

台灣就業人口的工時與對工時的偏好

陳淑芳

國立中央大學人力資源管理研究所研究生

李 誠

國立中央大學人力資源管理研究所教授

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

21 世紀開始，台灣正式邁入了知識經濟時代，因此傳統製造業的體力勞工愈來愈少。相形之下，服務業、金融業、知識工作者的人數卻與日俱增，而且這些行業、職業的特性，使得員工工作時間的需求跳脫出傳統的固定工時與固定時段。而政府亦在 2000 年修訂了勞基法的工時規範，使工作時間更具彈性。

就雇主方面而言，在目前不景氣的經濟環境中，雇主亦希望透過彈性運用員工的方式，以減少企業人力成本。對於員工來說，隨著社會觀念不斷地進步與開放，人們逐漸意識到工作不應該是生活中的全部。尤其是雙薪家庭的父母，能夠陪伴孩子與家人的時間少的可憐，卻將一天中大多數的時間拿來處理公事、陪伴同事，這對於親情與孩子的成長衝擊性甚大。雖然努力工作、賺取加班費可以獲得更優越的物質生活享受，但是卻給現代的家庭與員工帶來極大的壓力。於是近年來，家庭與休閒逐漸為人所重視。

綜合上述的考量，無論是雇主或員工，似乎都在循求工時的彈性運用作為解套的途徑。台灣現行工時的狀況如何？員工需求的工時與現狀之差異？工時彈性的運用到底如何協助雇主與員工呢？為了解開這些疑問，因而有了以下的研究目的。

第二節 研究目的

對於台灣而言，邁向工時彈性化之路是勢在必行。因為在經濟全球化的情況下，雇主非常需要彈性化的工時，因此本研究的目的在：

- 一、 探討台灣現行的工時狀況。
- 二、 影響員工工時長短的因素
- 三、 雇主與員工對於工時彈性化的需求。
- 四、 提升工時彈性化的可行方法。

根據以上研究目的，本文的結構如下：除第一章緒論外，第二章是文獻回顧，第三章研究方法，第四章實證的研究結果，第五章為結論與建議。

第二章 文獻回顧

第一節 工作時間

無論有酬或無酬，「工作」是員工向雇主提供某一段「責任時間」（Lewis, 2004）。用「責任」一辭乃因雇主給付員工薪資，藉以換取員工提供的時間。而工作時間的長短的計算，雇主通常以員工所需承擔的工作總數去計算，所以工作時間即為以每一個「工作」為基礎的平均時間。但就員工而言，他們實際上工作的時間當然超過「每一個工作」所需付出的量（Rones, Ilg, and Gardner, 1997）。

承上所述，工作時間是一項重要的勞動條件（林國榮、李秉正、徐世勳，1998），在此約定的時間內，雇主得指揮勞工從事某些工作（邱駿彥，2000）。對員工而言，工作時間的長短，不僅攸關其所得、工作安全與自由支配時間，也影響到其家庭與社會生活；就事業單位而言，工作時間直接影響工作分派、設備利用及生產成本與經營效益；就整體經濟及社會而言，工時調整不僅涉及國民休閒生活及人們對交通、公共設施之需求外，更攸關國民所得、物價以及產業與就業結構的調整（林國榮、李秉正、徐世勳，1998）。

台灣現行勞動基準法將工作時間制度分為兩種：正常工時與延長工時。「正常工時」規定於勞動基準法第三十條第一項：勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。此外，為使零碎工時集中運用、解決企業排班困難問題，另於九十一年底修正同條第二項「二週變形工時」規定，該規定為：前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。而且為了落實放寬工時彈性之立法意旨，勞委會已於九十二年三月三十一日指定所有適用勞動基準法之行業，皆可依上開規定實施「二週變形工時」制度。同時還在同法第三十條第三項增定：經中央主管機關指定之行業，第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。此即為所稱之「八週彈性工時」規定。勞委會已指定

「經勞委會指定適用該法第三十條之一之行業」、「製造業」、「營造業」...等行業，皆適用勞基法第三十條第三項規定（行政院勞工委員會網站，2006）。

至於工作時間制度的另一種類型則為「延長工時」。台灣勞動基準法中有關延長工作時間規定原本相當嚴格，除需具備法定原因外，對於延長工作時間之程序，以及男女工、各行業之延長工時時數皆相當限制，勞資時生困擾，各界迭有應予修正之意見。依修正後之規定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，即可延長工時。惟基於健康考量，每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時。另為促進兩性工作平等，使男女勞工之延長工作時數一致化，一個月皆不得超過四十六小時。但是如遇天災、事變或突發事件，有延長工時之必要者，雇主得依同法第三十二條第二項規定延長勞工工作時間，無需先徵得工會或勞工之同意。但應於延長開始後二十四小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查（行政院勞工委員會網站，2006）。

第二節 彈性工時

彈性工時制度起源於西德1950年代至1960年代的經濟奇蹟時期，其主要動機是為將更多家庭主婦導入經濟社會中，以消除勞工短缺現象，為了使婦女們加入工作行列，Christel Kaemerer 女士建議企業經營者容許員工在不影響服務效率和他人的工作情形下，自由選擇適合個人作息之工作時間，使婦女們能夠兼顧家務及工作。時代演變至今，推行彈性工時模式，是OECD多數國家廣泛用以促進就業增加的重要策略之一（萬建邦，2004）。

彈性工時制度在定義上並不包含固定的班表，因此易於調整以符合公司或是個人的需求（Ole Giebel, Daniela Janßen, Carsten Schomann, and Friengelm Nachreiner, 2004）。尤其彈性工時制度可以滿足某些組織目標，例如提高競爭力與生產力、促進組織變革，以及改善招募品質與員工留任；對於個人而言，彈性工時制度有助於調節工作與家庭需求，同時使得個人能平衡這兩者間的責任（Papalexandris and Kramar, 1997）。所以，彈性工時制度在世界各地愈來愈受歡迎、愈來愈普遍（Costa et al., 2004）。

既然說是「彈性」，則彈性工時制度的種類即不只單一樣貌，列舉如下（Papalexandris and Kramar, 1997）：

一、工作「時間」安排的彈性，例如：彈性時間、年度工作時數、每週四個工作

天、個人或集體的工時管理。

二、工作「時數」的彈性，例如：部份工時工作、工作分享、每週最多32小時的工作、壓縮工時等。或者是工作時間可以被分散的彈性，如工作中的休假、家庭照顧假等。

三、工作「地點」的彈性，例如電傳工作、結合在家與辦公室的工作。

此外，針對最常被使用的彈性工時模式與其相對應之特色亦說明如表一：

表一 彈性工時模式與特色

彈性工時模式	特色
能力導向、多變的工時 (待命工作)	1.整體的名義上工時，如「一個月」 2.員工通常被突然請來工作，而且依實際工作量給薪 3.雇主決定權較大
頻寬模式	1.在某限度內的工作量多變，因而影響收入與休息日的數目 2.每週工時的上下限約定，決定了可以選擇的範圍
彈性時間	1.將每天的工作區分成要到辦公室的核心時間以及彈性時間，以符合個人需求 2.將某段時間具體列入排定的時間表 3.有限的或無限的時間存款通常會被計算到下一個會計年度
可變工時	1.彈性時間的新變化，亦即核心時間與彈性時間並無區分 2.在預定的時間範圍內，工作時間可以自由選擇
替換工時	同一辦公地點在不同工作時間由數名員工共同使用
工作分享	1.由兩個以上員工共同分擔一個工作有關地點、工時持續性以及內容等方面 2.責任由數人共同承擔；並且擁有通知的代理權與代理責任
年度工時	1.針對個人名義上的一年工時之協議，但整年工時的安排取決於工作量 2.即使一年中工作時數變化範圍很廣，但雇主仍將一年的薪資按月給付
公休	1.將近三個月的長期休假，除了因軍事活動的缺席外，工作關係依然存在 2.公休可以用時間帳戶存起來，或是以全部、部分或無給薪

彈性工時模式	特色
	的方式給付 3.使用公休的目的有對於變動階層級、語言課程、進一步的訓練與恢復等的薪資
彈性或逐步計畫	1.彈性退休計畫：員工可自由選擇退休時點 2.逐步退休計畫：沒有固定的退休時點，但不能突然離開公司。強調退休前的長期過渡時間。
工作生命的延長	即使已屆退休年齡，仍繼續雇用
電傳工作或在家工作	1.工作方式多樣化：在家、輪流（在兩地間移動，如公司與住家）、集體（以鄰居或衛星城鎮辦公室為基礎）以及可移動的（獨自在一地點工作，如現場調查工作） 2.這些無法直接分派到工作時間模式，因為他們主要代表著一種分散工作的可能。但是工作地點的彈性特別適於職位與工時持續性多變的狀況
自主時間的工作團體	1.個別的工作團體有權自由決定工作時間的分配 2.團隊成員可以自己分配時間表以及管理 3.團隊就是一個單位，必須保持一定的出席次數或最低工時，以確保部門能繼續運作

資料來源：Norbert Thom and Adrian Blum, 1998

第三節 工時偏好

在經濟重建與對於工作時間的重新制定之雙重背景下，工作時間偏好的問題頓時成了學術與政策爭論的重要議題（Fagan, 2001）。正如同「理想與現實之間總是存在著落差」一語，現代人在龐大的工作壓力下，即便心中渴望休息、減少工作時間，但事實卻是每天超時工作、常態的加班。當然，也有一些人因為個人因素而希望增加工時。每個人對於工時增減的偏好互異，但卻受限於本身的能力而無法實現這些偏好。由實際的工時與偏好的工時之間所形成的落差，是因為不同員工與工作的特性而生，當然一國的社會、經濟、政治環境亦有所影響（Reynolds, 2004）。

根據 Bielinski 等學者在 2001 年的報告指出，影響工時偏好的因素主要可以

歸類成以下八種：員工個人特性、雇用情況、家庭狀況、工作的組織、勞動市場法規、性別、經濟情勢以及實際的工作時數（Väisänen and Nätti, 2002）。當進行工時偏好的研究時，必須以這些背景來解釋所掌握的資料（Fagan, 2001）。

了解員工工時的偏好除了可以得知目前勞動市場的概況外，更有助於預知未來勞動市場的情形（Colette Fagan, 2001），例如可以知道員工對於改變工時的意願如何（Bielenski, Bosch and Wagner, 2002）。

第四節 時間分配理論：實際工時與理想工時的差距

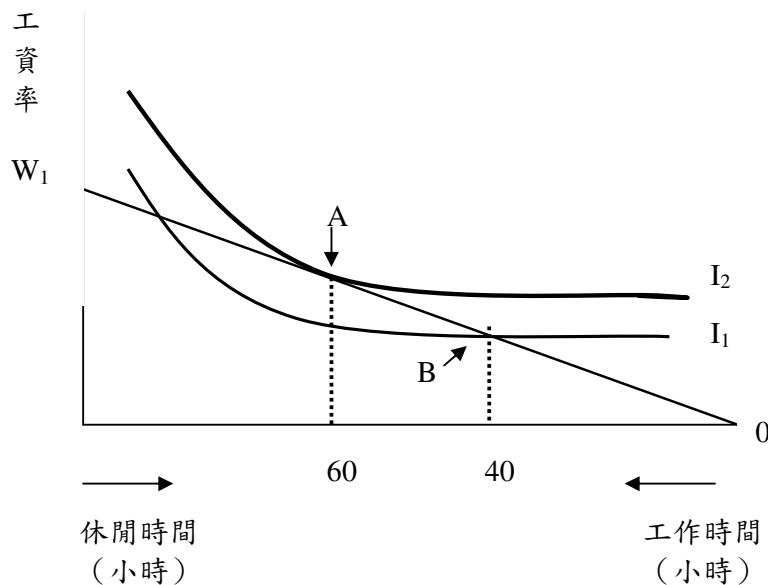
一、簡單勞動—休閒模型

簡單勞動—休閒模型主要探討每人每天固定 24 小時可用時間之下，如何分配個人時間以達到最大總效用。亦即每人每天可運用 24 小時，但並非個人可決定這 24 小時的時間該如何支配，因為睡眠、進食與沐浴是一般人每天必須付出的時間，假設上述三者共花去 12 小時，則每天尚餘 12 小時，一星期即有 84 小時供個人自由支配。假設全部的 84 小時花在休閒上，得到的滿足感效用會因邊際效用遞減法則而逐漸減少，以至於感覺無聊，因此無法將全部時間花在休閒上。但若將 84 小時花在工作上，由於工作帶來所得，所得又產生滿足的效用，但同樣會因邊際效用遞減法則而帶來無聊感，因此也無法將全部可支配時間花在工作上。於是簡單勞動—休閒模型被用來探究如何在休閒與工作間追求最大的總效用（Ehrenberg and Smith, 2006）。

發生於所得維持不變之情況下，休閒成本改變時，休閒與工作時數為彼此的替代品。

二、實際工時與理想工時的差距

(一) 低度就業 (under-employed)



圖一 低度就業的勞動供給者

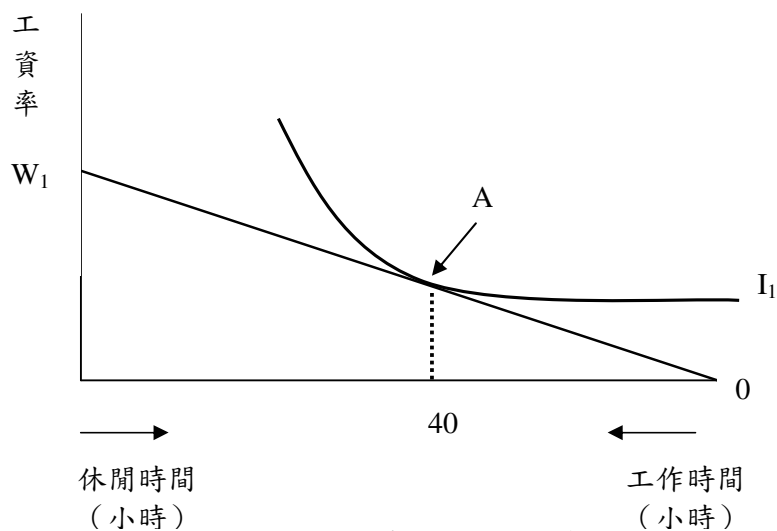
資料來源：Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, 2006

圖一 W_1 為預算限制線，斜率愈大，其所代表之工資率愈高。而圖一 I_1 與 I_2 為無異曲線，在同一條無異曲線上的各點，其滿足程度皆相同；惟距離原點愈遠之無異曲線，總效用愈高。因此， I_1 的滿意度會比 I_2 低。

圖一顯示在 W_1 的工資率之下， I_2 為能滿足員工工時需求的無異曲線，而 I_2 與 W_1 的切點在 A，A 點為員工工時總效用最高之處，亦即員工希望工作的時數是 60 小時。至於 I_1 則是代表雇主滿意度的無異曲線， I_1 與 W_1 的相切於 B，B 點為雇主實際上需要的工時 40 小時。

就圖一來說，員工希望 60 小時的工時，但雇主卻只希望 40 小時，所以員工的理想工時比實際工時多，於是這兩者間形成工時差距。符合上述類型的員工即所謂的「低度就業」的勞動者 (Ehrenberg and Smith, 2006)。

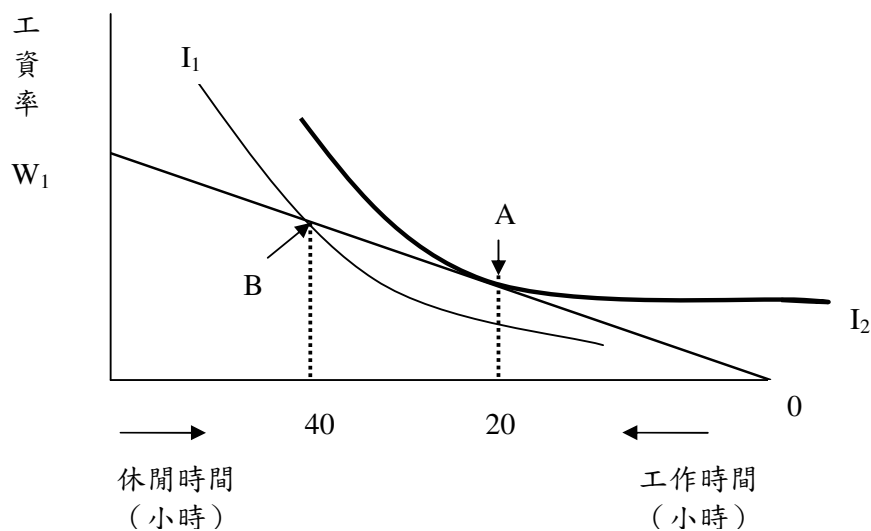
(二) 充分就業 (fully-employed)



資料來源：Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, 2006

圖二為「充分就業」下的實際工時與偏好工時。 I_1 代表使員工工時滿意度最高的無異曲線，但同時也是讓雇主滿意度最高的無異曲線。因此， I_1 與預算限制線 W_1 的切點A對應之40小時，同時使雇主與員工得到最大的總效用，也就是員工理想工時與雇主所需的實際工時相同，皆為40小時。我們稱此類型的工作者為「充分就業」之勞動者（Ehrenberg and Smith, 2006）。

(三) 過度就業 (over-employed)



資料來源：Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith, 2006

在圖三預算限制線 W_1 之下，員工擁有滿意度較高的無異曲線 I_2 ， I_2 與 W_1 相切於 A，A 點為能帶給員工最大總效用之工時，則員工希望的工時是 20 小時。但是能讓雇主滿意的 I_1 與 W_1 相切於 B 點，B 點所對應之 40 小時是雇主實際需要的工時。於是，員工理想的工時比實際工時少，兩者之間有了差距。符合圖三所描述類型的工作者即「過度就業」勞動者 (Ehrenberg and Smith, 2006)。

由以上的分析可以得知，除極少數就業人口的理想工作時數，正好與雇主要求的實際工作時數相符合外，絕大部分就業人口對工時的偏好，與雇主要求他們實際工作的時數是不吻合的，一旦此種差距愈大，員工的滿足度就會愈低。因此，瞭解員工工時偏好與實際工時的差異，不但可以協助雇主擬定更佳的人力資源策略，留住優秀的員工、減少勞動異動；也可以協助政府擬定更佳的工時政策，提升一國勞動供給。

第三章 研究方法

第一節 研究資料

本研究共分三部分：第一部分使用行政院主計處歷年人力運用調查資料，探討現階段台灣工時的分配，以及就業人口的實際工時與偏好工時之差別。第二部分方面，由於台灣並無官方的員工工時偏好調查，因此本研究第二階段使用抽樣調查的方式，發放 2000 份問卷給台灣北部地區的就業者，調查其工時偏好與實際工時的差距，以及決定這些差距的原因。第三部分則是探討各國雇主及政府處理工時偏好差距的問題，以便提供台灣地區的雇主與政府在擬定工時政策時，可以作為參考資料。

而本篇論文著重在報告第一部分，亦即台灣工時現況與使用主計處資料，對台灣就業人口工時偏好與實際工時差距的分析。

第二節 研究假設

根據第二章文獻回顧，本研究的假設擬定如下：

- 一、隨著經濟發展，人民所得增加，台灣的每週工時會愈來愈短。
- 二、在台灣傳統上「男主外，女主內」的觀念仍然未改變前，男性工時會比女性工時來得長。
- 三、因為台灣絕大多數的雇主都沒有採用彈性工時制度，而是採用標準工時制

度，因此絕大多數的就業人口都有工時偏好與實際工時差距問題。

四、女性在家庭與職場中具備雙重角色，因此女性工時偏好與實際工時之間的差距會比男性大。

五、龐大的經濟壓力下，台灣長工時的員工仍然居多數，而工時偏好的長短是受他們的教育、年齡、雇用型態與家中是否有小孩等因素的影響。

第四章 實證研究

一、台灣每周工時的趨勢

本研究利用行政院主計處之「人力資源運用調查」資料時，將全日工時者定義為「主要工作每週工時 35 小時以上，時薪率達到新台幣每小時 60 元以上之工作者」。本研究依此定義而歸納出以下結果。

表二 台灣 25~64 歲就業者的工時分配(男性+女性)

全時工作者 (Full-time worker) (註)	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
全體就業 人口每週 平均工時	49.8	48.8	48.9	48.4	47.9	46.0	45.8	45.6	45.8	46.0
每週工時 (中位數)	48	48	48	48	48	44	44	44	44	45
最高 90% 工時者的 每週平均 工時	67.9	64.5	65.3	63.4	63.8	63.1	63.1	62.6	62.6	62.6
最低 10% 工時者的 每週平均 工時	40.0	40.2	39.6	39.8	39.7	39.8	39.7	39.7	39.7	39.8
最高 90% 與最低 10%工時 者，每周 平均工時 的差異	27.9	24.3	25.7	23.6	24.1	23.3	23.4	22.9	22.9	22.8

註：全時工作者定義為(1)每週工作時數 35 小時以上，(2)時薪率 60 元/每小時 以上之主要工作為全日工作者。

資料來源：本研究

由表二可以看出，台灣地區 25~64 歲全時工作之就業者，整體的每週平均工時呈現下降趨勢，由 1980 年的 49.8 小時，逐漸減少成 2005 年的 46 小時，顯示我國與其他工業化國家一樣，當經濟發展地愈來愈好，國民所得愈來愈高的同時，人民對於休閒時間的需求會愈來愈大，願意投入工作的時數將愈來愈短。

而台灣地區 25~64 歲全時工作之就業者的每周工時中位數，從 1980 年一直到 2000 年都維持在 48 小時，但是 2001 年之後卻下降到 44 小時，此乃由於 2000 年勞基法修正後，於勞基法第三十條規定「每二週工作總時數不得超過八十四小時」，因此使得 2000 年之後的每周工時減少。而 2005 年的每周工時中位數卻突然提高到 45 小時，可能原因為經濟不景氣之影響下，人民需要增加工作時數以取得更多所得。

此外，工時亦是所得差異的一種，由表二的數據可以得知，台灣最高 90% 工時者與最低 10% 工時者，每週平均工時的差異亦在逐年縮減中。雖然上述兩類型工作者的每週平均工時皆呈下降趨勢，但二者差異由 1980 年與 2005 年來看，每週平均工時差異的縮減多達 5.1 小時，此現象是由於歷年來最高 90% 工時者的每週平均工時減少相當多，顯示台灣地區需長時間從事工作者已逐漸減少中，工時分配有逐漸趨向均等之狀況。

表三 台灣 25~64 歲就業者的工時分配(男性)

全時工作者 (Full-time worker) (註)	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
全體就業 人口每週 平均工時	49.9	49.2	49.4	48.8	48.3	46.5	46.3	46.1	46.4	46.6
每週工時 (中位數)	48	48	48	48	48	46	45	45	46	48
最高 90% 工時者的 每週平均 工時	67.8	65.0	66.2	64.3	65.1	64.2	64.3	63.7	63.6	63.6
最低 10% 工時者的 每週平均 工時	40.1	40.2	39.7	39.7	39.7	39.8	39.7	39.8	39.8	39.8
最高 90% 與最低 10%工時 者，每周 平均工時 的差異	27.7	24.8	26.5	24.6	25.4	24.4	24.6	23.9	23.8	23.8

註：全時工作者定義為(1)每週工作時數 35 小時以上，(2)時薪率 60 元/每小時 以上之主要工作為全日工作者。

資料來源：本研究

表三的數據與表一相較，大抵上呈現相同的訊息，亦即台灣 25~64 歲男性在全體就業者每週平均工時、最高 90%工時者每周平均工時、最低 10%工時者每周平均工時，此三類別中，每週平均工時皆顯示逐年下降的趨勢。此觀之 1980 年全體就業者每週平均工時的 49.9 小時，到 2000 年的 48.3 小時，以至於 2005 年的 46.6 小時即可得知。惟表二下降的幅度與表一相比，似乎較少，這可能是因為一般家庭的所得倚賴男性的工作收入，因此男性工作者仍需付出較多的時間工作，以賺取較多的薪資收入，方能應付逐年高漲的物價指數與民生消費。

至於男性最高 90%與最低 10%工時者每周平均工時的差異，近 25 年來亦呈下降趨勢，顯示台灣男性需長時間從事工作者已逐漸減少中，工時分配有逐漸趨向均等之狀況。

表四 台灣 25~64 歲就業者的工時分配(女性)

全時工作者 (Full-time worker) (註)	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
全體就業 人口每週 平均工時	48.5	46.3	47.0	47.4	47.1	45.1	45.0	44.8	44.8	45.0
每週工時 (中位數)	44	44	48	48	48	44	42	40	42	42
最高 90% 工時者的 每週平均 工時	68.4	60.7	60.7	61.0	61.0	60.6	60.5	60.3	60.4	60.5
最低 10% 工時者的 每週平均 工時	39.3	40.1	39.5	39.9	39.7	39.7	39.7	39.7	39.7	39.7
最高 90% 與最低 10%工時 者，每周 平均工時 的差異	29.1	20.6	21.2	21.1	21.3	20.9	20.8	20.6	20.7	20.8

註：全時工作者定義為(1)每週工作時數 35 小時以上，(2)時薪率 60 元/每小時 以上之主要工作為全日工作者。

資料來源：本研究

表四為台灣 25~64 歲女性就業者的工時分配，此表與上述表二與表三相類，亦顯示女性就業者的每週平均工時逐年下降之趨勢。但是表四的台灣女性工時分配在最低 10% 工時者的每週平均工時上，卻有耐人尋味之處。

台灣女性最低 10% 工時者的每週平均工時，近年呈現居高不下之狀態。可能原因是女性教育程度增加，從事文書、助理等專業性工作的比例日漸增加，這些規則性工作的工時都比較固定，落在 40-48 小時之間，很少會只有 35 小時的工作，因此女性最低 10% 工時者的每週平均工時才會一直維持在 40 小時左右。

二、台灣男性與女性的工時

台灣歷經了多年的經濟發展，已快速轉型成現代化社會，在物質條件上與西方國家相比幾無差異。但思想中源自於中國的傳統觀念「男主外，女主內」卻仍是根深柢固的，此一觀念反映在工時上，則是負擔家計的男性，其工作時間要比

女性來得長，由表三、表四的台灣男性、女性 25~64 歲就業者的工時分配所呈現之數據可支持此論點。表三中，男性全體就業人口每週平均工時，從 1980 年的 49.9 小時以至於 2005 年的 46.6 小時，相較於表四女性全體就業人口每週平均工時，從 1980 年的 48.5 以至於 2005 年的 45 小時，這 25 年來，每一年的男性平均工作時間明顯都高過於女性平均工作時間。

若以最高 90% 工時者的每周平均工時作為比較基礎，則男性 25 年來都維持在 63~68 小時，但是女性除了 1980 年的 68.4 小時外，自 1985 年之後都在 60~61 的範圍裡，這代表台灣男性長期處於高工時的狀態，且遠比女性所付出的工作時間長。

此外，若是由每周工時中位數來看，男性歷年來都維持在 45~48 小時的範圍內，但女性在近五年來已下降至 42 小時，甚至在 2003 年減少到 40 小時，亦顯示男性工作者工時多於女性工作者。

綜合上述三點，我們可以得知，台灣男性的工作時間的確比女性工作時間長，而此現象導因於傳統觀念教育男性必須負擔起家庭生計，所以即便整體工時呈下降趨勢，台灣男性仍需付出比女性較多的時間以賺取生活費用。

三、台灣員工工時偏好與實際工時的落差

彈性工時制度在 1980~1990 年代受到先進國家重視且採用，作為個人平衡家庭與工作需求、企業因應營運需要、員工進修需求、高齡社會中逐步退休計畫等的有利工具。台灣雖在 2000 年放寬工時制度，且定有「二週變形工時」與「八週變形工時」作為彈性方法以供企業使用，但是台灣絕大多數雇主並未採行彈性工時制度，而維持著僵化的固定工時。於是，台灣多數就業人口偏好的工時與實際的工時之間，存在著工時差距的問題。

表五為 2005 年台灣就業人口在增加工時的意願方面之數據。由表五可以得知，台灣從業人員在工時偏好的選擇上，大抵呈現希望增加工時的趨勢，亦即實際的工時無法滿足大多數員工的工時需求，故台灣從業人員的偏好工時與實際工時之間，確實存在著落差。以下即針對表五各細項進行細部分析。

表五 增加工時的意願

2005 年		希望增加工時			不希望增加工時			Total	
		人數	佔人數比 (%)	佔總人數比例 (%)	人數	佔人數比 (%)	佔總人數比例 (%)	總人數	百分比 % ⁴
性別	男 ¹	601	76.7	75.2	198	63.1	24.8	799	100
	女 ²	183	23.3	61.2	116	36.9	38.8	299	100
	小計	784	100		314	100			
教育程度	國中及以下	516	65.8	68	151	48.1	32	875	100
	高中職	216	27.6	71.6	76	24.2	28.4	331	100
	專科	18	2.3	45.1	27	8.6	54.9	51	100
	大學及以上	34	4.3	35.4	60	19.1	64.6	99	100
	小計	784	100		314	100			
年齡	未滿 25 歲	39	4.4	67.2	19	4.1	32.8	58	100
	25-34 歲	125	14.0	73.1	46	9.9	26.9	171	100
	35-44 歲	277	31.1	73.9	98	21.0	26.1	375	100
	45-54 歲	297	33.4	72.6	112	24.0	27.4	409	100
	55 歲以上	152	17.1	44.3	191	41.0	55.7	343	100
	小計	890	100		466	100			
每週工時 ³	20 小時及以下	255	30.5	68.7	116	26.0	31.3	371	100
	21-34 小時	514	61.4	65.6	270	60.4	34.4	784	100
	35-39 小時	68	8.1	52.7	61	13.6	47.3	129	100
	40-48 小時	0	0	0	0	0	0	0	0
	49 及小時以上	0	0	0	0	0	0	0	0
	小計	837	100		447	100			

- 註：1. 男性定義為 25-64 歲的就業人口。
 2. 女性定義為 20-49 歲的就業人口。
 3. 每週工時取主要工作為全日工作者之每週工時。
 4. 因小數進位的關係，所以總計百分比不一定為 100%。

資料來源：本研究

以性別作為區分基準，則男性 25-64 歲就業人口中，高達四分之三的人表示希望增加工作時數；女性 20-49 歲就業人口中，亦有五分之三的人表示希望增加工時；在希望增加工時的男女性中，男性佔了男女總數的 76.7%。由此可知，台灣男性與女性皆認為實際的工作時數不足，屬於前述所提及之「低度就業」之勞動者，男、女性都希望可以增加工時，其中又以男性為最。

依教育程度來看希望增加工時的比例，擁有高中職學歷的從業人員中，表示希望增加工時的比例最高，有 71.6%。其次是國中以下學歷的從業人員，有 68%

的人表示希望增加工時。至於以教育程度中希望增加工時的總人數為基準，最希望增加工時的則為國中以下學歷之人，佔了 65.8%；專科及大學則分別僅有 2.3% 及 4.3% 的人表示希望增加工時。這個現象顯示學歷愈低的人，因為薪水愈低，故期望透過增加工時的方式，以賺取更多所得。而學歷較高者，薪水亦較高，受到所得效果影響，會轉而注重休閒，因此希望減少工作時間。換言之，台灣人民的教育程度與希望增加工時之間為反比關係。

若以年齡為觀察對象，可以發現 25-34 歲、35-44 歲與 45-54 歲的分類中，希望增加工時的人數相近，皆在 73% 左右。此乃因 25-54 歲人口為主要從業人員，希望增加工時自然集中於此處。而以希望增加工時的人數為基準，45-54 歲希望增加工時者有 33.4%，佔最多比例，因為此類從業人員面臨退休，在經濟不景氣下，會採行逐步退休計畫，或是延後退休，所以需要增加工時來達成目標。總體來說，未滿 25 歲與 55 歲以上的從業人員希望增加工時的人數比較少，尤其是 55 歲以上的人更少。

在每週工時的類別上，每週工時在 20 小時以下、21-34 小時、35-39 小時之中的從業人員，其中表示希望增加工時的比率皆遠高於不希望增加工時者。而且希望增加工時的人員中，每週工時 21-34 小時的工作者佔 61.4%。此二種情形皆源於每周工時愈少者，多為部分工時員工，在尋求正職工作的同時亦透露出希望增加工時的心意。大致上，台灣人民工時愈少者，愈希望增加工時。

四、台灣女性的工時偏好

隨著社會觀念的進步與開放、民生消費與小孩教育費日漸高漲，愈來愈多女性投入職場，雙薪家庭也逐漸成為常態。職業婦女在繁重的工作壓力下，卻仍需分神照顧家庭成員，兼具雙重角色的結果往往是分身乏術。因此，相較於男性，女性想要減少工時者一定較多，以便灌注更多時間與精力在家庭。

表五「不希望增加工時」的項目上，女性類別中偏好減少工時者約佔全體女性的 38.8%，遠比男性的 24.8% 多出 14%，顯示女性從業人員在此項的偏好工時與實際工時之間，存在著比男性更大的落差。

五、全時工作者長時工作之決定因素

從上述每週工時的趨勢可以得知，台灣從業人員的工時歷年來正逐漸減少中。如此的工時下降趨勢，是否即代表著從業人員的工時分布已逐漸為短

工時取代？

從表六 2005 年的男女雇用型態來看，男性在長工時全職工作者所佔的比例為 56.3%，遠高於短工時全職工作者的 39%，更遑論部分工時工作者合計未達 5%。因此，表五顯示台灣男性以長工時全職工作者居多，代表以更長的工作時間換取更多所得的人仍是多數，如此才能應付日益高漲的生活支出。其中，這些長工時全職工作者的每週工時分布情形，可以由表七來探討。表七 2005 年的男性受雇者在長工時的部分，以每週 44-49 小時的 33.8% 而高於每週 50 小時以上的 22.5%，則台灣男性長工時工作者多為每週工作 45-49 小時；但每週工作時間高達 50 小時以上之從業人員亦所在不少。

表六 男女雇用型態

2005	%			
	長工時全職工作者 (44 小時及以上)	短工時全職工作者 (35-43 小時)	多工時部份工時工作者 (21-34 小時)	短工時部份工時工作者 (20 小時及以下)
男性 ¹	56.3	39.0	3.2	1.5
女性 ²	49.1	47.9	2.0	1.0
平均 ³	52.7	43.5	2.6	1.3

註：1. 男性定義為 25-64 歲的就業人口。
 2. 女性定義為 20-49 歲的就業人口。
 3. 因小數進位的關係，所以總計百分比不一定為 100%。
 資料來源：本研究

表七 受雇者每週工時

2005 年	每週工時的分佈—依性別作區分					每週平均工時 (小時)	標準差
	34 小時 及以下	35-43 小時	44-49 小時	50 小時 及以上	總計 ³		
男性 ¹	4.7	39.0	33.8	22.5	100	45.7	9.0
女性 ²	3.0	47.9	31.7	17.3	100	44.9	9.2
平均	3.9	47.1	29.1	19.9	100	45.3	9.1

註：1. 男性定義為 25-64 歲的就業人口。
 2. 女性定義為 20-49 歲的就業人口。
 3. 因小數進位的關係，所以總計百分比不一定為 100%。
 資料來源：本研究

至於台灣女性的雇用型態，從表六中可知，女性長工時全職工作者（49.1%）仍是略多於短工時全職工作者（47.9%），此情形與男性相同，意即台灣女性在承擔家庭責任方面與男性無異，皆須付出更多時間以賺取更高所得。此外，表七女性每週工時分布方面，長工時全職工作者有 31.7% 落在每週工時 44-49 小時，每週工時 50 小時者則佔 17.3%；與男性相同都是 44-49 小時者居多，尚在一合理的範圍之內。

表八 男性全時工作者¹長時工作²的決定因素

	所有受僱者				
	Beta				
	1985	1990	1995	2000	2005
年齡 (24 歲以下為控制組)					
25-49 歲 (25-49=1,其他=0)	0.26**	0.34***	0.26***	0.49***	0.29***
50 歲以上 (50 以上=1,其他=0)	0.06	0.25***	0.16**	0.67***	0.65***
教育 (國中以下為控制組)					
高中職 (高中職=1,其他=0)	-0.62***	-0.45***	-0.11***	-0.15***	-0.19***
專科以上 (專科以上=1,其他=0)	-1.389***	-1.11***	-0.64***	-0.50***	-0.63***
自營作業者 (自營作業者=1,其他=0)	1.77***	1.57***	1.23***	1.55***	1.50***

***顯著水準為 0.01，**顯著水準為 0.05

註：1. 全時工作者定義為「主要工作每周工時 35 小時以上，且薪資率為 60 元/每小時之工作者」。

2. 男性長時工作者為每週工時 50 小時以上者。

資料來源：本研究

表八歷年的「男性全時工作者長時工作的決定因素」分析中，因為自變項的年齡、教育程度、雇用型態與家中有未滿六歲之小孩，皆屬於虛擬變數，因此將以 0 與 1 分別代表不同的類別。在年齡的部分第一次以 25-49 歲為 1，其他為 0；第二次以 50 歲以上為 1，其他為 0；24 歲以下在兩次中皆為控制組。教育程度方面，第一次以高中職為 1，其他為 0；第二次以專科以上為 1，其他為 0；兩次皆以國中以下為控制組。雇用型態中以自營作業者為 1，其他為 0。家中有未滿

六歲的小孩者為 1，其他為 0。因此表八以男性每週工作時數 50 小時以上的長工時全時工作者作為依變項，而年齡、教育程度、雇用型態為自變項，以 logistic regression 所得之結果。此外，因為 1980 年的統計數字不完整，所以從 1985 年開始討論。

從表八的歷年資料中可以看出台灣男性長工時全時工作者具有以下特性：

- (1) 1995 年之前，25-49 歲的男性為工作時間最長之工作者；50 歲以上的男性之工作時間次之；工作時間最短者為 24 歲以下之男性。但是 2000 年以後，卻轉為 50 歲以上之人的工時最多。
- (2) 男性教育程度愈高者，工作時間愈短，兩者成反比關係。
- (3) 雇用型態上，男性自營作業者相較於其他受雇者，擁有較長之工作時間。

表九 女性全時工作者¹長時工作²的決定因素

	所有受雇者				
	Beta				
	1985	1990	1995	2000	2005
年齡 (24 歲以下為控制組)					
25-49 歲 (25-49=1,其他=0)	-0.13	-0.59	-0.73	-0.65	-1.29
50 歲以上 (50 以上=1,其他=0)	-0.43	-1.50***	-1.74***	-0.76	-2.25***
教育 (國中以下為控制組)					
高中職 (高中職=1,其他=0)	0.74	1.21***	0.91***	0.44	0.97***
專科以上 (專科以上=1,其他=0)	0.66	0.93**	1.29***	0.88**	0.93***
自營作業者 (自營作業者=1,其他=0)	-0.50	-1.61***	-1.12***	-0.74**	-0.82**
家中有未滿 6 歲的小孩 (家中有未滿六歲小孩=1,其他=0)	0.70	0.36	0.10	0.64	0.54

***顯著水準為 0.01，**顯著水準為 0.05

註：1. 全時工作者定義為「主要工作每周工時 35 小時以上，且薪資率為 60 元/每小時之工作者」。

2. 女性長時工作者指每週工時 40 小時以上者。

資料來源：本研究

表九為歷年「女性全時工作者長時工作的決定因素」之分析，變數設定與表八同，惟女性另增加家中有未滿六歲的小孩者為 1，其他為 0。故表九為以女性每週工作時數 50 小時以上的長工時全時工作者作為依變項，而年齡、教育程度、雇用型態與家中有未滿六歲的小孩者為自變項，以 logistic regression 所得之結果。因為 1980 年的統計數字不完整，所以從 1985 年開始討論。研究發現，歷年的女性長工時全時工作者的特性卻與男性不盡相同，說明如下：

- (1) 大致說來，台灣女性年齡愈大者，其工作時間就愈短，雖然在統計上並無持續的顯著性，但仍可看出女性年齡與工時之間的反向關係。
- (2) 1990 年之前，依教育程度區分的女性工時成一倒 U 型分布，國中以下工時最少，高中職學歷的女性工時最多，專科以上則居中，但大致上學歷愈高的女性，工作時間亦愈短。不過 1990 年之後，女性教育程度愈高者，工時也愈高，兩者成正向關係。這是因為 1990 年後，台灣產業轉以服務業為重心，給了女性機會投入職場，由於不依靠體力工作，而是可規律化、固定化的文書、助理等專業性工作，因此女性的工時隨教育程度愈高而增加。
- (3) 女性自營作業者擁有較少的工時，因為其主要任務仍是在家處理家務，自營作業的部分僅是幫助配偶或家庭，所佔工作時間不會太多，所以此處呈現負數。
- (4) 從表九無法看出家中有未滿六歲小孩的女性，是否會影響其工時。根據行政院主計處民國 92 年「台灣婦女婚育與就業調查報告」指出，十五至六十四歲已婚女性之最小子女在未滿三足歲前照顧方式，仍以「自己」(小孩之父親或母親)照顧為主，比率高達 69.65%；「父母」及「褓姆」照顧居次，分占 21.27%與 7.41%。隨女性就業情形日益增加，由「自己」照顧幼兒之比率已呈逐年降低之勢，近二十年間計降 10.96 百分點；而委由褓姆托育或父母親及其他親屬照顧者則漸形普遍，分別上升 5.86 與 5.83 百分點。按教育程度別觀察，自己照顧子女比率係隨教育程度之提升而降低，由國中及以下程度者之 84.30%，降至高中(職)與大專及以上程度者之 64.78%與 38.95%。至由褓姆托育者反隨教育程度之升高而呈增加，大專及以上程度者已升至 22.33%，大學及以上程度者更突破三成，達 30.26%。至於最小子女於近三年(九十年以後)出生之已婚女性，

其子女之照顧方式亦以「自己」照顧為主，占 55.53%；「父母」與「褓姆」居次，分占 33.15%與 9.47%。顯示 e 世代出生之幼兒受父母親親自照顧比率已明顯下降，取而代之的是由（外）祖父母或褓姆代為照顧。因此即使家中有未滿六歲之小孩，也不會對女性從業人員的工作時間造成多大影響。

第五章 結論與建議

第一節 研究結果

根據第三章第二節的假設與第四章實證研究，整理彙總如下表：

表十 研究結果

假設	實證結果
台灣每週工時愈來愈短	接受
男性工時比女性工時長	接受
絕大多數就業人口有工時偏好與實際工時差距問題	接受
女性工時偏好與實際工時之間的差距會比男性大	接受
台灣長工時員工居多數，且受教育、年齡、雇用型態與家中是否有小孩影響	部分接受 (家中有小孩部分無法看出有影響)

資料來源：本研究

一、台灣每週工時愈來愈短

歷年的台灣每週工時，無論以整體來看，或是區分成男性、女性，皆呈現下降的趨勢。除了因為政府陸續制定了每週工時的上限外，隨著家庭經濟情況好轉，人民轉而注重家庭與休閒亦有很大的關係。

二、男性工時比女性工時長

台灣男性從小被教育要一肩挑起家計大任，因此工作時間會比女性來的長，以賺取足夠家庭所需的所得。近年來，女性雖積極投入職場，但傳統的「男主外，女主內」觀念未變前，台灣女性仍可稍稍喘息，以時間換取金錢的壓力比男性小。

三、絕大多數就業人口有工時偏好與實際工時差距問題

物價指數年年上漲，養育小孩費用有增無減，在什麼都漲、只有薪水不漲的社會現況下，台灣絕大多數的就業人口皆表示希望增加工作時間，藉以增加所得。

四、女性工時偏好與實際工時之間的差距會比男性大

女性從業人員因為需兼顧家庭與工作，因此傾向於減少工時，在此一方面的偏好上，會比男性大的多。

五、台灣長工時員工居多數，且受教育、年齡、雇用型態影響

台灣員工無論男女性，雇用型態皆以長工時者居多，但受教育、年齡與雇用型態上的影響程度不同。

1995年之前，25-49歲的男性為工作時間最長之工作者；50歲以上的男性之工作時間次之；工作時間最短者為24歲以下之男性。但是2000年以後，卻轉為50歲以上之人的工時最多。男性學歷愈高者，工作時間愈短；男性自營作業者相較於其他受雇者，擁有較長之工作時間。

但是女性則是年齡愈大者，工作時間愈短；學歷愈高者，工作時間亦愈短；女性自營業者擁有較少的工時；但無法證明家中有未滿六歲小孩的女性，是否會影響其工時長短。

第二節 研究限制

本研究在分析過程中計有如下的限制：

- 一、本研究以主計處之人力資源調查資料為分析基礎，但該調查僅針對受訪者是否希望增加工時，而未深入探究受訪者想增加多少工時。此外，該調查亦缺乏受訪者是否想減少工時的資料。因此，本研究第一部分無法針對上述兩項進行分析。
- 二、本研究中有關從業人員希望增加工時與否的分析，並未按照職業、行業的區別而進行分析，故無法得知各該行業與職業的從業人員之工時偏好，與理想工時之間是否有差距。因此在未來的研究中，會將此變數加入台灣的資料。

第三節 研究發展

本研究將以發放問卷調查台灣北部地區員工工時偏好，與探討各國雇主和政府如何解決員工工時偏好與實際工時的差異，這兩部分皆有待後續研究的探究。此外，本研究將在問卷部分蒐集受訪者希望增加工時的時數，以及是否希望減少工時等資料，並繼續分析行、職業員工的偏好工時，以解決上述研究限制之問題。

參考文獻

一、中文部分

1. 中華民國行政院主計處，1980-2005，*人力運用調查資料*
2. 中華民國行政院主計處，2003，*台灣婦女婚育就業調查報告*
3. 林國榮、李秉正、徐世勳，1998，*縮減工時對台灣經濟衝擊之一般均衡分析*，
《台灣經濟學會年會論文集》
4. 邱駿彥，2000，*勞動基準法當前課題之研究—以縮短工時相關法制為中心*，
2000年工業關係研討會論文
5. 萬建邦，2004，*部份工時者與多份工作者：他們為何與常人不同*，國立中山
大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文

二、外國部分

1. Bielenski H., Bosch G. and Wagner A., 2002. Working Time Preferences in Sixteen European Countries, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland*
2. Costa G., Åkerstedt T., Nachreiner F., Baltieri F., Carvalhais J., Folkard S., Dresen M. F., Gadbois C., Gartner J., Sukalo H. G., Kandolin M. H. I., Sartori S. and Silvério J., 2004. Flexible Working Hours, Health, and Well-being in Europe. Some Considerations from a SALTSA Project, *Chronobiology International*, 21(6): 831-844
3. Ehrenberg R. G. and Smith R. S., 2006, *Modern Labor Economics-Theory and Public Policy*, ninth edition, Pearson International Edition
4. Fagan C., 2001. Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain, *Gender, Work and Organization*, 8(3): 239-266
5. Fagan C., Warren T. and McAllister L., 2001. Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland*
6. Giebel O., Janßen D., Schomann C., and Nachreiner F., 2004. A New Approach for Evaluating Flexible Working Hours, *Chronobiology International*, 21(6): 1015-1024
7. Kyl J., 2005. Comp-Time and Fles-Time: Giving Employees a Say, *Republican Policy committee*

8. Lewis S., 2003. The Integration of Paid work and The Rest of Life. Is Post-industrial Work, *Leisure Studies*, 22: 343-355
9. Papalexandris N. and Kramar R., 1997. Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work, *Employee Relations*, 19(6): 581-595
10. Reynolds J., 2004. When Too Much Is Not Enough: Actual and Preferred Work Hours in the United States and Abroad, *Sociological Forum*, 19(1): 89-120
11. Roncs L. P., Ilg E. R. and Gardner M. J., 1997. *Monthly Labor Review*
12. Thom N. and Blum A., 1998. The Structure of Working Hours in Swiss Companies, *Human Resource Management Journal*, 8(3): 77-84
13. Väisänen M. and Nätti J., 2002. Working Time Preferences in Dual-earning Households, *European Societies*, 4(3): 307-329

三、網站資料

1. 行政院勞工委員會，2006，工時制度
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=433376b3
2. U.S. Department of Labor, 2006,
http://www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_553/29CFR553.25.htm
3. United States Office of Personnel Management, 2006,
<http://www.opm.gov/oca/pay/HTML/COMP.HTM>