

美好生活指數

— 工作與生活平衡

對家庭成員的福祉而言，工作維持、家庭承諾及個人生活平衡相當重要，當民眾必須在工作與生活間取捨時，可能會降低婚育或就業的意願，不但會減少其幸福感，亦有礙國家發展。本篇就經濟合作發展組織（OECD）美好生活指數「工作與生活平衡」領域探討其與幸福的關聯、衡量方式及未來充實方向。

一、工作與生活平衡與幸福的關係

每人每天擁有的時間不因身分地位、性別、年齡而不同，由於一天 24 小時必須切割為許多不同的活動，如何分配時間直接影響民眾切身的幸福感。

圓滿結合工作、家庭承諾及個人生活品質不僅是個人的福祉，也是整個家庭的福祉。父母的培育是孩童發展的關鍵，因此，父母是否有足夠的收入及充裕的時間陪伴對兒童福祉有強烈的影響；此外，在高齡的人口趨勢下，照顧年邁家人的負荷亦日益增加，均會影響家庭成員之時間運用。

對就業者而言，工作約束了大部分的時間，若工作量過多或工時過長可能因此沒有足夠時間進行社交、參與家庭活動及發展個人興趣，對個人的健康亦有負面影響。惟若工作量太少可能無法獲取足夠的所得支應生活所需，甚或消磨個人意志，如何在工作與生活的時間上獲取平衡，攸關每個人的幸福感受。

為避免民眾陷入工作與生活的抉擇困境，形成遲婚、晚育等社會現象，進而造成少子化或低就業，影響生活質量及國家永續發展，政府應擬訂友善家庭政策，幫助民眾在工作與生活間取得更好的平衡，進而達成促進就業、增加家庭收入、推展性別權益、提升兒童發展等效益。

二、衡量工作與生活之平衡

工作與生活的平衡須同時從主、客觀面向衡

量，除客觀之日常活動時間分配外，主觀感受的衡量尤具挑戰性。每個人的喜好、優先事項及家庭情況不同，對於各活動時間「太多」或「太少」自難以有一致的分界點，兩人即使工時相同，感受亦可能取決於是否享受工作或陪伴小孩，而個人時間運用是出於自由選擇或被約束強迫，也會造成截然不同的感受。

此外，民眾是否有感受到「時間壓迫」（Time crunch）的經驗亦為重要資訊，亦即沒有足夠時間完成所有工作或應辦事項而感到壓力的主觀看法，時間排程鬆緊有別的人也可能有相同程度的時間壓迫感。因此，衡量工作與生活平衡的理想指標包括日常活動的時間衝突、是否享受這些活動、以及時間壓迫感。

工作與生活是否達到平衡，端視時間分配得宜與否，因此衡量的指標多來自時間運用調查。此項調查詳細記錄不同活動的時間分配，惟對於衡量從事這些活動的主觀心理層面則有其限制，例如是否樂在其中、是否為自主安排、是否感到不堪負荷等，目前國際上僅少數國家有此類不定期或一次性調查。因此，時間運用調查仍有發展及改善空間，亦可考慮由工作條件、提供托兒設施及其他家庭政策等面向發展出更好的衡量方法。

三、選取指標

OECD 美好生活指數選取「受僱者工時過長比率」及「每日休閒及個人照護時間」2 項指標，另以「通勤時間」及「時間分配滿意度」2 項輔助指標觀察勞動者工作與生活間之平衡。

工時長短是影響工作與生活平衡的重要因素，工時過長可能損害人體健康，造成精神不濟及加重壓力，甚至危及工作安全。本項「受僱者工時過長比率」係指受僱員工每週經常工作時數達 50 小時以上。

由於休閒及個人照護等活動往往比工作帶來更多的樂趣，對於個人健康、減壓及生產力都有正面效益，因此 OECD 將全時工作者在平常日，分配於

休閒及個人照護時間做為衡量工作與生活平衡的指標之一。休閒活動是民眾選擇做自己想做的事情，如拜訪親友、看電影、運動或任何與嗜好有關的活動等；個人照護活動則通常具有必要性，如睡覺、吃飯、盥洗、其他個人或醫療服務等，但有時並非基於必要而係出於樂趣（如享受美食）。由於休閒及個人照護活動不易明確區分，且兩者與個人福祉均有正向關係，故均採計。

OECD 指標定義	
指標	OECD 定義
受僱者工時過長比率	受僱員工主要工作平均每週經常工時達 50 小時以上之百分比。（排除自營業者）。
每日休閒及個人照護時間	全時工作者（含自營業者）在平常日中分配在休閒及個人照護的時間。
通勤時間	全時工作者每日通勤分鐘數。
時間分配滿意度	工作者覺得自己分配在家人、社會聯繫、工作及嗜好 4 方面的時間剛好的比率。

工作與生活平衡指標的品質

主要及輔助指標	觀念	衡量及監測福祉之關聯性			
		表面效度	可明確說明(好/壞)	政策敏感性	可細分
受僱者工時過長比率	主	✓	✓	✓	✓
每日休閒及個人照護時間	主	✓	✓	~	~
通勤時間	輔	✓	✓	~	~
時間分配滿意度	輔	✓	✓	~	✓

資料來源：OECD。

說明：“✓”表符合準則，“~”表大致符合準則。

對大部分人而言，通勤屬於日常活動中既耗時、費力、花錢，且負面情緒發生率最高的活動，

通勤時間愈長，休閒及家庭時間愈短，通常也隱含了民眾無力負擔較高的房價，被迫居住於離工作地點較遠的地方；「通勤時間」係指全時工作者每日花在通勤時間的分鐘數，資料通常來自時間運用調查。

「時間分配滿意度」係呈現民眾對於時間平衡滿意度的指標，隱含個人是否面臨時間壓力，本指標問項為：「您覺得您分配在以下類別（含工作 / 家人互動 / 家庭以外的社會接觸 / 嗜好和興趣）的時間太多、剛好還是太少？」，受訪者對 4 類活動皆回答「剛好」的比率。在 OECD 「How's life」報告中，本指標資料來源為歐洲生活品質調查（European Quality of Life Survey），僅歐洲國家有資料，且調查結果易受文化因素影響，故列為輔助指標。

四、未來充實方向

時間運用調查是一項有助於全面了解民眾生活的重要工具，然而各國鮮少定期發布，且各國定義及方法差異亦有礙國際可比較性。故 OECD 提倡下列改進措施：

- （一）協調各國的時間運用測量，發展一致的方法及分類，以增加國際可比較性；增加調查頻率、調查期間涵蓋一年以上，以及蒐集充足的受訪者背景資料，以分析不同人口與社經群體的差異。
- （二）不同的活動帶來的享受取決於個人的狀況及喜好，故時間運用調查應由活動的數量擴及品質。法國及美國最近的時間運用調查已採用具體的模組或設計特殊的問項引出受訪者的主觀評價，其經驗可供參考。
- （三）由家戶面調查蒐集個人經歷時間壓力的資訊亦相當重要，歐洲生活品質調查問項除工時外，亦包含工作可能導致緊張或疲倦等其他進而影響家庭生活的面向，呈現工作對私人生活的影響，亦包含家庭責任對工作的影響，涵蓋面甚廣。

由於時間運用調查辦理困難，各國調查週期均相隔甚久，自 2004 年迄今我國未再辦理時間運用調

查，僅可由部分專案調查窺得特定族群的時間運用情形，如本總處辦理之婦女婚育與就業調查（約每隔 3-4 年），可得知 15-64 歲已婚女性每天料理家務時間等。本領域之指標蒐集須投入大量資源，惟民眾工作與生活失衡攸關切身幸福感，實為政府應重視的課題。

工作與生活平衡 — 受僱者工時過長比率

一、指標涵義

工時長對於個人福祉不必然有負面影響，有些情況是工作者樂在工作，或從中得到工作成就感而自願延長工時，但過長的工時可能損害個人健康、危及安全及增加壓力，對社交與家庭生活亦有負面影響，因此 OECD 採用受僱員工主要工作工時達 50 小時以上的比率做為衡量指標。另自營作業者即使超時工作，通常是出於自願選擇，因此本指標排除自營作業者。

OECD 以每週 50 小時作為長工時的門檻，係考量每個人花在通勤、無償家務（料理、照顧家人等）及滿足基本需求（睡眠、吃飯等）的時間下，受僱員工每週工時若在 50 小時以上，將僅剩非常有限的時間從事其他活動；再者各國法令通常訂有最高工時，一般上限是每週 48 小時，我國則為每兩週總工時不得超過 84 小時。

影響工時的主要因素：

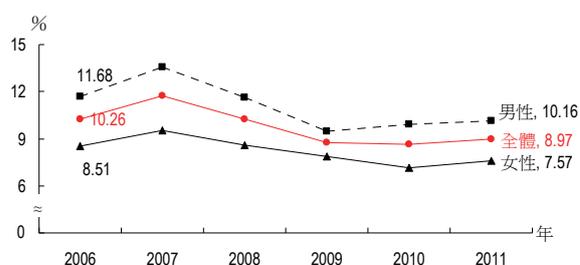
1. 收入：根據 OECD 觀察，婚育之後，多數男性會傾向增加工時以滿足較高之家庭經濟需求，女性則可能減少工時以照顧子女及料理家務；有些人為提高物質生活水準，增加工時或從事多個工作，導致工時變長的國家通常所得不均等程度較高。
2. 公司或社會主流文化及規範鼓勵較長之工時。
3. 政策：工時限制、年假、病假、產假等法定權益都對工時有直接影響。
4. 稅制：高邊際稅率的國家工時往往較低，如：歐洲人每週工作 38 小時，每年約有 4 週年假，美國員工每週則工作約 41 小時，每年約僅有 2 週年假。

二、現況與趨勢

依據勞動基準法第 30 條規定，勞工每二週工作總工時不得超過 84 小時，因此我國受僱員工每週經常工時（含經常性加班工時）達 40 小時以上的比率雖然超過 9 成，但達 50 小時以上的比率則維持在 1 成左右，期間受全球景氣影響或有起伏，民眾日益

重視休閒及生活品質亦使工時過長比率漸趨下降，2011 年 8.97%，已較 2006 年減少 1.29 個百分點。

受僱員工主要工作每週平均經常工時 達 50 小時以上之比率



資料來源：行政院主計總處。
附註：歷年均為 5 月份資料。

三、按行業別及教育程度別分

雖然我國受僱者工時過長的比率僅約 1 成，惟各業差異極大；按行業別觀察，歷年服務業部門受僱者工時過長比率均高於工業部門，2011 年服務業部門 11.82%，較工業部門（5.12%）高 6.7 個百分點。

2011 年受僱者工時過長比率—按行業別分



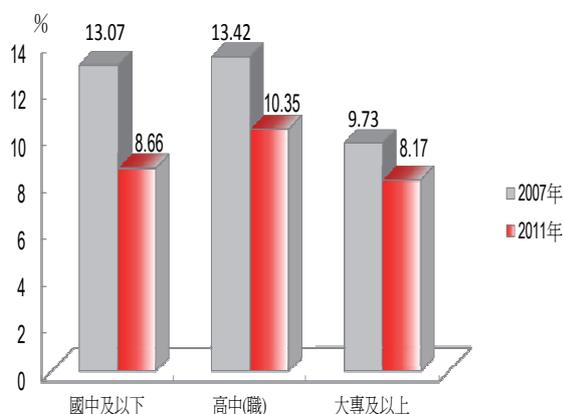
資料來源：行政院主計總處。
附註：係為 5 月份資料。

就中業別觀察，工業部門中，工時過長比率以礦業及土石採取業 8.96%最高，雖明顯高於次之的製造業（5.23%），惟低於多數服務業；服務業部門中，以不動產業 24.87%最高，住宿餐飲業 20.63%次之，支援服務業（如租賃業、人力仲介業、旅行業及保全業等）20.19%再次之，金融及保險業、專業、科學及技術服務業與教育服務業比率則相對較低。

若按教育程度觀察，2011 年受僱者工時過長比率以高中（職）10.35%最高，主因從事住宿餐飲業及支援服務業等高工時行業者比重較高所致，另國中以下受僱者工時過長比率為 8.66%，大學及以上 8.17%。

若與 2007 年比較，以國中以下減幅達 4.41 個百分點最大，高中（職）減 3.07 個百分點，大專及以上則略減 1.56 個百分點。

受僱者工時過長比率—按教育程度

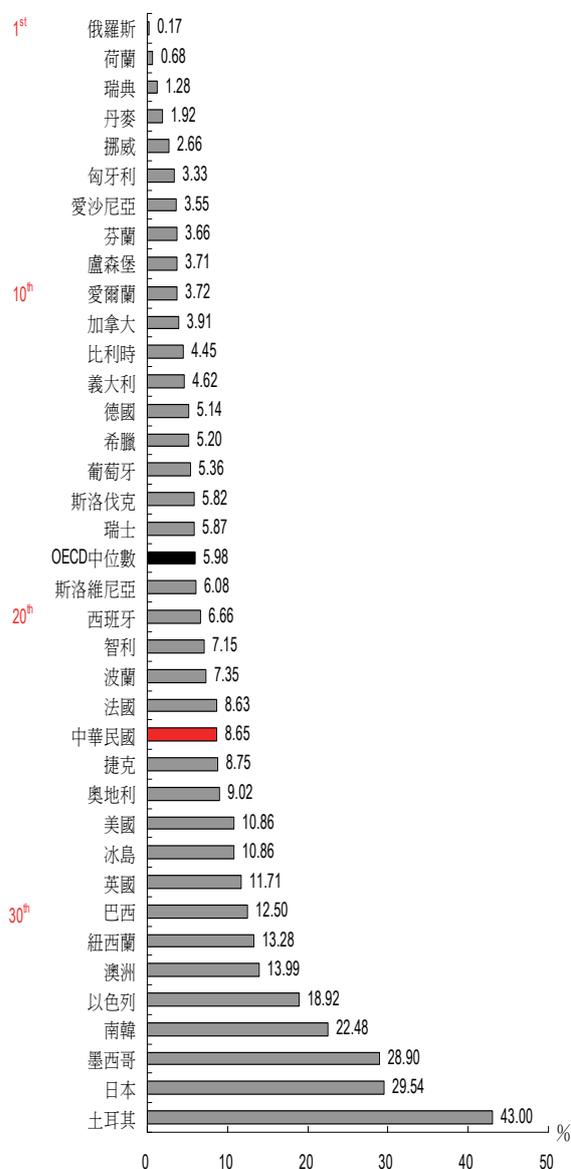


資料來源：行政院主計總處。
附註：均為 5 月份資料。

四、國際比較

根據 OECD 觀察，2010 年多數國家受僱者工時過長比率不及 10%，以夥伴國俄羅斯 0.17%最低，荷蘭 0.68%次之，北歐國家如瑞典、丹麥及挪威等國亦名列前茅，比率最高之土耳其，逾 4 成受僱者工時過長；2010 年我國受僱者工時過長比率 8.65%，雖高於多數 OECD 國家，惟明顯低於鄰近之日本（29.54%）及南韓（22.48%）。

2010 年我國與 OECD 及其夥伴國受僱者工時過長之比率



資料來源：行政院主計總處、OECD。

說明：1.OECD 中位數以 OECD 會員國及其夥伴國俄羅斯、巴西計算。
2.因各國調查週期、時點不盡相同，係指 2010 年前後年資料。
3.澳洲、冰島、紐西蘭及挪威等國涵蓋所有工作，餘國家係指主要工作。

參考資料：

1. 行政院主計總處，人力運用調查。
2. OECD, How's Life_ Measuring well-being.
3. OECD, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>