

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

開南大學法律學系助理教授 黃鼎佑



壹、前言

自 2019 年 12 月起，中國湖北武漢地區首次傳來不明原因之肺炎案例，之後疫情爆發蔓延各國，迄今餘波盪漾無人敢預測何時方得海闊天清。有鑑於此，我國也很快的將此所謂「嚴重特殊傳染性肺炎」列為第 5 類法定傳染病。¹ 截至今 (2020) 年 5 月 25 日為止的統計資料顯示，全球已經累計高達 5,364,649 確診案例，其中 34 萬例死亡，全

球病例分布於 187 國 / 地區，其中病例數以美國 1,650,149 例、俄羅斯 344,481 例等為最多，幾乎沒有任何國家可以置身事外。

由於本次新冠肺炎疫情對於經濟發展與勞動市場的影響不只範圍大，時間也特別長，迄今發展更是十分多變而且難以掌握，國際勞工組織在短短的數月之間就不斷更新其評

1. <https://www.cdc.gov.tw/Disease/SubIndex/N6XvFa1YP9CXydB0kNSA9A>

估，已經發布第四次的監督報告²，針對全球勞動環境提出幾項相當沉重的警告：首先，估計全球已經有超過九成的勞工受到政府強制性或是建議性的封城令（停工令）之影響³，而且因為受到封城、停工等的影響，全球因此減少的總工時經換算幾乎等同於三億個全職性工作⁴。其次在經濟層面，有些特別的產業，其因為受到疫情的衝擊特別嚴重而成為重災戶，例如住宿、餐飲、零售業、房地產企業管理與行政活動等，其總數已高達五成四左右的勞動力總數⁵。面對此一嚴峻考驗，各國皆推出各項應對政策，限於篇幅，本文僅能針對奧國、德國與新加坡簡單介紹其目前為止比較重要的一些紓困措施。

貳、奧國因應疫情各項措施

一、政府部門

(一) 成立所謂「紓困特別基金」⁶(Härtefallfonds, HFF)

基金規模約十億歐元，由聯邦政府委託奧地利商會 (Austrian Chamber of Commerce, WKO) 代為管理，特別針對受本次疫情影響特別嚴重之對象例如一人公司、微型公司 (聘僱全職工少於十人者)、藝術工作者、新聞記者、心理諮商師、資訊專家、私人家教以

及獨立承包商等提供現金發放協助。現金補助分成兩個階段，三月份先發「緊急救助金」(Soforthilfe)，金額高低視申請人之收入高低發給單筆 500 至 1,000 歐元不等。四月份之後則調整擴大為發給每月 2,000 歐元，期限目前最長為 3 個月。

(二) 放寬「育兒津貼」(Kinderbetreuungsgeld) 給付條件

奧國原本依法規定在幼兒 5 歲前，應先經過體檢並在兒童健康手冊 (Mutter-Kind-Pass) 上登錄後方得領取該項津貼，但受到隔離措施等之影響，若是在醫院體檢有執行上的困難時，得暫時免去此項要求。⁷



2. 第一版報告為 3 月 8 日，第二版報告為 4 月 7 日，第三版報告為 4 月 29 日以及第四版於 5 月 27 日發表。

3. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition, 29.4.2020. P.1.

4. 以每週共計 48 個小時為準計算。

5. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd edition, 29.4.2020. P.5.

6. Deloitte, Global COVID-19 Government Response: Daily Summary of government response globally, 4.2020. P. 7-8.

7. Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, COVID-19: Auswirkungen auf Familien, 3. 2020.P.5.

8. AVRAG § 18b 參照。

9. U. Gentilini, M. Almenfi and P. Dale, Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures, 5. 2020. P.47.

(三) 有薪照顧假之請求權⁸

勞工凡育有一名以上年齡在 14 歲以下之幼兒或身心障礙者，因受疫情之影響其原有之照顧機構或人力無法持續時，且該勞工非該事業單位之必要性人力時，得享有期間最長為 3 週的全薪「特別照顧假」(Sonderbetreuungszeit)。雇主並得以在事後 6 週內向政府請求工資額度三分之一的補償。⁹

(四) 放寬「失業給付」(Arbeitslosengeld)

請領條件

因受到疫情之影響，原本請領失業給付之條件一包括申請者應定期至就業服務中心參加諮詢，此項要件得暫時免除。

(五) 發給所謂短工津貼 (Kurzarbeitsbeihilfe)

工資補償

依照奧國就業服務法(Arbeitsmarktservicegesetz, AMSG) 規定，在滿足以下幾種情形時，勞工得請領所謂短工津貼：a. 在面對非季節性等原因的短期性經濟困難時，事業單位已經窮盡所有的減班措施諸如禁止加班、鼓勵特休或實施工時帳戶等卻仍不足以度過難關時¹⁰；b. 及時向就業服務中心提出申請¹¹；c. 須以團體協約方式針對各項細節一一加以律定，

特別在工作時間縮減部分應介於法定或是團體協約約定工時之 10% 和 90% 之間¹²。

工資補償之金額分成基本標準與所謂加權標準 (Kurzarbeitsbeihilfe mit Qualifizierung)，全額由政府負擔。以近期 WKO 與 ÖGB(奧地利工會聯合會) 之間所簽訂的團體協約為例¹³：

如申請前平均工資¹⁴淨額為 1,700 歐元以下之水準者，補助金額為 90%。

如申請前平均工資淨額為介於 1,700 與 2,685 歐元間之水準者，補助金額為 85%。

如申請前平均工資淨額為介於 2,685 與 3,570 歐元間之水準者，補助金額為 80%。

另外值得一提的是所謂因進修而加權計算之情形，若是在社會夥伴間所簽訂的團體協約之中，另外有明文約定法定或約定的工時有減少之情形，該減少的部分另作進修等之教育訓練用途時，原本的短工津貼金額可以再增加 15%。不過這增加的部分雇主必須自行負擔其四成，政府則負擔剩下的六成¹⁵。

10. AMSG § 37b I (1)。

11. 第一次申請應於六週前，之後延長申請需至少四週前。

12. 100% 零工時的部分只有在特別例外之情形才允許。(最後瀏覽時間：25.5.2020) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-working-time-flexibility>.

13. ETUC Briefing Note, COVID-19 Watch, 3. 2020. Country report Austria.

14. 申請短工津貼前三週(三個月前)為準。

15. AMS, Kurzarbeit : Beihilfe Bei Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung, 2. 2020. P.10.

(六) 疫情相關假別及工資續付相關規定¹⁶

依法若是勞工於契約存續期間遇有重大性、個人無法迴避之原因，導致其短時間內無法履行勞務給付義務，且該事由之發生非勞工個人可以歸責時，雇主應繼續給付工資，不受無工作無報酬原則之拘束。前段所稱之事由自應包括勞工因受政府要求如居家檢疫等措施不得上班之情形。另因傳染病防治法等之規定，雇主得於解除隔離後六週內，得向各地方主管機關提出申請，請求返還這段期間所給付之工資以及其社會保險負擔部分之保費。

二、社會夥伴¹⁷

(一) 代表年輕族群的奧國工會團體 (ÖGJ)

特別提醒政府，受到疫情之影響，原本青年失業 44,000 人恐怕會飆升至 80,000 人，因此青年族群即將面臨難就業卻高風險失業的困境。而面對九月的畢業季另一批建教合作約 7,500 人也要投入就業市場更是加重此一問題之嚴峻性。ÖGJ 因此提出所謂「新冠世代」(Generation Corona) 的問題，要求政府特別注意此一特殊的危機，應該要儘早因應。

(二) 奧地利工會聯合會 (ÖGB) 發請名為「千元歐元救新冠」(Thousand Euro

Corona) 的請願活動，獲得近 13 萬人的聯署。鑑於在疫情期間許多人必須離家工作或是暴露在新冠肺炎傳染的威脅者，皆應該可以獲得聯邦政府額外之補助。

參、德國因應疫情各項措施

一、政府部門

(一) 及時救助 (Soforthilfe)¹⁸

德國聯邦政府提撥一筆高達 500 億歐元規模的所謂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。

(二) 提供「急難育兒津貼」(Notfall-KiZ) 給付¹⁹

有鑑於受新冠肺炎影響，許多家庭之收入趨於不穩定，於是自 4 月 1 日起，德國政府整合既有之救助資源，調整與簡化申請流程與要件後，推出所謂急難育兒津貼。由於急難育兒津貼請領條件不限於必須參加社會保險年資至少超過一年以上之對象，因此此一措施應該可以有效擴大受助者之範圍至不符合短工津貼以及失業救濟資格之勞工。

16. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 奧地利有關新冠肺炎－答問集－勞動法領域。

17. <https://www.ituc-csi.org/austria-short-updates-on-the-covid>.

18. <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/EN/Standardartikel/Topics/Priority-Issues/Corona/2020-03-25-combating-the-corona-virus.html>

19. <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/notfall-kiz>

請領津貼資格須通過資產調查，資產額度高低之計算是以家戶為單位個別計算，參考的項目主要為平均收入、房租高低以及撫養子女年齡等。舉例而言，單親家庭撫養子女一名6歲以下者，房租含水電瓦斯等每月500歐元，平均工資淨值介於1,000至1,400歐元者，符合請領資格。又例如雙親家庭遇有3名子女，其分別為6、8以及10歲。房租約每月介於1,200歐元，收入為1,500至3,000歐元者，亦符合請領資格。

急難育兒津貼與之前的予而津貼相較，為了因應疫情，簡化了申請上的流程，一方面必要時可以不須再提供過去6個月的收入證明，而以最近一個月取代之。另一方面在財產證明部分，也降低至釋明亦可。符合請領資格者，每撫養一名子女²⁰每月得請領185歐元²¹。

(三) 疫情相關假別及工資續付相關規定²²

1. 依據德國法令規定²³，遇有普通傷病假之情形，勞工應儘速通知其雇主會缺勤以及可能的時間長短。若是請假的時間預計會超過3天以上或是應雇主之要求，勞工皆必須在銷假後出示醫生證明。但是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，若是勞工後來真的因為確診就醫，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。德國政府日前針對診斷證明的部分，考量到就醫可能的不便，透過「無工作能力認定指令」(Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie)之授權²⁴，雖無新冠重症病徵，但出現上呼吸道感染時，例外的醫師得用電話看診方式一次做出7天效力之證明，同理可再延長一次²⁵。

2. 若是發生例如因置身國外而受到當地國家隔離之要求，或是因交通中斷等原因無法返國工作時，勞工得依照民法BGB第616條第一項之規定，準用暫時不能履行勞務之法理，於該期間由雇主繼續給付工資。
3. 依照德國「傳染病防治法」(Infektionsschutzgesetz, IFSG)之規定²⁶，遇到以下三種情況時如配合政府隔離、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%。
4. 為有效控制疫情，德國實施封城措施，影

20. 年齡在25歲以下，尚未有獨立謀生能力者為限。

21. <https://www.bmfsfj.de/kiz>

22. Dahl, Göpfert, Helm, Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemic, 2020. P.91, 102-3.

23. EFZG § 3, 5 以及 SGB V § 47。

24. 此項緊急授權到2020年五月終止。

25. <https://www.g-ba.de/presse/pressemitteilungen/866/>

26. IFSG § 28,30,31,56.

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。

(四) 短工津貼

1. 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²⁷，現修正為僅須符合 10% 工資損失之要件即可，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。²⁸

2. 薪資補助程度。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²⁹。

(五) 立法讓勞工有「在家辦公權」(Recht auf Homeoffice)

根據一份近期的統計調查資料顯示，早在疫情全球性爆發，而且也對歐盟許多國家包括德國在內造成衝擊以前，德國其實已經有大約 5% 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。³⁰2020 年三月的最新資料則顯示，目前甚至有接近一半的受僱者則是全部或是部分時間在家辦公。³¹值得注意的發展在於，德國的勞動部長 Hubertus Heil 日前提出，即使未來疫情趨緩，聯邦政府有打算正式立法讓勞工得主張所謂「在家辦公權」的可能性。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³²。

相對於「電傳勞動」(Teleworking) 通常



27. SGB III § 96 I (4).

28. T.Schulten, T. Müller, Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise, WSI Policy Brief, 4.2020. P.6.

29. SGB III § 105.

30. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

31. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>.

32. <https://www.tagesschau.de/inland/corona-homeoffice-heil-101.html>.

其特徵在於勞工得以服勞務的地點除了固定的辦公室以外，可以含更多元化的地點。而類似的概念例如「遠距勞動」(remote working)、「通勤電傳」(telecommuting)以及「移動化工作」(mobile working)也只是在地點限制上有些微的差別，在此德國政府的在家辦公可視為是一家為基礎的電傳勞動之一種類型。³³

二、社會夥伴

- (一) 自疫情在德國爆發以來，政府也積極透過各種紓困機制協助勞工，其中自然包括發給短工津貼 (Kurzarbeitergeld)，而該津貼因設有 60%，最高 67% 工資補償上限的限制，德國工會聯合會 (Deutscher Gewerkschaftsbund) 呼籲雇主應透過簽訂團體協約的方式提高其補償額度，甚至 80 到 90%。³⁴
- (二) 德國金屬工業工會 (IG-Metall) 特別於疫情期間，於北萊茵 - 威斯伐倫 (Nordrhein-Westfalen) 邦為金屬與電子產業簽訂了團體協約，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。³⁵

肆、新加坡因應疫情各項措施

- (一) 政府推出總值 16 億新幣所謂「關懷與援助方案」(Care and Support Package)，內容為所有年滿 21 歲公民將可依其納稅收入之高低，獲得 100 至 300 新幣不等之一次性現金補助，同時育有至少一名 20 歲以下新加坡籍子女之父母，可額外再獲得 100 新幣現金。³⁶ 本方案之其他重點尚包括：
- (1) 一次性消費稅補助券即水電費抵減特別補助金 (GST Voucher³⁷—U-Save Special Payment)³⁸，凡居住組屋³⁹單位符合條件之家庭，可獲得比往常多 1 倍的水電費抵減。家庭成員 5 人或以上者，依所住房型甚至於可獲得比往常高 2.5 倍的水電費抵減，最高可達 1,000 新幣；(2) 延長雜費抵減 (S&CC Rebates)。符合條件居住樓層單家庭

33. ILO, An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, 2020. P.5.

34. <https://www.dgb.de/themen/++co++27da3b1a-7038-11ea-85dd-52540088cada>.

35. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/sicherheiten-fuer-beschaefigte-in-metall-elektroindustrie>

36. https://www.gov.tw/News_Content.aspx?n=872E51DB9B88306C&sms=53E09032BF601A56&s=AC7057BB8350BC69

37. <https://blog.seedly.sg/how-much-gst-vouchers/>

38. <https://www.gstvoucher.gov.sg/Documents/pdf/GST%20Voucher%20-%20U-Save.pdf>.

39. 新加坡政府組屋是公民最大的福利之一，政府組屋，英文簡稱 HDB，是由政府建屋發展局負責建設，提供新加坡公民及永久居住權人的福利宅。

將獲得 1.5 個月⁴⁰ 至 3.5 個月⁴¹ 不等之抵減⁴²; (3) 年滿 50 歲或以上公民之「百盛卡」(PASSION CARD) 將獲 100 新幣加值，用於購買民生用品或參與民眾俱樂部活動等；(4) 民生必需品補助券 (Grocery Vouchers)，居住於小型 (一至二房) 政府組屋之單位者將於今、明兩年各獲得 100 新幣價值得於指定之超市消費用途之補助券；(5) 延續前一年度 (例行) 之「就業入息補助計畫」(Workfare Income Supplement, WIS)⁴³ 之現金補助部分發給，低薪勞工將在所謂「就業入息特別補助」(Workfare Special Payment, WSI) 計畫下再擴大兩成規模，獲得最少 100 新幣以上價值的現金補助；(6) 分別撥款 1,000 萬元和 2,000 萬新幣予自助團體和「社區發展理事會」(Community Development Council, CDC) 協助更多有需要的弱勢家庭和孩童等。

(二) 新加坡「經濟穩定與支援配套」政策 (The Stabilisation and Support Package) 之一：所謂「僱傭補貼計畫」(Jobs Support Scheme) 將提供事

業單位每名在職員工 (僅限新加坡公民和具備永久居留資格，非雇主身分者) 薪資補助每人 8% (上限為 3,600 新幣)，為期 3 個月。⁴⁴



政府之後於 2020 年 3 月通過預算，加碼之前的僱傭補貼計畫，目標在於減輕事業單位之僱用成本，希望可以於疫情結束之後，仍保有企業之營運能量。該次工資補助計畫延用至年底，將長達 9 個月。加上 2 月 18 日在首輪財政預算案聲明中所宣布的 64 億新幣預算配套，新加坡政府迄今已經編列了近 550 億新幣規模⁴⁵ 的紓困配套，估計約占其國內生產總值 (GDP) 的 11%。目的在於協助緩解新冠疫情的影響，而此次的追加預算案也被命名為「堅韌團結配套」

40. 公寓或是三代同堂式公寓單位。

41. 一至二房公寓。

42. <https://www.8world.com/news/singapore/article/budget-2019-summary-537736>

43. 為了提升中年以上低薪勞工的工作意願，政府撥款用以提升低收入工作者的收入與其公積金存款。台灣公益團體自律聯盟，多元就業開發方案及培力就業計畫之社會影響力評估，勞動部勞動力發展署委託研究計畫，2019。頁 60。

44. <https://justlogin.com/blog/singapore-budget-2020-everything-hr-needs-to-know/>

45. 2009 年金融危機時，當時政府的紓困方案規模約為 205 億新幣。 <http://www.fortunetimes.sg/cn/?p=26142>

46. <https://www.crowe.com/sg/blog/jobs-support-scheme>

(Resilience Budget) 。⁴⁶ 本次特別預算紓困之對象主要有三大產業別，其分別為航空與觀光、食品相關以及其他，補助之比例高低主要取決於受疫情影響的程度大小分別為 75%、50% 與 25%，薪資補助上限亦調高至每月工資不超過 4,600 新幣部分。⁴⁷

(三) 勞動市場相關管制措施⁴⁸

新加坡自 4 月 7 日政府宣布正式進入「半封城」狀態，亦即當地人所稱的「斷電器」(circuit breaker) 階段後，為減少人口流動與社會接觸，除要求人與人之間的安全距離之外，亦終止除基本服務 (essential services)⁴⁹ 以外的大部分工作場所⁵⁰ 之活動，因而對於勞動市場產生許多挑戰⁵¹。非提供基本服務之事業單位，如果可以將工作全部轉成遠端工作型態，基本上則不受封城令之限制。⁵² 以下簡單說明該期間之幾個重要勞動關係之內容：

1. 收到隔離命令 (Quarantine Order) 者。
原則上勞工因配合政府隔離禁令不能工作期間應該請有薪「住院傷病假」

(hospitalisation leave entitlement) · 若是假期限制日數已用盡，新加坡政府則鼓勵雇主以優於法令以及更彈性的方式給假。另一方面，根據隔離禁令補償規定 (Quarantine Order Allowance Scheme) · 於滿足以下條件時，每僱用一人雇主得請領補貼 100 新幣，條件為登記在籍的公司、勞工為公民、永久居留身分或是領有工作證明者⁵³，須證明確有隔離之事實且並未違反隔離相關規定。

2. 收到居家通知 (Stay-Home Notice, SHN) 亦即 (早期為所謂缺席假者⁵⁴)。⁵⁵ 對此主管機關建議先嘗試調整其工作改為遠距方式，若是不行則考慮改成特休或是其他的有薪休假，也可以考慮將其視為特殊的住院或是門診型態的傷病假，或是將其視為特殊的特休假。也有的建議允許勞工先預支下一年度的特休假或改成無薪休假等。
3. 跨國商務活動。若是勞工遇到有以下之情形時，雇主應提供額外的有薪假期。例如勞工因第三國出差，期間被該國施以隔離，返國後被政府要求隔離或是因疫情期間國

47. https://www.singaporebudget.gov.sg/budget_2020/budget-measures/stabilisation-and-support-package

48. <https://newlandchase.com/singapore-covid-19-coronavirus-employer-faq/>

49. 例如醫療、社會服務、銀行與金融業等。

50. 提供基本服務之事業單位仍應盡量運用遠端工作型態，而在實體廠場也應該落實諸如保持社會隔離距離等防疫措施。

51. <https://www.commonhealth.com.tw/article/article.action?nid=81340>

52. <https://dentons.rodyk.com/en/insights/alerts/2020/april/24/covid-19-implications-for-employers>

53. 補貼不適用於 2020 年 4 月 1 日起生效的中低階工作證明 (即 SP 與 WP)。

54. Leave of Absence (LOA).

55. <https://www.tal.sg/tafep/Resources/Articles/2020/Covid19---FAQ-for-Employers> 以及 <https://dentons.rodyk.com/en/insights/alerts/2020/april/24/covid-19-implications-for-employers>

際航班時刻表變化導致回國時間延宕等。

伍、結論

一、國際勞工組織除了持續監督疫情對於世界各國勞動市場之影響外，也以國際勞動標準為基礎，推出了其以四項支柱為內容的政策架構⁵⁶。其分別為第一：刺激經濟與就業。主要為透過財政或是貨幣政策工具針對一蹶不振的勞動市場與經濟市場挹注資源。第二為協助企業度過周轉難關，也為勞工守住工作與工資。一般做法為擴充社會保險之保障至更多對象、提供誘因讓企業減少解雇勞工以及從貸款或減稅方式減緩企業受到的衝擊。第三、加強職業安全衛生保障。除了延續職場職業安全與衛生的監督與保護之外，也需要特別注意傳染病對於勞工及其同仁之保護，引進或加強包括在家工作等的電傳勞動方式，關注職場上可能的歧視與排擠行為，將健康保險之



保障普及化以及檢視勞工各種的有薪假期是否足夠因應疫情的各種隔離措施等。最後，國際勞工組織也呼籲社會夥伴應負起責任，透過勞資政三方組織與能量，以對話或是團體協約等方式尋求共識，共同度過難關。從本篇研究所討論的三個國家來看，儘管因為國情之不同，紓困措施類型、適用範圍與補助金額度等呈現相當多元面貌，但是基本上與國際勞工組織的政策建議架構是一致的。

二、經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 近期發表了一篇與疫情相關的研究⁵⁷，將所謂「負責企業行為」(Responsible Business Conduct, RBC) 與紓困措施連結起來，有鑑於各國政府 (我國亦然) 為了因應疫情對於勞動與經濟市場投入相當多的金錢，該研究之幾點建議頗具參考之價值，重要之內容有二：其一，政府或許應該憑藉國際公認之所謂負責企業行為準則，來決定其相關財政或是貨幣政策紓困條件適用的企業對象與程度等。其二，由於所謂負責企業行為亦涵蓋環保等永續發展議題，由於紓困挹注之資源亦應該有效果評估之機制，因此長遠來看，引進 RBC 要素有利於做更全面的評估並引導企業於後疫情時代維持永續發展方針。

56. ILO Monitor : COVID-19 and the world of work. 4th edition, 29.4.2020. P.12.

57. OECD, COVID-19 and Responsible Business Conduct, 2020. P. 16-7.