

論疫情下臺灣勞動市場 現況與因應

國立臺灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆



壹、前言

受到新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響，全球經濟景氣急速惡化，導致許多國家面臨嚴峻的失業問題。根據國際機構 IHS Markit 的預測，今 (2020) 年全球經濟成長率為 -5.54%。國際勞工組織 (ILO) 估計全球工時數因疫情而減少 14%，換算成失業人數則是 400 萬全時工作者失業。為降低疫情對勞工的衝擊，ILO 呼籲各國政府要從四個面向來因應：(1) 採取擴張性政策，利用財政政策與金融政策來刺激經濟與就業；(2) 協助受創的企業與勞工，採行穩定就業措施，避免解僱失業；(3) 強化工作場域之防疫措施，彈性調整工作模式，必要時可採遠距工作或帶薪休假，以保障勞動

者健康；(4) 強化勞資雙方的參與，藉由社會對話在後續因應措施上取得共識。

反觀臺灣本身疫情雖然不嚴重，但主要出口市場，如美國、中國大陸、日本都是疫情重災區，造成我國出口受挫，再加上邊境管制，許多以國際觀光客為主要客源的內需服務業營收大幅下滑。這些不僅影響我國今年的經濟表現，也會衝擊勞動市場。因此，政府在加強防疫的同時，也陸續推出多項紓困措施來及早因應。雖然藉由這些措施，國內失業率並未明顯攀升，但減班休息的企業家數與人數仍遠高於疫情發生前的水準，使得各界對於疫情後續影響仍充滿疑慮。爰此，

本文將先分析疫情對國內產業與勞動市場的影響，再據此探討因應策略。

貳、疫情對臺灣產業之影響

受到疫情影響，臺灣經濟成長趨緩，但根據行政院主計總處與國內各主要財經智庫最新的預測，今年經濟成長率仍可維持在 1.5% 以上（見表 1）。惟全球疫情尚未穩定，經濟景氣瞬息萬變，再加上政府政策介入，導致各機構在不同時間的預估忽高忽低。整體而言，今年 2、3 月疫情剛發生時，各機構的預估結果都相對悲觀；但到了 6、7 月間因為政府防疫

有成，民眾信心恢復，出現報復性消費，帶動內需成長，許多機構紛紛上修原本的預估值。然而，到了 8 月經濟成長動能再次趨緩，主計總處就將原本預估的經濟成長率下修 0.11 個百分點。由此可見，未來我國經濟表現能否如各機構預測結果一樣，仍有待觀察。

就個別產業而言，受到邊境管制影響，外國來臺旅客人數銳減，造成觀光旅遊業成為此次疫情的重災區，連帶影響周邊的運輸服務業、住宿餐飲業與零售業。根據交通部的統計，今年 4~6 月國籍航空客運每月載客公里數皆較前一年同期減幅超過九成（見表 2）。4 月觀光旅館住用率較前年同期減 53.1%。另根據經濟部統計，4 月國內餐飲業營業額較去年同期減少 22.8%，零售業減少 10.2%。爾後，隨著國內疫情趨緩，民眾消費力道反彈，加上連假效果與暑假旅遊旺季，許多民眾因為無法出國而改在國內旅遊，使得上述原屬重災區的內需服務業明顯回溫。以觀光旅館業為例，6 月住用率較前一年同期的增幅已經縮減為三成；7 月餐飲業營業額幾乎已經回升到前一年同期的水準，零售業甚至比前一年同期高。

在製造業部分，業別之間的差異極大（見表 3）。資訊電子工業的產量不僅沒有因為疫情而減少，反而增加。究其可能原因有二，其一是因為中國大陸停產而出現轉單效應，其二是疫情期間遠距工作與遠距開會十分頻繁，導致資通訊產品與零組件需求增加。因此，即使中美二個我國主要出口市場的景氣

表 1、國內機構對臺灣 2020 年經濟預測

預測機構及時點		全年 GDP 成長率
中華 經濟研究院	2019 年 10 月	2.34
	12 月	2.44
	2020 年 4 月	1.03
	7 月	1.33
行政院 主計總處	2019 年 11 月	2.72
	2020 年 2 月	2.37
	5 月	1.67
	8 月	1.56
臺灣 經濟研究院	2019 年 11 月	2.45
	2020 年 1 月	2.67
	4 月	1.58
	7 月 24 日	1.83
元大寶華綜合 經濟研究院	2019 年 9 月	2.20
	2020 年 3 月	1.50
臺灣 綜合研究院	2020 年 7 月	1.55
中央研究院	2020 年 7 月	1.15
中央銀行	2020 年 6 月	1.52

資料來源：中華經濟研究院。

表 2、2020 年 4 ~ 7 月國內服務業經營情勢之變動

指標	4 月	5 月	6 月	7 月
批發業營業額年增率 (%)	-1.0	-6.8	+0.1	-0.7
零售業營業額年增率 (%)	-10.2	-5.8	-1.3	+2.5
餐飲業營業額年增率 (%)	-22.8	-8.7	-7.0	-0.7
觀光旅館 ^{註 1} 入住率之年變動 (%)	-53.1	-43.7	-30.4	尚無
國籍航空客運 ^{註 2} 載客公里年增率 (%)	-97.5	-97.2	-95.6	尚無
國籍航空貨運貨運噸公里年增率 (%)	+5.2	+9.5	+14.5	尚無

資料來源：中華經濟研究院，整理自經濟部及交通部所提供資料。

表 3、2020 年 4 ~ 7 月國內製造業產量及出口之變動

指標	4 月	5 月	6 月	7 月
資訊電子工業生產量年增率 (%)	+19.4	+20.5	+23.3	+14.2
金屬機電工業生產量年增率 (%)	-9.6	-15.3	-6.0	-8.1
化學工業生產量年增率 (%)	-9.0	-17.0	-10.0	-10.1
民生工業生產量年增率 (%)	-10.0	-9.3	-2.5	-4.3
資訊通信外銷訂單年增率 (%)	+18.6	+22.2	+17.1	+29.9
電子產品外銷訂單年增率 (%)	+16.2	+13.4	+23.9	+25.4
機械外銷訂單年增率 (%)	-13.6	-16.5	-5.1	+6.7
基本金屬外銷訂單年增率 (%)	-20.8	-26.3	-15.9	-5.4
化學品外銷訂單年增率 (%)	-22.7	-29.1	-20.1	-22.7

資料來源：中華經濟研究院，整理自經濟部提供資料。

依舊低迷，我國 4 月到 7 月資訊通信與電子產品的出口，相較於去年同期皆大幅增加。反觀金屬機電、化學工業與民生工業等傳統產業，則不論是產量或出口量都較去年同期減少，顯見這些產業仍持續受到疫情影響。惟各國陸續解封復工，對機械設備投資增加，機械業 7 月出口較去年同期增加 6.7%。

參、疫情對臺灣勞動市場的影響

當經濟景氣因疫情而下滑時，不免會影響

到國內勞動市場。根據勞動部的統計，國內雇主通報資遣離職員工人數由今年 1 月的 9,372 人，增加至 7 月的 13,165 人（見圖 1）。若按產業別來看，批發零售業與製造業原本僱用人數較多，故資遣離職的人數也最多，今年 7 月的人數為 3,504 人與 3,443 人，較 1 月的人數分別增加 645 人與 939 人。至於住宿餐飲業由於起初受到疫情的影響最為嚴重，通報資遣離職人數曾由 1 月的 792 人增加為 5 月的 1,877 人，6 月之後人數就明顯減少至 681

^{註 1} 交通部尚未發布今 (109) 年一般旅館及民宿之入住率資料。

^{註 2} 國籍航空公司全球航線運輸概況，包括中華、華信、立榮、台灣虎航、星宇、德安。

載客公里：載客人數與各航線飛行距離之乘積。

載貨噸公里：載貨噸數（實際付費及免付費之郵件及貨物之噸數）與各航線飛行距離之乘積。

人，7月更減少為 596 人。支援服務業是另一通報資遣離職人數增加較為明顯的產業，其人數在國內疫情趨緩之後也有減少，但 7 月人數為 899 人，仍較 1 月多出 386 人。

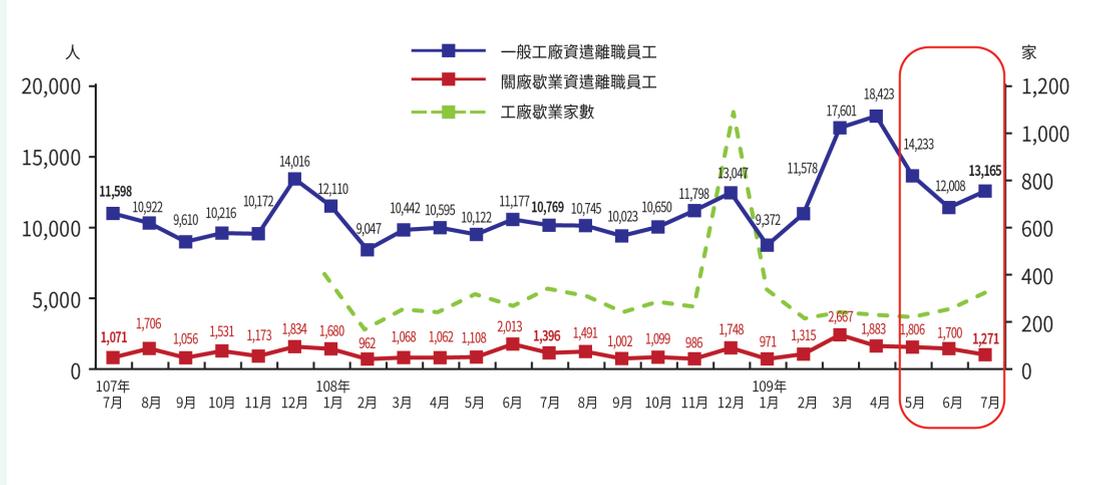
資遣通報離職人數雖然增加，但相較於國內就業人數 1,100 餘萬人，其占比仍是微乎其微。因此，疫情期間國內失業率還算平穩。根據行政院主計總處發布資料，自 2 月爆發疫情以來，國內失業率曾一度有上升趨勢，但隨後又呈現平穩狀態。7 月的失業率為 4.00%，較上年同月僅增加 0.18 個百分點。此增幅遠低於鄰近的日本、韓國、新加坡與中國大陸。

推究國內失業率沒有因這波疫情而明顯上升的原因，可以分為二方面：政府的政策與企業對疫情的因應方式。在政策方面，由於政府防疫政策奏效，國內疫情在極短時間內獲得控

制，民眾信心大增，不僅逐漸恢復原有的日常生活，甚至出現「報復性消費」，使得原本深受疫情影響的住宿餐飲業、零售業、休閒服務業等內需服務業，景氣明顯回溫。由於這些產業的勞力密集度高，一旦回溫，不僅化解員工遭解僱失業的壓力，更新增不少就業機會。

另一有助於控制失業率的政策就是政府相關部會推出多項紓困方案，來降低疫情對企業的衝擊，而這些方案大多規定企業必須不裁員、不減班休息，方能申請紓困。例如經濟部針對受疫情影響而營收減少五成以上，但不裁員與減班休息的製造業與技術服務業，就補助薪資的四成。交通部對於旅行社也有類似的紓困方案。根據經濟部統計，自今年 4 月 21 日公告受理至 7 月 15 日截止受理申請，上述針對製造業與技術服務業的紓困方案共受理 19,737 案申請，受惠員工

圖 1、109 年 7 月雇主通報資遣離職員工人數



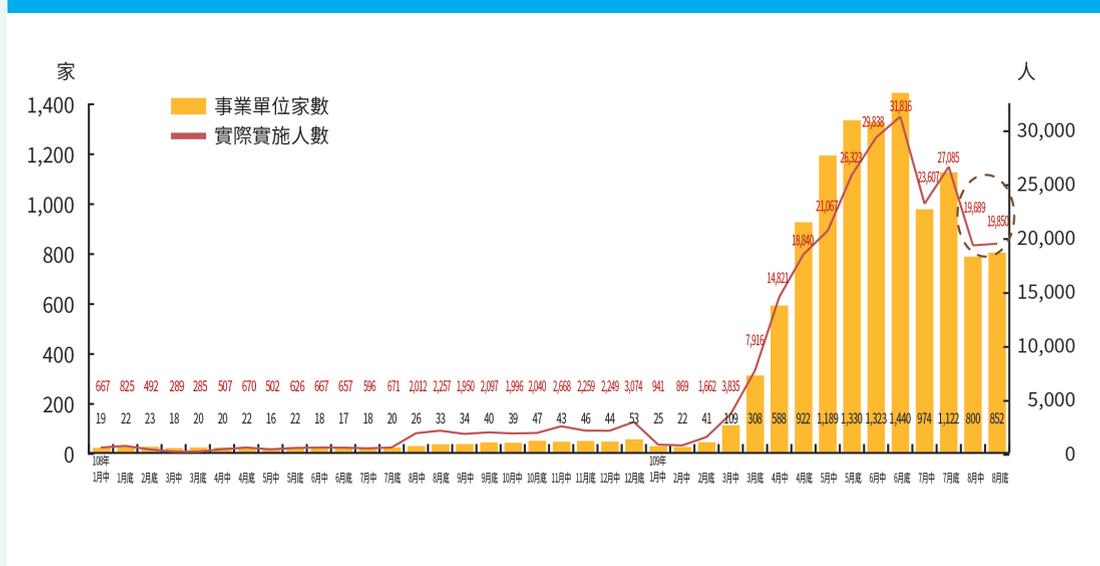
資料來源：中華經濟研究院，整理自勞動部提供資料。

多達 374,367 人。

在企業因應方面，許多受疫情影響而必須減少產量或營運規模的企業並未裁員，而是採行減班休息。如圖 2 所示，自今年 2 月份起，國內勞雇雙方協商減少工時人數大幅攀升，直到 6 月才開始有減少趨勢，8 月底的人數為 19,850 人。若按行業別區分，則以製造業減班休息人數最多，有 13,484 人，占全體減班休息人數的 68%；而製造業中的資訊電子工業人數很少，只有 828 人，反觀金屬機電工業則多達 5,782 人，化學工業與民生工業分別有 4,040 人與 2,834 人。除製造業外，批發及零售業減班休息人數也是比較多，有 3,627 人；其餘行業減班休息人數都少於 1,000 人。

雖然政府規定企業採行減班休息必須通報當地勞工行政主管機關，仍有許多企業並未依規定通報，導致通報人數失真。爰此，本文另以行政院主計總處每月辦理的人力資源調查中「因經濟因素造成週工時未達 35 小時就業者」的人數變動來衡量國內減班休息的情況。該調查的對象是家計部門，受訪者是勞工本人或其家屬，故不會受到企業是否據實申報的影響。如圖 3 所示，自今年 2 月起人數與占比（占全體就業人數的比例）皆明顯上升，7 月時的人數為 47 萬 7 千人，遠多於前述通報人數。除擔心商譽受損之外，政府要求實施減班休息的企業付給員工的月薪不能低於基本工資，是造成企業不願意通報的另一重要原因。實務上，原本僱用全時員工的企業在減班休息期間，其每月實際支付員工的薪資有可能是按實際工時比例

圖 2、109 年 8 月勞雇雙方協商減少工時實施人數



資料來源：中華經濟研究院，整理自勞動部提供資料。

計算。例如原本月薪 35,000 元，現因疫情影響而縮減一半工時，則實際支付薪資減少為每月 17,500 元。雖然換算時薪為 198.86 元，高於時薪基本工資，卻因低於月薪基本工資而違反上述規定。

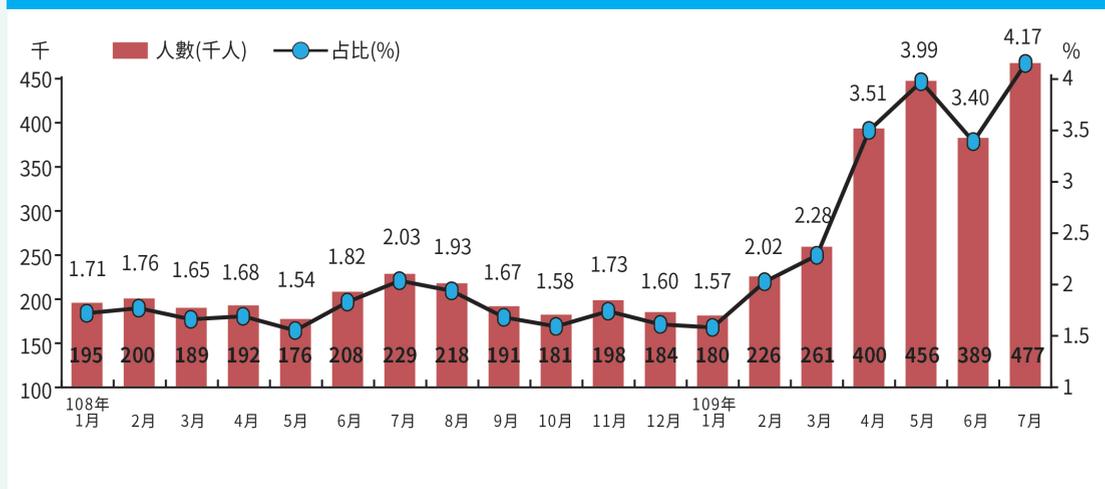
過去國內企業面臨經濟不景氣而需要減少產量或營運規模時，通常就會解僱員工，造成失業率上升。然而，在金融海嘯期間，國內由科技業帶頭改以減班休息的方式來減少產量，並且對其他產業產生極大的示範效應。自此之後，不裁員改採減班休息，已成為許多企業因應市場需求減少的主要策略，而這也造成金融海嘯後國內失業率愈來愈不受景氣影響，而呈現平穩狀態。至於企業之所以選擇減班休息而不裁員的主要原因之一是成本考量。由於我國勞動基準法與大量解僱勞工保護法除了對於解僱的要件與程序有嚴格規範外，也要求企業必須支付資遣費。

因此，改以減班休息不僅在程序上比較簡便，也不用支付資遣費。

企業改採減班休息的另一主要原因則是節省人員重置成本。如果企業採解僱方式，未來市場景氣恢復之後，必須重新招募訓練員工，尤其是具有專業或技術熟練的員工，即是重新招募訓練也未必能順利遞補原有員工的職缺。由於製造業的職務技術內涵較高，即使是基層勞工往往也需要較長時間才能熟練上手，故企業採行減班休息的比例會比較高。

截至目前為止，這波疫情並未重創國內勞動市場，而且資遣離職人數與減班休息人數開始止升回跌，疫情的衝擊似乎有減緩趨勢。雖然如此，國內勞動市場仍有些隱憂。首先是今年應屆畢業生的就業狀況不明。原本各界擔心受到景氣影響，新增職缺大幅減少，今年 6 月開始的畢業潮將使青年失業率大幅攀升。

圖 3、每月「因經濟因素造成週工時未達 35 小時就業者」人數變動統計



資料來源：中華經濟研究院，整理自行政院主計總處提供資料。

然而根據主計總處的資料，今年 6 月與 7 月國內 20 至 24 歲的失業率比去年同期不升反降，以 7 月為例，今年 20 至 24 歲失業率為 12.36%，低於去年的 12.70%。究其原因主要是畢業青年勞動參與程度降低。過去畢業潮都會使 20 至 24 歲青年勞動力參與率大幅增加，但今年 5 月至 7 月這個年齡層的勞動力參與率僅增加 0.93 個百分點，反觀去年與前年則分別增加 1.38 個百分點與 1.6 個百分點。勞動力參與率增幅縮小是否表示有些應屆畢業生因疫情影響而出現怯志工作者效果？後續如果這些畢業青年投入職場是否能順利找到工作？是否會使失業問題惡化？這些都是值得關注，且須要審慎因應的問題。

另一隱憂則是受到邊境管制影響，國內有不少以外國旅客為主要客源的住宿餐飲業、休閒服務業與零售業仍面臨經營困境。此外，製造業中除電子資訊業，其餘產業也因國外市場需求不振而被迫減產停工。目前這些企業有不少是因為接受政府紓困或期待景氣很快就能復甦，而未減班休息或裁員。一旦景氣復甦的速度不如預期，而政府的紓困又無以為繼，則這些企業遲早要縮減人力，屆時國內勞動市場勢必受到衝擊。

肆、政府因應作為之評析

自武漢傳出疫情之後，我國政府便積極規劃因應措施，不僅在防疫上提前部署，針對國內企業與勞工可能受到的影響也即時推出多項紓困措施，並且因應疫情變化與國內經濟狀況，滾動式檢討調整方案內容，由紓困

1.0 逐步調整為紓困 3.0。由於各部會基於職掌都有提出紓困措施，導致整個方案內容十分龐雜，以下僅針對經濟部、交通部與勞動力部推出與勞工較直接關連的措施內容，簡要整理如下：

一、經濟部

經濟部針對受疫情影響較大的產業提出「艱困事業薪資與營運資金補貼措施」，該措施規定如果企業營收減少五成，而未減班休息、未裁員、且未減薪的企業，則補貼該企業正職員工 3 個月經常性薪資費用四成（每月上限 2 萬元），及以正職員工數乘以 1 萬元之一次性營運資金補貼。該措施目前適用的產業有製造業、技術服務業、會展服務業與專業國際貿易服務業。

二、交通部

交通部針對所轄不同產業有不同補助項目，其中對從業人員直接補貼的項目有：

- (一) 補助遊覽車客運業、小客車租賃業、計程車客運業、公路汽車客運業相關公會及工會辦理短期專案輔導培訓，每案補貼最多以新臺幣 3 百萬元為限，為期 6 個月。結訓後核實撥付轉型培訓費最高 18,960 元（每人每小時 158 元、上限 120 小時）。
- (二) 補助旅行業、觀光旅館業、旅館業、民宿、觀光遊樂業及其他觀光產業公（協）會等辦理職業訓練，每案補貼以新臺幣 3 百萬元為限，為期 6 個月。結訓後核實撥付轉型培訓費最高 18,960 元（每人每小時 158 元、上

- 限 120 小時)。
- (三) 旅行業、觀光旅館業、觀光遊樂業若未採勞動部減班休息補助方案，且減薪低於二成、則補貼薪資成本四成(每人每月補貼上限 2 萬元，補貼 3 個月)。
 - (四) 近一年帶團達一定團數或天數之導遊，每人每月補助 1 萬元，補貼 3 個月。
 - (五) 計程車客運業與遊覽車客運業之駕駛人及小客車租賃業代僱駕駛，每人每月補助 1 萬元，補貼 3 個月。
 - (六) 對既有經營兩岸海運直航、小三通固定客運航線、國內海運客貨運固定航線(含小三通固定貨運航線)之船舶運送業者及兩岸海運小三通港口客運場站內之商業服務設施業者因配合政府政策停航者，補貼一般員工 3 個月基本工資及船員月最低薪資(每個月最多 2 萬元，補貼 3 個月)。

之外，也推出下列計畫：

- (一) 「充電再出發計畫」是針對減班休息一方面補助企業辦理職業訓練課程，補助最高 350 萬元；另一方面補助勞工利用減班休息時間參加職業訓練，若勞工參加訓練課程，得依實際參訓時數補助訓練津貼，補助標準比照每小時基本工資 158 元發給。補助時數不得超過每月與受僱事業單位約定減少之工時數，且每月最高為 120 小時。
- (二) 「安心就業計畫」主要是按照減班休息前後薪資差額的 50% 按月補貼給勞工，每月最高 11,000 元，補助最長 6 個月。此計畫亦適用於在庇護工場工作之庇護員工。
- (三) 「安心即時上工計畫」則是針對在登記日之前有勞保及就保投保紀錄者，就可申請由地方政府或就業中心推介至用人單位上工，每月工作時數最多 80 小時，每小時按時薪基本工資補助，最長補助 6 個月。
- (四) 「自營業者及無一定雇主之勞工生活補貼」主要是針對在職業工會參加勞工保險，投保薪資在 24,000 元(含)以下者，且 107 年綜合所得稅未達課稅標準，每月提供生活補貼 1 萬元，補貼 3 個月。
- (五) 對從事按摩且領有身心障礙手冊，並領有按摩技術士證或執業許可證之視障者，一次補貼 4.5 萬元。
- (六) 對參加勞保或可以出具工作證明之本



三、勞動部

勞動部除了透過既有失業給付、職業訓練與就業服務等機制來協助受疫情影響的勞工

國勞工，提供 10 萬元紓困貸款，貸款 3 年，第一年利息由勞動部補貼。

- (七)「應屆畢業青年就業措施」主要是針對應屆畢業青年提供「青年就業獎勵計畫」、「產業新尖兵計畫」、「青年就業旗艦計畫」、以及「僱用青年獎助計畫」，希望先透過鼓勵青年畢業後願意投入職場，以及提供職業訓練，來協助青年能夠穩定就業。至於後續就業仍有困難的青年，則再利用僱用獎助鼓勵企業僱用。



綜觀上述各部會提供的計畫，內容十分周延，而且在疫情惡化之前就推出，不僅可以發揮實際紓困效果，更重要的是可以穩定民心。此外，適用對象不再侷限於有加入勞保之全時薪資受僱者，自營作業者、部分工時工作者、以及庇護員工及視障按摩者都可依不同計畫申請補助，可以有效降低疫情對弱勢勞工的衝擊。然而，從制度設計的脈絡與執行過程來看，現行的紓困方案仍有下列需

要商榷之處：

一、不同計畫之間的競合

為了爭取時效，各部會幾乎同時推出各自計畫，而這些計畫適用對象難免有重疊之處，導致不同計畫之間缺乏有效整合，甚至出現廠商擇優申請而造成不同計畫相互排擠的現象。例如勞動部所推出的充電再出發計畫或安心就業計畫，不僅適用條件較經濟部與交通部類似計畫嚴格，而且補助金額較少，導致企業都優先選擇這二個部會的紓困措施，甚至出現原本申請勞動部計畫的企業後來也撤案改向交通部或經濟部申請。雖然政府是一體的，由哪一個部會提供協助本不是重點，但如果造成部會之間競相加碼來吸引企業申請，而不是衡酌疫情實際影響提供適切協助，則不僅浪費政府資源，更會模糊紓困措施應有的政策意涵。

二、對於補助對象之篩選

紓困之本意在於對受疫情影響的企業與勞工提供協助，故補助對象的篩選主要在於「是否受影響」，以及是否為「企業」或「勞工」。就是否受影響而言，由於疫情突然爆發，而政府又希望能及時提供協助，故在認定上不免便宜行事。以經濟部的紓困措施為例，主要是以營收減少五成為判定基礎，並不區別營收減少的原因是否與疫情有關；交通部的作法更是直接以行業為判定基準，連營收是否減少也未納入考量。就是否為「企業」或「勞工」而言，依過去慣例，前者大都以是否有營利登記，後者則是以是否有加入勞工保險或就業保險為判定基準。由於國內仍有不少小型企業沒有營

利登記，更有不少勞工是沒有加入勞工保險或就業保險，故傳統的判定方法將使這些企業與勞工即使真正受到疫情影響也無法獲得協助。有鑑於此，各部會遂陸續放寬判定標準，如此雖能擴大適用對象，卻也造成更多道德風險。以勞動部「自營作業者及無一定雇主之勞工生活補貼」為例，由於國內職業工會有不少會員並沒有實際從事工作，故以是否為職業工會會員為判定標準，反而會補助到這些「非勞工」身上。

三、減班休息的管控機制

相較於解僱，減班休息再搭配相關津貼可以減少景氣波動對勞工的衝擊，且有助於穩定勞資關係。惟為了避免企業任意減班休息而將原本應該承擔的經營風險轉嫁給員工，有些國家對於實施減班休息的條件有所規範，大都要求除非是整體性因素造成企業經營困境，否則不能實施減班休息。為落實這項原則，有些國家會召集勞資政學四方代表組成委員會，針對申請實施減班休息的企業，審議其所面臨的困境是否為整體性因素造成。反觀我國對於企業是否遭遇經營困境，以及造成困境的原因並未加以審查，而是將控管機制放在要求實施減班休息的企業，仍須支付勞工高於政府公布之月薪基本工資的薪資。此項規定不僅有違勞動基準法對於基本工資的規範，更重要的是有些減班休息的企業因為沒有依此規定支付薪資，故無法申請勞動部提供的充電再出發計畫，其損失的不僅是企業，勞工也因此無法獲得相關津貼。

四、紓困方案之退場機制

整體而言，政府目前的紓困方案涵蓋面甚廣，提供的協助措施也相對過去優渥。如此雖有助於穩定民心，降低疫情的衝擊。然而，國內外的研究顯示，政府對企業與勞工的補助越多，其所造成的政策效果越難以存續，除非在補助期間可以引導企業與勞工調整體質，為補助結束預作準備。由於現階段政府的紓困方案對於體質調整較少著墨，一旦政府的紓困方案結束，國內企業與勞工再次陷入困境的機率也就相對較高。再加上這波疫情多變，國內外經濟情勢何時可以回歸常軌尚難以預料，而國內仍有不少企業是因為政府的紓困才得以維持經營，青年畢業潮的隱憂依然未解。因此，政府各項紓困措施何時退場，以及該如何退場，包括退場之配套措施都需要及早規劃。

伍、結語

展望未來，疫情終將結束，屆時全球經貿情勢將有所改變，我國在全球產業供應鏈的地位也會與過去有所不同。面對這些外在環境變化，我國產業結構也必須調整因應，尤其是要朝數位化方向發展。此外，原本被疫情掩蓋的而屬國內產業長期面臨的結構問題也將再次浮現。因此，政府相關單位除強化現有紓困方案的內容與執行機制，有效整合使用紓困資源，降低疫情對國內產業與勞動市場的衝擊外，更須針對後疫情時期可能面臨的挑戰預作準備。

疫情對產業及就業市場影響之挑戰與因應

國立中央大學經濟學系教授 邱俊榮



壹、前言

武漢肺炎 (COVID-19) 疫情延續超過半年，在疫苗問世猶遙未可知的情形下，已然對包含臺灣在內的全球經濟造成結構性的影響，當然也對就業市場帶來恆久性的衝擊。事實上，在今 (109) 年武漢肺炎疫情之前，臺灣經濟與產業結構就已受到美中經濟戰爭與 5G 時代數位轉型趨勢的衝擊而產生結構性的轉變，而肺炎疫情又對這些衝擊帶來異同不一的進一步影響。如何看待疫情後的臺灣產業發展趨勢，以及對我國就業市場的影響，在現階段便顯得格外重要。

本文將先就臺灣產業結構與就業市場如何受到上述一連串事件的影響進行探討，也試圖就

我國面對劇變就業市場提出可能的因應對策。

貳、疫情對我國經濟及產業結構的衝擊

臺灣的產業結構在過去兩年內，歷經了前所難見的快速變遷。美中經濟戰爭由簡單的貿易戰演變為高規格的科技戰，近來美國提出的「乾淨網路 (Clean Network)」政策更是有摧毀中國產業與供應鏈之勢。去 (108) 年在美中貿易戰的影響下，中國臺商大舉回臺投資，不但提供了臺灣經濟成長的支撐、帶來許多就業機會，更重要的是深化了臺灣以製造業為主的經濟成長與出口模式。這種深化其實有利有弊。利的是在短期可以提供

經濟成長動能與就業機會，也使得我國在地產業鏈更加完整化，強化我國製造業能力。但製造業的蓬勃發展也容易因占據過多資源而排擠、耽誤了經濟可能的轉型，例如研發活動或軟體產業的發展。

今年年初爆發的武漢肺炎疫情又為臺灣經濟帶來另一波與美中貿易戰部分相同卻也大有不同的影響。武漢肺炎疫情一開始因中國普遍停工關廠所造成的供應鏈斷鏈，即已使得若干外資企業掀起撤離中國潮；之後由於中國政府將引發疫情的責任大力「甩鍋」給美國，引發美國報復，美國及日本開始採取積極補貼政策策動在中國投資的企業「撤中返國」生產。即使在中外資不一定回到美、日母國生產，但自此加速了外資企業移出中國的腳步。

中國臺商在此趨勢下，除了以中國為目標市場的產業留在當地外，部分臺商或基於終端品牌廠的要求，或基於成本考量，開始將生產基地移往東南亞或南亞市場，另一方面當然也加速了部分臺商的回臺投資。這一個效果與先前的美中貿易戰類似，都深化了國內製造業的板塊。在疫情不墜之下，臺灣甚至藉由製造實力獲得他國難有的「疫情紅利」——臺灣防疫成果領先全球，生產線得以維持運作，只要國外下游對國內中上游廠商的需求還在，影響相對較小；此外，疫情也對臺灣品牌帶來顯著的推升效果，成為國際投資熱點，越來越多國際知名科技大廠開始布局擴大在臺投資。這些都成為支撐臺灣經濟表現冠於全球的主要動力。

當然，武漢肺炎疫情對不同產業的影響大異其趣，這又可分為短期與長期影響。就短期而言，由於疫情對於各國人民的生活型態帶來巨大影響，進而改變生活與消費模式，因此而興起的宅經濟、遠距溝通、零接觸經濟等模式帶動了對於網通、個人電腦、筆記型電腦、半導體、伺服器資通訊相關產業的高度需求，而這些產業正是臺灣向來擁有優勢的製造業。這些製造業的出口提升正是臺灣出口得以維持不墜的主要原因。

然而，由於先前國際疫情嚴重所導致的各國關廠停工潮，使得對我國一般製造業中上游產品的需求大幅衰退，例如石化、機械、紡織等傳統製造產業的出口受到的傷害尤深，這一方面使得我國出口在3月到6月面臨了連續4個月的衰退，另一方面也對就業市場帶來衝擊，勞資協商縮減工時的勞工人數大幅攀升。所幸在年中時，各國陸續解封經濟，國際下游廠商啟封恢復生產，使得我國一般製造業得以逐漸恢復出口，這不但讓臺灣7月份的出口恢復正成長，8月份的出口還創下歷年新高，外銷訂單的數字也極為亮眼，彷彿未曾發生疫情衝擊。

雖然目前我國無論資通訊產業或一般製造業看起來都呈現榮景，但由於背景原因不同，面對未來的挑戰自也有所差異。資通訊產業，特別是半導體相關產業，一來在國際上具有技術優勢，被取代性較低，二來在美國主導下，全球供應鏈正在快速、具體成形，這個明顯「去中國化」的新供應鏈雖然可能

影響來自中國企業的訂單，但也讓臺廠得以逐漸擺脫中國廠商的競爭威脅，只要新的供應鏈得以有效成長茁壯，臺灣在全球供應鏈的地位當不至於受到影響。更重要的是，臺灣與美國、日本不但在政治與經濟上的關係有望日益緊密，在技術與人才方面的整合也可望逐漸強化，這對臺灣資通訊產業的轉型提升將可帶來前所未有的成果。

對於傳統製造業而言，疫情帶來的榮景是否能有效長期延續難以預料，畢竟相關產業的國際競爭對手不少也不弱。長期而言，相關產業若能積極尋求轉型升級，才能維持競爭力，否則長期還是可能陷入辛苦經營的局面。

對於臺灣而言，為了維持就業，製造業長期還是必須維持一定的比重，但如何打破長期微利低薪的困局，也是必須努力的方向。蔡總統先前提出了臺灣應該發展成為亞洲高階製造中心的目標，這應該是臺灣經過多年摸索後，聚集各種想法後的最大公約數—既要維持製造業，又不能使出口價格、貿易條件惡化，也要面對越來越窘迫的有限資源限制，將製造業推向高質化、高值化，的確是臺灣應該且值得努力的目標。至於所謂「高階製造」，當然不能維持過去單純製造、依賴降低成本 (cost down) 及產品價格的傳統模式，除了必須發展更高技術、更高品質的產品外，透過軟體服務加值的系統整合輸出，是未來臺灣在國際經貿體系中得以勝出的唯一解方。這就有賴軟體產業與各種智慧應用的發展。



事實上，除了美中經濟戰爭與武漢肺炎疫情這兩個「意外」的衝擊之外，還有一項衝擊臺灣產業結構的「意料中」因素，便是5G時代的來臨。早在多年前，「過度重硬體而輕軟體」便是常被檢討的臺灣經濟病徵之一，卻也多年難以改變，正因為臺灣製造業早已緊密鑲嵌於全球生產鏈中，很難有破口可以打破。儘管如此，政府對軟體發展的重視向來未曾停止。蔡總統第一任期時提出的5 + 2 產業創新計畫即把「亞洲·矽谷」計畫置於首位，希望透過物聯網的發展及打造良好新創生態系來引領產業改革創新；在蔡總統日前展開第二任期後，也因應外在局勢的變化，將5 + 2 產業創新計畫升級為六大核心戰略產業計畫。六大計畫的首兩項分別為資訊及數位產業發展、5G時代的數位轉型及資訊安全，這兩項都是軟體產業發展的目標，非僅如此，資訊及數位產業的發展還必須延伸至六大計畫中的其他項目，在生技、國防、綠能、民生與戰備產業中，發揮支援及提升成果的角色，可說掌握了臺灣未來產業發展的核心。

武漢疫情實際上更為軟體的發展、5G的應用產生了推波助瀾之效。疫情對經濟的重大影響之一是人們的內需消費型態轉變。在疫情下，一來人民防災意識提高，各種行為決策會考量疾病風險，二來所得減少影響消

費支出與型態。因此，消費品質與內容開始明顯影響內需，好的內容變得重要；網路使用人口增加，改由線上消費，線上數位型態多元化等，都將刺激新技術和新商業模式發展。也因此，包含人工智慧 (AI)、物聯網 (IoT)、智慧聯網 (AIoT) 在 5G 時代下的資訊及數位產業的發展即變得更為重要。

過去幾年來，臺灣科技產業朝向軟體發展及發展各種智慧應用的腳步已經加快，舉凡智慧生活、智慧交通、智慧物流、智慧醫療、自駕公車等項目，在亞洲•矽谷的智慧城鄉計畫協助下，都已有不少具體成果。近年來，臺灣主辦的智慧城市展不但規模日益擴大，也吸引許多東南亞政府官員前來取經。展望未來，透過各種智慧應用帶動的系統整合勢將成為我國未來出口的新模式，特別是在新南向政策下，將可扮演我國朝向新南向國家連結的新作法，不再拘泥於只將新南向國家作為生產基地。

綜合上述的討論，我們大概可以說，在疫情後臺灣的產業發展會有幾個具體面向，一是優勢的資通訊產業未來仍會有長足的發展機會，可望日益茁壯，二是傳統製造業必須儘速進行數位轉型，以便因應更激烈的國際競爭，三是數位及資訊產業將會因市場及政策的帶動而更為勃發，四是在 5G 時代下的各種智慧應用將成為介接國際市場的主力，進而改變臺灣的出口結構。

參、疫情對就業市場的衝擊與可能的因應

在疫情衝擊下，我國的就業市場若與其他國家相較，受到的影響實屬輕微。這其中，失業率並未明顯提高，而勞資協商縮減工時的人數主要來自於一般製造業，但在 7 月各國經濟解封後，人數已逐漸減少。可說疫情對就業市場的短期衝擊尚不可懼，只要疫情趨緩，應可回歸常態，或甚至因為臺灣產業的優異表現而帶來正向影響。

疫情對臺灣就業市場的影響，主要應是產業變遷所可能帶來的長期效果。根據前述，無論是製造業或者即將蓬勃發展的軟體資訊服務業，均將對軟體數位人才產生極大需求，這類人才的缺口如何藉由教育體系及訓練體系補足，應是疫情後臺灣就業市場最重要的課題。

數位經濟發展十分快速，是自物聯網與大數據後的新經濟浪潮，被視為是「第四次工業革命」的基礎。根據經濟合作暨發展組織 (OECD) 與英國政府的定義，數位經濟泛指透過數位產業帶動的經濟活動，加上非數位產業透過數位科技之創新活動。過去 20 年間，全球產業投入及各國政府的推動，已促使數位經濟快速發展，進而促成消費者、競爭者、供應商之間出現更加多元的互動模式；而網路技術的無線高速化、IT 產業的行動運算化及電子商務的虛實整合化等三大發展，更帶動產業朝跨世代、跨境、跨領域、跨虛實之趨勢發展。

由於人工智慧、物聯網、大數據等數位新興科技正在重塑產業面貌，近年來各種嶄新的商業模式與營運型態正方興未艾，也在翻轉現行的工作型態，對勞動市場帶來新的變化。國內外對於數位科技對勞動市場衝擊的探討頗多，包括工作技能需求內容及工作型態的轉變。根據牛津大學學者 Frey and Osborne (2013) 的研究，未來 20 年，美國將有高達 47% 的工作會實現自動化，「機器取代人力」、人機比降低所帶來的失業問題日益浮現。2017 年聯合國貿易及發展會議 (United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD) 發布的資訊經濟報告指出，受自動化影響較大的為製造業，對教育、健康和社會工作影響較小，但自動化對服務性質工作的影響可能日益加大，這些影響包含數位化的工作變化、數位化對整體工作的衝擊及新技能的需求程度。也就是說，數位科技的躍進影響工作場域的轉變、帶來職缺的消長，產業不但要因應不同類型的創新商業或經營模式所帶來的工作變化、培育相關所需人才，還需要積極因應因傳統工作模式改變而產生的「科技性失業」(technological unemployment)。

我國也不例外，當前臺灣經濟結構正面臨產業數位升級轉型的階段，根據 2019 年國家發展委員會《數位經濟及 AI 對社會影響與因應策略》報告指出，直到 2030 年，我國數位轉型人力需求缺口將達 8.3 萬人，而在未來 10 到 15 年，我國恐將有 46% 的工作機會因科技發展的影響，出現科技性失業問題。

綜觀未來產業發展趨勢，不難理解新科技應用已逐漸普及，逐漸帶動物聯網、人工智慧、大數據分析 / 雲端運算、AR/VR 呈現突破性成長，促使產業數位轉型、新生活型態發展、創新服務應用建構等重大變化。這些變化最主要的特色便在於跨域產業發展之工作技能需求不斷提高，也將促使就業市場產生以下變化。

一、對整體工作環境之重要影響

數位科技趨勢對總體經濟與勞動市場的影響已經引起頗為廣泛的討論，尤其是針對未來就業移轉程度與新興型態的工作環境的條件、勞動市場的法規環境等，進而引發就業需求的改變、就業契約產生變化、所得分配更加不均等可能的轉變，可說明如下：

(一) 職業型態多元化

由於網際網路蓬勃發展，使勞動力與工作任務在供需之間更具有彈性，而未來專業分工也將日益複雜，因此職業型態會相對多元。為了能因應工作環境的變化，如專職及兼任工作型態的組合、轉職流動性增加（在不同職業、行業間的轉換勞動保障條件及身分、工作轉換頻率、員工流動日益頻繁）、學校與職場的界線模糊化（學習與工作並存），也會出現勞力外包的群眾模式工作。

(二) 薪資結構改變

隨著 AI 與智慧機器人的發展，在工作時間及工作地點均可能變得更有彈性的情況下，員工將不僅僅從事單純的一份工作，更有可



能會朝向兼職或承接多元型態的工作發展。即員工可能會有受僱於多個雇主的情況，因此員工和雇主都需要有更靈活的薪酬結構。此外，隨著數位化科技的發展，企業對低階與高階職位的需求增加，反而對中階職位的工作需求將會減少，而中階職位員工的工作技能又不足以取代高階職位員工，卻有可能被低階職位員工所取代，這可能促使未來的薪資結構更加 M 型化。

(三) 工作場所改變

物聯網、雲端計算平臺與科技產品的蓬勃發展，使就業者可可在任何時間 / 地點登入雲端平臺進行資料存取，也可利用雲端計算平臺來分析數據，這將使得未來工作地點選擇也變得更彈性化，辦公室或固定的辦公地點已經不是唯一的選擇。因此，新興科技發展不僅會改變組織的工作場所，而且連個人的工作場所也將會有所變化。這有助於員工節省大量時間，可將時間用在更有工作效益的地方，更有助於工作的安排，達到更有效率的結果。

(四) 工作時間調整

針對工作時間調整的可能性，包含工作時間縮短、無固定工時工作、工作與生活分界模糊、無保障工作時數等。隨著 AI 與機器人發展，現有工作時間的制度將產生重大變革，取而代之的是彈性的工作時間。資訊技術的便利性可讓業者不必拘泥於上班時間工作，未來業者需要更彈性的工作模式 / 時間來因應未來新型態工作變化。

(五) 技能驗證基準發展

為了因應工作環境及條件的變化，技能證照職能基準的完善發展更為重要，這包含職業訓練內涵調整方向、教育制度的改革、高等教育供給調整、新型態數位人力媒合保障及個人技能認證基準等。在工作技能培養方面，終生學習、具備工作高度彈性調整能力都是重要課題，且對於跨領域人才及資源整合人才的需求會大量增加。

二、數位技能養成與培育的重要性

(一) 跨域產業發展之工作類型需求

全球供應鏈面臨少量多樣化生產、客製化消費變化的大趨勢，但我國產業長期對最終消費市場向來陌生，掌握度不高。未來出口區域或消費市場皆需要資料數據分析、數位行銷策略規劃人才，藉以進一步連結並縮短生產與消費的距離，才能有效滿足最終端不同消費型態需求。

由於產業針對連網物件或生產銷售網絡快速擴張，針對資訊科技安全相關工作類型需求必將有所增加。以我國擁有資通訊產業發展基礎優勢而言，應該加速提升相關人才培育，並針對 AI 語意分析、資料探索等進行技能提升輔導。為了因應數位軟硬整合產業發展趨勢，亦須透過跨域整合的加值，才能真正有效發揮數位創新趨勢下的新產業價值，因此科技跨域及資源整合的工作需求會相對提高。

(二) 跨域產業發展之數位技能需求

面臨數位創新趨勢，就業者的數位技能的養成日漸重要，更強調跨領域、軟硬整合之重要性，如溝通能力、創造力、問題解決能力、國際移動及國際語言能力、產業技術能力、資訊使用技能等層面。數位技能養成需求並非針對特定層級或類型的就業者，而是未來每一位就業者都須因應不同產業及工作職務內容而有不同程度的需求養成。

其中，產業技術能力和資訊使用能力可透過實務經驗累積、經驗傳承和做中學 (learning by doing) 方式來加以養成。如數位科技趨勢快速變化對就業者資訊使用能力需求會顯著提升，尤其針對第一線現場工作人員所需的人機協同技能最為重要；再者，機器人發展將取代部分人力，各業技術能力會隨產業發展的類別或生產階段需求而有所不同，並更加強調各產業的核心知識 (domain knowledge) 技術能力的重要。

未來創新的產業跨域整合經營模式，除了對第一線現場員工造成影響外，對中高階主管的專業能力需求更高，除了專業能力之外，對於跨域溝通能力、創造力與問題解決能力需求也會因而增加。在面臨國際化、全球化趨勢下，我國就業者具備國際移動能力的條件，將相對擁有更多的工作選擇權，對於瞭解不同文化的意涵，培養跨組織、個人的協調能力，擁有跨國團隊成員溝通方式及了解需求，也是就業者必須具備的能力。

肆、結語

武漢肺炎疫情對長期的經濟與產業結構正逐漸產生結構性的衝擊，更加速促進了在5G時代數位經濟潮流趨勢下的產業轉型發展。臺灣自不例外，未來跨領域或是軟硬整合型態產業發展，將帶動臺灣勞動環境、勞動體制條件、工作型態或相關技能需求面向出現質化轉變。政府過去的5+2產業創新計畫與現今的六大核心戰略產業計畫，透過連結未來、連結在地、連結國際的方式，是帶動臺灣未來產業升級轉型的重要關鍵。因此，透過這些計畫帶動的產業發展，也將會帶動新一波工作類型與相關技能需求變化，未來各業在跨域整合加值人才及數位技能養成更是臺灣無可迴避的重要發展關鍵。

參考文獻

1. 臺灣經濟研究院(2018),《創新趨勢下「5+2產業」未來10年工作技能需求分析》,國家發展委員會委託研究計畫。
 2. 邱俊榮、林虹妤(2019)「5+2產業創新計畫未來工作技能需求趨勢」,《就業安全半年刊》,18:2,31-38。
 3. 國家發展委員會,2019,《數位經濟及AI對社會影響與因應策略》。
 4. 劉士豪(2017),「數位科技化對勞動關係和勞動市場的影響與因應」,《台灣勞工季刊》,52,34-49。
 5. Frey, C. B. and M. A. Osborne (2013) The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? University of Oxford.
 6. OECD (2018) "Automation, skills use and training,"
 7. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en.(August 19, 2020)
 8. UNCTAD (2017) Information Economy Report 2017.
 9. World Economic Forum (2017), Digital Transformation Initiative.
-

論疫情下保障勞動權益及法令之探討

明理法律事務所律師 李瑞敏



壹、前言

新冠肺炎即嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情最早出現於 108 年 12 月，在 109 年迅速擴散、蔓延於全球，成為全球性的重大疫情；及至 109 年 8 月 22 日，全球已有高達 2,281 萬 3,916 人染疫、並至少已有 79 萬 6,341 人死於此疾病，目前無論確診人數或死亡人數，均在逐日增加中¹。新冠肺炎疫情影響下，全球經濟受到重創，不僅衝擊全球股市，更因工廠停工緩產，消費者恐慌性緊縮荷包，以及旅遊暨航空相關產業因國境限制而帶來的重大影響²；國際貨幣基金組織 (IMF) 表示，今年全球經濟將萎縮 3%，這輪衰退是自 20 年

代大蕭條以來最嚴重的一次，同時就業形勢嚴峻，各國失業率攀升，根據國際貨幣基金組織 (IMF) 的數據，在美國，失業人口的比率已達到 10.4%，這標誌著世界上最大經濟體之一的十年擴張已經結束³。

觀諸臺灣，雖疫情控制良好，迄今確診人數與死亡人數遠低於其他國家⁴，但同樣經濟大受疫情影響，服務業與餐飲業、旅遊業以及航空業營運均因疫情而受重創，其他產業亦因全球性經濟、工廠產地疫情未明而受影響。109 年以來，多起企業歇業、關燈暨大量解僱勞工

1 「新冠肺炎 8 月 22 日全球最新情報」，109.08.22 08:06 中央社/臺北 22 日電 (<https://udn.com/news/story/120944/4801369>)

2 「肺炎疫情：八張圖表說明新型冠狀病毒如何衝擊全球經濟」，勞拉·瓊斯、大衛·布朗、丹尼爾·帕倫博 (Lora Jones, David Brown & Daniele Palumbo) BBC 記者 (<https://www.bbc.com/zhongwen/trad/business-51731992>)

3 「新冠疫情影响世界經濟 九張圖一目了然」，勞拉·瓊斯、大衛·布朗、丹尼爾·帕倫博 (Lora Jones, David Brown & Daniele Palumbo) BBC 記者 (<https://www.bbc.com/zhongwen/trad/business-53249104>)

4 及至 109 年 8 月 22 日，臺灣確診人數計為 487 人、死亡人數 7 人，請參衛生福利部疾病管制署網頁公告 (<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/K0FlnwHHpbQgVMENmxiWOG?typeid=9>)

事件⁵，故在此疫情影響下之臺灣勞動保護與保障的法制與現況情形如何，值得探討；同時，企業為避免資遣勞工而進行勞資協商、協議減班休息（減少工作時間），此在臺灣運作實情如何？以及因應國境管理而有企業明令禁止勞工出國、或勞工出國之防疫假如何處理等人事管理，亦為本文所關切者；在疫情影響下，勞資關係如何互動，尤其工會角色扮演，本文亦嘗試觀察彙整；最後在疫情影響下，希冀能進一步了解與釐清我國勞動權益保障之法令與現況，略為提出建議。

貳、疫情影響下的勞動保護與保障

109年以來、受疫情影響下，依據主計總處公告統計數據，109年5月份失業達4.07%，為近八年同月新高，呈連四月上升走勢，較4月上升0.04個百分點，也較去年同月上升0.40個百分點；失業人數增至48.6萬人。主計總處指出，5月經季節調整後失業率4.16%，為102年11月以來新高⁶。109年6月則或因臺灣疫情已受控制等因素，失業率降為3.96%、失業人口為47萬3千人⁷。即便是疫情控制得當的臺灣，失業率與人口數也一度在109年5月份呈現新高；另根據勞動部統計數據，109年1至6月總計通報大量解

僱件數為209件、通報資遣人數合計有9,150人⁸，故疫情影響下，的確造成不少企業營運受創、連帶讓勞工工作權不保。

就終止保護（勞動保護與保障）的法制，我國勞動基準法（下稱勞基法）就雇主終止勞動契約，採取法定終止主義，亦即必須符合勞基法第11條與12條規範之法定事由，雇主方能單方終止勞動契約⁹，同時無論係資遣（勞基法第11條）或解僱（勞基法第12條），法院更要求雇主必須遵守最後解僱手段原則¹⁰。是如雇主非有前述法定事由，不得終止勞動契約。為保障勞工工作權，勞基法實體法上為前述終止法定主義之規範，而在訴訟程序的運作上，則由雇主就終止事由之有無負舉證責任¹¹。另外，為免雇主在訴訟中追加或變更終止事由，司法實務上則課予雇主有義務在終止契約當下即須告知事由且事後不得變更或追加¹²。

109年疫情影響下，如雇主根本不具備法定終止事由，而僅以疫情為藉口資遣或解僱勞工，依據前述勞基法規範暨我國司法實務見解，勞工得向法院提出訴訟救濟、確認雇主終止契約不合法。尤有甚者，勞動事件法於109年1月1日起施行上路，在解僱案件中，除

5. 「4月大量解僱56件創7年新高 大億麗緻酒店停業251人沒頭路」（109年6月1日）(<https://tw.appledaily.com/life/20200601/PTK7KJCNLQAQ3DIVBHMHIHPMVA/>)

6. 「連四升！5月失業率4.07% 總人數達48.6萬人」，109.06.23 00:39 經濟日報 記者江睿智／臺北報導 (<https://money.udn.com/money/story/5648/4653756>)

7. 中國國民統計資訊網 (<https://www.stat.gov.tw/lp.asp?CtNode=519&CtUnit=1818&BaseDSD=29&mp=4>)

8. 請參勞動部大量解僱概況統計 (<https://statdb.mol.gov.tw/status/jspProxy.aspx?sys=220&ym=10812&ytm=10906&kind=21&type=1&funid=q050422&cycle=41&outmode=0&parm1=xx23funtermxx23xx23funtermxx23&&compmode=0&utkind=3&fldspc=0,1,2,9,&codspc=0,7,&rdm=lyciajWw>)

9. 請參焦興鎰等人合著，勞動基準法釋義—施行二十週年之回顧與展望，頁274以下（該章節林更盛主筆），2版6刷，103年2月。

10. 例如最高法院105年臺上字第11184號判決、109年臺上字第1157號判決以及107年臺上字第2461號判決意旨等參照。

前述終止保護之法制外，勞動事件法第 49 條規定：「(第一項)勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。(第二項)第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。(第三項)前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。(第四項)法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。(第五項)前項命返還工資之裁定，得抗告，抗告中應停止執行。」¹³，讓勞工可以先透過定暫時狀態假處分聲請方式，暫先回到職場、確保工作權與收入來源，對於勞工工作權的確保更為周全。

不過，若是雇主真受到景氣影響、無力續為經營而資遣，在符合勞基法第 11 條規範下，

勞工仍無法避免工作權喪失可能；面對於此，我國法制透過大量解僱勞工保護法規範，不僅課予雇主必須提報解僱計畫書、必須事先通知與公告外(大量解僱勞工保護法第 4 條規定)，尚要求雇主在此情形下必須要與工會或勞方強制協商(大量解僱勞工保護法第 5 至 8 條規定)，甚至雇主、實際負責人如積欠工資或資遣費、退休金，主管機關得予以限制出境(大量解僱勞工保護法第 12 條)，希冀縱使在此難以避免資遣的情形下，儘可能透過強制協商而確保、或提升勞工權益。然因近幾年，無預警的大量解僱事件頻傳(如復興航空、遠東航空、祥富水產¹⁴等)，亦有論者提出大量解僱勞工保護法似有進一步修正之必要。

又倘雇主真無力給付資遣費或工資，政府更特別在勞基法第 28 條訂定積欠工資墊償基金制度(積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法參照)，另前述勞基法第 28 條也提升了勞工工資、舊制退休金及新、舊制資遣費等勞動債權順位，用以確保勞工受償可能。此外，針

11. 最高法院 95 臺上 1910 判決意旨：「查上訴人(按指勞工)係主張其自 79 年間起受被上訴人(雇主)僱用迄今，請求確認兩造間之僱傭關係存在。被上訴人對於其自 79 年間起僱用上訴人之事實並不爭執，僅抗辯兩造間之勞動契約業已終止而不存在，則就兩造間僱傭關係業已終止而不存在之事實，自應由被上訴人負舉證責任。原審謂上訴人應就兩造間僱傭關係仍然存在之事實負舉證責任，有違舉證責任分配之原則。」

12. 請參最高法院 95 臺上 2720 判決：「按勞基法第十一、十二條分別規定 雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。」

13. 請參臺灣高等法院 109 年度勞聲字第 10 號裁定意旨：「勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性(例如：雇主之終止合法性有疑義等)，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可定暫時狀態處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃 109 年 1 月 1 日施行之勞動事件法第 49 條第 1 項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第 538 條第 1 項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，是依勞動事件審理細則第 80 條第 2 項規定，勞工為勞動事件法第 49 條第 1 項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。」

14. 「影／不只祥富水產！八坂井屋、祥順也倒閉 員工爆：2 月底已有多人被資遣 | ETtoday 生活新聞 | ETtoday 新聞雲 (<https://www.ettoday.net/news/20200417/1693495.htm#ixzz6VvWArTSK>)

對因受疫情影響而失去工作權的勞工，勞動部除原有的失業給付予以幫助勞工度過難關外，另亦增辦失業勞工子女就學補助¹⁵。

參、疫情影響下的工時縮短（減班休息）

不少企業雖受疫情影響，但仍希望永續經營，也想儘可能減緩資遣對於勞工的衝擊，故勞資雙方尚可透過協商縮短工時、減少報酬方式（減班休息）¹⁶，共同度過危機。前述縮短工時、減少報酬概念，早於 96 年金融海嘯影響全球經濟時，臺灣即有無薪假概念出現，但當時所受經濟衝擊較廣且訂單產能幾乎停擺，故勞資雙方協商一段期間勞工得無須出勤、但領取基本工資，然及至 109 年的疫情影響，尚無須勞工全面性不出勤，而係透過共體時艱方式，讓勞工減少出勤天數，例如除週休二日外另約定固定週三再為減班休息且比例減少工資報酬。就此勞動部於 109 年正名為減班休息而不再以無薪假稱之¹⁷，同時勞動部也修正「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」暨因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項（勞動部 109 年 7 月 1 日勞動條 3 字第 1090130635 號函修正）。

減班休息即為勞資雙方協商縮短工時與報酬，在法律上，此取決於勞資雙方間之合意與

協商，並無相對應條文規範，然考量勞方在經濟上往往居於弱勢，如無任何主管機關行政指導或協助，前述勞資雙方協商縮短工時之過程或結果，恐怕會片面、單方傾斜而損及勞方權益。為此前述「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」暨因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項，即係在此勞資雙方協議中予以行政指導、協助，例如明訂縱經協商縮短工時，其工資數額仍不得低於基本工資，再如減少工時與工資期間起訖應為明確、同時雇主應依原薪資數額每月提繳勞工退休金（不得因為減班休息而影響勞工日後退休權益）等。除此之外，勞動部尚要求事業單位實施減班休息應通報，透過通報機制檢視雇主所施行的減班休息是否遵守前述應行注意事項與契約範例，並且予以補助（如安心就業計畫，針對減班休息勞工予以提供薪資差額補貼；以及充電再出發訓練計畫，針對減班休息勞工予以訓練並給予訓練津貼等）。

附帶說明者，多數企業在採取前述減班休息前，亦多會鼓勵勞工先行使特別休假權益，且尚另設置「無薪事假」制度，鼓勵勞工申請之，亦有事業單位高階主管先行減薪後再考量是否與勞工協商實施減班休息。鑑於減班休息影響個別勞工工作時間與薪資收入，故須徵得個別勞工同意，實務上施行減班休息之企業，

15. 勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情衝擊之對應措施 (<https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2020/covid19/page01.html>)

16. 減班休息人數統計，請參勞動部勞動統計查詢網 (<https://statfy.mol.gov.tw/index04.aspx>)，2020 年減班休息勞工人數之高峰應在於 109 年 5、6 月；「減班休息本週增 1877 人 製造業影響程度創新高」，109.08.03 12:08 中時李柏濤 (<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20200803002060-260405?chdtv>)

17. 無薪假正名『減班休息』有基本工資，109.03.09 13:05 (<https://news.cts.com.tw/cts/life/202003/202003091993049.html>)



除先行與工會協商外，亦須另取得個別勞工書面同意（此際的書面同意即得以前述『勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）』方式為之）。

肆、疫情影響之禁止出國議題與防疫假

臺灣疫情於 109 年 2、3 月時較為緊繃，斯時雖尚未全球性管制國境，為國內疫情預作準備，而已於 2 月底先行公告限制醫護人員出國¹⁸，後續則有企業跟進、以公告或工作規則方式限制或禁止勞工出國¹⁹。除前述可否禁止出國外，另尚有防疫假、防疫假是否給薪等，均為防疫期間常見之企業人事管理議題。

就禁止出國的議題，當下也引起不少討論，蓋勞工於非工作時間仍享有私領域、個人生活，雇主能否斷然要求勞工休假期間不得出國，並非毫無爭論空間。因疫情蔓延而確實有知悉、限制勞工是否前往高風險國家等需求，故多有認為得透過工作規則增修方式，即雇主可與勞工協商，在勞動契約或工作規則中增補條款，另工作規則修正，經過與工會或勞資會議協商後，應報請主管機關核備²⁰²¹。

另防疫假部分，則因「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第 3 條第 3 項規定：

「接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假者，亦同。」，雖明定應給予防疫隔離假，但對於是否給薪則無進一步明文規定²²。就此勞動部進一步說明：第一、因感染而被要求隔離或治療者：如勞工因職務上原因而受感染者，則係為職業災害，而應給予公傷病假與職災補償，若非因職務原因而感染新冠肺炎者，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假療養；第二、未感染但因有接觸疑慮，經防疫單位要求進行自主健康管理者：勞工配合衛生主管機關自主健康管理之要求，自行居家休養可請普通傷病假、事假或特別休假，或協議調整工作時間，但若雇主對於勞工有出勤疑慮而要求其不要出勤，屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資；第三、勞工之家庭成員因病或因受自主健康管理要求，需親自照顧者：勞工可依性別工作平等法第

18. 衛福部公告「衛福部因應疫情發展醫事人員出國規定」、「防疫期間醫院醫事人員及社工出國與相關補償規定自 2 月 23 日適用」，請參 (<https://www.mohw.gov.tw/cp-4635-51720-1.html>)

19. 「首見『禁員工出國』！國泰人壽開第一槍，全臺高中以下師生也『全禁足』」，中央社 109.03.16(<https://www.businessweekly.com.tw/focus/blog/3001979>)

20. 「【新冠肺炎專區】防疫期間，雇主禁止員工出國合法嗎？勞動部給答案」(<https://www.518.com.tw/article/646>)

21. 「武漢肺炎「勞工出國」法規：公司可以規定員工不准出國嗎？」，文：劉素吟律師、李有容律師（有澤法律事務所）(<https://www.thenewslens.com/article/133973>)

22. 論者以「制定嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第 4 條優惠申報稅賦之規範，認為立法者有意鼓勵雇主給付薪資；請參陳宣宏律師，員工防疫假之核假與給薪 - 以「制定嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」為例 (<https://www.fblaw.com.tw/tw/news/legalnews?dbid=6092104727>)

20 條規定請家庭照顧假²³。

伍、集體勞資關係觀察

就疫情影響期間之集體勞資關係觀察，如前所述，部分企業面臨經營困境（如航空業），工會除公開喊話希望不輕易裁員外，也協助向主管機關請求紓困，更與資方協商減班休息之實施²⁴。是以，集體勞資關係在疫情影響下，工會主要考量會員工作權確保，並且在即便有實行減班休息必要時為會員權益把關。

另因應疫情防範，工會之大型集會或教育訓練，在 109 年上半年亦有減少趨勢；勞資會議亦得以視訊方式召開；就疫情衍生的紓困貸款，金融業勞工一度因此業務倍增，也見工會出面呼籲勿使勞工過勞²⁵；另 109 年上半年集體勞資爭議似有減少之貌（請參勞動部不當勞動行為裁決申請數量統計，數量較往年減少²⁶）。集體勞資關係與互動樣貌，亦隨疫情影響而有所調整。

陸、結語

109 年面臨新冠肺炎疫情蔓延，而迄今仍尚未看到盡頭，大環境經濟在疫情期間也有不同階段的衝擊與影響。依賴工資收入維生的勞工，在疫情時代，最大的恐懼或許來自於工作權的喪失；我國法制上早訂有勞動法令規範暨

法院判決實務見解建構起終止保護，不允許雇主任意違法解僱勞工，更在 109 年 1 月 1 日施行勞動事件法，透過法院勞動訴訟程序的保障，更加周全地為勞動保護。另，除面臨資遣壓力外，勞工亦可能面對雇主要求減班休息，此歸屬於勞資雙方協商、合意之減班休息，主管機關勞動部為避免雇主憑其優勢而減損勞工權益，則修訂「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」暨因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項，透過行政權的介入，確保勞工權益。同時，疫情影響下還有防疫假、禁止出國等議題，雖法令規範有限，但透過行政機關解釋與指導，鼓勵事業單位與勞工在配合政府防疫下，亦能兼顧勞資雙方權益。疫情期間的工會活動，雖因疫情影響略有減少，但工會捍衛會員工作權與勞動條件使命不減，不僅得與雇主進行減班休息之協商，更可進一步監督雇主以疫情為藉口而減損勞工權益。

最後，大量解僱事件在近年多有無預警發生情事，未來是否應全面檢視修正大量解僱勞工保護法規範、乃至於對於解僱計畫書的行政指導等，用以更進一步加強行政管理而避免勞工遽然間面臨失去工作權的重大衝擊，亦值得考量。

23. <https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/44209>

24. 「疫情衝擊航空工會 3 訴求盼『紓困補助不裁員』」（https://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=82490）「肯定華航勞資有共識減薪 林佳龍：已協調銀行團提供融資貸款」（<https://newtalk.tw/news/view/2020-04-22/395586>）

25. 「銀行紓困成過勞立委質疑勞動部助開加班後門」（<https://udn.com/news/story/7269/4793097>）

26. <https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>

勞動部職業安全衛生署因應 COVID-19 之職場防疫作為

勞動部職業安全衛生署科長 葉沛杰



壹、前言

中國大陸嚴重特殊傳染性肺炎（簡稱 COVID-19）自 2019 年 12 月底發生後，迅速在中國其他省市與世界各地擴散。目前全球確診病例數累計逾 3,000 萬人，至少造成 96 萬人死亡，影響逾 187 個地區或國家。為監測與防治此新興傳染病，我國衛生福利部已於 2020 年 1 月將「嚴重特殊傳染性肺炎」（COVID-19）新增為第五類法定傳染病，並宣布成立「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心」，統籌及整合各部會資

源與人力，召開跨部會指揮中心會議及專家諮詢會議，以防止國內疫情擴散，確保國人健康。

基於我國整體防疫對策已由中央流行疫情指揮中心統籌辦理，為配合防疫需要及保護職場工作者的安全健康，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）依據職業安全衛生法及相關勞動法規，協助事業單位落實相關法令規定，執行職場生物性危害預防，保障

工作者之勞動權益及職災勞工保護等工作。

貳、疫情爆發初期

我國於 2020 年農曆春節前即發現首起 COVID-19 新型冠狀病毒確診病例，為避免勞工於年假期間因群聚活動增加接觸傳染風險，職安署於春節前後發布 2 則新聞稿，分別針對首例境外移入確診個案，及年假開工在即之情況，呼籲事業單位加強量測勞工體溫、保持室內場所通風、工作場所消毒、提供相關衛生健康宣導、提供個人防護具等自主管理措施；且為避免勞工因重返工作崗位而增加接觸傳染風險，再次呼籲雇主積極落實職場防疫措施，並不得禁止勞工戴口罩，如有感染之虞時，須提供每位勞工個人防護具（如口罩），以確保勞工安全健康。

此外，現行職業安全衛生法規雖已明定，雇主應採行各項必要之安全衛生措施，使勞工免於發生職業災害。然而因 COVID-19 疫情擴散迅速，為協助事業單位落實職場防疫措施，職安署特別摘錄現行相關法令規範，並於 1 月 30 日訂定發布國內首份職場防疫指引：「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」，針對職場一般共通性注意事項，及高風險作業（如醫療院所、交通站場、運輸工具、商場等）勞工之管理，臚列相關安全衛生防護及健康管理措施，讓國內業者對於職場防疫相關措施能有所依循，並呼籲雇主以勞工健康安全為最優先考量，儘量避免指派勞工前往疫區，及應提供適當之個人防護具（如醫用口罩），

使勞工確實使用。

參、預防社區感染階段

各國陸續出現大規模 COVID-19 確診及死亡案例，甚至有因勞工復工而造成的群聚感染事件，職安署為配合中央流行疫情指揮中心之預防社區感染措施，於 2 月於官方網站建置職場防疫專區，彙整相關部會之相關指引及宣導資料，並且提供宣導單張、防疫相關影片、懶人包、企業防疫參考範本及事業單位紓困補助予民眾下載及使用。

另一方面，因 COVID-19 疫情持續延燒，對全球企業造成重大影響，職安署為協助事業單位依職場感染風險等級採取對應防疫措施，參考中央流行疫情指揮中心發布之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」、美國職業安全衛生署「Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19」與各類指引及國際相關職場防疫資訊，滾動式調整防疫管理對策，並於 4 月 20 日修正「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」，提醒雇主使勞工從事工作，對於工作環境或作業應辨識可能的危害、實施風險評估，並依評估結果採取適當的控制措施，防止疫情於職場傳播。

肆、因應 COVID-19 職場防疫任務

面對疫情造成的全球大流行，已經對各行各業產生全面性的影響，為確保勞工有安全衛生的工作環境，及加強督促事業單位落實推動職場防疫及勞工健康管理，職安署特針

對高風險勞工及事業單位，規劃辦理下列職場防疫輔導措施：

一、食品外送員職場防疫

因應 COVID-19 疫情持續擴大，民眾配合防疫已逐步減少外出活動及用餐，又因入境國人居家檢疫及接觸確診者須居家隔離人員大幅增加，衍生食品外送需求提升，導致食品外送員因頻繁近距離接觸取送餐之不特定人群，提高其感染風險。

為確保食品外送員之安全與健康，職安署於 3 月 24 日發函予外送平臺業者，要求強化從業人員執行業務之防疫措施，如提供所需個人防護具及清潔消毒用品、體溫量測及鼓勵採取線上付款方式消費，減少外送員接觸客戶之機會；且陸續於 3 月 30 日召開食品外送員外送作業防疫精進措施研商會議，4 月 7 日訂定公告外送員取送餐防疫重點事項。為更進一步宣導防疫措施，亦於職安署官方網站發布「外送員取送餐防疫重點事項宣導影片」及派員協助中央流行疫情指揮中心完成拍攝食品外送員宣導影片。

二、辦理事業單位職場防疫監督輔導

(一) 300 人以上大型事業單位

為降低國內企業營運受到疫情衝擊及職場勞工健康威脅，針對應配置臨場服務醫護人員之 300 人以上大型企業，調查並督促其落實辦理疫情相關應變措施，完成書面審核及現場訪查合計 2,577 家次。

(二) 299 人以下之高風險事業單位

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較具感染風險之行業，各抽選 50 家，由勞動檢查機構職業衛生資深同仁專案輔導，完成專案輔導 300 家次。

(三) 聘僱外籍移工 51 人以上大型事業單位

2020 年 4 月 21 日新加坡發生移工群聚感染事件，基於移工居住特性及假日聚會交流活動，為推動移工強化防疫管理措施，經勞動部許銘春部長指示，由職安署與勞動力發展署合作，加強移工生活分流管理，由職安署北、中、南區職業安全衛生中心就聘僱外籍移工在 51 人以上之事業單位實施職場防疫措施及移工分流管理專案輔導，完成專案輔導 1,037 家次。

(四) 一般事業單位

由勞動檢查機構實施一般安全衛生檢查時，一併輔導事業單位辦理職場防疫相關措施，並提供改善建議。截至 6 月 30 日，完成輔導 4,750 家次。

綜整事業單位整體防疫措施輔導查核結果，事業單位選擇以「加強更換或清潔空氣濾網、提高新鮮空氣循環換氣量、安裝物理屏障（如透明塑膠板）等措施」、「調整辦公或出勤方式」等方式作為職場防疫措施的比例相對偏低，其原因可能為輔導查核之對象以製造業及營造業為主，屬人力密集產業，其生產現場及工地尚難以異地或在家辦

公方式因應，又該等行業場所受限戶外或現場環境，難採取以物理屏障作為防疫措施，導致其執行比例較低，但普遍皆能採取「定期清潔或消毒工作環境」、「實施訪客或承攬商等門禁管制措施」及「實施勞工出勤管制措施，如量測體溫」之防護因應措施。

伍、後疫情時代－我國職場安全衛生管理

現階段我國境內疫情雖已趨緩，但根據世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 統計資料顯示，全球確診及死亡人數仍呈上升趨勢，且持續維持宣布 COVID-19 疫情為「國際關注公共衛生緊急事件」。此外，國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 在其第 5 版檢視報告中表示，2020 年後半年之整體勞動市場復甦前景仍然充滿不確定性。

在 2020 年 5 月四大國際會計師事務所之一的 PricewaterhouseCoopers 發表「COVID-19 CFO Pulse」，其問卷「企業財務長面對 COVID-19 於工作場所的反應及策略」是以來自 24 個國家或地區，總計 867 位企業財務長為調查對象。有七成以上的企業財務長對於「保障客戶(顧客)安全」，及「提供安全的工作環境」表示非常有信心，但對於「公司有處理員工的權益及福利」上，僅占五成。而在公司復工後預計採行的措施，有六成以上選擇以「改變其工作場所安全措施及護具(例如配戴口罩、提供員工篩檢)」、「重新配置工作地點以維持社交距離」為防疫優先採取措施。根

據以上結果顯示，受訪對象對於後疫情時代的經濟前景仍持保留態度，但為確保不致因重啟經濟活動的情況下，增加勞工於職場感染 COVID-19 的風險，持續維持及加強職場安全衛生仍至關重要。因此，職安署提供事業單位以下針對後疫情時代之職場安全衛生管理作法：

一、建立應變危機處理機制

事業單位應視國內外疫情發展，於必要時召開會議或啟動應變處理機制；當發生勞工感染情況時有立即處理方式及後續機制；視事業單位應變計畫，並辦理實地或桌上演練。

二、提升風險管理意識

雇主應依勞工族群及作業特性、社區流行風險、勞工暴露風險、衝擊等評估項目進行職場風險評估；對暴露風險等級較高之勞工持續進行發燒篩檢及健康評估，並有異常追蹤處理機制；當疫情持續發生時，建議事業單位應有勞工分流上下班之機制或調整辦公或出差方式，減少勞工間交互傳染之可能性。

三、強化生物病原體危害預防知能

持續宣導事業單位提升員工對生物病原體危害相關知能，以達到預防及減災之目的；對暴露風險較高之勞工進行正確使用個人防護裝備之教育訓練；如有聘僱外籍移工者，應一併留意訓練成效，避免語文溝通落差；運用廠區內多媒體宣導設施，如宣導單張、跑馬燈、數位看板等進行衛教宣導；要求承

攬商對其聘僱勞工加強防疫宣導及異常通報，建立與原事業單位信任關係。

四、員工健康優先

主動鼓勵有發燒或急性呼吸道症狀勞工在家休息，直到其症狀改善至少 24 小時後再恢復工作；調整請假規定，不強制要求具呼吸道症狀之勞工提供醫師診斷證明書以確認病情；盤點事業單位個人防護裝備之庫存量，確保勞工於疫情期間個人防護裝備需求無虞；中央空調應增加室外新鮮空氣比例，減少室內空氣重複利用，並定期清洗或更換濾網；定期查看並遵守衛生福利部疾病管制署國際旅遊疫情建議等級表，應以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應避免指派勞工前往疫區工作。

五、維持良好衛生行為規範

建立良好衛生習慣，宣導員工遵守咳嗽禮節並保持手部衛生；於工作場所宣導，若勞工出現發燒或急性呼吸道症狀時，應主動告知單位主管，並有後續相關處置；在工作場所提供充足之肥皂、洗手液等防疫用品，並鼓勵勞工使用保持手部衛生；標示警示線、調整休息、用餐區座位維持社交距離管理；建立社交距離監測機制，以確保勞工間符合社交距離規範；採用無接觸式的公司制度，例如出勤採用感應式或線上打卡等無接觸式管理；建議顧客選擇感應式或線上付款等非接觸式支付方式。



防疫期間出勤採用感應式打卡無接觸式管理。

六、心理健康支持 / 員工協助方案

雇主保持彈性的請假政策，允許員工留在家中照顧生病家人；如勞工於境外患病時，事業單位應有相關之援助措施；主動關懷缺席人員並回報職安衛管理單位，如發現有健康異常勞工，轉知廠內護理人員持續追蹤。

陸、結語

因應全球化趨勢，呼籲事業單位應採取超前部署降低風險，以維護職場工作者安全及健康，未來疫情仍存在許多不確定性，國外疫情仍嚴峻，隨季節變化秋冬季節即將來臨，事業單位應建立適當之減災及整備前瞻作為，以因應隨時變化之疫情，在保障勞工健康及安全的情況下持續維持其經濟活動。