

# 台灣勞工季刊

NO. 53

中華民國107年3月  
MARCH/2018

TAIWAN LABOR QUARTERLY [www.mol.gov.tw](http://www.mol.gov.tw)

## 樂說 頭條

平臺與零工經濟勞動者保障  
「零工經濟」就業風險分析

## 活用 法規

如何成立與召開勞資會議  
勞動基準法修正條文說明

## 勞工 心聲

創造多重收入的多職人生  
在工作中找到樂趣

## 動態 瞭望

有品質工作的衡量指標  
英國勞動市場發展概況與

## 平臺與零工經濟



# 2018 推動職業安全衛生 優良公共工程及人員選拔

## 第12屆 公共工程 金安獎

### 對象

#### 一、工程類：

政府機關、公立學校及公營事業興辦之工程（以下簡稱公共工程）推動職業安全衛生成效優良者，區分下列6組：

##### (一) 中央公共工程部分

A組：契約金額達新臺幣10億元以上

B組：契約金額達新臺幣2億元以上，未達新臺幣10億元

C組：契約金額未達新臺幣2億元

##### (二) 地方公共工程部分

D組：契約金額達新臺幣10億元以上

E組：契約金額達新臺幣2億元以上，未達新臺幣10億元

F組：契約金額未達新臺幣2億元

#### 二、人員類：

規劃及推動公共工程安全衛生工作，具顯著績效之人員。

### 獎勵

#### 一、工程類：

得獎工程頒發公共工程金安獎，包括特優、優等及佳作三種，獎勵方式如下：

(一) 特優及優等得獎工程：獎座一座，有功人員最高記二大功，列為優良廠商2年內得減收押標金、履約保證金或保固保證金。

(二) 佳作得獎工程：獎牌一面，有功人員最高記功一次，列為優良廠商1年內得減收押標金、履約保證金或保固保證金。

#### 二、人員類：

得獎人員頒發優良人員金安獎，包括優等及甲等二種，優等得獎人員頒發獎座一座，甲等得獎人員頒發獎牌一面。

### 申請方式

- 一、得由機關、團體推薦或由公共工程及個人自薦。
- 二、申請時間：自107年5月1日起至107年5月21日止
- 三、詳細資料請至勞動部職業安全衛生署網站 (<https://www.osha.gov.tw/>) 下載或洽詢主辦單位職業安全組

# 編者手記

## Editor`s Introduction

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。新經濟及勞動型態 - 「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，顛覆傳統的工作型態。

所謂「平臺」或「零工」經濟 (platform or gig economy)，是指自 2005 年起，由美國亞馬遜公司創設之「機械頑童」(Mechanical Turk) 網路平臺開始發展，而在這類平臺上從事服務者，一般被歸類為是屬一種「臨時性勞動者」(contingent workers)，有別於傳統上有一定雇主之「全職勞工」(full-time employees)，是屬非典型僱用之一種新興形態。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。

本期《臺灣勞工季刊》以「平臺與零工經濟」為題，討論我國現行之勞動法制。在「樂說頭條」單元，從《零工經濟下勞動者的就業風險分析》，探討當前的勞動保護體制的新挑戰，以及從法律層面探討零工經濟下勞務提供者之保護，並且也借鏡美國、德國、日本、藉供我國在近期極力推動數位產業可能會面臨相同問題時可參考攻錯之用。

「活用法規」則就近期最重要的法規進一步說明，包括：勞動基準法修正條文說明、如何成立與召開勞資會議 - 勞資會議運作實務、電焊機自動電擊防止裝置指定型式驗證之公告。

「勞工心聲」搭配本期主題，採訪 3 位從事零工經濟的勞工故事，看到他們如何自主掌控工作節奏，在工作與生活中實踐自我，利用空閒時間活用才能，額外增加收入累積財富的新經濟脈動。另外，藉由 3 位熱衷實踐自我的創客成功創業案例，展現科技快速的進步及創客運動浪潮所帶來的變革趨勢。

本期「動態瞭望」，特別報導「幾爸摳」、「跑腿幫」、「Lalamove 啦啦快送」等平臺經濟產業特色。「英國勞動市場發展概況與有品質工作的衡量指標」，則探討工作如何兼顧彈性與安全，另透過「APEC 推動包容性成長 - 公平就業機會政策及其實踐」工作坊報導，瞭解各經濟體對公平就業機會之看法，並藉由相關政策措施與實務經驗分享，提升國內公平就業機會之落實情形。

樂說頭條

- 04 「就業機會的新途徑」或是「勞動保護的新挑戰」？  
「零工經濟」下勞動者的就業風險分析

李健鴻

- 20 平臺與零工經濟之勞動者保障探討－以日本為例  
張鑫隆

- 28 德國平臺經濟與零工經濟法律結構的初探  
劉士豪

- 36 對平臺或零工經濟勞動者之保障－美國之經驗  
焦興鎧

活用法規

- 48 勞動基準法修正條文說明  
邱嘉琳

- 52 如何成立與召開勞資會議  
陳國盛

- 58 電焊機自動電擊防止裝置指定型式驗證之公告  
張藝騰

## 封面故事

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。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，顛覆傳統的工作型態，吸引了眾多的勞動者投入「零工經濟」領域。



## 台灣勞工季刊 第53期

發行人 許銘春

總編輯 王厚誠

編輯 羅文娟 王金蓉 白麗真 邱倩莉

林永裕 吳敏華 張國明 陳春萬

江麗君 陳忠良 陳彥夫 陳文宗

執行編輯 易永嘉 邱欣怡

發行所 勞動部

地址 臺北市大同區延平北路二段83號9樓

電話 02-85902858

網址 www.mol.gov.tw

美術設計 新世紀公共事務有限公司

地址 臺北市松山區南京東路五段171號2樓

電話 02-87871111

著作人 勞動部

著作財產權人 勞動部

展售處 國家書店

臺北市松山區松江路209號1樓

02-25180207

五南文化廣場

臺中市區中山路6號

04-22260330

三民書店

臺北市中正區重慶南路一段61號

02-23617511

## 勞工心聲

60 在工作找到樂趣 藉樂趣成就更多美好  
黃敏惠

66 創造多重收入 不再窮忙的多職人生  
黃敏惠

## 動態瞭望

70 活化閒置人力 平臺與零工經濟外快利多  
黃敏惠

76 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  
黃敏惠

80 英國勞動市場發展概況與  
有品質工作的衡量指標  
成之約

90 從APEC經濟體對話中探索公平就業  
機會之落實與執行  
洪淑容

### 著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話02-85902858）

# 「就業機會的新途徑」或是 「勞動保護的新挑戰」？

## 「零工經濟」下勞動者的就業風險分析

文化大學勞工關係學系教授 李健鴻



### 壹、前言

數位化與資訊科技的快速發展，對於經濟模式造成廣泛而明顯的影響，特別是促成了所謂「新經濟模式」的日益興盛。隨著數位化科技與新經濟模式的蓬勃發展，勞動市場也出現了新的發展趨勢，諸如「零工經濟」、「承攬契約」或「電傳勞動」等新興的勞動型態，正在持續擴大中，局部替代了傳統上以「典型勞動關係」為主的勞動型態，其中

特別是「零工經濟」的興起，吸引了眾多的勞動者投入「零工經濟」領域，形成了近年來世界各國勞動市場的共同發展趨勢。

正當「零工經濟」迅速發展之際，「零工經濟」藉由數位化科技平臺為媒介所創造形成的新勞動型態，卻也引發了新一波的勞動政策爭論，成為受到各國關注的勞動政策議題。一般而言，目前關於「零工經



濟」的政策爭論議題之一，聚焦於：「零工經濟」究竟是創造就業機會的新途徑，又或是對於當前勞動保護體制的新挑戰？誠如 De Stefano(2016) 指出關於「零工經濟」的政策兩難議題：一方面，「零工經濟」確實可以提供一些勞動者獲得多元化的就業機會資訊，促使勞動者可以在符合自身需要的彈性工作時間下，提供適量的勞務，並且獲得一定的報酬，因此「零工經濟」確實是提供一些勞動者獲得就業機會的新途徑；但是在另一方面，「零工經濟」同時也創造出一種「勞動力商品化的極致運用」新模式，迫使勞動者面臨了新的就業風險來源，甚至影響了勞動者的勞動權益，對於當前的勞動保護體制，構成了新的挑戰 ( De Stefano,2016:2 )。

有鑑於近年來臺灣的勞動市場同樣也出現了「零工經濟」快速發展的新趨勢，並且衍生了勞動者的就業風險問題，實有探討的必要。本文以下的論述，首先說明「零工經濟」的主要特徵、效益、勞動者身分議題，其次將說明「零工經濟」的工作型態，第三部分將分析「零工經濟」對勞動者產生的就業風險，第四部分將分析「零工經濟」對於勞動保護體制造成的新挑戰，最後，將提出面對「零工經濟」的政策建議。

## 貳、「零工經濟」的特徵與身分議題： 零工經濟創造了誰的就業機會？

隨著「零工經濟」( gig economy ) 日益擴張的發展趨勢，「零工經濟」的內涵、特

徵與運作模式，也備受關注。所謂「零工經濟」是指：由執行工作量不多的自由職業者或兼職勞動者所構成的經濟領域，而這些自由職業者或兼職勞動者通常是利用網路的線上平臺或是應用程式，獲取短期的工作，在完成少量的工作之後，即可獲得報酬。在上述的描述中，原本「gig」意指「任何一種特定的工作、職業或任務」，但是當「gig」與「economy」共同組成「gig economy」後，「gig」被賦予新的涵意，專指「利用網站或應用程式承攬的零碎工作」，因此，一般將「gig economy」稱之為「零工經濟」。

受益於位化科技的擴充發展，目前「零工經濟」不僅打破了時區及空間的限制，而且跨越了「產業」與「職業」的界限，吸引了眾多的企業組織、勞動者投入，從事不同產業的各種工作。雖然企業組織、勞動者從事的產業與工作內容非常多元，但是整體而言，「零工經濟」具有一些共同的特徵，對於企業組織、勞動者，產生了相當程度



的正面效益，因此「零工經濟」得以吸引了眾多的勞動者與企業投入。根據 Dokko 等人 (2015:1) 的分析，「零工經濟」具有 3 項共同的特徵，首先，對於勞動者而言，「零工經濟」具有「工作時間彈性」的效益，因為勞動者可以藉由使用「應用程式」( apps ) 或是「網路線上平臺」( on-line platform )，在低成本的情況下，快速取得眾多的就業機會資訊，進而依照自己的需要與時間允許情況，衡量是否可以如期完成勞務，在決定承接勞務之後，再安排自己的工作時間以完成勞務。就此點而言，「零工

經濟」確實是提供一些勞動者以低成本的方式，獲得就業機會的新途徑。

「零工經濟」具有「工作時間彈性」的優點，固然是吸引越來越多勞動者投入「零工經濟」的重要因素，但是誠如 Prassl and Risak (2016) 所指出的，關鍵問題在於：「究竟是誰在從事零工經濟？」，因為回答這個勞動者身分議題，將有助於瞭解「零工經濟創造了誰的就業機會」的整體輪廓，有深入探討的必要。對於這個議題，目前常見的觀點是「自營作業機會成長論」，





認為從事零工經濟的多數勞動者是「自由職業者」(freelancer)，也就是由一群沒有與任何企業組織之雇主簽訂勞動契約的個別獨立工作者，自行運用網路平臺尋求就業機會，並提供個人的勞務以換取報酬。「自營作業機會成長論」主張：「零工經濟」日益盛行的主要原因，與「就業機會結構的變化」直接相關，因為整體的自營作業者人數日益增加，其中特別是「部分工時的自營作業機會」(part time self-employment opportunities)更是快速成長，再加上數位科技的進步，鼓勵了越來越多獨立就業的自由職業者，可以在低成本的

情況下，藉由網路的聯結，取得廣泛的就業機會資訊，促使自由職業者的人數明顯增加 (Brinkley,2017)。

很明顯的，「自營作業機會成長論」的觀點，主要是立基於「零工經濟是自由職業者構成的經濟領域」的論點上，但是 Prassl and Risak (2016:9) 分析指出，這種過度強調「自由職業者從事零工經濟」的論述，明顯忽略了「區分勞動者究竟是自營作業者或是受僱勞工」這項議題的重要性，因為事實上，雖然有許多自由職業者以自營作業者的身分從事零工經濟，但是仍然有一些全職勞工或非勞動力人口以兼職身份從事零工經濟，更重要的問題是：當「自營作業機會成長論」逐漸成為主流論述時，典型僱用關係所重視的勞動權益保護、勞動者藉由集體行體以爭取共同權益等重要議題，就會漸漸被忽視，因為大多數的自由職業者與自營作業者並不重視這些勞動權益，如此一來將會日益侵蝕勞動保護體制。

第二，對於企業組織或是個別的勞務需求者而言，「零工經濟」具有「低度訓練成本或無需訓練成本」的效益。Dokko 等人 (2015) 分析指出，在「零工經濟」的運作體系下，企業組織或是個別勞務需求者可以藉由「應用程式」或「網路線上平臺」的媒介，快速地篩選出「具備即時執行能力的勞動者」，並且有效地運用篩選出來的眾多「即時性的勞動力」(just-in-time labor forces)，進而要求這些勞動者提供即時的

勞動力服務。企業組織或個別勞務需求者在篩選出符合需求的「即時性勞動力」的過程中，由於只選擇可以立即提供勞動力的勞動者，因此並不需要針對勞動者進行訓練，不僅可以大幅降低訓練時間與訓練成本，而且還可以藉由使用「網路線上平臺」或是「應用程式」，針對這群「即時性勞動力」執行一系列的管理活動，大幅提高人力管理的行政效率。

第三，綜合前述，「工作時間彈性」以及「低度訓練成本或無需訓練成本」二項特徵，共同促使「零工經濟」具有「進入障礙較低」的特點與正面效益。在「零工經濟」的運作體系之下，不論是勞動者、企業或個別勞務需求者，都可以藉由「網路線上平臺」或「應用程式」所具有的「低進入障礙」、「資訊取得低成本」、「直接溝通媒合」等特性，各自快速取得符合自身需要的資訊，進而訂立雙方合議的協議。

### 參、「零工經濟」的工作型態

雖然「零工經濟」具有前述3項共同的主要特徵，不過如果從商業營運模式與勞務提供模式來進一步分析時，「零工經濟」通常可以區分為「群眾外包的工作」(crowdwork)、「藉由應用程式而執行的按需工作」(work on-demand via apps) 2種主要的工作型態(Cherry and Aloisi,2016;De Stefano,2016)，以下分別說明2種工作型態的內涵。首先，所謂「群眾外包的工作」，意指：眾人經由「網路

線上平臺」(on-line platform)的聯結，而執行完成一系列相關任務的工作活動。「群眾外包的工作」，源自於「群眾外包」(crowdsourcing)這種新型態的經濟模式，根據Jeff Howe(2006)提出的定義，所謂「群眾外包」乃是將傳統上委任給指定代理人執行的工作，外包給不特定的大眾來執行，因此，「群眾外包」乃是由一群「非特定人士」所組成的志願者或兼職人員，共同完成一系列相關的工作。

「群眾外包」的商業營運模式，明顯與傳統的「外包」(outsourcing)模式有所不同，因為傳統的「外包模式」乃是將企業內部某部分的工作流程，委託交由外部其他的供應商執行，但是由於「群眾外包」往往來自於企業或組織透過「網路線上平臺」向大眾取





得企業所需的解決方案或是創新構想，因此「群眾外包」的典型運作模式為：網路線上平臺機構藉由網路聯結了眾多的個人、企業或組織，並且在全球的範圍內聯結客戶的需求以及勞動者提供的勞務，民眾只須進入群眾外包平臺，登錄後就可以接受獨立的工作專案，平臺為每項完成的工作支付報酬，例如，廣為人知的線上平臺是由亞馬遜公司經營的「機械土耳其人」(Mechanical Turk)就是採取這種運作模式。

在這種典型運作模式下，「群眾外包的工作」呈現出兩種不同的工作特徵，第一種工作特徵是：相對多數的「群眾外包工作」往往是一些「微型的任務」(micro-tasks)，呈現出多元化的工作項目內容，其主要特徵是：「微型的任務」通常是「極度的瑣事」或「單調的活動」，但是要想執行完成，仍然需要一定程度的判斷力，已經超出了人工智慧的理解範圍，因此仍然需要吸引勞動者的投入。例如，目前臺灣已經出現名為「幾爸摳」(「一百元」的臺語發音)

的群眾外包平臺，鼓勵兼職的勞動者運用各種小才能，進行微型工作的接案；第二種工作特徵是：有一些「群眾外包的工作」則是具有「豐富意義」的創意性工作，例如，企業形象系統的設計、行銷方案的企劃等，可以藉由群眾外包平臺獲得創意構想 (De Stefano, 2016:2)。目前臺灣已經出現名為 LimitStyle 的群眾外包工作平臺，可以讓設計師上傳作品提案到平臺上，讓網友投票選出自己最希望能被量產的產品，而設計師則能在過程中觀察消費者的反應，之後再由 LimitStyle 團隊協助進行設計改良、打樣及工廠開模，產品銷售所得則由 LimitStyle 和設計師分潤。

除了「群眾外包的工作」之外，「零工經濟」的第二種工作型態是「藉由應用程式而執行的按需工作」，意指：企業組織藉由使用應用程式而執行管理活動，並且設定最低的提供勞務標準，進而選擇適合執行服務的勞動者，運用其勞動力執行運輸、清潔、文書等傳統工作活動的一種工作模式 (De



Stefano,2016:1)。上述所謂「藉由應用程式而執行的按需工作」，乃是源自於「按需經濟」(on demand economy) 這種新型態的經濟模式，所謂「按需經濟」是指：依照消費者需求而進行生產經營活動的經濟模式。「按需經濟」主要是透過網路線上平臺或應用程式，將「需求者端」、「網路平臺機構」、「勞務提供者端」等三方聯結起來，促使三方共同形成「按需經濟」系統的運作，當「需求者」在「網路的線上平臺」上提出

消費的需求時，只需坐在家中點選手機上的應用程式，就可以在短時間內找到專車司機、清潔工等「勞務提供者」，進而透過網路的線上平臺，完成勞動力提供與報酬之間的交易，例如，目前在臺灣的勞動市場中，提供機車貨運的Gogovan、Lalamove，提供載送服務的Uber等，都是「按需經濟」模式下衍生的按需工作平臺。這種藉由應用程式而執行的按需工作型態，具備「短時間內提供勞務」、「少量勞務」、「按件計酬」



等勞動特徵，基於這些勞動特徵，對於勞動者而言，由於所能夠獲得的報酬通常是「一次性的有限報酬」，因此「按需工作」其實是一種「零工經濟」。

#### 肆、「零工經濟」對於勞動者的就業風險

儘管「群眾外包的工作」與「藉由應用程式而執行的按需工作」在商業營運模式及勞務提供模式上，並不完全相同，但是對於勞

動者而言，這二種「零工經濟」的工作型態，其實都衍生了多重面向的就業風險，形成對於當前勞動保護體制的新挑戰，以下從「勞動力商品化的極致運用新模式」、「典型僱用關係的局部取代」、「勞動權益的保護程度」等三個面向，分別說明「零工經濟」對於勞動者所產生的就業風險。

首先，「零工經濟」已經創造出一種新的「勞動力商品化的極致運用模式」，並且在

勞動市場中切割、區隔出一種新型態的勞動市場，這是一種以「即時性勞動力」為交易目標的勞動市場，其主要特點在於：藉助於「應用程式」或「網路線上平臺」的媒介，可以「快速篩選」、「雙向聯結」、「快速輸送」、「即時使用」各式各樣「即時性勞動力」的勞動市場。De Stefano (2016:5) 指出，「零工經濟」做為一種「勞動力商品化的極致運用」新模式，產生出就業風險的主要原因在於：「零工經濟」是一種「發生於虛擬情境下的交易」(transactions that only occur virtually)，因為所有關於「即時性勞動力的交易過程」都是只在網路世界的虛擬空間中，以一種「虛擬狀態」進行交易，交易的雙方無法實際觀察瞭解對方的行動，都是透過網路平臺進行交易，因而「零工經濟」已經創造出一群「不可見的勞動者」(invisible workers)。

對於勞動者而言，「零工經濟」運作體系下的「虛擬交易」模式其實具有一定程度的就業風險，因為勞動者只能夠透過網路平臺或應用程式來瞭解企業或個別勞務需求者的需要，難以面對面實際瞭解企業或個別勞務需求者的完整需要，很可能扭曲或誤解了企業或個別勞務需求者的真正需求，在這種資訊不完整的情況下，勞動者提供的勞務行動會被化約成為一種「知覺去人性化的行動」(a perceived dehumanisation of activity)，也就是勞動者提供的勞務行動將被視為只是網路平臺或應用程式等科技工具的延伸，只有當企業或個別勞務需求者在網



路平臺或應用程式上點擊提出需求時，勞動者才能夠被動地透過科技工具提供即時性的勞動力，而不再是勞動者做為主體地位出發而提供的勞務行動。在這種「知覺去人性化」的勞務行動模式之下，如果勞動者察覺企業或個別勞務需求者的需求是正確時，則可獲得企業或顧客的正面評價與報酬，但是如果勞動者扭曲了企業或個別勞務需求者的需求時，則很可能將會受到企業或個別勞務需求者的負面評價，甚至面臨嚴重處分的後果，成為勞動者的就業風險來源。

第二，從「局部取代典型僱用關係」的面向來看，「零工經濟」已經明顯局部取代或改變了傳統上以「典型僱用關係」為主的勞



動型態，創造出不同於「典型勞動關係」的新型勞動關係。Dokko 等人 (2015:2) 分析指出，「零工經濟」以一種十分獨特的方式，模糊了傳統上「典型僱用關係」中關於「勞工」與「雇主」這兩項專有名詞的法律涵義，進而導致勞動保護體制出現了嚴重的治理缺口。隨著「零工經濟」的擴大發展，「零工經濟」確實已經逐漸侵蝕或局部取代了典型的僱用關係，但是究竟應該如何定位「零工經濟」的勞動關係，卻成為一項新的議題。Berg (2016:1) 認為，在「零工經濟」的運作體系下，勞動者與企業或顧客之間所建立形成的勞動關係，明顯具有「短暫性」與「不穩定性」的特徵，雖然從表面上看來，類似於「臨時性工作」、「短期勞動派遣」

等非典型的勞動關係，但是因為「零工經濟」具有高度依賴於創新性數位化科技的重要特點，因此其實很難以傳統各種就業關係類型概念來定位「零工經濟」，有必要提出一種符合「零工經濟」特徵的勞動關係新類別，藉以提供投入「零工經濟」的勞動者獲得基本的勞動保護。

要想提出符合「零工經濟」特徵的勞動關係類別，合理的作法應是從分析「零工經濟」二種工作型態的運作模式來切入。首先，針對「群眾外包的工作型態」來分析，以亞馬遜公司的「機械土耳其人」為例，這是使用最為廣泛的群眾外包平臺，在這個平臺上，「勞動者」與「聘僱者」之間所建立的勞動



關係，並不是透過勞資雙方平等地簽訂勞動契約而達成，而是建立在亞馬遜公司提供「一般性使用條款與條件」的定型化契約基礎上，在「使用條款」中，「聘僱者」被稱為「請求方」(requester)，勞動者被稱為「工作者」(tucker)，而且被定位為「獨立承攬者」(independent contractor)，意即勞動者必須在規定的時限內完成工作，待任務完成後，「請求方」便能依據工作成果決定是否支付酬勞。從表面上看來，「群眾外包的工作型態」是一種以「網路平臺」為中介的新型態「承攬契約」勞動關係，但

是由於「使用條款」中訂立了多項明顯不對等的條款，導致勞動者面臨多方面的就業風險，包括：「請求方」在勞動者提供勞務的過程中，可以單方面決定是否滿意工作成果，以及勞動者是否應獲得報酬，這項條款提供了請求方可以「片面決定勞動報酬」的空間；另外，即使「請求方」並未支付任何報酬，勞動的全部成果仍然歸「請求方」所有，這項條款提供了心懷不良意圖的請求方得以遂行「勞動欺詐行為」的空間；還有，勞動者若是希望在未來獲得更多工作機會，還需要依賴來自「請求方」的回饋與評價，





這項條款迫使勞動者必須接受請求方的諸多要求 (Altenried and Zhang,2016)。從前述條款的內容來看，可能已涉及「請求方」對於勞動者施加的「實質勞務要求與監督」，很可能已經具有「僱用契約」的性質，很難再以「承攬契約」來看待。

再分析「藉由應用程式而執行的按需工作型態」的運作模式，從表面上看來，按需工作型態具有「短時間內提供勞務」、「少量勞務」、「按件計酬」等勞動特徵，因此經營平臺的企業組織通常會宣稱將勞動者

定位為「獨立工作者」，而企業自身則只是「中介平臺」，但是由於企業平臺機構往往藉由使用應用程式而執行對於勞動者的一系列的管理活動，並且要求勞動者必須遵守最低的提供勞務標準，而這些做法很可能都涉及企業平臺機構對於勞動者施加的「實質指揮監督」，而如果企業平臺機構確有指揮監督之事實，則企業平臺機構與勞動者之間就應該是「僱用關係」，很難再以「承攬契約關係」來看待。正因為企業平臺機構的表面宣稱與事實未必完全相同，導致近年來美國與英國都已經出現不少勞動者向法院提出「確認僱用關係存在」的訴訟案例，例如，美國已經有許多勞動者提起訴訟，要求企業平臺機構應該承認勞動者的員工身份，並且遵守「公平勞動標準法」的勞動保護規範 (Berg,2016:2)。同樣的情形也發生在英國，Uber 公司的司機向英國法院提起「確認員工身份」的訴訟，英國法院在 2017 年 11 月時裁定，Uber 公司的司機是員工，而不是獨立工作者，因此應獲得最低工資和有薪假期。

第三，從「勞動權益的保護程度」的面向來看，從前述可以得知，由於「零工經濟」體系下的「聘僱者」或是「平臺機構」，通常都是將自身定位為「請求方」或是「中介者」，藉以規避「典型僱用關係」下「雇主」應該承擔的法律責任，因此有許多勞動者不易獲得勞動法令規範提供的勞動權益保護，這種作法與傳統的「典型僱用勞動關係」下「雇主對勞工提供勞動保護」的作法形成明

顯的對比。在傳統的「典型僱用關係」之下，往往伴隨著多方面的勞動保護措施，包括：最低工資保障、健康保險、殘疾保險、失業保險、生育和陪產假、雇主提供的退休計劃、工傷賠償、有償病假，以及參與集體行動的能力，但是「零工經濟」體系下的勞動者往往難以獲得這些保護措施（Dokko 等人,2015:2）。

事實上，當勞動者從事零工經濟的工作時，多數勞動者可以獲得的報酬都屬於偏低的情況，以亞馬遜公司的「機械土耳其人」為例，多數從業人員（tucker）的時薪只有1美元至3美元，只有非常有經驗的少數勞動者（power tucker），才可以獲得高於法定最低工資的收入，因此，這其實是一份低薪且無社會保障的職業，儘管報酬偏低，但是由於多數工作的技術門檻較低，因此仍然吸引了許多低技術的低階層勞動者、具有移民背景的勞動者、兼職的家庭主婦或學生等弱勢群體，基於短期內即可賺取報酬的原因而投入零工經濟，導致勞動市場形成一種「社會階層的數位化重構」發展情勢（Altenried and Zhang,2016）。

## 伍、「零工經濟」對於勞動保護體制的挑戰

從上述分析得知，對於「零工經濟」體系下的個別勞動者而言，面臨了多面向的就業風險，不過若是從整體勞動市場運作的角度來看，由於「零工經濟」已經在勞動市場中切割出一種以「即時性勞動力」為交易目

標的新型態勞動市場，而且還在持續擴大之中，因此已經構成對於當前勞動保護體制的新挑戰，實有探討的必要。以下分別從「就業安全」、「工作安全」、「所得安全」等三方面來說明「零工經濟」造成的新挑戰。

首先，從「就業安全」的層面來看，當零工經濟日益擴張時，勞動市場將朝向更加「彈性化」與「零碎化」的方向發展，這種發展趨勢將會受到企業或個別勞務需求者的歡迎，因為零工經濟可以跨越時間與空間的界限，彈性提供即時性的勞動力，但是對於勞動者而言，由於多數勞動者從事的工作是微型工作，通常只有在短期間內提供即時性的勞動力，因而勞動者從事的就業機會其實是一種「臨時性就業」（contingent employment），當短期的勞務結束之後，





勞動者就必須退出勞動市場，面臨失業的處境 (Friedman, 2014: 181)。如果勞動者是完全依賴零工經濟的全職勞動者，其處境將更加困難，因為這些全職勞動者必須承擔「短期就業 - 失業 - 再短期就業 - 再失業」的重複失業困境。

從「就業保護立法」體制 (employment protection legislation) 的角度來看，當從事零工經濟的勞動者人數持續增加時，零工經濟對於就業保護體制構成的挑戰問題將隨之擴大，可以區分為 2 種情況，第一種情況是：企業組織或平臺機構宣稱勞動者是獨立承攬者，但是事實上，勞動者與企業組織或平臺機構之間存在僱用關係，則依照就業保護立法規範，企業組織或平臺機構應該負擔典型僱用關係下雇主應負的法定解僱保護責任，但是由於企業或平臺機構並不承認僱用關係存在，因此勞動者往往在已經受到任意解僱的實質不利損害之後，再再向法院提

起訴訟，由法院視個案情況而判決認定，曠日廢時。第二種情況是：勞動者與企業組織或平臺機構之間存在「經濟從屬性關係」、但是並不存在「人格從屬性關係」，即勞動者的多數收入來自於零工經濟、但是企業組織或平臺機構並未對於勞動者進行實質的指揮監督，在這種情況下，「就業保護立法」體制是否應該比照典型僱用關係下而提供勞動者獲得相同或類似的解僱保護規範，目前已成為各國在認定上的爭議難題，構成對於「就業保護立法」體制的挑戰。

第二，從「勞動權益保護」的面向來看，如前所述，「零工經濟」體系下的勞動者在工作過程中，面臨的主要就業風險就是「勞動權益的保護不足」。從「勞動保護」體制的角度來看，關鍵問題在於「勞動者與企業平臺機構或個別勞務需求者之間是否存在僱用關係」，誠如 Cherry & Aloisi (2016) 指出，要想判斷從事零工經濟的勞動者究

竟是「受僱勞工」或是「獨立承攬者」，應該依照勞動法律的規範，方可做出適當的決定，以美國的勞動法為例，必須根據「勞動關係之事實」進行多方面的檢視，其中最為關鍵的檢視重點是「企業平臺機構或個別勞務需求者對於勞動者的控制權與控制程度」。

Cherry & Aloisi 指出的認定原則確實值得參考，但是仍然應該視實際個案情況而認定，如果事實上，勞動者與企業平臺機構或個別勞務需求者之間確實存在僱用關係，則從事零工經濟的勞動者應該認定為「受僱勞工」，依照勞動保護的相關法令規定，企業平臺機構或個別勞務需求者應該負擔典型僱用關係下雇主應負的法定責任，提供勞動者獲得各項法定的勞動權益；但是如果勞動者與企業平臺機構或個別勞務需求者之間存在

「經濟從屬性關係」、但是並不存在「人格從屬性關係」，則應該如何認定從事零工經濟的勞動者究竟是「受僱勞工」或是「獨立承攬者」，目前各國尚有爭論，對於「勞動保護」體制而言，確實是一項新的挑戰。

第三，從「社會保障」的面向來看，「零工經濟」的興起，已經威脅了長期以來運作良久以社會保險為主的所得保障體制，使勞動者面臨「社會保障不足」的困境。傳統的所得保障體系建立在「受僱勞工就業於工作崗位」的事實基礎上，透過將受僱勞工與其就業之工作崗位直接聯結在一起，建構形成了一系列關於失業保險、職業災害保險、殘疾保險、健康保險、退休金保險的社會保障體制，為勞工提供一定程度的所得安全保障 (Friedman,2014:183)。但是在「零工經濟」體系下，由於勞動者從事的就業機會是



一種「臨時性的就業機會」，勞動者經常面臨「重複失業」的困境，「勞動者經常與工作崗位脫離聯結關係」的事實，連帶導致現行以社會保險為主的社會保障體系，難以提供實質有效的保障，因而已經構成對於「社會保障」體制的挑戰。

## 陸、結語

綜合上述，在「零工經濟」體系下，勞動者面臨了多方面的就業風險，形成新的政策議題，同時現行的勞動保護與就業保護體制提供的保護，則是面臨了新的挑戰問題。這些新的政策議題與新的挑戰，其實不僅發生於先進國家，我國同樣也面臨相同的難題。有鑒於近年來臺灣的勞動市場也出現了「零工經濟」快速發展的新趨勢，我國實應積極面對上述新議題與新挑戰，思考適當的對策，以下謹提出3項政策建議，分別說明如下。

第一，短期對策：進行零工經濟下勞動者人數與勞動處境之調查研究由於目前政府尚未針對零工經濟在臺灣的就業人數、勞動者面臨的相關勞動問題進行完整的調查，因此建議勞工行政主管機關應邀集學者專家，進行系統性的調查與研究，以做為未來制定零工經濟相關勞動政策的依據。

第二，中期對策：制定「勞動者運用網路平臺及應用程式就業指導原則」檢視現行勞動法規，只有「勞工在事業場所外工作時間指導原則」涉及「電傳勞動工作者」之



工作時間規定，與零工經濟下勞動者之勞動議題間存在部分之關聯，但是由於前述指導原則僅針對僱用關係下勞工在外工作時間進行規範，難以因應前述勞動者與企業平臺機構或個別勞務需求者之間存在「經濟從屬性關係」、但是並不存在「人格從屬性關係」之議題，因此實有必要制定新的「勞動者運用網路平臺及應用程式就業指導原則」。

第三，長期對策：制定「勞動者運用網路平臺及應用程式就業專法」有鑒於數位科技的快速發展，長期而言，我國零工經濟下勞動者人數勢將持續增加，勞動權益之相關問題也將隨之增加，現行勞動保護與就業保護體制面臨的挑戰將日益擴大，因此有必要制定「勞動者運用網路平臺及應用程式就業專法」，針對零工經濟下不同類型的勞動者與勞動權益問題，建立新的法律制度。

# 平臺與零工經濟之勞動者保障 探討 - 以日本為例

東華大學財經法律研究所副教授 張鑫隆



## 壹、網路勞務提供平臺

近來透過手機或筆電等可攜式網路終端設備所建構的數位平臺商業模式非常盛行，其最大的特色是可以提供利用者迅速的商業服務，包括商品、土地、資金甚至於勞務的提供，具體的行業如計程車叫車、汽車共乘、宅配、臨時看護、托嬰、零售、民宿等等。

這些網路平臺的商業模式中有的是基於共享經濟的概念，透過數位平臺提供多數人共用汽車或腳踏車，甚至於空房短期出租的共享等。亦有利用者透過網路平臺招募工作者，將工作交由應募者完成後透過網路交

件，報酬的結算也是在網路上的平臺完成，被稱為群眾外包 (crowdsourcing)。這樣的工作型態除了具有便利性和迅速性之外，因為有助於環境保護或資源有效利用而受到大眾的歡迎，也因此造就了很多平臺提供者的巨大商機。

這種數位平臺提供的服務內容非常多樣性，除了商品、土地、房屋、資金等商業交易外，有很多是以臨時性勞務提供為主要內容，被稱為零工經濟，其特色是有別於傳統上服務提供者受僱於企業的模式，而是服務提供者每次透過平臺的仲介者直接與消費者

間成立承攬的關係，在形式上成立一種非受僱之自營作業者的工作型態。

## 貳、日本的現況

日本安倍政權對於這種非受僱的工作型態並未有過度的疑慮，反而是將這樣型態置入內閣在2016年「日本再興戰略」所推動的「工作型態改革」中，企圖增加國民就業型態的選擇。該改革的名稱，並未使用「勞動」一詞，而是用包含勞動與非勞動在內之「働く方」一詞，意味「脫勞動」的非受僱的型態亦屬政策推動的方向之一。

2016年內閣官房為推動包括平臺零工經濟在內的各種工作型態，特別在IT總合戰略室內設立「分享經濟促進室」來負責。2017年厚生勞動省亦提出了「推動副業・兼業行政指引案」及「工作規則改定案」，刪除工作規則範本中「非經許可不得從事其他公司等之業務」的項目，亦即原則和例外的倒置，除非雙方有特別約定，否則原則上並不限制勞工在下班後從事副業或兼業。其目的是在促進正職勞工之流動，除了可增加勞工所得外，亦可作為創業或轉業的準備。但是也因此可能造成勞工工作時間過長而導致過勞的危險。

在上述政策的推動下，從事非受僱之自營



作業者的人口有逐漸增加的趨勢。根據日本2015年的國勢調查顯示，約有400萬人從事非受僱之自營作業的工作型態，佔約全體就業者的7.1%<sup>1</sup>。

但是根據民間企業在2017年針對從事廣義自由業之個人承攬事業主或個人企業法人調查結果，推估日本自由業人口從2016年的1,064萬人（佔全體就業者16%）發展到2017年的1,122萬人（佔17%），增加了5%之多。相較於美國的調查統計：2016年有5,370萬人（同34%），2017年增加到5,500萬人（35%）<sup>2</sup>。

日本對於勞務平臺的新興工作模式，尚未有詳細的調查數據出現，但是依據日本群眾外包協會的調查<sup>3</sup>，在平臺登錄的事業主已

1. 日本總務省統計局平成27年國勢調查。

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon2/pdf/gaiyou.pdf>。

2. ランサーズ\_フリーランス実態調査2017 <https://goo.gl/4LLByk>。

3. 「雇用関係によらない働き方」についての現状と課題。

[http://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/employment/pdf/001\\_12\\_00.pdf](http://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/employment/pdf/001_12_00.pdf)。

累積超過 330 萬間，有報酬的委託案件已超過 100 萬件，報酬金額每件從 1 元到 100 萬元不等，可外包的業務超過 100 種以上，工作者身分從家庭主婦、學生到專業人員均有，以兼職或副業者居多，但多數主業有禁止副業規定的關係，多以不公開身分的方式承接業務。

又，日本經濟產業省中小企業廳「2014 年版中小企業白書」針對非受僱關係工作者進行問卷調查<sup>4</sup>指出，非受僱關係工作者的工時平均為 32.4 小時/週，與全體具有受僱關係勞工之工時 38.3/週相較，沒有很大的差異。但是特別針對具有兼職或副業身分者調查顯示，多數集中在每週 1 小時至 19 小時之間。工作者回答對於工作最大憂慮是企業

報酬的不確定性及職災發生時的保障。該白皮書的結論指出，非受僱關係工作者認為工作最負面的問題是收入不安定，但是從其理由來看，收入多寡是依其接案數量而定，難以獲得固定的收入才是其問題焦點。甚至如果遇到企業倒閉，完全無法收入亦有可能。在無案可接的情況下，等同是失業的狀態，卻因為是業主的身分而無法加入就業保險或獲得其他社會安全的保障，是這種工作類型最大的風險。

## 參、日本對於非受僱者在法律上的保護機制

### 一、勞務提供平臺的法律關係

原本在受僱的勞動關係下，勞工可以受到



4. 日本經濟產業省中小企業廳「2014 年版中小企業白書」<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170330001-2.pdf>。



勞基法、勞工保險以及組織工會等個別及集體勞動關係法的保護，但是在勞務平臺上，勞務提供者與勞務需求者直接被媒合後，以自然人承攬的名義接案，在實際給付勞務時，勞務提供者與平臺提供者或勞務受領者之間如果具有勞動從屬性，仍有適用勞動法令的判斷餘地。但是勞務平臺在形式是以排除適用勞動法令為前提，這樣工作型態因為網路平臺所提供的工作機會和報酬等資訊具有迅速性和透明性的特色，很容易受到供需失衡的影響，再加上勞工之勞動力具有先天上不可儲存之特性，致使其工作的安定性及勞動條件的交涉地位處於不利的狀況。

例如原本以僱用司機執行派車業務的客運公司，為節省成本，改派車 APP 的方式，由司機直接和客戶成立承攬契約關係，司機成為公司外部之獨立的經營者，與正式的員工不同，沒有工時的限制、最低工資或加班費的保障。

其次，平臺勞務提供者在社會保險的範圍或保費負擔程度上亦與勞工不同，處於完全自我責任的狀態。例如在職業災害保險方面，只能以中小企業主或自營作業者的身分任意加入職災保險，亦無法加入勞工年金保險和就業保，只能參加國民年金和以小型企業主為對象之互助合作社。

因此，目前在相關法政策尚未形成前，平臺勞務提供者即使未被認定為勞工，仍可能在現行法下，解釋適用相關的保護法令。



## 二、外包法對於勞務承包者之保護

外包法是日本在 1956 年為防止外包業者與承包業者間之優越地位的濫用所制定的法律，於 2003 年修正擴大適用的對象，由公平交易委員會主管。勞務平臺之交易模式如符合該法委託業務的種類及事業資本額的規模之條件，亦有適用的可能。

### (一) 適用對象

不具僱用關係之工作者並不受勞動法令的保護，但如符合下述委託業務類型及一定資本額的條件下，有適用外包法(日文：「下請法」)的可能。

- 1、製作軟體或各種設計、影像等資訊成果之委託等。但是如發包翻譯工作時，並非該法適用的對象。
- 2、不動產以外之物品製造、加工之委託。
- 3、動產之修理委託。

4、提供勞務之委託(如大樓之管理、運送相關的服務，但營造工程之委託除外)。

## (二) 提供勞務人之保護

具備上述適用條件時，勞務委託之業者負有下列之義務：

1、書面交付義務(第3條)業務委託業者必須依據公平交易委員會之規定，交付書面約定(第3條)，內容包括給付內容、報酬金額、支付日期、方法及其他事項，但如果有正當理由，可不予記載。



2、付期日之限制及遲延利息(第2條、4條第1項第2款、第4條之2、公正取引委員會規則)外包法亦規定當事人報酬給付日期的約定不得超過自工作成果受領日起算60日以內，且儘可能在最短的期間內給付。如果採每月結算制度，必須約定最遲在交件後30日內支付。除此之外亦禁止報酬之給付遲延，如有遲延應給付年息14.6%之遲延利息(外包法第2條之2、第4條第1項2款)。

3、禁止雙方約定顯然比市場價格過低之報酬(外包法第4條第1項第5款)，該法禁止雙方不當約定顯然比市場價格過低之報酬的判斷基準有二：一是否顯著低於市價的水準；二是是否利用不當之方法來決定報酬的金額。例如刻意指定價格高漲之原料，卻不接受承包人調整價金之要求。

4、禁止扣減報酬(第4條1項3款)業務委託業者除了可歸責於承包者之事由外，不問報酬之名稱、給付方法、金額多少或與承包者有無合意，均不得扣減發包時所定之報酬。

5、禁止強迫承包人購入或利用(第4條項6款)業務委託業者無正理由不得強迫承包業者購入或利用其指定之商品或服務。

6、報復行為之禁止(第4條1項7款)業務委託業者不得因為承包人向公平交易委



員會或中小企業 通知其違反本法第 4 條之各項義務而刪減其交易數量，或停止交易及其他不利益對待。

- 7、交付難以貼現支票之禁止(第 4 條 2 項 2 款) 業務委託者在給付報酬時，不得以一般金融機構不願貼現之支票給付。例如以長達 130 天開票日之支票給付。
- 8、禁止提供不當之經濟上利益(第 4 條第 2 項第 3 款) 勞務委託企業不得以自己公司之利益，要求勞務提供者提供金錢、服務或其他經濟上的不利益。例如要其配合決算書中之帳目調整而給予其協助的報酬。
- 9、禁止給付內容不當變更或重新給付(第 4 條第 2 項第 4 款) 禁止勞務委託業者無可歸責於承包人之事由下，使其變更給付內容，或受領其給付後，再令其重新給付。

### 三、社會保險之保障

平臺之勞務提供者被認定為勞工或是自營作業時，在社會保險上有不同的適用，除可以特別身分任意加入職災保險外，原則上專屬於勞工之社會保險制度無法適用於自營作業時，亦無就業保險加入之資格。

### 四、家內勞動法之適用

日本家內勞動法的立法目的是針對承接製造、加工業者所提供之原料或零件，在家中進行製造或加工之勞工，提供其勞動條件之保護。其保護的內容包括最低工資之適用、工資支付之保障及勞動安全衛生機關之監督。

但是平臺勞務提供之型式與原來家內勞動所設定之製造業加工的對象並不一致，雖然有人建議立法擴大適用對象，但是

目前可適用的對象有限。例如依據厚生勞動省所公告之在家工作者的行政指引所舉之例子，如果勞務提供者是依提委託者所提供之原稿，輸入文字，然而自接受製造加工業者所提供之外部記憶體，如 CD-R 等，加以保存並交件時，則有該當家內勞動法之「加工」的要件，而有適用餘地<sup>5</sup>。

### 五、工會法之適用

由於日本工會法（勞動組合法）第 3 條之「勞工」定義並不包含被「使用」的要件，實務上即使是失業者，只要是「依靠工資及其他薪資收入生活之人」，都該當同法之「勞工」，可以成為受同法保護之職業別工會或產業別工會會員。因此，在 2012 年 C B C 管弦樂團勞組事件中，最高法院判決<sup>6</sup>認為該當工會法之勞工，與勞基法第 9 條之「使用」性與「工資」性（勞務的對償性）要件

不同，只要從廣義之經濟從屬性來判斷即可，亦即應綜合對於工作之承接是否具有拒絕之自由、專屬性的程度、報酬之生活供給性等事實加以判斷。法院據此認定，樂團團員並非任意可以拒絕演出，演出的報酬亦具有對償性等事實具有經濟從屬性，該當工會法之勞工。

在個案判斷上平臺勞務提供者是否具有工會法上勞工之適格，仍有判斷的餘地，但至少獲得工會之代理後，在團體協商時仍有確認該當勞工對於契約內容的決定是否具有「真意」存在，對於勞工屬性或偽裝之承攬關係防止具有一定的效果。

### 肆、日本未來的方向

如前所述，平臺零工經濟所發展出之短期性勞務提供的工作型態雖然具有分享經濟



之特質，受到利用者或勞務提供者的歡迎，但是勞務提供者因平臺交易模式而不具有受僱關係，或經偽裝之承攬關係而失去勞工身分，不受勞動法令的保護，造成這類型工作者低薪及就業不安定的現狀。

日本法院長期以來對於勞工屬性之判斷已在存在很詳細的見解，對於勞工屬性的確定具有一定的功能。在法制上外包所生之交易上不公平的問題，亦設有外包法來保護處於不利地位之承包人。

但是不斷擴大之平臺勞務提供者，與臨時工的型態相類似，卻不受勞動法所保護，勞動條件及社會保險可以說處不相當不利的地位。日本內閣在推動分享經濟模式之工作型態改革的同時，亦對於非受僱關係之工作者的保護提出最低工資保障和擴大社會保險適用範圍的改革。

另一方面，學者對於這類介於勞工和自營作業者之間的新型態工作者如何保護有不同之想像<sup>7</sup>。第一類的思考認為採擴大勞基法之勞工概念的模式可能受到制度利用者排斥，所以第二種思考認為擴大職災保險強制加保的適用對象是比較容易被接受的方向。但是在方法上，因為切斷勞基法上雇主的補償責任，在實務上不易操作；而且如果由自營作業者全額負擔職災保費，與雇主全額負



擔的原理相背，勢必牽動到基本構造的變動。因此，多數意見傾向維持目前任意加保的模式，但採取擴大補償對象的方式。第三種思考是創設「類似勞工」的第三種身分類型，將職災保險法的勞工概念與勞基法上的勞工的概念脫勾，給予其與一般勞工不同之法律地位的保護，可有效維持自營作業者的多樣性。因此，如何定義這第三種類型的勞工概念是日本目前最大的課題。

5. 厚生労働省家内労働のしおり（パンフレット）[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/hourei/20000401-67.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/hourei/20000401-67.html)。

6. 最高裁判所最一小判昭51・5・6民集30卷4号437頁。

7. 田中建一，委託型就業者の災害補償，日本労働法学会誌130号，2017年，頁36-37。

# 德國平臺經濟與零工經濟法律結構的初探

銘傳大學法律系教授 劉士豪



## 壹、序言 - 德國勞動法的新挑戰

新的科技衝擊德國的勞動市場和勞資關係是非常大的，歐洲經濟研究中心 (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, ZEW) 就指出，數位勞動 (digitales Arbeiten) 對於德國工作者影響非常大，數位化的種類與其方式對於製造的流程與工作的模式產生巨大的變化，也直接影響到經濟和社會層面。<sup>1</sup> 以往德國討論新科技對勞動關係及勞動市場的衝擊囿於「工業 4.0」(Industrie

4.0) 帶來的影響。<sup>2</sup> 工業 4.0 的核心是建構所謂智能化工廠 (smart factory)，是一種新的社會技術整合 (eine neue Intensität sozio-Technischer Interaktion)，將生產的所有生產、資源及銷售用網路和科學技術整合起來，勞動法面臨這個現象，首要分析「工作者」(die Beschäftigten) 在整個工業 4.0 中所扮演的角色。<sup>3</sup> 德國的法律學者在觀察工業 4.0 及德國勞動及社會保障部所提出的勞動 4.0 (Arbeiten 4.0) 有不同的看法，有人認



為隨著勞動社會的發展，將提出新的一套勞動法思考才能解決<sup>4</sup>；保守者則認為並非創造一個新的勞動法<sup>5</sup>。但沒有人反對勞動法必須面對新的工作型態，進行重新審視和定位<sup>6</sup>。

要提出新的勞動法思考和保障勞工的權利，首先要先了解德國數位科技化帶給工作型態哪些變革<sup>7</sup>？德國勞動暨社會保障部次長亞伯烈希特 (Thorben Alberecht) 曾指出4個面向，足以參考<sup>8</sup>：

- 一、廣泛運用所有現代的通訊及資訊技術：例如個人電腦、手提電腦、手機、寬頻網路及所有應用的軟體。
- 二、勞動程序透過電腦、網路、自動機器人等整合。
- 三、數位生產的形成是透過程式設計結合網路連結服務和銷售。
- 四、勞務給付透過上限的平臺形式。也就是雲端工作 (Cloud-Working)。

#### 工作者面臨幾項挑戰<sup>9</sup>：

- 一、混和動力的勞動與生產程序 (Hybride System)。
- 二、彈性的就業型態與更強烈的勞務給付壓力。
- 三、傳統的勞動保護受到多方挑戰。

其中平臺經濟和零工經濟是非常值得注意的一環，因為許多工作者以零時契約 (Zero Contract) 或群眾外包 (Crowdsourcing) 的方式在工作。而且有許多說法如：「在德國從事零工經濟的人都是自營作業者，都不是勞工。」、「這些工作者都沒有勞動保護，沒有團體協約最低工資標準的涵蓋，沒有疾病時的工資續付，沒有休假的工資續付，也

1. Forschungsunstitut ZEW : Digitalisierung gefährdet 5 Millionen Job in Deutschland, 22.6.2015. [www.absatzywirtschaft.de](http://www.absatzywirtschaft.de)
2. Krause, Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, NZA, Beilage 2/2017, S.54.
3. Waas, Arbeitsrecht 4.0 – Versuch eines Blicks in die Zukunft des Arbeitsrechts, in Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt am Main(Hrsg.),Festschrift für 100 Jahre Rechtswissenschaft in Frankfurt, Erfahrungen. Herausforderungen, S. 548.
4. Annuß, Plädozier für ein zukunftsfähiges Arbeitsrecht, NZA, 6/2017, S.346, 347.
5. Krause, Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, NZA, Beilage 2/2017, S.54.
6. Waas, Arbeitsrecht 4.0, aaO, S.549.
7. Schwarbach, Work around the clock?-Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit und die Gewerkschaften, 2016, S.28.
8. Thorben Alberecht: Guten Arbeit im digitalen Zeitalter, [www.gegenblende.de](http://www.gegenblende.de), 10.11.2014 – GEGENBLENDE ist Online – Debatten-Magazin des DGB.
9. Schwarbach, Work around the clock?-Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit und die Gewerkschaften, 2016, S.34-38..



沒有解僱保護」這些講法是真的嗎？

## 貳、平臺經濟與零工經濟的法律結構

首先要說明，德國零工經濟雖然有增加，但並非完全取代了傳統的工作模式，2015年德國聯邦社會保障部曾做過一項調查，高達2/3以上企業維持在事業單位內工作，而只有30%的企業提供在家或在任何地方工作的電傳工作<sup>10</sup>。就受僱者調查，從2013年到2015年，職員(Angestellte)曾在家工

作者，有31%，工人(Arbeiterinnen und Arbeiter)則只有2%<sup>11</sup>。而且受訪的受僱者只有8%喜歡經常在家工作，有31%喜歡偶而在家工作，有61%不喜歡在家工作<sup>12</sup>。但是無可否認，德國的分享經濟和平臺經濟，或是零工經濟不斷成長，它提供給學生、受過職業訓練的年輕人乃至於勞工許多兼差或正職的工作的機會，同時帶來許多危機<sup>13</sup>，比如工作者必須自己準備生產工具，勞雇之間從舊的「統治型態」轉向用新的「統治形態」，

<sup>10</sup> BMAS(Hrsg), Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Aktuell Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, 2015,, S.8.

<sup>11</sup> BMAS(Hrsg), Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Aktuell Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, 2015,, S.10.

<sup>12</sup> BMAS(Hrsg), Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Aktuell Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, 2015,, S.17.

<sup>13</sup> Scholz, Plattform-Kooperativismus-Wie wir uns die Sharing Economy zurückholen können, in Stary(Hrsg.), Digitalisierung der Arbeit-Arbeit4.0, Sharing Economy und Plattform-Kooperativismus, 2016, S.62.

<sup>14</sup> Scholz, Plattform-Kooperativismus-Wie wir uns die Sharing Economy zurückholen können, in Stary(Hrsg.), Digitalisierung der Arbeit-Arbeit4.0, Sharing Economy und Plattform-Kooperativismus, 2016, S.64-69.

<sup>15</sup> Bsbach/Tietel, Arbeitswelt im Wandel, Herausforderungen für Betriebsräte und Gewerkschaften, 2016, S.7,10.11.





缺乏固定工作的隱藏失業<sup>14</sup>，以及工作者缺乏共同意識的集體勞動關係崩落<sup>15</sup>等等。

本文暫不討論零工經濟對勞動市場及集體勞資關係的衝擊，而先從契約關係來探討零工經濟如何在勞動法中涵攝。

勞動契約的原有架構在於雇主與勞工雙方給付工資與報酬，當然還有附隨義務。所以基本上是兩個當事人之間的契約。但零工經濟植基於網路平臺，在平臺上的工作者究竟是自營業者還是具有從屬性勞工？雖然平臺經濟有許多一般契約所沒有的特質，但判斷平臺經濟上的工作者的契約性質，並非由平臺經濟的參與者自己說了算，對於勞動法的適用問題，眾所周知，具從屬性的勞工與自營業者之間的劃分很重要。這是為了將那些真正容易受到侵害的工作者與那些不需要保護的工作者隔離開來，因為後者通常能

夠充分保護和執行自己的利益。在德國的法律制度中，這種區分並非基於實際的權力不平衡，而是基於另一個更實際的標準，即勞務提供類型的「從屬性」(Abhängigkeit)。這是勞動者通放棄從事勞務的自由，提交給雇主的指揮監督工作中的行為。仍必須從需求方 (Requester) 和提供方 (Provider) 的契約關係來分析契約的屬性，這個觀點，德國聯邦勞工法院與美國最高法院的想法相近。<sup>16</sup> 但是平臺經濟的複雜度在於它通常不是單純的雙方契約關係！

按照傳統的分析方法，演變經濟中的複雜契約網絡將被分解為許多個兩人契約，並且有必要檢查每個單獨契約的契約類型是否存在。很明顯，這些霧化的契約關係只是部分反映了人群的生活現狀和人群經濟狀況。為了檢查這些各個契約而不考慮交織的問題，

<sup>16</sup> Waas, Arbeitsrecht 4.0, aaO, S.558.



和這些平臺所形成的作用，就像是只考慮毛衣的線頭而不考慮毛衣的編織圖案。因此，傳統契約分析方法通過潛在的雙人契約的法律分析忽略了多方關係的複雜性，從而模糊了平臺經濟工作的更廣泛背景和經濟影響。因此，許多學者所說的勞動法的保護範圍有時是武斷的，甚至單純地認為可以在某些情況下通過或多或少的原始契約構造巧妙地避免平臺經濟的複雜度<sup>17</sup>。

勞動法基於兩人關係：雇主與勞工訂立僱傭合同。然而，群眾外包的工作至少涉及3個人（眾包供應商，平臺和眾包工作者）。這是澄清作為一個初步問題，誰是實際上是締約方，然後在第二步檢視，雙方是否締結了契約<sup>18</sup>？從法律的角度來看，

平臺經濟中勞務與報酬的交換關係中，有所謂的英國模式 (Das Angelsächsische Modell) 和荷蘭模式 (Das Holländische Modell) 的區別，英國模式中平臺經濟的角色是勞務媒合 (Dienstverschaffung)，平臺經濟者與企業間簽訂勞務居間契約 (Dienstverschaffungsvertrag)，然後為企業尋找工作者，真正勞務契約的締結者是企業與工作者。而荷蘭模式則是三方契約關係 (Dreiecksverhältnis)，平臺業者與工作者訂立的勞務提供契約，而平臺業者與企業訂立勞務供給契約。根據德國聯邦勞工法院的看法，工作者在這種工作外包的關係中，其地位不能取決於當事人之間自己稱何種契約就以該種契約論斷，而必須依據法律行為的內容來客觀判斷，如果

17. Risak, Arbeit in der Gig-Economy, [www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/](http://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/)

18. Bushbaum/Klösel, Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis, NJW 2012, 1482.

19. BAG, NZA 1995, 823.

契約履行與契約名稱偏離，必須按照實際履行的內容來歸類<sup>19</sup>。如同前述的荷蘭模式，工作者可能成為平臺業者的勞工 (die Qualifizierung als Arbeitnehmer)，而平臺業者派遣工作者服務企業，可能形成勞動派遣 (Arbeitnehmerüberlassung)，都必須依照契約履行的實際情形來判斷<sup>20</sup>。

單從前面的兩個模式探討，就會發現英國模式涉及職業介紹，在德國原則上職業介紹由公營獨佔，也就是由公立的就業服務中心 (Job center) 和以往所習稱的就業服務站 (Arbeitsamt) 來承擔，私營就業服務機構要許可，且收費標準有法律規定；荷蘭模式涉及平臺業者與工作者締結勞動契約，平臺業者要遵守一切勞動法令，如工時法及部分工時定期契約法<sup>21</sup>，並為工作者投保社會保險，如果派遣工作者去企業服務而收費的話，又要遵守勞動派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 的所有規範，如果工作者式在家提供勞務，又要遵守「家內工作法」(Heimarbeitsgesetz)。

然而在實務上，平臺經濟還不是完全典型的英國模式或荷蘭模式。平臺經濟或零工經濟的型態樣貌非常多，例如，當工作任務完成交給到平臺後，平臺進行質量控制並直接向眾包工作人員支付費用。在這種情況下，

平臺還會確定執行任務的框架條件（例如，可用時間，必須處理任務的界面或要旅行的路線）。

在其他類型，眾包工作者和企業之間有直接的契約關係，即使他們不直接相互溝通，但通過平臺處理溝通。通常，這些工作是在平臺上提供並交付給企業的，特別是在虛擬人群的情況下。該平臺通常還會處理付款，並根據條款和條件設置工作框架。儘管平臺提供者擁有強大的影響力，但許多平臺認為他們只是作為調解人或代理人，而



20. Waas, Arbeitsrecht 4.0, aaO, S.556.

21. Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt- Herausforderungen und Regelungsbedarf, in Ständigen Deputation des Deutschen Juristentag (Hrsg.), Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages, Band 1, Gutachten Teil B, 2016, B24ff..

22. Risak, Arbeit in der Gig-Economy, [www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/](http://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/)



契約實際上是在眾包工作者和企業者之間達成的。因此平臺只認為自己只是充當仲介。<sup>22</sup>但從法律分析，當平臺業者已經實際指揮監督工作者提供勞務，套美國法的分類，就是控制的本質與程度 (natur and degree of control) 已經使平臺業者成為共同雇主 (Joint employer)，平臺業者必須與企業對工作者負許多共同責任<sup>23</sup>。

在幾乎大部分情況下，眾包工作者和平

臺之間都存在某種形式的契約關係；通常情況下，即使企業和眾包工作者之間存在直接契約關係。無論如何，眾包工作者需要在平臺上註冊，並有義務保持其資料在最新的狀態。在大多數情況下，接受在平臺上或通過平臺提供的工作將受到他們的一般條款和條件，即定型化契約的約束，他們可能還必須提供關於人群來源 / 客戶的反饋。這可能增加了更多平臺和工作者之間的權利和義務：通過註冊，眾包工作人員通常表示他們原則

<sup>22</sup> Waas, Arbeitsrecht 4.0, aaO, S.559,560.

<sup>24</sup> Risak, Arbeit in der Gig-Economy, [www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/](http://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/)

上可用於由平臺提供或通過該平臺提供的工作。雖然通常沒有執行任何任務的一般義務，但由於正面評論的數量可以改善評分，所以工作者存在儘可能努力獲得許多正面評論的壓力<sup>24</sup>。

### 參、結語

顯然各種不同的平臺經濟模式是在法律上的分類可能不同，也可能溢出原來法律認知的分類架構。

因此，產生這樣一個問題，即提供平臺服務的契約是否應歸類為勞動契約？自由職業契約？或承攬契約？

在德國這不是單純的法律見解的爭議，甚至是政治上大方向的討論，存在自由主義者與管制主義者的爭辯。<sup>25</sup> 憂心的自由經濟學者認為德國企業的硬體、軟體及社會上的認知都還沒有應付工業 4.0 和新科技帶來的衝擊，而憂心忡忡地害怕德國喪失製造第一的世界地位<sup>26</sup>。但是也有樂觀的法律學者則提出以不同的保護需求性來重新整理勞動法 (Schutzdifferenzierung im Arbeitsrecht) 對新科技帶來工作樣態的衝擊<sup>27</sup>。

對於臺灣正在尋求發展生產力 4.0 和新平臺經濟的路途，德國學者對平臺或零工經濟的探索，似乎可以帶給我們某些啟發。



24. Risak, Arbeit in der Gig-Economy, [www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/](http://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/)

25. Annuß, Plädozier für ein zukunftsfähiges Arbeitsrecht, NZA, 6/2017, S. 347.

26. Wintermann, Von der Arbeit 4.0 zur Zukunft der Arbeit, NZA 9/2017, S. 537ff.

27. Annuß, Plädozier für ein zukunftsfähiges Arbeitsrecht, NZA, 6/2017, S. 348.

# 對平臺或零工經濟勞動者之保障－美國之經驗

中央研究院歐美研究所兼任研究員 焦興鎧



## 壹、序言

一般而言，所謂「平臺」或「零工」經濟 (platform or gig economy)，是指自 2005 年起，由美國亞馬遜公司創設之「機械頑童」(Mechanical Turk) 網路平臺開始發展，而在這類平臺上從事服務者，一般被歸類為是屬一種「臨時性勞動者」(contingent workers)，有別於傳統上有一定雇主之「全職勞動者」(full-time employees)，是屬非典型僱用之一種新興形態。根據統計，這種分享式經濟 (sharing economy) 之產業，在 2013 年已創造出高達 260 億美元之產值，而

未來更可能成長至 1,100 億元之多。事實上，自 2009 年起，在全世界有多達 130 萬這類事業單位應運而生，幾佔所有創業之 75%，而僅在 2012 年及 2013 年間，就有近 27 萬間這類公司加入此一行列。至於究竟有多少勞動者在這類新創產業中從事工作？由於缺少可靠之官方及民間資料，因此並無法確切估算，但以著名之共乘 Uber 租賃汽車業來說，截至 2014 年 12 月止，它共僱用近 2 千位之正式員工，但卻有近 16 萬位所謂「駕駛員夥伴」(driver-partners)，而在過去兩年間，它的新駕駛員數量更是以每 6 個月成

長一倍之速度在增加中，可見此一新興數位市場之成長，真有方興未艾而沛之莫能禦之勢。

在美國，勞動部之勞動統計局 (Bureau of Labor Statistics: BLS)，雖曾將前述之臨時性工作定義為：「並不包含長期僱用明示或暗示契約之任何工作安排 (work arrangement)」，但迄今卻未對平臺或零工經濟勞動做出任何正式之定義。反倒是該國之商業部首開先例，在最近將此類事業單位定名為「網路媒合服務業」(digital matching services)，而具有下列之特質：一、利用網路平臺或行動之應用軟體，來加速同儕間 (peer-to-peer) 之交易。二、採用以使用者為基礎之計費方式。三、提供工作者在決定工時上有一定之彈性。四、由工作者負擔提供任何完成他(她)們工作工具

或資產之責任。在此一定義下，該國傳統上規範勞資 (employee-employer) 關係之法律—不論是涉及集體或個別者，都顯然會遇到新的挑戰，而值得在此做一簡要之說明與分析，藉供我國在近期極力推動數位產業可能會面臨相同問題時參考攻錯之用。

## 貳、背景說明

如前所述，雖然很難確切估算出在美國究竟有多少人從事平臺或零工經濟工作，但近期之相關調查及專家學者之研究發現，已逐漸為這類新興之非典型僱用勞動者之人類統計情形，勾勒出一定之圖象來，而有利於做進一步之分析。舉例而言，一項在 2015 年所從事之調查發現，大約 40% 此類「隨時接受召喚」(on-demand or on-call) 之勞動者，目前是在 1 週內為兩家以上公司服務，而其中 7 位中有 1 位甚至為 3 家以上公司做





此類工作。至於另一在 2016 年 12 月之相關調查發現，44% 之被調查者回覆說他（她）們是屬全職工作，另有 24% 認為是部分工時工作者，而另有 32% 回覆說他（她）們目前並未受僱。至於其他之相關調查也顯示，從事此類工作之勞動者通常是處於收入並不穩定之情形。舉例而言，根據 Pew Research Center 在 2016 年 7 月一項全國性調查發現，僅有 8% 之回覆者認為，在過去一年曾使用網路平臺而賺到錢。

如果將年齡、教育程度、性別及種族列入考量，這類工作者與傳統之臨時性工作者相

較，也有相當明確之區分。以年齡為例，在過去一年 18 歲至 29 歲從事此類平臺或零工者，要比 50 歲以上者整整多出 5 倍之多，而美國此類工作者之中間年齡平均是 32 歲。根據 2015 年一項對 Uber 租賃汽車業之調查發現，該公司之 10 幾萬駕駛員夥伴，年齡要較一般計程車司機低一大截。至於在教育程度上，由於這類工作需要使用尖端之科技工具，因此，從事平臺或零工之勞動者，通常教育程度要比一般臨時工作者來得高，甚至還會超越傳統產業之勞動者。以 Uber 租賃汽車業為例，它的駕駛員夥伴有 37% 具有學士學位，甚至有 10.8% 獲得碩士以上之





學位。至於在前述亞馬遜公司機械頑童網路平臺工作之美國籍員工，則有 60% 以上具有學士學位，要比其他傳統臨時性勞動者之 17.6%，顯然是相去甚遠。

至於在性別方面，由於女性通常在部分工時或其他彈性安排工作上居於多數，因此，在平臺或零工經濟上，也可能會較男性為多，以前述之 Uber 租賃汽車為例，它的駕駛員夥伴中，有 13.8% 是女性，而在一般計程車業的駕駛中，只有 8% 是女性。同時，由於在美國從事臨時性工作者以黑人及西裔人士居多，因此，在平臺或零工產業中，此

二族裔人數之比例，通常也會較白人來得高些。根據前述 2016 年 12 月之相關調查顯示，有 14% 之黑人及 11% 之西裔人士回覆在過去一年曾從事此類工作，而僅有 5% 之白人是做這樣的回覆。

最後，在薪資報酬及其他勞動條件方面，雖然平臺或零工勞動者之教育程度較高，但因所從事者是臨時性工作，所以一般收入都不理想，以前述之 2016 年 12 月調查為例，雖然回覆者認為，此類工作的收入對他（她）們而言是「絕對必要」(essential)，但高達 57% 年收入是在 3,000 美金以下，雖然 Uber



公司宣稱它在紐約的駕駛員夥伴平均年收入為 90,766 美金，時薪平均為 30.35 美金，但根據普林斯頓大學之一項研究估算，實際上如果將油料、保險、維修及税金扣除後，平均時薪應是 17 至 22 美金而已。同時，工資詐騙 (wage theft) 之情形也是非常普遍嚴重，前述 2016 年 12 月之調查也顯示，共有

高達 29% 之平臺或零工勞動者曾經被騙而未能領取任何工資。此外，此類勞工與一般臨時性勞動者一樣，通常都無法因工作而取得職業災害賠償或健康保險。以 Uber 公司為例，高達 49% 之駕駛員夥伴是靠其他雇主、配偶或家人提供健康保險。除前述之就業困境外，因就業安全無法得到保障、欠缺訓練



機會、工作時效與競爭之心理壓力，以及工作場所之孤立 (isolation) 等，都會對這類工作者產生安全與衛生之疑慮，雖然對其他非典型受僱者之相關研究已逐漸出爐，但對平臺及零工勞動者仍不多見，在在顯示他（她）在勞動市場上所處之弱勢地位，而亟待政府公權力介入加以匡正。

### 參、平臺或零工勞動者在美國所面臨保障不足之困境

一般而言，與其他工業先進國家對勞工所提供之各項法律保障相較，美國私部門之全職受僱者所受到之保護，可說也屬相當完善週全。在集體勞資關係方面，1935 年制定之國家勞工關係法 (National Labor Relations Act of 1935) 及嗣後之修正，都能對他（她）們勞動三權之行使提供堅實之基礎。在個別勞資關係方面，雖然所謂「僱用自由意志」(employment-at-will) 原則仍屬根深蒂固，但透過法院之努力，所謂不當解僱 (unfair dismissal) 之爭議已逐漸獲得解決，而對受僱者就業安全之保障，可說發揮甚大作用。至於各項所謂「公益勞動法」(public-interest labor law) 之制定，諸如 1938 年公平勞動基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938)、1964 年民權法案第 7 章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)、1970 年職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act of 1970)、1974 年受僱者退休收入安全法 (Employee Retirement Income Security Act of 1974)，以及各州所制定之職業災害補償法 (workers' compensation statutes) 及失業保險法 (unemployment insurance statutes) 等，都能對勞工們團體協約以外之就業權利，提供相當程度之制定法保障。至於更近期制定之 1988 年勞工調適及再訓練預告法 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988)、1990 年美國身心障礙人士法 (Americans with Disabilities Act of 1990) 及 1993 年家

庭及醫療休假法(Family and Medical Leave Act of 1993)等，則更能使受僱者得到進一步之法律保障。

然而，對該國這類新興之平臺或零工勞動者而言，這些法律保障可說大體無法得到。以參與工會組織為例，他（她）們工作性質過於分散，難以產生一種「社群共同利益」(community of interest)，藉以形成一合宜之談判單位來與雇主進行團體協商，更困難的是，這類勞動者並無法像一般產業那樣，能與特定之雇主就工資、工時或其他勞動條件進行團體協商，甚至簽訂團體協約來保障他（她）們之就業權，尤其是這類工作日益超越國界之情形下，實在很難想像美國雇主

會願意與其他國家（諸如印度及中國大陸）這類勞動者協商，遑論在發生勞資爭議時，應如何運用前述 1935 年國家勞工關係法之相關規定來加以解決。更何況美國自上世紀 80 年代起，私部門集體資關係之發展已呈江河日下之局面，目前在傳統產業私部門非農業勞動人口之工會組成率不到 7%，而在服務業更是停滯不前，實在很難想像會有工會組織有任何意願來為他（她）們發聲。至於在個別勞資關係方面，由於這類工作最符合該國前述僱用自由意志原則之適用，也就是勞資雙方並沒有長期之僱用契約關係存在，不但雇主享有極大之解僱權，隨時可以終止勞動契約，而且受僱者也可隨時自由離職他去，在這種情形下，他（她）們的就業安全



與一般全職工作者相較，堪稱完全不受保障，從而，受到不公平對待之這類受僱者無法向法院尋求救濟一事，也就不足為奇。

事實上，對平臺或零工勞動者最能加以保障之制定法，應屬前述之各類「公益勞動法」，甚中較能發揮作用者，首推 1938 年所制定規範最低工資、加班工資及最高工時之 1938 年公平勞動基準法，然而，由於這類工作之性質特殊，遠非上世紀 30 年代經濟大蕭條時代所制定保障勞工立法所能想見，因此常被非法歸類為所謂「獨立承包商」(independent contractors) 或承攬人，在不具勞雇關係之情形下被排除在該法之保障外。至於前述涉及勞工安全衛生、職業災害

補償、退休金收入保障，甚至失業救濟等所要保障之重要勞動權益，也都是以雇主法律責任 (employer liability) 為基礎所建構，在平臺或零工經濟無法釐清雇主確實責任範圍之情形下，自然無法像全職勞動者那樣得到保障。在此值得一提者是，雖然如前所述，平臺或零工勞動者以女性及少數族裔居多，所從事者又屬非典型之工作，在職場上極易遭到多重就業歧視之困擾，但除可能會引發「同工同酬」及「同值同酬」之爭議外，在所從事工作性質較不能如一般就業，有一可供比較基礎之情形下，在雇主這方面法律責任之認定上，實有一定程度之困難。

為匡正對非典型受僱者，尤其是臨時性





勞動者勞動權益保障不足之現象，美國曾有兩項改革建議提出，但都因這類勞動者之政治實力不足而遲遲無法實現，雖然它們都與目前新興之平臺或零工勞動者並沒有直接關聯，但仍有某些參考價值，值得在此提出討論。首先，是由一向支持勞工之民主黨麥森包恩參議員 (Sen. Howard Metzenbaum) 所提出之暫時性工作平等法 (Contingent Workforce Equity Act) 草案，它的條文內容相當完整：第 1 章共有 8 個條文，除對暫時性勞工之薪資報酬確定最低工資基準及同酬之原則外，並對這類勞動者之民權、團體協商、職業安全衛生、裁員及關廠之事先告知及有關暫時性工作之調查等事項，都做相當詳盡之規定。第 2 章共有 4 個條文，對這類

勞動者所應享有之家庭及醫療休假、退休金及醫療照護給付、退休金之可移轉性及失業補償等權益，都一一加以列舉，並明定其適格要件。第 3 章則針對雇主為逃漏稅目的而將受僱者歸類為獨立承包商之弊端，特別設置 3 個條文，除對國稅局之各項查核程序予以強化外，並對聯邦契約及國防契約所可能造成之違法情形加以進一步認定。第 4 章還對聯邦政府所僱用之臨時受僱者加強規範，共有 4 項條文，除明文限制此類僱用外，並對這類勞動者所應享有之醫療保險、退休金及人保險給付等事項，都給予相當明確之保障。

此外，根據已去世哈佛大學勞工經濟學者鄧諾普 (John T. Dunlop) 所主持之



「未來勞資關係委員會」(Commission on the Future of Worker-Management Relations)·在1994年12月所發布之報告及建議·對臨時性勞動者之問題也有相當之著墨·它除直陳雇主將受僱者歸類為獨立承包商之做法·是造成臨時性勞動者問題之基本原因外·並認為對受僱者及獨立承包商加以區分一事·是決定適用勞動法及僱用法之最重要因素。同時·它還針對此一問題提出下列之建議：

- 一、將所有勞動法及僱用法中「雇主」及「受僱者」之定義予以標準化。
- 二、將1978年國稅法第530條加以修正·俾便國稅局得以在查核後·將此類勞動者重新歸類為雇主之受僱者。

- 三、對雇主成立其他形態子公司·以規避勞動法律責任之做法加以從嚴認定。
- 四、擴充所謂「共同雇主」(joint employer)之原則·以加強對此類勞動者之保護。

#### 肆、代結論—美國制度之啟示

我國平臺或零工勞動制度目前正處萌芽而逐漸成長階段·雖然與派遣或部分工時勞工之情形相較並不算突出·但隨著數位經濟之快速發展·在未來必成為一相當重要之勞動議題·而有必要汲取歐美先進國家在這方面之經驗·以美國為例·由於它是一以市場導向為主流之資本主義國家·政府公權力一向是儘量避免介入私人性質之勞資關係·因此·即使現行勞動法制及各項保護規



定已不足以肆應此一制度所造成之各項負面問題，國家仍是採取相當自由放任之態度，任由勞資雙方各憑本身實力在勞動市場上競爭，其結果致使為數甚夥平臺或零工勞動者之權益，無法獲得充分之法律保障，成為實施這種制度下之被剝削者，反而造成社會之負擔。目前雖有一些改革之建議提出，但以勞工在政治上所處弱勢地位，除非它的整個社會安全及福利體系能做全面更張，而由國家取代大部分雇主所負擔之這類責任，否則實現之可能性甚微，只能做為長期努力之目標。

即便如此，美國在處理這類勞動者權益保障之經驗上，仍能提供我國下列之參考攻錯

價值：首先，要為這類勞動者建立一套全面性之保護法律並非易事，此由前述美國有關保護這類勞動者之草案，迄今仍遲遲未能完成立法之事例中看出端倪，以我國國會目前政治生態之情形觀之，希冀以單獨立法之方式，來保障這類勞動者之權益實非易事，將來宜採循序漸進之方式，在修正勞動基準法時，於相關條款中設法納入加以保護，可能是較可行之方向。其次，美國之改革措施中都特別強調對這類勞動者（及其他暫時性勞動者）相關資料搜集、調查、統計、分析及研究之重要性，在前述美國國會所提出之草案中，甚至以專條明定勞工行政部門應在每一年度從事調查，以期能更深入瞭解這種新





類型僱用關係產生之影響，我國國發會及勞工行政單位歷年所發布之統計調查報告，似宜增列此一部分資料，並鼓勵學術機關從事相關調查研究，以充實加強對此一問題發展趨勢之認知，並做為將來立法或修法之參考佐證。再者，在美國所提出之各項改建議中，都明確指出要對這類勞動者提供週全之法

律保障，一套完整之社會福利與安全體系之設置是不可或缺之一環。我國目前已實施全民健保、失業保險及國民年金制度等，將可為這類勞動者之法律保障，提供更紮實之基礎，不失為一正確之做法。最後，由美國實施此一制度所累積之經驗顯示，推展平等或零工工作者在薪資報酬、職訓機會、安全衛生及參與工會組織權利等方面，與全職工作者待遇均等之措施，通常是較易達成目標，我國將來亦宜先由這些方向著手。



# 勞動基準法修正條文說明

勞動部勞動條件及就業平等司科員 邱嘉琳



勞動基準法週休二日新制實施後，除明定週休二日外，亦同時強化勞工特別休假權益，施行以來，各界仍有希望適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定之修法建議，為使相關法令能更符勞雇實務需求，總統於本(107)年1月31日公布勞動基準法修正條文，並自107年3月1日施行。

本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」：即「加班彈性」、「排班彈性」、「輪班間隔彈性」、「特休運用彈性」。針對相關彈性規定之運用，亦



透過事前強化政府把關機制、企業內部自主協商機制，以及落實行政監督之多重把關，保障勞工勞動權益。本次修正重點如下：

### 一、休息日出勤之工資工時核實計算 (勞動基準法第 24 條)

為兼顧個別勞工之經濟需求及企業人力運用之彈性，休息日出勤工資及工時計算方式，改以依實際出勤時數計算。至休息日出勤之工資倍率並未調整，仍然維持前 2 小時另再加給 1 又 3 分之 1 以上，超過 2 小時者，另再加給 1 又 3 分之 2 以上之規定，且出勤工時仍計入每月加班時數上限之 46 小時內計算。

### 二、每月加班時數上限仍以 46 小時為原則， 於加班總時數不變之前提下，新增彈性 調整空間 (勞動基準法第 32 條)

在每月加班時數上限 46 小時維持不變之前提下，增訂例外規定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以每 3 個月為一週期，任一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時，其中「每 3 個月」，以每連續 3 個月為一週期，依曆計算，並以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰併責是類雇主依例外規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 三、加班換補休制度入法

#### (勞動基準法第 32 條之 1)

雇主使勞工於平日或休息日加班後，應依勞動基準法第 24 條規定給付延長工時工資，勞工如有意願補休，並經過雇主同意，始得將加班時數換成補休時數。加班補休期限，原則上由勞雇雙方自行協商約定，惟為避免



補休期限無所限制，並利勞雇雙方遵循，爰於施行細則第 22 條之 2 明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日，作為最終補休期限。

至勞工如於補休期限屆期或終止契約時，仍有未補休完畢之時數，雇主仍應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。所謂「工資計算標準」，係指以延長工作時間或休息日當日，勞雇雙方原所約定不低於勞動基準法規定之延長工作時間（即前兩小時加給  $1/3$ ，再延長兩個小時加給  $2/3$ ）或休息日（前 2 小時另再加給  $1$  又  $1/3$ ，第 3 至 8 小時另再加給  $1$  又  $2/3$ ，第 9 至 12 小時另再

加給  $2$  又  $2/3$ ）出勤加給工資之標準。

此外，雇主若片面要求勞工加班後只能選補休，或還沒加班之前，要求一次性的向後拋棄加班費的請求權，而未發給加班費者，均以違反勞動基準法第 24 條規定處罰。

#### 四、輪班制勞工更換班次之休息時間明確化 （勞動基準法第 34 條）

為兼顧實務運作情形及勞工健康，有關輪班制勞工更換班次之休息時間，明定以 11 小時為原則，僅允許因「工作特性」或「特殊原因」，於經過中央目的事業主管機關商請勞動部公告後，始得例外變更休息時間不得少於連續 8 小時。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人

以上者，影響層面較廣，爰併責是類雇主依例外規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 五、增訂例假（七休一）安排之彈性調整規定（勞動基準法第 36 條）

在「週休二日」原則不變之前提下，例假（七休一）之排定仍以勞工不得連續工作逾 6 日為原則，僅允許「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等 4 類特定情況，於經過中央目的事業主管機關同意及勞動部指定之行業，個別事業單位再經工會，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之法定程序後，例假始得於每 7 日週期內彈性調整。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，亦併責是類雇主依彈性調整規定辦理者，應報當地主管機關備查。

### 六、勞工特別休假之運用更加靈活

#### （勞動基準法第 38 條）

特別休假係以勞工休憩為目的，為使勞工特別休假之運用更加靈活，有關年度終結之特別休假未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次一年度實施。另為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，亦明定次一年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應按原特別休假年度終結時應發給工資之基準，計發工資。

### 結 論

本次勞動基準法之修正，並未改變週休二日的原則，只是給予勞雇雙方適度彈性，相關彈性規定並設有多重把關機制，以建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，確保勞工基本勞動權益獲得保障。



# 如何成立與召開勞資會議

勞動部勞動關係司秘書 陳國盛



## 壹、前言

查勞資會議實施辦法於 103 年 4 月 14 日修正發布後，除強化事業單位啟動勞資會議機制、明確勞資會議之議事範圍及工會於勞資會議運作之角色，更將勞方代表出席得請公假及禁止不當對待法律文明確化，而勞資會議合法召開之家數統計至 106 年第 4 季計有 79,083 家，與去年 105 年第 4 季 (66,003 家) 相較，成長率約有 19%<sup>1</sup>，勞資會議家數雖呈現逐年成長趨勢，惟推動勞資會議仍有加強空間。

另行政院 106 年 11 月 9 日第 3575 次院會決議，請勞動部研議勞資協議會議之配套規定，釐清社會疑慮。又，考量 107 年 1 月 31 日總統公布勞動基準法部分條文後，外界對勞資會議是否落實仍多有關注，例如勞資會議紀錄偽造、萬年同意權、罰則等疑慮；希望透過本文介紹，讓一般勞工及雇主能瞭解勞資會議機制，並能深植及內化，以保障勞動權益，提升勞工福祉。

<sup>1</sup> 勞動統計查詢網站，<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>。

## 貳、勞資會議運作規定

查勞資會議實施辦法係勞動基準法第 83 條授權訂定之法規命令，由行政院勞工委員會銜經濟部訂定發布。自 74 年 5 月 13 日發布施行以來，90 年 10 月 29 日及 96 年 12 月 12 日曾予以修正。

又，勞資會議係我國重要之勞工參與制度，勞動基準法修正後，事業單位無工會者，賦予其勞資會議具延長工時、彈性工時及女性夜間工作等同意權，勞資會議制度於勞動法制之角色逐漸增重，事業單位以勞資會議為勞資溝通協調之管道亦為常態。爰本部會同經濟部共同再次修正，並於 103 年 4 月 14 日公布「勞資會議實施辦法」條正條文，而本次修正要點如下

### 一、強化事業單位啟動勞資會議機制

事業單位應於一定期限內選派勞資會議代表、工會未能於一定期間完成辦理勞方代表選舉者，事業單位得自行辦理等配套措施與增訂勞方代表補選規定及遞補順序（勞資會議實施辦法第 4 條、第 5 條、第 10 條）。

### 二、明確勞資會議之議事範圍

參酌勞工參與之形式有「聽取報告」、「參與審酌」及「共同決定」等不同層次，爰就報告事項增添相關例示規定，以供依循。另增訂事業單位工作規則之修訂、勞資會議代表選派與解任事項及勞資會議運作等相關事項得於勞資會議討論之，以達到預防勞資爭議之目的（勞資會議實施辦法第 13 條）。

### 三、明確工會於勞資會議運作之角色

明確勞資會議勞方代表選舉事務由工會辦理，並參考勞動基準法第八十三條及工會法第六條所規範之工會組織類型，勞資會議勞方代表之選舉由企業工會或事業場所內有廠場範圍勞工組織之企業工會者辦理之。又事業單位無工會者，得依事業單位勞資關係及勞工參與之情形，選擇由事業單位自行或委由事業單位範圍外之企業工會辦理選舉，由全體勞工、事業場所勞方代表或事業場所分配名額中選舉勞方代表（勞資會議實施辦法第 5 條）。

### 四、增訂勞資會議勞方代表出席會議之公假規定及禁止不利對待規定（勞資會議實施辦法第 12 條）。

### 五、提升勞資會議運作效益：勞資會議決議經誠信原則履行，有情事變更或窒礙難行時，始得復議之規定（勞資會議實施辦法第 22 條）。

## 參、勞資會議實務運作應注意事項

一、勞動基準法於 107 年 1 月 31 日總統公布部分條文，自同年 3 月 1 日實施，其相關彈性化等機制（加班彈性、輪班間隔彈性及排班彈性等彈性），例如該法第 32 條延長工作時間之上限調整，應先經工會同意，無工會者始需經勞資會議同意，其同意權之行使皆以工會為優先。

### 二、勞資會議勞資雙方代表選派

（一）勞方代表應依勞資會議實施辦法第 5 條

規定辦理，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；如事業單位無企業工會者，依同條第 2 項規定辦理。又該辦法第 7 條規定：「勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權。」

- (二) 如有工會者，於勞方代表任期屆滿 90 日前，事業單位應通知工會辦理勞方代表選舉。(勞資會議實施辦法第 5 條)
- (三) 資方代表：同辦法第 4 條規定，由事業單位於資方代表任期屆滿前 30 日就熟悉業務、勞工情形之人指派之。
- (四) 又，同辦法第 9 條規定，依同辦法第 5 條辦理選舉者，應於選舉前 10 日公告

投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項。(應善盡對勞工選舉時之保密義務)

- (五) 事業單位人數在 100 人以上者，勞資雙方代表人數各不得少於 5 人。(勞資會議實施辦法第 3 條)
- (六) 同辦法第 11 條規定，勞資會議代表選派完成後，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於 15 日內報請當地主管機關備查。

### 三、召開勞資會議

- (一) 依同辦法第 18 條規定，每 3 個月召開 1 次，必要時得召開臨時會。
- (二) 依同辦法第 20 條規定，會議通知應於





7 日前分送代表（會議提案 3 日前）。

#### 四、勞資會議決議及復議等相關規定

- (一) 出席人數：勞資雙方代表過半數出席。  
（勞資會議實施辦法第 19 條）
- (二) 決議規定：採共識決，如無法達成共識，則出席代表 3/4 同意作成決議。（勞資會議實施辦法第 19 條）
- (三) 勞資會議紀錄由主席及紀錄人員簽署（勞資會議實施辦法第 21 條）並分送工會及有關部門辦理（勞資會議實施辦法第 22 條），且會議紀錄不得有偽造或不實情事。
- (四) 事業單位實施彈性化等制度，無工會者，應經勞資會議作成同意決議，並得明確實施期限。
- (五) 如決議涉個別勞工權益，會議紀錄除送代表外，宜公布讓勞工知悉。
- (六) 該決議如有情事變更或窒礙難行時，得交下次會議復議。（勞資會議實施辦法第 22 條）

#### 五、勞資會議代表保障

（勞資會議實施辦法第 12 條）

- (一) 雇主應給予勞資會議代表公假。
- (二) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得

對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇。

- 六、事業單位勞工人數在 3 人以下者，勞雇雙方為勞資會議當然代表，不受勞資會議實施辦法第 3 條及第 5 條至 11 條之限制。

#### 肆、外界疑慮及相關評估

##### 一、勞資會議提升法律位階及罰則相關疑慮

查勞資會議係企業內部勞工參與機制之一環，勞資會議係透過勞工代表於企業內部之參與，以合作方式促進勞工權益；而工會係透過團體協商，提升會員之勞動條件；而在沒有組織企業工會之事業單位中，勞資會議之勞方代表亦可表達勞工聲音，兩者實有相輔相成之效果，共同為勞工謀取權益。

次查，民國 91 年考量勞工參與企業工時制度之規劃，及避免採（過半數）勞工同意之規定過於繁瑣，因此，修正勞動基準法實施彈性工時等程序，將（過半數）勞工同意修正為有工會者應經工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。現行規定除保障勞工對於事業單位實施彈性工時等事項仍有「個別同意與否」之權利外，且同時兼顧工會及勞資會議集體參與協商之機制。

又查，勞資會議一般決議事項係勞資雙方透過工作規則修訂、約定變更個別勞動契約或由工會協議訂定團體協約，以落實該項決議；若該決議涉及勞動基準法同意權時，如

遇有情事變更（例如事業單位有新成立工會）或窒礙難行（例如多數員工對於公司依法執行之工時制度有不同意見時），勞方代表得提針對前開已同意之決議提出復議，於勞資會議中討論變更，或工會得依團體協約法規定提出團體協商，雇主未有正當理由不得拒絕，如雇主無正當理由拒絕時，工會得透過不當勞動行為處理機制請求協助。

另查，勞資會議實施辦法對於勞資雙方代表選派之資格、程序及方式，與會議召開通知、主席指派、會議決議及會議紀錄之發送等，皆有明文規範。而勞動基準法針對事業單位實施延長工時、彈性工時等，如無工會者，應經勞資會議同意，如有未依勞資會議

實施辦法召開勞資會議取得同意者，主管機關得依勞動基準法第 79 條處以 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

基此，勞資會議對於影響勞工甚鉅的勞動條件，其涉勞動基準法規定同意權行使部分，依上開規定亦有罰鍰處分，並無外界所說無相關罰則，需提升法律位階，始能處分。

## 二、如有事業單位有偽造勞資會議紀錄之疑慮

勞動基準法針對事業單位如欲實施延長工時、輪班休息等，有勞資會議同意之規範，其係屬公法上課予雇主責任之強制程序性規範，如有違反，主管機關得依法裁罰。事業





單位如欲證明依法辦理上開規定事項，應檢附勞資會議會議紀錄作為佐證。且會議之出席、決議人數及紀錄皆應依勞資會議實施辦法規定。

依勞動檢查法規定，勞動檢查員執行職務時，得就檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員詢問、通知有關人員提出必要報告、紀錄、有關文件或作必要之說明。如有拒絕、規避或妨礙檢查，涉違反勞動檢查法第 15 條第 3 項規定，移送主管機關處分。

基上，如有事業單位提供勞動條件檢查單位不實或造假勞資會議相關資料，除勞工行政主管機關將依法輔導其辦理勞資會議，亦

有可能違反勞動檢查法及刑法偽造文書之可能性。

### 伍、結語

為落實上開勞資會議機制，勞動部推動跨部會合作及協助地方政府輔導事業單位合法舉辦勞資會議，辦理相關宣導及講習活動；同時加強審查雇主申請外勞作業時，調整審查應檢附勞資會議紀錄；另勞動部已完成「成立」與「召開」勞資會議流程圖(SOP)，以及相關文件資料，並放置於勞動部官網(網址：<https://www.mol.gov.tw/>)之勞資會議業務專區，事業單位及工會可參考運用，以確保勞資會議合法運作。

# 電焊機自動電擊防止裝置指定型式驗證之公告

勞動部職業安全衛生署技正 張藝騰



勞動部為積極保障工作者作業安全，及從源頭防止機械類產品之風險衍生危害，阻絕不安全產品流入國內市場，爰於 107 年 2 月 14 日公告指定交流電焊機自動電擊防止裝置，須依職業安全衛生法第 8 條第 1 項規定，經勞動部認可之驗證機構實施型式驗證合格，確保其符合國家標準 CNS 4782 交流電弧銲接電源用電擊防止裝置，張貼驗證合格標章及取得邊境管制之輸入通關證號代碼後，製造者或輸入者始能產製運出廠場或輸入國內市場，並自 107 年 7 月 1 日生效。

交流電焊機為金屬熔接作業之設備，常廣泛使用於良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼架等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，因使用不當或未設置自動電擊防止裝置，所造成感電或感電後墜落之重大職業災害，平均每年約 3 件。當發生職業災害時，社會上也因此多增加了一個不完整及失去幸福的家庭，並加重了社會資源的付出。

勞動部為阻絕未設置自動電擊防止裝置之不安全交流電焊機流入國內市場造成危害，




公告上開措施，以達源頭管理安全機械產品與預防職業災害之目的，製造者或輸入者如有違反職業安全衛生法第 8 條規定情事，最高可處新臺幣 200 萬元罰鍰，並且可要求採行改正及回收等措施，以落實保障國內工作者操作安全。

另外，勞動部未來將配合啟動產品監督及後市場查驗作為，對交流電焊機用自動電擊防止裝置之生產廠場或倉儲場所，執行取樣檢驗、查核產銷紀錄完整性及製造階段產品安全規格一致性，及經銷、生產、倉儲、勞動、營業之場所或其他場所之產品執行檢驗或調查，不合格品，或未經型式驗證合格之產品或型式驗證逾期者如有使用驗證合格標章或易生混淆之類似標章等情形，將依職業安全衛生法第 8 條及第 9 條相關罰則規定處罰，並要求採取改正、回收、退運或銷毀等應有

之作為，落實防堵不安全產品進入勞動職場。

至於 107 年 7 月 1 日前既有或使用中之交流電焊機，雖尚無須辦理型式驗證，惟仍須符合職業安全衛生設施規則及職業安全衛生管理辦法等有關具備自動電擊防止裝置及自動檢查計畫等相關規定事項，雇主及工作者自應依前述規定辦理，以確保操作安全。

勞動部推動源頭管理及後市場查驗制度，雙管齊下之管理作為，將可有效防止不安全產品之危害，降低發生重大職業災害之風險，未來對於取得型式驗證合格之交流電焊機用自動電擊防止裝置，將於該部職業安全衛生署之「機械設備器具安全資訊網」（網址：<https://tsmark.osha.gov.tw>) 上公布其合格資訊，以供雇主或工作者識別，在購置選用時只要認明型式驗證合格標章(  )，對於工作者操作安全將更有保障。

# 在工作找到樂趣 藉樂趣成就更多美好

整理撰文 黃敏惠



「不插電音箱」吳展住。

隨著全球經濟科技化程度提高，科技在生產、消費等各方面之應用日廣，趨使國際著眼於「創新能量」(innovation)，今日創意創新成為競爭主體的時代來到，翻轉了傳統觀念。創客又譯為「自造者」，其概念來自於英文 Maker 和 Hacker，是指一群酷愛科技、熱衷實踐的人，以分享技術、交流思想為樂趣。而零工經濟是靠一技之長吃飯的經濟，具備專業技能的創客身懷炙手可熱的才能，是最有機會架構、設計個人的工作生活，勾勒自己的未來，也能開創同時揉合彈性、自主和意義感的工作生活。

為塑造臺灣新世代核心競爭力，勞動部勞動力發展署為培養民眾創新實踐能力，於所轄分署設立 5 處各具特色之創客基地，培育實作能力及打造具前瞻性職業人才，以符合勞動市場人力需求，滿足由科技快速進步及創客運動浪潮所帶來的變革趨勢，運用專業師資與社群交流，並結合創意實作之工作坊，及創新思考、創業經驗趨勢等主題講座，藉由不同活動與課程之引導，培養跨域人才，提升職業能力，為未來跨領域人才預做準備。



### 北基宜花金馬分署物聯網創客基地 - 愛樂青年的「不插電音箱」

目前任職於家具量販店業務的吳展住，自小生長在木工家庭，在木工師傅手作家具的耳濡目染下，造就他對美學的濃厚興趣，畢業於新北市泰山科技大學視覺傳達系，求學時不僅接受了繪畫與創意的專業訓練，更累積了豐富的美學底蘊。因為準備畢業展的作品，透過同學的介紹，參加勞動力發展署北分署「五股創客基地」舉辦的講座，吳展住發現基地的環境、設備及師資，能協助並實踐他的創意想法。

「工欲善其事，必先利其器」吳展住了解這個道理，於是加入創客會員並申請入駐創

客基地，他表示：「在基地除了可以使用機具設備外，更能與不同專長的創客前輩或老師進行意見交流，是在學校學不到的難得經驗。」吳展住積極的與前輩們交流並向基地老師請益，開始著手製作不需要插電的木質擴音箱，一次又一次的試做，透過修正木頭材質、音孔、音色、音量、外型設計等，終於克服種種困難，成功製作出他的得意作品 - 「不插電音箱」。在創客基地舉辦的成果展中，吳展住發表「不插電音箱」的創作理念，成功吸引現場與會的傢俱公司目光，吳展住不僅讓自己的創意被產業界看見，更成功獲得就業機會。

吳展住認為創客基地不但提供了空間與設

備，還有同好、前輩可以彼此討論激發創意，更重要的是，還提供了與廠商交流的平臺，目前從事的工作內容讓他接觸到傢俱採購與行銷的作業，不但符合興趣，還能激發創意靈感，只要有時間，他還是會到創客基地使用設備繼續創作，燃燒他的創客魂。

#### 北基宜花金馬分署物聯網創客基地

積極運用五股訓練場原有場地、師資及機具設備，以「智慧物聯網」領域之基礎知識為規劃發展主軸，結合轄區整體產業發展、地區性企業人才需求及強化各職業的專業技能，以開發轄區儲備創客及為未來跨領域人才預做準備。

特色：智慧物聯網·創客實作實踐夢想

地址：新北市五股區五工五路 47 號

營運時間：週二至週日，上午 8 時至下午 17 時



「談個念愛吧」工作室 楊若妍。

## 中彰投分署 TCN 創客基地 - 「談個念愛吧」工作室

楊若妍求學階段已是位作家，對自己未來有著夢想與衝勁，從國中時就喜歡看漫畫，每當有很多想法與靈感，便以小說形式寫下來，大學時因撰寫連載小說而被出版社發掘，接著便與城邦、尖端等出版社合作，前後出版了 10 本左右懸疑推理的奇幻愛情小說，之後因緣際會來到中彰投分署 TCN 創客基地擔任業務輔導員，在這裡看到很多充滿熱情與活力的創客為了自己的夢想努力，不經然地喚起自己內心的創業夢，便毅然決然地離職，全心全意地投身成為全職創客。

透過中彰投分署 TCN 創客基地的協助，楊若妍自 105 年 7 月開始進駐創客基地及持續

接受創業輔導等相關諮詢服務，在創客基地遇到好多創客協助，大家都不吝互相提供其專長領域之建議，促成了跨領域的合作，她用文字專長幫創客夥伴設計文宣，一起製作實體有聲書，除了可在活頁上自由編寫內容，還可錄下給對方的話，翻閱書頁的同時便會一同播放，是一本滿足視覺、聽覺的獨特產品。商品推出後除了深受年輕消費者的喜愛，更意外地接到不少企業訂購有聲書，作為公司的形象文宣，成功擴展多元客群。

在創客基地裡激發出了不同的創意火花，也因為創客基地有很多新聞媒體來報導，增進了她在媒體曝光的機會與頻率，越來越多人透過介紹創客基地而認識她，因此陸續有穩定案源進來，及邀請出席講座分享創業經





驗，甚至更促成了有幾位作家投入她的文創事業，支持了她在創作及寫作這條路上的熱情及信念，持續地努力耕耘向前邁進。

楊若妍於105年4月創立「談個念愛吧」工作室，開始了創業之路，服務項目除了有聲書之外，還有客製化禮物小說、禮物書、原創明信片、典藏書箋等，以「愛」為出發點，紀念人們說不出口的愛。無論是親情、愛情、



友情、敬愛，或者對寵物的疼愛，由團隊專業作家將之化作文字，包裝成世界上最獨一無二的禮物送給對方。楊若妍希望協助將每位客戶想表達的愛，展現在其創作出來的文創產品中，也讓受贈方感受到客戶想要傳達的心意，這就是楊若妍感到最開心快樂的時候。

### 中彰投分署 TCN 創客基地 - 創新樂活善循環 豐禾有機農業

豐禾有機農業創辦人蘇博豐原本擔任壽險業經理，在經歷金融風暴後對於市場感到迷惘，重新思索未來職涯方向，發現到「綠能經濟」將是未來產業發展趨勢之一，於是成立豐禾有機農業技術股份有限公司，但因跨產業的鴻溝和新經濟的商業模式未定，公司在運作初期遭遇到不少挑戰及困難，在因緣際會之下，輾轉得知中彰投分署 TCN 創客基地有提供創業諮詢服務，於 104 年至基地接受創業諮詢時，並結交到志同道合的創客夥伴。

成功鏈結相關產業及資源，蘇博豐從金融專業成功轉型為綠能新經濟創客，並與創客夥伴交流中習得魚菜共生技術，讓蘇博豐突破創業的瓶頸，讓事業穩定成長，他表示：「政府對創業者不僅提供創業啟動資金的挹注，在人脈的建立與經驗的分享上，更是新創業者最重要、也是最需要的資源。」。豐禾的系統整合包括液態有機肥料製作、作物種植生長、病蟲害防治、機電系統配置及再生能源應用等，另外也從提供菜苗、植栽盆



豐禾有機農業創辦人蘇博豐。

設備、有機培營養液、機電設施架構、溫室搭建等，提供消費者最容易上手、最便利的栽種方式。

豐禾的策略成功了，從奪得經濟部中小企業處「創業點子星光大道創業競賽」首獎肯定便能證明，從近百項創業點子中脫穎而出的豐禾，在經過激烈評比後，深獲得評審青睞，評審之一 - 慧耕國際創辦人郭兆展甚至希望成為豐禾的夥伴。豐禾在競賽中一鳴驚人，也讓蘇博豐更加確認他們方向是正確



的，同時積極加快研發、量產腳步，並全面採取租賃模式不賣斷，並與社區管委會採集體種植合作方式，同時聘請社區裡暫時失業的居民協助種植、採收蔬菜販售，提供工作機會，形成「善」的循環。

豐禾創客團隊認為不同行業的創業條件不同，有興趣支撐，創業路才會走得比較順、比較遠，「自己做得快樂，才能將快樂感染給他人」，這是豐禾對創業者最好的建議。

#### 中彰投分署 TCN 創客基地

位於臺中市一中商圈內，除提供免費硬體設備如 3D 列印機、雷射雕刻機、CNC 雕刻機、數位掃描器等，更推動工程與科技為導向的智慧生活主題，辦理研習工作坊、創客小聚等活動。此外，中彰投分署在臺中工業區設有電子電路、精密機械、木工設計、金屬藝術、園藝設計等自造者空間，歡迎想要動手創作的民眾。

特色：T 科技、C 創意、N 新視界 - 結合工程科技，主打智慧生活

地址：臺中市北區錦平街 40 號 2 樓

營運時間：週二至週日，上午 9 時至下午 18 時

# 創造多重收入 不再窮忙的多職人生

整理撰文 黃敏惠



如果你對一成不變的生活感到困乏，想體驗不同角色，豐富人生經驗；或是想要自主掌控工作節奏，適時安排休閒生活，在工作與生活中實踐自我；還是想利用空閒時間活用才能，額外增加收入累積財富，零工經濟將是你另一種職涯選擇，快來一窺零工百態，掌握新經濟脈動。

## 兼顧家庭與工作 自由靈活揪甘心

在「幾爸摳」的世界裡，你可以利用 100 元起跳的價格得到服務，也可以發揮自己的長才順便賺賺外快。身為全職家庭主婦的蔡怡芳，在加入「幾爸摳」會員前，認為自己樣樣會卻樣樣不精，最大的興趣是拍照化妝，



或是在親朋好友生日時，送上自己製作的手工卡做為祝福，直到友人分享「幾爸摳」網站連結，蔡怡芳得以發揮自己的小技能、挖掘更多潛能。「如果像以前一樣過日子，我想我應該會像花一樣枯萎了。因為孩子還小，可以專心投入的時間並不多，有時想找一份可以兼顧家庭與工作的差事，補貼一下家用，老實說不太容易，在這裡我可以紓解育兒壓力，又能有一點小小成就，自主性高又能自由分配時間，「幾爸摳」實在太適合我了。」

清楚的交易流程，再加上便利的信箱系統，蔡怡芳不用考慮如何收錢的問題，只管把作品做好與準時交貨，接著就是等錢入帳，再加上不用承受多餘的接案壓力，並輕鬆賺取金額與成就感，甚至激發了創意能量，偶爾還能帶著孩子替人逛展覽、看表演等，蔡怡

芳認為雖然每筆收入不豐，但日子不再一成不變就是最好的回饋。

### 跑出一片屬於自己的天空

「這份工作只有前兩天的工作比較辛苦，後面兩天還算輕鬆的，幫忙打掃，搬東西，但比其他同學搶先看到變形金剛，還有錢可賺，再累我都願意。」李承翰一提到最難忘的工讀經驗，便手舞足蹈形容著。舉凡舉廣告牌、補習班發 DM、新開餐廳發面紙、代客排隊、幫忙排椅子、指揮秩序、代買演唱會門票、當臨時演員等，李承翰無一不做，他認為與其放假宅在家，不如出來跑腿賺學費，還能獲得與眾不同的人生經驗。

正值大三的李承翰表示：「其實很多同學都在思考人生的下一步要如何規劃，還沒打



工前我也曾迷惘過，我想找出自己的真正興趣，直到學長帶我進入跑腿幫，無論是大公司或是菜市場，我都有跑腿的經驗，有時常思考著怎麼做才能讓成效更好，更省時省力，除了多磨練自己，還要學習與人互動，才能事半功倍。」經過規劃的打工經驗，李承翰不僅可以建立起基本技能，同時還可以儲蓄自己的人脈存摺，為日後的發展做好準備。

在職場上，李承翰相較於同齡起跑的早，雖然跑腿時也曾遭遇過叫賣業績不理想、傳單發放不順利等挫折，同行的夥伴甚至於差點誤當車手，但日積月累的經驗，便是積累他對事物的認知、價值觀、知識。同樣的，未來當他投

入職場，進入不同的產業與企業組織後，也會點滴從工作過程或公司培訓中，體會到深淺不一的經驗，相信未來將會有不可預期的成就。

### 超越想像的兼職附加價值

當快遞可以學到很多事情，尤其是「忍耐」二字，除了要忍受酷夏寒冬，有時因為收件或送件的速度太慢，不僅客戶苛責，更要忍受快遞公司老闆的責罵，即便主因是公司安排路線有誤，導致收送件延宕，但往往外務只能把委屈吞下，這些問題永遠存在著雇主與外務之間，因此機車快遞的外務流動率頗大。



在不同時期經歷多種跑腿任務的李承翰。

陳彥雄表示：「夏天跑件時，一天至少都要喝上 3,000cc 的水，廁所也超不方便找，有些辦公大樓的廁所不外借，就得忍到加油站或者速食店去上廁所，但是通常機車上有貨物，害怕貨物被偷，只能迅速解決。冬天則是冷得要命，再遇到大雨情況變得更慘，手指凍僵，穿脫雨衣更不容易，偏偏只有下雨天的時候，生意特別好，又不得不賺錢跑件。」

後來陳彥雄選擇轉職，因為正職工作有時會有空檔時間，看到 Lalamove 啦啦快送的人力招募廣告，他心想自己路線熟稔，跑業務時不如順路送送貨，多賺點外快，還能多

存一些退休金。不但時間可以自己安排，騎自己的機車就能送貨，只要用智慧型手機就能接單，路線隨自己安排，相當方便，他加入後每天利用零散時間接單，收入全憑自己決定。除了多賺一點錢，最重要的是可以幫助到別人。他曾遇到客戶急著要拿到忘記帶的東西，當他把東西準時交到客戶手上時，客戶臉上的喜悅感，讓他感到無比欣慰，更難得的是，連帶正職工作的業務也愈跑愈順心。越做越開心的工作，愈來愈擴大的朋友圈，其成就感是無法言喻的。

# 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世界各大街小巷穿梭，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		



# 認明TTQS及iCAP雙認證 訓練成效不用愁

心動不如馬上行動，快上TTQS及iCAP官網查詢！  
相關職能資訊請參考：<https://icap.wda.gov.tw/>  
相關TTQS資訊請參考：<https://ttqs.wda.gov.tw>

# 勞動基準法修法

賦予企業經營  
和勞工工作彈性

## 四個彈性

1. 加班彈性
2. 排班彈性
3. 輪班間隔彈性
4. 特休假運用彈性

保障勞工權益

## 四個不變

1. 正常工時不變
2. 週休二日的原則不變
3. 加班總工時不變
4. 加班費的計算費率不變

行政院  
Executive Yuan

政策廣告

歡迎轉貼



資料來源：勞動部



促進就業，勞動升級  
優質勞動，落實安全  
勞資合作，強化對話  
公平成長，永續發展



勞動部



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$180 元