

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 12 屆歐洲區域年會及順訪德國工
會與法律扶助機構出國報告

服務機關：勞動部

職稱姓名：劉科員蓓蓉

派赴地區：德國杜塞道夫及法蘭克福

出國期間：108 年 9 月 4 日至 9 月 10 日

報告日期：108 年 12 月

摘要

「國際勞工及就業關係協會（ILERA）第12屆歐洲區域年會」，由國際勞工和就業關係協會（ILERA）與德國勞動和就業關係協會（GLERA）共同舉辦，今年會議地點為德國杜塞道夫。

穩定的勞資關係和福利國家保護被認為是被稱為歐洲社會模式的核心。然而，從20世紀90年代開始，許多國家的穩定勞資關係與國家保護福利被削弱了，集體協商趨向減少、雇主和工會密度下降等，而本次會議是在勞動關係的制度、參與者和勞資關係模式發生變化的期間舉行。爰本次會議將以此現象為核心由各界專家學者分析這些變革過程的方向，變化的內化及演變速度進行探討。第12屆ILERA歐洲大會是在勞動關係的制度，參與者和實踐發生變化的時候出現的。本次預計研討的主題以的近期關注的勞資關係事件，如經濟數位化，貿易衝突加劇，英國退出歐盟以及隨著右翼民粹主義政黨崛起等各種方式影響而出現的巨大變化的政治格局。不管好壞，勞資關係將不會因此而維持不變。

另本次除參加歐洲區域年會，於會議結束後至德國法蘭克福拜訪德國工會（IG Metal）與法律扶助機構（DGB Rechtsschutz GmbH），交流工會運作實務、團體協商情形及派遣等相關問題，以提升本國勞動法律知能。

關鍵字：新興工作型態、平台經濟、不穩定的工作、跨國移工

目錄

壹、會議緣起.....	2
貳、參加目的.....	3
參、會議議程.....	5
肆、會議主要研討內容.....	7
伍、受訪單位/人員簡介.....	11
陸、心得與建議.....	22
柒、照片集錦.....	26
捌、附錄.....	29

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12屆歐洲區域年會，於2019年9月5日至7日在德國杜塞道夫舉行。有鑑於新型態勞務提供模式之相關勞動議題近來受各國持續關注，且歷次年會皆多有討論，包括電傳勞動、共享經濟、眾包工作等模式下，如何提升工會組織、強化勞資對話與協商、非典型勞動權益保障等，皆與本部業務及重要勞動政策息息相關，且歐洲之勞動法令及勞資環境相較我國成熟，遭遇我國當前所面臨之相關勞動問題已多有討論，爰本次參加2019年第12屆歐洲區域年會，除得進行議題上之資料蒐集外，並得瞭解不同國家面對新興工作型態之因應措施及創新思維。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，參加此次會議對瞭解歐洲目前各國對新型態工作模式之相關因應措施及勞動關係趨勢，並與與會人員交流溝通，建立國際互動交流。

貳、參加目的

從 20 世紀 90 年代開始，許多國家的穩定勞資關係與國家保護福利被削弱了，集體協商趨向減少、雇主和工會密度下降等，而本次會議是在勞動關係的制度、參與者和勞資關係模式發生變化的期間舉行。爰本次會議將以此現象為核心由各界專家學者分析這些變革過程的方向，變化的內化及演變速度進行探討。因此，第 12 屆歐洲年會討論主要針對新興態就業與工作模式所面臨之挑戰性問題。本次大會針對這些情形以及以下四個主題提出討論。

一、 社會歐洲-平等與貧困(Social Europe-Equality and Poverty)：

社會歐洲的概念與強大的勞動力市場制度和就業關係密切相關，可促成較高的社會保護和較低的不平等。然近 10 年來，歐洲面臨著地區和州內部門的社會和經濟差距日益擴大，而且面臨性別之間以及移民與本地工人之間持續存在的鴻溝。儘管不平等現象加劇的原因是複雜而多樣的。本節將就非正式工作和不穩定工作的影響 勞動力市場監管和新形式就業關係的概念以及歐洲一級勞動力市場監管和僱傭關係的新形式和新概念等議題收集文章探討。

二、 勞動監管-參與者、機構和法律(Regulation of Labour-Actors, Institutions and Law)：

勞動監管是動態的過程，受制於公共政策和集體談判中的權力關係，過去幾年，超國家層面的影響越來越大，也使工會和雇主組織的會員強度下降，促使集體談判權力的下放，本節將就勞動立法和集體協議的政策、實踐和執行中產生的變化以及數位經濟監管與數位跨國公司的作用等收集相關文章討論。

三、 工人的聲音和工業民主(Workers' Voice and Industrial Democracy)：

歐洲是各種各樣的工業和工作場所民主概念的起源。新形式的種族主

義、性別歧視、階級主義和宗教等因素，使民主在不同層面及不同方面受到威脅。與此同時，新技術帶來了新的挑戰，也帶來了民主參與的機會，本節探討地方、國家、歐洲和國際各級民主參與的未來，就勞工參與之形式與成果，以及新的參與形式收集相關議題文章。

四、人力資源-工作質量與數位化(Human Resources, Quality of Work and Digitalisation)：

人力資源管理是一個不斷變化的過程，不僅在企業中，而且在企業之間或企業與個人之間的關係中也亦然。研究發現，在越來越多的人力資源管理和就業關係中的各個參與群體，人力資源管理的做法發生了巨大變化。數位經濟因應而生越來越多的跨國公司，也延生出新型態的經濟形式，如 Gig 經濟以人工智能的使用影響工作模式，本節將就前開經濟型態的演變，討論人力資源管理與就業關係的變化，以及對僱傭關係造成的影響。

參、會議議程

一、行程紀要

本次年會活動時間由9月5日開幕至9月7日閉幕，議程包括：特別會議、專題研討會及全體會議，會中將以大會的四個主題為核心分組研討。

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12屆歐洲區域年會(ILERA 12th European Congress)會議行程內容及拜訪德國工會及法律扶助機構行程。

日期	活動內容	說明
9月3日- 9月4日	搭機飛往德國法蘭克福，由法蘭克福轉乘火車至杜塞道夫	桃園機場-德國法蘭克福機場
9月5日	08:30 報到 09:30-11:00 ILERA study group meeting 11:00-11:30 歡迎茶敘 11:30-11:45 開幕式 11:45-13:00 全體會議 1: Perspectives of	ILERA study group- 彈性工作模式 全體會議 1- 歐洲勞資關係的展望 縱向和橫向一體化 有助於了解歐盟新的經濟治理制度和 跨國集體行動，工會的未來與企業社會責任 同時會議 1- 組織數位經濟工作 同時會議 2-

	<p>European labour relations</p> <p>14:00-15:30 同時會議 1</p> <p>16:00-17:30 同時會議 2</p> <p>17:30-18:45 全體會議 2: Young scholars</p> <p>18:45 歡迎晚宴</p>	<p>研討會:在外包活動中重啟集體協商 覆蓋範圍</p> <p>全體會議 2-</p> <p>青年學者發表研究論文</p>
9月6日	<p>09:00-10:30 同時會議 1</p> <p>11:00-12:30 同時會議 2</p> <p>13:30-14:30 全體會議 3</p> <p>15:00-16:30 同時會議 3</p>	<p>同時會議 1-</p> <p>研討會:平台經濟工作的經驗</p> <p>同時會議 2-</p> <p>平台經濟</p> <p>全體會議 3-</p> <p>數位化與新的僱傭關係?</p> <p>同時會議 3-</p> <p>研討會:非標準和新的就業形式-對勞動法和勞資關係的挑戰</p>
9月7日	<p>09:00-10:40 同時會議 Track5</p> <p>11:00-12:30 全體會議 Track3</p> <p>14:50-16:30 搭火車轉至法蘭克福</p>	<p>同時會議-</p> <p>集體協商的趨勢</p> <p>全體會議-</p> <p>衝突夥伴關係的未來是什麼?</p>
9月8日	週日	
9月9日	<p>拜訪德國工會(IG Metal)與法律扶助機構 (DGB Rechtsschutz GmbH)</p>	<p>交流工會運作實務、團體協商情形 及派遣等相關問題</p>
9月10日- 9月11日	搭機飛回台灣	德國法蘭克福-桃園機場

肆、會議主要研討內容

第 12 屆歐洲年會所發表之論文數量繁多，本報告僅就所聆聽與相關議題之論文說明之。

德國對靈活和新型工作形式的監管以及社會夥伴對策的衝突採取謹慎態度 (Germany's cautious approach to the regulation of flexible and new forms of work and conflicting social partner responses/Sabina Stiller)

本文介紹並反思了德國對靈活和新型就業形式進行監管的方法，它著眼於個體經營和基於平台的工作，概述了法律法規和基礎政策議程的最新變化，並描述了社會合作夥伴應對勞動力靈活性的策略，根據正在進行的歐盟研究項目

(NEWEFIN) 中有關新就業形式的法規變更的數據，得出的結論是，德國目前對這些特定的工人群體採取謹慎而猶豫的方法，在對其他形式的非典型工作模式進行法律重新規範的過程中，工會通過尋求進一步改善工作條件以及法律和社會保護的做法，以因應雇主對靈活就業形式的要求。在這種情況下，儘管與傳統的公司勞工相比更面臨挑戰，但自營作業者和平台工作者當然已經進入了工會的關注的議題。

(一)德國現況-新型態的僱傭關係:獨立之自營作業者與平台工作者。

在早期的 2000 年初，非正規型態僱傭關係工作者穩定的成長，到 2016 年，有超過 39.5%的非典型工作(包括自僱者以及承包服務等)，實際規模的平台工作者仍然是未知的，估計約佔 5%的人口(2018 年 18 歲以上)，99%為兼職(2019 年)。

(二)不確定的新型態僱傭關係形式:

1. 獨立的自營作業者(偽裝自僱者)。
2. 承包商(替代了仲介工作)。
3. 微型工作(微型工作(mini-jobs):待命工作(各式的部分工時工作)。
4. 高於 20%的低薪資工作者(高於歐盟平均)。

(三)近期法律之變革，平台經濟工作之法律適用問題。

在 2016 年勞動白皮書上，對於平台工作者是否需立法規範的必須性在勞動法學者團體間仍然受到爭論，在 2019 年(Bertelsmann)研究揭露，99%的平台工作者擁有一個正職工作。德國現行平台工作者，依據工作合約，可彈性分配工作時，自主性比僱傭關係高，但如其收入逾五成來自同一企業，則該企業就得負擔一部分雇主責任，讓其加入勞工保險，以保障其工作安全。

(三)近期德國法院對平台工作者議題

1. 案件 1-眾包工作者是否為勞工，在慕尼黑的區域法院的判決是懸而未決的，該案例並未有最終的結果。

2. 案件 2-如何根據德國勞動委員會憲法在 Foodora 交付地區成立勞動委員會。

(1)目前，德國眾包協會 (Deutscher Crowdsourcing Verband) 和德國金屬工人工會 (IG Metall) 成立聯合申訴調查辦公室，監察專員辦公室的任務是解決眾包工作者，客戶和眾包平台之間的糾紛，並監督平台所採用的“眾包行為準則”的執行。

(2)行為準則由德國眾包平台 Testbirds, clickworker, Streetspotr, Crowd Guru, AppJobber, content.de 和 Shoptscout 以及英國平台 Bugfinders 簽署。八個平台總共在它們之間註冊了大約 200 萬個工人註冊。迄今為止，《眾包行為準則》是唯一的協議，平台勞工自願同意在工作條件以及工人、客戶和平台之間的關係方面遵守最低標準。行為準則的目的是編纂德國與眾包工作人員公平交易方面的現有標準，並確保隨著眾包工作市場的增長而保持這些標準。

(3)申訴專員公署的董事會平等代表平台和工人，其成員均為志願者。Frankfurtf 勞動法官 Silke Kohlschitter 博士擔任董事會中立主席。

董事會的代表將是德國眾包協會（Deutscher Crowdsourcing Verband）的代表和平台 Testbirds 的代表。（如果 Testbirds 代表不可用或在利益衝突時退出，平台 content.de 的代表將充當平台副代表。）代表工人既是眾包工人，也是德國金屬工人工會的代表（IG Metall）。

(4) 眾包工作者可以通過在線表格向申訴專員辦公室提交案件；但是，他們首先被要求嘗試直接與平台運營商解決案件。監察員辦公室將審理有關金錢糾紛以及其他事項的案件，包括平台工作流程。案件的細節將被保密，但勞工局將發布有關其活動的年度報告。

(四) 政策制定者的定位與角色

在德國，勞動及社會事務部的角色是積極的，但取決於和政黨的妥協，一般而言，在法律監管方向上的對立立場，有需較多或較少的法律規範的聲音，以及對平台工作者較少的管制，但同時亦需尊重社會夥伴以團體協約約束的投入及作用。

(五) 社會夥伴的定位與角色

1. 雇主-依據企業需求，為勞動市場的特定角色，其主要主張對靈活的就業有較少的規範。

2. 工會-突顯不穩定就業的弊端（諸如工作安全、社會保險權利、低薪資及工作貧困等等），並且提倡進一步限制及設定最低上限的彈性就業。

一般而言，反對對平台外送員立法規範的雇主一方，傾向於團體協約（允許例外）而不是由立法規範來限制。

(六) 結論

1. 整體而言（政策制定者及社會夥伴）

應更加的小心謹慎，並將其後續發展列入議程持續關注，而工會在保障平台外送員工作權利上，有顯著而重要的舉動，包括組織

平台外送員工會，建議訂立眾包工作準則以及協調會協助，對平台業者提起訴訟。

2. 對照制定法律-是否是更進步的？

在 2020 年新法律的制定，將形成彈性的勞工(例如 on call contracts)卻更無彈性，而僅依靠社會夥伴執行保障新興經濟下的工作者勞動條件，像是提高自營作業者三方協定的安全性方面進展成效甚微。而現行未知狀態中的平台工作者的法律程序，相比於集體協商而言，工會則較傾向於透過工會策略進行。

伍、受訪單位/人員簡介

一、 受訪單位簡介-

(一)DGB 法律保護公司(DGB Rechtsschutz GmbH)



DGB Rechtsschutz GmbH 作為 DGB 的全資子公司成立於 1998 年，為超過 600 萬工會會員提供法律諮詢和訴訟，以完成了 DGB 及其工會的法定任務。

DGB Rechtsschutz GmbH 每年處理的案件超過 12 萬起。如此眾多的案件處理帶來了經驗和知識，所提供服務的律師皆是勞動，社會和公務員法領域公認的專家，DGB Rechtsschutz GmbH 主要為 DGB 工會的成員提供諮詢，並在法院，特別是勞動、社會和行政法院中代表他們。此外，並且監督由 DGB 工會成員支持的公司和員工理事會，同時為 DGB 及其附屬工會提供法律建議。

DGB Rechtsschutz GmbH 提供的服務包括在所有情況下對所有勞動法糾紛的建議，支持和代表。例如，因工資和薪金索賠引起的法律糾紛，涉及養老金，健康和意外保險的提供者，以及在社會公正的所有情況下的工作晉升和工作中心；這也適用於與養老金和社會救助有關的事項。除了諸如解僱保護程序和賠償要求之類的經典勞動法糾紛外，DGB Rechtsschutz GmbH 還代表工會成員參加社會保險體系，例如在疾病福利或養老金方面，並於行政法院的訴訟中照顧公務員。

(二)德國金屬工會(IG Metall)



為德國主要的金屬製造產業工人工會，並為德國以及歐洲最大的產業工會。該正式組織成立於 1949 年戰後。多年來，工會在採礦業以外的行業中一直擔任代表礦物包括製造業和工業生產，機械師、印刷業，其中包括現代汽車製造業和鋼鐵生產，為藍領階層代表的一部分，但也包括更多的白領行業，例如電氣和其他形式的工程，加上與以前木材、塑料、紡織品和服裝業的工人工會的合併，故也包括非金屬製造業的藍領工人。IG Metall 在工業和汽車製造樞紐，IG Metall 和 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (德國服務業工會)一起佔德國勞動力的 15%左右，其他行業也傾向於廣泛遵守他們的協議。

二、 受訪者簡介-

(一)Reinhard-Ulrich Vorbau(律師兼 DGB Rechtsschutz GmbH 總經理)

專業領域為法律和原則、財政、勞動法、IT，電信和數據網絡、公關，營銷與傳播、地區和單位的法律保護及聯盟修訂與歐洲法中心。



(二)Tino Junghans(DGB chtschutz GmbH 勞動法小組負責人，專精勞動法)



(三)Prof. Dr. Frank Balmes(勞工學院法律顧問)

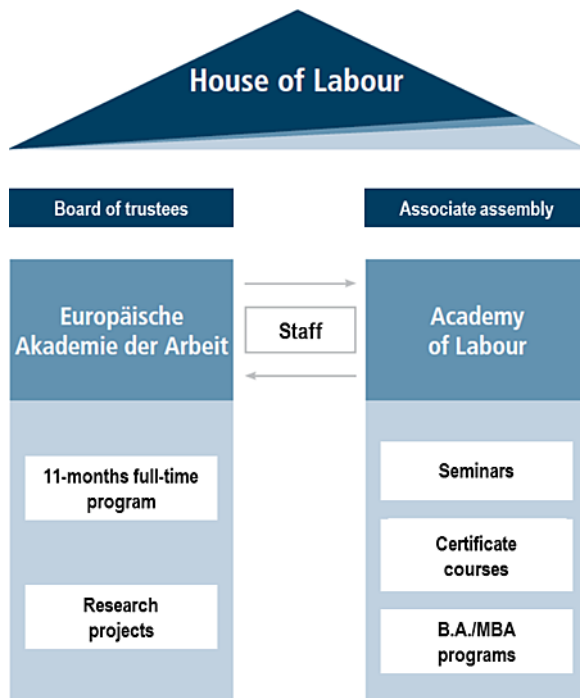


三、 訪談紀錄

(一) 會晤時間: 108 年 9 月 9 日上午 9 時至 12 時

(二) 訪談內容:

1. Prof. Dr. Frank Balmes 首先簡介 DGB 工會所成立之勞工學院，以及學院所提供的學位及訓練課程。勞工學院 gGmbH 通過德國工會 IG Metall 的非營利子公司成立於 2015 年 10 月，勞動學院與歐洲美術學院 (EAdA) 一起為美因河畔法蘭克福的勞動學院奠定了基礎。延續了 EAdA 的悠久歷史，同時建立了以員工為導向的教育和研究的新形式。旨在在勞動領域開發和提供學士，碩士課程和證書課程。



法蘭克福的勞動學院由兩大支柱組成：一方面是傳統的 Europäische Akademie der Arbeit 11 個月的全日制課程，以及社會政治研究項目；另一邊則是新成立的勞動學院。勞工學院提供學士和碩士學位課程以及證書課程和研討會。並期許向勞工的教育和研究整合到德國和歐洲的高等教育領域。即使不需要正式的大學入學資格，也賦予勞工出色的學歷。

勞工學院的願景及任務:

願景:

希望到 2025 年底，勞動學院是歐洲最負盛名的勞工代表和勞資關係的教育和研究機構之一。能夠廣而周之，即使不需要正式的大學入學資格，也可以提供學術水平的繼續教育。勞動學院為工會背景下的專業和管理任務以及非營利組織，公司和公共行政管理提供了知識框架。

勞動學院能促進商業，政治和社會領導人（例如工會領導人）之間的公開交流，並為從勞工角度討論工作的未來提供了一個學術場所。通過其研究和出版物，它有能力塑造關於勞資關係和共同決定的公眾話語，從而引起媒體的廣泛關注，並影響經濟和社會發展。

並期許勞動學院能補充德國和歐洲學術格局，特別是在經濟學，法律和社會科學領域。以科學的論述帶來了動力。

任務:

勞動學院希望能在 2025 年成為僱員代表和勞資關係領域中最負盛名的教育和研究機構之一。因此，致力於在教學，研究和實踐中追求卓越。並對未來的專業人員和領導者進行戰略思維方面的培訓，為他們的終生學習創造一個智力激發的國際環境。通過以勞工為中心的研究，做出了創新性的貢獻，並為關於工作未來的社會討論樹立了重要的動力。利用勞工學院與企業，社會，工會和政治的聯繫，促進公開交流並確保實際意義。

勞工學院為創造一個具有靈活刺激性的國際學習環境。最終成為最頂尖的勞工代表，參與和行業發展等主題提供學術上的領先者，並將其列入政治議程。勞工學院強調經濟的社會意義，並為改變和改善未來的工作環境做出可持續的貢獻。

2. 訪談 DGB Rechtsschutz GmbH 部分，由 Reinhard-Ulrich Vorbau 總經理及 Tino Junghans 組長就出訪前本部所提供的預擬題目回復，回復說明如下：

(1)DGB Rechtsschutz GmbH 受理案件是否事由範圍限制？對會員資力等是否進行審查？有無排富條款？(排除顯無勝訴或顯無實益之案，有無判斷餘地?)

- A.工會成員須入會 3 個月後才可享有法律諮詢及訴訟服務，因屬會員權利之一故該項服務係免費提供。
- B.工會因其政治考量，不管標的額多少，或是勝訴機會小還是會接受訴訟案件。
- C.工會一般受理之訴訟案件為勞動法(勞資關係爭議、解僱案件)、社會法(社會保險、醫療、退休保險爭議)及行政管理類(公務員法律規定、補貼及平等對待)。
- D.工會不受理刑罰案件，在法院一審時並不評價勝訴概率，責任不論在那一方都受理，於二審時才會考慮是否承接。
- E.如會員薪資 2000 歐，如以 3 個月 6000 歐的價值考量，訴訟費約 1500 歐，會員會費約薪資的 1%。

(2)德國勞工法院是否會有「訴訟期間過長」之問題，試問現今有無相關行政作為或措施可供解決？

- A.在 2008 年統計訴訟程序約 7 個月，在 2013 年，訴訟期 21 個月的案件，法院並不認為過長。又歐盟認為超過 1 年半的訴訟期不視為過久。
- B.在 2018 年 2000 個受理案件中，34%的集體訴訟案件會到最高法院，

約 70~80% 的案件在調解程序即解決。

C. 在德國社會法案件 1 年半或 2 年的訴訟較不利勞工，因有可能中途當事人即死亡，勞動法案件會快一點，另解僱案件 3 個月調解會快 1 點，因影響勞工生活權益，在第一審時就會結束，很少二審。例外情形法院會作成命令停止侵害行為，該命令會較快中止。

D. 在德國如訴訟期太長可申請國家賠償，但勞動案件較少人申請，稅法案件較多人申請。

E. 在德國行政訴訟 3 個月可能太長，但須根據事實判斷及法官考量，如刑罰案件如有太長訴訟期時，法院可降低罰款。

(3) 在我國勞動事件法定有勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。以及工資推定之原則，在德國對於勞工法院訴訟時，是否有雇主應舉證之責任？

A. 在德國一般民事案件，誰主張即需由誰舉證，解僱案件如是雇主解僱，即須舉證為何解僱。

B. 在德國不同訴訟組別，如為工資、加班費爭議，雖有紀錄程序，但雇主不須舉證，受訪之小組負責人認為這其實不利勞工。

C. 在歐盟法院，雇主雖有出勤工資紀錄，但無義務提供舉證之用，小組負責人認為應修改此規定，但仍有很長的路要走。

(4) 數位經濟為目前全球之趨勢，現今德國有關數位經濟平台下的勞資爭議案件多嗎？主要是那種類似的爭議案件？德國目前是否有類似 UBER 平台勞工籌組的工會？

A. 目前德國法院的判決很少，且因訴訟程序中，因為不符勞工的定義而無法執行。這也是未來會面對的問題。

B. 主要在於法律上對於勞工的定義很明確，而眾包工作者並不符合勞

工的定義。平台工作者多屬個人自雇，立法者目前並無動機對此類工作者特別的去規範。

C.平台勞工常有之爭議是加班爭議，但因雙方勞雇關係不定而無法決斷。目前法院並未有最終判決結果，但一審時雙方的勞雇關係是被否定的。

D.在 2016 年開始即有開始將平台工作勞工吸收至大工會下，IG Metal 有如此做，但實際人數不清楚。而此類工作者很難組織加入工會，像是派遣勞工，常因為雇主的壓力，或是個人覺得無加入工會需要以會無法成立企業委員會的關係而無法加入工會，對於吸引此類工作者加入工會還有一定的困難。

(5)德國是否有罷工預告機制？以德國的經驗，是否贊成台灣訂定罷工預告條款？

A.

a.在德國團體協約期間和平義務，只有在協約終止後才可發動罷工，罷工前會有預告期，但沒有罷工時間限制，惟通常在罷工預告期時即能達成雙方協商。

b.另一種是在進行談判中時，可發動罷工，但約 3 小時罷工即結束。

B.2017 年，德國的平均罷工天數是 7 天，法國則是約 170 天，相對而言，德國的罷工天數較短，且沒有無限期的罷工，並且很快便能達成協議。

C.罷工是集體協商的最後籌碼，如果有罷工預告期告訴資方具體時間，相對減弱了工會談判力量，所以並不建議。

(6)德國對於派遣勞工均等對待是否有相關措施？

- A.德國有專門的勞動派遣法，對於派遣勞工於同要派公司的勞工工資、勞動條件，有規定必須同工同酬，以及工作環境亦屬均等對待範圍。
- B.在派遣法中，有特別的例外規定，有團體協約約定時，派遣勞工可允許不同工同酬，此規定在 2015 年時被濫用，派遣工會因為與公司簽訂團體協約而使派遣勞工之薪資與正職勞工脫勾，工資因而被降低。
- C.2017 年有新規定要求派遣勞工在要派公司工作 9 個月後必須要同工同酬，就算有團體協約約定也不可違反。但有些公司為規避法令的規定，而設立小工廠，並全數僱用派遣勞工，因無要派公司勞工工資可作比較，而相對降低派遣勞工工資。
- D.在派遣法中有規定超過派遣 18 個月可要求轉正，但如有團體協約約定，例外可延長至 48 個月。另派遣法並無罰則，如派遣公司違反規定，可行訴訟程序要求工資差額。

3. 訪談 IG Metall 部分，由 Prof. Dr. Frank Balmes 代表受訪，並就出訪前本部所提供的預擬題目回復，回復說明如下：

(1)面對日漸衰微的工會運動，IG Metal Union 有否有何方式提高勞工入會意願？是否有案例可供參考？工會幹部平均年齡是否年輕化？又工會對於難民態度如何？

- A.在 2018 年新加入了 5 萬的會員，在 IG Metal 工會組織率是非常成功的，但仍是呈現降低的趨勢。相較於 1995 年，是下降了 10% 的工會人數。
- B.例如建築業的工會有 26 萬的會員，但建築工人非德國勞工佔多數，其中來自羅馬尼亞、保加利亞等其他國家，只工作 3 到 4 個月，每月的薪資約 3500 歐元，他們在自己國家可能只能賺每月 300 歐元，

而在德國派遣工的契約太短，例如貨車機可能是菲律賓、智利或中歐籍，工作待遇低且在德國無固定居住地，可能為非法停留要組織加入工會有一定困難度。

C.另外 DGB 中的礦業工會已不存在，主要因為工會政策需減少碳的使用，並以其他能源替代，像是核能發電等，而太陽能產業也無法繼續發展，主要是因中國成本較低無法競爭，都造成工會人數的下降。

D.DGB 的構想是希望能統一歐洲的工會，成立聯合歐洲的工會，但該構想仍有一定的困難度，因歐洲各國的收入不均，在組織上仍有很多問題需克服。

(2)企業與工會協商時，常以將企業遷移至低勞工成本國家生產，工會面對這樣的情況，有何對應策略？

A.在汽車行業工會，曾有相關案例，公司計畫遷移到波蘭，在德國法律規定要求公司必須制定員工退休後長期的福利計畫，而因計畫所需花費的費用較高，使雇主因而取消遷移計畫。在德國公司內部監事會必須通過才可執行遷移計畫，而如果公司不遷移要結束公司營運也需經過監事會同意。

B.在德國太陽能產業 58000 多位勞工，因雙方無法達成協議，而直接破產。

(3)請問德國工會如何在企業併購時，發揮工會功能？

A.在德國鋼材業計畫與印度公司合併，因印度成本較低廉，但工會不同意此計畫，因以低廉的成本在印度生產，對德國勞工不利。以及火車製造商西門子計畫與法國火車製造公司合作，歐盟的委員會不同意此計畫，認為該計畫會形成壟斷。

B. 歐盟委員會對於歐洲間合作計畫具有決定權，該行政管理機構高於國家的法律規定。例如國際 ILO 協議，如違反具有強制制裁力，ILO 有委員會進行審查，如有違反情形會進行公開警告，並會將國家評分標準降低，甚至調整關稅優惠或取消。

(4) 是否贊成應有罷工預告之機制？

A. 德國無罷工預告機制，因此為協商武器，但如屬承擔社會服務及必要服務義務，如清潔、醫院等，會對公眾預告。

B. 歐盟人權協議禁止公務員罷工，在德國警察、教師、士兵等不可罷工，但在歐盟中教師是可罷工的，目前德國教師是否可罷工尚在歐盟法院訴訟中，該判決尚未確定。

陸、心得與建議

一、心得

參與本次年會及拜會德國工會法律扶助單位，年會中除了對於目前歐洲各國新興經濟下的平台工作者勞資關係及勞動型態有初步瞭解，會期中各國專家學者，就該國勞動現況及相關研究發現提出論述及討論，目前平台經濟工作者與平台業者是否有僱傭關係，部分國家仍無定論，但大都對平台外送員工作者應有一定之社會安全保險，以及透過集體協商方式以提高工作薪資及工時之保障表示肯定，同時像德國金屬工會亦成立協調委員，協助與平台業者發生勞資爭議的平台外送員進行協調爭取權益，相關作法顯示德國工會之積極性。

本次年會在德國杜塞道夫舉辦，也是我第一次去歐洲國家，並且需一人獨自前往，在知悉台灣並無直飛杜塞道夫的班機後，為避免於其他國家轉機時因人生地不熟而延誤行程，所以決定直飛德國法蘭克福機場再轉乘火車去杜塞道夫，幸運的是德國交通運輸非常發達並且標誌非常容易辨識，讓我非常順利抵達杜塞道夫。

因去年有參與於在韓國舉辦的 ILERA 世界年會，並在會中認識了於年會發表論文的香港教授 Teresa，於會後亦一直保持聯繫，在知悉今年我會參加歐洲區域年會時，她表示她之前在澳洲讀博士學位時的指導教授也會出席該年會，如果有機會碰到可以與其認識交流，很幸運在年會第一天報到後便見到 Russell 教授，Russell 博士是澳洲雪梨大學教授，也是 ILERA 前任理事長，在見面後便很親切的邀我一同去他同仁正在進行的演講會議室聆聽，而後在年會舉辦期間亦幫忙介紹我認識其他學者，讓我在本次幾乎是歐美學者參與的年會中不那麼緊張，雖然語言表達能力不到這麼流利，但有機會出席年會亦是難得的機會，尤其在會中可以和不同的國家學

者或學生交流都是難得的經驗，也非常感謝在為期 3 日的年會中認識的教授所給予的協助。

而在結束 3 天的年會後，又搭乘火車返回法蘭克福，準備與德國的法律扶助公司的會談，也是我德國行程中最緊張的一件事，在出國前雖已與對方電子郵件往來溝通確定好行程與時間，但因對方說有十幾位律師與我訪談，同時需全程用英文溝通及回應，內心非常忐忑不安，但見到面後，Vorbau 總經理非常親切，將一切流程皆安排妥當，在會談當天更邀請了一位華人實習生擔任翻譯，讓我能夠順利完成訪談，在訪談中，讓我印象深刻的是 Vorbau 總經理與其同仁利用簡報說明 DGB 工會所成立的勞工學院的運作模式，勞工學院是非營利組織，除了讓工會會員可以免費參與其中短期的課程；勞工學院的學位課程，則是由雇主付費，會員可以在職進修，同時雇主可因為學費的補助而予以減稅，對勞資雙方都是不錯的措施，此次出行對於德國工會對於會員所提供的服務非常驚訝，也因為工會的會員數非常龐大，所以工會能於勞動法及社會法的推動上這麼有影響力。

二、 建議

本次出國聆聽年會各場次與本部相關之議題，以及與工會與法律扶助公司訪談，罷工預告之立法、新興工作型態之僱傭關係等，在出國當時，我國因平台外送員屢傳外送中發生意外，但因平台業者對於外送員的契約關係不明，使得外送員工作安全保障成為關注之議題。茲就當前相關問題建議如下：

(一) 新型態僱傭關係

目前台灣對於平台外送員之契約關係仍是依個案認定，在經過職業安全衛生署對平台外送業者進行勞動檢查後，有部分業者被認定與外送員具有僱傭關係，惟因為部分業者對於認定不服，尚須進過行

政訴訟才會有較明確之結果，而對日亦增多的外送員爭議案件，仍須透過業者自律，保障外送員之工作安全，惟如業者認其與外送員無僱傭關係，則相關勞動權益保障將相對薄弱，或可參考國外相關作法，例如德國於所歸類的中間勞動者(類似勞工)的類型，勞動者如果其在公司所獲得的收入超過個人 50%，則雇主須替勞工投保社會保險，或研議在自營工作者勞動條件及社會保險等制定法規過度期間，透過要求業者強制投保職業災害保險機制，在保有自營工作者工作自由以及工作安全中以尋求平衡點。

(三) 勞資爭議之罷工預告期

現在勞資爭議處理法僅有在第 54 條第三項規定有影響大眾生命安全、國家或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工，其餘事業並未有明確限制。台灣工會如要發動罷工，需依法經過調解、不記名投票等程序，始得罷工，在前開期間，勞資雙方就爭議事件即可進行協商溝通，又勞工多屬弱勢之一方，罷工有時是協商時的最後籌碼，如果規定罷工預告期，將影響工會談判力量，爰並不建議立法，另或可建議勞資雙方在進行團體協商時，雙方可以在協約內約定團體協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。公司或工會違反前項規定者，對於他方應給付懲罰性違約金，或負損害賠償責任，使雙方能善盡和平履行協約及溝通協商義務。

(二) 參與國際事務之討論

出席 ILERA 國際年會，除了能夠聽取各國勞動法之現況與現有問題之研究，亦能對各國所發生之勞動議題進行瞭解，於會期中亦有機

會與各國學者交流，建立溝通管道，未來或我國文官人員亦可嘗試發表國際論文，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，促進交流之機會。

柒、照片集錦



108年9月7日全體會議-德國金屬工會(IG Metall)副主席 Christiane Benner 與德國雇主協會聯合會(BDA)主席 Peter Cleve 進行討論



與澳洲雪梨大學教授 Russell D. Lansbure 博士合影



與丹麥哥本哈根大學教授 Soren Kaj Andersen 合影



108 年 9 月 7 日同時會議



與 DGB Rechtsschutz GmbH Reinhard-Ulrich Vorbau 總經理及 IG Metall Pfof. Dr. Frank Balmes 合影



訪談結束後與 DGB Rechtsschutz GmbH 公司同仁合影

捌、附録

- <https://www.academy-of-labour.de/en.html>
- <https://www.igmetall.de/ueber-uns/ig-metall--a-strong-community>
- <https://www.dgbrechtsschutz.de/>
- <https://ilera2019.giraweb.de/>
- <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/>
- <http://faircrowd.work/>