

「勞動力發展署協助受疫情影響企業
及勞工之紓困措施（充電再出發訓練
計畫、安心就業計畫、安心即時上工
計畫）執行成效研析」

受委託單位：中華民國勞資關係協進會

研究主持人：鄧旭茹

協同主持人：成之約

研究員：許雲翔、吳啟新

研究期程：中華民國 111 年 5 月至 111 年 11 月

勞動部（勞動力發展署）委託研究期末報告

中華民國 111 年 12 月

（本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見）

摘要

本研究研究目的乃探討受疫情影響企業及勞工相關紓困措施，如：充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫之執行成效，是否有效協助渠等降低疫情之衝擊，進而研擬相關政策建議，做為日後政策規劃之參考。

根據問卷調查結果顯示，三項計畫皆達到計畫目的與執行成效；針對充電再出發訓練計畫，勞工可以增加員工工作豐富度，個人職能，特別是工作相關的知識、文書處理能力、溝通技巧等有顯著提升，進而提升個人服務品質，企業則可精進員工工作技能、提高企業整體競爭能力、降低企業教育訓練成本，勞資關係也更加和諧，整體服務品質呈上升趨勢；針對安心就業計畫，勞工工作變動主要為工時及薪資減少、工作內容變異不大，但家庭與就業穩定度確實有所提升，同時減緩面對工時減少之經濟與心理壓力，企業則可延長員工離職週期、並緩和與員工之勞資關係及降低人事成本，認為在穩定勞資關係上達到最大效益；最後針對安心即時上工計畫，勞工工作技能變動浮動不大，雖然可以學習到部分職能，但對於未來尋求工作幫助不大，根據訪談分析，整體而言勞工對於安心即時上工計畫成效是滿意的，反映該計畫透過開出短期工作缺額及給付津貼，以降低薪資減損影響生計之目的。

本研究亦提出目前我國的紓困措施可參照德國短工津貼制度，簡化申辦流程，並在後疫情時代，針對三大個別計畫進行不同組合搭配，以達更大綜效，同時除訓練及紓困措施外，仍應考量其他振興措施，並將疫情紓困措施納為常規性失業補助，依據就業保險法第 12 條或依據職業訓練法第 27 條規定，啟動就業保險基金，以因應臨時性的轉變，如此可真正提高紓困措施之執行成效。

關鍵詞: 充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫、執行成效

目次

摘要	I
目次	III
圖目次	V
表目次	VI
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的	3
第二章 各國及我國促進就業措施比較	5
第一節 德國促進就業措施	5
第二節 日本促進就業措施	13
第三節 南韓促進就業措施	17
第四節 德國、日本及南韓促進就業措施比較	25
第五節 各國紓困措施成效比較	27
第六節 我國促進就業措施	28
第三章 研究方法及步驟	42
第一節 研究架構與步驟	42
第二節 研究範圍、方法及過程	43
第三節 研究流程	53
第四節 研究倫理審查	54
第四章 研究結果與分析	55
第一節 次級資料分析	55
第二節 調查問卷與結果	80
第三節 座談會結果	90
第五章 結論與建議	127
第一節 結論	127
第二節 建議	134
第三節 研究限制與後續研究	139
參考書目	141
附錄一、 充電再出發訓練計畫(企業)問卷	150
附錄二、 充電再出發訓練計畫(勞工)問卷	154

附錄三、安心就業計畫(企業)問卷.....	159
附錄四、安心就業計畫(勞工)問卷.....	163
附錄五、安心即時上工計畫(勞工)問卷.....	167
附錄六、充電再出發訓練計畫(企業)座談會訪綱.....	172
附錄七、充電再出發訓練計畫(勞工)座談會訪綱.....	175
附錄八、安心就業計畫(企業)座談會訪綱.....	178
附錄九、安心就業計畫(勞工)座談會訪綱.....	180
附錄十、安心即時上工計畫(勞工)座談會訪綱.....	182
附錄十一、充電再出發訓練計畫座談會會議紀錄.....	185
附錄十二、安心就業計畫座談會會議紀錄.....	211
附錄十三、安心即時上工計畫座談會會議紀錄.....	231
附錄十四、專家座談會訪談大綱.....	246
附錄十五、專家學者座談會會議紀錄.....	247
附錄十六、美國促進就業措施.....	270
第一節 第一輪紓困方案.....	271
第二節 第二輪紓困方案.....	276
第三節 美國紓困措施的特色.....	277
附錄十七、葡萄牙促進就業措施.....	279
第一節 政府的支援措施.....	281
第二節 應對 COVID-19 危機的主要政策.....	283
第三節 專業培訓支持.....	284
第四節 葡萄牙實施補助措施.....	285
附錄十八、交叉分析表.....	286

圖目次

圖 1-1、各國金融風暴期間 GDP 衰退幅度	9
圖 1-2、各國金融風暴期間失業率變化狀況	9
圖 3-1、充電再出發訓練計畫成效評估指標	42
圖 3-2、安心就業計畫成效評估指標	43
圖 3-3、安心即時上工計畫成效評估指標	43

表目次

表 1-1 促進就業措施政策工具類型比較	3
表 2-1、德國、日本、南韓及我國促進就業措施比較	26
表 2-2、經濟部紓困措施	30
表 2-3、措施進度與成效整理	33
表 2-4、交通部 5.0 紓困	34
表 2-5、2022 勞動部紓困措施一覽表	35
表 2-6、分級標準核發金額	39
表 2-7、勞動部「紓困」補助比較	40
表 3-1、專家座談會與會名單與屬性規劃表	47
表 3-2、充電再出發訓練計畫(雇主)計畫分層抽樣比例分布統計 ...	48
表 3-3、充電再出發訓練計畫(勞工)分層抽樣比例分布統計	49
表 3-4、安心就業計畫(雇主)分層抽樣比例分布統計	49
表 3-5、安心就業計畫(勞工)分層抽樣比例分布統計	49
表 3-6、安心即時上工計畫分層抽樣比例分布統計	50
表 4-1、每案平均天數、核撥金額、投保人數	55
表 4-2、訓練前後投保人數差異	56
表 4-3、訓練費用核撥月次	56
表 4-4、事業單位自辦課程類別(複選).....	56
表 4-5、分署別	57
表 4-6、工作所在地縣市	57
表 4-7、行業別大類(複選).....	58
表 4-8、事業單位申請案數統計	59
表 4-9、平均天數、核撥金額、投保人數-事業單位	59
表 4-10、分署別-事業單位	60
表 4-11、行業別大類(複選)-事業單位	60
表 4-12、行業別大類(複選)-事業單位	61
表 4-13、每案平均天數、訓練津貼核撥金額、離職天數、年齡	62
表 4-14、性別	62
表 4-15、請領月次	62
表 4-16、工作所在地縣市	63
表 4-17、行業別大類	64
表 4-18、行業別中類	65
表 4-19、受補貼人受補貼次數	68

表 4-20、平均天數、訓練津貼核撥金額、離職天數、年齡-受補貼人	69
表 4-21、性別-受補貼人	69
表 4-22、工作所在地縣市-受補貼人	70
表 4-23、行業別大類-受補貼人	71
表 4-24、行業別中類-受補貼人	71
表 4-25、平均上工時數、年齡	76
表 4-26、性別	76
表 4-27、居住地	76
表 4-28、三階段投保紀錄	77
表 4-29、各階段相同投保證號	78
表 4-30、平均受給付次數、上工時數、年齡-受給付人	78
表 4-31、性別-受給付人	78
表 4-32、居住地-受給付人	79
表 4-33、參與充電再出發企業敘述統計	80
表 4-34、參與安心就業補助企業敘述統計	81
表 4-35、參與充電再出發勞工敘述統計	83
表 4-36、參與安心就業勞工敘述統計	84
表 4-37、參與即時上工勞工敘述統計	85
表 4-38、參與充電再出發訓練計畫座談會訪談名單及基本資料	90
表 4-39、安心就業計畫座談會訪談名單及基本資料	100
表 4-40、參與安心即時上工計畫座談會訪談名單及基本資料	108
表 4-41、專家學者座談會相關專業背景說明	115

第一章 緒論

第一節 研究背景

世界衛生組織（WHO）於 109 年 3 月 11 日宣布新冠肺炎（COVID-19）疫情進入全球大流行，為防止疫情擴散，各國紛紛限制人流、物流之管制措施，以致衝擊全球整體經濟活動，根據國際貨幣基金（IMF）公布，109 年全球經濟成長率為-3.5%。國際勞工組織（ILO）表示，109 年全球工時數因疫情而減少 8.8%，換算成失業人數則是 2 億 5,500 萬全時工作者失業。而疫情衝擊連帶可能影響到我國勞動市場的就業狀況。根據勞動部勞動力發展署所公佈之就業市場的資訊，目前我國勞動市場的失業率雖未呈現明顯增加的趨勢，但企業縮減其僱用員工之工時的情況已開始出現，若以 110 年 8 月份減班休假通報數（家數 4,702，人數 57,781）為例，相較於 109 年 8 月份減班休假通報數（家數 800，人數 19,689），家數增加 5 倍之多，人數增加 2.93 倍之多(經濟部，2022)。因此，勞動部除透過既有失業給付、職業訓練與就業服務等機制來協助受疫情影響的勞工外，亦開辦相關紓困協助措施如充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫，以穩定我國勞資關係及勞動市場。

然而三大計畫自啟動開始，勞雇雙方協商減少工時（無薪假）之勞工中，實際參加訓練課程人數有限，以 109 年 2 月 21 日至 111 年 6 月 30 日的統計數據為例，充電再出發請領勞工訓練津貼平均核撥金額 29,538 元，(共計 83,006 人)；而通過自辦訓練課程申請之企業家數亦僅少數，以 109 年 2 月 21 日至 111 年 6 月 30 日的統計數據為例，充電再出發請領企業訓練費用平均核撥金額 96,884 元（共計 10,889 家）；根據安心就業計畫，以 109 年 2 月 21 日至 111 年 6 月 30 日的統計數據為例，平均總上工時數(小時)為 402 小時，人數為 66,970 人，針對企業補助部分，共有 7999 案，平均補貼金額 4,216 元；最後，根據安心即時上工計畫，以 109 年 4 月 10 日，至 110 年 12 月 1 日之日的統計數據為例，安心即時上工申請人數為 66,970 人。整體來看，申請安心即時上工計畫之企業家數與人數明顯低於實際實施減少工時之企業家數與人數水準。究其原因，一方面可能是因為疫情效應尚未擴及至就業市場；而另一個可能原因則是該計

畫的申請門檻與限制過高，導致許多被迫縮減工時的勞工無法，或是不願意提出申請，惟確實原因有待進一步釐清。

由過去就業市場的經驗來看，因為市場衝擊所造成之就業情勢的惡化，都有其階段性。亦即會發生某些特定產業先受到經濟不景氣的影響，而在這些產業別中就業的勞工將首當其衝。至於其他產業與勞工是否會受到影響，端視不景氣的原因與持續時間而定。因此，要有效預防經濟不景氣對就業市場的衝擊，就必須準確掌握可能受到衝擊的對象。惟因全球疫情仍未趨緩，且因應疫情所施行之紓困措施成效尚無相關探討、調查及分析，又近期國內疫情狀況仍具不確定性，如疫情持續或有新一波疫情發生時上開紓困措施是否足以回應，有無調整之需，均值得深入探討。

爰此，本研究試圖瞭解提供受疫情影響企業及勞工相關紓困措施之執行成效、是否有效協助渠等降低疫情之衝擊，以及調整各項輔導措施之精進作為或轉型相關紓困措施因應未來可能問題及情勢，據以檢討現行法規制度上，政府對企業或勞工所提供之相關協助資源或措施是否有可調整之處，進而研擬我國因應景氣變化之衝擊下，研擬相關政策建議，做為日後政策規劃之參考。

本計畫的背景分析方面，主要從市場衝擊影響與就業措施的選擇進行介紹，進行初步的文獻檢閱。

一、促進就業措施

自過去歷次經濟衰退所造成的衝擊觀之，僅會對局部產業產生重大影響，而非全面性的衰退。從各國及我國推行經驗觀之，針對市場衝擊所採取的就業促進對策或措施多為全面性，少見針對特定產業或部門衝擊的回應，措施容或未能完全對應研究過程所指認出個別受衝擊產業下的就業問題；同時，促進就業措施均為一年至二年的短期性政策回應，即便如此，未必能即時對應勞動市場變化。我國曾採取的促進就業措施詳述如下：

二、促進就業的相關意涵與執行成效

我國推動就業促進措施的指導理念，主要是建立在積極勞動市場政策的論述上。而反面所謂的消極勞動市場政策，是指就業安全體系只是消極去維持勞

動者收入或基本生活所需、減少現存的勞動供給如提早退休或減少工時等方式、常規性的介入勞動市場如就業保護立法或公平機會立法，表現在就業安全體系，支撐體系的三大支柱—就業服務、職業訓練與失業保險—只是彼此機械式的獨立運作。積極性則是更進一步，針對面臨可能會受到勞動市場排除風險的失業者，採取積極介入措施以提供支持性的服務，如公共就業、職業訓練、工資補貼或創業等。

積極性著重推動上述三大支柱有機性協同合作，以減少失業或潛在失業者的社會排除，針對過去領取政府給付的人，或是受到被排除在勞動市場外的人，能夠促使他們進入或重返勞動市場，或參與社會團體、社區或志願服務等社會性的服務（王永慈, 2007, p. 152）。而在實際設計就業促進措施時，若連同消極性的「失業給付」，則會出現「工資補貼」、「職業訓練」、「就業媒合」、「公共就業」及「創業補貼」等六種政策工具，再依決策者採取的政策觀點，如「社會投資」，選擇適合的政策組合。如下表 1-1 所示：

表 1-1 促進就業措施政策工具類型比較

類型	政策標的	
	低技術或低教育程度失業者	高技術或高教育程度失業者
就業	公共就業	工資補貼、就業媒合、創業補貼
培訓	職業訓練	職業訓練、產學合作

資料來源：計畫自製

再者，我國先前的促進就業政策，多將重點放在促進弱勢就業的成效，對於培訓的效果較少著墨，或只是以個案方式呈現。儘管在大方向上皆是能達到失業率降低，但評估沒有考量到政策重心已漸進調整為配合經濟結構轉型，而出現由「就業」到「培訓」上的移轉。

第二節 研究目的

為探討疫情對就業市場可能衝擊，評估政府因應措施是否能協助受影響企業及勞工，本研究擬蒐集三個國家（或地區）及就該國提供企業及勞工相關類似措施之執行情形，適合我國參考或借鏡，並據以研析我國提供受疫情影響企

業及勞工相關措施（含充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）之執行成效。基此，本研究的目的如下：

- 一、透過文獻探討，蒐集瞭解國外相關類似措施執行情形、成效。
- 二、透過次級資料分析，瞭解提供受疫情影響企業及勞工相關紓困措施（含充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）之執行成效，及紓困措施降低疫情衝擊之效果。
- 三、藉由調查及蒐集國內受疫情影響企業及勞工對相關紓困措施（含充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）的意見，據以提出政府相關措施未來改進及精進之具體建議。

第二章 各國及我國促進就業措施比較

自疫情全球流行後，為防止疫情擴散，各國皆開始進行相關促進就業措施，而本研究茲將以德國、日本及南韓作為本研究促進就業措施之參考依據。首先，本研究選擇德國原因乃為德國的「短工津貼」(Kurzarbeit)政策，已執行多年且具一定之成效，尤其自疫情後，德國政府為避免企業遭受經濟打擊，更加擴大短工津貼的涵蓋面，以幫助企業及勞工渡過難關，且疫情爆發初期，西班牙、義大利、法國、奧地利和瑞士等國也效法德國採取措施；再者，本研究選擇日本以及南韓做比較，乃因為台灣與日本及南韓地理位置接近、部分生活習慣相似，現在大多的日本企業仍會提供員工部分津貼，像是房租補助、支付交通費等福利讓員工可以安心為公司打拼，而南韓則是在疫情後提供相當多元的促進就業措施，故選擇此兩國進行比較。

此外，COVID-19爆發後，全球最大經濟體的美國，經濟受其影響而大幅衰退，但其衰退幅度遠小於歐盟區之情況，其原因有部分係因經濟穩定性相較歐盟區而言更加穩固，而葡萄牙具有相當完善的促進就業措施，然因考量台灣和美國、葡萄牙工作文化差異較大，所以將美國和葡萄牙的促進就業措施放到附錄做參考。

第一節 德國促進就業措施

隨著 2020 年年初「嚴重特殊傳染性肺炎」(COVID-19)快速傳播，全球各地疫情爆發，不僅汽車、電子等德國重要工業之供應鏈受到限制或中斷，展會被迫取消或延期，旅遊觀光、餐飲住宿及航空交通等各行業別幾乎無一倖免。

面對疫情對工商經濟的衝擊，德國聯邦政府打破自 2014 年以來連續六年的財政收支平衡，追加 1,560 億歐元的年度預算，於 2020 年 3 月下旬通過總規模 7,500 億歐元的紓困方案，除了放寬短工津貼 (Kurzarbeitergeld) 申請條件，提供 500 億歐元援助微型企業、個體經營者及自由業者，提高德國復興信貸銀行 (KfW) 貸款保證金額並放寬貸款條件等之外，並推出金額達 6,000 億歐元的經濟穩定基金 (WSF)，必要時可用於企業直接投資 (經濟部，2021)。

2020 年 3 月 25 日德國聯邦政府因應疫情嚴重，提出特別預算法案紓困，經聯邦議會辯論後，通過暫時排除基本法第 109 條規定及基本法第 115 條有關債務上限限

制，聯邦政府舉債 1,560 億歐元，超過基本法允許金額外約 1,000 億歐元，自 2023 年起分 20 年償還（Bundestag, 2020）。

一、德國就業促進措施

（一）短工津貼制度

德國的短工津貼制度可謂世界先驅，在 1927 年就業與失業保險法通過後，短工津貼制度雖被納入該制度中，但實際上並未有完善之規劃，而是由勞動部長於必要時審查並許可該制度之實施。1956 年就業與失業保險法之修法即將短工津貼制度正式納入，以作為就業與失業相關制度之補充，自 1957 年 7 月 1 日開始實施。1969 年通過的就業促進法除了繼續保留短工津貼制度外，亦將此作為積極勞動力市場政策之一部分，以解決 1967 年以來的大規模失業問題。

短工津貼制度獲得德國政府高度之肯定，並成為主要的部分失業給付以及積極就業促進制度。該制度除可穩定就業與減輕循環性失業對勞工所得中斷風險之衝擊外，尚可保有成熟之勞動力於產業中，不因工作中斷而喪失其工作能力，待景氣復甦後便能快速回復原有之產能。

諾貝爾經濟學獎得主 Paul Krugman（2009）曾觀察德國就業市場對於 2008 年年底金融海嘯以來的相關因應措施，發現短工津貼制度實為德國得以順利渡過該次危機之關鍵。

根據科隆經濟研究所的報告，2008 年金融風暴期間，有 37% 的德國企業有相當幅度之縮減產能與裁員的情況，同時有 35% 的企業預期在 2009 年將持續這樣的措施，而聯邦勞動署的估計也指出，單僅 2009 年期間，德國就超過 13 萬人遭企業裁員。

為因應金融風暴的衝擊，德國聯邦政府 2008 年 11 月公布《景氣包裹 I：保住工作》方案，但其中唯一直接與勞工有關的，除了中高齡與低技術勞工之在職訓練措施外，只有將短工津貼之請領期間，由 12 個月延長至 18 個月；2009 年 1 月經由各政黨代表就僱用安定進行協商，作成所謂「僱用安定」決議，通過《景氣包裹 II：為就業而努力》方案，該方案為全面性的勞動市場因應措施。

有鑑於 2008 年金融海嘯之衝擊，德國於 2008 年 11 月決議，自 2009 年 2 月 1 日至 2012 年 3 月 31 日之間放寬短工津貼之申請條件，將原受影響之員工數量達三分之

一以上之規定調降為 10%。當損失的工時介於 10%至 100%之間，皆可申請短工津貼制度。另外，為降低該次景氣循環之衝擊程度，德國將短工津貼的補貼期間由原來的 6 個月延長至 24 個月。之後，自 2010 年 1 月 1 日以及 2011 年 1 月 1 日起逐步縮短為 18 個月以及 12 個月，以因應該次金融海嘯影響之減緩 (Crimmann, et al. 2010; Tito and Bruecker 2011; 吳姿慧 2011; 林佳和 2010)。其具體之作法如下：

1. 2010 年將勞動促進法之短工津貼制度，由 6 個月延長至 18 個月（2010 年為 18 個月；2011 年則縮短為 12 個月）
2. 2009 年與 2010 年企業實施短工期間，雇主所負擔之社會保險費，聯邦勞動署將負擔一半，若短工期間內，再進行勞工職訓者，社會保險費全由聯邦勞動署負擔
3. 放寬申請短工津貼之行政程序，原規定企業有 1/3 以上的員工受到 10% 的工資損失才符合資格，放寬為若 10% 的員工收入損失超過 10%，即可申請短工津貼，且納入派遣勞工以及工時帳戶有餘額之勞工亦可請領 (Bundesagentur für Arbeit, 2022a)。
4. 特別編列預算（2009 年 10 億歐元；2010 年 7.7 億歐元予聯邦勞署與地方就服機構）針對 25 歲以上無職業教育證照之勞工、未取得學徒位業之青年、從事照護工作者之技術能力培訓。
5. 2009 與 2010 年期間，對聯邦勞動署及各地方就服機構，多增加 5,000 名人力。其中 2,500 人專責「求職者基本保障」與「勞動促進」，僱用方式採定期僱用與延長屆滿之定期僱用。

短工津貼在德國有三種不同的形式：第一種就是景氣因素造成的短工，必須是經濟因素造成的短工、具暫時性質，期限最多為 24 個月的，目標是保有員工的工作，原事業單位內的工作能保留下來。第二種是是季節性的短工，這主要是在指建築業，因為在冬季時建築業接到的工作量驟減，第三種目標不是要把員工保留在原事業單位內，而是運用在轉換新工作期間，的短工補助。短工津貼制度的設計，主要是在避免失業，避免失業最主要的工具之一，就是短工津貼。

德國短工津貼制度之申請，係以企業為單位，且該企業實施縮短工時機制係以避免解雇勞工為主要目的，致使受僱者之薪資受影響，而須透過失業保險補償薪資之損失 (吳姿慧，2016)。現行的短工津貼制度明訂於社會法法典第三編第

95 至第 111a 條，為 2020 年 7 月 14 日修正後實施之版本。其申請要件，應同時具備如下四點（林宏陽，2021）：

1. 工作嚴重減少：若工時縮短係基於經濟因素與不可抗力之因素、暫時性、不可避免，且若 10% 的員工(原規定為三分之一的員工)，面臨至少 10% 的薪資減損。其薪資的短少，最高可為 100% (Bundesagentur für arbeit, 2022a)。
2. 符合企業營運之相關要件：該企業應至少僱用一位員工，且員工確實面臨工時縮短的處境。此外，申請短工津貼之補助，即便一企業僅部分需縮短工時，亦得適用。
3. 符合個人投保與相關資歷之要件：可獲得補助的勞工，應符合申請時具被保險人身份、僱用關係在該期間仍存續，以及在該期間並未參與職業訓練或相關之訓練課程等。
4. 通報當地勞動主管機關：雇主負有通報義務，得以紙本或電子書信告知當地勞動主管機關，而主管機關亦於接獲通報後回覆提出申請之企業。

(二)短工津貼之成效

在國內生產毛額方面，如下圖 1-1 所示，由各國在金融風暴期間之 GDP 衰退幅度來看，2009 年第 1 季與 2008 年同期比較，西班牙衰退 2.3%，德國則衰退 6.9%，這其中有很大的原因是德國經濟主要靠外銷。再看 2009 年 3 月的失業率與 2008 年同期比較，如圖 1-2 所示，除了荷蘭及德國以外，每一個國家的失業率都呈現增加的態勢，可見德國國內生產毛額衰退很多，但是失業率卻未提升。

一般人均認定德國就業市場非常不具機動性，但 2009 年的金融風暴，德國的事業單位卻表現出極高的內部機動性，而之所以具有強大內部機動性的原因為政府勞動機構的支持，即短工津貼制度。政府為了防止事業單位解僱勞工，於是提供短工津貼協助，由就服中心支應所需經費，如果沒有短工津貼，要負擔的失業救助金遠多於短工津貼，此不僅有利於政府部門，也利於事業單位，因為德國的雇主非常重視已經有專業能力的員工能長期留任於事業單位內。

德國在 2008 年夏天前，事業單位徵才時往往僱不到人，因事業單位要徵的都是有專業技能的員工，實際上這種人才有限，若事業單位得以聘僱此種人才，當然不希望把他們資遣，否則等到經濟危機一過，又得辛苦辦理徵才工作，所以

當政府可以提供協助時，事業單位也願配合支應部分經費，把人才留下，短工津貼因此極受事業單位歡迎。

短工津貼的效果是短期的，如果經濟危機或景氣衰退只是發生在短期幾年，那實施短工津貼不啻為一項正確措施，然則若經濟景氣為長期性的衰退，則短工津貼是否為長期的措施，則有待進一步商榷。因為一旦衰退的期間拉長，短工時工作對減少失業的效果就可能會消失，因為到最後許多企業還是必須進行裁員、甚至宣告破產或倒閉。

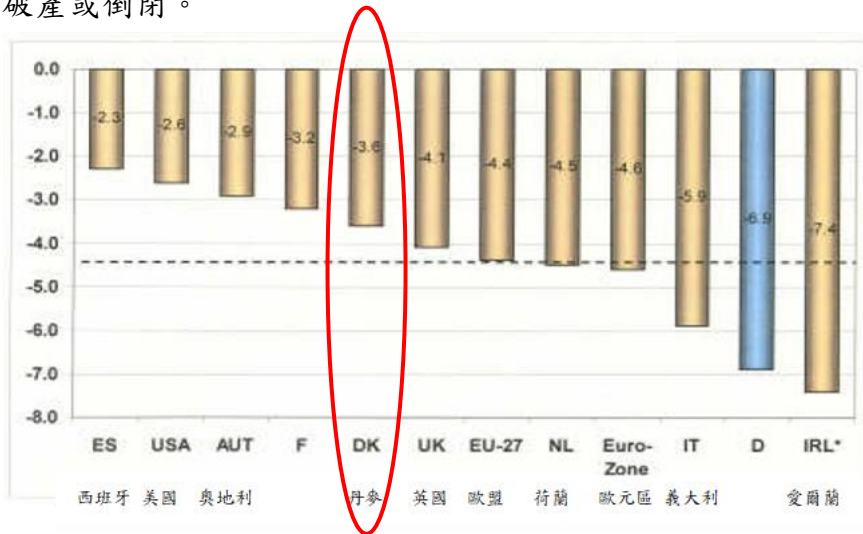


圖 1-1、各國金融風暴期間 GDP 衰退幅度

資料來源：OECD

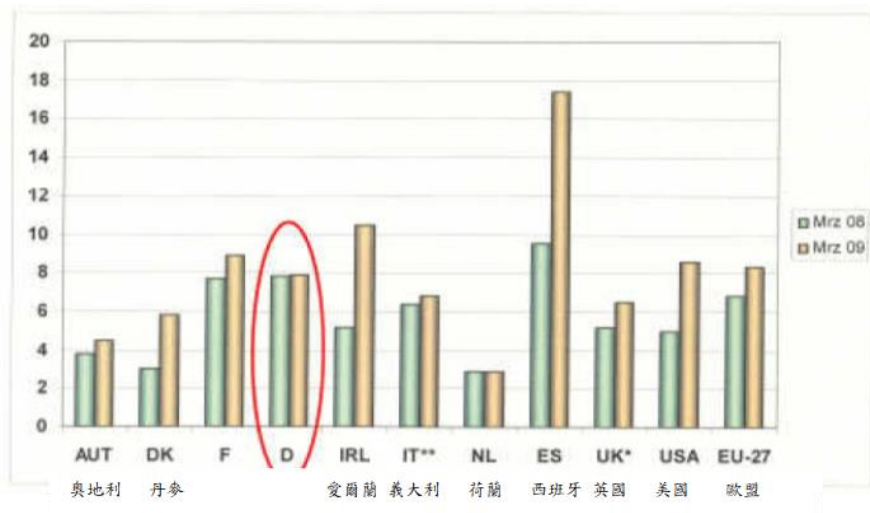


圖 1-2、各國金融風暴期間失業率變化狀況

資料來源：OECD

二、德國財政支持：即時救濟和長期投資

長期以來以財政緊縮和厭惡赤字而聞名的德國為應對危機付出了巨額資金。柏林圍繞“四個 T”制定了救濟方案：有針對性的、即時的、臨時的和變革性的（通過數字和綠色投資）。

“短時工作”（Kurzarbeit）是通過暫時減少工作時間來讓企業在短期的經濟下滑中平穩過渡的政策。在德國，減少工時引起的工資損失由社保進行部分補貼（短時工作金）。該計畫使在經濟衰退中受到嚴重影響的公司能夠將工人送回家或大幅減少工作時間，而不必裁員。工人仍將獲得很大一部分工資，國家介入以彌補大部分短缺。這對於企業節約裁員補償金、在危機後留住核心員工很重要。它也保護勞動者避免更大的收入損失，降低由失業引起的社會地位下滑的風險。除了普遍性經濟危機，單個企業在遇到暫時性的經濟下滑時也可以使用短工作制。

勞工局支付短期工作津貼，以代替因暫時無法工作而損失的工資。它替代部分的淨收入損失：無子女者 60%，有子女者 67%。這減輕雇主聘僱人員成本，且企業在無訂單情況下可繼續聘僱員工。短工津貼亦有助於避免解聘裁員（經濟部國際貿易局，2020）。

三、放寬短工津貼申請

德國聯邦政府自 2020 年 3 月 16 日起放寬短工津貼申請，並可追溯至 3 月 1 日。企業可依此在新冠危機爆發之初即申請短工津貼，並保護員工就業（經濟部國際貿易局，2020）

針對在 2020 年 12 月 31 日前實施短工的公司企業，請領期限最長可達 24 個月（即最晚至 2021 年 12 月 31 日）。公司只要有 10% 的員工受到失業的影響（而非迄今的三分之一），便有權申請短工津貼。雇主於短時工期間所支付的社會保險金，將可獲全額補償（透過德國聯邦勞工局）。派遣工也可享有短工津貼福利：臨時工派遣公司可向勞工局申請失業。

放寬短時津貼申請之企業申請方式簡述如下(Bundesagentur für arbeit, 2022b):

- (一)至地方勞工局或職業介紹所申請或線上申請(若三個月後需要再次申請)
- (二)勞工局或職業介紹所進行審查
- (三)付員工薪資
- (四)進行補貼申請:每月申報填寫相關表單或透過電子服務以數位管道提交申請數據。

四、短工津貼的提高取決於短時工作的時間

過去，德國聯邦勞工局為無子女撫養的短時工作者支付工資損失的 60%，為有子女撫養的申請者支付工資損失的 67%。從第四個月起，無子女撫養且工作量至少減少 50%的短時工作者，可獲工資損失提高至 70%，第七個月起再增加至 80%。對於有子女需撫養且工作量至少減少 50%的申請者，可獲工資損失從第四個月起增至 77%，自第七個月起增至 87%（經濟部國際貿易局，2020）。

五、補充預算和經濟穩定基金

2020 年 3 月 23 日，德國聯邦內閣通過了一項補充預算和經濟穩定基金，以應對疫情對經濟的影響。該預算包括 1223 億歐元（1445 億美元）的額外支出和 335 億歐元（400 億美元）的稅收減免。大部分支出用於立即向中小企業提供贈款援助、增加福利支出、為醫院和醫療提供者提供額外資金，以及擴大德國的工資補貼計畫（Kurzarbeitergeld），該計畫向雇主報銷被解僱員工的工資。補充預算降低了領取工資補貼的要求，8 月，德國將支持期限延長 12 個月至 2021 年底。根據該計畫，工時減少的員工有資格獲得至少 60% 的工資。

經濟穩定基金包括 9570 億歐元（1.1 兆美元）的聯邦管理貸款擔保和對受到嚴重影響的公司的股權投資。儘管擔保框架規模龐大，但彼得森研究所 7 月的一項分析發現，以 6 月 29 日，只有 360 億歐元（420 億美元）的德國貸款擔保，佔可用總額的 5%。同樣，9 月的歐洲中央銀行銀行（ECB）的研究發現，與西班牙和法國相比，德國的貸款擔保接受率較低。兩份報告都提到了貸款吸收有限的需求和供應方面的因素，儘管歐洲央行的研究認為貸款擔保通常保持較低的融資成本和支持流動性，以及提振市場信心。

2020 年 6 月 29 日，德國聯邦議院批准了 1,300 億歐元（1,540 億美元）的第二份補充預算，其中包含 57 項措施，以解決當前的融資需求和長期復蘇。該一攬子計畫包括向每個孩子的家庭支付 300 歐元（350 美元）的現金，以及一項 250 億歐元（300 億美元）的計畫，以補償特別受停工影響的小企業 80% 的運營成本（最高 150,000 歐元或 177,000 美元），以及 200 億歐元（240 億美元）的增值稅減免（Goodman,2020）。

六、德國因應疫情各項措施---政府部門

(一)即時救助 (Soforthilfe)

德國聯邦政府提撥一筆高達 500 億歐元規模的直接現金給付之立即紓困方案，對象為微型企業、自由業者以及自營工作者等。給付之金額為期共 3 個月，給付之金額高低則是視事業單位之規模大小，僱用 5 人以下者得請領最高 9,000 歐元，規模 10 人者則提高至 15,000 歐元 (黃鼎佑，2020)。

(二)疫情相關假別及工資續付相關規定

在新冠疫情之情形下，可能有類似症狀等原因但未確診，而雇主只是謹慎起見，即使沒有取得政府居家隔離的要求，也會要求勞工暫時停止進辦公室，此時即使欠缺診斷證明雇主自然仍應續付工資。另外，若是勞工因為確診就醫，雇主於前 6 週仍應給付全額工資，之後則轉成由健康保險基金支付七成薪。

依照德國「傳染病防治法」(Infektionsschutzgesetz, IfSG) 之規定，遇到如配合政府隔離、下令禁止工作以及命令歇業等，得向政府請求這段期間不能工作之工資補償，額度為前 6 週 100%，之後降為 70%。

為有效控制疫情，德國實施封城措施，影響所及包括學校及托育機構，依法若是上述學校機構於非假期期間被迫關閉，導致勞工於照顧 11 歲以下之兒少或是身心障礙者有照顧之必要時，得向政府請求工資補償，額度為每月最高 2016 歐元，為期 6 個月。

(三)短工津貼

事業單位適用勞工人數之上下限規定。必須限於企業所僱用之勞工至少三分之一以上，承受至少 10% 以上的工資減少者，方有短工津貼之申請資格，現放寬為若 10% 的員工收入損失超過 10%，即可申請短工津貼，同時對於短工之認定亦將派遣勞工之部分納入，此外也放寬「工時帳戶」(Arbeitszeitkonten) 上有存額之勞工亦得請領短工津貼。

所謂「薪資補助程度」的兩項重要之內容分別為：補助勞工的薪資差額比例以及薪資補助時間之長短。依法視條件情況之不同補助比例落於 60 至 67% (育有子女者) 之間。

(四)立法讓勞工有「在家辦公權」(Rechtauf Homeoffice)

國際勞工組織 1996 年《家庭工作公約》(第 177 號)呼籲在結社自由和集體談判、工資和福利、獲得培訓、職業安全與衛生和社會保護方面平等對待家庭工人和其他工資收入者。雖然《公約》不適用於作為僱員偶爾在家工作的僱員，但它確實包括定期在家工作的僱員。德國其實已經有大約 29% 勞動人口採用「在家辦公」(Working from Home, WFH) 模式，比例些微略低於歐盟的平均值。計畫的內容可能讓勞工可以完全轉成在家辦公方式，也可能是每週採兩天以上部分適用即可(李健鴻，2019)。

七、德國因應疫情各項措施---社會夥伴

德國金屬工業工會(IG-Metall)特別於疫情期間，為勞工爭取更多的紓困補助。主要的內容包括加碼短工津貼至 80% 水準；提供勞工育有 12 歲以下子女者，因為有學校或是托兒所關閉之影響，8 天的照顧假以及其他因緊急照顧子女之需要 5 天的有薪休假等(黃鼎佑，2020)。

第二節 日本促進就業措施

新型冠狀病毒疾病(COVID-19，新冠肺炎)疫情蔓延全球，對日本全國各地的經濟活動造成重大的打擊，對日本經濟、政治、社會與國際關係都造成巨大的衝擊與影響。特別是餐飲業災情慘重，多數餐廳選擇紓困方案或是向相關銀行貸款，也有不少已經宣布暫時停業。不但導致日本企業的全球供應鏈受損，也讓藉由吸引大量外籍遊客到日本旅遊消費，以提振內需的期待落空，嚴重衝擊日本經濟；而東京奧運延期 1 年，對日本經濟更是雪上加霜。2020 年 7 月就業人數和前一年同月相比，減少約 76 萬人次左右，完全失業者(指沒有工作，正在求職者)的人數增加 41 萬人次，增加幅度是 2010 年 1 月以來最高峰，特別是，因為工作關係而離職者比前一年同月份增加 19 萬人次(金目哲郎，2021)。若以總務省所統計的 2021 年 4 月份最新的勞動力調查數據顯示，完全失業的人數約 209 萬人次，和前一年同月相比增加約 20 萬人次，且自新型冠狀病毒的疫情發生以來，失業人數連續十五個月持續增加(總務省統計局，2021)。

有鑑於此，政府以可持續福利政府保障、就業調整補貼、貸款為三大支柱，對企業實施免稅、延期付款等多項措施。這是政府為有效支付企業固定成本而制定的一項政策。但是，與中小企業和個人獨資企業不同，大型企業目前使用政府擔保的緊急貸款，用就業調整補貼補充勞動力成本（小島大德，2021）。

日本厚生勞動省為因應新型冠狀病毒的影響，主要以實施「確保僱用機會」以及「生活支援」兩大主軸的社會福利措施。在確保僱用機會部分，則為減少勞工失業以及企業停工所帶來衝擊的促進就業等相關政策，主要包括，對於生活經濟產生困境，以及工作機會減少和協助求職等內容，一、減免及緩繳社會保險等保費，二、確保居所給付金，三、停業支援金以及給付金，四、求職者支援訓練津貼。

一、減免及緩繳社會保險等保費

2020年5月1日開始，因為受到新冠病毒影響，經濟困難者可以申請免繳保費，但須符合兩點，包括在2020年2月之後因為受感染、停工的影響導致收入減少，且2020年2月之後的所得收入，須符合現行免繳國民年金保險費的標準（日本年金機構，2021）。希望藉由社會保險費的緩繳及免繳措施，以減輕被保險人經濟負擔。另外針對日本厚生年金部分，由雇主與勞工分別負擔一半的保費，雇主因為受到疫情影響，導致產業業務緊縮、營運困難、收入減少的話，可以緩繳一年份的社會保險保費；若經濟生活確屬困難者的話，仍然可以使用緩繳制度。

以下措施進行相關紓困，協助減輕民眾財務壓力，緩繳措施可以分為：

- (一)在緩繳期間分期繳納保費
- (二)緩繳期間的滯納金可以由每年的8.8%減輕至1.0%
- (三)有關財產扣押等可以暫緩執行
- (四)緩繳期間原則上為一年，超過一年繳交保費仍有困難者，可以分期繳納（厚生勞動省，2021）

二、停業支援金以及給付金

針對雇主停業的勞工則可領取失業支援金以及給付金，主要實施對象包括，2020年4月1日開始至2021年6月30日為止，因雇主停業所影響的中小企業

勞工，以及 2020 年 4 月 1 日開始至 2020 年 6 月 30 日為止，2021 年 1 月 8 日開始至 2021 年 6 月 30 日為止停業的大企業派遣勞工等，針對無法領取停業期間工資的勞工，紓困給付的金額為停業前工資的 80%，並且設定每日給付上限為 9,900 日圓，但是 2020 年 4 月 1 日至 2020 年 6 月 30 日停業的情況，則給付工資的 60%（厚生勞動省，2021）。

對勞工而言，最困難的是要如何向企業取得停業相關證明，以及企業停業的定義無法符合《勞動基準法》的定義與標準，對非正規就業勞工而言，也有尚未符合停業定義的案例，使得無法申請紓困的情況隨後陸續產生（川浪宏，2021）。

三、求職者支援訓練津貼

因為受到疫情的影響，失業率微幅上升及求職人數的增加，也會影響職業訓練，日本厚生勞動省所舉辦的公共職業訓練事業，其中包括：「公共職業訓練」及「求職者支援訓練」。

（一）公共職業訓練

主要分為培育管理階層和技術士所必要的職業訓練，並委託民間辦理的行政類、長照類和資訊相關的職業訓練

（二）求職者支援訓練

委託民間辦理，開設基礎課程並培育基礎能力和短時間學習的技能，以深化自身的專業知識為主（奧愛，2020）。

針對無法領取就業保險給付的求職者，可以免費參加職業訓練，如果達到必要條件，可以每個月領取 10 萬日圓的津貼。

求職者支援訓練津貼的對象，原則上需要符合五種條件，包括：

- 1.正在職業介紹所申請工作者
- 2.並非正在工作者（每週工作時數二十小時以上）
- 3.並非就業保險失業給付領取者
- 4.具有工作的意願以及能力

5. 需要職業訓練方面的支援以及職業介紹所所認定者

參加職業訓練期間可以領取職業訓練津貼，每個月 10 萬日圓，以及交通費則會依照住宿地至訓練實施場地為止所經過路線的交通補助，並依照每個人的情況不同，而訂定不同的補助金額，但有規定補助金額的上限；針對求職者的早期就業訓練，提供學費以及生活上的補助，以鼓勵民眾在求職時能夠增加自身的就業競爭力。放寬申請者的收入條件與領取職業訓練給付金的課程出席條件，並且改革及縮短職業訓練課程時數，增加線上遠距教學的訓練，使得訓練內容更加多元化以及彈性化。

四、日本財政支持：專注於維持業務和提高韌性

為應對危機，東京批准了兩項救濟方案，創造了有史以來最大的年度救濟預算。日本國會於 4 月 30 日批准了第一個 25.7 兆日元（2400 億美元）的補充預算，重點用於挽救生命和保護生計的緊急支持。預算包括分配個人防護設備和增加醫院容量的資金。大部分新支出用於支付給個人和企業的現金，包括向所有居民支付 100,000 日元（950 美元）、為低收入家庭提供轉移支付和租金減免，以及直接支付給中小企業（SME）。補充預算擴大了現有的工資補貼計畫，增加了政府支付的工資份額（中小企業為 90%，大型企業為 75%）並擴大兼職工人的覆蓋範圍，兩者都以公司留住員工為條件（類似於下面討論的德國 Kurzarbeitergeld 計畫）。

2020 年 6 月 12 日，國會批准了 31.9 兆日元（合 2,980 億美元）的第二份補充預算，該預算主要承銷向企業提供的低成本貸款，並從早期的補充預算中對項目進行資本重組。大約三分之一的第二份預算補貼了政府控制的政策性銀行的優惠貸款設施，而另外三分之一則保留在應急基金中。其餘部分包括為工資補貼、有針對性的現金支付和對中小企業的租金支持以及對醫院和醫療提供者的支持的額外資金。

除了兩項補充預算外，東京還批准了 26 兆日元（2470 億美元）的企業稅收和社會保障支付延期，並通過公共和私人金融機構批准了高達 125 兆日元（1.2 兆美元）的貸款擔保和優惠融資。由於支持，日本銀行和信用合作社的總貸款在夏季以創紀錄的速度增長，仍遠高於危機前的水平（Goodman,2020）。

日本擴大了覆蓋面並放寬了獲得就業調整補貼的要求。直到疫情爆發之前，獲得就業調整補貼需要在三個多月內減產 10%。這在一個月內已降至 5%。日本將中小企業的非工作時間補貼率提高到最高 100%，對大公司提高到 75%。2020 年 5 月，政府宣布將大型企業的最高福利提高 80%（從每位員工每天 8,330 日元增加到 15,000 日元）。該計畫已擴大到涵蓋就業保險未涵蓋的非正規工人。政府進一步宣布了一項新計畫，以覆蓋因中小企業雇主儘管減少了工作時間但仍未申請補貼而仍未獲得支持的工人（OECD,2020）。

五、日本紓困措施的特色

日本 2020 年 4 月 7 日首度發布「緊急事態宣言」之後，便開始提出支持民眾生活的相關紓困措施，主要包括：因為疫情的關係對於生活費感到困擾，以及因為工作收入的減少，所導致的生活費困窘的情況，特別是針對求職者實施相關的職業訓練等，其目的即是要持續維持日本民眾的基本經濟生活（申育誠，2021）。主要特色強調以現金給付為主。

日本政府的社會福利行政措施主要著重在現金給付，並依照所得及家庭人口數等標準，提供民眾生活費所需要的紓困金，抑或是確保居住所的房租補助，乃至於社會保險費用的緩繳以及免繳等相關措施，以及放寬求職者的職業訓練門檻、實施高等職業訓練促進給付金等，均強調現金給付的社會福利措施為主要特色，且紓困方案會隨著「緊急事態宣言」延長（申育誠，2021）。

第三節 南韓促進就業措施

一、因應新冠疫情影響的緊急就業措施

（一）COVID-19 大流行對勞動力市場的影響

COVID-19 大流行南韓勞動力市場產生了前所未有的衝擊，就業率和就業人數雙雙大幅下降。

以 2020 年 3 月，15~64 歲人口就業率為 65.4%，比上一年下降了 0.8 個百分點。就業人數（15 歲及以上）比上一年減少 195 萬人。這兩個數字均是自 2009 年全球金融海嘯以來的最大降幅，預計求職者面臨的困難將繼續，原因是就業機會在需求萎縮後持續減少之故。

失業人數和失業率下降，這主要是由於大多數企業和公部門減少了新聘人數並延後招聘活動而導致求職活動的減少。自 2009 年 3 月以來，經濟不活躍人口 (economically inactive population) 數量大幅增加，其中尤其是以反映「不參加經濟活動和無故休息」的人數增加最多。

此外，自 2009 年 3 月以來，反映「過去一週根本沒有工作」的比率創下有記錄以來的最大的增幅。他們沒有工作的主要原因是因為 COVID-19 企業關廠(shutdown) 或他們正在休臨時假或帶薪年假。

南韓脆弱就業(Vulnerable employment)人口遭受 COVID-19 的影響最嚴重，包括臨時性和按日計酬勞工、自營作業者、服務業受僱人員、婦女和青年。批發零售業臨時性和按日計酬勞工明顯減少，自營作業者人數也急劇減少。此外，由於管制措施如保持社交距離和學校延後開學等，服務部門就業人數大幅下降，包括批發和零售、住宿、食品和教育。

在 COVID-19 大流行初期，臨時歇業或讓員工休假的情況主要發生在服務業中的小企業。然而，隨著需求持續下降，中小企業和員工人數在 300 以上的中大型企業的銷售額也出現了下滑。此外，女性和青年就業明顯放緩，女性就業率下降 1.0%，青年就業率 22 個月以來首次下降。

COVID-19 危機的影響可能會更大，隨著總供給和需求的萎縮和全球供應鏈的中斷繼續存在，這對就業產生了廣泛而揮之不去的影響。特別是在服務業的就業到衝擊之後，全球供應萎縮可能導致零組件供應中斷，進而導致製造業也受到影響。南韓政府制定了一套就業穩定措施，積極應對勞動力市場形勢惡化，致力於遏制新冠疫情進一步對就業產生影響。

(二)因應 COVID-19 的就業和勞動政策

南韓在其就業和勞動政策中採取三種方法來改善惡化的就業狀況和預防 COVID-19 的擴散。

1. 首先和最重要的要協助勞工就業，對此，政府擴大措施，以協助用人單位減輕勞動力成本負擔和保障工人就業安全。它還將支持重點放在就業惡化風險最主要的領域。

- 2.其次，對面臨所得減少和失業的勞工，提供多樣化的所得支持措施。
- 3.最後，為預防 COVID-19 在工作場所的擴散，政府為工作場所提供疾病控制措施，同時也為肩負家庭照顧責任的勞工提供減輕負擔的措施。

二、加強員工留任的支持

為減輕對就業的影響，南韓政府留任員工提供支持，並採取一切可能的措施來解決雇主和勞工面臨的困難。因為中小企業所受到的影響最嚴重，政府還提供各式各樣的支持以減輕中小企業的負擔。協助員工留任最主要的目的是維護企業競爭力和技術熟練的勞工，以利勞動市場在 COVID-19 危機後能夠迅速地恢復。

(一)擴大「員工留任補貼」

南韓政府提供「員工留任補貼」(Employee retention subsidy)，涵蓋部分員工工資。此項補貼適用於因業務放緩而面臨不可避免重組的雇主，雇主不是解僱員工而是採取暫時性停業或讓員工休假等措施留住員工。由於許多企業在 COVID-19 危機中繼續苦苦掙扎，為因應日益增長的政府支持以保持人們就業的需求，政府決定將員工保留補貼金額提高六個月從 2 月 1 日起至 7 月 31 日。

當採用員工留任措施時，雇主必須向員工提供給付，政府透過員工留任補貼支付部分這些給付。因此，如果政府的補貼增加，雇主必須支付的比率就會減少。例如，假定雇主必須提供 140 萬給付給每月收入 200 萬韓元的員工，由於政府補貼，雇主將減少 12 萬韓元的支出。

企業可以從員工留任補貼中受益長達 180 天。不僅是受 COVID-19 影響的公司，還有所有在 2020 年 2 月 1 日至 7 月 31 日期間願意採取員工留任措施和願意提供員工帶薪休假或休假給付的企業均可以獲得補貼。

儘管如此，隨著政府員工留任補貼增加，企業的負擔有所減輕，但由於 COVID-19 導致嚴重的財務困難，仍有越來越多的微型企業和中小企業無力支付員工工資。考慮到這一點，從 2020 年 4 月 1 日至 6 月 30 日這三個月的期間，政府決定擴大支持、提供近 90% 的給付，以進一步減輕企業負擔。

(二)擴大「就業穩定基金計畫」

南韓政府實施「就業穩定基金計畫」(Job Stability Funds Program)，以減輕微型企業和中小企業因提高最低工資而導致勞動力成本負擔，並解決勞工對工作不安全的擔憂。為因應 COVID-19 所導致雇主和勞工負擔的增加，政府擴大「就業穩定基金計畫」的補貼金額。

過往，對於每月工資在 215 萬韓元及以下的正規勞工，該計畫提供員工人數未滿 5 人的企業每位員工每月多達 11 萬韓元的補貼，以及員工人數在 5 人及以上企業每位員工每月 9 萬韓元的補貼。由於 COVID-19 影響的持續，政府擴大工作穩定基金計畫，讓員工人數未滿 10 人的企業每位員工每月可以獲得 7 萬韓元的額外補貼，以及員工人數在 10 人以上的企業每位員工每月可以獲得 4 萬韓元的額外補貼。

(三)擴大工時減少補貼

南韓政府為將每週契約工時 (Contract work hours) 縮短至 15~35 小時的雇主提供最多一年的補貼；補貼包括間接勞動成本、減少的收入津貼和徵聘替代勞工 (Substitute worker) 的成本。由於 COVID-19 的傳播，許多托兒所、幼兒園和小學都關閉了，越來越多的勞工在照顧孩子時遭遇困難，因而希望減少工作時間。因此，政府除積極鼓勵勞工縮短工作時間，同時從 3 月 1 日至 6 月 30 日增加補貼，以協助企業因應員工縮減工作時間。

更具體地說，給予中小企業の間接勞動成本補貼從每名員工 20 萬韓元提高到 40 萬韓元。對勞工縮減每週工作時間的補貼也增加，該補貼也提供給大型企業。將每週工作時間縮短至 15~25 小時勞工的補貼從之前的 40 萬韓元增加至 60 萬韓元；將每週工作時間縮短至 25~35 小時勞工的補貼從之前的 24 萬韓元增加至 40 萬韓元。此外，對員工縮減工時而需要徵聘替代勞工的中小企業，補貼金額也從之前的 60 萬韓元增加到最多 80 萬韓元。

有資格獲得補貼的工作期限也從六個月減少到一個月，使更多勞工得以受益於該政策。此外，縮短工時的要求從兩週以上減少到兩週以下，擴大了勞工和雇主可以從政策中受益的範圍。

(四)對特定部門提供特殊就業支持

南韓政府將就業風險最大的部門指定為「特殊就業支持部門」(Special Employment Support Sectors)，並為這些部門的雇主和勞工提供廣泛的支持。2020年3月10日，旅遊、觀光、住宿、旅遊交通和表演產業就業必將惡化的四大行業被指定為「特殊就業支持部門」。隨著 COVID-19 的持續和更多行業陷入困境，4月27日又有四個行業：航空地勤、免稅和旅遊零售、會展和機場巴士被指定有資格獲得特殊就業支持的行業。「特殊就業支持部門」的雇主和勞工從2020年3月16日到9月15日可以享受六個月的額外支持。

更具體地說，對於前述部門，政府也加強提供雇主採取員工留任措施的支持。例如，增加員工留任補貼的金額。此外，就業保險費繳納期限予以延後。同時，增加特殊就業支持部門中工作者和求職者的生計支持。例如，提高生計支持貸款的最高貸款額度，並且放寬貸款的收入要求。職業訓練和生活支出貸款限額予以提高。以鼓勵失業者參與職業訓練。提供雇主訓練支持的最高補助金額和單價也予以提高，以減輕雇主提供職業訓練的負擔。

三、強化所得支持

隨著 COVID-19 大流行的持續，由於企業倒閉和需求萎縮，越來越多的勞工正在遭受所得損失。南韓政府實施一系列擴大政府津貼支持和放寬貸款條件的政策，以穩定民生。特別是政府推出了「緊急就業穩定補助金」(Emergency Employment Stability Subsidy)，針對過往未被納入就業穩定措施的弱勢群體提供支持，以彌補就業保險不足之處。

(一)擴大「求職促進津貼」

政府實施「就業成功包裹計畫」(Employment Success Package Program)，支持低收入戶、青年和中高齡等弱勢群體的求職活動。由於 COVID-19 的影響，低收入戶和自營作業者因而面臨困難，因此擴大對其就業的支持變得越來越重要。政府提供「求職促進補貼」(Job Search Promotion Subsidy)，提供有需要的人的生活費用，讓他們得以安心的求職。

凡參加「就業成功包裹計畫」、年齡在 69 歲下且收入低於中位數收入的 60%者，政府提供至多三個月、每月 50 萬韓元的求職促進津貼。申領求職促進津貼者需要填寫書面計畫，其中包括每月兩次以上的求職活動，經政府確認計畫中的求職活動之

後，就發給求職促進津貼。隨著津貼要求的放寬，目前未納入就業安全網的非典型契約勞工和自由工作者(Freelancer)也可獲得津貼。

(二)放寬「生活支持貸款」條件

政府提供「生活支持貸款」(Livelihood Support Loan)，提供每位低收入者、自僱型工作者及其家人高達 2000 萬韓元的低利率 (1.5%) 無擔保的貸款，以減輕婚禮、葬禮、疾病等負擔和費用支出。

因為 COVID -19，越來越多的勞工面臨生活困難，政府放寬了「生活支持貸款」的收入條件。過往，每月收入低於 259 萬韓元的勞工有資格獲得貸款，但是從 2020 年 3 月 9 日到年 7 月 31 日，收入要求已暫時放寬至每月 388 萬韓元以下，讓更多勞工得以獲得貸款。

特別是參加職災保險的自僱型工作者，包括保險規劃師、家教、信用卡規劃師，在 2020 年 7 月 31 日之前，無論收入條件為何，都暫時有資格獲得貸款，因為他們更有可能面臨收入的損失。

(三)推出「地區就業特別支持計畫」

政府實施「地區就業特別支持計畫」(Special Support Program For Regional Employment)與 17 個地方政府一起支持勞工的生活，包括無薪休假者、受撫養的自僱型工作者和自由工作者。

這項計畫主要是針對社區內就業安全網保障不足勞工，協助他們減輕工作不穩定和收入損失所產生的困難。尤其是，由於 COVID-19 的影響因地區而異，並且由於地方政府是最瞭解該地區就業情況，因此制定了由地方政府主導的客製化支持措施。

這項計畫提供無薪休假勞工每月最多 50 萬韓元的補貼、為期兩個月。目前，政府優先支持小型企業業主和為受 COVID -19 影響最嚴重的特定行業提供大力支持。此外，受撫養的自僱人士和自由工作者，由於 COVID-19 的影響而無法提供面對面服務以致於面臨沒有收入的困境，政府每月提供高達 50 萬韓元活穩定補貼、為期兩個月。

(四)推出「緊急就業穩定補貼」

自 2020 年 4 月 22 日起，政府新設立「緊急就業穩定補貼」(Emergency Employment Stability Subsidy)，針對支持銷售額大量減少的小型企業業主、非典型契約受僱者、失去工作的自由工作者包括家教和訓練機構講師、在戲劇和電影行業工作的人和中小企業無薪休假的勞工，每月發放 50 萬韓元的補貼、為期三個月。除了補貼，政府還提供求職支持計畫和職業訓練計畫，以確保這些勞工的工作安全。

由於這項新措施，政府現在可以為之前被排除在就業安全支持措施以外的勞工提供收入損失支持。對於一些不符合上述「地區就業特別支持計畫」受撫養的自僱人士和自由工作者而言，「緊急就業穩定補貼」是有意義，可以強化這些勞工的保障和就業保險不足之處。

四、加強工作場所疾病控制措施

政府提供並不斷更新「企業疾病控制指引」(Disease Control Guidelines for Businesses)，以預防 COVID-19 的擴散。而且，政府透過提供容易受到感染的工作場所口罩(Supplying masks to workplaces with a high risk of exposure)和鼓勵彈性工作安排(Flexible working arrangements)等，以支持工作場所的隔離管理。此外，政府補助「緊急家庭照顧假補貼」(Emergency Family Care Leave Subsidy)，以減輕勞工 COVID-19 的家庭照顧負擔。

(一)制訂「企業疾病控制指引」

政府制訂了《企業疾病控制指南》並發給工作場所，以防止 COVID-19 的傳播。該指引是包括加強勞工的衛生管理和維護一個乾淨和已消毒工作場域，以防止這工作場所感染的流入和擴散，當工作場所出現疑似或確診的 COVID-19 病例時，勞工應採取的步驟，建立專門的應對系統，並訂定計畫以因應工作人員的大規模休假。

此外，政府敦促集體設施和多用途設施進行自願監測體溫和服務部門與自願檢查隔離狀況和建立因應計畫。必要時，政府走訪工作場所並展開預防活動。

由於需要進一步努力防止 COVID -19 的擴散，政府於 2020 年 3 月 23 日發布了「工作場所加強社會距離指引」(Stronger Social Distancing Guidance at Workplaces)。為避免感染擴散，該指引敦促雇主創造一個員工可以使用遠距工作、彈性工作時間或年假/病假的工作環境，而那些使用的人不應該給予不利的待遇。

此外，除非是出於緊迫和必要的，政府敦促雇主推遲或取消商務旅行、實體會議和團體訓練計畫，鼓勵改以視頻方式進行。雇主應確保有症狀的勞工不上班，改採遠距工作或病假，工作期間每天檢查體溫兩次以上。在確定有症狀的病例，雇主應確保他們立即離開。同時，個人應該透過工作場所放置洗手液、戴上口罩、避免在自助餐廳面對面坐著用餐與使用個人杯子，來做好個人健康管理。

(二)強化客服中心疾病控制措施

由於大規模感染病例發生在客服中心(Call center)，政府因而加強 客服中心隔離管理。這個是因為在這些工作場所，勞工集中在密閉空間，使他們特別容易發生大規模感染。

為了加以因應，政府迅速地掌握全國客服中心的狀況，並發布了「客服中心 COVID-19 預防指引」。該指引包括訂定適合工作場所的預防措施、改善工作環境、調整工作安排如採用彈性工作安排等和加強衛生管理。

此外，由於工作場所加強檢疫措施，例如安裝攜帶式辦公室隔板和購買空氣淨化器、溫度計和消毒劑，政府補貼部分費用以減輕雇主的負擔。政府補助客服中心 70%有關改善設施的費用，最高補助為 2,000 萬韓元。

此外，政府根據工作場所員工人數規模來加強隔離檢查。具體而言，對員工人數未滿 10 人的工作場所，政府就指引、自願檢查和改進措施進行指導。針對員工人數在 10~50 人的工作場所，政府進行了現場檢查和監測指引的實施情形。至於員工人數在 50 人以上的工作場所，政府指定了一名專門的檢查員來進行指導和檢，並且每週進行一次 監測。

(三)提供高風險工作場所口罩

政府提供高風險暴露的工作場所口罩，因為這些工作場所發現難以獲得口罩。這些工作場所包括容易發生大規模感染案例的小型 and 中型規模的客服中心、會與許多未特定人士接觸而容易受感染的送貨員和計程車/巴士司機、會暴露於有害廢棄物而容易得到肺部疾病的小型製造業的勞工、必須長期在船上工作而容易受到感染的船員與未參加國民健康保險而難以購買公共口罩的外籍勞工。政府迅速透過各受助團體的相關組織和機構發放口罩。

如上所述，客服中心的工作人員集中在密閉空間，使他們尤其容易受到感染。因此，政府更進一步穩定提供客服中心口罩，無論其規模大小為何。

(四) 支持彈性工作安排

政府提供「彈性工作安排補貼」，對實施電傳工作、遠端工作和彈性工作時間的中小企業雇主，提供有關成本的補助。在 COVID -19 散播期間，政府暫時簡化雇主申請補貼程序，以鼓勵彈性工作安排與幫助遏制 COVID -19 疫情蔓延。

政府取消每月召開一次審查會議的程序，以期能隨到隨審與核准；同時，放寬條件，讓不具資格的勞工也能獲得協助。此外，政府為區域就業和勞動辦公室提供了指導方針，指導雇主如何彈性安排工作。補貼金額取決於員工採取的彈性工作安排的人數，雇主可以獲得一年高達 520 萬韓元的補貼。

政府除積極鼓勵彈性工作安排，以防止 COVID -19 在工作場所散播，它還支持中小企業建立電傳工作有關基礎設施的部分成本負擔。雇主可獲得基礎設施投資成本 50%、最多 2000 萬韓元的支持。由於最近工作場所發生大規模感染的病例，越來越多的客服中心引入電傳工作，這項補貼將可減輕雇主負擔。

(五) 推動「緊急家庭照顧假補貼」

由於日托中心、幼兒園和小學因受疫情影響而關閉，政府臨時提供需要照顧孩子的勞工 COVID -19「家庭照顧假補貼」。

勞工每年最多可享受 10 天的家庭照顧假，但是由於家庭照顧假是無薪的，一旦勞工請了家庭照顧假可能會面對財務上的困難。對此，政府提供了額外的財政支持措施，允許勞工在因為 COVID -19 國家緊急狀態時使用家庭照顧假，以減輕負擔。每日補貼金額為 50,000 韓元，最多可提供因 COVID -19 申請家庭照顧假勞工 10 天的補貼。這意味著雙薪家庭每天最多可獲得 10 萬韓元的補貼，10 天總共可以獲得 100 萬韓元的補貼。

第四節 德國、日本及南韓促進就業措施比較

綜合上述所言，各國在促進就業措施上略有差異，很難直接比較各國勞動力市場，但德國和日本的工資補貼計畫可能有助於緩解最初的衝擊。然而工資補貼可以緩解暫時的失業，但它們也可能阻礙在復甦過程中將工作有效地重新分配給

生產部門。而在德國和日本，工資補貼和直接轉移支付有助於保持收入相對穩定。南韓則是以對全民發放一次性緊急災害救濟金，同時以「無薪假迅速支援計畫」對生計因疫情受到影響的勞工，每月發放 50 萬韓元，最長領 3 個月。進而讓涵蓋面能增加，以增加其促進就業措施成效。茲將德國、日本及南韓促進就業措施比較表列於表 2-1。

表 2-1、德國、日本、南韓及我國促進就業措施比較

	給付對象	紓困方案&內容
德國	小型企業	向生計受到嚴重威脅的自我僱用的人士、小型貿易商與小型企業發放 15,000 歐元。
	有子女的家庭	因為 COVID-19 而影響收入的家庭，從 4 月 1 日起也可提出「兒童津貼 (Kinderzuschlag)」申請，每位兒童每月發放最高 185 歐元，直到 9 月為止，6 月第二輪振興經濟方案再對每位子女 300 歐元的一次性津貼。
	勞工	「短工時補助制度」讓企業按實際工作量支付工資，不足原薪資部分由政府提供部分補償，勞工可獲得所縮短工作時長至少 60% 的稅後收入，有育兒者至少達 67% 稅後收入，每月最高 6,700 億歐元。
日本	中小企業	「僱傭調整補助金」中小企業資助比例提高至 4/5、大企業提高至 2/3，每人每日上限從 8,330 日圓調高為 1.5 萬日圓，每月最高 33 萬日圓。另針對無法支付休業津貼的企業創設「休業支援金」支付 8 成薪資。
		「持續化給付金」針對任一月份營業收入比上一年同期減少 5 成以上的中小企業給予補助金，中小企業以 200 萬日圓為上限，自由業者在內的個人業主以 100 萬日圓為上限。
	全體國民	「緊急經濟對策」補充預算案對全體國民每人發放 10 萬日圓。
南韓	全體國民	對全民發放一次性緊急災害救濟金，根據家庭人數分別發放 40 萬韓元、60 萬韓元、80 萬韓元或 100 萬韓元。
	中小企業	「無薪假迅速支援計畫」對生計因疫情受到影響的勞工，每月發放 50 萬韓元，最長領 3 個月。
臺灣	中小企業	充電再出發訓練計畫：減少正常工作時段幫所僱用勞工辦理訓練，補助其訓練費用，以穩定僱用，補助訓練費用最高 350 萬元。
	勞工	充電再出發訓練計畫：依照勞工於減班休息工時內的實際參訓時數，以每小時補助 168 元計算，每月最高可參訓 144 小時。 安心就業計畫：由政府提供部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業。 安心即時上工：參與由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響，每小時基本工資核給，每月最高核給 80 小時，每人最長以 960 小時為限。

資料來源：汪震亞(2021年3月)，各國因應 COVIN-19(武漢肺炎)疫情對經貿衝擊之對策及啟示，經濟研究。

第五節 各國紓困措施成效比較

檢視現有文獻，OECD 指出若要根據各國提出的疫情紓困措施進行成效評估或其預算效果或影響仍為時過早(OECD, 2022)，然 OECD 亦根據目前現況提出暫時性評論(Temporary evaluations)，茲將針對企業端及勞工端相關論點簡述如下：

一、企業紓困補助措施，短期內雖可以支持營運，但長期會造成政府龐大預算負擔

文獻提出企業紓困補助措施短期雖導致債務增加，但可顯著降低疫情衝擊，有助維持國內經濟動能，然長期來說，則會對經濟造成龐大衝擊。這些措施有很高的長期預算成本風險和不確定性。以美國為例，其經濟救濟法案 CARES 授權向小企業提供高達 3490 億美元的貸款，旨在幫助雇主度過疫情困境並保護工作機會，該貸款項目也稱為薪資保護計畫 (PPP)。由於貸款豁免的條件，薪酬保護計畫的衍生成本被認為難以計算(OECD, 2022)。

同理，法國提出國內援助計畫，提供約 3,000 億歐元貸款擔保計畫，協助法國企業和勞工度過危機。然貸款擔保計畫產生財政風險和成本，據法國央行預測，4.5%-6%的企業將遭遇還款問題。

二、勞工家庭的紓困補助措施，作為社會安全網的補充手段，各國均是成功的，特別是德國及法國等的短工津貼

如同先前所述，德國短工津貼主要做法為讓企業按實際工作量支付工資，不足原薪資部分由政府提供部分補償，勞工可獲得所縮短工作時長至少 60% 的稅後收入，有育兒者至少達 67% 稅後收入，每月最高 6,700 億歐元。

法國短工津貼，補償較經濟不力的勞工及其家庭（包括自營職業者、年輕勞工、大家庭和貧窮線以下之家庭）的收入損失，以及減少勞工貧困問題和流動性風險。

此兩國作法的確可以針對勞工與其家庭進行實質性補貼，並減少減少勞工貧困問題和流動性風險。

三、各國紓困措施均能快速介入且支持中小企業，但需要頻繁檢討手段有效性及相關性

文獻提出雖然這些紓困補助計畫大體而言均能迅速實施和即時執行，然文獻亦發現計畫效率和相關性較則為有限。建議各國政府必須調整這些計畫的目標和模式，此外，文獻亦提出評估這些計畫的總體影響仍為時過早(OECD, 2022)。

其中，較值得注意的是英國的短工津貼，文獻提出 2022 年 10 月公布初調查數據的分析發現，有 16% 的企業認為如果沒有「冠狀病毒工作保留計畫」(Coronavirus Job Retention Scheme)津貼，企業會永久關閉，有 83% 的企業則認為若無此津貼，將會暫時關閉的，占 83% (英國國會，2022)。

第六節 我國促進就業措施

一、受疫情影響企業及勞工之紓困措施

2019 疫情席捲全球，嚴重衝擊全球經濟與產業發展，為了控制疫情擴散，許多國家紛紛採取限制人流、物流的管制措施，這些防疫措施將影響各國的企業營運、民眾消費，衝擊整體的經濟活動。疫情對失業者的求職帶來較大衝擊，導致許多國家面臨嚴峻的失業問題，疫情蔓延導致許多人失業及收入減少，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。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，採取穩定就業措施，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 (辛炳隆，2020)。

二、台灣紓困 1.0 - 3.0

2020 年 2 月 25 日公布《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》，行政院編列中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算 600 億元《紓困 1.0》，其後隨著全球疫情日益加劇，2021 年 4 月 21 日修正特別條例，第一次追加特別預算 1,500 億元，合計 2,100 億元《紓困 2.0》，2021 年 10 月再第二次追加預算 2,099 億 4,700 萬元的預算《紓困 3.0》，《紓困 1.0 ~ 紓困 3.0》到 2021 年 10 月 15 日止，總計紓困逾 1,375 萬 8,700 的個人及企業。

受到新冠肺炎疫情的影響，全球經濟前景蒙塵，為穩定國內的經濟，政府隨即以「防疫、紓困、振興」三大步驟因應，從中央單位到地方政府皆積極展開

各項措施。行政院集結各部會力量，主要從「融資」、「就業」、「稅務」共通性三大面向協助民眾與企業紓困，再另外針對重點產業祭出各項輔導措施，可以看出短期內絕大多數政策的焦點集中於企業紓困、失業問題，以及濟貧（施世駿，2021）。

三、紓困 4.0

110年5月中旬國內疫情升溫，為持續推動相關防治及紓困作為，再次擬具嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例修正草案，於5月31日三讀通過，其中經費上限調增為新臺幣8,400億元，得視疫情狀況，分期編列特別預算，提出第3次追加預算2,600億元（行政院，2022）。政府在三倍券成功基礎上精進擴大推出「振興五倍券」，並編列第4次追加紓困振興特別預算案1,600億元，期在疫情風險可控制下，讓民眾「更好領、更好用、更刺激」，儘速帶動消費、提振內需市場（行政院，2021b）。

於110年6月啟動「紓困4.0」方案，除運用之前累積之經驗外，並善用線上數位科技，讓民眾及企業迅速獲得紓困協助。為持續照顧更多國人，復廣納各界意見，秉持「加大加碼、從寬從速」原則，由資格認定放寬、加碼或新增措施及減負擔等面向，精進紓困4.0措施，以期紓困預算及時雨，協助民眾及企業渡過疫情難關（行政院，2022）。

有工作、無勞保及非農漁民身分者（如臨時工、小攤販）：受疫情影響工作收入，未加入軍、公、教、勞、農保且未領有紓困補貼，且家戶內每人每月平均收入未逾當地每人每月最低生活費2倍者，發給申請人1至3萬元救助金。

自營或無一定雇主之藝文工作者、計程車、遊覽車司機、租賃車代僱駕駛，或無雇主導遊領隊、國旅領團人員：一次核撥3萬元。

因應疫情帶來的衝擊，行政院於6月3日公布「紓困4.0」方案，希望能加速紓困個人及弱勢、降低受影響內需產業衝擊、照顧員工、提升紓困申請及發放現金效率，將疫情對國人及企業之影響降至最低，穩定經濟動能。

本研究茲將針對經濟部、交通部與勞動部提出之促進就業措施簡述如下：

四、經濟部紓困措施

（一）企業紓困與穩定就業

為降低受影響雇主的經濟負擔，穩固國內就業市場，政府將提供營收較前2

年同一時期減少約達 50%，且並未對公司的員工進行大幅裁員、降薪或放無薪假的雇主有所補貼。在薪資的方面，政府提供紓困，員工薪資增加為原薪資最高 40%，每月最高 2 萬元之補貼（期限最長 3 個月），同時也提供一次性的營運資金補貼，按全職員工人數每位 1 萬元（經濟部，2020）。

(二)薪資補貼與自雇者補助

因為受疫情影響而放無薪假或減班休息的勞工，或工作量日益減少的自雇者，經濟部亦針對特定產業以提供相關的補助來維持基本的所得水準，避免生計受到極大的衝擊。

「員工薪資及營運資金補貼 3.0」針對製造業、國貿服務與會展產業提供正職員工四成薪資補貼，每月上限 2 萬元，補貼期間三個月紓困（經濟部，2020）。

「受疫情影響事業基本工資補貼」補貼包含補貼企業全職員工每月 1,000 元/人、部分工時員工每月 560 元/人，皆以事業投保情形計算。補貼為一次申請通過後，連續補貼 111 年 1 月到 6 月，共 6 個月（經濟部，2022）。

(三)經濟部三大資金紓困方案

受影響非中小及中小型事業，均可辦理舊貸展延、營運資金及振興資金貸款，利息補貼限 111 年營業額減少達 15%之中小型事業，若與其他政府機關所定利息補貼性質相同者，不得重複申請。

表 2-2、經濟部紓困措施

	對象	措施	內容	申請時間
紓困 1.0-3.0	個人	振興三倍券	政府提供消費誘因，民眾用 1,000 元即可消費 3,000 元，藉以鼓勵民眾刺激消費提振經濟。	自 109 年 7 月 15 日起至 12 月 31 日
	企業	薪資及營運資金補貼-商業司	1. 補貼正職員工薪水：幫助企業減輕發薪成本，補助正職員工薪水四成，每月上限 2 萬元，補助期間為 4 月到 6 月。 2. 補貼營運資金：減輕企業營運成本，一次性補貼每位員工 1 萬元。	自 109 年 4 月 1 日起至 7 月 31 日
		薪資及營運資金補貼(109 年第 2 季)-工業局	1. 員工薪資補貼：補貼製造業及其技術服務業正職員工 3 個月每	自 109 年 4 月 21 日起至 7 月 15 日

第二章 各國及我國促進就業措施比較

	薪資及營運資金補貼(109年第3季)-工業局	2. 人經常性薪資4成，上限2萬元。 2. 一次性營運資金補貼：按製造業及其技術服務業正職員工數計算，每位員工補貼1萬元。	自109年9月1日起至11月2日
	薪資及營運資金補貼(109年第4季)-工業局		自109年11月16日起至110年2月1日
	薪資及營運資金補貼(110年第1季)-工業局		自110年3月18日起至4月30日
	薪資及營運資金補貼(110年第2季)-工業局		自110年6月7日起至7月12日
	受疫情影響事業基本工資補貼	全職員工每月1,000元/人、部分工時員工每月560元/人	自111年1月17日起至4月15日
	振興資金貸款及利息補貼	受影響事業因振興所需之週轉金或資本性支出之新增貸款利息，最高按中華郵政2年期定期儲蓄存款利率(目前0.845%)補貼，補貼期間1年，每家補貼上限22萬元。	自109年3月16日起至110年10月20日
	央行C方案	借款人為小規模營業人之新承作貸款，且移送信保基金保證10成者：每戶貸款額度最高100萬元，利率為1%。	自109年4月20日起至110年10月28日
	本部小額貸款	提供有稅籍登記且每月銷售額未達使用統一發票標準之小規模營業人，申請50萬元貸款，利率為1%，由信保基金提供十成信用保證，保證期間免收保證手續費。	
企業及勞工	防疫千億保	提供100億元保證專款，可承作10倍保證融資額度(即1,000億元)。	自109年3月17日起至110年10月28日
企業及員	會展業薪資及營運資金補貼(109年第2季)	1. 薪資補貼：補貼企業正職員工，以每人每月經常性薪資4成，上限2萬元計，以3個	109年7月15日截止受理

第二章 各國及我國促進就業措施比較

	工	會展業薪資及營運資金補貼(109年第3季)	2. 月為限。 營運資金補貼：按公司員工人數每人1萬元，給予企業主一次性營運資金補貼。	自109年9月1日起至11月2日
		會展業薪資及營運資金補貼(109年第4季)		自109年11月16日起至110年2月1日
		會展業薪資及營運資金補貼(110年第1季)		自110年6月7日起至8月2日
		會展業薪資及營運資金補貼(110年第2季)		自110年6月7日起至10月28日
紓困4.0 &資金紓 困貸款	企業	營業衝擊補貼	補貼企業有關營運成本及員工薪資等支出，以本國全職員工（下稱員工）人數乘以4萬元定額計算。	自110年6月7日起至8月31日
		停業補貼	補貼企業停業期間各項必要成本，以本國全職員工（下稱員工）人數乘以1萬元計算；員工補貼以每人3萬元計算。	自110年9月29日起至10月28日
		舊有貸款展延及利息補貼	舊有貸款展延及不抽銀根，補貼銀行減免受影響中小型事業舊貸利息，最高按中華郵政1年期定期儲金機動利率(目前0.81%)補貼利息，補貼期間1年，每家補貼上限22萬元。	自109年3月16日起至110年10月28日
		營運資金貸款及利息補貼	事業因營收減少所需之營運資金貸款，以支付員工薪資及廠房、營業場所或辦公場所之租金為限，貸款利率最高按中華郵政2年期定期儲金機動利率加1%(目前1.845%)計算。補貼利息最長6個月，每家補貼金額最多以5.5萬元為上限。	自109年3月16日起至110年10月28日

	企業及員工	會展業薪資及營運資金補貼(110年第3季)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 薪資補貼：補貼企業正職員工，以每人每月經常性薪資4成，上限2萬元計，以3個月為限。 2. 營運資金補貼：按公司員工人數每人1萬元，給予企業主一次性營運資金補貼。 	自110年9月7日起至10月28日
紓困 5.0	個人	五倍券	政府提供消費誘因，民眾用1,000元即可消費5,000元，藉以鼓勵民眾刺激消費提振經濟。	自110年9月22日起至111年4月30日

資料來源：本研究整理

(四)措施進度與成效

表 2-3、措施進度與成效整理

項目	進度與成效
一、減衝擊	
1. 基本工資補貼	<ul style="list-style-type: none"> ● 111年4月15日截止申請 ● 受理18,780案，撥付金額約4.23億元
2. 婚宴業者補貼	<ul style="list-style-type: none"> ● 111年1月28日截止申請 ● 受理5,503案申請、已撥付1.93億元
3. 商業服務業停業補貼	<ul style="list-style-type: none"> ● 110年10月31日截止申請 ● 受理4,357案申請、已撥付6.22億元
4. 商業服務業營業衝擊補貼	<ul style="list-style-type: none"> ● 110年8月31日截止申請 ● 受理316,555案申請、已撥付343.66億元
5. 薪資及營運資金補貼 3.0	<p>【製造及技術服務業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 109年第3季：109年11月2日截止受理申請，總計受理7,367案申請、已撥付約78.15億元、受惠員工207,756人 ● 109年第4季：110年2月1日截止受理申請，總計受理5,050案申請、已撥付約46.89億元、受惠員工129,834人 ● 110年第1季：110年4月30日截止受理申請，總計受理2,595案申請、已撥付約28.51億元、受惠員工76,853人 ● 110年第2季：110年7月12日截止受理申請，總計受理5,002案申請、已撥付約31.55億元、受惠員工87,697人 <p>【貿易服務業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 109年第3季：109年11月2日截止受理申請，總計受理373案申請、已撥付約3.04億元、受惠員工7,398人 ● 109年第4季：110年2月1日截止受理申請，總計受理217案申請、已撥付約1.40億元、受惠員工3,610人 ● 110年第1季：110年4月30日截止受理申請，總計受理121案申請、已撥付約0.94億元、受惠員工2,261人 ● 110年第2季：110年8月2日截止受理申請，總計受理600案申請、已撥付約4.22億元、受惠員工11,644人

6. 薪資及營運資金補貼 2.0	<ul style="list-style-type: none"> ● 109 年 7 月 15 日截止受理申請 【商業服務業】受理 71,486 案申請、已撥付約 177.90 億元、受惠員工 377,880 人 【製造及技術服務業】受理 19,739 案申請、已撥付約 258.77 億元、受惠員工 522,317 人 【會展產業】受理 477 案申請、已撥付約 2.28 億元、受惠員工 4,311 人
二、補資金	
1. 防疫千億保	<ul style="list-style-type: none"> ● 核准 347,606 家企業及 159.8 萬名勞工 ● 核保金額 12,682.51 億元 ● 核保融資金額 14,663.20 億元
2. 紓困貸款利息補貼	<ul style="list-style-type: none"> ● 核准 117,760 家 ● 核准金額 8,155.43 億元 ● 預估利息補貼 73.97 億元

資料來源:(資料更新日期:111 年 10 月 27 日)

https://www.moea.gov.tw/MNS/COVID-19/content/ContentDetail_COVID19.aspx?menu_id=33759

五、交通部紓困措施

交通部紓困措施主要乃針對與交通有關之相關產業(此泛指觀光、旅遊與交通產業)進行紓困補助，根據交通部 5.0 紓困，「旅行業員工薪資及營運成本補貼」係以在職之員工數為計算基準，補貼每名新臺幣四萬元(交通部，2022)。茲將相關補助簡述如下：

(一)觀光產業補助

1. 補助業績衰退達 50% 旅行業、觀光旅館業、旅館業及觀光遊樂業的業者薪資營運補貼，以僱用員工數每名員工 4 萬元計算。
2. 補助業績衰退達 50% 的民宿每家 5 萬元。
3. 導遊及領隊人員曾於觀光局安心旅遊或冬季平日團遊受旅行業臨時僱用帶團每人一次性補貼 3 萬元。
4. 旅行社暫停辦理國內旅遊補助每團上限 1 萬元。
5. 觀光遊樂業因疫情團體取消補貼營運負擔每人次最高補貼 200 元。
6. 補助觀光產業周轉金貸款利息補貼 1 年。

(二)陸運產業補助

1. 給予計程車、遊覽車、小客車租賃業代僱駕駛一次性薪資補貼。
2. 給予防疫車隊、遊覽車客運業、駕駛訓練機構營運補貼，並補助業者防疫用品費用。

表 2-4、交通部 5.0 紓困

	觀光產業		陸運產業
紓困項目	旅行業員工薪資及營運成本補貼	補貼無雇主導遊、領隊及國民旅遊隨團服務人員生計費用	計程車客運業與遊覽車客運業駕駛人及小客車租賃業代僱駕駛薪資補貼
紓困金額	每人補貼 14,000 元	每人補貼 1 萬元	每人補貼 1 萬元

資料來源：本研究整理

六、勞動部紓困措施

勞動部紓困措施為三大部會中提供最完善補助措施的部會，不僅提供三大紓困措施，即：充電再出發訓練計畫、安心就業計畫與安心即時上工計畫外，亦提供為提供受疫情影響勞工的經濟紓困貸款，參加勞工保險者或未曾參加但可提出工作事實證明者（如工作收入資料），可申請最高 10 萬元，第一二零利率的個人貸款。此外，首 6 個月為寬限期，不用繳納本金，並從第 7 個月開始攤還本金（勞動部，2020e）。

此外，勞動部為因應 Covid-19 疫情變化對國民及企業所造成之衝擊，推出「延稅、降稅、減租、免租、延租、優息、補貼、企業融資、勞工紓困」九大紓困措施，以下針對勞工及企業整理出紓困措施表列如下：

表 2-5、2022 勞動部紓困措施一覽表

對象		措施	內容
勞工	減班休息勞工	「充電再出發訓練計畫」	鼓勵勞工利用減班時段參加訓練，並給予津貼
		「安心就業計畫」	提供薪資差額補貼，穩定在職勞工就業
		「安心即時上工計畫」	年滿 15 歲以上國民，或新住民配偶，每月最高工作 80 小時，每月最高補助 13,440 元，防疫津貼最高 2000 元
	失業勞工	特定行業就業獎勵	受僱同一雇主滿 30 日，可申請就業獎勵津貼
		安穩僱用計畫 2.0	受僱勞工，每 2 個月發給 10,000 元，最高發給 20,000 元
		就業保險法失業給付	按平均月投保薪資 60%發給，最長發給 6 個月
	部分工時勞工	部分工時受僱勞工生活補貼	月投保薪資 23,100（含）以下者，補貼 10,000 元
自營作業者及無一定雇主勞工	自營作業者或無一定雇主之勞工生活補貼	每人補貼新臺幣 3 萬元外，擴大於月投保薪資超過 24,000 元之勞工，亦給予每人新臺幣 1 萬元之補貼。	

		提供勞、就保保險費及勞工退休金緩繳協助措施	得延後半年繳納，緩繳期間免徵滯納金
		全時受僱勞工生活補貼	每人發給一次性補貼 10,000 元
	本國籍，年滿 20 歲勞工	勞工紓困貸款及利息補貼	每人最高 100,000 元，首年免繳息
企業	受影響企業	提供勞、就保保險費及勞工退休金緩繳協助措施	得延後半年繳納，緩繳期間免徵滯納金
		「充電再出發訓練計畫」	補助訓練費用最高 350 萬元
		工作環境改善補助措施	補助企業改善職場環境，促進勞工安全健康
		安穩僱用計畫 2.0	雇主僱用獎助依受僱勞工人數，每 2 個月發給 15,000 元，最高發給 30,000 元

資料來源：本研究整理

若以時間軸進行分析，充電再出發訓練計畫為最早提出之計畫，主要為因應疫情初期鼓勵勞工利用減班時段參加訓練，並給予相關津貼，穩定就業市場；至疫期高峰期間，勞動部為擴大紓困措施補助對象與範圍，特增加安心就業計畫與安心及安心即時上工計畫，同時修正充電再出發訓練計畫，以因應疫情高峰對減班休息勞工及企業之衝擊；並於第二波疫期高峰時修正相關紓困措施，穩固國內的勞動市場避免大量人口失業，並支持受影響的勞工渡過疫情影響。其中，三大紓困措施為勞動部提出最完善且主要的促進就業措施，其目的及涵蓋範圍亦不相同，「充電再出發訓練計畫」主要目的為鼓勵休息減班的員工可以利用減班休息參加職業訓練課程，培養其專業技能；安心就業計畫則以穩定就業以及延緩疫情衝擊為主要目的；「安心即時上工計畫」，則是依據公共就業政策，透過公立機關或機構職位開出缺額，穩固國內的勞動市場避免大量人口失業，並支持受影響的勞工渡過疫情影響（勞動部，2020c）。本研究進一步根據三大紓困措施簡述計畫目的、適用對象、補助表準。

（一）充電再出發訓練計畫

受 COVID-19 疫情影響，勞動部為協助在職勞工安心安穩工作，且充分利用暫時減少工時參加訓練課程，提升技能，所以於 109 年 2 月 21 日修正充電再出發訓練計畫，將傳染病防治法所定之傳染病事由納入計畫適用規定，並提高對勞工及事業單位的補助（勞動力發展署，2022）。

1. 計畫目的

為協助在職勞工因應重大災害、景氣情勢，或傳染病防治法所定之傳染病，

對就業穩定性之影響，鼓勵休息減班的員工可以利用「減班休息」時間參加職業訓練課程，培養其專業技能，在職勞工參加訓練期間同時發給訓練津貼維持生計；對雇主來說，利用該減少正常工作時段幫所僱用勞工辦理訓練，補助其訓練費用，以穩定僱用，由政府協助勞資雙方共度難關。

2.計畫說明

勞工利用暫時減少正常工時期間，免費參加分署自辦或委辦之訓練課程、企業自辦之職業訓練課程或自行至「勞動力發展數位服務平台」參訓。參訓勞工得申請訓練津貼補助。辦訓事業單位得申請訓練費用補助。

3.適用對象

因應重大災害、景氣情勢或傳染病防治法所定之傳染病，勞工與受僱用之事業單位達成協議，同意減少正常工時，且符合下列條件：

(1) 勞工

年滿 15 歲以上之本國籍員工、或與中華民國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，並與受僱單位達成協議，同意減少正常工時並通報當地勞工行政主管機關。

(2) 事業單位

- A. 為勞工保險之民間投保單位，並領有設立登記證明文件之事業機構或團體。
- B. 已具人資相關部門、設有人資相關職務、具辦訓經驗或營業項目具辦理訓練活動業務等，經分署認定已有辦訓能力者。
- C. 與參訓勞工達成協議，同意減少正常工時，並通報當地勞工行政主管機關。
- D. 切結於訓練期間持續僱用參訓勞工，並維持員工僱用規模達 90% 以上。

4.經費

(1) 勞工

參加企業自辦、分署自辦或委辦之職業訓練課程，補助全額訓練費用。

(2) 事業單位

辦理之職業訓練課程補助最高 350 萬元。(補助項目包括講師鐘點費、外聘講師交通費、教材及文具用品費、工作人員費、場地費等)。

(3) 勞工於參加上列訓練課程，得依實際參訓時數補助訓練津貼，補助

標準如下：

比照本部公告之每小時基本工資發給，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 144 小時。

(二)安心就業計畫

1.計畫目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎對國內就業市場造成之衝擊，由政府提供部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業（勞動力發展署，2020b）。

2.適用對象

(1) 參加就業保險之勞工，並符合下列各款情形：

本計畫實施期間（109 年 1 月 15 日起至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止），始經勞雇雙方協商同意減班休息。計畫實施期間，勞雇雙方協商減班休息實施期間為 30 日以上，經地方勞工行政主管機關列冊通報之勞工。屬按月計酬全時勞工或與雇主約定正常工作日數及時間之部分工時勞工。

(2) 逾 65 歲或屬就業保險法第 5 條第 2 項第 2 款不得參加就業保險人員，經其雇主投保職業災害保險，並符合上開各款規定者，亦適用之。

3.辦理方式及申請程序

減班休息勞工自實施減班休息每滿 30 日之次日起 90 日內，向工作所在地勞動力發展署分署申請薪資差額補貼。

4.核發標準（自 110 年 7 月 1 日起）

減班休息實施期間在 110 年 6 月 30 日（含）之前者，薪資差額補貼係按勞工實施減班休息日前，現職雇主投保就業保險或職業災害保險之平均月投保薪資，與減班休息協議書所載減班休息期間每月薪資差額 50%，按月發給。

減班休息實施期間在 110 年 7 月 1 日（含）以後者，補貼額度依勞工薪資減損程度，採分級定額每人每月補貼新臺幣 3,500 元或 7,000 元或 1 萬 1,000 元不等，按月發給，最高補助 24 個月。按實施減班休息日前 6 個月內（該 6 個月內另有減班休息者，不列計；並向前推算滿 6 個月），現職雇主投保就業保險或職業災害保險之 6 個月平均月投保薪資，與申請補貼當月之協議薪資（勞雇雙方協商同意減少工時之協議資料所載減班休息期間之每月薪資）計算差額後，依下列分級標準核發，最長發給 24 個月。

表 2-6、分級標準核發金額

補貼等級	薪資差額	補貼額度
第 1 級	7,000 元以下 (含)	每人每月 3,500 元
第 2 級	7,001-14,000 元 (含)	每人每月 7,000 元
第 3 級	14,001 元以上 (含)	每人每月 11,000 元

協議薪資最低以勞動部公告之每月基本工資數額核算。(庇護性就業之身心障礙者及非屬按月計酬全時勞工，不在此限)

5. 補貼額度及補貼期間：

- (1) 薪資差額補貼按月發給，每月最高不得超過 11,000 元，最長發給 24 個月。
- (2) 同一勞工於同一時期受僱於二個以上現職雇主者，得依規定分別申請薪資差額補貼，每月合計最高不得超過上開數額。
- (3) 末月減班休息之日數不足 30 日時，若為 10 日至 19 日者，發給半個月；若為 20 日至 29 日者，發給 1 個月。
- (4) 不得同時領取「充電再出發訓練計畫」之訓練津貼或其他政府機關相同性質之補助或津貼。

(三) 安心即時上工計畫

1. 計畫目的

因應嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 對國內就業市場之影響，透過「安心即時上工計畫」，協助受疫情影響之勞工，參與由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響 (勞動部發展署，2020a)。安心即時上工計畫與前兩大計畫不同，主要乃依據公共就業政策，透過公立機關或機構職位開出短期工作缺額，穩固國內的勞動市場避免大量人口失業。

2. 申請資格

年滿十五歲以上之下列勞工，得向公立就業服務機構申請登記

- (1) 具中華民國國籍。
- (2) 與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

(3) 前款之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，包括因離婚或其配偶死亡致婚姻關係消滅後，依法准予繼續居留者。

(4) 持中華民國發給永久居留證及工作許可之外國人。

勞工應於本計畫實施期間屆滿前二個月完成申請登記，進用人員上工期間不得逾本計畫實施期間。

3.申請方式

可透過線上、電子郵件、傳真、郵寄或電洽公立就業服務機構預約送件等方式申請，由公立就業服務機構受理民眾申請登記，推介符合資格之民眾至公部門從事計時工作。

4.補助標準

(1) 工作津貼

每人每小時比照本部公告之每小時基本工資核給，每月最高核給 80 小時，每人最長以 960 小時為限。

(2) 防疫津貼

依每月工時最高 80 小時計算，每人每月新臺幣 2,000 元，用人單位應依進用人員實際上工時數按比例核給。(依工作內容核給)

5.實施期間

自 109 年 4 月 13 日起至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間屆滿時止。

本研究根據「安心就業計畫」、「充電再出發訓練計畫」與「安心即時上工計畫」等適用對象、申請條件、補助內容進行比較：

表 2-7、勞動部「紓困」補助比較

	充電再出發訓練計畫	安心就業計畫	安心即時上工計畫
計畫目的	鼓勵參加訓練課程，持續發展個人所需技能、降低企業訓練成本，提高人力資本	薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業並延緩員工離職	透過公立機關或機構職位開出短期工作缺額，穩固國內的勞動市場避免大量人口失業
適用對象	受僱勞工及其投保之事業單位	在職勞工（減班休息者）	年滿十五歲以上之勞工
申請條件	勞雇雙方協議同意減少正常工時並通報當地勞工行政主管機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 減班休息並通報勞工主管機關 ● 減班休息實施期間為 30 日以上 ● 每滿 30 日的次日起 90 日內申請 	<ul style="list-style-type: none"> ● 於本計畫實施期間屆滿前二個月完成申請登記 ● 進用人員上工期間不得逾本計畫實施期間。

補助內容	<ul style="list-style-type: none"> ● 參訓勞工 參加課程每小時補助 160 元，每月最高 144 小時 (23,040 元) ● 事業單位 補助訓練費用最高 350 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> ● 110 年 6 月 30 日前：(現職公司減班休息前 1 年平均月投保薪資-減班休息後協議薪資) x 50 % = 每月可領金額 ● 110 年 7 月 1 日後：採分級定額每人每月補貼新臺幣 3,500 元或 7,000 元或 11,000 元不等，按月發給，最高補助 24 個月 <p>※備註：不得同時領取「充電再出發訓練計畫」津貼或其他同性質補助</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作津貼：時基本工資核給 168 元/時，每月最高 80 小時，每人最長 960 小時為限。 2. 防疫津貼：依每月工時最高 80 小時計算，每人每月新臺幣 2,000 元，用人單位依進用人員實際上工時數按比例核給。
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

備註：充電再出發訓練計畫於 110 年 7 月 1 日公告參訓勞工每月最高補助「144」小時 (23,040 元)

資料來源：(勞動力發展署，2021)

第三章 研究方法及步驟

第一節 研究架構與步驟

本研究主要研究目的為提供受疫情影響企業及勞工相關紓困措施（含充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）之執行成效，及紓困措施降低疫情衝擊之效果。爰此，本研究茲將充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫三大紓困措施之研究架構及成效評估指標繪製於下圖（詳見圖 2-1、2-2、2-3）。

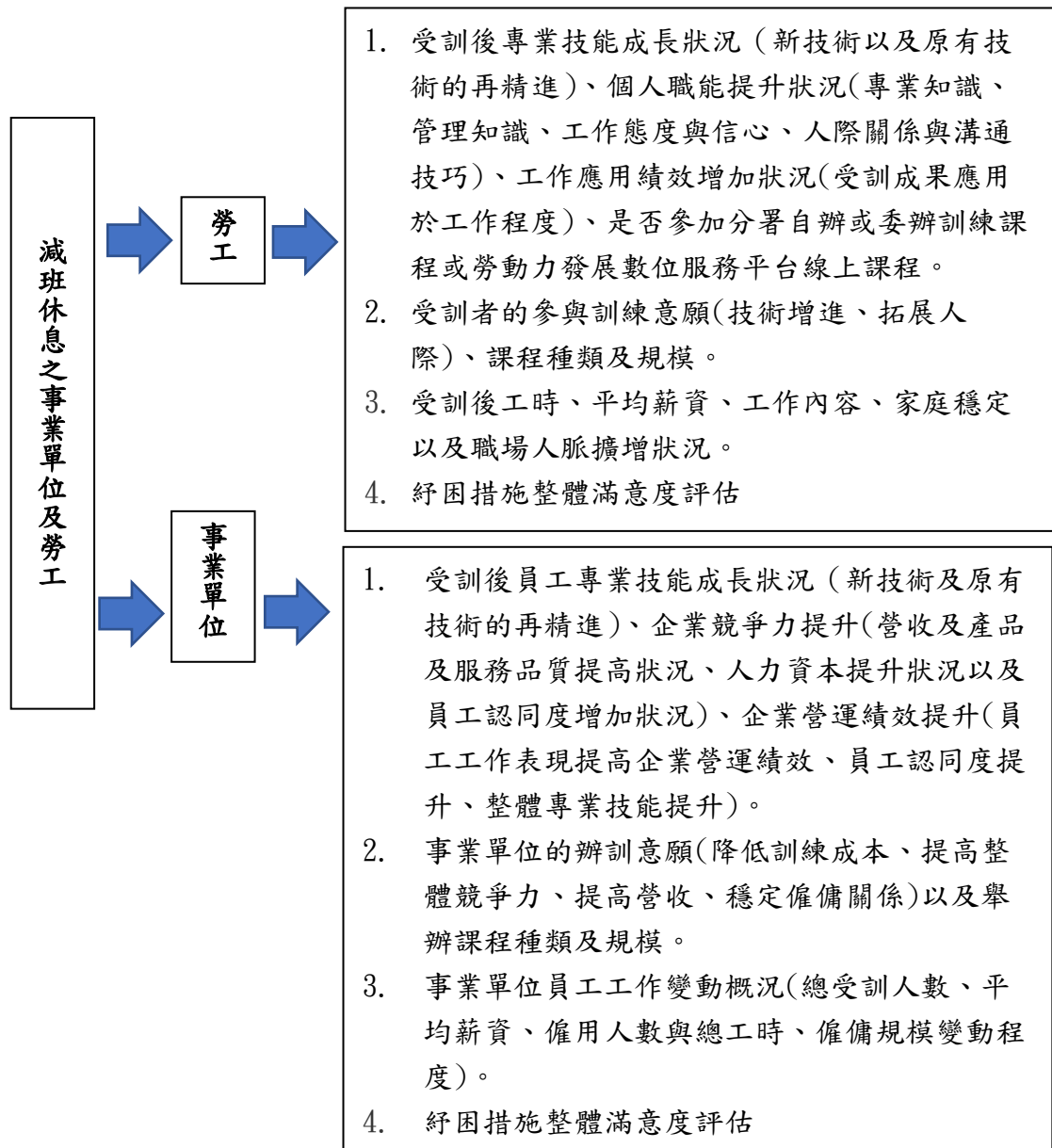


圖 3- 1、充電再出發訓練計畫成效評估指標

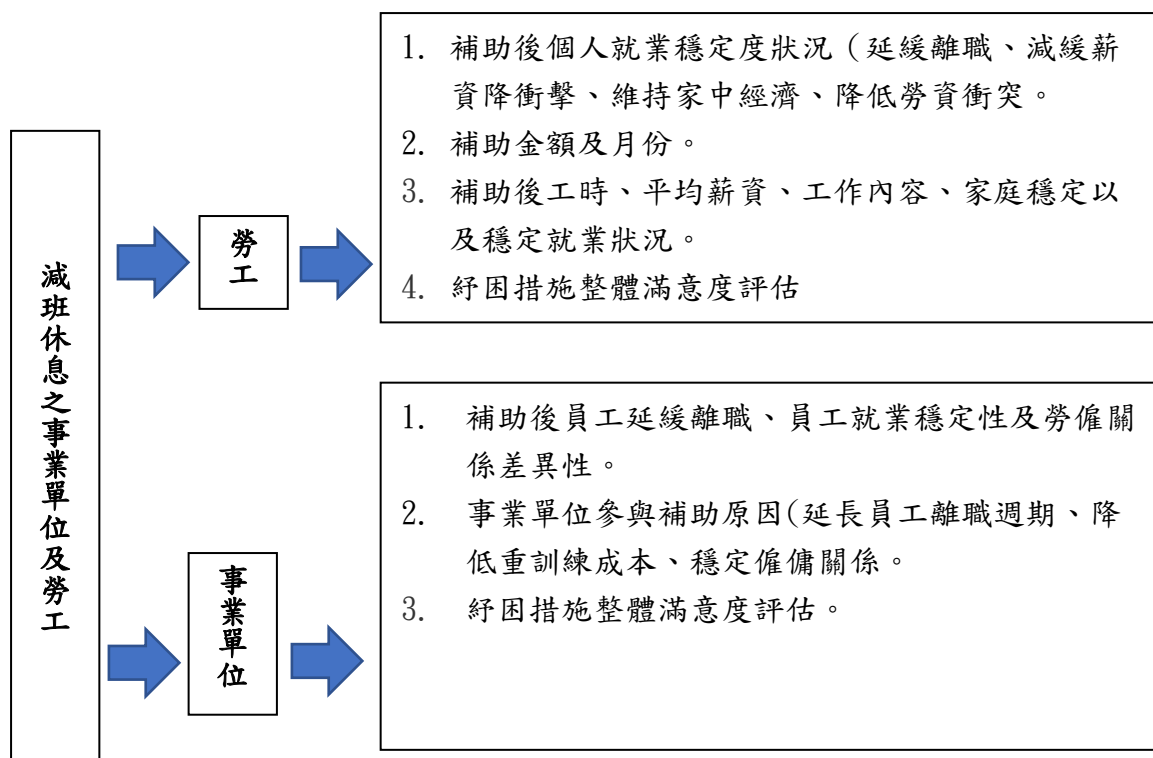


圖 3- 2、安心就業計畫成效評估指標

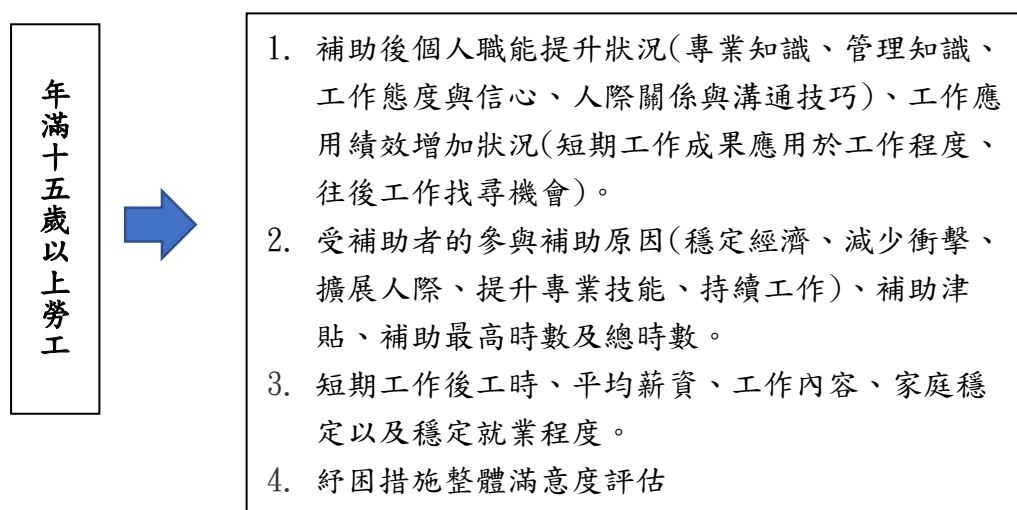


圖 3- 3、安心即時上工計畫成效評估指標

第二節 研究範圍、方法及過程

本計畫擬挑選德國、日本及南韓進行紓困措施的案例研析。為使本計畫之執行更具專業度，本研究團隊將由勞動政策與公共行政相關領域之教授組成研究團隊。另針對研究方法與過程加以說明，以下說明擬採用之研究方法：

一、文獻分析法

文獻分析法係指以系統而客觀性的界定、評鑑並綜括證明的方法，以

確定過去事件的確實性和結論，並分析現階段所掌握的資料之特性，主要在於瞭解過去洞察現在與預測未來。因此，本研究將依據核心研究主題，從國內外學術性期刊論文、學術專書、研討會論文、碩博士論文、網路資料等資料，以有系統的方式處理、分析、整合成具備結構性的資訊。文獻分析內容包括蒐集德國、日本及南韓三國文獻，蒐集瞭解其因應疫情所施行之紓困措施成效情形，並與我國進行比較分析。

二、次級資料分析

本研究依據勞發署所提供之原始資料，明確來說，充電再出發訓練計畫之企業評估指標，包含：「流水序號」、「事業單位名稱」、「事業單位統一編號」、.....「訓練結束後事業單位投保人數」等 18 個欄位；充電再出發訓練計畫之勞工評估指標為包含：「姓名」(已去識別化)、「事業單位統一編號」、「事業單位投保證號」、「勞工電子郵件地址」、.....「離職日」等 20 個欄位；安心就業計畫評估指標包含：「姓名」(已去識別化)、「電子郵件地址」、「電話」、.....「工作所在地縣市」等 14 個欄位；安心即時上工計畫評估指標為「序號」、「姓名」(已去識別化)、「電子郵件」、.....「居住地」等 10 個欄位。本研究將透由上述提供資訊進行平均數、百分比、標準差等敘述性統計來進行次級資料分析呈現，進而瞭解提供受疫情影響企業及勞工相關紓困措施（含充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）之執行成效，及紓困措施降低疫情衝擊之效果。

三、座談會

座談會是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，透過相關人員，依設計過的討論題綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。本計畫舉辦座談會，規劃如下：

(一)座談會目的

辦理「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」、「安心即時上工計畫」座談會各1場次，就計畫之執行成效進行研討。其中「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」邀請雇主及勞工各3人；「安心即時上工計畫」場邀請勞工6人。

(二)調查方法

本計畫採半結構式訪談 (semistructured interviews) 方式進行訪談。半結構式訪談是介於結構式與非結構式的訪談之間的一種初級資料 (primary data) 收集方式。本研究根據文獻分析法彙整相關計畫成效評估指標，繪製成本研究之研究大綱，並以研究目的及成效評估指標擬定座談會「訪談提綱」，作為訪談指引方針，同時針對三大計畫之事業單位及勞工，分別擬定不同之座談會訪談提綱(詳見附錄六至十)，本研究座談會進行過程，根據訪談提綱的順序來進行訪問工作。

(三)訪談對象配置規劃

由勞發署提供參加「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」及「安心即時上工計畫」企業名單及勞工保險資料檔中投保單位作為研究母體，並依照三個計畫中的勞工性別及產業別進行分層抽樣，本研究亦將涵蓋上述性別及產業別等作為挑選個案的指標，挑選具代表性個案作為座談會訪談對象。

(四)質性資料處理程序與方法

1.逐字稿撰寫

質性訪談的資料分析通常需要利用研究者所採用的理論架構為基礎，將問題的反應做分類。進行質性訪談後，在分析資料之前必須先進行「逐字稿的建立」；將所有訪談的口語資料、情緒反應及其相關訪談情境付諸於文字表達，建立完整詳細的逐字稿；逐字稿完成之後才能著手進行資料的分析。

本研究逐字稿的建立原則在於「詳盡確實」，完整的逐字稿不僅能使質性資料的分析更接近原貌，更能了解受訪者意念的來龍去脈。僅以訪談過程的手稿紀錄並不能反映整個討論的特徵，受訪者的非語言溝通、手勢以及行為等就無法藉由訪談過程中的紀錄加以描述，所以逐字稿的製作最好能以錄音、錄影設備作一輔助，中介者(研究者)可以藉此了解受訪者的情緒及受訪情境，更可以避免中介者的記憶出錯，而去渲染、誇大了實際狀況，這往往是質性資料偏誤產生的主要原因之一。

本研究每一場座談會由研究助理或專業速記人員進行逐字稿撰寫，忠實呈現會議中每位參與人員的談話內容，並記錄會議中當時的氣氛或參與人員的特殊表情或動作，以提供後續進行分析時之可讀性及參考依據。

2. 資料彙整與分析

一般而言質性資料的分析方法大致可分成四種「內容分析法 (content analysis)」、「樣版式分析法 (template analysis)」、「編輯式分析法 (editing analysis)」及「融入/結晶化分析 (immersion/crystallization analysis)」(Miller and Crabtree, 1992)。

本研究在座談會資料的分析中，主要引用內容分析法。內容分析法又常被稱作「類統計分析 (quasi-statistical analysis)」，根據研究者的主題及目的先做登錄手冊 (code book)，根據登錄手冊之號碼將訪談內容的字或句分門別類歸納，加以計算頻率或進行深入的統計分析。

在內容分析法中最常被用來分析座談會訪談資料的方法是口語資料分析法 (protocol analysis)，它與內容分析法最大的不同在於此法是在完成訪談逐字稿後，先進行剪貼分類，剪貼技巧的第一步是瀏覽整篇逐字稿，並仔細找出和研究相關的部分。憑藉著這初步的閱讀，可一邊發展或修改研究的主題，並區別出在逐字稿內有哪些部分與主題相關與不同，根據主題與內容的關聯性進行初步的概念化定義，即可進行下一階段的「編碼」。

編碼是將蒐集來的資料分解成一個個單位，仔細檢視並比較異同，再針對資料中所反映的現象而提出問題的過程。透過熟讀受訪者的回答，並且持續思考該內容與研究主題間的關係以及所代表的意涵，同時於編碼處記錄下感想與評註並標出受訪者表達之重點及關鍵字，再將每份逐字稿的內容與位置給予不同的分類編號。編碼之後就可以進行核心資料的分析，即「建構類屬及概念化」，將主題資料歸納後，根據其所涵蓋的意義賦予一個適當的概念名稱 (林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005)。也就是針對摘要內容的主題加以分類、比較、歸納後，將屬性相同的編碼歸類，予以命名。而命名方式可採用既有的理論概念或是研究者自行建構的概念，以形成研究中的主要核心類屬 (Ericsson and Simon, 1998)。

爰此，本研究在進行座談會會，彙整所有逐字稿及每位參與者之基本資料，並歸類出幾個重要的面向後，再進行內部會議討論後續報告分析之方向與呈現之方式。文稿整理與分析程序將遵循以下標準作業流程：(1) 逐字稿之準備 (preparation of raw data files)；(2) 仔細閱讀逐字稿內容 (close reading of text)；(3) 形成不同類別 (creation of categories)；(4) 檢視重複編碼之分

類與內容 (overlapping coding and uncoded text) ; 以及 (5) 重複修正與再精細分類 (continuing revision and refinement of category system) 。

四、專家座談會

(一) 研究目的

辦理專家學座談會 1 場次，將邀請熟悉勞動政策、勞動法制及人力資源管理領域之勞資政代表辦理共 6 人的專家學者座談會，藉由座談會討論蒐集國外因應疫情所施行之紓困措施成效情形、受疫情影響企業及勞工相關紓困措施之執行成效與及紓困措施降低疫情衝擊之效果、「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」與「安心即時上工計畫」座談會研討內容及問卷調查等相關資料進行綜合研討，並綜整彙集相關建議於期末報告中，據以提出政府相關措施未來改進及精進之具體建議。

(二) 會議邀約對象

計畫邀請 6 位學者或實務專家進行專家座談會，討論蒐集國外因應疫情所施行之紓困措施成效情形、受疫情影響企業及勞工相關紓困措施之執行成效與及紓困措施降低疫情衝擊之效果。會議邀約對象包含**勞動議題學者及勞動 NGO 團體代表**之意見，共計邀請至少 6 位專家(不含主持團隊成員)，座談會時間約 2 小時。邀約與會之專家學者名單，經與發展署工作會議討論確認後方進行邀約。初擬名單如 3-1 所示。

表 3-1、專家座談會與會名單與屬性規劃表

分類	單位名稱	與會專家
學者代表	勞動權益相關學者四名	吳育仁教授、林淑慧副教授、徐廣正副教授、白景文副教授
勞動 NGO 團體代表	勞動 NGO 團體代表兩名	勞工陣線、中華民國工業協進會

資料來源：本研究整理

(三) 訪問提綱

承上，本研究根據文獻分析法彙整相關計畫成效評估指標，繪製成本研究之研究大綱，並以研究目的及成效評估指標擬定專家座談會「訪談提綱」，主要針對紓困措施認知與態度及續辦意見及原因作為訪談指引方針(詳見附錄十

四)，本研究亦將於座談會進行過程，根據訪談提綱的順序來進行訪問工作。

五、問卷調查

本計畫臺北市立大學民意與政策研究中心進行合作，以電腦輔助電話訪問法進行。該中心電訪員為具有多次電話訪問經驗之大專院校學生或一般社會人士，並進行訪員訓練與實際試訪後，於規定時段統一進行訪問，具備執行本案之能力。

正式調查前，研究團隊將召開電訪員訓練會議，所有電訪員在調查執行前皆需接受為期 1 小時之課程，讓電訪員充分瞭解本專案目的及執行方式，有助於提高調查成功率。訓練會議內容主要包含：專案目的說明、問卷內容說明、訪問技巧及應對狀況說明、訪問檢核規範等。

根據本案計畫需求書所臚列之研究範疇及規範，本案問卷調查分為企業及勞工調查兩部分，其調查目的、對象、樣本數、抽樣母體及設計、調查內容等相關規劃說明如下：

(一)調查目的、調查對象及樣本數

調查受疫情影響企業及雇主與勞工問卷，雇主有效問卷 100 份（充電再出發訓練計畫及安心就業計畫），勞工有效問卷 300 份（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫及安心即時上工計畫），合計問卷至少 400 份，各層級抽樣以系統抽樣方式進行樣本篩選。

(二)調查時間

考量需聯繫事業單位中人資、人事/管理部門人員，配合事業單位作業時間，本調查將於周一至周五早上 9:00-12:00，下午 14:00-18:00。並配合事業單位時間需求，若有需要則可另預約於中午 12:00-14:00 間進行訪問。

(三)抽樣方法及問卷調查對象分配數

由發展署提供參加「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」及「安心即時上工計畫」企業名單及勞工保險資料檔中投保單位作為研究母體，並依照三個計畫中的勞工性別及產業別進行分層抽樣，抽樣比例詳列於表 3-2~3-6，由於本計畫已針對分層變數進行比例控制，各層級抽樣以系統抽樣方式進行樣本篩選。

表 3-2、充電再出發訓練計畫(雇主)計畫分層抽樣比例分布統計

	住宿及餐飲業	批發及零售業	製造業	金屬機電工業	運輸及倉儲業	出版、影音製作、傳播及通訊服務業	其他服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	教育業	營建工程業	不動產業
N=1,360 (50)	973(35)	79(3)	73(2)	67(3)	47(1)	28(1)	27(1)	21(1)	13(1)	11(1)	11(1)

註：計畫發放 50 份，()內為 50 份之有效回收比例。

資料來源：本研究整理

表 3-3、充電再出發訓練計畫(勞工)分層抽樣比例分布統計

N=59,696 (100)	支援服務業	住宿及餐飲業	運輸及倉儲業	製造業	批發及零售業	其他服務業	專業、科學及技術服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	出版、影音製作、傳播及通訊服務業	醫療保健及社會工作服務業
男	8349(14)	4406(7)	4175(7)	1855(3)	1855(3)	696(1)	696(1)	464(1)	232(1)	232(1)
女	13141(22)	6936(12)	6571(11)	2920(5)	2920(5)	1095(2)	1095(2)	730(1)	365(1)	365(0)

註：計畫發放 100 份，()內為 100 份之有效回收比例。

資料來源：本研究整理

表 3-4、安心就業計畫(雇主)分層抽樣比例分布統計

N=7,999 (50)	製造業	住宿及餐飲業	批發及零售業	支援服務業	專業、科學及技術服務業	運輸及倉儲業	藝術、娛樂及休閒服務業	出版、影音及通訊業	醫療保健及社會工作服務業	其他服務業	教育業
男	1773(11)	748(5)	552(3)	197(1)	197(1)	158(1)	118(1)	79(1)	39(0)	39(1)	39(0)
女	1827(11)	771(5)	568(3)	203(2)	203(1)	162(1)	122(1)	81(1)	41(0)	41(0)	41(0)

註：計畫發放 50 份，()內為 50 份之有效回收比例。

資料來源：本研究整理

表 3-5、安心就業計畫(勞工)分層抽樣比例分布統計

N=7,999 (100)	製造業	住宿及餐飲業	批發及零售業	支援服	專業、科學	運輸及倉儲業	藝術、娛樂	出版、影音及資	醫療保健及社	其他服務業	教育業
------------------	-----	--------	--------	-----	-------	--------	-------	---------	--------	-------	-----

				務業	及技術服務業		及休閒服務業	通訊業	會工作服務業		
男	1773(22)	748(10)	552(6)	197(2)	197(2)	158(2)	118(2)	79(2)	39(0)	39(2)	39(0)
女	1827(22)	771(10)	568(6)	203(4)	203(2)	162(2)	122(2)	81(2)	41(0)	41(0)	41(0)

註: 計畫發放 100 份, ()內為 100 份之有效回收比例。

資料來源: 本研究整理

表 3-6、安心即時上工計畫分層抽樣比例分布統計

N=372169 (100)	
男	119392(32)
女	252777(68)

註: 計畫發放 100 份, ()內為 100 份之有效回收比例。

(四)問卷題項設計

本研究根據文獻分析法彙整相關計畫成效評估指標，繪製成本研究之研究大綱，並以研究目的及成效評估指標擬定問卷設計題項，同時針對三大計畫之事業單位及勞工，分別擬定不同之問卷設計題項，問卷架構為背景問項(參與計畫狀況)、參與計畫原因、工作變動概況、營運/就業穩定度與參與計畫前差異情況、紓困措施滿意度評估及基本資料(詳見附錄一至五)。

(五)調查能量與受訪者保護措施

1.調查能量

正式調查前，研究團隊將召開訪員訓練會議，所有訪查員在調查執行前皆需接受為期 1 小時之課程，讓訪員充分瞭解本專案目的及執行方式，有助於提高調查成功率。訓練會議內容主要包含：

- (1) 專案目的說明
- (2) 問卷內容說明
- (3) 邏輯條件以及須確認情況、方式說明
- (4) 訪問技巧及應對狀況說明
- (5) 訪問檢核規範

2.受訪者保護措施

- (1) 個人資料蒐集目的宣告

本調查將強化開場說明，受試者明確瞭解調查相關訊息(包含明確之委辦

單位、執行機構名稱、研究計畫目的、計畫連絡人資訊、研究對象個資保護機制) 後，並獲取受訪者同意後，開始進行訪問。

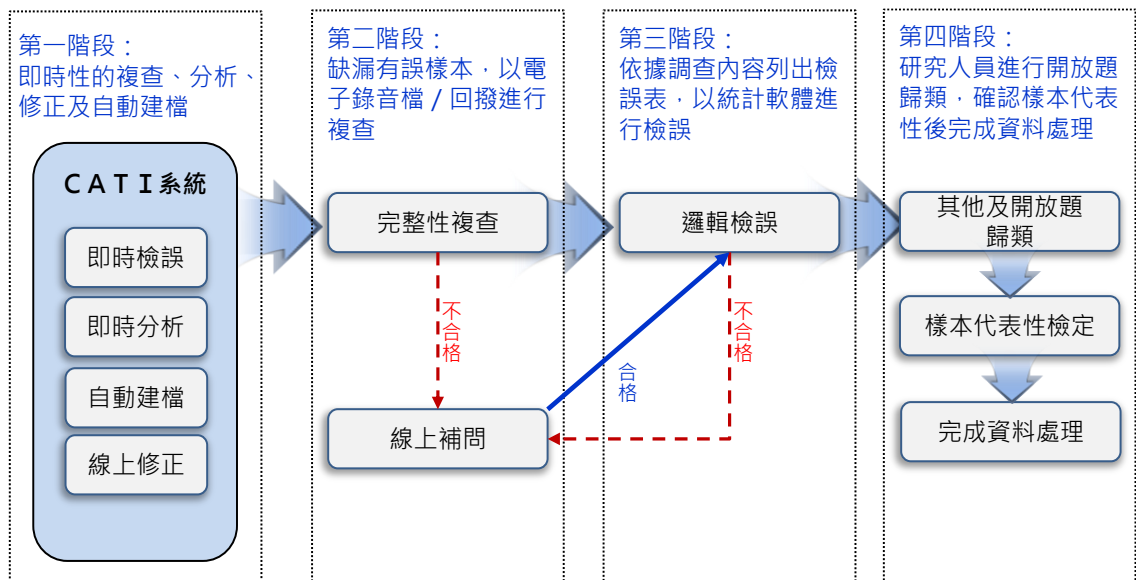
(2) 簽屬保密同意書

本專案所有工作人員，以及參與本案之訪員等，均會接觸本案受訪者個人資料相關資訊，為求慎重起見要求所有接觸本案之人員均重視資料安全的保密，且均需簽署保密同意切結書。保密切結書格式將依據委辦單位提供之制式格式。

(六)調查內容

本計畫預計分別針對雇主及勞工設計不同的問卷題目。

本調查所獲得之所有電訪調查資料，將透過下列方式處理：



1. CATI 系統自動建檔轉出資料

透過電腦輔助電話調查系統 (CATI) 進行訪問，資料在訪問同時即存入主電腦，除了負責的研究人員可利用特殊介面審視、修正資料外，資料一經存入就不容許訪員及不相關的人員瀏覽或修改資料。原始資料是以特殊的格式儲存，除了研究團隊的瀏覽器外，一般編輯器或瀏覽器無法解讀原始資料，充分達到資料保密。

2. 電話訪問的複查

調查過程中將由電訪督導全程進行巡堂作業，確認訪員確實按照標準化訪問方式進行，另電腦輔助電話訪問系統 (CATI) 也在訪問過程中執行邏輯複查作業，若訪問進行之問卷有邏輯上之錯誤，訪問人員可即時複查此份問卷。

3.遺漏值的處理

遺漏值發生時，除了「不知道/無意見」之答案外（意見性問項常會有此種無法作答的情況），單筆資料若有二分之一以上問項之答案為遺漏值，或幾個特別重要問項之答案為遺漏值，研究團隊將透過調查錄音檔或回撥受訪者補齊答案，若經重新撥回詢問，但受訪者仍拒答或無法與受訪者接觸，則刪除該樣本找尋條件相似（如：性別、年齡、縣市）的樣本重新訪問。

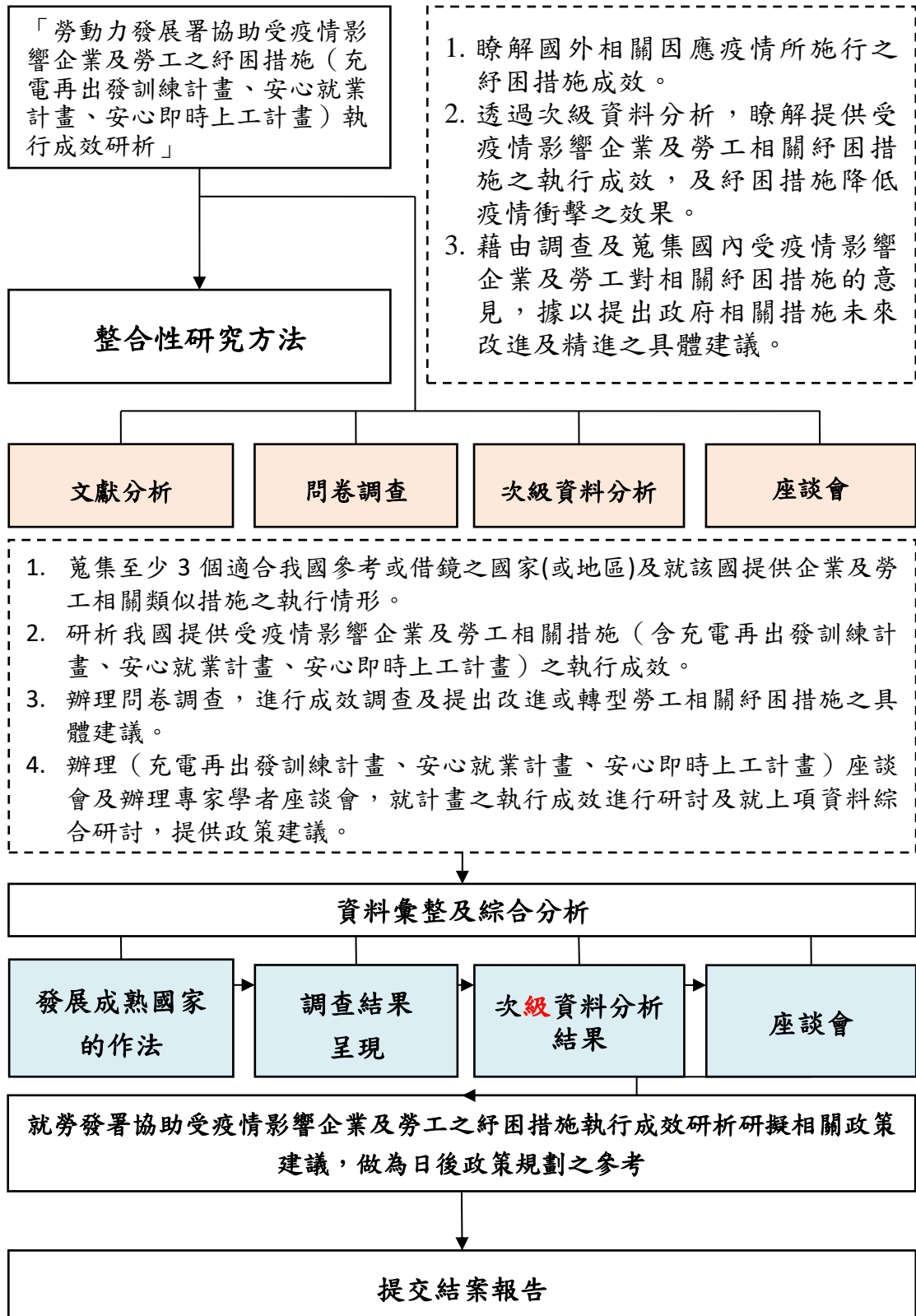
4.電腦系統資料檢誤處理

為求資料品質完整及合理，除透過 CATI 系統的初步邏輯檢誤條件，讓訪員可立即與受訪者確認答案外，並由研究團隊事先依據調查內容列出的檢誤表（含邏輯性、關連性檢誤），透過 SPSS 軟體撰寫程式，找出有缺失的資料，以電腦進行資料檢誤的動作，確保每一筆資料都符合邏輯性。

5.「其他」項的處理

各題選項中如有「其他」項，將由訪員以專用表格完整記錄受訪者的答案，調查結束後再由研究員依據受訪者回答內容進行歸類、整理。

第三節 研究流程



第四節 研究倫理審查

本研究透過深度訪談、座談會及問卷量表施測探討我國受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）之執行成效，係從事取得、調查、分析個人有關資訊之研究，屬人體研究法第4條第1款所稱之人體研究。惟依「得免倫理審查委員會審查之人體研究案件範圍」規定，本案並非以未成年人、收容人、原住民、孕婦、身心障礙等為研究對象，且符合第3款「公務機關執行法定職務，自行或委託專業機構進行之公共政策成效評估研究」情形，故得免送倫理審查委員會審查。為求審慎，本研究將遵照研究倫理規範實際執行相關研究。

第四章 研究結果與分析

第一節 次級資料分析

一、充電再出發請領企業清冊

(一)資料簡介

根據「充電再出發請領企業清冊」，包含以下：「流水序號」、「事業單位名稱」、「事業單位統一編號」、……「訓練結束後事業單位投保人數」等 18 個欄位。其中「訓練補助期間投保人數」是由資訊室透過勞保開門撈取訓練期間（起日）之投保人數、「訓練結束後事業單位投保人數」是由資訊室透過勞保開門撈取。

「充電再出發請領企業清冊」資料筆數共 1,346 筆，內容包含 1,346 案不重複的案號，以及 672 家事業單位（事業單位的認定，以統一編號為準），最早至最晚的「開訓日」和「結訓日」分別為 2020 年 3 月 6 日至 2022 年 2 月 10 日，和 2020 年 3 月 27 至 2022 年 4 月 29 日。

(二)依案數統計

以案號為單位進行統計，平均每一案開訓至結訓日為 65 天、核撥金額 619,979 元、訓練補助期間平均投保人數 42 人、訓練結束後事業單位平均投保人數 42 人。詳細統計結果，請參下表。依中位數來看，案件的中位數為 12 人，顯示申請的廠商多數為中小企業。本政策對於台灣中小企業在疫情下的經營有正面的助益。

表 4-1、每案平均天數、核撥金額、投保人數

統計項目	案數	平均值	標準差	最小值	四分之 一位數	中位數	四分之 三位數	最大值
開訓至結訓日(天)	1,346	64.86	23.87	1	51	76.5	84	92 4,508,72
核撥金額(元)	1,346	619,979	327,253	0 ^{*1}	376,000	707,282	824,672	0
補助期間投保人數(人)	1,346	41.61	305.69	0 ^{*2}	8	12	18	9,481
結訓後事業單位投保人數 (人)	1,346	41.52	305.32	0 ^{*3}	8	12	18	9,481

註：1.共 1 案核撥金額為 0。2.共 11 案投保人數為 0。3.共 11 案投保人數為 0。

參下表 4-2，65.01% 的案件，訓練前後事業單位的投保人數皆相等、18.72% 訓練後的投保人數有減少、16.27% 訓練後的投保人數增加。顯示本政策對於勞動市場的穩定有正面的助益，81.28% 受補助廠商訓練後投保人數為相等或增加，而僅有 18.72% 的受補助廠商訓練後的投保人數有減少。

表 4-2、訓練前後投保人數差異

訓練前後投保人數差異	累積佔比		
	案數	佔比(%)	(%)
相等	875	65.01	65.01
減少	252	18.72	83.73
增加	219	16.27	100.00
Total	1,346	100.00	

參下表 4-3，每案訓練費用核撥月次，佔比由多至少分別為 3 次(55.57%)、1 次(23.48%)、2 次(19.91%)、4 次(1.04%)。

表 4-3、訓練費用核撥月次

訓練費用核撥月次	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
1	316	23.48	23.48
2	268	19.91	43.39
3	748	55.57	98.96
4	14	1.04	100.00
Total	1,346	100.00	

參下表 4-4，每案自辦的課程類別(複選)，最主要為「國際溝通能力課程」，佔全體課程的 34.93%、次要為「專業技術課程及管理課程」，佔全體課程的 28.94%，再者為「運用數位能力課程」，佔全體課程的 16.33%。

表 4-4、事業單位自辦課程類別(複選)

事業單位自辦課程類別	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
國際溝通能力課程	939	34.93	34.93
專業技術課程及管理課程	778	28.94	63.87
運用數位能力課程	439	16.33	80.2
研發創新能力課程	210	7.81	88.01

共通核心職能課程	184	6.85	94.86
事業單位內部講師訓練課程	138	5.13	100.00
Total	2,688	100.00	

參下表 4-5，案次的分署別，主要集中於「北基宜花金馬分署」，佔 67.38%、其次為「中彰投分署」，佔 13.15%、再者為「雲嘉南分署」，佔 9.81%，其餘分別為「桃竹苗分署」，佔 7.36%、「高屏澎東分署」，佔 2.30%。

表 4-5、分署別

分署別	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
北基宜花金馬分署	907	67.38	67.38
中彰投分署	177	13.15	80.53
雲嘉南分署	132	9.81	90.34
桃竹苗分署	99	7.36	97.70
高屏澎東分署	31	2.30	100.00
Total	1,346	100.00	

參下表 4-6，各案工作所在地縣市，佔比前三的地區分別為：「臺北市」，佔 57.95%、「臺中市」，佔 11.52%、「臺南市」，佔 7.73%。

表 4-6、工作所在地縣市

工作所在地縣市	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
臺北市	780	57.95	57.95
臺中市	155	11.52	69.47
臺南市	104	7.73	77.19
新北市	68	5.05	82.24
桃園市	64	4.75	87.00
高雄市	27	2.01	89.00
金門縣	26	1.93	90.94
新竹市	20	1.49	92.42
嘉義市	17	1.26	93.68
花蓮縣	13	0.97	94.65

南投縣	12	0.89	95.54
宜蘭縣	11	0.82	96.36
苗栗縣	11	0.82	97.18
彰化縣	10	0.74	97.92
連江縣	10	0.74	98.66
雲林縣	6	0.45	99.11
嘉義縣	5	0.37	99.48
新竹縣	4	0.3	99.78
屏東縣	2	0.15	99.93
基隆市	1	0.07	100.00
Total	1,346	100.00	

參下表 4-7，案次的行業分布(複選)，非常集中於「支援服務業」，佔整體的 71.54%，佔比第二及第三名的「住宿及餐飲業」和「批發零售業」，僅佔 5.81%及 5.37%。

表 4-7、行業別大類(複選)

行業別大類	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
支援服務業	973	71.54	71.54
住宿及餐飲業	79	5.81	77.35
批發及零售業	73	5.37	82.72
製造業	67	4.93	87.65
金屬機電工業	26	-	-
化學工業	23	-	-
民生工業	15	-	-
資訊電子工業	3	-	-
專業、科學及技術服務業	47	3.46	91.10
運輸及倉儲業	28	2.06	93.16
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	27	1.99	95.15
其他服務業	21	1.54	96.69
藝術、娛樂及休閒服務業	13	0.96	97.65
教育業	11	0.81	98.46
營建工程業	11	0.81	99.26
不動產業	6	0.44	99.71
醫療保健及社會工作服務業	4	0.29	100.00
Total	1,360 ^{*1}	100.00	

(三)依事業單位統計

以統一編號作認定，「充電再出發請領企業清冊」共含 672 家事業單位，其中 41.52% 的事業單位共申請 1 案、33.78% 的事業單位共申請 2 案、16.22% 的事業單位申請 3 案。

表 4-8、事業單位申請案數統計

事業單位申請案數	家數	佔比(%)	累積佔比(%)
1	279	41.52	41.52
2	227	33.78	75.30
3	109	16.22	91.52
4	27	4.02	95.54
5	13	1.93	97.47
6	13	1.93	99.4
7	2	0.30	99.7
8	1	0.15	99.85
13	1	0.15	100.00
Total	672	100.00	

下列各表皆為以企業為單位，進行統計。下表顯示，平均每一事業單位共受訓 130 天、總核撥金額 1,241,803 元、補助期間投保人數 53 人、結訓後事業單位投保人數 53 人。根據補助期間投保人數以及結訓後事業單位投保人數，可以顯示，受補助廠商結訓後的受僱人數變動不大，具有就業穩定的效果。

表 4-9、平均天數、核撥金額、投保人數-事業單位

統計項目	家數	平均值	標準差	最小值	四分之 一位數	中位數	四分之 三位數	最大值
總開訓至結訓日(天)* ¹	672	129.90	87.63	1	69.5	110	168.5	497
	672	1,241,80	881,623	16,000	605,334	1,037,61	1,687,23	6,147,43
總核撥金額(元)* ²		3				1	8	9
補助期間投保人數(人)	672	53.43	402.26	0* ³	8	11.5	18	9,481
結訓後事業單位投保人數 (人)	672	53.26	401.85	0* ⁴	8	11.8	18	9,481

註：1.指將充電再出發請領企業清冊中相同之事業單位天數進行歸戶合併。2.指將充電再出發請領企業清冊中相同之事業單位核撥金額進行歸戶合併。3.共 4 家事業單位投保人數為 0。4.共 4 家事業單位投保人數為 0。

參下表 4-10，事業單位分署別的分佈分別為：「北基宜花金馬分署」，佔

63.69%、「中彰投分署」，佔 16.22%、「雲嘉南分署」，佔 9.97%、「桃竹苗分署」，佔 7.29%、「高屏澎東分署」，佔 2.83%。

表 4-10、分署別-事業單位

分署別	家數	佔比(%)	累積佔比(%)
北基宜花金馬分署	428	63.69	63.69
中彰投分署	109	16.22	79.91
雲嘉南分署	67	9.97	89.88
桃竹苗分署	49	7.29	97.17
高屏澎東分署	19	2.83	100.00
Total	672	100.00	

參下表 4-11，事業單位工作所在地縣市，佔比前三的地區分別為：「臺北市」，佔 52.83%、「臺中市」，佔 13.54%、「臺南市」，佔 7.29%。

表 4-11、行業別大類（複選）-事業單位

工作所在地縣市	家數	佔比(%)	累積佔比(%)
臺北市	355	52.83	52.83
臺中市	91	13.54	66.37
臺南市	49	7.29	73.66
新北市	37	5.51	79.17
桃園市	33	4.91	84.08
高雄市	17	2.53	86.61
金門縣	15	2.23	88.84
彰化縣	10	1.49	90.33
嘉義市	9	1.34	91.67
花蓮縣	9	1.34	93.01
南投縣	8	1.19	94.20
新竹市	8	1.19	95.39
宜蘭縣	6	0.89	96.28
連江縣	6	0.89	97.17
雲林縣	6	0.89	98.07
苗栗縣	5	0.74	98.81
嘉義縣	3	0.45	99.26
新竹縣	3	0.45	99.70
基隆市	1	0.15	99.85
屏東縣	1	0.15	100.00
Total	672	100.00	

參下表 4-12，事業單位的行業分布，非常集中於「支援服務業」，佔整體的 67.89%，佔比第二及第三名的「住宿及餐飲業」和「批發零售業」，僅佔 7.85%

及 6.67%。

表 4-12、行業別大類（複選）-事業單位

行業別大類	家數	佔比(%)	累積佔比(%)
支援服務業	438	64.89	64.89
住宿及餐飲業	53	7.85	72.74
批發及零售業	45	6.67	79.41
製造業	38	5.63	85.04
金屬機電工業	16	-	-
化學工業	11	-	-
民生工業	9	-	-
資訊電子工業	2	-	-
專業、科學及技術服務業	25	3.70	88.74
運輸及倉儲業	18	2.67	91.41
其他服務業	17	2.52	93.93
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	16	2.37	96.3
藝術、娛樂及休閒服務業	8	1.19	97.48
營建工程業	6	0.89	98.37
教育業	5	0.74	99.11
不動產業	4	0.59	99.70
醫療保健及社會工作服務業	2	0.30	100.00
Total	675	100.00	

二、安心就業計畫

（一）資料簡介

「安心就業計畫申請資料」檔，包含以下：「姓名」（已去識別化）、「電子信箱」、「電話」、……「實際工作縣市」等 14 個欄位。

「安心就業計畫申請資料」資料筆數共 433,196 筆，排除 200 筆所有欄位內容皆相同的重複紀錄後，共包含 432,996 個補貼紀錄案、121,275 位受補貼人（以姓名、電子信箱、電話、手機、生日、性別作為受補貼人辨識），最早至最晚的「請領起」和「請領迄」分別為 2020 年 2 月 27 日至 2021 年 12 月 31 日，和 2020 年 3 月 27 日至 2022 年 1 月 29 日。

（二）依案數統計

依補貼紀錄案為單位進行統計，平均每案補貼起日至補貼迄日約 30 天、補貼金額 5,345 元、年齡 40 歲，共 4,314 案有離職紀錄，在有離職紀錄的資料中，平均補貼迄日至離職日約 11 天。可以顯示本政策對於勞動市場的穩定具有

正面助益，僅有 1.00% 的受補助對象有離職的紀錄，絕大多數對象於受補貼期間穩定就業。此外，根據年齡的平均數和中位數顯示，本計畫對於疫情下中高齡的就業穩定有正面的助益。

表 4-13、每案平均天數、訓練津貼核撥金額、離職天數、年齡

統計項目	案數	平均值	標準差	最小值	四分之一位數	中位數	四分之三位數	最大值
補貼起至迄日(天)	432,996	29.60	2.27	10	30	30	30	31
補貼金額(元)	432,996	5,345	3,085	1	3,500	3,843	7,000	18,500
補貼迄日至離職日(天)	4,273 ^{*2}	194.04	7909.51	1	1	4	29	365,245
年齡(歲) ^{*1}	432,405 ^{*3}	40.21	11.30	18	31	39	49	106

註：1.年齡的計算方式為：開訓日(年)-出生年+1。2.計算時有排除離職時間小於補貼迄日之資料。3.計算時有排除年齡小於 17 歲(含)之資料。

參下表 4-14，55.61% 的案件受補貼人為女性、44.39% 的案件受補貼人為男性，女性比例多於男性。

表 4-14、性別

性別	案數	佔比(%)	累積佔比(%)
男	192,227	44.39	44.39
女	240,769	55.61	100.00
Total	432,996	100.00	

參下表 4-15，多數案件的請領月次為 1 次(27.29%)、其次為 2 次(23.35%)，再者為 3 次(16.65%)，三者累積佔比為 67.29%。

表 4-15、請領月次

請領月次	次數	佔比(%)	累積佔比(%)
1	118,156	27.29	27.29
2	101,122	23.35	50.64
3	72,075	16.65	67.29
4	37,116	8.57	75.86
5	26,936	6.22	82.08
6	19,776	4.57	86.65

7	9,219	2.13	88.78
8	7,565	1.75	90.52
9	6,073	1.40	91.93
10	5,150	1.19	93.12
11	4,725	1.09	94.21
12	4,176	0.96	95.17
13	3,551	0.82	95.99
14	3,338	0.77	96.76
15	3,100	0.72	97.48
16	2,688	0.62	98.10
17	2,458	0.57	98.67
18	2,200	0.51	99.18
19	1,450	0.33	99.51
20	1,160	0.27	99.78
21	865	0.20	99.98
22	74	0.02	99.99
23	22	0.01	100.00
24	1	0.00	100.00
Total	432,996	100.00	

參下表 4-16，工作所在地縣市佔比最高的前三區域分別為：桃園市 (27.26%)、台北市(26.95%)、新北市(10.86%)，三者累積佔比為 65.08%。

表 4-16、工作所在地縣市

工作所在地縣市	次數	佔比(%)	累積佔比(%)
桃園市	118,050	27.26	27.26
台北市	116,713	26.95	54.22
新北市	47,026	10.86	65.08
台中市	34,851	8.05	73.13
高雄市	30,727	7.10	80.22
彰化縣	20,322	4.69	84.92
台南市	18,132	4.19	89.10
宜蘭縣	10,511	2.43	91.53
新竹縣	4,535	1.05	92.58

苗栗縣	4,530	1.05	93.63
新竹市	4,406	1.02	94.64
屏東縣	4,008	0.93	95.57
南投縣	3,163	0.73	96.30
基隆市	2,980	0.69	96.99
花蓮縣	2,933	0.68	97.67
嘉義市	2,814	0.65	98.32
台東縣	2,186	0.50	98.82
嘉義縣	1,906	0.44	99.26
雲林縣	1,742	0.40	99.66
金門縣	1,137	0.26	99.93
澎湖縣	215	0.05	99.97
連江縣	109	0.03	100.00
Total	430,996	100.00	

參下表 4-17，行業別大類佔比最高的前三項分別為：運輸及倉儲業(31.19%)、住宿及餐飲業(21.97%)、製造業(19.75%)。此三項佔整體比例 72.91%。

表 4-17、行業別大類

行業別大類	次數	佔比(%)	累積佔比(%)
運輸及倉儲業	135,050	31.19	31.19
住宿及餐飲業	95,138	21.97	53.16
製造業	85,525	19.75	72.91
批發及零售業	45,036	10.40	83.31
支援服務業	23,546	5.44	88.75
醫療保健及社會工作服務業	11,925	2.75	91.51
藝術、娛樂及休閒服務業	11,713	2.71	94.21
專業、科學及技術服務業	6,428	1.48	95.70
出版影音及資通訊業	6,141	1.42	97.11
其他服務業	5,142	1.19	98.30
教育業	3,974	0.92	99.22
營建工程業	1,084	0.25	99.47

不動產業	994	0.23	99.70
金融及保險業	410	0.09	99.79
用水供應及污染整治業	408	0.09	99.89
農、林、漁、牧業	222	0.05	99.94
公共行政及國防；強制性社會安全	141	0.03	99.97
電力及燃氣供應業	115	0.03	100.00
礦業及土石採取業	4	0.00	100.00
Total	432,996	100.00	

參下表 4-18，行業別中類佔比最高之前五項分別為：航空運輸業(19.64%)、餐飲業(13.82%)、陸上運輸業(8.46%)、住宿業(8.15%)、G45 批發業(5.08%)。

表 4-18、行業別中類

行業別中類	次數	佔比(%)	累積佔比(%)
航空運輸業	85,023	19.64	19.64
餐飲業	59,842	13.82	33.46
陸上運輸業	36,633	8.46	41.92
住宿業	35,296	8.15	50.07
G45 批發業	21,981	5.08	55.15
旅行及相關服務業	16,959	3.92	59.07
G47 零售業	13,684	3.16	62.23
橡膠製品製造業	12,644	2.92	65.15
運輸輔助業	11,694	2.70	67.85
機械設備製造業	11,009	2.54	70.39
運動、娛樂及休閒服務業	9,969	2.30	72.70
紡織業	9,125	2.11	74.80
食品及飼品製造業	9,087	2.10	76.90
金屬製品製造業	7,928	1.83	78.73
G46 批發業	6,350	1.47	80.20
醫療保健業	6,163	1.42	81.62
電子零組件製造業	4,785	1.11	82.73
電腦、電子產品及光學製品製造業	4,156	0.96	83.69
其他製造業	4,136	0.96	84.65

教育業	3,949	0.91	85.56
塑膠製品製造業	3,542	0.82	86.38
居住型照顧服務業	3,383	0.78	87.16
人力仲介及供應業	3,366	0.78	87.93
未分類其他服務業	3,088	0.71	88.65
G48 零售業	2,990	0.69	89.34
汽車及其零件製造業	2,933	0.68	90.02
電力設備及配備製造業	2,820	0.65	90.67
其他社會工作服務業	2,379	0.55	91.22
資訊服務業	2,163	0.50	91.72
成衣及服飾品製造業	2,137	0.49	92.21
皮革、毛皮及其製品製造業	1,953	0.45	92.66
企業總管理機構及管理顧問業	1,787	0.41	93.07
其他運輸工具製造業	1,695	0.39	93.47
行政支援服務業	1,401	0.32	93.79
創作及藝術表演業	1,392	0.32	94.11
其他化學製品製造業	1,325	0.31	94.42
建築、工程服務及技術檢測、分析服務業	1,316	0.30	94.72
廣告業及市場研究業	1,201	0.28	95.00
印刷及資料儲存媒體複製業	1,169	0.27	95.27
其他專業、科學及技術服務業	1,114	0.26	95.53
基本金屬製造業	1,065	0.25	95.77
家具製造業	1,043	0.24	96.01
個人及家庭用品維修業	1,038	0.24	96.25
宗教、職業及類似組織	1,016	0.23	96.49
廣播、電視節目編排及傳播業	1,013	0.23	96.72
產業用機械設備維修及安裝業	1,006	0.23	96.95
出版業	944	0.22	97.17
租賃業	925	0.21	97.38
電腦程式設計、諮詢及相關服務業	793	0.18	97.57
水上運輸業	791	0.18	97.75
專門設計業	750	0.17	97.92
保全及偵探業	716	0.17	98.09
倉儲業	699	0.16	98.25

影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業	637	0.15	98.40
非金屬礦物製品製造業	634	0.15	98.54
電信業	591	0.14	98.68
不動產經營及相關服務業	553	0.13	98.81
建築工程業	519	0.12	98.93
專門營造業	459	0.11	99.03
不動產開發業	441	0.10	99.14
菸草製造業	363	0.08	99.22
博弈業	334	0.08	99.30
紙漿、紙及紙製品製造業	321	0.07	99.37
證券期貨及金融輔助業	247	0.06	99.43
廢棄物清除、處理及資源物回收處理業	222	0.05	99.48
木竹製品製造業	222	0.05	99.53
郵政及遞送服務業	210	0.05	99.58
藥品製造業	195	0.05	99.62
建築物及綠化服務業	179	0.04	99.67
化學材料及肥料製造業	160	0.04	99.70
農、牧業	150	0.03	99.74
法律及會計服務業	149	0.03	99.77
保險業	123	0.03	99.80
污染整治業	117	0.03	99.83
電力及燃氣供應業	115	0.03	99.85
國際組織及外國機構	113	0.03	99.88
研究發展服務業	111	0.03	99.91
土木工程業	106	0.02	99.93
廢水及污水處理業	67	0.02	99.95
石油及煤製品製造業	45	0.01	99.96
林業	40	0.01	99.97
金融服務業	40	0.01	99.97
漁業	32	0.01	99.98
公共行政及國防；強制性社會安全	28	0.01	99.99
飲料製造業	27	0.01	99.99
圖書館、檔案保存、博物館及類似機構	18	0.00	100.00
砂、石採取及其他礦業	4	0.00	100.00

用水供應業	2	0.00	100.00
Total	432,940	100.00	

註：部分資料無中行業別紀錄。

(三) 依受補貼人統計

由於「安心就業計畫申請資料」未有可直接辨識受補貼人唯一碼的欄位，故以姓名、電子信箱、電話、手機、生日、性別做為受補貼人辨識資訊。將資訊歸戶後結果發現，「安心就業計畫申請資料」中，共有 121,275 位受補貼人。下列各表以受補貼人為單位進行各項目統計。

參下表 4-19，受補貼人受補貼次數佔比最多為 3 次，佔 27.81%，其次為 2 次，佔 24.26%，再者為 1 次，佔 17.43%。此三者佔整體 69.50%。

表 4-19、受補貼人受補貼次數

請領次數	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
1	21,133	17.43	17.43
2	29,427	24.26	41.69
3	33,721	27.81	69.50
4	10,171	8.39	77.88
5	7,406	6.11	83.99
6	10,233	8.44	92.43
7	1,635	1.35	93.78
8	1,496	1.23	95.01
9	891	0.73	95.74
10	428	0.35	96.10
11	565	0.47	96.56
12	623	0.51	97.08
13	214	0.18	97.25
14	240	0.20	97.45
15	415	0.34	97.79
16	244	0.20	97.99
17	265	0.22	98.21
18	728	0.60	98.81

19	289	0.24	99.05
20	295	0.24	99.29
21	784	0.65	99.94
22	64	0.05	99.99
23	6	0.00	100.00
24	1	0.00	100.00
26	1	0.00	100.00
Total	121,275	100.00	

參下表 4-20，平均每一受補貼人總補貼日數約 106 天、總補貼金額 19,082 元、年齡 40 歲。

表 4-20、平均天數、訓練津貼核撥金額、離職天數、年齡-受補貼人

統計項目	人數	平均值	標準差	最小值	四分之 一位數	中位數	四分之 三位數	最大值
總補貼起至迄日 (天) ^{*1}	121,275	105.68	95.22	10	60	90	120	780
總補貼金額(元) ^{*2}	121,275	19,082	22,855	3	7,000	12,501	22,000	252,317
年齡(歲) ^{*3}	121,085 ^{*4}	40.22	11.45	18	31	39	49	106

註：1.指將安心就業計畫申請資料中相同受補貼人之天數進行歸戶合併。2.指將安心就業計畫申請資料中相同受補貼人之核撥金額進行歸戶合併。3.年齡的計算方式為：請領起(年)-出生年+1。4.計算時有排除年齡小於 17 歲(含)之資料。

參下表 4-21，受補貼人中，男女的性別比例相當，男性為 48.20%、女性為 51.80%。

表 4-21、性別-受補貼人

性別	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
男	58,449	48.20	48.20
女	62,826	51.80	100.00
Total	121,275	100.00	

下列各表以受補貼人最近期的補貼起日為準，統計受補貼人的工作所在地、行業別等項目。參下表，受補貼人工作所在地縣市佔比前三的縣市分別

為：台北市(28.68%)、桃園市(17.55%)、新北市(13.08%)。

表 4-22、工作所在地縣市-受補貼人

工作所在地縣市	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
台北市	34,778	28.68	28.68
桃園市	21,284	17.55	46.23
新北市	15,857	13.08	59.30
台中市	11,279	9.30	68.60
高雄市	9,335	7.70	76.30
台南市	6,355	5.24	81.54
彰化縣	5,637	4.65	86.19
宜蘭縣	4,029	3.32	89.51
屏東縣	1,737	1.43	90.94
新竹縣	1,599	1.32	92.26
新竹市	1,593	1.31	93.57
苗栗縣	1,518	1.25	94.83
花蓮縣	1,222	1.01	95.83
南投縣	995	0.82	96.65
嘉義市	969	0.80	97.45
基隆市	934	0.77	98.22
台東縣	788	0.65	98.87
嘉義縣	615	0.51	99.38
雲林縣	495	0.41	99.79
金門縣	126	0.10	99.89
澎湖縣	87	0.07	99.96
連江縣	43	0.04	100.00
Total	121,275	100.00	

參下表 4-23，受補貼人的行業別大類，佔比排名前三的行業分別為：住宿及餐飲業(27.65%)、製造業(22.34%)、運輸及倉儲業(20.55%)，此三項佔整體的 70.53%。

表 4-23、行業別大類-受補貼人

行業別大類	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
住宿及餐飲業	33,528	27.65	27.65
製造業	27,091	22.34	49.98
運輸及倉儲業	24,918	20.55	70.53
批發及零售業	13,420	11.07	81.60
支援服務業	5,693	4.69	86.29
醫療保健及社會工作服務業	4,446	3.67	89.96
藝術、娛樂及休閒服務業	4,181	3.45	93.41
出版影音及資通訊業	2,158	1.78	95.18
其他服務業	1,747	1.44	96.63
專業、科學及技術服務業	1,744	1.44	98.06
教育業	1,325	1.09	99.16
營建工程業	340	0.28	99.44
不動產業	310	0.26	99.69
金融及保險業	97	0.08	99.77
用水供應及污染整治業	91	0.08	99.85
農、林、漁、牧業	82	0.07	99.91
公共行政及國防；強制性社會安全	55	0.05	99.96
電力及燃氣供應業	46	0.04	100.00
礦業及土石採取業	3	0.00	100.00
Total	121,275	100.00	

參下表 4-24，受補貼人的行業別中類，佔比前五的行業分別為：餐飲業(16.51%)、住宿業(11.14%)、陸上運輸業(9.79%)、航空運輸業(9.38%)、G45 批發業(5.15%)。

表 4-24、行業別中類-受補貼人

行業別中類	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
餐飲業	20,025	16.51	16.51
住宿業	13,503	11.14	27.65
陸上運輸業	11,868	9.79	37.44
航空運輸業	11,378	9.38	46.82
G45 批發業	6,246	5.15	51.97

G47 零售業	4,803	3.96	55.93
旅行及相關服務業	3,747	3.09	59.02
機械設備製造業	3,680	3.03	62.06
運動、娛樂及休閒服務業	3,675	3.03	65.09
橡膠製品製造業	3,261	2.69	67.78
食品及飼品製造業	3,121	2.57	70.35
紡織業	2,535	2.09	72.44
金屬製品製造業	2,258	1.86	74.30
醫療保健業	2,245	1.85	76.16
電腦、電子產品及光學製品製造業	1,576	1.30	77.46
G46 批發業	1,556	1.28	78.74
電力設備及配備製造業	1,539	1.27	80.01
電子零組件製造業	1,524	1.26	81.26
運輸輔助業	1,409	1.16	82.43
居住型照顧服務業	1,392	1.15	83.57
其他製造業	1,338	1.10	84.68
教育業	1,318	1.09	85.77
塑膠製品製造業	1,281	1.06	86.82
汽車及其零件製造業	1,152	0.95	87.77
未分類其他服務業	1,024	0.84	88.62
人力仲介及供應業	1,002	0.83	89.44
資訊服務業	904	0.75	90.19
其他社會工作服務業	809	0.67	90.86
G48 零售業	805	0.66	91.52
其他運輸工具製造業	593	0.49	92.01
皮革、毛皮及其製品製造業	526	0.43	92.44
成衣及服飾品製造業	503	0.41	92.86
其他化學製品製造業	475	0.39	93.25
行政支援服務業	468	0.39	93.63
企業總管理機構及管理顧問業	466	0.38	94.02
創作及藝術表演業	420	0.35	94.36
個人及家庭用品維修業	367	0.30	94.67
宗教、職業及類似組織	356	0.29	94.96
廣告業及市場研究業	345	0.28	95.25

其他專業、科學及技術服務業	323	0.27	95.51
家具製造業	322	0.27	95.78
產業用機械設備維修及安裝業	320	0.26	96.04
建築、工程服務及技術檢測、分析服務業	314	0.26	96.30
電腦程式設計、諮詢及相關服務業	300	0.25	96.55
印刷及資料儲存媒體複製業	292	0.24	96.79
出版業	291	0.24	97.03
廣播、電視節目編排及傳播業	254	0.21	97.24
影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業	238	0.20	97.43
保全及偵探業	230	0.19	97.62
專門設計業	217	0.18	97.80
非金屬礦物製品製造業	208	0.17	97.97
不動產經營及相關服務業	196	0.16	98.14
基本金屬製造業	188	0.16	98.29
租賃業	181	0.15	98.44
建築工程業	178	0.15	98.59
電信業	171	0.14	98.73
專門營造業	136	0.11	98.84
菸草製造業	133	0.11	98.95
不動產開發業	114	0.09	99.04
倉儲業	109	0.09	99.13
水上運輸業	98	0.08	99.21
博弈業	80	0.07	99.28
紙漿、紙及紙製品製造業	78	0.06	99.35
木竹製品製造業	69	0.06	99.40
藥品製造業	69	0.06	99.46
建築物及綠化服務業	65	0.05	99.51
證券期貨及金融輔助業	65	0.05	99.57
法律及會計服務業	57	0.05	99.61
郵政及遞送服務業	56	0.05	99.66
農、牧業	52	0.04	99.70
國際組織及外國機構	48	0.04	99.74
電力及燃氣供應業	46	0.04	99.78

污染整治業	45	0.04	99.82
化學材料及肥料製造業	31	0.03	99.84
廢棄物清除、處理及資源物回收處理業	29	0.02	99.87
土木工程業	26	0.02	99.89
研究發展服務業	22	0.02	99.91
保險業	20	0.02	99.92
林業	20	0.02	99.94
廢水及污水處理業	16	0.01	99.95
金融服務業	12	0.01	99.96
漁業	10	0.01	99.97
石油及煤製品製造業	10	0.01	99.98
飲料製造業	9	0.01	99.99
公共行政及國防；強制性社會安全	7	0.01	99.99
圖書館、檔案保存、博物館及類似機構	6	0.00	100.00
砂、石採取及其他礦業	3	0.00	100.00
用水供應業	1	0.00	100.00
Total	121,258	100.00	

註：部分資料無中行業別紀錄。

三、安心即時上工補貼名單

(一)資料簡介

安心即時上工資料，包含「1-20220711 安心即時上工_給付前最後一筆投保紀錄-372802v4-調整格式」(以下簡稱「安心即時上工_給付前投保」)、「2-20220711_安心即時上工給付迄日前最後一筆投保紀錄-372802-調整格式」(以下簡稱「安心即時上工_迄日前投保」)、「3-20220711_安心即時上工給付迄日後最近一筆投保紀錄-372802-調整格式」(以下簡稱「安心即時上工_迄日後投保」)，共 3 檔案。

3 檔案中，皆包含「序號」、「姓名」、「電子郵件」、「電話」、「津貼給付起日」、「津貼給付迄日」、「上工時數」、「出生年」、「性別」、「居住地」等 10 個欄位。三者的主要差異在於，「安心即時上工_給付前投保」具有「津貼給付起日前最近一次加保紀錄」和「津貼給付起日前最近一次退保紀錄」之「投保證號」、「公司名稱」、「就保註記中文」、「加退保狀態」、「加退保日期」、「就保註

記」等投保單位資訊；而「安心即時上工_迄日前投保」具有「津貼給付迄日前最近一次加保紀錄」和「津貼給付迄日前最近一次退保紀錄」之投保單位資訊；「安心即時上工_迄日後投保」具有「津貼給付迄日後最近一次加保紀錄」和「津貼給付迄日後最近一次退保紀錄」之投保單位資訊。

(二) 資料處理說明

「安心即時上工_給付前投保」原始資料筆數共 372,801 筆，排除所有欄位內容皆相同之 647 筆重複資料後，資料筆數共 372,154 筆，包含 66,970 位受給付人(以序號作為收受人的辨識)、「安心即時上工_迄日前投保」原始資料筆數共 372,801 筆，排除所有欄位內容皆相同之 647 筆重複資料後，資料筆數共 372,154 筆，包含 66,968 位受給付人(以序號作為收受人的辨識)、「安心即時上工_迄日後投保」原始資料筆數共 372,801 筆，排除所有欄位內容皆相同之 647 筆重複資料後，資料筆數共 372,154 筆，包含 66,968 位受給付人(以序號作為收受人的辨識)。三檔案的給付起日，主要介於 2020 年 4 月 10 日，至 2021 年 12 月 1 日之間。

本研究以「序號」、「姓名」、「電子郵件」、「電話」、「津貼給付起日」、「津貼給付迄日」、「上工時數」、「出生年」、「性別」、「居住地」共 10 個欄位作為資料串接的鍵值，將「安心即時上工_給付前投保」、「安心即時上工_迄日前投保」、「安心即時上工_迄日後投保」3 進行資料勾稽，獲取各津貼給付案中，受給付人在受給付前、給付結束前、給付結束後的投保狀況資訊。

在檔案串接的過程中，「安心即時上工_迄日前投保」與「安心即時上工_迄日後投保」兩檔案所有資料皆可進行勾稽，而「安心即時上工_給付前投保」與上述檔案相比，則分別有 15 筆資料無法成功勾稽，故將三檔案進行水平整合後，資料筆數共 372,169 筆，包含 66,970 位受給付人。本研究後續以此「安心即時上工_整合」檔進行相關統計調查分析。

(三) 依案數統計

依給付紀錄案為單位進行統計，平均每案上工時數約 73 小時、年齡 44 歲。根據受補助年齡中位數 (46 歲)，可以顯示本政策對於中高齡在疫情下的就業有正面的影響，可以協助中高齡勞工在疫情下不會退出勞動市場。

表 4-25、平均上工時數、年齡

統計項目	案數	平均值	標準差	最小值	四分之一位數	中位數	四分之三位數
上工時數(小時)	366,417* ²	73.48	25.75	1	72	80	80
年齡(歲)* ¹	372,159* ³	44.28	13.86	15	33	46	55

註：1.年齡的計算方式為：津貼給付起日(年)-出生年+1。2.計算時有排除上工時數小於或等於0之資料。
3.計算時有排除年齡大於100歲之資料。

參下表 4-26，67.92%的案件受給付人為女性、32.08%的案件受給付人為男性，女性的比例高於男性。

表 4-26、性別

性別	案數	佔比 (%)	累積佔比(%)
男	1193,92	32.08	32.08
女	252,777	67.92	100.00
Total	372,169	100.00	

參下表 4-27，居住地所在縣市佔比最高的前三區域分別為：高雄市(11.96%)、台南市(10.65%)、桃園市(8.92%)。

表 4-27、居住地

居住地	案數	佔比 (%)	累積佔比(%)
高雄市	44,520	11.96	11.96
台南市	39,631	10.65	22.61
桃園市	33,212	8.92	31.53
新北市	32,426	8.71	40.25
台中市	25,490	6.85	47.10
花蓮縣	23,015	6.18	53.28
雲林縣	18,497	4.97	58.25
宜蘭縣	17,351	4.66	62.91
屏東縣	16,721	4.49	67.41
彰化縣	16,355	4.39	71.80
嘉義縣	14,817	3.98	75.78

台東縣	12,655	3.40	79.18
台北市	12,311	3.31	82.49
南投縣	10,120	2.72	85.21
基隆市	9,616	2.58	87.79
苗栗縣	8,964	2.41	90.20
金門縣	8,913	2.39	92.60
新竹縣	8,139	2.19	94.78
嘉義市	7,256	1.95	96.73
新竹市	6,520	1.75	98.48
澎湖縣	5,502	1.48	99.96
連江縣	137	0.04	100.00
Total	372,168	100.00	

參下表 4-28，在「給付前最後一筆投保紀錄」、「給付迄日前最後一筆投保紀錄」、「給付後迄日後最近一筆投保紀錄」三階段中，17.28%的案件有給付前最後一筆投保紀錄、18.03%的案件有給付迄日前最後一筆投保紀錄、8.84%的案件有給付後迄日後最近一筆投保紀錄。

表 4-28、三階段投保紀錄

投保狀態	單位：案數		
	有投保	無投保	Total
給付前最後一筆投保紀錄	64,329 (17.28%)	307,840 (82.72%)	372,169 (100.00%)
給付迄日前最後一筆投保紀錄	67,119 (18.03%)	305,050 (81.97%)	372,169 (100.00%)
給付後迄日後最近一筆投保紀錄	32,886 (8.84%)	339,283 (91.16%)	372,169 (100.00%)

參下表 4-29，統計三階段的投保證號是否相同發現，「給付前最後一筆投保紀錄」與「給付迄日前最後一筆投保紀錄」有 1,198 案相同、「給付迄日前最後一筆投保紀錄」與「給付後迄日後最近一筆投保紀錄」有 4,655 案相同、「給付前最後一筆投保紀錄」與「給付後迄日後最近一筆投保紀錄」有 344 案相同、

有 113 案在三階段中，投保證號皆相同。

表 4-29、各階段相同投保證號

各階段投保狀態	案數
「給付前最後一筆投保紀錄」與「給付迄日前最後一筆投保紀錄」相同	1,198
「給付迄日前最後一筆投保紀錄」與「給付後迄日後最近一筆投保紀錄」相同	4,655
「給付前最後一筆投保紀錄」與「給付後迄日後最近一筆投保紀錄」相同	344
三階段投保證號皆相同	113

(四)依受給付人統計

參下表 4-30，以「序號」作為受給付人的辨識，進行受給付人相關統計發現，平均每人受給付次數為 6 次、總上工時數為 384 小時、年齡 43 歲。

表 4-30、平均受給付次數、上工時數、年齡-受給付人

統計項目	人數	平均值	標準差	最小值	四分之 一位數	中位數	四分之 三位數
受給付次數(次)	66,970	5.56	3.19	1	3	5	7
總上工時數(小時) ^{*1}	65,517	384.17	245.77	0	192	384	480
年齡(歲) ^{*2}	66,962 ^{*3}	42.83	14.42	15	30	44	55

註：1.指將安心即時上工_整合檔中相同受給付人之上工時數進行歸戶合併，計算時有排除數值不合理之資訊。2.年齡的計算方式為：津貼給付起日(年)-出生年+1。3.計算時有排除年齡大於 100 歲之資料。

參下表 4-31，66.24%的受給付人為女性、33.76%的受給付人為男性，女性的比例高於男性。

表 4-31、性別-受給付人

性別	人數	佔比(%)	累積佔比(%)
男	22,611	33.76	33.76
女	44,359	66.24	100.00
Total	66,970	100.00	

參下表 4-32，受給付人居住地佔比前三高的縣市分別為：高雄市(11.28%)、桃園市(10.25%)、台南市(9.87%)。

表 4-32、居住地-受給付人

居住地	人數	佔比 (%)	累積佔比(%)
高雄市	7,553	11.28	11.28
桃園市	6,863	10.25	21.53
台南市	6,607	9.87	31.39
新北市	6,268	9.36	40.75
台中市	4,969	7.42	48.17
花蓮縣	3,860	5.76	53.94
雲林縣	3,124	4.66	58.60
宜蘭縣	2,984	4.46	63.06
屏東縣	2,867	4.28	67.34
彰化縣	2,770	4.14	71.47
台東縣	2,472	3.69	75.16
嘉義縣	2,401	3.59	78.75
台北市	2,380	3.55	82.30
基隆市	1,837	2.74	85.05
南投縣	1,766	2.64	87.68
金門縣	1,573	2.35	90.03
新竹縣	1,510	2.25	92.29
苗栗縣	1,489	2.22	94.51
新竹市	1,253	1.87	96.38
澎湖縣	1,194	1.78	98.16
嘉義市	1,188	1.77	99.94
連江縣	41	0.06	100.00
Total	66,969	100.00	

註：若一序號有複數的居住地，取津貼給付起日最近期者。

第二節 調查問卷與結果

一、問卷調查內容

(一) 企業調查

調查問項設計來自歸納個案訪談結果，包含參與訓練課程的條件與內容，分為三部分：第一部份、企業基本資料（如行業別、勞工規模等）；第二部份、企業參與充電再出發或安心就業計畫經驗；第三部份、企業對計畫成效評估。各計畫的企業樣本概述如下：

1. 充電再出發

參與充電再出發的企業樣本如下表 4-33，其行業別分布如下，刮號內為樣本數：製造業（2）、運輸及倉儲業（1）、住宿及餐飲業（16）、藝術、娛樂及休閒服務（16）及其他服務業（15）。平均營運年數為 18.08 年，全職員工平均人數為 16.25 人，勞動成本平均約為 31-40%。

表 4-33、參與充電再出發企業敘述統計

變數	樣本數	平均數	標準差	最小值	最大值
企業過去參與訓練成效					
訓練津貼補助	50	1.58	.8827138	1	4
訓練人數	50	1.08	.2740475	1	2
訓練總時數	50	4.48	1.232883	1	5
舉辦訓練意願					
員工精進技能	50	6.12	1.171777	2	7
提高企業競爭力	50	5.82	1.547744	1	7
降低企業成本	50	6.08	1.397374	1	7
提高企業營收	50	4.12	1.7337	1	7
穩定僱傭關係	50	5.84	1.34559	2	7
參與計畫後工作變動概況					
平均薪資變動	50	3.86	1.088155	1	6
平均僱用人數變動	50	4.12	.6590036	3	7
平均工時變動	50	3.76	.9806287	1	7
技術服務品質變動	50	4.92	1.084962	3	7
企業營收變動	50	3.76	1.254543	1	6
訓後競爭力提升					
降低人事成本	50	4.72	1.726622	1	7

穩定勞雇關係	50	5.48	1.343769	1	7
提高勞工技能	50	5.88	1.34983	1	7
改善既有作業程序	50	5.2	1.498298	1	7
拓展新事業機會	50	5.18	1.612325	1	7
訓後營運績效					
營運績效提高	50	4.48	1.693204	1	7
員工既有技能精進	50	5.68	1.219568	1	7
員工新技能精進	50	5.58	1.310709	1	7
營運績效助益	50	5.68	1.268777	1	7
員工認同提高	50	5.78	1.23371	1	7
員工服務品質提升	50	5.58	1.371577	1	7
企業競爭力提升	50	5.48	1.474131	1	7
紓困措施滿意度					
整體成效滿意	50	5.98	1.253404	2	7
穩定企業營運	50	5.94	1.202209	2	7
持續推動措施	50	5.96	1.244744	1	7
企業基本資料					
公司營運年數	49	18.08163	11.86352	1	46
全職員工人數	48	16.25	32.3817	0	195
部分工時人數	48	1.9375	4.732892	0	22
外籍員工人數	46	.173913	.7394998	0	4
勞動成本佔比	50	4.48	2.052773	1	8

2. 安心就業

參與充電再出發的企業樣本如下表 4-34，其行業別分布如下，刮號內為樣本數：製造業（21）、用水供應及污染整治業（1）、批發零售業（4）、運輸及倉儲業（3）、住宿及餐飲業（7）、出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（3）、不動產業（1）、藝術、娛樂及休閒服務（2）及其他服務業（8）。平均營運年數為 21.66 年，全職員工平均人數為 47.22 人，其勞動成本平均約為 21-30%。

表 4-34、參與安心就業補助企業敘述統計

變數	樣本數	平均數	標準差	最小值	最大值
參與補助原因					
延長員工離職週期	50	5.24	1.318007	2	7
降低企業壓力	50	5.6	1.142857	3	7
降低重訓練成本	50	5.26	1.337222	2	7
降低招募成本	50	5.22	1.40393	1	7
降低其他成本	50	5.14	1.245564	2	7
穩定僱傭關係	50	5.36	1.208136	2	7
參與計畫後工作變動概況					
員工離職人數變化	50	3.88	1.239486	1	7

員工延緩離職	50	5.26	1.321873	2	7
營運與疫前差異	50	4.42	1.88539	1	7
勞僱關係與疫前差異	50	4.76	1.648252	1	7
重訓練成本與疫前差異	50	4.84	1.503194	1	7
就業穩定與疫前差異	50	4.86	1.690429	1	7
紓困措施滿意度					
整體成效滿意	50	5.4	1.160577	3	7
穩定企業營運	50	5.32	1.331563	1	7
企業基本資料					
營運年數	50	21.66	12.77371	3	60
全職員工人數	50	47.22	103.2817	0	700
部分工時人數	50	2.08	5.502652	0	35
外籍員工人數	50	3.64	8.877304	0	55
勞動成本佔比	50	3.72	1.552352	1	8

(二) 勞工調查

分為三部分。第一部份、參與訓練狀況或領取薪資補助情形；第二部份、工作變動、訓練應用狀況或職能提升情形；第三部份、個人基本資料（如性別、年齡、教育程度、行業、職務）。各計畫的勞工樣本概述如下：

1. 充電再出發

參與充電再出發的勞工樣本如下表 4-35，其行業別分布如下，刮號內為樣本數：製造業（3）、批發零售業（3）、運輸及倉儲業（16）、住宿及餐飲業（22）、出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（4）、不動產業（1）、專業、科學及技術服務業（4）、教育業（1）、藝術、娛樂及休閒服務（12）及其他服務業（27）、支援服務業（7）。受訪勞工 36 位男性，64 位女性，平均年齡約在 31-40 歲，工作年資為 4.6 年，月收入約在 31,801 元~33,300 元，教育程度在專科及大學以上。家庭經濟多可自給自足，僅有 4 位勞工為經濟困難，多不為家計主要負責人。值得注意的是，參與充電再出發訓練計畫之勞工，減班休息前平均薪資為 3 萬 2,964 元，減班休息後平均薪資為 2 萬 7,389 元，薪資差額約為 5,500 元。因勞工實際參訓時數大多為請領津貼最高時數(144 小時)，爰減班休息勞工領取之薪資連同參訓訓練津貼之數額，大多數高於減班休息前薪資。

表 4-35、參與充電再出發勞工敘述統計

變數	樣本數	平均數	標準差	最小值	最大值
勞工過去參與訓練概況					
企業自辦訓練比例	47	.8095745	.3134032	.1	1
分署自辦訓練比例	3	.55	.3968627	.25	1
分署委辦訓練比例	6	.6083333	.4294376	.2	1
勞動力發展數位平台比例	58	.8922414	.2231752	.1	1
訓練津貼金額	100	3.57	1.423149	1	5
訓練總時數	100	4.03	1.258948	1	5
勞工參與訓練意願					
幫助原有技術精進	100	5.29	1.736681	1	7
幫助新技術精進	100	5.29	1.640984	1	7
幫助維持現在工作	100	5.03	1.861112	1	7
幫助尋找新工作機會	100	4.67	1.809375	1	7
幫助拓展人際關係	100	4.01	1.89361	1	7
參與計畫後工作變動概況					
訓後工時變動	100	3.92	.8953302	1	7
訓後薪資變動	100	3.93	.8196452	2	7
訓後工作內容變動	100	4.04	.5671121	2	6
訓後穩定就業程度	100	4.4	.8040303	2	7
訓後職場人脈	100	4.22	.9382985	1	7
與未參訓相較職能提升					
訓練增加專業知識	100	5.05	1.855241	1	7
訓練吸收人際關係	100	4.54	1.725741	1	7
訓練吸收管理知識	100	4.65	1.760251	1	7
訓練吸收工作態度	100	4.83	1.758414	1	7
我能充分吸收內容	100	5.31	1.404862	1	7
與未參訓相較工作績效					
我能運用所學工作態度	100	4.81	1.643444	1	7
我能運用所學人際關係	100	4.56	1.6595	1	7
我能運用所學管理知識	100	4.59	1.78147	1	7
我能運用所學新技能	100	4.83	1.694048	1	7
我能運用所學專業知識	100	4.95	1.610414	1	7
對我尋職其他工作有幫助	100	4.59	1.7984	1	7
對我升遷機會有幫助	100	3.84	1.857118	1	7
對我工作有保障	100	4.33	1.826046	1	7
紓困措施滿意度					
整體成效滿意	100	5.96	1.13636	1	7
穩定就業成效	100	5.56	1.54606	1	7
持續推動措施	100	5.85	1.459037	1	7
勞工基本資料					
年齡	100	3.63	1.236278	2	7
月收入	100	7.43	4.899505	1	18
教育程度	100	5.4	1.100964	2	7

工作年資	100	4.6	2	1	8
------	-----	-----	---	---	---

2. 安心就業

參與安心就業的勞工樣本如下表 4-36，其行業別分布如下，刮號內為樣本數：農林漁牧業（2）、製造業（21）、電力、燃氣供應業（2）、營造工程業（6）、批發零售業（4）、運輸及倉儲業（10）、住宿及餐飲業（13）、出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（7）、金融及保險業（3）、不動產業（1）、專業、科學及技術服務業（14）、公共行政及國防；強制性社會安全（5）、醫療保健及社會工作服務業（2）、藝術、娛樂及休閒服務（3）及其他服務業（7）。受訪勞工 40 位男性，59 位女性，平均年齡約在 31 - 40 歲，工作年資約為 3~未滿 5 年，月收入約在 34,801 元~36,300 元，教育程度在大學以上。家庭經濟多可自給自足，經濟困難勞工為 5 人；不為家計主要負責人數為 63 人。

表 4-36、參與安心就業勞工敘述統計

變數	樣本數	平均數	標準差	最小值	最大值
勞工接受補助狀況					
薪資差額補貼	100	2.15	.7571211	1	3
補助月數	100	1.75	1.095215	1	5
勞工參與補助原因					
可以幫助家庭經濟	100	5.29	1.832893	1	7
可以減緩疫情衝擊	100	5.38	1.686428	1	7
可以繼續工作崗位	100	5.21	1.765523	1	7
避免薪資減少	100	5.23	1.863282	1	7
降低減薪心理壓力	100	5.11	1.943105	1	7
參與計畫後工作變動概況					
補助後家庭穩定程度	100	3.08	1.812861	1	7
補助後穩定就業程度	100	3.56	2.001616	1	7
補助後延緩離職	100	4.55	2.180608	1	7
補助後穩定減少薪資	100	4.86	1.880361	1	7
補助後家庭經濟穩定	100	4.62	1.830052	1	7
補助後穩定勞雇關係	100	4.51	1.935813	1	7
紓困措施滿意度					
整體成效滿意	100	5.42	1.590248	1	7
穩定就業成效	100	5.18	1.766009	1	7
勞工基本資料					
年齡	100	3.54	1.313642	1	10
月收入	100	9.85	4.283808	1	18

教育程度	100	5.59	.9649933	2	7
工作年資	100	3.73	2.102692	1	8

3. 安心即時上工

參與即時上工的勞工樣本如下表 4-37，其行業別分布如下，刮號內為樣本數：農林漁牧業（3）、製造業（2）、電力、燃氣供應業（1）、用水供應及污染整治業（1）、營造工程業（3）、批發零售業（4）、運輸及倉儲業（1）、住宿及餐飲業（14）、出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（5）、金融及保險業（5）、不動產業（2）、專業、科學及技術服務業（15）、公共行政及國防；強制性社會安全（16）、教育業（4）、醫療保健及社會工作服務業（4）、藝術、娛樂及休閒服務（3）及其他服務業（15）、支援服務業（2）。受訪勞工 33 位男性，67 位女性，平均年齡約在 31-40 歲，工作年資為 2.2 年，月收入約在 27,601 元~28,800 元，教育程度在大學以上。家庭經濟多可自給自足但無儲蓄，經濟困難勞工亦較其他兩項計畫為多，為 19 人；不為家計主要負責人數亦較其他兩項計畫為多，為 73 人。

表 4-37、參與即時上工勞工敘述統計

變數	樣本數	平均數	標準差	最小值	最大值
勞工參與計畫狀況					
每月最高時數	100	4.01	1.553718	1	5
總時數	100	2.39	1.650803	1	5
勞工參與計畫原因					
可以幫助家庭經濟	100	5.18	1.74298	1	7
可以減緩疫情衝擊	100	5.23	1.644427	1	7
可以繼續工作崗位	100	4.4	2.079238	1	7
可以擴展人際關係	100	4.84	1.801907	1	7
可以學習新技能	100	4.51	1.956574	1	7
參與計畫後工作變動概況					
工時變動	100	3.83	1.537774	1	7
薪資變動	100	3.65	1.635311	1	7
工作內容變動	100	3.8	2.010076	1	7
家庭穩定程度	100	3.52	1.690616	1	7
穩定就業程度	100	3.86	1.874981	1	7
與未參與計畫相較職能提升					
工作增加專業知識	100	3.98	2.054706	1	7

工作吸收人際關係	100	4.49	1.877539	1	7
工作吸收管理知識	100	3.89	2.098075	1	7
工作吸收工作態度	100	4.75	1.849788	1	7
與未參與計畫相較工作績效					
我能運用所學工作態度	100	4.65	1.903612	1	7
我能運用所學人際關係	100	4.75	1.849788	1	7
我能運用所學管理知識	100	4.16	2.125934	1	7
我能運用所學新技能	100	4.09	2.045419	1	7
我能運用所學專業知識	100	4.18	2.071353	1	7
對我尋職其他工作有幫助	100	4.18	2.16669	1	7
對我升遷機會有幫助	100	3.77	2.097883	1	7
紓困措施滿意度					
整體成效滿意	100	5.42	1.676818	1	7
穩定就業成效	100	5.14	1.693839	1	7
持續推動措施	100	5.42	1.682831	1	7
勞工基本資料					
年齡	100	3.64	1.500976	1	7
月收入	100	4.42	4.695108	1	14
教育程度	100	5.17	1.181123	2	7
工作年資	100	2.22	1.806721	1	8

二、交叉分析

(一) 企業調查

接受補助企業對政策成效滿意度以充電再出發最高 (5.98)，安心就業次之 (5.4)；自評穩定企業營運的貢獻程度亦以充電再出發最高 (5.94)，安心就業次之 (5.32)。充電再出發受訪企業主要精進員工技能 (6.12) 及降低訓練成本 (6.08)，提高員工認同 (5.78)；安心就業計畫受訪企業則以穩定勞雇關係 (5.36) 及延緩員工離職 (5.26)。各計畫之交叉分析如下：

1. 充電再出發

受訪企業多數有辦理訓練課程，主要為專業技術課程及管理課程，並多曾獲訓練津貼補助，訓練人數為 1-30 人，總時數為 121~144 小時。交叉分析發現，充電再出發訓練計畫滿意度與員工訓練成本及效益相關，兩者經卡方檢定均呈顯著性。降低企業訓練成本題項包含：員工既有技能再精進、員工新技能再精

進及提高勞工專業職能；企業效益題項包含：拓展新事業機會、營運績效助益、企業競爭力提升。

至於企業訓後成效題項，包含平均薪資變動程度、平均僱用人數變動、平均僱用工時變動、技術服務品質變動、企業營收變動等，與滿意度、穩定企業營運及持續推動意願等均無相關。

2.安心就業

受訪的 50 間企業，48 間營運在疫情期間受到影響，交叉分析結果亦顯示滿意度與減輕衝擊及延緩勞工離職程度高度相關。減輕衝擊題項包含：降低企業營運壓力、穩定僱傭關係、降低企業員工離職重訓練成本，均與滿意度相關；延緩勞工離職題項包含：延長員工離職週期、員工延緩離職，兩者均與滿意度相關。

(二)勞工調查

接受補助勞工對政策成效滿意度以充電再出發最高 (5.96)，即時上工與安心就業相同 (5.42)；自評就業穩定的貢獻程度亦以充電再出發最高 (5.56)，安心就業次之 (5.18)，即時上工再次之 (5.14)。充電再出發受訪勞工指出主要貢獻在於幫助技術精進 (5.29) 及訓後專業知識 (5.05)；即時上工為延緩疫情衝擊 (5.23)；安心就業亦同 (5.38)，同時也對家庭經濟支持有所幫助 (5.29)。

勞工調查部分，三項計畫交叉分析結果其滿意度均與家庭經濟狀況及是否為家計主要負責人無關。勞工對於充電再出發的滿意度與技術精進程度相關，安心就業與穩定經濟及工作相關；即時上工相對而言呈現與前兩項計畫不同特性，參與者滿意度與繼續工作崗位及是否能學習工作態度相關，或與即時上工參與者特性有關，受調查勞工家庭經濟多可自給自足但無儲蓄，經濟困難勞工亦較其他兩項計畫為多，不為家計主要負責人數亦較其他兩項計畫為多。計畫交叉分析如下：

1.充電再出發

交叉分析發現，充電再出發訓練計畫滿意度與員工訓練及自評訓練效益相

關，兩者經卡方檢定均呈顯著性，此部分與企業調查相同。員工訓練題項包含：訓練總時數、可以幫助我「原有技術」再精進、可以幫助我精進「新技術」、可以幫助我增加找尋新工作的機會、訓練吸收專業知識、訓練吸收管理知識、訓練吸收工作態度；員工自評效益題項包含：我能充分吸收訓練內容、我能工作態度與信心運用、我能人際關係運用、我能管理知識運用、我能運用提升工作效率、我能運用專業知識、對我尋職有幫助。

進一步交叉分析亦發現，滿意度與升遷及工作保障、家庭經濟狀況、是否為家計主要負責人、月收入、教育程度、年資均無相關。

2.安心就業

交叉分析結果顯示，滿意度與減輕衝擊及延緩離職程度高度相關，此部分與企業相同。減輕衝擊題項包含：減緩疫情衝擊、幫助維持家中經濟、避免薪資減少、補貼穩定疫情減少薪資、補貼維持家中經濟穩定、補貼穩定疫情勞雇關係，均與滿意度相關；延緩勞工離職題項包含：繼續待在現有工作、補貼延緩離職，兩者均與滿意度相關。

其他補助後成效問項亦與滿意度有相關性，包含補助後家庭穩定變動愈少，受訪勞工愈滿意；補助後工作變動愈少者亦同。然進一步交叉分析發現，薪資差額補貼程度、補貼月數、家庭經濟狀況、是否為家計主要負責人、月收入、教育程度、年資，均與滿意度及成效無相關。

3.安心即時上工

交叉分析結果，即時上工參與者偏向繼續工作崗位及學習工作態度。與滿意度相關題項主要為可以繼續工作崗位、可以擴展人際關係、我能吸收工作態度、我能運用工作態度、我能運用人際關係。然進一步交叉分析發現，每月最高時數、總時數、我能運用專業知識、找尋其他工作有幫助、找尋其他工作機會增加、可以學習新技能、工時變動、薪資變動、工作內容變動、家庭穩定、穩定就業、家庭經濟狀況、是否為家計主要負責人、月收入、教育程度、年資等，均與滿意度或成效無相關。

三、小結

(一) 三項計畫滿意度均與計畫目的相關：企業部分安心就業計畫滿意度與延緩員工離職程度具相關性，充電再出發計畫滿意度與員工訓練成本及效益具相關性，兩項計畫滿意度均與計畫目的相關，亦即若執行單位有效推展計畫，受益者均能予以肯定。在勞工部分，充電再出發的滿意度與技術精進程度相關，然安心就業與穩定經濟及工作相關，參與者僅偏向繼續工作崗位及學習工作態度，專業或管理技能的學習與滿意度無相關。其意涵在於安心就業若希望朝強化參與者專業技能方向修正時，此一修正方向恐無法得到參與者支持。

(二) 三項計畫滿意度均與計畫目的相關：企業部分安心就業計畫滿意度與延緩員工離職程度相關，充電再出發訓練計畫滿意度與員工訓練成本及效益；勞工對於充電再出發的滿意度與技術精進程度相關，安心就業與穩定經濟及工作相關，參與者僅偏向繼續工作崗位及學習工作態度，專業或管理技能的學習與滿意度無相關。

(三) 三項計畫成效均與滿意度無關：三項關於勞工的計畫，其工時、工資、僱用人數變動均與其滿意度無關，兩項關於企業計畫的營運變動，亦與雇主滿意度無關。後者關於雇主調查結果與英國紓困薪資補貼成效評估相近，而英國部分，其雇主是否繼續營運與薪資補貼無關。

(四) 計畫評估在設計問卷時，曾預設勞工家庭經濟狀況及是否為家計主要負責人將影響計畫滿意度。然經交叉分析卡方檢定發現無相關，或與三項計畫包含充電再出發、安心就業及即時上工，受訪者多不為家計主要負責人，家庭經濟狀況多亦尚可自給自足有關。

第三節 座談會結果

本研究依據計畫書規劃辦理 4 場次座談會，第 1~3 次焦點團體座談會主要是針對「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」、「安心即時上工計畫」座談會各 1 場次，其中「充電再出發訓練計畫」、「安心就業計畫」邀請雇主及勞工各 3 人；「安心即時上工計畫」場邀請勞工 6 人，針對三大計畫之執行成效進行座談，用以瞭解我國勞工目前施行之紓困措施成效情形。

一、充電再出發訓練計畫座談會之看法與建議

充電再出發訓練計畫座談會於 2022 年 11 月 8 日下午 7:00 時召開，本場次共邀請 6 名參與充電再出發訓練計畫的企業代表及勞工出席與談，該場次的勞工與企業基本資料及參與計畫所獲得訓練種類、內外訓比例、補貼金額及訓練總時數請詳見表 4-38。

表 4-38、參與充電再出發訓練計畫座談會訪談名單及基本資料

勞工端				企業端			
姓名	黃 OO	侯 OO	郭 OO	公司名	極 O 有限公司	燦 O 國際旅行社	雲 O 旅行社有限公司
性別	男	男	女	公司所屬行業	批發零售業	其他服務業(旅遊業)	其他服務業(旅遊業)
年齡	31-41	21-30	41-50	營運年限	5 年	20 年	5
產業別	其他服務業	運輸及倉儲業	其他服務業	僱傭狀況	全職 9 人	全職 65 人	全職 7 人 外籍員工 1 人
平均月收入	34,801-36,300	40,101-42,000	42,001-43,900	勞動成本占公司營運比	31-40%	51-60%	61-70%
目前經濟狀況	可自給自足	可自給自足	可自給自足	是否有自辦訓練課程	無，參加分署舉辦課程	有，多一小步用心服務/LIFO	有，基礎英文/進階英文/基礎韓文/進階韓文/基礎日文
收入為主要來源	否	否	是	公司舉辦訓練課程種類	無舉辦課程	專業技術課程及管理課程(提升服務品質)	國際溝通能力課程
教育程度	大學	大學	大學	獲得訊連津貼補助	70 萬以下	71-140 萬元	221 萬-280 萬

工作年資	3-5 年	3-5 年	10-15 年	平均訓練人數	1-30 人	31-60 人	1-30 人
從事工作	主管及監督人員	服務及銷售人員	服務及銷售人員	訓練總時數	員工參與 121-144 小時	公司自辦 61-90 小時	公司自辦 121-144 小時
參與訓練計畫	自行至平台參訓，課程包含就業服務/創業/語文/文書處理/餐飲相關課程。	自行至平台參訓，課程包含實習/語文相關課程。	自行至平台參訓，課程包含電子商務相關課程。				
內外訓比例	100%自行至平台參訓	100%自行至平台參訓	100%自行至平台參訓				
領取訓練津貼	0~5000 元	10,001-15,000 元	20,001-24,192 元				
訓練總時數	31-60 小時	61-90 小時	121-144 小時				

資料來源：本研究整理。

本場次充電再出發訓練計畫(勞工)焦點座談與會者所發表的看法與建議，茲述如下：

(一)參與充電再出發訓練計畫的動機

1. 參與充電再出發訓練計畫的主要原因

本場次會議與會的企業指出，公司參與充電再出發訓練計畫的主要原因因為可以幫助企業「精進員工工作技能」、「提高企業整體競爭力」、「降低企業教育訓練成本」、「穩定僱傭關係」；針對勞工端部分，與會勞工指出參與充電再出發訓練計畫的主要原因為「維持現有工作」、「增加找尋新工作機會」、「提升個人工作技能」、「拓展人際關係」等因素。

「參與充電再出發訓練計畫最主要的原因是想要有額外的收入，也希望趁這個機會多上一些培訓的課程，包括英語訓練的課程。可以增加自己工作上的能力。」(勞工 1)

「為了不要讓自己的薪資損失太多，所以參加充電再出發訓練計畫，可以多學習一些課程，不管是培養自己的興趣，或者是提升自己專業技能。」(勞工2)

「參加充電再出發訓練計畫，是因為可以增加額外收入，在上課的課程還蠻有趣的，學習一些通識或常識，再加強新的觀點。」(勞工3)

「因為疫情的關係，公司不斷地有固定成本的支出，造成員工跟公司兩方面的損失，所以參加充電再出發訓練計畫，因為有補助，所以公司會去找相關的課程，然後自己開課來幫員工上課。」(企業1)

「透過同業的介紹，才知道有充電再出發訓練計畫。員工收入相對增加，對於勞雇關係是會有穩固的，多學一些語言、技能，為我們未來的一些國際開放做一些準備。」(企業2)

「參加充電再出發訓練計畫是因為沒有開放內用，也不可能立即解聘員工，因為這個計畫員工可以減班休息，又可以充實技能，可以領薪水又可以線上及實體的學習。」(企業3)

(二)訓練後，工作變動概況

1. 參與充電再出發訓練計畫後，員工工作變動的狀況

本場次會議與會大部分的企業和勞工指出，疫情的確造成工時及薪資減損，然參與充電再出發訓練計畫後，企業員工運用減班休息時間進行上課，雖相較疫情前平均薪資有部分減少，然工作變動的幅度不大，部分企業則指出參與計畫後對於僱用人數是有些微離職的情況發生，亦有部份企業指出，因為有充電再出發訓練計畫的補助，公司可增聘更多企業員工，其僱傭規模在參與計畫後，有增加之趨勢。部分勞工指出，該公司甚至運用疫情期間進行工作輪動，增加員工工作豐富性。

「主要的差異大概是在工時的部分，我們有放無薪假，薪資的部分也是有做調整，工作內容變動的話，主要是因為各部門人力有點過剩，所以會採用輪流學習的方式，就是A部門到B部門學習，B部門到C部門學習。透過員工職務的調動，去加強員工自己的自身的能力，對個人職能有提升可以運用在工作上，就業穩定的部分，確實對我們員工的幫助。」(勞工1)

「參與充電再出發訓練計畫後，除了語言課程，還有一些產品的技能，然後還有一些電腦方面的相關課程，所以當然員工緊密度提升之外，自身能力也有提高，平均薪資沒有下降，但我們的僱傭人數開始往上提升，因為其實不是降低人事成本，降低的是訓練成本。」(企業1)

「有放無薪假。所以工時的部分是有減少，薪資的部分的話就是不低於基本薪資。」(勞工2)

「有減班減薪，平臺上的很多課程幾乎跟我的本職工作是沒有完全關係，除了語言這一部分，目前訓練過後，我的工作其實沒有什麼太大變動，工作內容跟原來是一樣。」(勞工3)

「公司實行減班不減薪，行政人員的薪水反而有提高，業務的部分薪水有降低。在業務的部分。業務是靠業績來分獎金，沒有業績獎金就只剩下底薪。作業程序沒有什麼太大的改變，因為我們主要上的課程都是以語言方面為主，上完語言能力的培訓之後，確實員工在對於跟客戶的表達、書信來往上面有一定的成長，因為陸陸續續都有一些報價，我們看到他們的表達能力，跟以前比較有所進步。」(企業2)

「薪水大概跟疫情前是差不多，員工的技能因為我們有上衛生教育的課程，員工可以強化這部分的知識。作業程序有改變主要就是食材的保鮮度，因為我們有做一些日本料理，所以說在外送的部分可能就是要特別講

究那個食材的那個保溫的部分。員工的話要強化出餐的時間點」(企業3)

(三)訓練後，個人職能提升概況

1. 參與充電再出發訓練計畫後，企業競爭力和個人職能提升概況

首先針對企業端的部分而言，本場次會議與會的企業皆指出，企業員工個人職能有提升，亦可透由訓練提高員工「既有」或「新進」的專業技能。再者，由於企業端與勞工端因一起上課緣故，勞資關係因參與計畫變得更和諧，也因勞工提高專業職能的關係，公司的既有作業流程也因此獲得改善，同時拓展新的事業機會。針對勞工端而言，大部分的勞工皆指出，參與計畫後，個人的職能皆有提升的狀況，尤其在「與工作相關的專業知識」、「文書處理能力」、「溝通技巧」、「衝突管理能力」上有顯著的提升。然，與會大部分的企業和勞工指出課程與工作內容沒有太大的關聯，但對於課程有學習到很多，亦可提升個人職能，甚至運用到在工作上，進而提高技術或服務品質，然而此計畫是否能提高公司營收仍有待商榷。

「參與充電再出發訓練計畫後，訓練成本降低，競爭力一定有增加，但是競爭力需要透過營收來證明，營收或者是競爭力的部分可能還有待商榷。」(企業1)

「在競爭力的部分，有穩定僱傭關係跟提高專業的職能，參與充電再出發訓練計畫後，可以幫助企業增加工作的技能，也可以降低教育訓練的成本，甚至穩定僱用的關係，營收還得取決於政府的方向，整體的服務品質，因為目前的話還沒有成交太多生意，所以還待確認。」(企業2)

「參與充電再出發訓練計畫後，訓練成本降低很多，有拓展新的事業機會，的確有讓我們的線上平臺是有增加，員工技能有提升，因為我們有上一些衛生教育的課程，員工可以強化這部分的知識。」(企業3)

「對個人的職能有提升。實際去到那個部門去觀摩學習之後，你會了解到就是各部門其實都有彼此的難處，所以透過輪調的方式還是會對各部門的工作有更深的了解，然後也會強化自己的工作技能。」(勞工1)

「對現在的工作是有幫助的，上了其中一部分的課程，有稍微就是幫公司稍微做個成本控管，這個部份就是跟廠商議價這個部分。」(勞工2)

「對我們在職之外的技能蠻有幫助的，如果想要有其他的工作管道，或者想要去認識其他產業的話，對我們幫助蠻大。因為有很多在我們本職完全不會接觸的東西，在其他的技能上面是有提升的。」(勞工3)

(四)訓練後，企業營運績效概況

1. 充電再出發訓練計畫後，企業和工作營運績效概況

承上，本場次會議與會的企業皆指出，由於透過訓練計畫提高員工「既有」或「新進」的專業技能，公司的既有作業流程也因此獲得改善，同時拓展新的事業機會，進而提高公司整體產品及服務品質，反映出公司整體的營運績效是有提升的。大部分的與會企業亦指出，企業營收因為政府大方向(國境開放緊縮)的政策，目前仍未見起色，因此無法針對參與計畫與企業營收進行評論。針對勞工端而言，大部分的勞工皆指出，參與計畫後，個人的職能皆有提升，不僅可將所學運用在現有工作上，提高現有工作績效，且提升之專業職能多適用在一般產業，對於之後找尋其他工作，是相當有助益的。

「因為公司訓練成本降低，所以將每年提撥的訓練預算多了，才有可能再去找新的人加入公司，規模是有增加的。產品設計的方面有因為上了比較多元的產品，所以它的類別有增加，品項增加了，品質也變的比較好，整體的技術或服務品質也上升。」(企業1)

「整體的營收一定是大幅降低，人事成本的話其實是差不多，訓練成本有降低，僱傭關係是更加的緊密、穩定，員工的忠誠度也會比較高一些。」(企業2)

「營收有維持，薪資的話，參加充電再出發訓練計畫後，一部分員工薪資就是靠這個計畫來補貼，那員工他們靠線上或實體學習，少了內用也比較輕鬆，薪水大概跟疫情前是差不多。而且，一起上課的時候可以討論一下我們做外帶的餐點的形式要做什麼？這樣可以跟員工有更多時間的討論，有增進員工的感情。」(企業3)

「公司雖然有空轉，但是公司還是蠻穩定就是一直有持續讓我們保有這份工作，讓我們上這個課程。」(勞工3)

2. 充電再出發訓練計畫對您整體的影響

首先針對企業端而言，本場次會議與會的企業皆指出參與計畫對公司整體營運狀況是有相當之助益，尤其在「改善勞雇關係」，以及「改善作業流程」，甚至「提高公司服務品質」等面向上，有更顯著的助益。針對勞工端部分，本場次會議與會的勞工皆指出參與計畫對「個人職能提升」，「穩定就業」，甚至對「轉換跑道」上有相當之助益。

「就業穩定的部分，確實對我們員工的幫助，因為至少有一定比例的原薪水的話，然後不要用裁員的方式去把員工開除的話，那會讓公司的員工也對公司會比較有向心力。」(勞工1)

「無薪假的員工至少可以穩定就業，不被公司開除。那有關於技能的提升，可能就是剛剛有提到的就是可能簡易的溝通或者是一些簡報的技巧。」(勞工2)

「有改善營運，平均薪資沒有上升，但僱傭人數有提高，總工時因為人數的增加，所以全公司的工時有增加。」(企業1)

「整體來說對於營收是沒有太大幫助，但是對於公司的營運上讓我們企業能夠喘口氣的。可能會有營運上面的重大的損失，再嚴重的話會需要解雇員工。那除了營收跟之前差不多之外，不管是勞雇的關係、員工的收入還有大家的感情上面都是有正向的幫助。」(企業2)

「營運狀況改善蠻多就是因為有這個計畫，所以說員工才可以不被離職。餐飲業才可以生存下來，有這個計畫，也可以讓我們的那個由內用快速轉型成外送的單子，對我們餐飲業幫助很大。」(企業3)

3. 對政府推動「充電再出發訓練計畫」成效滿意度

整體而言，本場次會議與會的企業與勞工皆提出對政府推動「**充電再出發訓練計畫**」成效是滿意的，同時反映出該計畫原定之目的有達到其既定成效，為勵休息減班的員工可以利用「**減班休息**」時間參加職業訓練課程，培養其專業技能，在職勞工參加訓練期間同時發給訓練津貼維持生計；對企業來說，如果利用該減少正常工作時段幫所僱用勞工辦理訓練，補助其訓練費用，以穩定僱用。

「我自己是還蠻認同充電計畫，因為他確實是對我們這些有被減薪的勞工，雖然還沒有辦法恢復全薪，但至少就是減低那個薪水被減幅的程度。」(勞工1)

「充電再出發的利益良好，就是突發性的狀況，有經濟的支持。」(勞工2)

「成效部分的話，就以我個人而言，我是還算滿意，穩定就業，你怎麼去從課程裡面抓你想要的東西，然後把它吸收起來這樣。」(勞工3)

「我覺得對我來說還算滿意，雖然還是有一些需要改善的方案，但我覺得目前是還算滿意。」(企業1)

「成效是滿意的，但是有一些小地方會覺得可能需要改善一下。」(企業2)

4. 政府推動「充電再出發訓練計畫」期滿後，是否應該繼續進行

整體而言，本場次會議與會的勞工皆提出「充電再出發訓練計畫」在期滿後，應持續繼續推動，同時建議應納入其他的配套措施，至放寬申請之規定。

「針對我們要繼續進行，我覺得是有其必要，因為其實像觀光旅遊產業的朋友，臺灣國門的開放其實還沒有到那麼快，目前還是有一些出入境的管制或是對外國旅客來臺灣，完全就是跟疫情前一樣的開放，觀光產業在一些相關配套措施都還沒有做好，就直接把這個充電再出發的計畫停掉，受影響的程度可能還是跟以前一樣，沒有辦法恢復到跟疫情前一樣的，有它存在的必要性。」(勞工1)

「我是覺得可以繼續進行。」(勞工3)

「我覺得是可以繼續進行，如果可以藉由這訓練計畫來協助我們降低訓練成本，這對公司來說其實是蠻大的幫助」(企業1)

「非常建議好的政策進持續推動。」(企業3)

5. 對政府推動「充電再出發訓練計畫」的建議

本場次會議與會的企業和勞工指出，希望可以簡化企業申請的手續跟流程，在資格的審核標準上面希望可以說明清楚、可以更簡化可以更便民。希望各部會相互連動，例如：產投有類似的課程，可以做一些結合更加豐富在課程內容，線上的課程可能會有重複的情形，希望將課程內容豐

富、多元化。

「系統的穩定性又很低，有時候跑了兩分鐘，然後那個網頁跑不太出來。就是你上課，然後還要在處理跟你上課沒有關的事務其實很麻煩，我其實想要講的就是他其實上完課，然後他要去回報那個就是上課的時數，然後還要把那些上課的資料印出來，我覺得蠻浪費紙的，就像我們一個月至少 20 幾張紙，然後就只為了上這些課，那其實就是講求環保的現代。其實這些工作其實在網路上其實都可以直接用網路填表，然後直接從系統上面審核就通過了。那我就不太知道說為什麼還要再把那些紙印出來就很浪費，而且像我一個人就 25 張，那全公司如果 20 個人就 500 張。有問承辦是否可以用二合一或四合一，但承辦人就說一張 ppt 一張紙，真的很浪費紙。每 3 個月申請一次，申請那些資料其實都還蠻多的。」(勞工 1)

「是不是可以從產業人才投資方案引導一些課程過來給一些需要的產業使用。」(勞工 2)

「身邊朋友有幾個案例，我想就是分享一下，因為像我們公司通報的是一次通報 3 個月。今年 6 月之後充電再出發的辦法就是如果是 6 月之後加入的話，你必須在公司通報過兩次之後第 3 次通報你才能去申請充電再出發。那等於我們公司一次通報 3 個月，那等於這個人他要有半年的時間，他都沒有辦法參加充電再出發。我覺得可以，設一個期限不超過 2 個月或 3 個月。」(勞工 3)

「那如果說要繼續進行的話，希望表格跟申請的格式都一模一樣嗎？不要因為換了一個承辦人就換了一個表達方式，就是那個是真的實實在在會造成企業端申請的困擾。」(企業 1)

「系統的問題，因為它系統會不斷去更新嗎？有時候系統突然會多了一些東西，比如說我可能要核銷，原本是我們上完一期，然後馬上就可以

直接做核銷，後來我完全沒有辦法按下去核銷，後來才知道，要先提早結束課程。如果系統上面有做一些更新的話，是不是可以請承辦主動告知我們，就不會說我們一頭霧水。」(企業2)

「因為每個承辦的標準不太一樣，我們可能用了同一套模式，這樣用了3個月、半年，換了承辦之後，他就說你這個拍照可能哪邊要調整，然後你可能哪個地方表格就是怪怪的，然後我們再重新補件。那等於我們重新花時間再去適應這個承辦的習性，其實花很多時間去處理這個東西。」(企業2)

「之前上線上課程的時候，沒有規定說什麼時間內完成，那現在是8個小時內要把課上完，希望制度可以彈性一點，有些員工可能白天有事，或是他臨時有其他事情，他可能規定的時間無法上課，所以時間要彈性一點。」(企業3)

二、安心就業計畫座談會之看法與建議

安心就業計畫座談會於2022年11月10日下午7:00時召開，本場次共邀請6名參與安心就業計畫的企業代表及勞工出席與談，該場次的勞工與企業基本資料及參與計畫平均薪資補貼差額與補助月數請詳見表4-39。

表4-39、安心就業計畫座談會訪談名單及基本資料

勞工端				企業端			
姓名	李○○	溫○○	林○○	公司名	統聯客運	桃園私立寬福居家服務長期照顧服務機構	亞熱帶事業(股)有限公司
性別	女	女	女	公司所屬行業	運輸及倉儲業	其他服務業(旅遊業)	其他服務業(伴手禮)
年齡	31-40	>65	41-50	營運年限	30年	5年	24年
產業別	運輸及倉儲業	藝術、娛樂及休閒服務業	支援服務業	僱傭狀況	全職 1741人	全職251人；部分工時115人；外籍員工2人	全職7人 外籍員工1人
平均月收入	>43,901	>43,901	>43,900	勞動成本占公司營運比	61-70%	51-60%	41-50%
目前經濟狀況	可自給自足	可自給自足	可自給自足	公司營運是否因疫情受到影響	是	是	是

目前工否領 作為計畫 作	是	是	是	是否於勞雇 原合意之勞 動條件下維 持僱傭規模	是	是	是
收入為來 主要源	否	是	是	是否與勞工 合意減班休 息，以避 解雇員工	是	是	是
教育程 度	大學	專科	大學	公司是否確 實與勞工合 意減班休 息之必要	是	是	是
工作年 資	10-15 年	15-20 年	10-15 年	是否有增加 勞工留任之 意願	是	是	是，但非全 部
從事工 作	服務及 銷售人 員	專業人 員	專業人 員	是否延緩或 減少勞工因 薪資減損而 離職	是	是	是
平均薪 資補貼 差額	7,001~11 ,000 元	<3,500 元	7,001~11 ,000 元				
補助月 數	21-24 個 月	11-15 個月	11-15 個 月				

資料來源: 本研究整理。

本場次安心就業計畫(勞工與企業)座談與會者所發表的看法與建議，茲述如下：

(一) 參與安心就業計畫的動機

1. 請問您/貴公司參與安心就業計畫的主要原因為何?

首先，針對勞工端的部分，本場次會議與會的勞工大部分指出，參與安心就業計畫的主要原因為希望可以「減緩疫情對家庭生活的衝擊」、「繼續待在現有工作崗位」、「避免因薪資減少產生額外的困擾」、「降低因減薪產生的心理壓力」..等因素。再者，針對企業端的部分，本場次會議與會的企業大部分指出，參與安心就業計畫的主要原因為希望可以「延長員工離職週期」、「降低企業因員工離職產生的重訓練成本或其他衍生成本」、「穩定僱傭關係」..等。

「我會參加這個是因為公司有放無薪假，一個月有3天無薪假。我剛好是今年要退休，申請這個計畫只是希望可以待在工作崗位，之後領退休

金。」(勞工 1)

「我是航空業，基本上因為業務量減少，公司是有提供我們無薪假，從一開始的 10 天到後來的 8 天。申請安心就業的原因是因為我不想上班，我家有 3 歲的幼兒，風險也很大，安心就業計畫對我來說就是不用上班但還是有基本的收入。」(勞工 2)

「如果沒有這個補助的話，我就是要冒險去上班，有避免因薪資減少產生額外的困擾、降低因減薪產生的心理壓力。」(勞工 3)

「當時如果沒有這個就業計畫應該就是要裁員，的確是穩定僱傭關係。」(企業 1)

「我認同可以減緩員工離職的週期，因為現在景氣反轉，離職的狀況就更嚴重。」(企業 1)

「因為我們公司的門市幾乎都是女性居多，那他們都有家庭也有小孩，他們其實都會選擇安心就業計畫，因為可以一邊就是可以照顧家人，它又可以很安心地在家裡休息。」(企業 2)

「公司實施減班休息，實施減班休息的時候，為了不要讓員工休無薪假卻沒有薪資，因為員工基本上都要生活，但是因為公司的營收在下滑所以就去了解這個計畫。」(企業 2)

「我們的員工是時薪制，因為他有領到一部分的錢，所以其實它幫助了我們穩定僱傭關係，然後也讓他不會產生要離職的念頭，1~2 位員工因為疫情離開的，不是因為錢離開的。」(企業 3)

(二)補助後，工作變動概況

1.參與安心就業計畫後，員工工作變動的狀況

首先，針對勞工端而言，本場次會議與會的勞工大部分指出，補助後，「工時減少」、「薪資減少」、「工作內容變動程度不大」，然「家庭穩定度」及「就業穩定度」皆有顯著提高。再根據企業端部分，本場次會議與會的企業大部分指出，補助後，「員工平均薪資降低」、「平均僱用人數平均僱用工時降低」、「企業營收降低」、「平均員工離職週期」與「平均員工離職人數變化」沒有顯著差異。

「會休無薪假，薪資也會減少，我的補助只有我的減少了一半而已。補助不多，工時的確是減少很多這樣。工時一定要減少才可以申請。就業穩定認同，家庭沒什麼差。」(勞工 1)

「疫情前上班時數大概是 85 個小時，疫情後是 10 個小時不到。然後原本是月休大約八九天，那疫情之後就是因為有 10 天的無薪假，休假日也變多。我覺得在家庭穩定上是有成效的，那就業的話，我覺得在我們行業可能比較沒有感覺，因為不上班的人跟我領的錢差不多。」(勞工 2)

「家庭穩定程度提高，可以在家裡照顧小朋友，在家庭穩定上面是有一定的成效。」(勞工 3)

「其實疫情剛開始的時候，人員不太會變動，然後越接近現在這個時刻，人員流動就越大。工時的這個部分差距非常多，薪資有維持基本工資。」(企業 1)

「公司在就是有申請這個補助之後，公司的整個工作的變動，或者是週期或是離職人數並沒有差異。」(企業 2)

「工作變動狀況不大，工作特性的關係，他們會遇到服務的對象請假、暫

停、結案影響到員工時薪的計算，平均員工的離職變化，沒有人說因為我的薪水變少而離職的這個部分。」(企業3)

(三)補助後，個人就業穩定度與企業競爭力提升

1.參與安心就業計畫後，員工就業穩定度以及企業競爭力提升概況

本場次會議與會的勞工大部分指出，例如：補助後，可從薪資差額補貼中「延緩離職時間」、「穩定我因疫情減少的工作薪資」、「維持家中經濟穩定度」、「穩定因疫情產生的勞雇關係衝突」....等因素。其中，「家庭穩定度」及「就業穩定度」皆有顯著提高之狀況。再根據企業端的企業競爭力提升狀況而言，本場次會議與會的企業大部分指出，例如：補助後，可從「薪資差額補貼中降低人事成本」、「穩定勞雇關係」、「舒緩企業營運壓力」、「延緩員工離職週期」、「協助企業穩定就業」....等狀況，然部分企業亦指出，對於提高企業競爭力之成效仍有待商榷，部分企業則提出企業競爭力的確有提高的趨勢。

「幫助最大就是穩定原來的工作。就業穩定認同，家庭沒什麼差，比較有穩定僱用關係。」(勞工1)

「認同這個計畫，家庭穩定程度提高，可以在家裡照顧小朋友，在家庭穩定上面是有一定的成效。我覺得在家庭穩定上是有成效的，那就業的話，我覺得在我們行業可能比較沒有感覺，因為不上班的人跟我領的錢差不多。」(勞工2)

「最大的幫助是家庭穩定。因為其實就是有請跟沒請假是差不多的。真的是可以很安心地在家裡就是陪小朋友，沒有這個補助的話，就是被迫回去上班。」(勞工3)

「認同穩定僱傭關係，延緩週期就是員工的週期，這個事至少有的，

穩定就業以及提高企業競爭力應該是沒有太大的成效。」(企業1)

2. 參與安心就業計畫後，企業營運穩定度概況

本場次會議與會的企業大部分指出，例如：補助後，「受補助員工有延緩離職的趨勢」、「企業整體營運穩定」、「員工就業穩定性」及「勞僱關係與疫情前差異不大」等狀況。其中，「緩和勞資關係」及「降低人事成本」為此計畫最顯著之成效。

「營運壓力還是很嚴重，這個計畫對公司其實沒有太大的幫助，因為你要留員工，你自己要掏錢，所以如果安心就業計畫，如果能夠出個2.0版或3.0版，你是不是能夠去分擔一下資方，不要讓我們資方付的金額這麼高。」(企業1)

「有認同穩定關係，但是長期下來的話，其實勞資雙方關係是緊張的。因為營收一直帶不上來，員工也很期待，就是國境還開放。去年原本預期會翻轉，結果沒有、更差、歸零，我們完全被禁止營業，但是我們卻領不到國家的補助方案因為文化部直接跟他們講說，我們不是中央直接命令的，中央是直接命令博物館休館。不是命令商店休息。安心就業補助方案的話，我們公司希望說可以給員工全薪，那我們也希望說可以幫助到員工，但是安心就業機會的補助方案，他其實沒有辦法照顧到，非常周全。員工還是會久了之後，他還是會選擇離職」(企業2)

「有增加勞工留在公司服務的意願，穩定勞雇關係，這個認同然後也有延緩他們因為薪資減損。」(企業3)

「最主要的是其實是稍微可以緩和一下勞資關係。」(企業1)

「最主要的是降低人事成本。」(企業2)

(四)對紓困措施整體評估

1. 安心就業計畫對勞工及企業整體影響為何

首先，針對勞工端部分，本場次會議與會的勞工皆指出，安心就業計畫對於勞工而言是「有幫助」。針對企業端的部分，在「穩定勞雇關係」為最顯著的成效。

「我覺得是有幫助的，就是提供比較多的選擇性，就是你想上班的人你上班，然後你對上班有疑慮的你可以選擇在家這樣，雖然收入基本上是一樣的。我覺得比較可以稍微改進的是申請流程是每3個月要重新再來一次。然後要重新填報所有的資料，今年改線上遇到很大的困擾，用的是10年前一個系統。」(勞工2)

「有增加勞雇關係，公司有明顯的發現說願意續留的員工，他的年資都是比較長。因為他也希望保留年資，不然他年資放掉了就又歸零？」(企業2)

「貼補損失的工資，但是我覺得能夠貼工資對他們來說都是多的。我們工作的特性請假就是沒有薪水，可是我們藉由這個計畫幫他申請一半的薪水回來，是有高於期待的。」(企業3)

2. 勞工及公司對政府推動「安心就業計畫」的成效滿意度

承上，本場次會議與會的勞工及企業皆指出，安心就業計畫對於勞工端而言是「有所助益」。針對企業端的部分，大部分的企業亦認同該計畫的確具有短期成效，然在長期成效上則需進一步驗證。

「只有短期一些成效，但是中長期的成效可能還有待商榷。」(企業1)

「認同安心就業計畫，他可以在短期內是真的有一些幫助，但是可能在長期上面的部分可能並沒有成效，並沒有經濟部的計畫這麼好。」(企業2)

「有一個小小的低潮而已，很快的我們就過來了，這3個月確實也是幫助一部分的薪水，勞工有200多人，可是申請只有50幾個，穩定勞雇關係還有很大的幫助。」(企業3)

3. 勞工及企業認知政府推動「安心就業計畫」期滿後，計畫進行與否

承上，本場次會議與會的勞工及企業皆指出，安心就業計畫於期滿後，應繼續進行。

「政府有這個補助，我們當然就會很樂意去申請。」(勞工1)

「當然是希望說可以，因為完全可以照顧到我，我也可以持續幫公司上班，那我也可以拿到我原有的薪資。」(企業2)

4. 最後，請問是否有需要補充之處？

本場次會議與會的勞工大指出，希望資訊能夠有效傳達給勞工，內容更明確及淺顯易懂。針對企業端部分，本場次會議與會的企業大部分指出，讓整個申請流程和標準是更能夠sop跟一致性，不要各地方政府各自執政，造成執行上之落差。

「剛開始我們不知道有這個計畫，所以我們申請的月份其實沒有很多。設計的內容上面可以再更明確點或者是淺顯易懂、了解。」(勞工1)

「建議可以再簡化申請流程，或是讓整個的e化流程可以更順暢」(勞工2)

「某一個縣市換過3個承辦人員。第一個承辦人員同意我們報備，這個契約書雙北都核可了，請問為什麼你這個縣市不讓我們核可？夾在政府跟勞工的中間去做這些事，我們覺得沒有一個標準。緩繳勞健保的這個部分，造成勞資雙方的對立。」(企業1)

「整個機制上面是能夠更便民更簡化。就業安心計畫上限是 24 個月，而不是 36 個月，就會有這樣的狀況，但是安心就業計畫的話，可能就是像他講的安心，可是問題他領到的補助真的不多。只能說它的上限是 11,000。」(企業 2)

「在宣傳跟推廣的部分，就是說可能要在這我們做宣傳管道可能要更廣佈，讓更多企業是可以真正知道。」(企業 3)

三、安心即時上工計畫座談會之看法與建議

安心即時上工座談會於 2022 年 10 月 21 日下午 7:00 時召開，本場次共邀請 6 名參與安心即時上工計畫勞工出席與談，該場次的勞工基本資料及參與計畫所獲得津貼種類與領取補貼時數(每月最高及總時數)請詳見表 4-40

表 4-40、參與安心即時上工計畫座談會訪談名單及基本資料

姓名	丁 OO	朱 OO	劉 OO	黃 OO	莊 OO	鐘 OO
性別	女	女	女	女	女	女
年齡	51-60	31-60	51-60	41-50	61-64	41-50
產業別	其他服務業	其他服務業	社會服務業	公共行政	其他服務業	教育業
平均月收入	<25,250	<25,250	<25,250	33,301-34800	<25,250	<25,250
目前經濟狀況	可自給自足	經濟困難	經濟困難	可自給自足	可自給自足	可自給自足
收入為主要來源	否	是	是	是	否	否
教育程度	高中、職	研究所及以上	高中、職	大學	高中、職	大學
工作年資	25 年以上	10-14 年	未滿 1 年	25 年以上	未滿 1 年	未滿 1 年
從事工作	導遊人員	目前無工作	服務及銷售人員	內湖區公所	電訪員	事務支援人員
獲得津貼種類	工作及防疫津貼	工作津貼	工作津貼	工作津貼	防疫津貼	工作津貼
獲得補貼時數(每月最高)	59-80 小時	1-16 小時	59-80 小時	59-80 小時	59-80 小時	59-80 小時
獲得補貼時數(總時數)	601-800 小時	1-200 小時	1-200 小時	801-900 小時	801-900 小時	801-900 小時

資料來源：本研究整理。

本場次安心即時上工計畫(勞工)座談與會者所發表的看法與建議，茲述如下：

(一)參與安心即時上工計畫的動機

1. 勞工參與安心即時上工計畫的主要原因與目的

本場次會議與會的勞工指出，參與安心即時上工計畫的主要原因為，「疫情期間，有事做」、「學習新的技能」、「拓展人際關係」、「期望可以繼續工作」以及「穩定經濟」等原因。

「我的工作為旅遊業，因為疫情的影響導致我不能夠工作，所以我參加了這安心即時上工的工作，但是我希望可以繼續工作，不要老是待在家裡，希望拓展人際關係，不要有負面的情緒產生。」(勞工1)

「我是領隊，疫情之前都是長期出國在外，因為疫情快3年都沒有辦法組團出國，疫情開始之後就沒有方向，後來有安心即時上工計畫，一個月80個小時，讓我可以有事情外出，不要待在家裡，因為一直追劇全身痠痛。」(勞工2)

「參加安心即時上工計畫原因是本來在準備公職，因為沒辦法在這幾年內考上所以想要找圖書館相關的兼職工作，剛好有朋友在圖書館當正職人員，他們正在招安心上工人員，所以我就去做了這個工作。是想要學習新的技能，給自己嘗試轉行一個練習的機會」(勞工3)

「我本來在臺北市環保局當臨時工，家庭必須有一定的經濟收入，所以去參加安心即時上工計畫。」(勞工4)

「去年想要找工作，因為疫情爆發找工作比之前更難找，換找就業服務站，參加安心即時上工度過找工作的時間。短短的六個月給我一個很大的希望。」(勞工5)

「我也是旅遊業，在疫情一開始的時候，因為沒有團體可以帶，工作

停擺。工作不是有沒有技能的問題，是因為我們都期待這個疫情馬上會好。去就業服務處登記的時候，遇上了安心即時上工計畫，因為可以填補我們的收入。」(勞工6)

本場次會議與會的勞工進一步指出，上述原因中，「消除心中恐懼感」、「學習新的技能」、「拓展人際關係」為參與計畫最重要的目的。

「有這個工作機會，我們就去做了。希望消除心中焦慮，因為有出去跟人群接觸，比較不會那麼焦慮」(勞工1)

「安心即時上工計畫是可以來培養新技能、參與實務工作，對我來說很好的優點是可以讓我有點收入，不無小補，還有拓展人際關係。沒工作待在家裡，會覺得沒有跟人互動，腦袋會變笨，我覺得有這份工作機會對我來說是最大的幫助。」(勞工3)

(二)訓練後，工作變動概況

1. 參與安心即時上工計畫後，工作變動的狀況

本場次會議與會的勞工大部分指出，目前參與安心即時上工計畫後，工作內容跟原本工作性質不一樣，工作亦包含量體溫、噴酒精等相關內容，總體來說，工作變動的幅度不大，工作內容不大需要任何的技能。同時，反映出安心即時上工的工作內容多為讓勞工能即時上手的工作內容，且多為與勞動相關的工作，主要目的即與德國的短工計畫方針相符，乃讓勞工能夠在短期內能夠即時工作，亦能即時穩定勞工的工作狀況。

「覺得就是就只是一個短暫的工作經歷，在機關團體的形態不同的狀況下，其實那個工作性質差異是很大的。」(勞工1)

「跟原本工作完全不太一樣的性質。覺得新鮮感、很棒的，工作是關懷中心，就是每天關懷一下確診者這樣的工作、打電話去關心、有沒有收

到通知書，也不用花腦力的工作，。」(勞工 2)

「我覺得沒有太大的變化，一樣體力活」(勞工 4)

「在圖書館裡面工作，我需要跟正職的圖書館員一起工作。會教我操作圖書館資訊系統，有學習到新的事情。」(勞工 3)

(三)訓練後，個人職能提升概況

1. 參與安心即時上工計畫後，個人職能提升狀況

承上，由於安心即時上工主要目的為讓勞工人能即時上工，所以工作內容多以勞動活為主；也因此，部分勞工指出參與計畫的工作無法提升個人職能；然有部分勞工提出，仍可從新的職場中學習到新的工作技能，甚至是情緒管理及待人處事的方式。其中，大部分的勞工指出，在不同的產業工作，確實可以看到不同的工作面向，尤其在「情緒管理」及「待人處事」上，的確學習很多，在個人職能提升上是有所助益的。

「我很清楚的知道防疫補助政策內容幫助身邊朋友，也學習到情緒管理及做事情的處理方式。」(勞工 5)

「對我原本的帶團工作，我做這個，對我沒有幫助、沒有太大的變化。」(勞工 6)

「對我的工作技能或實際上體驗是有幫助的，學習操作圖書館資訊系統。」(勞工 3)

「我的工作是在民政局，是苦力的工作，所以對我個人的職能沒有提升」(勞工 4)

「我的工作是在市政府的臨時調動，我覺得工作很 OK，我做這個，對我沒有幫助、工作上沒有太大的變化。」(勞工 6)

「我覺得安心即時上工是好的沒錯，但是我們沒有學習。」(勞工2)

(四)訓練後，工作應用績效概況

1. 安心即時上工計畫後，工作應用績效狀況

本場次會議與會的勞工皆提出參與計畫對穩定個人短期工作狀況是有所助益的，然目前工作內容多以政府機關的短期職缺為主，工作內容亦多以勞動活為主，雖可學習到部分職能，但對尋找相似工作的機率不大，爰此，與會的勞工建議應該相關專責單位可規劃後續的工作銜接之協處措施，甚至建議可搭配不同的計畫，例如：充電再出發訓練計畫，真正提高勞工的各項職能，甚至建議銜接其他相關產業的工作，以利勞工在就業銜接之成效。

「我是被派到去相關防疫的工作，有備受肯定，可是後續還有想繼續做防疫的，但是就因為礙於時間，一定就只能做1年，所以他們只好換人。能不能輔導轉下一個工作？希望政府能夠多這一塊補助就業，我們不用再重新再找工作。」(勞工4)

(五)對紓困措施整體評估

1、安心即時上工計畫對勞工之整體影響

本場次會議與會的勞工皆提出參與計畫對穩定個人短期工作狀況是有所助益的，其可提供勞工短期穩定的生活，降低勞工的心理壓力。然，部分勞工指出勞工雖明確瞭解此工作僅為短期工作，但職務媒合的合適性上仍建議可以更精準或完善，即：政府機關提供的職缺內容，在就業服務站實際媒合時，仍建議有完善甚至通一標準的就業媒合方式，如此將可更加提高此計畫執行之成效。同時，由於疫情雖趨緩，但勞工仍處於失業狀況，建議此計畫補助總時數可以提高，以嘉惠真正需要的勞工。

「你有一份短暫的工作，其實不能說沒有幫助是一定有幫助的，不可能沒幫助，我覺得安心即時上工，雖然他是沒有條件，但是可能也要好好的利用這一個發出來的薪水，比如說這個人是適合在哪個單位？我要我覺得是應該要這樣子來評估是可能比較好一點點。」(勞工 1)

「一個月 80 個小時，我覺得有點少但是不無小補，安心即時上工總共才 960 個小時，我覺得太少時數應該要再多一點。」(勞工 2)

「有些單位可能不需要請到安心就業計畫。這個單位你到底是不是在白請人？導致對我們勞工的人來說，有時會覺得這個工作是有必要嗎？」(勞工 6)

「我覺得時間短是短，但是有這個工作計畫，可以填補我們就是收入的來源。雖然不是很多，但是你一天就做 4 小時。所以當然收入會比較少。」(勞工 6)

2、對政府推動「安心即時上工計畫」成效滿意度

整體而言，本場次會議與會的勞工皆提出對政府推動「安心即時上工計畫」成效是滿意的，同時反映出該計畫原定之目的有達到其既定成效，協助受疫情影響之勞工，參與由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響。

「其實這個工作我也是蠻感謝，因為它可以真的安心即時上工，因為我們不需要任何的專長，噴酒精體溫類似這種你不需要學習 3 個月半年才能上手的工作，這個真的叫做安心即時馬上就可以做的，不需要太多的技能。」(勞工 6)

「安心即時上工計畫是可以來培養新技能、參與實務工作，我覺得有這份工作機會對我來說是最大的幫助。」(勞工 3)

3、政府推動「安心即時上工計畫」期滿後，是否繼續推動

整體而言，本場次會議與會的勞工皆提出「安心即時上工計畫」在期滿後，應持續繼續推動，同時建議應提高補助時數及補助金額，甚至放寬一輩子只能申請一次之規定。

「我是認為安心即時上工計畫其實是有必要的。」(勞工1)

「我是認為安心即時上工計畫當然是有必要性。」(勞工6)

「我覺得一輩子一次有點太少，希望工時就是之後可以放寬條件這樣子。」(勞工4)

「有需要性，可以支持我的收入、支持我的家庭。」(勞工2)

4、政府推動「安心即時上工計畫」的建議

承上，本場次會議與會的勞工多指出勞工雖明確瞭解此工作僅為短期工作，仍建議可更加完善就業媒合機制以及放寬申請標準，讓此計畫能夠增加其涵蓋面，同時讓短工制度亦能達到其適性適所之成效。此外，與會勞工建議可強化計畫宣導措施，讓更多勞工能知曉該計畫。最後，亦建議專責單位能進一步規劃後續就業接軌之協處措施，真正提高計畫的成效性。

「建議是在第二期的時候在面試篩選流程可以再進一步去做媒合篩選的動作，希望可以適才適所。」(勞工1)

「在篩選機制或是審核機制上面，建議必須要周嚴一點，在涵蓋面上的資格認定希望要再嚴謹一點。」(勞工2)

「跟原先討論的工作會有些出入，這部分可能還是要有個機制，因為不能因為他是短工，這些機制就完全沒有。」(勞工3)

「建議協助做一個職場上的轉換，期望可以持續就業，就不用再重新再找工作。」(勞工4)

「公布缺額的機制需更改，缺額馬上就額滿。」(勞工6)

「我覺得一輩子一次有點太少，希望工時就是之後可以放寬條件。」
(勞工1)

「傳遞訊息上面有落差，如何讓民眾馬上第一線，就能夠得知道相關的訊息，是非常重要的。」(勞工2)

四、專家學者座談會之看法與建議

專家學者座談會於2022年11月11日下午7:00時召開，專家學者的篩選方式為自身對於勞工關係、就業與訓練、勞動市場、勞動法、社會保障法與勞工行為等相關領域具有相當研究或實際從事相關實務界專家，實際篩選業界2名，學界4名，共計6名專家學者出席與談並以書面/電話方式進行邀約，邀約名單亦經勞發署核定後始得進行邀約。在訪談之前，均將訪談內容email寄給訪談專家學者，確認過瞭解受訪者對此議題熟悉後才進行訪談。訪談題目以開放式的方式問答，並採半結構式的訪談方式。茲將專家學者相關專業背景說明詳列於表4-41:

表4-41、專家學者座談會相關專業背景說明

職稱	姓名	專業背景及服務年資
國立中正大學勞工關係學系教授	吳育仁	從事勞工關係、集體協商、工業關係政治經濟等相關研究15年以上
國立中正大學勞工關係學系副教授	林淑慧	從事人力資源管理、組織行為、就業與訓練與勞動市場相關研究15年以上
中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授	白景文	從事人力資源發展與訓練發展相關研究15年以上
中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授	徐廣正	從事勞動法、社會保障法與勞工行為相關研究25年以上
台灣勞工陣線秘書長	孫友聯	從事地方勞工關係與勞資爭議專責事務20年以上
中華民國工業協進會專員	謝堯凱	從事地方勞工關係、集體協商、人力資源發展與訓練發展專責事務15年以上

資料來源：本研究整理。

本場次專家學者座談會所發表的看法與建議，茲述如下：

(一)對紓困措施認知與態度

1. 就您的觀點，目前我國政府針對安心就業計畫跟充電再出發訓練計畫所提供的補助措施，對企業的整體效益為何，推動後，對目前企業營運狀況有何助益？

本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對兩大計畫所提供的補助措施，對於短期穩定企業僱傭關係是有所助益的，然針對精進員工工作技能，專家學者普遍認為因為充電再出發訓練計畫目前每個月僅規劃最高144小時訓練時數，且訓練課程多由勞工自行決定或企業規劃，若以培訓員工第二專長而言，或許有所助益，但對於提高企業整體營運績效，其牽扯範圍太廣，無法直接推論。且企業自行規劃訓練時，若無完善的配套措施，在提高企業經營成效效果恐有限。

「如果對企業來說，我認為在安心就業跟充電再出發兩大計畫，尤其是安心就業，因為是補助差額，可以讓企業穩住人力。在疫情期間，因為現在到處都缺工，或許可以在疫情期間先把它原來的員工穩定住。」(專家2)

「勞工參加充電再出發訓練計畫的計畫種類，如果只是基於興趣，卻與公司發展方向不同，或是準備轉換工作，其實對解決營運困難並無助益。」(專家6)

「若以整體失業率來看，在疫情期間，除了在2021年的4月份的時候從拉到3點多%拉到4.8%，達到最高值，之後則慢慢下降並維持在合理的狀態(約3.6%)。但由於此這牽涉到總體經濟的因素，無法直接推論是因為三大計畫導致失業率下降，只能間接推論可能有助益。但若根據事業單位勞資關係穩定度來看，三大計畫確實有幫助。」(專家1)

「有部分降低解僱勞工的壓力、穩定就業與維持僱傭關係，但只限於有資力的中大型企業，降低成本壓力；但是對於小型或微型企業，缺乏過渡期間所需經費，則幫助不大。」(專家4)

「企業經營因素頗多，只解決人的問題，沒有配合措施，仍將徒勞；例如因為勞工居家隔離，無法準時上班，其實是需要同時解決的問題。」(專家4)

「企業在疫情下，由於人流減少，收入降低，缺乏資金周轉的問題如果未能解決，仍將面對停止營業的壓力。」(專家5)

「疫情期間，勞工因謀職不易，因此得以維持僱傭關係穩定；但是景氣開始恢復，由於缺工，勞動市場逐步轉為勞方市場，未來勞資爭議案件或許有增加的可能性。」(專家6)

2. 就您的觀點，目前我國政府針對三大計畫所提供的補助措施，對勞工的整體效益為何（例如：提升技能、建立找工作人脈、再就業、支持家庭）推動後，對目前工作狀況有何助益？

本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對三大計畫所提供的補助措施，對於勞工而言精進員工第二工作技能是有助益的，再根據充電再出發訓練計畫，大部分專家學者普遍認為該計畫僅能提供短期成效，有部分專家更提出只為請領補助的勞工接受訓練成效其實不大，恐喪失該計畫之美意。亦有部分專家指出充電再出發訓練計畫係為繼續留用準備，參加訓練應與企業經營方向及個人職涯規劃相配合。

再根據安心就業計畫而言，大部分的專家學者皆指出該計畫可提供勞工於轉換期間，可以獲得基本生活費用補助，然該計畫僅能提供短期穩定僱傭關係成效，且安心就業計畫為消極性補助措施，應不適用年輕勞工。最後則針對安心即時上工計畫的勞工端整體效益進行探討，與會專家學者

則對該計畫評價褒貶不一，部分學者指出安心即時上工計畫為疫情期間相當重要的計畫，因為其可在相當短的期間內提供勞工短期工作，穩定勞工經濟及心理需求。然，部分的專家學者則指出安心即時上工計畫目前就業的勞工族群區分為兩類，分別為中高齡就業及年輕勞工就業，此雖可提供短期過渡部分工時工作，但針對中高齡勞工來說，此無法長久穩定就業，將影響其正常勞動市場就業機會，再針對年輕勞工而言，此亦會造成依賴臨時工作的問題，進而影響其回歸正常勞動市場就業，再者，安心即時上工計畫目前所提供之工作職缺，多為非技術性之相關工作，對於勞工的職能培訓是無所助益的，因此專家學者建議可針對安心就業計畫提供後續銜接專業職業訓練，真正提高勞工就業力。

「勞雇關係的穩定不全然是因為這個計畫。這個計畫確實是幫助了非常多，如果我們不要去看到底有沒有直接相關，我們來觀察一下過去的一年甚至兩年的期間。我們臺灣的勞資爭議的這個案件數都呈現沒有一樣，都是非常平順的。」(專家1)

「安心即時上工，這次計畫對於中高齡來講，它等於是一個暫時的避風港，因為我們現在在推中高齡者及高齡者就業促進法，不管是產業也好，或者是鄉下地區也好，有部分的中高齡者，因為它不容易就業，因此他們會到處去尋找打工的機會。」(專家2)

「以製造業來講，目前其實是缺口。不是說他沒工作做，是他要找人找不到人，比較慘的是服務業。我覺得說，如果政府的政策在推動的時候，應該是依據產業的狀況來做一個就是分流或者是怎麼樣，不是說所有的產業都使用同一套。」(專家3)

「的確是有穩定就業。」(專家4)

「如果訓練適當，可以提高勞工的專業就業力。」(專家6)

「於轉換期間，可以獲得基本生活費用補助。但如果缺乏對於勞工的相對要求，恐將養成勞工的福利依賴。」(專家5)

3. 承上，三大補助措施若請您評估，您覺得其整體成效如何？如是，理由為何？如否，理由為何？

本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對三大計畫所提供的補助措施，由於三大目標的計畫目標皆不相同，仍須以其計畫目標進行成效檢視，首先針對充電再出發訓練計畫來看，為鼓勵休息減班的員工可以利用「減班休息」時間參加職業訓練課程，培養其專業技能；對雇主來說，利用該減少正常工作時段幫所僱用勞工辦理訓練，補助其訓練費用，以穩定僱用關係，與會專家學者皆指出充電再出發訓練計畫對於企業穩定僱傭關係是有所助益，然針對勞工端培養專業技能部分，提出其可達到短期訓練成效，然該計畫係為繼續留用準備，與會專家學者建議訓練規劃應與企業經營方向及個人職涯規劃相配合。

再根據安心就業計畫來檢視，其計畫目的為運用部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業，與會專家學者皆指出該計畫安心就業計畫為消極性補助措施，雖能達到穩定就業之成效，然仍為短期成效，長期而言，仍須考量是否會對部分特定族群產生影響，明確來說，安心就業計畫針對中高齡勞工延續工作年資或穩定就業之重要因素，由於青年勞工建議採積極訓練培訓計畫，因此該計畫針對青年勞工並非合宜之相關措施。

最後，安心即時上工計畫主要目的為由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響。由於此計畫主要目的提供短期過渡部分工時工作，但無法長久穩定就業，反映出此計畫能達到短期成效，然，與會專家指出目前參與該計畫的族群多為中高齡失業者以及青年學子，若其長期而言，恐造成中高齡失業者之

福利依賴之問題，針對青年學子部分，則恐造成其無法回歸正常的勞動市場中。爰此，與會專家學者建議該計畫，應銜接後續的專業職業訓練相關配套措施，甚至在現行的就業媒合規劃上亦能考量勞工的實際職能，進行媒合，方能真正提高勞工就業力。

「讓工會表達意見的，不是政府由上而下，現在已經進入後疫情的階段，有好下一個階段，也有一個績效評估也都有，那我們接下來就是要來把這個所謂的社會對話找出來，大家看看公會、商業會，找出來好好大家談一談，看看有沒有漏網之魚？」(專家1)

「企業想要藉由充電再出發，他自己規劃。而不是讓員工四處去參加不同的訓練計畫的話，那就代表說這個企業允許他想要永續經營，想要在維持他的就是疫情結束之後，他的營運想撐過去。像這一類的企業，它非常有心的話，我認為它提升技能員工的技能比較有可能。」(專家2)

「為了讓它的員工，可以暫時地因為參訓而能夠申請職訓津貼的話，覺得這樣的企業基本上來講它比較無心。他不是自己主動規劃適合他的企業經營的訓練課程的，而是讓他的員工去分散去參加其他的課程不同的課程。我認為這樣的企業，它真正能夠產生這個所謂的技術的改善有限。」(專家2)

「充電再出發訓練計畫係為繼續留用準備，參加訓練應與企業經營方向及個人職涯規劃相配合。」(專家5)

「安心就業計畫為消極性補助措施，應不適用年輕勞工。」(專家5)

「安心即時上工計畫提供短期過渡部分工時工作，但無法長久穩定就業，並影響正常勞動市場就業機會，應銜接專業職業訓練，提高勞工就業力。」(專家5)

4. 三大補助措施若請您評估，您覺得整體涵蓋範圍如何？理由為何？

本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對三大計畫所提供的補助措施其整體涵蓋範圍評估為適宜，然仍建議可再做一通盤檢討，看是否有漏網之魚。

「紓困措施的話，就是在做一個通盤的檢討。然後做一個整合。」(專家3)

「如果已經對應疫情期間勞工就業需求，則相對失業或隱性失業現象應已解除，整體涵蓋範圍也足夠，但各個計畫實施對象應有調整空間。」(專家5)

「接下來就是要將社會對話找出來，結合公會、商業會，好好談一談，看看是否還有產業漏網之魚？」(專家1)

5. 三大補助措施若請您評估，您覺得補助期間是否合宜？理由為何？

承上，本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對三大計畫所提供的補助措施其補助期間多針對疫情期間為主要考量，補助期間屬合宜範圍，然目前已進入後疫情時代，部分產業仍處於恢復期之狀況，如何調整三大計畫之走向，建議可與工協會以及勞工團體再做一通盤討論。

「當然就有幫助，因為政府沒有像ILO一樣，鼓勵大家一樣做，直接發錢，直接從就業安定基金使用於計畫中，就某種程度上已經穩住失業狀況。」(專家1)

「整體補助期間屬合理。」(專家3)

(二) 計畫續辦意見及原因

1. 政府推動「三大紓困措施」目前協助幾十萬餘人，請問您認為這些計

畫對於解決防疫失業問題有沒有幫助？

本場次會議與會的專家學者皆指出，我國政府針對三大計畫所提供的補助措施，由於三大目標的計畫目標皆不相同，仍須以其計畫目標進行成效檢視，首先針對充電再出發訓練計畫來看，其主要目的為鼓勵休息減班的員工可以利用「減班休息」時間參加職業訓練課程，培養其專業技能；對雇主來說，如果利用該減少正常工作時段幫僱用勞工辦理訓練，補助其訓練費用，以穩定僱傭關係；針對安心就業計畫，其主要目的則為運用部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業或延緩勞工離職週期；針對安心即時上工計畫，則由政府提供符合公共利益之計時工作，以降低薪資減損對其生活造成之影響。總體而言，會議與會的專家學者皆指出三大計畫皆有達到其計畫目標，對於解決防疫失業問題是有所助益的。然而，部分與會的專家學者則針對安心即時上工計畫提出，此計畫立意雖美，但實際職業媒合上可更加考量勞工的實際職能，讓勞工在從事公部門職缺時，仍能夠適才適所，真正提高公部分職缺的功效，以及延續勞工的職能運用。部分專家學者亦指出三大計畫確實達到過渡期間解決防疫失業問題的功能，但能否因應後疫情期間就業市場的轉變，則還有待深入考察勞工參與訓練項目與訓練成果。

「當然就有幫助，因為政府沒有像 ILO 一樣，像歐洲各國直接給予補助，而是直接從就業安定基金使用預算於計畫中，就某種程度上已經穩住失業狀況。」(專家 1)

「政府來推動這樣的計畫是有助益的，針對企業及勞工規劃的三大計畫，在總體經濟面，我們只能推論其可以間接推論可以讓失業率有下降，因為總體經濟的因素非常多的，不全然是這三大計畫。」(專家 1)

「我認為安心即時上工，如果政府沒有很確實的去盤點，用人需求的

時候，勞工會把它當成福利，吸引不容易就業的人，尤其是像有些長期失業的人。」(專家2)

「那個失業的問題是有幫助，不過我覺得現在最大的問題是低薪。其實大部分的薪資成長的速度是跟不上的，但是對失業是有幫助的。」(專家3)

「有過渡期間解決防疫失業問題的功能，但能否因應後疫情期間就業市場的轉變，則還有待深入考察勞工參與訓練項目與訓練成果。」(專家5)

2. 請問您認為政府推動「三大紓困措施」期滿後，是否應該繼續進行？

本場次會議與會的專家學者針對三大措施期滿後的執行與否則呈現較多元的看法，尤其是安心即時上工計畫，部分與會學者建議應繼續進行，部分學者則持反對的態度。總體來說，與會的專家學者皆同意三大計畫皆達到疫情間期的計畫成效，在目前後疫情時代，可先與各利害關係人(即：公會、勞工團體)進行通盤商討後，針對不同產業實際面臨的狀況進行盤點，再針對三大計畫之實施內容進行修正，針對特定弱勢產業別進行補助措施，同時搭配後續長期的產業轉型人才培訓計畫，方能真正提高三大計畫之成效。

「要觀察的點要不要繼續來推動這個東西觀察的點是在於疫情的衝擊到底是不是已經結束？如果還沒有結束的話，我覺得這個案子裡面3個案子裡面不可以全部都廢掉。」(專家1)

「這個階段安心即時上工，我是覺得可以停就停了。我認為要回歸正常，回歸原來的競爭性市場。」(專家2)

「我覺得這個計畫他是應該是有延續的必要，那可能是他延續或者是說他跟一些其他的訓練計畫去做一個通盤的討論之後，然後做一個整合資

源。」(專家3)

「我的想法是說，在如果我們被宣布成非傳染性疾病的話，這些計畫應該就回歸到原本我們其他計畫該做的事情，那就不是用這種特殊的方式去呈現。」(專家4)

「檢討後繼續推動。」(專家5)

3. 可否請您針對「三大紓困措施」提供相對應的實務建議?

承上，本場次會議與會的專家學者皆同意目前在後疫情時代，三大計畫的確達到其階段性目標，的確可根據不同計畫盤點執行現況，尤其針對行業別執行差異，檢視是否有漏網之魚或需改進之處。再者，與會的專家學者亦提出，目前失業率並非全然因疫情所導致，烏俄戰爭、全球通膨問題等因素，皆為影響勞工失業的重要因素，爰此，建議首先針對特定弱勢產業別進行特別補助措施，再者，可將失業補助措施納入正軌，即常規性補助計畫，同時搭配產業轉型政策，例如：數位、正義與綠能轉型政策，並與各利害關係人(即：公會、勞工團體)進行通盤商討後，盤點目前在企業轉型政策中，所需要的新職缺種類及數量，再導入為期6個月或1年期的常規性訓練措施，甚至部分學者建議可制度性思考將依情紓困措施納為常規行失業補助政策，再根據就業保險法第12條的僱用安定措施，啟動就業保險基金。

「政府在實施這個案子的時候，我覺得態度上可以更加地開放，如果在整個就業安定基金的預算還夠的時候，我覺得可以審慎的繼續推。」(專家1)

「其實企業有個狀況，他會不太知道政府的資源。其實也可以跟主辦單位談一下，就在宣導的部分，他們多加宣導，讓企業知道這個管道可以利用這個資源。」(專家3)

「建立勞工專業能力，以職業訓練養成專業能力所需時數而言，1年期為2000小時，半年期折半；補助期間，應相對配合，結訓後也應以取得證照或通過考核為補助條件。另補助金額，亦應以全職參訓為基準核發。」(專家2)

「如果說我們這個計畫如果再延續下去的話，的確是有要去區分，對於一些可能更弱勢的行業去強化他們，比如說保麗龍行業，他真的很辛苦，那個溫度超高的都是蒸汽出來。」(專家4)

「政府主導，企業、公會與工會共同參與，發揮團隊力量。受惠企業應提出相對配合措施，也應注意企業以此為由，長期申請政府補助。選擇企業、工廠集中地點，結合多家企業與工廠聯合辦理，以達群聚效應之成果。」(專家5)

「建議可制度性思考這個問題，目前計畫預算來源為就業安定基金，然根據就業保險法第12條的僱用安定措施，啟動門檻是連續3個月的就業保險的失業率超過1%即可以啟動，建議政府將疫情紓困措施納入常規性政策，並以就業保險法第12條或依據職業訓練法第27條規定，開展正規的職業訓練機制，平時累積足夠的能量，以因應臨時性的轉變，例如疫情或天災事變來常規性思考此議題」(專家5&6)

4. 最後，請問是否有需要補充之處？

本場次會議與會的專家學者意見可簡化對各項補助計畫的相關規定、作業流程以及統一補助標準，同時建議可強化大三計畫的宣傳管道，讓企業以及勞工能於第一時間即獲取相關訊息，亦建議可與公協會合作強化宣傳管道。

「勞動部的網頁進去的時候，每個計畫裡面內容是不一樣的，你找到資料，但計畫內容沒有結構化去呈現這些內容，所以有時候勞工在查的時

候。查資料可能方向是不太一樣，這個部分可能要統一」(專家4)

「計畫名詞太多，例如：就業旗艦、安心就業，建議統一。此外，在政策宣導時建議可透過工會力量進行宣傳」(專家3)

「建議簡化補助計畫的相關規定、作業流程以及統一補助標準，以避免真正需要的勞工沒辦法獲得補助」(專家2)

第五章 結論與建議

第一節 結論

鑑於 2020 年爆發全球性的新冠肺炎疫情，深重衝擊全球經濟活動。各國紛紛採取必要措施控制疫情蔓延，同時運用多項紓困振興政策緩解衝擊。而我國各部會也推動相關紓困措施，協助國民度過非常時期。勞動部為穩定勞雇關係推出三大紓困措施，分別為「安心就業計畫」、「充電再出發訓練計畫」、以及「安心即時上工計畫」，本研究透過文獻蒐整、次級資料分析，了解目前提供受疫情影響企業及勞工相關紓困措施之執行成效，以及藉由調查國內受疫情影響之企業與勞工對於相關紓困措施之意見，據以提出對政府相關措施未來改進及精進之具體建議。以下針對勞動部三大紓困措施之執行成效、執行困難分別敘述之。

一、 充電再出發訓練計畫

勞動部為協助在職勞工因應重大災害、景氣情勢之影響，於 109 年擴大補助將傳染病防治法所定之傳染病納入「充電再出發訓練計畫」，鼓勵利用暫時減少正常工時時段，參加免費訓練課程，持續發展個人所需技能，維持生計，並穩定就業。

(一) 執行成效

1. 充電再出發訓練計畫之申請狀況

透過「充電再出發請領企業清冊」之統計可以發現，平均每案開訓至結訓日為 65 天，核撥金額 619,979 元、訓練補助期間投保人數 42 人、訓練結束後事業單位投保人數 42 人，每案訓練費用核撥月次最多為 3 次。自辦課程類別最主要為國際溝通能力課程，以北基宜花金馬分署為最多申請案件之分署，且以申請所在地最多之縣市為台北市。申請之行業別主要以支援服務業為主。

2. 充電再出發訓練計畫之意見調查

根據座談會之訪談分析，勞工參加該計畫之主要原因為維持現有工作、增加尋找工作機會、提升個人工作技能及拓展人際關係等因素。在減班休息接受訓練後，勞工認為由於疫情薪資有減少，但是工作變動幅度不大。此外，有部分勞工認為公

司在此期間進行工作輪調，可以增加員工工作豐富度。參加訓練後，勞工的個人職能皆有所提升，特別是工作相關的知識、文書處理能力、溝通技巧等有顯著提升，可以將個人職能運用在工作，以提升服務品質，並希望在未來轉換工作時能有所助益。

而企業參加充電再出發訓練計畫之主要原因為精進員工工作技能、提高企業整體競爭能力、降低企業教育訓練成本，企業進一步表示，在參加該計畫後，僱用人數有增加之趨勢。訓練後，企業指出員工個人職能有提升，並且可以提高員工既有與新進之專業技能。此外由於企業與員工一起受訓，因此勞資關係也更加和諧。由於參加訓練改善員工之專業技能，企業人為整體作業流程也因此改善，同時拓展新事業機會，整體服務品質呈上升趨勢。根據問卷調查分析企業訓後成效題項，包含平均薪資變動程度、平均僱用人數變動、平均僱用工時變動、技術服務品質變動、企業營收變動等，與滿意度、穩定企業營運及持續推動意願等均無顯著相關。

3. 充電再出發訓練計畫之滿意度分析

根據訪談分析，充電再出發訓練計畫滿意度與計畫期望協助疫情期間勞工參加職業訓練課程，以培養專業技能之目的相關。勞工認為參與教育訓練有助於增加工作相關的專業知識，確實能夠幫助職能與技術的提升，整體而言成效滿意；企業部分對於充電再出發訓練計畫滿意度與員工訓練成本及效益相關，認為該計畫能夠補助其訓練費用，以穩定僱用。然而，企業表示內部營運計畫因為隨著政府大方向(國境開放緊縮)政策，目前營收部分仍未見起色，因此無法針對參與計畫與企業營收進行評論，顯示營運變動亦與雇主滿意度無關，此項調查結果與英國紓困薪資補貼成效評估相近，而英國部分，其雇主是否繼續營運與薪資補貼無關。

(二) 執行困難

根據訪談分析，由於繁雜申請程序，因此勞工與企業均希望可以簡化手續及流程，並且給予更清楚之資格審查標準，以達到便民之效果。此外，亦希望可以透過結合各部會之計畫，例如產業人才投資方案亦有類似課程，因此可以參考類似計畫，並排除相似之處，以提供多元之選擇。根據焦點座談，專家學者則認為，第一、目

前充電再出發訓練計畫僅有每月 144 小時之訓練時數，且訓練課程多由勞工及企業自行決定與規劃，由於時數與課程內容之因素，要培訓勞工之第二專長，或許能有所助益，但是對於企業整體營運績效仍有待商榷，因此該計畫目前僅能提供短期成效。

二、安心就業計畫

勞動部為因應嚴重特殊傳染性肺炎對國內就業市場造成之衝擊，由政府提供部分薪資差額補貼予減班休息勞工，以協助穩定就業。針對實施減班休息勞工按月給予 50% 的薪資差額補貼，以穩定在職勞工就業。

(一) 執行成效

1. 安心就業計畫之申請狀況

根據「安心就業計畫申請資料」之統計，平均每案補貼起日至補貼迄日約 30 天、補貼金額 5,345 元、年齡 40 歲、女性比例高於男性、受補貼人受補貼次數以 3 次為主，佔整體受補貼人 27.81%，工作所在地以桃園市為最多。安心就業計畫主要申請之行業類別為運輸及倉儲業，行業別中類以航空運輸業為主。

2. 安心就業計畫之意見調查

根據座談會之訪談資料分析，受訪勞工表示，參加安心就業計畫之原因主要為希望可以減緩疫情對於家庭生活之衝擊、繼續待在現有之工作崗位、避免因薪資減少產生額外困擾、降低因減薪產生之心理壓力。勞工參加該計畫後，工作變動主要為工時及薪資減少、工作內容變異不大，但家庭與就業穩定度確實有所提升。勞工普遍認為接受補助後，可以延緩離職時間、穩定因疫情而減少之薪資，其中家庭穩定度及就業穩定度皆有顯著提升。顯現該計畫可以使勞工在疫情期間，降低被企業裁員之風險，同時減緩面對工時減少之經濟與心理壓力。

對於企業而言，參加安心就業計畫之主要原因為延長員工離職週期、降低企業因員工離職產生的重訓練成本或其他衍生成本以及穩定僱傭關係。企業表示接受補助後，員工之薪水雖有降低，但是離職人數與週期、企業營收並無明顯差異。對於

企業來說，補助可以貼補薪資差額及降低人事成本，舒緩企業營運之壓力。整體而言，企業因為該計畫之補助措施得以透過補助延緩離職或者裁員趨勢，更緩和與員工之勞資關係及降低人事成本，認為在穩定勞資關係上最有效益。

3. 安心就業計畫之滿意度分析

根據座談會分析，安心就業計畫滿意度與計畫期望協助疫情期間勞工穩定就業之目的相關。勞工認為請領補助確實顯著提高其家庭及就業穩定度，對於經濟及工作層面有幫助；企業部分對於計畫滿意度與延緩員工離職程度呈顯著正相關，認同該計畫能夠顯著穩定勞雇關係，具有短期成效。另一方面，安心就業計畫雖然會產生工時、工資、僱用人數等企業營運變動，但由座談會結果得知，這些變動均無法改變參與者滿意度，顯示該計畫成效與滿意度無關。

根據問卷調查分析其他補助後執行成效亦與滿意度有相關性，包含企業重訓練成本與疫情前差異愈不大者，受訪企業愈滿意；就業穩定與疫情前差異愈不大者亦同。

(二) 執行困難

根據訪談分析，勞工希望安心就業計畫之資訊可以更有效傳達，並且將文字內容更淺顯與明確，以方便資訊流通。企業端認同該計畫具有短期成效，但是中長期成效仍須進一步驗證。根據專家學者之訪談結果，認為安心計畫為消極性補助措施，雖能達到就業之成效，但仍屬短期；長期而言仍須考量對於部分特定族群之影響。安心就業計畫有助於中高齡勞工延續工作年資與穩定就業，但對於青年勞工仍需以積極培訓之計畫，維持其就業率與勞動條件。

三、安心即時上工計畫

對國內就業市場之影響，勞動部透過「安心即時上工計畫」，協助受疫情影響之勞工，參與由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響。

(一) 執行成效

1. 安心即時上工計畫之申請狀況

根據「安心即時上工_給付前投保」統計之分析，平均每案上工時數約 73 小時、年齡 44 歲，且以女性為主。平均每人受給付次數為 6 次、總上工時數為 384 小時、年齡 43 歲，且申請人之主要居住縣市以高雄為最多。根據受補助年齡中位數（46 歲），顯示本政策對於中高齡在疫情下的就業有正面的影響，可以協助中高齡勞工在疫情下不會退出勞動市場。

2. 安心即時上工計畫之意見調查

透過座談會之訪談分析，勞工參加該計畫之主要原因是為了消除心中之恐懼感、學習新技能、拓展人際關係。勞工在參加訓練後，工作技能變動浮動不大，工作不需要太過專業之技能便可完成。由於該計畫之目的是為讓勞工可以即時上工、簡易上手，因此多以勞動活為主，工作類型多以政府機關短期職缺為主，雖然可以學習到部分職能，但對於未來尋求工作幫助不大。但仍有部分勞工表示，在新職場中，以可學習情緒管理與待人處事。

3. 安心即時上工計畫之滿意度分析

根據訪談分析，整體而言勞工對於安心即時上工計畫成效是滿意的，反映該計畫透過開出短期工作缺額及給付津貼，以降低薪資減損影響生計之目的。

(二) 執行困難

根據訪談分析，勞工認為目前補助之時數與金額太低，希望可以給予更高之福利。此外，勞工認為由於計畫工作時限之緣由，因此僅能在聘僱單位就職一年，但是對於後續卻無銜接工作之就業輔導措施。應該更加完善參與計畫前就業媒合機制與結訓後之就業輔導措施。

根據座談會，專家學者認為安心即時上工計畫固然對於疫情期間使勞工可以在短期內維持生活經濟水準，作為如同過渡期之存在。但是仍需考慮勞工未來長期就業之安排，避免勞工依賴短期工作。此外，對於勞工之職業媒合，尚須考慮勞工本身之職能，才能更加適才適所。

根據問卷調查分析，每月最高時數、總時數、我能運用專業知識、找尋其他工

作有幫助、找尋其他工作機會增加、可以學習新技能、工時變動、薪資變動、工作內容變動、家庭穩定、穩定就業、家庭經濟狀況、是否為家計主要負責人、月收入、教育程度、年資等，均與滿意度或成效無顯著相關。

	計畫內容	執行成效	執行困難
安心就業計畫	政府針對實施減班休息勞工按月給予 50% 的薪資差額補貼，以穩定在職勞工就業。	<p>1.申請狀況：平均每案補貼約 30 天、補貼金額 5,345 元、年齡 40 歲、申請比例女性多於男性，以桃園市為最多，主要申請以運輸及倉儲業為主。</p> <p>2.意見調查：勞工普遍認為接受補助後，可以延緩離職時間、穩定因疫情而減少之薪資，其中家庭穩定度及就業穩定度皆有顯著提升；企業因為該計畫之補助措施得以透過補助延緩離職或者裁員趨勢，緩和與員工之勞資關係及降低人事成本，認為在穩定勞資關係上最有效益。</p> <p>3.滿意度分析：企業部分安心就業計畫滿意度與延緩員工離職程度相關。</p>	<p>1.資訊應更有效且淺顯傳達，計畫屬短期消極性補助措施，中長期成效仍須進一步驗證。</p> <p>2.計畫有助於中高齡勞工延續工作年資與穩定就業，但對於青年勞工長期就業不利。</p>
充電再出發訓練計畫	鼓勵利用暫時減少正常工時時段，參加免費訓練課程，持續發展個人所需技能，維持生計，並穩定就業。	<p>1.申請狀況：平均每案執行行為 65 天，核撥金額 619,979 元、訓練補助期間投保人數 42 人、訓練結束後事業單位投保人數 42 人，每案訓練費用核撥月次最多為 3 次。課程類別主要為國際溝通能力課程，以台北市申請最多。</p>	<p>1.申請程序繁雜，須簡化手續及流程，並且給予更清楚之資格審查標準。</p> <p>2.訓練內容對於企業整體營運績效仍有待商榷，目前僅能提供短期成效。</p>

		<p>申請之行業別以支援服務業為主。</p> <p>2.意見調查：勞工參訓後個人職能有所提升；企業參加該計畫後，僱用人數有增加之趨勢，勞資關係也更加和諧。</p> <p>3.滿意度分析：勞工對於充電再出發的滿意度與技術精進程度相關；企業計畫的營運變動與雇主滿意度無關。</p>	
安心即時上工計畫	由政府提供符合公共利益之計時工作，並核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其生活造成之影響。	<p>1.申請狀況：平均每案上工時數為 73 小時、年齡 44 歲，且以女性為主。平均每人受給付次數為 6 次、總上工時數為 384 小時、年齡 43 歲，申請人之居住縣市以高雄為最多。</p> <p>2.意見調查：勞工在參加訓練後，工作技能變動浮動不大，工作不需要太過專業之技能便可完成，對於未來尋求工作幫助不大。</p> <p>3.滿意度分析：計畫滿意度與計畫目的相關，反映該計畫透過開出短期工作缺額及給付津貼，以降低薪資減損影響生計之目的。</p>	<p>1.目前補助之時數與金額太低。</p> <p>2.由於計畫工作時限，僅能在聘僱單位就職一年，但是對於後續卻無銜接工作之就業輔導措施。</p> <p>3.仍需考慮勞工未來長期就業之安排，避免勞工依賴短期工作。</p> <p>4.對於勞工之職業媒合，尚須考慮勞工本身之職能，才能更加適才適所。</p>

第二節 建議

透過上述之量化數據分析與質性訪談分析，本計畫先提具整體性建議，再分別針對安心就業計畫、充電再出發訓練計畫及安心即時上工計畫提出個別建議。在整體紓困就業措施規劃部分，建議將疫情紓困措施納為常規性失業補助。由於三大紓困措施乃針對疫期初期甚至高峰期所提出之相關臨時短供津貼方案，以穩固國內的勞動市場避免大量人口失業，並支持受影響的勞工渡過疫情影響。然而，三大紓困措施執行至今已進入後疫期時代，且目前失業率並非全然因疫情所導致，烏俄戰爭、全球通膨問題等因素，皆為影響勞工失業的重要因素，爰此，建請相關單位可制度性思考將疫情紓困措施納為常規性失業補助政策，例如將疫情或天災事變進行常規性思考，並以就業保險法第 12 條或依據職業訓練法第 27 條規定，啟動門檻是連續 3 個月的就業保險的失業率超過 1% 即可以啟動就業保險基金，開展正規的職業訓練機制，以因應臨時性的轉變，如此可真正提高紓困措施之執行成效。個別計畫建議如下：

一、充電再出發訓練計畫

(一) 企業課程規劃之訓練時數及完整性可再強化

由於充電再出發訓練計畫未針對行業別限制申請資格，另依據「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第 8 點規定，事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過 3 個月為原則，如勞雇雙方仍須協議同意減少正常工時，並通報當地勞工行政主管機關，且有繼續申請本計畫之需求，即可依需求規劃及辦理延續性訓練課程；如無持續通報減班休息，亦可依資格申請其他本署職業訓練相關計畫，如企業人力資源提升計畫、小型企業人力提升計畫等，以規劃一年期之訓練課程。雖然充電再出發訓練計畫具備相當程度之普及性，企業亦可針對需求，延長至一年期，然每月僅有 144 小時之訓練時數，對於短期勞工技能之提升或許能略有助益，但是若要長期提高企業整體經營效益，仍需考量。且大部分企業仍尚未申

請一年期之課程訓練，因此建議企業在課程規劃上，可考慮訓練時數及完整性，同時建請相關單位可以強化一年期訓練課程之宣傳推廣，以真正強化充電再出發訓練計畫之訓練成效。

(二)結合其他政府資源

企業與勞工希望可以得知政府各單位所提供之資源進行整合與連動，以便增進政府資源之申請與利用。例如結合產業人才投資方案所提供之課程，可以更有效的使勞工與企業獲得更多元之課程內容。

(三)簡易計畫申請流程

企業與勞工表示，希望在申請充電再出發訓練計畫時，申請之流程可以更加簡化，此外針對申請資格審核標準可以更加具體說明與明確，或者可以利用網路審查之申請方式，可以更加環保及省時。

二、安心就業計畫

(一)青年輔助積極培訓計畫

安心就業計畫為消極性補助措施，雖能達到短期穩定之效果，但長期而言，仍須考量對部分族群所產生之影響。該計畫雖有利於提升企業對於中高齡族群之續留，但對於青年族群，應使用積極性就業輔導措施，增進其自身之技能。因此建議可以透過輔導積極培訓計畫、措施，增強青年自身之專業技能，才能有效避免企業裁員之風險。

(二)建立明確且淺顯易懂之宣傳

不論勞工或者企業均表示，安心就業計畫之內容由於過於繁雜且宣傳管道不夠多，因此知曉之勞工或者企業為數不多。因此建議可以透過簡單明確之宣傳與推廣，使大眾可以更快速的了解該計畫之內容與申請之方式，以增進申請之人數與成效。

三、安心即時上工計畫

(一)完善參與計畫後就業輔導措施

由於安心即時上工計畫目的是要讓勞工能儘快上工，故須儘速媒合，且公部門職缺類別有限，爰無法讓媒合機制完善，導致勞工在實際就業時，與該職缺產生一定之資訊落差。因此建議可以在參加計畫前勞工對於該職場具備一定之認知，降低資訊不對稱，並且達到適才適所之功能。此外，由於短工性質，僅能在聘僱單位就職一年，因此建議可以透過專責單位，建立參與計畫後之就業輔導措施，使勞工參與計畫結束後，可以順利的銜接至職場。

(二)避免勞工過度依賴短期工作型態

安心即時上工計畫主要目的為由政府提供符合公益目的之計時工作，並且核給工作津貼及防疫津貼，降低薪資減損對其造成之影響。由於其性質為短期過度部分工時之工作，因此無法長久穩定就業。然而，目前主要為中高齡失業者及青年參加該計畫，長期而言恐會造成中高齡者產生對該福利之依賴，青年無法回歸正常勞動市場之可能。因此建議應該建立後續銜接培訓專業技能之措施，或者加強參與計畫者結束後之就業媒合輔導，避免勞工過度依賴社會福利措施。

四、其他整體建議

(一)參照德國短工津貼制度，簡化申辦流程

根據文獻，德國、法國及英國在短工津貼的成效較其他國家顯著，其中法國短工津貼主要作法是補償較經濟不力的勞工及其家庭（包括自營職業者、年輕勞工、大家庭和貧窮線以下之家庭）的收入損失，上述作法較類似我國的安心就業計畫；德國的短工津貼主要的做法則讓企業按實際工作量支付工資，不足原薪資部分由政府提供部分補償，勞工可獲得所縮短工作時長至少 60% 的稅後收入，有育兒者至少達 67% 稅後收入，上述作法

較類似我國的安心就業計畫與充電再出發訓練計畫，文獻亦提出此作法的確可以針對勞工與其家庭進行實質性補貼，並除了減少勞工貧困問題和流動性風險，亦可保護員工既有技能。

本研究結果亦顯示充電再出發訓練計畫與安心就業計畫執行成效的確與其他國家研究結果相似，不僅減少我國勞工貧困問題和流動性風險，亦可達到保護員工既有技能之成效。然目前文獻提出各國紓困措施均能快速介入且支持中小企業，但需要頻繁檢討手段有效性及相關性 (OECD, 2022)。研究結果亦顯示三大紓困措施雖能達到計畫預期成效，仍研究結果亦顯示在申辦流程及標準在各縣市政府仍有部分落差；且並非所有紓困措施皆可線上申辦，建請相關單位可 e 化線上申辦流程，同時簡化企業或勞工持續申辦流程，並統一申辦標準，以強化三大紓困措施執行成效。

(二)三大個別計畫不同組合搭配，以達更大綜效

根據座談會的結果顯示，企業會根據勞工的狀況不同，搭配不同的紓困措施，例如：企業針對中高齡且有家庭的勞工，會協助申請安心就業計畫，讓勞工可以穩定工作及穩定家庭；針對年輕且企圖心較強的勞工，則會協助申請充電再出發訓練計畫，協助企業員工提高其個人工作職能，亦有部分勞工指出在參與安心就業計畫後，繼續參加充電再出發訓練計畫，方能真正提高其個人工作職能。此現象亦反映出，三大紓困計畫雖有不同的計畫目標，然若能相互搭配，將可以產生更大之綜效，且在不同組合下亦有不同效果，明確來說，根據座談會結果，針對勞工端而言，安心就業計畫搭配充電再出發訓練計畫，將可在第一時間先穩定勞工的家庭以及工作狀況，之後再運用訓練計畫提高勞工的個人職能；針對企業端而言，安心就業計畫搭配充電再出發訓練計畫，企業將可在第一時間先穩定企業的勞雇關係並延緩勞工離職的週期，之後再運用訓練計畫提高員工的個人工作職能以及企業競爭力。再者，根據座談會結果，安心即時上工計畫的受訪者

以及專家學者亦建議安心即時上工計畫可搭配後續的紓困補助措施，明確來說，安心即時上工計畫亦可接續充電再出發訓練計畫，讓失業勞工在第一時間能於公部門進行短期工作，穩定家庭以及工作狀況，之後再運用訓練計畫提高失業勞工的個人職能，同時輔導失業勞工進行職涯跑道轉換，真正改善因疫情產生的產業失業狀況。

(三)除訓練及紓困措施外，仍應考量振興措施

根據台灣製造業採購經理人指數 (PMI) 的數據顯示，2022 年 10 月台灣製造業採購經理人指數 (PMI) 總體指數為 45.4 %，處於緊縮 (Contraction) 階段；針對其他相關數據，人力僱用數量為 48.9%，未來六個月展望為 24.8%，皆處於緊縮階段。相較於 2021 年 11 月的數據，台灣製造業採購經理人指數 (PMI) 總體指數為 59.5 %，處於擴張 (Expansion) 階段；針對其他相關數據，人力僱用數量為 56.2，未來六個月展望為 57.9%，皆處於擴張階段。其中，未來六個月展望更從 57.9% 下滑至 24.8%。反映出我國未來 6 個月製造業景氣恐不佳，景氣已緩步下滑，電子、光學、電力、機械等產業均不樂觀，建議我國政府針對此現象規劃相對應之協處措施。

表 5-1、2021 年 11 月至 2022 年 10 月台灣製造業採購經理人指數

指標 月份	製造業 PMI(%)		人力僱用數量(%)		未來六個月展望(%)	
	原始數值	與上年同期比較	原始數值	與上年同期比較	原始數值	與上年同期比較
2021-11	59.5	-1.7	56.2	0.4	57.9	-5.5
2021-12	59.3	-2	57.3	2.4	57.9	-12
2022-01	56.2	-8.9	56.3	-2.2	59.7	-10.3
2022-02	58.8	-4.4	56.5	-1.5	65.1	-8.2
2022-03	57.8	-4.9	54.1	-4.9	60.9	-17.9
2022-04	56.3	-12.4	54.6	-9.2	52.9	-26.1
2022-05	53.5	-12.54	54.2	-5.43	44	-23
2022-06	53.6	-10.4	55.1	-4	37.1	-27.2
2022-07	47.8	-17.4	51.5	-8.7	30.1	-36.1
2022-08	47.2	-14.9	48.8	-9.5	28.3	-33
2022-09	44.9	-12.9	49.1	-5.4	28.3	-27.2
2022-10	45.4	-12.9	48.9	-6.3	24.8	-29.4

資料來源: 國家發展委員會(2022)

根據先前數據分析亦顯示未來景氣將趨緩衰退，且考量 IC 產業及製造業已開始裁員(聯合新聞網，2022)，呼應專家學者座談會之結論，目前失業率並非全然因疫情所導致，烏俄戰爭、全球通膨問題等因素，皆為影響勞工失業的重要因素，爰此，建議政府除訓練及紓困措施外，應考量振興措施，明確來說，首先建議針對特定弱勢產業別進行特別補助措施，再者，可將失業補助措施納入正軌，即常規性補助計畫，同時搭配產業轉型政策，例如: 數位、正義與綠能轉型政策，並與各利害關係人(即: 公會、勞工團體)進行通盤商討後，盤點目前在企業轉型政策中，所需要的新職缺種類及數量，再導入為期 6 個月或 1 年期的常規性訓練措施，以因應產業需求，甚至部分學者建議可制度性思考將依情紓困措施納為常規行失業補助政策，再根據就業保險法第 12 條的僱用安定措施，啟動就業保險基金。

第三節 研究限制與後續研究

本研究主要研究目的為探討受疫情影響企業及勞工相關紓困措施，如: 充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫之執行成效，是否有效協助渠等降低疫情之衝擊，進而研擬相關政策建議，做為日後政策規劃之參考。爰此，本研究

乃針對蒐集有實施減班休息卻並參與充電再出發訓練計畫與安心就業計畫之廠商，深入瞭解申請原因，然因時間與經費限制，本研究尚未針對有實施減班休息卻未參與相關計畫之企業進行族群比較，建議後續研究可針對不同族群進行比較。再者，由於本研究主要針對三大紓困措施之執行成效進行探討，文字敘述多針對三大紓困措施進行比較，然三大紓困措施推動時序、背景及對象不同，實難直接比較相關執行成效，建議後續研究可針對相似紓困措施或以縱斷面研究進行單一計畫之成效評估。最後，勞動力發展署已持續根據實務需求進行系統建置及優化，並刻正完備充電再出發訓練計畫線上申請管道，以達簡政便民及流程改善，然本研究目的乃針對三大紓困措施進行綜整建議，且研究期間線上申請管道研究執行期間仍屬於規劃階段，建議後續研究可針對三大紓困措施已完備線上申請管道後之相關執行成效進行探討。最後，紓困措施是否改變雇主決策是行為層面問題，因而需以研究設計分別針對「有申請」跟「沒申請」雇主進行抽樣，再個別透過問卷瞭解行為是否改變。然本研究雇主樣本僅有一百份，若按兩計畫再細分，兩計畫兩種類型單一類型僅有二十五份，調查結果實無法進行推論，因而改以座談會方式詢問¹，紓困措施確實改變雇主決策，然未能以此推論所有雇主，此為本研究限制。再者，充電再出發訓練計畫滿意度與員工訓練成本及效益之深入探討非本研究之研究主軸，研究結果無法直接推斷計畫滿意度與訓練效益之直接關係，建議後續研究可進一步針對計畫滿意度與訓練效益之間進行深入探究。

¹如附錄所言，為過去未申請，但已申請紓困雇主答覆，確實改變雇主決策：「在疫情之前，我們公司其實沒有參加所謂充電再出發計畫，是因為訓練費，每年都是一大筆經費，除了企業自身要舉辦既有的訓練之外，其實我們是真的沒有再去多看。關於充電再出發什麼大人提小人提之類的補助案，其實都沒有，因為他們的檢核機制，有的時候是會讓企業準備起來，資料是更為繁雜，所以公司寧願是自己出錢自己來辦理，那的確也是因為這次疫情的關係，所以才會參加這個計畫，因為有補助，所以公司才會去找了相關的課程，然後自己開課來幫員工上課」

參考書目

英文部分

1. Almeida, F., & Santos, J. D. (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
2. Antunes, M. and Mucharreira, P.R. (2015), “A internacionalização e a importância das exportações na atividade empresarial – o setor do calçado em Portugal”, *Portuguese Journal of Finance, Management and Accounting*, Vol. 1 No. 2, pp. 1-38.
3. Arnold, Michael S.; Barmak, David; Berezney, Danielle M. (March 19, 2020). "COVID-19 Update: The Families First Coronavirus Response Act Becomes Law". Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky and Popeo, P.C.
4. Bento, J. (2016), “Tourism and economic growth in Portugal: an empirical investigation of causal links”, *Tourism and Management Studies*, Vol. 12 No. 1, pp. 164-171.
5. Bundestag (2020), Bundestag approves supplementary budget for 2020, COVID 19 credit limits, supplementary budget, economic fund, Berlin with a large majority. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw13-de-corona-debt-brake-emse-688956>
6. Clasen, J., & Clegg, D. (2006). Beyond Activation Reforming European Unemployment Protection Systems in Post-Industrial Labour Markets. *European Societies*, 8(4), 527–553.
7. Correia, L. (2016), “The European crisis: repercussions on the Portuguese economy”, *Athens Journal of Mediterranean Studies*, Vol. 2 No. 2, pp. 129-144.
8. Crimmann, A., Wießner, F., & Bellmann, L. (2010). The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis. ILO.
9. ESRB (2021), Financial stability implications of support measures to protect the real economy from the COVID-19 pandemic, https://www.esrb.europa.eu/pub/pdf/reports/esrb.reports210216_FSI_covid19~cf3d32

- ae66.en.pdf?1e14ed786e186dd5c9328470b56cb664.
10. Ferreira, P., Cerejeira, J., & Portela, M. (2020). IZA COVID-19 crisis response monitoring: Portugal (November 2020). IZA–Institute of Labor Economics.
 11. Goodman, M. P., & Gerstel, D. (2020). Comparing US, Japanese, and German Fiscal Responses to Covid-19. Center for Strategic and International Studies. Retrieved August, 3, 2021.
 12. Hill, E., St. Clair, T., Wial, H., Wolman, H., Atkins, P., Blumenthal, P., ... Friedhoff, A. (2011). Economic Shocks and Regional Economic Resilience (No. 2011–3). Building Resilient Regions Network / Institute of Governmental Studies University of California.
 13. INE (2020), “Instituto Nacional de Estatística – statistics Portugal”, available at: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE.
 14. Inesta, Nancy; Krupin, Jay P.; Parente, Michael; Schacht, Nathan A.; Traub, Amy J. (March 19, 2020). "President Trump Signs the Families First Coronavirus Response Act into Law". Baker & Hostetler LLP.
 15. Korea Labor Foundation. 2020. Responding to COVID-19 : Emergency Employment Measures. Korea Labor Focus. Available at www.nosa.or.kr
 16. KPMG.2020. 美國紓困抗疫！推出 CARES 法案. 取自：
<https://home.kpmg/tw/zh/home/media/press-releases/2020/04/tw-cares-law-tax-us-covid-19.html>
 17. Lowey, Nita M. (2020-07-23). "H.R.6800 - 116th Congress (2019-2020): The Heroes Act". www.congress.gov. Retrieved 2020-07-24.
 18. Mamede, R. P., Pereira, M., & Simões, A. (2020). Portugal: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on the economy and labour market. International Labour Organization, June.
 19. OECD. (2012). Waiting for the Recovery: OECD Labour Market in the Wake of the Crisis. OECD Employment Outlook 2012.
 20. OECD. (2015). OECD Employment Outlook 2015.
 21. OECD. (2020). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond.

- <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
22. OECD. (2021). OECD Economic Surveys: Portugal 2021. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f8f2e0b9-en/index.html?itemId=/content/component/f8f2e0b9-en#chapter-d1e1685>
 23. OECD.(2020a). Supporting people and companies to deal with the COVID-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supportingpeople-and-companies-to-deal-with-the-covid-19-virus-options-for-an-immediateemployment-and-social-policy-response-d33dffe6/#section-d1e503>
 24. Office of Economic Development.2020. Economic Injury Disaster Loan Advance.取自：<https://myemail.constantcontact.com/-10-000-Advance-on-Economic-Injury-Disaster-Loans-for-COVID-19-Impacted-Businesses.html?soid=1103550698948&aid=-do-hQZsBcw>
 25. Parkinson, John (March 20, 2020). "Senate scrambles to strike deal on \$1T pandemic relief for businesses, families". ABC News. New York City. Archived from the original on October 6, 2020. Retrieved March 22, 2020.
 26. Rainho, P. (2017), “Cativações são um ‘instrumento essencial’ de controlo orçamental, diz Mário Centeno”, available at: <https://observador.pt/2017/10/15/cativacoes-sao-um-instrumento-essencial-de-controlo-orcamental-diz-mario-centeno/>.
 27. Roedl. (2020). Covid-19: Impact on the Portuguese Employment Interactions. <https://www.roedl.com/insights/covid-19/corona-impact-portuguese-employment-interactions>
 28. RR (2020), “Mais de 100 mil desempregados em três meses. Governo anuncia medidas para reanimar economia”, available at: <https://rr.sapo.pt/2020/06/04/economia/mais-de-100-mil-desempregados-em-tres-meses-governo-anuncia-medidas-para-reanimar-economia/noticia/195519/>.
 29. Sauter, Michael. "Coronavirus stimulus checks: Here's how many people will get

- \$1,200 in every state". USA Today. Archived from the original on February 15, 2021. Retrieved October 13, 2020.
30. Segers, Grace. "Trump signs \$8.3 billion emergency package to combat coronavirus". CBS News. Retrieved 7 March 2020.
31. Serres, A. de, & Murtin, F. (2014). Unemployment at risk: the policy determinants of labour market exposure to economic shocks. *Economic Policy*, 29(80), 603–637.
32. Snell, Kelsey (March 26, 2020). "What's Inside The Senate's \$2 Trillion Coronavirus Aid Package". NPR. Archived from the original on February 15, 2021. Retrieved July 11, 2020.
33. Sweet, S.A. and Meiksins, P.F. (2012), *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.

中文部分

1. 中華民國國家發展委員會 (2022). 「111 年因應疫情紓困措施，中央與地方政府補助方案總整理！」，
https://www.gov.tw/News_Content.aspx?n=37&s=610106&sms=9100
2. 申育誠.(2021).日本國民健康保險與因應新冠肺炎之紓困措施
3. 交通部(2022).「中華民國交通部觀光局資訊系統」，
<https://admin.taiwan.net.tw/>
4. 朱貽莊 (2012) 評析臺灣公共服務方案對改善工作貧窮現象的影響.
社區發展季刊, 140, 249-262
5. 行政院 (2021a). 「紓困振興措施(1.0-3.0)成果」，
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3910401a-4202-411a-9877-bba04d10a1df>
6. 行政院 (2021b). 「紓困 4.0 方案+振興五倍券」，
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/190318be-c51b-43b5-91ba-5623b242335f>
7. 行政院 (2021c). 「1988 紓困振興專區」，
<https://1988.taiwan.gov.tw/blog/2022/06/07/111052601/>

8. 行政院 (2022). 「中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算第 4 次追加預算案」，
<https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/197144841ZX60XRZE.pdf>
9. 行政院經濟建設委員會. (2009). 「97-98 年短期促進就業措施」執行績效評估報告.
10. 行政院經濟建設委員會. (2011). 「99 年促進就業實施計畫」執行成果報告.
11. 行政院經濟建設委員會. (2013). 「101 年促進就業實施計畫」執行成果報告.
12. 吳姿慧(2016)。〈德國短工津貼制度〉，郭明政、林宏陽(主編)，《短工津貼與部分失業給付之比較研究》，頁 39-67。台北市：元照出版社。
13. 吳姿慧. (2011). 我國 [無薪休假] 之現況與爭議問題-以德國短工制度 (Kurzarbeit) 為參照對象. 政大法學評論, (120), 339-415.
14. 李健鴻. (2019). 零工經濟的因應途徑: 德國, 義大利, 西班牙的 [中間類型勞動者] 制度分析. 臺灣勞工季刊, (59), 14-27.
15. 辛炳隆. (2009). 「立即上工計畫」執行成效分析. 就業安全半年刊
16. 辛炳隆. (2016). 訪談記錄. 未出版
17. 辛炳隆. (2020). 論疫情下臺灣勞動市場現況與因應. 臺灣勞工季刊, (63), 4-13.
18. 林宏陽. (2021). 經濟緊縮期間的社會投資政策: 德國與台灣的比較分析. 國家發展研究, 21(1), 185-234.
19. 林佳和. (2010). 各國同值同酬規定之比較分析--以歐洲法暨德國法為中心. 王永慈. (2007). “積極促進”(activation)概念的解析. 東吳社會工作學報, (16), 151-173.
20. 林昭吟, 徐美, 辛炳隆, & 劉宜君. (2007). 我國促進就業措施對就業的影響分析研究. 行政院經濟建設委員會
21. 施世駿(2021). 福利國家的壓力測試：疫情危機與社會政策回應。

人文與社會科學簡訊 22 卷 2 期 · 110 年 3 月。

22. 美國勞工部.(2020), Temporary Rule: Paid Leave Under the Families First Coronavirus Response Act, 取自：
<https://www.dol.gov/agencies/whd/ffcra>
23. 財團法人自強工業科學基金會.(2014). 充電起飛計畫執行成效評估. 勞動部勞動力發展署.
24. 高思齊.(2010). 美國短工補償法制之研究.
25. 陳海雄與林賢文.(2010). 公共服務擴大就業計畫管理機制與成效之回顧. T&D 飛訊, 96.
26. 傅從喜.(2006). 我國公共服務擴大就業計畫之再就業效果評析：從積極勞動市場的角度. 社會政策與社會工作學刊, 10(1), 115–149.
27. 凱撒家庭基金會.(2020). The U.S. Response to Coronavirus: Summary of the Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, 2020, 取自：<https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/the-u-s-response-to-coronavirus-summary-of-the-coronavirus-preparedness-and-response-supplemental-appropriations-act-2020/>
28. 勞動力發展署(2020a). 「安心即時上工計畫」，
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BA&sms=02E58F84AD3F3884&s=47B4AFC871B27F27
29. 勞動力發展署(2020b). 「安心就業計畫」，
https://tkyhkm.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=AA9409D48C1AD221&s=E8814F2F5CF578D1&sms=E394A8E24A21A421
30. 勞動力發展署(2021). 「在職員工職業訓練」，
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=C3D5B0EEB25C0694&sms=6CA2172C29FEDCE9&s=4190BC641A17F27C
31. 勞動力發展署(2022). 「充電再出發訓練計畫」，
<https://tkyhkm.wda.gov.tw/cp.aspx?n=9F932B3D33DCCF6B>
32. 勞動部(2020). 「協助企業因應疫情，勞動部擴大補助企業推動工

- 作生活平衡措施」，
<https://eycc.ey.gov.tw/Page/9FAC64F67005E355/3925c338-30a6-4940-a227-48eeceaf200>
33. 勞動部(2020a). 「安心就業計畫」，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=A25A31DE8D66F1C6&s=C854C291571A68B5>
34. 勞動部(2020b). 「自營作業或無一定雇主之勞工生活補貼」，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=671AA4E12FCFB662#block>
35. 勞動部(2020c). 「安心即時上工」，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=34D693182716CD30#block>
36. 勞動部(2020d). 「充電再出發訓練計畫」，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=B7B83151E38E8DC0#block01>
37. 勞動部(2020e). 「勞工紓困貸款及利息補貼」，
<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=BE047C8B0FA72893#block>
38. 勞動部(2020f). 「防疫相關勞動權益與協助措施」，
<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28652/28656/23571/imageNp?roleL1=34961>
39. 勞動部職業安全衛生署 (2022). 「因應疫情衝擊，勞動部補助產業改善設施成效佳，今年持續擴大辦理。」，
<https://sh168.osha.gov.tw/ViewNewDetail.aspx?id=795>
40. 單驥, & 辛炳隆. (2001). 強化我國就業安全體制之研究. 行政院經濟建設委員會.
41. 黃鼎佑. (2020). 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. 臺灣勞工季刊, (62), 71-80.
42. 楊茹憶. (2004) 「公共服務擴大就業計畫」執行檢討與後續規劃建議」林俊甫, & 楊書菲. (2018). 我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應. 勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告.
43. 經濟部 (2020a). 「艱困事業薪資及營運資金補貼」, <https://csm->

- subsidy.mittw.org.tw/subsidy02/tips3D/list_M.aspx#C
44. 經濟部 (2021). 「德國投資環境簡介」, <https://www.roc-taiwan.org/defra/post/701.html>
 45. 經濟部 (2022). 「勞雇雙方協商減少工時概況」, <https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=220&ym=10908&yymt=11108&kind=21&type=1&funid=q06063&cycle=1&outmode=0&&compmode=0&outkind=3&fld1=1&fld3=1&codspc0=0,28,&rdm=R93059>
 46. 經濟部國際貿易局, (2020), 德國政府為確保就業延長短工津貼 (Kurzarbeitergeld), 取自 : <https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=703219>
 47. 經濟部國際貿易局, (2022), 美國最新每週申請失業救濟人數降至 22.9 萬, 取自 : <https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=45&pid=744874&areaID=10&info type=1&country=576O5ZyL&history=>
 48. 葉純如(2021).旅館業因應新冠肺炎疫情的生存策略。國立中正大學勞工關係學系碩士在職專班碩士論文, 嘉義縣。取自 <https://hdl.handle.net/11296/ux8f8k>
 49. 劉宜君, 辛炳隆, & 馬財專. (2011). 促進就業計畫效益評估. 行政院研究發展考核委員會.
 50. 簡秀華. (2011). 失業勞工就業獎助規劃之探討. 就業安全半年刊
 51. 關於短工津貼之法律規範, 請參見德國社會法法典之官方網頁。 <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/1.html>。

日文部分

1. 小島大徳, 〈新型コロナ(COVID-19)不況下における企業経営支援政策—雇用調整助成金と経営革新等支援機関を中心に—〉, 《神奈川大学国際経営論集》, 61, 2021年3月, 頁1-5。
2. 川浪宏, 〈新型コロナウイルス感染症における賃金支払い義務

- (労働基準法 26 条の休業手当)と「休業支援金」の問題点について〉，《熊本大学社会文化研究》，19，2021 年 3 月，頁 1。
3. 日本年金機構(2021)，〈新型コロナウイルス感染症の影響による減収を事由とする国民年金保険料免除について〉，
<https://www.nenkin.go.jp/service/kokunen/menjo/0430.html>，最後閲覧日期：2021 年 5 月 20 日。
 4. 金目哲郎.(2021). ポスト・コロナ時代における地域経済と地方財政の政策課題. 弘前大学大学院地域社会研究科年報, 17, 45-56.
 5. 厚生労働省(2021)，〈生活を支えるための支援のご案内〉，
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000622924.pdf>，頁 9。
 6. 奥愛(2020)，〈新型コロナウイルス感染症拡大後のあるべき日本の労働政策の方向性〉，
https://www.mof.go.jp/pri/publication/research_paper_staff_report/staff01.pdf，頁 5
 7. 総務省統計局(2021)，労働力調査(基本集計)2021 年(令和 3 年)4 月分結果，
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>。

徳文部分

1. Bundesagentur für arbeit (2022a), Das Wichtigste in Kürze, <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld> (Accessed on Spetember 7th, 2022).
2. Bundesagentur für arbeit (2022b), Geringere Entgeltkosten dank Kurzarbeitergeld, <https://www.arbeitsagentur.de/k/corona-kurzarbeit>
3. (Accessed on Spetember 7th, 2022).

附錄一、充電再出發訓練計畫(企業)問卷

研究參與者知情同意說明

親愛的企業主，您好：

這是一份由勞動力發展署委託，關於『勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析』的調查問卷，其目的為想瞭解您對『充電再出發訓練計畫執行成效』的看法；問卷內容分為七個部份：共 36 題，約需 7-10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署補助之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話：02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上
111 年 9 月 5 日

※本頁視同免簽署的知情同意說明書提供您留存參考

親愛的企業主，您好：

感謝您參與本研究。本研究為「勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析」委託研究報告，其目的為想瞭解您對『**充電再出發訓練計畫執行成效**』的看法。；問卷內容分為七大部份：共 39 題，約需 7~10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話: 02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上

一、舉辦訓練課程概況

1. 請問貴司之前是否有舉辦的訓練課程？

- (1)有，課程名稱_____
- (2)無，參加分署舉辦課程，課程名稱_____
- (3)內外訓都有，參加課程名稱_____。

2. 承上，請問貴司舉辦訓練課程類型？_____（若無舉辦，請填「無」）

- (1)國際溝通能力課程 (2)專業技術課程及管理課程 (3)運用數位能力課程 (4)研發創新能力課程 (5)共通核心職能課程 (5)其他

事業單位內部講師訓練課程

3. 貴司先前所獲得的舉辦**訓練津貼補助**為何？（以新台幣計） (1)70 萬元以下 (2) 71 萬元~140 萬元 (3) 141 萬元~210 萬元 (4) 221 萬元~280 萬元 (5) 281 萬元~350 萬元。
4. 貴司先前所舉辦的**平均訓練人數**為何(以單次平均數計算)？ (1)1~30 人 (2) 31~60 人 (3) 61~90 人 (4) 91~120 人 (5) 121 人以上
5. 貴司先前所舉辦的**訓練總時數**為何？ (1)1~30 小時 (2) 31~60 小時 (3) 61~90 小時 (4) 91~120 小時 (5) 121~144 小時。

二、舉辦訓練意願

請問貴司參與充電再出發訓練計畫的主要原因為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可以幫助企業員工精進工作技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 可以提高企業整體競爭力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可以降低企業教育訓練成本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可以提高企業營收	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 可以穩定僱傭關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、企業員工工作變動概況

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與充電再出發訓練計畫後，整體企業員工工作變動的狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	減少很多			不變		增加很多	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 企業員工平均薪資變動程度為何？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 企業員工平均僱用人數變動程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 企業員工平均僱用工時變動程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 企業技術或服務品質變動程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 整體企業營收變動程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、企業競爭力提升

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與充電再出發訓練計畫後，整體企業競爭力提升狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 企業能從訓練中降低人事成本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 企業能從訓練中穩定勞雇關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 企業能從訓練中提高勞工專業職能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 企業能從訓練中改善既有作業程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 企業能從訓練中拓展新的事業機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、企業營運績效

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與充電再出發訓練計畫後，企業整體營運績效為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 訓練後，企業整體營運績效有提高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 企業受訓練員工的「既有」專業技能有再精進的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 企業受訓練員工的「新」專業技能有再精進的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 企業受訓練員工的工作表現對公司營運績效有助益	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 企業受訓練員工的員工認同度有提高的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 訓練後，企業受訓練員工的整體產品及服務品質有提升	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 訓練後，企業整體競爭力有提升的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、紓困措施滿意度評估

請問貴司參與充電再出發訓練計畫後，對此計畫的整體評估為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我對政府推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」整體成效是滿意的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對政府推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」對於穩定企業營運是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為政府應持續推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、基本資料（下列各題項僅供統計分析使用，請安心作答）

- 貴公司所屬的行業： (1) 農林漁牧業 (2) 礦業、土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7) 批發零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
- 貴公司營運至今_____年
- 貴公司今（2022）年9月底前，在國內僱用：全職員工人數_____人，部分工時_____人，外籍員工或外籍勞工_____人。
- 在國內僱用的勞動成本（含全時、部份工時以及外勞）占公司營運成本的比例大約
 (1) 10%（含）以下 (2) 11%~20% (3) 21%~30% (4) 31%~40% (5) 41%~50%
 (6) 51%~60% (7) 61%~70% (8) 71%（含）以上

※本問卷到此結束，謝謝您的配合※

附錄二、 充電再出發訓練計畫(勞工)問卷

研究參與者知情同意說明

親愛的勞工朋友，您好：

這是一份由內勞動力發展署委託，關於『勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析』的調查問卷，其目的為想瞭解您對『充電再出發訓練計畫執行成效』的看法；問卷內容分為七個部份：共 39 題，約需 7-10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署補助之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話：02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上
111 年 9 月 5 日

※本頁視同免簽署的知情同意說明書提供您留存參考

親愛的勞工朋友，您好：

感謝您參與本研究。本研究為「勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析」委託研究報告，其目的為想瞭解您對『**充電再出發訓練計畫執行成效**』的看法。；問卷內容分為七大部份：共 39 題，約需 7~10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話: 02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上

一、 參與訓練狀況

1. 請問您之前參與的訓練計畫為?

- (1) 企業內部自辦訓練，課程名稱_____
- (2) 分署自辦或委辦訓練，課程名稱_____
- (3) 自行至「勞動力發展數位服務平台」參訓，課程名稱_____
- (4) 內外訓皆有，課程名稱_____

2. 承上，您先前參與的內外訓比例為何？ _____%為企業自辦訓練課程；
_____ %為分署自辦課程； _____ %為分署委辦課程； _____ %為自行至「勞動力發展數位服務平台」參訓。(請填入數字百分比，加總須為 100%)

3. 您先前所領取的訓練津貼金額為何？(以新台幣計) (1) 0~5000 元 (2) 5,001~10,000 元 (3) 10,001~15,000 元 (4) 15,001~20,000 元 (5) 20,001~24,192 元。

4. 您先前所參與的訓練總時數為何？ (1) 1~30 小時 (2) 31~60 小時 (3) 61~90 小時 (4) 91~120 小時 (5) 121~144 小時。

二、 參與訓練意願

請問您參與充電再出發訓練計畫的主要原因為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可以幫助我「原有技術」再精進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 可以幫助我精進「新技術」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可以幫助我維持現有的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可以幫助我增加找尋新工作的機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 可以幫助我拓展人際關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作變動概況

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，工作變動的狀況為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	減少很多			不變		增加很多	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 訓練後，工時變動程度為何?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 訓練後，薪資的變動程度為何?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	變動很少			中等		變動很大	
	1	2	3	4	5	6	7
3. 訓練後，工作內容變動程度?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 訓練後，穩定就業程度?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 訓練後，職場人脈擴增程度?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、個人職能提升

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，個人職能提升狀況為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可從訓練中吸收與工作有關的專業知識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 可從訓練中吸收人際關係、溝通等技巧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可從訓練中吸收與工作有關的管理知識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可從訓練中吸收與工作有關的態度與信心	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 整體而言，我能充分吸收訓練課程內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、工作應用績效

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，工作應用績效狀況為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 訓練後，我能將所學的工作態度與信心運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 訓練後，我能將所學的人際關係、溝通技巧運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 訓練後，我能將所學的管理知識運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 訓練後，我能運用新技能提升工作效率	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 訓練後，我能運用所學的專業知識運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 訓練後，對我找尋其他相似工作是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 訓練後，我的升遷機會有增加的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 訓練後，我覺得我工作比較有保障	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、紓困措施滿意度評估

請問您參與充電再出發後，對此計畫的整體評估為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意		普通			非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我對政府推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」整體成效是滿意的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對政府推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」對於穩定就業是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為政府應持續推動「充電再出發訓練計畫此項紓困措施」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、基本資料 (下列各題項僅供統計分析使用，請安心作答)

- 性別： (1)男 (2)女
- 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上
- 請問您在哪一個產業工作？ (1)農林漁牧業 (2)礦業、土石採取業 (3)製造業 (4)電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7)批發零售業 (8)運輸及倉儲業 (9)住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11)金融及保險業 (12)不動產業 (13)專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
- 請問您目前每月平均收入大約是？ (1)未滿 25,250 元 (2)25,251 元~26,400 元 (3)26,401 元~27,600 元 (4)27,601 元~28,800 元 (5)28,801 元~30,300 元 (6)30,301 元~31,800 元 (7)31,801 元~33,300 元 (8)33,301 元~34,800 元 (9)34,801 元~36,300 元 (10)36,301 元~38,200 元 (11) 38,201 元~40,100 元 (12) 40,101 元~42,000 元 (13) 42,001 元~43,900 元 (13)43,901 元以上
- 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1)可以自給自足並固定儲蓄 (2)可以自給自足，但無法儲蓄 (3)經濟困難
- 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)? (1)是 (2)不是 (3) 其他_____
- 請問您的教育程度是？ (1)不識字或自修 (2)小學 (3)國中或初中 (4)高中、職(含五專前三年) (5)專科 (6)大學 (7)研究所及以上
- 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1)未滿 1 年 (2)1~未滿 3 年 (3)3~未滿 5 年 (4)5~未滿 10 年 (5)10~未滿 15 年 (6)15~未滿 20 年 (7)20~未滿 25 年 (8)25 年以上
- 請問您目前從事什麼工作？ (1)主管及監督人員 (2)專業人員 (3)技術員及助理專業人

附錄二、 充電再出發訓練計畫(勞工)問卷

員 (4)事務支援人員 (5)服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員
 (7)基層技術工及勞力工 (8) 其他 (請說明) _____ (9) 目前無工作

※本問卷到此結束，謝謝您的配合※

附錄三、 安心就業計畫(企業)問卷

研究參與者知情同意說明

親愛的企業主，您好：

這是一份由勞動力發展署委託，關於『勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析』的調查問卷，其目的為想瞭解您對『安心就業計畫執行成效』的看法；問卷內容分為六個部份：共 26 題，約需 5-7 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署補助之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話：02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系

鄧旭茹 老師敬上

111 年 9 月 5 日

※本頁視同免簽署的知情同意說明書提供您留存參考

親愛的企業主，您好：

感謝您參與本研究。本研究為「勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析」委託研究報告，其目的為想瞭解您對『安心就業計畫執行成效』的看法。；問卷內容分為六大部份：共 26 題，約需 5~7 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話: 02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上

一、 貴司減班休息概況

1. 疫情發生後，貴公司營運是否受到影響？ (1)是 (2) 否 (3) 其他 _____
2. 疫情發生後，貴公司是否於勞雇原合意之勞動條件下(即不改變工資、工時)維持既有員工僱用規模(即不解僱勞工)？ (1)是 (2) 否 (3) 其他 _____
3. 承上題，公司如透過與勞工合意減班休息(縮減勞工工資、工時)，是否可避免解僱員工？(若上一題回答「是」，請跳過此題) (1)是 (2) 否 (3) 其他 _____
4. 疫情期間，貴公司是否確實與勞工合意減班休息的必要？ (1)是 (2) 否 (3) 其他 _____
5. 政府於勞工減班休息期間，發放安心就業計畫薪資差額補貼，是否有助增加勞工續留公司服務的意願，穩定勞雇關係？ (1)是 (2) 否 (3) 其他 _____
6. 貴公司是否認為安心就業計畫所發補貼，可否延緩或減少減班休息勞工因為薪資減損而須離職尋找其他工作？ (1)可 (2) 否 (3) 其他 _____

二、 參與補助原因

請問貴司參與安心就業計畫的主要原因為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可以延長員工離職週期	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 可以降低企業營運壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可以降低企業因員工離職產生的重訓練成本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可以降低企業因員工離職產生的重新招募成本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 可以降低企業因員工離職產生的其他衍生成本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 可以穩定僱傭關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、企業員工工作變動概況

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與安心就業計畫後，整體企業員工工作變動的狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的□勾選「v」（請單一勾選）。

	減少很多		不變			增加很多	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 企業平均員工離職人數變化程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、企業營運穩定度與參與計畫前差異情況

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與安心就業計畫後，企業整體營運績效為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的□勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 企業受補助員工有延緩離職的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 補助後，企業整體營運穩定與疫情前差異不大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 補助後，企業勞僱關係與疫情前差異不大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 補助後，企業重訓練成本與疫情前差異不大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 企業受補助員工的就業穩定性與疫情前差異不大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、紓困措施滿意度評估

疫情期間與未參與計畫相較，請問貴司參與安心就業計畫後，對此計畫的整體評估為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的□勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我對政府推動「安心就業計畫此項紓困措施」整體成效是滿意的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對政府推動「安心就業計畫此項紓困措施」對於穩定企業營運是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、基本資料（下列各題項僅供統計分析使用，請安心作答）

- 貴公司所屬的行業： (1) 農林漁牧業 (2) 礦業、土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7) 批發零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
- 貴公司營運至今_____年
- 貴公司今（2022）年9月底前，在國內僱用：全職員工人數_____人，部分工時_____人，外籍員工或外籍勞工_____人。

4. 在國內僱用的勞動成本（含全時、部份工時以及外勞）占公司營運成本的比例大約
- (1) 10%（含）以下 (2) 11%~20% (3) 21%~30% (4) 31%~40% (4) 41%~50%
- (5) 51%~60% (6) 61%~70% (7) 71%（含）以上

※本問卷到此結束，謝謝您的配合※

附錄四、安心就業計畫(勞工)問卷

研究參與者知情同意說明

親愛的勞工朋友，您好：

這是一份由勞動力發展署委託，關於『勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析』的調查問卷，其目的為想瞭解您對『安心就業計畫執行成效』的看法；問卷內容分為六個部份：共 30 題，約需 5-7 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署補助之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話：02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上
111 年 9 月 5 日

※本頁視同免簽署的知情同意說明書提供您留存參考

親愛的勞工朋友，您好：

感謝您參與本研究。本研究為「勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析」委託研究報告，其目的為想瞭解您對『安心就業計畫執行成效』的看法。；問卷內容分為六大部份：共 30 題，約需 5~7 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話: 02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上

一、接受補助狀況

1. 您先前所獲得的安心就業計畫平均薪資差額補貼為何？(以每月新台幣計) (1) 3,500 元以下 (2) 3,501 元~7,000 元 (3) 7,001 元~11,000 元
2. 您先前所獲得的安心就業計畫補助月數為何？ (1) 1~5 個月 (2) 6~10 個月 (3) 11~15 個月 (4) 16~20 個月 (5) 21~24 個月。
3. 請問您目前這份工作是否為請領安心就業計畫補貼的工作？ (1) 是 (2) 否

二、參與補助原因

請問您參與安心就業計畫的主要原因為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可以幫助維持家中經濟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 可以幫助減緩疫情對我個人產生的衝擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可以幫助我可繼續待在現有工作崗位上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可以幫助我避免因薪資減少產生額外的困擾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 可以幫助我降低因減薪產生的心理壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作變動概況

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心就業計畫後，工作變動的狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	變動很少			中等		變動很大	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 補助後，家庭穩定程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 補助後，穩定就業程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、個人就業穩定度

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心就業計畫後，個人就業穩定度為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我能從薪資差額補貼中延緩我離職的時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能從差額補貼中穩定我因疫情減少的工作薪資	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能從差額補貼中維持家中經濟穩定度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能從差額補貼中穩定因疫情產生的勞雇關係衝突	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、紓困措施滿意度評估

請問您參與安心就業計畫後，對此計畫的整體評估為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我對政府推動「安心就業計畫此項紓困措施」整體成效是滿意的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對政府推動「安心就業計畫此項紓困措施」對於穩定就業是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、基本資料（下列各題項僅供統計分析使用，請安心作答）

- 性別： (1)男 (2)女
- 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上
- 請問您在哪一個產業工作？ (1) 農林漁牧業 (2) 礦業、土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7) 批發零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
- 請問您目前每月平均收入大約是？ (1) 未滿 25,250 元 (2) 25,251 元～26,400 元 (3) 26,401 元～27,600 元 (4) 27,601 元～28,800 元 (5) 28,801 元～30,300 元 (6) 30,301 元～31,800 元 (7) 31,801 元～33,300 元 (8) 33,301 元～34,800 元 (9) 34,801 元～36,300 元 (10) 36,301 元～38,200 元 (11) 38,201 元～40,100 元 (12) 40,101 元～42,000 元 (13) 42,001 元～43,900 元 (14) 43,901 元以上
- 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1) 可以自給自足並固定儲蓄 (2) 可以自給自足，但無法儲蓄 (3) 經濟困難
- 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)? (1) 是 (2) 否

不是 (3) 其他 _____

7. 請問您的教育程度是？ (1) 不識字或自修 (2) 小學 (3) 國中或初中 (4) 高中、職(含五專前三年) (5) 專科 (6) 大學 (7) 研究所及以上
8. 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1) 未滿 1 年 (2) 1~未滿 3 年 (3) 3~未滿 5 年 (4) 5~未滿 10 年 (5) 10~未滿 15 年 (6) 15~未滿 20 年 (7) 20~未滿 25 年 (8) 25 年以上
9. 請問您目前從事什麼工作？ (1) 主管及監督人員 (2) 專業人員 (3) 技術員及助理專業人員 (4) 事務支援人員 (5) 服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員 (7) 機械設備操作及組裝人員 (8) 基層技術工及勞力工 (9) 其他 (請說明)
_____ (11) 目前無工作

※本問卷到此結束，謝謝您的配合※

附錄五、安心即時上工計畫(勞工)問卷

研究參與者知情同意說明

親愛的勞工朋友，您好：

這是一份由勞動力發展署委託，關於『勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（充電再出發訓練計畫、安心就業計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析』的調查問卷，其目的為想瞭解您對『安心即時上工計畫執行成效』的看法；問卷內容分為七個部份：共 36 題，約需 7-10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署補助之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話：02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上
111 年 9 月 5 日

※本頁視同免簽署的知情同意說明書提供您留存參考

親愛的勞工朋友，您好：

感謝您參與本研究。本研究為「勞動力發展署協助受疫情影響企業及勞工之紓困措施（安心即時上工計畫、安心即時上工計畫、安心即時上工計畫）執行成效研析」委託研究報告，其目的為想瞭解您對『安心即時上工計畫執行成效』的看法。；問卷內容分為七大部份：共 36 題，約需 7~10 分鐘填答，感謝您撥冗填答。

本問卷採匿名問卷及無法辨識個人的方式作答，紙本資料會在研究完成後保存 5 年原始資料，5 年後即銷毀，電子資料保存至 5 年即刪除。研究團隊將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，盡量減少可能的風險。填寫完畢後，請將問卷交給施測人員繳回。

此研究未來發表採整體分析，您的個人回答不會被辨識出，研究成果將發表於勞動力發展署之研究報告，亦無衍生的商業利益。請您自由決定是否填寫，亦可中途不填寫，無需感到壓力，惟一旦繳交，本問卷無記名且無編碼，研究團隊將無法辨識本問卷，恕無法刪除您填寫的內容。

若您想詢問本問卷內容，或有興趣得知研究結果，此研究將於 111 年 11 月 30 日完成，歡迎您依照下述聯絡方式索取研究結果摘要研究。計畫主持人：鄧旭茹，連絡電話: 02-22576167#2653，E-mail：hsuju@mail.chihlee.edu.tw。

致理科技大學應用日語系
鄧旭茹 老師敬上

一、接受補助狀況

1. 您先前所獲得的安心即時上工計畫所獲得的津貼種類為何? (1) 僅工作津貼(每小時基本工資) (2) 工作津貼及防疫津貼(依工作內容核給)
2. 承上，您先前所獲得的安心即時上工計畫平均領取之工作/防疫補貼每月最高時數為何?(以每月最高時數計) (1) 1~16 小時 (2) 17~33 小時 (3) 34~40 小時 (4) 41~58 小時 (5) 59~80 小時。
3. 承上，您先前所獲得的安心即時上工計畫最高領取之工作/防疫補貼總時數為何?(以每月最高時數計) (1) 1~200 小時 (2) 201~400 小時 (3) 401~600 小時 (4) 601~800 小時 (5) 801~960 小時。

二、參與補助原因

請問您參與安心即時上工計畫的主要原因為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 可以幫助維持家中經濟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 可以幫助減緩疫情對我個人產生的衝擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 可以幫助我可繼續在工作崗位上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 可以幫助我擴展人際關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 可以幫助我學習新技能	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作變動概況

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，工作變動的狀況為何? 請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」(請單一勾選)。

減少很多 不變 增加很多

附錄五、安心即時上工計畫(勞工)問卷

	1	2	3	4	5	6	7
1. 參與後，工時變動程度為何？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 參與後，薪資的變動程度為何？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	變動很少			中等		變動很大	
	1	2	3	4	5	6	7
3. 參與後，工作內容變動程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 參與後，家庭穩定程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 參與後，穩定就業程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、個人職能提升

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，個人職能提升狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我能從短期工作中吸收與工作有關的專業知識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能從短期工作中吸收人際關係、溝通等技巧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能從短期工作中吸收與工作有關的管理知識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能從短期工作中吸收與工作有關的態度與信心	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、工作應用績效

疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，工作應用績效狀況為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 短期工作後，我能將所學的工作態度與信心運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 短期工作後，我能將所學的人際關係、溝通技巧運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 短期工作後，我能將所學的管理知識運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 短期工作後，我能運用新技能提升工作效率	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 短期工作後，我能運用所學的專業知識運用在工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 短期工作後，對我找尋其他相似工作是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 短期工作後，我找尋其他工作機會有增加的趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、紓困措施滿意度評估

請問您參與安心即時上工計畫後，對此計畫的整體評估為何？請根據以下的敘述選擇您的觀點，在適當的 勾選「v」（請單一勾選）。

	非常不同意			普通		非常同意	
	1	2	3	4	5	6	7
1. 我對政府推動「安心即時上工計畫此項紓困措施」整體成效是滿意的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 我對政府推動「安心即時上工計畫此項紓困措施」對於穩定就業是有幫助的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為政府應持續推動「安心即時上工計畫此項紓困措施」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、基本資料 (下列各題項僅供統計分析使用，請安心作答)

- 性別： (1)男 (2)女
- 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上
- 請問您在哪一個產業工作？ (1)農林漁牧業 (2)礦業、土石採取業 (3)製造業 (4)電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7)批發零售業 (8)運輸及倉儲業 (9)住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11)金融及保險業 (12)不動產業 (13)專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
- 請問您目前每月平均收入大約是？ (1)未滿 25,250 元 (2)25,251 元～26,400 元 (3)26,401 元～27,600 元 (4)27,601 元～28,800 元 (5)28,801 元～30,300 元 (6)30,301 元～31,800 元 (7)31,801 元～33,300 元 (8)33,301 元～34,800 元 (9)34,801 元～36,300 元 (10)36,301 元～38,200 元 (11) 38,201 元～40,100 元 (12) 40,101 元～42,000 元 (13) 42,001 元～43,900 元 (14)43,901 元以上
- 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1)可以自給自足並固定儲蓄 (2)可以自給自足，但無法儲蓄 (3)經濟困難
- 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)? (1)是 (2)不是 (3) 其他 _____
- 請問您的教育程度是？ (1)不識字或自修 (2)小學 (3)國中或初中 (4)高中、職(含五專前三年) (5)專科 (6)大學 (7)研究所及以上
- 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1)未滿 1 年 (2)1～未滿 3 年 (3)3～未滿 5 年 (4)5～未滿 10 年 (5)10～未滿 15 年 (6)15～未滿 20 年 (7)20～未滿 25 年 (8)25 年以上
- 請問您目前從事什麼工作？ (1)主管及監督人員 (2)專業人員 (3)技術員及助理專業人員 (4)事務支援人員 (5)服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員 (7)機械設備操作及組裝人員 (8)基層技術工及勞力工 (9) 其他 (請說明) _____ (11) 目前無工作

※本問卷到此結束，謝謝您的配合※

附錄六、充電再出發訓練計畫(企業)座談會訪綱

第一部分：基本資料

1. 貴公司所屬的行業： (1) 農林漁牧業 (2) 礦業、土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7) 批發零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
2. 貴公司營運至今_____年
3. 貴公司今(2022)年9月底前，在國內僱用：全職員工人數_____人，部分工時_____人，外籍員工或外籍勞工_____人。
4. 在國內僱用的勞動成本(含全時、部份工時以及外勞)占公司營運成本的比例大約 (1) 10%(含)以下 (2) 11%~20% (3) 21%~30% (4) 31%~40% (4) 41%~50% (5) 51%~60% (6) 61%~70% (7) 71%(含)以上
5. 請問貴司之前是否有舉辦的訓練課程?
 (1) 有，課程名稱_____。
 (2) 無，參加分署舉辦課程，課程名稱_____。
 (3) 內外訓都有，參加課程名稱_____。
6. 承上，請問貴司舉辦訓練課程類型？_____ (若無舉辦，請填「無」)
 (1) 國際溝通能力課程 (2) 專業技術課程及管理課程 (3) 運用數位能力課程 (4) 研發創新能力課程 (5) 共通核心職能課程 (5) 其他
7. 貴司先前所獲得的舉辦訓練津貼補助為何？(以新台幣計) (1) 70萬元以下 (2) 71萬元~140萬元 (3) 141萬元~210萬元 (4) 221萬元~280萬元 (5) 281萬元~350萬元。
8. 貴司先前所舉辦的平均訓練人數為何(以單次平均數計算)？ (1) 1~30人 (2) 31~60人 (3) 61~90人 (4) 91~120人 (5) 121人以上
9. 貴司先前所舉辦的訓練總時數為何？ (1) 1~30小時 (2) 31~60小時 (3) 61~90小時 (4) 91~120小時 (5) 121~144小時。

第二部分：舉辦訓練動機

1. 請問貴公司參與充電再出發訓練計畫的主要原因為何? 例如: 可以幫助企業員工精進工作技能、可提高企業整體競爭力、降低企業教育訓練成本、提高企業營收、穩定僱傭關係..等
2. 承上，請簡述上述那些原因對貴公司最具重要性? 原因為何?

第三部分：訓練後，企業員工工作變動概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問貴公司參與充電再出發訓練計畫後，企業員工工作變動的狀況為何? 例如: 訓練後，企業員工工時、平均薪資、平均僱用人數、平均僱用工時變動程度? 企業僱傭規模、技術或服務品質及整體企業營收變動程度..等
2. 承上，請簡述上述哪些工作變動概況對貴公司最具重要性? 原因為何?

第四部分：訓練後，企業競爭力提升概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問貴公司參與充電再出發訓練計畫後，企業競爭力提升狀況為何? 例如: 訓練後，企業能從降低人事成本、穩定勞雇關係、提高勞工專業職能、改善既有作業程序、拓展新的事業機會...等。
2. 承上，請簡述上述那些企業競爭力提升對貴公司最具重要性? 原因為何?

第五部分：訓練後，企業營運績效概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問貴公司參與充電再出發訓練計畫後，企業營運績效狀況為何? 例如: 訓練後，訓練後，企業整體營運績效提高、企業受訓練員工的「既有」或「新」專業技能有再精進的趨勢、受訓練員工工作表現對公司營運績效有助益、員工認同度有提高的趨勢、整體產品及服務品質有提升..等
2. 承上，請簡述上述那些績效對貴公司最具重要性? 原因為何?

第六部分：對紓困措施整體評估

1. 就貴公司的觀點，充電再出發訓練計畫對貴公司整體的影響為何? 因技術改善導致的營收上升、平均薪資上升、僱用人數與總工時增加? 推動後，對目前企業營

運狀況有何助益？

2. 整體而言，請問貴公司對政府推動「充電再出發訓練計畫」的成效滿不滿意？
理由為何？
3. 請問貴公司認為政府推動「充電再出發訓練計畫」期滿後，是否應該繼續進行？
4. 最後，請問是否有需要補充之處？

****感謝貴公司的參與****

附錄七、充電再出發訓練計畫(勞工)座談會訪綱

第一部分：基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲
 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上
3. 請問您在哪一個產業工作？ (1)農林漁牧業 (2)礦業、土石採取業 (3)製造業
 (4)電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7)批發零售業
 (8)運輸及倉儲業 (9)住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
 (11)金融及保險業 (12)不動產業 (13)專業、科學及技術服務業
 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業
 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
4. 請問您目前每月平均收入大約是？ (1)未滿 25,250 元 (2)25,251 元~26,400 元
 (3)26,401 元~27,600 元 (4)27,601 元~28,800 元 (5)28,801 元~30,300 元
 (6)30,301 元~31,800 元 (7)31,801 元~33,300 元 (8)33,301 元~34,800 元
 (9)34,801 元~36,300 元 (10)36,301 元~38,200 元 (11) 38,201 元~40,100 元
 (12) 40,101 元~42,000 元 (13) 42,001 元~43,900 元 (13)43,901 元以上
5. 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1)可以自給自足並固定儲蓄 (2)可以自給自足，但無法儲蓄
 (3)經濟困難
6. 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)? (1)是
 (2)不是 (3) 其他_____
7. 請問您的教育程度是？ (1)不識字或自修 (2)小學 (3)國中或初中 (4)高中、職(含五專前三年)
 (5)專科 (6)大學 (7)研究所及以上
8. 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1)未滿 1 年 (2)1~未滿 3 年 (3)3~未滿 5 年
 (4)5~未滿 10 年 (5)10~未滿 15 年 (6)15~未滿 20 年 (7)20~未滿 25 年
 (8)25 年以上
9. 請問您目前從事什麼工作？ (1)主管及監督人員 (2)專業人員 (3)技術員及助理專業人員
 (4)事務支援人員 (5)服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員
 (7)機械設備操作及組裝人員 (8)基層技術工及勞力工 (9) 其他(請說明) _____
 (11) 目前無工作
10. 請問您之前參與的訓練計畫為？

- (1) 企業內部自辦訓練，課程名稱_____
 - (2) 分署自辦或委辦訓練，課程名稱_____
 - (3) 自行至「勞動力發展數位服務平台」參訓，課程名稱_____
 - (4) 內外訓皆有，課程名稱_____
11. 承上，您先前參與的內外訓比例為何？ _____%為企業自辦訓練課程；
_____ %為分署自辦課程； _____ %為分署委辦課程； _____ %為
自行至「勞動力發展數位服務平台」參訓。(請填入數字百分比，加總須為
100%)
12. 您先前所領取的訓練津貼金額為何？(以新台幣計) (1) 0~5000 元 (2)
5,001~10,000 元 (3) 10,001~15,000 元 (4) 15,001~20,000 元 (5)
20,001~24,192 元。
13. 您先前所參與的訓練總時數為何？ (1) 1~30 小時 (2) 31~60 小時 (3) 61~90
小時 (4) 91~120 小時 (5) 121~144 小時。

第二部分：參與訓練動機

1. 請問您參與充電再出發訓練計畫的主要原因為何? 例如: 「原有技術」或「新技術」
再精進、維持現有工作、增加找尋新工作機會、拓展人際關係..等
2. 承上，請簡述上述哪些原因對您最具重要性? 原因為何?

第三部分：訓練後，工作變動概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，工作變動的狀
況為何? 例如: 訓練後，工時、薪資、工作內容變動程度? 就業穩定及職場人脈擴
增程度..等
2. 承上，請簡述上述哪些工作變動對您最具重要性? 原因為何?

第四部分：訓練後，個人職能提升概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，個人職能提升
狀況為何? 例如: 訓練後，與工作有關的專業知識、人際關係、溝通技巧、管理知

識、態度與信心....等有增加。

2. 承上，請簡述上述哪些職能對您最具重要性? 原因為何?

第五部分：訓練後，工作應用績效概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與充電再出發訓練計畫後，工作應用績效狀況為何? 例如: 訓練後，可將所學的工作態度與信心、人際關係、溝通技巧、管理知識、新技能、專業知識運用在工作中進而提高工作績效，同時可增加找尋其他相似工作的機會，對工作較有保障。
2. 承上，請簡述上述哪些工作應用績效對您最具重要性? 原因為何?

第六部分：對紓困措施整體評估

1. 就您的觀點，充電再出發訓練計畫對您整體的影響為何? (提升技能、建立找工作人脈、再就業、穩定就業) 推動後，對目前工作狀況有何助益?
2. 整體而言，請問您對政府推動「充電再出發訓練計畫」的成效滿不滿意? 理由為何?
3. 請問您認為政府推動「充電再出發訓練計畫」期滿後，是否應該繼續進行?
4. 最後，請問是否有需要補充之處?

****感謝您的參與****

附錄八、安心就業計畫(企業)座談會訪綱

第一部分：基本資料

1. 貴公司所屬的行業： (1) 農林漁牧業 (2) 礦業、土石採取業 (3) 製造業 (4) 電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7) 批發零售業 (8) 運輸及倉儲業 (9) 住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 (11) 金融及保險業 (12) 不動產業 (13) 專業、科學及技術服務業 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
2. 貴公司營運至今_____年
3. 貴公司今(2022)年9月底前，在國內僱用：全職員工人數_____人，部分工時_____人，外籍員工或外籍勞工_____人。
4. 在國內僱用的勞動成本(含全時、部份工時以及外勞)占公司營運成本的比例大約 (1) 10%(含)以下 (2) 11%~20% (3) 21%~30% (4) 31%~40% (5) 41%~50% (6) 51%~60% (7) 61%~70% (8) 71%(含)以上
5. 疫情發生後，貴公司營運是否受到影響？ (1) 是 (2) 否 (3) 其他

6. 疫情發生後，貴公司是否於勞雇原合意之勞動條件下(即不改變工資、工時)維持既有員工僱用規模(即不解僱勞工)？ (1) 是 (2) 否 (3) 其他_____
7. 承上題，公司如透過與勞工合意減班休息(縮減勞工工資、工時)，是否可避免解僱員工？(若上一題回答「是」，請跳過此題) (1) 是 (2) 否 (3) 其他

8. 疫情期間，貴公司是否確實與勞工合意減班休息的必要？ (1) 是 (2) 否 (3) 其他

9. 政府於勞工減班休息期間，發放安心就業計畫薪資差額補貼，是否有助增加勞工續留公司服務的意願，穩定勞雇關係？ (1) 是 (2) 否 (3) 其他

10. 貴公司是否認為安心就業計畫所發補貼，可否延緩或減少減班休息勞工因為薪資減損而須離職尋找其他工作？ (1) 可 (2) 否 (3) 其他_____

第二部分：參與補助動機

1. 請問貴公司參與安心就業計畫的主要原因為何？例如：可以延長員工離職週期、降

低企業營運壓力、降低企業因員工離職產生的重新招募成本、重訓練成本或其他衍生成本、穩定僱傭關係..等。

2. 承上，請簡述上述哪些原因對貴公司最具重要性? 原因為何?

第三部分：疫情期間，公司與勞工合意減班休息概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問貴公司參與安心就業計畫後，企業員工工作變動的狀況為何? 平均員工離職週期、平均員工離職人數變化程度?
2. 請詳述疫情發生後，貴公司營運是否受到影響? 能否於勞雇原合意之勞動條件下(即不改變工資、工時)維持既有員工僱用規模(即不解僱勞工)? 反之，公司如透過與勞工合意減班休息(縮減勞工工資、工時)，是否更能避免解僱員工?
3. 請詳述本次疫情期間，貴公司是否確實有與勞工合意減班休息的必要?

第四部分：補助後，企業營運穩定度與疫情前後變化差異?

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問貴公司參與安心就業計畫後，穩定勞雇關係、紓緩企業營運壓力、延緩員工離職週期、協助企業穩定就業....等，與疫情前差異為何?
2. 政府於勞工減班休息期間，發放安心就業計畫薪資差額補貼，是否有助於增加勞工續留公司服務的意願，穩定勞雇關係? 請詳述相關原因。
3. 貴公司是否認為安心就業計畫所發補貼，可以延緩或減少減班休息勞工因為薪資減損而須離職尋找其他工作? 請詳述相關原因。

第五部分：對紓困措施整體評估

1. 就貴公司的觀點，安心就業計畫對貴公司最主要的幫助為何?
2. 整體而言，請問貴公司對政府推動「安心就業計畫」是否對您有幫助? 理由為何?
3. 最後，請問是否有需要補充之處?

****感謝貴公司的參與****

附錄九、安心就業計畫(勞工)座談會訪綱

第一部分：基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲
 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上 \
3. 請問您在哪一個產業工作？ (1)農林漁牧業 (2)礦業、土石採取業 (3)製造業
 (4)電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7)批發零售業
 (8)運輸及倉儲業 (9)住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資訊服務業
 (11)金融及保險業 (12)不動產業 (13)專業、科學及技術服務業
 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業
 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
4. 請問您目前每月平均收入大約是？ (1)未滿 25,250 元 (2)25,251 元～26,400 元
 (3)26,401 元～27,600 元 (4)27,601 元～28,800 元 (5)28,801 元～30,300 元
 (6)30,301 元～31,800 元 (7)31,801 元～33,300 元 (8)33,301 元～34,800 元
 (9)34,801 元～36,300 元 (10)36,301 元～38,200 元 (11) 38,201 元～40,100 元
 (12) 40,101 元～42,000 元 (13) 42,001 元～43,900 元 (14)43,901 元以上
5. 請問您目前這份工作是否為請領安心就業計畫補貼的工作？ (1)是 (2)否
6. 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1)可以自給自足並固定儲蓄 (2)可以自給自足，但無法儲蓄
 (3)經濟困難
7. 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)？ (1)是
 (2)不是 (3) 其他 _____
8. 請問您的教育程度是？ (1)不識字或自修 (2)小學 (3)國中或初中 (4)高中、職(含五專前三年)
 (5)專科 (6)大學 (7)研究所及以上
9. 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1)未滿 1 年 (2)1～未滿 3 年 (3)3～未滿 5 年
 (4)5～未滿 10 年 (5)10～未滿 15 年 (6)15～未滿 20 年 (7)20～未滿 25 年
 (8)25 年以上
10. 請問您目前從事什麼工作？ (1)主管及監督人員 (2)專業人員 (3)技術員及助理專業人員
 (4)事務支援人員 (5)服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員
 (7)基層技術工及勞力工 (8) 其他（請說明） _____
 (9) 目前無工作

11. 您先前所獲得的安心就業計畫平均薪資差額補貼為何?(以每月新台幣計)
□(1)3,500 元以下 □(2) 3,501 元~7,000 元 □(3) 7,001 元~11,000 元
12. 您先前所獲得的安心就業計畫補助月數為何? □(1)1~5 個月 □(2) 6~10 個月 □
(3) 11~15 個月 □(4) 16~20 個月 □(5) 21~24 個月。

第二部分：參與補助動機

1. 請問您參與安心就業計畫的主要原因為何? 例如: 可以幫助維持家中經濟、減緩疫情衝擊、繼續待在現有工作崗位、避免因薪資減少產生額外的困擾、降低因減薪產生的心理壓力..等
2. 承上，請簡述上述哪些原因對您最具重要性? 原因為何?

第三部分：補助後，工作變動概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心就業計畫後，工作變動的狀況為何?
例如: 補助後，工時、薪資、工作內容變動程度? 家庭穩定及就業穩定度..等
2. 承上，請簡述上述哪些工作變動對您最具重要性? 原因為何?

第四部分：補助後，個人就業穩定度

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心就業計畫後，個人就業穩定度概況為何? 例如: 補助後，可從薪資差額補貼中延緩離職時間、穩定我因疫情減少的工作薪資、維持家中經濟穩定度、穩定因疫情產生的勞雇關係衝突....等。
2. 承上，請簡述上述哪些就業穩定度對您最具重要性? 原因為何?

第五部分：對紓困措施整體評估

1. 就您的觀點，安心就業計畫對您整體的影響為何? 推動後，對目前工作狀況有何助益? 如果沒有本項補助，是否將因減班休息期間的薪資減損，而選擇離職找尋其他工作?
2. 整體而言，請問您對政府推動「安心就業計畫」是否對您有幫助? 理由為何?
3. 最後，請問是否有需要補充之處?

****感謝您的參與****

附錄十、安心即時上工計畫(勞工)座談會訪綱

第一部分：基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 請問您大約幾歲？ (1) 未滿 21 歲 (2) 21 歲-未滿 31 歲 (3) 31 歲-未滿 41 歲
 (4) 41 歲-未滿 51 歲 (5) 51 歲-未滿 61 歲 (6) 61 歲-未滿 65 歲 (7) 65 歲及以上
3. 請問您在哪一個產業工作？ (1)農林漁牧業 (2)礦業、土石採取業 (3)製造業
 (4)電力、燃氣供應業 (5) 用水供應及污染整治業 (6) 營造工程業 (7)批發零售業
 (8)運輸及倉儲業 (9)住宿及餐飲業 (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業
 (11)金融及保險業 (12)不動產業 (13)專業、科學及技術服務業
 (14) 公共行政及國防；強制性社會安全 (15) 教育業 (16) 醫療保健及社會工作服務業
 (17) 藝術、娛樂及休閒服務 (18) 其他服務業 (19) 支援服務業
4. 請問您目前每月平均收入大約是？ (1)未滿 25,250 元 (2)25,251 元~26,400 元
 (3)26,401 元~27,600 元 (4)27,601 元~28,800 元 (5)28,801 元~30,300 元
 (6)30,301 元~31,800 元 (7)31,801 元~33,300 元 (8)33,301 元~34,800 元
 (9)34,801 元~36,300 元 (10)36,301 元~38,200 元 (11) 38,201 元~40,100 元
 (12) 40,101 元~42,000 元 (13) 42,001 元~43,900 元 (13)43,901 元以上
5. 請問您家庭目前的經濟狀況是？ (1)可以自給自足並固定儲蓄 (2)可以自給自足，但無法儲蓄
 (3)經濟困難
6. 請問您的收入(所得)是不是全家收入(所得)的主要來源(即家計主要負責人)? (1)是
 (2)不是 (3) 其他_____
7. 請問您的教育程度是？ (1)不識字或自修 (2)小學 (3)國中或初中 (4)高中、職(含五專前三年)
 (5)專科 (6)大學 (7)研究所及以上
8. 請問您目前這份工作的年資約有幾年？ (1)未滿 1 年 (2)1~未滿 3 年 (3)3~未滿 5 年
 (4)5~未滿 10 年 (5)10~未滿 15 年 (6)15~未滿 20 年 (7)20~未滿 25 年
 (8)25 年以上
9. 請問您目前從事什麼工作？ (1)主管及監督人員 (2)專業人員 (3)技術員及助理專業人員
 (4)事務支援人員 (5)服務及銷售工作人員 (6) 技藝、機械設備操作及組裝人員
 (7)基層技術工及勞力工 (8) 其他(請說明) _____
 (9) 目前無工作
10. 您先前所獲得的安心即時上工計畫所獲得的津貼種類為何？ (1) 工作津貼(每小

時基本工資) (2) 防疫津貼 (依工作內容核給) (3) 其他 _____

11. 承上，您先前所獲得的安心即時上工計畫平均領取之工作/防疫補貼每月最高時數為何？(以每月最高時數計) (1) 1~16 小時 (2) 17~33 小時 (3) 34~40 小時 (4) 41~58 小時 (5) 59~80 小時。
12. 承上，您先前所獲得的安心即時上工計畫最高領取之工作/防疫補貼總時數為何？(以每月最高時數計) (1) 1~200 小時 (2) 201~400 小時 (3) 401~600 小時 (4) 601~800 小時 (5) 801~960 小時。

第二部分：參與補助動機

1. 請問您參與安心即時上工計畫的主要原因為何？例如：可以幫助維持家中經濟、減緩疫情對個人產生的衝擊、可繼續工作、擴展人際關係、學習新技能..等。
2. 承上，請簡述上述哪些原因對您最具重要性？原因為何？

第三部分：補助後，工作變動概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，工作變動的狀況為何？例如：訓練後，工時、薪資、工作內容變動程度？家庭與就業穩定及職場人脈擴增程度..等
2. 承上，請簡述上述哪些工作變動對您最具重要性？原因為何？

第四部分：短期工作後，個人職能提升概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，個人職能提升狀況為何？例如：短期工作後，與工作有關的專業知識、人際關係、溝通技巧、管理知識、態度與信心....等有增加。
2. 承上，請簡述上述哪些職能對您最具重要性？原因為何？

第五部分：短期工作後，工作應用績效概況

1. 疫情期間與未參與計畫相較，請問您參與安心即時上工計畫後，工作應用績效狀況為何？例如：短期工作後，可將所學的工作態度與信心、人際關係、溝通技巧、管理知識、新技能、專業知識運用在工作中進而提高工作績效，同時可增加找尋

其他相似工作的機會，對工作較有保障。

2. 承上，請簡述上述哪些工作應用績效對您最具重要性? 原因為何?

第六部分：對紓困措施整體評估

1. 就您的觀點，安心即時上工計畫對您整體的影響為何? 提升技能、建立找工作人脈、再就業、支持家庭) 推動後，對目前工作狀況有何助益?
2. 整體而言，請問您對政府推動「安心即時上工計畫」的成效滿不滿意? 理由為何?
3. 請問您認為政府推動「安心即時上工計畫」期滿後，是否應該繼續進行?
4. 最後，請問是否有需要補充之處?

****感謝您的參與***

附錄十一、充電再出發訓練計畫座談會會議紀錄

壹、會議時間：111年11月8日（星期二）下午7時至8時30分

貳、會議地點：社團法人中華民國勞資關係協進會

參、主持人：計畫主持人鄧旭茹教授

肆、出席者：侯先生(勞工1) 黃先生(勞工2) 郭小姐(勞工3)

劉小姐(企業1) 徐先生(企業2) 鄧先生(企業3)

伍、會議討論：

鄧老師

相關的資料都是做研究用，所以我們都是用先生小姐做呈現，除了企業端會秀全名之外，其他的個人資料是不會做呈現的，所以個人的基本資料我們也都只會放到報告當中做研究的資料背景。那5年後如果沒有問題的話，我們會做銷毀的動作，這個請各位放心的一個部分，那首先，請各位是不是可以先幫我翻到我們第二部份，因為第一部分是基本資料的部分。那我們在第二部分，都是舉辦訓練的一個動機跟參與訓練的一個動機，那我方不方便先就勞工端的部分就是我們勞工1跟勞工2的部分，還有勞工3的部分就先請到3位的意見。第一個是，為什麼您會想要參加這個充電再出發的計畫，您主要的原因？還有就是這些計畫，這些原因當中最您最重要，因為您可能有三到四個原因，那最重要的原因是什麼？可以大家跟我們分享一下，那我們是不是先請？

勞工1

好，各位晚安。我目前任職的行業，因為受到疫情的衝擊比較大。那公司有一些就是關於薪水上面有做一些減薪的動作，公司就是鼓勵我們，如果大家有對於薪水上面，希望可以在有一些新的能量注入，可以去參加充電再出發訓練計畫，那最主要的原因就是因為想要有額外的收入，那有沒有可能趁這個機會多上一些培訓的課程，包括有一些英語的訓練的課程。那可以增加自己的一些工作上的能力，那以上大概是我的報考，謝謝。

勞工2

各位晚安，誠如上面所說，會參加充電再出發的計畫，基本上就是產業受到影響，那公司可能會有放無薪假的狀況。那為了不要讓自己的薪資損失太多，所以我們我會鼓勵員工或者是公司會跟我們說我們有這個計畫，可以多學一些課程，不管是培養自己的興趣，或者是提升自己專業技能。目前大部分的員工，因為我們是餐飲業，其實受到波及還蠻大的。所以我們會鼓勵員工去來瞭解，我們政府有這樣子的一個補助措施，還有一些課程的訓練這樣。謝謝。

鄧老師

你是在哪個產業方面？

勞工 1

航空業

勞工 3

大家晚安，我自己本身是旅遊業。受到疫情衝擊非常的大，後來轉國旅的話，因為我們公司業務性質的關係，所以我們完全沒有這方面的業務，等於是兩年多的時間都在空轉，那當然參加充電再出發，也是因為增加一些額外收入，那在上課的時候，課程還蠻有趣的，算是一些通識或是一些常識，就是再加強新的觀點，上課的時候都會學習到。

鄧老師

謝謝。我們這邊是不是也請企業端的部分就是企業 1、企業 2、企業 3 這邊稍微跟我們分享一下企業為什麼會想要參加？就企業端而言，他為什麼想參加的原因有哪些，這樣子，我們是不是也請企業 1 分享一下？謝謝。

企業 1

大家晚安，基本上我們企業，為什麼我們公司會參加這個充電再出發，當然因為我們公司本身也是旅遊業，在疫情如此強烈的衝擊下，空轉就算了，還要不斷地有一些固定成本的支出，那與其這樣子浪費時間，造成員工跟公司兩方面的損失，所以才會鼓勵大家去參加政府的這個計畫。在疫情之前，我們公司其實沒有參加所謂充電再出發訓練計畫，是因為訓練費，每年都是一大筆經費，除了企業自身要舉辦既有的訓練之外，其實我們是真的沒有再去多看。關於充電再出發什麼大人提小人提之類的補助案，其實都沒有，因為他們的檢核機制，有的時候是會讓企業準備起來，資料是更為繁雜，所以公司寧願是自己出錢自己來辦理，那的確也是因為這次疫情的關係，所以才會參加這個計畫，因為有補助，所以公司才會去找了相關的課程，然後自己開課來幫員工上課。

鄧老師

我可以補充問一下嗎？那你覺得雖然這是題外話，但是您覺得他們這次在申請的時候是否有較大人提小人提簡便？

企業 1

剛開始的時候有，到第 3 期就是今年的。

鄧老師

在第一期第二期都比較簡便。

企業 1

對，到第 3 期，就是大家的心態不知道為什麼？因為收件者要看我們的提案，可能要先幫我們審一次，然後才會給教授們去通過這個提案。所有的收件人好像都比較教授還要嚴格。一個案子，公司換一個檢查員，我要改 4 次表格，然後內容都是一模一樣的，我改表格，最後就過了，內容是完全一模一樣的，我不知道是教授的要求呢，還是檢查員的要求，每換一個檢查員，我們現在換到第 3 個還是第 4 個檢查員？中間一個檢查員因為確診的關係，所以有人來協助提案，一個星期後，原本的檢查員回來了東西整個重做，內容一模一樣，浪費去申請的時間。

鄧老師

補充問一下可以幫助就是嘛，那再來就是可以提高整個降低訓練成本，營收的部分有增加嗎？

企業 1

完全沒有，因為疫情並沒有結束啊。如果說我們的營收要增加，跟政府的政策應該是會有更大的關係，政府的政策才會決定我們的營收有沒有增加？他一直要關著門，航空業飛機飛不出，沒有辦法起飛，然後旅客進不來也出不去，怎麼可能會有營收的增加？

鄧老師

只有降低教育訓練成本嗎？

企業 1

還有提高員工素質啊。

鄧老師

就提高員工工作技能這樣子。

企業 1

對，然後還有比較穩定勞雇關係。

企業 1

競爭力一定有增加，但是競爭力需要透過營收來證明。政府政策關係我不知道要怎麼證明這個對。

鄧老師

所以就這個計畫而言，您覺得近期增加的是整體競爭力，是有降低訓練成本，有穩定僱傭關係，但是營收的部分，可能因為政府整個大方向政策的關係是沒有提高。

企業 1

對呀。

鄧老師

那我們是不是也可以請企業 2 稍微簡單的分享一下。

企業 2

OK，大家晚安，我姓徐，那我也是在旅遊業，所以我們受到疫情的衝擊是非常大，因為我們公司大部分 70%以上的事做外國的業務，所以說國門關閉，疫情的影響，我們的業務就直接掉了非常非常的多，那對於員工對於公司都是有很大的影響，在疫情剛開始那段期間，就是先忙著處理一些客戶退款的動作。那透過同業的介紹，我才知道有充電再出發這個計畫。那這個計畫執行下來，到現在覺得說，主要是可以讓公司讓員工雙方都互相喘口氣了，因為我們當時也不知道疫情會到什麼時候，那什麼時候國門會開放？透過這個計畫讓員工可以在這個期間不要沒事做，多學一些語言、技能，為我們未來的一些國際開放做一些準備。

鄧老師

那請問一下，對公司的工作的技能有提升嗎？

企業 2

是，我們主要負責對的客戶是一些國外的旅行社，那我們對於員工語言能力的要求，會需要一定的要求。那上完語言能力的培訓之後，確實員工在對於跟客戶做表達，書信來往上面是有一定的成長，因為我們現在目前剛開放，陸陸續續都有一些報價，那我們就是會看到他們的表達能力，跟以前可能比較有所進步這樣子。

鄧老師

現在企業的競爭力上面也是有提升的？

企業 2

可能要等之後。

鄧老師

那您覺得他在訓練成本上面？就是以往您貴公司的訓練方式是有降低，參加這個計畫中訓練成本有降低嗎？

企業 2
是有降低的。

鄧老師
那僱傭關係也有降低？

企業 2
是，我們在執行這個計畫的話，就是由我從頭到尾去做申請作業執行，然後等於說員工他們只需要人到就好，一些補件上面，送件就全部都是由我本人來處理，就是幫他們增加一些收入。在這段期間是沒有讓員工減薪，那有減班了，員工收入相對增加，那它對於我們，他們就會認為說我們是有認真在照顧他們，不會說因為疫情的關係，然後就可能把他們一腳踢開那種感覺。那我相信這個對於勞雇關係是會有穩固的。

鄧老師
那我重復一下，您剛剛所提的就是說，您覺得可以幫助企業增加工作的技能，然後也可以降低教育訓練的成本，甚至穩定僱用的關係。但是您是否同意向企業 1 講的就是可能在營收或者是競爭力的部分可能還有待商榷。

企業 2
對，非常同意企業 1 說，我們的營收還得取決於政府的方向，因為像是周邊的國家其實都在差不多，今年年終陸陸續續開放。台灣就是一路拖到上個月才開放，開放之後，可能政策上面 SOP 也是沒有這麼的詳細，那造成一些外國人可能他不一定有這意願來臺灣，主要還是政策上面的問題。

企業 3
各位晚安。那主要是做餐飲業，那在 2020 年的時候，會接觸到這個訓練的話，一開始我們以內用為主，那一開始疫情開始的時候，我們內用幾乎就是沒有了，所以我們就開始接觸政府的這個方案，那一方面就是內用沒有了，那我們員工也不可能立刻解聘，他就靠這個計畫。讓員工可以減班休息，又可以充實技能，可以領薪水又可以線上及實體的學習是主要的目的，就是先讓我們的餐飲業能生存下去。這個是主要的目的。

鄧老師
請問一下，就像我剛剛提到的，您覺得參加這個計畫之後，您覺得當時預期是可以幫助企業的什麼功能？例如說像我剛剛提到的，可能是近期員工的技能，你有提到嘛，那有降低貴公司的訓練成本嗎。

企業 3

訓練成本有降低蠻多的，因為我們一起上課的時候可以討論一下我們做外帶的餐點的形式要做什麼？這樣可以跟員工有更多時間的討論。我覺得是有增進員工的感情。

鄧老師

那您覺得貴公司有提高企業的整體的競爭力？

企業 3

主要是外帶部分有在平臺上像是 Ubereats，還有 Foodpanda 碰到那些是有更積極的做推廣，我覺得是就外帶部分大概疫情這段期間成長是比較多，是稍微可以打平內用損失的部分。

鄧老師

企業的競爭力是有提升的營收呢？

企業 3

營收維持，因為平臺線上平臺抽成其實是蠻高的，所以說我們賣出的利潤其實是比內用的還少蠻多。

鄧老師

謝謝企業 3，我接下來繼續想請教大家第二個問題，就是訓練之後，我們一樣會請勞工端這邊先針對先進的想法來做一下分享，那等一下再請企業端的部分做一下分享，那首先我是不方便，因為麥克風在這邊，我們直接先請教勞工 3 的部分，那您訓練完之後，您覺得您在訓練之後的工時，跟您原來在疫情前或者是薪資的變動程度。甚至是您在就業穩定或者是職場的擴增程度上面有什麼變化？還是說你覺得你的職能上面有什麼變化，都可以稍微做一下分享嗎？

勞工 3

參加訓練之後，因為我本來工作的關係，其實那個平臺上的很多課程幾乎跟我的本職工業工作是沒有完全關係，除了語言這一部分，工作時數變動的話，基本上我們公司其實就是雖然有空轉，但是公司還是蠻穩定就是一直有持續讓我們保有這份工作，讓我們上這個課程，我的工作其實沒有什麼太大變動。

鄧老師

薪資也沒有變動嗎？

勞工 3

有減班減薪，有讓我們繼續在職沒有直接把我們 FIRE 掉。公司一直有維持營運中，

那薪資的話當然就是減薪減班，那我們工作內容因為旅遊業的關係，其實沒有事情可以做，那只能在上充電再出發的時候，比如說我們有跟同事上到同樣的課程，我們就會稍微討論一下說，你覺得這個課你有想要上什麼，因為他裡面有一些是對我們在職之外的技能蠻有幫助的。之後，如果我們想要有其他的工作管道，或者是說想要去認識其他產業的話，這個其實對我們幫助蠻大。因為他有很多在我們本職完全不會接觸的東西。

鄧老師

好，所以我補充說明一下就是說，您覺得目前訓練過後，你的工作內容可能跟原來是一樣，那本來就減班休息，但是可能在您穩定就業，至少它是有幫助您穩定就業，那你也有可能其他的技能上面是有提升的，有沒有補充說明什麼？

勞工 3

我們真的是因為行業的關係，很難會去做太多的應用？除了語言的部分。

鄧老師

好，謝謝，那我方便問一下勞工 2，您覺得就是一樣，就是說您在上的這個課之後您的公司啊，薪資有沒有什麼變動這樣子，甚至是您在穩定就業這一塊，有沒有什麼幫助或者是。

勞工 2

就是有放無薪假。所以工時的部分是有減少，薪資的部分的話就是不低於基本薪資。其實我們充電再出發的計畫維持蠻長的一段時間的。

鄧老師

大概多久？

勞工 2

大概半年，今年有在多上三個月，因為中間因為疫情的關係

鄧老師

所以去年半年嗎？

勞工 2

對，今年 3 個月。

鄧老師

您覺得對你的穩定就業或者是職場的人脈的擴增有沒有幫助？或者是您個人的技能

的部分有沒有提升這樣子？

勞工 2

上了其中一部分的課程，那有稍微就是幫公司稍微做個成本控管，這個部份就是跟廠商議價這個部分。

鄧老師

所以你覺得這個部分對您現在的工作是有幫助的。有沒有其他想要分享或補充的？

勞工 1

我們公司比較就是上充電再出發，算是比較長的時間大概從前年年底到今年，大概已經是就是兩年的時間。那主要的差異大概是在工時的部分，就是我們剛剛如同前面那位先生提到，就是我們要放無薪假，薪資的部分也是有做調整，所以雖然就是已經有上充電再出發去補足一些薪資上面的缺額，但其實跟實際是有差距。工作內容變動的話，主要是因為就是可能各部門人力其實都有點過剩，所以就是會採用輪流學習的方式，就是 A 部門到 B 部門學習，B 部門到 C 部門學習。透過員工職務的調動，去加強員工自己的自身的能力，那就業穩定的部分，確實對我們員工的幫助，我覺得是有的，因為就是可能老闆會覺得說，如果他可以在不影響勞雇關係，就是不要裁人的情況下，那讓員工可以領，就是至少有一定比例的原薪水的話，然後不要用裁員的方式去把員工開除的話，那會讓公司的員工也對公司會比較有向心力。

鄧老師

那您覺得在您個人的部分呢？職場的部分有沒有擴增？或者是還是說只有對現在的工作，因為你有輪調，所以您覺得您的工作比較豐富這樣子？

勞工 1

呃，我覺得豐富的話，因為就可能各部門就是當初員工，還是會以就是你當初進到那個部門為你的最喜歡的部門哪？雖然有輪調，但可是不是每一個部門輪調都是你想要去的部門，有可能有的部門就是你去了，你還是不喜歡那個部門，那還是比較喜歡原本的部門，所以就是他就只是一個公司在面對疫情的這個，工時過剩情況下的一個應變措施，但其實對員工來說滿意度可能不會太高這樣。

鄧老師

對您個人的職能有提升嗎？

勞工 1

喔，我覺得是有的，因為就是職務調動還是多少會對，比方說你可能在公司的 A 部門，那你以往可能對於 B 部門跟 C 部門會有一些意見上的衝突，可是你實際去到那

個部門去觀摩學習之後，你會了解到就是各部門其實都有彼此的難處，所以透過輪調的方式還是會對各部門的工作有更深入的了解，然後也會強化自己的工作技能。

鄧老師

謝謝，那我們是不是也就企業端的部分？訓練後，一樣就是就您的觀察員工的部分呢，就是第一個就是他的工時薪資，甚至是可能僱用變動的程度有沒有很大這樣子

企業 3

薪資的話，因為我們就是有接計畫，所以一部分員工薪資就是靠這個計畫來補貼，那員工他們靠線上或實體學習，少了內用也比較輕鬆，薪水大概跟疫情前是差不多，技能的話，員工的話，因為我們有上一些衛生教育的課程，員工可以強化這部分的知識。

鄧老師

所以你們有上衛生教育的部分這樣子，所以有提升技能是有提升。那您剛剛也有提到，就是說可能勞務關係是有的嘛，那人事成本呢？就像你講，因為穩定的，所以就沒有那麼多離職的問題嗎？

企業 3

有些員工可能還是有一兩個啦，他們還是覺得薪水有減少，那他們還是會離職。其餘的員工，我們都盡量慰留說你可以比較少。就是因為我們餐飲業是勞力活嗎？那他們可以一部分用這個計畫來補貼他們，就體力活就是比較少，就用這種方式把它慰留。

鄧老師

我想請教一下，就是您剛有提到，就是說因為你們本來都是內用嗎？但是因為這個訓練之後，其實你們開始有接觸外帶的這個部分，所以對貴公司而言，您認同說有拓展新的事業機會嘛，就參加這個計畫之後。

企業 3

這個參加這個計畫是的確有的讓我們的平臺是那個線上平臺時候是有增加，所以說答案是肯定的。

鄧老師

既有的作業程序有改變嗎？還是沒有還是有改善？

企業 3

主要就是食材的保鮮度，因為我們有做一些日本料理，所以說在外送的部分可能就

是要特別講究那個食材的那個保溫的部分。員工的話，也要強化他的出餐的時間點

鄧老師

好，那還有沒有什麼想要跟我們分享的？那我們是不是也請企業 2 好不好，就是參加這個計畫之後，就您的觀察企業這一塊有沒有什麼就是員工有沒有在可能像我剛剛提到的就是在工時啦，然後薪資上面的變動的狀況是如何？

企業 2

我們公司的話是實行那個減班不減薪，那除了不減薪之外，那加上充電再出發的薪水，我們行政人員的話，是會比原本可能拿到錢還要再更多一些，這方面其實對他們來說是好的。差距可能就是差在業務的部分。業務的話就是業績來分獎金。沒有業績獎金之外，他們就只剩下底薪。再加上充電再出發，那可能就會跟他們原本的收入是有一點點的差距。但是我們員工其實都是還可以接受，就是我們至少還有給他一個基本收入，讓他去穩定他的生活。那我們從疫情前到現在，其實員工的人數是沒有改變。

鄧老師

整體的營收一定是大幅，剛剛兩位有提到，一定有大幅的大降，這樣子，那我可以延續問，第四題就是說，那貴公司如果說現在參加這個訓練計畫之後，您的人事成本或者是僱傭關係，或者是專業的技能，或是既有的程序有增加或變動？

企業 2

人事成本的話，其實是差不多。

鄧老師

降低人事成本是沒有，僱傭關係。您剛有提到是有降低的。

企業 2

僱傭關係是更加的緊密、穩定。相對來說員工的忠誠度也會比較高一些。

鄧老師

那職能的部分，剛剛有提到是有增加的，那如果在既有的作業程序呢？貴公司有因為參加這個計畫之後，原來的作業程序有變化？

企業 2

作業程序沒有什麼太大的改變，因為我們主要上的課程都是以語言方面為主。

鄧老師

有拓展新的事業機會嗎？

企業 2

在疫情期間我們是有去拓展一些國旅的部分，對，因為之前我們主要是接外國人來臺灣的業務居多，那國旅部分其實我們做得很少，可能就是占個一兩成而已，那在疫情期間，我們當然要自己去想辦法增加營收嗎？那只能用充電再出發空閒的時間去處理這些事情，然後嘗試去拓展一些業務，但是這個部分跟訓練應該是沒有什麼太大關係。

鄧老師

你覺得沒有什麼太大關係？

企業 2

對，就是我們其實自己要想辦法去。

鄧老師

那我重復一下，您剛剛提到說，您覺得貴公司參加這個計畫之後呢？在競爭力的部分，第一個是有穩定僱傭關係跟提高專業的職能的部分這樣子，那您的工時的部分就是以減班不減薪，然後反而是行政人員的薪水反而有提高。業務的部分有降低薪水。方便再請教最後個問題就是，您覺得訓練之後，貴公司在技術或整體的服務品質上面有提升嗎？

企業 2

整體的服務品質，因為目前的話剛開放那也還沒有成交什麼客人，所以說這方面可能還待確認。

鄧老師

還有待確認。那目前現在營收應該還是呈現，因為就是您剛剛提到大政策的部分。

企業 2

還是跟之前差不多。

鄧老師

但像我補充問一下，因為您覺得應該剛聽你的論述，應該是在貴公司覺得在服務品質或技術上是有提升的，企業 1 方便說明一下就是貴公司員工的一個變動的狀況。

企業 1

基本上我們在上課的時候，只有員工就是自己離職，因為就是剛開始上課的時候，

疫情還是很不穩定，即使上了這個課程，他們還是覺得轉換產業別，對自己比較有保障。那時間稍微就是針對那些留下來的同仁，慢慢的在上這些就是我們除了語言課程，還有一些產品的技能，然後還有一些電腦方面的相關課程，所以當然員工緊密度提升之外。自身能力也有提高，所以其實到現在目前為止的話，我們現在平均薪資沒有下降。但我們的僱傭人數開始往上提升了。因為其實不是降低人事成本，降低的是訓練成本，它降低的是我們每年提撥的訓練預算所以那一部分的錢多了，你才有可能再去找新的人加入公司。

鄧老師

所以貴公司的人是有增加的規模是有增加的，那請問一下，貴公司在整體的技術或服務品質呢？你們覺得有什麼？

企業 1

應該是說產品設計的方面有因為上了比較多元的產品，所以它的類別有增加一些。

但

流程應該沒有改善，因為我們上的是比較產品面的東西，而不是流程改善面的課程。

鄧老師

但是您覺得產品的品質變得更好？

企業 1

嗯，品項增加了，品質也會變的比較好。

鄧老師

好，那我接續第 4 個問題，就是那您覺得貴公司的人事成本是有降低的嗎。

企業 1

沒有降低。降低的不是人事成本是訓練成本。

鄧老師

訓練成本為主。那您覺得僱傭關係是有維持穩定的好，那技能一定也有增加嘛，那只是說既有的作業程序並沒有太大的變化，只有在品項的部分或者是產品品質有增加這樣子，那貴公司有拓展新的事業機會嗎？

企業 1

有，例如之前都是做國內人士出國，那現在有在做國外人士也有跟當地的旅行社紀接洽，然後就是發展新的事業型態。

鄧老師

剛剛就像劉先生說，我可以再跟你確認一下，企業 2 剛有提到，就是說他覺得在整體的這個，應該是說企業營收的部分應該還是以大政策為主，所以貴公司的營收應該也是沒有什麼太大的變化

企業 2

當然。

鄧老師

那您覺得服務品質呢？

企業 1

只要有政策開放之後才能證明，不然現在要服務誰呢？

鄧老師

我可以補充問一下。第 4 個部分就是根據企業端的一個，那個勞工端的一個部分，因為當時大概都有提到，那我方不方便在跟勞工 1 跟勞工 2，還有勞工 3 再確認一下，您覺得您在訓練之後的專業知識和人際關係，甚至在溝通或者是管理知識態度上面有沒有增加？我方便先問一下勞工 1 嗎？就是這幾個部分有增加？

勞工 1

其實就像剛剛前面有提到，就是其實我們如果上那個充電再出發的課程的話，其實課程的數量其實蠻少的，然後如果他這個系統一直沒有新增新的課程容量的話，其實上過的課都是蠻重複的，那我覺得對於訓練來說可能大家比較多提到的就是有一些語言的課程可以上。其實我覺得人際關係跟溝通技能這一塊，感覺在裡面的課程，這樣是比較少的，就是他可能有一些課程是，就是因為我覺得如果以充電再出發這個課程，你應該去思考說你裡面的課程是對於哪一些產業受創影響最大的，那可能就像今天大部分都是一些觀光旅遊業，然後航空業的產業，這一方面可是它裡面的課程可能沒有那麼多是 focus 在這一塊跟很多的課程就是跟這些產業完全不相關，所以你說就是要提升這些的技能是有限的。那我還是覺得針對語言方面就是可能幫助比較大的或者有一些 PPT 的製作，這樣可能跟我們跟一些長官報告上面會比較有幫助的，大概是這個樣子。

鄧老師

謝謝你，那我補充問一下，雖然這是之後再問大家等一下在綜合座談的時候可以提，您是否認同說您剛剛提的就是說可能可以在課程的連結上面設計上面可以跟這個產業有關，是這樣嗎？

勞工 1

對，就是我覺得它裡面的課程就是有兩個缺點，第一個就是他的課程的那個更新速度很慢，就是第一個，然後第二個就是他現有的課程本身對於滿足就是我們這些就是已經受創產業的人，就是可能我點進去就是就有一點像是虛應故事，就是因為裡面的課你可能聽的也聽不太懂，那就是大家就是坐在那邊，他可能上完課，然後收穫量可能也有限，這樣子我認為是這樣。

鄧老師

謝謝你，那勞工 2 可以分享一下你的想法。

勞工 2

那針對我個人的部分，就像上面勞工 1 說的，因為的課程其實基本上就是很很充實的一些課程。其實我覺得我們就感覺有點虛度光陰，因為參加這個訓練的時候，那個承辦人都會跟我們說課程。一開始的時候，那是因為上久了之後才會有可能會收到重複的課程，所以能增進的技能。說真的其實是很有限。假如充電再出發這個計畫因為我們餐廳是在萬華區，其實在疫情還沒有發生時還蠻多觀光客。這裡面的課程啊，能多一些語言的課程，我覺得應該會更好的。

鄧老師

好，謝謝。

勞工 3

課程裡面有些其實還蠻有用的，就是他有介紹一些衝突處理，或者是說業務開發技巧？裡面有一部分是有帶到的，然後還有就是公司營運管理成本控管的一個人，但是因為它成本控管正在小吃這一部分他就變成你有興趣的話。就是想要。給公司這方面建議的話，我覺得這個其實還還有點幫助，因為就是大概觀念的話，是可以稍微忽悠一下。

鄧老師

您覺得對您的職能和專業技能是有提升的嗎？專業知識的部分有提升。

勞工 3

哎，應該講說算通識吧，那專業知識的話就像前面兩位先生講的，我覺得語言的部分可以多增加一些類別，裡面就只有英文、印尼文、泰文、越南文、緬甸文，對，就是跟我們真的比較相關的是英文，但他可以比如說現在有義大利文、西班牙文、日文、韓文，這個其實也可以增加。所以我想在旅遊的話，應該都會用到這一塊，建議一下。

鄧老師

謝謝，那接下來是不是我們就先問一下，企業 1 的部分就是針對第 5 部分，就說貴公司在要跟疫情前參與這個計畫相比，就是貴公司參加之後，整體的營運就是這個部分，就是可能還是建議說明。訓練後有沒有提升，如果沒有沒關係，就直接我們就照實說就好了。那企業在受訓中，他既有過新的技能，有沒有在增進或者是他的工作，對整個營運的績效是有幫助，或者是像剛剛企業 2 講的就是認同度提高，或者是您覺得剛剛有講的產品線是有增加，不一定要營收，我們可以就其他面向也可以做一下分享。

企業 1

就除了營運績效之外，其他都是正向發展。

鄧老師

就除了績效沒有，對其他都有這樣。

企業 1

除了就是營運數字沒有顯著的提升。基本上是沒什麼太大變化啦，其他的基本上都是蠻正向的效果。

鄧老師

有沒有其他？

企業 1

至少員工來公司上課，這件事不排斥，也不會覺得說我來公司就是發呆浪費時間，因為畢竟你上課的時候是同儕都是在一起的，他們不是只有同事的身份，還有同學的身份，所以其實員工彼此的關係也更加緊密一些。

鄧老師

企業 2 有沒有想要就是分享的地方？

企業 2

營運績效是沒有什麼太大的改善，都一樣，舊同事之間的感情會增加，那對於公司的這個認同感跟忠誠度也會增加，那除此之外，像是我們在配合的一些老師上面有些也是還蠻不錯，老師那就成為朋友如果說有一些相關語言的問題的話，就算我們可能已經沒有再去上課，那我們還是可以跟他做請求，他每次很樂意地來協助我們。

鄧老師

貴公司在既有的技能，因為像語文可能在兩位的產業當中，算是一個蠻重要的一個

技能嗎？所以可能在這個部分是有提升的。

鄧老師

那我們是不是請企業 3 就是。您覺得這變化或者是提升的狀況。

企業 3

因為老闆跟員工一起上課，所以說他們的相處時間就可以比較多的時間坐下來一起溝通，那這樣子員工其實對公司的未來及現在營運狀況也認同以及知道公司之後走的方向是什麼。

鄧老師

所以公司在營運績效，因為您剛剛提到其實是沒有什麼太大就維持嘛，對那既有的技能應該是有經濟嘛，因為像您剛剛提到像 HEPA 這個部分是有的嘛，那也對公司是有提高的嗎？整體的服務品質呢？

企業 3

認同度也有提高

企業 3

服務品質以外送來說，應該是有幫助的，因為我們外送單是有明顯的增加。

鄧老師

明顯增加好謝謝，那我是不是方便在問勞工 1，問一下勞工 1 就是應該您剛剛有提到就是說有沒有辦法運用在新的工作上，因為我們這是要跟之前參加前，那你當時有提到，就是說可能在專業技能上面可能是沒有提升，但是信心呢？工作態度有沒有增加？或者是您的知識有沒有辦法運用在類似的工作上？

勞工 3

課程裡面有處理人際關係跟情緒，還有拓展業務的一些課程，然後還有就是表達溝通，就是它有一些就是老師上課教材製做這方面的，那我覺得這個對我們其實不管是做什麼行業都會有幫助。

鄧老師

您認知是在未來的工作上也是會有幫助的？

勞工 3

對，因為這個是一個人特質的調整，跟技能的提升嘛，那不管你做什麼工作都需要溝通、用到衝突處理這一方面的一些知識跟應用。

鄧老師

勞工 2 呢？

勞工 2

也是有，因為那個裡面其實一些 word、Excel 跟 PowerPoint 這些課程，其實也可以加強我們的以前不足的地方，然後還有就是上下的溝通這樣。

鄧老師

所以你也覺得這是第一個是像專業的知識嗎？像我們剛剛講的簡報呈現啊，或者是運算的一個部分，甚至在溝通技巧的部分，您都是覺得對你未來的工作是有幫助的。

勞工 1

我認同你其實是有幫助的，但可能就是因為如果像我一個月要上超過 50 個小時的話，就是其實我認為可能對我有幫助的課，大概不會超過 20 個小時，所以就是有 30 個小時可能對我而言，投資報酬率有點偏低的這樣子，就是雖然有部分的課有用，但是其實還是有一些就是。對我而言，可能就是沒有用的課會大於有用的課。

鄧老師

您覺得哪些課對您是有用就在哪些部分？例如說是溝通，像剛剛勞工 3 跟勞工 2 講溝通或者是可能在情緒衝突、衝突管理這一塊，那您覺得對您而言呢？在哪一個技能上面是比較有幫忙？

勞工 1

因為我就是比較常處理一些跟公司報表有關的東西，那我會認為就是，包括它裡面有一些那個 Excel 的表達技巧，或者是 PPT 的報告的整理，我覺得這些就是有關於就是文書處理方面的東西，對我來說是蠻有幫助的，這樣子對。

鄧老師

接下來是我們這一次最重要的一個部分，那我們先是不是就針對就是 6 位的觀點，那我們一樣是不是先請企業端的部分，我們先請企業端的部份分享一下，就是說您覺得這個計畫對貴公司而言，整體的幫助有哪些，例如說是不是穩定就業？或者是營收的部分有沒有增加或者是營運的狀況有什麼幫助？那這個部分先問，然後還有一個部分就是對這個政策滿不滿意？好，那我們先問滿不滿意之後再問建議好不好？我們是分兩個部分，這樣可以嗎？好不好，那我們先請企業 3 就第一題、第二題的部分，這樣。第一個是整個狀況是有幫助或沒幫助，您覺得？

企業 3

營收的話就是營收的來源。

鄧老師

營運狀況，一定是營收是整個營運的狀況，因為就像剛剛兩位提的營收不見得有實質上的數字增加，但是可能對其他的部分是有幫助的。

企業 3

營運狀況改善蠻多就是因為有這個計畫，所以說員工才可以不被離職。餐飲業才可以生存下來，有這個計畫，也可以讓我們的那個由內用快速轉型成外送的單子。對我們餐飲業幫助很大。

鄧老師

好，謝謝，那企業 2 呢，您覺得目前的幫助。

企業 2

可能整體來說的話。對於營收是沒有太大幫助，但是對於公司的營運上其實就是說這個計畫的存在是讓我們企業能夠喘口氣的。不要說，因為突如其來疫情的衝擊，然後造成我們也不知道怎麼樣去應對，那可能會有營運上面的重大的損失，那可能再嚴重的話會需要解雇員工這種事情。那除了營收跟之前差不多之外，那我相信對於其他的部分，不管是勞雇的關係，然後員工的收入還是還有一些大家的感情上面都是有正向的幫助。

鄧老師

那您整體對整個計畫的成效滿意嗎？

企業 2

成效是滿意的，但是有一些小地方會覺得可能需要改善一下。

鄧老師

沒關係，我們等一下會就建議的部分再做說明。

企業 1

他有改善營運，平均薪資沒有上升，但僱傭人數有提高，總工時因為人數的增加，所以全公司的總公司有增加。那目前成效還可以啦。建議等下是嗎？

鄧老師

這部分我們就在第 6 個您覺得對您自己個人而言，就是在穩定就業上面還是說提升技能上面還是找工作人脈上面或在就業部分對您目前的工作現狀有沒有什麼改變這

樣子？

企業 1

因為我上的都是一些比較靜態的充電再出發課程。那我覺得找工作人脈這一塊可能是受影響比較少的就是因為就是都是坐在電腦前面乖乖上課，這樣子，那針對穩定就業的部分，就是我剛剛所說，因為你就是原本，其實公司有就是砍一定的薪水，那因為有了這個充電再出發的部分，你會覺得就是員工會就是當初對公司有一點就是人心惶惶，很怕自己就是下一個就會被開除的那個。因為有這個充電再出發之後，就是大家同事之間其實我覺得可能會跟之前會再更弱一些，就是會覺得說就是其實大家對公司的向心力是變好的，那提升技能部份，就像我剛剛說的，就是包括有一些增加語言能力的課程，或者是增加一些簡報製作然後報告的技巧，這些方面是有提升。

鄧老師

整個計畫的成效呢？

企業 1

我覺得對我來說我覺得也是還還算滿意的這樣子，那就是雖然還是有一些改善，就是需要改善的方案，但我覺得目前是還算滿意的這樣子。

鄧老師

好，那勞工 2 呢？

勞工 2

那就是因為有充電再出發訓練計畫，無薪假的員工才可以至少穩定就業，不被公司開除。那有關於技能的提升，可能就是剛剛有提到的就是可能簡易的溝通啊，或者是一些。簡報的技巧。那成效的部分呢？目前充電再出發訓練計畫成效是滿意的。

鄧老師

請問一下勞工 3 呢？

勞工 3

成效部分的話，就以我個人而言，我是還算滿意，穩定就業，這個一定有因為沒有充電再出發訓練計畫的話，可能很多人都會先轉換跑道，或是離職去找別的工作這樣然後技能的部分對我也覺得有幫助，就是你看你自己怎麼去從課程裡面抓你想要的東西，然後把它吸收起來這樣。對這三方面我都蠻肯定。

鄧老師

接下來我們是不是就一樣就是就那個第三大部分，您覺得因為這個計畫，我剛跟各位報告的，因為他們之後會進行整體的評估，評估完之後他會到立法院這邊跟委員做報告或備詢的一個部分，那會決定要不要繼續執行，甚至是預算的部分要不要增減的一個部分，所以這個部分想要問 6 位，就是您覺得推動期滿，要不要再進行？如果要進行，然後就像您剛剛講可以再提供我們一些更寶貴的意見我們都會把它納入在報告當中，然後給勞發署這邊做參考。

企業 1

我覺得他是可以繼續進行啊，因為畢竟政府在對公司這塊的補助，老實說真的沒有很多，那如果說他可以藉由這訓練計畫來降低，不要說提高員工薪資啊，因為人事成本的部分不是靠這種方法來補充的，但是他可以協助我們降低我們的所謂的訓練成本，這對公司來說其實是蠻大的幫助，那如果說要繼續進行的話，希望表格根申請的格式都一模一樣嗎？一致性，不要因為換了一個承辦人就換了一個表達方式，就是那個是真的實實在在會造成企業端申請的困擾。

鄧老師

但是我們可以簡化整個企業的整個申請的手續跟流程這樣。

企業 2

我覺得如果預算上允許的話應該是可以去執行，因為其實各行各業都會一些突發的狀況造成營運上的困難，就像 3 年前大家不會想到說，突然有這個疫情大家可能餐飲業、運輸業好好的突然飛機停飛。就說這個計畫的存在是可以讓一些突然陷入困境的企業是可以稍微喘一口氣，那除了在營運上面能夠幫助之外，也可以讓他們的員工不要這樣突如其來就被裁員。我相信大方向其實對員工跟企業都是好的，所以說我認為應該是可以再繼續進行下去。

鄧老師

那有沒有什麼相關的建議嗎？

企業 2

就是我的建議是跟企業 1 差不多。比如在申請上章蓋不清楚就要補件。一些很奇怪點，我舉個例子就是說，因為我們之前有上過日文課，那個日文老師在前面三期的話就是都是通過的嗎？那我們在申請另外三期的時候，因為換了一各承辦人，他就說日文老師需要去補充補件，補充它的以前上課的記錄的證明的照片，那我就覺得說以前他是教家教。誰會跟家教學生拍照，一方面會造成一些我們的困擾。

鄧老師

不好意思問個問題就是他是說，因為這是各地方的承辦，她在認定上的時候會有這

種所謂的認定的處理。

企業 2

對，就是因為每一個承辦人，我覺得他們可能自己的標準不太一樣，就是說我們可能比如說用了同一套模式，這樣用了個 3 個月、半年，換了一個承辦人之後，他就說你這個拍照可能哪邊要調整，然後你可能哪個地方？表格就是怪怪的，然後我們再重新補件。那等於我們重新花時間再去適應這個承辦人的習性。OK，那其實花了很多時間去處理這個東西。

鄧老師

那還有沒有什麼需要再分享的？

企業 2

系統的問題，因為它系統會不斷去更新嗎？那有時候他突然會多了一些東西，比如說我可能要，像我前幾個月突然發現說有一個我要先按一個什麼？原本是我們上完一期，然後馬上就可以直接做核銷，為什麼我完全沒有辦法按下去的按鈕後來才知道。提早結束課程還什麼的按鈕之後突然蹦出來，反正我按下去之後，然後才發現原來是要按這個才可以去弄，因為那時候是周末，所以我也沒有辦法去找承辦人做詢問。系統上面有做一些更新的話，是不是可以請承辦人主動告知我們，就不會說我們一頭霧水。

鄧老師

我方便補充問一下，那個企業 2，您貴公司大概在這個出發計畫執行多久？

企業 2

那我們從去年的 7、8 月開始。到現在，現在還在。

企業 1

去年 11 月到現在

企業 3

也是去年 1 月左右就開始了。

鄧老師

去年 1 月開始到現在。企業 3 也方便是不是？也可以提升一些相關的建議嗎？就是如果您要持續建議進行嘛。

企業 3

非常建議好的政策進持續推動，而且看起來明年可能經濟會變動更大，如果到時候少了這項計畫，可能有一些企業一時間沒適應的話，可能就會出現一些企業倒閉員工離職。我覺得政府應該持續推動這個政策。

鄧老師

那有什麼相關的建議嗎？

企業 3

就是之前上線上課程的時候，沒有規定說什麼時間內完成，那現在是 8 個小時內要把課上完。希望有些制度可以彈性一點，有些員工可能白天有事，或是他臨時有其他事情，他可能不是正常的時間，他可以去上課，所以這個要彈性一點。

鄧老師

那我們是不是就勞工端這邊我們就稍微再分享一下好不好？那我們是不是可以請勞工 3 您會建議要進去進行嘛？如果要繼續進行的話，有什麼相關的建議可以補充？

勞工 3

我是覺得可以繼續進行，因為這個計畫的話，未來我覺得他們變成一個常態性的，因為我們這次政府有這個是因為疫情。受衝擊的產業太多，如果平常時間還可能或許有些勞工他會有面臨一樣的問題。身邊朋友有幾個案例，我想就是分享一下，因為像我們公司通報的是一次通報 3 個月。今年 6 月之後那個充電再出發的辦法就是如果是 6 月之後加入的話，你必須在公司通報過兩次之後第 3 次通報你才能去申請充電再出發。那等於我們公司一次通報 3 個月，那等於這個人他要有半年的時間，他都沒有辦法參加充電再出發。他到第 3 次通報也是半年之後，那這中間他其實是需要有辦法去申請補助。兩次通報之後才能再參加，我覺得可以，但是不是比如說設一個期限不超過 3 個月或二個月。你這個是因為 6 月之後才參加的你必須在公司的第 3 次通報，你才能加入這個計畫。等於 4 到 6 個月沒辦法參加這個計畫。

鄧老師

所以你的意思是說，我補充說明一下您覺得可能再像剛他們是在申請的流程上可以更簡化，您是覺得說在一樣在這個申請流程，甚至在資格的審核當中是可以更簡化可以更便民？

勞工 3

我不知道為什麼要設個兩次通報之後才能再加入的這個門檻，因為他們一直就是，算是我們公司有請他們過來上班嘛，那我來上班，他們就具備那個勞工的資格，那他們就可以去申請這個充電再出發，可是因為他申請的時間在 6 月之後，承包人就跟他說，你要第 3 次通報，需要幫助，他就半年或是甚至四到 6 個月時間，他得不

到這個幫助，這個門檻呢，我覺得怪怪的不太合理啊，我們公司它一次通報是 3 個月。那可能有些通知一個月通報一次，這不一定，這個門檻的話，他可不可以，就是有一個方式就是說，比如說好兩次通報沒問題，但最長不超過，比如說兩個月，這樣第 3 個月就可以加入，就是這樣一個折中的辦法或者緩衝，因為每家公司通報的流程不一樣，因為他是算一次。我們公司一次 3 個月。門檻是有點不合理，對，那還有一個。是我自己的親戚。私人公司的運輸業的貨運司機，他們公司沒有去申請補助。反正就是他也沒有去通報都沒有，就是自家公司，它本身沒有去做這個動作，但是我弟他們公司並沒有通報，所以他也沒有任何資格去申請，可能一個月上了一個禮拜，一個禮拜只上兩天，然後他等於是被減薪減班，然後他完全沒有門，沒有任何方法可以申請補助。因為公司部通報嘛，他就沒有辦法，那他唯一領到補助就是小孩子的。疫情的頭一兩年時間，薪水都被砍半，沒辦法得到幫助，發生在我身邊的事情，真正需要幫助的沒有得到幫助。

鄧老師

好，謝謝勞工 3，那我們是不是請勞工 2 就稍微分享一下吧。您覺得需不需要進行？什麼建議？

勞工 2

充電再出發的利益良好，就像剛剛許先生有說就是突發性的狀況，有經濟的支持這樣子。那剛剛勞工 3 遇到的問題，就是我有個同仁，他是 5 月份申請了，就是也被通報要上課，但是 5 月份他可以上課，但是他一次申請 3 個月嘛，但是 7 月份的課程就是因為 6 月份有開一個門檻。承辦的小姐好像也沒有對那個人說的很清楚說就說因為有改了一個什麼辦法，所以你就沒辦法申請。感覺就是一個很怪的一個事情。五六七 3 個月是一起通報。五六可以，七月不行

鄧老師

就是說，在審核標準上面都沒有說明清楚為什麼要這樣子嗎？

勞工 2

他就只有貼一個條文，給你說就是這個，就是因為這個原因，所以不能升申請。所以我就覺得這個是一個做事的態度跟方法嗎？就是有需要才去申請，因為充電再出發訓練計畫基本上是補助在職勞工，那其他的還有一個叫產業人才投資方案，也是補助在職勞工。課程相對多很多，就是建議的部分，是不是可以從那邊引導一些課程過來給一些需要的產業？使用。

鄧老師

產投大部份的部會所屬的單位，權責單位是不一樣。對，所以各部會可能要去做一些連動的一個部分這樣子。

勞工 2

不過補助都是勞動部補助，就保的資格才可以去申請課程。

鄧老師

但是目前紓困計畫的話，還是以這三大計畫為主。產投我記得好像他是另外的單位是有我記得是不太一樣的，我確認一下這樣子。

勞工 2

但是我知道這些都是補助在職勞工。那是不是可以導引一些課程過來？因為畢竟也花了一些錢去，政府也花了一些錢去跟這些單位配合。

鄧老師

我補充說明一下好不好就是說因為我知道這個會有牽扯到部會之間就權責的部分，因為你剛有提到，就是說其實在課程的部分可以再豐富這個部門的部分，就像您剛剛講的，我可能在裡面寫建議的時候是說可以讓跨部會的部門能夠去做一些連結，因為就像你剛剛講，可能舉例，像產投他有類似的課程，是可以做一些結合更加豐富在這個課程的內容這樣子。

勞工 2

是沒錯，因為畢竟現階段的課程是比較通識性質的課程這樣子。相對也比較僵化沒這麼活潑。

鄧老師

好，謝謝

勞工 1

我自己是還蠻認同充電計畫，因為他確實是對我們這些有被減薪的勞工，雖然還沒有辦法恢復全薪，但至少就是減低那個薪水被減幅的程度。針對我們要繼續進行，我覺得是有其必要，因為其實像就是在做很多就是觀光旅遊產業的朋友就是其實臺灣國門的開放其實還沒有到那麼快，那目前還是有一些什麼出入境的管制或是對外國旅客來臺灣的一些，就是沒有到，完全就是跟疫情前的一樣的開放到，觀光產業在吃飯一些相關的配套措施都還沒有做好，就直接把這個充電再出發的這個計畫停掉，就是其他的受影響的程度可能還是跟以前一樣，就是沒有到有辦法恢復到跟疫情前一樣的，有它存在的必要性，充電再出發就是就像剛剛企業 3 有提到，就是他這個制度就是系統的那個東西，我覺得有些東西很奇怪，就是包括他有提到，就是因為就是他之前的上課的時間是沒有限制你一天的哪些時間可以上課？可是好像最近就是改成，只能從早上 8 點到晚上 8 點，那確實對很多同事可能有些就是他可能

五六點就起床，那它其實五六點就可以開始上課。所以說他可能就是一定要等到 8 點才可以開始上課，那他覺得就是對他非常地不便利。就是就覺得說你明明就是一天花 8 個小時上課，那我覺得應該不太需要說去侷限在說你一定要是早上 8 點到晚上 8 點去上課這樣子，這是第一點。第二點，充電再出發系統的穩定性其實蠻低的，就是他系統很容易就是當，但就是他整個不換，不管是申請啊或者是回報，因為它那個系統其實蠻複雜的，就是你要先申請你哪一天要上課，然後你上完課還要去回報說你在哪一天上了什麼課？印出來，那其實那是一個就是有點曠日費時的工作，然後再加上那個系統的穩定性又很低，有時候跑了兩分鐘，然後那個網頁跑不太出來。就是你上課，然後還要在處理跟你上課沒有關的事務其實很麻煩，這樣子，那還有一點就是因為就是第 3 點，我其實想要講的就是他其實上完課，然後他要去回報那個就是上課的時數，然後還要把那些上課的資料印出來，我覺得蠻浪費紙的，就像我們一個月至少 20 幾張紙，然後就只為了上這些課，那其實就是講求環保的現代。其實這些工作其實在網路上其實都可以直接用網路填表，然後直接從系統上面審核就通過了。那我就不知道說為什麼還要再把那些紙印出來就很浪費，而且像我一個人就 25 張，那全公司如果 20 個人就 500 張。有問承辦人是否可以用二合一或四合一但承辦人就說一張 ppt 一張紙，還真的很浪費紙。每 3 個月申請一次，申請那些資料其實都還蠻多的。

鄧老師

謝謝 6 為精闢的分享。今天的分享，然後我會再把各位的寶貴的意見，然後再彙整完之後再納入到整個報告當中，還有需要再補充的地方嗎？

勞工 3

像我剛剛提到是否會有求助的管道，像公司沒有通報減薪，可是員工確實有需要，那這種勞工的話，他有什麼管道可以求助或是申請？

鄧老師

目前坦白講就是可能就是一般一些個人的紓困的一個部分，那其實現在其實還有另外一個計畫，叫做安心即時上工。其實也不瞞您講，我現在要做的就是這 3 隻計畫的一個比較，那其實我們前一陣子才剛做完那個安心即時上工的一個部分，它就是真的已經失業，就是像您剛剛講，可能就是公司不通報，那他現在臨時就是減薪裁員，所以他就可以去我們所謂的公家機關的部分去做即時上工的一個部分，對。

勞工 3

即時上工的計畫我也有，我自己也有去，因為我身邊也有去申請過，好像就是你去登記，然後它會幫分發到你填的志願，像我弟還是在職，他沒有被裁，它只是被減薪，然後就是大幅減薪減半。

鄧老師

這樣我們還有另外一個計畫，叫做安心就業，就是他是補貼年薪資的。就是現在，其實勞動部就像我剛剛跟勞工 2 報告，就是勞動部其實是有 3 隻計畫，我們叫做穩定就業的計畫，那第一隻就是各位先進參加第一個叫充發，以訓練為主，那安心就業計畫，他是以說我就是補貼你薪資補貼你企業的薪資補貼多少？那在這段時間大家一起共體時艱，這是第二個，那第 3 個就是我剛剛提到，就是說即使上工，針對這 3 個，好像都不適用。所以其實我會建議各位就是一個很難得的機會，不然我們今天不會開這個座談會，就是說，請各位來是因為我們就是要針對這個計畫當中。有什麼好當然好，一定有他好的地方可以再精進的地方。我跟各位報告，就是可能真的在系統跟申請的標準上面要一致跟進化，讓民眾更便民，這是很大的一個重點，那這個部分我會把它很著實的寫在報告當中這樣子，這是跟各位做報告跟說明的地方這樣子。那時間關係，因為我不想打擾大家太多的時間，那跟各位報告一下，我們今天的座談會到這邊結束，就像我剛剛跟各位說明的，我們也會在近期之內趕快把計畫寫好，如果說之後真的對整個計畫的內容跟報告有興趣的話，都有我們的聯絡方式，可以就是隨時跟我們索取相關的一個報告的內容，這樣子。再次謝謝各位，今天的力挺跟參與，謝謝大家

附錄十二、安心就業計畫座談會會議紀錄

壹、會議時間：111年11月11日（星期四）下午7時至8時

貳、會議地點：社團法人中華民國勞資關係協進會

參、主持人：計畫主持人鄧旭茹教授

肆、出席者：溫小姐(勞工1) 李小姐(勞工2) 林小姐(勞工3)

張先生(企業1) 謝小姐(企業2) 曾小姐(企業3)

伍、會議討論：

鄧老師

各位大家晚安好，我先自我介紹一下，我是致理科技大學應用日語系的鄧旭茹老師，也是這個計畫的計畫主持人，我先跟各位報告一下，因為我們今天是受勞動部發展署的委託，因為我們在紓困疫情期間有3個計畫，第一個是安心就業計畫、安心即時上工跟充電再出發訓練計畫，那我們今天主要是針對安心就業計畫來進行一個訪談，那我先跟各位報告一下，先感謝各位的參與，因為這個計畫當中，我們會有一個座談會，主要是想要將大家在執行的一個成效或是計畫有沒有寶貴的建議，我們會把它寫在計畫當中，然後送給勞發署這邊做成合的動作，這個計畫後續也會送到立法院給委員做備詢，為什麼各位的意見非常重要的原因是因為這個計畫會牽扯到這個計畫要不要繼續落實或是相關的執行成效，所以今天邀請各位來，是因為各位的意見是非常非常寶貴的，那也請各位在我們的座談會，匯集各位寶貴的意見。要跟大家報告一下，因為我們今天會有所謂的僱主端的部分跟勞工端的部分，那等一下我會穿插5位發言的動作，因為我們這個會全程錄音，但是不會錄影，也請各位放心，這些資料只會僅供勞發署的部分做參酌跟部會做參酌，所以各位的資料是不會外洩的，而且我們在裡面呈現的時候都只會講企業3。請各位放心。那第二個是這些資料，我們只會留存5年，之後我們就會進行一個銷毀的動作，所以這個請各位放心。我們是不是就先請各位幫我翻到第二頁就是第二部分的參與補助動機的一個部分，那我們是不是先請勞工端這邊的勞工1，第二個部分是為什麼你會想要參加這個安心就業計畫的一個原因？例如說是不是可以支持家中的一個經濟、減緩疫情的衝擊、可以讓您繼續呆在現有的崗位上面、避免薪資減少產生而外的困擾、心裡的一個壓力，這些因素就是上面羅列的，您覺得哪幾點是比較符合您的狀況？那您覺得哪些因素對你比較重要？是不是可以跟我們分享一下，那我們先請勞工1，謝謝。

勞工1

大家好，我是從事旅行業，這次的衝擊非常大，所以當政府有這些計畫的時候，公司就會告知我們。基本上都是我們自己去申請，因為我們的公司有被裁員、有被減薪、也有被休無薪假的，所以很多的狀況幾乎都有在我們公司發生。那我會參加這

個是因為公司有放我們無薪假，一個月有 3 天無薪假。那我們就符合這個政府的規定，我們就會去申請，那申請的話，我們當時我們都會認為說這個疫情大家共體時艱嗎？就認了，那如果政府有這個補助，我們當然就會很樂意去申請，剛開始我們不知道有這個計畫，所以我們申請的月份其實沒有很多。那公司後來也恢復我們全部的薪資，在今年 4 月份，他就恢復我們的薪資，所以我們領 9 個月從去年 8 月份到今年 4 月，因為 5 月份恢復全薪，那至於說為什麼要領，因為我們也很了解情況，會在自己的崗位上，也不會說因為這樣子就不做，因為去外面也不好找工作。

鄧老師

那您覺得有沒有幫助您減緩對疫情的衝擊？

勞工 1

因為我的情況比較特殊，我剛好是今年要退休，所以在我的心裡我就坦然接受。

鄧老師

所以也沒有因為減薪產生的困擾，就是說申請這個計畫只是讓您可以待在工作崗位，然後之後領退休金。那有沒有什麼想要補充的？

勞工 1

然後我們也很認同說公司在這種狀況之下，大家都共體時艱，所以就接受都還好。

鄧老師

請勞工 2

勞工 2

我是航空業，基本上也是因為業務量減少。我申請安心就業的原因是因為我不想上班，因為航空業當時的管控非常嚴格，風險也很大，因為在國外，管控非常嚴格，進去不能出來，連續關一年，因為我家有 3 歲的幼兒，就是不想要上班，然後公司提供這個安心就業計畫，是有提供我們無薪假，從一開始的 10 天到後來的 8 天。然後所以安心就業計畫對我來說就是不用上班但還是有基本的收入。

鄧老師

是減緩疫情對您的家庭的生活的衝擊。那薪水對您來講，你會因為您可能沒有收入了，會不會造成您的困擾？如果這個有薪水補貼會不會降低您對就是因為薪資減少產生的困擾。

勞工 2

如果沒有這個補助的話，我就是要冒險去上班。

勞工 3

可以幫助維持家中經濟、繼續待在現有工作崗位

鄧老師

你的心理壓力也會比較降低，還有可以特別提出來分享？

勞工 2

沒有這個計畫的話，公司不會提供無薪假。我們同時有充電再出發。

鄧老師

所以你有接受充電再出發嗎？

勞工 2

我自己沒有，因為我覺得規定有點不友善。必須要在休無薪假的那一天要上課，因為班表不會是固定休 6 日，無薪假從禮拜一到禮拜日，要在休假去找課程不是那麼容易。

鄧老師

安心就業計畫因為它可以讓你比較容易申請，在疫情期間，如果您家中有小孩的狀況下的話，是比較能夠彈性這樣。

勞工 2

然後我自己是申請了 24 個月。有很多同事無法申請，因為投保薪資就超過 45,000。

勞工 3

因為家中有未成年孩子就學中，經濟壓力重，參與安心就業計畫補助可以減輕之前無薪假的經濟重擔。

鄧老師

薪水比較高，所以沒有辦法申請。企業 1 這邊來跟我們做一下分享好不好就是就企業部分。貴公司為什麼想申請安心就業計畫。延長公司離職的週期？還是降低你的公司營運壓力，因為員工會離職嗎？所以他會有些重招募的成本還是說訓練的成本還是其他的一些成本，或者是他有沒有一些可以穩定公司的僱傭關係，特別分享一下。

企業 1

我們是運輸業公司除了臺灣的幾個城市以外，基本上我們臺灣各縣市我們都有，所以我們接觸到安心就業計畫的單位是幾乎所有縣市的單位，我們都有接觸到那我們

是非常非常全面性地接觸到各個縣市的單位。我們從接觸到各個縣市單位的狀況的時候，我們就發現了很多很嚴重的問題，那我們覺得我今天有跟我們公司報告，我們覺得這個東西，一定要載入會議紀錄。我們不想要去講哪個縣市，我們現在就針對這個事情，我不要講縣市。通常安心就業方案的時候，是不是要有一個協議書。協議書通常會有一種版本，第一種版本就是政府的。但在那個時候政府的版本是相當混亂的，可是大家要記得要做，第二種版本的部分，就是由企業自己訂的。依照我們公司的規模，我們請的顧問律師填寫的相關資料，而這些資料這個契約的這個部分，是完全符合我們公司的薪資結構的狀況之下，我們去檢送我們目前的所在地主管機關就是雙北的這個部分完全沒有問題。那接下來？因為我們的人員是遍佈在臺灣各個縣市。在其他縣市的時候就遇到非常多的狀況，首先當承辦人員因為離職而變動的時候，他看到我們的契約的時候，通常他無法理解。他們對法律的專業用詞還有比例分析有嚴重的誤解。導致我們從去年的 5 月一路申請到現在，某一個縣市換過 3 個承辦人員。第一個承辦人員同意我們報備，那為什麼同意我們報備？是因為我們先把雙北已經報備的單子，因為報備會有一個合格通知的公函，大家都看過，資方都看過我們給他看已經核可了我的這個契約書雙北都核可了，請問為什麼你這個縣市不讓我們核可？他說各個縣市是獨立的。拼命地為了這些事情，導致很多員工會拖超過，記得裡面的一個條文，裡面就是關於超過多少的時間以後就不能申請，他就拖到我們真的我們員工要去勞工局要抗議了，差點要上電視。我們請他自己出來，那我們拖成這樣了，那你告訴我這個契約要怎麼寫？我們碰到這種狀況很多次，而且是其他縣市，就是他的認定，而且我們還遇過更爆笑的，而就是說我們有玩過這個程序之後，你們會發現你們送審的第一個機關其實是勞工局，參加安心就業計畫員工的這一些相關的證明，那大小章一大堆資料，它是檢送的是職安署。職安署跳出來說我們的合約有問題，我們就把之前其他單位核的文給他看，他說他不管你的就是有問題。那有沒有改？還是同一份，因為我們有跟我們的員工，因為我們員工人數太多。我們跟員工的講法是說我協助你去做這件事，那我們都像我都親自帶著帶著我的員工去帶他們去現場看，因為我們公司會有一些員工代表，不帶著你進去開會進去看人家就是不同意你。那怎麼辦？那通常勞方就會鬧，勞工局他會自己做一些處理，你弄成這樣就是很好笑，很弔詭。換承辦人員？他又說，你這個字不行了，哪個東西不行了？或者是說，你的薪水為什麼你只休幾天，你要按照比例，通常這種問題都是出在什麼？就是剛進社會，沒有經驗的承辦人員或者是說可能教育訓練的這個部分。可能不夠，導致了說大量的這種問題，而且我最近還收到了一個很有趣的一個某個縣市的案例。他居然發一個文給我說，請你證明你為什麼到現在還在申請安心就業？疫情都已經和緩，你的業績應該要回來了，我拒絕這次要發給。就是我有這種事嗎？它要求我們，我們說你要去證明我說我 401 的報表會計師報表都能都全部都呈現，我到現在我都沒有合併，那你還要把我踢出去這個計畫，而且最有趣的是因為我是各縣市，我直到現在還在辦安心就業。公文來跟我說，妳可能不符合資格，那我們現在說明給她，他到現在也還沒告訴我，合還是不合，可是我已經跟我的員工講了，就是說如果沒有核準，那我們公司能做的能夠幫

忙的能做的全部都做了，可是問題是他的認定就是這麼的奇葩，而我們因為是一間很大的公司，所以員工私下都有 line 的群組，他們就會發現一些很有趣的現象。比方說某縣市核準某縣市沒核準，他們就在那邊比賽，誰先核準，沒核準的人會很氣。然後就會導致什麼問題？導致勞工局會打電話親自打給我。可不可以不要讓勞工自己辦，我有跟他講，就是說如果我們去幫勞工或者怎麼辦，如果東西沒有辦下來，勞工會找資方，你要讓勞工自己去辦的原因是因為，我們很理解，員工就是說你讓他去辦，他才會去追，而不是讓公司，而且常常公司追的時候，是沒有效果的。那我們還是講，就是回歸到這個問題，就是說有沒有一個統一的，第一個比較統一的方式。然後他也就是就是說，你各縣市居然你總共換了 3 個承辦人，第一個準了，然後第二個不準，第二個不準，然後還要打電話到勞工局裡面跟他談說你們這什麼狀況？然後後來又莫名其妙地又準，之後又換了第 3 個，承辦人員不準了。其實很讓員工很很灰心，而且我們知道現在國門要開的情況之下，我們的業績還是非常的差。員工的狀況，我們公司的也大部分員工只有個位數，所以按照比例非常低，連 1% 都不到，我們就個位數去申請所謂的充電再出發，他們自己去弄。那再來就是說還是老話一句，就是那個時候疫情很高，沒有疫苗，可是問題是到後面有疫苗的時候，其實每個人對於要不要打疫苗，尤其我們是交通業政府，他有規定你一定要打多少？可是有些人他就覺得他不要？造成我們管理上，他有勞工現在意識很抬頭，她覺得你影響他的工作去。我們就是夾在政府跟勞工的中間去做這些事，我們覺得沒有一個標準。那我們還是回到安心就業計畫這個部分，因為我們當初公司的薪資的設計，大部分都是底薪，就跟航空業有一點不太一樣，因為我們的駕駛人員是你有上班你是底薪嗎？那這樣有上班，那就往上一路加上去。跟一般的上班族航空業就是說你可能，你的底薪很高不太一樣，那這種的不太一樣，跟他的一些跟其他行業的比較不一樣的地方，就反而在申請安心就業方案的時候，常常就是必須要律師，就是要跟他們去溝通，說這個是這樣，他說不行，勞工局同意了送到你職安署，回來說你們的是什麼東西不同意？這些都發生過。

鄧老師

大家我可以再問一下，那當時因為你知道讓員工自己去申請，後來有協助員工？

企業 1

對，我們有協助員工。

鄧老師

那協助員工或者是我們就認知說貴公司是有參加這個計畫，那您是覺得是因為要穩定這樣的僱傭關係，就當時參加這個計畫的原因是什麼？是穩定僱傭關係嗎？還是降低你的訓練成本、招募成本，或是相關的成本。

企業 1

當時如果沒有這個就業計畫應該就是要裁員。

鄧老師

所以是的確是穩定僱傭關係。

企業 1

是可以蠻穩定，因為它領我們算過大概是領到 38,000 多，他可以領到最大級距，那領到最大級的原因，其實是因為他的薪資設計就是怎麼樣的樣子，所以可以領到最大的級距。

鄧老師

所以員工就不會離職，所以就不用再重新招募，重新訓練這個你們認同嗎？你們覺得對公司有相對應的注意？

企業 1

我們要講我們今天才做了我們的年報，108 年我們的駕駛人數到今天為止的駕駛人數總共少了 400 多人，所以你說他會不會減少離職，或者是不會減少一些在招聘的什麼，我覺得數據上來看，他如果很欠錢，他需要上班。他一個月只領 3 萬 8。他一定絞盡腦汁去領原本的六七萬，他一定會離開，他只是先暫時頂一下，這是一種人，他這種人其實還占得蠻大的。

鄧老師

因為他最後可能還是會離職，但是他可能就領完之後，他有延長工時員工離職的週期。

企業 1

我認同可以減緩員工離職的週期，因為現在景氣反轉，離職的狀況就更嚴重。

鄧老師

公司的營運壓力有因參加這個計畫有降低嗎？好像也沒有。

企業 1

其實政府給了這些金額根本就不夠，根本就完全是九牛一毛，根本是完全不管後續的一些資訊的補助，或者是緩繳勞健保，它可能都沒有配套，而且我還是要講尤其是緩繳勞健保的這個部分，你造成勞資雙方的對立。有一種人是自提 6%，有一個是公司提 6%，那你還繳勞健保的時候，這個員工，假設一個員工他提了 6% 它自提 6%，那你可不可以把它自提的 6% 緩繳？你法律根本沒有規定，根本沒有去思考過，你就把他東西提出來了，然後最後就變成一個很大的災難。那我們太完善，而且再來我

們講也是講勞健保，你造成勞資雙方對立。有員工因為我們這幾年還是每年固定我們公司夠大，我們每年都有固定退休一批員工，而且這些員工是勞退新制也有救制也有勞退舊制員工的公司，所以會發生什麼事？當你緩繳勞健保的時候，它就會發現他的他的那個戶頭裡的錢沒有進去的時候，你知道他是多緊張嗎？即便我們跟大家講說我們幾月幾號已經把錢交進去了，可是更有趣的來我們前腳進去跟錢在撥到他戶頭裡面又是一個很長很長很長的。勞保局的專員就跟我們談，讓我們自己跟勞工談，莫名其妙，所以我們最後就會變成說提撥 6%，我們絕對不還價，只要你提撥是你自己的錢，你自己拿錢就要提撥的，那我們公司一樣每個月繳納，我們緩繳的就是公司幫你提撥 6%，其他的勞建該原本要提撥的這個

鄧老師

我們先請企業 3 稍微分享一下，就是貴公司為什麼會參加這個安心就業計畫的一部分。

企業 2

就是我們公司最主要的是伴手禮店，那我們伴手禮店都是在臺北市，那我相信旅遊業跟航空公司很了解，因為我們的主要就是靠觀光客的消費，所以沒有觀光客，我們的營收一下就掉很多。公司實施減班休息，實施減班休息的時候，老闆有特別交代我去了解一下政府有什麼補助？不要讓員工休無薪假卻沒有薪資，因為員工基本上都要生活，但是因為公司的營收其實在下滑所以很多一定要找到補助方案，所以那時候我就去了解這兩個計畫，所以就告訴同事說你們都可以去申請這兩種計畫，但是因為高薪的人，他的投保薪資本來就是 45,800，那他 45,800，那時候就我記得好像 45,800 的人，他的勞動條例還規定就是要不能低於基本工資。我們公司完全沒有觀光客、沒有收入，可是公司確實還是要付基本工資。公司要養那麼多員工，確實是真的不容易。但是他推的這個安心就業計畫跟充電再出發訓練計畫。基本上就可以跟員工協商，請員工跟公司共體時艱，員工可以看到就是，他上班確實都沒有人都沒有人來消費，因為疫情期間大家也都不敢來，所以還蠻願意就是會選擇安心就業計畫的人，大部分的員工都是因為我們公司的門市幾乎都是女性居多，那他們都有家庭也有小孩，他們其實都會選擇安心就業計畫，因為可以一般一邊就是可以照顧家人，它又可以很安心地在家裡休息。那可是高薪的同事，所以他如果不去上課。就拿不到補助方案。覺得最主要的是降低人事成本、穩定僱傭關係。

鄧老師

謝謝，請企業 3。

企業 3

其實是我們員工跟我說的。我就問了勞動局，做長照的那疫情比較嚴重，5 月 18 做第三級管制，那我們服務的對象盡量避免接觸家人。我們的員工是時薪制，那我們

就了解之後，就幫他聲請他申請完之後，因為他有領到一部分的錢，所以其實它幫助了我們穩定僱傭關係，然後也讓他不會產生要離職的念頭，1~2 位員工因為疫情離開的，不是因為錢離開的。

鄧老師

接下來我再繼續就企業端，第 3 個部分就是這個真的要跟疫情前比較，或者是你沒有參加這個計畫的部分，就是說貴公司在參加這個計畫之後，貴公司的員工的變動狀況，因為你剛有講大概有一兩位離職，但是不是因為這個計畫離職，那大部分人士都穩定，然後第二個是它的週期有沒有變化周期，離職週期或者是這個離職的變化程度對公司來說大嗎？

企業 3

工作變動狀況不大，工作特性的關係，他們很常會遇到服務的對象請假、暫停、結案影響到員工時薪的計算。所以這個狀況對他們說蠻常發生的，所以他們就適應的也還好，平均員工的離職變化，其實在那陣子，沒有人說，因為我的薪水變少而離職的這個部分。這個倒是沒有。因為只能做同樣的工作，所以他去別家，也是會遇到受到疫情影響的狀況，所以他們沒有選擇離開，反而是留在公司裡面，等待能夠恢復，繼續服務他們服務的對象。

鄧老師

因為疫情就是營運是真的有受到影響嗎？對不對？那您在這邊是有跟勞工是有合意勞動狀況就是我們不改變工資和工時的狀況下，解僱工友跟他們提，還是說如果是沒有的話是跟他們講說，我們就是縮減公司或公司，就是有沒有跟他們討論說要怎麼樣減班減薪？跟他們討論過？

企業 3

本來就是，一開始就是講好了，只要對方請假，我們這邊也是請假，但是我們會幫忙找代班的，讓他可以再去做別的個案家，如果沒有，他們選擇休息，然後他們是 ABC 做下去嗎？A 休息可以去做 B、C，這是一個時間的空檔，他也習慣了，所以他們也接受的安排，因為一開始我們的契約，一定是訂定了，遇到這樣情況他們都可以接受。

鄧老師

陳述說，你們是有老闆要放嗎？再放無薪假之前有跟勞工溝通過？

企業 2

有溝通過，公司有特別把公司的狀況跟所有員工講清楚，確實沒有觀光客入境。比如說，像去年的時候，博物館商店是被要求品管的，那時候也有跟員工協商就是一

整個月，就是沒有，就是營業這樣的狀態，可能就是要休息一整個月以上，然後那時候可能 3 級警戒就從 5 月份開始一直拉到 7 月，7 月中旬我們一直到差不多 7 月底那時候才營業。員工也蠻願意共體時艱，因為他也看到就是門市確實沒有開，營業點沒有開，確實也沒有班可以上，但是就是選擇安心就業計畫的同事，基本上的話他們就是可以去做兼職。我們公司就是開放員工就說，那你可以，如果說你願意簽比較長的時間休息的話你都可以去做兼職，這個都沒有問題，所以員工的離職率的話，可以說他們可能會在這 3 個月當中，他們可能會再去找，因為那時候服務業要找工作其實真的不容易，因為每個點可能都在都在減班，然後都在休息。可能就拉到 12 個禮拜的左右時間。他們可能找兼職，兼職工作做得還不錯，你想要臨時就是說，我可能接下我沒有辦法回來上班了，我們公司也可以接受。

鄧老師

所以就是貴公司在就是有申請這個補助之後，貴公司的整個工作的變動，或者是週期或是離職人數並沒有差異。

企業 2

同事們之間就是蠻有默契的，就是說他們在這個當中，他們也會就是領安心就業計畫，那他也一邊找工作，因為她知道說我們這個行業短時間都不會恢復。

鄧老師

企業 1 剛剛有提到，因為第一個是貴公司是時薪制。所以貴公司有去跟勞工這邊討論說這個減班休息應該也不需要因為就是時薪制是嗎？

企業 1

我們公司是因為我們後來就遇到一種情況，就是因為我們還是有人員要運輸。然後就會變成輪流，因為你叫他來可能會增加大家的感染率，所以我們就會讓少部分人的來，因為所謂的我們的理理解是付基本薪的狀況是說反正我這個都叫你不要來你關係，那我一樣就付你的付你的基本底薪，那我們會輪流讓大家去上，那可是還是有些駕駛人、員工，他希望多上班，這時候就會變的很弔詭，就是說他可能上了別人家很多班，可是他大家領的差不多，可能只是多 1000、2000 而已，可是他就是希望他多上班。那我們就碰到這種比較特別的現象。

鄧老師

剛剛提到說，貴公司從去年大概平均是少了 400 個員工。所以第一題就是您認同說您員工的工作事實上還蠻大的影響嗎？縱使參加安心就業計畫，員工人數還是減少，

企業 1

工時的這個部分差距非常多，就是原本工資非常高，那參加這個計畫之後，基本上

工時反而會有點不足，甚至連一周 4 個小時都不到甚至是零，零就是很特別的情況。

鄧老師

維持基本工資？

企業 1

其實疫情剛開始的時候，人員不太會變動，然後越接近現在這個時刻，人員流動的速度速度就越大。在疫情中期的時候，由於貨運業的貨運業的興起，然後導致貨運業的大爆發，他們真的是大爆發他們的薪水部分大概都整個都拉起來，拉得很多。然後那時候就開始人員大量的流失。那目前評估應該人員也找不回來，因為薪資級距已經全部都拉開了。

鄧老師

所以就是說，貴公司的人員是給我動到貨運業的部分。我們先謝謝企業 1，那接下來我們是不是也請一下勞工 2 好不好？那我想問一下，就是第 3 個部分，您參加這個計畫之後就跟疫情前補助後您的工時薪資和工作內容我們就說你在家嗎？對不對？所以工作內容是就在家裡，那可是你的工時跟薪資有跟疫情前有什麼樣的變化。

勞工 2

疫情前上班時數大概是 85 個小時，疫情後是 10 個小時不到。然後原本是月休大約八九天，那疫情之後就是因為有 10 天的無薪假，休假日也變多，薪資大概是 6 成，不包括安心就業計畫，安心就業大概 cover 掉幾 10 天這個無薪假的，大家領到的錢大概就是無薪假的錢，如果不請無薪假，薪水一定高於 45800，要申請安心就業計畫，就一定要配合公司，無薪假就一定會扣薪，扣薪就是補助的金額，大部分的同事都申請這個補助都是為了不上班。

勞工 3

參與安心就業計畫後，生活及工作上皆比較穩定。

鄧老師

對那所以像你剛剛講的，所以您認同說這個計畫之後，您的家庭穩定程度您就可以在家裡照顧小朋友，或者是在就業穩定度，你就真的不需要離職，這個您認同，就說您在家庭穩定上面跟就業穩定上面是有一定的成效。

勞工 2

我覺得在家庭穩定上是有成效的，那就業的話，我覺得在我們行業可能比較沒有感覺，因為不上班的人，就是沒有請無薪假的人跟我領的錢差不多就對了。

勞工 3

工作上相對穩定，因為我是家中唯一的收入來源

鄧老師

好，所以就是您認同的是它可以。在家庭穩定上面是有幫助的。我們是不是也請勞工 1 跟我們分享一下？

勞工 1

會休無薪假，薪資也會減少

鄧老師

那您補助後？補助後差異

勞工 1

我的補助只有我的減少了一半而已。

鄧老師

就是說您可能減少假設我舉例好了，2 萬好了，假設，然後您直接向補助只有 1 萬塊，就是只能補助 50%。

勞工 1

補助不多，工時的確是減少很多這樣。工時一定要減少才可以申請。

鄧老師

所以您覺得在家庭穩定跟就業穩定，因為您就像您剛剛講的，您做就是要維持退休這個部分，所以您對您的就業穩定您覺得認同嗎？認同家庭？

勞工 1

就業穩定認同，家庭沒什麼差。

鄧老師

接下來一樣，我是不是就再請教一下企業 1，就第四部份，比較類似的題目就說貴公司在參加這個計畫後，有沒有就是應該是比較有穩定僱用關係，您認同嗎？就是比較穩定關係，那營運壓力應該是沒有。

企業 1

營運壓力還是很嚴重。我們臺灣遇過兩次疫情，我們還再講到第二次，第一次感覺的就很怪，就不是說跟第二次不太一樣，第二次是瞬間歸零，他突然本來想前幾個

月，突然你連 100 塊都沒有了，你就突然就變零。而且我們的員工是非常非常敏感，因為你突然發現沒有人。然後你上班的大廳是沒有人的。駕駛人員，他車上是沒有人，然後開到高速公路上面，高速公路上也沒有車，馬上感覺就出來了。這個計畫對公司其實沒有太大的幫助，因為你要留員工，你自己要掏錢。你自己掏錢，所以如果安心就業計畫，如果能夠出個 2.0 版或 3.0 版，你是不是能夠去分擔一下我們那個資方的那個？不要讓我們資方付的這個金額這麼高

鄧老師

在我們等一下再建議的時候，您可以一併在完整就是在跟我們分享。那企業 1，您剛剛有提到就是穩定僱傭關係是您認同的嗎？哪延緩週期就是員工的週期，這個事至少有的，穩並就業應該是沒有太大的成效。

企業 1

短短有到中長期之後，他們會變。

鄧老師

所以中只有短期有效就有一些成效，但是中長期可能還要有待商榷。第二個問題就是說，那政府在減班休息，就是休息期間有發放這個薪資補貼，您覺得他對這個留在幫助勞工留在這個公司的意願高嗎？或者是有穩定這樣的僱傭關係嗎？可以再稍微詳述一下嗎？

企業 1

要看這個家庭，他所謂的支出的部分，通常男性會離職的會比較快，那女性的話可能因為他本來薪水就不是屬於在我們這個產業不會屬於比較高的。那他反而會比較容易留住。

鄧老師

這就是說就駕駛端比較沒有成效，行政端的部分可能是比較有些幫助。

企業 1

行政跟技術，因為我們還有技術人員。

鄧老師

女性來講的話，可能它的效果比較高。

企業 1

行政端也有男性就是不分男女，然後行政端的男性或女性還有技術端的男性跟女性效果會比較高。

鄧老師

再來就是第 3 個問題，想要請教，也跟您確認一下，就是我們補貼是真的可以延緩，或者是減少他們因為薪資的減損去離職，我們不可能避免他們離職，但是也沒有減緩這樣的離職的周期，或者是延長。

企業 1

有延緩離職的周期

鄧老師

企業 2 幫我們分享一下。貴公司剛剛有提到，跟疫情相比，參加之後覺得在穩定關係上您認同嗎？就是真的。

企業 2

有認同穩定關係，但是長期下來的話，其實勞資雙方關係是緊張的。因為營收一直帶不上來，員工也很期待，就是國境還開放。去年原本預期會翻轉，結果沒有、更差、歸零，我們完全被禁止營業，但是我們卻領不到國家的補助方案因為文化部直接跟他們講說，我們不是中央直接命令的，中央是直接命令博物館休館。不是命令商店休息。安心就業補助方案的話，就像剛剛那個小姐講，我們公司希望說可以給員工全薪，那我們也希望說可以幫助到員工，但是安心就業機會的補助方案，他其實沒有辦法照顧到，非常周全。員工還是會久了之後，他還是會選擇離職這樣？

鄧老師

其實這個計畫真的沒有辦法避免員工離職但這個計畫有一個很重要的目的是延緩一個週期，然後先在短期內升穩定勞資雙方的關係，避免勞資的緊張，這才是真正的目的。所以我一直有跟各位報告。它是可以幫助短期內去延緩這個週期，跟協助公司在短期內穩定就業。

企業 2

但是就是會有產生的狀況，就是說有部分員工，他可能他領到的補助方案，可是因為他之前可能有加班費獎金什麼累計起來就是他的投保薪資比較高，可是他後面減薪的時候，他可能就是沒有加班費了沒有？沒有獎金，但領的金額比較高，那他就會選擇說好。他寧可休假，

鄧老師

貴公司在領薪資補貼之後，是否會增加留在貴公司的意願。

企業 2

有增加勞雇關係，公司有明顯的發現說。願意續留的員工。他的年資都是比較長。因為他也希望說，因為他想要保留年資，那他也希望說可以撐過這一波疫情，不然他年資放掉了就又歸零了嗎？

鄧老師

就比較有點像勞工 1，這樣就是要續留這個年資的部分。所以也是有像我剛剛提到有減緩或者是，讓他們避免他們這種意願嗎？就是說，因為薪資減損，要找其他工作意願有降低嗎？

企業 2

我覺得主要是。其實基本上我們公司的員工也是大概減了七成。所以目前我們公司員工剩下 20 幾個人

鄧老師

員工人數還是有減少

企業 2

因為我們等於說公司就遇缺不補了。

鄧老師

再麻煩一下張小姐，他們兩個就有點不太一樣就是您認同說有穩定勞雇關係，或者是減緩員工離職的週期，或是穩定貴單位的一個就業。

企業 3

都有，都有。幫她們申請，他們都還蠻開心的。對金額沒有太大反應，是好事

鄧老師

第二題第三題也都認同，就是有增加勞工留在公司服務的意願，穩定勞雇關係，這個認同然後也有，就是因為的話，可以延緩他們因為薪資減損，必須去找其他的工作。

企業 3

其實我們真的是用減少來形容，沒有延緩，它其實離職率便很低很低。

鄧老師

第 5 個部分好不好？就是直接先問一下企業 3 的部分？所以就貴公司的觀點就是安心就業計畫對貴公司最主要的幫助是什麼？

企業 3

貼補損失的工資。但是我覺得能夠貼不到一半對他們來說都是多的。我們工作的特性請假就是沒有薪水，可是我們藉由這個計畫幫他申請一半的薪水回來，是有高於期待的。

鄧老師

好那最後兩題我們在上在綜合討論的時候一起分享好不好，我們先問，那企業 2 您覺得就貴公司的觀點安心就業計畫對貴公司的幫忙，最主要的是什麼。

企業 2

最主要的是降低人事成本。

鄧老師

企業 1 呢

企業 1

最主要的是其實是稍微可以緩和一下勞資關係。我們勞資關係會很緊張。

鄧老師

好，謝謝。我想問一下勞工 1，就是以您的觀點，就以勞工的觀點就是這個，您參加整個安心就業計畫中對您整體的影響有就是什麼？對，然後我想要接續，因為勞工的部分？他是說，對目前的工作狀況有沒有幫助，然後有沒有因為本項的幫助，或者是因為這個減班休息的薪資減損離開去尋找，應該沒有，對不對？所以你還是繼續，雖然錢不多，但是幫助最大就是穩定原來的工作。

鄧老師

OK，好謝謝，那勞工 2？

勞工 2

最大的幫助是家庭穩定。因為其實就是有請跟沒請假是差不多的。真的是可以很安心地在家裡就是陪小朋友。

勞工 3

我也是，補助後，穩定我因疫情減少的工作薪資、維持家中經濟穩定度。這對我來說，相當重要。

鄧老師

沒有這個補助的話，就是真的要不會離職嗎？但是就是被迫回去。要去上班？我想

要直接就接續問一下勞工 2 好不好，最後好不好？我們等一下留一點時間給企業端的部分，您覺得整體而言就是，就是建議想要跟我們分享，或者是我可以寫進報告裡面。

勞工 2

我覺得是有幫助的啦，就是提供比較多的選擇性，就是你想上班的人你上班，然後你對上班有疑慮的你可以選擇在家這樣，雖然收入基本上是一樣的。我覺得比較。可以稍微改進的是申請流程是每 3 個月要重新再來一次。然後就是要重新填報所有的資料，然後後來好像是今年改線上，然後線上申請遇到很大的困擾，用的是 10 年前一個系統。帳號密碼，同事在申請過程中都有遇到一些障礙。

勞工 3

安心就業計畫可以幫助我疫情期間的薪資減損，因為不年輕，工作也不好找，參與補助可以減低壓力，疫情慢慢回復後，也讓我再度回到原來的工作崗位上。政府於疫情期間推動「安心就業計畫」，相信一定幫助許多需要幫助的人，可以穩定勞工的生活以及心理壓力。

鄧老師

所以你會建議可以再簡化，這樣整個申請流程，或是讓整個的 e 化流程可以更順暢？

勞工 2

問題是，因為我們完全不知道這個安心就業計畫的那個薪資是怎麼計算的？一開始沒有問題，補貼那個薪資差額的 50%，就是我們都是用請完無薪假之後，那個金額下去算。後來改成定額製作，就變得有一點奇怪，就是我們連完全沒有薪資減損的人都能領到 3500。然後我們其實有點不太清楚他後面的那個？就是我們其實有點看不懂。公司在跟我們設計那個協約的內容是什麼樣子？因為政府跟公司談的條件，我們也有點不太確定。我們的行業比較特殊啦，然後我我猜想就是勞動力發展署這邊應該是用特例的方式在跟航空公司談這個，因為我們原本的薪資就包含了底薪，然後飛行時數跟外在津貼。本身薪資結構有點複雜，沒有飛到可能 60 個小時都算是薪資減損，類似這樣。針對特殊行業的話，好像應該就是比較把那個規則明訂出來，然後讓就是員工。可以去做選擇。

鄧老師

謝謝勞工 2，勞工 1，勞工 3 這邊？您覺得整個計畫對您有沒有幫助？或者是可以給我們一些建議或者是分享嗎？

勞工 1

這個補助可能公司給員工休假的那種規定是不一樣。因為我們公司強制休假員工就是 1.5 天。然後在高階層就等於 4 天。安薪資比例去扣錢，補助有一個級距，比如

7000 的話是 3500，有人是 6990 所以就是 3500

小姐

規定不能低於基本薪資

鄧老師

設計的內容上面可以再更明確點或者是淺顯易懂、了解。那你覺得對你有幫助嗎？

勞工 1

當然這個有幫助，因為我們那時候簽約的時候就已經知道我這個錢就是要被扣。

勞工 3

安心就業計畫對我是有幫助的，它幫助我渡過將近 2 年的無薪假及減薪期間的經濟壓力。

鄧老師

請企業 1 整體評估一下，對公司來講安心就業計畫有沒有幫助？

企業 1

應該是這樣講，其實我們有算過。如果直接用裁員的模式，其實是對資方來說，是最最好的一種方式。如果外商的模式就直接用裁員的模式才到現在的話，那目前的虧損的部分應該會數字會好非常多。那可是如果有了這個安心就業計畫的時候，其實雇主會比較，因為畢竟我們公司蠻大的幾千個家庭，那他就會比較會思考政府賠一點，我也賠一點，互相去去撐過現在目前的這個難關，所以這個安心就業計畫還是一個立意良善的啦，簡單講，可是問題是我們還是回歸實際面。其實裁員在當下的那個狀況下，其實裁員最優，可是不見得是符合這個社會價值觀的一個。只是覺得能不能給資方多一點的多一點的補助，或者是說多一點的方方便。在做的時候常常核準，那裡不核準。

鄧老師

所以你的意思是，像你剛剛一開始就提到是不是可以就是讓整個申請流程和標準是更能夠 sop 跟一致性？不要說各地方政府，他可能有一些蠻大的落差。那還有沒有什麼要分享的？那企業 2，就是你覺得這個計畫對貴公司有沒有幫助，或者是有沒有什麼建議可以讓我們分享大家我們可以寫到計畫報告當中。

企業 2

其實我幫公司了解了很多方案。因為老闆交代的事情，我一定要做到。還是要跟公司共體時艱？大概 109 年的時候有申請那個經濟部的艱困事業薪資補助。經濟部的

那一個新帖補助方案是非常好。完全就是可以照顧到勞方，所以那時候勞雇雙方的那個協調就是和諧是非常好的，因為它等於說薪資的部分的話，等於說他是公司，我記得好像另外就是公司付的金額是就是基本工資，其他的差額的部分是經濟部那邊做補貼，那因為我們公司確實營收下滑很多，所以我們舉證的話其實可以擴張。只是說，因為經濟部後來就沒有，他只開放給製造業，零售業就沒有了。後來只能再回歸到勞動部的這個減班休息計畫，那員工其實也看到公司的狀況，所以他們便說之間。迫於無奈啦，只是說因為大家也知道說，在這個時間點確實找工作不好做不好找啦，但是如果是當初在實施，就是我們選擇的經濟部的那個紓困方案的時候，我們那時候的員工是完全沒有離職率的。安心就業計畫跟充電再出發，我們到了後期的時候，我們會發現說，員工其實在這 3 個月當中，他們一直就是他們也在找工作。

鄧老師

所以您認同就是安心就業計畫，他可以在短期內是真的有一些幫助，但是可能在長期上面的部分可能並沒有成效，並沒有向經濟部的這個計畫這麼好對。有建議？

企業 2

當然是希望說可以。所以我當然覺得經濟部的那個艱困事業的薪資補助方案是最好的，因為完全可以照顧到我，我也可以持續幫公司上班，那我也可以拿到我原有的薪資對。對，因為如果說，不好意思，因為我我現在是企業，但我也希望說，我們可以照顧到員工啦，因為我們也有發現說就業安心計畫的話，其實對於低薪的部分的員工的話，他們可以領到的補助真的是很有限，對那對於高薪的員工的話，一定要去上充電再出發訓練計畫，但是充電再出發訓練計畫並不是那麼的友善。綁住所有時間，而且你要先規劃課程。沒有辦法完成上課，對，那如果說你在前一天，譬如說公司臨時調動你去上班好了。可是你已經去登記了充電再出發訓練計畫，妳不能取消。當天，如果你在前一天晚上沒有取消的話。充電再出發訓練計畫沒有安心就業計畫的簡易。但是安心就業計畫可以領到的補助真的對員工有限？

鄧老師

企業 3，跟我們分享一下。

企業 3

有一個小小的低潮而已，很快的我們就過來了，這 3 個月確實也是幫助一部分的薪水？勞工有 200 多人，可是申請只有 50 幾個，穩定勞雇關係還有很大的幫助。在幫他找其他的財源。然後希望你可以繼續留在公司裡面。大家的工作時間又恢復。就是像這種狀況可不可以，就是因為我是透過員工跟我說的。是不是每個企業還是怎樣？

鄧老師

就是說，可能他在宣傳跟推廣的部分，就是說可能要在這我們做宣傳管道可能要更廣佈，讓更多企業是可以真正知道。

勞工 2

對呀，我們也是前面幾個月都沒申請，後來才知道。

鄧老師

這種所謂的宣傳的管道上面可能要更有效和更廣。

企業 2

我老闆其實是一個蠻積極的人，所以他會一直督促我瞭解計畫。認真的一直在搜尋政府有紓困 1.0 書籤 2.0，這種方案，那我也經濟部商業司的艱困事業補助方案，在我了解老闆自己很喜歡看財經新聞，所以他那時候就丟了連結給我，所以我就去了解這個計畫，那我們公司後續也有接到商業司主動打電話來跟我們講說，你們公司有符合怎樣怎樣？商業司有做到這樣的行為，但勞動部沒有，我們送件的時候，其實基本上就像那個刁難還蠻多的。但我們公司確實是艱困事業，不然的話怎麼去送出申請？就是希望說勞動部可以再友善。

鄧老師

3位都，可能兩位啦，兩位都認同說，可能是在這個所謂的我們叫做申請的審核的，整個機制上面是能夠更便民更簡化。有沒有什麼要補充或分享？

企業 2

其實一開始真的勞動部的那個專員，其實不是那麼的友善，但是後面的話，其實他，因為我們公司在臺北市臺北市府其實已經開放線上做申請了，其實我都有去瞭解這個過程啦，那其實我們公司有在上充電再出發訓練計畫的同事，他們必須要提事先提出做申請。他不能說到了它減班，那一個月他才去做申請，因為這樣會來不及他上課時間，所以，等於說安心就業計畫的好處是說這個月過完了之後，在申請。充電再出發訓練計畫是不一樣的他是你要事先提出申請，但是我們那時候公文都會來不及，就是我根本。就來不及收到。臺北市勞動局發的公文，那我就會跟同事說，不好意思。你把你的減班排在後面。就會有這樣的狀況，但是安心就業計畫的話，可能就是像他講的安心，可是問題他領到的補助真的不多。只能說它的上限是11,000。我覺得安心就業計畫。只有24個月，是不夠的。因為疫情的狀況自從109年就開始。對，但是目前的狀況的話，其實我們公司一開始有經濟部有勞動部，那我們勞動部的部分的話，我們確實公司已經申請了滿24個月了，那變成說員工。開始就是他們必須要學著去上充電再出發訓練計畫，那我再跟員工簽合意書的時候，我都有鼓勵他們去上充電再出發訓練計畫因為充電再出發訓練計畫的話，他是按時

薪下去做計算的嗎？但是就像我這個月就會充電的那個？他有申請充電再出發訓練計畫，那他有沒有提出做申請？因為我們公司已經不能夠申請就業安心計畫了嗎？所以我希望說安心就業計畫是不是能夠再延長，因為我發現說我有很多員工，他們家裡其實沒有電腦。只能手機上課。充電再出發訓練計畫的話，其實我自己有，因為我同事要上，所以我去了解這個過程，那我有試著上被公司召回去做事情。因為我沒有辦法上課，但是我那一天可能對老闆來講是減班休息的，她只是臨時叫我回去，可能處理一下什麼事情，或者是我自己，可能因為我是行政人員。我會放不下自己要做的事情，然後我們公司的勞工能不能申請到補助，那我可能就臨時上疫情狀況。一開始去年 5 月份的時候，我常常就會被老闆叫進去說，你來看一下有沒有什麼補助方案？可以照顧員工，不要讓員工就是領那麼少的薪資，可是因為我們公司確實沒有班可以上，那怎麼辦？就業安心計畫上限是 24 個月，而不是 36 個月，這真的很奇怪。但是我有接到安心就業計畫，承辦人跟我講說，企業 2，你 10 月份剛好是最後一，你 9 月份剛好是最後一個期限了，那你接下來的話就沒有辦法再做申請了，我說好，我知道我會改去上充電再出發訓練計畫。變成說，你要自己先去找出 8 個小時，譬如說我們公司一天的工時時間是 8 個小時，我必須要去找 8 個小時的課來上，可是 8 個小時的課，他的課程非常的不友善。

鄧老師

再次，謝謝。感謝感謝各位寶貴的意見好，那我們會再把相關的意見就是整理出來，之後我們會再寫到 5 期末報告當中，那也跟各位報告，如果各位真的需要這份報告的話，我們事後，也都可以跟協會這邊聯繫我們事後寫完之後，你會帶給各位做參酌，好，那今天再次謝謝各位的蒞臨好那，謝謝大家。

附錄十三、安心即時上工計畫座談會會議紀錄

壹、會議時間：111年10月25日（星期二）下午7時至8時30分

貳、會議地點：社團法人中華民國勞資關係協進會

參、主持人：計畫主持人鄧旭茹教授

肆、出席者：劉小姐(勞工1) 黃小姐(勞工2) 朱小姐(勞工3)
莊小姐(勞工4) 鍾小姐(勞工5) 丁小姐(勞工6)

鄧老師：

歡迎在座的各位來蒞臨，今天的焦點座談，那我先跟大家自我介紹一下我是致理科技大學，因為我是應用日語系的副教授兼主任。我叫鄧旭茹，今天很開心，就是能夠有這個機會，能夠邀請各位來參加這個座談，那我先跟各位報告一下，我們今天參與的計畫是勞動部勞動力發展署委託。根據3個紓困計畫，第一個是充電再出發訓練計畫跟安心就業計畫跟安心即時上工計畫，他想要了解一下這3個計畫的成效。那所以今天才會邀請各位來這邊接受這個訪談。第一個部分，先跟各位報告，因為我們所做的訪談都是研究，也就是所謂的學術用途的，就是供政府單位做參考。那我們今天的會議會錄音是製作逐字稿用的。所以相關的資料我們5年後我們就會進行銷毀，所以這個地方請各位安心，那我們今天呢？接下來的這個第一個問卷資料部分，我們會跟各位報告，就是我們只會做基本資料的解釋就是說，了解一下各位目前的一個狀況而已，所以請各位放心，就是都不會洩漏給任何的單位使用，那我今天主要的部分，請各位請參閱第二部份的部分。今天想要請教各位，那我先跟各位報告一下整個的流程，我們大概就是會請6位分別，就是根據您的想法，做一個簡單的一個論述的部分，那我們一般。大部分1個小時到半小時之間，那就視各位的狀況而定，所以今天再次謝謝各位的參與，那主要我先要跟各位分享，因為大家都是參加安心即時上工的這個計畫，所以今天想要訪問6位的部分是，請問一下各位在參加安心即時上工，主要的原因是什麼？就是說大概可以分享一下是因為家中的關係呢？還是因為減少疫情對各位的衝擊？還是說因為疫情的關係，所以失業，希望能夠繼續工作？還是說沒有，因為疫情的期間就待在家裡，然後所以希望去拓展人際，還是說想要學習新的技能可不可以就請各位大概簡單的分享一下您的原因，那我們就先從這邊開始，我們就請劉小姐。

劉小姐：

我參加安心即時上工，其實是因為，我是在旅遊業，那結果都是不能夠工作的，所以我就參加了這個安心就業的工作，但是我是希望可以繼續工作，不要老是待在家裡，然後拓展人際關係，然後不要老是有負面的情緒產生。

黃小姐：

你好，我也是旅遊業，當然我之前疫情之前都是長期出國在外，我是領隊，那因為這個疫情快 3 年哦，我們都沒有辦法，就是組團出國，那疫情一開始之後就沒有方向，那後來就是有安心即時上工，一個月 80 個小時，讓我就是可以有事情外出就是不要待在家裡，因為一直追劇全身痠痛。那一個月 80 個小時，我是覺得有點少，對，但是不無小補，但是安心即時上工總共才 960 個小時，我覺得太少應該就是時數要再多一點。

鄧老師：

那這個部分呢，就像你講的就是我們，這個計畫就是發展署，希望知道之後的成效，所以我也會建議就是鼓勵各位，就是把真實像這個太少，我們就會寫在研究報告當中，就是可能覺得它是可行的，但是可以再增加一些。

黃小姐：

因為我安心上工是在臺北市政府的婦幼科，我覺得政府單位很缺這一方面的工作，其實我們做一個月 80 個小時來講，他們覺得很可惜，為什麼只能 80 個小時，因為有些他們還是有很多工作需要做，所以 80 個小時，如果像我在待在那個單位裡面，他們可能還有很多工作要做，所以我們只能做 80 個小時真的就對他們來講不太夠，因為這個政策目前就是這個樣子。

朱小姐：

參加安心即時上工計畫原因是本來在準備公職。那因為這個公職的職缺，因為他是屬於圖書館工作。我沒辦法在這幾年內考上。我想要找圖書館相關的兼職工作。有朋友在圖書館當正職人員，他們正在招安心上工人員，所以我想說有這個機會可以讓我參與圖書館這個工作，所以我就去做了這個工作。就是等於是想要學習新技能，就是嘗試轉行的一個練習的機會，對我來說是這樣子。謝謝。

莊小姐：

因為我本來是在臺北市環保局當臨時工，家庭必須有一定的經濟收入，所以就直接去萬華，然後真的覺得時間有點少、錢好像蠻少。我是被派到去相關防疫的工作備，有備受肯定，可是後續還是有繼續做防疫的，但是就因為礙於時間，一定就只能 1 年，所以他們只好換了。沒辦法，因為這個條件是定死的，其實條件再怎麼好，也沒辦法留下，必須換人、重新再來。

鍾小姐：

好，大家好。去年想要找工作，可是因為那時候疫情爆發找工作比之前更難找。換找就業服務站，就業服務站的職缺也是很難找人，因為他們已經都變成是線上面試，就是會有一些很多不確定的因素。之前投履歷很快就可以聯絡，參加安心即時上工度過找工作的時間，服務業的打工也不是那麼好找。短短的六個月可以給我一個很

大的希望。

丁小姐：

我也是旅遊業，所以這個在疫情一開始的時候，因為沒有團體可以帶，工作停擺。工作不是有沒有技能的問題，是因為我們都期待這個疫情馬上會好。所以你不可能去找一個跟人家說，我可以做多久的那種工作，那人家一看你的履歷，一輩子好像都是做旅遊業，人家也怕疫情好了，以後你就不做了，對吧？所以我們去就業服務處登記的時候，就遇上了這個安心即時上工，可能跟剛剛講的一樣，他一開始的時候是只有 6 個月的機會，所以其實我有安心即時上工，我是做了兩個回合。第一回合是在某一個單位，後來又是在某個單位，因為他從 6 個月變成 12 個月，可是因為這兩個階段，剛好也遇到就是國內旅遊有一點起色，所以我們本來是在帶國外團。就轉帶國內，可是轉帶國內之後，我記得是去年三五月吧，那疫情有一波起來。等於說你帶團的工作又沒有了嘛，所以就去找就業服務處登記，那個時候就是他從原本的 6 個月變成 12 個月。其實這個工作我也是蠻感謝，就是因為它可以真的是安心即時上工，因為我們不需要任何的專長，因為剛好這一波遇到的幾乎都是防疫人員，噴酒精體溫類似這種你不需要學習 3 個月半年才能上手的工作，這個真的叫做安心即時馬上就可以做的，不需要太多的技能。所以剛好跟我們這波疫情遇上，我覺得是很配合，那不過確實也像另外那朋友講就是他的工作時間，就是因為我們單位都是只能一個月 20 天一天只能 4 小時，一個月只能 20 天就是 80 個小時。那你會變成就是有一個半天會沒事。我覺得時間短是短，但是有這個工作計畫，我覺得是還蠻感謝的，因為可以填補我們就是收入的來源。雖然不是很多，但是反正你的付出也沒有到那麼多，你一天就做 4 小時。所以你當然。收入會比較少，可是這也是感謝。這是我會參加這個安心即時上工的原因。

鄧老師：

謝謝 6 位。就是這些原因，剛剛有些是提到說有事做，有些是學新技能，或者是有些是拓展人脈，有些是可以繼續工作，或者是穩定經濟，對各位來講，這些因素哪些是最重要的，就是你考量最重要。因為可能有很多多重因素。您覺得就是繼續工作嘛，是最重要的嗎？還是？

劉小姐：

對呀，本來就是希望可以繼續工作。因為如果沒有工作，你的腦筋會鈍掉，就完全沒有辦法去思考你的未來。我相信在疫情這期間，很多人都有很多很多負面的情緒，在不管是各行各業各種人，因為你都事關在家裡。當然是希望說有工作。我們是做防疫工作，就是噴酒精或者是量體溫，其實這也是一個感染的風險在對不對？但是因為想說有這個工作機會，所以我們就去做了。希望消除心中焦慮，起碼說你有出去跟人群接觸，你比較不會那麼焦慮，而且疫情，你當時很天真以為幾個月，但哪知道現在是 3 年？就是你沒有辦法去想像怎麼會一個疫情造成全世界的停擺不太可

能、想象不到的，所以你那個焦慮感，尤其是3月開始爆發比較嚴重，然後我是7月去即時上工，這空檔當中有幾個月也是還蠻焦慮的。

黃小姐：

當然要焦慮，因為我們有貸款，我有房貸，那一時之間，從就是因為我們的收入其實是算高了，然後一下子都沒有了，整個是停擺，剛開始一個月，你會覺得說還可以。那之後就不行，一個月追劇追完了，然後不行就是會恐慌，後來其實我還沒有安心上工，之前我就有人介紹我去 1922。後來那個單位是距離比較遠，所以在從總統府那邊甚至三重，甚至到新店那邊，所以對我來講，交通不方便，後來而且又加上夏天，那個時候因為我做午班，所以我騎車過去就有點久，所以太陽很曬。之後半年結束以後，想說應該半年可以結束了這個疫情。又休息了一個月，好像沒有，那同時我就又再找，就有這個安心上工計畫，我那時候就去就業服務站登記。因為我接下來就不想要到那麼遠的工作，既然都是 168，之前是疫情之前，我們是 168 是去年才調的薪水之前是 158。休息了一個月不行。總是要有一點收入。我除了安心上工以外，我還有另外兼一個，當然我們不可能說去找一個正職的工作。因為我們不曉得，因為這又不是我們的專業，而且到了這個年紀，誰還會用 40 歲以上？然後，當然我們會很認真做，但是因為我們對旅遊業是充滿熱忱的，所以我們隨時都會回來。我們不可能再去找很穩定的工作或薪水很高的工作。因為一方面是公司不要我們一方面是很難找到。整個市場都這麼低迷，怎麼可能還會用這個好幾度就業的，那我們這樣履歷下來就像丁小姐說的我們 20 幾年下來都是做旅遊業沒有做過其他行業，會被質疑。所以我們就只好到處打工。安心上工計畫對我來講不夠，因為還好疫情開始的時候，我的貸款我可以延後 1 年半，這個是政府的德政。1 年半我很輕鬆，我沒有繳任何的貸款，但是當然事後要繳一點點利息，但是也不高，除了安心上工 80 個小時，我覺得太少以外，我還有另外去兼職 ubike 也是 170，我是覺得當作運動。到目前。但我本來我是預計只有半年。那後來半年之後他就說可以再追加，因為我以為我是 2 月底去做到去年的 6 月 30 號，那到了 6 月 30 號的時候，她馬上公文下來說，你可以做滿半年。我就好吧，那就做多做半年。還沒做到 10 天以後，有一個公文下來說可以再延後 1 年，因為那時候疫情變嚴重，安心上工對我來講是很開心的。我一輩子沒有在政府單位工作過。認識一下市政府的來龍去脈，我覺得蠻開心的，而且你做的工作並不累，當然有些工作是量體溫、酒精，我那個地方是比較沒有，就是送公文。有很多種不一樣的單位，政府單位釋出，比如說高鐵捷運站這些。我覺得對我來講，安心上工是很開心，就是我不是像丁小姐，她是每天要做 4 個小時，我們那時候一個月 80 個小時，單位讓我選一個月上 8 天。那其他就是自己的時間，你可以去做自己的事，剛好我選的這個單位是蠻開心的。

朱小姐：

我覺得這些原因裡面，我覺得不止一個，就是我主要的原因，那我可以講不止一個嗎？我剛剛提到的，最主要的是我想要學習新技能，因為我嘗試轉行。我在疫情之

前主動離開上一份工作，是有別的因素而離職，那然後加上我個人自己的情緒問題，所以我過了好幾年準備公職，然後一邊嘗是讀書準備公職，然後一邊調整自己的情緒，那但是這個時間一久，我會覺得就像前面的朋友，大家講的會慌亂，因為一直沒有收入，所以我在準備公職的過程中，我除了有唸書，可是不曉得考不考上很難考，然後一邊又很心慌的時候，剛好有朋友告訴你這個工作機會，然後我覺得這是我想嘗試的領域，它是屬於圖書館範圍，就是在我工作地點是在一個完全中學的圖書館裡面，所以我就覺得這個是我可以來培養新技能，然後參與實務工作，而不只是一直讀書的一個好方法一個好機會，所以我才參加然後其他的事我覺得也很好的。對我來說很好的優點就是可以讓我有點收入，不無小補，還有拓展人際關係。沒工作待在家裡，會覺得沒有跟人互動，我覺得腦袋都會變笨變鈍了，而且只有一直讀書，其實那個感受很不真實，因為有些東西沒有實際做過，就不知道他在講什麼，所以我覺得有這份工作機會對我來說是最大的幫助。

鄧老師：

好，謝謝，那個莊小姐覺得是您剛剛講的就是經濟壓力嗎？還是說？您覺得哪一個部分？

莊小姐：

我的心情到還好，就是我希望能夠繼續工作，所以我就沒有什麼奢求。

鄧老師：

哪個部分是您參加這個計畫最重要原因。

鍾小姐：

時間比較彈性，勞工保險不屬於真正的勞工保險，所以有狀況的時候不能理賠，這個工作第一個月很痛苦，第一個單位遇到最忙最雜的單位又最缺人，在中正區公所第一線人員，明顯感受到有高低階，有位階的感覺，我覺得很冷漠，知道您不是正式人員，態度很冷漠，第二個單位是司法單位。

鄧老師：

我再問一下丁小姐，那您覺得呢

丁小姐：

對當時的我而言，你要讓我一天 24 小時待在家裡面很難。每天出去 4 個鐘頭，然後就是出去，不要待在家裡面。我可以出去這第一個。第二個是有收入

鄧老師：

好，謝謝各位，那我現在就是要進入第 3 部分，其實因為這是成效嘛，所以他們其

實政府這邊也想知道參加過這個計畫。工作的薪資或者是內容或變動程度，那其實大家都有簡單分享，就是說在家庭的穩定度或者是職場的擴增程度上面有哪些的變化，還有一個就是這邊也有提到說哪些對你比較重要，我們就可以就比較重要的部分來跟大家分享。

第 3 部分就是您覺得您參加這個計畫，實際上去政府單位工作之後，您覺得對您有什麼樣不一樣的影響？

劉小姐：

我說實話我很失望，為什麼很失望？我現在知道為什麼有一些人對公家單位的人感官不好，因為太怠惰了。就是就如鍾小姐講很冷漠他。感覺我們安心上工，不受到尊重。這種不尊重的感覺太強烈了。因為我們工作雖然有噴酒精、量體溫，但是也有調到別的部門去幫忙協助，但是我去到 3 個部門。覺得正職都沒在做事，真的太誇張了。用安心上工的人幫他們做事，還有更離譜的，我之前有一次我是打算去告他們，我想打電話去檢舉他們，為什麼他幫你調動到一個不適合你的單位，然後我就跟他講說我是安心就業防疫人員，你調我到這個工作單位不是我可以承受的單位。他就說，那你不做，你就走、離職。為什麼要離職，你告訴我原因，他說你不配合調動。我不是不配合調動，我是因為這個調動的，這個部門不適合我，這是適合一個男生。不適合我這個女生。然後我就跟她講說你不要對我大小聲，我可以跟你講，如果不適合我就去檢舉你就好了。5 分鐘之後，他說好，我去請示長官，馬上派一個人來跟我講說沒關係，你不用調動了。就是他們的官派官僚作風太嚴重了，就是他沒有同理心可以去。不管你是誰，或者是我只是臨時的工作人員，其實你最基本的尊重都做不到。每天到 10 點多，他們就再訂便當了。太誇張了，你哪一個私人單位可以這樣子，你告訴我，不然就團購。我從來沒有去找過其他的工作，我也一直都在旅遊業，我們旅遊業非常忙碌，但是我去到那個公家單位。我嚇傻了，我就說我這一輩子從來沒有做過這麼輕鬆的工作，就是有噴酒精，然後就是量體溫。幫忙一下，我覺得這實在太簡單的工作，需要這麼多人，他們都在幹嘛，就只不過說你可能考進來，但我發現公家單位很多走後門。其實他有問我要不要繼續做下去？他叫我去當約僱人員，我就說我可能不適合。我不適合我是真的不適合，因為我沒有辦法看你們。這樣工作就是你們都不用做，別人都在做。安心就業的做個半死，這是什麼道理？我真的不懂？如果政府單位如果還是這樣子的話，沒救了啦。

鄧老師：

我想問一下，就是各位從這樣子的工作當中，您有什麼體驗就對自己有什麼自身的體驗。

劉小姐：

對對對，因為我們在私人單位裡面不會這樣子的做事態度。我不相信一個公文要打這麼久。

鍾小姐：

我們在政府單位還有一個工，就是可能家庭家境清寒。工作其實是相對的，我們比較不受尊重，我是覺得就是公共區域當然不一定要掃的很乾淨。如果說什麼事情要去，什麼也都是我們去。我只能做 8 天。剛好一整天這樣子，我覺得我喜歡這樣子。並不會很在意說這個工作。

鄧老師：

您應該在這個單位應該因為是您想要的工作嘛，所以您不會跟他們不太一樣嗎？還是你有相同的感受這樣子？

朱小姐：

就算我沒學過圖書館專業你也可以去。

鄧老師：

就是你想要的工作，跟其他 5 位是不太一樣，那你覺得你在職能的提升上面呢？您真的體驗完了之後，您的技能有提升嗎？或者是您覺得您的感受上有什麼不同嗎？或是真的有提升嗎？

朱小姐：

在圖書館裡面工作，我需要跟正職的圖書館員一起工作。會教我操作圖書館資訊系統。代班的時候我壓力一開始就很大，因為我不熟，一開始去不到一個月。

鄧老師：

所以您覺得。對您的工作技能或實際上體驗是有幫助的。因為我剛聽下來，鍾小姐您大概是被委派到名譽及工作性質差異最大，因為我相信。您覺得剛剛您提到就是你們都在第一線這樣子幫忙去做這些事情，你覺得你在職能上面有沒有什麼不一樣的地方？

鍾小姐：

優點是可以很清楚的知道防疫政策內容幫助身邊朋友，也學習到情緒管理及做事的處理方式，例如什麼事情是你覺得是他的做事方式呢？還是什麼？還是應對進退還是說？

莊小姐：

我的工作是在民政局，是苦力的工作

鄧老師：

您的職能有什麼不一樣，就是您覺得您的工作能力上面有什麼不一樣的地方？

莊小姐：

我覺得沒有太大的變化，一樣體力活

鄧老師：

那丁小姐呢，您覺得您。您在那邊的工作是什麼？就是說有沒有？什麼不太一樣的地方？

丁小姐：

市政府的臨時調動，但這個工作我是覺得就 OK 了，那你說對我原本的我帶團的這個工作，我做這個，對我沒有幫助、沒有太大的變化。因為安心即時上工，後來就是市政府的這個工作，知道怎麼跟人溝通。

鄧老師：

那一樣就是我就直接問同樣的了解跟瞭解您兩位呢，又覺得有對你的職能有什麼變化？或者能力上有什麼不一樣的地方？

黃小姐：

沒有，沒有什麼幫助。

劉小姐：

就是他就是不需要用腦。

鄧老師：

好，那我現在要直接第 5 點，其實在這個工作的應用，因為大家其實剛剛已經陸陸續續有提到，那我就比較針對這個部分就好，就是說您現在有其他的工作嗎？因為大部分大家都結束了嗎？對不對，那現在又回到可能有些是回到旅遊業。分享一下，就是說您現在大概的工作狀況是什麼？那從前一個就是從這個計畫之後到現在這樣的狀況下。覺得前一個工作就是在這個即時上工當中有沒有學到什麼東西是可以應用在現在這個工作的？沒有也沒關係，我們就直接講沒有。

劉小姐：

好像沒有。

鄧老師：

所以那您覺得就是就只是一個短暫的工作經歷這樣子？

劉小姐：

其實我坦白講，因為旅遊業我做太久了，我其實已經屆齡退休的年齡了，我不想要像之前那麼忙碌到太辛苦的。因為我是做商務客。那些行程的安排。所以我就想說可以做輕鬆一點的工作，但是安心就業我覺得太輕鬆就不要用腦，但也不行。你懂？疫情慢慢減緩之後，我大概從 5 月開始，我就是回公司幫忙一下，很忙的時候我可以幫忙做一下，所以其實也還好。

鄧老師：

那你會想就是像您這樣講，您都已經做過這樣這麼輕鬆的工作，您會想就是真的會想要再回到比如旅遊業這麼辛苦的工作嗎？

劉小姐：

對呀，對呀，因為那是我熱愛的工作。

鄧老師：

那黃小姐呢，

黃小姐：

也是會。

劉小姐：

你說完全沒收穫，也不是因為起碼我知道公家單位他們的運用方式啦。

鄧老師：

就是應該是說，在機關團體的形態不同的狀況下，其實那個工作性質是差異很大的。

劉小姐：

我覺得安心就業安心上工的人，素質其實也有關係，心態上，其實她認為我是安心上工，你又能怎樣？就是就像丁小姐講的，你不要太認真，我就是認真過度了。

鄧老師：

剩最後這個月就對了。做完之後會想繼續做嗎？

鍾小姐：

不算，他現在就是像我剛剛講的，就是有一些他如果真的找你做約聘，或者是什麼，你會想做。

鄧老師：

如果說之後有相關的約聘工作，您會想做？

朱小姐：

會

鄧老師：

可是如果各位呢有相關工作應該就婉拒嗎？就是都有約聘機會的話，目前因為這樣子有影響跟啟發這樣子？跟之前不同的視野。因為那個司法領域是可能你之前沒接觸過，看到市政府跟你們以前的工作方式不太一樣。

黃小姐：

對呀。完全不太一樣的性質。覺得新鮮感、很棒的，一個工作就是那個關懷中心。所以也算是因為這個計畫繼續延續這樣子。然後又變成就回歸到有點忙碌，但是也沒有那麼忙，也不用花腦力的工作，就是每天關懷一下確診者這樣的工作。打電話去關心。通知書有沒有收到通知書。

鄧老師：

最後因為我想要留些時間，大家可以講一下自己的心得，就是大家其實大概都已經針對目前的現況。我要寫就是等於是截錄大家的意見跟想法。的確我也跟各位報告，因為我先解釋一下，什麼叫安心即時上工，他的確真的跟充電再出發，或者是安心就業計畫。有點不一樣，它是屬於紓困的，他是緊急有點像是一個緊急零用金，他是一個極難救助。所以主要的目的就是說真的在短期失業的狀況下的時候，我去安排他一份工作。所以的確就像各位講，它會依政府機關開出來的工作職缺，就是去做安置的動作，所以他的確就是因為他要即時，他的確是不需要太多的工作技能。那用意的幾個目的就是我剛剛提到他是希望能夠穩定大家的經濟狀況，跟保持大家在短工這個狀況下還是有一些收入，這是很主要的一個目的，所以其實如果就各位的觀點，您覺得這個計畫如何？就是因為我們這個計畫也坦白跟大家講，就是之後這個計畫寫完之後會會放到立法委員這邊去，所以立法委員他會在審視相關的一個預算跟相關的這個成效，確定說如果之後疫情在起來，需不需要延續這個計畫？所以這個也要跟各位分享，就是說，所以各位的意見非常的重要，因為這個會牽扯到，就是我們在計畫的撰寫的方向跟立法委員這邊做一個備選的部分這樣子，所以我們想要問各位。滿不滿意那原因為何？那如果說期滿了之後要不要進行，那如果要進行，有沒有什麼建議。

劉小姐：

我是認為說這安心即時上工其實是有必要的，因為遇到這麼大的災難，每個人都會恐慌，當然你有一份短暫的工作，其實不能說沒有幫助是一定有幫助的，不可能沒幫助，那只不過說工作內容你就沒得挑嘛，對不對，你只能挑適合自己的，但這是

完全是不能選擇的，但是我是覺得說，你既然是安心即時上工，雖然他是沒有條件，但是可能也要好好的利用這一個發出來的薪水，比如說這個人是適合在哪個單位？我要我覺得是應該要這樣子來評估是可能比較好一點點。

鄧老師：

所以您建議是在第二期的時候是還可以再進一步去做媒合篩選的動作就對，就是說真的是可以適才適所，這樣就是各位認同嗎？

劉小姐：

這樣子就是。選擇就對了。

鄧老師：

應該是說這個是可能是個案的狀況，其實安心及上工，他其實就是我剛剛講它是政府的想法很簡單，就是不需要任何的技能，馬上可以即時上工。

鄧老師：

在這個即時上工的這個面試篩選流程可以更簡化，或者是有落差的狀況是嗎？這個也可以。單位它實際的需求是有差異的。

劉小姐：

各單位的差異。

丁小姐：

需要，你會使用手機。

劉小姐：

就是其實是每個單位的條件不一樣。

黃小姐：

這個安心即時上工是正向，但每個單位無法一致篩選。

劉小姐：

就如蘇小姐講，其實他是這樣排擠了真正需要安心上工的。

鄧老師：

要稍微去審視這個狀況啦，不要說我當然，因為那時候疫情真的發展得非常突然，所以其實政府也是緊急因應對，所以的確當然是有不周延的地方，可能就是說建議之後再執行的時候是可以在。

劉小姐：

是說提供給真正需要的人，而不是因為你公務人員退休無縫接軌的這樣子，我覺得這樣是因為你沒有把那個真正需要的人，你讓他來工作。而是你認為我可能需要這個人，然後我就跟你講。

鄧老師：

所以就是說可能在篩選機制，或者是在這個審核機制上面，可能必須要跟周嚴一點，就是可能在涵蓋面上面可能。就是我們可能在資格認定上面可能還是要再嚴謹一點。

鄧老師：

就是說大家都在這個狀況下的時候，還是會遇到一些不合理職場上的第一個可能在霸凌，或者是在工作上面的，可能原來跟原先討論的工作會有些出入的時候，可能在這些部分可能還是有要有個機制，因為不能因為他是短工，可能這些機制就完全沒有，這可能還是有一些後續。

劉小姐：

對。

黃小姐：

我是覺得在基本的勞動保障上面，可能還是要有一些，因為可能就像跟各位提到的嘛，因為他對職災。

劉小姐：

你最多一個月只有 80 個小時，你有事情你請假可以的，總共 960 個小時上完就可以了。但是你 1 年 960 個小時。

鄧老師：

紓困是第一個就是讓你有工作做不會因為這樣子就突然沒工作，然後它會讓你有一個基本的收入，這樣子就是等於是短暫的維持這個經濟的狀況。

黃小姐：

他講是紓困，事實上我們也跟他幫助很多我的個人。

鄧老師：

這個政府預算其實就是花我們納稅人的錢。他在審議的時候，他當然會希望看到這個成效性，所以我想要問一下大家，您覺得這個計畫成效是好的？

黃小姐：

有需要性，支持我的收入，支持我的家庭。

鄧老師：

那大家覺得是必要？

劉小姐：

我覺得是有必要性。

丁小姐：

工作的人當然是有必要性，可是我覺得他在申請我們要做我們這些要參加安心即時上工的人的那個單位，我就說我有兩個單位。有些單位可能不需要請到安心就業計畫。這個單位你到底是不是在白請人？可是對我們就業的人來講，這個工作是有必要？勞工的部分都是有需要的。

鄧老師：

因為主要的目的，因為他畢竟是勞動部的計畫，那當然我要先講，因為我做的研究還有經濟部或者是其他部會的，那本來他的目的不同，它其實就不同，那你這 3 個計畫來講，例如其他兩個計畫，一個是幫助失業的勞工去做訓練。一個是幫助他，即使就是延緩它，可能是跟資方談說，那我補貼你那薪水，你就讓他繼續待在這個原單位，可是這個計畫就像我剛剛講，因為他是紓困法，它是讓失業的人馬上有個工作做，不會因為失業，他即使產生一個很大的焦慮跟衝擊，然後他有一個實際上的這樣的功效，每個計畫不同。剛剛我提到就是他有的是根據旅遊產業去做一些和交通部，他有一些部分，那個就是其他部會的預算這樣

莊小姐：

能不能輔導轉下一個工作

鄧老師：

就是後後續的一些職業的銜接和顯著的這種機制也是可以在上來

莊小姐：

我現在是政府能夠多這一塊補助就業，我們不用再重新再找。

鄧老師：

所以其實就是說各位都認同說這個計畫是大致上是有必要的，但只是說可能在，第一個，我們剛剛做一個小總結，就是說可能在篩選的面試機制上面，這個可能我們在篩人才可以更嚴謹一點吧，就是剛莊小姐說的真的有沒有辦法在短工結束之後，

然後能夠去適才適所的在幫他去做後續的這個工作銜接的部分，可能這個是比較需要的這樣子，那第 3 個就是說，其實我剛提到是可能在人力重分配，其實就像您講的，因為他也在挑選合適的人才，那如果說真的有這樣子的技能的時候，是不是有一些政府單位的職缺也可以納入這些人，然後真的在真的是協助他去做一個職場上的轉換，那最後，就是各位還有沒有什麼想要補充跟分享的，因為的確我會把它寫在報告裡面，各位的感受也好，或者是覺得有沒有什麼是我們可以，就是給政府單位做參考。

劉小姐：

我覺得一輩子一次有點太少，希望工時就是之後可以放寬條件這樣子。

鄧老師：

好，那最後不知道各位還有沒有什麼想要跟我補充或分享，就是說給可以寫進報告裡面做一些建議。

黃小姐：

沒有，我覺得安心即時上工是好的沒錯，但是我們沒有學習，就是說除了安心計畫上，你可以輔助按比如說你如果再去報什麼課程的時候就是學習。

鄧老師：

有，其實我們這個計畫還有另外的計畫，叫做充電再出發。三大計畫，他沒有共同搭配，變成說他可能在計畫大家互相搭配之後，這樣才可以對真正需要的人才有幫助，

劉小姐：

不然你看我們後面的 4 個小時就白浪費了，但是因為我是覺得說你後面 4 個小時要去找什麼工作。

丁小姐：

發展署和就業服務站的區別

鄧老師：

發展署它是根據就是政府，他有一些政策的政令之後，他會去做一些，就像我剛剛講的這些政策的一些錯，我們協處措施，就是這些協處措施的一些制定計畫。去進行一些落實的一個部分，所以其實我們現在就是也跟各位報告，就是說我這樣子從這次的訪談當中，我會發現這個計畫立意是好的，可是實際上在真正落實到。就業媒合機構的時候，或者是就服站的時候，他可能真的會因為各單位或者是開的需求有一些差異的時候，他真的會有一些落差的一個狀況，所以導致就是。實際上真正

在從事這個安心就業計畫的時候，他其實真的會有一些成效的一些。那我們怎麼樣讓這個計畫，他是真的能夠達到他真正的一個成效跟目的，我覺得這個是我必須在這個計畫當中會轉型。

丁小姐：

公布缺額的機制需更改，缺額馬上就額滿

鄧老師：

所以其實就是可能也跟各位報告，我可能在寫計畫的時候，我會寫說第一個，因為預算真的有限，所以怎麼樣就是讓立法委員能夠多撥一些預算，可能在這個計畫當中，那讓這個計畫我們叫涵蓋面，就是說，就像你剛剛講你姐姐就沒有拿到，然後呢？這個計畫那是不是讓這個的涵蓋面可以更廣。那或者是在篩選機制上面就剛剛您提到說篩選機制上面我們不能夠讓他更加的落實，是真的是有在需要的人，而不是說有一些我們叫做退休再利用的，就從利用的這些人。

劉小姐：

充電再出發的條件是什麼？

鄧老師：

他是你失業的時候，如果你要去上什麼課程，政府就完全補助。就是補助你讓你在訓練的時候是有東西。那個就是真的是讓你訓練，然後培養你的職能的部分這樣子，所以因為 3 個計畫他的目的。因為現在計畫也差不多在尾聲了，對也就結束了，所以就是因為現在政府可能要開始規劃看成效嗎？那成效之後，我們就會研習相關的一些建議。可能我們是可以搭配充電再出發的，一個部分，然後讓就是這些培訓協助他去發展他的第二職涯的部分，這個都是可以寫進去的這樣子。在訊息傳遞管道上面可能真的有落差這樣子。

黃小姐：

這個疫情是沒有辦法，因為通常你都是看記者會才知道，因為公文都還沒來，你就是看記者會依照記者會為主，對這個疫情的這個詞，像你說那個幫他填寫都是記者會。同時我們都是看等記者會記者會。說什麼以後我們就知道。什麼公文都還沒下來，也還沒有發布行政命令，行政命令是勢必會晚到，但是記者會會先看電視。就是我們都學會了等記者會。

鄧老師：

我會寫說傳遞訊息上面怎麼樣讓民眾馬上第一線，就能夠得知道相關的訊息，不過有那個訊息如果差，這可能是還蠻重要的一個。那時間差不多了，謝謝。

附錄十四、專家座談會訪談大綱

第一部分：對紓困措施認知與態度

1. 就您的觀點，目前我國政府針對兩大計畫所提供的補助措施，對企業的整體效益為何（例如：因技術改善導致的營收上升、平均薪資上升、僱用人數與總工時增加、穩定就業維持僱傭關係? 推動後，對目前企業營運狀況有何助益？
2. 就您的觀點，目前我國政府針對三大計畫所提供的補助措施，對勞工的整體效益為何（例如：提升技能、建立找工作人脈、再就業、支持家庭）推動後，對目前工作狀況有何助益？
3. 承上，三大補助措施若請您評估，您覺得其整體成效如何？如是，理由為何？如否，理由為何？
4. 三大補助措施若請您評估，您覺得整體涵蓋範圍如何？理由為何？
5. 三大補助措施若請您評估，您覺得補助期間是否合宜？理由為何？

第二部分：續辦意見及原因

1. 政府推動「三大紓困措施」目前協助幾十萬餘人，請問您認為這些計畫對於解決防疫失業問題有沒有幫助？
2. 請問您認為政府推動「三大紓困措施」期滿後，是否應該繼續進行？
3. 可否請您針對「三大紓困措施」提供相對應的實務建議？
4. 最後，請問是否有需要補充之處？

****感謝您的參與****

附錄十五、專家學者座談會會議紀錄

壹、壹、會議時間：111年11月12日（星期五）下午7時至9時

貳、會議地點：社團法人中華民國勞資關係協進會

參、主持人：計畫主持人鄧旭茹教授

肆、出席者：吳教授(專家1) 林教授(專家2) 謝專員(專家3)

白教授(專家4) 徐教授(專家5) 孫秘書長(專家6)

伍、會議討論：

鄧老師

好各位晚安，然後首先感謝各位先進蒞臨今天的這一次的座談，我先跟各位報告一下這次的座談，是受勞動部委託的研究案，然後主要是針對安心就業計畫充電再出發的訓練計畫，跟安心即時上工計畫的三大計畫的一個成效的部分進行一個探討，那等一下，我先跟各位先進報告一下，就是這個計畫，因為是學術性的研究，所以各位的發言之後，或者是我們都會寫在研究計畫當中，供勞發署這邊做參酌。署裡面也會請相關的單位去做一個審議的一個部分，所以各位先進的意見是非常非常重要的，那也請各位先進下各位寶貴的意見。因為這是畢竟是研究案，所以各位的意見的部分我們，一樣就是會保存5年之後，然後僅供研究使用，那之後的部分，這次也會僅做錄音的一個部分那之後，保存5年之後，如果沒有什麼太大的問題，我們也會進行一個銷毀的動作，那請各位委員安心這樣。那如果會後需要相關的一個報告的部分也請各位先進我聯繫，這是跟各位委員報告跟說明的一個部分。我先跟各位委員報告一下，就是我們這一次三大計畫之間的主要的一個部分，然後跟他們之間的一個計畫的設計的一個目的，首先先跟各位，委員報告的是充電再出發訓練計畫跟安心就業計畫的一個部分，那請各位先進先看一下充電才出發的訓練計畫的一個部分，他主要的目的是讓員工在減班休息的期間，他能夠利用訓練的一個部分增加一個技能的一個部分，然後希望是能夠接續穩定就業的一個部分。所以它其實是只要就是他們有達到減班休息的要求或者是規範之後，他可以利用它減班休息的時間去進行一個訓練的一個部分。那再依照訓練的時數的部分，去做一個補貼的一個津貼補貼的一個部分，那針對事業單位的部分，他也是一樣，就是說，如果他有辦理相關的一個訓練課程的部分，也會補助事業單位相關的一個補助的一個部分，這個訓練的部分會有三種，我先跟各位委員報告，勞工端的部分，他可以去參加事業單位辦理的，或者是參加分署自辦的，也可以去參加相關訓練課程。甚至是他們有一個訓練的一個平臺，可以去做一個線上的一個訓練的一個動作這樣子那所以，它最高的部分每個月可以領到的是24,192元的，一個訓練的津貼的一個部分，那最高的時數，是每個月大概不得超過144個小時，那訓練的課程有包含核心職能課程跟國際溝通甚至是數位運用，或者是研發創新，甚至是專業技術管理，以及內部的一個講師的一個訓練的一個課程，那以上這個部分是充電再出發的計畫，那我再跟

委員們做個小總結，充電再出發訓練計畫主要是透過訓練的部分來讓勞工朋友在減班休息的期間，能夠提高他的個人的職能，然後達到穩定就業的一個部分，那也讓企業，就是降低他的訓練成本，然後去穩定勞雇關係甚至是維持他減班休息的期間，能夠維持他們公司的營運的一個狀態，那接下來要跟各位委員報告的，是在安心就業計畫的一個部分，安心就業計畫的目的，跟充電再出發有些微的不同，主要的目的是讓她再減班休息的期間，是提供他薪資差額的補貼，那主要的目的就是讓它在穩定就業和穩定家庭的關係的這個部分。所以他只要在計畫實施的期間跟雇主去協議減班休息之後，如果有經過通報了，就可以進行一個相對的補貼，所以員工是真的可以在家裡安心休息，然後領取相對的薪資補貼的一個部分，那補貼的標準是分 3 級，第一級是 7000 塊以下，那就是差額的一半，所以是 3500。第二級的話，是到 14000 的部分，它是補貼的話是 7000 元，然後第 3 級的部分的話是補貼，最高就是 11000 的上限，這樣子那最高的時間是 24 個月這樣子，那也是一樣就是由分署提出申請的動作，那這是兩隻計畫當中最大不同的地方，那因為這兩個計畫？充電再出發的部分，雇主的部分也有補助的勞工的部分，安心就業計畫的部分，它其實是補助雇主，但是企業端的部分也可以協助做申請的部分，所以我們在這次訪問的時候，也有針對企業端的部分來進行一個訪問的一個部分，那第 3 個計畫是安心即時上工的一個部分，安心即時上工的部分，它是以前所謂的我們短工津貼的或者短工的制度為主，它是讓勞工朋友，在短期之間能夠即時地找到公部門相關的一個工作，他其實就像失業補助津貼的部分，所以他的計畫內容跟安心就業計畫跟安心充電再出發訓練計畫是略有不同，他的條件很簡單只要是你滿 15 歲以上，甚至是你，如果是外籍配偶或者是外國人，只要有居留證的，都可以參加這個相關的一個計畫的部分，那這個計畫補助內容，每個月最高 80 個小時，每個人最長就是 960 個小時，那一年就一生只能申請。主要就是在公部門的部份去進行一個所謂的短期工作的一個部分，這是安心即時上工的一個部分。那以上是簡單的為委員做 3 個大計畫的報告。今天我們是不是等一下，就是分別請各位能夠提供您寶貴的意見，那我們是不是就先從第一大部分來跟各位委員請益？第一個部分，我們主要是對這個紓困措施的認知跟態度的一個部分。所以第一個部分是想就您的觀點，如果目前我國政府針對兩個計畫，兩大計畫是指充電站出發訓練計畫跟安心就業計畫，他提供的一個補助措施，那如果他對企業端的部分，因為這兩個計畫都是有補助企業的一個部分，對企業的整體的效益為何。例如說，他們是有因為技術改善讓他們的營收上升，還是讓他們平均薪資上升，還是說他們的僱用的人數和總工時有增加，或者是他們這個計畫是真的能夠穩定就業，或者是維持僱傭關係？那您的觀點，如果這樣的推動之後，對目前企業的營運狀況是不是有相對的一個注意的部分，那我們是不是先請專家 1 這邊來為我們做一個分享好不好？謝謝。

專家 1

好了，來談一下這個案子推出來的時候，大家一直都非常關心，到底能夠帶來什麼樣的效益？那如果我先從總體面來看，總體面對於這個在勞資爭議跟失業率的部分？

去觀察，當然你說這個案子對勞資這個就穩定勞雇關係到底有沒有什麼樣的影響？勞雇關係的穩定不全然是因為這個計畫。是因為這個計畫太直接了，但是對於遇到有問題的這些事業單位？這個計畫確實是幫助了非常多，如果我們不要去看到底有沒有直接相關，我們來觀察一下過去的 1 年甚至兩年的期間。我們臺灣的勞資爭議的這個案件數都呈現沒有一樣。都是非常平順的。平順等於說是沒有異常的狀態，在沒有異常的狀態底下，那當然我們也可以來推論說，有可能在疫情期間，有可能是因為薪資的問題可能會發生爭議嗎？工時的縮短會發生爭議，解雇會發生爭議，但是沒有在勞資爭議案件契約爭議，或者是市場上沒有額外的異常。所以我們就推論。這個政府來推動這樣的案子是有助益的，對於勞資爭議數，那在失業的部分，那你總體來講像我們在手邊的資料裡面，在過去的疫情，除了在今年的 4 月份的時候拉到 3 點多拉到 4.8percent，最高值。達到高點之後慢慢下降，下降到現在都維持在一個合理的狀態，3.6，3 點多。去年的這個疫情 5 月份確實是一個高峰。那高峰沒有一直維持在高峰。因素非常多的，因為這牽涉到總體經濟的因素，不全然是我們這個案子了。因為大家這個影響到這個失業率的因素非常多。所以我們當然也推論這個案子對於這個達到高峰之後，我們有這個東西下降，這個案子來了好可能，大家有辦法來因應了，趕快失業了好，我們趕快來申請這個案子好，我們來安定就業來安心即時上工。或者是企業這個三大方案。可能我們也可以來推論是讓失業率有下降。在總體經濟面，我們只能推論。我們如果來在考察，我當時沒有去獲取我們的各位先進，有沒有去注意到，譬如說這種裁員的比率？有沒有增加，那當然如果是一開始增加，又會開始回來的時候，不是持續上漲。也代表著是有幫助的，這個是大家可以去看，因為我沒有查這方面，等於說是當時叫做無薪假，但是我是有注意到是有增加，可能是無薪假來的時候，大家可以去查，我沒有查這個資料，大家可以去看看我在坦承一下。我只查失業率跟勞資爭議的部分，那我如果是就個別企業的營運關係，到底有沒有幫助？我覺得。來做這個專家座談，我也透過我的關係去做一些了解。除了我們自己的認識之外，我們去做一些了解，那他們的看法是這樣子，就是說。這個案子來對於我觀察的案子，因為各個茶園不可能全面，我注意到旅遊業，我有朋友從事旅遊業，非常久時間，那他大概就三 30 多年了。SARS 一下就過了，看得到盡頭。這一次的疫情，他們看不到盡頭。什麼時候是盡頭，什麼時候是看不到，所以非常慌張。那也是這種觀光旅遊業，這段期間的這個淡季，真的是都是冷凍下來，沒有辦法出國，都沒有辦法，大家都飯店旅遊飯店也是一樣，都找不到工人，這是大家都之前我們這個東方文華也是一樣，這條路的東方文華也是一樣的就收了，把它收了，主要當然就是整個戰略布局也是有關的，但是想要繼續經營的這些企業想要撐下去繼續撐的，想要看到未來的，就想申請這個案子。那他們認為，有這樣的對他們人士進行補貼，可以達到 2 萬多塊，24,000 多塊。他們就上課，也找人家來訓練，還有一些，就是他們訓練，也可以強化他們的技能嗎？我說你們上什麼課？觀光旅遊，語文，我說，那你們這個會不會有這種大家以亂混那瞎點錢，他們沒有，我們既然來弄了，我們也希望利用這段期間來提升技能。因為我們安排的課程一些訓練方案。對他們來講確實是有提升的。知識上，所以他們

需要。24,000 多塊，但是 24,000 多塊，這個價格，他們還要自己再貼，貼個五六千七八千。他們要負責勞健保。勉強這樣可以撐著整個隊伍，可以保持，可以前進，可以可以弄，所以他們認為是很有幫助的，那。他們現在當然。你到後來是有提到說案子是要持續的問題。但是持續的問題，我認為，這個是牽涉到整個就業安定基金或者政府，他認為要不要來持續拉近進一步推動。但是我覺得。要觀察的點要不要繼續來推動這個東西觀察的點是在於疫情的衝擊到底是不是已經結束？如果還沒有結束的話。我覺得這個案子裡面 3 個案子裡面不可以全部都廢掉。至少譬如像對於勞工的安心及上工計畫，這個是針對勞方的，不是針對企業的，因為你針對企業，當然是勞方也受益嗎？安心即時上工這 3 個計畫有沒有是針對對於勞工來的，所以鼓勵勞工去去上班，然後有些企業單位他也會在疫情當中。他會害怕萬一我人進來了。疫情或者是有不確定因素又來，那我們該怎麼辦？會有處於一些很多不確定的因素在那個地方打轉。所以我覺得如果要繼續這個屆滿之後，到底要不要繼續進行？當然考察疫情到底是不是結束之外，我覺得可能在整個過渡期間，還是安心即時上工計畫還是要繼續推動？你說案子是不是要繼續進行？這個問題？我覺得這些業者，我的了解。我覺得也是非常辛苦，理由是這樣子的，因為，我說那你過去我們當然在在這種就業方案的時候最擔心的官方。最擔心的就是你只是想搞政府的錢。好，那你根本沒有實際來僱用，或者是企業單位只是想這個政府的坎好拿這份補助來壯大自己，等於說你們，僱主出錢來幫我請員工。讓我免費的午餐其實不是這樣的，他們這個錢那直接都是直接進到公賬戶的，這個很清楚他們也必須要來負擔。這個勞健保這個部分是非常嚴肅的，他不可能找一個勞工，他沒有生產力，沒有想。他們總是未來有一個方案，有一個規劃，未來整個開放的整個企圖心。他們才會想要來僱用勞工進來來趕快。大雨來了，總是要把這個魚把它撈上網。你沒有勞工的話。就沒有辦法補這些魚了，所以我覺得。政府在實施這個案子的時候。特別遇到這個疫情。我覺得態度上可以更加地開放，如果在整個就業安定基金的預算還夠的時候，我覺得可以審慎的繼續推。當然，如果大家有其他考量，至少有關安心即時上工計畫的時候，因為在這個疫情剛剛衰退，大家都會害怕不敢大步邁出去。那另外，當然我們也都知道很多的疫情期間，很多的勞工都轉業了，譬如說這個飯店、觀光、休閒的產業。很多人勞工或者是這種餐飲業、廚師，他認為說這一行好像不穩定，那我要來轉業，轉業轉出去之後就招不到工。臺灣如此，其實美國的市場也是如此，勞工都出去了，我們原本都去訓練好的出去。所以我們當然要重新招募的時候，就是新的一批，所以有這樣的一個過渡期間。那大概我的表達先這樣子，或許等一下大家穿插的。或許我又想出什麼好的東西出來跟大家分享，好吧，先這樣。

鄧老師

謝謝。

專家 2

那我針對這 3 隻計畫。我的看法是這樣，如果對企業來說，我認為在安心就業跟充

電再出發，尤其是安心就業，因為他是補助差額，至少來講，可以讓企業穩住人力。在疫情期間，因為現在到處都缺工。他也許他可以，他可以在疫情期間先把它原來的員工穩定。我猜預估，可能有部份的企業撐過了，因為看起來我們的疫情在 2020 年的 2 月初，那時候開始，比較明顯，那時候在搶口罩可是到了去年。去年有一波是下來，然後以為說已經看到尾聲。那個時候開始，國人已經有在做國內旅遊。臺灣有一波在那個時候的國內的消費又上來。這一波嚴重性，他產生對人體的傷害的嚴重性，看起來沒有那一波，那大家的恐慌，所以即使是大流行期間，在今年 4 月 5 月。然後在相對的，他的就是它的那個重症率沒有那高。我發現這一次的這一波就是 2020。從 4 月 5 月到這個時候基本上國人都戴著口罩，然後到處在國內旅遊，有某些的企業已經開始在恢復，吳老師講的那個旅遊業的確是很慘，受傷慘重。個人的看法，我是認為說，如果以大環境是這樣的話，我們今天要討論的這個提綱裡面有講到技術改善，這個我倒覺得可能是充電再出發，有一點用。技術改善要看從兩個方向來看也就是說，從個人的跟從企業。企業想要藉由充電再出發，他自己規劃。而不是讓員工四處去參加不同的訓練計畫的話，那就代表說這個企業允許他想要永續經營，想要在維持他的就是疫情結束之後，他的營運，他想撐過去。像這一類的企業，它非常有心的話，我認為它提升技能員工的技能比較有可能，比如說好比剛剛老師講的有些的飯店，他就自己規劃課程，然後讓他們補足不同的語言，或者是他的一些飯店的管理的各種技能，我覺得這個比較有可能。但是我現在來講那如果是為了讓它的員工，可以暫時地去，因為參訓而能夠能夠申請職訓津貼的話，然後覺得這樣的企業基本上來講它比較無心。他不是自己主動規劃適合他的企業經營的訓練課程的話，而是讓他的員工去分散去參加其他的課程不同的課程。我認為這樣的企業，它真正能夠產生這個所謂的技術的改善有限。再回到個人，認為也就是說，如果他的所屬的企業並沒有自己規劃自辦的訓練，而是讓員工自己去參加訓練的話，那這樣的員工也分成兩類，一類就是說，如果他運用這個充電再出發，他有心想要換工作，藉由在疫情期間，他也許他也看清他原來他的產業好像看不到未來。所以他可能會趁著職訓津貼補助。趕快去充電，趕快去累積他的技術，可是這樣的結果會怎樣？會造成疫情結束之後或者是他員工？企業更快很快地流失人的人力流失一些的人才會增加企業的不穩。如果這個員工他是有心要換工作的話，那如果無心要換工作或無心要提升他的技能，他只是為了，反正在一起期間剛好公司也沒有那麼忙，那我就看職訓企業的份上，我就去參加職訓。對於技能的提升我認為有限。話又說回來。你如果一個月要領 24192 的樣子，等於是每天。最高一個月 144 小時等於平均我們週休 2 日嗎？他平均一天要上到 6 小時。就是有點像我們的那個，失業者養成訓練的那個日訊智。好，那是非常不可能。以充電再出發來講，有勞工、企業，以安心就業計畫，他可能比較對企業有幫助的，就是它可以在這一段時間，如果他的影響沒有像某些的旅遊業，有些特定的餐廳，可能撐一下就可以過。可是後來。他可以藉由這個安心就業的補助員工的無薪假的期間的一半薪資的話，他也許他就可以穩住他的人力。我認為，比較有可能是這樣，但是至於說平均薪資上升？我覺得不太可能，因為這一波的影響裡面企業能夠維持住最困難的時段都已經很不

容易了，更何況是它的平均薪資能不能上升，我就是認為不太可能。那僱用人數跟總公司總工時的增加，我認為也不太可能，但是我們有看到那個好像是那個充電再出發，有部份的企業我有看到，有部份的企業就是那個包含那個勞發數的沈組長。他就說，有些企業他居然再出發的當中，休無薪價，工作崗位數沒有那麼多，可是他居然在這段時間他還可以僱用新人，所以後來勞動部就決定那個僱用新人的部分不適用，不適用那個充電再出發，那就代表說，其實僱傭人數跟總工時增加，我認為如果。很認真的去看待受到疫情影響的這些企業的話，也就是說，即使政府會推出這三大計畫，都是因為疫情的關係，那這兩隻計畫如果真正要對企業有用的，是因為企業受到疫情的影響，而他造成減時減量減人數的量減工時的量。減了怎麼還會有餘裕再去聘用新人？所以這就是很矛盾的地方，所以我個人是認為就是說，如果這個計畫真的是要補助那些受疫情影響的企業，那麼那麼他在僱用人數跟總工時增加的部分，我認為不可能。

鄧老師

前幾天就在做這個合作，的確有一間旅行社，公司原本就有預估訓練的教育訓練成本。政府補貼訓練成本之後，原本的訓練成本可能去做招募新人的動作，他的意思只是他們公司的營運成本去做各種配置的動作，所以的確是有增加他們的確反應是他們在短期的工人數上面是增加的。

專家 2

我覺得這個是一件很弔詭的事情。政府的原意是希望在這次疫情的期間，我幫助你那些企業撐不過去的，可是那些它整體的營運裡面，他有餘力再去招聘新人，那就代表他自己的量能夠。

鄧老師

但是他們營收因為整個大方向(國境開放緊縮)的政策是有掉下來，但是因為他們每 1 年都有編列固定的訓練成本費用，那現在等於說政府補貼他們現在原來預估規劃的成本。

專家 2

好，我懂，把那個錢省下來，那錢省下來，然後再去去聘新人，對。所以他們說他們，短期的僱用人數是真的有增加。

專家 2

我同意這個看法，但是我認為如果是少數的話。對，我覺得還情有可原，可是整個國家整體就是說，這些受疫情影響或政府要補助的這些對象、企業。總體來講，他不應該是人數增加跟工時增加的，因為這個不合理對不對？

鄧老師

就是目前訪問到現在是大部分都是持平，甚至是往下掉。

專家 2

對，對沒有錯，但是這個是好部分。可是我現在要特別來講的，安心即時上工，它是對於公部門還有我們公立學校，可是我看到了真的很很糟糕，因為都沒有做很好的用人規劃。我舉個例子來講，雖然這是個案，其實我在參加這個座談之前，我有爬了一些文。我有真正去看了，應該是分兩個部分，第一個部分就是我看我這一個，安心即時上工，這次計畫他對於他對於中高齡來講，它等於是一個暫時的避風港，因為我們現在在推中高齡者及高齡者就業促進法，可是在很多的地方都發現在很多的所謂的地方，就是說，不管是產業也好，或者是鄉下地區也好，我發現因為這一次剛好我們在執行那個雲嘉南地區的計畫，我們發現也有那種情況，有部分的中高齡者，因為它不容易就業，因為他們就會去尋找。到處去尋找打工的機會。我到處去尋找有可能工作的機會或短期工作的機會就剛好，這次的那個安心即時上工了，就給了一部分的中高齡者。這些中高齡的人，他暫時的避風港。剛剛主持人有提到，就是說他可能一生只有一次吧，他未來他不能再在那個是用這個，可是我認為安心即時上工，如果政府沒有很確實的去盤點，用人需求的時候，勞工會把它當成福利，吸引不容易就業的人，尤其是像有些長期失業的人。投過就業福利中心去得到一些零工機會。擔心我們會造成更多的人，他會依賴這種臨時的工作機會，他不是福利，但是他有點那樣的福利性質。我擔心會有更多的人，他在這個安心即時上工之後，他更會走向我們過去。看到公立教育服務中心有一些不容易就業的人，他長期都在依賴那個所謂的短工臨時短工，他更會走不出去，為什麼？因為他根本沒有真正去訓練他的技能，你知道我們學校。我問他，他是銀行退休的人，就是剛好疫情期間請他們來量體溫，然後貼貼紙。那政府部門也是這些人在做，做打掃，然後電梯裡面消毒，然後就是在那個關卡進出的關卡就是量體溫，我就做這些事情，這哪有什麼樣的技能訓練，可使很輕鬆？有冷氣可以吹。比較擔心的就是這些人，他長期做這些之後。他變得怠惰了，他認為工作應該是這麼輕鬆，他走不出去。我想中高齡的部分，另外一部分就是安心即時上工吸引了哪些人？吸引了一部分大學畢業在準備考國考的一部分的人。或者是他考國考，他本來他有在打工，因為他要維持他的生活，打工的太累了，所以他就進來這個安心即時上工，其實他們有一群，比如說他們在 Dcard，或者他們有一群的網路的通訊太方便了。他們在上面問問問說哪裡的工作可能會不雷，就是就是不會那麼的糟糕，然後遇到的單位也許會比較好一點，可是事實上我認為這個跟安心即時上工，我的精神。應該沒有那麼直接。也就是說，剛好有一個安心即時上工，就促成了有一部分的青年人，他應該要回流到正常的，他不回去，臺灣的社會理念。企業就在哀哀叫說沒有年輕人，有一部分的人，我敢講說全部，但是有一部分的大學的畢業生，他可能他不敢去接受企業界的競爭的脆裂。他選擇在準備考試，其實我們做了很多的調查了，很多的調查青年的有很高的比例，它是它現在準備考試，青年人有很高的比例在準備考試，找不到他們？所以

我覺得安心即時上工，就我個人來看，他真的能夠讓那些受疫情影響真正受影響的人。而去安心上工嗎？本來就不容易就業的中高齡找到一個暫時的避風港，讓那個原來就不敢或不願意到企業界受企業的壓力淬鍊的年輕人，他找到一個臨時的可以安心上工的一個工作。

鄧老師

那老師，我先補充說明一下。座談會也有發現，老師您講的全都符合。就是所有的焦點訪談，就是座談會的人都有提到，就是他們可能在這個篩選的部分，是真的有一些機制上的一些出入，然後可能有些單位，他們可能明明就不需要，但是就派這樣的人就是真的去量體溫。就是可能在技能的篩選上面是有一些狀況。的確有訪問到一些他是真的為了考試，然後他想要到像圖書館這樣子的一個工作，然後來幫助她。所以的確老師您剛剛提到的這些，在就是在訪談的時候，這些狀況都有。

專家 2

在銀行工作，本來在銀行工作的她很有很有實力，只是後來他可能銀行併購了或什麼，他就早退。它有銀行會計的經驗。學校有那多的研究計畫對不對？會計單位也是堆高如山年底再核銷的時候，為什麼學校會計部。他可以去幫忙做全面的一些核銷單據的檢查，做第一線的那個協助，結果沒有耶，讓他掃樹葉、量體溫。我覺得這個是一個很浪費人力的事情。

鄧老師

我們請一下專家 3。

專家 3

我覺得以我們會遇到的狀況來說明，就目前其實是兩個概況，就是其實以製造業來講，目前其實是缺口。不是說他沒工作做，可是他要找人找不到人，他比較慘的是服務業。就我覺得說，如果政府的政策在推動的時候，應該是依據產業的狀況來做一個就是分流或者是怎麼樣，不是說所有的產業都使用同一套，因為像我們製造業來講，現在這就是全空，然後他們在喊就是外勞你要多進來。然後在臺灣的人力很多又不願意做這樣的，年輕人寧願去跑 foodpanda，他也不願意進那個工廠去做那個？好，那第二個是我們有開過充電再出發的課程，那其實來上課的人很多的，當然也有人來領補助的，這都有，但是其實報名的人還蠻多，而且其實來上課其實蠻認真的，我記得我們那時候是開大數據跟電動車的課程，這效果是還不錯的。這邊是上面的一些問題。那個技術改善倒了以後上升這個可能比較難，因為我去看看過那些課程，其實那個時數並不是很長，所以你就常常做紀錄提升，其實沒有那麼容易，真正的這個訓練他還掉詭狀況就是真的有一些他沒工作的人，他想去做職訓，但是你這個補助其實錢太少。他不敢去。因為這個錢根本是養不活，不要說家人，連自己。都快養不活了，所以他不敢去做職訓，因為這簡直不太夠。那再來是那個新制

部分，那現在是看產業了。就像製造業，其實現在有慢慢把薪資調上去。可是還是找不到人。服務業其實像我弟在餐廳，他們大概從去年的下半年度其實就慢慢回溫了。前兩年真的很慘，他說他老闆每個月要虧 400 萬，然後去公司，這沒事做就讓他滑手機，然後他們還想說做便當。因為大家都做便當做年菜，因為那時候那個婚宴不能開嗎？婚宴的餐廳那旅遊業更慘。營收的部分，其實製造業有些製造業其實還不錯。當然他們目前遇到狀況，他不是因為完全是因為疫情，有的原因是因為原物料上漲，而有的的是中美貿易戰的影響。好那薪資的部分，這還是看產業，有的產業其實是有上升，但是你說因為這個計畫也不見得完全是這個原因。僱用人數跟工時，這個就是看產業，你就是有的產業。因為疫情，他反而好但有的產業就很慘，不分時於我覺得反而還好，因為其實臺灣有些老闆其實還不錯，就是他就撐著，然後也不見得會大量解僱員工，我現在把你們解雇了，到時候我要重新開，我要去哪裡找人好，那所以他寧願那時候每個月燒 400 萬，還是把他們留下。其實那個計畫的部分，我這邊建議是就是針對產業來做一個就是比較有效的運用，那另外，還有個訓練的部分。就是我這兩年剛好負責，我們的訓練？然後企業其實是有這個需要。因為像我手上有那個人體就是小人體的訓練家，那我今年光開課，我開了 40 幾堂課。好了，有 20 幾家企業來申請，其實企業有個狀況，他會不太知道政府的資源。好，那這個其實也可以跟主辦單位談一下，就在宣導的部分，他們多加宣導，讓企業知道了這個管道可以利用這個資源

鄧老師

好，謝專家 3，接下來請專家 4。

專家 4

好，那就讓徐老師壓軸。我是覺得這幾個計畫我們應該把它視為是救急不救窮就是疫情開始應該是疫情的結束了。我的想法是說，在如果我們被宣布成非傳染性疾病的話，這些計畫應該就回歸到原本我們其他計畫該做的事情，那就不是用這種特殊的方式去去呈現。其實，我之前看一些 ILO 的資料，他們其實已經。一開始出現的時候，他們就在想說，那我中間會遇到什麼事情，那我結束的時候我該怎麼做？他已經有在預測，所以當然前面我們當然跟世界各國一樣。穩定這些薪資讓他們有事情可以做，這個是無可厚非的事情，可是我們知道說，如果你這樣做的話，其實就會產生一些干擾，然後讓一些事情開始做一些傾斜，所以以這樣子的角度來看的時候，其實我們在講說後疫情時代，我們要做些什麼事情，其實應該現在看起來。人數已經到 2 萬多了，我想應該會再降。然後旅遊業回來，已經很多人開始 po 臉書去日本。所以旅遊業回來之後，其實其他行業在去年的時候，其實迎來一個很大的景氣的高潮。製造業科技業其實賺得要命，金融也賺，所以反應到今年的 EPS 上面，他也賺很多。所以我們因為受益於去年其實我們疫情的影響，沒有像國外這麼大，所以我們國內的生產都還是持續。我有去輔導一間保麗龍的工廠，他們去年景氣超好好到他們拼命加班，可是今年很奇怪他們五六月開始。就突然沒有單，降到 1/10

以下，那就是因為購物戰爭開始，很多單子因為他們保麗龍要提供給那個電視機的廠商外銷。電視機沒有下單外銷，他們就沒有辦法出的東西，所以他們是間接受到影響，所以很多的產業其實在今年的暑假前開始走下坡，到最近各位看到一些也開始在放無薪假，其實這個是受到戰爭的影響受到通膨的影響，受到美國開始失業率高。所以他必須要去不斷的調高他們的利率。過去美國的經驗是他曾經掉到利率 20 幾趴了，這個通膨他必須要這樣做，這樣做的話，他到時候會產生更大的後果。可以不管經濟的狀況，他要先救他的通膨。全世界就會受到他的影響，在這個方面。所以我覺得我們因身處於在疫情慢慢好轉後，疫情時代對於這些臨時性緊急性，我們去做這些政策，其實可以慢慢在收尾，收尾要往哪邊去？經過這樣的線上的這樣的一個一個經歷。那其實後面還有更大的數位轉型的工作，或者說又衍伸出來一些後果。討論各位可能最近有聽到安靜離職。就這樣一個趨勢，那另外。安靜離職是他不想要去奮鬥。躲在數位的環境底下，反正只要做好個人的事情就好，他也不要跟人家太多的合作，他的孤獨一個人在那邊，所以他也不要往上。好，這個是安靜離職的很大的一個問題。勞動部應該去找出這些新的趨勢，然後把錢開始往這邊去轉換我們的學生，然後我們這些就業者他不是這樣的，一個思維在工作上面。安靜長思，在家工作產生這樣的後果，所以這樣的一個趨勢底下，我覺得對後面的這個產業的影響，那當然我們剛剛講通膨失業率這些問題在臺灣，事實上我們長年都是低通膨失業率不高，所以好像沒有受到太大的影響，可是反過來是形成低薪的環境。所以這些計畫裡面，當然我很同意剛剛老師所談到的就是其實我們說做教育訓練真的能夠讓技術改善營收上升，我們如果從訓練的過程來看。所以你不能說看到數字看起來就相關的，我們都說他是有真的是這樣的影響包含薪資上升也是，所以薪資上升也許來自於製造業、科學園區，他們不斷地要缺工，搶搶人生的薪水。所以了科學園區之後你其他行業你就搶不到。給他更多的，我們現在看到這個，最近我們跟臺灣美觀的好的那個經理，他們都說他們已經提前到大三就開始在搶人。暑假實習，我開始綁著直接給你 offer 跟你預約畢業之後。所以說薪資上升那個部分，我覺得應該不是你這種計畫就形成這樣的一個趨勢了，當然僱用人數增加也是類似這種情形，我覺得跟去年我們臺灣跟全球異常狀態全球。台灣景氣非常好，那當然是有晶片荒這些導致重複下單，然後這些下單多了之後，導致我們現在看起來好像開始要消耗庫存。的確是有穩定就業。不過，我們再灑這些錢的時候，有些產業沒有看到的，比如說一樣是旅行業有一個周邊產業，我不知道，還記不記得就是機場附近的停車場，那些全死，那些老闆甚至經營了幾 10 年，他說，我真的是一點生意都沒有直接歸零，那些車子那些跟他老員工通通都資遣。一直到現在可能還沒有辦法恢復，可是這種產業他們被排除在旅行業之外，他就沒有辦法收到這個。是不被納入了，沒有像旅遊業，他們在觀光產業有這樣的一個情形，剛剛有提到說，在公部門功能其實都是應付，所以以後題名單出來。我都提了像我們之前也有學生去實習的，他也是，各部門自己都提名單出來。反正就送上去名額，政府就會有看到一些數據。就覺得還不錯，可是真的要去好好帶我們學生，或是像他講是讓你真的好的工作。在那邊可能兩把免疫在執行的時候。這個承辦人，他會覺得說方便行事，他就先找

一個反正。也不用再擔心說你這個地方沒有人做也沒有關係。好，那當然剛剛有提到說，區分產業。一些案子的時候，5加2產業是政府想要推的。大部分的資源都用到這些產業的時候，其實會造成其他行業就苦，他就因為不是這個，包含辦訓單位也是一樣。5加2產業。政府刻意引導底下其實某部分形成傾斜。其他的產業去做這些事情，所以如果說我們這個計畫如果再延續下去的話，的確是有要去區分，對於一些可能更弱勢的行業去強化他們，比如說我們看那個保麗龍行業，他真的很辛苦，那個溫度超高的都是蒸汽出來。因為他要把塑膠顆粒變成保麗龍。所以他們的員工普遍有的坐不到一個小時的離開。好，那我看他們在地就是要喝那個一整瓶的兩公升的水，一天在那邊逛逛，所以反而我們是應該說，那怎麼協助他們去轉型，讓他們的環境不要這麼惡劣？所以也許我們的錢應該是要去改善他們的環境，協助他們有機會可以變成冷氣廠房，有機會可以變成有些是透過自動化的設備去完成，這些人在這麼高溫的底下去應事去做這種很辛苦的。我覺得從我們這邊講的，這個人工智慧的方向。或者說我們做智慧生產的方向，這個部分也許老師，我們將來在做這種紓困的這3個方向裡面，也許我們可以去走這個部分，那我就先講到這邊，好，那把時間交給專家5。

專家5

這個在座的都是線上在職得全職老師，其實我是一個退休的家裡帶外孫的兼職老師。我可能看的角度更不太一樣，我講一個我碰到的事情，那我帶小外孫去散步，因為我家住在長庚醫院旁邊，所以我要帶到松山機場。小外孫想要一個模型消防車機場賣185塊。那邊有一家叫億萬，就是家庭五金那種賣場，各位如果覺得是便宜貨的地方，同樣的車子20塊新臺幣。我的感觸是這樣，就是其實我們這3個計畫，他其實他的政策。充電再出發，他其實是希望，如果有意願去暫時的，那他取得第二專長，能夠順利轉職，留在公司的也能夠提高他的就業能力，讓他能夠繼續把他的工作那至於說安心就業計畫吧。當然，這個基本上是留人的計畫。這3個不同的計畫。這個他的政策目標可是事實上，如果從官方講，就是說你的第一部分的，第一個問題，對我來講，他大概就是第一個就是這個降低這個企業這個解僱勞工的壓力，因為他有錢進來。他的基本上它的目的。剛才吳老師講了一個這個，這段期間他的爭議比較少，我現在算民間的時候，我接觸我的學生，我接觸周邊的菜市場，那我看到的就是疫情期間大會長把這個放了，沒有人敢講太大聲，所以那個勞資關係非常好不敢囂張。但是因為現在缺工出來，所以可以期待的是反而在疫情解決以後。林老師也提了一個問題，就是為什麼他們要負心人？今天簡單就叫偷天換日。簡單的說，他在疫情期間解僱了一批薪資較高的，但是比較準入定作業的，不需要有什麼資深的非常高深的學問，那這批人解僱，那你不會在任何正式的場合。會聽到這句話。但是臥底他會跟你講，這都是很怪，我們有什麼長期的那個什麼訓練計畫，我可以跟你講規人？不要太相信，但是你聽的時候要微笑點頭。政府人員的政府機關說，我非常清楚太多了，然後另外要提到，就是說到底對企業的營運狀況有沒有太大的幫助？那我個人認為。當然很好，當然是不是都會落到少數的企業，我不敢說，

那為什麼會這樣講？大型企業，他的經濟能力比較強，它是可以沉下去，像我剛剛講的，像 1 萬坪賣場，他最近會不會源非常豐富，為什麼就是那些中小微型企業？但是 20 個 180 差 9 倍。同樣的東西，但是顯然這個中間就有就有一些我們不太清楚的那種狀況存在。其實企業的經營，他除了人員，還有其他的東西。這個東西就是就業保險法，把那個獨立作業的企業主納入，OK，這個排除掉。為什麼要排除黨的目的？其實很簡單，這 16 萬的這種小企業主，他只要 10 年就可以把它的保險費申報。誰來認定？原因是什麼？很多人可能是他經營的問題。這一切證明下來以後會不會再有可能把它放進來，我不太清楚。我們看到他去學。對公司有沒有幫助？OK。就是我看到那個數字很漂亮，幾 10 萬人。可是有個問題，就是這幾 10 萬人，學的東西到底對他自己轉折，或者是對他公司本身的營運有沒有幫助？我曾經看過的學生，那當然他領的是失業給付。很高興地跟我講，老師，好久不見，我現在失業。然後在上英文課。準備出國，對準備去國外遊學。

我可以跟各位講，開的課程，我有仔細看過。那些很深根的那些課程，只有看比如說鉗工，譬如說翻砂，這些有沒有看，然後開了一大堆的語文課程，英文 ABC 日文 ABC，然後還有一些觀光旅遊團，還有微型創業餐飲業。特別是小麥的。大公司中央廚房賣給他們。他自己會做。我們政府你去看那個數字十幾萬。我個人認為這裡面的意義不大，所以他基本上是承擔了。在疫情期間過度的一些幫助。比較深入的這些東西。基本上因為我是看過我不知道在座各位。那個年代我是看過以前我們在老師叫錢江潮，但是職業訓練經協會執行長。它的內涵。我們有些什麼？還有這應該很清楚，我們學生到企業。裡面這個叫你。可是很多其實沒有。請問一下他有納稅？基本上那個都是沒有納稅，他重點是他賺錢的時候不錯，他現在沒賺，他說是不是真的要誠實納稅規定？我們有很多學生。是很想相信什麼東西？等到真的叫他去。做他做不來。我不知道，各位有沒有看到我們有一個小朋友 35 章還是 45 章？每一個都是都是學到那個出入門深入的專業。所以我覺得這個東西如果是要在後疫情成為一個人。對勞工來講很簡單，基本上就是在疫情的時候，他不需要拿個皮箱，然後跑到大安森林公園做他真的有事，他可以去去學習。然後這個專業就業率，如果他是真的有分階段是可以培養出來，那有一些生活的基本雖然是不夠。就是這個福利一定有問題。龍華科大的一位老師做過一個很基層的鄉鎮就業服務臺的，他的那些來應徵的，通常每年 5 月他們就來排隊，通常是同一批人，那我們的估算大概是在 4 萬人。如果它的整體成效。比如說像安心就業，這是一個消極性的補助措施。我覺得真的是要分對象的東西基本上叫我們來看，比如說像不會，贊成年輕人去參加這個充電再出發、安心即時上工。他認為的問題是，其實你現在的這種便利商店，那這個譬如說。統一，如果沒有這種比較發現這這已經影響到臺灣地區。固定的全職的工作已經淪落到讓學生去去打你去看這個凡事便利店出問題的，大概通常是一個店長，裡面大概帶兩個或 3 個組成。然後另外一個就是說。其實一般來講會用 6 個月穩定就業。其實是夠大。對於我們現在看到的隱性失業到底有多大的影響，其實是值得關注的，因為我相信試驗當中我有朋友寫得更近，但是那個隱性失業，本來公司就不足，工資又偏低了，這到底有沒有？就是成績就來做。在中壢有一家

做晶元的那個，他每天讓他深深傾倒六七百個。OK，後來。後來是政策性的，就把它給攔住了，六七百。那我講一個很實際的。就是如果就職業循環訓練來講，因為多年的經驗來看，大概我們一個職業，或者是一個職務，它能夠養成大概要 2000 個小時。半個 900 小時。我有看過一個職訓 18 小時就結束，我認為基本上是沒有。不管對誰？到底要怎麼給？如果企業真的是可以放手？基本上如果是我一定是全職補助，48 小時的訓練又是中高齡能做什麼。我覺得這個計畫是可以繼續辦，但是要檢討，那如果講到技巧的問題，就是說這個相對應的實務。企業兩個工會雇主的工會跟罷工的工會都應該要參與，受惠企業他要不要有一些責任去提出對應的措施，不一定是錢，他會大概是沒錢，可是至少。就是說這些人我要怎麼樣去安排他去接受詮釋的，那我另外，我在我在時數減少以後，我的企業怎麼寄？聽過太多。因為他要回來報到他。才能夠繼續把去申請。就看到他抱到後面那句，你看其實這個東西不應該是個別企業的問題。多家企業或者公司，它可以聯合舉辦，這個東西才會有群聚效應。最後一句話是這樣，怎麼做？其實就要看我的政策目標是什麼，我到底是想讓企業留人？還是要讓失業勞工破的第二專長，那我們要有一些不同的思維。統計上的評估績效的建議，基本上是因為我看這個計畫有很多種類，如果仔細看下去。每一個項目有多少人去？你就會得到一個。很真實的數字，就是說那些不需要動手，不需要動大腦，語文類、服務類、小麥餐飲。這一些東西可能是最多。那些什麼精工前租車船工汽車修護工那一些要複習或者是需要更扎實的，那些都很省，所以我的建議是這樣，如果是那些需要體育的或者是學習的，那真的就給他 2000 小時。或者是販賣類的，可能就是簡單講，就是要有種類上的差異性來建立他們的學習的評價，就是說他評價這個學校就到底是什麼？因為他要懷疑。個人價值會比較高，然後我認為可能要有有一些差別性的待遇，那是不是都是同一個計畫，但是你要去看那個也沒有什麼意義。類似的課程，我覺得把我的一句話就是說，你認識那麼多政府高官，可不可以請他們就是一個計畫的哩程，就一直用到底？青年啟航作業。什麼青年的就業文覺得是什麼體驗計畫吧，對不對，就是同一個計畫，名字不同。覺得他講的是當笑話講，我要講的是當笑話講，可是你。真實的去考慮一下就是其實它的基本，他的根基就是傻逼。那我的意見大概是這樣

鄧老師 最後，我們請一下專家 6

專家 6

不管是不管是針對工讀的這個機會，或者是說短工津貼的一個方式，那他跟多國外的短工津貼的那個形式其實是不一樣的，首先就薪資補貼的部分，勞工團體當然支持薪資補貼因為他的所得確實短少，重點在所得短少，而你掌握了所得短少的這個情形，又被歸責於勞雇雙方的這個這個狀況的話，那麼政府就應該要去介入吧？在歐洲的國家，他們可能在整個集體協商的能力比較強，往往發動者會是工會，他們意識到說可能基於景氣或非歸責於勞雇雙方的這個緣由，而產生這樣的一個問題，那由工會來發起說，那雇主你要坐下來談，你不能夠把我的會員裁掉，這段時間你可以減薪，因為勞工可能也不充分的去給付他的勞務。譬如說，臺灣比較一般所俗

稱的無薪假，所謂的，減班休息而導致勞工的所得短少，在歐洲往往工會是發起的主體，雇主可以因為工時的短少而減少他公司的給付，但是呢。基於對勞工的這個生活的保護，譬如說我們在過去的臺灣的論述裡面，我們講說假設他短少的是1/3到1/2，那剛好你知道嗎？就是說1/3大概是ILO認為說，一個人的所得大概有1/3左右是拿來負擔你的居住成本，他短少了1/3，那就會讓勞工的生活陷入困頓，他可能就不出租金了。所以這種短工津貼的方式，或者是直接補貼到他的薪資，薪資差額的一半的部分的話，我想基本上整個設計上是沒有問題。好，只不過說你如何掌握這群勞工，他確實薪資短少取決於通報，這個通報一直都是在2008年2009年的金融風暴以後比較出現的問題，向地方政府通報通，報了以後他就可以來申請，雇主你可以做的事情，然後呢勞工在這個過程裡面，政府可以去提供一些類似像訓練的補貼或者是直接補貼他短少薪資的部分，那我覺得後面的這個設計本來就沒有問題，不管你錢從哪裡來。

裁員現在都是依照就業安定基金的錢來，那其實有另外一筆錢一直都沒有啟動，也就是說我們在這個事件裡面，或者是從2009年以後在就業保險法裡面，第12條有一個僱用安定措施的那一塊，他有沒有可能制度化的去將來，不管是基於疫情或景氣而可能產生的薪資短少的問題？或者是說，從2008年2009年金融風暴以後，事實上這個事情他已經。常態性的存在，每隔一陣子，其實疫情在消退當中但是無薪假的人數在增加當中，減班休息的人在增加當中，可能就要有一套比較完整的制度去評估說到底所謂的景氣可不可以用這樣的方式或者適不適當用這樣的方式？那國外的做法就講說他這個景氣，他肯定是整體的，他是個別的啊，我們可能去評估景氣或者啟動的那個門檻，這個是比較特殊，因為他是疫情，因為疫情在這個條例之下，在這個嚴重特殊的傳染病的防治的特別條例之下，那框定的人他會比較寬鬆的認定，但是如果說你是制度性的去思考這個問題的話，就業保險法第12條的僱用安定措施，啟動門檻是連續3個月的就業保險的失業率超過1%就可以啟動，那他有一個有一個盲點在於失業率跟就業保險的失業率，他是總體景氣的狀況，但是總體的經濟的狀況他不一定會對個別的行業產生影響，那在這個疫情之下，你看我們的製造業是暢旺的，你說製造業還有無薪假的空間嗎？沒有。

過去幾年基於很多的理由，所以我們的製造業一直都維持著一個很熱的狀態，在這最近突然間疫情好了又掉下來。

不過掉下來就真的是國際景氣的問題喔，過去已經供過於求的問題，疫情期間的確蠻適合用類似這種所謂的短工津貼的方式來讓某一群人因為受到衝擊，而他的生活無慮，生活得到一定的補償。但是好像到目前為止，勞動部好像沒有很確切地去公告欄，大概哪一些人、哪一些產業他會來申請這樣的補助，有些產業他申請這個部分的話，他有一個基本的問題就是因為他還是礙於所謂的。因景氣而協商降低工時那個辦法，他不得低於基本工資，我印象中應該是如此。

但是這一波的疫情受到衝擊、影響的。真的會有減少工時的大部分都在服務業、餐飲業、交通業，交通業的話本來就有一套系統，他們本來就比較嚴密的組織系統去處理，所以交通部他可能就很容易對焦在這些人，他其實所謂的海嘯第一排的產業。交通運輸跟服務業、餐飲業、航空業的這些，我想這個這個方案一定是有他的必要的，也很難在這個過程裡面去苛責於某一方啊，我覺得還是回過頭要去看說當時可能社會所標示的那一群人，譬如說海嘯的第一排的那一群人有多少比例，這個政策的目的主要是避免企業關閉。然後呢？然後然後勞工就失業了，那當然失業，他可能就進入就業保險的失業給付的相關脈絡，所以我想安心就業計畫的這個薪資補貼，我很難講說我了解它的成效，未來如何更制度化的去做這個事情我覺得很重要。

鄧老師

那因為時間關係，我怕耽誤各位先進寶貴的時間，我們是不是就針對第三。五題就是請剛剛前面幾位，先進這邊可以稍微再幫我們評估一下，就是說因為剛剛我相信徐老師跟老師已經都有把整體的成像大致上講一下等一下，我們也請吳老師跟，老師還有就是專家 3 這邊稍微補充一下，那可以幫我補充一下，就是各位覺得這個涵蓋範圍的部分，或者是補助期間的部分，這個是否可以這樣子，那我們是不是時間關係？我們是不是也請各位先進幫我們提到第二部分就是說因為的確這三大紓困計畫目前大概協助的部分是大概幾 10 萬人這樣子那就像剛剛就是，各位先進是否認為說對防疫的失業的部分有沒有幫助？或者是期滿後，您覺得應不應該進行？如果真的要進行的話，有沒有一些實務上的一些進行？我相信剛剛各位先進已經都有先提到，那可能就是針對這些部分再做一些補充的部分，好嗎？是那我們先請那個專家 1，謝謝。

專家 1

好，謝謝，大家都談得很好。剛才我先從我印象深刻，大家注意安心即時上工這個計畫大家評價不一。但是徐老師他提到一個蠻重要的重點就是政策就是換湯不換藥，反正就是過去原始的名詞。給弱勢族群錢嗎？給它有一個工作機會，但只是說他一次而已，我覺得賠更多，多一點次次數了，那因為他剛好在疫情。把這個東西又把他抓出來，派上用場表示政府有在做事，好，我要講的是一個一個非常重要概念，如我一直在思考說，奇怪，在疫情的時候包括美國包括英國，都市政府直接編列預算。然後直接就給錢，沒有附帶任何條件。為什麼我們臺灣還要再附帶條件？做東做西？關鍵在於，我們的錢不是從國家總預算裡面的的這個防疫。就是要買疫苗，結果疫苗。就是不是從這邊前來的，所以我們就一直浪費了？既然勞委會的小金庫要出錢的時候，他就必須要去搭配一些動作了、訓練，或者是差額，這個是我先跟大家講說我一直在講說安心及上工計畫可能。不會是那個。林淑惠老師說，這樣這個本來就是這樣，這樣這個就是安心即時上工就是弱勢族群，從一開始到現在就是這樣，那如果說你說這個案子有沒有幫助？比如說協助十幾萬，其實官方資料都非常多，如果是十餘萬人就是代表著 1%失業率嗎？那你說對防疫失業問題有沒有幫過

這個確認當然就有幫助，因為政府沒有像 ILO 一樣，鼓勵大家一樣做，直接發錢，直接從勞動部裡面的小金庫裡面來掏錢出來，所以某種程度上已經穩住了。那接下來就是說要不要如何推動的問題？那剛才這個老師他也說得不錯，因為我們這裡面就實施計畫，就是要到整個防疫特別條例嗎，這個嚴重。這個特別條例終止的時候就是案子就終止。其實他當時是這樣，預先來講並不是不能改變的。那我提出幾個狀況可能會變嗎？你說的好條例不知道何時會終止了，但是基本上如果說以觀光業來說，大家覺得昌旺了，但是機場好像目前還有 7 萬人的限制。那現在大家還是有口罩，所以這些林林總總，或者是政府也可以去監測到在整個景氣上就業的狀況有沒有回溫？到某種情況底下，而不是說跟完全這個特別條例。有了口罩政策，有這個機場政策出出境政策，可能要綜合考量，就是一個人案子在我要是認為說這個案子既然是用政府的就業安定基金的錢。所有的內容做了非常多了，包括勞資關係也在做。這裡面有附加很多的條件，這裡面條件包括訓練。那你說這些觀光旅遊廚師業的這些飯店業的，他何嘗不想說要大展身手？所以，如果政府能夠給它在這個過渡期間給他一些溫暖，他利用這個機會，反正你也是有附帶條件的嗎？你是有在訓練，除非另外那個案子要直接補差價。我不知道直接補差價的審核或者是怎麼樣？我不清楚他到底的審核的機制。到底嚴不嚴格？

鄧老師

他們現在都是一個地方政府的勞工局去做任務，所以昨天其實在座談會的時候，其實有提到說，現在就是在認定的標準上面，各地方政府是有一些出入。

專家 1

好，那我也必須要說，你剛才提到的那個廚師的問題，你說廚師一天虧 400 多萬，因為都宴席的嗎？我師父要準備什麼？我這個炒菜炒不出來，我不是都垮，所以我也想要有，所以我就人就背著一直撐著。其實在我沒有主動去問說那些，我也認識很多廚師，那到底他們有沒有申請這個計畫？我感覺上那個老闆都好像自己貼。我的認知。等到，那老闆心裡面很幹。怎麼樣？就是說，1 年半了，領錢那麼爽爽了半年，所以我要我要表達是說，像這些廚師，他有沒有直接給差價，有沒有，他也撐著很久的時間，所以對關於這一點。我覺得我提出兩個在未來在對這種補助的方法來做考核，我剛才硬的那個習慣的教授給我一些靈感，其實 ILO 要求各方面應用疫情的時候，他非常強調一點，讓工會表達意見的，不是你政府老是由上而下，直接說我要想怎樣，我要這樣規定，我要怎樣這樣花錢覺得自己很厲害。你現在已經進入後疫情的階段，有好下一個階段，你也有一個績效評估也都有，那我們接下來就是要來把這個所謂的社會對話找出來，大家看看公會、商業會，那邊對不對？搞不好他們也有反應。找出來好好大家談一談，看看有沒有漏網之魚？已過了，所以他們可能也是。所以我覺得如果要看有沒有漏網之魚，需不需要幫忙的，可以由下而上的方法讓大家讓她們來參與政府的這份德政，因為有些人真的是不知道，只好也就把公司收了，我也知道有些旅行社看了就收了不要了，我認為達到退休年齡，

最後一個我也簡單的回應這個事，就是這個偷天換日的那個想法，因為所謂公司。這個利用這個機會來殺功臣，但是有時候我有一些不一樣的看法，就是說，其實有時候臺灣人，當然基本上也都蠻仁慈的，大家都一起努力共識，剛好疫情來了，你一個月領七八萬十幾萬。我在那邊撐著，那你自己也覺得也沒有表現，那你也領那麼高的錢，雇主有一個默契，叫他走人了。如果真的有生意，也只是留下來，真的也要留下來，那當然走的時候他補誰，補菜鳥？那我的看法是這樣，但也不是說故意的，大概就是利用這種社會對話，或者是政府，既然已經都設定條件了嗎？就大大方方地可以繼續推，那整個案子跟我就表達這樣子，因為時間也會很急迫了。

鄧老師

謝謝。

專家 2

這個階段安心即時上工，我是覺得可以停就停了。中高齡不被企業青睞，認為即使再過幾年還是一樣。那所以我認為要回歸正常，回歸原來的競爭性市場。至於說安心就業跟充電再出發，針對企業的。比較像剛剛講的就是我們是針對產業的狀況。勞動部正視一些真正受疫情影響，可是她在後疫情的時候，這個恢復期，他恐怕不試一下就恢復很多。針對這些企業在好好的去而不是全面這樣傻逼，為什麼？因為其實最近應該不是，我們看到一個資料應該是在幾個月前。美國一開始他就是一個人 1000 塊美金。英國他們同時在那一次死掉那麼多人的慘痛經驗裡面，他現在造成因為他當時太過於慷慨，很多人回不去。所以我是認為安心即時上工，我對這次計畫一直都很有意見，因為如果政府部門沒有辦法好好的去對他的用人需求提出一個比較正確的確實地認為我哪一個部門有哪些的用人需求？實質上是一個福利跟補助，但是他不是真的要讓他們要去上工。就是說安心就業跟充電再出發，也是可以在有一段的延續期這個延續其期要回歸到要去盤點有哪些的，也許是跟一些工會同業工會去看真正有受疫情影響他的恢復不是這麼迅速地之間的企業。專家 4 講的就說，他並不是因為疫情，而是它是其實還有一部分是因為前面都追了很多庫存沒有了，大家開始拼命庫存。他們正在消化中。去年很嚴重的時候，所以這個時候就要好好地回答正視這個問題，不要讓一些。然後去做一些錯誤的補助，我倒覺得這個比較重要，然後剛剛那個專家 5 講的那個，其實過去在舊的資訊。職訊局的時代，我們那時候半年起的養成訓練是要 900 小時，1 年起的是要 1800，可是現在通通都換了，他就說因為服務業。服務業短期訓練那個根本都學不到什麼。可是我一直不知道為什麼。勞發署不願意去正視這個問題，而且甚至還開放。那種職業訓練居然可以用什麼用切結就業？是一個很我很難去想像，當我第一次聽到切結就業很驚訝，怎麼會有這種？勞發署要回來去好好的去思考。他的這個補助的目的。

專家 3

這是劇情像我認為在疫情的時代其實還是有效的，因為其實總是有比較低沉的人，

他是有那個需要我覺得可能連飯都沒得吃。政府給工作機會，可是景氣慢慢回來。我是覺得可以參考其他國家，像新加坡和德國，你真的是失業者，我就把你抓去職訓，讓你真的有一技之長，可以重回職場。補助的那個方案部分，另外那個充電再出發的部分，因為像我們自己會裡面其實就是辦訓單位。你跟那個產業人才投資方案，其實這一兩年上課的學生還蠻踴躍的，那表示說企業他有這個需要訓練人才，勞工本身他也會害怕，所以其實很多人都是利用晚上來學第二專長。大數據的，所以我覺得這個計畫他是應該是有延續的必要，那可能是他延續或者是說他跟一些其他的訓練計畫去做一個通盤的討論之後，然後做一個整合資源。那另外一個是訓練時數的問題，這個我有沒有發現這種狀況就是如果是職訓中心，時數很長，可是它有個狀況。真正受訓的人登記不到，因為有時候一開班就搶光了，可是一般訓練單位辦的時數有的都很短，好像有的可 24 小時，那有的 30 幾個小時，那真的都學不到東西，但也就像教授講的，很多單位是開語言的課程，英文、日文最多，甚至於現在還有開韓文的、越南語。創作開那個手拼布，那我就想說，整個到底真的是對你就業真的會有幫助嗎？甚至有八字命理，所以這個可能就是在那個方案的部分跟主辦單位要去做考量，就是以後再核可這個訓練的課程的時候，是不是有一定的標準，還是怎麼樣，那另外那個涵蓋的範圍，我認為是還蠻大的，因為蠻多人其實都有受到幫助。那至於是不是補助特定產業或怎麼樣，這個難免都應該會有。那補助期間可以因為疫情，那大家其實也沒有遇過，那這個也很難評估，因為大家如果是第一次遇到，那我覺得政府一定要有一些作為嗎？不然心慌。大家也知道該怎麼辦？好那至於第二大項的部分。那個失業的問題是有幫助，不過我覺得現在最大的問題是低薪。好，因為通膨嗎？東西越來越貴，然後其實大部分的薪資成長的速度是跟不上的，但是對失業是有幫助的。然後。紓困措施的話，就是在做一個通盤的檢討。然後做一個整合。大部分大概就是這樣。

鄧老師

好，我們謝謝專家 3，那是不是也請白老師幫我們做一下分析？

專家 4

那我大概前面都差不多講完了。那最近公會或工會教育他們，現在勞動部在推人工智慧，工業教育的時候，必須要安排人工智能。然後我發現他們去上的學員都對這個主題很有興趣，因為平常他們上工業教育，就是那些他們上的很煩，然後每年都一樣，然後換一個老師，人工智慧很有趣就開啟他們對產業、對這方面認識跟了解，所以我說這樣子的一個形態，也許在我們這個計畫裡面開始去，對於未來的一些新的趨勢，也可以多他們讓他們了解，因為將來很多工作會消失嗎？外送可能將來也會消失，被無人機、自動駕駛可以取代掉，所以很多東西將來不存在之後。這種重複性質很高的工作會被這種大量的。這種人工智慧取代的時候，那我們勞工其實也要面臨一些轉型。好，那再來就是我們剛剛講說這麼多的計畫的名詞，其實我也搞不太懂。各位是內行的專家。我覺得要想一想。這跟以前有什麼不一樣？像老師爬

文我才知道裡面的內容。更不用說一般老百姓。勞動部的網頁你進去的時候，他們的個個那個就業的那些進去的裡面內容是不一樣的，你找到資料，有時候你要找到你想要的資料。政府好像就是把東西就放上去，可是他沒有去結構化去呈現這些內容，那各自有各自的，所以有時候老百姓在查的時候。查資料可能方向是不太一樣，這個部分可能要統一了，那再就是這個名詞，我們這個太多了多到。我比較熟悉的，好像跟以前的方案。我很熟，我就知道，因為已經很多年都在這邊去去瞭解，可是如果說到其他的這種就業旗艦、安心就業，老百姓可能就，所以我覺得在行銷的這個。透過工會這些力量。像我們這個工協單位，他們去把這些資訊有意無意之間在上課的時候，其實以前都跟我們一些在就業學程老師講說，你們要成為我們的窗口，去跟很多的企業跟學生去講我們勞動部發展屬的一些政策。因為你不講的話。共同核心職能這種東西可是永遠學生，或者我跟她講說我們可以上課、申請經費？第一次聽到屢試不爽，不管是哪種類型都是第一次聽到，所以這麼多年來對了這麼多政策，可是，永遠只有少數人知道少數人在再利用，這也是我們在政策上面在推動的，的確沒有錯，這是那個安心上工的那個部分，應該我們慢慢的就隨著時間就把它結束掉。充電再出發跟這個安心就業的話，其實就如果說在錯過時間還需要存在的話，那在之後可能就回歸到各個原來的計畫上面，用用一樣的概念去執行，其實就可以。當初太多，我們有時候也是沒有新的，然後每年好像在學新的內容，它到底有什麼差別，我就搞得很緊張。這個民眾在去選擇，我到底要申請哪個時候他也不清楚，其實我們已經看到懶人包了，還是一樣我覺得到底是哪個比較好？

專家 5

我想我就不用講太多了，其實我的意見我到時候會用書面的提供給記錄，然後有一點我是覺得該做的事，我們職業訓練，把第 27 章我已經講了很多年，很多年沒有人敢做了。企業'就該要做職業訓練，搞到最後全部政府。就像我自己做社保做那麼多年，我就很討厭政府補助 10%那些東西。如果拿來貼勞保的虧損，我告訴你勞保的虧損會比他好。

專家 6

我覺得公共的就業計畫本來就是長期性的，譬如說我們在翻 ILO 的報告，他可能也是針對兩個部分，第一個部分就是弱勢工作者，第二部分就是易脆弱的工作人員，他不會因為疫情而消失而消失，只不過說當然你也不太可能說他可能就就常態性的，或者某種形態上面的去存在，但是這個社會有沒有存在著弱勢工作者？弱勢勞工、跟所謂的易脆弱的勞工，一定是有的，至少我覺得安心就業計畫某種程度上面我覺得，正本清源之道還是要回歸到就業保險法的第 12 條，那你要不要制度化的去處理？有關僱用安定措施，什麼叫僱用安定措施？雖然我們有很多不同的方案，他可能在作用上面可能也是在當下或者在一定時間內，穩定了某一些人的就業，感覺起來就是一個僱用措施，不過僱用安定措施在就業保險法裡面，他是一個專法律的用詞，法律的用詞在於他的性質上面是以比較像歐洲短工津貼的那樣的方式，他的存在一訂

有他的必要，2008年到現在，我們零零星星大概就可以看出說有一些所謂基於某些理由，景氣也好，疫情也好，而產生的無薪假這個問題。

而恰好就業保險法僱用安定措施，他的目的就是為了解決這個問題，所以他可能首先就業保險法的規定措施，如果說你認真的去啟動的話，他就一定會設定一些標準，這有兩面，一面就是過去勞工團體可能會批評的制度化無薪假，變成是一種法律所允許的這個事情，另外一個角度去看的話，他的確是制度化去解決掉解決掉基於景氣或非歸責於勞雇雙方而可能產生的所得減損的問題，重點在所得減損，減損以後你也不可能100%的抵充了他的減損的部分，去把這個制度設計好，然後讓真正有需要的人，譬如他可能經過一定的通報喔，過去可能是雇主通報他要採取這樣的一個方式，因為他要跟勞工協商，或者是勞工有可能他有這樣的一個危機，而他要求政府介入的這樣的一個平臺跟管道，我覺得這部分未來的制度化是重要的。

譬如說因為以前雇主如果不通報的話，這群勞工他實質上陷在這樣的一個風險跟危機裡面，但是他也無法去得協助，勞工團體也會也會擔心說那會不會讓雇主有那樣的一個道德風險去濫用的這個事情，所以反而是回過頭來，在就業保險法裡面去制度化這個機制，可以避免雇主濫用，我覺得這部分，可能勞動部也要適度的去公開說到底有哪些人，哪些產業？最起碼是讓這個產業的樣貌跟產業的勞工那種實際的情形，可能還是要讓研究者或者讓更多人知道，這樣子的話才能夠去好好的去設計僱用安定措施本身在整個處理景氣的問題作用。

最近可能有一些類似高階半導體業開始也在希望要放無薪假。但是過去三年你們都大賺，也就是說這牽扯到說不只是實質上，而是你當下有沒有減班休息，你這個成本要轉給政府，不管是他是來自於就安定基金或者是就業保險基金，你到底適不適合，或者你能不能採取這樣的方式，還是要有一套審查機制，到底他實際上有沒有這樣的真正的需求？還是說他只是純粹想要把問題轉給社會而已？

這個事情他不會因為疫情消失而就沒有需求。而經過了2008年2009年金融風暴以及後續的零零星星的景氣波動而導致的這樣的需求，到這次疫情很清楚某一個族群或某一個產業別的人，他的確陷入這樣的困境的時候，就更確定要有這樣的制度，我們並不是那麼preferred錢從就安定基金來，如果說要制度化的話，就應該要用就業保險基金的這個部分來，理由很簡單我們太過依賴就業安定基金的結果就是，政府永遠都會依賴移工。

在這幾年比較特別的，是政府不止是勞工也包括說工讀的那個名額也增加。因為像有當過學生都知道說寒暑假是我們打工賺學費的絕佳時期，所以我們那時候也建議教育部跟勞動部，一定要去關注到這個議題，為什麼？因為從我們的經驗就知道說一群人他們暑假是完全沒有辦法去賺錢。累計他們的下一個學期的生活費跟學費，

學費還是要繳啊，這個問題是存在的，所以當時我們也建議說，你必須要去顧及到工讀生。

將來也是要去更加的去統籌說。是不是有一些工作是政府可以更加強調的，譬如說當我們講說我們要 2030 年 2050 年我們要碳中和，的確有一群人他們可能無法已經無法回到一般的原有的職場去，那要不要讓他們有更強的這樣的一個公共就業的機會，我覺得這部分是可以設計。

有些製造業持續很缺工，要求政府引進移工啊，然後無薪假的人數又增加，我們要不要適度的把某一些人引導到缺工的部門？你引導了以後，那他可以經過一定時間的補貼了以後，你要他承諾他必須要提供比較穩定，或者是說至少是尊嚴勞動的這樣的工資，你把這個引導到綠能甚麼的話，我覺得這個錢花得很值得，如果說在這個過程裡面，能夠讓一部分人能夠成功地轉型到可以比較穩定就業的產業去的話，那我覺得類似這種安心上工的這個部分可能就成效會比較好。

當時我們的認為就想說進來的門檻也許可以更嚴格一點，但是他維持的時間可以再長一點。那你也可以讓這群人的工作得到比較穩定，二來是說，也要適度的引導他去銜接到他可以比較永續就業的這樣的一個機會。

鄧老師

謝謝各位先進給予的問題，那我們相對，我大概就是會將各位的先進的寶貴的意見後，做個綜合歸納跟蹤者的部分，其實是希望說真的是能夠接續後續的轉型的部分，尤其是在數位轉型跟綠能轉型的一個部分，那我是不是可以花各位大概幾分鐘的時間，請各位可以提供一些寶貴的建議，就是說如果這 3 支計畫之後想要接續的是所謂的數位轉型，或者是綠能轉型的部分，各位可以。提供一些寶貴意見就是有沒有可能，那如果說真的要做的話，在實務上面我們怎麼去搭配這個數位轉型，或者是對能轉型的一個部分，是不是可以請各位先進，我們就不一定要全部都發言，我們是不是就請

專家 1

你，你現在如果數位轉型綠能轉型，你現在是要怎麼樣是適用？透過訓練的方法下去推動還是什麼？

鄧老師

其實屬裡面只有就是希望我們計畫在延續，就像其實就像剛剛白老師講的，所以白老師非常先進，就是其實我們在看期中報告，屬內希望這 3 次計畫在後疫情時代，真的是能夠接續在數位轉型跟綠能轉型這一塊，但是實際上的做法，其實坦白講說，現在只是一個概念發想而已，所以想要就是請問各位先進有沒有什麼可以更實際和更具體的一個做法這樣子？我可能會把它放在建議，就中長期的建議這樣子。

專家 5

做什麼嗎？就怎麼做怎麼做的話，基本上就是說你。或者綠能計畫跟我們的職業訓練結合在一起。無人機可以在天上飛嗎？就這樣子的話，綠能的話你就可能就說這個節省節省材料。或者是。但是如果你是想怎麼做，然後做什麼，那就要看你要做什麼，那個部分就是你到底要放多少，你很簡單，你今天如果是叫學員去學燒餅油條製作燒餅油條，你把這個 AI 或者是或者是綠能放進去，請問一下，對她有什麼意義？年輕的時候，我們買雞蛋是用一個那個馬糞子做的那個紙盒子。如果真的是要綠能，或者是在利用就好了。其實有很多東西，其實就是簡單越單純越好，而是因為你現在畫的越弄越複雜，像日本最可怕，而不是說你真的要弄個什麼特殊的課程，我覺得你 AI 它本身是一個特殊的課程，如果這個領域你要深入它是一個殼呈，那其實以一般的來講。可能就是一個 commonsense，就是一個共同的基本的知識跟了解。誰會告訴你說我那個無人機在上面拼成中華民國萬歲？那怎麼弄？對不對？

專家 1

提供兩個意見嗎？就是你在這個綠色轉型，你必須要先我們勞動部所主管，大概就是綠色的工作，如何訓練的層次上來提升嗎？我們只管工人，但是綠色工作的職缺地展開。光靠勞動部沒辦法完成的，必須要由各個部會，他們根據我們的碳的排放。2025 年或 2050 年或 2035 年的一個達標，目標設定之後，各個部會如何來創造綠色工作？必須要盤點嗎？比如我舉個例：交通部對於電動車過去都是內燃機的吗？轉為電動車，電動車的職缺地展開。要來推動電動車，那這樣的話，我們可能要來做轉型，轉型怎麼轉了？那些師傅，你要機械的必須要來個培訓的本來是變電動車了，那要怎麼弄？你要電腦測速，有沒有壞掉？技術不一樣了，城市不同了。這是交通部必須要來盤點，那你說經濟部，他也必須要來盤點他過去碳排放的燃油燃煤的，靠這種石化燃料的，這些工作把它轉綠色工作的時候，他們有哪些東西會去弄到好，他必須要趕緊把它弄出來，所以需要什麼樣的一些技能，現在需要我們勞動部來做這種訓練的培訓，這是在源頭的部分。那第二招，當然就是一直勞動這個國際上 ILO 在講的就是 transition，就是公正轉型。公正轉型的內涵。大家找出來好好談，他的一招就是你要找工會出來談。交通部所屬的這些，相關的這些的卡車，車子要電動車的，對不對？電動車都會出來，大家講，我們目標要開放多少，只求現在所有的臺北市的車子全部改為電動車了，現在公車電動車了，修車廠要配合好公會？怎麼看大家好好來談一談他，所以。社會對話很重要，但是不是下游產業核心職能，怎麼樣的技術弄出來，那我們盤點出來，我們來找來訓練大概就是這樣而已。

專家 4

好，現在，資訊實習他們人資長，現在世間永續長。永續發展。就是讓勞工知道這樣的趨勢。才看你的 HR，他是看你的這一塊，所以或者說有些是推，這兩塊看我們把它變成是概論性質的就是一般的勞工，我們可能把他過了。公司要推這個東西的他們，可能就是用專業的方式讓你去做學習，那你在公司的時候會推動這個東西，

把它變成是第二專長的方式去學習。好，所以可能就不只是綠能，是更高的這種永續發展的概念，我覺得這個涵蓋面會比較大，因為人的話你有可能會限縮到那個環保的那個產業去。所以我覺得你把它放在擴大的話會對整個涵蓋面會比較有。以上是我的建議，謝謝。

專家 2

安心就業讓嚴重的餐飲業可以穩住人力度過那段時間，然後等疫情結束了。發展 AI 用機器人那個叫協作型機器人禍福型機器人，它只能少人化，不會無人化解決缺工的問題。少人化之後需要安心失業保險。原來是企業穩住人的問題。當企業他如果。本來是企業他要穩住他的企業。所以說，我可以很很快速的導入。機器人讓她少人少員工，他也可以經營下去。失業的問題拋回政府的身上？要回到扎扎實實的訓練。去談說這些多出來的人力。我們要把它打到什麼樣的企業？我認為沒有辦法用這 3 隻計畫去涵蓋 AI 跟綠能。你光是企業要去自動化，它都已經談了那麼多年，他都沒有把升級了，那更何況後面他要變成他要導入那些 AI 跟所有全面的它的整個的設備整廠設備。協作型機器人導入時，生產業要重新配置。經濟部工業局，他們有在輔導廠商有開很多的課程，根本不是勞動部，他有辦法以勞動部現在開的他的養成訓練。

專家 3

我說一下，其實這個我記得經濟部很久已經喊了叫做工業 4.0，後來叫做生產力 4.0 嗎？其實宣導很多年了，那我們的產業是這樣，就是其他落差很大，你大型的，當然他有資金有本錢，他自己就會轉型，不需要輔導，因為他要減少用人，好像我去過嘉義的一家做那個輪胎跟鋼圈的工廠，他從頭到尾。只需要幾個人，他那當中就生產好，而且他是 24 小時不停地運作，不太需要人。但是如果你是船廠。我連 1.0，2.0 都沒有，你跟我講 4.0，那他也沒有那個錢，也沒有那個技術可以去做升級，所以其實這應該是從企業的源頭去做這個東西，不過這幾年我們在做那個智慧生產工程師，還有那個電動車的那個人才培訓，我們是跟那個北科大合作的。那我的建議是產官學可能要坐下來，就是好好聊一聊產業，看你需要什麼樣。那我覺得培訓現在教育部，不是勞動部這邊，就是應該是要從學校出發，都出社會了。可能你也要花心思去做培訓的動作，我覺得產官學一起合作，那這個議題才有可能去做一個延伸。小計畫他能做到怎麼樣其實是有限的。

鄧老師

好，謝謝各位。那我們今天的座談會就到此，再次，謝謝各位先進的蒞臨這樣子，謝謝，謝謝大家。

附錄十六、美國促進就業措施

美國勞工部 6 月 16 日報告，美國每週最新申請失業救濟人數（反映美國 1 週內失業或無薪假的人數變動）為 22.9 萬，較前一週 23.2 萬減少 3 千人。目前每週申請人數雖然維持低點，整體勞動市場呈現緊繃情況，然而美國聯準會快速升息，對於通膨和企業獲利狀況的擔憂加劇，可能觸發一波裁員潮，可能會使勞動力市場復甦進一步放緩。以 6 月 4 日當週，連續領取失業救濟金的人數為 131.2 萬，相當投保就業保險勞工的失業率為 0.9%，較前一週申請人數 130.9 萬增加 3 千人，仍然維持接近 1969 年以來最低水準（經濟部國際貿易局，2022）。

在美國，有 26 個州（約佔人口的 70%）實施短期補償（STC）計畫。通過《冠狀病毒援助、救濟和經濟安全（CARES）法案》，聯邦政府現在為現有計畫的州提供 100% 的 STC 付款，並為引入新計畫的州提供 50% 的資金。此外，STC 接受者有資格獲得在四個月內向所有失業救濟金接受者支付的每週 600 美元的福利金增加額。然而，由於各種原因，STC 的使用仍然非常有限，包括行政瓶頸、缺乏雇主意識、對雇主的經濟激勵薄弱（雇主應對其未工作時間的社會保障繳款負責）並限制工作時間的最大減少。為了繞過這些問題，美國推出了一些有限的工資補貼計畫，例如薪資保護計畫（PPP）和員工保留稅收抵免（ERTC）。PPP 在 COVID-19 危機期間為小型企業（無論其銷售額如何）提供貸款，以支付其員工的工資，如果保持就業和薪酬水平，這些貸款是可以免除的。ERTC 適用於銷售額下降超過 50% 的雇主。對於員工人數少於 100 人的公司，該計畫提供所有員工工資 50% 的可退還稅收抵免，無論他們是否繼續工作。在較大的公司中，信貸僅適用於在危機期間不工作的工人的工資。總信貸的最高金額設定在 10,000 美元的相對較低水平（OECD,2020）。

第一節 第一輪紓困方案

紓困措施包含 4 個法案，其中最大規模為 2020 年 3 月由美國總統川普簽署並實施的第 3 波紓困法案（The CARES Act），高達 2.2 兆美元，美國推出的紓困金額累計逼近 3 兆美元。

第 1 波紓困法案—《冠狀病毒防範和應對補充撥款法案》（Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act）：

2020 年 3 月 6 日頒布的一項國會法案，該法案在 2020 年提供了 83 億美元的緊急補充撥款，以對抗 2019 年冠狀病毒（COVID-19）大流行。67 億美元（81%）用於國內響應，16 億美元（19%）用於國際響應（凱撒家庭基金會，2020）。83 億美元分為 78 億美元的可自由支配撥款和 5 億美元的強制性支出（Segers,2020）。

第 1 波紓困法案主要為美國衛生與公共服務部門（HHS）提供資金，另外也提供支援於小型企業管理機構（Small Business Administration）、國務院、美國國際開發署（U.S. Agency for International Development）等。

2020 年冠狀病毒防範和應對補充撥款法案，該法案為小企業管理局提供了災難貸款計畫帳戶的撥款。SBA 的經濟傷害災難貸款（EIDL）為小企業提供高達 200 萬美元的營運資金貸款，可以為小企業提供重要的經濟支持幫助克服他們正在經歷的暫時性收入損失。

企業主在註冊 EIDL 計畫時可以要求預付款，SBA 可以提供高達 10,000 美元的預付款。貸款預付款將無需償還（Office of Economic Development,2020）。

該計畫有助於緩解小企業的財務壓力，並允許小企業支付帳單、薪資、和應付賬款。該貸款期限長達 30 年，小企業及私人非營利組織均可以直接向 SBA 申請財務援助。

第 2 波紓困法案—《家庭首次冠狀病毒應對法》（Families First Coronavirus

Response Act)：

於 2020 年 3 月 18 日簽署成為法律，規模約 1,040 億美元，旨在應對 COVID-19 的第二項重大立法舉措。FFCRA 於 2020 年 4 月 1 日至 12 月 31 日生效，提供擴大的營養援助、帶薪病假、擴大失業保險範圍、免費冠狀病毒檢測，並增加聯邦醫療補助資金。

1. 緊急帶薪休假 (EPSLA)

《緊急帶薪休假法》(EPSLA) 要求僱員少於 500 人的雇主給予工人最多兩週 (80 小時) 的帶薪病假：FFCRA 的兩項規定提供最多兩週 (80 小時) 的帶薪病假以及額外的 12 週 (其中 10 週的帶薪病假)。如果員工因被隔離或出現 COVID-19 症狀而無法工作，則按其正常工資率 (每天最高 511 美元，上限為 5,110 美元)，自僱業者可以申請最多十天的病假稅收抵免，金額等於上述金額 (或他們“平均每日自僱收入”的同等百分比，以較少者為準)。

2. 《緊急家庭和病假擴展法案》 (EFMLEA)

要求僱員少於 500 人的雇主提供最多 12 週的擴展家庭和病假，其中 10 週的工資是僱員正常工資的三分之二。該法案要求某些雇主在員工有照顧的情況下向符合條件的員工提供最多 10 週的帶薪和 2 週的無薪緊急家庭和醫療假對於他或她的兒子或女兒，其學校或託兒所已關閉，或者由於與 COVID-19 相關的原因而無法提供托兒服務 (美國勞工部，2020)。

3. 失業保險基金

美國勞工部將向州失業信託基金提供 10 億美元的緊急資金 (Arnold,2020)。緊急資金的目的是降低資格要求並增加直接受 COVID-19 影響的個人獲得失業救濟金的機會 (Inesta,2020)。

第 3 波紓困法案— 關懷法案 (The CARES Act)：

《冠狀病毒援助、救濟和經濟安全》，也稱為 CARES 法案，(Parkinson,2020) 是一項 2.2 兆美元的經濟刺激法案，由美國第 116 屆國會通過，並由川普總統於 3 月簽署成為法律 2020 年 2 月 27 日，以應對 COVID 疾病的經濟影響，該立法的規模和範圍前所未有，是美國歷史上最大的經濟刺激計畫。

支出主要包括向在美國提交納稅申報表的個人一次性現金支付 3000 億美元 (大多數單身成年人獲得 1,200 美元，有孩子的家庭獲得更多) (Sauter,2020)，增加 2600 億美元的失業救濟金，創建薪資保護計畫，為小企業提供可免除的貸款，最初的資金為 3500 億美元 (後來通過後續立法增加到 6690 億美元)，為企業提供 5000 億美元的貸款，以及 339.8 美元億美元給州和地方政府 (Snell,2020)。

2.2 兆美元紓困方案，主要涵蓋：

- ✓ 約 5,000 億美元援助受災戶
- ✓ 2,900 億美元家庭補助
- ✓ 2,500 億美元失業救濟金
- ✓ 3,490 億美元供薪資保護貸款計畫 (Paycheck Protection Program,PPP)

涵蓋 7,000 萬美國人民、每人 1,200 美金的支票 (Stimulus checks)。而 CARES Act 中針對中小企業的救濟部分，則透過聯準會的 Paycheck Protection Program Liquidity Facility (PPPLF) 為小型企業提供信貸、確係工資發放。但自四月初執行以後，不到兩週，於 4 月 17 日 SBA 便宣布已用掉 3,422 億美元。

1.延期申報納稅

2.放寬營業虧損扣抵限額

於 2017 年 12 月 31 日至 2021 年 1 月 1 日課稅年度之間所產生的營業淨虧損（net operating loss）均可往前 5 個課稅年度（即 2013 至 2017 課稅年度）進行扣抵。暫時放寬 2020 年度前之虧損扣抵上限至課稅所得的 100%（原扣抵上限為 80%）。資本損失（capital loss）之扣抵規定仍維持前抵 3 年後抵 5 年的規定。

3.放寬商業利息支出扣除額上限

放寬 2019、2020 課稅年度之商業利息支出（business interest）的扣抵上限由 ATI 30%至調整後應稅收入的 50%。允許企業可於申報 2020 課稅年度所得稅時，選用 2019 年度之 ATI 計算扣除額上限。

4.加速企業最低稅負扣抵額之抵扣

美國於 2018 年稅改後廢除公司最低稅負制（Alternative Minimum tax, AMT），並允許企業若有剩餘之最低稅負扣抵額，可分年進行扣抵或退還溢繳稅款。此次通過的紓困法案加速了最低稅負扣抵額的扣抵，放寬 2019 年扣抵額從原先 50% 至 100%。

5.員工留職之稅收扣抵

為鼓勵企業於疫情期間不進行裁員並繼續發放工資給員工，紓困法案提供符合資格企業稅收扣抵額，用以扣抵雇主應負擔之社會安全稅，若有超過者可申請退稅，相關規定如下：

扣抵額為符合資格企業於 2020 年 3 月 12 日至 2020 年 12 月 31 日所發放工資總數的 50%，每位員工可計算之合資格工資最高為 10,000 美金。

符合資格企業：受疫情影響或聯邦或地方政府指示，公司業務完全或部分暫停；或營收與去年同期相比下降 50% 以上。

工資：針對擁有超過 100 名全職雇員的雇主，工資係指因疫情影響而無法提供服務的雇員的工資；對於擁有等於或少於 100 名全職雇員的雇主，其所有雇員工資均符合資格。前述優惠與薪酬保障計畫僅能擇一適用。

6. 緊急帶薪病假工資稅務抵扣

於 2020 年 3 月 18 日通過的 HR 6201 號法案提供緊急帶薪病假法案，規定雇主對於因受疫情影響而無法工作之員工需提供額外 80 小時（相當於 10 天）的帶薪病假。如果員工患病或被隔離，應發放全額薪資，上限為每人每日 511 美元，總計上限為 5,110 美元；如果員工係因照護他人請假，應發放 3 分之 2 的薪資，上限為每人每日 200 美元，總計上限為 2,000 美元。針對雇主支付員工之帶薪病假工資，可用以抵扣工資稅。

7. 放寬慈善捐贈支出扣除額

針對於 2020 年捐贈至符合規定之機構的慈善支出，凡符合條件且為現金捐款及食物捐贈者，企業得將該支出用以扣抵 25% 的應稅所得（原現金捐贈為 10%，食物捐贈為 15%）。

8. 薪酬保障計畫（Paycheck Protection Program, PPP）

美國因應此波疫情，除提供多項稅務紓困措施外，另一項受關注的措施即為中小企業薪酬保障計畫。該計畫編列高達 3500 億美元之貸款經費，提供受疫情嚴重衝擊的美國中小企業、獨資、自僱員、獨立承包商紓困貸款資金，用於支付符合資格支出，如：員工薪資費用、健康保險、抵押貸款之利息支出、於 2020 年 2 月 15 日以前產生之其他債務之利息支出、租金支出、公共水電瓦斯費用等。

申請貸款企業若於取得貸款後，將資金用於給付合資格之支出達 8 週且無裁員或減薪之情況，將可申請高達 100% 的貸款豁免且豁免之貸款免課稅。然若企業有解雇員工或減薪的情況，可豁免之貸款金額將隨之減少，貸款豁免細節後續將發佈相關指引。

此計畫提供最長 2 年之貸款，申請額度為去年平均月薪資費用的 2.5 倍，最高以 1,000 萬美元為限。貸款利率為 1%，前 6 個月免償還本金及利息，但此期間仍會計息。此貸款不需要任何費用，抵押品或個人擔保，且無追索權。

符合資格者最早可於 2020 年 4 月 3 日開始進行申請，此計畫預計推行至 2020 年 6 月 30 日，以期協助中小企業度過此次難關，並降低疫情對受僱員工之衝擊。
(KPMG,2020)

第 4 波紓困法案：

於 4 月 24 日簽署近 4,840 億美元的紓困方案，多數資金用於援助小型企業，包括延長貸款期限、協助企業營運並留下員工；同時提供經費給醫院、照護機構及相關檢測。

薪資保護貸款計畫「Paycheck Protection Program, PPP」新增約 3,200 億美元，協助受疫情影響的中小企業。

600 億美元供小額貸款與社區銀行撥款使用、750 億美元提供醫院及照護機構、250 億美元擴大武漢肺炎病瘟檢測、其餘金額用於經濟受災貸款計畫 (Economic Injury Disaster Loan)。

第二節 第二輪紓困方案

眾議院在 5 月通過民主黨提出之 3 兆美元的「英雄法案 (Heroes Act)」，參議院共和黨則分別於 7 月及 9 月提出 1 兆美元的「復原法案 (Heals Act)」及 3,000 億美元。以下針對英雄法案與復原法案之間的差異進行說明：

《健康和經濟復甦綜合緊急解決方案法案》或《英雄法案》(HR 6800) 被提議立法，作為應對 COVID-19 大流行的 3 兆美元刺激計畫，旨在補充早期的 CARES 法案刺激計畫 (Lowey,2020)。於 5 月在美國眾議院。

《英雄法案》包括向聯邦機構提供約 1.13 兆美元的緊急補充撥款，以及對州、地方、部落和地區各級政府的經濟援助。將有大約 4850 億美元的安全網支出，包括擴大失業救濟金、增加補充營養援助計畫（SNAP）福利、增加對低收入個人的公用事業支付和職業培訓，以及對殘疾人的援助增加 25% 退伍軍人。

將有大約 2900 億美元用於支持小企業和員工保留，並對薪資保護計畫進行修改。這將擴大員工保留信貸，為雇主開支提供信貸，延長和擴大帶薪休假（如帶薪病假、家庭和病假），並為個體經營者提供 90% 的收入信貸。

《健康、經濟援助、責任保護和學校（HEALS）法案》是美國參議院在 2020 年 COVID-19 大流行期間提出的一項價值 1 兆美元的經濟刺激法案，以補充早期的 CARES 法案。

第三節 美國紓困措施的特色

CARES 法案極大地擴大了失業救濟金，包括臨時或“零工”工人，並向大多數居民提供一次性現金轉移。與德國或日本不同，美國沒有直接提供工資補貼。然而，CARES 法案授權向小企業提供貸款，如果接受者保留大部分工人，則可以免除這些貸款。CARES 法案沒有像許多歐洲國家那樣提供貸款擔保，而是授權 4540 億美元支持美聯儲的低成本信貸安排，並為陷入困境的行業提供 560 億美元的優惠貸款。CARES 法案還包括對州和地方政府以及醫院的援助。最後，在 4 月 24 日，總統簽署了《薪資保護計畫和醫療保健增強法案》，該法案對小企業貸款設施進行了資本重組，擴大了病毒檢測範圍，並為醫院提供了額外的支持（Goodman,2020）。

美國短工補償制度由各州自行實施，最早通過立法的是加州，於一九七八年施行，美國聯邦於一九八二年立法，對許多已實施短工補償制度的地區，如加州，紐約州，華盛頓州，堪薩斯州等州而言，短工補償制度在就業安定政策上扮演相當重要的角色。大多數州規定勞工的每週正常工時由雇主決定，但不得超過四十

小時。例如加州之定義為：勞工在因短工補償制度縮減工時之前，依工作職位或類型，每週應為短工補償實施雇主工作的時數，但不得超過四十小時。加州短工補償制度排除派遣工作的適用。要派企業的短工補償計畫不得包含被派遣來的勞工，派遣企業的短工補償計畫也不得包含已派遣出去的勞工。增加勞工的自由時間也是短工補償制度一項很重要的優點。平均而言採用短工補償企業的士氣較解雇勞工的企業高。且多數人相信短工補償是比較公平的（高思齊，2010）。

附錄十七、葡萄牙促進就業措施

在葡萄牙，COVID-19 大流行對經濟和就業的影響也很顯著。自 2020 年 3 月開始以來，已有超過 100,000 人失業，預計 GDP 將下降 6.9%，到年底失業率將達到 9.6% (RR,2020)。由於 2010-2014 年金融危機的強烈影響，這場由 COVID-19 引起的新危機在經濟復甦階段襲擊了葡萄牙，導致基本服務和社會支持減少，社會不平等加劇 (Correia,2016)。從上一次危機中復甦的基礎是經濟開放、出口、旅遊活動的增長和預算限制 (Antunes and Mucharreira, 2015; Bento, 2016; Rainho, 2017)。從這個意義上說，葡萄牙在短短十年內感受到了兩次重大危機的影響。此外，在旅遊需求大幅下降、人口和貨物流動性大幅下降的情況下，幫助葡萄牙從上一次危機的影響中恢復過來的措施不再有效。，公共財政支持困難的公共和私營公司的壓力很大 (Almeida,2020)。

Sweet and Meiksins (2012) 指出新經濟需要更靈活的工作形式。與這些新的工作形式相關聯，出現了更加不穩定和短期的僱傭關係 (例如無固定工作的工人、平台和電話工人)。這些新的工作形式在葡萄牙非常流行，尤其是在年輕人中，因為他們發現很難進入勞動力市場。葡萄牙人口是世界上平均年齡最高的國家之一，在將年輕人融入勞動力市場方面表現出困難。2020 年第一季度，大約 10.4% 的年輕人沒有就業、學習或培訓 (INE, 2020)。

根據歐盟委員會、國際貨幣基金會和葡萄牙銀行的總體經濟預測，2020 年將出現深度衰退，隨後將在 2021 年溫和復甦。預計 2020 年 GDP 將下降 3.7% 至 8.0%，失業率預計將達到 9.7% 到 13.9% 之間。在最好的情況下，GDP 只會在 2022 年之後達到 COVID-19 之前的水平，而總就業可能需要更長的時間才能恢復。

2020 年 2 月底至 4 月底期間，登記失業人數從約 316,000 人上升至 392,000 人 (增加約 24%)。以 4 月底，登記失業率與去年同期比上升 22.1%；其中，只有一半受影響的人享有失業保障。

根據公共就業服務的數據，在此期間，失業對男性的影響大於女性，25歲以下的失業勞工比年長的勞工多，受過高中教育的失業勞工，其次是受過初中教育的失業勞工，比其他人多。(見表2)

表2、2020年4月登記失業率

單位：%

項 目	年增率	每月
總 計	22.1	14.1
男 性	25.1	16.1
女 性	19.8	12.6
未滿25歲者	30.2	18.9
25歲及以上者	21.2	13.6
未受教育者	10.8	7.7
初等教育(1~4年級)者	1.1	7.4
基礎教育(5~6年級)者	21.8	12.8
初級中等教育(7~9年級)者	29.4	16.8
高級中等教育(10~12年級)者	40	20.0
高等教育者	10.3	9.8

資料來源：葡萄牙公共就業服務機構。

與3月份相比，4月份遭集體解僱的人數增加了一倍以上，其中一半是受僱於微型企業的勞工。超過100,000家、僱用了130萬人(接近員工總數的三分之一)的公司，申請了簡化的暫時性解僱計畫，該計畫允許公司暫時中止工作契約。對於勞工來說，該計畫意味著減薪三分之一。儘管每家公司只有部分員工被暫時性解僱，但該計畫已導致數十萬勞工收入的損失。(見表2-2)

有許多旨在支持勞動力市場(供需雙方)的舉措，特殊支持措施包括(Ferreira, 2020)：

- (1) 維持僱傭合同的特殊支持（信貸額度和簡化的裁員規則）
- (2) 制定非凡的培訓計畫
- (3) 暫時免除雇主應付的社會保障繳款
- (4) 支持公司活動正常化的特殊財務激勵
- (5) 禁止解僱。

表、政府措施的經費與執行狀況

措施	經費規模	執行狀況
簡化暫時性解僱方案	2,197 百萬 歐元	3 月 31 日到 5 月 12 日期間，107,954 家企業提出申請；81%的企業員工人數為 10 人及 10 人以下，11.6%的企業員工人數為 11~25 人。 83,300 家企業的申請獲得通過，涵蓋勞工人數達 681,000 人；其中，86%的勞工暫時性終止僱用契約，16%則減少工作時間。
特殊家庭支持方案	133 百萬歐 元	3 月 30 日到 4 月 10 日期間，65,600 家企業（員工人數達 149,800 人）、20,100 位自營作業者和 2,400 位家庭勞工提出申請。 5 月 1 日到 5 月 12 日期間，40,900 家企業（員工人數達 87,000 人）、7,800 位自營作業者和 1,170 位家庭勞工提出申請。
自營作業者與實際從事勞動雇主特別支持方案	60 百萬歐 元	4 月 1 日到 5 月 4 日期間，188,1001 自營作業者提出申請。 4 月 20 日到 5 月 4 日期間，13,300 位實際從事勞動雇主提出申請。

第一節 政府的支援措施

3 月 9 日，政府宣布將撥出 2 億歐元貸款用於支持中小企業。隨後於 3 月 10 日

宣布啟動信貸額度，以支持受疫情影響的公司的財務，初始金額為 1 億歐元。計畫包括支持流動性的措施，以及支持工資的措施。宣布的措施還包括一項特殊預算，以允許失業人員以及簡化裁員所涵蓋的員工接受培訓。

葡萄牙宣布了一項“臨時裁員計畫”，允許經濟困難的公司留住員工，員工繼續領取三分之二的工資，其中 70% 將通過社會保障支付（OECD,2020a）。

葡萄牙政府於 3 月 9 日，即第一例確診 COVID-19 病例一週後和主要封城措施實施前一週，宣布了對企業和勞工的第一批支持措施。

當時和隨後採取的措施包括：簡化的暫時性裁員（休假）計畫；支持公司流動性的信貸額度；公共行政部門加快向公司付款的措施；為受益於歐盟結構性基金的公司提供更優惠的支持條件；延後納稅和社會保險金繳款，以及其他申報義務；為因學校停課而被迫留在家裡照顧 12 歲以下兒童的勞工提供特殊的財政支持；為被迫停業或營業額下降 40% 或更多的自營作業者和實際從事勞動雇主提供財政支持，以及勞工延後繳納社會保險金；提供隔離勞工隔離假和等同於病假的給付（給付相當於工資的 100%）；取消疾病給付的等待期；將生病時對子女或孫子女的補助擴大到 14 天的預防性隔離；對在未來三個月將終止的房屋租賃契約予以暫停終止；自動延長失業補助和對其他扶貧對象的非繳費型給付。

政府選擇將可直接影響公共預算的可自由支配的財政措施（佔 GDP 的近 2.7%）與推遲稅收和其他付款與貸款擔保等措施相結合，這些措施已經後對預算產生財務影響或產生或有負債（contingent liabilities），總計約佔 GDP 的 13.4%。

在接下來的幾週，為了因應一些最嚴重的情況，政府採取了新的支持措施，其中一些相當創新，並調整了現有的措施，例如更彈性地提供未獲得社會保障的失業勞工財政支持。許多措施和調整是勞資政三方討論的結果，並由社會夥伴提出建議，而其他一些措施和調整則是政黨談判或公眾壓力（通過傳統和社交媒體）的結果，包括：獲得信貸額度和簡化暫時以公司不解僱勞工為條件的裁員計畫；將信貸額度範圍擴大到以前被排除在外的行業（例如零售業）；零息貸款，以支持因（住房和非住房）租金支付延遲而導致收入損失的租戶和房東；將特殊的社會保障措施擴大到

供款記錄不足的自營作業者；釋放一些因疾病或年老而更容易感染病毒的囚犯（未被判重罪）。特別是其中一項措施，即在 6 月 30 日之前授予在移民當局未決程序的外國國民與永久居民相同的權利（獲得醫療保健、社會保障、住房、就業、銀行業務），已獲得國際讚譽。此外，葡萄牙政府通過一項新的臨時現金給付，不僅擴大了對非正式部門勞工的支持措施，更協助他們成為正式勞工。

政府還授與國家勞工局（ACT）了額外的資源和權力，該局可以在等待法院最終裁決期間暫停涉嫌非法的解僱，從而防止勞工工資收入中斷（Mamede,2020）。

第二節 應對 COVID-19 危機的主要政策

葡萄牙對 COVID-19 危機的政策反應範圍廣泛，2020 年採取了相對較多的措施。措施首先旨在為工人提供收入連續性並為企業提供流動性支持，以確保他們能夠在解除禁令後重新開始運營遏制措施。在第二次全國封鎖之後，政府在 2021 年初擴大或重新引入了這些措施，並在 2021 年夏季應對第四波疫情。其他旨在刺激經濟復甦的措施包括擴大對弱勢家庭和企業的收入支持措施、為投資提供特別稅收抵免以及新的國家擔保信貸額度。通過補貼或減稅提供的直接援助的使用低於歐盟的平均水平，而擔保和暫停在政策支持中佔很大比例（ESRB，2021）。2020 年直接措施的預算成本估計為 45 億歐元（約佔 2020 年 GDP 的 2.2%），2021 年為 56 億歐元（約佔 2021 年 GDP 的 2.6%）（OECD，2021）。

職位保留措施：根據簡化裁員計畫（從 2020 年 3 月至 8 月，於 2021 年 1 月重新引入），因遏制措施關閉或營業額下降超過 40% 的公司工作時間減少的工人將獲得 2/3 他們的總工資（每月最高 1950 歐元，30% 由雇主支付，70% 由社會保障支付）。自 2021 年 1 月起，非工作時間替代率提高到 100%（最高三個最低工資），企業支付的補償保持在 20% 左右。一項名為 Apoio à Retoma Progressiva 的新計畫於 2020 年 8 月取代了針對不受行政限制的公司的簡化裁員計畫，根據營業額下降和裁員規模的不同，對未工作時間的補償和社會保障繳款的豁免也有所不同。2020 年 8 月還推出

了對簡化裁員計畫涵蓋的每位工人的一次性支持（每位工人一到兩個最低工資）（OECD，2021）。

支持受影響部門個人的措施包括為員工和個體經營者提供補貼，以及為非正規工人提供特殊福利。增加了 COVID-19 患者的失業救濟金支付和病假權利的最長期限以及隔離權利（OECD，2021）。

流動性措施包括暫停為受疫情影響的公司和家庭償還銀行貸款（至 2021 年 9 月），以及在收入損失的情況下暫停和免息支付租金（至 2020 年 9 月）。Retomar 計畫於 2021 年 9 月啟動，促進了暫停的信貸業務的重組，引入了新的本金寬限期和期限延長（OECD，2021）。

在 2020 年 3 月至 2021 年 11 月期間，已分配了約 89 億歐元的國家擔保信貸額度。資本注入了包括國家航空公司（TAP）在內的私營公司。在 2020 年底至 2021 年 10 月期間，近 12 億歐元的贈款已分配給在大流行期間營業額損失超過 25% 的中小微企業，以幫助支付其非工資固定成本（包括上限，Apoiar.pt 程序）和他們的租金份額（Apoiar Rendas）（OECD，2021）。

稅收措施主要包括延長稅收和社會保障繳款的最後期限，以優惠券的形式減免住宿、文化和餐館支出的增值稅（OECD，2021）。

第三節 專業培訓支持

在沒有獲得維持僱傭合同的額外支持的情況下，才會給予專業培訓支持。因此，應實施由就業與職業培訓學院制定的培訓計畫，該計畫將盡可能遠距離進行。該計畫最長持續一個月，旨在用於相當於正常工作時間一半的培訓（roedl, 2020）。

根據第 71-A/2020 號法令第 6 條第 3 條的規定，給予每位員工的特別支持由就業與職業培訓學院支持，並根據參加的培訓時間給予，直至總報酬的 50%，最高限額為 635.00 歐元（roedl, 2020）。

第四節 葡萄牙實施補助措施

根據葡萄牙勞工和社會團結部長的報告，以 2020 年 6 月 16 日，針對家庭、工人和企業的一系列特殊支持措施已經惠及 1,222,000 人、144,464 家企業和 7.78 億歐元。迄今為止，就業保護措施是所採取措施中最昂貴的組成部分。簡化裁員涉及投資 5.8 億歐元（該措施已延長至 2020 年 7 月）。對個體經營者和法定機構成員的收入支持花費了 1.04 億歐元。對家庭的特殊支持措施，例如預防性隔離補貼、病假補貼和照顧 12 歲以下兒童（學校在緊急狀態開始時關閉）花費了 4300 萬歐元。自動延長失業救濟金和社會包容性收入（對於那些在 2020 年 3 月獲得這些補貼的人）花費了 1800 萬歐元。此外，為企業提供金融支持的信貸額度涉及 62 億歐元的投資。然而，要獲得這些信貸額度，公司必須聲明他們有責任在 2020 年 12 月之前不解僱正式員工，也不啟動任何集體解僱程序（Ferreira, 2020）。

附錄十八、交叉分析表

(一) 企業調查

1. 充電再出發

整體成效滿意	員工既有技能再精進						Total
	1	3	4	5	6	7	
2	0	0	0	0	1	0	1
3	1	0	0	0	0	0	1
4	0	1	3	2	1	0	7
5	0	0	0	0	1	1	2
6	0	0	1	2	12	2	17
7	0	1	0	4	9	8	22
Total	1	2	4	8	24	11	50

Pearson chi2(25) = 76.4075 Pr = 0.000

整體成效滿意	員工新技能再精進						Total	
	1	2	3	4	5	6		7
2	0	0	0	0	0	1	0	1
3	1	0	0	0	0	0	0	1
4	0	0	1	2	2	2	0	7
5	0	0	0	1	0	0	1	2
6	0	0	0	1	3	11	2	17
7	0	1	0	2	3	8	8	22
Total	1	1	1	6	8	22	11	50

Pearson chi2(30) = 72.7114 Pr = 0.000

整體成效滿意	提高勞工專業職能				Total	
	1	4	5	6		7
2	0	0	0	1	0	1
3	1	0	0	0	0	1
4	0	3	1	2	1	7
5	0	0	0	1	1	2
6	1	1	2	9	4	17
7	0	0	3	7	12	22
Total	2	4	6	20	18	50

Pearson chi2(20) = 45.0781 Pr = 0.001

整體成效滿意	拓展新事業機會						Total	
	1	2	3	4	5	6		7
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	1	0	0	0	0	0	0	1
4	0	0	1	3	2	1	0	7
5	0	0	0	1	0	1	0	2
6	0	2	0	1	3	10	1	17
7	0	1	2	1	5	3	10	22
Total	1	4	3	6	10	15	11	50

Pearson chi2(30) = 92.3994 Pr = 0.000

整體成效滿意	營運績效助益						Total
	1	2	4	5	6	7	
2	0	0	0	0	1	0	1
3	1	0	0	0	0	0	1
4	0	0	5	1	1	0	7
5	0	0	0	0	1	1	2
6	0	0	1	2	13	1	17
7	0	1	0	4	7	10	22
Total	1	1	6	7	23	12	50

Pearson chi2(25) = 91.7131 Pr = 0.000

整體成效滿意	企業競爭力提升						Total
	1	3	4	5	6	7	
2	0	0	0	0	1	0	1
3	1	0	0	0	0	0	1
4	0	1	5	0	1	0	7
5	0	0	1	1	0	0	2
6	0	0	2	2	10	3	17
7	1	0	2	4	4	11	22
Total	2	1	10	7	16	14	50

Pearson chi2(25) = 61.9290 Pr = 0.000

2. 安心就業

整體成效滿意	降低企業營運壓力					Total
	3	4	5	6	7	
3	1	0	1	0	0	2
4	0	5	2	1	1	9
5	0	3	12	1	2	18
6	0	0	1	2	6	9
7	0	0	0	6	6	12
Total	1	8	16	10	15	50

Pearson chi2(16) = 66.2847 Pr = 0.000

整體成效滿意	穩定雇傭關係						Total
	2	3	4	5	6	7	
3	1	1	0	0	0	0	2
4	0	0	5	2	1	1	9
5	0	1	2	13	1	1	18
6	0	0	0	2	4	3	9
7	0	0	0	2	4	6	12
Total	1	2	7	19	10	11	50

Pearson chi2(20) = 73.5697 Pr = 0.000

附錄十八 交叉分析表

整體成效滿意	降低企業員工離職重訓練成本						Total
	2	3	4	5	6	7	
3	1	0	1	0	0	0	2
4	1	0	4	2	1	1	9
5	0	1	6	9	1	1	18
6	0	0	0	0	4	5	9
7	0	0	1	3	3	5	12
Total	2	1	12	14	9	12	50

Pearson chi2(20) = 42.4824 Pr = 0.002

整體成效滿意	延長員工離職週期						Total
	2	3	4	5	6	7	
3	0	1	1	0	0	0	2
4	1	0	2	2	3	1	9
5	0	1	6	9	1	1	18
6	1	0	0	1	5	2	9
7	0	0	1	2	3	6	12
Total	2	2	10	14	12	10	50

Pearson chi2(20) = 40.9821 Pr = 0.004

整體成效滿意	員工延緩離職						Total
	2	3	4	5	6	7	
3	0	1	1	0	0	0	2
4	0	1	3	2	2	1	9
5	0	2	4	11	0	1	18
6	1	0	0	0	4	4	9
7	0	0	1	1	5	5	12
Total	1	4	9	14	11	11	50

Pearson chi2(20) = 43.4784 Pr = 0.002

(二) 勞工調查

1. 充電再出發

我滿意 政府計畫 成效	可以幫助我「原有技術」再精進							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	1	0	0	0	0	0	0	1
3	2	0	0	0	1	0	0	3
4	0	0	0	2	0	2	0	4
5	0	0	0	4	4	1	2	11
6	1	2	5	3	9	20	7	47
7	2	0	0	3	5	2	21	33
Total	7	2	5	12	19	25	30	100

Pearson chi2(36) = 99.4627 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	可以幫助我精進「新技術」							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	0	0	1	0	0	0	1
3	1	0	0	0	2	0	0	3
4	0	0	1	0	1	2	0	4
5	1	0	1	2	3	3	1	11
6	0	3	4	8	8	20	4	47
7	2	0	0	0	6	4	21	33
Total	5	3	6	11	20	29	26	100

Pearson chi2(36) = 88.0402 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	可以幫助我增加找尋新工作的機會							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	0	0	1	0	0	0	1
3	2	0	1	0	0	0	0	3
4	0	0	0	2	0	2	0	4
5	0	2	4	1	1	3	0	11
6	1	7	4	14	7	12	2	47
7	2	1	0	2	5	8	15	33
Total	6	10	9	20	13	25	17	100

Pearson chi2(36) = 93.6278 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	訓練吸收專業知識							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	1	0	0	0	0	0	0	1
3	1	0	1	0	1	0	0	3
4	1	1	0	1	0	1	0	4
5	1	1	0	0	5	2	2	11
6	3	2	6	5	8	23	0	47
7	1	0	1	1	5	4	21	33
Total	9	4	8	7	19	30	23	100

Pearson chi2(36) = 94.2849 Pr = 0.000

附錄十八 交叉分析表

我滿意 政府計畫 成效	訓練吸收管理知識							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	1	1	1	0	0	0	0	3
4	0	0	0	2	0	2	0	4
5	1	2	1	2	2	3	0	11
6	3	2	4	9	16	13	0	47
7	2	1	3	2	5	7	13	33
Total	8	7	9	15	23	25	13	100

Pearson chi2(36) = 76.0635 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	訓練吸收工作態度							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	3	0	0	0	0	0	0	3
4	0	0	0	3	0	1	0	4
5	1	1	1	3	2	3	0	11
6	3	1	2	10	10	20	1	47
7	2	0	1	3	7	7	13	33
Total	10	3	4	19	19	31	14	100

Pearson chi2(36) = 108.3973 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	我能充分吸收訓練內容							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	0	0	2	1	0	0	0	3
4	0	0	1	0	1	2	0	4
5	0	1	1	3	1	2	3	11
6	0	1	1	8	11	24	2	47
7	1	0	1	2	5	12	12	33
Total	2	3	6	14	18	40	17	100

Pearson chi2(36) = 132.5127 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	我能工作態度與信心運用							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	1	0	1	0	0	1	0	3
4	1	1	0	2	0	0	0	4
5	1	1	1	4	3	1	0	11
6	2	2	2	8	18	15	0	47
7	1	0	1	4	4	11	12	33
Total	7	5	5	18	25	28	12	100

Pearson chi2(36) = 89.6327 Pr = 0.000

附錄十八 交叉分析表

我滿意 政府計畫 成效	我能人際關係運用							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	1	1	0	1	0	0	0	3
4	0	2	0	1	1	0	0	4
5	1	1	3	2	3	1	0	11
6	2	1	4	13	14	11	2	47
7	2	1	2	2	8	10	8	33
Total	7	7	9	19	26	22	10	100

Pearson chi2(36) = 71.1711 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	我能管理知識運用							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	0	0	1	0	0	0	1
3	2	0	0	1	0	0	0	3
4	1	0	0	1	0	2	0	4
5	1	2	3	2	2	1	0	11
6	3	1	5	11	14	13	0	47
7	1	4	0	2	4	10	12	33
Total	9	7	8	18	20	26	12	100

Pearson chi2(36) = 78.4098 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	我能運用提升工作效率							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	2	0	1	0	0	0	0	3
4	1	0	0	2	0	1	0	4
5	1	0	2	4	3	1	0	11
6	3	0	4	9	12	19	0	47
7	1	0	1	4	4	10	13	33
Total	9	1	8	19	19	31	13	100

Pearson chi2(36) = 168.0947 Pr = 0.000

我滿意 政府計畫 成效	我能運用專業知識							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	2	0	0	1	0	0	0	3
4	0	0	0	2	0	2	0	4
5	1	1	0	4	4	1	0	11
6	2	1	3	10	14	17	0	47
7	1	0	0	3	5	10	14	33
Total	7	3	3	20	23	30	14	100

Pearson chi2(36) = 110.0853 Pr = 0.000

附錄十八 交叉分析表

我滿意 政府計畫 成效	對我尋職有幫助							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	0	1
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	3	0	0	0	0	0	0	3
4	0	1	0	2	0	0	1	4
5	0	1	3	4	1	2	0	11
6	3	5	2	10	11	16	0	47
7	1	1	1	6	6	4	14	33
Total	8	9	6	22	18	22	15	100

Pearson chi2(36) = 106.0108 Pr = 0.000

2. 安心就業

整體成 效滿意	幫助維持家中經濟							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	1	2
2	0	0	0	1	1	0	0	2
3	0	3	2	1	1	2	1	10
4	3	0	1	7	2	1	2	16
5	1	1	1	1	6	1	2	13
6	0	0	1	2	6	9	4	22
7	1	0	2	1	0	3	28	35
Total	6	4	7	13	16	16	38	100

Pearson chi2(36) = 109.0060 Pr = 0.000

整體成 效滿意	減緩疫情衝擊							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	0	0	0	0	1	0	1	2
2	0	0	0	1	1	0	0	2
3	1	2	1	1	2	2	1	10
4	2	0	2	4	4	3	1	16
5	0	0	2	1	4	4	2	13
6	1	0	1	1	3	13	3	22
7	1	0	2	2	3	2	25	35
Total	5	2	8	10	18	24	33	100

Pearson chi2(36) = 80.8519 Pr = 0.000

整體成 效滿意	繼續待在現有工作							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	0	0	0	0	1	0	1	2
2	1	0	0	1	0	0	0	2
3	2	0	2	2	2	1	1	10
4	0	2	3	1	5	4	1	16
5	2	1	1	1	4	3	1	13
6	0	2	0	2	3	13	2	22
7	1	0	0	3	4	5	22	35
Total	6	5	6	10	19	26	28	100

Pearson chi2(36) = 78.7483 Pr = 0.000

附錄十八 交叉分析表

整體成效滿意	避免薪資減少							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	0	0	0	0	0	1	2
2	0	1	0	1	0	0	0	2
3	3	1	1	0	2	2	1	10
4	1	1	3	3	4	2	2	16
5	0	2	2	1	4	2	2	13
6	1	0	1	0	6	10	4	22
7	1	0	1	1	3	6	23	35
Total	7	5	8	6	19	22	33	100

Pearson chi2(36) = 78.8880 Pr = 0.000

整體成效滿意	補貼延緩離職							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	1	0	1	0	0	2
3	3	2	2	1	0	1	1	10
4	2	3	1	7	1	0	2	16
5	2	1	1	2	2	3	2	13
6	2	2	1	3	5	8	1	22
7	5	0	0	1	6	1	22	35
Total	16	8	6	14	15	13	28	100

Pearson chi2(36) = 89.2965 Pr = 0.000

整體成效滿意	補貼穩定疫情減少薪資							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	0	0	0	0	0	0	2
2	0	1	1	0	0	0	0	2
3	1	1	4	3	0	1	0	10
4	3	1	2	6	2	1	1	16
5	1	1	4	0	4	2	1	13
6	0	1	0	1	6	12	2	22
7	1	0	0	5	4	4	21	35
Total	8	5	11	15	16	20	25	100

Pearson chi2(36) = 120.3030 Pr = 0.000

整體成效滿意	補貼維持家中經濟穩定							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	2	0	0	0	0	2
3	2	1	4	2	0	1	0	10
4	5	1	3	2	3	2	0	16
5	0	1	3	3	4	2	0	13
6	0	0	2	3	9	8	0	22
7	0	0	2	6	5	2	20	35
Total	9	3	16	16	21	15	20	100

Pearson chi2(36) = 112.7331 Pr = 0.000

整體成效滿意	補貼穩定疫情勞雇關係							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	0	0	2	0	0	2
3	3	1	2	1	2	1	0	10
4	3	3	2	6	1	1	0	16
5	0	1	3	2	4	2	1	13
6	0	3	2	2	6	8	1	22
7	3	0	0	6	6	2	18	35
Total	11	8	9	17	21	14	20	100

Pearson chi2(36) = 89.9883 Pr = 0.000

3. 即時上工

整體成效滿意	可以繼續工作崗位							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	0	1	0	0	0	5
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	0	0	2	0	0	1	0	3
4	7	3	3	3	3	5	0	24
5	1	0	2	6	1	0	0	10
6	2	2	3	1	3	5	3	19
7	2	1	1	3	7	6	18	38
Total	14	9	11	14	14	17	21	100

Pearson chi2(36) = 85.9119 Pr = 0.000

整體成效滿意	可以擴展人際關係							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	1	0	1	0	0	0	5
2	1	0	0	0	0	0	0	1
3	0	1	1	0	0	0	1	3
4	1	1	5	5	8	3	1	24
5	0	1	1	1	4	1	2	10
6	1	1	2	2	2	8	3	19
7	0	2	2	4	7	8	15	38
Total	6	7	11	13	21	20	22	100

Pearson chi2(36) = 79.2837 Pr = 0.000

整體成效滿意	我能吸收工作態度							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	0	1	0	1	0	0	5
2	0	0	0	0	1	0	0	1
3	1	0	2	0	0	0	0	3
4	3	2	1	12	3	2	1	24
5	0	1	1	1	5	2	0	10
6	0	0	2	3	3	9	2	19
7	3	0	1	7	0	10	17	38
Total	10	3	8	23	13	23	20	100

Pearson chi2(36) = 101.1444 Pr = 0.000

整體成效滿意	我能工作態度運用							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	1	1	0	1	0	0	5
2	0	0	0	1	0	0	0	1
3	1	0	0	2	0	0	0	3
4	4	1	1	10	4	3	1	24
5	1	0	2	0	5	1	1	10
6	1	0	1	3	3	9	2	19
7	3	2	0	7	6	3	17	38
Total	12	4	5	23	19	16	21	100

Pearson chi2(36) = 70.9165 Pr = 0.000

整體成效滿意	我能人際關係運用							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	0	1	0	1	0	0	5
2	0	1	0	0	0	0	0	1
3	1	0	1	1	0	0	0	3
4	2	2	0	11	6	1	2	24
5	1	0	0	2	4	2	1	10
6	0	0	1	4	3	8	3	19
7	3	1	1	8	4	4	17	38
Total	10	4	4	26	18	15	23	100

Pearson chi2(36) = 91.2251 Pr = 0.000

