



搶救失業



全球總動員

職業訓練局 就業服務組 組長 賴樹立





金融海嘯引爆全球失業潮

此次美國次級房貸、連動債等風暴引發全球經濟危機，甚而導致全球性經濟不景氣而步入衰退，更連帶影響全球性失業問題。另依據國內外經濟分析，經濟不景氣可能會持續若干年，失業或未來的失業潮可能是長期性的而非短期性的，因此，全球性的長期失業潮極可能來臨，對國內經濟及失業問題也將產生重大影響，其在就業市場的影響為：

- 一、循環性失業可能迅速惡化：全球經濟不景氣直接衝擊我國出口產業，部分科技大廠已開始計畫大規模裁員，而內需產業也因民眾消費能力與消費意願降低，面臨經營困境，另外近幾年來創造大量就業機會之批發零售業與金融服務業，也可能被迫縮減經營規模。
- 二、失業問題波及至年輕及高學歷族群：失業人口從以往藍領及弱勢對象，逐漸擴及白領，為以往所未見，年輕人失業問題更形嚴重。
- 三、失業問題成為長期需要關注與解決之問題：全球經濟景氣步入衰退，經濟不景氣造成之失業問題隨之而起，產業結構勢必引起變化，使得結構性失業及循環性失業結合，成為一個大失業潮的來臨，且非短期能解決。

45~64歲失業者增幅居各年齡之冠

依據行政院經建會發布資料，2008年下半年台灣在國際原物料價格高漲與金融風暴的雙重打擊下，景氣步伐愈走愈艱困。2008年12月，因生產面、貿易面、消費面均顯著惡化，金融面指標未見改善，勞動市場亦顯疲弱，致景氣領先、同時指標均持續走跌，景氣對策信號分數降至9分，燈號續呈藍燈，顯示當前景氣十分低迷。

依據行政院主計處國情統計通報資料，2008年平均失業人數為45萬人，較2007年增加3萬1千人，其中因工作場所業務緊縮或歇業與初次尋職而失業者分別增加2萬6千人與6千人，因季節性或臨時性工作結束與對原有工作不滿意而失業者亦分別增加2千人與1千人。另45至64歲年齡者平均失業人數為8萬8千人，較2007年增加1萬3千人或18.23%，增幅居各年齡層之冠。2008年平均失業週數為25.3週，較2007年延長1.1週。

電子零組件製造業實施無薪假比例最高

另依據行政院勞工委員會2008年12月對員工規模200人以上事業單位（2,953家）辦理「事業單位採行無薪休假措施調查」，調查結果發現，2008年12月間，有17.8%的事業單位（525家）採行「無薪假」，受影響人數約有20.2萬人；525家實施「無薪假」之行業，以製造業所佔比例最高，計468家（89.1%），批發及零售業計40家（7.6%）次之，製造業





中又以「電子零組件製造業」實施比例最高。另就實施無薪假之情形，平均月休無薪假天數為4天，相當於「做四休三」，估計對薪資之影響幅度約為13%。

此波失業潮，約略自2008年7月份開始明顯地影響國內就業市場，國內失業率從2008年7月的4.06%上升至2008年12月的5.03%，上升0.97%，另若以2008年度之失業率進行觀察，則失業率從2008年1月的3.80%上升至2008年12月的5.03%，上升1.23%。

因此，在勞動市場方面，就業人數由於受到景氣轉弱，廠商人力需求趨緩的影響，國內就業成長動能有走緩的趨勢。12月臺灣失業率升至5.03%，創下自2003年以來同月最高。相對近年來就業市場穩定成長，失業率已呈現升高的趨勢，此情況與國際相當一致，行政院主計處2009年1月22日發布資料顯示世界主要國家最新失業率：德國7.4%，美國7.2%，加拿大6.6%，英國6.0%，香港4.1%，日本3.9%，韓國3.3%，新加坡2.2%。



全球競相增加公共支出以刺激景氣

為因應全球經濟危機，我國及全球各主要經濟體，如美國、歐盟、英國等等，在近期皆公布多項大規模刺激景氣方案，以促進其經濟發展增加就業機會，而增加公共支出仍是這些方案中促進經濟的主要推動力。謹將各國主要之穩定就業措施彙整分析如下：

一、創造工作機會

》**公部門或公益性**：台灣（公部門短期就業方案）、中國、韓國、香港（正研擬）、日本、法國（延長期限與擴大）、英國（數學教師訓練與就業）。

》**擴大內需**：中國（家電下鄉補貼、污水處理、興建鐵路）、美國（基礎建設及綠能）、英國（基礎建設）、澳門（中小型工程、居家修繕）、台灣（擴大內需、愛台12建設）、澳洲（興建圖書館與公園）、韓國（區域基建）。

》**產業發展方向提供**：歐盟（護理或家居保溫服務）、韓國（綠色產業、光電）、法國（家事服務）、台灣（觀光、綠色產業、能源、生技）、中國（產業升級、高科技、服務業、新能源）、英國（再生能源減碳、校舍翻新）、香港（環球金融中心、內地企業步入全球化之平台）、德國（基礎建設教育、就業支持）。



二、強化失業保險給付

- 》提高金額：中國。
- 》擴大規模：韓國、美國。
- 》失業救助金：泰國。
- 》延長期間：台灣（針對中高齡與身障者，就保法修法中）、美國。
- 》額外補助：紐西蘭。

三、強化僱用安定

- 》僱用安定補貼放寬與調高：日本、韓國（工時縮減、輪班轉換、環境改善、專業人才、聘僱維持、轉職協助、再僱用、建築工永續就業補助金）。
- 》休業支援補貼：韓國。
- 》緩裁員補貼：德國。
- 》資遣前或無薪假培訓：台灣（充電加值計畫）、英國。
- 》在職勞工技能培訓：法國。

四、津貼補助

- 》提早就業或再就業獎助：西班牙、法國、台灣（就保法提早就業獎助津貼）。
- 》放寬僱用獎助等薪資補貼：日本、台灣、西班牙、法國、歐盟。
- 》退休金補助提高：英國。
- 》訓練生計支援：韓國、台灣（職訓生活津貼）。
- 》低收入勞工減稅：日本。
- 》失業者勞健保費支援：台灣（就保法）、美國。
- 》欠薪勞工訴訟補助：韓國、中國、台灣（研修中，勞工權益基金）。
- 》個人減稅：英國（個人稅與居家節能稅）。
- 》非正職者補助與就服：韓國。
- 》房屋津貼：紐西蘭。





五、裁員紓緩

- 》企業或國營事業減少裁員：中國。
- 》裁員預警：中國、香港、台灣（穩定就業輔導團）。
- 》企業減稅：歐盟（勞力密集）、中國。
- 》企業融資：美國、台灣、中國、英國、韓國、馬來西亞、印度。
- 》借貸展延協商：香港、台灣。
- 》避免銀行信貸緊縮：香港、台灣。
- 》扶助企業：中國（輕紡）、美國、歐盟（汽車、營造業能源）、台灣（汽車、消費券）。
- 》愛心不裁員企業：香港、台灣。
- 》挽救銀行：美國、台灣（三挺、信貸保證）、香港（信貸保證）。
- 》放寬貨幣政策：台灣、香港、英國、美國、中國、韓國等。
- 》提高出口退稅率：中國。
- 》停止徵收行政事業性費：中國。
- 》基金投資企業與銀行債券：韓國。
- 》提高進口稅：俄羅斯。

六、擴大職業訓練

- 》中國（提升勞動力素質）、台灣（立即充電、青年人才培訓深耕方案）、韓國（利用新政，整頓結構、擴充訓練師）、香港、英國（技能提升中心）。
- 》轉型企業培訓：西班牙、中國。
- 》訓用合一等實習津貼：英國(NEP)、香港、台灣（訓用合一、青年職場體驗計畫）。

七、彈性的勞動條件

- 》鼓勵部分工時：德國。
- 》鼓勵員工進修：德國、台灣（產業人才投資方案）。
- 》工作分享提倡：香港。
- 》暫緩調整基本工資：中國、台灣。

八、強化失業者就業輔導

- 》中國（強化徵才活動）、台灣（深化就服一案到底）、歐盟（訓就合一個別輔導方案）、英國（迅速配對服務）、泰國（建立流動招工組）、香港（為個別行業成立招聘中心、呼籲企業釋職缺）、韓國（轉職或雇用婦女支援中心-13處、弱勢就業課程）。



八、強化失業者就業輔導

》中國（強化徵才活動）、台灣（深化就服一案到底）、歐盟（訓就合一個別輔導方案）、英國（迅速配對服務）、泰國（建立流動招工組）、香港（為個別行業成立招聘中心、呼籲企業釋職缺）、韓國（轉職或雇用婦女支援中心-13處、弱勢就業課程）。

九、縮減外國人工作或移民

》美國、台灣、義大利、俄國、馬來西亞。

十、加強與鄰近國合作

》香港、中國、韓、日、澳門、台灣。

穩定就業，措施全面出擊

一、政策面

（一）由行政院提出「政府挺銀行，銀行挺企業，企業挺勞工」的政策，要求接受紓困的企業不得裁減員工。

行政院於穩定金融衝擊後，為因應失業潮預作準備，因此提出「政府挺銀行，銀行挺企業，企業挺勞工」的三挺政策，要求接受紓困的企業不得裁減員工，未來才有時間和空間處理實質的產業問題。

（二）暫緩調整基本工資

失業率反映出2008年景氣相當嚴峻，此時若調高基本工資，恐影響到邊際產業勞工就業，因此，經行政院勞委會基本工資審議委員會決議通過，不調漲基本工資，2009年將再召開基本工資審議委員會，視景氣概況研議。

（三）縮減引進外勞政策

考量目前失業率上升，且因經濟景氣不佳，致整體勞動市場缺乏就業機會，為保障本國勞工之就業權益，行政院勞委會爰規劃縮減引進外勞政策。

二、經濟面

（一）加強推動各項經濟政策以擴大內需

全球經濟成長下滑，我國也受到波及而使經濟成長下降，為了刺激經濟成長，行政院積極推動各項經濟政策，包括「愛臺12建設」、「因應景氣振興經濟方案」、「當前物價穩定方案」、「加強地方建設擴大內需方案」等，此乃振興經濟，活絡景氣，創造更多就業機會，減少失業問題的根本之道。

“ 行政院提出「政府挺銀行，銀行挺企業，企業挺勞工」的三挺政策，要求接受紓困的企業不得裁減員工。 ”



(二) 發放消費券，促進經濟發展

行政院考量國內經濟受全球金融危機的衝擊日益擴大，國內消費動能明顯減弱，為提振國內景氣，行政院爰規劃發放「消費券」，以有效提振國內消費，促進經濟發展。

(三) 寬鬆貨幣政策

為因應全球金融危機，各國紛紛採行降低利率，以提振國內景氣的寬鬆貨幣政策。為刺激景氣，中央銀行也大動作降息，與全球同步採取寬鬆的貨幣政策。

三、措施面

(一) 在職者的保障措施

1、於就業保險法修正草案中增加「僱用安定」之條文。

為協助就業保險被保險人之穩定就業，爰於就業保險法修正草案中增加「被保險人之僱用安定措施」為就業保險中得辦理之事項。

2、雇主如因業務緊縮擬採取「無薪休假」措施，須經與勞工協商合意，不可逕自排定。

行政院勞委會說明，因景氣因素所造成的停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。然為避免解僱勞工，勞雇雙方亦可協商減少部分工時及工資，共渡難關；惟為保障勞工基本生活，勞委會已發布新解釋令，停止適用民國90年及2007年可低於基本工資之釋函，要求對於原約定按月計酬的全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資數額（17,280元）。

3、行政院勞委會與地方勞工行政主管機關，共同建立事業單位實施「無薪休假」通報協處機制。

行政院勞委會與各縣（市）勞工行政主管機關就實施「無薪休假」事業單位之查核、協處，提出討論並達成下列共識：

(1) 為避免勞資爭議，應要求實施「無薪休假」之事業單位主動向主管機關通報。

(2) 如有申訴案件應即進行瞭解並依法處理。

(3) 應就轄區內營運異常之事業單位主動查核。

(4) 對確有實施「無薪休假」之事業單位，輔導勞雇雙方參考本會所訂「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」簽訂協議。

4、推動「立即充電計畫」及「充電增值計畫」，提供減薪、減工時之企業訓練經費，並給予訓練津貼。

為保障在職勞工之權益，勞委會推動「立即充電及增值計畫」，鼓勵實施無薪假之企業於人





力運用有所剩餘之期間，辦理在職員工進修訓練，由勞委會補助辦理在職訓練所需訓練費用，及受訓員工並補助每人每小時100元之津貼，最多補助一萬元，以持續提升企業人力素質及勞工工作技能，達到勞資雙贏。

5、研擬成立「勞工權益基金」。

行政院勞委會將爭取動用第二預備金5千萬元成立「勞工權益基金」，專款專用補助勞工訴訟費用，或是訴訟期間生活費用，勞工若面對雇主拒絕給付資遣費、不合理減薪欠薪等情事，都可以申請訴訟補助打官司，訴訟期間也可以申請補助生活費。

(二) 失業者的補助措施

1、給付補助-研擬中高齡及身心障礙失業者之失業給付期間至最長九個月。

對失業勞工之補助包括失業給付及健保費補助等，另因中高齡及身心障礙失業者，其再就業相對困難，平均失業週期較長，為加強保障渠等失業期間生活之迫切性，爰衡酌其平均失業週期，研擬延長中高齡及身心障礙失業者之失業給付期間至最長九個月。

2、津貼獎勵。

對失業勞工之津貼獎勵包括提早就業獎助津貼及職業訓練生活津貼等。提早就業獎助津貼之請領條件為，符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上者。職業訓練生活津貼之請領條件為，被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練者。

3、加強就業服務及職業訓練措施。

加強運用就業促進工具，如「多元就業開發方案」、「僱用獎助」、「職場學習再適應」、「臨時工作津貼」等協助弱勢者就業，並強化職業訓練措施，包括職前訓練及在職訓練，如「青年人才培訓深耕方案」、「產業人才投資方案」等方案，以協助民眾進入職場。

4、協助失業者領取失業給付並安排職業訓練。

加強失業勞工協助，除積極辦理就業媒合外，並由就業服務機構主動至關廠歇業或大量解僱勞工之企業，宣導就業服務資源，協助失業者領取失業給付並安排職業訓練。

5、提供失業者職場學習或短期工作機會。

運用各項就業促進工具，如「多元就業開發方案」、「職場學習計畫」、「臨時工作津貼」、「政府短期工作」等，提供失業者職場學習的機會或短期工作機會，以紓緩其失業期間之經濟壓力。

(三) 企業的協助措施





1、僱用獎勵-補助企業增聘失業勞工，如「立即上工計畫」。

本會為減緩目前失業情況，協助失業者順利就業，於2008年10月22日起推動「立即上工計畫」，鼓勵民營事業單位及民間團體提供工作機會，增聘失業三個月以上之失業者（惟非自願離職者不在此限），以僱用失業者之人數補助民營事業單位及民間團體每人每月新臺幣一萬元，補助僱用期間最長為六個月。

2、安定僱用-成立「穩定就業輔導團」，提供勞工必要之協助，穩固勞僱關係。

為因應當前嚴峻經濟變化情勢，避免企業以解僱勞工方式為降低營運成本之手段，造成大量勞工失業之社會問題。本會依據就業服務法第23條及大量解僱勞工保護法第1條之規定成立「穩定就業輔導團」，入廠提供勞資雙方專業意見，鼓勵雇主與勞工透過協商替代方案以避免解僱勞工，幫助企業度過經營困難，達到穩定就業之目標，以穩定勞僱雙方關係。

3、人力投資-推動「立即充電計畫」及「充電加值計畫」，提供減薪、減工時之企業訓練經費，並給予訓練津貼。

為協助事業單位因應全球金融風暴對經營環境之衝擊，尤其是因此經營困難之事業單位，鼓勵其秉持積極正向經營思維，於人力運用有所剩餘之期間，辦理在職員工進修訓練，補助辦理在職訓練所需訓練費用，及受訓員工並補助每人每小時100元之津貼，最多補助一萬元，以持續提升企業人力素質及勞工工作技能，達到勞資雙贏。

（四）就業機會開拓措施

1、政府部門擴大進用-提供大量的政府短期性的臨時工作機會。

為解決勞工失業問題，由行政院經建會協調各相關部會，依各管之業務需要，提出在短期間，由政府提供的就業機會，協助失業勞工儘速就業，以舒緩當前失業情勢，2008年可提供約4.6萬（現擴大為4.8萬）個就業機會，2009年可提供約5.6萬（現擴大為6.9萬）個就業機會。

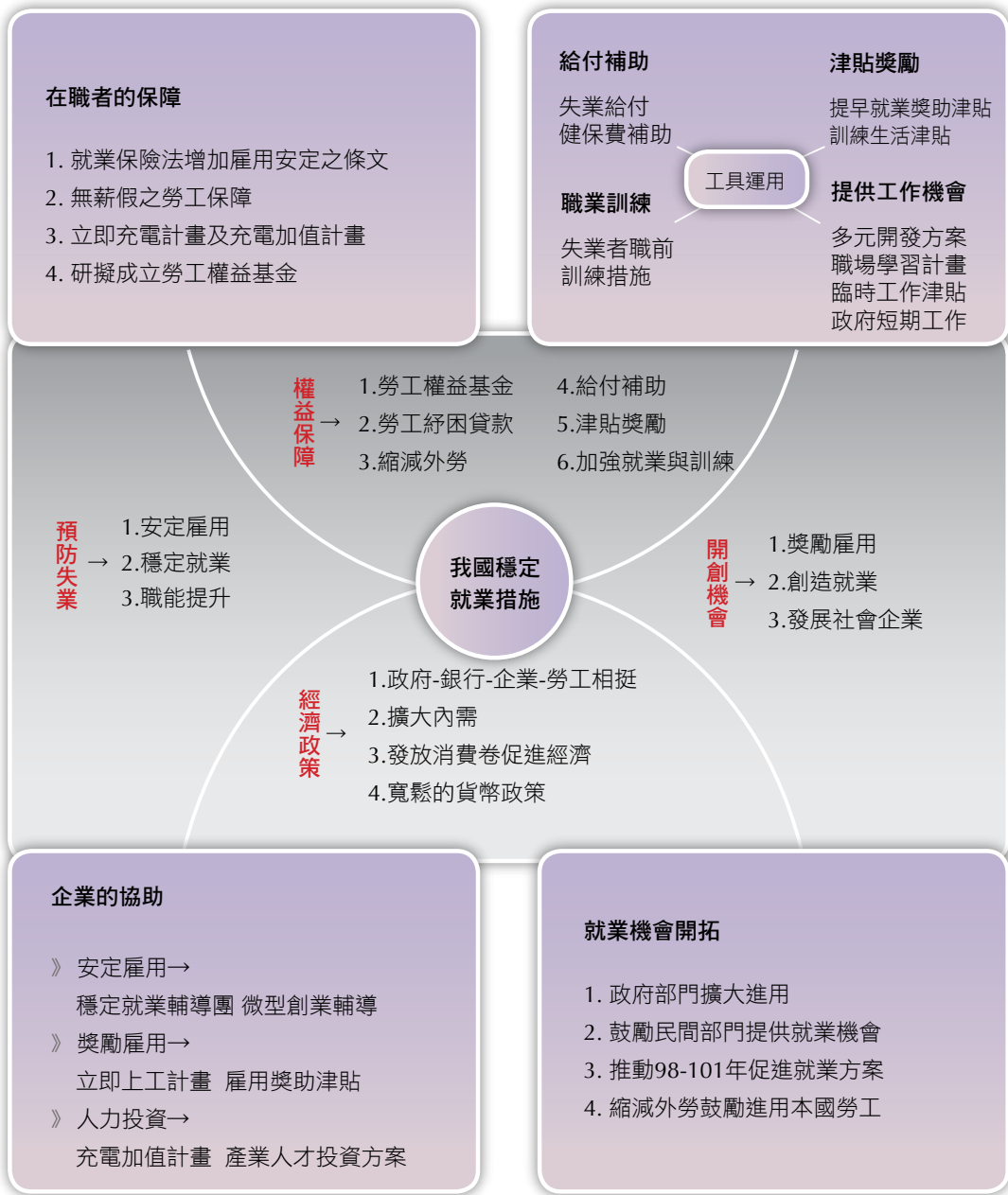
2、鼓勵發展社會企業，與民間部門合作提供就業機會。

由本會規劃與民間部門合作，鼓勵民間部門發展社會企業，擴大僱用能力，提供失業者就業管道，增加提供就業機會。

3、推動「98-101年促進就業方案」。

由行政院經建會協調相關部會針對勞動市場，提出「98-101年促進就業方案」，本方案定位為協助降低失業率，涵蓋短、中、長期的作法，方案涵蓋「擴大產學合作」、「強化訓練以促進就業與預防失業」、「提升就業媒合成功率減少摩擦性失業」、「提供工資補貼增加就業機會」、「協助創業與自僱工作者」，以及「加強短期促進就業措施」等策略，以協助勞動市場中的弱勢勞工。🌱

“本會為減緩目前失業情況，協助失業者順利就業，推動「立即上工計畫」，鼓勵民營事業單位及民間團體提供工作機會。”



我國目前穩定就業措施示意圖

韓國政府延長失業給付 最高至11個月

勞委會綜合規劃處 科長 林永裕

隨著就業情勢因經濟衰退逐漸惡化，韓國政府提供各項緊急措施挽救就業危機。這些措施包括：延長失業給付領取期間最高至11個月，以及提高20%的財務誘因，提供給僱用青年或長期失業者的企業。

韓國接連宣布就業緊急措施，包括增加補助促進就業

韓國勞工部長於2月13日舉行記者會，表示「雖然失業人數不到1百萬人，但因就業情勢惡化，特別是對中小企業及弱勢階級，因此需要採取逐步漸進（step-by-step）緊急方案因應危機。」他補充說明，「目前得延長60天的個別延長給付（individual extension benefit），將再延長30天。」

「個別延長給付」係一種失業給付，提供較無機會獲得工作之失業者，當失業給付領取期滿（90日到240日）得延長給付¹。目前此種給付可延長到2個月，如領取失業給付期間延長至3個月，失業給付將提供至最高330日（11個月）。

勞工部長並宣布為促進新的就業機會，將目前提供給僱用弱勢對象，例如青年、長期失業者及負擔家計女性的企業之財務誘因（類似我國獎助僱用措施）暫時增加20%。因此，新進用前述弱勢對象的企業將可領取每人每月18萬到72萬韓元（約新台幣4500元到1萬8千元）²為期一年的獎勵。

積極推動「工作分享（Job Sharing）」

目前韓國勞動市場與去年1年相較，就業人數減少10萬3千人，失業人口增至84萬3千人，就業率降至57.3%，為2001年2月以來最低水準。

同時，勞工部長補充說明，隨著就業情勢惡化，應積極推動「工作分享」（job-sharing），透過原發包者與承包商之工作分享、勞工之間的工作分享、正職勞工與非正職勞工的工作分享，來促進就業³。

另一方面，由於申請求職及失業給付人數暴增，導致各地就服中心工作負擔加重，勞工部計畫招募800多位就業服務實習人員前來協助，減輕工作負擔。🍀

本文註釋

1. 依據美國社會安全署資料，韓國就業保險目前費率為工資的0.45%，無投保薪資上限，失業給付為被保險人失業前三個月平均日薪50%，領取期間視被保險人投保期間長短而定，例如加保6個月到12個月者可領取最多90日，加保超過10年或超過50歲以上或身心障礙者，最多可領取240日給付。
2. 1韓元約等於0.025元新台幣。
3. 經查目前除韓國外，日本政府及加拿大政府亦採取鼓勵此種方案，有助增加部分工時就業。

資料來源：

韓國國際勞動基金會（Korea International Labour Foundation）網站「今日勞工」（Labor Today），2009年2月16日



國際勞工組織： 全球失業人口 接近2億

勞委會綜合規劃處 科員 邱欣怡

國際勞工組織（ILO）在今（2009）年1月發表「全球就業趨勢」（Global Employment Trends）報告，有助各國掌握全球就業市場變化，特別因去年金融危機帶來的衝擊下，提供就業領域的建議值得參考建議。

1930年代以來最大金融危機

全球金融市場在2008年遭遇了自1930年代以來的最大危機，這危機是由於美國的房市泡沫化所引起，不尋常的解僱增加，投資、生產及消費減少，信用市場冷凍而數百萬的人失去工作。

世界貿易組織（WTO）曾經觀察2007年美國、歐洲及日本其進口的需求已經下降，而在大部分開發中國家仍然穩固。世界商品貿易從2006年的8.5%下降到6%，OECD在2008年10至11月曾整理主要的指標，解釋其會員國經濟活動的下降，特別是主要的7個會員國，例如，商品進口量在G7工業國降了7%，但出口量下降0.3%，該組織也提出中國、印度及俄羅斯也面臨下降。世界銀行在其「全球經濟觀察」報告中預言，在2009年，全球經濟將只成長0.9%。聯合國的經濟與社會事務部也預估，2009年世界總生產量會減少1%，而未來還會減少更多。整體而言，全球經濟活動在2008年衰退，尤其顯現在許多先進國家GDP下降。

2008年11月15日，全球的領袖聚集在華盛頓召開G20高峰會議，討論此經濟危機，並發表「金融市場與世界經濟宣言」，這些領袖同意透過強化國際合作、金融市場整合等改革金融市場，除了G20外，區域性合作也開始加速進行，例如歐盟及日本、中國、韓國在2008年的合作。



中國、日本、美國與許多歐盟會員國都採取刺激經濟措施，例如企業紓困、短期公共工作機會、教育與健康投資等，另一個緊急的工具是中央銀行的降息，最初是在2008年的10月至11月，尤其在12月大幅降息，美國的降息幅度更創歷史新低，再者，除了自動櫃員機的借款外，部分的政府增加個人借貸的保證，減稅也是另一個刺激消費的方法。

國際貨幣基金（IMF）在2007年10月預估2008年全球有4.8%的經濟成長率，但在2008年成長率卻是下修至3.9%，全面性的下修影響全球各地，除了拉丁美洲、加勒比海及中東地區，以及南撒哈拉減少更多外，大部分下修約0.5至0.8百分點。根據IMF在2008年11月出版的報告，經濟成長率會下修至2.2%，在發展中經濟體與歐盟，經濟成長預期是-0.3%，而其他地區預料也將下降相當多。

全球勞動市場巨幅衰退

主要經濟體的財政與金融政策對全球經濟造成衝擊，我們將要經過很久才能回到原來的消費水準，這對勞動市場亦有負面衝擊。2008年經濟成長率明顯下降，導致勞動市場巨幅衰退，全球失業率從2007年的5.7%增至2008年的6.0%（男性5.8%；女性6.3%），2008年全球的失業人口是1.9億。全球的青年失業人口增加到7,600萬，青年失業率在2008年上升0.4個百分點。2008年全球約有30億人就業，就業率大約成長1.3%，但低於近10年平均1.6%的成長率。至於工作貧窮（Working Poor，窮人有工作，但實際薪資無法維持家庭基本需求）的數量可能上升至14億，這佔全球所有就業者的45%。

2009年的焦點放在失業，根據現今的勞動市場趨勢，全球失業率可能在2009年上升至6.1%，1億9千8百萬人將失業，這超出2007年預估的1億8千萬人相當多。許多觀察家強烈同意這危機將持續惡化，失業率持續上升，特別是開發中的經濟體，而經濟的衰退也對勞動市場造成衝擊，尤其是工作貧窮及弱勢族群的就業，例如，2009年貧窮的工作者數量可能增加1.5%-4.8%。

2008年的經濟危機對全球化帶來衝擊，2008年11月G20在聖保羅的會議，各國財經首長和中央銀行總裁討論金融危機的成因、對開發中國家的衝擊、全球經濟的影響及勞工議題等，目的在於政府如何創造工作機會及社會安全網絡。在開發中及已開發經濟體中，尤其需要關注勞動市場的弱勢族群，如青年及婦女，較容易進入工作貧窮。面對經濟衰退時，我們不僅關心財政及貨幣政策，而是需要國際間的合作，整合經濟、社會及環境保護。在這樣的架構下，各國以振興經濟方案解決弱勢族群及工作貧窮問題，由於中小企業所能僱用的人力較多，我們應解決中小企業資金紓困問題。



綠色工作與基礎建設提供大量工作機會

創造就業機會一個關鍵的領域是「綠色工作：邁向永續環保、低碳世界的適當工作」，環保意識抬頭，綠色產業興起，包括資源回收、節省能源等綠色工作機會明顯增加。各國致力於減緩氣候變遷之影響，企業投資和人員僱用模式相應改變，綠色工作將成為未來各國就業機會擴增的重要來源，然而，這需要各國政府、雇主、勞動者及財政上的共同支持。

另一個機會是在有形基礎建設的公共工程及修復，包括道路、橋樑、醫院、社會照護、社區建設更新，尤其是勞力密集的部分，提供低薪資的勞力密集的工作已經變成許多已開發國家的一種策略，這也適用在開發中國家。以勞力密集產業創造工作機會較資本密集產業所需時間較少，例如政府可透過各種方案執行托育、老人照護、修築道路等政策。

改善社會安全制度也是輔助促進就業策略的必要措施，就業保險及醫療照顧能協助人們面對危機，就業保險不只提供時間尋求新機會及再訓練，也提供他們維持一定的消費水準；強化就業安置服務也是另一個支持性措施，再者，由於股市蕭條影響私人年金計畫，公共社會安全制度更加重要。



顯然世界面臨相當大的危機，因此各國均致力於尋求解決方法，這巨大的挑戰也提供一個解決社會問題的機會，當政府規劃各種振興措施時，他們同時也需要考慮各個與就業有關的目標，目前各振興措施似乎著重在創造工作機會並改善工作貧窮及弱勢族群問題，傾向提供需求面的復甦。🌱



新加坡因應 金融海嘯之採行措施

緊密團結，才能度過危機

勞委會 綜合規劃處 副處長 鍾琳惠



受全球金融風暴影響，新加坡經濟也正面臨嚴峻的考驗。新加坡政府為因應此次金融海嘯之危機，於2009年度財政預算案中，宣布205億新元之振興配套計畫，以應對國際金融危機，緩解企業與國民所面臨之困難，增強新加坡經濟長遠之競爭力。同時，新加坡企業、工會及勞工更體認到必須緊密團結共同度過此一艱難時期。新加坡人力部（MOM）、新加坡國家雇主聯盟（SNEF）及新加坡職工總會（NTUC）更共同研擬推動「人力過剩管理三方綱領」做為勞資政三方指導原則，以共同攜手度過此一金融危機。



當機立斷・205億新元振興配套

新加坡面對獨立以來最嚴峻的經濟衰退，2009財政年預算案中提出總值205億新元（約新台幣4715億元）的振興配套（Resilience Package），並首次要求總統批准動用國家儲備金，力求達到保住新加坡人的工作、直接幫助本地家庭，及為經濟復甦做好準備的目標。

一、協助企業留住員工、幫助國民保住就業機會：

新加坡政府將撥出51億新元專款辦理，其中45億新元執行「僱用補貼計畫」，協助雇主支付部分工資。另6億元則辦理「技能提升與應變計畫」，補助各企業及員工之培訓計畫。

二、鼓勵銀行放貸：

新加坡動用58億新元擴大辦理自2008年11月開始實施之「過渡性貸款計畫」，貸款上限從50萬新元擴大到500萬新元，政府分擔之風險亦從50%提高為80%。另，新加坡政府還將首次分擔貿易融資之風險。分析認為，「特別風險分擔計畫」將實現銀行於2009年放貸110億新元予企業之目標，與直接刺激消費需求相比，將更能支持國內經濟，提升市場信心。

三、提高企業的流動資金和競爭力：

新加坡政府將以26億新元補助企業各種補貼及稅務優惠，如自2010年起，將公司稅自18%降至17%低，給予工業及商業、房地產業主40%之房地產稅優惠。裕廊集團、建屋局、土管局和國家環境局等政府機構將給予租戶租金優惠，而政府亦將放寬條例協助發展商等。

四、援助個人與家庭：

政府將以26億新元（約新台幣598億）通過各種津貼及補助，或降低更多消費稅，以減輕國民之經濟負擔。新加坡國民2009年可領取額之消費稅補貼，同時「高齡」花紅亦將增加一倍，納稅人將在2009估稅年獲得20%之所得稅減免，上限為2000元。去年失去工作之納稅義務人，所得稅分期付款自12個月延長至24個月。

五、擴大國內基礎建設：

為使未來能建造更美好的家園，新加坡政府以44億新元（約新台幣1012億）於國內大力開展基礎設施建設，包括擴大並加快公共部門之基礎設施開支，為組屋區保健方面之開支等。

新加坡各界對此措施均表贊同，並稱此舉不僅為一深謀遠慮且大膽之經濟振興計畫，亦為一提振企業及國民信心，並在危機中著眼未來生機及發展之配套方案。而在此振興配套中，有關協助雇主部分的「僱用補貼計畫」（Jobs Credit），及協助勞工部分的「技能提升與應變計畫」（Skills Program for Upgrading and Resilience, SPUR），係於勞政部門辦理，以下特別加以介紹。



僱用補貼計畫・確保工作

為了確保新加坡居民的工作機會，新加坡政府決定於2009年撥出45億新元（約新台幣1035億）專款實施僱用補貼計畫（Jobs Credit），協助雇主支付部分工資，避免因本次經濟衰退而解僱員工。此項計畫係為期1年的短期計畫，要點如下：

- 雇主僱用一名勞工所需支付的首2500新元（意即不超過2500新元）薪資，可享有政府12%的現金補貼，只要該名勞工係新加坡公積金之加保勞工。
- 本計畫實施期限1年，雇主將於2009年3、6、9、12月分四次收到本項補貼。
- 每季季底雇主都將收到當季之僱用補貼。所有已納入公積金制之勞工薪資都將納入12%現金補貼之計算基礎。例如，2009年3月底雇主將收到本項僱用補貼金，所有1月份之受薪員工名單都將納為補貼計算對象，其補助金之計算係以2008年10至12月雇主所支付薪資之12%。
- 雇主不須主動申請本項補貼，自2009年3月底起雇主將會按季收到來自國內稅務局（IRAS）所發之補助金。
- 除國內、外政府機構之外，現行全國雇主都是符合資格的補助對象。

技能提升與應變計畫・加強競爭

為解決失業潮，新加坡勞、資、政三方推出為期兩年之「技能提升與應變計畫」，該計畫於2008年12月1日起展開，共動支6億新元（約新台幣138億元），補助企業及員工接受技能訓練，以加強競爭力。該項援助計畫每一年大概運用3億新元（約新台幣67.2億元）。其運用如下：

- 1.5億新元（約新台幣33.6億元）將用來提高培訓架構、設計和發展培訓課程。
- 1.5億新元，一部份用來補助勞工受訓費用，並提供薪金補助，另一小部份約5000萬新元（約新台幣11.2億元），將用來協助全國職工總會和雇主聯合會發展培訓計畫。

技能提升與應變計畫（SPUR）目的在於協助勞雇雙方共同渡過經濟衰退難關，並為將來經濟復甦預作提升技能之投資。透過新加坡全國超過40個永續培育與教育中心（Continuing Education and Training Center, CET）提供雇主及勞工優質的教育訓練機會與訓練補助，提升勞工現有技能並學習新技能。實務上，CET為雇主及勞工提供客製化技能訓練，以符合勞雇雙方之需求。此項援助計畫，主要著重於三個領域：

- （一）政府將把永續教育培訓中心（CET）和教育機構之名額，從2008財政年的11萬個，增加到2009財政年的23萬個：為免裁員，該項計畫提供之課程數目，已擴增4倍。依據人力部統計，在雇主和員工之熱烈反應，及企業和工會之回饋，上述課程自2008年12月之150項，增加到目前之800多項。名額亦增加一倍，達到23萬個。



- (二) 政府亦決定推出更好之技能培訓課程，以使更多在職勞工或失業民眾進一步提升技能，提高就業機會。獲准開辦之課程，包括人力資源、醫療支援、精密工程等領域之職能鑑定課程；一些理工學院（相當於我國之技職學校），亦為成人開辦各類文憑課程。
- (三) 政府將為雇主和勞工提供資助，減輕雇主之成本負擔，同時鼓勵勞工積極提升技能。政府將提供給普通勞工之培訓課程補助津貼從目前之80%，提高到90%；專業人士、經理、執行人員和技師所能獲得之課程補助津貼，也自70%增加到80%。政府亦提供雇主職員前往受訓之薪資津貼--缺勤津貼，雇主所能享有之員工缺勤津貼將增加50%。其中，40歲以下的員工缺勤津貼從每小時4新元（約新台幣89.6元）提高到6新元（約新台幣134.4元）；40歲或以上、擁有A水準文憑的員工，每小時缺勤津貼從每小時4.5新元（約新台幣100.8元）增加到6.8新元（約新台幣152.32元），以協助雇主降低營運成本。另，人力部表示，失業或低技能的新加坡人，亦將獲得培訓補貼，參與長期轉職培訓計畫之專業人士，例如經理、執行人員和技師，亦將獲得資助。惟社區發展理事會和全國職工總會將評估勞工之個別狀況後，方決定給予勞工適當之津貼金額。

推動「人力過剩管理三方綱領」

為解決此波金融海嘯所引發的失業潮，新加坡人力部於2008年11月19日發佈由該部及新加坡國家雇主聯盟與新加坡職工總會等勞、資、政三方所共同擬定的『人力過剩管理之三方綱領』，該綱領強烈建議企業雇主推動過剩人力管理策略，並將解僱、縮編視為非萬不得已之最後手段。如果企業面臨無工可做的情况，與其縮編裁員，可考慮以下替代方案，來管理企業內之過剩人力：

- 參與技能提升與應變計畫（SPUR），選送員工前往受訓。
- 重新部署組織人力。
- 縮短每週工作日數、暫時性解僱、實施彈性工作計畫或其他彈性工作安排。
- 假如企業內已有彈性工資制度，使用本制度以調整工資成本。

依據上述『人力過剩管理三方綱領』之指導原則與精神，勞、資、政三方咸認在此金融風暴之下，與其計畫裁員，雇主可優先考慮提送員工參與三方夥伴所共同監管之『技能提升與應變計畫』（SPUR）方案進行技能的訓練與提升，必要時，則可考量採行下列措施以為因應：



一、縮短每週工作日數、暫時性解僱及其他工作安排

(一) 事業單位在實施縮短每週工作日數、暫時性解僱或其他工作安排之前，應與勞工及工會協商，包含施行順序及對受影響勞工之補助等，此外亦須將員工在公司的表現及其經濟地位列入考量。

1. 縮短每週工作日數

- 要求勞工之帶薪年假休假日數須達50%以上
- 縮減每週工作日數，每週不超過2天，實施期間不可超過連2個月，且每次施行皆須檢視其必要性。
- 對於被停工勞工之補償，不得低於其日薪50%。

2. 暫時性解僱

- 要求勞工之帶薪年假休假日數須達50%以上
- 暫時解僱期間不可超過1個月，對於每個各案都須檢視其實施的必要性。
- 對於受影響勞工之補償，不得低於停工期間薪資之50%。

(二) 事業單位亦可與工會及相關勞工協商，考慮實施部分工時、彈性工作計畫或其他彈性工作安排。

(三) 有些企業可能覺得以上方案，比較適用於一般員工，對於管理階層尤其是高階經理人較不適用。因此，必須以各該公司狀況及營運需求為考量，提出對該等人員的因應策略，以因應經濟衰退，支持其人力資源及企業經營策略。

二、彈性工資制度

(一) 假如公司已設有彈性工資制度且縮減人力成本以避免企業縮編乃勢難避免，事業單位可透過與工會及勞工協商，考慮透過調整工資組成結構內容。各項工資組合安排措施如下：



假如一事業單位的營運狀況持續惡化，則可考慮減發年終獎金，通常一般企業的年終獎金為一個月月薪。



1. 變額紅利給付:

變額紅利之給付直接與企業營運表現有關，且一般事業單位只有在獲利的情況下，才分發紅利或獎金。當企業營運狀況下降時，變額獎金將隨之刪減或停發。

2. 年度調薪：

如果公司財務狀況吃緊或出現警訊，可考慮減少年度調薪幅度或在情況許可之下，採取薪資凍結方案。

3. 變額月薪：

如果變動薪資是薪資組成的基本因素，將使得企業得以快速調整薪資結構，以因應外在環境變化，而不須等到年底調整紅利分配或年度薪資。

如果事業單位之薪資結構已採取變額月薪制，可在工會或勞工同意之下，依經濟衰退程度、主要薪資變數指標之表現，調整此變幅大小。

然而，對於已採用變額月薪制或任何彈性工資制度之企業，在其調降薪資變幅之前須與勞工諮商並向其說明減薪的理由，如該公司有工會存在，應經過工會同意。

4. 年終獎金：

假如一事業單位的營運狀況持續惡化，則可考慮減發年終獎金，通常一般企業的年終獎金為一個月月薪。

(二) 然而企業不需按照以上順序做為調整薪資組合的依據，企業與其工會協商之後，可依其財務狀況選擇適當的調整時機，彈性運用以上各種方案。

三、當資遣縮編已無法避免

(一) 勞資政三方夥伴都應認知到一項事實，即事業單位面臨裁員縮編有時候是難以避免的。如果單位裡有工會組織，應該勇於與工會討論此事，以使資遣方案以負責任的態度順利進行。



裁員資遣需是最後萬不得已的手段，事業單位一旦做此決定，必須立即通知人力資源部。及早通知人力資源部有助於該部及其相關機構協助受影響員工迅速找到其他工作或提供他們相關訓練，以增強其受僱能力。

- (二) 假若一事業單位將進行裁員資遣，該單位必須以一種很負責任的態度為之。假如有工會存在，必須與工會諮商。最好是發出預先通知給工會，以使工會得以儘早協助受波及員工。
- (三) 更好的情況是，公司在發出裁員通知之前，先行通知即將被資遣員工。一個負責任的雇主，應協助被資遣員工在其關係企業或在其他公司找到工作，或經由其他在就業服務方案找到其他出路。

四、資遣預告期

資遣預告期限之長短應於團體協約或勞動契約中規定，如未規定則依就業法規定期限如下：服務年資少於26週，資遣預告期1天；服務年資26週至2年以下，資遣預告期1週；服務年資2年至5年以下，資遣預告期2週；服務年資5年（含）以上，資遣預告期4週。

五、資遣費給付

- (一) 受僱3年以上之勞工有權要求資遣費給付，受僱3年以下之勞工，事業單位亦可給予優退給付。資遣費應依團體協約或勞動契約規定給付，團體協約或勞動契約未規定者，則由勞資雙方協議，如有工會者應由資方與工會協議。
- (二) 一般資遣費給付標準以服務年資計算，每一年服務年資以2週至1個月薪資計算不等，視各事業單位之財務狀況而定。然而，一般有工會組織之事業單位，會將資遣費之給付規定載明於團體協約之中，通常以每一服務年資一個月工資計算。

「人力過剩管理三方綱領」之目的在於協助勞雇雙方因應經濟衰退難關，同時為人力資本重新定位，以待經濟復甦後可獲取更佳的發展機會。當事業單位需要用到前揭所列各項措施時，標竿領導的精神與原則、積極協商及政策透明化等，都是戰勝困局的良方，更有助於增加勞資雙方互信而使得政策得以順利推行。譬如，當一事業單位必須以減薪因應經濟衰退時，高階主管或必須提前降薪，或接受相同或者更大幅降薪，以為示範。

三方夥伴們共同呼籲事業單位、工會及勞工們緊密團結犧牲奉獻以共同度過此一經濟衰退困境。事業單位在工會及勞工的支持之下，可利用SPUR方案或其他技能提升策略，提升工作技能為其人力資本重新定位，以使新加坡勞工、事業單位及經濟局勢能早日擺脫此一困境。🌱



反窮困救失業，抑或政治操作？

日本跨年勞動派遣村的面貌觀察

2008年12月31日大多數的日本人準備守歲和迎接新年的到來，當天東京白天的氣溫平均七度左右，下午14時45分位於日本東京的千代田區（有東京的心臟之稱）的日比谷公園霞門出入口的右側集聚人潮，由部份的NPO組織及工會成立的執行委員會在帳棚前宣告「跨年勞動派遣村」開張，營運期間由當日起至2009年的1月5日止，主要的訴求是因為派遣勞工、契約工等在年關的前三個月內陸續被中斷勞動契約或契約到期，導致約有85000人失業，且逢年節期間行政機關放假，導致公設福祉等設施暫時停止對外開放，失業者無棲身之處之同時無法適時得到生活上的相關協助，為協助他們有住的地方及飲食等需要，在該村內提供膳食及接受生活輔導、就業諮商、協助申請生活保護等活動。當晚計有489人在此過夜，且活動期間到訪的失業者約500人、參加的志工為1680人，募款共計2315萬日圓。





日比谷公園西北角馬路的另一邊是櫛比鱗次的中央部會聯合辦公大樓，其中第5聯合辦公大樓是日本厚生勞動省所在地。該村拉開序幕時，由在野黨的部份領袖輪番上陣，炮轟企業罔顧社會責任、厚生勞動省對於勞動法令尤其是勞動派遣的限制大幅鬆綁政策的不當、放任企業未善盡保障派遣勞工的工作權益，在此嚴冬年節時際表達抗議，並要求厚生勞動省出面協助及展開向國會請願遊行活動。

在咫尺一隔之地的厚生勞動省當然無法充耳不聞，面對該執行委員會的要求，首先開放該省禮堂充當臨時住宿場所直到收假前的1月5日，並配合該村撤離後於東京都內設置5個臨時避難所（shelter；大致以體育館為主）每天計提供500人份的休息床位與飲食機會；Hollo Work（就服中心）每天指派3名職員前往各臨時避難所提供諮商服務，

並協助就業安定貸款等申請服務。之同時受理村民的生活保護申請，符合資格者發給1萬日圓外（來源由募款中支應），並在找到住處前提供最高53700日圓的租屋補助，對於未符合生活保護資格者提供5萬日圓的緊急小額貸款，利息為每一萬元3%。另提供住的工作職缺計4000個，然實際完成求職登記的只有125人，符合生活保護資格者計有223人。

此村的開設在政治上展開一波的漣漪，民主黨、共產黨、社民黨、國民新黨、新黨等在野黨藉此充為舞台，相繼到現場關切，並發表演說，除猛批勞動派遣規定的鬆綁，造成工作的不穩定，法規的鬆綁為中央政府所為，應全攬失策的責任及概括辦理補救措施。政治性格的訴求，如議會改選改變政治氛圍、反對提高消費稅的口號也相繼出籠！日本首相麻生太郎針對該村民的住宿問題特別指示官房長官要提出周延的對策。總務大臣的政務官阪本哲志將派遣村定位為「這群村民難道真的是想工作的人嗎？不就是學運的戰術、戰略手段罷了！」，此說法一出，當然有支持此觀點者，然而的受到圍剿的力道更大，不得不在發言的翌日隨即召開記者會，以收回其發言內容並90度鞠躬道歉收場。在台灣知名度甚高的東京都知事石原慎太郎對厚生勞動省的因應對策不予置評，但對於NPO或地方自治團體的伸出援手作為，是紓解渠等當前難關的最佳表現給予極高的肯定。

演藝人員對此派遣村的動態也不堪寂寞，台灣電視頻道曾播出的日本「搶救貧窮大作戰」節目的主持人MINOMONTA認為公部門是義不容辭更要加把勁解決問題，但對於不斷批評中斷派

“ 演藝人員對此派遣村的動態也不堪寂寞，台灣電視頻道曾播出的日本「搶救貧窮大作戰」節目的主持人MINOMONTA認為公部門是義不容辭更要加把勁解決問題。



遣、沒有工作機會、主張權利、要求住宿、食物等言論者不要光說不練，應該提出良性的建議，何況就業服務中心提供若干工作職缺，失業者也應該隨即辦理求職登記求先上工才好；歌星加藤登紀子認同該村的活動，自行至現場拍攝、採訪並在youtube上網提供瀏覽及安排失業者從事農業的工作。

該村的活動中值得一提的是訂定自律公約，「村民」見面時要互道「歡迎」，因志工、承辦單位等人手不足，需主動的互相幫忙。禁止在帳

棚內抽菸、喝酒，在「村外」喝酒後不得有持入醉狀態進入帳棚的行為。對於媒體的採訪時，認為不妥，要直接了當的拒絕。貴重物品自行保管並儘量使用車站內投幣儲物櫃。不得有金錢的借貸行為，倘因沒錢，得直接向執行委員會提出協助。每天進出該村時須辦理登記。

在工會的態度上，由正職勞工為主的日本工會龍頭「日本連合（RENGO）」等對此派遣村的存在，似乎未參與及伸出援手，反映體制的不同，或許也顧忌該村淪為各政黨充為政治訴求的考量不想淌渾水！

參議院對於中斷派遣勞動的案件層出不窮，派遣勞工的工作機會及住居的確保飽受威脅，因此通過「確保就業與住居以安定國民生活的緊急決議」，此項有關就業的決議是該參議院的第五次，距上（第四）次1986年以來事隔22年！或許因勞動派遣型態在日本1980年代起泡沫經濟的影響，企業追求人事成本的降低，已引為僱用常態之一，雖有勞動派遣法、部分工時法、家內勞動法等非典型僱用型態勞動的法規範，但面對當前金融海嘯席捲下，失業人口不斷增加現象，日本亦無法倖倖，日本跨年勞動派遣村的出現，顯然是於經濟活力的遲鈍、工作機會的減少社會福利所產出的現象之一，也造就政治性題材提供在野黨曝光的機會，獲得不少不滿現狀者的共鳴，日後可能反應在選票上倒不無可能！🍀