發佈：2021-03-29, 週一 15:38
點擊數：9358



壹、世界經濟論壇（WEF）〈2020未來工作報告〉

世界經濟論壇（WEF）2020年10月發表〈2020未來工作報告〉（The Future of Jobs Report 2020），其中針對2025年的職場，統整了專業的分析，整理出四大趨勢：

趨勢1：6成工作會被AI取代

Phoca PDF

發佈：2021-03-29, 週一 15:38
點擊數：9358

這個趨勢，不管哪個產業都一樣，就算是看起來科技門檻不高的消費業，如零售、食品、住宿，人力需求也只占38.3%，其他61.7%都能靠機器完成。

更讓人吃驚的是，看起來重度依靠人力的醫療保健，例如必須仰賴醫師、護理師、職能師等專家完成的部分，也只占34.6%，換言之，以後幫你看診的可能是AI，住院照顧你的也是機器人。

但相對於此，「人」應該更有人味倒是愈來愈被強調。各家企業都說，它們未來會更看重能夠策略思考、溝通協調的人才，而且新人最好「天生」就有軟實力，積極學習、堅韌、抗壓度高，與靈活彈性處理問題等特質，企業未來會更加看重。

趨勢2：能力愈專精愈吃香

傳統想法是，員工最好能吃苦耐勞，又甚麼都能做。但2025年的職場，雖然某種程度的「吃苦耐勞」還是優點，但是有個明顯的趨勢卻是，能夠專精於1□2項能力的人，更容易找到工作，甚至是可以橫跨好幾個領域，都能找到工作機會。比如，企業愈加看重物聯網（IoT）、雲端運算（cloud computing），於是雲端運算人才就可能由醫療跨到金融，而且順理成章，毫不吃力。

Phoca PDF

發佈：2021-03-29, 週一 15:38
點擊數：9358

同樣的，傳統的記帳、會計等工作，被機器取代的比例會愈來愈高，但能從大數據（big

data

）中，看出市場趨勢，甚至是潛在商機的分析型人才，卻會愈來愈吃香。同時，未來的企業會更重視「在職成長」，招聘進來的新人如果

還有技能提升(upskilling)與學習新技能(reskilling)

的空間與潛力，以後在內部升遷的機會也會愈來愈多。

趨勢3：真正優質人才，擁有工作流動的能力

〈2020

未來工作報告〉特別針對就業市場做了分析，發現年輕人經常碰到兩個挫折：一是，第一份工作往往不是大學主修的本科；第二，第一份工作往往不是最理想的夢幻工作。因此，年輕人多半找門檻低的產業作為職場敲門磚，像餐飲或零售業，經過第一份工作的磨練與學習後，好的人才才能透過轉職與跳槽，找到真正想要的跑道。

儘管如此，只要是真正好的人才，在「職場流動」（career

mobility

）的分析中，呈現出令人驚訝的流動能力。他們不只能在同一區塊內換工作，還能夠轉換到與第一份工作完全不同的領域。先不講現下熱門

的數位與AI，產品開發與銷售能力都有70%左右的人，能夠轉換到完全不同的領域。

WEF

Phoca PDF

強調，雖然調查的

母體是美國就業市場，但是其他國家

的狀況也相去不遠。近4

成的年輕人會以零售業當成第一份工作，然後下一份工作變成醫療、金融、資訊、公關。此外，

雖然近10年來，初始薪資愈來愈低，但能熬出頭的人，就能換到更好、更穩定的公司。

趨勢4：疫情影響改為在家工作，同步改寫職場生態

這份報告也指出，從2016年開始，工業4.0（Industry 4.0或Fourth Industrial

Revolution

）就成為不可逆的趨勢，

未來的就業市場只會更重視人工智慧。不過，2020

年出現新冠疫情橫掃全球，這讓遠端工作(telework)與在家工作加速發展。

人工智慧與遠端工作或是在家工作兩者結合，WEF稱之為“Great

Reset”（大重設），代表職場生態從此將與以往大不相同。Great

Reset之後，工作人的自我要求，與自我管理（self-management

）更為重要，除了要懂得如何正念、冥想，還要能抱持感謝的心態，與友善的態度。因此，愈來

愈受重視的能力中，就包括了EQ、悅納與情緒管理。

因此，面對2025

年的就業市場，除了要增加客觀條件的優

Phoca PDF

勢，如雲端、AI

、分析等專業能力，還要培養主觀能力，像是學好情緒管控，懂得如何面對挫折，才能讓你的職場之路起步更為平順。當然，

就業之後，持續學習還是重點，不斷upskilling與reskilling，才能讓本錢愈來愈厚。

貳、經合組織(OECD)2020年數位經濟展望

經合組織(OECD)也提出2020年數位經濟展望的五個關鍵訊息：

1、COVID-19大流行擴大了數位化轉型，數位工具使許多經濟體避免了停機期間的完全停滯。

2、各國政府日益將數位化轉型置於國家政策議程的前列和中心位置。

3

、在經合組織國家，連通性繼續改善，但是在國家、行業和人口統計內部和外部仍然存在重要的數位鴻溝。

4、COVID-19

為所謂的“可接受的”連通性

提高了標準，這場危機可能會帶來新的分歧-現在是加緊努力並做更多工作的時候了。

5、大數據為企業和消費者創造了新的機遇，為安全和隱私帶來了新的挑戰。

Phoca PDF

發佈：2021-03-29, 週一 15:38
點擊數：9358

參、歐盟的“新型就業形式”

2013-14年度歐洲改善生活和工作條件基金會（Eurofound）對歐盟和挪威的“新型就業形式”(‘new forms of employment’)進行了描繪(mapping)。它確定了自2000年左右以來歐洲勞動力市場上的九種趨勢，這些趨勢正在出現或變得越來越重要。這些關係到雇主和僱員之間的正式關係，不同於既定的一對一僱傭關係，不常見的工作方式或工作組織（特別是與工作時間和地點有關），自僱人士之間的網絡和合作，或這些的某種組合。

Eurofound在2015年發表的有關新型就業形式的研究，調查了自2000年左右以來在歐洲勞動力市場中開始更加突出的就業類型。它研究了新的工作形式，例如：

1、員工共享(employee sharing)，由一組雇主共同僱用單個勞工，以滿足各種公司的人力資源需求，從而為該勞工提供永久性全職工作；

2、工作共享(job sharing)，用人單位聘用兩名以上職工，共同完成某項工作，將兩名以上臨時工合併為專職；

Phoca PDF

3、臨時管理(interim

management)

，臨時聘用高技能的專家從事特定的項目或解決特定的問題，從而在工作組織中整合外部管理能力；

4、臨時工作(casual work)，即雇主沒有義務定期向僱員提供工作，但可以靈活地按需調動他們；

5、基於ICT的移動工作(ICT-based mobile

work)，在現代技術的支持下，勞工可以隨時隨地執行工作；

6、基於憑證的工作(voucher-based

work)

，其中僱傭關係是基於對服務的付款，而該憑證是從授權組織購買的憑證，涵蓋工資和社會保障金；

7、組合工作(portfolio work)，個體經營者為大量客戶工作，為每個客戶從事小規模工作；

8、平台/群眾就業(platform/crowd

employment)

，在線平台匹配雇主和勞工，通常將較大的任務分解並劃分為勞工的“虛擬雲”(‘virtual cloud’)；

9、協作就業(collaborative

Phoca PDF

employment)

，即自由職業者、個體經營者或微型企業，以某種方式進行合作，以克服規模和專業隔離的限制

。

當時，最常見的就業形式是基於ICT的移動工作(ICT-based mobil

work)

。在這

裡，員工或個

體經營者，在傳統工作場所

之外的各個位置工作，比傳統的遠程辦公(teleworking)

更沒有侷限性，實際上是“隨時隨地”工作。

儘管這一趨勢可以歸因於數位化以及社會變革，但第二大趨勢（臨時工作）卻是由雇主的經濟要求驅動的。在這種僱傭形式中，雇主沒有義務為勞工提供正常的工作，而是可以按需給他們打電話，從而導致僱員的工作不穩定和不連續。

隨著歐洲勞動力市場的不斷變化，Eurofound於2020

年重複

了其描繪工作

，這次探討的是以前九種新

就業形式的普及程度。目前，在所有國家/地區都存在基於ICT

的移動工作，約有60%的被分析國家認為這是2013-14

Phoca PDF

年的新增工作。以前在約44

%的被分析國家中發現臨時工作是新手，現在則約有86%的普遍情況。

所有九種趨勢的實質性發展，都證明了新的就業形式在歐洲日益重要的說法。特別引人注目的是平台工作的增加，這在2013-14年度約40

%的國家中是新出現的，但現在在其中95%以上的國家中都普遍存在。

決策者應集中精力在靈活性與保留就業標準和勞工保護之間取得平衡。這就需要採取一種細緻入微的方法：量身定制的干預措施應對個別就業形式固有的具體機遇和挑戰，而不是對新形式的就業形式採取“千篇一律”(‘one-size-fits-all’)的立場。

在臨時工作、基於憑證的工作、平台工作和協作式就業中，應明確就業狀況並確保可持續的職業發展軌跡，以避免勞動力市場分割，並支持集體聲音。在數位化的新就業形式中，重點可以放在監視和控制、演算法管理和數據所有權保護和使用上。

在工作時間往往太長或太短或具有不可預測性的那些新形式的就業中，確保足夠的工作時間將是關鍵。同時，處於新就業形式的勞工在組織結構中的融合程度較低，因此，可以在技能開發方面得到支持，以提高他們的就業能力。最後，在具有高度自組織性的歐洲新型就業形式中，可以提高橫向和企業創新技能，並培養高質量的自謀職業能力。

私人服務(private

services)

Phoca PDF

的情況則不同，私人服務隨著需求的變化而增長，這些服務是互動的、手動的、本地的，因此很難實現自動化，而勞動力並不稀缺。這些部門雖然面臨替代風險的可能性較小，但是卻很少融入集體談判中，因此政府干預的作用更大。這可能包括最低工資或對臨時機構工作的限制或對弱勢個體經營者的法律灰色地帶的限制，還可以透過支持性公共政策加強培訓。

另一方面，由於非自動化任務的主導地位，技術水平更高的勞工處於有利位置，但是他們仍然具有應對和適應隨時間變化的個人能力。這些具有分析性、互動性、創造性的工作不斷增長，為具有相關技能的勞工提供了更多的選擇，但也帶來了平均收入和工作質量的提高，以換取苛刻的要求和工作強度。

數位化大流行對行業和職業都有不同的影響。因此，政策應減少獲得社會保護的不平等機會，同時降低適應障礙，以便促進向更好、更具彈性的工作的過渡。

對於那些有可能失業或長期從事短期工作的人來說，社會保護很重要。這不僅適用於受僱者，而且適用於許多自僱人士。僅提供最低收入保障或非自願類型的失業保險是不夠的。

前瞻性政策將是設計也適用於個體經營者特定情況的失業保險。更加不分地位的社會政策，不排除某些類別的勞工，並允許將不同類型的契約組合在一起，也將有助於建立一個細緻分類的勞動力市場。

此外，儘管就業保護和短期工作計畫穩定了工作，但當舊的工作特徵和業務模型不再起作用時，我們需要找到更好的解決方案，來增強企業和勞工的適應性，不同的職業或部門，這些部門在工

Phoca PDF

作質量方面都具有積極的前景。

在可預見的未來，我們需要及時地從衰退的行業和企業轉移到勞動力需求更強勁的地區。這需要對供應和需求技能進行定期評估，並儘早確定對個人有用的可行過渡途徑，擴大獲得成人學習的機會-超越具有較強應對能力的個人或享受雇主提供的培訓的人。這需要與社會保護一樣普遍。

肆、歐盟對平台/零工經濟勞工保障立法

我們對全球平台工作的研究表明，勞動力和資本之間的不對稱，並不總是以相同的方式發揮作用。在某些情況下，平台採取了其他策略，而不是在美國加州推行公然錯誤地將勞工歸類為“獨立承包商”的錯誤分類。例如，在德國，優步Uber
不得不調整其策略，而是與私人運輸中介公司分包，後者又僱用了司機。這些分包的就業安排對勞工來說可能是極不穩定的，有幾位司機的收入低於最低工資，而另一些人則表示不確定他們是否會在事故中被平台保險。

一旦確立了公司這種責任，就應適用《框架指令》(Framework
Directive)
，從而將雇主對確保勞工健康和安全的一般義務擴展至平台。雇主必須識別、評估和預防這項工作帶來的身體和心理風險。這也為所有指令的應用打開了大門。

由於這些指令設定了共同的目標，並旨在為歐盟的所有勞工提供同等的保護，因此這種有針對性的方法，可能會在其他地方產生重大影響，尤其是在一些組織工會的零工經濟國家工會。

Phoca PDF

由於其雄心勃勃的保護勞工權益的目的，歐盟職業安全衛生立法在解決其他工作條件的歐盟文書之外，為提高零工經濟中的勞工權利提供了獨特的策略性優勢。

該指令符合1989

年《共同體勞工基本社會權利憲章》，根據該憲章，「歐洲共同體的每一位勞工都有權得到充分的社會保護，無論其地位如何，無論其從事何規模，均應享有適當水平的社會保障福利」。該指令也符合《歐洲社會權利支柱》。它執行其中的第五項原則，即：「不論僱傭關係的類型和期限如何，勞工都有權在勞動條件、獲得社會保護和培訓方面得到公平和平等的待遇。人人有權在職業過渡期間轉移社會保護和培訓權利[...]

應防止導致工作條件不穩定的就業關係，包括禁止濫用非典型契約」。

然而，不只是勞動權益，獲得社會保護是一項關鍵原則，既符合建立一種為「人民服務的經濟」的目標志向，又符合促進歐洲生活方式特別是基於社會平等的理想。這些目標也對經濟發展產生積極影響，並且是促進打擊不正當競爭的基礎。因此，由於平台公司以向其他個人提供服務為基礎，而這些人往往是經常客戶，而不是臨時交易，因此，必須為這類結構中的勞工，提供適當的培訓和職業發展，以吸引和留住最好的人才。

陸、遠距工作的利弊抉擇與對策

遠程辦公可以在工作組織中提供更大的靈活性和自主權，從而提高效率和生產力。它可以在工作、家庭生活和休閒時間之間實現更好的平衡，並減少通勤時間。

Phoca PDF

但是，遠程辦公還可以透過在正常工作時間以外，透過電話、電子郵件或即時消息可連絡到員工，從而模糊工作與私人生活之間的界限。這種“永遠在線”的文化可能會因工作量大、加班長、工作時間長的組織文化，而變得更加嚴重。此外，遠程工作可能會帶來侵犯隱私和自由的監視系統。

這就是圍繞“斷開連接權”(‘right to
disconnect’)
進行辯論的背景。尚未正式概念化，這可以描述為勞工下班後關閉其設備的權利，而不會因不回復電子郵件、電話或消息而面臨後果。

斷開連接權正在透過各種硬性和軟性措施來實施，這些措施主要透過公司層級協議確定。硬斷開往往會導致連接在預定的小時後關閉，或阻止傳入的消息，這類似於“斷開連接的權利”。較寬鬆的措施包括彈出消息，提醒工作人員（和/
或客戶）不需要在幾個小時內回復電子郵件。後者經常伴隨著關於實現良好的工作與生活平衡的重要性的培訓。

在2020年12月1
日透過的一項決議中，歐洲議會就業委員會表示，成員國必須確保勞工能夠行使有效的分離權利，包括透過集體協議。該委員會補充說，這對於保護勞工的健康至關重要，並呼籲歐盟委員會提出一項載明這項權利的指令。預計將在2021年1
月的全體會議上對該非立法性決議進行表決。一旦獲得議會的批准，該決議將提交委員會和成員國實施，作為未來監管決定的一部分。

Phoca PDF

發佈：2021-03-29, 週一 15:38
點擊數：9358

作者 郭振昌 為 台北海洋科技大學退休副教授

Phoca PDF