

4

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



動態瞭望

工作生活平衡獎

# 樂活企業 讚出來

勞動部勞動福祉退休司科員 龍瑞



## 壹、前言

少子化與雙薪家庭趨勢，使勞工兼負工作與家庭照顧壓力，企業唯有創造友善支持的工作環境，讓員工安心穩定工作，才能留住人才，穩定就業，達成勞資雙贏，提升台灣社會競爭力。因此，工作生活平衡不僅是企業經營的重要課題，更是攸關國家社會永續發展與進步的重要政策。

為鼓勵企業推動工作生活平衡，建構友善工作環境，勞動部除制訂友善家庭勞動法令外，另透過宣導、輔導、表揚、補助等，支持企業推動各項優化措施，獲得許多企業迴響與參與。為廣徵與肯定企業推動友善員工措施的創新作法，爰辦理 105 年「工作生活平衡獎」優良企業評選及表揚，發掘更多績效卓著之標竿企業，帶動更多企業響應推動。



## 貳、企業推動工作生活平衡創意作法

105 年「工作生活平衡獎」評選面項包含「工作悠活 - 工作自主與成就」、「家庭樂活—家庭關懷與支持」及「健康悠活—身心健康與安全」，自 105 年 1 月 4 日至 4 月 29 日受理徵件，共有 131 家企業參選，經評審小組初審、實地訪視與決審，共表揚 18 家「工作悠活獎章」、9 家「家庭樂活獎章」及 12 家「健康快活獎章」等 39 家次獲獎企業；獲獎企業推動工作與生活平衡之創意措施如下：

### 一、工作悠活

#### (一) 優化創意給假

獲獎企業體貼員工有照顧家庭與健康休養的需求，支持員工靈活彈性安排工作時間，例如，台灣陶氏化學提供 12 週全新產假與 10 天全新陪產假，讓員工產後與其配偶有充足休養與照顧新生寶寶的時間；台虹科技考量罹病同仁需專心治療但仍有經濟壓力，給予不限天數半薪病假，減輕員工負擔；巨鷗科技更提供慢性病假，讓有洗腎需求的員工每週有三天可提早 1.5 小時下班就醫，守護員工健康同時留住優秀員工；金屋馬燒肉與遠銀國際租賃體貼員工對子女與長輩的照顧負荷，給予 7 天全新家庭照顧假，讓員工兼顧工作與家庭照顧。



此外，一零四資訊科技與一零一科技發揮創意，給予員工生日假，一零一科技另加碼提供同仁每周三有2小時運動時間，培養員工運動習慣；巨鷗科技體貼世足賽期間員工熬夜看球賽，隔天給予半天補眠假，讓同仁身心充分休息，發揮最佳工作效能；裕隆汽車給予員工子女小學開學日、子女結婚假等假期，支持員工在人生重要時刻都能與家人共同留下美好回憶。

## (二) 正向紓壓工作環境

為打造具人性與溫暖的工作環境，以激發員工靈感創意與歸屬感一零四資訊科技、陶氏化學、輝瑞大藥廠與永光化學等獲獎企業，提供員工明亮寬敞辦公環境、紓壓休息區或咖啡吧等，紓解員工身心壓力；台虹科技、康健人壽、福特六和及瑞士商弗克司等獲獎企業發展員工導師、夥伴或mentor制度，協助新進員工順利適應工作環境，熟悉工作流程，減少新人離職情形；艾訊企業每人每月提供100元下午茶基金，聯華電子提供部門公假與補助，部門可規劃聚餐或出遊以聯繫同仁情感，活化組織士氣。



## 二、家庭樂活

### (一) 育兒照顧支持

為減輕同仁育兒照顧負荷，支持員工平衡工作與家庭照顧，獲獎企業給予員工貼心育兒照顧支持，例如，一零四資訊科技於企業內部設置托嬰中心，提供安全與友善的托育環境，大大減輕新手爸媽安排新生兒照顧的焦慮，又能參與寶寶成長的喜悅；為減低員工照顧子女的經濟壓力，康舒科技提供員工每胎66,000元的生育補助，華邦科技更提供員工子女托育補助每月5,000元至4歲，給予員工最務實的經濟支持。



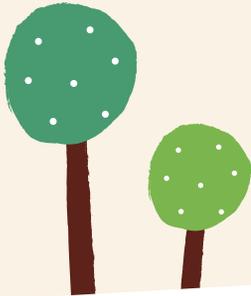
此外，為強化新手爸媽的照顧知能，昇陽光電、裕隆汽車及一零四資訊科技等獲獎企業辦理育兒分享座談會及親職講座等，促進員工相互交流與分享照顧子女的經驗，另裕隆汽車還提供新手爸媽關懷手冊，彙整了公司相關的育兒福利措施及簡易衛教資訊，讓員工可以安心陪伴子女的成長。

### (二) 母性保護友善措施

獲獎企業為減低妊娠員工孕期及產後的身心不適，提供妊娠員工友善的母性保護措施，例如，華邦科技與裕隆汽車提供妊娠員工好孕卡、好孕禮以及衛教諮詢，陪伴與支持員工順利度過妊娠期間的身心壓力，華邦科技及昇陽光電



一零四資訊科技——托嬰中心。



一零一科技—健行野餐。



陶氏化學—鐵騎隊環島行。



還貼心設置準媽咪休息室，讓懷孕同仁可以舒適的休息。另為支持員工哺育，一零四資訊科技與康舒科技設置了五星級的哺集乳室，裕隆汽車、財團法人車輛測試中心更不限制員工哺乳時間，讓員工在溫馨環境安心哺集乳。

### 三、健康快活

#### (一) 健康管理制度

為全方位照護員工身心健康，獲獎企業建立「健康管理制度」，營造健康職場文化。和泰興業成立「美生中心」，透

過循環健康管理模式，瞭解員工身心健康照護需求，並提供衛教諮詢，保健同仁身心健康；永光化學建置低碳健康廚房，嚴選健康菜單，控管食材新鮮度，讓員工吃得安心又健康；輝瑞大藥廠研發健康小祕書 APP，幫助員工隨時記錄自身健康狀態，並提供健康新知，培養員工自主健康管理意識；瑞士商弗克司積極建立組織運動文化，推動登山車運動健身，透過課程教學、參賽補助與員工購優惠，鼓勵員工團隊運動，不僅活絡員工身心健康，更凝聚團隊向心力。

## (二) 員工協助方案

車輛研究測試中心為紓解員工身心壓力，設置「心靈減壓室」，與臨床心理師及諮商師合作，提供「一葉知秋員工關懷服務方案」，定期辦理員工成長團體，提供心理與生活諮詢，營造友善支持關懷文化。除此之外，中華機械、華邦電子、高雄捷運、精英電腦等獲獎企業，皆以委外或內聘心理諮商師方式，推動「員工協助方案」，提供員工在生涯工作、家庭親子、兩性情感、身心壓力、財務法律等方面免費諮詢服務，為員工分憂解勞，保持開朗與活力。

## 參、結論

企業推動員工工作與生活平衡，制度化地推動工作、家庭與健康面各項人性化且友善的措施，支持員工安心與效率工作，不僅是勞資雙贏的策略，更是企業永續經營的重要議題。勞動部將持續支持與輔導企業推動工作生活平衡，期盼有更多企業響應，讓這份用心與善意，成為台灣社會進步的正向力量。☉



輝瑞大藥廠——活力運動會。



# 105 年大專院校學生 職場安全衛生 體驗研習班



勞動部職業安全衛生署綜合規劃及職業衛生組技正  
曾詩凱

[Safety and Health – 老闆一定要知道的第一件事]，簡短的一句口號，訴說了職業安全衛生署對於職場安全與勞工健康的理念與堅持。

國際勞工組織（ILO）於職業安全衛生架構公約已揭示，藉由安全衛生資訊分享、諮商服務及教育訓練等機制，增進雇主與所有工作者之職業安全衛生知識，及建構安全衛生文化，為職業安全衛生發展之重要策略工具。因此，我國自 96 年起，推動全國職場安全健康週系列活

動實施計畫，而近年職場安全與勞工健康宣導，多以運用平面媒體或製作海報分送至事業單位。但職業安全衛生法自 103 年 7 月 3 日起施行並適用至各業工作者，影響範圍甚廣。鑑於職業安全衛生涉及機械、化學、職業衛生等專業，內容繁雜，在職場安全衛生向下扎根的信念下，如何培養社會大眾基本工作安全與勞工健康的觀念意識，除傳統宣導外，找出不一樣的執行方式，將深硬的職場安全衛生概念融入民衆生活中，是職業安全衛生署不斷思索的課題。

在有限資源下，職業安全衛生署秉持“坐而言不如起而行”的觀念，按不同年齡層設計不同的體驗活動，針對青少年及兒童族群，於 104 年 12 月 19 日在臺北市立動物園嘗試辦理職場安全衛生親子體驗活動，而 105 年初，著手對在校學生規劃職場安全衛生體驗活動，並朝 4 天 3 夜的營隊活動規劃，但參加學員能否獲得什麼知識？如何吸引學生讓其願意犧牲暑假參與？會不會淪為單一職業安全衛生系所的校內營隊？是規劃執行需要面對的課題。

考量到職場安全衛生是未來每位學生進入職場均會面臨的議題，經過不斷的開會討論，本年度以大專校院學生族群進行規劃，且針對學員背景不以特定科系進行限制，僅以勞工、職安衛及理工相關科系學生為第一優先，並管控各

校同科系人數避免同一學校科系人數過多之情事。為凝聚學員向心力並授予學習目標，本活動採行小隊共同學習，將職業安全衛生相關科系學員平均分配至各組，讓具職業安全衛生基本知識的學員帶領著其他學員一起辨識危害風險，了解相關預防措施之可行作法。

另一方面，課程規劃及事業單位如何挑選則是活動成敗之關鍵，本次參訪營造業、鑄造業、表面處理業、電力供應業、電子業及專門技術服務業等廠家（名單如下表），其中鑄造業普遍具有粉塵危害的工作環境，讓學員瞭解廠家如何透過設備投資改善製程，改變傳統鑄造產業工作環境；針對製造業部分，具有大型衝剪、射出成型、電腦控制 CNC 車、銑床等機具，學員可窺看廠家如何運用管理制度及本質安全觀念，提升其

表1

105 年大專院校學生職場安全衛生體驗研習班

南區	北區
維鋼工業股份有限公司	晟田建設土城案新建工程 (潤弘精密工程股份有限公司)
森霸電力股份有限公司豐德電廠	國家中山科學研究院化學所
東陽實業廠股份有限公司	欣興電子股份有限公司山鶯廠
曾文水庫防淤隧道工程 (中華工程股份有限公司)	協順工業股份有限公司
頂吉興科技股份有限公司	勤美股份有限公司鑄造廠
台灣電力股份有限公司高雄訓練中心	勞動及職業安全衛生研究所



學員至勞動及職業安全衛生研究所展示館體驗靜電裝置。

職業安全衛生水準，並讓學員瞭解勞工健康服務及職業安全衛生管理系統之運作實務；另外，表面處理產業製程中使用危害性化學品之管理及危害控制，使學員瞭解於工作流程應考量之安全衛生及危害性化學品必要之分類及標示，對使用或操作之重要性；另藉由安排工安體感體驗，使學員於作業範圍內，實際體驗感受可能產生之各項作業危害，並規劃於每梯次最後一個下午，以小隊為單位辦理心得及成果分享，讓學員們運用簡報、表演等創意表達方式，共同分享所學所聞經驗。

本活動透過建構專屬網站受理學員網路報名，每梯次名額為 36 人，南區及北區活動時間分別為 7 月 19 日至 22 日及 7 月 26 日至 29 日，總參與人數 64 人。學員亦有針對本活動行程及職業安全衛生提出相關建議及看法，如中正大學陳偉立同學表示，印象最深刻是曾文

水庫防淤隧道工程，隧道工口有良好的人員進出管控，隧道內人車分離機制，緊急應變措施也都做得很好，顯示只要有好的工作環境就能吸引各界人才加入。另外淡江大學林書維同學分享心得，參觀表面處理業的協順公司，看到了乾淨的廠房，沒有過去想像中表面處理業充滿化學品氣味及髒汙之狀況，透過引進自動化設備，減低員工在執行作業時的災害，重視員工的安全健康，這就是最棒的企業永續經營的價值，希望未來有機會再參加職安署辦理的類似活動。

本活動是一個全新的創意嘗試，對學員、事業單位及職業安全衛生署而言，都是一次特別的經驗，尤其，對大專校院學生而言，以團隊方式辦理實地參訪活動更具實質吸引及生活化安衛教育扎根效益。未來，職業安全衛生署將持續針對個別年齡層規劃體驗活動，積極落實職場安全衛生向下扎根。📍



參訪曾文水庫防淤隧道工程。

# 2017 年 全球經濟展望 與國外多元投資策略

勞動部勞動基金運用局國外投資組科員 林雅玲

今（2016）年全球經濟緩步復甦，除美國外，其餘主要國家央行的貨幣政策更加寬鬆，在全球資金充裕情況下使得今年以來股票、債券市場表現皆優良，同時亦因不確定因素增加使得波動幅度增加。在市場消化英國脫離歐盟事件後，各國央行寬鬆再現、美國升息步調平緩、油價及原物料價格止跌回升並且維持相對穩定下，今年以來新興國家整體不論在經濟及市場表現皆相較已開發市場為佳。



展望明（2017）年，預期全球央行將持續維持寬鬆的貨幣環境，加上全球經濟及貿易持續逐步回溫下，雖仍面臨黑天鵝事件偶發風險，整體而言，對明年全球經濟前景維持審慎樂觀，在全球經濟環境未出現重大變化下，預估明年股市及債市波動幅度漸顯，但各仍有機會有所表現。

## 壹、全球經濟展望

### 一、現況說明

近期全球經濟主要面臨國際油價重挫、中國大陸經濟成長趨緩、英國脫歐事件以及美國升息政策舉棋不定等四個不確定因素，造成市場大幅波動。石油價格自 2014 年下半年以來急遽下滑，至今年 1 月份油價曾跌至每桶 30 美元以下，隨後油價開始回穩，反彈並持穩於每桶 40 至 50 美元附近；中國大陸經濟成長趨緩方面，習近平宣布展開十三五計畫擴大財政刺激，今年財政預算赤字占 GDP 比重上調至 3%，並表示將持續實施積極的財政政策和穩健的貨幣政策，以持續推進供給側結構性改革，目前中國大陸經濟增長已接近底部，壓力和困難較大，但同時已看到轉型成功的曙光，如果供給側改革能夠取得實質進展，中國大陸經濟很可能在一兩年內成功觸底，進入 L 形的橫行線，經濟硬著陸風險降低；英國於今年 6 月 23 日進行公投脫歐成功，雖對全球股市造成短暫的衝擊，但大部

分股市很快的就收復失地，脫歐對市場造成的影響已暫時落幕，接下來英國啟動脫歐程序後，與歐盟尚有 2 年協商期間，若歐盟同意得延長一次，脫歐造成的長期影響尚待觀察協商成果出爐；美國升息部分，美國經濟數據顯示經濟持續好轉情況下，目前市場預期聯準會可能於今年底前不升息或升息 1 次，明年可能升息 1 至 2 次，依據過往經驗，升息雖短期內可能對股市造成不利影響，但觀察升息後 6-12 個月股市表現通常會較升息前為佳，原因在於 Fed 升息的基礎來自轉佳的經濟表現。

### 二、各主要經濟區域觀察

#### （一）美國

自全球金融海嘯以來，美國經濟持續溫和復甦，但受到英國脫歐效應影響，貨幣市場基金（IMF）下調美國 2016 年 GDP 0.2% 至 2.2%，主要理由是上半年消費支出疲軟，但維持 2017 年 GDP 為 2.5%。近期美國經濟數據表現持續好轉，7 月份美國供應商管理學會（ISM）非製造業指數持續高於 50 榮枯線、美國供應商管理學會（ISM）製造業指數 52.6，創下 9 個月以來新高、核心 PCE 物價指數年率上揚，通貨膨脹溫和、個人支出增加、新增工作超過預期、個人所得月增率連續 4 個月成長，顯示勞動市場狀況持續改善。新屋開工戶數增加高於市場預估、成屋銷售總數

年化意外增加至 9 年來最高、新屋銷售總數年化意外增加至 2013 年 9 月份以來新高，顯示房市狀況持續改善。目前市場預期聯準會於今年底前可能升息 0-1 次，明年可能升息 1-2 次，明年經濟將持續呈現溫和成長。

## (二) 歐洲

歐洲央行 (ECB) 在今年 3 月政策決議將三大利率下調，下調基準利率 (再融資利率) 至 0%、銀行隔夜存款利率下調至 -0.4%，續創歷史新低、銀行隔夜貸款利率亦下調至 0.25%，同時擴大 QE 購債範圍與規模，除了將每月 600 億歐元的資產購買規模擴大至 800 億歐元，並首次將歐元計價、非銀行發行的投資級公司債納入購債範圍，以及啓動新一輪 TLTRO (長期再融資操作)，運作的起始時間為今年 6 月，期間為 4 年。

今年 6 月 23 日英國公投確定脫歐引發市場大幅波動，但並未持續太久，全球股市便紛紛出現反彈回升，因為投資人開始預期主要央行將會增加流動性，以及政府祭出財政刺激的可能性。英國經濟受到脫歐衝擊的影響將最為直接，這同時也將壓低歐元區的經濟成長。IMF 下修今、明兩年英國經濟成長率預測值，分別調降至 1.7%、1.3%，歐元區 GDP 預測值也因為需求減弱加上英國公投帶來的高度不確定性而進行調整。IMF 表示，雖然近期受油價低迷和寬鬆貨幣

政策的提振，歐元區經濟已有所復甦，但英國脫歐可能嚴重影響該地區的經濟發展前景，受英國脫歐負面前景的影響，將歐元區今年 4 月份原預估為 1.5% 的 GDP 增速預估僅提高至 1.6%；歐元區 4 月份原預估 2017 年 GDP 成長率為 1.6% 則調降至 1.4%。然而，脫歐對全球經濟成長的影響不大，因英國僅占全球 GDP 的 4%，而且對金融市場的傳染效應目前也已經被各國央行淡化，英國央行 (BOE) 更於今年 8 月宣布自 2009 年以來的首次調降利率，將主要貸款利率從維持自 7 年以來的 0.5%，調降至 0.25%，另外，為了減輕英國在 6 月 23 日公投決定脫離歐盟，對英國經濟可能帶來的衝擊，英國央行重啓購債計畫購買 600 億英鎊的政府公債，同時也將推出 100 億英鎊的高評級公司債券購買計畫，藉此確保各大銀行在央行調降利率後，繼續維持對企業的借貸。英國脫歐後，英鎊已經貶值超過 10%，未來預期英國央行將持續擴大貨幣寬鬆政策下，英鎊將持續維持弱勢，英國股市及債市則持續有所表現。





英國脫歐的決定另一個不利影響是可能引發其他歐盟國家紛紛效法而舉行獨立公投，下一個關注焦點是義大利將於 10 月份舉行修憲公投，這引起人們對歐盟成員國團結的質疑。荷蘭、法國、德國、義大利、匈牙利及奧地利將於未來兩年舉行大選，鑒於義大利銀行業較為脆弱以及該國的債務規模龐大，法國及荷蘭的疑歐派政黨亦可能影響到歐盟的團結，歐元匯率將會持續波動，歐元區的經濟增長及通貨膨脹前景或會減弱，然而，鑒於歐洲央行承諾將提供足夠的政策支持，現階段歐元區經濟再度陷入衰退的機會極低。

現行歐洲股市估值相對便宜，且有持續寬鬆的貨幣政策支持，惟英國脫歐完成前，未來仍有不確定存在，可能加劇市場波動，歐洲及英國的盈利增長將可能會下調，但英國公投後，至正式退出歐盟尚有很長一段時間，這段的不確定性在短期內不會明顯消退，雖然預期各央行將持續實施寬鬆政策，惟預期歐洲股市仍將持續波動。

### (三) 日本

日本央行 (BOJ) 於今年 2 月 16 日正式實施的負利率政策，並於 6 月召開貨幣政策會議，決議維持貨幣寬鬆規模不變，每年約以 80 兆日圓的速度擴增貨幣基數，7 月貨幣政策會議日本央行表示採取額外行動，擴大 ETF 購買規模至 6

兆日元，將美元貸款計畫規模擴大一倍至 240 億美元，另日本首相安倍在 7 月 27 日的演講中宣布經濟刺激措施方案，規模達 28.1 兆日圓，其中財政措施為 13.5 兆日圓，包括 FILP (財政投融资項目) 貸款以及新增財政開支。短期能推動日本 GDP 成長的是 7.5 兆日圓的財政刺激措施和 8 月 17 內閣再通過 3.29 兆的刺刺激經濟計畫，追加預算目的是為了支持中央政府本年度的支出。股票市場預期建築和材料類股或將受益於刺激方案中的基礎建設支出。總體來說，政府推動的經濟活動也將減少其他類股的尾部風險，銀行類股也將受益於政府尋求資金和新增貸款需求。預期今年股市將繼續由日本及其他主要經濟體的貨幣政策所驅動，而明年則可能會受財政刺激政策影響。

### (四) 中國大陸

中國大陸 2015 年經濟成長率為 6.8%，今年經濟成長目標為 6.5% 至 7%，其中服務業占整體經濟成長率比重升至 54% 左右，顯示中國大陸近幾年已逐漸轉型為內需及服務業導向的經濟體。另一方面，近一年來，中國大陸工業增長速度放緩，主要是產能過剩持續去庫存的結果，現行中國大陸政府重視供給側調整，加快淘汰殭屍企業，以期有效去化過剩產能，例如在未來 3 年到 5 年減產約 5 億噸煤礦，在 5 年內去化 1 至 1.5 億噸過剩鋼鐵產能等，可望有



效緩解外部需求偏弱影響和經濟轉型陣痛壓力，並帶動下半年工業生產擴張。近期中國大陸跨境資金流出壓力明顯緩解，主因房價上漲，股市相對回穩，吸引投資者回流國內市場，且經濟數據回溫，人民幣匯率相對回穩，有助於減輕投資者憂慮，加上中國大陸目前的外匯存底規模仍高於3兆美元，資本外流風險仍屬中國人民銀行可控範圍，預期經濟狀況應可維穩並達成經濟成長目標。自2015年10月起，中國大陸狹義貨幣(M1)增速於5年來首次超過廣義貨幣(M2)，且差異持續擴大，顯示資金動能強勁，中國人民銀行對整體流動性維持中性偏寬鬆的格局並未改變，未來可能仍有降息機會下，預期未來股、債市表現仍相對有機會。

#### (五) 台灣

主計總處最新經濟預測，上修2016年經濟成長率至1.22%，較5月預測上修0.16個百分點，且預估2017年全年經濟成長率1.88%。主因2016上半年消費與出口略優於預期所致；2017年隨國際景氣緩步回升，預測成長率可達1.88%。

對外貿易部分，今年以來全球景氣成長步調滯緩，及中國大陸供應鏈自主化政策排擠效應持續，我國出口動能疲弱，受惠於半導體需求回溫，以及農工原料價格跌幅收斂，預期在消費性電子

新品備貨需求帶動下，下半年出口動能將逐季緩步回升。

民間消費部分，雖上半年出國人數兩位數增長，以及「消費提振措施」加碼挹注，推升民間消費，惟國內就業及薪資增幅連年低緩，以及國內景氣復甦力道偏弱，限縮民間消費成長動能，預估2016年民間消費成長率1.59%。展望明年，民間消費動能僅微幅提升，預測2017年成長率1.75%。

資本投資方面，主計總處表示，民間投資方面的營建工程因房市降溫而續呈平疲，制約成長動能，但半導體及相關供應鏈業者仍呈現為維持製程領先之優勢；公共投資方面，考量政府為提振景氣，督促各機關及公營事業加強預算執行，下半年政府及公營事業固定投資名目金額皆增加。

展望明年，半導體業者先進製程投資可望延續，政府也積極落實五大創新研發計畫及協助廠商排除投資障礙，有助挹注民間投資，雖然房市降溫趨勢短



期尚難反轉，削弱成長動能，預測明年民間投資實質成長率 1.51%，併計公共投資並剔除物價後，預測明年固定投資實質成長率 1.4%。

全球資金持續充沛，美國升息步伐平緩，及各項總經數據已逐漸出現好轉下，台股基本面有撐，目前加權指數本益比、股價淨值比等評價仍屬合理，加上台股高殖利率在低利率及負利率環境下，更添投資誘因，具備長期投資價值。

## 貳、未來展望

雖今年以來不確定事件頻頻造成市場波動，惟展望明（2017）年，受惠於全球經濟溫和成長趨勢、商品及原物料價格觸底反彈，但仍處於歷史相對低檔，有助於推升實質購買力。寬鬆的貨幣環境、相對低的原物料價格，有利於企業獲利。再者，全球製造業去庫存接近尾聲，預期全球經濟及貿易將持續逐步回溫。雖預估明年股市及債市波動幅度持續增加，惟仍有表現空間。

## 參、國外多元投資策略

### 一、全球投資布局

勞動基金運用局進行投資全球多元投資布局，除了建構全球股票型及全球債券型等核心部位外，另配置全球新興市場股票、新興市場債券及亞太股票型等衛星部位。

因全球不同區域國家間或不同類別投資資產的景氣循環有所不同，其金融市場的投資評價亦會因全球投資人的資金流動而造成失衡的情況，相較於僅投資國內或單一資產類別，投資布局全球化及多元分散投資資產類型，可在全球市場中找尋更多的投資機會或分散單一資產或議題事件對整體投資組合的風險，將有利於運用全球不同區域國家間景氣循環的差異或資產類型間評價失衡的狀態，得以相對增加勞動基金獲利的機會，有助於穩建提升勞動基金的長期績效。

### 二、著重策略指數 （Smart Beta）投資

鑒於傳統上廣為使用的市值加權指數有其缺點，有過度加碼於近期表現過熱的指數成分股的風險，因此為了構建一個更加多元化的投資組合，勞動基金運用局自 2011 年起開始運用策略性指數，也稱為 Smart Beta 指數於投資組合當中，包括建構以基本面、低波動、高股息和高品質等策略性指數為投資指標的全球股票投資組合。截至今年 7 月底，已投資近 99 億美元於策略性指數



中，規模達到整個國外委任投資組合的 31.30%。在 2015 年也應用類似的概念在固定收益投資組合中，發布了主權信用債券型委任。而在權益證券方面，則進行「亞太混合指數增值股票型」委任投資，以進一步擴大在策略性指數的布局。正因勞動基金運用局在策略性指數的領先發展及其他評比項目的優秀表現，而特別獲得亞洲投資人雜誌 2015 年最佳公共退休基金管理獎。

推動社會責任投資是勞動基金的既定方針，期能導引資本市場力量，督促企業善盡社會責任，所以在國外委託經營部分，除原已於遴選資產管理公司程序中，納入公司治理與社會責任投資為國外委任投資計畫建議書說明項目之一外，現正規劃辦理結合策略性指數與 ESG（環境、社會與公司治理）之投資委任，以期達優化投資收益，同時善盡社會責任。

### 三、深化另類投資

勞動基金運用局近年積極建置另類投資部位，以分散投資組合之風險，新制勞退基金自 2011 年起開始布局另類投資，主要是基於另類投資與傳統股債資產的相關性較低，將使基金受益於投資組合多元化。初期，新制勞退基金國外委任布局全球不動產有價證券，主要基於其良好的流動性、收益性和透明度等優點；另舊制勞退基金自 2014 年起布局全球基礎建設有價證券委託，主要基

於該資產類別具備產業進入障礙且為收益導向型投資並具備長期投資特性等優點。另自 2015 年起，將全球不動產有價證券及全球基礎建設有價證券型委任，擴及應用在勞保基金與國保基金；無論是不動產有價證券以及基礎建設有價證券型委託均是國內政府基金當中首次發行的委任計畫。截至今年 7 月底，已投資近 66.45 億美元於另類投資中，規模達到全部國外委任投資組合的 21%。而在自營部位上，勞動基金亦投資於其他另類產品，比如大宗商品、能源、直投房地產基金、避險基金等，並逐步增加私募基金於投資組合當中。再者，為因應未來較高的市場波動度，並進一步分散投資風險及確保基金的正貢獻，已布局追求絕對報酬（Total Return）為目標之「全球多元資產型」委任，以擴大另類投資的範疇。

### 肆、總結

今年以來全球金融市場呈現劇烈震盪格局，英國脫歐公投後，其將與歐盟國家展開冗長的談判，復加上美國年底總統大選、聯準會貨幣政策及區域地緣政治緊張等不確定因素仍將持續干擾全球金融市場。勞動基金運用局將密切掌握全球金融情勢，審慎依市場情勢動態調整全球布局，著重投資風險管理，彈性調整投資作為與深化全球多元投資策略，以獲取勞動基金與國保基金長期穩健收益，保障勞工與國民經濟安全與退休生活。☺



# 考察 美國勞資爭議 協處制度之實務運作及 對我國之經驗啓示

勞動部勞動關係司專員 顏鈺展



## 壹、前言

自 100 年 5 月 1 日勞動三法修正施行後，我國已建構一個更有利於勞資雙方自主協商、自治解決勞資爭議之環境。在勞資爭議處理方面，將以往之協調員轉銜為調解人機制，除持續息訟止爭外，並辦理調解人認證訓練及業務研習等活動，持續提升調處人員專業知能及協處技巧，確保紛爭得獲儘速調處之效。新法實施以來，調解人對於爭議案件之處理，整體而言，實已著有成效。

另隨著我國工會組織自由化及誠信協商之推動，工會與雇主協商之需求，與日俱增，發生調整事項勞資爭議之可能亦隨之而生。觀諸先進國家，美國於集體協商、產業民主及勞資對話發達之國家，其於處理勞資協商僵局、不當勞動行為等調整事項勞

資爭議之調處經驗，更為豐富，確有可供借境之處。爰為強化處理調整事項勞資爭議之知能，透過派赴業務相關人員赴該國考察勞資爭議協處制度，並與美方就雙邊替代性爭議解決（Alternative Dispute Resolution）機制進行經驗交流、分享及檢討，以汲取相關可資業務革新之參考作法。

## 貳、勞動關係與爭議協處制度概況

美國是一高度資本主義發展國家，經濟活動崇尚自由市場完成交易，包括勞動市場，國家勞動政策亦以勞資雙方自由集體協商為主要機制，鼓勵勞資間的權益問題藉由協商來決定，而勞資間的問題，多數也由集體協商途徑得到解決。因此，勞資爭議的產生，往往就是勞資協商出現「僵局」（impasse），雖美國勞動政策是以勞資雙方自由獨立的處理其間的權益問題，但如因勞資間爭執事件影響及國家經濟及社會安定時，政府亦會加以干預。

該國勞資爭議協理處機制，經多年之發展，其調解之特徵為化解勞資集體協商過程中產生的僵局、避免勞資雙方在協商過程中出現僵局，以及促進勞資雙方協商代表繼續協商、溝通管道通暢等，另仲裁之特徵為 95% 以上勞資雙方所簽定之團體協約，都載有爭議處理與

仲裁條款，該等條款規定在協約生效的履行期間，雙方如果有爭議產生時，仲裁將作為解決爭議的途徑，並依照雙方所簽訂之仲裁條款程序，解決權利事項爭議，對於此類爭議，工會在仲裁程序中扮演一定的角色與功能。

當勞資協商過程出現僵局，雙方又無法透過調解人的協助，從回談判桌繼續協商、有一方採取爭議行為（主要是指罷工），當罷工事件影響州際商務活動之安定時，美國總統將於諮詢勞工部部長後，下令進行該爭議事件的事實調查，事實調查結果無強制性，輿論會是爭議當事人是否願意再回談判桌，繼續協商的關鍵因素。

此外，在論及美國的勞資爭議協處制度，必定提到的是聯邦調解調停署（Federal Mediation Conciliation Service），其成立宗旨及主要功能便是「協助解決勞資爭議」，即為該國政府對於足以影響州際商業的勞資爭議之對策。其對策內容為：為維持高度與穩定的工業和平、增進勞動者一般福祉與國家安全以及雇主、受僱者利益之最大滿足，促使勞資之間的問題是經由雇主與其僱員代表間集體協商的討論程序之處理，得到解決。勞資之間的問題，採取集體集商的處理方式，鼓勵充分運用政府的協調設備、自願申請仲裁的協助，使雙方達成或維持有關薪資、工作時間



等勞動條件的協約，作出最大理性的努力，以解決勞資間不同的意見，以利更進一步使爭議得到合理的解決。

其爭議協處方式，得以相互討論，並在集體協商或任何有效的團體協約中對於勞資爭議處理作類似方法之規定，使勞資雙方達成協定，因勞資集體協商所引起的爭議，可普遍利用政府的協調機構，來協助勞資雙方就團體協約內容修訂時，給予對方適當之通知，以避免或減少爭議的發生，並在團體協約中訂定對於協約的解釋與規範之訴怨，約定最後仲裁效力，以防止類似爭議之發生，該署在勞資爭議處理上，主要係以替代性爭議解決機制作為協處工具，其職責為：調解、調停之功能，且須有充份之協商經驗，因此其調解人之背景及擔任資格條件，以其主要來源歸納：為曾經具備勞資協商經驗之工會或資方協商代表居多、各自適切因為該署專業功能之考量而決定其人員的專業領域，以及對仲裁工作雖無法定職責，但為謀勞資爭議之解決，亦設置仲裁部門，在獲得爭議當事人之請求或同意時，對爭議事件作出仲裁。

值得一提的是，該署與各聯邦政府、各州及地方政府之調解機構間的共同信念為，「彼此間合作將能產生更有效的結果，並能協助解決集體協商的爭議」。

## 參、政府協處勞資爭議所扮演之角色

美國政府係以聯邦調解調停署來提供勞資雙方當事人專業且廣泛的服務，包含協助聯邦政府、州政府及地方政府等機關解決爭議、設計衝突管理系統、建立有助益的衝突管理能力，並且加強機關內及公私部門間的合作，為了提供這些服務，該署致力於衝突管理及替代性爭議解決機制已經有超過 60 年的經驗，包括協商、調解、說服、協助、訓練及系統設計，其幫助事業單位及工會利益及工作上達到共同的目標，也因此對美國的經濟實力有所貢獻。

該署提供的衝突解決及協助，包含工作調解（Employment Mediation），針對聯邦及州政府機關，調解有關工作場所及工作上的爭議，大多數的爭議都起因於公平就業機會（Equal Employment Opportunity）之歧視、員工議題、工會申訴、工作場所爭議調解。也接受個人及多方當事人的衝突調解，對所有層級之勞工給予訓練（Training for All Employee Levels），針對協商、調解、衝突管理、組織內合作及其他領域有關建立個人技巧改善工作場所關係，設計並執行各種類型的客製化訓練，亦提供指導、訓練及諮詢服務，使整個訓練計畫更為完善。另系統設計（System Design）將派出專業的衝突解決專家

和組織一起努力，設計出衝突預防及解決系統，系統設計可以包含初期的評估、發展、設計、訓練、傳授及後續的專案管理。以及法規協商及公共政策對話（Regulatory Negotiation and Public Policy Dialogues），透過介入及協助協商及對話，在這些協商和對話中，聯邦機關會與各類型的公私部門利害關係人一起草擬要提議的法案，及建立公共政策上的共識。

在快速變動的工作場所及經濟環境下，調解人的角色從以前「重要的救火員」持續的擴大，成為在最後的時刻幫助勞資雙方當事人解決契約爭議的重要角色，甚至變得很經常在協商的非常早期階段就介入，或者是在相關契約簽訂的課程中提供協助、諮詢，且訓練雙方在問題解決、談判、溝通及

改善關係上變得更有效率。美國人的工作場所就是美國經濟的重要基礎，事業單位能夠在世界各地競爭與人們在工作場所的績效表現有直接的相關；也就是說工作場所的勞動關係對經濟有重大的意涵，因將影響產品、服務品質、生產力、事業單位的收益及勞工的工作和就業安全。為協助管理者和勞工改善關係，可以學習在共同利益的議題上一起努力，就像是一個團隊而不是對手，該署也提供一系列有關「關係發展與培訓」（Relationship Development and Training）服務，這些服務被廣泛地定義為勞資合作過程，並強調三方面的公共目標：改善勞動關係，調解人幫助勞資雙方當事人發展及改善工作關係，增強解決申訴的能力，以及有效率地處理協商前及協商後的問題、改善組織效能及就業安全，調解人和勞資雙方當事人一起努力，以提升共同問題解決及做決定的能力，克服品質及生產力的困難，並提升勞工的工作滿意度及就業安全、改善社區共同體（community-wide）的勞動關係，包含區域的有效運作及產業層級的勞資會議，並且著墨於透過勞資合作發展社區共同體及產業。

其中有關「關係發展與培訓」服務，係為協助事業單位及工會達成它們的共同目標，調解人會導引勞資雙方當事人透過對品質及發展的評估，及確認哪些方面可以改善並獲利。其中常常會





遇到很多的問題，例如士氣低落、生產力降低、愈來愈多的申訴及不當勞動行為的抱怨、工會領袖與管理者間不良的溝通。再與雙方當事人討論並評估他們的關係後，調解人就可以針對其所需之技巧及流程，發展合適的訓練，將可幫助滿足個案的特殊需求。

政府的調解服務主要聚焦在集體協商中解決勞資爭議，包含私部門和公部門的協商，在公部門的集體爭議解決上，近年來調解人均有被指派協處聯邦政府機關（美國中央政府）的爭議案例，在聯邦政府裡，罷工是不被允許的，法定的工資及福利也不能列入協商議題，這些無法被解決的紛爭幾乎會被提交至聯邦僵局處理委員會（Federal Service Impasse Panel），以研議合法的裁定，以及進行終局解決，有高達 8 成的爭議雙方當事人僅利用調解，而沒有透過該委員會之機制達成共識。

針對私部門協商之調解法定框架，係規範於國家勞動關係法（National Labor Relations Act），勞資協商當事人一定要在以下時間內通知該署：在現存團體協約更新的條款中，雙方必須互相給予 60 日告知進行協商的意願，團體協約到期 30 日前應予通知、對於醫療保健業，雙方則有互相給予 90 日告知協商的義務，且在團體協約到期 60 日前應予通知（醫療保健業亦須 10 日前

之罷工通知），以及國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board）新認證之合宜協商單位應予通知。如未盡到通知義務，將造成團體協約終止，且可能是透過罷工或是鎖廠，並產生負面效果，若是可歸責於勞工（或工會），則勞工可能會喪失工會會員之身分，或是工會短期內可能不受到保護，若是可歸責於資方，則資方可能會被要求要補償因鎖廠而致受有損害的勞工。

另國家勞動關係法已規定雇主和工會有義務安排合理的見面次數，善意友好地協商有關工資、工時及其他僱用的條件和條款，故在勞動關係中的當事人，有以下任何一種情形時，就應進行集體協商：最初的聯繫（Initial Contract），當協商單位被正式地授予



證明，或被要求應協商出最初的團體協約、再次協商（Renegotiations），現存的團體協約已經過期，或任一方當事人發出適當的通知，希望能中止或修訂現有的團體協約、重新協商條款（Reopener），包括除了某一事項再行協商，其他條款皆予維持，現有的團體協約中可能會需要針對協約中某具體指名的條款協商，或任一方當事人發出適當的通知，希望能修訂協約中某具體指名的條款，以及中期的修正、改變及影響協商（Mid-term Amendments/ Changes and Effects Bargaining），例如改變包含命令的及可允許的協商議題，或當雙方或任一方感覺到團體協約中的條款和條件需要被修訂或改變時，任一方都被要求要提出協商通知或被要求進行協商，此類狀況主要會是：生產標準及工作量改變、有新的職位被創造出來或被減少、現有職位被賦予需要更多的工作技巧或責任的增減改變等。

一般私部門集體協商之調解服務為，勞資任一方或雙方當事人向該署之各地區辦公室發出通知，該署再以電子化方式指派案件給區域主任（Director），並由主任指派調解人（通常未有讓當事人選擇調解人），調解人始得發動初步聯繫，以及監督勞資協商過程。至於調解介入的時間點，政府會在影響商業往來及產業秩序之任何勞資爭

議中提供服務，亦可能因為事件本身的爭議行為或基於爭議當事人的要求而介入，或經評估爭議會威脅並引起嚴重的商業阻礙等情事時介入。

有鑑於此，該署亦將介入罷工和鎖廠等爭議行為中，係因為其組織的目標為希望能在停工前介入，如介入不成功，或當事人拒絕在停工前協商，則調解人會定期召開會議，製造大量的對談機會，並且善加利用調解技巧以促成雙方協商，調解程序將持續進行，除非達成調解方案或勞動關係已徹底破裂。

## 肆、集體協商及協處爭議之工具：權益型協商

根據聯邦調解調停署的經驗，在「權益型協商」（Interest-Based Bargaining）的架構下，有些能夠增加成功協商的必要條件包括：過去履行團體協約期間勞資合作的證據、團體協約到期前有充裕的時間完成權益協商的決策、訓練和過程之運用、雙方願意充分分享資訊的意願、放棄使用力量作為唯一「贏」的方法之意願，以及勞資雙方及其成員對於過程之了解與接受，有效地權益協商開始是來自調解人的說明，如果參與者無法接受隱含在過程中的原則與假設的話，他們將很難遵循相關步驟，使用其技巧於協商中。



在這樣的案例下，調解人也不會建議使用這種協商，如果雙方以及調解人決定權益型協商是適合他們的話，訓練則是下一步驟，訓練計畫包括練習過程測試，測試參與者是否有能力通過並完成整個過程，設定指標，了解到底雙方在實際協商過程中如何掌握其過程，權益協商的訓練通常緊接著協商之前，由可能主持協商調解的調解人來進行訓練。

所謂勞資合作其實就是創造可能性，將組織從歷史與標準操作程序中解放，全球化經濟所需求的是，無法對顧客要求快速調整與調適的組織將受到競爭之傷害。在這樣的環境之下，為了使組織能夠產生出必要的創造力與適應力，便必須將焦點放在新的爭議解決的方法上。傳統勞動關係之語言經常是立場性的，例如「我們從來都是這麼做的！」，或是「高層不會同意那麼做的！」、「你越權了！」等，此種語言削弱了勞工的活力與創造力，並且以集體協商過程觀點來看，這些想法也造成對雙方的限制，並且限制了組織激發其勞動力在全球化經濟下的調適能力。

許多具有創意的事業單位與工會採用了其他形式的程序，授權員工以激發創造力，此種程序被稱為「以利益為基礎的協商」，又稱為權益型協商，這個術語產生自協商之藝術與科學的文獻裡，其原則如今已經幾乎被應用在各式各樣的關係建立與運作中，因此何謂以利益

為基礎的協商？所謂以利益為基礎的協商指的便是在協商過程中，雙方公開地交換資訊，告知對方所關心、擔心、或所需要被滿足的議題為何，然後參與共同問題之解決，並且發展幾個可能滿足雙方要求的方案，然後再以客觀標準選擇方案。

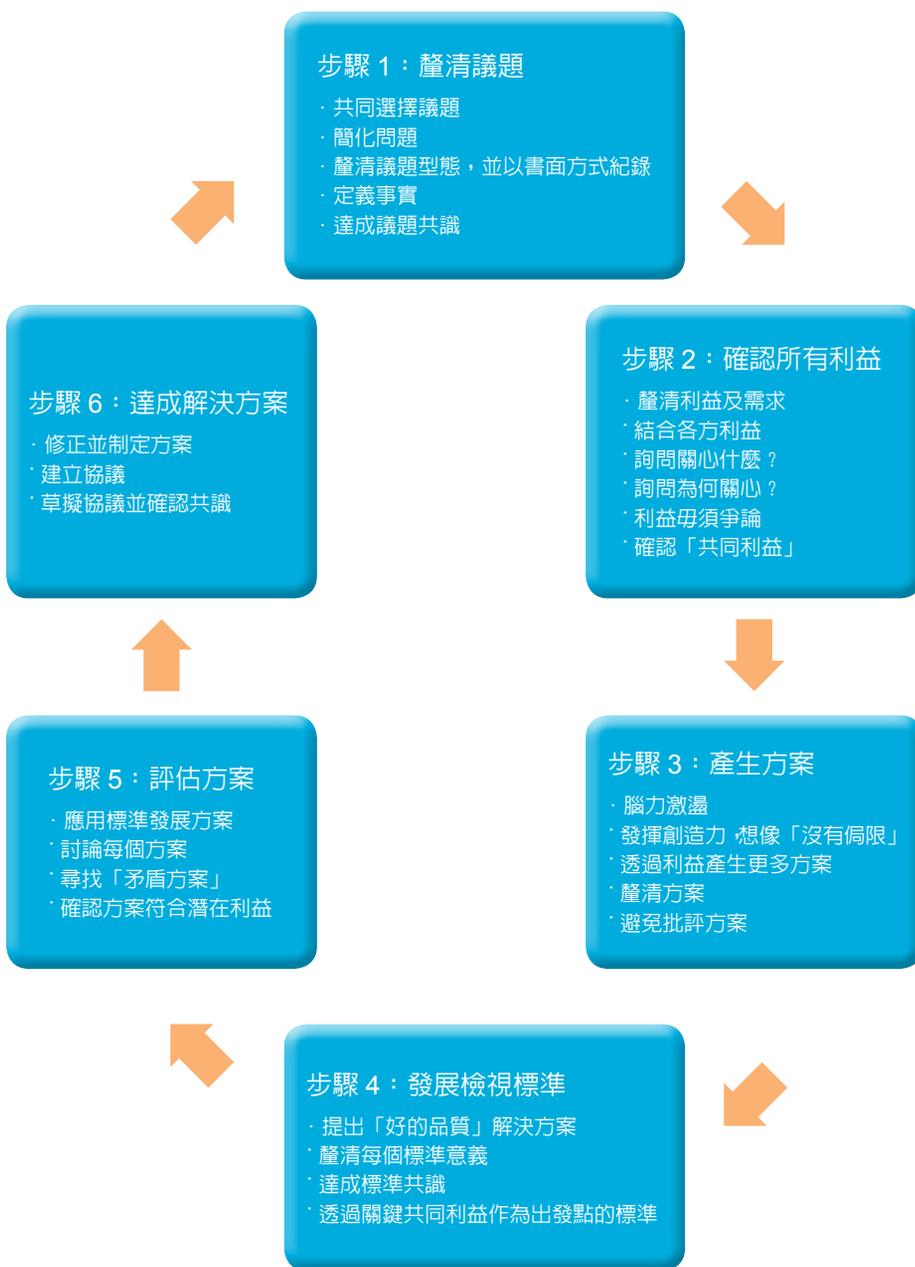
在傳統的爭議解決方式裡，雙方要的是沒有彈性，絕對立場的呈現，然後利用以權力為基礎的協商方式來滿足他們的訴求。當傳統協商模式成為工作場所協商之現實，並且仍然被許多工作場所廣泛運用時，組織基本上已經受到傷害，因為雙方忽略了尋求可以滿足雙方利益的平衡點，並得以協助組織往前邁進。

以權益為基礎之協商雖然可以很容易從理論上解釋，但實際上卻很難做到。因為很多組織掙扎在以權力為基礎的威脅和需求上以滿足勞資之各別立場。除非組織在溝通上能夠更深入探討共同目標，並且雙方願意交換相關資訊並滿足勞資的利益，以完成那些目標。權益型協商需要注意下列幾個要件：

首先是確認議題；看起來似乎是一個毫無疑問的要件，但協商時首要的工作是讓雙方拿捏到底雙方之間的議題是什麼？這個步驟不可被忽視，或視為理所當然。如果雙方確認議題，且雙方跟著協商過程之進行而改變或增加其議題的話，則協商議題將成為笨重而難以處

圖1

### 權益型協商的步驟與流程





理。另一方面，協商如果沒有明確的議題，雙方亦將陷於憎惡的內容，只注意雙方過去困難的過程，或僅注意個人間人格特質的區別。所以議題是權益型協商長期原則的基礎，把焦點關注在問題上，而非人。

其二是交換利益（權益）：當雙方可以逐漸將議題闡述之後，雙方開始交換利益。與議題不同的是，利益是雙方所真正關切的，利益才是何以雙方關心議題的原因，利益可以與立場作比較，立場是沒有彈性的需求，僅代表一方的一種滿足其利益的方法，權益型協商的作法是讓雙方合作，發展出許多可能滿足其利益的方法，注意到利益而非立場的好處是，就可能有較多的解決方案，滿足雙方的需求。當然整個過程並非經常是如此清楚，並且經常也會遇到資源不足，難以執行雙方所發展出的方案，滿足雙方的利益。不過，在此種由雙方參與對話的過程中，較容易建立雙方的關係與產生他們的創意。因此使組織可以有較好的關係去設計一套足以在經濟環境快速變遷下能夠調適且生存的計畫。

其三則是腦力激盪：是一種讓團體專注某一利益然後產生選擇方案，以滿足其利益的過程。腦力激盪的基本規則是：不批評任何提出的想法或意見，以便可以創造出一個沒有拘束的環境，使人們可以自由地產生其創意、重點在如何創造且擴張選擇方案，而非尋求單一的

答案，以及雙方都要想办法去滿足兩方的利益，腦力激盪最能夠成功的方式是大家並肩一起，另一邊的夥伴亦隨機混座在一塊，面對一付白報紙夾，一個螢幕或是一個黑板，一起思考相關的選擇。

腦力激盪的過程，可使勞資雙方去除可能減少他們得以解決組織問題創意的壓力，不過過程之實行並非容易，例如不批評的條件意味著打破組織階層的鴻溝，對許多組織而言並非容易實踐。將尋找「某個」答案的心態暫時凍結，也是與許多組織文化上企圖專注找尋快速和立即的答案相反。許多組織希望競逐與找尋正確答案的文化，通常也會隔離具有創意的「異類」解決方案，這些方案剛開始可能很奇怪，但最後可能因為來自組織中其他人的意見灌輸，最後產生出真正能解決問題的方案，另外尋找雙贏的概念，對某些人而言是與其直覺相反的，除非組織已經做了一些工作，將勞資雙方結合一起建立共同的遠景與目標。



其四及五是以客觀標準評估方案：一旦方案已經由腦力激盪產生出來，這時團體就需要評估方案，然後依據能滿足客觀條件的程度來做選擇，對於權益協商的步驟而言，這是非常重要的過程，但同時對於一般工作場所的合作與效能的過程也是關鍵的，如果沒有客觀的標準時，方案的選擇可能是根據力量或者簡單的說服過程，兩者都可能無法使雙方的利益能夠滿足，至少，團體將會冒選擇一個較不具效率與不實際的方案，使雙方受害而非獲利。客觀的標準可以經由腦力激盪的技巧開發，常見的例子如公平、生產力、效率、與組織文化契合、成本、政治上可行性、法律性等，考慮客觀標準的過程可使權益型協商過程上軌道，但雙方真正在決定實際的行動的當時，假如因為雙方不對等的協商力量或是其他力量無法滿足雙方利益時，雙方在前面所做的一切良好工作亦將冒著被全盤推翻的風險。

其六是決定執行的計畫：為了要推動採用所選擇之方案，團體成員必須思考準備如何執行這個方案，這並非說團體成員必須參與商討執行步驟的每一個細節，反之是為了要確保權益協商的整體性，需要個人或團體授權，在某一個指定的時程上，去執行選擇的方案。權益型協商訓練最好的時間在集體協商準備要開始之前的那一段短的時間，另外，許多組織教導權益型協商的原因是

因為其中隱含著企業經營的核心能力，如積極傾聽、以權益為基礎的溝通、腦力激盪、共識的決策等，對於改善工作場所氣氛以及溝通和強化企業使命都很有用途。

## 伍、結語：對我國之啓示

與其他工業化先進國家之勞動法制相較，美國規範各類勞動關係之法制堪稱非常複雜，除有聯邦及各州之相關立法及行政規定（labor statutes and regulations）外，聯邦及各州法院也一直扮演極為重要之角色，而聯邦及各州政府透過行政權之發動，亦得以涉及勞動事務之推行及干預，但不容諱言隨著勞動關係益趨多元化甚至國際化之影響，相關勞動法制也不得不隨之改弦更張，尤其是在勞資爭議發生時，其如何發揮解紛止爭之功能，實有進一步加以掌握之必要。

此次除考察爭議協處制度之發展，並拜會相關勞動行政單位及勞動事務組織，亦可得知該國勞工意識及權益之高漲，自不低於我國，其爭議及相關控訴案件亦處於居高不下之狀態。整體而言，各國政府皆面臨在有限之人力及資源下，確實難以透過傳統之行政權充分處理全部申訴案件，包括案件自受理（確認當事人之身分、爭點、主張、訴求與標的、有無管轄權限、是否移轉案件）、



調查（聽取陳述、調閱資料、書面審查、實地查訪、召開聽證與現場勘驗等）至結案（作出處分、決定或命令）等。

另美國的職場爭議以集體勞動關係事項為大宗，這與我國以個人權利義務為主所衍生之爭議類型大為不同，且在爭議處理過程中，人際情感比法律規範更能左右爭議當事人間能否達成和解因此，該國勞動行政機關皆有發展訴訟外紛爭處理機制，或與聯邦調解調停署簽訂合作契約，藉此培訓調處人力及妥適運用權益型協商之技巧，以強化爭議處理之效能，並漸有取代原有申訴處理之方式，期迅速謀求爭議之解決。

為有效保障勞工權益，我國於行政作為面除可持續透過辦理專案勞動檢查外，於訴訟外紛爭處理機制之思考作法上，亦可強化調解程序中事實調查之作

法，例如請調解人製作「法定權益試算表」供勞資雙方作為和解之調解方案，以及促進勞資雙方合意申請交付仲裁處理等，目的皆為加強解決紛爭之可能，並協助當事人間釐清相關法律規範與權益，減少另循訴訟解決所需增加之時間及成本。

未來更可善用已建構之調解人機制及權益型協商模式之協商技巧，持續地協助勞資雙方維持彼此「關係」，並發展出共同問題的解決方案，滿足彼此的共同利益，相信對日後企業內不論是在協商準備過程中、召開勞資協商間會議時、或是在勞資有爭議行為（罷工）後的情境，能以不衝突的協商態度共同面對協商議題，對協助解決勞資糾紛、消弭勞資爭議及團體協約之簽訂等及促進勞動關係及勞資合作，將有莫大助益。☺

