

行政院及所屬各機關出國報告
(出國類別：其他)

參加「國際勞資關係協會 (IIRA) 第八屆歐洲區年會」

出國報告

服務機關：行政院勞工委員會

出國人 職 稱：秘書

姓 名：翁美玲

出國地區：英國曼徹斯特

出國期間：96年9月1日至9日

報告日期：96年11月7日

摘 要

國際勞資關係協會第八屆歐洲區年會（IIRA Europe 2007 8th European Congress），於 2007 年 9 月 3 日至 6 日在英國曼徹斯特舉行，共計有 372 人參加，會議主題為：「歐洲僱用關係的動力」（the Dynamics of European Employment Relations），歐盟東擴的結果，從製造業轉移至服務業，性別結構的改變、人口分佈的勞動力和日益增長的跨國公司的影響力等，本次大會即針對這些問題，及下列四個子題討論之心得：

- 一、工作重建（Restructuring work）--工資和工時新取向：非典型勞動型態重塑了個別勞動關係中的工資與工時制度，引發相關議題：包括工作系統的變革，高績效工作制度的引用等，對於勞資關係的影響性，如何發展兼顧公平與效率的新工資及工時體系，公共政策在促進新僱用型態的角色等，都是值得探討。
- 二、工作中意見表達（Voice at work）--新挑戰與新型態：勞工異質化對於勞資關係產生重大影響，傳統透過工會代表勞工意見表達以爭取勞工權益的模式逐漸式微，新的型態如法制化的勞工參與多元意見表達方式愈顯重要，全球化對於我國勞工運動之造成新的挑戰。
- 三、僱用規範（Regulating employment）--朝多重層次治理：歐洲勞資關係之僱用規範，走向多重層級管理模式，包括歐盟層級規範及歐洲各國所訂定之法規，兩者間具互動性及影響性，且規範制度從法令規範、團體協約移轉到社會對話。
- 四、公部門再造（Public sector restructuring）--在國家和市場間：強化競爭力促使政府自由化與市場化，以提升公部門僱用關係競爭力和效能為歐盟各國關注的議題，其中包括制度與法制環境的改革、政府做為雇主的角色及其管理等。

提出建議如下：未來鑒於全球化產生的市場不確定性，及企業經營人力運用彈性化增加，如何強化勞資協商機制，改善勞動彈性化市場之發展，成為當前勞動政策與法制，必須面對的重要課題，另應積極主動參與國際事務，及各項國際會議或研討會，相互切磋，分享經驗。

關鍵字：全球化、工時、工作彈性化

目 錄

壹、會議緣起.....	2
貳、參加目的.....	3
參、會議過程.....	7
肆、會議主要研討內容.....	10
伍、心得與建議.....	26
陸、附錄.....	30

壹、會議緣起

國際勞資關係協會 (International Industrial Relations Association 簡稱 IIRA) 成立於 1996 年，就成長中愈來愈需要關於工業關係上知識領域的發展與交流，在國際層面上，提供學術和實務之論壇、討論和研究。

該協會目前有 1000 多名會員，包括世界上著名的工業關係學者和從業人員，其總會設在瑞士日內瓦的社會對話，勞動法和勞動行政科 (對話) 國際勞工局裏，其研究議題，包括如全球化，新技術，性別，愛滋病毒/愛滋病，員工參與，職業安全和健康，勞動關係，勞動法，人力資源管理，國際勞工標準，社會對話，勞動行政部門，非正式經濟，以及其他許多議題，將在年會中充分討論。

各有關工業關係的董事、管理階級或從業人員、社會對話專家、勞動管理員、僱傭關係專家、人力資源顧問、委員、勞工團體和雇主組織、政府官員、勞工律師、學生、學者和其他所有處理僱用關係者均可成為該協會的會員，並可參與其年會。

關於國際勞資關係協會第八屆歐洲區年會 (IIRA Europe 2007 8th European Congress)，於 2007 年 9 月 3 日至 6 日在英國曼徹斯特舉行。本次會議由英國大學工業關係協會 (BUIRA) 的官員亦是 IIRA 的創建者之一，和一群學者一起主辦 2007 年的會議，會議主題為：「歐洲僱用關係的動力」 (the Dynamics of European Employment Relations)，並提供對四大主題專題演講、專題研討會、論壇、圓桌會議、海報、圖書展覽和專門會議等，因此，參加本次年會對瞭解目前整個歐洲國家勞資關係發展趨勢很有助益。

貳、參加目的

國家和國際體系的僱用關係正在迅速，面對跨領域的壓力變化，在私人企業經濟中全球化常被視為破壞國家傳統規定，而民營化、外包和預算壓力下，有平行影響了公共服務業。

然而，國家、區域和地方治理制度可能是競爭優勢的來源，而高工資和高技能的歐洲特性明顯的被支持，且廣泛討論。歐洲經濟和市場一體化已被描繪成為遏制國家工業關係者和機構，及為強化自己獲得大量需求，調整經濟的角色。

貫穿這些問題是歐盟東擴的結果，從製造業轉移至服務業，性別結構的改變、人口分佈的勞動力和日益增長的跨國公司的影響力等。本次大會係針對這些問題，及以下四個主題討論：

- 一、工作重建 (Restructuring work)：工資和工時新取向 (new approaches to pay and working time)
- 二、工作中意見表達 (Voice at work)：新挑戰與新型態 (new challenges, new forms)
- 三、僱用規範 (Regulating employment)：朝多重層次治理 (towards multi-level governance)
- 四、公部門再造 (Public sector restructuring)：在國家和市場間 (between state and market)

茲就本次會議主題說明如下：

一、工作重建 (Restructuring work)

工作時間改造及僱用關係改變朝向更有彈性且個別化給付制度，雇主的策略明顯在實行這些改變，但在基本因素的行駛方向和步調變動速度仍不明確，新的薪資和工作時間制度是必需的藉著新形式的工作組織，包括高績效工作制度嗎？是壓力改變工作制度在新的產品和消費範例中被發現，或者我們應該在僱用關係的改變勢力均衡中尋求解釋或者較寬的政治制度？刺激改變是需要被調應的，或

許可利用一個更多元化和性別混合的勞動力？在促進雇用關係方面公共政策扮演什麼角色？可能考慮發展更多賦予個別化安排的新形式集體的條例嗎？這一主題將邀請一起來貢獻及探討這些關係。需要考慮的問題包括：導引雇主行動因素和工會反應，及一個國家開始、部門或組織的層級，工作組織上不斷變化的關係，組織/工作場所的做法，及個人和集體的規則制度的影響，衝擊到薪資公平，或工作與生活平衡的措施，優先於工作場所行為和集體條例的制度。在開發新的薪資和工作時間制度，貿易平衡和互補間公平和效率，新發展的分配效果，為改變國家模式的雇用關係的影響，公共政策在這工資、退休金和工作時間領域其公平與效率的影響。

二、工作中意見表達 (Voice at work)

一般普遍認為，在勞工代表制度正處在一個過渡時期，一方面，工作的世界正在改變，一套新的勞工利益需要表達。在另一方面，勞工代表機構、工會及委員會正在下降，並有必要重建。這次會議提出主題目的，就是要解決勞工代表這兩方面的當代危機。關於第一個問題，我們要研究影響聲音在工作中的四個方面的挑戰：改變勞動力的組成，其中包括女性化、移民和崛起的非典型工作，在工作組織中的變化，包括擴散的高績效行為和網路組織的增加，經濟活動的國際化和跨國界勞工績效的挑戰，和雇用關係的法制化。關於第二個問題，將討論以下兩大問題。首先是為工會的範圍，進行一次有效的重整過程，無論是通過兼併，擴大聯盟的服務、組織變更或重新發現社會運動出身的工會制度等。第二類是意義和有效性的非傳統聲音機制的效力-新形式的法定參與，這些非傳統機構的關係，工會及工作委員會絕對是一項關鍵問題。在一個多管道勞工聲音新的發展階段，聯盟或競爭將定義未來嗎？

三、僱用規範 (Regulating employment)

橫跨歐洲勞資關係的條例正在逐漸地形成一個層級特性，這個多層級架構反映一個發展的組合，其中包括：除了歐盟會員國現有條例外，還包括制定一個歐洲級層次的調控，及已逐漸地延伸超過對部門和公司層級的發展，另外全球形式的條例出現在某些行業和公司中，日益增加其重要性，許多歐盟會員國中在地區成長的重要性和領土層級的一種條例重要來源，組織分權在全國集體協議制度之內，在一個範圍內之談判，在公司和工作場所在被演員同意的架構下，中間-部門和部門層級已經漸進地被提高，且那同時的與國家同高的協調再度出現，這些發展之合法的法律條例，已隨同改變（在歐盟和國家層級間），集體協議的條例類型方面的改變，延長且加深社會對話和新管制的機制的來臨（協調、設定目標、基點和同儕檢討），發出一個訊息即是從硬性轉移至軟性規則形式變得顯著。這個轉移的涵義是什麼？理由是什麼？政策和行為實踐的理論基礎為何？不同的管理層級在一個多重框架下怎麼互動？什麼是硬性與軟性間關係，如何有效和反身統治機制？

四、公部門再造 (Public sector restructuring)

強化競爭力促使政府自由化與市場化，公部門僱用關係競爭力和效能受到密切關注。人口統計學的經濟壓力激勵了社會保障改革。福利國家再造的過程不是制式，在傳統狀態上反映變化。辨認如何競爭力和效率之共同主題被明確表達，特別是全國和部門上下文保持重要的關心。這主題調查之改變制度和公部門上下的規則，而改變雇主的結果、工會、勞動力和這些改革的公民。在某種程度範圍上是財政的壓力和對服務品質的關心，鼓勵政府侵蝕最後度假勝地的傳統模範雇主，僱用關係制度已移動靠近正對著私人部門盛行嗎？結構的改革是在企業改變典型的聯合條例、部門和國家的層級，政府養育社會的契約與嘗試兼容的新公共管理之有關的聯合改革距離有多遠？甚至在國家以傳統三方主義？國家這些贊助

改革是否提高使用者的企業水準，而造成治理和新典型的責任，員工聲音或者排除他們？在某種程度範圍上雇主直接參與成長，新形式的工作組織和績效管理制度和如何回應工會？

由於本處業務與上開主題密切相關乃前往與會，參加此會議除可獲知國際勞資關係最新研究成果，瞭解此領域目前的發展方向，也可藉此機會與國外學者、專家彼此交流互動，及掌握未來趨勢，趕上國際潮流。

參、會議過程

一、行程紀要

本次年會共計有 372 人參加，活動時間由 9 月 3 日開始至 9 月 6 日閉會，主辦單位主要目標是提供並營造一個所有與會人員均可相互參與、刺激、生動、且非正式辯論情境，議程包括：每日論壇及專題研討會將以大會的四個主題為核心分組研討，在全體會議中，介紹傑出學者，包括：洛倫索博爾多尼亞（Lorenzo Bordogna）、西蒙迪肯（Simon Deakin,）、弗朗索瓦（Francois Eyraud）、義迪亞瑞卡利亞（Ida Regalia）、洛厄爾特納（Lowell Turner）並發表專題演講，又有資深從業人員和歐洲社會夥伴代表，在圓桌會議及全體會議中，討論未來歐洲的僱用關係，另有特別會議討論各種領導期刊及勞資關係的比較研究計畫。

二、行程紀要內容

本次出席會議行程紀要內容，謹整理如表 3-2-1 所示。

表 3-2-1 國際勞資關係協會第八屆歐洲區年會（IIRA Europe 2007 8th European Congress）行程紀要內容

日期	活動內容	說明
9 月 1 日至 9 月 2 日	搭機至英國曼徹斯特	桃園國際機場—新曼谷國際機場（Suvarnabhumi Airport）—荷蘭阿姆斯特丹史基浦機場(Amsterdam Airport Schiphol)—英國曼徹斯特機場（U.K Manchester Airport）
9 月 3 日	開幕會議 圓桌專家演講： 當代英國工業關係的展望 (Perspectives on Contemporary British Industrial Relations) 全體會議 歡迎會	開幕會議：由組織委員會主席 Linda Dickens(Chair, Organising Committee)、BUIRA 總裁 Stephanie Tailby（President, BUIRA）及 IIRA 總裁 Russell Lansbury 共同主持。 圓桌專家演講：由 Acas 主席 Rita Donaghy 主持，並有地方政府全國秘書處 Heather Wakefield（National Secretary for Local Government, UNISON）、EEF 就業事務副主任 David Yeandle (Employment

日期	活動內容	說明
		Affairs,EEF)、英國華威大學工業關係名譽教授 Keith Sisson (Emeritus Professor of Industrial Relations, University of Warwick) 擔任講座
9月4日	<p>全體會議</p> <p>1. 勞動法與經濟發展 (Labor law and economic development)</p> <p>2. 在兩個世界的全球化 (Globalisation in two worlds)</p> <p>分組專題研討會</p> <p>Track1、Track2、Track3</p> <p>Track4</p> <p>特別研討會</p> <p>1. 歐洲的工作時間召開 (Working Time convened by the European)</p> <p>2. 改善基礎生活和工作條件 (Foundation of improvement of Living and Working Condition)</p> <p>特別會議：討論各種領導期刊及勞資關係的比較研究計畫</p> <p>海報展覽</p> <p>最新期刊及出版品展示</p>	<p>全體會議：</p> <p>1. 勞動法和經濟發展：校準和比較管理制度 (Labor law and economic development-calibrating and comparing regulatory regimes) 劍橋大學法學院和商業研究中心的法學教授 Simon Deakin 主講。</p> <p>2. 在兩個世界的全球化：比較在歐洲和亞洲的就業條件 (Globalisation in two worlds : A comparison of conditions of employment in Europe and Asia) 國際勞工組織 (ILO) 執行董事及都靈(Turin) 中心主任 Francois Eyraud 博士主講。</p>
9月5日	<p>全體會議</p> <p>1. 勞動和公民社會 (Labor and Civil Society)</p> <p>2. 在工業關係上朝多層級治理制度 (Towards multi-level governance in industrial relations)</p> <p>分組專題研討會</p> <p>Track1、Track2、Track3</p> <p>Track4</p> <p>特別研討會</p> <p>1. 歐洲的工作時間召開 (Working Time convened by the European)</p> <p>2. 改善基礎生活和工作條件 (Foundation of</p>	<p>全體會議：</p> <p>1. 勞動和公民社會：建立一個社會公正的基礎 (Labor and Civil Society : Building a Social Justice Infrastructure) 康乃爾大學工業及勞資關係學院 Lowell Turner 教授主講。</p> <p>2. 在工業關係上朝多層級治理制度：描繪這個領域 (Towards multi-level governance in industrial relations : mapping the field) 米蘭大學 Ida Regalia 教授主講。</p> <p>Track1：</p> <p>工作重建 (Restructuring work)：工資和工時新取向 (new approaches to pay and working time)</p> <p>Track2：</p> <p>工作中意見表達 (Voice at work)：新挑戰與新型態 (new challenges, new forms)</p>

日期	活動內容	說明
	improvement of Living and Working Condition) 個案小組研究，包括：理論、性別和工業關係、人力資源管理、彈性化及公共部門等議題 海報展覽 最新期刊及出版品展示	Track3： 僱用規範 (Regulating employment)：朝多重層次治理 (towards multi-level governance) Track4： 公部門再造 (Public sector restructuring)：在國家和市場之間 (between state and market)
9月6日	全體會議 道德風險，交易成本和改革公共服務之僱用關係 (Moral hazard, transaction costs and reform of public service employment relations) 圓桌專家演講 1.工業關係的過去與未來 (Industrial Relations past and Future) 2.歐洲僱用關係--未來方向 (Employment Relations in Europe—future direction) 分組專題研討會 Track1、Track2、Track3 Track4 閉幕典禮	全體會議：由米蘭大學 Lorenzo Bordogna 教授主講道德風險，交易成本和改革公共服務之僱用關係 (Moral hazard, transaction costs and reform of public service employment relations)、 圓桌專家演講： 1.國際勞資關協會 (IIRA) 40週年：工業關係的過去與未來 (Industrial Relations past and Future) 工業關係的過去與未來 (Industrial Relations past and Future) 由 M Weiss、R Blanpain, T Treu、A Verna、T Fashoyin、R Lansburt、J Bellace & G Casale 主講。 2.歐洲僱用關係--未來方向 (Employment Relations in Europe—future direction) 由 Colin Crouch 教授主持
9月7日至9月9日	搭機返國	英國曼徹斯特機場 (U.K Manchester Airport) — 荷蘭阿姆斯特丹史基浦機場 (Amsterdam Airport Schiphol) — 新曼谷國際機場 (Suvarnabhumi Airport) — 桃園國際機場

肆、會議主要研討內容

本次會議所提供之論文數量多，本報告僅就其中數篇有特別專業論文說明之。

一、「勞動法和經濟發展：校準和比較管理制度（Labor law and economic development-calibrating and comparing regulatory regimes）」

Simon Deakin 教授(英國劍橋大學法學院和商業研究中心)報告

(一) 摘要

該研究主要是呈現五個國家(在英國、美國、德國、法國、印度)勞動法律最近進化方面之證據，使用一種根據包含所有各層級法律規則之縱向資料蒐集編碼方式，這些結果將預測及顯露法律起源，或影響普通法和民法規則型態，其影響勞動法令和內容的效果，在該研究中發現有些證據在一些法律起源效果是集合在一起之層級，但更多的是一種混合圖象，因此，將資料編入索引運用分解方式，以便能更確認在特殊區域勞動法令的改變，討論分析測量法律新關係方法，俾以瞭解法律改變，對經濟發展之衝擊。

(二) 結論

該研究假設法律的起源在其背景和勞動法規有關。這種假設第一主張，法律規範的事項的平等對經濟發展性，第二、普通法制度是較一般民法產生有效的規則，以實證支持這些主張，並提供索引形式，主要係衡量可在法律上以保護企業各個群體的利益，和影響其優點和弱點，包括股東，債權人和員工，這兩個相連的解釋已提供了結果，一個為「適應性管道」依據普通法，因其主要可以產品編碼方式形成大量以產品為主的個案法律，然而這民法產生的法典，只能以定期調整方式來改變經濟情況，另一個為「政治管道」依據普通法，因其優先權給予獨立司法和保護財產權力以對抗立法機關和行政機關，它比民法更能減少以利益追求行為，其強調為中央立法規範。

假設法律起源的影響層面，不僅包括未來的勞動法和工業關係，尚有公

司法制和公司治理等，因其高居國際金融機構的地位，包括可影響世界銀行。研究方法使用部分資料來自世界銀行的研究和決策過程。研究中解釋以法律淵源效果是不可靠，因為依普通法與民法分開鴻溝概念是過於簡單，在若干方面其是重大錯誤，在方法的歸納上在特定特徵之法律制定和監管方式，是以不同的法律家族。惟明顯的這並不是說這些問題的適應性和利益追求行為都不能解決這些問題，直接結合尊重契約和財產的權利是以普通法為主，而中央國家方向與再分配方式以民法為主，很難維持。什麼是需要的是更具體在國家層級的分析體制因素，在國家法律制度的歷史中，已形成其能力於今日已產生有效規則。

當我們以經驗的法律淵源為基礎上主張，其中最重要的缺點是它無法隨時依法律推移而改變。研究發現各類法律起源多數以混合資料為基礎，該研究首先新建一套縱向數據報告。這些指標涵蓋的期間從 1970 年至 2006 年五個國家中的重大案件：（英國、法國、德國）三個國家以根源（parent）制度，（美國）以世界大經濟制度，（印度）以大民主制度。這些資料涵蓋一個國家目前正在進行中的很大範圍。

研究中指出一些證據顯示法律的起源，對於股東或債權人保護影響上具關聯性，但對總體層級的勞動法保護上，這樣的證據僅為少數，在英國和美國的例子中很難證明法律來源對於工作的影響，另有一些證據顯示這兩個制度間，於任何實質點上是相互影響的。自從英國於 1997 年選擇加入歐盟社會後，歐盟層級的條例在英國一直是一個集中趨勢且具強大的影響力，而法國和德國，儘管他們有共同的民法遺產，以達到高層次的總體保護，但兩個國家卻有著不同的路線：在法國強調保護勞動者解僱法律、工業行動和工作時間；另在德國則強調勞工代表，有關罷工及勞動者解僱法律較法國次之。

比較所謂「弱的法律淵源影響」及「強的法律淵源影響」之研究結果，

有關「強的法律淵源影響」其時間是不變的，為有效率的影響且對抗強大規則競爭形式和跨國協調，「弱的法律淵源影響」是隨時變化，根據前後發生背景，取決於凝聚後的強大壓力。

這篇研究結果僅是初步，下一階段則將擴大分析，以決定經濟成果、及政治結構兩者間是否可聯結到法律變化，如此，才是一部完整評估假設法律起源的可能。

二、在兩個世界的全球化：比較在歐洲和亞洲的就業條件（Globalisation in two worlds : A comparison of conditions of employment in Europe and Asia）

Francois Eyraud 博士(國際勞工組織(ILO)執行董事及都靈(Turin)中心主任)
報告

(一) 前言

最近十年在歐洲和整個工業化國家的勞動政策，已朝向實質上反對失業和增加僱用，但這在某些個案上，已影響雇用品質和留下某些種類的弱勢勞動者。這個非常的議題—發表的初期焦點是—在歐洲 25 個國家的工會的工作品質。

在工作上數量的政策相對於工作品質上不具意義，但兩者的固有邏輯是不同的。的確，歐洲的政府，有時的刺激是由歐盟開始，還沒完全站穩位置，就已採取糾正的措施，將在後面舉例說明。

由一些國家經驗的取得是來自劇烈的競爭，自此一直相信為所有問題來源，首先來自亞洲，特別來自今日中國、印度、到一小範圍的越南，值得在這些國家中，明瞭其主要的工作條件，不僅以單項目對照，並以併排比較分析，如此可顯現且評定歐洲更多的情形。

對於亞洲國家分析，主要期間是在 1998 年金融風暴時期。當時正是大

多數的亞洲國家改變趨勢時，當時的中國、印度、到一小範圍的越南，以大的方式建立了其本身初期的競爭者。的確，像一些國家如菲律賓、泰國、馬來西亞、和印尼已經看見他們經濟成長快速，且外國的投資持續不斷的提供。由全球化觀點創造工作和收入，帶給它們不可否認的利益。比較在 1990 年的差別，這些國家開始感覺全球化的另一個面貌的影響，當那外國投資開始乾涸，最重要者，當需求轉向其他的供應者。亞洲的財務危機有向上加速的趨勢。看當時這些歐洲國家的政府，所做的是：擺脫嚴峻的勞動市場回歸到成長和減少勞動成本。

當然在當時歐洲的國家與亞洲有基本上的不同，這些亞洲國家在經濟擴充期間是真實的，輸出製造業之公司中見到值得注意的成長，然而，比較而言提供適當的工作，係由農業或服務業支配，藉由非正式經濟支配著，在那段期間農業一直都是大量就業不足，又引導人口至製造工業找尋工作的都市區域中，或者在非正式經濟中去發掘一個好機會，無論如何，農業在金融危機時期於吸收失業人數中，初期扮演著一個角色，它是失業人的天堂可得以生存，而這些國家中對於保護及對抗失業之方法措施幾乎是不存在的，它是失業唯一的解決方案，從另一特定觀點來看，農業在那些國家扮演著失業保險的角色。

（二）工作彈性化的情況

企業彈性化程度，其目標是以競爭的條件帶來工作條件之一致，其所關心三個必要的領域為：工作契約、工作時間和工作組織、勞動成本控制。

1. 工作契約

歐洲的雇用契約更加劇變化

關於彈性化，共同的形式即是定期契約。

他們的數字顯著成長是從 1990 年初期在歐盟 15 國之中，最近歐盟 10

國之中亦有成長。雖然永久契約依然是準則，那些包括歐盟 25 國之中，主要依靠工資維生者的定期契約數據是上升的，從 1998 年的 12.1% 到 2005 年的 14.2%。在 2005 年，西班牙發佈一個特別高水準（超過 30%），波蘭（25.5%）、葡萄牙（19.5%）、芬蘭（18.1%）、瑞典（16.2%）。有些國家亦有中等比率，但快速地提升則在 1998 年和 2005 年之間，如義大利由低於 9% 上升至 13%。惟這些契約並不是非常共同的，有些國家和預期是相反的，並成為較少數者，如英國及愛爾蘭（在 2005 年分別為 5.5% 和 2.5%），而法國是在歐洲平均範圍內（2005 年為 12.4%），且相關圖表顯示數據是下降的。

但最後強調的，以上情況最影響的為年輕工作者，（在 2005 年，歐盟 15 國和歐盟 25 國中，在 30 歲之下 30.7% 的工作者是定期契約，而 30 歲以上者僅有 9% 工作者是定期契約）

從這國家到其它國家間工作經由臨時工作仲介公司之工作仍然不是很普遍，且是多變的

在義大利它是罕見的，而在法國、荷蘭是普遍的，特別是在英國，其成長帶領歐洲委員會要求研訂標準規則。數據資料指出，越來越多公司經營其自己的仲介公司。

兩者不同型式契約間之彈性，在各個國家內有一平衡點，舉例來說，在英國較少使用定期工作者是藉由多集中使用臨時工作來取得平衡，而相反得實際情形是在西班牙。

部分工時工作被認為是一種工作契約彈性化的形式

部分工作的成長已非常顯著（歐盟 25 國 1998 年為 15.8%，2005 年為 18.5%），在荷蘭它是特別重要（依靠工資維生者超過 40%）、瑞典（25%）、英國（2005 年 25.7%）。以義大利和西班牙就上開國家比較，仍然

是屬相對地少的，但這二個國家亦快速成長（分別從 1998 年 7.4% 到 2005 年的 12.9%，及從 7.9% 到 12.5%），法國則在低度發展，為歐洲的一半，穩定保持在 17.3%，而在歐盟 10 國中因部分工時之工作，其薪資低且較不頻繁，迫使人們尋求全時工作。最後，讓我們記起部分工時之工作主要投入者為婦女和青年人，而它的成長與服務業的成長是並行的。值得注意的雖然人們經常選擇部分工時之工作，但多數還是喜歡全時工作。這是一種不充分就業的形式，這是特別真實的在歐盟 10 國中，且在某些歐盟 15 國中如瑞典、芬蘭、法國（特別在零售服務業及家事服務業中）、西班牙。另在義大利，2005 年統計有關部分工時之工作者，幾乎有 40% 喜歡全時工作。

最後，特別提及自營作業工作者

他們不是依靠工資維生者，且大多數是被迫選擇自營作業狀態，他們更喜歡是依靠工資維生者，瑞典和英國有一個成長的職業類別，特別在義大利，如建築及個人服務業。

它的確是一個問題的選擇（特別在新科技行業）但它往往是一種策略，以擺脫失業或藉由雇主以確保能有更彈性的成本，在西班牙有一項研究顯示，在許多這些類別上與依靠工資維生者比例是呈反比，這證明，在許多情況下，當這工作在供應量是稀少情形，選擇自營作業是第二選擇，另西班牙最近的一項研究顯示，自營作業這類工作者，其最高風險是容易流落於貧困。形式多樣的勞動關係已成為現代勞動力市場標誌。

更多飄搖不確定的工作在亞洲

當我們談到在發展中國家的工作契約，第一反應經常是強調他們的缺乏，這麼大的是非正式經濟，事實上，在發展中國家非正式經濟比正式經濟較普遍，研究中提供亞洲各國家非正式經濟統計資料，所使用非正式雇用的標準定義包括自營作業者和家庭工作者，如下表所示之。

表：2004 年非正式經濟統計表

	菲律賓	泰國	越南	印尼
雇主	4.9	3.1	0.5	
受僱者	51.7	43.8	25.6	30.2
自營作業	31.7	30.8	41.2	
家庭工作者	11.7	22.2	32.7	69.8
其他		0.1		
總計	100	100	100	100

註：在印尼之分類僅區別正式雇用與非正式雇用

由以上多數國家統計自營作業和家庭工作者之加總數據，均超過受僱者。因此，可發現非正式僱用占有很大比率，這是為什麼，在今日普遍顯現會喜歡非正式經濟到非正式部門，對內部門的自然現象。因此，對於這些國家分析解決其工作契約，必須考慮到這兩方面，即非正式雇用和影響傳統工作契約的改變。

第一個影響即在國際激烈競爭的增加，在這些地區的失業率已大幅度成長，以印尼為例，其成長幅度由 1990 年的 3.2% 到 2006 年 10.5%，菲律賓由 1970 年 5.4% 到 2005 年 11.3%。研究中特別指出，大部分勞工人不會讓自己完全失業，因此，第二個影響即在農業及服務業增加非正式工作的產生，其中許多為未充份就業形式，以菲律賓為例，在 1980 年未充份就業為 12.7%，2004 年為 18%，加總失業和未充分就業人數，可更瞭解有多少人在找工作，以印尼為例，估計約有 24% 的勞動力。

失業和非正式經濟的成長，明顯增加弱勢的勞動力，尤其在全球化當前階段，這些國家的製造業，面臨來自國外新的競爭對手，泰國即是一個明顯例子，對於不具技術性製造業勞工是特別不利，因此，有相當一部分勞動力回到農業，其餘流入餐飲和零售業，而在印尼這些勞動力亦由 1985 年的 15

%提升至 2005 年 20%。在泰國關於從事家事工作者也有相同現象，這些勞動力亦由 1999 年 309,200 人提升至 2002 年 592,200 人，且多數從事家事工作者沒有工作契約。

在工作契約下降情況勞工的工作關係，也變得更加岌岌可危，岌岌可危契約比例已上升，這與公司連接，即採取更加靈活的管理與加重依賴轉包，菲律賓的資料顯示，這樣轉包補充性人力對於臨時性工作是重要的資源，最後，增加不穩定的工作契約，亦被刺激發展出微型企業和小型企業，藉由政府鼓勵，以創造就業機會，做為對 1998 年危機的反應。

而在歐洲，危險不穩當契約的發展，產生更多靈活性的需求，以應付全球化激烈的競爭，然而，與亞洲比較其特點是很不同，因極端靈活性已存在於非正式經濟中，最重要的，其更嚴重的打擊影響已遠離，因為失業情況幾乎是不存在的，再回到歐洲來看，多數影響是年輕族群，特別是不具技能的。在越南城市年輕人年齡在 15-24 歲其失業率是成年勞動者的二倍（2005 年 15-24 歲族群為 13.4%），印尼 2006 年約成年勞動者的六倍，在該國的一項研究顯示，超過 57% 失業者其學歷並未超出小學。

觀察在亞洲部分的這兩國之更詳細情況，其亦為全球化經濟上主要競爭對手：中國和越南，很顯然，中國和在小範圍的越南，持續不斷流動的外資帶動其經濟增長及獲利，如同我們看見的，這些獲利卻使得其它國家犧牲，如印尼、菲律賓、和泰國，呈現相反情形，相較下已發佈巨大的損失，因此，儘管這是成功，惟中國和越南確為工作日益不穩定的具體原因。

在中國成長的工作，主要在服務業，而不是製造工業。服務業成長比例由 1978 年的 12.2% 成長至 2005 年的 31.4%。而相同時期，農業由 70.5% 下滑至 44.8%。一般失業就在農業，並與國內移民的自由化連結在一起，以推動鄉村大量人口移動往城市區域，如此提供了失業和非正式經濟。官方統

計數字指出城市失業人數從 1990 年的 2.6%。提升至 2005 年的 5.8%，然而，分析顯示，城市失業率實際上大約在 13%，非正式經濟的就業，已大大增加就業總人數比率，非正式經濟與正式經濟比率在 1996 年與 2004 年間已提升，由 1 比 4 至 1 比 2，而自營農業勞動者下滑從 3 千萬至 2 千萬，城市之服務業由 1 千 5 百萬人上升至 2 千 5 百萬人。

在中國因全球化及經濟增長，於國營企業中有關勞工的工作保障，產生多變的結果，其都看到自己的就業保障減弱，但絕大多數的部門，處境上還是比私人部門勞工好，不過，政府已帶來政策的鬆綁管制和使勞動契約更加彈性，ILO 的一項研究調查顯示（涵蓋江蘇和廣東省城市中 88 家公司的 858 名勞工）在國營企業中僅有 50% 勞工有定期合約，這些多數勞工是被裁退（1998 年至 2003 年有 2 千 8 百萬人）他們大多回去到非正式經濟，藉由資助小額貸款的計劃設立一個小企業。

私營企業勞工還有一相反的趨勢。一個非常大範圍的自發性私營經濟的發展，與處處爆發性多種類的小型經濟活動。首先，政府的注意力主要集中在改革和管理國營企業，2003 年以來，在另一方面，政府推出一系列措施，以保護私營企業勞工更好的權益，這些勞工大多來自農村，這是為什麼在中國叫做“移民勞工”，這些措施的共同特徵是改革從農村到城市的內部移民制度措施，其中最嚴重的是排擠與打擊從農村來的勞工。這些勞工人並不如城鎮居民有相同的優勢。在相同這份調查研究中發現城市勞工有 62% 訂有定期契約，而來自農村的勞工僅有 39% 訂有定期契約。剩餘的訂有最短期的契約，甚至少於那些臨時勞工，儘管如此，這些勞工還說：他們是最滿意的，但事實上他們的情況，並這不像城市勞工之權益改善。另一項措施，以規範勞動力市場的一項法案，迫使雇主將臨時勞工如超過一年應訂有定期契約。

越南有相似情況，大部分的勞動力在農業（2006 年超過 55%），在這

種條件下，雖然城市失業率薄弱（2006年5.15%），但就業不足是一個巨大的現象，主要是受農業的影響。雖然2005年的調查，就業和工作，發現9.2%的農業勞動力不足，而其他研究估計為五分之一。這是不足為奇的觀察，在中國有大量人口是從農村湧入城市，農村人口外流致農業就業總勞動人口數減少的比例由2001年的64%到2006年的55%。

與以往情況一樣，這種內部移民帶動了服務業，在2006年僱用26%的勞動力，比較2001年僱用22%，增加的主要原因係由於來自自營作業者和農業勞動者，這些勞工其技能不足，對於在正式經濟中尋找工作是有阻礙的。工業，尤其是出口導向型產業產生了強大的吸引力，事實上，產業在主要市區，需要一個很大的勞動力，如服裝、食品和電子產品愈來愈依賴於這種內部移民，因此他們成長速度加快，據估計在出口的工業公司約有80%的新職位，只有少數那些出口公司，但都是外資。外商直接投資一直保持平穩。儘管在2003至2004年間，大約有17%的投資，但在2006年，吸納了佔總勞動人口數的1.7%（在2001年佔0.9%）。

這些移民勞工的工作具有高度不確定性，契約上很少超過六個月，主要領取薪資者勉強佔所有工作職位的25%，其餘的自營工作者（41%），無報酬家事工作者（33%）和雇主（0.4%），其中少數主要領取薪資者在私人企業，如果我們僅考慮民營製造業，30%的勞動力有臨時契約，其中34%是臨時或部分工時契約。

2. 工作時間和工作組織

在歐洲更多非典型的工作時間

目前可以看到在所有的國家均減少工作時間（特別在歐盟15國），主要係由於部分工時的工作成長許多。假如排除部分工時，所看到的，反而是停滯在工作時間（2005年為41.8小時）。在歐洲國家內部對彈性工作時間

的使用具多樣性，在某些國家，其使用了很多，舉一個案例在瑞典、德國、法國、和英國，至少涉及 20% 的主要領取薪資者，其餘如西班牙、義大利、盧森堡，而葡萄牙較低僅為 10% 的主要領取薪資者涉及。

這種大量且多樣性非典型形式工作時間，包括專案工作及待命工作，即使這些工作是否為非典型工作仍在邊緣，但這些形式正在上升。以瑞典為例，4.5% 的女性勞工是從事待命工作，大多服務於餐飲業和個人服務業。在亞洲較短，但仍為長的時間

相反，一種普遍的想法，在亞洲地區統計數字顯示，平均工時下降，除了少數例外，如中國。而工作時間，在亞洲多數國家仍較其它地區長。在中國，雖然法律規定每週工作時間最長為 44 小時，但約有 69% 的勞工工作時間均超過，在非正式經濟部門上升到 84%。在越南法律規定每週工作時間最長為 48 小時，在私營企業部門它上升為平均 49 個小時。就部分工時的工作，其本身目的，主要為轉移失業，為一種選擇性問題，寧可為部分工時。此外，對於非正式經濟業的勞工，對其而言主要是一種生存策略。

3. 控制勞動成本

在歐洲遏制勞動成本

節制工資一直被視為一個國家經濟成功的一項要素：由西班牙和愛爾蘭可證明，談判特許權在許多歐洲國家亦已非常廣泛，事實上，多數歐洲國家現今已適度調升薪資，大幅度的是在英國和芬蘭。

歐盟 10 國大多數採低薪資經濟結構，包括葡萄牙和英國。在後者的國家，有 32.2% 的主要領取薪資者獲取不到平均工資的 60%，另相較，法國 22%、西班牙 27%、德國 20%，而義大利是這些國家中比例最低(11%)。

關於歧視，對部分工時的婦女影響最大。最後，這些國家婦女薪資與男性薪資比較在水平傳統上比率上是最活躍的（瑞典占 82%）。

在亞洲日益增加不平等

在亞洲新興國家，由於全球化帶來經濟增長明顯的導致在薪水和收入的增加，如此減少貧窮。以中國為例：1985年至1997年實質薪資提升為年薪資比例的5.4%。同樣的在亞洲，最大利益就是貧窮的減少。但在同一時間，這種成長亦帶來收入不平等增加的景象。

在亞洲收入不平等

中心城市與農村這在很大程度上與不平等的發展，並沒有任何棘輪效應，可以肯定的，以中國為例，居住在城鎮的勞工和移民勞工的差距已縮小，但缺乏技術勞工與普遍符合職業種類的差距是加寬的。

工資上漲，使管理當局擔心，認為可能會失去自己在工資成本上較優勢之處，中國和越南有特殊的例子，其主要經濟政策手段是最低工資，在中國，最低工資之訂定在私人企業往往相當於每個地區最低層次的實質工資，因此，調整發展平均工資，扮演一個重要的角色，並試圖建議當局限制其上升。而在越南，為外國公司於每個區域給與一個特別費率，政府可在這過程中刪減，另在中國，利率的調整顯著的直接影響實際工資，即使其幾乎已足以保證體面的生活水平。又在印尼亦有相同的問題，2006年最低工資急速上升，平均而言，以其現在的立場，每月95%平均工資，幾乎可滿足最低需求。像印尼、馬來西亞、泰國等國，需承受從鄰國的中國和越南的全力衝擊競爭，及其勞工越來越強調品質的提高，以作為吸引國外投資手段而不是低工資成本，迅速變得經濟上和社會上的失調。

(三) 使某些類別的勞工的風險更易受傷的

歸根究底，歐洲國家如所有的工業化國家一樣，都面臨著發展中國家知道的兩個問題：雲湧起的彈性和不安定性。在最後將比較，各歐洲國家其財富和經濟、技術、社會和政治基礎不同，以有能力回應一個完全不同的秩

序。最後短評將集中在歐洲國家這些地方。

所有的發展需產生不會造成有害於勞工的後果，甚至能證明是有益於他們的：

暫時或暫時契約可能是一個踏腳石，以實現其穩定就業。

部分工時工作可以讓一對夫婦的工作與家庭兼顧的生活更好。

低工資可提供補充收入，同時留下更多自由的時間。

另一方面，然而這些同樣發展也許確定某些人群更加脆弱。

臨時職位通常是低技術工作，勞工很少有機會提高其技能和找到一個更穩定的工作。因此，他們面臨絕境，因短期的定期契約放置在一個強烈的限制上，使得其很難取得真正的工作經驗。2005 年歐盟 25 國家中，43% 的定期契約期間不到半年，而這些比例刻正上升中，此外，在公司內部培訓，一般只限於不定期契約之勞工。

最令人擔心的目前所創造的就業機會，在當代經濟正發展的主要行業，均標示著不良的工作條件，尤其岌岌可危的契約：如餐飲業、個人服務業和零售業。此外，這不是僅限於私人企業，公營企業亦創造大量岌岌可危的勞工，當它私有化後，其主要目標為減少技術性活動。最後，關於工資，目前一些工資機制，是懲罰最不穩定或最暴露行業，在瑞典，薪資保護主要根據協議允許某一非地方性的公司，以避免薪資條例之規範。同樣發生在德國，其最脆弱的勞工正是涵蓋在最良好協定行業中（在貿易業，主要領取薪資勞工有 55% 是含在這協議中）。

然而，擔憂這並不是採取隔離以獲取不良的條件下工作，最令人擔憂是壞的工作環境的累積，因此，結合工作以外的生活方面，即產生累積岌岌可危的過程，舉例而言，如這種情況對於年輕人，岌岌可危的契約讓他們不能得到安居，從而延緩其在社會上地位，對於已婚夫婦部分工時工作者，容易

離婚，且較困難找到全職的工作，而離婚人數刻正上升中。

最後，各類弱勢工作越來越多樣。某些行業的勞工最容易受到經濟全球化影響的人，他們可能失去工作風險是增加的，就傳統分類上，即有婦女和移民，另可加入不僅是年輕人，尚有年紀較大的勞工和低技術性勞工，且相同的在國營企業勞工亦面臨轉型，特別是在歐盟 10 國中。

(四) 政府政策

正如引言中所提，政府扮演著關鍵性角色，其讓就業條件更靈活，且有更好的理由：即新增職位。藉由社會夥伴的有時支持這樣做，然後我們看見了不穩定契約的激增（西班牙），試用期間的增長（最近在法國的例子），新型就業型態如在德國迷你型工作，在個人服務業之工作可減稅扣除額等等。

儘管如此，政府也試圖控制某些弊病：

在英國壓迫一群雇主（勞務移民專家）。

捷克共和國通過法律以保護臨時勞工。

限制虛假自營工作者，尤其是在匈牙利。

為定期工作提供一個架構，部分是通過集體協議：在西班牙一家電信公司訂定集體協議，限制簽訂定期契約，以員工總數 40% 為限。

◎最低薪資政策已對抗低薪資。

(五) 結論

毫無疑問，最令人擔憂的問題是狀態不穩定所關注的這些行業中，所創造出的就業機會，是最有活力的（時常，並且，各行業至少暴露出不穩定性），並認為這些對年輕勞工影響最大，換句話說，對於未來勞動力市場它是兩極化的是最受影響的。

三、工會教育和改變工會策略 (Trade union education and changing union strategies)

Stephen Mustchin 教授 (英國曼徹斯特大學) 報告

英國工會近幾年來已逐漸地變得關心於工作場所的學習，雖然英國對於學習有關的議題興趣有很深的歷史淵源。自從 19 世紀後英國勞工的趨勢，多數組織均圍繞著關心教育和學習，例如機械學會、促進協會、勞工教育協會 (WEA) 和勞工學院等，這些勞工組織如圖書館一般的設立。而在參與教育這歷史的議題，亦引起一些緊張，和困擾事件，如國家基金和其控制的程度、學習內容和學習機會的分配等情事，造成工會緊張並積極與 TUC 保持良好關係。又自 1960 年代早期起，即採取一個更多正式工會教育的角色(主要地把重心集中在活躍份子訓練)，而工會在 1960 年和 1970 年扮演一個國家層級影響力之角色，例如透過工業訓練董事會，但在 1980 年和 1990 年則呈現的為被雇主支配情勢，自願性制度更換這些三邊機構，使工會局限於社會邊緣，1997 年工黨的選舉重塑職業訓練制度在此基礎上較不正式的，夥伴關係安排。工會學習基金(ULF)和在英國的工會學習代表(ULR)角色的介紹，代表工會參與學習，和技術領域成為最強有力的範例，這種特別參與學習形式的發展，已發生在一段期，而英國工會一直在採用，改變範圍，對準目標的多種策略，以得到新的成員和承認的協議，發展合作形式的勞資關係和提供會員服務，這些理念--組織、夥伴和服務的提供雖已受到爭論，但未來的這份研究報告仍圍繞有關工會學習這個重要的議題。

在工會、州和雇主間組成間關係可評估在國家、地區和當地的一個規則模式。工會制度的安排，也可能關係到他們的地位，需忍受這種結構的調控，為了估計這些角色之間的關係，資料收集將包括來自工會和 TUC 關鍵通知者的面談、工會教育者、WEA、政府機關文職和州團體，如學習和技術委員會的代表，將提供深入調查之結論，比較國家規則模式與當地規則模式的影響性。地區工會的官員亦

將接受面談，連同工會組織者、工會教育官員，以充實工會學習的個案研究。給許多工會指導性策略，以獲得成員和承認更多暫時性勞動市場中最易不穩定的勞工，在經濟轉型的英國有關私人部門的個案研究似乎是適當的選擇。比較大的一般工會正同時地採用多種的更新策略，前進以接近目的。這資料將被加強基礎，藉著來自 WERS 的可利用的次級資料的詳細分析、政策分析和檔案文獻。這項進行中的研究將在 2009 年 4 月完成。

伍、心得與建議

一、心得

國際勞資關係協會歐洲年會在短短四天的會議中，經過大家密集交換本次主題：歐洲僱用關係的動力，包含四項主題專文發表與研討有關意見後，心得說明如后：

(一) 工作的重建—工資工時的新取向

非典型勞動型態重塑了個別勞動關係中的工資與工時制度，引發相關議題：包括工作系統的變革，高績效工作制度的引用等，對於勞資關係的影響性，如何發展兼顧公平與效率的新工資及工時體系，公共政策在促進新僱用型態的角色等，都是值得探討。

隨著貿易、生產、金融及勞動力移動等經濟活動全球化下，帶來許多生產型態上的轉變，首先衝擊為在地勞工的就業機會，再加上國家為提升國際競爭力，以勞動市場彈性化來吸引外國資金，因此，整個勞動市場無法如過去給予勞工優厚保障，而歐盟國家自 90 年代為因應各產業不同的勞動條件要求，將談判層級降至企業層次，允許企業與其勞工可自行協商，削減勞工與資本談判力量。

過去以製造業為主的生產方式，提供勞動者一個全職且具相當保障的就業安全，今日因資訊與通訊技術創新、產業結構重組、製造業逐漸萎縮，地區性失業日益嚴重，而服務業的比重則有逐年提升趨勢，因此，這些失業人口紛紛投向服務業，新的工作型態亦為因應勞動市場彈性化的聘僱方式而誕生，如非典型就業模式包括：部分工時勞工、臨時性勞工、外包勞工、定期契約勞工、自營作業工作者等型態，這些勞動人口的特徵即包括：彈性工作時間、彈性工資、定期契約等，在經濟全球化衝擊下，勞動市場彈性化成為世界各國因應經濟結構轉型過程中必要的措施，但可以預見這樣的趨勢，勢必造成各國政府在解除管制面對彈性，而不確定就業模式，這類工作其生產力及薪資水準較低，受經濟景氣循環衝擊大，

導致貧窮陷阱之可能性較大，其所帶來社會問題，需規劃適當社會政策加以因應。

（二）工作中意見表達—新挑戰與新型態

勞工異質化對於勞資關係產生重大影響，傳統透過工會代表勞工意見表達以爭取勞工權益的模式逐漸式微，新的型態如法制化的勞工參與多元意見表達方式愈顯重要，全球化對於我國勞工運動之造成新的挑戰，當歐洲先進國家對勞動刪除管制從依賴政府法規轉變為依賴勞資協商，但我國勞動體制的調整僅有管制較為鬆動這一部分，關於勞資協商尚未成為保障勞工權益機制，因此，未來我國勞工在全球化衝擊下，所享有的權益會因工作類型及受雇部分而有越來越大的差異，而工會及勞資協商是勞工權益最後捍衛制度，這制度功能的發揮往往取決於工會的組織力量。

（三）僱用規範—朝向多重層次的治理

歐洲的勞資關係之僱用規範，走向多重層級管理模式，包括歐盟層級規範及歐洲各國所訂定之法規，兩者間具互動性及影響性，且規範制度從法令規範、團體協約移轉到社會對話，目前歐洲許多國家發展出一種跨階級的彈性聯盟，取代傳統全國統合主義的「競爭式統合主義」，並透過社會安全措施對弱勢勞工加以保障，如此全球化的發展政府對企業的依賴應有成長趨勢，而勞資關係將為政府與資方所主導，勞工被迫缺席，這樣的景象可預見未來工會的力量逐漸式微的局面。

（四）公部門再造—國家與市場間

強化競爭力促使政府自由化與市場化，以提升公部門僱用關係競爭力和效能為歐盟各國關注的議題，其中相關聯的包括制度與法制環境的改革、政府做為雇主的角色及其管理等。我國政府進行組織再造的方式，加強革新的腳步，以提昇服務之品質，達成提升行政效能的目標。組織再造的主要目的是要將原本分散在各部門的工作，按照最有利於營運的作業流程，重新組裝，使能因應變動市場的要求。因此，組織再造改變的不只是作業流程，其他相關因素如思考方式、組織結

構、員工技能、權力分配、價值觀及管理制度等均隨著流程的改造而有重大的改變。許多企業因為實施組織再造而大幅提昇競爭優勢。在本質上，組織再造被認為是為了維持組織的彈性和競爭力所作的組織改變之新典範。但流程變革不是裁員、不是重組、也不僅是電腦化，而是重建公務員根本的價值觀。工作流程的設計，不再只是配合內部管理的需要，而是必須視外部顧客的需求而定，另改革必須深植組織基層，不斷的學習，以便能順應環境的變化，前瞻性地解決問題。

二、建議

參與本次年會對於目前整個歐洲國家勞資關係及勞動市場發展趨勢，有了進一步的瞭解，未來鑒於全球化產生的市場不確定性，及企業經營人力運用彈性化增加，如何強化勞資協商機制，改善勞動彈性化市場之發展，成為當前勞動政策與法制，必須面對的重要課題，歐盟各國之項措施與作為仍有其長處可資我國政府省思與參考，茲說明如下：

（一）勞資關係法制改革

「勞動三法」是規範我國勞資關係的根本大法，因此，近幾年政府積極推動「勞動三法」修法工作，並考量勞資關係是影響企業經營的重要因素，亦對產業界產生的影響性，採取審慎的評估與研究，不單純地參考外國作法，同時考量台灣的文化、社會環境和企業組織型態的發展趨勢，以避免造成經營管理上的困擾，及勞資雙方更大對立與衝突，影響我國的產業競爭力，其中工會法朝工會組織自由化、工會會務自主化，以及立法規範不當勞動行為著手，以確保集體勞資關係正常運作；「團體協約法」則涵蓋建構誠信及平等協商功能之勞資互動機制，以確保工會協商成果，並對未經集體交涉取得協商結果之搭便車現象做適度規範；另勞資爭議處理法則朝建立多元解決勞資爭議之管道，提供勞資雙方便捷之爭議處理機制等，如此，勞工的基本權益將可得到周全的保障。

（二）改善勞動彈性化市場之發展

非正式部門或非正式經濟的蓬勃發展是台灣、東南亞國家及地區經濟發展過程的特點，而台灣的彈性化生產系統是台灣工業化的特色，在外銷導向的工業生產過程中，這些零細企業形成具高度彈性的生產網絡，接取國際訂單並進行層層的分工與轉包。

外包制度是台灣外銷導向工業化的基本生產結構，但勞動彈性化蔓延的後果卻是勞動者處境的惡化，如勞動力「次級化」(degradation)、「女性化」(feminization)、「家庭主婦化」(housewifization)、「非正規化」(informalization)、「臨時化」(casualization)、「邊陲化」(peripheralization)等，勞動者工作和生活品質日趨惡化，失業與貧窮蔓延，即為全球化、彈性化下全球勞動者的處境，而歐洲各國推展的勞動彈性化政策，亦正是它們不平等、兩極化、貧窮等大量蔓延的主因，這些政府也正試圖利用各種制度控制弊病，因此，當前必要對勞動彈性化進行深入而全面的研究，以改善勞動彈性化市場之發展。

(三) 主動參與國際事務

出席國際年會是提供瞭解世界發展趨勢的途徑之一，個人收獲很多，因此，為因應全球化帶來的衝擊，應積極主動參與國際事務，建議爾後能參與各項國際會議或研討會，相互切磋，分享經驗。

陸、附録

一、Timetable-IIRA Europe 07.

二、John Armour, Simon Deakin, Priya Lele and Mathias Siems (2007). Labor law and economic development-calibrating and comparing regulatory regimes, University of the Oxford, University of the Cambridge and the Centre for Business Research.

三、Francois Eyraud, Globalisation in two worlds : A comparison of conditions of employment in Europe and Asia, Executive Director of the ILO.

四、Stephen Mustchin , Trade union education and changing union strategies, University of Manchester.

五、Certificate of attendance.