

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書

(出國類別：出席國際會議)

參加第 8 屆國際網路工會東亞工會論壇及拜訪韓國電信工會出國報告

(The 8th UNI-APRO East Asian Trade Unions Forum)

服務機關：交通部

姓名職稱：黃參事荷婷

派赴國家：韓國首爾

出國期間：108 年 10 月 15 日至 10 月 19 日

報告日期：108 年 12 月

公務出國報告提要

出國目的	參加 2019 國際網路工會亞太區東亞工會論壇及拜會韓國電信工會
服務機關	交通部
出國人員	黃荷婷
人員職稱	參事
出國類別	其他：會議
出國地區	韓國首爾
出國期間	108 年 10 月 15 日至 10 月 19 日
報告日期	109 年 1 月 14 日
關鍵字	UNI、工會、郵政、電信、5G、工作權、工時、兩生平權、工作與生活平衡
報告頁數	68
內容摘要	<p>此論壇係由台日韓三國輪流主辦，而明年將輪由台灣的中華電信及郵政工會主辦，本次藉由國際會議的參與除能建立友好關係之外，期與工會一起積極邀請其他會員國工會成員來台參加盛會。另外，本次論壇的主題「Future of Work, We Decide!」，未來智慧城市的來臨及 5G 技術的應用，對於工作中勞工造成深遠的影響，大家應積極應對及做好充分的準備，因為未來掌握在自己手中，只有勞工自己能決定自己想要走的工作及生活模式，但這樣的決定也必須與公司充分協商溝通與合作，才能共創雙贏與永續經營。因此，可透過論壇在各國因應轉型的討論之中，讓中華電信公司及中華郵政公司的工會努力思考各國工會的作法及態度，以接續著手與資方細部討論如何共同合作協助公司組織轉型及員工工作能力的提升。本次論壇受邀出席國家（單位）約 150 個工會組織，來自日、韓、港、星、馬、台等國家，本次會議共有台、日、韓、星及蒙古等國家代表出席，實際出席總人數約 165 人。</p> <p>除了參與論壇討論之外，也實地拜會韓國電信工會，期間更與韓國郵政工會代表有更進一步的意見交流及友誼連結。</p>

目次

一、會議目的.....	4
二、會議報告.....	6
三、拜訪韓國電信工會.....	52
四、心得與建議.....	58
附錄一：會議照片	
附錄二：會議議程	

一、會議目的

國際網路工會(UNI)於 108 年 10 月 16 日至 17 日假韓國首爾舉辦「2019 國際網路工會亞太區東亞工會論壇 (The 8th UNI-APRO East Asia Trade Unions Forum)」，此論壇係由台日韓三國輪流主辦，而明年將輪由台灣的中華電信及郵政工會主辦，本次藉由國際會議的參與除能建立友好關係之外，期與工會一起積極邀請其他會員國工會成員來台參加盛會。另外，本次論壇的主題「Future of Work, We Decide!」，未來智慧城市的來臨及 5G 技術的應用，對於工作中勞工造成深遠的影響，大家應積極應對及做好充分的準備，因為未來掌握在自己手中，只有勞工自己能決定自己想要走的工作及生活模式，但這樣的決定也必須與公司充分協商溝通與合作，才能共創雙贏與永續經營。因此，可透過論壇在各國因應轉型的討論之中，讓中華電信公司及中華郵政公司的工會努力思考各國工會的作法及態度，以接續著手與資方細部討論如何共同合作協助公司組織轉型及員工工作能力的提升。本次論壇受邀出席國家（單位）約 150 個工會組織，來自日、韓、港、星、馬、台等國家，本次會議共有台、日、韓、星及蒙古等國家代表出席，實際出席總人數約 165 人。

本論壇近年主辦國家及大會相關討論的主題，有金融保險、媒體印刷、電信、郵政物流、健康醫療、建築物管等，在各行各業中扮演國際性調和的重要角色，也是各國工會之間資訊分享及交流合作的重要溝通平台。

本次會議除了參與論壇討論之外，也實地拜會韓國電信工會，期間更與韓國郵政工會代表有更進一步的意見交流及友誼連結。本次參與會議及拜會工會的行程為 108 年 10 月 15 日起至 10 月 19 日止，行程表如下。

日期	行程內容
10 月 15 日	去程：自臺北啟程飛往韓國首爾

10月16日	參加 2019 國際網路工會亞太區東亞工會論壇
10月17日	參加 2019 國際網路工會亞太區東亞工會論壇及與韓國郵政工會交流
10月18日	與中華電信工會拜會韓國電信工會與座談及參訪韓國梨花女子大學
10月19日	返程：從韓國首爾返回臺北

二、會議報告

(一) 大會主題：未來工作的樣貌，決定在我！

首先，由 KHMU 委員長及國際網路工會韓國聯絡處主席 Na Sun-Ja 問候致詞，接著依序由日本國際網路工會日本聯絡處松浦亞彥、台灣中華郵政工會理事長吳文豐及蒙古國蒙古郵政工會理事長開幕致詞。

(二) 特別演講：就業能力及優質工作的技能培養

演講者是 UNI Apro 區域秘書長黃速海，以下是演講的主要內容。

第四次工業革命中，表現在數位時代勞動市場演變的快速變化，在工作的未來的全球對話裡，帶來了許多關注與疑慮；這也是理所當然的。

在數位時代中，我們知道資訊傳播技術革命是一種持續的現象，對企業與勞動市場的影響也是個永無止境的問題。追求調整並不容易，因為技術變化與全球和地區市場的變動相輔相成，這是由於亞洲的自由貿易協定以及地區和全球競爭的強度激增所致。現在認為競爭力強的亞洲經濟驅動著世界，並持續以動態、複雜，甚至難以理解的方式演變、重新組態。

同樣的，位於供需兩端的勞動市場也在管束益發鬆綁、益加全球化的經濟環境中變動。數位化改變著企業，也為我們的工作方式，以及無可避免的，為我們的生活方式帶來變化。這些變動自然也為全亞洲和世界各地的政府帶來一組全新挑戰。現今的難處在於如何確保能取得正當的工作，並建立一個包容性更高、更公平合理，也更加永續的社會經濟秩序。

因此，我們眼前的任務有兩個層面：首先，如何在數位經濟中，打造經濟、社會、勞動的參與規則。其次，如何讓勞動人口成為在數位經濟中積極管理變動的夥伴。

關於如何為未來的勞動力作好準備，以及對於勞資關係適當調整與實踐的建議，我想簡述我的想法。由於全球競爭、技術發展永無止境以及每一個亞洲國家的人口

結構，造成經濟與勞動市場不斷變動、新興的現實，因此我們必須為亞洲勞動人口作準備。但是作準備的同時，在勞動人口準備與調整該如何以包容、公平合理、永續的方式進行這一點上，我們絕對不能失去發展的角度和眼光。

現在，我想先開始談談現今勞動市場的嚴峻現實。這種嚴峻的情況必定會持續到不久之後，或甚至遙遠的未來，也就是無可避免的勞動轉移，以及同時蓬勃創造工作的需求。經濟學家約瑟夫·熊彼得創造了「創造性破壞」一詞，描述如何在資本主義中實現增長。精確來說，他提及有成效的企業家策畫新點子和新產品的創新努力，這自然而然造成舊企業遭削弱或破壞，受市場上的新商業模式和新產品所取代。

問題在於，創造性破壞無可避免會造成工作破壞和勞工失所。現實情況是，只有幸運的少數人能在企業重組如合併、收購、聯合，或轉移到新商業調度，並著眼於新產業活動時仍保有工作。許多受影響的勞工只能自己想辦法謀求生計，被交付給不那麼仁慈的市場。部分政府和勞動市場分析家的政策建議是，透過教授新技能、學習新技能、學習多種技能、找尋現在的工作，提升就業的市場行情。

然而，這項政策說得比做得容易，尤其是當勞工在可能失去工作前獲得的事前通知時間不夠長，或是當技能計畫是在轉移工作後或發生後才安排，而不是勞工仍有效工作時。當然，許多雇主不擔心任何組織縮編發生，因為他們有一大筆「遣散費」的預算分配或資遣方案隨時準備好用於受影響的勞工。促使這個現象發生的是工作的二元等級：由一小群永久的忠誠官員和具備技能的勞工，以及一大群「可丟棄的」臨時工或非永久的零散工所組成。

受到全球化和高度競爭壓力刺激後，這種安排更進一步完善，讓一般稱為「全球供應鏈現象」中的製作、甚至服務，成為可能。供應鏈、工作臨時化或非永久化的現實，是許多工會將「全球化」冠上汙名的一個原因；全球化在許多亞洲國家也是一大議題。幾乎每一個國家的工會都在抗拒這些變動，因為這類雇用缺乏收入和工作保障。雖然也有越來越多工會感謝雇主需要某種程度的彈性，不過他們卻對缺乏保障抱持疑慮，尤其是雇用條款和條件的就業穩定度。更進一步來說，疑慮也落

在當這些勞工失去工會保護時。

這就是為什麼工會運動堅持，必須給予所有勞工加入自己所選工會和集體談判的權利。政策制定者應更新現行就業法律，制定新法規，規範待業期間保障和利益的可攜性，以及不同形式勞動和就業類型法律受到平等對待。如果經濟要成長，就不能停滯。要讓社會不斷進步，我們需要新想法、新產品、新市場、新技術。為了盡可能降低企業和工作破壞的負面影響，並且盡可能提高企業和工作創造的正面影響，我們在人力資本形成和經濟與勞動市場治理上的政策一致性必須更高，讓人類和社會層面都完全受到保護。

為了這項目標，應該就如何追求更高等級的社會與經濟發展，以期能創造更多正當工作、終止性別不平等、強化公正、平等、社會責任的價值，與所有利害關係人持續協商與合作。政府、雇主與工會的協作和合作應該更全面，才能發展一套更有效率的未來勞動力策略，為擾亂性變動和技能需求作準備。合作也應該涵括調整措施，盡可能減少工作轉移，並涵蓋一個確保勞工從舊工作轉移到新工作，或轉移到重新調整過的工作時能順利轉換的計畫。

我想提醒大家，數位化會持續深刻影響工作、勞工和組織，造成的工作轉移也將無可避免。因此，為改善勞工長期雇用，並促使勞動力的流動性更高，必須採取預防性方法。總結而言，我必須清楚聲明，工會並不是與經濟全球化和技術現代化為敵，但我們希望這兩個進程都能公平、公正、合理。這就是為什麼身處工會運動的我們，一直以來都要求建立全球化和數位經濟的架構，因為這是發展中心的人類利益所在。因此，我們需要一個地區和全球數位社會協定，提倡嘉惠所有人的社會包容、發展平衡、永續增長和公平轉移。

（三）主題演講：數位時代，工作的未來和勞動的應對

演講者是金宗鎮博士(Dr. Kim Jong-Jin)，為韓國勞動及社會研究機構資深研究員，主要內容如下。

1、數位經濟時代，新的工作方式-數位化，平臺化

- ✓ 變化背景:網路，超高速寬頻網路，大數據，行動設備增長。
- ✓ 多種術語:數位經濟、合作經濟、共享經濟、按需經濟等→規模測定困難，解釋多樣。
- ✓ 問題意識:相較於單純的新型數位經濟，這不是教育、技術/資格投資，而是邁進新的勞動世界的過程。
- ✓ 變化形態:數位威脅 → 創造資料價值，確保經濟(裝有輪子的電腦)，引發經營變化。

2、數位化時代主要職位相關的爭論焦點

(1) 第四次工業革命的主要社會現象

- ✓ 開始:第四產業問題，李世石 VS 阿爾法圍棋的世紀對決，突出全社會的問題。
- ✓ 現象:2016 年以後第四次工業革命波及全社會的現象(書籍占 30%，專題講座和討論會等)。
- ✓ 統計:(危機感認識)國策研究機關工作職缺減少，估計高危險職業群為 52% (採用弗雷&奧斯本 (Frey & Osborne) 模型)。

(2) 數位勞動和工作方式的變化

- ✓ 影響:數位技術的發展，將製造業和服務業 IT 技術嫁接起來 → 產業和就業受到較大影響(線上網路擴張) → 作業方式變化 → “數位，平臺”聯動，“不同於以往的方式變化”(自動化，模組化)。
- ✓ 管控:從過去工業化時期，要求集中在一個空間(地點)內工作的工作方式中，轉變為新的工作方式和管控方式(製造業:網路物理系統)。
- ✓ 核心:不平等加劇，創造商業模式連接利潤，擺脫偏重於資本的技術中心。

3、國內外數位化和就業機會減少-高風險職業群爭議，韓國數位化時代高失業風險行業

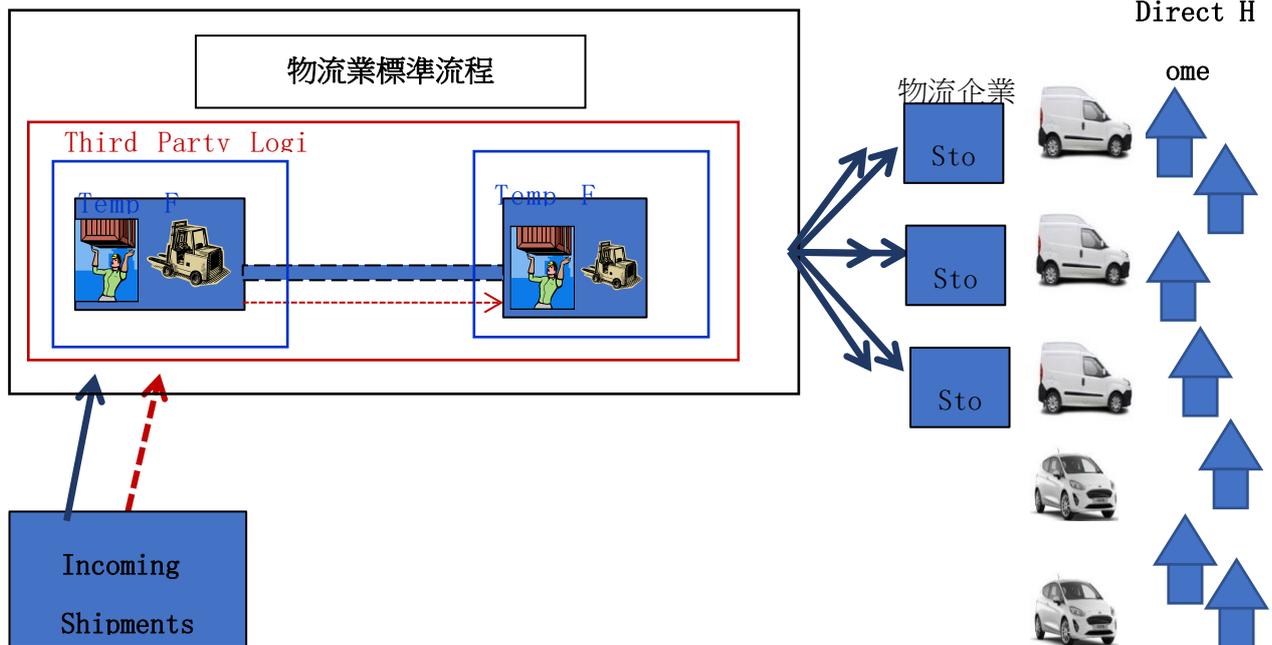
- ✓ 估計未來 10~20 年內用電腦替代的人類就業機會數量(%)。
- ✓ 以 2015 年為基準，全體工作職缺的 52%(12,434 個)將被替代。

4、資本的勞動碎片化 - 龜裂的工作職缺 The Fissured Workplace、擺

脫僱傭 shedding employment

- ✓ 約聘工作，轉包。
- ✓ 加盟連鎖，外包。

企業靈活就業策略 - 平臺勞動



5、韓國勞動市場特徵 - 變化的勞動市場環境

(1) 急劇變化的勞動力市場趨勢 - 工業，技術發展

“非標準化契約”與“僱傭”，而不是現有的標準化僱傭契約(standard employer contract)或僱傭關係(standard employer relationships)進行中→ 勞動市場變化擴大。

(2) 探索公共行政的多種勞動政策 - 雙重、分節勞動市場

與多種公共行政資源相聯繫，介入勞動問題→有必要介入脆弱群體(女性，青年，老人，殘疾人，移民)和不穩定勞動(看護，自由職業，特殊就業，平臺勞動等)的勞動政策。

(3) 數位時代，勞動力市場新討論

勞動市場制度死角地帶 – 包容性職缺，強化勞動運動的連帶性。在制度上要求改善包括雇傭勞動者以外的非雇傭勞動者法律制度（勞動福利 → 社會公約），在運動上則在現有勞資關係未包括的領域，通過勞動組織化及各類產業協定加強連帶運動。

6、韓國職場數位化和勞動變化

	加大	不變	減小
1) 根據數位化程度整體勞動(工作負擔)____	21.8% (431)	69.1% (1,367)	9.1% (181)
2) 數位化和業務量____	25.1% (494)	68.9% (1,353)	6.0% (118)
3) 因數位化結果需同時處理的業務量較前____	14.5% (330)	20.1% (458)	58.5% (1,335)
4) 因數位化結果你對工作的決策權範圍比以前____	10.8% (211)	78.1% (1,519)	11.1% (216)
5) 通過數位化居家或移動中必須完成的勞動比例與以前相比____	16.8% (324)	76.8% (1,485)	6.5% (125)
(6)因數位化結果對自身工作(成果)的監督和控制較以前____	25.6% (497)	70.3% (1,364)	4.0% (78)

注 1：主要服務業職場數位化 – 6 個特點（資料:韓國勞動社會研究所）。

注 2：數位化包括使用電腦程式及應用軟體、平板電腦、智慧手機、掃描器等電子通訊設備，引進人工智慧。(2018.6)，主要服務行業 2，037 人的回答結果。

7、“第四產業”和“數位化”現象的多種理解方式

(1) 產業 4.0 模式創新與特徵

- ① 大量訂製:3D 列印
- ② 物聯網(IoT)
- ③ 自律機器人:大數據學習機器人
- ④ 分散的生產網路
- ⑤ 價值鏈的分切化(fragmentation)→離岸外包
- ⑥ 製造業與服務業界限模糊

(2) 產業 4.0 理解方式與意見差異

- ✓ 傳統視角：機器代替人的勞動(Frey & Osborne, 2015)。
- ✓ 新興視角：應該和機器人一起學習勞動(Brynjolfsson & McAfee, 2015)。

(3) 荷蘭“包容性機器人”(inclusive robotics)政府報告議程

- ① 聯合創作:技術設計者和用戶合作創新策略。
- ② 教育模式:知識和技術部門優先→集中注意必須留在人類領域的工作，關係和責任。
- ③ 勞動者自主性:自律性和控制力維持方法。
- ④ 防止社會分裂:識別將被擠到邊緣的勞動者群體。

8、數位平臺勞動問題

(1) 現實情況

IT 技術發展過程中勞動和工作職缺形態的變化，平臺勞動的普遍人權問題和改善勞動問題的必要興起。

① 產業變化:群體、零工經濟出現和數位平臺勞動的加速發展。

② 勞動變化:非標準契約和雇用→制度排斥，死角地帶。

(2) 政策接近

① 通過平臺勞動實況調查掌握改善方向(國內實況調查不足)。

② 比較探討國內外平臺勞動案例與政策及法律(多方面討論)。

③ 有必要尋求普遍勞動人權層面的政策方案(制度/政策/工作)。

(3) 問題認識

① 平臺勞動者的數量? 會增加嗎?

② 誰是平臺勞動者? 雇傭狀態是什麼?

③ 提供哪些服務? 平臺勞動者的動機?

④ 對我們來說是壞事嗎? 現有法律制度能否規範約束?

9、產業與經營的數位平臺勞動問題

✓ 創造就業機會:網路，超高速寬頻網路，大數據，行動設備增加。

✓ 業務的變化:機器人流程自動化，數位化等新形式的經營組織運營。

✓ 職缺的變化:數位平臺，眾籌 (Crowd Sourcing)，"共享"經濟→ "數位碼頭"(尋找工作虛擬移民)。

10、數位平臺勞動國內外主要案例

海外企業	分類	韓國類似企業	細節
Lyft	計程車	SOCAR 的 TADA	提供類似於 Uber 的共享汽車 (car sharing) 計程車服務
InstaCart	購物	*coupang Flex	提供在 1 小時內配送顧客所需新鮮食品等的代理購物服務

Handy	家務勞動 生活服務	代理主婦 (Daerijubu) 微笑(MISO)	從打掃房間到傢俱組裝，室內塗漆，電視安裝，空調安裝，燈泡更換等各種家政維修服務
TaskRabbit	打雜	叮 咚 (Ddingdong) 一 當 百 (ILDANG100)	提供區域內人員配套平臺、清潔、搬家、送貨、配合上市日期在賣場排隊，各種維修服務等
DoorDash	食物配送	Yogiyo 外 賣 民 族 (Baemin)	提供區域內知名餐館餐飲送貨到家的服務，不提供送貨服務
Luxe	代客泊車	J&T Company	公司通過手機應用程序提供代理停車服務
DogVacay	寵物保姆	寵物狗(Petdoc) Pe-Fam	提供照顧寵物的寵物保姆連接平臺服務
Fiverr	專業服務	Wishket	提供音樂，圖形，翻譯，視頻編輯，設計，簡歷增刪，網頁分析等各種領域的專業服務
Quicklegal	法務	Rocket Lawyer	聯繫需要法律建議的人與律師
HourlyNerd	諮詢服務	Kmong	各領域獨立專業顧問諮詢服務

11、數位平臺勞動 – 現有產業平臺化

平臺勞動與智慧手機應用結合(O2O 結合)，產生的現象為社會經濟，產業結構變化+技術發展→ 工作方式解體 → 非標準契約和就業關係。其爭論的焦點是勞動者法律地位的喪失(勞動的死角地帶，社會排斥)，現有勞資關係及產業安全無意義。

12、韓國平臺經濟從業者規模推測(2018)

規模上狹義的有 43 萬 9 千名，廣義上有 53 萬 8 千人，但 web 基礎平臺從業人員多數可能有漏查的狀況。在屬性上，首都圈 59.2%(首爾 24.5%，京仁 34.7%)；男性 66.7%，50 歲以上 51.2%(15-29 歲 11.2%)。

資料:韓國雇傭資訊院(2019)，雇傭動向簡報 v1o2

順序	男性		女性	
	職業	就業者比例(%)	職業	就業者比例(%)
1	代駕	26.0	飲食輔助，服務	23.1
2	貨物運輸	15.6	家政育嬰保姆	17.4
3	計程車司機	8.9	療養醫療	14.0
4	銷售營業	6.5	清掃，建築物管理	10.9
5	清掃，建築物管理	5.9	銷售營業	10.0
6	簡單勞務	5.7	貨物運輸	4.1
7	食物配送	5.0	翻譯	4.2
8	快遞	3.7	代駕	2.9
9	飲食輔助，服務	2.7	事務支援	2.1
10	教育講師	2.4	食物配送	1.0

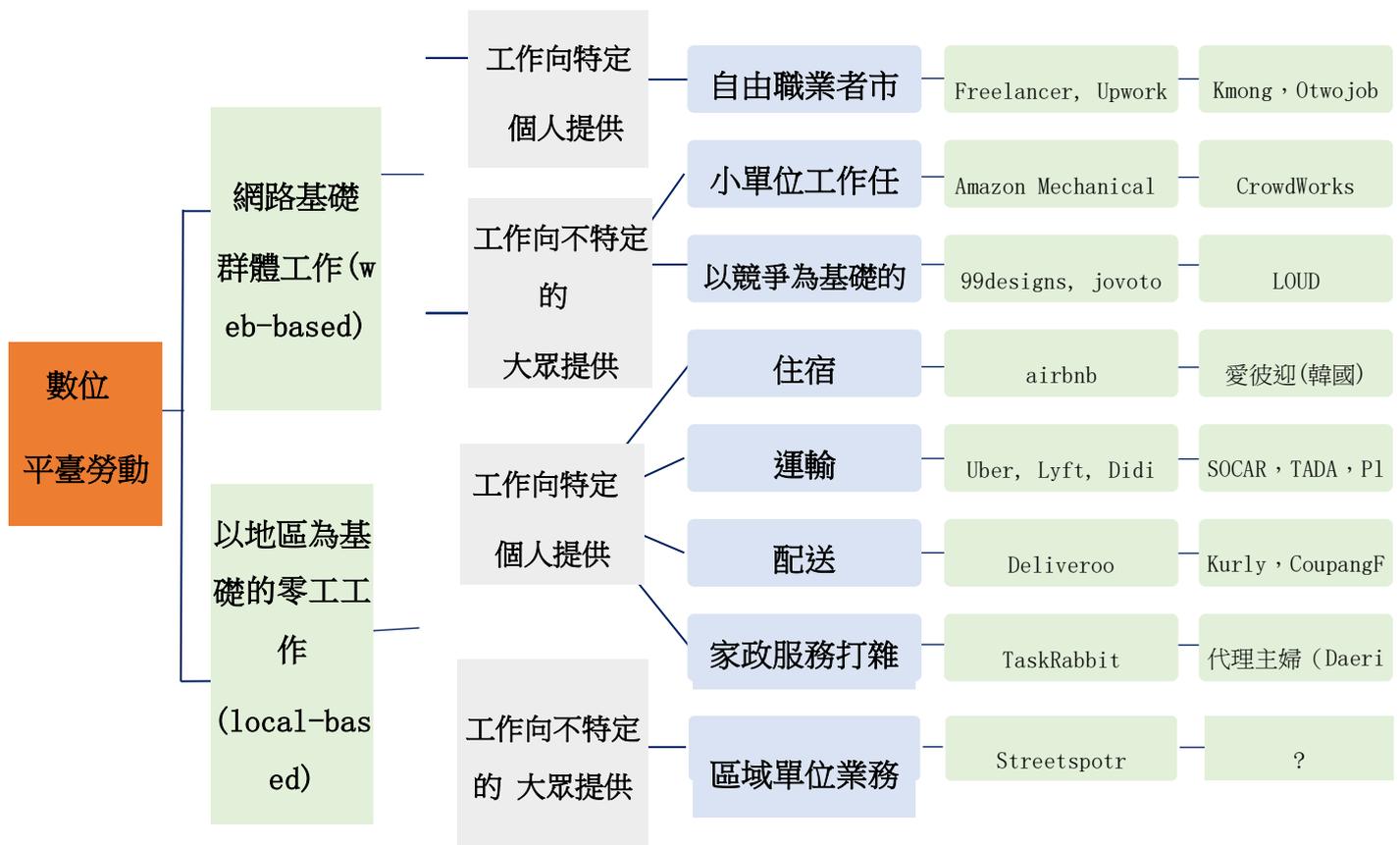
另外，歐盟規模估算投資的時間和收入比率 3 種類別(Platform work)：

①線上自由職業者平臺(PeoplePerHour，Freelancer，Upwork 等)。

②microwork 平臺(Amazon Mechanical Turk，CrowdFlower)。

③物理服務連接平臺(Uber，TaskRabbit 等)。

13、平臺勞動有形化討論 - 國際勞工組織(ILO，2018) 平臺勞動八種類 型化



14、國際勞工組織(ILO)及其主要應對情況 - 苦惱痕跡

(1) 國際勞工組織(ILO)討論——紀念 100 周年的報告《更加美好的工作未來》(2019.1.29)

<為加強個人力量擴大投資>	< 擴大對工作和相關制度的投資>	< 擴大優良的可持續就業投資>
1. 普遍承認終身學習權 2. 為應對工作轉變提供支助 3. 執行促進性別平等的措施 4. 保障從出生到養老的社會保護的普遍措施	5. 適當限制生活工資勞動時間 - 保障安全健康的工作場所等普遍勞動權利 6. 工作時間選擇權 - 擴大為平衡工作生活等的時間主權 7. 通過公共政策促進勞動者·用人單位代表權和社會對話 8. <u>使用技術支援好的工作職缺</u>	9. 為擴大優良、可持續工作相關核心領域的投資採取獎勵措施 10. 鼓勵結構重組以增加企業長期投資

其中第 8 號議題，敦促各國通過技術應用實現優質就業和技術的“以人為主”。數位技術在有效應用勞動保護方面面臨著新的挑戰。數位勞動平臺為全球不同地區的勞動者提供了新的收入手段，但由於其跨越國界、建立在全球不同管轄範圍內的特點：①很難監測是否遵守勞動法。許多平臺勞動②報酬低，工資待遇在最低工資以下，有的③不具備糾正不公正待遇的正式制度。平臺勞動預期未來將擴大，應開發對數位勞動平臺的國際管理制度，④設置最低權利和保護措施，⑤並讓數位平臺(和客戶)尊重這些制度和措施。

(2) 歐盟的討論

- ①被選擇的平臺勞動的雇用和勞動條件報告(2018)。
- ②六國勞動現狀，保護法律、社會和政治制度。

(3) 主要歐盟成員國的應對

- ①法國:2016 年勞動法(社會責任，權利)。
- ②德國:勞動 4.0 與社會討論。

(4) 數位平臺勞動-勞動安全保健機會和障礙 (ILO，2019)

①機會：

- ✓ 擺脫對人類有害的環境。
- ✓ 平衡工作-生活。
- ✓ 非正式經濟工作向官方部門轉變。

②障礙：

- ✓ 安全降低，可視性管制減少及風險增加。
- ✓ 非定型就業和勞動契約 * 無就業增長，無用人單位的雇用→ 獨立訂約人，仲介問題。
- ✓ 平臺運營者可對勞動安全保健和適用雇用規定的可能性提出異議。

- ✓ 工人傳統契約中的福利限制 * 休假，病假，勞動安全保健資訊，培訓和訓練，服務支援。
- ✓ 雇主提供的工作場所費等准入限制 * 工作場所，設備和個人保護裝備等。
- ✓ 職場勞動安全保健管理非常鬆懈。
- ✓ 工作明晰性和特殊性不足情況的普遍發生。
- ✓ 相關規定缺乏適當的認證，知識和理解。
- ✓ 工人自己對勞動安全保健和保險等其他要素負擔實際責任。

15、國內外平臺勞動主要法律糾紛，公約 - 各國家、地區差異

	糾紛對象	法律判決要點
美國	Uber 司機糾紛 (2016.4) 加州，麻塞諸塞等 5 個城市	各種業務費用支付的訴訟 加州勞動委員會裁定 Uber 為被僱傭者
	LIFT 糾紛 (2016.6) 美國紐約州 (2015.3)	車輛維護費，條款修改等當事人之間的協議 紐約法院職員判決
英國	Uber 司機糾紛 (2016.7) 倫敦	最低工資，休假費，各種業務費訴訟 中央勞動法院認定勞動者性質的判決
韓國	Uber 市場進出糾紛 (2014) 送貨應用程序工傷認定問題(2017) 引進 SOCAR 的 TADA 社會爭論進行中 (2019)	Uber 未批准決定 送貨應用程序→適用快遞業務工傷判斷 計程車運輸行業與 SOCAR 的 TADA 爭論進行中(2019)

16、數位平臺勞動替代性初步探討 - 現有成果

(1) 第一次接觸-從屬性，稅金

- ✓ 平臺是雇主，通過平臺提供勞動的人→主張其為具有“從屬關係”的勞動者
- ✓ 承認從屬關係，視其為僱傭工人→現有所有勞動法，社會保障的保護
 - (美國) 工人訴訟 聯邦快遞，Uber，LIFT。
 - (法國) 社會保險徵收 → 2018 年勞動法。

- ① Uber 有權確定和修改運輸費用。
- ② Uber 公司向司機支付報酬。
- ③ Uber 制定司機在提供服務時要遵守的規則。
- ④ Uber 要求司機在一定限度內工作，也規定了司機可以在一定限度拒絕服務。
- ⑤ 根據客戶評價分數限制平臺連接權等。

(2) 第二次接觸 - 准從屬性

- ✓ 現有法律上獨立或經濟上的從屬者也需一定的保護
 - ✓ 討論向私營業主提供比從屬工人更低程度的保護
 - 《埃爾-庫姆裡法案(loi El-Khomri)》。
 - 平臺“社會責任” →2018 年勞動法。
- ① 平臺勞動者加入任一投保工傷保險時，保險費用由平臺承擔。
 - ② 對於在相應平臺實現一定限額以上銷售額的勞動者，平臺應承擔費用保障其職業培訓。
 - ③ 對於平臺勞動者為貫徹職業要求、有組織地拒絕提供勞務的行為，平臺不得按契約追究其責任，不得以與平臺斷絕關係等行為為由，給勞動者帶來任何不利影響。
 - ④ 平臺工人組織、加入工會或通過代表主張集體利益的權利應當得到尊重。

17、數位時代，探索勞動對應課題 1

(1) 考慮未來而行動

- ① 人工智慧和技術發展的價值標準是什麼？
- ② 「未來的工作」，今後我們的職業是什麼樣子呢？
- ③ 平臺勞動安全領域的焦點是什麼？
- ④ 平臺勞動應如何實現相應的勞動基本權？

(2) 平臺勞動的多種爭論

- ✓ 產業、技術演算法 → 勒德分子? Vs. 以人為中心的技術?
- ✓ 就業、勞動權問題 → 第三次接觸? Vs. 資本偏向性技術?
- ✓ 社會保險、安全保健問題 → 普遍涵蓋性? Vs. 排斥和歧視?

(3) 平臺勞動團體交涉簽訂案例 - 丹麥(18.4)

提供家政服務的線上平臺企業 Hilfr(Hilfr.dk) →2018 年 4 月，與世界最早的工會組織丹麥工會聯合會(Danish Confederation of Trade Unions)下屬丹麥最大的工會勞動組織(The Fagligt Fælles Forbund)3F 簽署集體協定

Hilfr 平臺註冊的平臺勞動者 (Super Hilfrs)→工資、休假費、退休金等與丹麥普通工人享有相同的勞動權利保障。這是丹麥政府為實施發展共享經濟計畫和將平臺勞動納入制度範圍所作努力的結果。

(4) 美國華盛頓州西雅圖市議會 (2015.12)

Uber, LIFT 等類似呼叫計程車勞動者工會成立和加入許可條例(2015.12.14) 通過(<https://m.nocutnews.co.kr/news/4518376>)。

18、數位時代，探索勞動對應課題 2 -制度性，政策性探索課題

- ① 非僱傭期間社會保護具體化。
- ② 為了社會再生產保證收入安全性、提供教育培訓。
- ③ 確保就業層次結構中的公平待遇。
- ④ 確保不受歧視的權利等，給與勞動尊重。
- ⑤ 確保工人發言和代表的權利。

(三) 次主題：國情報告（政治社會經濟及勞動）

1、南韓-困在中產階級國家的韓國（UNI-韓國聯絡處秘書長崔貞植）

(1) 韓國的發展環境

① 議題：朝鮮半島的和平

- ✓ 挑戰：河內北韓－美國高峰會後－川普晤金正恩、板門店南北韓高峰會後－金正恩晤文在寅，不見可行結果，只見川普對北韓政策與美國 2020 總統大選的美國政治抱懷疑態度。另有階級兩極化社會。
- ✓ 機會：平壤高峰會(2019?)，文在寅扮演調節者的角色，可望為朝鮮半島帶來戰爭結束與和平的新機會，參與多樣化投資，發展南北韓經濟合作計畫。在面對兩極化社會部分，政府的社會和經濟政策包括擴張性財政政策，處理遭忽略的社會福利，並為建立平衡的社會進行反貪汙運動。

② 議題：人口懸崖

- ✓ 挑戰：出生率 0.9 創新低，加速高齡化社會，產業結構改變與人口減少和新技术相關，降低就業率。
- ✓ 機會：銀髮市場成長，增加照護服務就業率；政府提供中小企業產業調整的配套政策，提供新技能教育訓練；工作共享與工作和生活平衡，造成工時降低。

③ 議題：經濟衰退潮

- ✓ 挑戰：貿易戰擴大，韓國經濟夾在全球經濟的主要大國之間，如果貿易戰擴大、油價上漲，貨幣戰爭將緊接在後。(杜拜遭襲)
- ✓ 機會：為貿易夥伴多樣化發展替代策略，並為地方經濟和地方發展的技術發展新投資。保羅·克魯曼的建議：為預防經濟衰退，韓國應採取擴張性財政政策。

(2) 政治情勢-複雜度增加

韓國面臨某種政治反常，執政政府失去「改革」的力量，政黨間複雜的政治算計讓人民感到疲憊、失望。反朴槿惠「燭光示威」的價值消失中，因為文在寅政府

打破對一般勞工的承諾，勞工要求的是公正的社會，並剷除貪污和社會邪惡。如果 9 月國會通過新選舉改革法，2022 年 4 月的總統選舉會為弱勢政黨帶來突破，因為他們佔有席位的機會將增加。對執政黨和在野黨感到失望的選民（大部分是中產階級）漸漸轉支持非政黨團體，他們在接下來的選舉將參選。

（3）經濟情勢-經濟衰退潮恐來襲

全球經濟環境對韓國經濟帶來負面影響，杜拜遭襲後油價上漲、貿易戰升高造成經濟衰退潮或停滯、歐盟的不確定性和英國脫歐的政治動盪等原因混雜。地方經濟學家表示，汽車和造船製造等產業就業率低迷正緩慢復甦。8 月時，就業率為 61.4%，顯示上升 0.5%，也是繼 1997 年 (61.5%) 以來最高。青年失業率仍為 7.2%，創過去 7 年來新低。貧富差距擴大找不到解決方法。低出生率和高齡化社會 = 經濟衰退 + 低投資 + 勞動市場衰退的理論，應由積極勞動市場政策和社會福利擴大與公平市場規定延伸調整。跨國企業（谷歌、微軟、Oracle、花旗銀行等等）賺取前所未見的高額利潤，卻進行避稅。地方稅務政策應加強規範。公寓房價飆升，卻受到嚴峻的房地產政策限制，因而無法限制價格上限和重稅。年輕人和低收入戶為買房吃苦。

（4）社會情勢-階級社會惡化－「寄生上流」

- ✓ 上層階級和下層階級的貧富差距擴大，根據社會階級獲得就業機會以及教育和社會發展情況也隨之惡化。（諺語不再中肯：「龍發跡於小河。」）
- ✓ 低出生率和高齡化 = 經濟人口下降 = 退休金和社會保險系統危機：2025 年 1000 萬，2050 年 1900 萬：60 歲以上人口。
- ✓ 自 2018 年 7 月實施的《工時減少法案》(含加班，一週 52 小時)，對部分企業產生正面影響，但許多中小企業抱怨負擔增加。
- ✓ Me-Too 運動和女性主義在社會產生效應，自 2019 年 7 月實施《職場反霸凌法》。

(5) 工會運動-國際勞工組織基本勞工公約的重大戰役

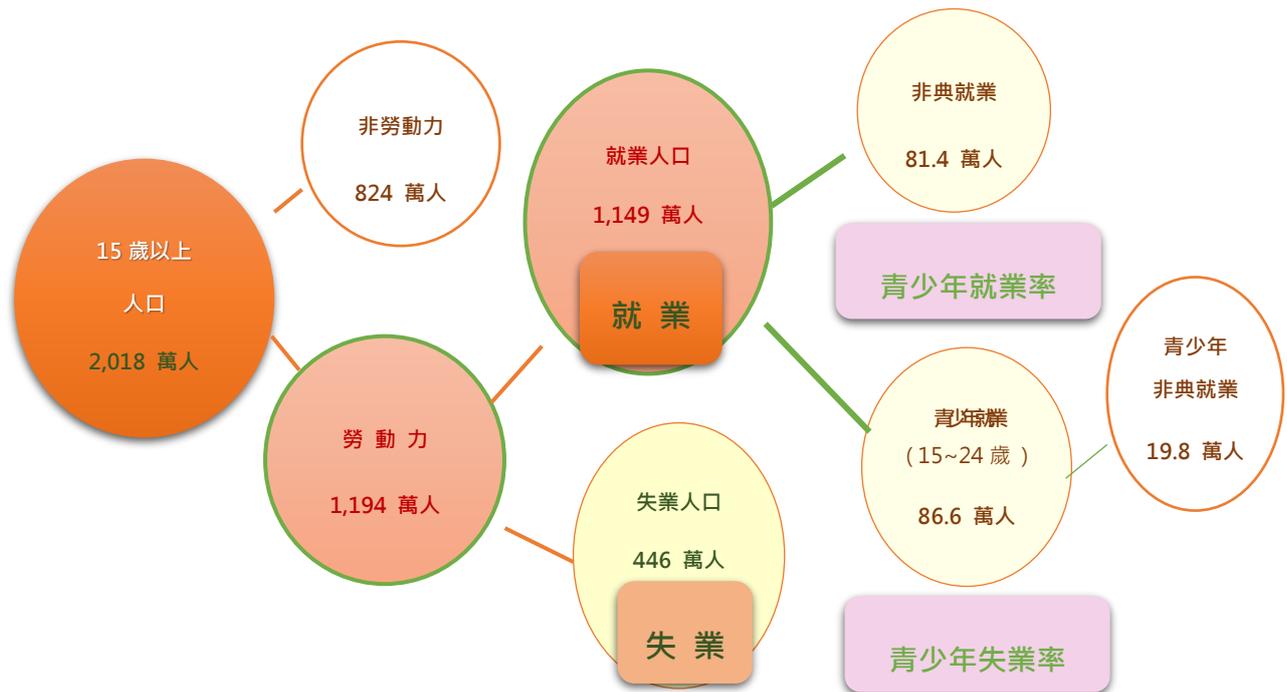
- ✓ 尊重勞工的社會和收入導向成長是一組雙重策略，目標在建立三方社會對話，但無法達成社會承諾。(政府簽署國際勞工組織勞工基本標準公約 (第 87 號、第 98 號、第 29 號)，如調漲最低薪資、非永久性與特殊就業類型勞工平等)。
- ✓ 雇傭勞動部的法案改革勞工法案，準備簽署國際勞工組織公約，將於 10 月在國會全體會議討論。這將引發雇主協會與工會就資遣勞工加入工會權利，以及消除禁止雇主支付全職工會官員薪水等的論戰。
- ✓ 努力爭取最低薪資為每小時 10,000 韓元 (2017 年 = 6,470 韓元 2018 年 = 7,530 元 2019 年 = 8,350 元 2020 年 = 8,590 元)。
- ✓ UNI-KLC 關係組織的主題：
 - ①KFSU：組織平台勞工
 - ②KFCLU：組織 IT 勞工
 - ③NUMW：追求社會正義的新聞業
 - ④KFIU：抗議放鬆管制
 - ⑤KHMU：著重生活而非金錢
 - ⑥KPWU：為「不再有死亡」戰鬥
 - ⑦UNI-KLC 女性委員會：性別平等

(6) 結論：韓國工會運動辯論

- ①面對勞工市場情勢改變的新解決方法是什麼？
- ②未來的勞工市場中，工會的意義為何？工會真的有辦法繼續存活嗎？
- ③從類比到數位，人工智慧、機器人和擴增實境，工會可以如何介入，並回應這些新挑戰？

2、台灣-臺灣經濟與勞動情勢報告（中華電信工會監事蘇爾康）

(1) 勞動人口結構-2019 年 4 月底臺灣勞動人口統計（資料來源：臺灣
行政院主計總處）



(2) 工資條件

- ①2019 年法定最低工資基準：最低月薪 748 美元、法定最低時薪 4.86 美元，以最低工資(或以下)投保就業保險的勞工有 166 萬人 (24%)。
- ②2019 年 3 月實質薪資：平均實質薪資 1,665 美元；平均經常性實質薪資 1,301 美元，臺灣近十年(1998-2008)勞工實質薪資年均漲幅僅 0.5%。
- ③薪資中位數：2017 年臺灣勞工年薪中位數 15,228 美元。
- ④低薪族群占比 (薪資<國家薪資中位數*2/3 之就業者)：2017 年勞動低薪族群占比為 34%，人數超過 300 萬人。

工資條件國際比較

臺灣

OECD

平均值		
法定月薪	736.4 美元 (2019)	1,185 美元 (2018)
法定時薪	4.78 美元 (2019)	6.7 美元 (2018)
年總薪資	19,776 美元 (2017)	40,099 美元 (2017)
低薪族	34% (2017)	16% (2016)
臺灣工資條件於法定基準和實際工資水平，皆落後於國際水平。凸顯當前臺灣存在低薪問題。		

(資料來源：臺灣行政院主計總處；臺灣勞動部 OECD.Stat)

(3) 工時條件

- ①法定工時/假日基準：每日 8 小時、每週 40 小時、每七天內含一例假日及一休息日。
- ②法定加班工時基準：每日正常與加班工時合計 12 小時、單月加班時數 46 小時為限。
- ③工時/假日彈性規定 (經政府核定)：二週、四週、八週內之正常工時彈性調配，三個月內加班總時數 138 小時內，單月加班時數提高至 54 小時，獲准工時彈性之行業，經核定得彈性調整週例假日。
- ④實際工時：2017 年臺灣勞工平均年總工作時數達 2,035 小時。
- ⑤彈性工時/假日規定影響範圍：2018 年受放寬加班時數上限規定影響的勞工約 71.6 萬人，2018 年受週例假日彈性調整規定影響的勞工約 7.2 萬人。

年總工時國際比較	臺灣	OECD 平均
2017 年	2,035	1,746

(小時)		
<p>以日工作 8 小時換算，臺灣勞工每年較 OECD 國家勞工多工作 36 天。凸顯當前臺灣過勞問題。</p> <p>此外，配合前述，臺灣部分低薪勞工，會選擇多加班或兼職來增加收入，惡化了臺灣的過勞問題，形成低薪過勞的雙重劣象。</p>		

(資料來源：臺灣行政院主計總處；臺灣勞動部 OECD.Stat)

(4) 勞工組織行動

臺灣工會組織以職業工會為常見，但職業工會會員中很大比例屬自營/僱作業者，而企/產業勞工的工會組織和協商行動則較不活躍。

工會組織行動	組織家數 (2018)	會員人數 (2018)	組織率 (2018)	簽訂團體協約 (2018)	罷工活動 (2015-19)
全國總計	5,536 家	337 萬	32.9 %	713 家	近五年來，臺灣全國累計發生 8 次罷工
產業層級	210 家	8.7 萬	7.6 %	353 家	--
企業層級	900 家	58.5 萬	15.2 %	164 家	南山人壽保險企業工會 2015 罷工抗議資方片面變更勞動條件 普來利企業工會 2017 罷工抗議關廠資遣的不當處置 幸福高爾夫球場企業工會 2018 罷工爭取桿弟僱用關係確認 美麗華高爾夫球場企業工會 2018 罷工抗議不當資遣工會會員 台灣富士全錄企業工會 2018 罷工抗議變相資遣資深員工
職業層級	4,161 家	270 萬	42.2 %	196 家	桃園市空服員職業工會 2016 發動中華航空公司空服員罷工 桃園市空服員職業工會 2019 發動中華航空公司機師罷工

					桃園市空服員職業工會 2019 發動長榮航空公司空服員罷工
聯合組織	265 家	--	--	--	--

(資料來源：臺灣勞動部)

(5) 近期重大勞動政策

①臺灣法定工資基準的制度演進

1997-2006，亞洲金融風暴和產業外移等衝擊，導致基本工資凍漲長達 10 年。2008-2011，全球金融風暴下企業盛行無薪假，再度使基本工資凍漲 4 年。2013 年，行政院提 CPI 漲幅未達 3% 便不召開基本工資調升的審議會會議 (後經勞動部頒令廢止)。2013 迄今，基本工資每年調升，基本月薪年均漲幅 3.3%、基本時薪年均漲幅 5.4%。2018 年，為提高國家法定工資審議機制之法位階，勞動部著手研擬最低工資法。2019 年 5 月，勞動部擬定最低工資法草案，送行政院審議。2019 年 8 月，預計召開明(2020)年度基本工資審議會會議。

②勞動事件法

過去臺灣勞工涉入勞資爭議相關之民事訴訟，常因程序耗時冗長和訴訟經濟負擔沉重，而影響到其訴訟權益，以及訴訟結果。勞動部和司法院資料指出：勞資訴訟件數逐年增加且未結案比率偏高，同時，案件終結天數平均超過百天。勞資爭議訴訟案件數逐年增加，從 1997 年的每年 1,089 件增加到 2017 年每年 11,117 件，20 年來年案件數增加了 9.2%。同時期，每年未結案數平均占所有案件數的 2 至 3 成。2017 年未結案 2,770 件，占總案件數之比例高達 24.9%。近三年三級法院終結的 1 萬 2913 件勞資爭議案件，地方法院每一終結案件平均需花 168.5 天、高等法院每一終結案件需花 240.8 天，最高法院則需花 66.2 天來終結勞資訴訟案件。鑒此，臺灣政府透過勞動事件法之立法，為處於訴訟弱勢的勞工創建專業、迅速、便利且友善的勞資爭議訴訟途徑。

(6) 工會發現

臺灣勞動環境和權益條件並沒有像國家經濟發展狀況一樣的正面良好，因而持續透過工會運動推動以下訴求：

- ①國家法定工資基準應要能夠勞工及其家庭的最低生活需求：工會建議計算公式：
每人每月最低生活支出 X (1+家戶就業扶養比)。
- ②政府積極落實週休二日制：嚴格把關工時/假日彈性規定之應用、廢除責任制、加強工時相關勞動檢查。
- ③強化勞工老年年金適足性：改善低薪現象，增加勞保投保和勞退提撥之收入，進而提高年金給付金額，政府負勞保年金最終支付責任，並對勞保基金進行撥補，反對提高勞保保險費率及降低給付條件。
- ④促進勞動三權之行使和勞工參與：修正現行 30 人以上才能組織工會之規定，降低企業工會籌組門檻，強化雇主不當勞動行為裁決機制，即時提供工會勞工權益回復救濟，建構勞工董事法制。

(四) 次主題：縮減工時，工作生活的平衡

1、UNI P&M 演講-工作與生活平衡調查報告(UNI P&M 部長 Alex Hogback)

(1) UNI P&M 的全球計畫

規劃，技能與終生學習、工作-生活管理，婦女在科學、科技、工程、數學領域，其他議題，例如：吹哨者。

(2) 數位時代-工作-生活的平衡

從永不休息的工作文化到社會心理健康的風險，再到斷線的權利。

(3) 最佳實踐法

- ✓ 描敘情狀與理由

- ✓ 確定原因而不只是效果
- ✓ 進行情境分析並設定指標
- ✓ 讓所有員工參與改變的流程
- ✓ 確保性別平等及機會均等的觀點
- ✓ 與所有員工溝通
- ✓ 特別培訓及支持經理
- ✓ 尋求技術支援
- ✓ 定期檢視政策方針
- ✓ 提供補救措施

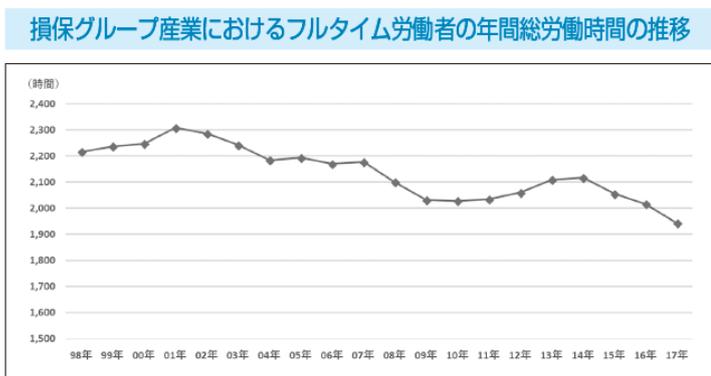
2、日本-重新檢討「助長延長工作時間的商業慣例」（損害保險工會聯合會東京海上日動工會廣瀨和代）

(1) 工作方式改革的一大支柱是「延長工作時間之糾正」

政府揭示「延長工作時間之糾正」為「工作方式改革」的一大支柱，於「工作方式改革執行計畫」中，全時勞工的年總工時在 2,000 小時前後，在過去 20 年幾乎一直持平這個問題，需設法糾正。

(2) 損保集團產業延長工作時間現況

損保集團產業的全時勞工，年總工時已有改善，但目前仍為 2,000 小時前後，達政府認為有問題的水平。由於對「體諒對方的工作方式」，缺乏相互瞭解，所以會做出「下班後打電話」和「委託緊急處理」的行為，導致工作時間延長。



出所：損保労連「労働時間実態調査」より作成

2017年の年間総労働時間は1,949時間となっています。



近來，政府、勞動界和經濟界，分別都開始在加強糾正延長工作時間的配套上努力，提出需推動商業慣例重新評估，這個不是光憑單一企業即可解決的見解（註：商業慣例是指和客戶的商業交易中，從過去開始，即視為理所當然的對待，衍然已成慣例的行為）。

（3）有助重新檢討商業慣例的產別內配套

雙方都能站在「體諒對方的工作方式」基礎上，主動實踐〈行動變革要點〉表，並促使客戶實踐，產別(全日本跨行業工會)提供各工會分會的分會董事討論的機會，及個人和職場考量工具，以期在「思考自己（工會成員）從今天開始應採行的具體行動」上發揮助益。

〈行動變革要點〉

- 自己除遵守相關法令和社會工作規則之外，還需思考如何避免對方做出違反行為。
- 不要在非對方營業時間及休假日打電話或洽談。
- 在交付各種業務委託時，應考量日期時間是否適當。
- 自己應處理的業務，不要求對方處理。

（4）有助重新檢討商業慣例的產別工會配套

若追蹤世界上的交易，很多企業都在一個大型價值鏈中有所聯繫。本配套和客戶同時推進更具效果。請求業務上的合作夥伴「保險代理店」的業界團體共同採取配套措施，簽訂「共同宣言」。與同為工作夥伴的「汽車總工會」展開高層會

談。勞工界全體應推進配套使「聯合會」運作。

<產別組織（工會）配套>

- 本配套若透過所有產業同時推進，將可獲致巨大成果，基於這層認識，發揮產別組織的聯繫作用，致力和廣大涉利者(stakeholder)協作。

(5) 有助重新檢討商業慣例的今後配套

- ✓ 產別內（工會分會）配套：在雙方持續秉持「體諒對方的工作方式」基礎上，每個工會成員均主動實踐「行動變革要點」，同時也鼓勵客戶實踐。
- ✓ 產別工會對外配套：聯合會和其他產別一起採取配套，繼續深化合作。

3、南韓-縮短工時；工作與生活的平衡（全國金融產業工會政策局長龔光奎）

(1) 概要

- ①金融勞動者長工時的體制依舊，以銀行圈勞動者為中心的金融勞動者的工時有改善的傾向。然而，加班慣例仍未消失，營業時間後的後續作業引起慢性加班，有允許加班同時採取經濟補償的慣例。
- ②因實際競爭產生的心理壓力和過勞，以銀行為中心的競爭加劇連結到公司內績效主義文化的擴大，績效文化實質壓迫勞動者，這樣的壓迫導致各種疾病和過勞。
- ③需要重新設計以平衡工作和生活，工會和使用者為了勞動者的生活與工作平衡需要縮短工時，為了建構提升生活品質的勞動文化，需要重新設計勞動內容。

(2) 長工時體制

- ①金融產業勞動者的長工時勞動正緩慢改善(2007 年 2.53% → 2019 年 1.60 小時)，每天平均加班時，2007 年: 2.53 小時(2007 金融工會、銀行圈勞動者勞動條件實況調查); 2011 年: 2.51 小時(2011 金融工會、銀行圈勞動者長工時實況調查); 2017 年: 2.22 小時(2017 年金融經濟研究所調查、每日平均最低加班 1.72, 每日平均最低加班 2.72); 2019 年: 1.60 小時(2019 年經濟社會勞動委員會、金融產業共同實況調查，1 周平均加班時間平均 8.1 小時)。
- ②2017 年問卷調查中，54%的行員回答一天平均加班 2 小時以上，但 2019 年的調查中則回答一天平均(8.1 小時/5)。
- ③2019 年實行限制一周 52 小時後，回答工時略減(40.6%)，超時工作原因是「業務量太多(44.2%)」，「部門及分行小組內人力不足(29.7%)」-[2019 年經濟社會勞動委員會、金融產業共同實況調查]。
- ④然而，隱藏工時，即正常工時和加班以外的勞動時間仍不被承認，所以仍存在不給付津貼的勞動時間。
- ⑤有薪假使用率為 47.1%，未使用的原因依序為「部門及分行小組內人力不足(25.7%)」、「怕休假期間自己的業務轉嫁給同事(22.0%)」。

(3) 因實質競爭產生的心理壓力和過勞

- ①銀行等勞動現場中仍舊有因激烈的實質競爭而有心理壓力引起的過勞。
- ②2008~2017.6，業務上的腦心血管疾病、過勞死申請及批准情況，金融保險業的申請及批准件數(申請 160 件、批准 51 件)排在營建業(申請 800 件、批准 155 件)後，是第 2 名。
- ③IBK 企業銀行 6 件申請，5 件批准，NH 農協銀行 3 件批准，我們銀行和新韓銀行各 2 名批准。
- ④即使未死亡，韓國上班族有 65%經歷過慢性疲勞症候群(因極度身體上、精神上的疲勞引起的無力症、自我嫌惡、拒絕職務等)，金融勞動者也無法例外。

⑤詢問金融勞動者的業務壓力程度，回答「因業務上壓力而造成職場生活些許困難(第1名;57%)」，其他問題中工作-生活平衡最大的障礙，回答「職場壓力(第1名;46.5%)」、「工作時間或地點的僵化(第2名;24.6%)」-[2019 經濟社會勞動委員會、金融產業共同實況調查]。

⑥此外，為了實質縮短勞動時間最需要的事項，回答「人力充足(54.9%)」，以及「過度的績效主義(53.5%)」-[2019 經濟社會勞動委員會、金融產業共同實況調查]。

(4) 重新設計工作與生活的平衡

①年輕勞動者的價值觀改變，年輕人才認為補償、升遷等傳統的動機賦予也是重要的要素，然而認為應更投入工作和生活的平衡等，青年求職者希望的好職場是「工作的同時能感受到樂趣(第1名)」，想就職的公司為「福利(第1名)」、「雇用安定(第2名)」、「無夜班且能自由使用休假(第3名)」-[雇用勞動部問卷]，勞動者96.7%為了「工作與家庭的平衡」希望彈性工作制。

②需要增加青年職缺，並維持壯年的職位，透過增加青年勞動者提升公司永續發展和能動性，壯年層欲提早退休時，花費許多社會成本，然而，讓高齡勞動者提早退休是文化斷裂，公司方面持續確保熟齡勞動者的勞動力。具有公共性的金融公司在排解失業率上貢獻，為了縮短工時最需要的事項是人力充足(第1名;34.9%)-[2019年經濟社會勞動委員會調查]。

③需要重新設計勞動內容，反映因數位金融化引起的職場勞動文化改變，必須為了新進入職場的年輕勞動者重新設計勞動內容，為此設置勞動共同機構並討論。

(5) 結論

①改善長工時體制，金融勞動者的工時有逐漸改善的傾向，然而，加班慣例仍未消失，為了改善加班改善勞動條件並充足人力。

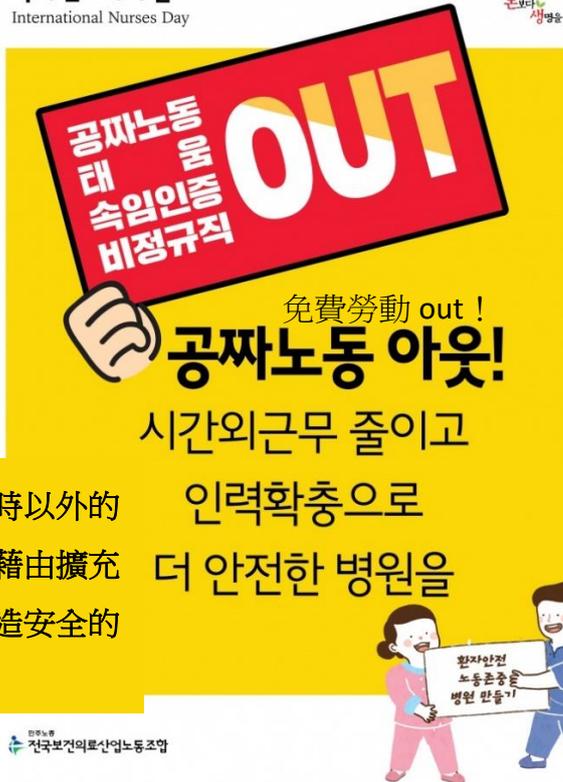
- ②禁止因實質競爭引起的心理壓力和過勞，調整引起過度實質競爭的評價指標 (KPI)，透過縮短工時及工作天數防止職災，提供身體、精神諮商及治療的醫療設施。
- ③需要重新設計以平衡工作和生活，為了工作和生活平衡改善職場文化(促進休假的使用等)，為了兼顧工作和家庭改善勞動條件(改善育兒制度等)，為了休閒活動改善勞動者培訓與計畫。
- ④在創造職缺上做出貢獻，為了減少每 1 個人個人的工作量增加人力，改善誘發不必要之長工時的組織文化，以擴大就業創造對青年有利的職缺，以禁止提早退休保障壯年的雇用，並為了持續確保熟年勞動力延長退休年齡。

4、南韓-縮短工時戰鬥（全國保健醫療產業工會報告）

（1）勞動條件實況調查結果(2019, 保健醫療工會)

- ✓ 曾考慮離職 (68%)
- ✓ 加班：1 小時以內(69.5%), 2 小時以上(10%)
- ✓ 無法順利得到加班補償 (78.6%)
- ✓ 未記錄加班時間(56.7%)
- ✓ 無法得到工時以外的培訓補償 (54.3%)
- ✓ 實際用餐時間未滿 20 分鐘 (93.8%)

（2）免費勞動 OUT 運動



減少工時以外的
勞動並藉由擴充
人力打造安全的
醫院

免費勞動 out!
공짜노동 아웃!
시간외근무 줄이고
인력확충으로
더 안전한 병원을

患者安全的醫院

勞動受尊重的工作場所

(3) 減少工時以外之勞動

- ✓ 遵守上下班時間
- ✓ 減少工時以外的勞動
- ✓ 減少工時以外的培訓、會議、活動
- ✓ 保障用餐時間
- ✓ 保障休息時間
- ✓ 工作時間以外的勞動得到補償
- ✓ 制定加班支付標準

(4) 紀錄上下班時間運動

- ✓ 電腦登入-登出
- ✓ 設置打卡機
- ✓ 填寫交接時間紀錄

- ✓ 開發智慧應用程式

(5) 夜班・輪班改善

- ✓ 備妥夜班原則
- ✓ 新設置夜間看護管理費
- ✓ 研究永續的輪班模式
- ✓ 夜班・輪班勞動者縮短工時

(6) 透過擴充人力縮短工時

- ✓ 遵守一周 40 小時制
- ✓ 遵守一周 52 小時上限制
- ✓ 實施母性正式成員制
- ✓ 一年 1800 小時的固定勞動
- ✓ 透過縮短工時創造職缺
- ✓ 制定保健醫療人力支援法

5、台灣-縮短工時與生活及工作的平衡（中華電信工會國際處長李翰之）

(1) 台灣工時概況

2018 年台灣總工時	2018 年 OECD 平均總工時
2,035 hrs.	1,734hrs.

- (2) 台灣加班狀況及主要原因-前四名加班行業主要是因為低薪資，
仍然有加班勞工領不到加班費。

台灣法規	2018 年實際每月工時及加班狀況
正常工時: 每月 160 hrs 加班:每月 46 hrs	每月實際工時: 170 hrs. 每月實際加班: 16 hrs.

(3) 台灣電信產業面臨的科技挑戰

- ✓ 傳統電信事業營收衰退，數位化加速電信產業升級。然而，新興事業的利潤被 OTT 業者大量瓜分。(FB, Google, Amazon, LINE……)。
- ✓ 中華電信開始投資新興事業-持續加強電信基礎建設。台灣 5G 於 2020 商轉。投資發展資安及電子商務子公司。投資及網路銀行，發展區塊鏈技術。台灣只有 3 張網銀執照。投資發展數位內容，物連網，智慧家庭以及能源事業(太陽能模組)。投資發展 GPS 專用圖資公司，作為車聯網平台的基礎。
- ✓ Chunghwa Telecom 員工高齡化，面臨退休潮危機。公司政策遇缺不補，造成人力吃緊，亦面臨經驗傳承及技能訓練挑戰。

(4) 中華電信工會針對工時及會員福利的因應措施

因為電信產業升級，公司開始從事 IT 以及科技相關整合業務，員工面臨更少的人力與更多更複雜的工作。加班超時工作以及加重員工的負擔是可以預期的。工會勢必要加強會員的權益保障，透過與資方的對抗與合作兩手策略，才能在劇烈變化的電信產業中捍衛會員的勞動權益。中華電信工會除了既有的勞工董事參與公司董事會外，成功成為公司核心策略轉型單位的當然成員。工會這個重要的角色，有利於勞資雙方一起面對討論未來潛在的挑戰。中華電信工會成功的在團體協約中與資方達成不裁員，不減薪。科技是用來增加工作效率，不是用來裁減工作職位。

(五) 次主題：組織平台工作者及 IT 部門

1、南韓-平臺勞動情況和改善方向（全國服務產業工會聯盟企劃室室長

李成鐘)

(1) 平臺勞動的定義

- ✓ 根據《租稅法》第 242 條之二規定，利用電子方式的平臺從事職業活動的非雇傭勞動者(《法國勞動法典》2016)。
- ✓ 通過數位平臺仲介獲得的、間歇性(一次性，非常時，不定期)工作，每一項工作獲得一定報酬，工作不簽訂雇用契約，以此獲得勞動收入的勞動形式(韓國雇傭資訊院 2019)。

(2) 平臺勞動的規模

- ✓ 平臺勞動者就業者規模和比重(韓國雇傭資訊院 2018)

分類	美國	歐洲	英國	德國	韓國
平臺工人	0.4~0.5%	2%	3~4%	2.5%	1.7~2%

- ✓ 按職業分類的男女從業者比例(韓國就業資訊院 2018)

順序	男士		女性	
	職業類別	就業比率	職業類別	就業比率
1	代駕	26.0	飲食輔助，服務	23.1
2	貨物運輸	15.6	家政育嬰保姆	17.4
3	計程車司機	8.9	療養醫療	14.0
4	銷售營業	6.5	清掃，建築管理	10.9
5	清掃，建築物管理	5.9	銷售營業	10.0

(3) 平臺勞動類型

① 訂單型勞動(On-demand Work)

訂單型勞動是以數位平臺(主要是智慧手機應用)為仲介，但線上下執行業務的O2O(Online to Offline)勞動，代表性勞動有代理駕駛、配送服務、家政服務等，和現有的特殊雇傭勞動者職業群基本一致。

② 群眾型勞動(Crowd Work)

群眾型勞動是指在數位平臺(主要是網站)上，不特定的多數委託者和勞動者參與完成的勞動，代表性勞動有翻譯、應用程序開發、設計、諮詢、動漫製作等，基於網路交易勞動和工作，因此交易者之間不需要相互面對面。

(4) 勞動環境及勞動實態

平臺勞動者有時會轉屬為特定企業(業主)，但大部分人並沒有轉屬，而是採取自由簽契約(登記)，進行工作。因此從表面上看，他們也會被歸類為個體經營者。換句話說，不是傳統的契約方式和雇傭關係，而是被歸類為獨立的事業者(Self Employee)或工作的人(Worker)，作為勞動代價得到的報酬(Reward)也並非工資(Wage)而是所得(Income)。

直接受雇於營業機構的勞動者受《勞動法》(《勞動標準法》)的約束，但平臺勞動者從事同樣的勞動，卻不能被認定為勞動者，因此處於法律的死角地帶，不受法律保護。隨時可能得到解除契約(切斷接觸)的通知，不得適用最低工資條例，也不限制勞動時間。履職中遭遇事故也得不到補償。

(5) 平臺勞動者要求與議題-主要職業類別的要求

代駕	快遞服務	送貨服務
----	------	------

高手續費	高手續費	低手續費
負擔專案使用費	舞刀弄棒(企業威權)	有償運輸保險費現實化
取消罰款	負擔專案使用費	工商保險適用
個人保險適用	非法專案“煎熬”	勞動安全保障
勞動基本權	勞動基本權	勞動基本權

(6) 探索平臺勞動改善方向-勞動基本權利和社會安全網

- ✓ 勞動基本權：保障憲法和勞動關係法的勞動基本權利，考慮平臺勞動的特殊性，適用《勞動標準法》。整理平臺勞動的定義。
- ✓ 社會安全網：優先適用工傷保險，雇用保險，以保障健康權，生存權。適用普通勞動者享有的最低工資，帶薪休假等。
- ✓ 社會對話：有必要通過由利害關係當事方參與的社會對話，經一系列過程就改善法律制度達成協議。

(7) 海外動向及事例-ILO

①《更加美好的工作未來》中 8.為實現好的工作而使用的技術(human-in-command approach to technology)

敦促各國通過技術應用實現優質就業和技術的“以人為本”。數位技術在有效應用勞動保護方面面臨著新的挑戰。數位勞動平臺為全球不同地區的勞動者提供了新的收入手段，但由於其跨越國界、建立在全球不同管轄範圍內的特點，很難監測是否遵守勞動法。許多平臺勞動報酬低，工資待遇在最低工資以下，有的不具備糾正不公正待遇的正式制度。平臺勞動預期未來將擴大，應開發對數位勞動平臺的國際管理制度，設置最低權利和保護措施，並讓數位平臺(和客戶)尊重這些制度和措施。

②各國案例

- ✓ 丹麥平臺勞動團體協定的簽署(2018)
- ✓ 義大利博洛尼亞市社會公約的簽署(2018)
- ✓ 法國《勞動法典》“數位平臺的社會責任和平臺勞動者的權利”(2016)
- ✓ 西班牙馬德里市法院宣判(2019)
- ✓ 美國加州 AB5 法案通過(2019)

(六) 次主題：性別平等

1、日本-第三者的騷擾對策（U A Zensen 商業部門執行委員會委員安藤健太）

(1) 2019 年 5 月成立騷擾對策相關法

為權力騷擾防止處置和責任義務規定等的法制化，但沒有禁止規範。

(2) 騷擾對策的課題

①性別框架歧視

日本並沒有性別框架歧視（性別歧視）相關的規範，在附帶決議中，指向性相關、性別認同相關的騷擾都是權力騷擾的範疇。在勞政審中權力騷擾的對象中必須包含性別歧視。

②第三者騷擾

在騷擾規範之中，顧客並不算是行使行為者。在指南之中，只停留在希望能對應、周知的程度。沒有顧客對員工性別歧視的對策。

③今後的對應

向勞動政策審議會要求必須制定有實效性的騷擾對策。喚起輿論，包含情報發送和眾人行動。

(3) 應對騷擾必須以「顧客」為方針

	法律	對象	行為者
性騷擾	男女雇用 機會均等法	雇用的勞工	<通知☐方針> 不僅限於業主、上司、同事， 包含顧客、往來客戶、病患、 學生等
懷孕・生產等相關騷擾 (孕婦歧視)			<方針> 上司、同事
育兒・照護假等相關騷擾 (照護歧視)	育兒・照護假 法		

(4) 來店客人進行的性騷擾、性別歧視的實態

調查中可見的實態(2017年調查)，根據惡質客訴調查(調查5萬件)，從自由回答中抽選回答樣本1,068件、複數回答樣本1,212件。

	人	%
男性	51	4.8
女性	943	88.3
未回答	74	6.9
	1,068	100.0

	件數	%
言語騷擾	470	38.8
身體接觸騷擾	366	30.2
犯罪級騷擾	285	23.5
性別歧視	91	7.5
	1,212	100.0

(5) 各產業別的對策

- ①來店客人的騷擾是「來店客人」和「店員」的利害關係之下，圍繞著「性別」所發生的「騷擾行為」。

- ②來店客人已忽視「店員」的框架，要求店員必須做出「女性」應有的職責之言語和行動。
- ③身為「店員」的「女性」耿耿於懷，現場又沒有適當對策時，會使員工陷入二次性騷擾的恐懼等壓力。該職場也無法成為安全安心的職場。
- ④「店員」和「來店客人」的利害關係，以及「企業」和「員工」的關係，導致員工必須要忍受來店客人令人不悅的性騷擾。
- ⑤作為解決方案，企業應對時必須要藉由整備法律來應對第三者的騷擾，並對消費者（社會）呼籲注意。

2、台灣-性別平等議題（中華郵政工會報告）

(1) 近 6 成民眾認為臺灣男性地位還是比女性高（58.1%）。

- ✓ 約 85%的民眾認為兩性是平等的。
- ✓ 5 成以上的民眾認為女性在社會上未受到公平對待，且女性感受到不公平對待的比例，與男性有顯著的差異。
- ✓ 此外，調查中顯示約 22% 受訪民眾表示曾遭遇過性別不平等的經驗，意即 5 位當中就有 1 位遇過性別不平等的事件；從性別來看，27.8% 的女性曾遭遇性別不平等的經驗，明顯高於男性的 15.2%。

(2) 工作性別認同 -女郵務士 「男人行，我也行」綠色制服，一穿就是 10 年

- ✓ 你印象中的郵差，是什麼形象呢？33 歲女生蔡琲琲(讀音貝)，靠著「男人行，我也行」的信念，讓她撐下來了，蔡琲琲表示，當郵差很辛苦，但她很驕傲。
- ✓ 俐落騎著檔車、送信，郵差蔡琲琲，打破郵差是男性的刻版印象，今年 33 歲的蔡琲琲，大學畢業本來前途茫然，只因舅舅當郵差，媽媽也建議她到郵局作穩定的工作，讓她投入報考，從花蓮來到台北，穿起了這一身綠色制服，一穿就是 10 年！

- ✓ 郵差蔡琲琲說，「一開始每天哭，即使颶風下雨、太陽曝曬，都得要送信，蔡琲琲一天最重送過超過一百公斤的信件跟郵件，碰過車子拋錨、迷路，種種挫折，都讓她一度想放棄。
- ✓ 「靠著一股男生行、我也行的信念」，讓蔡琲琲撐下來了，還在郵局碰上了一樣是郵差的另外一半，組成家庭，收信民眾的鼓勵與讚美，也成為她撐下來的動力！蔡琲琲對這份工作的驕傲，也讓人看見，女性郵差的毅力與韌性！

(3) 郵政幼兒園

- ✓ 幼兒園成立背景：1962 年 6 月郵政總局(中華郵政公司前身機關)轄下臺灣郵政管理局於青潭辦公室成立「青潭郵政員工托兒所」。
- ✓ 目前經營現況：事業單位委請郵政職工福利委員會繼續代管郵政幼兒園，106 年經臺北市政府教育局同意調整月費為新臺幣 6,200-6500 元，增設 2 歲專班(幼幼班)自 2019 年 9 月 1 日起招收 2 足歲之幼兒，截至目前為止，郵政幼兒園共招收 95 名幼生，法定名額是 111 名。

(4) 2019.02.20 通過同婚專法

同志配偶有合法財產繼承權、醫療權、共同撫養血緣子女，也須遵守單一配偶。性別平等教育法施行細則第 13 條修正草案：「性別平等教育相關課程，應涵蓋情感教育、性教育、認識及尊重不同性別、性別特徵、性別特質、性別認同、性傾向教育及性侵害、性騷擾、性霸凌防治教育等課程，以提升學生之性意識。」

3、南韓-韓國工會的兩性平等/母性保護（韓國郵政工會副委員長歐淑貞）

(1) 韓國的女性/母性保護相關法律介紹

①加班限制

- ✓ 女性勞動者的夜間加班、假日加班須本人的同意。

- ✓ 產婦禁止夜間、假日加班。
- ✓ 產後未過 1 年之女性不得進行一天 2 小時、一周 6 小時、一年 150 小時以上的加班。
- ②生理假：女性勞動者得要求每個月 1 天的生理假(無薪)。
- ③產婦的保護：給予生產前後合併 90 天(多胎兒 120 天)的產假得於產後使用 45 天以上,最初 60 天(多胎兒 75 天)有薪,懷孕之女性勞動者禁止工時外之勞動,懷孕後 12 周以內或 36 周後之女性得申請每天縮短 2 小時之工時,需產檢的時間/ 給予 1 天 2 次各 30 分鐘的有薪哺乳時間。

(2) 男女雇用平等及工作家庭兼顧的相關法律

- ①雇用上保障男女平等的機會：禁止招募勞動者/聘僱時的歧視，，同工同酬原則，禁止調動/升遷/退休年齡/退休及解僱上的歧視，禁止以女性勞動者之婚姻、懷孕、生產作為解雇事由的勞動合約歧視。
- ②職場內性騷擾的禁止與預防：雇主對性騷擾有即時處置之義務，一年 1 次義務培訓。
- ③工作家庭兼顧支援：8 歲以下子女申請 1 年以內的育兒假，可包含連續時間/限分期 1 次使用，育兒假期間由雇用保險給付育兒假津貼(下限 70 萬元~上限 150 萬元)，，申請更換育兒假的育兒期工時縮減(範圍一周 15 小時~35 小時)，女性勞動者 300 人以上或勞動者 500 人以上之雇主須設立職場托兒所，不孕治療休假。

(3) 各職場/工會的雇用平等 母性保護 相關政策

- ①就業規定：10 名以上勞動者就業之公司應制定就業規定，勞動者的母性保護與工作家庭兼顧相關事項，以及性別等特性相關的職場環境改善事項均為就業規定的義務記載事項。
- ②團體合約：工會與使用者間締結的團體規範，與個別勞動合約、就業規定相比

有優先之效力，違反團體合約的工資、工時等相關事項時賦予罰則。

- ③勞資會議決議：30 名以上勞動者就業之公司應義務性設置，過半數以上勞動者加入之工會具備勞方委任之資格，女性及母性保護相關事項為工會義務性決議事項。

(4) 政府的均衡人事基本計畫 (2018-2022)

①擴大任用女性管理者

- ✓ 將高階公務員的女性比例於 2022 年擴增至 10%
- ✓ 擴大開放型·公開招聘之女性任用
- ✓ 擴大中央選拔考試委員會之女性委員委任比例

②減少各業務各領域的性別不均

- ✓ 於<國家公務員法>規定無歧視的任用規則
- ✓ 在各機關的重要職位任用與女性比例相應之數量的女性

③工作與生活的平衡

- ✓ 夫婦均使用第一個子女育兒假時最多認定 3 年資歷
- ✓ 現場公務員夫婦轉任至同一地區居住
- ✓ 備妥長期停職後復職者的再適應教育標準草案

(5) 國家公務員服務規則的修訂

項目	修訂前	修訂後
母性保護時間	懷孕後 12 周內、 懷孕 36 周以上 1 天 2 小時	懷孕期間均為 1 天 2 小時
配偶產假	5 天	10 天
增加育兒時間	產後未滿 1 年·有幼兒之公務員 1 天 1 小時	有 5 歲以下幼兒之公務員 1 天 2 小時

子女照顧假	開學典禮、諮商等正式活動 一年 2 天	允許醫院治療、檢查、預防接種。 3 子女以上加 1 天
-------	------------------------	--------------------------------

(6) 導入名譽雇用平等監督官制度

依第 133 條【名譽雇用平等監督官行動保障】：

- ①為了促進郵政工作內男女雇用平等之履行，勞資得推薦雇用勞動保障官委託的名譽雇用平等監督官。然而，為了活化名譽雇用平等監督官制度，優先推薦交涉代表工會指定的女性。
- ②名譽雇用平等監督官執行以下各號業務。
 - ✓ 相關職場發生歧視及職場內性騷擾時，對被害勞動者的諮詢、建議
 - ✓ 參與相關職場的雇用平等履行狀態自律檢查並指導
 - ✓ 針對有違反法令事實之事項給予雇主改善建議，並向監督機關申告
 - ✓ 男女雇用平等的宣傳、啟蒙
 - ✓ 其他雇用勞動部長官為了實踐男女雇用平等所訂之業務
- ③雇主為名譽雇用平等監督官時不得以執行正當任務為由對工會成員採取人事上之損失等不合理措施。

(7) 全國媒體工會-性騷擾性暴力保護對象擴大至非正職

媒體產業非正職包括派遣至百貨公司的派遣、勞務或自由估作者等非正職、特殊雇用勞動者在媒體產業的比例很高。從而，與正職相比，非正職的性騷擾、性暴力被害事件也較多。因此，與一般的懲戒內規不同，SBS, KBS, EBS 等廣播公司的性騷擾、性暴力懲戒適用對象包含非正職。

① SBS 性騷擾性暴力懲戒內規(2017. 12. 1.制定)

第 3 條 (適用對象) 不只 SBS 員工，適用自由工作者、作家、FD、派遣員工、合約員工、合作企業或客戶員工、相關團體員工等其他與公司業務、雇用有關之職

位，或業務相關的所有人。

② KBS 性別平等基本規定(2019. 4. 24.制定)

第 3 條(適用範圍) ④ 執行公司相關業務的外包公司勞動者具備下列各號要件時，準用其他從業者相關之第 5 章(性騷擾、性暴力事件的調查及處理)的規定。1. 執行非一次性業務的連續性業務時、2.與 KBS 主管、員工在同一空間執行業務時。

③ EBS 性暴力預防方針(2013. 12. 10.制定 2018. 12. 21.修正)

第 2 條(適用範圍) 本方針的適用範圍為公司的主管、員工、合約員工、派遣員工及其他與公司有雇用關係者。

(8) 全國金融產業工會

①團體合約中性騷擾預防/禁止相關條項

團體合約	特徵及現況
勞資同數設置性騷擾相關負責機構 - 目前 37 個分部中設置了 17 個分部	- 性騷擾受害者預防、教育、救治過程中應有工會幹部或工會推薦人為成員
因顧客感受到性屈辱感或嫌惡感等，要求解決痛苦情況時，應採變更工作場所、轉調、另外給予有薪休假等	- 擴大使用者的措施
事件調查過程或確認事件事實時，應採讓「被害的勞動者」或「主張被害的勞動者」變更工作場所、轉調、另外給予有薪休假等措施	- 有主張在職場被性騷擾的勞動者時應採取適切的措施
設置網路性騷擾相關申告中心	- 強化使用者的保護義務

②團體合約的工作家庭兼顧相關條項

團體合約	特徵及現況
懷孕期間工時縮短 2 小時	- 不論時間，整個懷孕期間均可申請 (無工資削減) - 超越法律規定 (勞動基準法第 74 條第 7 項的規定為懷孕 12 周以內或 36 周以後)
生產前後休假 110 天	- 超越法律規定 - 以營業天數為標準 110 天

懷孕初期流產、死胎、早產時給予 7 天以內休假	-超越法律規定 (勞動基準法施行令第 43 條第 3 項第 1 號規定 11 周以內 5 天休假)
配偶有薪產假 10 天	-超越法律規定 -生產當天不算入休假天數
配偶流產、死胎休假 2 天	- 無相關法律規定 - 不只生產，配偶流產、死胎時也給予休假

③團體合約的懷孕、生產相關條項

團體合約	特徵與現況
1 年以內 有薪不孕症停職	- 算入育兒停職 2 年的時間內 -限制不孕症停職、生產前後休假時間算入育兒假時間內 - 若為公務員則屬於疾病停職(因身體、精神障礙需長期療養時)
9 歲以下或小學 3 年級 以下子女育兒停職	超越法律規定 (8 歲以下、小學 2 年級以下)
上小學之子女開學典禮 當月一整個月期間得 10 點上班	- 依據 2018 年施行之政府政策，為了填補雙薪家庭之子女的照顧空白所保障之時間 (縮短有薪工作時間) - 有不縮短有薪工具時間，運用彈性工作制/時差工作制之分部 (金融公共組織的情況) - 有 3~4 月兩個月施行 10 點上班的分部(大邱)

(9) 全國保健醫療工會

- ①醫院工作場所的女性占 70%以上 - 代表性的女性工作場所，然而，因看護人力不足，母性保護非常脆弱。
- ②來自患者或其監護人的性騷擾案例-11.8%，透過不同產業的工會團體交涉改善組織文化、締結團體合約填寫性騷擾、暴力防止相關細部事項清單、於各分部運作。
- ③團體合約相關規定 (醫院內性騷擾和暴力禁止及預防教育)
 - ✓ 禁止醫院職場內對方不願意之言語、身體、視覺等各種型態的性騷擾。性騷擾或對異性行使性暴力者不論職位、職等，應向懲戒委員會回報。

- ✓ 發生暴力言語及行為時依據醫療機關之規定嚴格懲戒，並重罰性騷擾、性暴力行為者。
- ✓ 醫療機關應備妥患者應對清單，保障暴力言語行為、性騷擾、性暴力發生時可以迴避之權利。
- ✓ 醫療機關發生以患者及其監護人為對象的暴力言語行為、性騷擾、性暴力行為時，採取廣播通知其可能受到之不利及加重懲罰、設置錄音電話機、張貼警告文等措施。
- ✓ 勞資進行打造患者尊重-員工尊重-勞動尊重 3 大尊重醫院的活動。

(10) 全國事務金融工會聯盟

- ①雖有男女雇用平等法的禁止規定，但多數職場中，仍藉由女性的工作崗位配置進行實質上的薪資和升遷等歧視，目前正努力根除歧視。
- ②事務金融勞動者團體合約 5 原則
 - ✓ 團體合約中明訂不得將女性工會成員配置到相對低評價的職位。
 - ✓ 明定不得於雇用、轉調、培訓、升遷等時有歧視，努力根絕因申請育兒停職或產後停職而在人事考績中給予最低評價的慣例等惡習。
 - ✓ 同工同酬原則的遵守，輔導明文化、改善對女性不合理的工作崗位派任、業務指派等歧視行為。
 - ✓ 規定薪資以外的生活補助、福利性的財物給付也不得以性別或家庭角色為由歧視。
 - ✓ 禁止因結婚、生產等解雇女性或使其提早退休，女性多數的部門，如客服中心等不得隨意外包。

(11) 全國服務產業工會聯盟

- ①加盟工會(各企業工會)與使用者間透過交涉訂定母性保護相關政策，服務產業工會指導、支援 → 加盟工會的團體合約中介紹規範案例。

②雇用平等相關

- ✓ 第 68 條〔男女平等與母性保護〕 ③ 公司不得在勞動者的招募與採用、薪資、培訓、調動、升遷、退休年齡、退休及解僱時，以女性為由而有男女差別待遇、或採取對女性明顯不利之制度、規定、措施等。
- ✓ 第 69 條〔招募與採用〕
 - 不得有男女分開招募、以性別分配採用之人員的限制女性採用機會之行為。
 - 不得於招募、採用時設定只針對女性的限制條件。
 - 不得提出或要求執行職務不需要的容貌、身高、體重等身體條件。
 - 於採用時實施對女性積極的優待措施。
 - 採用時女性勞動者或工會員工提出不正當時，公司應提出合理的理由。
- ✓ 第 70 條〔薪資〕
 - 針對同一價值之勞動應給付相同的薪資，且不得於任何型態的薪資給付方式上以性別為由而有歧視。
 - 在訂定同工同酬的標準上應得到包含女性工會代表的同意。
- ✓ 第 73 條〔升遷、升等〕
 - 公司在升遷、升等上不得以女性為由而有與男性不同的差別待遇。
 - 不得細分女性職等且有差別待遇。
 - 在升遷上不得將對女性的積極優待措施視為歧視。
 - 在升遷升等上，該勞動者及工會要求時應提出合理之理由。
- ✓ 第 74 條〔退休年齡、退休〕
 - 女性占多數的職業種類不得以低退休年齡作為歧視。
 - 關於退休年齡、退休，該勞動者或工會要求時，公司應提出合理的理由。

③母性保護相關

- ✓ 第 83 條(生產前後保護方式)

公司為銷售職時，為了保護通報懷孕事實的女性勞動者和胎兒，每個月給付 250,000 元的特別支援金，並針對生產未滿 1 年的產婦給付每個月 150,000 元的特別給付金。

④情緒勞動相關

- ✓ 給付情緒勞動津貼(每個月 30,000 元~100,000 元：個別勞動合約有差異)。
- ✓ 給予情緒勞動休假：每年 1~7 天，與有薪年假分開運作。
- ✓ 實施職務壓力紓解計畫。

三、拜訪韓國電信工會

(一) 雙方致詞

中華電信工會理事長洪秀龍、交通部參事黃荷婷率領中華電信工會成員參訪韓國電信工會總部，並與韓國電信工會理事長金海官及其重要幹部座談長達 3 小時，雙方進行會務交流及業務經驗分享。首先，由雙方工會理事長致歡迎詞及感謝詞，我方理事長洪秀龍特別表達過去曾參與韓國電信工會的罷工活動，經驗難得並建立起深厚友誼，近年因上級工會的因素，韓國電信工會未再參與 UNI 的相關會議

及活動，我方深表惋惜，但希望雙方仍能保持定期互訪及意見交流的活動，並極力邀請韓國電信工會明年能率隊造訪我國，我方將竭誠盡地主之誼而予以接待。

（二）意見交流

由於韓國電信業的發展途徑及韓國電信公司的勞資關係與我國現況情形相近，為汲取經驗，交通部對於我國即將投入 5G 建設所可能帶來的議題，請教韓國電信工會的經驗及因應方式，韓國電信工會金理事長表示 5G 基礎建設及其覆蓋率的問題的確對公司的利潤造成影響，尤其是建置初期實為公司的黑暗期，主因基地台覆蓋率不夠，5G 手機在市區較好使用，一旦離開城市手機的速度就會下降，某些 5G 手機功能無法使用。加上客戶更換 5G 手機的費用及通信費也較高，因而客戶的抱怨較多，對於公司及同仁造成壓力，惟為了公司的永續發展，大家共體時艱，目前已逐漸改善。

交通部接續提出，因為 5G 基礎設施的建置而公司的利潤減少，此對勞工權益及勞資關係有無影響？又智慧科技時代來臨，公司如何轉型及提升勞工競爭力？韓國電信工會金理事長表示，這的確是一個難題，員工都知道為了公司生存，這是一條必須要走的路，勞資因有共識，工會在爭取相關權益時，在態度上已有別於以往，目前以溫和漸進及溝通協商的方式進行。同時，電信產業已隨時代進步逐步轉型，公司為將來的發展精準判斷後投入投資，員工為了工作也充分表達支持。因此，為因應轉型，公司協助員工做充分的教育訓練及分階段培訓，並依新的任務及功能逐步調整員工的工作內容，期間與工會互相討論及分工合作，希望在員工沒有壓力之下逐漸完成公司轉型。由於韓國電信產業的進程相較於我國領先，因而轉型所帶給工會的各項議題與經驗，對中華電信工會而言有值得學習的地方，也引起參與這次拜訪的中華電信工會同仁高度的興趣及重視。

因時間之故，大家相互討論意猶未盡，對於上開勞資係問題的細節，已約定下次互訪時繼續深入討論。

(三) 期許互訪

由於貴我雙方過去已有友善的交流基礎，為使雙方能有更好的互動交流及優點學習，以相互成長，我方洪理事長及交通部黃參事極力邀請並期許韓國電信工會金理事長能夠在最近的一年率領工會成員拜訪台灣的工會領袖，促進兩國在業務及感情上的實質交流。

(四) 會後雙方致贈紀念品及合影留念



中華電信工會理事長洪秀龍、交通部參事黃荷婷與韓國電信工會理事長金海官及雙方成員合影



雙方進行工會會務交流座談



雙方進行工會議題座談



交通部參事黃荷婷詢問韓國電信工會之經驗及意見（一）



交通部參事黃荷婷詢問韓國電信工會之經驗及意見（二）



中華電信工會理事長洪秀龍致贈韓國電信工會理事長金海官特別訂製之紀念盃，感謝兩會長期的國際友誼與互相扶持，韓國電信並回贈該工會背心，象徵情誼長存



交通部參事黃荷婷致贈韓國電信工會金海官理事長紀念品



交通部參事黃荷婷、中華電信工會理事長洪秀龍及韓國電信工會理事長金海官一起
努力為勞工權益奮鬥及促進雙方工會交流

四、心得與建議

(一) 心得

本次為第 8 屆國際網路工會 UNI 之東亞工會論壇，共有韓、日、台、蒙古等四國參與，超過 156 位各國之工會領袖及政府官員齊聚一堂，以論壇主軸「未來勞動，操之在我」，針對各國最新的勞動政策、法規、產業趨勢及各國工會因應對策做全方面的分享、討論與交流。

中華電信工會由理事長洪秀龍率領副理事長林茂堂等共 10 名工會幹部，並由本人隨團參與論壇，同時與郵政工會及公共電視工會共同於論壇中發表 4 篇專題報告，現場與各國工會領袖分享我國重要的勞動發展議題。中華電信工會由監事蘇爾康代表我國發表「台灣政治經濟勞動」專題報告，國際處處長李翰之代表我國發表「縮短工時與工作生活平衡之工會因應之道」專題報告。中華郵政工會則由國際處處長代表我國發表「性別平等議題」專題報告，公共電視企業工會執行委員會委員許恆慈代表我國發表「工作與生活平衡」專題報告。並於論壇最終，由中華郵政工會為代表與參與會議的國家，共同以四國參與工會之名義聯合發表閉幕宣言，共同以促進勞資政三方合作，面對因科技進步帶來的勞動力衝擊及考驗，同時兼顧全球性組織的社會責任，共同促進將科技進步導向增加生產效能及提高工作效率，並培訓勞工提升技能，以保障工作權及維護勞動尊嚴。

觀察本次會議提供意見及簡報的報告者，每一位代表均事前充分準備，論壇時將我國目前重要的法規及相關行政措施，以及企業遵循法規的努力及現階段公司內提供保護勞工權益及福利措施，均鉅細靡遺的報告，尤其在兩性平權議題的討論上，我們的代表都很驕傲地說出女性在工作場所的亮麗表現，及兩性已無差別待遇的問題，更在同性婚姻及家庭照顧上提供完整的制度性保障，會議成果及國際宣傳相當有成果。

(二) 建議

面對智慧科技及 5G 時代的來臨，目前中華電信公司及中華郵政公司等均面臨公司（產業）轉型的關鍵時期，業務轉型必須同時伴隨組織結構變更及人力資源提升，始能相輔相成。本次藉由論壇的參與及討論，相互交流資訊及腦力激盪，謹對

於公司管理階層及基層勞工（工會）所感受到的轉型壓力給予建議，希望能緩解雙方的焦慮。

1、工會必須採取新的工會活動路線

由於自由貿易協定及地區和全球競爭的強度激增所致，經濟活動並持續以動態、複雜，甚至難以理解的方式演變、重新組態，此使得位於供需兩端的勞動市場也在經濟環境中變動，工作方式及生活方式均帶來變化。現實社會有越來越多的企業策畫新點子及新產品的創新，自然而然造成舊企業遭削弱或破壞，受市場上的新商業模式和新產品所取代，也就是無可避免的形成勞動轉移，及同時也蓬勃創造工作的需求。面對這樣頻繁變動的勞動力市場，工會不能緊守過去傳統抗爭、罷工等運動路線，因為那是無濟於事的，勞資雙方面臨的難題都是相同的，大家都在同一艘船上，必須一起前進，而工作的問題最終還是需要解決的。

因此，工會也需要隨著勞動市場的需求改變做法，要有更細緻的策略規劃及更多的協商溝通技巧，工會的領導人及幹部很重要，好的決策及會議決定將影響工會成員權益保障的走向。本人建議是，主管機關為能協助勞工順應時代潮流演變而漸進式提升自己的能力，其較有效的做法，乃透過工會成為勞資溝通的橋樑，以培養工會理事長及幹部的領導力及執行力為目標，舉辦工會幹部培訓課程及企業內或企業外的勞資交流座談，使工會了解協商溝通的重要性並熟悉運作的技巧，讓勞資雙方儘量在第一時間化解誤會疑慮及有效解決或改善問題。

2、勞工仍需持續加入工會及賦予集體談判的權利

因前揭所示造成工作不斷地破壞及勞工失所，且現實情況是只有幸運的少數人能在企業重組如合併、收購、聯合，或轉移到新商業調度並仍保有工作，而許多受影響的勞工只能自己想辦法謀求生計。因此，在面對隨時變動的經濟環境，勞工更需要工會有組織性、制度性、體系性地提供協助，尤其在雇用條款及條件的就業穩定度上。而談判的方式，不會只是代表一位勞工而已，而是集體代表的協商，同時這樣被授權的權力更大，工會與資方間更有談判的籌碼。所以，工會活動需要堅持，必須給予所有勞工加入自己所選工會及集體談判的權利。本人建議是，鼓勵工會多宣導新進同仁加入工會，資方在新進同仁的教育訓練時間可安排工會宣導的課程，勞資合作，共創雙贏。

3、社會需要一個新的勞動參與規則

數位化改變著企業經營環境及勞動市場，為未來的勞動力作好準備及適當調整勞資關係，應建立一個包容性更高、更公平合理，更加永續的社會經濟秩序，也就是以包容、公平合理、永續的方式確保能取得正當的工作。因社會不斷進步，我們需要新想法、新產品、新市場、新技術，盡可能降低企業和工作破壞的負面影響，並盡可能提高企業和工作創造的正面影響，我們在人力資本形成和經濟與勞動市場治理上的政策一致性必須更高，讓人類和社會層面都完全受到保護。所以，政策制定者可以選擇更新現行就業法律或制定新法規，規範待業期間保障及利益的可攜性，以及不同形式勞動和就業類型法律受到平等對待，以期能創造更多正當工作、終止性別不平等、強化公正、平等、社會責任的價值，與所有利害關係人持續協商與合作。

政府、雇主與工會的協作及合作應該更全面，才能發展一套更有效率的未來勞動力策略，為擾亂性變動及技能需求預作準備。勞資合作也應該涵括調整措施，盡可能減少工作轉移，並涵蓋一個確保勞工從舊工作轉移到新工作，或轉移到重新調整過的工作時能順利轉換的計畫。在法規未完成修正前，本人建議是，勞資雙方可透過團體協約或勞資協議的簽訂來形成企業內新的包容、公平合理、永續的確保取得正當工作的方式，以因應各行各業的企業的不同需求。

4、透過工會及團體協約或勞資協議訂定技能培訓計畫及以勞工可信任方式完成公司轉型

如何避免經濟的創造帶來勞工工作的轉移，部分政府和勞動市場分析家的政策建議是，透過教授新技能、學習新技能、學習多種技能、找尋現在的工作，提升就業的市場行情。但這項政策說得比做得容易，尤其是當勞工在可能失去工作前獲得的事前通知時間不夠長，或是當技能計畫是在轉移工作後或發生後才安排，而不是勞工仍有效工作時。同時這個現象將把工作區分為二個等級：由一小群永久的忠誠官員和具備技能的勞工，以及一大群「可丟棄的」臨時工或非永久的零散工所組成。因此，如何讓勞動人口成為在數位經濟中積極管理變動的夥伴，工會則明顯地扮演非常重要的角色。本人建議是，勞資雙方可透過簽訂團體協約或勞資協議的方式，將公司轉型所需的勞工培訓計畫納入並交由工會協助執行，由工會扮演勞資在

謀合期的重要媒介及調和的角色，減少摩擦及增加信任。同時，公司應增強勞工可信任的方式來協助員工提升技能或調整適當可勝任之職務，當然公司年度有盈餘，可以加薪或增加獎金的方式鼓勵員工積極配合完成公司轉型。

5、持續參與國際交流及汲取各國經驗

UNI 指出，數位化會持續深刻影響工作、勞工和組織，造成的工作轉移也將無可避免。因此，為改善勞工長期雇用，並促使勞動力的流動性更高，必須採取預防性方法。同時聲明，工會並不是與經濟全球化和技術現代化為敵，但 UNI 希望這兩個進程都能公平、公正、合理。這就是為什麼身處工會運動的我們，一直以來都要求建立全球化和數位經濟的架構，因為這是發展中心的人類利益所在。因此，我們需要一個地區和全球數位社會協定，提倡嘉惠所有人的社會包容、發展平衡、永續增長和公平轉移。本人建議是，企業持續鼓勵工會繼續參與相關國際組織及國際為議活動，並邀請相關國際工會及日韓等工會來台交流，使更多員工有交流學習的機會，並建議主管機關可以共同參與或擔任指導單位，並提供相關的協助措施，以建立友好的國際關係。

附錄一：會議照片



大會合影



交通部參事黃荷婷率領本次台灣三工會成員與 UNI 秘書長 Chris Ng 合影



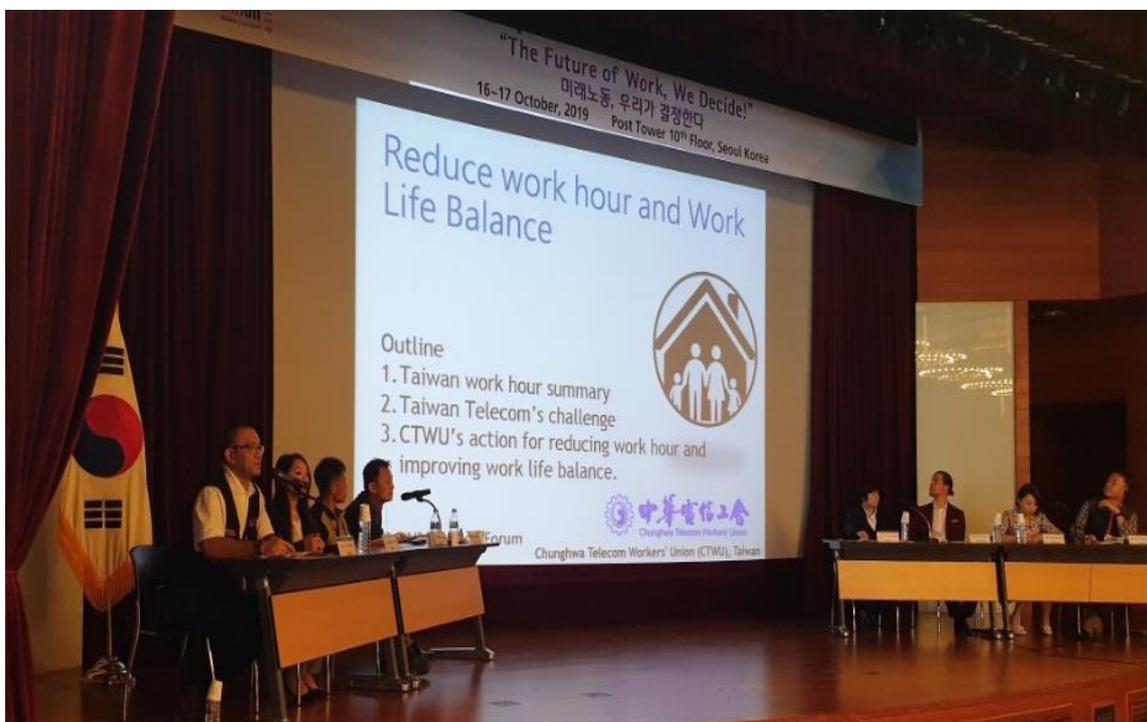
中華郵政工會理事長吳文豐在大會開幕致詞



交通部參事黃荷婷與中華電信工會成員合影



交通部參事黃荷婷與中華電信工會成員合影



中華電信工會國際處處長李翰之代表我國發表「縮短工時與工作生活平衡之工會因應之道」專題報告



中華電信工會蘇爾康監事代表我國發表「台灣政治經濟勞動」專題報告



中華郵政工會理事長吳文豐在大會閉幕致詞

附錄二：會議議程

The 8th UNI-APRO East Asia Trade Union Forum

“Theme: The Future of Work, We decide!”

Oct 16-17, 10th floor, Post Tower Building, Seoul Korea

Program Draft (As of June 18th, 2019)

Oct 16 Wednesday	DayOne
09:00	<p>Opening Moderator: UNI-KLC Greeting by Sister Na Sun-Ja, KHMU President and UNI-KLC chairwoman Fraternity Speech</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Japan: Bro. Akihiko Matsuura, Chairperson of UNI-LCJ ● Taiwan: Bro. Wu, Wen-Feng, President of CPWU ● Hong Kong
09:50	<p>Solidarity Speech: Lawmaker Lee Yong-Deuk (group photo with leaders on stage)</p>
10:00	Group Photo for all participants & coffee break
10:20	<p>Solidarity remarks: Bro. Minao Noda, President of UNI Apro</p> <p>Special Lecture: Theme: To be discussed</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bro. Christopher Ng, Regional Secretary of UNI APRO
11:00	<p>Keynote Speech Korean researcher on the 4th industrial revolution and labor Speaker to be decided</p>
11:40	<p>Sub-theme1; Country Report(Political, Social, Economic and Labor) Moderator:</p> <p>Reports: Japan Taiwan: Bro. SU,ERH-KANG, Supervisor of CTWU HK Korea: Sister Jay Choi, UNI-KLC General Secretary</p>

12:30- 14:00	Lunch
14:00	<p>Sub-Theme 2: Working Hour Reduction, Work Life Balance Moderator: Japan</p> <p>Speech: Alex Hogback, UNI P&M director (10 minutes) Theme: UNI P & M Work Life Balance Survey Report</p> <p>Reports: Japan Taiwan 1: TBD Taiwan 2: Bro. LEE, HAN-CHIH, Director of International Affairs, CTWU</p> <p>Hong Kong Korea: KFIU, KHMU, KPWU</p> <p>Q & A session Summery by moderator</p>
16:00-16:10	Coffee Break
16:10-	<p>Sub-Theme 3: Organizing Platform Workers and IT sector Moderator: Taiwan: Sis. Hhu Heng-Tzu, Executive Committee Member of TPTSEU</p> <p>Reports: Japan: Taiwan: no speaker HK: Korea: KPSU, KFCLU</p> <p>Q & A session Summery by Moderator</p>
17:00	Ending Day One session
18:00	<p>Welcome Dinner invited by UNI-KLC</p> <p>Place; 18th floor, Press Center (#124, Sejongdae-ro, Jung-Ku, Seoul Tel 02-2001-7651)</p>

Oct 17 Thursday	Day Two
09:00	<p>Sub-Theme 3: Gender equality</p> <p>Speech by: Cornelia Broos, UNI P& L director (10 minutes) "UNI-Gender Equality Policy"</p> <p>Moderator: HK</p> <p>Reports:</p> <p>Show cases report: Gender Equality and Maternity Protection in the CBA in each country</p> <p>Japan Taiwan: Bro. Lin, Yi-Hung, Director of International Affairs Dep't of CPWU HK Korea:</p> <p>Q & A session Summary by Moderator;</p>
10:30	Coffee break
11:00	Summary of Forum by UNI-KLC Joint Declaration Closing Forum
12:00	
12:00 Afternoon	Lunch Free time for all participants (except Korea/Japanese Finance Sector unions)
14:00-17:00	Korea/Japan Finance Sector Union Exchange meeting Theme: Place: to be decided