

看見企業「心」方向 齊心打造幸福友善職場

107 年度「工作生活平衡獎」 頒獎典禮

整理撰文 黃敏惠



勞動部許銘春部長感謝與肯定企業為員工付出的用心與創意。

為鼓勵企業照顧員工子女，提供優化工作措施及重視員工身心健康，勞動部自民國 103 年起每 2 年辦理 1 次「工作生活平衡獎」表揚，以肯定企業推動工作與生活平衡，並廣徵及推廣創意措施，帶動更多企業響應推動。為鼓勵企業推動工作生活平衡，落實企業社會責任，今年（107 年）「工作生活平衡獎」選拔支持員工在工作、家庭照顧及個人生活平衡的優質企業，參選組別分為「友善育兒」、「工作彈性」及「員工協助」三組，評選重點包含協助員工兼顧工作與家庭照顧的友善家庭措施、靈活彈性的工作制度及促進身心健康的員工協助措施。經過初審、實地訪視及決賽三階段審慎評選，共有 32 家次企業脫穎而出獲獎，本屆獲獎企業的創意措施多達 141 項，充分展現企業對員工價值的重視。

本屆頒獎典禮已於 10 月 29 日（星期一）下午 3 時於臺灣金融研訓院菁業堂（臺北市中正區羅斯福路三段 62 號）舉辦，由勞動部許銘春部長親自頒獎，向獲獎企業推動工作生活平衡所付出的用心與努力表達感謝，並邀請獲獎代表分享打造幸福友善職場的關鍵秘訣，期激勵更多企業響應推動與交流。

今年共有 32 家次企業獲獎，分別為「友善家庭獎」11 家、「工作彈性獎」10 家及「員工協助獎」11 家。本屆獲獎企業的創意措施

共有 141 項，展現獲獎企業用心照顧員工的巧思及創意。「友善育兒」獲獎創意措施包括：企業內設置托嬰中心、幼兒園及兒童臨時照顧空間、提供員工子女育兒津貼及妊娠員工協助措施等；「工作彈性」獲獎創意措施包括：有家庭照顧或健康照顧需求員工，可申請在家工作或彈性調整工作時間、提供員工優於法令給假給薪，如 12 週產假及親子假、全薪家庭照顧假、或給予創意假別，如心情假、訂婚假、子女開學假等；「員工協助」獲獎創意措施包括：建立員工關懷方案、個別化員工協助措施、新人協助方案、健康飲食等。

勞動部許銘春部長在頒獎典禮中表示，推動工作與生活平衡，支持員工熱情工作、快

樂生活，是企業留住人才、永續創新的策略。許部長感謝與肯定企業為員工付出的用心與創意，並期勉企業重視員工價值、落實企業承諾，創造安全工作環境，讓員工安穩工作、安心打拚，成為實踐勞資雙贏的成功典範。

為促進企業相互學習交流，典禮邀請獲得「友善育兒獎」、「工作彈性獎」及「員工協助獎」等企業代表分享讓員工幸福有感的創意措施：遊戲橘子先後在新北及臺北設置幼兒園，支持員工育兒照顧，讓員工和小寶貝一起上下班，成為員工安心兼顧工作與育兒的強力後盾；必治妥施貴寶提供彈性工作制度，讓有家庭照顧需求的員工可以在家工作或彈性調整上下班時間，支持員工可以靈活彈性安排工作與家庭照顧；弗克司透過制



網擎資訊辦理員工家庭歡樂旅遊，增進親子互動樂趣。

長興開發同仁對於公司提供的工作彈性與多元休假措施均持正面肯定。尤其是 12 週親子假，女性同仁認為產後可得到更充分的休息，與同性質工作相較之下，擁有更多時間能照顧小孩，男性同仁則認為這讓他們有機會在小孩週歲前，可以與孩子建立親密與信任關係，家庭生活不再只是單純的「女主內，男主外」，更能稱職扮演父親的角色。

隨著 AI 人工智慧、大數據與雲端科技持續以倍數急速演進，面對不斷演進與多變的環境，人才是企業提升競爭力最強而有力的基石，長興開發認為如何提升員工認同感與留才才是企業永遠的課題，讓員工保有工作與生活上的平衡則是其中一項有效的措施。站在「關懷」員工的立場與角度，長興開發推出了全新親子假，並提供彈性的工作時間與措施，讓同仁可兼顧工作與生活。此外，更將「關懷」列入企業文化，讓此種子在每位員工心中發芽，大家彼此互相關心、互相鼓勵，朝共同的使命願景前進，進而達成永續經營的目標。

成為員工最堅強的後盾 24 小時協助不停歇

【員工協助獎】

瑞士商弗克司股份有限公司臺灣分公司

瑞士商弗克司股份有限公司臺灣分公司具備超過 40 年的避震器設計與製作經驗，主要生產高性能避震器囊括雪車、登山車、摩托車、沙灘車、貨卡等。公司總部設於美



勞動部許銘春部長長期勉企業重視員工價值、落實企業承諾。

國加州，擁有外商血統的弗克司認為企業的成長茁壯，來自於員工身心靈的平衡發展，創立初期便開始關心員工心理健康，並導入「工作生活教練」，由專業人員提供員工和家人 24 小時在工作、家庭、法律、財務等諮詢服務，並透過主管一對一培訓，及各類員工關懷及紓壓課程，營造組織友善關懷文化，使公司成為守護員工最堅強的後盾。

此外，弗克司非常重視同仁的身心健康，每日提供免費健康團膳、年度免費健檢及個別健康諮詢、流感疫苗施打等，並邀請張老師基金會及董氏基金會，辦理像是情緒管

理、溝通技巧、正念、精油按摩、瑜珈等軟性課程。內部也成立登山車、籃球、羽球、桌球及卡丁車等運動社團，辦理運動活動與競賽，持續保持員工身體健康及促進公司運動的健康文化，讓運動內化為每位員工的好習慣。此外，弗克司聘請健康管理師致力於職災預防人因工程，提供同仁傷後復職協助，對於聽障同仁，除提供輔具與配工協助外，另搭配資深同仁提供個別化的關懷與照顧，幫助聽障同仁順利適應工作，達到確保員工身心健康與安全工作的目標。

同仁對於員工協助方案的正面肯定，可從越來越多同仁主動推薦親朋好友加入弗克司的行列中看到成果，多數同仁是加入弗克司後才開始騎登山車，透過騎車而開始喜歡運動，也紛紛開始跑步及登山，生活休閒型態變得健康富有活力，同仁們在假日帶家人一起走到戶外運動，促進家庭和樂。另外，弗克司也很照顧身心障礙的同仁，在創辦初期員工人數還很少時，弗克司就邀請就業服務站協助評估工作環境，經由相關專家評估後建議弗克司進用聽障人士，於是弗克司初次進用一對聽障夫妻，並在他們進入公司前，就向全體員工宣導「如何與聽障同仁工作」，並安排個別指導員，協助聽障同仁適應環境。不僅能讓聽障同仁安心工作，也讓全體員工學習發揮同理心及學習對多元文化的尊重。

弗克司股份有限公司人力資源部資深人力資源經理斯如茵表示：「感謝政府提供專

家到場輔導及開設多場次的免費工作坊，有效提供企業在員工協助方案上有更周延的作法。同時，更提供工作場所母性健康保護措施，讓公司不但享有補助，更能依據輔導手冊做好更健全的規劃及安排，讓公司環境對新手媽媽們更友善，更能提升工作效率。」完善的輔導及相關政策，為企業帶來莫大效益，弗克司並從員工投入度調查發現，員工對公司滿意度及工作投入度很高，由於員工高投入度，順勢帶動績效提升，相對提高客戶滿意及促進公司業績的成長，是讓弗克司在業界持續保持領先地位的最大助力。

打造企業的靈活價值 發揮最大生產力

【工作彈性獎】

輝瑞大藥廠股份有限公司

輝瑞大藥廠股份有限公司，不斷的與政府、醫療單位以及民間團體合作，讓國人在享有更高的醫療水準之際，也建立正確的健康概念，擁有健康、快樂的圓滿人生。自2004年開始推動的輝瑞社區大學健康講座，針對國人所關心的健康議題，邀請專業的醫療人員提供正確的醫療新知。此舉不但為臺灣藥界的創舉，更是輝瑞大藥廠對國人健康的具體承諾。開辦十年來，總計舉辦超過900場講座，近7萬人參加過此一課程，而這項講座也已成爲社區大學中最受歡迎的課程之一。

為了達到確保員工身心健康與安全工作的目標，總裁林達宗表示：「輝瑞大藥廠支持同仁靈活安排工作與生活，積極營造友善



弗克司認為企業的成长茁壯來自於員工身心靈的平衡發展。

與人性化的職場，讓員工高度自主管理，透過設計靈活彈性的工作制度，支持同仁兼顧工作、家庭生活及個人健康，建立信任與自律的高效能團隊。」輝瑞大藥廠深信健康，是幸福人生的基石。為積極營造健康職場文化，平衡員工的身心壓力，提供每天 24 小時的即時員工協助系統，隨時可透過線上或電話，諮詢有關工作、健康、居家生活、國際調動、親子、高齡化等生活課題，緩減同仁遇到生活疑難時的焦慮，常保健康明朗的身心狀態。

為促進同仁健康，辦公區內設有健身器材、桌球桌及韻律教室等，鼓勵同仁參與社團，養成運動習慣，並建置健康小秘書 App，幫助同仁隨時記錄自身健康狀態及提供健康新知，並與終身學習制度結合舉辦多元健康主題講座，每年提供優於法令的免費健康檢查及流感疫苗接種，協助同仁做好健康自主管理。此外，若同仁因病住院，則提供保健食品，貼心落實對同仁的健康照護。

人力資源處副總經理薛光揚進一步說明，為打造熱情工作、快樂生活的職場，輝瑞大



輝瑞大藥廠深信健康是幸福人生的基石，健康職場可降低員工工作焦慮，常保健康身心。

藥廠提供優於法令的給假，新人到職即享有特休與 12 天的全薪病假，鼓勵同仁專注於工作之際，不要忽略健康的生活。此外，也提供同仁許多小確幸，例如國定假日及周六補班日不補班、Happy Friday 提早 1 小時下班、與重要節日提前下班等措施，以激勵同仁工作士氣，營造更具效率與正向的工作



輝瑞大藥廠打造紓壓與休閒空間。

氛圍。此外，因應身心狀況和家庭照護需求，員工可申請調整上下班時間或在家工作，不但為輝瑞大藥廠留任優秀人才，更凝聚員工的向心力，激勵同仁的工作士氣，營造更具效率與正向的工作氛圍。

企業打造友善樂活工作環境，支持員工無後顧之憂全心投入工作，能激發員工效率、熱情與創意，營造勞資雙贏，勞動部也將持續推動工作生活平衡政策，與企業齊心打造友善正向的幸福職場！有關 107 年「工作生活平衡獎」獲獎名單及企業創意措施，歡迎至本部「工作生活平衡網」(<http://wlb.mol.gov.tw/>) 瀏覽。



勞動部許銘春部長、勞動及職業安全衛生研究所劉傳名所長、職業安全衛生署鄒子廉署長與國內外與會貴賓合影。

2018 年亞洲職業安全衛生 研究機構會議

勞動及職業安全衛生研究所副研究員 吳幸娟

壹、會議背景

亞洲職業安全衛生研究機構會議 (Asian Occupational Safety and Health Research Institutes Meetin，簡稱 AOSHRI 會議)，為 2004 年由日本國立產業衛生研究所發起，透過每隔 2-3 年的會議進行討論，並分享各國職業安全衛生實務經驗，為亞洲職業安全衛生研究機構交流合作平臺。目前計有日本、韓國、中國大陸、越南、柬埔寨、泰國、馬來西亞、新加坡、印尼、菲律賓、斯里蘭卡、汶萊，及我國等國家之政府安全衛生相關研究機構加入。前已召開 6 次會議，

分別於日本 (2004)、韓國 (2007)、中國大陸 (2009)、馬來西亞 (2012)、新加坡 (2015) 及斯里蘭卡 (2016) 舉辦。2018 年會議由我國主辦。

會議要旨包括：

- 一、享各安全衛生研究機構的研究活動；
- 二、參考各安全衛生研究機構經驗規劃未來進一步活動。
- 三、建立各安全衛生研究機構間持續合作的國際網絡。
- 四、促進國際研究合作，協助解決職業安全衛生問題。

貳、加強亞洲安全衛生研究合作

勞動部勞動及職業安全衛生研究所自 AOSHRI 會議發起即積極參與，並藉由該交流平臺促成多項國際研究合作，為推展職業安全衛生研究與國際合作交流業務之重要網絡。

本次會議於 107 年 11 月 1 日至 3 日假勞動部勞動及職業安全衛生研究所盛大召開，共有亞洲職業安全衛生研究機構會議主席 - 新加坡 Gan Siok Lin 博士（新加坡人力部職業安全衛生部資深顧問、新加坡人力部職業安全衛生研究所前所長）及日本、韓國、馬來西亞、泰國、印尼、美國等 7 個國家之職業安全衛生研究機構 20 位代表與會。

勞動部許部長銘春於開幕致詞時表示很榮幸由我國主辦亞洲職業安全衛生研究機構會議，並歡迎美國及亞洲等國外貴賓遠到我國參加會議，期望與各國專家一起努力，提升職場安全衛生技術之研發能量。許部長亦簡要介紹本部勞動及職業安全衛生研究所近 3 年研究成果，表達樂意與各國分享交流研究成果，繼續加強推動跨國合作及研究人員互訪交流工作。

會議主席 - 新加坡 Gan Siok Lin 博士感謝我國主辦此次會議及許部長親自蒞臨主持開幕儀式，期許亞洲職業安全衛生研究機構會議各國與會代表持續交流與推動合作研究，並祝大會圓滿成功。



勞動部許銘春部長蒞臨 2018 年亞洲職業安全衛生研究機構會議開幕致詞。



會議主席 - 新加坡 Gan Siok Lin 博士 (新加坡人力部職業安全衛生司資深顧問、新加坡人力部職業安全衛生研究所前所長) 主持跨國合作研究成果分享與討論。

正式會議由勞動及職業安全衛生研究所舉辦，劉所長傳名率領相關安全衛生研究人員全員參與，並邀請執行職業安全衛生政策的第一線單位 - 職業安全衛生署鄒署長子廉與相關主管與會。

參、跨國合作研究成果分享與討論

第1日會議由與會代表，包括印尼、日本、馬來西亞、新加坡、韓國、泰國報告各國職業安全衛生研究機構現況與展望，第2日會議則就以下各項跨國合作研究計畫初步成果與未來合作計畫提案進行討論。

一、亞洲國家營造業職業安全衛生議題研究
鑑於營造業為各國普遍存在的行業，並

具有共通的安全衛生問題，於是在日本發起亞洲國家營造業職業安全衛生議題研究合作計畫的提案，勞動及職業安全衛生研究所即極積極參與研究架構、研究方法規劃並提供我國營造業職業安全衛生相關研究成果。

計畫初步由蒐集亞洲國家營造業相關職業傷病統計資料、研究議題規劃及降災策略等資料著手，並進行比較分析研究，期能有效提升亞洲國家營造業職業安全衛生管理能力。

本計畫由日本擔任計畫主持人，韓國、泰國、新加坡、日本及我國等國家參與。研究內容包括：



國際專家論壇 - 左起鐘副所長琳惠、劉所長傳名、林次長三貴、新加坡 Gan Siok Lin 博士美國國家職業安全衛生研究所 Mr. Frank John Hearl 主任秘書及周組長瑞淑。

- (一) 按日本所提之職業傷病統計格式提供我方修正建議，期能整合各國傷病統計格式。
- (二) 提供日方我國全產業及營造業近 10 年職業傷病相關統計資料，及 105 年職業傷病之前 10 大原因，以便進行跨國分析。
- (三) 就我國目前營造業職業災害統計方式，評估可與各國齊一比較基準的參考指標。
- (四) 提出營造業職業安全衛生研究議題規劃，包括建築資訊模型導入營造業管理與檢查之可行性、營造業感電危害預防、離岸風機施工風險評估、營造

工程設計階段導入安全衛生議題之研究、營造工程安全衛生設施合理計價機制研究、營造業導入 45001 國際標準之可行性評估及日本臨時構造物管理制度導入我國之可行性評估等。

二、工作壓力對護理人員健康危害評估研究

工作壓力為廣泛地存在於各種工作場所的一種職業安全衛生潛在威脅，研究報告指出，職業壓力的發生與職業環境、工作條件以及工作者主觀判斷皆有著密切的關係，在「人力資本指數」調查結果，顯示亞洲國家的工作壓力又遠高於歐洲國家。

勞動及職業安全衛生研究所基於「預防職業病，促進勞工健康」的一貫宗旨，九十年代早期即進行一系列的職業壓力研究，例如國人職業壓力量表建立、高工作壓力勞工篩檢研究、勞工職業壓力調適策略研究等，在上次會議與會人員討論職場工作壓力相關現況及問題時，勞動及職業安全衛生研究所即分享我國過去研究成果，並擇取各國具有共同行業別的護理人員作為研究對象，以擴大合作參與層面。

本研究以問卷調查評估工作壓力對亞洲地區護理人員之健康危害影響，藉以了解醫療保健服務業護理人員工作壓力的盛行率、探討工作壓力的主要來源、並比較亞洲不同國家與工作有關的壓力和工作壓力源的盛行率，以及研擬工作壓力危害預防對策，期望能運用研究成果，協助勞工瞭解有關職業壓力危害的相關知識及預防的策略。

本計畫由新加坡擔任計畫主持人，日本、馬來西亞、泰國、越南、新加坡及我國等國家參與。研究內容包括：

(一) 由新加坡職業安全衛生研究所設計工作壓力對員工健康危害評估問卷為問卷初稿，並回顧國際間相關研究文獻，藉以修正問卷初稿，並經我國、新加坡、日本、馬來西亞、泰國及越南等國提出修正意見後，進行工作壓力對護理人員健康危害評估問卷調查，包括個人心理健康、心理風險因

子、組織文化、工作發展、工作壓力、過勞評估、對心理健康與安全及工作目標的看法等；每個國家預計完成 1,000 份調查問卷。

(二) 已完成問卷之信度與效度評估，正針對臨床工作之護理人員、管理階層：例如部主任、副主任、督導等管理階層、護理佐、看護人員等進行工作壓力對健康危害之問卷調查。

(三) 各國問卷調查結果將提交新加坡彙整，並做數據資料統計分析，以及由各國提出研究發現分享。

肆、國際專家論壇

由於本次會議首次在我國舉辦，主辦單位特別規劃一場國際專家論壇，邀請美國國家職業安全衛生研究所 Mr. Frank John Hearl 主任秘書及財團法人安全衛生技術中心于樹偉董事長，分別以「如何以研究解決安全衛生問題」及「從毒性物質暴露預防談人權保障」發表專題演講，並由新加坡 Gan Siok Lin 博士、泰國 Orrapan Untimanon 博士、日本 Yasuo Toyosawa 博士及我國周瑞淑博士發表與談，藉由各國專家經驗分享，瞭解職業安全衛生研究相關實務及全球發展趨勢。

伍、總結

隨著經濟全球化的發展，為世界經濟帶來許多深刻的變化，改變了企業的生產模式及產業模式，帶來新型態的勞動合約與時間安

排，也產生許多新的職業安全與健康問題。這些問題受到資訊科技、通訊技術與工業技術進步的變動和影響，複雜性與不確定性相當高，不再只是限於單一國家或地區，而是世界共同面對與挑戰。透過國際科學及技術合作，研究資源共享、提升研發效率，有益於針對新型態的職業安全與健康問題，快速提出有效解決方案及對策。

與會的亞洲職業安全衛生研究機構代表，未來將持續進行亞洲國家營造業職業安全衛生議題及工作壓力對健康危害評估跨國合作研究計畫，並邀請其他亞洲國家陸續加入，此外，亦針對新興產業規劃安全衛生議題研究計畫，期許由各國的安全衛生研究重點，發展合作研究計畫以連結成線，最後整合形成亞洲地區特有的技術面，讓亞洲職業安全衛生研究機構會議，成為發展最先進及領先全球職業安全衛生資訊技術的基地。



國際專家論壇 - 左起何主任秘書俊傑、于董事長樹偉、日本 Yasuo Toyosawa 博士及泰國 OrrapanUntimanon 博士。

這次由我國所主辦的 2018 亞洲職業安全衛生研究機構會議，藉由本次會議，相互擷取各會員國在職業安全衛生研究寶貴經驗，讓會員國之間交流更為深入，加強彼此研究合作，亦從安全衛生研究技術的分享，促進我國與亞洲國家的關係及提升國際能見度。

會議第 3 天下午選出由韓國擔任下屆會議主席，並決議下屆會議訂於 2020 年由韓國主辦。



國際專家論壇 - 左起鐘副所長琳惠、新加坡 Gan Siok Lin 博士、美國國家職業安全衛生研究所 Mr. Frank John Hearl 主任秘書及周組長瑞淑。



2018 APEC 強化社會保障提升數位時代下之永續與包容性成長工作坊開幕合影。

APEC 會員國承諾強化勞動力社會保障 數位時代勞動力跨境移動 解決方案探析

整理撰文 蘇晨瑜

數位時代勞動力在國與國之間移動，衍伸社會保障問題。APEC 各會員國分別就此問題提出因應措施，加強保障跨境勞動工作人員的社會保障。

數位時代，跨境勞動力的移動越益頻繁，如何保障跨境勞動力的社會保障，成為許多國家共同面臨的問題。由勞動部與國立政治大學法學院勞動法與社會法中心共同主辦，社團法人臺灣社會法與社會政策學會協辦的「APEC 強化社會保障提升數位時代下之永續與包容性成長 2018 工作坊」，已於 11 月 8 日及 9 日在國立政治大學圓滿舉行，獲致可貴成果。會中探討在數位時代下，各國跨境勞動力移動所衍生的社會安全規範議題，亞太經濟合作（APEC）經濟體的代表，也在工作坊中分享勞工移動與社會安全協定保障的相關作法，並進行綜合座談。

勞動部倡議或 APEC 經濟體支持

勞動部政務次長施克和致詞時表示，透過這兩天的工作坊，以及部會的參訪，希望讓 APEC 的各國代表，能夠了解臺灣社會保障的實際運作現況。今年 APEC 會議在巴布亞紐幾內亞舉行，峰會主題是「包容及永續性發展推動社會工作」，特別強調婦女、微型企業、弱勢族群，還有偏遠弱勢民眾的發展機會，因此勞動部提出「APEC 強化社會保障提升數位時代下之永續與包容性成長」倡議，以呼應本屆 APEC 的主題，並感謝 APEC 經濟體對我國倡議的支持。



歐盟執委會狄翁處長分享歐盟社會安全協調制度與實務經驗。

施克和次長進一步表示，今年勞動部所提倡議的主要原因，是全球因供應鏈及數位科技發展，導致跨國勞動力與商務人員的移動日益頻繁，人力產業與就業型態發生變化，因而衍生某些課題，包含勞動法制的變動、勞工技能的轉型，以及社會保障的變動等議題，期盼能透過 APEC 經濟體的力量，並廣納在歐盟的實務做法，在兩日工作坊中進行更實質的交流，共同協力來解決社會保障區域性的問題。

社會風險轉移需更多法規保障

國立政治大學校長周行一表示，在當前的數位時代，勞力在不同的國家之間移動，不管是藍領或白領，當移動到其他國家長時間工作時，對當地發展做出貢獻，也依法繳納稅款，承擔支付社會保險等等。但是勞動者

回到母國以後，原先所承擔的保險及所應享的福利即隨之消失，對跨境勞動人員是很大的損失。

政治大學法學院林佳和副教授則談及，現今數位時代，人不必移動，但服務卻可以跨國。在 AI 科技的影響之下，所謂數位平臺經濟模式、AI 科技的交互影響，涉及到了勞動市場的變化。許多雇員不再依賴雇主，而是獨立的雇員，而僱用者若與受僱者在不同國家時，社會保障應該依照哪一國的法規？這種現象會產生風險移轉。過去談社會安全若碰到必須負擔時，可能勞雇雙方各付一半，但是現今風險移轉將會截然不同。很有可能在這樣的趨勢之下，會由勞動者來承擔自己的風險，包括社會安全的風險。

國立臺灣大學法律系孫迺翊教授從臺灣的法領域來檢視，跨國人員移動所產生的社會安全制度保障有哪些規範。一個國家在國內制度與國際經貿上的考量，會牽動後端的社會安全制度，影響移入的外國工作者是否能獲得相當的社會安全保障。社會安全制度會提供社會給付，帶有社會連帶的色彩，通常需要建立與社群間的連結關係。強制性投保通常不排斥外籍員工加保，若是非繳費制的社會給付，很多國家設有國籍限制，或要求至少居留一定時間。孫迺翊教授也說明臺灣最新放寬外國專業人才的新經濟移民草案，希望留下外國的中階技術人力，例如長期照護，在一定條件下也可以能給他們親屬依親居留跟永久居留。

臺灣盡心保障外籍勞工權益

銘傳大學法學院劉士豪教授提到，臺灣雖

然不是國際勞工組織及聯合國的會員國，但堅信保護外籍勞工的人權是一種普世價值。而臺灣根據聯合國在 1990 年通過的「保障所有移工及其家庭成員的國際公約」，目前也盡可能給予外籍勞工相應的保障。而 2012 年，臺灣修訂了職業安全衛生法，保障對象包含本國與外籍勞工。外籍勞工懷孕時，也不會被要求遣返，並享有臺灣女性勞工的產前/產後合計八週的產假。外籍勞工也享有合法的退心給付與健康保險，受到良好的醫療服務。政府並設立 1955 專線提供外籍勞工諮詢與申訴。不過，雖然臺灣已盡可能保障外籍勞工的權益，對於外籍家庭傭工以及離岸外籍漁工的權益仍需加強。

臺灣社會保險教育發展協會秘書長鄭清風提到臺灣赴大陸工作人數龐大，約 50 到 100 萬人，然而許多人到大陸沒有參加當地



2018APEC 工作坊第 1 日綜合座談（左起：國發會林至美處長、印尼勞工部戴維長、菲律賓勞動暨就業部托雷斯副署長、國立臺北大學侯岳宏教授）。

保險，且大陸保險費相當高，平均費率在40%。2010年大陸頒布社會保險法，在政策面追求全民參保，尤其在基本的養老與醫療保險，覆蓋率超過九成。而臺灣赴大陸工作勞工在社會保險上面臨兩大問題：雇主部分成本增加，面臨大陸五險與臺灣勞動保險雙重保險費問題，其次勞工會遭遇社會保險兩頭空問題，回臺後失去保障。鄭清風建議兩岸應設置社會保險資訊溝通管道，並建議中國大陸加強落實社會保險覆蓋，臺灣則應開闢海外工作臺灣勞工的加保途徑。

東南亞社會安全及勞動力仍須改善

印尼勞工部勞動關係及社會安全總司社會安全科艾蜜莉雅·迪雅崔·杜安佳·戴維科長分享印尼針對移工的保障計畫。印尼的勞動力現階段面臨事故風險、失業風險、死亡風險、疾病風險、失能風險，以及暴力/性侵行為等等風險，印尼政府希望能夠確保這些移工享有國內公民一般的法律經濟跟社會保障，因只制定了數種保障方案，包括現金撫卹方式支付，老年保障，職業事故意外保障、死亡保障等等，在老年保障一共有兩個政府對政府的協定，包括G to G，以及G to B。在印尼勞動力就業社會安全津貼部分，提供最高37萬的津貼提撥金額。目前由於諸多因素，很多移工沒有建檔，因此需要加強社會認知，並與其他國家進行政府與政府間的協議，針對印尼勞工做系統性的改革，讓印尼的勞動力部門變得更專業、更現代化。

來自菲律賓勞動暨就業部海外勞工福利署副署長荷賽費諾·艾薩克·托雷斯，談及菲律賓社會保障下之勞工移動與保護實務經驗。菲律賓是個擁有眾多海外移民的國家，在全世界的菲律賓移民估計近1千萬人，其中500百萬的是永久性移民，另外還有350萬的菲律賓移民屬於經常性短暫性的移工，分散在全世界215個國家。

目前全球的菲律賓移工，因為多為臨時雇員，無法獲得目的地國合乎資格的社會保障，另外在菲律賓母國社會保障，也是取決於他們自己。一般而言，菲律賓海外就業移工的合約平均為兩年，這兩年內無法離開阿拉伯回到菲律賓，福利也無法輸出，另外一個移工不受保障的原因，很多保障屬於長期保險，必須有符合資格才能享有這些社會福利。

菲律賓目前希望能夠保障移民的社會權利，讓他的品質或者是能力可以容易攜帶，可以來保留或者是移轉，不論他到國籍與所居住的國家為何。因此與各國簽訂有雙邊協議，同時透過菲律賓的SSS社會安全局讓海外的菲律賓人來參與，照顧到134萬海外的菲律賓移工。

合作協議中也針對雙重強制保險的議題進行規範，特別是針對養老年金的部分。菲律賓在社會安全的協議中，主張移工應與跟主辦國國民享有同樣社會保障的權利，另外一個條文則是福利輸出，甚至是第三國都能夠享有福利，已取得福利資格者，可按福利

保費比例分擔支出。社會保障協議從協商到完成，需要花費 2 年的時間，從初期的討論到開始準備協議草案的擬定，行政上的安排，最後生效，這是一個很長的流程，接著要推廣，也是有一些挑戰。現在菲律賓立法單位正在進行強制性納保的審議，最後大家都在問，錢從哪裡來？誰來支付這個費用？其次移工不停在移動，很難取得相關的資源與訊息。

另一個問題是菲律賓政府單位人力非常有限，以上都是需要克服的問題。未來應該要利用相關的數位科技來提供更周全的社會保障，例如透過手機進行主要的溝通，利用 APP 來輔助推廣資訊，移工比較可以取得相

關資源。以上是關於數位時代與社會推廣，要確保可以非常順暢的溝通。另外也可以與目的地國一起合作，透過當地的活動協辦，讓移工們知道有這些不同的應用。

職災與職業性騷各國尚未建立協議

在互動時間中，國立臺北大學法律學院侯岳宏教授提到海外移工在工作國家遭遇職場性騷擾的問題，以及仲介未替職工提供職災保險。托雷斯指出菲律賓在臺灣的移工擁有強制型的保險，可受到保險的涵蓋，但是部分菲律賓的仲介公司不夠透明，並未為移工加保，而移工得到的資訊則非常瑣碎，這的確是個問題。



APEC 經濟體泰國勞動部佳瑞亞潘勞動官分享泰國勞工移動及移工社會安全理論與實務經驗。

副署長托雷斯認為，關於與臺灣的社會保障協議，現在要研究雙方是不是已經開啟了某一種前期的討論，或許菲律賓與臺灣之間的技术性官員，可以把這部分議題納入下一輪的合作會議，這應該是第一步。彼此雙方可以開始建立一些共識，不一定馬上就要立草案，雙方先嘗試擬訂共識。至於相關技術科技上的挑戰，可利用簡單的科技，更普遍觸及更多的移工。

而菲律賓在加拿大的移工人數並不多，但是與加拿大的合作協議內容滿優惠的，包括退休金、死亡、殘障給付等等。不過要在全球這麼多的國家進行多邊國際公約的推動相當困難。這不只是剛剛講的聯合國保護公約，以 ILO 為例，其實真正可以簽署的國家非常少。這類國際公約會要求締約的國家，進行國內法、國內的報告，需要監督，而 ASEAN 只有 10 個國家，必須取得共識。勞工的輸出國包括菲律賓、泰國、緬甸、越南、寮國，目的地國包括新加坡、馬來西亞，還有其他的目的地國，即便是 10 個國家也不能取得一定共識。

以菲律賓的立場來說，希望可以簽署這項公約，進而可以讓目的地國來鼓勵其他國家一起來效法，但是我們可以看到有簽署這個公約的國家非常得少，很難可以達到更普遍的簽署，將公約做為一個一般性的標準或基準。用這個國際公約來作為雙邊的架構，進行雙邊會比多邊容易，副署長托雷斯認為應由雙邊的方式進行締結，例如在聯合國或、



ILO 的討論，或是 ASEAN，國家之間若以雙邊協議完成合作共識，對於雙方是最有利的決策。

美國社會安全給付確保老年生活無虞

在談到美國社會保險現況及全球新興挑戰議題時，美國國家社會保險協會 Renée Marie Landers 副主席指出，社會安全制度由羅斯福總統所建立，那時遭遇經濟大蕭



再婚者，前配偶可以請求配偶年金。

社會安全遺屬給付中，遺孀或遺夫可在年滿 60 歲領取其過世配偶之退休金全額，若遺屬育有 16 歲以下子女，可立即領取，提供教養子女的金錢協助。經過資產調查後發現是低收入成人及兒童，可給予社會安全生活補助金。美國的社會安全給付仍在增長當中，但是與其他先進國家比較，美國其實沒有很高。

美國通算協定保障在海外仍享補助

目前美國透過社會安全保障制度，讓 1,700 萬名兒童脫離貧窮，老年人受益於社安全給付為主要收入來源，因此貧窮老年人大幅減少。此外，不是所有的勞工都涵蓋在社會系統之內，地方政府公務員有自己的工會去支付他們的退休金，務農跟家事勞工長期都被排除在體制之外。美國公民在美國國土之外也要繳稅，以維持較優渥的社會保險計畫。美國的雇主與雇員都是徵收很高稅賦，兩邊都要繳稅，也包括在美國上班的外國人。目前美國與 28 國簽署通算協定，外國必須為「通用」並定期繳交老年、死亡或失能補助金，個人必須投保於美國及外國滿 6 季，讓個人在國外居住也能領到補助金，費用繳交需根據勞工薪資或自僱勞工所得。美國通算協定的特點是，指定保險範圍讓勞工只向一個國家繳交社會安全稅，不用向兩國都繳交。協商的施行，確保勞工受該國法律保障，以保留最大經濟效益。

條，受益者總共得到一兆的補助。在美國請領社會安全退休金者，必須工作 10 年，退休年齡也在不斷提高，目前是 67 歲，且會進行每年調整。人們也可以選擇在 62 歲提前退休，但所領退休金會減少，70 歲是最晚的退休年齡，可以請領雙倍給付。在配偶部分，婚姻維持超過 10 年以上者，其退休金少於其配偶退休金得一半，則可獲得其配偶退休金的一半。若婚姻維持 10 年以上且未

目前美國社會保險面臨的挑戰包括全球化的問題，工作的本質、雇主與員工的關係是否正在消失？線上勞力平臺、暫時性工作、獨立承包商、短暫工作等等，各種新型的勞動安排，讓勞工暴露在風險下。另外的風險包括健康的風險，沒有雇主為本的保險，很多人有健康保險，但是保障不足。以及受傷風險、納稅風險，所謂的無薪假、有薪的病假等等。

歐盟執委會就業、社會事務暨融合總署社會安全協調處 David Pascal DION 處長則介紹歐盟的社會安全協調，1985 年歐盟執委會第一任主席呼籲再也不要有大戰了，歐洲的經濟必須產生並互相聯繫，有 6 個國家包括德法等國彼此社會安全制度不同，因此必須協調，在哪裡工作，就依照該國法令被管理。其次是平等對待，等同於國人，遵守反歧視的原則。第三是通算協定以及出口協定，到法國工作，以同樣的費用給付，便能把將家庭給付出口到家人，就是機構之間合作。歐盟各國間採取協調方式，沒有辦法達成協議就要往上報。

本工作坊的倡議者郭明政教授特別指出，由於科技不斷進步，工作的型態也因此產生巨大變化，工作地點不再以特定地點為限，勞動力的跨國移動變得更為頻繁，而科技發展又使得各國社會安全機構之資料連結更期待合作，這都是國際社會法的新課題。而跨國勞工之社會安全保障，正是會議主題「包容」與「永續」的體現。郭教授期待，



此等跨國勞工的保護不只應經由內國法或各國間的社會安全協定達成，也應是 APEC 經濟體的政策，並應積極建構相關制度。此等超國家區域法制的建立當是 APEC 等超國家組織所應擔起的責任。

經由此次工作坊及專題演講，相信對於未來在國際合作上，我國除了繼續維持與美、德、日等工業國家之學術交流傳統外，亦應與菲、越、泰、印尼等東南亞國家進行更為緊密的學術交流，共同合作，落實移工之社會安全保障。