

21 小時

縮短工時，能讓全球在21世紀共存共榮



新經濟基金會 著



台灣師大翻譯所、看守台灣協會 合譯

譯者：林佳禾、何明憲、張袁甄、柯宗佑、鍾佩真、沈耿立、衛華 (Hanna WYWIOL)、馬里奧 (Mario Santander)、汪芃、吳宜真、莊暉年、蔡惠、張孝耘、何光煒 (Wesley Holzer)

校稿：賴慈芬、謝和霖、羅允佳

新經濟基金會是一個獨立的智庫暨行動團體，旨在鼓勵
思考和示範何謂真正的經濟福祉。



我們的目標是提升生活品質，為此，我們提倡創新的解
決方案，挑戰經濟、環保及社會議題的主流思想。我們
與各界合作，並永遠將人類及地球擺第一。

新經濟基金會（The New Economics foundation；NEF）為立案的慈善機構，於1986年由另類經濟高峰會（The Other Economic Summit；TOES）的領袖所成立。TOES過去曾推動多項議題，包括將國際債務議題帶進八大大工業國高峰會討論議程中。新經濟基金會除了帶領各界協助建立新的聯盟及組織，如千禧年免債運動聯盟（Jubilee 2000）、道德貿易計畫（Ethical Trading Initiative）、英國社會投資論壇（UK Social Investment Forum）等，同時也倡導衡量社會及經濟福祉的新方法。

21小時

- 04 摘要
- 07 序言
- 11 我們目前如何使用時間
- 14 工時減少的實例
- 16 一週工時的起源
- 19 為什麼我們要往21工時制邁進
- 31 轉型問題
- 34 必要條件
- 40 附錄
- 41 參考資料



摘要

本報告主張工時應大幅縮減。我們的建議為每週工作21小時，與現在動輒40小時以上的「標準」工時相比，調整幅度極大。增加或減少工時雖然是個人的決定，但我們提議讓每週工作21小時的新制（或以一年總工作時計算，彈性分配）成為廣為政府、雇主、各行業公會、勞工和普羅大眾所接受的常規。

願景

將支薪工作時數縮短，可以幫助我們解決眼前的多重危機。現在許多人消費的程度已遠超過其經濟能力，消耗的資源也超過大自然的極限，卻沒有比較幸福；同時，卻有許多人苦於貧窮及飢餓。碳排放量已非降不可，但若高收入國家經濟持續成長，就無法降到理想目標。貧富不均擴大，全球經濟運作失靈，自然資源嚴重枯竭，以及氣候變遷加劇，在在威脅人類文明的未來。

若每週工作21小時能成為常態，可望解決許多迫切且彼此相關的問題：如工作過勞、失業、過度消費、碳排放超量、生活滿意度低、貧富差距嚴重、沒時間經營永續的生活方式、沒時間關愛身旁的人、或就是沒時間享受生活。

每週21小時作為新標準工時

目前英國值工作年齡的人口，每週做支薪工作的平均時數，大約就是21小時，無薪工作的平均時數也只稍短一些。目前已有一些縮短工時的實驗指出，只要條件穩定、待遇適中，大家普遍樂意縮短工時，而且21小時的新標準工時的確能配合低碳經濟。

今日所謂的「標準」工時，並非自然形成，也不是非如此不可。時間和勞動的商品化，是近代工業資本主義造成的結果。然而，工業時代的思考模式已不符合現況；如今的即時通訊及行動科技雖然帶來新的危機及壓力，也帶來機會。我們當今的挑戰，就是要摒棄工業時代的工時制度，同時不被新的壓力所困，空出更多時間，經營永續生活。

為面對這個挑戰，我們必須改變對支薪及無薪工作的看法。舉例來說，2005年英國國民平均從事無薪家務及育兒工作的時間，若以最低工資評估其價值，將相當於英國國內生產毛額（GDP）的21%。

改革的理由：地球、人力、市場

每週工時縮短，可改變我們的生活步調、習慣及常規，並從根本改變西方社會的主流文化。每週支薪工作21小時的論述理由，可分成三大類，探討三種彼此攸關的「經濟體」或財

看
守
台
灣

富來源：一是來自地球上的自然資源；二是來自日常生活中的人類資源、資產及人際關係；三是來自市場。這份報告論述的前提為，我們大家都必須體認且重視上述三種經濟體，讓這三種經濟體能相輔相成，以達成可持續的社會公義。

守護地球的自然資源。縮短每週工時，可破除「生活是為了工作、工作是為了賺錢、賺錢是為了消費」的習慣。人們可減少碳密集的消费，轉而把心力放在人際關係、休閒活動，及其他較耗時但花費不多的事情上。如此一來，即使少了碳密集活動所帶來的經濟成長，人類社會仍可調適過來，人們將有更多時間經營永續的生活方式，減少溫室氣體排放。

社會公義及全民福祉。每週21小時的「標準」工時，可以讓支薪工作的分配更為平均，減少失業、過勞及時間不足等導致的生活品質低落。男女之間從事支薪及無薪工作的時間也可望更均等。父母有更多時間能陪伴子女，並能從事各種活動。想晚點退休的人也能如願；大家也能有更多時間關心彼此、參與地方事務及從事真正想做的事。重要的是，21工時制能夠善加利用非商品化的人類資源，找出個人和群體的需求，並滿足需求，而得以帶動「核心」經濟。大家可利用的時間變多了，更能與各種專業人士及公務人員合作，共同促進眾人福祉。

強健繁榮的經濟。工作時間縮短，有助經濟體系適應社會及環境的需求，不再讓社會和環境屈從經濟需求。女性投入職場的比例增加，男性的生活更均衡和諧，加上勞工不必在支薪工作及家庭責任間取捨，因而減少工作壓力，上述種種都有助商業發展。此外，還能遏止以信貸為基礎的經濟成長，確保公共資源投入低碳的產業策略及其他促進永續經濟的措施，讓更具恢復力及適應力的經濟體能夠發展。

轉型問題

想當然耳，要將現狀轉變為理想，並不是容易的事。工時縮短為每週21小時的過程應循序漸進，並且關注多重層面，一步步達到永續社會、經濟及環境的理想。轉型過程可能會出現許多問題，包括低薪族群因賺錢時數減少而陷入貧窮，從而導致貧窮人口增加；已經有工作的人可能會加更多班，導致釋出的新工作太少；雇主也可能面臨僱用成本增加，專業卻不足的問題，而持反對立場；另外各收入階層的勞工，收入都會受到衝擊，因此勞工及工會也可能反對；最後，要求強制實施短工時的新制時，政壇也可能會有反彈。

因應轉型問題的必要條件

新經濟基金會（NEF）已開始研擬新的經濟模型，將有助規劃「穩態」經濟，並解決把工時縮短為21小時將衍生的轉型問題。目前仍有許多工作尚待完成，本報告提出一些建議，是希望能激發更多討論及想法，並不是已定案的解決方案。報告中的建議，主要著重在縮短工時的方法、確保全民都有合理的生活所得、改善兩性關係、提高家庭生活品質，同時改變既有的常規及價值觀。

縮短工時的方法。想成功減少支薪工時，必要條件包含：依照原本要調漲年薪的幅度，逐年減少工作時數；調整工作管理制度，不鼓勵超時工作；提供訓練課程，改善技能不足，協助長期失業者重回職場；想辦法讓多雇員工的雇主，支出能減少而非增加；確保全民收入更穩定且更均等；訂定新的工時法規，不僅讓工時標準化，也鼓勵依員工需求彈性調整工作的作法，如職務分擔、延長家庭照護假及長休假；最後，要訂定措施，改善目前自僱者收入低、工時長、工作不穩定等狀況。

確保公平合理的生活所得。為避免工時縮短衝擊到薪資水準，可採用下列幾種因應方法：透過更積極的累進稅制，讓所得及財產重分配；提高最低工資；大幅調整國家福利政策；研擬可讓所得重分配到貧窮家庭的碳交易制度；提升公共服務的質與量；以及鼓勵非商品化的活動及消費。

改善兩性關係及家庭生活品質。要確保21工時制能改善兩性關係及家庭生活，而非帶來負面衝擊，所需的配套措施包括：聘僱條件彈性化，促進無薪勞動在兩性間平均分配；在給薪工作的上班時段，提供全民高品質托育服務；推廣工作分擔制，限制超時工作；退休制度彈性化；強力落實同工同酬及工作機會均等；釋出更多照護工作機會及小學教職給男性；托育服務、兒童遊憩方案、成人照護服務等的設計規劃與實施多採用共同創造福祉模式；輔導地方進行社區營造，創造安心、舒適的社區環境。

改變常規及價值觀。歷史上已有許多例子顯示，看似根深蒂固的社會常規，其實短時間內便能扭轉，例如世人對奴隸交易、女性選舉權、繫安全帶、戴安全帽、在公共場所不吸菸等的態度都已成功改變。當新證據出現，加上有力的宣導及大環境的改變，譬如大眾開始有危機意識，民意輿論便可能在短時間內從反感轉為贊同。跡象顯示，改變大眾對「標準」工時的看法的有利環境已開始出現。有助縮短工時的進一步改革包括：發展更平等的文化、教育全民體認無薪勞動的價值、督促政府大力支持非商品化活動以及帶動全國討論工作與時間的用途、價值和分配方式。

全國性的討論現在才剛開始。下一步，是詳細探討若在2025年前達到每週21工時的目標，會有何優缺點、會面臨哪些阻礙及帶來哪些機會。這個步驟應成為邁向永續未來之「大轉型」過程的一環。



序言

試想像，每週的「正常」工時是21小時，而不是35小時，甚至不是減少為固定4天，而是21小時。不一定每周上班幾天，而是彈性上班21小時，且成為廣為政府、雇主、工會和輿論所接受的常態。

這個制度自會有人不認同或不採納，但我們仍要提出建議，每週21小時的支薪工時制度，應該取代現行常態，也就是一週工作5天，天天朝九晚五的制度；目前許多人的工時甚至遠多於此。新的21小時工時制，不一定要每週工作3天、一天7小時，或每週5天、一天4個多小時。也許最好的做法是把一年工時設為1,092個小時，然後提出幾種不同的時數分配方式任人選擇。重點是先想像支薪工時的分配若大幅調整後，會發生什麼樣的狀況。

這個制度為何可取？如何可行？又有何效果？

願景

我們認為，工時21小時的新制是必須的，如此才能達成下面三項重要目標：（1）低碳經濟，不再仰賴無止盡成長。（2）促進社會公平，增進全人類福祉。（3）永續的環境。

今天的世界上，可以看到過度消費與貧窮飢餓共存。我們身處高收入國家，消耗過量資源，且超出大自然所能負荷的極限，甚至超出我們的經濟能力；且我們採取的消費方式最終也無法滿足我們的需求。自然資源嚴重耗竭，氣候也已拉響警報，如果再惡化下去，諸多維持文明穩定發展的條件可能都將告絕。

人類已身陷險澗，要找到出路並不容易。下一步該怎麼走？朝那個方向才對？要確保全人類都生活無虞、幸福快樂，同時不超過環境的負荷，該如何做？到目前為止，已提出的應對方案，大多已徹底討論及測試過，結果各異，但很少有顯著效益者。

然而，有一個新的政策方案或可奏效，值得一試，只是目前還鮮少有人討論，即縮短支薪工作的工時。人們可能沒有想到或忘了這個變通之道，但這個方法或許能一次解決三個危機，即日益嚴重的貧富差距、失靈的全球經濟系統，還有迫在眉睫的環境災難。

給新的工作時數縮減為每週21小時（或以一年總工作時計算，彈性分配），只要搭配合宜的保障設施，便能解決許多迫切且彼此攸關的問題，如工作過勞、失業、過度消費、碳排放量過高、生活滿意度低落、社會嚴重不公等等，也讓大眾能有更多時間，採取符合永續的生活型態，彼此關愛，並享受生活。

富裕國家高度競爭的消費經濟體系，畫出「人人需求都能滿足」的大餅，然而實際結果往往相反。有能力參與消費經濟的人，無論怎麼消費，永遠無法真正滿足；因為這套體系的设计正是驅使成員永遠對現狀不滿，如此才能維持消費動力，不停刺激並合理化經濟成長。另一方面，無力參與消費經濟的人，則不為社會及經濟體制所接納。這整套制度形塑了會破壞環境的物質主義；高收入國家的經濟想持續成長，就與碳排放「脫不了鉤」，也無法及時避免毀滅性的環境災難。（見方塊1）

因此，現在已經沒有時間可浪費，這也正是我們提出每週工作21小時的原因。既然市場經濟已不能再擴張，稅收勢必無法增加，無法用稅收來改善大眾健康、教育、社會福利，或提供其他重要服務。唯一仍有成長空間的，只有「核心」經濟中的人類資源。讓分配給成年人口的支薪及無薪工作時間能更均等，等於提供充足且非商品化的人力資產，如此將可彌補公共資金的不足，這點我們將在後面的內容中解釋。這樣一來，人類用來互助的資源就會增加，人人的需求也都能獲得滿足。

方塊1. 為何經濟不可能永續成長

過去五十年來，全球生產每單位經濟產值須耗費的初級能源，已經持續減少，聽起來似乎是好消息，但其實人口及經濟的成長，早已抵銷了成效。即便以樂觀的角度估計，要控制氣候變遷，全球仍須於2050年前將碳排放量降低至每年40億噸以下，換句話說，從現在起到2050年，全球碳排放量每年須減少5%。2050年以前，全球的單位產值碳排放量平均應降至每千美元40公斤以下，也就是要降到目前全球平均的二十分之一。除此之外，各界目前已漸有共識，若想避免危險的氣候變遷，大氣中的二氧化碳濃度應控制在350ppm以下，而非先前提出的450ppm，這又使任務難上加難。即使上述目標能達成，發展中國家也沒有多大空間來追趕富裕國家的經濟發展，但如此一來，貧富差距又將愈演愈烈。另一方面，若想在容許富國經濟持續成長的同時，促進全球社會公義，亦即讓各國國民享有與現今歐盟國人民同等的收入，則全球經濟到2050年前，還需成長至6倍之多，這表示需要更大幅度的技術提昇，才能避免氣候災難。因此，簡單說，「在一個90億人口的世界裡，想讓所有人收入持續增加，同時維持社會公平，並維護永續環境，根本是不可能的任務」。

資料來源：Jackson T (2009) Prosperity without Growth? (London: UK Sustainable Development Commission, http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf)

1930年，英國經濟學家凱因斯曾預測，到21世紀初，勞工每週工時將大幅減少至15小時，而不只是降至21小時。凱因斯預測，由於人類將不再需要長時間工作即可滿足物質需求，大眾將轉而注重「解除經濟壓力後，我們可以把時間拿來做什麼事」。¹現在看來，凱因斯是猜錯了，但他的想法卻頗有啟發性，讓我們看見非常不同的時間運用方式。

審慎選擇的短工時新制，可促進全人類生活品質，原因有二。第一，工作量重新分配，有助縮小社會差距；第二，一旦我們工作時間減少，不再為了滿足我們的消費癮頭而長時工作（消費也未能令我們生活更幸福），就能把時間拿去做我們認為重要、卻一直無暇去做的事，例如照顧兒女及親友、好好陪身邊的人、做志工服務、外出走走、閱讀，或去學一直嚷嚷著要學的才藝或外語。這些事都能使我們自己及他人的生活更美好，也能讓社會更臻健全、融洽而愉悅。更重要的是，把時間拿來做這些事情，人類對地球的衝擊可以大幅減少。

這份報告將詳細闡述以上論點，說明每週工作21小時可望帶來哪些好處，同時探討轉型至新制的過程中可能衍生的問題，並提出可緩解問題的施政建議。

為何定為21小時？

在此先聲明：推行這個制度，不會有「超時糾察」突然跑進電訪公司或咖啡店取締超時工作。我們所倡議的，並非突然大規模的硬性改變現狀，而是希望邀您參與一場思想實驗。我們希望能引導公眾認真討論，若未來十年間，大家工時漸漸縮短，一切會有什麼改變。在以21工時這個激進的願景做為最終目標下，我們想要瞭解的是如何達成這個目標，以及這樣的轉變對於新經濟基金會（NEF）提倡邁向永續經濟的「大轉型²」，可帶來怎樣的成效。

我們每天的生活、自我認知、在社會中所受到的評價、我們的價值觀念、親密關係，以及我們在生活中的需求及角色，都為工作所形塑。工作對我們所造成的影響，一部分來自我們對工作的實際體驗，另一主要部份則源自我們大家對工作所持的預設立場；這影響是普遍性的，無論個人是否從事任何支薪工作。舉例而言，我們每次講到「工時」，指的是領薪水的工作時間，而不是生活中做其他事的時間。我們對自己和子女生活的規劃，往往是配合工作需要，也配合我們期待或假設工作會帶來的東西，如物質報酬或社會地位。

福利國家制度的設計，往往也是為了支持人們從事支薪工作。政府永遠鼓勵領取救濟金的人找工作，當然所謂「工作」的定義只限於支薪工作。每次政府言明政策會盡力協助「勤奮工作的家庭」，指的絕對不是「勤奮做無薪工作」的民眾，雖然這樣的人其實不難找。無薪的工作，即便攸關人類福祉及存亡，大眾往往也視而不見，甚或嗤之以鼻。英國福利國家政策一大推手貝佛里奇（William Beveridge），更將「沒有從事支薪工作」指為「遊手好閒」，名列必須消滅的社會五大惡（the five giants³）。時至今日，所謂失業，即未從事支薪工作，仍被視為是社會問題的根源，大眾也瞧不起失業的人。然而，為了邁向永續發展的未來，我們必須有所改革，而上述這些觀點都有失正確。（我國的失業定義請見下方的編註。）

事實上，目前正適工作年齡的所有人口，每週從事支薪工作的平均時數，大約就是21小

我國「失業」的定義

失業人口指在資料標準週內，年滿十五歲以上，同時具有下列條件者：(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作。此外，尚包括等待恢復工作者，以及已找到職業而未開始工作亦無報酬者。

另根據中華民國職業標準分類，則將其補充為凡在資料標準期內，年滿十五歲以上同時具有(1)無工作；(2)隨時可以工作；(3)正在尋找工作三項條件者稱為失業者。下列之勞動力屬之：(1)尋找有酬工作而尚未獲工作者，包括過去從事有酬工作，現已離開其工作崗位，正在尋找有酬工作者；過去尚未從事有酬工作，初次尋找工作者；過去係雇主、無酬家屬工作者，或已退休之工作者，而正在尋找有酬工作者。(2)現未工作，正在等待恢復原有工作而未獲得報酬之暫時解雇（Lay-off）者。(3)現未工作，但已覓妥新工作，或自己籌建經營事業，將在三十日內開始工作或營業，而現無報酬者。

資料來源：行政院勞委會。

時；而工作年齡人口每週在家從事無薪勞動的平均時數，也差不多是21小時。因此，我們提出的建議，是希望能讓支薪工作的「常態」，更貼近這些平均數字。當然，這些平均數字底下所隱含的，是支薪工作和其他勞動工作的工時分配是多麼失衡，差距在男女間尤其大，貧富階級間也頗為不均；而我們的提議就是希望透過工時的重分配，來解決這些不平等的問題。單純改變工時分配，並不足以徹底促成社會公平，但我們認為這個轉變至少是往前邁進一大步。此外，全民花在賺錢的時間愈少，就能撥出愈多時間從事有益環保的活動，以及增進我們自己及周遭所有人的幸福感。

報告架構

下面的章節中，首先我們將概述目前大眾利用時間的情形，然後介紹幾個縮短工時的實驗及其成效；接著，我們會介紹現行「正常」工時觀念的起源，再說明為何每週工作21小時的制度，能幫助人類面對21世紀的挑戰；最後，我們將探討變革中可能會遭遇的主要問題，以及可行的因應之道。



載著幼兒的農婦。

千
王
攝
©

我們目前如何使用時間

我們認定的「正常」工作，通常就是有薪水，每週工作五天，朝九晚五，甚至更久；這種觀念對我們大家有很大的影響。然而大部份的人其實不是這樣過日子，許多人有不同的生活型態。「朝九晚五，一週五天」無法反映出不同社群支薪工作時間的差異，也未能反映出兩性間的支薪工時差異。制度架構與社會的觀念，與現實生活狀況其實大有出入。

《英國時間運用調查報告》(The British Time Use Surveys)描繪出英國人一天24小時，每週7天的時間是如何安排規劃的。他們統計出工作年齡層兩性的時間分配資料，即16至64歲的男性和16至59歲的女性，兩性每天各用多少時間從事各種主要活動。詳細資料請參考附錄。

這項調查涵蓋工作年齡層的所有族群，包括上班族、待業人士，及那些被形容為「經濟不活躍」(economically inactive)人士，即沒有上班也沒有在求職的人。所有族群平均每週花19.6小時在支薪的工作上，其中男性花24.5小時，女性15.4小時。而這些平均數字，其實很接近我們建議的每週「正常」工時。

依據定義，全職上班族是指每週工作最少35小時、最多48小時(依歐盟工時指令之規定)的人，而兼職指的是每週工時35小時以下。根據英國時間運用調查，全職的工作時間平均是37.2小時，兼職是19.1小時。

如前所述，這些平均值並不能反映出嚴重超時工作的情形；這些人超時工作常是因為拉長工作時間才能賺到足夠的錢。此外，平均值也不能反映出有些人因為找不到合適的全職工作，長期未充分就業的情況。2007年英國有13.1%的勞工，每週經常上班長達48小時。唐妮雅·博查德博士(Tania Burchardt)的研究顯示，若把英國人依照年收入高低分成10組，收入最低的那組每週有57小時又5分鐘的「閒暇時間」(free time)，而收入最高組只有44小時又40分鐘。「收入最低組從事支薪工作的人也最少……其中近三分之二(即73%)的人沒有支薪工作，而收入最高組則只有五分之一(即21%)沒有支薪工作。」⁴



在各國，女性都是主要的育幼者及無薪工作者。

© kiddy

根據博查德博士的研究，工作年齡層人口收入高低相差很大。這個情形「部分是因為高收入族群中有工作的比例較高，但也受工作時數影響。收入最低組中，有從事支薪工作的人，平均上班時間是36小時又30分鐘（包括通勤時間），而收入最高組則高達49小時又53分鐘。」⁵

圖1. 工作年齡男女從事主要活動的時間分配圖 - 2005.

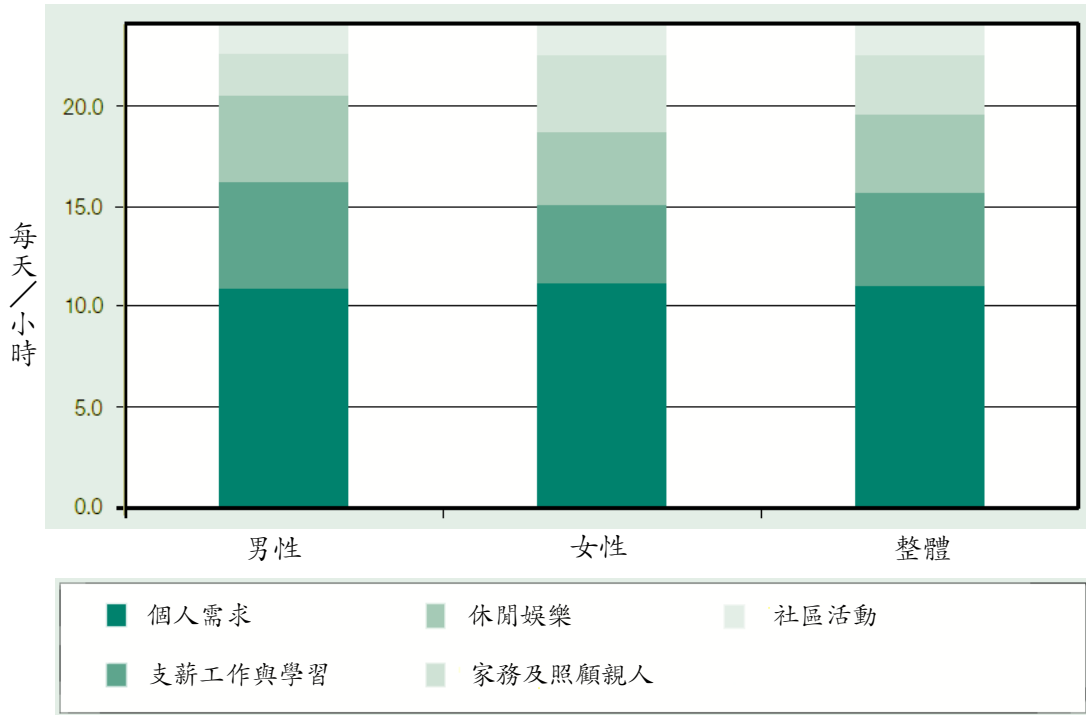
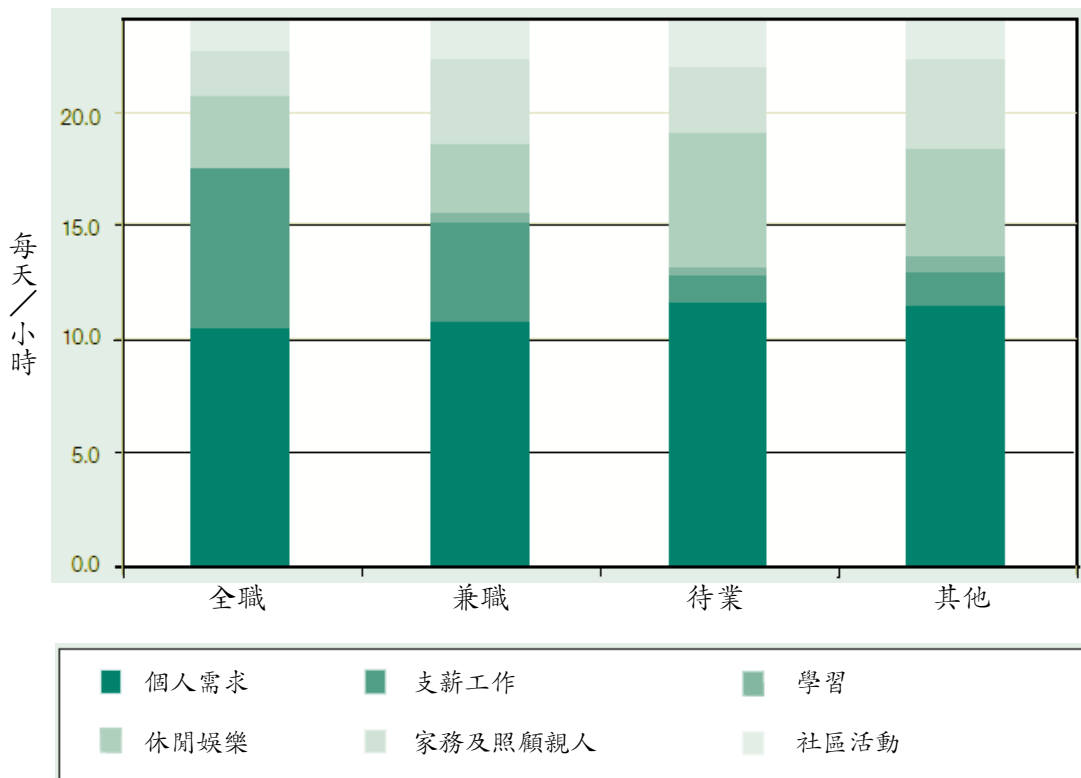


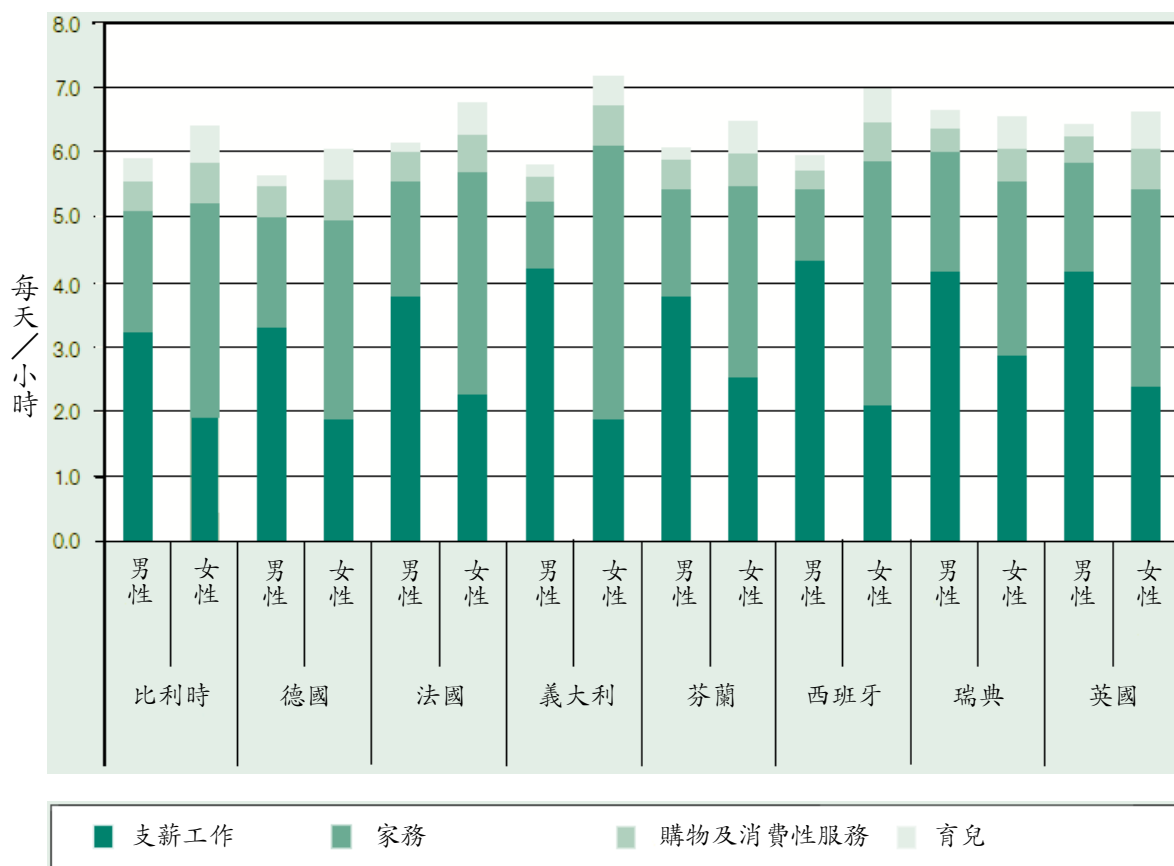
圖2. 工作年齡層中不同就業狀態的人從事主要活動的時間分配圖--2005



至於無薪的勞動，男女兩性平均每週用20.4小時做家務及照顧親人孩子。如果再加上社區活動的時間（擔任志工、親友聚會及其他各種社交集會），就提高為每週30.9小時。這些都是維繫我們生活美滿的重要元素，少了這些層面，人類社會即無法正常運作，更別說推動正式經濟（formal economy）了。女性不論有無全職工作，花在無薪勞動的時間都比男性多；此情形有礙社會公平，這點後面將再討論。

若把英國和其他歐洲國家相比，會發現有更多不同於「正常」的狀況。歐盟統計局（Eurostat）統計16到74歲人口的資料顯示，英國女性平均上班時間是每週16.8小時，用在無薪勞動的時間是29.75小時；而英國男性的數據正好顛倒，平均上班時間為29.16小時，無薪勞動的時間為16.1小時。在所有國家中，英國女性的上班時間僅次於芬蘭和瑞典，育兒時間僅低於比利時女性。若計算從事所有家務的時間，英國女性僅低於西班牙和義大利，購物和其他消費性服務（services）的時間則高於所有其他國家。而不論哪一國，女性勞動時間總和（支薪及無薪勞動相加）都比男性高很多；差別最大的是義大利，該國女性每週比男性多勞動9.5小時；差異最小的是瑞典，女性只比男性多56分鐘（一主要原因是瑞典優質的育兒安親服務十分普及）。而英國女性從事支薪及無薪活動的時間合起來，比男性多了近1.5小時。

圖3. 八個歐洲國家中20~74歲的男女兩性時間運用分配圖



工時減少的實例

我們已經看到，不同國家的人，有非常不同的時間分配模式；即使是同一個國家的人，彼此間也相當不同。各國政府或雇主基於種種理由，採取措施試圖改變「正常」工時的案例其實已有許多。以下所描述的例子，除了法國之外，其他都是面臨危機時實施的措施。綜觀而言，這些例子讓我們得以一窺縮短工時計畫的可行性，以及其正負面的影響。

英國：1974年的一週工作三天計畫

1974年的1月和2月，由保守黨領袖希斯（Edward Heath）帶領的英國政府面臨了嚴重通貨膨脹、能源價格高漲以及全國礦工聯盟的罷工活動等問題，為了節省能源，實行了一週三個工作天的制度。除了供應民生必要服務的業者，商業供電一週只限連續的三個工作天，而且不得超時。有人會利用燭光繼續工作，不過總共有150萬民眾成為失業人口。同年2月9日，礦工發動全面罷工。2月底進行改選，希斯下台。新任首相為工黨的威爾遜（Harold Wilson），他上任後和抗議的工人達成協議，罷工因此結束，這個一週三天的制度也在同年3月8日正式宣告結束。⁶事件結束後，分析家發現這段時間的工業產值只掉了6%，因為生產力增加，且員工出缺勤狀況改善，所以彌補了縮短工時的生產損失。⁷不過，在推行了這項政策後，官方統計當時有超過150萬人登記失業。⁸

法國：2000–2008年的每週35工時計畫

法國在2000年實施了一週最高工時35小時的政策，目的是要達到減少失業率和改善性別不平等，同時要改善工作和生活之間的平衡，當時還用「工作少、活得好」（Work less – live more）當作口號。⁹不過這項政策的法令配套規定，同意雇主在整年度工時不超過1,600小時的情況下，得要求員工加班，而且不需事先通知或支付加班費。

針對這項35工時的政策，研究評價不一。有工會在這項政策開始執行後沒多久¹⁰進行調查，結果有58%的受訪者表示，此政策對他們的生活有正面的影響，大多是因為工作和生活間更加協調，尤其是對育有幼兒的女性特別顯著。至於負面的意見則表示，由雇主自由支配的「年工作時數」使得員工工時不穩定或不易預測，特別是低技術的勞工首當其衝¹¹，員工不滿此政策多半肇因於此。¹²比較能夠掌握自己工時的中階或是高階收入員工，則大多給予相當正面的評價。法國政府宣稱該項政策增加了35萬個工作機會¹³，不過有些人質疑是否可以單純歸功給這個政策¹⁴。2008年薩克奇(Sarkozy)政府修改了此法規，讓雇主可以延長工時，此時的口號改成「做越多賺越多」（Work more to earn more）。爾後，據報導指出，可能因為全球經濟不景氣的影響，大多的雇主並未因此延長工時。

美國：2008/2009年的一週工作四天計畫

2008年6月，美國猶他州為了節省能源、削減支出和碳排放量，率先推動公務人員一週工作四天的規定。這個「為猶他州工作四天」(Working4Utah)的計畫改變以往的模式，從一週五天、每天工作八小時變成一週四天、每天十小時，所以只有週一到週四上班。¹⁵這樣一來，一週總工時不變，不過員工可以有完整的連續三天假期。總計而言，全州25,000名公務員有18,000名參與這項為期一年的實驗。根據為《康乃狄克州法律期刊》(Connecticut Law Review)¹⁶的研討會所撰寫的一份評估報告，在第一年裡，員工和接受服務的民眾反應都相當正面。日後，隨著實驗進行下去，滿意度還繼續上升。2009年5月，超過一半的受試對象認為四天的工作天比以往有效率，四分之三的受試對象較偏好這種新的制度。曠職和加班的現象減少，讓州政府省下了410萬英鎊。這個制度還讓碳排放量減少了4,546公噸，其他的溫室氣體排放則減少了8,000公噸；石油消耗量減少了744,000加侖。州政府營運的公共交通工具里程數共降低了300萬英哩，這讓州政府在第一年就省下了140萬美元。82%的受訪員工表示這一年的實驗期結束後，願意繼續維持這樣的制度。¹⁷

英國：2009年經濟衰退時期的緊急應變措施

英國在2009年面臨經濟不景氣，很多公司為了避免裁員，必須減少員工的工時。英國電信(BT)的政策是，如果員工願意該年只領25%的薪水，可以讓員工放長達一年的假期。英國航空、福特汽車、本田汽車、日本信用卡會社(JCB)等公司當時皆要求員工減少工時，安侯會計師事務所(KPMG)則提出了一週四個工作天的制度，有86%的員工採用。2009年7月到9月，全英國的全職工作人數減少了80,000名，不過兼職工作人數卻增加了86,000名，達到766萬個，創史上新高。全英國該季總共有997,000人因為找不到全職工作而從事兼職工作，比起上季多了30,000人，比去年同期增加了38%。^{18,19}至今，這個制度的影響評估尚未出爐。

總而言之，上述各個例子中，針對傳統工時制度做了些微、暫時性的調整。這些例子也正顯示出這幾十年來，工時減少對很多工作者來說已經習以為常。這制度不是對大家都有利，特別像是低薪階級或是不能分配自己工時的勞工，就會面臨較大的衝擊。但在條件穩定、薪資佳的職場，短工時或集中工時的政策就很受歡迎。這些例子也顯示出，較短的工時和非成長取向的經濟可以共同運行。



享受工時減少的悠閒。

一週工時的起源

我們今天看待工作與時間的方式，其實只是工業資本主義的結果，並不是不可變的，也不是必然的。

由農業社會轉變為工業社會以後，工作被分為兩種：其一是支薪的正式工作或公領域工作，其二則是無薪的非正式工作或私領域工作。正式工作領域裡，大家多領時薪或週薪，而無薪工時的運用則配合支薪工作。非正式工作主要由女性來做，在資本主義經濟中被擠到邊陲，但卻是維持社會福祉與存續不可或缺的關鍵。²⁰十九世紀末的《工廠法》（Factory Acts）開始規定支薪工時的上限；到了第二次世界大戰開打前，每日八時、每週五日的工作型態已逐漸成為「標準」工時。就算今天工時較為彈性，有較長的帶薪假、病假、產假、育幼假等，支薪工作依然是人們的生活重心，不僅提供獎金、退休金和薪資，更決定我們運用剩餘時間的方式。²¹

在工業社會裡，時間和工作一樣都已經成為商品。時間寶貴，職員必須在支薪工時中創造效益與利潤。普遍而言，非正式工作時間也已經商品化，因為人們不斷受到慫恿，要大家利用無薪工時消費。²²

打卡鐘的制約力

支薪工時受打卡鐘制約雖是較近代的發展，但時間已成為控制現代社會的力量。許多人視其為理所當然，其實一點都不。

如今真正打卡上下班的人越來越少，但是工業時代的邏輯仍舊留存在我們的思想中，化身為因果關係、進步、穩定性、前景與效益，來形塑我們的人生觀。我們已經習慣按表操課，所以我們認為某段固定的時間，就該去什麼地方做什麼事情。但是，正因為我們意識到的「標準」工時與實際工作時數存在相當大的差距，這種「什麼時間該在辦公室上班」的概念越來越無法傳達當代的工作經驗。在這個後工業時代，即時通信與行動科技十分普及，全球聯繫已能跨越多重時區，民眾的工作越來越不受限於時間或地點。²³於是舊有的工作制度，朝九晚五、一週五日的邏輯，早已和現代社會型態格格不入。但新的工作型態也有新的風險，像是剝削、時間排擠與不平等待遇：雇主的要求可以隨時隨地傳達過來，而身為消費經濟的支柱，我們的私人時間也無時無刻地沈浸在消費訊息中。舊工業化時期的時間制約已然停止，不再以區段的時間與固定的空間來調解我們的生活，但事實上，現階段的工作步調卻無止盡地加快。為了賺錢而工作，同時也為了消費而賺錢²⁴，壓力越來越大，已然對某些人帶來極大的負擔。因此，我們現今面臨的挑戰，就是要在打破因襲的時間制約之餘，避免加諸自身更多壓力，解放時間制約來過永續生活。

工作值幾何？

我們判定事物值不值得下功夫的關鍵，不僅在於時間制約，也深受薪水影響。我們普遍較重視支薪工作，薪水越高，該工作就越有價值，也越值得投注時間去做。不過新經濟基金會研究指出，工作價值不會只取決於短期財務報酬，而是由極端錯綜複雜的要素衍生而成。²⁵ 新經濟基金會主張：早期的工作價值理論，因為沒有把社會成本放入考量，往往忽略了「商品和服務的生產和交易」對社會的影響程度。這些「外部成本」(Externalities)雖然看起來沒什麼關係，但無論現在或未來都確實存在，也持續影響現實生活中的人。²⁶

評估某人的工作價值時，若考量中、長期對社會、環境與財政效率的影響，該工作的價值可能大不相同。(見方塊2)

新經濟基金會採行此法，比較一系列工作，發現相較之下，低薪比高薪工作更有價值。實際上，高薪工作甚至會招致負面價值，對社會或環境造成危害。研究指出：

- 領導階級的銀行家每年收入約50萬到1000萬英鎊；頂尖廣告業主管每年支薪5萬到1200萬英鎊不等；有些稅務會計師每年賺75,000到20萬英鎊。以上受雇者每賺1英鎊，就相當於各糟躡7、11、47英鎊的價值。
- 薪水只略高於最低薪資的職業，例如托兒所員工、醫院清潔員與回收業者等，每1英鎊薪水反而能產生介於7到12英鎊的價值。

同一份研究指出，事實與常識相反，個人薪資高低與他的潛在盈利能力未必成正比：高階主管的薪資攀升，不代表他的公司部門也有相同傑出的經濟表現。薪資較高的受雇者也不是因為工作特別努力，而

「配得上」他們超高的報酬：工時最長、工作最辛苦的常常是領低薪的人，許多甚至必須身兼多職才能勉強溫飽。再者，市場經濟範圍外的工時，當然不在薪資計價考量範圍內。因此，重點不只在於時間如何分配、時薪如何計價，更在於如何使用時間，達到何種效果。

假設我們賦予無薪工時某種程度的金錢價值，則英

方塊2. 評估真正重要的事

新經濟基金會發起「評估真正重要的事」(Valuing What Matter)研究計畫，試圖發展出一套分析和評估的方法，以協助建立有效的公共服務。自從1940年代奠定福利國家的基礎以來，公共服務的相關投資已增加不少，然而與六十年前相較之下，今天的經濟不平等的情形卻更為嚴重。這項研究利用社會投資報酬(Social Return on Investment, SROI)原則，綜觀經濟發展、兒童照護、刑事司法等三種歧異極大的政策領域，發現若能讓大家清楚瞭解並評估與個人、社區和整體社會最相關的影響，可以促成更明智的政策制定。同時，基金會建議應加以衡量社會、經濟與環境的影響，也就是評估政策對民眾生活、社區與環境所帶來的正面與負面衝擊。基金會也提議，評估一活動時，要讓最受該活動影響或最接近活動場址的民眾參與，因為他們最能找出該活動的影響，不論是正面或負面；因此在建立及修改評估指標時，應儘量讓他們深入地參與。沒有他們的意見回饋，就很難評估什麼對人們最為重要。

資料來源：Nicholls, J., Neizert, E. & Lawlor, E. (2009) Seven principles for measuring what matters: a guide to effective public policy making: (London: nef)

國2005年平均用來做家事和照顧家人的時間，以英國最低工資（約一小時4.85英鎊）計算，大約總值2,537億英鎊，相當於當年英國國內生產總值（GDP）的21%。

這個例子中，女性的無薪工作共值1,662億英鎊（等同於GDP的14%），而男性的無薪工作則值872億（GDP的

7%）²⁷。這些當然都只是家事與照護工作價值的最保守估計，畢竟僅以最低工資計算。許多人甚至認為，這些工作其實比銀行家、廣告主管和稅務會計師的工作更有價值。以上數據只是讓我們開始懂得重視「核心經濟」價值的一小步。



誰的工作更有價值？大型石化廠的老闆，還是在地小農？圖為2010年11月13日反國光遊行的現場。

©yunchia

為什麼我們要往21工時制邁進

新經濟基金會在《大轉型》一書中主張，為了避免發生社會、經濟及環境上的災難，我們急需從根本改變世界目前的運作方式。

該書中提到的改革不僅必要，聽起來令人嚮往，而且真的有可能作到。這些改革不只是收入、財富及所有權的徹底重分配，也包括時間的重分配；從一週改成只有四個工作天開始：「若能平均分配工時與工作份量，人人都可以去作更有意義的事。此外，將工時縮短到一週四天，我們更有辦法在支薪勞動以及由家人、朋友和社區構成的『核心經濟』之間取得平衡。」²⁸

雖然將一週的工作天數改成四天是邁向正確方向的重要一步，但還是不足以改變目前的常規：生活方式取決於支薪工作、其他事情都以支薪工作為重，並讓以此衍生出的價值觀充斥在生活當中。不過，如果將工時改為一週21小時，或一個月84小時、一年1,092小時，情況將徹底改變。縮短工時到這種程度，將會迫使我们重新思考時間、金錢與消費之間的關係，並且思考人與人或群體之間的權力分配將受到何種影響，能為人類帶來福祉的又是什麼事物，以及我們要如何創造一個生活永續的未來世界。

在《綠色福利》（Green Well Fair）一書中，我們主張財富來源可分為三種，分別是人、地球、市場，這三種財富來源也可稱為三種「經濟體」，對永續發展非常重要（見方塊3）。這三種經濟體相互依賴，如書中所稱「（這三種經濟體）必須相輔相成，……其治理上必須

方塊3. 綠色福利

新經濟基金會了解到經濟、社會及環境三者間相互影響，於是以此為基礎，發展出一套制定政策的系統性方法。我們在《綠色福利》一書中主張，能符合未來世界需求的福利體系，不能僅僅仰賴市場經濟。好的福利制度，應該重視並促進其他兩種被忽略的經濟體。這兩種經濟體，分別是自然經濟及核心經濟：前者代表全人類賴以維生的各種地球資源；後者代表構築人類社會生活，並使之綿延不斷的人類資源。國家的角色，是讓人類、地球及市場這三種經濟體的運作能夠相輔相成，以創造永續的社會公義。政府制定政策時，會遭遇的一個重要問題是：如果資源受到經濟成長的動力所支配，而經濟成長本身卻愈來愈不永續，此時政府要如何推展平等與社會公義？

一個能讓人人幸福的福利制度，必須考慮經濟、社會及環境等因素。這些複雜而棘手的因素造成生存機會分配不公，讓有些人陷於貧窮、弱勢，生活缺乏保障，卻讓有些人成功自信，而且權力在握。這個福利制度必須能夠整合這三種經濟體，消滅各種可避免的風險與缺陷，至於無法避免者，則應採取補救措施。

資料來源：Coote, A & Franklin, J (2009) Green Well Fair: three economies for social justice (London: nef)

具備包容性，讓公民充份參與，且必須值得信賴，此外，必須運用人類現有的最完善知識，以鞏固這三種經濟體。」²⁹此分析反映了《保護未來》（Securing the Future）一書中提出的五項永續原則。該份白皮書於2005年由英國政府及受其委任的行政部門發行，書中提到，「我們希望達成的目標，是與自然環境共存，不超過環境限制，並居住在一個公正的社會裡；我們將透

過永續經濟、良善的治理以及紮實的科學知識達成這個目標。」³⁰如果不制訂出政策來落實永續生活，中期而言，人類社會將無法繁榮興盛；長期而言，人類很可能無法繼續存活。

接下來兩個部份，我們將探討大幅縮短工時帶來的潛在效益，更要討論過渡期間很可能產生的問題。贊成大幅縮短工時的理由，可分為環境、社會及經濟三大類，也與前述三種經濟體相互呼應。

保護地球資源

環境永續性是推動21工時制的重大效益，理由有三：

一、減少消費，改變消費型態

21工時可以讓大家擺脫原本單調的消費型態。如果大幅縮短的工時成為常態，每個人利用時間的方式將不同於以往，許多人也因此賺得比較少，這時「美好生活」的定義便會有所改變，對多少錢才「夠生活」的標準也會下降。過去半世紀以來，我們為了供養超級資本主義，已經習慣活著就是為了工作、工作是為了賺錢，以及賺錢是為了花錢。我們不只是為了求生存而消費，也不只為了讓自己健康幸福、享受生命，更是為了標榜個人的身分地位，凸顯自己和他人的關係。我們「想要」的需求，以及能滿足這些慾望的事物，已經遠超出幸福美滿生活所真正需要的。我們購買的商品遠多於我們需要的，而這些消費性商品，皆直接或間接消耗我們同時賴以生存的有限資源。大幅縮短工時，將轉變支薪工作背後的邏輯，並有助於改變我們的價值觀。減少工時也能促成更為平等的社會文化，以往人們消費的原因，經常是源自對身分地位的焦慮，或意圖保持自己社會地位。³¹但若大幅減少工時，現在這種消費行為可能會減少許多。我們可能會不再固守大量排碳的消費方式，而投注更多心力在人際關係、娛樂消遣，以及尋找其他可以讓我們少花錢又能消磨時間的去處。



真正的快樂或許不是到百貨公司消費昂貴的衣飾，而是和親近的朋友共享簡單的一餐。

修爾（Juliet Schor）教授表示，雖然人們會說未來願意少賺點錢、多一點自己的時間，但又說很滿意自己目前利用時間的狀況，即使工時越來越長。換句話說，我們向現狀妥協，調整了自己原先的喜好，以為我們得到的就是我們想要的，而不是去追求真正想要的。修爾教授提出結論，認為政府如果希望人們可以發展出更永續的生活方式，就不應該光靠請求大家減少目前的收入跟消費：「發展出一套制度，抑制消費者的收入增加，可能比較有效」。³²

加拿大經濟學家維克特（Peter Victor）已經開始模擬一個已發展經濟體要如何透過逐漸、持續減少工時，維持經濟零成長，以避免發生環境災難。他指出，正常情況下，增加僱用人力勢必會使整體產量提升，但如要維持同等的產量，就要「減少每個人工作的平均時間，並將相同份量的工作、收入跟休閒時間分配給更多人。」³³根據維克特所述，這個算法簡單又令人信服，但如何成功實現又是另一回事。研究歐洲減少工時之成效的報告指出，只要條件對了，可以實現25%到70%的理論效益。這些條件包括「積極的人力訓練政策，減少勞力市場上的技術短缺現象；工作場所的現代化；時薪隨著生產力增加而增加；及更平等的所得分配方式」³⁴。

二、過永續生活的時間



自製的手染衣。

我們生活中的許多消費，都是為了便利。我們買加工食物、即食餐點、處理過或包裝好的蔬菜、汽車、機票，以及一系列電器產品，因為它們可以幫我們「省時」。這些採購項目多半會消耗許多能源，排放大量的碳以及製造很多垃圾。如果我們少花很多時間工作，我們就有時間過不一樣的生活，也比較不需要以「方便」之名採購。我們可以種植、準備、烹煮更多自己要吃的食物；花更多時間修理東西，而不是直接買新的；走路、騎腳踏車、搭巴士跟火車，用比較緩慢的速度行進。我們可以學習更多實用的技能，靠自己的力量作出更多東西，不用那麼依賴大量耗能的技術。這並不是多愁善感的「烏有鄉」⁹型田園詩，也不是在懷念嬉皮公社的年代。這是個理性的期待，低碳生活在人類未來已不可或缺，而要達成低碳生活，唯一方法是放慢生活速度，不必再依賴金錢或各式商品，而是利用多出來的時間，達成美好生活所需。

三、減少碳足跡

英國平均每個成人的二氧化碳足跡是一年11噸。要達到低碳生活的目標，這個數字必須降至4噸以下。低碳生活須要靠不同以往的消費習慣才能達成，因此購買比較不會大量消耗能源的商品已成必然。縮短支薪工作工時，降低高所得族群購買力，增加永續生活的時間，以及轉向非物質主義的價值觀，都有助減少碳排放量，保衛自然資源。

⁹烏有鄉消息（News from Nowhere）為19世紀末威廉·莫里斯（William Morris）的長篇小說，內容描寫一烏托邦式的社會。

增進社會正義與全民福祉

21工時的制度能為社會帶來莫大好處，讓每個人能支配的時間更為平均，也可望減少所得不均，讓生活變得更健康更滿足，也更充滿關懷和意義。以下是21工時的社會效益。

一、增進失業者與過度勞動者的福祉

縮短工時能讓有薪勞動的分配更為平均。今日，英國有將近250萬人想工作卻苦無就業機會。³⁵工作繁重的雙薪家庭，和苦無工作的無薪家庭，越來越兩極化³⁶。在規劃轉型為去成長型經濟時，這些問題勢必更為棘手，因此我們提議大幅縮減支薪工時。

支薪工作的分配、報酬、安排方式，對於幸福生活有深遠影響（見方塊4）。失業對生活福祉所產生的負面影響已有廣泛探討。^{37, 38, 39}而支薪工作的好處，不只在於帶來收入，也在於工作能促進社會互動，以及提供機會讓我們從事有意義的活動，並從中獲得自我價值與滿足。

但另一方面，過度勞動會使工作者壓力過大而降低生活福祉，女性尤其是如此，因為她們必須兼顧職場與家庭。在英國，支薪工作時間已大幅增加。1981至1998年間，核心家庭父母的每週工作時間總共增加了6小時，而在此同時，新科技與職場組織和管理制度的改變，也讓工作壓力與負擔變得更為龐大。一連串的調查顯示，越來越多的工作者認為，他們的工作「必須投入大量心力」。而那些工作時間難以掌控的人，尤其容易面臨壓力。^{40, 41, 42, 43, 44}

二、時間由你支配

全面大幅調降工時，或許可以改變人們支配生活的方式。當我們重新檢視現

代資本主義的工作、賺錢、消費模式，以及思考如何在低碳低成長的未來保障並增進人們福祉，可以看出21工時制的內涵，在於重新定義非商品化時間的價值。在這種時制下，人們的生活將不再由支薪工作的要求所宰制，而是將重心放在如何利用不支薪的時間，並更為重視非正式經濟中的無薪活動，包含「再生產勞動」（即家務育兒等）。我們對自主的認知（擁有主導生活與實踐決定的能力），將不再是來自於工作與消費能力，而是來自我們能支配時間的程度。縮短支薪工作時間，意味著我們所能支配的時間也會更多。

方塊4. 福祉

個人與社會福祉是來自個人、社會、物質資源、環境的互動狀態中。新經濟基金會將個人福祉定義為「與環境、活動、心理資源互動的動態過程……個人福祉除了指感覺到『快樂』外，還包括對生命有熱情、有機會參與可建構自主能力與自我肯定的有意義活動、和他人產生情誼⁴⁵」。創造全民福祉是永續社會正義的首要目標：符合社會正義的福利措施，最終便是要讓全民享受幸福，也就是每個人都能在社會立足，扮演好自己角色，發掘自我存在價值，展現自我潛能。有強力證據顯示，不公的社會較不利於創造幸福生活，不只是對窮人如此，對所有收入階層都一樣。

資料來源：Cox, E, Abdallah, S & Stephens, L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy (London: nef). 21 hours 19

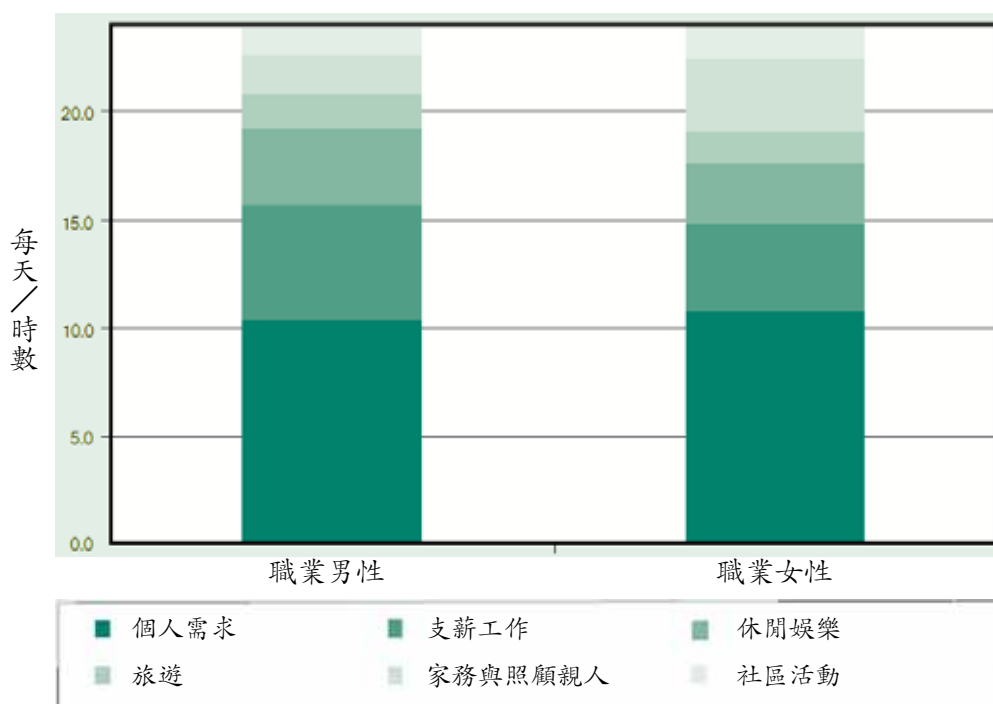
英國的「白廳研究」(Whitehall Studies)針對白領公務員進行連續數年的健康調查，發現工作要求過多及自主權過低，會嚴重影響健康與壽命。工作要求多寡與自主權高低視工作位階而定。「工作自主權低的工作者，請病假和患精神疾病的機率較高，罹患心臟病及下背痛機率亦高。」⁴⁶如果能賦予支薪勞動外的生活更多價值，並不論層級高低一律減少工作時數，便可降低工作支配權過低所造成的健康問題。無論如何，減少處於高壓工作的時間，將可降低其不良影響。

三、達到男女平等

縮短工時將可讓男女從事無薪勞動的時間更加均衡。如圖4所示，女性比男性花更多時間在無薪勞動上。儘管過去30年女性大量投入職場，這種態勢依然沒有改變。對於男女「正常」職業與時間利用的刻板印象，會影響其工作的類型、投注在支薪工作的時間以及對職業的價值認定。因此，女性往往傾向於謀求選擇相當有限的「女性工作」，薪資也偏低，於是許多女性在生了小孩後「選擇」兼職工作，將更多時間放在照顧小孩和操持家務等無薪勞動上。這會形成一種惡性循環，強化這種常規與期望，使薪資、時間利用、機會等方面的不平等延續下去，並加深男性為主要養家者的概念。在市場經濟價值主導的世界，這些因素讓女性在經濟及權力上均較男性弱勢，也難有機會去營造不一樣的人生。^{47,48}

如果工時縮短能成為常態，男女從事支薪與無薪工作的時間可望更為平均。雖然沒什麼證據顯示男性在減少支薪工作的時間後，會花更多時間在家務與小孩上，但是改變我們對「常態」的期待，長久下來便能改變我們時間運用的想法與模式，逐漸破除勞動的性別差異。後面我們會再談談這種做法對個人與家庭收入的負面效應。另一值得分開來思考的問題

圖4. 2005年工作年齡層受雇者花在主要活動的時間



是，男性若花更多時間操持家務與照顧小孩，性別不平等的情況將會有何轉變。按理來說，這或許會改變人們對這類勞動的價值觀，提升「照護」工作的待遇，並會賦予女性更多自主空間，減少男女在薪資、地位、機會上的不平等。經歷幾年的文化及心理調適期之後，男性的生活品質與福祉也可望因而改善。

四、對父母與子女皆更有利

減少支薪工作的時間，當然能讓父母有更多時間陪伴子女，尤其能讓父親和小孩更親密，這對子女和母親皆是好事，對父親本身亦然。^{49, 50}但大幅改變利用時間的方式，意義還不僅在於能有更多時間撫育兒女，也能改變我們看待大人與小孩世界的方式，並改變我們對親子關係的思維。

童年的概念是我們建構出來的。多年來，社會不斷強化「幼稚」及「成熟」行為特質的認知，而且強烈期待到了某個年齡就應該「成熟」⁵¹。「標準」工時造成的工作負擔，更深化了這種傾向。成人得將大量時間投注於支薪工作，以支撐正式經濟，家務與家人只能擺在次要地位。這對親子關係形成了不良後果，並使養兒育女變質成一門攻於心計的取巧學問。

為了方便說明，我們來認識一下「圓滿家庭」(Family360)這間美國顧問機構。該機構擁有許多大企業客戶，其提供的服務為協助忙碌的企業主管，讓他們提升照顧小孩的「效率」，才不必犧牲上班時間。他們提倡一些可量化的「高槓桿」行為。舉例來說，他們會建議父親不用過問小孩今天在學校的上課狀況，而是去「做些會讓小孩記住的事」，因為「有一個量表會量化他們『製造記憶』的行動」，構想是要促使他們做些「最能象徵父親的作為」，讓這些主管及其家人能「活在完全市場導向的世界」⁵²，而目標則是要使這些主管在家庭與工作上皆達到可量化的效率，



父母帶著年幼的子女參加親子活動。

並讓家庭時間能完全配合支薪工作的需求。這也許是個極端的例子，但英國的情況也有幾分類似，有不少機構「在職場生活與家庭生活的平衡上，嗅到越來越多商機。」⁵³而工作基金會(Work Foundation)也力圖「讓政策制定者和商界了解，家庭是國家財富的泉源，也是一種對所有人都有利的寶貴資源。」⁵⁴

重視家庭和無薪工作，當然很有意義，但家庭不只是可以在市場上換算為經濟價值的資源而已。家庭和無薪工作對個人、地球及追求社會公義都不可或缺。

工時大幅縮短，除了讓父母能監督小孩做功課、一家人一起吃飯、積極管教或是養育孩子，也使父母得以從事更多親子活動。當然，我們不是要將小孩綁在家裡進行個別教育，否則他們會沒有機會與其他大人和小朋友互動在團體生活中學習。⁵⁵團體生活的經驗已證實對兒童的成長大有幫助，良好的群體育兒環境可以打破個別家庭不利條件的世代相傳，破除社會和經濟的不平等，而21工時制不僅可讓幼兒托育普及，更可以降低費用。

另外，21工時制還可增進親子溝通，鼓勵父母與孩子相互學習、一同遊戲、四處探險、共同體驗生活，藉此打破成人及孩童之間的隔閡，同時有助於小孩拓展視野，學習承擔責任，使成長的道路更為平順，而大人也可以藉此尋回傳統上認為童年才有的純真、好奇心和創造力。我們必須善用這些重要的人類資源，方能迎向二十一世紀的挑戰。

五、為晚年生活做準備

如果支薪工作不要佔去生活中那麼多時間，那麼晚年時從「每天上班」到「退休」的這段過渡期就會更容易適應。一來，一週若只需要工作21小時，很多人就不必那麼早退休；再者，每周工時21小時原本就不長，每個人的支薪工作和其他活動的時間分配都變得更平均，且即使工時再縮短，也還是接近這個基準，因此人們更容易適應退休前逐步縮短工時的生活。

很多人都想要年紀一到就立刻退休，主要是因為工作對精神和身體造成的負擔都很大，而且太花時間。但是他們的工作和生活又連結甚密，個人價值、自我認同、人際網絡、日常例行事務和思慮，事事都脫離不了工作，因此有一些人一退休便感到悵然若失、無所適從，甚至會生病或提早離開人世。研究顯示，平均退休六年後，行動及日常生活不便的比率會提高5-16%，患病的機率也會提高5-6%，心智仍維持健康的比例則會下滑6-9%。⁵⁶這些都是完全脫離職場所致，而且如果是非自願退休，情況會更嚴重。⁵⁷相較之下，社經地位高的人，退休反而是一件好事。⁵⁸



©kidd

公園裡的老人與外籍看護。

延緩退休但在退休前逐步減少工時，可以保有原來在職場建立的人際關係，保持活躍，繼續樂在工作中。如此可以減少患病機率，維持身心健康，避免因身體虛弱而需要依賴他人。延緩退休也意味著可以晚點開始領退休金，從而減輕納稅人的負擔。提領退休金的年齡延後一年，估計一年便可省下130億英鎊。⁵⁹

六、更多時間照顧他人

大幅縮短工時，大家才有餘裕照顧親人、朋友和鄰居。如此一來，有更多人可以共同承擔，照顧者也可以卸下一部分重擔。

目前英國有600萬人從事「非正式」看護，也就是協助照顧體弱、生病或有身心障礙的親友，其中58%是女性，42%是男性。由於他們不支薪，據說一年就能為英國省下870億英鎊。他們當中有300萬人勉強保住自己的工作，五人當中就有一人必須完全放棄自己的工作⁶⁰，且有一百多萬人因此健康不佳，經濟陷入困境，或是因為其看護身份在社會上及工作上遭到歧視。⁶¹

如果工時大幅縮短，這些人便可兩者兼顧，不必在職場遭到歧視，也不必屈就低薪或臨時性的工作。如此，他們就能從容從事需要大量時間的照護工作而不妨礙正常工作型態，任何人要承擔起照護責任也會比較容易，而可以不分性別、不分親人或鄰居，大家共同來幫忙。照護者不會因此與世隔絕、機會受限，也不會因為獨自承擔責任而被壓得喘不過氣來。這對照護者和被照護者都是一件好事，後者也可以因此接觸更多人，不必承擔「拖累別人」的惡名，還可以享受更好的照護品質。

七、更多時間參與公共事務

參與公共事務要花時間，無論是參與地方活動或各種組織，好好認識鄰居或是擔任志工，都免不了花時間。民主也得花時間，熟悉政治議題、參與決策過程，加入政黨支持其活動，競選或是投票都需要花時間。1950到2001年期間，英國大選的投票率降到只剩59%，下降幅度幾乎達20%，2005年才微幅上升至61%。⁶²地方選舉的投票率更低，有投票資格的選民只有三分之一會去投票，政府必須不斷呼籲選民踴躍投票。⁶³民主制度要健全，就必須有更多人願意投票，更多人願意透過磋商、討論、公民論壇和公共審議參與政治決策。參與度低比較可能是肇因於不滿政治程序，不是因為沒時間，但是工作時間太長的確令人更缺乏動機，加深對政治冷漠的惡性循環。大家如果不參與，覺得事不干己，就更不可能去投票，從此遠離政治事務，對政府也會愈來愈不滿。縮短工時可以逆轉情勢，讓大家有更多時間參與公共事務，為公民社會注入活力，強化民主程序，並監督政治人物兌現政策承諾。



亞太綠人大會，透過開放式會議討論民主、環境、性別等議題。

八、發展「核心經濟」

英國的福利國家制度始於1940年代中期，從此之後蓬勃發展，主要仰賴經濟不斷成長創造更多的稅收，藉此提供更多更好的公共服務，但是這種作法已無以為繼。全球金融危機後，恐怕難以恢復以往經濟持續成長或「一如往常」(Business as usual)的模式，環境條件也不允許人們再採取這種作法，因為經濟成長勢必會排放更多溫室氣體。關於這點，提姆·傑克森(Tim Jackson)提出有力論證(見方塊1)，指出高所得國家必須抑制經濟成長，才能達成迫切的減碳目標。⁶⁴也就是說我們必須做好準備，迎接未來經濟的零成長，以及福利國家制度受到的所有影響。

此外，2008和2009年政府大量舉債對金融機構紓困，勢必大幅刪減公共服務支出，未來若希望像過去一樣貧富均霑，享有國家提供的教育、健康及社會照護、大眾運輸、兒童托育、所得補貼和退休金等服務，非得尋求新的資源。我們已經談過三種經濟體，三者必須共同運作以維持社會公義，其中市場經濟不能繼續成長，我們也不可能再開發自然資源，自然環境不要毀滅就已經是萬幸了。

所以目前唯一可靠的只剩人類資源，或者稱為「核心經濟」(core economy) (見方塊五)。核心經濟指的是人類日常生活所提供的充沛、無價資產，包括時間、精力、智慧、經驗、知識和技能，以及人與人之間的愛、同理心、關心、照顧、互惠、教導和學習。這些資源如果不善加運用，就會逐漸消失，但是如果加以重視與培養，便會成長茁壯，協助維持福利國家制度，如此才能因應未來的需求。但是要培養核心經濟，首先要改變我們利用時間的方式。

我們已於前面章節探討過，女性有較多時間從事不支薪的勞力付出，所以目前核心經濟大量仰賴無酬的女性勞力。

若要更為善加利用人類資源，卻又不想加深不平等，就要解決男女支薪工作分配不均的問題，同時不能加重弱勢者的工作負擔。

縮短工時可以更平均分配支薪工作，人們有餘裕從事不支薪的活動，核心經濟也可以因此蓬勃發展。

方塊5. 核心經濟

人力經濟或稱「核心經濟」，涵蓋範圍包括個人和社會的資源，以及大家平時對彼此的付出，包括照顧他人、養育小孩、照顧年長的親友，以及維持友誼。核心經濟也可擴大至社會網絡和公民活動。簡言之，核心經濟涵蓋親密、非正式與正式的人際交往，也涵蓋維繫人類生命的所有生理、文化、物質和情感資源。因為這些資源取決於經濟和社會結構，所以從核心經濟也可看出社會上存在不平等和社會衝突。要促進社會正義，政治決策首先要重視個人及社會資源，再者就是要解決資源、工作和時間分配不均的問題，這些問題都只會加深社會和經濟的分歧和不平等。

資料來源：Coote, A & Franklin, J (2009) Green Well Fair: three economies for social justice (London: nef)

九、共同創造福祉

共同創造福祉是拓展核心經濟的關鍵機制。減少支薪工作的時數，能使我們有更多時間為自己與周遭親友共同創造福祉。我們要與他人合作，包括專業人士，以確認我們真正的需

求，決定如何妥善滿足這些需求，再採取切實可行的作法。詳情請見附註的參考資料來源。⁶⁵
⁶⁶眾人合作以共同創造福祉，便能減少使用財務資源，轉而使用更多人類資源，以滿足個人與大家的需求，從而改革了公共服務的理論面與實作面。換句話說，英國的部分現行福利制度並非長遠之計，而21工時能夠改善這些部分，使其較不商品化。

共同創造福祉模式會促使接受服務的被動方也一起積極加入，與專家及其他服務「提供者」和「接受者」平等合作，一起設計和提供各種服務。共同創造福祉的理念正視人人皆有才，並非只能找專家解決問題，每個人都有貢獻價值。這種作法不僅結合了專家看法與民眾知識，同時也重視時間的價值；畢竟時間是人人皆享有的平等資源，儘管支配時間的權力分配並不均。

所以時間對於實踐共同創造福祉至關重要。人們可以利用支薪工作以外的時間相互學習、互相幫助，從熟稔的知識技能中重新找回自信，並發展過去60年來受到忽略的技能。我們想要透過與專業人士和公務人員的合作，改變福利國家制度由上而下、中央集權的文化，因為這種文化只會滋養倚賴政府的心態，而不是讓人民擁有積極自主的動力。

一旦人們更能掌控自己的生活，更能發揮自己的知識和經驗，共同創造福祉的模式就能有效減少對公共資源的需求，並獲得更好的成果。如此一來就能更加善用公共資源，確保公共服務長遠的可行性。

十、更多「自由時間」

除了基本食衣住行之外，我們都需要時間來完成自己所選擇的日常活動，包括為自己而做的活動，為別人所做或與別人一起進行的活動，如拜訪朋友、散步、騎單車等運動，玩遊戲，彈奏或欣賞音樂，創作或發明新東西，看電影或電視，下廚，閱讀，學習，省思，出遊或什麼都不做…。無論如何描述，我們的「自由時間」不算是任何生產製造體制的一部分，但仍非常重要。「自由時間」賦予我們的生活質感、空間及個人的獨特經驗，並鞏固我們的自主意識。

健全而繁榮的經濟

我們的永續社會公義計畫，源自去碳化經濟的發展，同時也反過來強化了去碳化經濟。



公園裡的孩子們，日本。

許世瑩 ©

永續社會公義的目標不在改變社會以符合市場經濟的需求（不幸的是，這正是現況），而是改變經濟來符合社會和環境的需求。無論如何，一個強大繁榮的經濟，必須仰賴強健公平的社會，以及地球的自然資源。我們期盼經濟繁榮且具有恢復力，能迎向新的挑戰，而不是只會成長而已。我們的21工時制可能會在過渡階段引起重要的經濟問題，將在下一章節提出，當然，21工時制也將為經濟帶來許多潛在效益。

一、商業效益

更平均地重新分配支薪工時與無薪工時，尤其是男女間的工時平均分配，可對於企業帶來重大利益。若女性能更輕鬆分配支薪工作與其他責任義務的時間，則她們更能發揮才能。一旦男性的日常事務、身分和價值觀與家務和家人更為緊密結合，他們就有機會變得更圓融，情緒管理更好。將支薪工時與家庭生活的步調和利益結合，可讓人們更能悠游於這兩個領域，減少壓力和分歧。情緒管理提升，工作與家庭更平衡，則工作表現將更好。⁶⁷也有證據顯示，以每小時的生產量來比較，工作時數較少的人，工作表現較佳。⁶⁸

二、結束以信貸推動經濟成長的時代

「信貸緊縮」(Credit Crunch)主要是房貸激增至失控所造成的結果。高所得國家過去至少三十年來，由於低工資、政府補助減少(除極度貧窮家庭外)、人民財務愈來愈不安穩致使貸款增加，而政府卻為了維持經濟成長，以寬鬆信貸政策刺激消費，造成受薪階級借錢消費，雖促進了經濟繁榮，借貸額度卻超過其還款能力。但這不但不是長久之計，還極具破壞力，最終導致次級房貸市場瓦解，進而導致國際金融系統崩潰，全球經濟急遽下挫。如今，因為政府努力處理危機，其措施所造成的衝擊卻由家家戶戶來承擔。家庭付的稅款會增加，而政府為了大規模資助金融服務業，而以減少公共服務支出來減緩國庫虧損擴大。隨著失業率增加，公司調薪幅度縮減，受薪家庭又面臨了金融危機發生前財務不穩定的狀況。⁶⁹

我們之前已指出，要以「一如往常」的作法繼續追求經濟成長，不但不可取，也行不通。正如喬娜·蒙哥馬利 (Johnna Montgomerie) 的主張：「政府為了解決經濟衰退而採取的措施，必須能同時解決家戶所面臨的財務不穩定。迄今，政策皆以金融化的經濟成長為優先，但現在，我們必須透過政策改革，扭轉經濟治理的優先順序。」⁷⁰

重新分配支薪工時將會是經濟秩序廣泛改革的一部分。提姆·傑克森(Tim Jackson)指出，在未來繁榮但零成長的經濟中，我們必須「用不同的角度來看生產函數(production function)」。^{71, 72}維繫勞動生產力或許是必要的，特別是在重要的進出口部門；但在此情況下，要使生產量持平的唯一方法就是得減少勞動力的總工作時數。通常這表示失業率會升高：「但是有另一個可能的做法…減少工時，每個禮拜工作天數較少而休閒時間較多…多人分享工作，此法優點很多，相當值得推薦。」^{73, 74}

對於一個可以面對未來的新經濟來說，繁榮的驅動力不是信貸與消費，而是各個家庭財

務穩定，每個人都能公平分配到好工作。

三、更具恢復力與調適力的經濟

如果能為薪水較低的人提高時薪，而且更公平的分配工時，便能幫助縮減經濟與社會的不平等。公平的社會通常會更成功，而且經濟體會更強健。⁷⁵另有一些證據指出，一個福利制度與經濟管理完善（而可確保轉型至21工時期間之社會正義）的社會，不只更為公平，也更有能力適應氣候變遷等外來壓力，且更能規畫環境永續性。就社會、經濟與環境面來說，這樣的社會更具有恢復力，因而更有可能在面對未來數十年預期會發生的挑戰中，邁向繁榮。⁷⁶

四、維護公共資源

正如前述，釋放更多時間來發展核心經濟，使大家共同創造彼此的福祉，將有助改革公共服務，預防身心不健康，並帶來更好的成果。如此一來，公共服務將更具成本效益，即便公共基金匱乏，公共服務也有餘力彈性應變。市場依賴公共服務來提供教育、衛生保健與社會關懷、收入移轉、養老金與其他型式的支持，而以上皆是維持職場生產力的必要服務。改變運用時間的方式能確保這些服務長遠可行，將可促進市場經濟的未來榮景。

重新分配工時，可使大家在工作崗位上待得更久，可以減少養老金、失業救濟金及其他失業相關的公共支出。如此便可以有更多的公共資源可用在低碳產業策略與支持永續經濟的措施。

小結

大幅縮短每週工時將改變我們的生活步調，重塑習慣與成規，並且全面改變西方社會的主流文化。21工時制將促進永續社會公義、創造福祉與美好生活，維護地球自然資源，並且發展強大繁榮的經濟。



©yunchia

轉型問題

在本單元中，將探討21工時制可能帶來的主要問題。我們稱之為「轉型」問題是因為在達到社會、經濟跟環境的永續性之前，會有廣泛且逐步的轉變，而這些問題必須從這些轉型過程來檢視。在最後一個單元，我們將提出解決轉型問題的辦法，也會提出縮短工時的作法。

1. 對貧窮的影響

縮短工時在轉型期間最明顯的挑戰就是人民所得減少，低收入的民眾會受到最大的衝擊。所以，邁向21工時制看來似乎會對原本就貧困且弱勢的人們造成額外的負擔。光是現在就有很多人必須超時工作，才能勉強餬口。

當前英國基本工資是每小時5.8英鎊，以每週21工時計算，一個禮拜的收入是121.8英鎊，遠低於目前全職男女週薪的平均值489英鎊⁷⁷，只略高於每人每週95.25英鎊的國家養老金。約瑟夫·朗特里基金會（Joseph Rowntree Foundation）提出的「英國最低收入標準」（Minimum Income Standard for Britain）研究報告中估計，2009年個人稅前年所得必須高於13,900英鎊，才能享有基本但可接受的生活水準。21工時的年收入是6,333英鎊，相較之下連一半都不到。⁷⁸

這還只是個人，若還有親人小孩要撫養，住宅成本又高，低收入者每週必須工作超過40小時，或兼職其他工作，這樣壓力就更大了。要達到朗特里基金會提出的最低收入標準，則有兩個小孩的夫妻年收入必須達27,600英鎊。英國每個地區的家庭平均支出都不盡相同，倫敦在2006跟2007年是每週529.3英鎊，東北區則是388.7英鎊。⁷⁹

要實施21工時制，我們必須避免讓低收入者，特別是有小孩的家庭受到衝擊。像倫敦這樣的高消費地區，更要避免高住宅成本成為縮短工時的障礙。不過這問題也非無法克服，至少有以下兩個理由。首先，以上提到的都是現今高消費模式下的數字。21工時制只是更廣泛的轉型過程中的措施之一，其他還包括推動去碳經濟，促進經濟繁榮但維持零成長，並且改變現有的消費觀。因此，多少收入才算「足夠」，標準也會隨之改變。其次，縮短工時的轉變是漸進的，整個過程可能達到十年以上，因此民眾有足夠的時間可以調整心態，改變生活型態；執政者也有時間制定並執行相關配套措施。由於較短工時的每小時工作產能提高，雇主也會願意逐漸增加時薪。

2. 更多的加班

縮短工時、減少民眾每週標準工作時數，可能導致民眾更常加班。有些人超時工作是因為可滿足自我，有些則是因為想要確保或提昇社會地位，或單純不想待在家。21工時制的關鍵訴求，是重新平均分配全部人口以及兩性之間的支薪及無薪工時，但如果已有工作的人還

加班，那這個做法就失去意義了。如果還是女性去做大部分的無薪家務，而男性則靠加班來維持家計，那麼兩性間的差距只會增加不會減少。

3. 雇主的抗拒

雇主若不是事業出現危機需要減少開支，通常不太願意接受縮短工時的作法。現今的勞動市場結構以及就業規範，並不鼓勵雇主增聘員工。每增加一個新員工，就必須增加國家保險、員工管理、員工訓練與發展的成本支出。部分工作需要的專業技能或經驗只有少數人能提供，也很難招募到新員工。這些都是很嚴重的實際問題，但還只是問題的一部份。企業價值觀長久以來都是追求利潤至上，就算只是稍微縮短工時，也與企業的觀念背道而馳。蒙哥馬利認為：「過去二十年，源自英國的美式企業文化就是不停的重組，外包、裁員、精簡體質以提升效率，全都被視為提高企業競爭力、增加股東利益的正當手段。」⁸⁰要達成21工時制的轉變，改變企業文化絕對是必要的。除此之外，也必須在稅制上做出實質改變，配合其他鼓勵措施，讓雇主招募更多員工時，不僅不用付出太多成本，也可以得到不錯的獎勵。

4. 員工的抗拒

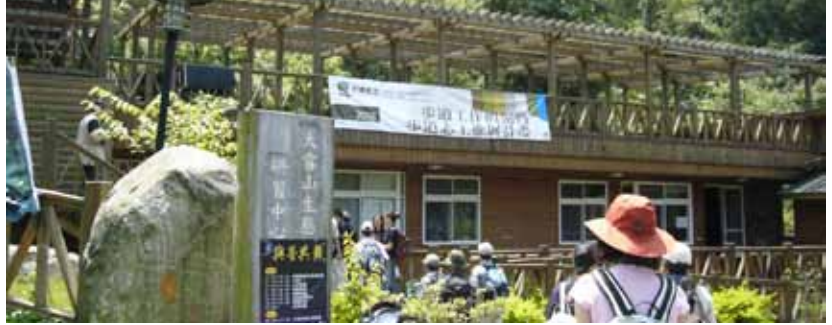
我們已經提過縮短工時可能會增加低薪民眾的生活壓力，不過反對力量可能不只來自於低薪民眾及其工會，還可能來自中產階級及其工會與職業公會。就算我們不考慮高薪民眾（如醫療業在2008年名列全職工作者最高薪行業，週薪的中間值為977英鎊，而企業經理排名第二，週薪中間值為727英鎊）⁸¹因為縮短工時受到的影響，我們也必須考量中等收入的民眾（年收入20,000至35,000英鎊）可能會因為縮短工時、薪資減少，而有所抗拒。其實許多中等收入民眾已經感覺經濟拮据了，他們受制於的固定的消費模式，不僅要購買如房子及民生必需品，也會購買或許可有可無的商品或服務，例如車子、家電、出國旅遊、小孩的玩具或遠足、服飾配件、電子產品等等。在高收入國家，以上都是中產階級的標準配備，決定了民眾的身份、地位與自我價值感。



如果邁向21工時制的轉型能讓單薪家庭更容易變成雙薪家庭，可望減輕一些家庭的經濟負擔。對所有依賴工作收入為生的民眾來說，要實現低碳生活，消費習慣勢必要改變，長期以來對於工作、時間、收入等方面的價值觀也必須改變。員工的抗拒和僱主的抗拒一樣，都是源自文化規範及社會期望，因此必須尋找可大幅扭轉這些常規與價值觀的解決之道，才能消弭員工或僱主的抗拒。

5. 政治上的抗拒

我們已經討論了雇主、員工及其相關組織可能的抗拒，在其他部門也有可能出現政治抗拒。鼓勵民眾轉變的方式可能對公民自由權有影響，影響的程度決定於採取了什麼樣的法規與鼓勵機制，如何逐步實施這些措施，措施的強制程度有多少，對權力關係、不平等、機會、生活品質各方面造成什麼樣的影響，誰的利益受到威脅破壞，這些層面都與改革能否成功息息相關。



©謝雲凱

多出來的時間不必出國度假，選擇工作假期協助淨山或淨灘，不僅減少消費，身心靈都會更充實。

必要條件

要讓21小時制度利多於弊，該怎麼做？換句話說，我們該怎麼做才能創造必要條件，讓工時縮短既符合公平原則，又能達成永續經濟？

回答問題之前，請大家弄清楚三件事：首先，21小時制是個願景，但不是解決方案，而是想挑戰現行對工作與時間的概念，改變一般人認為的「正常」。因此，我們才提出這個極端的願景，以撼動成見，讓大家去思考這麼重大的轉型是否可作為未來發展的方向。第二，工時縮短並非一朝一夕，不能冒進，必須步步為營，才能大幅改革。第三，縮短支薪工作時間只是更大改革計畫的一部分，其他還包括經濟去成長以及零碳排放。新經濟基金會已經著手規劃新的經濟模式，以利發展穩定且去碳化的經濟，同時解決縮短工時過程中，可能發生的問題（見方塊6）。

本節中，我們將會提出一些方案，以因應工時縮短帶來的問題。提出這些解決方法只是第一步而已，後面還有很長的路要走。我們提出的方案不是定案，而是拋磚引玉，希望大家能一起討論、一起思考。我們的方案可分為四個面向，分別是縮短工時的方法、確保所得公

平合理、改善兩性關係與家庭生活品質、改變常規與價值觀。我們認為，擁有健全的民主制度，以及盡責又有效用的政府，會是落實方案的基石。

1. 縮短工時的方法

彼得·維克特（Peter Victor）以吉哈特·波許（Gerhard Bosch）的研究為基礎，列出許多有助於實現縮短工時的政策⁸²。我們於是依據維克特的看法以及其他研究，研擬了可在英國達成21小時制的相關政策。

- 薪資補償協議納入包括縮短工時措施的套案。勞資雙方可一同協商，達成一個或一系列的協議，使薪資增加的速度稍微低於可接受程度，以換取工時的縮減。維克多認為，「若經濟成長趨緩甚至停止，要縮短工時可能就難了⁸³。」不過，如果花些時間逐步減少工時，譬如15年，時薪就有機會漸漸增加，使個人總收入不致遭受太多影響。

方塊6. 建立新的經濟模式

現行的經濟模式忽略了我們的資源有限，也忘記我們受到的環境限制，更不在乎社會平等或人類福祉。在這樣的模式中，成長是最受關注的結果。把各種投入輸入此模式後，經過一番和各種因子交互作用有關的運算，然後取得平衡，產出結果。

我們想推翻這種經濟模式。我們提出的新模式，會先考量我們所需要但較難達成的結果，像是環境永續性、社會公平、經濟正義、高水準的人類福祉等。接下來，我們會試圖把這些結果和模式中相關的經濟決定因素連結起來，這些因素像是總產出、所得分配、工時等等，然後反過來計算這些結果會怎麼影響各種不同投入的程度與型態。這個模式一點都不華麗，卻是邁向永續未來的必要基礎。

資料來源：Spratt S, Ryan-Collins J, Nietzert E and Simms A (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (London: nef).

- 改變工作組織，並制定標準工時，藉此抑制加班。任何組織都可以改變管理工作的方式，抑制加班，把現有人力釋出的工時與工作交由新員工接手。
- 推動積極的人力培訓政策，減少技能不足及世代失業的問題。我們已提過，勞動市場中，有些工作所需的技術人員不足，一旦工時縮短，所釋出的職缺就很難找人補上。因此，政府和雇主必須判斷哪些工作可能會有技術人員供應不足的問題，並實施學徒制度，或提供其他職前訓練課程，如此一來，求職者面對技術性工作就容易上手。另外，有些求職者可能會遭遇社會或文化障礙，尤其是家裡代代都經常性失業的人們，因此提供他們的職訓訓練與輔導必須量身訂作，才能克服他們的障礙。



©大地旅人

- 保險成本由人頭計算改為工時計算，雇主就不會因為多雇員工而增加開銷。由於雇主必須部份負擔員工的國民保險（national insurance），而目前的制度讓雇主每多聘一位新員工，就要負擔更多的國民保險。這種作法不利於雇主增聘員工，要是新員工的管理、訓練與發展又得多花錢，等於是雪上加霜。不過，如果保險費以工時計，而不是以人頭計，雇主就比較可能想雇用新員工。此外，還可以提供其他誘因，像是稅賦減免或職訓補助，讓人員擴增對雇主有益無害。

- 更穩定且更平等的所得分配。波許發現，在多數工業國家中，實質薪資持續下滑，因此，要在減少工時的同時調漲薪資就會更難⁸⁴。解決方法之一是採取措施，縮小高低所得者的薪資落差，減少工時的方案才會較受大眾支持，特別是領薄薪的員工。一般人對自己薪水多寡的觀感，通常是與他人比較的結果。
- 制定標準，但保留彈性。政府必須擬出規定，規範標準工時。歐盟工時指令跨出了正確的一步，但距離我們的目標還很遠。目前的標準工時還太長，得在未來幾年內慢慢減少。標準工時的制定，必須要能確實影響人們實際的工作時數，且不能誘使人們加更多班。同時，法規必須允許工時能夠彈性分配，讓人們更容易安排支薪工作和無薪工作。一些工作安排像是職務分擔、依學季輪班、延長照護假、長休假等，都應予以鼓勵。此外，法規必須審慎拿捏，除了明確規定的工時、讓受雇者彈性分配工時、也要保留空間讓雇主可以根據業務量的變動調配工時，同時在這三者之間求取平衡。
- 提供自雇人士更多、更好的協助。1979年，英國的自雇人士佔6.6%，2007年增加到13%，成長了一倍。弱勢種族及移民的自雇人士比例較其他族群高，通常是全國平均的兩倍。在英國，每十個自雇人士，有七個是自營商。負責制定政策的人，往往認為自營商「只

不過是「小本經營」(lifestyle business)，有時還會對他們不屑一顧。薪水低、工時長、工作不穩定是自雇人士的宿命，然而無論是勞動法或公司法，都沒有法條能保障他們的權益。新經濟基金會和歐盟執委會等組織，已呼籲歐盟會員國全體採行丹麥的「彈性保障(flexicurity)」制(此制結合了勞動市場的彈性、社會保障以及積極的勞動市場政策)，讓自雇人士受法規保護⁸⁵。

2. 確保所得公平合理

要想重新分配支薪工作和無薪工作的工時，又要確保所得公平合理，該怎麼做呢？我們在此提供一些方案，希望能在轉型至社會正義與去碳經濟的過程中，減緩工時縮短對薪資的衝擊。這些方案並非定案，也並非只能擇其一，彼此是可相輔相成的。

- 重新分配所得和財富。我們需要建立一些措施，才能達成目標。這些措施新經濟基金會還在研擬，是「大轉型」計畫的一部分(方塊6)。措施內容包含稅制改革，像是加強版的累進所得稅制，或透過財產稅、土地稅、遺產稅等手段達成資產重分配。此外還包括提升基本工資、改善國家福利等。
- 提升基本工資。如前所述，如果以每週21小時支薪，目前的全國基本工資可能會比在現今經濟條件下被認為「足夠」的最低收入的一半還要低。未來即使對於薪資是否足夠的判斷標準改變，基本工資仍必須提升。
- 改善國家福利。若要以國家提供的收入補助，彌補工時縮短後的薪資損失，可以彌補到什麼程度？可能的福利如下：增加育兒和住房補助，幫助家庭支付這些昂貴的開銷；提供員工福利，直接補助低收入者；貸款給特定的無薪工作，例如照護或共同創造福祉的活動；每個人發固定津貼，即所謂的「公民收入」。最後一個方案許久之前即有人討論，不僅頗受歡迎，也衍生出不同形式^{86, 87, 88, 89}，但其中有個根本問題：如果每個人都有政府發放的津貼，但稅額漲幅卻不大，那每個人分到的金額就會很少，最後錢還是不夠生活。如果政府因為替銀行紓困而負債累累，或其執政目標是不追求經濟成長，那麼育兒、住房、低收入、無薪工作等方面的補助金，就很難籌得出來，公民收入就更不用說了(但請讀下文)。
- 個人碳交易。決策人士正在鑽研許多可行方案，以減少個人碳排放。這些方案中，有一項是每人每年可獲得一定的碳排放配額，其額度依其條件和需求而有不同。為達到碳排放的減量目標，配額會逐年減少，不過可透過政府仲介或市場進行交易。因此，碳足跡小的



車站裡的清潔工。

©yunchia

人，可以將部分配額賣給需要的人。碳排放量常隨著物質生活豐裕而提高，因此低收入戶可藉由配額交易，從高收入戶一方獲得金錢，雙方收入便能更趨平衡，而不須依賴徵稅。迄今，這項方案被認為太過複雜，且帶有政治風險而難以落實。不過，只要想出一套可行的個人碳交易機制（例如透過協作或互助計畫），那麼就可以和其他措施搭配，一起用來彌補因工時縮短而減損的薪資。

- 更多更完善的公共服務。醫療保健、學校教育、兒童照護和成人社會照護等公共服務，形成一種「社會工資」（social wage），我們得以藉其判斷民眾認為「足夠」的收入是多少。「社會工資」能為民眾減輕多少家庭收入的壓力，取決於服務是否容易取得、值得信賴、服務品質高低和民眾是否負擔得起。這同樣適用於其他眾多公營的服務，包括公共運輸、垃圾清運、圖書館、公園、運動及育樂中心、社會住宅、社區保全以及高等教育。三十年來，大部分的公共服務都不再提供給一般民眾，而是給最貧窮的人民使用，而且為了儘量壓低成本多採外包和競標，或是轉嫁一部份費用到使用者身上，高等教育便是其中一例。提供所有人更多、更完善且免費的公共服務，而非只針對窮人，必定更能使民眾靠較低的收入生活。不過，稅收大量增加才有可能達成這個目標，但就如之前所述，我們無法大幅增加稅收，這時共同創造福祉的作法就成為另一個選擇。共同創造福祉模式能夠在有限的預算中改善某些服務，而縮短工時，就是為了讓人民有時間認清自己真正的需求，滿足這些需要。共同創造福祉模式可以是解決方案的一部份，不過需要時間發展，而且可能沒辦法應用在所有服務上面。

- 更多非商品化的活動和資源利用。也許更好的辦法，是利用減少個人支出和稅收，讓我們降低對薪水的依賴。也就是說，我們可以利用工時減少後多出來的時間，自己動手多做一些事。我們可以自己多種植、製備、貯存和烹調食物；東西壞了先修理，而不是馬上丟掉；出門時多步行或騎腳踏車；學些實用的技能，自己做衣服和家飾；利用閒暇時間從事不需花費或只需少部分商品的活動，例如音樂創作、藝術創作、寫劇本、園藝、散步、玩遊戲等。那些本來需要花錢才能得到的東西，也可以經由與他人共事和互相幫忙取得，譬如，我們可以透過互助計畫和時間銀行，

分享資訊和技能、找人代辦差事和提供照護，運用經過好幾世代嘗試的方法來互助合作⁹⁰。某些公共服務，可以透過參與者直接轉變成共同創造福祉的模式，由需要服務的民眾互相幫忙，互相創造彼此的福祉。因此，這些服務就比較不須要花費國家稅收，而是經由民眾間非商品化的交換產生。



©yunchia

自己動手裝修房子，攝於洛杉磯生態村。

3. 改善兩性關係和家庭生活品質

減少工時可以讓人民有更多時間與家人、朋友和鄰居相處。不過，這並不保證能消除兩性權力機會不平等，或是改善家庭生活的品質。公共政策對人民的家務事不能過度干預，不過以下這些措施，也許有助於確保工時21小時能夠改善兩性關係和家庭生活，而非導致負面影響。

- 藉由更有彈性的工作條件，鼓勵兩性平均分配無薪工作的時間，特別是延長帶薪育幼假，讓男性有權利休假去照顧生病的孩子，或是參加學校聚會等等。
- 全面普及的高品質兒童照護，而且能與支薪工作時間配合。
- 更妥善分配工作，包括配偶和伴侶之間的工作分配。
- 限制超時工作，藉此分散工作機會，並讓男性不再長時間從事支薪工作，同時女性也不必長時間做無薪的家務工作。
- 實施彈性退休制度，讓民眾能夠晚點退休，每日工時卻可以縮短。
- 採取較強硬的措施，落實工資及工作機會平等。
- 提供更多機會讓男性從事看護和兒童教育工作，以改變社會對「男性應做的工作」和「女性應做的工作」的觀點，也使更多兒童的生活經驗當中，有男性可作為照顧和教育工作的榜樣。
- 透過時間銀行及其他共同創造福祉模式，提供更多兒童照護和遊戲方案，讓兒童有機會與其他家庭的孩子們互動、遊戲。
- 透過共同創造福祉模式，照顧行動不便的成人，如此患者與照顧者才能與社會有更多互動，而照護工作也能由更多人分擔。
- 舉辦更多地方活動，以打造一個美好社區，讓所有居民都安心快樂。



©大地旅人

4. 改變常規與價值觀

我們常認為社會規範已深植人心，難以改變。但事實上，曾經有許多社會態度大幅轉變的例子，而且都只花了短短數年就達成，像是終結奴隸買賣和奴隸制度、女性取得投票權、通過落實薪資及工作機會平等的法案、戴安全帽和繫安全帶、利用電子郵件通信、使用行動

電話、酒吧和餐廳內禁菸，以及正視全球暖化問題，視之為嚴重的人為災害。也有其他例子，如食用加工食品、認為人類繁榮必得仰賴全球自由市場和經濟不斷成長，還有電視成為家庭娛樂的主要來源等。在每個例子當中，輿論皆從一個極端（憤怒、反感、冷漠）轉變到另一個極端（接受、認同、堅定支持），而且很快就成為不可扭轉的趨勢。要出現這樣的情況，通常要有幾項條件：新的證據、大量的宣傳以及改變中的局勢。有時候危機感有助於左右輿論，比如戰時願意接受配給，或是在信用危機之後，認為政府可以將銀行收歸國有。要多數民眾都認同大幅縮短工時，我們也許距離尚遠，但目前已有越來越多證據顯示，縮短工時對環境、社會和經濟有所助益。現況正在改變，減碳成為各國和國際政治的當務之急，世界經濟將「一切如常」的想法也越來越站不住腳。儘管這份報告可能有助於宣傳縮短工時的概念，我們仍然需要其他措施的輔助。這些措施包括：

- 發展更平等的文化，達成方式包括減少所得不平等現象，以及前述的改善公共服務等。
- 喚起大眾正視無薪工作的價值，比如以基本工資計算無薪工作的價值，並公布於國民所得帳中。
- 政府可以透過研究、發展和委辦公共服務，強力支持非商品化的活動，包括共同創造福祉及在地交換（物品及服務）計畫等。
- 推動全國性的討論，讓國人一同思考該如何利用、評價、分配我們的工作和時間。

結論

我們正要展開一場全國討論。這份報告設想工時大幅縮短，目標是使一週工時21小時成為常態。目前朝九晚五、一週五天的工作時間，並不符合大多數人利用時間的方式。無薪工作則常遭到忽略和貶低。縮短工時對環境、社會和經濟有莫大助益，然而在邁向目標的過程中，我們必將面臨許多嚴重的問題，主要與受雇者的收入和雇主的收支平衡有關。我們已經提出處理這些問題的建議辦法，並認為要達到大幅縮短工時的目標，前提是要有健全的民主制度，以及有效率且負責任的政府。我們建議的解決方案包含獎勵雇主、彌補減少的收入、更平均分配男女從事無薪工作的時間，還有說服一般大眾。這些方法必須並行才有效果，而且必定還有更多其他可行的方法。下一步則是徹底檢視可能的影響，若未來十年，我們邁向一週工時21小時，可能會帶來那些好處，伴隨那些挑戰、障礙和機會。在達成永續未來的「大轉型」中，縮短工時將佔有一席之地。



©陳玉子

邁向更永續的生活。圖為屋頂菜園的母雞。

附錄

2005年兩性從事主要活動的時間與比例

主要活動	男性		女性		總計	
	小時/每天	%	小時/每天	%	小時/每天	%
家事	1.7	7	3.0	12	2.3	10
煮飯洗碗	0.44	26.7	0.91	30.5	0.68	29.2
打掃	0.22	13.2	0.79	26.6	0.52	22.0
洗衣	0.06	3.9	0.31	10.3	0.19	8.1
購物、就醫	0.44	26.7	0.67	22.4	0.56	23.9
修繕、整理庭院	0.38	23.0	0.19	6.4	0.28	12.1
照料寵物	0.11	6.5	0.11	3.8	0.11	4.7
照護工作	0.43	2	0.77	3	0.61	3
育兒	0.37	86.2	0.70	91.3	0.54	89.5
成人護理	0.06	13.8	0.07	8.7	0.06	10.5
社區活動	1.4	6	1.6	7	1.5	6
志工服務	0.05	3.9	0.06	3.6	0.06	3.7
與親友相處	1.28	93.0	1.45	92.7	1.37	92.8
參與宗教及其他集會	0.04	3.2	0.06	3.7	0.05	3.5
支薪工作	5.0	21	3.6	15	4.3	18
支薪工作	3.5	69.5	2.2	61.7	2.8	66.2
旅遊	1.5	30.5	1.4	38.3	1.4	51.1
學習	0.24	1	0.24	1	0.24	1
個人需求	10.9	45	11.2	47	11.1	46
睡眠	8.1	74.2	8.3	73.9	8.2	74.1
休息	0.7	6.5	0.8	7.2	0.8	6.9
個人護理	0.7	6.2	0.8	7.2	0.7	6.7
飲食	1.4	13.0	1.3	11.8	1.4	12.4
休閒	4.3	18	3.7	15	4.0	17
看電視、看影片/DVDs、 聽廣播、聽音樂	2.83	65.4	2.41	65.5	2.61	65.5
閱讀	0.38	8.7	0.44	11.8	0.41	10.2
運動及戶外運動	0.22	5.0	0.11	3.0	0.16	4.0
娛樂及藝文活動	0.08	1.8	0.09	2.5	0.08	2.1
嗜好	0.36	8.4	0.28	7.5	0.32	8.0
使用電腦	0.25	5.7	0.11	3.0	0.18	4.4
其他	0.22	5.0	0.25	6.8	0.23	5.8
全天	24	100%	24	100%	24	100%

資料來源：ONS - Time Use Survey (2005)

★ 男性為16至64歲，女性為16至59歲

參考資料

- 1 Keynes JM (1963) *Essays in persuasion* (New York: W.W.Norton & Co) pp. 358–373.
- 2 Spratt S, Simms, A, Nietzert E, Ryan-Collins J (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (London: nef).
- 3 In his 1942 report *Social Insurance and Allied Services*, (Beveridge Report) (CMD 6404), HMSO, London, Wiliam Beveridge defined five key sources of need: want, ignorance, disease, squalor and idleness
- 4 Burchardt T (2008) *Time and income poverty*, CASE report 57 (London: LSE) Available at: <http://sticerd.lse.ac.uk/case/publications/reports.asp>
- 5 *Ibid.* pp. 36–37.
- 6 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 7 *From Awake*, 8 November 1974, originally noted in *Vision*. <http://www.shorterworkweek.com/econeffect.html>
- 8 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 9 Fagnani J and Letablier M (2004) ‘Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France’ *Work, Employment and Society*, 18(3): 551–572.
- 10 Perrons D, Fagan C, McDowell L, Ray K, & Ward K (2006) *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America- Globalization and Welfare*. (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 11 Fagnani and Letablier (2004) *op. cit.*
- 12 Askenazy P (2004) ‘Shorter work time, hours flexibility and labour force intensification’ *Eastern Economic Journal* 20(4): Fall 2004: 603-314
- 13 <http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1826227,00.html?xid=rss-topstories>
- 14 Estevão MM and Sá F (2006) ‘Are the French happy with the 35-hours workweek?’ Available at: http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/sa_f2377.pdf
- 15 <http://www.rules.utah.gov/execdocs/2008/ExecDoc140994.htm>
- 16 <http://connecticutlawreview.org/symposium.htm>
- 17 <http://connecticutlawreview.org/documents/RexFacerandLoriWadsworth.pdf>
- 18 Wallop H and Butterworth M (2009) ‘Recession forces a million to work part time’ , *Daily Telegraph*, 19 July 2009. Available at: <http://www.telegraph.co.uk/finance/financetopics/recession/5866522/Recession-forces-a-million-to-work-part-time.html>
- 19 Office of National Statistics <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=12>
- 20 Bryson V (2007) *Gender and the politics of time: Feminist theory and contemporary debates* (Bristol: Policy Press).
- 21 Standing G (2009) *Work after globalisation: building occupational citizenship* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 22 Bryson (2007) *op. cit.* p. 28.
- 23 Adam B (2003) *Timescapes of modernity: the environment and invisible hazards* (London: Routledge) pp. 73–74.
- 24 Schor J (1991) *The overworked American: The unexpected decline of leisure* (New York: Basic Books) p. 107.
- 25 Nicholls J, Nietzert E and Lawlor E (2009) *Seven principles for valuing what matters: a guide to effective public policy-making* (London: nef).
- 26 Kersley H and Lawlor E (2009) *A bit rich? The myth that pay rewards the value of work* (London: nef).
- 27 Gershuny J, Lader D and Short S (2005) ‘Time Use Survey, 2005: How we spend our time’ , Office of National Statistics. Available at: <http://www.statistics.gov.uk/cci/article.asp?id=1600>. Calculations by nef.
- 28 Spratt et al (2009) *op. cit.* p. 5
- 29 http://www.neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/Green_Well_Fair_1.pdf

30 <http://www.defra.gov.uk/sustainable/government/publications/uk-strategy/index.htm>

31 Bowles S and Park Y (2005) 'Emulation, inequality, and work hours: was Thorsten Veblen right?' *Economic Journal* 115: F397–F412.

32 Schor JB (2005) 'Sustainable consumption and worktime reduction' *Journal of Industrial Ecology* 9(1–2): 37–50

33 Victor PA (2008) *Managing without growth* (MA, USA: Edward Elgar) p. 210.

34 Bosch G and Lehdorff S (2001) 'Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations' *Cambridge Journal of Economics* 25: 209–243.

35 DWP Press release 20 January 2010, 'Unemployment and youth unemployment fall as government increase help for unemployed'. Available: www.dwp.gov.uk/newsroom/press-release/2010/january

36 Berthoud R (2007) *Work-rich and work-poor: three decades of change*, (Bristol: The Policy Press, for Joseph Rowntree Foundation).

37 Huppert FA (2008) Psychological well-being: Evidence regarding its causes and its consequences. In: *Foresight Mental Capital and Well-being 2008. Project Final Report* (London: The Government Office for Science).

38 Clark AE and Oswald AJ (1994) 'Unhappiness and unemployment' *The Economic Journal* 104: 648–659.

39 Aked J, Marks N, Cordon C and Thompson S (2009) Five ways to well-being: A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's well-being (London: nef). p. 11–12.

40 Green F (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy* (Woodstock: Princeton University Press).

41 Fagan C and Burchell B (2006) 'L' intensification du travail et les différences hommes/femmes: conclusions des enquêtes européennes sur les conditions de travail. (Paris: Organisation et intensité du travail).

42 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac, M.(eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail* (Toulouse: OCTARÈS Éditions) pp. 161–180.

42

43 Gallie D (2006) 'L' intensification du travail en Europe 1996–2001' in P. Askenazy, D. Cartron, F.D. Coninck & M. Gollac (eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: OCTARÈS Éditions

44 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac M. (2006) *Organisation et intensité du travail* Toulouse, OCTARÈS Éditions pp. 239–260.

45 Cox E, Abdallah S and Stephens L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy (London: nef).

46 <http://www.ucl.ac.uk/whitehallIII/findings/Whitehallbooklet.pdf>

47 Perrons D (February 2009) *Women and gender equity in employment* (Location: Institute for Employment Studies).

48 Bryson (2007) op. cit.

49 Hauari H and Hollingworth K (2009) *Understanding fatherhood: masculinity, diversity and change* (York: Joseph Rowntree Foundation). Available at: <http://www.jrf.org.uk/publications/understanding-fathering>

50 *Fatherhood Institute Research Summary: Fathers, Mothers, Work and Family*. Available at <http://www.fatherhoodinstitute.org/index.php?id=10&cID=627>

51 Jenks C (2005) *Childhood (Key Ideas)*, 2nd edn (New York: Routledge).

52 Hochschild AR (2005) 'On the edge of the time bind: Time and market culture' *Social Research* 72(2): 339–354.

53 <http://www.theworkfoundation.com/difference/e4wlb.aspx>

54 Bevan S and Jones A (2003) *Where's Daddy: The UK fathering deficit* (London: Work Foundation).

55 Bryson (2007) op. cit. pp. 162–163

56 Northern Ireland Workplace Health Network (2009) *Report highlighting some of the possible health effects of redundancy and retirement*; Prepared for the 9 March 2009 Network event, Working for Health. Available at: http://74.125.77.132/custom?q=cache:QNw7kSjUA-MJ:www.workingforhealthni.gov.uk/mini_research_report.doc+health+effects+of+retirement+uk&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=uk&client=google-coop

57 Ibid.

58 Marmot M and Brunner E (2005) 'Cohort profile: The Whitehall II study' *International Journal of Epidemiology* 34: 251–256.

- 59 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/8291835.stm>
- 60 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns/Media/Factsaboutcaring>
- 61 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns>
- 62 <http://www.ukpolitical.info/Turnout45.htm>
- 63 <http://www.lga.gov.uk/lga/aio/495528>
- 64 Jackson T (2009) *Prosperity without Growth?* (London: UK Sustainable Development Commission). Available at: http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf.
- 65 Boyle D and Harris M (2009) *The challenge of co-production* (London: nef in partnership with NESTA).
- 66 Ryan-Collins J, Stephens L. and Cooate A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (London: nef).
- 67 McPherson M (2007) *Work-life balance, employee engagement and discretionary effort: A review of the evidence* (New Zealand: Equal Employment Opportunities Trust).
- 68 Lee S, McCann D and Messenger JC (2007) *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva: International Labour Organisation LO/07/29).
- 69 Montgomerie J (2009) 'A bailout for working families?' *Renewal* October: 29.
- 70 Ibid.
- 71 Jackson T (2009a) 'Recovery without growth?' *Renewal* October: 49.
- 72 Jackson (2009) op. cit.
- 73 Ibid.
- 74 Jackson (2009a) op. cit.
- 75 Wilkinson R and Pickett K (2009) *The spirit level* (London: Penguin).
- 76 Gough I, Meadowcroft J, Dryzek J, Gerhards J, Lengfeld H, Markandya A and Ortiz R (2008) 'JESP symposium: Climate change and social policy' *Journal of European Social Policy* 18: 325–344.
- 77 Office of National Statistics (2009) *Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)*. Available at: <http://www.statistics.gov.uk/statBase/product.asp?vlnk=13101>
- 78 <http://www.jrf.org.uk/publications/minimum-income-2009>
- 79 Office of National Statistics (2008) *Family Spending: a report on the 2007 Expenditure and Food survey* (Basingstoke: Palgrave Macmillan). Available at: <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=361>
- 80 Montgomerie (2009) op. cit. p. 28.
- 81 <http://www.statistics.gov.uk/pdffdir/ashe1109.pdf>
- 82 Bosch G (2000) 'Working time reductions, Employment consequences and lessons from Europe' , in *Working Time, International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Golden L and Figart DM (eds) (London, UK and New York USA: Routledge) pp. 177–211.
- 83 Victor, P.A. (2008) 'Managing without Growth' , *Sustainable Development Commission Think Piece* (London: Sustainable Development Commission) p.14.
- 84 Ibid. pp. 184–185.
- 85 Bendle S, Tarusenga R, Foggitt R, Conaty P and Brown M (2008) *Self-help and mutual aid* (London: nef and NACUW) p. 2.
- 86 <http://www.basicincome.org/bien/>
- 87 van Parijs P (ed.) (1992) *Arguing for basic income: Ethical foundations for a radical reform* (London: Verso).
- 88 Haarmann C, Haarmann D, Jauch H, Shindondola-Mote H, Natrass N, Samson M and Standing G (2008) *Towards a basic income grant for all: Basic Income Grant Pilot Project Assessment Report* (Cape Town: Basic Income Grant Coalition).
- 89 Christensen J (2009) *Basic income, social justice and freedom* (York: Joseph Rowntree Foundation).
- 90 Ryan-Collins J, Stephens L. and Cooate A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (London: nef).