

部分工时：工作家庭平衡？或性别陷阱？

刘梅君

（“国立”政治大学 劳工研究所，台湾 台北）

摘要：研究发现，台湾地区名之为“部分工时”的工作，有着工时过长、工作时段不确定、工作稳定性低的特质，因此部分工时型态，无法有效缓和劳工所面临的家庭与工作的困境；其次，部分工时工作具有双面性，在提供更多就业机会的同时，也可能是个陷阱，特别对女性而言，因为部分工时工作的劳动条件低劣，社会安全保障不足，且回复全职的机会有限；更严重的是，部分工时工作撼动了传统性别规范，致使女性仍承担主要的家庭照顾责任，且经济依赖的处境仍持续存在，女性的从属地位亦无翻转的可能。

关键词：部分时间工作；工作与家庭平衡；性别陷阱

DOI 编号：10.3969/j.issn.1007-3698.2010.06.003

中图分类号：D442.7

文献标识码：A

文章编号：1007-3698(2010)06-0029-06

近一二十年来，国际社会及工业先进国家对照顾议题的关注，有增无减，其中一个主要原因是，20世纪80年代，福利国家因应持续紧缩的财政支出，导致福利大幅削减，然而女性进入就业市场的比例，却仍持续大幅提升，这使得家庭照顾问题与挑战因而凸显出来。在许多面临照顾危机的工业先进国家中，部分工时制度因而成为平衡工作与家庭冲突的重要手段。这些年来台湾也有学者主张，台湾偏低的女性劳动参与率，可以藉由部分工时工作来开发潜在的妇女劳动力，此举不但可提高妇女劳动参与率，同时也能让女性兼顾家庭。但事实是否如此，究竟部分工时型态是否能成为平衡工作与家庭双方重担与冲突的手段，还是它不仅无法达成平衡的目标，反而是种性别陷阱，女性不因从事有酬劳动后，得以从传统性别角色中解放出来。

一、部分工时制度推动背后的官方算盘

针对部分工时的最早政策是出现在1992年台湾地方政府核定之“第二期加强就业服务方案”，同年亦公布“雇用部分时间工作劳工实施要点”，1994年另依据《就业服务法》发布另一函示，该函所载的工作目标有关“加强妇女就业服务”的任务建议之

第二点指出：调查地区内事业单位愿提供之部分工时及论件计酬就业机会，以推展部分时间工作之就业服务工作；及第三点：鼓励公、民营事业单位实施部分时间工作制、弹性工作时间制。

20世纪90年代，台湾地方政府也多次委托部分工时制度的研拟，亦针对雇主对部分工时实施上所遇到的劳动基准疑义，举行多次的研讨座谈，此种态度一直延续至千禧年后的政党轮替亦不改变。例如千禧年当年年初“行政院”经建会表示要研拟促进妇女就业方案，其中包括提高妇女部分工时及二度就业该项政策目标。劳工委员会更于2003年发布《雇用部分时间工作劳工参考手册》，来取代前述1992年公布的要点。不仅如此，同时更提出了《新世纪妇女劳动政策》。其中政策重点之一，即“研议部分工时法制化，开发部分工时工作，提升妇女就业机会”，明确将提升妇女就业机会的目标，聚焦于部分工时工作型态的开发上。

到了2009年在劳委会《幸福新力量促进妇女就业计划》中，也再度强调就业服务的重点工作要“协助倡导性别工作平等法，加强部分工时及短期人力之媒合工作，以协助有短期人力需求之雇主人力补充，排除女性就业障碍。”同时，这几年在劳委

收稿日期：2010-11-05

作者简介：刘梅君，女，台湾“国立”政治大学劳工研究所教授，主要研究方向为妇女劳动议题、劳动社会学。

会的官方出版的《台湾劳工》双月刊中,也不乏劳委会会内人员对若干国家部分工时制度的介绍。例如,2008年第15期的《台湾劳工》,陈湘芬就介绍了荷兰推动部分工时工作的经验,引介文字中很重要的讯息,即此种工时型态是既可提升妇女劳动参与,又可使妇女兼顾家庭与工作角色。^[1]

总之,20世纪90年代以来,透过台湾“政府”政策宣示、计划方案的推动,及一些研究报告的倡议,部分工时型态似乎被论述为有利于促进妇女就业,且附带也能与妇女家务角色相容。究竟这样的一种论述是否与现实吻合?以下先来检视台湾地区的“部分工时”究竟实际状况如何,其次再来看看妇女部分工时工作的相关统计,最后再就部分工时型态与妇女就业之关系的研究进行讨论。

二、台湾地区部分工时的样貌

台湾地区的“部分工时”,其实很难以字面意思去理解。根据劳工委员会2003年编印的《雇用部分时间工作劳工手册》,部分工时劳工的定义是:其工作时间,较该事业单位内之全时劳工工作时间(通常为法定工时或企业所定工作时间),有相当程度缩短之劳工,其缩短之时数由劳资双方协商订定。然而何谓“相当程度缩短”,其判断基准与范围,并未明示于手册中。因此诚如邱骏彦的质疑,“部分工时”于每日、每周或每月的计算方式该如何,没有明确规范;同时全时劳工的参考对象也没指明,是指同类工作或同职业之最长或最短工时为比较基准。^[2]

由于各国环境脉络差异很大,因此统计上定义部分工时劳工的方式也不相同,但大抵上为三种方式:劳工主观认定、设定一工时门槛、或同时采用上述两种方式。目前台湾在部分工时劳动统计上,是采受访者主观认定是否是部分工时劳工,再加上以每周工时未滿35小时为判断基准。

然而前述的这番定义,放到现实去检视时,几乎走样。根据黄琬玲的田野调查,台湾的雇主在招募时,惯常采“兼职”来指涉部分工时工作、以与“全职/正职”区别,一般而言,“兼职”工作是指工作时段及工作时数的不固定,以别于工作时段与工时数固定的“全职/正职”工作。^[3]但工作时段及工作时数的不固定,对有家庭照顾负担的女性,究竟是利是弊,那就得看其不固定的实际状况。Liechty &

Anderson 研究发现,部分工时工作的时间安排,往往不符合劳工的弹性需求,因而形容这类的弹性为“强迫弹性”(Forced Flexibility)。^[4]

台湾实际“部分工时”工作的特质,除了具有时段及时数的不固定外,另一项特性也不能忽略,那就是,台湾部分工时工作的工作时数普遍偏高。2007年的调查显示,每周工时长达40小时以上者,高达24%以上;46.5%的人每周工时长达30小时以上。黄琬玲的田野调查发现,企业“兼职”招募广告所明订的工作时间,其实与一般人认知的正职全时员工不相上下,甚至超过劳动基准法所规范的“法定正常工时”。由此可见,存在于台湾地区劳动力市场上实际的“部分工时”,与一般认知下的部分时间,存在相当的落差。或许也因此使得此种工时型态,要取得与家庭责任的兼容上,存在一定程度的难度。

三、台湾地区已婚妇女从事部分工时现况

台湾地区女性部分工时劳工中,具有家庭主妇身份的比例从2004年的37.8%,下降到2007年的29.9%,值得注意的是,从事部分工时的家庭主妇当中,有52.9%的确是“因家庭因素无法担任全时工作”而选择部分工时工作。这个数据搭配上前述部分工时者中仅有29.9%为家庭主妇来看,台湾部分工时工作者中,因为是家庭主妇且限于家庭因素无法从事全时工作的比例,仅一成多而已(29.9%家庭主妇中的52.9%)。此时值得我们深究的是,究竟是部分工时工作型态,对家庭主妇身份之女性有排斥(例如不喜欢雇用这种身份者)。或是如上所述,台湾的部分工时工作型态工时偏高、时段不固定,导致家庭主妇也无法兼顾家庭照顾。目前囿于统计不足,无法确切回答,但此数据可确定的是,台湾地区已婚妇女藉由部分工时来兼顾家庭照顾责任的比比例的确不高。

四、部分工时与家庭照顾兼容吗?

台湾地区许多相关研究都表示,子女照顾问题是妇女从事全时工作的主要障碍。政府的调查统计报告也显示,因婚育退出就业市场的比例,这二十年来是持续增加,退出后能成功复职的比例仅约五成左右。也有不少研究指出,台湾因缺乏托儿设施,因此有学龄前子女的妇女,从事部分工时工作

的比例并不高,这是否表示,对许多有学龄前子女的妇女而言,部分工时工作仍无法令其兼顾该照顾责任。前述指出台湾部分工时工作的工时并不短,且时间“不固定”的特性,的确很难让部分工时工作型态,成为可以平衡工作与家庭责任的策略选择。

从企业组织的立场来看,许多组织提供弹性工作安排,主要是为了增加人力运用的弹性与降低劳动成本,劳工的家庭需求并非组织的首要考虑。^{[5](P43-56)}^[6]McRae的研究也印证前述发现,其研究指出,管理者反而较偏好雇用无家庭负担的劳工,有子女的女性不被认为适合从事部分工时工作。^[7]

此外,台湾地区的部分工时调查结果中有一点饶富反思性,那就是大多数从事部分工时妇女,未来想继续从事部分工时的比例,高于想转换至全时工作的比例。究竟这样的调查结果,是支持了Hakim的偏好理论,还是另有隐情?可能的隐情会不会是这些部分工时妇女,面临的是一个根本无法转换至全时工作的庞大结构性障碍。

以上是就部分工时是否在客观现实上,能否成为女性兼顾家庭责任的一种制度选择的讨论。接下来要深究的是价值选择的问题,亦即政府应不应该公开倡议部分工时型态,并政策上作为妇女就业促进的方向,且期望能达成妇女兼顾家庭责任的目标,这里牵涉可欲或不可欲的价值判断与抉择。

五、部分工时女性化及自主性争议

(一)部分工时女性化的趋势

一般而言,部分工时工作常被认为是许多欧美国家平衡工作与家庭需求的方法。^{[8][9]}但这类平衡措施是存在着性别差异的。例如Drew & Emerek一项针对欧盟国家两性就业选择的研究发现,与男性相比,较多数的女性即使以收入减少及职涯发展受限为代价,仍选择部分工时工作,主要考虑是为了调和工作与家庭需求;^[10]Beechey & Perkins也指出,家务的性别分工,特别是已婚妇女往往负担养育子女、照顾老人或身心障碍者家人的责任,是项责任的承担,解释了女性何以从事部分工时工作的原因。^[11]Glezer & Wolcott的研究表明,子女养育这件事对母亲的就业产生极大影响的情况下(对男性的影响则不大),女性不同于男性,会为了家庭需求而调整工作时间。这种行为倾向在有提供普及公

共托育及照顾服务的北欧国家亦然,北欧国家男女的家庭角色分工也仍存在性别差异。如B. J. mberg的研究即指出,瑞典的女性较男性更容易选择采取减少工作或加班时间的方式,或采取家庭友善措施,来因应家庭的需求。^{[12](P57-74)}

因此,欧洲部分工时工作出现女性化的发展趋势,普遍被认为与女性的婚姻状态及子女养育责任有关。Meulders及Burchell等人分析欧洲部分工时的性别与年龄的分布,均不约而同地指出欧洲男性部分工时劳工的年龄集中于16—19岁及50岁以上,但女性却是从25岁左右开始从事部分工时工作,到35—49岁时达到高峰,很明显这个区段年龄层的已婚女性,面临的是生命周期当中,母职负荷最重的期间,必须采取就业调和策略以为因应,部分工时工作型态就成为重要的调和手段。^{[13][14](P210-246)}

总之,诚如Beechey & Perkins所言,即使今天大多数的工业先进国家已普遍接受妇女参与劳动市场,但在观念及作为上,仍认为女性就业不能干扰其家庭照顾责任。因此当妇女仍执意要就业时,女性个人就必须承受母亲与劳工这两个角色所带来的冲突,在此情形下,部分工时工作被视为是女性调和与工作与家人角色冲突的最佳策略。

(二)非自愿的压迫与社会排除

现象上看到部分工时工作朝女性化方向发展,接下来我们要关心的是,部分工时工作的选择,究竟是出自“自愿”或“非自愿”。^[15]这两种截然不同的意向,就行为结果来看,是不涉及此处兼容性的争辩,因为无论是自愿或非自愿,总是最终作了部分工时的选择,以便希望能够兼顾家庭责任,但此种希望能兼容的安排,却可能是建立在对女性自主性压缩的基础上,因而具有深刻的性别意涵。

关于“自愿”或“非自愿”的提问,涉及的是政策价值选择的问题,亦即政府应不应该公开倡议部分工时型态,并于政策上将妇女就业促进方向导向此种工作型态上。这里牵涉到可欲或不可欲的价值判断与抉择。

针对这个问题,笔者将从以下两方面来进行讨论。首先要关注的是部分工时工作的客观劳动条件与权益,是如何被评价的。首先,就客观的劳动条件与权益来观察,不少研究对部分工时制度所产生的影响有许多的关注,如Hein指出部分工时与

一般典型劳工比较起来,较不易达到法律保障的最低标准。^[16] Gergory & Connolly 研究显示,社会安全制度中所订定伤病、残废或退休给付的资格与标准,部分工时者往往被排除于请领给付的资格外,或者是即使有得到给付,却是较低水平的给付。^[17] Meulders 等人的研究也表示部分工时工作具有不稳定特质,雇主多使用于季节性及临时性工作上,或组织结构调整时会使用这类工作型态。Beechey & Perkins 对雇主的访谈甚至发现,大多数雇主没有提供女性部分工时者劳工津贴或红利等的补助,因为这些雇主认为,其所提供的部分工时工作本身就是一项协助女性平衡工作家庭的福利了!也因此,部分工时者若有超过原定时间工作时,大多无法获得加班费。这个现象透露出来的意涵,正如 Hein 指出的,部分工时是一种被期待有“时间弹性”的工作,时间安排往往具有不稳定特性,可能需要随时处于待命加班的状态。

台湾部分工时者所面对的劳动条件究竟如何呢?以劳委会 2007 年执行的部分工时综合实况调查来看,部分工时者的计薪方式,高达 71%,是“时薪制”。月平均薪资为 13346 台币,若是家庭主妇从事部分工时工作,则月平均薪资更低,仅 12349 元,不仅低于部分工时者的平均月领薪资,也低于女性部分工时者的月平均数。至于享有的福利措施中,以年节及年终奖金最高,但也仅 61% 的部分工时劳工表示有而已,其他各种各样福利措施,部分工时者能获得的比例均不及半数。至于休假休息等福利,则情况更差。

若从雇主这方面来看,企业并不透过部分工时的方式来招募专业技术人员,因此部分工时工作的内容,大多集中于低技术层级的非核心工作。^[18] 这类被区隔在次级劳动力市场的非核心劳工,自然面对的是较低劣的劳动条件与福利。

部分工时工作薪资等劳动条件水平的低落,工时长短固然是影响因素之一,但却非整个故事的全貌。Tam 的部分工时研究指出,由于部分工时者通常属于较低阶层的工作,因此多被排除于组织的福利、休假、训练及年终叙薪的资格外。甚至,部分工时越普遍的地方,女性薪资层级就越低。另外,雇主对部分工时者的人力投资,意愿较低,升迁机会也因而受影响。^[19]

总之,部分工时者所面对的劳动条件与权益,

如 Bardasi & Gornick 所言,在劳动市场中仍受到歧视与不平等待遇。笔者认为此种次等劳工的地位,是台湾地方政府公开推动部分工时制度时,必须要正视的问题,特别是当前台湾地方政府大力推动性别主流化的时候,部分工时制度对不同性别所造成的差异影响,实不应忽略。^[20]

其次,部分工时背后涉及“自愿”或“非自愿”的意愿问题,有着性别反思的深刻意涵。工作家庭平衡议题,于欧美社会受到的关注方兴未艾,许多国家甚至于政府体制内成立相关推动机制,但工作与家庭两领域实际上是沿着性别界线予以分隔,因此如前文讨论指出,工作与家庭平衡措施实际上存在性别差异,因此该议题必然涉及性别意涵,近来受到越来越多研究者的检视批判。

例如, Walsh 对部分工时型态之作为一种家庭工作的平衡措施提出警告,她认为即便此种工作型态可以减缓女性蜡烛两头烧的窘境,但对女性而言,女性工作非专属职场活动,非职场的家庭亦是其工作的场域,因此妇女劳动实际上是从不间断,结果是其休闲需求、社会生活的参与及经济情况的好坏,经常被忽略。笔者非常同意这样的观点,即便我们暂时同意部分工时型态是一种家庭工作平衡的措施,但该立论成立的前提,显然是站在家庭中心的立场上,而非站在女性权利福祉之立场的一种主张。

在传统性别观念与社会规范下,作为家庭友善策略措施的部分工时型态,会导致若干性别后果,如 Liechty & Andersen 认为,部分工时型态反而会扩大原已存在的性别与社会阶级的差异,也会强化两性传统的性别角色。^{[21](P140-149)} 这是因为父权社会仍将主要照顾责任视为是女性的责任,这使得为了平衡家庭需求,而选择弹性工作的女性人数,始终远多于男性人数,结果是如 Hill 等人所指出的,企业所提供的部分工时措施,实质上几乎成为专属女性的措施。^[22]

不仅如此, Burchel & Hein 认为女性从事部分工时工作的结果,是强化男性作为主要养家者的角色,女性成为经济依赖者的角色不变。更令人忧心的是女性为工作与家庭平衡,舍全时就部分工时的行为,不因为实际上女性有外出从事工作,而动摇了家庭责任是女人责任的这种传统规范。^{[23][24]} 很显然,传统性别规范使男性在承担家庭照顾责任

上,具有高度的选择性,因而作为平衡工作与家庭措施的部分工时型态,在男性无社会压力的情况下,自然不会成为男性的就业选项。

部分工时对女性的影响不仅止于上述这些方面。Webber & Williams 的研究更进一步指出,部分工时工作对不同阶层的女性也产生不同的影响。对高阶女性而言,部分工时工作被视为是解决育儿问题的暂时性措施;但对低阶女性而言,部分工时工作是这些女性服膺既有规范,成为好母亲的一种选择,但其却也必须付出低劣劳动条件的代价。后者其实更潜藏女性主义的意义。如果低劣的劳动条件,如 Webber & Williams 所指出,往往使得女性选择成为家庭主妇,则甚至追究的更大议题是女性自主的问题。

正因为部分工时基本上是偏向不稳定、且劳动条件较差的一种工作型态,因此女性集中度偏高的部分工时工作所产生的性别后果是,劳动力市场已经存在的性别职业隔离,在部分工时工作上更加恶化,同时也使得女性劳动力边缘化的问题更是雪上加霜。这个现象颇受国际社会关注。OECD 去年出版的《2008 荷兰经济调查》(Economic Survey of the Netherlands 2008)特别关注到荷兰女性部分工时比例成长的现象。该调查报告指出,部分工时就业会造成女性职涯发展的障碍,且因为部分工时极大比例是女性劳工从事,因此所造成的隔离现象具有高度的持续性,结果是女性难以脱离次级的劳动力市场。这种情况 O'Reilly & Bothfeld 形容得很好,他们认为实质上这是一个对女性的“隐性的社会排除过程”。^[25]

英国的研究发现,约有 1/4 的女性转换到部分工时工作后,经历的是一个职业向下流动的历程。^[26]不仅如此,落入部分工时工作后,根据 O'Reilly & Bothfeld 的研究显示,能回复至全时工作的可能性不高。甚至, Beechey & Perkins 认为随着转换到部分工时工作后,是失去原有的就业保障。不仅如此,由于女性因家庭而转换至部分工时工作,回复全时的机会小,因而持续滞留于劳动条件差的工作上,若又缺乏社会支持,女性极易落入工作贫穷的状况里。更且由于部分工时劳动条件低劣,且常常被排除于社会安全保障之外,因此女性高度集中于部分工时型态上的事实,令学者忧心忡忡,他们认为女性从事部分工时工作,极易陷入“危险雇

用的贫民窟化的陷阱”里(Ghettoized Trap of Precarious Employment)。

台湾的研究也有类似国外的看法,如徐美及林圣勋认为,低劣的劳动条件与缺乏发展性,使得部分工时工作无法提升女性就业水平外,更严重的是女性人力资源遭受扭曲与浪费。^[27]何琇伊从性别批判的角度检视部分工时型态时,更直言该政策是立足于将女性定位于家庭照顾角色,结果是不仅强化了女性的家庭责任,也强化了女性在劳动力市场的次级地位。与此同时,台湾地方政府也巧妙地规避了家庭政策的表态,她认为这是一场“父权、资本与国家三赢”的政策,然而“对部分工时妇女而言,却是全盘皆输”。^[28]

六、结语

在因应家庭照顾危机的出路中,部分工时型态在许多已开发国家被广为采用。此种工时型态不仅被论述为可以让劳工兼顾家庭,也被视为是女性人力资源不被浪费的一项好策略,然而此种人力使用策略,具有高度国家及父权中心的思维,从而忽略了部分工时型态对女性职业生涯的负面影响,与其强化既有传统性别规范对女性所产生的压迫。

由台湾地区目前的经验来看,显然部分工时型态是无法平衡家庭与工作的冲突,更值得重视的是,部分工时作为解决家庭照顾危机,所隐含的性别压迫。国际上的许多研究报告显示,部分工时工作具有双面性,可能提供了更多的就业机会与过渡至全职前的准备,但同时也可能是个陷阱,特别是对女性而言,部分工时工作劳动条件条件低劣,社会保障不足,且回复全职的机会有限;更严重的是,部分工时工作撼动不了传统性别规范,从事这类性质工作的女性,仍被视为是家庭照顾责任的主要承担者,且因经济上仍有赖男性支持,因而在两性权力关系上,女性仍处于从属地位。

[参考文献]

- [1] 陈湘芬. 推动部分工时工作的荷兰经验[J]. 台湾劳工, 2008, (15).
- [2] 邱骏彦. 部分工作时间法制化之研究[R]. 台北:“行政院”劳工委员会委托研究, 2001.
- [3] 黄琬玲. 真正的“自由选择”? ——以妇女部分工时工作者为例[D]. 台北:政治大学劳工研究所硕士论文,

- 2009.
- [4] Liechty, Janet M. & Anderson, Elaine A. Flexible Workplace Policies: Lessons From the Federal Alternative Work Schedules Act[J]. *Family Relations*, 2007, (56).
- [5] Glezer, Helen & Wolcott, Ilene. *Conflicting Commitments: Working Mothers and Fathers in Australia* [A]. Haas Linda L., Hwang Philip: *Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace* [M]. Sage: USA, 2000.
- [6] Sheridan, Alison & Conway, Lou. Workplace Flexibility: Reconciling the Needs of Employers and Employees [J]. *Women in Management Review*, 2001, (16).
- [7] McRae, Susan. Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: a Consideration of Hakim's Preference Theory [J]. *The British Journal of Sociology*, 2003, (54).
- [8] Walsh, Janet. Myths and Counter - Myths: An Analysis of Part - time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours [J]. *Work, Employment and Society*, 1999, (13).
- [9] Webber, Gretchen & Williams, Christine. Mothers in "Good" and "Bad" Part - time Jobs [J]. *Gender & Society*, 2008, (22).
- [10] Drew, E., Emerek, R. & E. Mahon. *Women, Work and Families in Europe* [M]. Routledge: London and NY, 1998.
- [11] Beechey, Veronica & Perkins, Tessa. *A Matter of Hours: Women, Part - time Work and the Labor Market* [M]. Polity Press: UK, 1987.
- [12] Björnberg, Ulla. *Equality and Backlash: Family, Gender, and Social Policy in Sweden* [A]. Haas Linda L., Hwang Philip(eds). *Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace* [M]. Sage: USA, 2000.
- [13] Meulders, Daniele, Plasman, Robert & Stricht, Vander Valerie. *Position of Women on the Labor Market in the European Community* [M]. Dartmouth: Aldershot, 1993.
- [14] Burchell, Brendan J., Dale, Angela & Joshi Heather. Part - time Work Among British Women [A]. Hans - Peter Blossfeld, Hakim Catherine (eds). *Between Equalization and Marginalization* [M]. Oxford, UK: Oxford University Press, 1997.
- [15] Walters, Sally. Making the Best of a Bad Job? Female Part - Timers' Orientations and Attitudes to Work [J]. *Gender, Work and Organization*, 2005, (12).
- [16] Hein, Catherine. *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* [M]. ILO: Geneva, 2005.
- [17] Gergory, Mary & Connolly, Sara. Feature: The Price of Reconciliation Part - Time Work, Families and Women's Satisfaction [J]. *The Economic Journal*, 2008, (118).
- [18] 李诚, 辛炳隆, 成之约. *劳动力弹性化与非典型雇用* [R]. 台北: "行政院"劳工委员会委托研究, 2000.
- [19] Tam, May. *Part - Time Employment: A Bridge or a Trap?* [M]. Avebury: USA, 1997.
- [20] Bardasi, E. & Gornick, J. C. Working for Less? Women's Part - time Wage Penalties Across Countries [J]. *Feminist Economics*, 2008, (14).
- [21] Hojgaard, Lis. *Workplace Culture, Family - Supportive Policies and Gender Differences* [A]. Drew Eileen, Emerek Ruth, Mahon Evelyn(eds). *Women, Work and the Family in Europe* [M]. Routledge: London and NY, 1998.
- [22] Hill, E., Jeffrey, M? rtinson, Vjolca & Maria. *New - Concept Part - Time Employment as a Work - Family Adaptive Strategy for Women Professionals with Small Children* [J]. *Family Relations*, 2004, (53).
- [23] Warren, Tracey. *Divergent Female Part - time Employment in Britain and Denmark and the Implications for Gender Equity* [J]. *The Editorial Board of Sociological Review*, 2001, (49).
- [24] Perry, Stephen. *Part - time Work and Returning to Work after the Birth of the First Child* [J]. *Applied Economics*, 1990, (9).
- [25] O'Reilly, Jacqueline & Bothfeld, Silke. *What Happens after Working Part Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany* [J]. *Cambridge Journal of Economic*, 2002, (26).
- [26] Connolly, Sara & Gergory, Mary. *Moving Down: Women's Part - Time Work and Occupational Change in Britain 1991—2001* [J]. *The Economic Journal*, 2008, (118).
- [27] 徐美, 林圣勋. *妇女从业身份与幼儿看护之探讨* [C]. 台北: 台湾经济学会年会论文集, 2001.
- [28] 何伊. *劳动力弹性化的性别批判——以部分工时为例* [D]. 台北: 政治大学劳工研究所硕士论文, 2003.