

# 活化閒置人力 平臺與零工經濟外快利多

採訪撰文 黃敏惠



全球產業趨勢正值追求數位化與自動化，時代巨輪不斷往前推進，社會也不斷在蛻變，年輕世代開始追求工作的意義、熱情，以及工作與生活的平衡，有些人選擇在正職之外兼差，也有人直接用接案方式維生。新勞動型態 - 「零工經濟」的興起，促使眾多的企業組織藉由數位化科技平臺為媒介，像是「幾爸摳」、「跑腿幫」、「Lalamove 啦啦快送」等，帶給人類顛覆傳統的工作型態。在現今

社會中，只要你有能力、時間、工具，便可以賺到比窮忙上班族更豐沛的收入，因此吸引了眾多的勞動者投入「零工經濟」領域。

## 100 元買你的才能 有趣實用的微型服務市集

於 2011 年 7 月 11 日上線開站的「幾爸摳」，是隸屬於 Brilliant Inc. 有才氏團隊的開發作品，整個網站從無到有，從視覺、介面到程

式設計，全部都在短短一個月內就完成，團隊的戰鬥力可見一斑。經營團隊是由創辦人暨執行長 Kimmy、共同創辦人暨資訊長張安天、天才長詹烜皓和財務長葉威良共同組成，各自擁有主業的 4 人，運用各人優異的才能共同孕育了「幾爸摳」，目的希望使用者能用自己的各種小才能或是順手就能完成的舉手之勞，幫助其他人的微型服務接案。創辦不到 4 個月，便有超過 1,200 名會員加入平臺，提供上千筆包羅萬象的服務。

訴求「每一個小能力都有它的價值，每一個小需求都該被滿足」是「幾爸摳」多年不變的經營理念。加入會員後可同時兼具兩種身分，既能當賣家銷售自己的才能，也能當買家購買他人的才能，而這些才能的服務價格恰如其名，分為 100 塊、300 塊和 500 塊，由賣家自行定價。賣家運用其專業能力、技術、興趣為買家提供服務，服務通常是較簡單、小型的，賣家可在幾分鐘之內完成，而買家則只需要花費少量的金錢，就可以解決自己的麻煩事。

平臺除了一般跑腿、代買或宣傳行銷服務之外，可將比較不擅長或不喜歡的方法外包給其他人做，因而形成一個有趣又實用的微型服務市集。比如某個業者想要跨足網拍，需要有人幫他的商品照片美化去背，而一個擅長影像軟體的人只要花 30 分鐘就可以完成交付，而業者又願意出資 300 至 500 元達成交易，這樣的供需經濟在「幾爸摳」平臺天天上演。



一切從簡，是許多創業團隊的原則，不過，在短短一個月時間建構完成的「幾爸摳」可一點都不馬虎，從金流系統、身分驗證，到發明專利，一切「基礎設施」可說是一應俱全。簡便快速的平臺交易模式，是「幾爸摳」成功的營運策略，首先買方匯款儲值到「幾爸摳」網站，當得到電子點數時，設定下單後，電子點數將由「幾爸摳」網站代管，當賣方接單交易完成後，雙方按下結案並互留評價，此時點數就會轉移至賣方，「幾爸摳」則扣取 20% 帳務處理手續費，賣方可按月提取上月所賺到的點數，轉換現金匯款到指定的帳戶。值得一提的是，「幾爸摳」的交易雙方不會得知彼此身分，除了確保買賣雙方的隱私之外，在維持交易公平性這方面也做得很不錯，例如：賣家無法在交易天數內完成任務，買家有權取消訂單。賣家已完成買



家的任務，當買家遲遲未回應，48小時後系統會自動結案並將應得點數匯入到賣家的帳戶，如此保密、便利、公平的金流模式深受使用者歡迎。

這類「跑腿網站」的服務並非首見，未來相同的模式想必也會有不少人跟進，但信心滿滿的「幾爸摳」不斷推陳出新，更多的功能跟機制陸續上線，包括 App 即時應用、地方性代辦服務、遊戲化晉升制度、用戶推薦機制，舉辦許多如賣家創意競賽的社群活動，面對其他競爭者，「幾爸摳」的團隊可說是以逸待勞。未來「幾爸摳」的事業版圖將走出臺灣，目前已經和中國支付寶進行串接，並計畫和新加坡、馬來西亞的當地銀行合作，完成金流給付系統，讓「幾爸摳」

的理想帶領所有的人才走向國際，向世界發聲。

### 無須專長全民可跑 你沒空作我幫你作

2008 年金融海嘯爆發後，緊接著就業冰河期來臨，2009 年 1 月失業人口達 58 萬人，許多家庭生計因此陷入危機，但有一群人卻能透過網路接案跑腿工作，仍保有一個月 3 至 4 萬元的收入。創辦人李政達在 2005 年成立「跑腿幫」，他認為閒散人力也能變金沙，於是與夥伴細心研究日本「宅務便」以及中國的跑腿公司，集結兩國優缺點，他們決定建置網路，以「幫」、而非「公司」，來動員鬆散人力，希望藉「跑腿幫」形成急公好義的印象，一起創造這個利人利己的跑腿經濟。



當初引進這個新型態的行業，李政達志不在致富，或是成為身價多少多少的生意人，由於臺灣沒有類似的經濟行為，他認為引進臺灣後人們的生活可以更為精采有趣，於是想著手一試。可惜的是，當時臺灣並沒有一個能整合臨時人力的平臺，因此有許多閒置人口，導致臺灣產業競爭力裹足不前，種種原因促使他站出來，正面積極的創造閒置人口的新天地。

李政達認為跑腿只須出力，不須有特別專長，全民皆能跑腿。因此上網組織各界成員，利用空閒時間跑腿賺錢。幫裡成員僅有 3 成為待業人士，7 成則是上班族、自由業、甚至小老闆來兼差，體驗別人的生活，一嚐當幫手的人生體驗。「跑腿幫」的創業成本僅

僅 20 萬元，李政達抱持著一起共好的正面心態，靠著 2 臺電腦積極開發案件，不僅幫助了想打工的學生，更鼓勵了許多長期無工作的人們一起動員起來，至今全臺擁有 2,000 多個成員，其業務涵蓋排演唱會門票、選舉造勢充場面等，各種臨時缺人手的差事，「跑腿幫」都能效勞。

另外，「跑腿幫」的成員組織分工明確，例如：普通成員可以主動上網接案、或等著被動員，平均收入約為 3,000 至 5,000 元，想要收入高一些，就得勤快接案。若是連絡人或是專案人，則可以獨立攬案發包給同伴，或是幫業主開發需求獨攬此案，收入約 1 萬至 3 萬元不等。有些特殊案件的收入可能超乎一般人想像，現今消費市場流行限量，像

是 3C 旗艦商品全臺限量首賣、獨家限量設計的名牌牛仔褲、寺廟光明燈、甚至名醫門診，因此「代客排隊」這項服務，多年來穩居「跑腿幫」服務榜第 1 名。無須特殊專長、任務一結束馬上發酬勞，不像上班族薪水得等到月初、月底才入帳，而每個人都是自己的主人，是跑腿幫的價值所在，更是讓成員們樂於加入「跑腿幫」的最大原因。

### 不再閒置的機車與人力 在大街小巷穿梭的橘色旋風

臺灣北部地狹人稠，與汽車相較之下，機車更適合在擁塞的道路上穿梭。Lalamove 啦啦快送創辦人周勝馥看準 Uber 營運模式，並因應臺灣本地特有的交通文化，進軍臺灣開闢機車快遞市場，於 2015 年 1 月 30 日 App 正式上線。Lalamove 啦啦快送訴求能在最短的時間內達成任務，主打高效率、高便利、高透明的物流平臺，並提供同城短途、即時性及整車貨運 3 個面向解決方案，使消費者能在手機上快速下單，有零碎時間



的司機都能接單，以補足傳統物流業無法立即提供服務的市場缺口。顛覆了臺灣傳統物流業。

Lalamove 主張充份利用閒置機車和人力，營運策略與同行完全不同。使用者可用 LBS 服務搜尋最近的司機，司機在接單 1 分鐘內一定要打電話給對方，保證半小時至 1 小時內到貨，為了保障接單的公平性，更規定新北市與臺北市之間不得跨區接單，平臺一上線，便在短短 2 個月內招募到 900 位司機，透過網路技術，可以掌握店家和送貨員之距離，使調度更加迅速即時。

Lalamove 啦啦快送共同創辦人暨臺灣區執行長陳少勤認為，臺灣每個地方的物流不





同，其他同業在各市場重「量」，擴張全臺灣衝司機數，而 Lalamove 啦啦快送則偏重於「質」，著重於雙北地區市場，再擴展到其他城市。同時善用地結盟策略，與當地大賣場合作協助送貨。運用社群網絡策略，於 2016 年 5 月宣布與 LINE 合作，推出「LINEMAN」生活快送服務。LINE 用戶可透過 App 預約送貨員外送餐點或快遞貨物。

可以觀察出 Lalamove 啦啦快送並非將傳統物流視為對手，而是補足生鮮、食品或是臨時緊急等時效性強的物流需求，未來也將發展「貨車集貨、機車分貨送」，適合電商業者的物流模式。目前 Lalamove 啦啦快送主打點狀城市物流，橫跨大臺北、香港、曼谷、新加坡，以及新上線的胡志明、馬尼拉等東南亞城市；另外中國市場也正在快速複

製擴張，服務已橫跨 100 個大小城市鄉鎮，未來將進軍日韓等東北亞市場，期望橘色旋風能在全球各大街小巷穿梭，提供更多便利生活服務。

在開放、創新的浪潮下，無論是微型服務市集的「幾爸摳」、活化閒置人力的「跑腿幫」，或是機動性高、時效性強的「Lalamove 啦啦快送」等，這類型的企業組織不僅改變了現今工作方式，也改變了社會大眾的生活模式。產業和工作的界線將消弭，將有更多各式各樣的生活媒合平臺，幫人們有效率地運用閒置資源，臺灣產業未來令人期待。



## 創新科技新顯學 臺灣第一家智慧型超商誕生

亞馬遜旗下雲端服務公司 AWS 來臺成立聯合創新中心

整理撰文 黃敏惠

正當全球都在展現零售業與高科技裝置結合的能力時，臺灣知名便利商店在 2018 年 1 月 29 日宣布「X-STORE」內部測試計畫正式啟動，在全球便利商店市場中，繼韓國之後，臺灣知名便利商店緊接著推出無人商店，創新科技的突破與實踐，頓時成為媒體寵兒。無人商店利用虛擬化、自動化及標準

化等技術降低成本及創造更多利潤，而「雲端科技」更是著眼於利用虛擬化以及自動化等技術來創造和普及電腦中的各種運算資源。亞馬遜旗下的亞馬遜網絡服務公司 (AWS) 與藍濤亞洲及新北市政府合作，在臺灣建立聯合創新中心，不但整合產官學界創業培育資源，使雲端產業人才培育接軌在地產業，期



望能在臺灣打造全方位創新創業生態系。

### 探索、體驗、超越 看見臺灣零售服務業的科技創新力

在全球這一波「無人零售店」熱潮中，全世界便利商店密度最高的臺灣也期望提出一套運作模式。這幾年來便利商店百家爭鳴，無論是鮮食供應鏈、自有品牌、數位服務的軟硬體平臺、甚至店格設計等，過程中不斷吸取國外最新的做法或科技，不斷優化及進化，期望能將自家品牌 DNA 融合現今最新科技，以顛覆國人消費體驗。而此次臺灣首見的無人商店「X-STORE」專案，跨單位小組結合新商機、情報系統、工程科技、行銷、營業...等部門，提出臺灣零售服務業樣貌、消費習慣、便利商店商品結構特性需求，再輔

以外部科技軟硬體廠商共同策劃、將具挑戰的智慧型科技與既有系統做介接，因此內部歷經無數次討論、修改、測試等，就是希望能夠提出屬於臺灣市場的無人商店模式之外，更展現集團的科技運用能力。

業者表示其營運策略係以探索 (eXplore)、體驗 (eXperience)、超越 (eXcellent) 三大概念、融合臺灣在地零售、消費特性及門市作業模式做為設計，融合各種智慧型高科技及人性化思考，期望能展現出符合臺灣的無人商店樣貌。而其中在各種科技軟硬體運用上；像是：商店架構會員系統新服務流程、臉部生物特徵辨識、商品辨識系統、感應式自動化 open show case、icash、智能語音互動、IOT 系統運用、人流熱點分析、掃描式微波爐、自助結帳 POS 系統、電子標籤、e-POP、迎賓機器人、掃地機器人等，期望創造出獨步全球首創的零售服務業的應用模式。由於「X-STORE」現階段臺灣僅特設於統一超商總部大樓，且僅限內部員工使用，暫未透露任何擴展計畫。業者期望能在試營運其中測試各項智慧型科技及營運模式外，蒐集各種大數據做為未來各種發展的重要依據，讓臺灣便利商店產業發展能不斷進化。

### 整合創業培育資源 蘊育雲端產業人才接軌在地產業

亞馬遜創始人貝佐斯曾經說過的：「創新與發明有很多種形式，規模可大可小，但是影響力與顛覆性最大的創新，往往來自於能夠賦予人們發揮自己想像力、追求自己的夢想的那一類創新。」在企業日漸與網路緊密





相連的今日，雲端資料存取與計算猶如「電力供應」一般重要。107 年月亞馬遜旗下的亞馬遜網絡服務公司 (AWS) 宣布與藍濤亞洲及新北市政府合作，在臺灣建立聯合創新中心，落腳在板橋遠東通訊園區 TPark，並提供雲端技術培訓、解決方案諮詢、架構師諮詢、商業級技術支援等，交由藍濤亞洲負責營運，並與新北市政府合作。這是在中國青島以外，亞洲第二家 AWS 聯合創新中心。

AWS、微軟、Google 是全球雲端服務三雄，其中 2006 年成立的 AWS 運作最久，市佔率最高，已在全球 190 個國家、擁有超過 100 萬個客戶。AWS 全球副總裁暨大中華區執行董事容永康表示，亞馬遜不會直接投入資金，也不會向新創公司收費，將專注扮演技術指導、雲端資源提供者跟雲端人才培育的角色，例如協助與不同國內外創業加速器合作，加快新創企業能更快上到公有雲，利



用 AWS 覆蓋全球 190 個國家的網絡，快速推廣服務。另外，AWS 也將在聯合創新中心投入大量培訓與教材資源，像是 AWS 與美國、歐洲大學共同開發的教材內容，包括雲端運算、人工智慧、大數據等，藉此培育更多人才支持新創企業，或讓更多雲端人才進入傳統企業，加速企業數位化轉型。AWS 聯合創新中心的育成方向，鎖定在連結傳產與新創，負責運營的藍濤亞洲將引進產業合作夥伴，

透過不同主題，一年 4 次徵選新創團隊或企業，例如遠東集團旗下產業類型眾多，未來進駐聯合創新中心的團隊，遠東集團將視需求提供相關實驗場域，包括智慧零售、智慧家庭、智慧製造、智慧能源等主題都能落地試行，增加成功的機會。

未來新創業者將可以向 AWS 申請實體進駐或虛擬進駐，實體進駐時間約為 6 個月，視情況也可延長。培育資源包括 AWS 的雲資源，由來自大型企業、孵化器、投資機構的 Mentor 導師協助，針對各個產業轉型、數位化需要的商業模式快速驗證，或導入資源相互合作，打造雲端經濟產業的生態系。除了來自企業的投資外，未來進駐的新創如果還有融資需求，黃齊元表示，將會透過 AWS 與合作夥伴在全球的網絡與佈局，提供天使資金、創投資金或是私募股權等不同選擇，以最適合的資本運作方式，協助團隊成長。

隨著 AWS 聯合創新中心的設立，相信能透過其雲端技術支援、產業人才培育、資金投入，肥沃臺灣創新創業土壤，扶植科技新創的發展。日前微軟、IBM 與 Facebook 相繼來臺設立創新應用中心，雲端技術龍頭 AWS 也落腳臺灣，相信未來將有更多科技新創在臺灣萌芽。當技術與資金到位，臺灣科技新創的下一步挑戰將是如何有效利用並整合這些資源，從市場的需求，看見具潛在價值的技術趨勢，打造具體可行的創業計畫並落實執行。



# 英國勞動市場發展概況與 有品質工作的衡量指標

政治大學勞工研究所教授 成之約

## 壹、前言

英國政府委託 Matthew Taylor 等學者專家進行分析與評估，希望在全球化、新經濟、新科技與彈性化發展與影響的年代中，研議如何讓每一份工作都能符合平等與尊嚴 ( Fair and decent ) 的要求與標準。據此，Taylor 等學者專家於 2017 年完成「有品質工作」 ( Quality work/ Good work ) 的評估報告<sup>1</sup>。該報告共計 15 章，配合台灣勞工季刊本期的方向，僅摘錄其中少數幾章的重點，提供政府與社會各界有關政策規劃與研議的參考。

事實上，國際勞工組織早在上一世紀末 ( 1999 年 ) 就提出所謂尊嚴勞動或尊嚴工作 ( Decent work ) 的概念與推動策略，而美國也在多年前提出推動「有品質工作」或「好的工作」 ( Good work ) 的政策架構與推動策略。英國這份評估報告研提的背景，個人認為，應該與美國近似。因為，英、美兩國對於勞動市場都是相對管制較寬鬆、強調彈性的國家，而彈性化的同時，如何能夠強化對於勞動者權益的保障，應該是這份報告研提的主要背景與目的。誠如作者所言：「維持勞動市場的彈性已經使英國受益，然而，若同時能更關注工作的品質，應該是英

1. 本文是節錄自 Matthew Taylor 等人為英國完成的評估報告，報告名稱：Good work: the Taylor review of modern working practices ( 2017 )，下載網址：[www.gov.uk](http://www.gov.uk)。

國發展的重要方向」 ( ...maintaining the flexible and adaptable approach to labour market regulation that has benefitted the UK so far, but focusing more closely on the quality of work..., will take us in the right direction. )。換言之，彈性與安全如何兼顧應該是這份報告的主要觀點與論述。

## 貳、英國勞動市場概況

英國的就業狀況和就業率目前處於歷史的高點，與其他國家相比，表現也十分出色。究其因，所謂「英國方式」( The British way ) 的彈性作為似乎發揮了作用。全職、永久性工作仍然是常態，但「非典型」的工作型態也為個人所重視與選擇。

近年來，英國勞動市場表現十分強勁，創下自 1975 年以來的高就業率和最低失業率的紀錄。目前就業率為 74.8%，創下有



紀錄以來的最高水準。失業率為 4.7%，是 1975 年以來的最低點。不參與勞動市場比率 ( Inactivity rate ) 為 21.5%，是有紀錄以來的最低點。

在最近的經濟衰退期間，失業率並沒有達到像過去經濟衰退期間的水準，失業問題也不那麼嚴重且期間較短。經濟復甦伴隨著強勁的就業機會創造；一般認為，英國勞動市場的彈性是導致前述正向表現的關鍵因素。

經濟合作與發展組織 ( OECD ) 的就業保障指數 ( Employment protection index ) 是衡量勞動市場彈性程度廣泛使用的指標。根據這一指數，與法國或德國等國家相比，英國勞工個人在勞動力市場受保障程度要低得多。然而與美國相比，英國保障程度較高。對臨時性工作的保障程度，英國不及於法國和西班牙等國，卻比美國要稍微嚴格。

就國際比較而言，英國勞動力參與率要高於歐盟和 OECD 的平均水平，而英國勞動力參與率的表現要比美國和法國佳，儘管英國勞動市場的規範程度比法國要寬鬆，而比美國要稍微嚴格一些。在就業率方面的表現，英國也優於這兩個國家。

前述的數據說明一項事實，英國擅長於創造就業機會，在工作量的表現上可圈可點。儘管如此，英國勞動市場依舊存在著一些弱點，尤其是在實質工資的成長和生產力的表現上。

在過去的二十年裡，女性的勞動參與成長的速度超過了男性，女性受僱員工的比率有所提升。同樣地，在過去的二十年中，50歲以上人口的勞動參與和就業人數大幅增加，再加上16至17歲不參與勞動市場的人口減少，對勞動市場的年齡結構產生了相當大的影響。相較於1997年的不到十分之二，現在幾乎有十分之三勞工的年齡在50歲以上。隨著更多人壽命的延長和出生率的下降，勞動力的高齡化正是英國人口高齡化的寫照，16至17歲參與勞動市場人數的不斷下降反映了一項事實，即年輕人待在學校接受教育的時間越來越長。與此相關的是，就業人口的教育程度顯著提升，超過三分之一（34.1%）的人口擁有大專校院的學位或同等學歷。

工仍然佔就業人口的多數（約為63%）。儘管如此，彈性的就業或工作型態越加普遍，特別是自營作業者和部分時間工作的就業人數產生了變化。目前，約有26.2%的就業人口是屬於部分時間工作，而自營作業者現在約佔總就業人口的15.1%。

儘管總體就業水準很高，但有證據顯示低度就業（Under-employment）的狀況持續存在。雖然自2012年以來低度就業狀況有所改善，但對於那些想要工作更長時間的勞工而言，低度就業的程度仍然較最近經濟衰退期的低度就業狀況來得嚴重。這種低度就業的狀況反映了勞動市場的供需失衡的情形，也反映了一些人尚未能找到最適合他們的工作。

在英國，從事全職、永久性工作的受僱員

除了觀察年度的勞動市場指標外，也可以

表一 英國非典型工作型態的發展趨勢

工作型態	發 展 趨 勢
部分時間工作 (Part-time work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部分時間工作現在佔就業人口總數的26.2%。在過去的20年間，部分時間工作比率呈現一上升趨勢，於2012年達到27.6%的高點，說明在經濟衰退之後，減少工作時間可能有助於工作機會的創造。</li> <li>● 自營作業者從事部分時間工作的比率是高於受僱人員者（29.0%的自營職業者從事部分時間工作、受僱員工則有25.7%）。</li> <li>● 12.4%的部分時間工作勞工是因為找不到全職工作，所以才從事部分時間工作，而大多數部分時間工作勞工（70.7%）表示他們不想從事全職的工作。</li> <li>● 從國際比較的角度而言，英國部分時間工作勞工比率遠高於大多數國家。2015年，歐盟28國的部分時間工作勞工平均比率僅為17.2%，遠低於英國部分時間工作勞工比率（24%）。德國和愛爾蘭等國家部分時間工作勞工比率則與英國相差不多（分別為22.4%和23.3%）。</li> </ul>
自營作業者 (Self-employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2016年，英國自營作業者人數達到總就業人數的15%。</li> <li>● 1990年代末期，自營作業者人數呈現減少狀況，從2001年開始再次上升。在經濟衰退之後的這段時間裡，增長速度尤其快速。</li> <li>● 細木工 (Joinery)、水管和建築是自營作業者比率最高的行業。</li> <li>● 從國際比較的角度而言，英國自營作業者比率高於加拿大、德國和美國等國家。但是，英國的比率略低於歐盟的平均水準。</li> </ul>

機構工作 ( Agency work · 即所謂派遣工作 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>●關於英國機構 ( 派遣 ) 勞工的數量缺乏具體的數據 · 估計人數在 80 萬到 120 萬之間。</li> <li>●招募與就業聯合會 ( Recruitment and Employment Confederation ) 估計的 120 萬人通常被認為具有參考價值 · 該聯合會認為在過去幾年中 · 機構 ( 派遣 ) 勞工的人數相對穩定。</li> </ul>
臨時性工作 ( Temporary work )	<ul style="list-style-type: none"> <li>●英國包括機構 ( 派遣 ) 勞工在內的臨時性工人數約為 160 萬。</li> <li>●大約 1/4 ( 25.5% ) 的臨時性工作勞工表示他們不想要從事長期的工作 · 而 27.4% 的人表示他們之所以從事臨時性工作 · 是因為他們找不到長期的工作。</li> <li>●根據 OECD 的數據顯示 · 英國的臨時性工作勞工比率 ( 為 6.2% ) 遠低於歐盟和 OECD 的平均水準 ( 分別是 14.2% 和 11.4% ) 。</li> </ul>
零工時契約 ( Zero hours contracts )	<ul style="list-style-type: none"> <li>●據報導 · 英國約有 90 萬 5,000 人 ( 佔就業人口的 2.8% ) 是屬於零工時契約。</li> <li>●零工時契約中的大多數人 ( 65% ) 是從事部分時間工作 · 年齡在 16 至 24 歲的年輕人最有可能是屬於零工時契約 · 佔總零工時契約人數的 1/3。</li> <li>●零工時契約中有 18% 的人是接受全日制教育 · 說明這種契約的彈性有助於工作和教育的兼顧。</li> <li>●數據顯示 · 自 2012 年以來零工時契約的人數大幅增加 · 這種增加至少部分是出於對這種契約的接受程度提高所致。</li> </ul>
一人多職 ( Multi-jobs )	<ul style="list-style-type: none"> <li>●根據官方數據 · 英國約有 110 萬人擁有第二份工作 · 佔就業總人口的 3.5%。</li> <li>●這一比率從 1990 年代中期的 5.0% 開始減少 · 在過去的十年中這一比率穩定維持在 3.5% 至 4.0% 之間。</li> <li>●無疑地 · 官方數據不太可能包括越來越多的人透過使用線上平臺來賺取額外的收入 · 根據麥肯錫公司的估計 · 全球有 20 至 30% 的工作年齡人口從事獨立性工作 · 這包括自營業者 · 也包括使用分享或零工經濟平臺的人 · 例如在 Airbnb 上出租房間 · Uber 的駕駛或在 eBay 或 Etsy 網站上銷售商品的個人。</li> </ul>
零工經濟工作 ( Gig economy work )	<ul style="list-style-type: none"> <li>●科技進步帶動了商品和服務銷售者和購買者交易的新商業模式 · 這意味著人們可以從他們擁有的資產或從事某種工作的能力中賺錢。</li> <li>●所謂零工經濟一般係指人們運用應用軟體 ( Apps ) 銷售其勞動力的 · 最常見的例子是 Uber · 而有越來越多的平臺有助於零工經濟工作的發展 · 目前由於勞動力調查的限制 · 我們不確定有多少人正在從事零工經濟工作 · 也無法得知零工經濟工作是一種補充性的工作 · 抑或是取代了其他的工作？</li> <li>●根據英國人事與發展協會 ( CIPD ) 的估計 · 在英國大約有 130 萬人 ( 佔所有就業人口的 4% ) 從事零工經濟工作 · CIPD 的研究顯示 · 很大一部分從事零工經濟工作的人 ( 58% ) 是長期性受僱員工 · 意味著從事零工經濟工作的人目的是在增加收入 · 這項研究還顯示 · 零工經濟將繼續成長 · 在過去的 12 個月裡 · 12% 尚未參與零工經濟工作的英國工作年齡的成年人表示 · 他們正在考慮在未來一年嘗試參與不同形式的零工經濟活動。</li> </ul>

從更細部的數據來加以觀察。根據季度勞動市場數據顯示，從就業流向失業和不參與勞動市場的人數相當的多，反之亦然。拿 2017 年第 1 季與 2016 年第 4 季相比，有超過 100 萬人流向就業，然而，86.1 萬人也從就業和失業流向不參與勞動市場。雖然從就業流向不參與勞動市場 70% 是由於個人原因，但是仍然導致人力和技能的潛在損失。18% 不參與勞動市場的人仍想工作、並擁有大專院校的學位或同等學歷。

有鑑於就業率已經很高，除非目前沒有參與勞動市場的人口能夠獲得到鼓勵，就業率要能進一步增長有其困難。目前約有 880 萬的工作年齡的人不參與勞動市場，雖然大多數 (76%) 不想要工作，但仍有 210 萬人希望能夠工作。

傳統全職受僱人員佔總就業人數的比率依

舊是英國勞動市場的主流，在過去的二十年中傳統全職受僱人員所佔比率僅下降了 1.6 個百分點，從 64.6% 下降至 63.0%，主要是因為經濟衰退所導致的。非典型工作型態的增加通常與勞動市場的彈性化有關，更多女性和中高齡勞工參與勞動市場是導致彈性的的一個驅動因素。儘管對於驅動彈性化的確切因素仍有待深入探討，但是對於如何兼顧彈性與安全已經逐漸受到關注與重視。

根據評估的結果，彈性化是有其效益的，彈性的勞動市場確實有助於就業機會的創造。然而，關於非典型工作的關鍵問題是，脆弱勞工 (Vulnerable workers) 或者選擇有限的勞工是否能在這種類型的就業中得到足夠的保障？

儘管英國當前的勞動市場看起來很強勁，而且彈性化確實發揮了功效，但是仍然存在





著一些影響勞工個人發展的負面因素。勞工個人與雇主之間權力的不平衡是關鍵因素。若雇主擁有比受僱員工更多的權力，可能會導致較差的工作條件和較低的工資水準。當勞工無法隨心所欲的選擇雇主，權力不平衡的情況就有可能發生。尤其對於低技術勞工而言，權力不平衡的情況影響更大；當低技術勞工不滿意現在的工作，他們可能很難找到另一份工作。無疑地，如果期望勞動市場能照顧到每一位勞工，有些實際的問題需要加以關注與解決。

除了前述有關低度就業的挑戰外，實質工資 ( Real wage ) 增長有限、生產力表現不佳、新商業模式的發展、技能落差 ( Skills mismatch ) 和不斷增加的自動化，都對英國勞動市場帶來了問題。

### 一、實質工資增長有限

實質工資增長一直是英國勞動市場持續關注的問題。儘管每週名目所得在增加，但平均每週真實收入仍低於 2008 年的水準。雖然我們可以爭辯說，在經濟衰退時期，實質工資的下修有助於工作機會維持，但是現在經濟正在復甦，實質工資若無法成長勢必會引發生活水準如何維持的疑慮。從積極的角度來思考，全國生活工資 ( National Living Wage ) 的導入增加了低薪工作勞工的收入，進而照顧到低薪工作的勞工。根據評估，2015 年英國每 5 位受僱勞工就有 1 位是處於低薪的狀況，全國生活工資的導入使 80 萬受僱勞工脫離低薪的狀況，意味著全國生活

工資制度對於改善勞工低薪所產生的成效。

### 二、生產力表現不佳

薪資增長與勞動生產力的提高具有相當的關連性。與其他已開發國家近似，自從金融海嘯以來，英國就面臨所謂生產力無法成長的窘境。就長期而言，生產力的提升關係到生活水準的改善。生產力的提升取決於許多因素，包括基礎建設的投資、技能水準的提升、技術進步和現代產業策略的實施。

### 三、技能落差

英國勞工的技能水準正在提高，擁有大專校院學位資格的勞工比率繼續增長。教育程度的提升，對於勞動市場也產生一個挑戰，換言之，要如何創造適當的工作機會來滿足高教育程度勞工的需求。大專校院畢業生從





事低技術工作的比率從 2008 年的 5.3% 增長到 2016 年的 8.1%，高教育程度低用的問題值得重視。

#### 四、新商業模式（包括分享與零工經濟）的發展

誠如前述，科技進步帶動了商品和服務銷售者和購買者交易的新商業模式，換言之，人們可以透過新的方式賺錢。根據評估，新商業模式會持續增長與擴大，零工經濟工作會進一步擴及到零售業。對於年輕人，零工經濟尤其具有吸引力，年齡在 16 至 30 歲的年輕人每 4 位就有 1 位考慮從事零工經濟工作，說明零工經濟進一步發展的潛力。對於勞工而言，零工經濟工作的彈性和主控性有其優點，卻也引發現行僱傭法框架是否適合處理這些非傳統工作模式的疑慮？

#### 五、自動化

機器學習和處理能力的進步和最新的發展再次引發關於工作自動化的討論。自動化的導入是否導致工作機會的消失，各家所言或所預測的存在著相當大的差異。不過，從歷史經驗來看，科技進步和個人工作的自動化不僅會導致勞動力的替代，而且會導致就業機會的創造。

在過往，大家會認為科技進步只會取代例行性和庶務性的工作，要求精確性、創造性、感知或社交智慧的角色或工作被認為不容易會受到自動化的影響。然而，隨著人工智慧的快速成長，即便是服務有關的工作也可能會被科技所取代。此外，越來越多原本不盡然是由低技術勞工所從事的行政性工作，也逐漸為機器或人工智慧所取代。結果，勞動市場兩極化問題的發生，可能無法避免；中所得工作角色的重要性受到影響，高所得和



低所得的職業開始增長。隨著零工經濟的發展，前述兩極化的現象已經顯現，如何因應這樣的發展，已經成為我們必須面對挑戰。

人類感知、創造力和社交智慧目前還不是機器人所擅長的領域。如何確保勞動力具備現代勞動市場所需要的技能將是重要的，並將掙解任何因為「空洞化」(Hollowing-out) 效應造成財富分配不均的衝擊。

我們所面臨的挑戰應該是研發不以自動化為目標的新技能；例如，可以培養勞工具備一些所謂的「非認知技能」(Non-cognitive skills)，如關係建立、同理心和協商談判。隨著時間的推移，這些技能會變得更重要、更有價值。

### 參、有品質的工作 (Quality work)

面對產業與科技的發展，以及勞動市場的變遷，如何確保所有的工作都是公平和具有尊嚴的 (Fair and decent)，取決於我們所提供工作是否有品質的？

#### 一、有品質工作的重要性

通常會用一個人賺多少錢來判斷他的工作品質，但公平和尊嚴的工作不會只是以薪資多少來加以衡量。根據最近英國社會態度 (British Social Attitudes) 調查顯示，不到一半的人認為工作只是賺錢的一種方式。更重要的是，近年來，個人對高收入的重視程度一直在下降。雖然有些員工可能樂於接受惡劣的工作環境以換取更高薪酬，但現實情況是，這種選擇不盡然可以兼顧，因為惡劣的工作環境很少導致更高的工資。

對於許多掙扎糊口的人來說，工作是脫貧的途徑。但是，我們必須深入探討的是，為何在就業水準處於歷史高點的當下，許多有工作的人依然生活在貧困中。2016年推出的全國生活工資對解決工作貧窮 (In-work poverty) 有其幫助，但是全國生活工資不是解決工作貧窮這個問題的唯一手段；工作貧窮不僅僅是因為薪資的問題。個人可以獲得不少於全國生活工資水準的薪資，但是如果他們擔心每週或甚至每天都不保，這不僅影響他們立即支付賬單的能力，而且還可能產生進一步的、持續的影響，對個人和家庭生活都會帶來壓力。

隨著越來越多的人必須花更多時間在工作

上，工作與個人生活品質和福祉息息相關。高品質的工作可以提高勞動參與率、生產力和經濟表現，而低品質的工作則會迫使人們離開勞動市場，或者會使個人去從事一個無法充分發揮個人技能和經驗的工作，進而降低福祉和生產力。與失業的影響一般，低品質的工作也會影響勞工的健康。這不僅對個人不利，對於那些不得不承擔員工缺勤成本的企業來說也是如此。2016年，因壓力、焦慮或抑鬱症而失去的工作日高達1,500萬個工作日。

## 二、什麼是有品質的工作？

從送貨司機到派遣勞工，每個人對於想要從工作中獲得些什麼都有自己的想法。根據研究結果，所謂有品質的工作，應該是指：「人們感到穩定感，在工作場所有發言權，知道他們的努力會得到認可和獎勵，具備完成這項工作的技能，同時也能發展自己的潛力，並且相信他們會得到公平對待。最重要的是，他們為他們所從事的工作獲得了一份有尊嚴的工資。」

無疑地，對於何謂「有品質的工作」，眾

說紛紜。一旦能達成共識，政府應該設法衡量英國有品質工作發展的狀況並加以定期公告，就如同就業數量水準一般。

## 三、有品質工作的衡量指標

我們如何得知一份工作是否有品質的呢？不同的人從事工作會有不同的動機；例如，想要為演唱會門票賺取額外收入的學生從事工作的動機與希望定居下來和買房或成家的人截然不同。為了確保所有人都能獲得有品質的工作，這些不同的動機與特徵都必須加以考慮在內。因此，工作（和生活）的幸福程度就是滿意度衡量的重點。

我們可以選擇任何數據來衡量何謂有品質的工作。然而，為便於參考起見，我們透過廣泛與深入的研究，獲得以下6項衡量品質的指標：

- (一) 工資 (Wages)
- (二) 就業品質 (Employment quality)
- (三) 教育和訓練 (Education and training)
- (四) 工作條件 (Working conditions)
- (五) 工作生活平衡

表二 有品質工作的衡量指標

指 標	說 明
工資	相對於國家最低工資和所需資格的平均工資的工資水準
就業品質	永久 / 臨時身分
	就業保障
	內部晉升機會
	每週工作時數 ( 延長工時 ) 的可預測性
	非自願性長時間工作 ( 40+ )
非自願性部分時間工作 ( <30 )	

( Work life balance )

( Consultative participation and collective representation )

## ( 六 ) 諮詢參與和集體代表

教育與訓練	工作學習的機會
	訓練率
	訓練品質
	獲得一般與特定技能 ( 可攜帶性 ) 的機會
工作條件	個人工作任務的裁量權 / 自主程度
	半自主性團隊工作
	工作內容的多樣化
	工作強度
	健康和安全 ( 生理和心理 )
	主管的社會支持
	同儕團體的社會支持
工作生活平衡	工作時間安排 ( 非社會時間 )
	工作時數 ( 工作時間 )
	工作時間靈活性：為個人控制的工作時數
	工作時間靈活性：為個人需要提供的休假規定
諮詢參與和集體代表	直接參與組織決策
	諮詢委員會：勞資會議
	工會
	工會決策：組織參與

**肆、結語**

英國在經濟活動與就業機會創造上表現優異，證明「英國方式」發揮了作用。然而，誠如前述，就業數量的多寡不是衡量一個國家發展的唯一標準，如何能在創造就業機會的同時，又能讓每一份工作符合公平與尊嚴的標準，讓每一份工作成為有品質的工作，正是英國等許多國家追求與努力的方向。

誠如這份評估報告所言，彈性化已經使的英國受惠與受益，在面對新商業模式、自動化和與英國脫歐 ( Brexit ) 等因素的影響下，今後英國努力的方向應該是如何達到就業人數增長與有品質工作兩者兼顧的目標；而這也是我國有關政策應該思考、規劃與推動的方向。



# 從 APEC 經濟體對話中探索 公平就業機會之落實與執行

勞動部綜合規劃司專員 洪淑容

有關公平就業機會 (Equal Employment Opportunity) 的概念，係指全體國民無論其個人特質差異，在職場上都能得到同等的工作機會；而落實公平就業機會概念，則須政策的執行與落實。為探討公平就業機會之概念與政策作為，勞動部於去 (106 年) 12 月 12 日至 13 日辦理「APEC 推動包容性成長 - 公平就業機會政策及其實踐」工作坊，邀請亞太經濟合作 (Asia-Pacific Economic Cooperation, 以下簡稱 APEC) 經濟體共同參與對話，除瞭解各經濟體對公平就業機會之看法外，更期藉由相關政策措施與實務經

驗分享，藉以提升國內公平就業機會之落實情形。

## 壹、公平就業機會與歧視概念定義

有關公平就業機會之討論，常聚焦於類別範圍的定義，在本次工作坊中，美國永續法治倡議基金會創始人兼主席 Mr. Victor Schachter 也於工作坊中提出美國對於類別定義的看法，其主要類別包含有：種族、膚色、出生國、宗教、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、身體狀況、身心障礙或是否懷孕等。我國就業服務法第 5 條中也指出，所謂

的類別係指：種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等。就上述類別之歸納，本次工作坊中正大學勞工關係學系藍科正教授則指出，應將可改變與不可改變的類別進行區分，所謂的禁止歧視，更應強調不可改變的類別。

然而論述公平就業與歧視間的概念，美國學者喬治華盛頓大學教授 Mr. Paul Michael Swiercz 於工作坊中就此部分則提到「差別待遇」與「差別衝擊」的區分，其不同處在於直接、蓄意的歧視或非蓄意的歧視概念，「差別待遇」是指直接的不公平對待，「差別衝擊」則指一個政策或慣例雖未執行，但已對於受保護族群造成了負面的影響，但無論是差別待遇或差別衝擊，兩種概念最終的結果皆是對被影響者造成歧視與差別的意涵。「差別待遇」或「差別衝擊」的各種情形，涵蓋社會中各種歧視狀況，因此提倡公平就業機會的最終目的，就是避免上述的情形發生，以強調所謂的社會正義。

而歐盟執委會司法總署性別平等法務專員 Mr. Vitalijus NOVIKOVAS 對於歧視原則的看法，則指出直接歧視與間接歧視的概念，這與美國學者 Mr. Swiercz 所提「差別待遇」與「差別衝擊」概念內容非常類似，直接歧視同差別待遇，即明顯感受不平等的對待，而間接歧視是指不明顯的，也就是當明顯中立的規定、標準或是慣例會使一個人處於特

別不利的地位，除非這麼做是為了一個合法的目標，而且達成目標的方式必須要是適當的。

## 貳、公平就業機會之落實與實踐

瞭解上述有關公平就業機會與歧視之定義與概念後，為有效落實提升公平就業機會，綜整本次工作坊各經濟體之政策與實務經驗，整體而言可就「意識形態建立」、「法規落實與執行」、「機制設定(配套措施)」等構面，進行探討與分析：

### 一、意識形態建立

訊息傳遞與教育，建立了個人的意識形態，意識形態讓個人認知到對事物的立場，其對個人的影響力，將造成個人行為的差異，就政治上來說，意識形態將造成對政策的偏見並影響個人是否願意接受或向他人學習 (Butler & Volden & Dynes, 2017)。因此意識形態能讓個人重新定義行為，如對差別待遇、歧視的界定範圍，會因意識形態而改變。然而意識形態的形成，偏好、道德信念與情感間的關係密不可分 (Reifen Tagar & Morgan & Halperin & Skitka, 2014)，意識形態會左右個人行為，並讓個人認知到所受的衝突與行為是否被其本身所接受。當然對個人認知與行為的影響，除了意識形態外，仍有其他因素左右個人的認知態度，如資訊的接收能促使對原本意識形態下的認知產生釐清，進而影響其後續的行為，但也有研究指出，這樣的差異性並不會影響其個人原本對政策的態度 (Conner & Fryar & Johnson, 2017)。

在本次工作坊中，印尼人力部區域合作組組長 Mrs. Sri Setiawati 也提出意識形態影響公平就業的實務經驗，如果公司將公平就業視為公司文化，並確保公司裡面確實有平等就業的保障與推動，在實際作為上，包括薪資報酬沒有任何歧視，同樣的生產力也能保障得到同樣的報酬，如女性從事與男性同樣的工作，產出品質與男性相同，因此她的薪酬亦與男性相同，公司如能落實這樣的文化與教育，深根勞工對公平就業之意識型態，將有助於公平就業政策之推動。另外美國 Mr. Schachter 也提到，當你試著要訓練員工去恪守原則還有政策的時候，行為的遵守非常重要，過去他們花了 50 年的時間替公司辯護諸如此類的公平就業案例，因此也得知有些人並不想改變他們的態度，他們也瞭解在職場裡歧視行為是不被允許、不被容忍的，但只要公司有相關保障公平就業機會之政策，這些人為了保住工作，他們在行為上就必須符合公司的規則，因此在政策制定上維持既有的保護規則，意識形態雖仍左右個人行為，但實質上仍能達成保護效益。

## 二、法規落實與執行

法規的訂定在推動公平就業機會上，有著必須存在的價值，而要落實法令規定的前提，則必須有明確、適當的法規定義，這是此次工作坊中，諸多經濟體官員與學者所強調的重點，如越南勞動、榮軍及社會事務部勞動與社會研究所組長 Ms. Pham Minh Thu 提到，越南有關工作場所的性騷擾，目前其國內勞動法還未有明確的定義，因此也

沒有相關的機制，在執行上就有其限制。另外越南國內也規定到部分情況下不能使用女性勞工，比方說分娩中的女性或必須經常在水下的工作、定期在礦場工作等不能夠使用女性勞工，這個規定本來是為了保護女性而設定，但卻相對限制女性工作的權益，屬於法規規定的一體兩面問題。

另外，藍科正教授對法規定義問題也提出就業服務法第 5 條所隱含的問題，一般而言在禁止就業歧視的項目上，包括了不可改變的和可以改變的類別，這部分在前段概念定義上已略為論述，一般所提的禁止就業歧視的部分，應該是指禁止不能改變的類別，如膚色和性別，如果可以改變的部分像宗教、工會會員身分等，這些類別就應該與不能改變的類別分開規定，目前就業服務法第 5 條則是把全部類別放在同一條，因此後續需要釐清與處理的問題相對較為複雜。由此可見法規的定義問題，因廣泛涉及民眾權益，儘管無法詳列，但許多如類別差異等因素，仍會影響法規的執行。

除法規定義影響民眾遵循外，影響法規推動與落實的關鍵因素，更在於罰則與懲罰性規範，過去許多研究指出政府推動之政策類型，獎勵性和懲罰性規範對民眾遵循度造成顯著的差異性，懲罰性規範所造成的效果大於獎勵性 (Holst & Musshoff & Doerschner, 2014)。另外應用於環境保護立場來說，也可發現同樣的結果，透過懲罰性規範能有效 (自願) 的讓企業遵循政府政策

之方向，有助於企業自願採取有效減少環境污染措施 (Mukherjee,2016)。當然討論法規之落實情形，也不應過度強調懲罰性規範的結果，而全盤否定部分企業的自我道德堅持，惟仍有部分研究指出，企業對道德原則的堅持，在經歷企業經營問題時，的確會呈現較弱的道德情感問題，企業的社會責任及其道德情感的信念也相對會減弱 (Hafenbradl & Waeger,2017)。

美國 Mr. Schachter 就此部分也提出罰則與政策落實的關聯性，沒有罰則的法令，如同沒有牙的老虎，美國就此部分則執行相當徹底，當員工受到不公平的待遇，首要步驟是積極性的行動或救濟，如果員工因為歧視被解職，雇主必須讓他復職。接下來是補償損失，也就是雇主必須補償員工在金錢上或

福利上的損失，因為該員工被不利對待而失業；接著是懲罰性的賠償，也就是說政府會處罰雇主，因此可以發現雇主不只是補償員工，其本身也將受到金錢上的懲罰。

### 三、機制設定（配套措施）

創新政策與機制配套間密不可分，透過機制來促進政策的執行，在相關研究中指出政策發展並非採行絕對的單一策略，設計綜合發展的模式，克服潛在風險，促使整體政策有著多重不同的機制與監管機構來幫助其發展 (Trusova,2016)。另外從創新政策的系統工具方法學來看，創新政策的推動，其包含考量的因素眾多，運用不同機制解決不同層面的問題，才能有助政策的推動效益 (Votintseva & Sozaeva & Andreeva,2015)。





在本次工作坊中，澳洲就業部工業及國際策略處資深分析官 Mr. William La 即提出澳洲推動中高齡就業的配套機制，澳洲政府針對中高齡花費澳幣 70 億元打造主要的積極工作 (Job Active) 機制方案，該機制會對所有的求職者提供就業服務，包括那些沒有收到失業給付、已經在領退休金的求職者等，提供他們相關的協助就業措施，包括：履歷撰寫、面試準備、培訓學習新技能、轉換跑道等。另亦搭配就業基金，提供中高齡求職者接受一系列的培訓。此外，透過重新啟動 (Restart) 相關獎勵措施，如提供最多高達一萬元的補貼，鼓勵雇主僱用 50 歲以上及失業者超過 6 個月以上的人。

另外就政策配套機制上，印尼 Mrs. Setiawati 也提出成立專案小組以落實公平就業機會，對印尼來說這是全國性的作法，並有相關的法律規定來確保公平就業機會能夠順利執行，專案小組的成立宗旨包括以下基本原則：沒有性別歧視、不因種族或膚色有差別待遇、不因社會出身而有差別待遇、不因國籍而有差別待遇、不因宗教或政治而



有差別待遇等，這個專案小組的成立目的是要確保區域或全國層級都能夠順利推動並運作，分析其成功關鍵包括：

- (一) 建立公司承諾，專案小組要確保公司企業有相關政策存在。
- (二) 進行培訓，不管是對雇主或是政府提供相關培訓諮詢。
- (三) 建立網絡，每一個區域都有公平就業機會專案小組存在，藉由研討 (宣導) 會提倡公平就業知識，讓區域內人員認知公平就業機會的概念。
- (四) 確保專案小組須有 3 個部分組成，包括由雇主、政府還有勞工，他們可以進行監測，來確保事情在正軌上運作。

從印尼所提專案小組運作原則與成功關鍵，我們可以發現即已融入意識形態建立的部分，讓民眾因瞭解而感受到所謂的不公平與歧視。而就我國而言，為推動公平就業政策之運用機制，提升性別平等主流意識，行政院性別平等處楊筱雲參議也在本次工作坊提出我國推動運用之六項主要工具，包括性別統計、性別影響評估、性別意識的提升、性別分析、預算、平等機制等，藉由此六大工具之採用，在不同構面上持續強化性別平等各項作法。

## 參、結論

為強化政策法令之落實與執行，從過去研究中發現，法規命令之定義明確性，是促使



民眾遵循的首要準則。這與勞動部去(106)年辦理「APEC 推動包容性成長 - 公平就業機會政策及其實踐」工作坊中，各經濟體官員與專家學者所提意見一致；惟在遵循法令規定前，如何使民眾感受到自身權益受損，以爭取應有之賠償與補償，則必須仰賴自我意識的察覺。此也強調所謂勞動教育的重要性，意識形態、企業文化的建立皆起源於教育，惟有個人認知到公平就業機會的定義與規範時，才能進一步判斷歧視與差別待遇；此外，經綜整分析本次工作坊各經濟體所提實務經驗，亦可發現政策法令的落實則必須有多元的配套機制，如印尼採用專案小組機制，推動各項意識形態、網絡、培訓制度的建立；澳洲為提升中高齡就業，推動積極工作計畫並提供基金的配套使用，雙元管道下朝中高齡者與雇主進行政策推動，以提升整體成效。

#### 參考文獻

Butler, Daniel M. and Volden, Craig and Dynes, Adam M. and Shor, Boris(2017), "Ideology, Learning, and Policy Diffusion: Experimental Evidence," *American Journal of Political Science*, 61(1), page37-49.

Conner, Thaddieus and Fryar, Alisa Hicklin and Johnson, Tyler(2017), "Information versus ideology: Shaping attitudes towards Native American policy," *The Social Science Journal*, 54(1), page56-66.

Hafenbradl, Sebastian ; Waeger, Daniel(2017), "Ideology and the micro-foundations of CSR why executives believe in the business case for CSR and how this affects their CSR engagements," *Academy of Management Journal*,60(4), page1582-1606.

Holst, Gesa Sophie and Musshoff, Oliver and Doerschner, Till (2014), "Policy impact analysis of penalty and reward scenarios to promote flowering cover crops using a business simulation game," *Biomass and Bioenergy*, 70, page196-206.

Mukherjee, Zinnia(2016), "Controlling stochastic externalities with penalty threats: the case of bycatch," *Environmental Economics and Policy Studies*, 18(1), page93-113.

Reifen Tagar, Michal and Morgan, G. Scott and Halperin, Eran and Skitka, Linda J.(2014), "When ideology matters: Moral conviction and the association between ideology and policy preferences in the Israeli-Palestinian conflict," *European Journal of Social Psychology*, 44(2), page117-125.

Trusova, N V(2016), "Forming of the Mechanism for Implementation of State Financial Policy in Ukraine," *Oblik i Finansy*, 73, page102-108.

Votintseva, Liudmila and Sozaeva, Dzhamilya and Andreeva, Marina(2015), "Innovation Policy in the Context of Budget Mechanism Reformation: Goals Outline and the Tools Required for Successful Implementation," *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(4) , page1024-1028.

## 自提勞退好處多

# 穩健保本又節稅

新制勞退基金由勞動部勞動基金運用局負責投資運用，運用收益由勞保局辦理分配至勞退新制個人專戶。106年度新制勞退基金運用收益計1,406億9千萬餘元，收益率为7.93%。勞動部勞工保險局指出，對於自願提繳勞退的民眾來說，既可參與收益分配，亦能建立儲蓄習慣，另外個人自願提繳的金額，還可以從當年度的個人薪資所得總額中全數扣除，達到節稅效果使勞工退休生活多一層保障。

勞退新制於94年上路，依規定，雇主每月須幫勞工提繳不低於其每月工資6%的退休金儲存到勞工退休金個人專戶中，勞工還可以在每月工資6%的範圍內，個人自提退休金；而該專戶資金由勞動部勞動基金運用局投資運用，每年分配損益，勞工年滿60歲，即可依個人狀況自行決定請領新制退休金的時間。



據勞工保險局統計，參與106年度新制勞退基金收益分配的退休金個人專戶約1,116萬戶，平均每戶分配1萬2千餘元。但因每人專戶內本金金額差異頗大，實際分配到的收益也大不相同。勞工保險局補充說明，若勞工另外參加個人自願提繳勞工退休金，其個人專戶累積之金額將更多，所獲得的收益分配也會更多。

勞工保險局提及，由於近年勞退新制基金分配收益較高，現在有愈來愈多勞工願意個

人自願提繳勞工退休金，除了可建立儲蓄習慣，請領退休金時，存儲期間累計收益依法不得低於銀行2年定期存款利率，有保證收益機制可以保本，是穩定安全、風險相對低的理財方式，另外個人自願提繳的金額，還可以從當年度的個人薪資所得總額中全數扣除，可達到節稅效果，一舉數得，歡迎勞工朋友參加個人自提退休金，及早規劃老年經濟保障！

### 自提勞退有哪些好處？

領薪族	投資族	節稅族
如果是錢存不下來的月光族類型，個人自願提繳退休金可提前儲蓄養老基金，增加老年經濟生活保障。	個人自願提繳退休金，有2年定期存款利率的保證收益，對投資族而言，是穩健的投資方式。	勞工個人自願提繳的退休金可以「從當年度個人綜合所得總額中全數扣除」，可以節稅。
如有個人自願提繳，將使退休金額更加豐厚，退休生活更有保障！ 資料來源：勞動部勞工保險局		