

台灣勞工

NO. 64

季刊

中華民國109年12月
DECEMBER / 2020

TAIWAN LABOR QUARTERLY www.mol.gov.tw

樂說 頭條

國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示

活法 法規

修正勞保失能給付標準附表，提升勞工給付權益

工聲

第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

動態 瞭望

新冠病毒疫情對健康照護人員勞動權益的影響與因應



疫情對臺灣勞動市場之影響 問題與因應(下)

勞退自提好處多 退休生活保障多

勞工參加勞工退休金自願提繳的好處？

- ◎提供稅賦優惠：勞工自願提繳之退休金不計入提繳年度薪資所得課稅。
- ◎享有保證收益：提繳退休金期間享有不低於依當地銀行2年定期存款利率所計算之保證收益。
- ◎增加退休生活保障：**雇主提繳**+**自願提繳**+**退休金運用收益**，個人專戶累積金額越多，退休生活保障越多。

勞工如何參加勞工退休金自願提繳？

- ◎向僱主表明意願並透過僱主向勞保局申報參加勞退自提，由僱主每月向勞工收取後繳納至勞保局。
- ◎可於每月工資6%範圍內彈性提繳，提繳率1年內最多可調整2次，亦可隨時透過僱主向勞保局申報停止勞退自提。
- ◎僱主、自營作業者、受委任工作者，亦可於每月工資或執行業務所得6%範圍內自願提繳退休金，且同樣享有稅賦優惠及保證收益。



更多資訊可查詢
【勞工退休金自願提繳QA】

勞保局提醒，僱主依法應將每月提繳之金額通知勞工，勞工自願提繳之金額亦應一併註明，年終時應另掣發收據。



勞動部勞工保險局
BUREAU OF LABOR INSURANCE, MINISTRY OF LABOR

廣告

編者手記

Editor`s Introduction

全球化與科技變遷早已挑戰既有的勞動市場制度，Covid-19 疫情的擴散更加深此一挑戰帶來的衝擊。我國疫情雖在尚可控制階段，但對整體勞動市場及勞動者權益所產生之衝擊，仍值得密切並加以正視，各界必須仔細思量，如何利用疫情之衝擊，調整發展策略制度及措施，重建永續發展的勞動市場。《台灣勞工季刊》上(第 63)期探討疫情下我國勞動市場現況、產業發展及如何保障勞動權益及法令等議題，本(第 64)期則以「疫情對臺灣勞動市場之影響 - 問題與因應(下)」為題，探討國際及台灣因應疫情之策略及啟發，如就業市場的人力配置、勞工所需職能及企業管理之改變等，期有效因應世界趨勢，建立以人為本、更公平且具效率的勞動市場，造福更多勞工。

在「樂說頭條」單元，《國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示》全面盤點主要國際組織或超國家組織對於疫情之各項勞動保護與就業政策倡議，及可供我國政策參考攻錯之處。《後疫情時代之職能需求與職業訓練》則探討未來各行職業之人力需求變化，提早規劃產業數位轉型之職業訓練因應策略。《因應疫情下勞動者紓困之實例探討》則探討歐盟、英國和德國等國家實施勞動者紓困政策和措施對我國之啟示。另《重返職場 - 新冠肺炎疫情後的調整與準備》則探討為因應未來勞動市場需求，政府與企業組織應如何調整策略與措施，共同建構永續發展的經濟與社會。

「活用法規」就眾人關心近期重要勞動法規措施進一步說明，包括：《修正勞工保險給付標準附表，提升勞工給付權益》針對修正勞工保險給付標準第 3 條附表，及放寬心室輔助器植入者亦享失能給付保障予以說明。又《修正「起重升降機具安全規則」及「起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員作業注意事項」，強化搭乘設備作業安全》說明為防止職業災害發生，修正搭乘設備作業相關規定，以維護勞工作業安全。《修正「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」之說明》則在國人就業權益優先原則下，於製造業、營造業及農漁牧業等產業適度放寬移工引進之限制，以紓解基層勞動力短缺情形，共創國人就業及經濟發展之雙贏局面。

「勞工心聲」特別報導《第 14 屆推動職業安全衛生優良工程金安獎頒獎典禮》締造連續兩年頒發特優獎紀錄，透過積極落實職安管理的監造機關、設計顧問、施工團隊，立下勞資共榮與安全保證工程最高典範，以做為各界效法。另專訪《第 50 屆全國技能競賽》各職類優勝選手代表，進一步了解選手們辛苦培訓的心路歷程，希冀鼓勵更多學子一技在身築夢踏實，接軌未來職場。

本期「動態瞭望」《臺英職業安全衛生高峰論壇》採遠端視訊連線展開高峰論壇，相互分享職場安全與健康資訊及促進策略，並由勞動部職安署署長鄒子廉與英國安全衛生執行署(HSE)執行長 Sarah Albon，共同簽署合作確認書，深化臺英合作伙伴關係。另《新冠病毒疫情對健康照護人員勞動權益的影響與因應》則針對因應疫情對於長期照顧產業與醫療人員之勞動權益進行探討，落實與永續臺灣健康照護體系，並保障健康照護人員之勞動權益。

樂說頭條

- 04 國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之
勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示
焦興鎰
- 14 後疫情時代之職能需求與職業訓練
辛炳隆
- 24 因應疫情下勞動者紓困之實例探討
劉士豪
- 36 重返職場-新冠肺炎疫情後的調整與準備
潘世偉

活用法規

- 46 修正勞保失能給付標準附表，提升勞工給付權益
毛翊宇
- 49 修正「起重升降機具安全規則」及「起重機吊掛搭乘
設備搭載或吊升人員作業注意事項」，強化搭乘設備
作業安全
李文進、黃新武、黃武雄
- 52 修正「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款
工作資格及審查標準」之說明
吳宙容

勞工心聲

- 56 第14屆推動職業安全衛生優良工程金安獎
頒獎典禮
黃敏惠
- 62 第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導
一技在身受用無窮 築夢踏實接軌未來
黃敏惠
- 64 漆向美好未來 令人刮目相看的賽事嬌點
油漆裝潢(漆作)職類金牌-李佳玲
黃敏惠
- 66 逐夢踏實 步上安穩放心的職場之道
CNC銑床職類金牌-陳柏勳
黃敏惠
- 68 人小志氣高 女生也能板出一片天
板金職類銀牌-張芷芸
黃敏惠
- 70 鐸為自我 接軌未來 獲獎即是成長的最佳實證
鐸接職類銅牌-江祐安
黃敏惠

動態瞭望

- 72 臺英職業安全衛生高峰論壇
李文進、陳志祺、廖志豪
- 77 新冠病毒疫情對健康照護人員勞動權益的影響與因應
胡方翔、成之約

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話02-85902858）

封面故事

全球化與科技變遷早已挑戰既有的勞動市場制度，Covid-19疫情的擴散更加深此一挑戰帶來的衝擊。我國疫情雖在尚可控制階段，但對整體勞動市場及勞動者權益所產生之衝擊，仍值得密切加以正視，各界必須仔細思量，如何利用疫情之衝擊，調整發展策略制度及措施，重建永續發展的勞動市場。



台灣勞工季刊 第64期

- 發行人 許銘春
總編輯 王厚誠
副總編輯 賀麗娟
編輯委員 羅文娟 王金蓉 邱倩莉 吳品霏
林永裕 吳敏華 林秋妙 曹常成
吳美雲 李麗霞 陳瓊夫 方淑惠
葉加榮
- 執行編輯 易永嘉 邱欣怡
發行所 勞動部
地址 臺北市中正區館前路77號9樓
電話 02-85902858
網址 www.mol.gov.tw
- 美術設計 新世紀公共事務有限公司
地址 臺北市松山區南京東路五段163號
2樓之4
電話 02-87871111
- 著作人 勞動部
著作財產權人 勞動部
展售處 國家書店
臺北市松山區松江路209號1樓
02-25180207
五南文化廣場
臺北市中區中山路6號
04-22260330
三民書店
臺北市中正區重慶南路一段61號
02-23617511

GPN : 2009501239

國際組織因應嚴重特殊傳染性肺炎之勞工保護與就業政策倡議及對我國之啟示

中央研究院歐美研究所兼任研究員
財團法人中華勞資關係研究所所長 焦興鎧
國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授



壹、前言

本文之目的，是希望透過國際勞工組織 (International Labor Organization: ILO)、歐洲聯盟 (European Union: EU)、經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD)、聯合國 (United Nations: UN) 本身、國際貨幣基金會 (International Monetary Fund: IMF) 及世界銀行 (World Bank: WB)

等主要國際組織或超國家組織，為因應嚴重特殊傳染性肺炎 (Covid-19) 對全球勞動市場及勞工權益所造成之各類負面影響，所提出之各項勞動保護與就業政策倡議之全面盤點，並提出可供我國處理相關問題時參考攻錯之處。除序言及結語外，全文共分為 6 個部分：第 1 個部分利用世界衛生組織及我國中央流行疫情指揮中心之最新數據，簡要說明此一疫情之普遍嚴重情形。第 2 部分至第 6 部分

則分別敘述各國際組織或超國家組織所提出之各項因應之道。第 7 部分是分析美國與歐洲聯盟所採取相關對策之優劣得失。除希望能將此一疫情之負面影響程度降至最低外，還希望透過各類紓困方案，讓我國之經濟得以早日復甦，而達到所有勞動者都能因此同蒙其利之效果。

貳、嚴重特殊傳染性肺炎疫情之最新情況

根據世界衛生組織 (World Health Organization:WHO)，以及我國中央流行疫情指揮中心與勞動部之最新資料顯示，截至今 (2020) 年 12 月 18 日 (星期五) 止，目前全球共有 74,560,962 人確診之案例，而有 1,655,758 人不幸喪生，其中以美國之疫情最為嚴重，死亡人數高達 314,629 人，至於歐洲地區在義大利、西班牙及法國境內之死亡人數，則各介於 48,596 人至 170,444 人之間，而在中東地區上探 99,700 人，亞洲及拉丁美洲分別為 290,130 人及 468,940 人，至於最讓人憂心之非洲地區，則約有 56,342 人病故，堪稱是全面性受災。此一嚴

重疫情除造成世界各國醫療體系難以因應之困境外，更重要的是它對全球勞動市場及勞動者所造成之巨大衝擊。以目前疫情最為嚴重之美國為例，截至 5 月下旬為止，共造成 4,000 萬位勞工申請失業救濟，已占總勞動人口 25% 以上，早超過 2008 年金融危機時所引發經濟大衰退之數據，更幾與 1929 年經濟大蕭條時之情形相當，對該國整體政治、經濟與社會所造成之負面影響，實是無法加以估算。至於在我國之情形，雖然疫情尚在可以控制之階段，目前僅有 757 人確診，而因此亡故者僅有 7 人，但對整體勞動市場及勞動者權益所產生之衝擊，仍是值得密切加以正視。尤其是目前第二波疫情在其他國家之疫情又有死灰復燃而不可收拾之態勢，我國雖本土感染案例已受控制，但由境外傳染之事例確有升高之情形，將來要如何在這方面「超前部署」，即是一需嚴肅面對之課題。

參、國際勞工組織所採取之相關作為

一般而言，國際勞工組織是所有國際組織中，對嚴重特殊傳染性肺炎疫情對全球勞工



保護與就業政策相關議題投入最多資源者。舉例而言，它除自今年3月17日起，發布第1版之檢視報告(ILO Monitor)後，迄至9月23日止，又陸續出版另5個版本之相關報告，而特別倡議通過所謂「四大支柱」，籲請各會員國採取多達14項之政策建議，藉以積極因應此一疫情對全世界勞動者所帶來之各類負面衝擊與影響，而這些具體作為在經過歷次報告之逐步調整後，可以大致做出下列之呈現：首先，在第一支柱中，它特別強調刺激經濟與就業之重要性，俾便透過政府部門之直接介入與協助，維持經濟之正常運作，藉以提供更多之就業機會，或讓現有之職位不致因疫情而消失，至於所應採取之具體措施則有3項，即：採納積極之財政政策；推動便給之貨幣政策；以及對特定產業(包括健康照顧產業)給予借貸及財務支援。其次，第二支柱則是希望透過支援企業、工作及收入之手段，讓事業單位能夠維持運作，而儘量讓受僱者得以保有工作，並能維持正常之收入而不致於陷入困境，至於所應採取之因應政策則也有3項，即：對所有人擴充相關之社會保障措施；推動各項就業留用措施；以及對受衝擊之企業提供財政/賦稅及其他各類之紓困方案。

在第三支柱中，它特別提及應保護在工作場所之工作者，也是這些因應措施中與勞工保護議題最有直接關聯者，至於所倡議之具體作為也是最為完整者，共達5項之多，分別是：強化職場之安全衛生措施；採用靈活之工作安排，例如在家工作及電傳工作等；

防制各類之歧視及排斥情形發生，藉以保護特別容易受害之弱勢勞工；對所有人均提供健康與醫療之進路與資源；以及擴充有薪之家長休假制度之機會。最後，鑑於工會組織等在對抗疫情所能發揮之功效至為重要，國際勞工組織還特別在第四支柱中，揭櫫藉由社會對話(social dialogue)來尋求解決之道之重要性，而它也提出3項具體措施，即：強化雇主與勞工組織之能量與彈性；強化政府之能量；以及強化社會對話、團體協商及勞動關係機制與程序。依據個人之淺見，國際勞工組織所提出之這些政策建議，均要比後述其他國際組織之相關因應措施更為具體完整，而值得我國及其他國家加以推動。



肆、歐洲聯盟之相關努力

歐洲聯盟之各會員國，尤其是義大利、法國及西班牙等，在此波疫情開始時堪稱都是首當其衝而深受其害者，目前雖已暫告平緩，但第二波更是來勢洶洶，而各歐洲機構(European Institutions)無不全力投入，配合各會員國採取各類之因應措施，藉以將疫情對勞動市場及勞工權益之負面影響程度

降至最低，而且也希望能在未來有效之疫苗問世後，得以加速經濟之復甦。一般而言，幾乎所有之歐盟相關機構都會投入相關之努力，諸如歐洲議會、歐盟理事會、歐盟執委會、歐洲法院、歐洲中央銀行、歐洲稽查法院 (European Court of Auditors)、歐洲對外行動處、歐洲經濟暨社會委員會、歐洲區域委員會、歐洲投資銀行、歐洲投資基金會及歐洲資訊保護監督人等，都曾分別透過各別之網站提出它們所從事各類相關之因應作為。由於本文篇幅有限，以下僅就歐盟執委會此一扮演最直接關聯角色機構，所採取之相關具體措施摘要加以說明，至於其他歐洲機構及 27 個會員國各別所採取之行動，則不在討論之列。

一般而言，為因應此一疫情對會員國所造成經濟與社會層面之影響，歐洲執委會在與歐洲議會及歐洲理事會協商合作後，在今年 5 月 26 日，曾特別動用可資運用之預算，通過一項重要之經濟復甦方案，藉以協助會員國由疫情危機中得到復原，而能在疫情過後更為壯大。此外，此一方案也希望能啟動各國之經濟，並對私人投資提供必要之協助。同時，它也期待歐洲機構及各會員國都能記取這次疫情之教訓，而能更有效因應歐洲未來所面臨之各項戰略性挑戰等。此一復甦計畫共有兩大部分，一是高達 7 仟 5 百億歐元之「歐洲下一世代」，另一則是高達 1 仟億歐元之「歐盟加強版之長期預算」。在此值得注意的是，為特別處理此波疫情對各



會員國勞工所造成之失業危機，它還特別推動所謂「緩解緊急事件失業風險」(Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)) 貸款計畫，協助事業單位及勞工渡過難關。由於此次疫情在歐盟國家災情不一，受災較重之南歐會員國，諸如西班牙及義大利等，希望是透過無需償還之贈與 (grant) 方式取得這類援助，而在北部之法國、德國及荷蘭等，則希望是以發行共同債券之方式為之，最後在今年 10 月達成協議，準備以社會型債券來籌措，而在年底前先籌足 300 億歐元，藉以支付失業救助及保障就業。事實上，此一折衷做法之達成協議，確讓歐洲聯盟在對抗疫情上得以步驟一致，而不致於陷於分崩離析之地步。

伍、經濟合作暨發展組織之相關作為

根據此一總部設在巴黎，大部分由已開發國家所組成俗稱「富人俱樂部」之國際組織，

針對此次疫情對勞動市場及勞工權益之影響，也對會員國提出為數相當可觀之因應策略，其中較受矚目是某些會員國所提出之相關國家報告，諸如韓國、南非、希臘、斯洛伐尼亞、哥斯達黎加 (最新會員國)、美國、拉丁美洲及加勒比海國家等，但因通常僅屬單頁之一般說明，參考價值並不高，而透過該組織秘書長所提出之專案報告，也僅說明捐贈會員國所應採取之具體作為、賦稅及財政計畫在政府部門回應時所扮演之角色，以及會員國在疫情過後復原計畫應兼顧環保議題之相關指示等，都是勞動議題並沒有直接關聯，這與它一向並不注重這類社會議題 (social agenda) 之傳統有關，即使在該組織所蒐集與此一疫情相關之英文專書，雖多達 70 餘冊，但幾乎也很少觸及勞工權益保障之問題。

在此值得注意者，是該組織在今年 7 月





15 日，曾出版一內容相當完備之《新冠肺炎疫情影响：中小型企業之政策因應》(Coronavirus (Covid-19): SME Policy Responses) 報告，曾以相當篇幅探討此一疫情對中小企業所造成之各類負面影響，包括：工作機會之流失、部分裁員所產生之衝擊、造成薪資不平等之狀態、對供應鏈及創業機會造成之裂解，以及因破產及負債所造成之失業情況等，而為降低這類對勞工不利之衝擊，此一報告特別提出某些會員國所採用之保障勞工權益措施，包括：導入縮短工時做法、採用暫時裁員 (furlough) 制度、給付帶薪休假 (包括病假) 及鼓勵在家或電傳工作等。同時，還有些會員國是採取提供薪資補貼之方式，俾讓事業單位在疫情期間儘量留用受僱者而不必裁員。至於對自僱者 (self-employed) 之特定協助措施，諸如取得失業救濟之資格、給予紓困貸款或補貼及稅捐減免等，都有相當

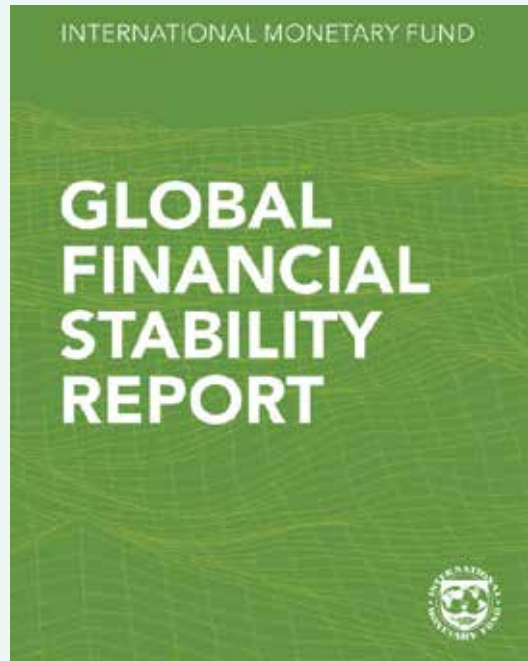
詳盡之說明。最後此一報告在附錄 1.A 中所列舉 56 個國家地區 (包括歐洲聯盟及非會員國) 在這方面之政策回應，雖然重要是較聚焦在中小企業方面，但仍能提供遠較前述國家報告更為詳盡之相關資訊。

陸、聯合國本身及重要附屬機構之相關因應

一般而言，聯合國本身因應它的重要專門機構國際勞工組織，已在前述之相關檢視報告中，詳細剖析在這次疫情所應採取與勞工議題相關之各類作為，從而，根據個人透過相關網站所搜尋之資料，除秘書長曾發表相關之談話外，其他較有作為者是經濟暨社會理事會、兒童基金會、農糧組織及人權委員會等，其中以它們針對疫情對婦女及女童所造成不利影響之分析最為引人關切，尤其是農糧組織今年又適獲得諾貝爾和平獎之殊

榮，而它在相關報告中所提及，此次疫情將會造成全球近 7 億人口陷於飢餓或營養不良之警訊，雖與勞動議題並無直接關聯，但畢竟會影響未來全世界勞動力之開發與運用，也應一併加以正視。

至於聯合國所屬兩個非常重要之金融體系專門機構——國際貨幣基金會與世界銀行，在這次肺炎疫情中，也都曾扮演相當重要之角色，雖然它們與勞動議題之關聯並不彰顯。在前者之情形，它於今年 4 月在例行提出之《世界經濟展望》(World Economic Outlook) 報告中，以所謂「大封鎖」(The Great Lockdown) 為副標題，由於當時適值疫情最為嚴重之時，因此，它在該報告第 1 章至第 3 章有關全球、已開發及開發中國家針對疫情之財政及金融措施之說明，雖與勞動議題並無直接關聯，但鑑於這些政策回應仍會間接影響到勞工之就業權，從而，這些討論即仍有相當之參考價值。在此值得一提者是，本報告在第 4 章中還特別說明總體經濟對國際勞動力移動之影響，雖並非直接針對疫情而來，但因此一疫情對移工權益影響殊深，故對其中所提及自動化及移



民等問題，仍應加以關注。至於它在同月出版之另一《全球財政穩定性報告》(Global Financial Stability Report)，雖然也附加一疫情有關之副標題，但全報告相關著墨之處不多，並無太多參考價值。與前述經濟合作暨發展組織一樣，此一基金會也曾蒐集對此一疫情相關之英文文獻，但其中與勞動議題相關者寥寥可數。至於在後者之情形，雖曾因應疫情而提出相關防疫及紓困之報告，也曾與國際勞工組織合作出版一份有關社會保障之報告，同時持續進行與此一疫情相關英文文獻之蒐集工作，但對勞動議題之關心程度，似比不上國際貨幣基金會。

柒、綜合評析—美國與歐洲聯盟因應措施之比較

一般而言，在經過近 9 個月之試煉後，大

西洋兩岸兩大經濟體之美國與歐洲聯盟，在此一疫情期間保障勞工權益及就業政策上之表現，究竟孰優孰劣？而何者會提前得以經濟復甦，一直是引起注目之課題。個人之初步觀察是，美國在這方面之表現似乎較歐洲聯盟遜色，即使民主黨籍之拜登總統行政當局在明(2021)年1月20日能順利正式就職，而且可確定會改採與川普總統幾乎完全不同之路線，增強與擴大對受此一疫情影響勞工權益之保護，但在有效疫苗還無法及時發揮功效前，歐洲聯盟及它的會員國在這方面應該是處於較為有利之地位。首先，歐盟會員國之受僱者，仍然有一定比例是受到工會組織及團體協約之保障，而在工作權較受保障之情況下，透過工會以組織之力量，與雇主以勞資合作之方式與態度，來面對相同之困局，絕對會比美國工會運動已極度衰微，而且勞資對立之情形嚴重，要較易達成共體時艱之目的，況且歐盟會員國大多奉行雇主不輕易解僱員工之傳統，與美國採取所謂「僱用自由意志原則」(employment-at-will)，只要在遭逢鉅變，雇主通常直接將受僱者解僱或裁員之情形大異其趣，因此，即便都是採取薪資補貼之做法來儘量留用員工，以保障他(她)們之就業權，但實際效果仍有落差。

其次，歐洲聯盟會員國大多建構有完善之社會安全、社會福利及社會救助制度，在遭遇涉及大量解僱之重大變局時，這些社會安全網都能提供相當之緩衝作用，再加上較為可以負擔之公醫及醫療照顧體系，雖然在疫

情剛爆發時確有應變不及之情形，但在較嚴格之封城及其他防護措施落實後，就很容易得到紓解，況且各會員國所提供之相互支援系統，也適時能發揮功效。美國雖也有失業救濟體系，但50個州及哥倫比亞特區各有一套請領之手續，在工會無法介入協助之情況下，雖有聯邦政府根據冠狀肺炎援助、補助及經濟安全法(CARES Act)、疫情失業協助方案(PUA)及收入保障方案(PPP)等應急法令之援助，但只要期限一到，即會在經濟上陷入困境，從而，就對抗如此嚴峻疫情之配套措施而言，美國不論在制度設計及實際運作上來說，表現確實無法與歐盟及會員國相提並論。



再者，歐洲聯盟很早即注重受僱者工作生活與家庭生活平衡之重要性，而透過各種相關指令(directives)，早已建構相當完整之帶薪家長休假制度，從而，即使在學校或托兒所因封城而不得不關閉或改採遠距教學後，有學齡子女父母所遭受到之衝擊通常較不明顯，反觀美國此類制度發皇甚晚，而且適用人數限制嚴格，一般中小企業無法推動，

雖然在疫情期間確有在家工作之制度來因應，但對大部分所謂「必要勞工」(essential workers)而言，因為他(她)們通常都是弱勢族群之成員，這類制度根本可望不可及，而在子女無法上課上學而必須在家照顧時，如何得以兼顧即是一大考驗。況且在歐洲聯盟會員國中，非典型僱用已逐漸常態法制化，美國近年來雖已有急起直追之勢，但在疫情時希望充分發揮補充性勞動力之效應，似仍有力有未逮之處。



最後，雖然歐盟在疫情時保障勞工權益及推動就業政策上較美國表現為佳，而且可預見在未來有效疫苗問世而疫情得到控制後，經濟復甦的表現上應會較美國出色，但新冠肺炎對全球所有國家所產生經濟、社會、文化及政治層面之影響，以及對全世界勞工基本勞動人權及一般福祉所造成之負面效應實是不容小覷。以美國為例，雖然在此次防疫上一直扮演負面教材角色之川普總統應該確

定下臺，但新接任之民主黨籍拜登總統要如何剷除前任遺留之後遺症而且還須面對日趨複雜之內外變局，是否能在第二波疫情逐漸爆發時保障勞工之權益與福祉，實在是一未定之數，而在歐洲聯盟之情形，抗疫最成功德國總理梅克爾即將卸任，繼任人選有沒有她的份量，能藉由德國政府之實力，來領導整個歐洲聯盟齊心對抗此一嚴重疫情之二度危害，實在也是一未定之數。在這種情形下，個人認為前述國際勞工組織所從事之相關努力，以及所提出之各項因應措施，才是我國所應加以推動者。

捌、結語

在各國際組織為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情所提出之各類產業與就業政策中，有些僅是將相關之專書做一簡單之盤整，往往內容過於龐雜，而無法聚焦在勞動議題上做深入之探討，而有些又僅是做例行性之報導，僅有單頁或數頁而已，又失之過於簡略，但是國際勞工組織在過去疫情嚴重期間幾個月內所發布之前述 6 則檢視報告，對各會員國提出在勞動與就業議題上可行之因應政策，雖然大部分之提議都屬「老生常談」，並沒有太多之新的創意，而且對絕大多數之第三世界會員國而言，甚至難以付諸實施，但對非會員國之臺灣而言，卻是一個盤點各國經驗之良機，況且它的許多建言還有「暮鼓晨鐘」之效。我國在歷經這次疫情洗禮後，可以看出過去多年來在醫療及公衛體系方面之努力，已逐漸成為一個發展成熟的國家，而今後如能利用這次疫情所帶來之契機，藉由

其他國家經驗之盤點，對我國勞工保護及就業政策做更進一步之改革，而順勢也能成為這方面典範，一則得以彰顯排除我國參與國際事務之不合理性，另一則也讓我國勞動者之權利得以進一步提升，能讓國際勞工組織自去年邁進百年之際，得以親自目睹一個曾被除籍之會員國，在歷經近半個世紀之忍辱負重後，能在這方面扮演「模範生」之角色，實在是一舉數得。

參考文獻

1. International Labour Organization. ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses. Geneva: ILO, 2020.
2. ILO . ILO Monitor 2nd edition: COVID and the World of Work: Updated Estimates and Analysis. Geneva: ILO, 2020.
3. World Bank and International Labor Organization. Social Protection and Jobs Responses to Covid-19: A Real-Time Review of Country Measures. Washington, D.C.: The World Bank, 2020.
4. European Union. 相關網站<https://europa.eu/>
5. International Monetary Fund. 相關網站<https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19>
6. Organization for Economic Cooperation and Development. 相關網站<https://www.oecd.org/coronavirus/en/>
7. United Nations. 相關網站<https://www.un.org/en/coronavirus/UN-response>
8. World Bank. 相關網站<https://www.worldbank.org/en/who-we-are/news/coronavirus-covid19>
9. 焦興鎧，〈國際勞工組織因應新冠肺炎疫情對勞動市場衝擊建議之研究〉，《台灣勞工》，第62期，民國109年6月，頁62-70。
10. 黃鼎佑，〈新冠肺炎疫情影響下各國協助勞工相關措施：以奧國、德國與新加坡為例〉，《台灣勞工》，第62期，民國109年6月，頁71-80。



後疫情時代之職能需求與職業訓練

國立臺灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆



壹、前言

今(109)年初嚴重特殊傳染性肺炎(Covid-19，以下簡稱新冠肺炎)不僅造成全球經濟景氣明顯下滑，失業人數飆升，也迫使許多國家關閉技職學校與職訓中心。根據今年5月國際勞工組織(ILO)對126個會員國1,349個職訓機構或相關政府與民間組織所做的線上調查(on-line survey)，有近90%受訪單位表示，他們國家已經完全關閉技職學校與職訓中心，而採部分關閉的國家主要是在亞太地區，包括日本、南韓、中國、泰國、越南、

馬來西亞、印尼、澳大利亞等國家¹。如此不僅造成許多教育訓練課程中斷，重創許多國家的職訓體系與職訓產業，也可能導致未來疫情結束後人才不足的窘境。因此，ILO與OECD近來積極呼籲各會員國除了對企業與勞工提供紓困措施之外，也要重視並因應疫情對職業訓練的衝擊，除強化線上學習機制，以恢復訓練課程，以及提供職訓產業必要之紓困措施外，更重要的是針對職業訓練體系的復甦訂定明確的政策與執行機制。

反觀我國，雖然受到疫情影響，國內第一季與第二季的經濟表現並不理想，資遣通報人數與減班休息人數都大幅上升，但隨著國內防疫措施奏效，加上政府各部會提出多項紓困措施，自今年7月起，疫情的衝擊明顯緩和，以國人消費為主要需求的內需服務業，如餐飲業、零售業的景氣大幅彈升，而部分電子零組件與資通訊產業的產值也受惠於轉單效應與遠距工作的需求帶動，即使在疫情期間，產值也較去年同期增加。因此，相較於其他大多數國家，我國就業市場表現尚稱平穩，失業率未明顯上升，資遣通報與減班休息人數也開始下降。疫情剛發生時，為了避免群聚感染，有些教育訓練課程改以視訊或線上學習方式授課，但隨著境內感染機率降低，這些課程也大都恢復原有上課模式。此外，有些企業因疫情影響而停止員工教育訓練課程，但政府相關單位所提供的紓困措施包括補助企業辦訓，並提供參訓員工津貼，使得我國整個訓練規模並未因為疫情而明顯縮減。因此，現階段我國在職業訓練方面所要解決的不是技職學校與職訓中心關



閉，以及職訓產業萎縮的問題，而是掌握疫情結束後我國產業結構調整方向，及早培訓所需人才。

事實上，在新冠肺炎疫情發生前，受到政府產業政策引導，以及陸客來臺人數銳減、美中貿易與科技戰等內外因素影響，我國產業結構已經開始調整。不僅產業之間相互消長，即使是相同產業的生產與經營模式也朝智能化與數位化方向發展。雖然這些結構調整因疫情而有所延宕，但疫情結束後，調整步伐勢必加快，就業市場的人力配置與所需職業能力也將隨之改變。爰此，本文以下將依序分析未來各行職業之人力需求變化，以及介紹幾種數位時代職能需求評估方法，並對我國職業訓練提出政策建議。

貳、數位轉型與人力需求

為配合第四波科技革命的浪潮，帶動我國產業轉型加值應用，行政院於2016年推出「數位國家·創新經濟發展方案」，以「數位國家、智慧島嶼」為總政策綱領，並以「發展活躍網路社會、推進高值創新經濟、開拓富裕數位國土」為發展願景。整個方案內容不僅涵蓋以5+2創新產業計畫為基礎的「數位經濟」，也加入「網路社會」、「智慧城鄉」、「數位政府」、「數位醫療」與「創新應用」等內涵。

此外，為因應未來四年全球重大發展趨

1. 請參閱” ILO-UNESCO-WBG Joint Survey on Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development during the time of COVID 19.” , ILO, 2020, May.

勢包括：美中貿易戰、科技戰及後疫情時代形塑的全球經貿新秩序；5G、AI 等數位科技及數位經濟發展的重要性上升；全球人口少子女化及高齡化衝擊；能源低碳轉型及氣候變遷的迫切性提高等。國家發展委員會今年 7 月甫通過「國家發展計畫 (110 至 113 年)」，明白揭示政府將在 5 + 2 產業創新之基礎上，打造六大核心戰略產業：資訊及數位產業、資安卓越產業、臺灣精準健康戰略產業、國防及戰略產業、綠電及再生能源產業、民生及戰備產業，讓臺灣在全球供應鏈扮演關鍵角色；並整備產業發展所需之人才、資金、法規、品牌等共通性策略，全力支持六大產業的推動。

除由上述方案內容可以看出政府推動數位

轉型的企圖心之外，近幾年來國內企業也因國際競爭壓力與國內勞動力結構改變而調整生產與營運模式，積極朝向智慧化與數位化發展。這波疫情一方面創造許多數位商機，另一方面也使許多企業家深刻瞭解實境生產可能面臨之自然風險，這些都有助於提高其數位轉型的意願。因此，可以預期疫情結束後，國內產業結構數位轉型的步伐勢必加快，這也將帶動產業人力需求的改變。

根據財團法人中華經濟研究院的模擬分析，受到數位轉型、人口結構變遷、與永續發展等趨勢影響，我國最終人力需求將由 2018 年的 1215.8 萬人，成長至 2030 年的 1302.5 萬人，累計約增加 87 萬人，平均每年約增加 7.25 萬人²。其中，在 2019~2023



國家發展計畫之六大核心戰略產業

年期間，由於數位化科技的應用，整體最終人力需求之年平均成長率將降低至 0.68%，平均每年增加 8.9 萬人；隨著時間的推移，數位化科技應用逐漸深化，2024~2030 年最終人力需求之年平均成長率將下降至 0.52%，平均每年增加 6.03 萬人。

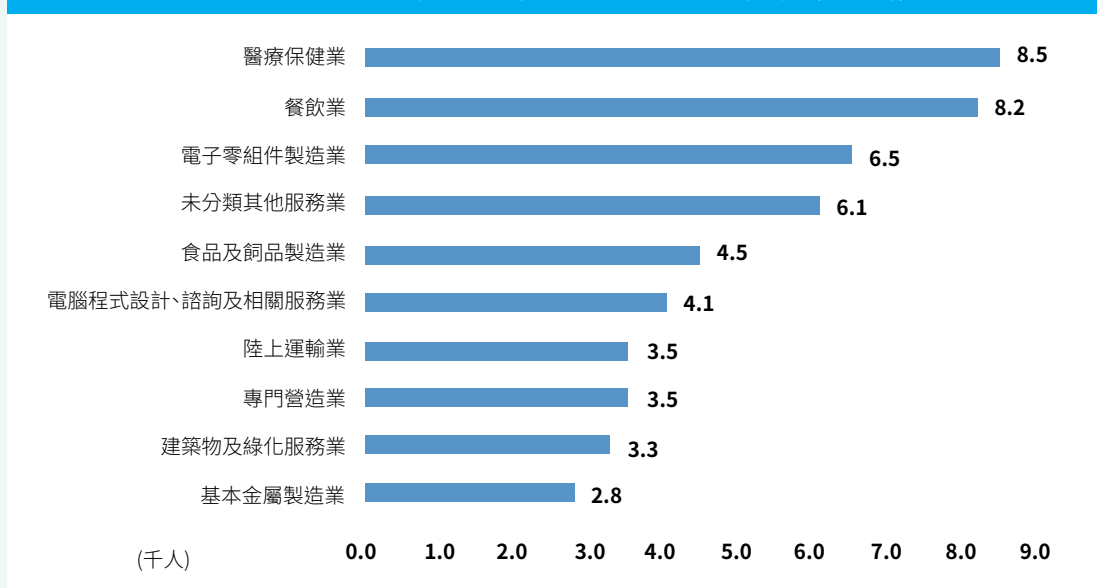
雖然整體人力需求增加，但行業之間增減情況不同。圖 1 與圖 2 所列分別是人力需求增加與減少最多的前十項行業。未來（2019~2030 年）人力需求增加最高者為醫療保健業，在 2012~2018 年期間平均每年人力需求僅 4 千人，但在 2019~2030 年期間，平均每年人力需求擴增為 8.5 千人，主要是因為人口高齡化促使醫療保健業興起，因其產值提升的幅度較高，故而帶動較

高的人力需求。

餐飲業的人力需求僅次於醫療保健業，主要是因為外食的蓬勃發展，餐飲業的商機帶動其人力需求的提升；而在數位化時代中，對電子零組件製造產業的需求也將提高，因此其年平均產值成長率相對高於其他大部分產業，在其產值成長率的目標之下，該行業有較高的人力需求。

在人力需求減少較多的前 10 大行業中，減幅最高的為金融服務業，主要是因為數位化科技與技術應用下，人們傾向透過網路處理金融中介業務，傳統臨櫃之金融中介業務的人力需求將逐漸萎縮，導致其人力需求大幅減少。

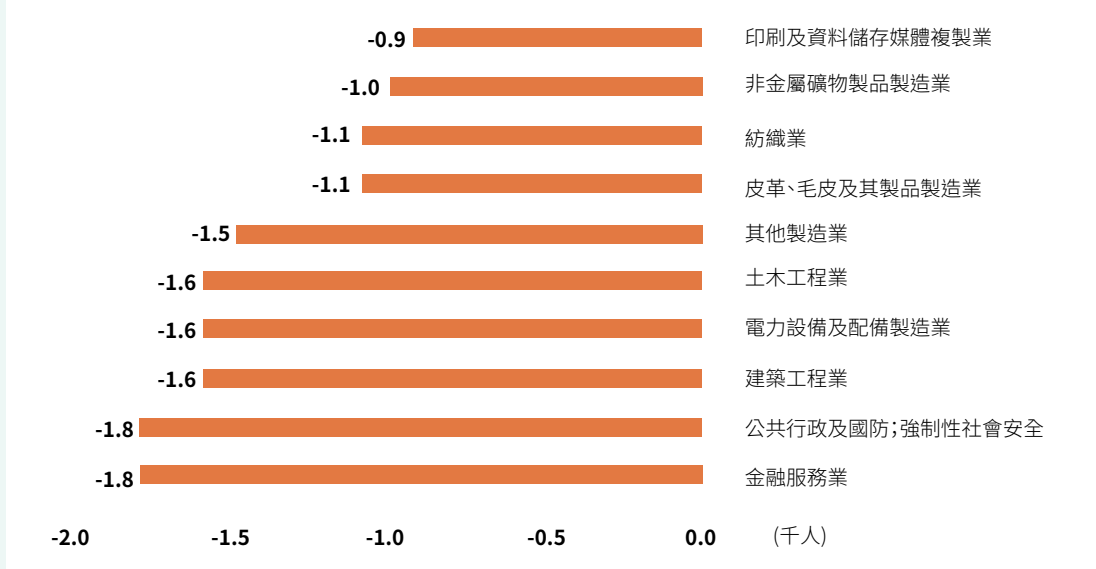
圖 1、2019~2030 年人力需求增加較多前 10 大行業（2 位碼）



資料來源：中華經濟研究院

² 請參閱「2030 年臺灣人力需求圖像與推估」，中華經濟研究院，2020。

圖 2、2019~2030 年人力需求減少較多前 10 大行業 (2 位碼)



資料來源：同圖 1

若按職類別觀之，2019~2030 年期間人力需求增加最多的職業別為專業人員，平均每年增加約 2.38 萬人，主要是因為專業人員通常具有較高的技術水準，隨著數位科技與技術的應用與深化，對專業人員的需求也愈高，因此在 2019~2030 年期間，專業人員需求仍維持高成長。

至於服務及銷售人員，在 2019~2030 年期間，人力需求成長僅次於專業人員，但若與 2012~2018 年期間相比，人力需求大幅下降，主要是因為在數位化時代大量運用 ICT 技術，初期 (2019~2023 年) 勞動市場仍需要服務及銷售人員，但隨著數位科技與技術應用的深化，2024~2030 年期間服務與銷售人員的人力需求將明顯減少。

另外基層技術工與勞力工也是容易被取代的職類別，因此 2019~2030 年之人力需求下降幅度也相當明顯；與基層技術工上勞力工類似，機構設備操作及組裝人員，在數位化科技與技術應用與深化後，亦是可能被取代的人力，因此在 2019~2030 年間呈現明顯的降幅。

由此可知，即使未來國內整體人力需求增加，但行職業之間的增減消長明顯。由於不同行職業的工作內容與所需從業能力有所差異，因此必須視需要佐以職業訓練，否則極可能會出現結構性失業。

參、國內勞工對數位職場之適應

數位轉型除了造成行職業間人力重新配置外，國內勞工能否適應數位職場也是值得關注

的議題，而數位能力高低是影響職場適應的關鍵因素。截至目前為止，國內針對勞工職場數位能力與數位落差的調查十分有限，民國 100 年之前行政院研究發展考核委員會（現已與經濟建設委員會合併成為國家發展委員會）所進行的「個人家戶數位機會調查」，曾調查受訪者在工作上使用資通訊設備的比率，但民國 100 年以後的調查則無類似問項。因此，本文僅能利用勞動部民國 108 年勞工數位機會調查報告予以分析。該報告指出，民國 108 年勞工曾使用網路比率雖高達 94.3%，但只有 51.8% 勞工最近一年曾透過網路學會新的技能，18.4% 勞工最近一年曾透過網路參與線上課程；其中以 15~24 歲及出版、影音製作、傳播與資通訊服務業就業勞工，參與線上學習新技能比率較高。

此外，根據財團法人中華經濟研究院針對 456 位臺北市服務業在職女性與 186 位求職者所做的問卷調查，發現受訪之在職女性勞工中，有近九成需要使用電腦、平板等連接網路之資訊科技相關設備工作，就服務業觀察，又以金融及保險業的女性在職者運用的比重最高，達 97.73%，其次是專業、科學及技術服務業（占 94.29%），而住宿及餐飲業之女性在職者是相對較低的，但該行業之受訪者中也有 81.13% 會運用到電腦、平板等連接網路之資訊科技相關設備³。

雖然女性從業人員在工作中使用資通訊設備的比率高，但該研究發現不論是在職女性

或求職女性，在數位能力表現上較不足的部分，皆是在「至少熟悉一種程式設計語言的基礎知識」、「會設定應用工具軟體或是透過程式設計來解決資訊科技類的問題」以及「會使用電腦繪圖或影音編輯軟體，製造產出數位資訊」，顯示出女性在職者或求職者對於相關軟體或程式語言之應用能力相對不足，是未來有待加強的方向。



該調查也發現雖僅有 6.63% 受訪者認為本身數位資訊能力不足以應付目前工作內容，但認為不足以應付未來資訊化趨勢下的工作之受訪者比例則將近三成；擔心數位能力不足，而無法順利求職之民眾亦有 32.8%，由此可見有不少受訪者對未來發展趨勢所帶來的工作改變與不確定仍是較為憂慮的。

肆、數位經濟時代職能需求之評估

欲藉由職業訓練來協助勞工適應數位職場，必須先掌握數位經濟之職能需求。雖然透過總體計量模型分析可以預測數位經濟下不同行職業之人力需求變化，但辦理職業訓

³ 請參閱「臺北市服務業資訊化對女性就業之影響研究」，中華經濟研究院，2017。

練所需要知道的是職業能力需求的改變，並將這些改變反映在訓練課程中。隨著產業結構數位轉型，不僅會創造許多新的行職業，即使是原有行職業的工作內容與從事該項工作所需要的職業能力也會與過去有所差異。因此，有些國家開始嘗試透過新的方法來評估數位經濟時代之職能需求。根據外國學者的分析，這些方法可以歸納為下列四種⁴：

一、工作任務調查 (Job Tasks Survey)

這種方法主要是透過對雇主與受僱者的大規模調查，蒐集各種工作任務的訊息。其中最著名的就是美國勞工部發展出來的O*NET 內容模型 (Content Model)，其分析方法主要分為工作者導向 (worker-oriented) 與工作導向 (job-oriented)。

前者分析範圍包含工作者特徵 (worker characteristics)、工作者要求 (worker requirements)、經驗要求 (experience requirements)；後者分析範圍包含職業要求 (occupational requirements)、勞動力特徵 (workforce characteristics)、職業特定訊息 (occupation-specific information)。其中，職業要求有一個構面是工作活動，而「與電腦的互動 (interaction with computers)」是其中一項指標。由於美國勞動部會持續更新O*NET 資料庫的內容，因此不僅可以觀察到在數位轉型過程中，美國就業市場不同職業的消長變化，也可以觀察到相同職業的工作活動與所需職業能力的改變。



⁴ 請參閱 Spiezia, Vincenzo, 2016, “Getting skills right: Measuring the demand for skills in the digital economy”。

除了美國，英國自 2011 年起每二年針對超過 9 萬 1 千家的企業進行調查，調查內容包括職缺、技能短缺、員工技術落差與對畢業青年之招募情形。德國則是針對 2 萬名薪資受僱者進行電訪，調查內容包括受訪者主要工作的任務、工作要求、教育程度與知識程度的要求、職業訓練的需求、工作條件與工作負荷等。與 O*NET 一樣，藉由這些調查也可以瞭解數位轉型過程的職能需求。惟這些調查都需要長期投入大量經費人力，故大多數國家迄今仍無類似的資料庫可供分析。

二、工作技能評估 (Skill Assessments)

這類方法以 OECD 自 2007 年起推動的「國際成人能力評量」(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC) 計畫最為著名。目前該計畫主要是針對超過 40 個國家 16 至 65 歲成人進行調查，每個國家選取 5 千名民眾進行訪談，分別評量其識讀能力

(literacy)、識數能力 (numeracy)，以及在技術環境下 (technology-rich environments) 問題解決的能力。除此之外，同時訪談受僱勞工，工作使用技能的類型 (type) 與層級 (level)，其中亦包括識讀與識數技能，以及資訊技術、溝通口頭報告與團隊合作所需的精熟程度，並同時調查該技能使用的強度與次數。

不同於 O*NET 內容模型或其他自我評量的調查，PIAAC 是透過嚴謹的測試來評量受訪者的能力，其目的是瞭解受測者的技能落差，包括在使用 ICT 設備與相關軟體進行文字處理、資訊蒐集與分析方面的技能落差等。

三、專家評估 (Experts and science-based technology evaluation)

這類方法主要是透過數位科技領域專家，評估目前的工作任務中有哪些可以被數位科技取代，而執行這些可以被取代的任務所需的職業能力，即是未來數位時代不需要的。相反的，數位時代所需要的則是具備不被數位科技取代的職業能力。由於這類方法必須先掌握每一項工作的任務內容才能進行分析，故工作任務描述的精準度將影響專家評估之正確性。此外，這類評估方法僅考量技術可行性，並未考量經濟可行性 (亦即以數位科技取代人類的成本效益) 與法令限制等其他因素。



四、線上職缺分析 (Online job vacancies)

這類方法主要是大量蒐集網路上的職缺資料，包括職缺名稱、工作內容與職掌、應徵者必須具備的學經歷與能力要求等。由於這類方法資料取得比較容易，因此主要採用者是一些民間人力銀行與少數政府單位。這類方法最大限制是僅能分析網路上的職缺，涵蓋範圍較小，例如有些高端職缺是透過獵才公司私下媒合，就不會登錄在網路上。其次是不同公司所使用的職稱定義不同，也會造成職缺分類與分析上的困難。



上述各種方法雖都不是盡善盡美，但相較於傳統僅推估未來行職業就業人數變動的方法，其對於瞭解未來職能需求與規劃職業訓練課程確實更有助益。

伍、政策建議

相較於其他國家，新冠肺炎疫情對我國經

濟景氣與就業市場的衝擊較小，而我國職訓體系也未因疫情而受創。因此，當各國忙於強化線上學習機制與振興職訓產業之際，我國應超前部署，提早規劃產業數位轉型之職業訓練因應策略，以協助國人適應未來數位職場。是以，本文提出下列政策建議，供政府相關單位參採：

一、瞭解國人在工作上對數位科技的使用情況與障礙

截至目前為止，國內尚無類似的大規模調查，目前國家發展委員會所作的「個人家戶數位機會調查」因目的不同，並無與工作有關的問題。因此，本文建議未來在勞動部辦理的「勞工生活與就業狀況調查」可以詢問受訪者在工作對資通訊科技的使用情況與障礙、對自己數位能力的評估、以及對相關職訓課程的需求等。

二、掌握數位轉型所需職業能力，並據此調整職訓課程

為能確切掌握就業市場之職能需求變化，日本政府已參考美國經驗建構自己的 O*NET 系統與資料庫。反觀我國，雖然在產業創新條例第 18 條規定，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要、訂定產業人才職能基準，但截至目前為止，所建立的職能基準仍十分有限，究其原因係欠缺明確的主責單位，而且各單位願意投入的預算有限。有鑑於我國就業媒合網站的發展十分活躍，不僅有民營的媒合網站，中央主管機關與部分地方政府也都建構自己的媒合網站，因此，



本文建議可以先參採上述線上職缺分析的模式，統整並強化現有各媒合網站的職缺內容，包括對職缺的定義力求一致等，以作為職能需求的素材。長期而言，仍應以建構我國的 O*NET 系統為目標。

外，對數位化的工作場域之熟悉程度也是關鍵因素。因此，建議政府相關單位可以透過 3D 虛擬技術，模擬人機協作之工作場域，使參訓者進行體驗學習。

三、將基礎的數位觀念與簡單的 ICT 操作課程納入共同核心職能課程

一般人會誤以為未來只有專業的工作才需要數位能力，但根據 OECD 的研究，未來工作技術層級愈低者愈常使用 ICT，也愈需要培養 ICT 的操作能力。此外，從「數位賦能」的角度來看，政府應培養每一位勞動者具有基本的數位觀念與能力。因此，建議將此納入共同核心職能課程。

四、透過虛擬實境，模擬人機協作之工作場域，使參訓者進行體驗學習

未來勞工能否適應數位職場，除數位能力



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>

重返職場 - 新冠肺炎疫情後的調整與準備

資深勞資關係顧問
美國康乃爾大學產業及勞工關係學系博士 潘世偉



壹、前言

新冠肺炎 Covid-19 已經造成全球超過 7,540 萬人染疫，超過 168 萬人死亡 (2020 年 12 月 21 日，衛生福利部疾病管制署)。疫情對於人類社會將帶來長期且重大的影響。對於如何重建更能永續發展的勞動市場而言，人類社會必須仔細思量，應該如何利

用疫情之衝擊，調整發展策略制度及措施。在全球化下已是贏家的企業組織，亦應利用此一罕見機會，建立一個以人為本，更公平且具效率的勞動市場。

2020年世界經濟論壇(World Economic Forum,2020)所做的調查顯示,就如何因應新冠肺炎影響措施的未來規劃上,84%的企業將加速數位化,使用數位化工具,運用視訊會議等;83%的企業將提供更多遠距工作;50%的企業將增加自動化工作流程;42%的企業將加速提升或再造員工數位化技能的訓練;4%的企業將加速進行組織重整再造;30%的企業則將員工暫時指派到不同的崗位上;28%的企業則暫時減少勞動力;13%則將永久減少其勞動力;5%的企業會暫時增加其勞動力;4%則不會有任何因應動作;1%的企業則會永久性地增加其勞動力。



該報告也指出,在新冠肺炎後的勞動世界,人們會針對5個核心重新建構未來的勞動市場。第一是轉換組織與工作職務的設計,多層次的組織結構應該調整為較簡單且

敏捷的結構;第二是連結新的科技與技術,結合必要的科技與技能以改變工作場所;第三是孵育員工的健康與福祉,透過有目的性的規劃,支持員工改善體能,社會,財務和心智的健康;第四是建立以人為核心的企業領導文化,運用人為本的策略與勞工結合;第五則是建立一個以擁抱利益相關者為本位的資本主義社會,確保員工與組織間,能夠公平分攤風險或報酬,創造一個具有社會責任又能永續發展的生態體系。

因此,若企業必須朝向較永續性、數位性,又敏捷性的勞動市場調整方向時,政府部門又該如何因應此一挑戰?理由是今日既有的制度、法令與政策是來自傳統產業結構下的思維,奠基於大量生產模式所建立的社會制度,特別是勞動法及社會法建構之基礎。因此問題在於這些既有的制度是否足以因應今日及未來疫情變化下之需求?需要進行何種調整?疫情的擴散已經見證今日勞動市場機制的僵化性,一方面可能無法因應疫情變化下更靈活的勞動市場需求;一方面則在新的勞動市場工作形態下,又見證了既有制度對勞動者保護之不足。

企業是受到疫情蔓延下的明顯受害者。自由市場機制因為疫情阻絕了人類的活動範圍,遏制了貨品與勞務的供應。某種程度下,全球化似乎被暫時放緩了腳步。但不同的企業卻仍有不同的結果。有些企業雇主與員工

可以共體時艱，共度難關，準備當疫情退散，即可立即回復正常運作。有些企業則完全無法因應疫情衝擊，必須裁員關廠關店，永遠退出市場的行列。

勞動者更是疫情下的最大受害者，面臨兩面作戰的困境，一方面必須配合企業進行疫情下的市場變遷要求，減薪、減工時、被裁員，增加更多的遠距與數位平臺工作，但因工作與家庭時間之重疊，難以平衡家庭與工作生活；另一方面又要面臨社會在疫情下遭遇的困境，所有家庭面臨可能染疫死亡失業與減少社交，無法進行社會活動與人際關係之維持等，對於勞工的身心造成巨大的危害。因應新冠肺炎，全球化與科技變遷的衝

擊，人類社會必須真正考慮勞動市場機制典範移轉的課題。

本文的篇幅僅能針對企業在疫情後的因應方向進行簡要分析，並對政府政策與制度面或可考量的方向提出淺見，拋磚引玉，期盼社會上有更多討論。

貳、企業如何因應疫情後的調整

企業在面對疫情肆虐下，必須進行組織設計與工作設計之轉變，以維持企業的運作。為因應員工安全與操作上的需要，乃至遵守政府及法令之要求，傳統上的工作組織，就必須調整組織與工作的設計。公權力與企業都希望員工減少可能的群聚或近距離接觸造成的風險，企業因此會將原本矩陣式的組織模式，轉變為更簡潔，更有效率，但更疏離的模式。企業也會運用混合型態的工作模式，將遠距工作與核心工作場所的勞動混合運用，以便減少勞工染疫的風險。

遠距工作已被預估將快速成長，集中工作場所的工作也將會減少。即使疫情獲得控制後，遠距工作仍會繼續擴張，企業也將調整政策，容許員工擁有更多彈性從事遠距工作。遠距工作之擴張也拓展了企業人才運用範圍的彈性，不論是在地理位置或人口結構上，企業都可增加更多的選擇。因此企業跨越地理區域與城市，跨國或跨洲，運用人力的可能性也會增加。新的工



作組合方式將容許企業在全球尋找其人才，因此也會促進其人力結構之多元化，增加少數族群的僱用機會。

企業推動遠距工作有幾個必須關注的重心。必須增加更多數位化工具，需要釐清遠距工作的政策，也要促進與員工的連結，關心員工的心理健康，並且提供員工遠距工作的設備與器材，解決肌肉骨骼疼痛的問題等。針對遠距工作員工，如何在管理上協助他們平衡工作與生活，如何協調這些員工之間的合作，以及管理者該如何管理掌握這些員工的敏感度，並且強化並建立企業文化的開放性等。

疫情使得企業界瞬間必須檢視傳統工作場所或辦公空間的必要性。傳統上員工集中在公司辦公場所或工廠，目的在於促進團隊的合作，創造所謂的社群意識，將無法移動的原料與工具經由共同工作予以結合，完成生產勞務的成果；集中化的工作場所目的，是讓那些在遠距或自家無法準備工具或設備的勞工得以工作，疫情使企業界檢視集中化工作場所的必要性，越來越多企業實際操作上已經排除此一條件。有些企業，例如臉書 (Facebook) 已經預計至少一半以上的員工，未來將從事遠距工作。大多數公司則運用混合模式，將遠距工作列入未來勞動的必要選項，但又不放棄集中辦公或生產的場所。弔詭的是，企業一方面想在疫情之後召

回員工至原有工作場所，但一方面又認真規劃如何離開集中的工作場所，增加更多遠距工作。同時企業也評估在員工家庭、工作場所與遠距工作之間如何取得平衡。對企業而言，疫情後的重要決策將是如何決定公司的主要工作場所應該設在何處，檢視其工作地點選擇策略的挑戰，取決於如何經由數據分析，評估在地人才數量與質量是否能夠滿足企業需求。



世界經濟論壇調查顯示，80% 的全球性企業已經加速工作流程的數位化以因應疫情之挑戰。企業將越來越依賴科技，以便強化其動能並簡化流程。因此組織內既有的任務與職務設計結構也將受到破壞，執行數位化可以是節省成本與時間的策略，同時也可以幫助員工作更好的決策；但它也會導致某些職

務被消失，一旦既有職務被重新組建或自動化，也會創造出新的職務。

亦有研究指出，在新冠肺炎流行前已經著手建構數位化轉型的企業在疫症流行時也相對比較有應對的能力。這些企業能夠適時地將其既有的工作流程，透過數位化規劃，避開疫症對於企業工作流程之影響，這些企業利用數位化的工具重整其生產線以及辦公室，增加員工間的社交距離 (social distance)，重新設計如何接觸與共作、溝通以及遠距工作等。有些企業已經推出數位化方針，教導組織中跨越不同部門的員工，熟悉數位科技與建立虛擬化的學習窗口。除此以外，這些企業也利用此一危機，將疫症危機的回應轉化為指導方針的內容，以便進一步對應情勢之變遷。

面對疫情，更多的企業認知到推動技能再訓練及進階訓練的重要性。組織內人資、人才學習與管理部門以及主要的科技部門必須合作。企業領導人必須精準地掌握組織的未來願景，闡釋技能提升在團隊中扮演的角色，包括新開發、變遷中，以及衰退中的職務之角色。人力資源管理在過程中將扮演主要的功能，經由強化組織勞動力的策略來達成提升技能的目的。也就需要認知新開發的領域需要何種新的人才，正在變遷中的領域則需要既有人才學習新的技能，而即將衰退的領域則人才會過剩。

組織如何結合教育科技與員工人格特質，使學習具有成效是企業必須著眼之課題。企業更須建立終身學習的組織文化，將學習與組織發展或調整的路徑結合，不能只是事後的成果。員工可以參與學習計畫設計的過程，促進由下而上之學習，將學習視為組織常態，確保招募與升遷的標準能夠反映數位化學習的公開性與被認同性，不只是傳統上個人資歷的一部分而已。



規劃並支持員工健康與福祉的努力，更是後疫情時代企業需要專注的目標。最直接關心員工健康的努力，就是確保後疫情階段工作場所的環境安全。遵守官方推動的公共健康指引，並且對那些最易遭受傷害的員工提供保護措施。員工的心理健康在此次危機擴散下，也逐漸成為優先考量的課題。許多企

業運用員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP) 幫助員工改善其行為與心理的健康。透過在地化的健康福祉計畫提供個別員工客製化的協助，同時運用數據例如員工調查以及自我申報制度，支持計畫的設計和提供完整的員工健康與福祉的圖像。

疫情的蔓延破壞了企業原來的管理與操作模式，例如企業必須大規模運用遠距工作進行作業，因此需要尋求新途徑了解新工作模式下員工的感覺、參與及動機等，例如員工與同事的關係？員工是否感受到公司與管理者之關心？在疫情蔓延的一般狀況下，公司與管理者會注意到這些課題，也會設法關心員工，解決問題。但真正的挑戰在於疫情持續蔓延下，能否繼續支持員工？企業必須開始思考，如何在類似的疫情緊急況發生前，相關的措施已經到位，一旦疫情再度面臨，即可接手支持員工的需求，幫助員工。

遠距工作增加因為孤立導致的風險與心理健康的問題。疫情擴散增加了職場勞工的心理壓力，88% 的美國勞工接受調查指出，疫情讓他們感受從中度到極度不等水準的心理壓力。也有超過三分之二的美國勞工聲稱，疫情期間是他們感受壓力最大的職業生涯。事實上心理健康的重要性已經不僅是關心員工而已，員工的心理健康更可以幫助企業組織作更好的發展。高階主管必須向員工指陳心理健康的重要性，因為有更多心理健康的

員工，企業內部溝通會更加順暢，更願意融入工作，產生更好的思維和創意等。有些企業在心理健康上支持員工的作法包括：讓員工掌握相關的心理健康協助資訊，例如如何獲得服務，以及心理健康福祉內容的指導方針等。企業可以透過從事心理健康協助的專業人士，或曾經處理過心理健康課題的企業內人員，以錄製播客 (podcast) 或舉辦小型研討會的方式，將相關知識與資訊提供給員工及主管。企業若提供福利性質的員工保險，例如團體險或其他安全衛生相關之保險等，除了投保人身險，也應包含心理險。

疫情蔓延下員工績效如何評估也是被關切的課題。因為疫情使勞工不僅要關心工作達成，同時還須關心家人如何照顧。因此工作與生活平衡需要更廣泛意義的規劃，例如鼓勵員工休息，或是協助被檢疫或隔離之需要等。主管須有充分認知，做為工作與生活平衡企業文化的引導者，落實相關制度與措施。疫情會繼續與人類共存，不會立即消失，因此任何企業或組織必須建立此種文化，形成企業組織、員工與企業領導者之間的共識，如果無法持續此種企業文化，疫情後將會構成重大代價。

從全面性考量員工的福祉，除了員工身心健康之維繫，維護員工的所得安全是最重要的。企業遭遇疫情勢必影響本身收益，同時也因為疫情使部分或全部員工無法及時工

作，或因染疫必須檢疫或隔離等，因此企業正常營運必定受到影響。更嚴重的情況是因為市場前景之不確定性增加，因此企業的生產或勞務提供也會嚴重受挫。以臺灣企業經營型態而言，多數依賴全球供應鏈，勢必受到疫情全球性蔓延的影響。但縱使面臨這種緊急且不確定的情境下，企業組織更須考量儘可能維持員工的所得水準，除非企業不得不關廠歇業，終止營業。企業組織應考量員工最大的需求，共度難關。不同的措施可以視企業不同能力與結構建立，甚至延及於包括外包及供應商的員工等。其目的在維持企業隨時啟動的能力，由於疫情受到控制的時間點不確定，企業隨時可能需要重啟運作，因此在疫情期間對員工以及協作廠商員工的協助，將使他們成為企業組織立即進入正常操作狀態的推手。

疫情期間如何賦權給遠距或外地的管理者，是企業在疫情下與疫情後需要處理的重要課題。在平日建立的管理架構雖然多少已經賦權給這些管理者，但疫情發生後，平日的賦權範圍顯然是不足以支應疫情中管理上的需求。因為疫情使得平日得以親身相處、分享與建立共識的社會結構消失，企業與遠距、外地、或他國管理者的溝通與連結，不得不以虛擬的方式進行。因此當缺乏傳統的溝通，或非正式互動方式，與進行稽核時，企業必須重新定義、整合、開發與重申新的管理模式，以便積極建立同理心，信任感，

以及強化合作，來經營企業，強化團隊合作及促進員工士氣。企業領導者此時更需強化與所有員工及主管溝通。一方面使企業資訊更加透明化，經由企業領導者的宣示、強調與說明，讓員工與不同階層的管理者掌握公司經營上的挑戰，強化彼此的協調與合作。一方面讓員工也知道疫情不分國界，不會區分地位高低，企業領導者也跟員工相同，必須解決其本身與家人工作與生活平衡的問題，挑戰的複雜性並不會因為是高階主管而有更簡單的解決方案。因此採取以人為本的領導模式，將可促進員工與企業之間的共識。

疫情下企業組織需要進一步省思的是，如何建立一個擁抱利害關係相關者(stakeholders)的資本主義。資本主義下傳統思維是企業以股東利益為最優先，企業的其他利害關係者之利益是建築在股東利益的剩餘價值上，甚至於是作為促進股東利益的的工具。因為受到疫情的衝擊，此種傳統思維模式似乎也更具正當性。然而疫情不僅影響股東利益，也同樣傷害到企業的員工與經理人，以及相關供應商暨其員工等。疫情產生的風險應該被公平的分攤到不同的利害關係人身上。企業必須仔細斟酌如何保護員工，儘可能降低在疫情中員工被裁減的數目，企業宜儘量以強制排休或無薪休假，或休假等方式，或經由不裁員的宣示，或利用時間進行技能訓練等，以避免暫停營業。企業亦可透過同業或跨業合作，建立協同業

或跨業員工的就業媒合平臺，協助勞工在同業或跨業間得以尋找就業機會，萬一因為疫情無法維持原有工作機會時，勞工比較不至於遭受失業的痛苦。

當代勞動市場中，零工 (gig workers) 是一群需要特別關注的勞工，傳統上零工被認為只是屬於較無技術性，經由電子平臺，提供零售性服務遞送的勞工，然而疫情擴散已顛覆此一認知，也就是越來越多企業開始考量如何運用現代的科技，僱用或外包具有技術與知識能力的零工，取代其既有的正職且長期僱用的勞工。零工的發展自然與全球化經濟之擴張與科技快速變遷有關，企業因為激烈的全球競爭與技術變遷，更多成本與即時服務的需求，使得非典型僱用大幅增加。零工模式只是在此大結構下更明顯發展的趨勢。疫情擴散更加強了企業擴大運用零工的可能，傳統零工外加更技術性與知識性的零工，都會進入勞動市場。如果企業面臨緊急性、技術性的需求，或是財務上關鍵的階段，或是為紓解季節性市場高峰需求時，使用零工的誘因也會更大。另一方面，遠距工作也促成零工經濟的更多誘因，因為遠距工作的必要性與技術的可能性，使企業尋求可用人力或人才的範圍擴大，因為遠距工作可以符合部分勞工希望有較自由彈性工作時間安排之需求。企業組織因應疫情進行的組織變革所建立的網絡經營體系，與更敏捷彈性的組織架構，都可以輕易的將零工融入企業運作

的體系中，企業可以提供定期性的計畫，視計畫需要組建不同功能的零工，建立工作團隊，透過非階層體系的管理，進行工作目標的進行與完成。因此在此形態下的新工作模式勢必挑戰既有的勞動法制與政策、稅制、社會與就業保障的制度與措施等。



參、政府政策與制度之挑戰

各國政府在疫情肆虐下莫不著手建立政策並調整制度，來因應疫情造成的問題。然而就勞動政策的角度觀察，這些政策也必須從以人為本的角度與策略來推動。經濟、社會與環境，因為疫情影響的變遷下，人們所期待的權利之核心，就是勞動者的權利與需求。

政府的第一個挑戰是在疫情後，重返職場如何維護勞工的生命與健康，以及降低

相關的風險。為了重新開展經濟，對於回到職場的勞工，必須讓他們感受到工作場所的安全，並認知不會暴露在更多沒有必要的染疫風險中。他們也應知道企業已經採取措施降低可能遭遇之風險，包括協助勞工心理的健康，以及大量使用消毒與清潔之化學物質可能產生之危害，或因使用某些器材或工具導致不符合人體工學的工作姿勢等等之處置等。

政府的第二個挑戰是如何調整制度，以因應因為疫情產生的勞動市場靈活性的需要，同時又要保障在勞動市場可能受到傷害的勞動者。這是一個極具挑戰性的命題。如果這個國家的勞工與雇主團體本即具備充分代表性，可以透過勞資協商或社會對話建立共識，以因應疫情擴散下的市場變遷需求，政府的角色會相對較輕，然而我國的情境下尚難見證到如此場景，同時人民也期待政府扮演勞動市場規則制定者的角色。因此政府若須調整政策與制度，即須更具全面性的政策思考，需要更多的民意溝通建立共識，同時新的制度與措施需要以更長的時間測試落實的可行性，容許企業有較多反應的時間調整其制度，並測試制度的執行細節或進行必要的修正。

更全面性思考的意義在於既有勞動法制已經形成我國社會制度性的約制性，改變制度勢必衝擊人心，因此也會在立法或執行面

產生衝突。因此在既有勞動法制之外尋求解決勞動問題的手段，並處理勞動法制之僵固性，才能平衡制度調整產生的衝擊。勞動市場靈活性已經是今日各國勞動保障制度的最大挑戰，疫情的發展更加強化此挑戰的嚴重性。因此各國政府會評估其本國勞動法制的發展背景，維持勞動保障制度的衡平性。一方面可能減少其僵固性，一方面則更加強調落實法遵，以強化勞動保障的公平性。

有鑑於勞動市場日漸增加的多元性與變遷性，許多勞動者已經非屬傳統僱傭關係，傳統上專屬於企業或工作單位為主體的制度安排，完全無法因應新型態的工作與就業模式，無法提供他們保障。因此強化就業保障與社會保障制度將成為勞動者保障的制度規劃重心。例如：如何以可攜式的社會保險與退休金制度，協助非典型就業之勞工獲得保障？如何立法建立國家對於社保或退休基金的永續融資，確保所有國民不因市場與人口結構變遷，失去老年生活的保障？又如何解決因科技變遷及疫情擴散下不確定的勞動市場，勞工可能隨時退職、解職或失業，但亦隨時必須回返勞動市場，甚至於不同年齡層或性別的人口在不同人生階段需要進出勞動市場，因此，國家在政策與制度面能否建立終身學習與協助勞工在過渡期中的生活所需，以及建立專業化就業安全服務的制度等。都可以是政府政策上值得仔細研議的方向。



肆、結語

疫情的擴展讓人們有機會重新檢視既有勞動市場制度是否符合需求。第一個必須面對且解決因市場停滯帶來挑戰的是企業組織。疫情之後並不表示疫情不會再發生，因此本文簡要列舉企業組織如何調整其策略與措施，以因應未來更不確定的勞動市場需求。本文也簡要提出政府必須正視的因應勞動市場變遷之政策議題，全球化與科技變遷早已挑戰既有的勞動市場制度，新冠肺炎的擴散更加深了此一挑戰帶來的衝擊。每個社會都是一個共生體，利害相關，因此以人為本的勞動市場政策思維與制度，方能建構一個永續發展的經濟與社會。

參考文獻

1. International Labour Organization (2020) Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of Covid-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice, ILO Brief. (https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_749844/lang-en/index.htm)
2. International Labour Organization (2020) A safe and healthy return to work during the Covid-19 pandemic, Policy brief. (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_745549/lang-en/index.htm)
3. European Agency for Safety and Health at Work (2020) Covid-19: Back to the workplace - adapting workplaces and protecting workers, EU Guidance. (<https://osha.europa.eu/en/publications/Covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>)
4. World Economic Forum (2020) Resetting the future of work agenda: disruption and renewal in a Post-COVID world, White Paper. (<https://www.weforum.org/whitepapers/resetting-the-future-of-work-agenda-disruption-and-renewal-in-a-post-covid-world>)
5. United Nations (2020) The World of Work and Covid-19. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_748428.pdf)
6. International Labour Organization (2020) Covid-19 and global supply chain: How the jobs crisis propagates across borders, Policy Brief. (https://www.ilo.org/global/research/policy-briefs/WCMS_749368/lang-en/index.htm)
7. International Labour Organization (2020) Preventing exclusion from the labour market: Tackling the Covid-19 youth employment crisis, Policy Brief. (https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_746031/lang-en/index.htm)
8. International Labour Organization (2020) Delivering income and employment support in terms of Covid-19: Integrating cash transfers with active labour market policies, Policy Brief. (https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_748331/lang-en/index.htm)
9. Eurofound (2020) Covid-19 Policy responses across Europe, Publications office of the European Union. (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/Covid-19-policy-responses-across-europe>)

修正勞保失能給付標準附表， 提升勞工給付權益

勞動部勞動保險司科員 毛翊宇



壹、前言

為提供勞工遭遇失能事故的基本生活保障，我國勞工保險設有失能給付項目。勞工如依法投保勞工保險，一旦發生意外傷害或疾病，導致身體遺存永久損傷，並符合勞工保險條例相關請領規定，可向勞工保險局申請失能給付。該局在收到勞工保險失能診斷

書後，會依勞工保險失能給付標準及其附表規定認定失能等級，並據以核發給付。

然而，勞工保險自民國 39 年開辦至今，隨著社會變遷、工作型態改變及醫學技術進步，相關規定也必須與時俱進，才能確保勞工的

權益。故勞動部會就醫學意見、勞工需求及實務審查作業等各個層面，適時檢討修正上開標準及其附表，以下將就 109 年 10 月 21 日完成修正發布的附表作重點簡要說明。

貳、「勞工保險失能給付標準第 3 條附表」修正重點

一、「頭、臉、頸」失能種類，不分性別皆提升至第 8 等級

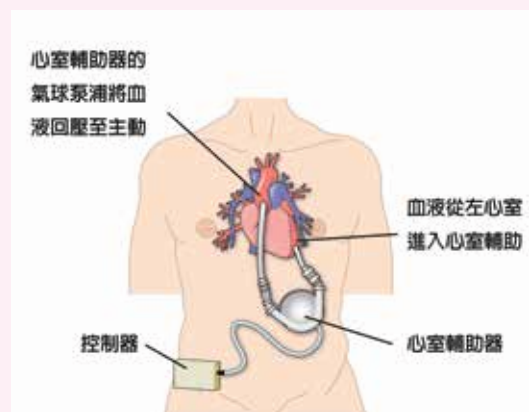
本附表的「頭、臉、頸」失能種類，最初於民國 68 年增列，是為因應被保險人顏面外觀損傷之影響，乃訂定失能等級為第 10 等級；且當時基於對外貌受損女性的特別保障，故女性被保險人按第 8 等級給付。考量



社會經濟環境改變，不論性別，都可能因外貌受損而影響其工作能力。因此，為了落實性別平權理念，且使勞工獲得更好的給付保障，本次修正上開附表原第 9-1 項（如後附之表）「頭、臉、頸部醜形」為「頭、臉、頸部遺存缺損者」，並刪除男女被保險人差異，將失能等級一律訂為第 8 等級。

二、放寬心室輔助器植入者，亦享失能給付保障

隨著醫療科技發展，心室輔助器從延長患者治療期間、爭取時間等待心臟移植的工具，如今已成為心臟衰竭患者除了接受心臟移植外的另一個選擇，植入心室輔助器的患者人數相較往年已逐漸增加。因此，經諮詢相關醫學會後，修正附表第 7-10 項將其納入，以保障植入心室輔助器的被保險人給付權益。



心室輔助器運作示意圖

參、結語

勞工保險失能給付是以社會保險方式，提供遭遇失能事故的被保險人及基本的經濟生活保障。依法參加勞保的勞工朋友如有類此

事故，可向勞保局申請該項給付，不要讓自己的權益睡著了；另相關申請程序或書表，請向該局（電話：02-23961266）洽詢。

表、修正附表規定（節錄）

失能種類		失能項目	失能狀態	失能等級	失能審核基準
7. 胸腹部臟器	心臟	7-10	心臟移植或心室輔助器植入者。	七	
9. 頭、臉、頸	頭、臉、頸部缺損	9-1	頭部、顏面部或頸部遺存缺損者。	八	<p>一、頭部、顏面部或頸部遺存缺損係指本表前列眼瞼、鼻及耳廓缺損以外，遺存於頭部、臉部及頸部日常露出之缺損者。</p> <p>二、本項失能須經治療一年以上，始得認定；如經手術，須最後一次手術後一年以上始得認定。</p> <p>三、本項失能依下列範圍為準：</p> <p>（一）在頭部遺存直徑八公分以上面積之癍痕者。</p> <p>（二）在顏面部遺存直徑五公分以上面積之癍痕，或八公分以上之線狀痕，或不同部分之線狀痕合計達十二公分以上，或直徑三公分以上之組織凹陷者。</p> <p>（三）在頸部、下頷部遺存直徑八公分以上面積之癍痕者。</p> <p>四、本項失能除診斷書上記載之失能程度外，並應輔以彩色照片（應附量尺及拍攝日期之4*6照片）佐證。</p>

修正「起重升降機具安全規則」及「起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員作業注意事項」，強化搭乘設備作業安全

勞動部職業安全衛生署組長 李文進
科長 黃新武
技正 黃武雄



壹、前言

依職業安全衛生法第 6 條第 3 項訂定之起重升降機具安全規則自 64 年 2 月 18 日發布施行以來，歷經 5 次修正，前於 103 年 6 月 25 日修正迄今，已逾 6 年未曾修正，經統計 103 年至 108 年使用移動式起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員從事作業，共發生 9 件重大職災，造成 12 人死亡，其主要原因為作業人員未佩戴安全帶及搭乘設備未經專業

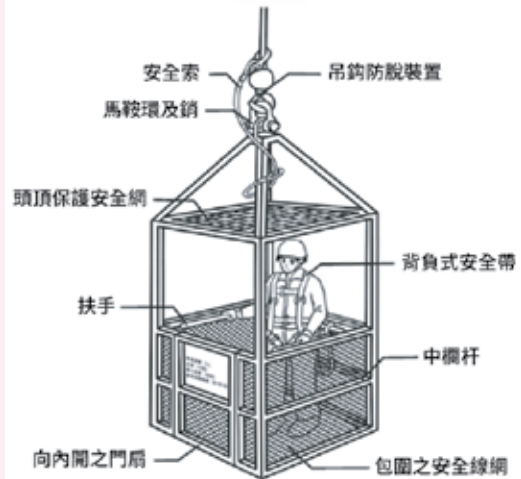
機構簽認合格，為防止類似災害發生，修正該規則相關規定，另同時修正起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員作業注意事項，以強化搭乘設備管理。起重升降機具安全規則、起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員作業注意事項業經勞動部分別於 109 年 8 月 20 日及 9 月 7 日修正發布施行。

貳、起重升降機具安全規則修正重點

一、使用起重機搭乘設備作業勞工應佩戴安全帽及全身背負式安全帶

為強化起重機搭乘設備作業安全，修訂搭乘設備需設置安全母索或防墜設施，並使勞工佩戴安全帽及符合國家標準 CNS 14253-1 同等以上規定之全身背負式安全帶，以減緩墜落過程中會產生力量過度集中腰腹部之現象，導致勞工脊椎和腹部器官承受過度壓力而造成傷害之風險，及增訂搭乘設備之使用不得超過限載員額，另參考道路交通管理處罰條例第 31 條規定，車輛駕駛有義務告知乘客繫安全帶之規定，增訂起重機操作人員須監督搭乘設備內人員確實佩戴安全帽及全身背負式安全帶等規定（如圖 1）。

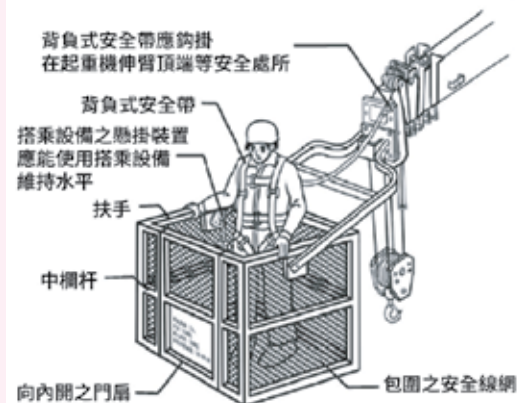
圖 1 搭乘設備作業勞工應佩戴安全帽及全身背負式安全帶



二、高度超過 20 公尺之高處作業禁止使用直結式搭乘設備

移動式起重機之搭乘設備分為吊掛式及直結式兩種型式，對於垂直高度超過 20 公尺之高處作業，作業時指揮及操控相較不易，使用直結式搭乘設備常因碰撞造成其翻轉而肇災（如圖 2），增訂禁止搭乘該設備之規定，惟如設有無線電通訊聯絡，及作業監視或預防碰撞警報裝置者，作業時已可清楚監視及指揮，不在此限。

圖 2 高度超過 20 公尺之高處作業禁止使用直結式搭乘設備



參、起重機吊掛搭乘設備搭載或吊升人員作業注意事項修正重點

一、移動式起重機定期檢查時應備妥搭乘設備供查核

為強化移動式起重機之搭乘設備使用管

理，增列移動式起重機定期檢查時，應備妥搭乘設備及其簽認報告等相關資料，供代行檢查機構查核，並登載於檢查合格證背面記事欄。

二、搭乘設備之懸掛裝置熔接應由具技術士資格者施作

懸掛裝置與搭乘設備均為結構部分，惟修正前該注意事項未規定懸掛裝置之連動桿，其熔接作業應由具熔接技術士資格之人員施作，為避免連動桿斷裂災害發生，增訂熔接人員資格規定。



三、搭乘設備底面積限制規定

搭乘設備僅限於乘載作業所需之人員及工具，限載員額不超過3人，且不可作為材料或廢棄物等之運送，如搭乘設備底面積過大，其使用可能違反前開規定，且有過負荷使用之虞，另長寬比值過大恐造成作業時有擺盪致碰撞或翻覆等之風險，新增底面積應在2.2平方公尺以下，長寬比值應在1.5以下之相關規定。

肆、結語

搭乘設備作業具高度危害風險，係列為年度勞動檢查重點，各勞動檢查機構將嚴格查處，雇主應落實上述法令規定，以維護勞工作業安全，俾有效防止職業災害發生。

修正「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」之說明

勞動部勞動力發展署科員 吳宙容



壹、前言

按政府開放引進移工之基本原則，係依據就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。對於國內產業所缺勞動力，勞動部採補充性原則開放引進移工，並配合國家經濟發

展需要及就業情勢，透過由勞資學政所組成之社會對話平臺跨國勞動力政策協商諮詢小組（下稱政策小組），共同研商適切之移工政策。

政策小組第 30 次會議於 109 年 2 月 25

日召開，經濟部及行政院農業委員會（下稱農委會）分別提案試辦外籍製造工外展服務方案及建議開放部分農糧工作、畜牧飼育工作、養殖漁業工作等農漁牧產業引進移工，解決產業基層人力需求問題。經與會專家學者、勞、資團體與相關政府單位代表熱烈討論，獲致共識同意試辦製造業外展案，並同意上開農漁牧產業引進移工；另為配合行政院推動重大公共建設，帶動國內經濟發展並創造就業機會，檢討調整雇主聘僱外籍營造工之金額門檻，勞動部於 109 年 7 月 31 日配合修正外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準（下稱本審查標準），並於 109 年 8 月 2 日生效。

貳、外籍製造工外展服務方案

透過經濟部調查，彰化濱海工業區（下稱彰濱工業區）缺工情形相較其他工業區更為嚴峻，評估缺工原因在於交通不便及生活機能不佳，且區域內勞動力多有外移情形，製造業者難以成功聘僱本國勞工。勞動部本次配合經濟部訴求及政策小組會議結論，修正本審查標準，開放試辦外籍製造工外展服務方案（下稱製造業外展案），重點包括：

一、外展機構及職責

依產業創新條例第 50 條第 1 項成立之工業區管理機構，委由財團法人、非營利社團法人或非營利組織擔任外展機構（第 16-2 條

第 1 項），並須經向中央目的事業主管機關提報外展製造服務計畫書且經核定（第 16-3 條第 1 項）。其職責包括審視廠商缺工需求、招募引進移工、負責入國後管理事項、提供外展移工生活照顧服務及針對試辦情形定期向主辦單位回報。

二、申請派工廠商資格

屬本審查標準附表 6 之特定製程行業並經經濟部認定（第 16-2 條第 2 項）。

三、外展移工聘僱人數及派工人數限制標準及派工期間

- （一）雇主聘僱移工從事外展製造工作之人數，不得超過中央目的事業主管機關核定之人數（第 16-3 條第 4 項）。
- （二）雇主指派移工至申請派工廠商從事外展製造工作，其申請派工廠商所自行聘僱之移工與外展移工人數，合計不得超過申請派工廠商參加勞工保險人數之 40%。

參、擴大試辦移工從事農業工作

農委會多次反映因農業勞動力不足導致農產業被迫縮小規模或外移，造成農產業減產或影響營運及升級，恐喪失全球市場競爭力，並影響全體國人之糧食安全及物價，間接衝擊國人就業機會。多次建議勞動部可適當引入農業基層勞動力紓解缺工壓力。勞動部本次配合農委會建議並依政策小組會議結

論，修正本審查標準，開放部分農漁牧產業引進移工，重點包括：

一、開放農漁牧工作類別

- (一) 經營畜牧場從事畜禽飼養管理、繁殖、擠乳、集蛋、畜牧場環境整理、廢污處理與再利用、飼料調製、疾病防治及畜牧相關之體力工作(第 19-12 條第 1 項第 1 款)。
- (二) 經營蘭花栽培、食用蕈菇栽培、蔬菜栽培及農糧相關之體力工作(第 19-12 條第 1 項第 2 款)。



- (三) 經營陸上魚塢養殖水產物之飼養管理、繁殖、收成、養殖場環境整理及魚塢養殖相關之體力工作(第 19-12 條第 1 項第 3 款)。

二、雇主資格

- (一) 畜牧工作：雇主領有畜牧場登記證或畜

禽飼養登記證並飼養畜禽，於畜牧場內從事工作且經中央目的事業主管機關認定符合資格。

(二) 農糧工作：

1. 蘭花：雇主屬經營蘭花栽培，生產規模達 0.5 公頃以上並經中央目的事業主管機關認定符合資格。
2. 食用蕈菇：雇主屬經營食用蕈菇栽培，生產規模達 0.6 公頃或 27 萬包(瓶)以上，並經中央目的事業主管機關認定符合資格。
3. 蔬菜：雇主屬經營蔬菜栽培，生產規模達 2 公頃以上，其中溫網室設施面積至少達 1 公頃以上，並經中央目的事業主管機關認定符合資格。

- (三) 魚塢養殖工作：雇主領有直轄市或縣(市)政府核發之陸上魚塢養殖漁業登記證，且完成當年度或前 1 年度放養量申報，經中央目的事業主管機關認定符合資格。

三、移工核配比率

- (一) 雇主申請初次招募人數及所聘僱移工人數，不得超過中央目的事業主管機關核發認定函當月前 2 個月之前 1 年國內勞工平均人數之 35%。
- (二) 依前點申請初次招募人數及所聘僱移工總人數之比率，經雇主聘僱移工每人每月額外繳納就業安定費新臺幣 3,000 元者，得予以提高移工核配比率 5%。

但合計不得超過雇主申請當月前 2 個月之前 1 年國內勞工平均人數之 40%。

肆、調整政府公共工程聘僱外籍營造工之工程金額門檻

業者承建政府工程或民間工程聘僱外籍營造工，原依本審查標準修正前之第 17 條第 5 項規定，以「專案核定民間機構投資重大經建工程及政府機關或公營事業機構發包興建之重要建設工程聘僱外籍營造工作業規範」（下稱作業規範）規範雇主資格。本次修正本審查標準，將外籍營造工雇主資格相關規定再次納入本審查標準，並同步廢除作業規範，另調整政府工程及民間工程部分規定，



本次修正重點如下：

一、調整政府工程聘僱外籍營造工金額門檻

為促進公共工程推動，振興國家經濟發展，本次修正本審查標準，將政府公共工程聘僱外籍營造工之工程契約金額門檻，由原 10 億元調降為 1 億元，同一雇主承建 5,000 萬元以上工程可合併申請（第 17 條第 1 項）。

二、放寬認定民間工程聘僱外籍營造工

針對民間工程聘僱外籍營造工資格，由中央目的事業主管機關放寬得由目的事業主管機關認定（第 17-1 條第 2 項），以解決營造業缺工問題。

伍、結語

勞動部本次修正本審查標準，於製造業、營造業及農漁牧業等產業均適度放寬移工引進之限制，以紓解基層勞力短缺情形，並兼顧維護國人就業機會，對我國整體經濟面與社會面產生相當助益。勞動部後續將視國內勞動市場及經濟發展狀況，於國人就業權益優先原則下，持續透過政策小組社會對話平臺，適時檢討整體移工政策，共創國人就業及經濟發展之雙贏局面。

第 14 屆推動職業安全衛生 優良工程金安獎頒獎典禮

締造連續兩年頒發特優獎記錄 立下勞資共榮與安全保證工程最高典範

採訪撰文/黃敏惠



勞動部長許銘春 (右 3)、勞動部職安署長鄒子廉 (左 4) 與第 14 屆公共工程特優獎工程團隊合影

第 14 屆推動職業安全衛生優良工程金安獎於今 (109) 年 5 月受理報名，除歡迎追求卓越的施工團隊踴躍報名參選之外，勞動部職業安全衛生署 (以下簡稱職安署) 表示，今年選拔活動的特色，除維持原公共工程參選機制，及持續秉持愛地球、重環保的精神，採線上報名參選、行程線上通知、得獎案例下載等系統化之全無紙張作業，以減少參選單位紙張的浪費及負擔外，特別擴大優良工程金安獎參選範圍，首次納入施工進度達 80% 以上的大型民間工程，鼓勵推動施工安全衛生優良的民間工程挑戰工安桂冠之獎項，作為民間工程觀摩的典範及公共工程標竿學習的對象。此外，今年也擴

增得獎人員的獎勵額度，獲獎的優等人員將發給 5,000 元等值獎品的實質獎勵，並敦請所屬單位給予記功獎勵。期待政府及民間工程共同參與，爭取推動職業安全衛生優良工程的最高榮譽，以提升整體營造施工安全文化。

今年「優良工程金安獎」選拔第一關經資格審查通過的參選工程共有 68 件、優良人員計有 8 位，經過初審及決審學者專家嚴格把關。職安署於 7 月辦理首場初審實地評審，另「推動職業安全衛生優良工程人員」初審會議，則於 8 月中旬召開，就施工現場及安全衛生管理文件進行評審，工程團隊須從工

程規劃階段實施風險評估、選用安全工法、規劃相關安全衛生設施至施工階段落實安全衛生管理等，建立完整系統化的職業安全衛生管理機制，以爭取施工安全最高榮譽金安獎。歷經近 2 個月評審期程，今年獲選優良工程計有 1 件特優、16 件優等、19 件佳作工程，優良人員 1 人優等、3 人甲等，其中，公共工程特優獎「湖山水庫第二原水管工程」，施工團隊結合物聯網技術，建立避免人、機碰撞的作業空間管制，民間工程優等獎「巨大機械總部新建工程」，業主巨大機械公司落實照顧勞工企業責任，核實安衛經費，並與監造建築師積極落實職業安全衛生管理；另，最值得肯定的是優良人員優等獎－喻台生建築師，除親力親為落實施工安全監造外，更成立事務所職安中心，研討訂定總體安衛政策並負責執行及督導。

本屆金安獎頒獎典禮於今年 11 月 20 日首度移師到高雄舉辦，與熱情的南部民眾一起分享得獎者的榮耀，除了對於獲獎工程施工團隊及績優事業單位，擴大展示獲獎事蹟、交流分享得獎單位推動職場安全衛生的優良成果外，另現場為因應 Covid-19 疫情，於頒獎典禮採取紅外線自動量測體溫、戴用口罩及室內保持一定距離等防疫作為，以保護參加人員的健康安全。勞動部長許銘春致詞時表示，金安獎開辦 14 年來，首度接受優良民間工程參選，讓政府與民間工程共同參與，爭取推動職業安全衛生優良工程的最高榮譽，以提升整體營造施工安全文化，勞動部除希望能將獲獎安全衛生文化擴散於全國

工地及各個場域外，亦希望提升全產業安全衛生管理水準，讓所有勞工在更安全、更健康的環境下工作，創造勞資共榮與安全保證的工程典範。

部長許銘春感性表示，「感謝工程人員付出」、「感恩勞工家屬支持」、「共同分享得獎榮耀」，尤其今年受疫情衝擊，但在國人的努力下，防疫有漂亮的成績，讓所有勞工朋友在更有尊嚴、更安全的環境下工作與發展。

「公共工程特優獎」 - 湖山水庫第二原水管工程 結合物聯網技術 建立機具碰撞三防線 提供勞工多層保障

湖山水庫位於雲林縣斗六市東南方約 10 公里處，水庫集水面積約 6.58 平方公里，於 105 年 4 月 2 日啟用，主要用途為提供雲林縣民生用水。榮獲本屆唯一一件金安獎「特優」獎項－「湖山水庫第二原水管工程」奉行政院 106 年 7 月 10 日院臺經字第 1060022824 號函核定，納入前瞻基礎建設計畫辦理，工程起點自北側既有之湖山壩施工導水隧道開始，主要包括輸水路工程、出口工程、下游連接管路工程及橋梁工程等。藉由改建湖山水庫導水隧道，增加湖山水庫原水管備援能力及防淤功能，防止第一原水管因故無法正常供水，影響公共給水之需，提升水庫應變功能，降低水庫營運風險。

經濟部水利署中區水資源局（以下簡稱中水局）局長陳弘由表示：「好的設計加上好

的監造及施工團隊，才能造就好的工程。」中水局於工程事前評估與準備重點辦理以下作為：

1. 選擇優良方案。
2. 落實風險評估。
3. 使用營建四化。
4. 選擇優良廠商。
5. 落實風險傳遞及危害告知。
6. 確實審查職安相關計畫。
7. 確實執行抽查。
8. 培養專業化人員。
9. 領導階層參與。
10. 參與職安署相關計畫。



109年8月21日湖山水庫第二原水管工程辦理工程觀摩，輸水路工程鋼管運輸作業解說

各司其職盡心盡力 環環相扣每個細節

中水局於該工程採購評選時，項目納入廠商職安相關能力，並與職安署中區職業安全衛生中心簽署安全伙伴計畫，同時鼓勵同仁取得職業安全衛生相關證照，中水局工程業務相關主管共 15 位，已有 14 位取得職安證照。設計單位 - 黎明工程顧問股份有限公司於設計階段藉由方案評選，迴避居民交通事故風險，且第二原水管工程與第一原水管工

程銜接部分採用包覆式工法，減少鄰水作業與停水時間，減低居民生活之不便，達到友善鄉里之目的。監造單位 - 中水局湖山水庫第二原水管工程監造工務所，除了建立監造安衛抽查工具包，更設立勞安獎勵機制，鼓勵落實職安管理之同仁。



108年5月23日中水局與職安署中區職業安全衛生中心簽署安全伙伴計畫

施工單位 - 義力營造股份有限公司，自公司創立 26 年以來，每一個工地都用「全員工安」的最高標準作為要求，董事長劉進輝強調「安全就是公司的宗旨」，而營造業即是良心產業，要兼具工程品質、期程安排、及施工安全。然而，金安獎對營造業來說是非常不容易的殊榮，去年金安獎義力營造有 5 個工地參賽，均拿下獎項肯定，同時職安室主任李書萍也獲得個人甲等獎殊榮，劉董事長表示義力營造近年多利用機械取代人力，在工法上改變，透過設計規劃時就預先進行風險評估，加強管理機制，同時也可提早與包商、協力商討論。他帶著義力營造從小包商一路轉型成接下各種公共工程，要求每一個主管注意每一個細節，並認為要讓員工改變心態，把工作當作自己事業，將每



義力營造股份有限公司歷年榮獲多項獎項肯定

一個案子的績效分潤、在結案後半年分給員工，平均讓員工加薪 3 個月。劉董事長表示：「當所有員工知道工作付出心力有實質回報時，每個人心態就會調整，連一根螺絲都不會浪費。」

「湖山水庫第二原水管工程」以輸水管路施作、水工機械安裝及橋梁改建為主，工區呈現帶狀分布並且有施作空間狹小及局限空間作業等特性。同時，工程門禁管制建立模組化，達到門禁管制系統拆裝快速及移動便利性等特點，優化帶狀工區管理之能力。全線約兩公里之管路安裝擁有局限空間作業特性，施工風險之工程控制上，以建立局限空間模組化的方式，控制作業中缺氧危害之風險，並且符合工程特性所需，保持機動性及便利性。有鑑於近兩年國內機具碰撞災害居高不下。施工團隊結合物聯網技術，建立機具碰撞三防線（作業空間圍圍、機具環景系統及人員接近自動警示），給予勞工多層保障。

同時，今年因遭 Covid-19 疫情影響，中水局為中部重要的水資源開發單位之一，為降低疫情影響，使工程順利進行，辦理多項

防疫作為，例如訂定分區辦公執行注意事項，將辦公處所及人員作劃分，避免同仁遭隔離或檢疫時，影響整體公務正常運作，並訂定居家辦公工作規範，若疫情期間同仁有確診個案或有特殊狀況導致辦公環境有感染風險，立即啟動居家辦公。並發放防疫包，防疫包內有口罩套、乾洗手液等，讓同仁能隨時消毒。同時採用視訊會議，讓課室主管在辦公桌前就可參與會議，避免人員聚集。另外並設立公文交換櫃，當同仁有公文要交換時，可放置交換櫃中，且交換櫃設有紫外線消毒。本案工程著重於環環相扣的細節，對於職業安全的用心程度面面俱到，得到本屆特優獎殊榮，可說是實至名歸。



109年8月21日湖山水庫第二原水管工程辦理工程觀摩，分享局限空間作業職安優良作為

中水局長陳弘出表示：「特優獎是專家對我們在職安方面努力的肯定，同時也是一種壓力，職安是不斷 P(規劃)、D(執行)、C(檢討)及 A(改善)的流程作業，我們在職安方面的相關作為從基礎著手，期望能成為國內水利工程的職安模範生，使水利工程職安更上一層樓。」

「推動職業安全衛生優良工程人員優等獎」- 建築師喻台生 推動零職災 37 年從不間斷

本屆榮獲推動職業安全衛生優良工程人員優等獎 - 建築師喻台生，自 72 年創立喻台生建築師事務所以來，致力於各類工程之諮詢、設計監造、專案管理、職業安全衛生管理，具有中華工程仲裁協會仲裁人、營建管理協會秘書長、新北市政府工程查核委員等經歷。他秉持由上而下的工程文化理念，由最高層宣示目標帶頭做起。對內長年推動職業安全衛生業務，使其合於法令，優於法令，並落實執行，亦自辦職業安全衛生研討會，提升工地作業安全。對外協助業主及業界，鼓勵工地全體參與，非僅要求職業安全衛生人員，而是人人都要參與其中。常與承攬廠商溝通

觀念，推動「宣導、檢查、輔導」三合一策略，讓人人瞭解、人人參與，將職業安全衛生成為公司文化。喻建築師認為推動零職災，等同做功德，因此長期以來推動職業安全衛生教育訓練不遺餘力，自 100 年至今參與職業安全衛生論壇或擔任相關課程講座講師，協助辦理數十場職業安全衛生宣導。

喻建築師表示職業安全衛生與品質，無關工程盈虧。他認為與所有參與工程人員的溝通協調非常重要，應投入相對的資源擴大參與，才能加強職業安全衛生自主管理。他更表示尊重每一個寶貴的生命，要時時關懷勞工，才能建構安全性、人性化的勞動環境。鼓勵並推動「宣導、檢查、輔導」三合一策略，希望藉由「職業安全衛生工作本質化」，



勞動部長許銘春(中)、職安署長鄒子廉(左1)與榮獲優良工程人員優等獎-建築師喻台生(右1)合影

增進施工團隊正確觀念，才能避免職災發生。值得一提的是，喻建築師設立事務所職安中心，並訂定總體安衛政策與執行督導，人人得以瞭解並參與，養成正確的好習慣，以安全工地零職災為唯一也是最終目標。除了要求自己的工程師之外，他積極協助機關推動，也順勢推動至營造廠，訂定職業安全衛生宣言，讓機關帶著整個工作團隊，訂下目標及宣言，朝向零職災邁進。最特別的是，從工程初期到完工，他常利用周末親至工地督導，不定期督導工程各階段之進度、品質及職業安全衛生，並製作「進度、品質、安全」專輯，請各工地下載參考，自 100 年起執行至今已逾 200 冊以上。

以零工安為目標 追求高水準職業安全衛生績效

堅持零工安的喻建築師成績斐然，歷屆參選金安獎共 21 項工程案，共獲 19 座獎項，包括公共工程優等獎 11 座、公共工程佳作獎 7 座、個人獎優等 1 座，能擁有如此多項肯定，憑藉的就是「落實」兩字。擔任事務所總指揮的他，掌控所有委託技術服務案之職業安全衛生管理及重大協調事項，並指派專責人員執行工作。同時自辦研討會、建立知識庫經驗傳承、安排優良工地觀摩參訪、每週辦理職業安全衛生宣導、要求塔吊及施工電梯設備進場前驗廠。從業 37 年以來，他首要重視風險管理，參訪優良工地精進學習，建立資源經驗傳承，確實稽核檢討品質，並要求完工驗收結案，啟用無縫接軌，他不僅要求自己，同時也要求旗下建築師、工務部、

職安中心務必落實，例如施工前先全面瞭解，施工特殊性、各類問題、施工風險評估，定期巡檢施工中工地，評估工地職業安全衛生狀況，適時邀集施工團隊，聘請專業人員舉辦研討會，檢討缺失、提出改進作為。而工地人員（含業主）也須參與，積極討論學習，研討解決工地施工問題，提升專業能力。並以各工地職安同仁為單位，橫向聯繫則建立職業安全衛生聯盟 LINE 群組，由事務所職安中心及各工地職安人員參與討論，以求迅速、確實傳達。事後研討會成果亦出版專輯，並將資料建檔，以供後續同類型工地參考，為的就是要把寶貴的經驗繼續傳承下去。



建築師喻台生常利用週末親至工地督導

喻建築師表示：「進度、品質可以改善，安全卻無法挽回。」做好職業安全衛生就是做功德，這是身為建築師一輩子的志業，未來仍會全力投入。

第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

一技在身受用無窮 築夢踏實接軌未來

採訪撰文/黃敏惠



總統蔡英文（前排左3）與勞動部長許銘春（前排右2），蒞臨第50屆全國技能競賽閉幕暨頒獎典禮現場致詞頒獎，並向本屆優勝選手及入圍國手道賀與勉勵

勞動部「第50屆全國技能競賽」已於今(109)年9月圓滿落幕，今年適逢第50屆全國技能競賽，特別比照國際規格舉辦50年來規模最

大的技能競賽。近千位來自各縣市優秀選手努力拼鬥，將平時苦練成果發揮出來。歷經3天的激戰後，終於產生青年組52職類、青少年13職類的優勝選手。其中高雄市的選手表現優異，得牌數獨占鰲頭，共獲得11金、14銀、10銅，計35面獎牌，第二為臺中市共獲得12金、7銀、10銅，計29面獎牌，第三為臺北市共獲得9金、13銀、6銅，計28面獎牌。同時，各職類選出前5名優勝選手與佳作，青年組另選出46職類入圍國手，繼續參加10月



第50屆全國技能競賽

THE 50TH NATIONAL SKILLS COMPETITION



21日至23日舉辦的第2階段國手選拔賽，正取國手將代表我國參加110年在上海舉辦之第46屆國際技能競賽。

總統蔡英文與勞動部長許銘春蒞臨閉幕暨頒獎典禮現場致詞，同時為前3名選手頒獎，並向本屆優勝選手及入圍國手道賀與勉勵。總統蔡英文於致詞時表示，各種專業技能支撐起百工百業，也支撐起全國國民日常生活的關鍵，在接待外賓的時候，國宴上都有年輕朋友的參與，用美食和服務向世界展現出臺灣的特色。在疫情的挑戰下，因為機械技術人才的付出，建置防疫物資產線，撐起一個又一個國家隊，實踐 Taiwan Can Help 的理念，用技能貢獻世界，讓世界變得更好，就是學習技能發展的意義，期許所有參加技能競賽的朋友，透過比賽累積經驗，持續磨練技能，一定能在各自的專

業領域，擁有自己的一片天。

部長許銘春表示，這次競賽總共有65項職類948位選手參加，要在眾多選手中脫穎而出實在很不容易，選手能從分區賽脫穎而出，都是一時之選，非常優秀也值得肯定。並表示競賽不是終點，期望各位選手都能把比賽當成進步的力量，吸收來自裁判老師、競爭對手的經驗，不斷學習精進，不管是未來繼續升學或是進入企業服務，甚至是自行創業，都能夠學以致用。

人生需要有夢想和希望，而成功是必須靠努力和實踐才能獲得，本期特別專訪第50屆全國技能競賽優勝選手，深入他們的內心世界，了解如何築夢踏實的心路歷程。



今年適逢第50屆全國技能競賽，特別比照國際規格舉辦50年來規模最大的技能競賽





第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

漆向美好未來 令人刮目相看的賽事嬌點

油漆裝潢 (漆作) 職類金牌—李佳玲

採訪撰文/黃敏惠



18 歲，正值高三，有的人埋首在書海裡為升學打拚，也有人肩負起生活家計努力工作，或是打扮得漂亮時髦，到五光十色的舞臺上秀出自信。現年 18 歲的李佳玲畢業於新營育德工家，目前就讀南台科技大學多媒體與電腦娛樂科學系 1 年級，在今 (109) 年 9 月甫拿下人生中第一面全國技能競賽油漆裝潢 (漆作) 職類金牌肯定。她從小就喜歡閱讀小說、漫畫，關於動漫更是如數家珍，喜歡學習不同領域專長的她，非常享受投入、專注在一件事情上的感覺，李佳玲最大的夢想就是希望未來能設計動漫遊戲，也希望能用油漆做出動漫人物，為了圓夢，她積極地參與油漆裝潢選手訓練，如今，她離自己的夢想更近一步了。

給我一個支點 撐起一個世界

你可能想像不到，身高 152 公分體重 40 公斤的李佳玲，居然可以搬起 5 加侖的油漆桶與原木門板，可能有些人沒什麼概念，舉例來說，就是搬運自己體重一半左右的重物，這對於一般女生來說是非常吃力的，但對於李佳玲而言，這是每日訓練的例行公事。多數人好奇一個小女生怎麼會想從事如此粗重的行業，李

佳玲表示在練習視覺傳達丙級證照時，理解圖形並依規定尺寸製圖出來，能夠填上飽滿的色塊，字型能畫出符合老師的標準，當時高職導師認為她學習能力很快，並有足夠的耐心，很能耐操吃苦，於是推薦她去參加勞動力發展署雲嘉南分署 (以下簡稱雲嘉南分署) 營建館訓練油漆裝潢的項目。

油漆訓練時常常需要搬大型木板、油漆桶等重物，李佳玲每天站著刷漆練習足足 11 小時，然而女生在體能上天生不如男生，所以她常透過跑操場、做伏地挺身及跳繩等運動來增強體能。她表示：「女生從事油漆行業也有其優勢，我們相對細心、注重整潔，雖然施作過程辛苦，雙手也會變得粗糙，但看到努力的成果，就會覺得很有成就感，一切都值得了。」雲嘉南分署指導老師林裕強認為，李佳玲平常練習注重每個細節，調整及修正的速度也很快，素質非常好，是難得的好選手。為什麼李佳玲會如此努力，願意埋首在油漆的世界裡，這就要提到夢想這兩個字了，原來李佳玲希望自己未來能設計動漫遊戲，更希望能用油漆做出動漫人物，所以趁著還年輕，努力建構自己

的夢想世界。

全國第一傲人成績 來自於訓練的強度與細膩度

本屆競賽雲嘉南分署勇奪 15 金、13 銀、15 銅、27 優勝及 14 佳作，站穩全國第一的寶座，如此傲人的成績，來自於指導訓練師的堅持，李佳玲回想賽事訓練時的情形表示，油漆有一個項目是競速，需要兼顧速度與品質，在剛開始訓練時，林裕強老師就給所有參與訓練的選手下馬威，無論會不會或懂不懂，在老師一聲令下，要求大家立刻開始動工。可想而知，選手們不僅感到慌亂，甚至於有挫折感，老師趁機在過程中不斷的修正選手們的動作。經過幾次高強度訓練後，選手們不僅熟悉程序，速度也隨之加快，作品品質也跟著提升，直到另一批新的選手加入後，先一步訓練的選手觀察新進選手們的動作，欣喜的發現原來自己進步的幅度很大，李佳玲這才明白老師的苦心，也明白自己所付出的一切，並沒有白費。

此外，李佳玲也著重於專注力訓練，由於在館內有多項職類一起進行訓練，現場有許多雜音互相干擾，她習慣戴上耳塞，隔絕不必要

的聲音，較不容易分心，自然能提升細節工作的品質。然而，女性天生比男性吃虧的，不光是體力，當賽事期間恰巧遇到生理期來臨，李佳玲坦言可能無法發揮平日水準，若是不得已遇到賽事，她便會吃藥延遲經期，期望能發揮最佳實力。除此之外，在油漆職類選手中，就屬李佳玲身材最為嬌小，她充分運用梯子或是水桶等工具，來彌補身高不足之問題。

從未參與全國性賽事的李佳玲，為了本屆賽事，她在雲嘉南分署投入訓練整整 3 年，李佳玲很感謝雲嘉南分署所提供的所有資源，更表示在分署能放心的投入訓練，充分的作好任何準備。她認為研習職類技能對於未來生涯規劃及發展有很大的幫助，像是圖案的排版設計、色彩搭配、了解圖案構造，深入研習後，就能大膽地嘗試各種方法，也能學習時間管理，速度與品質都能兼顧。另外，她也感謝陳秀雯主任、孫志成主任、林裕強老師，還有人們給予最大的支持與鼓勵，除了默默地協助排除問題，也指導許多專業技術與知識，即使平日訓練非常吃重，但他們都是最有力的後盾，不斷支持著李佳玲勇往直前。



總統蔡英文與油漆裝潢（漆作）職類金牌選手李佳玲合影

第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

逐夢踏實 步上安穩放心的職場之道

CNC 銑床職類金牌 - 陳柏勳

採訪撰文/黃敏惠



相信有很多人在畢業後找不到人生方向，甚至迷惘未來的出路。國外的教育體系，學生在求學期間可以盡情自我探索興趣與專長，反觀國內，學生大部分時間則都埋首在書海之中，為了升學與未來成就而努力。陳柏勳在國中畢業後，由於找不到自己的興趣，索性選擇資訊科就讀，但在入學後才發現，該科系所學與他的想像相差甚遠，擔心自己再次選錯科系，因此高中畢業後選擇直接就業，不再繼續升學。初到車床工廠，陳柏勳擔任上下料作業員，從事了一段時間，覺得這個行業很神奇，讓他很有成就感。但業界人人為了求得安穩的飯碗，很少人會把技術傳授給外人，在與爸爸討論之後，陳柏勳決定到勞動力發展署中彰投分署（以下簡稱中彰投分署）的職前訓練班受訓，希望自己可以習得更多在外面學不到的技巧。

陳柏勳到了職前訓練班後，銑床學得比車床還要多，從此發現銑床比車床更有趣，在學基礎技術時，多了車床一個軸向，便開始鑽研更細膩的技術，即使下了課，他的熱情絲毫不減，還私下找老師繼續學習，某次與老師討論加工技巧時，意外地被陳曉立注意到，陳曉立目前擔任中彰投分署設計製造股副訓練師，同

時也是 CNC 銑床選手的培訓老師，因為陳柏勳自發好學，讓陳曉立看出他有選手的特質，決定將他帶入全國技能競賽這個圈子，之後，陳柏勳順利錄取產學訓專班，也被遴選成為重點培訓選手，順勢敲開夢想大門。

從自信到自滿 從自滿到自省

踏上選手之路，陳柏勳一開始練習的蠻順遂，志得意滿的他，覺得自己可以輕易征服 CNC 銑床這個職類，萬萬沒想到，最大的挫敗也隨之到來。某次與同屆選手進行模擬測驗時，陳柏勳太有自信，最後導致成品不堪入目。從那次之後，他重新檢視思考自己的態度，不應該過度自我膨脹，之後不時地提醒自己要細心，不要走回頭路。在經歷失敗之後，陳柏勳成長不少，行事更為謹慎，本屆競賽因受到新冠肺炎疫情影響，他一方面擔心自己的第一次全國競賽，無法順利進行，另一方面聽說不少同職類選手，都是歷屆好手，擔心自己實力不如人。於是在開始練習決賽時，加長比賽時間，發現自己體力不好，常常在測驗到快結束時，專注力快速下降，無法做好每個細節，甚至有時會無法冷靜判斷，在跟指導老師討論後，決定開始慢跑訓練體能，讓自己在長

時間的比賽環境下，可以冷靜思考判斷。

為了本屆競賽，無論體能、心理、技術，陳柏勳都作足了準備，當一踏入賽事現場時，一眼望去，比照國際賽辦理的舒適場地與全新的機具，讓他感受到國際賽事的臨場感，他感謝政府提供一個可以大顯身手的舞臺，讓各方好手齊聚一堂，相互切磋展現實力，讓更多人看見他的努力，對於投入技職學習的人，是最大的支持與鼓勵。首次參與賽事，難免會感到緊張，陳柏勳在第一天的賽事便犯下失誤，心中幾度萌生放棄念頭，但當他看到圍觀的群眾時，告訴自己可以參與第50屆全國技能競賽，是人生中很特別的一站，也是最大的收穫，於是重新振作，決定完成賽事。

生命 是待你雕琢的無價寶石

重新振作後的陳柏勳重拾信心，在眾多好手激戰的殿堂，順利取得金牌榮耀，更在10月21日至23日舉辦的第2階段國手選拔賽，奪得正取國手資格，將代表我國參加110年在上海舉辦之第46屆國際技能競賽。身為

CNC 銑床職類正取國手的陳柏勳謙虛表示，若因為新冠肺炎疫情而無法出國比賽，還是會持續練習，若是未來能在國際賽事獲得好成績，回國會把大學讀完，再評估研讀研究所的可能性，或是回到職場工作，繼續精進技術與能力。

回首過去，陳柏勳從分區到全國，一路到國手選拔競賽，一路上的困難，都是靠自己勇敢嘗試努力克服，雖然歷屆學長與學姐給予許多幫助，讓他少走一些冤枉路，但很多時候，同齡的朋友出門逛街玩樂，而他卻是獨自一個人待在實習工廠裡默默練習，陳柏勳表示要有堅定的決心與毅力，才可以走完這段漫長的練習過程，而競賽可以磨練自己，增進應對能力，也能加強耐心及抗壓性。他希望未來的學弟妹可以仔細評估，自己有沒有決心與熱情，而不是投入時間與資源後，才半途而廢。

「有些事情還是需要嘗試過，才能深刻體會技術的可能性，未來，也是如此。」陳柏勳表示。



總統蔡英文與 CNC 銑床職類金牌選手陳柏勳合影



第50屆全國技能競賽

第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

人小志氣高 女生也能板出一片天

板金職類銀牌 - 張芷芸

採訪撰文/黃敏惠



一般女生在求學時，除了自身興趣之外，若考量到未來轉銜職場的可能性，多半會選擇較利於女性職場發展的科系，例如國貿、會計、外文等科系，現年僅 17 歲的張芷芸，打破舊有框架，選擇走另一條截然不同的人生道路。在國小 5 年級時，張芷芸的母親送她去學網球，場中打網球的學員都以男生居多，看到學長們不僅動作標準，球技更是一流，讓張芷芸心生嚮往。為了能像他們一樣，她積極苦練，卻從不喊苦，更曾拿下新竹市軟式網球比賽第一名的佳績。也許是運動員的資歷，成為她在學習路上的一股助力，她在國中三年級參加技藝教育學程，選擇機械及電子電機課程，更在技藝競賽中榮獲電子電機職群第三名的優異成績，原本高中想繼續選讀電機科，但在老師的建議下，透過特色招生進入新竹高工板金科就讀，與爸爸選擇一樣的職涯出路。

重視時間管理 不再重蹈覆轍

受到從事機械產業父親的影響，張芷芸從小就非常喜歡手作，踏入板金科便立定志向成為選手，高一下學期開始，老師就透過系統性

的出題，要求同學畫手繪、電繪及製作模型各 100 題的方式，選出適合擔任板金培訓選手的人選，過程中有許多同學退出，最後只剩下張芷芸及另一名同學堅持下來。除了性別之外，嬌小的身材也曾被質疑不適合學板金，張芷芸表示自己曾是網球選手，手勁不是問題，但剛開始練習時，因為鐵板太硬，力氣尚未到位，導致每次成形效率不彰，後來透過多次練習與平時的體能訓練，加強鍛鍊肌耐力，後來就愈來愈順手了。

儘管在培訓過程吃過苦，也碰到練習不順沮喪的時候，張芷芸也從未打退堂鼓，印象中最深刻的事，是因為自己的龜毛個性而吃盡苦頭，她很要求自己的工作品質，有一次練習做分區賽的題目，未能在時間內做完，導致最後的焊接只有用氬焊點著固定，正當要給學長量工件時，學長看似開玩笑地說了一句：「沒有做完，不能量工件。」當下張芷芸就哭了，在那之後，她牢牢記取教訓，重視時間管理，不再重蹈覆轍。

克服心魔跨越自我 有好心態就有好技能

成為創校唯一拿到板金全國銀牌的女生，張芷芸謙虛表示：「最大的敵人是自己，是心理障礙。」事實上，無論是何種職類選手，在比賽期間心理壓力巨大，不言而喻。張芷芸在比賽開始時，還一度緊張到手僵，過程中也一直擔心自己的作品做不好會被扣分，同時因為進度太慢，覺得自己也許無法完成作品而感到害怕，在比賽完的第一天晚上，她躺在床上大哭，發洩累積多時的情緒。指導張芷芸近3年的新竹高工板金科陳奇明主任，深知她的個性，不斷鼓勵並告訴她一定做得完，陳奇明主任表示：「張芷芸具備運動員的底子，非常適合擔任選手，板金非常吃力氣，且每個程序及動作都要重複練習，對於曾經擔任網球選手的她不是難事。」儘管張芷芸是參賽選手中個子最嬌小的，但她的韌性與力氣卻不輸男生，細

心且龜毛的態度，讓她的作品擁有很高的水準，同時也是致勝關鍵。最後張芷芸真的做完了，比賽過程難免會緊張，但她還是努力克服，當聽到成績公布時，師生倆人真的非常開心，張芷芸認為這次競賽的最大收穫，就是有很多人相信她可以做到。

此外，張芷芸特別感謝勞動力發展署桃竹苗分署，在培訓期間提供相關保險及關懷輔導，還有職訓師資技術指導等協助，提供長期培訓資源，積極又正面的她表示：「學姐可以辦得到，相信學弟妹們也可以，堅持與努力，針對板金訓練過程要不斷的改善及解決問題，人品及態度是技能的核心價值，有良好的心態就會有好的技能。」



勞動部長許銘春與板金職類銀牌選手張芷芸合影



第50屆全國技能競賽

第50屆全國技能競賽優勝選手專題報導

鐸為自我 接軌未來 獲獎即是成長實證

鐸接職類銅牌 - 江祐安

採訪撰文/黃敏惠



基隆市是臺灣最北端的都市，位於市中心的基隆港是北臺灣首要航運樞紐，基隆港的存在吸引了很多港埠相關的基礎產業，由港口船舶製造修理帶動的產業，以機械電子工業最為重要。也因此，基隆市重視技職教育，長年以來，於國高中積極推動生涯發展教育，深化技藝教育課程，基隆腹地雖小，卻是技職學校最為密集的都市。畢業於木柵高級工業職業學校配管科的江祐安，自小在基隆成長，他曾獲得「第45屆全國技能競賽」分區賽「配管與暖氣」職類銀牌，考量到生涯規劃，在全國技能競賽金牌選手丁啟原學長的引導下，轉戰「鐸接」職類，進入勞動力發展署北基宜花金馬分署（以下簡稱北基宜花金馬分署）「基隆職業訓練場」從頭開始學習鐸接技術，在多位鐸接

國手前輩的指導下，每天練習超過10小時，從一開始的手忙腳亂、經常燒破衣褲，到熟練掌握實作技巧。正因為他的堅持，在去(108)年榮獲第49屆全國技能競賽第5名。

歷經撞牆期 轉變關鍵在於心理調適

然而，人總會在生命某個片刻卡關，事實上江祐安在本屆賽前練習時，並不太順利，在某次練習，他居然輸給只練了1年的學弟，而且還是兩次，江祐安開始質疑起自己，認為自己沒有天分，甚至於想回頭練習過去較為擅長的項目，他面臨到所有選手最不願意面對的狀況 - 「撞牆期」。當生理與心理都發生極度的變化，江祐安深知首先要調適自己的心理，這樣才能讓生理狀況重新活過來。於是他開始重新檢視自己，為了精進技術，江祐安不放棄練習，更不放過任何成長機會，積極參與相關講座。



北基宜花金馬分署「基隆職業訓練場」辦訓非常用心，曾辦理多場技職達人實作技巧講座，更邀請「第25屆國際技能競賽」冷作職類銅牌國手，並多次擔任國際競賽裁判及全

國技能競賽銲接職類裁判長 - 陳志鵬演講，與銲接班學員分享銲接、冷作實務技巧，以及參與國手培訓、參賽期間的心路歷程與經驗。江祐安表示：「可以吸收裁判長的寶貴經驗，還能與參加全國技能競賽的選手們交流，互通有無，能讓我更了解銲接技巧的複雜多元，也更能掌握細節，面對未來的比賽。」

展望未來積極實習 縮短就業落差

銲接職類環境不但高溫、高噪音，還須穿上厚重的防護裝備，每天汗如雨下密集練習超過 10 小時，江祐安表示：「從訓練過程中無數的錯誤與失敗汲取教訓累積經驗，幸好，我所有的汗水都沒有白流。」為了本屆賽事，江祐安特別加強鋁合金不鏽鋼銲接技巧，他表示自己盡了最大的努力投入練習，累積了扎實的基本功，希望比賽時能保持冷靜發揮應有的水準，奪得佳績、推甄進入科大繼續升學。事

實證明，江祐安做到了，在眾多好手激戰的時刻，順利取得銲接職類銅牌佳績，更在 10 月 21 日至 23 日舉辦的第 2 階段國手選拔賽，奪得正取國手資格，將代表我國參加 110 年在上海舉辦之第 46 屆國際技能競賽。

精進訓練的這段時間，讓江祐安的思路變得更加活躍，關於未來再進階研習的計畫也更為鮮明清晰。針對未來生涯規劃，由於學校教育和實際就業間有極大的落差，江祐安與指導老師翁敏富深入討論後，認為有必要到企業實習，透過實際接觸職場，才能學習到該職業領域上的專業和應用，補足在校園中所無法習得技術能力。江祐安非常感謝翁老師提供最大的支持與鼓勵，他表示：「老師常常說盡力就好，但也要感謝當時看不起我的人，給了我很大的動力。」



勞動部長許銘春與銲接職類銅牌選手江祐安合影

臺英職業安全衛生高峰論壇

勞動部職業安全衛生署組長 李文進
科長 陳志祺
技正 廖志豪



勞動部長許銘春（前排左 6）、勞動部職安署長鄒子廉（前排右 6）及高峰論壇與會者一同合影

壹、前言

工業革命起源於英國，致其職業安全衛生的發展與成果亦為各國學習的對象。英國的安全衛生執行署 (Health and Safety Executive, HSE) 係隸屬英國勞動及年金事務部 (Department for Work and Pensions, DWP) 之獨立行政機構，其於 1975 年成立，為全世界最先設置之官方職業安全衛生專責機構，具有成熟政策、豐富經驗及專業技術能力，管轄業務包含促進、監督及執行工作場所安全與健康等相關法令與議題，以及職業風險之研究等，並實施勞動檢查、工安事故調查及促進職業安全衛生研究與培訓，提供事業單位相關工安資訊與技術顧問服務。

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱勞動部職安署）為積極推動國際交流，提升施政成效，前於 2019 年 6 月 10 日組團參訪英國安全衛生執行署 (HSE)，並於其倫敦辦公室共同簽署合作備忘錄，雙方合意建立合作伙伴關係與溝通諮詢管道，促進職場安全與健康資訊交流及合作，儘管 2020 年全球武漢肺炎 (Covid-19) 疫情嚴峻，迄今沒有減緩跡象，然而臺英雙邊交流合作並未因此停下腳步，勞動部職安署與英國安全衛生執行署 (HSE) 仍於 2020 年 9 月 24 日共同舉辦「第 1 屆臺英職業安全衛生高峰論壇」，期借鏡英國實務作法與經驗，提升產業安全效能及競爭力。

貳、高峰論壇重點紀要

勞動部職安署與英國安全衛生執行署 (HSE) 為進一步交流合作，在多次線上討論後，決定在疫情嚴峻下，採遠端視訊連線方式於 2020 年 9 月 24 日正式展開高峰論壇，相互分享職場安全與健康資訊及促進策略，議程安排包含 3 個部分，依序為雙方傑出安全和健康政策分享、未來合作事項規劃及討論、離岸風電產業職業安全衛生趨勢交流座談等，會中並由勞動部職安署署長鄒子廉與英國安全衛生執行署 (HSE) 執行長 Sarah Albon 一同簽署合作確認書，宣布二國的官方職業安全衛生專責機構 (UK HSE & TW OSHA) 未來合作項目，深化臺英合作夥伴關係。當日論壇與會單位、臺英雙方分享及討論內容摘述如下：

一、高峰論壇與會單位

本次高峰論壇勞動部長許銘春、常務次長林三貴特別蒞臨指導，經濟部能源局副局長李君禮亦代表我國能源主管機關與會，英國官方單位共有 9 位人員參與，包含英國在臺辦事處代理代表 Andrew Pittam、國際貿易部基礎工程處長李安鈴，以及遠

端連線與會之英國安全衛生執行署 (HSE) 執行長 Sarah Albon、國際交流部門最高主管 Nic Rigby、海洋風能部門最高主管 Trevor Johnson、能源重大危害中心最高主管 Stuart Hawksworth、資料分析中心最高主管 Helen Balmforth、國際關係部門最高主管 Tim Plowright、專案經理 Clare Bradshaw 等。勞動部職安署並邀請各離岸風場開發商、主要風機製造商、英國承攬商與臺灣相關產業代表共襄盛會，包含全球離岸風力發電行業健康和安全性組織 (G+)、臺灣電力股份有限公司、達德能源股份有限公司、海能風力發電股份有限公司、沃旭能源股份有限公司、哥本哈根風能開發股份有限公司、中能發電股份有限公司、海龍 2 號風電股份有限公司籌備處、西門子歌美颯離岸風力再生能源股份有限公司、臺灣菱重維特斯離岸風電股份有限公司、臺英風電股份有限公司、英商克瑞爾服務股份有限公司、英商費舍海洋服務股份有限公司、臺灣風能訓練股份有限公司、臺灣港務股份有限公司、財團法人安全衛生技術中心等單位，見證我國第一次與國外官方職業安全衛生專責機構確立實質合作關係。



勞動部職安署長鄒子廉與英國 HSE 執行長 Sarah Albon 遠端簽署合作確認書

二、雙方傑出安全和健康政策分享

(一) 勞動部職安署分享内容摘要

1. 為保障工作者職場安全衛生，勞動部職安署於 2017 年訂定「全國職場減災精進策略」（又稱 330 減災策略），挑戰 2018 年至 2020 年勞工保險職業災害千人率每年降低 10%，3 年共降 30% 之目標，截至 2019 年底止，前 2 年績效已超越目標，降幅達 22%，惟仍須持續加強各項減災作為，以降低職業災害。
2. 依據職業安全衛生法第 7 條至第 9 條規定，建立機械設備器具源頭管理制度，迄今已將動力衝剪機械、動力堆高機、防爆電氣設備、交流電焊機用自動電擊防止裝置等 13 種機械設備納管，要求製造者或輸入者對於符合安全標準者，應於資訊申報網站登錄及於本體張貼安全標示。
3. 為因應人、機協同作業的趨勢及可能衍生之危害，雇主使用協同作業機器人時，應符合 ISO 10218 系列規定，並實施評估及製作安全評估報告留存；另為鼓勵高風險製造業事業單位建置自動化安全產線，對廠房建置全新自動化安全產線或改善既有

產線為自動化安全產線者，最高補助 200 萬元。

4. 勞動部職安署致力於發展營造工程管理創新技術，已有初步成果，包含運用物聯網 (Internet of Things, IOT) 技術開發人、機、料管理平臺、運用建築資訊模型 (Building Information Modeling, BIM) 進行公共工程危害評估、運用人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 實現監控系統 (Closed-Circuit Television, CCTV) 自動化危害辨識及警示。
5. 輔導國內危險、辛苦、骯髒之傳統產業改善工作環境，轉型為乾淨、具發展性、有競爭力之製程，並提供最高 250 萬元的改善補助；另補助地方政府僱用安全衛生專責人力，並推動籌組 193 個安全衛生家族，計有 3,735 家中小企業參與，以大廠帶小廠經驗傳承、訪視觀摩及技術指導，協助中小企業改善工作環境。
6. 2020 年 1 月 30 日訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎 (武漢肺炎) 職場安全衛生防護措施指引」第 1 版，並於 4 月 20 日修正發布第 2 版，截至 12 月 17 日止，臺灣確診病例數為 757 人，並有 7 人死亡，死亡案例中僅 1 例與工作相關，為 40 多歲男性領隊，於出國帶團期間染病；自 3 月 30 日起積極辦理事業單位職場防疫監督輔導，針對高科技廠、養護機構、連鎖賣場、大型食物連鎖店、清潔服務業及廢棄物清理業等實施專案輔導，並對聘僱外籍移工在 51 人以上之事業單位實施職場防疫措施及移工分流管理輔導；另督促雇主強化



勞動部次長林三貴 (左 2)、職安署長鄧子廉 (左 1)、英國在臺辦事處代理代表 Andrew Pittam (右 2)、處長李安鈴 (右 1) 合影

後疫情之職場安全衛生管理作法，包含建立應變危機處理機制、風險管理意識、生物病原體危害預防知能等，確保勞工不因復工造成感染。

7. 藉助與大型企業、工業區、重大工程專案、大專院校、產業組織及專業團體等國內單位締結安全伙伴關係，共同合作發掘、鑑別及解決工作場所危害，擴大資源分享及輔導協助成效，並積極與國外單位及國際組織交流，建立合作伙伴關係，辦理參訪、研討會等國際性活動，提升整體職場安全衛生水準。

(二) 英國安全衛生執行署 (HSE) 分享內容摘要

1. 職場安全及健康之改善係雇主責任，並非僅依法令規範改善安全衛生設施，而是透過目標設定 (Goal Setting) 之監管制度，讓事業單位針對要達成之安全衛生目標，自主建立產業安全文化，發展及落實作業安全規範，以持續改善安全衛生績效。
2. 營造工程因工項分包複雜及外籍移工溝通管理等問題，常導致職業安全衛生監督和究責之困難度較高，多數國家主要針對工程承攬商執行職業災害預防作為，忽略營造工程之開發者與設計者等利益相關人 (stakeholders)，而英國透過施工設計與管理規定 (Construction Design and Management Regulations, CDM)，於營造工程設計及施工規劃階段，從源頭消除或降低風險，並將殘留風險之資訊傳遞至工程承攬商。

3. 英國每個離岸風場均有主責的專案檢查員，每位檢查員均需接受 GWO 認可之高處作業及海上求生等 2 項基本安全訓練，取得證照並定期回訓，同時視業務執行需求接受直升機水下逃生訓練 (Helicopter Underwater Escape Training, HUET)。
4. 專案檢查員執行離岸風場興建之介入計畫，於風場施工前掌握施工項目及時程，督促業者確保施工方法可良好控制相關作業危害，並對陸域前置作業及海事工程之海域作業實施監督檢查，包括風機預組裝、陸上變電站及地下電纜施工、水下基礎及風機安裝、離岸變電站施工、海纜鋪設等工項，同時鼓勵業者依 ISO 45001 推行職業安全衛生管理系統，對於事故調查則可能安排相關部會權責單位聯合參與，以採取適當執法行動及降低再發生之風險。
5. 為構建潔淨的綠色能源，降低二氧化碳之排放量，除了持續開發離岸風力發電外，氫能將在英國的低碳社會中扮演重要角色，目前已陸續應用於交通工具、家用瓦斯系統、工業電力系統等方面，惟為建立



高峰論壇透過遠端視訊連線與英國 HSE 意見交流

穩定持續之供電，風能及氫能均需要額外之能源儲存系統，英國安全衛生執行署 (HSE) 現正致力於研究液態氫操作及使用、氫氣加熱供暖、工業製程及管線運輸、大規模之氫能儲存等相關風險，並展開多項降低風險的前瞻研究計畫。

6. 依英國之傷害、疾病及危險事件通報規定 (Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations, RIDDOR)，事業單位每年通報事故、職業病及特定危險之虛驚事件共約 7 萬筆案件資料，而英國安全衛生執行署 (HSE) 每年亦執行約 2 萬次勞動檢查、5 千次調查、150 項科學調查、150 次死亡事故調查等，上述所有通報案件資料、檢查及調查結果均匯入監督管理資料庫，透過大數據分析技術，提升監督管理方法之效率及有效性，並預測事業單位安全衛生風險，採取相關介入措施，同時對未來工業 4.0 職場安全及健康之挑戰作好準備。

三、合作事項規劃及討論

臺灣及英國雙方在會議上進行充分意見交流與討論後，均非常高興能透過本次職業安全衛生高峰論壇，深入地彼此於安全衛生領域之推動作為及成果，並規劃及確認後續合作範圍，勞動部職安署署長鄒子廉與英國安全衛生執行署 (HSE) 執行長 Sarah Albon 更以遠端視訊連線方式，一同簽署合作確認書，宣布雙方合意確立實質合作關係，將依以下主題範圍，陸續建立合作模式與展開相關合作事項：

- (一) 離岸風場職業安全衛生監督機制。
- (二) 使用大數據分析提升安全衛生績效。
- (三) 災害預防之創新技術應用。
- (四) 營造工程安全。
- (五) 化學品管理。

參、結語

勞動部職安署與英國安全衛生執行署 (HSE) 藉由這次共同舉辦「第 1 屆臺英職業安全衛生高峰論壇」，相互分享傑出的安全與健康政策、促進策略及作法，使臺英雙方能更加了解彼此，並就未來合作事項包含離岸風場、大數據分析、營造安全、創新技術應用、化學品管理等五大面向，進行規劃及討論，建立雙方合作模式，以持續提升職業安全衛生水準，相信本次高峰論壇將成為臺灣及英國密切合作的起點，未來除雙方業務幕僚單位定期召開諮詢會議及每年持續舉辦臺英職業安全衛生高峰論壇外，亦將在疫情舒緩後邀請英國安全衛生執行署 (HSE) 專家至臺灣舉辦檢查技術觀摩活動，分享其監督管理之實務作法與經驗，並規劃提送我國優秀之勞動檢查員赴英國安全衛生執行署 (HSE) 研習精進，促進防災技術交流，創造產業發展與勞工安全雙贏，力求臺灣達成職業安全衛生水準列屬世界頂尖之目標。

新冠病毒疫情對健康照護人員 勞動權益的影響與因應

財團法人為恭紀念醫院腎臟內科主治醫師 胡方翔
國立政治大學勞工研究所教授 成之約



新冠肺炎 (Covid-19) 疫情蔓延全球各地，構成全球性大流行的威脅，各國政府為了減緩疫情擴散，相繼提出隔離及管制等防疫措施。我國為因應疫情，亦針對疫情監測、邊境檢疫、社區防疫、醫療及防疫物資整備、衛教宣導等面向制定相關策略，以防範疫情擴散，維護國人健康安全。然而，在新冠肺炎疫情影响下，全球經濟景氣急速惡化，並衝擊勞動市場，導致許多產業勞工權益遭受挑戰，其中又以健康照護人員被定位為風險最高的職業。據此本文將先分析疫情對健康照護人員勞動權益的影響，再據此探討因應策略。

Covid-19 疫情的爆發使人們更加關注健康照護體系的韌力與各國應急準備和處理的能

力。健康照護人員是健康照護體系的支柱，由於其職業特性，數百萬的健康照護人員正冒著自己健康安全的風險來因應 Covid-19 大流行。那麼，要如何保障健康照護人員？尊重勞動權利和尊嚴的工作條件，對於為這些在前線的工作人員提供保障是至關重要的，這些保障對於他們為挽救生命而進行的漫長戰鬥是必需的。

根據世界衛生組織 (以下簡稱世衛組織) 的統計，截至 2020 年 4 月 8 日止，全球 52 個國家大約有 22,073 名的健康照護人員受到 Covid-19 的感染。但是，世衛組織指出，由於缺乏精準的調查，這一數字可能不足以說明全球健康照護人員實際感染的情況。

健康照護工作場所特別容易暴露於 Covid-19 的風險；迄今為止，病毒在表面上的存活時間仍然未知，這進一步將接觸傳播的風險擴大到其他支持人員，例如洗衣人員、清潔人員和從事臨床處置的人員。

健康照護人員的保護著重於預防 Covid-19 的感染和傳播；在這方面，透明和及時地傳播有關疾病傳播的訊息至關重要，個人防護設備（PPE）的可用性和正確使用方法的教育訓練更是重要。

國際護士理事會和義大利護士協會發出警告，個人防護設備短缺會給醫護人員帶來嚴重的影響。個人防護設備的缺乏或個人防護設備的供應不足，使醫護人員面對 Covid-19 患者的感染風險提升。

Covid-19 大流行使健康照護人員處於異常嚴苛的狀況；除了繁重的工作量之外，他們還對感染這種疾病並可能將其傳播給家人和朋友存在著強烈的恐懼感。

普通民眾的整體焦慮氣氛也會影響健康照護人員及其心理健康。在中國一家三級傳染病醫院對 Covid-19 進行的 230 名醫護人員的心理健康調查顯示，對 Covid-19 疫情做出反應的醫護人員中，焦慮症的發生率為 23%，壓力障礙的發生率為 27%。護士焦慮症的發生比率高於醫生。醫院的管理人員和醫護人員呼籲提供心理支持，以幫助員工應對工作時間過長、工作強度大和經歷前所未有的死亡率。

為應對 Covid-19 疫情，許多健康照護人員正面臨額外的繁重工作量、長時間工作和缺乏休息時間。在許多國家，由於越來越多需要住院治療的病例而苦苦掙扎，導致大量的加班。在某些國家/地區，對健康照護人員實行了假期限制，以確保始終有足夠的工作人員來應對 Covid-19 疫情。

在 Covid-19 病例數較高的地區，醫務人員面臨著公共衛生工作與患者及其家屬在治療方面期望之間的緊張關係。根據其他疫情的經驗教訓，例如 2014 年西非伊波拉病毒病流行期間，由於擔心感染，醫務人員可能在社會及其社區中遭受暴力、歧視和污名化。

在大流行期間，婦女面臨著更多的挑戰，包括工作量的增加、將病毒傳播給親人的焦慮和在家中管理照料的責任。就全球而言，婦女占健康照護體系人力的 70% 以上。她們還承擔無償照護工作的負擔，例如照顧兒童或家庭中的老年成員。據估計，儘管婦女對健康照護的貢獻占全球國內生產總值的近 5%，實際上，其貢獻的幾乎一半是未給付報酬和未被承認的。健康照護和社會工作部門的婦女往往從事較低技能的工作，薪水較低，職業等級較低。一些健康照護機構正在為健康照護人員提供免費的托兒服務，以減輕這種負擔。各國政府應確保採取措施支持健康照護人員，尤其是在家中承擔額外照護責任的健康照護人員。

國際勞工組織 1977 年《護理人員建議書》附件（第 157 號）提供了相關的指導，並指出：

「在工作時間的安排中，應根據服務要求盡一切努力分配輪班工作，...，並儘可能考慮到個人的偏好和對氣候、交通和家庭責任等特殊事項的考量」。

反觀國內情形，健康照護工作是非常特殊的勞動型態，本就必須隨時因應疫情的變化，疫情只是更加凸顯其特殊性：「強制性」與「公共性」。依「特別犧牲」理論，因公益而特別犧牲的補償責任，它的理論基礎是基於平等原則而來「負擔平等」的要求，所以如果基於公益上的理由，特定人因此而受到特別沉重的負擔，而且是被迫為了公眾而可以勉強讓這個人民忍受的犧牲，國家就應該透過補償的方式來加以平衡。臺灣的健康照護體系，過去欠缺此種進步思維，認為醫護在專業上的犧牲是理所當然，因而對醫護的防疫動員不會優先考量程序正當性，與新世代的人生價值，要求制度公平性（及時且公開）和生活與工作平衡的時代潮流，相距甚遠。

面對疫情嚴峻，健康照護人員面對的許多大大小小的問題值得思考，例如：

- 一、防疫獎勵金/ICU 執勤津貼（發放公平性）。
- 二、院內感染補助（風險貼水及傷亡撫卹）。
- 三、醫護分組上班（人力配置，護病比）。
- 四、裝備充足適當（職業安全衛生）。
- 五、績效計算（業績下滑）。
- 六、封口 / 封病房 / 封院（隔離）。
- 七、出國禁令（自由權）。
- 八、發燒禁上班（工作權）。
- 九、大環境不友善（職業歧視）。
- 十、制度性剝削（血汗健保）。

十一、倫理衝突（專業倫理）。

十二、公民權危機（隱私權、個資）。

十三、個人健康管理（健康監測、適性配工）。

不僅在實體面上，過勞早已是臺灣健康照護人員的常態；程序面上，勞工欠缺與資方對等討論問題的機制，更不可能與專斷的健保或防疫指揮中心對話。主要是因為勞工現有的「公會」或「學會」並非充分代表勞工反應與協商的團結「工會」，即使已經開始有工會發展，離壯大還有一段遙遠的距離。

健康照護人員很會幫助他人，但常常會忽略自己，在防疫作戰指揮中，更顯弱勢而難以自我保護。勞工在弱勢的情況下，需要被賦權，勞動法就是一個衡平的法律，就是一個政府要加入勞資關係角色中的法律，因為勞資關係先天不對等，所以一定要有政府的介入。勞資關係裡面，勞、資、政三方缺一不可。所以勞工要求政府有所作為是對的，政府機關要發揮其職能，協助成立勞工的團結組織，因為個人的單打獨鬥是一定容易犧牲。所以勞工在團結組織成立以後就可以去行使集體權利，這樣的勞資互動會比較成熟。

工會主要職能有三：介入勞動市場、勞工互助及保險和參與勞動政策及立法。例如香港醫護是抗議港府的不封關政策，法國醫護是爭取防疫的加給，美國醫護是抗議設備與人力不足或物資分配與工安問題，肯亞醫護是抗議欠薪與裝備不足，韓國醫師是抗議國家的醫療政策增加醫學生名額而未解決醫療資源分配不均的源頭；這些國家醫護人員的作為，都足以

成為我國醫護人員的借鏡。

在疫情影響下，健康照護人員的處境面臨更多的挑戰。我國健康照護產業所面臨的問題，不在於外在的實體現象變遷，而是內在價值與品質的無形侵蝕，醫改勢在必行。

保障勞動權益，不僅關係各類勞動法規，尚牽涉醫療法、醫師法，其他醫事人員法、長照法與健保法等配套，牽一髮而動全局；危機正是醫改的契機，讓臺灣健康照護體系能永續，並擺脫過勞、邁向公義，需要政府和雇主的善意協助。

健康照護體系為因應危機，關鍵策略至少包括：確保職業安全與衛生、尊嚴的工作條件、對健康照護人員的社會心理支持和提供有關的教育與訓練。

據此，國際勞工組織主張，健康照護人員與政府和雇主之間的對話至關重要，健康照護人員與政府和雇主應分享有關確保有效實施的臨

床方案、指南、措施和決策的最新訊息（請參見下表）。

尊嚴的工作時間安排有助於平衡健康照護人員的福利與健康照護服務要求。國際勞工組織《關於公共緊急服務中尊嚴勞動準則》2018年規定了在緊急情況下確定工作時間安排的原則。1977年國際勞工組織《護理人員公約》（第149號）及其所附建議書（第157號）建立了專門針對護理人員的尊嚴工作時間安排的標準。公約呼籲護理人員享有至少與其他勞工相同的條件。與大流行特別相關的條件包括：工作時間包括加班的規定和補償，輪班工作、每週休息、產假、病假和社會保障。該建議書規定，僅在特殊緊急情況下，才應准許對正常工作時間採取例外的作法或規定。此外，建議書附件規定：「加班應在自願的基礎上進行，除非對病人護理至關重要且沒有足夠志願者的前提下。」

參考文獻

International Labour Organization (ILO), 2020, ILO Sectoral Brief: Covid-19 and the Health Sector, April 11, available at www.ilo.org.

表、健康照護人員可資運用的資料與工具

New ILO guidelines to ensure decent work in public emergency services 2018	ILO 公共緊急服務尊嚴勞動指引 (2018)
WHO-ILO Guidelines on occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders (2018)	WHO-ILO 公共健康緊急服務職業安全與衛生指引 (2018)
ILO WASH@Work : Self-Training Handbook (2016)	ILO 自我訓練手冊 (2016)
ILO- WHO HealthWISE - Work Improvement in Health Services (2014)	ILO- WHO 健康照護服務工作改善 (2014)
ILO-ICN-WHO-PSI Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector (2005)	ILO-ICN-WHO-PSI 處理健康照護部門工作場所暴力指引 (2005)
ILO Guidelines on occupational safety and health management systems (2001)	ILO 職業安全與衛生管理系統指引 (2001)

資料來源：ILO, 2020.

勞動部勞動力發展署 分署自辦在職訓練 職人精雕計畫

幫您提升

專業職能!!

✓ 假日進修or夜間進修

✓ 提升&精進專業技能

✓ 僅需自付約50%訓練費用

快上

在職訓練網



查看更多資訊!



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

廣告

於110年1月1日起 調升基本工資

月薪

24,000元

時薪

160元



月薪
時薪

20,008

126

105年

21,009

133

106年

22,000

140

107年

23,100

150

108年

23,800

158

109年

自105年起
基本工資

年年調升

安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書



定價 NT \$180 元

廣告