



從疫情衝擊反思我國 僱用安定措施的啟動標準

◎賴偉文／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 助研究員

僱用安定措施的政策目的在於當經濟不景氣時，為避免雇主大量裁員，由政府按薪資的差額比例提供相應的補貼，以達到預防失業的目標。然而，由於僱用安定措施的政策時效性與啟動標準常受到企業與勞工的質疑，甚至在COVID-19疫情期間仍未達啟動標準。現行我國僱用安定措施之啟動指標與其他國家相較，因其達成之門檻過高，可能不適合如全球COVID-19疫情衝擊造成經濟與景氣衰退現象，因此，勞動部應思考既有啟動指標的適當性。

關鍵詞：失業率、僱用安定措施、道德風險

Keywords: Unemployment Rate, Employment Security Measures, Moral Hazard

依據現行就業保險法的授權，於「就業保險促進就業實施辦法」訂有僱用安定措施專章，其目的係於經濟不景氣時，為避免雇主大量裁員，勞雇雙方得相互協商採取縮短工時及調整薪資等方式渡過非常時期，另由政府按薪資的差額比例提供相應的補貼，以維持勞工繼續受僱並達到預防失業的目的，因而該措施主要係從「預防」的角度出發。

考量政府之財源有限，且適用企業的啟動指標難以認定與審查，以及為避免企業經營成本轉嫁之道德風險，僱用安定措施應於

經濟全面不景氣、企業產量縮減已非個別企業經營不力所造成，政府始介入勞動市場。根據「就業保險促進就業實施辦法」第5條的規定，必須在下列二項條件同時滿足時，始能啟動僱用安定措施：

1. 就業保險失業率（指每月領取失業給付人數占該人數加上每月底被保險人人數之比率）連續3個月達1%以上。
2. 經邀集勞工、雇主、政府機關之代表及學者專家，召開僱用安定措施啟動諮詢會議後，得辦理僱用安定措施。