**109學年度教育部高教深耕計畫-**

**勞動與人力資源之跨域創新教學專家諮詢會議紀錄**

壹、時間：中華民國109年11月28日(六)13:30-15:30

貳、地點：中國文化大學大恩館607

參、召集人：康雅菁 紀錄：林錞昀

肆、出席人員：潘世偉副教授、施貞仰署長、莊介南處長

伍、諮詢會議討論議程：

一、前言

　　2020年全球因為新冠病毒而天翻地覆，歐盟暫停運作、民主制度停頓、經濟發展停滯，失業率飆升。病毒所帶來的影響不只是死傷慘重的瘟疫，其對各經濟體所帶來的嚴重性更超越二十一世紀兩大危機：恐怖主義和金融危機。各項資訊顯示過往曾有預測，世界將會有一場全球疫病大流行，預言也確實成真。這場可被預測卻難以想像的「灰天鵝」，最後還是癱瘓全球的政治、經濟、社會的運作。新冠肺炎大流行引發全球環境的失序，社交距離背後所代表的排外如何破壞高度全球化的產業鏈、獨裁制度趁勢而起；不同的政權如何因應，美國總統大選是否能終結中美新冷戰關係等目前各項熱門議題仍持續發展中，環境的劇烈變化帶來了如下的矛盾。

\* 全球化的衝擊已無法回頭？

\* 一波波不停歇的疫情會帶來企業經營危機？

\* 當經濟危機遠超過公衛危機，人民的勞動權保障何在？

\* 疫情流行使得科技影響力日趨龐大，已讓使用者無法無視其存在了嗎？

二、會議記錄

（一）全球化人力資本受到何種衝擊？台灣產業人力資源供給與需求的改變為何？台灣人才受到影響的類型為哪些？

**莊介南(台鹽股份有限公司生技事業處處長):**

依據勤業眾信聯合會計師事務所在2020年2月所發布之「新型冠狀病毒疫情人力資源政策調查報告」內容指出，新型冠狀病毒於全球肆虐，為企業發展帶來「無法正常服務客戶」、「無法施行正常管理機制」、「銷售下滑現金流緊張」等三大衝擊；製造業因無法提供彈性及遠端工作環境，成為受疫情影響最深的產業；46%企業預計調降2020年度業績目標；超過八成的企業、九成的外資企業認同，提供員工彈性的工作方式是當務之急。

**潘世偉(中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班兼任副教授):**

然而，未來工作世界的改變原就存在，人口老化與少子化、環境保護意識的興起、全球化的影響等，對未來工作的世界產生影響，並且也對於人力資源發展產生重大的改變。

首先，在人口結構變動的趨勢，依據人口統計的推估，台灣在1993~2017年為高齡化社會，2019~2024年進入到高齡社會，而2025年之後將成為超高齡社會，此意味著台灣人口結構在2025年時65歲以上人口將佔全體國民人口20.09%。此一人口老化的現象衍生出對於人工智慧、智慧醫療的科技需求，透過科技的應用，希望減緩醫療的支出及人力不足的困境。

**施貞仰(行政院勞動部勞動力發展署署長):**

因此，行動互聯網、AI人工智慧、物聯網、雲端運算、機器人、無人汽車、電能儲能技術及3D/4D列印等產業均已呈現成長發展趨勢，並且已經有產值爆發的情形出現，顯示此些產業的人才需求已逐漸邁向白熱化，需從教育供給面進行人才培育的有效規劃。

（二）在後疫情時代台灣企業成長和衰退的情形如何？在產業變化下人才移動的版圖為何？

**莊介南(台鹽股份有限公司生技事業處處長):**

疫情對企業人力資源帶來新挑戰，許多企業面臨自身復工的困難、停工後員工返回工作的問題，以及適應特殊時期的服務內容和方式的轉型問題。防疫物資緊缺導致開工難。疫情防制工作在關鍵階段時，企業面臨到防疫物資明顯不足，無法按時開工。在相關研究調查樣本企業資料之分析中發現，企業缺乏口罩或儲備不足者約佔65.2%，企業的體溫計儲備不足約佔52.2%，企業在消毒液、酒精、噴霧器等儲備不足約佔43.5%，企業缺乏消毒人員個人防護物品或儲備不足約佔52.2%，顯示在新冠肺炎病毒防護的安全網建構上仍有不小的風險存在。

**施貞仰(行政院勞動部勞動力發展署署長):**

受疫情影響直接導致企業的業務量下降、經營壓力加大。本次疫情開始之際正值春節期間，受到影響較大的主要分布在住宿餐飲旅宿、批發零售、交通運輸、海外觀光旅遊等服務型企業，以及因疫情無法開工，並導致訂單下降的製造業公司等，前述多數是屬於勞動密集型行業。

（三）在後疫情時代下，台灣勞動者的權益受到的影響為何？如何保障其權益？

**潘世偉(中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班兼任副教授):**

在新冠肺炎疫情負面影響之國際勞工組織第四版檢視報告中認為疫情對於15~24歲青年所造成的影響甚鉅，若不及時採取相關具體作為，則有可能會形成所謂「封鎖世代」（lockdown generation）的危機，並可能製造出更加惡化的世代不平等情形，以及青年剝奪感的知覺感受。

**施貞仰(行政院勞動部勞動力發展署署長):**

由於青年世代在疫情發生之前已面臨低薪、高失業率、從事非典型工作等困境，並具有必須跨國移動尋找就業機會的衝擊。而青年從事斜槓或非正式經濟體系下的工作，可能也排擠了青年接受教育、職業訓練及學習上的自主意願。短期而言，此問題雖然因為疫情影響，並未成為各界檢視的重點，在疫情控制的前提下，仍以穩定就業為主要的政策目標。惟以中期的策略觀點而言，非正式經濟體系下從事勞動工作者，如零工經濟勞工或非典型僱用工作者，如政府能夠在疫情過後透過積極勞動市場政策的運作，使前述勞動者成為全職的正式員工，則能夠避免弱勢族群勞工之疏離感與弱勢情形加劇。

**潘世偉(中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班兼任副教授):**

此外，我國在疫情影響下的勞動法令層面亦有相當程度對於勞動權益的保障，109年1月1日施行勞動事件法，透過法院勞動訴訟程序對於勞工進行勞動保護。與疫情相關的如勞工面臨雇主要求減班休息，修訂勞雇雙方協商減少工時協議書及因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項等，透過行政權以確保勞工權益；又例如防疫假的實施、大量解僱事件等對於勞工工作權保護的相關法令，未來應有進一步全面檢視的需要。

（四）科技對於勞動與人力資源的影響為何？因應疫情所發展的新興科技為何？是否會持續獲得採用？

**莊介南(台鹽股份有限公司生技事業處處長):**

1.在遠距辦公方面的因應

針對不需親赴辦公室工作的職務，鼓勵採用遠距辦公的形式。

針對遠距辦公提供網路的選擇方案。

2.在工作與輪班規劃方面的因應

擬定輪班機制，並安排分批工作及休息時間，減少工作人力接觸及聚集。

採用分批辦公或輪班制，確認適度的空間分散。

識別並區隔關鍵員工為不同群體。

為防止內部擴散，應擬定緊急應變計畫。

**施貞仰(行政院勞動部勞動力發展署署長):**

3.在工作士氣方面的因應

企業在疫情持續期間對員工溝通品質的加強與工作士氣提升的議題，此為扮演人力資源諮詢顧問、員工鬥士等角色。此外，可減少員工出差機會、加強消毒和清潔、舉辦健康講座等工作，此為扮演人資行政專家的工作。

**潘世偉(中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班兼任副教授):**

4.在企業人力資源部門的因應

新冠病毒所造成的疫情對人力資源部門而言，既是危機也是轉機，除了要能及時快速的反應之外，也要能夠因應變化而提出相關後續的處理措施，考驗人力資源部門問題處理與緊急反應的能力。

（五）前述各項環境變遷，對人才所需具備的職能有哪些變化？此一整合性的人力資源需求在學系的培育目標中如何對應？

**施貞仰(行政院勞動部勞動力發展署署長):**

在疫情影響下，各國的人力資源實務運作皆戮力於採用數位化的方式協助疫情防控和生產復工。按照防疫和工作變化，積極規劃人力資源服務轉型，並提出創新服務方式，加強線上管理、招募、面試和員工報到系統的研究開發。許多人力資源業務透過外部供應商所提供的線上平台，將用人規則、勞務協議等彈性勞動與用人等各項新的工作模式，來滿足企業階段性用人的需求。而在疫情影響下，企業已加強加速防疫措施落實，解讀疫情期間的防疫政策，以及理解各項防疫指南，為工作者製作簡明易懂的防疫手冊，確保企業和服務企業防疫措施的落實到位。

**潘世偉(中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班兼任副教授):**

綜合前述，人力資源專業人員必須具備因應環境變遷的能力包含：科技應用能力、學習能力、專業法令知識、溝通能力、蒐集資料分析、分析研判能力等，具備前述能力方可確保企業人力資源服務能夠如期實施，並符合員工需求，有效解決組織面臨之問題。

**莊介南(台鹽股份有限公司生技事業處處長):**

此外，如同前述，防疫中有些亟需的人力資源服務可運用服務外包的方式交給企業，如人力資源供給需求分析、在家工作發展變化情況分析、人力資源線上服務平台等。因此顯示出，供應數位人力資源服務企業與人力資源服務企業將有突破發展，可以有效發揮人力資源服務企業市場化、專業化推動就業的功能。