

積極參與國際性工會組織分享見聞 莊爵安理事長

採訪撰文 / 林怡慧



104 年美國工會領袖團訪臺。

解嚴前後，臺灣自主工運開始抬頭，參與這段時期勞工運動的經驗，是莊爵安珍藏心裡的回憶。現任全國產業總工會理事長、全球產業總工會 (IndustriALL Global Union，簡稱 IndustriALL) 執行委員，從民國 80 年即投入工會事務的莊爵安，與我們分享數十年來參與國內外工會組織的經驗。

定期參與國際會議，掌握勞動趨勢與發展

為爭取勞工在工資薪水、工時限制、工作條件等各方面權益，各種型態的工會組織紛紛成立。解嚴之後，許多自主性工會團體開始籌劃全國性的工會組織，民國 89 年，臺灣第一個自主且合法的全國性工會組織成立，全國產業總工會 (以下簡稱全產總) 目前有 31 家會員工會，來自國公營事業、民



106 年美國工會領袖團訪臺。

營企業、公股和泛公股銀行、地方產業總工會等產業約 30 萬人，以協助爭取會員工會特定訴求、勞動政策倡議、參與勞動政策社會對話，以及發展國際交流為會務推動主要工作。

莊爵安擁有豐富的會務推動經歷，自任職全產總第 5 屆理事長開始，任內推動各項勞動政策改善，如勞保年金政府撥補與最終責任入法、制度性提升基本工資等。莊爵安表示，全產總目前是唯一能夠針對勞動議題提出論述的全國性工會組織，因為會員工會類型多，對各項勞動議題各有專長研究，也能派送優秀的勞方代表積極參與政府勞動政策社會對話與諮詢，進而將所見所聞帶回全產總分享給所有會員。而莊爵安從民國 92 年

擔任臺灣石油工會理事長開始，即積極參與國際交流與互訪活動，定期與日本、新加坡、韓國的工會組織互動交流，目前也擔任全球產業總工會 (IndustriALL) 執行委員，每年參與數次各項主題會議，與國際工會組織保持密切互動。

藉由分享交流，減少政策執行的磨合過程

參與國際性會議組織，最大的收穫就是能夠透過各國代表的分享，得知各國目前所遭遇的勞動情況，以及國際間的勞動趨勢與發展。由於各國所處的政治及經濟環境發展不同，因此各國工會代表分享的經驗與問題，都能在會議中得到不同角度的思考與正面建議。



莊爵安理事長至新加坡參加 IndustriALL 的亞太區會議，研討區域貿易協定與工會發展。

IndustriALL 是國家工會代表層級的國際性組織會議，擁有 140 個會員國，會員涵蓋世界礦業、能源、製造業的 5,000 萬名勞工。莊爵安參與 IndustriALL 等國際性組織會議多年，觀察到各國提出的勞動議題，多數都走在臺灣前面，「在這種狀況下，若我們能積極參與國際性組織會議，增加與國際的互動交流，回過頭來，當我國在提升勞動權益、規劃勞動政策時，就能藉由國外已走過各項

利弊分析的經驗，減少發展中的磨合過程。」

莊爵安也不忘提醒，因為國情不同，勞動制度與法令沒有好與壞之分，也無法完全複製執行，最好的做法是積極分享與交流，觀察分析各國政府在面對勞動問題及挑戰時，會如何應對與推動，進而作為我國推動勞動事務與制定勞動策略的參考。



莊爵安理事長至印尼參加參加 IndustriALL 的亞太區會議，研討石油及天然氣工會因應數位化與不穩定工作議題。

工會組織發展方向的反思

觀察各國工會組織的發展，可以發現「聯合」是未來趨勢。在 2017 年的 IndustriALL 亞太區域執行委員會上，日本報告他們成立了「日本加盟組織聯合會」(IndustriALL-JLC)，這個聯合會是由日本金屬產業工會聯合會 (JCM)、全球產業總工會日本分會 (IndustriALL-JAF) 以及日本全國纖維化學食品及流通產業勞動同盟 (UA ZENSEN) 共同組成，目前已是全日本最大的工會組織。

莊爵安感嘆說道，日本及其他國家的工會正透過不斷地聯合、組織，來凝聚工會的力量，進而協助會員面對日趨艱難的勞工條件與環境，為會員爭取更多權益；反觀臺灣的工會組織發展，卻是各立山頭，出現越來越多的全國性工會，這樣的發展，未來要走向團結工會力量之路也越發困難。當工會組織的力量增強，足以改變目前勞資協商不對等的狀況，改善勞動條件與環境也會更有效率。而如何達到這樣的境界，也是莊爵安期待政府能夠思考進而改變的議題。

從國際交流中吸取郵政經驗， 活躍世界舞臺的工會領袖 吳文豐理事長

採訪撰文 / 陳秀麗



2014年吳文豐理事長(右4)參加第4屆國際網絡工會世界大會。

在郵聯會時代(民國92年之前)就擔任理事一職的吳文豐，進入中華郵政工會服務長達30多年，自從中華郵政工會加入「國際網絡工會(簡稱UNI)」後，吳文豐便積極參與國際性組織，經驗豐富的他，要與我們分享參與這些組織活動後所獲得的啟示，以及對工會推動的幫助。

藉由參加國際性會議，獲取世界郵政趨勢

一開始是在北投郵局服務，參加郵政工會後，吳文豐有了經常出國訪問的機會，除了國際性會議以外，也經常與鄰近國家如日本、韓國、中國、新加坡等國的郵政工會進行交流訪問。他指出，UNI是個規模相當龐大的組織，每4年召開一次代表大會，有來



吳文豐理事長(右2)參加東亞郵政工會論壇之參訪行程。

自世界各國 150 幾個國家參加，900 多個會員工會、參與人數超過 2,200 萬人！

「參與國際性會議主要的目的，就是希望能吸取世界各國的郵政經驗與知識，尤其是在物流方面，聽聽他們專業的想法與心聲，回到臺灣後再分享給公司同仁，讓大家知道目前國際郵政上的現況與發展。」吳文豐說，中華郵政工會的會員即員工，他非常認同工會應該走出去，讓會員知道世界的趨勢脈動，也能讓大家知道中華郵政在推展什麼事務，以及會員未來要如何協助工會等。他也提到近日參加過的「東亞郵政工會及論壇郵

政物流會議」，中華郵政工會每年都會派員參加，讓中華郵政工會有機會了解目前世界郵政發展的趨勢。

順應世界潮流，積極栽培年輕人

「工會成立的宗旨，除了協助郵政的推動與發展外，更是為了爭取員工的福利與權益。」吳文豐說，工會會員人數多，需要處理的事務也多，他不僅經常得全臺跑透透，金門、馬祖等離島的郵局也會親自去察訪。而在爭取福利上，像是近日有一名郵務士在送信途中遭到大貨車碾壓身亡，原本郵局只發出各單位對行車安全及防禦駕駛觀念務必



吳文豐理事長 (左 1) 參加 UNI 全球聯盟會議。

嚴格要求的函，但經過工會的抗議，與要求廢除車禍懲處和納考績規定之政策，也在吳文豐理事長要求從優撫恤及協助辦理之下，終於為會員家屬爭取到應有的權益！

實際參與過許多國際性組織活動及會議後，對工會的推動也確實有了幫助。吳文豐說，全世界的工會都體會到年輕人接班的重要性，中華郵政工會也順應世界潮流，希望能栽培更多的年輕人，於是成立了「青年工作委員會」，讓 40 歲以下年輕人加入，朝

向與世界接軌的方向邁進。「能出國參加國際性組織及重要會議，對年輕人來說是深具吸引力的，能培養自己的世界觀。」此外，也會請全國 21 個的分會理事長，從中尋找有服務熱誠的年輕人加入，也會要求他們充實自我知識、語文及相關法令等，一旦站上國際活動舞臺，才能充分發揮所學與專長。隨著世界潮流的轉變，UNI 每年所討論的議程也不盡相同，通常會根據當年所發生的國際事件或議題做趨勢化討論，再做知識分享與意見交換。

好的工會能爭取最佳權益

藉由參加國際性組織會議，觀察世界各國郵政機構的工作勞動條件與權益，吳文豐坦言，雖然有些先進國家確實跑在前面，但整體而言，臺灣的勞工權益與薪資結構還是名列前茅！他舉例，先進的日本郵政已民營化，勞工均受勞動法保障，確保員工權益不受損；韓國為了保障勞工的工作權，也正在爭取等同臺灣的勞動基準法；而東南亞國家則多數沒有工會法的保障。UNI 所要做的，就是讓會員工會的福利都能與世界各國同步！

看看別人、想想自己，儘管臺灣郵政勞動環境不差，但吳文豐還是認為相較於其他先進國家，政府對勞工的保護政策稍嫌不足，尤其是薪資結構低，加薪幅度跟不上腳步，往往造成人才外流；他希望政府能加強推動臺灣的勞工籌組工會的力道，讓工會的力量更強大，讓彼此做良性競爭，才能為員工爭取最佳的福利與權益。



2018年吳文豐理事長（右4）參加第16屆國際網絡工會亞太區東亞郵政工會論壇。

臺灣工會參與國際工會組織 經驗分享與展望 陳瑞理事長

採訪撰文 / 蔡嘉璋



陳瑞理事長出席 ILO 會議。

中華民國自 1929 年就通過了「工會法」，至今也將近 90 年歷史，近年來工會法更趨完備、各行各業的工會成立、茁壯，除了仰賴國內的經驗累積，也有來自國際交流後所獲得的啟發。投身在工會運動、爭取勞動權益已逾 35 年，中華民國全國總工會第 7 屆 (2014-2018 年 3 月) 理事長 - 陳瑞，以工會領袖參與國際組織會議的豐富經驗，提供予我國勞動與立法相關單位優質化我國勞工就業環境建言。

陳理事長於 2014 年擔任中華民國全國總工會理事長，出席當年國際工會聯盟 (International Trade Union Confederation, ITUC) 會議。國際工會聯盟是全世界最大、最具規模，也是最具影響力的國際工會聯合組織，主要追求勞動人權保障與提升全球勞工權益。陳理事長是中華民國第一位代表臺灣的工會領袖在國際勞工組織發表演說。陳理事長演說中談到，臺灣參與國際組織主要目的是要向全世界說明臺灣在勞動人權所做的努力和進展，同時也彰顯全國總工會在國



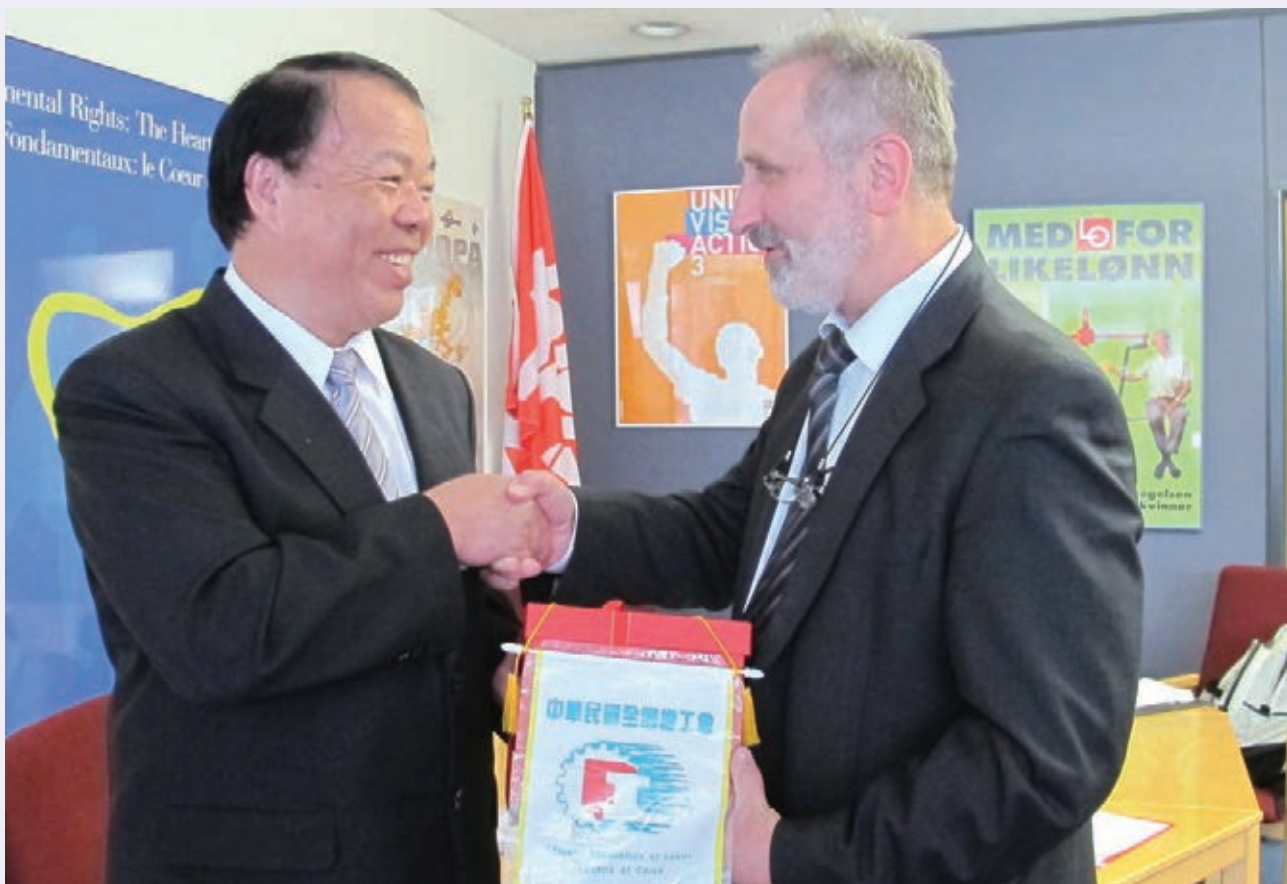
陳瑞理事長與外國工會領袖合影。

際社群能扮演舉足輕重的角色。陳理事長也向國際社會分享道，臺灣目前面臨到產業結構劇烈轉型，勞動市場也遭遇相同狀況，勞動市場彈性化發展與非典型勞動盛行，衝擊了當今的勞資關係。

從國際觀點來看，臺灣是東南亞與全世界生產鏈分工體系中不可或缺的一環，臺商海外投資金額、數量相當龐大，為許多國家創造豐富的就業機會。陳理事長強調，臺灣是國際金融貿易重要成員的一份子，應該向國際社群分享我國經濟發展成果以及勞動政策內涵，隨時觀察世界勞動趨勢，順應不同時期作出調整。因此，陳理事長支持全國總工會有必要更積極的參與國際工會聯盟的各項會議和活動，以掌握最新穎的勞動法規資訊，藉以建立更優良的勞動環境，回饋國內產業以及臺商對於勞動人權的保障。

陳理事長以他過去參與國際工會組織和會議的經驗，建議臺灣必須著重參與會議的





陳瑞理事長拜會歐洲工會聯盟 (ETUC) 副秘書長 Jozef Niemiec 。

「連貫性」：政府須注意每一年不同國際組織的開會時程、議程與討論主題，這些議題可能是攸關目前國際勞動法規潮流，抑或未來可能發生的勞資爭議所進行的預防性討論。其次，參與人員應該經歷完善的訓練以及儲備人員的規劃，例如勞動相關法規、勞動權益、和外語等能力培訓，讓長期受訓過的專業人才與國際社群進行討論，一致的人員代表與定期的資訊更新，才能讓工會組織實質發揮影響力，對臺灣勞動環境進行有效的改善。理事長也建議，



除了官方、工會以外，也可邀請學者共同組成團隊，厚實臺灣訪問團討論深度、廣度，甚至能進行國際勞工權利倡議，提供臺灣經驗讓他國有學習的典範。

陳理事長對未來我國勞動環境改善也提出建言，目前國際社會認為，高流通性的經濟模式在全球化的潮流下已成為趨勢，今日我們所學習的技能不一定能因應明天的工作，政府在職業訓練規劃、授課內容應該注重在實用性和未來性。另外，保障工作尊嚴、體面的勞動形象、以人為本的工作環境等面向，都應該受到更多關注。陳理事長分享高齡化社會是世界趨勢，雖然帶來勞動市場以

及社會保障體系壓力增加，但在劇變中也蘊含著新型態工作可能性，若政府、企業、勞工在轉型中能把握機會，增加對勞動者的投資以及保障終身學習權利，臺灣的勞動市場勢必能獲得更好的提升。



陳瑞理事長出席 ITUC 會議。

ILO 倡議下美國管制零工經濟勞動市場的經驗與啟示

中央大學法律與政府研究所副教授 許雲翔



壹、前言

追求尊嚴勞動是國際勞工組織 (ILO) 規劃未來工作的最大目標，並以人為本規劃未來工作的期程與發展。儘管如此，個別會員國在面臨經濟與技術變遷時，追求尊嚴與永續勞動等理想即面臨極大巨大挑戰，零工經濟 (gig economy) 的發展即為顯例。所謂的零工經濟是一種以網路平臺為基礎的商業模式，個別公司如 Uber 或 Airbnb 等，透過手機應用軟體 (app-based) 進行線上即時供需媒合賺取服務費，並以工作自由來型塑品牌形象¹。

藉以與既有實體業者區隔。儘管零工經濟業者自稱破壞性創新，實質上並未大幅改變所在產業運作模式，反而造成勞動者就業型態極大的改變，這些「潛在」雇主創造出獨立接案者 (independent contractor)、自由工作者 (freelancer) 等說詞，自行認定員工屬性以排除勞動法適用，刻意發展出一套錯誤歸類 (misclassified) 員工方式，藉以免除加班費、保險及福利。而規避法規適用的結果，實質上對從業人員構成極大剝削。

¹ 舉例而言，Lyft 在網頁上就以「想作你自己的老闆嗎？(Want to be your own boss?)」做為宣傳，號召司機投入。同樣的，TaskRabbit 也用類似的話語：「以你選擇的價格，尋找你所愛的工作，配合你的生活安排這個工作」。參見：<https://www.lyft.com/driver>, <https://www.taskrabbit.com>。

雖然多數從業人員只把零工經濟工作視作兼職，就美國勞動市場而言，現行還是有 5% 的人，約計 1 百萬勞動者以全職身分投入，在前述雇主認定方式下，也意味著他們被排除在醫療保險、有給假及失業保險等基本勞動保障之外。整體來說，推估有 702 種職業類別，總共 47% 的美國工作面臨此種自動化的風險 (Frey and Osborne 2017)。根據美國聯邦儲備銀行理事會分析的結果 (Federal Reserve Board 2019)，2018 年時，零工經濟全職工作者中有 58% 認為無法負擔超過 400 美元以上的緊急醫療費用，相對的，在一般勞動市場工作的全職勞工只有 38% 這麼認為。這使得美國各地方政府開始介入規範勞動條件，如紐約市政府要求 Uber 及 Lyft 業者支付接案司機生活工資 (living wage)，提供最基本的保障，本文以加州相關判決及法案為例，觀察美國管制零工經濟勞動市場的經驗，提供我國規範上若干啟示。

貳、美國零工經濟下的勞動市場

在零工經濟發展前，實務上類似概念的「零工時契約」已在各國如英國運作。² 勞雇雙方並未在簽約時訂定工資或工時，雇主可根據需求安排工作，勞工若不能配合，也不必接受公司指派。在零工時契約下，勞工無法享有病假薪酬、有薪休假等福利，工資及工時也須視公司而定，有時甚至在需要工作前幾小時，才被雇主臨時告知要上工。工作時間的彈性可能是勞動者願意接受此一彈性工時安排的原因，英國商務部發言人指出，大約 7 成的零工時契約工對工作時數感到滿意，這樣的現象也與諸多國家青年就業現象相同。青年對於就業選擇確實展現高度的自主，也樂於接受彈性的工作安排，但由勞務提供者自主決定接案量及時數的結果，容易衍生工作認定不易問題，衍生職災認定與責任歸屬等爭議，工作自由更可能是雇主規避應有責任的託詞。而零工經濟更是將上述零工時契約的彈性概念發展到極致：

表 1 一般勞工與獨立接案者勞動保障比較

勞 工	獨立接案者
最低工資與加班費	無
職業傷害救濟	無，接案者自付
失業保險	無
騷擾與歧視防治	無
組織工會與團體協商	無
雇主提供退休金計畫	無

² 根據英國國家統計局 (ONS) 勞動力調查，2016 年 4 月到 6 月間，英國的零工時契約工數量首度突破 90 萬人，占英國受僱人數整體的 2.9%，較 2015 年同期的 74 萬 7 千人，飆升 21%。事實上，官方統計數字一直被認為遠低於真實數量，早在 2013 年，英國人力資源協會 (CIPD) 的數據便指出，英國零工時契約工早已超過百萬人。聘僱零工時契約工的產業包括零售業、護理產業、餐飲業及娛樂休閒業等。其中護理產業預估僱用了 16 萬名零工時合約工，而公共部門，特別是衛生服務相關部門，也增加許多彈性合約件數。

一、雇主直接將「潛在勞工」認定為獨立接案者

零工經濟下的雇主直接認定勞工為自由工作者或獨立接案者。自由工作者或獨立接案者皆不是法律名詞，前者是媒體業用以描述後者在承接專案時的一種身分認定，工作上必須於多個顧客間協調，不會在固定職場工作，工作時數不固定，也沒有固定主管指揮監督。而獨立接案者本身就是個人企業主，雇主只是其中一個接案對象，不同對象間的工作時間安排自行決定。雇主也不會提供工作空間、設備或訓練，在報稅時，美國雇主提供的是給同業間供貨核銷用的 1099 報表 (1099 tax form)，而不是員工報稅用的 W-2 報表。

二、獨立接案者排除基本勞動保障

零工經濟下的雇主因成本考量 (如表 2)，傾向認定勞工為獨立接案者，此一認定將使從業人員在法規上被認定為企業主 (business owners)，因而排除公平勞動標準法 (FLSA)、國家勞工關係法 (NLRB)、同工同酬法 (EPA) 甚至是民權法案 (CRA) 的適用，結果一如下表 1，這樣的認定使雇主從根本排除勞資爭議的可能，也明顯構成對從業人員的剝削。

三、獨立接案者工會組織困難

雇主對於獨立接案者的認定固然須承擔一部分的責任，另一方面，勞動者在工作上期待更多的自主，職場工作模式本身也在不斷的演化，以往固定工作地點、工作時間及垂直從屬關係等傳統均出現變化，現在需要更多公司內外人員的協同合作，自然也使勞動者在心態上傾向接受獨立接案者這樣的認定。此一結果使得集體代表形成發生困難，也更容易讓雇主濫用獨立接案者。

參、Dynamex Operations 判決中建立的獨立接案者三原則

美國政府通常不會去查核雇主是否正確認定員工身分，往往只有在員工向州政府或美國勞動部提出申訴後，才會重行認定，而無法即時查核雇主錯誤歸類的結果，也造成聯邦政府每年約 160 億的稅損 (Bickley 2011; United States Government Accountability Office 2017)。加州最高法院在去 (2018) 年 4 月 30 日針對 Dynamex Operations 一案的裁決即是申訴後的結果 (THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY 2018)。如果勞雇雙方間對於身分認定有所疑義，爭點即在零工經濟下的從業人員「有多獨立」，據此法院在判決中訂出網路平臺員工身份認

表 2 一般勞工與獨立接案者勞動成本比較

勞 工	獨立接案者
雇主負擔 7.65% 工資稅	接案者自付 15.3%，按季申報
雇主支付員工保險費用	接案者自行負擔保險
雇主無法以員工工作所需物資申報稅賦抵減	接案者自行負擔營運成本如用電及工具等

資料來源：National Employment Law Project, <https://nelp.org/>。



定的「ABC test」，其內規範認定獨立接案者的三原則：(1) 能夠排除公司控制與指揮命令、(2) 從事工作並非公司核心業務、(3) 在該業別內能夠以獨立方式營運。如果不能滿足這三條件，即應被認定為公司員工。此一判決對廣泛運用網路平臺獨立接案工作者的公司，如 Uber, Lyft, Amazon, Instacart, DoorDash, GrubHub 等，產生極大影響：

一、能夠排除公司控制與指揮命令

此一原則延伸 Martinez, supra 一案的裁定，以從業人員在執行業務的過程中是否能排除另一造的影響，做為認定獨立接案者的主要依據。公司未必對員工能達事事控制的程度，但要證實另一方為獨立接案者，僱用方需提出其可以完全免除指揮控制的證據。

二、從事工作並非公司核心業務

若要排除勞動法對於勞工的定義，就必須回歸 FLSA 對於員工的認定，也就是所執行業

務為公司平常營運工作，因而被歸屬於公司的一員，否則即為獨立於公司以外的事業。舉例而言，若零售店僱用水電工修漏水，合理狀況下不會將後者視為前者員工，但若是麵包店例行性的僱用糕餅師，不間斷的提供產品，糕餅師即應被認定為麵包店員工。

三、該業別內能夠以獨立方式營運

公司本身不能單方面決定從業人員為獨立接案者，或要求從業人員自證，較為合理的認定須從該員工是否能獨立決定並經營該項工作來判斷，亦即 Borello, supra 一案所建立的認定基礎。獨立接案者通常能建立或行銷其業務，舉例來說，廣告或有證照證明專業能力，向潛在顧客促銷等。

肆、2019 年加州議會關於獨立接案者保障法案 (AB5)

承接最高法院在 Dynamex Operations 一案上的認定，加州議會於今 (2019) 年 5 月通過 AB-5 勞動者：員工與獨立接案者法案³，限縮雇主認定獨立接案者的範圍。原則上除保險從業人員、特定醫護從業人員、不動產仲介、金融證券從業人員及投資顧問、直銷行銷人員、美容美髮專業人員、調酒師或其他已簽署契約提供專業服務者外，雇主在認定上均須滿足 ABC test 的條件，才能認定是獨立接案者。在該法案下，亦規範獨立接案者的基本勞動保障事項。

³ 參見 https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5。



伍、結論與建議

從美國經驗可以發現，零工經濟確實創造諸多機會，如紐約市在 Uber 帶動下，在 2018 年時手機派車的旅程數已達傳統計程車的兩倍，提供的工作機會更使 Uber 本身成為紐約市最大的營利事業雇主，超過金融、旅店及出版等行業。但其直接認定員工為獨立接案者的作法，意味勞動市場需要進一步管制，除本文加州法院原則及相關法案外，紐約市同時也建立業者規範，包含改變派工原則以較高費率鼓勵司機集客，並給付接案司機最低工資 (Parrott and Reich 2018)。而與時俱進的管制作為，能擴大市場，促使勞雇雙方朝互利方向發展 (Aspen Institute 2019)。

同樣的，Uber 在我國亦有著管制上的問題，儘管目前集中在交通部，修法亦是朝業者規範方向，在可預見的未來，問題焦點必然回到從業人員的身分認定上。未來會有更多非典型、非常態的工作機會出現，不會有定製的職場，就業方式會有一定彈性，與雇

主所需的技能媒合間也會出現挑戰。我們可以發現，勞動亦非零工經濟下的唯一生產要素，而是總要素之一，接案成功與否更著重個人的操作技能的熟練度、知識力與智慧力。

這也凸顯了過去建立在行職業別的工作型態歸屬方式，已不合時宜，現在是由價值鏈決定個人工作內容，強調人與系統，人與機器的結合。同時，從技職教育所發展出的科系別已無法精確對應市場工作需求，未來需從學程別、科技創新、市場權變的角度思考，才會增加就業機會。基於此，勞動力投資需強化勞工的工作移轉能力，厚植「就業力」所涵蓋面向應更廣，包含工作態度，特別是後者為零工經濟下接案成功的關鍵。

亦即，零工經濟下所浮現的這些「非典型」工作，改變了我們對勞動者的傳統認知，就業的風險也有評估上的困難，需要各國及企業社群，包含跨國企業與在地供應商，就勞動條件、職業安全衛生及環境等標準及監督



作法研商，重新思考適用的法規，確保尊嚴勞動的實現。修正方向即會是透過勞動教育，也就是總統政見中的「升級勞權教育 2.0」，讓社會新鮮人在選擇前對於工作彈性的優缺點利弊有充分認知，或於選擇後能夠瞭解如何保障權益，可以是我國參酌時思考的方向。

一、零工經濟下的非典型法制建立

工作彈性化讓勞動者在一般職場外開啟另一個端點，以接案方式發展斜槓工作生活，法制在促進全職工作，還是維持非典型工作的彈性間，須做出選擇。從美國勞動市場與法院裁決中，我們亦可發現全職工作已無法成為勞動保護法制的預設條件，實務上也不可能讓所有非典工作者全部回到全職工作，因而須思考如何在非典工作下，勞動條件得到保障，並讓他們想轉回正式職場時，更為順遂。此時我們即需思考讓介面更加完善，讓勞動者能按其需求，在「非典型 - 全職」工作間自由轉換。也就是說，政府已經不能僅思考全職工作，應該發展更多法制在非典型工作之上，零工經濟所運作的工作選擇平等（接案及派案）、比例原則等都需要完整法制。

二、審慎因應零工經濟就業風險問題

工作機會兩極化現象明顯，建議應關注零工經濟工作不足者，亦即低階工作的工作參與風險問題，若干紐約市 Uber 司機因競爭過度激烈，接案不足使實際薪資甚至低於最低工資。政府應花心力在工作風險的控管上，確保從業人員能有基本工資以上的保障。

三、協助平衡零工經濟下工作與家庭需求

傳統的勞動保障方式在零工經濟下面臨相當大的侷限，除嚴格限定雇主在獨立接案者的認定外，建議應朝個人可攜式 (portable model) 規劃相關保險及福利給付，並建立不同案主間負擔分配比例原則，使從業人員能維持工作與家庭生活平衡。

參考文獻

1. Aspen Institute. 2019. "Future of Work Initiative: State Policy Agenda."
2. Bickley, James M. 2011. "Tax Gap: Misclassification of Employees as Independent Contractors." Congressional Research Service.
3. Federal Reserve Board. 2019. "Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2018." Washington, D.C.: Board of Governors of the Federal Reserve System.
4. Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne. 2017. "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change* 114 (C): 254–80.
5. Parrott, James A., and Michael Reich. 2018. "An Earnings Standard for New York City's App-Based Drivers: July 2018 Economic Analysis and Policy Assessment." New York City Taxi and Limousine Commission.
6. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY. 2018. DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., SUPREME COURT OF CALIFORNIA.
7. United States Government Accountability Office. 2017. "Timely Use of National Research Program Results Would Help IRS Improve Compliance and Tax Gap Estimates." GAO-17-371.

2019年全國職場安全健康週啟動 阿春部長邀請企業一起共創職 場健康「心」時代

採訪撰文 / 蘇郁涵



前言

隨著科技日新月異的進步與高度競爭的產業狀態，勞工面臨高度緊張的工作壓力，身心健全的職場環境與勞工的工作成效息息相關，也相對影響企業的整體效益與人才留任。勞動部職業安全衛生署配合 4 月 28 日國際勞工組織「世界職業安全衛生日」舉辦全國職場安全健康週啟動活動，以共創健康「心」職場為主要任務，邀請企業一同合作，攜手建立平等、健康、安心的工作環境。

職場常見之不良行為

職場霸凌是指在工作場中發生之藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫並帶來沉重的身心壓力，其中包括性騷擾、肢體暴力、言語暴力、心理暴力 4 大類。現任宇恒法律事務所所長沈以軒律師在研討會中與大家分享現今在臺灣勞工常見的職場霸凌案例，因懷孕而在職場遭受不平等對待案及性騷擾案件等，突顯在性別工作

平等法落實上仍有改善的空間，且雇主與受僱者須充分了解法令內容以保障勞工權益。另外，職場霸凌之議題中，常備受關注的肢體暴力與言語暴力，勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款說明，對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實行暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約。從立法意旨來看，對他人為暴行之行為即已涉及刑法傷害罪責，施以暴行的行為已嚴重影響職場中的秩序及紀律，而其彼此在工作上或生活中接觸密切，如繼續和這樣的同仁共同工作，將經常處於不安全的狀態中，對於工作氣氛、效率及經營上均有不良影響。

事實上，職場霸凌事件涉及到受霸凌者精神上的不法侵害，雇主應預防此類新興之危害。沈律師舉一案例，臺北市某燒肉店曾發生女性店員被雇主誣陷偷竊，最終以死明志，雇主即應負相關法律責任。

從職場健康到卓越企業

許銘春部長說 80 年代的國人對於「健康歌」肯定不陌生，國小時總會隨著這首歌的歌詞做起健康操，進入職場後常常卻忽略健康的重要性，而安全與健康的工作環境，是勞工基本權利，也是政府長期努力的目標及施政重點，「回家的感覺真好」部長說最大的期許就是希望勞工們能快樂工作，平安回

家。職安署為了幫助勞工面對工作環境風險與壓力，本次特別以企業推動勞工健康保護角度為題辦理研討會，針對新興時代面臨身心健康議題進行分享與探討，以強化企業重視並落實推動勞工身心健康保護，另外也表揚優良職業傷病防治機構及勞工健康服務人員，期勉能提供勞工更完善的服務，並持續精益求精。

員工協助方案 (EAP)，即通過專業人員對企業進行診斷、建議，並對員工及其直屬親人提供的專業指導、培訓和諮詢，旨在幫助員工及其家庭成員解決各種心理和行為問題，以提高員工的工作績效以及改善企業氣氛和管理，使企業獲得很大收益。EAP 的核心目的在於減輕員工的壓力，維護其心理健康，使員工從紛繁複雜的個人問題中得到解脫。亞洲大學心理學系副教授李志鴻博士在研討會上提出，應將 EAP 廣泛運用至企業，也只有不斷延伸到才能發展，才能找出限制員工效能之處，並再給予適當的訓練或協助，甚至能延伸至個人的生涯導向、發展計畫上。幸福企業應將人力維護與才能發展融為一體，視員工為企業最重要的資產，而職場表現易受個人生活困擾影響，因此，建立安全與健康的職場環境並提供關懷和協助，使人才感受被尊重與珍惜，不僅有助於人才留任，而企業更能藉此提升效能並邁向卓越崇高！





1866年國際工人聯合會(又稱第一國際)在日內瓦會議提出8小時工作制的口號。

1884年10月7日美國工人正式發起「三八制」運動。這個重視勞工的福利之火開始延燒到全世界。



1889年7月14日,世界工人運動組織「社會主義國際」(又稱「第三國際」)在巴黎舉行成立大會,並通過了《五一節案》,把每年的五月一日定為國際勞工節,以紀念當年的芝加哥大罷工,並號召全球勞工為爭取八小時工作制而繼續努力。



NEWS

直到1894年美國國會正式宣布,將9月的第一個星期一正式定為節日,放假一天,以示對勞工的尊重,並在每年的勞動節舉辦遊行等慶祝活動。

勞動節的由來,和日前的勞資雙方對於工時的問題有很大的關聯,目的就是要提醒大家世界上還存在著許多辛苦卑微、卻很重要的人們。大家應該要關心這些弱勢團體的福利,重視並爭取應有的權益。



LABOUR DAY



直至今日,世界各地已經有超過80個國家慶祝五一勞動節,感謝勞動階級為社會和經濟所做的貢獻。

戶外高溫環境 勞工慎防中暑



多喝水

應有充分飲用水，
少量多次飲用，
適時補充水分

多休息



每小時需有適當休息，
避免中午從事重體力作業



遮陽降溫

搭帳篷或利用樹蔭
遮陽，採用風扇或
水霧，降低環境溫度



道路封閉

遠離求職陷阱！ 堅守「三要七不」原則

為確保民眾求職安全，
避免不肖業者以不實徵才廣告，使民眾誤入求職陷阱，
勞動部勞動力發展署「求職防騙教戰守則」，
提醒您求職前應做好「三要準備」、應徵時堅守「七不原則」喔！



安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

【廣告】