

出國報告（出國類別：會議）

參加國際勞工和就業關係協會
（ILERA）
第 18 屆世界年會出國報告

服務機關：勞動部

職稱姓名：劉科員蓓蓉

派赴地區：南韓首爾

開會期間：107 年 7 月 22 至 7 月 27 日

報告日期：107 年 11 月

摘要

「國際勞工及就業關係協會（ILERA）第 18 屆世界年會」，由國際勞工和就業關係協會（ILERA）與韓國勞動和就業關係協會（KLER）以及南韓勞動研究所（KLI）共同舉辦，今年會議地點為南韓首爾。

隨著第 4 次工業革命，勞動力領域成為當前一個重要的議題，而本次世界年會旨在研議出一個創造性的解決方案，為使社會持續穩定發展，就業之穩定為重要關鍵，本次會議將以此議題為核心由各界專家學者提出就業和勞工問題相關專文並組成研究小組進行探討。討論議題包括集體協商與社會對話、人力資源管理對不斷變化的工作場所的挑戰和應對、新興市場經濟體中的工作和僱傭關係以及未來的工作型態。

關鍵字：新興工作型態、產業 4.0、不穩定的工作

目錄

壹、會議緣起	2
貳、參加目的	3
參、會議議程	7
肆、會議主要研討內容.....	10
伍、心得與建議	34
陸、附錄	37

壹、會議緣起

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。

國際勞工和就業關係協會第18屆世界年會，於2018年7月23日至27日在ILERA現任會長(Dong-One Kim)國籍國南韓首爾舉行。適逢本年為ILERA成立50週年以及ILO成立100週年，因此舉行特別慶祝活動，ILERA歷屆會長亦皆出席此次會議。本次會議由國際勞工和就業關係協會（ILERA）、韓國勞工和就業關係協會(KLERA)、韓國勞動研究所(KLI)以及韓國勞工基金會(KLF)一起主辦，會議主題為「為持續穩定社會之就業關係:該做何準備？」(「Employment for a Sustainable Society: What Is To Be Done?」)。年會舉辦專題論壇、全體會議以及同時會議，會議內容係針對本次年會四大主軸之議題邀稿及演講，會議最後一天並安排技術訪問計畫，參觀韓國領先之生產公司LG電子、KIA汽車、現代汽車等。參加此次會議對瞭解目前新興工作以及勞動關係趨勢，進而與與會人員交流溝通，建立國際互動交流實有助益。

貳、參加目的

在過去的三十年裡，勞動世界發生了翻天覆地的變化。傳統的就業關係已經減弱，隨之而來的是工作不安全和收入不平等現象激增。這種變化不僅限於工業化國家，在發展中國家的經濟體系也出現了新的就業關係形式，它們可能對未來具有某種世界性意義。一連串的全球金融危機和隨後的經濟停滯在在表明，結構性問題會導致了不穩定的就業關係和兩極分化的勞動力市場。僅運用底線短期策略可能只會使這些問題惡化。然而，機會均等的穩定就業對可持續的社會經濟發展和繁榮至關重要。因此，第 18 屆世界大會討論要如何重新建立就業關係以實現可持續就業的挑戰性問題。本次大會針對這些情形以及以下六個主題提出討論。

一、 集體聲音和社會對話(Collective voices and social dialogue)

工人代表和集體發言是可持續就業關係最重要的制度基礎。經濟全球化、技術發展、放鬆管制和產業結構調整的趨勢刺激了工會力量的削弱，工會傳統上是集體發言權最重要的工具。許多國家的工會密度持續下降，而法律和法令限制了集體談判的覆蓋範圍同時影響了其權力下放。工會的衰落削弱了之前穩定的就業關係，並同時削弱了工會的力量。為面對工人代表危機，各種各樣的嘗試和實驗，以恢復或建立各國的集體聲音，如振興工會，促進部門或國家層面的社會對話，例如跨國工人代表、非工會受僱者代表、線上抗議和通過網路、社交媒體發表的集體聲音，以及在工作場所宣傳個人聲音。該專題側重於代表性和集體聲音的趨勢，集體聲音的新方向，以及對重建集體聲音的各種嘗試的評估。

二、 人力資源管理挑戰和不斷變化的工作場所的回應(HRM challenges and responses for the changing workplace)

經濟全球化、技術發展和人口變化對就業關係和人們的工作方式產生了巨大影響。工作場所和僱傭關係因更多的非典型工人、外包、臨時代理和派遣員工而分散。最近就業關係和工作場所的變化可能會透過降低工資，降低就業保障和降低工作場所學習機會來造成工人的弱勢。它們還可能通過削弱員工的工作和組織態度來削弱公司的競爭力。考慮到這些新的挑戰，我們如何可持續地管理人力資源？未來現有人力資源系統和實踐的可持續性如何？人力資源是否仍被視為企業的寶貴資產？高性能工作系統在分裂的工作場所的效果是如何？如何為未來開發知識和技能？管理層如何通過公司內部的各種契約和關係促進多元化勞動力的公平？該主題調查人力資源管理新發展的性質以及他們的政策和實踐在當今工作場所應對的有效性。

三、 勞動力市場二元化和制度反應(Labor market dualization and institutional responses)

電腦和信息技術極大地影響了勞動力市場，促進了細分，二元化和兩極分化。不平等的加劇與這種根本性的變化密切相關。與此同時，非標準形式的工作已經蔓延到全球各個角落。勞動力市場的新形態以及與其演變相關的不斷增長的不公平現象所需要的新經濟、法律和制度方法。諸如取消就業政策，勞動力市場靈活性，現有勞動法規現代化以及制定新法規等問題需要立即予以關注。從本質上講，需要一個適合未來的新勞動制度。由於發達經濟體和發展中經濟體的勞動制度都有其獨特的特點，變革者應尋求與自身情況相關的新的替代方案和改進措施。發展中經濟體應該選擇更具可持續性的勞動法模式，以提高勞動法的質量和有效性，而不是複製更成功的鄰國的過時系統。這個主題邀請分析勞動力市場發生巨大變化所生影響性的論文，並從經濟，法律和制度的角度分析他們的經驗教訓。

四、 勞動力多元化，勞動市場不平等和社會融合(Workforce diversity, labor market inequality and social integration)

在全球化和創新的背景下，服務和照護經濟的快速增長改變了當代勞動力的構成。特別是，女性已經在全球範圍內擴大了勞動力序列。在大多數發達經濟體中，過去四十年來，男女經濟參與差距大幅縮小。此外，組織的人口在多個方面變得更加多樣化：種族、種族、殘疾、年齡、階級、國籍、宗教和性別認同。因此，工作場所關係變得多層次化。

隨著社會文化嵌入性的這種不斷增加的勞動力異質性水平，正如多元化管理研究領域的許多作者所聲稱的那樣，通過加強來自不同觀點的共同作用，對工人和雇主都有益。然而，除了對差異的認識之外，工作場所內的歧視，分裂和社會排斥也隨之而來。屬於一個或多個少數群體的工人，以及交叉群體，極有可能處於不穩定的契約，而缺乏工人的聲音，並成為通常被稱為「工作窮人」的群體一部分。兩個以上勞動力類別之間的交叉性可以放大對個人福利及其在勞動力市場中的機會的挑戰。與此同時，當代經濟和政治不穩定加劇了勞動力市場問題，推動了新劇變性的就業模式遷移，嚴重惡化了國內工人的寬容度和一致性態度。這些趨勢已經出現在對工作場所差異的敵意和仇恨增加的文獻中。該主題邀請調查勞動力差異的程度如何影響工作、僱傭關係、員工福祉和組織結果。特別是，該主題歡迎那些研究影響國家文化和制度的比較維度的論文，以及它們在不斷變化的勞動力背景下對關係過程和結果的影響。我們鼓勵作者對整合不同的工人類別提出政策含義，為工作生活和職業發展創造積極成果，並加強組織績效。

五、新興市場經濟體的工作與就業關係(Work and employment relations in emerging market economies)

亞洲、拉丁美洲、東歐和非洲的新興市場經濟體已經實現工業化，並迅速融入全球價值鏈。這些經濟體的工作和就業關係是外國直接投資發展計畫的重要因素。跨國公司(跨國公司)還根據自己的業務需求、法規、能力、技能、基礎設施以及當然的產業關係氣候，制定了各種類型的就業戰略。在新興經

濟體的就業關係和勞工標準方面，國家和其他機構參與者，如非政府組織，
跨國勞工運動，甚至跨國公司本身在規範勞工標準和建設能力方面發揮著至
關重要的作用。

六、未來型態工作(The future of work)

勞動世界一直在迅速而徹底地發生變化。由自動駕駛汽車，網路，機器人和
人工智能等技術創新引領的所謂第四次工業革命使人們質疑長期以來的觀
念，即人類的智力能力是勞動力不可替代的存在理由。這引起了人們的希望
和關注，對自我實現的希望以及人們的物質和心理滿足感，以及由於更高的
失業率和工作人口的兩極分化所引起的關注。工作中的新社會規範和治理體
係可以使所有人受益，包括公司，政府和勞工，並在全球範圍內實現社會經
濟可持續性？而什麼可以取代社會聯繫的工作，成為個人和社會認同的基
石？

參、會議議程

一、行程紀要

本次年會共計有 60 個國家 2,396 名參加者，並舉辦 157 場會議共計發表 628 篇論文，活動時間由 7 月 23 日開幕至 7 月 27 日閉幕，議程包括：特別會議、專題研討會及全體會議，會中將以大會的六個主題為核心分組研討，並於會議最後一日下午安排參訪韓國領先企業之工廠，如現代汽車、KIA、LG 電子等製造廠。

在全體會議中，傑出學者與專家針對促進未來發展之集體聲音與社會對話、工作場所變更對人力資源管理之挑戰與回應、勞動市場二元化與組織回應、勞動力多樣化、不平等之勞動市場與社會融合、新興市場經濟之工作與就業關係以及未來工作等議題發表專題演講與討論；另有 18 個特別會議討論各種工作與就業相關議題。

二、會議行程內容

本次參加會議行程內容，整理如表所示。

國際勞工和就業關係協會第 18 屆世界年會(ILERA 18th World Congress)會議行程內容

日期	活動內容	說明
7 月 22 日	搭機至韓國首爾 入住飯店 會場領取會議資料、名牌 並完成報到手續	台北松山機場-韓國金浦機場
7 月 23 日	13:00-17:30 特別會議： 管理論壇(Management Forum) 工會的未來與企業社會責任(The future of union and corporate social responsibility)	特別會議 一、管理論壇(Management Forum)： 由韓國雇主聯合會組織 會議 1. 創造就業機會和業務角色 會議 2. 韓國產業關係的發展方向 二、工會的未來與企業社會責任(The future of union and corporate

	18:30-20:30 歡迎晚宴	social responsibility) : 由贊助公司組織 1. USR，持續的發展 2. CSV，社會、社區發展和共及及合作 勞動管理之演說 3. 企業在可持續發展中的扮演角色
7月24日	09:00-10:30 開幕會議 11:00-12:30 全體會議 Track1 14:00-15:30 全體會議 Track2 16:00-17:40 同時會議 Track1、Track3	全體會議： Track 1：促進未來發展之集體聲音與 社會對話(Collective voice and social dialogue for a better future) Track 2：工作場所變更對人力資源管 理之挑戰與回應 (HRM challenges and responses for the changing workplace) 同時會議： Track1： Structure of collective bargaining II Track3： Irregular workers
7月25日	09:00-10:40 同時會議 Track5 11:00-12:30 全體會議 Track3 14:00-15:30 全體會議 Track4 16:00-17:40 同時會議 Track6	同時會議 Track 5： Collective bargaining in the emerging markets Track 6： Emerging types of employment 全體會議： Track 3： 勞動市場二元化與組織回應 (Labor market dualization and institutional responses) Track 4：

		勞動力多樣化、不平等之勞動市場與社會融合(Workforce diversity, labor market inequality and social integration)
7月26日	09:00-10:40 同時會議 Track1 11:00-12:30 全體會議 Track5 14:00-15:30 全體會議 Track6 15:40-17:20 同時會議 Track1、Track6 17:30-18:40 同時會議 Track3 19:30-21:30 Gala Dinner	同時會議 Track 1 : Structure of collective bargaining I Challenges of European collective labour law 全體會議 : Track 5 : 新興市場經濟之工作與就業關係 Track 6 : 同時會議 Track 1 : Collective actions Track 6 : Policy implications for future work Track 3 : Digitalization and labor
7月27日	08:30-10:10 同時會議 Track4 10:30-12:00 特別會議 : ILO 100年(100years of ILO) 12:00-12:30 閉幕典禮 12:35-18:00 技術參訪	同時會議 Track 4 : 日本女性工作之多樣性 (Diversification of Women's Work in Japan) 特別會議 100 years of ILO 技術參訪 KIA motors corporation Hwasung plant

肆、會議主要研討內容

第 18 屆年會所發表之論文數量繁多，本報告僅就所聆聽與本司相關議題之論文說明之。

一、不穩定的勞動力-日本與韓國之比較(Machiko Osawa/ Jeff Kingston/Myoung-Jung Kim)

在日本和韓國，非典型勞工的增加可被視為長期趨勢。在日本，1997 年政府決定繼續實施監管放寬計劃，將臨時勞工僱用自由化，1999 年臨時勞動力得到有效自由化。這刺激了非典型勞工的增加，並進一步使就業模式多樣化。在韓國，非典型勞工的數量在 1997 年國際貨幣基金組織經濟危機後開始增加。這情形對於日本和韓國不穩定的就業機會仍在繼續。

2007 年，隨著非典型勞工數量的加速增加，韓國政府實施了「非正規勞工保護法」。該法的目的係承認勞動力市場的多樣化，限制固定期限和兼職工人就業的時間，以限制對非正規勞工的濫用，並糾正對非正規勞工的不合理歧視。

而日本也開始運用「無限期就業再分類規則」，2008 年的雷曼兄弟破產衝擊後到 2018 年 4 月，終止固定期限契約成為一個社會問題，導致日本民主黨於 2012 年 8 月制定了「無限期就業重新分類規則」。

(一) 韓國政府執行非正規勞工保護法

國際貨幣基金組織的經濟危機使非正規勞工的數量開始增加。作為國際貨幣基金組織的融資條款，政府必須致力於改革公司結構、銀行貨幣、公共部門和勞動力市場。特別是勞動力市場因引入重組制度而造成之解僱和「禁止反對派遣勞工」的立法。

在非正規勞工不斷增加的情況下，韓國政府正試圖努力緩解就業不穩定和勞動力市場的兩極分化。通過制定「Act on Protection of

Non-regular employee」，如「Act on temporary and daily workers」、
「Act of Prohibition against employee dispatch」規範非正規勞工轉至正式受僱者。該法旨在限制短期和臨時工的就業期，限制濫用非正規就業，並通過承認就業多樣化來糾正對非正規勞工非理性歧視。然後，當非正規勞工工作兩年以上時，他們被視為開放式的契約受僱者。大約在 2004 年，韓國政府承諾制定非正規勞工保護法。然而，勞工方面強烈反對，因為該法案只會增加派遣的員工，不會解決歧視問題。

「非正規勞工保護法」於 2006 年 11 月 30 日通過了國會全體會議，並於 2007 年 7 月實施。執行強制直接受僱的期限從 3 年縮短至協議後的 2 年。最初，非正規勞工的比率在 2004 年 8 月為 37.0%，在 2007 年 8 月執行後立即降至 35.8%。但是，法案的推行無法肯定立法能明確地會降低比率，因為自 2004 年 8 月以來非正規勞工人數的比例一直在下降。自 2007 年 8 月以來下降達到 31.9%，這是 2004 年開始連續調查以來最低點。然而，2017 年 8 月以來首次上升至 32.9%，這是自 2012 年 8 月為 33.2% 以來的首次上升。根據韓國勞動部發布的報告，截至 2012 年 4 月，121.5 萬名受「非正規勞工保護法」的管轄定期受僱者中，有 57.5 萬人（47.3%）仍在同一工作崗位上工作，已經有 64 萬人（52.7%）離職。離職的 64 萬人中，最多數的 44 萬人離開並有另一份不同工作（69.4%），82,000 人失業（12.8%），11.4 萬人（17.9%）離開了工作崗位。根據離職的原因，有 39.2 萬人（61.3%）自願離開，超過了非自願離開的 24.8 萬人（38.7%）。

在「非正規勞工保護法」規定的 121.5 萬臨時工（固定期間勞工）中，71,000 人在同一工作場所成為正式全職受僱者，6.8 萬人在不同的工作場所成為正式全職受僱者，共有 13.9 萬名（定期工人的 11.4

%)被重新歸類為正式受僱者。根據「非正規勞工保護法」將 424,000 名固定期限契約勞工在於同一工作場所工作超過兩年重新歸類為無限期契約期間，這相當於 56.3 萬名就業人員地位受到「非正規勞工保護法」的保護，佔所有定期工人的 46.4%。僱傭契約在兩年之前終止的「僱傭截止」的做法已經變得普遍。第 4.2 節「保護定期和短期工人法」(「非正規勞工法保護規定」)，固定期限的受僱者最多可以僱用兩年，然後將其歸類為契約工無限期契約期。但是，這可以意味著解釋為就業可以在兩年之前的任何時候終止。事實上，大多數工人的僱傭契約在契約履行後約 1 年又 9 或 10 個月終止。專家預測，自勞動部首次制定「非正規勞工保護法」以來，這個問題就會開始出現，可以說，韓國實施「非正規勞工保護法」以降低非正規勞工的比例和非增加固定期限契約的使用產生了一定的積極影響，但效果如何。並沒有像韓國政府預期的那樣明顯。換句話說，越來越多接近兩年契約的定期契約工進入招聘截止。「非正規勞工保護法」將已經兩年或兩年以上的工作契約工人重新歸類為沒有固定期限的契約受僱者，要求管理層直接僱用他們，禁止以工資或工作對他們進行無理歧視條件，並給予受到歧視的非正規勞工在韓國勞工委員會面前尋求救濟權利。

然而，現實情況是，對非正規勞工的改善待遇並沒有那麼大。目前，只有根據「非正規勞工保護法」受到歧視的個人有權尋求補救，並且只有在歧視與具有相同或類似工作的正式受僱者的職責相比是不合理時。此外，很少有工人願意為了追求這種補救措施危及他們的契約。

(二) 日本 2012 年 8 月制定「無限期就業重新分類規則」

2008 年的雷曼衝擊後到 2018 年 4 月，終止固定期限契約工成為一個社會問題，導致日本民主黨於 2012 年 8 月制定了「無限期就業

重新分類規則」，該規則 2013 年 4 月實施。無限期就業再分類規則是「允許具有固定就業期的定期契約工，例如兼職工人，他多次續訂固定期限勞動契約超過五年，選擇將契約重新分類為無限期勞動契約（非固定期限勞動契約）

日本「2017 年全國就業小組調查狀況」指出，非定期工作的非正規勞工為 893 萬（佔非正規勞工的 46.7%）自 2013 年 4 月以來在工作或被重新分類為正式受僱者 2018 年 4 月之前可能會受到無限期就業重新分類規則的約束，「一部分不明顯數量的勞工婉拒進行無限期的工作重新分類，即使他們有資格獲得，但因為他們擔心可能會改變他們的工作職責和或增加工作量。此外，不少的企業在超過五年之前將終止僱傭契約。」因此，受益於法案的實際人數將低於上述數量。

日本政府實施無限期就業再分類規則的原因是為了防止濫用重複的固定期限勞動契約來長期僱用工人，並通過這樣做來保護定期契約工的工作保障。在一年期契約的情況下可以行使選擇重新分類為無限期工作的權利。在第五份契約續簽後一年內，或者在三年契約的情況下，在三年內的第二份契約續約。但是，與前面描述韓國的不同，重新分類不會自動發生，必須由勞工行使。當權力被行使後，無限期勞動契約於簽訂當天開始後生效。

對於工人來說，無限期就業重新分類的好處是工作保障。另一方面，對於企業來說，其好處是可以相對容易地獲得無限期契約經驗豐富且熟悉業務的工人，並制定長期的人員保留策略。然而，即使在成為無限期契約工之後，也無法保證工資或工作條件會有所改善。通常，工資和工作待遇將像以前一樣繼續。如果不加以解決，正規受僱者和無限期契約勞工之間的工作條件差距可能會繼續擴大。

（三）結論

自韓國頒布「非正規勞工保護法」以來已十年。自這一新制度實施以來，社會經濟變化和制度的影響在一定程度上降低了非正規勞工在工作場所的比例，但非正規勞工仍然佔所有工作的30%以上。此外，於契約到期前的僱用截止的惡性做法仍然有增無減。即使那些由於實施「非正規勞工保護法」被重新歸類為無限期契約工的人，其工作條件也沒有改善，與普通員工相比，許多人在工資和福利方面的差距越來越大。

在日本，非正規勞工的比例繼續增加，「無限期就業重新分類規則」沒有改善非正規勞工的工作條件。為了改善非正規勞工的工作條件，2016年12月，日本政府在「同工同酬建議指南」中提出了實現工作方式改革委員會，案例研究不合理歧視非正規勞工。但是，目前還不清楚該方案何時實施，改善非正規勞工的工作條件似乎仍然是一個遙遠的目標。

此外，參考該論文介紹的韓國發展情況表明，日本在應用無限期就業重新分類規則之前也可能會經歷爆發同樣的僱傭截止事件。然而，雷曼兄弟破產衝擊金融危機在其實施無限期就業重新分類規則後立即襲擊韓國的情況下，日本目前正面臨嚴重的勞動力短缺，這表明招聘截止日期不會像韓國那樣明顯。儘管如此，日本仍在零星招聘臨時工。另一個問題是，對於無限期契約受僱者的工作條件改善沒有任何解決辦法。儘管，日本勞動法第20條禁止歧視非正式定期勞工，但它並未解決與正常受僱者相比的對無限期契約勞工的歧視問題。換句話說，雖然2018年4月的「無限期就業再實施分類規則」將提供工作保障，但它無法保證改善無限期契約工的工作條件。即使僱傭截止日期不像韓國那麼嚴重，但令人擔心的是，忽視採取措施改善無限期契約工的工作條件將會造成新的無限期契約工和正式受僱者之

間的差距。

二、 勞動力市場政策作為一種學習系統：對「工作 4.0」新興世界的政策回應
(Sven Rahner (主講人), 政策顧問, Icl「未來工作和技術勞動力供應」,
德國聯邦勞動和社會事務部, 柏林, 德國, Michael Schoenstein
(Corresponding 作者), 德國柏林德國聯邦勞動和社會事務部 Icl「未來
工作和技術勞動力供應」副主任)

(一) 引言

德國在關於未來工作的全球辯論中佔據突出位置。人們普遍認為，德國的數位化可能導致大量失業 (Ford 2015; Brynjolfsson / McAfee 2014)。在國內，話語從圍繞「工業 4.0」或「第四次工業革命」的以技術為中心的辯論演變為關於「工作 4.0」的更廣泛的社會辯論。這在很大程度上受到德國聯邦勞動和社會事務部 (BMAS) 2014 年至 2016 年展開的大型公眾諮詢程序的推動，最終形成「工作 4.0」(BMAS 2016) 白皮書。該白皮書的一個關鍵要素是建議採用更具響應性的勞動和社會政策體系，以有針對性的勞動力市場情報和廣泛的利益相關者參與迭代政策制定過程為基礎，促進分散式創新。這場辯論的要素也進入了國際進程，例如 G20 (2017)，國際勞工組織 (2017 年) 的工作未來倡議和經合組織就業戰略的修訂版 (即將於 2018 年出版)。

就目前的問題而言，德國對未來工作的爭論指出了德國數位化轉型對就業的適度總體影響 (Bonin 等人, 2015 年, BCG 2015 年, Arntz 等人, 2016 年)。然而，許多分析師懷疑德國經濟和勞動力市場的重大結構性轉變是否可能侵蝕德國社會政策的基礎。

除了有關影響就業程度的問題之外，不斷變化的就業和勞資關係

以及由此產生的不平等在這場辯論中佔據主導地位。對「數位按日計酬臨時工」群體所構成的「社會問題」的恐懼與國際討論有關達到社會和經濟功能失調的社會不平等程度的風險（Atkinson 2015; Fratzscher 2016）。數位化可能進一步加劇社會現有的鴻溝，並加速擴大不平等的差距。這涉及財富分配不平等日益加劇，收入差距擴大，受社會保障繳款影響的就業人數減少，就業條件更加不穩定，直至出現新的下層社會，貧困風險致使某些群體無法獲得社會保障 – 而在一個「奇點社會(society of singularities)」中，一個小群的社會精英正在受益於數位化的優勢，例如在構建工作和文化差異方面有更大的個人自由（Reckwitz 2017）。

（二）政策選擇

要在受到挑戰的德國社團主義體系內解決這些衝突，需要政策創新。目前德國政策制定者正在討論四種選擇（BMAS 2016：96 ff.）。它們基於一套形成基本結構變化的三個決定性標準：社會夥伴關係，社會投資和社會創新。

首先，勞動力市場情報需要更新。這不是關於制定完美的預測，也不是關於勞動力規劃。相反，數位化轉型的動態需要持續監測勞動力需求和供應的變化。預測只是這種新的勞動力市場監測的一部分 – 它們可以考慮人口統計學、技能和區域差異，以便對新出現的不匹配產生有用的見解。但至關重要的是，必須將預測納入德國的社會夥伴關係體系和社團主義勞動力市場政策制定中。這意味著，在聯邦協調層面，這些見解必須引發政府與社會夥伴之間的政治辯論，它還需要在區域層面採用相同的方法，為當地勞動力市場參與者提供區域化預測。這對於專業教育的設計和實施至關重要，例如工商會和工藝室以及勞動力工會和聯邦職業介紹所的區域辦事處。

其次，勞動力市場政策必須更具預防性。幫助勞工（而不僅僅是失業者）在整個職業生涯中儘早投入，以適應和提高他們的技能是至關重要的。這需要諮詢與融資，並在中期內獲得持續專業發展的法律權利。人們需要清楚地了解他們在正式和非正式能力方面的立場，並獲得發展機會的定位，使所有人都能終身學習。對於低技術工人，中小型企業的工人以及某種程度上的老年工人來說尤其如此。

第三，我們需要在社會政策中採取新的投資措施，例如建立個人活動帳戶，以補充現有的社會政策，從而滿足個人的需求和願望。該帳戶將使個人能夠以更自主的方式塑造就業傳記。它可用於資格認證和進一步培訓以及建立企業。個人活動帳戶特別為年輕人提供個人發展的財務空間，從而為他們開闢了新的機會，因為它將個人自由與社會保障相結合。因此，它可以成為一種工具，可以比普遍的基本收入更好地針對數位化轉型產生的問題。與此同時，它可能會開始從事一些目標。這可能是整個職業生涯中職業和教育轉型的全面轉型戰略的關鍵要素，也是對財富和機會分配日益不均衡做出反應的一種選擇。

第四，我們需要在公司層面實現創新。如果我們想要塑造未來的工作，那麼我們需要讓那些最了解的人：車間的工人和經理參與進來，這將需要新的治理工具。一個有趣的例子是創新空間，這是德國聯邦勞動和社會事務部目前正在建立的一個項目。它旨在促進新型工作組織的實施和實驗，以應對新的工作環境中的挑戰。這包括一個交換平台，用於投資新學習環境的公司，或新的組織模型，例如關於工作時間或工作場所。但它也包括對中小企業在這些領域進行創新的財政支持。

（三）結論

德國勞動力市場和社會政策主要目標仍針對活化性。該系統受到

內生和外生因素的壓力，導致重大的社會衝突。數位和人口結構的變化需要從主導的活化導向政策體系向賦權的勞動和社會政策體系轉變。

核心任務將是提供框架條件，以促進社會夥伴關係和社會創新以及新的和額外的社會投資。社會夥伴關係需要通過法律，非貨幣激勵措施加強，例如創新空間，以便在工作時間和工作場所監管等領域超越當前監管框架的社會夥伴主導的企業層面改革。社會創新，例如社會保險，以防止失去就業能力的風險，而不是（僅）確保失業風險，這有助於增強社會保障體系。繼 Stiglitz 等人之後。社會投資應特別提升人民的能力。鑑於資源有限，在不同的基礎設施需求之間找到微妙的平衡：特別是城市中的護理基礎設施和服務與農村的數位基礎設施和服務。

三、基於網路的就業關係實證研究 - 以 ELE 為研究對象(作者：Jie Qiu)

自 2015 年以來，隨著政府報告中「網路+」概念的頻繁出現，中國政府提出制定「網路+」行動計劃，其中包括推廣移動網路、雲端計算、大數據和物聯網與現代製造業的合作，促進電子商務、工業網路和網路金融的健康發展，引導網路公司向國際市場拓展。各種網路業務如雨後春筍般湧現，成為中國經濟發展的新能源。隨之而來的是這一領域的新型就業形式。由於這些新的就業形式與傳統就業有顯著差異，因此不應簡單地適應現行勞動關係法的傳統標準。然而，毫無疑問，它具有就業的屬性，因此現有的無紀律狀態不能持久。

另一方面，從宏觀就業數據來看，我們看到中國的就業人口繼續增加，2016 年超過 7.7 億人。然而，主要供應就業的第二級產業就業人口正在下降。這是因為中國已進入產業結構調整階段，工業 4.0 中

的「減產能力」和人工智能技術「無人工廠」。第一級產業的農業工人數量仍在下降，這是出口勞動力的趨勢。儘管中國國內生產總值不斷下降，但中國新增就業崗位數量持續增加，第三級產業的就業機會尤為突出，「線上就業勞工」成為所有就業增長的亮點。

在中國國家信息中心信息研究部出版的「中國共享經濟發展報告：現狀，問題與挑戰，發展趨勢」中，2015年共有約5千萬人在共享經濟領域工作。佔所有勞動力人口的5.5%，未來五年每年共享經濟的預期增長率約為40%。一些專家還估計，平台經濟將為中國提供4億個就業機會，約佔中國勞動力總數的50%。此外，乘車公司Didi Kuaidi透露，其註冊司機已超過一千萬，其中一百萬人從事全日制服務，超過三百萬名工人已在ELE的食品配送平台註冊。

隨著這類工作的快速增長，勞資糾紛也隨之而來。截至2015年底，勞動爭議仲裁委員會要求確認勞動關係，並對取消勞動關係以及未簽約勞務契約和加班費的雙倍工資差額進行經濟補償，合計超過40萬元。2014年，司機孫先生對北京宜興汽車科技有限公司，申請勞動仲裁要求確認勞動關係和支付社會保障等等。然而，他所有審判皆為敗訴，法院否認與E-Daijia的勞資關係，而北京中級法院支持網路僱用的廚師勞資關係並要求公司支付違約賠償金。

司法判決「線上受僱者」的結果完全相反，但是導致這種差異的原因是什麼呢？雖然有必要在理論上探索新型就業的特徵，但優先考慮的是分析其地位和特徵，並從實證的角度從定量研究中得出定性結論。因此，在該論文中，研究對象被選為「線上僱傭勞工」，這是典型的，並且在「網路+」職業中具有更大的人口。

(一) 定義

由於網路是一個新概念，許多其他新思想隨著其發展而萌

芽，如「共享經濟」、「平台經濟」、「零工經濟」、「禮物經濟」、「禦宅經濟」與「粉絲經濟」由於這些概念從不同的角度描述新事物並且尚未明確定義，因此它們在不同的背景下被用作不同的含義，「數位勞動」與「線上僱傭的勞工」等。為了更好地就論文主題討論，該論文中使用的一些概念定義如下。

1. 分享經濟：「共享經濟」的概念來自 1984 年由麻省理工學院教授 Martin Wetzman 出版的「共享經濟」一書。但是，它的內涵與我們今天廣泛使用的概念有一定的區別。Martin Wetzman 教授指出，資本主義經濟有兩個部門：工資經濟和共享經濟。共享經濟是指工人和資本家參與利潤分配和剩餘分配的過程。共享經濟的工資制度自動地鼓勵公司僱用更多的工人。在網路的背景下，這一概念已經被重新發現和重視，這意味著收集、重用和匹配供需與社會中間置和分散的資源，以創新社會和經濟價值。共享經濟所強調的兩個關鍵理論是「取得所有權」和「未利用價值就是浪費」。共享經濟的主要思想是整合和重新分配零散的備用資源，從而直接連接供需，最大限度地利用資源，有助於滿足多樣化的需求，適應當今信息社會的發展。該論文所用的「共享經濟」是指後者的定義。

同時，還有另一種類似於「共享經濟」的方法 - 「協同經濟」。從研究來看，尚未正式定義，一些學者認為這是去調解和補救的過程。協同經濟利用第三方平台，如網路，暫時轉讓供應商使用備用資源的權利實現生產要素的社會化，通過提高資本使用效率，為需求者創造價值，促進可持續發展社會經濟。或者可以是使用信息技術平台來交易使用權並獲得備用資源的社會再利用的個人或組織。其他專家建議，當與網路共享使用權的消費

模式成為商業，促進社會經濟改善的模式時，這種過程可稱為「協同經濟」。一些研究人員得出結論，利用信息技術作為共享使用權的鏈接的核心是協作和合作消費。

根據定義，這兩個概念基本相似，描述了依賴網路技術的協同消費的經濟模型。該論文與一些政府文件一起採用「共享經濟」理論。

2. 平台經濟：近年來，平台經濟的概念也被正式應用於上海商務委員會的「關於加快上海平台經濟發展的指導意見」。其定義如下：平台經濟是一種新的經濟形式，由網路和雲端計算等現代信息技術產生，以滿足多樣化的需求。這有利於產業鏈的整合和升級以及價值鏈的融合，從而達到改善市場資源配置的目的。從研究者的角度來看，平台經濟有兩個方面：外部性和多歸屬。平台經濟的魅力來自於其「網絡外部性」的特殊性，而多歸屬可以說是多數成員歸屬和多用途。

該論文採用上海商務委員會的定義，提出「ELE」，「好廚師」，「E Daijia」都是平台公司。這些公司在基於網路的雙邊或多邊市場中扮演著交易平台的角色。

3. 根據研究，「線上僱傭勞工」的概念首先由媒體創建，例如，2016年8月9日在法律晚報上發表的「關於線上僱傭勞動者爭議」的第一次法庭會議開始，法制晚報(LEGAL EVENING NEWS)為這群員工採用了「線上僱傭勞工」的名稱。

「線上僱傭勞工」與「平台經濟」密切相關，但更多地關注員工。「線上僱傭勞工」涵蓋了服務業的大部分領域，可大致分為以下幾類：運輸：線上乘車；郵件投遞：快遞、送餐、披薩員；家政：線上僱用的廚師和門衛；娛樂：網路主播和名人。

(二) 研究概要

中國對「線上就業勞工」的研究仍然有限，但線上乘車司機的勞動關係進行了一些檢查，這些檢查的出現時間較早。當然，這種新流入的共享乘車方法也是國外流行的討論話題。

1. 中國共享乘車司機研究：

自從早期向公眾介紹共享乘車司機以來，國內外一些學者一直在研究就業形式。蘇慶華（2005）在他的文章中，從就業關係的角度觀察了出租車司機和出租車公司之間的關係。然而，由於不同的操作模式，可能得出不同的結論。網路的興起導致了驅動程序和線上平台公司之間更加複雜的關係。他的文章從傳統勞動關係的相關理論討論了網路背景下出租車行業的勞動與就業之間的關係。根據 Jian Mei（2016）的觀點，在傳統的就業理論中，家庭管理和共同事業是在不發達的專業化條件下的低層次就業方式。在 Peng He（2016）的研究數據中，96.5%的司機在加入移動行業後收入大幅增加。

總的來說，大多數研究人員都贊同這種新的就業形式。例如，Peng He（2016）認為，目前通過在工資之上賺取額外收入而獲得盈餘的方式將演變為物質資本與人力資本之間的租賃分工，從而有助於實現公平分配。人們普遍認為，這種新的就業方式與傳統方式有明顯的區別。周麗霞（2015）以乘車應用的始祖 UBER 為例，指出傳統的出租車運營模式與司機要求、交易方式、支付方式、車輛保險、乘客安全、隱私保護等方面存在很大差異，這就提出了對新商業模式的特殊規定的需求。

2. 關於在國外識別乘車司機的案例研究

隨著 UBER 以旋風般的速度席捲全球，出現了涉及 UBER 司機的勞資糾紛。雖然不同國家的此類案例有不同的先例，但它已成為學者研究中的熱門話題。

2015 年 6 月 3 日，加州勞工委員會裁定，在 *Berwick v. Uber*，Uber 司機 Barbara Ann Berwick 是 Uber 的受僱者，而不是 Uber 之前聲稱的獨立承包商。加州法院在核實員工身份時採用「Borello 測試」標準。加州工業關係部的官方網站描述了如何區分「員工」和「獨立承包商」，這是基於 Borello 測試。Borello 測試包括 11 項：(1) 執行服務的人從事的職業或業務不同於主要；(2) 該工作是否屬於委託人或被指控雇主的正常業務；(3) 校長或工人是否為工作人員提供工具，工具和場所；(4) 被指控的受僱者對其任務所需的設備或材料的投資或僱用助手；(5) 所提供的服務是否需要特殊技能；(6) 職業的類型，是指在當地是否通常在校長的指導下或在沒有監督的情況下由專家進行工作；(7) 被指控員工的損益機會取決於他或她的管理技能；(8) 服務的執行時間；(9) 工作關係的持久程度；(10) 付款方式，無論是按時間還是按工作；和(11) 當事人是否認為他們正在建立雇主 - 受僱者關係可能會對這個問題有所影響，但這不是決定性因素，因為這是基於客觀測試的法律問題。值得注意的是，即使法官採用這一標準，也不一定要確定勞動關係。此外，與此同時，法院如適當可以審查其他要素。

2016 年 10 月 28 日，英國勞工法院還裁定 UBER 的司機是否為受僱者，並確定線上受僱司機適用於某些勞工標準，

包括全國最低工資，帶薪休假和其他受僱者待遇。其原因包括：(1) UBER 與傳統出租車公司具有相同的核心業務和監管責任，調度方法的差異並不是它與傳統公司的本質區別。(2) UBER 司機嚴格遵守 UBER 的條款和條件，他們的工作細節由 UBER 監控。(3) UBER 與乘客之間的交易是在司機開始為乘客提供服務之前達成的，因此司機正在為乘客服務。而且由於司機是為了將乘客運送到目的地而付費的，因此兩者之間存在契約關係，而 UBER 則扮演雇主的角色。(4) UBER 招聘的司機是 UBER 的員工，兩者沒有獨立的工作關係。(5) 契約當事人的談判地位不平等。此外，英國勞工法院還認為，待命也是司機提供的服務，這是 UBER 向乘客提供實時交通服務的重要組成部分。

2017 年 2 月 13 日，巴西勞工法院確定，為 UBER APP 工作的司機是 UBER 員工，有權享受員工福利。

在世界各地，大多數尋求身份識別的 UBER 司機都獲得法律支持，可以獲得員工的地位以及相應的勞工權利。當然，法官在這類法律案件中的態度並不統一，他們已經注意到 UBER 和傳統業務等線上服務平台之間的差異。例如，芝加哥大學著名的法律經濟學家，美國第七巡迴上訴法院的巡迴法官 Posner 教授在聯邦案件中寫道，Joe Sanfelippo *Cabs v. City of Milwaukee*, 其中 Chicago taxi industry 告 ride-hailing companies 和 Illinois Transportation Trade Association *v. Chicago*，「當一種新的技術或商業模式出現時，通常的結果是舊技術或商業模式的衰退甚至消失。如果這些舊技術或商業模式受到憲法的保護，並有權排除新技術

進入市場，經濟增長將會停滯不前。」

(三) 分析「線上僱傭勞工」的法律性質

1. 「線上僱傭勞工」是否偽裝僱傭關係？

如前所述，根據全球就業的先見之明，國際勞工組織是第一個提出「偽裝僱傭關係」概念的國家。國際勞工組織(ILO)在2003年的「就業關係範圍」中指出，「偽裝的僱傭關係是一種外觀與潛在的現實，旨在消除或減弱受法律影響的保護。因此，企圖隱瞞或扭曲僱傭關係，不是將其隱藏在另一種法律形式中，就是另外採用另一種形式，使工人享有較少的保護。」換句話說，「偽裝的僱傭關係」應該是穿上夾克與掩飾正常的勞動關係，使其不再像勞動關係那樣，從而減少了對受僱者的法律保護，逃避了雇主的法律責任。

根據國際勞工組織「就業關係的範圍」中的分類，「偽裝僱傭關係」有兩種形式：掩飾雇主的身份，掩飾就業的存在。掩飾雇主的身份是指通過一系列安排隱藏真正雇主身份的行為。例如，「勞務承包商」長期存在於中國的建築業。業主將項目發送給負責招聘員工的「承包商」。從表面上看，似乎工人與業主沒有僱傭關係。這種形式的「變相僱傭關係」最終被中國法律否定，確認了擁有者作為雇主的身份。換句話說，掩飾就業的存在是為了使其具有不同民事法律性質的關係。例如，微軟僱傭的獨立承包商最終被認定為受僱者，即使微軟與這些工人簽訂了民事契約，他們作為受僱者的身份仍然有效。

那麼，如何判斷它是否是「偽裝的僱傭關係」？國際勞工組織的答案是「事實至上」的原則。確認就業的存在應該

基於事實，而不是雙方都接受的名稱。這就是為什麼確定僱傭關係的存在應該以各方實際協定和執行的事實為指導，而不是以其中一方或雙方如何描述這種關係為指導。

從該論文的實證結果來看，與「線上僱傭勞工」的關係確實具有許多與勞動關係相似的特徵，它似乎完全符合原勞動部門「關於建立勞動關係的公告」中的標準。

首先，ELE 平台和送餐車手都符合法律主體的法律資格。由 Lazhasi 線上技術（上海）有限公司開發和運營的 ELE 線上食品訂購平台，符合「勞動合同法」中九類雇主的「合法成立和存活企業」。排除在工作年齡或法定退休年齡的個體送餐車手，大多數為 16 至 60 歲不是學生的送餐車手，他們尚未開始使用養老保險，沒有特殊的行政和專業屬性，屬於適用於現行勞動法的勞動者範圍。。

接下來，該平台對送餐車手的整個工作程序設定了嚴格的規則和相應的處罰。在管理系統的限制下，乘客高度了解平台的規定，並通過交付訂單通過平台獲得收入。該平台實時動態監控和多維監控送餐車手，保持送餐車手整個工作過程中的所有數據，顯示出比傳統勞動關係更強的控制。

最後，由乘客提供的送貨服務是線上食品訂購平台業務的組成部分和主要收入來源。此外，根據調查問卷和訪談中收集的數據，該平台要求乘客只能為單一平台服務，不能為其他人做兼職。

可以證明的是第一起通過網路就業關係的法律案例中的七位廚師在北京被稱為與「好廚師」的勞資關係。法院認為，個人與公司之間存在的勞動關係取決於合作方式是否符合

合法律中勞動關係的要求，而不是承認雙方的勞動關係。即使雙方團體簽署了否認勞資關係的「合作協議」，由於雙方關係密切，這種關係符合勞動關係的特點。

根據文章中的實證證據，如果採用原勞動部門的「關於建立勞動關係的公告」作為參考，「線上就業勞工」幾乎符合所有標準。因此，可以可靠地得出結論，「線上僱傭勞工」的僱傭關係是偽裝的僱傭關係嗎？不會。即使有這麼多標準，也需要考慮不適合的項目。

2. 「線上僱傭勞工」的民事契約關係？

在收集約 50 起案件中，所有平台都否認與「線上僱傭勞工」存在勞資關係。雖然「線上僱傭勞工」的上訴不同，例如，支付社會保險，獲得職業傷害治療和獲得賠償，但所有原告都要求與平台公司確認勞資關係。

當然，這個過程反映了中國勞動立法的缺點 - 「全有或全無」。如果是勞資關係，則可以享受所有法定福利和保險。如果屬於其他民事契約關係，則幾乎沒有權利保護。勞動法的一個界限是勞動關係和服務關係之間的區別。在「關於適用勞動爭議案件適用法律的最高人民法院的解釋(三)」中，第 7 條規定：「用人單位與其招用的已經依法享受養老保險待遇或領取退休金的人員發生用工爭議，向人民法院提起訴訟的，人民法院應當按勞務關係處理。」；第 8 條規定：「企業停薪留職人員、未達到法定退休年齡的內退人員、下崗待崗人員以及企業經營性停產放長假人員，因與新的用人單位發生用工爭議，依法向人民法院提起訴訟的，人民法院應當按勞動關係處理。」，勞資關係和服務關係措辭的細微差別導致

權利保護水平的巨大差距。

僱傭關係與服務關係之間的差距適用於民法、合同法等。服務關係是勞動契約產生的權利和義務所引起的兩個平等法律主體之間的關係。當然，民法很難使用服務關係的概念，而是使用僱傭關係。在「最高法院關於適用民事訴訟法的意見」中，第 45 條規定：「個體工商戶、農村承包經營戶、合夥組織僱傭的人員在進行僱傭合同規定的生產經營活動中造成他人損害的，其僱主是當事人。」。至於服務關係與僱傭關係之間的關係，專家有不同的意見，如「等同」或「平行」，但沒有一種意見否認這兩種關係應納入民法調整。

從實證結果看，車手和平台也符合僱傭關係的特點。一些學者在經過研究後認為，乘車駕駛員和乘車平台公司之間的關係是服務關係。

似乎送餐車手的工作也符合契約關係。這就是「線上的就業工作」形式中令人困惑的問題。始終可以找到符合僱傭關係、服務關係或契約關係假設的特徵。

3. 「線上僱傭勞工」與平台之間的關係是什麼？

從上面的分析中，問題變得更加令人沮喪：「線上僱傭勞工」與平台之間的關係究竟是什麼？正如加州 UBER 案的主審法官愛德華·陳（Edward Chen）所說，根據 Borello 測試系統，不可能得出明確的結論。

為了探索「線上僱傭勞工」的新型僱傭關係，讓我們回歸起源。作為契約關係，首先需要討論雙方之間的相互協議。相互協議意味著雙方談論同一件事。「線上就業勞工」的僱傭關係是雙方的一系列相互協議。根據民法的共同說法，相

互協議包括表達，含義和表述。根據協議表達，儘管 ELE 與一些送餐車手簽訂了契約，但大多數送餐車手都沒有契約。如果送餐車手在平台 APP 上註冊時根據條款協議點擊同意的行為被視為簽約，則官方勞動關係協議是沒有書面資料的。

然而，僱傭關係的判斷不是基於書面契約的名稱，而是基於關係本身。在 Lazhasi 公司的所有仲裁案件中。（ELE）近年來收集的大多數車友起訴該公司發生交通事故。雖然已經提出仲裁請求以確認勞資關係，但大多數案件在送餐車手獲得公司賠償後撤回。Lazhasi 購買了意外傷害保險，這些保險是在事故發生後由保險公司支付的，送餐車手們普遍了解情況並選擇撤回訴訟。與此同時，雖然近 80% 的車手認為他們與平台之間存在僱傭關係，並希望簽訂勞動契約，但車友往往更希望從面試中獲得社會保障。由於大多數送餐車手都有過僱傭關係的工作經驗，他們也認為與平台的工作關係不同於以前的勞動關係。換句話說，在送餐車手通過在 ELE 上註冊接受訂單的過程中，沒有與平台建立僱傭關係的隱含意義。

此外，僱傭關係的本質特徵是「從屬」。從屬關係有三個特別：個人從屬性，經濟從屬性和組織從屬性。德國立法中的「個人從屬」主要是指「僱傭關係中的受僱者對僱傭關係中的教學權具有典型，全面和法律約束，或者員工被歸類為未知的勞動組織。」主要介紹如下：（1）員工有義務向雇主報告。（2）員工可以使用集體契約來保護自己的權益。（3）員工不得獨立於雇主。（4）員工應接受所有工作安排。（5）員工不得參與公司的利潤分享。（6）員工有權在公司委員會

中投票。(7)雇主支付的個人所得稅和社會保險費應由受僱者報銷。在實際操作中，應靈活地運用個人依賴來確定僱傭關係。因此，在識別過程中不需要具有一對一的對應關係和完全匹配，並且不需要修復這些特徵。個人依賴的識別標準在某種意義上是分析的參考，具有開放性的特徵。

根據上述學術觀點，「線上就業勞工」對平台有一定的個人依賴性，但與傳統僱傭關係中的工人相比明顯較弱。「線上僱傭勞工」的個人從屬地位受到削弱，「線上僱傭勞工」獲得商業信息而非工作安排。通過雙邊市場理論，該平台收集雙邊信息實現整合。訂購者在平台上建立送餐要求，送餐車手從平台獲取信息，這與傳統的雇主發出訂單模式有很大不同。特別是，當訂貨人在平台上發布信息時，它與傳統的僱傭關係模式不同，並且送餐車手自己接受訂單而不是雇主指定特定的車手。此外，送餐車手可以更好地控制自己的行為，並可自由決定是否工作或休息，無需手續。當他們決定終止職業生涯時，他們甚至不必提前注意到。

經濟從屬地位也肯定會被削弱。送餐車手和平台之間的經濟關係是平台收入的一部分從餐館收取，其餘部分從訂單中提取。由於送餐車手和平台分割利潤，因此送餐車手者對平台的經濟從屬地位本身就會減弱。

此外，在組織從屬性方面，送餐車手的高度分散導致組織的貧困化。送餐車手彼此獨立工作，不需要在特定的生產場所工作。送餐車手根據訂單在不同地方完成工作，與平台組織沒有直接聯繫。送餐車手長時間不在單一平台上工作；相反，它們可以在這段時間內服務於許多平台。雖然傳統的長

期僱傭關係已被打破，但線上僱傭的工人可能在較短的時間週期內不斷從屬於不同的生產組織。

那麼，說「線上僱傭勞工」是一種新型的非標準勞資關係，這是否公平？坦率地說，更可取的是被國際勞工組織(ILO)定義為「模糊就業」。ILO 在 2003 年的「就業關係範圍」中寫道，除了上述變相的僱傭關係外，還有一些情況表明僱傭關係的主要特徵並不明顯。這不是故意企圖掩飾它的情況，而是對僱傭關係存在的真正懷疑。這可能是由於工人與其提供勞動或服務的人之間關係的特定，複雜形式，或隨著時間的推移這種關係的演變而發生的。

在對 ELE 平台進行實證研究後，有理由認為現在沒有必要將「線上就業勞工」的僱傭關係納入勞動關係的法律調整。這顯然是一種不同於傳統僱傭關係的新形式，但它仍處於快速發展和變化之中，其形式尚未確定。目前對乘車愛好者的規定也反映了立法者思想的一面。「乘車服務管理暫行辦法」第 18 條規定略以：「網約車平台公司應當保證提供服務的駕駛員具有合法從業資格，按照有關法律法規規定，根據工作時長、服務頻次等特點，與駕駛員簽訂多種形式的勞動合同或者協議，明確雙方的權利和義務…」。「上海市乘車業務平台管理若干規定」第 14 條規定略以：「網約車平台公司應當與駕駛員簽訂勞動合同或者協議。建立勞動關係的，應當依法訂立書面勞動合同，依法繳納社會保險費…」。在乘車司機和平台之間的法律關係中，立法並未強調建立僱傭關係的必要性。「勞動合同法」規定，自勞動之日起，與勞動者建立勞資關係的想法發生了變化。平台經濟就業的靈活性可以通過

雙方協議建立就業模式來體現。與強調其法律定義相反，更重要的是確保現階段數百萬「線上僱傭勞工」的就業保障。

(四) 構建「線上僱傭勞工」就業保障制度的初步構想

1. 適應新的業務形式，改變管理思想。為了保護新的就業形式的工人，不應該只是要求平台簽訂勞動契約並支付合法的社會保險。此外，應注意平衡雇主，受僱者和客戶之間的關係。新型式的出現平台經濟中新型式的融合不僅是創造就業機會的新方法，也是服務業升級的重要途徑。面對「線上就業勞工」的新問題，勞動行政部門要處理政府與市場的關係，從發展的角度看待，支持、推動新的經營方式，並以開放的心態與新的就業形式相結合。例如，芝加哥大學著名法律經濟學家，美國第七巡迴上訴法院巡迴法官 Posner 教授在 UBER 案的聯邦案中寫道：「如果這些舊技術或商業模式受到保護，憲法並有權將新技術排除在市場之外，經濟增長將會停滯不前。」因此，Posner 最終給予 UBER 極大的寬容。人們需要對新興經濟體和就業形式持開放態度，並改變管理思想，為他們留下發展空間。
2. 根據新業務制定特殊立法。「線上就業勞工」不應該原始地納入傳統的僱傭關係範疇，而應該注意與傳統就業的區別。在條件成熟時，應根據其特點制定特別立法。在這方面，可以從關於典型勞動關係的外國立法中吸取教訓，例如，美國的「遠程勞動促進法」與上海「關於特殊勞動關係問題的注意事項」的實踐經驗也是一個很好的參考。不同省份應採用分類勞動標準來規範工時、勞動強度及勞動保護等問題，適當的規範以避免發生群體性衝突或於群眾性衝突發生時有規則

依循。

3. 認識到新型就業並支持社會保障體系。從底線思路出發，社會將逐步解決與職業傷害、基本醫療保障及養老保障等有關的問題。現階段，可以規定網路平台公司應當為勞動力支付商業保險。服務提供，並解決在提供服務過程中的傷害等風險預防問題。到目前為止，在北京與上海等地，共享乘車服務規定已經指出平台公司應如何向駕駛員提供人身意外傷害保險或簽署意外傷害保障條款。與此同時，「線上僱傭勞工」可以如靈活就業的個人支付加入保險。平台公司可以扣抵和支付，或外包的第三方代理也可以這樣做。從長遠來看，當就業基數足夠大時，有必要考慮建立新的支付方式或支付標準。社會應努力平衡當前收入與長期養老金和醫療保健之間的差異。
4. 促進員工參與並鼓勵自律。在當前「線上僱傭勞工」的快速發展中，政府允許一定的容忍期。在監管建設尚未完善的情況下，工會應發揮積極作用，保護「線上工人」的利益。根據「工會法」的現行規定，以勞動報酬為收入的工人都可以成為工會會員。「線上僱傭勞工」也可以加入工會或建立自己的工會。各級工會可以組建「線上就業勞工」職業工會。他們還應根據出租車行業的集體談判模式，有效解決商業意外保險等常見問題。此外，政府應積極推動網路平台企業建立職業協會，通過自律，自我控制和共同發展形成職業管理規範，從而進一步積累經驗，奠定基礎的系統建設。

伍、心得與建議

一、心得

參與本次年會除了對於目前各國家勞資關係及勞動型態有所瞭解，亦於會期中認識了不同國家的勞工行政機關官員與專家學者，針對各國勞動現況及觀念之交流，是此次參訪之最大收穫。

(一) 非典型勞工

目前我國派遣勞工保護法尚在研議階段，但觀察我國鄰近國家日本與韓國於「非正規勞工保護法」立法後，是否能有效的保護非典型勞工之工作權益，本次參加學者所發表日本與韓國比較報告可觀察出，非典型勞工保護法的制定或可降低非典型勞工的比率，但對於非典型勞工的薪資、均等對待等勞動條件之提升並未能有顯著的改善；又法律強制要求非正規聘用一定年限需重新分類等相關限制，使得許多非正規勞工在規定年限前即被雇主中止聘用，另一因素則是非典型勞工放棄主張這項權利。

本次會議就非典型僱傭關係之討論很多，非典型就業為一長期之趨勢，如何能在現行環境下，提升非典型勞工的保護，亦為我國積極推行之政策。我國每年皆針對派遣業者進行專案勞動檢查，以及派遣業者勞工法令說明及座談會，藉以提升派遣業者勞動法令之知識，避免因對法令之不熟悉而誤觸法令，影響派遣勞工權益。另對於派遣勞工之要派單位舉辦派遣轉正經驗分享，希望事業單位能藉由經驗分享活動提升派遣勞工正式聘用機會，而於法制部分目前則有職災補償負連帶責任、積欠工資補充責任，以及禁止登錄型(定期契約)等重要權益規範，使派遣勞工之權益，與一般勞工一樣適用。

(二) 新興之就業型態-共享經濟

新型態之就業關係是一種未來趨勢，報告中有一句話讓我印象深刻：

「當一種新的技術或商業模式出現時，通常的結果是舊技術或商業模式的衰退甚至消失。如果這些舊技術或商業模式受到憲法的保護，並有權排除新技術進入市場，經濟增長將會停滯不前。」，新興科技的演進，使得工作模式、僱傭關係、時間與距離產生巨大的變化，而除了要保護固有的勞動力之外，亦要做好準備，技術科技進步所帶來對勞動力的衝擊，或許大量的原有技能勞工會因此失業，然而這一波的變化亦帶來了新技術勞動力的需求，如何能夠提升勞動力的專業技術能力，才是我們需思考的方向。

共享經濟在全世界各地正在發酵中，有些國家已注意到這個議題並有相關案例定義這類勞雇關係，並制定措施來因應共享經濟趨勢造成勞動就業人口的影響，以保障勞動者權益。有些國家則尚在觀察的階段，我國對於共享平台上從事營利的勞工，到底是自營作業者，還是實質上受僱傭的勞工，尚未有一個明確的解釋，惟用僱傭關係之從屬性定義分析，亦難認共享平台上勞動者非屬勞雇關係，但使用共享平台的工作者有部分的人希望享有自由，自行運用時間賺取報酬，所以政府所需做的即是如何在自營作業與受法律規範保護勞工中找到平衡點，而亦是我們在新興就業型態下需面對的挑戰。現行的做法應是收集相關資料，注意共享平台工作者的勞動條件，工作安全等問題，避免新興就業模式下的工作者勞動權益受到影響，並且逐步的改善與提升該等人員的勞動環境。

二、 建議

在年會期間，聆聽各場次與本部相關之議題，如非典型勞動、新興工作型態之僱傭關係、產業 4.0 對勞動力之影響等，當前勞動政策亦需更有彈性以能夠適應變動的經濟環境變化與新興的勞資關係。茲就當前相關問題說明如下：

(一) 派遣勞工之均等對待

非典型勞動的增加，政府機關除研議制定法律規範外，亦需努力於縮

短不平等的勞資關係，除了勞雇雙方的不平等，亦有勞工之間的不平等問題。如何提升非典型勞工之勞動條件，使其與正職勞工享有均等對待，是我們當前需努力的目標，本部所辦理的派遣轉正經驗分享活動，為現行之措施之一，後續對於邀請使用派遣勞工之要派單位，因對象名單收集不易，未能針對要派單位廣泛宣導，爰要加強收集運用派遣勞工之事業單位資料，以擴大對事業單位推行均等對待觀念，達到保護派遣勞工之目標。

（二） 新型態僱傭關係

科技進步與全球化之趨勢，電傳勞動、在家工作、部分工時、自營作業或共享經濟型態之就業模式更為普遍，勞動者可運用彈性的工作時間與工作地點提供勞務，而僱傭關係之界定亦面臨挑戰，這類勞動者常因獨立工作而缺乏集體代表與法律規範保護，雖勞動部現已有「勞工在事業場所外工作時間指導原則」供勞雇雙方在外工作時參考，惟此類工作者之社會保障措施仍顯不足，在快速變更的經濟體系下，勞動政策亦需更多元，廣納多面向的意見，使社會保護機制更形完善，以使勞動政策能落實到保護勞動者之目的。

又對於共享經濟之線上工作者，在僱傭關係未明確階段，政府於新型態就業形式之發展期間應持續注意相關案例情形，或可鼓勵其組織工會團體，以增加集體談判力量，提升在線勞工之勞動保障。

（三） 參與國際事務之討論

此次出席 ILERA 國際年會，除了能夠瞭解各國勞動法之現況與問題之研究，又各國出席者都為該國內著名之學者專家，能有機會聆聽其對演說者論文之評論實受益良多，此次會議亦有歐洲與亞洲國家勞動政策機構人員發表論文，分享國家政策推動經驗；建議能多參與此類勞動國際事務，或鼓勵文官人員發表國際論文，與鄰近國家之政府機構進行交流，提升其他國家認識我國之機會，增加未來合作之機會。

陸、附録

- 一、 Timetable-18th International Labour and Employment Relations Association World Congree
- 二、 Machiko Osawa, Jeff Kingston, Myoung-Jung Kim-Precaritization of the labor force “A comparison between Japan and Korea” .
- 三、 Michael Schonstein-Labour market policy as a learning system:policy responses to the emerging world of “Work 4.0”.
- 四、 Jie Qiu-An empirical study on the employment relationship via internet-take ELE as the research object.
- 五、 Certificate of attendance.