發佈：2019-11-25, 週一 16:22
點擊數：13237

ILO未來工作百年倡議的背景

勞動世界正在經歷一個重大的變革過程，從技術的進步和氣候變遷的影響，到生產和就業的變化特徵，有幾種力量在改變它。 為了理解並有效應對這些新挑戰，國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）理事長蓋伊萊德Guy Ryder發起了一項未來工作倡議(the Future of Work initiative)。

國際勞工組織需要了解並有效應對正在進行的變革的工作世界，以便能夠推進其社會正義的使命

Phoca PDF

。負責“未來工作”倡議的單位力求讓

國際勞工組織的三方成員(勞工、雇主、政府)

充分和普遍地參與其中，同時也要向學術界以及所有其他相關和感興趣的行動者伸出援手。

今(2019)年為國際勞工組織成立的第100年。100年來，ILO

藉由透過許多重要的宣言和國際勞工公約與建議書，彰顯對於勞動人權和勞動者權益的重視程度

，更對工作世界的轉變給予關注，並提供各會員國勞資政三方許多建議及技術協助，為推動全球

勞動人權保障之最重要聯合國專門機構。ILO為慶祝100

周年，並因應當代勞動環境的快速變遷，影響未來人類的勞動，爰提出未來工作倡議(The Future of Work

Initiative)

，呼籲各國透過社會對話，形塑共識因

應未來挑戰，並在2019年6月21日第108屆國際勞工大會通過「ILO未來工作百年宣言」(ILO Centenary Declaration for the Future of Work)之歷史性宣言。

國際勞工組織2019年未來工作百年宣言重點—以人為中心的未來工作

在技術創新、人口變化、氣候變遷和全球化的推動下，勞動世界正在經歷變革。

為應對這些挑戰並標誌著國際勞工組織成立100週年，2019年國際勞工大會第108

屆會議通過了“未來工作百年宣言”(a Centenary Declaration for the Future of Work)：

“宣言”的“以人為本”的方針(A human-centred approach)側重於三個行動領域：

Phoca PDF

一、增加對人們能力的投資

如果人們要在碳中性數位時代(a carbon-neutral digital

age)

茁壯成長，就需要考慮更廣泛的發展和生活水準的進步，包括擴大人們機會、改善福祉的權利，和有利的環境。具體建議：

(一)終身學習的普遍權利

終身學習包括從幼兒期和基礎教育到成人學習的正式和非正式學習。終身學習的普遍權利將使人們具備技能，不斷學習新技能(reskill)和提昇技能(upskill)。

(二)透過未來的工作轉換支持人們

1.年輕人需要幫助來駕馭從學校到工作的日益艱難的過渡。

2.中高齡勞工需要擴大選擇，使他們能夠在他們選擇的時候，保持經濟活躍，並創造一個終身活躍的社會。

3.所有勞工都需要透過他們一生中越來越多的勞動力市場轉型來獲得支持。

4.政府、勞工和雇主以及教育機構，在建立有效和適當資助的終身學習生態系統方面，負有互補的

Phoca PDF

責任。

(三)兩性平等的變革議程

1.工作世界始於家庭。從育兒假到公共照顧服務投資，政策需要促進在家中分擔無償照顧工作，以在工作場所創造真正的機會平等。

2.加強婦女的聲音和領導能力，消除工作中的暴力和騷擾，以及制定薪酬透明度政策，是兩性平等的先決條件。還需要採取具體措施，解決明天的技術工作中的性別平等問題。

(四)保證從出生到老年的普遍社會保障

1.未來的工作需要一個基於團結和風險分擔原則的強大且反應迅速的社會保障體系，以支持人們在生命週期中的需求。

2.需要一個社會保護底線，為有需要的每個人，提供基本保護，並輔之以提供更高保護水準的納費型社會保險計畫。

二、增加對工作機構的投資

這些建議旨在加強和振興工作機構。

Phoca PDF

從法規和勞動契約到集體協議和勞動監察制度，這些機構是公正社會的基石。他們打造正規化道路，減少工作貧困，確保未來的工作有尊嚴、經濟安全和平等。具體建議：

(一)建立普遍勞動保障

1.所有勞工，無論其契約安排或就業狀況如何，都應享有基本的勞工權利，“適當的生活工資”(an “adequate living wage”) (國際勞工組織憲章規定) ，工作時間的最大限制以及工作中的安全和健康衛生。

2.集體協議或法律法規可以提高這一保護底線。該提案還允許將職業安全和衛生健康視為一項基本原則和工作中的權利。

(二)擴大時間主權time sovereignty

1.在滿足企業需求的同時，勞工需要更大的工作時間自主權。

2.利用技術來擴大選擇，並在工作和個人生活之間建立平衡，可以幫助實現這一目標，並解決工作時間和私人時間之間界限模糊所帶來的壓力。

3.需要繼續努力實施最大限度的工作時間限制，提高生產力的措施，以及最小工時保證，以便為工作時間表，創造靈活性和控制加班的真正選擇。

Phoca PDF

(三)振興勞工組織和雇主組織

1.所有勞工都必須享有結社自由和承認集體談判的權利，國家是這些權利的保障者。

2.勞工組織和雇主組織必須透過創新的組織技術，加強其代表合法性，這些組織技術可以幫助那些從事新業務模式的人，包括透過使用技術。他們還必須利用其匯集力量，將各種利益帶到談判桌上。

(四)支持尊嚴勞動的技術“人機”方法(“human-in-command” approach)

1.這意味著勞工和經理談判工作的設計。它還意味著對人工智能採用“人機”方法，確保影響工作的最終決策是由人類採取的。

2.應建立數位勞動平台的國際治理體系，要求平台（及其客戶）尊重某些最低權利和保護。

3.技術進步還需要求在勞動世界中，對資訊數據使用和演算法責信(algorithmic accountability)(即資訊安全與保障)進行監管。

三、增加對尊嚴和可持續工作的投資

正在發生的主要經濟變化 - 涉及新技術、人口變動和氣候變遷 -
將對我們的經濟和工作產生破壞性和變革性影響。需要進行大量投資，來塑造和指導這些轉變，

Phoca PDF

以創造尊嚴的工作。根據“聯合國2030年永續發展議程” the UN 2030 Agenda for Sustainable Development

，各國現在必須優先考慮有利於人類發展和保護地球的長期可持續投資。具體建議：

(一)經濟轉型

1.呼籲鼓勵促進對尊嚴和可持續工作的投資。此類投資還將促進性別平等，並為微型、小型和中型企業創造數百萬個就業機會和新機會。

2.應該成為世界上許多勞工的未來所在的農村經濟的發展。

3.將投資引導至高質量的物理和數位基礎設施是必要的，以彌合分歧並支持高價值服務。

(二)以人為本的商業和經濟模式

1.企業激勵結構需要重塑福祉，環境可持續性和平等。這些行動可以包括公平的財政政策、公司會計標準，增強的利害相關者代表和報告實踐的變化。還需要探索人類發展和福祉的補充指標。

2.必須制定國家進步的新措施，以考慮到成長的分配方面，為家庭和社區服務的無償工作的價值以及經濟活動的負面影響，例如環境退化。

以上這些轉變需要採取果斷行動。我們需要抓住時機來釋放這些變化帶來的機遇。

Phoca PDF

全球未來工作委員會對工作的未來進行了深入研究。其具有里程碑意義的報告，概述了實現為所有人提供尊嚴和可持續工作機會的未來工作所需的步驟。

宣言也呼籲所有成員國採取行動：

一、確保所有人都能從不斷變化的工作環境中受益；

二、確保就業關係的持續相關性；

三、確保為所有勞工提供充分保護；

四、促進持續、包容和可持續的經濟增長，充分就業和尊嚴工作；

五、它還為其計畫和預算中概述的國際勞工組織的工作確定了優先事項。

勞動部因應重點

為因應科技發展與生產模式

變遷對勞工朋友帶來的影響，勞動部呼應ILO

提出「未來工作倡議」，將致力協助勞工朋友因應科技與產業變遷過程中對就業權益、技能及團結權之挑戰。勞動部許銘春部長表示，將在當前勞動政策基礎及社會對話共識上，提出三大策略

Phoca PDF

方向，主動協助勞工朋友因應未來。

一、擴大新就業型態勞動權益保障機制，因應各種新就業型態（例如零工經濟、平臺經濟），參與的勞動者不能被制度保障所遺漏。勞動部將參考ILO社會團結經濟（social and solidarity economy
）的倡議，研議規劃新就業型態勞動者的保障、福利、及訓練措施。將新就業型態勞動者納為職災保險、勞工退休金提撥等保障對象，以確保職場安全及老年經濟生活安全，並鼓勵社會企業運用新科技，促進職場工作與生活的平衡。

二、打造政府與產、職業工會的職業訓練新夥伴關係，因應科技與產業的變遷，職業訓練的體制需要與時俱進。勞動部將建立政府與工會間新的職訓夥伴關係。政府除了持續辦理通用技能的基礎職業訓練，解決基層失業問題外，未來將集中推動前瞻性、新世代的職業技能，以因應國家經濟發展的人才需要。至於各行業的專業技能發展，將擴大投入資源提升產、職業工會的職業訓練量能，讓既有產業的勞動力素質持續提升。

三、強化新時代的團結權及對話機制，鼓勵新工作型態勞工參加或組織工會，並與新經濟模式業者進行對話，促進勞資就新科技之影響建立共識及企業發展願景，進而落實於團體協約中。

本文認為的因應展望重點補充

一、落實終身學習的普遍權利—

需引入策略的新組成部分：加強策略技能系統治理：終身學習系統的發展需要許多參與者的參與

Phoca PDF

，包括不同的部門，各級政府（中央、地方）和利害相關者（如雇主，工會）和私人提供者。治理是指責任的所有相關行動者之間共享和協調，以及他們的方式有助於有效的資金，以及訊息系統的發展幫助確定每個利害相關者的各自角色，可用資源，將採取的政策和這些政策的影響。

這種新模式，人們在其一生中繼續學習和訓練，以正式和非正式手段需要一些支持性政策：

1.

需要高質量的評估和預測系統以確保所有參與者都擁有保證人們能夠所需的訊息培養高需求的技能。

2.

需要機制來改善個人之間的合作雇主和就業服務，以及培訓提供商，以更好地匹配個人的利益、才能和技能勞動力市場的需求。

3.

需要有效的籌資機制來利用財政捐助來自所有那些從成人技能投資中受益的人。政府是不太可能負擔實施成人學習的全部費用系統;
因此，政府和雇主將需要捐款個人，最佳平衡將取決於需求和回報。對雇主和勞工實施正確的激勵措施至關重要，為技能短缺和弱勢群體培訓提供有針對性的資金組合。

4.

需要識別和認證技能體系，以激勵成年人透過成年期繼續學習。新模型似乎很清楚需要反映實際

Phoca PDF

技能組合的證書，但這是一個懸而未決的問題，他們將在何種程度上（或何時）取代傳統的教育學位。對於個人，這可以帶來更高的就業能力，技能使用和工作滿意度。它透過限制數量，也可以成為重新參與正式學習的橋樑，完成憑證所需的時間和成本。對於雇主來說，擁有更好的了解員工的技能，可以提高員工的工作效率，減少員工流動。對整個社會而言，技能識別可以提高技能勞動力市場的匹配，導致經濟增長和更多有彈性和包容性的社會。

5.

有效的職業輔導系統，對於幫助人們越來越重要，在他們生活的許多不同階段，駕馭複雜的生態系統。終身學習系統將要求人們在不同階段做出許多決定，關於正式和非正式學習和培訓的不同形式，要求搬到新工作，保持現有工作或獲得晉升。對於成人學習來說非常廣泛，這些決定將對其產生重大影響人們應對環境變化的能力。

二、年輕人需要幫助來駕馭從學校到

工作的日益艱難的過渡--臺灣地區2018年平均青年（15～24

歲）失業率為全體失業率的3.11倍，高於OECD國家的平均2.09

倍甚多。從臺灣地區青年失業原因

結構看，有將近三分之二（65.81%

）為剛踏出校門，沒有工作

經驗的初次尋職者；另有超過四分之一（25.74%

）為對原有工作不滿意的自願性失業者；另外有4.36%

因為工作場所歇業或業務緊縮致失業者，也有3.12%

為季節性或臨時性工作結束等。職是之故，顯然臺灣地區的青年就業措施，首先就必須強化在校

Phoca PDF

青年的職涯發展輔導、職能評估，與就業準備；具體落實與充分提供高中職與大專校院職涯發展輔導專業師資；公立就業服務機構就業服務人員，必須強化職涯發展專業知能，多做一些個別化的專業服務，而不是辦一些無效益的活動；另需積極發展職涯發展與職能評估工具，多加運用。

三、中高齡勞工需要擴大選擇，使他們能夠在他們選擇的時候保持經濟活躍，並創造一個終身活躍的社會--臺灣地區中高齡者（45—64

歲）失業原因中，以關廠歇業或業務緊縮45.17%

最多，其次為季節／臨時性工作結束25.40%

，對原有工作不滿意的自願性失業23.53%

，

足見

中高齡以

上者失業以關廠歇

業或業務緊縮及季節／臨時性工作結

束等非自願性失業合計70.57%居多。失業週期較平均略長1.29

週，長期失業者占16.80%，高於平均2.92%

。需參考國際經濟合作暨發展組織（OECD

）高齡化就業政策三項主軸建議，加強對員工建立更長期職涯並繼續較高年齡工作的激勵措施；鼓勵雇主留任(避免逼退)和僱用年長員工；提昇員工的就業能力，以期加強年長者的就業機會。

四、兩性平等的變革議程--

工作的世界始於家庭，從育兒假到公共照顧服務投資，政策需要促進在家中分擔無償照顧工作，

Phoca PDF

2018

年已為高齡社會，因照顧家庭需被迫

離職的勞動力人數估計13.3

萬人，而因家庭照顧需常請假或減少工時者，約18.7萬人，以上合計超過30

萬人，這是勞動力運用上的浪費，宜參考日本、加拿大等國的相關運用措施，以就業保險基金妥

善規劃運用--日本家庭照顧假津貼：至少投保1年，給付67%

，最多三次，最多支付93天；加拿大就業保險照顧給付(Caregiving

benefits)

，提供給

暫時遠離工作的人

，以便為家庭成員提供照顧，透過就

業保險，可以獲得高達55％收入的經濟援助達26週，如照顧18

歲以下的重病或受傷兒童可達35

週，這些給付將幫助那些從工作中抽出時間為重症或受傷的人或需要臨終關懷的人提供照顧或支

持。

五、保證從出生到老年的普遍社會保障--依2018

年計算，就業保險被保險人數僅約佔就業人數60%

，尚有大量就業人口未納保，一旦失業，主要僅能靠原有儲蓄與家庭支持。另搭配著彈性工作制

Phoca PDF

度的風行，不穩定與無可預期的所得需求，並包括個人可能很快變成無用武之地的技能。我國就

Paid

Employment

），它仍舊遺漏了正在工作的非勞工（即雇主或經營者）。可參考實施就業保險制度較先進國家經驗，逐步擴大納保對象至八成以上就業人口。

六、進一步關注對資訊數據使用和演算法責信(algorithmic

accountability)(即資訊安全與保障)進行監管--

人工智慧技術大幅發展與在各領域的廣泛應用，其可能衍生的爭議問題也越來越多；如交易平台對於使用者的資料蒐集與交易，以及人工智慧演算法所產生的歧視問題，一再凸顯必須對於人工智慧的開發與應用加以管制，以避免侵害相關人之權益。

Phoca PDF

發佈：2019-11-25, 週一 16:22
點擊數：13237

作者 郭振昌 為 台北海洋科技大學健康照顧社會工作系副教授/職場社會工作師

Phoca PDF