

出國報告（出國類別：實習）

參加歐盟執委會「國家專家專業訓練
計畫（NEPTs）」出國報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：趙科員健宇

派赴國家/地區：比利時/布魯塞爾

出國期間：110年3月1日至110年5月31日

報告日期：110年8月23日

摘要

「國家專家專業訓練計畫 (National Experts in Professional Training, 簡稱 NEPTs) 」係依據歐盟執委會 (European Commission, 簡稱 EC) 2008 年 11 月 12 日第 C (2008) 6866 號「決定 (Commission Decision) 」相關規定及 2010 年 1 月 29 日第 C (2010) 544 號「決定」修正條文，歐盟執委會相關總署得依其需求，開放歐盟會員國及其他第三國官員申請見習，藉由見習的機會，一方面促進雙邊交流與合作，另一方面得更加瞭解歐盟相關政策規範及其運作模式。

筆者此次獲派分發至「國際關係處 (Unit of International Issues) 」，係隸屬於歐盟執委會「就業、社會事務及包容總署 (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 簡稱 DG EMPL) 」下「勞動力流動司 (Directorate of Labour Mobility) 」，該處主要職責係在與國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 、G7、G20，及其他國際組織或各國家間居中協調，並共同合作推動歐盟就業及社會政策，致力推動尊嚴勞動及基本勞動人權。

本次見習期間為 110 年 3 月 1 日起至同年 5 月 31 日止，為期 3 個月，並比照一般職員出、缺勤相關規定參與見習。此次見習期間因受「嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 」疫情影響，因此依照歐盟執委會規定，透過所提供之電腦，以遠端使用視訊通訊軟體之方式工作。本報告記錄筆者於歐盟執委會見習期間之經歷、工作內容及實習感想，透過異地遠距工作及實地體驗之方式，瞭解歐盟機構運作模式及就業總署之工作內容，並透過與執委會官員間密切交流及互動，佈建友我人脈，深化並維持臺灣及歐盟組織間良好合作關係。

目次

壹、緣起及目的	1
貳、歐盟及見習單位介紹	3
參、國際勞工組織簡介	8
肆、見習工作內容及紀錄	15
伍、心得及建議事項	25
附錄-工作文件	31

壹、緣起及目的

歐盟執委會（European Commission）為提升歐盟會員國及第三國官員對歐盟政策及其組織運作之瞭解，並強化雙方間交流及合作關係，於 2008 年起決議通過「國家專家專業訓練計畫」（下稱 NEPTs 計畫），各總署（目前共計 33 個政務總署，詳如表 1）得依其需求提供見習機會，惟每年需求名額均不盡相同。而我國外交部係透過「臺歐盟雙邊諮商會議」平臺，主動向歐盟爭取名額，並獲其同意派員參加，實屬難能可貴。

各部會獲核錄參與 NEPTs 計畫者迄今已有近 50 位，並分派至不同總署見習，以深化與歐盟於各項政策推動上之交流及合作。NEPTs 計畫每年分 2 梯次見習（每年 3 月及 10 月），且有為期 3 個月或為期 6 個月之期程可選擇，但對於來自非歐盟會員國之申請者，歐盟僅提供為期 3 個月之見習，見習期間除因工作任務需要外，將不補助任何費用，亦不支薪，需由參訓者之原機關支付薪資或其他補助費用。

此外，各總署為確認申請者專業知能、工作經驗及語言能力等符合其需求，因此欲申請 NEPTs 計畫之申請者需依序選填至多 3 個見習單位，並簡述自身專長、工作領域、工作經驗及申請動機，後續將依照申請者選填志願順序，媒合至各總署。此階段主要係透過外交部彙整相關申請者簡歷等相關資訊予歐盟執委會人力資源及安全總署（Directorate-General for Human Resources and Security, 簡稱 DG HR），並由各總署依所提資料挑選及核錄。

另為實地深入了解歐盟相關政策、法令規範，及歐盟複雜之運作模式，藉機提升臺灣及歐盟間實質合作關係，並積極推動臺歐盟間勞動事務之合作（前勞動部已舉辦數次「臺歐盟勞動諮商會議」，以汲取歐盟國家有關勞動法令、政策經驗，並進行雙邊交流及互動），以強化我國勞動政策與歐盟等國際組織接軌。筆者有幸獲現任職機關勞動部薦派參與見習，並獲歐盟核錄分派至選填之第一志願「就業、社會事務及包容總署（Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion）」下「勞動力流動司（Directorate of Labour Mobility）」中「國際關係處（Unit of International Issues）」。

表 1、歐盟執委會政務總署 (Directorate-General, 簡稱 DG) 列表

1	農業與鄉村發展總署 (DG AGRI)	2	預算總署 (DG BUDG)
3	氣候行動總署 (DG CLIMA)	4	通訊總署 (DG COMM)
5	通訊網絡及科技總署 (DG CONNECT)	6	競爭總署 (DG COMP)
7	國防產業及太空總署 (DG DEFIS)	8	經濟與金融事務總署 (DG ECFIN)
9	文教總署 (DG EAC)	10	就業、社會事務及包容總署 (DG EMPL)
11	能源總署 (DG ENER)	12	環境總署 (DG ENV)
13	歐盟人道援助總署 (DG ECHO)	14	鄰邦政策及擴大磋商總署 (DG NEAR)
15	歐盟統計局 (DG EUROSTAT)	16	金融總署 (DG FISMA)
17	衛生及食品安全總署 (DG SANTE)	18	人力資源及安全總署 (DG HR)
19	資訊總署 (DG DIGIT)	20	成長總署 (DG GROW)
21	國際夥伴關係總署 (DG INTPA)	22	口譯總署 (DG SCIC)
23	聯合研究中心 (DG JRC)	24	司法與消費者保護總署 (DG JUST)
25	海洋事務及漁業總署 (DG MARE)	26	移民及內政總署 (DG HOME)
27	流動及運輸總署 (DG MOVE)	28	區域及都市政策總署 (DG REGIO)
29	研究創新總署 (DG RTD)	30	結構改革支持總署 (DG REFORM)
31	稅收及關稅總署 (DG TAXUD)	32	貿易總署 (DG TRADE)
33	筆譯總署 (DG DGT)		

貳、歐盟及見習單位介紹

一、歐盟簡介

歐洲聯盟（簡稱「歐盟」，European Union-EU）之前身可追溯至 1950 年代所建立之「歐洲煤鋼共同體」（European Coal and Steel Community）及「歐洲經濟共同體」（European Economic Community），於 1993 年各成員國簽訂之「馬斯垂克條約」（Maastricht Treaty）生效後，歐盟正式成立。截至目前為止，歐盟共計有 27 個會員國¹，對於全球在政治及經濟上均有舉足輕重之地位及影響力。歐盟主要由 3 個主要機構所組成：

（一）歐盟理事會（Council of the European Union）²

又稱為「部長理事會」，總部設在比利時布魯塞爾。係由歐盟各會員國部長所組成，主席國由各會員國每 6 個月輪流擔任，現任輪值主席國為葡萄牙³，任期為 2021 年 1 月 1 日起至同年 6 月 30 日止。歐盟理事會主要任務在於協調整合歐盟各會員國間相關政策立法等事務，以制定歐盟法律及法規。此外，在年度預算方面，歐盟理事會和歐洲議會擁有共同決策權。

（二）歐洲議會（European Parliament）⁴

係歐盟之立法機構，總部設在法國史特拉斯堡，惟主要辦公地點仍在比利時布魯塞爾。歐洲議會議員（Members of the European Parliament, MEPs）亦係唯一由各會員國直選產生，每屆任期為 5 年，歐洲議會最近一次選舉係

¹ 目前有 5 個候選國亟待加入歐盟，包含阿爾巴尼亞、蒙特內哥羅、北馬其頓、塞爾維亞及土耳其。

² 歐盟理事會網頁。<https://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/presidency-council-eu/>。瀏覽日期：2021 年 6 月 4 日。

³ 各輪值主席國擔任歐盟理事會期間會因重視項目不同，而有不同政策重心及發展項目。以現任輪值主席國葡萄牙為例，因其任職期間適逢 COVID-19 疫情嚴峻之時，因此，其重點發展政策主要在主張疫情後強化歐洲復甦、促進永續發展、加速數位轉型，並強調歐盟整體價值及一致性。

⁴ 歐洲議會網頁。<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en>。瀏覽日期：2021 年 6 月 6 日。

在 2019 年 5 月，因此本屆任期自 2019 年起至 2024 年止⁵。歐洲議會 3 大職責在於：立法（Legislative）、監督（Supervisory）及預算（Budgetary）。

（三）歐盟執委會（European Commission）⁶

係歐盟最高之行政機關，總部設在比利時布魯塞爾。由 1 名主席（Commission President）及來自各會員國之 27 名執行委員（Commissioner）所組成⁷。歐盟執委會主席任期為 5 年，自 2019 年起至 2024 年止係由 Ursula von der Leyen 接任，並全面替換執行委員。歐盟執委會 4 大核心任務在於：1、提出新法（Propose new laws）；2、管理歐盟政策及分配歐盟資金（Manage EU policies and allocate EU funding）；3、執行歐盟法律（Enforce EU law），及 4、歐盟於國際上之代表權（Represent the EU internationally）。

二、就業、社會事務及包容總署（Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion，簡稱 DG EMPL）簡介



圖 1、DG EMPL 總署長 Joost Korte

前曾提及，歐盟執委會下共有 33 個政務總署（DG），分別有其特定職掌，其中就業、社會事務及包容總署（下稱就業總署）即由 Joost Korte 擔任總署長一職，負責有關就業、社會事務、技能訓練、勞動力流動及歐盟相關投資計畫等事項，並制訂歐盟就業及社會政策指引及方針，以協助其會員國建立技能培訓、推介就業及勞動力跨國移動等政策。

⁵ 本屆歐洲議會原總席次為 751 席次，惟因 2020 年初英國脫歐，因此減少至 705 席次。

⁶ 歐盟執委會網頁。https://ec.europa.eu/info/index_en。瀏覽日期：2021 年 6 月 6 日。

⁷ 執委會主席決定各執行委員所負責的領域。以前盧森堡勞動部長 Nicolas Schmit 為例，因其專業領域即係負責勞工事務，因此主席指派其為負責工作及社會權之執行委員，並負責督導相對應之就業、社會事務及包容總署（DG EMPL）之工作任務。

就業總署除有總署長（Director-General）外，另有副總署長（Deputy Director-General）及首席顧問（Principal Advisor）各 1 名⁸。另因就業總署負責歐盟就業、技能培訓及勞動政策等勞動領域，因此轄下共設有 7 司，每司下又設有 3-5 個處不等。2021 年歐盟執委會各總署職員人數圖如下圖 2 所示，由圖中可知，歐盟執委會職員總人數（含正式職員、臨時進用人員及定期契約人員等）高達 3 萬 2 千餘人，而就業總署職員人數則為 706 人，佔歐盟執委會職員總人數僅 2%。

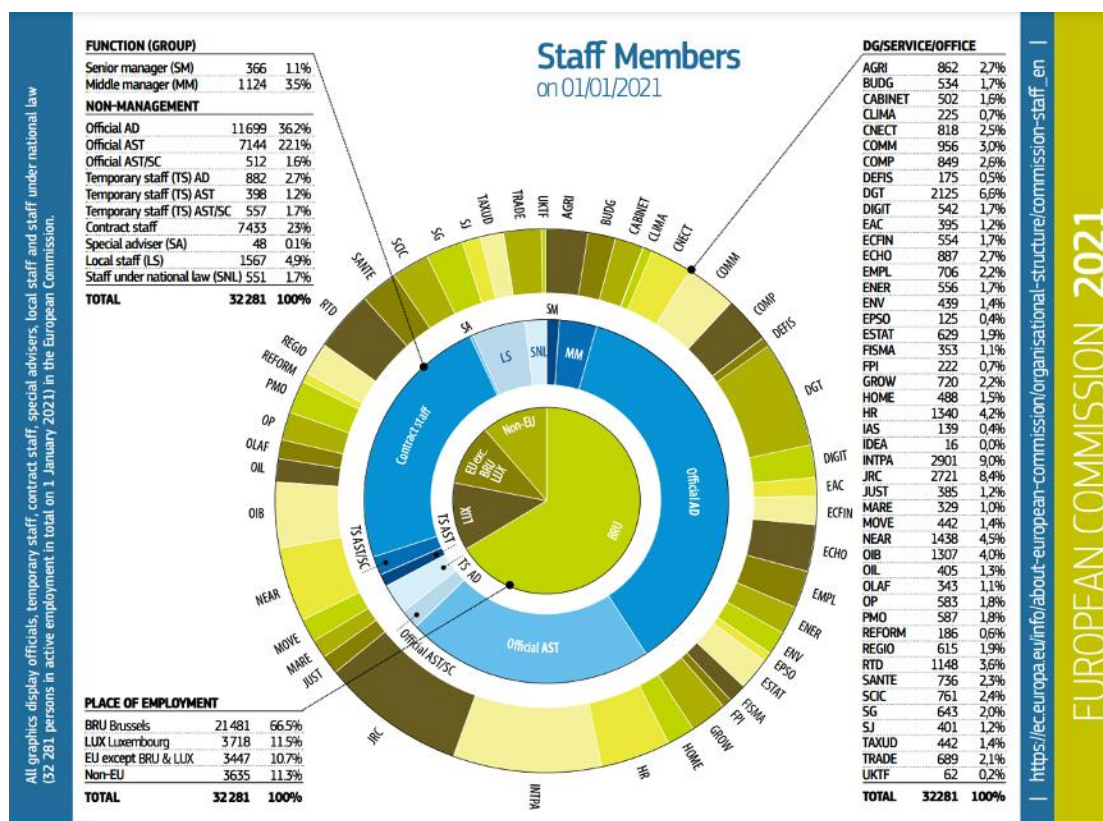


圖 2、2021 年歐盟執委會各總署職員人數（資料來源：歐盟執委會）

就業總署之政策方針與歐洲社會權利支柱（The European Pillar of Social Rights，簡稱 EPSR）20 大原則（如下圖 3 所示）緊密結合，旨在建設更強大、更公平，且更具包容性的歐盟。因此，就業總署即依據 EPSR 所定原則，化為更具體且明確的行動方案（The European Pillar of Social Rights Action Plan），設定在 2030 年前實現 3 項主要目標，包括：1、歐盟 20 歲至 64 歲人口就業率至少達到 78%；2、每年參與培訓課程之成年人至少佔 60%；3、讓處於貧窮或遭社會

⁸ 現任副總署長為 Andriana Sukova、首席顧問為 Viktorija ŠMATKO-ABAZA。

排除風險的人口至少減少 1,500 萬。歐盟於本（2021）年 5 月 7 日至 8 日於本屆輪值主席國葡萄牙第二大城波多（Porto）辦理社會峰會（Social Summit），各會員國便相當關注對歐盟執委會所訂行動方案並廣泛討論，會後並通過波多宣言⁹（Porto Declaration），即充分考量歐盟各會員國間之差異性，並因應各國國情及體制訂定相關政策。

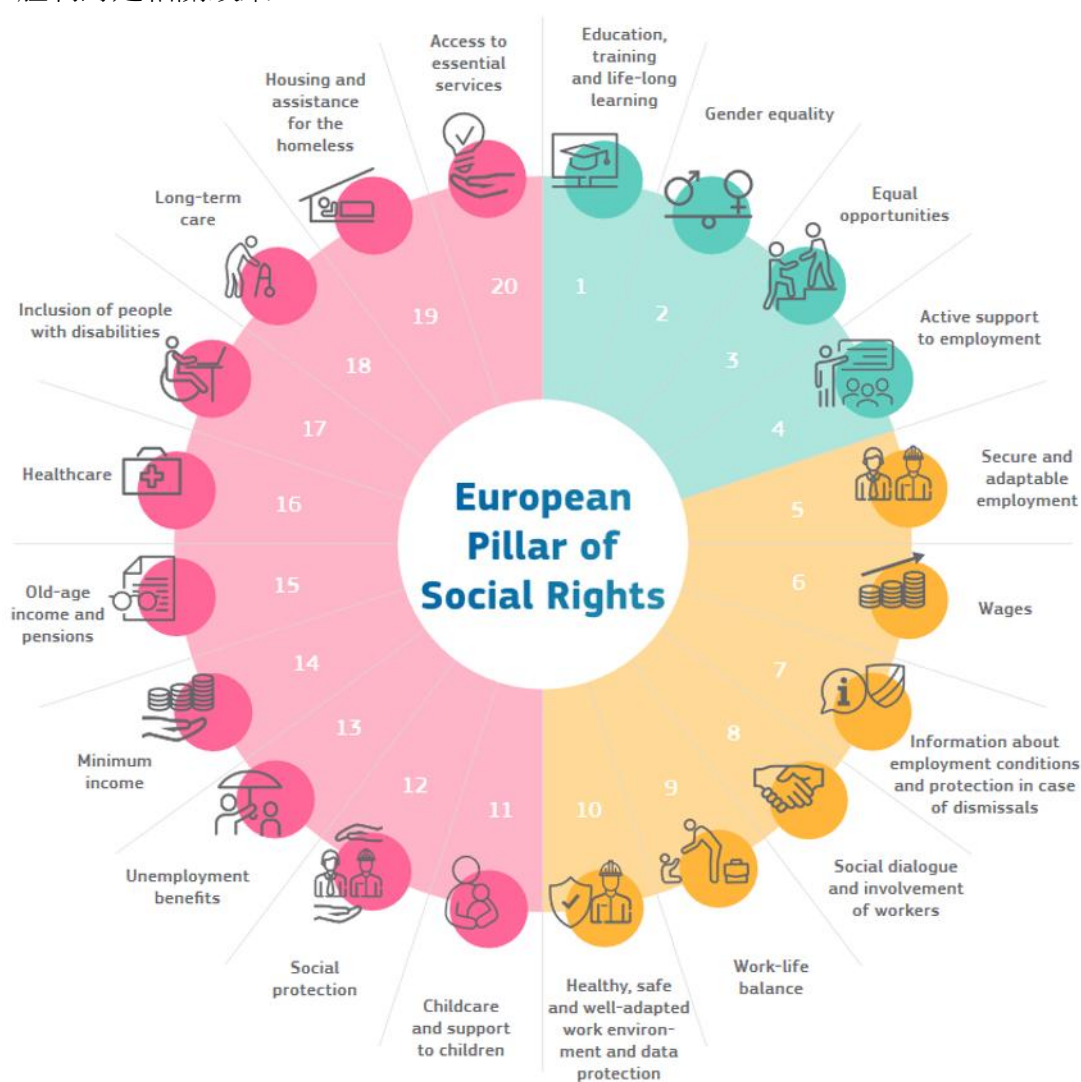


圖 3、歐洲社會權利支柱 20 大原則（資料來源：歐盟就業總署）

⁹ 此宣言摘要如下：1、在面對 COVID-19 疫情衝擊下，歐盟及其會員國透過迅速、關鍵及全面行動保護數以百萬計之生命、工作及企業，並強調團結共同對抗 COVID-19 疫情之重要性，重申致力於建立社會歐洲之承諾；2、隨著綠色和數位化轉型，歐洲巨額投資和相關改革將使歐盟及其成員國朝實現公平、永續和有韌性之復甦邁進，強化歐洲競爭力、社會影響力及全球影響力；3、EPSR 是復甦基本要素，其實施將強化歐盟朝數位、綠色及公平過渡之動力，實現融合及應對人口挑戰；4、持續深化 EPSR 在歐盟及其會員國之實施，並適當考量各會員國能力、輔助性及相稱性原則；5、EPSR 各項原則之實施對創造更多且更好之就業機會相當重要，應在歐盟和會員國推動立法及相關政策；6、在教育、職業培訓、終身學習、技能等方面進行更多投資，刺激就業轉型及強化因應數位化勞工權益、社會保障及職業安全；7、致力於減少不平等現象、捍衛公平工資、消除社會排除及貧困、消除兒童貧窮及弱勢保障、消除歧視及減少就業、薪酬和年金之性別差距；8、優先採取行動予受疫情影響之年輕人；9、呼籲社會夥伴共同參與社會對話。

三、勞動力流動司（Directorate of Labour Mobility）及國際事務處（Unit of International Issues, D3）簡介



圖 4、勞動力流動司司長 Jordi Curell

就業總署下轄之勞動力流動司現任司長為 Jordi Curell，主要執掌係在歐盟境內建立良好的社會安全網絡，使歐盟各會員國間之勞動力得在社會安全網提供之保護下自由移動，亦不影響其應有之休假、失業給付、退休金等權利。勞動力流動司另一權責係在協調歐盟各會員國，及相關國際組織在勞動及就業等領域，提供歐盟立法政策方針及必要之參考及協助。



圖 5、國際事務處處長 Lluís Prats

勞動力流動司下轄之國際事務處現任處長為 Lluís Prats¹⁰（下稱宇思處長），主要負責處理國際組織¹¹及其他非歐盟會員國間在就業及社會政策協調等事務。在國際組織方面，國際勞工組織（ILO）為該處重點業務，因此成立 ILO 小組¹²，主要負責歐盟會員國內部對於 ILO 公約、勞工政策、方案之協調，並與 ILO 間協調合作聯繫作業。本次見習即被分配在此小組內，學習歐盟與 ILO 間如何合作及協調。

¹⁰ 處長 Lluís Prats 熟諳中文，且有中文名「宇思」，與我國勞動部門長年保持友好關係，並相當支持我國參與 NEPTs 計畫，並學習歐盟與會員國及國際組織間協調、合作有關勞動領域等相關事務。

¹¹ 如國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）、聯合國（United Nations, UN）、七大工業國組織（Group of Seven, G7）、二十大工業國組織（Group of Twenty, G20）、經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）等。

¹² ILO 小組內置有小組長 1 人及 2 位正式編制之決策官員。另外歐盟亦派駐 3 名職員於 ILO 總部日內瓦，惟並不隸屬 DG EMPL 之編制，係隸屬歐洲外部行動服務（European External Action Service, EEAS）編制，由此可見歐盟對於 ILO 之重視程度。

參、國際勞工組織簡介

本次見習主題為國際勞工組織相關事務，因此筆者本章將介紹國際勞工組織及其與歐盟間之合作關係。筆者前就讀勞工關係系所，且目前任職於勞動部，因此對於國際勞工組織公約、建議書及相關事務並不十分陌生，惟因學校所學內容及工作上業務較無法全面接觸到該組織相關業務，因此對於國際勞工組織僅有粗淺之瞭解，對於該組織之運作模式、例年會議討論重點內容、定期發布之普查報告等內容均不甚瞭解，透過本次見習除可對國際勞工組織，及其與歐盟間共同合作之立場、角色能有更進一步瞭解外，亦更充分理解國際勞工組織與歐盟間實務運作情形。

一、沿革及使命

(一) 沿革

國際勞工組織是聯合國處理勞工問題的專門機構，該組織成立於 1919 年，其設立係作為結束第一次世界大戰的《凡爾賽和約》（**Treaty of Versailles**）的一部分。該組織係聯合國唯一的三方機構（政府組、雇主組及勞工組），強調透過「三方機制（**Tripartism**）」與政府組、雇主組及勞工組共同透過社會對話（**Social Dialogue**）制訂勞工標準、政策及計劃，促進所有勞工享有尊嚴勞動（**Decent Work**），追求以社會正義為基礎，建立世界永續和平。該組織因保障社會正義、致力促進國家間情誼，於 1969 年被授予諾貝爾和平獎。

依據《國際勞工組織憲章》（**ILO Constitution**，以下簡稱憲章）之規定，除下列 3 種資格類型國家得成為該組織之會員國¹³外，其餘均不得為其會員國，包括：

1. 1945 年 11 月 1 日已是該組織之會員國；

¹³ 經統計，截至 2021 年 6 月，國際勞工組織共計有 187 個會員國。

2. 向國際勞工局通報正式接受憲章所載義務之聯合國創始會員國、聯合國會員國；
3. 向國際勞工局通報正式接受憲章所載義務，且經 $\frac{2}{3}$ 以上出席大會之代表投票同意，並經出席大會之會員國政府代表 $\frac{2}{3}$ 以上出席及決議後使得成為新會員國。

（二）使命

依據憲章規定，《費城宣言》（DECLARATION OF PHILADELPHIA）¹⁴係國際勞工組織成立目的及宗旨之宣示，旨在宣示該組織在協助各會員國推動世界性方案時，應以下列目的之達成作為其終極目標：

1. 充分就業與提升生活水準；
2. 促進勞工選擇滿意的職業，不僅能發揮所長，亦得對共同福祉有所貢獻；
3. 為達上述目標，應提供勞工適當訓練，並保障其擇業與遷徙之自由；
4. 關於薪資福利、工時與其他勞動條件應確保所有受僱者得分享進步之成果，並確保其獲得最低薪資之保障；
5. 確實承認團體協商權，推動勞資和諧增進生產效率，共同致力推動社會與經濟進步；
6. 推展社會安全措施，提供基本所得保障及完備醫療照護；
7. 提供各類勞工生命健康之適當保護；
8. 提供兒童福利及母性保護；
9. 提供適當營養、住宅與休閒、文化設施；
10. 保障平等受教育及就業之機會。

國際勞工大會確認該宣言所揭櫫之原則充分適用於所有人類，並應考量各地區社會及經濟發展階段漸進實施。

¹⁴ 1944年5月10日於費城舉行的第26屆國際勞工大會上通過。

二、組織機構

(一) 國際勞工大會 (International Labour Conference, 簡稱 ILC)

由各會員國代表組成，因此又稱「會員國代表大會」，主要係負責制訂國際勞動基準及國際勞工組織相關政策。依據憲章規定，每年至少須召開 1 次大會¹⁵，但在必要時得隨時召開會議。此外，每個會員國應選派 4 位代表 (包括 2 位政府代表、雇主及勞工代表各 1 位)，代表可聘請顧問隨同出席，但不得超過 2 位，且代表就待決議題得自由行使投票權。

(二) 理事會 (Governing Body, 簡稱 GB)

主要負責國際勞工組織政策、決定國際勞工大會議程，及決定是否採納計畫草案、預算，亦負責國際勞工局局長選舉。依憲章規定，理事會由 56 代表 (包括 28 位政府代表、雇主及勞工代表各 14 位) 組成，代表政府的 28 人中，須有 10 位由主要工業會員國任派 (但無法參與表決)，其餘 18 位由出席大會之各國政府代表表決決定。理事會代表任期 3 年，並設主席 1 人及副主席 2 人 (遵循該組織例行之三方機制，此 3 人分別由政府組、雇主組及勞工組擔任)。

(三) 國際勞工局 (International Labour Office)

係國際勞工組織之常設秘書處，該局職掌包含蒐集有關國際勞動事務及相關產業與生活狀況調整有關議題資料，特別是對於為制訂公約而擬提交大會討論的各種問題進行研究，並按照大會或理事會之交辦進行專門之調查及研究。另依據憲章規定，該局由理事會任命並設局長 (Director-General) 1 人，現任 (第 10 屆) 局長為 Guy Ryder¹⁶，任期至 2022 年 8 月止¹⁷，國際勞工局

¹⁵ 一般而言，國際勞工大會每年均會召開 2 次，時間約為 3 月及 11 月，但仍視情況調整。

¹⁶ Guy Ryder 原為國際工會聯盟 (International Trade Union Confederation, ITUC) 秘書長 (General Secretary)，並率隊參與聯合國 (UN)、國際貿易組織 (WTO)、國際貨幣基金組織 (IMF) 等國際組織召開之會議。

¹⁷ 事實上，憲章並未規定局長任期，但上 (第 9 屆) 屆局長 Juan Somavia 因任期長達 13 年之久 (1999-2012) 為人詬病，因此，國際勞工組織人事條例 (Staff Regulations) 即增訂局長任期為

局長除需接受理事會之指揮監督外，亦負責國際勞工局業務及理事會指示之其他交辦事項得以有效運作及執行。另憲章中為保障不同國籍及女性等弱勢群體工作權，亦要求局長應選派不同國籍及一定比例之女性擔任職員。

三、公約、議定書及建議書

(一) 公約 (Conventions)

國際勞工公約係一種正式的國際公約，旨在設立各會員國須遵守之國際勞動基準 (International Labour Standards)，以確保勞工基本勞動權益不受侵害。依據憲章之規定，當國際勞工大會決議通過成為公約時，由各會員國自行決定是否批准，惟公約一經批准，即表示各會員國同意遵守公約所定內容之義務¹⁸，且應自該次大會閉會起 1 年內 (或遇特殊情形延長至 18 個月內) 送交該會員國立法機關立法或採取相關措施。截至 110 年 6 月底止，國際勞工組織共計制訂 190 個公約。

國際勞工公約依其性質及重要程度，大致可區分為以下 3 種類型：

1. 基本 (核心) 勞工公約 (Fundamental Conventions)：旨在保障勞工在勞動過程中之核心勞動基準 (Core Labour Standards) 及基本勞動權，因此又被稱為核心勞工公約。經理事會認定共計 8 大核心勞工公約，分別為結社自由及團體協商 (87 號公約及 98 號公約)、強迫勞動 (29 號公約及 105 號公約)、童工 (138 號公約及 182 號公約) 及平等機會及對待 (100 號公約及 111 號公約)。
2. 治理 (優先) 勞工公約 (Governance (Priority) Conventions)：係指其內容對於各國勞動制度及政策形成具重要影響力之公約。目前認定之治理勞工公約共計 4 個，分別為三方協商 (144 號公約)、就

5 年，得連任一次，因此每位局長最長任期為 10 年。Guy Ryder 自 2012 年 9 月 1 日擔任國際勞工局局長，因此，其任期僅得至 2022 年 8 月底止。

¹⁸ 依憲章規定，任何會員國、雇主或勞工團體得向國際勞工局陳報或申訴某會員國未依規定執行已批准之公約，國際勞工組織理事會得將此份文件送交該會員國政府，並請該會員國政府說明及改善。如仍未能改善，得採取制裁手段，惟迄今僅有 1 件關於緬甸未能改善強迫勞動之案例。

業政策（122 號公約）、勞動檢查（81 號公約）及勞動檢查（農業）（129 號公約）。

3. 專門（一般）勞工公約（**Technical Conventions**）：不屬於上述 2 種類型之公約即為一般勞工公約，諸如最低薪資（131 號公約）、職業安全衛生（155 號公約及 187 號公約）、家事勞動者（189 號公約）、暴力及騷擾（190 號公約）……等。

（二）議定書（**Protocols**）

係對於先前通過之公約進行補充或部分條文修正，使公約內容得考量國際趨勢及演進適時增修。迄今僅有 6 議定書，包括 1930 年強迫勞動公約議定書、1947 年勞動檢查公約議定書、1948 年女性夜間工作公約議定書、1958 年農場公約議定書、1976 年商船貨運最低標準公約議定書及 1981 年職業安全衛生公約議定書。

（三）建議書（**Recommendations**）

建議書並不具有約束力，係在提供會員國相關指引及方針，並提供更詳盡的執行規定，無論係有相對應之公約或透過獨立訂定之形式，均有可能。截至 110 年 6 月止，國際勞工組織共計制訂 206 個建議書。

四、監督機制（**Supervisory Mechanism**）

國際勞工組織相當重視三方機制，透過社會夥伴（**Social Partners**）及各會員國政府的參與，共同針對特定議題討論、協商並獲致結論，因此基準適用委員會（**Committee on the Application of Standards**）亦遵循此架構，係由 1 位主席、2 位副主席（工人組、雇主組各推派 1 位代表）及 1 位政府組代表共同組成，各會員國政府均有義務針對其所批准之公約於各該國家中實施、履行狀況提出報告，並由工人組及雇主組提出相關評論，透過監督機制以檢視各會員國是否確實遵守其所批准之國際勞工公約內所定之國際勞動基準，以確保勞工應有之勞動權益不受侵害。

另基準適用委員會將提出監督評估報告（CEACR Report），並依違反公約之嚴重程度區分為一般案件及嚴重案件（double footnote）¹⁹。針對這些國家在國際勞工公約所定勞動基準的履行上，有受到國際組織之指控，或委員會專家觀察後提出認有未遵循公約之疑慮，透過共同討論、協商的方式審視這些被挑選的國家是否確有違反公約之情事，並進一步要求各國改善，甚或後續指派專家技術援助團至該國提供必要協助，以符國際勞工公約相關規定，並保障勞工權益。

五、與歐盟間合作關係（EU-ILO Cooperation）²⁰

歐盟與國際勞工組織間對於全球勞動基準改善有著共同的願景，期許透過相關計畫及行動方案的推動，協助全球勞工達成尊嚴勞動的目標。另歐盟對內致力於推動所有歐盟會員國確實履行及實施，所批准之國際勞工公約。截至目前為止，歐盟所有會員國均已批准 8 項核心勞工公約、治理勞工公約中之勞動檢查公約，且大部分會員國亦已簽訂多項一般勞工公約。

此外，歐盟發表之聲明（EU Statement）、歐盟理事會決議（Council Decision）及歐洲社會權利支柱（EPSR）亦經常成為國際勞工組織參考、引據及學習之典範，例如近期在全球供應鏈下之尊嚴勞動（Decent Work in Global Supply Chains）、百年宣言（Centenary Declaration）、工作權及基本原則（Fundamental Principles and rights at work）等，均可見歐盟正積極推動，並相當重視勞動相關議題，致力於保障勞工勞動權，藉由與國際勞工組織間之協力合作，將歐盟價值及典範推廣至全世界。

¹⁹ 如經評估為嚴重案件，該會員國政府須在下次國際勞工大會前繳交改善計畫及國內立法措施規劃等文件供委員會再次評估。

²⁰ 經統計，歐盟為國際勞工組織最大資助者，約佔國際勞工組織所有經費的 61%，因此，國際勞工組織及歐盟間之合作關係更為密切。

六、近年關切之重大議題

國際勞工組織因「嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）」疫情對於各國勞動市場均產生相當程度的衝擊，對於國際勞動基準的執行及實施上亦產生若干影響，因此提出「4大支柱」（如下圖所示），藉以呼籲會員國應積極因應，並致力消弭疫情對於全世界勞動者所帶來之衝擊與影響。

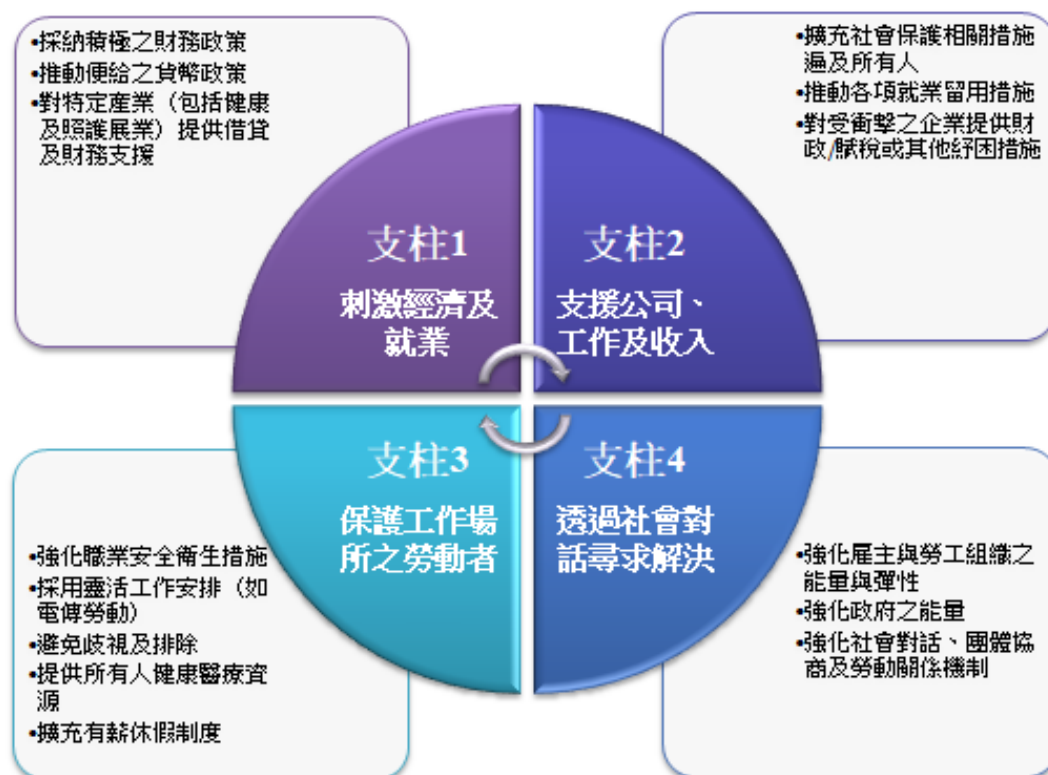


圖 6、國際勞工組織倡議「4大支柱」

另有關疫情後勞動市場的重建及復甦階段，倡議應遵循國際勞工組織於2019年（即國際勞工組織成立100週年）提出並通過之「百年宣言」（Centenary Declaration），即在提倡健全、透明，且以人為本（Human-Centered）的制度，且強調職業安全衛生（Occupational Safety and Health，簡稱OSH）²¹議題對於勞動者之重要性，並應積極提供弱勢族群（如婦女、青年或身心障礙者）相關必要之協助，達成「絕不會遺漏任何人」（no one left behind）的願景。

²¹ 職業安全衛生係歐盟及工人組長期提出之議題，並要求應將該公約列為核心勞工公約。

肆、見習工作內容及紀錄

一、工作模式介紹

(一) 逐步返回辦公室行動計畫 (Action Plan for a Gradual Return to the Office)

因受「嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)」疫情影響，世界各國紛紛訂定相關遠距工作指引或準則，使勞工或公務員有所遵循，而歐盟執委會亦不例外，歐盟執委會對於各總署職員於疫情期間所應遵循之工作模式，發布「逐步返回辦公室行動計畫」，此計畫主要依據疫情變化而採取緊縮或放寬限制的措施（由強制遠距工作至回歸正常工作模式依序分為 0 至 4 階段），如下圖所示。由於筆者本次見習期間仍處於「0 階段」²²，因此依照該計畫之規定，即要求須強制遠距工作，並透過視訊方式在家工作 (Work from Home)。



圖 7、逐步返回辦公室行動計畫 (資料來源：歐盟人力資源及安全總署)

²² 依據比利時官方公布 COVID-19 確診者數字，2020 年 10 月 29 日達到最高峰，當日共計確診人數為 23,921 人，其後則逐漸下降，筆者受訓期間 (3 月 1 日至 5 月 31 日) 每日平均新增確診人數約為 3,000 餘人，亦十分可觀。

（二）個人居家辦公設備及視訊軟體

歐盟執委會考量並非每位職員家裡均有筆電可遠距工作，因此每位職員，甚至實習生均配發個人筆電供工作使用，惟須透過個人帳號遠端連線至歐盟內部網路，以避免內部機敏文件外流，並要求於見習結束或離職後將筆電及所借電腦設備（如耳機、視訊鏡頭等）歸還。

筆者至就業總署見習時，歐盟執委會已執行上述「0 階段」長達近 1 年之久²³，因此無論係電腦連線設備、會議視訊軟體、個人帳號連動等均已有標準作業程序，使每位新進職員或是實習生都能儘速將電腦設備及遠端連線安置妥當。雖筆者一開始在遠端連線階段遭遇重重困難，惟歐盟執委會資訊總署（DG DIGIT）均設有專責資訊技術人員可供諮詢，並多次舉辦線上視訊會議以解決職員遭遇之設備及連線問題。

另歐盟執委會在視訊軟體使用部分已臻成熟，內部職員在使用軟體上亦已相當熟稔，並已相當習慣使用視訊方式討論工作業務、參與工作坊或研討會等，因此筆者在見習期間使用視訊軟體與同事討論公事，或參加線上會議時，已鮮少有連線不穩定、斷訊或無法登入等問題。歐盟執委會使用之視訊軟體亦為全球通用且普及之軟體，包括 Microsoft Teams、Skype、Cisco Webex、Zoom 等，且前述視訊軟體亦與歐盟內部個人電子郵件連動，因此在會議或研討會開始前 5 分鐘即會跳出提醒視窗，避免遺忘或減少須同時參與多場會議之窘境。

二、ILO 小組介紹

本次見習主題為國際勞工組織相關事務（ILO Matters），因此宇思處長將筆者分配至國際事務處內之國際勞工組織小組（下稱 ILO 小組）。小組長（ILO team leader）為 Pichot Evelyne（法國人，專長為歐盟勞動法令；亦在大學兼任講師，教授爭議行為、勞動法令等課程），另有 2 位政策官（Policy Officer），

²³ 歐盟執委會甚至於本（2021）年 3 月 8 日紀念在家遠距工作滿一週年。

包含 Kadas Vera（匈牙利人，專長為歐盟法令；亦為筆者本次見習期間之輔導員）及 Stefan Schroerer（德國人，為德國聯邦勞動及社會事務部派駐歐盟之官員，專長為勞動及社會法令），及歐盟藍皮書計畫（Blue book）²⁴實習生 Giorgio Dimakos（希臘人，專長為國際關係）。

ILO 小組工作相當具有挑戰性，但工作內容十分充實且豐富，使筆者見習期間收穫良多。該小組工作內容主要係依據國際勞工組織每年舉辦之例行會議、發布之報告或相關勞工公約（Convention）等，必須居間協調歐盟各會員國（EU Member States）及社會夥伴（Social Partners）等利害關係人之意見，並針對國際勞工組織所提出之報告、會議主題或勞工公約等，發表歐盟聲明（EU Statement），以表明歐盟對於各項勞動議題之觀點及看法。

國際勞工組織每年均會舉辦各 2 次的理事會（Governing Body）及國際勞工大會（International Labour Conference）。理事會及國際勞工大會均於瑞士日內瓦召開，開會時間則係依理事會決議而定，惟一般而言，前者約於 3 月、6 月及 11 月召開；後者則約於 6 月及 12 月召開。又 2020 年原訂應召開之理事會及國際勞工大會因受 COVID-19 疫情嚴重衝擊，因此暫停召開，順延至 2021 年再行評估；2021 年雖仍受受疫情影響，惟經大會及會員國決議，改採用 Zoom 視訊軟體，透過線上會議形式召開，因此，ILO 小組即須召開會議協調產出相關歐盟聲明。

工作內容除依照國際勞工組織每年例行召開之會議外，歐盟亦不定期與國際勞工組織及其他社會夥伴間合作舉辦研討會議，或歐盟與國際勞工組織間共同合作，協助世界各國遵循國際勞動基準，並達到尊嚴勞動（Decent Work）²⁵

²⁴ 歐盟境內有許多實習及體驗計畫供歐盟會員國內有興趣之公民申請，其中歐盟執委會藍皮書計畫每年分 2 梯次，每次為期 6 個月，每月實習生活費約為 1,200 歐元。該計畫主要係由歐盟境內公民（亦釋放有限名額予非歐盟會員國申請）申請進入歐盟實習，多數實習生申請的目的係希望透過此管道，未來能進入歐盟工作，如參與藍皮書計畫期間表現優異，則有機會能夠成為定期契約員工，甚至成為正式職員。

²⁵ 尊嚴勞動之概念係於 1999 年 ILO 國際勞工組織所提出，即指良好且合宜的工作必須是權利受到保障、獲取足夠收入，且同時又獲得充分社會保障的工作。而在此概念下，所有勞工均應獲得賺取收入和擴大就業機會；由這樣的觀念可以歸納並訂定工作時的權利、就業、社會保障及社會對話等四大策略及面向。

目標之援助計畫，2021 年援助計畫共分為社會保護、國際勞動基準、區域發展及工作條件等 4 大面向，並會依各國需求訂定符合該國國情之援助計畫，如消弭童工、強迫勞動及人口販運計畫、青年就業計畫、創業培訓計畫、基礎建設發展計畫、婦女賦權計畫、技術及職業訓練提升計畫、農業計畫等²⁶等。

另因 ILO 小組幾乎每日均有會議需派員參加聆聽，作成摘要紀錄，或表達歐盟立場及分享歐盟勞動法令相關資訊，因此經過小組全體決議，每日固定於下午 5 時透過 Microsoft Teams 視訊軟體召開小組線上會議（如圖 8），除共同討論每日工作心得及與會經驗、摘要分享外，亦指派翌日每人須參加之會議，原定召開時間 30 分鐘，惟因小組會議及討論事項過多，因此會議時間經常超過 1 小時。使筆者在見習期間雖無法至辦公室與同事在工作上共同互動，但因每日固定召開例行小組會議，依舊能夠感到融入，不致產生疏離感。

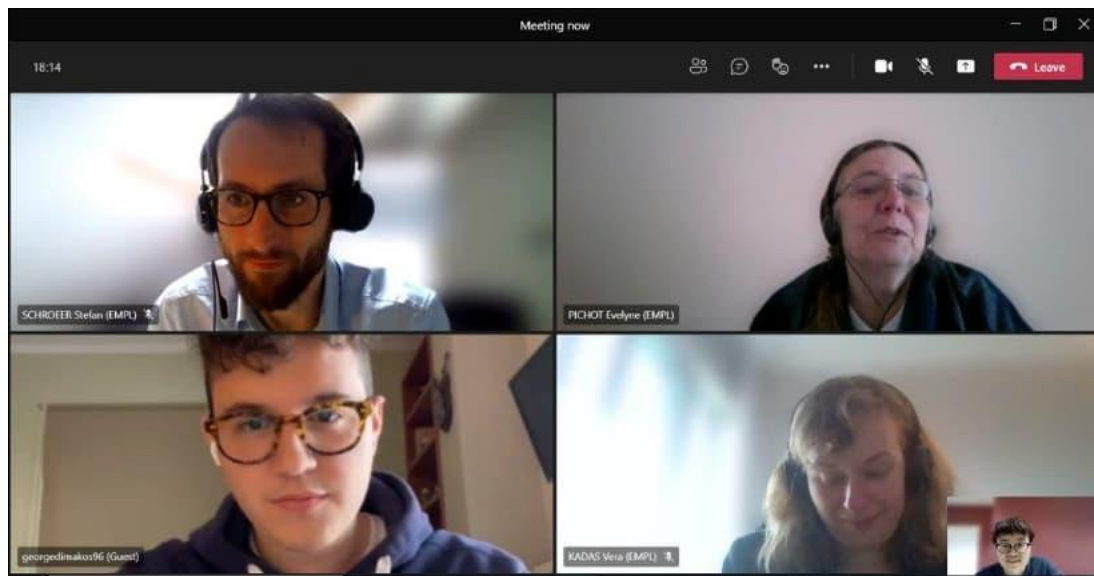


圖 8、ILO 小組每日例行會議

除每日例行召開之 ILO 小組會議外，國際事務處亦於每週五上午 10 時透過 Microsoft Teams 視訊軟體召開為時 1 個半小時的處務會議（如圖 9），並由宇思處長主持。每週五召開之處務會議主要係由處內全體成員分別報告本週及前一週重點工作項目及資訊（包括國際勞工事務、鄰域勞工政策、貿易政策、移工政策、

²⁶ 經統計，2021 年國際勞工組織及歐盟間合作援助計畫共計 31 項，援助區域以拉丁美洲（10 計畫）最多，非洲（9 計畫）次之，第三則為亞洲（8 計畫）。詳細援助計畫內容可參考國際勞工組織援助計畫網頁：<https://www.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#altay3m>。

永續發展、人權、全球供應鏈、尊嚴勞動等主題），以確實瞭解並掌握每位政策官之工作進度，並落實處內資訊共享，透過每週會議將工作成果及相關重要資訊與處內成員分享。

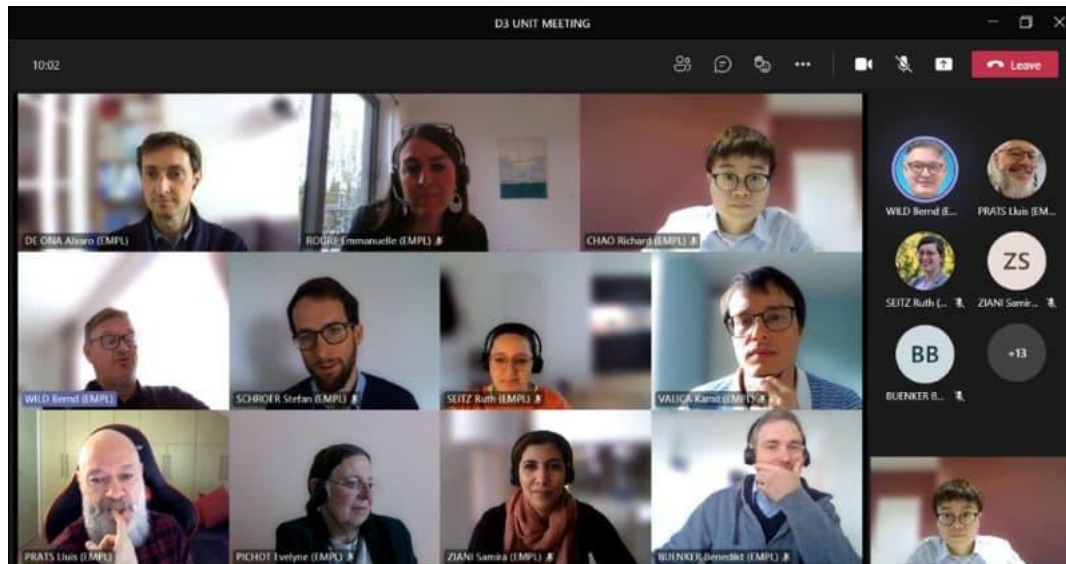


圖 9、國際事務處每週例行處務會議

三、主要工作任務

本次見習主題係在學習並瞭解國際勞工組織相關事務，因此見習期間工作內容亦聚焦於此。以下簡要說明筆者於見習期間接受指派或參與過之工作任務：

(一) 撰寫國際勞工組織發布報告及普查之摘要及分析報告

1. 國際勞工大會第 109 屆「實施公約與建議書專家委員會報告」(Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 簡稱 CEACR Report) 摘要及分析報告

- (1) 主要工作內容：國際勞工組織每年均會例行發布實施公約與建議書專家委員會報告，報告內容主要係在檢視會員國是否確實遵守其所簽署之國際勞工公約 (Convention) 內所定之國際勞動基準 (International Labour Standards)，並於報告中明確指出各會員國違反之公約，以確

保勞工應有之勞動權益不受侵害。一般而言，此份報告均高達 800 至 900 頁，因此，ILO 小組工作項目之一即必須製作摘要及分析報告，並將此份報告供就業總署全體政策官參考，並注意違反公約之國家。

- (2) 工作心得：透過閱讀國際勞工組織每年例行發布之實施公約與建議書專家委員會報告，使筆者能更加瞭解現階段各個國家國際勞動基準之履行狀況及成效，並經由製作摘要及分析報告，使筆者更深入瞭解國際勞工組織及歐盟之監督機制，除定期檢視各會員國確實履行國際勞動基準外，並進一步要求改善，甚或後續指派專家技術援助團提供必要協助，以符國際勞工公約相關規定，並保障勞工權益。

2. 撰寫理事會 2020 年及 2021 年普查「在不斷變遷的環境下促進就業及尊嚴勞動」(General Survey Report — Promoting employment and decent work in a changing landscape) 摘要及分析報告

- (1) 主要工作內容：國際勞工組織除每年例行發布上述實施公約與建議書專家委員會報告外，每年亦會針對不同議題發布普查報告，以 2020 年普查報告為例，即係在探討就業政策相關公約及建議書²⁷在會員國實施情形；2020 年因疫情影響未能召開國際勞工大會，因此 2021 年之普查報告係以附錄形式補充在疫情影響下，上開公約在會員國實施及履行之情況。
- (2) 工作心得：透過閱讀 2020 年及 2021 年國際勞工組織發布之普查報告，並製作摘要及分析報告後，使筆者理解國際勞工組織每年度針對不同議題發布之調查報告，係在強調各勞動議題之重要性，不會過度側重某些勞動者或議題。以 2020 年及 2021 年就業政策議題為例，國際勞工組織在調查報告中除檢視各就業政策在會員國之履行情形

²⁷ 報告所檢視之 8 個公約及建議書包括：1. 就業政策公約（第 122 號公約）；2. 就業政策建議書（第 169 號建議書）；3. 勞動關係建議書（第 198 號建議書）；4. 非正式經濟轉銜至正式經濟建議書（第 204 號建議書）；5. 家內勞動公約（第 177 號公約）；6. 家內勞動建議書（第 184 號建議書）；7. 身心障礙者職業重建與就業公約（第 159 號公約）；8. 身心障礙者職業重建與就業建議書（第 168 號建議書）。

外，其背後含義係在要求各會員國應年度自我檢視，以確保各勞動政策或各領域勞動者勞動權益均能獲致保障。

(二) 參與國際勞工組織家事勞動者尊嚴勞動公約 10 週年研討會 (10th Anniversary Conference of ILO Convention on decent work for Domestic workers) 前置工作層級會議

1. 前置工作層級會議時間：3 月 11 日、3 月 22 日、3 月 31 日及 4 月 27 日。
2. 會議內容概述：

歐盟將家事勞動者 (Domestic Workers) 稱為「個人及家事服務」 (Personal and Household Services, 簡稱 PHS)，並分為照顧服務 (care activities) 及非照顧服務 (non-care activities) 兩大類。前者主要係針對幼童、老人、身心障礙者提供照護服務，佔 63%；後者則包括清潔、煮飯、洗衣服等家戶領域服務，佔 37%。另經統計，歐盟個人及家事服務勞動者約為 800 萬人，約佔總就業人口數的 4%，確實已佔一定比例，惟此領域勞動者因處於地下經濟範疇，因此無法享有與一般勞動者相同之休息、休假及社會保險給付等，嚴重缺乏相關社會保護機制 (Social Protection)，且 COVID-19 疫情亦造成家事勞動者職業安全衛生 (Occupational Safety and Health) 問題浮現，如染疫風險增加等。

2021 年適逢第 189 號家事勞動者公約 (Convention 189- Domestic Workers) 簽署 10 週年，因此歐盟訂於 6 月 28 日至 29 日與國際勞工組織及社會夥伴²⁸共同合作，舉辦為期 2 日的研討會，並向學者、社會大眾及相關團體徵求稿件，且形式不拘，無論係透過撰寫專文或影片等形式均可，以瞭解各界對於家事勞動者相關勞動條件等議題之看法及

²⁸ 本次研討會共有 7 個社會夥伴 (包括勞工代表及雇主代表) 共同參與，包括歐洲身心障礙者服務協會 (EASPD)、歐洲食品農業及旅遊工會 (EFFAT)、歐洲家庭就業及照護協會 (EFFE)、歐洲個人服務協會 (EFSI)、國際國內勞動者協會 (IDWF)、國際合作及非法移工平臺 (PICUM)、國際網絡工會歐盟分會 (UNI EUROPA)。

觀點。透過舉辦研討會，共同討論及傳達有關家事勞動者尊嚴勞動（Decent Work）、社會保護及職業安全衛生等重要議題，並呼籲各會員國應儘速通過並簽署第 189 號公約²⁹，以保障該等勞工應有權益。

3. 主要工作內容：

此次會議係由歐盟主辦，因此無論在研討會議程、研討會論文挑選、同步口譯、資訊等細節均係由歐盟負責。經筆者觀察，因歐盟執委會內部政策官人數較少，因此如有國際性大型活動或研討會，均會委由外部廠商或團體³⁰共同辦理，歐盟執委會則善盡監督活動細項及決策之功能。

由於前置工作較為繁瑣，因此筆者多次參與前置工作層級會議，除與相關組織、團體共同挑選並討論投稿文件、逐一討論研討會議程、確認歐盟執委會、國際勞工組織及其他國際組織致詞官員外，亦規劃會議同步口譯工作，研討會將有英語、法語、義大利語、德語、波蘭語、羅馬尼亞語及西班牙語等 7 國語言進行同步口譯。另因歐盟執委會係由執行委員 Nicolas Schmit 致開幕詞，並由勞動力流動司司長 Jordi Curell 致閉幕詞，因此筆者亦須準備 2 位官員之致詞稿，及歐盟家事勞動法令等相關資料供參考。

4. 工作心得：

事實上，在筆者接獲指示須負責研討會一部分（主要係與主辦方、社會夥伴聯繫及有關 FB、Twitter、Instagram 等社群軟體通訊網絡宣傳部分）時，確實倍感壓力，因筆者過去未能有機會接觸歐盟相關事務，

²⁹ 國際勞工組織共計有 187 個會員國，惟截至 110 年 6 月止，第 189 號公約僅有 32 個會員國簽署，簽署比例低於 2 成；此外，觀諸 32 個簽署國家中，歐盟亦僅有 8 個會員國簽署此公約，簽署比例亦有相當程度地進步空間。考量到無論是歐盟，或是國際勞工組織會員國簽署比例均亟待加強，因此在 2021 年屆滿 10 週年之時決議規劃共同舉辦研討會，並大力鼓吹會員國應簽署該公約，重視家事勞動者相關勞動條件及狀況。

³⁰ 委託之組織或團體一般會尋找與議題相近之團體，或曾經合作過的組織、協會等，如本次研討會即係委由社會夥伴之一的歐洲個人服務協會（EFSI）主辦，此組織成立目的係在為歐盟個人及家事服務各國協會、雇主組織及提供家事服務者發聲。

因此，無法得知歐盟辦理活動應注意之事項及办理流程等，但在透過每次與主辦方及其他社會夥伴的開會討論，及小組成員的帶領及引導下，使筆者能夠學習並逐漸掌握到歐盟舉辦大型研討會需注意或應明確掌握的流程。另有關準備研討會致詞稿部分，雖筆者對於歐盟法令並未相當熟稔，但在閱讀歐盟個人及家事服務工作等勞動法令及相關論文或文章後，亦得撰寫致詞重點及摘要。在經過多場次研討會前置作業會議後，實獲益良多，並更加瞭解歐盟內部運作模式及歐盟勞動法令相關規範。

（三）參與歐盟及國際勞工組織視訊會議

1. 參與並記錄國際勞工組織第 341 屆理事會會議討論及決議事項

- （1）會議時間：3 月 15 日至 3 月 27 日，為期 2 週。
- （2）主要工作內容：在國際勞工組織理事會會議期間，除星期日休會外，星期一至星期六下午均召開視訊會議，並討論相關議題，歐盟在此會議亦會發表其聲明，因此，筆者被指派參與會議，並記錄會議討論及決議事項，本次會議重要議題包括 COVID-19 疫情對於世界工作型態產生之改變，及歐盟所關切將職業安全衛生公約列入核心公約等。
- （3）工作心得：因參與國際勞工組織理事會會議係筆者至歐盟就業總署後第 1 個被指派的大型任務，因此一開始筆者尚無法完全瞭解討論議題之重要性，但在經過數日的參與後，筆者能夠快速掌握會議重點及摘要，並瞭解歐盟在各項勞動議題之重視程度，透過發表歐盟聲明，表達對於各項議題之關切及分享歐盟相關經驗。

2. 歐盟會員國工作層級會議（EU Member States）

- （1）會議時間：5 月 18 日至 5 月 19 日。
- （2）主要工作內容：本次會議主要係針對 6 月份國際勞工大會上討論之議題（社會保護、COVID-19 疫情、就業政策等），共同與歐盟會員國

及社會夥伴間召開之工作層級會議，透過三方機制（Tripartism）進行社會對話（Social Dialogue）。會議中係由歐盟執委會政策官（即 ILO 小組）擔任主持人，並由歐盟輪值主席國葡萄牙勞工部長擔任主席，透過各會員國政府、勞工組及雇主組代表間對於各項議題發表意見及看法，最後由主席綜整各方發表之意見，進而產生歐盟於國際勞工大會上發表之聲明。

(3) 工作心得：參與本次會議使筆者瞭解到歐盟相當重視三方機制及社會對話，透過與歐盟會員國及勞、雇雙方間之討論，總結並歸納出歐盟在各議題上之看法及聲明。

(四) 準備及撰寫會議相關背景資料

1. 準備國際勞工大會就業政策（Employment Policies）背景資料
2. 撰寫歐盟聲明（EU statement）
3. 準備 ILO-EU 雙邊會議所需資料（Bilateral meeting）

(五) 參與駐歐盟兼駐比利時臺北代表處會議及勞動部研討會議

筆者除參與歐盟執委會就業總署相關會議及工作任務外，亦同時學習其他不同領域之事務，如筆者於 3 月 10 日線上參與駐歐盟兼駐比利時臺北代表處所舉辦之臺歐盟供應鏈論壇，及歐盟技術援助與資訊交流計畫（TAIEX）與我國勞動部及行政院農業委員會漁業署所舉辦為期 4 日之臺歐盟漁工工作及生活條件專案會議（3 月 22 日至 3 月 25 日）。

伍、心得及建議事項

一、歐盟內部組織文化觀察及心得

筆者於歐盟執委會進行為期 3 個月的見習，因此對於歐盟組織及歐盟執委會內部組織文化有相當的觀察，筆者將透過個人與歐盟政策官互動經驗及實地觀察方式，提出筆者對於歐盟「文化認同」、「異中求同」等組織文化觀察心得，並分享筆者在 COVID-19 疫情下之工作及生活模式。

(一) 歐盟文化特點

目前歐盟境內有 27 個會員國，各會員國在歐洲歷史發展上雖擁有相互交織糾結的文化淵源，但在歷史的洪流及演進上，各會員國在地理、政治、經濟、文化等背景似早已各異其趣，並發展出各國獨立，即便如此，各會員國間不會因背景差異而有互相仇視或排斥的狀況。究其原因似與歐盟創立以來，即推動多項建立歐洲形象之措施有關，如歐盟盟歌取自歐洲各國均廣泛知悉之古典樂曲；歐元、護照的統一使用，卻並未訂定歐盟統一語言及文字的政策，高度尊重各會員國使用各自的語言，塑造包容並尊重多元文化的理念及氛圍，並透過強調歐洲為一體的形象，進而引發歐洲社會大眾強烈認同及歸屬感，對於身為歐盟成員感到相當自豪。

以歐盟執委會職員為例，歐盟執委會開放歐盟各會員國公民報考，因此執委會職員來自歐盟各會員國，經筆者在見習期間的觀察，各政策官間雖來自不同會員國，但彼此均會互相尊重、包容，並接納文化差異。另歐盟相當重視各會員國表達意見之權利，因此即便各會員國因議題重視程度不同，對某些議題的看法有所歧異，但在經過會員國間和平、理性溝通後，仍會以歐盟執委會發布之聲明及指引為主。此外，根據筆者觀察，歐盟執委會在舉辦重要研討會或活動時，定會考量會員國間可能有語言隔閡問題，因此，會請多國翻譯同步進行口譯作業，以筆者前述籌備國際勞工組織家事勞動者尊嚴勞動公約 10 週年研討會為例，即有高達 7 國語言同步口譯，且由歐盟執委會

單獨設立口譯總署 (DG SCIC) 可看出，歐盟相當尊重各會員國間語言差異，強調在歐盟體制下，各會員國仍得保持其獨特性。

(二) 歐盟組織文化及特色

前曾提及，因筆者本次赴歐盟執委會受訓期間，比利時（歐盟執委會辦公地點）COVID-19 疫情雖稍有緩解，惟歐盟為謹慎起見，仍要求各總署應採取居家辦公之工作模式，因此筆者無法至辦公室與該處同事間面對面交流、討論工作內容，並實地學習該處業務重點，甚為可惜。雖無法實地進辦公室學習，惟據筆者透過視訊及線上參與等方式觀察發現，歐盟執委會具有高度之人事彈性、賦予職員高度專業自主並尊重多元文化等特色。舉例而言，雖受到疫情的影響，惟就業總署每月仍會固定召開職員論壇 (Staff Forum)，目的除讓總署長向大家宣佈重大政策方針，亦旨在透過平臺關懷各位職員，為職員們提振士氣，高度尊重各職員有表達意見之機會。

歐盟除在工作內容方面賦予職員高度彈性及專業自主，賦予每位職員表達自身意見之機會外，在每日工作時數上亦賦予彈性，遠距居家工作仍維持每日 8 小時工作時數，每位職員須每日上網登錄時數，惟核心工作時間為上午 9 時 30 分至 12 時及下午 3 時至 4 時 30 分，因此職員可依自身需求彈性調整其工作時間，尤其在 COVID-19 疫情期間，許多職員均須同時兼顧工作及照顧幼童之需求。此外，歐盟亦相當重視職員福利措施，藉此來延攬並留住優秀人才。執委會考量到因居家遠距工作可能會須添購相關設備及器材，因此開放職員添購居家辦公所需設備及器材，如電腦螢幕、滑鼠等，均可執據核銷。另以疫苗接種計畫為例，歐盟執委會針對其職員，有訂定內部之疫苗接種計畫，只要年齡符合資格，即可接種，不會因身份不同而有所差異，本次同為 NEPTs 計畫的同事即因年齡符合而接種第一劑疫苗。

(三) 疫情下之生活模式

雖筆者見習期間比利時當地疫情與 2020 年最高峰相比已較為趨緩，惟每日仍維持新增約 3,000 例確診個案，確診人數居高不下，因此，比利時當地仍持續維持餐廳禁止內用，且健身房、電影院等公共場所全面性關閉等措施，

並實施宵禁政策（晚上 10 時後禁止外出；5 月 8 日後延後為晚上 12 時後禁止外出）。超市等民生必需品等商店雖維持開放，但部分店家仍維持人流管制，只要店內人數超過規定之人數即無法入內，因此有時會看到超市門口大排長龍，而市中心相對冷清的景況。整體而言雖不致對於生活造成不便，但可惜的是無法完全體驗及感受比利時當地餐廳美食及市中心活力充沛的氣氛。

二、建議事項

（一）強化三方機制及社會對話

筆者發現，無論係歐盟或國際勞工組織均相當推行「三方機制」及「社會對話」，即勞、資、政三方透過任何形式的協商、諮商或單純資訊交換等方式，討論諸如就業、經貿、社會保護、勞動法令、職業安全衛生等政策施行。而歐盟層級的社會對話將徵詢勞方與雇主團體的諮商過程制度化，並將其結果納入行政決策，即歐盟執委會在法令或政策研擬階段均須諮詢社會夥伴意見。舉例而言，歐盟在推動法案、公約或係其他政策方針時，均須與社會夥伴進行諮商、對談或資訊交換，以凝聚並達成三方共識。

相較我國實務上推行社會對話之效果似無法如歐盟般成功，以筆者實際在歐盟執委會見習後發現，究其原因可推斷為我國與歐盟間文化差異所致。在歐盟，由於社會對話機制已施行多年，勞、雇雙方間已相當習慣透過諮詢、協商方式理性且平和的溝通，並達成共識。在此情況下，勞、雇雙方並不必然認為雙方處於對立面，且不會有不當動機及先入為主的觀念，反而認定對方係社會夥伴，僅有透過開誠佈公的理性對話才能達到三贏之局面。我國勞動部在提倡社會對話機制已有多年，雖勞動部積極推動此機制，惟因我國勞、雇雙方間芥蒂及成見早已根深蒂固，且對於社會對話諮商形式仍不甚瞭解，因此於我國推動該機制實不易。筆者以為，或許此部分可透過「勞動教育」方式，經由促進勞動教育向下扎根，以強化並普及社會大眾勞動意識，減少勞、雇雙方固有成見，並逐漸推展社會對話制度，使社會夥伴適時理解法案推動之進程、立法目的，及法案推動可行性評估等，以促進勞資和諧，並達成三贏之局面。

（二）重視資源共享及團隊合作模式

歐盟政策官雖各自有其專責之領域，惟於處理跨領域或具高度重要性之勞動議題相關案件時，每位政策官均能不吝分享相關資訊或處理經驗供其他同事參考，如筆者先前所做國際勞工大會第 109 屆實施公約與建議書專家委員會分析報告，因牽涉跨領域、跨區域，且包含就業總署其他司處所涉及之範圍，因此經奉核後，即將該份報告相關資訊分享予就業總署所有職員。另某些大型計畫如有團隊合作之需求，處長即會居間協調，並在徵得各政策官個人意願後，迅速組成內部任務小組，透過橫向分工及連繫，並經由與任務小組共同討論任務編組之方式有效凝聚小組間共識，以圓滿達成各項任務要求，亦相當值得我國參考及借鑑。

舉例而言，筆者見習期間曾參與歐盟及國際勞工組織間合作計畫啟動會議，依會議決議，歐盟與國際勞工組織規劃在本（2021）年 11 月同時在全球 5 地區針對不同產業類型啟動為期 2 年之合作計畫，以消弭童工或強迫勞動等問題，其中包括馬來西亞（橡膠手套製造業；旨在消弭強迫勞動及童工問題）、越南（電子零組件製造業；旨在消弭強迫勞動問題）、馬達加斯加（紡織產業；旨在提升職業安全衛生）、那米比亞（漁業；旨在推動尊嚴勞動）及哥倫比亞（咖啡產業；旨在提升職業安全衛生）。因本項計畫屬相當大型的計畫，因此除歐盟執委會內部多位政策官管控並監測任務執行情形外，亦會派駐人員至上述國家執行計畫，透過組成跨地域、跨領域之橫向分工小組以達成任務。

（三）持續深化臺歐盟雙邊交流

因本（109）屆國際勞工大會討論議題包括社會保護、COVID-19 疫情後勞動市場復甦相關政策實施等議題，因此歐盟政策官們對於我國社會保護制度及我國因應疫情所推行之相關勞動政策相當好奇，且歐盟政策官亦對於我國在疫情期間維持本土 0 確診（筆者見習前期）且失業率仍能維持在 5% 以下的原因深感興趣，因此，筆者在歐盟見習期間，即多次與歐盟政策官們相互交換意見，除分享我國勞保、健保、育嬰留職停薪及職業安全衛生等相關社

會保護措施，亦分享我國因應疫情所採行之相關勞動政策及措施。而因歐盟政策官來自不同會員國，因此亦得透過交流方式瞭解歐盟各會員國在社會保護制度及各會員國因應疫情所定相關政策、指引等措施，並經由諮商、交流等方式擴大與歐盟執委會政策官間之互動，建立長期且深厚之情誼，持續強化雙方在勞動政策交流之機會。

另勞動部為推廣並強化國際交流、參與及合作，透過本部自行辦理或參加其他政府機關、智庫或學校辦理之課程、國際會議或實習等方式培訓國際談判與國際事務人才，與歐盟及其他國際組織持續維持良好關係。舉例而言，為汲取美方就勞資爭議調解、仲裁及處理重大勞資爭議之經驗，並進一步就雙方處理勞資爭議等議題進行交流及合作，因此駐美國臺北經濟文化代表處（Taipei Economic and Cultural Representative Office in the United States, TECRO）與美國在臺協會（American Institute in Taiwan, AIT）於 99 年簽訂「勞資爭議調解與替代性解決方案合作計畫協定」，並由勞動部與美國聯邦調解調停署（Federal Mediation and Conciliation Services, FMCS）執行合作事項與活動方式，除自 98 年起密集邀請 FMCS 官員來臺擔任課程講座，並提供利益型協商機制技術研習，參訓學員除勞動部業務相關同仁外，亦包括協處勞資爭議案件之調解人員、勞雇團體代表等，以進一步提升參訓學員協處勞資爭議之知能；期間勞動部亦多次選派同仁赴美研習，惟本（110）年因受疫情影響，勞動部於 7 月 29 日與 FMCS 共同舉辦視訊研討會議，針對團體協商及調解技巧進行交流及經驗分享，持續加深與美國間之交流。

除與美國間有密切且持續之交流互動外，我國與歐盟亦已有許多諮商論壇及技術援助計畫，在勞動、經貿、科技、教育、人權等領域亦有密切且深度地交流，如臺歐盟勞動論壇、臺歐盟經濟論壇、臺歐盟漁工工作及生活條件專案計畫等。臺歐盟雙方間關係密切且穩固，透過諮詢及經驗分享方式，汲取歐盟在各領域之重要成果及經驗，歷經數年的推動及執行，成效相當卓著。因此，我國宜持續把握與歐盟間諮商及交流之機會，並應深化至其他領域，以強化並拓展雙邊交流及合作之機會。

(四) 賡續推動 NEPTs 訓練計畫

由於外交部的積極爭取及與歐盟間維持相當友好的關係，我國迄今已有近 50 位人員參與 NEPTs 計畫，且歐盟對於我國派赴歐盟參訓人員之品質亦相當讚賞，不僅讓歐盟肯定我國官員之專業知識及能力，亦得培養參訓人員國際視野，並更深入地瞭解歐盟在政策規劃、方案執行評估，成果及效益均相當良好，因此筆者建議各部會應鼓勵有興趣之同仁積極申請，並賡續推動本計畫，以促進我國與歐盟間之國際交流。

此外，由於本計畫係以各國家專家之身份參訓，故參訓人員赴歐盟後必須立即無縫接軌開始工作，可能僅有數日之適應及緩衝期，因此為能迅速進入工作狀態，建議後續參訓人員於赴歐前提前做好相關前置準備作業，並及早瞭解歐盟執委會工作內容，以減少適應期，且應積極提升自身英語會話及寫作能力，另由於比利時當地係以荷語及法語為主要語言，如行有餘力，宜事先培養荷語及法語基本會話能力。

最後，由衷感謝駐歐盟兼比利時臺北代表處蔡明彥大使、胤融、勞動部派駐歐盟的莊美娟副組長及本次同為 NEPTs 計畫的同事旭民，協助筆者在歐盟見習期間處理有關參訓及日常生活瑣事等相關事宜，使筆者得順利且平安地完成見習。

附錄-工作文件

1. 國際勞工大會「實施公約與建議書專家委員會報告」摘要及分析報告

EU ILO team – EMPL D3

Key elements of the ILO 2021 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

- 1. Application of International Labour Standards in times of crisis**
- 2. Application of ratified Conventions in individual countries**

1. Application of International Labour Standards in times of crisis

The ILO 2021 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (“the Committee”) is available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771042.pdf

The Committee highlights the devastating impact of the health crisis on the labour market, including working hour losses and high unemployment rates on specific groups such as women, young workers, migrant workers, older workers, domestic workers, informal economy workers, etc. (p.13)

The Committee recalls that the COVID-19 **pandemic did not suspend obligations under ratified international labour standards** and the concrete commitments made by ILO member states to ensure compliance with international labour standards on OSH, social security, employment policy, freedom of association, child labour, forced labour, equality and non-discrimination, labour inspection, wages working time, frontline workers, indigenous people. (p.16-21)

In addition, in the addendum to the 2020 General Survey on promoting employment and decent work and in the general observation made in the Committee’s 2021 report on the Employment Policy Convention (C122), it stresses that governments cannot tackle the COVID-19 challenges alone, **social dialogue and tripartite consultation are essential tools** to ensure a sustainable recovery from the crisis that promotes and protects job growth and decent work. (p.18)

2. Application of ratified Conventions in individual countries

The "general report" (part I):

- Identifies four "**double footnotes**" considered as **most serious cases** by the experts and that will be examined individually at Committee on Application of Standards (CAS) at the next International Labour Conference (ILC) (p.29) including
 - **Belarus C87 (freedom of association and protection of the right to organize)** p.91: extreme violence to repress peaceful protests and strikes, and detention, imprisonment and torture of workers while in custody following the presidential election in August 2020, interference in the establishment of trade union organizations and the right to strike
 - **Ghana C182 (worst forms of child labour)** p.343: trafficking for labour and sexual exploitation, hazardous work in cocoa farming, trafficking and forced labour in the fishing industry and domestic service, trokosi system (a ritual in which teenage girls are pledged to a period of service at a local shrine to atone for another family member's sins)
 - **Tajikistan C81 (labour inspection)** p.594: moratorium and restrictions on labour inspection
 - **Turkmenistan C105 (abolition of forced labour)** p.302: forced labour of public and private sector workers, as well as students in the state-sponsored cotton harvest
- Lists "**single footnotes**" where information is requested outside the reporting cycle (p.30) including
 - **Algeria, Bahamas, Brazil, Cameroon, Colombia, Comoros, Ecuador, Egypt, Pakistan, Sri Lanka, Turkey, Venezuela, Zimbabwe as well as BE and FR** for freedom of association / collective bargaining (C87/C98/C151);
 - **Iran** for equality of opportunity and treatment (C111);
 - **Bangladesh, Kyrgyzstan, Serbia, United Kingdom (Anguilla, British Virgin Islands, St Helena) and Tanzania (Zanzibar)** for labour inspection (C81/C85/C129);
 - **Ukraine** listed for 14 Conventions (labour inspection, protection of wages, OSH), **Turkey** for 9 conventions (right to organise, OSH) and **Venezuela** for 11 conventions (freedom of association, OSH, wages, working time)
 - **China-Hong Kong, Congo, Gabon, Indonesia, Jordan, Saint Vincent and the Grenadines NL (Curaçao)** as well as **PT** and **SI** for the **Maritime labour Convention**;
 - **Democratic Republic of Congo** for tripartite consultation(C144);
 - **IE** for domestic workers(C189);
- Lists cases where **technical assistance is needed** (p.38) including
 - **Algeria, Angola, Armenia, Bahamas, Bangladesh, Botswana, Brazil, Burundi, Cambodia, Colombia, Comoros, Costa Rica, Dominican Republic, Egypt, El Salvador, Guatemala, Honduras, Kyrgyzstan, Philippines, Senegal, Sri Lanka, Timor-Leste, Turkey and Uruguay** as well as **BG** and **CZ** on freedom of association/collective bargaining (C87/C98/C151);
 - **Eritrea and Turkmenistan** on forced labour (C105);
 - **Ethiopia** on child labour (C138);

- **Israel, Kuwait, Republic of Moldova, Saint Vincent and the Grenadines, South Sudan and Suriname** on equality and discrimination (C100/C111);
- **Chad, Guinea-Bissau, Kyrgyzstan, Malawi, Paraguay, Peru, Serbia, Seychelles, Ukraine, United Kingdom, Tanzania-Zanzibar and Viet Nam** on labour inspection (C63/C81/C85/C129/C160);
- **Congo, Gabon, Jordan, Kiribati, Maldives, Montenegro, Myanmar and South Africa** as well as **HU** and **RO** on maritime conventions;
- **Democratic Republic of Congo, Iraq, Tunisia and Venezuela** on OSH (C13/C45/C62/C119/C120/C127/C139/C155/C187);
- **Ghana** on indigenous and tribal populations (C107);
- **Iran, Libya and Sierra Leone** on employment policy (C88/C122);
- **Jamaica and North Macedonia** on social policy (C94);
- Lists **cases of progress**: notes with interest (p.33) for many countries and expresses satisfaction for some (p.32) including
 - **Bangladesh, Botswana, Cambodia, Canada, Colombia, Costa Rica, and Kazakhstan** as well as **BG** for freedom of association/collective bargaining (C87/C98);
 - **Pakistan, Samoa, Saudi Arabia, Tajikistan and United Arab Emirates** for child labour (C138/C182)
 - **Qatar, Serbia, Seychelles, Turkey, United Arab Emirates and Viet Nam** for forced labour (C29/C105);
 - **Jordan, Moldova, Turkey** as well as **FR - French Polynesia**, for equal of opportunity and treatment (C100/C111);
 - **Malaysia - Sabah** for migrant workers (C97)

Observations on particular countries forms part II of the report
See **list of comments made per country** (list at page xix)

For non-EU countries

- Analysis of measures taken by non-EU countries after complaints / representations / CAS cases (p.27):
 - Freedom of association / collective bargaining: **Algeria, Belarus, Brazil, Chile, Egypt, El Salvador, Fiji, Honduras, Kazakhstan, Philippines, Turkey, Uruguay, Venezuela and Zimbabwe**
 - Child labour: **Ethiopia**
 - Forced labour: **Myanmar, Peru, UAE, UK**
 - Equality/discrimination: **Tajikistan**
 - Labour inspection: **Serbia**
- **References to the EU funded projects:**
 - **Philippines** (p.219) on freedom of association and protection of the right to organize (C87)
 - **Lesotho** (p.361), **Papua New Guinea** (p.371), **Sudan** (p.398), **Turkey** (p.407) on child labour and forced labour (C138)
 - **Kazakhstan** (p.491) on gender equality

For EU/EEA Member States

- Member States listed for single footnotes, in need of technical assistance or as cases of progress (see above): **BE, BG, CZ, FR, HU, IE, PT, RO and SI**

- Observation on serious failure to report: **NL-Aruba& Sint Maarten** and **RO** (p.55)
- **Observations on fundamental Conventions**
 - **BG, HR** and **NL-Sint Maarten** on freedom of association / collective bargaining (C87, C98)
 - **ES, NL-Aruba** on child labour (C138, C182) and **PL** on forced labour (C29)
 - **DE, EL, FR-French Polynesia, HU, IE, IT, LV, LT, LU** and **NL** on equality and non-discrimination (C100, C111)
- **Observations on governance Conventions**
 - **PL, PT, RO** and **SI** on labour inspection (C81, C129)
 - **IE** on employment policy (C122)
- **Comments on technical conventions**
 - Workers with family responsibilities (C156): **EL**
 - Migrant workers (C143): **IT**
 - Labour Clauses (Public Contracts) (C94): **NL**
 - Nursing Personnel(C149): **EL**
- **Reference to EU law and policies and /or funding** for **DE, EL** and **IT** on gender equality , **IT** on migrant workers, **NL** and **NO** on public procurement, **EL** on nursing personnel
- General use of **EU references** (Eurostat, Commission reports) in particular for **DE, EL, LV, LT, NL**

2. 理事會 2020 年及 2021 年普查「在不斷變遷的環境下促進就業及尊嚴勞動」
摘要及分析報告

EU ILO team – EMPL D3

Key elements of the ILO 2020 General Survey and the addendum of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

1. **Application of employment standards: “Promoting employment and decent work in a changing landscape”**
2. **Application of employment standards: “Addendum to the 2020 General Survey- Promoting employment and decent work in a changing landscape”**

1. Application of employment standards: “Promoting employment and decent work in a changing landscape”

Another CEACR report deals with the **application of ILO instruments on employment instruments in a changing landscape**:

2020 General Survey - Report from the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf:

Promoting employment and decent work in a changing landscape

“Promoting employment and decent work in a changing landscape” constitutes the General Survey prepared by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (“the Committee”) for the 2020 International Labour conference in accordance with article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation (ILO). It examines the implementation of the following eight instruments dealing with employment:

- Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) -a priority Convention- and Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169);
- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198);
- Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).
- Home Work Convention, 1996 (No. 177) and Home Work Recommendation, 1996 (No. 184);
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159) and Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168);

The Committee bases its findings on reports received from 114 governments, including 23 from EU Member States (not CZ, LU, NL, SI), whether or not they have ratified the respective conventions, and has also taken into account the observations submitted by 9 employers’ and 30 workers’ organizations, and one national labour council representing both workers and employers.

While recognizing the diverse nature and scope of the instruments under consideration, the Committee considers that there is an underlying theme which links all these instruments: the need to develop a coherent and inclusive employment policy that promotes access to full, productive, freely chosen and sustainable employment and decent work in a framework of inclusion and equality of opportunity and treatment for all.

1. Adopting a comprehensive and inclusive national employment policy

The first chapter recalls that employment is an essential strategic objective and starts with an overview of the ILO Employment Policy instruments, in particular the Employment Policy Convention No.122 and Recommendation N°169. It focuses on the process of adopting a national employment policy aiming at full, productive and freely chosen employment, based on constructive social dialogue. It highlights the need for an inclusive and comprehensive approach and for adequate protection and transition mechanism for workers while recognizing enterprises as primary drivers of employment creation and enterprise needs for flexibility. Special attention is dedicated to the situation of SMEs, cooperatives and multinational enterprises. It stresses the importance of vocational training and skills development and lifelong learning. It recommends national employment policies to address climate change and take advantage of the opportunities created by technological change while attenuating its negative effects.

EU References: Europe 2020 strategy and European semester (p37, 52), indicators for the environmental economy in the EU and EU Green employment initiative (p72, 73); boxes for AT BE BG CZ DE DK EE EL ES FI FR HR IE IT LV MT NL PT.

2. The employment relationship

Chapter 2 focuses on the Employment Relationship Recommendation No.198 and laws and regulations to provide workers with adequate protection in the context of an evolving labour market questioning traditional criteria and indicators determining the existence of an employment relationship. It examines the various aspects of the employment relationship and the emergence of new contractual arrangements that require close monitoring. It shows both the employment relationship in its different forms and new contracting arrangements present challenges for the effective protection of workers.

EU References: Directive on transparent and predictable working conditions (p101, 105, 114), Posting of workers and European Labour Authority (p92, 98), dependent self-employed in the EU (p13, 118), zero-hours contracts (p131), Group of companies (p114); boxes for AT BE BG DE DK ES FR HR IE IT NL PT.

3. Facilitating the transition from the informal to the formal economy

Chapter 3 examines Recommendation No.204 on the transition from the informal to the formal economy. It addresses the diversity found in the informal economy that concerns 61% of the active population and 80% of globally including in supply chains and where lines between well-defined employment relationships and other contractual arrangements are blurred. It assesses respective costs and benefits of informality and formality and considers further research is needed on the relation between rigidities in the labour market and informality. It recommends facilitating transitions to formality in agreement with the social partners, promoting enterprises in the formal economy, decent jobs and policy coherence as well as preventing informalisation. It stresses the need for a coherent and integrated policy, including gender equality, fundamental principles and rights at work and access to social

security, occupational safety and health and minimum wage as well as specific measures for SMEs. It promotes a culture of compliance and transparency.

EU References: Youth guarantee (p172); boxes for BG EE FI HU PT SK.

4. Home work

Chapter 4 examines the situation of homeworkers in light of the Home work Convention No.177 and Recommendation No.184. Home work is the main source of income for a large number of workers, particularly women in the informal economy. It is taking on renewed importance in supply chains and platform work. Homeworkers are often in a vulnerable situation, particularly when paid on a piecework basis, with unstable labour demand, unclear employment situation, insufficient legal protection, weak negotiating position and isolation. The report calls for a national policy on home work to improve the conditions of these workers and promote equality of treatment. Key aspects are the right to organize, protection against discrimination, in relation to safety and health, remuneration, social security, access to training, minimum age and maternity protection. Keeping records of workers and providing adequate information are required by ILO instruments. .

EU References: ILO-Eurofound research on “working anytime, anywhere” (p232), framework agreement on telework (p233); boxes for AT BE BG CY EE EL FI HU IE IT MT NL.

5. Employment and vocational rehabilitation for workers with disabilities

Chapter 5 examines the situation of workers with disabilities in light of the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention No.159. Approximately 15% of the global population live with some form of disability, of whom between 2 and 4% have considerable functional difficulties. Their number will continue to increase. The needs of workers with disabilities should be taken into account in developing inclusive national employment policies that ensure their access to quality vocational education and training, as well as their fundamental labour rights, including equality of opportunity and treatment. The report highlights that disability is a human rights issue and refers to The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) and its Optional Protocol. It stresses the importance of accessibility, including through the adoption of reasonable adaptations, of access to rehabilitation services and employment services and looks into the impact of technological change, in particular digitalisation.

EU References: Employment Equality Framework Directive (p279), Statistics on mental illness (p266), EU twinning project with Azerbaijan (p270); boxes for AT BG DE FI HR HU IE IT PL.SK

6. Promoting an inclusive employment policy

Chapter 6 addresses the principle of equality of opportunity and treatment across the instruments and looks at the types of measures that constituents may take with the aim of ensuring the development and implementation of an inclusive national employment policy. It stresses the need to develop a coherent formalisation strategy, to set measures that contribute to equalizing the different types of employment relationship and to respond to specific needs of all workers, including jobseekers and those belonging to categories that encounter the greatest difficulties in finding lasting and decent work. It stresses the importance of ensuring transparency in the labour market. In particular, workers should be provided with sufficient information concerning their working conditions and the procedures available to them in the event of rights violations. It considers that close monitoring is needed concerning those

contractual arrangements that do not ensure minimum working conditions, or a reasonable degree of predictability such as on-call work and zero hour contracts.

EU References: Social Pillar (p307, 316), Youth guarantee (p292), Directive on transparent and predictable working conditions (p305, 313), Fixed term Directive (p309), part-time Directive (p311); boxes for BG DE EL ES FI FR IE LT MT RO SE.

7. Monitoring , compliance and enforcement

Chapter 7 highlights the importance of accessible monitoring and compliance procedures and mechanisms to ensure efficient and strong governance systems. It stresses that sound labour administration and inspection systems are crucial for the protection of workers, , especially those most vulnerable to exclusion, and in the context of globalization. It looks at the particular challenges of new contractual arrangements, multiple forms of the employment relationship and informality. It examines in particular access to efficient and accessible complaint and appeal procedures including for workers in the informal economy.

EU References: Platform on undeclared work (p332), European Labour Authority (p346, 351); boxes for AT BE DE EE EL ES FR HU IE IT NL PT.

8. Achieving the potential of the instruments

Lastly, chapter 8 focuses on prospects and challenges for the ratification and implementation of the instruments examined in a context of profound changes regarding the employment relationships and contractual arrangements. It considers that all the instruments offer useful guidance for overcoming future of work changes in a productive and inclusive manner, within the framework of constructive social dialogue and broad consultation. It highlights mechanisms to ensure that productivity increases are translated into more equitable benefits for everyone, the essential role of lifelong learning, the creation of an enabling environment for enterprise development and sustainability, including in supply chains. It highlights ILO capacity to assist its members. It also recalls the call for action made in the Centenary Declaration, which stresses that: “It is imperative to act with urgency to seize the opportunities and address the challenges to shape a fair, inclusive and secure future of work with full, productive and freely chosen employment and decent work for all.”

2. Application of employment standards: “Addendum to the 2020 General Survey- Promoting employment and decent work in a changing landscape”

Addendum to the 2020 General Survey - Report from the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_775883/lang--en/index.htm

Addendum to the 2020 General Survey- promoting employment and decent work in a changing landscape

This Addendum is intended as a supplement to the 2020 General Survey on Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Due to the rapid spread of the COVID-19 pandemic, countries across all regions have taken urgent measures and restrictions in an effort to prevent its spread and protect public health. These measures, including compulsory lockdowns, quarantines, self-isolation measures and social distancing, have had devastating impacts on the labour market across the world.

It takes into account the impacts of the pandemic on the application of the instruments examined in the Survey and the many and varied measures taken to address the crisis in different countries. While following the same structure as the 2020 General Survey, the Addendum focuses only on those issues that have been affected by the pandemic, or by the measures taken to control or mitigate its effects.

The Committee received reports or supplementary information from 25 governments, including 13 from EU Member States (AT, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, IE, IT, NL, PT, SE, SI), and has also taken into account the observations or supplementary information submitted by 5 employers' and 7 workers' organizations.

9. Designing a new generation of employment policies and programmes

The first chapter addresses that as the pandemic has evolved and its impact on economies, businesses and workers has continued to increase, the provision of support to employers and the prevention of unemployment have been a primary concern. It recalls that the Employment Policy Convention No.122 and Recommendation No.169 offer a comprehensive policy framework to address the economic and social impact of the COVID-19 crisis. It focuses on the process of adopting a national employment policy aiming at full, productive and freely chosen employment and to recover from the current crisis. It also highlights that many governments have adopted a broad range of measures to stimulate the economy, support enterprises, jobs and incomes through active fiscal policies and provision of financial support for enterprises and workers in specific sectors. Many governments have also given priority to providing income compensation to workers and reducing the risk of more job losses through employment retention programmes, subsidized recruitment for eligible enterprises, as well as training and placement services to enhance workers' employability and progressively expanding social protection systems.

EU References: SURE European Community Initiative (p.20), European Commission Guidelines on seasonal Workers (p.27); boxes for AT CZ DE DK EL ES FI FR HU IE IT LT NL PT RO SE.

10. The employment relationship and the COVID-19 pandemic

Chapter 2 addresses that the COVID-19 pandemic is accentuating uncertainties that already existed, it is more urgent than ever to develop clear criteria for determining the existence of such a relationship in light of the transformations in the world of work. In many countries, governments have declared a state of emergency or necessity, and the pandemic has been seen as a situation where force majeure could be invoked. In these unprecedented circumstances, employers have been forced to take steps to ensure the continued viability of their enterprises and retain their workers. It also examines whether and to what extent the various elements of the employment relationship addressed in the 2020 General Survey have been affected by the pandemic and the urgent measures taken to prevent the spread of the virus.

EU References: EU research on “flash reports on labour law” (p.55), EU-27 support for national short-time work schemes (p.57), Eurofound research on “platform economy: developments in the COVID-19 crisis ” (p.62), platform work in the context of the Covid-19 crisis (p.62), collective bargaining for self-employed (p.64); boxes for BE DE DK ES IT NL SI SK.

11. Facilitating the transition from the informal to the formal economy in the context of COVID-19

Chapter 3 addresses that substantial numbers of own-account workers, micro and small businesses, and workers in the informal economy, particularly in developing countries, have been extremely vulnerable to the economic and social shocks caused by the pandemic. International labour standards provide a solid framework to guide interventions at all stages of the crisis. It stresses the importance of the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation No. 204 and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation No. 205 in the context of COVID-19 pandemic. The crisis is expected to have long-lasting effects on the economy with recovery likely to be slow and uneven, it stresses the need for a coherent and integrated policy, including gender equality, fundamental principles and rights at work and access to social security, occupational safety and health and minimum wage as well as specific measures for SMEs.

EU References: boxes for CZ ES FI IT PT.

12. Home work and the COVID-19 pandemic

Chapter 4 addresses that the pandemic has accentuated the need for a comprehensive integrated policy framework to protect the labour rights of traditional homeworkers as well as of the increasing numbers of teleworkers. However, working from home also entails risks including responsibility for operational and material costs, difficulties in reconciling work and family responsibilities, excessive working hours without the right to disconnect, lack of privacy and even violence and harassment. It recalls that the central objective of Home work

Convention No.177 and Recommendation No.184, which calls for a national policy on home work to improve the conditions of these workers and promote equality of treatment. Key aspects are the right to organize, protection against discrimination, in relation to safety and health, remuneration, social security, access to training, minimum age and maternity protection. Keeping records of workers and providing adequate information are required by ILO instruments.

EU References: ILO-Eurofound research on “working anytime, anywhere” (p.87); boxes for BE BG DE EL ES FR IT LU SI.

13. Ensuring a disability-inclusive response to COVID-19

Chapter 5 emphasizes that persons with disabilities already tend to face discrimination and exclusion in employment, this situation has been exacerbated by the pandemic, which has starkly accentuated existing stigma and increased existing vulnerabilities and risks. It recalls the importance of the Vocational Rehabilitation and Employment Convention No.159, the governments should design, implement, monitor and review response and recovery measures in consultation with organizations of and for persons with disabilities. It also stresses that persons with disabilities must be included and involved in all stages of response and recovery to ensure the development and implementation of policies and programmes that meet their concerns and ensure equality of opportunity and treatment in the labour market.

EU References: Inclusion Europe launched easy-to-read information about coronavirus available in many languages (p.104); boxes for AT CY DE IT MT.

14. Building a better future for all from COVID-19

Chapter 6 examines the situation of certain groups of people who were already vulnerable to poverty, discrimination and exclusion, and are now among those worst affected by the pandemic. It recalls that COVID-19 pandemic tends to follow the fault lines of society, throwing existing inequalities into sharp relief, so it is essential to address these inequalities, both to safeguard public health and to attain the goal of decent work for all. It addressed that Recommendation No.205 sets out key principles of equality of opportunity and treatment across the instruments and looks at the types of measures that constituents may take with the aim of ensuring the development and implementation of an inclusive national employment policy for crisis response and recovery. It also highlights that governments should take into account the Equal Remuneration Convention No.100 and Recommendation No.90, and the Discrimination Convention No.111 and Recommendation No.111, to develop inclusive, consensus-based and equal opportunities and treatment for all in the context of COVID-19 pandemic.

EU References: European Parliament Resolution on EU coordinated action (p.112), Youth Guarantee (p.120-121), EU research on “A vulnerable workforce: migrant workers in the COVID-19 pandemic” (p.125), UN-EU research on “protecting the rights of domestic workers in Malaysia during the COVID-19 pandemic and beyond” (p.131); boxes for AT CZ EL ES FR IE IT PT.

15. Social dialogue and COVID-19

Lastly, Chapter 7 stresses that in order to overcome the COVID-19 pandemic, it is critically important that national employment policies and programmes and all response and recovery measures should be developed and implemented on the basis of tripartite consultation and inclusive social dialogue. Governments should coordinate and collaborate with labour market institutions and actors in the world of work, and particularly employers' and workers' organizations, to address the pandemic, mitigate the effects of containment measures adopted and rebuild enterprises, economies and societies, building trust and confidence through social dialogue. It also stresses that social dialogue must be inclusive and involve representatives of those groups or members of civil society who will be affected by the measures, including workers in the informal economy, persons with disabilities, and other groups in vulnerable situations.

EU References: boxes for AT DE FI FR IE IT NL PL PT SE.