

視訊會議報告（出國類別：其他）

國際勞工及就業關係協會（ILERA） 第19屆線上世界年會

服務機關：勞動部勞動關係司

姓名職稱：黃春玉視察、莊雨薇科員、林晉弘科員、吳彥權科員、趙健宇科員、陳芃仔科員、朱紹瑄科員、劉蓓蓉科員

派赴國家/地區：臺灣，中華民國

會議日期：2021.6.22-2021.6.23

報告日期：2021.9.14

摘要

國際勞工及就業關係協會（ILERA）第19屆世界年會」，由國際勞工和就業關係協會（ILERA）組委會、學術委員會和瑞典 ILERA 協會合作舉辦，今年會議地點為瑞典隆德(LUND)。討論議題包括工會主義和其他形式的工人代表、人力資源管理與組織行為、勞動法和公共政策的發展、工作場所的就業多樣性和公平、比較僱傭關係的新觀點等。

惟因全球嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情關係，ILERA2021年會主辦單位考量與會人員健康與安全等因素，於官網公告將本次年會改為以電子會議於原訂日期方式進行，本司並於會議期間(6月22日及6月23日)挑選與本司相關議題（如集體協商、平台經濟下之勞資關係變化、勞資爭議及抗爭與罷工等）參與線上會議。

本次會議報告人發表之演說，與本司業務相關的有自營作業者與企業間的互動、零工經濟中的結社自由和團體協商權、COVID-19疫情對於社會對話及團體協商之影響、疫情期間在家工作和監管挑戰、罷工、調解與平台經濟各國發展之研究報告，其中平台經濟的勞資關係為近幾年討論重點，在今年美洲及歐洲都有許多國家已有相關法院判解及見解，透過本次線上會議可以比較各國現行作法及趨勢，也可以得到相當多的啟發，而今年的疫情也使很多國家受到影響，遠距工作對於企業經營管理也形成一定程度的變化，未來也將形成新的挑戰。

關鍵字：新興工作型態、平台經濟、不穩定的工作、集體協商、勞資爭議

目次

| | |
|------------------|----|
| 壹、會議簡介及參與議程..... | 4 |
| 一、大會簡介..... | 4 |
| 二、會議緣起與目的..... | 4 |
| 三、本次參與研討議題..... | 5 |
| 貳、會議報告重點摘要..... | 6 |
| 參、心得及建議..... | 35 |
| 一、心得..... | 35 |
| 二、建議..... | 39 |
| 肆、會議照片..... | 44 |

壹、會議簡介及參與議程

一、 大會簡介

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。

本次「國際勞工及就業關係協會（ILERA）與瑞典 ILERA 協會共同舉行，今年會議地點為瑞典隆德（LUND）。討論議題包括集體聲音與社會對話、工作與僱傭關係、工作組織與人力資源管理及創新及新興工作趨勢等

二、 會議緣起與目的

邊界是未來工作和僱傭關係的關鍵。勞工和公司越來越多地跨越國界的移動。但像 Covid-19一樣的流行病對這種流動性提出了質疑，並且更簡單地來說，重新定義了人與機器的界限、工作與私人生活之間的界限以及就業與其他形式的工作的界限。此外，全球化、貿易保護主義、流行病、氣候變化和綠色經濟、數位化和自動化、不平等和尊嚴勞動的爭議和可持續的工作、性別平等和多樣性等等的發展正在重塑全球的工作和就業關係。與此同時面臨的還有人口老化和跨世代關係緊張等問題，本次會議鼓勵提出解決發展中國家之就業關係且挑戰性問題的建議，以及提出創新方法的建議。

三、 本次參與研討議題

| 瑞典時間 | 6月22日 | 6月23日 |
|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 8:00-9:30 (14:00-15:30) | 5:1 平台經濟與勞工 I | Covid-19 在家工作和監管挑戰 |
| 10:00-11:30 (16:00-17:30) | 1:2 在十字路口罷工的權利 | 關於平台工作的法律和監管觀點 II |
| 12:00-13:30 (18:00-19:30) | Plenary Session 集體聲音與社會對話 | Plenary Session 平等、多樣性和包容性 |
| 15:00-16:30 (21:00-22:30) | Plenary Session 工作和僱傭關係 | Plenary Session 工作組織和人力資源管理 |
| 17:00-18:30 (23:00-00:30) | 結社自由和組織遠程工作的權利 | 改善集體聲音結果的創新方法 |

貳、會議報告重點摘要

因新型態就業型勢為全球趨勢，我國亦面臨相關議題討論，參與此線上世界年會，能聽取各國現行近況及採取方法，作為本國研議政策之借鑑。本次會議有關平台經濟勞工議題討論最多，且為近年趨勢，各國對於平台經濟勞工的僱傭關係作法亦有所不同，有些國家認定平台業者屬雇主，有些國家業者則因此迴避政策問題退出市場，有些國家尚待釐清；此外，針對疫情下勞工工作模式改變及勞資關係造成之影響，透過線上方式有機會讓同仁聽取各國勞動法令及新興議題發展概況，爰請本司8位同仁分別於6月22及6月23日兩日議程中挑選與本司相關議題上線聆聽，於會後提供報告摘要、心得與建議，以下報告重點摘要內如如下。

(一) 平台經濟與勞工 I (GIG ECONOMY, PLATFORMS AND LABOUR I)

1. 羅馬尼亞的食品外送平台勞動者—數位機制、經濟風險、工作彈性
(主講人：Delia Badoi, Research Institute for Quality of Life; Filip Alexandrescu, Research Institute for Quality of Life; Ana Maria Preoteasa, Research Institute for Quality of Life)

本報告為進行中研究項目之一部，該研究項目重點為彈性就業的替代戰略及由技術變革導致之可能的經濟風險。

- (1) 外送平台工作可能是疫情大流行下，因應勞動力市場萎縮的解方。
- (2) 外送平台工作者相較於一般事業單位勞工處於經濟弱勢地位，因在羅馬尼亞主要從事該工作者大多為外來移民，而社會氛圍、政策及族群問題，迫使移民在 COVID-19 疫情期間停止或放棄送貨工作。
- (3) 外送平台工作者主要運用低收入且有彈性的勞務契約，賺取微薄零碎收入。
- (4) 外送平台工作分配機制欠缺政府監管及法律規範，目前僅透過平台本身的評分機制分配工作，易造成不公。

(5) 對外送平台工作者而言，兼顧家庭生活與低薪長工時之工作相當困難，衍生許多社會問題。

2. 法國的平台經濟－自營作業者與企業間的互動(主講人：Julie Elambert, Université Lumière Lyon 2)

自由職業平台模糊企業與自營作業者的界線，本篇報告主要目的非為質疑平台經濟之工作模式在既有經濟結構下的優勢，而將重點擺在檢視平台經濟下的交易管理效率，進而探討監管平台經濟的合法性。

平台創造新的經濟模式，打破既有經濟架構，在自營作業者及企業間扮演仲介機構或市場監管者的角色，增進市場效率、促進經濟發展，但其合法性問題是平台經濟一向為人所質疑的地方，平台對於社會經濟模式的變革有其意義存在，但造成政府監管、法律規範等「合法性」問題，相較於一般事業單位被大幅削弱，應推動更好的管理交易模式，以資訊透明為根本，用有別於傳統的市場策略因應平台經濟的新浪潮。

3. 探索短期勞動力市場的新形態-平台及知識密集型工作(主講人：Kristin Jesnes, Fafo; Torstein Nesheim, SNF)

報告指出研究團隊找到過去文獻中未提及之不同的工作形態，由客戶自行組織管理的分配承包商模式、結合分配和承包的工作組織、積極分配客戶組織指導工作的承包商等。

結論：

(1) 平台模式的誕生，增加第三方於契約、管理功能之權利分配。

(2) 知識密集型工作因其複雜性高，較難透過主動匹配的 Uber 平台模式實現。

(3) 可能產生法律問題：(1)企業與勞工非僱傭關係 (2)職業災害認定問題

(4) 平台須具備識別、描述與匹配管理等機制，並可依環境而變化，處理非傳統之新型態工作。

4. 承攬或僱傭？台灣食品外送員與外送平台就業關係個案研究(主講人：Bo-Yi Lee, King's College London)

本篇報告是少數以運用制度視角進行理論研究，文中提及自台灣引進平台經濟模式後，政府機關對於平台與外送員間的契約關係一直未有定論，因外送員並非全都希望被歸類為僱傭關係，希望透過彈性的工作方式賺取更多傭金者亦所在多有。未來報告者將更深入研究混合契約關係的可能性，並廣泛了解外送員所期待的工作模式與其僱傭關係為何，設法找出「承攬」與「僱傭」間不同層次、彈性的勞務契約型態，以及平台業者未來在面對可能逐步變更、調整以因應平台經濟模式的勞動法規範下，如何建立與這些「準員工」（外送員）間的契約關係。

5. 菲律賓女性工作者與數位平台：COVID-19疫情時代下一種新型態、不受政府管制的工作模式(主講人：Jonathan Sale, University of South Australia; Arlene Sale, Torrens University Australia)

因疫情改變工作環境與就業結構，菲律賓女性受「在家就能賺錢」等宣傳號召，大量投入數位平台相關工作，提升整體就業參與。各式各樣的線上服務也誕生，以「線上餐車」為例，大量女性投入平台工作，並透過平台服務，個人對個人的交易模式興起，改變了以「實體商店－買家」為主的食物販售模式。數位平台崛起，加上疫情因素，使大量女性投入生產，對菲律賓既有之各項產業結構（以服務業為大宗）、就業人口結構及家戶內經濟權力分配等，皆造成巨大衝擊。

(二) 在十字路口罷工的權利 (THE RIGHTS TO STRIKE AT A CROSSROAD)

1. 新自由主義背景下的罷工權（主講人：Sergio Gamonal C., Adolfo

Ibáñez University)

智利過去是獨裁統計國家，法律對於勞工的罷工有諸多限制，憲法上也只明文承認勞工的結社權及協商權，但未論及罷工權。但勞工仍發起許多法外罷工，近期法院開始承認勞工的罷工權，社會上並有修正憲法，保障罷工權以平衡勞資關係的聲浪。

2. 白俄羅斯的罷工權和結社自由 – 根據國際勞工組織和聯合國標準實際問題(主講人：Kirill Tomashevski, International University ‘MITSO)

俄羅斯法律雖承認罷工權，但因於2020年的選舉時現任總統盧卡申科的當選產生巨大爭議，工會並組織政治性的罷工做為抗議，白俄羅斯於2020年即開始修法，限制工會罷工期間發表政治性批評言論，此法案於今年6月正式通過施行，但也產生限制言論自由及罷工權的合憲性爭議。

3. 新時代基本服務業的產業衝突—比較研究(主講人：Nils Karlson, Ratio and Linköping University)

有關罷工的管制可區分為四種類型，包含：國家立法型、雙邊自主管制型(例如藉由團體協約)、單一社會夥伴管制型(例如經由某一勞動市場組織進行管制)、混合管制型(結合國家立法型及雙邊自主管制型)。又如能增強調解組織在罷工事件中的作用，可降低罷工實質上帶來的經濟性及社會性損害。

(三) 全體會議-集體聲音與社會對話(Plenary Session-COLLECTIVE VOICE AND SOCIAL DIALOGUE)

1. 十字路口的集體談判：法律和制度的發展以及未來的前景(主講人 Aristeia Koukiadaki)

第一位主講人(Aristeia Koukiadaki)認為疫情的出現，造成國家角色的衰退，但也提供了一個機會去建立一新的、漸進式的社會改變，各國出現不完全的新自由主義或社會主義，部分的國家(如德

國)開始更廣泛的透過社會對話去決定緊急的措施，但另一部分的國家(如保加利亞)則受限於他們被明顯的邊緣化國際關係角色或因為缺少社會對話機制法令而無法參與。在疫情之下，各國亦更加依賴集體協商措施，協商被廣泛運用於如資遣談判(如西班牙及法國)、工作時間調整(如葡萄牙)、遠距工作等措施之施行(如波蘭及哥倫比亞)。

2. 集體談判，擴大影響範圍的挑戰(主講人 Ana Virginia Moreira Gomes)

第二位主講人(Ana Virginia Moreira Gomes)提出在疫情之下，穩定勞動關係的兩個主要策略在於「承認非典型就業中的僱傭關係」及「確保所有勞工(無論是否為受僱者)都有權享有基本勞工權利」，並指出創新且有效的集體聲音與社會對話策略，為透過勞工或第二方/第三方組織的發聲，及相關協會、非政府組織、國際運動等的推動，並在管理與經濟上獲得有效的長久支持，談判形式又可區分為諮詢、資訊交換、遊說改革及與企業、地方或中央政府的權力談判。

(四) 全體會議-工作與就業關係(Plenary Session-WORK AND EMPLOYMENT RELATIONS)

1. 疫情是否導致了國家就業關係體系更大趨同或分歧(主講人：Harry Katz)

受到 COVID-19影響的不僅是數個國家，伴隨著各個國家各種層面全球化程度的加遽，受到流行傳染病影響的是全球的每一個國家，小自人民生活日常，大到國家於國際間的各種形式交流等，沒有任何一個國家、一個層面能自這場疫情危機中脫離。主講者 Harry 認為大家都應該有觀察到，疫情對國家的影響極不均衡，可以利用網路繼續工作的人，可以在家工作持續賺錢，隨著更多的經濟活動轉向網路，雖然是疫情期間，在某些方面勞工甚至在工作中取得了進展。因此不僅僅是教授，而且幾乎所有白領勞工的

收入和工作都沒有受到疫情影響。

與此同時，Harry 也提及幾乎所有國家的報告都顯示，疫情對於無法透過網路工作的勞工，對他們的收入和個人福祉造成極大的破壞性後果，Harry 特別指出包括酒店業（the Hospitality Sector）、零售業或建築工人，以及那些常被稱為「必不可少的勞工」，例如食品配送的勞工、醫療保健領域的運輸勞工，他們在疫情大流行下仍在繼續工作，也經常遭受到有害後果，因為無法藉由網路工作，因此也受到疫情帶來的巨大影響。Harry 認為把疫情視為另一種跨國家的共同力量，是觀察和理解疫情的一種方法，這個跨國家的趨同力量，在員工的就業和工作成果方面存在很大差異。

Harry 在報告中多次提及工會的組織率及力量，主要的對象是那些無法透過網路繼續工作的勞工，對於現在疫情下勞工的勞動條件及就業方面有明顯的影響，沒有組織工會又或者是工會力量薄弱的勞工，在疫情之下難以維持一個穩定的就業關係。會議中 Harry 也特別點出美國的某些城市，因為工會的團結力量強大，所以得以提供和擴大受解僱汽車產業的勞工有關醫療的福利。另外在疫情期間，公司必須請勞工回到產線上提供勞務，工會也藉此開啟了談判，對於提供額外的保護和安全措施也取得了部分的成功；當然在州政府的角色，因為疫情而失業的勞工，則是採取提供延長支付他們的失業給付措施。

2. 這次危機的差異-來自勞資關係理論的教訓（主講人：Guglielmo Meardi）

第2位主講者 Guglielmo 則是從過去的勞資關係理論來批判當前因為疫情而造成的危機，他指出從社會經驗來看，危機一直是勞資關係和社會科學中關於工作思考的基礎。Guglielmo 提出從疫情危機的獨特性來看，對於組織動員勞動力有所拘束，在人與人的聯繫上產生困難，例如要組織聚會、罷工或是示威都受到限制，而在制度上政府需要有社會共識以及在社會上必須要有話語權，

對比以往的經濟危機，對於要在疫情下對於勞資關係有所共識，受到的影響更多。

3. 一家跨國零售公司在五個亞洲國家的勞工管理倡議（主講人：Melisa Serrano）

Melisa 的報告源於她以日本 AEON 百貨（下稱 AEON），一家跨國的零售業百貨的研究，她以 AEON 在5個亞洲國家的6個分店的深入訪談，研究結果確認及驗證 Melisa 所稱智能夥伴計畫（Smart partnerships schemes，係指勞動力管理的多樣性），在改善公司績效、勞資關係和工會發展方面扮演的角色。在研究中，Melisa 定義智能夥伴關係為公司與工會合作關係的制度化，透過整合有意義的具體結構方案和流程，使工會和勞工參與工作場所治理和應對變革，以便公司和工會實現互惠互利。

報告中 Melisa 展示了形塑 AEON 智能夥伴計畫的因素，基本原則是以和平、人、溝通及顧客為核心，也歸納出在日本發展智能夥伴計畫的因素，包含漸進式改進和漸進式變革方法、承認工會的增值角色、公司治理要整合員工的聲音與工會的角色、在管理階層、工會與員工之間持續溝通對話及交換資訊、在管理階層與工會要有信任和尊重的文化、利用基於利益的集體協商以及強化工會的存在等，Melisa 指出許多元素也出現於 AEON 在海外公司開發的智能夥伴計畫。

另外，在 Melisa 研究的分析架構上，影響的外在因素是運用法律框架與工業關係制度、一般雇主對於工會的態度以及關鍵角色的作用，內在因素則是運用高階管理階層承諾、夥伴關係的工具與工會領導力與能力，研究的結果顯示這些因素所影響的智能夥伴計畫有2個結果產出，即公司成長和工會增長（指有更好的工作條件），並且內部因素對於結果的影響最為顯著。總結 Melisa 的研究可以發現，受到前面提到的外部和內部因素的影響，影響智能夥伴計畫優勢的深度和廣度，包括致力於與工會平等合作、與智

能夥伴計畫的制度空間、提供可操作的機制以及基於智能夥伴計畫廣泛的使用多種工具的管理理念。

(五) 結社自由和組織遠程工作的權利(FREEDOM OF ASSOCIATION AND RIGHT TO ORGANIZE IN REMOTE WORK)

主持人於會議開始前，首先針對遠距工作（remote work）提出定義，遠距工作係指勞工無一定工作場域，無須前往工作場所提供勞務的工作型態，包括電傳勞動（telework）、平台工作（platform work）等在零工經濟（Gig Economy）下所產生的新型態工作模式。本主題共有3位講者進行報告，針對遠距工作者在組織結社及團體協商等權利發表看法，並分析現階段歐洲及世界各國實務運作模式、COVID-19疫情對於社會對話及集體勞動權所造成之影響，及以性別觀點分析目前所面臨之困境等。

1. 零工經濟中的結社自由和團體協商權（主講人：Federico Fusco, Prince Mohammed bin Fahd University）

主講人在報告中提及，在零工經濟下，許多工作者的勞工身份或狀態相當不明確，但對這些勞動者而言，這部分卻是相當重要的，因為這將決定他們是否具有資遣費、退休金、休假等社會保護（Social Protection）權利，及職業安全衛生等重要議題。舉例而言，今（2021）年2月英國最高法院判決，即確認 Uber 司機確屬勞工身份，因此 Uber 司機得享有相關勞動權益的保障。雖然英國已確認 Uber 司機係屬勞工身份，但在世界各地的判決卻不盡相同，有些國家仍未將 Uber 司機定位為勞工身份。在此情況下，這些工作者行使其結社權及協商權是否必然會受到影響呢？Fusco 教授認為，歐洲人權公約（European Convention on Human Rights）第11條將組織結社權列為基本人權，因此在實務上，這些身份及定位不明的工作者仍然可以組織或加入工會，藉此對政府及立法機關施予

一定程度的壓力，進而修法保障該等勞工獲取應有權益。然而在協商權的部分，歐盟目前雖仍未立法保障該等勞工有團體協商的權利，但歐盟目前在平台工作者團體協商權的部分刻正展開第二階段社會對話（Social Dialogue），透過諮詢社會夥伴（Social Partners）意見，以瞭解各方對於此議題之看法及見解，進而立法。而在澳洲，2010年競爭與消費者法（Competition and Consumer Act）91A(4)(b)雖明文禁止這些勞工團體協商的權利，但如具有公共利益，且如利大於弊的話，則團體協商的權利即係有可能的。

2. COVID-19疫情對於社會對話及團體協商之影響（主講人：Adriana Topo, University of Padova）

Topo 教授提及，恰巧歐洲統計局（Eurostat）及歐洲基金會（Eurofound）最新發布有關歐盟各國在 COVID-19疫情下處理團體協商及社會對話之應對策略報告，報告中指出，疫情對於歐盟各國勞工在團體協商及社會對話確實產生一定程度的影響，但影響嚴重程度則依各國國情或重視程度不同而有所差異，大部分的歐洲國家，在與社會夥伴間進行社會對話部分仍持續進行，但頻率及次數則微幅下降，但在歐洲國家，如希臘、波蘭、葡萄牙等，採取緊急立法方式，限制疫情期間社會對話的進行。而在團體協商部分，受疫情影響的程度亦有所差異，大部分歐洲國家因採取封城（Lockdown）措施，因此如團體協商等非急迫性會議或活動即被迫延期，或採取立法措施直接延長前次所議定之團體協約實施年限，惟仍有些國家，如法國，則為確保團體協商不受疫情影響，透過線上參與視訊會議討論團體協約，此種方式雖能保障團體協商的進行，但可能因網路訊號不良、視訊設備無法使用等因素，因而影響團體協商的效率。因此，Topo 教授認為，COVID-19 疫情確實某種程度削弱社會對話及團體協商之開展及進行。

3. 以性別觀點探討遠距工作中組織結社及團體協約權利（主講人：

Andrea Franconi, University of Buenos Aires)

Franconi 教授表示，在遠距工作中，容易有因性別而產生數位落差 (Digital gap) 的現象，即男性在接觸使用數位產品的機會與能力上較女性優異，成為女性在遠距工作等新興工作型態所面臨的首要阻礙；再者，由於傳統社會通念，對於女性應有的社會角色、性別刻板印象及相關社會規範加以束縛，亦造成遠距工作中性別差異現象產生。此外，不像傳統工作型態係在工作場域內有歧視、暴力或騷擾等風險，遠距工作等新興工作型態則將因使用網路等新科技設備及軟體，而有新型態的歧視、語言暴力或騷擾等現象，此時工會則扮演相當重要的角色，除可適時提供女性受害者必要協助，強化其對自身權益保障之意識外，亦得有效提升女性參與工會之意願，進而促成團體協商，爭取集體勞動權益之可能。

(六) Covid-19 在家工作和監管挑戰(COVID-19 – HOMEWORKING AND REGULATORY CHALLENGES)

1. 疫情期間在家工作如何維持效率的挑戰-以馬來西亞為例(主講人:Dzurizah Ibrahim, Universiti Malaysia Sabah):

主講人說明疫情大流行後，馬來西亞日常生活發生巨大變化，工作世界更是受到影響。自2020年3月18日在政府公佈行動管制令(MCO)以來，所有機構均以打破疫情傳播鏈為目的，除必需的部門外，開始實施在家工作。在家工作(Work from home 以下簡稱 WFH)在疫情之前在馬來西亞並不普遍。因此在行動管制令(MCO)實施後，組織及員工必須面對確保 WFH 可有效實施的所有課題。目前馬來西亞全國77.6%的家庭擁有電腦，91.7%的家庭擁有網路。公共部門公務員在 WFH 方面表現良好，可看作是進一步朝向數位化公共服務，這也是疫情大流行下的長期政策。技術讓 WFH 變得可能，至於在接種疫苗後是否繼續使用，將因各行業的工作環境而異。另外，WFH 雖非馬來西亞文化的一部分，但情況可能因時間改變，

不過，由於家庭因素中斷工作以及僱主浪費大量時間監控員工，導致 WFH 的生產力下降。且 WFH 對馬來西亞部分受限制和弱勢群體的工人來說也是不可行的選擇，馬來西亞有64.5%的工作無法在家完成，即便調整了網路可近性，仍有約50.9%的工作崗位需要更高度的實體接近性。另根據主講人調查，有5成受訪者表示 WFH 雖不比辦公室辦公容易，且面對面交流仍比網路上溝通好，但仍喜歡 WFH 模式，惟值得一提的是，725名受訪者中，有466名(64.3%)於公共部門工作，似乎無法反映私部門的情況。另外，主講人點出4點 WFH 的挑戰，包括(1)數位基礎設施-無法/限制使用互聯網設施和技術設備;(2)工作與生活議題-工作與生活的衝突、工作與生活的平衡;(3)勞資關係-無效的溝通、遠端關係、非人化的互動、單獨工作的環境，(4)工作組織-生產力、新的工作文化、人因工程學、工時問題等。WFH 造就模糊的工作-生活邊界，讓工作與家庭責任同時進行，工作和生活領域的功能相互交叉，勞工的工作-生活界限更為模糊，且在家工作者容易感到孤獨、缺乏與工作相關的直接社會交流。惟疫情到控制前，WFH 協議將持續實施，如何達到高效的 WFH 需要適當的規劃、系統和文化支持，包括機構支持-國家、僱主/組織及同僚等; 社會支持 - 包括配偶/家庭、社區。為使 WFH 的實踐正常運行，這些問題待解決。

2. COVID-19大流行對南非就業及勞資關係的影響(主講人: Johann Maree, University of Cape Town)

主講人提及南非是世界上貧富差距最大的國家，不平等是以種族和階級為基礎的，底層是黑人和失業工人，上層是大公司的高管，大多是白人，但不全然。大約有50%的成年人及60%的兒童生活在貧困水平以下，窮人主要是黑人，另外，2021年第一季度失業率為33%。疫情發生後，自2020年3月27日，該國進入5級封鎖狀態，一直持續到2020年4月30日。5月份被放寬到4級，6月份被放寬到3級。2020年第二季（4~6月）極端封鎖的影響造成就業人數減少

了220萬人（14%），勞動力減少了500萬人（21%），許多企業終止與工人的僱傭契約。於5級封鎖同時，政府發表了360億美元的經濟、社會救濟措施。這些轉移包括向1800萬人臨時增加所有現有社會補助金，以及引入全新的社會救濟補助金等，相關政策持續1年以上，可悲的是，政府的無能和腐敗造成了相當大的損失。另外，疫情對於工作的影響則在於在家工作的能力在人口和職業之間是不均衡的。針對5,000多名受訪者進行的兩次調查顯示，24%的受訪者表示可以在家工作，在家辦公的能力在白人回答者中最高（79%），而黑人回答者最低（16%）。但根據南非統計局在2021年第一季度進行的調查中發現，整體而言，只有7%的人在家工作，從事不同職業的在家工作者差異很大。疫情的影響也加速了數位化技術作為第四次工業革命的利用，使用數位化技術的行業和個人在封鎖期間實現了飛躍性的增長。但並不是所有人都具備在家工作的數位化技術和技能。造成的結果是，員工培訓突然需要新的平臺。復由於疫情限制了聚集人數，因此研修生和教練不得不使用 Google Classom、Zoom 等新的學習平臺。主講人最後提及疫情也對南非勞資關係造成影響-工人和管理層之間的敵對性增加，其根本原因是工會強烈反對解僱或削減工資。為使企業繼續經營下去，經理們被迫實施裁員。工會除反對緊縮外，還要求提高工資，他們要求工資上漲的幅度遠遠高於通貨膨脹率。例如在金屬、工程行業，擁有36萬名會員的大型、強大的南非金屬工會（NUMSA）提出了全面提高15%工資的要求，致使勞資關係變得緊張。

3. 疫情流行期間白領工作與工人的轉變-基於 Braverman(哈里·布雷弗曼) 勞動過程理論對安卡拉銀行系統的研究(主講人: Serter Oran, University of Bulent Ecevit)

主講人針對20名銀行職員進行半結構化問卷調查，主要目的為了解疫情流行後的數位化和技術發展，同時分析白領銀行職員面臨的潛在狀況，並通過 Braverman 理論進行分析。由於疫情的流

行，銀行是喜歡遠程工作和居家工作等靈活工作方式的行業之一。目前，土耳其許多銀行已經被迫轉變為混合業務模式，從下層到上層管理人員輪流在家辦公。為了確保時間和空間的靈活性，平板電腦成為了最重要的工具。隨着肺炎流行，不僅是辦公人員，顧客也變得靈活、數位化。客戶端數位化降低了分公司員工的工作量，在此過程中，居家工作者的壓力和控制機制也發生了變化，可以說更為性能導向及更專制。主講人提及，於綜合考慮技術、數位化、資格、銀行部門，可以說電腦軟件具有改變銀行部門工作文化和職業認同感的效果，通過這一效果，銀行職員的資質水平將下降，在銀行工作不再特別，現在大家都是銀行家，都是顧客。也由於銀行職員的不熟練，工資水平將下降，銀行員在數位化後將變得毫無價值，預期疫情結束後，銀行考慮到分行的利潤率可能傾向於裁員，此意謂著，將技術與在家辦公相結合的銀行，在今後2年內將繼續提高收益性，預期包括銀行業在內的服務業失業者人數將增加。而銀行實施居家辦公後，大大節省了房租、接駁服務等費用，受訪者認為居家辦公模式在疫情後也將持續，另外，隨着技術發展，電腦已成為工作生活的中心，並有助監管員工，銀行職員工不再受電子郵件、電話或工作場所行為的控制，僱主控制銀行職員最重要的工具轉變為僱員的工作日誌、一個月內向顧客發放的信用額、銷售的信用卡、定期存款賬戶、顧客工資賬戶交易總額等業績，僱主通過技術工具有效地控制，讓職員受到控制和工作壓力。疫情開始後，職員隨時被設定時間開會，又即便努力向顧客銷售，亦不見得有業績，可能因落後於日常目標，而遭受警告。由此觀之，疫情後工作方式的變化給銀行職員帶來了額外負擔及心理上的憂鬱。隨着疫情大流行，工作空間和時間之間的關係被打破。但是，在家辦公可以消除空間和時間的關係，為增加工作量和剝削鋪平道路。如果業績沒有達到預期水平，職員將面臨失業危機。在土耳其，大法院的判決禁止將量化績效評價作為業績評價標準，並禁止根據該標準解僱銀行職員，

但實際上恰恰相反。從疫情流行後的量化績效評價來看，裁員人數可能增加，銀行職員的未來也成爲了討論的議題。

(七) 關於平台工作的法律和監管觀點 II (LEGAL AND REGULATORY PERSPECTIVES ON PLATFORM WORK II)

1. 以機構層面的分析歐盟的集體談判和技術創新 (主講人: julimar da Silva Bichara, UAM; Sandro Monsueto, UFG; Ana I. Viñas Apaolaza, UEM)

本研究主題針對歐盟的28國分析科技創新與團體協商的關係，在這假設基礎上，使用2019年歐盟國家的資料庫調查做分析。希望能回答以下的問題，第1是科技創新與團體協商的關係、2工會能否促進創新？

該研究使用”高效率合約”(Efficient contract)模式與公司策略投資模式，在這些模式下，工會要憑藉於它對僱傭與工資的偏好，如果是風險厭惡的工會將偏好於僱傭大於工資，在此情況下，產生的效果是工會會在增加僱傭上增加力量，因此讓公司增加投資，亦包含對研發的投資。

但如果工會是風險愛好者，將偏好工資大於僱傭，工會將會提高力量在工資上，將造成僱傭和公司投資的減少。所以風險偏好高對於科技創新的引進負面的。

主講人提到最近的論文顯示創新與工會關係是混合且不明顯的結果。在另一方面也有研究顯示創新與工會的關係是負相關的，並且有論文指出工會組成防礙了企業的創新，為了回應工會的成立，在工會活動較強而有利的時候，企業會將創新活動遠離自己的國家。但也有正相關的研究，在英國與丹麥，創新與工會化是正相關的，早期的研究工會可能有害於創新而提供一些使人誤解的工會影響效果。

團體協商在一般而言，減少了產品與服務的創新，雖然並未影響程序、行銷及新資料分析。考慮了有關公司規模、部門和成立時間，中型和大型的公司增加了創新可能性，團體協商雖然沒

有減少或限制創新的引進，但回應不同的控制變數，像是工作品質、團體、成立時間和公司規模，仍沒有強而有力的證據，並且需要提供更多得細節分析來解釋團體協商與科技創新在歐盟企業間的關係。

2. 平台勞工為什麼要談判？(主講人:Anna Ilsøe, University of Copenhagen; Trine Pernille Larsen, University of Copenhagen)

許多研究顯示近年來平台工作有一定的成長及個人所得的增加，在平台經營者及平台工作者都具高獨立風險，並沒有很多的法規管制，且沒有公共團體框架的集體風險保護，也沒有福利及個人保險系統，本研究以丹麥的平台工作者為研究對象，而其研究假設規模限制，丹麥大部分的平台工作者是獨立工作者，但也有少部分的樣本為僱員，沒有太多的法規控管，而在個人保險的模式中，工資是透過集體協商談定，有強大的組織力，高協約覆蓋，並與共同雇主的協商。在福利部分為全球性、先進的稅賦系統與失業福利基金。

本研究對平台的 CEO 們、勞工、社會夥伴、政府單位進行面談，三個案例則有不同的策略 Hilfr(協商)、Chabber(順從)、Uber(迴避)，

Hilfr 採取的是透過協商解決稅的問題，動機是為了解決繳稅及減稅問題，以及公司經營成長的阻礙。Chabber 是利用現有的協議吸引大客戶，Uber 採取的則是不進行協商離開市場，Uber 在2014年開始在丹麥營運，使用自有的平台，提供全球的乘客服務，而 Uber 在丹麥的困難在於如何遵守報稅規定，因為非常少的司機向丹麥稅務機構報稅，並面臨許多的訴訟案件，平台業者對此採取迴避策略

北歐勞資關係(IR)和福利模式可以促進線上平台經濟勞工市場至法規範的勞工市場的方式取決於進行中法院案例，平台(雇主)及他們的策略將司機發展為僱員，這方面的促進也為顧客所希望的，

IR 模式是以簽訂團體協議作為一個手段去遵守福利模式(先進的稅賦系統)，但也是較困難的部分，因為需透過議會立法。有時可能可用於小公司以公司為範圍的協議去遵守。

有許多的研究，工會策略動員與雇主的策略，使平台的集體協商的舉行，雖然現在有許多的平台及工人的團體協約，但工會的挑戰是，雖然讓工會和雇主簽成團體協約，但要集結平台工作者仍是困難的，或是要將他們視會工會的會員。在未來的問題是如果談成的團協，但仍有許多的平台工作者不是工會會員。

3. 平台工作中的產品和勞動力市場監管，意大利和波蘭本地和國際外送平台之比較)(主講人：Karol Muszynski, KU Leuven; Valeria Pulignano, KU Leuven; Claudia Mara, KU Leuven)

本研究以義大利及波蘭為研究對象(有不同的生產和勞工市場法規)，對學者、政策制定者及平台經理(樣本數10)與進行 Food delivery 的工作的勞工(樣本數36)進行訪問，在波蘭所有的公共建設的食物服務需有 HACCP 的文件，並且經由機構調查承認，只承認汽車及機車可採用為食物運送。所有人員要進入食物運送服務需有藥物檢測，但普遍且困難的是並沒有遵守。而在意大利:交通運輸在歐洲的法規，HACCP 必須提供，但沒有驗證程序。

報告者對波蘭及義大利的四家平台業者(Glovo、Just eat takeaway、Stave(波蘭)、Mymenu(意大利)進行產品市場策略研究，有些業者遵循傳統的僱傭模式，有些並沒有，這意味著業者遵守生產市場策略法規在只有政府限制他們的運作方式時，所以平台業者在意大利時遵守，而波蘭則迴避。這代表他們可自由的訂立他們的僱傭模式來適應他們的市場策略，這包括工作條件。與此對造，區域性的公司則遵循鉗入市場策略，來避開和國際的競爭，然而，具體的機制會因手邊有的資源而不同。由此可知採僱傭模式的工作條件取決於市場機制，在波蘭的區域平台業者是使用生產市場策略，採取鉗入市場策略立基於以較高品質的運送，提升了工作條

件如使用汽車及較低的工作密度，來增進司機安全，能夠提升工作時間穩定和控制超時工作時間(因為平台沒有提供激勵促使勞工超額供給)，而在意大利，較好的工作條件來自平台本身的定位，在產品市場如較適合的平台提供較好的僱傭條件(如產品市場的提供受工會活動和顧客需求影響)，這允許(因為較高的利潤)及傾向(維持形象)平台與工會進行協調，以促進合約地位，保障收入、工作密度、工作時間穩定及安全性。

國際平台業者多選擇迴避產品市場策略或選擇進入有較低的產品市場策略的區域，主要聚焦於價格競爭，伴隨著的是負面的工作條件結果，而工作條件的好壞在國際平台的僱傭模式取決於有沒有法規規範的機制，據觀察顯示，產品市場策略是可增進工作條件，區域性平台則是對制度框架較不構成嚴格的威脅。

4. 進入 APP：數位技術和零工經濟工人的就業狀況(主講人：Mark Thomas, York University)

新興的平台工作使僱傭關係變模糊，在近期平台經濟已經有大量的衝突與爭議，在於平台勞工的社會保護從法律保障到工會組織權，而這些爭議也是講者所研究的。講者的研究是近期安大略省的勞工關係理事會有關平台經濟工作者，2019年20位工作條件不穩定的 Foodora 的外送勞工，受工作條件不穩的趨使而由 Canadian Union of Postal Worker(CUPW)發起成立了 Foodora 外送員在多倫多區域的工會組織，勞工訴求包含健康和安全性的保護、較好的外送費率，以及被視為受僱者。上述的爭議在2019年8月被 Ontario Labor Relations Board 所討論。數位科技在這項爭議中扮演中心角色，Foodora 提出反駁認為數位科技讓工作者可以自行安排工作，並因此將他們分類為獨立承攬工作者而非僱員。

新興的數位裝置讓平台公司監督及控制勞工工作，使工作時間轉化，變的更有生產力及彈性，該研究以社會學方式來了解技術改變社會力量之間的關係。根據馬克斯的資本主義，為了增加

勞工的生產力，機器能使產品更便宜，並使部分的工作時間縮短，而勞工的其餘時間對資本是無用的，故機器是一種衡量生產剩餘價值的方式，技術的革新整合了勞工工作時間來確保真正的將勞工包含於資本中。

平台勞工意味新的勞工紀律與監督形式，透過 GPS 追縱、演算法控制、以及客戶回饋，貢獻於演算法的專治及不穩定的工作。PMW 意味透過數位技術而產生新的時間紀律。

Foodora 外送勞工在2014年德國成立，在2015年在加拿大多倫多、蒙特羅、溫歌華等開始營業，在加拿大，平台外送員是獨立承攬的工作者，也意味著他們被排除認定為勞工適用勞工法。一個 Foodora 的 App 擁有者運用其管理行程及接收與處理訂單。勞工對班表的偏好決定表現績效(透過 App 來衡量)，App 的競爭系統的規劃優先創造新自由主義形式的時間紀律，獎賞好的準時工作者，及懲罰遲到、緩慢或不規律的工作者，因創造了競爭及時間紀律(去獎賞準時的勞工)

依賴程式對平台工作者也有心理意涵，為了能夠快速的接到訂單，而會讓外送員長期的注意是否有新訊息。而運用公司所提供的程序在自己的手機上，潛在的監控是非常地的高。也讓程序能更簡單的管理訂單。OLRB 認為平台外送員提供的工具與腳踏車、手機及外送袋，而 Foodora App 是最重要的工具，主要的派送訂單、監控及計算都是透過 APP 控制，在2020年的2月，ORLB 認定 Foodora 的工作者是受僱用的工作者，他們的工作條件的地點形式在某種情況與獨立承攬工作者相較，與受僱者較相似。

這個決定意味著，Foodora 的勞工將被勞動法保障，並且可以組織工會。在2020年5月，在工會想與其進行集體協商前，Foodora 宣布他們將會中止在加拿大的營運。而雖然 Foodora 退出了，但其他的平台經濟勞工仍然繼續組織與平台業者爭取勞動權利，例如 UBER 司機想爭取受僱合約，並組織 Uberblack drivers 的工會，申請認證並已於 OLRB 建檔。

亞馬遜外送服務，亞馬遜的外送服務外包於其他獨立公司，外送員希望為受僱合約勞工，但亞馬遜及外包公司皆不認定其為僱員。目前的行動是計畫組織工會，並對亞馬遜不當勞動行為的申訴已最近送交 OLRB。

(八) 全體會議-平等、多樣性和包容性(Plenary Session- EQUALITY, DIVERSITY, AND INCLUSION)

1. 性別工作平等：我們現在在哪，下一步又要去哪？(在 COVID-19之後)(主講人：Rae Cooper, Professor of Gender, Work and Employment Relations, The University of Sydney Business School the University of Sydney)

主講人談論有關應用性別視角(Gender lens)來理解疫情期間工作領域的重要性，並導引出4個關鍵發現，包括：「女性化的前線」、「男女在工作時間和工作崗位上的不同損失」、「性別化的無償工作」及「性別恢復策略」，並依次說明高度女性化領域工作(如醫療保健、護理教育及零售業等)在疫情期間對維護社會及經濟持續運作的重要性，這類從業人員也因工作性質處於疫情前線，更容易暴露在病毒傳染危險中，而他們的工作價值及薪資相對於他們對社會經濟的貢獻，往往是被低估的；同時由於疫情對高度女性化工作行業的衝擊，女性相比男性工人在疫情期間失去了更多的工作及工作時間，這也展示了非常明顯的性別職業隔離現象；再者，在教育和其他護理服務機構因疫情影響而關閉的時期，女性相比男性需要承擔的無償工作更多，因此男女無償工作間的差距仍有所擴大。

以上種種，對於家庭中及工作中的性別平等均產生影響，甚至加劇了不平等，因此為了更好的重建性別平等，需要更加重視女性化領域工作，將性別視角應用在公共和私人投資上(特別是針對高度女性化領域的投資，如護理基礎設施)，並持續收集按性別分類的數據，以了解相應政策實施後的影響。

2. 重新思考 COVID-19時代的工作家庭界線：組織、滲透性和全球南方 (AMEETA JAGA(主講人：Ameeta Jaga, Associate Professor of Organisational Psychology, University of Cape Town))

主講人以全球南方觀點為背景，認為在工作-家庭界線之管理上需要多元觀點，來幫助擴大個人駕馭工作、家庭和就業的方式。尤其是在經歷了 COVID-19疫情帶來的不確定和動盪時期，疫情復甦需要更深入的南北接觸、促進跨邊界的合作、加強對話，創造多元化的觀點，以促進發展的公平性、多樣性及包容性。在全球南方背景下，農村城市的聯繫形式、生產和再生產場所相互糾纏、有償和無償工作間的相互作用等，所產生的邊界的複雜性、不確定性及不平等性，與北方相比更甚，這並非南方獨有的現象，但南方提供了許多背景可供研究，並為家庭工作邊界管理提出更廣泛的理論可能性，用以解釋不同的生活現實。

因此，學者們應積極解決工作家庭知識生產中的地緣政治問題，打破學科孤島，並在南北之間建立相互尊重的交流及工作、就業和家庭的多元實踐，從跨越國家和學科領域的協作，探索根基於當地生活現實中關於工作家庭和就業的多重觀點和新問題，發展及支持變革性的工作實踐，最終得以建立一個更加公平公正的社會。

3. 歐洲的工資不平等：薪酬設定的作用(主講人：Wouter Zwysen, European Trade Union Institute)

主講人這篇論文透過使用收入調查機構的數據來聯繫並探討歐洲總體的工資不平等隨時間加劇的現象及成因，本文發現歐洲國家之間的工資不平等正在下降，國家內部的不平等現象則隨著時間推移正在擴大，而這種擴大主要是企業之間和企業內部的工資不平等正在增加，其中企業之間薪酬差距的擴大是造成工資不平等的一個重要因素，這反映三個面向：一方面是源於勞動力的

構成、工人在工時及契約的安排發生了很大的變化，而企業的勞動力透過外包或離岸外包等方式日益同質化；其次，工人的收入差異取決於他們工作的公司，這通常反映了企業生產力或績效的差異及與工人分享的程度；最後，企業內部類似員工之間也可能存在工資差異，除了議價能力外，薪酬設定的問題也隨之凸顯，高品質、高績效員工的薪酬隨著時間推移會大幅提高。

本文分析認為在貿易和數位化程度越高的行業，企業之間的工資差距往往更大，但如果企業內有強大的工會，或企業受集體薪酬協定的約束，那麼差距則會較低，這意味著貿易和數位化的增長、集體談判和員工代表的削弱，這兩者都促成了企業間工資不平等差距擴大的分化。此外，本文亦指出企業工資設定機制對整體工資不平等的影響，即企業之間的差異可能與企業本身薪酬設定的方式有關，績效獎金、股票的使用，使得個人工資越來越直接與公司績效掛勾，這在以全球化或數位化變革為特徵的行業中更為常見，收入較高的勞工將更容易獲得獎金，從而導致不平等，並隨時間推移而加劇。

(九) 全體會議－工作組織和人力資源管理 (Plenary Session-WORK ORGANIZATION AND HRM)

1. 瑞典調解系統(主講人：Olle Hammarström, The Swedish ILERA Association/mediator)

主講者在瑞典有20年的調解人資歷，在瑞典1906就有調解服務，勞工市場的工會組織率很高，在雇主方有約90%勞動力的團體協約覆蓋率，而工會組織率目前則降到有70%，最高時工會組織是85~90%，主要講的是調解服務的演進，在2000年瑞典有新的調解組織因為有新的法規訂定，在90年後的動盪及通膨的發生，勞工市場派的政黨決定試新的方式，政府決定為調解服務重新訂定調解法規與組織，所以新的組織在2000年設立，組織設立編制有15人，主要工作為監督勞動市場，發布工資消息及提供統計資料，而主

要的調解工作是30位在名單上的非全職勞工，調解服務的調解人主要為雇主組織及工會退休的辦公人員以及部分資深的政府雇員，2000年的調解法規強化了調解人的角色，調解人在工會或雇主不願時仍可被指派介入，並且有責任讓雙方上談判桌協商。他們沒有義務接受調解人的提議，但也可能調解人會將衝突行動推遲，在瑞典如果想要罷工或鎖廠必須在一周前通知，但調解人或調解組織可將行動推遲為2周，如果調解人認為適合避免衝突時。

在瑞典有兩個級別的調解，一個是地方性級別的，分別為地方工會代表與當地廠場公司級別調解，另一國家級別的，是國際的工會與國際的雇主組織調解。

在瑞典調解並不是這麼的普遍，目前勞動市場有效的團體協約有680份，而最多只有25個是有透過調解行為達成，這是因為許多的協議都是跟隨著主要的協議，所以在2018年到2020年的調解案例非常的低，沒有衝突也沒有調解，過去20年有20,000件的因衝突失去授權(Mandates lost)，而瑞典的勞動市場有5百萬勞工，所以相對而言是非常少的數字，甚至與北歐國家比較這也是算非常小的，挪威平均每年有約100,000的失去授權，丹麥則是平均250,000人，芬蘭平均90,000，所以瑞典相對其他國家而言是比較和平的勞動市場。

但也有些對瑞典調解系統的批評，一部分是因為瑞典的協商系統是於基於出口傾向的產業的，工會及管理部門的出口公司在開始工資協商時，一旦他們在協商受到阻礙時，其他就會跟隨，以及一些批評是男人與女人的工資的差異，當女性主導的工會團體主張工資系統及調解系統並沒有想要矯正歧視的發生，目前男女工資的差異約11%，但這已經在逐年下降到非常低的比率，也逐漸的縮短中。也有批評瑞典在過去幾年的工資提升率太低，並被通貨膨脹所吸收掉，自從於2008年的經濟危機，瑞典還沒有達到瑞典銀行設定的2%的通貨膨脹率的目標。

講者認為瑞典的調解系統不能說非常的好，但對於出口產業

的工會及雇主設定了標準工資以及被其他的勞動市場所接受。這解釋了瑞典和平的發展，展現公平良好的經濟表現。自從2000年新的調解系統訂定後，瑞典享有一個公平正常的工資增加發展，及非常低程度的衝突。

2. 數位技術對工人聲音及社會對話的貢獻（主講人：Hannah Thinyane, United Nations University; Michael Gallo, United Nations University）

主講者為澳門大學的學生，主要演講的內容為數位科技為工人發聲以及對社會對話所做出的貢獻，工人聲音的起源在晚期的1800年代的工人運動，OECD 所定義的工人聲音是不在工人與管理者以對付集體問題機構形式溝通，有兩種型式，直接與間接，直接為直接的與管理者溝通，間接則是由代表透過調解機構像是工會或工人協會與工人代表，而現代供應鍊因為全球化在過去3、40年加速，同時限制了工會集體聲音以及非工會組織的社會對話。

許多生產網絡已經將其全球供應鍊移至工資成本最低的地點以及工人權力壓力較小的地方。對於規則及法規較鬆散，或對虐待工人視而不見的國家，以吸引外國資本及跨國合作。但在過去10年有許多新的法規以及國際法規被提出，像是美國、英國、澳洲、法國等，德國非常快的通過立法，要求公司必須了解他們的勞工工作情況的經歷，在許多情況，工會化是不被法律允許的，或其他組織勞工的實踐是不被尊重的，所以現在許多私人的承諾提議強化工人聲音為一個較適合的商業模式干預。

供應鍊管理已將工人聲音移轉為工作語音技術，在過去10年，因為這些法規及協議所產生的效果，通過數位工具廣泛的區間，提供企業能偵測勞工違規行為直接地透過勞工的手機申請、簡訊或也許是社群媒體平台，這是單向流行的方式，資料直接的由勞工調查收集而來，或是雙向頻道，像是勞工提供資料，雇主提供有關職業健康與安全的資訊，使用科技工具將能收集資訊，提高隱私及匿名，也能深入基層的供應鍊，但除了能改進現在的模式

卻不能再往前提升，也增加了資料保存的風險，另外單向的資料收集對於工作者並沒有正面的結果。

在2018年澳門大學對私人部門代表進行訪談對於社會審核機制所面臨的挑戰，以及什麼因素讓他們相信科技表現能克服這個問題，經過大量的調查，有四個關鍵因素是最優先的，分別為溝通、隱私、訓練及信任，尤其是供應鍊需要大量的移工，可能受限於檢視員沒法和移工溝通，而他們的聲音因為沒能力溝通而是安靜的，另一個是隱私，訪談舉行是群體組合或在工廠內，例如工人可能覺得沒有匿名的方式讓他們揭露工作場所的違規，另一個則是缺乏對自己服務提供更新資訊的訓練，尤其是在危機情況下環境的迅速變化，例如像是疫情，最後一個是工人及管理者及審查者都無法互相信任，他們尋找更客觀的方式來溝通及取得信任。在疫情下審查員無法實際地去工廠，所以也透過 QRcode 的版本，工人可遠端的進入及填寫問卷，問卷的總結可以看到不同的描述違反規定以及根據 ILO 不同的迫使勞工指引分類工廠出了什麼的問題，主要是圍繞在工資給付、職業健康與安全、童工及一些極端的案例，公司可以透過追縱這些模式在他們的供應鍊中如何改變。

研究發現評估審查支持個別及集體的聲音，技術克服了溝通障礙，因為技術能將調查系統翻譯成不同的語言，及進行非實體的訪談，增加隱私性，因此也讓工人相較於傳統的訪談較偏好評估審查。

研究報告顯示有86%受測勞工覺得讓他們更了解自己的工作條件，而有100%讓他們願意向管理部門通知改善意見，以及辨識於勞工所擁有的勞工權力的知識差距，最後，該技術提供公司報告能有效的利用及擴大現有的結構的社會對話，內化收集這些資訊，在下次會議中相關職業健康安全委員會或工人委員會，將代表這些工人提出這些資訊，而能提供在勞工、雇主及獨立的審查員間有關工作條件的三角對話。

演講者認為科技是一種工具擴大了人類目的及組織生產力，

不會改變目的本身，只是需要支架支撐結構，並需要基本的程序及工作場所文化。

(十) 改善集體聲音結果的創新方法(INNOVATIVE WAYS TO IMPROVE THE OUTCOME OF COLLECTIVE VOICE)

1. 審查認證的平等：工作評估、同工同酬和工作及績效的性別評估 (主講者：Ines Wagner, Senior Researcher, Institute for Social Research Oslo)

主講者主要的演說是就工作評估，工作和績效下的同工同酬與性別評估。長期的歷史來看，女性工資在目前社會來說常是低估的，並且於過去一直有所爭議的，而工作評估是一種工具，用於協助重新評估提升女性薪資。工資的不平等是反應市場因素，其是因男女的人力資本的差異，而同工同酬有時也常是依據政策需求的法律規定，並且由政府強制的將男女同工同酬列為政策必要。

演講者的研究是以冰島為主，並與人力資源管理單位、工會、政府代表就執行的政策進行訪談，在冰島的同工同酬管理系統，或是同工同酬標準，在2018年的1月已經是法律明文規定，其規定公司或是機構僱用勞工25個以上便需遵守同工同酬規定，他們必須拿出證明他們有就相同的工作提供相同的報酬，在冰島有11,800的雇主及147,000的勞工符合此規定，佔冰島80%的勞動市場參與，但就所讀的相關說明，並沒有提供性別上的同工同酬，而是指工作場所上的同工同酬。

在此系統上的設定是舉證責任在雇主，勞工則是在薪資結構上較為透明，了解獎金及升遷是如何可達成，而公司及機構的管理部門則是重新思考如何評估工作與任務的價值，而外部的仲介則進到公司確認是否有依據冰島政府的同工同酬政策標準而進行改變，這涉及授權的執行及獨立的認證，公司必須通過獨立的測試及獲得認證，這是一個強制執行的政策，未執行的機構將會必

須繳交約每天390歐元的罰款。

工作評估是依據上面的流程，但就與人管訪談的結果，最難的部分是將工作與任務能否在所定的時間完成進行評價，而在執行公司階段評估後，下一步是讓外部的獨立仲介進來確認，他們會給出建議或改善，而公司會因此得到認證，且公司必須更新其每年的基礎認證。

這個系統也可能證明在特定情況下支付不同的薪資。而同工同酬政策也是建立在公開透明的基礎上，勞工與外部仲介可透過系統追縱。該系統值得思考的問題是，這是不是一個有效的評估工具，性別平等是一個長久以來在社會結構及過程中被討論的議題，而許多人試圖重新創造或是消除它。

而透過工作評估工具在薪資系統上所帶來的改變是舉證責任的改變，對於員工及第三方能提供透明的薪資結構，強制雇主重新思考及評估薪資政策，

對雇主來說，員工滿意度變高，為以公司工作自豪，且能夠工作愉快，雇主方面則可以得到認證，並吸引其他求職者來工作。而流水線式的評估系統不止建立新架構還包含訓練，讓更多組織層級的察覺到進入這個優秀的政策，且可能帶領社會中更多的單位的提升與改善。這些改變都是非常正向的改變，

目前的發展，同工同酬是具體的政策，而工作評估工具將可能繼續於國家層級發展，在後續勞動領域中有關同工同酬、性別平等的討論仍是重要的，並且可轉變到公司層級，所以工作評估是正向的並值得討論的。在此之外也有其他的發展，像是歐盟委員會翻轉了舉證責任，薪資透明度及報告資料的提供。

不同的結構可以幫助勞工享有同工同酬且有同樣的價值於公司層級使用，在冰島的法規標準上也有清楚的指引，同時影響到更多的歐洲國家，像北歐、葡萄牙、英國、英格蘭也參考冰島的執行成果提出法案建議，可以看出影響發展是明顯可見地，而後續也可看國家政策相之於人力資源管理工具，是如何能達到同工

同酬的目標。

2. 數位平台經濟中“工人聲音”背景下人力資源管理的未來（主講人： Tinu Koithara Mathew, York University）

數位平台讓使用者透過數位科技容易的進入及使用服務，文獻中對於數位平台工作者也有稱為數位程式工作者，類似 Uberat、Pizza delivery、Uber 等

現在有許多的平台工作者的增加，或轉為數位平台的自由工作者，本研究目的為完整的了解線上勞工平台工作的自由工作者 (Gig worker) 在人力資源管理的實踐，以及數位平台是否能促進工人聲音，但需要更多的研究去確認。在過去的學術研究上，平台經濟的人力資源管理是複雜且矛盾的，本研究希望透過理論的假設去解釋人力資源管理在數位平台工人間的運用。

許多學者研究人力資源管理是可以有效的替工人發聲且能夠幫助他們保護應有權力。這是沒有疑問的，人管是一種勞工表達意見的管道，但在數位平台工人上有些微的不同，人力資源管理在數位平台上是隱蔽的行動，基本上，在數位平台上，主要的 HRM 是人工智能或演算法扮演，沒有人直接與勞工對話，學者認為勞資關係在數位經濟平台上是不可見的，所以人管失去了以人為本的概念，像大公司是 UBER、UBEReat，他們有人管部門，但只有少數核心部門的勞工。

傳統的勞雇關係在數位平台人管被人工智能取代了，可見的僱傭關係消失，而人力資源管理在數位經濟平台已變為一種控制的工具，在數位經濟平台是沒有可見的勞雇關係。最多爭議的是平台勞工的工作不穩定及工人權力，在2019年加州法案通過認為平台勞工是受雇者，而在加拿大多倫多的 UBER 司機加入工會，主要為了爭議公平薪資、健康與安全，不公平的計數系統以及缺乏的福利。

在澳洲則成功的使平台業者與工會談判成功建立了平台勞工

的最低標準，在傳統的觀念，工會能夠運用科技資源抵抗將勞工商品化，並替勞工發聲。在未來平台將會實際存在，疫情及遠距上班讓平台經濟更為普遍，人管應調整自身以適應未來的工作，科技運用於人管愈來愈普遍，包含了招募及選擇、健康、申訴與工作績效管理等，但人管在採用科技服務時仍需保有人的層面，而不是僅透過人工智能及演算法來決定勞工行為。

本研究主要運用學說解釋人管與勞工在數位經濟平台的行為，在數位平台中勞工是參與其中的，人力資源管必須重新調整在勞資關係改變下的思維，去維持利害關係人之間的關聯。

3. 工作場所組織和激勵-大數據和全球化時代有哪些變化？(主講人：Leila Chentouf, Swiss School of Management; Ekkehard Ernst, ILO)

本研究是有關目前世界工作型態演變，從任務結構，自動化規律的工作被機器所取代，人工智能升級了工作內容。工作媒介的改變，因為疫情而產生全球化的改變，提升了數位平台及 Gig work 成為新型態的的媒介及工作。使公司更容易將工作及任務分包出去。

同時也改變了監管技術，數位工具允許人資管理更近距離的監控工人的活動，監管基礎不止在產出同時也在多種的投入方式。研究計畫想了解工作型態的變化如何影響企業使用激勵工具，傳統所使用的激勵為三種型式：

- 高度激勵聯結可衡量的產出(產出激勵)
- 中度激勵聯結相關表現的衡量(競賽激勵)
- 低度激勵透過自發及自我決定(訓練激勵)

外包及大數據改變了勞資關係的平衡，平台經濟的興起使外包及 Gig worker 增加，也形成了全球性的銷售與電子商務策略，外包的品質控管並不需要太多的管理，而是透過產出來控制，將內部工作場所組織轉向使用生產互補性，不需要對工人有太多監管，而是透過確認這些勞工所送到公司的產出結果來評估。而研究發

現人資分析及監管科技應增加使用高力度的激勵方式，將對於個別表現的控制較佳。

在2019年對歐盟的28個國家進行調查，除了考慮公司經營時間、規模、人資管理、IT 的使用、市場環境、電子商務策略及國際銷售，在平台上並沒有很多的勞工控制。而報酬部分則是個別的或集體激勵獎金，以及變動的薪資結構，另外人管的實踐是否透過自治或是人資監管、另外在人力資源管理是否使用人工智能等。

研究可知在企業特徵與工作場所組織的激勵結構有高度相關，特別是成立較久、規模較大及有較高的階級結構的企業。勞工有較少的自主權及較少的變動薪資。並且提供較少的臨時獎勵，同時有較多的訓練但並沒有激勵制度。

而電子商務及產品市場競爭導致有較高度激勵，較多的團隊合作但也較少的自主性及較多的管理監督，同時提供較少的學習機會。

在創新策略中，人資傾向於偏好程序的創新，並增加層級深度，產品創新有較強的國際利益導向，而電子商務策略則聚焦於行銷創新。

以人力資源分析，機器人與電腦的使用，減少個人自治權及高程度的機器監管環境，伴隨勞工有工作時間自主權的例外，形成直接的監管，但也因此不需要提供低度激勵措施。

參、心得及建議

一、心得

(一)新興工作型態

1. 不確定的勞資關係

本屆 ILERA 世界年會，邀集世界各地的學者專家及研究人員共同參與，而「數位平台」的經濟模式迅速發展所衍伸對勞動、經濟、社會等各層面的影響，亦為會議當中討論最為熱烈的焦點議題。有來自非洲、歐洲、亞洲及台灣等諸多國家研究人員，就近年來逐步進入人類生活的平台經濟模式，透過線上報告方式分享其研究成果。

通訊科技的蓬勃發展帶動平台經濟模式的興起，改變既有的經濟及產業結構，加上變種 COVID-19病毒肆虐全球使疫情愈趨嚴峻，各國為避免疫情擴散，採行封鎖政策應對亦更加頻繁，造就了數位平台經濟模式迅速發展的溫床。在本屆世界年會中，雖然研究人員們的研究面向及報告主題涉及各個層面，採用的研究資料也屬於不同國家，但卻不約而同地提及數位平台經濟模式發展過程中所面臨到僱傭關係的不穩定性、雇主責任與勞工權益被忽視，以及各國既有勞動法令無法妥善規範及管理平台業者等情形，而隨著數位平台經濟模式日漸深入人類生活，其所衍生的相關爭議，已成為世界各國政府及勞動領域專家學者亟需解決的重要課題。

在各項爭議中，平台工作者與業者間的契約關係認定最為棘手，因影響雙方權利義務甚鉅，且各類平台提供之服務有別，要訂定一體適用之特別法律規範殊為不易。以美國加州 AB-5法案為例，該法案規範事業單位須將派遣、約聘、兼職及打工等人員視為正式員工，並給予相同福利待遇，Uber 等接駁車服務平台更是首當其衝，而大多數的司機因自營模式可賺取更多收入，亦不願成為「勞工」。因此，為回復司機為「獨立承包商」的法律定位，加州在2020大選時公投通過第22號提案，排除了司機等相關類型人員對 AB-5法案之適用，但在2021年8月，第22號提案被高等法院裁定違憲，平台勞動者及業者間的契約關係認定爭議

仍在加州延燒。而在西班牙、德國、義大利等歐洲國家並未就數位平台勞動關係訂定特別法律規範，在平台勞動者與業者的契約關係認定上，無論是行政部門、檢察體系或法院，大多將其認定為僱傭關係，雖然目前相關案例有限，但未來透過判決持續積累，可期待法院形成通案見解。

2. 平台工作者面臨之風險

本次大會其中一場次會議的與談人 Kristin(探索短期勞動力市場的新形態-平台及知識密集型工作)分享其尚在進行中的博士論文，即在研究平台工作如何影響就業關係，以及不同的勞動市場平台工作的發展。Kristin 目前的研究成果，與我國對於平台工作的想像及發展是雷同的，研究顯示對勞工而言，平台工作是一種危險的工作形態，存在不清楚的就業關係與不確定的收入，健康安全及其他風險都是外包給勞工。而到目前為止的研究表示，在北歐國家有些平台業者雇用平台工作者就像是一般勞工，並且也有協商團體協約，這部分普遍來自強大的工會壓力以及活躍的平台勞工；但在英國等工會較弱的自由市場中，也看到了更嚴峻的挑戰。在英國更常見的是平台業者以虛假或形式的自營作業者經營，使勞工失去他們所需要的保護。另外研究內容也包含持續的疫情凸顯了平台勞工中某些團體的脆弱性，平台外送員都要在工作 and 感染風險或是不賺錢間面對困難的選擇，有些在外送需求減少時，失去的幾乎是他們所有的收入。北歐國家有對平台勞工提供臨時性的福利措施，但是否會變成長期措施還有待觀察。由此觀察，因平台經濟而發展出的就業關係，確實與一般受雇者與雇主間的勞雇關係有別，而受到疫情的影響，此種就業關係也面臨到嚴峻的考驗，平台勞工如何維持穩定的就業及就業安定，相信未來會有越來越多專家學者投入這個領域進行研究。而平台勞工之就業關係在北歐國家與英國顯然有所分別，面對不同國家的平台勞工其與平台間的就業關係有不同的發展模式，我國是否有可借鑑之處，或是應該仿效哪一種模式來發展我國平台勞工與平台間之關係，隨著國內平台發展越發蓬勃，受影響之平台勞工人數也逐漸上升，我國應採取更加謹慎之思維來考慮此一議題。

(二) 疫情下就業關係的穩定性與勞工的集體協商權影響

在會議講者所提到疫情所導致的就業關係的趨同與分歧，在某部分疫情把各國的就業關係拉近了，形成所謂的趨同力量，譬如可以使用網路繼續工作的勞工工作相對穩定，而無法透過網路提供勞務的勞工則面臨了就業的風險；而在分歧的地方，在於工會力量的強弱，以及政府在疫情中所扮演的腳色，因為不同的情形將導致勞工在疫情之下有不同的處境，我國在疫情之下的就業關係是較難以比較的。

本次視訊會議有許多學者探討遠距工作等新興工作型態組織結社及團體協商之權利，並發現疫情有削弱勞工行使組織結社權及團體協商權之現象，亦提醒在遠距工作等與科技或新機器設備運用有關之新工作模式，易造成男女機會不均之現象產生。我國在推動組織結社及團體協商權之行使上，應避免上述狀況，尤其是對於遠距工作者等新工作型態之勞工，更應加強輔導，提升其集體勞動意識，以保障其勞動權益。

在疫情影響之下，為即時有效的應對各種瞬息萬變的狀況，由政府主導及法制化的相關因應措施顯然已不足以應付，要如何建構及維持一個有利於發聲協商的環境，將是各國政府未來日益重要的課題。

而本次會議也有學者提到運用新科技於勞工聲音與意見的收集，全球化趨勢下，企業內有多國勞工共同工作已為常態，除了能讓人才多元化，但缺點可能有語言不同溝通障礙的問題，而學者提到運用科技工具，不止能克服溝通不良無法收集意見的困難，更能達到溝通、隱私、訓練及信任的效用，同時也讓勞工更敢於發表意見並能有效的管理改善，由此可見，新技術雖然有使勞力被取代之疑慮，但同時也能在人力資源管理上成為助力。

(三) 疫情所形成的工作場所變化

肺炎疫情大流行後，各國接連採取鎖國、封城的措施，企業、工廠因此被迫停工，為讓營運繼續及避免群聚感染，居家辦公成了疫情下必

須存在的工作型態，也因此衍生不少爭議，各國居家工作者所面對的問題或因國情、法令不同而有差異，如落後國家之勞工須面對基礎網絡不發達、缺乏電腦及辦公設備的問題，在我國，則衍生職災認定、颱風假等問題，而共同性問題不外乎工作效率及生產力、工時認定、雇主監管、隔絕的社交生活及工作生活界限模糊等，這些挑戰在本次報告中都清楚點出。如後續疫情仍未能受控制，預期居家工作型態將持續，前揭課題仍待勞資政三方共同克服，以及家庭成員的支持。

於疫情影響下，居家辦公於未來將成為一種常態的工作模式，該模式確實可兼顧員工防疫及事業單位可繼續營運的需求，並有減少交通往返時間、增加與家人間相處時間等優點，惟仍有其拘限，例如居家辦公者，需有足夠的軟硬體設備，以確保遠距工作沒有困難。且居家工作者因缺乏與主管及同事間互動，容易感到孤立、孤獨及缺乏成就感，如為獨居工作者，於長期缺乏情感支持、成就感低落、與社會疏離的情況下，可能造成心理上的不健康；又如為家有老小需照顧的工作者，面對工作與家庭生活無法劃分的窘境，心理及生理的負擔可能因此增加，且與另一半可能滋生更多磨擦，產生更大的壓力，後續是否衍生職業病，以及未來如何認定等問題，都值得政府及大眾一同關注。

另外，各國應正視的另一個問題，則在於並非各行各業勞工都適合或能夠居家工作，如美容業、製造業、物流業、餐飲服務等須提供實體服務之行業，另包括技術員、理貨員、收銀員、醫護人員等職業，因疫情造成事業單位的停工、歇業，渠等勞工的勞動條件及工作權應如何維護，也是各國政府應正視及努力的課題。

二、 建議

(一) 新型態工作模式下之勞資關係

本次會議中有來自台灣的研究人員以食品外送平台為檢視範圍，各平台業者與勞動者間的契約關係不盡相同，且並非所有外送員皆希望納入勞動法令保障、成為受僱勞工，更多人願意投入食品外送工作的最主要誘因便是其工作具有高度「彈性」，不受勞動法律限制，而願意投入更多者，便可賺取更多傭金，是以至目前為止，我國對數位平台經濟模式亦尚未制定一體適用之法律或行政規範，各平台工作者及其業者間之勞動契約關係認定，仍須依本部108年所頒布的「勞動契約認定指導原則」，就個案情形予以釐清。而近期臺北高等行政法院109年訴字第789號判決已將 Cutaway（卡個位）平台與其工作者認定為僱傭關係，惟該平台經營模式與 foodpanda、ubereat 等主流食品外送平台有別，能否直接套用該判決之觀點仍未有定論。

我們認為目前政府部門不宜立即制定法律以規範平台工作者及其業者間之勞動契約關係，應廣泛蒐集各界意見，並繼續觀察法院後續對其他類似案件之判決走向，以及其他國家對此經濟模式的處理方式，再結合民意研議最適方案，保障平台工作者與業者各自之最大利益，同時免行政機關、法院與民意過於分歧，以維護政府依法行政之正當性與穩定性。

此外，全球工作和勞動關係因數位化及工作型態改變，雖將對於勞工組織結社權利產生影響，惟因新興科技及設備軟體的運用，對於在不同場域或地點工作的勞工而言，不一定會產生相當劇烈的衝擊。舉例而言，擔任空服員之勞工須長時間處於不同場域、不同地區提供勞務，但因行動通訊軟體的有效運用，得克服物理上的限制，並減少勞工間彼此的距離，因此勞工組織結社權不一定會受限於場域之限制。又我國在組織結社權方面，並未限制遠距工作者或平台工作者等勞工組織或加入工會的權利，爰可持續透過鼓勵平台業者勞工籌組工會，透過集體力量與業者協商以改善勞動條件，保障工作安全。

(二) 提升勞動三權意識

本次年會有學者對於日本跨國企業的研究，相較於歐美國家發展的理論以及在勞動關係的經驗，更值得我國的工會及企業借鏡。AEON 透過與工會合作，達到不僅是公司仍然持續成長，勞工更透過工會的努力而獲得更好的勞動條件，達成勞雇雙贏的目標，是我國企業以及企業工會要持續努力的方向。本部透過多種工會補助措施，持續鼓勵國內工會發揮功能，行使勞工團結權以提升勞工福祉。有鑑於日本與我國國情較為相似，未來如能有機會規劃參訪日本的企業，考察公司與企業工會如何在勞資關係中創造雙贏，對於我國工會運作將能帶來非常具有參考價值之經驗。

另外本次會議提到應用性別視角在工作領域及勞資關係的重要性，並提醒在看似性別中立的力量和機構(如集體談判、工會組織等)，可能是以非常性別化的方式在運作，女性化或男性化領域的部門或產業間，亦可能因話語權差距，從而加劇不平等。本部為落實我國性別平等政策綱領，一向積極鼓勵女性參與工會事務，除辦理「女性工會幹部培訓班」等活動，提升女性會員專業知能和強化參與意願，並將工會幹部性別比例、性別相關課程議題安排等，列為本部各項考核指標及獎補助金申請審核要件，均係期望透過提高女性擔任工會幹部比例，擴大女性參與會務領導、決策，縮小性別差異並使工會事務具有不同性別觀點，進一步促進社會整體資源分配。未來本部仍應秉此方向廣續推動，以增進女性決策權力與經濟勞動之賦權。

且勞動部亦持續輔導勞工籌組工會、補助工會辦理工會教育訓練活動，提升工會會員專業知能，地方政府勞動主管機關亦提供工會幹部研習及法令宣導會，以協助並輔導工會發展。另在團體協商權部分，勞動部多年來亦提供專家入廠輔導，協助提升勞資雙方協商技巧及撰擬團體協約草案。因此，未來勞動部應廣續推動辦理輔導籌組工會、補助工會教育訓練及團體協約專家入廠輔導等具體措施及計畫，以強化並保障遠距工作者等新型態工作勞工有關行使組織結社及團體協商之權利。

另我國對於罷工，係採於勞動三法中以立法管制的方式為之，雖我

國實際進行之罷工較少，但亦建議能在法律直接規制之外，使勞資雙方於團體協約中約定罷工相關條款，增加勞資雙方自主管制的方式。另亦應增強調解機關或調解人在罷工事件中的角色作用，減少罷工所生損害。

本次會議提出有關企業間不斷擴大的工資差距對整體工資不平等的影響，及隨著與公司績效等生產力指標掛鉤的績效獎金的使用，促成企業間及企業內部工資不平等的影響，均值得留意。此外，工會密度及集體談判在促進公司與勞工分享利潤及降低工資差距上，仍是不可或缺。基此，面對全球化和數位科技等技術變革影響企業間及企業內部生產力及工資不平等的現象，未來本部仍應賡續保障勞動三權及增進勞工意識之政策方向，以縮小差距、維護勞工權益，並促進健全、對等的勞資關係。

(三) 疫情下工作場所改變所應有之安全與保障

近幾十年來，在勞動關係領域裡，對工作和僱傭關係的研究有很大程度上是集中在全球化的影響，包括市場的國際化、國際組織的建立以及經濟政策的趨同和放鬆管制的靈活性。本次會議報告人分享的內容均提及疫情對於國家勞資關係發展的影響，也從不同的層面解析。以過去長久的歷史觀之，以往影響全球性勞動關係的只有經濟危機，但是疫情對於全球的影響，是以健康危機為主而引發後續經濟危機，相較於單一的經濟危機更為複雜，對於就業關係領域而言也會呈現有別以往的影響。在疫情之後，對於以往僅從經濟層面研究對於就業關係的影響，我國也可藉此機會開啟有關傳染病對於國家勞動關係之研究，以期未來能夠更全方位的了解就業關係領域。

另為使居家辦公之工作模式更為普遍可行，勞工於家中亦可有適合的工作環境俾使業務推展順利，雇主應提供居家工作者足夠的軟硬體設備及平時教育訓練，以提高工作效率。另針對居家工作者可能因缺乏情感交流、成就感低落、及與社會疏離等情事造成心理問題的狀況，建議政府除可責成雇主應採行輪流居家辦公方式，避免勞工長時間與社會隔離外，或可透過長期性的職業病臨床性研究，解決該工作模式帶給勞工

的心理及社會問題。

復針對事業單位在外工作勞工工作時間認定及出勤紀錄記載等事項，本部已訂有「勞工在事業場所外工作時間指導原則」可供勞資雙方參考，建議可針對居家工作模式所遇工時認定等疑義，適時滾動檢討該指導原則內容，以期更符合實務需求及更保障勞工，避免衍生勞資爭議。

(四) 未來工作面臨之新技術挑戰

電傳勞動非勞資領域的新興課題，但隨著疫情的爆發，工作場所被迫必須調整改變，在疫情下遠距工作模式加速發展，由實體的面對面與主管、同事及客戶溝通，取而代之以數位視訊來進行遠端會議、調解、溝通與協商，而未來電傳勞動或遠距工作越來越普及的情況下，勢必需有新科技及新技術來因應工作場所的變化，本次會議提到人力資源的監管，將可能由人工智能或是行動通訊的應用程式所取代，像是平台工作者透過手機的平台軟體，可以接單與上下線，並且追蹤行程，完全不需要與後台人員聯絡即可獨立完成工作，而遠距工作者透過電腦、手機登入上、下班，並且透過網路派發任務，也不需直接與人聯繫，除了效率及成本的考量，伴隨著虛擬會議及非實體的溝通方式盛行，未來數位文件及電子簽章取代紙本文件也會是種趨勢；另外，勞工在使用軟體時除了是受到雇主監管，也有隱私洩露的疑慮，而政府如何能夠有效的透過數位化讓使用者提升可靠性及隱密性將是未來的要思考的課題，我國電子簽章法已行之有年，未來政府應提升數位文件之便利性及增加此部分運用技術之訓練，以因應未來數位科技化時代全民普及率之問題。而應用程式對勞工的監管是否有逾越個人私領域部分，也需盤點檢視，並及早調整因應。

在此同時，因為疫情的衝擊下，各國運用機器人、數位化設備的速度加大、加快，間接造成工作機會消失，政府應正視此問題，例我國過去有因實施國道電子收費政策致大量解僱收費員、因電子票卡普遍而不再需要驗票員，以及因沖洗設備的進步而使沖洗底片工作消失等情，對此，政府可盤點目前有哪些為高度使用數位化技術的產業(如銀行業、

證券業)，評估未來可能發生大量裁員的可能性，提供渠等產業之勞工
透過教育訓練等方式轉型，以期提早因應。至針對無法對透過居家辦理
繼續提供服務或勞務的行、職業勞工，政府則應予適當的扶助及協助，
以避疫情未能控制時，工作權受剝奪或勞動條件下降致無法維持正常
生活。

肆、會議照片

The feminised (undervalued) frontline

- Women have dominated the COVID essential frontline internationally
 - Revealing just how vital care is to the economy and community
 - Leading to greater exposure to the virus
- The 'cracks' in our care systems internationally were exposed.
- These jobs remain undervalued (relative to the skills they exercise and economic and social impact)
- Other gaps in these contexts, including significant 'voice gaps' limiting access to decent work

- Ella 2021; Kabeer at al 2021; Whitehouse and Smith 2021; Cooper 2021; ILO 2020; United Nations 2020, UN Women 2020)

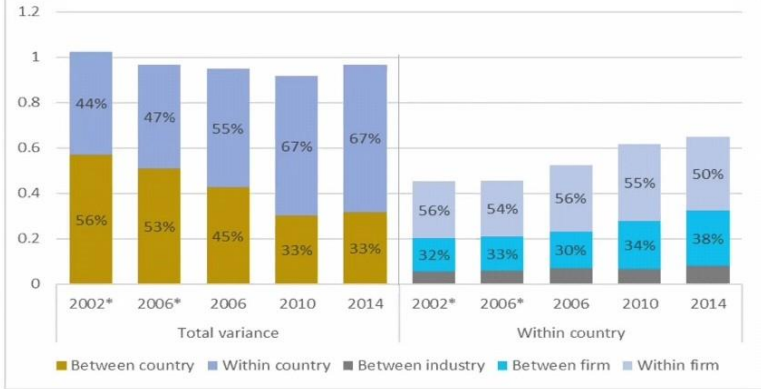


The University of Sydney Page 4

性別工作平等-女性化工作前線

Earnings inequality across Europe

- Earnings inequality increases within countries
- Reflects widening differences in pay between firms



| Year | Between country (%) | Within country (%) |
|-------|---------------------|--------------------|
| 2002* | 56% | 44% |
| 2006* | 53% | 47% |
| 2006 | 45% | 55% |
| 2010 | 33% | 67% |
| 2014 | 33% | 67% |

| Year | Between industry (%) | Between firm (%) | Within firm (%) |
|-------|----------------------|------------------|-----------------|
| 2002* | 32% | 32% | 56% |
| 2006* | 33% | 33% | 54% |
| 2006 | 30% | 30% | 56% |
| 2010 | 34% | 34% | 55% |
| 2014 | 38% | 38% | 50% |

3 Wouter Zwysen © etui (2021) Wage inequality: the role of pay setting **etui.**

歐洲的收入不平等



數位平台經濟中“工人聲音”背景下人力資源管理的未來



線上會議問答時間

