

## 歐盟基金會對工作時數調查結果

(摘譯)

### 主要調查結果：

- ◆ 平均而言，每週工作時數持續呈下降趨勢，這是因為更多人從事部分工時工作，較少人長時間工作，以及許多國家團體協約工時降低的結果。
- ◆ 標準工時協議(Standard working time arrangements) - 每週工作5日共40小時，自星期一工作至星期五 - 仍然是多數歐洲人的基準。
- ◆ 幾乎五分之一的歐洲勞工獲得工作與生活平衡之滿意度有困難，且從2000年後開始有些微下降。
- ◆ 從2004年開始，歐洲公司增加彈性時間(flexitime)之運用；勞雇代表都認知到彈性時間機制的優點：有較高的工作滿意度，組織也有更好的能力去調整變動的工作量。
- ◆ 工時被視為可累積作為允許勞工休假之天數，也有可能進一步促進勞雇雙方彈性化；然而此看法並非在歐洲各國被廣泛接受，在企業失靈之情況，仍有少許對受雇者之保護措施。
- ◆ 部分工時工作在歐洲廣被使用，尤其是在荷蘭。平均而言，婦女從事部分工時工作者為男性之3倍，主要是婦女之家務負擔。當納入其家務無給工作後，從事部分工時婦女與全職工作男性之每週工作時間非常接近。
- ◆ 加班是財務補償，也是當公司因應面臨產品或服務暫時性高峰需求之傳統策略，大約有一半之歐洲勞動力以若干形式加班工作。
- ◆ 平均而言，大約一半的自雇工作者長時工作—1週工作48小時以上。當工作超過48小時，其工作與生活平衡與健康方面會有更多問題。此外，他們更可能熱切地工作，或在休閒時間也工作。=
- ◆ 一連串之衰退使許多歐盟會員國延長或推動政府出資之短期工作與暫時之停工計畫以因應下降需求。在2008年至2009年，在適

用上開計畫之勞工人數達3倍，數量則接近200萬人。

- ◆ 工時中的主要元素是有給休假，這在國家之間差距極大。年度休假與國定假日規定在某些國家，如德國、丹麥，與羅馬尼亞相比是較為慷慨大方的(羅馬尼亞公民每年約多工作2.5週)。

## 政策意涵(policy pointers)

### 性別平等

許多婦女從事部分工時工作之事實，實際牽涉其目前所得及未來擁有的有形資產：較低所得意味著較低的社會保障繳款與較少的最終退休金付費。在工作時間與私人生活間更好的平衡，對男女都有益處，但大量之家務工作仍由女性操持，這點也促使許多婦女選擇部分工時工作，改善措施(例如兒童照顧設施、課後照顧等形式)也可幫助想全時工作之婦女進入專職領域。增進部分工時就業之成長，促使更多男性進入部分工時工作可作為實際選項，尤其是每週工作4個全日之形式，這也增進部分工時工作之形象為可實現之職涯選項。其他的實踐包括彈性上班、緊急休假等類別的社會福利措施；以比利時為例，設立兒童保育基金，當幼兒生病次日即可受到照顧。除此之外，不論性別，工時帳戶(working time accounts)都能在生涯發展中協助平衡時間需求，在養育子女時給予更多空閒時間，而(在子女長大)之後可以延長工作時間。

### 部分工時工作

如上所述，部分工時工作有很高的性別特性，但部分工時工作品質仍是關切重點。調查發現高比例的公司有邊際部分工時工作，但對高技能職位或管理角色部分工時工作之公司影響低。舉例而言，高品質的部分工時工作並不總是等同於全時工作。此外，對部分工時工作生涯影響的負面感受也廣被關注，決策者應將目標放在降低全時與部分工時工作條件之顯著差異，並檢查有那些公司成功招募高職位部分工時工作職員的方式。最重要地，進入公司與訓練的差異也應降低。

## 加班

從彈性及工作與生活平衡觀點兩者來看，加班時數抵換休假與加班時數補償報酬實質上是不同的。受休假補償者較報酬補償者，長期而言並非工時變長。對雇主而言，加班如採休假補償有明顯優點：當勞工是在低工作量時休假，雇主就無須多付「閒置的」工時，加班工時即不會造成額外成本。就工作與生活平衡，此工作形式較加班時數補償報酬更受讚許；但受雇者決定何時加班，休假也可能較建立制度之工作時間帳戶系統受更多限制。此外，對若干勞工團體而言，尤其是那些基本薪資非常低的人，加班費可能是他們所得的必要部分，因此也是這些人較喜歡的加班補償方式。

## 短期工作方案(Short-time working schemes)

在經濟衰退時，短期工作方案在歐洲廣被利用，幫助在需求減少之際維持工作，也促進訓練。但歐盟基金會研究主張上開方案能更強調歐洲面對之結構性問題。公部門補助之短期工作方案中，如何廣泛與企業、政府與勞工分攤勞動市場調整成本就是一個好例子。在許多國家中，歐洲社會夥伴獲致對這些方案之實際共識，這些共識可利用於將這些方案進一步發展朝向更積極的政策方向，變成彈性安全概念之延伸，也被用於產生新技能以促進就業，更進一步達到歐盟 2020 策略之目標。

## 彈性工作實踐

歐洲公司層級管理與勞工代表達到共識，似乎促使彈性工作實踐在各國及各部門有更廣泛的利用，也促進現存方案彈性更多的延伸。如前所述，方案提供之靈活性愈多，對管理者與受雇主兩方將獲得更高滿意度。工時帳戶有潛力去提供勞雇雙方更大彈性，然而，假定方案所帶來之利益是更廣泛可得的，其所附帶之風險也需予以重視因應。

## 工時與工作生活平衡

當受到各團體表示贊同之工時彈性出現之時，在工時持續時間、規律性與可預測性之共識卻較少。在工時指令中對長時工作議題之討論，也突顯對此議題達到內部妥協之困難性，儘管有跡象顯示其對工作與生活平衡之負面效果，以及察覺到對健康之影響。當歐洲經濟體中非標準工作時間之任務被檢查時，其爭議顯而易見：輪班工作、晚間與週末工作在許多部門別是必要的；不可避免地，雇主必需公告通知改變時程表，但歐洲勞工明顯對這種不規則工時持負面意見。

資料來源：歐盟基金會網站