

## 「公正轉型委員會」第2次會議紀錄

壹、時間：112年11月2日(星期四)下午2時

貳、地點：國家發展委員會610會議室

參、主席：龔召集人明鑫

肆、出(列)席人員：如簽到單

伍、主席致詞：(略)

紀錄：翁慧雯

陸、委員發言重點(如附件)

柒、報告事項結論

一、公正轉型委員會學術小組、策略檢視小組、議題鑑別小組、影響力小組推動進度說明(報告單位：國家發展委員會綜合規劃處、策略檢視小組民間召集人趙家緯委員、國家發展委員會社會發展處)

決定：洽悉。

二、淨零排放公正轉型勞動議題框架政策協助工作規劃報告(報告單位：勞動部)

決定：洽悉。

捌、臨時動議

案由：請淨零11項關鍵戰略行動計畫各主責部會，辨識政策投放之利害關係人並制定因應對策(提案單位：國家發展委員會綜合規劃處)

決定：由國發會協調11項關鍵戰略主責部會研提具體內容後，請本委員會各工作小組協助進行檢視。

11 項關鍵戰略公正轉型作法提報本委員會下次會議。

玖、散會。(下午 4 時 30 分)

## 公正轉型委員會第2次會議

### 委員發言重點

#### 一、公正轉型委員會各工作小組推動進度說明

##### (一)邱委員花妹

1. 自6月召開第1次大會以來，能夠感受到國發會突破過去作法的企圖心，但我們民間委員期待在持續表達意見的同時，也能夠獲得各部會的意見反饋，瞭解我們提出的意見是否可行，我們的意見被彙整提送各部會後，會如何被處理，我相信這樣的意見反饋，對於後續工作的進展將會極具價值與意義。例如我們曾對於政府各部會提出的12項戰略，就戰略對應的公正轉型提供了建議，我們希望知道各部會對於我們的意見是否理解？是否贊同？有無修正的空間？還會不會進一步研議？簡單地說，我們期待這是一個真正的委員會，而不是民間與官方彼此涇渭分明，缺乏協作，真正落實公私協力才能讓公正轉型的工作得以順利推動。
2. 我們期待公正轉型主流化的相關活動，能夠有效彙整不同社群的人對於相關政策或議題的看法，落實回饋到政策上，這才是所謂參與式的治理思考模式。
3. 相信大家對我們綠能的發展經驗感受很深，過程中出現很多錯假資訊，由於大家對這些資訊較為陌生，許多認知作戰就趁虛而入，造成社會對轉型過程有很多

錯誤認知。推動公正轉型，建立一套制度工具推動社會對話時，必須要培養一批專業的人才。以日本為例，他們在推動地方創生時，培養了一批所謂的地方政策士或我們台灣社會學會現在推動社會調查士，著眼點就是要讓社科人才在推動過程中扮演協助社會溝通、資源盤整與多方協作的角色，成為轉型過程的核心力量。同時，我們也必須把握機會，在轉型過程中培養出更多的超級公務員，能夠將環境、永續、公正轉型變成核心價值理念，而且充滿熱誠，而不是對理念、政策陌生、無感，面對民間委員意見的追蹤管考被動無為，無所適從。所以公務人員真的需要培力，讓大家對這些議題有感、認同，我們才可以一起往下走。

## (二)賴委員曉芬

1. 影響力小組報告了今年國發會積極與NGO及地方政府合作，推動密集的公眾諮商。上週主婦聯盟先自行辦理了一場公正轉型論壇，原本我們期待各部會或地方政府已理解推動公正轉型的需求，只是還不能夠掌握相關資訊的對接方式，但在邀請過程中一直有部會提出疑問，表示不清楚他們目前業務與公正轉型有何關係。我的疑問是，到底我們現在各部會的主管或承辦人，是否知道國發會已經開始在推動公正轉型主流化？

2. 期待今天會議各部門可以充分參與討論，有助後續規劃相關委辦計畫與制定公眾溝通政策，也為公正轉型委員會未來1年或1年半，設定階段性目標。接下來到明年一月，工研院團隊進行的前期培力討論場次還很多，希望各部會可以讓公正轉型委員會的幕僚單位瞭解，該部門主責的窗口是誰。民間委員也都非常積極在倡議、協力，充當意見橋樑的角色，希望建立起一個溝通良好、共學、協力的模式，讓社會溝通場次能廣為各界周知及參與。

### (三)戴委員國榮

在11月8日、9日有一場針對勞工的公正轉型研習營，假設在那天勞工團體提出來相關建議事項，請說明後續處理流程跟方式。

### (四)陳委員明仁

1. 勞動部對於公正轉型參與得比較深，各小組都有我們業務單位的參與，但在其他11項戰略主責的部會，仍是以主責部會的角度來參與，對於公正轉型目前還沒有那麼深的理解。
2. 就勞動部的角度而言，公正轉型勞工議題是重要議題，要去參考國際上發展框架性的指引，協助其他戰略主責的部會理解未來在進行相關戰略規劃的時候，有關利害關係人辨識、衝擊評估、公民參與機制要怎麼樣去進行；接下來勞動部會再研製一個檢核表，透

過點選、勾選的方式，以類似主流化的概念，像性別主流化或者是法案衝擊主流化的方式，去做一個完整的處理。

3. 現階段而言，各位民間委員已經提供政府部門很多的協助，不管是在議題的辨識、策略的提出，提醒政府部門有哪些地方要注意等，這些協助的價值與效果會逐漸顯現出來。相關部會現階段或許還不是那麼清楚未來要怎麼去進行，但是已經開始知道公正轉型這件事情是未來規劃時必須要去努力的，如何去發展相關的工具和方法論是未來工作的重點，勞動部在這裡面也會扮演好我們的角色。
4. 勞動部針對地方勞工行政在11月將辦理一個工作坊，接下來還會針對職業工會的部分辦理另一場次。這幾個場次比較像是議題的啟發跟交流，促成各種關切議題得以聚焦，也可以讓相關戰略主責的單位，在規劃時給予充分的關注。
5. 如果民間委員認為現階段有部分關切的議題可能效益還不明顯，或不清楚業務單位的準備狀況如何，建議就個別的議題予以認養，或直接進行參與。至於窗口的部分，有時候需要持續溝通與反覆確認，才能釐清業務的分工與真正的對口。我會建議到時候也許應該是這些戰略的政府部門委員開一個窗口，以後民間委員針對各個部會自己的戰略，直接就去對應到這個窗

口，會比較完整。

6. 整個公正轉型的過程都涉及人才面問題，人才的培力或養成非常重要，無論在教育端和職訓、職能基準端都需要處理，我們在討論扣件業議題時，就發現這應該是各戰略共同面臨的問題，它所需要的專業層次不是像一般職能鑑定、職業訓練的人才，而是需要專門的議題來討論。
7. 淨零或綠能人才，因為目前並沒有像一般專技人員或技能的專業認證制度，是由民間自行開課培訓，但勞動部認為這些專業無論是前端的碳盤查、中間的能源管理，或是後面的綠能採購及交易，恐怕都不是現有技能檢定或職能基準範疇能夠涵蓋，必須另行建置國家綠能人才制度。當然前端是教育的問題，但教育部必須要先行瞭解需要怎樣的人才與專業，才有辦法去協調大專院校開課，所以我認為這部分必須要另行深入討論，勞動部當然樂於協助與配合，但這個議題恐怕不會是勞動部單一部會就能夠處理的，應思考在綠能的主政單位裡面要有一個專門的主責機構來負責。之前在處理扣件業時，我和施副主委曾討論過，是不是建議由環資部或是哪個部會來處理國內綠能人才這個議題，甚至必要的時候，對於坊間的人才、課程進行認證或提出基本資格能力要求，以便未來有一個可依循的標準。

## (五)趙委員家緯

1. 碳交易跟碳管理人才無法處理公正轉型面臨到的就業問題。增加企業的碳管理能力，是處理因公正轉型衝擊就業的因應方式之一，但絕非全部的方式。例如石油煉製業就業人口共1.2萬人，有一天煉油廠全部關門，碳交易、碳管理能夠吸納1.2萬人嗎？
2. 讓碳權交易所去談非碳的事情，是弄錯對象，高雄市經發局的公正轉型活動在教的就是碳權交易，民間團體對此極為不滿，認為公正轉型委員會拿轉型資源去做碳權交易，是對公正轉型自身的傷害，所以大家在思考這個問題的時候，要再更仔細地思考應如何處理。

## (六)曾委員文生

1. 目前12個關鍵戰略的內容，主要是在談如何達成淨零策略，其中又有很大部分是在講現有能源的替代，如再生能源等，並在替代過程中衍生出不同的利害關係人。建議從前端、較接近也容易辨識的議題，直接以議題探討的方式來推動，讓大家易於對焦，否則可能有一些想像上的差異，例如大家都知道到2050年可能石化業所有的器材發油量要歸零，但是會從哪一天開始下調，大家的想法不一樣，全世界各石化公司有碳材、煉製與化工的部門，比重都不同，轉型的方法也各異其趣。

2. 在淨零推動過程中，公司與員工的轉型同樣需要轉型，但如果公司層面的轉型成功，員工轉型過程中的衝擊就可望由公司內部的調整吸收一部分，公司轉型愈成功，能夠自行調整吸收的衝擊就愈大，需要政府介入的規模與可能引發的外部性衝突也就愈小。因此我們可能要把這些層次梳理一下，現在我們是認為整個石化業都會消失，還是認為石化業會轉型成功？不同的假設認定，需要處理的問題圖像也會因此有所不同。
3. 需不需要去建立碳盤查、碳管理跟能源管理的職業類型，像律師、會計師一樣由考試院辦理國家考試，是另一個需要思考的問題，但它的上位規範現在還不明確，包括臺灣碳權交易未來的演進、碳的盤查、申報，甚至申請優惠碳費也都還不確定。儘管如此，我仍建議應該開始準備一個這樣的工作職類，當有需要時，能夠馬上有國家制定的典章規範可以遵循，以配合國家政策需要。
4. 面對公正轉型與淨零的趨勢，許多大型的跨國金融財務機構，已經開始定義未來產品與交易所的態樣並預作準備，民間也有許多培訓課程以應市場所需，而政府要做的應該是訂定基本規範，並針對民間無力或不願做的部份，主動擔起建立機制與規範的責任。轉型就是這樣，面對尚未確定的情勢，需要未雨綢繆，超

前佈署，未來必然會遇到的問題，現在就要開始著手來處理。

5. 企業的能源管理也將會是未來的重點，有許多企業基本上在製程中並不會有排碳，關鍵就是怎麼購買再生能源，再生能源的運用目前不存在所謂的全方位解決方案，作為公司能源的採購者，如何在市場上購買符合公司需要的能源，並透過對能源使用狀況的瞭解與對製程的掌控，調節再生能源與電的用量，將會成為一種重要的專業。

### (七)林委員敏聰

今天會議討論很多是實質的問題，但許多問題可能都有待進一步討論，比如剛剛談到的碳盤查人力問題，其實還需要進一步討論，所以我想除了現有的架構外，是否可能在提到委員會之前，先召開跨組或跨部會會議，進行較深入的意見交換，不然會有許多不一樣的意見、觀點，不容易難達成共識。

### (八)亞弼·達利委員

1. 對原民來講，氣候變遷是最有感的，因為這些東西就是部落的日常，我們要面臨的是下大雨路就斷掉，一個地震可能路就崩塌，甚至是一個颱風過後就3個月必須要靠走路、等待救援，或是被國家安置在軍營。但當我們在談公正轉型，談政府要調整政策照顧利害關係人時，原住民往往感受到的是被命令式的負面感

受。

2. 目前討論原住民碳權、碳匯、森林的多為學術界，我不太清楚各部會是如何去和原住民部落或原住民社區去談這些議題，通常是衝突性議題發生才開始去談。就像能源地熱，因為產生了衝突，開始使用諮商同意權，才開始和原住民溝通。
3. 面對共同性議題的時候，應由哪個機關主責，許多機關的觀念是「這就是原住民的事，所以當然原民會是主責機關」，但合理的做法是各權責主管機關像林業及自然保育署等，應該要邀請原民會一起來共同討論，而不是說因為原民會是原住民的主管機關，所以什麼事都是由原民會來主責。
4. 在面對氣候變遷的時候，在都會區的原住民勞工權益必須要納入思考，八八風災之後，我們有許多族人到都會區工作，他們面對的問題與一般勞工不同，面臨了社會網絡改變與社會歧視，這些不安定的因子對他們就業權的影響，應該要另外納入考量。

#### (九)張處長富林

在11月8日與9日針對勞工辦理的公正轉型研習營，是九五聯盟在臺南舉辦工作坊，邀請相關勞工團體幹部共同參與。工會幹部代表提出相關的建議，經過整理後會轉請部會來回應或進一步處理。

#### (十)龔召集人明鑫

1. 有關民間將來辦活動要如何確認發文對象，可以由國發會向各部會洽詢出席對象或提供窗口。
2. 自然碳匯的主責部會應該是農業部，農業部一定會請原民會一起參與，在分組討論的時候，他們也會提出來，請大家再做檢視，最後也會確認原住民的利害關係人與其他類型的利害關係人間應如何再做界定。

## 二、淨零排放公正轉型勞動議題框架政策協助工具規劃報告

### (一)陳委員明仁

1. 勞動部是淨零排放公正轉型的協作機關，規劃提出公正轉型勞動議題的框架性指引及操作檢核表，讓12項關鍵戰略主責部會有所依循。勞動部參考性別影響評估、人權影響評估、法案影響評估的處理方式，選擇刻正面臨淨零減碳議題、且以中小企業為主的扣件業來進行試作。
2. 首先，我們成立中央層級的工作圈，成員包括經濟部、國家發展委員會、勞動部，討論方法論後，建立公正轉型勞動議題的框架性指引及操作檢核表。其次，我們成立地方層級的工作圈，成員包括財團法人金屬工業研究中心（以下簡稱金工中心）、高雄市政府勞工局及經濟發展局、勞動部勞動力發展署高屏澎東分署等，並選擇高雄市的扣件業來試作，透過實作過程檢視框架性指引及操作檢核表是否貼近地方需求、是否需要滾動修正。勞動部所成立的這個工作圈，基

本上是第一個，它不屬於11項關鍵戰略議題的任何一個工作圈，因為我們要發展公正轉型勞動議題的處理模式，讓各主責部會在做策略規劃時能有所依循，所以先找有迫切危機感的扣件業來試作。

3. 另外，勞動部考量目前公正轉型仍處於主流化的過程中，還稱不上已進入議題解決階段，因此，刻正針對公務人員、職業工會等不同對象，規劃有系統的公正轉型相關訓練課程，以協助相關人員瞭解何謂公正轉型，如11月中開辦的培訓課程，是以地方勞動行政人員為對象。
4. 公正轉型包含利害關係人辨識、衝擊評估、公民參與機制。但從利害關係人走到衝擊評估是一段過程，我們以扣件業為例，從企業端來看，發現大企業因為規模大，在衝擊評估上，也許搭配一些產業輔導就足以調適，但規模小的中小企業很難處理衝擊調適。我們知道當企業面臨產業衝擊時，必須協助他們清楚地估算產業調適以及轉型的前景，但是，我們並不清楚這個產業調適或轉型是否符合企業經營的效率，如果能先建立相關的處理機制，然後我們再提供產業調適或公正轉型的勞動議題協助，這樣就比較容易匡定利害關係人、進行衝擊評估，以及標定公民參與或勞工參與的具體範圍。企業也才有辦法透過產業轉型，把勞工留在職場上，而不會走到被遺漏的那一端，這個動

態的過程需要時間，也需要滾動式的檢討。

5. 有關身心障礙者未來職種消失與轉型的議題，比較複雜一點，首先，它涉及庇護工場的定位，其次，它涉及身心障礙者的就業歧視跟合理調整，勞動部正在處理相關的指引，以及思考未來是否修改就服法。
6. 未來任何戰略主責機關提送社發計畫或關鍵戰略計畫到國發會審議前，必須要檢附這個議題檢核表，這個檢核表除了計畫需求外，必須填報產業目前的概況、僱傭情形、產業聚落分部、就業情形、未來可能增加的工作技能、知識或人力，或哪些工作技能不再需要等相關的盤點。盤點過後，如果確定工作未消失，則只需調整或提升技能，如果確定工作將消失，就透過就服與職訓系統去銜接後端，協助即將失業的人力。
7. 將來會有許多運用新科技的工作出現，如加氫站或儲能系統，我們會要求在職業安全衛生方面做危險辨識跟風險評估，當受影響對象標示出來後，會請業務單位在送審計畫時，填寫完整的表單，以利我們進行後續的社會溝通或勞資溝通。工作圈協作過程有中央、地方、目的事業機關、勞動主管機關參與，我們也會邀請正在做相關擬議的其他戰略主責部會參與，去找出一個可行的模式，以降低後端社會溝通的成本。

## (二)賴委員曉芬

上週我們舉辦公正轉型論壇，邀請心路基金會與會，他們

才發現淨零轉型過程中，身心障礙者工作的加油站以後可能會關掉、越來越少、轉變成多功能的經營，或變成充電不充油，而相關的心智障礙職種可能會消失，但他們都不知道這些改變。憨兒需要很長的時間來學習新的就業方式，所以我建議操作檢核表的過程，需要把80萬人的身心障礙者社福團體考慮進去。請勞動部跟衛福部重視、關注這個議題，謝謝。

### (三)邱委員花妹

去年8月我受邀來國發演講時，引用UNFCCC報告的架構，提到轉型過程涉及的工作創造、工作替代、工作消失、工作轉型與重新定義等4個面向，而工作轉型的過程會對接到上位的產業結構重新盤整。基本上，利害關係人的界定是建立在產業結構調整的討論裡，以加油站為例，當產業面轉型方向確定後，加油站必須轉型，伴隨的工作消失或轉變也就出現，以加油工而言，可能受影響的利害關係人包括障礙者、學生、兼職或二度就業者。產業、能源結構的變化盤整清楚，就業衝擊與利害關係人才能界定得出來，之外，建議主責單位或勞動部要將工作的變化盤點出來。

### (四)戴委員國榮

1. 我很肯定勞動部的努力，我是中油的勞工，也是高碳排產業石化業的勞工，我最關切的議題就是利害關係人的部分，只要在生產過程中有碳排的企業，一定會受到影響，有些職務會被消滅，有些職務會新增。高

碳排的產業及勞工要優先處理，技能發展訓練缺乏師資跟教材，會影響在職員工轉業的訓練。如果就國家長久人力資源的規劃跟發展來看，既然2050要達到淨零碳排的目標，政府事實上應該有一個宣誓的決心，比如台泥成立碳學院，大專院校比照成立相關科系，或者把相關的課程列入必修或選修，讓大家有基礎的教育跟訓練之後，再分階段達到轉型的目標。

2. 其次，推動產業別的對話協商是一定要走的路，因為不同行業別碰到的問題不一樣，像企業都會去做勞資協商，但效果有限，目前國內有八大工商團體，底下都有公協會，而雇主團體都有協會，可是缺乏勞方團體，所以我建議勞動部或者曾次長協助透過勞資行業別的對話，就一些議題進行深入的討論跟協商，讓勞資能達成共識，讓我們淨零轉型能夠順利，避免對立跟衝突。

#### **(五)龔召集人明鑫**

1. 淨零轉型關鍵戰略在規劃路徑圖時，勢必牽涉到產業結構的變化，12項關鍵戰略主政的部會要非常清楚他們要做的事情。加油站將來不賣油，要怎麼轉型？經濟部要說清楚，到底要轉型發展氫，或是地熱，或是關掉，作法完全不一樣，政策怎麼做、會影響到哪些人，都要界定出來，這是政策問題。包括工作上的變化盤點也是各部會要定義出來。後續如何因應，可能

透過跨部會、公私協力，或額外協商，這部分我們盤點之後再來思考。

2. 剛剛國榮委員提到公正轉型成為學校學程，我想目前還在討論階段，還不到講課教授階段，或許1、2年後有學程的雛形出現，再來和教育部討論。

### 三、臨時動議：請淨零11項關鍵戰略行動計畫各主責部會，辨識政策投放之利害關係人並制定因應對策

#### (一)呂委員建德

辨識利害關係人及可能受影響的人，世界各國特別是英國，已經有豐富的經驗。一般而言會分別依收入別、產業別及區域別進行區分及辨識，此外還會依家戶別及能源貧窮程度等進行進一步劃分。

#### (二)陳委員明仁

1. 對於這個臨時動議個人敬表同意。
2. 提出以下3個提醒：
  - (1)我們現在剛好也碰到AI的問題，所以就勞動部而言，我們在看淨零跟看AI，其實是一個雙軸翻轉的概念，所以在談淨零的時候，有些時候也會碰到AI議題。未來各個戰略主責機關在處理淨零目標時，也要注意AI會帶來的影響、助力跟阻力。
  - (2)在相關的策略裡面，包括利害關係人辨識、衝突評估、公民參與機制，在運作面上可能還是會有一些階段性的不同偏重，以行政部門的角度，因為我們

跟經濟部、交通部有過一些理解和溝通，在進行戰略面策略規劃的時候，不會一開始就走到大規模的社會溝通或利害關係人溝通，但是它還是必須要針對一些焦點團體，做適度的意見蒐集，以作為政策先期規劃的重要參考。辨識利害關係人或者是做完整的衝擊評估，是一個動態的過程，不是一開始規劃好所有步驟，按步驟走完就能得到最終答案。勞動部跟經濟部在處理扣件業議題時，就發現這是一個動態的過程。

(3)最後，在處理淨零或減碳相關議題的時候，首先會碰到碳盤查，接下來就會碰到能源管理，如何去做節能減碳，甚至於未來會不會有碳交易，或者是相關綠能採購的問題，綠能人才也是必須要注意的。

### (三)洪委員敬舒

1. 明年會有非常多淨零相關的標案要開始執行，我觀察到一個現象，因為一開始大家對公正轉型並不是很理解，所以現在很多標案都是在做淨零的宣傳，可是從淨零開始談，對於公正轉型能夠提供的著力相對是有限的，這種侷限性如果對應到臨時動議請各戰略主責部會配合的4項內容，將會更為明顯。我個人支持這4項內容，不過建議稍微調整排序，將原來的（一）明確辨識受政策影響之利害關係人、（二）說明公私協力及社會溝通辦理情形、（三）規劃具體公正轉型政策，

制定階段性目標、(四)從橫斷面檢視共通性課題，確保不遺落特定族群，調整為(三)、(二)、(一)、(四)。也就是說，應該先要規劃出具體公正轉型策略，制定階段性目標，才有辦法針對政府面對公正轉型接下來的長期戰略去提供說明，並接下來開始進行公私協力或社會溝通的時候，接觸到更多的可能潛在社會對象，從中明確辨識出利害關係人。有很多潛在的利害關係人是需要更多資料的蒐集，才有辦法逐一辨識出來。最終才會回到我們如何把這些做完一個盤整之後，能夠確保不遺落任何特定的族群。

2. 正是由於上述公正轉型推動順序的邏輯問題，所以根據我自己的觀察，現階段在進行社會溝通的時候，對於公正轉型這一塊的議題能夠提出來的需求也相對有限，所以大部分也只能依據國際上的一些做法提供想像。如果沒辦法提供一個符合國內狀態的完整理解就直接進行社會對話，很容易會把過去政府沒做的部分都算在公正轉型上，最後會發現幾乎所有的問題都會被包括進來。
3. 一些產業的問題，必須經由討論辨識這些問題是否是因為公正轉型而產生，例如中小企業有失業情形，究竟是因為本身疏於變革還是因公正轉型下被遺落？這是未來必須面對的問題。
4. 談到盤點利害關係人，目前已知至少有3類利害關係

人，但始終沒要談到我們接下來將提供這些人什麼樣的策略，正因為這方面一直沒有定論，在進行利害關係人意見蒐集時，也就無法明確告訴他們，政府能夠提供怎麼樣的協助。因此，接下來應該要把已知利害關係人當成轉型的模組，針對扣件、機車維修、資源回收這3類利害關係人建構明確的目標及作為，持續檢討可以怎麼做、有哪些不足的、哪些策略上需要補強，再把建構這個策略作為未來不斷被盤出來的關係人的政策對接。

#### **(四)戴委員國榮**

淨零培訓認證部分，其實勞動部做了相當多，我在10月20日參加台灣尤奴斯基金會舉辦一個碳生活永續的論壇，與會的學者特別提出來目前在推動淨零政策培訓的部分，師資與教材都很缺乏，我想這就不是勞動部次長可以解決的問題。所以如何充實師資跟教材，可能是現階段需要去努力的，因為我們要達到2050淨零碳排，沒有師資、沒有教材，就沒辦法達成。

#### **(五)陳委員家榮**

我非常同意這個臨時動議，趕快辨識出真正受影響的利害關係人，除了這個臨時動議以外，是不是應該訂個時程，比如什麼時候12項關鍵戰略的各個主責部會應該要完成這些工作事項，至少第一項（明確辨識受政策影響之利害關係人）要先完成。

## (六)陳委員惠萍

1. 國發會推動公正轉型這個議題，要處理跨部會治理與多層次治理的問題。跨部會治理的問題，最重要的就是檢視目前的策略，是否能夠確保所有的議題與族群不被遺落，國發會作為一個主責的中央部會，應該要提供一個核心框架跟指引，而不是讓各部會自己去發想，自行進行利害關係人辨識與制定階段性目標；其次，講到多層次治理的問題，除了中央部會的溝通之外，另外一個層次是城市，就是從中央到地方這個層次，目前似乎沒有處理到。我們在接觸公正轉型議題的過程中，發現城市在公正轉型方面的量能確實相對缺乏。剛剛看國發會針對公務體系有在做一些培力，建議對於城市公務體系的量能提升，也應該提出做相應的支持與規劃。
2. 談到運具電動化的利害關係人，新北和宜蘭的兩個個案呈現出全然不同的結果，在新北社福單位的庇護工場，盤點後發現他們很多的員工或是他們的照顧對象都仰賴大眾運輸，所以新北的運具去碳或是低碳的政策，就會很大程度的幫助到這一群人；但在宜蘭某非營利組織的碳盤查結果發現，其成員多數都是開車，運具去碳或是低碳的政策就會對其造成衝擊。因此在相同淨零策略方針下，不同城市及區域仍可能存在對利害關係人的不同衝擊，並應從公正轉型框架思考資

源分配的優先順序。

### (七)鄭委員安廷

1. 臨時動議提出要先進行利害關係人辨識，我個人非常贊同。
2. 任何一個委員會的組織設立，應該都要有一個階段性要達到的成果，如果我們以半年後完成利害關係人盤點為目標，這就是我們半年的一個成果，也許我們要開始去構思之後的再半年、再半年又要完成哪些階段性任務，因為整個的委員會任期大概是2年。如果我們第一個半年討論的是學習公正轉型的整體概念；第二個半年，各個部開始會去辨識各部門在這個過程中可能會面臨的問題，包括利害關係人，以及在政府施政上，可能會因為加入公正轉型概念後，必須進行調整的部分；第三個階段，我們就可以去討論各部會間是否有重疊，具體討論哪些東西可以不用重複做，如果有缺口，缺口的部分應怎麼補足，特別是我們還有國發會可以協助我們在預先思考缺口的時候，現在就開始提供相關的支援，而不是等到發現缺口時才臨時去處理，並且在過程中透過這個委員會進行必要的協調；之後我們才能夠在最後半年，提出一個經過委員會1年多所討論出來的具體解方。
3. 相信大家對於公正轉型委員會的期待，不是促使各部會在公正轉型的過程中各自做了什麼事，而是想看到

經由委員會這個平臺，各部會協調了什麼、解決了什麼、避免了什麼衝突或補足了什麼缺口。這些產出也將會是1年半後，外界檢視這個委員會2年以來的運作成果時最重要的指標。

#### (八)鄭委員祖睿

1. 對於辨識出利害關係人，除了量化的數據以外，還有許多重要的資訊，例如為什麼會覺得他們是很重要的利害關係人、利害關係對他們的影響程度如何、他們是核心利害關係人還是外圍利害關係人，以及這些利害關係人是否在不同議題間重疊存在。
2. 公正轉型是一個動態、持續的過程，有可能隨著時間的推進會不斷出現新的利害關係人，所以先建立一個利害關係人辨識指引很重要，讓辨識的過程中能夠有所參考依循，經由明察暗訪，持續追蹤，將所有的利害關係人清楚梳理出來。
3. 前面有委員提到應該要建立基本的框架指引，橫向的框架指引整合當然是非常重要，因為不同部會、不同部門有不同的公正轉型核心，但中央地方垂直面的整合協調也同樣重要。正如前面幾位委員提到，最近已經有地方政府開始召開公正轉型的會議，為了避免中央與地方各自推動的公正轉型，在認知與內容上有落差，中央有必要先提出基本的指引框架，讓地方有所依循。

4. 以中央觀點而言，比較注意的可能會是工會、政府、企業、勞工這種比較典型的利害關係人模式，但地方政府不具備相對應的權力，因此關注的焦點可能會是個人、社區或是區域的安定，所以他們需要的指引可能就和勞資關係、淨零碳排等大議題的指引不太一樣。地方層級公正轉型的關鍵人物，常不是什麼專業人士，而是一些對個人、社會、社區有深度瞭解的人，或是熟悉地方實務的科員、技師或技正等基層公務員，因為他們長期參與實務，最清楚誰受影響最深。
5. 談到氣候變遷，一方面是講減緩，一方面是講調適，談減緩會有規模宏大的框架，可是講調適多數時間就是在講社區調適、個人調適等在地議題，兩者的層級是不一樣的。公正轉型的情況也頗為類似，對社區很瞭解的，可能才是需要做培力訓練的人。

#### (九)賴委員偉傑

1. 這個臨時動議我覺得很好，剛剛提到已經受到衝擊的扣件業者，成立了跨部會的工作圈，這種工作圈模式是非常正向的，代表我們看到問題，也面對問題，開始去尋求如何解決。往後建立指引固然非常好，但是在建立指引之前，能先有一些工作圈案例可以參照推動也很重要。
2. 工作圈處理的議題類型常會有所不同，例如受到衝擊

的產業或是生活轉型等等，因應模式差別很大，建議不同的類型裡，至少要有1個到2個、甚至更多的工作圈模式出來，才能針對更多可能面對的問題以及可能解決的方式進行理解。其次，我自己有到很多社區去分享淨零或是淨零公正轉型，大家都覺得這些議題離他們很遠，除非他真正受到衝擊，最後的結論常是如果未來造成他們生活成本增加，才會認為自己是受到了衝擊。因此，我們在談公正轉型主流化時，必須要釐得更清楚，我們講的是淨零、淨零公正轉型，還是公正轉型，这三樣東西其實是不一樣的。

3. 現在政府的做法是提出12項關鍵戰略，對於受到這些作法直接間接衝擊的人，要如何要推動公正轉型；但如何讓全體社會認知、接受並讓進而支持，這樣的思維和作法可能不夠，必須要在社會溝通這方面做得更為細緻。事實上，有時你想跟他講淨零、講公正轉型，但他感覺聽不到他本來期待的東西，就進而無法認同公正轉型和淨零，所以不能忽略這一部分的反挫。簡而言之，就算受到衝擊的朋友的確感覺到公正轉型有關注意到他們，但只要社會無感，整體社會支持度無法提升，整個淨零轉型主流化的推動一樣會困難重重。
4. 可能受到衝擊的產業，對於受衝擊員工未來工作的可能性與相關的技職培訓，似乎都只在製造業裡思考，

無非是由一種製造業轉到另一種製造業，或號稱有一些新增的綠色就業。但政府對臺灣未來職場各類產業的量體和比例，需要更完整的政策盤整、評估和規劃。例如長照看護，一直被認為不是可長可久的好工作，因為薪資低而且可以以外籍移工取代。像這種醫療照顧、長照類的工作，在未來政府整合工作職場的規劃圖像裡，它扮演怎樣的角色和比例才適合？如何變成一個台灣社會適宜的就業選項？未來的產業不能夠只靠綠色職缺，那麼有沒有可能其他類型的產業可以被想像或引導出來，這也是應該要思考的。

#### (十) 龔召集人明鑫

1. 淨零轉型關鍵戰略推動以後，每項戰略的利害關係人跟可能受影響的人必須予以辨識，在利害關係人被確認以後，接下來才能針對部會提出的因應做法與資源投放規劃進行檢視，以及後續將如何滾動追蹤處理，例如針對這些人，要不要有一些政策上的支持、要不要在預算上做一些調整等。這部分請關鍵戰略主責部會提出來後，請委員會的各小組協助檢視，在4個月後下一次會議，再請大家再次確認是否尚有疏漏。
2. 有關利害關係人鑑別，策略檢視小組跟議題鑑別小組都已經有討論，議題鑑別小組所鑑別出來待處理的議題，比如運具電動化或無碳化的部分可能會造成的影響，經濟部過去在推動電動機車的時候，受影響的是

傳統機車行，未來推動到汽車的時候，影響的就可能不只是機車行，而是傳統汽車業的勞工；又如自然碳匯與前瞻能源會牽涉到原民；資源循環會影響一些基層的回收業者，除了這些能夠想到的，其他受到影響的利害關係人也都要精細地臚列出來。

3. 我們在推動淨零政策時，會提供一些誘因，但也會制訂一些規範與限制，有規範和限制，就一定有人受到傷害，必須先明確掌握這些受到傷害的人是誰，做一些轉圜的處理，不能任其自生自滅，這部分就要請制定政策的部會，明確辨識出受影響的族群，再據以提出處理的方案。
3. 制定規範與限制固然很重要，但我們還是要先回到公正轉型政策上受影響利害關係人的辨識。至少公正轉型委員會經過6個月的討論，可以對外界明確表達，對於可能會受到第一輪11個戰略影響的利害關係人，已經明確辨識出來。
4. 惠萍委員提到希望國發會提供框架以供各部會指引，的確各部會的做法有所不同，但仍有一些共通性的原則，國發會彙集整理出來後，會提供給各部會。