

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

部分時間工作的發展及其對性別區隔與薪資差距影響之探討

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC93-2414-H-004-026-

執行期間：93年08月01日至94年10月31日

執行單位：國立政治大學勞工研究所

計畫主持人：成之約

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 94 年 10 月 24 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫
成果報告

部分時間工作的發展及其對性別區隔與
薪資差距影響之探討

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 93-2414-H-004-026

執行期間：民國九十三年八月一日至九十四年十月
三十一日

計畫主持人：成之約 教授

本成果報告包括以下應繳之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：國立政治大學勞工研究所

中華民國九十四年十月三十一日

摘要

「非典型工作型態」或「部分時間工作」是社會與經濟現實環境的產物；更何況，「非典型工作型態」或「部分時間工作」的確有助於中高齡、婦女和青少年勞工的就業，要想立法加以限制是不切實際的。然而，如何在「促進就業」與「勞工權益」之間找到一平衡點，則必須植基於對「部分時間工作」發展及其可能影響的探討與剖析。據此，本計畫選擇「視聽娛樂服務業」做為探討的對象，透過實地訪談與問卷調查等方法的運用，瞭解「部分時間工作」與「性別區隔」和「薪資差距」之間的關係。

綜合而論，本計畫的研究目的包括以下幾項：

- 一) 探討「部份時間工作」發展的背景與現況。
- 二) 針對「視聽娛樂服務業」此一特定行業，探討部分時間工作者之間是否存在著性別「垂直區隔」的現象與問題。
- 三) 探討在「視聽娛樂服務業」中，部分時間工作者與全時工作者是否存在著「薪資差距」的情形，以及男性和女性部分時間工作者之間是否存在著差異的情形？
- 四) 針對「部分時間工作」的發展與所衍生的問題，提出解決的方法或因應的策略。

關鍵詞：非典型工作型態、部分時間工作、性別區隔、薪資差距、全時工作

ABSTRACT

Due to the transformation of economic structure development of atypical work or part-time work has become irreversible. According to the government's statistical data, part-time work is really conducive to women and the youth in employment, but also indeed negatively influential to their terms and conditions at work. Therefore, how to reach a balance between employment promotion and labor protection has become an issue of major concern. In order to gain insights into the development of part-time work and its effects on laborers and furthermore to solve the dilemma between employment promotion and labor protection, this project would try to analyze the relations of part-time work to gender segregation and pay gap by making use of in-depth interviews and questionnaire survey.

To sum up, goals of this project can be sketched as follows:

1. Choosing the industry of "Video-audio entertaining services" as the target, and analyzing whether there is gender segregation problem among part-time workers within the industry?
2. Analyzing whether there are differences between full-time and part-time employees, and also female and male part-time employees in pay?
3. Making suggestions or providing solutions to deal with the negative effects of part-time work.

Keywords: Atypical work, Part-time work, Gender segregation, Pay gap, Full-time work

目 錄

中文摘要.....	2
英文摘要.....	3
第一章 緒論.....	7
第二章 「部分時間工作」發展及其影響.....	13
第三章 實證研究發現與分析	33
第四章 結論	46
參考文獻	50

圖表目錄

表 2-1	台灣地區歷年失業率及就業者之行業分佈.....	23
表 2-2	不同性別就業者的行業分佈狀況：2004（民 93）.....	24
表 2-3	不同性別就業者的職業行業分佈狀況：2004（民 93）.....	25
表 2-4	部分時間工作者佔就業者比率：民 93.....	26
表 2-5	主要國家部分工時概況	27
表 2-6	部分時間工作者佔就業者比率：民 93 年 5 月	28
表 2-7	部分時間工作者佔就業者比率：民 93 年 5 月	29
表 2-8	部分時間工作者佔就業者比率：民 93 年 5 月	30
表 2-9	部分時間工作者佔就業者比率：民 93 年 5 月	31
表 2-10	受僱就業者每月主要工作收入：民 93 年 5 月	32
表 3-1	近年服務業之部份工時勞工在各行業全體之比例	34
表 3-2	地區分布次數分配表	39
表 3-3	問卷填答者性別分佈情形	39
表 3-4	問卷填答者年資分佈情形	40
表 3-5	問卷填答者兼職類型情形	41
表 3-6	問卷填答者職等分佈情形	41

表 3-7 問卷填答者教育程度分佈情形	42
表 3-8 問卷填答者教育程度與性別分佈情形	43
表 3-9 問卷填答者年資與性別分佈情形	43
表 3-10 問卷填答者職級與性別分佈情形	44

第一章 緒論

壹、研究背景與目的

隨著產業結構轉變與企業人力資源運用政策的調整，工作型態已經呈現多樣化的發展態勢。雖然，在諸多「非典型工作型態」中，「部分時間工作」不盡然會引發太多的爭議；¹然而，由於「部分時間工作」（Part-time Work）的工作時間較短，相對也會影響到從事「部分時間工作」勞工的薪資水準與職涯發展。因此，探討「部分時間工作」所可能產生的影響，有其重要性與必要性。

隨著服務業的擴張與發展，大量的女性投入職場工作，再加上企業人力資源運用政策的調整與女性兼顧家庭和工作的需要，在許多國家中，女性從事「部分時間工作」的比重都相當的高。因此，女性是否因為從事「部分時間工作」，而產生「垂直區隔」或「水平區隔」的問題，著實值得深入探討。

此外，對許多勞動者而言，「薪資報酬」是決定「所得」高低的重要因素。因此，欲針對「所得分配」的問題進行探討時，「薪資報酬」差異這項因素勢必要予以正視。影響勞動者「薪資報酬」差異的因素也有許多，所從事行、職業的不同固然是主要的因素。然而，在當前社會中，隨著產業結構的轉變與科技的發展及運用，「非典型工作型態」的發展對於「薪資報酬」的影響也不容輕忽。據此，針對「所得分配」課題，本研究擬就「非典型工作型態」中的「部分時間工作」之發展切入和探討。

綜合而論，本計畫的研究目的包括以下幾項：

- 五) 探討我國「部分時間工作」是否確實存在著「性別區隔」的現象與問題？特別是針對「視聽娛樂業」此一特定行業，探討部分時間工作者是否存在著性別「垂直區隔」的現象與問題。

¹ 一般而言，「派遣勞動」是引起最多爭議的一種「非典型工作型態」。請參見 Bronstein, A. S. 1991. "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 293.

- 六) 探討在「視聽娛樂業」中，無論是在升遷、教育訓練機會和薪資福利待遇等方面，部分時間工作者與全時工作者是否存在著差異的情形，以及男性和女性部分時間工作者之間是否存在著差異的情形？
- 七) 探討在「視聽娛樂業」中，部分時間工作者與全時工作者是否存在著「薪資差距」的情形，以及男性和女性部分時間工作者之間是否存在著差異的情形？

貳、研究之重要性

「非典型工作型態」或「部分時間工作」是社會與經濟現實環境的產物；更何況，「非典型工作型態」或「部分時間工作」的確有助於中高齡、婦女和青少年勞工的就業，要想立法加以限制是不切實際的。基於促進就業的立場，「非典型工作型態」或「部分時間工作」似乎有發展的必要，但是如何不會因此而損及就業（聘僱）安全制度與措施又成為各方關切的重點。

根據調查資料發現，在台灣，由於從事「部分時間工作」的勞工以中高齡和青少年勞工與低教育程度勞工的比率較高，同時所從事的職業也以低技能工作的比率較高，再加上「每月主要工作收入」偏低，「部分時間工作」勞工確實要面對「所得」較低的窘境，其中又以女性部分時間工作者為甚。

然而，是否因為如此，對於「部分時間工作」就應該採取較高的或較嚴格的勞動標準予以規範，以滿足勞工權益保障與薪資條件提昇的需求呢？倘若答案係肯定的，企業僱用「部分時間工作」勞工的意願或許就會受到影響，尤其女性、中高齡與低技能勞工的就業機會也會因而受到限制。因此，如何在就業促進與勞動保障之間獲得一平衡點，顯然會是「部分時間工作」或是其他「非典型工作型態」發展及運用同時，必須要審慎思考的一項議題。

近年來，有關於「非典型工作型態」或「部分時間工作」的研究逐漸獲得到重視。然而，嚴格地說，即便是就數量而言，國內有關議題的探討與研究仍有急待努力之處。尤其是當「非典型工作型態」或「部分時間工作」逐漸成為就業型態與擇業的主軸之一時，倘若有關研究無法與時俱進，「非典型工作型態」或「部分時間工作」所衍生的問題將無法獲得妥適的解決。

總體而論，國內已經有一些關於「部分時間工作」的研究。儘管如此，只要研究方向能有所區隔，更多相關的研究都有助於對「部分時間工作」有關議題的瞭解與掌握。更何況，無論是就「部分時間工作」的研究需要而言，以及就研究方向而言，本計畫的重要性應該是值得認同的。

參、國內外研究情況

從事「部分時間工作」及其有關的研究必然是相當的多，但是，就所蒐集的資料而言，大體上，國內外有關「部分時間工作」的研究可以區分為以下三個面向：

一、政策法制面向的研究

針對「部分時間工作」勞工的保障方面，陳正良等人（民 85）曾進行過有關的研究。在研究中，陳正良等人分別就部分時間的國際勞動基準、各主要國家有關「部分時間工作」的有關立法規定進行文獻的蒐集、整理與分析。同時，在透過問卷調查瞭解勞雇雙方的意見與態度後，陳正良等人提出我國「部分時間工作」勞工勞動條件保障的立法建議。綜合言之，陳正良等人建議在勞動基準法中應該增訂一些涉及到「部分時間工作」勞工勞動條件的有關條文。例如，應該就「部分時間工作」的定義予以明確規範，同時，相對於全時工作勞工而言，「部分時間工作」勞工的勞動條件可以依循「比例原則」而加以訂定。

此外，李誠等人（民 89）的研究也討論到有關「部分時間工作」的有關議題。李誠等人的研究係著重於勞動市場彈性化策略運用所衍生的非典型工作型態的種種議題，而由於「部分時間工作」係「非典型工作型態」的一類，「部分時間工作」因而成為研究中的一部份。透過政府統計資料的分析，李誠等人認為，由於產業結構轉變，再加上縮減法定工時所衍生的「成本增加」等問題，企業不得不透過「部分時間工作」或其他「非典型工作型態」勞工的運用來予以因應。然而，由於勞動法制的限制過於嚴格，我國「部分時間工作」勞工大約僅佔就業人口的 6%到 7%之間。因此，為促進就業，放放鬆勞動法制的限制有其必要性。不過，為顧及勞工權益的保障，除了應確立「部分時間工作」勞工的勞動條件應適用「比例原則」外，加強就業服務與職業訓練也是因應「部分時間工作」或其

他「非典型工作型態」重要方法。

二、產業或企業面向的研究

就產業或企業面研究「部分時間工作」，主要係著重於「部分時間工作」勞工的運用對於勞資關係或/和人力資源管理影響的探討。例如，學者曾就「食品零售業」(Food retailing)的彈性工作型態進行跨國性比較，而「部分時間工作」也是列入比較的一種工作型態。(Baret, Christophe et.al. ed. 2000)根據這項跨國性比較的結果，「食品零售業」在人力運用上呈現以下的特徵：

(一) 由於流程的改進及資訊科技和設備的運用，「食品零售業」對於人力的需求顯著的減少；即便是有人力的需求，也多以「彈性工作型態」的方式來加以運用。其中，「部分時間工作」勞工的運用呈現一漸增的趨勢。

(二) 「食品零售業」的人力運用呈現一「女性化」(Feminization)的態勢，而性別區隔(Gender segregation)因而成為必須予以重視的議題。(Baret, Christophe et.al., ed., 2000, pp. 15-19)

此外，在國內研究方面，李毓祥(民 91)就量販店的「部分時間工作」人力的運用情形進行研究。透過對於量販店人力資源主管的問卷調查，李毓祥發現，量販店運用「部分時間工作」人力的主要係基於「業務擴張需求」與「用人彈性」等因素的考量。同時，量販店運用「部分時間工作」人力不僅對於財務績效產生正面影響，也不盡然會對於員工士氣與離職率產生負面影響。(李毓祥，民 91，頁 1-2)

三、其他面向的研究

在國內研究方面，何琇伊(民 92)以社會學觀點來探討女性「部分時間工作」勞工在職場所遭遇到的問題。透過政府統計資料與相關文獻的運用與分析，何琇伊認為女性之所以從事「部分時間工作」，大體上與傳統「父權制度」有關。換言之，根據何琇伊的看法，女性勞工會從事彈性工作型態或是「部分時間工作」係出於家庭與工作兼顧的需求，而此正是傳統父權制度中「男尊女卑」、「女性職司家務」下的產物。

國外也有類似的研究，雖然也是引用政府的統計資料進行分析，在操作過程中卻要精緻許多。Hakim (1998) 透過跨國性資料的比較與分析，確實證明「部分時間工作」存在著「職業區隔」(Occupational segregation) 與「社會階層化」(Social stratification) 的問題。然而，導致「職業區隔」與「社會階層化」問題發生的原因，不盡然是因為「父權制度」所引起的，經濟發展、產業結構變遷也多是重要原因。

綜合而論，李誠等人有關「部分時間工作」勞工的統計資料分析結果將可提供本計畫的參考外，由於本計畫將不會著重於政策面的研究，其他有關於政策或法制面的研究結果將不會列入參考的重點。

此外，國外關於「食品零售業」的研究，有關「女性化」和「性別區隔」的研究發現確實相當有趣。對此，本計畫針對我國「部分時間工作」的研究，會將上述國外研究列入一重要的參考依據。但是，關於行業的選擇則不會以「食品零售業」為對象。李毓祥的研究固然有其參考價值，但是在問卷調查的對象上確實有值得深入檢討之處。由於本計畫不在於探討組織績效等議題的討論，調查將不會以人力資源主管為對象。但是，透過人力資源部門取得有關資料仍是不可或缺的。事實上，根據民國九十一年份的資料顯示，由於男、女性「部分時間工作」勞工在「專業、科學及技術服務業」中比率相當，再加上「專業、科學及技術服務業」係一新興行業，理應不較具有「性別區隔」或「職業區隔」傾向，本計畫因而選擇「專業、科學及技術服務業」做為探討的行業。

同時，固然「性別區隔」或「職業區隔」會是本計畫探討的重點之一，不過本計畫將會透過更嚴謹的次級與第一手資料的運用和分析來予以探討和驗證，不會事先預設「父權制度導致女性勞工從事部分工作時間」的立場或態度。

肆、研究方法

本計畫之主要目的係針對「部分時間工作」在我國發展的狀況及其對於「性別區隔」與「薪資差距」的影響進行評估。為達到上述目的，本計畫所採用的研究方法包括：

- 一、文獻分析：蒐集國內外有關「部分時間工作」的研究文獻，並予以整理分析；尤其是為瞭解「部分時間工作」在國內的發展情形，本計畫將蒐集近十年政府有關的統計調查資料予以分析。
- 二、問卷調查：為進一步瞭解事業單位中「部分時間工作」勞工的運用是否存在著「性別區隔」、「薪資差距」及其他升遷和教育訓練機會等差異情形，本計畫將透過問卷調查進行探討與分析。。

伍、完成之工作項目及具體成果

本計畫完成的工作項目與具體成果包括：

- 一、藉由政府統計資料的蒐集與分析，瞭解近年來我國「部分時間工作」發展的概況。
- 二、藉由問卷調查，瞭解受調查事業單位中「部分時間工作」勞工的運用是否存在著「性別區隔」、「薪資差距」及其他升遷和教育訓練機會等差異情形，
- 三、藉由文獻和統計資料與問卷調查結果，提出解決「部分時間工作」所可能衍生的問題之方法或因應策略。

總而言之，有鑒於「部分時間工作」發展對於勞工就業的重要性，再加上「部分時間工作」對於勞工權益的可能影響，有關於「部分時間工作」議題的有關研究必須予以重視。因為，藉由研究發現與成果的累積，才能在「促進就業」與「勞工權益」之間找到一可行的平衡點。綜合而言，就「部分時間工作」的發展及其可能的影響之探討而言，本計畫確實能發揮一定程度的功效，也確實能就問題的解決提出可能的方法或因應策略。

第二章 「部分時間工作」發展及其影響

壹、前言

「部分時間工作」是「非典型工作型態」的一種類型，而所謂「非典型工作型態」，簡言之，就是源自「非典型聘僱關係」(Atypical Employment Relationship)的一種工作型態。所謂「非典型聘僱關係」所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、派遣勞動、電傳勞動等。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性(open-ended or without-limit-of-time)、全時工作、勞務提供對象是單一雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。²

具體而論，本章大致區分為三個部分，分別針對「部分時間工作」的發展背景與影響、我國「部分時間工作」的發展現況、「部分時間工作」與性別區隔與所得分配的關係等五個部分加以探討。

貳、「部分時間工作」類型與定義

大體上，「部分時間工作」可分為兩種類型：

- (一) 自願性部分時間工作：從事此種勞動型態多因本身情況而選擇，其中包括在家勞動者、學生、殘障者與中高齡者；
- (二) 非自願性部分時間工作：從事此種勞動型態則係無法獲得全時間工作者。

部份工時制度產生於二次世界大戰期間，當時的專家學者提出部份工作時間的做法，ILO 亦於 1994 年頒布「1994 年部分時間工作公約」，對於部份工作時間者的勞動保護成為國際勞動基準上之要求。ILO 對部份工時所下的定義為：「工作時間比工作場所知標準工時有相當程度短少之規律性、有酬工作」，此定

² 請見 Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. "Globalization, Work and Industrial Relations." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-4. Bronstein, *ibid.* p. 291.

義包含了以下意義：1.工作室規律性的，有正式及繼續之僱用關係存在。2.工作是有報酬的。3.工作時間有相當程度的短少。4.工作時間較工作場所之標準工時為短。

對於部分時間工作，各國並沒有一致的定義，因此為了配合不同的目的，對部份工時便會產生不同的描述，但大體上各國均將部份工時定義在從事較全時工作者的工作時數為少的勞動工作者。一般而言，各國在學術上之研討，對於部份工時均採用國際勞工組織 ILO 之定義及解釋，但是在實證研究或國家統計上，為便於計量分析，各國多以每周工作時數為計算單位，我國行政院主計處則以每周工作時數再四十小時以下者，於勞工統計上列為部分時間工作勞工。

部份工時之意涵在各國因國情與生活型態之不同而異，但其中國際勞工組織因為具有其代表性，故在此提出，國際勞工組織第 175 號公約對部份工時勞工之定義如下：「謂『部份工時勞工』者，係指其正常工時較諸相當之全時勞工正常工時為短之受雇人。」

各國之法令對於部份工時之定義亦有所不同，如法國為法定正常工時五分之四以下者；西班牙為企業或契約正常工時三分之二以下者；愛爾蘭與英國則為每周工時三小時以下者。

以我國而言，行政院勞工委員會曾於民國八十一年訂定僱用部份時間工作勞工實施要點，將部份工時勞工定義為：其工作時間較該產業單位全時勞工的工作時間有相當縮短之勞工，其縮短時數由勞資雙方協商訂定。

本研究則採用行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)之定義：部份工時員工為工作時間較該產業單位全時勞工的工作時間有相當縮短之勞工。

而本研究針對之問卷對象為服務業中娛樂業的部份工時勞工，且是以單一企業為例，因此更可明確的本調查研究之定義：部份工時勞工為工作時間少於每日工作 8-10 小時、每月工時達 204 小時以上之全時員工者，在該企業內稱之為兼職員工。一般多以每工作日工作 4-8 小時為主，每月工時為 48-184 小時，且又分成一般兼職、彈性兼職與假日兼職等三種部份工時工作之形式。

參、「部分時間工作」的發展背景與影響

影響「部分時間工作」的發展大致上與以下幾項的背景因素有關：

一、經濟景氣的變化

誠如前述，面臨經濟的不景氣，為度過經濟的不景氣和避免景氣復甦要重新招募員工的時間落差，有企業會採取以下的方案來加以因應，因而導致「部分時間工作型態」的產生：

(一) 自願性減時方案 (Voluntary reduced work time programs)

在一定期間內，員工願意減少工作時間，以及相對的薪資報酬。

(二) 工作分擔 (Work sharing)

讓員工共同分擔工作，以避免資遣。

當然，不盡然是在經濟不景氣時，才會有非自願性「部分時間工作」的產生。即便是在景氣時，企業也有可能會有「部分時間工作」的需求，以達到降低勞動人事成本支出的目的。當然，這樣的現象也可能是因為產業結構變動或人力資源策略運用的結果。

二、人力資源運用策略的影響

為因應市場環境的變遷，企業普遍採用的因應方法之一就是所謂「勞動市場彈性化」的策略與措施。換言之，企業組織正漸漸地朝向彈性企業 (Flexible firm) 的模式發展。經濟發展和產品市場的不確定性，使得企業以維持一定程度的人力來因應不可預測的業務進展。這種不確定性也顯示，各個企業不致投入過高的人力資源在自己的組織內。除此之外，來自工會的壓力，也使得雇主運用各式各樣非傳統的方法以迴避工會的強硬態度。結果，管理階層採取不同的人力資源運用策略，在數量、財務和功能等面向上增加人力運用的彈性。

在諸多「勞動市場彈性化」策略中，與「部分時間工作」發展最具關連性的就是所謂內部「數量彈性化」策略。所謂「數量彈性化」係指企業透過勞動力

投入數量 (Labor input) 的調整，以因應經濟景氣的變動，而勞動力投入數量的調整包括員工人數的調整和工作時間的調整兩類；前者就是前述的外部數量彈性化，而後者則是所謂的內部數量彈性化。根據學者指稱，「內部數量彈性化」策略運用的結果，就某種程度而言，就是「部分時間工作」的發展。³

三、政府政策的鼓勵

例如，根據我國《就業服務法》第二十三條的規定，「減時減薪」也是政府鼓勵企業為因應經濟不景氣所採取的重要方法。又例如，根據「僱用部份時間工作勞工實施要點」規定，對於部份時間工作勞工的勞保投保薪資得適用職業訓練機構受訓者和童工的投保薪資等級表，也是有其政策鼓勵的意味。事實上，國外也有類似的實例。以法國為例，根據一九九二年九二之一四四六號法 (Act No 92-1446)，凡是提供部分時間的工作機會或將全時工作轉換成部分時間的雇主，在總工時數不變的情況下，社會安全提撥金 (Social security contributions) 可以減少百分之五十。但是，由於考量到政府財政收支，前述規定於一九九三年調降至百分之三十。例如，德國於一九八五年實施所謂「就業促進法」(Employment Promotion Act) 以促進勞動彈性化的發展。⁴不過，言而總之，前述為達到創造就業機會的立法規定確實導致部分時間工作的增加。⁵

四、產業結構的變化

³ Clarke, Oliver. 1992. "Employment Adjustment: An International Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility*. (Detroit: Wayne State University Press.) p.222.

⁴ 德國「就業促進法」重要規定包括：
第一、創造勞工更彈性化運用的機會；具體措施包括定期契約時間由原來的六個月放寬為十八個月，派遣勞工的雇用由原來的三個月放寬為六個月。
第二、工作時間安排的彈性化。
第三、放寬小型企業和新設企業員工雇用的限制；例如，部份工時員工不列入員工人數門檻的計算範圍、新設企業可以與員工訂定長達兩年的定期契約、准許小型企業於員工病假期間不給付工資等。
第四、免除訂定社會計畫 (Social plans) 的要求；新設企業於成立的四年內不需要與經營協議會商討有關裁員事項。

Sengenberger, Werner. 1992. "Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security: An International Comparative Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*. (Detroit: Wayne State University Press.) pp. 177-178.

⁵ Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.) pp. 12-13.

當服務業的就業人口比例於一九八八（民七十七）年首度超越工業的就業人口比例，（見表 2-1）台灣地區也已顯然邁入一個以服務為導向的服務經濟時代。所謂服務經濟一個以服務提供、勞動人口自工業生產釋放出的經濟環境。在服務經濟中，服務的提供包括：分配性服務（Distributive services），即交通運輸、通訊和批發業；生產者服務（Producer services），即為其他生產貨物與提供服務的企業提供的服務，包括金融保險、法律、房地產、其他工商服務等；消費性服務（Consumption-oriented services），包括社會服務（健康、教育與福利）、公共行政、消費者服務（餐館、旅館、個人服務）、零售服務。⁶

大體上，若以行業與性別的分布而言，男性所集中的行業分別為製造業、批發零售餐飲業、營造業、社會及個人服務業和農林漁牧業，而女性則以製造業、批發零售餐飲業、社會及個人服務業、農林漁牧業和金融保險不動產業為主。（見表 2-2）在服務經濟中，男性和女性勞工顯然有不同行業的發展趨勢，服務經濟勞動市場結構似乎存在著水平性別隔離（Sex segregation）的現象。此外，根據表 2-3 的數據資料可知，男性和女性勞工不僅存在著水平性別隔離的現象，垂直區隔的問題也依舊存在，而且相當的嚴重。

大體上，在服務經濟中，工作型態的發展偏重於兩種：一為大量的低技能、低薪資的工作，另一則為少數的高技能、高所得的工作，中階層的工作是屬於稀少性的工作。比較製造業勞工而言，服務業勞工所從事的工作更有可能是一些低所得、部分工時的工作，所面臨的所得差距現象更為嚴重。例如，速食業、餐飲業、旅館業等。⁷

同時，在服務經濟中，勞工區分為核心與非核心（或 production-line & empowered 勞工的現象更為明顯。前者從事的是一些全時工作，工資、福利與升遷機會受到保障，而後者則從事一些部分工時的工作，也不受到前述的保障。

五、勞雇雙方價值觀的改變

價值觀的改變，傳統父權思想的減弱，勞雇之間已經不再將相互的扶持與照顧視為一種隱性規則（Implicit rules）。雇主將契約關係視為一種交易模式

⁶ Boyd, Monica et. al. 1995. "Gender, Power, and Post-industrialism." In Jacobs, Jerry A. ed. *Gender Inequality at Work*. (London: Sage Publications, Inc.) p. 117.

⁷ Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. 1996. "The Service Society and the Changing Experience of Work." In Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. ed. *Working in the Service Society*. (Philadelphia: Temple Univ. Press.) p. 11.

(Transactional model)，「有一天工作則有一天的報酬」(A fair day's work for a fair day's pay)；而年輕的員工則將契約關係視為一種互惠模式 (Reciprocal model)，雇主不提供更高的薪資福利與待遇，就離職他就。這種價值觀的改變也影響到雇主繼續提供長期性或穩定性工作的意願，進而導致「非典型工作型態」的發展。⁸

肆、「部分時間工作」發展現況及其意涵

為探討「部分時間工作」對「性別區隔」或「職業區隔」和「所得分配」的意涵，有其必要就我國「部分時間工作」的發展現況予以探討。

在我國，究竟「部分時間工作」發展的情形如何？根據行政院主計處民國九十三年的人力運用報告資料，就性別而言，「每週工作時數少於四十小時者」佔就業者的比率大約在 6.12%，男性的比率要略高於女性；而經常性的「部分時間工作者」所佔的比率則為 1.48%，女性的比率則要高於男性。(請見表 2-44)。我國女性勞工受聘僱從事「部分時間工作」的比率過去有一度曾高於男性者。但是，若單純比較近年的發展狀況，男性勞工從事「部分時間工作」的比率卻有逐漸增加的情形，是否意味著男性勞工尋求全時工作的困難度增加，值得進一步探討。(請見表 2-5) 若與其他國家相比較，除了男性勞工從事「部分時間工作」的比率要比南韓、法國和德國稍為高一些外，我國「部分時間工作者」佔就業者的比率要低許多，尤其是女性的「部分時間工作者」比率更是低許多。(請見表 2-5) 而根據行政院主計處的看法，由於「部分時間工作」可以滿足婦女兼顧家庭與就業的需求，「部分時間工作」的機會有待開發。⁹換言之，站在政府的立場，為提昇女性勞動力參與率，開發「部分時間工作」的機會似乎是可努力的方向。

除了性別差異之外，年齡和教育程度對於勞工是否選擇從事「部分時間工作」也會產生一定程度的影響。由表 4 的資料顯示，就年齡來看，很顯然地，無分性別，中高齡和甚至年齡在 65 歲以上的勞工從事「部分時間工作」的比率較高。當然，青少年勞工從事「部分時間工作」的比率也不容輕忽。就教育程度而

⁸ Hale, Noreen. 1990. *The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management*. (San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.) p. 21.

⁹ 行政院主計處，民 93，國情統計通報，2 月 10 日。

言，很顯然地，無分性別，教育程度較低者，從事「部分時間工作」的比率則較高。(見表 2-6) 這樣的發現是否反映出青少年及中高齡勞工和低教育程度勞工的工作型態，值得進一步探討。

若再進一步分析部分時間工作者的婚姻狀況，無分性別，以「離婚、分居或喪偶」者從事「部分時間工作」的比率較高，其次則是「有配偶或同居」者。(見表 2-7) 據此可以推斷，就某程度言，從事「部分時間工作」者的背景似乎與「單親家庭」或「家庭因素」脫離不了關係。對如此家庭背景的勞工而言，儘管從事「部分時間工作」可以達到家庭與工作兼顧的目的，卻不能忽視其中可能存在著困難與問題。

至於在行業分佈方面，如表 2-8 資料顯示，無分性別，從事「部分時間工作」的勞工比較集中的行業依序為「住宿及餐飲業」、「文化、運動及休閒服務業」、「教育服務業」、「不動產及租賃業」和「營造業」及「其他服務業」等。然而，就不同性別而言，男性較集中的行業依序為「教育服務業」、「營造業」和「醫療保健及社會福利服務業」等，而女性則較集中於「住宿及餐飲業」、「不動產及租賃業」和「文化、運動及休閒服務業」等。很顯然地，比起男性而言，女性部分時間工作者較偏重於商業及服務業。

根據表 2-9 的資料顯示，就職業別而言，無分性別，從事「部分時間工作」的勞工依序集中於「服務工作人員及售貨員」、「生產及有關工人、機械設備操作工及體力工」和「事務工作人員」等。就不同性別而言，男性較集中的職業依序為「服務工作人員及售貨員」、「專業人員」和「生產及有關工人、機械設備操作工及體力工」，而女性則較集中於「服務工作人員及售貨員」、「農林漁牧業工作人員」和「生產及有關工人、機械設備操作工及體力工」等。很顯然地，比起男性而言，女性部分時間工作者較集中一些層級較低的職業。

在比較工作型態與「主要工作收入」間的差異情形方面，很顯然地，無論男性或女性，部分時間工作者每月的主要工作收入要比全時工作者要低。若僅比較「部分時間工作」每月的主要工作收入，超過半數的女性部分時間工作者每月的主要工作收入未滿 15,000 元，顯然要比男性低許多。(見表 2-10)

由上述的分析結果可知，我國「部分時間工作」的發展現況具有以下的特點：

- 第一、「部分時間工作」勞工佔就業者的比率大約維持在 7% 的水準。
- 第二、從事「部分時間工作」的勞工曾經要以女性的比率較高，但是在近年來，男性勞工成長的比率十分顯著。
- 第三、就年齡來看，中高齡勞工和青少年從事「部分時間工作」的比率較高。
- 第四、就教育程度而言，教育程度較低者從事「部分時間工作」的比率較高。
- 第五、就婚姻狀況而言，「離婚、分居或喪偶」者從事「部分時間工作」的比率較高，其次則是「有配偶或同居」者。
- 第六、就行業的分佈而言，從事「部分時間工作」勞工的比率多集中於「住宿及餐飲業」、「文化、運動及休閒服務業」、「教育服務業」、「不動產及租賃業」和「營造業」及「其他服務業」等；比起男性而言，女性部分時間工作者較集中於商業及服務業。
- 第七、就職業別而言，從事「部分時間工作」勞工多集中於「服務工作人員及售貨員」、「生產及有關工人、機械設備操作工及體力工」和「事務工作人員」等等職業；比起男性而言，女性部分時間工作者較集中一些層級較低的職業。
- 第八、就「每月主要工作收入」而言，部分時間工作者要比全時工作者要低；若僅比較「部分時間工作」每月的的主要工作收入，女性顯然要比男性低許多。

綜合上述調查與研究發現，我國從事「部分時間工作」的勞工似乎有邊緣化的發展趨勢。由於從事「部分時間工作」的勞工以中高齡和青少年勞工、低教育程度勞工和甚至「離婚、分居或喪偶」者的比率較高，所從事的行、職業也以低技能工作的比率較高，再加上「每月主要工作收入」要低，「部分時間工作」勞工確實要面對「所得」較低的窘境，其中又以女性部分時間工作者為甚。此外，就行職業的分佈而言，很顯然地，女性在總體勞動市場面臨著「水平區隔」和「垂直區隔」的問題，即便是在「部分時間工作」勞動市場，女性也面臨著「水平區隔」和「垂直區隔」的問題。

伍、本章小結

根據前述調查資料發現，在台灣，由於從事「部分時間工作」的勞工以中高齡和青少年勞工與低教育程度勞工的比率較高，同時所從事的行、職業也以低技能工作的比率較高，再加上「每月主要工作收入」偏低，「部分時間工作」勞工確實要面對「所得」較低的窘境，其中又以女性部分時間工作者為甚。

無可否認地，由於「部分時間工作」的工作時間較少，無論其薪資、福利待遇和甚至教育訓練與升遷機會的獲得都會受到影響。事實上，根據研究發現，儘管全時勞工與「部分時間工作」勞工在就業穩定性上並無太大的差異，但是，在以下各方面，「部分時間工作」勞工與全時勞工仍存在著相當大的差異：

第一、「部分時間工作」勞工的技術層級較全時勞工為低；

第二、「部分時間工作」勞工的升遷前景較不樂觀；

第三、在資格條件相當的情形下，「部分時間工作」勞工的薪資水準較低；

第四、「部分時間工作」勞工所獲得的福利待遇有限；

第五、「部分時間工作」勞工較不能獲得教育訓練的機會。¹⁰

然而，是否因為如此，對於「部分時間工作」就應該此採取較高的或較嚴格的勞動標準予以規範，以滿足勞工權益保障與薪資條件提昇的需求呢？倘若答案係肯定的，企業僱用「部分時間工作」勞工的意願或許就會受到影響，尤其女性、中高齡與低技能勞工的就業機會也會因而受到限制。因此，如何在就業促進與勞動保障之間獲得一平衡點，顯然會是「部分時間工作」發展及運用同時，必須要審慎思考的一項議題。換言之，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「部分時間工作」及其他「非典型工作型態」發展及運用的困境（Dilemma）。

¹⁰ Tam, May. 1997. *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?* (Hant, England: Ashgate Publishing Lmd.). p. 118.

雖然，根據有些研究顯示，並非所有部分時間工作者的薪資及勞動條件要低於全時工作者，如美國律師事務所的部分時間工作的律師，但是，大多數部分時間工作的律師在升遷上仍然會受到影響。請見 Epstein, Cynthia Fuchs. Et. al. 1999. *The Part-time Paradox*. (New York: Routledge.) pp. 55-56.

在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得深思。

當然，面對「部分時間工作」的發展，在思維上不盡然要陷入「加強管制」和「解除管制」的框框，以「重新規範」(Re-regulate)的角度來思考，或許空間更為廣闊。證諸國際勞工組織對於「部分時間工作」及其他「非典型工作型態」的規範內涵，在「重新規範」方面，個人認為至少以下三項原則或許值得思考：

第一、為顧及「非典型工作型態」勞工職涯發展與「技能再生安全」(Skill reproduction security)的考量，教育訓練或人力資本的投資的機會應該予以保障；

第二、為保障「非典型工作型態」勞工「代表性安全」(Representation security)和「工作安全」(Work security)，結社自由權利、組織和團體協商權利及工作環境權的保障應該予以落實。¹¹

第三、施行「薪資補貼」政策，薪資低於基本工資者，政府補貼差額。

在產業結構轉變過程中，隨著勞動與社會保障規定的日趨嚴格，「部分時間工作」等「非典型工作型態」的運用勢必會成為企業人力資源運用不可或缺的一部份。然而，自「性別區隔」的角度來探討，「水平區隔」和「垂直區隔」確實無可避免地存在於「部分時間工作」中。此外，自「所得」角度來觀察，「部分時間工作」勞工確實會面臨「薪資」、「所得」偏低的窘境，進而會對其個人或家庭的發展產生不利的影響。因此，就總體層面而言，即便是受限於資料不盡然充分的情形下，工作型態對於「性別區隔」和「所得分配」所可能產生的影響，確實有予以重視的必要性。

¹¹ 技能再生安全意指透過就業訓練使勞工技能得以持續或再精進；工作安全包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定等；代表性安全 (Representation security) 則是指勞工和雇主分別透過工會與雇主組織保障集體性利益與發言權。請參閱 Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.) p. 13. 以及 Standing, Guy. 1997. "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation." *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

表2-1 台灣地區歷年失業率及就業者之行業分佈

單位：%

項 目	失 業 率	農 林 漁 牧 業	工 業	服 務 業
1995	1.79	10.55	38.74	50.71
1996	2.60	10.12	37.49	52.39
1997	2.72	9.57	38.17	52.26
1998	2.69	8.85	37.92	53.23
1999	2.92	8.30	37.20	54.50
2000	2.99	7.80	37.20	55.00
2001	4.57	7.52	36.00	56.48
2002	5.17	7.50	35.24	57.25
2003	4.99	7.27	34.83	57.90
2004	4.44	6.56	35.21	58.23

資料來源：行政院主計處人力資源調查資料，下載自行政院主計處網站。

表2-2 不同性別就業者的行業分佈狀況：2004（民93）

項 目	總 計	農 林 漁 牧 業	礦 業 土 石 採 取 業	製 造 業	水 電 燃 氣 業	營 造 業	批 發 零 售 業	住 宿 餐 飲 業	運 輸 倉 儲 通 信 業	金 融 保 險 業	不 動 產 租 賃 業	專 業 科 學 技 術 服 務 業	教 育 服 務 業	醫 療 保 健 社 會 福 利 服 務 業	文 化 運 動 休 閒 服 務 業	其 他 服 務 業	公 共 行 政 業
	男 性	人 數 (千) 5680	458	6	1640	29	655	895	260	382	158	46	165	178	91	98	392
	比 率 (%) 100	8.06	0.11	28.87	0.51	11.53	15.76	4.58	6.73	2.78	0.81	2.90	3.13	1.60	1.73	6.90	4.01
女 性	人 數 (千) 4106	184	1	1032	5	77	832	342	107	228	27	137	355	214	94	324	145
	比 率 (%) 100	4.48	0.02	25.13	0.12	1.88	20.26	8.33	2.61	5.55	0.66	3.34	8.65	5.21	2.29	7.89	3.53

資料來源：同表2-1。

作者計算。

表2-3 不同性別就業者的職業行業分佈狀況：2004（民93）

項 目		總 計	民意代 表、企業 主管、經 理人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人 員	事務工 作人員	服務工 作人員 及售貨 員	農林漁 牧工作 人員	生產工、 機械設備 操作工及 體力工
男 性	人數	5680	373	376	1020	250	821	452	2387
	比 率	100	6.57	6.62	17.96	4.40	14.45	7.96	42.02
女 性	人數	4106	73	350	754	856	1028	176	869
	比 率	100	1.78	8.52	18.37	20.85	25.04	4.29	21.16

資料來源：同表2-1。

作者計算。

表2-4 部分時間工作者佔就業者比率：民93年5月

單位：%

項 目 別		每週工作時數少於40小時者	部分時間工作者
總 計		6.12	1.48
性 別 、 年 齡	男性	6.29	1.22
	15~24歲	5.88	2.12
	25~44歲	4.45	0.94
	45~64歲	8.63	1.43
	65歲及以上	22.60	0.87
	女性	5.92	1.87
	15~24歲	5.06	3.25
	25~44歲	4.57	1.43
	45~64歲	9.14	1.95
	65歲及以上	19.51	0.00

資料來源：行政院主計處人力資源運用調查資料，下載自行政院主計處網站。

註：導致勞動者每週工作時數少於40小時的原因有許多，大體上有自願性與非自願性的原因。基於行政院主計處對於「部分時間作」的定義，不論是出於自願性或非自願性的原因，凡是「每週工作時數少於40小時者」皆可列入「部分時間工作」的範圍。至於「部分時間工作者」可定義為經常性「部分時間工作者」。

表2-5 主要國家部分工時概況

	部分工時佔就業者比率 (%)				部分工時者女性比率	
	1990~1993 (1)		1998~2000 (2)		1990~1993	1998~2000
	女性	男性	女性	男性	(1)	(2)
中華民國 (3)	7	4	7	7	51	41
南韓	7	3	11	6	59	55
日本	33	10	38	11	71	70
澳洲	39	11	44	13	71	73
法國	22	4	25	6	80	79
荷蘭	53	13	55	12	70	77
美國	20	8	19	8	68	68
德國	25	2	33	5	89	84
英國	40	5	41	9	85	80

資料來源：行政院主計處，民93，國情統計通報，2月10日。

註：(1) 我國為1993年資料。(2) 我國為2003年資料。(3) 國際間有關部分工時的定義多以「每週工時35小時以下」稱之，我國則以「每週工時40小時以下」稱之。

表2-6 部分時間工作者佔就業者比率：民93年5月

單位：%

項 目 別		每週工作時數少於40小時者	部分時間工作者
總 計		6.14	1.48
性 別 、 教 育 程 度	男性	6.29	1.22
	國中及以下	11.79	1.60
	高中、職	4.67	1.09
	大專及以上	2.28	0.91
	女性	5.92	1.87
	國中及以下	10.30	2.24
	高中、職	4.69	1.80
	大專及以上	4.47	1.87

資料來源：同表2-4。

註：同表2-4。

表2-7 部分時間工作者佔就業者比率：民93年5月

單位：%

項 目 別		每週工作時數少於40小時者	部分時間工作者
總 計		6.14	1.48
性 別 、 婚 姻 狀 況	男性	6.64	1.22
	未婚	4.73	1.02
	有配偶或同居	6.70	1.33
	離婚、分居或喪偶	13.73	1.19
	女性	6.60	1.87
	未婚	4.54	1.73
	有配偶或同居	7.21	1.87
	離婚、分居或喪偶	10.59	1.82

資料來源：同表2-4。

註：同表2-4。

表2-8 部分時間工作者佔就業者比率：民93年5月

單位：%

項 目 別		部分時間工作者		
		總 計	男 性	女 性
總 計		1.79	0.41	1.23
業 別	農、林、漁、牧業	0.62	0.0	1.55
	礦業、土石採取業	---	---	---
	製造業	0.33	0.12	0.67
	水電燃氣業	---	---	---
	營造業	1.11	1.09	1.33
	批發零售業	0.75	0.11	1.47
	住宿及餐飲業	2.34	0.80	4.11
	運輸、倉儲及通信業	0.21	0.26	0.0
	金融及保險業	---	---	---
	不動產及租賃業	1.35	0.0	3.57
	專業、科學及技術服務業	0.34	0.0	0.75
	教育服務業	1.52	1.69	1.14
	醫療保健及社會福利服務業	0.10	1.04	0.50
	文化、運動及休閒服務業	1.57	0.0	2.15
	其他服務業	1.11	0.77	1.54
	公共行政業	---	---	---

資料來源：同表2-4。

註：行政院主計處未就「每週工作時數少於40小時者」加以統計。

表2-9 部分時間工作者佔就業者比率：民93年5月

單位：%

項 目 別		部分時間工作者		
		總 計	男 性	女 性
總 計		7.62	0.40	1.23
職 業 別	民意代表、企業主管及經理人員	---	---	---
	專業人員	0.42	0.54	0.00
	技術員及助理專業人員	0.46	0.20	0.95
	事務工作人員	0.73	0.39	0.95
	服務工作人員及售貨員	1.36	0.60	1.97
	農林漁牧業工作人員	0.63	0.00	1.60
	生產有關工人、機械設備操作工及體力工	0.80	0.51	1.48

資料來源：同表2-4。

註：行政院主計處未就「每週工作時數少於40小時者」加以統計。

表2-10 受僱就業者每月主要工作收入：民93年5月

單位：%

項 目 別	工 作 型 態			
	全日時間工作		部分時間工作	
	男性	女性	男性	女性
未滿15,000元	1.47	3.64	22.50	52.83
15,000~19,999元	5.56	16.91	12.50	22.64
20,000~24,999元	10.76	22.53	12.50	5.66
25,000~29,999元	15.08	18.79	17.50	7.55
30,000~34,999元	17.84	12.89	15.00	3.77
35,000~39,999元	13.12	7.34	7.50	1.89
40,000~49,999元	16.68	9.61	7.50	3.77
50,000~59,999元	9.06	4.19	---	1.89
60,000元以上	10.41	4.09	5.00	---

資料來源：同表2-4。

第三章 實證研究發現與分析

本研究之研究對象為連鎖 KTV 公司，其在行業別歸類為社會服務及個人服務業。因此，本章將首先就服務業運用部份時間工作勞工的概況進行敘述；爾後再針對研究之個案公司運用部份時間工作勞工的概況進行敘述；最後，則就實證研究發現進行討論。

第一節 服務業運用部分時間工作勞工概況

近年來隨著產業結構的調整，服務業對於經濟成長所扮演的角色日趨重要，從我國服務業之產值占 GDP 之比重逐漸上升即可看出端倪。不僅服務業在整體經濟產值所佔之比例日益擴大，在勞動市場中所雇用之勞動力也逐年增加。再加上多數服務業為內需型產業，較無產業外移之憂慮，因此在製造業一窩蜂外移的情況更顯得服務業對國家經濟與勞動市場之重要。

由於多數服務業具有企業規模不大、工作場所分散且設置在消費者周圍，及工作時間較其他產業更具彈性等特色，¹²未來在服務業持續成長的情況下，相信將造就更多的部份工時就業機會。

根據行政院主計處人力運用調查統計結果綜合分析，民國九十二年上半年國際景氣先後在美伊戰爭及 SARS 疫情衝擊下，成長步調遲緩，國內經濟成長由去年上半年之 2.28% 降至 1.73%；惟勞動情勢略見改善，九十二年上半年勞動力為 1,002 萬 9 千人，其中就業人數為 952 萬 3 千人，較上年同期成長 0.90%，各行業就業人數占總就業人數之比率，農業部門降至 7.34%，工業部門降至 34.96%，服務業部門則續升至 57.70%。¹³

民國九十二年五月之就業者計 952 萬 3 千人，其中屬民國九十一年間新進及

¹² 潘聖潔，1996，「我國服務業部份工時就業特性與福利措施」，產業金融季刊，第 92 期，p.53-60.

¹³ 行政院主計處，台灣地區人力運動調查統計結果綜合分析，民 92 年。

重新就業者計 47 萬 1 千人或占 4.94%，並以進入服務業者所占比率較高，達 65.27%；九十一年間曾經轉業之就業者計 61 萬 4 千人或占 6.45%，其中各行、職業淨移出人數以「製造業」與「生產操作人員」最多，淨移入人數則以「其他服務業」與「技術人員」最多。

由以上分析可知，服務業不僅為我國目前之主力產業，且對於我國勞動市場已成為進入門檻最低、就業人口最多的產業了。此外，近年之勞動市場上亦較以往有較大的變化。以供給面而言，勞動力的素質顯著的提升，隨著教育程度與生活素質的提高以及生活層面的多元化，已婚婦女較以往更積極的重新投入勞動市場，在校學生也盛行打工，再加上部份提早退休之銀髮族為了增加經濟來源與排解生活孤寂，均紛紛加入勞動市場，但基於這些人本身的特性，無法擔任全職較長時間的工作，因此成為部份工時就業的供給者。其次，在需求面上，雇主鑒於國內外市場競爭的壓力日趨嚴重，為增加競爭優勢，傾向節省勞動成本，而部份工時工作者的增加即為節省勞動成本之一大優點。因為部份工時工作者除了單位勞動成本較低外，其福利、訓練等準固定成本均較全職工作者低。此外，面對驟然或季節性突增的臨時性勞動需求，僱用部份工時工作者是較佳的因應措施。

綜合上述，我國服務業的部份工時就業問題將日漸突顯其重要性。接下來則以台灣服務業之行業別說明其現況，並針對企業廠商僱用部份工時勞工之管理現況進行了解。

表 3-1 近年服務業之部份工時勞工在各行業全體之比例

單位：%

	86 年	87 年	88 年	89 年	90 年	91 年	92 年
服務業(佔全體勞工)	1.20	0.71	0.73	3.01	0.54	0.59	0.59
批發、零售及餐飲業	1.16	0.92	0.94	0.69	0.65	1.57	1.75
運輸、倉儲及通信業	1.42	0.12	0.23	0.13	0.12	0.00	0.24
金融、保險及不動產業	1.10	0.06	0.06	0.24	0.12	0.00	0.42
工商服務業	0.60	0.61	0.71	0.52	0.37	1.03	1.21
社會服務及個人服務業	1.24	0.94	0.94	9.12	0.75	0.75	1.64

公共行政	0.06	0.03	0.03	0.03	0.03	0.00	0.08
------	------	------	------	------	------	------	------

資料來源：本研究整理自行政院主計處歷年人力資源運用調查。

根據表 3-1 可發現，在服務業的各行業中，運用部分工時工作者比例最低的是公共行政業，多年來始終停留在 0.03% 上下，批發、零售及餐飲業則是的比例最高，達該行業的 1.75%；本研究之研究對象則是歸類於位居第二高比例的社會服務及個人服務業。

以三級產業而言，服務業是其中進入門檻最低的產業。而在服務業中批發、零售及餐飲又是其中進入門檻最低的，故也可能因此成為運用部分工時工作者之比例最高的行業別。

以往企業廠商對於僱用部份工時勞工有較高的意願是由於勞動成本較低，在薪資福利方面可不需比照全職勞工，但在服務業納入勞基法後，加上法令規定將部份工時勞工納入勞基法之範圍，要求雇主需依照全職員工之薪資福利等依比例計算後，對於雇主而言，其誘因大大減少。以勞保而言，若部份工時員工之該月薪資未達最低投保薪資，依照現行法令規定，仍須以最低投保薪資加保，對於雇主而言，雖然單位金額不多但人數與長期的累積，也會造成可觀的成本增加。再者，部份工時員工之福利與休假，實務上而言，較難依照全職員工之比例計算。另外，部份工時勞工在各項企業福利中普遍都未享有退休養老金之福利；在勞工退休金改為個人帳戶年金制，則此項成本也將回歸到雇主身上。因此，雇主若在此之前僅僅是為規避勞基法而僱用部份工時勞工者，其僱用之誘因將相對減少。

但部份工時勞動者在目前之勞動市場仍佔有相當比例，甚至有增加的趨勢，主要是因為僱用部份工時勞工之企業多針對其工作特性進行僱用，而非僅為了規避法令；其工作特性有工作時間彈性化以及可配合季節性以及服務業的特性。

近年來，服務業與零售業由於勞動力缺乏，勞動成本直線上升，而生產力無法相對的成長，加上工作的可取代性，因此紛紛採用或提高了部份工時的僱用。¹⁴ 部份工時的運用通常於營業高峰期或較不具技術性的工作。再者，服務業多規模

¹⁴ 謝東憲，1994，「部分工時人員的訓練及管理」，管理雜誌，第 242 期。

不大，且工作場所分散，工作時間可較為彈性，因此更加適合部份工時勞工之發展。

根據潘聖潔(1996)的研究發現企業雇用部份工時的原因主要有二，「工作內容不需全日工作」與「因應生產量需要」。而不願意雇用部份工時的兩個主要原因則是「現僱人員已足夠」和「業務性質無法配合部份工時」。不過隨著服務業日益蓬勃的發展，規模普遍不大、工作場所分散及彈性工作時間等特性的進一步實現，僱用部份工時的阻礙因素將日漸降低。¹⁵

第二節 個案公司概述

一、個案公司概况

個案公司為國內視聽娛樂業者(以下簡稱 KTV)數一數二之佼佼者，其員工(合計幕僚人員與現場人員)約有 3500 人，目前在國內有 60 家連鎖店，若以其為 KTV 行業之代表實當之無愧。個案公司之各連鎖店可粗略分為大中小型店舖，大型店舖員工人數可達上百人，小型店舖則約 2、30 人。

個案公司創立於 1990 年。陸續增加連鎖店，1994 年，全省達 10 家連鎖店。隔年員工人數達到 1000 人，連鎖店增為 13 家。1997 年員工人數達 3300 人，連鎖店數擴增為 56 家，完成全省各縣市幾乎都至少有一家分店的版圖。

1998 年通過 ISO9002 品質保證認證，並創辦雜誌。且與台北商專、景文技術學院、勤益技術學院建教合作。2000 年連鎖店增加至 59 家，並正式上櫃，同年開創子品牌，新增相異於原本平價路線的 V-Mix。

2001 年教育訓練與服務品質結合，推動工作站認證以提升服務品質，同年並建立物流系統。2002 年開始形同一個娛樂王國組織員工人數約 3500 人。

二、個案公司運用部分工時員工情況

¹⁵ 潘聖潔，前揭文。

如前所述，個案公司員工總計約有 3500 人，其中大部分是現場人員，在三千餘人的現場人員中，約有二千人是現場的兼職人員，即為本研究所探討之對象。因此，在個案公司兼職人員(部分工時員工)的運用是非常普遍，且佔有過半的人數比例。

針對個案公司運用部分工時的情況，針對一般正職或兼職人員不同的管理規則與制度，以下將分成七點分別來討論，其中主要的探討對象為佔該公司最多數的一般兼職人員。

(一) 工時

一) 正職員工：分成早班與晚班，每日正常的工時為為 10 小時，內含休息時間 60 分鐘。休息時間並不固定，視店內的狀況輪休。60 分鐘為連續休息。每個月則可休假六到八天，為排休的方式。

二) 兼職員工，可分為一般兼職、假日兼職與彈性兼職人員：

(1) 一般兼職：每日工作時數是 4-9 小時，因人而異。一般而言是每日上班，每月排休五天。每月工作時數須達 80 小時，但不超過 184 小時為限。

(2) 假日兼職：假日(週末例假日)出勤，每日工作時數八到十小時。每個月則可排休一天。

(3) 彈性兼職：每月至少工作 12 天，每日每次上班至少是四小時，最多則到八小時。每月須達 48-184 小時。每月排班的 12 天當中至少必須包含二天以上之週末假日。休假的部分則是以週為單位，每週排班三天。

(4) 兼職人員的休息時間：每日工作達 4 小時者可連續休息 10 分鐘，五小時可休息 20 分鐘，以此類推。

工時是本研究討論對象的判斷依據；在個案公司，一般正職人員的正常工作時間規定為 10 小時，內含休息時間一小時。換言之，正職人員的實際工作時間為九小時。兼職人員則是每日工作 4~9 小時不等，但每月須達基本工作時數 80 小時。在個案公司實際運作上，佔現場人員最多數的是一般兼職人員，其次為正職人員，彈性兼職則為最少數者。根據本研究在實習時與店長非正式的訪談中得知，各店在徵求人才時，考量到管理以及訓練等因素，因此會以穩定的一般兼職人員與一般正職人員為首要徵求對象。相對於假日兼職與彈性兼職，一般兼職人員除了每

日工作時間比正職人員短外，一樣都是要每日上班，每月排休，因此穩定性相對較高，訓練、管理也相對的成本較低。

(二) 工資

服務生可分為六級，底薪部分以時薪計算，每升一級增加 4 元。正職兼職為一樣結構與計算方法。另有加班津貼與其他獎金項目，加班津貼以正班而言，由於其正常工時至少為每日 9 小時，故加班津貼已成為固定津貼。薪資的部份無分男女皆為相同，僅分等級。正職員工與兼職員工的基本時薪差距不大，其薪資差距多在於加班津貼部分。

在工資的部分，本研究是透過個案公司內部管理規則得知其薪資結構。正職人員與兼職人員的薪資結構並無很大的差異，主要是加班津貼的部分，正職人員的加班津貼為正常薪金的一部分，因此薪資相對的較高，除此之外正職人員在薪資結構並無明顯優於一般兼職人員者。

(三) 工作範圍

可分為廚房、機房、大廳與各樓層之服務：

- 一) 各樓層之服務：其需負責之服務較多樣，包含準備飲料吧、補充飲料吧、點餐、送餐、迎賓、送客、清潔環境、清潔廁所、清理包廂、碗盤清洗、處理服務鈴之問題等等。
- 二) 大廳：其需負責之工作有迎賓、安排包廂、結帳等。
- 三) 機房：伴唱帶之尋找、撥放、迴帶、歸位、磁頭清洗等。
- 四) 廚房：提供各樓層所點之餐點。

在工作範圍的部分，凡是現場人員無論是正職或是兼職都是一樣的工作範圍，每日上班所負責的項目內容則是由店長每日指定分配。

(四) 升遷管道

其服務生升級需要通過考試，包含筆試與實作；考試並分成各個細項(稱之為工作站認證)，各個都要通過方可。其幹部甄選會從內部服務生甄選產生。

在升遷的部分，工作站認證的通過才有實際升遷的機會，此部分亦是無論兼

職或正職皆相同。但本研究在實習期間透過觀察與非正式訪談發現，正職人員會較積極的準備考試，兼職人員則較不在乎；主要心態是正職人員會把這份工作當作是一份工作來經營，試圖往上爬升，兼職人員則多因為另有正職(包含仍具有在學本研究身份或有其他正職工作者)，或是不想擔負太多責任，因此擔任兼職，對於升遷或考試也不想付出更多心力。

(五) 福利制度

在福利制度方面正職與兼職人員並無不同，包括提供勞工保險、全民健保及雇主意外責任險(每人 200 萬)；提撥公司盈餘 1% 以上作為員工紅利及三節獎金；成立職工福利委員會，積極為員工謀福利；適用勞基法，制定各項規章制度；員工教育訓練預算無上限卻有下限；員工認股制度；以及員工免費歡唱券等。

(六) 工作情況

通常為 2 個人負責約 10 間包廂；以旺季期間，約為 2-3 個人負責 10 間包廂，淡季則是 1-2 個人負責 10 間包廂。其人員之調配則以兼職人員的採用多寡作為調整。而由於個案公司的產業特性。因此，在此部分旺季指的是為寒暑假、歲末年終與假日，淡季則為一般日子。

第三節 調查發現分析

個案公司為一家國內視聽娛樂業者，該公司目前有 60 店，共計約有三千多名正職與兼職員工，其中二千餘人為兼職員工；本研究對象為該公司全省各分店兼職員工的半數。

個案公司全部現場兼職人員為本次抽樣調查之母體，母體性別分佈狀況為男性 726 人、女性 802 人，比率約各為 47.5% 與 52.5%。由母體資料顯示，個案公司現場兼職人員係以女性所佔人數和比率較高。本次問卷發放依照六個地區，共計發出 1034 份問卷，各區問卷發出、回收與有效問卷的情況如表 3-2 所示。

表 3-2 地區分布次數分配表

地區別(分店數)	發出問卷	回收問卷	有效問卷	有效/發出(%)
大台北地區(27)	437	409	337	77.12
桃竹地區(7)	134	127	119	88.81
中彰投地區(10)	156	146	139	89.10
嘉南地區(5)	95	90	84	88.42
高屏地區(10)	192	182	174	90.63
花蓮地區(1)	20	19	19	95
合計	1034	973	872	84.33

資料來源：本研究。

表 3-3 問卷填答者性別分佈情形

	次數	百分比
男性	429	49.2
女性	443	50.8
合計	872	100.0

資料來源：本研究。

根據表 3-3 顯示，就性別分佈而言，此次問卷回收數男性為 429 位、女性 443 位，各佔 49.2%與 50.8%，與母體的性別分佈狀況頗為接近。據此而論，就性別而言，問卷分析結果應該可以反映個案公司的狀況。

本次問卷設計針對年資的部份，是採取開放式填寫，為了方便研究統計，並讓數據更具有其意義，因此以下列六種年資區間來統計。

- (一) 3 個月內為試用期，因此設為第一區間，一般而言此區間的流動率是最大的，但此時該人員亦不算是正式員工，僅算為實習生。
- (二) 透過問卷調查結果發現本工作之流動率偏大，多數分布在一年以下，尤其以不到半年為多數，因此統計區間將一年以下又細分，設定為試用期滿的

4-6 個月與 7-12 個月。

(三) 年資滿一年者較為穩定，因此統計區間設定以年為單位，分為滿一年到未滿兩年(13-24 個月)，滿兩年到未滿三年(25-36 個月)。

(四) 三年以上(37 個月以上)者未細分則是因為樣本數過少，因此直接歸為同一類。

根據以上的區間設定，本研究的調查結果中樣本多數集中在年資 3 個月內與 7-12 個月者，各佔本次有效樣本數的四分之一。其次則是 4-6 個月。最少的則是三年以上的，僅有 4%。若以工作年資滿一年而言，未滿一年者佔 71%，一年以上者僅佔 29%。因此，可發現從事兼職工作者的流動率相當高。

表 3-4 問卷填答者年資分佈情形

	次數	百分比
3 個月內(12 週內)	204	24.5
4-6 個月(13-24 週)	172	20.6
7-12 個月(24-52 週)	216	25.9
13-24 個月(滿 1 年-2 年)	134	16.1
25-36 個月(滿 2 年-3 年)	72	8.6
37 個月以上(滿 3 年以上)	35	4.2
合 計	833	100.0

註：此項目未作答 39 份。

資料來源：本研究。

表 3-5 問卷填答者兼職類型情形

	次數	百分比
一般兼職人員	668	79.0
假日兼職人員	81	9.6
彈性兼職人員	97	11.5
合 計	846	100.0

註：此項目未作答 26 份。

資料來源：本研究。

依照兼職類型來分類，約有近八成的人員是一般兼職人員，與實際上一般兼職人員佔所有兼職人員的比例八成三可說是相當接近的。因此，在此部分而言，施測的對象的類型比例分布是相當趨近於母體的。

在職等的部分，三級以上的服務生僅佔有 12.8%，二級服務生佔有 20.4%，最多的則是一級服務生佔有四成。而實習生的部分雖非為正式員工，但為該身分者一向非少數且極可能是將成為一級服務生，因此也列入施測的範圍，佔有 26%。

表 3-6 問卷填答者職等分佈情形

	次數	百分比
實習生	224	26.0
一級服務生	350	40.7
二級服務生	176	20.4
三級服務生	71	8.2
四級服務生	22	2.6
五級服務生	13	1.5
六級服務生	3	0.3
領 班	2	0.2
合 計	861	100.0

註：此項目未作答 11 份。

資料來源：本研究。

在學歷方面，在施測對象中，有將近三分之二的兼職人員為高中職及以上的學歷。

表 3-7 問卷填答者教育程度分佈情形

	次數	百分比
國中(含)以下	15	1.7
高中職	259	30.1
專 科	227	26.4
大學及技術學院	358	41.6
碩士(含)以上	2	0.2
合 計	861	100.0

註：此項目未作答 11 份。

資料來源：本研究。

由於本研究的重點係在瞭解男女性在职場上是否存著「垂直區隔」和薪資差異的現象，本研究因而就教育程度、年資和職級等問項和性別做交叉分析。之所以以職級而非薪資等級做為分析基礎，主要在於薪資等級表取得的困難。不過，職級反映薪資，以職級做為分析基礎應該有其參考價值。

根據表 3-8 交叉分析結果顯示，女性的教育程度以「大學及技術學院」所佔比率最高，其次則為「高中職」所佔比率。同樣地，男性的教育程度是以「大學及技術學院」所佔比率最高，其次也是「高中職」所佔比率。雖然男性的教育程度相當集中於「大學及技術學院」，就總體而論，男、女性的教育程度分佈情形應該是處於伯仲之間。據此可以得知，就個案公司從事部份時間工作員工而言，男女性的教育程度大致相當。

表 3-8 問卷填答者教育程度與性別分佈情形

	男性		女性	
	次數	百分比	次數	百分比
國中含以下	9	2.1	6	1.4
高中職	125	29.1	146	33.0
專科	97	22.7	133	30.1
大學及技術學院	197	45.9	156	35.3

碩士含以上	1	0.2	1	0.2
合 計	429	100.0	443	100.0

資料來源：本研究。

除考量性別與教育程度間的關連性外，根據表 3-9 結果顯示，個案公司從事部份時間工作的女性員工年資以「13~24 個月」所佔比率最高，其次則為「7~12 個月」。而男性同樣是以「13~24 個月」所佔比率最高，其次則為「7~12 個月」。顯而易見地，個案公司男、女性部份時間工作員工的年資相當。

表 3-9 問卷填答者年資與性別分佈情形

	男 性		女 性	
	次數	百分比	次數	百分比
未滿 2 個月	68	15.8	46	10.4
3~6 個月	43	10.1	55	12.4
7~12 個月	122	28.5	116	26.2
13~24 個月	128	29.8	136	30.7
25~36 個月	54	12.5	68	15.4
37 個月以上	14	3.3	22	4.9
合 計	429	100.0	443	100.0

資料來源：本研究。

最後，就職級與性別兩者間關連性而言，雖然，男、女性部份時間工作員工大體上所從事的工作多集中於「實習生」、「一級服務生」與「二級服務生」三個職級。不過，若仔細加以分析，男性部份時間工作員工從事較高職級的比率較多，而女性則相對較少。很顯然地，在個案公司中，男女性部份時間工作員工存在著「垂直區隔」的現象；由職級對應到薪資水準，男女性部份時間工作員工也就存

在著薪資差距的問題。

表 3-10 問卷填答者職級與性別分佈情形

	男性		女性	
	次數	百分比	次數	百分比
實習生	124	28.8	102	23.1
一級服務生	177	41.3	173	39.2
二級服務生	82	19.1	101	22.7
三級服務生	28	6.6	44	9.9
四級服務生	6	1.5	16	3.5
五級服務生	6	1.5	6	1.4
六級服務生	2	0.4	1	0.2
領 班	3	0.8	0	0.0
合 計	429	100.0	443	100.0

資料來源：本研究。

第四節 本章小結

隨著產業結構的轉變，女性大量進入勞動市場，更大量集中於服務業部門工作。由於服務業對於人力資源運用強調彈性化，「部份時間工作」等非典型工作型態成為服務業人力資源運用的主軸。當然，無可否認地，「價格」相對較低也是促使「部份時間工作」等非典型工作型態大量被運用的重要原因。

根據各國政府調查資料顯示，由於女性大量進入服務業部門工作，而從事「部份時間工作」等非典型工作型態的人數及比率又相當高，女性的勞動條件與權益的保障確實是一值得重視的議題。

根據總體資料顯示，從事「部份時間工作」的女性，無論是在職業層級或薪資水準上，確實較男性為低。儘管如此，是否在特定企業中也存在這樣的現象，著實令人好奇。據此，本研究透過對個案公司的資料蒐集與問卷調查，企圖瞭解從事「部份時間工作」女性和男性間是否存在著職級或薪資水準差距的情形。

針對個案公司問卷調查分析的結果，個案公司從事「部份時間工作」的女性比例高於男性。儘管兩性間的教育程度與年資相當，女性的職務層級要較男性為低。換言之，男性居較高職級的人數與比率較高，自然而然導致薪資水準較高的結果產生。

當然，根據上述調查結果，似乎可以具以推斷從事「部份時間工作」的女性確實在職場上所受到的待遇要較男性為差，「垂直區隔」的現象確實存在著。不過，究竟是哪些原因導致這要現象或問題的產生或存在，還需要做更深入的的探討才能一觀究竟。

第四章 結 論

根據政府調查資料發現，在台灣，由於從事「部分時間工作」的勞工以中高齡和青少年勞工與低教育程度勞工的比率較高，同時所從事的行、職業也以低技能工作的比率較高，再加上「每月主要工作收入」偏低，「部分時間工作」勞工確實要面對「所得」較低的窘境，其中又以女性部分時間工作者為甚。

無可否認地，由於「部分時間工作」的工作時間較少，無論其薪資、福利待遇和甚至教育訓練與升遷機會的獲得都會受到影響。事實上，根據研究發現，儘管全時勞工與「部分時間工作」勞工在就業穩定性上並無太大的差異，但是，在以下各方面，「部分時間工作」勞工與全時勞工仍存在著相當大的差異：

第一、「部分時間工作」勞工的技術層級較全時勞工為低；

第二、「部分時間工作」勞工的升遷前景較不樂觀；

第三、在資格條件相當的情形下，「部分時間工作」勞工的薪資水準較低；

第四、「部分時間工作」勞工所獲得的福利待遇有限；

第五、「部分時間工作」勞工較不能獲得教育訓練的機會。

此外，針對個案公司問卷調查分析的結果，個案公司從事「部份時間工作」的女性比例高於男性。儘管兩性間的教育程度與年資相當，女性的職務層級要較男性為低。換言之，男性居較高職級的人數與比率較高，自然而然導致薪資水準較高的結果產生。當然，根據上述調查結果，似乎可以具以推斷從事「部份時間工作」的女性確實在職場上所受到的待遇要較男性為差，「垂直區隔」的現象確實存在著。

在產業結構轉變過程中，隨著勞動與社會保障規定的日趨嚴格，「部分時間工作」等「非典型工作型態」的運用勢必會成為企業人力資源運用不可或缺的一部份。然而，自「性別區隔」的角度來探討，「水平區隔」和「垂直區隔」確實無可避免地存在於「部分時間工作」中。此外，自「所得」角度來觀察，「部分時間工

作」勞工確實會面臨「薪資」、「所得」偏低的窘境，進而會對其個人或家庭的發展產生不利的影響。因此，無論就總體或個體層面而言，工作型態對於「性別區隔」和「所得分配」所可能產生的影響，確實有予以重視的必要性。

然而，是否因為如此，對於「部分時間工作」就應該此採取較高的或較嚴格的勞動標準予以規範，以滿足勞工權益保障與薪資條件提昇的需求呢？倘若答案係肯定的，企業僱用「部分時間工作」勞工的意願或許就會受到影響，尤其女性、中高齡與低技能勞工的就業機會也會因而受到限制。因此，如何在就業促進與勞動保障之間獲得一平衡點，顯然會是「部分時間工作」發展及運用同時，必須要審慎思考的一項議題。換言之，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「部分時間工作」及其他「非典型工作型態」發展及運用的困境（Dilemma）。在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得深思。

以某些 OECD 國家的經驗來看，為達到促進就業的目的，對於「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」的立法規範因而採取放寬管制的態度與立場。但是，某些國家卻因為對「部分時間工作」採取嚴格保障的立場，因而影響到「部分時間工作」的發展。

基於促進就業的立場，「部分時間工作」似乎有發展的必要，但是如何不會因此而損及「部分時間工作」勞工的權益又成為各方關切的重點。因此，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」發展的困境（Dilemma）。在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得深思。

證諸國際勞工組織對於「部分時間工作」的規範內涵，針對「部分時間工作」的發展，在法制的建構部分，本研究認為以下三項原則或許值得思考：

第一、為顧及企業勞動人事成本的考量，勞動條件，包括薪資及福利待遇，應採比例原則；必要時，政府應施行「薪資補貼」政策，薪資低於基本工資者，由政府補貼差額。

第二、為顧及「部分時間工作」勞工職涯發展與「技能再生安全」（Skill reproduction

security) 的考量，教育訓練或人力資本的投資的機會應該予以保障；

第三、為保障「部分時間工作」勞工「代表性安全」(Representation security) 和「工作安全」(Work security)，結社自由權利、組織和團體協商權利及工作環境權的保障應該予以落實。¹⁶

根據前述調查資料發現，在台灣，由於從事「部分時間工作」的勞工以青少年和中高齡勞工與低教育程度勞工的比例較高，同時所從事的行、職業也以低技能工作的比例較高。因此，在建構「部分時間工作」法制時，更應該慎重思考如何在就業促進與勞動保障之間獲得一平衡點。倘若在勞動條件方面不採取所謂的「比例原則」，企業僱用「部分時間工作」勞工的意願或許就會受到影響，尤其中高齡與低技能勞工的就業機會也會因而受到現制。

但是，相對地，如果不在教育訓練或人力資本的投資上多做要求，「部分時間工作」勞工的職涯發展也可能或受到影響，尤其青少年勞工更可能會首當其衝。當「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」逐漸成為青少年勞工進入勞動市場普遍的管道時，¹⁷如果在就業技能精進及訓練上不加以協助，青少年勞工未來在勞動市場的發展堪慮，國家整體人力資源的素質也勢必會受到影響。誠如德國總理施洛德在一九九八年「降低青少年失業立即行動方案」(Immediate Action Program to Bring Down Youth Unemployment) 中所言：「自助是每個人的責任。但是，如果我們無法提供青少年自助的機會，青少年將無法承擔社會及未來發展的重任。」而前述對教育訓練或人力資本投資上的要求也正是著眼於此。

至於「代表性安全」的保障，無論是對於「部分時間工作」勞工或是全時勞工，應該都是無分軒輊、一體適用的。

¹⁶ 技能再生安全意指透過就業訓練使勞工技能得以持續或再精進；工作安全包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定等；代表性安全 (Representation security) 則是指勞工和雇主分別透過工會與雇主組織保障集體性利益與發言權。請參閱 Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.) p. 13. 以及 Standing, Guy. 1997. :Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation. " *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

¹⁷ Ozaki, *ibid.* p. 13.

參考文獻

- Baret, Christophe et. al. ed. 2000. *Flexible Working in Food Retailing*. (London: Routledge).
- Bronstein, A. S. 1991. "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 293.
- Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. "Globalization, Work and Industrial Relations." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-4.
- Clarke, Oliver. 1992. "Employment Adjustment: An International Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility*. (Detroit: Wayne State University Press.) p.222.
- Epstein, Cynthia Fuchs. Et. al. 1999. *The Part-time Paradox*. (New York: Routledge.) pp. 55-56.
- Hakim, Catherine. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market*. (London: Oxford University Press).
- Hale, Noreen. 1990. *The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management*. (San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.)
- Jacobs, Jerry A. ed. 1995. *Gender Inequality at Work*. (London: Sage Publications, Inc.)
- Koshiro, Kazutoshi. ed. 1992. *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*. (Detroit: Wayne State University Press.)
- Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. ed. 1996. *Working in the Service Society*. (Philadelphia: Temple Univ. Press.)

Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.)

Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.)

Standing, Guy. 1997. :Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation.“ *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

Tam, May. 1997. *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?* (Hant, England: Ashgate Publishing Ltd.).

行政院主計處，台灣地區人力運動調查統計結果綜合分析，民 92 年。

行政院主計處，民 93，國情統計通報，2 月 10 日。

何琇伊，民 92，勞動彈性化的性別批判：以部分工時為例，政治大學勞工研究所碩士論文。

李毓祥，民 91，部分工時人力運用與組織績效之實證研究：以量販店為例，靜宜大學企業管理研究所碩士論文，頁 1-2。

李誠、辛炳隆、成之約，民 89，勞動市場彈性化與非典型僱用，行政院勞工委員會委託研究。

陳正良、王惠玲、徐廣正，民 85，部分時間工作勞工勞動條件基準立法之研究，行政院勞工委員會委託研究。

潘聖潔，1996，「我國服務業部份工時就業特性與福利措施」，產業金融季刊，第 92 期，p.53-60.

謝東憲，1994，「部分工時人員的訓練及管理」，管理雜誌，第 242 期。