業必須更有效率的追求利潤，而服務業的快速興起，也增加雇主們對彈性運用勞動力的需求，在當時大部分勞動法規都是為典型勞動者設計的情況下，部分工時工作就成為雇主用來降低勞動成本的方式。同時，不斷攀升的失業率也促使許多政府將「促進部分工時就業」當作解決失業問題的有效策略，在這樣的環境背景下，部分工時工作便成為部分國家近幾十年來成長最快速的工作型態之一。相較於男性，女性在經歷婚育階段後往往需背負起家中大部分的照顧與家事責任，而面臨家庭與工作的兩難處境，因此工時較短且彈性的部分工時工作就常被視為讓「已婚育女性」免於因家庭因素而完全中斷就業的一種較友善的工作型態。然而，學者們也擔心一味的促進女性部分工時勞動以提升其整體勞動參與將造成此工作型態的「女性化」，它相對較差的就業條件、福利更可能邊緣化女性部分工時勞動者，故本研究便希望藉由台灣已婚育女性實際的經驗中，了解她們在進入家庭後，是在哪個時間點、經歷了怎樣複雜且多元的考量脈絡而選擇了部分工時工作；以及部分工時工作型態對她們生活各面向所產生的影響。

本研究採用質性研究中的深度訪談法，一共訪問十二位現有或曾有在婚育後、家中至少有一位孩子尚未成年的階段中從事部分工時工作經驗的女性。研究發現女性確實是較容易因為進入了婚育階段而中斷就業的性別，且她們再回到全職工作中的可能性也會受到其本身意願、必須在家庭與工作間尋求平衡的需求、或中斷就業時間長度的影響而降低。同時，家人的期待、過去工作經驗、個人對生命各階段的不同安排、景氣好壞等影響面向，也形塑了每位女性在規劃就業歷程與選擇工作型態時的不同考量脈絡。對幾乎負擔所有家庭責任的研究受訪者而言，部分工時工作是相對較有吸引力的工作型態，在她們的就業歷程中，部分工時工作可能扮演「兼顧家庭與工作的策略」、「二度就業的選擇」、「過渡時期的踏板」等三個角色。

在從事部分工時工作的經驗中，受訪者感到最滿意的部分為在家庭與工作間的彈性時間安排，尤其是過去以全職工作為主的女性，對於與家人相處、親自教養孩子時間增加的感受又更深刻。但是，部分工時工作與全職工作間明顯的就業條件差距也確實存在，雖然女性可能因為更在意工作能提供的彈性或其他優勢而不在意，甚至認定部分工時工作者擁有較差的薪資、福利是理所當然的，政策、制度上仍有對此現況做出回應的必要。

依據研究結果，本研究提出以下四個研究建議：(1)建立最低工時與依循「比例原則」的薪資保障；(二)增進勞雇雙方的協商空間，明訂雙方協商應有的規範；(三)加強相關法規與保障的宣導；(四)持續推動性別平等的就業環境，在工作者「自願」的基礎下促進「兩性」的部分工時就業。

關鍵字：部分工時工作、已婚育女性、工作-家庭的平衡、就業歷程



## Abstract

On account of the different needs and concerns of the government, the labors and the employers, demands for part-time employment have grown rapidly worldwide over the decades. Different from men who care more for career, women tend to devote themselves to the family once they get into marriage and give birth to their own breed. Consequently, most women fall in a dilemma between family and work. Under such circumstances, part-time employment, characterized by shorter working hours and flexibility in the arrangements of time, is regarded as an alternative opportunity for married and childbearing women to return to the workplace and resume their career which had been discontinued as they got into marriage. However, the scholars are also concerned that an over assertive promotion of part-time employment in order to increase work participation rates of females will change this working pattern and “feminized” it. Also, it will possibly lead to comparatively poor working conditions as well as welfare that marginalize those female part-time employees.

This study aims at looking into the experiences of a few married and childbearing Taiwanese women to investigate the various factors and complicated concerns for which they chose to be part-time employees as well as the key timings they made such decisions. Furthermore, exploring how their daily lives had been influenced when they chose this working pattern is another target of this research.

This study adopted qualitative research. Interviewees were 12 women who work part-time now or had part-time work experiences. The results showed the tendency that most women quit their jobs as they got married and/or bore their own breeds. Yet the possibilities they return to workplaces under a full-time work pattern would be influenced and limited by their motivation, the needs of keeping the balance between

family and work, and the length of time they had been unemployed. Expectations from their families, previous working experiences, and plans for various life stages can also affect their choices of work patterns. For those who nearly take a total responsibility of the family, the part-time working pattern meets their needs better. It could be a strategy to reduce the conflicts between work and family, a choice of returning to work, and a stepping stone in women's working processes.

According to interviewees, they are most satisfied with the flexibility of time arrangement. Compared with those mothers and wives with full-time jobs, these females who work part-time have more chances to take care of their children and to keep their family company. However, work conditions and welfares do differ apparently between full-time and part-time jobs. Although most interviewees indicated that they concerned much more about the advantages of part-time work mentioned above, it is still essential for the government to response and take actions to deal with the difficulties many part-timer workers have been facing.

Based on the findings, this study purposes four suggestions: 1) To establish a standard of minimum working hours and salary following the "pro-rata" principle to protect all labors. 2) To enhance the communication and allow more space for negotiation between employers and employees, specific regulations shall be enacted for both sides to follow. 3) To propagandize relevant laws and regulations and help both employers and employees get familiar with them. 4) To advocate equality among different genders continually and thus the part-time work/employment can be promoted under a voluntary basis.

Key words: part-time work, married and childbearing women, work-family balance, working process.

# 目 錄

口試委員審定書.....	I
誌謝.....	II
中文摘要.....	III
英文摘要.....	V
目錄.....	VII
表目錄.....	XI
圖目錄.....	XII
<b>第一章 研究源起與目的.....</b>	<b>1</b>
第一節 研究議題與動機.....	1
第二節 研究目的.....	5
<b>第二章 文獻探討.....</b>	<b>7</b>
第一節 女性部分工時就業現況.....	7
一、部分工時工作的定義.....	7
二、部分工時工作的興起.....	10
三、各國女性部分工時工作現況.....	13
四、小結.....	21
第二節 已婚育女性為何選擇部分工時工作.....	22
一、相關的理論與觀點.....	22
二、自願與非自願的差異.....	32
三、影響女性選擇部分工時工作的原因.....	35
四、小結.....	47
第三節 部分工時工作的影響與因應對策.....	48
一、部分工時工作對已婚育女性生活的影響.....	48

二、支持部分工時工作的女性？ .....	53
三、小結 .....	65
<b>第三章 研究方法 .....</b>	<b>67</b>
第一節 研究方法的選擇 .....	67
一、質性研究的意義與特色 .....	67
二、採用質性研究方法的原因 .....	67
第二節 研究設計 .....	69
一、研究對象的選取與來源 .....	69
二、資料蒐集方式：半結構深度訪談法 .....	74
三、資料的整理與分析 .....	77
四、研究嚴謹度 .....	78
第三節 研究者角色與研究倫理 .....	80
一、研究者角色 .....	80
二、研究倫理 .....	81
<b>第四章 研究分析 .....</b>	<b>83</b>
第一節 十二位媽媽的故事 .....	83
一、直銷大姐 .....	84
二、會計阿姨 .....	85
三、景觀設計阿姨 .....	86
四、擺攤大姐 .....	87
五、餐飲媽媽 .....	89
六、古箏老師 .....	90
七、清潔阿姨 .....	91
八、保母阿姨 .....	92
九、業務大姐 .....	94



十、鋼琴老師 .....	95
十一、清潔媽媽 .....	96
十二、助理大姐 .....	97
十三、小結 .....	98
第二節 因婚育中斷就業的經驗.....	100
一、婚育前後的工作歷程 .....	100
二、因婚育中斷就業的原因 .....	103
三、女性對婚育影響工作的看法 .....	110
四、小結 .....	116
第三節 已婚育女性選擇部分工時工作的原因.....	117
一、個人因素 .....	118
二、家庭面向 .....	125
三、工作狀況 .....	169
四、社會環境 .....	178
五、小結 .....	181
第四節 部分工時工作對女性生活的影響.....	183
一、個人面向 .....	183
二、家庭面向 .....	187
三、工作面向 .....	200
四、小結 .....	231
第五節 分析與討論.....	233
一、家庭與女性就業歷程的緊密扣連 .....	233
二、難以超越的社會文化期待 .....	235
三、以部分工時工作創造已婚育女性「個人、工作、家庭三贏局面」的機會 .....	237

<b>第五章 結論與建議</b> .....	<b>240</b>
第一節 研究結論.....	240
一、受婚育影響明顯，呈「中斷」特色的就業歷程.....	240
二、多元的考量脈絡，相同的就業選擇.....	241
三、是「橋樑」也是「陷阱」的部分工時工作.....	243
第二節 研究建議.....	245
一、建立最低工時與依循「比例原則」的薪資保障.....	245
二、增進勞雇雙方的協商空間，明定雙方協商應有的規範.....	246
三、加強相關法規與保障的宣導.....	248
四、持續推動性別平等的就業環境，在工作者「自願」的基礎下促進「兩性」部份工時就業.....	248
第三節 研究限制與未來研究建議.....	250
一、研究限制.....	250
二、未來研究建議.....	251
後記.....	253
參考文獻.....	257
附錄一 訪談大綱.....	263
附錄二 訪談同意書.....	265

## 表 目 錄

表 2-1	2007 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率 .....	14
表 2-2	2007 年各國女性全時與部分工時工作者比率、女性部分工時工作者占整體部分工時就業者之比率.....	15
表 2-3	我國部分工時就業者及受僱者人數-按性別分 .....	18
表 2-4	部分工時勞工的其他身分別 .....	19
表 2-5	2007 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率-按性別分 .....	20
表 2-6	女性對工作與生活偏好之分類 .....	29
表 2-7	主要/次要勞動市場之組成與特色 .....	31
表 2-8	2007 年各國非自願部分工時者占部分工時工作者之比率-按性別分 ...	33
表 3-1	受訪者基本資料 .....	73
表 3-2	受訪者就業相關資料 .....	74
表 4-1	受訪者就業狀況 .....	98
表 4-2	受訪者從事部分工時工作的時間點 .....	136
表 4-3	受訪者主要從事兼職業別的薪資給付方式 .....	203
表 4-4	受訪者從事兼職工作時的社會保險狀況 .....	209

## 圖目錄

圖 4-1	直銷大姐家系圖與工作歷程線 .....	84
圖 4-2	會計阿姨家系圖與工作歷程線 .....	85
圖 4-3	景觀設計阿姨家系圖與工作歷程線 .....	86
圖 4-4	擺攤大姐家系圖與工作歷程線 .....	87
圖 4-5	餐飲媽媽家系圖與工作歷程線 .....	89
圖 4-6	古箏老師家系圖與工作歷程線 .....	90
圖 4-7	清潔阿姨家系圖與工作歷程線 .....	91
圖 4-8	保母阿姨家系圖與工作歷程線 .....	92
圖 4-9	業務大姐家系圖與工作歷程線 .....	94
圖 4-10	鋼琴老師家系圖與工作歷程線 .....	95
圖 4-11	清潔媽媽家系圖與工作歷程線 .....	96
圖 4-12	助理大姐家系圖與工作歷程線 .....	97
圖 4-13	受訪者就業歷程歸納 .....	99
圖 4-14	受訪者曾因婚育離開全職工作的時間點 .....	101
圖 4-15	受訪者因婚育完全離開職場最長的時間 .....	102

# 第一章 研究源起與目的

## 前言

工作與家庭究竟可以兼顧嗎？這個問題對於還沒結婚的女孩而言，或許是一個很難想像的情境題。但對於已經懷了寶寶的媽媽們，除了將為人母的喜悅外，可能在懷孕初期就得重新考慮孩子出生後，該如何安排自己在照顧孩子與就業上的時間分配，與可能的取捨。

瀏覽網路論壇中許多媽媽的心情故事，發現她們都曾面臨本質類似，但內涵相當複雜的困難處境。譬如有些媽媽從懷孕初期就開始煩惱是否要爲了寶寶或健康辭職，也有些媽媽擔心考績或被裁員，而考慮是否乾脆在懷孕時就離開職場。而對於想自己帶孩子又不想放棄就業的媽媽而言，工作與家庭的兩難議題又更令她們感到矛盾或煩心。在台大批踢踢實業坊的 BabyMother 板上，一位媽媽便提到：「我很無奈。我也想工作，我很喜歡工作，但是我想餵母乳、我想自己帶小孩」，簡單的一段話便道盡了許多媽媽想要就業、卻又不想錯過孩子的成長的心聲。

此外，很多時候媽媽們要處理的不僅是自己的期待與實際狀況間可能的衝突，還需要顧慮到丈夫或公婆的意見，如果家人們表現出「你把孩子照顧好就好」，或「你都把工作看得比家庭重要」的反應，她們所面臨的兩難處境又會更爲複雜。因此，這些媽媽多有著「該做什麼工作才能夠兼顧家庭與工作」這個共同的問題，對不想因工作而減少太多與孩子相處時間的媽媽而言，工時較短、較彈性的部分工時工作（part-time work），就可能是她們接受度較高的選擇。

## 第一節 研究議題與動機

近幾十年來，世界各國勞動參與率的成長皆以女性爲主，顯示女性勞動力的供給型態已隨時代逐漸改變，重要性不容忽視。女性大量投入勞動市場除了與教育的日漸普及有很大的關係外，大環境的影響也相當關鍵：傳統由女性負責的家

內事務發展出外包（outsourcing）的型態，一方面減輕了女性從家內轉換到勞動市場的負擔，一方面也提供其更多的工作機會；而產業結構從農、工轉型到以服務經濟為主，亦吸引了許多女性勞動力投入職場。

在此情況下，各國政府也逐漸意識到促進女性就業的重要性，將其視為主要的政策目標之一；而勞動市場亦發展出多樣化的就業型態與工時安排方式，使得更多女性得以走出家庭進入職場。以個人和家庭的角度來看，家戶型態的不斷改變，也大幅提升女性工作所得對家內經濟的重要性，許多女性因而更有志向去追求有薪資的工作所帶來的獨立感與滿足感，甚至是更進一步的性別平等

（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD, 2002）。

部分工時工作早在 1970 年代便已開始發展，而其興起的原因包括了：服務業的彈性生產需求；對平衡工作與家庭生活的促進；以及 1980 年代各國政府為解決失業問題，藉此將更多原本找不到工作的勞動者納入勞動市場（Kalleberg, 2000；OECD, 2007）。而這個新興、非典型的就業型態會開始受到關注，則是因為學者們逐漸意識到部分工時工作對整體就業環境與勞動型態所產生的影響。譬如 Neubourg（1985）、Mincer（1985）等學者的跨國研究中便發現，部分工時工作在各國都有「替代」（substitution）全時工作的現象，而其中女性的部分工時勞動情況在各個差異很大的社會中，也有「聚合」（convergence）情形的產生（引自 Hakim, 1997）。

在平衡家庭與工作的政策中，增進男性參與家庭責任是提升性別平等的關鍵，其重要性與對女性勞動參與的支持及促進是不相上下的（HM Treasury & DTI, 2003）。然而，要完全改變傳統家內的性別分工而達到全然的兩性平等，非一蹴可幾的任務，故如何在這個必經的過渡時期，提供欲維持與勞動市場連結的已婚育女性多樣的就業選擇，便是政府應努力的方向。其中對於女性參與部分工時就業的推動，便是許多國家促進女性勞參的策略之一，因為對於已婚育女性而言，部分工時工作可說是能協助她們兼顧家庭與工作的有效解決方式之一（Falzone, 2000）。因此，許多國家都曾以促進女性部分工時就業為策略來增進整體女性的

勞動參與，而研究也顯示近幾十年來各國女性勞參率的成長，與女性大量進入部分工時工作的現象有很大的關係，顯見不管在何種福利體制的國家中，部分工時工作在各國都扮演了將女性併入勞動市場的關鍵角色（Stier et al., 2001）。

Bosch（2001）指出，女性對部分工時工作的高度參與，可能反映出一個國家將從男性賺食者模式（male breadwinner model）轉為兩性皆能平等踏入勞動市場的轉換期，而這樣的說法或許已在北歐國家的經驗中印證。北歐女性參與部分工時工作雖在很早就已達高峰，但近幾年比率卻逐漸降低，這是因為國內兩性就業的狀況已無太大差距，與各國情況相比相對平等，故目前女性多偏好全時工作，部分工時工作的擴張因而減緩（Hakim, 1997）。反觀我國處於結婚生子階段的女性，不是繼續就業，就是完全退出勞動市場，再回到職場或選擇部分工時就業者相對較少，因此雖然我國民眾在就業取向上仍以全時的全職工作為優先考量（李誠、辛炳隆、成之約，2000），但參考國外經驗，在目前國內男女就業仍有一段差距的情況下，提供適宜、足夠的部分工時就業機會對政府而言或許是一條可嘗試的路線，不但能夠為家中有幼齡兒童、照顧責任相對較重的已婚育女性提供多一種就業選擇，並維持與就業市場的連結，甚至能夠替為未來更平等的兩性就業鋪路。

然而，雖然國內外針對女性與部分工時工作的議題累積了相當豐富的討論，但對於「部分工時工作對女性而言究竟是好是壞？該不該促進？」這個問題，卻仍一直未有定論。主要的原因在於學者們對「女性選擇部分工時工作的自願性」；和「部分工時工作對女性可能產生的影響」，抱持許多不同的正反面看法。譬如對於前者，Hakim（1997, 2000）便提出：除了完全將「家庭」或「事業」當作生涯首要發展目標的兩種類型女性外，絕大部分的女性都是希望能夠兼顧家庭與工作的，因此她們將因自身的「偏好」而「自願」選擇能提供彈性時間安排的部分工時工作，而部分工時工作也能帶給她們在生活上極高的滿意度。

相反的，也有學者認為女性對於進入有給薪勞動市場的決定，並非一定會經過理性的考量，或出自本身的興趣，反倒會受到超越個人選擇的「社會關係」等

複雜要素所影響，即國家、市場與家庭間，關於資源、責任、以及照顧提供的分配 (Daly, 2000)。因此，自身偏好與現實狀況的差距往往會導致理想與實際就業行為的不一致性，而傳統性別角色的壓力，更將會複雜化女性於就業選擇上的考量。所以在探討女性為何選擇部分工時工作的議題時，瞭解整個環境脈絡與其他面向對其決定的影響，就是十分關鍵的。

而部分工時工作究竟是不是協助已婚育女性兼顧工作與家庭的一個好的策略，也一樣廣受爭論。部分學者擔心部分工時工作的「女性化」與相對較差的工作條件，會讓女性受到勞動市場的排除，成為邊緣的勞動力，且永遠無法從不平等的家內分工中翻身。然而贊同者則肯定部分工時工作在女性就業歷程中所扮演的「橋樑」角色，認為它能使女性免於因婚育而暫時或永遠中斷與勞動市場的連結。面對這些分歧的看法，若想真正了解已婚育女性在選擇部分工時工作後，各方面的生活有何改變，又是否滿意這樣的現狀？我們仍需進入她們的生命歷程，回歸到她們的實際就業經驗，才能夠明白對這些媽媽對工作、家庭與個人生活的感受，及其真正在乎的是什麼。

我國對於部分工時工作的討論較歐美各國晚很多，直至近幾年，政府與學術界對此議題的關注才逐漸增加，這可能與國內至今仍相當低的兩性部分工時就業比率有很大的關係。一般而言，男性非不得以不會選擇部分工時工作，因為他們多被賦予扛起家計的責任，但部分工時工作所提供的薪資通常不足以養活全家。然而，國外女性普遍使用部分工時工作來兼顧家庭與就業的情形在台灣也不明顯，大部分的台灣女性在結婚生子後，多會選擇「維持原本工作」或「中斷就業」這兩種歷程，且中斷就業後因照顧責任減輕而回到職場的比率也不如世界各國高，選擇部分工時工作者亦僅占少數。但為求持續提升國內女性的勞動參與率，是否應以促進女性的部分工時就業為策略，在部分工時工作就業條件仍有待提升的台灣，便值得進一步討論。

目前國內相關的研究大多集中在女性對工時的偏好，與會影響其從事部分工時工作的原因上，這些研究多以量化的方式呈現，為我們勾勒出台灣女性從事部



分工時工作的態度與現況。譬如王幸君(1998)、羅奉文(2000)、陳虹君(2007)、及葉秀珍與王德睦(2008)的研究皆指出,台灣女性從事部分工時工作的意願較男性為高;而其中年齡、婚姻狀況、教育程度、從事行業、以及子女數量等因素,對於女性選擇從事部分工時工作都有顯著的影響(梁家禎,2003;鄭靜芬,2008)。

不過,除了個人基本特質與婚育狀況會影響女性對部分工時工作的選擇外,女性在決定職業轉換的過程中是否也會考量其他面向?過程中是否經歷許多矛盾與拉扯?這些都是目前相關研究較少探討的部分。而以已婚育女性實際的部分工時工作經驗為基礎討論其處境與需求的相關調查與研究則更為不足,如行政院勞委會在2007年進行的「部分工時勞工就業實況調查」中,雖有針對擁有家庭主婦身分的部分工時工作者做工作各項滿意度的統計,但並未觸及其於「個人」與「家庭」兩個面向的生活經驗與感受,因此無法全面性的了解這些媽媽們的生命經驗與生活處境,以做出進一步的回應與建議。

基於過去研究的啟發,與想要更了解國內女性部分工時工作就業情況的興趣,研究者期待能藉由此研究,呈現出這些媽媽們在選擇部分工時工作「前」、「後」的真實經驗與感受。

## 第二節 研究目的

本研究希望能透過深度訪談的方式,進入從事部分工時工作女性的就業歷程與生命週期脈絡,了解這些媽媽們在經歷結婚和生育後,面對家庭與工作兩個領域在「時間」或是「角色分配」上的拉扯時,究竟會衡量哪些面向,進而做出轉換到部分工時工作的決定。又,她們對於目前的家內角色分工與生活各面向的安排是否滿意?

同時,藉由她們就業經驗的分享,也期待能夠進一步探討目前台灣部分工時工作在工作條件、工作機會取得上是否已經足夠,又有哪些可以與國外經驗學習的地方,以對於國內整體部分工時就業環境做出具體之建議。

綜合以上，本研究的目的如下：

- 一、探討女性經歷婚育後在工作與家庭照顧責任間所面臨的兩難情況。
- 二、了解已婚育女性選擇部分工時工作會考量的面向與決定的過程。
- 三、了解部分工時工作對已婚育女性個人、工作與家庭生活所產生的影響。
- 四、依據上述結果對目前部分工時就業環境與相關政策提出具體建議。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 女性部分工時就業現況

現今社會中，選擇走出家庭、步入職場的女性已越來越多，女性勞參率的逐年提升，也使兩性就業差距在各國皆有縮小的趨勢。女性勞動力對國家與勞動市場的重要性已不容小覷，而部分工時工作的發展，更被認為與女性大量進入勞動市場有很大的關係。

在深入了解已婚育女性與部分工時工作的連結之前，本節將先從部分工時工作的定義與發展脈絡做介紹，再將焦點放在各國女性部分工時工作現況上。

#### 一、部分工時工作的定義

部分工時工作 (part-time work) 是非典型工作的一種類型。非典型工作型態 (nonstandard employment) 是源自非典型聘雇關係 (atypical employment relationship) 的一種工作型態，意指一種非全時、非長期 (大致指一年以內) 受聘雇於一個雇主或一家企業的聘雇關係，例如派遣勞動、定期契約工作、外包工作、家內勞動等，而部分工時工作便為其中人口比例最高的一種就業類型 (成之約，2002；行政院勞委會，2007；葉秀珍、王德睦，2008)。由於全世界從事部分工時的勞工眾多，各國很早就開始關注部分工時工作發展的議題，相關討論亦相當豐富。

除了非典型工作型態，部分工時工作也屬於彈性工作 (flexible working) 的範疇。所謂彈性工作指的是受雇者在工作時間長度、工作相關假期長度、工作地點、何時工作上的彈性。受雇者通常透過各種彈性的工作形式來兼顧工作與家庭或其他工作外領域的需求，而部分工時工作亦為其中最普遍的一種工作型態 (Houston & Waumsley, 2003)。

目前世界各國與相關國際組織對於部分工時工作者的定義尚未有一致的標準。一般而言，部分工時工作通常指每週工作時數低於常態 (normal) 時數的工作 (葉秀珍、王德睦，2008)。以下便就各主要國家與國際組織對部分工時工作

者的定義做一概括之介紹。

### （一）主要國際組織之定義

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）在第 175 條部分時間工作公約（The Part-Time Work Convention, 1994）中，將部分工時工作者定義為「正常工時相較少於全時工作者之受雇者」（an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers）<sup>1</sup>；歐盟（European Union, EU）則在 1997 年公布的歐洲部分工時組織協議（European Framework Agreement on Part Time Work）中，將部分工時定義為「以每週或一年內的一段時期作為計算基準，正常工時相較少於全時工作者之受雇者」（an employee whose normal hours of work, calculated on a weekly basis or on average over a period of employment of up to one year, are less than the normal hours of work of a comparable full-time worker）<sup>2</sup>。國際勞工組織與歐盟對部分工時工作者的定義可說是相當類似的，其認定標準皆有考量到工作者職業差異的影響，強調應與從事類似工作的全時工作者做比較。

而經濟合作與發展組織（OECD）考慮到家戶調查和統計上的方便性，則將部分工時工作定義為經常性工時（usual working hours）在每週三十小時以下的工作，以利國際比較（Bastelaer, Lemaitre, & Marianna, 1997）。不過 OECD 也指出，此種定義的限制在於無法顯示出工作者對部分工時工作的偏好，因為偏好通常關係到工作者對於自己工作地位和態度的評量，而使用斷點式（cut-off）的工時定義測量並無法得知<sup>3</sup>。

### （二）世界各主要國家之定義

為利統計，各國對於部分工時工作的定義大致分為三種：1.由工作者主觀認定；2.以一工作時數門檻為基礎；3.結合以上兩種的方式（Bastelaer et al., 1997）。

<sup>1</sup> <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/law/iloc175.htm>

<sup>2</sup> European Framework Agreement on Part Time Work(1997), <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/euagrpt.htm>

<sup>3</sup> OECD Employment Outlook(1999), chapter 1, recent Labour Market Developments and Prospects, page 22, 引自 <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3046>

各主要國家多採用第二種定義方式，即依每週實際工時或經常性工時未達一定時數來判定是否為部分工時工作者<sup>4</sup>，不考慮各部門間或不同工作之差異性。而部分歐盟國家如英國則採第三種定義，即依受訪者先主觀認定，若自行認定為部分工時工作者但經常性週工時超過 40 小時者，則視為全時工作者；若自行認定為全時工作者但經常性週工時未滿 16 小時者，則視為部分工時就業（行政院勞委會，2007；鄭津津，2007；葉秀珍、王德睦，2008）。

除了上述三種定義方式，日本則是以工作的職位（status）來區分全時與部分工時工作者，故部分工時工作者的實際工時並不一定少於全時工作者。相關調查便顯示：日本國內有 20%-30% 的部分工時工作者，實際工作時數是與全時工作者相同的（Houseman & Osawa, 1998）。

### （三）我國之定義

我國對部分工時工作者的定義並不明確，亦無專對此工作型態所訂定的相關法規。勞動基準法中並未特別區分全時勞工與部分工時勞工，唯一涉及部分工時工作者的規定是在勞基法施行細則的第十三條：「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」故實務上通常以每週工時少於 40 小時為部分工時認定標準（鄭津津，2007）。

行政院勞委會在九十二年公布的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，則將部分工時工作者定義為：「工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之」。此定義中「與同單位之全時勞工作工時的比較」的概念，與國際勞工組織（ILO）或歐盟（EU）的定義類似，能考慮到工作的性質和特性，但有也學者認為此定義會有：工時縮短範圍不明確、工時縮短標準不明確、對比之全時間勞工不明確等問題（邱駿彥，2005）。

<sup>4</sup>美國、澳洲、法國、荷蘭等國皆以每週工時是否滿 35 小時為依據；加拿大、紐西蘭、芬蘭、韓國等國則以每週工作時數 30 小時為門檻。

而用在統計上的定義又有所不同。「受訪者自行認定」是國內目前普遍採用的部分工時人數統計方式，如行政院主計處每年五月辦理的「人力運用調查」，但為便於與國際數據比較，則也有以每週工時不滿 35 小時為定義的相關統計(行政院勞委會，2007)。

## 二、部分工時工作的興起

由於勞動型態的彈性化逐漸受到各方的重視，典型就業關係在 1970 年代中期後，便不再是唯一的主流模式。全球化的浪潮加深了國際間的企業競爭以及經濟、市場的不確定性，促使企業必須更有效率的追求利潤。在當時大部分法規皆以保障典型工作者為基礎來設計的情況下，許多企業紛紛以僱用非典型勞動者來規避法定的勞動成本。同時，在產業結構的變化下，第三部門（即服務業）的興起，也讓雇主必須更有彈性的管理、運用勞動力，以因應市場與消費者的需求。加上 1970 年代的歐洲又適逢失業率達高峰的困境，因為勞動市場無法創造出足夠的全時工作，雇主們便更有理由與力量去促進勞動型態的轉型（葉秀珍、王德睦，2008；Kalleberg, 2000；Fagan & Ward, 2003）。

部分工時工作是非典型工作型態中最主要、也是增加得最迅速的一種，所以不論從大環境或政府、勞方及資方的角度來探討，其興起背景皆與非典型就業有諸多共同處。以下便分別就政府、資方（需求面）與勞方（供給面）三個面向來探討部分工時工作的發展。

### （一）政府

由於部分工時工作在勞動統計上仍算在就業的範疇內，因此許多國家皆把「促進部分工時就業」當作解決失業問題的有效策略，如歐洲從 1980 年代前期開始，大部分國家中無論男女，淨工作成長（net job growth）都是以部分工時工作為主。各國為因應當時的高失業現象，並回應企業對彈性化勞動市場的需求，多會運用「解除管制」（deregulation）的方式來提升國內的部分工時就業，譬如去除財政或勞動保護法令（Employment Protection Legislation, EPL）上的限制，

以降低雇主引進這些彈性就業型態的阻礙，在員工工時縮減的情況下，原本找不到全時工作的勞動者，便有機會以部分工時的型態回到職場。另一方面，全球化所帶來的嚴峻關稅競爭，也讓各國政府紛紛放寬對國內企業與市場自由化、私有化的管制，同樣導致了部分工時工作的顯著增加，且此情況在先進的工業國家中又更為明顯（潘世偉，2005；Fagan & O' Reilly, 1998；Smith, Fagan & Rubery, 1998；European Foundation, 2006；Yu, 2002；Fagan & Ward, 2003；Hofmeister, Blossfeld & Mills, 2006）。

## （二）資方（需求面）

學者們指出，企業與雇主願意促成部分工時工作發展的原因，主要可分為以下三個部分（成之約，2002；潘世偉，2005；葉秀珍、王德睦，2008；Smith et al., 1998；Kalleberg, 2000；Tijdens, 2002）：

首先，部分工時工作提供雇主一個降低勞動成本的方式。在非典型就業型態發展初期，由於大部分的勞動法規皆是為保障典型工作者而設計，雇主對於部分工時工作者不論在薪資、社會保險、訓練或是其他附加福利的支出上，需支付的成本皆較全時工作者低，故許多企業便以大量僱用部分工時工作者來壓低勞動成本。

再來，雇主對於彈性運用人力需求的提升，也是部分工時工作逐漸普及的原因之一，尤其在高競爭度且工作內容與時間相關（time-related）的產品市場中（如服務產業），因為顧客的型態不斷改變，企業便更需要以「勞動市場彈性化」的策略來因應經濟與市場的不確定性，即在「數量」、「財務」及「功能」等面向上增加人力運用的彈性。其中「數量彈性化」又分為外部與內部兩種類型，前者是對勞動力投入數量的調整；後者則是對工作時間的調整，而部分工時的發展就某種程度而言，便為「內部數量彈性化」策略運用的結果。以零售業為例，在同業競爭激烈的情況下，業者紛紛延長營業時間以增加競爭力，而在週末等非傳統工作時間的營業時段，則會僱用部分工時工作者來支援，以調整、分割員工的工作時間來因應市場的需求。

最後，部分工時工作對雇主亦有降低解雇勞工機率的功能，在遭逢不景氣時，企業就比較不需要以解雇員工的手段來降低人事成本，調節內部市場的需求。

國內外許多對雇主的調查也證明了上述僱用部分工時工作者對企業的益處，如 European Foundation（1994）的調查便顯示，使企業更願意運用部分工時工作契約的原因除了降低勞動成本外，「協助企業增加競爭力與生產力」、「提升服務品質」、「使其較不易受到勞動力或技術短缺的影響」等因素是更常被企業所提及的（引自 Fagan & Ward, 2003）；而李誠等（2000）對台灣企業的調查亦有類似的結果：「提高生產力」、「降低勞動成本」及「增加人力調度彈性」分別為企業認為運用部分工時勞動力對其人力資源管理影響的前三名。

綜合以上，Tijdens（2002）與 Jaumotte（2003）整理出企業對部分工時勞動力需求的三個動機：1.依照「最適宜的員工配置模式」（optimal staffing model），部分工時工作能夠使企業將員工與起伏不定的工作量做更適當的媒合，在一天內有數次人力需求高峰的服務業中尤其明顯；2.以「次級勞動市場模式」（secondary-labor model）來看，企業創造部分工時工作的就業機會是為了得到更便宜、更有彈性的勞工，這樣的情況較容易發生在全時工作者受到勞動法令高度保護，或是即使用等比例原則計算，部分工時工作者的薪資與福利仍不如全時工作者的情況下；3.按照「企業反應模式」（responsive firm model），雇主會在用其他方法也不能滿足員工需求的情況下，創造部分工時工作機會以滿足員工對減少工時的需求，這通常會發生在以女性員工為主的部門內，或企業想留住有生產力但暫時面臨家庭責任的女性的時候。

### （三）勞方（供給面）

最後，我們從勞動市場的供給面來探討部分工時工作的興起。某些人口群如學生、已婚育婦女、年長或已退休的勞動力等，基於對彈性工作時間與縮短工作時數的需求，或因相對而言較難以找到全時的工作，會較為偏好部分工時就業型態，以滿足其對工作多樣化與彈性運用時間的需要，或度過找到全時工作前的過渡期（成之約，2002）。以已婚育婦女為例，部分國家為避免父母因照顧責任而



完全離開職場，會以促進部分工時就業為策略來協助其兼顧家庭與事業(Smith et al., 1998)，不過，由於傳統育兒與家事的責任仍落在女性身上，所以就算相關政策是針對兩性所設計，會選擇部分工時工作以調和工作與家庭間不同角色的，還是以女性為主。

因此，在勞動人口組成隨世代不斷變化的趨勢下，部分工時工作的發展於某種程度上也回應了如二度就業婦女、老年工作者等相對而言較新興的勞動人口之就業需求，有效解決他們在找尋工作或時間安排上所碰到的限制；而企業除成本考量外，為吸引更多高價值、高技術但有家庭責任在身的勞工留在職場中，亦需要以更彈性的方式來進行人力的管理運用，以滿足員工因事、因病、因休假、因懷孕待產及修養的需要，讓企業能正常的運作(Falzone, 2000；成之約，2002；Her Majesty's Treasury & the Department for Trade and Industry, 2003)，故部分工時的興起可說是在勞資雙方的共同需求下所產生的。

雖然部分工時在發展初期並不被工會看好，還被視為會損害全時工作標準的工作型態(Smith et al., 1998)，但目前部分工時工作在各國已相當普遍，對於部分工時工作者的保障也不容忽視。上述如「部分時間工作公約」及「歐洲部分工時組織協議」，便是出自於世界各主要組織對部分工時工作在經濟面的重要性，及對勞動者自由選擇就業型態的重視，期待藉由這些公約或協定，促使各國的勞動政策能有效消除可能的就業障礙以增進部分工時工作的機會；去除歧視，並確保部分工時勞工在進入就業的過程、工作條件及社會安全<sup>5</sup>上的保障。

### 三、各國女性部分工時工作現況

自 1980 年代開始，由於女性勞動力的急遽上升，與男性就業率的緩慢下降，世界各國男女的就業差距在近幾十年來已逐漸縮小(OECD, 2007)。女性勞參率會大幅提升，除了與產業結構轉換、教育水平提升、家戶型態改變等社會變遷的

---

<sup>5</sup> 同註腳 1、2。

脈絡相關外，已婚育女性的大量進入勞動市場也扮演了相當關鍵的角色。

然而 OECD (2007) 也提到，雖然整體而言已婚育女性進入職場的比率是提升的，但她們仍面臨許多挑戰，其中最主要的便為「生育」所帶來的影響，因為新生兒的出生雖難以撼動男性的就業率，但卻會深刻的影響女性的就業行為。因此，雖然「帳面上」的男女就業差距是縮小的，但兩性的就業歷程與工作型態仍大不相同，而其中部分工時工作型態就是一個相當明顯的例子。

#### (一) 世界主要國家女性部分工時就業現況

在世界各國中，部分工時工作是相當普遍的一種勞動型態，除了台灣，各國部分工時勞工占就業者的比率皆在 10% 以上 (表 2-1)，不過女性的部分工時勞動參與在世界各國間仍有很大的差異。

表 2-1 2007 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

單位：%

荷蘭	36.1	瑞典	14.4
英國	23.3	法國	13.4
德國	22.2	美國	12.6
挪威	20.4	韓國	8.9
日本	18.9	台灣	3.6

資料來源：行政院勞委會「部分工時勞工就業實況調查」(2007)；OECD Employment Outlook (2008)

表 2-2 呈現 2007 年各國女性在部分工時工作與全時工作的比率，以及占整體部分工時工作者的比率。從前項統計資料中，可看出各國女性對於部分工時工作偏好的不同：部分國家的女性就業明顯以全時工作為主，如美國、瑞典；而如德國、英國、日本等女性部分工時工作者占了三成以上比率的國家，國內女性從事部分工時工作的情形則較為普遍，其中荷蘭更有高達六成女性從事部分工時

工作，是唯一比率高過全時工作的國家。而若以女性占整體部分工時工作者之比率來看，在世界各主要國家中從事部分工時工作的女性則都在六成以上，在法國、德國等國中，國內的部分工時工作者甚至有八成以上為女性，顯示在歐美各國中，不論部分工時工作的普遍程度為何，女性都是較有可能從事部分工時工作的性別。

表 2-2 2007 年各國女性全時與部分工時工作者比率、女性部分工時工作者占整體部分工時就業者之比率

單位：%

國家	女性全時工作者	女性部分工時工作者	女性占部分工時工作者比率
荷蘭	40.0	60.0	75.3
德國	60.8	39.2	80.7
英國	61.4	38.6	77.4
法國	76.9	23.1	80.3
美國	82.1	17.9	68.4
瑞典	80.3	19.7	65.0
日本	67.4	32.6	71.5

資料來源：OECD. Stat Extracts, <http://webnet.oecd.org/wbos/>

而已婚育女性的部分工時工作情況在各國一樣有著相當不同的面貌。OECD (2001) 對於各國家中有六歲以下兒童、雙親皆在工作且男性是全時工作者的家庭做調查，發現在荷蘭、英國、德國，符合此條件的女性有較高的比例會從事部分工時工作；而美、法等國的女性則傾向全時工作（引自 HM Treasury & DTI, 2003）。歐盟的調查（European Labour Force Survey, 2001）亦有類似的結果，顯示在荷蘭、英國、德國、澳洲等國中，家內有幼齡兒童的女性對於部分工時工作有較高的偏好，而北歐與南歐諸國的已婚育女性對部分工時工作則較無偏好（引

自 Jaumotte, 2003)，這些調查結果也與女性整體部分工時就業情況大致吻合。

探究各國女性部分工時就業狀況不同的原因，除了工時規定、工資結構、及兒童照顧系統等國內勞動規定的影響外，社會價值與性別關係也扮演了重要的角色（OECD, 2002）。北歐國家的女性部分工時勞參比率近年來已逐漸下降，以瑞典為例，由於政府以充分就業為目標，且認定部分工時工作對已婚育女性而言是較彈性且適合的工作方式，國內的部分工時工作早在 1960 年代便已開始擴張，但於 1980 年代開始縮減，唯部分工時工作者的工時有逐漸拉長的現象。而會有這樣的變化趨勢，是因為部分工時工作在北歐國家的歷史脈絡中，代表了部分已婚育女性從「不工作」到「進入勞動市場」之間的轉換期（Daune-Richard, 1998）。

不同於北歐經驗，英國與荷蘭由於國家在托兒服務提供上十分有限、加上母親們傳統上就不偏好全時的工作，從 1970 年開始，兩國已婚育女性就業的成長就幾乎是以部分工時工作為主（Fagan & Ward, 2003），成為歐洲女性參與部分工時就業最普遍的國家。然而英荷兩國雖然皆有著高度的女性部分工時勞參比率，國內部分工時工作者所擁有的工作條件仍因政府所訂定的制度與提供保障的不同而有所差異。

## （二）台灣女性部分工時就業現況

與國外經驗類似，台灣女性的就業歷程一樣深受婚育的影響，不過並不如部分歐美國家的高原型曲線（女性就業不太受到結婚與生育影響）或日本的 M 型曲線（女性就業因生育而下降，但隨著孩子長大，女性多會回到職場），而是傾向「偏右的單峰型曲線」：隨著生育和養育子女，女性退出職場後很多並沒有再回去，勞參率會隨著年齡而下降（林萬億，2002；Yu, 2002）。

在部分國家中，已婚育女性會以部分工時工作來維持與就業市場的連結，以避免完全退出職場造成的負面影響。而這樣的策略在台灣是否普遍？以下我們便先就台灣整體部分工時工作現況做介紹，再聚焦至國內女性部分工時就業的特性。

### 1. 整體部分工時勞動參與現狀

因為台灣對於部分工時工作的定義尚不明確，故對於國內從事部分工時工作者的數量統計也會因定義而有所差異。根據行政院主計處「人力資源調查」，若採受訪者自行認定方式統計，則 2007 年五月我國部分工時就業者人數為 252,327 人，占總就業者比率為 2.5%；若以主要工作平均週工時未滿 35 小時為區分，則部分工時就業者人數有 366,316 人，占總就業者比例為 3.6%。相較於世界各國，我國的部分工時工作是相對不普遍的（見上表 2-1）。

而以性別來看，如表 2-3 所示，若以「受訪者自行認定」統計，則男女部分工時就業者占總就業者比率分別為 1.8%與 3.3%；而以占全體部分工時就業者的比率來看，男性為 41.93%，女性則為 58.07%，顯示國內部分工時就業者以女性居多。然而若以「平均週工時為滿 35 小時」統計，則男女部分工時就業者占總就業者比率分別為 3.3%與 4.0%；占全體部分工時就業者比率男女兩性分別為 52.10%與 47.90%，在性別比率上與受訪者自行認定的統計結果有所出入。而李碧涵與賴俊帆（2009）以「主要工作每週少於 40 小時」做統計，2007 年兩性部分工時工作占全體部分工時工作者比率，男性為 56.8%，女性為 43.2%，同樣是男性多過於女性。

從以上數據可以看出，雖然用不同的統計方式會使部分工時就業者的男女比例有所差異，但以占該性別總就業者的比率來看，女性皆高過於男性，顯示女性就業者中，從事部分工時工作的比率是較高的，這可能與男性多以全時工作為就業的優先選擇有關。但值得注意的是，李碧涵與賴俊帆（2009）的研究指出，台灣男性近年來在全時工作的性別比例上有逐漸下降的趨勢，女性所占比率反而逐年上升，可見台灣部分工時工作近年來增加的部分，主要是源自於男性部分工時者的成長<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup>李碧涵與賴俊帆（2009）採用的定義方式：部分工時就業者指主要工作每週少於 40 小時者；全時工作指每週工作 40 小時以上者。部分工時工作在 2006-2008 年大幅增加，其中男性部分工時工作比例從 2002 年的 46%上升至 2008 年的 56.8；女性則從 2002 年的 54%，下降至 2008 年的 43.2%。

表 2-3 我國部分工時就業者及受僱者人數 (受訪者自行認定/平均週工時未滿 35 小時)-按性別分

單位：人，%

項目別	總就業者人數	部分工時就業者	
		人數	占總就業者比率
受訪者自行認定			
總計	10,260,175	252,327	2.5
性別			
男	5,851,843	105,792	1.8
女	4,408,332	146,535	<b>3.3</b>
平均週工時未滿 35 小時			
總計	10,260,175	366,316	3.6
性別			
男	5,851,843	190,855	3.3
女	4,408,332	175,461	<b>4.0</b>

資料來源：行政院主計處人力運用調查（2007），引自行政院勞委會「部分工時勞工就業實況調查」（2007）

而在部分工時勞工的其他身分別方面，行政院勞委會於 2007 年以參加勞工保險的部分工時勞工為母體所進行之「部分工時勞工就業實況調查」中，發現兩性的其他身份別皆以「在學或準備升學」居多（男：58.3%；女：42.9%），而女性有「家庭主婦」身分的亦有 29.9%，顯示國內部分工時工作者多為學生或家庭主婦兼職（見表 2-4）。

表2-4 部分工時勞工的其他身分別

單位：%

項目別	總計	在學或 準備 升學	等 待 服役中	退休後 再工作	家庭主 婦兼職	其 他 (無左列 身分)
90年 2月	100.0	33.2	1.3	3.4	22.2	39.9
93年11月	100.0	45.1	2.7	3.0	23.8	25.4
96年 8月	100.0	49.0	2.3	1.7	18.1	28.9
男	100.0	58.3	5.8	3.2	-	32.5
女	100.0	42.9	-	0.7	29.9	26.5

資料來源：行政院勞委會「部分工時勞工就業實況調查」(2007)

## 2. 台灣女性部分工時就業之特性

與整體部分工時勞動參與情況類似，國內女性部分工時就業者占總就業者的比率與國外相比也是較低的（見表 2-5）：以工作經常性週工時未滿 35 小時統計僅占 4.0%，低於荷蘭的六成、英國與德國的近四成比率。而從兩性比率的差距來看，我國兩性占就業者比率差距僅 0.7%（男性：3.3%；女性 4.0%），也與各國女性從事部分工時比率較高，且與男性差距較大的情況不同，顯示台灣女性從事部分工時工作的情形並不如國外普遍。

而行政院勞委會的部分工時勞工就業實況調查中，也針對國內家庭主婦從事部分工時工作的概況作了進一步的分析：上表 2-4 顯示，2007 年我國從事部分工時工作的女性約有三成的比率為家庭主婦；若以整體部分工時工作者其他身分別的逐年比率變化來看，「家庭主婦兼職」的比率在六年中並未提升，反而有些微下降的趨勢（自 2001 年的 22.2%降至 2007 年的 18.1%），顯示我國女性在進入家庭後，以部分工時工作的型態回到職場上的情形，在近年來並未成長。

表 2-5 2007 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率-按性別分

單位：%

	男性	女性	總計
荷蘭	16.2	60.0	36.1
英國	9.9	38.6	23.3
德國	7.9	39.2	22.2
挪威	10.5	31.6	20.4
日本	9.2	32.6	18.9
瑞典	9.5	19.7	14.4
美國	7.6	17.9	12.6
台灣	3.3	4.0	3.6

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」(2008)；OECD Employment Outlook (2008)

至於國內從事部分工時工作的女性多集中於哪些職業？調查結果顯示，在「收銀員」、「餐飲服務生」、「事務工作人員」、「作業員」、「講師（代課、才藝老師）」、「清潔工」等工作項目，女性部分工時工作者所占的比率皆高於男性。若單就已婚育女性來看，擁有家庭主婦身分的部分工時工作者，工作內容則以「作業員」（17.8%）、「事務工作人員」（16.7%）、及「清潔工」（13.9%）三種類型最多<sup>7</sup>。

而在家庭主婦選擇部分工時工作的原因中，「因家庭因素，無法擔任全時工作」者超過半數（52.9%），「能選擇工作時段」占了 35.2%，其次則為「對工作內容感興趣」（16.9%）、「工作比較簡單」（15.8%）、「找不到全時工作」（13.5%）及「想縮短工作時間」（11.9%）等因素，顯示台灣家庭主婦會選擇部分工時工作，主要是考量到部分工時工作能提供的「彈性工時」特性，以利其兼顧家庭。

<sup>7</sup> 家庭主婦從事部分工時工作的工作內容除前述三項，其依次為：講師(代課、才藝老師) 占 7.6%，收銀員占 7.5%，廚房雜工占 7.3%，會計占 5.3%，餐飲服務生占 4.1%，售貨員占 3.4%，技術員占 2.0%，其他職類皆不及 2%（勞委會「部分工時勞工就業實況調查」，2007）。



因此，雖然台灣女性從事部分工時工作者相對較少，但國內相關的研究中，也發現台灣女性有在婚後因為有兼顧事業、家務與子女照顧的需求，而較容易從事部分工時工作的現象，且單身女性從事部分工時工作的機會反倒低於單身男性（王幸君，1998；陳虹君，2007；葉秀珍、王德睦，2008），顯示對於國內已婚育女性而言，「家庭因素」與國外一樣是影響其進入部分工時工作的關鍵。

而以勞動條件而言，部分工時工作雖然能提供較為彈性的時間安排，但勞動者對於其能提供的福利、薪資與工作前途是較不滿意的，且其中已婚育女性幾乎都以「不固定期間」的型態被僱用（行政院勞委會部分工時勞工就業實況調查，2007），這種暫時性的僱用方式可能使其因保障不足而暴露於失業的風險中，因此就目前而言，台灣部分工時工作在勞工保障的部分應還有努力的空間。

#### 四、小結

由於許多女性皆因照顧責任等家庭因素而未進入就業市場，故早在 1960 年開始，僱主們便已開始創造部分工時的就業機會吸引已婚育女性進入職場，以解決當時勞工短缺的問題。在部分國家如英國，再就業的女性對於部分工時工作的需求較全時工作殷切，故在政府推動的工作-家庭政策（work-family policies）中，便包含促進女性參與部分工時就業的部分，以提供可獲得的部分工時工作機會來提升女性的勞參率，同時也讓較難以成功進入或再進入勞動市場的低教育程度女性能獲得工作的機會（OECD, 2001；HM Treasury & DTI, 2003；Fagan & Ward, 2003）。

因此，在有供有需、部分國家政府也有意推動的情況下，部分工時工作在各國便逐漸與女性勞動力劃上了等號。在歐洲目前就有約四分之一的就業女性、三分之一的工作母親從事部分工時工作，而近年來部分工時工作者的成長除了少數的學生和退休男性之外，大部分皆來自於已婚的女性（Hakim, 1997；OECD, 2007）。

各國部分工時工作的發展在不同的社會政策制度、文化、就業市場等環境脈

絡下，呈現了多元的樣貌。而在台灣，雖然已婚育女性一樣是較容易因「家庭因素」而選擇部分工時工作的人口群，但會用此策略以兼顧家庭與工作角色的女性卻相對較少，故女性從事部分工時工作的比率仍明顯低於各國。

胡愈寧、張菁芬（2003）指出，台灣婦女在勞動參與率、二度就業率、部分工時就業率上都有很大的進步空間。近年來台灣的女性勞參率雖持續緩慢的增加，但與世界各國相比還是有很大的差距，因此如何提升已婚育婦女的勞動參與及就業連續性，一直是政府的一大課題，而其中對於部分工時工作的推動，便逐漸受到關注。譬如主計處國情統計通報（2004）在「主要國家女性部分工時概況」的專題分析中，即指出我國部分工時工作十年來皆未見提升，顯示國內部分工時工作機會與婦女人力開發均待持續加強，由此也可以看出政府似乎將部分工時就業的開發與促進視為提升女性勞參率可努力的方向（成之約，2005）。

不過從相關調查中可發現，目前國內部分工時工作的就業環境與條件似乎還有持續提升的空間。而工作條件的不足是否會對有彈性工時安排需求的已婚育女性造成推力；或對某些已婚育女性而言，就算不滿意相關保障的提供，仍只能接受並持續從事部分工時工作以維持收入，便更值得進一步探討。因此對於台灣已婚育女性選擇部分工時工作的決定過程、考量面向及其工作的經驗，仍有深入了解的必要。

## 第二節 已婚育女性為何選擇部分工時工作

許多媽媽都曾面臨家庭與工作間的抉擇，也希望能找到一個能兼顧兩者的方法，面對著不同的選擇或限制，有些媽媽會維持原本的全時工作；有些會就此退出職場；也有些會選擇兼職的工作。而其中這群選擇從事部分工時工作的媽媽們，她們的選擇是否全然自願，決定的過程又受到哪些面向影響？便為本節所欲探討的重點。

### 一、相關的理論與觀點

在討論影響已婚育女性選擇部分工時工作的原因之前，本段將先就以下六個與「婚育」和其衍生的「照顧」、「家務」責任較為相關的理論與觀點，分為微視與鉅視兩個層面做介紹，探討婚育對於女性生命歷程的意涵和對其就業歷程的影響，並對女性為何選擇部分工時工作做解釋。

### (一) 微視觀點

#### 1. 家庭生命週期 (Family life cycle) 與生命歷程觀點 (Life course perspective)

在探討女性就業的議題時，許多學者會引入家庭生命週期或生命歷程的觀點，以觀察、解釋婚姻與生育對女性勞動參與的影響。家庭生命週期的概念源自生命週期 (life cycle)，簡單而言就是以家庭為單位來研究其形成、發展、擴大至衰退的過程，整個過程可被分為數個階段，各個階段有其不同的任務與需求，家庭則依此固定、接續發生的階段循序發展。關於家庭生命週期所區分的階段數量、指標等則未被統一，早期如 Glick (1947,1977) 的六階段分法、Duvall (1977) 的八階段分法，到近期學者如 Judith 與 Eric (2000) 的四階段分法，皆有其不同的分類考量 (張庭瑋, 2008; 廖義鳳, 2002; Germain, 1994)。

相較於家庭生命週期觀點，生命歷程意指在生命中社會性要素，這些要素可能有明確的生命階段與規則，但也可能呈現出多樣性和不連續性 (Hunt, 2005)。因此，生命歷程雖常被與生命週期 (life cycle) 或壽命 (lifespan) 相互替代使用，但不同於後兩者傾向以生物觀點解釋個體的發展與成熟，生命歷程的觀點不再採用統一、可預測、固定常態的階段模式，而強調時間與社會、歷史、文化脈絡的影響，認為生命事件可能在任何一個時間點發生，生命歷程是可能改變的 (Germain, 1994; Moen & Sweet, 2004)。

在對女性就業的分析上，家庭生命週期以「家庭性因素」來解釋女性的就業與再就業議題，認為女性之勞動參與和其生命週期發展有密切的關係，並假設「小孩養育」與「家務需求」直接影響女性勞動。也就是說，在家庭角色較重的階段，女性參與勞動的機會便可能受到擠壓，尤其在家庭生命週期的前期，即育有學齡前兒童的時期，就業歷程會有最大的改變，留在職場的女性相對較少 (Waite,

1980；李適因，1996；李瑞鈴，1997)。而近期生命歷程的觀點也被許多學者所採用，他們一樣肯定婚育對女性就業的影響（Drobni, Blossfeld & Rohwer, 1999；Stier, Lewin-Epstein & Braun, 2001），但關注的層面則由家庭內部擴展到國家、社會、歷史的脈絡，認為這樣的歷程是受到個人與文化、環境相互影響，而可能改變的。

Hunt（2005）認為在女性的「生命歷程」中，勞動參與會受到年齡的影響：在青少年時期到 20 初頭的年紀時，男女都會進入勞動市場；但在到了生育年齡時，女性的勞動參與便開始落後於男性，直到 45 歲左右兩性的工作概況才會越來越類似。王麗容（2001）則將「家庭生命週期」對女性勞動參與之影響分為三個階段<sup>8</sup>，其中有年幼孩子需照顧的「擴展期」，婦女就業受到照顧責任牽制，故勞參率最低；而進入「成長期」時，因為孩子已進入就學階段，學校可分攤婦女照顧壓力，婦女勞參率因而提升。從以上兩位學者的分類中，可看出不論用生命歷程或家庭生命週期的觀點，女性的婚育狀況都將決定其工作歷程，而這樣的情況是很少出現在男性身上的，故女性可說是唯一受到所謂「家庭性因素」影響的性別，其中又以已婚且擁有幼齡兒童的階段最為明顯。

至於對女性從事部分工時工作的解釋，由於這兩個觀點同樣強調婚育對女性就業歷程的影響，而部分工時工作能提供較彈性的工時安排，所以對於受家庭責任綑綁的已婚育女性而言，便成爲一種較友善的工作型態，使其能夠維持與勞動市場的連結，而不至於完全退出。譬如 Rubery、Horrell 與 Burchell（1994）便指出，女性對全時或部分工時工作的就業意向，會根據過去的工作歷史與家庭生命週期的階段改變，其中又以有子女照顧責任階段的影響最明顯（引自 Walsh, 1999）；而 Miller（1997）的研究亦指出女性在生命週期中「養育幼齡孩子」的階段，將有更大的可能從事部分工時工作。

在女性部分工時就業較普遍的國家中，女性可能會在家事、照顧責任較大的

---

<sup>8</sup> 1.開始期：指結婚至第一個小孩出生的階段；2.擴展期：指第一個小孩出生到最後一個小孩出生的階段；3.成長期：所有小孩出生到長大離家的階段。

階段，以部分工時工作做為過渡，直到壓力隨著孩子長大而較減輕後，再回到全時工作中，不再像過去只有離開職場一種選擇。因此若就生命歷程的觀點來看部分工時工作的興起對女性生涯的影響，便更能夠凸顯出生命歷程是會受到環境或其他脈絡所影響，而可能改變的。

## 2. 功能論 (Functional theory) 與家戶經濟觀點 (Household economics approach)

功能論由 Parsons (1943) 提出，他將男女區分為兩種不同的角色：男性為負責出外打拼以養家活口的「工具性角色」(instrumental role)；而女性則扮演情感性角色 (expressive role)，養育兒女的責任永遠排在有給薪的工作之前，且須提供男性情感上的支持以緩解其壓力。Parsons 認為男主外女主內的性別角色分工在各個社會中行之有年，就是這個制度能夠維持社會秩序的最有力證明。

而 Becker (1981) 所提出的家戶經濟觀點亦有類似的看法，他認為女性會預先考慮到自己未來將因家庭運作與生兒育女而中斷就業，而男性也會預先為自己未來的賺食者角色做準備，因此女性在人力資本的累積上便不會像男性一樣積極。有基於此，男性從事有給薪的工作、女性傾向留在家中照顧孩子與負責無酬家務，便被視為是一種經濟面上的合理結果。至於對女性從事部分工時工作的解釋，兩個理論皆認定女性的選擇是出自於理性，且女性從事部分工時工作是對於社會、家庭最理想的安排，也是能在不瓦解傳統男性賺食者模式的勞動分工下，最適宜的折衷方案 (引自 Fagan & O' Reilly, 1998；O' Reilly & Bothfeld, 2002)。

功能論與家戶經濟觀點受到後世許多評論，譬如有的學者認為這兩個理論皆建立在家內成員都同意下而成立的決策，但這樣的假定忽略了家戶中複雜且不平等的權力關係；也有學者針對 Becker 的論述提出質疑，認為其僅自供給面

(supply-side) 來討論男女對於人力資本的累積並不足以解釋兩性間的薪資差異，職場的歧視才是影響能否獲得人力資本與報酬的主因 (Fagan & O' Reilly, 1998)。近年來由於傳統性別角色分工與男性賺食者模式不斷的被挑戰、突破，這兩個理論目前已較少被用來解釋女性與就業的關係，然而我們仍可透過其內涵，了解到這些曾被許多人接受的兩性角色分工解釋。

### 3. 人力資本論 (Theory of human capital)

人力資本論源自經濟學，關注女性所擁有市場資源的多寡對其就業的影響 (Fagan & O' Reilly, 1998)。此理論認為個人的天賦是先天無法改變的，但勞工後天條件的差異，包括正式教育、技術訓練、在職訓練、工作經驗等，都是造成薪資差異的原因。此派學者認為女性之所以會在職場上處於弱勢，遭受不平等的待遇，是由於相較於男性，女性對於自己的人力資本投資不足夠所致。在這種情況下，女性的「潛在薪資能力」與「勞動價值」皆不如男性，進而影響到其薪資和升遷條件。(李適因，1996；李瑞鈴，1997；王麗容，2001；胡愈寧、張菁芬，2003)。

在人力資本論所謂的「個人資產」中，「教育」與「工作經驗」為兩個重要的影響變項。Crompton 與 Sanderson (1990) 指出教育程度為預測女性就業行為的有力變項，且放諸四海皆準。而許多學者的研究也顯示在歐洲與北美，高教育水平的女性在面臨幼兒的照顧需求時，勞動參與的持續性要比無教育資本的女性來得高 (引自 Fagan & O' Reilly, 1998)。這是因為教育程度不但會增加女性對事業的抱負，使其有較多機會獲得有好薪資條件的工作，同時也提高她們留在家內的「機會成本」(opportunity cost)，進而做出持續就業之選擇。從另一方面來看，正式的兒童照顧所需之花費對高教育程度的女性而言，也較不會是負擔 (OECD, 2002)。相反的，教育程度較低的女性在勞動市場中便容易處於弱勢，在考量機會成本後，因家庭因素離開職場的可能性也更高。

而在工作經驗方面，Hakim (2004) 提到男女間的薪資差距，有很大一部分便來自於兩性在工作經驗，與在就業相關投資上的不同。此外，由於一般以女性較容易因為結婚或生育離開職場，中斷型的就業將使得工作經驗無法累積、技能減損、資歷喪失，造成的損失便不只是中斷期間的薪資，同時也直接影響了女性想發展終生事業的機會，故職業中斷對女性職業生涯的發展為一負向影響因素 (李適因，1996；王麗容，2001；陳如玉，2004；Esping-Andersen, 2002)。因此，如何協助女性增加、累積其人力資本可說是相當重要的，在教育已逐漸普及的現

在，許多國家也因而以「維持女性就業的持續性」作為促進女性勞參之要點。

若以人力資本論解釋女性對部分工時工作的選擇，則重點會放在同性間擁有的人力資本多寡對其就業選擇影響的差異，而非兩性間的比較。如 Fagan 與 O' Reilly (1998) 指出，教育能夠降低婚育對女性就業上可能產生的限制，進而也減少了她們面臨傳統性別角色分工所必須做出的妥協。換言之，教育程度高的女性，較不會因婚育的束縛而放棄自己的事業、工作，選擇離職或從事部分工時工作，但對於人力資本不足的女性而言，在面臨家庭與工作的抉擇時，便較有可能做出妥協的決定。

然而 Fagan 與 O' Reilly 也提醒我們：就算考慮到女性的人力資本，女性在全時或部分工時就業上的差異在各國仍相當明顯，這是因為一個國家的政策與其他制度，能夠同時影響勞動市場在供給面與需求面的條件，進而緩和勞動者特質對其就業所產生的作用。因此，人力資本的高低雖然會影響已婚育女性對部分工時工作的選擇，但它不會是唯一的影響因素，其他如結構面向的影響，也需要被考量進來。

#### 4. 偏好理論 (Preference theory)

偏好理論由 Hakim (2000) 提出，其特點在於：不同於過去理論皆以男性就業為參照來解釋女性的就業歷程，偏好理論是第一個能從女性觀點出發，關注未來而非過去的動態理論。Hakim 強調在現今社會中已不能再將女性視為同質團體 (homogeneous group)，新世代的女性知道自己有選擇與機會，且必須做出抉擇，而除了自身的偏好外，沒有其他主要的限制會約束或支配她們的選擇。

因此，她依照女性對生活方式的不同取向與偏好，將其分為「以家為中心的」(Home-centred)、「適應的」(Adaptive)、「以工作為中心的」(Work-centred) 三種類型 (見表 2-6)，指出雖然作決定的行為難免會受到結構面的限制，但「偏好」對於女性在「生育」(是否要生、要生幾個)、「就業歷程」(要工作 (job) 或事業 (career)；要全時或部分工時工作) 以及「對各項政策的回應」上，仍有著決定性的影響力。同時，Hakim 也提醒並非所有女性都是想兼顧工作與家庭的，因

此政府應重視女性的異質性與其相互矛盾的興趣，設計不同的政策以支持女性的不同選擇（Hakim, 1998；2000；2003）。

如表 2-6 所示，這三種類型的女性在價值系統與生活目標上，都有相當程度的不同，其中又以「適應型的女性」人數最多，她們對於工作有著「變動」而非「穩定」的取向，也最容易受到政策的影響。而 Hakim 也指出，大部分會在生育後轉換到部分工時工作的女性，就是這一類型的女性，因為她們會尋求工作與家庭的平衡，希望能奉獻一樣的時間於這兩個場域。就算在部分工時工作並不普遍的國家中，適應型的女性也會轉而從事暫時性、季節性的工作，以滿足其對生活方式之偏好（Hakim, 2000, 2003, 2004）。

因此對於女性從事部分工時工作的解釋，Hakim 與女性主義者有相當不同的解讀。女性主義者認為女性是因為受到「必須平衡就業與照顧責任」、「缺乏兒童照顧服務」以及「男性主宰壓力」的迫使，才做出從事部分工時工作的無奈決定，然而 Hakim 卻認為兒童照顧問題並不會阻礙女性的就業，因為幾乎所有的部分工時工作者都是「自願的」，雖然生育可能是促使女性從事部分工時工作的最初因素，但仍是她們對彈性工時的一個「選擇」。而且，大部分的女性都表示部分工時工作帶給她們在職場與家庭中兩全其美的生活，而這也解釋了為何女性對於低薪資、缺乏承諾、且「客觀上不令人滿意」的部分工時工作，仍有著極高的滿意度（Crompton & Harris, 1998；Hakim, 2004）。

偏好理論認定女性的「真實選擇」（genuine choice）與偏好對其決定生活方式的影響性，凌駕於其他鉅視層面的限制之上，而這也是學者們最常提出質疑的地方。McRae（2003）便指出，所有女性在做出決定時都會面對到限制；而每個重要的決定也都會有它的「機會成本」存在，她們必須面臨取捨。同時，她也提到有些女性因為有著較好的機會或能力，面臨限制時便能夠輕鬆克服，讓她們的生活看來「似乎」未受到影響，但這並不表示她們就沒有遭遇到這些限制。而其他如 Kan（2007）的研究也發現女性的就業會同時受到「偏好」與「限制」的影響，這些限制除了子女的照顧責任外，還包含家事責任、有上限的薪資等等。因



此所謂「個人偏好」究竟是決定女性生涯規劃的「原因」或者其實是受到性別角色概念影響後的「結果」，確實仍有待商榷。

表 2-6 女性對工作與生活偏好之分類

	以家為中心 (Home-centred)	適應的 (Adaptive)	以工作為中心 (Work-centred)
比率	20% (10%-30%)	60% (40%-80%)	20% (10%-30%)
優先順序	以家庭與孩子為優先	最多樣化的一類，包含想結合工作與家庭的女性	以事業或其他相等活動如政治、運動、藝術為優先
就業取向	偏好不工作	想要工作，但並不會全然投入	堅定於就業或其他同等活動

資料來源：Hakim(2000), *Work-Lifestyle Choices in 21st Century: Preference Theory*. Oxford

University Press: Oxford.

## (二) 鉅視觀點

### 1. 性別角色論

此理論認為女性在勞動市場的參與型態與傳統的社會角色壓力有直接的關係。根深蒂固的「男主外、女主內」觀念，將男性視為家中主要賺食者 (breadwinner)，負責出外打拼以維持家中生計；而女性在經歷結婚、生育之後，則得一肩擔起所有無酬家務與照顧的責任，扮演好妻子、母親的角色。她們不被期待大量的進入職場，除非在有適當的財務誘因，或確定孩子能被妥善照顧的情況下 (OECD, 2001)。此外，社會也會透過家庭教育、學校教育等方式，不斷闡述這些觀念，並把「婦女」與「家庭」緊密的連結在一起，使女性在不知不覺中將傳統性別分工的概念內化 (楊凰嫻，2003)。

因此在環境的轉換與社會的變遷下，新時代的女性在面臨就業的議題時，便可能因想要同時兼顧家庭與職場工作者的角色，而產生極大的身心壓力與自我矛盾（王麗容，2001）。原本文化中以「養育」和「照顧」為主的「理想女性」角色，在女性進入職場後將有所改變，使得這些有工作的妻子或母親在工作與家庭生活中，必須扮演著不同面向的「自我」（self），這對她們而言無疑是一個需要在其間設法尋求平衡的挑戰（Hunt, 2005）。

從性別角色論又該如何解釋女性對部分工時工作的選擇呢？由於女性一直以來都被認為是屬於家內的角色，就算工作分攤了女性原有的時間，家事、照顧責任仍多由女性擔負，不論在實際分工上或女性本身對責任的認定上皆然，因此當她們想要走出家庭，進入職場時，面對的壓力便往往大過於男性。在此情況下，許多有家庭責任的女性便會以能彈性安排工作時段的部分工時工作做為就業的選擇，以降低同時要兼顧家庭與工作所帶來的壓力。然而這樣的選擇如同功能論與家戶經濟觀點的解釋，是不會挑戰到傳統性別角色分工的，故「性別角色論」也強調促進女性就業必須從「去除性別刻板印象」切入（王麗容，2001），才能真正去除傳統角色分工對欲進入勞動市場女性加諸的壓力。

## 2. 雙元勞動市場論（The Dual Market Theory）

雙元勞動市場論的起源為 Averitt（1968）所提出的觀點：公司的規模決定其僱用的勞工類型，即大公司僱用主要勞工，而小公司則僱用次級勞工。Doeringer 與 Piore（1971）將此概念繼續發展，認為雇主藉由創造出「主要勞動市場」（primary labor market）與「次要勞動市場」（secondary labor market），也將勞動力分割成兩種類型。主要勞動市場中的員工擁有相對而言較好的工作條件，包括訓練與事業前景；而次要勞動市場中的工作則通常是較低薪且不穩定的（表 2-7）。

此理論強調勞動市場的切割是源自雇主的行為，不像新自由經濟理論（neo-liberal economic theories）一樣重視工作者個人人力資本的影響，因此其假設勞動市場的「結構特性」才是決定個人工作所得的主要因素，兩性工資的差異並不是因為生產力的不同，而是因為男性與女性分別進入了兩個完全不同的勞動

市場。女性由於長久以來角色被定位在家庭，就算進入就業市場，也不會因此被認定為家中主要生計者，故容易被雇主視為次要、較不值得投資的勞工，進而成為次級勞動市場的構成來源。同時，在這兩個勞動市場內的勞工是難以產生流動的，因此大多落在次要勞動市場的女性，將難有翻身的機會（李瑞鈴，1997；胡愈寧、張菁芬，2003；Fagan & O’Reilly, 1998）。

表 2-7 主要/次要勞動市場之組成與特色

	主要勞動市場	次要勞動市場
特色	資本密集、技術研發水準高、升遷發展性高、薪資佳、穩定性高	職場規模小、勞力密集、技術落後、升遷機會小、低薪、不穩定
構成來源	男性	女性

雙元勞動市場論認為，那些擁有較差條件的部分工時工作，基本上就是次級勞動形式的概念化（conceptualization）後的結果，它提供雇主廉價的勞工來源，同時也將勞動者分隔在低薪的工作與部門中。有能力的勞工不論男女，都會避免自己落入次級勞動市場，因此部分工時工作的發展便會促成勞動條件與生活標準在性別與家戶間的兩極化（polarization）現象（Fagan & O’Reilly, 1998）。就現況來看，目前各國從事部分工時工作的勞動者確實是以女性為主，而這樣的結果似乎也印證了雙元勞動市場論對主要、次要勞動市場的特色與構成性別之假設。

綜合以上幾個理論或觀點，可以了解到傳統對於性別角色和家務分工的觀念，塑造了女性長久以來「照顧與家務負責人」的角色，使得女性的就業歷程與就業型態依舊深受婚姻與生育的影響。因婚育而中斷就業不但降低了女性的勞參率，也造成女性在中斷就業期間人力資本的停止累積甚至流失，大為降低其回到職場的籌碼。而偏好理論則提供我們一個不同的思考方向，認為女性會依據其對

事業或家庭的「偏好」而做出理性的選擇，政策應以各同類型女性的不同需求做出回應。

至於對女性從事部分工時工作的解釋，各理論分析的角度不盡相同，但總體而言，大多皆肯定傳統的性別角色分工對女性的就業選擇的影響，對於因家庭責任而從事部分工時工作對女性而言，這樣的選擇則可被解釋為是一種妥協、讓步，或是受到勞動市場與雇主刻意分隔後的結果。同樣的，偏好理論並不贊同這樣的解釋，而認定選擇部分工時工作的女性，是因為未把事業或家庭當作生涯最重要的發展目標，才「自願」選擇部分工時工作型態以兼顧兩者的。

## 二、自願與非自願的差異

按照不同的分類方式，部分工時工作可被區分為許多不同的類型，而其中依照「勞動者的意願」，部分工時工作可區分為自願性與非自願性兩種（成之約，2002；鄭津津，2007）：

（一）自願性的部分工時工作（voluntary part-time work）：意指勞動者是由於本身意願而從事部分工時工作。自願選擇部分工時工作的原因可能是因為有兼顧工作與家庭或工作與學業的需求，或是基於自己的生涯規劃或生活方式之選擇。若是勞動市場提供的部分工時工作機會不足，他們便可能會成為非自願性的全時工作者（involuntary full-time workers）（duRivage, 1992）。

（二）非自願性的部分工時工作（involuntary part-time work）：意指勞動者不是出於本身意願而從事部分工時工作。非自願性的部分工時工作包含三種類型的勞工：1.原本從事全時工作，但因經濟蕭條而轉為從事部分工時工作者；2.原本就從事部分工時工作，但因經濟蕭條而減少了工作時數者；3.因為找不到全時工作而從事部分工時工作者（OECD, 2001）<sup>9</sup>。

各國在促進部分工時就業時，多半是以增進自願性的部分工時工作為基礎來發展，Falzone (2000)更提到，若是一個國家的非自願部分工時工作都集中在某一

<sup>9</sup> The OECD Economic Outlook: Sources and Methods, <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2016> (OECD GLOSSARY OF STATISTICAL TERMS)

個人口群時，社會政策就必須依此作出對策了。

而若以性別的角度來看男女雙方選擇部分工時工作的自願性，則更可看出部分工時工作對兩性就業歷程的不同意義。表 2-8 呈現各國兩性非自願部分工時工作者的比率，顯示女性非自願性部分工時就業<sup>10</sup>的比率多低於男性（除瑞典、法國）。這可能是因為男性仍背負著主要家計負責人的角色，故多以全時工作者為就業優先志願、非不得已不會從事部分工時工作所致。相反的，部分女性則因為有兼顧照顧責任與工作的需求，而較有可能傾向選擇部分工時的就業型態。由這樣的解釋看來，女性似乎是較有可能「自願」選擇部分工時工作的一方。

表 2-8 2007 年各國非自願部分工時者占部分工時工作者之比率-按性別分

單位：%

	男性	女性
荷蘭	4.07	3.58
英國	14.38	6.44
德國	27.14	16.27
挪威	5.50	5.37
日本	17.34	16.43
瑞典	18.91	22.09
法國	24.13	27.94
加拿大	23.54	21.54
OECD 平均	17.67	14.66
北美平均	11.89	8.77

資料來源：OECD. Stat Extracts, <http://webnet.oecd.org/wbos/>

<sup>10</sup> 歐洲的自願性部分工時工作僅包括：「未指出」自己從事部分工時工作是因為教育、疾病、失能或找不到全時工作，但本身是想從事全時工時的勞工。而這個定義在其他國家中會稍微再廣一點（OECD, 2001）。

然而，對於這些就算知道僅能擁有相對而言較不利的就業條件，仍選擇從事部分工時工作的已婚育女性，「兼顧家庭與工作」是否為唯一的解釋？且到底何謂真正的自願？這些質疑也使得「女性是否為自願選擇部分工時工作」和「影響女性選擇部分工時工作的原因」成為近年來許多研究所關注的議題。

基本上大部分的學者並不認為女性從事部分工時工作僅是「因偏好而自願選擇」那麼單純，就連偏好理論的提出者 Hakim 也對社會結構和政策對女性偏好與行為的影響力表示肯定，以回應過去許多學者對其太過忽略結構面向的質疑。她並指出各國女性之所以有著多樣化的就業型態與生活選擇，便為國內不同的社會與經濟因素相互影響所致 (Hakim, 2004)。其他如 Smith et al. (1998) 也提到，雖然目前部分工時工作在各國仍是以女性為主的就業型態，且超過男性許多，但這樣的現象不能僅被簡單假定為與女性對工時的偏好一致，勞動市場缺乏全時的工作機會也可能會迫使某些女性非自願性的投入部分工時工作：譬如在英國，即使大部分女性皆偏好部分工時就業，但她們仍可能因為勞動市場條件 (labour market conditions) 的緣故而不能充分就業，或者獲得適切的部分工時工作，而僅能屈於較低職業層次，或工作時數不如己願的部分工時工作。

而在國內，葉秀珍、王德睦 (2008) 的研究也發現，台灣的非典型就業並非就業者的自願性選擇，而是受限於結構機會因素，而不得不接受的結果。因此在對於影響女性選擇部分工時工作因素的相關研究中，許多學者皆肯定結構面向不容忽視的影響力，並認為在就業環境、政府政策、福利措施等結構因素的影響下，女性參與部分工時工作並不一定是全然自願或基於自身偏好的。

除了社會結構，其他如個人、家庭、就業市場、文化等面向的差異，也都可能影響女性對部分工時工作的選擇。Smith et al. (1998) 便提到，在「缺乏足夠或可負擔的兒童照顧制度；女性有因為生育而退出職場的傳統；以及配偶間的家事與照顧責任分攤仍不夠平等」國家中的已婚育女性，將更有可能因家庭因素而選擇部分工時工作。因此，許多學者皆致力於了解女性選擇部分工時工作背後複雜的脈絡，譬如 Tomlinson (2006) 便以英國女性的經驗，提出照顧網絡 (care

network)、就業狀態(employment status)、福利政策脈絡(welfare policy context)、對於工作與生活平衡的偏好(work-life balance preference)等四個會影響已婚育女性改變工時安排或轉換到部分工時工作的面向,並指出前三個面向往往會推翻或削弱女性依本身偏好(也就是第四個面向)做出決定的行為,進而影響女性做出策略性(strategic)、反應性(reactive)、及妥協性(compromised)的選擇,強調許多女性的偏好並未完全轉為結果。

綜合以上,由於女性本身對就業與家庭的偏好,確實會因為與其他面向的交互作用,而緩和其對女性就業型態選擇的影響程度,進而使女性經歷複雜或猶豫的決定過程,故所謂「自願的部分工時工作」背後的脈絡便值得深究。因為就算女性本身認定自己選擇部分工時工作是全然自願的,也仍有「純然偏好」與「現實考量」間差距的討論空間。而究竟已婚育女性決定選擇部分工時工作時可能受到哪些面向的影響,就是我們下一個部分探討的重點。

### 三、影響女性選擇部分工時工作的原因

Crompton & Harris (1998) 提到:所謂的「工作意向」(orientation to work)是複雜且由多面向構成(multi-stranded)的,它容易受到社會脈絡與生命週期的影響而改變,因為人們往往會傾向選擇、適應現實所提供的機會和就業環境(Blackburn & Mann, 1979, 引自 Crompton & Harris, 1998)。因此每一位母親對於從事部分工時工作的決定,都可能經歷不同的思考過程,受到不同面向的影響。下面便分別就個人、家庭、工作狀況、社會文化及政策等五個面向,來探討這些可能的原因。

#### (一) 個人面向

##### 1. 個人偏好:

偏好指的是女性對於母職與就業的道德主張(moral claim),所做出的理想性選擇(Duncan et al., 2003, 引自 Tomlinson, 2006)。每個女性對於自己的生涯與職涯都會有著期待與偏好,如同 Hakim (2000) 在偏好理論中的分類,有些女

性將家庭放在首位；有些希望以事業為重；其他則希望能夠同時顧及家庭與工作。

而這樣的偏好自然會影響女性對就業型態的選擇和對職涯的規劃。然而如前所述，純然的偏好往往會受到現實環境與狀況的影響或限制，使得女性必須在其間尋找一個能夠取得平衡的方案，而不一定能依照原本的想望做選擇。因此，並不是所有女性的實際就業行為都能夠完全符合其原本「理想性」的偏好，「個人面向」也僅是影響女性選擇部分工時工作的面向之一。

## （二）家庭面向

Jaumotte (2003) 指出，有全時工作配偶的已婚女性、有幼齡子女的母親、較低教育水準的女性、及富有的女性，通常會較偏好部分工時工作；而 Falzone (2000) 也提出孩子的數量與年紀，以及丈夫的收入，會增加已婚女性從事部分工時，而非全時工作的可能性，可見「家庭因素」與「是否為家計負責人」都會影響女性對部分工時工作的選擇。此外，「照顧網絡」是否足以協助減輕已婚育女性的照顧責任，也是女性在選擇就業型態時會考慮的重點之一。以下我們便就這三個部分，來探討在家庭面向中，會影響女性選擇部分工時工作的原因。

### 1. 對兼顧家庭與工作的需求

時至今日，女性的就業歷程仍深受婚育影響，除了北歐諸國，各國女性勞參率在生育後多呈現下降的趨勢，在歐洲更有許多女性因為尚未找到工作或能負擔的日間照顧，而延遲生育的時間或減少生育的數量 (Stier et al., 2001; Drobní et al.; Espaing-Andersen, 2002)。因此，相較於僅被期待撐起家計的男性，已婚育女性往往要身兼「照顧者」與「勞動者」兩個角色，因此對於「工作與家庭間兩難」的感受也較男性為深。

本段將先探討沉重的家庭責任對女性就業所造成的兩難處境，和中斷就業可能帶來的負面影響，再解釋在這樣的情況下，部分工時工作對這些已婚育女性為何有著較大的吸引力。

#### (1) 家庭與工作的兩難

雖然與過去相比，目前已婚育女性進入勞動市場的比率已明顯上升，但在大



多數國家中，女性對於就業的偏好皆高過於實際的勞動參與。即使不合併生育，「婚姻」一樣可說是讓女性更傾向扮演傳統角色的觸發事件，而由於女性仍負擔家中孩童的主要照顧責任，家中幼齡兒童的出現，對女性參與經濟活動產生的限制又更加明顯（Drobni et al., 1999；Stier et al., 2001；Jaumotte, 2003）。譬如 Yamaguchi（1997）的研究便發現，現今日本的女性皆傾向晚婚，且比起結婚，她們更容易因為養育孩子而退出勞動市場（引自 Yu, 2002）。而在台灣，相關統計調查也顯示，有近半數的女性曾因結婚或生育而中止職業生涯，回到職場的比率僅約五成左右<sup>11</sup>，呈現中斷型就業的特徵；而在「因婚育而離職的原因」與「無意願參與勞動的原因」中，「準備生育」、「為照顧老人與小孩」、「料理家務」等原因仍占了相當高的比率，可見婚育確實會影響台灣女性的勞動參與，也印證了以家庭生命週期觀點對「家庭性因素」影響已婚育女性就業的假設（李適因，1996；李瑞鈴，1997；李玟慧，2005；行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006）。

OECD（2007）指出，擁有孩子對女性的就業歷程與型態有著非常顯著的影響，對男性則不然，因為比起父親，女性需要花在照顧孩子的時間是高出許多的，因此工作母親在時間的安排與運用上，便更可能因為照顧責任而受到壓縮。而家中孩子的數量也是影響女性勞動參與的重要因素。OECD（2002）的調查顯示，女性的就業率會隨孩子的數量下降，男性卻反而會上升，而擁有一個以上的孩子對於女性就業的負面影響是更明顯的。在 OECD 各國中，沒有孩子的女性與男性相比，平均的兩性就業差距是 12%，而有兩個或兩個以上孩子的女性，與男性的就業差距則高達 32%，顯示家中有越多的孩子，女性離開職場的可能性也就越高。

再者，分析兩性「在勞動市場的進出」與「在全時與部分工時工作間轉換」的相關實證資料，也可發現有孩子的女性相較於男性，在就業歷程中確實花了較

---

<sup>11</sup>2006 年有 2 成 9 的 15-64 歲已婚婦女曾因結婚而離職，結婚離職率<sup>11</sup>為 34.31%，復職率為 40%；1 成 5 曾因生育而離職，生育離職率<sup>11</sup>為 21.42%，復職率則為 56.37%（行政院主計處「婦女婚育與就業調查」，2006）。

少的「工作」時間與較多的「不連續」時間 (OECD, 2002)；而英國貿易與工業部門 (DTI) 的調查也顯示，與沒有孩子的男性相比，有孩子的男性有可能些微拉長工時，然而有孩子的女性則較不可能工作更長的時間 (引自 HM Treasury & DTI, 2003)。可見部分男性在家中多了依賴人口後，因為所擔負的家計責任更重，會有增加工時以增進收入的需求；相對的，加諸在女性身上的則是幼兒的照顧責任，所以她們不但不會增加原本的工時，反而會傾向減少工時或者直接離開職場，在照顧責任減輕後再恢復就業，形成不連續的就業歷程。因此，不管是計算週工時或生涯總工作時數，女性皆有著較短的平均工作時數，這也凸顯了親職 (parenthood) 對兩性就業「相反」的作用力。

除了「照顧責任」之外，女性在進入家庭後所面臨的無酬家事責任，也可能造成其在就業選擇上的壓力。雖然兩性平權的觀念在現今社會已逐漸被接納，但傳統家內性別分工觀念的持續影響，仍使已婚育女性需背負大量的無酬家事責任，不管她們是否就業，過去的工作狀況為何。調查與研究便顯示：即使是全時工作的母親，花在無酬家事上的時間仍是父親的至少兩倍 (OECD, 2001; Houston & Waumsley, 2003; Chang, 2006; 行政院主計處社會發展調查, 2003)。

綜合以上我們可看出，相較於女性，男性仍較少因家庭相關因素而中斷就業，或因兒童照顧服務的短缺而影響工時安排，故家庭與職場的結合並不會挑戰到男性的勞動參與，但傳統的兩性分工觀念與運作卻往往讓女性必須面對就業與家庭難以兼顧的困境，如何在此兩難處境找到平衡，也因此常僅被視為女性的議題 (張晉芬、黃玟娟, 1997; Arnloug, 2002; Leira, 2002; Houston & Waumsley, 2003; Hofmeister et al., 2006)。

## (2) 中斷就業對職涯的負面影響

如上一段所述，已婚且有孩子的女性比男性更有可能因為家庭與工作角色間的拉扯，而必須重新安排對時間的運用，或直接放棄在其中一個領域的生活。在後者的情況中，會被女性暫時或永久放在一旁的往往是工作。

而究竟中斷就業會對女性未來的就業活動產生什麼影響呢？Hakim (2004)

提出了兩個主要的部分：1.中斷就業將使女性比男性擁有較短的工作任期；2.中斷就業將使女性比男性累積更少的整體工作經驗。「工作任期」與「整體工作經驗」之所以關鍵，是由於不管在同一個職場內或欲轉換工作的情況下，它們都關係到往更高職位升遷的機會。因此，女性較易中斷就業的特性，也造成了勞動市場中的「垂直分離」(vertical occupational segregation) 現象，佔據較好工作位階者通常以男性居多。

此外，經歷或短或長的中斷就業也降低了女性在復職後的薪資水準。如同人力資本論對女性中斷就業可能造成影響的解釋：相較於未離開職場者，中斷就業將使女性無法持續累積人力資本，甚至會折損相關的技術與工作經驗，且中斷的時間越長對其再就業的前景越不利 (Drobni et al., 1999)，而其中首當其衝的就是復職後的薪資所得。實證研究如英國一項調查顯示，離開職場一年的女性所獲得的薪資比未離開前少了 16.1%，而這樣的薪資懲罰 (wage penalty) 更比男性多出了不只兩倍(引自 HM Treasury & DTI, 2003)。另外如 Jacobsen 與 Levin(1995) 的研究亦指出，曾經因為家庭照顧責任而離開職場的女性，將永遠達不到其未離開職場所能擁有的薪資標準(引自 Hofmeister et al., 2006)。最後在台灣，Chuang 與 Lee (2003) 的研究也發現，中斷就業後的女性在回到職場時往往僅能獲得較低的薪資率，而這樣的「貶值作用」(depreciation effect) 於某種程度也阻擋了她們二度就業的意願。因此，中斷就業不僅會減少女性回到職場中獲得升遷機會的籌碼，也決定了其較低的薪資水準，進而造成兩性間更明顯的薪資差距 (Hakim, 2004；OECD, 2007)。

然而，因家庭因素而中斷就業所帶來的負面影響，並不是所有有此經驗的已婚育女性都會面對到的。Hakim (2004) 點出有一部分的女性在生育後，會因為想自己照顧孩子而甘心離開職場，其中「以家庭為中心」的女性，在生育後便不會再回到就業市場中，所以也不會有工作前景受到影響的問題。不過偏好理論一樣也指出，大部分的女性皆屬於「適應型」，她們希望兼顧家庭與職場的生活，因此部分工時工作對她們而言就會是更有吸引力的選擇。

### (3) 以部分工時工作為兼顧家庭與工作的策略

部分工時工作常被視為對女性較友善的工作型態。Treas 與 Widmer (2000) 指出，比起其他女性，有孩子的母親受僱用的可能性是較小的，她們也較不可能從事全時工作。而 O' Reilly 與 Bothfeld (2002) 也提到孩子年齡的關鍵性，擁有較大年齡的孩子通常意味著女性「從未就業到部分工時工作」的轉換。因此，當女性面對「加重的家庭責任需求」與「有限的時間分配」之拉扯時，「工時的長短」就顯得特別重要，而部分工時工作的「較短工作時數」與「彈性時間運用」特性，不但能使女性在面對龐大的家庭責任時，不致於被過度擠壓的時間壓力壓得喘不過氣，同時也提供了一個能防止女性因中斷就業而減損勞動市場資本的機會 (Miller, 1997; Drobni et al., 1999; Falzone, 2000; Yu, 2002; Bovenberg, 2005)。

歐洲有許多組織或學者都曾針對已婚育女性對工時的偏好做過調查：譬如 OECD (2001, 2002) 便發現在大部分的 OECD 國家中，偏好部分工時工作者多以擁有幼齡子女的女性為主，其中有兩個或兩個以上孩子的女性，從事部分工時工作的比率又更高；而歐盟大部分未就業的母親在未來數年中希望從事的也是部分工時工作。顯示對於有照顧責任的已婚育女性而言，部分工時工作確實是她們兼顧工作與家庭的重要就業選擇與策略，其中又以有幼齡孩子的婦女更甚 (EuroFound, 2006; OECD, 2007)。

因此，學者們常用「橋樑」來形容部分工時工作在女性就業歷程中所扮演的角色，而這代表了兩種不同的意涵：其一指「女性與勞動市場的連結」；其二則指「連結到全時工作的踏板」(Falzone, 2000)。在一般的情況下，雖然前者並不代表能讓女性擁有經濟獨立的能力，但基本上都能達到維持與勞動市場連結的目標；而後者則會因制度與部分工時工作條件的不同而有所差異，並非適用於所有國家的女性部分工時工作者。在能同時達到兩者的國家如瑞典，部分工時工作就扮演了對女性相當有助益的「橋樑」角色：國內的女性在生育前多以全時工作為主，在孩子出生後她們會充分的利用親職假，並在假期結束後進入部分工時工作，接著逐漸增加工時，最後回到全時工作中，達到完全不需中斷就業的就業歷

程 (Daune-Richard, 1998)。

## 2. 是否為家計負責人的差別

除了對「兼顧家庭與工作需求」的考量，女性是否為家中的主要家計負責人，也會影響其是否選擇部分工時工作。學者們指出，大部分的部分工時工作者皆為次要家計負責人 (secondary earner) 而非主要家計負責人 (primary earner)，且「為次要家計負責人」對歐洲女性從事部分工時工作的影響力甚至高過於家事與照顧孩子的責任。這是因為除了那些最高薪資水準的職業，部分工時工作的薪資基本上並不足以提供一個可被接受的基本生活標準，所以不管是男或女性的部分工時工作者，都可能會處於經濟上的困境，除非他/她能夠依靠家庭中其他人額外的收入，或者國家制度提供的所得移轉 (Fagan & O' Reilly, 1998; Hakim, 1997; Tijdens, 2002)。

因此，如同 Hakim (2004) 所提到的：部分工時工作是一個只開放給「有選擇能做」的人作的選擇，譬如次要家計負責人。男性通常較不會以部分工時工作為就業的優先考量，因為大多數社會仍期待他們能負起家計責任，但部分工時工作的薪資往往不足以支撐整個家庭所需。相對的，女性由於不一定是家庭主要賺食者，且就業歷程容易受到家庭因素的影響，故選擇從事部分工時工作以兼顧照顧家庭與補貼家用的可能性便高於男性。而這也符合家戶結構觀點 (Household structures approach) 的解釋：其認為家中的主要賺食者 (通常是男性) 必須擁有全時工作的足夠收入，才能負擔得起其配偶進入或持續從事部分工時工作 (O' Reilly & Bothfeld, 2002)。

合併上述家庭面向中「有兼顧家庭與工作的需求」與「是否為家計負責人」兩個促成女性選擇部分工時工作的原因，我們可以了解到兩性在全時與部分工時工作間考量的差異，如同以下實證研究的證實：在一般的情況中，女性通常會因為母職 (motherhood) 的觸發而從事部分工時工作，也就是在 30-54 歲、有最高機會獲得晉升與賺取薪資的年紀。然而男性的部分工時工作則較可能發生在要進

入或退出勞動市場的時間點，在工作核心年齡（55 歲以下）從事部分工時工作的男性是非常少的，顯示部分工時工作在兩性的生命週期中扮演了相當不一樣的角色。對一個已婚育婦女而言，從事部分工時工作決定，往往是附屬於對生活其他興趣之下的選擇，其中又以那些以家庭為中心、非市場的活動為主，譬如照顧兒童的責任，因此部分工時工作便成為她們用來兼顧工作與家庭的一種策略，工作不會是她們生活中的一切。相反的，部分工時工作對男性而言，則僅可能發生在其進出勞動市場的過渡時期，因為通常身為家中主要家計負責人的他們，並沒有在工作核心年齡從事部分工時工作的本錢（引自 Fagan & O' Reilly, 1998；Hakim, 1997；Ginn, 2003；Fagan & Ward, 2003）。

### 3. 照顧網絡

不管在生育前或後，許多媽媽都會反覆考量「是否自己照顧孩子」與「有誰能夠幫忙分攤照顧責任」等問題，因此女性本身所擁有的照顧網絡狀況，也會影響其對就業型態的選擇。

按照 Tomlinson（2006）的定義，照顧系統指的是正式與非正式、有給薪與無給薪的照顧安排、網絡或制度，其中包括了父母、朋友或其他家人所提供的照顧支持，和正式的資源如托兒所、學校及安親班等。這些資源在女性的整個生命歷程中，複雜的交織、混合而成一個支持女性工作生活的網絡。不足或不起作用的照顧網絡，往往會使女性在平衡家庭與工作時面臨較大的限制，甚至因而必須離開職場。因此照顧網絡是否充分，形塑了女性的工時型態與其對進入或退出部分工時工作的轉換決定，進而影響其就業前景。

Tomlinson（2006）也指出，女性與另一半之關係與孩子的年齡也都會影響其照顧網絡的狀態與選擇的就業型態。以前者而言，若丈夫有工時長的工作、或伴侶間的關係破裂，則女性便可能必須調整其就業與兒童照顧的方式，以因應工作以外的照顧責任；而孩子的年齡則關係到其是否已有照顧自己的能力，若孩子還太小便意味著需要更多的照顧時間，考量到時間的安排，則較不可能選擇全時工作。

### （三）工作狀況

一般而言，女性是否選擇部分工時工作、從事部分工時工作的時間長短、以及在不同工作型態間的轉換，都與她們的工作狀況有關。以「工作位階」來說，在組織中有較高工作職等的女性，相對也能在較有利的位置上與上級爭取、協商，以獲得較適合自己的彈性工作型態或工時安排。同時，這些女性也較負擔得起昂貴的私人兒童照顧花費，因此在考量是否轉換工作型態時，便較不用操心這個環節可能的限制（Tomlinson, 2006）。而「過去的工作經驗」對女性的工作轉換同樣有很大的影響，如 O'Reilly 與 Bothfeld（2002）的研究便顯示，在英國與德國，有全時工作經驗的部分工時工作者回到全時工作的可能性，是沒有同樣經驗者的兩倍之多；而從部分工時工作轉換到未就業狀態的可能性，也會受過去工作經驗的影響而減少。因此，勞動者若累積了較深厚的工作經驗或擁有較高的工作位階，不管決定留在全時工作或轉為部分工時工作，都會有較大的自主權和為自己爭取權益的能力，同時也較能負擔正式照顧資源的費用，照顧網絡相對較強。反觀擁有較低工作位階、資格及能力的女性工作者，則更有可能在「未就業」與「部分工時就業」間轉換。

此外，工作場域的風氣也會影響女性對於轉換工作型態的決定。舉例而言，如果職場中有著讚許「長工時」的風氣，且減少工時會被視為沒有抱負的舉動時，女性在面對是否改變工時安排的決定時就可能受到影響，往往無法依照自己最原始、真實的偏好作選擇。相反的，她們可能會考量到自己的工作前景，而重新思考其他選擇的可行性（Bosch, 2001；Tomlinson, 2006）。因此雇主不管在工時或工作型態上的偏好與態度，都會影響員工對部分工時工作的選擇，若是目前的雇主並不希望員工減少工時，則員工便可能傾向維持目前工作型態，容忍所面臨的工作-家庭衝突（work-family conflict），或者另尋能滿足其對工時需求的工作機會，但這些工作機會是否與先前工作有著類似的工作條件，就難以保證了。

### （四）社會文化

社會對女性在家庭與工作場域的角色期待，將形塑女性本身對性別角色與家

內分工的態度，進而影響女性的就業選擇與行爲，因為女性對於生活方式的偏好並非與外界隔離的，故其所處的社會和文化脈絡也不能被忽略。這些影響雖然不是強制、高壓性的，但確實會創造出不同程度的限制或機會，對女性的抉擇產生影響（Houseman & Osawa, 1998；Hakim, 2000）。

Hakim（1997）整理許多學者的研究結果，指出女性對要從事全時、部分工時或完全不工作的決定，與「性別角色區別」（sex-role differentiation）、「對工作的承諾」（work commitment）及「對母親照顧孩子角色的態度」（attitudes to the mother's child-rearing role）都有很強烈的相關。基本上會從事部分工時工作的女性，都是對工作與家庭有著較傳統女性角色觀念的，她們的態度較接近男性與沒有工作的女性，而與全時工作的女性有較大的差異。由於個體對於「性別」與「母親」角色的認定和對就業的態度，都很有可能受到社會文化的潛移默化，因此我們在探究已婚育女性選擇部分時工作的思考脈絡時，此一層面也不能夠被忽略。

此外 Hofmeister et al.（2006）也提到，女性在做就業抉擇時，往往會從家庭的脈絡思考，來擬定能獲得最大效益的策略。因此若是社會期待女性留在家中操持家務，認為就業是非必要性的，則女性在進入家庭後，面臨工作與家庭的選擇時，比重就可能偏向家庭一些。而值得注意的是，社會文化對兩性的角色期待不只影響女性，同樣也會對其他家人產生作用，譬如一般而言，丈夫對妻子就業的態度，或多或少會左右已婚育女性對工作安排的決定，若是丈夫以「男性賺食者模式」為出發點，便有可能會希望女性離開職場，或從事臨時性、打工性質的部分工時工作，以讓女性持續將生活重心放在家庭，複製傳統性別角色分工的型態。

Treas 與 Widmer（2000）指出，雖然社會大眾已越來越贊同已婚女性就業，然而相較於女性，男性對此的態度還是較為傳統。華人社會一向被認為有著根深蒂固的傳統兩性家內分工觀念，2002 年國際社會調查計畫（International Social Survey Program）調查 35 個主要國家，問題項目包括對於「男性主責賺錢，女性照料家庭」之看法，結果顯示國人同意或完全同意者達 50.6%，與主要國家比較，



我國認同者的比率相對較高，與低於 10%的瑞典與挪威的差距更高達 40%以上（引自行政院主計處社會指標統計年報，2005）。而楊鳳嫻（2003）、Chang（2002，引自 Chang, 2006）的研究也發現台灣成年民眾的性別角色態度普遍傾向傳統面向，對於女性是否該獨立工作的意見較為分歧，並偏向同意女性「屬於家庭範疇」、「工作將會妨礙家庭」等說法；而已婚育女性也傾向接受「女性對家庭的貢獻與對照顧孩子的付出，都應比男性更多」的說法。這樣的態度也反應在兩性實際的行為上：Chuang 與 Lee（2003）的研究便發現，台灣男性對「有工作的妻子」的傳統態度，對台灣女性持續就業所產生的負面影響要比「家有幼兒」來得高，因為丈夫較期待妻子能留在家中而非出外就業，女性也會傾向避免全時工作。

因此，社會文化對於台灣已婚育女性在就業型態的選擇上是有一定的影響力的，雖然與兒童照顧網絡等面向相比，它影響的層面較為隱性，也是我們在分析女性思考脈絡時不可被忽略的一個面向。

#### （五）政策環境

在結構面向中，「政策環境」無疑是相當關鍵的部分。國家促進女性就業的政策方向有著引導國內女性就業選擇的力量，其中最基本也是最核心部分，就是國家對於女性勞動者從事全時、部分工時或完全不進入職場的態度與偏好。它將決定政府所推動的一系列政策措施，包括對女性的就業支持與其他相關福利制度，無形中也促進了女性對某種就業型態的選擇。譬如許多跨國比較研究便指出，政府對於部分工時工作者有「懲罰性」的家庭政策越少，將會有越多的已婚女性從事部分工時工作（引自 Yu, 2002）。以英國與美國為例，研究指出因為美國有許多部分工時工作者並無法達到參加健康與年金保險的門檻，故自願選擇減少工時的勞動者相對較少。相反的，英國的免費健康照顧服務並未與就業綁在一起，且財務與社會福利系統的設計也讓部分工時工作對於勞資雙方而言，都是更有吸引力的，因此英國的女性對於部分工時工作也有著較明顯的偏好（Dex & Shaw, 1986；引自 Hakim, 1997；Bosch, 2001）。

然而從另一個角度切入，有些學者也認為，就是因為政策環境上的限制，才

讓女性不得不選擇部分工時工作。如 Hofmeister et al. (2006) 便指出：結構限制的存在，將會壓縮女性在面對不能同時兼顧的需求時所能獲得的選擇。勞動者對於部分工時就業的高度偏好，在某些國家中可能反映了父母經過社會和經濟面向考量後的理性偏好，但此偏好也可能受到「對家庭可負擔的兒童照顧供給不足、有給薪的親職假過短、沒有在兒童生病時能請的相關假期」等政策環境所影響，進而讓勞動者認定部分工時工作比全時工作更有吸引力的選擇，或因只有這個選擇，而不得不選擇它 (Jaumotte, 2003; Mills, 2004, 引自 Hofmeister et al., 2006)。

譬如日本的部分工時工作與其他暫時性的就業型態，主要吸收的就是受到勞動市場阻礙或限制的勞動者。由於國內的正式經濟是為特定族群而設計（指男性與單身女性），無法符合已婚育女性的需求或察覺她們的限制，她們才會因進入典型就業的成本太高，而轉為選擇較不正式但彈性很多的工作形式 (Yu, 2002)。

如同 Hakim (2000) 之提醒：我們不能夠再將女性視為是同質性的團體；Tomlinson (2006) 也指出女性對於「克服限制」與「做出符合自己偏好決定」的能力是不同的，故面對不同面向的影響所做出的決定也有所差異。因此，對於上述這幾個相關的影響面向，我們並不能夠細緻的分出其中哪些會影響女性「自願」選擇，哪些又讓女性「被迫」從事部分工時工作，因為每一位女性都是不同的個體，有著不同的能力與獨特的生命、家庭歷程，受到每個原因影響的程度也不會一樣。譬如吳嘉苓與孫國賢 (2008) 綜合國內外學者的相關研究，便提出性別角色態度並非單向形塑女性就業的選擇，婚育與就業的經驗反倒可能有更大的影響，而變項間的關連性也會因社會情境而不同。

所以，Crompton & Harris (1998) 認為，若欲瞭解已婚育女性為何會選擇部分工時工作，應關注她們在過去所遭遇的機會或限制，並將其就業行為看作是建構自己「工作-生活傳記」(work-life biography) 的一種反應方式，如此才能夠真正瞭解她們決定的過程，進入她們考量的脈絡，貼近她們最真實的經驗。

#### 四、小結

Fagan 與 O' Reilly (1998) 認為，部分工時工作的出現可說是對傳統勞工的性別分配所做的整體修正，因為部分工時工作者一般以女性為主，且其擴張的過程中通常伴隨著產業的重組與女性勞動力的成長；而 Smith et al. (1998) 則指出從「性別」角度來瞭解部分工時工作發展的重要性，因為「性別」是對人們對考慮工時型態的唯一且影響最大的因素 (EuroFound, 2006)。

而在所有的女性中，又以已婚育女性對於部分工時工作機會的需求最為明顯，因為這樣的工作型態不但能讓已婚育女性更彈性的安排工作時間，以兼顧在家庭與職場間的角色與生活，並可維持女性與勞動市場的連結，避免其受到中斷就業經驗所帶來的負面影響。然而，是否所有已婚育女性都是自願選擇從事部分工時工作的？對於 Hakim (1997) 聲稱女性自願選擇部分工時工作為的說法，Walsh (1999) 提出質疑，認為對擁有家庭責任的女性而言，選擇部分工時工作的決定將更加複雜，大部分的女性會選擇部分工時工作是因為家中有依賴的孩子，故部分工時的就業決定可說是「受限制的選擇」(constrained choice)；而 Bosch (2001) 也指出，人們在選擇工時的時候，會受到社會規範與制度安排的壓力影響，而非在「真空」(vacuum) 的情境中做決定。因此雖然偏好理論相當強調女性在就業型態上的理性選擇，基本上學者們皆肯定其他影響因素如家庭狀況、社會文化、政策環境、與女性本身的工作情形，也會交互影響已婚育女性對於部分工時工作的選擇，故就算女性認定自己是自願選擇了部分工時工作型態，其內涵仍有待討論的空間。再者，由於每個女性的生命歷程、家庭狀況及本身擁有的能力、資源皆不相同，每個面向對其影響的程度也不會一樣，我們應將女性的就業經驗放在其特定的生命階段中檢視，而非僅在片段式的就業經驗間做比較 (Warren & Walters, 1998, 引自 Walsh, 1999)。

所以，在討論女性為何選擇部分工時工作的問題時，我們就必須進入她們決定的脈絡中，才能夠全盤了解她們的思考過程和考慮的面向，進而探究「工作」

與「家庭」占其生命比重的高低。並且，對於這些媽媽們選擇部分工時工作的自願性，也要抱持著開放的態度去看待，因為最初決定的自願與否，並不代表之後的就業經驗就是正面或負面的，她們的心境與感受也可能因實際經驗而有所轉換。

### 第三節 部分工時工作的影響與因應對策

部分工時工作發展至今，引發了相當多的討論，其中對於政府是否該促進部分工時的就業，目前尚未有一致的定論，因為學者們對於「部分工時工作對女性而言是橋樑或是陷阱」這個問題，仍有著許多爭論（Buchtemann & Quack, 1990，引自 O' Reilly & Bothfeld, 2002）。

本節將從已婚育女性的部分工時就業經驗出發，討論部分工時工作對她們生活各面向所產生的影響；再針對所謂「好」、「壞」部分工時工作的差異，探討應提供部分工時工作者的支持與保障，並引國外經驗做為參考。

#### 一、部分工時工作對已婚育女性生活的影響

學術界對於部分工時工作已有非常豐富的討論，一種觀點認為部分工時工作反映了勞動市場供給面與需求面雙贏的結果，不但滿足了部分勞工兼顧家庭責任的需求，也解決了企業對於彈性運用人力的需要；另一種觀點則將勞動市場視為切割的（segmented），勞動條件較差的部分工時工作便落在次級勞動部門中，且有許多希望擁有規律、全時工作的勞動者，會非出於己願的從事部分工時工作（Houseman & Osawa, 1998）。

而關於女性與部分工時工作的議題，學者們爭論重點則在於：究竟部分工時工作代表了不穩定的工作與廉價的勞工，是一種邊緣化的就業型態；或它其實提供了女性一座橋樑，使女性能夠進入就業市場，儘管減少工時但仍能維持就業的持續性（Fagan & O' Reilly, 1998）。由於這些不同觀點至今仍未有明確的定論，因此各國對於是否應促進女性參與部分工時工作，也尚未有一致的方向。以下便

從個人、工作與家庭三個面向，分別探討學者們對於女性從事部分工時工作可能受到影響的看法。

### （一） 個人部分

雖然部分工時工作對女性在工作方面可能產生的負面影響，是許多學者所擔心的，然而許多研究也發現，從事部分工時工作確實能大大減少已婚育女性在家庭與工作上面臨的兩難狀況（Espaing-Andersen, 2002）。

Hakim（1997）便提到，比起從事全時工作的女性，女性部分工時工作者對於她們的工時有較高的滿意度；同時，因為較少的工時相對也增加了她們能用在家庭與休閒生活的時間，故也有更多從事部分工時工作的女性，相當滿意於工作外的時間運用（Marsh, 1991，引自 Hakim, 1997）。因此，部分工時工作對女性而言最大的正向影響就是給予她們很大的彈性去安排、運用自己的時間，而不用在工作、家庭與休閒生活的夾縫中被壓得喘不過氣來。

此外，部分工時工作的工時不如全時工作長<sup>12</sup>，工作者的所得也因此較低，然而相較於完全沒有收入的家庭主婦，從事部分工時工作的媽媽們仍可能因為多了兼職的收入而擁有較高的「可支配所得」，在需要花費但非關家庭的自身開銷上，或許也會有較高的自由度，不需完全依靠配偶，這對部分已婚育女性而言，也是可能吸引她們出外工作的拉力之一。

### （二） 工作部分

學者們十分關注在某些國家中會邊緣化女性勞動者的部分工時工作，這些部分工時工作通常有著貧乏的時薪與福利、較短的工作任期（job tenure）、缺乏訓練及升遷的前景等特色，使女性有更高的風險退出勞動市場，或者僅擁有暫時的工作機會，進而造成兩性就業更不平等的現象（OECD, 2002；Yu, 2002；Jaumotte, 2003；Ginn, 2003）。然而部分工時就業對女性的工作面向而言，也不全然僅有負面的影響，以下我們便就這些可能的影響來做進一步的了解。

---

<sup>12</sup> 綜合國內外法令與統計上的定義，部分工時工作原則上是一種「工時較全時工作短」的就業型態。

## 1. 邊緣化的工作型態？

所謂邊緣化，可由「進入全時工作的困難度」與「與勞動市場連結」的強弱來量測。以進入全時工作的困難度而言，在大部分國家中，從部分工時工作轉換到全時工作的勞動者是極少的（OECD, 2001；Jaumotte, 2003）。其他如 O' Reilly 與 Bothfeld（2002）的研究指出，在英國與德國，只有少數的女性會將部分工時工作當作進入全時工作的橋樑，尤其是大多數擁有不只一個孩子的女性，在部分工時就業後會便離開職場；而 Miller（1997）的研究也顯示，在美國有部分工時的工作經驗會增加部分工時就業的可能性，然而卻會降低進入全時工作的機會，就算這段部分工時的就業僅是因子女出生的暫時工作。此外，除了可能較難以回到全時工作中，部分工時工作者的勞動流動性（labour mobility）也始終高於全時工作者（引自 Hakim, 2004），因此其常被認定為是一種不穩定的工作型態。

至於與勞動市場的連結，在部分國家（如荷蘭、比利時）中，部分工時工作確實能給予已婚育婦女能維持就業持續性的機會（Daly, 2000），然而維持與勞動市場的連結，雖然可避免中斷就業可能造成的部分負面影響，卻不見得能讓女性擁有好的工作條件。

譬如在薪資的部分，部分工時工作與全時工作的薪資差距，又被稱做「部分工時的薪資懲罰」（part-time penalties），HM Treasury 與 DTI（2003）的研究便指出，對於親職假後從全時轉到部分工時工作的女性而言，此就業轉換將更惡化其終生的薪資；Jaumotte（2003）亦指出，雖然在大部分的國家中，尚無薪資懲罰與母職連結的證據，但整體而言，已婚育女性的總收入明顯低於沒有孩子的女性，因為母親們通常會從事部分工時工作。而在薪資通常較少的情況下，從事部分工時的女性的就業歷程通常會以失業做結束，因為為了找到部分工時的工作機會，她們往往需要接受較差的薪資報酬或品質的工作（OECD, 2002）。

因此，在薪資和工時皆不如全時工作者的情況下，部分工時工作者在某些國家中便較難以進入社會安全制度的門檻（social security thresholds）。例如在美國，部分工時工作者很少能獲得公司的健康或年金等福利（Houseman & Osawa,

1998)；而英國進入社會安全保障的門檻雖低，但國內眾多擁有過低工時的女性部分工時工作者，仍無法受到保障 (Daune-Richard, 1998)。

雖然學者們指出了許多部分工時工作可能邊緣化勞動者的就業條件，但也有研究發現實際情況並沒有那麼嚴重，認為部分工時工作者雖然較有可能擁有非長期的工作契約和較短的任期，但其工作條件並不如一般想像的那麼不利。相反的，部分工時工作者對健康與安全風險的感受，反而比全時工作者來得低 (Tijdens, 2002)。

## 2. 性別區隔現象

與全時工作者一樣，從事部分工時工作的女性也會面臨到職場性別區隔 (gender segregation) 的現象，且程度上與全時工作者相比甚至是有過之而無不及的。如 Hakim (2004) 所指出：全時工作者的性別區隔現象之所以會呈縮減之勢，便是因為被部分工時工作逐漸提升的區隔現象所隱藏了。而 Smith et al.

(1998) 也提到，雖然與同樣從事部分工時工作的男性相比，女性部分工時工作者受到區隔的情況是低於全時工作者的；但因為幾乎所有的部分工時工作都集中在以女性為主 (female-dominated) 的工作領域中，如銷售員、清潔工、飲食服務業與其他技術層次較低的工作，而鮮少分佈於專業的或管理的職業，故女性部分工時工作者在勞動市場中受到男性勞動力區隔的情況，就會比女性全時工作者來得明顯。而如此也可能造成部分女性因工作選擇不足而從事與本身專業不符的部分工時工作，進而形成「大材小用」(over-qualified) 的現象 (Tomlinson et al., 2005, 引自 Tomlinson, 2006)。

## 3. 工作滿意度

最後，雖然從事部分工時工作的已婚育女性，可能得面對如上述較差的工作條件與前景，進而影響其受福利保障的程度和個人志向的追求，但也有學者提出不同的看法。如 Hakim (2004) 便提到，由於從事部分工時工作的已婚育女性通常為家中的次要家計負責人，沒有扛起家中財務的壓力，且不工作的機會成本也較低，故她們主要的身份往往不是「工作者」(worker)，而是「料理家務者」

(homemaker)，需比全時工作者花更多的時間在家務上。因此相對於爲了賺錢而工作的主要工作者，部分工時工作者更看重工作中的社會關係與工作本身所帶來的樂趣，她們甚至有著比全時工作者更高的工作滿意度，即使擁有較差的工作條件。

而在台灣的部分，女性又是怎麼看待部分工時工作的呢？行政院勞委會的部分工時勞工就業實況調查中，針對從事部分工時工作的家庭主婦做了工作滿意度的相關統計，結果顯示其對於「工作內容」以及「職場的人際關係」、「工作時間」有著較高的滿意度，而對「工作福利」、「工作前途」與「工作收入」較不滿意，顯示對從事部分工時工作的媽媽們而言，這樣的工作型態所提供的工作內容與工作時間都讓她們十分滿意，尤其在工作時間的部分，極高的滿意度更凸顯出她們與部分「有縮減工時需求的全時女性」間的差別。再者，部分工時工作也讓女性有機會在職場中建立新的人際關係，而這也會使她們更能夠享受這份工作。

然而從調查中也可發現，在工作福利、薪資與前景方面，國內部分工時工作所提供的水準顯然較爲不足，因此前述工作條件不佳的部分工時工作可能對已婚育女性所造成的影響，是否也同樣發生在台灣從事部分工時工作的女性身上，便爲本研究想要了解的重點。

### (三) 家庭部分

有許多反對促進女性部分工時就業的學者，會以全時工作與部分工時工作的女性做比較，提出後者的就業型態並不能使女性因工作而減少家事或照顧責任分攤，反而會使女性在家庭與工作間更加焦頭爛額。如 Hofmeister et al. (2006) 便提到，女性從事較彈性的工作型態，是相當符合男性賺食者模式之邏輯的，因爲這樣的安排讓女性也有「平等」的機會進入職場，然而卻不會顛覆傳統的家庭角色分工 (O' Reilly & Bothfeld, 2002)。而在實證研究中，Stier 與 Lewin-Epstein

(2000) 也發現，女性從事全時工作能使男性願意分攤一些原本「以女性爲主」的家事，進而促成家中更平等的性別角色分工，然而從事部分工時工作卻會讓女性陷於一個尷尬的處境：一方面因爲賺得薪資較少，不足以用經濟資源提升其在



家中的權力位置；一方面也因為工作時間相對彈性，擔負的家務責任並不會因就業而減輕，反而使從事部分工時工作的女性得遭受工作與家庭間雙重的不利條件，處境比起全職的家庭主婦還要艱難。

此外，女性從事部分工時工作對其在家中經濟決策權的影響，也是被常討論的一環。研究指出，家中真正的財務平等必須建立在女性從事全時工作的基礎上；相反的，女性從事部分工時工作則僅能降低丈夫薪資上的壓力，並不能夠增加其在家庭財務上的影響力。這是因為女性必須要有「獨立的收入」，才能增加自己在家內協商的能力和參與決策的機會，但部分工時工作所賺取的薪資並不能使女性在經濟上獨立（Stier & Lewin-Epstein, 2000）。

不過，Hakim（2004）也提出了不同的看法，她認為家中的財務管理系統與「性別角色」的關連，是強過於家中實際勞動分配的：即因女性「贊同」男性負有賺取所得的責任，連帶使得男性本身也更可能同意自己應該負起這樣的責任（Stier & Lewin-Epstein, 2000；引自 Hakim, 2004）。照此說法，家中經濟會由男性主導的主因並非女性所選擇的就業型態或收入的多寡，而是兩性對此分工共同的認定，可見對於這個議題，學者們仍有著不同的解釋與看法。

## 二、支持部分工時工作的女性？

上一段我們已介紹了從事部分工時工作會對女性對個人、家庭與工作生活中所帶來的影響，了解到女性部分工時工作者往往置身於就業條件較差的工作中。不過與全時工作一樣，各國的部分工時工作也有條件優劣之分，並非所有國家的女性部分工時工作者皆處於次級勞動市場。因此依循這個脈絡，本段將先就不同角度來分析「好」、「壞」部分工時工作的差異，再參考國外經驗，探討政府應提供女性部分工時工作者哪些支持。

### （一）好工作與壞工作的差別

基於上述對女性從事部分工時工作持反對意見的論述，可以看出大多數學者的爭論基礎在於部分工時工作相對較差的勞動條件，與它讓受雇者難以獲得相關

福利或進入社會安全系統的連帶影響。然而並非各國的部分工時工作皆屬次級、邊緣的工作型態，由於政府態度、相關法令制度、以及雇主運用部分工時工作目的的不同，部分工時工作也有好壞之分，進而影響女性運用部分工時工作的經驗。如 Drobni et al. (1999) 在跨國比較研究中，便發現美國女性將部分工時工作視為「權宜之計」，且非自願從事的比率較高，而不像德國女性把部分工時工作當作調和就業與兒童照顧需求的「策略」，對生育後的女性尤其有吸引力。會有這樣的差別就是因為美國國內的部分工時工作通常為低技術、薪資以及福利的「壞」部分工時工作，而德國國內的部分工時工作則多為不會將女性邊緣化的「好」部分工時工作。

至於什麼條件會造就「好」與「壞」的部分工時工作呢？以下分別就「雇主」與「政府」兩個角度來做探討。

#### 1. 雇主僱用部分工時工作者的目的

就雇主僱用部分工時工作者的目的而言，Tilly (1996) 將部分工時工作分為：「次級部分工時工作」(secondary part-time jobs) 與「持續性的部分工時工作」(retention part-time jobs) 兩種類型，前者就是所謂的「壞的部分工時工作」，後者則為「好的部分工時工作」。區分兩者的關鍵在於雇主僱用部分工時工作者的原因：如果雇主是為了吸引有經驗、技術的員工留在職場，則此工作就是持續性的部分工時工作；若僱用的原因主要是縮減成本或彈性運用勞動力，則此工作便為次級的部分工時工作。此外，由於持續性的部分工時工作者通常擁有較長的工作時數，因此 Hakim (1997) 在對於部分工時工作依照工時長短做的分類中，也將 Tilly 所提出之「持續性的部分工時工作者」與「減少工時的部分工時工作者」劃上等號。

Tilly (1996) 從「技術、訓練與責任」、「薪資與津貼」、「人員替換率」(turnover) 以及「升遷途徑」等四個面向來探討這兩種類型部分工時工作的差異，指出次級工時工作者通常只會被安排在技術需求較低的工作職位，負責較不重要的工作內容，因此時薪很可能低於全時工作者，獲得的額外津貼也往往較少。相反的，持

續性的部分工時工作者則通常擁有水準相當，甚至高於一般全時工作者的技術和薪資。而在人員替換率方面，部分工時工作者待在同一個職位的平均時間通常會短於全時工作者，這對於次級部分工時工作者的雇主而言是一個必須面對的麻煩，然而持續性部分工時工作者的雇主，則往往會以此為策略吸引有幼齡兒童的母親留在工作崗位，以減少人員替換率。最後，次級部分工時工作者通常在一開始就是從事部分工時工作，而持續性的部分工時工作者通常是先從事全時工作，後來才調整與減少工時的，故轉換到全時工作對次級部分工時工作者而言是一種升遷，然而對持續性的部分工時工作者則僅為工時的轉換而已。

以日本與美國為例，由於國內的部分工時工作通常是雇主用來降低勞動成本與彈性運用人力的手段，因此這些工作多為就業條件差且落在勞動市場外圍的「次級部分工時工作」，僅能吸引到較低教育、技術與經驗的勞動者（Houseman & Osawa, 1998；葉秀珍、王德睦，2008），國內的部分工時工作多為「壞的部分工時工作」。

## 2. 政府法規與制度的設計

另一方面，政府對部分工時工作所訂定的相關勞動法規與建立的制度，也會影響國內部分工時工作的就業條件優劣。Fagan & O'Reilly（1998）指出，部分工時工作的不穩定與「工作安全」和「社會安全制度」有很大的關係，部分工時工作者是否會因為就業保障的不足而更容易失去工作，便取決於國內法定的保護規定。而 Smith（1998）也提到，勞動規定、政府或工會的工時政策等制度的安排在各國都不盡相同，而這些都影響著雇主對部分工時工作提供的量與品質。因此，政府提供部分工時工作者怎樣的環境與保障，也是形塑國內部分工時工作好壞的關鍵，政策與制度更扮演了「水能載舟、亦能覆舟」的角色。

一般而言，政府對部分工時工作是否有最低薪資與最低工時的保障，對工作者的經濟安全是相當重要的。因為擁有較短工時的部分工時工作者，薪資相對也較低，若是在社會安全系統設有最低薪資或工時門檻的國家中，工作者將更難以受到制度的保障，因此 Hakim（1997）便直接把平均週工時少於 10 或 15 小時的

部分工時工作稱爲：「邊緣的工作」(marginal work)。同時，這也牽涉到各國對於雇主角色的規定，若雇主不需爲不達門檻的部分工時工作者支付社會保險金，則將會提供勞動市場更大的財務誘因，創造更多低薪、低工時的部分工時工作。

以各國現況來看，相對於法國對國內零售業中「極短工時」部分工時工作擴展所採取的限制措施；英國卻讓雇主創造更多這樣的工作機會，造成英國雖然有僅次於荷蘭的女性部分工時工作比率，但其工作時數卻遠低於歐洲整體平均。同時，英國的社會安全系統仍設有最低的工時與收入標準，雇主也不需幫忙支付保險金，這都更加深了國內女性部分工時工作者的不利處境（引自 Smith et al., 1998；Tomlinson, 2006）。

要有好的工作條件，工會的角色也相當關鍵。在許多國家中，部分工時工作等非典型就業型態的工作者並沒有，或不受法律允許組成工會，使得國內的部分工時工作者相較之下便沒有足夠的力量對政府、雇主發起由下而上的倡導，爲勞工權益發聲並推動制度的改變。然而就算在同樣擁有工會的英、荷兩國，卻也有著明顯的差異：O' Reilly（1994）提到，英國的部分工時工作似乎有著「最弱勢的勞動類型」的特色，在應更關注部分工時勞工權益與保護的情況下，英國工會反而去協助增進部分工時工作者與全時工作者的分隔（引自 Daune-Richard, 1998）。而荷蘭的工會則相當活躍且充滿力量，許多工會皆致力於爲部分工時工作者爭取更有利的工作條件，譬如保障部分工時工作者擁有更長的工作時數（引自 Smith et al., 1998）。此外，荷蘭的工會也有著與政府、雇主協商的權力，能夠協議的項目包括部分工時工作者的薪資以及福利等，這樣的特性也讓荷蘭擁有世界數一數二的部分工時工作環境。

最後，政府態度的差異也可能會對國內部分工時工作條件的好壞產生影響。Houseman & Osawa（1998）指出，如果國家認定女性的福祉是家庭與家計負責人的責任，則女性賺取較少的薪資或擁有較低的福利及工作安全，就會是被社會認可的。如此一來，政府所訂定的政策或規範便更可能將部分工時工作者排除在外，大大降低了女性部分工時工作者的協議能力（bargaining power），僅能屈就

於保障低又不穩定的的工作中。Stier et al. (2001) 的研究指出，制度的安排能緩和女性從事部分工時或時斷時續的工作時所需付出的代價，譬如在荷蘭、法國、瑞典等國，對全時工作與部分工時工作者的平等對待 (equal treatment) 皆已在其勞動法令中實施多年 (引自 Fagan & O' Reilly, 1998)，因此在這些國家中，由於政府對部分工時工作者福祉的正視態度，國內「好的」部分工時工作比率也就相對較高。

## (二) 應提供的支持與保障

Daly (2000) 提到，依照時間觀察女性的就業趨勢，便可發現女性勞動參與的「現代化」所隱含的是「適應」(adaptation) 而非「基變」(radical change)，因為女性在面對調和家庭與工作的議題時，多會以「在全時、部分工時工作間轉換」、或者「縮短因兒童照顧而引起的就業中斷」來因應，而鮮少採納典型的男性就業歷程。

因此，為促進兩性更平等的就業機會，政府對於工作母親的支持可分為前後兩個層次：首先對整體女性勞動者而言，改善政策制度環境能降低婚育對女性就業的限制，使已婚育女性能夠持續全時就業，或在短期的中斷就業後回到全時工作中。再來，對於在此環境條件下仍有彈性工時需求的女性，政府便應致力提升部分工時工作的工作條件，並增加好的、減少壞的部分工時工作。如同 Jaumotte (2003) 便指出，對於因政策環境影響而選擇部分工時工作的女性而言，增加可得性高、負擔得起的兒童照顧以及有給薪的親職假，能使有照顧責任的女性更有機會從事全時工作；不然則至少要降低因一段時期從事部分工時工作對女性職涯產生的負面影響，譬如給予雙親更大的權利改變工時，也包含從事部分工時，但仍能回到全時工作的權利。而本段將探討的重點便在於後者：對於國內選擇部分工時的已婚育女性，政府究竟應提供怎樣的支持與保障，才能避免其被勞動市場邊緣化？

European Foundation (2006) 在 1998 年的調查中，發現近一半 (47%) 的歐洲人認為若把工作型態轉為部分工時工作，將會危害他們的工作前景；而有

43%的人認為在考量到社會保障與社會安全制度時，部分工時工作者的處境將更堪慮。因此不論是否積極促進，對於欲從事或已從事部分工時工作的女性，政府都應提供更完善的支持與保障，以提升工作者對部分工時工作條件與前景的信心。

而 Fagan 與 O' Reilly (1998) 也提到，部分工時工作在各國一直以來都是一種「性別的折衷方案」(gender compromise)，藉由女性的部分工時勞動參與，滿足服務產業中特定的勞動力需求，同時也不會挑戰到原本男性在家戶與職場中的主要賺食者地位。然而，若能提升部分工時工作的工作品質，女性部分工時工作者的工作環境將改善，進而降低勞動市場中的性別不平等，同時也能夠讓部分工時工作對男性勞動者更有吸引力，以促進家中有幼兒的家庭中，兩性更平等的時間分配。此外，Kalleberg (2000) 亦指出，許多關於部分工時工作等非典型就業的爭論，即是出自於對這些就業型態與「壞工作」連結的假設。因此政府若能透過政策或法令來改善整體部分工時工作的勞動條件，便能夠有效降低國內容易邊緣化勞動者的「壞部分工時工作」數量。

一般而言，對於部分工時工作者應有的保障包括：最低工資、最低工時保障、所得替代系統的設計等。在最低工資保障的部分，歐洲社會憲章 (European Social Charter) 規定會員國應訂定最低時薪（雖然還是很低），並確保部分工時工作者在產假、休假方案、病假以及資遣費的獲得上，是與全時工作者平等的 (Ginn, 2003)。最低工資保障之所以如此重要，是因為它能夠有效縮小全時與部分工時工作者的薪資差距 (wage gap)，並避免部分工時工作者成為廉價的勞力來源 (Fagan & O' Reilly, 1998)。譬如台灣在將基本工資調高後，調查便顯示有近五成 (47.5%) 的部分工時工作者表示其「薪資總額」是有增加的 (行政院勞委會「部分工時勞工就業實況調查」, 2007)，顯示對於部分工時工作者的最低工資保障，的確能提高其整體的薪資所得。又如在荷蘭，政府透過立法集體協議的方式，採用等比例原則並保障勞動者的最低薪資，使國內全時與部分工時工作的時薪相差無幾，雇主僱用兩種型態的員工便無明顯的成本差異 (Fagan & Ward, 2003)，

這不但能避免部分工時工作者受到雇主在薪資上的剝削，另一方面也能夠增加國內的部分工時工作機會。

而工時的長短與部分工時工作者的薪資亦息息相關，過低的工時往往與貧乏的薪資所得劃上等號，因此政策法令對於最低工時的保障便相當重要。如 Schmid (1998) 便指出，工時長的部分工時工作能夠提供穩定且持續的工作收入，對於因照顧責任而無法從事全時工作的工作者而言，將有著更大的吸引力（引自 O' Reilly & Bothfeld, 2002）。

最後，國內所得代替系統（income replacement system）如失業給付、年金等制度的設計也相當關鍵，它們是否有考量到納入，而非以排除來懲罰部分工時工作者，對於國內部分工時工作的就業條件有著非常大的影響（Fagan & O' Reilly, 1998）。若是一個國家在所得替代系統中設有對部分工時工作者而言較高的進入門檻，又未保障其基本薪資與工時，則部分工時工作者受到就業市場邊緣化的可能性就相當高。譬如在美國，要享有領取失業保險金的權利，工作者必須工作滿一定日數且領取一定的工資，故部分工時工作者便常因工時、薪資的不足而無法享有與全時工作的失業保障（李誠等，2000），而在此情況下，市場中低薪、短工時的部分工時工作機會也會越來越多，造成惡性循環。相對的在荷蘭，國內的普及式（universal）年金保險系統，不但能使更多勞動者接受部分工時就業型態（Bosch, 2001），實際上也能提供較充足的退休保障。因此，政府在相關制度的設計上，能夠將部分工時工作者盡可能納入，使他們擁有與全時工作者相仿的就業條件，就顯得相當重要。若是國家的勞動規範能超越「禁止對部分工時工作者的歧視」，而更積極的讓「是否暫時性減少工時」成為勞動者可選擇的「權利」，並將它與社會安全、社會福利系統連結，則工時的決定便不會只掌握在雇主的手中（Bosch, 2001），部分工時工作者的權益也會較有保障。

從另一個角度來看，如果部分工時工作的就業條件能夠提升，則部分工時工作對於許多高教育、高技術但有彈性運用工時需求的已婚育女性而言，就可能有著更高的吸引力。若能有效開發「主要勞動市場」中的部分工時工作機會，便能

避免部分工時工作不成比例的集中在「次級勞動市場」的現象。譬如在丹麥、瑞典與荷蘭，部分工時工作就遍佈在各個工作等級制度（job hierarchy）中，勞動市場亦提供了許多高層級的部分工時工作機會（Smith et al., 1998；Fagan & Ward, 2003）。對已婚育女性而言，出外工作不僅是補充家庭的經濟需要，還有展現個人能力的意義（張晉芬、黃玟娟，2001），因此勞動市場若能在她們有暫時或長久減少工時的需求時，提供符合其條件與待遇的部分工時工作，這些女性就不需要因為為求彈性的工時安排，而遷就條件較差或不符其專長的工作了。

再者，若國內的部分工時工作多以「好的部分工時工作」為主，政府亦能夠提供足夠、適宜的就業保障，則部分工時工作者被邊緣化的機會相對也較小。相反的，若國內部分工時工作多為「壞的部分工時工作」，政府對於部分工時工作者的保護又不足時，這些工作者成為次級勞動力，在就業市場中可能遭遇到風險的機會，也就會比典型勞動者高得多。因此政府在改善部分工時工作者就業環境的同時，也應設法讓雇主瞭解到，以較佳條件的部分工時工作吸引擁有高技術的已婚育女性留在職場中，是一個雙贏的策略：一方面能協助員工避免因家庭責任而中斷就業，影響往後的工作前景；一方面也能降低企業高技術、價值員工的替換率，進而鼓勵雇主提供新型態的部分工時工作。依照 Tilly（1996）的論點，增加「持續性的部分工時工作」的比率，對於欲以促進部分工時工作來協助女性平衡家庭與工作的國家而言，似乎是一個相對爭議較小的方式。

然而需注意的是，對於部分工時工作者的福利也不能夠無上限的提升，部分學者認為，這些福利、保障固然重要，但仍應與全時工作者有所區隔，而非給予全然一致的保障，以免雇主因為僱用部分工時工作者的成本太高，而不願提供工作機會，反而阻礙了部分工時工作的發展。例如李誠等（2000）便指出：以按照比例（pro rata）的方式給予薪資、休假及福利會是較為適當的方式，不但一樣能對部分工時工作者有一定程度的保障，也能避免雇主因法定附帶給付（mandatory fringe benefits）過高而沒有意願僱用部分工時工作者。

### （三）各國的政策因應策略



Esping-Andersen (2002) 提到女性勞動參與的提升源自於服務經濟 (service economy) 的興起，進而對家庭生活、政治及經濟面向產生了廣泛的影響，在後工業化的社會中佔有核心的地位。各國對女性就業及兒童照顧責任看法與態度可能因不同福利體制而有所差異，進而影響其介入的程度與家庭政策規劃方向 (Fagan & O' Reilly, 1998 ; Treas & Widmer, 2000)，而對於女性從事部分工時工作的促進，也因而有所不同。

在討論跨國的就業議題時，學者們對福利國家有許多不同的分法，但大多是以 Esping-Anderson(1990)提出的三種福利國家體制為基準再去發展的，其分類的重點在於「去商品化」(de-commodification) 的概念，指國家介入福利服務的分配，讓人民能不依賴市場便可維持生活的程度。由於 Esping-Anderson 對福利國家的分類仍為最廣泛被運用的分法，且能夠明確區分出各國就業的狀況與特性，本文便依照此分類方式分別介紹各國政府針對「調和工作與家庭」的多樣化策略，並探討不同福利體制的國家對於國內女性從事部分工時工作所提供的促進與保障策略。

### 1. 社會民主 (social-democratic)

社會民主體制的福利國家以北歐各國為代表，強調去商品化 (de-commodification) 與普及主義 (universalism)，將工作與福利結合，並致力於促進兩性平等的勞動參與。在這些國家中，政府善於運用就業政策、財稅政策以及福利系統將婚育對女性就業可能產生的負面影響降到最低：一方面透過公共的兒童照顧系統來分攤國民養兒育女的責任，將兒童照顧「去家庭化」(de-familialization)；一方面也提供有給薪的親職假、兒童津貼等制度來提供工作母親在兒童照顧及家事付出上的財務補償，保障其經濟獨立，讓已婚育女性可以無後顧之憂的投入工作，達到「充分就業」(full employment) 的目的 (Blossfeld & Hakim, 1997 ; Stier et al., 2001)。

大量女性受僱於公部門也是北歐國家的特點之一，公部門能夠提供產後女性彈性工時的選擇，以及其他相關的福利方案，並保障了良好的工作安全與前景，

使其較不會受到市場壓力的影響。而能夠讓女性更彈性運用時間的部分工時工作也在很早就已相當普遍（除了芬蘭）。部分工時工作對北歐女性而言是中斷就業的一種替代選擇，勞動市場制度的完全支持，也使北歐的部分工時工作扮演了讓女性在往後回到全時工作的「橋樑」，而非會將女性邊緣化的「陷阱」。北歐諸國向來被認為是在政策與福利上最「友善家庭」、「友善女性」的國家，而政府的努力也反映在高度的女性勞動參與率及勞動連續性上（Daly, 2000；OECD, 2001；Stier et al., 2001；Espaing-Andersen, 2002；Bovenberg, 2005）。

## 2. 自由主義（liberal）

自由主義的國家（英國、美國、加拿大等）以市場機制為重，市場決定了勞工的供給，國家的財政與社會政策涉及勞動參與的部分相對較少，政府僅在市場失靈時介入（Espaing-Andersen, 1990；Drobni et al., 1999）。

在這些國家中，公共托育措施及法定的親職假是較不普遍的，兒童照顧及家事服務大部分由私部門提供，已婚育女性若想踏入職場，便需計算機會成本來考量自己是否能負擔這些因就業而需額外支付的龐大支出。而在市場經濟的主導下，兒童照顧的安排反應了女性的購買力，造成貧窮的女性只能選擇低廉、低品質的兒童照顧或放棄就業的不平等現象，只有付得起兒童照顧服務的女性則能夠持續就業（Stier et al., 2001；Espaing-Andersen, 2002；Bovenberg, 2005；Hofmeister et al., 2006）。

自由主義的國家中相對而言受管程度較低的市場機制，創造出許多工作條件較差且不穩定的部分工時工作，故這些國家並不一定會以促進女性從事部分工時工作為策略，試圖對工作母親們提供支持。譬如 Tilly（1992）的研究就發現，美國部分工時工作擴張，並不能被女性對工作偏好的改變解釋，美國會有越來越多工作條件差的部分工時工作，其實是雇主為降低成本而創造出來的（引自 Miller, 1997），而國內部分工時工作擴張得最快的時期，正是勞動相關保險方案與保障規範覆蓋率相對較低的時候（Ehrenberg & Smith, 1997，引自 Tijdens, 2002）。面對這樣的情況，政府的不積極介入也顯示國家並無特別促進或保障女性部分工時

勞參的意圖。

相反的，女性的部分工時工作在英國則非常普遍，自 1950-1960 年代起至今，國內女性勞參率的成長大部分皆來自於部分工時工作，且女性從事部分工時工作的比率遠高過男性，而英國政府在背後的促進便扮演了相當關鍵的角色（Ginn, 2003；Houston & Waumsley, 2003）。

然而不管女性部分工時在國內是否普遍，自由主義國家的部分工時工作通常擁有較差的工作條件，不但有著較高的性別區隔（gender segregation）現象，還會限制女性獲得更好工作的機會，這是因為這些國家對於部分工時工作所提供的保障與其他支持已婚育女性的福利措施一樣，皆是不夠完善的（Stier et al., 2001；Hofmeister et al., 2006）。

### 3. 保守組合主義（conservative-corporatist）

保守組合主義的國家如德國、荷蘭等，國家支持傳統的性別勞動分工，認為女性歸屬於家庭範疇，為家中的主要照顧者。政府的稅務政策與家庭津貼亦以促進婚姻與母職來設計，勞動市場僅保護內部的人（男性勞工），排除被視為外人的次級勞工（通常是女性），藉此促使她們退出勞動市場，回歸家庭照顧幼兒，以強化家庭滿足自身需求的能力。政府則僅在家庭功能失效時介入，不會嘗試取代家庭的責任。因此在這些國家中，受傳統性別角色所圍的女性（尤其是年輕母親）只擁有有限的就業機會，而國內女性偏高的就業中斷率也就是可以預見的，唯因為這樣就業歷程是被社會所期待的，故在保守主義的國家中，未能持續全時就業所帶來的懲罰也相對較低（Espaing-Andersen, 1990；Drobni et al., 1999；Daly, 2000；Stier et al., 2001；Bovenberg, 2005）。

然而，近年來有些保守組合主義的國家面臨了年輕夫妻對平衡家庭與工作日漸殷切的需求，開始透過部分工時或其他彈性的工作模式來加強父母與勞動市場持久的連結，並下放權力讓勞工能按照自己的偏好，與雇主商討彈性工時的安排（Bovenberg, 2005）。這樣的調整逐漸打破了保守組合主義國家的男性賺食者模

式，走向一個半的賺食者模式（one-and-a half earner model）<sup>13</sup>，其中又以荷蘭的經驗最為凸出。荷蘭政府自 1980 年代開始促進國內部分工時工作機會的擴張，由於相關政策貫徹了兩個重要方向：（1）同時解除對雇主與勞動者從事部分工時工作的抑制因素；與（2）將部分工時工作者以「平等對待」（equal treatment）的基礎納入就業系統，荷蘭才能夠在近幾十年來靠著就業條件良好的部分工時工作，成功提升已婚育婦女的勞動參與率，並協助其有效兼顧家庭與工作（Fagan et al., 1995，引自 Smith, 1998；Daly, 2000；Bosch, 200；Mayhew, 2005）。

此外，荷蘭對於部分工時工作的推動之所以如此成功，國內不同團體在不同層級間對社會、經濟政策不斷溝通、協商，以達到共識的特殊對話模式，也扮演了關鍵的角色，此種對話模式又被稱為「波德模式」（polder model）<sup>14</sup>。1982 年由工會以及雇主雙方代表所共同簽定的「瓦森納協定」（Wassenaar Agreement）便為荷蘭社會對話中最重要里程碑，其內容包括以減稅的方式讓工資有節制的增加（moderate wage increases）；讓雇主在「成本中立」（cost neutral）的條件下願意降低員工的工時；以及對部分工時工作機會的促進等等，不但解決了國內失業的問題，也帶給勞動市場更大的彈性（陳湘芬，2008；Fagan & Ward, 2003），讓更多女性與年輕的勞工得已進入職場。「瓦森納協定」成功使社會夥伴（social partner）間的集體協商（collective negotiation）成為一種責任，政府則扮演補充而非強勢介入的角色，國際勞工組織（ILO）因而將其視為一個「開創性的協定」，為其他歐洲國家的社會對話開啓先河<sup>15</sup>。

因此，雖然部分學者認為這樣的修正仍建立在不改變原本性別角色分工的基礎上，女性還是維持以母職為優先的次級家計負責人角色，在生育後僅有進入部分工時工作的機會（Stier et al., 2001；O' Reilly & Bothfeld, 2002；Hofmeister et al.,

<sup>13</sup> 指丈夫從事全時工作，而女性從事部分工時工作的賺食者模式。

<sup>14</sup> 波德模式（polder model）指荷蘭對於政府、雇主所組成的協會、工會間三方協商的促進。國內的政策與法令皆經由此三方共同討論而發展出方向，接著則由較下層的部門與企業層級來制訂出更細節的規章（Fagan & Ward, 2003）。

<sup>15</sup> ILO(2005).Social Pact in Netherland.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/pacts/netherlands.htm>

2006)，但保守主義國家如荷蘭對於部分工時工作者權益不遺餘力的促進，仍是值得各國參考與學習的。

OECD Employment Outlook (2001) 對各國的調查顯示，在「調和工作與家庭」政策系統發展較成熟的國家，三十歲左右年紀的女性（就業最容易受到兒童養育和照顧影響的女性年齡層）有著較高的就業率，顯示婚育對女性就業的影響雖仍不可能完全被去除，但政府能夠透過各種平衡家庭與工作的策略來降低可能的負面影響。

而在同一份調查中，也可看出各國運用策略的不同，譬如丹麥與荷蘭同為 19 個國家中，「調和工作與家庭政策」與「彈性工作安排」複合指數最高的國家，相對於丹麥，荷蘭的托育覆蓋和親職假分數雖然較低，但卻有著相當高的彈性工時工作分數，顯見除了兒童托育、親職假的制度外，彈性工時工作與自願性部分工時工作的提供也是「調和工作與家庭」的重要指標。

部分工時工作的發展在各國中有著不同的經驗，對於相對之下興起較晚、發展較緩慢的台灣而言，這些經驗都有著相當高的參考價值。如何去蕪存菁、並找出適合國內部分工時工作發展的方向，以創造出更多符合勞動者彈性運用時間需求，又能夠避免其受邊緣化的「好的部分工時工作」，就是政府仍須努力的方向。

### 三、小結

部分工時工作會如何影響或改變女性的生活？部分學者認為女性從事部分工時工作，並不能動搖其傳統中在家中以及勞動市場內的「附屬」、「次級」地位；然而也有學者提到部分工時工作不但能讓女性維持與職場的連結，亦可讓她們獲得比全時工作女性更高的生活滿意度。因此對於是否應開創更多的部分工時工作機會，作為有家庭、照顧壓力的媽媽們的就業選擇之一，至今仍未有定論，不過就目前已存在的部分工時工作而言，提升其工作條件的重要性是無庸置疑的。

前文已提到「好的」與「壞的」部分工時工作條件，對於女性部分工時就業

者之影響甚大。但即使在非典型工作之發展有「荷蘭奇蹟」(Dutch Miracle)之稱的荷蘭，對於部分工時工作的保障也並非全然完美。譬如平等待遇(equal treatment)的發展對於邊緣的部分工時工作者(每週工時少於12小時者)而言，就比其他部分工時勞工來得慢；而女性在勞動市場中持續占有主要的部分工時比率，也可能造成性別區隔的現象，並使男性更不會去分攤與照顧相關的工作。因此在發展部分工時以促進家庭與工作的和諧時，如何在達到工作型態的「彈性」的同時，也能夠建立勞動者的人力資本以及其與有給薪工作更深的連結，便是政府需面對的挑戰；而相關政策的「性別中立」(gender-neutral)原則，也是政府需要留意的(OECD, 2001；Fagan & Ward, 2003)。

此外，成之約(2002)也提到，政府也應注意到勞資雙方對部分工時工作發展的不同立場。基於促進就業的角度，部分工時工作似乎有發展的必要，然而如何能夠不損及部分工時勞工的權益，亦為各方關注的焦點。所以政府究竟應扮演促進者或規範者的角色，也需要經過審慎的考量以取得平衡，因為對於勞動市場過度的管制或放任，都可能造成一些負面的效果。

李誠等(2000)對國內勞動市場彈性化與非典型僱用的研究顯示，我國因為尚未經歷長期經濟不景氣，且勞動市場彈性調整機制健全，故雇主對非典型勞動者的需求較低，勞動者在有全時工作可選擇時也較不會接受非典型的工作型態。但基於近年來縮短法定正常工時、不景氣與失業率攀升等政策或大環境的改變，研究也認為未來勞資雙方對非典型就業需求將會提升。因此，台灣部分工時工作的發展將會是未來相當重要的議題，故了解目前從事部分工時勞動者的工作經驗以及影響其選擇此工作型態的背景，對於未來的政策規劃與設計而言也有著相當關鍵的意義。

## 第三章 研究方法

### 第一節 研究方法的選擇

#### 一、質性研究的意義與特色

本研究採用質性研究中的「建構理論典範」，研究者的主要目的不在於找出各種現象與行動的真實本質，而是透過研究者與被研究者不斷的對話和辯證過程，試圖說明、詮釋這些經驗與行為是如何被建構的（潘淑滿，2003）。

由於對質性研究者而言，每位研究對象的經驗都是深具價值且獨一無二的，因此研究者相當重視被研究者在研究過程中的參與和融入，以期能從被研究者的內在觀點出發，了解其對行動與經驗的主觀詮釋，並將之完整還原、呈現於研究結果中。

至於質性研究的特質，綜合學者們的看法可歸納為以下四點（Bogdan & Bikien, 1982；Neuman, 1997，皆引自潘淑滿，2003）：

- （一）研究者不會借重太多外來的研究工具（如問卷、量表），研究者本身就是最主要的研究工具。
- （二）認為所有現象與行為都應放在社會的情境與脈絡下解讀，才能瞭解其真正的意義。
- （三）蒐集多元、豐富的資料，並以歸納方式分析。
- （四）重視情境與行為對研究對象的意義，並以文字對這些現象與意義進行詳細的描述與詮釋。

#### 二、採用質性研究方法的原因

本研究的研究目的主要分為兩個部分：首先希望了解國內已婚育女性選擇從事部分工時工作前所經歷的思考過程，及其會考量的原因；再來，則希望能深入了解從事部分工時工作對她們在個人、家庭以及工作面向，分別產生了哪些影響。以下便就「研究素材」與「累積研究」兩個面向來說明本研究選擇質性研究

的原因。

#### (一) 研究素材：

從第二章的相關文獻探討中我們可以了解到，已婚育女性對於「就業歷程是否延續」與「轉換何種就業型態」的決定過程，應是複雜且擁有細緻內涵的。許多已婚育女性都曾有在家庭與工作的兩難間掙扎的經驗，其中一部分會以改變工作型態作為兼顧兩者的策略；除此之外，個人偏好、文化、政策等面向，也都是可能影響其就業決定的因素。在面臨是否從事部分工時工作的決定時，每一位已婚育女性都可能有著不同的考量，故上述可能產生影響的面向或原因，對她們影響程度也不會全然一致，端視其擁有的資源、能力以及所處的情境脈絡而定。雖然這些女性最後都決定從事部分工時工作，但研究的興趣在於了解她們所經歷的「選擇過程」，因此必須進入她們所處的脈絡，才能真正深入探究這些選擇過程與影響面向對每位研究對象的不同意義。

再者，本研究也希望能從這些媽媽們的觀點出發，了解從事部分工時工作對她們各方面生活所帶來的影響。這些影響對她們而言是好是壞、重不重要，都應由研究對象自己界定，非僅由研究者依照客觀的標準判定。

綜合以上，因為本研究相當重視研究對象的「經驗」與「內心世界」，希望透過研究對象的觀點來詮釋、探究現象或行為的意義，故質性研究會是較適合的研究方法。

#### (二) 研究累積：

目前國內對於影響女性選擇部分工時工作因素的相關研究多為量化，雖能夠呈現樣本的整體樣貌，但相較之下也較難以進入研究對象的內心世界。以勞委會在 2007 年進行的「部分工時勞工就業實況調查」為例，在選擇從事部分工時工作的原因的調查中，雖能夠看出兩性選擇部分工時工作原因的差異<sup>16</sup>，但卻無法

---

<sup>16</sup> 勞委會「部分工時勞工就業實況調查統計」對勞動者從事部分工時工作原因的調查，選項包括能選擇工作時段、對於工作內容感興趣、工作比較簡單、因家庭因素無法擔任全時工作、想縮短工作時間、找不到全時工作、因為目前還是學生、可以馬上離職、體力尚無法擔任全時工作、多賺錢補貼家用、親友目前正從事部分工時工作、因為是學校的實習、公司業務緊縮被迫所短工



深入了解女性做此就業選擇時可能經歷的複雜思考過程。

再者，女性在「自願選擇」、「非自願選擇」間也可能有灰色地帶，因為就算被研究者表示自己的選擇是全然自願，仍有被研究者未察覺到文化或傳統性別角色影響的可能性存在。透過質性研究，則較能夠深入去探究這些女性真實的經驗，並進入其思考脈絡，找出其間隱含的意義。

至於部分工時工作對這些已婚育女性在個人、工作及家庭生活中產生的影響，國內的研究則更為缺乏。雖然有不少研究者關心部分工時工作相對較差的就業條件與福利，但以女性實際經驗為出發點，探討其對工作與工作外生活感受的相關研究，仍不如國外豐富，若要從國內的社會、文化脈絡來探討這些女性的就業經驗，進而對現狀做出建議，討論基礎便相對薄弱。

因此，檢視與本研究議題相關的國內研究，目前已發展過的取向並不足以滿足本研究所欲了解的問題，其中已婚育女性的部分工時工作經驗，更需要進一步的探索。質性研究重視每位被研究者的經驗與感受，相信每個被研究者的經歷與想法都是獨一無二的，所以要了解每位從事部分工時工作的女性從決定前的考量過程，到從事此就業型態後的各方面經驗，質性研究會是較為適合的方式。

## 第二節 研究設計

### 一、研究對象的選取與來源

本研究所設定的研究對象以從事部分工時工作的「已婚育女性」為主，依據行政院勞委會 2007 年所進行的「部分工時勞工就業實況調查」，台灣從事部分工時工作的女性勞動者以「學生」與「家庭主婦」居多<sup>17</sup>，而後者即為本研究主要欲選取的樣本來源，大約占有所有女性部分工時工作者的三成（29.9%）。考量到研

---

時、及其他等，最多複選三個選項。其中除「能選擇工作時段」為兩性選擇部分工時的首要因素外，女性因「家庭因素無法擔任全時工作」者較男性高出 15.8%。

<sup>17</sup>部分工時工作者其他身分別的選項包括：在學或準備升學、等待服役中、退休後再工作、家庭主婦兼職、其他（無上述身分別）等五項（行政院勞委會「部分工時勞工就業實況調查」，2007）。

究者的身分與能力限制，以及抽樣的可行性，本研究採取以下的樣本選取和抽樣方式：

### (一) 研究對象的選取

對於研究樣本的選取標準，以下分別就兩項指標來做說明：

#### 1. 職業類別

Feldman (1990) 和 Barling 與 Gallagher (1996) 的研究指出，不同的部分工時工作安排不僅會吸引到不同人口特質的勞動者，也會影響他們的工作態度、動機、行為與工作滿意度 (引自 Walsh, 1999)，因此工作品質、內容、契約等安排的差異，也是研究樣本選取上所需考量的。本研究不限制選取訪談對象的職業類別，亦不考量其為自雇者或受雇者，期待受訪者在職業類別上是多元的。唯根據勞委會「部分工時勞工就業實況調查」的統計，國內家庭主婦從事部分工時工作者的工作內容前三名分別為：作業員 (17.8%)、事務工作人員 (16.7%)<sup>18</sup>、及清潔工 (13.9%)，由於從事這三種職業類別的已婚育女性比率相對較高，故本研究在樣本對象的選取上，至少會選擇一位職業類別屬於此三種類別的受訪對象。

#### 2. 工作經歷

由於婚育對女性選擇部分工時工作的影響程度為本研究所探討的重點之一，故在受訪對象的工作經歷上，會以「婚育後」才有部分工時工作經驗的女性為主，對其婚前從事的工作型態與經歷則不做限制，但此經驗必須是「不附屬於全時工作之下」的，因為研究想要了解的重點在於已婚育女性為何選擇了部分工時工作而非其他就業狀態，故於婚育後同時擁有全時與兼職工作；沒有「純粹」從事部分工時工作經驗的女性並不在選取範圍內。同時，為避免訪談對象來源過於侷限，選取時對於受訪者目前的工作狀態亦不加以限制，只要在婚育後「曾有」部分工時工作經驗，便符合此項指標。

<sup>18</sup>事務工作人員：包含速記員、打字員及有關工作人員；會計、簿記及財物證券佐理員；存貨登記及運輸事務人員；文書、郵務及有關佐理人員；其他辦公室試務人員；出納、櫃臺及有關事務人員；顧客諮詢及接待事務人員等行業 (行政院勞委會行業職業就業指南 e 網)。

### 3. 子女年齡

雖然國外研究大多指出擁有幼齡孩子的女性從事部分工時工作的可能性越大，但是在台灣，相關研究卻顯示擁有學齡前子女的女性，反而較不會傾向選擇部分工時工作。因為國內子女托育服務尚未普及，在孩子還小的時候，這些母親需要花更多的時間來照顧他們，故若無法負荷照顧責任者，多會以離開職場為因應方式，反倒是家中擁有 6 至 15 歲子女的婦女參與部分工時工作的機率較高且顯著（王幸君，1998；梁家禎，2003）。因此對於國內部分曾因婚育而中斷就業的女性而言，部分工時工作可能是她們在照顧責任減輕後，回到職場二度就業的選擇之一。

基於台灣經驗，本研究選取「在家中至少有一個孩子未滿 6 歲時選擇從事部分工時工作」與「在家中至少有一個孩子在 6 到 18 歲時選擇從事部分工時工作」兩種類型的已婚育女性作為訪談對象，以了解在子女不同年齡階段中進入部分工時工作型態的已婚育女性，所考量的原因與面向是否有所差異。

本研究共訪談十二位從事部分工時工作的女性，一次訪談以一到兩個小時為原則。主要以研究主題所需的資訊是否「飽和」(saturated)作為是否繼續尋找受訪對象的依據，以蒐集到「多元」且「深厚」的資料為目標。

在實際操作上，研究者尋求「同時符合」上述三項選取指標的研究對象，但不會要求特定的指標配對。同時，雖然並不確定抽樣母體在「孩子年齡」這個指標上的分布比率，但研究者在研究對象的選取上仍會盡力讓這個指標有較均等的分配比例，以免在分析時，出現難以在訪談對象的經驗間作比較、對話的情形。

#### (二) 抽樣方式

本研究運用「滾雪球抽樣法」(snowball sampling)，屬非隨機抽樣法的一種，即透過少數人提供的名單進行聯繫、訪談，再請他們介紹其他可能的訪談對象，直到所需資料已飽和，或樣本數已達研究要求的程度為止，是一種具有「累加」效果的抽樣方式（簡春安、鄒平儀，2003）。

研究者先透過周遭親友的介紹，接觸第一批符合樣本選取標準的受訪對象，於結束訪談後，再請她們協助介紹在工作場合或周遭人際網絡中，同樣符合選取標準且可能有受訪意願的對象，若在進行聯繫後確定其有意願且符合選取標準，再進一步約定訪談的細節。

### (三) 研究對象的來源

#### 1. 研究者個人人際網絡：

目前國內尚無以「從事部分工時工作的已婚育婦女」身份為設定的相關調查，較接近的便以勞委會「部分工時勞工就業實況調查」中，其他身分別為「家庭主婦」的女性。由於研究者並沒有獲得此名單的管道，故研究者在研究對象的來源上，較偏重從個人的人際網絡中尋找，透過與親友的聚會、網際網路上能與親友交流的平台中，說明尋求受訪對象的需求，並特別聯繫可能有管道認識可能受訪對象的朋友幫忙介紹，以找尋符合選取標準的受訪者。

#### 2. 網路資源：

研究者亦透過「台大批踢踢實業坊」BBS 站找尋與本研究主題較相關且可能找到適合訪談對象的看板，包括：「BabyMother 板」、「CareerLady 板」、「Job 板」、「Salary 板」、「傳直銷板」、「會計板」、「超喬板」，以及研究者地緣方便的台北各區板等等。在寫信向板主說明本研究的題目、研究目的與訪談對象選取標準，並獲取在板上貼文的許可後，研究者便進一步將詳細的訪談對象徵求文章貼到板上。

同時，考量到會透過論壇討論、抒發心情的媽媽們，都具備基本使用電腦與網路的能力，雖然目前網路使用的普及率相當高，但這些媽媽們仍可能有較低的平均年齡。換言之，從網路平台可能較難以找到較年長，且鮮少或不曾使用電腦與網際網路的訪談對象。因此研究者在網路中所發的徵求訪談對象文中，是以「板友」與「板友的親友」為邀請對象，希望除了符合樣本選取標準的板友外，也能透過其他閱讀文章者的介紹，接觸到其他不會使用此平台但符合選取標準的受訪者。

不過在實際尋找符合樣本選取標準的過程中，最後並無法從網路資源中獲得任何訪談對象。雖然在發出徵求文章後共有三位板友跟研究者聯繫，但最後兩位是因為不符合「工作經歷」的選取指標；一位則是由於地緣關係而無法安排訪談。在確定這三位板友不能成為受訪者後，研究者曾嘗試請她們幫忙介紹周遭符合選取標準的研究對象，其中一位板友表示可以協助詢問兩位當時從事兼職的朋友的意願，但經過半個月的站內信件往來後，她表示兩位朋友皆以害羞且擔心受騙為由拒絕受訪。研究者雖有提出藉由書信或電話的方式直接與兩位媽媽聯繫並親自說明的要求，但居中牽線的板友考量到朋友的意願，最後並未提供聯絡方式。

因此本研究共十二位受訪者皆是由研究者本身親友的介紹而來，未能從網路資源獲得符合選取標準的訪談對象。為避免受訪者皆出自於擁有類似背景或想法的窄小圈子中（Valentine,1997），研究者在抽樣過程中也有持續注意最初接觸對象與其介紹對象來源的多元性是否足夠。

研究共計訪談十二位現有或曾有在家中至少有一位未成年孩子（6歲以下或6到18歲）時，從事部分工時工作經驗的已婚育女性。受訪者的基本資料與就業相關資料如表 3-1 和 3-2：

表 3-1 受訪者基本資料

	年齡	教育程度	目前就業狀態	子女數	有無家計壓力
直銷大姐	39	高中職	家管	2	無
會計阿姨	40 幾	專科	兼職	1	無
景觀設計阿姨	40 幾	大學	兼職	2	無
擺攤大姐	33	專科	兼職	1	有
餐飲媽媽	50 幾	高中職	兼職	3	無
古箏老師	40 幾	大學	兼職	2	無
清潔阿姨	47	國中	兼職	3	有
保母阿姨	40	高中職	兼職	2	無

業務大姐	30 幾	專科	兼職	1	無→有
鋼琴老師	47	大學	全職	2	無
清潔媽媽	52	國小	兼職	3	有
助理大姐	37	高中職	兼職	3	無→有

表 3-2 受訪者就業相關資料

	兼職從事的行業	收入(月)	從業身分	就業型態轉換	兼職時最小子女年齡
直銷大姐	<b>安麗直銷</b> 、電器銷售員	一萬多	受雇	FT→NE→PT→NE	6-12
會計阿姨	會計	不到一萬	受雇	FT→PT→NE→PT	6-12
景觀設計阿姨	景觀繪圖設計師	數千到一兩萬	自雇	FT→PT→NE→PT→FT→PT	0-6
擺攤大姐	成衣銷售	不詳	自雇	FT→NE→PT	0-6
餐飲媽媽	餐飲業	七千多	受雇	FT→NE→PT	6-12
古箏老師	古箏教學	三萬多	自雇	FT→NE→PT	6-12
清潔阿姨	家庭代工、 <b>清潔業</b>	五萬多	受雇	FT→PT→NE→PT	0-6
保母阿姨	餐飲業、 <b>保母</b>	不到一萬	受雇	FT→NE→PT→NE→PT	0-6
業務大姐	房仲、保險、 <b>健康食品業務</b> 、成衣銷售	不到一萬	受雇	FT+PT→NE→PT	0-6
鋼琴老師	鋼琴教學	兩萬到六萬	受/自雇	FT→PT→FT→NE→FT	0-6
清潔媽媽	成衣製作、家庭代工、 <b>清潔業</b>	兩萬多	受雇	FT→PT→NE→PT	0-6
助理大姐	診所助理	一萬七	受雇	PT→NE→PT	0-6

註 1：若從事過不只一種兼職行業，其中最主要或任期最長的行業以粗體表示。

註 2：「FT」代表全時工作；「PT」代表兼職工作；「NE」代表未就業狀態。

## 二、資料蒐集方式：半結構深度訪談法

深度訪談法是質性研究中一種廣泛被運用的資料蒐集方式，Fales (1988) 將訪談定義為一種「有目的的對話」(a conversation with a purpose)，它敏感、且以「人」為取向 (people-oriented)，允許受訪者用他們的語言來描述與解釋他們

的生命，進而建構他們的經驗（引自 Valentine,1997）。

本研究採用「半結構深度訪談法」（semi-structured interviews）為資料蒐集的方式。半結構深度訪談法是介於結構式與非結構式訪談間的一種資料蒐集方式，它能夠讓研究者以較開放的態度進行資料蒐集工作，也能讓受訪者在較不受限的情境下反思自己的經驗（Tutty et al.,1996，引自潘淑滿，2003）。

半結構式的深度訪談也被稱作「有引導性取向的訪談」（Patton, 1990，引自趙碧華、朱美珍，2003），而所謂的「有引導性取向」，指的就是「訪談綱要」的設計，研究者在訪談前應依照研究的問題與目的來設計訪談大綱，作為訪談的方針。不過在訪談進行時，研究者也會提醒自己要按照實際狀況來彈性調整訪談的問題順序，避免訪談過程因受到訪談大綱順序的限制而失去彈性。

而在與受訪者所建立的關係方面，Mishler（1986）認為訪談是一種交談行動，是受訪者與訪談者共同建構意義的過程，所以訪談可說是一個「互動過程」，它不是要將訪談前就存在的「客觀事實」挖掘出來，而強調從訪談者與受訪者不斷的互動過程中，對研究現象或行動所創造的新意義（引自畢恆達，2009）。因此在訪談過程中，研究者也會透過與受訪者雙向交流的過程，進入其經驗世界，與她們一起回憶、陳述並重新建構其選擇從事部分工時工作的經驗與感受，相信就算討論的是同一個議題，對每一位受訪者而言，都會有不同的意義。同時，研究者也將時時提醒自己要積極的傾聽，不要因擔心有問題還沒問到而過於主導訪談的進行；並運用「適時的追問」、「指證或表達興趣」、以及「暫停」等中性的探索技巧，配合隨時的手寫筆記，避免錯失任何有價值的資訊。

而在實際進進入到訪談階段時，研究者於過程中發現到幾個會影響訪談順暢度或受訪者理解程度的問題，譬如問題陳述太長容易讓受訪者抓不到重點，僅就話尾的問句做回答，反而沒辦法進入研究者前面鋪陳的脈絡，因此研究者在之後的訪談中便嘗試縮短問題的長度，使其更明確且具體化，並將問題的脈絡放在受訪者初步回答後再進一步說明，讓她們能逐步了解研究者真正想獲知的資訊為何，進而提供切題且深入的回答。

此外，部分受訪者可能因為社經地位或學歷較低的關係，而在訪談時不斷顯露出對自己經驗的沒自信，擔心對研究沒有幫助。因為察覺到這樣的情況，研究者試圖於每次訪談前都先花三到五分鐘的時間跟受訪者解釋深度訪談的意義，並強調每位受訪者的經驗與感受對研究都有獨一無二的價值性，訪談中亦沒有所謂對或錯的回答。經過這樣的說明程序後，受訪者便可以更快的進入訪談情境，同時隨著壓力的減輕，亦能夠更開放的表達自己的看法。

質性研究強調「研究者本身就是最重要的研究工具」，此外，依照所選定的資料蒐集方式，本研究所會運用到的資料蒐集工具如下：

#### (一) 訪談大綱

訪談大綱提供訪談大略的進行方向。本研究的訪談大綱將從受訪者過去的工作經驗開始了解，接著詢問受訪者選擇從事部分工時工作的原因與經歷的決定過程，最後，再請受訪者分享從事部分工時工作之後對生活各面向的影響、是否滿足於目前的生活狀態、以及未來有無其他打算。詳細的訪談大綱如附件一。

#### (二) 錄音器材：

在進行訪談前，研究者將向受訪者說明錄音的重要性與保密的議題，並在徵求受訪者同意後進行全程錄音，方便訪談結束後的逐字稿整理。

#### (三) 訪談筆記

本研究以半結構深度訪談法蒐集資料，除了訪談大綱的擬定與訪談時的錄音記錄，研究者在訪談過程中也會仔細觀察受訪者情緒或聲調的起伏，並隨時以手寫方式記錄下來，在資料分析時與逐字稿作對照。而在每次訪談結束後，研究者也有立即把訪談的過程與細節盡可能的記下，尤其著重於與受訪者的互動上，以在訪談後檢視、反省訪談過程是否受到研究者主觀的導引或影響。譬如在完成第一場訪談並對照過錄音檔與訪談筆記後，研究者便發現自己有時會用「你聽我說」來打斷受訪者的陳述，因此從第二場訪談開始研究者便更注意並時時提醒自己要重視傾聽，避免同樣的情況再發生。



#### （四）就業歷程圖

除此之外，在實際訪談時研究者也發現部分受訪者擁有相當複雜的就業歷程，而且她們本身也不一定記得每次就業轉換的時間先後與內容，可能造成前後敘述不一致、需要花時間重新澄清的情況。因此研究者在每次訪談前利用在紙上繪出時間線的方式，於一開始就請受訪者按照順序來回想每個就業歷程的轉折，一方面幫忙釐清她們的記憶，一方面紙本也能留下來與逐字稿作對照以便進一步的分析。

### 三、資料的整理與分析

#### （一）資料的整理

本研究以訪談作為資料蒐集的方式，因此用來分析的主要資料形式為逐字稿。潘淑滿（2003）指出，質性研究者應同時進行資料的蒐集與分析；同時，對運用深度訪談法的研究者而言，親自進行訪談與逐字稿轉譯的工作，才能夠掌握資料的蒐集是否已達飽和程度。因此研究者在每次訪談結束後，皆有在記憶猶新時馬上進行錄音檔的轉錄，並把訪談中所做的觀察記錄重點標記於逐字稿上，以便之後的處理與分析。

#### （二）資料的分析

本研究所蒐集的資料以文本（text data）資料為主。研究者主要使用運用譯碼（coding）的技巧，將資料概念化（conceptualization）。而編碼登錄的過程主要分為下列三個步驟（徐宗國，2002；潘淑滿，2003；胡幼慧與姚美華，2009）：

##### 1. 開放譯碼（open coding）

開放譯碼為資料分析的第一個步驟，是藉由仔細的檢驗來為現象命名或加以分類的分析工作。研究者將在已進行初步整理的逐字稿中，逐句逐段的進行分析，以找出關鍵字、關鍵事件或主題，逐步發掘範疇（category），並加以命名。

##### 2. 主軸譯碼（axial coding）

主軸譯碼著重綜合歸納或比較不同的資料，找出概念或主題間相同或相異之

處，目的在於重新連結在第一步驟已建立起的範疇與副範疇，逐漸建構出主軸概念，即核心範疇（core category）。

### 3. 選擇性譯碼（selective coding）

在所有資料都蒐集完畢並經過前兩個步驟的分析後，便進入選擇性譯碼的步驟。在最後的階段中，研究者將透過反覆進行的資料選擇與分析，挑選出核心範疇，並把它有系統的與其他範疇作連結，直到資料達飽和為止。

## 四、研究嚴謹度

質性研究是否與量化研究一樣需要通過信效度的檢驗，一直是不斷被爭論的議題。質性研究者對此批評有許多不同的反應，例如 Guba（1990）認為量化所謂的信度、效度，在轉化為質性研究的語言時，就成為可信性、遷移性、可靠性及可確認性，以達到對研究測量與研究結果的真實性、應用性、一致性與中立性等考量（引自潘淑滿，2003）；而也有些學者認為質性研究完全不需要任何類似的評估標準。為提高研究嚴謹度。以下綜合部分學者提出之看法，探討本研究的信效度考量：

### （一）信度

量化研究所考量的信度，指的是測量工具在相同的情境下，能夠得到相似結果的程度，也就是對研究「穩定性」的考量。而在質性研究中，Kirk 與 Miller（1988）仍以科學的「客觀性」為判定標準，指出信度即測量程序的可重複性，並提出「狂想信度」（quixotic reliability）、「歷史信度」（diachronic reliability）、「同步信度」（synchronic reliability）等三種測量質性研究「信賴程度」的方法（引自胡幼慧與姚美華，2009）。由於質性研究強調研究者本身就是最重要的研究工具，故本研究將特別考量「狂想信度」，會持續採用同樣的方式來回應不同的受訪者，避免影響資料的蒐集與研究成果。同時，研究者也將透過重複聆聽與檢視錄音檔、逐字稿等記錄的過程，逐漸修正進行訪談時的不一致回應或可能的出現的導引式問句，以提高研究資料的可靠程度。

然而，Cuba（1990）也提醒我們，對於研究信度的探討不應該一味的從測量工具的層次來討論，因為質性研究不需要以量化嚴謹、固定不變的方式來達到測量的一致性，而更應該透過詳實的記錄、陳述以及合理的解釋，提高研究的可靠性（dependability）（引自潘淑滿，2003）。因此在研究後期進行資料整理與分析時，研究者也會以開放、中立的角度來描述並還原被研究者在訪談中所分享的主觀經驗和感受。

## （二）效度

胡幼慧與趙美華（1996）指出效度對質性研究而言，就是指研究者透過研究過程獲得正確答案的程度。質性研究的效度又分為「內在效度」與「外在效度」兩個意涵：「內在效度」（internal validity）是指研究者在研究過程中所蒐集資料的真實程度，與研究者有真正觀察到所希望觀察的現象，又被稱為「確實性」

（credibility）；而「外在效度」（external validity）則指研究者可以有效的描述研究對象所表達的感受與經驗，並轉譯為文本資料，然後透過厚實的描述與詮釋，將研究對象的感受與經驗真實的透過文字等方式重現，即研究的「可轉換性」

（transferability）（潘淑滿，2003；Lincoln & Guba,1984，引自胡幼慧與姚美華，2009）。

為提升研究的內外效度，研究者在訪談進行之前與受訪者進行充分的溝通，說明研究目的、訪談方向以及研究倫理的部分，並強調保密原則，讓受訪者能在較為安心的狀況下分享自身經驗，進而提升訪談內容的真實性。在資料蒐集上，研究也透過錄音、逐字稿、訪談記錄等輔助工具來確保研究資料的正確性。最後，在分析資料時，研究者也會謹慎的組合原始資料所呈現的脈絡，確實陳述與詮釋受訪者的經驗，並時時透過對文字的檢視，避免研究者將本身的主觀看法或刻板印象融入資料分析的情形產生。

### 第三節 研究者角色與研究倫理

#### 一、研究者角色

在質性研究中，研究者通常是最主要的研究工具，因此研究者在研究進行前就應對自己在研究中所扮演的角色有所認識，並於研究過程中不斷進行反思與調整。

本研究主要的研究對象為從事部分工時工作的已婚育女性，因此受訪對象皆為已經歷結婚生子階段，且有工作的婦女。由於研究者目前仍是學生身份，尚未有過婚育或就業的經驗，不僅生活閱歷不如受訪者豐富，年紀與受訪者也可能有些差距。因此，為了讓自己在訪談中更貼近訪談對象的經驗世界，研究者用以下的方式進行努力，以克服這些可能的限制。

首先在年齡與婚育經驗差距的部分，研究者將持續瀏覽網路上與親職相關的論壇或討論空間，並透過聊天、討論的方式，請身邊已經歷生育階段且有工作的親友分享相關經驗，以期能夠更了解媽媽們在面臨家庭與工作兩方面的需求時，會有哪些考量、最在意的東西又是什麼，進而讓研究者在訪談時更能夠進入情境，並抓住應進一步探問的重點。而在訪談過程中，研究者也會以開放、學習的態度與受訪者互動，避免自己受到預設立場或偏見的影響。

而在訪談對象的職業別與社經地位方面，由於部分從事兼職工作的工作者，可能因為教育程度、工作經驗等人力資本條件上的不足，而落入次級勞動市場，但研究者的交友圈和生活圈中較少與訪談對象經驗類似的親友，加上研究者本身尚未進入職場，故對於訪談對象的工作內容與生活經驗可能較為陌生。為避免因不夠了解訪談對象的就業背景，而影響研究者對其經驗分享的理解，或在訪談過程中出現不知道該怎麼接話的情況，研究者將在每次訪談前，找尋每位訪談對象從事職業的相關資料，先行了解其工作的內容與特性，確保在訪談中能與受訪者有更順暢且切中要點的對話。在實際進入訪談階段後，有兩位受訪者在訪談後皆表示驚訝於研究者對於她們工作行業與內容的了解程度，讓她們不需要在訪談中

不斷花時間解釋，而能夠更快的進入訪談的核心，這便是充足準備下所得到的正面回饋。

最後，由於深度訪談法的目的在於進入受訪者的內心世界，尋求其對事物、情境的看法與意義，故受訪者對於所處脈絡的界定、選擇行為的詮釋以及生活經驗的描述，將是本研究欲探究的最核心議題。研究者將運用過去在實習和職務代理期間與婦女會談的經驗和技巧，盡可能讓訪談對象能在安心且受支持的情緒下分享經驗。同時，研究者也將藉由每次訪談後的文本資料整理，以及與同儕、師長的討論，來檢視自己是否有應調整之處，並於下次訪談馬上做改進。

## 二、研究倫理

本研究考量的倫理議題包括下列三項(趙碧華、朱美珍, 2003; 潘淑滿, 2003; 簡春安、鄒平儀, 2003):

### (一) 告知後同意 (informed consent)

研究者將於訪談進行前，充分告知受訪者研究目的、研究內容、研究者身份、保密措施等訊息，並向受訪者說明研究對她們可能的要求（如所花費的時間、所需揭露的事情），提醒她們於訪談中擁有中途撤銷的權力，以確保受訪者的自願參與。

### (二) 隱私與保密 (privacy and confidentiality)

所謂保密就是對研究所蒐集的資訊恪守嚴格守密的原則，其中對於受訪者於訪談中所分享的隱私(即「私人領域中不可被公開的個人資訊」)，更應謹慎處理。因此，研究者對於可能透露受訪者身份的資訊（如人名、居住地等），將做匿名或刪除的處理，以向受訪者保證資料的保密性，並告知本研究結果僅作為學術用途，絕不作他用。

由於研究主題與職場環境、待遇、福利及政策等議題相關，研究對象可能在訪談過程中表達出對現況的不滿，希望研究者提供相關資源或為其發聲。基於保密原則，研究者並不能夠將研究對象的個人或家庭資料外流，故如遇到類似情

況，研究者將向研究對象說明研究倫理與研究者身份的限制，並在訪談中傾聽、澄清研究對象的需求，以提供其相關的資源。

### （三）避免傷害

在訪談過程中，研究者將對受訪者透露的語言與非語言訊息保持高度的敏感度，若感受到受訪者對於某一議題的分享透露出尷尬、遲疑或難過的情緒時，將適時停止探問，並提供適度的支持會談，以避免對受訪者造成可能的心理傷害。



## 第四章 研究分析

本章第一節先介紹 12 位受訪者的家庭狀況與工作歷程；第二節則關注於她們曾因婚育離開全職工作的經驗；接著在三、四節則分別呈現已婚育女性會選擇部分工時工作的原因，與她們從事部分工時工作的當下在生活各面向所受到的影響和感受。

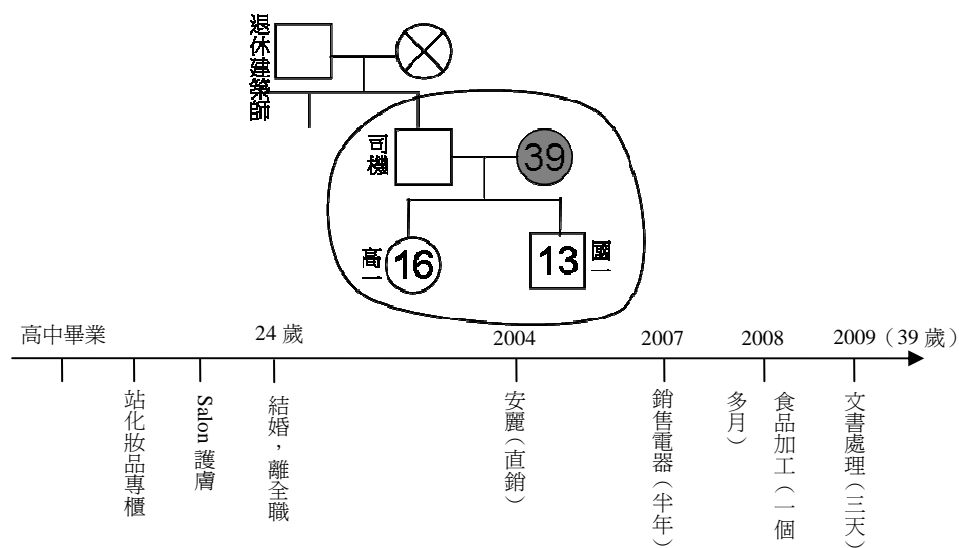
### 第一節 十二位媽媽的故事

爲了契合研究主題與章節，以下將以十二位受訪者的就業歷程爲介紹重點，除考慮時間序列外，也會點出家庭重要事件對每個媽媽就業選擇或轉換的影響。

而在命名的部分，由於研究所欲探究的主題與受訪者所從事的部分工時工作行業和內容有較密切的關聯，故採取每位受訪者在就業歷程中從事最長時間，或最具代表性的部分工時工作業別來爲其命名。在稱謂的部分，則依照社會習慣大致以受訪者年齡做區分，三十幾歲便稱「大姐」；四十幾歲稱「阿姨」；五十歲以上稱「媽媽」。

最後，爲貼近文獻原文文義；延用國內相關定義的用法；並凸顯其與部分工時工作 (part-time work) 間在「工時」上的區別，在本研究前三章中，皆使用「全時」工作表示「full time」的工作型態。但由於受訪者在訪談時皆使用「全職」工作的說法，考量到對受訪者習慣的尊重與進行詮釋的便利性，以下於研究分析、結論與建議兩個章節，將改採用與受訪者一致的用詞。

## 一、直銷大姐



\* 結婚後姊夫家工廠每年較忙時都會請直銷大姐去幫忙, 但每次皆只有幾天時間, 且不一定支薪。

圖 4-1 直銷大姐家系圖與工作歷程線

因為本身是美容科出身,直銷大姐在高中畢業之後主要從事的兩份全職工作都與美容相關,分別為化妝品專櫃和沙龍做臉護膚的工作。24 歲結婚時,公公便跟她說家中經濟給男人扛就好,女生不用出去工作,加上當時婆婆去世不久,家裡需要人照料,先生的收入也足夠支撐整個家庭,所以直銷大姐就沒再持續就業,留在家中帶小孩,成為專職的家庭主婦。

在孩子還小的時候,直銷大姐完全以家庭為中心,因為生活過得安逸,所以做過的工作多是親戚、鄰居所介紹的零工,未曾主動去找過工作。做過比較長時間的兼職工作除了幫弟弟看了半年的電器行外,就是跑了一年的安麗。直銷大姐提到,當初會踏入安麗,也是因為孩子的胃腸不好,小小姑(直銷大姐小姑的小姑)介紹了一款健康食品給她,孩子吃了覺得有用,她才正式加入,開始上一些營養的課程。雖然最後在孩子晚上常常需要找人帶覺得不好意思,且工作的報酬率沒那麼高的情況下而沒有繼續積極的跑,直銷大姐還是認為這段經驗對她,一個家庭主婦而言,有著相當大的影響,因為她學到的這些營養相關知識,直接關係到家人的健康。



現在孩子大了，在老公的支持下，她也曾經嘗試找過一陣子的工作，但覺得似乎因為年紀太大了，遞了許多履歷都沒收到回覆，目前她雖然對一份薪水、工時都穩定的工作仍有期待，但已經不會特別想盡快找到了。

## 二、會計阿姨

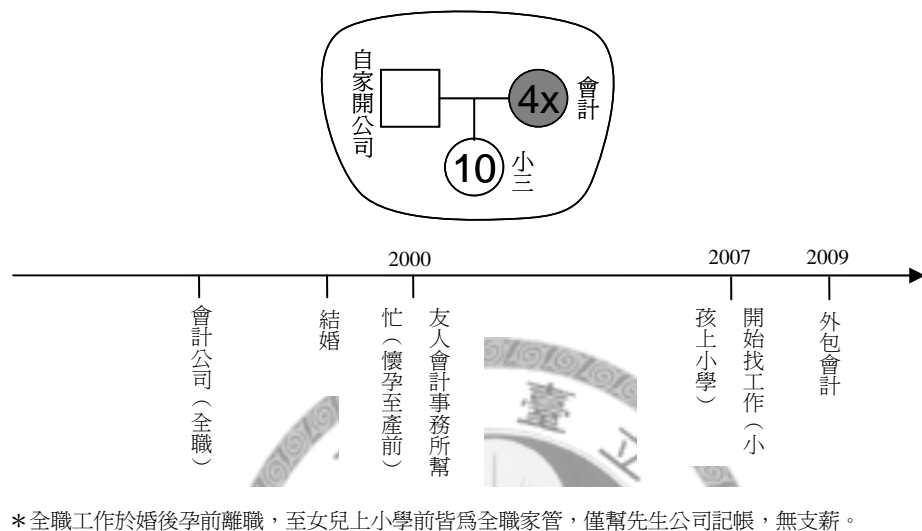


圖 4-2 會計阿姨家系圖與工作歷程線

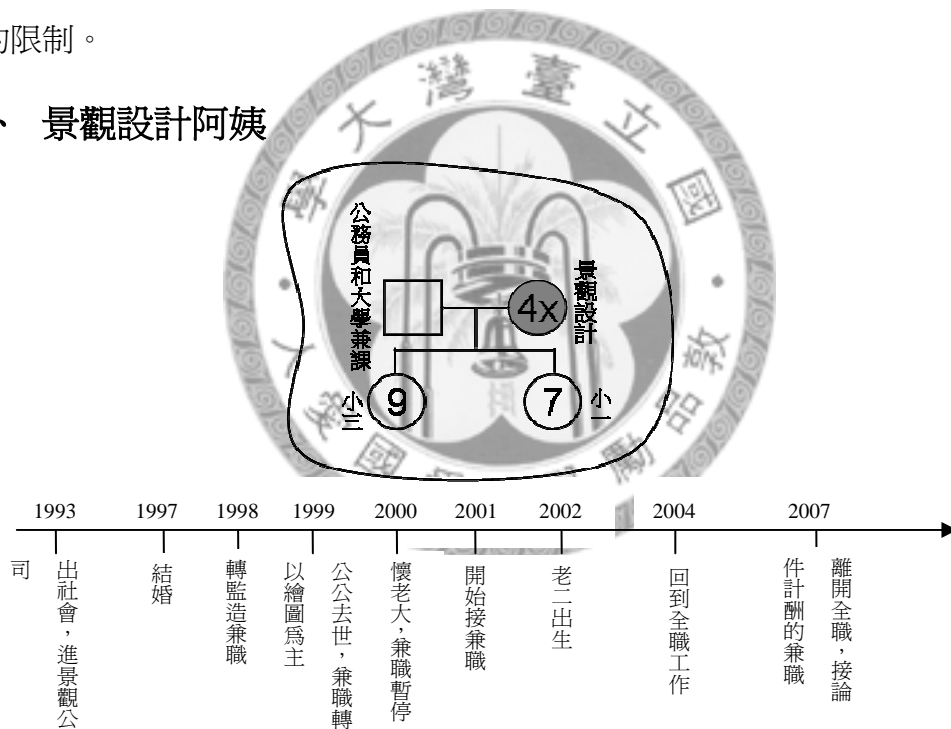
與所學相符，會計阿姨從出社會以來至今會有過的一份全職、兩份兼職，都是從事會計。她提到，會離開第一份全職工作並非因為結婚生子，而是由於原本待的業務單位將要解散，預期會被資遣才自行離職的。之後除了懷孕期間友人會請她到會計事務所幫忙數個月的時間外，到女兒上小學前，會計阿姨都沒有動過就業的念頭，專心在家操持家務。不過，由於自家公司也有記帳的需求，所以從全職工作離職至今，先生公司的部分帳務一直都是交由她處理。雖然沒有支薪，工作量也不大，但她認為如此便不算完全脫離專業，工作經驗有持續，對未來就業是有幫助的。

女兒上小學之後可以運用的時間變多，會計阿姨認為自己還有價值，也希望能在 50 歲之前找到一個立足點，所以才開始出去找工作。仍以家庭主婦自居的她，希望能找到一份工作內容單純的兼職，且時間上一定要能跟家庭配合，不能

影響到先生的工作。但找到合適的工作似乎不容易，除了本身對工作條件有所要求外，會計阿姨也提到，2008 年年底的金融風暴，和中部就業市場對年齡或已婚育婦女的就業歧視，都讓她難以找到理想的兼職工作，「這兩年是幾乎你沒有工作機會，假設我差不多她小一的時候我就去工作，就可以選擇，那錯過那個時間之後就很難。」沒在景氣大幅度變差前找到工作，現在就是工作選她，而不是她選工作了。

不過，最近會計阿姨已在朋友的介紹之下接了一份外包會計兼職，近期便會開始把資料帶回家處理，等於正式回歸職場。而對於未來，她也期待能夠朝房屋仲介業發展，因為業務性質的工作對她而言入行的門檻較低，也比較不會受到年齡的限制。

### 三、景觀設計阿姨



\* 1993-1996 第一份全職；1996-1998 第二份全職；2004-2007 先回第一家公司，再到第三間公司，皆為全職。

圖 4-3 景觀設計阿姨家系圖與工作歷程線

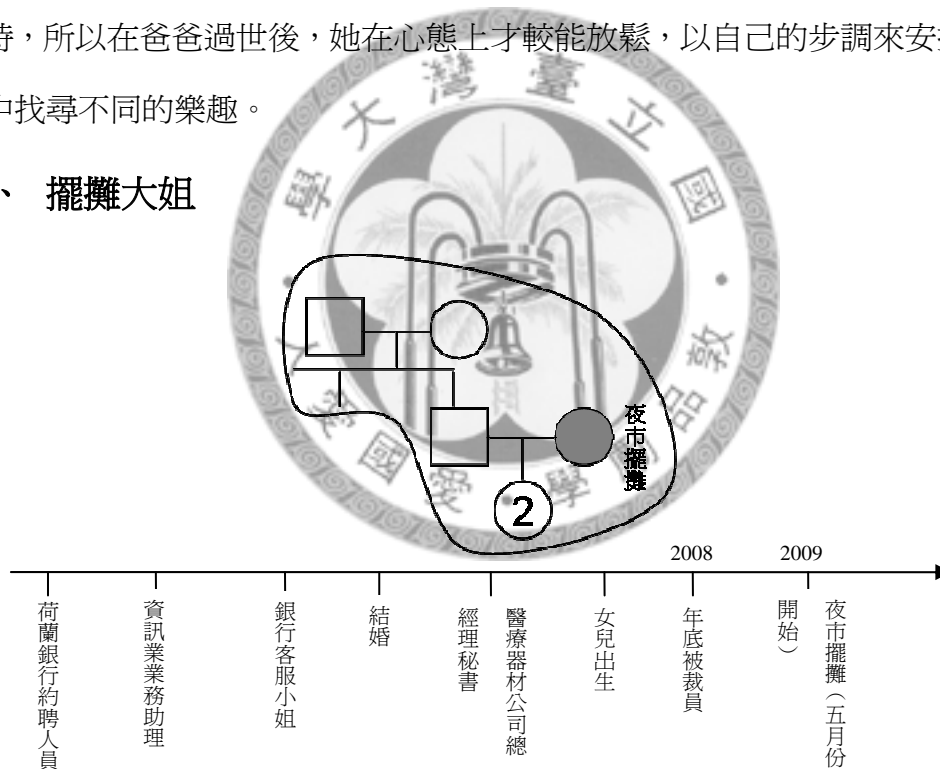
景觀設計阿姨擁有設計師、品管師的執照，她提到自己在婚前的全職工作中，從看著自己的作品自設計、施工到完成的過程中，得到許多成就感。而在第二份全職工作的任期間，她步入婚姻，因此在 1998 年公司要當時擔任台中分公

司工程部負責人的她調到上海或台北時，考量到先生的工作必須在台中，她婉拒了這個調度，轉而接同公司在中部的兼職監造 case。這樣的兼職工作型態一直維持到 2004 年，景觀設計阿姨才回到全職工作，中間僅因老大的出生停過一小段時間。

在 2004 到 2007 這三年間，她經歷了兩份全職工作，最後會離職主要是因為無法應付接送孩子與工作常須兩地跑的需求。目前，景觀設計阿姨則以兼職接之前老闆或同事的 case 為主，起初工作內容包含繪設計圖與外地監工，但因為感覺到帶著孩子工作還是比過去有壓力，在之後的工作選擇上多少也受到限制。

除此之外，景觀設計阿姨也提到，因為爸爸從小就望女成鳳，對自己有諸多期待，所以在爸爸過世後，她在心態上才較能放鬆，以自己的步調來安排工作，從中找尋不同的樂趣。

#### 四、 擺攤大姐



\*於第三份工作（銀行客服）離職後，休息的兩三年間內結婚，之後才進第四份工作（總經理秘書）。

圖 4-4 擺攤大姐家系圖與工作歷程線

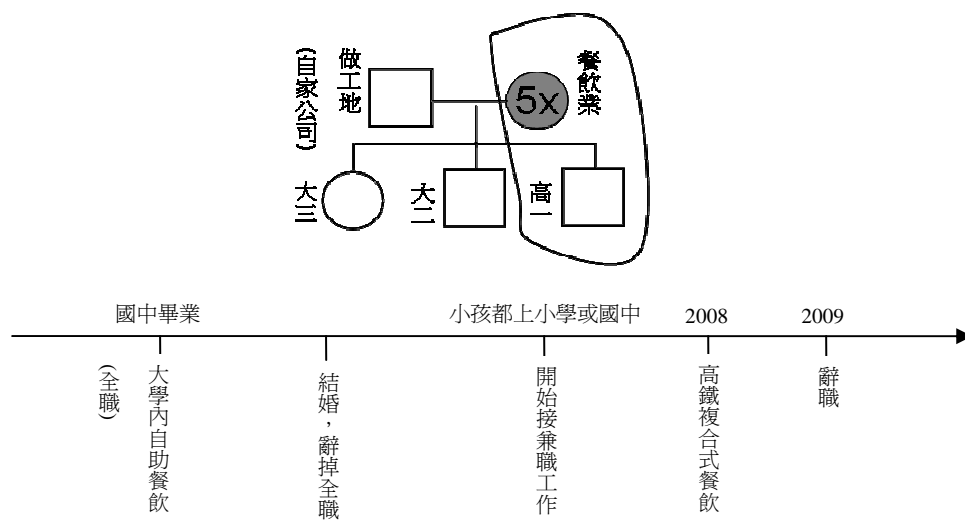
擺攤大姐從出社會到擺攤前，經歷過四份工作。因為學生時代便於銀行工讀，所以畢業後就直接成為銀行的約聘人員。不過，幾個月一聘；且需要一直獲

得續聘才能保有工作的不穩定性，加上福利、待遇及保障皆不如其他正職人員，讓她決定離開這裡，另覓其他全職的工作。

當時電腦相關產業正起飛，看到身邊親友紛紛進入相關行業，她也選擇進入資訊業擔任業務助理，但在數年後因為捲入公司的內部鬥爭，主管捨她而培養其他人的決定，讓當時僅 20 幾歲、年紀輕輕的她第一次在工作上感到灰心。之後在銀行擔任客服小姐的時間並沒有很久，就因為工作壓力太大，身體狀況又不佳的情況下離職，在兩三年的休養時期中，她結了婚，再來才進入到第四份工作。在這份工作中，上司的充分信任讓她有很多機會接觸秘書工作外的事情，擺攤大姐表示，要不是因為公司突如其來的人事變動讓她失去飯碗，她應該會一直待下去。

在 08 年失業後，擺攤大姐曾經找過一陣子的全職工作，但因為景氣不佳而頻頻觸礁，之後才在朋友的介紹下，開始接觸、學習如何批貨、擺攤。一開始這樣的決定也讓家人感到擔心和質疑，但擺攤大姐認為與其在家一直等人家通知面試，不如主動開創工作機會來得實際，因此她便堅持跨出了這一步。從開始到現在已經快要一年，擺攤大姐與家人都逐漸習慣她這樣的工作型態與時間安排，雖然持續有在找全職的工作，真的找到了也不排除回去，但這段兼職的經歷讓她學會的東西是無可取代且具累積性的，就算再被公司裁員，她也不怕。

## 五、 餐飲媽媽



\* 從最小的孩子上小學之後開始接兼職，至今接過五、六份餐飲兼職。

圖 4-5 餐飲媽媽家系圖與工作歷程線

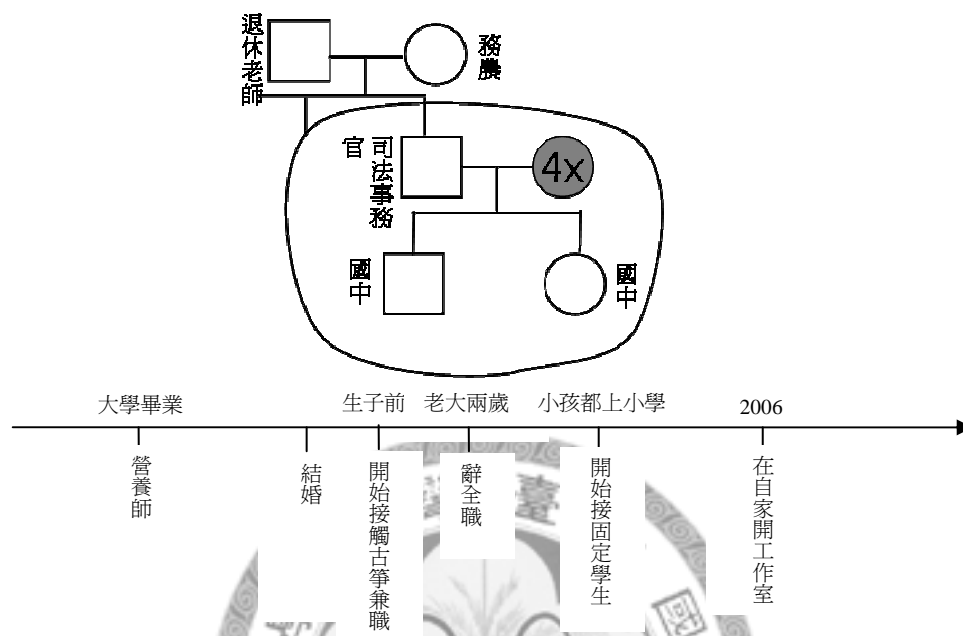
因為家境不好，餐飲媽媽從國中畢業就開始在大學內的自助餐工作，中間經歷了七年的半工半讀時期。在商專夜間部畢業後，她並沒有因此轉換跑道，接觸與自己所學相關的會計領域，而是繼續她在自助餐業的全職工作一直到結婚。

對餐飲媽媽而言，孩子就是一切，因此在進入家庭後，她就沒有想過要再做全職工作，選擇全心在家裡帶孩子，直到三個孩子全都上了小學或國中後，才開始接一些朋友介紹的兼職工作。她對餐飲業其實很有興趣，也十分肯定自己在這方面的工作能力，不過因為希望工作時間能完全配合孩子的作息與寒暑假在家的時間，這些工作都做不長，近期這份高鐵的兼職工作，也是因為類似的考量，而決定要離職。

在餐飲媽媽的觀念中，賺錢養家是先生該做的，先生因為工作忙碌而不常回家，家中的全部的家事與照顧責任也自然由她一肩擔起。雖然在工作上並沒有非常顯著的成就，但餐飲媽媽提到，三個孩子現在不管在人品或學業上，都讓她感到欣慰，就是她人生最大的成就。

目前，餐飲媽媽的目標就是在小兒子上大學前，在家好好的陪他唸書，由於沒有家計壓力，短期內她也不打算再接任何工作了。

## 六、 古箏老師



\* 婚後至辭全職前，古箏老師已開始接觸少量的古箏教學兼職，到老大兩歲前皆維持一全職一不固定兼職狀態。

圖 4-6 古箏老師家系圖與工作歷程線

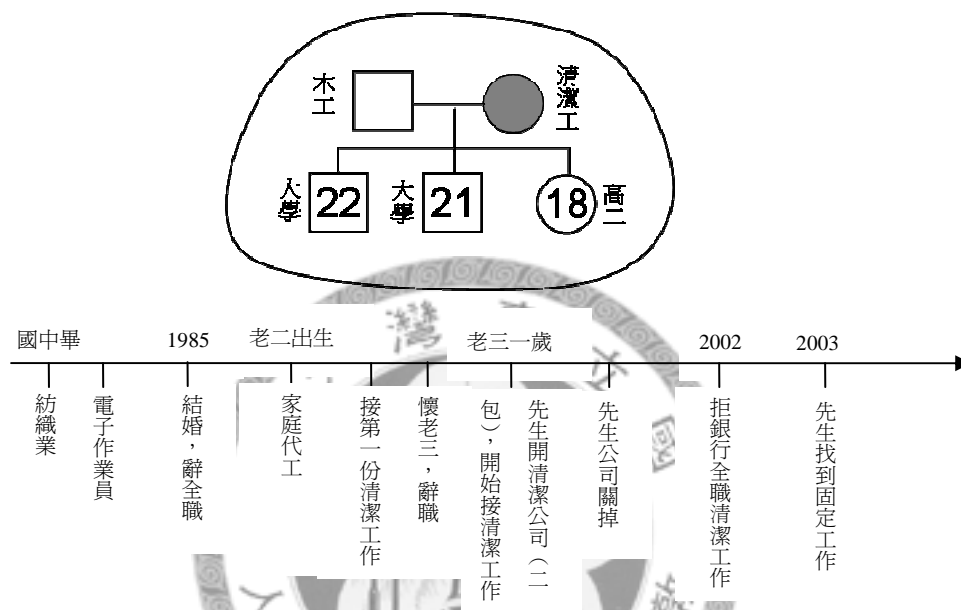
古箏老師並非科班出身，古箏只是她從小培養的一個興趣與專長，原本她也從沒想過有一天會靠這行吃飯。大學的時候她讀的是營養相關科系，所以畢業後便理所當然的考了證照，成為一位營養師。這份穩定的全職工作維持了多年，直到大兒子兩歲左右時，才決定把兩個孩子都從婆婆那裡接回來自己帶並離職。

而古箏教學這份兼職，是她在婚後生子前開始到音樂中心上課才開始接觸的，當時她仍以營養師的工作為重，僅在老師有介紹時接一些零星的 case，或擔任助教，重點不在賺錢，而是為了滿足興趣並累積經驗。在辭掉全職工作後，古箏老師當了好幾年專職的家庭主婦，全心在家帶兩個孩子，古箏兼職接的量也降到最低，而在孩子逐漸長大後，她一方面感受到婆家的壓力，一方面也覺得孩子終究會長大，自己應該再找一份工作，而非一直待在家裡，因此才開始拓展學生

來源，專心經營古箏教學的工作。

現階段古箏老師已擁有一間自己的工作室，與固定的學生群，她對現在的生活相當滿意，並表示自己把這份工作當作一個事業來經營，未來直到退休，她都想一直從事這個行業。

## 七、 清潔阿姨



\*在老大老二上小學後工作逐漸增加，基本上都能維持三份以上工作，月薪三萬至六萬間。目前同時兼五份工作。

圖 4-7 清潔阿姨家系圖與工作歷程線

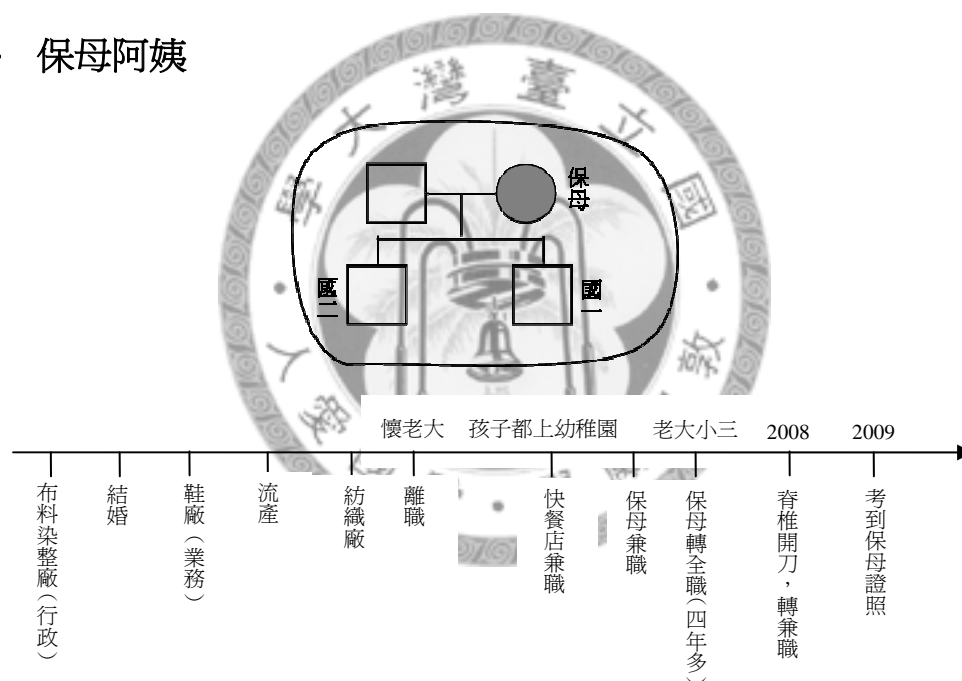
因為先生的要求，清潔阿姨在婚後便辭掉原先的全職工作，成為家庭主婦。在老二出生後，她才開始接一些手工回家做，一方面打發時間，一方面也不違背先生對她能留在家中的期待。

在懷小女兒之前，由於先生朋友的公司需要清潔人力，兩夫妻才開始接觸這個行業。清潔阿姨提到，當時先生三萬多的薪水並不足以支撐整個家庭，所以她才在友人的建議下，跟著一起進了公司，接了第一份清潔工作，不過這份工作並沒有持續很久，她就因為肚子太大行動不便而辭職。之後沒過多久，先生就開了一間小型的清潔公司，case 接了就由自己跟太太兩人做，不再外包出去。但公司

沒過幾年就因為賺不了錢而關掉，從那時開始，先生工作就一直很不穩定，幾乎拿不出錢供家用，因此，在 2003 年先生找到穩定的工作前，家計責任一直是由清潔阿姨扛，她長期身兼數份清潔工作，以支付家中大小支出。對於這樣的情況，清潔阿姨並不埋怨，「像我先生沒有工作我也不會罵他或怎樣，... 我就想說反正有人做就好了阿。... 我先生有拿給我我就拿，沒拿就算了阿，我不會去在意。」她看到的是自己一路以來都持續有工作能接的幸運，而非生命中其他負面的壓力或經歷。

目前，清潔阿姨擁有五份清潔工作，每個月五萬多的薪水。因為孩子的開銷仍然沉重，她也打算繼續從事這份工作，直到孩子們有獨立的能力在考慮退休。

## 八、保母阿姨



\*懷老大前的三份工作皆為全職。快餐店兼職離職後隔一陣子才接保母兼職，之後兩次正兼職轉換皆未更換雇主。

圖 4-8 保母阿姨家系圖與工作歷程線

保母阿姨在婚前婚後共歷經了三份全職工作。婚前在布料染整廠的工作主要是處理布料出口的事宜，之後則因結婚嫁到南投而離職，轉到當地的一間鞋廠工作，做的是幫客戶估算成本，讓公司能順利接到訂單的業務性質內容。但這份工作做不到一年，就輪到她要被調到大陸廠去，當時因為剛懷孕，跟先生又有搬回



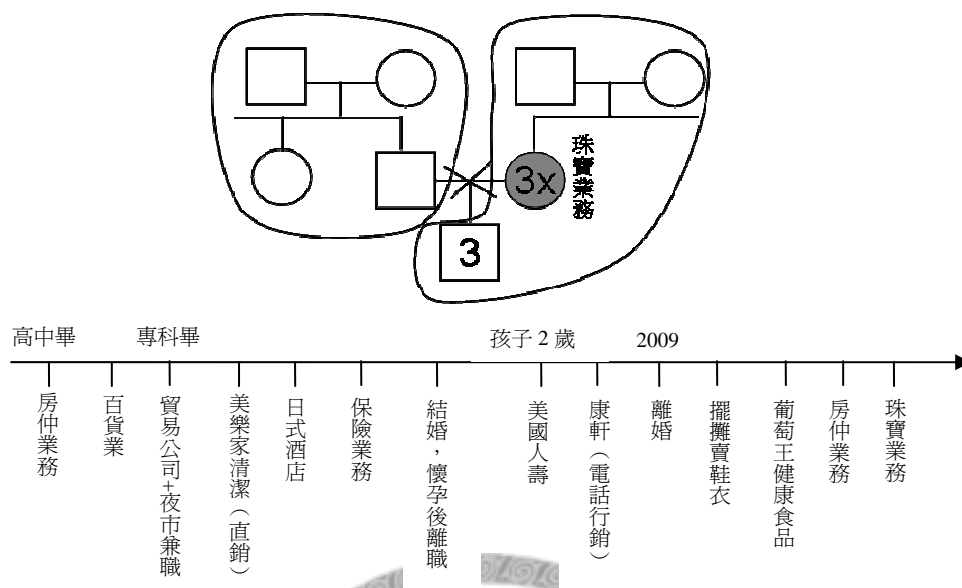
台中的打算，所以就毅然決然的把工作辭了，不過，這個孩子最後還是沒能保住。

這次的流產陰影一直留在保母阿姨的心中，因此在懷了下一個孩子，也就是現在的老大時，她在懷孕初期就請了三個月的假安胎，但在孩子七八個月時，還是因為太害怕又流產而辭掉當時在紡織廠的工作，之後就一直在家帶孩子，到兩個兒子都上幼稚園後，才到快餐店打工。

快餐店的兼職工作也沒有維持很久，爲了配合孩子上小學後的作息，保母阿姨又離開這份工作，轉爲全職的家庭主婦。休息一陣子之後，現在的老闆娘請她過去幫忙帶孩子，她才又走入職場，當起了保母。在訪談中她提到，自己的個性一直不是很積極，因此雖然很早就知道跟小孩子接觸是自己的興趣，在年輕時卻沒有堅持夢想，所幸，在經歷了許多不同的就業經驗、人生的大小事後，她終究還是走回了自己喜歡的路上。這份工作她做了好幾年，期間曾因老闆娘人手不足而轉爲全職，但 2008 年的一個大手術，讓她的身體狀況急轉直下，幾經考慮，只能再轉回兼職。

不明朗的健康狀況不僅影響保母阿姨的生活，也在她對未來工作的想像上帶來不確定性，因此雖然獨立出來、接一兩個孩子在家自己帶一直是她的夢想，目前也已拿到保母執照，但現在她還是會以養好身體爲優先，才有可能做進一步的打算。

## 九、業務大姐



\* 專科畢業後從事過許多工作，且多為同時有兩份工作以上的狀態，歷程圖僅列出受訪者有提到的工作項目。

圖 4-9 業務大姐家系圖與工作歷程線

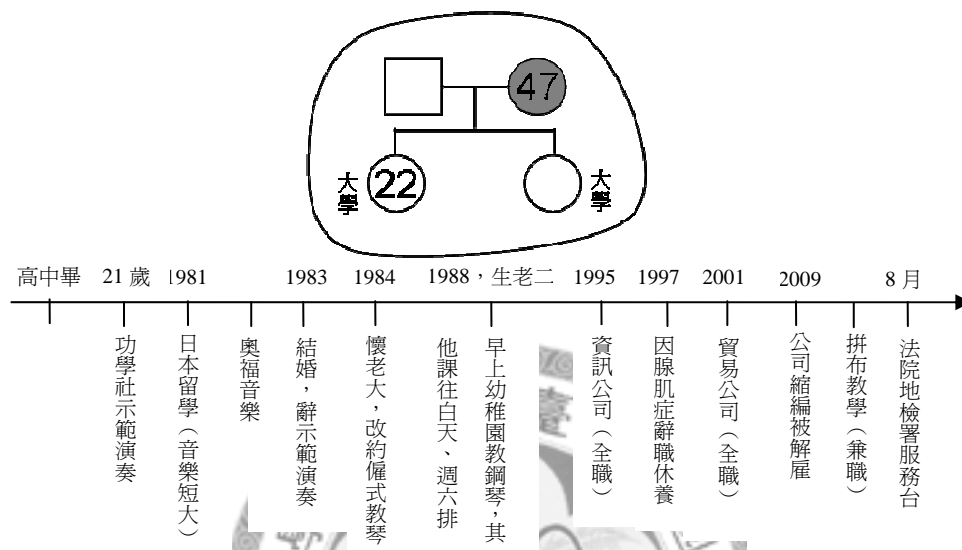
從高中就進入就業市場的業務大姐有著相當豐富的工作經歷，其中又以業務相關工作的內容、型態她是最為熟悉的。她提到，自己過去因為太過相信朋友而被騙了一筆錢，在 20 幾歲就負債的經驗，讓她到現在都保持著至少身兼兩份工作的習慣。

在結婚前，業務大姐的最後一份工作是保險業務，但因為婆婆對這個行業的負面看法，加上自己在短時間內便懷了兒子，因此婚後不久她便選擇離職。但走入家庭後，業務大姐與前夫、婆婆的相處一直不是很融洽，且前夫在婚後不久便有了外遇，沒有心在她和孩子身上，造成她雖然曾為了增加收入而找過兩份工作，但最後都因家中複雜的問題而沒辦法持續，而這段婚姻也在 2009 年中正式結束。

因為失去經濟來源，業務大姐在離婚後必須回到職場就業，幾個月內她已經接觸了三、四份工作，但每一份都做不長，收入也十分不穩定。她形容自己這半年多的生活有如行屍走肉般，一方面心情低落，一方面也被還沒打完的官司弄得

疲於奔命，無法全心投入工作。但是目前爲了爭取孩子的監護權，她還是希望自己能打起精神好好經營剛決定加入的珠寶業務工作，以穩定的收入與工作能力，爲未來的官司增加更多的勝算。

## 十、鋼琴老師



\* 於 1992 年孩子都上幼稚園時把全部課挪到白天；1995 年孩子都上小學進資訊公司工作

圖 4-10 鋼琴老師家系圖與工作歷程線

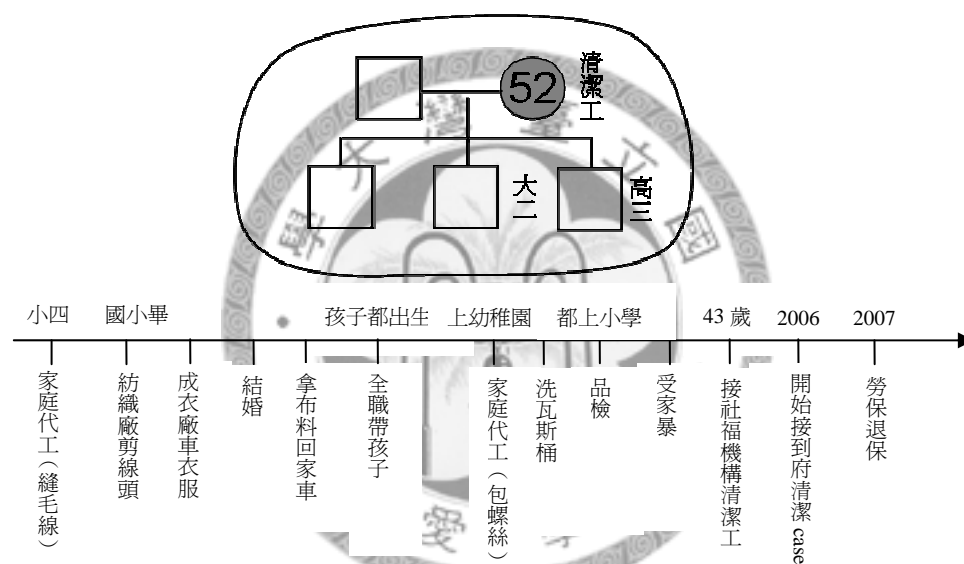
在 20 出頭的年紀，鋼琴老師就已經考上當時剛開始發展的示範演奏工作，擁有令人稱羨的高薪，工作了兩年，她決定到日本去念音樂短大，期間也曾在回台灣的空檔到奧福音樂兼任幼教老師的工作。不過在 26 歲時，因爲奶奶病危，她便放棄了研究所的申請回到台灣，之後就結了婚沒有再回日本。

因爲認爲陪著孩子成長的重要性勝於一切，她在婚後便逐漸把重心轉到家庭，先是辭掉了常需要南北跑的示範演奏工作，在懷老大時，又把鋼琴教學的工作調整爲能夠自己排上課的時間，但並沒有固定薪水的約僱型態。而在老二出生後，除了白天在幼稚園教鋼琴的工作，她也開始將其他的課都挪到白天或週六，爲的是能把晚上的時間都空出來陪先生、孩子。這樣的就業型態持續了 10 年左右，因爲學生漸漸變少，鋼琴老師才決定離開這個行業，在孩子都上小學的時候，到朋友的資訊公司上班，重新回到全職的工作。不過這份工作並沒有維持很久，

鋼琴老師便因為工作壓力太大而得了腺肌症，不得不辭職回家休養，直到 2001 年才又到貿易公司上班，這一待就是八年，一直到 2009 年她才因為公司縮編被解雇。而在找到目前這份工作前，鋼琴老師領了半年的失業給付，雖然失業，但她並沒有任何負面的情緒，反而能利用這段時間整理自己，並在閒暇時經營拼布教學的兼職工作，一樣過得很快樂。

因為原生家庭的關係，鋼琴老師對婚姻、家庭的安全感較為不足，因此不論工時的多寡，她都認定自己一定要工作，而她也確實沒有完全離開職場過。

## 十一、清潔媽媽



\*在開始接機構的清潔工作前，以打零工為主。

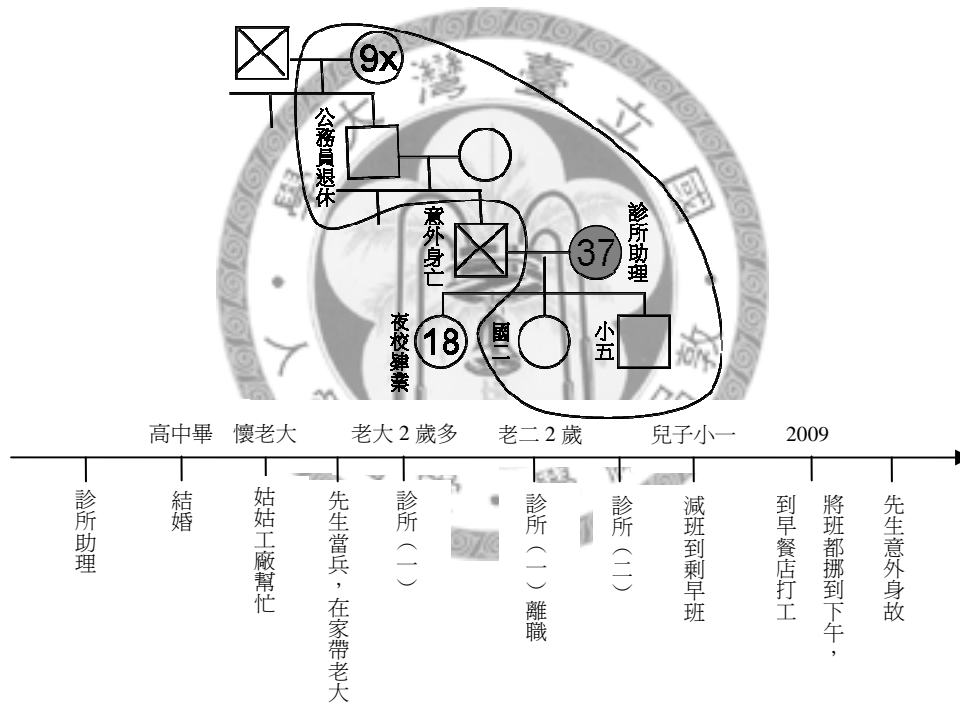
圖 4-11 清潔媽媽家系圖與工作歷程線

清潔媽媽從小家境就不好，國小畢業就進入當時蓬勃發展的紡織業，從零碎的工作做起，邊做邊學，到成衣廠工作後，平車、拷克等專業技能都已駕輕就熟。婚後隨著第一個孩子的出生，她逐漸將工作地點轉移到家裡，跟紡織廠的老闆借機台回家，再把車布料的 case 接回家做，以一邊照顧孩子。但是當三個孩子都出生後，她無法再將任何時間分給工作，因此便結束工作全心帶孩子，到孩子都上幼稚園才又開始接包裝汽車零件的家庭代工。在孩子上小學前的這段期間，清潔媽媽做過許多臨時工作，包括洗瓦斯桶、紡織廠品檢等等，過著有工作就接的

日子。

而會開始從事清潔工作的轉折點是 43 歲左右時的一次家暴事件，清潔媽媽在被打出家門、到警局安置一天後，接到了社福機構的電話，在一連串的服務結束後，她接下了機構幾個單位的打掃工作。先生工作的不穩定讓她的收入更顯重要，因此接著幾年，她又陸續接了另一個機構，以及個人家庭清掃的 case。不過對於目前這樣的工作型態，清潔媽媽並不是很滿意，認為自己常需要到處跑、做得很累薪水又少，跟機構同事間的相處也有一些不順，所以她一直都有回到紡織相關全職工作的打算，目前也持續有在注意相關機會。

## 十二、助理大姐



\*在診所（一）做了四年，離職後半年便懷老三，休兩年後才到診所（二）上班至今約七年多的時間。

圖 4-12 助理大姐家系圖與工作歷程線

因為較為早婚，助理大姐高中畢業就進入了家庭，在先生當兵時，就已經是一個孩子的媽了。除了婚後到懷老大的中斷就業期間，有時候會到姑姑的工廠幫忙包螺絲之外，助理大姐主要的幾段工作經歷，都是從事診所的行政助理。在學生時代，因為念的是夜校，白天她就到附近的診所打工，這份工作一直做到嫁來

台中才結束，再來就一直到老大會走路了，才又去找了另一份診所助理的工作，待了四年多後離職，並於休息兩年的期間生了老三。

大約在七年多前，助理大姐進入目前這間診所工作，開始的幾年她都有上晚班，但在小兒子小一的時候，因為腳被檢查出有骨頭有壞死的情況，需要固定北上看醫生，她便決定把晚班取消，並減少排班的節數，以專心照顧兒子，一直持續到 2008 年才又逐漸增加上班的時數。不過在 2009 年，助理大姐的家中又遭逢巨變，一直是家中經濟支柱的先生因意外身故，留下她一人獨自面對未來，擔起照顧一家老小的責任。她回憶當時，先生因為景氣差一直接不到工程而收入銳減，常在家不斷責備自己，助理大姐才剛把班都調到下午，找了一個早餐店的工作兼著，但意外還是發生了。

先生的去世讓助理大姐過了好幾個月一思及便流淚的日子，後來因為勤跑慈濟，加上親友的關心、鼓勵，才漸漸走出傷痛。目前，雖然她微薄的薪水僅能夠勉強打平家中的開支，但因為公婆與夫家親戚的堅持，助理大姐並沒有轉換工作或再多做一份兼職的打算，而是把重心放在家庭，繼續勇敢的走下去。

### 十三、小結

綜合以上十二位受訪者的就業歷程，若以結婚的時間點來做切割，她們在婚前婚後從事全職或部分工時工作的狀況如下表。

表 4-1 受訪者就業狀況

	曾因婚育中 斷全職就業	婚前工作型態		婚後工作型態	
		全職	兼職	全職	兼職
直銷大姐	○	○	×	×	○
會計阿姨	×	○	×	×	○
景觀設計阿姨	○	○	×	○	○
擺攤大姐	×	○	×	○	○
餐飲媽媽	○	○	×	×	○

古箏老師	○	○	×	○	○
清潔阿姨	○	○	×	×	○
保母阿姨	○	○	×	○	○
業務大姐	○	○	○	×	○
鋼琴老師	○	○	○	○	○
清潔媽媽	○	○	○	×	○
助理大姐	×	×	○	×	○

而若將其結婚前後的就業型態做進一步的歸納，又可分為，以橫條圖來表示，則如圖 4-13：

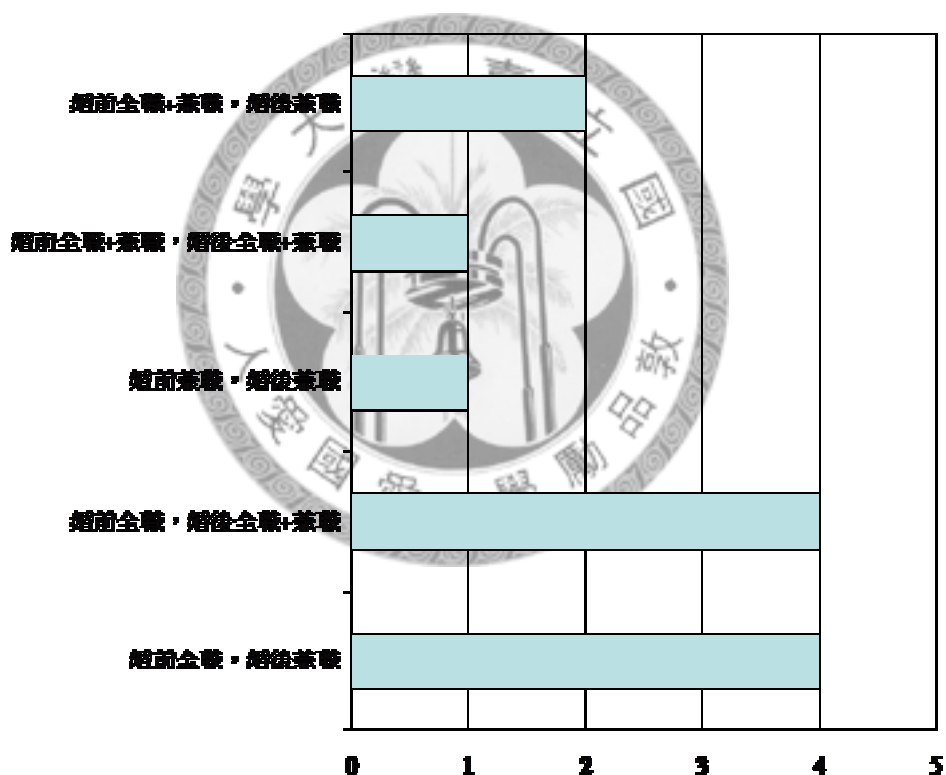


圖 4-13 受訪者就業歷程歸納

從圖中可以看出，以結婚進入家庭為分界點，研究受訪者共可分為「婚前全職，婚後兼職」、「婚前全職，婚後全職與兼職」、「婚前兼職，婚後兼職」、「婚前全職與兼職，婚後全職與兼職」，以及「婚前全職與兼職，婚後兼職」等五種就

業類型，其中八位受訪者在婚前都是從事全職工作，婚後才轉換為兼職工作，或在全職與兼職工作間轉換的。在下一節中，研究者將探討受訪者在選擇部分工時工作之前，因婚育中斷就業的情況。

## 第二節 因婚育中斷就業的經驗

從第二節對相關議題的整理中我們可以了解到，許多統計資料、學者的討論或理論的假設，都相當確定「婚育」對女性就業的影響，且主要是針對其「受否能維持全職就業」來分析。而部分工時工作之所以會成為部分已婚育女性平衡家庭與工作的策略，也與婚育和「全職工作」間可能存在的衝突有很大的關係。因此，本節探討的重點便在於這些婚育後有從事部分工時工作經驗的女性，她們因婚育而中斷全職就業的原因與經驗，以及她們對婚育影響就業的看法。

### 一、婚育前後的工作歷程

在上一節的最後，我們已歸納出十二位受訪者的五種就業歷程類型，從結果可以看出幾乎所有的受訪者在婚前都有從事全職工作的經驗，且在當時大多以全職的工作為主。但是在進入家庭後，共九位受訪者有因婚育中斷全職工作的經驗，有一結婚就離職的、一懷孕就請辭的，也有在孩子不同年紀時因照顧責任而決定專職在家帶孩子的，每位受訪者的經驗與考量都不盡相同，而這就是本節所要探討的重點。

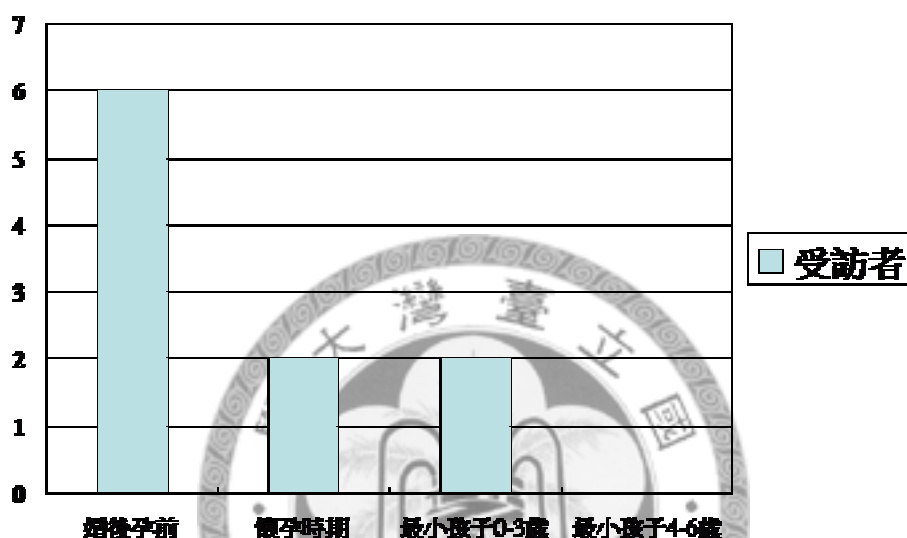
圖 4-14 呈現的是九位受訪者婚育後離開全職的時間點，其中會計阿姨與擺攤大姐因為都是受到景氣、公司縮編的影響而離職或失業，與婚育沒有直接關係；助理大姐則因為婚前至今皆沒有從事過全職工作，故三人的經驗都不會在此處做討論。而鋼琴老師雖然從來沒有離開過職場，但她在婚後便將工作轉為兼職狀態決定，也等於因為婚育而放棄了高薪的全職工作。

從圖中可以看出，大部分受訪者都是在婚後、懷孕前便離開全職工作；有在



懷孕時期或最小孩子三歲以下時離職經驗的僅各有兩位；且沒有任何受訪者是在最小孩子在 4 歲以上才離職的，可見至少在本研究受訪者的經驗中，婚姻對女性就業歷程的影響程度並不低於照顧責任；且家中有幼齡子女時離開全職工作的機會是較大的。

### 曾因婚育離開全職工作的時間點



註：九位受訪者中，僅景觀設計阿姨有兩次因婚育離開全職的經驗，其他受訪者皆只有一次。

圖 4-14 受訪者曾因婚育離開全職工作的時間點

而圖 4-15 則顯示各個受訪者在就業歷程中，因婚育而完全離開職場的最長時間。由於對部分受訪者而言，就業轉換的時間點距今已有一段時間，僅能提供約略估計的資訊如「孩子都上幼稚園後才開始接兼職工作」，故對某些受訪者完全離開職場的最長時間估計可能會有一至兩年的誤差。此外，其中有幾位受訪者如古箏老師與直銷媽媽，在全職當家庭主婦的時間，也曾接過零星的兼職工作，但考量到這些工作的持續的時間極短，或數量極少的情況，在計算時便不算在已回到職場的範圍內。

從圖中可以看到，只有兩位受訪者（景觀設計阿姨、鋼琴老師）因婚育中斷就業後，是在一年內就回到職場的（全職或兼職工作皆算在內），而有四位媽媽

完全中斷就業的時間達五年以上。若以人力資本論來解釋中斷就業對女性就業的影響，則不能持續累積工作經驗、技能及資歷將會是女性在中斷就業期間最大的損失，進而減損她們再回到職場的籌碼。而在後面的章節中，我們也將透過受訪者的經驗來討論中斷就業對女性接下來的就業選擇與心態，會產生什麼樣的影響。

值得一提的是，會計阿姨雖然不是因為婚育而中斷全職就業，因此未被標於上圖中，但她在經歷懷孕、生子之後並沒有回到全職工作的原因仍是家庭與照顧責任；而直銷大姐、餐飲媽媽、業務大姐、清潔媽媽及清潔阿姨因婚育中斷就業的最長時間雖不一樣，但她們至今都沒有再回到全職工作中的經驗，也更凸顯了婚育對女性是否能持續全職工作的影響。

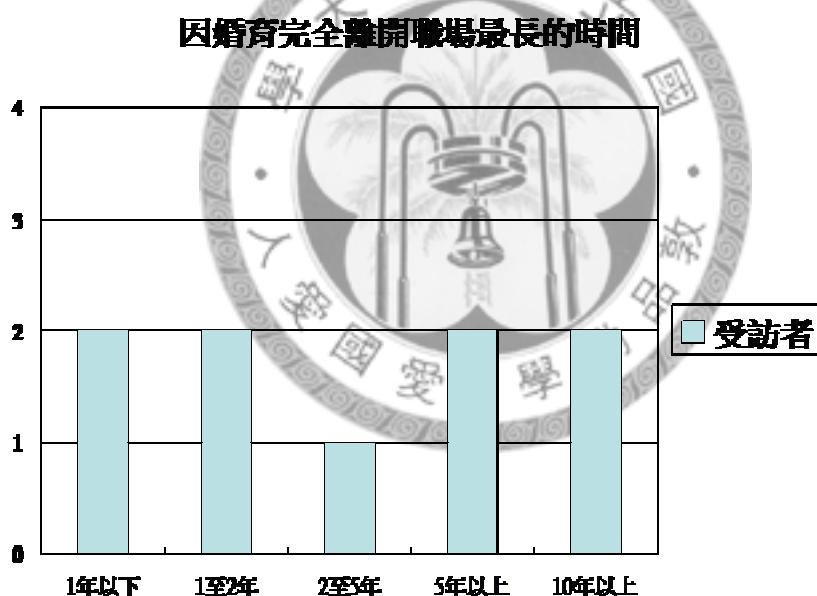


圖 4-15 受訪者因婚育完全離開職場最長的時間

綜合以上，我們可以家庭生命週期理論（Family life cycle）來切入解釋婚育對女性就業的影響。此理論假設女性比男性容易受到家事、照顧責任等「家庭性因素」的影響而中斷就業，而在本研究受訪者的經驗中也可以看出，在經歷結婚、生育的階段時，確實都是女性放棄全職工作轉來全職照顧家庭，先生的就業歷程

或型態皆未受任何影響。再者，受訪者在家中有幼齡孩子的階段，特別容易受到照顧責任的排擠而選擇離開職場的情況，也符合理論假設，因此婚育對女性就業歷程的影響力的確不容忽視。

而女性在進入家庭後，為什麼會做出離開全職工作決定，她們考量了哪些面向，又受到哪些因素的影響，便為下一段所要討論的重點。

## 二、 因婚育中斷就業的原因

綜觀九位曾因婚育離開全職工作的受訪者經驗，雖然總括來說都是受到「婚育」的影響，但實際上每位受訪者當時所處的情境與考量的原因都有所不同。以下便依照她們決定離開全職工作的「時間」與「階段」的順序，來討論女性在經歷結婚、懷孕到生育三個不同時期中斷就業的動機。

### （一）婚後即應夫家的要求或期待而離職

直銷大姐、業務大姐、清潔阿姨都是一結婚就離開當時的正職工作，且做此決定的最大原因都是來自於公婆或先生的要求或期待。

清潔阿姨提到，先生在年輕的時候脾氣比較差、掌控性強，又比較「大男人主義」，對家事分工的觀念較為傳統，所以對於先生要她在婚後當全職家庭主婦的要求，清潔阿姨並沒有太大的反對機會。有時候連晚一點回家，都會被念或是得看先生的臉色。「他說他回來要有人在家，阿煮飯給他吃，有時候我出去了比較晚回來，他會臉很臭耶。」（清潔阿姨）

而業務大姐則是考量到婆婆對她當時從事行業的看法，自己又在婚後不久就懷了孕，才決定要離職的。因為自己畢竟是剛嫁進來的媳婦，又與公婆同住，業務大姐並不希望婆婆對她有任何負面的情緒。

「那時候我婆婆對保險業不是很認同，她說保險都是騙人的，那我覺得我剛好又懷孕阿，就想說盡量不要去讓老人家有話講，所以我就離職。」（業務大姐）

不同於業務大姐，直銷大姐的婆婆在他嫁過來之前就過世了，家中有一段時間是沒有女主人的狀態，因此在她加入這個家庭後，公公便很明確的表明了不希

望她去工作的期待：

「因為我沒有婆婆阿，然後那時候我結婚，我嫁過來的時候我公公就跟我講說，女生的話就不用去工作了啦，男生賺錢就好了，…然後我想說好吧，那就在家，我老公也想說，因為他那時候薪水都蠻高的啦…，我老公說好那你就不用工作啦。」（直銷大姐）

由於公公肯定「男主外、女主內」的家內分工方式，加上先生也認為自己的薪水足夠支撐整個家庭，沒有家計壓力的直銷大姐在當時便選擇離開職場，專心操持家務、照顧家庭。

## （二）婚後因工作的時間或地點不能配合家庭而離職

進入婚姻後，很多事情都不能夠再只考慮到自己，而必須用整個家庭的角度來考量，其中對工作地點或時間的選擇也可能會受到家庭的限制，不再像單身時那樣自由。受訪者中的鋼琴老師與景觀設計阿姨，在婚後、生育前的階段，就都曾因為這樣的考量而離開全職工作。

景觀設計阿姨在婚前就是一位出色的景觀設計師，工作能力十分受到公司的肯定。但在婚後，因為所屬公司要收掉在台中的分公司，卻不希望失去她這個人才，所以便提出了調職上海或台北的選擇給她，希望她可以繼續留下。但是，因為考慮到才結婚兩年，先生的工作地點又必須在台中，最後她還是放棄了這兩個機會，轉而替公司做監造的兼職。

「我是台中分公司的工程部負責人，…那種責任感比較大。然後後來他們要我調到上海，我說不行，他說那到台北，我娘家本來就是在台北阿…，可是我先生工作必須要在台中，那個時候我們才結婚兩年，所以我就沒有考慮…，就繼續留在台中，…那時候有一種 part-time 就是除了幫人家做設計以外，就是幫台北總公司監造月眉。」（景觀設計阿姨）

從景觀設計阿姨的選擇脈絡中，可以看出女性在婚後以家庭為重的考量。若自己還是未婚的狀態，就算不考慮上海，台北也會是她願意接受的工作地點，「因為娘家也在台北，住的什麼熟悉度你都不用再重新適應了。」但因為已經有了婚

姻，有了家庭，這個優勢便失去了對她決定的影響力。

而鋼琴老師則是爲了家庭而辭掉了高薪但工作地點不固定的全職工作。婚前就已經擁有正職示範演奏與兼職教鋼琴兩份工作的她，婚後也是因爲全職工作常常需要跑外地，對已有家庭的自己不是很適合而離職，在懷孕後她更把工作全部轉爲兼職的型態。

「結婚之前，...就是正職的工作變成時段減掉，然後 part-time 的時間漸漸增加，...等於說示範演奏之餘又兼差教鋼琴，...到後來結婚之後，那個示範演奏必須到外縣市去，...所以那個就辭掉了，那時候整個交接時間都在 73 年左右，懷孕了嘛，就完全變成 part-time 的了。」（鋼琴老師）

鋼琴老師一直有很明確的人生目標，在訪談中也不斷重複自己的信念。她知道自已雖然不會因爲結了婚而離開職場，但家庭一定是第一優先。而當時會選擇離開全職工作，就是因爲這份對工作時段、地點的要求，必然會擠壓到她想運用在家庭的時間。

「以正職工作來講，他就是朝九晚五，除了這個以外，它會有工作壓力，然後因為我那時候的工作又禮拜六禮拜天，等於是說我的工作時間幾乎都要是人家休息時間，在巡迴演奏也是一樣，都是晚上時間，然後假日時間。那結了婚之後，...變成在我的生活程序上面，我沒有辦法顧及到家庭，那第一個考量是家庭，所以正職工作就不考慮了。」（鋼琴老師）

在尚未進入婚姻前，與另一半分隔兩地，或是常需要南北奔波、在一般人休息時間工作的就業型態對這兩位受訪者而言，或許不會造成太大的壓力，但是在進入家庭之後，對於工作時間、地點的配合度上便無法像過去一樣高，在不希望工作影響到婚姻生活的情況下，離開全職工作就成爲必然的選擇。

### （三）不敢冒再次流產的風險而選擇離職

「懷孕」意味著在不久的將來，家中將加入新的成員，夫妻也將升格爲父母，擔起養育下一代的責任。在這個階段中，女性也有可能考量到自己的身體狀況或爲未來照顧嬰幼兒做準備，而選擇離開職場。雖然業務大姐與保母阿姨都是在

懷孕後中斷就業，不過相對於業務大姐顧及婆婆看法的考量，保母阿姨更為明顯是因懷孕的經驗而兩次決定離開全職工作。

在嫁到南投後，保母阿姨並沒有馬上離開就業市場，婚後第一份製鞋廠的工作還是全職的型態。不過，由於公司員工必須輪流調職大陸，當時剛懷第一胎的她與先生討論後決定選擇離職，這是她第一次因為懷孕而離職的經驗。

「那時候我們的廠在大陸也有設廠，我們辦公室的小姐必須輪流到大陸廠去，...我回去跟我老公討論，他就講你不要去好了，因為我那時候剛懷孕。...然後那時候我們剛好又有意思說我們要搬來台中，所以我那個時就把工作辭掉。可是那個孩子最後還是沒保住。」（保母阿姨）

這次的流產經驗多少在保母阿姨的心中留下了陰影，所以在搬到台中後的下一份工作期間，她一知道又懷了現在的老大，便相當小心謹慎。考量到自己身體與孩子的狀況，初期她便跟公司請了三個月的安胎假，而在懷了七八個月時，還是因為太擔心又流產而選擇離職，之後就沒有再回到原來的工作場域。

「因為第一胎，就是第一次心裡會怪怪的嘛，所以我懷現在老大的時候，我剛開始前三個月我有請假我沒去上班，因為那時候有先兆性流產，就是會一直出血。...然後就來到三個月穩定之後我再回去上班，上上上上上到七八個月的時候，我說我真的想離職，...我第一胎不愉快的經驗我會怕，...一直到小朋友上幼稚園，我都在家照顧他們。」（保母阿姨）

因為很清楚自己進入家庭後的階段性目標就是生、養子女，保母阿姨現在回想起來，仍認為這就是自己「該走的路」：「我當初結婚，我就知道說『可能就是妳結婚之後生子，那時候我是比較重小孩，再加上第一胎的關係，我就會想說我就是專心在家照顧小孩，所以如果說我覺得小孩子對我工作上應該沒什麼，根本就是沒有什麼關係到』對她而言，因懷孕或照顧孩子而離開職場的選擇是理所當然的，因此她也從來沒有「是因為孩子才必須離職」的想法，甚至不覺得其間有任何的關係。

#### （四）因照顧責任的考量而離職

照顧責任與工作間的拉扯一直是學者們在探討女性就業議題時的重點，這是因為在現今社會中，兒童的照顧責任往往還是落在女性的身上，因此在孩子照顧需求最高的幼齡時期，母親持續就業的可能性就相對降低。從本研究受訪者的經驗中可發現，女性可能因為「想要」或「必須」將全副心力用於照顧孩子上；或無法同時兼顧照顧與工作的需求而選擇放棄全職工作。

#### 1. 不能或不想將孩子托給他人照顧

若有人能分攤家中幼齡孩子的照顧工作，對已婚育女性的持續就業將有相當大的幫助，其中自己親人如公婆、父母的無酬協助，不但能讓女性無須面臨可能的機會成本考量，也能夠降低部分家長對「不想將孩子交給陌生人帶」的疑慮。在受訪者當中，直銷大姐就是因為考量到自己的母親與公公沒辦法幫忙帶當時年幼的孩子，公公與先生又期待她留在家裡，才在婚後選擇離開全職工作。

「其實我也想工作，你會卡在你心裡一直想要去工作，但是你孩子又要照顧，這樣子就沒有辦法，...所以那時候都沒有想要找工作，阿因為也真的沒人幫我看小孩，我娘家雖然說很近，但是不可能常常把孩子丟在我媽那裡，因為他們做農的嘛，...那時候時機比較好，我媽他們去工作一天都賺兩千多塊阿...，我也有公公啦，但是我公公那時候也有工作，在做建築的，那個錢也很多阿，那我也不可能把孩子丟給他說我去上班阿，阿所以他們都有在工作我不好意思把孩子丟給他們帶。」（直銷大姐）

不同於直銷大姐在「要母親與公公放棄不錯的薪水幫她帶孩子實在不划算」的考量下，不好意思麻煩兩個長輩的經驗，古箏老師說到，婆婆其實是很樂意幫他們帶孫子女的，不過在諸多考量下，她還是決定辭掉當時的全職營養師工作，將兩個孩子接回來自己帶。

「因為剛開始之前都是我婆婆帶，阿就是在鄉下。...那時候我們每個禮拜回去看一看小朋友，可是我覺得這樣子小朋友，而且可能教育觀念啦會有一些差，我也沒有辦法，而且小孩子跟你會有一點疏離感...。就覺得說我賺那麼多錢也是為了這個家，然後跟小孩怎麼這樣子分開，所以那時候想說那就乾脆不要做好

了，就是先帶再說，我就把小孩子，我兒子好像兩歲半，接回來帶。」（古箏老師）

因為婆婆住得比較遠而只能夠在假日回鄉下看看孩子，久而久之與孩子間產生的疏離感，令她覺得很心疼也很捨不得；加上長輩在教養孩子的觀念上與自己多少有些差異，即使不認同也無法改變什麼，古箏老師逐漸有了把孩子接回來的想法，並開始思考，甚至質疑自己在工作賺錢與家庭之間的分配是否妥當。直到女兒的保母因故辭職，一雙兒女都送回鄉下給婆婆帶了一陣子，才更加深她自己帶孩子的信念，進而實際行動。

比較古箏媽媽與直銷大姐的不同經驗，可以看出女性確實有可能因為沒有家人能幫忙分攤照顧工作而中斷就業，但對於部分女性而言，就算擁有這項資源，她們還是可能會因為考慮到其他更細緻的問題，如擔心孩子會跟自己不親、爺爺奶奶會太寵孩子等顧慮，而決定要自己帶孩子，但一旦做了這個決定，她們就勢必得放棄當時的工作。

## 2. 無法同時滿足工作與孩子的需求

已婚育女性也有可能在選擇嘗試「一邊照顧孩子，同時也保有全職工作」的生活安排之後，仍因無法負荷兩者間互相的拉扯與牽制，而不得不選擇放棄工作。

景觀設計阿姨共有兩次因婚育離開全職工作的經驗。如前所述，第一次她純粹是因為公司調度不能配合家庭的地緣而離職，在老大、老二相繼出生後，應過去老闆的要求，她又決定恢復全職的工作型態，但僅維持了三、四年的時間，最終仍因為無法應付公司常要她在一天內南北往返的要求，而選擇離開。

她提到，因為業界希望設計師能夠負責監造自己設計的 case，所以從設計到監造她都必須一手包辦，幾乎每天與要和時間賽跑：前一天晚上就得開始構思，一大早進辦公室盡量把圖畫完，下午到嘉義去監造、蓋章，傍晚再趕回公司開會。回想起當時一天生活的忙碌與常常得遲到早退的無奈，景觀設計阿姨也將自己與當時公司還沒共組家庭的學弟妹作對照，凸顯出有家庭、孩子的女性在職場上蠟燭兩頭燒的情境：



「我沒有偷懶耶，嘉義那裡我一簽完馬上趕回來，我也差不多七點到，會頭我沒開到，趕快報告完南部的事情，然後又要早退。反正其實大部分的人都是沒結婚，可能裡面有幾個學弟妹都有同居，可是大家都沒結婚，沒有小孩，他們要待到10點都ok，因為他們就是在辦公室就是在一起的狀態，他們的家庭生活跟辦公室生活基本上沒什麼差異，省一點冷氣錢。可是我差很多，我有家庭，我是全公司唯一有小孩的，我老是覺得有一種開會也遲到，然後又第一個說我要先走的那一個人，就我進去一兩年，可是我覺得大家都是這樣子看著我的感覺。」（景觀設計阿姨）

除了工作、同事間無形的壓力，孩子的部分也讓她感到很捨不得。景觀設計阿姨之所以必須早退，就是要趕著去接幼稚園下課的女兒，但即使她已經盡可能的提早離開，接到孩子的時間仍已超過正常接送時間許多：「我那時候我小孩都是全校最晚去接的。... 幼稚園是這樣子的啦，超過六點接加五十塊，... 一直往上累加...，如果我超過七點半才去接，還要跟那些老師說對不起。... 因為她們也有家庭，... 那種感覺很不好，一直麻煩人家，然後小孩子也會覺得很丟臉很自卑，好像沒人要的小孩。」（景觀設計阿姨）

常常要從公司會議早退已經讓她感到不是很舒服，趕到幼稚園後又總是因為拖晚老師時間而感到抱歉，孩子覺得丟臉的心情自己也看在眼裡，那陣子一直處於疲於奔命狀態的景觀設計阿姨，深刻感受到家庭與工作間的拉扯，甚至在每天飆車趕行程的當下，她擔心自己出事孩子會沒人去接的程度，都大過於自己的生命。

「那個生命風險很大，基本上整條路都是在飆車，就包括下班趕到幼稚園都在飆車，常常是紅燈也衝過去這樣子，就是說今天沒有死在路上真是好狗運那種感覺，萬一死在路上，那小孩子怎麼辦，他爸爸要11點才下課，怎麼知道要去接，那老師不就要抓狂了，就是那種感覺，就一個人四分五裂。」

儘管公司願意派宿舍讓她方便在嘉義過夜，換得她一週能多留在南部幾天，但一想到家庭、孩子會受到的影響，她便完全不考慮這選項的可行性，「建築師

是希望我一個禮拜可以在那裡(嘉義)待三天，我就想這樣不行，這已經嚴重影響到家庭，他在那邊派宿舍，那我說不要，那就只好離職阿。」這樣的狀態維持了好一陣子，身心都無比疲憊她終於還是跟老闆提了想接台中案子的請求，最後因為公司只拿得到外縣市的案子，無法回應她的需求，才選擇離開。

從景觀設計阿姨的經驗中，可以看出一個「工作母親」(working mother) 努力擔起照顧與工作責任，卻無法得到工作夥伴理解的孤立、無奈心境，顯示需擔負大部分照顧責任的已婚育女性，在就業上可能會碰到的諸多不便與衝突。

#### (五) 從事全職工作的機會成本太高

最後，女性在選擇是否要維持朝九晚五的全職工作時，也常常會以機會成本的計算來考量。如果將孩子送給保母或幼稚園帶的花費高過於、或是與自己薪水差距並不明顯，代表出去工作的機會成本是很高的，在這樣的情況下，已婚育女性往往會選擇自己在家裡帶孩子。

「如果你給保母帶，保母帶你也是要付保母的費用，那兩個加起來其實那時候我覺得跟我薪水來講的話，並不會差異太大，而且其實你這樣子給保母帶還不如自己帶，我就覺得那種感覺，所以那時候我就覺得說先辭掉。」(古箏老師)

從古箏老師的考量脈絡中可以看到，一方面比起給婆婆帶，她更想自己帶孩子，一方面她也考量到把孩子帶回家後，白天都給保母帶，自己維持工作的機會成本會比她留在家裡高，所以最後她才做出離職的決定。

### 三、 女性對婚育影響工作的看法

從曾因婚育而離開全職工作的受訪者經驗中，我們已經可以看出婚姻關係、懷孕經驗及照顧責任對女性就業可能產生的部分影響。而究竟這些已婚育女性是怎麼看待家庭與工作間的關係？她們又是否同意家庭與工作必然會有衝突這個說法？本段將先討論女性在結婚生子後，在就業上如何受到家庭、職場與社會文化等面向的影響，再看到受訪者對於平衡家庭與工作的不同看法。

#### (一) 多了「妻子」和「母親」的身分對女性就業上的影響

結婚生子後，女性便增加了「妻子」和「母親」兩個身分，這樣的轉變將影響其於「家庭」、「職場」或「社會」中所扮演的角色，進而左右或牽制她們對就業的安排與決定。以下我們便就這三個面向來作討論。

### 1. 家庭：先生、孩子的牽絆

對女性而言，踏入婚姻、與先生共組家庭，到生養孩子，生命便踏入了另一個階段，責任更重了、要想的也更多了，有了家庭的牽絆，許多事也不能做了。原本頗有事業心的景觀設計媽媽便提到，因為嫁給了一個跟自己專業不同的先生，自己從設計、監造到完成一手包辦的滿意成品，先生完全不懂得欣賞讓她感到失落；而也因為有了婚姻關係，她便不能夠再放手去衝刺自己的事業、發展自己的理想。因此在訪談中她不只一次提到，如果再來一次，她可能不會選擇結婚，或者至少會嫁給一個相同專業的先生。

「如果再選擇一次，我會選擇不結婚，可是我把小孩生下來，然後我照自己的意念開一家自己的工程公司。我不用擔心人家用異樣眼光看我了阿，...我幹嘛管那些公婆、叔公什麼碗糕的事情。...可以一直繼續我的工作，不用因為其他的考量切斷切斷，切得這樣支離破碎。」（景觀設計阿姨）

「如果再一次的話，我選的可能是跟我同行的人當我老公，...因為如果夫妻檔要開太容易了，家庭就是工作。...至少我做出來的花園他懂得欣賞，或者是他完工的時候我覺得設計得還不錯，有人可以幫我完成。」（景觀設計阿姨）

景觀設計阿姨對自己的工作其實曾有過很多的想像，但最後都因為婚姻而無法實現，甚至無法維持穩定的就業狀態。同時從她的經驗中也可以看到，女性在嫁入另一個家庭後，在就業型態的選擇上需要考量的不僅是先生、孩子，還有夫家整個家庭對自己的看法或期待，關於這個部分，在下一節中將會有更深入的探討。

不同於景觀設計阿姨對婚姻關係影響工作較大的看法，直銷大姐認為若能再來一次她不會想生小孩，因為照顧孩子耗費了她全副的心力，而擠壓了其他她其實也很想做的事情，譬如工作。

「如果讓我重新選擇的話我覺得我不會想要生小孩，結婚沒有關係，有伴，不過不想生小孩，因為生小孩覺得你的所有的精神都是放在小孩那裡，好像就是什麼事都沒有辦法順自己的意，想要去做什麼就去做什麼…主要是工作吧。」(直銷大姐)

而古箏老師在回顧自己婚後到現在的工作歷程時，也提到家庭不管對工作或是對自己真正想走的路都會有所束縛，讓她有些後悔沒有在年輕時更積極一點，朝自己的夢想邁進。

「只要結婚之後你真的會牽絆很多。…小孩先生，比方說假日就一定要回他們家幹什麼，那種牽絆很多，你要完成夢想最好在還沒結婚之前，…無牽無絆可以一直做，現在都沒辦法，就是你要做什麼事情，會考慮到這個考慮到那個，就沒辦法做。阿只是說現在孩子大了，就比較有自己的時間，可是這時候你已經沒有體力了。」(古箏老師)

從古箏老師的經驗中一樣可以看到，女性在婚後光是在家庭領域就有相當多的事情需要顧及，不只是照顧工作帶來的壓力，其他許多因為婚姻而帶來的責任或義務(如定期回夫家看公婆)，也都是沒有選擇；必須要被納入生活中的一部分。而這樣的經驗也影響了她現在對孩子們的教育，希望他們能更珍惜、把握在婚前可以完全照自己想望衝刺的時間，才不會等到孩子大了，可以自己安排生活時，又換成被年齡、體力所限制。

## 2. 職場：因經歷婚育而降低的競爭力

擺攤媽媽在婚後有一段時間仍是維持全職的工作，她認為身為一個「已婚育女性」，因為在職場上的「客觀條件」已經大不如前，要避免自己被淘汰，就必須更努力才行，譬如下了班不能跟未婚的同事一樣想走就走，還要比別人更在意老闆的眼光。

「我覺得對於像已婚的女孩子，而且又帶有小孩的話…你必須譬如說做事情不能說我時間一到我想下班就下班，有些年輕的人，她可能未婚或怎樣，時間到了她想走她可能就走了，可是像我們這種已婚的話，我們也很怕讓老闆覺得說

我們好像是因為家庭沒辦法去顧全到工作。...怕公司、老闆會拿這個當理由說你這麼顧全家庭你乾脆回去顧家裡就好了，所以我們工作上面可能要比原來的更努力，更盡力才行，不然別人會拿這個，不能說全部，但是至少我覺得是有一部分的會拿這種放大鏡來看我們。」（擺攤大姐）

而會計阿姨則提到，與男性相比，有家庭、有孩子且有一些年紀的女性在職場上是較為弱勢、難取得工作機會的。「男生你結婚他還是會雇用你阿，可是女生你結婚或是你到一個年紀，你要再返回職場，我覺得不是那麼容易。」而有家庭需要照顧的女性究竟為何會較不受到雇主的歡迎，會計阿姨也舉了例子說明：「為什麼他們不願意雇用我們，因為我們常常會請假，小孩子發燒你就要請假，小孩子怎麼樣你就要請假，...老闆比較不願意啦。」（會計阿姨）

因此，雖然兩位受訪者沒有真正因為已婚育女性的身分而遭受公司的差別待遇或其他不友善的對待，但從以上的分享中可以看出，她們都認為現在的自己在職場上的定位，與年輕時候有著很大的不同，甚至公司、老闆也可能會用更嚴苛的標準來看待她們已結婚、有小孩的身分，造成她們在工作表現上需要加倍的努力才不會讓自己有家庭的身分被放大；而在工作機會的取得上也更加需要他人的幫助，不像男性或未婚女性那麼有優勢。

### 3. 社會：社會文化加諸的壓力

婚姻代表的是一個新的家庭的組成，女性在進入婚姻後就不再是一個完全獨立的個體，而社會文化對一個「有家庭的女性」與一個「單身的女性」也有著不同的期待。景觀設計阿姨便提到，自己是一個很在意他人看法的人，因此她認為自己在婚後，大至實現事業的夢想，小至在工作時間的安排上，都受到社會文化、道德觀念的牽絆。

「我覺得我們的社會對男生跟女生是不同，兩個標準，就是說今天一個男生他開公司，請的會計當然是女生，沒差，他的設計師也是女生，沒差，年齡差一大截還是可以搞外遇，沒差。可是今天是一個女生開公司，如果有一點風聞的話，大概就會很丟臉，我覺得這就是社會。我也覺得社會的這種標準也加在我身上，

我也用這種標準。…像以前就有一次，那天已經蠻晚了，反正我們都睡了，12點多，可是就是明天早上要的東西就是臨時要改，…打電話來的就是一個男生，然後聽完電話我又離開床鋪，我去趕圖。我先生都沒有說什麼，可是我會覺得有點罪惡感。」（景觀設計阿姨）

由於已深刻的內化了「社會標準」對已婚育女性的期待，所以在那次的經驗裡，景觀設計阿姨的先生雖然都沒有說什麼，她仍有做錯事的感覺，內心也告訴自己以後要避免同樣的情形再發生。這樣的動作代表她在工作上多少會受到社會文化期待「一個已婚女性該有的樣子」的限制，因此對她而言，婚育對工作的影響不限於照顧、家事責任這些有形的事物，更廣泛的社會標準、規範之無形的影響也確實存在。

## （二）不必然衝突的家庭與工作

即使大部分受訪者都有因婚育而中斷全職就業的經驗，但對於「工作與家庭是否必然存在衝突」的看法，她們的答案是多元且沒有那麼絕對的。

### 1. 比起男性，女性得承擔更多家庭與工作間的拉扯

古箏老師是受訪者中對家庭與工作的拉扯有較深刻體驗的一位，她認為所謂的衝突出自於男女在孩子照顧責任的分配與看重程度上的不同：

「我覺得男生女生不一樣，像我先生他決定要做什麼事情，他就全力去做，你就幫他看好。…那我覺得說像女孩子的話，譬如說我現在要做什麼事情，我遇到什麼瓶頸了，好像要自己想辦法，因為先生在工作不可能幫你解決，比方說如果我要出去工作那小孩子怎麼辦？不可能叫先生回來帶，那你就自己想办法…你就要自己做取捨。就是你要去拉扯…如果沒有辦法想出辦法來，你就只好先放棄，就會先安慰自己說先放棄好了，…再大一點再說…。」（古箏老師）

男性就算結了婚、有了家庭，還是能夠繼續在職場上打拼，一切以事業為主，而反觀被期待成為「賢內助」的女性，除了配合先生、整頓好家裡這些必要的事情外，其他在安排工作與照顧孩子上遇到的問題，都必須自行解決，若找不到方法也只能選擇放棄。

## 2.在特定的條件下，家庭與工作確實才會產生衝突

餐飲媽媽、助理大姐及擺攤大姐則認為在某些特定的條件下，女性才會感到家庭與工作的衝突。在餐飲媽媽的看法中，女性若也跟男性一樣將重心放在事業，忙碌、努力為求賺取更多的收入，則犧牲家庭就是必然的選項。

「應該是會有衝突，你如果說要很忙要賺很多錢的，對家庭一定會衝突阿。... 私人公司一定是有差，你景氣好的話他要求你要加班阿，... 小孩子下課的時候很多人就是丟到安親班。... 你要賺很多錢，必須要有犧牲，會犧牲到家庭。」  
(餐飲媽媽)

而助理大姐與擺攤大姐則都提到，女性的生活是否能在家庭與工作間取得平衡，取決於先生對於家事、照顧責任分攤的態度與家中的實際分工狀況。如果先生下班回到家什麼都不管，什麼都不幫忙，女性負擔的家庭責任相對就會增加，且辛苦的付出也較不會受到體諒，反會被視為理所當然。

「因為有的男生比較有大男人主義，就是家裡的工作完全不做的，那一種女孩子的話就會覺得說感覺到衝突吧，因為他只有做他外面的工作嘛，他回來家事完全都不用做阿，所以就這樣子覺得阿。但是如果說男生他外面工作回來，晚上回來他也會幫忙照顧小孩子啦，或是幫忙做家事這樣子，就ok。」(助理大姐)

擺攤大姐更進一步指出，如果女性自己也有全職工作，先生又把家務都丟到她的身上，則女性對於家庭與工作的衝突感受將更為明顯。因為這些女性除了在公司就需要花費更多心力，以淡化老闆或上司對她們「已婚育女性」身分的印象外，回到家還必須利用有限的時間來處理所有家事雜務，當然會特別能體驗到這兩個領域間的衝突。

「我覺得之所以會說工作跟家庭是一個衝突，也因為是說很多男性、丈夫會覺得說你太太回來，小孩子就是你要負責，小孩子的事情就是你的事情，... 阿我回來就是要休息，我是爸爸阿，這個事情本來就是女孩子要做阿。那可是現在很多狀況是男女都要出去工作的，那如果太太跟先生沒辦法協調的時候，這些事

情都被推到太太身上的時候，...我可能除了我工作上我本來就要更賣力了，以免老闆叫我回家顧家庭，...那回到家所有事情又都是我，...我只有晚上回到家的那幾個小時可以去處理這些所有的事情，那當然她會覺得家庭跟工作上會有點衝突。」（擺攤大姐）

綜合以上三位受訪者對「家庭與工作間要產生衝突的前提」之看法，可看出「先生是否協助分攤家庭責任」是一個關鍵的影響條件，且在女性有全職工作的情況下其影響又更為明顯。

### 3.從不覺得兩者間有任何衝突存在

最後，也有些受訪者表示自己對家庭與工作間拉扯的感受並不如其他受訪者明顯。譬如保母阿姨就提到，在剛結婚的時候她就知道自己未來會完全以孩子為重，因此在之後的一切考量包括工作型態的選擇，至少在家庭與工作兩個領域中她不會有任何猶豫，都是以孩子為優先。「我當初結婚，我就知道說可能就是你結婚之後生子，那時候我是比較重小孩，再加上第一胎的關係，我就會想說我就是專心在家照顧小孩，所以如果說我覺得小孩子對我工作上應該沒什麼，根本就是沒有什麼關係到。」（保母阿姨）因為對她而言，工作一定排在孩子之後，家庭與工作也就不會有所謂的衝不衝突。

## 四、 小結

這一節的重點在討論已婚育女性選擇部分工時工作之前的那一段就業經驗。從十二位受訪者的就業歷程歸納中可以發現，有相當高比率的受訪者都曾經因為婚育而中斷婚前全職工作，這個結果也呼應了國內相關統計資料中，呈現有近半數的女性曾因結婚或生育而中止職業生涯的「中斷型就業」特徵。不過雖然這些女性都是因為家庭而離開全職工作，但從每位受訪者的經驗分享中，仍可看出不同的生命經歷、家庭背景及所處情境對她們選擇歷程產生的不同影響，其中存在許多值得深究的細緻內涵。譬如同樣是因為先生或公婆的關係而決定離職的業務大姐、直銷大姐以及清潔阿姨，由於家人期待的明顯或強硬程度有所不同，



因此她們當時所考量甚至所擔心的面向也不會完全一樣。

此外研究也發現，「婚姻」對女性決定離開職場的影響力其實並不亞於「生育」，受訪者中有幾位即是在婚後便選擇離職，且當時不一定已有生育的打算，顯示就算不合併照顧責任的考量，「進入已婚階段」對女性就業就已有一定的影響力，而在這個階段中，公婆、先生對「媳婦」、「妻子」角色的期待，或女性對自己「已婚育女性」身分的認定，就可能是影響女性是否決定於婚後便離職的關鍵。

而在婚育如何影響工作的看法方面，有些受訪者提到了家庭因素對自己在理想工作規劃上所造成的限制，也有些受訪者提到一旦進入了家庭，她們在職場上的競爭力便會因此而大不如男性或其他未婚的女性，就算本身沒有實際遇到這樣的情境，她們似乎也會用同樣的「放大鏡」來看待自己已婚育女性的身分。

最後，雖然就某種程度而言，研究受訪者都有一段相似的就業歷程，也就是在婚育後從事部分工時工作的經驗，但其實從每位受訪者的分享中，仍多少可以看出她們對家庭與對事業看重程度的差異。譬如從古箏老師與景觀設計媽媽的陳述中，都能看出她們其實很想兼顧好工作卻又不得不放棄工作的無奈；相對而言，從保母阿姨對工作與家庭是否衝突這個問題的回應中，則可明顯看出她對家庭絕對優先的堅持，而這樣的差異也將影響她們在選擇部分工時工作時的思考脈絡，甚至對此工作型態影響生活各面向的看法。

在討論過婚育對受訪者中斷就業的影響後，下一節的重點則在於她們離開全職工作之後的就業轉換，即選擇部分工時工作的時間點與原因之探討。

### 第三節 已婚育女性選擇部分工時工作的原因

對於有兼顧家庭與就業需求的已婚育女性而言，工時較短且彈性的部分工時工作或許是一個折衷或較有吸引力的選擇，因此在許多討論女性婚育與就業關係的國外文獻中，對此都有相關的討論。不過，家庭性因素的影響即使關鍵，卻不

會是影響女性做出就業型態轉換決定的唯一考量，在這一節中，我們將就個人、家庭、工作狀況及社會四個面向來探討十二位受訪者在婚育後選擇部分工時工作的原因。

## 一、個人因素

所謂個人因素包括了受訪者本身的生理層面如健康與體力狀況；心理層面如對自我價值的認定；以及其他如女性對人生不同階段的規劃、與對社交的需求等面向可能產生的影響，都屬於此段的討論範圍內。

### （一）體力或身體狀況無法負荷全職工作的工時或排班形態

保母阿姨在結婚生子後一共做過兩份兼職工作，其中持續較久的保母工作一共經歷過兩次全、兼職的轉換，近期的這一次就是因為健康因素而不得不選擇的改變。

在 2008 年的一個早上，保母阿姨因為一個噴嚏，身體便完全不能動了。從此她的身體狀況就很不穩定，行動也不方便，經過不斷的擔心害怕，換過好幾個醫生檢查與診斷之後，才確定是薦椎盤破裂壓迫到腿部神經所引起，必須動手術處理掉。但在術後，保母阿姨的恢復情況並不明朗，醫生只是語帶保留的要她努力復健，對於她未來是否能完全回到從前的狀態並沒有肯定的答案，因此在恢復的可能性未知且難以掌握的狀況下，她嘗試了中醫、西醫的各種復健療法，只希望能夠再正常的走路。

在復健的這段期間，是否要繼續全職的保母工作也讓她猶豫許久，除了當時的身體狀況並不允許，必須常跑醫院、跟老闆娘請假的改變也讓她感到不好意思。「其實那時候我覺得說第一個我不想回去是因為身體狀況，然後第二個就是我還要常常回診，…那段時間真的很掙扎，因為真的是身體上的狀況，身體真的很容易累，可能就像人家講的，開刀之後真的好像...就是生理狀況真的大不如從前，就覺得以前都可以陪小孩子熬夜熬到大概十一二點，為什麼七八點在吃飯的時候就覺得好累了，就是很想睡覺這樣子。」（保母阿姨）不過，由於老闆娘

很希望她能再回去幫忙，也再找了一位阿姨分攤她原先工作中較需要耗費體力或動到身體的部分，盡量減輕她的負擔，保母阿姨才做出了以「兼職型態」回去的折衷決定。

保母阿姨表示，目前她還是會繼續現在的兼職狀態，雖然對未來有其他想像，但在健康狀況還不穩定的情況下，不管是轉回全職或是出來接孩子自己帶，都是近期內不可能考慮的。不過從另一個角度來看，這次生病的經驗，也讓保母阿姨對是否工作的心態有所轉變，從前工作對她而言並沒有必要性，但在這場病後，為了復健而增加的沉重開銷，才讓她開始覺得自己是需要去工作的。「我覺得我生病之後吧，我會覺得我比較需要這份工作，雖然說生活狀況不允許，...可是我現在會覺得說錢好像更重要了。因為就是在你去看醫生啊，包括我中間有一段曾經自費去做氣功，然後氣功一次就要一千塊，...這樣一個月差不多花掉四五千塊嘛，我會覺得說不行喔，錢好像變重要了，更重要了。」（保母阿姨）因此在多方的考量下，雖然回到正職暫時不可能，她還是決定以兼職的型態回到原來的工作，不但不用整天待在老闆娘那邊，也能維持有收入的狀態。

餐飲媽媽與直銷大姐則提到選擇工作時，「體力限制」與「健康考量」的重要性會隨著年齡增長而提升。餐飲媽媽最近這一份在高鐵的兼職工作，就曾經有過轉正職的機會，當時她沒有接受的原因除了家庭的考量外，還有對自己體力限制的覺察。「做 12 小時蠻累的。像現在上五十歲以後，我覺得體力方面，時數沒辦法做那麼長...。他上次有問我要不要做正職，我說我可能體力沒辦法負荷。也有差啦，像你們年輕人偶爾做 12 個小時沒有問題，像我年紀大，沒有辦法，做一天下來可能要休息好幾天才有辦法恢復。」（餐飲媽媽）由於體力已遠不如青壯年時期，餐飲服務業的全職人員又需要相當長的工作時數，因此對於她而言，全職的工作型態就不會有太大的吸引力。

直銷大姐也曾因為擔心工作太勞累會危害到健康，而放棄過全職但需要輪值大夜班的工作機會：「我覺得有工作就好，不用做得太累。本來我弟上班的那家公司，他們那邊有缺人，但是他們那裡要做 12 個小時，...有時候你要上大夜班，

你晚上可能九點去上上到早上九點才回來，這樣子的話你的生理時鐘又亂了，這樣對身體不好，現在考慮到的就是說我們自己健康也要顧。」（直銷大姐）對她而言，工時的長短並不是最大的問題，而是因為擔心排班時段會影響到身體的適應與調節，才打消去接這份全職工作的念頭。

從兩位受訪者的經驗中可以看到，餐飲媽媽是受到「已存在」的體力限制而認定自己無法負荷全職工作量，而直銷大姐則是為「預防」健康狀況變差，才不考慮長工時又要輪大夜班的全職工作。大體而言，在選擇工作型態時，對健康、體力狀況的重視程度與年齡的高低並不一定有直接的關係，其他如生病等因素也可能影響女性對自己身體狀態是否適合從事全職工作的評估。

## （二）自我角色認定的影響

就心理層面而言，訪談中發現受訪者對自己「已婚育女性」身分，和對家庭或工作的優先順序，都有著不同的認定。對於部分受訪者而言，這些認定與看法也影響了她們對找尋全職工作的積極程度，或是對部分工時工作的選擇。

### 1. 家庭與工作，孰輕孰重？

Hakim (2000) 在偏好理論 (Preference theory) 中將女性分為「以家為中心」(Home-centred)、「適應的」(Adaptive) 及「以工作為中心」(Work-centred) 三種類型，並提出其中以「適應型」的女性最有可能在婚育後從事部分工時工作，因為她們對於兼顧家庭與工作的需求是三種類型女性中最明顯的，而部分工時工作能夠提供一個能滿足她們需求的折衷就業型態。

在本研究的分析中，並不會強調受訪者對家庭與工作所謂的「偏好」對其就業型態選擇的影響，因為雖然從每位受訪者的分享中，都大致可看出她們對家庭與工作領域所放的比重，但此優先順序對她們選擇部分工時工作的影響並不一定那麼絕對，而且也並非所有受訪者對於家庭與工作的看重程度都如偏好理論對「適應型」女性假設的那麼平均。譬如依照訪談內容與研究者對訪談筆記的整理，受訪者中直銷大姐、會計阿姨、餐飲媽媽、保母阿姨、鋼琴老師以及助理大姐，在整個工作歷程的經歷與工作型態的選擇上，都明顯是以「家庭」領域為優

先，而此考量可能會影響到她們對工作時間安排的要求或對全職兼職工作的偏好，其中如鋼琴老師就以不加班、三餐都能幫孩子準備到為找工作的主要條件，因此至少在孩子還小的時候，全職工作就不會在她的選項之中。

「家庭一直都是重點，它一直是重心，所有的事情我都先考慮家庭，所以我要找的工作，我那時候經歷好些工作，有一些在職的工其實有去找，但是我都一定要以家庭為重心，我的三餐要顧得到，小孩子要看得到，要陪得到她們，不可以加班，禮拜六禮拜天不可以叫我出來，... 然後我的工作不能一直忙碌到忽略到孩子，就這樣子。」（鋼琴老師）

相較之下景觀設計阿姨、擺攤大姐、古箏老師、清潔阿姨和業務大姐對於「就業」的需求、對工作甚至事業的理想，就有比較多的規劃與想像，譬如古箏老師就很清楚的知道自己不想一直當全職的家庭主婦，她想去工作，因此孩子差不多上小學後，她才會以古箏老師的身分再回到職場，甚至把它當作一個事業在經營。

「其實我覺得女孩子還是要有一技之長，要有工作比較好，因為小孩子畢竟會長大，所以我那時候想說等我小孩子大一些我還是要出來工作...。有工作你就會覺得那種感覺會比較好，阿當家庭主婦我覺得，一樣在工作但是受尊重的感覺不太一樣，... 我是覺得一定還是要出來工作，因為你才會有自己的重心吧，阿你自己人生的自我的肯定啦，我是覺得這樣。」（古箏老師）

對家庭與工作看重程度的差異也影響受訪者對自己是「家庭主婦」或「工作者」的認定，從上面古箏老師的分享中便可以看出她對「工作者」的身分也有所期待，因為工作者受到的尊重可能會高於一個全職的家庭主婦，且生活也較有重心。相對而言，以家庭主婦自居的會計阿姨、直銷大姐與餐飲媽媽，在婚育後便從來沒有想過要回到全職工作，而且也很少主動尋找兼職的工作機會，就算從事部分工時工作，她們對自己角色的認定還是會以「家庭主婦」為主。「我是覺得找到合適的工作，比較困難，其他你都是可以調整的，我們家庭主婦就是說，你只要把孩子安頓好，然後家裡顧好，所謂顧好就是你不要太亂亂到很亂，我覺得

應該都還可以接受啦。」（會計阿姨）

綜合以上，受訪者對於家庭與工作重要性的認定雖然有所差異，但她們仍可能因為各自不同的考量而決定從事部分工時工作，如同上述古箏老師希望自己在照顧家庭的情況下，也能保有「工作者」的角色，因此選擇了當時最符合她要求的兼職才藝老師工作；而鋼琴老師則是因為全然以家庭為優先考量，而不會考慮全職工作，顯示受訪者對家庭與工作優先認定就算不完全一樣，部分已婚育女性在選擇就業型態時，還是會受到自己心中對此排序的影響，在不同的思考脈絡下，同樣選擇了部分工時工作。

## 2. 對有「家庭負擔」的女性較難以獲得全職工作機會的認定

除了對家庭與工作看重程度的差異外，受訪者如何看待自己以「已婚育女性」的身分求職，也可能影響她們對部分工時工作的選擇，譬如會計阿姨對於公司僱用會計的標準，就有自己的看法。她認為年輕、長得順眼，且較能配合晚上應酬的女性受到僱用的可能性比較高，相對之下已經上了一定年紀，且因為家庭關係下班就得盡快回家的媽媽們，便比較難憑己力獲得全職工作機會。

「他們需要說我以正職來講，我要找一個賞心悅目啦，看起來比較舒服的阿，類似這樣阿，晚上要去唱歌或什麼都可以配合的，以我們來講就比較沒有辦法。...我認為說像我們這種要去工作，唯有靠人家介紹，不然其實你要得到工作的機率其實是很小。」（會計阿姨）

在覺得全職就業機會受到自己「已婚育女性」身分的限制，前兩年找工作又不順遂的情況下，會計阿姨目前都以別人介紹的兼職工作為主，不再積極的找尋全職工作。

而擺攤大姐在失業到處投履歷的那段時期，也經歷許多挫敗的經驗。她一樣將沒被錄取的可能原因歸咎於自己已婚育女性的身分，認為女性是否有家庭孩子為雇主決定錄用與否的關鍵，所以有家庭考量的婦女在就業市場上有著較弱的競爭力。「面試的時候人家面試者也會問你阿，說阿我看你的履歷上面寫說你已經有小孩了，小孩子幾歲阿，阿小孩子現在誰在帶阿，阿你以後要是工作的話小孩

子要誰帶阿，喔公公婆婆帶，公公婆婆喔跟你住喔...其實當他這樣問的時候我們其實應該在評估我們，就是會花多少精神在這個工作上，能不能配合加班時間...其實他也顧慮了你的家庭問題，那相對於沒有家庭問題的，也許他比較優先考量或怎麼樣的。那景氣又不好，當中面試那麼多的話，我們的競爭力當然又弱了一點了。」(擺攤大姐)伴隨著不斷等面試通知的強烈不確定感，擺攤媽媽才會在半年多前決定從事兼職擺攤的工作，靠自己的力量回到職場。

結合兩位受訪者的經驗，可發現女性雖不一定有過經雇主實際、明確指出因為她們「已婚育女性」的身分，而無法受僱的經驗，但若其心中已認定自己是因為有家庭、孩子的關係才難以獲得工作機會，則找尋全職工作的積極度便可能受到影響；或是因為認為找到受僱全職工作的機會不大，轉而選擇自己掌握度相對較高的自雇兼職工作。

### (三) 有接觸外界或社交的需求

完全沒上班、專心在家帶孩子的生活，並不是每一位已婚育女性都能夠接受的，鋼琴老師便表示，活動領域以家庭為主，沒有其他機會能多與外界接觸、社交的「封閉式」生活型態，除了會讓自己成爲一個蓬頭垢面、自怨自艾的「黃臉婆」，還可能產生許多負面的情緒。因此她就算在孩子還小、必須花很多時間照顧她們的時期，仍會選擇 part-time 的工作，讓自己至少在一周間有幾天必須化妝、打扮、出門工作，暫時離開家裡，呼吸外面的新鮮空氣。

「一個人在家庭會變封閉式的，尤其是小孩子還小的時候，會變成發洩到小孩子身上去，...因為自己不平衡。那我很清楚是這樣，所以我寧可一天 part-time 不多，一個禮拜不多沒關係，但至少說我有接觸外面，那這樣我至少不會說百分之百的心都在家庭裡面，然後會變成在那裡很煩躁，因為照顧小孩其實是一個很煩的事情... 那有工作就會比較變化性的，因為你要出門，那你要出門的話你就要化妝，你就會 care 到買衣服，那慢慢就會有分支的東西出來。」

(鋼琴老師)

鋼琴老師雖然極爲重視家庭、孩子，但百分之百把心放在家庭裡面的生活仍

不是她想要的，而這也是她會選擇在全職、兼職工作間不斷轉換，但不會完全離開就業市場的主要原因。

#### （四）對生命不同階段的期待與安排

會計阿姨與鋼琴老師對於自己年齡、生命歷程都有著自己的看法或規劃，這也影響了她們對於出外兼職或是在兼職與全職間轉換的決定。會計阿姨在女兒進小學前全職在家帶孩子，偶爾幫先生公司處理一些帳務，完全沒有想過要出去工作。但在孩子上小學、多出一些自己的時間後，才讓她開始思考自己的人生與存在的意義。「我覺得我應該還有價值，我可以去工作阿，就像我講說，應該是說因為我們是四十幾歲，如果你這幾年沒有找到一個立足的點，你可能過五十歲你根本就不可能去工作，我覺得是這樣。」（會計阿姨）依據這個想法，她才決定開始丟履歷、透過朋友介紹找尋適合的工作。

值得一提的是，會計阿姨這樣的認定也隱含了她對女性「適合工作年齡」的看法。因為認為自己五十歲以後就「根本不可能」去工作了，所以才需要把握現下二度就業的機會。相較於其他五十多歲仍在職場的受訪者如餐飲媽媽、清潔媽媽，會計阿姨給自己設定的就業歷程長度是較短的，不過這樣的預期設定就某種程度而言，也是她促使她以兼職身分回到職場的推力之一。

而鋼琴老師對不同生命階段設定的不同規劃和目標，則影響了她各階段的生活重心與就業的安排。她提到最早是將全心衝刺事業、完成夢想的期限定在三十歲，但在二十六歲進入家庭後，她便將全副心力都在家庭的經營上，其他的都是其次。「20 幾歲的時候，我那時候有想到說 30 歲之前，我要做好、達成我的夢想，達到目標，我一直想要說把讀書讀到一個成果，可是中間因為卡在家庭因素，然後這樣子就中斷了，可是我不後悔，因為我覺得說我還有機會，... 26 歲結婚的時候我覺得我到 30 歲我還有 4 年時間可以努力工作，從工作裡面去學習，可是那時候心已經放在我的孩子的經營，家庭的經營跟先生的互動，... 所以 30 歲的時候開始覺得說要先把家庭弄好好的，著重在家庭上。」（鋼琴老師）對照鋼琴老師的就業歷程，可以發現她對於婚後至四十歲前以家庭為中心的階段任



務，與她的選擇的就業型態有很大的關係。在婚後就逐漸將全職工作轉換成兼職工作的她，一直維持這樣的工作型態到近 40 歲才因為孩子都進了小學而回到全職工作中。不過鋼琴媽媽對於這樣的就業型態選擇並不完全能解釋為受到照顧責任的擠壓，而偏向是按照個人對生命階段的期待來安排，而「自願」在所謂的「就業黃金期」，退出高薪的全職工作，選擇部分工時工作以兼顧家庭。

本段討論已婚育女性從事部分工時工作的原因，以受訪者的生理狀況如健康、體力，與其「以自身出發」的想法或需求為主來做討論。後者包括期待自己成為或擁有何種身分（「工作者」或「家庭主婦」？）；對於家庭、工作領域的排序；或對不同生命階段所設定的不同目標。從她們分享中我們可以看到就算思考的面向相同，每位受訪者因為本身個性、所處情境與本身觀念或想法的不同，經歷的考量脈絡也會有所差異。特別在對家庭與工作排序的影響上，更可以看出每位優先順序不同但同樣選擇從事部分工時工作的受訪者，在選擇過程中多樣化的考量。當然，這個部分的影響層面也包含已婚育女性在哪個時間點選擇部分工時工作，還有她們對就業的態度等，在下面的段落也會有進一步的討論。

此外，研究者在訪談中也發現，就算經過深入的探問，仍不是每位受訪者都能夠提出選擇部分工時工作的「個人」因素，尤其在「主觀看法」的相關分享中更為明顯。或許個人因素對部分受訪者的影響性確實沒那麼高，但也不能排除部分受訪者很少以自己為出發點做考量，多習慣放大家庭、縮小自我的思考脈絡的可能性。

## 二、 家庭面向

依照相關理論、實證研究與統計資料，家庭面向對於已婚育女性的就業歷程和就業型態選擇的影響，都是受到最多關注與肯定的。一般認為女性在進入家庭後，隨著孩子的出生，將受到逐漸加重的照顧責任牽制，而不得不縮短工作時數或直接從就業市場退出。同時，家中的「家計」與「家事」分配，以及家人對女

性是否就業或就業內容的期待，也都可能影響已婚育女性的就業意向。在這一段中，我們將依照受訪者的實際經驗，先探討照顧責任對女性選擇部分工時工作的影響，再將重點延伸至夫妻在各面向的角色分工、經濟考量；以及婆家、娘家親戚的意見是否產生影響等相關議題。

### （一）照顧責任的多面向影響

在沉重的照顧壓力下，女性是否更容易放棄全職工作而選擇部分工時工作，是本段所欲探討的重點。以下將先看到受訪者家中照顧工作的實際分配狀況與其對照顧責任歸屬的看法，再以此為基礎分析她們選擇兼職而非全職工作的原因；最後則分別針對「孩子年齡」與「照顧資源的有無」對女性就業選擇的影響來做討論。

#### 1. 為什麼認定「照顧」是女性的責任

生育後的照顧工作是先生、太太，或兩人共同的責任？已婚育女性所負擔的照顧責任多寡，是影響她們能否持續全職工作的關鍵因素之一，而女性本身對孩子由誰照顧較適合的觀念，則直接影響了家中的實際分工。下面便整理出受訪者認為自己應擔負起照顧孩子責任的考量與原因：

##### (1) 先生要衝刺事業，不該再拿孩子的事情煩他

會計阿姨的先生自己開公司，身為老闆的他工作繁忙，即使進入家庭，重心還是會放在事業的經營上，而「不可能」幫妻子操心任何帶孩子的事情。所以她認為就算女性有任何工作上的需求，也必須要自己想辦法安排好「原本就該你管」，但可能與工作衝突的孩子照顧工作。「男生總是以他的事業為重阿，在跟人家開會他怎麼可能去幫你安排帶小孩的事情，可是你在加班你就必須安排你小孩子要怎麼去配置，叫誰去幫你帶阿，類似這樣。」（會計阿姨）

餐飲媽媽的先生也是公司負責人，因為工作關係，他時常需要到各地監工，不在家的時間遠多過在家的時間，幾乎沒有參與到三個孩子的成長，家中所有的照顧工作、家事自然也都由餐飲媽媽一手包辦。

「因為他是那種做工地的，工作場所不是固定，...他非常非常的忙，可是

他的收入可以支持全家，所以我們比較沒有什麼經濟上的後顧之憂這樣子。... 所以說我必須要花很多時間去給小孩子阿，我先生的部分阿很少去參與小孩子的成長。（研究者：那你覺得這樣的分配 ok 嗎？）還 ok 阿，至少我的小孩子沒有變壞。因為我是覺得不需要說兩個人忙著賺錢，阿小孩子只是用錢去打發，我不希望這樣子。」（餐飲媽媽）

對於家中這樣的分工方式，餐飲媽媽很能適應，而且也相當符合她原本的觀念與期待。她的原則是夫妻中至少要有一人能專心照顧孩子，其中又以女性較為適合：「應該照理來說大部分是女生會比較考慮到家庭，... 男生比較不會考慮到說小孩子怎麼樣阿。... 我覺得女生照顧孩子比較妥當吧。」（餐飲媽媽）

而助理大姐則提到，由於先生的工作危險性高、壓力大，加上他本身的抗壓性沒那麼強，所以她會盡量避免讓孩子的事情影響到他。尤其在先生為了工程趕不出來，或收不到貨款而感到煩心的時候，她還會要求孩子盡量不要去找爸爸，有事找她就好。

「因為他那個工地是有危險性的，所以像小孩子有什麼事情我就會比較不想去讓他煩心，怕他會分心，... 會心情不好，心情不好就會胡思亂想。... 而且他抗壓性比較沒有那麼強。」（助理大姐）

不過相較於其他受訪者，助理大姐的先生在過世前，算是會幫忙分攤一些照顧責任的，因為晚上他會幫忙看顧孩子，助理大姐在當時才能排晚班，但整體而言，家中的照顧工作還是以她為主。

受訪者覺得先生應以工作、事業為優先，不需要多為孩子的照顧而分心的觀念，除了直接影響她們對於照顧責任的擔負，其中也可能隱含了她們對家計該由誰負責的看法，在下面的段落中，我們將就此議題做深入探討。

## (2) 孩子不好帶，不想麻煩人家

直銷大姐在婚後有近十年的時間都全心在家帶孩子，期間僅因為親友要求幫忙而接過少數零星的工作，一直到在五年前、孩子都上小學之後才接觸安麗，但家中的照顧工作仍一直都是她的責任。

「像我去我姐那邊工作的話，...除非是他在學校了我放心，不然我一定會把他帶去的，因為我不可能把他放在家裡，沒有長輩跟我們住一起。...我的想法是我覺得小孩子還是要自己帶...還是自己帶比較安全，因為我兒子是危險人物，然後他出去都是欺負人家而已，所以我們會覺得不好意思。」（直銷大姐）

直銷大姐認為孩子應該自己帶的原因在於「安全考量」。她說，兒子從小就是一個「危險人物」，時常不顧安全的橫衝直撞，讓她不緊跟著、盯著都不行，要是請人家幫忙帶，一方面她會放不下心，一方面也怕孩子出去不乖，給人家添麻煩，因此將兒子帶在自己身邊會是比较好的安排。

### (3)打娘胎出來的孩子，當然自己帶

鋼琴老師則認為，孩子是從自己胎裡面出來的，跟自己一定最親，不論找誰幫忙帶，都不會有自己帶來得適合，而且照顧孩子本來就是自己的責任。因為有這樣的認定，加上一直都有接觸幼教體系，還能夠從別人經驗「去蕪存菁」，鋼琴老師想自己帶、自己教育孩子的決心與信心就更堅定了。

「以我自己的教學經驗來講，你說委託家教，你說委託保母，委託阿公阿嬤或是先生都好，孩子是從我們胎裡面出來的，實際上你跟他之間的那個互動的溝通是最親的，...而且我會覺得說責任上面本來就是我們自己生出來的小孩，你本來就是要對他有責任，是這樣的想法。我自己又是從事幼教的，我認為我自己來教我知道怎麼做，因為看別人孩子的成敗，可以去修正，...就用這樣的方式去把這經驗放上來對自己孩子的教育。」（鋼琴老師）

這樣的認定也直接影響她在婚後的就業型態選擇，盡可能釋放更多的間來陪孩子們成長：「是因為這樣的關係，...我懷她們的時候我就決定說我要把我的工作時間減少掉，...我不可能放棄工作，但是我一定要減少到說我盡可能釋放更多的時間跟著孩子在學習、成長，然後陪她們這樣子。」（鋼琴老師）

而在古箏老師的觀念裡，孩子也是女性的責任，不過從她的語氣中可以感受到，她對於這個責任的認定並沒有像鋼琴老師那麼肯定、那麼理所當然：「比方說有一些機會，你就會考慮到小孩子，...因為小孩子畢竟就是好像你的責任，

就會想很多，好像覺得你就要放棄這個放棄那個。」（古箏老師）但因為照顧孩子似乎還是被歸於女性的「天責」，若想要出去工作，所有辦法都可以想，就是請先生幫忙帶這一條路是不可能、也行不通的。「如果我要出去工作那小孩子怎麼辦？不可能叫先生回來帶，那你就自己要自己想辦法。」

#### (4)先生都不幫忙，何苦工作孩子兩頭燒

在老二出生兩年後，景觀設計阿姨曾回到全職工作中，但最後因為實在分身乏術，才決定轉回兼職接 case 的工作型態。她提到，當時自己會那麼累一方面也是因為先生願意幫的忙實在太少，常常忙到比先生晚下班的她，回到家發現孩子沒被安頓好，家事也完全沒有處理，感到頭大又生氣：

「可是我回來的時候家裡是那種狀態，就是晚餐當然是買外面的，看到桌上他們的飯，丟著就算了，小孩子的飯都攤在桌上沒有吃，先生不會叫，功課他簽了，其他都沒有看，他就是負責簽，... 然後上床我就發現棉被上有布丁，這是很過份的事情，我就覺得我幹嘛那麼累賺錢阿，反正你也不會幫忙，我就是那種感覺。... 其實平常他 5：20 打完卡他就下班了，這些東西如果換做是我我會做的，可是他的個性是這些反正不是我的事，他是獨子，其實從小就被寵大了。」

（景觀設計阿姨）

先生對分攤照顧或家事責任的態度除了讓她感到無可奈何，同時也產生了「自己何必那麼努力賺錢」的想法，這樣的轉念多少影響了她之後回到部分工時工作型態的決定。景觀設計阿姨的例子顯示，即使女性原本是期待先生能夠多少分攤一些照顧責任的，但若對方認定這不是他應負責的領域，最後所有的照顧工作還是都會落在女性身上，進而影響她們的原先可能較積極的就業意向。

綜合以上受訪者的分享可發現，家中照顧孩子的責任不但全都由她們負擔，且她們的先生可能因為不願意、沒多餘時間等原因而幾乎沒有提供任何協助。這樣的責任歸屬不僅存在於以上所引述的幾位媽媽家中，幾乎在所有受訪者的經驗裡都是如此，僅有幾位先生偶爾會分攤一些他們「願意」做的家事或照顧責任。

雖然有部分受訪者提到，是因為有先生工作太勞累或孩子比較難帶等考量，才把大部分照顧責任攬到自己身上，但總體而言，這樣子的分工對她們來說似乎都是理所當然或無法被挑戰的，而這種無奈的感覺更可能使女性原本想努力工作賺錢的動力降低，如景觀設計媽媽的例子。

對於孩子應由誰負責照顧的觀念，影響的層面還包括上一節所提到她們離開全職工作的決定；與下面會討論的，對照顧資源的運用等等。至於這樣家中「男性賺錢、女性帶孩子」的角色分配是否會加重她們在家庭中的負擔，進而影響到她們對部分工時工作的選擇，以下我們將逐步做分析探討。

## 2. 選擇兼職而非全職工作的原因

在負擔絕大部分照顧責任的情況下，女性能夠運用在工作上的時間與心力便可能大為減少，連帶影響其對於就業型態的選擇。本段的探討的重點便在於受訪者在照顧責任的考量下，為何不考慮從事全職工作，而選擇了部分工時的工作型態。

### (1) 只能擇一的「照顧責任」與「全職工作」

考量到家裡的孩子，需要長工時、固定工作地點的全職工作對已婚育女性而言可能就沒有那麼大的吸引力。如會計阿姨就提到，自己在 2008 年底原本已經開始找尋全職的工作機會，但最後仍因全職工作工時與工作地點不彈性的特性，而選擇放棄：「去年年底，我本來就想要去找（正職工作），所以我有在 104 上面登，但是那時候就是譬如說那個餐廳阿，叫我做那個櫃臺會計，那我沒辦法做阿，…我不想做那種整天都黏在那裡，黏到很晚，因為小孩子你也要看阿，家裡也要處理阿，所以他有叫我去我就給他回絕了。」（會計阿姨）

而保母阿姨在孩子稍大後，則因為希望在孩子真正能穩定下來前，每天都能陪在他們身邊，才從來沒有主動找過全職工作的經驗：「我不敢去找正職的原因就是覺得說，我很重視小孩子，會覺得說小孩子一回來看不到媽媽在家，或是說他們臨時有個事情怎麼樣的話，…不知道我就覺得說我好像就是應該要在小孩子身邊這樣子。」（保母阿姨）在她的心中，孩子永遠是排在第一位，因此就算

在從事保母工作後曾轉為全職型態，也是在孩子上幼稚園後，受到老闆不斷的拜託她才會答應。

對訪談中多次提到自己還是以家庭、孩子為中心的會計阿姨和保母阿姨而言，就算做了回到就業市場的決定，所有考量還是都會以「照顧責任」為優先，若不能夠兼顧到孩子，則她們寧可放棄，甚至想都不會想去選擇一份全職的工作。會計阿姨更提到朋友找工作時，她所給的建議：「像我朋友之前有公司叫她去，我跟她說你不要去，因為你的小孩五六點你就要去接，你沒有辦法去接誰會幫你接，...你怎麼去應付這個東西你也是要考量阿，...你要接送小孩又要顧慮到上班，是很大的挑戰啦。」（會計阿姨）因為認定先生的工作時間和地點都是不可能，也不應該為了任何孩子的需求而更動或調整的，因此負擔照顧責任的女性在找尋適合的工作時，就必須要審慎考量就業與照顧的安排上是否會衝突。在時間上可能會把自己綁住，讓孩子放學沒人接送的全職工作，身為「家庭主婦」的她們自然就比較不會考慮。

除了工時的考量，受訪者也提到常常需要看顧生病的孩子對她們在工作時間安排上的影響。全職工作的工作量大、壓力也大，總是需要分心照顧孩子各方面的需求，或是三不五時必須為了孩子請假，對已婚育女性而言是一個相當辛苦的狀態：「如果你去正職工作，...那個業務量是很大的，必須要專心的去做，阿你也不能今天請假明天請假，幼稚園的小朋友很容易生病耶。」（會計阿姨）

再來看到清潔媽媽的例子。在三個孩子都出生且年幼的時期，一手包辦所有家事、照顧責任的她根本沒有多餘的時間跟心力去想工作，孩子要是生病了更是會互相傳染，她就必須一次帶三個孩子一起去看醫生。「帶三個我就沒辦法（工作）了，...老大感冒老二感冒，有時候就連在一起，然後一個人背著一個前面又抱一個，然後又牽一個去看醫生。...家裡的家事都我做，家裡小孩子的衣服然後洗澡洗好我泡奶給他們吃一次，他們睡覺就開始洗衣服整理房間，...你帶三個小孩子你哪有時間阿。...你連吃飯的時間也沒有。」（清潔媽媽）從清潔媽媽的經驗中，除了能感受到一個女性擔起所有家務、照顧責任的辛苦，也可以

看出孩子數量對女性照顧壓力輕重的影響。

而保母阿姨在中斷就業好一陣子，剛出去找工作時，也曾因為同樣的考量而不會考慮選擇全職的工作：「我那時候不去找（正職）就是因為我們兩個小孩子很容易感冒，很容易請假，然後早上他們又會賴床，賴到差不多九點才去上學。...我就會想說，不要，我就不會去找正職的工作。」（保母阿姨）由於兩個孩子都容易生病，又常常賴床、晚起，所以即使他們都已經開始上學，還是很需要花時間、用心的照顧。把兒子放手心在疼的保母阿姨雖然也知道自己在為孩子找藉口，但一切以孩子為優先的她，當時還是很確定的知道全職工作不是適合她的工作型態。

最後，照顧責任也可能讓女性放棄原本大好的工作前景，離開全職工作轉換到部分工時工作或無業的狀態。景觀設計阿姨從結婚後就深刻感受到婚育責任帶給男女兩性壓力的輕重差異：從一開始生不出孩子，無法替夫家傳宗接代的壓力就落在她頭上，在孩子出生後，自己工作安排也從此受到限制。就算知道自己放手去做一定能闖出一片天，但身為女性，為了顧及照顧責任，她還是只能選擇把工作的順位往後挪，婚育後多以兼職工作為主。

「因為這間公司的廠商我都認識阿，那價錢我甚至比老闆還知道，...那就自己開了阿，問題我不是男生。...你要開一間工程公司，你沒有可能會顧好家庭的啦，男生可以早上八點去上班到晚上 11 點，沒有人會覺得他是罪人，可是是女生，你小孩生不出來就是罪人了，拿牌位的時候竟然沒有孫子，對不對？那再來你小孩出生了，你整天不在家，晚上也把工作帶回來，這算什麼。阿我們也會覺得把小孩生出來了不陪他們，為什麼要賺那些錢。」（景觀設計阿姨）

反觀男性不論在就業型態或就業歷程上，受到婚育、照顧責任的影響都沒有女性那麼明顯，發展自己的事業、工時再長，也不會有人有任何意見，而這也與 OECD（2007）的研究發現一致。根據以上受訪者對於「已婚育女性」對從事全職工作的擔心或考量，接下來看的則是部分工時工作吸引她們選擇的特性與優勢。



(2) 為顧及家庭與孩子，兼職型態是較適合的選擇

對於無法放下家庭，又有就業需求的已婚育女性而言，部分工時工作提供了一個較為折衷的選項。多位受訪者皆提到，兼職的工作型態是她們幾經考量後，認為最能符合當時家庭狀況與孩子照顧需求的選擇：

「我選這個工作應該跟小孩子有很大關係... 其實就是以目前啦，就是你的家庭跟小孩子，在選擇上這個工作是比較適合的，... 小孩子這樣子你也兼顧得到，最主要的是因為這樣子。」（古箏老師）

「因為我會待在這邊就是因為說小孩子下課要接阿，然後他的時間就是我送小孩子去上課，回來我上班還來得及。... 像小孩子要補習要幹嘛的，接送都沒有去衝突到。... 因為你這樣子要照顧一個家庭，你就是時間跟工作你一定要配合好，你不可能說為了工作把家裡小孩子丟著阿。」（助理大姐）

「我會做一些兼差的工作，就是說先把家裡顧好，因為家庭也算是一個事業，然後再另外找一個兼差不會影響到家裡，... 正職會佔用我太多時間，我家庭顧不好。」（業務大姐）

「就是不再收新學生，舊的學生就教教教到他一個階段嘛，不再收晚上的學生，就乾脆白天的時間，但是還是 part-time 的。也就是說我家庭也顧得到，小孩子也顧得到，那她們放學回來我就看得到她們。」（鋼琴老師）

因為若要把照顧責任擺一旁而選擇就業，則委託他人幫忙照顧孩子所需要的一切開支或問題都必須自己處理，她們不會、也不可能期待先生會幫忙解決或分攤照顧工作，所以相較於全職工作，受訪者都傾向選擇工時較短、時間也較能夠彈性運用的部分工時工作，作為兼顧家庭與工作兩個領域的策略。

綜合以上兩個段落的討論可看到，受訪者不但多少有因婚育離開正職工作，成為全職家庭主婦的經驗，在選擇回到職場的就業型態時，仍深受照顧責任的牽制，對朝九晚五工時安排的接受度較低，因此皆選擇了部分工時而非全職的就業型態。這也呼應了英國貿業與工業部門（DTI）的調查結果：相較於有孩子的男

性，有孩子的女性的確較不可能工作更長的時間（引自 HM Treasury & DTI, 2003）。就算尋找工作機會的積極度不一定相同，部分工時工作的工時的長短與彈性顯然較能符合負擔大部分照顧責任的受訪者需求。

### 3. 孩子年齡的影響

國內外的許多研究或統計資料都發現，家中擁有幼齡孩子的已婚育女性，就業可能受到最顯著的影響（Drobni et al., 1999；Stier et al., 2001；王麗容，2001）。孩子成長的每個階段都有不同的照顧需求，而每位母親對孩子多大以後自己的照顧責任才會逐漸減輕，也有著不同的認定。本段所欲探討的重點便在於受訪者對孩子年齡與照顧責任輕重的關係認定，以及這個認定是否會影響她們選擇部分工時工作的時間點。

#### (1) 學齡前兒童最需要密集照料，沒空思考就業問題

未滿六歲的學齡前兒童，通常被認定是有最高照顧需求的，因此許多研究或統計資料中，都會以此劃分標準來做分析。在訪談中，部分受訪者也提到了她們對於孩子幾歲，或就學到哪個階段時，她們的照顧壓力才能減輕的認定。

直銷大姐與助理大姐都認為孩子需要花最多心力看顧的年齡是「三歲以前」，因為還不會走，需要人隨時看著，即使已在家全心照料，仍是相當辛苦的一段時期。

「三歲之前帶孩子的過程我覺得都是惡夢。因為我兒子小的時候真的很難帶，...晚上不睡覺，到半夜一兩點才睡覺，...然後他隨時就是像我講的，隨時可能發生危險，...所以我覺得小朋友就是大概三歲以前，帶小孩子是最需要用心的。（研究者：大概幾歲之後要去工作比較可能？）我覺得大概要小學四年級之後。」（直銷大姐）

助理大姐則提到，家中雖然有婆婆可以幫忙分攤照顧工作，但在孩子還不會自己走，長時間需要抱著的時期，上了年紀的長輩較無法負荷，對她的需求程度便相對明顯，一直要到孩子兩三歲左右，才能託付給婆婆出去工作。

「好像兩歲多三歲吧，...會走路了就不用帶了，阿嬤就可以看著，不用抱

阿什麼，因為老人家，要抱什麼比較沒有辦法。...不要給她說亂走，就比較輕鬆一點，...就想說去工作。」（助理大姐）

古箏老師也補充了幼齡孩子需要貼身照顧、隨時「嚴加看管」的原因，並與孩子現在的狀況做一比較：「越小的小朋友你照顧他就是要看，有一些危險動作或怎麼樣，或者是說還小在玩的時候沒有危機意識，所以你要花的時間，可能就不能離開你的視線。...像現在大了不會有那種危險的，只是說你偶爾上去看，知道他們在做什麼...。」（古箏老師）與直銷大姐一樣，她也認為幼齡時期的孩子之所以需要花最多心力照顧，是因為他們對危險的意識度還不高，一不注意就可能受傷，而孩子長大之後，發生立即危險的可能性相對降低，不用再亦步亦趨的跟著、看著，自己能運用的時間也會逐漸增加。

同時她也提到自己原本對回到職場的時間點設定，與實際經驗的差異：「我想說他們大一點，就可以出去了，我想說大概國中就可以...。（研究者：結果你更早？）我更早，因為國小就是慢慢，他們都晚上的，所以我才想說我可以慢慢就開始那個阿，不然等他們都到國中，差不多我都已經老了。」因為考量到自己的年齡，古箏老師比預定的時間提早開始積極運作準備回到職場，在孩子都上小學之後就開始接固定的學生，逐漸開展這份兼職工作的規模。

相當重視孩子學齡前教育的鋼琴老師則以教育的考量切入。她認為兩個女兒就是因為在幼時受到完整的照顧與教育，才能擁有健康的身體與良好的教養。「從0歲到6歲這段時間，所謂的印象教育是非常重要的。...我必須在這段時間裡面給她一個很正確的生活規矩，學習方式、能力訓練，還有她的健康...。自己照顧，就是三餐我們自己弄，...所以我的小孩子很健康，而且成長得很好，她們也不生病...。在後面的日子就是，...像風箏一樣放放放，...我不用再抓住她了，...我不用像人家那樣的忙進忙出，...一天到晚就什麼事情都幫著，都不用。」（鋼琴老師）憑藉著幼時打下的良好基礎，孩子們長大後的成就不但沒有讓她失望，還讓她感到無比的驕傲。

會計阿姨則是以孩子的就學階段作畫分，表示孩子在念小學前，無論是全職

或兼職，她都沒有想過要去工作。「孩子上小學之前是沒有想過要工作。... (研究者：是因為你重心都放在家裡嗎?) 對，就小孩子比較小阿，有時候她會生病或怎麼樣阿，那時候我也沒有想過要工作...。」(會計阿姨)

從以上的整理中可以看出受訪者多肯定孩子在學齡前有較高的照顧需求，但對於照顧責任降低，可回到職場的時間點認定則不一定相同。其中直銷大姐、會計阿姨及助理大姐對照顧責任減輕的時間點認定與實際回到職場的時間是一致的，而古箏老師則因為有另外的考量，因此比預計的提前了幾年。不過須注意的是，即使照顧壓力已隨著孩子的成長逐漸下降，受訪者仍承擔家中大部分的照顧工作，因此偏向以兼職工作作為退下全職工作後的選擇；或二度就業的起點。

## (2) 孩子年齡與選擇從事部分工時工作時間點的關係

而究竟已婚育女性多會在哪個時間點從全職轉為兼職；或從無業狀態的家庭主婦轉為兼職工作者？若以孩子的年齡或就學階段作為劃分依據，可將受訪者的經驗整理為下表：

表 4-2 受訪者從事部分工時工作的時間點 (以當時最小孩子的年齡或就學階段作認定)

	預期回到職場的時間點	實際回到職場的時間點				
		婚後	懷孕時	孩子 0-3 歲	上幼稚園	上小學
直銷大姐	小學					*
會計阿姨	小學		*			*
景觀設計阿姨	--	*		*	*	
擺攤大姐	--			*		
餐飲媽媽	--					*
古箏老師	國中					*
清潔阿姨	--			*		
保母阿姨	--				*	
業務大姐	--			*		

鋼琴老師	--		*			
清潔媽媽	--			*	*	
助理大姐	三歲左右			*		

從表 4-2 中可以看出，多位受訪者都有在家中有三歲以下孩子的階段從事部分工時工作的經驗；但並不是所有受訪者都有對回到職場時間的清楚設定。其中除助理大姐有提到，原本就認定孩子會走路之後，自己就有回到職場的設定外，其他受訪者會在這個照顧責任理應最重的階段選擇從事部分工時工作，都有著照顧責任之外的考量。反倒是原本對照顧責任降低後就開始工作有設定的女性，受到照顧責任的影響較明顯，她們也多會依照自己原先設定的時間點以兼職型態回到就業市場。

不過，雖然每位受訪者選擇轉換到部分工時工作的時間點都不一樣，但因為不論在哪個時間點，她們都還是擔任家中主要照顧者的角色，因此在思考適合的就業型態時，還是多會以較為彈性的部分工時工作為優先考量。其中鋼琴老師、景觀設計阿姨等婚後全職、兼職都作過的受訪者，在照顧責任最重時（孩子幼稚園前）都以部分工時工作作為主要就業選擇的這個經驗，更顯示出部分工時工作對家中有幼齡子女的女性，有著比全職工作更高的吸引力。

部分受訪者也提到在孩子不同年齡、成長階段時，從事部分工時工作的不同心態。清潔媽媽婚前從事的是紡織廠的全職工作，隨著結婚與第一個孩子的出生，必須自己照顧孩子的她便選擇了把工作接回來做的兼職形式：「那個時候我有帶一個小孩子，... 五點我就起床了，你要早點起來因為小孩子吃飽飯你就自己聽得到在旁邊，然後我們自己在這邊做。... 如果你到工廠的話當然他八點還是九點才有開門阿，那如果我們早點起來做可以做多一點，時間可以自己彈性... 我結婚之後我就拿回家比較多，... 照顧小孩子會比較方便，泡牛奶會比較方便，因為那邊工廠根本就不方便，那邊衣服都很髒都會癢癢的...。」（清潔媽媽）考量到要能隨時看顧孩子的需求，加上將衣服拿回來車，更可以依自己與孩子的

作息來調整工作時間，不必受到工廠開門、關門的限制，工作環境也比較舒適，因此清潔媽媽一直到三個孩子都出生後，無法負荷龐大的照顧壓力，才結束這份工作專心帶孩子，直到孩子都上幼稚園才開始接其他零工或兼職的工作。

而在照顧責任逐漸減輕的時候選擇從事部分工時工作的受訪者，也有著不同的感受與考量。其中餐飲媽媽、直銷大姐與保母阿姨都是在去上學後，有強烈的「空巢」感受，才決定出去兼個差分散心力、打發時間。

直銷大姐從婚後就離開了全職工作，擔任全職的家庭主婦，一直到孩子都上小學後，才因緣際會接下安麗的直銷工作。中斷就業十年左右的她，提到當時決定踏出這一步的心路歷程：「就是想說孩子大了，重心可以不用一直放在孩子身上，然後就找一份工作來做的話，接觸又不一样了，生活圈多少又可以拓展，心情上可能也比較好，因為你老是在家裡有時候也會覺得也蠻煩的，看電視阿，阿如果我兒子在家的話，有時候他有一些動作你會看不慣，會叫他做什麼，... 他有時候也會覺得你很囉唆。... 出去工作也好，因為這樣可能你的想法什麼的，多少都會改變，比較不會一直看那麼近」（直銷大姐）在媽媽心中一直是「危險人物」的兒子終於不用隨時盯著，直銷媽媽的時間相對也多了起來。這些「家庭以外」的工作除了能為她轉移掉一些目前對孩子而言可能過多的注意力，同時也具有拓展視野與生活圈的功用。

餐飲媽媽在三個孩子都及就學年齡後也有類似的感受，所以她選擇在孩子都上小學或國中的時候開始接一些短工時需求的工作，除了打發時間，也能跟家庭外的世界有所接觸。「在小孩子還沒唸書以前就是專門照顧小孩子，小孩子去上課以後，白天在家裡蠻無聊，如果有人說有那種短時間的工作，我就想說打發時間也好，... 雖然那薪水很少，可是也覺得出去看看人阿，或做什麼阿，聊聊天阿，我覺得還不錯。」（餐飲媽媽）不過，就算在離開職場十幾年之後，決定以兼職的型態再就業，餐飲媽媽還是將孩子視為最優先的考量：「我覺得小孩子的童年好像蠻短暫的，盡量跟他相處這樣子。」一切都要配合孩子是她選擇工作時間的原則因此只要孩子一放寒暑假，她絕對會馬上把現有的工作辭掉，專心在暑

假陪孩子念書、寫作業，有時也帶他們出國玩。

同樣以孩子為生活重心的保母阿姨，也在兩個孩子都去上幼稚園的時期，開始感到一個人在家的寂寞：「老大去讀幼稚園的時候，還有老二在家陪我，阿當兩個都去念幼稚園的時候我就覺得說真的好無聊。」（保母阿姨）對她來說，會在這個時間點選擇從事部分工時工作，主要也是排解孩子不在家時的孤單感受。

古箏老師決定復出職場的原因與以上三位受訪者不同，她認為隨著孩子的成長與自己年齡的增長，自己放在「家庭」與「自我」的比重也應該重新調整。「因為我覺得小孩子長大之後，其實就是說以前好像都為別人而活，...阿自己這個年紀了我覺得是應該為自己而活，...就是之前都放小孩子家庭比例比較多，現在以我自己為主的觀念會比較多一點。」（古箏老師）其實古箏教學一直是她的興趣，擁有一個自己的教室也一直是她的夢想，但在孩子還小的時候，因為認定照顧孩子是她作為一個母親責無旁貸的工作，因此在子女上小學前，即便想把握的零星工作機會，在考量後仍會選擇放棄。一直到他們都大了，她才開始能擁有自己的時間與空間，可以好好的為自己而活，順從自己的夢想，發展她的古箏教學事業。

不同於其他在孩子未滿六歲前就以部分工時工作型態回到職場的受訪者，中斷就業時間較長，擔任全職家庭主婦相對較久的保母阿姨、直銷大姐、餐飲媽媽以及古箏老師，因為在孩子進入幼稚園或小學前，有很長的一段時間完全將自己的時間與心力奉獻給家庭，幾乎沒有從事任何經濟活動，所以當孩子開始上學，一整個白天都不在時，她們對於「空巢」的感受也就特別強烈，因此可能因為想打發時間、多接觸家庭外的人、事、物，而在這個時間點選擇部分工時工作。此外，也可能因為覺得在孩子逐漸長大之後，終於可以做自己想做的事，而逐漸將放一直放在家庭的重心轉移到這份剛開始發展的兼職工作上面。

#### 4. 是否有能協助降低照顧壓力的資源

Tomlinson (2006) 指出，女性所擁有的正式與非正式、有給薪與無給薪的照

顧安排、網絡或制度，是影響她們能否平衡家庭與工作的關鍵，因此「照顧網絡」（care network）的充足性，將形塑女性對工時安排的選擇與進出全、兼職工作的決定。

對這些婚育後有部分工時工作經驗的受訪者而言，有沒有親友或是其他正式資源幫忙分攤照顧的工作，在她們決定是否「離開全職工作」與「以兼職工作的型態回到職場」的這兩個時間點，都可能是重要的考量之一。前者在第二節中我們已有相關討論，在這個部分，我們將針對照顧資源的有無對已婚育女性從事部分工時工作可能產生的影響作探討。

如上所述，受訪者的照顧工作量雖然可能隨著孩子的成長而逐漸降低，但女性照顧者的角色卻不會隨時間而消失或轉移。因此在碰到兼職工作機會的時候，無論在任何時期，是否有人可以幫忙照顧孩子都還是已婚育女性決定是否要接下重要考量。像直銷大姐決定要開始做安麗的時候，她的上線小姑為了讓她能安心的去跑業務，便提出幫她看孩子的提議：「像我的小姑阿，她會幫我看，因為她是我的上線，我要去做安麗她會說好你去，我幫你看小孩，小孩帶去她們家，她們家是在隔壁村而已很近。」（直銷大姐）因為是自己親戚，又住得近，直銷大姐在那段時間內便比較能夠放心的衝刺工作，雖然最後仍因為覺得總是請人家幫忙不好意思而選擇緩下腳步，但一開始願意接下這份工作，有小姑的幫忙確實是她願意出來工作的主因之一。

而清潔阿姨也提到工作機會不是常常有，當自己需要收入的時候更要好好把握。但如果接下了這個工作，孩子怎麼辦？當時家中也有差不多年紀孩子的姐姐，就成為清潔阿姨的託付對象。

「那時候剛好因為你工作不是常常有的阿，就剛好你那個時機有那個工作來，那你又剛好需要錢，所以你一定要做阿，阿你要做姊姊幫你帶，因為她自己也有小孩子也是很小的阿，就剛好就順便。（研究者：有想過當時如果沒有姐姐幫你帶的話？）應該就沒辦法接了，可能搞不好小孩子要送到南部去。」（清潔阿姨）



爲了補貼姐姐幫忙帶孩子所付出的時間與心力，清潔阿姨也會把當時工作的一半收入給她，後期姐姐家中計逐漸好轉，反而是自己先生的工作越來越不穩定，顧慮到這點，姐姐也沒有再跟她拿錢，盡量減輕她的經濟壓力。這樣的分工模式一直維持到兩個兒子都上小學，可以放心讓他們自己走路回家才結束。對於姐姐在那段時期的幫忙，清潔阿姨感到很感激，如果沒有她，自己這時候根本不可能放心的去工作。

能幫忙助理大姐照顧孩子的則是先生與婆婆。婚後也曾中斷就業一陣子的她，在老大兩三歲會走路之後就決定再去找一份兼職的助理工作，會將回到固定工作的時間點設得較早，關鍵在於已退休婆婆的幫忙。

「老大出生的時候我還沒有，因為生她之後就沒有上班，然後到她兩三歲的時候才去，那時候我婆婆就也沒有在工作了，那時候我小孩子也大了，就給她照顧。」（助理大姐）

剛回到職場時助理大姐有接晚班，她提到，當時能夠這樣安排班表的原因在於先生對照顧責任的分攤。因爲他的工作型態又更爲彈性，可以自行安排工作進度，所以當診所太忙碌需加班，或是有排晚班的時候，她就會把孩子託給先生安頓。「我有時候會打電話跟他講說，你今天可能要早一點回來，還是說我沒有去接小孩子你要去接一下，他就會提早回來。」（助理大姐）因爲有婆婆與先生協助分攤照顧責任，助理大姐回到職場的時間才沒有因照顧壓力而繼續往後延，同時也更能夠彈性的安排工作時間。

水能載舟，亦能覆舟。若擁有支持性強的照顧資源，則女性重回職場的機會便大爲增加，但相對而言，這些資源間負向的牽扯，或許也會斬斷女性就業的可能性。

Tomlinson（2006）提到，照顧網絡的概念也包含女性與另一半的連結，其中破裂的夫妻關係，也可能影響女性對照顧工作或就業安排。目前已離婚的業務大姐回憶當時先生在婚後不久就有外遇，加上她與婆婆又處不來，使得夫妻關係幾乎一直處於緊張的狀態。進入家庭便沒有固定工作的她，在經濟上必須完全倚

靠先生，隨著兩人關係的惡化，先生拿錢也越來越不乾脆，有一次更將孩子幼稚園的學費拖到月底才繳，幼稚園那邊也因此對孩子有些疏忽：

「我小孩子給人家帶我又不放心，曾經有一次他爸爸連那一萬多塊都到月底才繳，...表示說老師沒有對他很好阿，他被欺負就讓他被欺負這樣子。...他那時候還不太會講話，可是他常常做惡夢阿，那一個月他的次數太頻繁，常常做惡夢。」（業務大姐）

那一陣子業務大姐既心疼又不知道該怎麼辦，同時也失去了對幼稚園老師的信心。出了問題的夫妻與家庭關係，以及對外人照顧孩子的質疑，造成業務大姐在婚後不穩定的就業狀況：因為想讓孩子過好一點而接了工作，但不自己帶孩子又放不下心，這樣「心力分散」的情況一直存在，因此在離婚前她雖然接了不只一份的兼職業務工作，但全都做不久。業務大姐的經歷也證實了婚姻關係的破裂確實可能打亂女性在對工作與照顧責任上的安排，且資源間也可能存在著牽一髮動全身的關係，一旦牽動了其中一環，對女性從事兼職工作的心態、或任期上，都會有很大的影響。

從受訪者的分享中，可以發現受訪者是否擁有能協助分攤照顧責任的資源，對她們是否能夠「暫時放下全職的照顧責任，去從事部分工時工作」的影響，明顯過她們在「全職與兼職工作間」的選擇上。這與本研究受訪者的就業歷程特性有很大的關係。從第二節的整理中可以看出，大部分的受訪者都有因婚育離開全職就業的經驗，經歷過或長或短，完全在家帶孩子的一段時期，才決定以兼職的型態回到職場。但「孩子是否有人幫忙照顧」似乎不是她們在決定二度就業「工作型態」時的考量，受訪者反而多在已決定從事兼職行業，且也有這樣的工作機會「之後」，才來思考這個問題，進而決定接不接下來。故上面相關的討論多著重於照顧資源對受訪者從「全職家庭主婦」轉換到「部分工時工作者」可能帶來的幫助上。

此外，對這些正式、非正式資源的運用程度，也關係到女性對孩子該由誰照顧的觀念。認為自己帶比較適合的媽媽，就算有能力支付保母費、安親班學費，

或有親友能幫忙分攤照顧責任，讓她們得以獲得更多可供安排的時間，但這些母親並不一定會把孩子送過去。譬如古箏老師、餐飲媽媽、景觀設計阿姨都提到覺得一放學就得到安親班報到的孩子很可憐，所以她們的孩子都不曾上過安親班，寧可自己帶：「我一直覺得小孩子上課一整天然後還去安親班我覺得很可憐，所以我的孩子沒有上過安親班，…覺得這樣對他們來講會比較好。．．．如果說我今天在一般的公司我可能就沒有辦法這樣，一定要送安親班。」（古箏老師），這樣的想法也多少影響她在選擇就業型態時的考量。而清潔媽媽也提到，因為擔心孩子給人家帶回來會不習慣，所以也沒考慮過請人家幫忙：「（孩子）都自己帶。．．．不然你給人家帶到時候帶回來小孩子會不習慣，半夜不能睡，你也累他也累。」（清潔媽媽）因此對於照顧資源的討論應不只侷限在女性「是否擁有」的層面上，另一方面也該就「就算有，女性本身希望運用與否」來思考。

「照顧責任」與「已婚育女性」間的關係是緊密且複雜的。受訪者對於照顧責任歸屬的觀念，決定了她們在家中的「主要照顧者」角色，同時合理化先生不參與照顧工作的狀態。因為背負了大部分的照顧責任，即使孩子已到了不需要隨時看顧的年紀，已婚育女性在選擇回到職場的就業型態時，還是會因為考量到家庭、孩子，而放棄或不考慮全職的工作機會，選擇工時較短也比較彈性的部分工作。不過對於原本就將家庭與孩子放在第一順位的受訪者而言，就算確實是因為考量到照顧或家事責任而無法選擇全職工作，婚後以從事部分工時工作為主的她們在選擇的過程似乎就沒有明顯的「拉扯」感受，甚至是甘之如飴的。

受訪者選擇以兼職型態維持工作或回到職場的時間點與孩子年齡的關係則因人而異。多位受訪者都有在最小孩子三歲以前從事部分工時工作的經驗，但不一定有指出此就業選擇或轉換與照顧責任或孩子年齡的關係，顯示除照顧責任外，女性還有可能因為其他因素而在孩子幼齡時期選擇從事兼職工作，其間脈絡相對複雜。至於在孩子都上小學後才從事部分工時工作的受訪者，則多半是單純想排解孩子上學期間的「空巢」感受，才決定在這個時間點選擇二度就業。

最後，對於部分受訪者而言，是否擁有可運用的照顧資源，也會是她們在決定是否接下兼職工作的考量原因之一，但須注意的是，是否引入照顧資源以協助分攤照顧工作，也可能受到女性對照顧責任歸屬的認定所影響。

## （二）需不需要去工作？去工作划算嗎？

在思考婚後是否要維持就業；何種就業型態會比較適合的時候，「經濟」的角度也可能是已婚育女性考量的重點之一。首先，家中的家計責任分配的狀況為何；與女性本身對自己需不需要外出工作的認定，便可能影響她們選擇部分工時工作的時間點、工作數量、以及找工作的心態。而在面臨找照顧責任與就業的選擇時，她們也比較可能選擇付出「機會成本」相對較低的那一條路。

本段的第一部分將先就在有無家計壓力的前提下，受訪者選擇兼職工作的不同原因作討論；接著則依序探討她們對於「機會成本」或「存老本」等其他的經濟考量。

### 1. 有無家計壓力的影響

女性對性別角色分配的觀念，將影響家中實際分工的狀況，與其對就業的重視與積極程度。下面我們便先討論受訪者的家內經濟分工狀況，再看到有無家計壓力對她們選擇部分工時工作型態的影響。

因為家中經濟的主要來源靠的是先生，餐飲媽媽一直維持全職的家庭主婦角色，到孩子都上小學後才在學期間接一些兼職的工作來打發時間。她十分贊同家中典型「男主外、女主內」的分工方式，小姑的例子也更讓她覺得女性在工作上不用太積極：

「其實我覺得女孩子不要做得要死，在家裡就好了。... 因為我有經歷啦，我小姑她也是蠻能幹的，... 可是她先生好像變成說老婆會賺錢他就不是很積極在賺。... 一定會的啦，人都會看的阿，想說我老婆有辦法把家裡打理得很好，在金錢方面不用他負擔，他會有這個惰性吧。」（餐飲媽媽）

餐飲媽媽的先生雖然因為工作的關係時常不在家，但每個月十幾萬的薪水絕對足夠一家人生活，雖然兩夫妻聚少離多是比較大的缺點，但對她而言，這樣自

己至少不用每天爲了溫飽而忙碌的工作，她完全可以接受。「選擇這樣我是覺得至少生活不會爲了三餐忙得要死，我覺得 ok。我是覺得啦，有時候女孩子不要太能幹，你太能幹先生就不能幹...。... 不會像我先生這樣拼命去賺，你要維持一個家庭生活你必須要很努力去賺，... 所以我一直都把這種賺錢的事都丟給我先生去做。」(餐飲媽媽)爲了讓先生有「這個家沒有我的收入不行」的想法而能更努力賺錢，餐飲媽媽始終認爲自己在「賺錢的事」上最好不要太能幹，而這個觀念也影響她的工作歷程與選擇的工作型態。

而從保母阿姨的陳述中，也可以看出她對男性負擔家計的觀念：「還是以他為主。因為我跟他講說，我賺的歸我...。然後他賺的錢就是家用，該支付的就是他，阿如果說真的需要動到我的話，我再拿出來這樣子。」(保母阿姨)除了保母阿姨，直銷大姐、會計阿姨、景觀設計阿姨、擺攤大姐、古箏老師與助理大姐在訪談中都提到家中是以先生的薪資爲主，對這樣分工方式她們都能夠接受，且沒有提出太多意見。

不像部分受訪者對「男性賺錢養家」分工模式表達贊同或沒有特別意見的態度，業務大姐會覺得兩人各賺各的比較能分攤其中一人因各種原因失去收入的風險。「我的觀念是各賺各的阿，因為這樣子等於是說那個風險去分散，就是他如果哪天不行我這邊也是還有，那我哪一天不行他那邊也是有他的一份，至少就是風險分散對一個家庭來講是比較好的。」(業務大姐)不過因爲先生不能認同這樣的觀念，又考量到其他原因，婚後她終究是離開了全職工作。「他不是很能認同，而且他覺得我賺錢賺不多，那他沒有想到說我一百分的力氣我的工作只能用三十分，三十分用在他身上，三十分用在小孩身上。」(業務大姐)先生僅以現實面的薪資多寡來考量，沒能同理到業務大姐身爲女性除賺錢外還需顧慮夫妻關係與照顧孩子的心情，與可能的力不從心狀態，她雖感到無奈，但也只能接受這樣的安排。

除了上述受訪者家中的情況，也有部分研究受訪者需要負擔家計壓力，如清潔媽媽與清潔阿姨。究竟家計壓力的有無會如何影響女性對從事部分工時工作的

決定，以下便分別探討。

(1) 無家計壓力，為何選擇這樣的工作型態？

家裡一切開支都由先生支付的女性，在就業意願上是否會不如有家計壓力的女性，是這裡想要了解的。整理沒有家計壓力受訪者的陳述，她們決定兼職的原因分為以下三點：

a. 不需要錢，有兼差機會就加減做

對於完全沒有經濟壓力，主要身分是家庭主婦的受訪者而言，擁有一份穩定工作的必要性便不會有配偶那麼高，所以決定回到職場時，她們也比較不會從事工作量較大、工時較長但薪水相對較高的全職工作，而偏向選擇符合自己興趣、也較彈性的部分工時工作。像直銷大姐便提到，雖然兼職的工作不如正職穩定，但因為她並不缺錢，只是做一份讓自己開心的工作，所以也無妨。「正職的感覺是比較穩定阿，你兼職的你不知道什麼時候有工作阿，我說那個是做高興的，不缺錢然後做高興的那種心情就快樂。」（直銷大姐）而會計阿姨、餐飲媽媽、清潔阿姨選擇從事兼職的工作，也都是考量到家中經濟當時靠先生都還過得去，沒有那麼需要自己這份收入，才能夠接受部分工時工作較低的薪資。

「他那時候也是有固定的工作阿，想說反正閒著也是閒著，就剛好有就加減做。」（清潔阿姨）

「如果我真的要賺錢我可能就是去找專職的工作，因為那種工作的錢其實是比較多，…，part-time 的是金額比較少，如果我真的很需要錢我大概會去找專職的...。」（會計阿姨）

「全公司可能只有我做 part-time 吧，... 年輕人比較需要做全職的，阿我的話是因為我無所謂阿，我的經濟收入是全部要靠我先生去上班。」（餐飲媽媽）

保母阿姨則是因為很享受以家庭為中心的生活心態，而沒有太強的就業動機。她回憶當全職家庭主婦的那段期間，因為沒有什麼經濟壓力需要煩惱，加上離開社會久了，覺得在家帶小孩、打理三餐、當志工的生活也很好，因此一直沒有什麼再就業的打算，後來會從事保母的工作，也是應朋友的拜託才去幫忙的。

「從快餐店結束之後，我不會再想要主動出去找工作。...可能我覺得，離社會太久了吧，會覺得說我不想再出去找工作做了，不管說做什麼東西，可能那時候的想法是說把自己小孩子帶好就好，後來的保母工作是我朋友叫我，...反正我過去幫忙也是以不影響小朋友為前提。...我覺得應該不是你適應那些人或是適應那個環境的問題，我就是像人家講說我很 enjoy 現在的生活狀態，可能當初也沒有那麼多的經濟狀況可以讓我去煩憂，我就覺得說把小朋友送出去我就可以在家裡做我的事情，...就覺得說這樣也很好，...不會想要說再去出來多賺個什麼這樣」（保母阿姨）

從以上分享中也可以看到她「以家庭、孩子為優先」的認定對自己就業決定的影響，合併當時家中經濟來源穩定的考量，對保母阿姨而言，工作的迫切性似乎就沒那麼高，選擇的就業形態當然也以影響家庭較小的兼職工作為主。

綜合以上，因為薪資是否至少達到能維持家計的水準，不會是這些沒有家計壓力的女性找工作所考量的重點，所以部分工時工作工時較短、薪資相對也較低的特性對她們而言也就不會是明顯的缺點或推力，相反的，它能提供的彈性度還更能滿足這些女性為了打發時間而去工作的時間安排。

#### b. 希望多少增加一些「屬於自己」的「額外」收入

許多在婚後成為全職家庭主婦的女性，因為沒有正職工作穩定的收入來源，生活中的一切開支都來自先生的收入，在自己有家用外開銷的需求時，她們便可能因為有著「花的都是先生賺來家用的錢」的感覺；或必須經過先生同意才能花用的程序，而在用錢上感到綁手綁腳。因此，對擁有自己獨立收入的渴望，也可能成為這些女性選擇部分工時工作，多少賺取一些屬於自己收入的原因。

「其實每個家庭主婦都馬希望有多一點的，自己的，就是可以運用的收入，可是你要是去工作才有辦法阿。」（會計阿姨）

如同會計阿姨所指出的，部分在婚育後有全職家庭主婦經驗的受訪者，會選擇兼職工作的原因之一都是想增加一點「可以運用」的收入。這份工作的工作量不會太重，但當女性有自己想買的東西、想做的事情的時候，它提供的薪水便足

夠讓女性擁有一些經濟上的自主權。即使家裡是由自己管錢，但會計阿姨還是會把「老公賺的錢」跟「自己賺的錢」分得很清楚，前者家用為主，後者則支付自己想買的東西。這樣的分配除了讓她對家中經濟也有「付出」的感覺，同時也讓她在需要用到錢的事物上，有更高的自由度。此外會計阿姨也提到，因為只是想增加一些自己可以運用的收入，並不是以想賺很多錢的前提去工作，所以才會選擇兼職而非全職工作。

「我有一些收入我可以買像我的畫那些東西，我覺得說多一點點，雖然說這個小錢，可是對我來講我會分得比較清楚就是，這是我老公賺的錢，可是這一部分是靠我自己的幾千塊，但是對我來講是說你付出一點，…，你要跟人家買東西總是要付錢，所以我多出這個我可以去做我想要做的東西，我覺得我去 part-time 最主要意思是在這裡。…如果我真的要賺錢我可能就是去找專職的工作。」（會計阿姨）

有類似想法的受訪者如直銷大姐也表示，會去兼一份差的原因除了補貼家用，想增加一些能買「屬於自己東西」的收入，應該也是當時的考量之一，多了自己的一份薪水，在花費上也較能夠靈活運用。

「補貼家用也有啦，然後自己想要買一些東西，屬於自己要的應該也有，因為現在錢真的不夠花阿，你會想說不然加減賺，自己要買自己的漂亮衣服還是什麼，都有，比較活用阿，如果自己賺了一份薪水。」（直銷大姐）

而除了希望將兼職的薪水用在自己需求上的考量，保母阿姨和助理媽媽想增加自己收入的原因則是想幫孩子買些她們認為孩子需要的東西：

「你會想說我多出來的是不是可以給小孩子買什麼用，做什麼用阿，你就會去想到這一些。…買書阿，或是小孩子如果說我要去逛街買衣服阿，然後課外讀物阿。」（助理大姐）

「我很喜歡幫小孩子買課外書，…因為他好像比較不認同學前教育那些東西，…我會比較認同這一塊，我就會買一些套書阿什麼東西給他們，所以那時候就是從我自己賺的錢慢慢的扣掉這樣子。」（保母阿姨）



雖然保母阿姨並沒有直接提到先生是否因為不認同這部分的支出不願意負擔這筆錢，但顯然用自己賺取的薪水來支付是一個令她滿意的解決方式。

此外，保母阿姨也提到自己金錢觀隨著孩子的長大而改變的原因。以前她並沒有那麼在意是否擁有自己的一份收入，但在孩子念幼稚園後，為了擁有購買喜歡讀物、教材的自由，能夠支付這些「不影響家計」支出的薪水便愈顯重要。因為當花的是自己所賺的錢時，便比較不需要經過他人的同意「購買這樣東西是否有必要」，只要自己認同、喜歡，女性本身便有能力可以替孩子添購。

「我以前比較單純，比較不會在意錢的問題，...都是我需要多少錢，我就跟我老公要錢。...可是就是在小孩子長大之後我會覺得說，錢好像還是蠻重要的。...那時候想說小朋友念幼稚園嘛，我又出來兼職那時候，會想說好像一個月多個幾千塊好像也不錯，...有時候看到喜歡的書就會買給他們，...反正也不影響家計嘛，又可以增加一些收入，然後就這樣做阿。」（保母阿姨）

綜合以上，雖一樣是想增加自己可運用的收入以購買自己認定需要、或自己想要東西，但受訪者實際的用途還是有所不同，有人是想滿足自己個人、非家用需求的支出，有些受訪者希望增加這份兼職收入的的考量則還是在孩子身上。

#### c. 為降低僅靠先生收入的風險或不安全感而決定兼職

不像上面一種類型的受訪者只是想增加一些自己能自由運用收入，在家計上並沒有任何困難，部分受訪者則是因為當時先生在事業或投資上有些困難；或自己原本在經濟上就比較沒有安全感，為「以防萬一」才選擇出去兼個職，維持自己有收入的狀態。

如保母阿姨就提到，在開刀後的這段期間，先生雖然還是能夠負擔家中一切開銷，但她隱約察覺到他在投資上可能損失了不少：

「我老公他前幾年可能也是有投資吧，也是可能賠了蠻多，...可是他確切的數字他沒有跟我講，其實他所有事情他都沒有跟我講，...我後來才覺得有問題是因為，他一些，就是可能信件吧，輾轉知道，可是他生活上還是會...可能就是目前還可以給我們一個穩定的狀態。」（保母阿姨）

雖然自己從來不用擔心家計問題，但由於先生並沒有將財務狀況告知她的習慣，因此就算似乎知道這陣子先生可能投資失利，仍只能停留在猜測的階段，無法實際證實。這樣的狀態多少會讓保母阿姨對家中經濟的不安全感上升，也加深了她在開刀後對「能多出一點收入也不錯」的感受。

「那我就想說，那沒有關係，那就當作我現在賺的這個錢，就是當作說我去做復健幹嘛的，醫藥費這樣就 ok。」（保母阿姨）

而會計阿姨則提到，一方面因為孩子大了，自己的時間多了，總是在家也不是辦法；一方面考量到女兒的開銷逐年增高，先生的生意又容易受景氣波動的影響，因此會覺得在不影響到家庭的情況下，接一些兼職來做似乎是不錯的選擇。

「因為你小孩子慢慢長大，很多費用都很多阿，... 如果我有做一個 part-time 的工作或是正職的工作，起碼就會好一點阿。... 而且像我老公自己在做生意，你怎麼知道你哪個月會多哪個月會少，像我們年初我們生意就差很多...。... 如果我有第二專長，我可以去做別的事情，這樣也比較好一點，對整個家庭的財務收入會有一些幫助。」（會計阿姨）

從保母阿姨與會計阿姨的分享中，可以看出家中主要家計負責人的收入狀況若有所起伏，原本幾乎完全倚靠先生這份薪資的已婚育女性將會有相當明顯的感受，因而選擇從事部分工時工作來增加一些收入，以降低在經濟上可能感受到的壓力或不安全感。

此外，就算原本婚後夫妻已分配好由先生負責家計，妻子負責照顧家庭與孩子，女性仍有可能因為覺得先生給的生活費不夠用，而決定在孩子照顧需求仍高的時期，以部分工時工作的型態回到職場。譬如研究者在問到業務大姐為何會在孩子不滿三歲這個時間點選擇外出兼職時，她回答：「就是說生活費不太夠用，我先生一個月才給我一萬多塊。... 小孩子的奶粉尿布衣服，還有他平常要用什麼東西都是包括在那裡面，還有我自己開銷，就是都不夠。」（業務大姐）由於婚後與先生的關係一直不是很好，且先生必須同時給她跟婆婆兩份生活費，不願意增加她那一份的金額，所以業務大姐才會在沒有經濟穩定與安全感的情況下，

決定去出版與保險公司兼個差事，希望多少有些進帳貼補空缺。

而古箏老師與鋼琴老師「即使是兼職，我還是堅持要就業」的心態，則出自於她們對家庭主婦只能向先生「伸手要錢」的不安全感。古箏老師提到，以現實面來說她認為已婚育女性還是要有自己的工作、要經濟獨立，才能保有個體的主動性與獨立性，且將來不管在家庭或婚姻關係上發生什麼事情，也不至於完全沒辦法應變。

「也有人跟我講過你要人格獨立就要經濟獨立，我就是很現實，所以我都跟女兒說一定要工作，...不管你先生對你多好，...可能我比較沒安全感，我會覺得說你要有一個養活自己的能力，要不然你先生有一天如果剛好不再你身邊，很多因素嘛，不一定是變心或怎樣，那你怎麼辦？所以我覺得說應該要有自己工作上的能力這樣子。」（古箏老師）

鋼琴老師會有這樣的考量則與她的原生家庭有很大的關係。她指出，從小看著爸媽、兄姐失敗的婚姻關係，讓她對於自己的婚姻、家庭也有著很深的的不安全感，因此全職的家庭主婦從來不在她的選項之中。「其實可以完全都不工作，完全變正職的，就是專職的媽媽在家，但是因為我的父母親就是感情不好，我爸爸有外遇，那我的哥哥姊姊差我很多歲，...在我小的時候未成年的時候，我就看著他們的婚姻關係，...一直對我很影響...。所以即使是我結婚了，不管我的經濟能力如何，不管家庭狀況如何，我會覺得說，我今天如果要跟人家伸手要錢，要靠先生來扶養，等於是說我會變成是那種沒有安全感。」（鋼琴老師）

因此，工作在她的生命中是一個不可或缺的層面，不僅能提供「經濟」上的保障，出門工作、不用整天待在家裡也有讓她免於在家胡思亂想、懷疑婚姻關係的「精神層面」用處。她將工作與「獨立」畫上等號，認為工作就是自己活下去的定義，也是這個原因。

「工作只是生活的一個層面而已，一個接觸層面，因為我不認同待在家裡，...我覺得說如果能夠獨立能靠自己，工作是一份很好的保障，一個依靠，而且精神上面你有工作，你才不會老是去懷疑婚姻關係阿，我會覺得工作對我來講的定義

是獨立性，我只要有工作，什麼事情都不用擔憂，... 你有工作不管你的工作一天收入是一百塊兩百塊三百塊，至少我可以換個饅頭吃，... 工作就是活下去的定義。」（鋼琴老師）

雖然在家庭與工作兩個領域的排序上，鋼琴老師仍會毫不猶豫的表示絕對以家庭、她兩個寶貝女兒的考量為優先，但希望藉由工作增加自己獨立經濟能力的想法，也讓她擁有幾乎沒有中斷過的就業歷程。

家戶結構觀點（Household structures approach）認為家中的主要負責人必須有足夠的收入，才能負擔得起配偶的部分工時工作型態。從以上的分享中可以看出，對於部分受訪者而言，即便部分工時工作能提供的薪資相對較低，但卻不會影響她們的就業選擇，因為家中經濟並不是妻子的責任，而先生的收入也足夠支持她們選擇適合自己的工作型態。

不過以上幾位受訪者的經驗也顯示女性就算不是家中的主要家計負責人，還是可能因為經濟的考量而選擇外出工作，尤其是在家中主要家計負責人的工作或經濟比較有波動的時候。只是因為就業的動機主要是想補貼家用或增加安全感，所以對工作薪資標準仍沒有主要家計負責人來得高，因此偏向選擇不會佔去太多照顧家庭時間的部分工時工作，賺取這相較於全職工作可能少了很多，但聊勝於無（better than noting）的薪資。

## (2) 有家計壓力，為何選擇這樣的工作型態？

而若是有經濟壓力，女性在從事部分工時工作的決定上則有著相當不同的考量：

### a. 先生就業不順，自己不能不做

在先生的工作不穩定或不順利，沒有辦法賺取足夠支持整個家庭的收入時，女性就必須協助擔起家中的經濟責任，以維持家庭的運作。在最小的孩子出生前，清潔阿姨並沒有維持穩定的就業狀態，一直到先生開了類似二包的清潔公司，自己接 case 來做之後，她才開始接固定的客戶。不過，公司最後沒能做下

去，先生一下從老闆成了朋友的雇員，且因為朋友長期積欠應給的薪水，讓家中經濟狀況十分緊縮。在先生收入不穩定，家裡又有三個孩子嗷嗷待哺的情況下，清潔阿姨自己的工作就更顯重要。

「因為他沒工作等於說我我們開銷就會省一點阿，然後那時候因為都三個小孩子了阿，你要有留一些錢說以後應急什麼的阿，... 有時候要發生什麼事誰知道，而且小孩子又小，你哪知道會發生什麼事。因為他不順等於說我不做不行啦，不然我們剛結婚的時候也是只有他在做啦，阿他就不讓我工作阿，後來小孩子生下去你不做不行阿。」（清潔阿姨）

還好，雖然先生的工作運勢長期不佳，但清潔阿姨從老么一歲開始接固定的清潔 case 後，工作就一直沒斷過，家中的經濟也就靠她一路撐著。直到 2003 年，陪著先生去應徵工作的清潔阿姨在因緣巧合之下，跟公司的會計一見如故的聊了起來，就這樣幫本來找工作又碰壁的先生找到了一份差事，之後先生的工作和收入才穩定下來。

不過清潔阿姨也提到，即使先生現在已有固定的工作，她還是不敢減少任何一份清掃工作，深怕先生哪天又像之前一樣，情緒一上來，一個意氣用事就不去工作，又回到失業、必須不斷找工作的狀態。

「其實我跟你講他現在是比較穩定沒錯，可是我還是會怕，因為他以前都會這樣子阿，阿我想說不做不行阿，因為你所有的開銷都是要錢阿，所以我現在也會擔心說他哪一天又不做了，像以前我跟他吵架，... 他就不去做了阿，阿就沒頭路了阿，然後要找工作要找個兩三個月阿，我會怕阿，所以說我到現在如果可以的話，時間上可以能力可以體力可以，我還是會接。」（清潔阿姨）

雖然清潔阿姨接的都是兼職的清潔工作，但由於她一直維持同時接很多份的狀態，所以每個月的收入其實都不錯，像現在五萬多塊的薪水甚至比許多全職工作者還高，也因為如此，就算先生的工作已固定下來，家中主要的經濟支柱還是她。而且在孩子都上大學之後，「不做不行」的感覺非但沒有減少，反而加深了：

「之前不會這麼想，反而現在比較會了，可能是之前開銷沒那麼大，現在開銷比

較大，因為小孩子念大學阿，三個小孩都還在念，等於說你現在不做不行，你會怕阿，你如果今天少一個工作你會怕。」（清潔阿姨）因此她也提到，至少到孩子都能經濟獨立前，她都會維持目前這樣的工作型態。

而助理大姐在先生意外去世前，也曾經有挪動在診所現有的班表，把早上空出來多兼一份工作以幫忙家計的經驗。當時因為受到景氣影響，先生的收入大幅縮減，無法扛起家計責任。雖然先生並不希望助理大姐那麼累，但為了幫先生分攤經濟壓力，她仍執意做了這樣的調動。

「因為那時候爸爸工程沒有那麼多，收入差很多，那時候有時候一個月才做一萬多工資而已，受景氣影響很大，常常就是沒有工作待在家裡，然後他自己也很納悶，一直想說不然就換個工作，阿換個工作他也不知道要做什麼，...所以我才把那個工作調到下午跟晚上，早上去早餐店。」（助理大姐）

在那段時期中，常因為沒工作而只好待在家裡的先生，一方面對自己的就業狀況感到無力，一方面又心疼助理大姐幫忙扛起家計的勞累，心情因而大受影響，覺得這樣的自己很沒用、很對不起妻子。相對的，面對這樣的困境，助理大姐並沒有任何埋怨或悲觀的情緒，反而一直鼓勵、安慰先生，希望他能夠了解這個狀況只是暫時的，而且至少她還能找到適合的工作，只需要先生晚上幫忙看一下孩子就可以增加一份收入，多做一點也沒有關係。

不過儘管助理大姐把診所的班都調到下午跟晚上，接下早餐店的工作，先生還是在不到一個月後便因意外過世，之後助理大姐休息了一陣子才恢復診所的班，早餐店那邊也沒有再去做。先生去世後，必須扛起家計的助理大姐也想過換個工時長一點的工作，或再多接一份兼職，但因為公婆與大姑並不希望她做這樣的更動：「因為我公公跟我婆婆跟我說不要，他們就說不要做那麼累，因為他們是想說我老公看我那麼累他捨不得。...我先生他姊姊他們也就說她們也都不贊成阿，阿他們不贊成的話我也不能硬說要阿。」（助理大姐），因此幾個月來助理大姐還是維持目前只在診所上班的狀態，家中的開支便由公婆多少幫忙一些。

清潔媽媽則提到，過去先生的工作還算穩定，足以支持整個家庭，她兼職賺

的錢還可以自己留著花用，但在經歷家暴事件之後，先生就搬離台北到新竹去工作，一直到近幾年才因為找不到工作而回來，因此在這幾年中，孩子跟自己的一切開銷幾乎都得倚靠她的收入。

「我自己的錢我自己花，阿小孩子的錢有時候他花，這幾年他沒有啦，因為他有一段時間沒有工作。」（清潔媽媽）

先生搬出去後拿回家的錢變少，加上之後的工作不順，都讓清潔媽媽覺得不靠自己賺錢是不行的，尤其在有非家用的錢需要支出時，要完全依靠先生更是不可能。「你沒有工作你哪有錢，而且有時候你娘家要錢的時候，有的先生根本就不肯給你錢，那你如果沒賺錢你哪有錢對不對，不可能，你一定要想辦法。」（清潔媽媽）所以從經歷家暴到開始從事清潔業後，清潔媽媽的工作便逐漸固定下來，雖然得同時兼多份的清掃工作才能夠維持足夠的收入，但比起結婚初期以打零工為主的狀況已是穩定得多。

#### b. 失業後家計壓力上升，但不想跟娘家伸手

跟清潔媽媽、清潔阿姨及助理大姐的狀況不同，因為公婆能幫忙看顧女兒，擺攤大姐未曾因為婚育而中斷就業，因此在被公司解雇前，家裡都能維持兩份「全職」薪水的進帳。但在 2009 年年初，非自願性的被公司開除，讓家中頓時少了一份收入，從原本的雙薪家庭轉變為必須完全依靠先生的單薪家庭，儘管公婆那邊不用操心，家中的收支安排還是需要重新調整，而當時雖然先生嘴裡不說，但根據他日常生活的反應，她還是能感受到先生的壓力。

「壓力的話就等於是我們自己，夫妻之間的壓力，... 保險費阿，生活開支阿，小孩子的錢阿，就是我們自己負擔的費用，等於說我們要自己自行調配。... 其實我也知道他的壓力不會比我的小，在生活細節裡面可以看得出來他的一些動作，譬如壓力大了會開始會抽菸，然後會有一些煩躁的情緒出現，那我也知道他的壓力很大，他又沒辦法說出來，礙於面子他又說不出來。」（擺攤大姐）

感受到先生的壓力，擺攤大姐為了能盡快幫忙分攤家計，也得不斷的找尋工作機會。她提到，雖然當時就此退出就業市場也不至於會餓死，但因為自己並不

想成爲所謂專吃父母老本的「啃老族」，所以就算找不到全職的工作，她也要靠自己另外想辦法另拓財源。

「我就算不工作的話，我娘家財源上會給一點支持，可是那就變成現在新聞所說的那種，那十六萬人口之一的，吃父母老本的那種人口。可是娘家父母，父親年紀也大了，那哥哥也在阿，你不能總是這樣子，自己要想辦法學習一個謀生的能力。」（擺攤大姐）

因此，在家中需要她這份收入，又不想求助於娘家的情況下，找尋正職工作不斷碰壁的擺攤大姐，才會決定試試看兼職擺攤這一條路。

相較於無家計壓力的女性，有家計壓力的女性對於薪資水準的要求可能就會比較高，因此對她們而言，只接一份兼職工作通常是不夠的。那爲什麼這些女性不直接選擇轉換到收入較好的全職工作呢？清潔阿姨、清潔媽媽及助理大姐在婚後主要都是從事兼職型態，因爲她們已經太習慣這樣的工作安排，也不知道自己還可以換什麼工作；或是幾份兼職工作的薪水也足以擔負家計甚至不比全職工作差，因此在家中經濟出現缺口時，她們都沒有做出就業轉換的決定，而選擇從現有的兼職工作型態去想辦法重新安排。而在擺攤大姐的例子中，兼職的工作型態則讓她提前結束全職工作的求職階段，先做了有收入再說。

## 2. 機會成本的考量

女性面臨照顧責任與就業的抉擇時，也可能會以「機會成本」作爲考量的依據之一。若自己外出工作，孩子託人照顧所需花費的成本只能打平甚至高於薪資，她們便可能因爲覺得「不划算」而偏向選擇不工作自己帶孩子，或是捨全職，僅利用空閒時間兼個職多少補貼家用。前者的例子包括直銷大姐與餐飲媽媽，婚後就沒有再回到全職工作打算的她們，在孩子都長大了，開始考量回到職場是否划算時，就會以兼職工作的薪資作爲比較標準。

「我會覺得說我的錢賺回來如果給保母的已經要差不多了，這樣我就自己帶了。譬如我才賺一萬，然後給保母要一萬五，那我當然我就不要了阿。…就是現



實的問題阿，不然你在家裡你省一點也是可以過阿，快樂就好了。」（直銷大姐）

「我去賺賺得很少錢怎麼夠去上安親班，你 part-time 的錢都很少阿，時間又不多的話，根本上不了安親班阿，乾脆自己帶，是這樣子。」（餐飲媽媽）

因此，考量到部分工時工作不高的薪資並不足以支付保母或安親班的費用，女性便可能拉長自己擔任全職家庭主婦的時間，自己把孩子帶到更大一點才重新踏入職場。

而會計阿姨在中斷就業一段時間後，也曾考慮找個正職工作，但因為希望這個決定不會讓先生需要多付出任何的金錢、心力或時間，所以除非這個工作的薪水足夠支付女兒的安親班費用，否則她不會考慮。

「如果我做的工作是收入會比較多的，當然我把小孩送去安親，就這樣子阿，就打平不要影響到他（先生）阿，他這樣子沒辦法工作阿，他沒辦法幫我接送，所以就是你如果要找正職那你必須要 cover 到她的安親費用你都有辦法 cover，那你才有辦法去做阿，如果沒有辦法你去做就白做了嘛。」（會計阿姨）

從三位受訪者的分享中可以發現，不管是以正職或兼職工作來和自己照顧孩子做機會成本的考量，已婚育女性都會以「自己的」薪資作為估算的標準，以不影響到先生或家裡原本的經濟支出為原則，這也印證了女性將照顧工作視為己任的觀念：由於回到職場後，原本「屬於自己」的照顧責任就必須托給別人，多出一筆額外的支出，所以她們多會衡量「自己的薪水」是否能平衡或負擔這個「工作的代價」，再決定是否在當下選擇就業。而直銷媽媽與餐飲媽媽也指出部分工時工作薪資較低的特色，對她們想在孩子幼齡時期以兼職型態回到職場的機會成本考量中，所產生的阻力。

### 3. 為老年經濟安全做準備

隨著孩子與自己的年齡增長，已婚育女性也可能開始思考老年生活的經濟來源，覺得應該趁還能工作時多存一些錢，而決定回到就業市場。像是已中斷就業多年的直銷大姐就有這樣的考量：

「我們現在的想法是說，…想到自己的未來，老的時候你也要有一些錢，你

也要加減省，你以後才可以未雨綢繆，阿也不能常常出去這樣子花，所以我現在如果說我孩子都大了，想說找個工作，讓自己有積蓄的話，以後也不用煩惱。」

（直銷大姐）

有了家庭、有了孩子，花錢自然不能像過去一樣隨性；而爲了老年的生活，能省則省、盡量降低物質慾望的觀念也取代了直銷大姐以前看到喜歡就買的金錢觀。因此，爲了累積自己跟先生未來的「老本」，在孩子都上小學，可運用的時間增加後，直銷大姐才會想踏出家門，在不影響家庭的情況下，從事直銷的兼職工作。

### （三）家人期待的影響

最後，家人、親戚對女性在婚育後是否應該工作；從事哪種工作比較適合的意見，也可能影響已婚育女性對「就業型態」與「回到職場時間點」的選擇，以下我們便就家人對受訪者「是否工作」與「工作內容」的期待，以及她們對這些期待的反應與看法來討論。

#### 1. 對是否工作的期待

受訪者在婚後的就業型態轉換、以兼職型態二度就業的決定，以及回到職場的時間點，都可能受到家人的期待影響。以下我們便分別呈現先生、婆家、娘家以及孩子對受訪者從事部分工時工作的看法。

##### （1）先生的態度

根據受訪者的相關經驗，先生對於她們外出兼職的態度，可分爲「有參與決策」與「無影響力」兩種。

##### a. 先生不干涉或無法干涉

會計阿姨與餐飲媽媽的先生，對她們利用孩子上學時間從事部分工時工作並沒有什麼特別的意見。餐飲媽媽的先生知道她是爲了打發時間才想去兼職，認爲她可以隨自己心情與意願決定是否繼續工作，因爲是否有這份工作也不會動搖到家計，影響不會太大。

「他是沒有什麼意見，就是說自己開心你就去做阿，如果不開心你就回來就

好啦，是這個樣子。」（餐飲媽媽）

會計阿姨則提到，先生覺得她去工作無所謂的前提在於「不影響他目前的工作與生活」。「他覺得都無所謂阿，但是就是說可能不能影響到他的工作啦，他如果要幫我帶小孩接送就不可能阿...要不然我如果賺我自己的，然後他又增加他的工作，我想他可能不會很願意。」（會計阿姨）因為原本家中的分工就是以先生賺錢，妻子照顧家庭為主，會計阿姨就算想兼職賺取一些自己可自由運用的收入，也必須以不動到目前夫妻分工的狀態為原則，若是工作會擠壓到她原本負責的工作如接送孩子，她也能夠自己協調處理，則先生對她出去兼職就不會有什麼意見。

而夫妻間一貫的溝通、決策模式也會影響先生對受訪者兼職的看法。如景觀設計阿姨跟保母阿姨兩人都提到，夫妻間很少互相討論或干涉彼此的個人事務，都是自己做了決定後才報備，因此對於她們工作與否，先生也不會有太多意見。

「我們兩個人的事我們都不是討論，都是決定完然後報告，...不會互相干涉。」（景觀設計阿姨）

「他不太會干涉，你只要跟他說我工作不做囉，他如果問為什麼，阿就跟他講一下原因，他就說喔，阿他不會跟你講說好還是不好的原因，...那我只是把我的原因表達出來，就ok了。」（保母阿姨）

不過雖然表面上看來，這樣的相處模式似乎不會帶給女性太大的壓力，至少在就業的選擇上是能夠自主的，但就其他面向來看，沒有互相討論彼此重要決定的習慣，也可能造成一方擔心又不敢過問的情況，譬如前面提到保母阿姨雖然隱約知道先生投資賠了不少，卻因為從不曾過問他的財務狀況，而只能用猜測的，這樣的不安全感也成為她決定在開刀後繼續兼職的主因之一。

鋼琴老師則表示，因為先生不喜歡小孩子，從來不會幫忙照顧，當時執意要生孩子的鋼琴老師就必須擔起所有的照顧責任。不過有基於此，鋼琴老師的先生也不太會去干涉她生育後的工作轉換決定，只要她能把兩個孩子照顧好，不要影響到他，他就不會有什麼意見。

同時鋼琴老師也強調：「我非常獨立，…而且我也很自主性，我才不 care 說你要不要，你高不高興，你願不願意，我就是要這樣做。」（鋼琴老師）就算先生反對她去工作或是她的工作安排，也不會影響到她已做出的任何決定，因為她很清楚知道自己要的是什麼，也會努力、排除萬難的朝那個方向前進。

#### b. 先生持支持態度

直銷大姐的先生則一直都有參與她的就業決定，他對於妻子以兼職的型態回到職場，有著正向且鼓勵的態度。因為孩子都已逐漸長大，他也希望直銷大姐能多出去看看，不用再把全副心力都放在家裡。

「他也希望我可以多少去工作阿，比較不會一直在家裡好像沒事做，每天家裡的事情忙完就沒事做了。」（直銷大姐）

「先生都蠻支持我的，因為他也說阿，你這種年紀了我也不用阻止你什麼阿，阿你自己要做什麼事你自己也會拿捏阿，所以他也不用去擔心我，主導我要做什麼，他覺得沒辦法，所以他也不會管我那麼多啦。」（直銷大姐）

對於多年來全職照顧家庭的妻子要開始兼職跑安麗，直銷大姐的先生除了抱持著全然開放的態度，還會以實際的行動支持她，譬如時常在晚上下班後，陪著她跑遍兩人的朋友家。因為不會從先生那邊感受到任何的壓力，直銷大姐在那一段時期中才能夠無後顧之憂的衝刺這份工作。

#### (2)婆家親戚給的壓力

至於婆家親戚對受訪者在婚後是否就業的期待，可簡單區分為「贊同」和「不贊同」兩種。

##### a. 孩子大了就應該幫忙分攤家計

回憶當年婆婆不斷要求她「再生一個不然就去工作」的壓力，餐飲媽媽仍感到有些氣憤：

「生第三個是為什麼差很久，原本生兩個就不想要生了，就常常在那邊唸，常常在那邊唸，『阿我花了聘金那麼多把你娶進來，你生兩個那麼輕鬆，你為什麼不再生一個？』氣死了。…他媽媽常常會念阿，跟他說阿你老婆在家裡都沒

做什麼事，孩子那麼大了再生一個來帶。...她也是希望我有去工作阿，問題是我一直不去做阿，念幼稚園你不是也要時間更早要接回來，...害我很煩，生了以後她就不會再唸了。」（餐飲媽媽）

她認為當時婆婆的意思其實比較偏向要她在孩子比較大了之後，能回到職場去工作，第二選擇才是再生一個孩子。但因為餐飲媽媽當下並不想工作，希望繼續在家裡帶孩子就好，所以並沒有考慮前一個選項，就算後來被唸到受不了，也是選擇再生一個孩子，而非在老大老二都在幼稚園的時候二度就業。

除了婆婆，小姑、大姑也時常會耳提面命：「她們說阿現在小孩子比較大了，你怎麼不積極去做時間長一點的工作？...小姑大姑都會講阿。」而其實根本從沒去找全職工作的餐飲媽媽總是這樣回應：「說我在找了阿，我都敷衍她，我有在找了還沒找到阿。」不過她也提到，雖然常被叨念到覺得很煩，她還是多少能同理她們的想法，只是小姑的經驗實在讓她對「女性努力工作」過於卻步，才會寧可再生一個孩子，之後偶爾兼個喜歡的差事，也不要做一個能幹又會賺錢的妻子。

「我是覺得這是人之常情啦，他們兄弟姊妹感情好，會希望或許說我做全職的錢賺比較多，她的兄弟比較不用那麼累，不用說一天到晚做得要命。我是能夠體會啦，然後我看的情形，就像我看我小姑的情形，會覺得你就是太能幹了，才那麼累，你如果說比較不能賺錢，像我這個賺不到什麼錢，就不用那麼累了。」

（餐飲媽媽）

古箏老師則提到，對於孩子長大後要回到職場這件事情，自己其實也有規劃，婆家親戚密集的關心，只是讓她更加快腳步而已。雖然當時決定辭掉穩定的營養師工作把孩子接回來自己帶，是夫妻雙方討論之後的決定，但公婆似乎一直不是非常贊成，一方面是捨不得孩子被帶回去，一方面也覺得辭掉那麼好的工作很可惜。一直到全職在家帶小孩的那段時期裡，她仍能深刻感受到公婆對於「全職家庭主婦」較負面的觀感，這樣的背景也影響她將回到職場的時間點大為提前的決定。

「慢慢的他們越來越大，幼稚園之後你就會開始想說，他們開始要上學了嘛，那我就會想說其實你自己也要有工作，因為我覺得不曉得，在台灣吧，家庭主婦我覺得不太受重視，…因為我周圍這樣聽一聽，…比方說家人或婆婆什麼，我覺得他們好像對家庭主婦就覺得好像不事生產那種感覺。…會覺得說奇怪為什麼當家庭主婦怎麼會這樣？因為我那時候覺得說家庭主婦也是在工作阿，你們也是要對我一樣，可是我覺得那個態度上會有差別。」（古箏老師）

由於婆家的親戚特別是婆婆，並不是很能肯定全職家庭主婦對家裡的無酬貢獻，而將之視為家中「不事生產」的角色，所以從一開始他們就不是很能理解古箏老師中斷就業的選擇。在孩子逐漸長大後，不只是態度的差異，公婆或小姑更積極的開始探問古箏老師的就業打算，而這樣過於密集的關心，也形成一股要她趕快回到職場的無形壓力：

「他們慢慢長大，他們開始就有人問我說阿你要做什麼阿？…公婆或小姑都會問。他們可能是基於一種關心啦，可是我聽起來當然有一部分是關心，另外一部分就是覺得應該去工作了，而且他們有時候說那個誰阿小孩子長大了也不去工作…也許他沒有那個意思啦，可是我就覺得說聽起來那種感覺就不是很好。」（古箏老師）

跟餐飲媽媽一樣，古箏老師夫家那邊從公婆到先生所有的兄弟姊妹都有工作。在整個家族的已婚女性都持續就業，只有自己因為照顧孩子轉任家庭主婦的情況下，她受到的關注也就更為明顯。「像我先生他們家，他們家有七個兄弟姊妹，每個人都在工作阿，女的六個，六個姊妹，全部都在工作，就算結婚也在工作，工作也很不錯，所以說以我的那種會更有壓力，阿有時候我先生說你自己想太多，可是我自己覺得沒有，就是我没有想太多，因為我覺得有差異。」因此在這樣的氛圍下，古箏老師更堅定了自己一定要有工作的決心，她將公婆與其他家人帶給她的壓力轉換成前進的動力，積極的規劃二度就業：「我是覺得說自己一定要有工作，但是只是說公婆只是會給你一些更確定的東西，你會更積極一點，你本來當然有那個規劃，可是因為那個壓力你會更積極，我會更積極這樣子。」

現在回想起來，雖然當時公婆給的壓力不小，但這些壓力能推著原本個性比較不積極的她去實現自己多年來的夢想，也是不錯的結果。

b. 爲了家庭和孩子，連兼職都不該做

清潔阿姨的公婆則有相反的看法，會覺得她爲什麼不在還沒生孩子前工作，而要等到孩子都出生，才把孩子放在家裡出去工作。而他們會有這樣的質疑，跟當時看到的一篇新聞報導有很大的關係：

「我婆婆常常會說，就會唸阿，就說沒小孩都不做事，現在有小孩才在做，那小孩子放在家裡這樣很危險，有一個新聞報導，那時候剛好有一個三個小孩子在家裡然後燒死掉，然後剛好我小叔婆婆公公他們也都看到，就擔心我台北也有三個小孩子。」（清潔阿姨）

因爲擔心孫子、孫女自己在家不安全，公婆、小叔都不時會打電話來提醒清潔阿姨不要太常把孩子放在家裡，自己跑出去工作。對於當時這些家人的說法與期待，清潔阿姨說到：「阿不能這樣子講阿，那是我先生他不給我做，...我也不願意做阿...。阿因為反正我也不管別人怎麼講，你要講你去講，反正我聽一聽就算了阿，我也不會去在意阿，我個性就這樣，你要講你的事阿，阿我做好我自己就好了阿。」其實自己也不是刻意選在孩子都出生後才開始較密集的接起清潔工作，當時爲了家計，工作運比先生好的她確實有工作的必要，而婚後育前未就業的主因更是因爲先生的要求，不能算是她自己的選擇。因此，婆家家人對這個部分的不諒解，清潔阿姨並沒有太放在心上，或倍感壓力，認爲自己能把自已份內的事都做好，就問心無愧了。

業務大姐的婆婆也完全反對她在婚後出去就業，兼職性質的工作亦然。「她說常常那麼晚回來，小孩子都丟在幼稚園裡面那麼久，阿又不是沒人帶，爲什麼不帶回來？我婆婆這樣講阿，那我想說你真的要帶的話你可以帶他阿，爲什麼我回到家我還要再跑一趟？」婆婆不願意幫忙分攤照顧責任，反而以此作爲反對她工作的理由，讓她感到很大的壓力，陷入是否就業的兩難。「我覺得影響很大，...他們就是想法比較保守，覺得把家顧好就好了，可是我覺得小孩子會長大，你先

把他顧好，以後需要什麼我們還是要想辦法。」（業務大姐）雖然自己認為現在工作賺錢，也是爲了孩子長大的一切所需做準備，但由於還是很在意婆婆的看法，她在幾經思量，也嘗試過後，還是決定辭掉婚後、離婚前的這兩份兼職業務工作。

### (3) 娘家父母的態度

雖然已嫁作人婦，父母對女兒是否就業的看法對部分受訪者而言還是很有份量的。景觀設計阿姨就提到，自己從讀書到出社會，都一直受到父親期待的影響而不敢有任何放鬆。在父親心中，好不容易栽培那麼大的女兒是很有能力的，他時時刻刻都在擔心她沒辦法發揮自己的潛力。

「我覺得以前會那麼累的工作（指正職工作），那麼累還在工作是我一直怕他怎麼看我，就是把我栽培到大，…，以前還沒結婚是說在台中幾年了怎麼不趕快結婚，然後後來是問現在一個月多少，如果我講出來的錢是讓他比較能心安的，他們會比較能心安，如果說念到大學畢業就在家帶小孩，他們會覺得很擔心。…他們不會說你一定要出去工作，可是他們會說還是去念個研究所好不好，不然就去考什麼好不好，都會這樣子，不然語言去加一加也不錯，全民英檢去考一考，就會一天到晚講這些，反正繞來繞去意思就是要我做一點爭氣的事情，就是那種壓力。」（景觀設計阿姨）

父親望女成鳳的心情讓景觀設計阿姨在婚後還是一直很有壓力，爲了讓他能夠心安，她必須非常努力的工作，掙得他能夠認可的薪資，並在兩個孩子都出生後，又回到全職工作中。而在父親因癌症過世後，景觀設計阿姨才能夠放鬆下來，不用再擔心父親的眼光。「那他是 95 年癌症過世，我覺得之後我就比較不用考量爸爸怎麼看我，然後我就比較懶散，有的時候朋友說他們家要做花園，我就說趕嗎？趕就不要找我。」（景觀設計阿姨）在這之後，景觀設計阿姨才比較能依照自己的方式與步調來安排工作，近幾年從全職轉回兼職的型態，她也開始過濾掉一些太趕的案子，讓工作時間的安排能夠更加彈性，避免爲了趕進度而影響到生活。



而餐飲媽媽娘家的爸媽，對女兒是否工作的期待則與婆家親戚相反，覺得女兒在家不愁吃穿很好，不用工作是福氣：「娘家那邊當然是希望不要做，在家裡當少奶奶就好了。...我說我有去打工，他（爸媽）說幹嘛要去打工，在家裡就好了。」雖然餐飲媽媽本身也認為女性不需要太努力工作，但因為兼的職都是自己所喜歡的餐飲相關工作，就算聽到爸媽這樣說，她也沒有選擇放棄兼職，「（研究者：爸媽這樣講會影響你的決定嗎？）是不會啦我會覺得說我有去打工還 ok 啦，不要把自己搞得太累，阿那邊環境還不錯。」覺得在不影響孩子的作息與照顧家庭的時間，自己體力也還能負荷的情況下，從事部分工時工作也是不錯的選擇。

#### (4) 孩子對媽媽能早點下班的期待

除了先生、婆家及娘家的家人可能對女性在婚育後從事部分工時工作的決定有著不同的意見或看法，助理大姐提到，孩子對她晚上不要工作的期待，也影響了她在排班上的決定。

「我有上晚班的時候，我兒子會說你都一直上班一直上班你都不陪我，阿每次功課寫錯回來我都會跟他講你哪裡寫錯，『阿你就都一直上班阿都不教我。』...我就覺得說真的這樣子不行。」（助理大姐）

在兒子幾次撒嬌之後，助理大姐心軟了下來，也開始考慮把晚班挪開的可能，因此在之後發現兒子腳出了問題，需要長期跑北部的醫院複診、復健時，她才會毅然決然的把晚上的班都砍掉，空出更多的時間來陪孩子。

## 2. 對工作內容的看法

家人們除了對受訪者是否要從事兼職有著不同的看法，對兼職工作的內容或工時安排也可能有不同的意見或建議：

### (1) 以不影響家庭為前提

直銷大姐在三年前其實有過回到婚前工作的打算，但因為母親並不贊成而作罷。「她覺得說這樣子小孩子沒辦法照顧到阿。在三年前的時候，我一直想要再去做服務業，門市的，她跟我說這樣子不適合。...我還是想要找啦，但是當然還

是以家為中心，我找就是時間不要做那麼久。」（直銷大姐）雖然直銷大姐之後還是持續有找工作，但就會更把母親的提醒與建議放在心上，不再考慮工時太長的全職工作，而以工時較短且彈性的部分工時工作為主。

景觀設計阿姨在婚後不久就為了家庭把工作轉為兼職的型態，但就在那一段時期，公公過世了，結婚一陣子仍沒有生子的她在喪禮時成為眾矢之的，她從事的監造工作也因此受到強烈的質疑。

「公公過世不是要捧牌位，我先生是獨子，然後他也三十幾歲，然後我們都還沒有小孩，那鄉下人（指婆家的親戚）就是說一天到晚在工地跑來跑去，難怪不會生小孩，還有一個人他說家裡養一條狗，小孩就不會來投胎了，就是講這些，那時候我們家裡有一隻小狗，我還蠻常帶牠去工地的。」（景觀設計阿姨）

聽了這些說法，景觀設計阿姨感受到很大的壓力，形容自己：「小孩生不出來就是罪人」，但是因為自己跟先生都結婚兩年了，肚皮確實都還沒有消息，為了家庭的未來，也避免落人口實，她原本有些排斥的心情也逐漸轉為姑且聽之的態度：「因為事實上我們就是已經認識蠻多年，然後其實結婚之前我們就在一起了，一直到結婚兩年都一直沒有消息，我開始也半信半疑，就想那我就如果有圖就畫，不然就算了，就盡量不要去工地走這樣子。」在這之後，景觀設計阿姨便將工地監造的工作慢慢推掉，改轉為以在家畫圖、設計為主的兼職型態。

## (2) 工作風險能降得越低越好

而在這次失業之前一直都從事穩定全職工作的擺攤媽媽，在決定要先以在夜市賣小朋友衣服來度過這段找不到工作的時期時，家人也有很大的反彈與擔心。

「其實當初在講這個決定的時候，家人是不太能接受，因為家人會覺得說你太貿然了，一般人觀念會覺得說你要開店做生意或擺攤的話，風險性很大，而且你不知道你今天能賺多少錢，甚至賺不到錢，可是你必須先要投資一筆資金下去，…不知道能不能回收。…那沒做過生意，家人會覺得說你這樣會不會被人家騙阿，人家跟你說很 OK 你就去做，這樣會不會被騙了。」（擺攤大姐）

擺攤大姐不是不能夠理解一般人對做生意可能會有的擔心，加上自己的公

婆、先生又都是領固定薪資的上班族，更會覺得在這麼短的時間內決定投入一筆資金是很貿然的舉動。不過比起承受一直等不到面試機會、找不到正職工作的不確定感，她還是寧可先踏出這一步，做自己可以掌握的事情，即使自己可能也擔心生意不好或其他的問題。而對於家人擔憂的風險方面，她也清楚的表示自己只會動用到存款中的一小部分，就算都賠掉了也不會影響家計，來試圖說服他們。

而她也知道家人其實還是希望她能夠找到一份正職的工作：「家人也會給建議吧，會覺得說反正都是找工作你為什麼不找一個就是好一點可以配合家庭的工作，為什麼要找那種兼職，兼職通常薪水好的話工作時間一定不會短，…薪水沒那麼好的你還要花時間在那邊，可能還不如你去找別的工作。」因此爲了讓家人放心，擺攤大姐在籌備、學習如何擺攤賣衣服的同時，還是持續有在找尋全職的工作，並告知每次的過程與結果。

### (3) 能學到東西的工作優先

在孩子都上了小學，先生也鼓勵她找一份工作情況下，直銷大姐這幾年一直持續有在尋找適合的兼職工作機會。而對於工作的內容，先生有一套篩選的標準：

「工廠的我是比較沒有考慮啦…我老公說去那邊當作業員做死的工作叫我不要到那邊去…作業員每天在做同樣的動作阿，他說那個又沒有什麼技術，你每天就是好像機器人一樣在那裡動而已，又學不到什麼東西，那你不要去，做久又愛睏。」（直銷大姐）

至於先生希望她可以找哪一類型、有什麼特質的兼職工作呢？直銷大姐回答：「就是可以學到一些東西，譬如他就說那個未來便利商店都還有成長的空間嗎？他說不然你去學看看人家 7-11 裡面到底進出貨怎麼樣，他們到底賺不賺錢，o 不 ok，他會希望我去學這些東西。」因爲頗能夠認同先生的這套看法與標準，直銷大姐 2008 年的農曆年後，就開始投一些便利超商或超市的履歷，想說這些店都標榜歡迎二度就業的婦女，也都有媽媽級的店員，應該不會很難找，不過在嘗試了好幾家都沒得到任何通知後，直銷大姐才放棄了這條路。

### (4) 希望工作內容能「有氣質」一點

經歷家暴事件後，清潔媽媽與先生的關係不再像過去緊密，不僅有一段時間分居台北、新竹，經濟上也幾乎是各自獨立的狀態，因此在工作相關的決定上，清潔媽媽也不會理會先生的任何建議，甚至不做任何報備。「他要我做什麼工作我也不可能去聽他的阿，因為工作是我自己喜歡做就好了阿，我自己做的愉快就好了阿，阿我自己的錢方面我自己覺得負擔過去我覺得就夠了。...我不會去跟他講，他做什麼工作我也不會去管他。」(清潔媽媽)但兒子的意見就不一樣了。清潔阿姨提到，自己常常做得很累又不開心，而兒子對她工作內容的不認同，更加深她質疑自己為什麼要做得那麼苦的心情。

「工作比較多(工時)就會比較久，...如果他們開會的時候就叫我要幫他們收便當，...有時候都覺得做得那麼辛苦要做什麼，阿還有人要趕你，...我做這個我兒子也跟我說媽媽做這個很沒氣質，都要去撿人家骯髒的東西。」(清潔媽媽)

從事清潔工作多年，清潔媽媽也曾想過再找一份穩定的全職工作，能再回到紡織業更是她的理想。不過因為當年生產離職的時候，剛好錯過了學習「電繡」的機會，現在要再找尋相關工作的機會就少了很多。為了生活，就算自己與孩子都不是很喜歡她現在的生活形態或工作內容，她還是得繼續做下去。

分析以上家庭面向可能影響女性選擇部分工時工作的各項原因或考量，可發現除了家計責任，男性的角色不論在照顧或家事工作的分攤上幾乎都是缺席的，因此有些受訪者在婚後就開始不斷在兼職與全職工作間轉換；而部分在婚後便因家庭因素中斷全職就業，擔任家庭主婦的受訪者，則可能要到有孩子上學時間可供運用的時期，才能回到職場。

如同相關實證研究的發現，女性在「養育幼齡孩子」的階段，將有更大的可能從事部分工時工作 (Miller, 1997; Falzone, 2000; Jaumotte, 2003)，有一半以上的研究受訪者都有在最小孩子三歲以下時從事部分工時工作的經驗，雖然照顧責任並不會是她們考量的唯一因素，但不論女性是受到家計壓力、家人期待或其他因素的影響而決定轉換就業型態，在照顧責任仍沉重的時期，部分工時工作確

實比全職工作更能協助她們兼顧各面向的需求。它的工時既彈性又不如全職工作長，甚至沒有硬性的工作地點要求，因而較能滿足從全職工作退下來的女性想保持就業又想兼顧家庭的期待；同時對於想二度就業的家庭主婦而言，它也比需要朝九晚五又可能有加班需求的全職工作來得有吸引力。而這也可以從「婚育後全職、兼職經驗皆有的受訪者，在有幼齡孩子時期多維持兼職狀態」；與「部分受訪者在婚育後僅選擇兼職工作，未曾回到全職工作」這兩個面向來驗證。至於在孩子六歲以上，即上小學後才以部分工時工作型態二度就業的受訪者，在「照顧責任」的考量上則偏向因為照顧責任減輕、孩子不在家的時間增多，才為了「排解空巢的感受」或「轉而經營『自己』的人生」而選擇部分工時工作，與在孩子幼齡時期做此就業轉換的受訪者經驗確實有些不同。

最後，「是否負責家計」與「親友期待」的影響亦不容忽視，而且從每位受訪者對這兩個面向的考量脈絡中，更能看出家庭結構、夫妻關係及家中分工模式的差異，對她們做出決定的不同影響程度，造成這些女性雖然同在婚後選擇部分工時工作，考量的面向卻相當多元的情況。此外，由於踏入婚姻對女性而言，不僅有與另一半共組一個新家庭的意義，她也等於嫁入了另一個家庭裡，因此當她們在思考就業相關的決定時，受到先生那方親戚的影響似乎會比娘家來得高，這可能是因為相較於娘家的父母手足，她們有更多機會接觸到公婆或姑叔，加上女性婚後對自己「媳婦」的身分認定大過於「女兒」的角色，所以對夫家親戚意見的在意程度也「自然」或「不得不」較高的緣故。

### 三、 工作狀況

在選擇一份可滿足自己當下各方面需求的工作時，女性可能會考量許多面向。除了家庭因素之外，她們過去的工作經驗，或是工作本身的特性，都可能是影響她們做出決定的關鍵。

#### （一）之前工作經歷的影響

受訪者過去的就業業別或是習慣，以及她們中斷就業的長度，都會影響她們

在婚後選擇部分工時，而非全職工作的決定。

### 1. 比照過去的就業業別或習慣

首先，部分受訪者二度就業時會傾向選擇過去待最久、最熟悉的業別，考量到家庭的需求而轉為兼職的型態；而婚前的工作習慣，也可能持續影響受訪者在婚後的就業選擇。

#### (1) 延續婚前的工作業別會比轉換行業來得容易

本研究的十二位受訪者在經歷或長或短的中斷就業後，有近半數在回到職場時，都選擇了她們婚前所從事的行業，包括會計阿姨、景觀設計阿姨、餐飲媽媽、鋼琴老師及助理大姐。其中除了助理大姐結婚前後都是從事兼職的型態外，其餘四位都是從全職轉為兼職。

餐飲媽媽提到，過去的工作經驗直接影響她在二度就業時選擇的兼職行業。在談到婚後五、六份兼職工作都是餐飲業，與婚前的工作經歷的關係時，她回答：「當然有關係，我結婚以前是做大學裡面有那個自助餐，…所以我對那種做這個比較吃的方面，或許我動作很快啦，所以我還蠻喜歡的。如果說在工廠的話，我覺得那種比較單調吧，而且我也沒做過。…聽過但是沒有嘗試過，除了餐飲以外的工作。」（餐飲媽媽）因為年輕時的第一份工作就是餐飲業，且一做就是十幾年，做得熟練不用說，興趣也在這段期間培養了出來。因此在離開職場逾十年後，即使因家庭因素而不再考慮全職工作，餐飲媽媽還是希望能夠待在她所熟悉的餐飲業。

婚前婚後都在診所擔任兼職行政助理的助理大姐則表示，儘管曾因婚育而離職了一段時間，自己仍從未考慮轉行，因為在原來的行業已累積了相當的經驗，就算到不同家診所工作，也能夠很快就適應：「可能是經驗的關係吧，…也比較上手，譬如說你今天又換了新的一家嘛，即使說他的工作內容不太一樣，但是大部分還是都會一樣阿，比較快上手。」（助理大姐）

而會計阿姨則從轉行可能性的角度切入。她提到自己在尋找二度就業的機會時，還是會以婚前的工作業別為優先考量，要從屬於「事務工作」的會計業轉到

偏勞力取向的餐飲業的可能性並不大，因此就算在找不到本業的工作機會時看到別的行業的職缺，她也不會考慮。「像我們去餐廳吃飯，就是那種麵攤有沒有，有店面的那一種，他們也是在徵助理，就是幫他們端麵的那種，…他說他們登了都沒有人去應徵阿，因為那種就是可能比較累吧，很多人不會去做…那真的很多但是我們沒辦法去做，因為可能不太適應，我們以前工作型態不是那種，就不太適應。」（會計阿姨）

雖然不一定是絕對，但若原先從事的行業能提供全職與兼職的工作機會，則已婚育女性就算中斷就業了一段時間，再回到職場時還是可能會傾向選擇同樣的行業。因為對她們而言，除了專業能力或技術不需要重新學習、培養外，也比較不用重新適應工作環境或工作模式，是相對而言較容易的一條路。

## (2) 婚前就習慣做兩份工作，離婚後也以此為標準

過去的工作習慣也可能影響女性在婚後的就業決定。譬如業務大姐便指出，年輕時背債的辛苦經歷，造就她往後的就業習慣。雖然在婚後數年間，幾乎全部的心力都被照顧孩子、處理夫妻與婆媳關係所瓜分而沒辦法維持穩定的就業，但離婚後業務大姐還是回到身兼兩份以上工作的模式。

「我是習慣性的，因為我從年輕我就是做兩個工作，我不是說經濟上考量或怎麼樣。…我念專科、大專的時候，…認識一個朋友，莫名其妙就背了一些債，因為太相信他，加上我爸爸那時候腿去摔斷，然後我就是想辦法要兼兩個工作，…所以從那個時候就開始習慣做兩個工作。…我覺得說這樣比較保險，如果我有一個工作突然不能做，我還有另一個工作阿」（業務大姐）

在三十歲左右才終於把這筆債務還清的業務大姐，現在已能更轉念安慰自己就是花錢買個經驗，但當時不得已之下的工作安排如今也成爲了習慣，一直到現在，她還是覺得至少要同時有兩份工作才有安全感，這也成爲她在離婚後不斷尋找、嘗試不同兼職機會的主要原因。

## 2. 中斷就業越久，回到全職工作的可能性越低

第二節的整理呈現本研究受訪者的就業歷程特性，可發現大部分受訪者都有

因家庭因素離開全職工作的經驗，而此經驗也可能影響她們對於回到全職工作或選擇部分工時工作的決定。

### (1) 先前工作經驗的價值將隨中斷就業的時間減損

人力資本論所謂的「個人資產」包括了教育與工作經驗。以後者而言，女性較容易因婚育中斷就業的特性，將使她們不論在工作經歷的累積或發展事業的可能性上皆不如男性，更不用說中斷就業期間所折損的技能或薪資。像擺攤大姐就提到失業後一直找不到正職工作時的擔心：

「我們又帶著小孩，離開越久，就越怕說脫節一久，我們畢竟前面累積了那麼多工作經驗，可是你脫離一久的時候，公司也會認定說你那工作經驗已經太久，沒有在這工作上面了，可能又被打回去。」（擺攤大姐）

因為認定過去累積的工作經驗將隨中斷就業時間的拉長而折損，所以離開正式工作越久，她的焦慮感與壓力程度就越高，這樣的狀態也持續磨損她找到全職工作的信心，造成她後來接觸到擺攤行業時，會願意在短時間內投入這個陌生、有風險，但能夠在短時間內重新累積工作經驗的兼職工作。

### (2) 長時間脫離社會，回去的動力將越低

此外，若中斷就業達一段時間，也會影響已婚育女性「再就業」的心態。保母阿姨談到自己較被動的找工作態度，認為與離開社會與職場太久多少有關係：

「離社會太久了吧，我會覺得說我不想再出去找工作做了，不管說做什麼東西」，雖然她也強調自己不是因為擔心無法再重新適應工作，而是很享受單純照顧家庭的生活，才沒有回到職場的強烈動機，但從她的分享中仍可看出，脫離職場一定時間後，女性的就業意向可能會因為久未接觸工作而降低，生活重心更偏向家庭。

### (3) 中年二度就業，擔心難以適應正式職場的人際關係

會計阿姨在重新找工作時，也因為自己長時間沒接觸職場、沒有受僱的經驗，而擔心自己無法適應全職工作的環境和人際關係。

「結婚後幾年我就沒做了，10幾年我就都沒有去別人那裡上班，所以也很怕說去做那種正職工作會不會很恐怖... 會不知道有沒有辦法適應，其實後來



我同事、我朋友她們有去工作的時候，就會覺得說我們這種年紀跟公司其他比較小的，會沒有話講，…我們看他們覺得很奇怪他們看我們也覺得很奇怪，然後交集會比較少，你做起來也會覺得心情比較不好。」（會計阿姨）

離開職場越久，對正式工作環境的陌生感就越大，再踏入公司也需要更大的勇氣。再者，在這個年紀才回到職場，會計阿姨也怕自己會跟朋友一樣，因為年齡、世代的差距而無法跟公司的年輕員工交流，影響自己工作的心情。因此，她最後還是選擇了工作地點跟時間都較為彈性的部分工時工作型態，認為只需要在固定時間到雇主那邊收帳，再拿回家處理，不用與太多客戶、同事接觸的工作模式是比較適合自己的。

## （二）受部分工時工作的工作條件或內容吸引

受訪者也可能純粹對部分工時工作的內容感興趣，或在比較之後發現它的工作條件或特性比全職工作更適合自己，而選擇這樣的工作型態。

### 1. 能與興趣結合

一直以來，餐飲媽媽的生活都是以家庭、孩子為重心，婚後的工作對她而言只是打發時間的一種方式，可有可無。不過她也提到，會接下朋友介紹的這些兼職工作機會，跟自己的興趣也有關係：「最主要我去做 part-time 我在工作上還蠻喜歡的，尤其做吃的我還蠻喜歡的，還 ok 這樣子。」如果是其他的行業，她可能就不會考慮。

此外，出社會所從事的工作並不一定是自己最喜歡或最嚮往的，對部分受訪者而言，中斷就業後的重新出發，反而讓她們有機會接觸、發展自己真正有興趣的工作。

保母阿姨在兩個兒子出生前，在布料染整廠、鞋廠、紡織廠都待過一陣子，孩子大一點時，也曾在簡餐店做過兼職，不過在所有從事過的行業裡，她最喜歡的還是這幾年從事的保母工作：「我會比較喜歡這份工作，可能帶久了會覺得說其實小孩子還蠻好玩的阿。」雖然是因為朋友找她幫忙，才踏入這個行業，但其實她在學生時期就已經藉由打工的機會，發覺自己對照顧孩子、與孩子相處有很

大的興趣。

「其實我高中的時候，我們隔壁大姐姊也曾經請我幫她們帶過小朋友，就是六日的時候，...大概那時候種下因子，就是其實還蠻喜歡小孩，阿只是後來沒有堅持這條路去走。」（保母阿姨）

爲什麼說自己沒有堅持這條路去走呢？在知道自己興趣所在之後，保母阿姨高中畢業時曾去考過幼師專，最後卻因爲沒有考上而放棄了這條路。當時沒有堅持下去一直是保母阿姨心中的遺憾，所以她很慶幸自己在孩子都出生之後，還是有接觸相關工作，甚至走回保母這個行業的機會。

「像我之前我有一個空檔時間，...他們以前幼稚園的老師也跟我講說你不可以過來幫我一下，...。所以我會覺得說其實走到最後好像跟當初自己想要的那一塊其實還是蠻接近的，只是說當時我沒有堅持去做。」（保母阿姨）

而古箏老師在把孩子接回來自己帶前，從事的則是與所學相符的營養師工作，當時古箏對她而言只是一個從小培養的興趣，婚後有空就跑跑音樂中心，擔任老師的助教，還沒想過未來可以靠這行吃飯。

在熬過孩子照顧需求最大的時期後，古箏老師開始爲自己接下來的工作打算。因爲過去老師會介紹一些 case 給她，累積了一些經驗，又考量到自己有興趣、工作也彈性，她才開始思考轉行當古箏老師的可行性。「因為那時候自己喜歡阿，所以才會想說這個還不錯，然後工作也蠻彈性，...它比較不穩定不過就是說他變化比較多，阿你就是說你可以有自己的想法的時候你就可以做，阿營養師就是一份工作，你就去。...可能我那個工作已經做很久了，就很嚮往說自己可以開工作室，...因為你知道沒有做過的事情都會有很多的那種夢想、期待，所以你就會覺得自己又蠻喜歡，應該會有不一樣的作為怎樣。」雖然也知道若追求穩定，還是該選擇婚前全職的營養師工作，但這份極富變化性與挑戰性的新工作，還是深深吸引著她，讓她對未來、對夢想的達成充滿期待，因此在多方考量之下，古箏老師還是選擇了自己最有興趣，且最能配合當時家庭狀況的古箏教學工作，作爲嶄新的開始。

## 2. 內容簡單、不需佔用生活太多的時間

對於將家庭、孩子放在第一位，就業為其次的女性而言，不要在工作上耗費太多的體力或心力，也會是她們在選擇就業型態的考量之一。譬如會計阿姨便指出，簡單、單純的工作內容是她選擇工作的重點，而她在懷孕時期和目前所接下的這份兼職會計工作，都是因為符合這個標準，她才願意做。

「那個沒有什麼壓力阿，...就是很制式化的工作，你只是入帳阿入發票，對我們來講就是很 easy，你也不用去接觸客戶阿什麼，都沒有阿，就只是入帳，很單純。」

「我覺得這個 part-time 工作我可以接受就是說，第一個它單純，就是可以結出帳，...只是撥出我的一點時間來做，不影響。」（會計阿姨）

由於比起其他全職型態，兼職會計型態的工作要求更能符合她的期待，她才會在嘗試求職一段期間之後，選擇了前述這份工作。

## 3. 工時彈性且較有前景

離婚後經濟頓失依靠的業務大姐現在必須靠自己工作賺錢才能維持生計。婚後幾乎完全中斷就業的她，等於同時要重新開始規劃自己的人生與就業安排，雖然心神還沒從失敗的婚姻中恢復，打亂生活步調的官司也還漫長，她還是得打起精神，找尋適合自己的工作，獲得穩定的收入以增加自己未來爭取孩子監護權的籌碼。

在這半年中，業務大姐曾經擺過攤、回到房仲業，也加入了葡萄王健康食品的直銷通路，但最後都因為無法賺到錢或收入不穩定而結束。目前她除了準備轉行從事珠寶業務，也打算繼續尋找其他工作機會，不過因為諸多考量，她認為還是業務性質的工作會最適合自己目前的狀況。

「我昨天去那個職訓中心阿，我發現我能做的工作其實不多啦。...其實做打掃的工作我也會做，可是那個不是我不願意做，實在是錢太少，我要花時間花心力去做，可是那個錢只有一萬多塊。...然後還有就是有一些內勤的公司他就覺得我年紀太大，他不會用我阿，那餐飲業的話那個時間一定會去佔到我跟小孩

子相處的時間。...所以我才會選擇業務的工作做。那業務的工作你一定要找客源阿，那我就是希望說能夠另外一項專長，這個因為職務上的關係可以另外再開發別的財源這樣子。...就是它時間上比較彈性嘛，還有我本身有做過業務，我不會說覺得很困難，還有就是說至少它的...雖然它沒有底薪，但是至少我有追求多的收入的機會啦，不會像說那個工司行號兩萬多塊而已阿。」（業務大姐）

因為希望薪資能達到一定的標準；時間上盡量不占用到自己與孩子相處的時間；對年齡的門檻又不能太嚴苛，業務大姐自覺能做的工作其實不多，而業務的工作已經是其中她最熟悉、時間最彈性，似乎也最有工作前景的一種。雖然因為是兼職的型態而沒有保障底薪，但相對而言，其無薪資上限的特性對業務大姐來說，也比固定薪資的全職工作有努力的空間，所以她還是願意承擔每月收入比較不穩定的風險，選擇這樣的工作內容與型態。

#### 4. 「身兼數職」的收入與彈性高於單一份的全職工作

一般而言，部分工時工作者可能因為工時長度或薪資水準不如全職工作者，而獲得相對較少的收入，但對於同時兼不只一份差的部分工時工作者如清潔阿姨來說，一個月能賺取的薪資不一定會低於，甚至有可能高出許多全職工作者，且平均週工時也不會比較長。

清潔阿姨提到，自己在工作上一一直都運氣蠻好，也很有貴人運，手邊一直都能維持有三到五份的工作，薪資足以填補先生收入不穩定的缺口。也因為如此，在早些年前她曾在工時與薪資的考量下，婉拒了銀行聘請她為正職清潔員工的機會。

「那時候也遇到說銀行他們自己有蠻多分行阿，那他們自己也有成立一家清潔公司，...後來他們就說叫我直接讓他們請，那時候我是考量到說不要，這樣子每天可能會釘在那邊，那我還有其他工作，等於說你沒辦法做。...讓他請的話等於說，應該是福利會比較好一點，我是怕說到時候要每天在那邊，這樣子我沒辦法，等於說薪水少，工作時間長這樣子。...他們以為是想說薪水少，有多加一點，我說還是沒有辦法，...因為我那時候就兩間銀行，還有找那個就五萬

多塊了阿，如果說讓他們直接請，可能薪水就不是那麼高，就會少很多，... 因為清潔公司他會賺一手阿。」（清潔阿姨）

由於比起當時身兼數個兼職的狀態，只給一家公司聘為正職員工反而會損失掉原有的另外兩個工作，薪水不會比較高，還得整天被綁在公司裡，即使知道福利可能會好些，清潔阿姨最終還是選擇放棄，維持以兼職工作為主的就業模式，彈性安排自己的所有 case 與可運用的時間。

## 5. 專業門檻低

餐飲媽媽兼職的主要的目的只是想打發一些孩子上學時，自己在家也無聊的閒暇時間，因此對於工作條件的要求並不高，也沒有做長期的打算。雖然過去學的是會計，不過並沒有將所學實踐的經驗，唯一比較有興趣，對自己能力也比較有信心的行業，就只有從學生時代便開始接觸的餐飲業。

「工作內容，就是做那種吃的阿，吃的那種工作應該也比較好找，比較普遍啦，可是不用什麼專業阿或怎麼樣阿，薪水也很少反正就當作打發時間。」（餐飲媽媽）

餐飲業「專業門檻低」、「普遍性高」的特性，對找工作向來比較隨性的餐飲媽媽來說是很大的優點，經過稍微學習、適應便能上手的工作內容也讓重心不在工作上的她，不需承擔任何工作壓力。

綜合以上，我們可以看到「過去工作經驗」、「中斷的就業歷程」對受訪者不同的影響。在幾位同樣有中斷就業經驗的受訪者中，有些因為脫離職場過久對全職工作環境感到卻步；有些選擇回到熟悉的業別從事兼職；也有些受訪者反而藉著二度就業的機會，走向自己最有興趣，但一直錯過的路上。

而若從受訪者受工作本身的哪些條件或特性所吸引來觀察，部分受訪者如餐飲媽媽、會計阿姨、業務大姐都期待自己「再就業」時，能從事時間比較彈性、內容容易上手且進入門檻較低的兼職工作，這與她們現階段仍以家庭、孩子為中心的排序有關。但同樣以兼職型態復出，卻選擇了比原先全職工作更具挑戰性的

音樂教學工作的古箏老師，所抱持的又是不一樣的心態：因為認為孩子大了應該為自己而活，所以她才願意投入更多的心力與時間在這份她真正喜歡的工作上。

最後，部分工時工作較低的薪資水準與不穩定的收入狀態，對部分受訪者而言也不見得是一項「推力」，依照她們不同的工作安排或看待方式，這些特性反而會成為促使她們繼續留在兼職工作型態的「拉力」。譬如業務大姐就不覺得「無固定底薪」會威脅到自己的生計，她看到的反而是業務工作有機會開創的「無上限」收入；而清潔阿姨將清潔工作做出了口碑，一樣周休二日卻能賺得比許多上班族還多，她自然也不會願意放棄這樣的就業安排，去選擇彈性與薪資都不如兼職型態的全職工作。

#### 四、 社會環境

問到整個大環境對求職經驗或選擇的影響，受訪者感受最深的就是「景氣波動」的影響，其次才是對正規、全職就業市場制度的看法。

##### (一) 受金融風暴衝擊，找不到全職工作

會計阿姨剛開始找工作的時候，並沒有設定要找的是全職或兼職的工作。初期因為沒有家計壓力，她一直抱持著多試試、多看看的心態，希望能找到一個真正符合自己期待的工作，因此將求職的時間拉得比較長。差不多在一年過後，會計阿姨深刻的感受到景氣動盪對就業市場的衝擊。

全球化下的世界經濟本是環環相扣的，受到美國次級房貸、雷曼兄弟倒閉等影響，國際金融在 2008 年底也掃了到台灣。她回想當時印象最深的改變，就是從「她選工作」變成「工作選她」：「我去年前年我有找，然後他通知我去我又想說我不要去，然後我朋友就跟我講說你要先有再求好，我說我沒想那麼多，因為那時候還是有人通知，你就覺得說還有選擇，可是後來，去年就整個都蕭條，人家很多公司的人根本沒工作阿。」在景氣未跌落谷底前，求職者還有「先求有再求好」的選擇空間，短短一年後卻是「僧多粥少」，一個工作機會都難尋。

「2008 年到現在大概一年多嘛，金融風暴以後，就是大家關廠阿什麼，就

是工作都已經結束很多了，很多畢業生阿或是比較年輕的，或是被裁員的，幾乎都找不到阿，所以我就覺得說反正碰到工作也不錯，賺點零用錢，又不用花太多時間阿…。」（會計阿姨）

在這樣的情況下，會計阿姨也修正了自己對工作的期待，看到許多比自己年輕或是原本已有全職工作的勞動者，都一樣找不到工作或是被公司裁員，便覺得自己能透過朋友接到這份各方面都符合她需求的兼職會計工作，已十分幸運。

擺攤大姐也是在 2008 年底被原本任職的醫療器材公司裁員，出社會就一直全職工作者的她，失業後找的工作還是以全職為優先。不過因為碰到金融風暴，景氣大壞，雖積極投了好幾個月的履歷，不是遲遲等不到面試通知，就是面試之後消息石沉大海。

「其實最主要原因是現在沒有工作，那因為剛好碰到景氣的問題，景氣不好其實找工作不好找，不是沒有找，那找了履歷投了好幾十封有了，可是沒辦法阿，就是有的有去面試或怎麼樣，可是要去公司上班就是沒有這樣。那因為現在有家庭的負擔，老實說有家庭的負擔因為有小孩子，那所以心裡面也會壓力比較大」（擺攤大姐）

看著先生獨自扛起家計的辛苦，一直找不到工作的擺攤大姐的壓力也很大，隨著失業期間的拉長，她的心情就越慌亂，覺得這樣下去也不是辦法，開始思考先找個 part-time 的工作撐過這段時期的可行性。因此當朋友有意將她帶到銷售成衣這個行業的時候，雖然心中多少會擔心、害怕，但為了增加收入，她還是決定要試試看。

「其實我也會怕阿，那可是你這種狀況這種環境底下，你一定要去試，... 因為這個大環境看起來像是，你沒辦法很快找到工作，你不是短短的，我可能今天有出一筆資金，花錢下來之後可能明天就可以開始擺了，明天開始就有工作了，那種心理上的有安定感，我擺了資金下去，雖然我不知道能不能馬上回收，可是心裡踏實的感覺、安定的感覺，至少我開始做了。... 可是臨刊登 104、1111 一直去找工作、面試，面試之後他說我再給你通知，... 第二次面試一直不來不告

訴我，那我就一直等一直等，你心裡那種不安全感就是很重。」（擺攤大姐）

因為不想在景氣差的時候繼續在未知的求職歷程中打轉，雖然兼職擺攤的工作需要先投入一筆資金，不確定的因素也看似不少，但對於一直找不到工作的她，這條路反而顯得踏實，能自己掌握所有的進度。同樣是兼職，她也曾考慮過超商的工作，但最後還是選擇擁有「自己就是老闆」的「自雇」性質；從一開始就能帶給她的安全、安定感的擺攤工作。

## （二）就業制度對勞方的不友善，令人失去信心

工作者對於整體勞動市場的保障、勞資雙方的規範是否有信心，也可能影響其就業意向。擺攤大姐在經歷被裁員、失業這段就業不順的時期後，對就業制度就充滿了不信任的情緒，認為即使政府有訂定相關的制度，實際上卻是「上有政策，下有對策」，雇主總會有方法應付這些規則，吃虧的總是員工。

「工作那麼久下來，我覺得其實還蠻沒保障的，雖然有些政府有訂定一些制度，可是公司可以用各種名義各種方式來讓你知難而退，今天我公司要我不要做的話，...了不起他就發你資遣費叫你回去...。以前我工作三年多，三年多我得到的資遣費也許是三個月，可是以現在的制度來講，公司省了很多錢，他只要付你一個半月的錢，就可以叫你回家了，不痛不癢，無所謂阿，一個月的錢我可能下一個新的人再來，我可能找一個年紀輕一點或怎麼樣的話，我可能不用負擔那麼多錢。」（擺攤大姐）

因為覺得就算是正職員工，公司還是可能用各種名義叫你走路，似乎也不會比較有保障，擺攤大姐在這次失業後的求職後期，就不再抱持非正職不可的心態，而自己擺攤做生意這個兼職工作之所以吸引她，便是它不需要看雇主臉色、做與不做都能自己決定的特性。

結構、制度、文化等大環境因素形塑了就業市場的樣態與特性，可能在無形中將進入家庭後的女性導向某一種工作型態。不過，也因為這些因素涵蓋、影響的層面過於廣泛，受訪者較難以察覺到它們對自己就業意向的影響，因此並不如



其他面向有那麼豐富的分享，僅對一波動就會直接影響就業機會多寡的「景氣」有較多的回應。

## 五、小結

EuroFound（2006）與 OECD（2007）的調查研究皆顯示，部分工時工作是有照顧責任的已婚育女性能夠兼顧家庭與工作的重要策略。而研究也發現，不論受訪者是在婚後哪個時期選擇從事部分工時工作，家庭因素皆為其最主要的考量面向。

由於在整個「家庭面向」中，我們必須逐步分析可能影響女性從事部分工時工作的各個細項原因，因此會分項探討她們對照顧責任、家事責任及家計責任的觀念，但其實討論的核心即受訪者對「男主外、女主內」概念的認同度，及家內實際分工如何影響她們的就業選擇。從上面的分享中可以看出，受訪者多沒有家計壓力，較傾向傳統性別角色分工的「男性賺食者模式」，而家中所有的家事與照顧責任則幾乎都由女性負擔，即使有分攤家計需求的受訪者如清潔阿姨、清潔媽媽或擺攤大姐，「照顧者」角色的重擔也不會因此減少。在此分工模式下，她們能夠分配給就業的時間自然會受到擠壓，高比率的受訪者在家有幼齡孩子的時期會中斷就業，更顯示在這段孩子照顧需求最高的時期，她們連部分工時工作都不曾考慮，更不用說全職工作。而孩子年齡對受訪者決定從事部分工時工作的影響則沒有那麼凸出，因為在家中有幼齡孩子時選擇部分工時工作者考量的面向相對複雜，照顧責任的輕重對於孩子都上小學後才回到職場的受訪者有著比較明顯的影響。

不過，「照顧責任」並不是唯一會影響女性選擇部分工時工作的因素。研究發現，受訪者選擇在孩子成長的各個時期以兼職型態回到職場的考量原因相當多元，譬如親友的期待、經驗，都有可能促使或延後她們再就業的決定。但總體而言，從受訪者對「家庭面向」最為豐富的分享，可看出女性在進入家庭後，確實會優先從家庭的脈絡思考，進而做出能獲得最大效益的就業決定，這也與

Hofmeister et al. (2006) 的研究發現一致。

除了家庭因素，其他如過去工作經驗、個人的對生活的想望或安排、整體景氣氛圍等影響面向，也都是受訪者在決定就業型態的當下，會主動考量，或在無形中受到牽制的部分。它們不一定會「直接」影響她們對部分工時工作型態的選擇，但都是她們考量脈絡中的一環，相互影響，複雜且多元。古箏老師就提到，就業選擇對她來說是一連串拉扯的過程：「應該都有一些拉扯吧，... 因為一定會有很多阻礙嘛。... 你會擔心說這樣做好嗎？完全全心來投入這個，... 有一些挫折你會想很多，你是邊做就邊修整，... 只是說有一些拉扯譬如說會不會做那個比較好，... 可是想都沒有做，然後看一看，又回來了。會有一些想要拉扯你的想法，可是我覺得到最後還是，還是這個最好，最適合我自己的規劃這樣子。」受訪者對家庭與工作的排序不盡相同，所處的社會、生命和家庭脈絡也都不一樣，因此在面對多樣化的抉擇或限制時，其因應的能力、方式與態度也會有所差異。

綜合以上受訪者的經驗，可歸納出部分工時工作在她們生命與就業歷程中所扮演的不同角色：

#### (一) 兼顧家庭與工作的策略

爲了兼顧家庭與工作而從事部分工時工作型態，是許多受訪者對婚育後的就業選擇最直接也最普遍的解釋。不管婚後是否曾中斷就業一段時間，又決定在哪個時間點回到職場，部分工時工作都是當下最能符合她們「平衡家庭與工作」需求的選擇。

#### (二) 二度就業的選擇

對於婚後有中斷就業經驗的受訪者而言，部分工時工作也是她們回到職場的一個橋樑。在離開就業市場達一定的時間後，部分受訪者可能會對全職的工作環境有所卻步；或是本來就只打算將部分工時工作當作打發閒暇時間或賺取零用錢的管道，在這些考量下，部分工時工作工時短而彈性、內容單純或入行門檻低的特性，對於這些再就業的受訪者就有更大的吸引力。

### （三）過渡時期的踏板

在大環境狀況不佳，景氣低迷導致就業機會大幅減少的情況下，部分工時工作也提供勞動者一個過渡時期的踏板，使其能夠維持與勞動市場的連結，不至於完全失去收入。從另外一個角度來看，部分受訪者選擇在家事、照顧責任較沉重的階段從事部分工時工作，到孩子的照顧需求減輕後才回到全職工作中，也算是以此就業型態作為過渡的一種形式。

## 第四節 部分工時工作對女性生活的影響

在了解了已婚育女性選擇部分工時工作型態所經歷的複雜、多元考量脈絡後，這一節則欲探討這樣的就業型態對她們的生活產生了哪些影響。以下分別就個人、家庭與工作三個面向來分析。

### 一、 個人面向

第一個部分將呈現受訪者在從事部分工時工作之後的休閒生活安排，以及與待在其他就業狀態時相比，兼職工作能帶給她們在精神層面的成長或滿足感受。

#### （一）興趣與休閒生活

比起一週上班五天、一天至少八小時的全職工作，部分工時工作者可以運用在工作之外領域的時間確實是比較多的，除了家庭，也包含休閒生活及與自己相處的時間。餐飲媽媽比較了兩種就業型態的差異：「在收入方面你做全職一定錢比較多阿，相對的你時間花得很多你的那種休閒的時間就比較少。...（研究者：那工作之外你有其他休閒活動嗎？）有很多阿，我會去圖書館看雜誌，我很喜歡看小說，看小說有時候一看好幾個鐘頭... 聽聽音樂阿，在家裡做家事的時候就開音樂阿，...就這樣安排。」（餐飲媽媽）除了閱讀、聽音樂，她還固定會去運動、做瑜珈，因為工作時數相對較短，在孩子放學回家前能安排自己喜歡活動的時間就更多了。

不過對擺攤大姐和保母阿姨而言，即使從事時間較彈性的兼職工作，能夠留

給自己的時間仍會被壓縮。「因為畢竟有小孩子綁著，所以你說要丟下她去上才藝課是有點困難，阿如果要跟朋友出去的話，我都會帶著她出去。」（擺攤大姐）不同於前者是無法丟下年幼的孩子去做自己想做的事情，保母阿姨提到，從事兼職後她覺得最可惜的，就是必須放棄她當全職家庭主婦時到慈濟和學校參加的志工團。

「我去慈濟那時候是上拼布班，…老師說要做什麼教什麼我就做，然後我們就去義賣這樣子。這一塊是我自己主動去，我比較喜歡，…學校那一塊的話，是因為我也蠻喜歡小孩子的…。然後只是到最後都不能去會覺得說，會有一種失落感，好像不能再去學校跟小朋友接觸，或是再去慈濟當志工，做一些你喜歡的東西，就是這兩塊會覺得說稍微有點失落。」（保母阿姨）

前面已提過保母阿姨是一位非常享受家庭主婦生活的女性，打點兩個孩子的生活之餘，她最喜歡的就是運動與當志工的時間，因此必須爲了工作而放棄掉這些原本擁有的興趣或休閒生活，她多少會感到有些失落。

## （二）精神層面的滿足或提升

最後，幾位受訪者都分享了她們從事這一份兼職工作之後，在精神、心靈上所獲得的正向感受或能量。

### 1. 成就感與自我實現

對古箏老師來說，放棄回到全職工作的選擇，換來一個夢想的實現，現在回想起來，她毫不後悔。而且當時沒有固定的工作能繼續倚靠或讓自己當藉口，反而令她更能夠全心去發展、實現這個一直在她心中的這個夢想。

「其實我以前對古箏也是很有興趣，可是我有一個固定的工作在那裡，你會覺得這是一個未知的，你會不是很積極去做，反正我已經有一個工作了。阿可是我覺得因為帶小孩的原因，你失去那個工作之後，你才更積極去做它，…不管它現在好不好，你會覺得我有去實現這個夢想，…因為那時候覺得這樣的工作對我那時候的生活型態是最合適的。」（古箏老師）

對於現在已擁有一批固定的學生，也完成想開工作室夢想的古箏老師而言，

比起之前穩定但相對挑戰性不高的營養師工作，這份兼職的工作能夠給她更深的成就感，藉由克服一路走來碰到的諸多障礙，也令她更加肯定自己的能力與信念。

而擺攤大姐也特別提到工作成就感對她的重要性與意義：「成就感我覺得對你在那個工作上待多久，有沒有動力再繼續做下去，會有很大的影響，... 其實成就感來自很多方面給他的感受，如果沒有成就感的時候，都做不久。」(擺攤大姐)在歷經失業、轉換到擺攤賣衣服的兼職工作後，她也逐漸找到與過去全職工作不一樣的工作成就感。「客人有的時候不見得跟我買，... 看到衣服說你看那好可愛好漂亮，我可能聽到這幾句我就很滿足很開心了，就覺得有那種成就感、被肯定的感覺。」即使不一定有做成這筆生意，但顧客的對她選貨能力的肯定，也讓她更有動力繼續從事這份工作。

## 2. 對工作的認同感

跟清潔媽媽一樣，清潔阿姨剛開始接觸清潔工作的她也覺得這是一份「丟臉」且「難以向他人啓齒」的工作，只是爲了家計而不得不做：「剛開始做的時候會覺得很丟臉，因為好像每個人都坐著做事阿，阿我們就要倒垃圾什麼的，好像有點抬不起頭，... 而且就是人家最不喜歡做的事阿，... 去外面說做什麼工作就會不敢講。」(清潔阿姨)不過在逐漸習慣這樣的工作內容，又深刻感受到目前大環境要找到工作的不容易後，她的想法也跟著改變，覺得：「只要有得做就很幸福了」。

同時，身邊親友的同理與支持，也讓她得以轉念，突破原本受到社會對清潔工偏負面看法的影響。「現在可能是年紀大了，然後別人也說又不是去偷去搶，只要錢多就好了阿，這樣想一想也有理阿，然後現在就不會去想那麼多了。」(清潔阿姨)在突破過去一直在意，又影響工作心情的瓶頸之後，清潔大姐才真正能夠認同這份工作，同時對於工作一直不順，讓她必須離開家庭外出兼職的先生，也不再抱持著怨懣的情緒。現在的她喜歡自己對工作、對生活的安排方式，也能懷抱著感恩的心態來看待每一份得到的工作機會，這是她從事清潔工作十幾年來最大的收穫與改變之一。

### 3. 生活的充實感

結婚後一直擔任全職家庭主婦，僅偶爾打些零工的直銷大姐，則是在開始跑安麗之後，才感受到在單純的家庭生活外，不同的層次的充實感。

「一個禮拜至少有四天五天喔，…然後假日有時候要去上課阿，禮拜天有時候要上課…那一陣子真的是過得蠻充實的。」（直銷大姐）

因為這份工作雖然彈性，卻很需要花時間經營，甚至要額外上課加強相關知識，所以在跑得最密集的那段時期，直銷大姐花了比之前幾份零工多好幾倍的時間在上面。但是因為覺得在其中可以學到許多有用的知識，對自己和家庭也非常有幫助，所以她認同這個組織，也肯定這份工作給她的正面影響。

「因為你是一個家庭主婦，你煮的菜、東西就是關係到家人的健康，所以我覺得我去安麗學到那些營養的東西，影響真的很大。…比較符合媽媽，然後在學也比較容易上手。」（直銷大姐）

從這一份工作中，直銷大姐重新看到自己在家庭領域外能展現的價值，這與家庭主婦的角色不衝突又能相輔相成的工作經驗令她十分滿意。雖然在一年過後她仍因為多方面的考量而決定放下這份工作回歸家庭，但那段時期從這份工作中所獲得的知識與充實感，卻讓她至今仍記憶猶新。

綜合以上受訪者在從事兼職工作後，對「個人」生活或精神層面的影響，可以看到對部分受訪者來說，與全職工作相比，兼職後將會有更多的時間能發展興趣或安排休閒活動，但是比起未就業的狀態，即使從事工時較短的工作，這樣的個人時間仍會受到壓縮。而擺攤大姐的例子則顯示出家中有年幼的孩子多少還是會影響母親在休閒生活上的安排，倒不是因為沒有時間，而是會無法放下孩子去做自己想做的事。

此外，兼職的工作型態也能夠讓過去長期擔任全職家庭主婦的女性有一個新的心靈寄託，獲得層次更豐富的生活充實感；同時也可能因為選擇的工作內容原本就符合自己的興趣，或激發出自己原本未被發掘的潛能，而產生過去全職工作

都不能給她們的自我實現感受。因此要維持就業的動力與熱情，重點在於找到適合或符合自己興趣的工作，即使是工時較短的兼職型態的工作，也能夠帶給工作者心靈上的成長或滿足感。而對於離開職場許久的全職媽媽來說，部分工時工作也能讓她們在能兼顧家庭的情況下，感受到就業為生活帶來的正向點綴。

## 二、 家庭面向

在第二個面向中，首先看到的是受訪者在家庭與兼職工作間的時間分配，以及她們對此安排是否能提升「家庭與工作間平衡」的看法；接著則分別比較受訪者在兼職前後的就業狀態下，家中經濟決策和家事分工的狀況有是否有所改變。

### （一）時間的分配

部分工時工作與全職工作間最大的差別就在於工時的長短與彈性度，而已婚育女性選擇兼職工作型態後所釋放出的時間，大多都會運用在家庭領域。因此在第一個部分，便先就女性在兼職工作與家庭之間的時間運用分析，依據受訪者的經驗，可分為工作時間、與家人和孩子相處時間等兩個部分來看；最後再針對受訪者對於這樣的時間安排是否能降低工作與家庭間互相牽制甚至衝突的情況來做討論。

#### 1. 工作時間的彈性安排

可彈性安排的工作時間甚至地點，是部分工時工作的一大特性，也是許多受訪者選擇這個工作型態的原因。從她們的分享可以發現，因為不像全職工作每天有固定的時間要被「綁在」公司裡，她們多會在確定家庭與孩子需要的時間與時段後，再將工作安排至剩下的空檔內，以不影響到家庭為優先考量。

「原則上我的工作是要配合小孩子，…就是利用小孩子上課那一小段時間去打工這樣子，…我沒辦法做那種五點下班的那種，我大部分都是做時間不是很長的，白天時間。」（餐飲媽媽）。

「禮拜六禮拜天他在家我就沒辦法工作，除了他爸爸接回去的時間之外，那兩天我可以又再去跑，…還蠻彈性的。」（業務大姐）

從餐飲媽媽和業務大姐的陳述中都可以看出她們以照顧孩子為中心來安排自己工作時間的原則，基本上會影響到孩子作息的工作時段或日子（譬如週末），她們就不會排工作，而這是從事全職工作所相互無法配合；也是兼職工作能給她們最大的方便。保母阿姨也提到部分工時工作的「彈性」優勢，接下保母工作前在簡餐店打工時，她就相當滿意兼職工作型態讓她能靈活運用一天時間的特性。每天送孩子上學後，利用早上四個小時的時間去打個工，下午就可以回家悠閒的為他們準備豐盛的晚餐，「我覺得這樣子一方面早上這段時間我不會太無聊，然後我也可以照顧到小孩子，因為我比較以小孩子為重。」（保母阿姨）。

而古箏老師更將彈性從工作時間延伸到了工作地點。為了能就近陪伴孩子，她在自家一樓開了工作室，比起去音樂教室一樣是 part-time 但「沒那麼彈性，要配合別人」的情況，這樣的方式能給她的自由度、彈性度又更大，課程也可以配合先生、孩子的作息和要處理家事的時間來做安排。

「就是說它時間上應該是比較彈性一點啦，…在這邊的話，盡量就是工作跟家庭可以配合一下，不會有很多的衝突。」（古箏老師）

從早出晚歸的全職工作轉換為晚上兼職的擺攤大姐，適應的速度也比自己想像中快了許多。「白天的話我可以帶小孩陪小孩，然後做一些家事，反正晚上的時間本來就是比較休閒一點，…我只是把拿來看電視的這個空暇時間拿來擺攤。」（擺攤大姐）對她而言，只需要犧牲一些原本的休閒時間來擺攤，卻能多出許多可用來照顧家庭、孩子時間的工作安排，是她非常樂於接受的轉變。

鋼琴老師則將全、兼職兩種工作型態的最大優勢做了比較。婚後將陪孩子成長視為首要目標的她，即使很清楚全職工作的福利、穩定性都優於兼職，但她還是比較喜歡工作較短且彈性，讓她有更多時間能與孩子相處的兼職型態。

「假設我今天只有四個小時有工作，…那我可能早上時間我載我女兒去山上走走，去街上逛逛，…吃好的，很 free，而且又可以帶在身邊。…正職工作是不允許的，有些工作場合是你根本不能帶著孩子這樣走，那你又變成小孩子要寄託在哪裡，就比較束縛。」（鋼琴老師）



除了上述以照顧孩子為中心的討論，助理大姐也提到彈性的排班模式對她照顧家中三老的幫助：「是很彈性阿，…有時候如果老人家要幹嘛，…有事情的話我們可以臨時跟同事調班一下，如果說你還有其他兒子媳婦住在一起的話就 ok 沒關係，…因為就是只有我而已，先生不在了就一定要這樣子。」（助理大姐）在先生過世後，對於一肩扛起家計以及照顧三個孩子、三位長輩責任的助理大姐而言，少了原本能互相照應的家人，這份工作能提供的彈性便更顯重要。

最後，雖然比起全職工作，部分工時工作更能讓工作者彈性的安排工作時數、時段甚至是地點，但對於部分受訪者如景觀設計阿姨來說，工作和孩子還是不能百分之百的配合，多少會互相牽制。因為設計工作比較需要靈感，一天中有幾個她認為自己「心比較寧定」，可以好好構思的時段，但是當這些時段與孩子在家活動與應該休息的時間重疊時，就會產生令她不知如何取舍的矛盾感受：「如果能夠的話我會控制那時候拿來做事情，可是通常事與願違，譬如她們就是到一點才去睡覺，她們(女兒)發現我在工作就開始去玩，第二天要考試或者晚上上才藝課就會很沒精神。所以其實最近也有一點矛盾，就是一張圖了不起幾千塊錢，可是會影響到那一個禮拜她們的穩定度、作息。」（景觀設計阿姨）因此在幾經思量後，景觀設計阿姨還是決定把一些比較趕的 case 推掉，盡量用白天孩子上學的時間工作，避免在晚上趕工影響到她們的功課與作息。

## 2. 陪伴家人與教養孩子時間的增減

因為必須擔負家中大部分家事與照顧責任，受訪者普遍肯定部分工時工作是一個折衷、也較適合其當時家庭狀況的就業型態。它工時短的特性讓她們能把更高比例的時間用在家庭上，其中又以「與家人相處」與「教養孩子」這兩個方面讓她們有最深刻的感受。

### (1) 釋放出更多與家人相處的時間，使關係更緊密

鋼琴老師和保母媽媽就提到，比起全職工作，兼職的工作型態讓她們有更多的時間可以陪伴家人，不會有因為工作而擠壓到與家人互動空間的情況。

「如果兼職的話或是沒有在上班就覺得說，你想做什麼就去做，甚至有時候

小朋友出去上課之後，…我就自己搭火車回家看我爸，我就算好時間小朋友哪時候下課，然後我再回家，這樣子都很 ok。反正我覺得我那時候時間都可以把它掌握得蠻好的，控制的蠻好的。」（保母媽媽）

「part-time 的時間雖然說還是會用到一些休閒的時間，但至少不是完全的，那有一些家事要做，有一些就是說要互動，夫妻的互動，小孩子親子的互動，至少我如果 part-time 的話，會釋放很多時間出來，包括教育的、照顧阿，家事，像這樣子。」（鋼琴老師）

在轉為從事兼職工作型態後，兩人對時間的掌握度都很高，工時減少所釋放出的時間能用在家人身上，也符合她們對就業與家庭安排的期待。而景觀設計阿姨對此也有深刻的感受，在婚後回到全職工作的那段期間，常常不得已很晚才把女兒接回家，造成孩子出現自卑的情緒，讓她感到很心疼。不過在辭掉這份工作後，這樣的情況便不再持續，她觀察後發現：

「小孩子回家有媽媽在的感覺。…我覺得我這一次在離職之後，就是小孩子(老大)一年級到三年級這一段，我覺得他有比較小驕傲一點，感覺得出來。…其實她以前都會覺得害老師不能走阿。」（景觀設計阿姨）

因為能夠自己安排工作的時間，準時接送孩子上下學也不再是難以達成的任務，景觀設計阿姨很欣慰這樣的就業轉換能對孩子的心情有所幫助。

擺攤大姐從出社會就一直維持全職工作者的身分，連經歷婚育也沒有中斷過就業，因為這次失業的關係，她才有機會接觸兼職的就業型態。比較過去的生活，她也細緻的指出現在的工作安排促成親子關係「進步」的地方，除了能改善過去讓公婆帶，不能掌握孩子白天跟著他們休息到晚上卻睡不著，影響到同房爸媽隔天上班精神不濟的狀況，與孩子的關係也因此變得更為緊密。

「現在的話就不一樣，現在就等於說自己就可以照顧阿，白天 ok 給她睡個小午覺，…把她搖起來就帶她去散散步阿，…我 24 小時都陪著她，所以她就會比較黏著我，那我也可以控制她說，作息規劃應該是要怎樣。…比較不會說出現那種講不聽，她可能覺得跟你比較疏遠，你講話她可能當沒聽到或怎樣，那她知

道說她必須要 24 小時都要面對你，所以你她會聽你的話這樣。」（擺攤大姐）

孩子的感受對媽媽的影響又更為關鍵。感覺到孩子對她目前工作型態的偏好，「她應該喜歡我現在的工作比喜歡以前來得多。... 現在工作對她也有好處，一些親子時間她可以黏著我。」擺攤大姐也更肯定自己當初的這個決定。

## (2) 親自教養孩子的時間增多，品質提升

幾位受訪者也提到從事部分工時工作讓她們有更多的時間教養孩子，孩子不論在教養或課業上都有不錯的表現，就是她們最大的收穫。擺攤大姐和餐飲媽媽不約而同的指出，若雙親都因為工作繁忙而從小就疏於管教孩子，孩子長大後成為「社會問題」的可能性就很大，這是她們所不樂見的。因為先生並沒有時間關心這一塊，因此選擇兼職型態後，她們才有更多時間可以親自教養小孩。

「我做兼職的話，相對我有很多時間去管教小朋友教養的這一塊。... 她小的時候我就給她好的管教的話，以後不至於造成更大的問題，不會有行為偏差或造成社會問題或幹嘛，... 我覺得因為畢竟先生是，他也會在意，可是他沒有很多時間去管這一塊，相對於一定要有一方是要有時間來管這一塊的...。」（擺攤大姐）

「因為我常常看報紙阿，覺得那些社會問題很多，都是家長大家都忙著在賺錢，以金錢來打發小孩子，小孩子容易變壞。... 我是覺得小孩子還是要教，我小孩子大體來說他們都是很有禮貌，中規中矩這樣，也是給我蠻大的安慰。... 最主要是我都有在盯啦，並不是說放任他們這樣子...。」（餐飲媽媽）

保母阿姨則非常驕傲的說，雖然自己婚後並沒有穩定的就業，工作上似乎也沒有什麼成就，但在孩子的教養上她非常用心，成果也令她十分滿意。「很慶幸就是我蠻安慰一點就是，... 我覺得他們在品行這方面，或是在交友這方面，我都覺得我不會去擔心。」除此之外，因為平常陪伴、教養孩子都是她一手包辦，兩個兒子即使都已經上國中，仍和她非常親近，讓她感到非常窩心。「我覺得可能真的有差，他們就跟爸爸沒什麼話講，甚至包括說他們男生很私密的問題，很隱私的問題，他們都會來問我。... 我就覺得說對阿這樣子感覺上很好啊，... 就是

還好自己帶出來兩個小孩子都還蠻 ok 的，所以我覺得說我工作上沒有成就感沒有關係，孩子這一塊我覺得很有成就感。」（保母阿姨）

### (3) 工作時間短，在家也沒人作伴

除了以上幾位認為從事部分工時工作後，有更多時間能夠陪伴家人或教養孩子的受訪者外，也有受訪者有不同的經驗與看法。譬如餐飲媽媽便提到因為先生長時間在外地辛苦賺錢養家，即使她平時也會去餐廳打工，還是有很多空閒時間只能面對空蕩蕩家裡。「因為先生都一直很忙阿，沒辦法陪伴我阿，阿我的生活圈子也蠻小的，...，生活重心都是在小孩子的身上，所以我也會蠻無聊的阿。」

（餐飲媽媽）由於從來只選擇工時較短的兼職工作，先生、孩子都不在家時間，她還是得與自己相處。

### (4) 與家庭主婦相比，陪伴孩子的時間仍被壓縮

而直銷阿姨開始跑安麗後，則覺得與全職家庭主婦的生活比起來，從事兼職工作還是多少壓縮了她與孩子的相處時間，因為只能利用別人下班後的晚上或周末時間登門拜訪，故較難以配合孩子放學在家的時間：「影響比較大就是孩子阿，你如果一直衝這個安麗的話，你時間在外面一定比較多，阿在家裡的時間自然孩子互動就比較少。」（直銷阿姨）這也是她後來離開直銷工作的主因之一。

從上面的分享中可以發現，在選擇部分工時工作之後，覺得自己有更多時間能與家人相處的受訪者，多是與全職工作比較之下的感受；而唯一有相反看法的直銷阿姨，則是與未就業狀態來做比較，顯示在兩種就業型態和未就業狀態之間，女性部分工時工作者在工作以外能夠和家人互動的時間雖不及全職家庭主婦，卻遠比全職工作來得多，而這也是許多受訪者表示對此工作型態感到滿意的主要原因之一。比較特別的如餐飲媽媽，雖然已有外出兼職打發時間，常常得一個人家裡的無聊感受仍未會降低，不過她也很清楚這是要維持目前家內角色分工自己必須犧牲的地方。

此外，在既定的性別角色分工下，部分受訪者也認定從事兼職工作以換得更

多陪伴、教養孩子時間是很值得的，即使工作上沒有很大的成就，也不能賺取很高的薪資。

### 3. 兼職後的時間安排能否提升家庭與工作間的平衡狀態

從以上的分享中可以看出大部分受訪者都同意在選擇兼職的工作型態後，對時間的安排有很高的掌握度，也能更彈性的規劃要用在家庭或工作領域的時間，尤其與從事全職工作時相比，對此差異的感受又更為明顯。

而究竟部分工時工作是否更能讓擔負家中大半家務、照顧責任的女性，得以在家庭與工作兩個領域間維持平衡的狀態，受訪者有以下的看法。

#### (1) 工時短而彈性，免於家庭工作兩頭燒

對鋼琴老師而言，爲了照顧家庭、孩子而減少工作時數的決定不是一個「犧牲」，而是她百分之百「甘願」的選擇。同時，她也認爲在縮減工時與工作量後，自己更能輕鬆的維持住工作與家庭間平衡的狀態。

「工作跟家庭之間的平衡，就像一個秤子一樣，…工作做得好，但是它不會很負擔，不會很重，所以我的家庭不會說就被拋出去，…這樣維持它的時候我整個心情都會覺得很 ok。…也許別人的立場看過來我犧牲很多，可以賺到好多福利的時間，我可能我得到我兩個女兒的心阿，被信任阿，我想那個是很重要的。」

（鋼琴老師）

而擺攤大姐和助理大姐也有相似的看法。因爲工作比較彈性，基本上在兩個領域的時間安排都不會有太大的衝突，其中擺攤大姐更提到自己在家中有幼齡孩子時從事部分工時工作的感受：

「如果就小孩子現階段的狀況來看的話，當然是現在這個型態會比較好，就是它可能賺小小的錢，可是可以有很大的時間是可以陪小孩子成長的。…在她過渡期的時候我做個兼職，也許等她再大一點的時候，我可以在回去上正常班。」

（擺攤大姐）

「其實我覺得時間上配合得來不會有什麼衝突耶，可能是我的工作都比較彈性吧，所以我不會覺得說有什麼衝突到，阿別的工作我就知道了。」（助理大

姐)

除了無從與過去經驗比較起的助理大姐，擺攤大姐和鋼琴老師出社會後都有很長一段時間是全職工作者，從她們上面的分享中，可以看出在有孩子需照顧的情況下，部分工時工作確實是較能協助一位母親兼顧家庭與工作的工作型態。

## (2) 孩子小的時候，即使是兼職仍須面臨取捨

不過對古箏老師來說，在孩子剛上幼稚園，她也還沒在家開工作室的時期，即使只是偶爾接幾個 case，她還是必須在工作和照顧責任間做出抉擇。「有時候會變成說那個時間上你又很想說好不容易有一個工作機會了，要放棄又覺得很可惜，就會很拉扯。…我會看情況，零星有會接一些工作，但是比較少，還是以孩子為主啦。」(古箏老師)比照擺攤大姐和古箏老師的經驗，雖然兩人都在孩子很小的時候開始接觸兼職工作，但在時間的安排上，仍可能因為工作內容或需求的不同，而影響她們對家庭與工作平衡的感受。

## (二) 家事分工

至於從事部分工時工作後，會不會影響家中原來的角色分工呢？以下針對「家事分工」的部分，呈現與過去不同就業型態相比，受訪者對於先生協助處理家事的態度是否有所改變的描述。

### (1) 不管全職兼職，先生不分攤家事的態度皆不會改變

擺攤大姐提到剛結婚，自己還是從事全職工作時，與先生的家事分工狀況：「剛開始的時候本來是有協調，…只是說他的同事阿或是什麼，會跟他說你回去還要做那些喔，…下次你再要求他做的時候，他可能就會說哪有，我朋友我同事都說那個是老婆在做的。那以前有工作的時候，就會因為這種事情吵架。」(擺攤大姐)其實原本先生看到她下班回來很累，也會幫忙照顧孩子或處理一些家事，但因為常常隔天上班精神不好而被同事「關心」，久而久之觀念就被同事同化，覺得家事都應該由老婆負責，連偶爾分攤一點都不願意，讓擺攤大姐覺得很無力。

不過在她失業，轉而從事擺攤的兼職之後，這樣常常為家事分配吵架的情況

就減少了許多，主因是擺攤大姐的一個轉念：「我白天的時間就很空阿，…我有精神有時間可以做這些。…我覺得其實是互相體諒啦，那你白天很多時間是在公司，他沒辦法去處理這種事情，那回來就那一點點時間，就算了，就也不要強迫他，就還不如我時間這麼的多，那我多做一點也無所謂。」（擺攤大姐）因為只有晚上要出去擺攤，在家的時間多出非常多，工作壓力也沒有過去那麼大，擺攤大姐會覺得以現在的情況要她負擔所有的家事是合理的，她自己也願意去做。

而保母阿姨和景觀設計阿姨的先生則自始至終都沒有什麼幫忙分攤家事的意願，不管她們是在全職、兼職，或是未就業的狀態。保母阿姨提到，自己健康的時候先生這樣也就算了，但即使她開刀後好一陣子行動不便，先生仍只有一陣子幫忙接送孩子，其他家事一概不碰。「我覺得沒差耶，他還是照以前一樣，不會主動去做事情，…包括我現在開刀開完之後，他也都是還是這樣子，變成說一直下來，我都是這樣子，家事小孩我都還是要一手包辦。」（保母阿姨）對於先生對家事分工的態度，保母阿姨自覺無法影響，也不曾試著影響，不期待他能幫忙，她選擇以此對兩個兒子行「機會教育」。「家事方面，我會跟他們（兒子）講說家裡的事情你看到什麼你該做你就去做，我覺得自己小孩子可能比較好教吧，別人小孩不好教。…可能也是我把他寵壞慣壞，就是說以前就一手攬下來做，他可能也會跟我說，好像本來就是應該這樣，所以…反正很多事情如果你看開之後就 ok，看不開的話就很煩。」（保母阿姨）雖然視照顧家庭為婚後的第一要務，但對於不管她就業狀況為何，都從不協助分攤家內責任的先生，保母阿姨仍感到頗為無奈。

景觀設計阿姨一提到家中的家事分工就難掩氣憤的情緒，一向隨性的她覺得先生最「過分」的地方就是從不幫忙任何家事的態度。

「其實不管我做幾份工作，…，家事他都沒有幫我動。…這也是我最不爽的事，太現實了。…我覺得家是兩個人的對不對？家裡的環境是兩個人要維護，…父親怎麼作小孩怎麼看阿，出門拖鞋這樣子甩著要我來收，意思是你是家庭主婦

這是你的責任，那小孩子也跟著脫鞋這樣東一隻西一隻甩著，…我覺得那是一種身教，其實這種東西，剛結婚會希望他改，現在不用講了，不可能改了。」（景觀設計阿姨）

先生認為家事是妻子責任的態度從婚後就是如此，到現在景觀設計阿姨也不再奢望他會改變。但是他不但不幫忙做家事，又不能做好榜樣讓逐漸長大的孩子看齊，令她很不能諒解，因此最後她選擇改變自己的想法來適應、說服自己，也不會再想回到全職工作中。「後來我體認到一件事情，做死了只是我自己的事情，所以不用太認真賺錢，因為基本上他有責任感，他的責任感足夠支撐他去賺足夠的錢，那我只要把我想做的事情做好，我有顧到我的成就感就好了。」（景觀設計阿姨）

## (2) 比起全職家管，若兼職工作忙碌先生會看情況分攤

古箏老師的先生則會視她工作的忙碌程度，來決定是否幫忙分攤家務。「我先生是會幫忙做，…他會看狀況，我比較忙他就會做比較多。…就是像洗碗阿擦地板吧，阿小孩子一些事情，他也會分攤啦。」（古箏老師）比較之前完全家管與現在兼職工作者的兩個時期，先生協助處理家事的態度，她覺得是有差別的：「他會做可是做比較少，因為他覺得你家庭主婦就是你做。」不過古箏老師也提到，因為先生畢竟沒有實際帶過孩子，也未曾天天與大量的家事奮戰，對於妻子為了家事忙到幾乎累垮，他還是不能夠完全體會，覺得不過「就是在做這些事情而已」。

## (3) 先生逐漸開始幫忙，但原因與妻子的工作型態無關

最後，清潔阿姨也提到先生近幾年的改變。過去的他比較大男人主義，回到家若是清潔阿姨沒有準備好晚飯，或幫他處理好雜務，先生就會很兇的唸她。但隨著年齡的增長，先生的脾氣變好了，也逐漸能體會清潔阿姨長年來兼多份差扛起家計的辛苦，比清潔阿姨早下班的他開始會幫忙一些家務。「我現在晚上沒辦法煮飯了阿，等於說我要工作，…變成說我晚上回去我先生他會煮阿。…以前還會煮給他們吃喔，沒煮會唸，就變成說現在比較好了，…垃圾他會包他會倒



阿，...以前連個碗也不會洗，現在都會了。」（清潔阿姨）雖然先生這個「進步」來得有點晚，不過對下班回到家省了不少事的清潔阿姨來說，還是有蠻大的幫助。

從以上受訪者的經驗可以看出，女性從全職或是無就業狀態轉為兼職的工作型態，並不一定會影響先生對於家事分攤的態度。有些受訪者的另一半認定家事就是妻子的責任，不管她們工作多忙碌、工作型態為何，他們都不會插手協助；而有些受訪者的先生則將妻子是否為「家庭主婦」視為他們決定幫忙分攤一些家務的衡量基準。不過每對夫妻對「家庭主婦」的認定仍會有些差異，譬如古箏老師的先生在她兼職教音樂後就多少會幫點忙，但擺攤大姐自己和先生則都認為兼職後由她負擔所有家事責任，是理所當然的安排。

### （三）經濟決策權

雖然部分工時工作整體的薪資並不如全職工作，但對於部分有家計壓力的受訪者而言，這份收入還是多少能改善家中的經濟狀況。譬如擺攤大姐就提到：「我現在做這個的話，有一些收支（指收入）進來，...相對於會比較安定他的情緒，至少心情上會比較放鬆，...他可能嘴巴上，我覺得男生可能礙於面子，可能會說賺那麼少少的錢，可是心裡面上會覺得說至少有收入這樣，不是他單方面個人在負擔。」（擺攤大姐）至於從未就業或全職工作轉為兼職的工作型態是否會影響家中的經濟決策狀況，受訪者也有許多不同的經驗。

#### （1）家中從來就是女主人管錢，不受其收入多寡影響

會計阿姨、擺攤大姐、餐飲媽媽都指出，工作型態的轉換並不會影響家中的經濟決策模式，因為家中的收入支出本來就是由她們掌管，先生也沒有什麼意見。

「我們家是沒有，因為錢是我管所以沒有，只是說我希望說我有多一點收入我可以做一些我自己想要做的事情，...我會覺得說我要買比較問心無愧這樣子，你不要說你又買這又買那個。」（會計阿姨）

「先生的薪水其實會交給我管，所以還好。...我把他的那份薪水規劃為日常生活開支要用的，所以我會把我自己那一份規劃成小朋友或支付這種保母費，...

一些要存起來做基金要用的。…只是會在要譬如說要支付大筆的金額之前，會先跟先生商量。」（擺攤大姐）

「應該也沒有差，因為我先生他的所有的收入都交給我打點，所以我賺那一點錢對我來說也沒什麼差。」（餐飲媽媽）

從她們的經驗中可以看出，在家裡的經濟原本就是由女性「統籌分配」；丈夫較少過問的情況下，女性有沒有工作、收入是多是少的影響似乎就沒有那麼明顯。

## (2) 家中收支運用已有固定模式，不因其工作型態而改變

景觀設計阿姨家中則有一套既定的收支模式。除了先生正職工作那份收入固定拿來家用外，她個人不管是全職或兼職的薪水，都能夠依照自己的意思來運用：

「不管是以前或者是現在，反正他就是固定正職的那一份卡就是家用，那他兼的就是留著，…我不過問。那像我兼差的他也不會過問，可是我都會用到家用，也不會留下來。」（景觀設計阿姨）

她也提到，自己與先生原本就較少分享心事或過問私事，而這樣的相處型態也「默契」的套用到兩人對彼此就業、經濟狀態互不干涉的態度上，因此基本上她在無業、全職與兼職工作間的轉換，都不太會動搖這個模式的運作。

## (3) 在「小錢」的花用上比當家庭主婦時更有自主性

不過對古箏老師而言，有沒有這份兼職工作就是有差別的。她表示雖然自己的個性不是很強勢，家中有比較重要的經濟決策大多由先生決定，但在花用「小錢」的自由上，則是在開始教古箏之後，才更有「經濟獨立」的感覺。

「你沒有工作之後，大概所有的費用都是老公出，…阿要拿錢出來我覺得他就比較有自主權阿，…譬如買一個什麼東西，他會覺得那不需要，可是在我的感覺我覺得那是需要的，阿就會有那種意見上會不一樣。…所以我覺得我自己賺錢的時候，…就算他不給我買我偷偷摸摸的買也沒關係，就是我的錢，…阿以前的話他不拿出來的話你就沒辦法…。雙薪啦錢也比較多嘛，…以前可能也一個人，所以你經濟上你錢就一份，…你也會覺得用起來沒那麼自由。」（古箏老

師)

在有了自己的一份收入後，除了在夫妻雙方價值觀、花錢方式有所出入又無法取得共識時，不會再受到「出錢」一方的限制，古箏老師也提供了另一個可能的切入點，即「家中整體收入增加」的影響。如果家中只有一個經濟來源，則不管是負責扛起家計的先生，或是沒有任何收入的妻子，對於這唯一一份薪水的運用都可能比較保守，一個要問清楚用途才願意給；相對的另一方在用錢上也會比較綁手綁腳。

在這一段中主要看到的是從事部分工時工作之後，受訪者是如何安排她們的工作時間，與過去相比，她們的家庭生活是否因此而有所改變。對於過去是全職家庭主婦的女性而言，部分工時工作是最不會影響她們原本生活形態的一個選擇，她們可能只是把孩子上學時空下來的時間將工作填上，以不影響家人、孩子的作息為先決條件。而對先前從事全職工作的受訪者如擺攤大姐來說，也能夠很快適應這樣的就業型態轉換。

至於家中的家事分工和經濟決策模式是否會因為女性從無業或全職狀態轉換到部分工時工作而有所改變，根據受訪者的經驗，大部分皆明確表示家中經濟決策模式與過去是沒有差別的，家裡都已有既定收支系統，尤其是原本就由妻子管帳的受訪者。雖然古箏老師特別指出在未就業與兼職的狀態下，個人「可支配所得」的多寡會有所差異，不過家中經濟的重要決策還是大多由先生決定的狀況也顯示出家中次要家計負責人對於經濟決策影響程度較低的情況。一方面可能是家中經濟來源主要還是靠先生的收入，先生意見影響決策的程度自然較高的關係；一方面也可能是受訪者個人對金錢的掌握度或看重程度原本就沒那麼高的緣故。

而在家事分工的部分，就算先生的態度有所改變，似乎也跟她們從事部分工時工作的轉換沒有直接的關係，在大部分受訪者家裡，先生都傾向維持原本的兩性分工模式，似乎難以因為女性從事部分工時工作的轉換而有所改變。

### 三、 工作面向

最後所要探討的則是女性對部分工時工作本身各方面條件的看法，以及這些條件對她們目前生活和整體就業前景的影響。以下便依序就受訪者對部分工時工作的職場人際關係、工作薪資、勞工福利、工作時間安排、工作穩定度和工作前景的評價與實際經驗來做分析和討論。

#### (一) 職場的人際互動

工作環境的好壞將影響一個人的工作心情，甚至連帶影響工作表現，其中受訪者對於職場人際關係的感受又特別深刻，包括與雇主、同事以及其他在工作場域會接觸到對象的相處經驗。

##### 1. 在人生的低潮期，幸虧有同事拉了一把

業務大姐和助理大姐都提到同事在她們的人生或家庭遭遇重大挫折時所扮演的重要角色。業務大姐在婚後曾短暫的在兒童圖書公司當過業務，因為當時婚姻就已出現裂痕，所以她的狀態一直不是很好。在一切都盪到谷底的情況下，同事全然支持且正向的態度就更令她感動：

「他那邊同事都很好，其實我一直提不起勁，就是家裡面有問題，…她從頭到尾就是一直鼓勵一直鼓勵你。…也不會說覺得你做不來你就走嘛，…到後來離開的時候她說那你看看以後如果想要再回來。」（業務大姐）

助理大姐則認為這份工作帶給她接觸人群的機會，在診所與醫師夫婦、同事及病患們都相處得很好的她，特別提到在先生剛過世的那段期間，工作夥伴對她的支持：「我是覺得說出去工作的話可以遇到各式各樣的人，然後會增廣見聞吧，…對我們的心情，各方面都會有幫助。像我先生往生，我差不多休息了一個月，…在家裡每天就是胡思亂想，然後我同事打給我說「你又在幹嘛，我說沒有阿，她就知道說我一定又在哭，所以她說好吧你快點回來上班吧，不要再胡思亂想。」（助理大姐）

雖然沒有什麼特別的安慰話語，但同事簡單的關心就讓助理大姐感到溫暖、

獲得力量，得以回歸正常生活的軌道。在失去至親的那段難熬的時期，她更慶幸有這份工作；有願意陪伴著她，拉她一把的同事們。

此外，因為家裡有公婆、先生的祖母要照顧，助理大姐也會透過在診所與老年患者接觸的機會，不斷學習、累積與長者相處之道，使她成為整個診所最「受歡迎」的員工。「有很多患者說我覺得你跟老人互動真的很好，...我說我家也有三個老人，有三個堂上佛，...就是會比較想去關心一些老人家，會想說他們現在在老人家現在心裡在想什麼，...他們需要的是什麼。」（助理大姐）對她而言，職場良好的人際互動關係是讓她能夠一直維持這份工作的最主要原因，同時也是協助她從喪夫之慟中站起來的關鍵之一。

## 2. 雇主的照顧降低了兼職工作的波動風險

清潔阿姨則覺得自己一直以來都很順遂的就業歷程與「貴人運」有很大的關係，因為碰到的雇主都很照顧她，也願意幫她介紹工作機會，她才能夠維持穩定的工作狀態，手上的每個 case 幾乎都能做上好幾年。「我覺得我都還蠻順的阿，不然銀行一年一聘，...搞不好他會招標阿，...人家價錢低的就拿走了阿，那他一直也都還蠻照顧的，都不會為難我們。」（清潔阿姨）因為感受到每位雇主對她的信任，滿懷感謝的清潔阿姨也願意花更多的心力在每一次的工作上，形成一個正向的循環模式。

## 3. 工作環境出入複雜，帶孩子工作需加倍留意

從單純上班族轉為夜市攤販的擺攤大姐需要重新適應一個截然不同的工作環境。這個新環境人來人往，且某種程度也算「同事」的其他攤商身分相對複雜，帶著兩歲女兒的她，不得不特別注意這個部分：

「其實我算知道這些攤販，有些人我知道誰是誰，我不會去跟他們太多的互動、接近，因為畢竟還是複雜，那你去跟他們接近的時候，可能會影響到你甚至你的小孩子，畢竟不是很好的一件事情。... 有時候看到小朋友他還很小，...可能爸爸媽媽在這邊做生意，小孩子就到處亂跑，...你從他現在一些肢體語言阿，講話阿就看得出來這個小孩，其實已經出現問題了。... 覺得他們行為有的

並不是很妥當的時候，反而更注重小朋友教育這一塊。」（擺攤大姐）

將同行的經驗當作借鏡，目前至少還好一陣子必須待在這個工作環境的擺攤大姐決定善用轉任兼職工作後所釋放出來的時間來教養孩子，同時也會限制孩子到樓下陪她擺攤的時間，避免還不懂事但學習力逐漸增強的她受到複雜環境的影響。

#### 4. 職場人際出問題，爲了維持收入只得繼續忍受

清潔媽媽則是唯一對職場人際有強烈負面情緒的受訪者。與一樣從事清潔工作的清潔阿姨有著相反的經驗，因爲工作內容不討喜，跟機構其他員工甚至雇主又處不來，清潔媽媽這份工作做得很不開心。「她們公司的人學歷比較高，我們學歷比較低，國小畢業，那你跟人家比什麼？有的人講話就真的是很刺耳，講得很難聽。」（清潔媽媽）除了覺得自己在學歷上不如人，在地位上似乎就比其他人矮了一截，她也提到自己個性上比較「吃虧」的地方：「如果你不會說話又不會做人，不會很圓滑的話，對你的工作上也是蠻有損失的。... 但是我不會講好聽話，我只會坦白講。」因爲這些原因，近幾年清潔媽媽與雇主、同事間發生的幾次不愉快，都處理得不是很好，反而讓她累積了更多埋怨的情緒，覺得周遭的同事都看不起她，講她壞話，甚至希望她離職。但因爲暫時也無法找到其他工作能取代目前這一份，她只能夠繼續忍受做下去。

綜合以上受訪者的經驗可以發現，在職場中的人際互動直接關係到女性從事兼職工作的心情與工作態度，正向的關係甚至能夠成爲她們生命中重要的支持系統，在她們有需要時伸出援手。相反的經驗如清潔媽媽，與同事、雇主間的齟齬便讓她無法在工作中獲得任何人際方面的資源。

#### （二）工作薪資

因爲行業或工作型態的差異，部分工時工作的薪資給付方式也有所不同。下表爲受訪者就業歷程中主要從事或從事較久的兼職工作之薪資給付整理：

表 4-3 受訪者主要從事兼職業別的薪資給付方式

受訪者	薪資給付方式			
	時薪制	月薪制	論件計酬制	獎金制
直銷大姐				*
會計阿姨		*		
景觀設計阿姨			*	
擺攤大姐			*	
餐飲媽媽	*			
古箏老師	*			
清潔阿姨		*		
保母阿姨		*		
業務大姐			*	*
鋼琴老師	*			
清潔媽媽		*		
助理大姐	*	*		

註：助理大姐的早班為每月固定薪資；下午班或晚班則為時薪制。業務大姐在婚後從事過數份兼職工作，有些業務工作純粹論件抽成（如童書業務），有些則偏直銷的性質，有獎金制度（如葡萄王健康食品）。

從表 4-3 中可以看到並非每位受訪者都是「計時工作人員」，依照工作時數給付薪資的只有餐飲媽媽、助理大姐（午晚班）、古箏老師和鋼琴老師，她們每個月拿到的薪資會依排班或排課數的多寡而定，一旦調動或有學生請假，薪資就可能受到波動。而會計阿姨、保母阿姨、清潔阿姨、清潔媽媽及助理大姐（早班）拿的都是月薪，她們每周的上班時間和工作量大致上都是固定的，只是兩者的量都少於全職工作；部分受訪者的工作採責任制，除了保母阿姨和助理大姐外，其他三人的工作時數都可能因為提早將分內工作完成而減少，但月薪不變。

依案件量計算酬勞的則有景觀設計阿姨、業務大姐和擺攤大姐，其中擺攤大姐雖然每天晚上工作時數變動不會太大，但因為是自雇型的兼職工作，所以真正

的收入還是要視賣出商品的多寡而定，賣一件賺一件。而以獎金制度來計算薪資的則以直銷業為主，積分越高，獎金的趴數就越高：「公司有一個獎金制度的，就是底下的人要有買東西滿多少的錢，他會說那個是叫積分，之後公司會給你一個獎勵，…如果你沒有達到一個積分的話，那個月就沒有獎金了。」（直銷大姐），基本上賺取的不是從每件售出商品中的抽成，「真的賺的是介紹下線」（業務大姐），下線越多，拿的產品金額就越高，累積的獎金也就是上線的主要收入來源。

不同的薪資給付方式也可能影響實際收入的高低與穩定性，以下便就受訪者對於從事部分工時工作的「薪情」分享來做討論。

### 1. 薪資太少或不穩定

過去雖然先生的工作較容易受到景氣波動的影響，但加上助理大姐兼職的薪水基本上都還能維持整個家庭的運作，可是在他意外身故後，家中頓時失去經濟支柱，每個月不到兩萬元的兼職收入更讓助理大姐產生深刻的「入不敷出」感受。「其實也還不满意吧，因為開銷也算蠻大的。…因為我們班就是已經都固定了，你要再多班也是不可能，應該是比較渴望調薪。」（助理大姐）。話雖如此，但面對一直以來對她都很照顧的醫師夫婦，這個請求仍遲遲說不出口。也不是不曾想過要轉換工作或多兼幾分差事，但除了公婆、小姑的軟性反對之外，她還有其他考量：「因為我有想過啦，如果換別的工作的話，我小孩子一定沒有辦法照顧得到…。再來就是你如果要找薪資高一點的，自己也不知道說要找什麼工作，真的耶，因為一直以來就是一直做這一份工作。」（助理大姐）儘管僅靠自己兼職的一份收入並不足以支撐起全家，但在時間安排和沒有其他專長的限制之下，她暫時還是打算留在目前的工作中，依靠同住公婆的經濟支持，努力的將生活過下去。

直銷大姐也強調直銷工作收入不穩定的特性，她是因為沒有家計壓力才可以維持那麼久的時間。「你如果把它當成正職來做的話不行，我覺得不行…收入上不行…你做這個的話你又沒有辦法每天都出去做，每個客人的接受度也不一定，…，我們也沒有辦法去叫人家一定要用你的東西。」（直銷大姐）



因為行業的特性是必須要有足夠的下線，才能獲得較高的獎金收入，所以剛開始跑的那段時間雖然充實但也非常辛苦。但在做了一年之後，考量到自己人際網絡不夠廣，無法吸收更多的下線，「有時候你得到的報酬率沒有那麼高啦，…你只是找到想要吃東西的人，這樣子是不 OK 的…因為真的沒有找到想做的人所以不合。」在花的時間與收入不成正比的情況下，最後她還是選擇回歸家庭。

而從事清潔工作多年的清潔阿姨和清潔媽媽則都有「什麼都漲，就是薪水沒漲」的感受：

「是價錢(薪水)差得太多，真的差很多，現在時機又不好，東西又一直漲。」  
(清潔媽媽)

「現在費用花費比較兇，…以前幾萬塊就可以過了，現在賺那麼多還是…因為什麼東西都貴，什麼都漲阿，…阿我薪水就一直沒漲阿，從那時候到現在，…十幾年都沒變。…等於說以前賺的夠用，現在賺的就好像會怕說哪一天少了一個工作我就會怕阿。」(清潔阿姨)

因為清潔工作薪資水準的調整幅度非常低，跟不上近幾年物價飆漲的速度，且兼職工作本身的薪資也不高，兩位受訪者都必須同時兼數份工作以維持家計，「都是有利有弊阿，…薪水多就等於說你每天做阿，你沒有休息，就好像以工換價這樣子，…多做你就多賺阿你少做就少賺。…兼職就是要多份的工作你才有辦法領到很多…。」(清潔阿姨)，同時也分攤工作不穩定的風險。

## 2. 重視薪資以外的其他工作特性

對會計阿姨來說，選擇工作最重要的條件是內容單純、時間彈性，一切以不影響到家庭生活為優先，能賺取多少薪資並不在她的考量範圍內。談到目前剛接下的這份會計兼職工作，她說：「我想那個 pay 應該是很少，阿我不 care，因為我覺得說如果一個月她是只有幾天，時間很短…我幫她做內帳的整理，可是沒有面對什麼客戶，…我覺得還單純啦，她給我幾千塊我也覺得 ok。」(會計阿姨)因為大體而言家中並不迫切的需要她這份薪水，所以她對兼職工作較低的薪資接納度是很高的。

餐飲媽媽也有類似的經驗與看法。她更明確的指出自己非家計主要負責人對她不在乎工作薪資多寡的影響：「我無所謂，沒差，因為最主要是我家的經濟基礎是靠我先生，賺那幾千塊對我來說一點關係、一點影響都沒有，只是玩票性質去做這樣子，也不會很積極。...薪水我是覺得因為我做時間短領少錢那是一定的阿，你做那麼少時間當然是領那麼少錢阿。」（餐飲媽媽）因為會去兼職只是想打發家人都不在時的無聊時間，有沒有工作其實都沒差，更不會在意薪資水準。「part-time 本身待遇一定不會很好啦，可是我認為家庭、孩子才是最大的資產，所以我是抱著這種心態。」（餐飲媽媽）爲了家庭，她選擇的是兼職工作工時短與彈性的特性，即便原本就知道這些工作待遇偏低的事實。

景觀設計阿姨在想通自己不論做得多辛苦，先生也不會幫忙分攤任何家事後，就不再讓自己處於工作家庭兩頭燒的狀態，轉而以家管爲主，工作的目的不在貼補家用，而爲滿足自己在專業上的成就感。她提到，目前都以不趕時間的case 爲主，以前的同事或廠商在案子拿到之前若需要純服務性質的設計就會找她幫忙，但她並不在意最後有沒有拿到酬勞。

「因為我們都是蠻好的朋友，...，就會覺得他們有拿到案子的話，有施工到好他們才有足夠的利潤給我設計費，阿沒有拿到的案子我覺得也無妨，就當作一種創作的成就感。」（景觀設計阿姨）

保母阿姨在兩個兒子相繼出生後，就把生活重心完全放在家庭，基本上沒有家計壓力的她，就業的態度相當隨性，對於薪水也沒有特別的要求。「我很重視小孩子，...兼職你給我的那筆錢我也ok，我也沒什麼差別，...如果說你來找我做我就做，如果你沒來找我做的話，我可能就是維持這樣子的生活...。」（保母阿姨）不過前陣子經歷開刀、複診、復健的過程後，她的價值觀因此而有些轉變，覺得除了先生支付的家用外，留一點錢在身邊似乎比較保險。「我以前是ok，但是我現在是覺得說全職跟正職差那幾千塊，我還是會覺得說差蠻多...。不是說老闆娘少給我這些錢有差，我是覺得說對我生活上或是對我復健上醫療費用，其實還是蠻有幫助的。」（保母阿姨）

保母阿姨特別強調自己現在會在意的的是全兼職間的薪資差距，但從頭到尾都不曾過問老闆娘的薪資計算方式，因為她認為比薪資多寡更可貴的是一個能體諒她有照顧需求的雇主。譬如孩子小的時候她常爲了要帶他們去看病而須請假一兩個小時，老闆娘從來不爲難她，甚至不扣任何薪水的舉動，便令她十分感激。

「她從來沒有跟我談過薪水問題，我也從來沒有跟她談過薪水問題，我去那邊她給我多少我就是拿多少...。...我是比較不會去計較這一塊，所以這個可能就是我們一直長期以來可以互相配合得很好的地方吧，她可能認為說我很好講話，阿我也會覺得說她給我的時間包括很多方面的彈性很大。...所以我會覺得說多一份收入錢對我很重要，...但我也不會介意說她少給我或是多給我，我不會。」

（保母阿姨）

不討論薪水是主雇間長久以來的默契，雙方各取所需。目前保母阿姨雖然因爲身體尚未恢復而無法轉回全職型態，但在額外支出增加的情況下，她仍沒有跟老闆娘談薪水的打算。

最後，鋼琴老師也指出以兼職型態教琴的不穩定性，雖然因爲專業性高，時薪比一般打工性質的部分工時工作高出許多，但薪資與排課的多寡有直接的關係，而一般學生、上班族都有容易請假的理由或時間，造成月薪難以精確估計，只能被動受到牽制的情況。「當然 part-time 工作是它的收入部分沒有辦法運算，...它是即時性的，有做才有錢，它那個收入是不穩定的，...但是相對的它的時間是可以...我只要這個禮拜不想工作，全部請假就可以，反正就是沒有工作就沒有錢，但是我可以自在。」（鋼琴老師）

當時因爲家庭和孩子而決定辭掉全職工作的鋼琴老師也一樣很在意工作的彈性度，因此雖然轉爲兼職後收入不如過去高且穩定，但對她而言，能夠自由安排工作時數的優點是她更需要的。至於與全職工作的薪資差距，她則選擇以控制自己對物質的慾望來調適。過去因家庭因素讓她必須提早獨立、養活自己的經歷，反而造就她現在在經濟上「能屈能伸」的達觀性格。

「正職的工作當然是安全，錢比較多一點，我不用去顧慮到說再來我下個月

沒錢了…。我去做 part-time 的時候，... 收入夠我花用就好，大不了說這個月太多請假了剩一萬多，我不要買衣服就好...。所以經濟方面，物質方面的那個感受、壓力，對我來講它不造成威脅，... 我只是因為想工作而工作，並不是像說一般他是有經濟壓力，或是他真的死愛錢，他就非要去工作，而且錢越多越好，很多會陷入這種陷阱。」（鋼琴老師）

如上所述，除了工作的彈性度外，鋼琴老師也強調自己是為了維持就業的狀態而兼職，薪資多寡對她而言完全不是決定就業型態的關鍵考量。

根據以上受訪者的分享可以看到她們對於兼職工作薪資水準較低或不穩定的狀況都有感受，但並不是每一位受訪者都會在意這一點。她們更在意的可能是工作成就感、單純的工作內容、彈性的工時等特性，且其中無家計壓力者對薪資的要求又更不明顯，工作薪資多寡在她們心中的重要性並不會凌駕於兼職型態其他的附加價值。

### （三）勞工福利

因為不一定被雇主當作正式的員工看待，部分工時工作者所擁有的工作福利便有比同單位全職工作者差的可能，這也是部分工時工作型態最被人所詬病的面向之一。在這個部分所關注的就是受訪者是否能從兼職工作中獲得與全職工作相同或等比例的福利，若沒有，她們對此福利的差距有何看法，是不在意或是無法要求更多？以下我們便分別就老年經濟安全保障、休假制度、獎金制度、在職訓練的提供以及其他福利等面向來作討論。

#### 1. 老年經濟安全保障

為保障國人的老年經濟安全，除勞工保險和農保、軍公教保之外，政府於 2008 年開辦國民年金，為的是將無法參與上述社會保險之工作不穩定或無工作者納入社會安全保險制度。由於許多從事兼職工作的已婚育女性主要的身分並非「工作者」而是「家庭主婦」，無固定雇主或因任期較短，公司不一定會幫她們投保勞保，因此依照受訪者的實際經驗，在老年經濟安全的福利上，將分為「勞

工保險」與「國民年金」兩個部分分析，並於最後說明部分受訪者未投保任何社會保險的主要原因。

下表為受訪者從事部分工時工作時，投保勞保或國民年金的狀況：

**表 4-4 受訪者從事兼職工作時的社會保險狀況**

受訪者	社會保險		兩者皆未保的原因
	勞保	國民年金	
直銷大姐		*	
會計阿姨	*		
景觀設計阿姨	*		
擺攤大姐			離職曾改繳國民年金，現已停繳
餐飲媽媽	*		
古箏老師		*	
清潔阿姨	*		
保母阿姨		*	
業務大姐			離婚後勞健保皆被先生公司移除，目前打算重辦
鋼琴老師			兼職時未保，轉全職後已累積 10 幾年勞保年資
清潔媽媽			勞保已退保，領回 77 萬元（年資已達 25 年）
助理大姐	*		

#### (1) 勞工保險

根據受訪者陳述，發現投保勞保的受訪者中，除助理大姐是診所（雇主）幫她辦理勞健保外，其餘四位有勞保的受訪者都是跟著職業工會，而前幾年已把勞保退掉的清潔媽媽的投保單位也是工會，顯示工作、雇主較不固定的部分工時工作者可能有較高的比率會透過職業工會投保勞保。因此下面便先針對她們透過工會投保的經驗做討論，再看到部分受訪者對勞工保險能提供保障的看法。

##### a. 參加職業工會需負擔較高保費，但相對較能彈性調整投保薪資

按照勞工保險條例第十五條，由一般公司行號協助投保的被保險人僅需負擔

20%的保費；投保單位負擔 70%；剩下 10%則由政府補助。而若是透過工會投保，則被保險人須負擔 60%保費；政府補助擔 40%，工會則無需負擔。但其實對此並不是所有的受訪者都有正確的認知，只知道自己要負擔的保費比率會高於公司投保：

「自己負擔的部分比較多嘛，十分之六阿政府負擔十分之四，工會不用... 高鐵這邊是我自己負擔百分之二十，政府負擔百分之八十，... 等於說差三倍。」

(餐飲媽媽)

「假設那個時候你去做的收入是兩萬，...到了要退休的時候你要老闆給你調到四萬，老闆肯嗎？他要付 10 分之 4，他當然不肯...。工會多的也是自己貼，可是工會是 10 分之 7 是自己貼，10 分之 3 是他們撥，其實我們每年繳的會費就已經 cover 那些了。」(景觀設計阿姨)

在要付出更多保費的情況下，為何這些受訪者還是會選擇參加工會呢？清潔媽媽、清潔阿姨和餐飲媽媽當初都是考量到自己沒有固定的雇主，又剛好有朋友介紹才參加了職業工會。也因為如此，她們所加入的都不是自己業別的職業工會：

「之前我妹妹她在餐飲業，她有認識一個在勞工局做事的，... 然後他跟我講說我可以自己保，然後我就加入他們的工會。」(清潔媽媽)

「我這個是印刷工會... 因為我娘家的姑丈他在做印刷，我們就保他那邊...。像我先生他們公司也有勞健保，可是因為我就會怕說到時候不曉得要做多久，要是不做了，你現在要加入不是很好加入阿。」(清潔阿姨)

「我現在掛的是打字工會... 那個就是人家介紹阿，並不是跟你的職業，他所謂工會就是沒有固定雇主的時候，你就可以掛工會阿，所以說阿那邊剛好有人介紹，我就去掛在那邊。」(餐飲媽媽)

其中後面兩位都特別提到因為現在抓得比較嚴，所以就算進入了一般公司，有機會將工會掛到公司之下以降低負擔的保費金額，但因為擔心未來就業的穩定性，她們還是覺得留在原先「非自己業別」的工會中比較保險，以免失去工作勞保又得中斷，顯示對於工作較容易波動、無固定雇主的兼職工作者而言，加入工

會勞保會比透過公司更令她們有「安心」的感覺。

此外，景觀設計阿姨也提到要為退休做打算時，報工會會比掛公司「方便」，在其他地方也比較不用看老闆的臉色：「其實大家都是用一種作法，掛在工會的都是報最低，然後到了要退休的前六年開始調... 反而掛在工會的會比較好講話。... 然後也不用說你在轉換工作的時候，你的年資就會中斷，或者是你又要跟老闆講說掛勞保，我的小孩子也要健保，好像欠人家人情。」(景觀設計阿姨) 會有這樣的感受跟她自己以前的經歷有直接的關係，曾被老闆質疑為什麼先生與孩子的健保要掛在老婆這裡的經驗，讓她覺得很不自在，同時又不了解為何原本理所當然的事情還要去拜託人家。

而清潔阿姨和餐飲媽媽也有一樣的經驗。為了能增加退保後領回的年金，她們都已逐年調高自己的投保薪資，因為沒有固定的雇主，這樣的動作不會受到什麼阻礙，按照自己的規劃走即可。從以上三位受訪者的經驗中可以看出，參加工會的兼職工作者在「退休倒數」的數年中逐漸調高自己的投保薪資以獲取更高的老年經濟保障，似乎是頗為普遍的常態現象。

#### b. 對勞保保障的肯定或質疑

對於勞工保險所能提供的老年經濟安全保障，受訪者也有不同的看法，大部分不會將它視為退休後唯一的依靠：

##### (a) 擔心繳到最後領不回來

會計阿姨和清潔阿姨對於政府都不是很有信心，認為保險給付夠不夠用是一回事，退休時錢拿不拿得回來更需要擔心，而這樣的憂慮也可能影響她們對勞保給付方式的選擇。

「當然是不夠阿，... 只是說如果勞保你一直繳繳到後來，多少總是多一筆收入，只是說以後國家會不會倒不知道。」(會計阿姨)

「工會要滿 25 年才可以退阿，我先生是說那政策隨時在變，時間到了就趕快退一退比較保險，他說現在政府沒錢了阿，現在很多人怕說分期領阿，每個月領到一萬多塊，領到後來搞不好沒了。」(清潔阿姨)

因為質疑政府財政狀況，加上對政策朝令夕改的印象，兩位受訪者對這份社會保險沒有太大的期待，只希望屆時拿得回來就好。

(b) 真正退休前難以感受保險價值，多元規劃比較實在

景觀設計阿姨、擺攤大姐則都提到勞工保險動輒十幾、二十年的投保時間，讓她們無法在年輕或投保初期感受到其重要性與意義。同時，因為覺得給付金額並不足以支持自己的老年生活，她們也傾向在勞保之外，安排、規劃私人的保險。

「勞保不夠啦，還是要另外再買商業保險。…勞保是生育補助、傷病補助、還有退休跟老年的一次領或是年金，還有遺屬年金這樣而已阿，基本上都不是現在可以拿的阿。」（景觀設計阿姨）

「其實這種東西，你現在就算投保了，也是要等你老了才看得到，一般人其實像這個年紀的話，感覺不大，…只會覺得說每個月領薪水，又被扣了那麼多錢去繳錢…。而且其實有很多方式阿，…私人保險什麼也都是有在規劃阿，…其實也不會擔心我老了以後因為沒有那筆政府給的退休金，好像我以後老了就很難過這樣。」（擺攤大姐）

由於勞保僅能保障個人老年最基本的生活需求，景觀設計阿姨和擺攤大姐不把所有的希望寄託在這份保障上，而選擇早早開始理財、保險的規劃，靠己力增加退休後保障的「厚度」。

(c) 即使已投保最高薪資，少了「勞工退休金」還是有差

清潔阿姨則提到即使有勞保，身為兼職員工能得到的老年保障仍與全職員工有很大的差距：「現在正職的員工不是公司會給一筆退休金，然後勞保又一筆退休金，等於說差一半了阿。…我現在已經保四萬多了嘛，…等於說我退休才一百九十幾萬，保最高的。然後你如果正職的退的話，三四百萬都有。…如果這樣子當然是正職比較好阿。」（清潔阿姨）對整個退休金相關制度還算了解的清潔阿姨很清楚自己是因為沒有固定的雇主才無法領到公司依法替正式員工提撥的退休金，但即使知道這個差距，不打算轉為全職工作者的她仍無從改變這樣的現況。



(d) 降低生活需求，勞保的保障應該足夠

餐飲媽媽是受訪者中唯一認為退休後靠勞保的年金給付便能支持老年生活的。「以後以後再說，或許我們以後也不用小孩子養我們，因為我們有那個勞保嘛，幾十年以後，現在好像領不多嘛，一萬多兩萬多，反正你的那種物質慾望降低的話，我覺得還 ok 過得去。」（餐飲媽媽）因為一直以來都未曾熱衷於物質生活的追求，所以她對勞保能提供的老年保障有一定的信心。

(2) 國民年金

再來看到國民年金的部份。受訪者中僅直銷大姐、古箏老師及保母阿姨目前投保國民年金，對這個相對較新的社會保險制度，以上三位受訪者和參加勞工保險的會計阿姨都提出了她們的看法。

a. 國家負債連連又不懂從別處節制，國民年金前景堪憂

會計阿姨和古箏老師對於國民年金的未來性都有所質疑，這樣的感受是源自於政府不懂節省的經費用度或在其他保險的財務窘境：

「國民年金有沒有辦法運作其實是一個大問號耶，健保本來他就認為說會破產的他還是要做，現在還是虧阿，... 以台灣這種小國然後這樣子債務那麼多，會不會破產很難講。」（會計阿姨）

「我有一些朋友做工程的阿，... 那個東西根本不需要換，... 他為了要把那個預算消化掉，可能全部都打掉重蓋，不然以後可能申請不到這些錢，所以我覺得說很浪費。... 我也無能為力，... 那些錢就繳了就算了，反正是國家就當作繳稅好了。」（古箏老師）

「負債那麼多，我覺得他會用那個國民年金不是因為要保障，是因為他們現在很缺錢，... 譬如說健保一樣，不知道什麼時候倒阿。... 老年規劃的話，就是你要存錢嘛，阿你要存錢就是要努力賺錢，... 因為我覺得那個成正比，就是你要努力工作阿，你才有保障阿，就是這樣子阿。」（古箏老師）

因為對政府不是很有信心，甚至認為開辦國民年金是為了解決國家長年來財政赤字的問題，古箏老師不把老年經濟的保障託付給定期繳交的國民年金上，而

傾向依靠自己的力量，在還有能力時盡量累積財富。

b. 不甚了解國民年金的細節，將重心放在私人保險

而同樣投保國民年金的保母阿姨對於這份國家給予的保障雖然沒有太多的擔心或懷疑，但也不是太了解。對她而言，老年僅靠這份福利並不足夠，她甚至沒有把它當作退休後的保障之一，主要還是要靠私人的保險。

c. 肯定國家提供保障的用心與實質效果

唯直銷大姐對國民年金抱持著肯定且信任的態度：「不知道外面的人想法怎麼樣，我覺得要繳，因為國外也有這一條，那裡的人再怎麼樣生活不好過，他們覺得這一條錢一定要繳，因為他們說這個是政府給你的保障，你為什麼不繳，我老公也是這樣說，每個月也是繳了，一個月繳幾百塊而已。」（直銷大姐）除了保費繳得比較心甘情願，她也相信國家的社會安全保險制度能夠支持自己與先生的退休生活直至終老。

(3) 未投保任何社會保險的原因

最後，十二位受訪者中也有四位在從事兼職工作時，皆沒有參加任何的社會保險制度（見圖 4-4），受到當時職場風氣或本身觀念、印象的影響，她們做此選擇的考量如下：

a. 對制度的不清楚或誤解造成低落的投保意願

有些受訪者似乎是因為不了解現行制度而未投保任何保險，譬如擺攤大姐就提到：「做這種工作是不可能會有退休金的，退休金等於你現在賺多少就是你以後的錢，賺多賺少都是。... 國民年金之前有交，現在轉到我老公那邊去。」（擺攤大姐）在失業中斷勞保後，成為自營工作者的擺攤大姐並沒有持續繳納國民年金保費，對於「轉到老公那邊」的是勞保、國民年金或健保說不清楚，僅認定政府不會給兼職工作者任何老年經濟保障。而業務大姐也不了解自己婚後的勞健保狀況，「我先生好像有跟他們老闆講說把我的勞保加進去，... 離婚之後他就直接把我的健保跟勞保整個刪掉，... 上個月到家事法庭法官才跟我講，我之前都不知道。」（業務大姐）以致在離婚後特別感到茫然無助，連是否能夠申請勞保

的失業給付都不知道。

其實以上述兩位受訪者的經驗來看，先生公司能夠幫忙投保的應該都只有全民健康保險，在沒有固定工作或轉而從事兼職工作後，所投保的社會安全保險若無跟著做調整，將影響到她們投保年資的累積甚至獲得保障的資格。

預計在 50 歲左右就辦理勞保退保的清潔阿姨雖然還沒正式退休，但談到國民年金與勞工保險、健保及老年基本保證年金（原敬老津貼）的差別，她也指出：「我覺得國民年金又不能看病阿，健保也要繳，國民年金又要繳，這樣我覺得不怎麼划算。... 等於說他現在強制你繳，... 那以前沒有國民年金就不用繳阿，你就實拿 3000 塊阿，... 等於說你老人年金三千，阿你還要繳那個國民年金好像幾百塊，六七塊吧，這樣等於說你實領才兩千多塊。是很爛對不對。」（清潔阿姨）除了因為健保的費用都與勞保一起扣款，讓清潔阿姨認為繳了勞保就附加了健保可以看病，不像國民年金還要另外繳健保外，對於過去老年基本保證年金的「津貼」性質與現在國民年金的「保險」性質，她也無法區別、理解，進而產生新制讓自己吃虧的感受。可見對一般民眾而言，以社會保險取代津貼制度確實會有接受性的問題，而若對各項福利不夠了解，更會加深人們對制度的質疑與負面評價，甚至影響其投保意願。

b. 對政府信任感不足，知道會喪失資格仍選擇不保

目前因為經濟壓力不得不退保，拿回一筆退休金應急的清潔媽媽並未加入國民年金：「我問他們現在繳的人也是很傷腦筋，現在繳以後不知道拿不拿得到，... 我沒有繳我比較不用煩惱。... 第一我也拿不到，第二我也想說這個政策一直在變化，... 你還不如等情勢穩定一點再來做打算，不然沒有的話你要怎麼辦。」

（清潔媽媽）雖然也知道現在不繳就會喪失未來領取老年年金給付的資格，但比起對政府政策和財政狀況的不信任感，她還是決定不投保，以免繳了錢什麼都拿不到。

c. 當時勞保尚不普及，自己沒概念且雇主也不可能協助投保

而鋼琴老師回想剛結婚生子後，轉為兼職教琴的那段日子，指出年輕時要決

定從事怎樣的工作型態時，根本不會從福利的面向去考量，只看得到當下。再者，當時勞保也不像現在普及，雇主的態度相當被動：「就是你想保他也不願意讓你保，因為你不是正職的。…那更不要談如果沒有勞保就沒有退休金，…以前沒有那種觀念，不到後來像我們現在 4.50 歲快要退休，才會阿我沒有勞保。…會覺得這個工作就這樣做，現在就這樣做就 ok 啦。」（鋼琴老師）因為抱持著走一步算一步的心態，生活重心又以家庭為主，她坦言當時根本不會想那麼多。同時，因為轉而從事兼職工作後，收入遠不如全職時穩定，可能還沒領到勞退就先被要繳的保費壓垮了：「都沒學生了你哪來錢交勞保，…不願意去保險公司投保也是這個原因，我是 part-time 的，我都不知道說我下個月夠不夠繳，更不用說一年繳一次，不可能嘛。」對於早年未累積勞保年資，鋼琴老師維持一貫的灑脫態度，不覺得後悔或可惜，而將這樣的歷程視為必然的結果，即使重來一次可能也不會有所改變。

## 2. 休假、獎金與其他福利

除了國家強制投保的勞保或國民年金外，對於兼職工作能獲得的其他福利，受訪者也有不同的看法，部分受訪者認為比起休假或獎金，工作的彈性更為重要；但也有些受訪者認為與全職工作相比，兼職工作的福利還是差了許多。

### (1) 可彈性安排工時，有無休假差別不大

針對有無休假制度的差別，擺攤大姐就提到：「其實現在我可以自己決定要不要休假，…那你可以決定放自己一天假不要賺錢，還是也許我這個月收入不夠，我想要多賺一點，那我就開店，就自己時間都是自己控制的。」（擺攤大姐）因為是自營兼職工作者的關係，是否出來擺攤可以依照經濟狀況或是家庭的需求來安排，不需要經任何人同意，像是訪談前一個月，擺攤大姐便休息了一個禮拜跟先生和孩子出國旅遊，對於目前能彈性調整休假的就業型態，她感到很自由也很滿意。

而古箏老師也覺得對兼職工作者來說，有沒有休假制度的影響不大，真的需要休息、充電，跟學生請個假就可以。只是在收的學生達一定的規模後，即使工

作型態看似彈性，假期的安排多少還是會被越來越重的責任感所牽制，「其實有時候你說很彈性，可是也不能說你想放就放，又不敢放阿，不好意思跟學生常常請假，…既然安排你就要盡量避免，要以工作為主，不能隨便請假。…因為你把它當事業在做的時候，其實有時候一忙起來是很忙的。」（古箏老師）不過大體而言，她還是肯定這份工作較為彈性的特性，因為雖然現在的學生已多到讓她幾乎不能變動每天晚上的時間，但比起工作時間完全固定，除了請假每年只能按規定休假的全職工作，現在的她對於卡緊的工作時段還是比較有改善的空間：「你可以自己想辦法去改善，譬如說以後如果真的人多一點，你可以請老師來教，就是說你可以去想，…你可以去變化。阿像如果你在一般公司，大概就沒有辦法。」一樣從事音樂教學的鋼琴老師亦有類似的看法。「正職工作比較保障，它有健保勞保，就算我今天一個禮拜五天我請假兩天，我還是有薪水，差異在這裡，但是相對的你要付出的更多。」（鋼琴老師）雖然很清楚全職工作薪資高，勞健保、休假制度也都一應俱全，但相對而言不能自由安排陪伴孩子的時間，工作時還得想辦法安置孩子的「束縛」感更是她不想要的，因此在毅然決然的決定轉換為兼職型態後，至今她仍完全肯定當初的選擇。

助理大姐待的診所則比較有福利制度，不管是全職或兼職的員工都有勞健保、三節和年終獎金。至於休假制度上，她指出在過去還沒有醫師固定排休的規定時，診所就會依年資給她們特休，而在制度變更過後，因為醫師一個禮拜一定要休診一天，她們的班跟著減少，休假制度也有所改變：「像現在冬天就是我們的旺季，…有時候我們會超時，…所以他就會一個禮拜給我們多休一天兩天這樣，…，因為他怕我們太累會影響我們對患者的態度。」（助理大姐）跟過去的休假方式比較，助理大姐並不覺得有很大的差別，一方面她對年休的需求不高，一方面每週多出幾天固定排休的型態也很方便她彈性安排上班時間。「是很彈性阿，因為我們如果說同事之間有事情的話，我們班可以互調，就是可以調班說阿今天我休息，…明天你休，我今天休的給你休。」不過在先生過世後，經濟狀況緊縮的她也提到，以現在的狀況而言，她寧可少休點假多上點班，已經固定

的班表和排休天數對她而言反而成爲限制。

(2)沒有獎金與其他福利，或難以達到獲得的標準

除了助理大姐三節、年終獎金都有以外，其他受訪者不論受雇或自雇，都不曾拿過什麼額外的獎金，就算有海外旅遊等其他福利也是在「特定條件」下才能獲得的。不過對於部分工時工作所能提供的有限福利，受訪者也有不同的經驗與看法。

a.既然兼職工作是當時的最佳選擇，就只能接納其福利上的缺點

餐飲媽媽、清潔媽媽及會計阿姨對於兼職工作能提供的福利有著比較負面的評價：

「福利比較差阿。...他們有特休阿，就是滿一年之後有七天的那個阿，按照勞基法嘛，他們有三節的有獎金阿，都有阿，阿你part-time的什麼福利都沒有阿，就差蠻多的。...他們如果說因公受傷的話，休假還是有錢阿，阿你做part-time的就沒有阿。」（餐飲媽媽）

「差很多，根本就沒有福利，所以我也不會去跟他們講，我就是要學聰明說不要管太多，...我就覺得說，只要我不要去害人就好，我不會去想太多。」（清潔媽媽）

餐飲媽媽非常明確的指出自己與其他全職員工在福利上的差異，包括休假、獎金，還有職業災害的補償都是「打工一族」所沒有的部分。但就職災導致的傷害來說，在勞委會所公佈的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中，其實有依照勞動基準法補償的相關規定，若雇主沒有遵守應會觸犯勞基法的罰則，只是不確定餐飲媽媽是處於「不知道自己其實有被保障」，或「雇主確實不比照辦理」的狀況。而清潔媽媽對於工作福利的差異則抱持著比較被動的態度，受到緊繃的職場人際關係影響，她選擇以「明哲保身」的姿態維持這份工作，雖然不滿意，但也只能接受。

會計阿姨同樣認爲工作福利是她們這些不能配合、或找不到全職工作的兼職工作者所不能夠強求的部分：「像我現在接這個會計的工作，你什麼福利都沒有

阿，那你如果說正職的工作你有年終獎金阿什麼佳節獎金，可以一年幾天的休假，你 part-time 就是沒有阿，可是我覺得現階段我們也沒辦法要求那麼多，所以我們才會去找 part-time 的工作。」（會計阿姨）她並未把工作福利視為一個工作者所應有的權利，跟對薪資的要求一樣，她認為如果要賺多一點錢、有更好的福利，就應該直接去找全職而非兼職的工作。

b. 只要努力就有機會賺得比全職的固定薪水更多，有無獎金意義不大

因為近幾年也有接觸房仲業務，會計阿姨也提到業務性質的工作任何福利或收益都要靠自己努力創造，與全、兼職型態沒太大關係的特性，而她的想像也大致符合業務大姐的相關經驗。

「就像我講說即使我們去做房仲業或是做保險，你也不可能去要求其他福利，…業務性質就是所有的 income 你要自己創造阿。」（會計阿姨）

「像房仲的話是沒有三節獎金，然後勞健保有時候還要自己貼錢，因為那是沒有底薪制的，等於是說你靠它的行這樣子。… 其實兩個（正職與兼職）都沒有什麼差耶，…業務方面的都是要靠自己的能力，然後自己去談，去看能賺多少錢這樣子阿。」（業務大姐）

基本上她們都認為選擇業務性質的工作，就等於接受了這個行業必須衝業績以獲取高薪、福利的模式，因此並不會對比一般全職工作少的工作福利感到不滿。古箏老師也有類似的看法，因為自己開工作室，只要宣傳得當、建立口碑，基本上要衝高收入不是不可能，有無全職工作提供的福利對她來說似乎就沒有那麼大差別。

「差別沒有很大，…除非是比較好的公司，福利上就是多勞健保這樣子，…員工旅遊其實也還好，像我以前比較好就是去國外玩一趟，福利上我是覺得說你自己好好做應該不只那一些。」（古箏老師）

而清潔阿姨則是以全兼職工作的「收入」差異來衡量福利對她的重要性。因為從事兼職清潔工作能賺取的薪資比婚前在工廠的全職工作都還要好，且全職工作能提供的福利又不足以吸引她，「我會覺得現在比較好，以前正職不是很好，

因為你一天工作八個小時阿，…福利也是一年三次四次而已，…只有年終比較多阿，你其餘的像什麼中秋之類的，那都半個月，…而且薪水少阿。」（清潔阿姨）所以相較之下，她寧願選擇目前這個沒有其他福利的工作型態。

### c.兼職工作各方面的彈性足以彌補福利的缺口

保母阿姨提到，會一直留在保母這一行除了興趣，老闆和這份工作能給她的彈性是最大的主因：「我覺得我現在因為可能是在私人的，沒有所謂的什麼福利，那我也一直覺得說她給我時間上的彈性，包括各方面的彈性都很好，所以我不會去想到這一塊，所以你說對我有沒有差，我覺得是沒有差。」（保母阿姨）因為能將工作完美的融入家庭生活，不相衝突且能賺取一些收入，所以保母阿姨雖然知道自己什麼福利都沒有，卻不是非常在意。

### d.只擁有「有條件」且難以達到獲得標準的非普及性福利

而類似的如跑過安麗直銷大姐也提到，除了薪資（獎金）完全得靠累積下線或賣出產品才能拿到外，直銷業也沒有什麼休假和三節、年終獎金制度，公司唯一提供的「海外旅遊」其實也不算是福利，而是積分達一定標準的「獎勵」：「有那個海外旅遊。不過那個要做得很高，你底下至少要有四條線在動，…然後四個人底下一定都要保持在用，…那個不簡單。」（直銷大姐）對她這樣人脈不夠廣，又只有晚上時間能跑的直銷「個體戶」來說，根本難以達成。不過直銷大姐也提到，自己並不會因為拿不到這些公司提供的額外獎勵而感到失落，比起來她更在意獲得的獎金（即薪水）與付出的時間是否能成正比。

雖然依照客觀的角度來看，兼職工作所擁有的休假、獎金等工作福利確實不如全職工作，不過大體而言受訪者似乎都不是非常在意，因為休假制度可以用工時的彈性來替代，年節獎金也可以用更努力的工作來彌補。而對於工作有業績制度；或是在增加客源、學生有努力空間的受訪者來說，有無獎金或其他福利的影響就更不明顯了。

## 3. 進修課程與職業訓練

公司提供的進修課程或職業訓練，是提升員工專業知能進而增加人力資本的



一個途徑。

### (1) 能自由參加進修課程，於公於私都很有幫助

從事過安麗的直銷大姐便指出，公司提供的相關進修課程是她喜歡這份工作的最主要原因。剛開始跑的時候，因為對於這些專業知識都不甚了解，導致跟客戶解釋產品時不是很上手，所以她才決定趁週末的時間重新學習、充實自己。「那時候就是因為這樣子被逼的，就去上了很多營養的課，因為他們會問我阿，然後我會被他們問倒阿…剛好他們公司都有在上這些課，關於營養、健康食品，阿我是學這些東西，我覺得還不錯。」（直銷大姐）雖然最後因為種種考量沒有繼續跑下去，但當時這些課程交給她的東西還是讓她受益良多，不會因工作的結束而消失。

### (2) 公司提供的課程不分全兼職員工皆強制參加

而目前在高鐵餐飲部工作的餐飲媽媽則提到公司對員工教育、訓練的重視：「公司有來人事阿什麼的，還有那些主管有來上課，…我也是有在上，有在聽阿。…勞工安全那些都有在上。…教育訓練有那個，因為服務業他有什麼禮貌訓練、禮儀，一些制度，公司上的制度，他都會要上課。」（餐飲媽媽）這些課程的目的除了提升員工的服務品質外，也希望能讓他們充分了解勞工相關權益以及公司的組織與制度。最重要的是，不只是正式的員工，只是打工性質的計時人員如餐飲媽媽也都要一起參加。不過，這些訓練跟升遷並沒有直接的關係，專業性也不夠高，無法累積成爲員工本身的人力資本，因此對這份工作的工作前景實際上並不會有太大的幫助。

### (3) 沒有雇主，靠自己在工作外的學習提升專業能力

至於「自營」的兼職工作者而言，又能藉由什麼樣的方式增進自己的專業知能呢？古箏老師認爲接觸的只要是藝術，她都能從中獲得與音樂相關的啓發，進而提昇自己專業的素養與教學的新意。因此這幾年來她養成一個習慣，會盡量把教琴的時間集中，然後空出一個早上來去上各種有興趣的才藝班，一方面紓解工作上的壓力，一方面也給自己一個「觸類旁通」的機會。

「譬如說像茶道或是畫畫，運動都有啦，沒有說一定侷限在古箏上面。...因為我覺得這種專業的東西，你有時候要攝取其他方面的東西，...你的歷練要夠，因為音樂的東西蠻廣泛的，所以你不能一直上這些東西，我覺得上其他東西對你也會有一些新的啟示這樣。...藝術跟生活其實很息息相關，我覺得就是我有時間，課的時間剛好符合我，有時候我就會過去上看看這樣子。」（古箏老師）

對於這樣融入生活的「進修」模式，古箏老師感到很滿意，透過這些刺激，也讓她在教學上更有熱忱，收一舉兩得之效。

而擁有比較高專業技能的景觀設計阿姨則指出全職與兼職時期，能藉由工作之便獲得該領域新知的程度差別：「在公司的時候你有很多東西可以吸收，你只是沒時間去學而已，是顛倒過來的。...你給一個大公司的名字出去，廠商都巴結得要命，『這片光碟給你參考看看好不好？』其實裡面很多寶耶...，part-time的時候這個窗口就沒有了。」（景觀設計阿姨）因為景觀設計相關的專業領域不管在電腦軟體或新的素材上，推陳出新的速度都很快，沒有隨時再學習、跟進，可能不用多久腦袋或技術就會落後同業一段差距，因此覺得轉為接 case 的兼職型態後接觸新知的機會少了許多的景觀設計阿姨便只能夠靠「自力救濟」的方式來補強這一部分。

「除非說你很恥於下問，譬如學妹圖丟給你說學姐幫我算一下啦，然後我就會說這是什麼阿，這個一個大概幾公斤，會不會超重，變成我們要顛倒去問她，那有時候他沒時間理你，就說你打電話問那個廠商...。新的東西就是要用這種方法，不然就是要去上課。」（景觀設計阿姨）

從景觀設計阿姨的例子中可以看出對有不斷增進專業知能需求的高專業工作者而言，全職待在公司的優勢。要是沒有了該公司員工的頭銜，少了許多接觸新產品或技術的機會，又沒有像她一樣靠自學彌補，則專業技能便會隨著離開全職工作的時間逐漸減損，就業競爭力也隨之下降。

綜合以上對工作福利的討論，可發現許多受訪者對於國家為保障人民老年經

濟安全所設計的社會保險制度，都多少有一些疑慮，且真正認為這份保障對退休後生活有幫助的沒有幾位，將希望寄託在個人儲蓄或私人保險的受訪者反而較多，凸顯一般民眾對政府政策的不信任感。此外，部分受訪者對於投保細節的不了解甚至誤解，也可能影響她們對相關制度的觀感與實際投保行為。

而在其他工作福利的部分，受訪者所獲得的福利基本上都較全職工作者差，她們都清楚這樣的差異，對此也有著不同的看法。對於部分受訪者而言，因為認定兼職工作是現階段唯一的選擇，所以對其較有限的工作福利也只能夠接受；而更多的受訪者則表示，獎金、休假等全職工作才有的工作福利，都能被其他目前從事兼職工作的優點彌補，譬如彈性的工作安排、相較之下無明顯的薪資上限等等，因此她們對於這個部分並不會太在意。

#### (四) 工作穩定度

工作的「穩定度」可以依照許多不同的面向來評斷，譬如收入、任期、隨時可能被辭退的風險等等。由於收入的不穩定性在上面「薪資」的部分已做過分析，故接下來便以部分工時工作能否帶給受訪者「長時間持續這份工作的安定與安全感」來做討論。

##### 1. 盡可能的努力工作，降低隨時可能被辭退的風險

首先看到幾位認為兼職工作較無穩定保障的受訪者分享。清潔阿姨提到，因為自己非公司的正式員工，所以被雇主辭退的風險也相對較高。「沒辦法穩定，因為你常常會遇到什麼狀況你都不知道，搞不好公司換人了或是公司怎樣，那你沒辦法自己掌握阿，如果說今天他覺得你做不好，他會叫你不要做，叫你走了阿，那這是沒辦法去掌控的。...阿我現在就是盡量做阿，我的心態就是說我在這一家我不要說偷懶，看到什麼能做就盡量做這樣子，不要去計較那麼多，這是你維持的方法。」(清潔阿姨)必須兼數份工作才能扛起家計的她對工作波動的感受特別強烈，因為少了任何一份 case，都會有不小的影響。因此面對隨時可能被解雇的擔憂，她只能以更好的服務品質來提升雇主的滿意度，用自己的方式降低工作不穩定的風險。

## 2. 沒有家計壓力，工作不穩定影響不大

而餐飲媽媽也認為比起全職工作者，老闆要辭退兼職的計時人員是更為容易的，不過因為原本去打工就只是打發孩子學期間的零碎時間，對此她並不是非常在意，甚至會主動離職替雇主省去開口的麻煩。「part-time 的工作也沒有很穩定阿，他（雇主）生意不好的話我就會自動離職阿，…因為我是做 part-time 我沒有差，我的收入是靠我先生在賺，我只是打發一點時間。」（餐飲媽媽）

與餐飲媽媽有類似想法的還有直銷大姐。除了容易被解雇外，她也指出兼職工作者無法在一個工作待太久而常常需要再找工作的可能性：「正職的感覺是比較穩定阿，你兼職的你不知道什麼時候有工作阿，我說那個是做高興的，不缺錢然後做高興的那種心情就快樂。」（直銷大姐）不過跟餐飲媽媽一樣，因為她們並沒有家計壓力，所以受到工作穩定性不足的影響就不會有清潔阿姨那麼明顯。

## 3. 比起工作穩定度，更在意工作的前景與可塑性

看到現在新鮮人大學畢業一個月僅兩萬多收入的情況，古箏老師感慨的說，雖然全職工作確實比較穩定，但薪水也就是這樣而已。相較之下，自己目前從事的古箏教學工作反而在各方面都更有可能性：「我們這種就是說它雖然沒有那麼穩定，但是我是覺得它的那種機會就比較多吧，我覺得它的可塑性比較大一點...。阿你那邊（全職工作）很固定就是這樣子，那我是覺得這工作就是看你怎麼做啦，其實我覺得人只要有付出，工作上它都會給你回饋，有的可能用金錢上面，但是有時候是其他的方面。」（古箏老師）其實在當初決定回到職場時，古箏老師就已經針對兩種工作型態的穩定度做過考量，最後會選擇現在的工作就是因為它富挑戰性的特點，因此基本上工作穩定度的高低並不會是她非常在意的部分。

## 4. 與全職的「約聘」工作相比，兼職工作反而有更高的穩定度

接下來則看到對較肯定兼職工作穩定度的受訪者經驗。會計阿姨很看好目前這份工作的持續性，依照前一位會計小姐的經驗，她相信自己應該不會輕易失業。「它長期性比較有，…公司只要不收起來，像之前那個小姐她也是 part-time

阿，她也做了差不多四五年了。」（會計阿姨）

而目前就業市場的趨勢也可能影響受訪者對部分工時工作穩定度的觀感，譬如直銷大姐和擺攤大姐就都談論起近幾年越來越盛行的「約聘制度」。雖然並沒有特別針對兼職工作與約聘人員的工作穩定性做比較，但根據先生找工作的經驗，直銷大姐指出這樣的風氣相當不利於求職者。

「約聘一兩年…真的很沒保障…你如果在這一年裡面沒有表現好，他可能叫你走路喔…你要做一個工作你又想說我這樣子搞不好改天又沒有工作了，會有那種心態，不安全感，我也不知道社會怎麼變成這個樣子。」（直銷阿姨）

擺攤大姐則認為比起約聘制度，自己從事的兼職工作還比較有保障，雖然現在看似有不少職缺，但這些「全職」的「約聘」工作並不會給她更大的安定感。

「我會有種感覺就是說，我今天再回去工作，其實不見得是一個保障，…我要講實在話，有工作機會有阿，還是有很多，可是那種都是約聘的。…如果我要去正常上下班的時間，…要花時間每天綁著固定時間在那邊，我會希望我是有保障，我希望我不只是一個臨時工。…我去約聘的話我會覺得有一種感覺就是，我到期之後，我接下來該怎麼辦？」（擺攤大姐）

她也提到約聘式工作不適合「已婚又帶著小孩的女性」從事的原因。隨著進入家庭、有了孩子，責任更多更重，對穩定工作的期待也跟著加深，比起只能保障半年、一年，任期將屆便要開始擔心是否能續聘的約聘工作，目前她兼職做起來的小生意能帶給她的踏實感反而更高。

「我有一個責任在家庭，除了對我自己負責之外我也要對它負責，我不能說我高興我就繼續做，我不高興我就換一個工作，沒辦法。那我現在擺攤看起來好像看天吃飯，要不要下雨或者是說賺的錢很少或是怎樣，…可是也有很大的因素掌控在我手裡，…我只要學會了這些訣竅；只要知道有這些通路的話，我只要攤子擺出來，我可以不用憂愁那麼多說我下一個工作我該怎麼樣去賺這些錢給我的家庭。」（擺攤大姐）

在經歷找尋全職工作不斷碰壁的那段時期後，擺攤大姐實在不想再回到當時

不安定的狀態，考量到符合她需求又非約聘式的全職工作難尋，她認為繼續目前的兼職工作會是較好也較穩定的選擇。

### (五) 工作前景

最後要看到的則是部分工時工作的工作前景。一般而言，員工能藉由工作經驗的累積獲得升遷與加薪的機會，則這一份工作就會被認為是較有工作前景的。而對兼職工作者而言的另一個指標則是回到全職工作的可能性，以下我們便就上述這幾個面向來做討論。

#### 1. 工作經驗的累積性

工作的內容或經驗是否具累積性，成為工作者未來求職的重要人力資本，與工作的前景直接相關。

##### (1) 有酬或無酬的兼職都能維持工作經驗的累積

會計阿姨雖然從婚後就沒有在一般公司任職，但其實這些年來她仍持續有幫先生的公司處理帳務，不算完全的中斷就業。對此她認為：「就是說讓你的工作有一個持續，…當我有機會再找工作的時候，我還可以講說我有在做這個，變成說我的工作經驗是沒有斷的，如果你接 part-time 工作對你以後的未來也是有好處阿。」（會計阿姨）如上所述，除了過去無酬的工作經驗外，現在接下的兼職會計工作也讓工作資歷、經驗得以繼續延伸，對於未來至少在會計這個行業要繼續求職，都是有所幫助的。

##### (2) 工作專業度的高低影響工作者的被取代性

工作專業程度的高或低也關乎工作者的「被取代性」，進而影響工作的前景與未來性。擺攤大姐就提到，比起一般公司裡雖然是全職，但工作簡單、容易上手、沒什麼累積性的行政工作，她目前兼職擺攤的行業還更有前景可言。

「做內勤的話就是隨時公司都可以替換你，…要訓練一個人很快，沒有什麼獨佔性。…甚至你可能在公司做了十年或怎麼樣，公司說要替換你的時候，隨便找一個人來，也是可以銜接得上，公司也不會因為你離開就垮掉。那相對於這樣子的話，那我要學一個就是以後是對我自己有保障的東西，…開店的這個

經驗，這是我自己獨特的技能，那這個東西是有經驗的累積，…我學會了這個就沒有替代性啦，…沒有人可以打倒得了你。…我可以慢慢的開始累積我的實力，別人搶不走的，不用擔心說我以後再去正職公司上班的時候，突然被臨時 fire 掉。」（擺攤大姐）

對擺攤大姐來說，現在每一步的累積，都是自己未來就業的保障。但有相反經驗的如清潔媽媽，因為從事的清潔工作是偏勞力取向且門檻低的行業，所以就算做了許多年，對工作的未來性也不會有太明顯的幫助，甚至還時時需要擔心自己會被更低廉的勞動力所取代：「我們台灣真的很多女人都沒有工作，而且真的想去工作的話，現在也很困難。像我們做這些打掃的，像有一些大陸來的，一個小時才一百五，跟我們台灣三個小時一千塊，所以被這些人搞得現在我們真的是烏煙瘴氣。…真的現在我們目前台灣老闆都不喜歡請台灣人，.. 因為她們那些國家比較落後，她們要生存錢也比較少，... 而且她時間又比較長，老闆也比較喜歡。」（清潔媽媽）但即使滿肚子苦水，仍然無法改變工作機會受到擠壓的現實，未來也只能走一步算一步。

## 2. 升遷機會

部分工時工作者一般不會被雇主當作正式的員工，因此可能也較難以和同單位或同業別的全職工作者依循同樣的路徑獲得升遷機會。幾位受訪者也談到這個部分：

### (1) 服務業結構扁平，升遷機會少也輪不到兼職員工

問到現在工作有無升遷的可能性，餐飲媽媽有點不可置信的回答：「拜託，老摳摳了哪有升遷。」研究者進一步追問沒有升遷的機會是因為自己是兼職員工或是因為年紀，她表示：「其實他們年輕人也沒有什麼升遷管道，服務業就是一直在做而已阿。... 覺得 ok 就繼續做，如果不 ok 有更好的工作就跳槽，他們流動率也蠻高的阿。」（餐飲媽媽）受限於服務業較扁平的組織結構，即使是全職員工也難以藉由年資的累積或優異工作表現換得升遷的機會，更不用說較年長又是兼職人員的她。不過從另一個角度來看，也因為餐飲業這樣的升遷結構，全職

和兼職工作者在這個部分的差距就沒有那麼明顯。

## (2) 無所謂升遷，但可藉由其他方式獲得加薪或相應的成就感

而鋼琴老師則提到在音樂教室教琴時，全職與兼職老師在升遷上的差異：「沒有所謂的升遷，升遷是正職工作，…part-time 就是 part-time，你就是做這一份工作，…它不可能會有升遷。」當時待的單位也有組長、主任的職缺，但一旦轉為兼職型態，就不會再被視為升職的可能人選。不過即使失去了升遷的可能性，這份工作仍有其他的制度讓她得以靠持續的進修獲得更高的薪資。

「我在五級的時候是六四分帳，四級的時候就變成 6.5，然後 3.5，…然後再來到了三級的時候我就拿 7，跟 3 這樣子。…它不是以學歷，它是以級數，你要去它的檢定。…那這個都要跟老師學琴，你都要付費，還要參加他的研習，然後你還要對那些新機種你都要懂都要去研究、去看，所以我那時候我也會直接從日本訂日本的雜誌過來看。」（鋼琴老師）

因為還能夠藉由檢定的方式提升自己的薪資水準，鋼琴老師對於不能升遷的感受就沒有那麼大了。同時，這樣的制度也讓她即使縮減了工時，還是很有動力主動的去充實、增進自己的專業知能。

對擺攤大姐而言，兼職工作雖不能給她任何升遷的機會，但她可以從其他地方得到等同於升遷；在心靈層次上的滿足。

「以前在公司裡做正常工作的時候，升遷機會其實是公司對你的一種肯定，…也許你也很努力阿，可是你公司可能覺得你還達不到他們要的標準，那可能就不給你升遷機會，他去升別人，這對你是一種挫折，…那他如果對你肯定的話，其實這也可以產生一種成就感。那我覺得現在我不需要顧慮到升遷不升遷，我現在賣東西，我的好或不好，客人就會反映給我知道了，…就覺得有那種成就感、被肯定的感覺。」（擺攤大姐）

由於之前在資訊公司就是因為升遷的問題而灰心的離職，擺攤大姐之後對於全職公司的升遷制度就不再像初出社會時那麼充滿期待，也了解其間可能存在許多比個人表現更複雜的因素。同時也因為比起薪資加給等實質上的獎勵，她更重



視精神層面上的回饋，因此在從事這份兼職工作後，她反而更能從中獲得被肯定的感覺與繼續下去的能量，有沒有升遷的機會對她來說也就不那麼重要了。

### 3. 回到全職工作的可能性

幾位受訪者也談到自己是否有再回到全職工作的可能性，她們不是沒有太大的意願就是還有諸多猶豫，反而跟工作本身的關係不大。

#### (1) 就業市場對中年婦女的不友善使其卻步

景觀設計阿姨認為，會阻擋她回到全職工作中的不是現在自己兼職工作者的身分，而是職場對「高齡」女性的排斥。「回到正職的機會可能很少，因為我前一陣子投履歷的時候，都發現他們聽到 40 這個字都覺得很可怕，再過幾年假設 50，應該不會要。」（景觀設計阿姨）過去求職經驗帶給她的這個「印象」，也連帶影響她未來回到全職工作的意願。

#### (2) 全職的條件並不如兼職型態，有機會也不會轉換

而清潔阿姨則指出自己其實不是沒有轉到全職工作的機會，當時幫忙打掃幾年的銀行成立清潔公司時，曾詢問過她轉為正職員工的意願，但如上所述，最後因為考量到時間的彈性度和薪水都是兼職的狀態比較好，她選擇拒絕了那個機會，「我是怕說到時候要每天在那邊，…等於說薪水少，工作時間長這樣子，…所以想說不要。」（清潔阿姨）因此其實對她來說，要從目前的狀態轉為全職型態並不是不可能，只是她要不要轉換的問題。

#### (3) 兼職仍讓工作者有中斷經驗的感受，擔心回到全職無法適應

擺攤大姐對於自己回到全職工作的可能性，則有蠻多的矛盾情緒。雖然一開始只把這份兼職擺攤的工作當作找到全職工作前的一個「過渡」；投履歷、面試也持續有在進行，但因為感受到這份工作的前景與時間運用上的彈性，她回到全職工作的心情似乎也有些動搖。

「我害怕我沒有辦法再回去工作，也有一個原因是現階段在這個狀況當中，我越來越覺得說其實這樣還不錯，…就機會成本來講我以前可能賺的那個當中有一萬八我必須要付保母費的，那扣下來可能我現階段賺的也許可能沒有那麼多，

可是我無形當中我可以得到的東西也很多。... 包括親子包括一些以前工作上可能還是會有接觸不到、學習不到的東西，譬如像有一些開店的經驗阿。」（擺攤大姐）

除了對從事兼職工作後的生活感到更為滿意外，她也提到中斷「全職」就業對她回到全職工作意願的影響：「我覺得一開始會覺得不是長期，我可能找到工作就回去，可是其實這個也需要花蠻多時間在上面，...就是會有那種離越久會越來越沒辦法再回去正常工作的那種感覺。...我覺得一般正常公司的運作，你在你原來的工作領域，如果一離開久了的話，你會有一些變動是你沒辦法再...就是會脫節，沒辦法跟上腳步。」（擺攤大姐）因為現在的工作型態與過去有太多的不同，即使目前還是維持「持續就業」的狀況，轉為兼職的型態還是讓擺攤大姐產生「中斷就業」的感受，離開「典型」的就業市場越久，越會因為害怕難以重新適應而有所遲疑。

再者，現在不僅是她自己，就連家人也逐漸習慣她目前在工作與家庭間的時間安排，甚至是生活重心的調配，如果要再回到朝九晚五、早出晚歸的全職工作型態，想一想好像也不是那麼容易。「因為我現在畢竟我已經經歷過兼職的工作，要我再回去這樣子全心百分百投入工作，...而且變得是一天 24 小時那麼長時間十幾個小時都在工作，沒辦法跟小孩有所互動，沒辦法跟家人有所互動，這種日子對我來講現在有點困難度。... 家人也習慣了我這樣的時間調配，也希望、也已經習慣這樣子，要再調回去對大家都會有...變成要重新適應。」（擺攤大姐）因此對她而言，在選擇轉換到兼職型態後，令她難以回到全職工作的並不是自身條件不足或工作門檻的問題，而是兼職工作對她與家人生活型態的改變與影響。

最後要特別提到的是，多位受訪者在訪談時皆未提及或表示沒思考或比較過這個議題，可能跟她們在從事兼職工作後，幾乎沒有打算過要重回全職工作場域有關。

總結以上受訪者從事部分工時工作後對職場人際關係、工作薪資、福利及前

景的看法，除了從事特定行業的受訪者可能因為該行業本身的特色或制度的不同，而覺得兼職工作的上述條件與全職工作沒有太大差別，甚至優於全職工作外，就大部分受訪者的經驗來看，兼職工作所能提供的福利或保障都是略遜、或遠遜於全職工作的。不過因為她們本身並沒有家計壓力，或更重視兼職工作所擁有的其他優點，對於工作條件的差異並不一定會非常在意；即使在意，似乎也只會夠接受而無法要求更多，因為就現實層面來看，她們也只能夠繼續待在兼職的就業型態中。

值得一提的是，除了直銷大姐、餐飲媽媽之外，受訪者對政府所提供的老年經濟安全保險制度似乎都偏向保守甚至質疑的態度。雖然有些是因為對整個制度有所誤解所致，但更多是對政府規劃其他政策或經費的用度上有負面印象，進而影響其投保的意願或選擇，顯示政府在增進人民的信任感上仍有努力的空間。

#### 四、小結

在這一節當中，我們看到的是已婚育女性在選擇部分工時工作後，對「個人」、「家庭」、「工作」三個面向的生活有著怎樣的影響，並按照各個受訪者的就業經歷，與她們過去的未就業或任全職工作者的狀態做比較。

部分工時工作與全職工作最大的差別就是「工時的特性」。不同於全職工作固定的上班時段與時數，部分工時工作者擁有較短且彈性的工作時間安排。根據受訪者的經驗，除了休閒生活的安排外，她們多會將工作以外，或離開全職工作後所釋放出來的時間運用在家庭上，且大多認為這樣的安排能協助其平衡家庭與工作。研究也發現，皆身為母親的受訪者，若在這樣的就業型態中，能獲得與過去相比更緊密的親子關係，或感受到孩子較喜歡她們這樣的工作安排，則這些媽媽們就會更加滿意目前的兼職就業型態，尤其是先前對於家庭和工作的拉扯有深刻感受的受訪者。

也有少部分受訪者表示與全職家庭主婦的時期相比，即使選擇的是兼職性質

的工作，在休閒生活或與孩子相處的時間上還是多少會受到壓縮，讓她們必須做出某些取捨，所以像直銷大姐最後還是選擇了離開。不過對於還是有就業和收入需求的受訪者而言，兼職工作還是她們現階段較折衷的一個選擇。

至於家內的性別角色分工，則包含了家中經濟決策模式與家事分工兩個部分。研究發現大致與 O' Reilly 和 Bothfeld (2002) 所提出的論點一致，即從事部分工時工作並不能夠顛覆傳統的性別角色分工。因為從受訪者的分享中可以發現，不管前一個時期是從事全職工作或維持未就業的家庭主婦狀態，在從事兼職工作後，大部分受訪者的另一半仍不會改變鮮少分攤家事的習慣。至於在經濟決策的部分則沒有那麼絕對。基本上對家中原本就是由妻子掌管一切收支的受訪者而言，不論她們的就業型態為何，都不會影響原本的模式；但另一方面如同 Stier 與 Lewin-Epstein (2000) 的研究，由於部分工時工作的薪資並不足以讓女性擁有「獨立的收入」，因此在家中原本就是以先生主導重要經濟決策的受訪者家中，也並不會因她們走出家庭從事兼職就有所轉變。

不過本研究也發現，受訪者參與決策和家內協商的程度並未因從事兼職而增加，也可能是因為她們「並沒有想改變現狀的意思」所致。對於無家計壓力的受訪者們，不管原本家中是否由女性掌管經濟大權，在她們轉變工作型態時，頂多會因為擁有更多的可支配所得而覺得很不錯，卻不會動搖她們認定先生應負擔家計的觀念，或增加她們提升自己對家內經濟決策影響力的渴望，大多是維持現況。這樣的情形似乎也呼應了 Hakim (2004) 將家中財務管理系統與「性別角色」連結的看法，因為兩性都認可男性擔家計甚至主導經濟大權的狀況，故不會受到女性從事何種工作型態或收入多少的影響而改變。

而在工作薪資方面，即使表明不在乎薪資多寡的受訪者，也都明確指出了兼職工作薪資偏低與不穩定的特性，且若與全職工作比較又更為明顯。雖然對較沒有家計壓力的女性而言，薪資上的缺點可以被工作其他面向的優點或回饋所彌補，她們甚至根本就不會在意，但部分工時工作確實較差的薪資條件，仍是值得關注且需要被改善的部分。

對於兼職工作其他工作條件的部分，受訪者也多有著對工作薪資類似的感受。雖然大體而言，兼職工作的福利、前景、穩定性等條件都是不如全職工作的，但對於她們來說，工作的彈性、薪資的可創造性可能更有吸引力；或是與目前勞動市場的趨勢相比，憑己之力兼職創業也許更能令她們有安全感。此外，有些行業的特殊性質或制度也可能縮小兼職與全職工作間的各项條件差異，種種因素、考量都可能左右受訪者對工作條件的看法，進而影響她們對此的重視與在乎程度。

最後，雖然兼職工作的時間可能不如全職工作固定，工時也較短，但並不代表兼職工作者就不能從工作中得到任何精神層面上的成長或自我實現的感受，從受訪者的經驗中可以看出，只要選擇的是自己真正喜歡、有興趣的行業，兼職工作能帶給她們心靈上的成就感、滿足感與充實感是不亞於全職工作的。更重要的是，對於婚育後就一直維持全職家庭主婦的女性而言，這樣的工作型態也能讓她們在一個折衷的轉變下，兼顧家庭亦可獲得就業所帶來的生活充實感。

## 第五節 分析與討論

在前面四節中，我們一路從十二位受訪者經歷婚育、進入家庭而中斷就業的歷程，看到她們決定由全職工作者或家庭主婦轉換為部分工時工作者的多元考量脈絡。研究發現，受訪者對於這樣的就業選擇以及其後在工作、家庭間的時間安排大多感到滿意，即使兼職的工作條件與全職工作有不小的差距。以下便從受訪者從選擇到從事部分工時工作的經驗中，提出值得進一步討論的三個要點。

### 一、 家庭與女性就業歷程的緊密扣連

如同 Hofmeister et al. (2006) 所提到的，女性在做就業抉擇時，往往會以家庭為考量的出發點，試圖找出能獲得最大效益的方式，從本研究十二位受訪者的經驗中，也可以看出「家庭」的確是影響她們中斷就業與選擇部分工時工作的最主要原因。更細緻的分析家庭對於女性的意涵，最關鍵的即「婚姻」與「生育」

這兩個重要生命事件所帶來的一連串「照顧」、「家事」等責任，以及這些所謂「家庭性因素」對女性之後參與經濟活動可能產生的限制。

家庭生命週期觀點強調，女性在「家庭」角色較重的階段如育有學齡前兒童的時期，活躍於「職場」的機會與時間可能會受到擠壓，造成就業歷程的中斷或是就業型態的轉換。受訪者的就業歷程大致上符合理論假設，由於被期待、或認定自己應擔起家庭領域內的一切事務，即使每人的背景與所處家庭脈絡都不同，她們在進入家庭後還是都會因「婚育」所交織出的各種影響因素而離開婚前的全職工作，成為全職的家庭主婦；或是直接轉到兼職工作中。同時，受到個人對家庭與工作比重的配置，或諸多家庭責任的持續牽絆，受訪者在經歷或長或短的中斷就業後，大部分都沒有再回到全職工作中，就算有也只是短期，或是在孩子都大了之後才回去，這也和 OECD (2002) 的發現一致：有孩子的女性相較於男性，在就業歷程中確實花了較少的「工作」時間與較多的「不連續」時間。

而決定再回到職場時，不論是為了打發時間、增加可支配所得、或必須分攤家計等原因，「家庭」仍是她們選擇就業型態最優先考量的面向。在負擔絕大部分家務與照顧責任的情況下，受訪者能從事全職工作的可能性便相對減少，若自己的工作跟先生一樣必須一整天待在公司中或常需要到處奔波，孩子又得由誰看顧、誰接送、誰打理三餐？帶著這樣的「自覺」，受訪者皆傾向選擇讓她們可以準時接送孩子上下學；幫家人準備三餐；或工作時能隨時把孩子帶在身邊的部分工時工作，因為相較於婚育前朝九晚五的全職工作型態，部分工時工作對她們來說確實是更適合且折衷的選擇。

雖然部分學者認為女性在龐大的照顧壓力下而選擇部分工時工作是在「非真空的情境」中的「受限決定」，並非全然自願的 (Walsh, 1999; Bosch, 2001)，然而在現實情境中，女性面臨就業的選擇時本來就不可能無視任何外在因素的影響力，其中與家庭相關、盤根錯節的脈絡更是難以剝離的一環，至於被學者們所挑戰；造成女性就業歷程受家庭因素左右程度遠大於男性的「社會文化期待」，則是下一段要討論的重點。

## 二、難以超越的社會文化期待

綜觀所有受訪者的經驗，可發現她們對照顧責任、家事的分工；到面對就業的抉擇時，皆深受傳統性別角色觀念的影響，將男性在家庭領域中的缺席視為理所當然，即使曾經試圖挑戰這樣的分配，最後也是徒勞無功，消極的改變自己的信念，專心扮演好「照顧者」，將「次要」的「工作者」角色先放在一旁，待照顧責任減輕後，有機會再復出職場。

Hakim (2000) 所提出的偏好理論強調女性能夠「理性」的依照自身偏好做出生涯規劃與就業選擇，並將所有的女性分成「以家為中心的」(Home-centred)、「適應的」(Adaptive)、「以工作為中心的」(Work-centred) 三種類型。但從受訪者實際的分享與陳述中可以看到，雖然她們部分確實在進入家庭後就相當清楚自己家庭絕對優先的標準，一路也就這樣順利的走過來，然而其中也不乏受家人、家計壓力、機會成本考量等影響而必須做出妥協的例子，可見女性的選擇並不如 Hakim 除偏好外不會受到其他因素限制的認定。再者，過於忽略「結構面向」一向是偏好理論最受到質疑的部分，譬如 Smith et al. (1998) 就提到，在「缺乏足夠或可負擔的兒童照顧制度；女性有因為生育而退出職場的傳統；以及配偶間的家事與照顧責任分攤仍不夠平等」國家中的已婚育女性，更有可能因為家庭因素而選擇部分工時工作。除了第一點關乎國家友善家庭制度的建構外，後面兩點皆與「傳統的社會文化期待」脫不了關係，是故我們不能夠忽略部分女性的「個人偏好」是其內化社會角色期待的結果的可能性，或許在家內、職場中的兩性平等狀態達一定程度之前，女性對家庭與工作是否存在純然的「偏好」都會持續受到質疑，因為從研究受訪者的經驗與分享中可看到，她們對於傳統角色分工方式的接受程度，確實與其心中對家庭、工作的優先順序排列緊密連結，進而影響其就業抉擇或其他各方面的考量。

綜合性別角色論、家庭生命週期、人力資本論、及雙元勞動市場論等理論觀點，因為已婚育女性大量進入職場仍未成為普遍、被視為理所當然的路徑，許多

女性長期以來將「理想妻子、母親」的形象內化，在進入家庭後便依照這無形的框架安排就業與生涯的走向，多有因家庭因素而中斷就業的經驗，造成工作經驗、年資、技術等人力資本的停止累積甚至折損，降低職涯前景，增加再就業時落到次級勞動市場的機會。因此，性別角色論的觀點才會強調應從「去除性別刻板印象」的方向（王麗容，2001），來減輕甚至移除傳統性別角色對女性職涯的負面影響，而這也是兩性共同的課題與責任。

回歸到受訪者的實際經驗來看，姑且不論在家庭責任藉由各種方式減輕的情況下，她們是否能維持婚前的全職工作不受家庭因素中斷，但其家內分工與經濟決策模式在經歷數次就業轉換後並沒有太大改變的結果，顯示女性收入的增加或就業型態改變的影響力似乎仍無法凌駕於兩性原本對「性別角色」觀念。雖然有些研究者對「家庭主婦從事部分工時工作能顛覆傳統的家庭角色分工」本來就不抱什麼希望，認為在經濟無法完全獨立；工作時間與先生相比仍相對較短且彈性的情況下，女性部分工時工作者甚至會比全職家庭主婦更有焦頭爛額的感受

（Stier & Lewin-Epstein, 2000；O'Reilly & Bothfeld, 2002），但從部分受訪者的經驗中可以看出，不論妻子從事全職、兼職或處於未就業的狀態，先生都將家事、照顧等事務視為「家庭主婦的責任」，他們不曾將妻子視為「職業婦女」，就算自己比較早下班或是有空閒時間也不願意幫忙分攤，可見對這些家庭來說，主導家事分工的是先生對女性角色的認定，難因任何外在條件的變動而改變，從事全兼職的影響差異也就相對模糊。此外，當然也並非所有受訪者都是在純然的「性別壓迫」下而必須面臨家庭與工作兩難的處境，有些受訪者也明確的將先生的角色定位為「賺食者」，不期待其涉足家內事務，男性未分攤家務並不一定是「不願意」，亦有可能是長時間不在家；甚至是女性不希望其插手等原因所致，在兩性對此分工模式「共同認定」的情況下，要有所改變自然不容易。

因此，逐漸破除社會傳統對兩性的角色期待，確實是創造平等兩性就業環境的主要方向，但要注意的是，在努力的過程中仍須尊重在婚育後希望以家庭為主，其他領域為輔的女性甚至是男性的選擇。如同幾位研究受訪者都強調進入家



庭後放棄就業並非受到照顧責任的「壓迫」，純粹只是想完成陪伴孩子成長的夢想而已，個人純然的偏好確實不會是影響女性就業選擇的唯一因素，但在試圖破除傳統角色分工給女性帶來的枷鎖的同時，也無須將所有「以家庭為中心」的女性貼上相同的標籤，全然否認偏好的存在與影響層面。若以促進女性充分就業為切入點，提供更多就業型態供其選擇，讓她們在社會邁向兩性平等的「過渡時期」得以依照本身的意願，規劃適合不同時期家庭狀況的就業歷程，似乎就是一條較中性且確實可行的路線。

### 三、以部分工時工作創造已婚育女性「個人、工作、家庭三贏局面」的機會

對本研究的十二位受訪者而言，部分工時工作不但是她們在擔負大部分照顧、家事責任又有就業意願或需求時的最佳選擇，它較短且彈性的特性也確實讓她們更有時間與空間安排自己想要的生活樣貌，並維持家庭與工作兩個領域間的平衡。

由於受訪者大多兼有全職、兼職與未就業在家當家庭主婦的經驗，研究者得以在這些經驗間進行對話與比較，發現部分工時工作不管對家庭工作兩頭燒的職業婦女或全職家庭主婦都是一個友善的就業型態，它可能是一個過渡期的跳板；兼顧家庭與工作的策略；或是二度就業的選擇。對女性全職工作者來說，尤其在孩子幼齡、照顧需求最重的時期，可能感受到最強烈的拉扯，一方面希望維持工作上的表現，一方面又必須周全孩子一切生活所需，在伴侶鮮少協助分攤的情況下，往往落得蠟燭兩頭燒的處境，景觀設計阿姨就是一個最鮮明的例子。因此若在此時轉為兼職的工作型態，則可在不中斷就業的情況下，有效降低原本在家庭與工作兩個領域間所感受到的衝突與壓力，長時間疲於奔命的心情獲得紓緩，生活品質也得以提升。這樣的工作型態可以只是在過渡期運用的一個策略，如鋼琴老師在照顧壓力減輕後便回到了全職工作場域；而因失業而暫時兼職擺攤維持家計的擺攤大姐，也不排除自己回到一般公司的可能性。

至於進入家庭後，便以「家庭主婦」自居的受訪者們，部分工時工作型態對她們又有什麼樣的吸引力與意義呢？雖然她們大多在婚前都有全職的工作經驗，但因為中斷就業的時間比較長，生活重心又已移到了家庭，回到朝九晚五工作型態的意願便大為降低。其次，因為是家中的「次要家計負責人」，在主要賺食者為先生的角色分工下，理所當然的扛起所有屬於家內的相關責任，在家裡對她那一份薪水沒有那麼迫切的需求，想去工作又得自己想辦法安頓好孩子的情況下，部分工時工作就是一個彈性度很高的就業選擇。不管這些家庭主婦是想要在孩子漸長，開始有「空巢期」感受時藉由就業接觸家庭外的世界，打發時間；或是想增加一點屬於自己、花用不需經過先生同意的「私房錢」，部分工時工作都能在對原本的家庭生活影響最小的情況下滿足她們的需求。即使有些受訪者也提到兼職的時間運用還是不如全職家庭主婦多或自由，但對於它為生活帶來和家庭領域不同層次的滿足與充實感，以及職場的人際資源仍抱持著肯定的態度。

因為部分工時工作不管對於全職工作者或家庭主婦而言，都是一個較為折衷且具吸引力的選擇，因此就如同 Hakim (2004) 所提到的，儘管客觀來看，許多部分工時工作的工作條件都不如全職工作佳，但受訪者對於此工作型態仍有著頗高的滿意度與接受度。談到薪資、福利、穩定度與前景等工作條件，她們的態度大致上可分為兩種類型：

#### (一) 瑕不掩瑜

認為部分工時工作的優點足以抵銷其較差工作條件的受訪者包括擺攤大姐、古箏老師、助理大姐、業務大姐、保母阿姨、清潔阿姨、餐飲媽媽、鋼琴老師、景觀設計阿姨及直銷大姐。因為她們大多沒有扛起家計的壓力，故部分工時工作多半是「附屬」於對生活其他興趣或責任之下的選擇，其中最主要的當然就是「兒童照顧」等「以家庭為中心」的「非市場活動」。因此，工作不會是她們生活中的一切，對工作薪資、福利等條件的要求也不會有「主要家計負責人」高，對她們而言，工時或工作地點是否足夠彈性，讓她們能同時兼顧孩子與工作，才是選擇工作型態更重要的關鍵。同時，她們也更在乎與家人相處時間與品質俱增

的改變；更看重工作中的社會關係和工作本身帶來的樂趣（Hakim, 2004）。

此外，受訪者對工作條件的看重程度也可能受到其行業特性的影響。譬如從事自營或業務性質兼職的業務大姐、古箏老師及擺攤大姐，因為工作能創造的利潤不像「領薪族」一樣有上限且固定，只要更努力就有機會比全職工作更好的回饋，所以對於工作本身較不穩定或沒有底薪、福利的條件也就不會那麼在意。

## （二）有一好沒兩好

相較之下會計阿姨和清潔媽媽對部分工時工作較差的工作條件則持較保留的態度，認為它確實是最符合自己當時需求的工作型態，對於福利、薪資的不足也就只能接受，畢竟無法要求面面俱到。其中清潔媽媽雖然跟清潔阿姨從事相同的行業，但對此工作的認同程度卻相差甚多，對前者而言，這份工作雖然仍讓她獲得溫飽，但不論在薪資、福利、職場人際上都不令她滿意，雖然也有回到全職工作的期待，卻因專業技能及能力的不足難以達成就業型態的轉換，僅能走一步算一步。

綜合以上，雖然大部分受訪者對於部分工時工作較差的工作福利或條件是可以被其他工作的特性或優點彌補，甚至認為自己工時短且非正式員工，薪資較低、沒有附加福利是理所當然的，但客觀來說，部分工時工作在許多條件、保障確實都不如全職工作，按照 Tilly（1996）提出的「技術、訓練與責任」、「薪資與津貼」、「人員替換率」、「升遷途徑」等四個面向來分析，這些部分工時工作似乎多為僅能吸引到較低教育程度、技術與經驗勞動者的「次級部分工時工作」，條件較差且落在勞動市場外圍，多為雇主用來降低勞動成本或彈性運用人力的手段（Houseman & Osawa, 1998；葉秀珍、王德睦，2008）。不在乎並不代表就不用改善，無論政府在未來是否鼓勵有兼顧家庭與工作需求的女性從事部分工時工作，都會有一定比率的勞動者選擇從事這樣的工作型態，因此如何在考慮推動之前，先規劃完整且全面性的保障與規範，就是制度環境所應先準備好的部分。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究結論

本研究希望了解女性經歷婚育後，如何在家庭與工作兩個領域間如何尋求平衡，而部分工時工作在她們的就業歷程中又扮演了什麼樣的角色。同時，女性在選擇從事部分工時工作型態的考量脈絡與過程；以及這個工作型態對她們生活各面向所產生的影響，也是研究所感興趣的部分。經過訪談十二位從事兼職「清潔」、「直銷業務」、「成衣零售」、「會計」、「行政助理」、「音樂教學」、「餐飲」、「保母」、「景觀設計」等業別的受訪者，深入了解其生命經歷與想法，總結研究的發現如下：

#### 一、受婚育影響明顯，呈「中斷」特色的就業歷程

整理受訪者在從事部分工時工作之前後的就業歷程，有以下兩個特點：

##### (一) 婚前以全職工作為主，婚後以兼職或家庭主婦為主的就業型態

若以「結婚」為分界點作分類，研究受訪者的就業型態共可分為「婚前全職，婚後兼職」、「婚前全職，婚後全職與兼職」、「婚前兼職，婚後兼職」、「婚前全職與兼職，婚後全職與兼職」，以及「婚前全職與兼職，婚後兼職」等五種就業類型。其中只有一位受訪者在婚前沒有全職工作的經驗，其餘中斷就業前都以全職工作為主。然而在因婚育、失業等原因離開全職工作後，有超過一半的受訪者都沒有意願、或沒有機會再回到全職工作中，僅在「部分工時工作」與「未就業」兩種狀態中轉換，部分受訪者在進入家庭後就將自己定位為「家庭主婦」，一切以家庭為中心，而這樣的認定多少也會影響她們決定回到職場的時間與選擇的就業型態。

##### (二) 「婚姻」與「生育」扮演關鍵的角色

從受訪者的經驗中，可以看出女性在經歷婚育後，就業歷程的走向確實與各種家庭因素緊密扣連，且「婚姻」對女性中斷就業的影響並不亞於生育；家中有

幼齡兒童時，離開全職工作的機會又更高。

更細緻的分析她們中斷全職就業的原因，則可發現幾乎所有的受訪者都是因為「婚育」所引發的各層面影響而放棄工作，回歸家庭領域。除了照顧責任的考量外，夫家的態度、工作的需求是否能與家庭配合、機會成本的計算等面向也都有了一定的影響力。因為所處情境、背景及對人生規劃的不同，並不是每一位受訪者對「家庭對就業的影響」都有相同程度的經驗與感受，有些受訪者認為要同時兼顧兩個領域，女性確實比男性承擔了更多的角色拉扯；有些則指出「已婚育女性」的身分在職場或是對自己職涯規劃可能造成的負面影響。

## 二、多元的考量脈絡，相同的就業選擇

如同 Crompton 和 Harris (1998) 所提到的：「工作意向」(orientation to work) 是複雜且由多面向構成 (multi-stranded) 的概念，因此不論女性本身對家庭與工作的偏好為何，都可能受到其他外在現實因素的影響而有所改變，因為每個女性「克服限制」與「做出符合自己偏好的能力」是不同的 (Tomlinson, 2006)。研究者在實際進入、了解受訪者選擇部分工時工作的考量脈絡後，也有相同的結論。

在所有影響面向中，家庭無疑是影響層面最廣的，因為不論在哪個階段或時間點，她們身為家中主要「家務處理者」與「照顧者」的角色都不曾變動，所以在做就業轉換或二度就業的決定時，仍會傾向選擇工時較短也較彈性的部分工時工作，而非地點、工時都必須固定的全職工作。對於過去以全職工作為主的受訪者而言，選擇這樣的工作型態是為了「降低」她們過去在工作與家庭領域間的兩難感受；而婚後以家庭主婦自居的受訪者們則是為了「避免」再就業的決定與原本的家庭生活產生衝突，才偏向選擇此相較「折衷」的兼職工作。不過「照顧責任」並非受訪者唯一考量的因素，其中還有許多會加速或減緩女性回到職場的時間，以及選擇工作型態的層面：譬如家人對她們是否應該工作、應該做什麼工作的期待，無形中便可能形成一股推力或拉力；原本的家計負責人無法或不願再撐起家中經濟，也會促使原本沒就業打算的家庭主婦們回到職場，不過受到孩子的

年齡、教育程度、過去經驗等因素的影響，她們會選擇門檻較低，時間也較彈性的部分工時工作。

但大體而言許多受訪者皆表示自己是因為沒有家計壓力才得以依照自己的興趣、人生規劃或其他個人因素，選擇這樣薪資不高但相較自由的工作型態。這些「個人因素」包含了想要增加自己的可支配所得、想藉由工作獲得與外界接觸的機會、降低孩子離家求學的空巢感受等等。她們不需考量自己的收入能否維持家中基本的生活標準，同時也清楚要把原本就是自己「份內事」的家務照顧責任安排妥當才能去工作，因此部分工時工作對她們來說就是一個最合適的就業型態，而這樣的研究發現也與學者們提出「家中次要家計負責人較可能也較有機會選擇部分工時工作」的論點大致相同（Hakim, 1997；Tijdens, 2002）。比較特別的是，對部分身為「家庭主婦」的受訪者來說，即使從事的是工時較短的兼職工作，她們仍需要在有照顧網絡的情況下才能、也才願意走出家庭，且對於周遭能取得的照顧資源也並不是「全盤接收」，端視其對於照顧責任歸屬的認定為何。

除了與家庭相關的因素外，受訪者也傾向從事能與興趣符合、與過去專業相關；或內容單純、不需要花太多時間心力的工作。然而，過去全職的工作經驗並不會加深她們回到典型就業型態的意願，中斷就業產生的負面影響反而明顯。多位受訪者都提到離開全職工作過久，會擔心過去累積的工作經驗對求職已無用武之地，同時也會擔心無法重新適應人際關係，這些顧慮也多少影響她們對就業型態的選擇。

最後，景氣不佳造成全職工作機會的縮減，也可能影響女性選擇就業型態的意向，在對就業市場與制度信心不足的情況下，原本以全職工作為優先考量的堅持便可能有所動搖，碰到兼職的機會時就更有可能接受。

整理每位受訪者選擇部分工時工作型態的考量脈絡，可以發現她們對生活和職業生涯的安排方向，皆隱隱受到自己對工作與家庭兩個領域重視程度的牽動，但其他外在的情境、壓力甚至是人生的不同經歷對她們在就業型態的選擇上也有一定程度的影響力，傳統性別角色的期待也可能複雜化女性在就業選擇上的考

量，與前面文獻整理的方向大致相符。

### 三、是「橋樑」也是「陷阱」的部分工時工作

對於「部分工時工作型態是一個將女性與就業市場連結的『橋樑』，或是一個邊緣化女性勞動者的『陷阱』？」這個議題(Fagan & O' Reilly, 1998; Buchtemann & Quack, 1990, 引自 O' Reilly & Bothfeld, 2002)，早在許多年前就已被學者廣泛的討論，但至今仍未有定論。本研究試圖從女性部分工時工作者的實際工作經驗來回答這個問題，有以下發現：

#### (一) 客觀而言：部分工時工作者確實擁有較差的就業條件

以「客觀」的標準檢視受訪者所提供的資訊，可發現除了一些「自雇」或「業務」性質，讓工作者認為利潤與工作前景較可以靠自己創造的行業外，一般「受雇」的部分工時工作者不論在工作薪資、工作福利或穩定度上都不如全職工作者。她們沒有休假、額外的獎金；很少藉由在職訓練、課程增進專業知識的機會；須承擔隨時可能被解雇的風險；薪資水準低且沒有升遷的管道；有些受訪者從事部分工時工作後甚至仍有中斷就業的感受，降低回到全職工作的意願。此外，這些工作也多有著學歷、專業及技術需求皆較低的特性，雖然入行的門檻相對不高，但實際上工作卻沒有明顯的前景可言，受訪者僅能夠不斷的在同樣層級的行業徘徊，於「兼職」與「未就業」的狀態間進出，對回到全職工作不抱太大的希望。

唯一有較高涵蓋率的福利則是國家提供保障工作者老年經濟安全的社會保險制度。其中 2008 年才開辦的國民年金扮演了相當關鍵的角色，因為在過去只有勞保的情況下，主要身分是「家庭主婦」的女性部分工時工作者可能就沒辦法受到保障。同時從受訪者的經驗中也可以看到，因為沒有固定雇主而選擇透過工會投保勞保雖然需要負擔較高比率的保費，但相對而言較有自行逐年調整投保年資的彈性，某種程度也解決了部分學者對部分工時工作者工時過低，連帶影響投保薪資水準與保障程度的擔心 (Daune-Richard, 1998)。不過，這並非一個合法

且公平的解決方式，因為若是部分工時工作者的實際薪資並無到達基本工資或其投保的薪資水準，卻仍參加勞工保險或投保比實際薪資更高的金額，不但是違反了相關法令，且違背社會保險集合多數人與政府的力量，共同分攤風險的原則。

## （二）主觀感受：部分工時工作是能兼顧家庭並維持就業的最佳選擇

雖然從客觀的角度，受訪者從事的部分工時工作在工作薪資、福利等條件上確實不如全職工作，工作者有被勞動市場邊緣化風險，但若從受訪者「主觀」的感受來看，這些福利、條件的重要性似乎就不那麼明顯，因為部分工時工作不但在她們找不到全職工作；或無法達到全職工作要求的情況下，提供了一個與就業市場連結的機會，滿足她們欲維持就業狀態或二度就業的需求，而不致於完全被排除在勞動市場外，不管對工作家庭兩頭燒的全職工作者或是只是想兼個差打發時間的家庭主婦而言，它都是一個折衷且較友善的工作型態。同時，部分工時工作彈性、工時短的特性也帶來更多足以彌補工作條件缺點的附加價值，除了休閒生活的安排外，她們大多肯定這樣的工作型態能協助她們兼顧工作與照顧責任的時間安排，尤其是過去以全職工作為主，對家庭與工作的拉扯有深刻感受的受者，會更滿意轉而從事部分工時工作後「增進的親子關係」。

此外，從受訪者的家庭狀況中也可以發現，在家中有穩定經濟來源的情況下，她們才有依照自己「興趣」或對「家庭或工作的偏好」選擇工作型態的「本錢」。雖然從另一個角度來看，在傳統的性別角色分工下，她們受到家庭性因素的牽制而無法選擇全職工作的可能性較男性高出許多；從事部分工時工作後，也無法提升自己參與經濟決策的地位或改變原本的家事分工狀況，但對此她們的並不是非常在意，因為較無家計壓力或生活的重心原本就不在工作上，她們對薪資、福利的要求就沒有那麼高，反倒更在意工作能提供的其他優勢，譬如更多能運用在照顧家庭上的時間；從工作中獲得當全職家庭主婦時無法得到的人際資源以及精神層面上的成就感、充實感等等。

不過「不在乎」並不等於沒有改善的必要，儘管對選擇部分工時工作的已婚育女性而言，這個就業型態的「策略」、「橋樑」角色似乎更為明顯，但就制度面、



保障勞動者的角度來看，也不能忽視它成爲邊緣化工作者的「陷阱」的可能性，因此如何進一步提升對部分工時工作者的保障，就是政府的一個重要課題。

## 第二節 研究建議

台灣女性勞動參與率雖有逐年提升的趨勢，但比起歐美各國相比仍有很大的差距，胡愈寧、張菁芬（2003）便指出台灣婦女除了勞動參與率之外，在二度就業率以及部分工時就業率上也有很大的成長空間。從政府的態度來看，似乎也認定以開發、推動部分工時就業來促進女性勞參狀況是一個可行的方式（成之約，2005），譬如行政院主計處在國情統計通報（2004）中的「主要國家女性部分工時概況」專題分析；和2003年提出的「我國性別統計及婦女生活地位之國際比較研究」中，皆肯定部分工時工作能協助女性兼顧家庭與工作的特性，並提到國內持續開發部分工時工作機會以增進女性勞參的必要性。然而依照本研究的發現，研究者認爲在積極促進女性部分工時就業之前，應先爲工作者規劃更完善且全面性的保障，才能避免女性爲家庭因素選擇部分工時工作，卻必須接受較差的就業條件，甚至難以回到全職工作的結果。因此針對目前國內現行的勞動規定與部分工時工作環境，研究者提出以下四點研究建議：

### 一、 建立最低工時與依循「比例原則」的薪資保障

因爲與工作者的經濟安全直接相關，所以對部分工時工作者的薪資與最低工時的保障是相當重要的。學者們將平均周工時少於10-15個小時的部分工時工作稱爲「邊緣的工作」(marginal work)，採用「零工時制度」的部分工時工作沒有最低每周或每月的工作時數保證，更是毫無保障可言，而過低的工時自然也會影響到薪資的收入，沒有相關的保障，部分工時工作者便無法縮小與全職工作者間的「薪資差距」，成爲廉價的勞力來源（Hakim, 1997；Fagan & O'Reilly, 1998；張其恆，2000）。

以受訪者實際的經驗來看，工時的絕對彈性固然是她們認爲方便的地方之

一，但對於薪資的滿意度就相對較低，尤其對於有經濟壓力的部分工時工作者而言，對於薪資與工時的基本保障就更為重要。目前國內並沒有相關的法令規定，僅在 2007 年調高基本工資，以全職工作者的基本工資 17280 為基礎換算，明確規定「按日計酬者之『日薪』不得低於每小時基本工資 95 元乘以時數之金額」，雖提高了部分工時工作者的薪資水平但整體而言仍不夠完善，因為此規定雖然能保障原本因專業、技術門檻較低，時薪被雇主盡可能壓低的部分工時工作者，但對於從事專業、技術需求相對較高的行業的部分工時工作者卻沒有多大的效用。

因此為保障部分工時工作者最基本的經濟安全，政府應參考國際經驗，為部分工時工作者進一步規劃依循「比例原則」的工資規定，除了最低的時薪保障外，亦須考量不同行業全職工作者的薪資水準與工作者的職等來按比例計算其應獲得的薪資，才能擴大保障的涵蓋率，除了一般行業的計時人員外，也能確保「案件計酬」者與薪資水準較高行業中的專業兼職人力獲得其應有的薪資，達到更公平且全面的「同工同酬」狀態。至於最低工時的部分，也應同時斟酌勞動者對減少工時程度的實際偏好調查與應有的最低限度保障，來設定部分工時工作者的最低工時時數。

## 二、 增進勞雇雙方的協商空間，明訂雙方協商應有的規範

因為定義不明確的關係，國內的部分工時工作者並未被納入勞基法等法令中，目前僅有勞委會於 2003 年公布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，提供事業單位僱用部分時間工作勞工時之參考。但其中許多詞語、定義模糊的部分，恐怕宣示意味大於實際效用，不但無法發揮保障功能，還可能成為雇主規避的藉口，是政府應正視並加以改進之處。

譬如在參考手冊中屢屢出現以「由勞雇雙方議定之」或「享有公平合理福利待遇之權利」一語帶過的情況，未能確實、明文的訂定出協議的標準，對於應協商哪些內容？哪些勞動條件或福利應比照全職工作者？哪些應按比例計算？雇主將一份工作分割為幾份、僱用幾位兼職工作者才合理？皆沒有明確的解釋與規

範，且忽略了部分工時工作者即勞方本身協商地位、能力都較為不足的可能性。因此為確保勞雇雙方都能清楚部分工時就業的「勞雇關係」、協商的詳細內容和最低限度的保障，政府應重新檢視相關規定的內容並進一步澄清、訂定由「雙方議定」的實際內容與標準，才能有效強化部分工時工作者的協商地位，使其能在充分了解的情況下選擇適合自己需求與條件的部分工時工作，避免在法令不清的情況下受到雇主剝削，成為薪資水準低落且毫無保障的「地下兼職工作者」。同時，政府也應保障部分工時工作者成立工會的權利，以加強其向雇主甚至政府協商、倡導的力量，為自己爭取更合理的工作條件。

有鑑於國內勞資雙方對部分工時工作等非典型勞動型態的需求將會不斷提升（李誠等，2000），政府亦有意進一步推動部分工時工作，研究者認為將以上對勞雇雙方協商的內容、依循標準，與對部分工時工作應有的相關保障（基本工資、最低工時、勞工安全、結社自由權利、相關福利等），皆有藉由修法程序將其「加入」目前無相關規定的勞動基準法的必要；而在勞工保險的部分，政府也應再重新斟酌針對部分工時工作者投保薪資的相關規定，讓月薪資低於基本工資17280元的部分工時工作者也能擁有依法以其「真實薪資」投保的權利，而不用受限於目前以全職工作者為基礎設計的相關規定，即因為薪資未達基本工資而被排除在制度之外，無法獲得應有的職災、老年給付等保障。在提升相關法令的層次，強化保障的效力後，政府也需進一步擬出針對部分工時工作型態的「工作規則」，作為事業單位僱用相關人力的依據，以保障勞資雙方的權益。

最後，政府也應提升勞動者爭取減少或彈性運用工時的權利，並鼓勵資方增加高階、高專業的部分工時工作機會，運用教育、宣導等方式讓雇主了解這是一個「雙贏」的策略，一方面得以運用此方式吸引時間受家庭責任擠壓的專業人力留在職場，一方面也能讓員工避免受到中斷就業的影響，或被迫找尋與自己專業不符、條件較差的部分工時工作。增加市場中「好的部分工時工作」也將降低部分工時工作者集中在「次級勞動市場」中被邊緣化的可能性，以及性別區隔現象等學者們所擔憂的問題。

### 三、 加強相關法規與保障的宣導

雖然行政院勞委會已於 2003 年編印「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，其中規範了「勞動基準」、「職工福利」、「勞工保險」及「安全衛生」等項目，讓部分工時工作者的權益也能比照相關法令（如勞動基準法、兩性工作平等法、勞工保險條例等等）受到保障，但依照受訪者的經驗，可發現其對於法令已明定，身為部分工時工作者應有的權益、福利皆不是非常了解，不是以為那些是全職工作者才能享有的；就是認為只是自己只是「打個工」，領有較低的薪資、貧乏的福利是理所當然的，所以雇主沒有提供她們也不知道自己有爭取的權利。因此除了上一點提到應將現在仍模糊不清的相關規定「明文化」並實際「入法」之外，對於現有的勞工保險、福利及勞工安全等規範，也應加強對雇主與勞動者的宣導工作，讓雙方都能充分了解自己的權利與義務，避免部分工時勞動者成為被剝削的廉價彈性勞力。

此外，對於國家為提升人民老年經濟安全而開辦的各項社會保險制度（勞工保險、國民年金），政府也應持續進行宣導。因為從受訪者的分享與反應中可以發現，除了她們部分對現行制度細節有所誤解外；儘管兩項社會保險制度皆有強制性，保險的涵蓋率也確實有所提升，但政府在其他面向的作為給社會的負面觀感仍可能影響民眾實際的投保行為，使其寧願完全靠自己也不願承擔「制度垮台」的風險。因此，除勞工保險外，政府對新推行的制度如國民年金更應持續宣導，才能在其與舊制交替的過渡時期；民眾還無法將其像投保勞保一樣視為理所當然前，盡可能的降低人民的誤解程度，並加深其對政府推行制度的信心。

### 四、 持續推動性別平等的就業環境，在工作者「自願」的基礎下促進「兩性」部分工時就業

最後，即使部分工時工作常被視為能讓已婚育女性兼顧就業與沉重照顧責任的有效策略，但學者們並不樂見部分工時工作成為國家在不挑戰男性賺食者模式的情況下提升婦女勞參的一種「性別的折衷方案」（Fagan & O'Reilly, 1998），認

為在「缺乏足夠或可負擔的兒童照顧制度；女性有因生育而退出職場的傳統；以及家事與照顧責任分攤不夠平等」國家中的女性更容易受限於結構面的因素而選擇部分工時工作，並不一定是「自願性」的選擇，台灣的情況亦是如此（Smith et al., 1998；葉秀珍、王德睦，2008）。因此對於國內女性勞動參與的促進，研究者認為應分為以下兩個層次，依先後進行：

（一） 照顧責任社會化，倡導更平等的兩性家內分工與就業機會

為鬆動「家庭與工作的兩難」永遠只是女性在婚育後所需面對的困境；讓兩性皆有同樣的機會與權利選擇全職工作，政府除了持續宣導平等的家內分工觀念，破除社會對女性勞動力的刻板印象外，也應有實際的作為。為增加制度面對女性就業的支持性，應將原被視為屬私領域的照顧責任「社會化」，建立一套完整、普及且可負擔性（affordable）高的公共托育甚至托老的系統，透過國家角色的展現，集合「社會集體」的力量來分攤家庭照顧的壓力（劉梅君，2002），才能降低婚育對單一性別職涯的負面影響，讓女性也有機會擁有與男性相同的就業歷程。

（二） 尊重女性的選擇，確保部分工時工作不會對其職涯產生負面的影響

其次，在協助分攤或破除可能阻礙女性職涯發展的因素，努力創造一個更友善女性（women-friendly）的就業市場和制度環境的同時，對於在此環境條件下仍有彈性或較短工時需求的女性，國家也應做好把關的工作，讓就業市場能持續提供足夠、適切且勞動條件受一定保障的部分工時工作，讓希望暫時退離全職工作又不想完全中斷就業的女性，或是有二度就業打算的家庭主婦，都能夠依照自己的偏好與對各個生命階段的不同規劃來做選擇；得以運用此就業型態作為就業歷程中的策略或跳板，連續與職場的連結，又不會因此這一段工作經驗而受到未來在薪資或工作前景上的「懲罰」。

為確保女性是在「自願」的基礎上選擇部分工時工作，政府也應做好相應的就業媒合機制，讓失業、有轉換工作需求，或是想要二度就業的婦女，都能在就業服務的窗口獲得適切的媒合服務。由於就服人員對於工作內容、性質等條件的

了解程度一定比民眾來得清楚，因此在服務的過程中，就應避免為衝高「業績」而將就業資訊相對不足，甚至可能不確定自己就業需求與意向的婦女媒合至不適合她們的行業或就業型態中。相對的，政府應確保此平台能提供婦女更完整就業諮詢與評估服務，經過資訊告知與澄清的動作，讓有就業需求的已婚育女性能夠獲得真正適合她們的工作機會。若部分工時工作確實是最符合其需求的就業型態，就服員也應扮演「宣導」與「充權」的角色，讓她們充分了解身為部分工時工作者應有的權益與福利。

最後，學者也強調「性別中立」原則的重要性 (Fagan & Ward, 2003)，提醒在推動兩性平等觀念的同時，也不應讓部分工時工作成為「女性化」的就業型態。呼應推動兩性平等的家內分工、就業機會的重要性，以部分工時工作來平衡家庭與工作領域也可以是男性的選擇，「雙親」都應有更大的改變工時以平衡家庭與工作的權利 (Fagan & O'Reilly, 1998；Jaumotte, 2003)，這也是政府決定要促進部分工時就業時需更注意的部分。

### 第三節 研究限制與未來研究建議

#### 一、 研究限制

在研究限制的部分，以下分就資料蒐集與資料分析兩個階段所遭遇到的限制來做討論。

##### (一) 資料蒐集的限制

##### 1. 回溯記憶的侷限

由於研究將受訪者選取設定為「在家中至少一個孩子未滿十八歲時有從事部分工時工作『經驗』的已婚育婦女」，故對於部分目前已回到全職工作者或全職家庭主婦狀態的受訪者；或就業、兼職經歷較豐富的受訪者而言，訪談時必須「回憶」的方式陳述過去的經驗與感受。因為開始從事兼職的經驗可能距今已有五年、十年甚至更久的時間，有些受訪者對於當初選擇此工作型態的考量面向與時

間點的記憶可能不是非常清晰，僅對主要的原因有印象，概括的說明當時的情況，可能影響部分資料蒐集的細緻程度。

## 2. 受訪者理解與表達能力差異的影響

在進行資料蒐集的階段時，研究者發現部分受訪者可能因為本身理解與表達能力的差異，即使研究者多次嘗試不同的問題陳述方式，受訪者仍無法真正進入問題的脈絡，而產生答非所問的狀況，無法得到最切題也最關鍵的答案。此外，若受訪者原本較習慣以台語溝通，受到研究者本身台語能力限制的影響，訪談主要以國語進行也可能造成雙方在對話的理解上有所出入。

### (二) 研究分析的限制

由於本研究希望呈現已婚育女性選擇部分工時工作的考量面向、脈絡，以及從事部分工時工作對生活各面向的影響，行業別並非關注的重點。但在研究分析的過程中，研究者發現不同行業所擁有的特性與差異，其實也會關係到勞動者對於部分工時工作的看法和其實際受到的影響，只是因為研究抽樣的設定，幾乎每一種行業別都只有選取一位受訪者，無法獲知更多同業別部分工時工作者的經驗，進行進一步的比較與對話，是研究者覺得較為可惜，也是未來研究可以嘗試的方向。

## 二、 未來研究建議

### (一) 依行業別深入探討

如同上面在研究限制所提到的，因為每個行業都有其特性，譬如自雇與受雇；服務業與業務性質的工作都有不同的運作方式與工作內容特質，若能夠針對單一行業的部分工時工作環境、工作條件來做檢視、分析，將更拉近比照經驗的層次，進而提出更具體也更細緻的研究建議。

### (二) 從雇主僱用部分工時工作者的角度切入

部分工時工作不但是因應勞動者對彈性工作時間或縮短工作時數需求的就業型態，也是企業彈性運用人力甚至縮減勞動成本的策略之一，因此要更進一步

了解國內整體部分工時工作環境是否適合進一步的就業促進，透過相關研究了解雇主對僱用部分工時工作者的認知與目的也有其重要性。了解勞資雙方對彼此的期待是否存在差距，將有助於第三方即政府在其中進行更精確、適切的協調與規範，創造對於勞資雙方皆有利的就業環境，因此，從雇主僱用部分工時工作者的角度切入，並與現有以勞動者經驗為出發點的研究做比照，也是未來研究可以嘗試的方向。





## 後記

由於研究以「現有或過去曾有在最小孩子未成年時從事部分工時工作經驗」的女性為訪談對象的設定，因此在接受訪談之際，其實每位受訪者都處於不同的就業狀態，有些受訪者呈現的是現在或一直以來的兼職經歷；有些則是用「回顧」的方式分享過去那一段就業歷程。

### 12 位媽媽的未來動向

訪談的最後，每位受訪者都談到了自己對未來就業的規劃與打算。其中結束安麗就沒有再回到職場的直銷大姐和訪談時透露已準備辭職的餐飲媽媽，至少在近期內都不打算再去工作，要把重心完全移回家庭。前陣子找了許多標榜「歡迎二度就業」的超商兼職工作卻不斷碰壁的直銷大姐一方面感受到職場對高齡女性的不友善，一方面也認定景氣確實會影響工作機會的多寡，因此她現階段的心態是：「如果找不到就找不到了啦，不會很想要趕快找到。」（直銷大姐）而餐飲媽媽則是想抓住進入完全「空巢期」前的最後幾年時間，把時間留給常常問媽媽何時才會放假的小兒子。「因為只有剩下這三年還可以跟他相處，…最後我想一想說，我賺這一點錢，跟小孩子的相處划得來嗎？想一想好像划不來這樣，所以我就不要做了。」（餐飲媽媽）雖然很喜歡這份工作，但她還是決定先緩下就業的腳步，專心陪伴孩子。

而已經離開音樂界許久的鋼琴老師在孩子都大了以後，也陸續做了兩份長達數年的全職工作。「將孩子拉拔長大」的階段性目標已成功達成的她，對於未來的就業規劃並沒有太多的想法，認為自己像過去一樣走一步算一步的也很好，兼職全職都無妨。

大部分的受訪者則表示還會維持兼職的工作型態。已認定這份工作的清潔大姐打算繼續做到三個孩子都大學畢業、找到工作了再退休；而保母阿姨也認為兼職工作是目前最適合她身體狀況的就業型態，已考到保母證照的她未來不排除自己獨立接一兩個孩子回家帶的可能，因為這樣的安排將更利於她照顧家庭與孩

子。剛失去另一半的助理大姐雖曾因為考量到家中剩下她一個工作人口，而想多兼幾份差或換一份工時較長的全職工作，但最後仍因夫家親戚的軟性反對，對孩子也放不下心而作罷。此外，從出社會以來就一直擔任診所助理的她沒有其他專長，就算要換行業，「自己也不知道說要找什麼工作」。(助理大姐)，還好同住的公婆還有退休金能多少幫忙支撐家計，現階段她才有維持現狀的本錢。

認為自己的兼職「事業」前景看好的古箏老師、擺攤大姐及景觀設計阿姨目前也都沒有變動的打算。古箏老師從教學工作中找到前所未有的成就感，並表示會「一直做到大概不能做了，...都是以這份工作為主。」(古箏老師)。非常看重這份工作的她也持續思考「擴大夢想」的可能性，跟我提到說不定在不久的將來她就會再請個二胡老師，開第二間音樂教室。擺攤大姐則提到，雖然未來有適合的全職工作機會她還是會考慮回去，但對這份兼職工作與日俱增的認定與喜愛，也逐漸動搖她的意願，所以目前她只單純的想好好經營這份剛上軌道的小小事業，把以後留給以後。一直很有創業頭腦，只因受到家庭限制而無法一展長才的景觀設計阿姨即使成為接 case 的兼職 SOHO 族，對於未來仍然懷抱著夢想：「每一種工作在分割當中都會有縫隙的工作產生出來，那個就會成為新的行業，感覺應該有那種東西可以做，只是好像現在做會吃掉小孩的時間，所以就沒有考慮，再過幾年如果體力還夠的時候是會想要做。」(景觀設計阿姨)雖然在孩子都穩定下來前，她不可能回到全職工作，也沒時間心力去追求工作上更高層次的發展，但至少她還是擁有一份足以維持她對工作熱情的期待。

未來皆有轉行打算的業務大姐和會計阿姨，近期一直循序漸進的接觸、吸收相關的資訊。業務大姐為求在孩子監護權之爭能有更大的贏面，決定更努力的工作以獲得穩定的薪資和勞健保，剛轉行當珠寶業務的她，訪談時便向我透露對於新工作的諸多期待，希望能藉由業務多觸角的工作性質開發更多收入的來源。會計阿姨對理想工作的願景也不因只是兼差性質而降低。未來想成為一位房屋仲介的她提到，這份工作時間彈性；年齡、學歷的門檻都低；知識、經驗的累積性又強過會計工作，「人家公司把你 fire 或替代性高，你就幾乎沒有機會，...可是如

果你找一個像我講說這樣的工作，最起碼你還有你的知識在你腦袋，一…有機會的時候你都還是可以運用。」(會計阿姨)，讓對房地產本來就相當有興趣又沒家計壓力的她躍躍欲試，積極的去進修、充實自己的專業能力。

最後，清潔媽媽則是唯一對現狀不是非常滿意，想要轉換到全職工作的受訪者。「我也想找一個比較穩定的，差不多一個月三四萬塊，這樣我比較穩定我不需要跑來跑去。…早就在想了，因為他們慢慢長大我想找一個全職的比較好。」

(清潔阿姨)雖然已經構想了許久，但因為自己各方面條件的限制，甚感「知易行難」的她至今仍未曾找到適合自己的全職工作。

### 進行訪談所獲得的回饋與感動

回憶起進行第一次訪談時那種深陷在緊張與擔心情緒中的感受，到逐漸能掌握、拿捏訪談節奏的過程，雖然知道這是許多研究者的必經之路，仍為自己的成長感到驕傲。

每一位受訪者的訪談過程都令我印象深刻，我曾花了十五分鐘跟保母阿姨澄清我不會跟她推銷兒童教材；也記得每位受訪者說到自己生命中最重要的事物時，那動人的表情。其中學習如何在訪談中讓受訪者了解她們本身經驗的價值與獨特性，進而敞開心胸的與我分享，更是相當重要的課題。如同畢恆達(2009)所提到的：「過去婦女的經驗，尤其是家庭中的事，經常被視為是瑣碎、微不足道的。」好幾位受訪者如餐飲媽媽、直銷大姐、清潔阿姨，在訪談中都不斷流露出對自己經驗或看法的沒自信，不是強調分享的內容「跟大家都一樣」、「對研究可能沒太大的幫助」；就是擔心自己比較「不符合社會期待」的觀念或選擇不被研究者接納。不過經過了一再的澄清、說明與鼓勵，她們終於都能侃侃而談，語氣也越來越堅定。

讓我最感動的則是訪談鋼琴老師的那個下午。在訪談的最後，她給了我像是「禮物」的一段話：「我在跟你 talk 的當中，我也在整理我自己，…你在給我機會，我在整理我的一切，然後我今天覺得很 happy，…我覺得還不錯，我的成就很 ok，這不是用賺了很多錢可以來得到這一份，或是用什麼很大的成就來

得到這個，而是說我現在這樣的方式我是對的，又給自己一個很肯定的答案，我這樣做是對的，就是這樣。」(鋼琴老師)從她的分享中，我又驚又喜的了解到原來深度訪談可以是一個「互惠」的過程，不僅為研究者蒐集資料的管道，同時也提供被研究者一個檢視、甚至肯定自己生命經歷與選擇的機會。

很高興能藉由研究的機緣認識我所有的受訪者，她們的經驗讓原本對婚姻、家庭仍懵懂的我，跳脫出在文獻、理論裡「紙上談兵」的框架，深刻的了解到一個女性在成家立業、結婚生子後，試圖維持家庭與就業的平衡得花上多少的時間、心力。真的十分感謝她們願意與我分享自己的生命故事與本身的想法、感受，也祝福她們在未來能順利達成自己人生的目標與夢想。



## 參考文獻

### 中文部分

- 行政院勞委會 (2007)。部分工時勞工就業實況調查。台北市：作者。
- 行政院主計處 (2003)。社會發展調查。台北市：作者。
- 王幸君 (1997)。婦女參與部分時間工作之決定因素與全日-部份工時工資差異之分析。中國文化大學經濟學研究所碩士論文。
- 王麗容 (2001)。婦女就業與國家政策--臺灣婦女就業實證研究之初探。就業與訓練, 19:5, p8-12。
- 王麗容 (2001)。婦女就業之檢視與政策建議--以再就業為例。就業與訓練, 19:1, p27-32。
- 成之約 (2002)。部分時間工作型態發展及其影響的探討 (國政研究報告編號：社會(研)091-028號)。台北：財團法人國家政策研究基金會。
- 成之約 (2005)。部分時間工作發展及其影響之探討 (國政研究報告編號：社會(研)094-016號)。台北：財團法人國家政策研究基金會。
- 李適因 (1996)。婦女就業中斷現象與薪資關係之實證研究。清華大學經濟所碩士論文。
- 李誠、辛炳隆、成之約 (2000)。勞動市場彈性化與非典型僱用。台北：行政院勞委會編印。
- 李碧涵、賴俊帆 (2009)。婦女就業與彈性工時。台灣勞工季刊, 17, p42-49。
- 吳嘉苓、孫國賢 (2008, 3月)。性別角色態度與婦女勞動參與：跨國比較觀點下的台灣。論文發表於台灣社會變遷調查計畫第十一次研討會(第二階段)。台北：中研院。
- 林萬億 (2002)。臺灣的家庭變遷與家庭政策。台大社會工作學刊, 6, p37-88。
- 邱駿彥 (2005)。工作時間。載於辛炳隆等作, 勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望 (頁 295-334)。台北：新學林。
- 柯志哲 (2003)。非典型工作型態之分析與探討計畫。台北：行政院勞委會編印。
- 胡愈寧、張菁芬 (2003)。促進婦女就業之研究。育達研究叢刊, 5/6, p15-26。
- 胡幼慧、姚美華 (2009)。一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何收集資料、登錄與分析。載於胡幼慧 (主編), 質性研究：理論、方法及本土女性研究實例 (二版二刷) (頁 117-132)。台北：巨流。
- 徐宗國 (譯) (2002)。質性研究概論 (一版五刷)。台北：巨流。(Strauss, A. & Corbin, J., 1990)。
- 畢恆達 (2009)。詮釋學與質性研究。載於胡幼慧 (主編), 質性研究：理論、方法及本土女性研究實例 (二版二刷) (頁 21-36)。台北：巨流。
- 梁家禎 (2003)。台灣地區婦女部份工時就業之探討。銘傳大學經濟學研究所。
- 陳如玉 (2004)。台灣已婚婦女就業間斷與薪資所得關係之實證研究。東吳大學

經濟所碩士論文。

陳淑芳 (2006)。 *台灣就業人口工時偏好的研究*。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

陳虹君 (2007)。 *台灣就業型態的階層化—以高等較欲擴張後勞動者從事部分工時為例*。國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

陳湘芬 (2008)。荷蘭與丹麥彈性化勞動市場政策解析。 *台灣勞工季刊*, 14, p132-139。

張晉芬、黃玟娟 (1997)。兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響：清官要管家務事。載於劉毓秀 (主編), *女性、國家、照顧工作* (頁 225-251)。台北：女書文化。

張其恆 (2000)。保障婦女部分工時工作的權利。 *勞工行政*, 143, p38-44。

張庭瑋 (2008)。「甜蜜的負荷」？家庭對於中高齡智障家人的照顧轉銜。國立台灣大學社會工作學研究所碩士論文。

楊鳳嫻 (2003)。 *性別、性別角色態度與家務工作參與對就業市場階層化影響之探討*。台東師範學院教育研究所碩士論文。

葉秀珍、王德睦 (2008, 3 月)。 *台灣非典型就業的發展趨勢以及決定因素之分析*。論文發表於台灣社會變遷調查計畫第十一次研討會 (第二階段)。台北：中研院。

廖義鳳 (2002)。 *影響女性就業之家庭生命週期與人力資本相關因素之探討—以台北市婦女為例*。國立台灣大學社會工作學研究所碩士論文。

趙碧華、朱美珍 (譯) (2003)。 *研究方法：社會工作暨人文科學領域的運用* (一版五刷)。台北：學富。(Rubin, A. & Babbie, E., 1992)。

潘淑滿 (2003)。 *質性研究：理論與應用*。台北：心理。

潘世偉 (2005)。 *部分時間勞動者與部分時間勞動：市場與制度的對話* (國政研究報告編號：社會(研)094-15 號)。台北：財團法人國家政策研究基金會。

劉梅君 (2002)。「兩性工作平等法」與「母性保護」--立法之意義、釋疑及理論淺談。 *律師雜誌*, 271, p13-27。

鄭津津 (2007)。部分工時勞動關係的勞資爭議問題與解決。 *銘傳大學法學論叢*, 7, p175-207。

鄭靜芬 (2009)。 *影響台灣地區婦女選擇部分工時工作之因子及跨時期探討*。國立台北大學統計學研究所碩士論文。

羅奉文 (2001)。 *勞動市場彈性化之研究—以部分工時為例*。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

## 外文部分

Bosch., G. (2001). Working Time: From Redistribution to Modernization. In P. Auer (Ed.), *Changing Labour Market in Europe: The Role of Institutions and Policies* (pp55-115). Geneva: ILO.

- Bovenberg, A. L. (2005). Balancing Work and Family Life during the Life Course. *De Economist*, 153(4), 399-423.
- Bastelaer, A., Lemaitre, G., Marianna P. (1997). The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparison. *Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22*, OECD, Paris.
- Blossfeld, H-P. & Hakim, C. (1997). Introduction: A Comparative Perspective on Part-Time work. In H-P Blossfeld & C. Hakim (Eds.), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United State of America* (pp1-21). Oxford: Oxford University Press.
- Chang, C.-F. (2006). The Employment Discontinuity of Married Women in Taiwan: Job Status, Ethnic Background and Motherhood. *Current Sociology*, 54(2), 209-228.
- Crompton, R., & Harris, F. (1998). Explaining Women's Employment Pattern's: "Orientation to Work" Revisited. *The British Journal of Sociology*, 49(1), 118-136.
- Chuang, H.-L. & Lee, H.-Y. (2003). The Return on Women's Human Capital and the Role of Male Attitudes toward Working Wives. *American Journal of Economics and Sociology*, 62(2), 435-459.
- duRivage, V. L., (1992). New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce. In V. L. duRivage (Ed.), *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce*(pp89-121). New York :M. E. Sharpe.
- Daune-Richard, A-M. (1998). How Does the Societal Effect Shape the Use of Part-Time Work in France, the UK and Sweden? In J. O' Reilly, & C. Fagan (Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe*(pp214-231), *North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Daly, M. (2000). A Fine Balance Women's Labor Market Participation in International Comparison. In F. W. Scharpf & V. A. Schmidt (Eds.), *Welfare and Work in the Open Economy*(pp467-510). New York : Oxford University Press.
- Drobni, S., Blossfeld, H., & Rohwer, G. (1999). Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United State and Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), 133-146.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity.
- Esping-Andersen, G. (2002). A New Gender Contract. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, , & J. Myles, (Eds.), *Why We Need a New Welfare State*(pp.68-96). Oxford: Oxford University Press.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2006). *Full-time or Part-Time Work: Realities and Options* . Dublin, Ireland: Author.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Part-Time Work in Europe*. Dublin, Ireland: Author.
- Falzone, J. S. (2000). Labor Market Decisions of Married Women: With Emphasis on Part-Time Employment. *International Advances in Economic Research*, 6(4), 662-671.
- Fagan, C., & O' Reilly, J. (1998). Conceptualising Part-Time Work: The Value of an Integrated Comparative Perspective. In J. O' Reilly, & C. Fagan ( Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe(pp1-31), North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Fagan, C., & Ward, K. (2003). Regulatory Convergence? Nonstandard Work in the United Kingdom and the Netherlands. In S. Houseman, & M. Osawa ( Eds.), *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences(pp53-87)*. Michigan: W.E. Upjohn Institute.
- Germain, C. B. (1994). Emerging Conceptions of Family Development over the Life Course. *Family in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, 75(5), 259-268.
- Ginn, J. (2003). *Gender, Pensions and the Lifecourse: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms*. UK: The Policy Press.
- Hakim, C. (1997). A Sociological Perspective on Part-Time Work. In H-P Blossfeld & C. Hakim(Eds.), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United State of America(pp22-70)*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (1998). Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory. *The British Journal of Sociology*, 49(1), 137-143.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press: Oxford.
- Hakim, C. (2003). Competing Family Models, Competing Social Policies. *Family Matters*, 64, 52-61.
- Hakim, C. (2004). *Key Issues on Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. UK: GlassHouse Press.
- Hunt, S. (2005). *The Life Course: A Sociological Introduction*, New York: Palgrave.
- Her Majesty's Treasury and the Department for Trade and Industry (2003). *Balancing Work and Family Life: Enhancing Choice and Support for Parents*. UK: Crown.
- Hofmeister, H., Blossfeld, H-P., & Mills, M. (2006). Globalization, Uncertainty and Women's Mid-career Life Course: A Theoretical Framework. In H-P. Blossfeld, & H. Hofmeister (Eds.), *Globalization, Uncertainty and Women's Careers-An International Comparison(pp3-31)*.USA: Edward Elgar.



- Houseman, S., & Osawa, M. (1998). What is the Nature of Part-Time Work in the United State and Japan? In J. O' Reilly, & C. Fagan ( Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe(pp232-251), North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Houston, D. M., & Waumsley, J. A. (2003). *Attitudes to Flexible Working and Family Life*, UK: The Policy Press.
- Houston., D. M. (2005). Work-Life Balance in the 21st Century. In D. M. Houston (Ed), *Work-Life Balance in the 21st Century(pp1-10)*. UK: Palgrave.
- Kan, M.-Y. (2007). Work Orientation and Wives Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preference Theory. *Work and Occupations*, 34, 430-462.
- Jaumotte, F. (2003). *Female Labour Force Participation: Past Trend and Main Determinants in OECD Countries* (OECD Economics Department Working Papers No. 376). Paris: OECD.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Leira, A. (2002). *Working Parents and Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Miller, C. F. (1997). Structure Change in the Probability of Part-Time Participation by Married Women. *Bulletin of Economic Research*, 49(4), 257-273.
- McRae, S. (2003). Constraints and Choices in Mother's Employment Careers: A Consideration of Hakim's Preference Theories. *British Journal of Sociology*, 54(3), 317-338.
- Moen, P. & Sweet, S. (2004). From "Work-family" to "Flexible Careers". *Community, Work, and Family*, 7(2), 209-226.
- Mayhew, E. (2005). The Parental Employment Context. In J. Bradshaw, & A. Hatland (Eds.), *Social Policy, Employment and Family Change in Comparative Perspective(pp37-59)*.USA: Edward Elgar.
- O'Reilly, J. & Bothfeld, S. (2002). What Happens after Working Part-Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 26, 409-439.
- OECD. (2001). Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, Chapter 4 in *OECD Employment Outlook 2001*, Paris.
- OECD. (2002). Women at Work: Who are They and How They Faring? Chapter 2 in *OECD Employment Outlook 2002*, Paris.
- OECD. (2007). Babies and Bosses-Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris: Author.
- Smith, M., Fagan, C., & Rubery, J. (1998). Where and Why Is Part-Time Work Growing in Europe? In J. O' Reilly, & C. Fagan ( Eds.), *Part-Time Prospects: An*

- International Comparison of Part-Time Work in Europe*(pp35-55), *North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Stier, H., & Lewin-Epstein N. (2000). Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family. *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course. *The American Journal of Sociology*, 106(6), 1731-1760.
- Tilly, C. (1996). *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. USA: Temple University Press.
- Tijdens, K. G. (2002). Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union. *Feminist Economics*, 8(1), 71-99.
- Tomlinson, J. (2006). Women's Work-life Balance Trajectories in the UK: Reformulating Choice and Constraint in Transitions Through Part-Time Work across the Life-course. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 365-382.
- Treas, J., & Widmer, E. D. (2000). Married Women's Employment over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective. *Social Force*, 78(4), 1409-1436.
- Valentine, G. (1997). Tell me about...:Using interview as a research methodology. In R. Flowerdew & D. Martin (Eds.), *Methods in human geography: A guide for students doing a research project* (pp. 110-126). Essex, UK: Longman.
- Waite, L. J. (1980). Working Wives and the Family Life Cycle. *The American Journal of Sociology*, 86(2), 272-294. In J. O' Reilly, & C. Fagan (Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Walsh, J. (1999). Myth and Counter-Myth: An Analysis of Part-Time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours. *Work, Employment and Society*, 13(2), 179-203.
- Yu, W. (2002) Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan. *Sociological Forum*, 17(3), 493-523.

## 訪談大綱

### 一、 就業歷程

1. 您目前從事的工作為何（職業型態、工作內容）？一週的工作狀況為何（工時安排、固定與否）？已持續多久？
2. 您在這份工作之前有無工作（婚育前、婚育後）？  
→若有，從事過什麼工作？公司（或單位）、職位為何？各持續多久的時間？  
→若沒有，為什麼選擇不就業？

### 二、 為何選擇從事部分工時工作

1. 您是在哪個時間點決定要從事部分工時工作的？家庭當時狀況的如何（ex:孩子年齡與就學狀況、照顧網絡、家內分工、夫妻雙方工作與收入）？
2. 為什麼選擇部分工時的工作型態？主因為何？當時還會考量哪些面向？
3. 您如何找到這份工作的？在尋找適合的部分工時工作時，符合您條件的工作夠多嗎（原本專長、預期薪資）？
4. 對於您的考量與選擇，家人的態度為何（丈夫、孩子、手足、妯娌、公婆、父母）？他們的態度是否影響您的決定？您的決定是否影響與他們的關係？
5. 若僅考量自己的意願，部分工時工作是您最理想的就業型態嗎？

### 三、 從事部分工時工作對生活的影響

1. 您如何安排工作與工作外的時間？
2. 對於以下三個面向的感受為何？與過去的工作經驗相比有無差異？
  - (1) 個人面向  
→平常可運用的個人時間有無增加（用於工作、照顧及家務外的時間）？  
→可支配所得增加或減少？金錢運用彈性的高低？經濟獨立的程度如何？
  - (2) 家庭面向  
→與過去相比（有全職工作或未就業），從事部分工時工作是否能降低家庭與工

作間的兩難程度？

→家內分工與經濟決策權有無您因工作型態的轉換而改變？

### (3) 工作面向

→對於工作環境、工作內容、工作薪資、工作福利、工作前景的滿意程度？

→與雇主、同事間的相處情況？

3. 整體而言，您是否喜歡目前的生活狀況？上述三個面向中您最滿意與最滿意哪個面向？是否會影響您持續這份工作的意願？
4. 如果您有機會再做一次選擇，您是否會改變當初的決定？

## 四、 未來的規劃

1. 對您而言，目前這份工作會是暫時或是長期的？
2. 在什麼情況下，您有可能改變目前的就業型態(ex:孩子幾歲後)？

## 五、 對政策環境的看法

1. 您是否有參加勞工保險或國民年金？您覺得以目前的工作型態而言，退休後是否能獲得足夠的保障？
2. 您認為國家目前提供的保險、福利體系是否有照顧到從事部分工時工作的勞動者？有何建議？
3. 部分研究指出部分工時工作與全職工作間有著不平等的待遇，譬如擁有較差的工作條件（薪資、福利、升遷機會、任期長短、固定與否）。您同意這樣的看法嗎？您的經驗為何？

## 訪談同意書

您好，我是台灣大學社會工作學研究所的學生何雨威，目前正在進行碩士論文的研究，想探討有「在子女未成年時從事部分工時工作經驗」的媽媽們，選擇此工作型態的原因、決定過程，以及工作的經驗。

因此，研究非常需要您的參與，您的分享將能協助我更深入的了解研究議題，同時也期待透過研究發現，對目前的部分工時就業環境與相關政策提出具體的建議。

一次的訪談大約需要 1 個半小時左右，時間地點的選擇會依您方便彈性安排。此外，為完整保留您所提供的資料，我將經由您的同意，於訪談時進行全程錄音，內容僅作為論文分析之用，絕不另做他用；而在您個人資料及隱私的部分，我也將運用匿名等方式做保密的處理，論文中不會出現任何可辨識出您身分的資訊，希望您放心的分享自己的經驗與感受。

在訪談進行前，我有義務先讓您知道您所擁有的一些權利：

1. 是否接受訪談全視您的意願而定，若是您在訪談過程中改變心意，可隨時向研究者表達不想繼續參與研究的意願。
2. 在訪談過程中，對於任何不想回答的問題，您有拒絕回答的權利。

非常希望有這個機會能跟您聊聊，因為我相信每位受訪者的經驗與感受都是獨一無二的，沒有所謂的對錯或優劣，所以您的所有分享對我而言都將是非常寶貴的資訊。誠摯邀請您參與本研究，若您同意上述的內容，請您於下方簽名表示願意參與本研究，謝謝您！

研究參與者簽名\_\_\_\_\_

日期： 年 月