ISSUE
No.142

工商會務

// 2024.05

企業菁英加入財經內閣 啟動2024新政局

臺灣企業面對通膨時代的挑戰及因應

重啟陸客來臺我們準備好了嗎？

產業碳中和聯盟推動與發展

服務業如何與 AI 共舞

尼古清 nicorette

尼古清戒菸噴霧 提高戒菸成功率

立即緩解菸癮
相伴每個新開始

尼古清戒菸噴霧 衛部藥輸字第027835號｜北市衛藥廣字第112110202號
嘉安家護股份有限公司 JNTL Consumer Health (Taiwan) Ltd.｜臺北市中山區民生東路三段2號10樓｜AsiaPac_2023_00105138_000

中華民國一一三年五月出版

〈財經觀點〉
02 企業菁英加入財經內閣，啟動2024新政局 ◎陳厚銘

〈特別企劃〉
03 臺灣企業面對通膨時代的挑戰及因應 ◎王健全

〈焦點話題〉
06 重啟陸客來臺我們準備好了嗎？ ◎李奇嶽
08 產業碳中和聯盟推動與發展 ◎吳伋
12 員工認同、品牌發展與服務業永續 ◎朱浩、徐志明
15 推動建築安全履歷施工品質 確保安全居住 ◎戴雲發
17 中國大陸專利新制變動 ◎張遠博

〈產業櫥窗〉
19 服務業如何與 AI 共舞 ◎蘇偉仁

〈環球產經〉
22 印度：區域製造的南進首選 ◎陳以珊
25 解讀2024大陸兩會政府工作報告 ◎黃健群

〈政府頻道〉
28 AI 評測與 AI 審議民主 ◎數位發展部數位發展署
30 「零信任物聯網資安防護推動計畫」介紹 ◎數位發展部數位發展署
32 《性別平等工作法》新制上路，邁向性騷擾防治新里程碑 ◎勞動部
34 積極推動「移工留才久用方案」延攬優秀人才 ◎勞動部勞動力發展署

〈活動報導〉
36 全國商業總會「113 年新春聯誼晚宴」冠蓋雲集 ◎王麗萍
37 許舒博高票連任第十二屆理事長六都十公會全數進入新理監事團隊展現服務業團結力量 ◎王麗萍
39 工總新屆理監事出爐 潘俊榮膺選工總理事長 ◎譚宗仙

8

36

37

工商會務雙月刊

中華民國七十九年十月十五日創刊

發 行 人 / 許舒博
社務顧問 / 陳靖雯 曾芷筠 易永嘉 陳加昇 黃雅萍
社　　長 / 劉守仁
編 輯 群 / 劉美玲 王麗萍 張伊旻

發 行 所 / 中華民國全國商業總會
地　　址 / 106 台北市大安區復興南路一段 390 號 6 樓
電　　話 /（02）2701-2671
傳　　真 /（02）2755-5493

※ 版刊內容版權所有 ・ 未經同意不得轉載

※ 歡迎廣告合作洽談：02-27012671 分機 302

企業菁英加入財經內閣，啟動2024新政局

文■陳厚銘（臺灣大學國際企業系特聘教授）

隨著520新政府即將上任，宣示以行動創新作為治理國家核心策略的準總統賴清德，與準行政院長卓榮泰攜手，為新內閣聘任了多位無黨籍色彩的專家學者和產業界菁英，體現「民主大聯盟」理念。這個跨黨派、跨領域、跨世代的內閣成員組合，雖然被在野黨揶揄為「賴友友」，指稱新閣員必得先信「賴」，才能得到青睞。但是，多位產業界菁英入閣依舊可說是臺灣自實現民選總統以來，最令人耳目一新，相對有所期待的人事布局。

經濟的蓬勃發展不僅是社會繁榮的關鍵，更是國家永續發展的基石。在全球經濟競爭日益激烈的環境下，臺灣只有不斷提升整體的競爭力和創新能力，才能確保在國際舞臺上屹立不搖。然而，臺灣目前面臨著缺水、缺電、缺工、缺地、缺人才等問題，經濟和產業的發展受到嚴重限制。要徹底解決五缺問題，必須跳脫過去的政策框架，創新思維。

賴清德一反前例，成功說服多位企業界菁英擔任財經部會掌門，政治新人應該可以期待能夠為公部門帶來政治新思維與新氣象。他們出身產業界，深刻了解產業的需求和挑戰，相信足以提供新視角因應臺灣社會和經濟發展的困境，擘劃有效的解決方案，並以企業發展的實務經驗，協助政府精準掌握產業脈動；以注重效率的企業精神，提振政府的運作能量與執行力。

但是，企業菁英們就任行政閣員，也勢必要面臨官僚體系所帶來的各種挑戰。公共部門與私營企業之間根本上存在顯著的文化差異。企業員工可能因為績效不彰遭遇解雇，公務員則多半只要不逾越法律界線，便可以長青不朽。因此，企業可以倚仗專業和效率，當策略或計劃訂定，領導者只要指令下達即全線貫通，相關人員必須即起即行，全速解決問題，完成目標。相較於公部門一切必須依法按部就班，層級節制，關卡縱橫。閣員必須面對比企業更多複雜的因素，例如權衡公眾利益、處理立法議題等，還要應對立法委員友善或不友善的犀利質詢。

公務員不受任期壓力，而政務官則需要在有限時間內推動政策。他們必須快速適應環境，融入團隊，將企業經營經驗轉化為政務管理實務，以提高各部會的凝聚力、績效和生產力。政治智慧和人際關係是施政成敗的關鍵，棄商從政的新進政府官員們執柄處事，卻不再是令行禁止唯我獨尊的企業老闆。企業界的菁英們是否能適應政府官僚文化，在政治舞臺上發揮所長施展才華，心態的調整是第一要務。

智慧經濟時代的來臨，創新和行動力是經濟轉型成功的金鑰。透過持續的技術創新、產業升級轉型以及人才培育，臺灣才能在全球競爭中脫穎而出。新政府甘冒可能因水土不服而損兵折將的風險，延攬企業菁英執掌重要部會，是邁出開創新局的第一步，期待未來的四年間，新政府步步躍升，能確實展現出創新的作為，為臺灣揭開智慧經濟時代的閃耀篇章。

臺灣企業面對通膨時代的挑戰及因應

文■王健全（中華經濟研究院副院長）

一、前言

今年（2024）年初以來，基本工資調升，4 月又面臨電價調漲，再加上最近人力短缺、少子化的問題，也帶來勞工成本的上升。因此，企業的經營成本勢必大幅增加，如何因應挑戰是必須正視的課題。

在國際上，地緣政治、紅海恐怖攻擊帶動的原物料漲價、油價上漲，導致美國的消費者物價進一步下降至 2%以下有所困難，日本也在日幣價位偏低下，進口物價上漲帶動的物價上升，也有不少的通膨壓力。

臺灣方面，過去十年來長期的平均物價在 1%左右，但在基本工資、油價、電價上漲的情況下，今年的平均消費者物價（CPI）也都在 2%以上。如果經濟成長情況沒變之下，未來臺灣中長期的物價可能會維持在 1.5 到 2%以上。面對通膨上漲的情況下，企業如何因應經營的挑戰，值得重視。因此，本文首先探討臺灣通膨的現況，其次探討企業的因應對策。

二、臺灣通膨的現況

根據行政院主計總處發布的第一季通膨報告，通膨率為 2.34%，雖然較原先預期的 2.58%漲幅縮小，但隨著四月電價調漲，企業經營成本上漲，部分轉嫁給消費者，進而帶動另一波的物價上漲很難避免。以下我們針對電價調升對物價的可能影響，以及國際間通膨的走勢來觀察物價有沒有下修的可能性，最後預測臺灣物價的走勢。

（一）消費者物價（CPI）上漲的現況

根據主計總處預測今年第一季至第四季的物價漲勢分別為 2.58%、2.08%、1.62%，以及 1.12%。不過，考慮到事業電價的調漲通膨率在第三季能否回到 2%的警戒線以下，仍待進一步的確認。

（二）電價調漲對物價上漲影響

根據中央銀行的估計，電價調漲對物價的直接、間接影響合計為 2.4%左右。而另一份預測，則認為直接、間接影響高達 3.6%。不過，目前根據台電的營運狀況，如果損益兩平，電價至少還要漲 40-50%。當然，政府不可能讓台電一下子漲足。但是後續的漲價效應，仍值得觀察，再加上每次漲價背後的預期心理漲價因素，更不容小覷。另一方面，花蓮地震帶動的物價上漲，以及服務業價格的黏著性，都使得物價在短期下降有其困難度。

（三）國際通膨的走勢

國際間對通膨走勢最大影響莫過於美國。美國今年 3 月份消費者物價指數（CPI）升幅比預期來得高，高年增率 3.5%，核心 CPI 的年增率則達 3.8%。背後的因素與地緣政治、紅海恐攻帶動的原物料跟油價的上漲，以及服務業價格（如房租、通訊娛樂、食物的費用等）的僵固性有關。而 CPI 居高不下的結果，美國降息的時間可能延後、降息的頻率減少，可能會對全球經濟成長動能帶來衝擊。

（四）2024、2025 年通膨率的預測

根據中華經濟研究院在四月份發布的景

氣預測，2024 年第一季到第四季的通膨成長率分別為 2.22％、2.37％、2.33％及 2.27％，幾乎都維持在 2％以上。2023 年全年的通膨率預測為 2.30％，2025 年則有可能降低至 2％以下，來到 1.95％。不過，臺灣的電價仍有調升的空間（因為根據估計，如果欲彌補台電公司的虧損，至少還要再漲價 40 ～ 50％，雖然政府不可能讓台電一次漲足），以及服務業易升難跌的黏著性，未來能否順利降至 2％以下，仍值得進一步觀察。

三、企業的因應策略

在臺灣的 CPI 有可能長期維持在 2％以上，加上未來後續的電價可能調整、國際原物料、油價的漲升，都使得物價易升難降，企業如何因應呢？

根據 DHL（2022.7.17）發表了一份〈中小型企業對抗通膨的七個方法〉（7 Ways Small-Business Owners Can Cope with Inflation），主要的因應方法包括：第一，精簡自動化流程。第二，分析獲利率。第三，改善生產力。第四，可行時刪減支出。第五，開始囤積供給。第六，審慎調漲價格。第七，準備迎接新客戶。以下我們分別加以說明並延伸分析。

第一，精簡自動化流程：面臨勞工成本高漲以及物價上漲，企業從事自動化，改變排程、接單、開立帳單或收款。欲進行自動化流程，就必須進行科技設備及軟體的投資，成本的考量相當重要。不過，就目前通膨的趨勢考量，如果電價跟勞動成本都是長期的漲升趨勢，那麼投資 AI、自動化設備就有它的效益存在。同時，如果善用政府的相關資源（如智慧機械、AI 設備導入的投資抵減、租稅優惠等），則可以降低部分的成本。

第二，分析獲利率：由於電價、勞工成本的上升，因此如果公司有些產品項目、服務獲利率比較高，就比較容易負擔成本的上升。有鑑於此，公司投入更多資源開發，提高獲利率比較高的項目或服務，並適度降低獲利能力比較低的項目、服務，也是個可行之道。

第三，改善生產力：預改善生產力投資 AI 等相關科技設備、軟體，或者是加強員工的訓練，又或提高生產線的效率、服務的效率都是關鍵。

第四，可行時刪減支出：縮小公司的廠房設備或辦公室減少支出，或者是尋找比較便宜的替代原料、零組件都是可行之道，但不能降低產品的品質或服務的品質。同時，也不能因為為了降低成本，而大幅刪減員工。因為員工是公司的資產加上目前勞工短缺一旦開除員工，可能就一去不復返。守住核心競爭力、守住核心員工也是公司成功的關鍵。

第五，開始囤積供給：理論上，如果原物料或零組件會隨物價而上升，現在開始囤積部分的材料、零組件是必要的。但如果訂單不明，囤積零組件、原物料也是筆龐大的成本。因此，如何尋求訂單跟原物料囤積的平衡點相當重要。甚至可以考慮到急單、短單，但利潤率不高，而且也非長期客戶的單子盡量避免答應。有鑑於此，將客戶的訂單分類，包括短期、中長期，利潤率高、低的客戶，如此在高通膨時代才足以因應。

第六，審慎調漲價格：當然，調漲價格把部分成本上升轉嫁給消費者是可行的。但要考慮到企業、廠商本身的壟斷能力，如果轉嫁太多成本，很可能讓漲價較少的競爭對手有機可趁。就算公司本身有壟斷力，但一下子漲價太多也可能會嚇跑消費者。因此階段式的漲價也是考量方式。反之，如果是較小市占率企業，

或許維持價格、維持品質來搶些市占率，也是另類的思考方式。

第七，準備迎接新客戶：如果公司本身有競爭力，價格比競爭對手低的時候，或許趁機可以開發一些新的客戶及利基市場。

除了前述 7 種方法之外，本文另外提出幾種因應的方向：

第一，節能減碳畢其功於一役。最近節能減排蔚為潮流，加上電價的調漲，因此，致力於節省能源，淨零排放的設備，不但有助於節省能源，而且可以提升公司的形象。當然，投資淨零排放設備，成本會上升，這時候必須要善用政府的資源，包括租稅優惠、補助、輔導等來降低投資的成本。

第二，尋求新的市場、高附加價值領域來對抗通膨。分析新的市場，高附加價值的市場，取得較高的利潤，就可以負擔通膨的成本。或者切入高齡人口的市場、高資產人口的市場，也可以增加公司的利潤率。

第三，外包／跨界合作。若干公司自行生產的成本較高，這時可以委外生產、降低成本。其次和其他公司合作、跨域合作，有機會爭取到比較高附加價值的項目或服務，提高利潤來對抗通膨。

第四，研發創新新產品、新應用或新的商業模式，提高利潤率。新產品、新應用、新商業模式比較容易吸引消費者、維持較高的利潤率，降低通膨對廠商的威脅。

當然政府也需要扮演一定的角色。例如美國＜降低通膨法案＞，提供相關的租稅優惠、補助來降低企業的成本，也是對抗通膨的一種好方式，值得政府參考。尤其是美國的降低通膨法案針對潔淨能源、醫療保健及稅制改革三個面向提供租稅優惠、補助，以及相關產業的發展。這些政策不但可以降低企業、民眾的負擔，也對相關產業發展有正面的效益。

另外，企業的業外投資也可以對抗通膨。例如著名的經濟學家 Jeremy Siegel 的研究結果顯示，從 1802 到 2021 年的這 200 多年期間，各類資產的報酬率，分別為：股票比通膨高 6.9％，債券比通膨高 3.6％，國庫券比通膨高 2.5％，黃金比通膨高 0.6％，現金比通膨低 1.4％。代表黃金雖然是抗通膨的好資產，但長期而言，股票與債券才是對抗通膨的最佳資產配置。因此，企業如果有一些閒置的資金可以投資一些股票、債券，尋求業外收益，也是對抗通膨的好方法。不過，目前債券因為美國遲遲不降息，以至於乏人問津，殖利率頻頻升高，也值得注意。

四、結語

在基本工資調漲、電價漲升以及原物料、油價高漲的同時，臺灣的長期 CPI 已由過去的 1％調升到 1.5 ～ 2％以上。在長期物價上漲的同時，企業必須有好的經營模式才能因應成本高漲的挑戰。雖然電價的上漲對物價的上漲只有 3.6％左右的影響，但是不能忘了預期心理，以及後續電價、油價的可能上漲，也是物價上漲的不可控因素。因此企業必須有嶄新的策略才能因應挑戰。

主要的策略包括：（1）精簡自動化流程；（2）分析獲利率；（3）改善生產力；（4）可行時刪減支出；（5）開始囤積供給；（6）審慎調漲價格；（7）準備迎接新客戶；（8）節能減碳畢其功於一役；（9）外包／跨界合作提高利潤分擔成本；（10）創新產品或創新商業模式、尋找新市場提高利潤。

重啟陸客來臺我們準備好了嗎？

文■李奇嶽博士（臺北城市科技大學觀光系助理教授）

疫情三年加上疫情後一年因為兩岸關係緊張造成兩岸觀光旅遊交流一共中斷了四年，隨著大陸領導人習近平與前總統馬英九在北京會面，習近平公開喊話「熱誠邀請廣大臺灣同胞多來大陸走一走，也樂見大陸民眾多去祖國寶島看一看」。隨即國臺辦發言人朱鳳蓮指出，目前兩岸交流合作「在島內仍存在一些人為的阻力和障礙」，相信只要兩岸同胞共同努力排除障礙，兩岸交流合作會迎來光明前景，她表示「我們將採取積極措施推動包括旅遊在內的兩岸各領域的合作」。朱鳳蓮並指，民進黨當局至今沒有解除「禁團令」、沒有開放大陸居民赴臺交流，「只有消除這些阻礙，才能為兩岸旅遊和人員往來恢復正常創造有利條件」。

隨後國民黨立法院黨團總召傅崐萁率團訪問北京，陸方具體提出福建居民赴馬祖旅遊、要求開放平潭至臺中等兩岸海上客運直航恢復營運等諸多鬆綁的政策，但是我政府方面希望大陸要在不預設前提下對等開放期待，從而在我方陸委會主委邱太三在回覆立院質詢時表示，開放兩岸旅遊交流以及解除臺灣組團赴大陸旅行的禁團令，將交由下一屆執政的賴清德團隊來決定，兩岸觀光前景未明。但基於兩岸都有意恢復交流前提下，兩岸旅遊交流正常化應可慢慢開展。

兩岸之間如何重啟對話以及恢復交流呢？兩岸之間沒有對話，沒有交流，到最後只能發生衝突了。

疫情後大陸方面從率先開放小三通航線、開放兩岸直航航點等等皆是陸方先行開放，但是隨著大陸官方申請來臺參加旅展、申請來臺出席星雲法師追思會、甚至湄洲媽祖來臺宗教交流團都一一被我方拒絕，乃至雖然臺灣去年 11 月宣布三月起恢復臺灣旅行社組團至大陸旅行，卻在今年 2 月 7 日宣布 6 月 1 日起再度限制組團赴大陸，一時間旅行業者群情激憤，甚至揚言要發動遊行抗議。

我方政府一直希望兩岸可以對等並同時開放，但是海基會董事長李大維也曾以「跳探戈」形容兩岸關係「英文有一句俗諺說，『兩個人在一起才能夠跳探戈舞』，當一方想要恢復對話與交流，但另一方顯然沒有意願，那就沒有辦法。」

目前顯然兩岸互信不足、且各有政治考量，因此兩岸旅遊陷入僵局。但在兩岸都希望恢復正常交流的此刻，臺灣政府應先採納我觀光業者建議，互相善意的堆疊，不用追求要同時開放，方向一致的你進一步我進一步相向而行。在陸方提出開放兩岸海上客運直航這點既然兩岸空運都已經在營

運，海上客運復航實在找不到不能開放的理由。另外盡速解除不合情理法、傷害臺灣利益的赴陸禁團令表達善意；以及在專業人士赴臺交流簽證審查上恢復疫情前回歸各部會通案管理而非現在的團團嚴審。這些都是我方可以立即回應的部分，期望未來的賴清德政府能夠盡速解決。

其次，如何維護陸客來臺的旅遊品質，也應該著手準備。過去兩岸交流興盛，雖然陸客絡繹不絕造福臺灣觀光產業，但一些為人詬病的低價團，使得來臺陸客常自嘲「起得比雞早、跑得比馬快、睡得比賊晚、吃得比豬差」，走馬看花下亦無法體驗臺灣的風土民情；一些景區的「宰客」行徑，更讓陸客有「不來臺灣遺憾終身；來了臺灣終身遺憾」的批評。所以在此時應該著手進行與相關業者的溝通與透過行政指導的方式規範未來陸客來臺的產品。

臺灣是自由經濟市場，政府無法強制規範自由商業行為，故早年強制規定陸客來臺的最低收費標準形同具文虛設，但是在遊覽車司機的工時規定以及每日行駛里程數上限，可以透過遊覽車的 GPS 系統做科技管理，因為所有陸團行程與車輛資料是必須上傳觀光署的管考系統，以業者上傳旅遊行程內容做為基礎，應該可以初步判斷行程會不會有起得比雞早、跑得比馬快的狀況。至於旅客的吃住條件乃交由市場自由機制辦理，唯落實旅遊購物保障，杜絕購物團有貨價不實以及偽劣商品的狀況，這一點便要落實旅行業品質保障協會的旅遊購物保障機制，旅行團安排的購物點在回國後 30 天內是可以憑購買時的發票或收據辦理退貨，這一點是比消保法中網路購物七天內可以退貨的規定還要高規格，是臺灣目前最高的退換貨標準，相信可以避免遊客購買到貨價不實與偽劣商品的狀況，一但有購物的糾紛也可以立刻主張退貨退費，不致引起被人垢病有「宰客」行為。未來唯有公私協力共同維護好臺灣的旅遊品質建立重質而非只重量、可讓陸客願一來再來的旅遊品質。

臺灣最美的風景是人，兩岸雖在政治上有所歧異，但多數民眾並未彼此仇視。然而，近年來在兩岸關係緊張下，是不斷在堆疊惡意。若臺灣仍逢中必反，將赴大陸交流的人都視為「通敵賣臺」、稱讚大陸者都是「舔共」；很難想像大陸民眾會認為臺灣人是美麗的風景；臺灣要推動陸客來臺，亦將事倍功半。

產業碳中和聯盟推動與發展

文■吳伋（全國工業總會綜合企劃處資深經理）

一、緣起

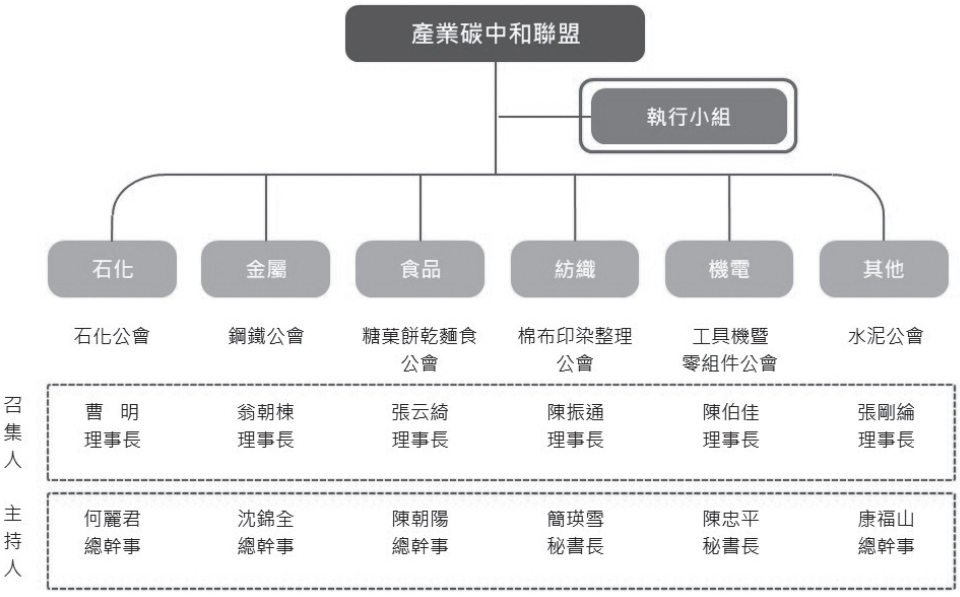
由於全球 2050 碳中和趨勢及碳邊境調整機制的壓力，我國政府開始規劃達到淨零排放的可能路徑，民間也自組臺灣淨零行動聯盟、臺灣氣候聯盟等因應組織；檢視其相關成員，跨領域產業類型涵蓋眾多，而工業界企業規模大小落差大，與之相比更需要類似組織領導。為能配合政府推動政策，響應以大帶小宣示減量目標，111 年 7 月 8 日，全國工業總會（以下簡稱工總）帶領 30 家產業公協會理事長舉行「產業碳中和聯盟成立大會」，活動中邀請經濟部蒞臨指導，並由全國工業總會苗豐強理事長、經濟部王美花部長、工業局呂正華局長、能源局廖芳玲組長、中小企業處謝戎峰主任秘書等嘉賓，共同進行宣示儀式。

成立產業碳中和聯盟，旨在針對碳管理事宜為業界發聲，成為政府與業者間的溝通平臺；此外，也希望產業公協會帶領企業會員，大型企業帶領中小企業，於短期內進行碳盤查與減量工作，輔助企業建立調適應變能力，中期推動固碳負碳及能資源再生循環技術，長期達成因應氣候變遷協助產業永續發展，讓產業順利邁向 2050 年淨零碳排放目標。產業碳中和聯盟近 3 年運作規劃情形如圖 1 所示。

二、推動現況

為推動產業碳中和聯盟相關事務，維運前兩年主要透過召開研商會議與公協會成員商討推動方向與策略，113 年度起成立執行小組，負責總籌引導成員分階段逐步推動任務；另外，也將目前全部的 103 家公協會成員分成

▲ 圖 1 產業碳中和聯盟近 3 年運作規劃



▲ 圖 2 產業碳中和聯盟組織架構

石化、食品、紡織、金屬、機電、其他等 6 個策進小組，擴大聯盟影響力，並梳理產業現況需求，深化產業鏈溝通。產業碳中和聯盟組織架構如圖 2 所示。

產業碳中和聯盟成立於今年正式邁入第三年，亦獲得產業發展署與其他政府部會支持，在維運管理作業及整體運作機制上，除持續邀請產業公協會加入外，也與成員共同推動執行相關事務，目前運作類型，包括辦理研商會議、服務電子報、課程講習班，以及觀摩交流活動等。

（一）研商會議

本項工作以檢討發展「產業碳中和聯盟」整體運作機制為主，111 年度目標為媒合企業以大帶小及結合管理顧問機構之籌組機制，相關研商會議之辦理，即找尋公協會成員中的碳管理示範團隊，該年度辦理成果以正隆造紙及紡織業者最具代表性。112 年度研商會目標為推動產業鏈模式與導入碳管理步驟，並與有意願的成員合作建置推估產業鏈模式，確認產業減碳需求與給予資源媒合建議，最終如工具機、流體傳動、橡膠，以及電子連接等公協會均有不錯的成果與資訊回饋。延續前述經驗，今年度產業碳中和聯盟研商會議，預定透過 6 個策進小組來辦理交流事宜，推動重點將以問卷調查方式，透過全聯盟公協會蒐羅產業意見及需求，協助進行自我診斷，掌握公協會成員對淨零永續現況，並根據問卷分析結果規劃聯盟後續任務，提供資源協助；此外，也希望推廣每個成員內部設立永續組織，促進產業淨零排放（E）、強化上下游供應鏈管理（G），以及回應社會責任（S）。

（二）服務電子報

針對國外最新碳議題，如各國減碳法案政策、淨零推動策略措施、減碳技術、循環商業模式等資訊，提供成員碳管理諮詢服務。資料蒐集範圍包括各國研議法案或行動方案、國際能源總署 IEA、世界經濟論壇 WEF、The Conversation、先行者聯盟 FMC，以及全球水泥與混凝土協會 GCCA 等管道，以不定期方式提供聯盟成員碳管理服務電子報。已發佈 10 期內容主題，含括無碳鐵、加州淨零碳排

政策、混擬土碳排、循環經濟商業優勢、日本 GX 政策、塑膠業轉型、食品業減碳、綠色引染，以及歐盟碳邊境調整機制等。如第四期「循環經濟帶來的商業好處」，介紹提倡線性經濟模式轉型為循環經濟模式，為公司帶來更多商業性益處，也減少對全球環境影響，確保了減碳經濟中保持高度競爭力；第七期「食品業朝向綠色美味的減碳之路」，審視食品業從上游至下游應如何改善各環節來發揮減少碳排放量最大效益，除了積極投入研發新技術減少生產食物時所造成碳排放量，透過減少食品報廢也可實踐永續發展；而第十期「歐盟碳邊境調整機制過渡階段實行細則淺析」，提供歐盟執行委員會於 8 月 17 日所公布碳邊境調整機制細則概要，業者需申報產品之碳排放量相關數據報告，對超出碳排放配額的產品徵收關稅促使業者減少生產產品時的溫室氣體排放量。

（三）課程講習班

根據我國 2022 年中小企業白皮書資料顯示，2021 年臺灣中小企業家數已經超過 159 萬家，占全體企業的 98% 以上，這些企業在將來可能面臨揭露碳排、減碳或是碳邊境調整機制等壓力，但大部分卻沒有碳領域專業人員，也不像被環境部列管的 500 多家廠商，已有申報組織碳排放經驗。為能將減碳技術盡快普及化，聯盟依據中小企業及領頭企業相關產業鏈業者的不同需求，提供不同的系統講習教材，協助業者學習完成碳盤查工作。

對有意願且對減碳技術有迫切需求，甚至未來可能受碳邊境調整機制影響之產業公協會，聯盟設計一日「講習會」課程，推廣企業會員建立自主碳管理能力，提升推行自主減碳意願。講習會內容包含淨零趨勢分享、ISO 14064-1 新版標準說明、企業溫室氣體量化實務說明以及盤查實務演練等（包含碳教學與操作）。兩年度推動下來，已辦理 40 場次講習會，參與人數超過 2000 人。

而針對領頭企業相關產業鏈業者，聯盟於 111 年度試辦北中南 3 場種子人員講習班（5 天班），並在 112 年度調整依產業性質透過公協會成員辦理（3 天班），該年度包括電子連接產業、橡膠暨彈性體、工具機暨零組件、流體傳動、高雄市工業會，以及新竹市工業會等公協會均完成訓練課程。課程內容包括溫室氣體國際發展趨勢、ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範、環境部方案介紹與溫室氣體盤查實務、溫室氣體盤查案例演練等。總計辦理 9 場次，累計超過 300 人取得訓練資格。

▲ 圖 3 碳管理課程講習班現場照片

（四）觀摩交流活動

辦理碳中和觀摩交流活動，主要希望藉由示範廠技術的建置說明與實地觀摩，協助業界掌握低碳技術應用重點與效益等資訊，進而

▲ 圖 4 碳中和觀摩現場照片

仿效落實改善，期望透過經驗分享與交流，協助產業從低碳邁向無碳，厚植產業淨零減碳實力。本項工作透過公協會推薦，從業界中找尋已經有相當碳中和推動工作與具體實績會員廠來辦理觀摩活動，迄今為止，聯盟總共辦理 8 場次交流活動，觀摩地點包括臺灣水泥花蓮廠、正隆大園造紙廠、亞洲水泥花蓮廠、中興紡織楊梅廠、大統新創、華拓綠資源、臺灣積體電路，以及義美食品龍潭廠等；參訪內容涵蓋業界推動的廢熱發電系統、循環經濟替代原燃料、碳捕捉再利用、廢熱與廢冷回收節能技術、低碳製程、再生能源佈局規劃、綠色供應鏈、再生材料加值製造，以及水資源循環利用系統等。聯盟預計今年度仍將辦理 3 場次以上的觀摩活動，預期將達成更多的異業間交流，促進成熟減碳技術的相互學習與經驗傳承。

三、未來發展

產業碳中和聯盟組織將業界碳管理需求與困境反應給政府部門，並引領產業逐步邁向碳中和；政府部門可以相關回饋訊息進行通盤考量，規劃出完整的政策與鼓勵資源。依照產業聯盟既有的研商會議、服務電子報、課程講習班，以及觀摩交流活動等的辦理情形，均達成預定效果，因此未來仍將以此作為維運基礎事務，同時考量下列方向，提升執行品質以達成產業需求。

（一） 國內除了重點產業與被環境部列管業者外，其餘企業對碳管理的導入幾乎僅處於盤查階段，後續的延伸作業仍未展開。因應國際供應鏈碳管理需求，碳的量化計算與原料（產品）資料有關，可考量引進相關資源，協助產業建立生命週期碳資訊，或是快速量化產品碳含量方法等，以利後續接軌國際。

（二） 有鑑於中小型企業對於節能減碳之相關規劃及技術建置等，仍處於觀望階段，一方面是專業技術人力不足，亟待具備規模及成熟技術之大型企業提供技術協助與經驗分享，一方面也需要政府給予資源援助及技術輔導；緣此，持續透過觀摩活動向產業示範廠學習，可說是中小企業邁向碳中和目標的首要工作。

（三） 藉由過往編撰產業溫室氣體輔導人員專業訓練課程經驗，委託各公協會成員推廣辦理與核發上課證書，擴散專業訓練認知；同時增加專業性減碳技術課程，例如電力、照明、空調、壓縮空氣、泵浦、風機，以及鍋爐系統等概念的教學訓練應陸續增加，方能滿足產業界實際需求。

員工認同、品牌發展與服務業永續

文■朱　浩（商業發展研究院商業發展與策略研究所所長）
徐志明（國立澎湖科技大學共同教育委員會專任副教授）

一、前言

近年，許多實證研究結果顯示：企業若能建立良好的員工發展教育訓練制度，將有效增進員工對自家企業品牌之認同及熱愛，不但有助企業之品牌發展，更能進一步提升自身的品牌價值。同時，根據 GRI 準則對企業永續報告書揭露的要求，企業必須揭露其所採用，有助發展員工職涯的內部教育訓練制度，並提供相關數據以證明其成效，以供利害關係人據以做為評估企業實施 ESG 之指標。

因此，企業若能重視員工的教育訓練，並投入相當資源建立制度，將有助於員工的職涯發展，可進而強化員工對該企業的認同，有助改善營運績效、提升品牌形象及促進永續發展。

本文首先將說明，企業應如何透過提升員工認同，幫助企業之品牌發展，達到落實 ESG 永續發展之目的。本文將以零售服務業為例，藉由分析統一超商實施 ESG 的具體個案，說明如何實施員工教育訓練及發展制度，以做為業者建立或調整內部培訓或管理制度之參考，俾其營運管理更加符合 ESG 之要求。

二、企業透過教育訓練制度可提升員工認同

企業實施員工職涯發展教育訓練，能夠提升員工的專業知能、培養員工跨領域的知識轉換能力及創新能力，更能強化員工與企業內其他部門，以及外部顧客互動所需之溝通與知識管理能力。

近年來，學界有許多關於教育訓練、員工發展與員工對企業認同三者相互關聯之研究。有學者指出，適當的教育訓練，有助於提升員工的工作能力及效率，進而讓員工感受工作方面之成就感，可有效增加留任率、提高工作動機及對工作的滿意度（黃同圳，2001）。

有學者認為，企業應該善用和活用教育訓練，發展出員工學習管道。企業組織更應該要求並協助員工，透過評估、反省和行動的過程，擔負起員工學習與發展的責任，這種制度可有效幫助員工持續更新知能（李隆盛，2013）。此外，企業應重視員工對知識的需求，當企業瞭解員工的真正需求，較容易發展出更適合的人力資源策略（陳冠仰等人，2015）。也有研究認為，重視員工職能發展的企業政策，可有效培育人力資本，進而提高組織績效（黃櫻美等人，2022）。

最後，許多企業都希望推動員工職涯發展計畫，解決員工的「工作停滯期」。因為人才唯有持續學習，才能適應激烈的市場競爭。企業透過招募甄選獲得人力資本後，必須協助其持續吸收新知，工作能力才能夠與時俱進。而員工訓練是企業人力資源管理的必要措施，應聚焦於如何改善員工的專業知識、技能與態度。企業透過員工的教育訓練，可傳遞企業重視員工的訊號，顯現企業願意持續培育員工並與其建立長期關係。受訓員工基於互惠原則，

通常也會表達出較高的承諾，進而強化員工與企業的心理連結（廖婉鈞，2016），提升員工對企業之認同。

三、員工認同有助企業品牌發展

企業品牌，主要形塑於社會大眾對該企業組織與產品或服務各方面的認知。而社會大眾對於企業是否善盡社會責任之聯想，也會影響對該企業的評價。換句話說，企業之能力影響外界對該企業形象之認知，若企業能力較好，則外界會對該企業產生較高的評價，進而認為該企業較有能力維持好的產品品質（游淑萍等人，2017）。因此，企業越重視員工發展，代表越重視企業社會責任，將使其社會整體評價越高，品牌形象就會越好。

品牌形象是市場上社會大眾對品牌的印象，而品牌認同，則是一種依附在品牌上的強烈情緒，是一種對品牌的歸屬感（游淑萍等人，2017）。員工對於品牌的認同感越深，越會重視與品牌之間的關聯，甚至渴望歸屬於該品牌下的良好群體，因為透過所任職的知名品牌企業，可幫助員工展現自我，可提高個人形象，如同消費者習慣利用昂貴的品牌商品，來定義其社會身份象徵。

因此，品牌認同足以代表員工的自覺，並且與該企業從事之工作建立情感，而此情感關聯會讓員工的自我形象或自我意識，與該企業品牌產生連結，而激發出員工對該企業的忠誠度。

此外，員工對於企業之忠誠度，可由內部市場導向之做法來獲得，將員工視為企業內部的顧客，並將良好的顧客服務經驗，建立在員工和企業的互動關係上。所以，企業必須充分瞭解員工（內部顧客）相關的資訊，設法滿足與激勵員工。採用內部市場導向措施的企業，除了必須掌握員工的資訊，同時也應考量員工對該企業人力資源管理策略之回饋，並反映至組織績效。企業若能以員工為核心，傾聽內部顧客的聲音，並採納其意見，可提高員工對組織的向心力，激勵員工分享資訊，幫助企業制定良好的決策，藉以提升員工滿意度與工作品質，更能換取內部顧客對於企業組織本身品牌的愛慕（陳冠仰等人，2015）。

四、員工發展、ESG 要求與企業品牌形象

《GRI 準則》對於企業建立員工發展教育訓練制度與 ESG 之落實，均有明確的揭露要求。《GRI 404》準則，要求企業揭露內部員工教育訓練機制，包括如何透過員工培訓提升員工職能，及如何針對員工績效與職涯發展建立檢核制度。其次，ESG 永續報告應揭露事項，亦包括企業推動促進員工就業能力方案之現況，及教育員工面對因退休或終止合約後，如何進行生涯管理。

例如，業者若推動「職能管理計畫」，使企業組織透過職能規劃，讓員工在變動的工作環境中，具備實現企業策略目標之能力，因而增強組織的人力資本。因此，對員工職涯發展而言，業者應考量如何提供員工，從開始工作到退休的這段職業生涯過程中的各種協助，以增強員工的信心和工作品質。

企業若能確實依據 GRI 準則的要求，透過上述這些員工發展措施相關資訊的揭露，可幫助外界更清楚了解，業者是否確實幫助員工發展職涯，藉以評估業者永續經營之能力及人力資本的強度。舉例而言，根據「統一超商 2021 年永續報告書」，其人才發展與培訓部分，明確揭露「員工教育訓練」相關事項，本文茲將其重要內容摘錄如下：「統一超商對員工的訓練與發展，不因男女而有訓練發展差

異。統一超商訂有《後勤階層別共通能力架構暨訓練課程設定規範》、《訓練管理辦法》，明訂各職位員工應具備的能力與對應的課程，並規範各項訓練活動，協助員工強化其行為或技巧。目標在於強化營業及行銷訓練架構，且擴大集團企訓、規劃內外部講座，由人力資源部人才發展 TEAM 與營運企劃部營業訓練 TEAM 專責推動教育訓練。」（統一超商，2021）

另關於量化統計揭露方面，統一超商每年持續投入大量教育訓練資源，針對不同職務階層及部門設計規劃不同課程，包含新進人員訓練、階層別訓練、門市、後勤公開班、通識課程及各單位專業訓練。2021 年教育訓練總費用共計 1 千 823 萬元，平均每位員工的訓練費用為 2,184 元，全公司教育訓練總時數為 10 萬 6,825 小時，平均每人受訓時數為 12.8 小時。近五年全公司平均每人受訓時數皆在 25 小時以上。2021 年不受疫情影響，持續執行人才發展計畫，積極打造數位學習環境，以線上數位學習為主，提供更彈性的自主學習模式，2021 年度線上課程時數，佔所有員工學習時數的 49%。

本文分析後認為，上述報告符合《GRI 404》的編製原則，若業者認為員工職涯發展對永續經營事關重大，在編製永續報告書時，便可依循《GRI 404》的相關要求，揭露如何培訓和提升員工職能，以及自我檢核績效和職涯發展的方針，可讓社會大眾清楚了解，企業落實 ESG 之現況，並能有效提升企業形象。

五、結論

根據前述分析，企業擁有良好的員工職涯發展及教育訓練制度，有助提升員工對自家企業品牌之認同及熱愛，並能進一步藉落實 ESG 而提高自身的品牌價值。同時，根據 GRI 永續報告書揭露的要求，企業必須揭露其有助發展員工職涯的教育訓練制度，並揭露相關成效，以利社會大眾稽核其效果，提升企業形象。

綜言之，企業若能夠重視員工教育訓練及職涯發展，並建立有效制度，將可創造員工能力提升、營運績效提升、品牌形象提升及永續能力提升的四贏局面。

參考文獻

1. 李隆盛（2013），在職員工訓練班次的教學設計，文官培訓季刊，3 期，頁 19-26。
2. 陳冠仰等（2015），企業瞭解員工嗎？從內部市場導向及知識基礎觀點探索員工知識之研究，人力資源管理學報，15 卷 4 期，頁 1-24。
3. 游淑萍等（2017），負面報導、公司能力、企業社會責任、品牌認同對消費者忠誠度之影響－以林鳳營品牌為例，商管科技季刊，18 卷 3 期，頁 219-254。
4. 黃同圳（2001），員工培訓之國際發展趨勢，T&D 飛訊季刊，20 期，頁 12-22。
5. 黃櫻美等（2022），內外兼俱，雙管齊下：探討內部人力資源發展活動與外部顧客經營活動對研發主管職能之影響，人力資源管理學報，22 卷 1 期，頁 1-28。
6. 廖婉鈞（2016），人力資本蓄積：如何強化訓練投資效用，人力資源管理學報，16 卷 2 期，頁 25-53。
7. 統一超商股份有限公司，2021 永續報告書。

推動建築安全履歷施工品質 確保安全居住

文■戴雲發（ Alfa Safe 耐震系統工法創辦人、社團法人建築安全履歷協會創會理事長 ）

隨著新世代社會的來臨，工業化、科技化讓人們的生活發展出多元的社會型態，食物在日常生活中看似平凡卻又密不可分，也因科技的進步發展出許多多變的新興食物，如此多元化的食物卻也伴隨著食安問題危機的日益增加。

臺灣食安問題一直持續存在，一次又一次的震撼教育，讓消費者對於食品安全的意識逐漸覺醒，並且開始注意日常飲食的食品原料及製造過程的真實性與確實性，如何採購新鮮與安全的食材成為消費者的首要課題。政府為落實食材源頭管理，更設立「產銷履歷」驗證制度與標章，為民眾食品安全把關。

然而，如果我們對於吃到肚子裡的食物都這般的重視，那麼花費大半輩子心血所購入的房子，又豈能輕忽呢？

建築的產銷履歷 ── 「建築安全履歷」施工品質透明化

大家在買房子看房子的時候，大多都只注意這間房子的所在位置、樓層、交通是否方便、房子的外表美不美觀？而真正對我們居住安全有影響的內部鋼筋結構品質，往往都被混凝土包覆完全看不見，也很難透過驗屋來查驗。

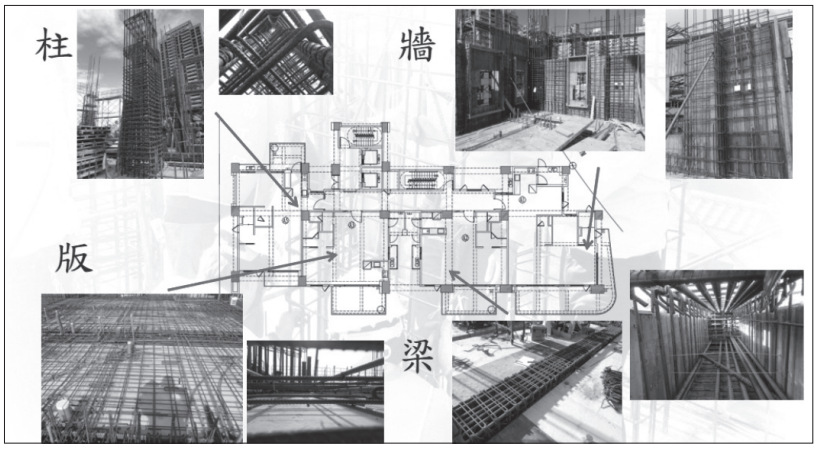
臺灣在地質結構上，位於歐亞板塊與菲律賓板塊交界帶，造就了臺灣這塊美麗的土地，地震是臺灣人民不可避免的宿命。每當有大地震發生時，劇烈搖晃常讓民眾擔心房子是否會造成損害、倒塌，因此「建築是否安全」才是我們應該注意且重視的！

對建築安全而言，「看不見的地方才是更重要的」！「建築安全履歷協會」創會理事長戴雲發指出，一棟結構安全的好宅，除了必須符合耐震規範，最重要是建築結構安全中的「優良的結構系統規劃設計」及「精準確實的施工品質」，兩者同時兼顧才是耐震安全的根本。尤其是傳統施工常見的缺失－施工品質難以確保的部分，建造過程中的每根鋼筋的長度、彎鉤、綁紮品質都對建築安全影響甚巨，建造過程中施工工人需要按圖施做、每個細節的施工品質都做到精準確實，安全才會有保障。為了避免工地現場人為綁紮可能出現疏失的問題，應該從源頭採用更好的工法來解決。

「鋼筋系統化耐震工法」就是將這些結構安全的重點、看不見的地方，做最完整透明化的呈現。施工時採用系統化、工業化的方式，降低工地現場氣候、設備因素及施工人員的人為疏失影響，這些不確定因素都可能降低建築的安全性；而施工過程以一條龍創新服務的品管流程，將施工品質從源頭做把關，針對地震來襲容易裂、容易漏水及最難施工的每個細節點，都拍照記錄錄影存證，並制定結構安全重點與舉辦工人教育訓練，協助輔導工地與檢討，查驗技師或工程師依平面圖進行查核、改善修正並完成履歷拍照紀錄，整個施工品質完全透明化公開；

施工後經過標準作業流程的品質查驗，做到施工品質如一且更安全可靠的鋼筋結構，後續舉辦「施工品質透明化觀摩會」將「建築結構安全品質透明化」呈現給一般民眾檢視，實質確保臺灣社會大眾的居住安全品質，從源頭開始為建築安全做把關。

臺灣人民長期與地震相處且不能完全避免，我們對於所居住的建築都有耐震安全的需求，「建築安全履歷」施工品質透明化的建置與實行，目的就是希望能更加落實建築安全的理念，以保障臺灣人民的居住安全，且實際落實將建築的內部施工狀況透明化呈現給社會大眾，讓大家在買房子時能夠真正買到安全有保障的房子，而不是花了大筆錢買個房子後，還要擔心地震搖晃會不會讓房子倒塌。



◀「建築安全履歷」施工品質透明化呈現，針對地震來襲容易裂、容易漏水及最難施工的每個細節真實呈現，從源頭開始為建築安全做把關。

◀ 2021年桃園市鄭文燦市長於桃園平鎮社會住宅舉辦「耐震系統工法施工品質觀摩會」，是臺灣公共工程採用的第一案，不僅降低人為因素風險，更能提升施工品質的控管，其系統化施工更快速、品質更穩定、耐震韌性再提升之效果備受政府肯定。

◀「鋼筋系統化耐震工法」一根鋼筋到底一體式系統柱箍，輕鬆綁紮；施工品質精準確實、強化柱核心圍束，經國家地震工程研究中心實體試驗，抗震韌性較傳統柱鋼筋大幅提升，有效確保建築安全。

中國大陸專利新制變動

文■張遠博（全國工業總會智慧財產權處資深專員）

專利制度改革

2023 年 12 月 21 日，中國大陸公佈了《中華人民共和國專利法實施細則》的最終修正版本，同日也公佈了修訂版的《專利審查指南》。這些修正內容自 2024 年 1 月 20 日起開始實施，其變動之大，國家知識產權局認為是有史以來最大的一次。

從法條演變來看，1985 年中國專利法開始實施後的七年就進行了第一次修改，然後在八年後進行了第二次修改。在第二次修改後的八年，又進行了第三次修改。本次是第四次修改，其母法在 2020 年通過後，到 2024 年細則和指南才開始實施，這與 2008 年相隔了十六年，是前述修法間隔的兩倍。本次修改的變化非常大，變動的項目可以歸納為四大方向：專利申請、專利審查、專利運用和專利保護。其中，細項包括：優先權、援引加入、外觀設計、喪失新穎性、電子申請等等。本文將以專利申請及審查為主，至於其他有關國際調和的部分，如巴黎公約 PCT 等，這裡就不再贅述。

專利申請

在審查專利申請的過程中，對於專利代理人和申請人而言，相較過去條件變得更加寬鬆，但也增加了一些限制。優先權方面有兩項主要變化：首先，優先權的恢復期限從過去的 12 個月延長至 14 個月，只要在 14 個月內提出申請，就可以主張優先權，但必須基於合理理由並支付相關費用，這一限制僅適用於發明和新型專利。國家知識產權局將審查範圍放寬至「非因故意即屬正當」的情況。其次，對於優先權的增補和更正，如果在 12 個月內已經主張了一個合法的優先權，則可以在 16 個月內或申請日起 4 個月內進行修改或增補，這同樣僅限於發明和新型專利。至於是否可以同時使用優先權的恢復和增補更正，根據第 37 條的規定，必須在優先權期間內已經主張了一個合法的優先權，且恢復不限於一個，如果已經主張，則可以恢復多個優先權。

第 45 條涉及「援引加入」，換句話說，如果在專利申請過程中漏送了圖紙，或者將圖紙錯誤地提交給另一個案件，或者出現缺頁情況，過去都是以補正之日為申請日。但現行專利法放寬了條件，只要已經主張了優先權，如果在優先權期限的兩個月內發現了漏掉或送錯的情況，就可以利用制度恢復並保留原申請日。但以下情況不適用恢復程序：（1）分案申請；（2）已使用優先權的恢復、增加和更正；（3）延誤援引加入期限。主要目的是為了避免先進行增補或更正，然後再從增補的優先權中提取項目加入說明書，這類做法是不被接受的。

外觀設計在此次修訂中有較大的變動，主要是開放了局部外觀設計的申請，並延長了外觀設計專利的保護期限至 15 年。整體而言，局部外觀設計與臺灣的部分外觀設計相似，不同之處在於，國家知識產權局要求的是獨立區域且必須是完整的設計，不能僅僅是圖案的一部分，必須涉及整個外觀的輪廓形狀。在主動

補正期的兩個月後或回覆 OA 時，圖紙中的虛線不得改為實線，反之亦然；如果超過兩個月，目前只能通過本國優先權進行處理。

關於「不喪失新穎性的寬限期」，新增了條件，即「在國家出現緊急狀態或非常情況時，為公共利益目的首次公開的情況」。其有三種情況：「第一，如果申請前知情，則必須在申請時聲明並在兩個月內提供證明；第二，如果是申請後知情，則在兩個月內提出聲明並提供證明；第三，如果是由國家知識產權局在 OA 中之知情，則在回覆期間內提供證明即可。」第二個新增條件，國際展覽會在過去要求主辦單位提供證明材料，現在放寬為只要國際展覽會組委會也可以提供證明資料，降低了證明資料的提供層級。第三個新增條件，學術會議或技術會議上首次發表的情況，過去較難主張的原因是必須由國務院有關主管部門或全國性學術團體召開，現在修正為只要是國務院主管機關認可的國際組織即可。第四個新增條件，他人未經同意而洩漏其內容的情況，修改為申請後知情並在 2 個月內提出聲明並提供證明。

專利審查

本次專利審查較為繁複。其中，「誠實信用原則」的修訂為一個重要且有深遠影響的變革。此原則適用於所有審查階段，從初步審查、實質審查、無效宣告，到後續的複審，都在誠信原則的框架下進行。

誠信原則的產生主要是為了打擊非正常的專利申請和專利權的濫用行為，例如濫訴、濫發警告函等。另外，由於過去有申請費用補助和高薪企業的租稅減免，導致申請案大增但質量偏低。因此，現在開始為了提升申請質量，設定打擊非正常申請的條件，如果有多件申請案的內容明顯相同，或是要素簡單組合、抄襲、簡單替換、拼湊現有技術現有設計等，一旦違反規定，負責專利執法的部門將予以警告，並可以處以 10 萬元人民幣以下的罰款。

對於實用新型和外觀設計的「明顯創造性審查」，判斷是否具有創造性的標準兩者是一致的，加上「明顯」兩個字，主要是為了給初步審查的審查員更大的裁量空間，因為案件繁多，不需要像審查發明案那樣深入檢索。然而，如果違反了不具創造性而被駁回，很有可能會違反誠信原則，這也是學者正在密切關注的部分。

發明專利的實質審查對於網路引證進行了重新定義，包括文字、圖片、飾品等。另外，只要任意第三人可以透過合法途徑取得，不論是否設定了密碼、是否付費，或者文獻是否被讀過，都可以作為新穎性的判斷手段。

過去，確定公開日的一個困難點是發布日期的確定。因此，這次的指南增加了一些項目，可以參考日誌檔案中的日期、搜尋引擎給出的索引日期、互聯網檔案服務顯示的日期、時間戳記資訊等。

結語

2023 年 12 月 21 日實施細則與審查指南陸續定案及公布，並自 2024 年 1 月 20 日正式施行，修改前實施細則有 11 章 123 條，修改後增加到 13 章 149 條，修改幅度之大，涉及面向相當廣泛，除前述提到新增外觀設計可主張本國優先權、誠實信用原則各種規定及專利審查中放寬新穎性優惠期的學術會議及技術會議認定等，仍須留意何謂在中國大陸全國有重大影響的專利侵權糾紛，以及國家知識產權局處理侵權糾紛的管轄範圍，以提升專利申請程序要件完備並避免專利無效等情事發生。

服務業如何與 AI 共舞

文■蘇偉仁（產業科技顧問）

在未來的服裝設計領域，設計師將不再僅依賴於傳統工具如紙筆或軟體，而是可以利用與 ChatGPT 等大語言模型合作來形成創意描述，並結合其他生成式圖像 AI 工具（如M idjourney）來將這些創意轉化為視覺圖稿。在這種新模式下，設計師能夠向 ChatGPT 提出靈感關鍵詞，迅速獲得多種設計方案，再根據顧客偏好和體型信息進行調整，實現高效且個性化的服裝設計。以服裝公司 Stitch Fix 為例，使用 AI 向客戶推薦特定的服裝，為所有產品生成產品描述，並可以在 30 分鐘內生成 10,000 個高真實度產品描述。同時該公司也正在試驗 DALL-E 2，根據客戶對顏色、面料和款式的偏好創建服裝的視覺圖稿。

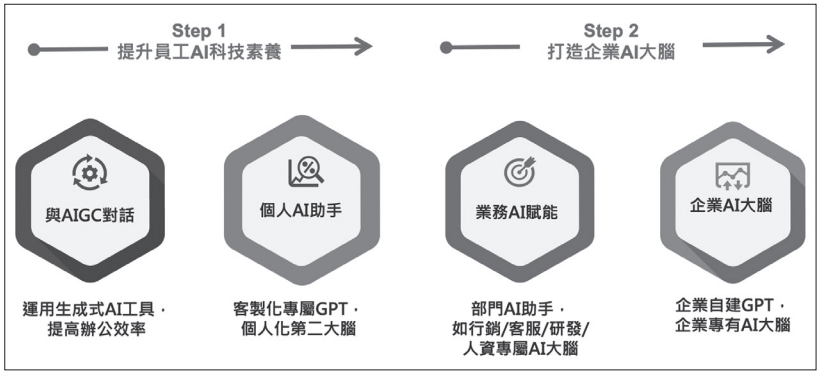
另一場景是，律師事務所也開始融入 AI 技術，通過智慧客服平臺提供即時的案件進展和法律諮詢。專利法律事務所可以利用 AIGC 處理相關文檔和案例，並根據過往的辯護策略進行優化，提供針對性的法律建議。

未來服務業的競爭將集中在企業如何創新運用 AI。服務業藉由 AI 提升服務質量和效率，從而在市場中脫穎而出。這些技術不僅能夠提供更快速、更精準且成本更低的服務體驗，還能鞏固企業的行業領導地位。

如何運用 AI 從助攻到賦能

對服務業而言，企業競爭力的提升依賴於員工如何創新地運用 AI，這種合作被形容為與「第二大腦」的協作。第二大腦是指員工透過 AI 技術來增強自己的能力和提升客戶體驗的工具。在服務業，第二大腦可以應用於多個方面，例如客戶服務、市場分析、操作效率提升等。與第二大腦共事，意味著企業員工需要學習與適應和 AI 數位工具之間的協同作業，同時員工的職能設計必然會發生根本性的變化。這些變化不僅影響個別職位的責任和要求，還可能改變整個組織的工作流程和文化。

AI 科技的迅速發展已經改變了多個行業的運作方式，企業若不採用 AI，將面臨落後於競爭對手的風險。針對服務業提升 AI 應用素養的方法可以採取兩階段四步驟的策略（如圖一），說明如下：



▲ 圖一：兩階段四步驟提升企業 AI 應用素養，並學習如何與第二大腦共事

階段一：提升員工 AI 科技素養

步驟 1：運用生成式 AI 工具提高辦公效率

首先，員工可以先從學習如何與 AI 生成內容工具對話（如 ChatGPT），這些工具可以自動生成文本、圖像等內容，從而提高工作效率。例如，利用 AI 撰寫郵件、報告或創建銷售演示文稿。透過簡單的指令和交流，AI 工具可以幫助員工快速完成工作，減少時間花費在重複性和標準化的任務上。

步驟 2：建立個人 AI 助手，客製化專屬 GPT

當員工已經可以熟練的應用 ChatGPT 生成工作所需的內容後，針對特定業務的專用術語、商業規則及文件範本，可以著手創建和訓練自己的 AI 助手（如使用 OpenAI 提供的 GPT Builder）。這個 AI 助手可以根據個人的工作習慣、專業知識和偏好進行調整，從而更有效地支援個人工作。這種客製化的 AI 可以幫助處理專業查詢、管理文件，甚至進行數據分析，從而提高個人的工作質量和效率。

階段二：深化與專業化 AI 的整合

步驟 3：建立業務 AI 賦能應用

在企業的各個部門，如行銷、客服、研發及人資部，都可以開發專屬的 AI 助手。這些部門 AI 助手專門針對特定業務流程和需求設計，能夠提供數據驅動的見解和自動化的解決方案。例如，行銷部門的 AI 助手可以分析市場趨勢和消費者行為，而人資部門的 AI 助手可以協助篩選求職者或管理員工滿意度調查。

步驟 4：建立企業 AI 大腦

最終步驟是創建一個統一的企業級 AI 平臺，或稱為「企業 AI 大腦」。這個平臺可以整合各部門 AI 的功能和數據，提供全面的業務洞察力和預測分析。企業可以根據自身的特定需求和目標來自建這樣的 GPT 模型，從而實現高度客製化和優化的運營管理。

AI 的戰略性導入將為企業帶來深遠的影響，從提升效率到創造新的業務機會，其重要性不容忽視。透過這兩階段四步驟的策略，企業不僅能提升員工的 AI 科技素養，還能學會如何有效地與 AI 合作。企業決策層應積極提升 AI 科技素養，以確保企業在未來的競爭中處於有利位置。

AI 驅動下的未來服務業景象

人工智慧（AI）已成為推動產業轉型的重要力量。在全球產業數位轉型的大背景下，服務業正面臨著由人工智慧（AI）驅動的「雙軸轉型」（Twin Transformation）。 這場轉型不僅促進了服務業在人類智慧與人工智慧協同下的創新，重新定義了服務交付和客戶互動的新模式，同時也加速了數位經濟與實體經濟的虛實整合。雙軸轉型下的服務業未來景象分述如下：

全球無界商業活動

未來人們的思考和決策將主要在虛擬世界中完成，而實際的執行則發生在物理世界。研究預測，未來人們在實體世界的工作時間可能只有全天約 4 小時，而沉浸在數位世界的工作活動及消費娛樂將快速增加，人們將不可逆轉地向數位世界遷移。這種趨勢顯示，在生成式 AI 的推波助瀾下，未來的服務業生產與消費活動將不再受到語言、地理限制，成為一

個無國界、無虛實之分的全球性活動。這將需要企業重新思考他們的業務如何結合人類智慧與 AI 機器智慧，以適應這一無界的新商業環境。

虛擬決策實體執行

隨著全球物質財富的增多、改造實體世界技術的物聯網技術增強，人們可以透過數位世界掌握與遙控實體世界的能力將快速累積，導致沉浸在數位世界的時間越來越多。不僅是數位學習、影音娛樂，連實體世界的交通運輸、物流運籌、金融財管、零售購物，乃至工廠製造、農業生產、食品加工等實體產業都在 AI 賦能下趨向無人化。拜 AI 算力大幅提升之賜，未來實體世界的生產活動都會連動到數位的虛擬世界，數位虛擬世界的產銷規劃與內容產製，透過虛實共生技術也會直接連結到實體世界。服務業將迎來一場由 AI 驅動的虛實共生新經濟。

元宇宙 AI 新商機

生成式 AI 技術，特別是在元宇宙平臺上的結合應用，讓企業能夠在虛擬世界中創建逼真的數位分身和虛實整合體驗。例如，在零售業，顧客可以透過自訂的個人等比例身材的虛擬形象，在元宇宙中試穿衣服或體驗產品，而不需要離開家門。這種沉浸式體驗不僅提升了顧客滿意度，也大大增加了購買意願。此外，生成式 AI 也能提供即時語言翻譯，使得客戶對商品詢答的服務不再受地理和語言的限制，極大地擴展了全球市場的可及性。在教育培訓領域，元宇宙和生成式 AI 的結合創造了一種全新的學習方式。學生和專業人士可以在完全模擬的環境中接受培訓並提供定制化的學習內容。

根據 IDC 的預測，全球企業在生成式 AI 服務、軟體和基礎設施方面的投入支出預計將從 2023 年的 160 億美元增長到 2027 年的 1430 億美元。未來由生成式 AI 驅動的服務業中，我們將目睹虛擬與實體世界的界限日益模糊，這一變化將徹底顛覆傳統服務模式與創造新型態商機。

從服務業的角度來看，人工智慧（AI）和生成式人工智慧（Generative AI）的應用正在重新定義客戶服務和業務流程的效率。人工智慧的價值在於它能提升我們工作和決策的效率、擴展我們的知識和直覺，特別是在需要大量創新想法時，它能幫助我們更有創意。此外，它還能加快我們完成一些包含繁瑣部分的複雜任務的速度。

總結而言，AI 和生成式 AI 在服務業中的應用無疑提供了巨大的商業價值和客戶體驗的提升，但這需要在技術創新和倫理責任之間找到恰當的平衡點。OpenAI 的研究顯示，雖然從人類反饋中學習可以減少大語言模型的偏見，但這還遠遠不夠。為了保護消費者和維護品牌的可信度，企業仍需要制定嚴謹的使用時機和審查機制，來確保技術的透明度和責任性，以確保 AI 應用的負面影響最小化。

印度：區域製造的南進首選

文■陳以珊（全國工業總會國際處資深專員）

▲ 工總 4 月 16 日舉行「2024 臺印投資商機論壇」，邀請經濟部、臺印協會、印度臺北協會、DIGITIMES、臺商正崴代表同場交流，為近百名業者帶來精采觀點。

許多廠商因印度髒亂與落後的印象，未將其列為投資首選。但隨著印度經濟迅速成長，該國已成為全球人口最多的國家，並在國際舞臺上發揮越來越大的影響力。許多業者感嘆：「每到印度一趟，都能感受其發展之迅速。」確實，從印度行動數據 2G、3G 到 4G 的跳躍發展，顯示印度政府在基礎建設的積極行動及轉型的決心。對我商而言，無論選擇在印度投資布局，或是拓銷到當地市場，都不應再忽視這個潛力無窮的經濟體。

鑒此，在經濟部的支持下，全國工業總會與臺灣印度經貿協會今（113）年 4 月 16 日攜手舉辦「2024 臺印投資商機論壇」，由全國工業總會印度分組蔡榮騰副召集人主持，邀請經濟部產業發展署陳佩利副署長、臺灣印度經貿協會歐晉德理事長、印度臺北協會楊丹杰副會長、DIGITIMES 黃逸平副總經理、正崴精密工業股份有限公司林正杰特助與會分享，與現場業者共同探討印度投資商機。

印度人口趨勢與前景

蔡榮騰副召集人開場指出，在全球五百強企業中，高達 3 成的企業由印度裔 CEO 所領導。不僅如此，臺灣企業也越來越重視印度高級人才。以臺達電子為例，歐洲、中東和非洲地區的業務均是由印度籍的 Sharma 先生領軍，可以見得印度在國際性的場合一直相當活躍。同樣在人才議題上，與會代表咸認同 14 億的人口紅利是印度發展的優勢所在。楊丹杰副會長表示，印度至少還有 40 年的人口紅利；黃逸平副總經理則以 2023 年到 2035 年印度與中國人口數字舉例，估計到了 2035 年，印度 10~19、20~29、30~39 歲人口，將分別比中國多 1.7、1.4、1.5 倍，這些年輕化人口，意味著眼力、反應更好，並更適合從事精密工作；不但如此，年輕族群將更能適應新興科技，當未來全世界都缺乏人才時，印度的年輕勞動力幡然變成最稀缺的資源。至於近幾

年熱門的投資地越南，因有限的勞動力及土地，可預見 3 ～ 5 年該國製造業發展空間即將飽和，如業者有意長期經營、擴大生產規模，印度仍會是企業的最終目的地。

除著眼於勞動力，印度內需市場也為許多業者所重視。目前，印度市場上的電子科技產品主要由外商主導，僅有少數耳機與智慧手錶是當地品牌。如果是電子業者，進軍印度通常鎖定大型品牌客戶，以參與其供應鏈；倘為汽車領域，則有塔塔或其他當地品牌可選擇合作。但普遍而言，臺商進入印度市場初期，難以一蹴尋得合適買主或通路，除了參展、與當地商會聯繫外，可以強化與當地企業的策略合作，協助臺商深入理解當地文化及市場需求，因應調整產品服務。要注意的是，若要在當地建立自有品牌，應掌握差異化、價格競爭力兩點，正因當地競品普遍有價格競爭優勢，我商產品如不具明顯差異性，則須在價格部分創造足夠競爭條件。

黃副總經理提醒，不只印度，亦可將目標市場範圍擴大至周邊國家，若能善加運用地緣優勢，將中東（如伊朗、沙烏地阿拉伯）、東非（如剛果民主共和國、肯亞、坦尚尼亞）更廣大的市場一併考量，將能發掘到更廣闊的市場空間和投資機會。事實上，2022 年印度前 10 大出口市場便為阿聯酋、孟加拉、新加坡等周邊國家，建議業者可以此為基礎，規劃印度市場的拓展策略。

營運實務面面觀

眾所皆知，美中貿易爭端、新冠疫情，加上氣候變遷、地緣衝突持續影響，全球企業為因應變局，從以往的長鏈思維逐漸調整為區域製造模式，更紛紛以「中國加一」策略，務實分散營運風險。其中印度正是東南亞與東非的區域製造中心，挾龐大人口紅利，逐步成為下一個世界工廠。林特助會中以正崴經驗分享，建議企業應思考本身在供應鏈上、中、下游的定位，考量其區位策略。舉例而言，正崴公司以零組件半成品為主，係以客戶需求為首要條件，其次則為關稅障礙、原產地證明等因素；如企業目標是服務當地市場，則須評估產品稅率或當地員工素質。在區位考量下，即便印度現階段的基礎建設無法完全滿足正崴需求，仍選擇配合客戶投入成本，因應缺水申請鑿井，預防缺電而發電備載。除前述原則，林特助更依投資優惠、人力資源、土地租賃等面向，分享公司實際經驗。

投資優惠方面，可區分兩類，一為稅務減免，二為現金補貼。稅務減免因全球單一稅賦制的實施，減免幅度恐受影響；而現金補貼，因須支付後才能申請，作業流程冗長。林特助強調，投資優惠應為額外收益，切勿將其視為企業主要競爭力來源。建議企業提升本身競爭力，才是長久之道。此外，許多業者在實務上為加快行政程序，會支付所謂的咖啡錢。渠提醒，付咖啡錢不意味不須遵守法規，或可處於灰色地帶，如欲透過此舉達到目的，將對企業經營帶來極大風險，不可不慎。

在人力資源管理方面，由於正崴是製造工廠，透過人力派遣公司僱用許多直接生產人員（Direct Labor, DL），以避免潛在勞資或工會問題。根據工業技術研究院產科研究所的南向調查，員工素質較低為企業普遍面臨的主要障礙之一，

以本文所探討的印度而言，因幅員遼闊，29 個邦聯的文化宗教截然不同，加上與華人文化本身思維差異，需格外花更多心力取得共識。比如，非每位印度員工都懂得英文，公司在標準流程或溝通上須準備印度語等 2 至 3 種語言。雖然印度員工不習慣住宿舍，下班傾向回到居住的村落，正崴仍提供員工宿舍以維持人員穩定性；而種性制度，是印度人員管理上備受關切之議題，正崴實務管理上係安排 3 名印籍主管平行競爭，一方面減緩高低種姓管理衝突問題，一方面可避免因離職而導致的工作中斷；由於印度文化中存有機會主義的觀念，對於欲爭取權益的員工，正崴各廠區均設有員工反映窗口，可透過 QRCode 直接傳遞給廠長，以達雙向溝通無礙。

事實上，印度雖有充沛勞動力，但以正崴所屬地區來看，願意就業之比例僅有 4 成，女性就業率更只有 1 成，更不論勞動人口參差不齊的問題。正因勞動素質無法一步到位，爰以漸進管理方式，先求有、再求好，並透過做中學，強化教育訓練。隨著印度經濟成長率加快，基本工資節節調整，因應未來愈來愈難取得的人力，正崴也導入自動化設備，超前部署。

土地方面，企業取得方式概分兩種，一是向政府批地，其二則是向已經開發的工業區購買土地。前者必須往前追溯二、三代以上的所有權，以保障後續使用權益。如選擇購買工業區土地，可考慮臺灣在印度建的臺灣第一個高科技產業園區 TIIP（Technology Innovation International Park），除了不動產服務，TIIP 也與地方政府合作，引進電動車、電子產品等產業，完善區域供應鏈；不僅如此，公司設立登記、簿記服務、會計及稅務服務、人才招攬，其他法務諮詢、市場調查、業務拓展，都能滿足臺商所需。

常見業者問題

對於許多業者所關心「生產連結獎勵計畫（PLI）」以及「設計補助計畫（DLI）」的落實進度與臺商機會，黃副總經理表示，PLI 並非企業主要投資原因，係屬 Nice to Have 範圍，目前臺灣僅有鴻海取得該優惠。外界對於 PLI 表示政策不如預期可能有兩個原因，一是獎勵金額不具誘因，二則是有誘因，惟實際執行困難。譬如，企業可能預計擴增生產線，而後卻發現關稅比預期來得高，而無法維持原計畫。至於 DLI 是半導體設計補助，為的是促進印度製造，扶植當地品牌，並催生本土供應鏈。但能符合條件的申請不多，由於印度境內專門設計品牌相對少，外商不容易找到相對應的客戶，而只能維持印度的生產現狀。

此外，會中業者回饋，曾在印度遭當地政府要求，聘請一定比例的當地員工。楊丹杰副會長回應，地方官員通常鼓勵雇用當地人，以促進就業，是時尚，憲法並無硬性要求，企業仍可依照實際需要聘僱。歐晉德理事長補充，當地政府在企業買地、建廠時，確實會提出該條件，但合理情形下，會在條件後補充「在符合企業需求前提」之但書，企業仍可協調所需人力。

如陳佩利副署長所言，現在是企業南向最好的時機，鼓勵企業向外邁出第一步。若在布局過程中遇到任何障礙，工總與經濟部聯手，整合公私部門力量，協助解決投資上的問題，為企業提供可靠的支持。

解讀2024大陸兩會政府工作報告

文■黃健群（全國工業總會大陸處處長）

大陸3月4日、5日，依照慣例召開了全國政協、人大「兩會」。由於這是國務院總理李強上任以來的首份「政府工作報告」的發報，因此特別引發關注。然而，這次大陸全國「兩會」不但開會時間縮短，人大會議閉幕後的總理記者會也宣布自此之後，若沒必要將不再舉辦，種種訊息引發各界討論。對臺灣來說，更關心的，應是大陸施政方向。本文即針對2024年大陸全國「兩會」重點「政府工作報告」相關內容進行解析。

一、大陸當局對現今經濟情勢的評析

此次大陸「兩會」中的「政府工作報告」明確指出，大陸面臨的困難和挑戰，在外部方面，包括世界經濟增長動能不足，地區熱點問題頻發，外部環境復雜性、嚴峻性、不確定性上升；此外，大陸經濟回升的基礎還不穩固，還存在有效需求不足、部分行業產能過剩、社會預期偏弱、部分中小企業和個體工商戶經營困難、就業壓力、地方基層財政緊張、科技創新能力不足……等問題。大陸當局直言：「政府工作存在形式主義、官僚主義現象，一些改革發展舉措落實不到位」；且「有的幹部缺乏擔當實幹精神，消極避責、做表面文章；一些領域腐敗問題仍然多發」。

因此，可以這麼說，大陸當局對當前大陸經濟情勢的看法，和西方批評者並非完全不同。差異之處，在於大陸當局認為，大陸具有顯著的制度優勢、超大規模市場的需求優勢、產業體系完備的供給優勢、高素質勞動者眾多的人才優勢等「制度、需求、供給、人才」四大優勢，有利條件強於不利因素，因而機遇大於風險。

二、對大陸2024年政府工作報告的解讀

在強調機遇大於挑戰前提下，大陸2024年政府工作報告指出，今年發展主要預期目標是：國內生產總值增長5%左右；城鎮新增就業1200萬人以上，城鎮調查失業率5.5%左右；居民消費價格漲幅3%左右；居民收入增長和經濟增長同步；國際收支保持基本平衡；糧食產量1.3萬億斤以上；單位國內生產總值能耗降低2.5%左右，生態環境質量持續改善。赤字率擬按3%安排，…赤字規模4.06兆，比上年年初預算增加1800億。…一般公共預算支出規模28.5兆、比上年增加1.1兆。擬安排地方政府專項債券3.9兆、比上年增加1000億。為系統解決強國建設、民族復興進程中一些重大項目建設的資金問題，從今年開始擬連續幾年發行超長期特別國債，專項用於國家重大戰略實施和重點領域安全能力建設，今年先發行1兆。

基本上，由於大陸領導人習近平延任，因而此次政府工作報告揭櫫的諸多政策，不但延續2021年「十四五」規

劃的內容，更體現了去年底中共中央經濟工作會議的精神。然而，此次堪稱四平八穩、甚至平淡的政府工作報告，蘊含了幾大訊息：

1. 經濟增速，反映大陸回歸以經濟建設為中心的思維

今年 GDP 增速設定在「5% 左右」；國務院總理李強指出，5% 的經濟增速，是「考慮了促進就業增收、防範化解風險等需要」，但「實現今年預期目標並非易事」。事實上，2023 年大陸 GDP 總量為 126 兆，5% 的增量則為 6.3 兆，相較 2023 年的 6 兆增量微幅增長；也就是說，在大陸內部房地產、地方債等結構問題短時間落底仍相對困難，再加上生產要素成本增加、產能過剩，大陸提出的 5% 左右增速，基本上確實是一個較高的目標。因此，多個國際機構對大陸今年 GDP 增速的預測，都在 4-5% 區間。然而，基於中央經濟工作會「穩中求進、以進促穩」的指導方針，大陸當局透過設定較高經濟增速目標，施政將更多聚焦於經濟建設，包括房地產等經濟沉苛的調整，以及新經濟增長體系的建立。

此外，大陸當局估算，GDP 每增加 1 個百分點，大約可增加兩百萬就業人口；如前所述，今年大陸大學畢業生將再創新高，再加上農民工就業、往年未就職、今年轉職等，就業問題如不再有效解決，可能影響大陸當局的治理穩定性；因而今年設定的城鎮新增就業規模，由去年的「1200 萬人左右」調整為今年的「1200 萬人以上」，這個積極的設定，代表「穩就業」為今年大陸兜底民生的重中之重。

可以解讀：即使相對困難，但今年大陸 GDP 增速設定目標仍較高，主要是希望藉此穩住大陸就業問題。由於大陸去年服務業增加值占 GDP 比重達 54.6%，勞動密集的服務業吸納就業能力較強，因而今年服務業的恢復和發展，將是大陸「穩就業」政策是否能落實的重要關鍵。

2. 經濟政策內容，突顯大陸今年經濟增長仍多仰賴政府帶動

檢視去年數據發現，大陸去年投資主要仍依賴政府拉動，民間投資、消費雖然是大陸經濟增長主要動能，但仍存在需求不足問題；外貿方面，明顯動能不足。今年政府工作報告提到的幾項重點工作，例如公共預算支出比去年增加 1.1 兆，地方專項債由去年的 3.8 兆調高到今年的 3.9 兆，未來將持續發行長期特別國債、今年先發行 1 兆等等，都突顯大陸當局希望透過政府投資帶動全社會投資的思維。此外，根據大陸官方數據，雖然大陸去年外國直接投資，按人民幣計僅下降 8%，仍優於全球外國直接投資的衰退 18%，但如何消除外商對投資大陸的疑慮，特別是落實政府工作報告所強調，今年開始全面取消製造業領域外資准入限制措施、賦予自貿試驗區、海南自由貿易港等更多自主權等舉措等，都考驗大陸對外開放政策的一致性和協調性。

3. 產業政策方向，展現大陸推動產業升級轉型的決心

大陸自 2006 年啟動的「十一五」規劃，就已強調要透過經濟增長方式的轉變，帶動產業的升級轉型。具體來說，就是揚棄低附加價值、低廉勞動成本、高污染、高耗能的經濟發展方式，向全球產業鏈的高附加價值端延伸。但由於產業的升級轉型不僅涉及國內體制的改革，更受到國際供

應鏈的影響；因此產業升級轉型的成效一直不如預期。然而，2018 年美國啟動的貿易戰乃至科技戰，雖然對大陸產業發展造成莫大衝擊，但卻讓大陸當局下定決心，透過科技的自主創新，推動產業的升級轉型。

因此，大陸此次特別強調的「推進現代化產業體系、發展新質生產力」，就是指未來將著重以戰略性新興產業和未來產業為代表的新製造，以高附加值生產性服務業為代表的新服務，以及以全球化和數位化為代表的新業態，所形成的聚合體。

根據重慶市原市長黃奇帆的歸納，所謂的新製造，必須要有顛覆性的科技創新；至少要滿足以下其中一個標準：（1）新科學發現，例如量子力學、腦科學；（2）新製造技術，例如人造蛋白、食品、材料、能源等；（3）新生產工具，例如新能源汽車製造中的一體化壓鑄成型技術；（4）新生產要素，例如數據；（5）新產品和用途，例如頭戴式 VR/AR 設備、3D 列印設備、智慧汽車等。新服務，指的是依託在製造業的生產性服務業。大陸的生產性服務業只占 GDP 比重約為 17-18%，跟歐洲的 40%、美國的 50% 相比差距較大，是目前大陸產業的「短板」。因此，隨著新製造的發展，以生產性服務業為主的新服務也將隨之成長。新業態，即是全球化下的全球潮流連動體制，以及數位化下的產業互聯網。關鍵在透過產業互聯網全球的平臺，成為全球的金融中心、貿易中心、服務中心。

如此產業政策的調整，象徵大陸當局不再只追求經濟「量」的增長，而是「質」的提升；更重要的是，著力發展新技術，創造出新興和未來產業，透過新賽道的開啟，在全球科技產業領域，實現從跟跑、併跑，向領跑的飛躍。

三、結論：大陸今年經濟要能爬坡過坎，必是艱困的挑戰

大陸此次「兩會」還修訂了國務院組織法，各界解讀，意味著大陸權力的更為集中。事實上，從十八大以來，中共一再強調，為因應越來越複雜的國際國內情勢，以及為實踐國家發展目標，必須要有強而有力的領導；因而由過去的集體領導，逐漸轉向定於一尊的核心體制。這次「兩會」總理角色的確認，只不過是大陸政治現實的法制化。在這樣的政治體制新常態下，大陸經濟發展方向多繫於領導人的一念之間，其優點是政策延續性高，缺點是較缺乏自我糾錯的能力。

這次兩會不但揭示大陸當局定調，大陸仍處於疫後經濟恢復期、產業結構調整期、發展戰略轉變期；因此，照理說今年追求的將是不起波瀾的一年，因而不至於會提出違反經濟規律的過激政策。事實上，從去年以來，大陸已不斷調整其過左的經濟政策，包括定調 2023 年為「投資中國年」；2024 年以來，又加大各種刺激經濟的財政、貨幣及產業政策，例如工業農業設備更新、家電更新換代；進一步提出吸引外資 24 條行動方案，希望透過擴大市場准入、減少投資障礙，增加對外商的吸引力……。然而，從結構來看，短期、甚至中長期內，大陸在國際層面仍將受到以美國為主的西方國家制約；國內層面，則受制房地產暴雷下的產業轉型等問題。總的來看，大陸今年經濟要能爬坡過坎，必定是相當艱困的挑戰。

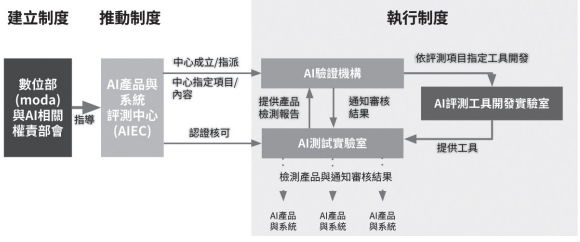
AI 評測與 AI 審議民主

文■數位發展部數位發展署

可信任的 AI 驗測機制

鑒於人工智慧（AI）近期蓬勃發展，為確保其應用與全民利益保持一致，以進一步創造社會所需的各項應用服務，數位部致力推動可信任 AI 及數位信任環境，為使 AI 的應用是可靠的，且為避免假、錯誤、不實及偽造訊息及圖片流竄，參考國際政策、標準與產業需求，於 2023 年 12 月成立 AI 產品與系統評測中心（下簡稱 AI 評測中心），建構臺灣的 AI 產品與系統評測方式與規範，逐步成立驗證機構和實驗室，推動 AI 評測與驗證，建立國際交流合作。

AI 評測中心設有制度推動委員會，下設技術審議小組；制度推動委員會負責從政策層面推動臺灣 AI 評測指引與評測制度，確保 AI 評測制度公正與可靠；而技術審議小組則審議 AI 產品與系統評測項目和內容，確保 AI 評測技術與方法的專業與完整，整個組織架構如下圖所示。



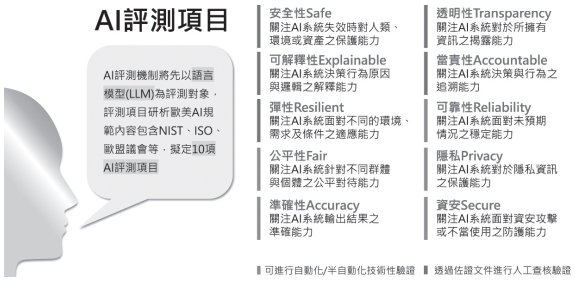
▲ 圖 1、AI 產品與系統評測中心

AI 評測中心參考了世界各國和組織提出的 AI 評測國際標準規範，例如國際標準組織的 ISO/IEC TR-24028 規範、美國 NIST 的 AI RMF 1.0 規範、歐盟的 AI Act 等。根據這些指引，我們研究制定了 AI 評測的規範，並建立了相應的評測機制。

隨著 ChatGPT 於 2022 年底發布掀起全球熱潮，其功能極為多元，且被視為人工智慧之一項重大突破，數位部考慮目前民眾廣泛使用的是大語言模型（LLM）所生成的文字，因此，AI 評測機制首先將重點放在評估這些語言模型上，參考現有的國際試驗方法，持續發展我國的評測工具與系統，並建立用於評估語言模型的評測項目。

評估大型語言模型的基本方法是設計一些問題或提示詞，然後觀察模型的回答，看它是否符合各項衡量指標，這樣做可以幫助分析模型的表現，並提供相應的建議，比如更新模型或注意使用風險。舉例來說，可以問大型語言模型一些有確定答案的問題，例如「玉山是不是台灣最高的山？」，然後看看模型的回答是否跟真實答案接近，確認「準確度（Accuracy）」。

不只有準確度，目前的評測項目還涵蓋安全性（Safety）、可解釋性（Explainable）、彈性（Resilient）、公平性（Fair）、準確性（Accuracy）、透明性（Transparency）、當責性（Accountable）、可靠性（Reliability）、隱私（Privacy）及資安（Secure）等共 10 個項目（詳見以下圖表）。



▲ 圖 2、AI 評測項目

對於無法自動化檢測的部分，AI 評測中心會請專家進行人工審查，檢視系統設計目的、訓練資料集、模型架構等相關資訊。現已針對評測項目逐步蒐集測試題庫，並同步展開初步測試，像是數位部近期正配合國科會所開發的 TAIDE（Trustworthy AI Dialogue

Engine）語言模型進度進行測試。

考慮不同地區的文化背景可能會導致人們對同一句話的理解不同，因此 AI 的發展不能只由國際大型公司單方面決定，應該根據不同地區的文化特點微調 AI，以更好地符合當地的實際需求。數位部也將積極蒐集社會的期待，滾動研訂相關 AI 產品與系統評測參考指引，同時也鼓勵國際大型公司如 Meta、微軟、Google 等，將其所開發的語言模型送至 AI 評測中心進行測試，共同攜手致力於可信任且安全的 AI 發展。

數位部舉辦線上「運用 AI 促進資訊完整性審議式民主活動」

鑒於人工智慧（AI）近期蓬勃發展，為確保其應用與全民利益保持一致，以進一步創造社會所需的各項應用服務，去年 5 月數位部正式成為國際非政府組織「集體智慧計畫」合作夥伴，參與對齊大會專案，期待協助我國在全球公眾領域上，凝聚民眾對於人工智慧需求與風險之共識，共同處理「人工智慧對齊問題」。

▲ 圖 3、數位部部長唐鳳透過線上致詞，歡迎民眾參與公民審議大會

為從個人、利害關係社群及國家層面探討 AI 的發展對社會的影響，數位部於 2023 年 8 至 9 月期間分別於台北及台南舉辦「AI 未來民主化」審議式工作坊，邀請相關利害關係人討論如何因應生成式 AI 發展，從參與者討論及回饋中，可了解從資料蒐集、處理到數據運用，都需要照顧社會對 AI 倫理的不同期望。

為回應各界對正確應用 AI 於公共治理的期許，數位部與國立陽明交通大學科技與社會研究所、財團法人工業技術研究院以及史丹佛大學審議民主中心等單位合作，透過「111」政府專用短碼簡訊平台，隨機發送 20 萬筆邀請公民參與 2024 年 3 月 23 日「運用 AI 促進資訊完整性審議式民主活動」，活動共聚集 450 位專家學者與公民、社群和數位從業者，線上討論運用 AI 來辨識和分析資訊的完整性等相關議題。

這次活動引起了廣泛的回響，民眾對於 AI 應用於推動資訊完整性（即資訊透明和完整性等方面）抱有很高的期望，大眾對於協調大型平台業者自我約束與政府監管之間的平衡，提出了廣泛的見解包含技術、法規以及教育等多個方面，呈現出社會對於新興技術監管的複雜和多樣需求，以及對於維護資訊完整性的重視。本活動重要結論包含：

一、完善 AI 監管架構與標準：數位工作者強調了對於加強業者自我約束或政府監管之間的張力，主張大型平台應該加強基於社區和公眾反饋的自我約束，以提高資訊完整性標準。另一方面，公民小組認為需要更強的政府監管，尤其是在涉及公眾利益和敏感領域時。他們建議政府設立嚴格的標準和懲罰措施，以確保 AI 技術的負責任應用與使用。

二、提升平台運用 AI 在分析與識別資訊之能力：數位工作者和公民小組強調了大型平台應該利用 AI 技術來加強對資訊的分析和識別，以應對虛假資訊和資訊操縱等挑戰，亦認為 AI 可以提高公民對資訊完整性的識別能力，但這需要提高公眾的數位素養。

三、建立並持續改進評測機制：公民小組認為明確的評測機制可以幫助確保平台上的分享和資訊傳播符合完整性標準和準確性，從而減少虛假和不準確資訊的流傳，並且指出透明的評測過程和標準有助於提高平台的可信度，並建立公眾對於 AI 技術應用的信任。

面對 AI 技術帶來的資訊完整性挑戰，需要平台、政府和民眾的共同努力，藉由建立透明的監管機制，並加強公眾對 AI 生成內容的辨識能力，以促進資訊真實性與完整性；民主審議亦將強化社會韌性，未來數位部也將持續建立兼顧科技創新及風險治理的可信任 AI 發展環境，包括人才優化及留才攬才、重視 AI 倫理法制、推動資料治理及流通，建構以人為本和健全的數位生態系。

廣告

「零信任物聯網資安防護推動計畫」介紹

文■數位發展部數位發展署

台灣企業在全球供應鏈中擔任關鍵性角色，這使得供應鏈資安風險大幅增加，因此持續提升企業對資安的認識，擴大產業對資安的投資，強化台灣供應鏈的安全能力，已是產業顯學。本計畫從推動企業資安評級及打造零信任示範場域著手，希望強化產業資安治理能力，並提升資安技術自主研發實力，以建立更具韌性的台灣供應鏈。

一、產業資安風險增加

物聯網萬物互聯的時代已經來臨，但通常也伴隨著高度的資安風險，尤其在先進高科技製造、精密生物、化學、半導體、機能紡織等等高價值的應用情境，資安事件的衝擊更是牽一髮而動全身，容易造成連動性的系統損害。大規模雲端服務、區塊鏈、5G 網路，人工智慧和 ICT 供應鏈風險管理等為公司帶來巨大價值，但同時也為駭客提供新的機會，任何新技術的發展都可能被駭客迅速利用，這對資安界提出全新的挑戰。故提升資安防護是現今企業的必要工作，而近年在發展資安防護機制當中，導入「零信任架構」（Zero Trust Architectur，簡稱 ZTA）已是世界趨勢。

二、推動零信任架構

所謂「零信任架構」是一種資安概念，即假設系統是有缺口的，因此每一個存取都必須經過完整的驗證、授權並加密之後，才能授與存取權。因此基於「永不信任、持續驗證」的精神，從人員、設備、網路、行為、資料存取各面向，不斷地進行驗證和審核，以打造安全的企業物聯網運行環境。

零信任架構有三大核心機制，分別是身分鑑別、設備鑑別和信任推斷。身分鑑別：是指對人的驗證和授權，以確保只有合法的使用者才能存取資源，例如常見的生物辨識功能即是其一；設備鑑別：即是對設備的評估與管理，只有符合安全基準的設備才能連接；信任推斷：則是運用風險評估、行為分析、人工智慧等技術，依各類輸入資料對使用者綜合情境進行信任推斷與存取決策的機制。

數位部數位產業署（下稱數產署）以推動零信任架構為政策目標，規劃「零信任物聯網資安防護推動計畫」，除透過推動資安評級，評估企業資安成熟度，並提供資安風險改善建議，協助企業強化資安防護環境外，更推動產業建立零信任物聯網資安防護示範場域，發展零信任自主研發技術，擴大防護供應鏈的深廣度。

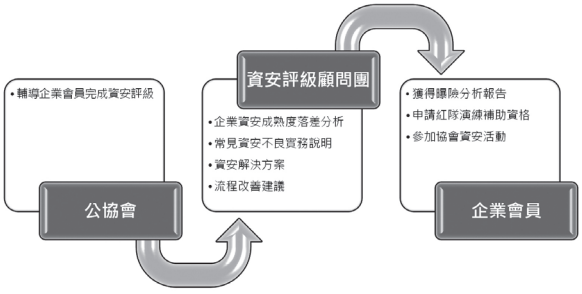
三、113 年推動策略

(一) 資安評級工具

資安風險包含內部及外部，企業資安評級服務整合國際資安標準，透過線上答評級量表，即可協助企業進行資安自我評估，解決產業資安成效無法量化的問題，客觀掌握自身資安治理合規情況，作為企業資安提升規劃及經營管理的參考依據，訂定持續改進的目標，進而從源頭提升資安治理水平，降低整體供應鏈資安風險。

本計畫與公協會合作，藉由企業資安評級工具（涵蓋零信任架構概念），協助公協會會員瞭解自身資安弱點、於評級過程中安排資安顧問一對一輔導公協會會員進行評級工作，

並由資安顧問提供該會員資安防護改善建議報告，協助其準確掌握自身資安治理情況，就該產業資安防護不足之處提供整體資安改善建議措施，並藉由公協會力量向其會員宣導強化資安意識。



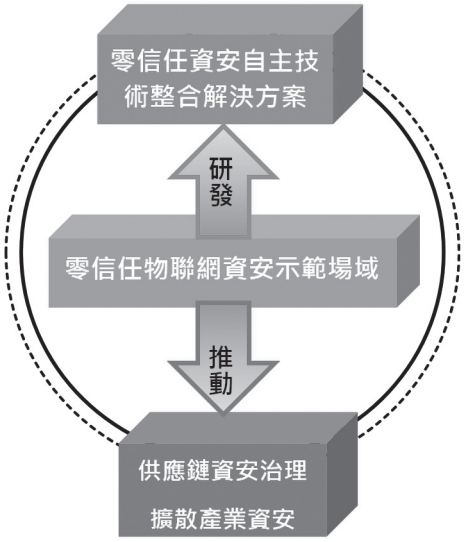
▲ 圖片出處：數位部數位產業署「零信任物聯網資安防護推動計畫」

(二) 推動零信任物聯網資安示範場域

近年來，工作形式多元，包含居家辦公、遠距上班、行動辦公室，另外，工廠聯網設備增加，導致企業的門戶需要應用更合適的資安治理方式。零信任的導入，協助企業將網路分段管理資源的存取，避免讓駭客有機會進行橫向擴散；並用動態、持續性的存取控管政策，來快速偵測相關的資安威脅。

本計畫主要透過輔導中心企業建立零信任的資安示範場域，並以中心廠商的影響力要求衛星廠商同步提升資安，帶動整個供應鏈之資安強化風氣，建立資安生態圈。在這個過程中，我們可同時推動以下三方向，形成良性循環。

1. 打造零信任物聯網資安示範場域：藉由場域業者的零信任資安強化需求，推動資安業者開發場域需求的資安解決方案進行場域試煉，建立零信任資安示範場域。
2. 研發零信任資安自主技術整合解決方案：由資安業者鎖定產業資安需求開發零信任資安整合解決方案，深化資安技術能量。
3. 推動供應鏈資安治理，以擴散產業資安：提案廠商帶動至少 5 家供應商進行資安評級及曝險分析，並導入零信任資安方案，強化資安防護，提升資安治理，打造產業生態圈示範應用。



▲ 圖片出處：數位部數位產業署「零信任物聯網資安防護推動計畫」

▲ 圖片出處：HyWeb Zero Trust 凌網零信任雲服務：針對 Hyread 電子書店導入零信任，提供 HyRead 平台進行讀者身分鑑別時完善安全的驗證機制，形成 HyWeb Zero Trust 零信任雲服務。

想要知道更多企業資安輔導資訊，可至 https://www.acw.org.tw/ 找資源；想更了解資安評級，請至 https://secpaas.org.tw/index 資安整合服務平台，搜尋您的資安合作夥伴。

廣告

《性別平等工作法》新制上路，邁向性騷擾防治新里程碑

文■勞動部

為強化職場性騷擾防治機制，保障被害人權益，《性別平等工作法》修正性騷擾防治相關規定，並於 113 年 3 月 8 日正式施行。新制度除了強化雇主防治職場性騷擾的責任、完善被害人的保護及扶助制度外，並建立外部公權力申訴調查機制、增訂最高負責人或僱用人為性騷擾行為人之行政罰等，周延保護被害人，遏阻職場性騷擾事件發生。為了落實各項職場性騷擾防治措施，勞動部陸續完成包括《性別平等工作法施行細則》及《工作場所性騷擾防治措施準則》在內共 7 項子法的訂修，並規劃相關配套措施，使新制於今 (113) 年 3 月 8 日順利施行。

《性別平等工作法》課予雇主應採取適當的措施，防治性騷擾發生之義務。為了保障受僱者的申訴權益，本次修法，除了維持僱用受僱者 30 人以上的雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範的規定外，並增訂僱用受僱者 10 人以上的雇主，應訂定申訴管道。申訴管道的設置，可以採用專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道 (例如：資通訊軟體等)。值得注意的是，前述的規範與申訴管道，依法均應在工作場所公開揭示。而公開揭示的方式，可以書面、電子資料傳輸的方式，或是其他可以隨時取得查知的方式來進行。為了協助事業單位建立內部性騷擾防治措施，勞動部按照事業單位規模大小，提供 3 種「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」以及「禁止職場性騷擾申訴管道範本」，事業單位可以至勞動部的「就業平等網 - 便民服務專區」下載使用。

職場中若發生性騷擾事件，可能會為事業單位帶來負面的影響，因此，預防職場性騷擾的發生至關重要。《工作場所性騷擾防治措施準則》規定，僱用受僱者 30 人以上的雇主，依法應對受僱者、擔任主管職務者，以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，實施防治性騷擾之教育訓練，確保該等人員充分獲得性騷擾防治的相關資訊。

倘若職場中發生了性騷擾事件，無論事業單位規模大小，雇主只要知悉職場發生性騷擾情形，就要積極處理。新法也增訂，被害人及行為人如果分屬不同的事業單位，並且具有共同作業或業務往來關係時，雙方的雇主同樣要負性騷擾的防治責任，任一方的雇主於知悉性騷擾之情形時，應通知他方共同協商解決或補救的辦法，並妥適分工。為了強化雇主防治職場性騷擾的責任，新法分別就雇主「因接獲申訴」以及「非因接獲申訴」而知悉性騷擾之情形，明確定義雇主應採取的「立即有效之糾正及補救措施」，包括採取適當的措施，避免被害人再度受到性騷擾；提供或轉介諮詢、醫療

或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務；對事件進行必要的釐清或啟動調查；如查證性騷擾行為屬實，對行為人為適當的懲戒或處理等。雇主應謹慎看待性騷擾申訴事件，避免主觀判斷，認為非屬性騷擾而無須處理，或延宕不作為，都可能涉及違反《性別平等工作法》規定。

除了強化雇主的防治責任，新法也增訂了外部公權力介入的申訴機制，受僱者或求職者遭遇職場性騷擾，經向雇主申訴，雇主未為處理，或是不服被申訴人的雇主所為的調查或懲戒結果，可以直接向地方主管機關申訴。經地方主管機關調查，認定性騷擾行為成立，或原懲戒結果不當時，可以要求行為人的雇主在一定期限內，採取必要的處置，例如：對行為人另為適當之處理、依被害人意願，減低被害人及行為人雙方互動之機會等。另外，性騷擾的行為人如果是最高負責人或僱用人時，事業單位內部的申訴制度難以期待有效運作，受僱者或求職者亦可直接向地方主管機關申訴，經認定有性騷擾，最高可處新臺幣 100 萬元罰鍰。

此外，新法並要求雇主於接獲被害人申訴，或是經調查認定屬性騷擾案件的處理結果，均應通知被害人勞務提供地的直轄市或縣（市）主管機關。勞動部已建置「職場性騷擾案件通報系統」(網址：https://shwn.mol.gov.tw/personal/login)，提供更便利且安全之網路線上平台。而事業單位及地方主管機關於調查性騷擾申訴案件時，倘有尋求具備性別意識之外部專業人士協助的需求，可自勞動部建置的「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」(網址：https://gepd.mol.gov.tw) 中遴選。

被害人的保護，是本次修法的核心價值，為了使職場性騷擾被害人獲得更適足的保障，新法課予雇主應對被害人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。針對僱用受僱者 500 人以上的雇主，如被害人提出請求，雇主應提供至少 2 次的心理諮商協助。此外，並強化被害人的法律扶助措施，修正《性別平等工作法律扶助辦法》，擴大法律扶助的適用範圍，使受僱者或求職者因遭受性騷擾而向地方主管機關申訴，或向法院提出訴訟時，亦可獲得有關法律諮詢以及訴訟相關費用的扶助。

雇主於處理職場性騷擾事件時，若有疑問，可以向地方主管機關詢問或尋求協助。勞動部亦編訂「職場性騷擾申訴處理指導手冊」，提供事業單位處理職場性騷擾事件時，應採取的措施、處理流程的參考，將法令規定結合常見的實務，使雇主妥適的處理職場性騷擾事件。相關法規資源或宣導素材，可參考勞動部資訊網站首頁 / 業務專區 / 勞動條件、就業平等 / 性別平等工作法相關權益 / 性騷擾之防治 (網址：https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28268/28272/lpsimplelist)。

本次修法幅度較大，新法施行的初期，勞動部亦推動全面的教育宣導措施，讓各產業雇主、求職者及受僱者，都建立正確的性騷擾防治觀念，在職場的人際互動關係，彼此尊重，營造真正友善的工作環境，讓性騷擾防治邁向新的里程碑。

廣告

積極推動「移工留才久用方案」延攬優秀人才

文■勞動部勞動力發展署

國家發展委員會人口推估 104 年達最高峰之 1,737 萬人，至 159 年將大幅減少 697 萬至 864 萬人，因人口快速老化，隨我國勞動力人口減少，未來勞動人力減少速度將日益增快，移工政策應有新的思維，尋求以良好條件吸引移工留臺，並擇優留用穩定之外國技術人力填補我國勞動力缺口，進而銜接移民制度。另僑外生經我國投注資源培育，強化僑外生畢業生留臺工作，亦可充實我國人力資源。加上亞洲鄰近國家如日本，已推出移工加移民之優惠措施，爭搶具優良技術人力，我國如何留用外國技術人力及僑外生，並轉為技術移民，刻不容緩。

提升產業競爭力，改善我國勞動力結構

勞動部在 111 年 4 月 30 日實施「移工留才久用方案」鼓勵雇主積極辦理移工轉任中階，並藉由提高外國中階技術人力在臺受聘僱薪資，有助於我國留才，且外國中階技術人力相較薪資有所提升，可增加移工經濟能力，提升我國國際形象。

(一) 雇主方面

轉任中階技術人力後之原移工名額，可再申請招募新移工，雇主整體外籍人力增加，有助紓緩用人需求，長期留用中階人才，避免被其他國家挖角，且中階技術人力免繳納就業安定費。

(二) 資深移工方面

轉任中階技術人力後每月經常薪資產業類可達 3.3 萬元以上、機構看護 2.9 萬元以上、家庭看護 2.4 萬元以上。不受在臺工作年限限制，未來再工作滿 5 年即可銜接永久居留制度，在臺工作更有穩定性。

為國內勞動市場供需平衡，厚實產業基礎，透過完善規劃建立留用外國中階技術人力機制，吸引優質僑外生及熟練技術移工留臺工作，在補充中階技術人力之同時，更能解決我國人口負利燃眉之急，以奠基我國未來國際競爭實力，具體政策如下：

(一) 具體措施及適用對象

在臺連續工作達 6 年以上或受僱同一雇主累積滿 6 年以上，具有一定技術 (資深) 移工，得從事中階技術工作；副學士學位以上僑外生亦得從事中階技術工作。

(二) 現行中階技術人力開放類別

海洋漁撈工作、製造工作、屠宰工作、營造工作、外展農務工作、農業工作、機構看護工作、家庭看護工作等，未來如有其他重點產業工作，將與其他部會及專家學者研議討論。

(三) 轉任中階技術人力之技術條件

產業類中階技術工作，即海洋漁撈工作、製造工作、屠宰工作、營造工作、外展農務工作、農業工作，應符合專業證照、訓練課程或實作認定條件之一。

社福類中階技術工作，即機構看護工作、家庭看護工作，應具備下列資格：1. 通過我國語文能力認證 (含 (1) 華語文聽力或口語「基礎級」以上、或閩南語測驗聽力及口語「基礎級」以上，或 (2) 參加華語文能力訓練達 36 小時以上，並取得

證明，或 (3) 雇主完成中階技術人力之口語表達自評表)，及 2. 完成 20 小時教育訓練課程（繼續教育、補充訓練、或經登錄於全國身心障礙福利資訊整合平台完成訓練之課程）。

(四) 中階技術人力之薪資條件

產業類中階技術工作經常性薪資應達 3.3 萬元以上，或年總薪資達 50 萬元，另經常性薪資達 3.5 萬元以上免技術條件。

社福類中階技術工作經常性薪資，機構看護應達 2.9 萬元，另達 3.1 萬元以上免技術條件；家庭看護應達 2.4 萬元，另達 2.6 萬元以上免技術條件。

(五) 申請中階技術人力之比率

為保障國人就業，產業類雇主申請中階技術人力名額，不超過移工核配比率 25%，且聘僱外國人不得超過總員工 50%。

自 111 年 4 月 30 日截至 113 年 4 月 7 日止，中階技術人力已核准 2 萬 6,756 人。其中，產業類人數計 1 萬 883 人、社福類人數計 1 萬 5,873 人。

加強多元管道宣導，鼓勵轉任

考量我國開放移工已 30 年，許多在臺達一定年限的移工，已經經過國內企業多年訓練，累積豐富工作經驗，具備一定之熟練及中階技術能力，且對臺灣文化、語言與生活具一定程度瞭解，若能繼續留臺工作，為我國長期留用，較符合我社會之期待及利益。另外，考量僑外生經我國投注資源培育，強化僑外生畢業生留臺工作，也可充實我國人力資源，「中階技術人力方案」於下列管道宣導：

(一) 移工留才久用服務中心

勞動部於 112 年 12 月 6 日成立移工留才久用中心：設立單一窗口，提供雇主、資深移工或僑外生及仲介業者相關服務，協助確認申請資格及文件是否完備，避免公文往返，並縮短審核時效，及提供四大服務，包含櫃檯服務專線諮詢、專人專案追蹤管理、協調排除加速審核及官網資訊檢索查詢。如果想進一步瞭解方案內容，民眾可到「移工留才久用服務中心服務網」(網址：https://lrsc.wda.gov.tw)

(二) 多元媒體宣導管道

外國人勞動權益網站 (https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home) 增列「移工及中階技術人力」專頁，提供資格規範、申請流程、申請表單與常見問題等供民眾取得最新資訊，另透過勞動部及勞動力發展署 FB、廣播電臺及 Line@ 移點通等擴大宣導推播移工中階資訊。

(三) 實體宣導說明會

持續辦理「移工留才久用宣導說明會」，透過專人以簡報宣導目前開放之產業別、移工資格及即時提問方式立即解決雇主各種疑問，並邀請轉任中階成功案例之廠商分享政策好處及心得，截至 113 年 3 月底已宣導共 347 場，輔導人數共 1 萬 3,840 人。

廣告

全國商業總會「113年新春聯誼晚宴」冠蓋雲集

文■王麗萍（全國商業總會會務發展處秘書）

全國商業總會於113年3月12日晚上假茹曦酒店2樓茹曦宴會廳辦理「113年新春聯誼晚宴」，蔡英文總統、行政院陳建仁院長、立法院韓國瑜院長、本會王金平名譽理事長、總統府林佳龍秘書長、內政部林右昌部長、經濟部王美花部長、環境部薛富盛部長、陸委會邱太三主委、僑委會徐佳青委員長、公平會李鎂主委、行政院林子倫發言人、國民黨黨團洪孟楷書記長、民眾黨黨團吳春城幹事長、外交部陳立國次長、勞動部陳明仁次長、農業部杜文珍次長、衛福部王必勝次長等政府長官及貴賓親臨指導，本會理監事、會員代表、諮詢顧問（跨黨派立法委員）、產業顧問（會員公會及外國商會理事長）、會務顧問（財經、法律、勞資等各領域專家學者）等約計有650位貴賓出席，現場冠蓋雲集。

本會許舒博理事長致詞表示，擔任商總理事長3年以來，改變過往商總是「上級指導」的傳統角色，以「服務代替領導」，積極做好會員服務，協助41個公會解決產業發展窒礙問題，拜會46個公會商討業必歸會，極力推動商業團體法修法，健全商業團體發展。

許理事長提到，雖然3年任期內有近兩年受到疫情影響，然自疫情解封後隨即帶領服務業拓展國際市場，與五個國際商會，包括阿根廷全國商業總會、韓國貿易協會、烏拉圭全國商業總會、波蘭全國總商會及立陶宛商工暨手工業協會簽署合作備忘錄；並且在總統的支持及經濟部的指導下，籌組食品經貿拓銷團，先後前往韓國、捷克、波蘭、立陶宛及澳洲，與當地通路商面對面媒合洽談，成功將臺灣優質食品產業推向國際市場，達成媒合超過千萬美元訂單的佳績！

許理事長表示，這些努力不僅充分發揮商總功能性，提升商會的價值，並獲得各行業肯定，紛紛申請加入商總行列，會員數很快從3年前144家，成長到現在159家，很快邁入160家，幾乎全國百工百業都是商總的會員。

許理事長強調，經濟是臺灣的命脈，有良好的經濟，國家才能穩定，社會才能繁榮發展。企業發展也創造國人就業機會，112年全國總就業人數達1,158萬人，其中服務業佔比最高，約700萬人，達60.5%；並創造GDP 13.8兆元，佔整體GDP約61%。這些都是工商企業戮力經營，為臺灣經濟做出的實質貢獻。

許理事長表示，商總長期以來一直扮演政府與產業的溝通橋樑，感謝本屆有85位不分黨派的立法委員，擔任商總諮詢顧問，讓商總成為臺灣最大黨，也期盼持續與行政院及各部會長官一起努力，創造優質的經商環境，讓臺灣經濟發展的更好。

許舒博高票連任第十二屆理事長 六都十公會全數進入新理監事團隊 展現服務業團結力量

文■王麗萍（全國商業總會會務發展處秘書）

▲ 中華民國全國商業總會第十二屆理監事合影

中華民國全國商業總會業於 113 年 4 月 15 日下午，假茹曦酒店 2 樓茹曦宴會廳舉行第十二屆第一次會員代表大會，會員代表踴躍參與盛會，計有 625 位會員代表出席，出席率達 82%，會中進行理監事改選，並於會後旋即召開第十二屆第一次理事、監事會議，選舉結果由現任理事長許舒博以 93.72％得票率獲得最高票，當選理事，接著獲得全體理事一致支持，全票連任第十二屆理事長。

許舒博理事長致詞表示，非常感謝大家的支持，讓他有機會繼續帶領商總往前邁進，本屆選舉競爭激烈，為了擔任商總理監事，有自行參選的會員代表憑著個人努力衝票，擠下原本規劃的理事人選。新的理監事團隊陣容堅強，展現「包容、團結、和諧、共融」之精神，六都十大公會包含臺灣省商業會、臺北市商業會、新北市商業會、桃園市商業會、臺中市商業會、臺中市大臺中商業會、台南市商業會、台南市直轄市商業會、高雄市商業會及高雄市新商業會皆有代表擔任理監事，將以最團結的力量，共創服務業蓬勃發展。

許理事長也提到，新的內閣團隊儼然成形，許多部長都是他的老朋友，還有立法院85位跨黨派立委擔任商總諮詢顧問，從行政到立法，全方位戮力協助解決會員產業發展問題。

尤其在淨零碳排和數位升級轉型部分，都是企業未來發展主軸，由於服務業多屬中小企業，需要政府給予更多實質上的輔導與協助，許理事長將向環境部、數位部、經濟部持續爭取奧援；另外，在對外貿易方面，也將持續爭取經濟部的支持，帶領服務業拓展國際市場，今年將組團前往東北亞及東南亞市場，推動產業務實媒合對接，創造商機。

許舒博於當選理事長後，為感謝前理事長賴正鎰過去對商會的貢獻，在理事會中，主動提案聘任前理事長賴正鎰擔任榮譽理事長；他也於理事會中，期勉新的團隊與他一起努力，持續向政府提供建言，打造良好經商環境，培育產業人才，推動經濟躍飛成長。

中華民國全國商業總會第十二屆理監事當選名單

理事長	許舒博
常務理事	王任生、蔡國洲、吳清綠、許俊雄、廖全平、劉元順、曾雅玲、王端鎧、廖治德、劉憲同、陳焜耀、楊銀明、吳劍勳、陳進法、謝豐享、魯孝亜
理事	余建中、鄒嵩棣、馬逸才、劉正光、林宸慶、王進益、林資雄、黃銀燕、黃耀山、蔡秋棠、陳慶輝、洪哲盛、林宗籐、陳世雄、李聖聰、賴金臺、陳俊宏、熊維舒、李杰迅、王連應、朱水源、柯育沅、陳槐培、涂志佶、許文通、蔡宗融、賴立彪、蔡宗諺、鄭生昌、林崇仁、鄭正亮、吳淵璋、吳俊泰、陳皇誠
監事會召集人	陳義永
常務監事	王權宏、辛宗人、吳發添、魏文彬
監事	蔡長龍、劉錦村、趙維君、李勝華、王為模、謝坤成、林光清、陳柄嶂、邱振耀、謝連金、施政宏、林弘儒

工總新屆理監事出爐 潘俊榮膺選工總理事長

文■譚宗仙

▲ 在苗監事會召集人的監交下，苗理事長將理事長印信交給潘理事長，工總也正式進入潘理事長領軍的時代。

全國工業總會 4 月 24 日召開會員代表大會並進行理事長暨理監事全面改選，工信工程總裁潘俊榮以壓倒性的票數獲選為理事長、監事會召集人則由聯華氣體工業股份有限公司榮譽董事長苗豐盛出任。

副理事長也由原先的三位增為五人，分別為永豐餘集團創辦人何壽川、敏實集團創辦人秦榮華、穩懋半導體董事長陳進財、宜進實業董事長詹正田、東和鋼鐵董事長侯傑騰，工總自此進入由潘俊榮領軍的「新七雄」時代。

主持人與貴賓致詞

最後一次以理事長身分主持會議的苗豐強則被推舉為榮譽理事長。他在致詞時指出，這一年半來，國際大局是非常的混亂，但是工總 159 個產業表現還是很好，各領域在世界上算是具有領先與主導的地位。

他說，今天很重要的重頭戲是選舉理監事並推選理事長、監事會召集人等，因此先跟大家說聲感謝，謝謝大家過去這一年半來，對他的支持，其實，工總是一個非常可愛的大家庭。

苗理事長表示，520 後的新政府有很多產業界出身的閣員，他相信對未來政府與公協會的溝通，應該是非常正面的，因為臺灣終究是以產業為核心競爭力，工總就是代表核心競爭力的各行各業，希望新的閣員可以與工總有非常好的溝通，進而強化臺灣在全球不可取代的產業地位。

緊接著致詞的是內政部次長花敬群，他稱許工總，臺灣的工業這麼多年來，在工總先進的推動帶領下，真的是變成世界級的臺灣，特別是在疫情期間，沒有辜負世界給我們的機會，真的很努力、積極的建立起臺灣在世界上該有的地位與品牌和價值，「真的是不容易，我們真的是世界第一勇。」

他還說，工總在改選後也都是全新的團隊，帶領著我們優秀的臺灣隊，在世界上再造更高、更了不起的下個階段。站在內政部的立場，要感謝工業總會，是七十年以上的老品牌團體，工總真的是工商團體中不可或缺、且是最重要的團體。

隨後經濟部主任秘書楊志清致詞時也表示，工總長久以來就是扮演產業界與政府的溝通橋樑，每一年都會發表產業白皮書，並提供相關建言，都是行政院相關團隊在施政時非常重要的參考依據。

楊主秘指出，去年面對了通膨、高利率的挑戰，政府也因此推出了一系列相關的機制，包括展延企業貸款還款期限，讓大家在營運上有比較寬鬆的環境，並持續進行疫後振興

貸款。進入 2024 年又有新的挑戰，地緣政治變化的相當快，也看到因地緣政治導致供應鏈被逼著快速調整，產業界調整得也相當快。

在地緣政治與供應鏈的挑戰上，楊主秘表示，有兩個課題，一是供應鏈相關的地緣政治下的淨零轉型，二是產業供應鏈要求的淨零轉型，歸納起來，全球都面對了雙軸轉型，政府都看到了，也都做持續的相關工作的推動。

第 13 屆理監事改選

在完成會員代表大會會務、業務、財務及監察等報告與討論提案後，就進入本次大會最重要的程序、也是當天的重頭戲－選舉第 13 屆理事長暨理、監事。這次改選是依據十大產業代表提出的推薦名單、並經過多次協調後產生的名單，與前一屆相比，換血逾三分之一，同時，依法選出 45 位理事、15 位監事，再由新的理監會分別選出 15 位常務理事、5 位監事。

15 位常務理事分別為潘俊榮、何壽川、秦榮華、陳進財、詹正田、侯傑騰、吳亦圭、何語、江啟靖、李詩欽、焦佑鈞、林榮德、胡定吾、葉義雄、許介立；5 位常務監事則分別為苗豐盛、林盛文、柯拔希、顏清標、林嘉宏。

15 位新任常務理事及 5 位新任常務監事，再分別選出理事長、監事會召集人及 5 位副理事，選舉結果，理事長為潘俊榮、監事會召集人為苗豐盛，5 位副理事長則分別為何壽川、秦榮華、陳進財、詹正田及侯傑騰。

值得一提的是，康舒董事長許介立、臺玻集團平板事業部營運長林嘉宏，以及嘉新水泥董事長張剛綸、聯華林德氫氣動能總監苗華山等新生代，在這次改選中分別當選新任常務理監事，以及新任理監事會成員，顯示新一屆工總是「老幹與新枝」共創新局。

也就是說，工總理監事會不只是有老幹，也有愈來愈多的「新枝」加入陣容，且理監事會的新陣容涵蓋了科技、金融、產業各領域，在多元布局同時，正逐步「世代交替」中，也代表潘理事長主掌下的工總，除有世代共融、傳承的意義，更將進入嶄新的面貌。

完成選舉後，緊接著就進行交接典禮，並在苗監事會召集人的監交下，苗理事長將理事長印信交給潘理事長，工總也正式進入潘理事長領軍的時代。

中華民國全國工業總會第13屆理監事當選名單（任期113/04/24至116/04/23）

理事長	潘俊榮
監事會召集人	苗豐盛
副理事長	何壽川、秦榮華、陳進財、詹正田、侯傑騰
常務理事	吳亦圭、何　語、江啟靖、李詩欽、焦佑鈞、林榮德、胡定吾、葉義雄、許介立
常務監事	林盛文、柯拔希、顏清標、林嘉宏
理事	林健男、侯博明、林瑞岳、黃莊芳容、江勝吉、陳正文、奚志雄、賴運興、黃文田、陳哲生、謝孟璋、楊銀明、陳國訓、吳道昌、張剛綸、鄭瑛彬、林士閔、李國祥、林才翔、陳正剛、林江涯、吳重行、莊大立、苗華山、陳冠如、陳威仁、王良坑、苑竣唐、潘仲良、李進步、張志毓、劉國欽、雲有財、翁聰賢、何明原、莊燿銘、張麗在、林有志、蘇東茂、葉俊毅、林坤煒、許文憲、羅建宏、陳永泰、黃健強
監事	謝其嘉、陳伯佳、林榮顯、韓家寅、張和明、王正立、黃成業、張裕屏、曾健華、張綺珊、陳世文、陳洋裕、高庚鑽、陳雪貞、郭國輝

無卡分期
小心有可能是真貸款!

當您在實體店面或上網購物，遇到業者宣稱可以選擇「無卡分期」支付時，要注意，有可能是業者提供您與第三人(貸款機構)簽訂消費借貸契約喔!

無卡分期常見爭議

- 辦理後，商品總價變高
- 宣稱無利率，但後續期數含鉅額利息
- 解約困難，違約金及拖欠付款的滯納金高昂
- 申請者的信用未經評估，易造成過度消費、還款困難
- 部分交易要求消費者簽發本票

消費者應注意：

- 確實審閱契約條款、內容
- 瞭解商品交付與還款條件及相關費用計收
- 避免過度消費
- 不輕易簽發本票

行政院消費者保護處 廣告

廣告

誤入聯合行為

及時申請寬恕 可獲罰鍰減免

公平交易委員會
FAIR TRADE COMMISSION

本會服務中心專線：(02)2351-0022，2351-7588 轉 380
南區服務中心專線：(07)723-0022
地址：100219 臺北市中正區濟南路1段2之2號12樓

寬恕政策宣導影片