

行政院及所屬各機關出國報告
(出國類別：國際會議)

參加國際勞工與就業關係協會 (ILERA)

第 9 屆美洲區域年會

(IX Congreso regional de las Américas)

出國報告

服務機關：勞動部

職稱姓名：副司長陳毓雯

派赴地區：阿根廷

開會期間：106 年 10 月 11 日至 106 年 10 月 13 日

報告日期：106 年 10 月

目 錄

摘要.....	3
壹、目的.....	5
貳、會議議程.....	6
參、重要議題.....	8
肆、重點摘要.....	9
伍、心得與建議.....	31

摘要

國際勞工與就業關係協會 (ILERA) 第 9 屆美洲區域年會 (IX Congreso regional de las Américas) 2017 年 10 月 11 日、12 日和 13 日於阿根廷首都布宜諾斯艾利斯舉行，有來自歐洲和拉丁美洲等 100 多位重要聯合國官員及各國勞、資、政及勞動領域之專家學者等參加，包括 académicos de Universidades Europeas y Latinoamericanas: Corea, Amsterdam (Holanda); Milán (Italia); Alicante; La Rioja; Sevilla; Santiago de Compostela; Castilla-La Mancha; Cantabria; Miguel Hernández (España); Porto (Portugal); EAFIT, (Colombia); Autónoma de México; Javeriana (Colombia); Popular Autónoma de Puebla (México); Los Andes, Corporación Universitaria Americana (Colombia); Trujillo (Perú); SENA, (Colombia), Mayor de San Marcos (Perú), Cooperativa Colombia-Ibagué (Colombia); Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina); Universidad Católica Argentina; FLACSO; Universidad del Salvador (Argentina); Universidad Argentina de la Empresa (Argentina); Universidad del Aconcagua (Argentina); Consejo Nacional de Investigaciones Científicas (CONICET- Argentina); Universidad Católica de Salta (Argentina), entre otras。

本次大會的主題是「保護就業和保護人民」。是延續 2009 年 4 月 2 日在倫敦舉行的領袖會議上，致力於把全球恢復計畫重點放在努力滿足勞工家庭需求和工作上的信任，增加就業，建立勞資關係和可持續的經濟復甦。故本次會議面臨著挑戰，即從理論和實踐層面分析勞工議題，以及提出可以惠及所有人的創新思想與貢獻。

會議期間除針對目前世界勞動力市場的問題、未來工作的型態、社會和生物技術變化對勞動關係的影響、非典型就業、勞動政策當前秩序的新範式和問題、人力資源管理及關於尊嚴勞動和社會保護的概念等議題廣泛

蒐集資料外，並與國際勞工與就業關係協會（ILERA）President Dong-One Kim 等多人進行意見交換，討論議題包括勞動派遣等非典型勞動、勞資社會對話、勞動市場彈性化之勞動契約、勞資爭議處理、集體勞資協商及公部門勞資關係發展等各國推動經驗、最新現況與所面對之問題，藉由與會蒐整資料及與專家學者交換意見，對於我國研提勞動派遣法令與勞動三權法制之未來修法參考，確有重大助益。

壹、目的

國際工業關係協會（IIRA）成立於 1966 年，為勞資關係知識領域及國際和學術專業上之交流平台，提供國際性之討論和研究。其創始會員是英國大學工業關係協會、工業關係研究協會（美國）、國際勞工研究所（日內瓦，瑞士）和日本勞動研究機構。2010 年 7 月 1 日改名為國際勞工和就業關係協會（ILERA）（以下簡稱 ILERA）。ILERA 為聯合國國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)之兩大外圍團體之一。其宗旨包括促進世界勞資關係相關理論學科之研究，根據該會章程，每 3 年假該會會長國籍國舉辦一次世界性大會(World Congress)，於兩次大會間每年擇定歐、亞、美、非四洲之一舉辦區域性會議(Regional Congress)。該類會議甚獲各國相關單位之重視，包括 ILO 重要官員及各國勞、資、政、學界人士均與會，為世界性勞資關係領域之重要盛會，與會人員均為勞資關係領域之專業人員，本次「國際勞工及就業關係協會（ILERA）第 9 屆美洲區域年會」，由國際勞工和就業關係協會與阿根廷共和國勞工關係協會（ILERA-ARTRA）以及社會法與勞資關係跨學科研究所（IDEIDES）共同舉辦，原規劃於墨西哥坎昆舉辦，後變更會議地點為阿根廷首都布宜諾斯艾利斯之 UCA 大學。藉由參與本次會議，聽取各國作法及經驗，除能了解鄰近國家相關勞動法制近況，亦可作為我國未來政策制定之參考，提升對各國現行勞資關係制度的認識，亦可有效蒐集各國資料，借鑑相關實務運作經驗對本部未來相關行政作為實有助益。

貳、會議議程

一、時間：106年10月11日至10月13日。

二、地點：阿根廷首都布宜諾斯艾利斯。

三、主題：「保護就業與保護人民 ("Protecting Employment and Protecting People")」。

四、緣起：近年由於人口、文化、社會等因素的變化，對勞動力之流動、勞資關係、勞動人口年齡產生了巨大影響，為實現更加平衡、穩定、繁榮的未來，部分國家及地區必須採取有效的政策及措施，此次會議期能邀請各國產官學界共同思考，從理論和實踐角度分析所面對之問題及挑戰，並提出創新的雙贏解決方案。

五、討論議題：

(一) 勞動市場之監管：當勞資關係的發展逐漸朝向對話溝通式的夥伴關係時，探討有關工會未來發展趨勢、勞資集體協商機制、社會對話運作模式及勞資共同參與制度等層面之因應策略，以共同努力改善工作環境、提升生產能力、增進社會安全。

(二) 科技發展對勞資關係之影響：隨著科技發展不斷研發創新，勞資關係亦面臨重大變革，非典型的勞動契約型態已成為重要議題，爰應探討如何降低勞動派遣、定期契約等非典型勞動對社會安全體系帶來的衝擊，如何將其轉換以提高勞動市場的彈性，改善其功能與運行，以作為創造更多新的就業勞動之最佳手段等議題。

(三) 人力資源之管理發展：在保障勞工工作權及選擇職業之自由時，為調和勞工權益及事業單位利益，有關競業禁止條款、最低服務年限與工作調動原則等政策，如何對於職業自由為必要之規範，研議勞資間利益之衡平，及不得逾越必要程度之相關議題。

(四) 社會變遷對勞資關係之影響：在面對人口老化、勞動意識抬頭等社會環境變遷時，研討有關強化勞資會議之功能，事先防範各類勞資爭議，鼓勵勞資雙方自主協商，藉由勞資雙方主動溝通增進雙方合作、減少衝突，使雙方達成共識以促進勞資合作、提高工作效率等策略。

參、重要議題

- (一) 巴西勞動力市場現況
- (二) 巴西勞工政策之改革變化
- (三) 勞動法和勞動正義
- (四) 勞資關係之現在與未來
- (五) 社會發展對勞資關係之影響
- (六) 國際勞工組織在面對社會衝突和國際災難危機前的就業市場所提出之建議
- (七) 非典型勞動之當前挑戰
- (八) 目前勞動力市場之問題
- (九) 農業技術開發工作者之勞資關係與立法政策
- (十) 勞動力市場中的勞動壓力
- (十一) 勞資關係所涉及的身障議題

肆、重點摘要

(一) 目前巴西勞動力市場勞動力供求狀況

基本上巴西勞動力整體供應充足，主要缺少高技能勞工。自金融危機爆發以來，巴西失業率不斷增加。巴西是勞務輸出大國，只對少數特殊工種的專業技術人才有一定的需求，而且為保護本國勞工權益，巴西工會組織、勞工部和移民局對輸入外來勞工控制十分嚴格。在勞動就業規定方面，巴西政府制定了嚴格、細緻的勞工法律法規，保障勞工權益。企業稍有不慎，就會陷入勞工糾紛或受到行政處罰，蒙受不必要的損失。企業與勞工之間應簽有勞工契約，明確規定工資、工種、工作時間等。巴西勞工契約有兩種形式：個人勞動契約和集體勞動契約。個人勞工契約由企業與勞工直接簽署，集體勞工契約由工會代表勞工與企業簽署。個人勞工契約終止，如患疾病，勞工應履行服務的條款，即被終止但仍保留原先繳納的社會保險金(INSS)和工齡保障基金(FGTS)，並且在5年內勞工應被考慮復職。如患疾病。如因服兵役或其他民事義務致使勞工契約中止，企業應為其保留工作職務。企業和勞工雙方均可終止契約，但需簽署終止的文件，並需提前30天通知對方。勞工獲解職通知後的30天內，每天可只上半天班，另半天可外出找工作。工會領袖成員和企業安全委員會成員在其任期內和任期結束後的一年內不能被解僱，勞工工傷事故發生後一年內或工傷治療期間也不能被解僱。合法解僱時，雇主應支付其工資餘額，原交納的社會保險金(INSS)工齡保障基金(FGTS)仍然保留。在遭無正當原因(即任何與僱員本人無關的因素)被解僱時，企業需多給上述保留金額的40%。勞工連續曠工一個月以上，企業才能開除。勞工主動辭職，雇主必須支付工資餘額和部分休假工資和應得的各種補貼等。集體勞動契約變更，應由工會代表勞工與企業討論。

勞工工資按月發放。勞工工資不得低於法定的最低工資。最低工資每年4月底前後根據物價水平調整一次。各行業勞資雙方在遵守政府最低工資的基礎上，還可商定本行業的最低工資。在傭金、小費、計件、承包等各種酬金形式下，勞工的月收入都不得低於最低工資。勞工在工作滿12個月以後，可獲得一個月的額外工資。沒有

正當理由解僱工人，雇主必須繼續支付一個月工資。

巴西正常工作時間為每日 8 小時、每週 44 小時、輪班每班 6 小時。正常工作時間之外為加班時間，報酬按正常工作時間小時工資的 150% 支付；夜間工作(22:00~次日 5:00)按日間工作 120% 計酬；假日工作按平常工作 200% 計酬。此外，巴西還規定了嚴格的工作休息時間，如在 4~6 小時的連續工作期間，勞工應有 15 分鐘休息時間；從事連續 6 小時以上的工作，勞工應有 1~2 小時的休息或用餐時間等等。企業可按照生產和業務需要調整勞工的工作時間。例如企業可在經營淡季縮短正常工作時間但不降低工資，剩餘的工作時間企業可在經營旺季安排勞工加班。調整期限不得超過 120 天，勞資協議另有規定的除外。若這一制度始於企業經營旺季，企業可延長勞工工作時間（每天延長的時間最多不超過兩小時）在這一期間，企業不支付加班費，通過後期休假的方式抵銷加班時間。工作時間可根據勞資協議的安排而作相應調整，但是每天工作時間最多不得超過 10 小時，在 120 天內，每周工作時間不得超過法律規定的上限。另外，加班時間的補償必須在契約期間內，也就是說，如果契約（不管是何種形式的契約）終止時，加班時間沒有完全得到補償，就這些勞動時間職工有權要求企業支付工資和勞資協議規定的加班費用，在任何情況下加班費用都不得低於正常小時工資的 50%。勞工除法定假日外，每年還享有 30 天的帶薪假期（但假期天數按缺勤天數遞減）。勞工除法定假日外，每年還享有 30 天的帶薪假期（但假期天數按缺勤天數遞減）。若勞工不休年假，企業須給予經濟補償。若勞工不休年假，企業須給予經濟補償。另有關雇主的其他義務雇主的其他義務包括企業需向勞工提供安全的工作環境，要接受當地勞工局的定期檢查。企業應向勞工提供安全、衛生的工作環境，要接受當地勞工局的定期檢查。企業社會保險的繳納及社會保障法規定的企業需繳納的社會保障金等。

(二) 2017 年 7 月 13 日巴西勞工改革政策，改變了巴西勞動法超過 100 項的規定，並在傳統監管的該國勞動力市場做了重要的創新。從法案的細節規定創新一種新的邏輯，通過這種邏輯，確定啟發勞資關係的傳導線和政策目標，使企業和勞工間能夠達到自主，並為制度化

的自我管理，創新的使用新的管理概念，但這個改變不是強制性的。企業和勞工可以選擇留在現行制度，也可以選擇參與新制度。

勞工改革政策對整個現行制度進行深入的改革，有了這個改革方案，每個企業和每個工會都可以根據自己的需要，進行具體的小型改革。勞工改革政策適用於普通法所規定的所有勞工政策有關權利，但並未包括憲法所保障之權利。也不適用於健康和安全管理以及涉及在類似情況下保護贍養費和家庭收入的某些權利。這一原則保證管理和勞工可以參與旨在改變現行勞工權利適用的談判。但是，這不是義務。它是開闢了新的勞資談判途徑，創造了勞資間共同的利益。一方面替代某些已經存在的權利，勞資達成協議時，對該協議提供了法律效力，勞工法院將無法對其進行審查。但一些批評觀點認為，企業可以藉此強迫工會接受減少勞工的權利。顯然這個結果可能從改革方案中產生。然而，還有一種情況，企業改變現有權利的適用情形，使勞資雙方獲得更好的情況。

在新型態的契約方面，2017年7月13日巴西勞工改革政策務實地，改革傳統勞工法令沒有解決的真實情況，為現有和傳統的勞動者制定了四個契約型態，例如電傳工作，自營作業者和高素質員工的契約等。

在工會籌資方面，在巴西，各代表團體的所有勞工人都必須為工會提供資金，從每位員工的管理中扣除相當於一天工資/工資的價值，並將其存入政府銀行帳戶。在新修正的法令，已經取消了這項義務，允許勞工選擇不支付工會費用。願意貢獻的勞工必須明確表現自己的意願。工會和雇主團體也不會再有壟斷和控制市場的舒適情況，而必須茁壯成長。事實上，政府部門最初沒有改變公會籌資規則的意圖。這種變化是議會的一個自主決定，反映了議會對工會的一般對立態度。工會必須適應新的形勢，必須尋找新的方式為自己的活動提供資金。

而勞動政策改革的成功至少取決於兩個因素：a) 企業和工會願意承擔自主集體談判的風險：企業必須接受和適應勞工代表的存在，必須與代表合作，這在巴西非常不尋常（儘管在其他國家的勞資關係體系中非常頻繁）。工會不得不重塑自己，面對挑戰，例如如果沒

有強制性的費用如何資助自己。b) 勞動法院的抵制：由於成功的勞動政策改革將對勞工律師和勞工律師的市場構成威脅，法律部門（公共和私人）肯定會創造一個“考驗期”，向法院提出訴訟，挑戰新的勞工改革政策，以及新勞工政策下許多規定的內容。而這些爭議行動一定會在法院階段結束，透過法院在許多個案之中確立了堅定承認新勞工改革方案首要地位的判例。

巴西備受爭議的勞動改革法案，其改革內容尚包括允許資方與勞工就合約問題進行自由談判、允許資方以時薪制聘請員工、為資方「勞務承攬」提供保障等。雖然政府一再強調新法案有助刺激經濟成長，以及增加就業機會。支持法案的參議員均認為這是引領巴西經濟走出困局的關鍵一步，反對者則認為法案傾向資方，嚴重損害勞工權益，法案有利資方以「臨時勞工」取代「合約勞工」，也容易造成工時過長、工資待遇變差、減少工作保障等問題。另外，新政策下工會會費將由強制性轉為自願性，也意味著工會的收入隨時大幅減少，工會的政治力量也隨之被削弱。

（三）勞動法和勞動正義

1、社會情況

為了找到解決勞動問題的最佳方案並實現目標，有必要清楚地了解用什麼元素進行分析。而社會狀況是一個有規律性和靈活性的元素，而使勞動關係呈現動態發展。事實是，由於社會狀況（失業，就業不足和非法工作）而被解僱的勞工不能迅速重新融入正常經濟社會。社會現況呈現不穩定，及非典型或低薪的工作，最終違反了勞工的勞動權益和公共利益不可剝奪的原則。當勞工在被解僱時不能等待判決所需的時間是因為他需要錢來維持生計及家庭（生活所需）。因此，最終達成和解協議低於理想的標準，但是，現實情況更為嚴重，是那些勞工由於其前雇主的破產，得到了有利的判決，他們最終沒有得到司法判決中所應得到的給付，這也與訴訟處理的延誤有關。鑑於上述情況，司法部門有必要加快處理速度，並使用所有資源，從索賠開始就開始確保勞動權益。

2、勞動政策

從追溯立法背景，作為勞動政策的目標，必須通過社會保護來實

現經濟發展，弱勢勞工是勞動法要保護的基本人權，勞工受保護的法定權利是基本的勞動尊嚴，為了在勞工政策中得到鞏固，為了實現既定目標，有必要注意一些方面：

- 1) 立法技巧應該得到改善：勞動立法應符合明確和準確：見解歧異，應透過法律解釋方式解決。
 - 2) 勞動法律秩序必須可預測：
法令規定基本上應符合公平的，具有明確，準確和有效的可執行原則：避免起草，誤解，重複等的歧異。
 - 3) 國家要切實推動發揮公權力的作用，督促有效執行規範，減少不遵守法令，或濫用等情形。
 - 4) 通過培訓和持續訓練提高人口的勞動能力，減少企業的非典型之工作型態和濫用。
- 3、勞動權益不可忽視的是尋求經濟發展與社會保障
- 1) 社會問題實際上應該在勞動關係現代化中佔據重要地位，但必須符合勞動法的基本指導原則。
 - 2) 對就業質量和減少工作的不確定性，企業的態部應該是積極的，也是競爭戰略，而不是在擔心勞動力成本提高的情況，其中減少培訓投資，而使勞工人對企業產生不信任。
 - 3) 勞工受保護的法定權利是必須的，勞動尊嚴必須得到尊重，這在國際條約和公約裏，包括健康權，生命權，簡稱人權。
 - 4) 應該有一種立法政策來提供勞工穩定的工作，鼓勵企業減少工作時間，確保工作在適當的條件和工作環境下進行，重新評估集體談判和集體協議和職業培訓。

4、司法制度

在考慮到社會情況和近年來增加的訴訟，從強調法官角色的角度，回顧現況發生的問題：

- 1) 司法正義受質疑，從理論的角度來看，司法正義和理想價值，應符合客觀事實和國家保護勞工的立法目的，二者應相輔相成。
- 2) 法院案件的解決延誤及其內容判斷對勞資關係的動態有直接的影響。
- 3) 為敏捷而及時地努力爭取勞動正義，法院審理時間和更有效率

的實現正義對勞動政策有直接的影響。

- 4) 為了實現這些目標，司法程序應該是簡化，更靈活，不能濫用不符合司法正義的法律。
- 5) 法官對於勞動權益的本質價值，為出現的情況提供具體和直接的答案。
- 6) 法官對基本權利的保護性勞動判斷，是避免違規行為：是反勞動社會行為的預防，制裁和勸阻。
- 7) 依法判決，實現公正正義的依據，包括憲法，紀律，條約和原則。司法程序和勞動正義的獨立性和效率，在勞動關係和勞動政策的動態中至關重要。這不僅從數量上看，也就是說，考慮時間因素，而且從定性的角度來看，就是判決的內容和勞動法官的情況。它指的是數量方面，延遲導致司法程序對勞資關係和勞動政策的動態至關重要：
 - a) 間接鼓勵解僱，如雇主知道索賠的工人是失業人員或不穩定的工作人員，需要賠償才能繼續生活，為避免調解支付大筆款項，它會選擇訴訟拖延相當多的時間。
 - b) 有利於私下的和解，而在這種情況下會更加惡化危機。被解僱的勞工，由於社會情況（失業，就業不足和非法工作）不能很快重新進入職場，拖延了勞工判決，勞工不能等待時間，因為它需要錢來維持生計的家庭基本開銷。
 - c) 間接鼓勵違規者，因為時間的流逝在很多情況下都會導致勞工即使獲得了有利的判決，勞工人也會因為前雇主無力償還，而無法獲得權益保障。因此，勞工確定判決的賠償金額，在實踐中，它最終只是一個訴訟和可以使等待審判結果和司法宣告的人成為僅僅聲明了權利。換言之，從定性的角度來看，勞動正義的獨立性和效率，也就是判決的內容也是至關重要的。

唯一重要的是勞動關係不是生產力的競爭劣勢。從下列可以看出

- 1) 保護基本權利的司法理論，應是可預見的，遵循其路徑，可以避免不必要的訴訟費用。
- 2) 應該由迅速的勞動正義和及時（程序速度），而且可靠高效（安

全法律程序): 解決法庭案件的時間長短和內容判決對勞資關係的動態有直接的影響。

5、調解事宜

和解是解決或克服勞資糾紛的有效和有效手段：勞資雙方意識到衝突背後的性質和動機。這是勞工和雇主的共同行為，和解比起刑罰有優勢，因為沒有強加技術和工具的管理。並在司法前階段推動適當的解決衝突辦法。在當前的勞資衝突和經濟環境的背景下，通過全球危機，推動適當的解決衝突辦法，是試圖解決勞資問題重要環節的問題，特別是勞工，他失去了工作，必須立即得到他們的賠償。因此想到動態的工具和機制（和解，調解，談判，仲裁等）避免拖延和實現有效解決勞資糾紛；國家也是為此而採取的措施。適當的調解程序大大減少了法庭訴訟，訴訟案件減少，使勞動正義能夠更加認真地處理不可能實現當事人權益自決的原因。顯然，這樣一來，隨著國家的適當干預，有權力和責任審查這些協議，並在構成公平的時候對其進行保護勞動權益。為了實現近期目標：

- 1) 促進妥善解決問題的相關制度的實施。
- 2) 授權給有利於和解促成之相關人員。
- 3) 簡化法院審理案件之程序。
- 4) 有效利用所有現有的程序制度和尋求其他救濟管道。

6、關於法官和公平角色的探討

法官在勞資關係和政治的動態中扮演著重要的角色，勞動力市場中，法官是和平與平等的管理者，在危機時刻成為關鍵。他不是法律的法官，而是國家憲法和規範的法官。法官的作用不是在法治的基礎上進行抽象的猜測，但作出判例，謹慎地在有效地實現法律。法官除了做出真正的社會承諾外，不能做任何事情。社會正義給每一個對應於他的人，以實現共同利益，尊重勞工作為一個人的尊嚴。勞動法官必須解除純粹的理論，文字和法律的僵化，從而對其具體的實際成果（“正式”的公正判斷）無興趣，並傾向於解釋考慮案件的特殊性，其和諧的法律秩序，法律的宗旨，法律的基本原則，憲法保障和權利以及國際條約，以及成就具有法律價值的具體成果。公平不是取代或糾正正義，糾正嚴格的合法不公正是正義的。

7、關於人為因素的探討

正如在每一個社會，人們在任何行動中都是至關重要的，法官和官員，司法機構，勞動部門也是為了促進適當的司法正義，一個法律的好處不僅僅取決於誰組成，而是執行它。這就是為什麼要為勞資糾紛提供解決方案，司法正義在時間和形式上，是非常重要的。一個適當的監管框架，為了實現這些目標，有必要將這些目標內在化，以便法官能夠全面了解這些行為得程序正義，簡化該過程避免了不合理的延長。

8、結論

司法程序的速度和勞動正義的獨立性和效率，在勞動關係和勞動政策的動態中至關重要。這就要求一方面尋求具體的解決方案，另一方面則採取措施確保勞動權益。毫無疑問，還有一些因素，因為它們在這個過程中被簡化，例如社會情勢，勞動政策和國家立法背景等，故解決勞資衝突的方法，司法（基礎設施，法院數量，技術手段）和人為因素，各社會行為者必須清楚知悉，並致力於尋求解決所出現問題的最佳方案。

- (四) 近年來勞資關係之變革，不平等勞資關係已經回到了國際組織議程的首位，政府和其他決策者必須重新了解不平等勞資關係的現象所產生之重要性，越來越多的研究指向有害的不平等勞資關係對經濟和社會的影響。而在大多數研究中，重點的因素如全球化技術變革，教育差異或財政政策等，必須分析產業關係在塑造不平等勞資關係中的作用。例如貨幣和非貨幣類型不平等和工業關係，集體談判，勞資關係合作或衝突的影響層面等。

近幾十年的就業趨勢發生了很大的變化，面對全球化和全球金融危機，技術發展影響企業，也促進了工作型態的重組，面對社會普遍的變化，我們有必要了解集體勞動法也需要面對社會普遍的變化，以適合當地情況的方式重新設計的公共政策，提供在不穩定時期保持勞資關係社會和平的理想工具。互聯網和信息通信技術（ICT）的全球擴張大規模擴大了創建，傳播和傳播信息的能力，但有限的知識獲取阻礙了包容性發展，創造就業機會，實現可持續發展所需的技術進步。雖然沒有必要否認偶爾個人解僱的個人影響，

但是在相當數量的勞工受到影響時，解僱和停職也會產生重大和嚴重的社會後果。

公司危機預防程序 CFP，原因包括 1、不可抗力：可能包括自然不可能的事件 - 地震，洪水或社會性事件 - 武裝衝突，恐怖主義行為。2、經濟原因 3、技術原因：在競爭日益激烈的市場的壓力所施加的明確的業務決策，可以通過公司的意願來改善生產方式。內容應敘明管理各種壓力環境之政策，明確規定實施及調整程序，劃分其職權，並定期加以測試與更新，以確保其健全可行。由於公司經營因素，對於公司結構和生產計劃的技術化進行修改。這些變化必然會對工作條件，工人權利和公司財務報表產生影響，當經濟形勢嚴峻的技術革新和生產資料的淘汰是經常必要的。同樣的預見，公司與工會應該協商的問題可以包括如何防止減少人員配置，減少加班費，培訓和再培訓勞工，服務轉移，升級的影響在某一時期內的減少措施，最大限度地減少這種減少對有關勞工的後果，以及選擇勞工進行減少。公司危機預防程序 CFP 功能在強制公司和工會協會進行談判，目的在使最終影響勞資關係所採取措施得以實現，以避免解僱。這是一項旨在維護工人就業的預防措施，面對技術變革和維護社會和平的工具與雙贏模式，因為談判實現就業穩定的可能性是實現正義的必要前提。

發展政策有必要保持一致，並考慮到每個國家的具體情況的多樣性以及各國之間和國家之間存在的挑戰。國際規範框架的核心價值觀，原則和標準必須明確納入全球發展議程和相應的國家戰略，努力應在短期內得到驗證，並應支持和重申這些原則。公司的承諾和工會協會的參與至關重要。採取社會價值觀和行為意識的公司創造積極的環境，鼓勵所有利益相關者積極參與公司。在減輕全球危機影響的管理方面，在勞動力市場運作方面，社會的成功需要這樣一個協議。社會和平是人類在生活中的願望和歸屬，在一個合理的安寧和福祉氣氛中的基本條件，使各種人民的能力自由發展，法治的作用發揮作用。

(五) 社會發展對勞資關係之影響，透過經濟學模型進行研究，檢視社會發展與經濟變化之間的關係、勞工生產力對區域發展的影響以及區

域內的工資調整與之相關因素的影響，並獲致下列結論：

- 1、證實了工資對勞工提升生產確實影響。
- 2、從經濟學的角度來看，顯而易見，工資在作為解釋勞動生產力衡量的努力時，重申工資確實有助於生產量能增加。
- 3、同時應考慮可以引起關聯性作為，例如工會對生產力和社會福利的積極影響。
- 4、工資的主要社會影響是：基礎設施發展，地方經濟增長，顯而易見的提高生活質量，特別是在勞工及其家屬由於收到的工資使他們能夠獲得更好的住房，健康和休閒條件。
- 5、另一個社會福利是不僅企業的勞動力的增加，還包括相關產業所發展的其他活動。
- 6、同樣這種薪資也會對社會經濟造成負面影響，國家和地方政府，當然還有私營企業根據其社會責任政策需要特別注意。在這種情況下，最有代表性的影響是通貨膨脹，因為這樣會降低該地區居民的購買力和自願失業。
- 7、顯著的移民現象，導致當地生活條件增加。
- 8、重要的是加強和制定盡量減少該地區的負面影響的公共政策，並確定對勞工的生產力產生積極影響，從而對組織的利益產生了積極影響。
- 9、國家和地方政府應審查公共投資的管理，以及其結構的方式和消除貧困的政策。
- 10、提供必要的行政措施，致力於改善社會經濟狀況。

(六) 國際勞工組織在面對社會衝突和國際災難危機前的就業市場所提出之建議：

- 1、目標：旨在提供指導協助解決因勞資糾紛造成經濟受到危機的影響。
- 2、戰略方針：用一個多元的方法，面對穩定地方經濟復甦，可持續就業和工作等問題，使政府，雇主和勞工參與評估對就業的需求和影響，以及預防和風險管理的規劃過程。
- 3、內容：危機情況下採用的基本方法是按照尊重國際勞工標準和社會對話與創造的標準，創造就業機會，實現收入保障和長期發展合適的工作，目的是支持國內流離失所者的生計，培訓和

就業，以促進其社會經濟一體化和融入勞動力市場，加強國內勞動市場的適應力，加強其為所有人提供合適就業機會的能力，以確保勞工保持生計和就業機會，並能更好地容納外籍移工。

4、權利，平等和不歧視；另一個重要的問題是移民的狀況。在這方面，決定列入一個鼓勵各國確保在受危機影響的國家的所有移徙者及其家庭成員的人權在工作條件上得到尊重的條款，同時考慮到有關的國家規定，以及國際勞工標準和其他相關的國際文書和文件

5、職業教育培訓：應鼓勵和逐步加強，培訓機構與公共和私人就業服務機構以及制定各種積極的勞動力市場政策的人員之間的合作。勞動力市場與現有勞動技能之間的一致性，並鼓勵失業人員更加迅速地融入勞動力市場，特別是弱勢群體。

6、社會保護：

對於規模較小的地方社會保障計劃，可能需要增加資源，以滿足人口的失業和社會保障需要。在現階段，也有必要擴大主要從就業方案中受益的工人類別，包括需要特別關注的其他組織。

這特別包括恢復失業者的基本收入所需的社會保障等，例如在工作中遇到意外或感染疾病的退休人員和工人。

7、勞動立法，勞動行政和勞動力市場資訊

建立健全的勞動行政管理體系，尤其是在危機時期，是促進求職者和求職者之間的聯繫，提供社會保障福利和收集世界正常運作所必需的信息的必要條件勞動力市場。

國際勞工大會在 2011 年會議上指出，在討論勞動行政管理項目時，勞動行政管理的職能一般包括勞動保護，就業監督和勞資關係，為社會夥伴提供就業服務等

8、社會對話以及雇主組織和勞工組織的作用

促進勞工組織在危機局勢中的作用。在許多危機國家，特別是在衝突局面中，除了武裝力量外，工會也許是唯一的國家機構。在這種情況下，他們參與社會對話對促進國家至關重要，確保在經濟和社會復甦的背景下，勞工的需求不被忽視。

在情況惡化的情況下，需要即早採取行動，為建立，恢復或加強雇

主組織和勞工組織創造有利環境。

社會對話是各個領域的指導原則，包括準備，救災，災後恢復等。為了確保這些行動符合全體人民的需要，促進促進社會和經濟穩定，恢復和恢復能力的社會對話。

9、外籍移工

外籍移工保護範圍廣泛，不僅對受危機影響的移民勞工，而且還提出需要保護所有移工的一般生活水平，移工的背景和生活上保護方面，考慮到外籍勞工及其家屬制定解決衝突和災害應對措施的勞工政策和方案，重點是教育以及不被歧視。

10、難民返回

在促進培訓機會，幫助難民他們恢復勞動能力或獲得新的勞動能力後，最後確定的是，當難民原籍國的安全條件有所改善時，重要的是難民“在安全和有尊嚴的條件下”有機會自願返回自己的家園或原籍地區或其他地區。

11、預防，緩解和準備

最重要的預防措施之一是早期預警，即收集和分析有助於每個國家的信息，確定實際或潛在的危機，並提前確定適當的解決方案。減輕危害和減少或限制相關災害的不利影響。準備工作包括應急計畫和風險管理，包括充分的保險和應急設備，以及評估對勞工身體，經濟和社會能力的威脅。

12、國際合作

重點是會員國和有關國際組織之間的協調作用。強調人道主義援助與發展措施之間密切協調的必要性日益增加，包括通過將合適就業作為穩定和經濟復甦的因素而產生。因為合適的工作和一系列有助於實施支持的政策是打破危機惡性循環的決定性因素，為建設可持續經濟和社區奠定基礎。尤其在促進工作世界治理，支持或加強治理所需的法律，政府舉措對於重建受危機和災害影響的國家而言也是至關重要的，也是國家支持可持續發展的，為了應對人道主義援助對被迫流離失所的普遍需求，雇主組織和工人組織之間的社會對話是恢復穩定局勢的重要內容。有助於應對衝突和災難導致的危機。為了對工作型態採取有彈性的方式，有必要讓公共和私營部門

的所有行為者，特別是雇主組織和勞工組織，政府，社區和其他經濟發展工作者團結一致地利用資源和協調努力，實現創造富有成效，可以自由選擇就業和工作的手段是國際社會的責任。

(七) 非典型勞動之當前挑戰--針對 UBER 司機所產生的勞動關係與 UBER 擁有的平台，談一個超越勞動法的經典原則新的概念類型

1、所有非典型勞動的相關理論，都承認了一個共同點：非典型勞動關係引導變革的想法，應作為當前轉型的依據和解釋，且正在發生在現行的工作和就業的世界，這樣的技術變革是有益的，因為儘管如此它會挑戰現行制度，但它也會產生新的思惟，這部分將會在未來的勞動市場提供服務，它雖然對現行工作市場造成衝擊，但也會生成新的的工作型態，特別是新的執行方式。

2、新型態勞務提供模式

這種變化的主要表現之一是佔優勢的服務業，或與其直接相關的獨立工作和具關聯性的關係行業。有越來越多的人不是從事所謂的傳統性工作型態，他們在勞動力市場與希望擔任工作型態通常不是永久的，通常是規模較小、薪資較低的報酬。

3、勞務和工作關係

非典型勞動的工作型態，正在改變傳統理論下的勞資關係，因此，在傳統勞資關係領域，其強烈的灌輸產生一個上下領導監督關係，在這種情況下，出現以前沒有的新元素，那就是時間將作為變化的因素。勞工在這個新的領域，被納入勞資關係框架時，從提供勞務與勞務提供時間的關聯性，當勞工所提供之勞務是在具有在特定時間框架內提供的勞務。在這個框架下，將會看到工作場所不再重要，但是當時間作為衡量和變化的一個單位時，以這種方式要呈現的勞務提供將變得有價值，無論是給特定時間，滿足需要與平台連接以提供勞務。

4、勞務和依賴關係

所當我們談論新型態的勞雇關係時，我們是指提供他們服務的人創造收入，使用平台，就此而論。它是以獨立工作型態在外面提供勞務，這與傳統勞動關係典型的自然環境，辦公室，公司或行業不同。傳統勞動關係雇主是知道你能力、知識，專長，特別是勞工的日常

生活，為了釋放到市場提供勞務，他們是一種直接連接到用戶和/或消費者的勞務提供，直接通過技術手段，是在這種情況下的一個平台。因此，傳統的外部結構工作概念，正如我們所知，它正在被新型態的勞務提供關係顛覆。

5、變更工作型態

技術變革對工作世界充滿挑戰，它解決提出的問題，從而避免一些傳統勞動理論所稱的現象，這意味著將產生技術的變化，主要因為那些當前工作的標準，因技術變革不僅改變了結構，而且也產生個人提供某些勞務之工作和方式而導致複雜性。因為非典型工作型態已經深入我們每個人的生活，想要將其排除在傳統之勞動規範，其排除方法不再那麼清楚或明確，從傳統勞動理論上的討論和法理學的前提，依賴勞動者和勞動法的基石開始褪色，引發爭議要應討論應否重新創立一種新的勞動理論，還是要直接超越一個新的類別，總結不同現實的條件和要求。

6、改變工作的概念

如果我們假設在技術變革的背景下，接受傳統勞動法的勞工的古典概念，而開始改變，一直以來，因為它先改變了傳統勞動理論所塑造的工作概念，因此，今天問題的中心，在法律上，更確切地說，是在勞動法中，新的工作格式下需要重新思考定位雇主與勞工誰是誰的十字路口。

7、數字經濟

當我們從概念上可以開始討論經濟需求，甚至是Uber經濟時，我們正在參考基層企業的新業務模式，技術原則上僅限於聯繫客戶，並提供勞務，提供勞務與最終執行的人或福利皆屬個體經營者。這個工作型態一直反映到UBER運輸，從身份識別與系統本身，它發展出本身的一套制度並且付諸實踐，但是，應該指出的是，這種做法並不是個案，事實上已經有一些公司重現相同的機制，即使他們假定不同的名字，然而，這種識別是這樣的，把“UBER”作為強調該模型開發的一種方式，經過多次複製後，在談到“勞資關係”的現象，被突出強調新的勞動關係法律關係的特徵。

8、從數字工作者和數字關係

從以下數據中提取了四種類型，其中包括個體經營，以補充收入方式的獨立工作者（40%）；通過積極選擇獨立工作，這是他們的主要收入來源的自由人（30%）；必要時來補充他們的工作，有財務困難的個人（16%）；其收入來源是自謀職業非志願的人（14%）。

9、傳統的勞雇關係

若基於傳統的商業模式，較少依賴、規模經濟、全球業務和新企業等性質來分析新型態的工作模式，它已經解構和創立新的工作概念，而且回應之前，它不再表現為傳統模式下工廠內的典型控制，也不是從屬性的監督關係。在這個新的範式下，控制權分散在用戶群中，同時，他們隱藏在確定一個工作者的算法中，不管是否可以受到懲罰，不管是否應該被禁用。在這個新工作模式的新世界裡，人類的行為管理和監督權力的外部化是不必要的，而是由算法組合代替，因此，新的理論層面和勞動法的更新，勢必要正視其存在。

（八）目前勞動力市場之問題—非法工作

1、雇主基於成本削減或和企業需工等便利性的原因，接受非法勞工，使外國和本國非法勞工處於各種不合規定的這種情況之下，其發生的後果所引起負面影響，包括：

（1）不正當競爭：當企業完全遵守國家制度，選擇合法雇傭勞工時，他們必須按照產品成本進行投資的費用，提供服務，換言之，所需費用較高，而對於選擇雇傭非法勞工的雇主來說，情況並非如此，反而產生比較成本降低，並以更優惠的條件進入市場競爭。

（2）削弱了工會行動：工會組織是一種社會保障制度，是勞工團結權行使的制度，但非法勞工的存在，在經濟上剝奪了有關的工會會費等收入，影響工會運作及其正常發展。

（3）影響社會之正常發展：對於勞動力市場，因為它沒有提供最低限度的勞動條件使勞工和他的家人過著有尊嚴的生活，對勞工身心皆造成嚴重損害，連帶使整個經濟社會秩序不穩定。

2、解決方案：從全面的保護主義的角度看待非法工作議題本身存在的

脆弱性，為此，國家公共政策的設計，應在集體貢獻的前提下，尋求不同性質領域的人參與，研提解決方案，面對這一點，行政部門應採取立法或宏觀經濟措施，提供解決方案，如何將非法工作者納入管理，我們也有義務來面對所有必須解決的困難。

(九) 農業技術開發工作者之勞資關係與立法政策

- 1、二十世紀的演變和推動，確實達成全球性的經濟成長與創造財富，但眾所周知，除了財富確實產生的事實外，但也對勞工產生健康的影響、環境污染和對自然的傷害，因此，現階段在考量增加經濟成長時，也應同時注重工業安全與勞工權益保障，1992年在巴西里約熱內盧的里約領袖會議中，即主張在可持續人力發展的範圍，有關環境與經濟和社會方面，特別強調照顧勞工、增加對環境的關心可持續和平衡的人類發展。
- 2、面對日益擴大的貧富差距，應重視“權益分配”，所謂的分配，它不是指分享財富，因為隨著世界經濟形勢發展，所有人都是可以獲得同等水平的社會利益，在過去三十年，沒有技術發展就沒有社會進步，工業革命帶來了經濟深刻的轉變，今天，我們正在面臨一場新的革命，技術變革與此有很大的關係，阿根廷遵循世界潮流，訴諸使用生物技術，在幾年內倍增生產穀物，主要 3 個原因：種植系統的應用、使用轉基因種子和農藥。這種技術 2014/15 年達到創紀錄的收成使阿根廷在糧食出口國處於第三位。但農業生產勞工需要後勤，財務，轉移服務技術等專業人士投入，才能有更好的技能來克服競爭，國家農業技術研究所（INTA）的一份報告顯示，阿根廷今天的大豆生產每一百公頃可以產生 1 個工作機會，但後勤支援可以產生 9 個工作機會。所以在討論農業勞動力的需求這個問題，我們應重視的是：這些工作是指什麼樣的就業機會？
- 3、國際勞工組織推動農業方面的勞動力市場時，重點在表達勞動尊嚴應該是允許勞工發展自己的能力來換取合理的薪資，勞工基本權利在不妨礙公平和公正之原則下，應與所做出的努力成比例。1999 年國際勞工組織總幹事胡安·索馬維亞（Juan Somavia）提出了他的觀點，介紹了四個特徵的概念，工作權，就業機會，社會保障和社會對話。

- 4、農業市場在不穩定的工作條件，且屬季節性工作情形下，雇用非法勞工就成為長期存在的問題。又為達到所需的生產力水平，不僅僅是日常工作，而是在不考慮最低限度的休息，在一天和每週休息之間，在很多情況下會有童工進入勞動市場之情形發生。
- 5、因雇主從勞工提供勞務中受益情形，可能使利益分配失衡，故雇主的利益仍然過度集中，是另一個必須討論的重要問題。農業活動中，一方面受到技術成長和多年市場的好價格，農業生產者獲得了重要的利潤，另一方面，若在一個農業活動中履行職責的工人，卻是大量的非法勞工，則改變這種現象，將是一項艱鉅的任務。且勞工工資和雇主獲利百分比的計算，只有生產者和承包商知道並在其中的基礎，表示出售農產品的真實價格。這造成減少一部分有利於收入的工資的新機會利潤。然而，從商業部門來看，主張農業由於成本高，收益率低而無利可圖，而從事農業生產的勞工則期望改革。就勞工而言，透過工會組織，將更注重維護投資和投注在勞工改革。
- 6、在新技術的時代，政府部門追求經濟增長同時，對於相反需要的勞工來說，如何使國家保護勞工自己的權利，比以往任何時候都更重要，避免財富越來越集中，如何在政治民主實現經濟增長時，社會包容、保證勞工選擇的可能性，利益分享將不是一個靜態的價值，其目的是在實現。
- 7、我們看到“技術進步”已經加速了農牧業進程，也減少了作物和動物中損失病蟲害，對生產者或生產者社會有很大的好處，包括提高產量，並在較短的時間內獲得成果，但對農村勞工有很大的危害，因為目前的生產過程將危及健康和他們的家庭，因為大量使用化學品或因缺乏化學品管理培訓，農村勞工和他們社區全面面臨嚴重的健康風險，故公共政策應加大對農村的控制力度。
- 8、如果農業市場要達成勞動靈活性，生產力，競爭力和勞動力成本的降低等目標，政府部門應伴隨著這一趨勢，為生活其中的農業勞工提供適當的技術培訓，傳達必要的知識和資格，以滿足新市場的要求，並給予社會保護。在這個意義上，社會保護應該不僅是對“窮人”的援助，使其不會陷入貧窮，而是基本勞動條件，讓所有人都享有同樣的起跑線，不僅是農村勞工，當然這也適用於其他工作人

員，包括季節性工作，根據工作契約活動週期中斷沒有收益者。

- 9、未來沒有人知道什麼行業將消失，什麼工作人類將被機器人所取代。國際勞工組織在其成立 100 週年之際，思考未來的工作時，認識到技術變革是一個複雜的過程，失業，同時也創造了其他來源職業。正如我們所說，這種進步不是自然的力量，而是由不同的條件改變政治，經濟，社會等因素，所以不是由技術或政府決定，但它是一個現實存在的問題，所以應該解決的不是失業，而是社會兩極分化的增加。

(十) 勞動力市場中的勞動壓力

- 1、以 2016 年哥倫比亞“綜合住戶統計調查”中所記載的 16 至 62 歲的人口在勞動力市場上傳統的休閒消費模式，發現大都市區隨著工作壓力的發病率最高。同樣，研究擴展了目標，以家庭餐館的員工和與出售準備食物有關的公司為例，他們對這些餐館的 338 名工作人員進行了研究，並通過開發了一個關於他們被問及他們在互動中的感受的 50 個問題的研究，確定高壓力人群的社會人口學特徵，分析了情緒工作，情緒不平衡，工作壓力和輪換意圖之間的關係。
- 2、消費者和雇主間，除了商業環境，發現工作情緒越來越與情緒失衡，工作壓力相關。即使如此，發現大多數人想要在公司內改變工作的因素是由工作壓力所決定的，回顧情緒對工作績效的影響。因此，側重於與服務行業的商業環境相關的勞動壓力。在他們的工作中，透過對服務行業的 411 名員工分析並通過應用問卷調查，反映出情緒工作與工作壓力以及公司的組織氛圍呈正相關。這些相關性是顯著的。同時，與樣本中其他類型的工人相比，已婚婦女的情緒勞動與壓力有差異。
- 3、分析壓力的社會經濟原因，區分在經濟衰退之前的一個時期（2006 年），另一個時期是經濟衰退（2012 年）之後，心理病態被理解為與壓力相關的精神疾病，被視為因變量和社會經濟，財務因素，心理社會，勞動力市場等因素有關。在這個意義上，發現危機期間就業不穩定和經濟環境條件惡劣也是勞工壓力的原因，故應獲得應對危機所需的社會心理支持，從而避免心理健康欠佳的風險增加。
- 4、確定了工作壓力的主要影響在於對人（心髒病，抑鬱，低自尊）和

組織生產力喪失的心理和身體後果（低績效，個人和團體成績下降），因此企業有責任通過改善工作環境來實施職業健康計畫來減輕壓力，通過員工參與來實現的不斷監督工作團隊，鼓勵員工加強成就感，保持自尊心。

- 5、分析與個體健康有關的方面，更明確地確定勞動壓力。然而，涉及到這個現象，工作條件等工作壓力的程度可導致個人生產力的提高，因為必須認識到勞動力市場越來越多地分配了更多的責任，從而在結果方面產生積極的組織協同作用。若分析影響工作壓力增加或減少的可能性的情況，這肯定會導致危及人類健康和勞工社會關係的行為，對未來的研究構成了學術上的挑戰。
- 6、基於勞動力市場可以確定在執行勞動活動中花費的時間越長，消費所得利潤越少，因為工資報酬將無法補償分配給日常活動的額外時間（休閒）。然後當對勞動部分的變量作為工作時間，勞動契約，工作時數，公司類別等進行統計學意義時，可以提出促進鼓勵工作的管理框架的重要性時，不僅要按照薪酬報酬，還要保持預定的時間和額外的時間來執行補充休閒活動。

（十一）勞資關係所涉及的身障議題

- 1、當平等被認為是組織法治社會的指導原則時，就認為並不是每一個不平等都是歧視的對待，從而違反法律保護的權利，如果基於客觀原因符合基本權利，並不禁止差異化的作法。只有在不平等待遇缺乏客觀合理的理由的情況下，才應討論平等議題。
- 2、國家必須通過與民間社會協調闡明政策採取行動，並扭轉不平等現象，成為永久排除社會群體的偏見的情況。這是承擔法治國家角色的新途徑。至少在勞動法領域，如果我們同意有關國際人權平等的概念，從獲得工作的角度來看，身障問題在國家層面上不僅變得重要，對於各國和主要的保護和促進人權制度的推動力也是一個動力，聯合國本身已多次表達了對世界各地身障人士面臨的失業，障礙和歧視性背景的關切。這樣就可以證明對身障者工作的關心，是人類發展的重要活動。在談論這問題時，不可避免地將身障觀念與歧視理念結合起來，而對於身障問題來說，處理歧視問題至關重要，故解決這個問題，有必要於發展勞資關係作合理調整，促進招聘身

障者，以及雇主和國家的其他措施。

3、有關身障者的勞動人權

聯合國有關身障者的保障規定，通過匯集了大量的身障者權益保障，工作機會均等，國家有義務採納宣傳和承認身障者的權利，例如獲得工作機會和獲得專業進步的權利。令國際勞工組織（勞工組織）面對身障者在工作中的問題，關於就業和職業歧視，得出的結論是，也禁止對於身障者的歧視，這是基於工人與身障者之間的平等機會和待遇原則，強調培訓，工作重新安置和工作保障的重要性。國際勞工組織還指出，身障者增加了工作場所的價值，是豐富企業文化各個方面的重要組成部分，以及有可能幫助將工作世界變成更具包容性，全面和尊重多樣性的信心。著重介紹了國際勞工組織針對多個公司招聘人員的經驗提出的各種出版物，以及這些公司不同產品和服務的開發和改進。

4、秘魯有關身障者保護之情形

秘魯以立法公權力方式規定了身障者就業的就業配額，公私企業必須遵守身障勞工的最低比例，例如，所有公共企業有義務僱用身障者的比例不低於其所有勞工的 5%；而擁有 50 名勞工以上的私營企業必須擁有至少 3% 的身障勞工，為確保符合標準，對不符合本規定的雇主提供處罰。然而，根據秘魯勞工部提供的資料，2016 年，該國各經濟部門將要求僱用 34,476 名工人，最需要的職業是保安人員、機構清潔工等等，由此可以看出，這一群人的招募一點也受到鼓勵。

5、與就業有關的身障模式

關於身障問題的研究分為三個模式，標誌著這一主題研究方法，即：預防方式，醫療模式或康復者模式以及目前的社會模式。所謂新的社會模式，根據這個模型，這是產生身障的社會障礙。也就是說，身障不是當事人的屬性，而是由環境或環境創造的一套複雜的條件。這是各種法律制度的新觀點，認識到社會必須適應身障者，而不是相反。對於身障者之保護，致力於無障礙，特別是規範作出合理調整的義務。為此，它確定了通過所有相關措施，以確保完成在勞動範圍內全面插入身障者所需的所有適應措施。而合理的調整是

在特定情況下所需的必要和適當的變化和適應，而不施加不成比例或不適當的負擔，用於平等地保障身障者行使其他所有人權和基本自由的條件“。此外，也包括身障者有權在工作場所得合理安置。否認這種合理的安置將構成一種形式的歧視。因此，在就業關係中，身障者應得到特殊保護，以保障其享有權利。

6、面對身障者，企業與勞資關係的聯繫

勞資關係由雇主和勞工組成，他們通過相互利益尋求對另一方的可持續性作出貢獻。企業社會責任是企業社會，經濟和環境改善的積極，自願的貢獻，一般是為了提高企業的競爭地位，價值和附加值。重要的是促進在可持續發展框架內獲得機會，以改善身障者的工作機會，因此，應該考慮到身障者的歧視行為既可以在獲得就業機會，也可以在發展和終止勞動關係方面提出

(1) 僱傭契約終止的形式

目前，終止勞資關係有諸多方法，如終止，辭職，解僱等。但是，解僱被認為是雇主意願的單方面行為者，由此決定終止僱傭關係時，在就業關係中身障者有權保留工作，否則，在有空缺的情況下，這些人員應被轉移到與其能力和技能相符的位置，雖然並不意味著絕對保護不被解僱，但強調，只有身障事實不應該意味著僱傭關係被中斷。

(2) 待決任務

目前，即使符合當前勞動條件，雇主也不能和/或至少很難使用這種終止僱用的方式，關於勞工在履行工作時遇到受傷情形，應當指出，雇主有義務執行合理調整，使勞工能夠正常提供服務。如果執行了這個工作，身障者仍然無法正常工作，雇主應該採取以下措施解決業績不佳的情況：a) 確定係基於身障之原因 b) 給予他們三十天來證明自己的能力；c) 如果在期限內，仍無法得到改善，則發出解僱信。但要雇主證明勞工因身障而無法繼續工作，通常雇主無法充分滿足他的舉證責任。

7、身障者面臨的商業環境

企業社會責任是公司承諾積極參與國家發展的手段。因此，公司必須發揮變革的作用，改善身障者的工作環境，為更加繁榮，為

民主，和平，公正的國家做出貢獻。作為保障身障者平等機會的機制的合理調整。而政府部門給予有利於公司減稅措施的財政援助。是激勵公司僱用身障者並將其插入勞動力市場。因此，這種扣除不僅旨在減輕企業的稅收負擔，更是促進身障者就業。

8、包容性勞動市場

排除身障者的原因是：(i) 群體殘疾（學歷和經濟資源）的自然和社會資產的稟賦偏低，以及(ii) 隔離，為證明他們是“沒有生產力和無能力”而運作的邊緣化。不過，這並不足以證明這樣一群人缺乏就業能力，相反，應該鼓勵雇主將這一措施視為一種肯定行動，來遵守就業配額。最後，雇主的一項任務是最終證明在解僱之前已經窮盡所有使用合理的調整途徑。這是必要的，因為在大多數情況下，情況並非如此，雇主不遵守舉證責任，這在大多數情況下會導致是歧視的身障受害者。

伍、心得與建議

一、面對全球經濟發展下，非典型勞動是一個超越傳統勞動法新的概念類型，透過本次會議了解世界各國目前非典型勞動之作法及創新之思維與具體因應措施，綜整資料後，作為我國目前刻正針對派遣等勞動型態進行研議之參考：

(一) 我國派遣勞動現況：依據行政院主計總處每5年之《工商及服務業普查》統計，100年有使用派遣人力之企業共計7,428家，使用派遣人數13萬1千人，占僱用員工比率1.79%。另依據主計總處每年5月之《人力運用調查》統計，105年臨時性或人力派遣工作者為62萬1千人，占全體就業者之5.52%，則較上年增加9千人。

(二) 我國現行勞動派遣之問題

1、導致僱用不安定

台灣現狀已存在「登錄型派遣」，即派遣勞工大多數為定期契約，造成派遣勞工於派遣期間結束後，在等待下一個工作前，往往沒有收入。

2、派遣勞工與正職勞工產生差別對待

派遣勞工所受的對待一般比要派單位自僱員工較低，除工資低於正職員工外（根據統計，派遣工工資約為正職工約七成），且要派單位相關設備設施之使用亦常有禁止派遣工使用權利之情形，導致派遣勞工有「次等勞動者」之感。

3、勞動派遣造成雇主責任不明確

現行勞動法令係針對傳統勞動關係中，雇主與勞工之權利與義務進行規範，並未針對使用派遣勞工之要派單位有任何權利義務（平等權及勞動條件等）有相關規範，往往要派公司違反勞基法時，受處分者為派遣公司。

(三) 103年派遣勞工保護法草案之主要爭點

1、草案中有關「限制派遣勞工使用比例上限條款」規定，因勞雇雙方團體歧見過大。

2、工商團體認為應合乎產業彈性需求，要求派遣使用比例訂在10%-20%，或配合企業短期大幅人力需求一定期間提高比例。

3、另有部分團體認為應嚴格限制企業使用派遣，甚至應明訂禁止派遣之落日條款。

(四) 具體建議

1、研議調整現行立法措施及方向，並辦理相關座談會及說明會，蒐

集各界修法意見。

2、針對國內使用派遣較多或違法情事較嚴重之產業，規劃相關行政作為(例如每年勞動派遣專案檢查及宣導研習之對象及訂定相關產業所需之行政指導)予以改善。

3、凝聚共識後再進行法制作業：將針對勞雇團體所提之派遣勞動「使用限制」等相關議題，持續加強溝通，待社會各界歧見降低形成共識後，再擬定派遣勞工保護專法草案，並辦理相關法制作業。

二、長期以來，勞動三權尤其是勞工的團結權，被認為是公平的集體勞資關係，會讓社會公平的脚步向前邁進的重要基石。在本次會議中，無論是討論勞資關係之現在與未來，針對社會發展對勞資關係之影響，並在面對社會衝突和國際災難危機前的就業市場所提出之建議中，有關健全工會組織，逐漸提高工會的涵蓋率，修改工會法減少不合時宜的限制，促進工會組織真正的自由化，被普遍認為是一個無可避免之重要議題，故應將本次會議蒐整之資料，提供作為我國未來工會法修法之重要參考資料：

(一) 以我國現況而論，100年修法時，除將工會的籌組改為更自由之「登記制」，並開放工會類型，使勞工得以更多元方式行使結社權，相較於舊法已有相當程度之開放，但修法後，企業工會成立家數並未有顯著的增加，顯見工會法工會籌組規範仍有進一步修正之必要。

(二) 目前除積極輔導勞工籌組企(產)業工會，補助新成立企業工會辦理教育訓練外，並針對工會法修法之重要議題，積極蒐整資料，凝聚共識：

1、企業工會組織類型中「廠場企業工會」存廢問題？(工會法第6條第1項第1款)

2、區域性工會聯合組織籌組是否應有門檻之規範？(工會法第8條)

3、是否應降低基層工會連署發起之人數(籌組門檻)？或規範達企業受僱人數一定比例後即可成立？(工會法第11條，目前規範為30人)

4、工會理事長任期是否應統一範定為4年？(工會法20條)

5、企業工會之理事長任期是否修正為可經工會章程規定，連選得連任，且不限連選次數？(工會法第28條)

6、是否修改入會費及經常會費下限規範？(工會法第28條，現行入會費最低為一日工資所得，經常會費為會員當月工資之0.5%)

7、基層工會理事名額是否要調高？(工會法第17條，現行規定理事

人數上限為 27 人)

- 三、應持續參與國際勞工與就業關係協會 (ILERA) 等相關國際會議，與國際重要勞工組織同步增進相關勞工議題之新資訊，並分享我國最新各項勞動政策。
- 四、增進會議會場外與聯合國官員及各國勞、資、政及勞動領域專家學者之意見交流機會，除宣導我國勞動政策外，並表達我國積極參與各項國際勞工組織之重要國家立場。

