

因應疫情下勞動者紓困之實例探討

銘傳大學法律系教授 劉士豪



壹、前言

新冠肺炎 Covid-19 是一個世紀以來最嚴重的大流行疫病，它引發了自 1930 年代大蕭條以來最嚴重的全球經濟危機之一。世界各國的反應往往採取嚴格的遏制和緩解疫情政策，這些政策包括，有效地控制病毒的傳播，避免醫療保健系統的崩潰，最重要的是降低死亡的發生。然而巨大的不確定性、以及對感染的恐懼、為遵循公共衛生對於個人自由限制和強制封鎖，立即導致經濟活動急劇收縮。在疫情危機前幾個月，許多國家的

失業金申請人數激增，這些預測顯示，全球失業率，特別是 OECD 國家的失業率，將遠遠高於全球金融危機高峰期，顯然對勞動力市場的衝擊程度要比金融危機時要高上許多，儘管遠距工作 (Telework) 對於職場和勞動市場發生了巨大轉變，但在絕大多數國家，因為公司凍結了聘僱，並透過各國補貼工作保留計畫凍結了部分勞動力，疫情嚴重的國家，其勞動力市場幾乎崩潰。各國呈現弱勢群體受到很大衝擊，像是低技能群體、



青年和移民群體，以及婦女群體正遭受到失去就業機會的挑戰。因此世界各國莫不對勞動者進行就業輔助或是紓困的計畫和政策¹。本文選取歐盟、英國及德國因應疫情下勞動者紓困之實例作探討。

貳、因應疫情下勞動者紓困政策和措施

一、歐盟

歐盟理事會 (EU Council) 2020 年 4 月 2 日發布「即時支助各國緩解 Covid-19 冠狀病毒疫情後緊急情況下失業風險法規」(Council Regulation on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the Covid-19 outbreak，簡稱 SURE 法規)。這項法律依據是《歐洲聯盟運作條約》第 122 條，由歐盟各國通力合作的法規²，Covid-19 冠狀病毒大流行，使歐盟面臨非

常巨大的危機，並對歐洲社會經濟具有重大的負面影響。因此，歐洲理事會發布立法理由就說明：歐洲聯盟及其成員國必須本著團結精神採取果斷和集體行動，以遏制病毒的傳播，並應對經濟減輕負面的社會影響。作為這一聯合協調對策之一，歐洲理事會還通過了關於擴大歐盟團結基金 (歐盟基金)，範圍以包括重大突發公共衛生事件和各國確定有資格獲得資源的建議，以加強歐盟在處理緊急情況時與會員國之間共同團結行動³。

其主要內容為：因應冠狀病毒疫情，歐盟提供 1,000 億歐元財政援助，供會員國申貸辦理短工計畫，以協助勞工及企業穩定就業及維持生計。此倡議名為 Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency(支持在緊急情況下減輕失業風險方案，簡稱 SURE 方案)。主要內容為：將採取貸款計畫的形式，由成員國擔保制度支撐，貸款計畫高達 1,000 億歐元。該系統將允許聯盟：

1. 為減輕失業，各會員國根據該計畫向請求歐盟提供貸款。
2. 在保證符合歐盟預算規定的限制下，讓歐盟各會員國啟動這項計畫。為了達到預期目的，會員國必須根據它們各自在國家的國民總收入中所占有的比例，向歐盟提供

1. 參見 OECD 網站 <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en>，瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

2. 根據 Council Regulation on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak, Reasons for and objectives of the proposal. 前言第 2 點說明，瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

3. Council Regulation on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak, Reasons for and objectives of the proposal. 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

可信、不可撤銷和可以調用資金的保證。擔保制度使會員國提供現金捐助(有償資本)，同時提供所需的信用貸款，以確保高信用評級和保護歐盟的資源。除了歐盟提供會員國的保障外，計畫中還納入了其他財政保障措施，以確保該計畫的財政穩健性。

當然，在所有成員國提供擔保後，該措施將進行至 2022 年 12 月 31 日。根據歐盟理事會的建議，如果 Covid-19 疫情造成的嚴重經濟動蕩持續下去，理事會可決定將該方案的提供期限再延長 6 個月⁴。

執委會在說帖說明，將加快「歐洲失業再保險」之立法提案準備工作，並稱 SURE 是

歐洲失業再保險計畫的緊急實施方案，以因應此次疫情帶來之挑戰。

二、英國

英國因應疫情所採取保護勞動者的措施，是以穩定就業作為紓困的主軸。其所採取得計畫，稱冠狀病毒工作穩定計畫(Coronavirus Job Retention Scheme，以下簡稱原穩定計畫)，原定計畫截止時間至 2020 年 12 月 31 日，現在已延長至 2021 年 3 月底⁵。所以稱為冠狀病毒工作穩定擴張計畫(Extension of Coronavirus Job Retention Scheme)(以下簡稱擴張穩定計畫)。

「冠狀病毒工作穩定擴張計畫」的內容，包括：



4. 參見歐盟網站 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/05/19/covid-19-council-reaches-political-agreement-on-temporary-support-to-mitigate-unemployment-risks-in-an-emergency-sure/> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

5. 參見英國政府網站 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。



(一) 雇主申請資格⁶

由於擴張穩定計畫有擴大和延長，任何英國雇主毋須之前申請過原穩定計畫，目前英國各地的雇主只要符合資格都可申請，無論他們的企業目前是繼續營運的還是歇業。

目前這項政府計畫中，公部門組織暫時不適用，但部分公共資助的組織造成私人收入被影響的情況下也得以適用。

(二) 勞工得於疫情期間暫時減班休息⁷

1. 勞工資格標準

雇主可以在 2020 年 10 月 30 日起得為其受僱勞工以其支付工資單申請。雇主必須在 2020 年 3 月 20 日至 10 月 30 日之間向英國稅務海關總署 (Her Majesty's Revenue and Customs, HMRC) 提交工資即時資訊 (PAYE RTI)，通知總署該勞工的支付工資。

雇主可與所僱用的勞工約定在一定時間內或以輪班模式使用該計畫，讓勞工以全職或

兼職方式進行減班休息，也可以與勞工達成協議，更動工作時間。

根據冠狀病毒工作穩定計畫，勞工可以自由簽訂各種類型的勞動契約。

2. 勞工不須在原穩定計畫期間已經實施減班休息

對於符合原穩定計畫資格標準且以前被僱用的員工，雇主必須使用與原穩定計畫相同的計算方法來計算參考工資 (reference pay) 和通常工時 (usual hours)。

對於符合擴張計畫標準但以前不符合原穩定計畫條件的員工，必須使用參考工資和通常工時的替代計算。對於所有其他員工，雇主必須使用原穩定計畫計算參考工資和通常工時。

申請適用擴張穩定計畫延長至 2021 年 1 月的雇主，其有關社會保險保費繳交和 2020 年 8 月相同。也就是說，對所僱用勞工在減班休息期間內，雇主仍須向政府繳交國民保險的保險費和年金保險費。政府將在 2020 年 1 月重新審查這項政策，衡酌經濟狀況是否決定雇主繳交其他更多的保費。

若勞工正常工作，並未減班休息者，雇主則仍必須按平常時間支付該勞工薪資，以及

6. 參見英國政府網站 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

7. 參見英國政府網站 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

為勞工繳交國民保險的保險費和年金保險費。

3. 若勞工得到冠狀病毒感染須隔離或其他須隔離情形者之補助

員工如果有下列情形而無法工作者，得申請暫時休假：

- (1) 根據公共衛生參考指引，必須進行隔離者（或需要與隔離者一起待在家裡）。
- (2) 因為冠狀病毒之影響而導致的照顧責任，包括需要照顧兒童的勞工。

無論原穩定計畫及擴張穩定計畫原則上不適用於勞工短期病假。但是，如果雇主出於企業經營因素，而該勞工當時確已生病。雇主得比照其他減班休息的勞工而暫時讓該勞工休假。

對於在減班休息而休假的勞工，若勞工因冠狀病毒或任何其他原因而患病者，雇主仍然必須支付該勞工法定病假工資 (SSP)。按照原穩定計畫規定，雇主可以決定將這些勞工轉移到領法定病假工資 (SSP)，或是讓他們繼續領取減班休息而休假的工資。

4. 再僱用之補助

雇主針對原裁員或停止其工作的勞工，如果在 2020 年 9 月 23 日重新被僱用並支付工資，可以重新就業並申請擴張穩定計畫的補助。雇主必須在 2020 年 3 月 20 日至 9 月 23 日向英國稅務海關總署 (HMRC) 提交工資即時資訊 (PAYE RTI)，通知總署該勞工的支付工資。

定期契約的勞工同樣可以得到補助，只要該勞工在 9 月 23 日工作並支付工資，並符合其他資格標準。如果是被資遣的勞工，於 9 月 23 日後重新被原雇主僱用為定期勞工，也可以申請補助。

5. 勞工在減班休息期間之活動權

延長穩定計畫與原穩定計畫相同，勞工若是合乎約定，在減班休息期間內，不能為雇主提供勞務。或是未與雇主有聯繫組織提供勞務。則該勞工有權選擇：

- (1) 進行職業訓練。
- (2) 為其他雇主或組織擔任志工。
- (3) 為其他雇主工作（如果原勞動契約許可）。

6. 維護勞工原有法定權利

勞工將保留其工作上的法定權利，包括：

- (1) 法定病假 (SSP)。
- (2) 特別休假（即臺灣俗稱的年假）。
- (3) 產婦和其他作為父母權利。
- (4) 對抗不公平解僱的權利。
- (5) 資遣費。
- (6) 至少按法定標準支付法定正常工作時間的最低工資。

對於已經進行育兒假的勞工，可以繼續維持，不受原穩定計畫及擴張穩定計畫的影響。

(三) 其他申請補助的條件⁸

1. 支付員工稅

員工仍須繳納通常工資所得的稅賦。

雇主得扣除英國稅務海關總署 (HMRC) 所得稅和勞工國民保險之保險費，包括任何計畫的撥款補助。但擴張穩定計畫的補助金不包含雇主的國民保險的保險費或年金保險費。

2. 雇主與勞工的減班休息協定

雇主不須將所有僱用的勞工實施減班休息，雇主與勞工可以自由協定，於企業內實施全面減班休息或部分勞工減班休息。如果已經實施減班休息的勞工，則雇主不得使該勞工在期間內再為雇主從事任何工作，否則將影響補助。

此外減班休息沒有最低期間的限制，勞資雙方可以自由彈性運用，而且不限次數。

雖然勞資雙方可自由協議減班休息，但要申請擴張穩定計畫的補助，必須該企業連續實施 7 天以上 (依日曆日計算) 的減班休息。

實施減班休息期間內，雇主可以行使下列事項：

- (1) 全面減班休息：企業內所有勞工都停止工作。
- (2) 部分減班休息：企業內勞工可以有一段時間工作，有一段時間休息，或與其他用輪班方式，勞工可與企業幹部或雇主協議如何進行任何形式減班休息。

雇主應與勞工討論減班休息措施，並對任

何勞動契約的變更達成合意。當雇主就擴張穩定計畫作出勞動關係的決定時，包括決定向某一勞工提供優惠時，仍有英國「就業、平等和禁止歧視法」之適用。

雇主必須以書面形式與其僱用之勞工達成合意，確認勞工已經減班休息 (或與工會達成團體協約)，才有資格獲得補助金。

雇主進行減班休息，必須確保勞動契約符合「就業、平等和禁止歧視法」，而該項勞動契約之書面紀錄必須保存 5 年。

記錄員工減班休息期間的出勤紀錄，或是部分減班休息的出勤紀錄 (例如未出勤的時間)，必須保存 6 年。

減班休息的勞動契約必須包含下列應記載事項：反映勞工在協議期間實際工作或未工作的工時。允許雇主記載工作條件以符擴張穩定計畫之規定，以便雇主在勞工未工作的時數，以符合比例的方式向政府請求補助金。

在符合英國僱傭法 (Employment Law) 的情況下，從 2020 年 11 月 1 日起生效的任何彈性減班休息，只要符合上述擴張穩定計畫所訂條件，於 2020 年 11 月 13 日以前所定任何減班休息的契約都可以回溯適用，並請求補助金。

8. 參見英國政府網站 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

(四) 雇主得申請之補助與計算⁹

原穩定計畫，適用於自 2020 年 11 月 1 日以後申請案件。申請補助時間，原定到 2020 年 10 月 31 日為止，現已延長至 2020 年 11 月底為止。

於 2020 年 3 月 19 日以前提交 RTI 的所有員工，都可以使用 2020 年 8 月公告的原穩定計畫所規定的參考工資和正常工時。但是，新申請的雇主，或在 2020 年 3 月 20 日至 10 月 30 日之間被僱用的勞工則必須按照更新參考工資和通常工時。

1. 對於以前有資格獲得原穩定計畫補助的勞工，其計算補助的規則將保持不變

擴張穩定計畫提供所有符合規定的勞工，以正常工作時間的正常工資之 80%。對於 2020 年 11 月 1 日至 2021 年 1 月 31 日之間的申請案件，雇主可以申補助金，每位勞工正常工作時間的正常工資 80%，最高為每位員工 2,500 英鎊（約 NT\$94,500）之的政府補助金，若勞工實施無薪休假，有部分時間工作的勞工，則以最高額 2,500 英鎊為上限，依照比例給予補助金。

申請補助的雇主義務有下列規定，在減班休息期間內，勞工有工作的時間，雇主仍須支付該時段之工資，勞工休息期間內，則由政府支付他們的勞工工資。雇主若有得到擴

張穩定計畫補助，則必須依照其全部薪資計算，繳交國民保險的保險費及年金保險費。

2. 參考工資：計算工資的 80%

如果勞工的薪資是固定的，而且該勞工之前沒有申請原穩定計畫，則依據 2020 年 10 月 30 日以前最後一個工資期間範圍，來計算勞工 80% 的工資。如果勞工工資不固定，則依照平均工資的 80% 來給予補助金。部分時間工作者，則可以日平均工資做計算標準。

三、德國

(一) 德國因應疫情改善短工津貼制度

德國從 2020 年 3 月開始為因應冠狀病毒疫情，簡化原有的短工津貼制度 (Kurzarbeitgeld)，首先聯邦政府簡化短工津貼申請流程，使受到疫情影響的企業和勞工都得到快速有效的支援。但是，如果勞工長期處於短工期間狀態，他們會承擔相當大的工資損失，因此要在短工津貼部分調整，使勞工足以維持日常生活。因此德國訂定一部暫行性法律「因應危機期間改善短工津貼制度暫行條例 (Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld)」這部法律是一包裹立法，主要內容一為修正德國社會法典第 3 編就業促進編第 119 條¹⁰，簡化短工申請程序，延長申請期間及提高津貼給付。二為修正派遣勞動法第 11a 條，政

9. 參見英國政府網站 <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> 瀏覽日期：2020 年 11 月 6 日。

10. Bundesministerium für Arbeit und Sozials, Kurzarbeit und Corona, Juli, 2020, S.2.

府得制定法規命令使派遣勞工在疫情危機期間亦得申請短工津貼。兩部修正法律條文有效施行時間到 2021 年 12 月 31 日截止。簡化短工津貼申請程序的適用範圍，並回溯及 2020 年 3 月 1 日生效。

(二) 實施短工及申請短工津貼的條件

在德國，勞資雙方依照得根據團體協約或勞動契約約定暫時停止工作，或是按照企業組織法第 87 條第 1 項第 3 款規定，由企業內員工代表會與雇主以共同決定 (Mitbestimmung) 方式實施短工¹¹，然而要申請短工津貼則必須依照德國社會法典第三編「就業促進編」第 95 條以下之規定，此次 Covid-19 冠狀病毒疫情發生，致使造成短工 (Kurzarbeit，直譯為縮短工作，類似臺灣所稱的減班休息)，也就是實行可能導致

因工作收入損失而提出短期工作津貼申請。德國短工津貼制度適用任何事業單位，即使是僱用部分工時勞工的事業單位也適用。其申請的法定條件是根據德國社會法典第三編第 96 條第 1 項，當企業發生工作損失和收入損失的重大變化。然而，企業必須先盡一切可能避免發生短工。由於冠狀病毒導致的工作收入短少是不可避免的事件，如果上述情形發生，則可根據德國社會法典第三編第 96 條第 1 項第 d 款申請短工津貼。

(三) 疫情期間短工津貼制度的內容

聯邦政府以下列方式加強短工制度的社會保護，包括簡化申請程序，提高短工津貼額度，延長短工津貼給付時間¹²：

1. 企業只要有 10% 以上的員工 (原規定為三



11. Dütz, Arbeitsrecht, 16. Aufl., 2011, Rn. 145.

12. Bundesministerium für Arbeit und Sozials, Kurzarbeit und Corona, Juli, 2020, S.3.

- 分之一的員工)，因為疫情短工的工資損失超過 10% 以上，即可向各地的就業服務站申請。
2. 在勞資有工作時間彈性化約定而有工時變動（例如工作時間帳戶）的企業中，沒有負工作時間餘額（即類似我國因變形工時而產生的空班狀態）。
 3. 以短期工作津貼支付的社會保險保險費由聯邦就業總署，以統一費率的形式全額補助給企業。
 4. 臨時工也可以獲得短期工作津貼。
 5. 如果從事短期工作的勞工有 50% 或更多的短期損失，則從 2020 年 3 月起，短期工人的津貼將從第 4 個月增加到 70% 所喪失的淨工資 (Nettoentgelt，即已經繳完稅賦後的工資收入)，有孩子的家庭則提高為 77% 的淨工資。實施短期工作的第 7 個月起，短期工作津貼提高到 80% 的淨工資，有孩子家庭則為 87% 的淨工資。
 6. 請領短工津貼的勞工，得在請領期間兼差工作，但其兼差工作加計短工津貼總額不得超過原工資收入，過者必須減少短工津貼之差額。惟兼差工作屬「微型工作」(Minijob) 者，即該工作收入未達 450 歐元者，不在此限。

對勞工方面，因疫情關係，簡化短工津貼申請手續和效果如下¹³：

1. 儘管企業目前的情況有可能裁員，但因申請短工津貼則勞工可以繼續保有工作。
2. 勞工仍保留固定工資以外收入的權利，如聖誕節獎金 (Weihnachtsgeld)、特別休假津貼 (Urlaubsgeld) 和企業依老年金保障法所實施的職業養老金 (Betriebliche Altersvorsorge)。
3. 即使實施短工，但勞工於 2020 年的特別休假之權利仍將被保留。
4. 由於實施短工並領取短工津貼，勞工工時減少，甚至不用工作。這段短工的減少工時，毋須計入工時帳戶的負工時。也就是以後不須補減少的工作時數。
5. 短工津貼是由雇主申請，勞工自己不必提交申請。勞工直接從雇主獲得短期工作津貼。
6. 通過逐步增加新的短工津貼，使勞工生活水準將得到保障。其目的是確保低收入者不需要社會保險法典規定基本保障（即社會救助）。
7. 短工津貼，如果勞工的工資損失在 50% 以上，可以得到最高可達 87% 的工資損失。計算短期工作的淨收入，比如父母雙方都工作，他們有一個孩子的家庭裡。普通家庭收入每月淨額為 4,100 歐元，如果父母兩人都有百分之百的短工（實施短工致使都不用上班）。在前三個月，父母兩人都可以領取了 67% 的淨收入作為短期工作津貼。大約 2,750 歐元。從 4 月到 6 月，兩人獲得 77% 的淨收入作為短工津貼。大約

13. Bundesministerium für Arbeit und Sozials, Kurzarbeit und Corona, Juli,2020, S.4.

3,150 歐元。從第 7 個月開始，他們將獲得 87% 的淨收入作為短工津貼。其數額超過 3,550 歐元¹⁴。

對雇主方面，因疫情關係，簡化短工津貼申請手續和效果如下：

1. 雇主可以保留員工，毋須裁員，因為由政府支付勞工短工津貼，雇主減少工資之負擔。當企業度過經濟困難後，員工就可以恢復上班，雇主不須付出招募成本。
2. 短工的實施可以立即進行。聯邦就業總署收到短工津貼申請，從通知當月支付短工津貼。這意味著，企業面臨經濟困難時，透過短工津貼申請，可以很快地降低人事成本。
3. 企業因為毋須裁員解僱勞工，所以省下解僱預告期間的工資。
4. 申請至核發期間，因短工所造成勞工收入的損失，各地就業服務站在雇主先支付勞工薪資後，仍會補助雇主。
5. 雇主還可以得到為勞工支付社會保險比例的補助。
6. 企業也可以為部分時間工作的勞工申請短工津貼。

(四) 新的法律「因應 Covid-19 冠狀病毒就業保障法」

由於歐洲疫情尚未結束，德國為因應疫情，將 2020 年不斷增加的行政命令，以統合制

定一部新的法律，目前訂有「因應 Covid19 冠狀病毒就業保障法」草案 (Entwurf eines Gesetzes zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie, Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)，草案已經出爐，聯邦政府已送請國會審查。

該法立法理由為：Covid-19 大流行導致德國經濟產出歷史性地下滑。其中一個後果是失業率居高不下，2020 年 3 月至 8 月全國約有 62 萬人失業，使德國的失業人數累積達到 295 萬人左右。短期工作津貼的緊急措施成功地緩解了 Covid-19 大流行病的衝擊效應，減少了對就業的影響。相比之下，德國迄今在 Covid-19 大流行中相對於其他歐洲國家良好。如果沒有短期工作津貼的戰時的改善措施，失業率的上升會高得多。在 2020 年 4 月短工達到 600 萬的高峰，爾後工作損失緩慢減少。但是，從事短工的勞工比例仍然明顯高於 2008 及 2009 年金融危機最嚴重時期，現在尚不能假定局勢會緩和。

依據德國聯邦政府估計，到 2022 年 Covid-19 大流行將再次爆發。然而，關於短期工作津貼的特別規定將在 2020 年 12 月 31 日到期。然而，在 2020、2021 年之後，就業也需要得到保護。這是因為未來幾個月工作力市場的經濟發展和發展面臨相當大的不確定性，因為既不能預測 2020、2021 年冬季的 Covid-19

¹⁴. Bundesministerium für Arbeit und Sozials, Kurzarbeit und Corona, Juli,2020, S.5.

大流行過程，也不能預測疫苗使用日期，所以有必要因應這種局勢。

與疫情大流行有關的嚴重危機，恰好也是在工作世界轉型的背景下發生，而工作領域主要由保護氣候、特別是永續經營和減碳的努力以及數位化所引發的工作世界改變。這種轉變正在改變對員工資格和能力的要求。結構改革要求在有關公司更多地利用短期工作的非工作時間，給予員工訓練來取得新的工作能力。

該法所設想解決的方法：從 2021 年 1 月開始的短期工作津貼的後續計畫旨在，受 Covid-19 大流行及其後果影響的公司和勞工，為他們在 2022 年建立一座促進就業的橋樑，使他們對企業未來的規劃有確定性。同時，這段期間改善短工津貼等措施給予企業和勞工經濟的支持，獲得很大的效果。特別將逐步到期的措施，諸如短期工作津貼的期限、社會保險保險費繳款的補助和短期工作津貼的領取便利化，將延長到 2021 年底，通過修訂這部法律。該法律草案將這些特別規定修正並延長至 2021 年底。

1. 將於 12 月 31 日通過增加短期工作津貼的計畫（從第 4 個月到第 6 個月的 70% 淨收入，若是有子女家庭則有 77% 淨收入，從第 7 個月增加至 80%，若是有子女家庭則至 87%），2021 年所有享有短期工作津貼的勞工，其應享工作津貼的期限延長

至 2021 年 3 月 31 日。

2. 目前提供的微型工作補充額外收入計畫應延長至 2021 年 12 月 31 日。在這段時間領取短工津貼，而兼差從事微型工作者，其所得不扣除短工津貼。

此外，為鼓勵領取短工津貼的勞工在休息期間繼續職業訓練。為加強其參與職業訓練的動機，在其短工期間參加訓練者，提供社會保險保險費勞工部分的補助。

參、各國實施勞動者紓困政策和措施的啟示

臺灣於 2020 年年初 Covid-19 冠狀病毒疫情開始爆發，政府處理和應對疫情的反應非常快，並在 2 月底就研擬出應對疫情 3 階段處理；防疫、紓困及振興。並在今年 4 月 1 日經立法院三讀通過，總統公布。在政府和人民權利合作下，很快有效控制疫情擴散。但為控制疫情，避免群聚感染，1 月到 6 月本國消費市場遭受很大衝擊，旅行業、餐飲業、娛樂場所尤其嚴重，由於臺灣是一外貿依賴度非常高的國家，在供應鏈及需求面發生狀況時，外銷導向的企業受到波及影響相當巨大。比如工具機產業。不過約從 7 月開始，臺灣經濟復甦的情形就非常明顯。各項防疫、紓困及振興的措施，有效的提振經濟。尤其是對企業保留工作機會的紓困和對直接對勞動者的紓困，使得失業率從今年

1 月至 9 月一直控制在 4% 以下¹⁵，並未大幅升高。相較於其他 OECD 國家，臺灣防疫、紓困及振興的政策和施行，顯然非常成功。不過就歐盟、英國和德國對於勞動者紓困之實例來看，仍可給臺灣一些啟示：

- 一、歐盟自 2008 年金融風暴後，汲取德國當年成功克服金融風暴的經驗，用穩定就業計畫及短工津貼等就業促進措施，一直是歐盟，乃至於是許多經合組織國家 (OECD) 遏制 Covid-19 危機對於就業和社會影響的主要政策工具之一。到 2020 年 5 月為止，穩定就業計畫支持整個經合組織約 5,000 萬個工作崗位，約為全球金融危機期間的 10 倍。穩定就業計畫尋求減輕公司勞動力成本，同時提供工作時間減少的勞工收入，而企業暫時減少工時，但保留勞工工作職位。他們可以採取短期工作 (STW) 計畫的形式，直接補貼不工作的時間，如德國的短工 (Kurzarbeit) 或法國的部分工作 (Activité partielle)。他們還可以採取工資補貼計畫的形式，也可以用在減少工時時，增加勞工的收入，如荷蘭緊急橋接措施 (Nodmatregel)，使勞工和企業都能穩定。
- 二、預見未來，在此要特別提到德國新的法律草案，即「因應 Covid19 冠狀病毒就業保障法」草案，德國早在 2012 年漢

諾威工業展提出工業 4.0，聯邦勞動暨社會事務部於 2014 年相對提出勞動 4.0 白皮書，以因應未來勞動世界的變化。此次疫情造成危機也提供契機，德國政府、企業及勞工剛好可以運用短工 (減班休息) 的時間，政府、企業、工會及各協會提供勞工未來世界工作的職業訓練，以使勞工提早擁有未來的工作技能，以保障未來持續工作的機會，也使企業能永續經營，國家永續發展。



15. 參見勞動部發布的失業統計 <https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=10901&ymt=10909&kind=21&type=1&funid=q02071&cycle=41&outmode=0&&compmode=0&outkind=11&fldlst=111&rdm=5Wrazyh7>