

# 行政院及所屬各機關出國報告

(出國類別：八十九年度公務人員出國專題研究)

## 部分時間工作制度之研究

服務機關：行政院勞工委員會

出國人 姓 名：周 毓 文

職 稱：專 員

出國地區：美 國

出國期間：八十九年七月二十八日

至九十年一月二十七日

報告日期：九十年六月三十日

系統識別號：C09000247

## 公務出國報告提要

報告名稱：部分時間工作制度之研究

主辦機關：行政院人事行政局

聯絡人/電話：呂世壹/ 02-2397-9298 轉 523

出國人員：周毓文 行政院勞工委員會 專員

出國類別：研究

出國地區：美國

出國時間：民國

報告日期：民國

分類號/目：B6/勞工

關鍵詞：部分時間工作，部分工時，全時工作，比例原則

內容摘要：部分時間工作勞工在就業時是否與全時勞工享有同等之待遇，成為世界各國在就業政策議題上亟待解決之問題。筆者經八十九年公教人員出國專題研究甄試錄取並獲得康乃爾大學勞工關係學院邀請，前往該校進行部分時間工作制度之研究，利用該校的學術資源進行相關研究。就國際趨勢而言，歐美等國家工作時間彈性化，事業單位大量利用部分時間工作者，已經蔚成風氣，並已成為各國工業關係研究領域的重要課題，亦為美國學術界熱烈討論的主題。此外，筆者亦利用專題研究觀摩實習之機會瞭解社會運動機構對於相關立法的推動與宣導，以及如何協助爭取相關權益並改進勞動條件之運作與訴求，部分工時的人力資源管理與政策，工會組織對於相關問題的研究以及立法的推動工作，有工會組織的企業對於部分工時員工的人力資源管理政策以及工會於相關勞動條件改善所扮演的角色。此報告綜合上開議題研究並提供建議。諸如：確定對於部分時間工作的員工提供相關勞動權益保障時應以公平待遇為原則，採行比例的原則發展出相較於全時勞工，擁有相同的勞動基準事項。

本文電子檔已上傳至出國報告資訊網

## 摘 要

本次出國專題研究承蒙行政院人事行政局之經費補助，經八十九年公教人員出國專題研究甄試錄取並獲得美國康乃爾大學勞工關係學院邀請，前往該校利用其學術資源進行部分時間工作制度之研究。就國際趨勢而言，歐美等國家工作時間彈性化，事業單位大量利用部分時間工作者，已經蔚成風氣，並已成為各國工業關係研究領域的重要研究課題。此外，筆者亦利用專題研究觀摩實習之機會，對於以下議題進行瞭解與資料蒐集：瞭解社會運動機構對於相關立法的推動與宣導，以及如何協助爭取相關權益並改進勞動條件之運作與訴求，部分工時的人力資源管理與政策，工會組織對於相關問題的研究以及立法的推動工作；表達社會責任融入勞工立法之需求、有工會組織的企業對於部分工時員工的人力資源管理政策。此報告綜合上開議題研究並提供建議。借鏡先進國家之立法精神，作為我國政策擬定之參考，諸如：確定對於部分時間工作的員工提供相關勞動權益保障時應以公平待遇為原則，採行比例的原則發展出相較於全時勞工，擁有相同的勞動基準事項。加強立法規範，方得使鼓勵婦女或中高齡者就業措施，不致淪為廉價勞工的政策，而能夠達成提高勞動參與率，鼓勵國民就業，促進社會經濟發展之良法美意。

## 目 錄

摘 要.....	II
目 錄.....	III
第一章 前言.....	1
第二章 全球化的政治經濟.....	2
第一節 美國的政治經濟背景.....	4
第二節 歐洲的政治經濟背景.....	4
第三節 瑞典的政治經濟背景.....	5
第四節 德國的政治經濟背景.....	5
第五節 歐盟的政治經濟背景.....	7
第三章 美國有關部分時間工作議題之發展.....	8
第一節 部分時間工作的發展趨勢.....	8
第二節 普通法 ( The Common Law ) 的運作.....	9
第三節 微軟公司 ( Microsoft corporation ) 的案例.....	11
第四節 NLRB 的決定提振臨時受僱者的士氣.....	11
第五節 相關立法的提案.....	12
第六節 羅德島州的立法行動.....	13
第七節 UPS ( 優比速公司 ) 的經驗教訓.....	13
第八節 臨時人員 ( Temp ) 所遭遇困難.....	14
第九節 臨時人員經常受到的差別待遇情形.....	15
第十節 麻州宣導機構 ( Boston Campaign for Contingent Work, CCW ) 對於州立法的努力.....	16
第十一節 社會運動機構的因應對策.....	17
第十二節 紐約市政府的權宜措施.....	18
第十三節 Verizon 電話公司的人事管理政策.....	18

第十四節 麻州州政府有關部分工時員工的權益保障.....	20
<b>第四章 其他國家部分工時的經驗.....</b>	<b>21</b>
第一節 荷蘭的經驗.....	21
第二節 加拿大的經驗.....	25
<b>第五章 歐盟對於部分工時指令的立法.....</b>	<b>29</b>
第一節 歐盟的行政組織與社會權的演變.....	30
第二節 歐盟會員國之工時彈性發展.....	30
第三節 歐盟有關部分工時之指令的形成的背景.....	31
第四節 歐盟的立法體系.....	36
第五節 英國與歐盟的社憲章.....	38
<b>第六章 國際勞工組織相關規定.....</b>	<b>40</b>
第一節 國勞公約.....	40
第二節 國際勞工組織對於部分時間工作之研究.....	41
<b>第七章 工會的發展趨勢.....</b>	<b>43</b>
第一節 美國的工會發展.....	43
第二節 歐洲的工會發展.....	45
第三節 瑞典的工會發展.....	47
<b>第八章 結論與建議.....</b>	<b>48</b>
<b>參考文獻.....</b>	<b>55</b>

附錄一 US GAO Tables from Contingent Workers, Income and  
Benefits lag Behind Those of Rest of Workforce, GAO,  
June 2000

附錄二 Council Directive 97/81/EC of 1997 concerning the  
Framework Agreement on part-time work, EU

附錄三 ILO Convention 175

# 部分時間工作制度之研究

## 第一章 前言

鑒於國內工商發展迅速，工作時間的安排與設計呈現多樣化，再者，我國勞動參與率偏低，可供開發運用之人力甚多，故部分時間工作制度殊值採行推廣。

以現行勞動基準法而言，對於部分工時勞工之勞動條件並無特殊性規定，依法應與全時勞工享有相同之勞動條件保障。惟據瞭解，經常有雇主對部分工時員工以非正式員工視之，不賦予該等勞工享有基本的勞動權益。部分時間工作勞工在就業時是否與全時勞工享有同等之待遇？成為世界各國在就業政策議題上亟待解決之問題。

筆者經八十九年公教人員出國專題研究甄試錄取並獲得康乃爾大學勞工關係學院邀請，前往該校進行部分時間工作制度之研究，利用該校的學術資源進行相關研究。就國際趨勢而言，工作時間彈性化，事業單位大量利用部分時間工作者，已經蔚成風氣，並已成為各國工業關係研究領域的重要課題，並已成為美國學術界熱烈討論的主題。此外，筆者亦利用專題研究觀摩實習之機會前往波

士頓、華府、紐約市等地，拜會州政府、社會運動機構、工會組織、聯邦政府機構、智庫以及僱用部分時間工作者之企業單位人事部門等，對於以下議題進行瞭解與資料蒐集：瞭解社會運動機構對於相關立法的推動與宣導，以及如何協助爭取相關權益並改進勞動條件之運作與訴求，部分工時的人力資源管理與政策，工會組織對於相關問題的研究以及立法的推動工作，瞭解聯邦政府對於部分工時受僱者組織工會、團體協商等權益以及勞動基準之立法與修法情形；瞭解智庫對於部分工時之現況分析研究以及對於立法政策所提出之建議；瞭解學術研究以及教育資源之運用於勞工立法的改革行動與策略；表達社會責任融入勞工立法之需求、有工會組織的企業對於部分工時員工的人力資源管理政策以及工會於相關勞動條件改善所扮演的角色

## 第二章 全球化的政治經濟

「全球化」已成為近年來的流行話題，「全球化」對勞工的影響為何？國際勞工組織（ILO）估計 30% 的全球勞動力（25 億）處於失業或未充分就業狀態中，且情況會更糟。全球再結構現象造

成了以下六種狀況：

1． 勞動力次級化（ degradation of labor ）

新科技的發展使得大量生產被「團隊工作」取代，工人無法控制自己的勞動過程，變成只是生產過程的一個小螺絲。

2． 勞動力女性化（ feminization of labor ）

服務業成為主流勞動力市場，女性主要是在服務業，從事次級的、地位低的、薪水低的工作。

3． 勞動力家庭主婦化（ housewifization of labor ）

此現象指的不只是勞動力，還有工作本身具有家庭主婦特質的過程，包括男女。有越來越多的正式工作是地位低的、薪水低的、且低技術的。

4． 勞動力非正式化（ informalization of labor ）

資本家不僅在正式經濟，也在非正式經濟推動「非正式化」，來減低生產成本。比如說增加外包工作給工作環境很差的工廠，把層層工作轉包給地下工廠。

5． 勞動力臨時化（ casualization of labor ）

許多臨時性勞工( 多為女性 )因為家庭責任，而不願從事全職工作。雇主藉著聘用非正式勞工來減低薪資支出、及福利開支。

## 6. 勞動力邊陲化 ( peripheralization of labor )

越來越多勞工失業或低度就業，從事低薪、低地位的兼職工作。此現象被稱做「中心的邊陲化」。

在資訊化時代，勞動力彈性化的惡果卻由勞工來承擔。人類社會的剝削日益嚴重。如何因應全球化，以對全球化的剝削，產生反制的力量，為一項重要的課題，諸如 Dave Broad 建議，我們可以創造一個更好的取代現行的經濟體系，解決貧窮、不平等、環境破壞等危機。爭取較好的勞動基準法，削減雇主對兼職及其他臨時性工作的剝削，立法使兼職勞工有更多的利益及對自己工作時間的安排。勞工、婦女、應該自立救濟為自己爭取權益。

就國際趨勢而言，工作時間彈性化，事業單位大量利用部分時間工作者，已經蔚成風氣，並已成為各國工業關係研究領域的重要課題。要瞭解相關工時政策發背景，各國的政治經濟背景不得不加以探討。

### 第一節 美國的政治經濟背景

美國是一個個人主義 ( self-made men/women ) 的國家，在「自

由」經濟體制下，以競爭為主軸，淘汰無效率的企業。事實上美國拜賜十九世紀土地廣袤，個人潛力有無限的空間可供發揮，乃孕育出獨特的美國價值觀的生活方式，而今美國本土已無新疆土（new frontier）可揮灑，所以在全世界宣揚商業無國界的理念，讓美國以外的國家區域成為美國產業的新疆土（new frontier），這也是為什麼美國媒體一再宣傳全球化無可逆流的道理，勞動市場也必須以新面貌迎戰，所以臨時工、部分工時工作等非典型僱用的勞資關係乃應運而生，相關勞動者權益保障也經由諸多管道反映其訴求。

## 第二節 歐洲的政治經濟背景

歐洲人面對全球化通常是很謹慎地將經貿科技與社會文化價值取向分隔開來分析全球化對歐陸的衝擊。對經貿科技的全球化積極籌劃面對其挑戰的策略，以歐洲整合為主軸，於維護各國的文化傳統外，更不忘進行泛歐洲文化深度的提升運動，茲舉下列諸國為例。

## 第三節 瑞典的政治經濟背景

瑞典的社會福祉制度其實與瑞典的社會民主（Social

democracy) 傳統分不開，而社會民主本身其實是瑞典菁英（不僅是政黨，也包括社會運動人士）透過長期的政黨與政黨（財稅方面的）或是國家與社會間（勞資和諧關係，教育合理化制度的推動）的協商運作，而體制化出來的一種社會體系（social system）。此一體系隱含著集體的公平正義價值觀，亦即平權主義（egalitarian）其經濟發展社會化遠比前蘇俄及今日中共所實施的所謂的社會主義經濟體制更徹底也更公允。

瑞典是透過高額繳稅制度實施國民所得的再分配，而這種高額累進稅對企業家及高所得者表面上相當不利，可是大多數的瑞典企業還是將「根」留在北歐，不因高稅額而出走。企業為了因應高薪資成本，提高經營效率，這點值得我國大廠商的反省。

#### 第四節 德國的政治經濟背景

德國社會市場經濟的民主概念結合了自由市場和社會平衡原則。在一個自由市場經濟的國家也有生產任務。它必須為市場運行創造基礎條件，提供某些設施，比如基礎建設，而且要促進可接受的收入分配方式。國家使用如下工具來實現上述目標：

（一）市場導向的國家結構（公平的競爭法，契約自由，補貼，

私有化)

(二) 財政工具 (稅收, 收入分配)

(三) 貨幣工具 (貨幣穩定)

(四) 社會契約 (社會安全, 失業保險, 醫療保險)

(五) 勞動力市場 (自主的工資談判, 勞工參與管理)

德國較早融入歐洲共同市場和西方在國際關係方面是十分重要的。然而, 最近幾年的經驗也暴露了某些弱點及其長期的負面影響。諸如: 與其他國家比較, 公共部門在國內生產總值所占的比例過高, 所得稅負過高, 市場在許多方面管理過度。經濟增長與繁榮的主要因素為:

(一) 社會政策方面:

- 1 社會市場經濟體系
- 2 工人參與管理和自主工資談判時的權利
- 3 獨立的德國中央銀行堅持穩定的貨幣政策

(二) 經濟政策方面:

- 1 鼓勵少於 5 0 0 名雇員的中小型企業
- 2 全國性的研究發展機構
- 3 對教育和職業培訓的有力投資

## 第五節 歐洲歐盟的政經背景

社會市場經濟（social market economy）在戰後的西歐各以不同的型式出現，但隨著國家經濟重整的競爭日益激烈，這個體制也受到考驗。一般人常提到「全球化」一詞，是一個頗受分析家批評的名詞，其實相當正確地指出在勞資關係上真實與重要的改變。而全球化的特徵之一則是資本的跨國整合與集中。在歐洲，這點反應在歐洲聯盟各國相互直接投資的增加以及企業體經由合併、接管與合資方式達成之快速整合上，事實上，這也是單一市場計劃的目標之一。

歐盟的就業問題已成為 1990 年以來，所有會員國最嚴重關切的社會問題，使得創造就業之政策與措施有必要於會員國之間共同聯手合作解決。其中歐盟行政組織則是扮演最佳「推手」的角色。

## 第三章 美國有關部分時間工作議題之發展

### 第一節 部分時間工作的發展趨勢

一九八〇年代，相較於歐洲存在的棘手的高失業率情形，美國社會卻呈現出快速率的工作成長。

這種情形也引發許多經濟學者以及立法人員，呼籲歐洲國家學習美國模式，重塑歐洲的勞動市場。這些行動包括消除或減少政府對於工資、工時、員工福利等勞動條件的限制，減少就業安全的保障。

但亦有許多學者對於以上的行動加以反駁，認為美國的制度移轉至歐洲並不容易，他們認為美國與歐洲社會應該建立一種以高工資為基礎的良性循環( virtuous circle )以高工資發展出高成就( high performance )的工作系統，並透過國際化的總體經濟政策，強化工作機會的創造，以及金融、勞工市場的規範。

美國強調自由經濟，所以政府對於勞動市場的干預，被資本家期待越少越好，以便保持其彈性與競爭力。美國政府對於勞動市場的干預，較著力於團體協商的程序正義，勞動基準法令僅止於規範最低工資以及最高工時之最低勞動條件事項。許多部分時間工作的員工只能按照工作時數領取時薪，鮮少能享有其他的企業福利事項，致使部分時間工作的員工的生活出現貧窮化的傾向。美國政府迄今都未舉辦全民健康保險，因此，美國的部分時間工作的勞工爭取享受雇主資助的醫療保健之保險費的行動十分積極。

工會對於部分時間工作的員工一向懷有某種程度的敵意，因為他們可能成為工會發動罷工時，雇主運用的替代性人力，用以削弱勞工罷工的籌碼，或者，雇主為迴避團體協商所產生的高成本的勞動條件與員工福利時，因而選擇將工作外包給勞務派遣公司，運用臨時人員或部分時間工作的員工等替代性人力方案。於是，部分時間工作者經常是委身於人力仲介公司、派遣公司或是所謂的臨時人員公司，然後被分派至事業單位工作。如此一來，就無緣享受直接使用其勞務的企業所舉辦的員工福利事項。因此，他們對於福利的需求就必須透過社會團體的宣導，進而推動相關的立法法案，藉以爭取相關的權益保障。

依據勞工部統計，約有 30% 的勞工是非典型的全時工作勞工。部分時間工作勞工有 70% 為女性，大部分部分時間工作勞工年收入低於 \$15,000 元者的醫療保險是經由其家屬提供，享有雇主提供退休年金的比率僅 21%，相較於全時工作勞工為低。（附錄一）

## 第二節 普通法（The Common Law）的運作

在美國，大多數的民營企業僱用員工都是所謂的任意性員工

( at-will employees )。其意謂，他們是在雇主的意願下受僱，而且也可能以任何理由或甚至沒有理由的情況下被解僱。任意性的僱傭原理是普通法 ( Common Law ) 的一部份。傳統上，普通法一直是較不偏袒勞工。普通法是被界定為，行動的原則與規則的體系，它涉及政府以及人身與財產的安全，其獨特的權威性來自於自古以來的傳統的風俗習慣，或源自於法院的判決，宣告對於風俗習慣的認定與執行。美國的普通法是脫胎於英國的法制體系。亦即法官面臨承辦案件沒有成文法律或法規指導時，所做判決各州有別。有一件重要的事是，必須瞭解普通法是法官所做成的，所以無論他們怎麼說，說是算數。這意味著，當他們想要改變，普通法就可以改變，如果，法官的社會階層背景改變，普通法也會改變。一個州或一個國家的政治氣候一旦改變，那麼普通法也將隨之變遷。

美國有許多的勞工法令是排除適用於自營作業者 ( self-employed worker ) 以及獨立承包商 ( independent contractor )，一般受僱者以及這些人的身份是否被認定為勞工的標準，經常是法院依勞工是否具有經濟上從屬性，或自身擁有企業的經營權等經濟現實，或採行傳統的普通法的方式來檢驗，以管理者是否擁有控制勞工工作表現的指揮監督權作為考量依據。

### 第三節 微軟公司 ( Microsoft corporation ) 的案例

一項由任職於微軟公司 ( Microsoft corporation ) 的常任臨時人員 ( permatemp workers ) 歷經十年的法律訴訟請求微軟公司補償一萬名員工的認購該公司的分紅入股的福利。原因是，他們被微軟公司以外包方式，委由人力派遣公司承攬業務，並僱用該等人員於微軟公司工作。微軟公司原先一直堅持該公司與該等人員之間並無僱用關係，因而拒絕他們參與分紅入股的福利。該項訴訟於 1999 年獲高等法院 ( U.S Court of Appeals for the Ninth Circuit ) 判決，勞工獲判勝訴，認定微軟公司應予賠償一萬名員工未獲認購該公司的分紅入股福利。法院的判決無異是對於雇主提出一項警告，提醒雇主不能再無情冷漠地對待承攬業務的勞工或者是臨時雇用的勞工。

### 第四節 NLRB 的決定提振臨時受僱者的士氣

美國團體協商制度的原則，是由工會代表員工與資方進行協商，以爭取較高的工資，較好的工作環境，以及較多的員工福利等等。一旦勞資雙方能達成協議，雙方即簽訂團體協約，內容廣納工資、工時、休假、醫療保險、給假日數、以及職務分類和許多在工

作場所有關的勞動條件。團體協約在立法上有其拘束力，而且必須為勞資雙方所遵行。

美國全國勞資關係委員會 NLRB ( National Labor Relations Board ) 在二〇〇〇年八月作出一決定【17 DLR AA-1 ( 2000 )】，這項決定令一個事業單位中來自於不同派遣公司的臨時人員都可以與該公司的常任員工有同等的團體協商權以及適用於同一協商單位去爭取更好的給付與福利等勞動條件。這項決定推翻以往的決定，限制這些來自於不同派遣公司的臨時人員必須先獲得用人公司以及派遣公司雙雙同意成為共同雇主，勞雇雙方始得展開團體交涉協商。

AFL-CIO 認為臨時人員可以藉此機會提昇工會的組織率，雖然不能解決臨時人員遭遇的種種問題，但至少可以舒緩臨時人員長期以來被視為次等公民的窘境。

## 第五節 相關立法的提案

美國勞聯與產聯(AFL-CIO)曾推動立法行動，但未竟事功。一九九九年六月國會議員 Lane Evans 提出一配套的立法提案，名為保護職場中的臨時人員 ( Protection For Temporaries in the

Workplace )，目的在於提供對於臨時人員的保護，公平待遇，以及經濟上的安全。這項配套包括二項法案的修正，總結如下。

(一) ERISA 澄清法案 ( The ERISA Clarification Act ) 修正一九七四年通過的員工退休所得安全法案 ( Employee Retirement Income Security Act, ERISA )，俾免雇主任意將員工歸類為臨時人員，使他們不具備享有醫療保險、退休年金等其他的員工福利的資格。尤其是，在 ERISA 法案，所謂的服務年資應包括所有受僱用的年資，不應受限於僱用的方式與場所，亦即，不論是經由人力仲介公司或臨時幫傭的機構，雇主往往排除臨時人員享受公司的醫療保險，退休金計畫等企業福利的資格與機會。

(二) 公平對待臨時人員法( The Equity For Temporary Workers Act )

1 相較於全時工作者，臨時人員應享有同工同酬的待遇。

2 每一個受雇者，包括臨時人員都能適用 OSHA 法案

( Occupational Safety and Health Act )

## 第六節 羅德島州的立法行動

羅德島州通過「臨時性雇員的保護法案」( title 28 Labor and Labor Relations Chapter28-6.10 The temporary Employee Protection

Act, section 28-6, 10-1 ) 法案的立法宗旨是確保所有受雇用的人員機構，安置服務、職訓學校或中心、勞工組織，保護他們受雇用時不受到歧視待遇。

## 第七節 UPS (優比速公司) 的經驗教訓

隨著企業的減肥與再造 ( downsizing , outsourcing, subcontracting and temporary employment ) , 部分工時僱用已成為雇主降低雇用成本的手段。

雇主將許多的作業變成部分工時的安排，將全職工作變成部分工時型態 ( Full-time jobs ) 並且創造更多新的部分工時的職務。

經由 International Brotherhood of Teamsters 工會發起對抗 UPS 公司的罷工為期十五日，主要的爭議內容即是部分工時的職位以及薪資給付的問題。工會抗爭，公司存在二種薪資結構，部分工時者的時薪較全職者為少。

部分工時的安排可以幫助雇主降工資成本，但也可能產生品質與忠誠度方面的負面效果。

最後，UPS 的罷工行動達成諸項協議：雇之與工會成立五年的協約，公司同意陸續創造 1 , 個全職的工作機會，將以每

年創造 2 , 個全職工作的職位吸收部分時間工作者。

協議還讓部分工時者接受比全職工作者昇幅更大的工資調整。

學者指出，UPS 的罷工行動本身。並不會終結部分時間工作的利用，但可以確定它會令工會將注意力集中於該項問題，不讓雇主輕易濫用這項選擇。

## 第八節 臨時人員 (Temp) 所遭遇困難

根據「what's wrong with temp work , a report on the temp industry in Massachusetts by the campaign on contingent work」報告指出，臨時人員 (Temp) 所遭遇困難：

(一) 臨時人員平均收入水準只達全時的常任全時人員之 80 %。

(二) 25 % 臨時人員落在聯邦的貧窮線以下，相較之下，只有 7 . 1 % 的常任全時人員落在聯邦的貧窮線以下，而且，19 % 的臨時人員是處在工資的 10 % 之最底層。

(三) 只有 14 % 臨時人員獲得雇主供的醫療保險，但有 52 % 的常任全時人員獲得雇主提供的醫療保險。

- (四) 46%的臨時人員可以從家人或配偶的其他人員等的管道獲得醫療保險，但有83%的常任全時人員可以從家人或配偶的其他人員等的管道獲得醫療保險
- (五) 6%臨時人員可以獲得雇主提供的人壽保險。
- (六) 6%臨時人員被包含於401K法案內的退休辦法。
- (七) 57%的雇主表示他們絕少或從沒有將臨時人員提昇為常任全時人員。
- (八) 臨時人員失業的機會是常任全時人員的三倍之，失業的週期亦較長。

#### 第九節 臨時人員經常受到的差別待遇情形

- (一) 有些法案設置門檻，把臨時人員排除在外，例如家庭及育兒休假法 (Family and Medical Leave Act)，即規定請領資格為在同一事業單位受僱達十二個月，平均每週工作二十五小時。
- (二) 臨時人員很難取得有效的權利去進行團體協商以增進其勞動條件。National Labor Relations Board 對於所主管的 National Labor Relations Act 所作解釋，使臨時人員難以組成工會，

一旦受僱於有工會組織的廠場，通常也會被拒於工會之外。

(三) 臨時人員僱用的增加會使得常任全時人員的協商的力量減弱。

## 第十節 麻州宣導機構 ( Boston Campaign for Contingent Work, CCW ) 對於州立法的努力

一九九 年代，臨時性與部分工時工作 ( contingent and part-time work ) 爆增，這些工作包括臨時性與部分工時工作 ( contingent and part-time work )，候傳工作 ( on-call )，租賃工作 ( leased work )，獨立合約以按日計酬工，這些人總共占整個麻州勞動力的 30%，約有一百萬人。以臨時性與部分工時工作 ( contingent and part-time work ) 作為削減成本的手段威脅到各層級勞工的工資水準以及工作安定。這些人所從事的工作占全時工作者所有工作量的 70-80%。

CCW 提出州立法草案即 The Workplace Equity Bill，這是一項有關於臨時性與部分工時工作者的法案。將借由以下的法案宗旨，促進更公平的職場勞動條件：

(一) 要求同工同酬。

(二) 不得有福利上的差別待遇。

(三) 要求州政府立法，對於州內服務合約設定基準。

## 第十一節 社會運動機構的因應對策

社會運動機構對於相關立法的推動與宣導，不遺餘力，以及其協助爭取相關權益並改進勞動條件之運作與訴求如下：

(一) 工會應該利用協商的機制表達臨時人員的問題

臨時性工作更加普遍存在於有工會組織的工作，主要因素為雇主為了迴避過高的人事成本。工會應該利用協商的機制去打破對於臨時人員以及常任人員之間存在的雙重標準的協議內容。確保對於部分工時者提供同工同酬以及同等福利的待遇，並且對於進用臨時人員的數額加以限制，UPS 以及其他類似的罷工，證明以上這些是可以達成的。

(二) 極力爭取組織工會

一旦組成工會，即應堅持對於部分工時者提供同工同酬以及同等福利的待遇。

(三) 策略運用

對於濫用的雇主應該給予社會壓力或直接的行動。

(四) 加強相關人員的結盟，強化其政治議題上的權利。

(五) 立法的必要性，是以應加強推動立法明確保障其退休與福利（醫療保險）的權益。

## 第十二節 紐約市政府的權宜措施

由於美國至今都未開辦全民健康險，民眾的醫療保健需求是自行向保險市場購買以獲得保障，員工若未享受企業福利，由雇主提供相對的保費補助，個人保費負擔十分吃重。紐約市的社會運動機構 Working Today 接受紐約市政府委託組織創辦一項為無一定雇主的受雇人員組織興辦一項品優良而且可以負擔得起的醫療保險計畫，內容包括健康醫療保險、牙科減免、退休金儲蓄等項目。參加人員包括各種非典型僱用勞工以及自營作業者，涵蓋各種收入層級者均可加入。此項計畫由紐約州政府資助開辦，初期目標為一千人加入。

## 第十三節 Verizon 電話公司的人事管理政策

Verizon 電話公司是有工會組織的私營企業，Verizon 電話公司

有關於部分時間工作者的人事管理，這些制度是經由團體協商所獲得的成果。

#### 一、定義：

(一) 全時工作員工：係指常任性的或是臨時性的員工，他所排定在每個薪給週 ( pay week ) 工作五日。

(二) 部分時間工作的員工：係指常任性的或是臨時性的員工，他的平均每月工作安排班時間短少於相同職位分類的全時工作者。

(三) 部分時間工作的員工每六個月結算一次工作時數，結算日期訂於每年的四月一日以及十月一日，以便決定其身分之分類等級。

#### (四) 身分分類 ( classification )

部分時間工作員工的身分分類等級是以部分工時者每個月的工作時數除以 4.35 所得分數進位圓整到整數為止。例如：每月工作若係 68 小時，除以 4.35 得到 15.6 進位後整數為 16，則該部分時間工作員工相對應之工作週 ( equivalent workweek ) 的分類等級為 16。

#### (五) 待遇

部分工時者，無論其分類等級為何都可以享有事、病假以及有給或無給的公共假期，其標準是按照他相對於全時工作者的工作週期的比率而定。

(六) 部分工時者適用公司提供的醫療保健，牙科保健以及視力保健等保險的資格要件如下：

(a) 部分時間工作員工分類等級低於或等於 16 者，他們可以加入以上各項保險，但必須自行負擔 100 % 的保險費。

(b) 部分時間工作員工分類等級介於 17 至 24 之間者，可以加入以上各項保險，但必須自行負擔 50 % 的保險費。

(c) 部分時間工作員工分類等級達到 25 或更高者可以享有與全時工作者一樣的保險內容。

## 二、加班費的給付

逾時加班可以支付一．五倍的工資額，但計算加班的時數的計算，必須是工作完與一位相同職位分類的全時工作者的正常工作相等時數後，始得依加班計算加班費。(註：這項規定的政策背景乃是，工會為保障全時工作者的工作機會不致被部分工時者爭奪，雇

主亦藉此明確規定，以防止部分時間工作員工工作超過其約定工時即要求給付加成加班費，而致人事成本增加。 )

#### 第十四節 麻州州政府有關部分工時員工的權益保障

麻州州政府雇員是有工會組織的，並與雇主簽訂團體協約。部分工時員工的權益也有受團體協商的規範。

麻州州政府對於部分工時人員的權益保障由來，緣因於七十年代婦女權利意識抬頭，在兼顧家庭與事業的利益權衡下，從事部分工時工作。州政府人事法規設定常任的部分工時人員 ( Regular Part-Time Employee ) 可以享受工資以外的員工福利之門檻，亦即該等人員必須服務達到或超過全時人員工作時數一半以上。例如，目前若全職人員每週工時為三十七點五小時，那麼他們必須工作每週十八點七五小時以上。達到上述門檻的常任的部工時人員可以按照其相較於全時者的服務時數比率享受福利。( 註：麻州州政府全時員工每週工時自三十七點五小時至四十小時不等 ) 加班的加成給付是按一又二分之一的工資率計算，麻州州政府規定部分工時人員加班費的請領權利必須自超過每週 40 小時或每日八小時以後的工作時數，才可以計算加成加班費。

## 第四章 其他國家實施部分工時的經驗

### 第一節 荷蘭的經驗

#### 一、工資的政策

在歐盟國家中，工資的走勢關係著就業與經濟的成長。工資同樣扮演著打擊失業的要角，在許多歐盟國家中，主要針對沒有技能的失業者。1998 年荷蘭的失業率低於 6 %，相較於整個歐盟失業率平均達 10% 為低。

許多國外人士都對達成的手段很感興趣，這決非是盲目的信仰市場的力量，主要借助於社會氣候的自由化以及勞資關係的放鬆。

十五年前，荷蘭失業率高達 15 %，預算赤字高達 9 %，被譏為歐洲的問題兒童，失業率遠超過當時歐洲的平均失業率，然而現在有所謂的荷蘭奇蹟 ( the Dutch miracle )。1970 年代工資的年成長率超過 5 %，高於通貨膨脹率。

1982 年，政府與勞資團體達成一項限制工資成長的協議 ( Wassenaar Accord )，這被認為是復甦的開始。立法禁止公司支

付超出許可的工資水準。政府協助降低稅賦以及社會安全的負擔。於是，購買力成長速度超過工資的節制成長率。

1983 年公共支出占 GDP 的 58 % ，次年則降為 45 % 。

## 二、部分時間工作者增長的原因

部分時間工作者的需求開始於 1960 年代。與其他國家相比，荷蘭婦女的勞動參與率向來很低。這時期之前，男女的勞動分工很簡約，男主外、女主內。工資率也使男性可以養家活口，女性沒有經濟上的需要在結婚生子後繼續工作。

1960 年代以來，育有子女的就業婦女在觀念上有很大的改變。年輕女性接受良好教育，家庭為小家庭居多，離婚率上升，以致婦女外出尋求工作。然而，因育兒設施不充足，婦女育兒的觀念還存在，所以她們傾向兼顧工作與家庭的部分時間工作工作，婦女的勞動傾向集中在服務業，該行業迅速的成長。

1960 年代結束時，荷蘭政府廢除禁止已婚的女性公務員工作的限制，隨後，女性消防員的單身條款與禁孕條款也被廢除。立法禁止因婚姻、懷孕、育兒的原因成為解僱的事由。70 年代開始，政府開始以部份時間工作作為婦女勞動參與，以及減少失業的手段。90 年代，部分時間工作變成一種彈性政策，也就是令組織與

員工可以有彈性空間調適雇主與受雇者的利益，受雇者，無論男女，都有興趣於工作他們的需求的時數，得以結合工作與家庭。

### 三、部分時間工作的政策

70 年代末，政府致力於增進部分時間工作工作的品質與數量。所謂品質的增進，是在社會安全、勞動法、就業，條件上促進其公平性。量方面的增進，是呼籲社會夥伴引進更多部分工時的機會，對於公務部門，許多創新工作機會提供作部分工時。

1979 至 1980 年之間，政府嘗試給予勞雇雙方津貼，以增進部分工時工作，但是這項嘗試並無助益，除了增加國家財務負擔，而且太過於複雜，也就是財政上的誘因並不能達成目標，因為市場的規律性已經做了他們該做的工作。

80 年代中期，許多不利於部分工時者的社會安全法規門檻被去除。健康保險費率對於他們也很低廉。80 年代晚期到 90 年代中期，政府一再向社會夥伴表達促使強化部分工時勞工在團體協約中的地位，結果社會夥伴在國家層級作成建議，但是，是『較低的』水準。

1993 年 1 月 1 日開始，政府去除最低工資與假期的門檻限制。而且，明令禁止將部分工時者排除在年金保險之外。1996 年 11 月，

普遍性的公平對待原則被引進於勞工法之中，國際勞工公約（1994年，175號部分工時工作公約）也扮演重要的角色。

最後，國會的反對黨（Groen Links）（Green Left）提出員工減少工時的法定權益。提案內容包括，員工受雇於現任雇主一年以上，有權向該雇主提出減少工時的要求，除非雇主證明該項工時減少不符合組織的利益，也就是（A）減少部分工時，不超過每週工時的1/5以上。（B）勞工在四個月前以書面提出。（C）諮議會（works council）認定不符合雇主的重大利益。

社會夥伴對於部分工時者的發展都是採正面支持的態度。逐漸地，團體協約以及企業年金的辦法達成適當的協商同意，有些人在完全退休之前，已逐漸減少工時擔任部分工時工作，而至完全退休。彈性化的退休制度，促進高齡勞工的勞動參與。

### 三、飛利浦公司緩和失業問題的策略

員工訓練視為一種投資，終身學習使轉換工作容易，因為員工45歲以後，再進行訓練，很難進步容易拒絕。依Wassenaar會議決議，因為歐洲國家勞工假期已經很多，所以員工訓練可以利用員工的工餘之暇進行，公司不再給訓練假。

## 第二節 加拿大的經驗

加拿大 Saskatchewan 省在一九九五年八月通過立法，要求僱主必須按比例提供部分工時工人相關的給付，每週工時在十五至三十小時間的工人可享有全時工人五 % 的福利給付，工時在三十小時以上者則可享有全額的福利給付。

### 一、對於整體社會而言

對於整體社會而言，正反兩面意見皆有，但部分工時的實施，對於整體社會而言都是受到支持的。工會、婦女團體亦都同意部分工時的實施，部分工時者若是出於志願，而且是受到與全時工作者公平的對待，則將有許多的利益。唯一令工會擔心的是，工作表達唯一負面性看法是，部分時間工作不應該用作解釋失業的對策，而且，任何對於部分工時的擴大，都會對於既存的全時工作者，產生排擠效用。

近年來部分工時快速成長與社會經濟在該期間的發展有關。原因如下：

- (一) 新的工作增加，許多都是部分工時的運用
- (二) 婦女的勞動參與提高

(三) 意識覺醒，男性逐漸投注時間、精神於兒女的教養，以及負擔持家的責任。

(四) 人口持續成長

(五) 殘障者可能貢獻其經濟力給國家社會

## 二、推行部分工時的社會利益：

(一) 兼顧家庭、工作

(二) 減輕高學費負擔，學生可以藉以支助學費、生活費

(三) 使部分人免於失業

## 三、推行部分工時的比較利弊，( 但非絕對的 )：

對於個人方面

### A 利益

(一) 提供彈性的生活安排

1. 兼顧工作與家庭，使父母花更多時間於子女身上。

2. 充裕時間繼續教育或訓練

3. 充裕的休閒時間，從事旅遊、運動、嗜好，或社區活動

4. 減少工作壓力

## （二）提供工作機會

1. 提供無法找到全職工作者工作機會
2. 增廣見識
3. 維持技能、專業水準，較易返回全職工作
4. 使年輕人獲得工作實務經驗

## B 缺失

### （一）經濟上

1. 相較於全職者，收入較低，但是兩種身分的人從事工作的花費與開銷幾乎一樣
2. 通常是低技術、低工資的工作
3. 享有公司福利與退休金的機會較少
4. 工作安全保障較低，經常是最先被裁員的對象

### （二）沒有生涯發展的遠景

1. 較無訓練或昇遷的機會
2. 長期生涯規劃的可能性較低，可能受限於這樣的刻板印象，部分工時者對其生涯較不在乎。

### (三) 工作上的困難

1. 部分工時者與主管溝通較困難
2. 部分工時者與全時工作者之間常有利益衝突，全時工作者視部分工時者為次等公民
3. 排班時部分工時者可能會與其他的工作者發生衝突。

### 從雇主的觀點

#### A、優點

##### (一) 降低成本

1. 運用部分工時者，只在尖峰時間工作
2. 減少加班費，因為他們要填滿其他全時工作者的額外工時
3. 因為部分工時者時間安排較自由，缺席率較低
4. 部分工時者較少遲到
5. 若因育兒或退休等原因，技術工可能需要離開，若允許該等人員轉換成部分工時者，則企業可以留住人才，降低流動
6. 部分工時者較無加班費的負擔
7. 可以維持多樣的技能
8. 假日以及訓練等安排更具彈性。

## (二) 改進產能

1. 部分工時者工時較短，較不易疲勞
2. 單調的工作可被更有效率的操作

## B、缺失

### (一) 管理成本

1. 花費於部分工時者的雇用、訓練以及保存出勤等各項紀錄的成本較高
2. 督導的工作負荷較大

### (二) 福利

如果部分工時者享受按比率折算的福利，其人事管理成本較全時者為高

### (三) 部分工時者在工作上的問題

部分工時者與全時者可能容易引發歧異。

## 第五章歐盟對於部分工時指令的立法

依據阿姆斯特丹條約之就業篇，會員國的就業政策必須不導致通貨膨脹。社會政策必須重視維持歐體經濟競爭力的需求。

### 第一節 歐盟的行政組織與社會權的演變

瞭解歐洲的勞工法令，從歐盟的勞工法規開始，是一個很好的切入點。在探討勞工法之前，對於歐盟的行政組織與架構，亦有必要加以瞭解，方能有助於瞭解勞工立法體系的運作。

歐盟國家的勞動法體系的實現在於建立具備社會保護的歐洲，採取的途徑為建立區域性的最低基準，使其直接對會員國具約束力或迫使會員國調整其國內立法。

歐盟會員國之工時彈性發展與保護性之立法也成為解決失業問題的重要策略之一。歐盟在社會權限方面的重要演變如下：

#### 一、馬斯垂克條約的政治聯盟

馬斯垂克條約是關乎歐體未來於社會伙伴間強化的對話基礎，以建立其社會政策的主張。

#### 二、阿姆斯特丹條約的精神

阿姆斯特丹條約的精神在創造一個「歐洲人民之間更緊密的聯盟」，並盡可能地由歐洲公民自行決定。

## 第二節 歐盟會員國之工時彈性發展

「工時彈性發展是否必須以損害勞工權益作為犧牲？」，這是一項發展政策時需要長考的課題。

一般而言，部分工時就業人數的增多，基本上導因於下述幾項原因：婦女勞動參與率的提高；許多勞工選擇部分工時，是為了能夠工作與家庭責任兩者兼顧；雇主為了提高競爭力而僱用部分工時勞工，因為搭配部分工時的使用，可更充分利用機具與設施的既有投資，或可藉以延長服務時間，以滿足消費者的需求。

從前述雇主的觀點而言，僱用部分工時勞工的工作安排設計，的確能提供「資本利用」及「供需調和」上的彈性；然而，最受人詬病的是：雇主在採用部分工時的同時，也出將其工時的安排延伸至夜晚、週末等「違背群居性的時間」(unsocial hour)。事實上，部分工時工作未必一定要搭配在「違背群聚性的時間」，並且，為謀延長營業時間及提高設備的使用率，也未必一定要採用部分工時，因為，雇主還可以運用諸如輪班安排、交錯工時設計、彈性工

時制等替代方法。

### 第三節 歐盟有關部分工時之指令的形成的背景

歐盟對於部分時間工作指令的立法宗旨：

- 1、消除歧視（相較於全時工作者）
- 2、增進部分時間工作工作的品質
- 3、安排部分時間工作，立基於自願性的出發
- 4、依勞資雙方都因彈性化而獲益
- 5、法令鬆懈與彈性化

歐盟有關部分時間工作之指令（Council Directive 97/81/EC of 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work，如附錄二）的形成的背景如后：

一、部分時間工作：1997年6月6日之團體協約進展：

歐盟執委會曾於其首次提案中，嘗試對其變形工時加以規範與限制，但並未成功。接著執委會改變其態度，因它體認到這些變形工作形式愈來愈被肯定為創造就業的潛在機會。同時，這些變形工作一方面被視為滿足雇主所需求的彈性，另一方面又能滿

足勞工希望兼顧工作與家庭並獲得就業保障。

1995年，執委會開始針對「工時彈性與就業安全」議題進行協商，並依馬斯垂克社會政策協定的架構下運作，透過協商，部分社會夥伴乃決定針對上述議題，試圖協調出一項協定。

協商過程開始於1996年6月，該過程的進行相當艱鉅。ETUC希望能對所有形式的變形勞動有一個交代，而UNICE則認為某些不同形式的工作有待商榷。經過數次極辛苦的協商後，終於達成協議，並於1997年6月6日簽訂團體協約。

社會夥伴們亦認為有必要針對其他形式的彈性工作，達成類似的協議。該項團體協議將透過理事會之指令形式，使其具備法律約束力。

## 1、目的：

該協約的目的為：

- a、去除反對部分時間工作的相關歧視行為並促進部分時間工作之工作品質。
- b、促使部分時間工作得予以自願的基礎上發展，同時致力於工作時間的彈性組織，使得其得以兼顧勞工及雇主的  
需求。（第一條）

## 2、範圍：

- a、 該項協約適用於部分時間工作勞工，其僱用契約或僱用關係乃透過會員國之法律、團體協約或實際運作情形而定。
- b、 會員國得基於客觀理由，對於非屬常態基礎工作，全部或部分排除該協約所指部分工作範圍。（第二條）

#### 4、 定義：

- a、 部分時間工作勞工係指一名受僱者，其正常工作時數，以周作為計算基準或其一年工作時期的平均時數，少於一名工作性質相同之全時勞工（以下簡稱同工全時）的正常工時。
- b、 同工全時勞工係指一名全職的受僱者，於同一機構，具備同一型態的僱用契約或僱用關係，並從事相同或類似的工作或職業，同樣值得參考的標準，包括年資、資歷或技能。
- c、 若是該機構內並無同工之全職勞工，則應參考可適用的團體協約以進行比較，若無可適用的團體協約，則應依照國家法律、團體協約或實際運作之規定。

#### 5、 平等對待原則：

- a、 有關僱用及其條件，部分時間工作勞工不應因其部分

時間工作之理由，而遭受次於全職勞工的對待，除非對待上的差異乃基於客觀事實或理由。

- b、 於適當情形下，應適用比例原則。
- c、 該條文適用模式應由會員國及（或）社會夥伴界定，並參考歐體立法、各國法律、團體協約或實際運作。
- d、 若經證實基於客觀理由，會員國於取得社會夥伴之意見，並符合國內法或實務運作情形，同時徵得社會夥伴之同意，會員國得於適當情形下，規定特別的僱用條件，諸如勞務提供之期限，工作時間或收入等級之特別條件。有關部分時間工作勞工是否符合特別僱用條件之規定，則應依照平等原則，定期加以檢視（第四條）。

#### 6、部分時間工作的工作機會：

- a、 會員國及社會夥伴應界定並檢討有關立法或行政性質的障礙，這些障礙有可能妨害部分時間工作勞工的就業機會，而且應於適當的時候予以排除。
- b、 若一名勞工拒絕由全職工作轉變為部分時間工作或由部分時間工作轉為全職，則該行為本身並不能構成僱用終止的有效理由，同時應尊重國內法律、團體契約與實際運作對契約終止之規定。其他不具效力的理由還包

括相關企業運作上的需求。

c、 雇主應盡其可能對下列各點加以重視：

(1) 勞工要求由全職工轉變為部分時間工作，於企業實施的可能性；

(2) 勞工要求由部分工時轉變為全職工時或於可能的情形增加工作時間；

(3) 即時提供部分工時及全職工時之可能性的資訊，使部分時間工作與全職工過之間的轉換得以順利進行；

(4) 於企業內各個層級，提供並促進部分時間工作，包括技術性及管理性質的職務同時，於適當情形下，改善部分時間工作勞工接受職業訓練的參與機會，以加強其職涯發展機會與職業流動性。

(5) 針對企業內部分時間工作勞動情形，提供現行之勞工團體相關資訊（第五條）

(6) 揭示可採比例的原則。（第七條）

7、 推動條款：

a、 會員國及（或）社會夥伴得維持或引介較本協約更有利部分時間工作者之條款。

b、 部分時間工作的推動不應構成降低一般保護的有效

理由。

- c、 社會夥伴有權於適當的層級，包括歐體層級在內，締結相關條約，以配合並輔助本條約的推動。
- d、 本協約之簽訂雙方將於理事會通過決議之日算起五年之後，檢討本協約的內容（第 6 條）。

#### 第四節 歐盟的立法體系

共同體次要法包括為履行任務，理事會及執委會得於歐體條約之規定下，取五項措施，其中三項具有法律約束力者為：法規（the regulations）、指令（the directive）、決定（the decision）；二項未有法律效力者為：建議（the recommendation）、意見（opinion）

##### 一、法規

依照歐體條約第 249 條，法規『應具有普遍適用』；亦即其效力應完整而直接適用於所有會員國家。法規是一種清楚而普遍具有約束力的規範，如同議會制定的法案一般。其法律效力立即而直接，而且沒有任何國家公權力的特別介入，因此，法規的效力凌駕於國內法；若國內法與法規相牴觸者無效且不得適用。

## 二、指令

所謂的指令，係針對某些特定的會員國，賦予達成某種目標的責任，但允許各國之主管機關自行決定實行的形式與方法 歐體條約第 249 條 3 款。相較於前述之法規，指令是一種較具彈性的措施，容許國內主管機構依其自認最合適的方式，將指令引申並成為國內法的一部份。他所注重的是成果而非過程。相關因應的措施及規定可以透過議會的提案或其他方式進行。

指令的內容除陳述其依據基礎外，並引述為達成條約所規定目的所應有的建議或意見 歐體條約第 253 條。指令的內容應知會相關團體，並透過公開宣告的過程之後生效， 歐體條約第 253 條事實上為符合上述之需求，指令亦刊載於歐體官方公報。指令中會標明該會員國必須採取必要之措施以符合指令之規定。

## 三、決定

決定與法規相同，其法律效力直接而完整地及於相關之對象（歐體條約第 249 條）。決定可以是直接針對自然人或法人。所謂的決定並非是一般規範，但卻直接關係到某些特定的個人。當決定

乃涉及某些會員國時，對該會員國內之個人亦具法律的約束力，因此個人得於法庭前據以引述該決定。決定的內容必須知會相關的對象，並於公告後生效。儘管決定的內容不必然刊載於歐體官方公報，某些決定仍可見於該公報內。

#### 四、建議與意見

建議與意見並無法律約束力。這些文件僅具政治上的宣示功能而以。

此外，共同體法有一部份係來自歐體所簽署的「國際協定」，這些協定乃針對共同體機構及會員國而言具有效力（歐體條約第 300 條 7 款）。

#### 第五節 英國與歐盟的社憲章

英國模式與歐陸截然不同。傳統上，勞工法律在勞資關係中所扮演的角色相較於歐洲大陸的其他國家顯得並不重要。但過去二十年來卻產生極端的變化，以致工會組織與運動被嚴密的規範；然而法律卻極少界定個人的就業權利，也沒有建立任何在其他歐洲國家視為理所當然的團體協商權利（組織、談判及罷工）。團體協約

從未擁有法律的約束地位，只是所謂的君子協定。英國也沒有員工代表會的傳統。勞資關係的傳統模式，在經濟與政治情勢的艱困時期，工會會員數劇烈下降，僱主組織的量變，甚至更具有戲劇性。即使團體協約存在，目前只適用於極少數的勞工，主要是針對特定僱主，結果使得雇傭條件出現高度分歧的現象。

工時法 (The Working Time Directive Regulation) 在 1999 年 10 月 1 日付諸實施，包括工作不超過每週平均 48 小時，對於夜間工作作特殊條件限制。依據 1997 年 7 月的白皮書，1998 年 3 月與社會夥伴再度協商，1998 年 11 月 18 日公告排除適用的行業包括；公路、鐵路、航空、近海、水上、湖泊、海上漁業、其他海上作業，以及實習醫師等。

1997 年 6 月，英國政府在阿姆斯特丹會議簽署社會憲章，並執行四個指令：1、親職假指令 (Parental Leave Directive) 賦予工作的父母親有權利在孩子出生或領養時，申請三個月的無薪假。2、歐洲諮議會指令 (European Works Council Directive) 規定僱用員工達 1000 人以上的公司，而且至少有 150 名員工在任何兩個歐盟會員國，建立員工諮詢切身問題的機制。但是英國決定就該項指令不立法。3、部分時間工作指示令 (Part—Time Workers Directive)，賦予部分時間工作者依比例原則，擁有與全時工作者

相同的僱傭條件。因此，除去任何差別待遇，並增進部分時間工作的品質。4、性別歧視的案件，一旦成為乍見證據確鑿時，被害一方（通常為雇主）即應負舉證責任，它必須證明沒有性別歧視。

## 第六章 國際勞工組織相關規定

### 第一節 國勞公約

ILO 175 號部分時間工作公約 ( C175 part-time work , 1994 , 如附錄三 ) 部分內容揭示，確認部分時間工作勞工在經濟上的重要性，確定發展部分時間工作勞工的僱用政策之必要性，以確該等人員的受僱權利、勞動條件以及社會安全的保障。茲取重要幾項略述：

第一條 稱部分時間工作勞工，係指其平時之勞動時間較全時勞工 ( comparable full-time workers ) 為短之受僱人之謂。

規定之一平時之勞動時間一，得以週為單位或以一定之僱用期間全體平均計算。稱相對於全時勞工，係指以下

之勞工：

- A. 於同一型態之僱用關係。
- B. 從事同一或類似型態之勞動或職業。
- C. 於同一事業或於該事業所無相關之全時勞工時為同一企業，於該企業無相對之全時勞工時為同一事業受僱者。

第二條 此公約不能影響其他公約所提供給部分時間工作者更好的勞動條件。

第三條 此公約適用於所有的部分時間工作者，如果因為本公約的適用將造成窒礙難行，會員國可以再經由與勞資團體協商後，排除某些工作者或行業的適用。

第七條 全保部分時間工作勞工獲得相對應的全時工作勞工享有以正幾項相同的條件：母性保護、解僱條件、有給年休、有給公共假期、以及病假等方面的權利，但得以比例的原則決定部分時間工作勞工可以享有的資格條件。

第十條 部分時間工作與全時工時者可以依國內法而自願性轉換。

## 第二節國際勞工組織對於部分時間工作之研究

### 一、解套或陷阱

過去二十年來許多發展中國家部分時間工作者相較於全工時者，有明顯的增加趨勢，這是高失業率國家的政治決定。這項作法對解決失業問題以及提供勞資雙方利益的貢獻都受到肯定。

根據國際勞工組織研究發現，正常工時較短的國家，部分時間工作的需求較低，正常工時較長的國家，僱用部分時間工作的比率較高，部分時間工作者的工時亦較長。這當中意涵著一種趨勢，縮短正常工時與部分時間工作將會逐漸趨向一致（convergence）。

### 二、工會運作結果與部分時間工作政策

工會若能爭取正常工時縮減，或者建立良好的育兒照顧設施制度，他們基本上是反對部分時間工作的僱用政策。另一方面，工會也可能會鼓勵僱用部分時間工作者，如果他們可以設法獲得提供部分時間工作者的工資以及社會福利給付的保障。這種情況，可以見請於北歐斯堪地那維亞國家，這些地方，工會組織密度以及部分時

間工作的僱用率都是非常高。

### 三、未充分就業

政策的設計若係為了降低勞動成本而鼓勵從事部分時間工作，可能會產生非志願而係被迫從事部分時間工作的比率會增加之負面效，亦即未充分就業（underemployment）情形，其是對於女性工作者，其他就業市場上之弱勢，勞工更會是雪上加霜。

### 四、對於個人的不利情勢

部分時間工作者在福利方面最容易被排除，諸如：紅利、假期以及病假給付、訓練津貼、以及久任的給付等。工時方面，部分時間工作者亦處於不利處境。某些所謂的候傳（on call）的部分時間工作者並無任何的最低週工時或月工時的保障，亦無週薪或月薪的保障，更是最容易受到傷害的一群人。

## 第七章 工會的發展趨勢

## 第一節 美國的工會發展

### 一、近年來美國的工會的發展呈現逐漸弱化趨勢

七十年代以降，許多無工會組織的公司（nonunion firms）嘗試新的工作組織型態，特別強調彈性化、扁平化的組織以及賦予勞工更大的決策機會。這些新型態的工作組織，受到人力資源管理技術的啟發（Human Resource Management，HRM），而且產生產能增加，工作滿意度改進。但並非所有無工會組織的雇主都會採行 New HRM Model，許多人還是都滿足於維持階層化的結構以及僵硬的生產控制。所以，有以下二種迴避工會模式（union avoidance models）被發展而且廣泛地被流行運用：

1. 依賴進步的 HRM 技術（progressive technique of HRM）申訴管道暢通以及更符合期望的工作環境。
2. 依賴積極的反工會行動（union suppression model），特別是在於組織的活動過程加以反對。

一九八一年以前，有工會組織的公司想要擺脫工會，也都採行這兩項無工會組織的公司（nonunion firms）發展出來的手段。

某些分析則不認為雇主的反工會行為是導引工會力削弱的主因，Farber 強調反倒是勞工本身對於傳統的工會型式需求的減弱。除了由於對工會本身態度改變的因素，Farber 的研究，混雜的經濟因素，敵意的公共政策以及雇主的反對，這些影響都混同一起而減弱勞工協商的力量，提高危險性，而且，影響個別勞工勇於公開支持工會。因此產生一項最單純的衝擊，將是減少工會代表性的需求。

所以，在美國，許多研究勞工組織的學者，開始積極尋求勞工組織的轉型。希望能為集體勞動行為開展新的發展與出路。歐洲國家發展出來的各種體協商模式，諸如，斯堪地那維亞的工會協商模式，德國的 works council 模式，都成為研究的新題材。

## 第二節 歐洲的工會發展

新自由經濟思想 (Neo-Liberal economic) 在過去二十年躍然於歐洲。有人讚揚它，有人懼怕它。自由開放的市場觀念伴隨著法規鬆綁以及財政金融的嚴謹挑戰社會主義市場。由於歐洲開展出社會夥伴的關係，所以可以在目前全球化經濟的時代，提供一個良好的社會面示範，亦即以整合市場為目的的經濟與社會政策。

在社會夥伴關係中，各方的利益被組織起來，特別是雇主與勞工之間的利益，經由社會對話（social dialogue）的協商過程，去模塑經濟與社會政策的妥協。縱使，工會力量衰退，社團主義的式微，社會夥伴關係以及社會市場經濟卻正順勢發展，表現在社會民主主義，瑞典模式、德國模式、歐洲的社會模式。

社會性的歐洲（Social Europe）自詡其經濟成就係植基於厚實的社會基礎。這項廣義而具意識型態的觀念是他們相信資本主義的企業必須受到社會的干預，輔之以社會安全政策以及保證收入的支持等手段。

歐洲工會發展的情形大大不同於美洲大陸。不僅僅在體質上，或是在行動力上，都比美國的工會力量來的強大。歐洲工會力量的強大與其社會發展過程中勞工爭取權力所積累下來的階級意識有相當大的關係，正如馬克斯所指出社會乃是一個階級鬥爭的場域，勞資雙方為爭奪生產工具而抗爭。而要解決這個對立的階級問題必須透過革命的手段才能完成。姑且不論馬氏理論的正確性，政府——作為社會正義的代表者，位於這個對立階級的抗爭中必須維持社會的和諧與安樂。因此，歐洲國家多以立法方式來解決勞資衝突。相較於北美洲的採用團體協商方式來處理勞資爭議，歐陸工會所獲得的社會地位與認可是大不相同的。

除了上述的工會在歐洲各國的社會認可與美洲不同外，由於歐洲國家的整合，使得工會本身更擔負了一些勞工相關問題解決的代言人，如失業率及外籍勞工等。這些問題不僅僅存在於國家層次上的勞資關係的協商問題上，更存在於國與國間的國際關係上。於是，一個跨國的社會對話模式被提出，來解決因歐洲結盟所帶來的勞資關係的衝擊。所以，在以團體協商處理勞資問題的美洲大陸所採用的第三勢力--也就是人力資源管理，來平衡勞資間的方式是與工會力量強大的歐洲希望吸納人力資源管理的力量到工會制度結構裏去是完全不同的。簡單地說，人力資源管理學在歐陸的發展上，其主要的目的在於豐富及強化工會傳統的功能，而不是像美洲大陸般地要去取代工會在勞資關係中的地位。

### 第三節 瑞典的工會發展

1938年瑞典總工會(L0)與雇主聯盟(SAF)達成了「和平協議」，終止了半世紀來劇烈的勞資衝突，建立了新的遊戲規則。因此，瑞典模式的基石是：

1. 建立每隔一至三年的全國性集中的勞資談判，決定工資

及勞動條件；

2. 工會堅持「團結工資」，即不分產業將工資拉平；
3. 全面就業政策優於提高工資。

爭議不必一定透過罷工來對決，而可由談判或勞工法庭仲裁來解決。由於工會能在團體協約有效期間保證產業和平，但又能保有協約期滿後號召全國性罷工的能力，乃使得工運更為強大。

至此，瑞典模式逐漸發展為一套複雜的經濟理論及政治實驗，包括：

1. 財富的重新分配。
2. 執政的社會民主黨對完全就業及低通貨膨脹政策的承諾。
3. 積極的勞動力政策，工會參與職業訓練及勞動力流動的組織工作。

「和平協議」使幾十年都有定期談判，資方關廠與勞方罷工的案例急速減少。由於生產沒有中斷，工資乃持續提高。

## 第八章 結論與建議

隨著全球化經濟的趨勢與衝擊，勞動市場呈現出因應此一趨勢的彈性化與多樣化，勞資關係逐漸發展出許多有別於傳統的終身僱用、全職僱用的型態。代之而起的是臨時僱用、短期僱用、派遣勞動、部分時間僱用等非典型僱用的勞動型態，因此，有關於部分時間工作勞工之待遇應如何保障，成為一項勞資關係領域中法制再造的重要課題。我國與歐美國家法制結構不盡相同，其優劣互見。

#### 一、美國的市場自由度高，法制化的勞動權益保障少

美國強調自由經濟，所以政府對於勞動市場的干預，被資本家期待越少越好，以便保持其彈性與競爭力。美國政府對於勞動市場的干預，較著力於團體協商的程序正義，勞動基準法令僅止於規範最低工資以及最高工時之最低勞動條件事項。許多部分時間工作的員工只能按照工作時數領取時薪，鮮少能享有其他的企業福利事項，致使部分時間工作的員工的生活出現貧窮化的傾向。

許多有工會組織的企業經由團體協商的方式，提供予員工高品質的勞動條件，以及醫療保險、退休金方案等企業福利，部分時間工作員工也能受惠。然而，隨著企業逐漸以人力資源管理技巧

(HRM) 的運作取代工會運用團體協商的過程提昇勞動條件，部分時間工作勞工的權益相對受到忽略，甚至於成為雇主管理彈性化以求降低人事成本的籌碼。

美國政府迄今都未舉辦全民健康保險，因此，美國的部分時間工作的勞工爭取享受雇主資助的醫療保健之保險費的行動十分積極。

工會對於部分時間工作的員工一向懷有某種程度的敵意，因為他們可能成為工會發動罷工時，雇主運用的替代性人力，用以削弱勞工罷工的籌碼，或者，雇主為迴避團體協商所產生的高成本的勞動條件與員工福利時，因而選擇將工作外包給勞務派遣公司，運用臨時人員或部分時間工作的員工等替代性人力方案。於是，部分時間工作者經常是委身於人力仲介公司、派遣公司或是所謂的臨時人員公司，然後被分派至事業單位工作。如此一來，就無緣享受直接使用其勞務的企業所舉辦的員工福利事項。因此，他們對於福利的需求就必須透過社會團體的宣導，進而推動相關的立法法案，藉以爭取相關的權益保障。

## 二、歐洲國家以立法規範保障勞動者權益

歐洲國家，較傾向於社會民主，所以，對於勞動表權益的保障，採取完備的立法加以規範，或者如瑞典模式，藉由工會協商機制強力主導，保障勞工權益。歐洲是個十分成熟的社會，具有豐富的人本主義與價值，並且具體的表現在歐洲制度以及勞資關係的運作模式上，都會令人感受到「人」在歐洲社會是被尊重的。

從歐洲的例證顯示，約 80%左右的部分時間工作者為女性。所以，如果勞動法規對於部分時間工作者利益的造成侵害，則會是一種間接的性別歧視，是一項社會的不公平現象。

歐洲的勞動基準與勞動條件確實值得台灣等亞洲國家研究效仿。歐盟對於部分時間工作指令的立法，明確揭示以下諸項原則：

- 1、消除歧視（相較於全時工作者）
- 2、增進部分時間工作的品質
- 3、安排部分時間工作，立基於自願性的出發
- 4、依勞資雙方都因彈性化而獲益
- 5、法令鬆懈與彈性化

### 三、我國勞動基準法制採行立法規範

我國現行勞動基準法而言，對於部分時間工作勞工之勞動條件

並無特殊性規定，依法應與全時勞工享有相同之勞動條件保障。惟據瞭解，常有雇主對部分工時員工以非正式員工視之，不賦予該等勞工基本的勞動權益。部分時間工作勞工在就業時是否與全時勞工享有同等之待遇？成為政策上亟待釐法的重要問題。惟現行勞動基準法內容係綜合性的立法，亦即，該法規範內容廣及工資、工時、延長工時、童工女工保護、職業災害補償、退休金給付等規定。立意雖然良善，但卻有許多窒礙難行之處。企業界對於部分時間工作意願頗高，但因礙於現行勞動基準法規定，對於部分工時勞工之勞動條件並無特殊性規定，依法應與全時勞工享有相同之勞動條件保障。企業界以及代表資方的管理階層，於是經常透過管道反映、希望政府盡速立法，免除一部份勞基法對雇主課予的責任，諸如，退休金給付、假日工資、特別休假等豁免的義務。

#### 四、建議事項

歐洲在推動部分工時經驗較我國先進，我國可以加以借鏡，作為強化政策擬定的參考。

##### (一) 確定公平待遇的原則

儘管一直有僱主等管理階層人員反映要求對於部分時間工作者從工作時數上劃出一界限，區分全時工作者以及部分時間工作者，以便進一步要求僱主對於部分時間工作者的福利負擔得以豁免。這項反映一直令主管勞工事務的勞工委員會十分困擾。因為一旦順應僱主的要求，部分時間工作者的權益會明顯受到傷害。而且，該界限又是很不容易決定，研究其他國家勞動基準法令，亦很難找出參考的數值。

揆諸先進國家對於部分時間工作定義以及權益保障的發展，已經不再以工作時數予以定義並設立門檻，取而代之的是，採取比較性的原則定義，亦即相較於全時工作勞工的工時短少者即屬之，而權益保障採行比例原則。國勞公約 175 號以及歐盟的指令都已有清楚的界定。這一發展趨勢也吻合國際勞工組織研究發現，縮短正常工時與部分時間工作將會逐漸趨向一致（convergence）的情勢。

另外從歐洲的例證顯示，約 80% 左右的部分時間工作者為女性。美國亦有 70 % 的非典型僱用者為女性。所以，如果勞動法規對於部分時間工作者利益的造成侵害，則會是一種間接的性別歧視，是一項社會的不公平現象。

以本會執行勞工政策的立場，鼓勵部分勞動者參與部分工時工作，即應對部分工時工作者採取保護措施。尤其因為部分時間工作

者是就業市場所謂的邊際勞工，亦即相對弱勢者。過去，經常有管理階層反應，要求以立法免除部分勞動基準法的規定適用於部分時間工作者，以降低勞動成本。然而，本會應盱衡勞資雙方的需求，兼顧勞資雙方的利益，採行保護勞工權益之立場。

## （二）採行比例原則

國勞公約 175 號以及歐盟的指令都已有清楚的界定，賦予部分時間工作者依比例原則，擁有與全時工作者相同的僱傭條件。因此，除去任何差別待遇，並增進部分工時工作的品質。

查勞動基準法施行細則第十二條對於基本工資的計算有比例原則的觀念，該項原則不妨擴充作為部分工時法制化的政策核心。以比例的原則發展出相較於全時勞工，擁有相同的勞動基準事項。加強立法規範，方得使鼓勵婦女或中高齡者就業措施，不致淪為廉價勞工的政策，而能夠達成提高勞動參與率，鼓勵國民就業，促進社會經濟發展之良法美意。

## （三）確定政府的角色

政府的角色，不在於鼓勵企業僱用部分時間工作者，取代全時工作者。但是為增加勞動參與率，鼓勵婦女、中高年齡者就業，

開發該類勞動力，為使其兼顧工作與家庭，部分時間工作型態是可以發展作為安置這些工作者的手段之一。也是緩和失業問題的手段之一。

以本會執行勞工政策的立場，鼓勵部分勞動者參與部分時間工作，即應對部分時間工作者採取保護措施。尤其因為部分時間工作者是就業市場所謂的邊際勞工，亦即相對弱勢者。過去，經常雇主或人事有管理階層反應，要求以立法免除部分勞動基準法的規定適用於部分時間工作者，以降低勞動成本。然而，本會應平衡勞資雙方的需求，兼顧勞資雙方的利益，以保護勞工權益之立場，以比例的原則發展出相較於全時勞工，擁有相同的勞動基準。加強立法規範，方得使鼓勵婦女或中高齡者就業措施，不致淪為廉價勞工的政策，而能夠達成提高勞動參與率，鼓勵國民就業，促進社會經濟發展之良法美意。

歐洲在推動部分時間工作經驗較我國先進，足為我國推動此項工作時之借鏡。

#### （五）組織部分時間工作勞工的相關團體

目前推動部分時間工作的聲浪大多自來於雇主團體，目的在於掙脫勞基法的束縛，降低勞動成本。相對地，代表部分時間工作

者的勞方團體的需求並未正式地被表達，主要原因係部分時間工作者可能分布在工會組織率較低的服務業，所以，雖然，該等人員組織工會不易，或現行工會為其代言的動機不強，但是，相關單位應該協助部分時間工作者儘早成立相關組織或社會運動機構，表達該等人員的需求，抗衡目前資方團體單向方發言的失衡態勢。

以美國對於部分時間工作者福利的需求就是透過社會團體的宣導，進而推動相關的立法法案，藉以爭取相關的權益保障。

#### （六）蒐集國勞公約

我國雖非國際勞工組織的會員，關於國勞公約與建議書，仍有必要定期性的蒐集，建立資料，將會有助於我國發展勞動政策時的思考方向，並且能促使我國勞動立法趨勢上與先進國家接軌。

#### 參考文獻

- 1 連結 Linkage 第一期 國際連帶，全球化與勞工，Dave Broad，編譯：劉惠敏 洪家寧

- 2 引自 Thorvaldur Gylfason 編的 The Swedish Model under Stress: A View from the Stands, Stockholm, SNS Forlag, 1997, p.12 )
- 3 瑞典發展模式的省思，張維邦 / 淡江大學歐洲研究所專任教授  
(原載於 1999 年 8 月 16 日民眾日報)
- 4 經濟增長與繁榮發展的主要因素 德國的例子，戴姆勒 - 克萊斯勒集團副總裁彼特·普夫博士
- 5 朱寶青，論台灣人力資源管理學的發展
- 6 Bror Perjus 著，劉格正譯，瑞典模式--國際化趨勢下的犧牲品
- 7 Elena Iankkova and Lowell Turner, March 30-April 2, 2000, Building the new Europe eastern and western roads to social partnership, 建構新的歐洲
- 8 Richard W. Hurd, Contesting the Dinosaur Image: The Labor Movement's Search for a Future
- 9 International Labour Review, 1997/4, fol 136, NO.4, Perspectives, Part-/time work Solution or trap

- 10 Sara Horowitz, working Today, New Thinking on Worker on Worker Groups' Role in a Flexible Economy, 2000, Nonstandard Work, The nature and Challenges of Changing Employment Arrangements, IRRA series 2000, p393-398
- 11 Contingent Workers, Income and Benefits lag Behind Those of Rest of Workforce, GAO, June 2000
- 12 歐洲勞動法與勞資關係 白朗盼、劉黃麗娟著 1999 年
- 13 Part-time work in Netherlands , April 1997 , Ministry of Social Affairs and Employment
- 14 Income policy , minimum wages and labor relations, Ministry of Social affair and Employment
- 15 Part-time work , International Labor Office , Geneva , 1993
- 16 Material from Dti website , UK
- 17 Title: An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations 2ND (2nd edition)  
Author: Harry Charles Katz , Thomas A. Kochan ISBN: 0072286318

Publisher: McGraw-Hill Higher Education Date

published: July 14, 1999

Format: Hardcover Number of pages: 504

List price:

Size: