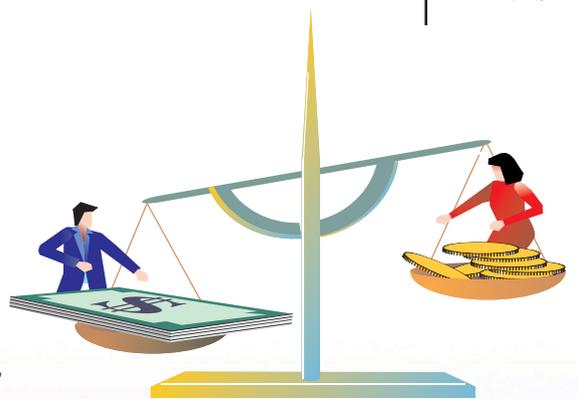


澳洲之工作平等法制與實務

古楨彥

壹、前言

澳洲的勞資關係制度可分為聯邦與六個州(新南威爾斯州、維多利亞州、昆士蘭州、南澳大利亞州、西澳大利亞州和塔斯馬尼亞州)共七種，雖然法院的判例已經使得七種制度間更為接近，但是立法上和行政上卻仍是七種不同制度。在解決對聯邦政府權限基本的憲法限制上，



國際勞工組織(International Labor Organization, 簡稱ILO)公約亦

是重要法源。在澳洲，工資與一般勞動條件之決定，主要由勞資爭議處理機關的強制斡旋與仲裁程序作成。直到今天，對很多女性勞動者而言兼職工作的選擇是一個生存機制，特別是當他們處於被擠壓的角色—即介於家庭責任和維持一個勞動力間。這篇文章主要去檢視既有澳洲的法律(包括反歧視立法和公平就業機會立法)有無法律機制能保全澳洲女性勞動者(不論是全職或兼職)，以及在工作實務上他們可以得到和男性勞動者相同的薪資報酬和勞動條件。

貳、全球化和澳洲勞動市場改革

對於工業先進國家而言，全球化帶來就業結構的改變，以及就業機會或提供工作場所有所改變，其中包括就業類型改變與公營事業大量民營化¹。所謂就業類型改變主要是指以藍領勞工為主的製造業工作大量轉為白領的服務業工作。由於製造業的藍領勞工工作時間和工作場所集中而固定，有利於工會吸收會員及舉辦各項活動。反之，在全球化趨勢下提供勞務於服務業勞工的工作時間分散，工作場所較小，間接地增加工會組織工人和進行活動的困難度。至於公營事業大量民營化情形來自於1980和1990年代—為了提升國家競爭力，公營事業民營化成了政府和雇主的第一張處方，而民營化之後的企業主對工會較採取負面態度對待，因而工會運動面臨一定的挫折。

¹ 衛民、許繼峰，勞資關係平衡效率與公平，前程文化事業有限公司出版，西元2006年7月初版，頁數364。



全球化對澳洲有很深的影響，不僅是全球化項目已經浮現做為公共政策設計的基礎。自從1980年代中期，全球化已深入澳洲公共政策(包括轉變政策制度和是公共政策的運作)。全球化(透過資訊科技、國際旅遊業增加以及國際貿易和財務之散播)導致澳洲經濟之工業重組—這些發展並不意味著商業、財務和工業架構等和過去澳洲有所不同。資訊科技扮演跨部門關鍵性之影響—它能轉化通訊、國際化生產以及生產過程的重大轉變²。

在一些多民族、多移民及多種族的國家(如澳洲、加拿大)，普遍的社會福利服務是多民族、多人種國家民族團結和凝聚的基礎。充分就業是二戰後福利經濟建設和發展的一個關鍵基礎，也是福利經濟要著力的宏觀目標。因為就業對大量工作適齡人口和他們要負擔的家庭成員來說，是主要的收入來源和最大的福利保障。而一些形式的充分就業，則是收入保證和維持的第一來源³。

澳洲勞資關係學者Tom Bramble在1996年所做研究中說明全球化的影響力已經延伸到工會，其中全球化會促使工會面對無可避免的改變，而漸趨向一開放經濟、重新界定澳洲州政府層級的角色以及社會民主議程(例如：完全就業、重新分配和州政府所有權關係等)的終結⁴。

在1987到1988年間，澳洲的勞動力約七百萬，失業率曾由8.3%下降至7.8%。根據澳洲統計部估計，在1980到1988年間澳洲兼職勞動者的就業率僅以1%上揚。在1966年，澳洲兼職勞動者人口占全其勞動市場約10%，但在1980年竟上升至15%，1982年時更高達17%。這些兼職勞動者主要出現在服務業，而且大多由澳洲婦女來從事勞動參與⁵。根據台灣學者黃越欽等人在1991年所做的研究指出，澳洲兼職勞動者在服務業有明顯的成長，主因有二，第一、因為服務業本身占澳洲總勞動力的77%。第二為由於服務業在澳洲的快速擴張，使得該國製造業的緊縮，直接地造成兼職勞動者在澳洲雇用率上升。

自從1980年代以來，澳洲政府主要在聯邦政府層級、部分澳洲州政府層級已採取很多方式(例如：支持自由貿易、降低關稅保護和移除財務掌握等)去回應變遷中經濟情況和全球化，以讓澳洲整合到世界市場之內。特別是澳洲聯邦勞工黨主政時期(1983-1996)以及1996年執政至今的自由黨和國家聯盟政府藉由推動民營化活動以因應全球化影響。顯而易見，新自由主義興起對澳洲政府已經造成一定的影響。

2 John Burgess, 'Globalization, Non-Standard Employment and Australian Trade unions', *Asia Pacific Business Review*, vol.16, No.3-4, June 2000, pp.96-97.

3 王志凱，全球化與西方福利經濟制度變革，浙江大學學報人文社科版，西元2003年11月，頁數4。

4 Tom Bramble, 'Globalization, Unions and the Demise of the Labourist Project', *Journal of Australian Political Economy*, No.38, 1996, pp.31-62.

5 黃越欽，澳大利亞、紐西蘭勞資關係制度之研究，行政院勞工委員會委託專題研究計畫，1991年10月1日，頁數14。

從1980年代晚期，去規定化(deregulation)已影響到澳洲勞動市場機制—可視為一個來自雇主和雇主協會的呼喚回應—以增加澳洲勞動自由化和增加公司機會於企業或工作場所層級的工資和勞動條件以回應其企業所需。特別的是對澳洲大型雇主而言，既存澳洲勞動規定機制被視為增加自由度之一項障礙。提倡勞動去規定化論者認為可以引領更快速的生產成長和創造更多的工作機會，也就是說去規定化勞動過程可以為勞資雙方帶來更多之選擇，例如：允許勞資雙方可以一同坐下來去談判彼此最適當的勞動條件，包括提供更佳的就業機會予個別勞動者平衡自身工作和家庭兼顧情形⁶。

1996年澳洲聯合政府上台執政以來，澳洲經濟發展呈現出高增長低通膨的態勢，1996-2002年8月，澳洲就業增加了1,045,500人(增加到9,378,000人)，特別是2001-2002年，澳洲總共增加了173,400就業人數，成為當時澳洲就業水平最高(就業勞動參與率到63.8%)⁷。

參、澳洲之工作平等法制

澳洲勞動法之法源跨越了傳統法律之位階，具有多樣的性格。澳洲勞工法學者Brooks教授曾提及：「立法、普通法、衡平法之救濟、裁定與協約、仲裁機關之通牒、習慣、君子協定及勞動保護立法等，皆構成勞動法之法源」。勞動關係之內容並藉持續不斷的談判，再次定義。澳洲勞動法不論是個別勞動法或是集體勞動法，皆處於持續變動狀態，它是特定時代環境之產物，而非憑空捏造⁸。

一、澳洲反歧視立法(Anti-Discrimination Legislation)之背景

一般來說，林林總總的勞動標準可以區分為三大類，包括：(1)保護性標準(Standards of protection)：目的是為排除特定不為社會所接受的行為或管道，例如：工作時間、安全衛生、就業保障(含保險)、歧視的禁止、同工同酬、弱勢勞工保障。(2)參與性標準(Standards of participation)：提供勞、資、政三方共同制定和執行勞動標準的權利、制度和方法，例如：勞工參與、結社自由、團結權的保障和團體協商等。(3)促進性標準(Standards of promotion)：關係到



6 Iain Campbell, 'Globalization and changes in employment conditions in Australia', Working paper No. 52, Centre for Applied Social Research, RMIT University, Australia, 2007, p.3.

7 勞動科學研究所赴澳大利亞培訓團報告，實施積極的就業政策，維持勞資關係和諧，西元2002年10月19日，頁數1。

8 黃越欽、陳金泉、張其恒，澳大利亞、紐西蘭勞資關係制度之研究，行政院勞工委員會委託研究專題研究計畫，民國80年10月1日，頁28。



促進生產力、就業、對抗失業和低度就業和強化勞動市場功能的標準，例如：職業訓練、教育訓練、就業服務、職業復建和勞工行政等⁹。

在澳洲，反歧視立法(Anti-Discrimination Legislation)的引進開始於1970年代，它是由女性、移民者、原住民、同性戀等壓力團體在選舉淨競選主張的結果。特別的是，1972年一些代表女性的遊說團體在澳洲聯邦選舉中出現及創造出女性行動進入實質公共政策需求的口號，其中有一項需求是反歧視立法¹⁰。

國際勞工組織(International Labor Organization)自2000年起，即在1951年所通過之第100號男女同工同酬公約，以及在1958年所通過之第111號禁止歧視公約(就業與職業)公約，列為核心國際勞動基準，而與童工之禁止、強迫性勞動之禁止及勞動三權之保障等，共同被視為是具有普世價值之勞動者基本人權，其受重視之程度可見一般。事實上，根據國際勞工組織在2003年6月所公布之全球報告(global report)中指出，共有160個會員國批准議可第100號公約，另有158個會員國批准議可第111號公約，其被國際社會所普遍接受一事，堪稱已無庸置疑。由於這些公約具有法律拘束力，批准議可它們之會員國必須在一定期限內，以內國法來將來所宣揚之理念加以實現。因此，就業歧視之禁止確已成為全球一致性之努力目標¹¹。

為了推動「核心勞動標準」國際勞工組織於1998年通過《工作基本原則與權利宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，要求凡是認可通過公約的會員國，能夠本著誠信與善意原則尊重、實現公約所強調的原則與權利，以達到核心勞動標準推動與落實的目的。同時，為配合《工作基本原則與權利宣言》的通過與實施，國際勞工組織於1999年起要求會員國就法制面與事實進行自我評估，並將報告送交國際勞工組織彙整與公布。然而，由自我評估報告的送繳率僅達會員國比例的55.7%來看，國際勞工組織在推動「核心勞動標準」工作方面尚有待採取積極的措施或手段為之¹²。1973年，澳洲政府批准了國際勞工組織第111號禁止歧視公約，稍後設置了反歧視委員會。該委員會沒有立法權，但有實施調查及提出建議權。由於該委員會之努力及行動，促使了若干反歧視澳洲聯邦及州法案完成立法。

9 李誠、辛炳隆、成之約，經濟國際化趨勢下我國勞工法制之改進，行政院經濟建設委員會委託報告，民國90年12月，頁51-52。

10 Margaret Gardner and Gill Palmer, 'Employment Relations-Industrial Relations and Human Resource Management in Australia', Macmillan Education Australia Pty Ltd, 1997, p.457.

11 參見焦興鑑「歐美就業歧視法制之最新發展—兼論就業上年齡、性傾向及出生地歧視之爭議」，論文發表於中國法學會社會法學研究會2007年年會：和諧社會建設與社會法保障，吉林大學法學院主辦。2007/08/07-08，長春，頁562-563。

12 李誠、辛炳隆、成之約，經濟國際化趨勢下我國勞工法制之改進，行政院經濟建設委員會委託報告，民國90年12月，頁52。

二、澳洲人權與平等機會委員會的職責

在澳洲，人權與平等機會委員會(Human Rights and Equal Opportunity Commission)於1986年根據聯邦議會一項法案成立。該委員會一獨立組織，透過律政部長直接向澳洲聯邦國會報告；是一個合議體組織，由一位主席與五位委員共同組成。目前有三人擔任五個委員的職務：The Hon John von Doussa QC (主席)、Pru Goward (性別歧視委員暨年齡歧視負責委員)、Mr. Tom Calma (原住民與托利斯海峽島民社會公義專員、代理種族歧視專員)、Mr. Graeme Innes AM (人權專員暨代理殘疾歧視專員)。

澳洲人權與平等機會委員會職責包括：(1)教育與公眾認知。(2)歧視與人權投訴。(3)人權遵循。(4)政策與法例制訂。其做法包括(1)處理根據聯邦法律有歧視或違反人權規定的投訴。(2)讓公眾問題成為全國性重大議題，例如強制將澳洲土著孩童帶離其家庭，以及移民拘留中心孩童的權利等。(3)為學校、工作場所與社區制訂人權教育計畫與資源。(4)為涉及人權原則的條件提供獨立建議。(5)提供國會和政府建議與協助，以制訂法律、計畫與政策。(6)進行協調與人權歧視議題相關之研究¹³。

澳洲人權與平等委員會主要負責管理七項法律：(1)2004年年齡歧視條例(Age Discrimination Act 2004)。(2)1992年殘疾歧視法令(Disability Discrimination Act 1992)。(3)1975年種族歧視法令(Racial Discrimination Act 1975)。(4)1984年性別歧視法令(Sex Discrimination Act 1984)。(5)1986年人權與平等機會委員會法令(Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986)。(6)1993年原住民水地權利條例(Native Title Act 1993)，提報澳洲土著有關原住民權利(由原住民與托雷斯島民社會公義委員負責執行)的行使與享受權利的狀況。(7)1996職場關係法(Workplace Relations Act 1996)，與聯邦法定最低薪酬及同酬有關(由性別歧視委員負責執行)。

其中，1986年人權與平等委員會條例賦予委員會以下澳洲認可的人權文據相關的責任：國際民權和政治權利公約(International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR)、國際勞工組織歧視(就業與職業)公約(Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation [ILO 111])、兒童權利公約(Convention on the Rights of the Child)、兒童權利宣言(Declaration of the Rights of the Child)、殘疾人士權利宣言(Declaration on the Rights of Disabled Persons)、智障人士宣言(Declaration on the Rights of mentally Retarded Persons)、以及消除各種形式的 intolerance 及宗教或信仰歧視宣言(Declaration on the Eliminations of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief)¹⁴。

13 <http://www.humanrights.gov.au> (最後瀏覽日：2006年5月9日)。

14 <http://www.humanrights.gov.au> (最後瀏覽日：2006年5月9日)。



澳洲人權與平等機會委員會核心功能之一是提高人權在澳洲之認知，從學校到工商業、社區團體到政府，這也包括提高人們對跟澳洲聯邦反歧視條例相關的權利與責任認知。該委員會所有教育計畫的主要訊息是：消除歧視與騷擾是確保擁有兼容與公平的社會的必要步驟，唯有在這樣的環境中，所有澳洲人才能享受其應有的權利。為了接觸更多人，澳洲人權與平等機會委員會致力：(1)與教師、學生合作，利用線上、CD-ROM與DVD資源制訂和課程大綱相關的學習單位。(2)與雇主合作，提供減少就業歧視與騷擾的資訊與資源。(3)與社區團體合作，提供能協助其工作的資訊與資源。(4)與司法界人士合作，舉辦研討會與出版最新的人權法律議題內容。(5)舉辦討論會與活動，例如年度人權獎與獎章授與典禮。該委員會主席也盡可能與傳媒接觸、宣傳與辯論重大人權與歧視議題¹⁵。

肆、工作平等法制之實務：以澳洲零售業為例

以勞動者區分，在澳洲主要有三種分類方式：第一、區分受雇者和非受雇者，第二、永久性受雇者和暫時性受雇者，第三、全職受雇者和工作時數少於全職受雇者。絕大多數非典型工作(non-standard work)是包含在正式部門之內。特別的是，自我雇用以及其受雇者涵蓋範圍少於所認知的，導致一直在澳洲很少被提及¹⁶。就第一種區分而言，當非受雇者為小農夫們或小零售商在澳洲區分受雇者和非受雇者是非常清楚。但是隨著自我受雇契約者(self-employed contractors)提供勞動服務給雇用公司(猶如在其他產業—營造、農耕、森林、漁業、寶石業、商業服務、倉儲和通訊設施等)，使得非受雇者變得更為複雜。

第二種區分為永久受雇者和暫時性受雇者在澳洲也是特別明顯的。和其他先進資本主義國家比較，暫時性雇用在澳大利亞是在很多非尋常型態以及雇用利益或保護存在頗大差距而被標示出來。在澳洲暫時性受薪工作有種型態：固定期限(fixed-term)和隨意(casual)。固定期限受雇者在澳洲常出現在政府及非營利事業部門(特別是在教育和社區服務領域)，這些人員大多來自一個特別期間的雇用契約，擁有較少雇用保障。隨意(Casual)¹⁷之工作種類為更不尋常的，從澳洲的歷史來看，從事隨意工作之勞動者一直是在雇用規定或是裁定很特殊的雇用主要型態，猶如一項改變到永久雇用之標準模式。然而，隨意受雇者鮮少有雇用保護權利，例如：不公平解僱(unfair dismissal)以及沒有權利要求雇主給予解僱前的告知。更嚴重的是，從事隨意工作型態的受雇者一直是被排除從賦予絕大多數的雇用權利

15 <http://www.humanrights.gov.au> (最後瀏覽日：2006年5月9日)。

16 Iain Campbell, 'Globalization and changes in employment conditions in Australia', Working paper No.52, Centre for Applied Social Research, RMIT University, Australia.,2007, p.14.

17 在澳洲，大多數隨意工作者是兼職(part-time)，少部分是全職(full-time)，隨意工作者是整合到一工作者之大型族群，橫跨所有產業，比較特殊集中在零售業、提供住宿服務的咖啡店、餐廳以及文化和娛樂服務業等。

和利益到永久雇用契約—此類受雇者是缺少基本雇用相關項目(例如：年度休假、病假和公共假期的薪資給付)。但隨意工作受雇者仍可保有一項金錢給付薪資之表面形式(在一些案例中會說明薪資給付的工時率，以回報為其雇主貢獻多少小時的工作內容呈現)。顯見，從事隨意工作者在澳洲是一個雇用彈性化之類型¹⁸。

零售業在澳洲為最大雇用的部門，其就業人口約佔澳洲全部雇用人口的15%。由表1我們得知到了2003年在澳洲零售業部門雇用成長的數量為280,000就業職位。從事澳洲零售業部門勞動人口中，以青少年(15-24歲者)最大雇用來源，約佔澳洲總雇用人口之35%。在澳洲，根據企業規模的大小零售業本身是多樣化的(從小額資本運作的小店舖到廣大的百貨公司和超級市場)以及在不同的零售運作業(例如：成衣業、飲食業、電子用品業、傢俱業、圖書業等)。提供勞務於零售業在澳洲是最經常不變的貢獻者到屬於經濟層面的實質工作，仍保留很高比例非標準式雇用安排、低薪資賺取和有限雇用利益者。¹⁹

表1 澳洲零售業雇用情形，1993年11月到2003年

年	比較項目 零售業雇用 占澳洲全部 雇用比率(%)	男性		女性		全部雇用人數	
		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
1993	14.7	458	120	244	332	702	452
2003	15.2	491	212	257	471	704	684

資料來源：2002年澳洲統計局(ABS)資料，Cat. No. 6203.0；澳洲勞動市場統計，Cat. No. 6105.0

就雇用安排而言，澳洲零售業工作有三大主要特徵：(1)具有高比例之兼職勞動者(part-time workers)。(2)具有高比例之短時工作勞動者(short hours workers)。(3)具有高比例之隨意工作型態勞動者(casual workers)。兼職雇用的發生比率並不驚訝，其賦予高比率之青少年勞動者，很多結合工作和教育，以及高比率的女性勞動者很多婦女須負擔家庭責任。在表1我們可以知道從1993到2003年兼職雇用比率佔澳洲全部雇用比率由39%增為48%。以需求面來看，雇主正在尋找符合間歇短期需求模式，以配合勞動力供給。這意謂著雇主要求典型工作時間(例如：中午和周末時段)可碰到兼職勞動者。在澳洲有一件事是並不明確，即多少的選擇對勞動者而言可超越工時順序。例如：高需求之典型工作時間常和學校放學時間和那些有照顧小孩責任的時段有重疊情形。²⁰

18 Iain Campbell, 'Globalization and changes in employment conditions in Australia', Working paper No. 52, Centre for Applied Social Research, RMIT University, Australia, 2007, p.15.

19 John Burgess, Glenda Strachen, and Anne Sullivan. "The interaction between agreement making and EEO programs in Australian retailing", International Journal of Employment Studies, 13.1 (April 2005), p.3.

20 Ibid, pp.3-4.



在澳洲零售業部門，其受雇者太多為低職業技術者。在表2中我們可以發現經理人員和專業人員占澳洲零售業受雇比率很低(分別為1.1%和2.3%)。但佔澳洲零售業受雇比率很高為初級銷售業、服務業、書記辦事人員業勞動者(約為44.6%)。

澳洲零售業對女性勞動者為雇用最大部門，他們占全部雇用之52%。然而，零售業部門在澳洲卻在雇用、工資給付和勞動條件方面存在顯著的性別差異。在澳洲零售業中，得到較低之薪資報酬和在技術方面歸類為較低之地位。其中女性從事隨意勞動者比率超過50%。特別的是，零售業部門僅有22%的女性勞動者屬於經理階層人員，而大多數從事澳洲零售業之女性勞動者處於其管理金字塔之底層。此行業全職和兼職勞動者、永久受雇者和隨意工作型態受雇者間存在著產業疏離。在澳洲零售業從事兼職勞動者試圖被定位為在低薪資賺取以及無生涯規畫劃分，同時該行業中從事隨意工作型態勞動者也通常是排除於生涯規畫外，藉由非勞動者利益所界定。然而，當考慮到全職勞動者薪資報酬時，女性勞動者薪資仍低於男性勞動者之平均薪資。

在澳洲零售業，女性勞動者和青年扮演臨時性勞工需求重要的角色，儘管他們處於較低薪資報酬的地位。女性勞動者和青年在澳洲零售業部門表現出重要人事服務功能，例如：檢查核對和顧客服務等運作方面等。女性勞動者在澳洲零售業部門通常受限於職業和地理上的就業流動。因此，女性勞動者在澳洲零售業不僅是臨時工之來源。和一般澳洲青年比較來看，女性勞動者更是澳洲零售業臨時工的主要來源，因為青少年在澳洲要兼顧工作和學習以及短期雇用的休息時間²¹。

在1990年代，澳洲零售業部門在公平就業機會之表現上被評定為很差。此一結果是根據積極行動代表處在1994-1995年度報告第11-16頁。其中第16頁描述：

表2 2002年11月澳洲零售業之職業分布

職業類別	占澳洲零售業比率(%)	占澳洲所有產業比率(%)
經理人員/行政管理者	1.1	7.1
專業人員	2.3	18.6
助理專業人員	15.5	13.0
貿易業	12.4	12.6
高級書記辦事人員和服務業	2.3	4.2
中級書記辦事人員、銷售人員和服務業	8.1	17.4
中級製造業和運輸業	6.6	8.5
初級書記辦事人員、銷售人員和服務業	44.6	10.3
相關勞動產業	6.9	9.4

資料來源：2002年澳洲統計局(ABS)資料，Cat. No. 6203.0

21 Ibid, p.4.

“在澳洲，零售業和健康產業擁有高比例之女性受雇者以及大多數受雇於這些大組織內之女性勞動者和積極行動鮮有相關。所涉及議題有：缺少工作生涯規畫、婦女工作之低估忽視、較高等級的隨意受雇者和男女性勞動者在資深工作職位數量上之不對稱、在女性勞動者為主的產業中，鮮少看到雇主提供積極行動做法來關心女性勞動者。”

伍、結論

在澳洲，儘管反歧視立法和公平就業機會立法對於歧視有完善之規定。然而，在管理實務上卻評定表現很差，例如：本文所舉澳洲零售業部門之案例。對於雇用高比例女性勞動者之產業(例如：零售業和健康產業等)被評定公平就業機會表現原因有：(1)缺少工作生涯規劃。(2)對婦女工作之低估忽視。(3)較高等級的隨意受雇者和男女性勞動者在資深工作職位數量上之不對稱。(4)在女性勞動者為主的產業中，很少看到雇主會表現出積極行動做法來關心女性勞動者。

經濟全球化下，企業間競爭日益激烈，企業社會責任所扮演最核心之角色為企業內部之自行控管，對於其下游供應鏈中全體員工之勞動標準、工作環境衛生健康安全，甚至是資源之使用等設有一套準則，此稱為企業行為準則，同時也為企業社會責任之最核心部分。更重要的是，政府政策會影響公平就業機會之表現。例如：自澳洲1996年職場關係法(Workplace Relations Act 1996)實行以來，鼓勵勞動者和雇主進行職場協約(Workplace Agreement)之簽定。在這種協約下會對工會力量較弱之部門(例如：零售業、文化和娛樂業等)發展，造成這些部門之工會難以推展工會之組織活動和招募新工會會員加入，直接地影響澳洲反歧視和公平就業機會的理想實現。 ❁



(本文作者 中國文化大學勞動暨人力資源學系助理教授)



澳洲工作場所關係法的修正

周宣岑

一、前言

在日常的社會活動中，工作佔了主要的部分，勞動關係不僅是社會議題，同時亦是政治、經濟議題，因此大部分國家都有一套法律規定，規範勞動者的工資給付及勞動條件。在台灣勞動者的基本勞動條件，包括工資、工時、休息、休假及童工保護等，都規定於勞動基準法；集體勞動權的保障包括團結權、協商權及爭議權分別規範於工會法、團體協約法及勞資爭議處理法。

然而，在澳洲，不同於大部分國家的勞動法制度，在整個20世紀裏，澳洲勞動者的工資給付及就業條件標準的主要依據來自裁定（Award）。裁定的法律依據來自於「工作場所關係法」（Workplace Relations Act, WRA），勞資雙方如有爭議發生，可依該國「工作場所關係法」規定，向勞資關係委員會申請調解與仲裁，最後做成裁定，隨著裁定的不斷增加而逐漸形成各產業（Industry）勞動條件的規範。裁定對澳洲勞資關係的維繫不僅是確定標準，同時創造裁定的過程亦有其貢獻。

澳洲「工作場所關係法」經多次的修訂，自1904年訂定「聯邦調解與仲裁法」（the Commonwealth Conciliation and Arbitration Act 1904）後，歷經1988年修正為「勞資關係法」（Industrial Relations Act 1988, IRA），1996年再次修正為「工作場所關係法」（Workplace Relations Act 1996, WRA），直至2005年12月澳洲國會再度通過「工作場所關係法」的修正，於2006年3月27日開始生效，新的修正案稱之為工作選擇（Work Choices），澳洲政府強調這項修正案係為公司法人提供更簡單、更靈活的國家勞資關係制度。

澳洲Work Choices Act 2005實施至今已一年有餘，其間不斷引發爭議與批評，但執政的Howard政府強調澳洲強勁的經濟成長可作為新法案成功之辯護，並認為更高的工資、更多的工作機會及更少的罷工才是政府最該關心的事。

二、澳洲勞動法的修法歷程

（一）1904年聯邦調解及仲裁法的訂定

1890年代以前的澳洲並無明確的勞動關係，當時僅存有主人與僕人



(Master and Servant) 的關係，並以普通法 (Common Law) 作為規範。1890年代以後因大規模的罷工活動，而催生了「1904年調解及仲裁法」的訂定，主要目標為防止罷工及停工，並藉由調解程序以預防及解決勞資爭議，若調解不成，則進行仲裁，最後做成裁定。當時設有聯邦調解及仲裁法院 (the Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration)，該法院最初由高等法院組成，兼具仲裁及司法的權力，就有關工資及就業條件之爭議做成裁定，不僅解決跨州間之爭議，同時負責裁定之解釋及執行。

該項聯邦制度剛開始時進行得相當緩慢，在最初的五年中僅達成六項裁定，最有名的係1907年 Harvester法官所做的工資裁定，該項裁定建立了基本工資 (Basic wage) 或是基礎工資 (foundational wage) 的概念，並形成聯邦工資裁定達60年。¹

所謂Basic wage係公平而合理的工資，根據生活之需要而訂定，故必須滿足一個非技術性勞工正常家庭支出所需。1919年政府設置皇家委員會 (Royal Commission) 從事實際生活成本的調查，1922年時法院採用自動季生活成本調整系統 (the system of automatic quarterly cost of living adjustments)，以從事基本工資之調查，直至1967年，委員會廢止基本工資為工資之決定要素，取而代之者為總工資制度，但仍保留最低工資制度。

1947年修正「1904年調解及仲裁法」，除原有法院 (Court) 之設置外，增加調解委員 (Conciliation Commissioner) 的設置，法院法官功能僅限於司法審判 (包括裁定的解釋及執行) 及基本工資、女性最低工資、工作時間及有給年假的仲裁，其他部分之仲裁則由調解委員負責。

依據澳洲憲法規定，立法機關及司法機關應獨立分開設立，但「1904年調解及仲裁法」賦予聯邦調解及仲裁法院兼具仲裁 (立法)²及司法審判權，1956年最高法院認定該法規定係違憲，因此再度修正「1904年調解及仲裁法」，設置2個獨立單位，分別為聯邦調解及仲裁委員會 (the Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission)³，行使調解與仲裁權力。另一個獨立個體為聯邦勞工法院 (the Commonwealth Industrial Court)⁴，行使司法審判權。

(二) 1988年勞資關係法 (the Industrial Relations Act 1988)

1988年修訂調解及仲裁法並更名為「勞資關係法」，修法目標係為促進勞雇雙方和諧與合作，並重申調解及仲裁制度。依據新的勞資關係法，設置了勞資關係委員會 (the Australian Industrial Relations Commission, AIRC) 取代原來的調解與仲裁委員會。

AUSTRALIA

1 參考Australian Industrial Relation Commission(AIRC), Historical Overview The Australian Industrial Relations Commission, 15 Nov. 2006 page 3 網址：<http://www.airc.gov.au>。

2 澳洲勞資爭議經過調解與仲裁後作成裁定，裁定即具有法律效力，故仲裁本身即為一立法過程。

3 該委員會於1973年更名為澳洲調解及仲裁委員會 (the Australian Conciliation and Arbitration Commission)。

4 1977年變成聯邦法院的勞資分部 (the Industrial Division of the Federal Court)。



至1993年該法再度修正，主要修正目的係促進及鼓勵企業與勞工（工會）簽訂團體協約，稱之為企業協約（Enterprise Agreement），該次修正主要內容如下：⁵

- 鼓勵勞工（工會）與企業更容易達成協商及協議。
- 由裁定保護工資及就業條件。
- 保證勞動標準達到澳洲的國際義務。
- 提供勞雇雙方權利義務的架構
- 防止並且消除特定形式的歧視。
- 包括次要的聯合抵制-取代及修正先前交易法的規定。
- 設置勞工專家法院（澳洲勞資關係法院），以接管之前的聯邦法院的工業關係部門（the Industrial Division of the Federal Court）的功能，並接受非法解僱的申訴。

（三）1996年工作場所關係法（Workplace Relations Act 1996）

1996年澳洲勞資關係法再度修正，現任Howard政府重新改造澳洲勞資關係制度，並將法案名稱修正為「工作場所關係法」，新的法案架構支持更直接的勞雇關係，由勞工與雇主直接訂定個別契約，稱之為工作場所協約（Australian Workplace Agreements, AWAs），該修正案主內容如下：⁶

- 維持裁定制度以提供公平且可實施的最低工資及就業條件安全網。
- 提供有效的選擇和靈活性以達成團體和個別協議。
- 限制勞資關係委員會（AIRC）的仲裁角色，以避免在協議及裁定之間產生不適當的相互作用。
- 保證勞工更多代表權的選擇及取消未經請求的工會干涉協商過程。
- 以「全面性公平」為基礎的制度取代不公平解僱規定。

（四）工作選擇法案（Work Choices Act 2005）

2005年12月澳洲國會通過1996年「工作場所關係法」的修正，稱之為「2005年工作場所關係修正（工作選擇）法」- the workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005，該法修正目的官方說法是為提供一套更簡單、更靈活的國家勞資關係制度。其實施後產生二種影響，一是降低AIRC的功能，另一是工會在訂定勞資雙方契約的重要性減退。

5 參考Australian Industrial Relation Commission(AIRC), Historical Overview The Australian Industrial Relations Commission, 15 Nov. 2006 page 7 網址：<http://www.airc.gov.au>。

6 參考Australian Industrial Relation Commission(AIRC), Historical Overview The Australian Industrial Relations Commission, 15 Nov. 2006 page 8 網址：<http://www.airc.gov.au>。

新的修正案更強調個別勞資關係，鼓勵勞資雙方訂定澳洲工作場所協約（AWA），也就是個別勞動契約，減少仲裁的機制及新的裁定產生，同時成立澳洲公平工資委員會（Australia Fair Paid Commission, AFPC），訂定最低工資，其主要特色如下：

- 接管州勞資關係體制。
- 徹底縮小裁定及AIRC的角色。
- 增加協商的角色，特別是個別協約 — AWAs。
- 法定最低標準。

三、主要就業條件規定

澳洲勞資關係之維繫，主要來自於勞動法規定的最低勞動條件、裁定、團體協約（或企業協約）及工作場所協約（Australian Workplace Agreements, AWAs）。

（一）最低勞動條件⁷

1. 最低工資：由澳洲公平薪資委員會（Australia Fair Pay Commission）決定後公布實施；Work Choice 實施以前係由澳洲勞資關係委員會（AIRC）所設定的。
2. 正常工作時間的限制：不得超過每週38小時及合理的加班時數；勞雇雙方經書面同意可以實施12個月平均每週不超過38小時之彈性工時。所謂「合理」的加班時數，則視個別狀況而定，如勞工個人家庭狀況、企業的需求等。
3. 年休假：雇主每年最少應給予4星期的年假，無勞工的受僱年資之限制，但經由AWA的約定，在勞工要求之下，最多有2個星期的年假可以折算工資。
4. 個人假（Personal leave）：雇主應給予每年10天的有薪病假或家庭照顧假，加上2天的不給薪的家庭照顧假，再加上2天給薪事假。
5. 育兒假（Parental leave）：12個月無給假（但透過企業協約或團體協約，可給付薪資，譬如墨爾本大學的企業協約中就規定該期間應給付工資）。

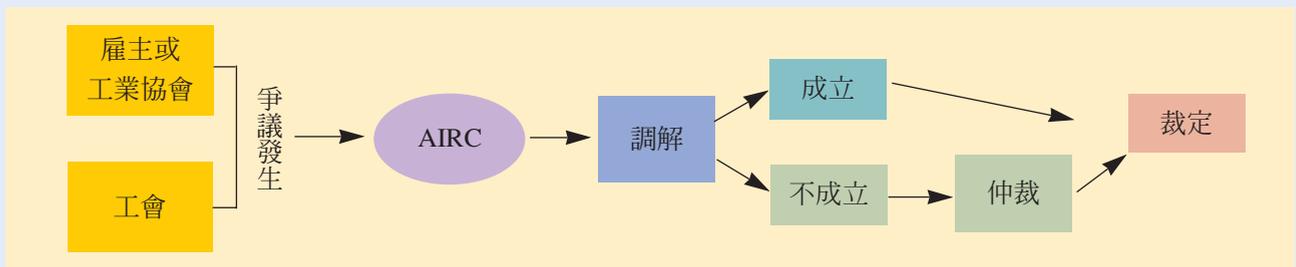
（二）裁定（Award）

聯邦裁定係為解決勞資爭議，由企業或雇主協會與工會在AIRC調解與仲裁後做成協約，並經AIRC最後認證而形成的。裁定一經AIRC認證後即具有法律效力，並涵蓋所有工會組織的勞工與企業。至於未組織工會的中、小型公司，勞工與雇主則未涵蓋於裁定的規範中，而適用於普通法

7 參考1996年工作場所關係法(Workplace Relations Act 1996) Part7—The Australian Fair Pay and Conditions Standard。



(Common Law)⁸的就業契約。聯邦裁定亦用來解決跨州之爭議，其裁定的形成程序如下⁹：



(三) 團體協約 (Collective Agreement, CA) 或企業協約 (Enterprise Agreement, EA)

調解仲裁所作成之裁定至1980後開始受到壓力，尤其是工黨成立後有新的規範，這些規範太細緻，企業經營遭遇困難，1988年勞資關係法 (Industrial Relation Act, IRA) 開始實施後，除現有產業的裁定 (Award) 制度，也可以有團體協約或企業協約。所謂團體協約或企業協約係僱主及工會在裁定的基礎上就工資及就業條件進一步的補充約定，並經AIRC檢視並認證後生效。依據澳洲工作場所關係法之規定，在AIRC認證之前，勞資雙方必須真誠地同意簽訂協約，且該協約一經AIRC認證後，無論是否為工會會員均適用該協約，不可有歧視的規定。

(四) 澳洲工作場所協約 (Australian Workplace Agreements, AWAs)

聯邦AWAs係屬於個別契約的一種，是由個別勞工與僱主簽訂的契約，即使勞動條件已經由團體協商同意，仍須個別勞工簽訂契約，在簽訂AWAs之前，僱主須依法提供每一勞工AWA影本，並說明其效果，除非經政府授權，否則澳洲關係場所法禁止公開澳洲工作場所協約 (AWAs) 的內容。工作場所協約 (AWAs) 之內容亦須包含反歧視規定、爭議解決程序及不能違反裁定所建立的最低標準。就業促進辦公室 (the Office of the Employment Advocate, OEA) 必須考慮勞工處於協商的弱勢 (如婦女、非英語母語背景的勞工、青少年、實習者、學徒及外包工等) 之需要，協助勞工在工作及家庭中取得平衡，並透過澳洲工作場所協約 (AWAs) 促進勞資關係的改善。若就業促進辦公室 (OEA) 認為澳洲工作場所協約 (AWAs) 內容不符合上述之規定，將會被提到AIRC的爭議解決機制處理。工作場所協約 (AWAs) 一旦被AIRC認證，則其期限為五年¹⁰。



8 所謂普通法(Common Law)，即是法官的判決。

9 在Work Choice實施後，隨著AIRC的功能減退，幾乎不再有新的裁定形成。

10 Work Choice 修法前為3年，修法後為5年，所謂的期限係指勞雇雙方不得在規定期限內主張修改協約內用或停止適用該協約，原則上雙方如無意見可一直延用。

ILO曾就澳洲政府鼓勵簽訂工作場所協約（AWAs）的現象認為是違反ILO第98號公約，理由是工作場所協約（AWAs）太強調個別契約，而忽略了團體協商，因而要求澳洲政府應修改工作場所關係法以確保勞工之團體協商的權利，但澳洲政府拒絕ILO的要求，認為是ILO缺乏對澳洲獨特的勞動法的瞭解所致。¹¹

（五）無不利益檢定（The no-disadvantage test）¹²

澳洲勞雇雙方的勞動條件除了以產業間的裁定（Award）為依據外，尚有企業與工會簽訂的企業協約（Enterprise Agreement），及勞工與雇主簽訂的個別契約。為調和裁定及企業或個別契約間的適用，無不利益檢定因而被提出。該檢定係為檢測勞雇雙方簽訂之契約是否符合最低的安全網（safety net），即檢測個別或企業協約有無違反產業間最低條件的裁定。

所謂「不利益檢定」並非指個別或企業協約內容的每一規定都必須符合裁定的最低標準，只要是個別或企業協約的整體利益優於裁定，則被視為符合「無不利益檢定」。但這項「無不利條件檢定」在Work Choice 實施後，在強調提供一套更簡單、靈活的勞資關係制度之下，已停止適用。

（六）公平檢定（Fairness Test）¹³

澳洲政府2007年5月又再度修法，提出一項「公平檢定」措施，以保障勞工與雇主所簽訂的工作場所協約（AWAs）可以符合裁定的最低勞動保護，譬如雇主要求勞工在假日工作而沒有給予充分之補償時，即未通過檢定，雇主將被處罰。

這項新的修正案適用於2007年5月7日以後訂定之工作場所協約（AWAs）（該日之前所簽訂的協約除非修正或更新，否則不適用該檢定），換言之，2007年5月7日以後訂定之工作場所協約（AWAs）均須經過「就業促進辦公室」的Fairness Test，檢定是否符合裁定保護的公平補償。該辦公室在進行檢定時將考慮雇主所提供的金錢的或非金錢的補償是否符合裁定的相關規定，若勞雇雙方所訂的協約未通過檢定，「就業促進辦公室」將告知協約內容未符合公平的原因，並告知如何修改，使之符合公平檢定，勞雇雙方應在獲得告知後14日內修訂協約。

四、主要勞工行政單位

在澳洲聯邦勞資關係體制下，最高勞工行政機關為就業及工作場所關係部（the Department of Employment and Workplace Relations, DEWR），另外主要者尚有處理勞資爭議的澳洲勞資關係委員會

11 參考U.S. Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Australia Labor Rights Report, June 8, 2004

12 參考Rosemary Owens & Joellen Riley, “The Law of Work”, Oxford University Press 2006, 99-100。

13 參考Office of the Employment Advocate 網站:<http://www.oea.gov.au>, Important notice Fairness Test for workplace agreements。



(Australia Industrial Relation Commission, AIRC)、制訂最低工資的澳洲公平工資委員會 (Australia Fair Pay Commission)、就業促進辦公室 (the Office of the Employment Advocate, OEA) 及勞工法院 (Labor Courts)

(一) 就業及工作場所關係部 (the Department of Employment and Workplace Relations, DEWR)¹⁴

DEWR負責監督就業媒合並提供訓練服務，及有關勞動相關政策之立法發展與實施等事項。DEWR有2個主要任務，一是負責就業及訓練服務的監督，提供政策建議，並進行勞動力市場的研究和評估。另一任務係提供勞資關係的政策建議及立法。實際上，負責監督工作場所關係及聯邦公部門就業與勞工權利。

(二) 勞資關係委員會 (the Australian Industrial Relations Commission, AIRC)¹⁵

勞資關係委員會前身為澳洲調解及仲裁委員會 (Australian Conciliation and Arbitration Commission)，在Work Choice Act 2005修正之前AIRC依據1988年澳洲勞資關係法規定，掌管解決聯邦團體協約及個別協約的勞資爭議並負責裁定之認證 (certify)，具有準司法的地位。

裁定範圍包括最低就業條件及工資的仲裁，勞資關係委員會 (AIRC) 同時也負責不公平解僱之調解與仲裁及工會的登記。然而，2005年12月澳洲國會通過澳洲1996年工作場所關係法的修正，已將最低工資的訂定移至澳洲公平工資委員會主管，且原則上不再有新的裁定被認證，勞資關係委員會 (AIRC) 的權力已大幅縮減至只處理全國性勞資爭議，其任務包括：

1. 協助勞雇雙方解決勞資爭議。
2. 處理終止勞動契約的申訴。
3. 裁定的合理化及簡化。
4. 有關罷工 (industrial action) 的申請。

勞資關係委員會成員係由澳洲政府推薦，總理任命，任期到65歲，一般而言，須經澳洲議會的投票，才可以罷免。依1996年工作場所關係法規定，勞資關係委員會委員必須具備豐富的勞資關係領域方面的經驗，目前的成員來自法律、工會、雇主團體、人力資源管理、學術界及公共服務等各種領域。

(三) 澳洲公平工資委員會 (The Australian Fair Pay Commission, AFPC)¹⁶

AFPC係依據Workplace Relations Amendment (WorkChoices) Act 2005 (Section 20)設立的，負責訂定及調整聯邦最低工資，以促進澳洲人民的經濟繁榮，其主要任務如下：

14 參考DEWR網站: <http://www.dewr.gov.au> 及U.S. Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Australia Labor Rights Report, 8 June 2004

15 參考AIRC網站: <http://www.airc.gov.au>。

16 參考AFPC網站: <http://www.fairpay.gov.tw>。

- 調整最低聯邦最低工資標準。
- 確定或調整特殊聯邦最低工資。
- 確定或調整基本計時及計件者工資。
- 確定或調整臨時附加費（casual loadings）。

澳洲公平工資委員會主席（Chair）係由總理任命（參考澳洲工作場所關係法s29），現任主席為Ian Harper，為澳洲一經濟學者，於2005年10月13日任命為公平工資委員會主席。另有4個委員於2006年3月26日任命，所有委員都是兼任職務，來自於商業界、處理勞資關係的專家及經濟學界。

AFPC首次於2006年10月作出調整最低工資的決定，並於同年12月1日生效。澳洲公平工資委員會（AFRC）所發布的工資調整不僅調整最低工資，同時全國每一勞工之工資亦連帶調整。該委員會首次調整最低工資的主要內容包括：¹⁷

- 聯邦最低工資標準由原來的每小時\$12.75元澳幣，調升\$0.72元至每小時\$13.47元澳幣。
- 澳洲勞工之工資及工資等級中基本計時工資每小時為\$18.42元以下（如根據每週38小時的正常工時換算，每週工資約為\$700元澳幣以下）的所有等級每小時增加0.72元。
- 基本計時工資每小時為\$18.42元以上（如根據每週38小時的正常工時換算，每週工資約為\$700元澳幣以上）的所有等級每小時增加0.58元。

（四）就業促進辦公室（the Office of the Employment Advocate, OEA）¹⁸

OEA係依據1996年工作場所關係法設立的，隸屬於就業及工作場所關係部（DEWR），協助勞雇雙方訂定澳洲工作場所協約（AWAs）及檢視並提供雇主和勞工有關1988年工作場所關係法相關權利義務規定，尤其是提供公平工資及就業條件方面的法律協助。

OEA同時提供雇主及弱勢勞工（包括婦女、非英語母語背景的勞工，青少年，學徒，實習者及部分工時勞工）相關法律協助，並協助勞工提升家庭狀況。

（五）勞工法院

澳洲聯邦法院（the Federal Court of Australia）之勞資關係法院（The Industrial Relations Court of Australia ,IRCA）係依據1993年修正後之澳洲勞資關係法設置的，不僅負責違反工作場所關係法規定之司法審判同時負責法令的解釋，對於違法者給予處罰並命令停止違法行為，雇主如有不公平解僱情形，即令其恢復雇用關係並提供補償。

¹⁷ 參考AFPC, 2006 Minimum Wage Decision, <http://www.fairpay.gov.tw>。

¹⁸ 參考就業促進辦公室網站: <http://www.oea.gov.au>。



該法院係由具有勞動法經驗豐富的法官負責司法審判的任務，屬終身職，其審判結果可上訴至最高法院。

五、Work Choice 修法以後的影響

（一）裁定（Award）

在Work Choice 實施之前，澳洲所依據的裁定有兩種，一種是聯邦裁定，另一種是州裁定。澳洲勞資關係委員會所負責的是全澳洲的聯邦裁定，各州包括新南威爾斯（New South Wales）、昆士蘭（Queensland）、南澳（South Australia）、西澳（Western Australia）及塔斯梅尼亞島（Tasmania）都有自己的州裁定。維多利亞（Victoria）、澳大利亞首都領地（the Australian Capital Territory）及北領地（the Northern Territory）都只適用聯邦裁定。

Work Choice 實施後，所有的聯邦及州裁定都必須合併為國家體制，所有的公司法人人都適用國家體制，不再適用州裁定（目前澳洲約有80%的企業係屬公司法人，尚有20%為獨資、合夥等型態公司，仍可適用州裁定）。澳洲勞資關係委員會（AIRC）有關裁定的認證權力受到很大的限制，除非是舊的裁定的修正，原則上不會有新的裁定形成。

（二）最低勞動條件的改變：

1.最低工資的設定

在Work Choice修法以前，最低工資的調整是澳洲勞資關係委員會（AIRC）每年檢視安全網後以裁定調整的。Work Choice修法以後則是由澳洲公平工資委員會（AFPC）負責調整最低工資之任務。

2.工作時間（Hours of work）

在Work Choice修法以前，裁定最低標準的工作時間係每週38小時，加上合理的加班時數。修法以後，最低標準的工作時間為每週38小時，但勞資雙方以書面同意後，12個月內每週平均不超過38小時，加上合理的加班時數。

3.年假（Annual leave）

在Work Choice修法以前，裁定最低標準係勞工每年有4星期的年假。修法以後，保證勞工每年最少有4星期的年假，工作場所協約（Workplace Agreement）允許經勞工同意後，每年最多有2星期的年假得折算工資。

4.個人假（Personal leave）

Work Choice修法前後沒改變，即雇主每年須給予10天的有薪病假或家庭照顧假，加上2天的不給薪的家庭照顧假，再加上2天給薪事假。

5. 育兒假（產假，Parental leave）

在Work Choice修法以前，從1970年代以來依裁定規定，勞工可享有12個月無薪的育兒假權利，2005年以後勞工並且可要求另外12個月無薪的育兒假權利，同時有權要求雇主將其轉為部分工時工作，直到小孩上小學為止（雇主如有合理的原因得拒絕勞工之請求）。修法後，保證勞工享有12個月無薪育兒假（包括女性勞工的產假及男性勞工的育兒假）。



（三）協約（Agreement）

在Work Choice之前有2種協約型態，一種稱團體協約（Collective agreement），係雇主與工會或非工會團體訂定，有75%是與工會訂定的，有公開的文件，團體協約涵蓋澳洲約有40%的勞工。另一種稱為工作場所協約（Australian Workplace Agreement, AWA），是屬於個別勞動契約，由雇主與勞工訂定，大概只有3%勞工簽訂該種協約，個別勞動契約無公開文件。該2種協約都必須接受無不利益檢定（No-Disadvantage Test）的檢測，實證上團體協約規定之勞動條件較優於個別勞動契約（AWA）。

Work Choice以後，澳洲政府相信勞雇雙方都有能力可以做出有利雙方的協約，鼓勵簽訂個別勞動契約（AWAs），並認為可以提供勞雇雙方更多選擇及更具彈性的制度。一般而言，澳洲現行所實施之協約形態如下：

1. 澳洲工作場所協約（AWAs）：雇主與個別勞工簽定之協約，即個別勞動契約。（參考工作場所關係法s326）
2. 勞工團體協約（Employee collective agreement）：由一群勞工（不含工會）與雇主簽定之協約。（參考工作場所關係法s327）
3. 工會團體協約（Union collective agreement）：由工會與雇主簽定之協約。（參考工作場所關係法s328）
4. Union greenfield agreement：一個新企業剛成立時，可能還沒有勞工時，與工會訂定之協約。（參考工作場所關係法s329）
5. Employer greenfield agreement：一個新企業剛成立時，可能還沒有勞工時，雇主單方面訂定之規定，正常有效期限為一年。（參考工作場所關係法s330）
6. 多重雇主協約（Multiple business agreement）：超過1個雇主，但必須得到就業促進辦公室（OEA）的授權。（參考工作場所關係法s331）



協約的有效期限，除Employer greenfield agreement是一年外，可以由勞雇雙方在協約中訂定，但最多不超過5年。（參考工作場所關係法s352）

（四）解僱的保護

澳洲的勞動體系下，解僱有二種型態，一是非法解僱（unlawful dismissal）係歧視性的解僱，即雇主因勞工之種族、膚色、性別、年齡、懷孕、宗教、政治傾向、或因疾病、健康理由請假、參加工會、拒絕協商簽訂AWA等原因解僱勞工者。另一種是不公平解僱（unfair dismissal）係粗糙的、不公正的或不合理的解僱，即雇主解僱勞工無充分合理的理由，同時未給予勞工回應的機會而解僱者。

在Work Choice修法以前，自1984年後裁定規範所有有關解僱的規定，適用的勞工約高達90%。1997年聯邦政府曾嘗試免除雇用勞工在20人以下之雇主適用不公平解僱之規定，但沒有成功。

修法後，雇主如欲終止勞動契約應依下列規定期間內預告勞工：（參考工作場所關係法s661(2)）

1. 勞工工作年資在1年以下者，應至少有1個星期的預告期間。
2. 勞工工作年資在1年以上未滿3年者，應至少有2個星期的預告期間。
3. 勞工工作年資在3年以上未滿5年者，應至少有3個星期的預告期間。
4. 勞工工作年資在5年以上者，應至少有4個星期的預告期間。

但勞工如同時符合下列2個條件，其預告期間必須再增加1星期：

1. 年滿45歲以上者。
2. 連續受僱於同一雇主滿2年以上。

雇主如未依規定期間內預告勞工終止勞動契約，則應依工作場所關係法s661(4,5)給付補償。

雇主如未依預告期間終止勞動契約，或解僱係基於歧視（如性別、種族、年齡等）的原因之非法解僱，勞工可以向澳洲勞資關係委員會申請調解，若調解不成，應向法院（Court）提請訴訟判決。

另不公平解僱，勞工在取得被解僱的通知時，可以向澳洲勞資關係委員會（AIRC）提出申訴，委員會接獲勞工之申請後，先進行調解，調解不成再進入仲裁，但下列勞工是不能申請不公平解僱的適用：

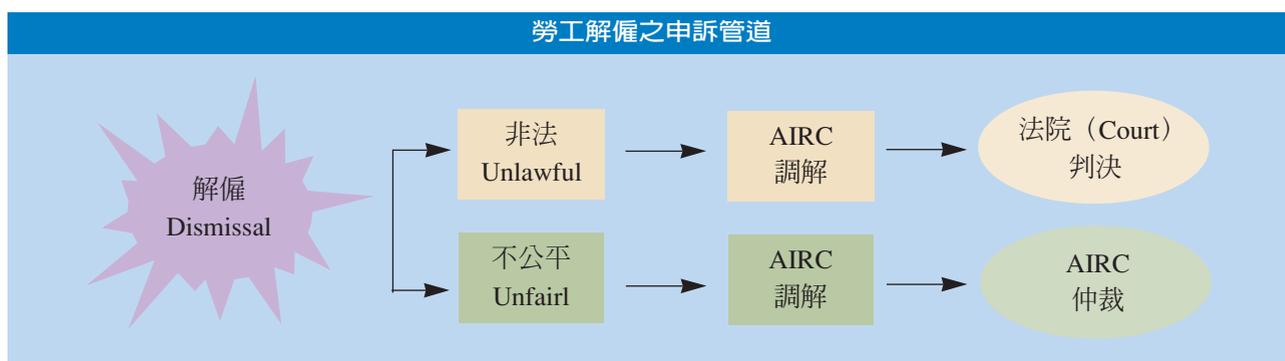
1. 受僱於100人以下（含100人）的勞工。（參考工作場所關係法s643(10)）
2. 工作年資未達6個月以上之勞工。（參考工作場所關係法s643(6)）
3. 雇主在經濟上、實質上或生產結構上確有裁員之必要理由稱之為「genuine operational reasons」。（參考工作場所關係法S643(8,9)）

(五) 工會的反應

依澳洲統計局之統計資料，截至2006年8月止澳洲工會的組織率為20.3%，公部門的組織率為42.6%，私部門為15.2%，工會組織率有逐年下降之趨勢（2003年8月為23.0%，2004年8月為22.7%，2005年8月為22.4%），原因是有愈來愈多的勞工從事部分工時工作或非典型工作，這些勞工較不容易組織工會。

澳洲全國性工會為ACTU（the Australian Council of Trade Unions），成立於1927年，對外代表澳洲勞工參加ILO大會，對內代表200萬澳洲勞工爭取權益，過去在裁定體制下，ACTU為勞工爭取到工資的調整、安全的工作場所、婦女的工作平等、工作時間的改進、假日工資的給付權益、更好的就業條件及退休金制度。

Work Choice以後，工會的功能受到很大的限制，工會認為新法案提供雇主很大的自由，可以拒絕與工會協商，依新法案的規定，個別協約優於一切團體協約¹⁹，而所謂個別協約，實際上是雇主單方面的決定。雇主雇用新的勞工時，即使已存在有團體協約，仍優先適用個別協約，當團體協約的有效期間結束後，雇主可以自由地與勞工訂定個別協約，這意味著工會代表全體勞工爭取權益的團體協約將隨時間愈顯不重要。ACTU聲稱澳洲政府所提出的新法案「Work Choices」，實際上是澳洲勞工的「no choices」及雇主的單方權力。因此工會主張回到集體協商及團體協約的體系，才是合乎公平的勞動體系²⁰。



六、結論與感想

澳洲是一個擁有超過2千萬人口的國家，依IMF統計資料（International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2007）顯示，2006年澳洲每人GDP為\$36,553.43美元，2007年預期達

19 在台灣，團體協約優於個別勞動契約，個別勞動契約違反團體協約之規定者，無效。這也就是ILO認為澳洲違反ILO第98號公約之因。

20 參考Sharan Burrow, ACTU President and ICFTU President, Australian Worker Delegate's Speech to the ILO Committee on the Application of Standards, International Labor Conference (ILC) of ILO, 6 June 2006。



\$39,319.79美元。在全球化的競爭下，澳洲政府意欲維持高所得成長，並嘗試在勞動制度上調整得更簡化及更具彈性。但所謂更具彈性，其實常常指的是雇主雇用勞工的彈性更大，因此新的Work Choice制度實施後，引起很多的批評。工會的批評，當然免不了，因為新的制度削弱了他們的權力，與工會關係密切的反對黨 - 工黨（Australia Labour Party, ALP）領袖Kevin Rudd在2007年年底總理大選的競選宣言 - 邁向公平的勞動制度²¹，主張恢復團體協約制度，並批評現行不公平解僱制度是一種對勞工不公平，對雇主課以繁重義務而複雜的制度。就學者而言，學者批評政府雖強調建立一個更多就業機會的勞動制度，但在現代的勞動體系下，勞工不僅要追求更多的就業機會，更重要的是，要有尊嚴的工作環境（Decent Work），新制度無法提供勞工一有尊嚴的工作環境，因為那是由議會在缺乏公共討論的情形下通過的，在沒有勞工、雇主及相關組織共同參與下，所通過的勞動制度不會是Decent Work²²。現任澳洲政府似乎意識到新制度的爭議，今（2007）年提出公平檢定（Fairness Test），但仍存在一些爭議，新制度若要成功，可能還需面臨一些挑戰。

台灣與澳洲的勞動制度基本上是不相同的，台灣勞工的最低勞動條件規定於勞動基準法，勞雇雙方可以訂定勞動契約，但契約內容不得低於法律或團體協約之規定，否則無效。在澳洲，基本上勞動條件是依據勞雇雙方所簽訂的協約之規定辦理，如果簽訂的內容有爭議，在Work Choice實施前，可以提請勞資關係委員會（AIRC）調解、仲裁而後作成裁定，裁定作成後便形成一個法律依據，勞雇雙方如有一方不遵守，可訴請法院判決。在Work Choice實施後，政府鼓勵勞雇雙方訂定工作場所協約（AWAs），但協約內容不能低於五個最低勞動條件規定（最低工資、工時、年假、個人假及育兒假）。

雖然各國的勞動制度未必相同，但同樣都必須面對全球化競爭的壓力，各國政府也嘗試著修改法令，朝向更簡化、更彈性的法令鬆綁方向規劃。然而，在追求經濟成長的同時，應該思考的是經濟成長的意義，所謂經濟成長，除了統計數字往上調高外，更重要的是全民的生活水準及品質的提升，如果政府的修法讓勞工感覺到權利減損，在民主社會體制下便很難通過選舉的考驗。澳洲政府2005年12月修正1996年工作場所關係法，稱之為2005年工作場所關係修正（工作選擇）法，今（2007）年5月又再度修法，提出「公平檢定」措施，是否可以滿足澳洲勞工的需要，今（2007）年底的大選結果，可能可以得到答案。❁

（本文作者 勞委會綜合規劃處專員）

21 參考Kevin Rudd MP Labor Leader Julia Gillard MP Shadow Minister for Employment and Industrial Relations, Forward with Fairness Labor's plan for fairer and more productive Australian workplaces。

22 參考Sean Cooney, John Howe and Jill Murray, "Time and Money Under WorkChoice: Understanding the new Workplace Relations Act as a Scheme of Regulation", The University of New South Wales Law Journal, Vol 29 No 1 2006。

九十六年 第四季人力需求統計

譚文玲¹、楊玉如²

行政院主計處預測今年第四季經濟成長率為4.60%，較第三季之預測值4.47%增加0.13個百分點；另經建會8月份產業景氣調查之景氣領先指標與同時指標亦呈現持續上升走勢，顯示當前國內景氣穩定成長。

為進一步瞭解事業單位對人力需求情形，勞委會統計處於8月辦理第四季人力需求調查，以員工規模30人以上之勞保投保事業單位為調查對象，採分業分層隨機抽樣法，利用電話訪問回收有效樣本3,194家，謹就調查統計結果析述之，供為各界參考。

一、預計第四季員工僱用情形 - 按家數統計

按家數統計，九十六年第四季預計員工僱用維持不變之事業單位占60.1%，會增加僱用之事業單位占26.5%、會減少僱用者占13.4%，會增加僱用者較會減少僱用者計淨增加13.1個百分點。

按各行業之淨增加百分點觀察，預計第四季淨增加僱用者以專

業科學及技術服務業之24.2個百分點最高，其次為金融保險業之淨增加16.7個百分點，再次為製造業之14.3個百分點；淨增加百分點為負數（即需求減少）者有礦業及土石採取業、文化運動及休閒服務業，分別減少14.3、13.7個百分點。

按僱用型態觀察，預計第四季會增加經常性員工僱用之事業單位占23.5%，會減少僱用者占

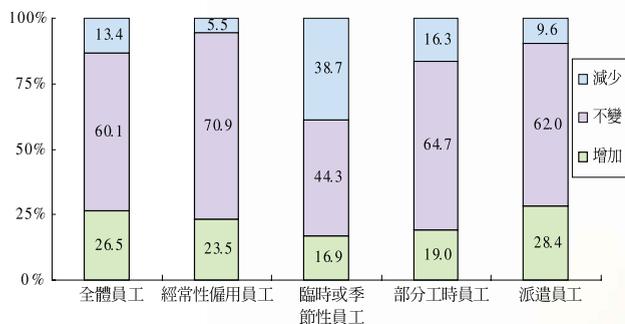
表一 預計九十六年第四季各行業人力需求情形—按家數統計

單位：%

行業別	合計	增加 (1)	不變	減少 (2)	淨增加百分點 (1)-(2)
工業及服務業部門	100.0	26.5	60.1	13.4	13.1
礦業及土石採取業	100.0	7.1	71.4	21.4	-14.3
製造業	100.0	26.3	61.6	12.0	14.3
水電燃氣業	100.0	25.7	48.8	25.5	0.2
營造業	100.0	29.6	52.1	18.3	11.3
批發及零售業	100.0	27.2	59.6	13.2	13.9
住宿及餐飲業	100.0	30.4	40.4	29.3	1.1
運輸、倉儲及通信業	100.0	18.9	70.3	10.8	8.1
金融及保險業	100.0	24.5	67.7	7.8	16.7
不動產及租賃業	100.0	26.5	58.3	15.2	11.4
專業、科學及技術服務業	100.0	37.9	48.4	13.7	24.2
教育服務業	100.0	7.2	86.2	6.6	0.6
醫療保健及老人福利服務業	100.0	19.6	72.5	7.9	11.6
文化、運動及休閒服務業	100.0	11.4	63.4	25.2	-13.7
其他服務業	100.0	26.9	59.3	13.8	13.1



圖一 預計九十六年第四季各種僱用型態之人力需求 - 按家數統計



註：臨時或季節性、部分工時與派遣員工僅就有僱用者統計。

圖二 預計九十六年第四季各種僱用型態之增減人數



5.5%，前者減後者淨增加18個百分點；臨時或季節性員工計淨減少21.8個百分點，主要因第三季逢暑假之旺季結束，第四季臨時或季節性人力需求大幅減少所致；而部分工時員工計淨增加2.7個百分點，派遣員工淨增加18.8個百分點。

二、預計第四季增減僱用人數

本年第四季預計增加僱用5萬7千人、減少僱用3萬3千人，計淨增加2萬4千人，主要以經常性員工淨增加3萬人最多；另方面由於暑假結束，臨時或季節性員工減少1萬餘人；而派遣員工則增加3千1百人，主因製造業進入生產旺季人力需求擴增所致。

按行業觀察，僱用人數淨增加最多之行業為製造業1萬6千人，主要以研發工程師、生產線上技術員為主；其次為批發及零售業4千1百人，以僱用技術員、行銷業務相關人員較多；再次為專業科學及技術服務業3千1百人，以專

表二 各行業預計九十六年第四季增減僱用人數

行業別	單位：人		
	增加僱用人數 (1)	減少僱用人數 (2)	淨增加人數 (1)-(2)
工業及服務業部門	56,759	33,160	23,599
製造業	27,843	11,527	16,316
水電燃氣業	491	125	366
營造業	2,413	5,091	-2,678
批發及零售業	9,529	5,429	4,099
住宿及餐飲業	2,634	3,380	-746
運輸、倉儲及通信業	1,665	649	1,016
金融及保險業	2,737	355	2,383
不動產及租賃業	566	499	66
專業、科學及技術服務業	4,300	1,242	3,058
教育服務業	36	90	-54
醫療保健及老人福利服務業	516	222	293
文化、運動及休閒服務業	572	2,892	-2,321
其他行業	3,458	1,658	1,800

業人員（如程式設計師、系統工程師等）需求較多；金融保險業增加2千4百人，人力供應（派遣及仲介）、保全、清潔之其他服務業亦需要1千8百人。而淨減少較明顯之行業為營造業減少2千7百人，文化運動及休閒服務業減少2千3百人。

三、事業單位預計第四季會增加僱用之職類及原因

九十六年第四季預計將增加僱用之事業單位以僱用專業或技術人員為主，其中欲僱用「技術員及助理專業人員」者占31.3%最高、其次為「專業人員」者占27.9%；其增加僱用之原因以「退離者之補充」占40.5%為主、其次為「需求市場擴大」占28.6%、再次為「設備或部門的擴充」占26.8%。

表三 九十六年第四季預計會增加僱用之職類 - 按家數統計

單位：%	
合計	100.0
主管及監督人員	8.4
專業人員	27.9
技術員及助理專業人員	31.3
事務工作人員	14.0
服務工作人員及售貨員	19.5
技術工及機械設備操作工	23.3
非技術工及體力工	23.8

註：1. 僅預計第四季會增加僱用員工的事業單位納入統計。
2. 事業單位增加僱用之職類可複選，故細項合計大於100。

表四 九十六年第四季預計會減少僱用之職類 - 按家數統計

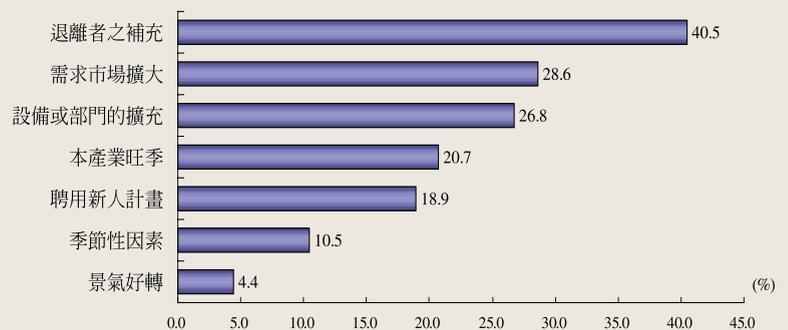
單位：%	
合計	100.0
主管及監督人員	3.1
專業人員	5.9
技術員及助理專業人員	11.2
事務工作人員	21.6
服務工作人員及售貨員	23.1
技術工及機械設備操作工	17.6
非技術工及體力工	37.7

註：1. 僅預計第四季會減少僱用員工的事業單位納入統計。
2. 事業單位減少僱用之職類可複選，故細項合計大於100。

四、事業單位預計第四季會減少僱用之職類及原因

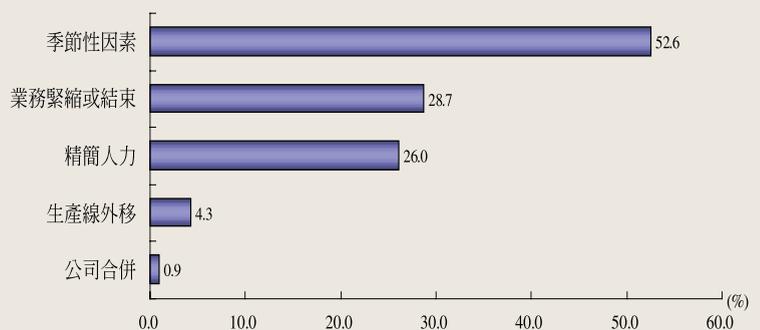
第四季預計會減少僱用之事業單位以減少替代性高、技術層次低的職類為主，以減少僱用「非技術工及體力工」者占37.7%、「服務工作人員及售貨員」者占23.1%、「事務人員」者占21.6%等較為顯著；至於會減少僱用員工之原因，主要為「季節性因素」占52.6%、其次為「緊縮業務」占28.7%、「精簡人力」占26.0%、「生產線外移」占4.3%。

圖三 九十六年第四季預計增加僱用之原因 - 按家數統計



註：1. 僅就預計第四季會增加僱用者加以統計。
2. 增加僱用之原因可複選，故細項合計大於100。

圖四 九十六年第四季預計減少僱用之原因 - 按家數統計



註：1. 僅就預計第四季會減少僱用者加以統計。
2. 減少僱用之原因可複選，故細項合計大於100。



五、事業單位非典型僱用情形

隨著全球化、國際化的潮流趨勢，企業為提升競爭力、隨業務需要機動調整人員配置，僱用型態日益多樣化；為瞭解非典型僱用情形，於「人力需求調查」中附帶調查事業單位各種僱用型態。

(一) 按家數統計

除經常性員工之僱用外，部分事業單位也僱用非典型員工，96年8月有21.1%的事業單位僱用臨時或季節性員工，主要以教育服務業、文化運動及休閒服務業、住宿及餐飲業之僱用比率較高；事業單位有18.4%僱用部分工時員工，主要以住宿及餐飲業、教育服務業、文化運動及休閒服務業、醫療保健及老人福利服務業之僱用比率較高；而有5.5%的事業單位運用派遣員工，主要以水電燃氣業及金融保險業之僱用比率最高。

按員工規模觀察，規模愈大之事業單位有僱用非典型員工的情形愈普遍，顯示員工規模愈大的事業單位僱用型態愈趨彈性化，不但使

時間運用較受限制的學生及家庭婦女有機會投身勞動市場、培養工作經驗、貢獻個人專長，也使廠商可以靈活配置人力及營業時間，進一步提升服務或產品品質。

表五 事業單位僱用員工型態（可複選） - 按家數統計

中華民國 96 年 8 月 單位：%

行業別	合計	經常性僱用員工	臨時或季節性僱用員工	部分工時員工	派遣員工
工業及服務業部門	100.0	100.0	21.1	18.4	5.5
礦業及土石採取業	100.0	100.0	36.9	7.1	-
製造業	100.0	100.0	22.2	11.1	5.4
水電燃氣業	100.0	100.0	7.2	2.6	17.7
營造業	100.0	100.0	21.8	12.7	6.5
批發及零售業	100.0	100.0	17.6	22.6	3.7
住宿及餐飲業	100.0	100.0	37.2	61.4	3.9
運輸、倉儲及通信業	100.0	100.0	17.6	12.2	4.3
金融及保險業	100.0	100.0	10.9	6.9	14.0
不動產及租賃業	100.0	100.0	7.4	21.9	6.4
專業、科學及技術服務業	100.0	100.0	21.2	21.1	6.6
教育服務業	100.0	100.0	56.7	59.4	3.2
醫療保健及老人福利服務業	100.0	100.0	25.7	48.2	4.0
文化、運動及休閒服務業	100.0	100.0	37.3	50.2	8.0
其他服務業	100.0	100.0	16.4	24.4	4.1

註：僱用員工型態別為複選，故加總比率會超過合計（100.0）。

圖五 事業單位之非典型僱用 - 按員工規模分



(二) 按人數統計

事業單位仍以僱用經常性員工占大部分（達93.5%），而非典型僱用的勞工僅占6.5%，其中臨時或季節性員工人數占2.3%、部分工時員工人數占3.1%、派遣員工人數占1.1%。

各行業部分工時員工占該行業員工人數之比重以住宿及餐飲業的27.9%最高，其次為教育服務業（如補習班）之12.5%；臨時或季節性員工所占比重，以住宿及餐飲業之7.6%最高，教育服務業之7.1%次之；派遣員工所占比重則以金融及保險業之3.1%最高，水電燃氣業之1.8%次之。

行業別	合計	經常性僱用員工	臨時或季節性僱用員工	部分工時員工	派遣員工
工業及服務業部門	100.0	93.5	2.3	3.1	1.1
礦業及土石採取業	100.0	97.0	2.9	0.1	-
製造業	100.0	96.0	2.1	0.7	1.2
水電燃氣業	100.0	97.9	0.2	0.0	1.8
營造業	100.0	94.7	3.7	1.2	0.4
批發及零售業	100.0	88.2	2.9	8.5	0.4
住宿及餐飲業	100.0	64.4	7.6	27.9	0.2
運輸、倉儲及通信業	100.0	96.8	0.8	0.9	1.5
金融及保險業	100.0	96.1	0.3	0.5	3.1
不動產及租賃業	100.0	95.0	1.7	2.9	0.4
專業、科學及技術服務業	100.0	93.3	2.0	3.4	1.3
教育服務業	100.0	79.8	7.1	12.5	0.5
醫療保健及老人福利服務業	100.0	96.5	1.4	1.7	0.4
文化、運動及休閒服務業	100.0	85.8	5.7	7.8	0.7
其他服務業	100.0	93.4	3.3	3.1	0.2

(本文作者 1.勞委會統計處科長
2.勞委會統計處專員)