



「勞動彈性化下的工人運動：東亞經驗交流」

國際研討會及系列讀書會

一、計畫名稱及目的

1. 計畫名稱

「勞動彈性化下的工人運動：東亞經驗交流」國際研討會及系列讀書會。

2. 計畫緣起、目的

近年，你我在日常生活中，似乎愈來愈可以感受到，在台灣，勞工低薪已經是一個極為普遍的現象。透過媒體報導，低薪問題，獲得日益廣泛的社會關注。而從數據觀察，2017 年，台灣勞工每月平均的實質經常性薪資，為新台幣 37,781 元；相較 2000 年的 37,801 元，十七年來不進反退，下降 0.05%。且在同一期間，台灣歷年的實質國內生產毛額（GDP），則從 9 兆 1701 億 1600 萬元，上升到 16 兆 3292 億 900 萬元，大增 78.1%。兩相對照，充分顯示出過去近二十年來，資本家瓜分掉了愈來愈大份額，實際上由勞工創造出來的財富；台灣勞工是在國內所得分配惡化、貧富懸殊拉大的情況下，被打入益漸嚴重的貧窮、低薪狀態。

自然，造成台灣勞工薪資降低，日愈陷入「工作貧窮」（working poor）惡境的原因複雜、多樣。而其中，一項我們認為值得被特別關注的因素，是近二十年來，「非典型僱用」（irregular employment）或說「勞動彈性化」（labor flexibility）趨勢的擴大。相比在傳統所謂「正式僱用」（formal employment）下，勞工只要願意，大多有機會在一份穩定的全職工作上，長期累積年資，逐步提升待遇；自 1970 年代末，各種「勞動市場彈性」的主張、措施於歐美興現，後續逐漸傳至日、韓乃至台灣等東亞國家以來，如今，無論外包、派遣、臨時工、部分工時等僱用型態，都造成人數益漸龐大的非典型工作者，陷入就業不穩定與低落的勞動條件。此外，近年，各種提供不同媒合服務的網路平台興起，其往往一方面不認為自己與平台上的勞務提供者間，存在僱傭關係，但另一方面，卻又對這些勞動者具強大控制力；創造出勞動者身在其中，工作與收入極不穩定的「零工經濟」（gig economy），因科技應用而更擴張、助長了勞動彈性。在在挑戰著包括台灣在內，各先進資本主義國家工運。

是故，在這場研討會，我們從台灣的現況出發，嘗試進一步以東亞（港、台、日、韓）為範圍，討論、構思工人運動，應對勞動彈性化的方法與策略。之所以，我們會選擇在東亞的框架下思考，是因為較諸歐美，台灣與鄰近這些，同樣於 1970、80 年代之交開始大規模工業化的國家／地區（日本除外），有著更為相似，整體社會在高度發展主義下對工會的不友善氛圍，以及以企業工會為主力的體制、運動（香港除外）。從而，面對非典型僱用、勞動彈性化之拆



解僱用身份一致與連帶工人團結基礎，東亞各國工運也比歐美，遭受更嚴重的打擊、衰退，挑戰更為艱鉅。而對台灣來說，日、韓之較早引入非典型僱用，氾濫、惡化勞動條件更為嚴重，以及香港對「零散工」(precarious workers)，相對積極、靈活的組織意願與策略，都值得我們警惕、借鏡，藉以思考在地工運的組織、行動。

另外，為在會議前，促進台灣相關社群對港、日、韓工運發展與非典型僱用問題瞭解，以提升研討會屆時之交流、討論品質；我們還將搭配研討會，舉辦一系列前導讀書會，逐一介紹、說明東亞各國情形，供有興趣、意願者參與。

二、組織簡介

「台灣工人先鋒協會」，是由青年勞動九五聯盟、醫師勞動條件改革小組、臺灣大學工會、政治大學學生勞動權益促進會等組織的部分資深成員於 2015 年發起，主要目標為組織服務業勞工。我們的工作，可以概括為以下五項：處理勞資糾紛、辦理勞動教育、促進工人團結、推動有利勞工之公共政策、舉辦各式提升勞工權益之活動。

過去三年，我們主要的工作成果有：

1. 協助組成「臺灣勞動派遣產業工會」，維護、爭取臺中榮民總醫院、臺北榮民總醫院、國立政治大學、國家教育研究院、臺灣博物館、臺灣美術館等單位之派遣、承攬勞工權益。



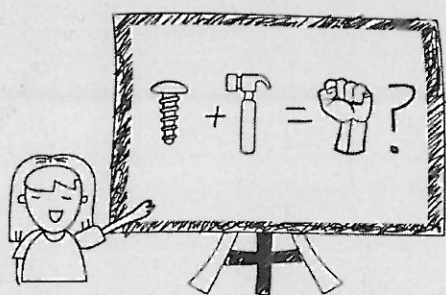


2. 推動跨校「大學打工地圖」調查。



3. 進行校園勞教、推動勞動教育立法。

「催生勞動教育法：組織工作的展望」座談會



校內工讀、校外打工、建教實習
汲取經驗，構思法制，組織策略
我們需要怎樣的一部勞動教育法？

時間：2017年12月10日（日），10：00～17：30

地點：中華電信工會（台北市大安區金華街138號）四樓會議室

聯絡人：吳昭儒（台灣工人先鋒協會秘書長），0935-040780

主辦：台灣工人先鋒協會

協辦：青年勞動九五聯盟

全國教師工會總聯合會



4. 辦理社會政策研討會議

【工人先鋒政策討論會】課程表

日期	時間	課程名稱	講師
09/29 (四)	1830-2030	【年金系列一】年金體系的基本概念	劉侑學
10/01 (六)	1400-1600	【長照系列一】台灣長照政策脈絡	覃玉蓉
10/15 (六)	1400-1600	【地方自治】台灣地方自治改革的途徑與極限	黃守達
10/27 (四)	1830-2030	【年金系列二】歐洲國家年金改革的趨勢	劉侑學
11/19 (六)	1400-1600	【長照系列二】台灣長照的政策與爭議	覃玉蓉
11/24 (四)	1830-2030	【年金系列三】台灣年金體系發展與現階段改革	劉侑學
12/17 (六)	1400-1600	【長照系列三】新政府長照政策走向	覃玉蓉

※活動地點

台北市新生南路一段 60 巷 6 號一樓 (近忠孝新生站 5 號出口)

※活動費用

以一次座談 100 元為原則，經費用於講師費、場地費、行政費用等，現場繳費。

※開課原則

單次活動達 10 人以上出席才開課。

為維持課程品質，活動人數將以 20 人為上限，報名成功者將以 email 通知。

若有擅長的公共政策議題，也歡迎一起來開課唷！

※講師介紹

【年金系列】劉侑學 (中正大學社福系博士生)

【長照系列】覃玉蓉 (婦女新知秘書長)

【地方自治】黃守達 (民進黨青年部主任)

※活動聯絡人

張媛婷 akateslove@gmail.com 0982-641-224

三、主辦及協辦單位

主辦單位：社團法人台灣工人先鋒協會

協辦單位：臺灣勞動派遣產業工會

國立政治大學勞工研究所



籌備團隊

姓名	學歷	現職	執掌
劉梅君	美國南加州大學 (University of Southern California) 社會學博士	國立政治大學勞工研究所教授	學術總監，規劃會議主題、議程及發表人名單。
鄭中睿	國立政治大學社會系碩士	台灣工人先鋒協會理事長 臺灣勞動派遣產業工會顧問	行政統籌，協調行政團隊、總管籌備進度，並聯繫各發表、主持人。
林奕志	國立政治大學社會系博士班	台灣工人先鋒協會理事 臺灣勞動派遣產業工會副秘書長	會計出納，主管財務及會議場地（含晚宴、住宿）租借。
吳昭儒	國立政治大學社會系碩士班	台灣工人先鋒協會理事 臺灣勞動派遣產業工會專員	人事總務，籌集、調度會議現場所需物資及臨時人力。
施士青	逢甲大學財經法律研究所碩士	臺灣勞動派遣產業工會秘書長	公關宣傳，負責文宣設計、印製並聯繫各宣傳管道流通、發送。

四、服務對象

1. 工會及勞團成員。
2. 政府勞工行政人員。
3. 研究領域與會議主題相關之學術工作者。
4. 對會議主題有興趣之一般民眾。

五、工作內容

1. 讀書會

時間：2019 年 3 月 1 日起，每隔週五晚上 19：00～21：30

地點：青年勞動 95 聯盟辦公室（台北市中正區新生南路一段 60 巷 6 號 1 樓）

日期	場次主題	導讀者	讀本
3/1	總論：「彈性」做為新自由主義下， 資產階級復辟策略	陳信行（世新大學社會 發展研究所副教授）	William Bridges，《新工作潮》 David Harvey，《後現代狀況：對文化 變遷之緣起的研究》
3/15	日本：工作貧窮登場，「三大神器」 （終身僱用、年功序列、企業工會）破滅	林良榮（國立政治大學 法律系副教授）	湯淺誠，《反貧困：逃出溜滑梯的社會》 藤田孝典，《貧困世代》 遠野はるひ、金子文夫，〈日本非正規



			職勞動者的組織現況〉
3/29	南韓：金融風暴後的 「地獄朝鮮」、「全拋世代」	詹力穎(國立政治大學 勞工研究所碩士、芬蘭 坦配雷大學博士生)	新社會研究院,《憤怒的數字：韓國隱藏的不平等報告書》 詹力穎,〈非正職勞工保護專法之能與不能——南韓工運經驗的反思〉
4/12	香港：自由放任市場下的「組織模型」工運	邱毓斌(國立屏東大學 社會發展學系副教授)	邱毓斌,〈工會作為階級行動者？對台灣與香港獨立工會運動的歷史考察〉
4/26	台灣：無用的工會運動？	陳政亮(世新大學社會 發展研究所副教授)	邱毓斌,〈威權統治遺產下的台灣工運：1988 到 2004 年〉 鄭麗君(主編),《青年勞動新藍圖》

2. 研討會

日期：2019 年 5 月 11 日(六)～5 月 12 日(日)

地點：國立政治大學社會科學院國際會議廳

議程 (5/11)

時間	主題	主持、發表人
10:00-13:00	【國情報告】 非典型勞動的擴張與對策：台灣、香港	主持人 邱毓斌(國立屏東大學社會發展學系副教授) 發表人 1. 李健鴻,〈彈性與安全之間的平衡難題：台灣非典型勞動政策的評析〉 2. 劉梅君,〈失守的教育：校園的非典型化壓迫〉 3. 鄭中睿、林凱衡、林奕志、吳昭儒,〈勞動彈性化下的「青年自主工運」：拓展、創新「工會管區」的想像與嘗試〉 4. 何偉航,〈固定與彈性之間：香港組織零散工的策略和經驗〉 5. 黃雅文,〈反外判：工學同行做為模式？〉
13:00-14:00	午餐	
14:00-17:00	【國情報告】 非典型勞動的擴張與對策：日本、南韓	主持人 林良榮(國立政治大學法律系副教授) 發表人 1. 今野晴貴,〈日本非正規僱用的擴張背



		景與對抗策略〉 2. 藤田孝典，〈日本社會保障制度的萎縮與青年勞動者現況〉 3. 韓國全國民主勞動組合總聯盟（邀請中），〈南韓非典型僱用擴張與非正職勞工策略組織化運動〉（暫訂） 4. Arbeit Workers Union（邀請中），〈勞動彈性化下的韓國青年勞工〉（暫訂）
17：00-17：30	休息	
17：30-20：00	晚宴	

議程（5/12）

時間	主題	主持、發表人
10：00-13：00	平台與零工經濟：侵蝕僱傭關係？	主持人 黃孫權（共藝術合作社理事長） 發表人 1. 卞中佩，〈共享經濟的許諾與失落：共享經濟平台的案例比較研究〉 2. 鄭中睿，〈平台經濟有什麼新？以UBER為案例（兼論工人運動的組織想像）〉 3. 林佳和，〈平台與零工經濟：從法事實走向法政策——德國、法國、台灣〉 4. 邱林川，〈亞洲與全球的平台合作運動：重建勞工可持續發展的政治經濟基礎〉
13：00-14：00	午餐	
14：00-17：00	重構／自建安全網：勞動彈性化下，合作、社會經濟做為工人運動選項？	主持人 吳宗昇（輔仁大學社會學系副教授） 發表人 1. 胡美蓮，〈婦女社區合作如何開拓經濟參與新領域？〉 2. 劉耀璘、任君翔，〈超越外包困境？種子清潔勞動合作社的突圍之路〉 3. 洪敬舒，〈工人合作社的困境突破：理論與現實的對話〉 4. 李仲庭（邀請中），〈合作、社區、共享、經濟：南機拌飯的社造嘗試〉（暫訂）



六、經費預算

本計畫所需總經費新台幣 75 萬 4,000 元，其中 10 萬元擬申請主婦聯盟公益金，60 萬元擬申請臺灣民主基金會補助，54,000 元由主辦單位自籌。

科目	單價	數量	金額	說明
讀書會場地租金	2,000	5/場	10,000	租借「青年勞動 95 聯盟」辦公室，共 5 場，每場 2.5 小時。
研討會場地租金	10,000	2/天	20,000	租借政大社科院國際會議廳，2 全天。單日租金 8000、清潔費 2000。
出席費	2,000	22/人	44,000	讀書會導讀者、研討會發表人出席費。
國內差旅費	--	--	63,000	實報實銷，每人（讀書會導讀者、研討會主持人、研討會國內發表人，共 18 人）給付額最高 3500 元。
國外差旅費	--	--	320,000	實報實銷，每人（研討會國外發表人，香港 4 人、日本 2 人、南韓 2 人，合計 8 人）給付額最高 30,000 元（機票費用以補助最直接航空路線及經濟艙等往返機票為原則）。
住宿費	2500	8/人	60,000	實報實銷。研討會國外發表人共 8 人，以每人在台住宿 3 晚（5/10~5/12）、每晚 2500 元計。
餐費	1,000	80/人	80,000	含主持人、發表人、現場工作人員及會議聽眾，每人午餐 2 次、下午茶 2 次、晚宴 1 次。
設計費	20,000	1/人	20,000	讀書會、研討會所需海報(*1)及網路宣傳圖檔(*4)統包。
材料費	--	--	30,000	實報實銷。用於印製宣傳海報、研討會論文集，與支應辦理活動所需之各項耗材。
郵資	--	--	3,000	實報實銷。
通譯費（逐步）	10,000	2/人	20,000	研討會逐步口譯，中日、中韓各 1 人，每人 0.5 天。
通譯費（隨行）	18,000	4/人	72,000	研討會隨行口譯，中日、中韓各 2 人，每人 1.5 天。
工讀金	150	80/小時	12,000	研討會（2 天）現場工作人員薪資，每天 5 人、每人每天 8 小時。
總計	754,000			



七、預期效益

1. 舉行 5 場讀書會，每場次 10 人以上，5 場總計 50 人以上參與。
2. 舉辦 2 天、4 場次研討會，每場次 50 人以上，4 場總計 200 人次以上參與。
3. 研討會發表論文 17 篇，並編印會議論文集。
4. 提升台灣工人運動、勞工研究社群，瞭解日、韓、港三地勞動彈性化、工作貧窮狀況，與各國工運因應之行動、策略，供台灣在地借鑑。
5. 促進台、港、日、韓工運交流並發展跨國聯繫網絡，以強化東亞地區勞工團結，合力遏止、扭轉區域內，勞動彈性化造成之勞動者處境惡化。

八、計畫執行期程

	2 月	3 月	4 月	5 月
活動宣傳				
讀書會				
研討會				

- 2 月 19 日：活動宣傳上線、寄發宣傳海報，開放報名。
- 3 月 1 日：【讀書會】總論：「彈性」做為新自由主義下，資產階級復辟策略。
- 3 月 15 日：【讀書會】日本：工作貧窮登場，「三大神器」（終身僱用、年功序列、企業工會）破滅
- 3 月 29 日：【讀書會】南韓：金融風暴後的「地獄朝鮮」、「全拋世代」。
- 4 月 12 日：【讀書會】香港：自由放任市場下的「組織模型」工運。
- 4 月 26 日：【讀書會】台灣：無用的工會運動？
- 5 月 11、12 日：【研討會】勞動彈性化下的工人運動：東亞經驗交流

九、發表人簡介及發表內容摘要

1. 非典型勞動的擴張與對策：台灣、香港

- 李健鴻¹，〈彈性與安全之間的平衡難題：台灣非典型勞動政策的評析〉

本文先從彈性剝削的概念切入，檢視當前台灣在勞動市場彈性化的發展脈絡下，日益擴張增加的非典型勞工，在勞動權益上遭受的各種彈性剝削問題，進而從彈性安全的觀點，重新省思與評析勞動政策層面的議題：當前台灣施行的非典型勞動政策，是否能夠確實解決非典型勞動型態對於非典型勞工造成的彈性剝削問題？本文認為，台灣的非

1. 中國文化大學勞工關係學系教授。



典型勞動政策，長期以來，受到「產業要求更多彈性人力需求」以及「勞工要求更充份勞動保障」二股相互衝突的社會力量之影響，迫使政府在非典型勞動政策的制定上，陷入「彈性」與「安全」之間的平衡難題，導致整體的非典型勞動政策呈現「政策變革緩慢」的情形，難以有效解決非典型勞工的遭受的彈性剝削問題。

● 劉梅君²，〈失守的教育：校園的非典型化壓迫〉

本文主旨在呈現二十世紀八〇年代去管制風潮帶給勞動力市場的影響，不僅一般就業市場普受衝擊，負有養成栽培新一代國家棟樑的教育體系，也受創頗深。故然後原因不盡相似，但結果是讓教育體系內的教師暴露在非典型化的勞動風險中。然而教育這種屬於國家百年大計的根本事業，在人力運用上竟然是與以營利為最高原則的市場意識形態相彷彿，完全忽略非典型化對教育的重大影響。

台灣教育體系的非典型化發展，不限於特定層級的校園，而是全面淪陷，本文即針對已存在多年的這種非典型化的教師任用方式進行探討，呈現非典型化人力使用方式對教師在校園進行教學備課、教學現場與學生的互動及教師專業成長發展的影響。同時，本文也意在凸顯教育體系的非典型化所帶來的負面衝擊，更是數倍於一般就業市場，因為後者基本上是存在雇主及勞工之間，人力運用的非典型化影響的不限於勞方，也可能對資方產生不好的影響，如高異動率的問題、勞務服務品質的問題、員工缺乏向心力的問題；但前者是牽涉到三方關係，學校、教師及學生，當教師勞動非典型化的結果，直接衝擊到不僅是校方，更是教育最重要的關係人，那就是學生的受教品質的問題了。

● 鄭中睿³、林凱衡⁴、林奕志⁵、吳昭儒⁶，〈勞動彈性化下的「青年自主工運」：拓展、創新「工會管區」的想像與嘗試〉

受制《工會法》長年，規定工會組成應有 30 名以上發起人；台灣自主工運於 1980 年代中期興起時，係以國營事業及成衣、紡織等大型民營製造業工會為主力，為數眾多的服務業中小企業勞工，不具組織、加入工會的可能性。而在 1980 年代末期，台灣製造業開始大規模外移，隨後 1990 年代中期，國營事業又陸續民營化；造成既有工會萎縮、瓦解，本來便已有限的勞工組織力量更為弱化。此外，台灣自主工運素來以企業工會佔多數，面對晚近勞動彈性化浪潮，難以將不斷增加的各種外包、派遣勞工納入保護，只能任憑非典型勞動持續氾濫、擴大。

時序進入 21 世紀，做為對大約自 2000 年以降，台灣在整體勞動條件下降、貧富差距擴大下，所產生「青年貧窮化」現象的反應；台灣工運場景從 2000 年代中期起，出現相對獨立於（在不具組織隸屬關係的意義上）傳統自主工運，以青年學生、勞動者為

2. 國立政治大學勞工研究所教授。

3. 國立政治大學社會學碩士、台灣工人先鋒協會理事長、臺灣勞動派遣產業工會顧問。

4. 國立臺灣大學社會學系博士班、台灣工人先鋒協會理事。

5. 國立政治大學社會學系博士班、台灣工人先鋒協會理事、臺灣勞動派遣產業工會副秘書長。

6. 國立政治大學社會學系碩士班、台灣工人先鋒協會理事、臺灣勞動派遣產業工會專員。



主體且具高度自發性，在廣義服務業內的組織、行動嘗試。審視這一脈且稱「青年自主工運」內涵，有兩項值得關注的特點：首先，比較有效組織起來的勞工，多半是公共服務、社會福利部門的專業技術人員（社工、護理師、醫師、學術勞動者、基層公務員……）；其次，許多積極的組織、行動者，在大學時期便已投入運動，除了以產業預備軍身份於所學領域自我組織外，還有一部份人成為專業的組織工作者，於校園內外組織各種不同行業的勞工。

在說明上述背景後，本文將討論、介紹重點，擺在這波「青年自主工運」中，以大學兼任助理、餐飲零售業部分工時工作者、公部門派遣承攬勞工為對象的組織工作，來提出、勾勒一些，台灣工人運動面對勞動彈性化，可能的組織模式與策略。我們主張：在如今，非典型僱用日益擴張、勞動力市場愈趨零散化，侵蝕、破壞勞工傳統結社基礎的情況下，工人運動應對所謂「工會管區」（union jurisdiction），有更積極、多元、靈活、創新的想像。

● 何偉航⁷，〈固定與彈性之間：香港組織零散工的策略與經驗〉

早於六、七十年代，香港工業起飛的時期，已時興外包和炒散的零散工作。零散工肯定不是全新事物。但是，香港近年就業市場愈來愈趨向零散化（Causalisation），很多原來由長期僱員擔任的工作，卻換成由零散工取代，卻是不爭的事實；另有一些從前根本不存在的新工種，出現時便以自僱或自由工作者形式提供服務，也形成了新的潮流。在香港的就業市場裡，零散工人一般被視作「二等工人」，普遍不能享有正規勞動力的僱傭保障。既然沒有現成的就業保障，他們便惟有倚靠組織，集結零散的力量，才能令社會對他們不再視而不見。但是，以往組織工會的經驗，卻未必可簡單應用於零散工人身上。傳統的工會組織是建立於工人的同一工作間（Workplaces），面對同一僱主，工人與工人之間為了消除競爭關係，於是透過工會作為勞方代表，跟資方進行集體談判（Collective Bargaining）。但對於零散工人而言，他們一般沒有固定的工作地點和時間可供組織和聯繫，也不具備單一僱主進行集體議價；更甚者，部份零散工人頻繁地轉換工作，甚至行業，更難產生對職業或崗位的歸屬感。從香港過往的經驗之中，零散工人可以如何突破以上的障礙，在組織上尋求突破和出路呢？

今次將會從幾項策略，包括集結力量議價、建立地區網絡、善用社交媒體、連結社群文化及擴闊工會管轄範圍，配合香港不同行業或企業工會的組織經驗作出分享。

● 黃雅文⁸，〈反外判：工學同行做為模式？〉

1997年，香港特區政府是帶領實行外判制度的「始作俑者」，接著私營機構緊接跟隨。外判制度下，資本家和政府均把責任外判，不停使用條文的漏洞以剝削工人，包括

7. 香港職工會聯盟教育幹事。

8. 香港工學同行組織幹事。



逃避支付遣散費、公司轉換時工人的年資和賠償無法累積等等。外判文化進一步加劇貧富懸殊，甚至是改變大眾的意識形態。

作為政府支助的大專院校亦不例外，但自 2016 年，外判制度的負面影響浮上水面，香港的大專院校清潔和保全的外包服務出現遣散費的爭議，當中有不少學生加入關注外包工人的行列，介人工潮組織工人。因此，在 2016 年尾，各個大專關注勞工的學生和工會聯合起來，成立工學用行。現時，工學同行有 5 所大學和 2 個工會作為成員團體。我們致力在院校推動改革取消外判制度，推動成立院校工會據點，作為集體談判的基礎。另外，我們就合約和外判制度的評分準則作出爭取，改善工人的工時、工資、工作環境等。同時，我們推動青年勞工議題，組織學生和工人加入抗爭行列。同時，作為政府支助的大專院校，院校內部的爭取能成為一股力量，影響公營、甚至私營的外判改革。

是次分享會集中工學同行如何在院校推廣和實行自己的理念。就過往工作、一些成功的院校據點和個案分析，了解工學同行的組織手法和勞工議題開拓的工作手法。

2. 非典型勞動的擴張與對策：日本、南韓

● 今野晴貴⁹，〈日本非正規僱用的擴張背景與對抗策略〉

在日本，非正規僱用勞工以往多為兼職打工的家庭主婦，但近年，獨立負擔家計的男性非正規僱用勞工有漸增趨勢。儘管日本政府試圖藉由幾次的勞動法修正來消除弊害，但整體的對策仍不完善。本文將針對日本非正規僱用現象，從社會性別、勞動過程、勞務管理等觀點切入討論，並詳細說明近年勞動法修正的內容及問題。最後，本文將發表並解說有關日本工會動向的最新研究成果，包括如何因應未來勞動法修正，以及可能面臨的考驗。

● 藤田孝典¹⁰，〈日本社會保障制度的萎縮與青年勞動者現況〉。

在日本，生活水準低於最低生活保障標準的人口約 3000 萬，佔總人口四分之一。從日本社會福利制度的歷史來看，由企業主導的福利保障為社會主流，至於國家主導的公共福利政策或所得重分配制度，影響力則相當有限。因此，隨著近年，被排除在企業福利制度外的非正規僱用勞工人數愈增，日本的貧窮社會問題便逐漸浮上檯面。此外，生活保護水準及年金制度改革，使得原本效果有限的國家福利制度更加倒退。在此，我們將對近年，日本社會中「窮忙族」增加以及社會保障制度變化，提出進一步的分析與見解。

● 韓國全國民主勞動組合總聯合（邀請中），〈南韓非典型勞動擴張與非正職勞工策略組織化運動〉（暫訂）

9. 日本一橋大學大學院社會學研究科博士後期課程、NPO 法人 POSSE 代表理事。

10. 日本聖學院大學人類福利學系客座副教授、NPO 法人 HOTTO PLUS 代表理事、反貧困網絡埼玉代表。



- 韓國 Arbeit Workers Union (邀請中)·〈勞動彈性化下的韓國青年勞工〉(暫訂)

3. 平台與零工經濟：侵蝕僱傭關係？

- 卞中佩¹¹，〈共享經濟的許諾與失落：共享經濟平台的案例比較研究〉

近年來，共享經濟在手持通訊裝置普及及演算法發展下，呈現急速成長的現象，包括運輸、住房、家務勞動等等領域都出現了網路平台，經營商品提供者與消費者的中介服務。原本共享經濟被期待能提供一個資源有效利用、價格透明、自由參與的經濟模式，但共享經濟平台在資本大量投入後，利潤導向、資源浪費、演算法控制加強、商品提供者窮忙等問題也開始浮現。本研究將比較共享經濟平台的典型案例，探討這些平台在中心化、官僚化及商品提供者自由度的異同之處，並從比較結果中，總結出共享經濟平台的可能改革之路。

- 鄭中睿，〈平台經濟有什麼新？以 UBER 為案例（兼論工人運動的組織想像）〉

近年，拜網際網路與行動裝置普及，市場交易成本降低之賜，出現許多由網路平台居間，媒合各方使用者服務、需求的新興商業模式。而在眾多平台業者中，「媒合」私家車租賃的 UBER（優步），一直因其商業模式和經營手法，受到強烈關注、爭議。

2013 年，UBER 在台展開業務。如同其早先於其它許多國家、城市的狀況，針對 UBER 的服務，究竟是創新、提升了傳統計程車產業，抑或係違反法律、逃避管制，在台灣一樣激起了攻訐、對立，迄今仍未止歇。

這篇文章裡，在整理、耙梳上述爭執並審視 UBER 經營模式後，我首先指出：儘管 UBER 自稱僅是「媒合平台」，但在多數情況下，對於透過該平台與乘客接觸來提供勞務的駕駛，UBER 其實具有強大控制力；UBER 以「平台」之名，將傳統計程車業的各種工作及消費風險，完全任由個別駕駛與乘客自行承擔，嚴重違反、破壞了對利害關係人應有的風險保護。接著，經由回顧 1990 年代中期，台灣計程車司機反對靠行制度的抗爭，並比較當時計程車行與現今 UBER 的經營、獲利方式，我進一步說明：UBER 與傳統計程車業者表面看似對立，但實際上，兩者均係資本擁有者，有意識地不直接掌握生產工具以擺脫持有成本，藉壟斷進入市場管道來控制勞動者並榨取利潤，是徹底非生產（non-productive）且純粹寄生、剝削性的尋租（rent-seeking），彼此間延續、一致遠遠大於斷裂。而 UBER 版本的所謂「平台經濟」對一般勞動者的最大威脅，是其擴大、普及將更加遽摧毀晚近「勞動彈性化」下，已經殘破、危殆的勞動保護及管制。

不過，有別某些論者將「平台經濟」純粹視為對勞動者的剝削，我同時也認為，如同晚近許多「平台合作主義」（platform cooperativism）嘗試所展示的：網際網路與行動裝置普及之大幅降低市場媒合、交易成本，的確開啟了各種生產及消費者自我組織、互

11. 美國德州農工大學社會學博士。



相串連的可能性，提供有利條件來促進合作／社會經濟部門發展，形成由草根群眾自力打造的社會安全網，應對勞動彈性化下，就業安全與社福保障惡化。因此，我主張：針對「平台經濟」，工人運動除了要求國家介入管制、平台業者負起雇主責任外，也應該有更積極的想像，進行進取而不單防衛的組織工作。

- 林佳和¹²，〈平台與零工經濟：從法事實走向法政策——德國、法國、台灣〉

數位平台經濟模式所催生下的零工經濟，在各國的經濟與勞動部門，不論質與量，結構上都越發趨向重要，造成對於傳統以典型勞動關係為基底之勞動法制的嚴厲衝擊，即便已有非典型勞動的因應對策，亦因多維繫至「僱傭關係」的前提，使得經常難以歸類進去的零工經濟模式，顯得同樣束手無策。從走已蓬勃的平台與零工經濟之法事實，如何走向回應之法政策，歐陸的德國及法國，數年前已開始認真思考的個人勞務帳戶（*compte personnel d'activités, persönliches Erwerbstätigenkonto*），試圖在典型與非典型勞動長年以來的政策路線之外，找出一個新的法律策略，觀察至台灣的貧乏與慢半拍，形成一明顯的意識與行動對比。

- 邱林川¹³，〈亞洲與全球的平台合作運動：重建勞工可持續發展的政治經濟基礎〉

自 1990 年代以降，我們被反覆告知：網際網路是「去中心化」的，社會結構和資源分配因此應該更平等、更民主。然而近年來，隨著智慧手機普及，我們看到的恰恰相反：今天的數碼經濟恐已成為最為中心化的經濟產業，其中的勞資關係更不平等，勞工權益問題更嚴重。這種情形如何可以被改變？

本次分享將介紹近年方興未艾的「平台合作運動」，包括在西方的源起，更進一步討論該運動在亞洲各地特別是香港的在地發展情況。究竟何為平台合作運動？運動內部的如何分類、分工？面臨怎樣問題？平台合作運動有怎樣的亞洲特色？可為台灣工運提供哪些潛在資源？其未來方向如何？

4. 重構／自建安全網：勞動彈性化下，合作、社會經濟做為工人運動選項？

- 胡美蓮¹⁴，〈婦女社區合作如何開拓經濟參與新領域？〉

婦女作為家庭主要照顧者，支撐著家庭的穩定和成員的健康成長，但要承擔照顧家庭就往往要暫停全職賺錢的工作、或只能轉為零散就業。各地的勞動市場也將工作彈性化以吸引更多婦女參與勞動，但數據顯示，婦女勞動參與率仍然偏低，而工作彈性化下，婦女要面對法例保障的不足、及不規則工作時間造成的生活隔閡和制度歧視……等。

12. 國立政治大學法律系副教授。

13. 香港中文大學新聞與傳播學院教授、香港平台合作運動（<http://platformhk.coop/>）聯合發起人，自 2016 年參與全球平台合作運動（<https://platform.coop/>）。著作：《平台點合作》（與阮耀啟合編，2018 年，印象文字出版）、《信息時代的世界工廠：新工人階級的網絡社會》（2013 年，廣西師範大學出版社）。

14. 香港婦女勞工協會總幹事。



除了團結力量向政府爭取勞工保障，是否有一種民間的方案？團結力量實踐合作的社會經濟，即是在社區開拓有社會責任的業務／工作，或以合作社模式培訓婦女在彈性工作中的學習。

是次分享是整理本會（香港婦女勞工協會）在香港的經驗，既發展婦女勞動合作社（包括由女工合作社營運學校小食店、學校飯堂、環保清潔、車衣升級再造、生產清潔液……等），及同時組織成立零散工的工會及外判清潔工的工會。

婦女是支撐家庭的照顧者，也是經濟的一半勞動力，政府政策的改動追不上勞動市場婦女就業的困難；我們需要一種既彈性、來自民間的、有活力的經濟參與方式。全球經歷了經濟危機，而勞動合作社被聯合國喻為最能抵禦經濟危機的一種業務方式、也是最能讓勞動者主動參與的方式。

● 劉耀璘¹⁵、任君翔¹⁶，〈超越外包困境？種子清潔勞動合作社的突圍之路〉

自 2013 年起，政治大學學生社團「種子社」展開校內外包清潔工勞動條件調研，並且陸續揭露校內外包清潔廠商長期違反勞動法令與合約的事實：超時工作、短少人力、未依法給予加班費、換約時強迫集體自願離職等問題浮上檯面。工人與學生透過體制內外手段，要求校方監督廠商履約狀況、改最低標為最有利標，然而勞務承攬的制度困境使得校方難以強勢介入廠商使用勞動力的方式。加上清潔工作現場特性，構成工人之間脆弱的社群連帶。清潔工在勞動市場上弱勢的處境又使其議價能力較一般勞工更為低落，以上種種限制，使得工人難以形成獨立的對抗性力量（如工會），與資方透過團體協商跟集體爭議行為來爭取勞動條件的改善。外包制度使得清潔工人宛若被法令、勞務採購方與廠商所拋棄的孤兒，面對其多重困境，政大種子社開始思考：該如何製造工人之間的連結？讓工人優先奪取生產工具、並實驗內部民主機制的合作社模式，是否能創造連結、成為工人演練基層民主的土壤，並實際改善底層工人的物質處境？2017 年，「種子清潔勞動合作社」登記成立，嘗試投標校內清潔業務，然而未能成功；2018 年，工作者持續對工人進行合作社教育、並繼續進行投標的嘗試。本文將梳理政大外包問題、工人團結困境、學生團體與學校和廠商的交手經驗，並就合作社在倡議與投標階段遇到的問題與困難進行反省。

● 洪敬舒¹⁷，〈工人合作社的困境突破：理論與現實的對話〉

勞動彈性化已擴大非典就業及普遍性低薪，但標榜尊嚴勞動與經濟自立的工人合作社至今乃未成為勞工的優先選項，整體組織發展長期疲弱不振。「國際合作聯盟」（International Co-operative Alliance, ICA）在 2005 年的《全球工人合作社宣言》（World Declaration on Worker Cooperatives）中主張三種人類勞務基本形態包括「自我僱傭」、「僱

15. 有限責任種子清潔勞動合作社理事主席。

16. 有限責任種子清潔勞動合作社理事。

17. 貧窮經濟研究室研究員。



傭勞動」、「工人所有制」。其中，唯有工人所有制是「採勞動與管理聯合並進，既無個體勞動的典型侷限，也不完全是以傳統工資為基礎的勞動規則」。顯然「勞工擁有、勞工自治」的集體合作勞動模式，是具體可行的概念，也符合以社會合作對抗資本剝削的勞動解放想像。然而工人合作社能否成為解放勞動商品化的務實工具，必須從組織理性的角度重新理解勞動身份，透過合作理論與組織現實的矛盾與合作參與的自我意識建構過程，貼近勞動者的真實需求，理解勞工自我組織的主要困境，從而建立符合我國社會團結經濟所需的平等就業模式。

- 李仲庭（邀請中）¹⁸，〈合作、社區、共享、經濟：南機拌飯的社造嘗試〉（暫訂）

十、歷年與主婦聯盟生活消費合作社互動情形

本會過往，未曾與主婦聯盟生活消費合作社有過以組織名義之正式互動，此次為首度申請公益金，惟本會理事辜郁哲為主婦聯盟社員。

18. 國立政治大學公共行政學系碩士班、地下社造勞動合作社共同創辦人。