

出國報告（出國類別：其他-出席雙邊會議）

第 4 屆臺紐經濟合作協定 貿易與勞工委員會會議

服務機關：勞動部

姓名職稱：林永裕專門委員
洪淑容專員

派赴國家：紐西蘭威靈頓

出國期間：106 年 10 月 28 日至 11 月 3 日

報告日期：107 年 1 月 19 日

目錄

摘要	1
壹、 會議目的	3
貳、 會議行程規劃	4
參、 參加會議及拜會過程	8
肆、 會議及拜會心得及建議	24
伍、 第4屆貿易與勞工委員會會議相關照片	27

摘要

勞動部派員至紐西蘭威靈頓出席第 4 屆臺紐經濟合作協定(ANZTEC)聯合委員會、第 24 屆臺紐年度經貿會議及第 4 屆 ANZTEC 貿易與勞工委員會會議，各場次會議分別於 106 年 10 月 30 日及 106 年 10 月 31 日至 11 月 1 日召開。第 4 屆 ANZTEC 聯合委員會及第 24 屆臺紐年度經貿會議係由經濟部主辦召開，勞動部出席代表於會中針對第 16 章貿易與勞工部分，與紐西蘭商業創新與就業部 (Ministry of Business, Innovation and Employment, 以下稱 MBIE) 首席顧問 Michael Hobby 就第 3 屆 ANZTEC 貿易與勞工委員會會議結論執行情形及 107 年度規劃合作議題方向進行意見交換，並獲主席同意將接續於第 4 屆 ANZTEC 貿易與勞工委員會會議進行進一步討論。

第 4 屆 ANZTEC 貿易與勞工委員會會議係由紐方 MBIE 規劃辦理，藉由本次行程安排，我方拜會紐國 MBIE、婦女部 (Ministry for Women) 及人權委員會 (The New Zealand Human Rights Commission) 等單位，就雙方現正推動之婦女、中高齡等相關勞動政策立法及因應策略進行意見交換；另為促進與紐西蘭勞資團體進行勞動事務交流，亦拜會紐西蘭商業聯合會 (Business New Zealand) 及紐西蘭總工會 (New Zealand Council of Trade Unions)。

在本次會議上，我方與紐方代表 MBIE 首席顧問 Michael Hobby，在未來合作議題方向上達成共識，除依第 3 屆會議結論暨會議紀要，持續朝勞工安全衛生及檢查制度、勞資關係與集體協商、就業歧視防制、《未來的工作》倡議，如全球供應鏈尊嚴勞動及優質成長議題、移工的勞動權益保障等議題資訊，持續進行資訊交換外，另將以《未來的工作》倡議為主軸進行討論：

- (一) 因應未來勞動環境變動，提升性別平等及促進女性就業。
- (二) 因應數位化及自動化對勞動市場、勞資關係之影響，掌握未來市場所需工作及技能，並提升勞動保障。

另紐西蘭 MBIE 首席顧問 Michael Hobby 表示，紐西蘭有關未來趨勢下之政策制定，並無既定方向，有關勞動政策之預測，將隨著整體產業結構變遷而改變，未來工作議題是一個大型方案，將牽涉企業與就業型態的改變，進而促使受僱者

隨之因應，如高齡化、數位技能需求、強化婦女參與經濟等，都是因應未來工作之作為。整體而言，政府當下的政策制定，都將考量未來工作變化，如何強化個人能在不斷變遷的社會中，擁有足夠的能力去生活，是未來工作下的重要宗旨。

壹、會議目的

臺灣與紐西蘭在 WTO 架構下，以會員身份締約，雙方於 2013 年 7 月 10 日簽署「紐西蘭與臺澎金馬個別關稅領域經濟合作協定」(Agreement between New Zealand and the Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen, and Matsu on Economic Cooperation, 簡稱 ANZTEC)，並於同年 12 月 1 日生效。ANZTEC 協定共計 25 章，包括貨品貿易、原產地規則、關務程序與合作、跨境服務貿易、投資、政府採購、爭端解決、技術性貿易障礙、衛生檢驗與動植物防疫檢疫、電子商務、競爭政策、智慧財產權、體制性安排及一般共通議題(前言、總則、定義、一般例外、透明化)，以及勞工、環境、原住民、影視共同製作等合作議題。

依據該協定第 16 章「貿易與勞工」第三條「制度安排」規定，於該協定生效起一年內及其後雙方決定時召開締約方會議。第 3 屆貿易與勞工委員會會議業於 105 年 11 月 22 日由我國勞動部(以下簡稱本部)與紐西蘭 MBIE 於臺北召開，第 4 屆會議配合經濟部國際貿易局訂於 106 年 10 月 30 日於紐西蘭威靈頓召開「第 4 屆臺紐經濟合作協定(以下簡稱 ANZTEC)聯合委員會」及「第 24 屆臺紐年度經貿會議」，爰配合期程訂於 106 年 10 月 31 日與紐西蘭 MBIE 於威靈頓召開 ANZTEC 第 4 屆貿易與勞工委員會會議。

本部代表於「第 4 屆臺紐經濟合作協定聯合委員會」及「第 24 屆臺紐年度經貿會議」上，持續與紐西蘭代表 MBIE 首席顧問 Michael Hobby 就合作議題與資訊交換進行意見交換，並說明第 4 屆貿易與勞工委員會會議主要討論議題與方向；另接續於第 4 屆貿易與勞工委員會會議，除持續依第 3 屆會議結論暨會議紀要，就勞工安全衛生及檢查制度、勞資關係與集體協商、就業歧視防制、《未來的工作》倡議，如全球供應鏈尊嚴勞動及優質成長議題、移工的勞動權益保障等議題資訊，就本部制度與法令現況等相關資訊與紐方進行交換，並將研商討論未來可進一步朝《未來的工作》倡議議題進行資訊分享與合作。

貳、會議行程規劃

一、整體行程說明

本次會議行程安排，首日(10月30日)出席經濟部與紐方召開之「第4屆臺紐經濟合作協定聯合委員會」及「第24屆臺紐年度經貿會議」，次日出席第4屆貿易與勞工委員會會議。本部出席「第4屆臺紐經濟合作協定聯合委員會」及「第24屆臺紐年度經貿會議」，係就所涉第16章貿易與勞工部分，出席會議並說明本部推動工作情形。

有關第4屆貿易與勞工委員會會議，行程規劃係由紐西蘭商業創新及就業部主辦，行程說明如下：

(一)開幕式，紐方說明本屆會議規劃方式，臺紐雙方就未來合作議題與方向進行資訊交換，使其瞭解會議目的與未來合作方向。

(二)拜會紐西蘭婦女部(Ministry for Women)，瞭解其政策規劃並進行促進婦女參與經濟之作為

因應未來工作趨勢及未來合作議題探討，就女性參與經濟議題進行討論，紐西蘭婦女部係獨立於紐西蘭商業創新及就業部外之組織架構，藉以瞭解紐西蘭推動女性相關就業政策與措施之內涵。

(三)紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)議題研商與討論

紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)，其所轄業務及含括各項勞動市場趨勢研析與政策作為，本次議題焦點聚焦於就業歧視禁止與數位科技技能之因應，因此特安排有關年齡研究之政策顧問，就年齡議題、薪資給付差距政策等內容提供進一步資訊內容。

(四)紐西蘭人權委員會意見交流

本次議題交換內容，除就業歧視禁止、性別平等、因為數位科技技能轉變等議題外，本次紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)更安排與紐西蘭人權委員會進行意見交流，在紐西蘭談論所謂的人權，除性別外，還有其重視的毛利人等少數民族權益等問題。

(五)拜會紐西蘭商業聯合會、紐西蘭總工會

本屆會議之召開，除就未來合作議題討論外，亦安排就第 3 屆會議之資訊交換內容進行討論，並拜會紐西蘭商業聯合會、紐西蘭總工會，瞭解其推動業務主軸，並從整體經濟角度，探討勞動市場亟待解決問題，雙方亦就分享内容探討合作契機。

二、具體行程

(一)會議日期：106 年 10 月 30 日(星期一)，會議地點：威靈頓

第 4 屆臺紐經濟合作協定聯合委員會	
時間 Time	項目 Item
09:00-09:05	New Zealand's Opening Remarks 紐方致開幕詞
09:05-09:10	Taiwan's Opening Remarks 我方致開幕詞
09:10 -09:15	Adoption of Agenda and Business Arrangement 議程採納
09:15-12:15	Overview of ANZTEC Implementation and Performance 檢視 ANZTEC 整體執行成效
12:15-12:20	Discussion on date and venue of next Joint Commission meeting 討論下(5)屆聯合委員會議時間及地點
12:20- 12:25	Taiwan's Closing Remarks 我方致閉幕詞
12:25- 12:30	New Zealand's Closing Remarks 紐方致閉幕詞
第 24 屆臺紐年度經貿會議	
時間 Time	項目 Item
13:45-13:50	New Zealand's Opening Remarks 紐方致開幕詞
13:50-13:55	Taiwan's Opening Remarks 我方致開幕詞
13:55-14:00	Adoption of Agenda and Business Arrangement 議程採納
14:00-17:10	Overview of current economic settings and domestic priorities 臺紐雙方就本國經濟情勢及重大政策交換意見
17:10-17:15	Discussion on date and venue of next Economic Consultations meeting

	討論下(25)屆臺紐年度經貿會議日程及地點
17:15-17:20	Taiwan's Closing Remarks 我方致閉幕詞
17:20-17:25	New Zealand's Closing Remarks 紐方致閉幕詞

(二)會議日期：106年10月31日(星期二)，會議地點：威靈頓

時間 Time	項目 Item
8:45	Delegation travels to MBIE Building, 15 Stout Street (own arrangements) 紐西蘭商業創新就業部(Ministry of Business, Innovation and Employment, MBIE)集合
8:55	Met by Michael Hobby/Jessica Russell at ground floor reception and escorted to G.15 Meeting Room 雙方至 G.15 會議室見面
9:00-9:45	Formal Welcome/Opening Remarks Outline of Programme 歡迎與開場-規劃討論
9:45- 10:00	Travel time 交通時間
10:00- 12:00	Ministry for Women 拜會婦女部
12:00-12:15	Travel time - Return to MBIE 交通時間回 MBIE
12:15-13:30	Light lunch - provided in Meeting Room. Own time 午餐時間
13:30-14:30	Changing Nature of Business and Employment/Future of Work MBIE 政策顧問意見交流-改變企業與就業本質/未來工作
14:30-15:30	Gender Pay gap and Gender Equity initiatives 資深政策顧問意見交流-性別給付差距與性別平等倡議
15:30-16:00	Travel time 交通時間
16:00-17:00	Meeting with Business New Zealand 拜會紐西蘭商業聯合會

(三)會議日期：106 年 11 月 1 日(星期三)，會議地點：威靈頓

時間 Time	項目 Item
8:30	Delegation arrives at MBIE Building, 15 Stout Street. Met by Michael Hobby/Jessica Russell (MBIE Foyer). MBIE 集合
8:35-09:00	Travel time 交通時間
09:00-10:00	Meeting with New Zealand Council of Trade Unions Level 5, Education House, 178 Willis Street Wellington 拜會紐西蘭總工會
10:00 - 10:30	Travel time 交通時間
10:30-11:30	General discussion/ Overview of Chapter Implementation – review of 2016 meeting outcomes 就 ANZTEC 2016 年回顧與資訊交換
11:30- 13:00	Light lunch – provided in Meeting Room / own time 午餐
13:00-14:00	The New Zealand Human Rights Commission – overview of role and specific focus on Equal Employment Opportunities 紐西蘭人權委員會意見交流-角色回顧與具體強調公平就業機會
14:00-15:00	Discussion of potential future cooperative initiatives Conclusion 未來合作倡議討論

參、參加會議及拜會過程

一、紐西蘭基本概況

紐西蘭是位於太平洋西南部的島嶼國家，其首都位於北島威靈頓，但最大的城市為奧克蘭都會區。南島有名的城市如基督城，南北島間是以庫克海峽分隔。紐西蘭主要人口屬於歐洲裔(約佔 60%以上)，其次有毛利族、亞裔和其他太平洋族群。就經濟概況論述，紐西蘭為已開發國家，整體經濟仍以畜牧業為國家經濟基礎，主要產品有乳製品、牛羊肉、水果、葡萄酒等。

紐西蘭政府體制屬責任內閣制，由國會多數黨黨魁任總理並組閣，目前國會主要政黨有工黨 (Labour Party)、國家黨 (National Party)、綠黨 (Green Party) 及毛利黨 (Maori Party) 等，現任總理是工黨的 MS. Jacinda Kate Laurell Ardern。

紐西蘭的基本工作權，從 2017 年 4 月 1 日開始，每小時\$15.75 紐幣的最低時薪 (16 歲以上工作者)，4 週的年假與 11 天的國定假日(對經常性工作者而言是有薪假);每年 5 天的病假，另有完整工傷病假並保證薪水(經常性薪資的 80%);享有合理的休息時間;有權享有安全職場，可拒絕不安全的工作環境;禁止任何就業歧視，不得因為年齡、性別、種族、身心障礙、就業狀態、家庭狀態、宗教或民族信仰、政治立場、性傾向或是以工會會員身為由，予以歧視;有權挑戰任何不公平的解職(某些情況下至少需要在聘雇 90 天以後)。免費享有調解服務或是費用低的法庭裁判。

另觀察其勞動人口特徵，呈現人口高齡化趨勢。整體人口數，依據常住推計人口約 478 萬人，目前有 260 萬人勞動力人口，並預測 2030 年的總勞動力將達到約 300 萬，2068 年將達到 350 萬。而其中 65 歲以上的老年人 (65 歲以上) 所佔勞動力之比重將增長。男性失業率 4.1%，女性失業率 5.3%。另依其政府推估，紐西蘭勞動力將繼續增長，但增長速度將放緩。勞動力 (2017 年為 260 萬) 將在 2038 年增加到 280-360 萬，2068 年增加到 270-430 萬。勞動力老化情形，65 歲以上的勞動力 (2017 年為 171,000 人) 將在 2038 年增加至 24.6 萬至 37.9 萬人，2068 年達到 27 萬至 57 萬人，所佔比例而言 65 歲以上的勞動力比例 (2017 年為 6%)

將在 2038 年上升到 8-11%，2068 年上升到 9-15%。整體勞動力參與率（2017 年為 68%）預計將在 2038 年降至 61-71%，2068 年降至 54-70%。勞動人口平均工作時間（或可用於工作）預計將保持在 37 週左右，2038 年每週 33-40 小時，2068 年每週 31-42 小時。

表 1 常住推計人口

單位:人

Date Time	Estimated resident population (mean quarter ended)
2016-09-01 04:00:00	4,706,500
2016-12-01 05:00:00	4,733,500
2017-03-01 05:00:00	4,761,900
2017-06-01 04:00:00	4,785,100

資料來源: <https://www.stats.govt.nz/topics/population>

Estimated resident population of New Zealand

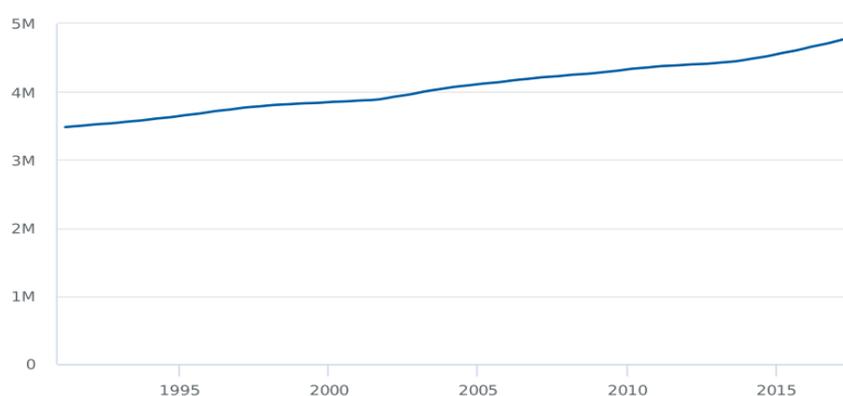


圖 1 常住推計人口

資料來源: <https://www.stats.govt.nz/topics/population>

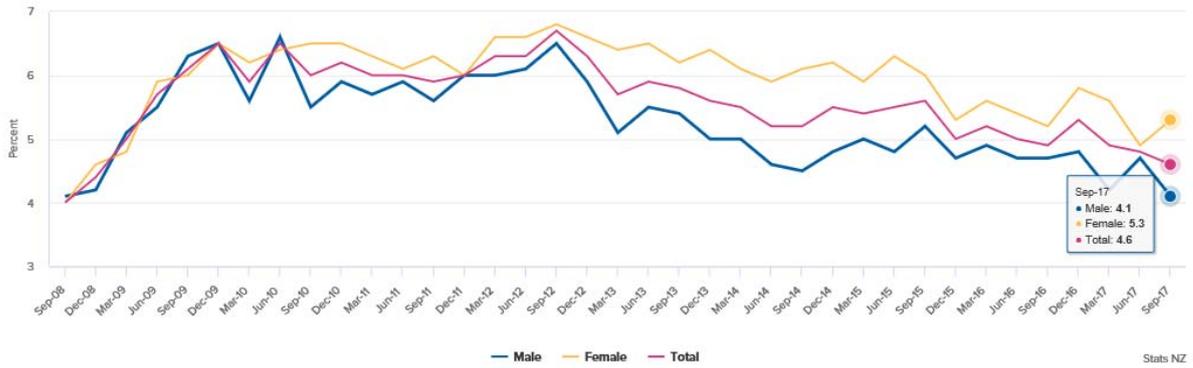


圖 2 失業率(依性別區分)

資料來源: <https://www.stats.govt.nz/topics/population>

New Zealand labour force
1988–2068

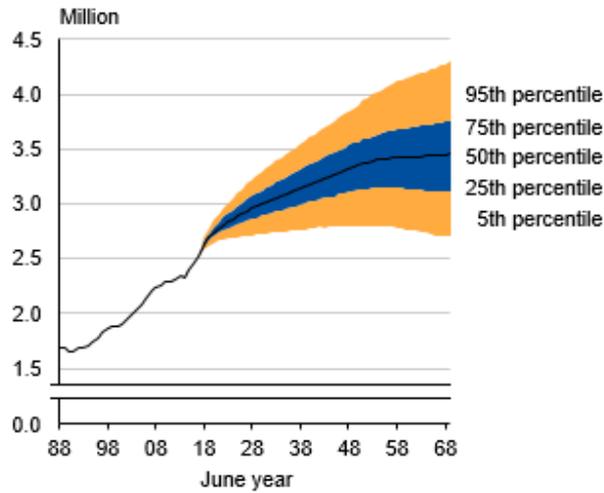


圖 3 紐西蘭勞動力

資料來源: <https://www.stats.govt.nz/topics/population>

二、MBIE 概況

MBIE 於 2012 年經由組織改造，整合「經濟發展部」、「科技和創新部」、「建築及房屋署」、「勞工部和教育」等部門成立，主要職責包含提供紐西蘭經濟規劃政策、服務、諮詢和管制等業務，並以支持紐西蘭經濟業務成長為價值。

三、拜會紐西蘭婦女部(Ministry for Women)

(一)紐西蘭婦女部簡介

1.紐西蘭在提升性別平權上相當先進，其顯著的里程碑，包括 1893 年紐西蘭婦女擁有選舉權，是世界上第一個女性有選舉權的國家；2013 年又成為亞太區第一個合法化同性婚姻的國家並在 2017 年 10 月出現第 3 位女性總理且為紐國 150 年來最年輕總理阿德恩(Jacinda Kate Laurell Ardern)，足見女性權利與地位在紐西蘭受到高度重視。

2.紐西蘭婦女部係成立於 1986 年，成立目的是為婦女爭取更多、更具保障的主要機構，婦女部主要的四個優先領域與宗旨有：

(1)使更多女性接受教育和培訓

(2)發揮與開發女性所具備的技能

(3)使更多的婦女擔任領導職務

4.使婦女免於暴力迫害

另該部主要職責在於提供改善婦女各項條件之政策建議、國際報告，及維護女性的政治地位並提供支助服務。婦女部的執行策略，非常注重解決方案，藉由提供量身定制和具說服力的建議，替婦女爭取權益，並經由跨部門合作，如與新聞部合作，通過將各種紐西蘭婦女群體的聲音與經驗，作為政策建議的參考，並與非政府組織和私人企業部門密切合作，制定更合乎需求之政策作為，並為婦女及其家屬及整體紐西蘭社會帶來保障與利益。另在政策作為上，紐西蘭有關婦女政策制定流程，是採跨部門的合作方式，在部門機構裡，有政策研發單位，就當下時事趨勢，預先蒐集並進行分析，就每個步驟所生之研究結果會立即進行宣導與制定政策並制定執行措施。

(二)拜會過程

本次拜會紐西蘭婦女部主要與該部相關政策分析員與資深顧問就婦女議題進行意見交換，除強化女性加入科學 (Science)、技術 (Technology)、工程 (Engineering)、數學 (Mathematics) 領域及 IT 產業外，及瞭解其公私部門的協力與合作，另外婦女部對於參與 APEC 婦女經濟論壇之合作議題，2017 年也強調在不同產業(交通業、運輸業)之就業促進。

爰就本部於第 4 屆 ANZTEC 貿易與勞工委員會所提性別議題之討論方向，包

含因應未來勞動環境變動，促進性別平等及提升女性就業議題，紐西蘭婦女部就政策面提供相關資訊如下：

1. 因為未來工作之需求與變動，紐西蘭一直不斷為未來市場變動趨勢做準備，在未來勞動力結構改變下，吸引女性投入職場，甚至投入以往男性為主的產業，如交通事業、科技產業等，是吸引女性參與經濟的方法。在推動各項政策執行上，紐西蘭會以國際或國內社會現象所出現之問題，提早進行研究分析，如勞動人口減少，吸引女性投入勞動市場即是解決問題的方法之一，當婦女部在研究上獲得支持後，將投入相關文宣宣導作業，製作手冊、發行研究報告或藉由訪問產業中的女性想法，來吸引女性投入不同職場，這些文宣手冊，也會進入社會不同族群及場所，如學校、公共場所或舉辦各種會議時，都會進行宣傳。藉由這樣的宣傳結果，亦將回饋研究成果，藉以改善社會問題。
2. 近期有關婦女議題上，紐西蘭婦女部致力於降低男女的薪資差距，觀察 2000 年至 2016 年的成果，薪資給付差距降低超過 2% 以上，另外在對婦女議題上，除男女薪資差距外，毛利女性的薪資差距落差更是關切的重點，毛利人對紐西蘭有著重要的存在意義，紐西蘭對毛利人的權益重視，就如同一句隨處可見的「Kia ora」毛利問候語一般，因此如何藉由社會資源提升其權利與地位，是婦女部的重點工作項目。
3. 在技能教育上，目前仍著重在技能訓練如何符合結構需求，在紐西蘭推動教育訓練方案上，強調學校自主規劃，並由政府給予方案與師資等資源，對紐西蘭來說，政府從輔助角色，協助訓練單位懂得如何規劃與執行，才是長遠之道，訓練的規劃並非只看整體與結果，每個環境因素間都彼此影響，輔助對象的適應、本身所具備的能力、政府對其能力的認知、資源給予的時機、給予的質量等差異性，都是規劃訓練所必須注意的細節。
4. 本部並就紐西蘭國會審議中之「薪資均等法案」，未來行政機關如何認定「同值同酬」之程序與作法進行討論，紐方表示最重要的第一步是要讓

企業內同樣工作之薪資透明化，促使雇主努力縮短男女薪資差距，將先從公部門帶頭做起。

(三)回應婦女部所提有關強化婦女權益之政策措施，本部就我國推動性別工作平等相關措施進行意見交換

- 1.為提升婦女就業，本部推動職場友善家庭政策，在性別工作平等法第 4 章訂有產假、安胎休養、產檢假、陪產假及育嬰留職停薪等促進工作平等措施相關規定。另受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求每天減少工作時間一小時或調整工作時間之一，以使受僱者能安心兼顧工作與親職。雇主違反上開法令，依本法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。另為鼓勵雇主提供員工哺(集)乳室及托兒設施或適當之托兒措施，我國依據性別工作平等法第 23 條規定，訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，針對雇主辦理哺(集)乳室與托兒服務給予補助。另透過多元宣導管道及輔導措施等，協助雇主營造友善職場環境。另為協助婦女就業，我國亦推動一案到底客製化就業服務、相關就業促進措施、微型創業鳳凰貸款等，藉由創業課程、諮詢輔導及貸款協助婦女創業。
- 2.為保障性別工作權平等，消除職場性別歧視及促進性別地位實質平等之精神，性別工作平等法訂有性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等規範，以保障受僱者工作權益。有關性別歧視禁止規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績、陞遷、薪資、退休、資遣、解僱等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。另依性別工作平等法第 13 條規定，雇主應防治性騷擾行為發生；其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

(四) 臺紐雙方未來可合作之方向

雙方於會中亦就未來工作倡議議題討論，數位化發展可能有助女性參與經濟，提升女性參與經濟並保障弱勢族群參與就業，此議題對雙方來說都相當重要，因此紐西蘭婦女部亦就此部分進行研究，現正以推動婦女參與以往男性居多的產業類別，以提升就業，雙方後續將可就推動成果及研議創新作法，持續與紐方進行資交換。

四、與紐西蘭商業創新與就業部(Ministry of Business, Innovation and Employment, MBIE)政策顧問 Natalie Labuschagne 與 Michael Hampl 及資深顧問 Steve James 與 Daisy Till-Carter 進行意見交流

繼拜會紐西蘭婦女部後，紐方安排與 MBIE 政策顧問就未來工作及其積極推動之性別給付落差及性別平等倡議等相關資訊進行交流。

(一)紐方分享改變企業與就業本質/未來工作討論(Changing Nature of Business and Employment/Future of Work)觀點-政策顧問 Natalie Labuschagne 與 Michael Hampl

1.探討未來工作，紐西蘭有所謂 CNoBE 的論述，係指 Changing Nature of Business and Employment 的工作，未來工作的因應不是專指特有的工作技能與類型，而應就整體企業與就業本質的轉變進行探討。討論範圍應從全世界、政府、社會(含教育、健康照顧)、企業與工作，都將受到全球經濟結構改變的衝擊，尤其受技術創新、數位科技、氣候變遷、人口轉變等影響更甚；而這些衝擊如果沒有相應的法令與規定來調適，將導致各種不平等的現象發生。如數位與科技的創新，已經導致企業本質的改變，機器設備的類形、公司策略焦點等，同時這些轉變也正影響勞工的技能需求、就業型態，再呼應人口結構變遷條件，如老年人口增加，又進一步促使勞動力減少，整體勞動市場結構亟需重整規劃以因應。政府在此的職責就是確保推動的系統與政策能因應這些變遷，並使人民有足夠的能力在變遷中生存。

2.企業與就業本質的改變，須從整體結構來談論因應策略，紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)，就是朝這些科技創新趨勢下，研議技能需求與市場接軌的議題，對人口高齡化問題，除了居住、移民所牽涉的層面外，人口老化將影響就業型態的改變，電傳勞動、彈性勞動都是高齡人口結構下，就業的轉型型態。MBIE 強調的是轉變過程中最低薪資的保障、勞動權益、勞動契約內容公平性等議題，另外對於未來工作之技能需求的改變，將從整體面來評估訓練方案設計，這些都屬長遠的學習計畫。在未來工作本質改變下，雇主與受僱者間的關係，都將不同以往的制式，更應朝向更具彈性但維護基本權益的角色出發。

(二)分享性別薪資差距及性別平等倡議(Gender Pay gap and Gender Equity initiatives)- 資深顧問 Steve James 與 Daisy Till-Carter

1. 紐西蘭早在 1972 年即訂定「平等薪資法」(Equal Pay Act 1972 No.118)，近 3 年來則對「薪資均等法案」(Pay Equity Bill)議題持續投入相當多的心力，然而因為新政府上任，此法案未來的發展則有待觀察，但有關縮短性別薪資給付差距議題仍為紐西蘭關注之議題。
- 2.就目前紐西蘭對此法案的研究，探索「Equal Pay」已逐漸轉為「Pay Equity」的問題，「Equal Pay」聚焦、強調男女間的薪資差異，核心概念是提倡兩性薪資給付的平等；「Pay Equity」所強調的平等，則關注於職業間薪資給付的差異，此種分析與職業本身有更大的因果關聯性。因此強調「Pay Equity」所須涵蓋的考量因素則更廣，首要面對的問題在於工作同值同酬中所謂的「True Value」的評斷，何謂工作的真正價值，並非僅指表面上給付薪資多寡來論斷，更強調潛在的工作價值，也就是不易被外在社會所感受的價值面，如過去常探討的女性家務勞動工作，其工作價值的判斷，就時常被忽略，目前觀察「Pay Equity」所強調的「True Value」部分，以女性居多的職業，也時常有著工作價值被忽略的情形，此種發現也能夠再呼應著「Equal Pay」的核心。
- 3.對於工作價值的評估，在認定、執行上目前也存在許多不同見解，紐西

蘭針對此部分設有聯合工作小組來處理此問題，採用協商、調解或用法庭處理方式，來解決勞資雙方對價值認定的不同意見。另外紐西蘭對價值的測試，也併採多重檢測方式，從技術、責任、工作條件、工作努力程度等，都將考量在內，另就該工作本身所給付的報酬，也是評估條件之一。就「Equal Pay」和「Pay Equity」等議題，紐西蘭商業創新及就業部也與婦女部等相關單位進行跨部會合作，強化並擴展政策推動的力量。

(三) 回應 MBIE 就未來工作與婦女政策措施知分享，本部表示在未來工作的發展趨勢下，更應強調在婦女參與勞動市場及所推動之強化性別工作平等面向，進行資訊及意見交換

1.因應未來工作整體結構變遷下，對弱勢族群之勞動權益與就業更顯得重要，回應本次會議探討重點，著重提升性別平等及促進女性就業，我國依性別工作平等法規定，對於受僱者分娩或流產者，雇主應依規定給予產假，並依相關法令規定給付產假期間薪資。另依該法第 11 條規定，工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前 2 項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力」。另依該法第 3 條規定略以，復職係指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工作。同法第 17 條亦規定，「受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」

2.為提升婦女經濟力並強化創業能力，本部推動微型創業鳳凰貸款，藉由創業課程、諮詢輔導及創業貸款協助婦女創業，其中為協助女性創業解決

其在金融市場不易取得資金之問題，提供貸款額度最高 100 萬元，且免保證人、免擔保品，由政府提供 9 成 5 信用保證，並提供前 2 年利息補貼措施，減輕女性創業者之資金利息負擔。

(四) 臺紐雙方未來可合作之方向

紐西蘭持續以推動「Equal Pay」法案，回應兩性薪資差距議題，進行，並繼而推出「Pay Equity」論述，後者比前者更具薪資差距評估意義，並且又回饋「Equal Pay」法案，此次與 MBIE 政策顧問進行意見交換，可發現「Pay Equity」之預期效益及後續產生工作價值認定問題，本部後續可進一步與紐方交換資訊，提供本部相關業務單位制定政策參考。

五、拜會紐西蘭商業聯合會（BusinessNZ）進行意見交換

(一)組織簡介

紐西蘭商業聯合會之宗旨，係確保紐西蘭企業聲音能被政府所聽到，是介於地方政府和國家政府間的聯繫機構，能藉由政府、社會團體、企業間的彼此合作與諮詢，提升國家整體經濟力。BusinessNZ 的主要任務範圍，是確保商業利益成為決策過程中的重要考量因素，但也著重工作場所的健康 - 能源問題及年輕勞動力的供給與需求。BusinessNZ 所關切的議題，是隨時勢而轉變，目前主要重視跨國勞動力問題，紐西蘭近期推動限制外國勞工的措施，提出「紐西蘭人優先」(Kiwis First) 的政策，這主要是反映出全球主要已開發國家，正出現保護國內勞工的意識浪潮，但此政策背後也將促使國內特定產業可能因此面臨缺工困境。

(二)紐西蘭企業目前所面對勞動議題

1.紐西蘭目前面臨人口高齡化問題，因此國內許多政策研究也朝此方向進行，紐西蘭的移民人口一向不低，多數選擇居住奧克蘭，對於移居人口或外籍勞工(含度假打工)來說，亦有顯示出其勞動權益與條件不佳的情形，這也促使外勞逃跑等問題的出現。整體而言，紐西蘭的移工問題，是未來勞動結構改變下，值得長期規劃與專注的議題，勞動力缺乏的情況下，引進外

籍移工與顧及其勞動權益間的連結關係，政策規劃應該全面掌握，也才能真正顧及企業之發展。

2.另外紐西蘭相當注重數位科技發展，近來也結合影視產業，推動數位科技與特效，如魔戒中的特效場景，是紐西蘭呈現科技實力的重要成果。而就目前所推動數位科技之發展下，勞動力結構如何與該數位技能結構銜接，也是紐西蘭在未來工作倡議下的重要議題。

(三)回應紐西蘭商業聯合會（BusinessNZ）所提移工問題與數位技能結構議題，本部說明我國提出外勞權益保障相關法令規範情形，及我國因應數位科技之策略

1.有關外籍勞工勞動權益保障部分，基於國民待遇原則，本、外國人在我國當受勞工相關法令保障，若受僱於適用勞動基準法之行業，自有基本工資、工時等勞動條件之適用，並無排除外國人的適用。另雇主聘僱外籍專業人士來臺工作，依就業服務法(以下簡稱本法)第 52 條規定，略以聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 11 款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延，且無展延次數限制，且無在臺工作年限限制。又依本法第 53 條規定，略以雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於 2 名以上之雇主時，應由新雇主申請許可，目前外籍專業人士轉換雇主與受雇 2 份以上工作權益受法令保障。

2.另就因應數位技能產業部分，可連結 ILO 所提《未來的工作》倡議，就未來整體趨勢，將朝向自動化、高科技生產，強調產品與服務品質之提升，將帶來新技術產業之工作機會與挑戰。為因應全球化下結構改變與提升勞動力優質成長，我國於 APEC 2016 年提出並推動「全球供應鏈之工作生活品質與優質成長」倡議，邀請國際學者專家就全球供應鏈之尊嚴勞動相關議題、政策及作為進行充分交流。另本部於今(2017)年提出「促進包容性成長-公平就業機會政策」倡議，並於 2017 年 12 月底辦理工作坊，針對就業歧視防治、性別工作平等相關議題，進行研討與經驗分享。

3.為配合未來產業趨勢,本部已進行產業智慧化下對勞動市場之影響等相關研究,並配合五加二產業政策(包括亞洲矽谷(物聯網)、生技醫療、智慧機械、綠能科技、國防航太五項創新產業,加上新農業及循環經濟)推動人才培訓與就業,並提升企業社會責任,鼓勵其辦理新興產業之在職培訓。

(四) 臺紐雙方未來可合作之方向

近幾年數位發展對紐西蘭來說有驚人的創意及製作技術,我國近年來也朝數位技能產業發展,並推動數位人力培訓與促進就業措施,此部分後續亦可與紐方持續進行資訊交流與合作。

六、拜會紐西蘭總工會 (New Zealand Council of Trade Unions)

(一)紐西蘭總工會目標與策略簡介

紐西蘭總工會(NZCTU)之主要行動策略係促進婦女和工人積極參與,其集合超過 30 個附屬工會並超過 30 萬之紐西蘭工會成員。NZCTU 是紐西蘭勞工及其家屬團結的聲音,其工會運動的目標是改善勞動者及其家庭之生活,透過積極的運動方案來推動工會化。NZCTU 的存在是為了團結工會力量,使他們能夠為了共同利益而相互協商和合作,並藉由民主方式實現 NZCTU 的目標,讓所有工人在工作場所都能享有平等的權利和機會,並反對和打擊任何形式的極權主義和侵略。NZCTU 在國際聲明中所承認的基本權利有:

- 1.就業權利、社會保障、社會正義、人權和平等機會;
- 2.組織和參加工會的權利;
- 3.與雇主進行集體談判的權利;
- 4.罷工的權利。

(二)紐西蘭工會組織、集體協商過程及集體爭議解決

1.工會組織

工會至少要有 15 名會員,而且獨立於雇主之外。工會章程(具各項規範)應包含提倡工會會員集體就業權益之要旨,而且該章程應合理、民主、不

具不公平的歧視或是不公平的偏見且不牴觸法令。

2. 集體協商過程

工會有權代表工會會員進行集體協商，以達成該工作組織的團體協約。團體協約效期最長達三年，可涉及單一或多個雇主與工會。集體協商流程複雜，但下列是根本原則：

- (1) 集體協商是由一群具名稱或可描述的工作者所發起，可以是工會會員或雇主。若已有現行的團體協約，則工會與雇主可分別在團體協約效期截止的 60 天或 40 天內開啟協商。若是由工會開啟協商，在協商期間，該現行團體協約之效力可延長長達一年。
- (2) 工會與雇主須共同同意協商過程。
- (3) 同意協商過程後，工會與雇主要會面、討論提案並進行誠信協商。誠信協商包含下列事項：不誤導或欺騙協商另一方；接受協商代表的角色與職權；不貶低該協商或對方協商代表；提供相關資訊以支持或證實某聲明或回應；除非有充分理由，否則務必達成團體協商；在某些情況下，非工會會員也可享有集體協商中的某些條件與條款。

3. 罷工與停工

- (1) 若罷工或停工與協商內容相關，則工會可發起全面或部分罷工，而資方則可要求工會會員停工，該期間是在協商開始後的 40 天且集體協商已無效力。員工也可以健康或安全發起罷工。
- (2) 相關必須服務(港口與海運服務、航空運輸、國營企業、醫療、監獄、消防、救護車、奶製品、以及水、電、瓦斯與下水道等民生產業)的罷工或是停工必須分別提請 14 天(罷工)與 28 天(停工)的事先書面通知。學校與肉類產品處理的工作者罷工則須提請 3 天前的通知。

4. 集體爭議解決

- (1) 紐西蘭制度的一個特點在於強調由公部門提供調解服務，解決集體或個人的勞資糾紛。政府所雇用的調解人可以幫助雙方化解歧見。若調解不成，則當事方可在合乎一項或多項條件的狀況下(如延長的勞資爭議、

打破誠信協商、嚴重或潛在嚴重的罷工或停工)，向就業關係局 (Employment Relations Authority, ERA)申請衝突調停。類似於調解，調停是一個彈性衝突解決的機制，但是該局可為當時雙方，針對協商的過程或調解提供建議，該建議非屬強制性，但可公告於眾。

(2)在特定極端情形，當事人可向 ERA 申請，要達成團體協約的條款協議。

(3)若誠信協商遭破壞，或是其他協商與勞資活動破壞相關規則，當事雙方也可向 ERA 或就業法庭(Employment Court)提出申請。

(三)回應紐西蘭總工會提倡勞工團結權益，本部亦就我國勞資爭議處理制度、集體協商制度進行意見分享

1.為健全勞資爭議處理制度，我國自 100 年 5 月 1 日起修正施行勞資爭議處理法，新法增設「調解人」機制，施行迄今已屆 5 年，為提升調解人調處知能與品質，本部每年皆辦理相關調解人回流訓練及業務訪視，另於本(106)年已製送調解人不當行為宣導短片及訂定勞資爭議調解倫理規範與建構不適任調解人退場機制，以要求調解人之行為操守，進而提升我國的勞資爭議調處品質，現今每年有超過 8 成爭議案當事人選擇調解人幫忙協處，成功率約近 6 成，對於解決勞資爭議已發揮相當助益。

2.另為健全集體協商制度，我國自 100 年 5 月 1 日起修正施行團體協約法，增訂強制協商規範及誠信協商原則（勞資雙方無正當理由不得拒絕協商），加強保障勞工行使協商權。截至 106 年第 2 季止，簽訂團體協約有效份數為 698 份，相較新法施行前(100 年第 1 季)44 份，其成長超過 15 倍。

(四)臺紐雙方未來可合作之方向

本次意見交流中，本部提及有關勞工教育推廣部分，目前除了設有工會教育經費補助要點，以加強實施工會教育，俾提升工會會員專業知能，並強化工會團結。另亦與教育單位合作，提早至高中職推動勞動權益課程，培養勞工團結意識，紐方表示，就校園推廣勞動教育意識部分，盼未來可進一步進行資訊交換。

五、紐西蘭人權委員會意見交流-角色回顧與具體強調公平就業機會 (New Zealand Human Rights Commission – overview of role and specific focus on Equal Employment Opportunities)

(一)紐西蘭人權保障意見

紐西蘭推動人權業務上，是採取尊重與瞭解的態度，並鼓勵毛利族持續發展；在職場上強調工作場所措施，推行諮詢設置政策，鼓勵有困惑與問題者「走向人」(go to person)的策略。目前許多較大的企業，都追求多元勞動力，但在這過程中，平等就業機會亦需要關注，尤其毛利人在就業上，容易成為邊境勞動力，尤其毛利女性，無論在薪資或成為經理人方面，都明顯低於男性，紐西蘭目前針對此部分所採取的策略有包括採取給付透明化、平等給付法、工作彈性化及改變工作文化等策略，藉由制度、法律及文化觀念的改變，提升就業平等機會。

(二)回應紐西蘭人權委員會所提人權保障意見，本部亦就我國人權推動作為進行意見分享

目前我國對於人權保障之推動，已陸續就公民與政治權利、經濟社會及文化權利、婦女、兒童、身心障礙者等方面，批准聯合國多項人權公約，並將之內國法化，回應國際上相關公約內容，如 CEDAW、CRC、CRPD 等，並在總統府及行政院設人權諮詢委員會；在促進性別平等議題上，我國設有行政院性別平等處及性別平等委員會，積極提升婦女權益。另外針對制定保護法令上，對於原住民，已訂有原住民族工作權保障法，包含進用比例、就業協助和勞資爭議等內容。針對身心障礙者，亦定有身心障礙者權益保障法，就其醫療、教育、就業及支持服務等進行規範，以保護其權益。

八、紐西蘭商業創新就業部(MBIE)-ANZTEC 2016 年回顧與資訊交換及未來合作倡議討論(General discussion/ Overview of Chapter Implementation – review of 2016 meeting outcomes and Discussion of potential future cooperative initiatives)

有關第 4 屆貿易與勞工委員會會議具體合作事項討論，本部與紐方就《未來的工作》倡議發現，促進性別平等議題為未來之關注重點，且因產業結構改變，女性可就業之職業類型將增加，惟部分工時、派遣等彈性勞動也伴隨提升。紐方近來有關推動女性創業措施成效良好，且為強調女性均等報酬及縮短性別薪資落差，亦推動「薪資均等法案」(Pay Equity Bill)，強調女性權益保障並鼓勵其勞動參與。因此本次會議就具體合作方向，提出結合《未來的工作》倡議與禁止歧視議題，就以下合作主題於上開各會議與參訪行程中彼此交流相關資訊：

- (一)因應未來勞動環境變動，促進性別平等及提升女性就業。
- (二)因應數位化及自動化對勞動市場之影響，掌握未來市場所需工作及技能提升勞動保障。

紐方代表 MBIE 首席顧問 Michael Hobby 於本次會議中表示，紐西蘭 2016 年有關勞動方面資訊無重大施政措施與改變，目前因新任總理上任，許多施政仍須俟政府施政方向而定，為就第 5 屆貿易與勞工委員會合作議題上，就移工人權部分可加強資訊交換，紐西蘭尚有面對人口販運等問題，未來我國如有相關措施與策略，可就此方面進行資訊交換或分享相關措施進行合作。

本部亦就第 5 屆貿易與勞工委員會之合作議題提出關注議題與方向，認為臺紐未來之合作方向上，除外勞人權及管理外，亦可就未來工作議題進行延續性討論，如面對數位技能時代與 AI 智慧化發展趨勢，可就數位科技、大數據與數位技能發展進行合作討論；另可就禁止歧視部分，對女性進入勞動市場之質量提升、中高齡就業促進與因應產業結構之技能提升等議題，互相合作並分享相關資訊與措施，以助於臺紐雙方對未來經濟與產業結構改變之因應。

肆、會議及拜會心得及建議

一、持續就數位經濟對勞動市場及法規之影響(含技能面向)研議未來合作議題

紐西蘭政府已將數位經濟列為優先產業政策，與我政府大力推動「數位國家創新經濟發展方案」(DIGI plus)方向一致，且我國具 ICT 發展之優勢，未來雙方可就數位化時代的勞動市場影響及政策因應進一步進行資訊交換與交流，並對數位化與提升弱勢族群就業面向，持續研議討論。

二、研議交換推動性別工作平等之政策作為

我國致力推動規劃性別工作平等措施，除訂有性別工作平等法，另亦定有同酬日，足見致力縮短兩性薪資差距決心。紐西蘭為縮短兩性薪資差距，大力推廣「薪資均等法案」，新政府上任後進行重新提案，該議題後續衍生之「Equal Pay」及「Pay Equity」之工作價值認定等議題，其後續推動成果與未來之創新作法，將可作為我國未來研訂政策之參考，雙方後續就此議題可持續交流合作。另在未來工作倡議下，提升女性參與經濟並保障弱勢族群參與就業，對紐西蘭婦女部來說，為其關注重點與政策執行推動方向，因此經該部研究後，目前刻正推動婦女參與以往男性居多的產業類別，後續亦可就推動成果進行資訊交換。

三、因應未來工作趨勢，規劃整體政策方案

對紐西蘭來說，因為資源有限，其對外經濟上極度依賴貿易，也因此強烈支持自由貿易，其主要輸出品為乳製品、肉製品、羊毛、魚類及水果等。因為有限的資源，讓紐西蘭對各項人力、物力等資源運用，都相當的珍惜與徹底發揮，這種物盡其用的態度，運用在政策上也相當精細，一項政策方案的推動，並非只針對單一問題或群體，而是發揮政策最大效益，促使各方都能從中獲得效益。

例如在因應人口高齡化等結構因素所造成之社會變遷，多數政策採因果論，因為人口高齡化而制定照顧政策、延緩工作年齡等方案。但紐西蘭商業創新及就業部及婦女部等部會，對此議題之看法，則是用宏觀角度進行論述，人口高齡化議題，是未來工作下的一環，未來工作所包含的範疇，是從改變企業與就業本質

來論述，其所影響的角度，不僅包含受僱者，就連企業本身都有連帶影響，數位科技影響企業之技能需求與設備的革新，相對也影響受僱者的技能訓練、影響政府的訓練方案。而高齡化社會也與數位科技有關，將導致中高齡勞動力技術落差，影響就業；高齡化社會需要照顧人力，也促使照顧產業與政策相應而生；而與未來工作有關之趨勢，也不僅影響著高齡化勞動結構，也間接促使婦女參與經濟市場，提升勞動力，因此紐西蘭婦女部藉由方案推動及媒體宣傳等策略，提升婦女加入各項產業之誘因，並經由實地訪問，增加婦女對科技、交通等產業之熟悉感，使其瞭解各產業之特色，投入就業。紐西蘭對社會問題的研究角度，不刻意區分與強調勞資間的差別與對立關係，而是從互為影響與共同解決的立場，來研究社會問題並制定政策。其整體政策考量須有完整性，不僅指制度面從社會問題研析、研究、政策制定、評估、創新、回饋等，具有一體性；對問題的剖析更是與時俱進，以未來工作為主軸，就人口、勞動、企業、婦女等不同對象，各設有不同政策因應方式，彼此關聯又分化。

四、強調政策制定一體性並採跨部門合作

審視與公共溝通管道的建立，定位理論可以瞭解自我和他人定位的能力對公共關係的影響力，定位理論脫離了以組織為中心的理論，並認為公共關係應置於溝通領域(James, 2015)。定位理論係運用於市場、產品與消費者間的關係，定位的意涵即指定位產品在消費者心中的價值，對公共政策來說，許多理論已將市場機制運用於民眾與政府間的角色與互動，如何將政府政策在民眾心中定位為一個有效的政策，並進而改善社會情況與條件，即是政策執行的最後期許，有限的信息是定位來源的最初根本，但如何擴展資訊與訊息，即應藉由社會情況分析研究、政策制定與推廣及最後的宣導，促使公共政策在民眾心中定位為符合社會需求並具改善效果之有效政策。

就本次對紐西蘭婦女部社會問題研究至政策制定與推廣來看，即是符合定位理論欲達成之效果，但如何廣納民眾意見，促使政策更具有效性，內部所含之程式機制則相對重要，程式決定了法治與恣意人治間的主要區別，是公平正義的保證；機制則是關係效率和活力，維持機制的暢通，是行政的內在要求，避免閉門

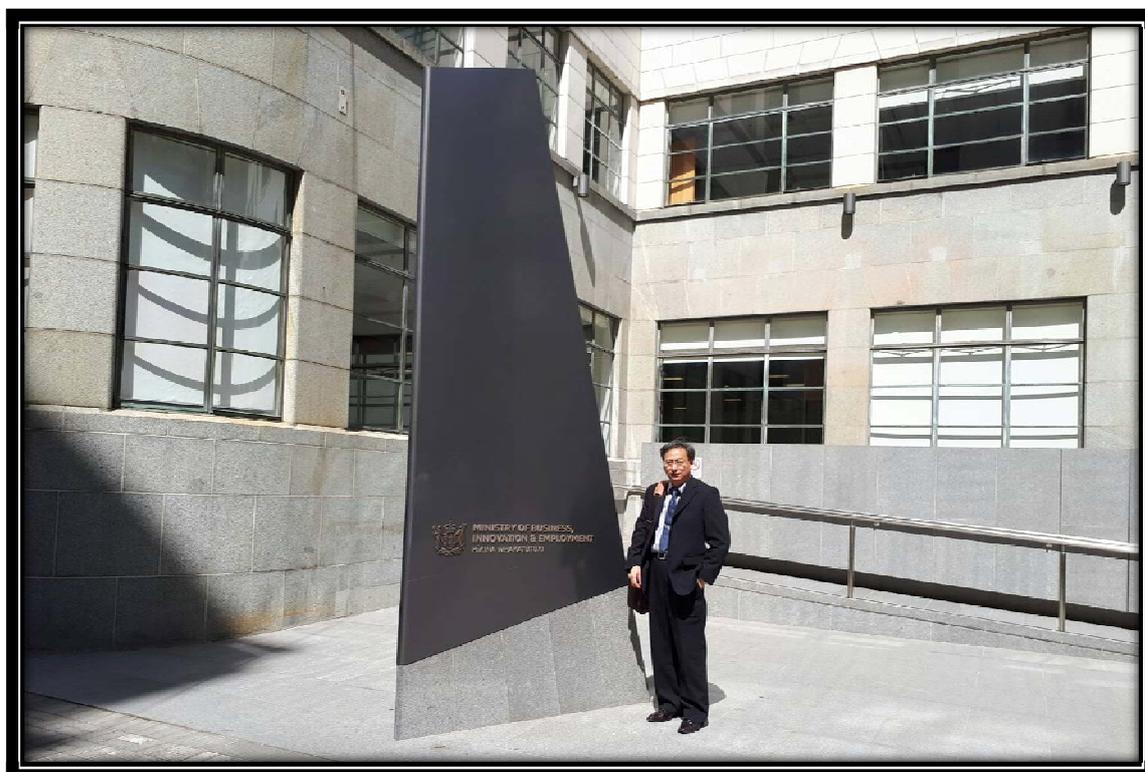
造車，是政治好壞的重要指標。而採取開放的政策徵詢機制，是維持效率的重要因素，目前政府亦設有全民開講等廣納民眾意見的開放政府制度，用意即在於維持開放與暢通的程序與機制，促使良好政策定位的形成，惟在整體政策制定過程，檢視政策持續推動與改善的重要關鍵，更應著重在績效評估的回饋機制。為了效率、協調性及提升競爭力，紐西蘭在 2012 年 7 月進行組織改造，將分工相近的部門進行組織整合，而紐西蘭商業創新及就業部即是整合經濟、科技、建築、勞工、教育等業務而成之部門，因此具體來說其所涵括的部門範圍包含紐西蘭移民局、紐西蘭石油與礦產、智慧財產、貿易標準等(莊亞婷、白茹穗，2014)。

紐西蘭的組織調整是由行政部門來主導，並且以迅速、專業、績效管理為主要目標，針對行政部門強調「效能」，而針對營利生產部門則重視「效率」，整體而言其政府目標是不斷依國家內外的環境變遷來做調整，以因應國際市場趨勢。20 世紀 70 年代以來，當英國、紐西蘭、澳洲等國家強調「新公共管理」、「新公共服務」、「政府再造」等改革概念下，明顯提升政府服務效率的同時，卻也面臨部門間缺乏協調與公共服務「碎片化」、責任問題與民主社會價值觀缺失等新的問題。因此，自 20 世紀 90 年代開始，這些國家又開始了第二次的體制改革，即所謂協同政府 (Joined-up government)、跨部門協作 (cross-agency collaboration) 等概念，強調制度化和有效的跨界合作，以增進公共價值、提高政府公共服務的品質和水準(陶希東，2013)。

伍、第4屆貿易與勞工委員會會議相關照片



與紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)人員合影
(中間 Michael Hobby, 右 1 Natalie Labuschagne, 右 2 Jessica Russell)



攝於紐西蘭商業創新及就業部(MBIE)前



與紐西蘭總工會（New Zealand Council of Trade Unions）理事長
Richard Wagstaff 合影



攝於紐西蘭婦女部(Ministry for Women)內



與我駐紐西蘭副代表吳體金合影



紐西蘭國會

參考文獻

- 莊亞婷、白茹穗(2014)，〈試析紐西蘭加入政府採購協定-以市場開放清單承諾內容為中心〉，《經貿法訊》，169期，頁36-43。
- 李武育、林珊汝、莊靜雯(2014)，《考察紐西蘭政府機關組織職能及體制－環境部及初級產業部的運作經驗》，臺北市。
- 陶希東 (2013)，〈跨部門協作:青少年服務跨界整合及政策〉，《當代青年研究》，第2期，頁52-57
- 馮軍旗(2014)，〈如何制定好的政策--基於《不變的是原則，萬變的是方法》的實證研究〉，《安徽行政學院學報》，第1期，頁64-69。
- James, Melanie(2015), “Situating a new voice in public relations: the application of positioning theory to research and practice,” *Media International Australia incorporating Culture and Policy*, 154, pp.34(8).