

出國報告（出國類別：開會）

參加第7屆勞動法研究網絡(LLRN)會議出國報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：蔡科員佳臻

派赴國家：泰國曼谷

出國期間：114 年 6 月 28 日至 7 月 2 日

報告日期：114 年 9 月 19 日

摘要

勞動法研究網絡 (Labour Law Research Network) 於 2011 年成立，每 2 年舉行的勞動法研究網絡(LLRN)會議是世界上最大的學術勞動法會議之一，2025 年第 7 屆會議為 6 月 29 日至 7 月 1 日首次在亞洲舉辦，藉由地緣關係加強亞洲及全球勞動法學者間聯繫，對區域勞動法研究具有重要意義。

會議主題大致可分為人權、戰爭與和平、(非)民主、永續發展、環境保護與氣候變遷及數位和新興技術與 AI 等 6 大議題，本司就主責業務挑選相關議題(如勞動契約、勞動三權、數位平台及公正轉型與人工智慧)參與，其中公正轉型與人工智慧係近年討論重點，在會議上可以知道其他國家對此 2 主題的政策方向及因應方針，另數位平台工作者的勞資關係，在部分國家都已有相當大的進展。本次會議報告人來自全球各地，透過本次會議的參與了解外各國現行政策與趨勢，並得到相當多的啟發。

關鍵字：僱傭關係、勞動三權、數位平台、公正轉型、人工智慧

目錄

壹、背景說明與目的	1
一、背景說明	1
二、目的	1
貳、會議參與議程及報告重點摘要	2
一、會議參與議程	2
二、報告重點摘要	3
參、心得與建議	25
一、心得	25
二、建議	28

壹、背景說明與目的

一、背景說明

勞動法研究網絡 (Labour Law Research Network) 於 2011 年成立，其係由 30 個來自世界各地之研究機構或研究中心所組成，其組織對於勞動法的定義涵蓋了與工作監管相關的所有法律和政策面向，無論是否有隸屬於任何研究中心或學校的學者及個人，如對勞動法研究感興趣者皆可加入，目前擁有來自全球 83 個研究中心的成員。該組織秉持包容與開放的精神，積極與來自世界各地的學者交流與合作，並致力於性別平等，避免有再造等級制度情形發生。

勞動法研究網絡目標，透過將串連全球從事勞動法研究的人員，推動勞動法研究，並促進研究成果的傳播，對於該領域的學術研究成果和想法進行公開討論。因此該組織每 2 年舉辦大型國際學術研討會議，邀請各國學者就自身之勞動法學術研究成果，以小組討論或演講的方式促進交流。

二、目的

勞動法研究網絡會議為世界上最大的勞動法學術會議之一，來自世界各地的學者參與及發表相關研究，對於瞭解各國勞動法令制度發展及新興勞動議題有相當幫助。歷年會議多選擇於歐洲或美洲舉行，自 2013 年首屆會議於巴塞隆納舉辦後，相繼於 2015 年荷蘭阿姆斯特丹、2017 年加拿大多倫多、2019 年智利瓦爾帕萊索以及 2021 年和 2023 年波蘭華沙舉辦。

2025 年首次於亞洲舉行，使亞洲各國可藉由地緣關係，分享亞洲勞動法令的特色，及亞洲各國勞動法令的發展，加強亞洲及全球勞動法學者間聯繫。因此藉由本次會議的參與，除了可和其他國家勞動法學者交流勞動法令趨勢，提升勞動法令法相關知能外，也可增進國際交流拓展機會，並與來自不同國家的學者建立未來合作聯繫管道機會。

貳、會議參與議程及報告重點摘要

一、會議參與議程

（一）行程紀要

本次會議時間從 6 月 29 日開幕為期 3 日至 7 月 1 日閉幕，於泰國曼谷朱拉隆功大學法學院舉行，會議主題大致可分為人權、戰爭與和平、（非）民主、永續發展、環境保護與氣候變遷及數位和新興技術與 AI 等 6 大議題，以小組會議、書籍展示及其他形式等方式進行。

（二）會議參與議程

本次參與會議以小組會議為主，參與主題包含僱傭關係、勞動三權、數位平台、公正轉型及人工智慧等議題，每場主題係由 3 至 4 位報告人輪流報告其投稿之論文內容，參與議程主題，整理如下表所示。

泰國時間	6 月 30 日	7 月 1 日
9：00 - 10：30	氣候變遷轉型架構下的勞工權益與社會保護新趨勢	人權與勞動法
11：00 - 12：30	人工智慧：東方與西方之勞動法的因應與政策策略	僱傭關係的發展
14：00 – 15：30	數位平台與遠距工作	歐洲人權法院與集體勞工權益：比較視角
15：45 – 17：15	勞動法與公正轉型	集體談判和結社自由

二、報告重點摘要

第 7 屆勞動法研究網絡(LLRN)會議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。

◆ 114 年 6 月 30 日

(一) 氣候變遷轉型架構下的勞工權益與社會保護新趨勢

本節分別由澳洲學者 Joo-Cheong Tham、西班牙學者 Consuelo Chacartegui、波蘭學者 Joanna Unterschuetz 及德國學者 Kalina Arabadjieva 擔任演說者，主題係討論氣候變遷、綠色轉型對勞動權益、社會正義及相關法律框架的影響，並探討如何透過現在及新興工具促進公正轉型。

1. 當勞動法遇上自然、金融及國家：氣候規劃與財政下的勞動法規 (Joo-Cheong Tham)

本篇討論涵蓋了永續發展理念在國際貿易協定中的體現、其對氣候危機的影響，以及歐盟與美國在相關條款上的不同做法。學者提到聯合國在 2015 年通過「2030 年永續發展議程」，將永續發展目標應兼顧經濟、社會與環境三大面向，且不可分割及相互依存。以歐盟－紐西蘭協定為例，明確承認相關國際宣言與公約並強調三大面向的相互依賴，惟實際執行層面仍有限；而歐盟－南韓協定中，僅被視為解釋條款的依據，未必產生具體法律義務。學者亦表示貿易與氣候危機間存在明顯的相關性，可能加深氣候危機也可能成為利器，並強調社會、經濟、環境及政治四大支柱的整合治理有助於推動更全面的永續發展政策，並未來在相關條款中需加強明確性與執行力，以因應氣候與社會挑戰。

2. 社會保護與職業災害：氣候變遷視角下的法律與政策挑戰 (Consuelo)

本篇主要係強調社會保護在因應氣候變遷與職場轉型的法律角色，探討公正轉型與社會保護的不可分割性。氣候變遷下造成了職業危機，例如職業健康安全等，涉及了工人、原住民、身心障礙者及移工等群體，且氣候變遷也加深了既有的不平等，特別是性別議題，女性在氣候變遷

下承受更大的職業與健康風險。西班牙因應氣候的變化制訂了措施，如建築集體協議規範了高溫下工人的保護措施，高溫下的工作意外如中暑應為視為職業災害及加強生物性危害的職業防護規範等。最後，學者建議應整合氣候變遷、勞動法與社會保護、以制定新的公約規範，並加強對女性保護。

3.消失的煤碳：綠色轉型下的女礦工（Joanna Unterschuetz）

作者主要探討礦業產業中的性別角色、政策演變，以及在經濟轉型與綠色轉型過程中女性勞動者所面臨的結構性排除與挑戰。二戰後，因煤礦業被視為國家重建的戰略產業，女性被動員以填補勞動力短缺，同時象徵性別平等，惟礦業社會長期以男性為中心，女性勞動價值常被忽視，因此多處於次要、低薪、缺乏晉升機會的位置。1975 年起，雖有以法律的規範保障女性權益，但實際上女性仍被排除於核心職位與福利之外，至 1990 年代市場經濟改與產業重組仍未有所改善。近年因綠色轉型與減碳壓力下，礦業逐步關閉，相關的補償及轉職培訓亦仍將女性排除於外，忽視女性的照護責任與職涯需求，且工會與社會制度對女性訴求回應亦不足。最後作者表示，綠色轉型若不納入性別角色，將重複過去的不平等結構，無法實現真正的公正轉型，未來政策需以性別為核心，重視女性勞動者的權益，並在培訓、福利等層面實現包容與平等。

4.歐盟邁向淨零排放之路：邁向生態社會歐洲還是競爭力競賽？（Kalina Arabadjieva）

作者指出綠色轉型與數位轉型等多重趨勢交織，對不同社會群體產生不均影響，需特別關注弱勢族群，如性別、身心障礙者、種族及移民等多重交織身分在轉型過程中的隱形不利處境，而現有政策對性別等議題僅流於表面。作者亦強調應以集體社會回應，而非僅由個人承擔風險，並呼籲雇主承擔職業安全責任。作者提出需重新思考「工作」的定義與

保護範圍，特別是非典型勞動型態，並強調現有勞動與社會保障框架需適應新現實，並可能需發展新工具以促進平等與社會正義。

（二）人工智慧：東方與西方之勞動法的因應與政策策略

本節分別由沙烏地阿拉伯學者 Federico Fusco、波蘭學者 Izabela Florczak 及阿根廷學者 Andrea Isabel Franconi 擔任演說者，主題係討論人工智慧的議題，AI 發展、相關法規及對勞動者保護。

1.沙烏地阿拉伯人工智慧應用：勞動法律保障與勞動政策

作者分享沙烏地阿拉伯在人工智慧法與勞動法、勞動政策的現況與發展。沙國政府在 2016 年啟動「沙烏地願景 2030」改革計畫，將人工智慧列為國家重點發展領域，目標成為全球 AI 重要角色。人工智慧的監管機構為沙烏地資料與人工智慧管理局，負責規範、推動及監督 AI 的實施，2020 年發布「資料與人工智慧國家策略」，作為相關政策與法規的總體指導，2023 年 9 月發布「人工智慧倫理原則」，採用原則導向而非細則導向，確保在 AI 應用程式中保護個人資料、人權及員工隱私。勞動法明確禁止 AI 應用中的歧視，並強化雇主對 AI 應用結果的責任，允許以 AI 監控員工，但須符合比例原則、事先告知並具正當理由。另外對於資料主權與個資保護尤為嚴謹，限制資料跨境流動，確保合於法規。作者指出沙國政府積極推動人才培訓與終身學習，提升勞動力 AI 能力外，亦積極發展本地化大型語言模型，在伊斯蘭世界推出 AI 憲章，強調將伊斯蘭價值融入語言模式，以增強使用者體驗。

2.歐洲與人工智慧相關的個人勞動法視角（Izabela Florczak）

作者討論「AI 在全球不同地區職場的應用與法律規範」，AI 在職場既帶來正面效益，也帶來風險，需兼顧雇主與員工雙方利益，而勞動法應該是保障勞工權益，所以在 AI 應用需多方面考量，不僅只有在經濟面或風險面問題。歐盟在 2024 年 6 月 AI Act（人工智慧法案）已生效，以人權為核心，其規定要求對人工智慧的透明度和同意權，並規範了雇主

的義務。波蘭曾討論工會是否取得演算法管理資訊，主要爭議在於是否揭露演算法本身或僅揭露其運作方式，因而最終未立法。在德國對於人工智慧的規範，則有專門法案－聯邦資料保護法，強調員工隱私與資料保護，職場監控需符合比例原則，目的必須正當。在法國則設有專責委員會，提供 AI 應用建議與指引，不僅限於職場隱私。最後作者表示，AI 對職場影響深遠，但具體規範與實踐仍處於摸索階段，雖然歐盟 AI Act 為現階段最重要法案，惟法律與實務仍有落差，仍需持續觀察與調整，社會對話與透明度亦有提升的空間，目前會議的主題已從「法律自動化」轉向「AI」，未來發展值得關注。

3. 規範演算法管理以防止勞動世界中的偏見和歧視：國際視角（Andrea Isabel Franconi）

作者介紹 AI 模型類別與運作方式，分為監督式學習（Supervised Learning）、非監督式學習（Unsupervised Learning）、強化學習（Reinforcement Learning）等，並強調資料選擇與訓練過程對結果的影響，以亞馬遜的招募軟體為例，因訓練資料多為男性履歷，導致 AI 自動排除女性候選人，產生性別歧視，經媒體揭露後，Amazon 修正演算法，加入反歧視參數，由此凸顯 AI 決策過程中偏誤與監督的重要性。作者提及對機器學習技術需進行國際監管的必要性，強調在開發和部署此類系統的過程中需要透明度和嚴格監督，以防止偏見並確保公平。此外，討論還涵蓋了資料分類以及演算法訓練中不同資料集的表示方法所面臨的技術挑戰，作者強調了數據準確性和包容性之間微妙的平衡，資料來源與選擇會影響 AI 對現實世界的理解與判斷，AI 模型在分類與歸類屬性時，容易產生刻板印象與偏見，需多元且具代表性的資料，以減少偏見。總體而言，有關勞動法和其他管理自動化系統的法律框架的法規的演變，作者表示對未來的進展表示樂觀，期待實現更符合倫理道德和公平的自動化決策結果。

（三）數位平台與遠距工作

本節分別由中國學者 Tu Wei、澳洲學者 Michael Rawling 及 Joellen Riley Munton、義大利學者 Simone D'Ascola、Maurizio Falsone 擔任演說者，主題係討論數位平台工作者的發展、改革，及跨境遠距工作者的法律因應問題。

1. 為何數位平台推動外包成長？（Tu Wei）

本篇探討的是中國外送平台產業的發展及其對勞動結構的影響，自 2014 年起，數位科技與行動網路推動外送產業平台化，因行業進入門檻低，疫情期間尤為重要，外送員成為中國平台工作者中最大群體。平台創造大量就業機會，但也帶來工時不穩定、高強度與安全等勞動挑戰。在中國外送產業經歷三階段發展，第一階段在 2019 年前，平台採用直接僱用與外包兩種模式。第二階段從 2017 年起，平台大幅減少直接僱用，轉向外包與加盟代理，雇主責任逐漸模糊，於是產生了「灰色地帶」。第三階段，平台與加盟代理引入靈活用工平台，外送員以自僱型態與代理商合作，平台調整激勵機制以提升留任率。監管趨勢由提升行業標準轉向保障平台工作者權益，並持續調整認定標準與責任分擔，在 2021 年發布《關於保障平台經濟從業人員勞動保障權益的指導意見》。最後作者表示數位平台下的勞動關係將持續演變，雇主責任趨於分散但未完全轉移需關注勞動者權益保障與平台責任界定。

2. 澳洲監管數位平台工作的新方案：調解與仲裁的創新延伸？（Michael Rawling 及 Joellen Riley Munton）

作者以於澳洲的數位平台勞動，特別是以地點為基礎的道路運輸工作（如外送、共乘）為討論重點。道路運輸產業佔澳洲平台工作的 65%，包括「最後一哩」快遞（如 Amazon Flex）及外送服務。外送產業在澳洲市場是以 Uber 為主，另有 DoorDash、Menilong、Hungry Panda 等平台。過去平台多以「獨立承攬人」模式聘用弱勢勞工，藉此規避僱傭責

任與最低工資標準。研究顯示，外送員低薪壓力導致為追求收入而冒險，增加交通事故與傷亡風險，屬高風險、弱勢勞動型態，澳洲已修法，明確區分僱員與獨立承攬人，便於認定勞動關係，即使不被認定為僱員，獨立承攬人也可享有最低標準保障。新法授權平等工作委員會（Fair Work Commission）可依產業別訂定最低標準命令。目前正進行諮詢階段，預計未來六個月內，外送員與快遞員產業將有具體最低標準命令。新法亦保護外送員遭不當停權（unfair deactivation）處理機制及賦予集體協商權利，亦規範道路運輸產業的契約變更，包括供應鏈上下游的相關契約。澳洲選擇不強制將平台工作者轉為僱員，而是建立平行的最低標準保障體系，不僅資訊透明，更是對平台施加實質經濟義務，提升平台工作者議價與保障。作者認為該模式可作為英美自由市場經濟體的最佳實踐參考，對全球類似改革具啟發性。

3. 歐盟環境下數位平台的集體勞動法工具（Simone D'Ascola）

作者提到平台工作者的挑戰，有勞工資格認定模糊，難以明確歸類為僱員或自營工作者，導致權益保障困難、技術控制與個人主義削弱勞工集體力量、非典型勞工普遍面臨進入集體保障的障礙及歐盟與各國法律規範差異大，導致集體權利落實困難。歐盟平台勞動指令於 2024 年通過，為會員國提供具約束力的法律框架，要求各國主動立法落實。雖明確保障平台勞工組織工會的權利（第 15 條），但反壟斷法與代表性問題仍存矛盾，另在鼓勵社會對話與集體談判（第 25 條），多數國家缺乏專屬行業協議，導致權益保障不均，此外勞工集體行動（如罷工）在平台勞動領域細節不足，實際操作困難。作者亦提出歐洲許多國家對於平台工作者之集體權經驗，如義大利，以司法介入推動集體權利認可，2020 年有全國性集體協議，但工會代表性不足成為障礙；法國，2016 年勞動法改革保障最低工資，但平台利用自營者分類規避責任，工會滲透困難；

西班牙，社會與行業對話推動進步，提升工會權益與勞動保障；德國，工會努力納入平台勞動，但共同決策機制排除非典型勞工，數位勞動改革有限。最後作者指出 2024 年歐盟平台勞動指令為起點而非終點，未來需持續完善與落實，而平台勞動僅靠個人權利無法有效規範，必須強化集體工具並持續調整。

4. 勞動法的去地域化：對跨境遠距辦公和虛擬流動的法律回應（Maurizio Falsone）

作者分享其關於地理與領土相關的研究進展，以遠距工作（remoteization of work）與跨境工作（cross-border work）相關的法律問題，指出勞動法與領土性密切相關，傳統上以「lex loci labors」（工作地法則）為核心，即勞動關係應由工作實際發生地的法律規範。歐盟與其他國家對於「工作地」的定義有多種不同表述，如「主要」、「慣常」、「實質」工作地，過去工作型態較為穩定，現今因全球化與遠距工作興起，出現了實體與虛擬流動並存的情形，導致現行法規在適用上出現困難。因此歐盟於 2008 年修法，規定勞動關係應適用「工作發生地或發出地」的法律，主要針對跨國通勤、長途司機等實體流動工作者，而「派遣工人指令」僅適用於實體派遣，未涵蓋遠距跨境工作，2020 年歐盟數位化協議雖有遠距工作相關原則，但未明確規範跨境遠距工作。在義大利有 4 種模式，分別為數位遊牧民族（Digital Nomads）、義大利 Inpatriate Workers、邊境工人（Frontier Workers）及歐盟社會保險協工作者。最後作者表示，現行全球法規多鼓勵跨境遠距工作，但缺乏針對勞動法的明確規範，目前現有規範多屬於稅法、移民法、社會保險等領域，且各自獨立、未協調。不同法規對於遠距工作的比例門檻不一，且對於計算基礎也未統一，未來應加強跨國協調，制定一致性規則，以因應跨境遠距工作的發展。

（四）勞動法與公正轉型

本節分別由土耳其學者 Damla Kaynar Kiroğlu、西班牙學者 Antonio Aloisi、英國學者 Ewan McGaughey 及德國學者 Rüdiger Krause 擔任演說者，主題係討論公正轉型與勞工間的關係，及如何兼顧勞工就業權益以實現公正轉型。

1. 公正轉型與氣候變遷：對土耳其勞資關係的影響 (Damla Kaynar Kiroğlu)

作者以土耳其為案例，說明「氣候變遷下的公正轉型」及其對勞動社會的影響，強調「公正轉型」不僅是環境議題，更涉及經濟、社會正義與勞動權益。土耳其為碳負國家，農業部門佔勞動力近 50%，極易受氣候變遷衝擊；能源結構以化石燃料為主，煤炭等高碳產業集中於特定地區，官方目標於 2063 年實現核能，但尚未有明確法律規範，數十萬職位受能源轉型影響，而且近期土耳其勞動市場出現大規模裁員，突顯建立公正轉型框架的迫切性。根據國際經驗（如德國、西班牙、加拿大、南非等）顯示，成功的公正轉型需結合社會對話、職業再培訓、社會保障與地方發展，2025 年 2 月土耳其首次提出全球性公正轉型政策草案，啟動多項政策與計畫，包括青年技能中心、技能發展專案、與世界銀行等國際機構合作推動再培訓。最後作者建議土耳其需發展國家級公正轉型策略、建立專項基金、推動區域路線圖、擴大法規適應性、加強地方發展與綠色就業保障，以永續發展與社會正義為核心實現綠色轉型。

2. 整合歐盟雙元（綠色與數位化）轉型？協同效應、矛盾與路徑邁向未來工作 (Antonio Aloisi)

本篇主題係以全球教育、勞工權益、數位與綠色轉型的互動影響，及相關法規與政策的挑戰，作者強調「雙重轉型」（數位與綠色轉型）對勞動市場、社會正義、法規制定的深遠影響；並指出 2020 年起，歐洲強調「雙重轉型」，新一屆西班牙委員會將重點放在「清潔、公平」轉型。社會學家認為「替代性」與「共通性」在地理、性別等層面表現不同，

數位化改變社會結構，平等等議題將會逐漸浮現。社會權益在高風險系統中需被重視，勞工應參與科技發展過程，而勞動法規可作為指導，協助解決生態社會問題。最後作者表示，雙重轉型需整合多方目標，避免各自為政，且應持續推動協作與創新，回應不同世代與群體需求。

3.氣候治理、勞動與公正終止：從非零到淨零，再到現在的零（Ewan McGaughey）

作者強調全球經濟正逐步脫離對化石燃料的依賴，並指出巴黎協定並未明確提及煤、油、氣等字眼，且全球主要排放企業對溫室氣體排放負有重大責任。另分享了對於氣候治理與化石燃料逐步淘汰的觀點，並以多位業界及政治領袖（如 Shell、Sound Arenfo、Tony Blair 等）的立場作對比，如 Shell CEO 主張應繼續投資石油與天然氣，反對妖魔化石油產業；Sound Arenfo CEO 則支持逐步淘汰石油與天然氣的投資；Tony Blair 認為短期內淘汰化石燃料是為未來做準備。工會、社會主義團體及工黨等在積極推動能源轉型，工會（如 TUC、AFLCIO）推動「公正轉型」（Just Transition），確保勞工權益不因能源轉型受損。勞工參與的退休基金也開始實施責任投資與去化石燃料化。另國際趨勢，如歐盟逐步淘汰燃煤發電，推動電動車普及，中國電動車滲透率超過 50%。德國與紐西蘭法院針對氣候政策做出重要判決，強調國際責任與原住民權益。最後作者總結，全球氣候政策正從「淨零」向「現在零」過渡，惟部分國家與產業對能源轉型仍有阻力，需更多政策與社會動員，工會與社會團體則在推動能源轉型及保障勞工權益上扮演關鍵角色，技術進步（如電動車）與政策配合加速能源轉型，需透過法律與政府強力介入。

4.推動綠色轉型：工人參與發揮什麼作用？（Rüdiger Krause）

「公正轉型」的概念日益受到重視，這個概念源自於 1990 年代在美國，旨在關閉有毒製造工廠時保護工人的利益，隨著時間的推移，環境

保護和氣候變遷背景下的「公正轉型」概念已被國際勞工組織和歐盟所採納，國際勞工組織甚至建議聯合國不僅將社會對話限制在後續問題上，還應將環境保護問題，尤其是減排問題，作為集體協議的直接議題。期待員工積極參與將使綠色轉型更加有效，特別是透過利用員工的知識和技能，提高了其社會認可。德國工會早在 1970 年代就開始關注環境保護問題，但最初主要將其視為國家責任。自 1980 年代後半期起，工會逐漸將推動環境保護視為自身任務，並進行了集體協商活動。首批與環境相關的集體協約也誕生於這段時期。這些協議主要涉及能力建設的制度安排，例如設立環境委員會、任命環境官員以及建立員工在環境污染事件中的投訴程序。只有在少數個別情況下，工會也議定了具體的環境保護措施，德國工會和工會理事會支持並參與綠色轉型，早已在章程中納入了環境保護承諾，並採取多項措施來規範轉型過程，充分考慮員工的利益，確保轉型過程公平公正。德國勞動法為工人代表提供了廣泛的機會來影響和推動綠色轉型，特別是透過簽訂集體協議和工作協議，未來可以得到更充分的利用以維護工人的利益和氣候保護，從而促進有效且公平的社會生態轉型。

◆ 114 年 7 月 1 日

（一）人權與勞動法

本節分別由英國學者 Gaia Zanotti、紐西蘭學者 Yvonne Oldfield 及瑞典學者 Caroline Ferngren 擔任演說者，主題係討論歐洲人權體系，國際勞工標準的目的與適用範圍及瑞典的制度。

1. 合約條款還是基本權利？跨國勞動監管機構對工人保護的個別範圍持不同態度（Gaia Zanotti）

本篇係以國際勞工標準的目的與適用範圍，檢視歐洲法律架構的結構和各項功能，並區分了歐洲尊嚴權和歐盟公民權利體系。此外，本文也探討了製定國際勞工標準所面臨的挑戰，同時強調了保障工人權

利和促進社會正義的重要性。作者提及 ILO 條約未明確排除任何特定群體，涵蓋農業工人、婦女、兒童、甚至雇主等，原則上，任何提供個人服務的工作者皆應受涵蓋。而實際標準適用範圍因產業、勞動型態而異，傳統上，大型製造業、正式僱傭關係較易納入標準保護，但許多弱勢群體（如非典型勞動者、臨時工等）常被排除於外，現代勞動市場分化、科技發展帶來新挑戰，現有分類方式難以完全涵蓋所有勞動型態。作者引用學者建議，主張應以「功能性」或「目的性」方式界定適用範圍，強調健康與安全標準在部分國家（如紐西蘭）已擴及多元勞動型態。最後作者表示，現有以分類擴大涵蓋範圍的做法成效有限，未來應以更具彈性與功能性的方式界定標準適用物件，國家政策與立法調整對國際標準的落實具有關鍵作用。

2. 國際勞工標準中的僱傭關係規範（Yvonne Oldfield）

作者強調在歐洲遵守國際人權標準的重要性，尤其是在勞動法和工人保護方面。作者認為，歐盟在制定成員國法律標準以促進勞動法統一方面發揮關鍵作用，並進一步探討了歐盟指令對這些定義的影響以及工人分類的演變方式，為了確保充分的法律保障，僱傭關係中需要明確的定義，這突顯了全球人權、法律框架和工人權利之間的複雜關係。作者亦指出歐盟指令多以成員國的勞動契約定義為基礎，但歐洲法院對「工人」的定義具有自主性，並隨判例發展而動態調整；而歐洲社會憲章（ESC）則偏重社會經濟權利，對「個人適用範圍」定義不明確。作者最後重申人權體系雖可擴大勞動保護的適用範圍，但目前尚未形成統一標準，ILO、歐盟、歐洲人權公約及歐洲社會憲章等體系對於「工人」或「勞工」的定義與適用範圍均有不同，且隨著新型工作型態出現，相關標準持續演變，實質工作關係與事實判斷成為界定勞動保護適用範圍的重要依據，而在研究歐洲勞動規範時，需兼顧歐洲人權公約與歐

洲社會憲章，才能獲得完整視角。

3.論基本權利與瑞典勞動法之間的互動（Caroline Ferngren）

作者表示瑞典獨特的勞動力市場監管方式，主要受集體協議而非廣泛的法定監管，而政府、工會及企業普遍認同這一模式。此框架通常優先考慮工會與雇主之間達成的協議，而非個人員工權利，旨在維持兩方之間的權力平衡。在勞資爭議中，員工常以健康、宗教、言論自由等為由主張權益，雇主則以安全、公共秩序等為由抗辯，法院通常認定雇主的管理權為常態，工會需證明雇主行為違反良好慣例。目前瑞典正面臨了一些問題，瑞典勞動市場高度依賴集體協議，政府與社會各界普遍支援，並抵制歐盟最低工資立法，並且雇主管理權在瑞典勞動法下地位強勢，工會在某些議題上代表性有限，如個人隱私、宗教自由在集體協議體系下保障有限，尤其在公共部門與私人部門間存在明顯差異。現行對於職場隱私與個資保護的規範零散，缺乏統一立法，導致實務操作困難。最後，作者倡導應採取更細緻的勞動市場監管方式，並指出更好地整合集體協議和個人權利的混合模式或許能夠提供更公平的解決方案。該模式可協調現有的集體談判框架，並更加重視個人和少數群體的權利，從而創造更具包容性和適應性的監管環境。

（二）僱傭關係的發展

本節分別由日本學者 Pénélope Hardy、荷蘭學者 Nuna Zekić、以色列學者 Guy Davidov 及波蘭學者 Wioletta Witos 擔任演說者，主題係理解勞動契約義務的多元面向，尤其是「非工作時間」義務的法律基礎與實務運作，並討論數位化趨勢下的勞動契約調整方向。

1.非典型勞工－廣泛的概念（Pénélope Hardy）

本篇作者目前正進行以典型勞工為研究的計畫，該計畫名為「非標準工人的社會保障建模：一項比較與系統性的法律分析」。對於僱傭合約，作者這樣解釋，其有三個要素：工人勞動，透過工作獲得工資，以

及工作是否在掌控之中或目前處於失業狀態。在歐盟，非典型勞工一詞很少被定義，只有在定期契約、兼職工作或臨時工的情況下，才會使用非典型勞工一詞。每一個國家對非典型勞工不同的定義，因此出現了多個類別，於是作者採用“系統與法律分析”的研究方法，先進行對於非典型勞工的定義透過每個法律體系、每個狀態和出版年份的資料數量進行分析，找出其差異性，最後識別其特徵。作者說明，研究結果與統計數據以及文獻的討論證實了以下幾點觀察果。首先，所有形式的非典型勞工並沒有共同的特徵。其次，儘管存在多種關注點，但定義、術語和特徵仍然具有很大的多樣性。另統計學家對非典型勞工的理解與法學學者的觀點之間可能存在的差異或差異，但不會導致完全對立。最後作者提出，非典型勞工是否是包羅萬象的術語？某種程度上來說，答案是肯定的，它涵蓋了廣泛的就業形式、工作類型、工作安排等。但它也提供了一種方法來限定任何與「典型勞工」的不同，重要的並非各國法律如何定義僱員並將其與自僱職業區分開來，而非典型勞工與僱員的區別有多大，並最終討論他們的需求。

2.我們所訂的契約為何（Nuna Zekić）

作者發現勞動契約義務常延伸至工作以外的生活領域，傳統的勞動契約的法律定義主要包括以下要素：勞動或服務的履行、報酬、及指導和監督，而最後一項要素也被稱為雇主行使的「權力」或「控制」。因此本篇探討了僱傭關係中與工作執行無關但仍被視為僱用職責組成部分的要素，勞工在簽訂勞動契約時，除了他們的工作執行能力之外，還在出售什麼？僅是勞務，還包括其他義務？透過誠信、忠誠及時間等面向分析，探討好員工守則為何，即要求員工在特定情況下，對雇主提出的合理變更（如工資、車輛使用）給予正面回應；員工也要有保密義務：即使法律未明文規定，法院仍可要求員工保密；競業禁止，即使離

職後，員工仍有不得與雇主競爭的義務，在歐盟有相關規範；忠誠義務與言論自由，員工在社群媒體等公開場合的言論，若損及雇主形象，可能違反忠誠義務；待命（standby shift）義務：區分高強度與低強度待命，前者被認定為工作時間，後者則屬休息時間，但仍有一定義務需履行。最後則是數位監控與個資提供，遠距與數位化工作下，雇主可蒐集超出工作協調所需的員工資料，惟相關規範與爭議日益受到重視。

前面所提到的都是在上班時間，然而勞工下班後還是需要遵守這些義務，但這義務通常缺乏合約基礎卻隱含在僱傭合約中。說明這些下班後的義務超出了勞工根據勞動契約必須做的工作範圍，以及一定程度的隱私權。這些義務已經滲透到工人的空閒時間。作者表示，法律理論一直將勞工的服從性視為勞動契約的顯著特徵，勞動法學者通常解釋服從性的必要性，認為勞工必須服從雇主的權威，以便組織、指導和監督其參與的生產或服務，服從性的範圍超出了組織工作或服務的必要範圍，它還包括下班後的義務，最後指出，除了保護雇主利益之外，法律幾乎沒有理由以這種方式補充勞工的義務，因此主張重新思考勞工服從的程度，首先要從這些經常侵犯勞工人權的下班後義務開始。

3. 僱傭契約理論（Guy Davidov）

作者以「勞動契約」的理論，並接受「勞動關係為契約性質」的普遍理解為討論主題，在立法與團體協約之後，剩餘部分的勞動契約法，而這部分雖然在集體協約與立法下較少被關注，但極為重要。作者指出勞動契約具有 3 特質，「可疑同意」（questionable consent）特質、從屬性（subordination）、依賴性（dependency），並提出勞動契約理論需兼顧「契約法」與「勞動法」的目的，因此勞動契約法應推動以下原則，包含誠信原則（good faith）、防止逃避法律義務原則、現實主義政策（policy of reality）、可疑同意的限制及尊重人權原則。另勞動契約應區分核心與

非核心條款，對非核心條款給予更嚴格審查。作者最後表示勞動契約本質上留給雙方許多彈性與空白，需由管理權加以規範，隨著集體協約覆蓋率下降，個別勞動契約的重要性提升。法院與立法機關可依據此理論提升法律適用的連貫性與正義性。

4. 法律推定僱傭關係是濫用民法僱傭合約的一種方式（Wioletta Witos）

作者由平台工作者的僱傭關係來研究「我們在勞動契約中到底賣了什麼」的理論與實務探討，並提出服務提供者（如司機、同事、獨立承包人）在平台規則下的法律地位為何？討論平台變數活動、就業關係的法律預防。平台工作者僅被視為一種功能性工作，2024 年歐盟針對平台工作者的條件改善，強調用演算法管理與其他措施提升工作條件，平台與服務提供者的關係被定義為合作夥伴關係，平台工作者常來自勞工組織，涉及培訓、團隊合作等，各國司法立場顯示，平台工作者常面臨監督、控制與必須遵守嚴格規則的情況，而平台工作涵蓋線上電信服務（如交易服務，佔平台市場 39%）、人力聘用等，且平台工作者易受濫用風險，法律分類不明導致專業保障不足，我們可以發現現行勞動法規未能完全適用於平台工作，造成挑戰並加劇全球需求壓力。歐盟與各國法院強調「從屬性」是就業關係的核心，而就業關係特徵包括：自願性、義務性、報酬、工作連續性、個人履行義務、風險分配、從屬性，工作可在就業關係或民法關係下進行，包括自僱者。最後作者指出，平台工作者的法律地位與傳統勞動關係存在重大差異，現行法規難以完全適用，歐盟與部分國家正積極改善平台工作者的工作條件，強調演算法管理與法律分類，且就業關係的判斷應以實際工作內容與從屬性為核心，而非僅依契約名稱，雇主指揮權與從屬性是判定就業關係的關鍵標準。平台工作可涵蓋多種法律關係，包括民法契約與就業契約，需依實際情況判斷。

（三）歐洲人權法院與集體勞工權益：比較視角

本節分別由英國學者 Tonia Novitz、德國學者 Monika Schlachter-Voll、瑞典學者 Petra Herzfeld Olsson 及土耳其學者 Merve Kutlu Mutluer 擔任演說者，主題係討論歐洲人權公約與集體權。

1. 在英國享有結社自由權：《歐洲人權公約》第 11 條和歐洲人權法院的作用(Tonia Novitz)

作者由歐洲人權法院作出英國勞動法是否符合《歐洲人權公約》第 11 條的判決及英國最高法院 (UKSC) 最近做出的三項判決及其對歐洲人權法院與《歐洲人權公約》第 11 條相關的案例的處理，最後《歐洲人權公約》第 11 條對英國立法改革的潛在影響，來探討英國的狀況。1981 年歐洲人權法院認可英國需要保護的負面結社自由，至 2002 年因威爾遜和英國記者聯盟 (NUJ)一案，從而導致英國進行法律改革。2014 年全國鐵路、海事和運輸工人工會 (RMT)一案，導致歐洲人權法院認為罷工權可依第 1 條第 1 項受到保護，但不一定有權採取二次行動。2016 年—Unite the Union 一案，廢除農業工資委員會並非違規，可以發現英國最高法院近期沒有一個判決是同情工人的立場，這是讓人失望的。這部分應歸咎於英國司法推理的形式主義，但法院在沒有參考歐洲人權法院的判例時，這更加不可思議。而歐洲人權法院司法推理的一個明顯的問題是對國際勞工組織的實質性已被淡化，甚至喪失。歐洲人權法院或許應該重新直接參考國際勞工組織公約及其監督機構的調查結果。

2. 歐洲人權法院對《歐洲人權公約》第 11 條的解釋發展及其與國內法的互動 (Monika Schlachter-Voll)

歐洲人權法院是為了執行和保護公民權利和政治權利而設立的。它被授權對《公約》進行具有約束力的解釋，在國內法律救濟用盡後，公民個人也可以向其尋求保護。在經濟權利和社會權利的執行方面，並沒

有同等有效的法律保護方案。《歐洲人權公約》第 11 條第 1 款規定的結社自由的解釋可能會將《歐洲人權公約》的保護限制在個人組織協會以促進其利益、加入此類協會並參與其活動的權利。依照這種邏輯，對工會行動自由的保護，即簽訂集體協議並透過集體談判和集體行動獲得協議的權利，可能僅屬於《歐洲社會公約》第 5 條和第 6 條的保護範圍，而這兩條的製定目的是保護社會權利。秉持人權不可分割的理念，將《歐洲人權公約》第 11 條解讀為，集體行動自由不應僅因受到《歐洲社會公約》的規範而不屬於保護範圍，為使其保障工會的集體行動權利，而集體行動權利是實現社會正義的社會對話的核心要素，這不僅保護了個人和集體的勞動權利，也保護了經濟發展。惟禁止公務員罷工的情況，在《歐洲人權公約》第 11 條保護集體權利的判例法中，法院澄清該條款保護罷工權，將其作為結社自由的一個要素，將這方面納入規範的適用範圍，原則上意味著每個人都享有這項權利，明確的例外是指《歐洲人權公約》第 11 條第 2 款所列的代表國家行使公共權力的職業。這項例外在公約以外的國際勞動法中也被普遍承認，條件是對其進行狹義的解釋。某些群體可能被完全排除在罷工權之外，但通常僅限於以國家名義行使權力的公職人員。

德國聯邦勞工法院強調，《歐洲人權公約》第 11 條的保障在任何情況下都不超出國家憲法所規定的標準。若國民不再期待歐洲人權法院能提供更強保護，便缺乏尋求救濟的誘因。這顯示未來社會權利的爭議，將更多依賴國家法院及本國法律體系來界定。整體而言，歐洲人權法院對集體權利的解釋，雖強化了罷工與工會行動的合法性，但仍存在制度侷限，最終保障仍仰賴各國憲法與國內法律的落實。

3. 瑞典勞動法模式與《歐洲人權公約》——在或多或少穩定的路線上保持平衡（Petra Herzfeld Olsson）

作者指出瑞典勞動市場集體協約的覆蓋率達 90%，員工的組織率高達 69%，雇主的組織率也很高，工會有區分成藍領階級、白領工作者及專業人士；雇主團體分為私部門、市政部門及國家部門。在沒有適用的團體協約時，集體行動的權利是非常強大，且團體協約適用和平義務也非常嚴格。瑞典內部發生了局勢的變化，組織內及非組織人員該如何界線？然而，如何界定主要工會與其他工會、組織內外成員的權利，仍存爭議，作者藉由幾件訴訟案說明，1976 年瑞典引擎司機聯盟案中，該小型獨立工會未被國家集體談判辦公室納入協約簽署對象，導致會員減少並提出申訴。瑞典法院認為而法院見解認為，第 11 條並未要求以特定方式對待工會，如國家應簽訂任何特定的團體協約。因此它並非《公約》所保障權利的必然組成部分，他們有權表達意見，能夠為保護其成員利益進行談判，但組織必須選擇如何進行談判，此案突顯瑞典制度偏重「代表性工會」的特性；而埃瓦爾德森案中，未受協約涵蓋的工人質疑雇主扣減工資以支付工會監督工資的做法，認為侵害財產權，然而法院認定，該措施是為確保協約落實，屬於追求公共利益的正當目標，此判決再度強調集體協約在瑞典勞動關係中的核心地位。綜合而言，瑞典案例顯示其制度強調代表性與協約效力的穩定性，而非保障所有工會平等簽約權。

4. 土耳其憲法法院對集體行動處理方式的轉變及歐洲人權法院判決的影響（Merve Kutlu Mutluer）

作者研究表示從 1959 年到 2021 年，土耳其共做出 3,820 項裁決，在裁決數量上也位居世界第一。但有 3358 項侵犯人權的裁決，也是違反《歐洲人權公約》最多的國家。土耳其也因侵犯言論自由權 418 起、侵犯集會和結社自由權 111 起而位居第一。國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》於 1998 年通過，並於 2022 年修訂，體現了各國政

府、雇主組織和工人組織對維護基本人類價值觀的承諾，這些價值觀對我們的社會和經濟生活至關重要。而土耳其法院迄今仍未解決禁止罷工是否影響《公約》第 11 條所賦予工會自由的基本要素的問題，罷工權使工會能發出自己的聲音，是工會保護其成員職業利益的重要手段，也是工會成員維護自身利益的重要手段。1980 年代後，土耳其的勞資關係制度以關於罷工和停工的詳細規定為特徵，1982 年《憲法》第 54 條規定，在簽訂集體勞動協議的談判過程中，如果發生勞動爭議，勞工有權罷工。雖然罷工權是一項基本且受憲法保障的權利，但罷工權在程序要求和適用範圍方面受到許多限制，《工會與集體勞動協議法》第 6356 號是土耳其規範集體勞動法的主要立法。為了被視為合法，罷工必須由主管機關發起。作者最後說明，土耳其憲法法院已經偏離了最高法院根據第 6356 號法律對集體行動的限制性應用，對結社自由和團體協商權進行了重新解釋，並且歐洲人權法院的案例對其裁決產生了重大影響。

（四）集體談判和結社自由

本節分別由波蘭學者 Slawomir Adamczyk 與 Barbara Surdykowska、智利學者 Sergio Gamonal C.、澳洲學者 Tess Hardy 與 Shae McCrystal 及哈薩克學者 Nikita Lyutov 擔任演說者，主題係討論中東歐、澳洲的集體協商權的演進，智利的學者帶來有關尊嚴勞動與正義的新關點，最後由自哈薩克學者發表了該國的結社權。

1. 集體勞動協定僅靠外部助推器才能生存？論歐洲工會自主監管能力的衰落：以波蘭及其他後共產主義國家為例（Slawomir Adamczyk 與 Barbara Surdykowska）

本篇是關於中東歐後共產主義時期集體協商，強調了該地區面臨的若干關鍵問題和挑戰，尤其與西歐形成了鮮明對比。儘管這些國家加入了歐盟，但其集體協商的有效性並未顯著提高，而集體協商對於保護工人權利和公平勞動實踐至關重要。中東歐集體協商階段從共產主義

政權向市場經濟的轉型帶來了獨特的挑戰，體制和法律框架往往仍然薄弱，缺乏強有力的社會對話，加入歐盟並未為這些地區的勞工權利或集體談判覆蓋率帶來預期的進步。例歐盟推出「適足最低工資指令」，要求成員國促進集體談判，但目前僅立陶宛有相關行動。集體協商是工會代表工人聲音的主要工具，缺乏有效集體談判導致工會影響力下降。而中東歐集體協商的挑戰，包含中東歐國家（曾受共產主義影響）集體談判體系重建困難，政府普遍對集體談判持冷漠或敵對態度、集體勞動協議在該區域缺乏制度性支援，覆蓋率遠低於西歐。加入歐盟後，雖歐盟社會模式強調集體談判為基石，但在中東歐實質作用有限，因此中東歐集體談判覆蓋率未見提升，部分國家甚至惡化。作者建議採取具體行動來克服這些挑戰，例如加強對工會和社會夥伴的支持力度，以加強集體談判，並呼籲提高意識並採取行動，改善社會對話，為工會提供教育和財政資源，以及在公共合約中納入社會條款，以確保公平勞動標準得到滿足，使這些地區更緊密地與西歐標準和更廣泛的歐洲社會模式接軌。

2. 集體談判、尊嚴與正義領域（Sergio Gamonal C）

作者介紹其即將出版的書籍章節，主題聚焦於集體談判與法律，並以「尊嚴」作為核心概念。對尊嚴這一關鍵主題是結合邁克爾·帕森的政治理論進行了討論，這些理論可能論證了尊嚴在塑造人類互動，乃至政治和法律框架方面至關重要，作者強調二戰後的尊嚴概念，指出了全球對人權和人類尊嚴概念的認可，這種歷史視角至關重要，因為它為理解尊嚴的當代意義奠定了基礎，尤其是在新冠疫情等危機情境下。另外也從社會學的角度探討了尊嚴，指出社區和集體認同在建構有尊嚴的生存中所扮演的角色，這種方法提出了一種更廣泛、更具包容性的尊嚴觀，涵蓋了社會互動和社區紐帶，這些對於維護社會凝聚力和個人自尊

至關重要。而此篇另一個核心主題是正義，透過其各種機制分配，及其在民主和職場中的關鍵作用，分析正義如何在生活的不同領域中實施，以及它如何與民主價值和實踐交織在一起。對職場動態的關注暗示了正義理論在日常生活中的實際應用，並強調了公平實踐和平等代表制在維護公正社會中的重要性。尊嚴已從哲學概念轉化為現代法律核心，並在全球多國憲法中獲得明文保障，且在勞動現場不僅體現在法律文字，更透過工人日常行動與集體抵抗具體實踐。最後作者建議以「地位型尊嚴」、「行動中的尊嚴」及「正義領域」三大理論作為勞動法與集體協商的新基礎。

3. 顛覆單一企業與以員工為中心的談判模式：澳洲實驗的分析（Tess Hardy 與 Shae McCrystal）

作者說明澳洲勞資協商體制的歷史、現狀與近期改革，特別是單一企業協商（single enterprise bargaining）與多企業協商（multi-enterprise bargaining）的發展與挑戰，這項變化反映了勞動關係中更廣泛的個人化趨勢。澳洲過去以中央集權式的工資與工作條件設定為主，後來轉向以單一企業為核心的協商模式，導致工人集體力量分散，工資成長停滯。2022 年，澳洲工黨政府上任後，針對單一企業協商模式帶來的問題推動重大改革，而這些改革為促進更具包容性的談判流程，並引入了在特定條件下達成多雇主協議的機制，目標為提升工人集體談判能力與工資水準。主要改革措施包括：多企業協商（multi-enterprise bargaining）及「同工同酬」（Same Job Same Pay）。多企業協商分為支援性協商（針對低薪產業）與單一利益雇主授權（針對有共同利益的雇主）。而同工同酬改革需申請裁定，適用於主雇主員工超過 14 人且有派遣工的情況。多企業協商初期多為非爭議性案例，雇主未反對時進展順利；反對時則進入訴訟，進展緩慢。而且法規仍偏向單一企業協商，雇主可據此抗辯，

導致改革成效有限，反而是同工同酬改革帶動工資顯著提升，促使派遣工轉為直接僱用。最後作者反思澳洲工資制度，強調需要持續評估和調整法律，並呼籲採取平衡的方法來應對單一雇主和多雇主談判結構之間固有的緊張關係，亦指出未來的改革應致力於為所有相關方創造更公平的競爭環境。

4.哈薩克的結社自由：目前的政治改革能否改善現況？（Nikita Lyutov）

作者以哈薩克為背景，後蘇聯時期哈薩克工會的演變，詳細描述了工會從國家控制向獨立工會的轉變，以及在行使集體談判權面臨的挑戰。蘇聯解體後，哈薩克的工會體系分為「舊工會」與「新工會」，舊工會延續蘇聯體制，與國家關係密切，缺乏獨立性，無罷工權；新工會較為活躍，組織罷工，但法律設計偏向舊工會，政治影響力較大。2011年，油工長期罷工引發社會動盪，國家進入緊急狀態，政府以立法限制作為回應，2014-2015年刑法與工會法的修訂，對罷工、集會等行為加強限制。新工會法強制工會垂直整合，舊工會聯合會成為唯一合法代表。另勞動法修訂偏向雇主，集體談判與罷工權益受到限制。哈薩克因勞工權益問題受到國際高度關注與壓力，國際勞工組織（ILO）多次討論哈薩克結社自由問題，提出改革路線圖；歐洲議會、美國等國際組織與政府發表決議或施壓，要求改善工會權益；國際工會聯盟（ITUC）曾將哈薩克列為全球工人權益最差國家之一。國內社會不滿情緒高漲，2022年一月爆發大規模抗議導致政權更迭，爾後政府頒布「新哈薩克」政策，展開改革，而勞工法僅有兩項關於工會垂直整合的修訂，實質進展有限，少數工會仍受歧視，罷工權益難以落實。最後 ILO 與哈國政府合作，專家團隊於 2023 年底提出改革建議，並推動國會成立跨部門工作小組討論法案，只是哈國政府對約三分之二的建議持否定態度，僅有部分建議獲得支持。

參、心得與建議

一、心得

本次參與 LLRN 會議，聽取了來自世界各地學者對於勞動議題的研究，會議心得將依參與主題分述如下：

（一）人權與勞動契約

在各學者演說中，包含了僱傭關係的發展以及對僱傭關係的規範。國際勞工組織（ILO）條約保護了工人、婦女、兒童等，並未排除任何人，歐洲各國在勞動法及勞工保護方面相當重視，但隨著新型態的工作興起，勞工的界定和適用也發生了變化，傳統僱傭關係較易受到保障，而非典型勞動者、臨時工及其他弱勢群體常被排除，應該要再調整以期完整保障。尤其近年，非典型工作者的人數也增加，每一個國家對於非典型工作定義雖不同，但對其勞動權益的保障應有相同的目標。

對於勞動契約義務多元面向，勞工除了上班時間要遵守義務，下班時間也要遵守，但這些確未明訂在勞動契約中，對於勞工下班後遵守這些義務與否是否需要重新思考。也有學者提到勞動契約應區分核心與非核心條款，對非核心條款給予更嚴格審查，在沒有團體協約的約定下，勞動契約更顯得重要。另外也有學者提到，平台工作者的僱傭關係為何？因為其勞動關係與傳統勞動關係存在差異，但各國司法立場表示，現行法律常將其視為合作夥伴或自僱者，但實際上卻受到高度監控與管理，顯示契約名稱與真實就業關係之間存在落差，因此學者主張應以「從屬性」與實際工作內容作為判斷依據，才能避免規範落空。

（二）勞動三權

勞動三權是保障勞工在集體勞資關係中的權利，《歐洲人權公約》第 11 條保障了結社自由和集會自由，包括組成工會的權利，這項權利必須受到「符合法律規定」以及「為了民主社會的需要」的限制。但每一個國家發展勞動三權的進度成果不一，在東歐及中亞的某些國家，未對於勞動三權有積極的發展，如受共產主義影響較深的國家，政府對集體協商並不支持或反對，團體協約的覆蓋率遠低於西歐國家；在哈薩克，因為政治背景下，無論是結社權或是協商權，甚至是爭議權皆難以落實；在土耳其，雖然罷工權受到憲法保障，但在程序要求和適用範圍方面受到許多限制。在瑞典，工會及雇主的組織率很高，團體協約覆蓋率亦高，且瑞典是由團體協商來規範工資和其他各種工作條件；在澳洲則是透過對於集體協商制度的改革，提升工人集體談判能力。然而英國法院，近年對於勞工結社及協商權的判決未能參照公約而保護勞工，讓勞工對於政府保護勞工三權的制度失望。

（三）公正轉型

公正轉型是源自於對於環境的保護，在參與的議題中，學者從各面向闡述公正轉型的發展及影響。全球對於公正轉型愈來愈重視，但並非每個國家都已制定了完整的因應措施，在所參與的議題中，發現不同的問題及作法，在波蘭，在礦業工作的女性未獲得公正支持；在土耳其，政府雖明訂了目標，但未有明確的法律規範，甚至為因應公正轉型，出現了大規模的裁員。雖然部分國家在公正轉型的政策推行上仍遇有阻力，但也有國家已有進度，西班牙因應氣候的變化制訂了相關措施，德國工會和工會理事會支持並參與綠色轉型，在英國，則有不同的聲音出現，有的石油公司主張繼續投資石油，有的則支持淘汰對石油的投資，而工會、社會主義團體及工黨等則積極推動能源轉型。雖然各國的進展不一，但公正轉型已是世界各國共同的目標，也

可發現工會與社會團體在推動能源轉型及保障勞工權益上扮演關鍵角色。公正轉型與社會保護一樣重要，在轉型的過程中，為確公正轉型成功，可結合社會對話、職業再培訓、社會保障與地方發展，保護弱勢者的利益。

（四）數位平台

透過學者的演說，了解到平台工作者的困境，在世界各地的數位平台工作者，都面臨著同樣的問題，他們的契約性質為何？他們的保障為何？隨著平台工作者人數逐漸增加，2024 年通過的歐盟平台勞動指令，提供會員國具有約束力的法律框架，保障平台工作者的結社權，也鼓勵集體協商及社會對話。在學者的演說中，提及在其國家平台工作的發展及改變，在澳洲，政府已修法建立明定平台工作者的最低保障標準，且目前正規劃外送員有集體協商權利及不當解僱保護；在中國，外送產業經歷了不同發展階段，目前已趨向保障平台工作者權益，並持續調整認定標準與責任分擔。歐洲，雖然對平台工作者的集體權有明確保障，但因歐洲各國情不同難以落實，成效也不大。隨著社會發展、經濟變化，數位平台工作者人數也增加，尤以外送員的比例最多，各國政府透過修法來因應對於外送員的相關保障。

（五）AI(artificial intelligence)人工智慧

AI 的發展帶來了便利，但也帶來了許多風險，歐盟通過了 AI Act（人工智慧法案），該法案是以人權為核心，其規定要求對人工智慧的透明度和同意權，並規範了雇主的義務。從各學者演說中，了解運用 AI 應該要兼顧雇主與員工雙方利益，另外，AI 帶來的風險也必需防範及監管。在沙烏地阿拉伯已將人工智慧列為發展重點，且也設置了監管機構，負責規範、推動及監督 AI 的實施。另外也發現到，在使用 AI 時，涉及到個人資料、隱私的保護，甚至歧視的防範，且使用 AI 須

符合比例原則。在歐洲地區的國家，對於 AI 的使用也訂有規範。各國對於監管，都有共同的準則，即符合比例原則，目的必須正當。學者也提到，資料來源與選擇會影響 AI 對現實世界的理解與判斷，如何準確選擇資料也是必需要學習的。AI 已深入我們的生活及工作，但對於要如何才能符合倫理道德、保護隱私及有公平的決策結果，可以透過在勞動相關法令來明訂，不僅要保護員工，更要有對雇主的限制，如保護員工隱私與資料保護、禁止歧視及雇主對 AI 應用結果的責任。

二、建議

(一) 勞動權益的保障

在關於勞工應遵守的義務方面，在實際中有許多「下班後」義務缺乏明確契約基礎，卻滲入勞工的私生活，造成勞務範圍的模糊化，本部對於這些義務也可以重新檢視是否合理，並區分核心與非核心條款，對於可能過度限制勞工自由的條款，作更嚴格的審查。依目前社會經濟制度的發展，傳統的契約分類與僵化定義已不足以保障工人權益，在勞動規範必須更具彈性與功能性，才能回應多元化且快速變動的勞動市場需求。對於非典型勞工，本部可以加強非典型勞工的職業災害保護，持續宣導非典型勞工與典型勞工之勞動保障應相同，並監督雇主遵守勞動法令，不因為身分或工作型態差異而保障標準有所不同。

(二) 勞動三權保障

由學者研究發現，各國的工會發展及集體協商發展問題，在不同地區在歷史、制度與政治環境下呈現了不一樣的挑戰，但也有共通之處。透過學者分享，理解集體協商不僅是法律或制度安排，更優關勞工的尊嚴與在民主社會中的地位，透過澳洲學者的分享，即使在制度完善的國家，勞資談判仍需不斷調整，以回應經濟與就業型態的變化。如同我國

在民國 100 年時勞動三法的改革，工會組織與類型更加多樣化，爭議與救濟制度多元，團體協商規範更加完整，讓我國勞資關係發展帶來突破。建議本部持續提供多種工會補助或協助措施，如獎勵勞工籌組工會、補助工會教育訓練、獎勵工會簽訂團體協約及團體協約專家入廠輔導等，持續朝向保障勞動三權及增進勞工意識、維護勞工權益，促進和諧對等勞資關係之政策理念執行。

(三)公正轉型

公正轉型已是全球趨勢，全球正以前所未有的速度重塑經濟與社會，而勞工受到的影響更為重大。由各學者發表的演說中，各國政府因應公正轉型的期程、阻礙皆不相同。但對於勞動權益保障皆相當重視。在公正轉型的過程中，不僅是環境政策的問題，也是社會政策的問題，我們也應關注弱勢群體，像是女性、低收入群體或地區，這些群體可能會遭遇更大的挑戰，我們可以透過建立溝通平台提供協助，在勞工方面，我們提供轉職訓練、勞工透過團體協商保障勞動條件。

台灣為呼應全球淨零趨勢，公布「2050 淨零排放路徑」制定行動計畫，以實現 2050 淨零排放之永續社會，在勞工方面，本部持續透過多元方式辦理各項勞動教育，補助工會辦理淨零及數位轉型勞動權益教育訓練，提升工會會員有關勞動環境及產業發展改變所衍生之及勞動權益相關知能，在勞工職業訓練方面，我們也提供多元勞工職業訓練協助，我們也積極辦理相關講習，使各級工會團體及勞工得以期提升渠等對於淨零排碳對於勞工權益影響之相關知能、意識，另本部訂有公正轉型勞動議題框架性指引，在推動公正轉型時也能兼顧勞動權益。建議在公正轉型的過程中，本部可以透過跨部會合作，整合勞動法、社會保護及環境氣候保護來因應公正轉型。

(四)數位平台

數位平台工作的興起改變了原有的經濟及產業結構，在疫情期間數位平台工作發展達到了高峰，各國政府都面臨了如何保障平台工作者的基本勞動權益這項挑戰。歐盟已通過平台勞動指令，提供法律框架，保障外送員權益，在部分國家已確認與外送員的契約關係，對於其勞動三權也有相關規定。本部可以學習及參考其他國家的政策及實施情況，透過跨部會合作作出合適的政策。

(五) AI(artificial intelligence)人工智慧

在日常中 AI 的發展已產生深刻影響，我們應加強使用 AI 時的倫理規範，在 AI 人工智慧的盛行下，行政院已通過人工智慧法草案，除推動公私部門合作、人才培育並建立研究實驗環境外，亦保障勞工權益及個資隱私，並推動風險分類，避免 AI 應用違法情事發生。在推動人工智慧的過程中，我們也應規範雇主責任，避免對勞工造成不公平待遇如歧視、人事決策等，另在監管方面可以更嚴謹的規範，以保障個人隱私與資料。