

~財經訊息~

☆投資不懂經濟學 恐成肥羊！☆

匯率、供需、全球化都是經濟學，這麼做就能與孩子從生活共學！

我的孩子是一名國三生，目前正如火如荼地準備 2021 年的國中會考，很慶幸，我從他 10 歲時就帶著他認識經濟學，包括：貨幣、GDP、通貨膨脹、外匯、中央銀行、供需法則與機會成本、國際貿易、進出口、出入超、國際組織 IMF、全球化、ESG 等，這些都是會考中跟經濟學相關的議題，所以 10 歲開始學經濟，真的比你想像中的重要，是我們跟孩子一輩子都要具備的理財知識。

我為何要從小教孩子經濟學？

一談到經濟學，很多人就開始頭痛，可能是那些專業名詞讓你退避三舍，例如通貨膨脹、GDP、貿易順差；另外，很多人會覺得經濟學平常都用不到，為什麼要學？我來舉一個平常會用到經濟學的案例：「新台幣升值時，美國進口的東西為什麼會變便宜？」

我們先來看下面這張圖，一開始我跟孩子解釋「升值、貶值」的意義，簡單說，新台幣升值，代表相對於美元，新台幣變得愈有價值，所以可以用較少的新台幣換到 1 美元，例如目前新台幣兌美元的匯率是 28.78：1，也就是我們可以用新台幣 28.78 元換到 1 美元。

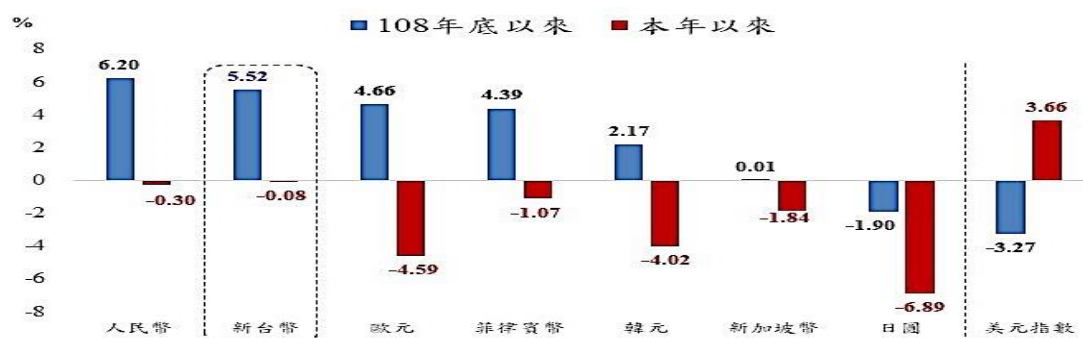
當新台幣升值（愈有價值）時，同樣的新台幣可以換到更多美元，假設一台進口車要 5 萬美元，當匯率是 30：1 時，需要新台幣 150 萬元；如果新台幣升值到 28：1，這台進口車價格就變成了 140 萬元（= 5 萬美元×匯率 28 元），便宜了 10 萬元。資料來源：商富財富網

消費者		進出口產業
新台幣升值 (1:28)	美國進口商品變便宜了，1000 元台幣可以換到更多美元	有利進口 不利出口
新台幣貶值 (1:30)	美國進口商品變貴了，同樣的美元要用更多的台幣才會得到	不利進口 有利出口

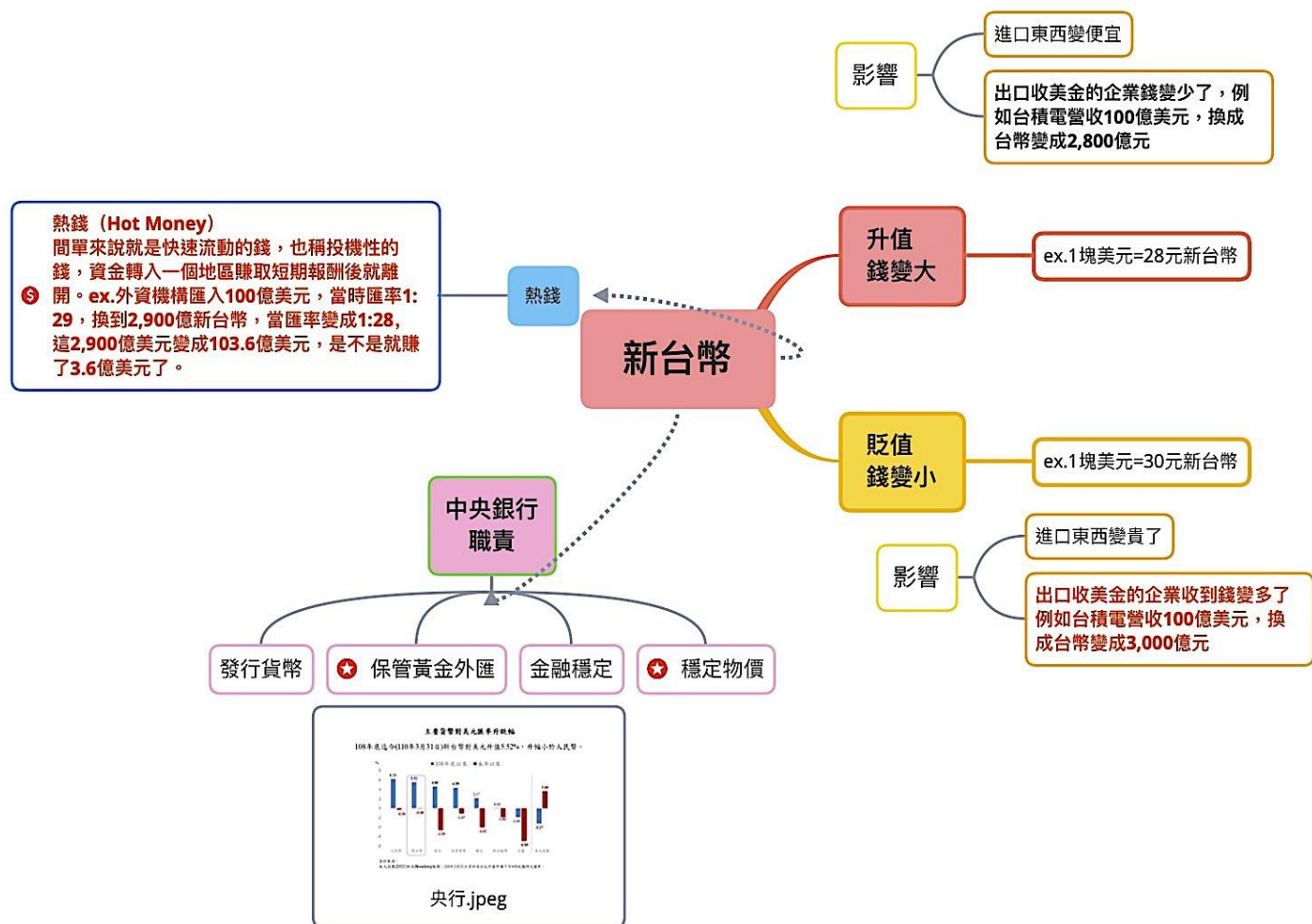
上表來源：moneybar 如果再把新台幣升值跟貶值的議題，延伸到國家的進出口、外匯存底有何關聯？新聞中一直報導的熱錢跟新台幣升值有關嗎？為何央行臉書的小編每天都貼「主要貨幣對美元匯率升貶幅」？匯率跟央行有關嗎？資料來源：中央銀行臉書

主要貨幣對美元匯率升貶幅

108 年底迄今(110 年 3 月 31 日)新台幣對美元升值 5.52%，升幅小於人民幣。



資料來源：美元指數(DXY)取自Bloomberg報價；110年3月31日資料係台北外匯市場下午4時收盤時之匯率。



透過心智圖，教孩子全盤理解新台幣升貶、進出口、央行角色

國中3年級的課本中，已經談到新台幣升貶、進出口、央行角色等跟經濟學有關的議題，我製作了「110年國中會考社會科金融&經濟學攻略」，幫助孩子更全盤理解彼此的關係跟重要性。

接下來，大家直接看心智圖就會清楚很多，如果你的孩子也要考會考，可以帶他看1遍喔！最好他自己也圖解做筆記。

1. 新台幣升貶代表的意義 vs. 進出口。
2. 新台幣升貶對進出口企業的影響——以台積電（2330）為例。
3. 認識新聞中常談的「熱錢」。
4. 央行扮演的角色：為何央行小編每天貼匯率圖？因為外匯也是央行的職責之一！

熱錢（Hot Money），簡單來說，就是「快速流動的錢」，也稱「投機性的錢」，資金轉入一個地區，賺取短期報酬後就離開。例如，當時匯率29:1，外資機構匯入100億美元，可換到新台幣2,900億元；當匯率變成28:1，這2,900億元變成103億6,000萬美元，外資是不是就賺了3億6,000萬美元了？

其實，我很愛跟孩子一起共學經濟學，為了這次考試，我還特別透過心智圖帶孩子認識新台幣升貶、進出口、央行角色。如果你正在投資或擁有美元投資部位，認識新台幣升貶、熱錢、匯率對台積電營收及獲利的影響，這些知識都很實用喔！

下次我再分享怎麼透過心智圖帶孩子認識「全球化與全球暖化」議題（因為今年會考題目新增了全球化下的多元文化、科技發展及與國際組織3大主題）。

最後，還是那句老話：「教孩子正確的金錢觀念，沒有大家想像中的難，去做就對了！」

作者簡介_馬哈馬哈是 moneybar 網站創辦人，同時也是一位13歲孩子的媽媽，擁有20年理財經驗，曾負責 Yahoo 財經頻道，創業後致力兒童財商（FQ）教育，以互動遊戲的方式培養孩子的金融素養，專欄大多分享她如何教孩子學理財，

認識金錢的價值、釐清需要跟想要、參訪證券交易所，體驗真實的投資世界，開啟孩子理財的第一步。歡迎爸媽跟小孩一起學理財，翻轉全家的財富人生。著作：《馬哈親子理財 10 堂課》

☆景氣回春國銀放款飆升 存款倒退嚕 3 大因素☆

銀行放款持續衝高！根據金管會最新統計，截至今(2023)年 9 月底止，國銀放款餘額破 38 兆元大關，不僅續創新高，7~9 月短短 1 季時間，放款就上升 8,579 億元，約占今年 1~9 月增加量的 63%，為同期放款增量的次高。其中企業周轉金放款最明顯，7~9 月共增 5,666 億元，主要是企業判斷景氣將從谷底回升，提前向銀行借周轉金備料。

單看 9 月不動產放款提升 862 億、個人放款上揚 1,201 億元，均居各類放款首位，推估與新版青安房貸有關。根據資料顯示，9 月前 3 大放款銀行都為公股銀行，分別為臺灣銀行 462 億元、華南銀行 320 億元及兆豐銀行 307 億元；若累算 1~9 月依序為星展銀行 1,976 億元、中國信託 1,215 億元及國泰世華 798 億元。

以放款類型來看，9 月不動產放款多出 862 億元，周轉金增加 817 億元、周轉金動產提高 218 億元，企業投資則減少 22 億；若以放款對象來看，個人放款上升 1,201 億元，政府機關放款成長 461 億元，民營企業增加 457 億元，公營企業則下滑 244 億元。

金管會表示，分析銀行經營據點的放款變化，國內總行分行飆升 1,811 億元，國際金融業務分行(OBU)增額 2 億元，大陸分行揚升 77 億元，海外分行滑落 15 億元。而 OBU 成長 2 億元，估計應和美元貸款利率太高，企業提前還款，或改借新台幣有關。

有別於放款衝高，國銀存款則出現下降趨勢，9 月國銀存款總餘額 53 兆 8,673 億元，單月續減 635 億元，連同 8 月在內，2 個月合計少了 1,040 億元。金管會認為，9 月國銀存款續衰退，是因企業支付貨款、分配盈餘匯出、企業財務操作等 3 大主因。

尤其在企業財務操作方面，企業戶 9 月趁美債殖利率飆漲，進場開始撿便宜美債，或做換匯交易賺利差；而存款萎縮應還有很大一部分來自投資人將資金轉進 ETF。至於 9 月存款下跌前 3 大業者，依序是兆豐銀行驟減 687 億元、花旗銀行少 424 億元、國泰世華下滑 299 億元；累計 1~9 月則是花旗台灣衰退 2,867 億元最多。

資料來源：卡優新聞網 112.11.21

☆健康勞動力，是臺灣永續的競爭力☆

全球人才稀缺時代，但在「2023 年 IMD 世界競爭力年報」中，臺灣排名第 6，僅次丹麥、愛爾蘭、瑞士、新加坡及荷蘭，我們是如何維持全球競爭力及強化留才攬才？關鍵就在「健康優質的勞動力」。勞動部職業安全衛生署推動職場健康與安全 (Occupational Health and Safety, OHS) 永續發展計畫，鼓勵企業積極營造尊嚴、友善勞動環境，在臺灣，目前已經有 80% 上市/櫃公司將職場健康與安全列為永續報告揭露的重大議題，63% 企業已有職業安全健康目標與管理方針揭示、64% 企業廣泛應用 GRI 403 準則展現成果，2023 年更首度選拔「健康勞動力永續領航企業」，捲動人才與企業永續的正循環。在永續浪潮下，企業重視「人」的動向。而人才的動向，就看「企業健康安全文化」。「人才」有幸福感，不僅是企業的本事，更是臺灣永續的競爭力。資料來源：遠見雜誌 112.11.13

看更多🔗解密健康勞動力 臺灣永續的競爭力 <https://cwgvad.pse.is/5dafcj>

OHS 系列專題：要讓人才「流」或「留」？<https://cwgvad.pse.is/5d34j6>

OHS 系列專題：當你的員工幸福嗎？<https://cwgvad.pse.is/5dkdne>

☆要讓人才「流」或「留」？☆

想要成為有「高度留才力」的企業，提供安全的工作條件只是最低門檻了。當代有競爭力的企業，更重視將「企業職場永續健康與安全」(Occupational Health and Safety, OHS)的意識，從員工的工作日常發芽茁壯，進而形成內部共識與共通語言，因為一個人走得快，一群人走得遠。然而，形塑企業內部的健康安全文化意識無法一蹴可幾，除了需要長時間累積，更需要企業高層有願意傾聽、賦權員工的決心。此風一起，就有可能促成企業與員工的雙贏局面。

一日工作 4 小時，剩下的自己看著辦：英業達的超彈性工時工作法

英業達工業安全衛生室經理吳恬綺解釋著英業達的工時政策：每日固定工時 4 小時，剩餘 4 小時在滿足月總工時的要件下即可彈性運用。員工可以自行選擇進辦公室的時間，要去銀行辦事、提早離開公司接小孩，都不需要再特別請假。

而這項夢幻方案，其實源自員工的提案。更深入一點來談，是來自整個企業的高度健康安全文化意識。當初就是有員工發現，9 點打卡前員工常要面臨的是擠爆的捷運車廂、水泄不通的交通潮，壅塞又危險；只是外出銀行辦點事，卻需要特別請假，流程繁瑣也浪費時間；後來新冠疫情爆發，避開人群更變成防疫重點，這項提案就在英業達再次被提出，且也被執行了。

這樣的彈性，於員工等於是同時給了信任及自由，於企業也有意想不到的收穫。吳恬綺說，剛開始實施時，原本很怕這種彈性被濫用、員工產能大降，但事實證明他們是白擔心了。他們發現，員工們其實很珍惜這個彈性，產能也沒有因此降低，「畢竟這樣的條件，去外頭也不好找吧！」吳恬綺笑著說。額外的好處還包括，員工再也不需要擠尖峰時段上班，廠外交通事故案件也大幅減少。

而這樣的政策，要在有健康安全文化意識的公司裡，才有可能實現。

怎麼得知一個企業有沒有健康安全文化？看員工「敢不敢說」

「認真聆聽」員工的聲音，是形塑企業健康安全文化的第一步。在英業達的每一次職業安全衛生委員會裡，員工出席率都接近 100%。吳恬綺說，這是因為在英業達有非常健全的《安全衛生提案制度》，「只要你敢提，多小的事我們都正視」。

讓員工身心不舒適的理由可大可小，小從垃圾桶位置太近、電燈太暗讓人不適，大到身心障礙人士在整棟大樓裡的動線，都可能出現在英業達內部會議的提案中。只要員工提出，工業安全衛生室就啟動評估，能調整的都盡力調整，不忽視每個員工的聲音。甚至在疫情期間，英業達還打造了一條完整的口罩產線，自產自用，員工不需再花力氣在外頭搶口罩。

營造一個「自己的夢幻工作環境自己爭取」、把健康和安全的概念鑲嵌進工作日常，是英業達的留才心法。每年的風險鑑別問卷當中，也都積極鼓勵員工提案。因為鼓勵員工把自己的想法說出來後，又能真的迎來改變機會，就會營造正向循環，讓員工更敢言，集結眾人的力量讓職場條件更好。因為「健康安全文化不應該只是企業追著員工跑，而是員工更有意識主動爭取」。

無災害工時七千萬小時的核心：傾聽、溝通和行動

除了員工各種提議都「不吃案」，儘早發現問題、解決問題也是英業達的秘訣。英業達持有一項「無災害工時七千萬小時」的驚人紀錄，就是來自不吃案、靈活調整方針的政策。尤其近幾年英業達還把原本用來追蹤員工新冠肺炎通報的 APP 再升級成為一個動態監測的系統。這個機制讓各級主管能即時監測企業內部的工傷率、職災率，讓每一季的跨廠區平台會議能即時檢討改進。

要在企業內部塑造健康安全文化，需長時間累積，但也是非常永續的「投資」。「因為只有讓員工安心，他們有身心舒適的職場，流動率才會低，這才是真正的永

續。」吳恬綺解釋，現在公司需要處理的事故案件都蠻日常的，尤其較高風險的問題被解決後，公司就能更貼近、仔細地處理個別員工遇到的問題。

為了這個目標，英業達還啟動調查，進一步研究員工對健康安全文化的知識與認知。這份調查也有一些有趣的發現：在中國的員工服從性比較高，在台灣員工反而對於制度的服從性較低。得出結果後，內部以此再分析出各廠區的潛在管理困境，並列出調整方案和因應措施，例如新增特定員工訓練，或讓主管調整管理風格，作為改善的方向。

創造全公司的共同語言、打造自家企業獨有的「環安衛DNA」

也高度重視所有事件及員工溝通意見的企業還有群創光電，為了打造健康安全的工作環境，讓一切「透明」是他們的關鍵做法，尤其是牽涉到高危險性的化學品管理或是廠內可能發生的意外事故，更是要嚴謹以待。

在群創，透明地溝通、頻繁和高層對焦是明快對應環安衛管理的重大法則，他們鼓勵員工遇到任何工作上的狀況，都即時通報。通常只要系統上出現通報案，依照規定就是要在幾天之內了解、處理、結案。

這種明快處理的機制，建立了公司內部員工的「環安衛DNA」，也創建了公司共通的語言，每個層級員工都清楚理解公司在安全衛生管理上的態度，解決問題的共識也就更一致。在群創，所有安衛事件、包含虛驚事件都會啟動調查，再改善作業程序或環境條件。就連會讓員工滑倒的斜坡、落地門玻璃擦得太乾淨導致員工撞傷，都不會被忽視。群創甚至還有一些超前部署的發想希望未來能實踐，例如盼望未來技術能讓員工進公司時，也能偵測、評估他們的身心狀態，得以更細緻地照顧員工。

永續無法獨善其身：領先企業影響力的再延伸

「建立職業安全衛生的文化是很難馬上看到立即成效的，但長時間不斷努力，健康安全文化可以慢慢被形塑。所以雖然我們員工人數多，但要在各區推動安全的各項議題，並不困難。」吳恬綺解釋，關鍵也在決策階層是否重視、願意投入資源，讓這種風氣普及在員工之間，甚至是跨廠區之間，成為一種默契。

不過吳恬綺也坦言，要把職業健康安全文化更深植人心，不能只埋頭在企業裡做，還要能帶動供應鏈、承攬商及利害關係人，無法獨善其身，有必要繼續往外延伸。為此，英業達今年和文化大學勞動暨人力資源學系合作，開設永續發展課程，教概念，也教撰寫永續報告書的方法。這項合作課程的目標不只是培力未來的職場戰能力，也希望讓畢業生未來得以成為「帶著永續、健康安全文化意識」的種子進入各行各業。

這也呼應了近年勞動部職業安全衛生署積極在企業內推動的理念：奠基在健康與安全的絕佳環境基礎之上，企業健康安全文化就有機會深耕，整個社會才更能一起永續前行，如同SDGs17的永續夥伴關係，讓員工也成為企業健康安全文化的夥伴，讓環環相扣的勞動環境、企業風格與產業規模更加茁壯與細水綿長。來源：遠見雜誌 11.13

☆永遠預先想好職場的應變方案☆

薛丁格的貓，常被用來比喻「事情的無法預測性」，尤其犯錯是人類的天性，但這在重視職場健康安全的企業中，卻極少出現。追根究底，是因為當代企業經營的基本門檻，就是「面對人性犯錯的可能性、主動偵測風險後預先應變」，這才是領先企業突出的關鍵競爭力。

隨著新版GRI 403 職業健康與安全準則生效，過往單看職業病、職災率的被動指標顯然不夠。新的企業永續趨勢，已經朝向發展自家特有的「領先指標」。這意味著，除了依法保障安全已經是合格的基本要求，企業還要能自主鑑別出內部的重大課題，然後建立應變機制、持續滾動修正，直球對決。

每個企業面對內部的難題挑戰不盡相同，可能是工作環境的有害物質危害，也可能是人口結構轉變的缺工世代難題，又或是後疫情之下的新生活困境，但總的來說，每一套好的治理方針，都從照顧員工的初心開始。

直接阻斷致癌化學品的進廠機會：群創的超前部署預防術

管理成分複雜的化學品一直都是高科技業發展過程中，最讓人頭痛卻又必須面對的難題。高科技業的製程及所使用的化學品通常比傳統產業新穎複雜，因此原料進廠後，確保能安全地被使用、盡可能地避免化學品暴露是首要任務，消弭員工可能接觸的風險。不過在這點上，群創做到了新的極致：把聯合國國際癌症研究所（IARC）所列的「確定對人體致癌的物質」（Group1）直接杜絕在製程之外。

這個機制把這類致癌化學物質的身分登錄在群創的系統裡，所有原料進廠時，都需經身分比對，確定成分。如果發現了禁用或有風險疑慮的物質，就召開會議和供應商溝通，討論換料等應對做法。

「杜絕特定化學品入廠」這個看似簡單明瞭的決定，在執行上其實是個嚴謹的巨大工程。供應商需把原料成分一筆一筆地輸入系統對應的欄位，讓第一線人員比對化學品身分。群創永續發展暨人力資源／中央環安暨永續發展處長楊媛菁進一步解釋，更複雜的是化學品名稱常因地而異，再加上台灣、中國各地區的應用規範也不一樣，要同步執行流程繁複，光是調整這套數位化系統，前後就花了 10 年。

除了因應名稱、法規，國際上的禁用清單約每季更新一次，系統也就要不斷地動態更新。而上述資料，每 3 年還要重新大盤點。此外，整個過程還包含各主管、廠區之間的大量溝通和會議，只要任何一項高風險物質被發現，就要立刻開會。一個「禁用致癌化學物質」的方針，動輒牽動整條產線。

但如此困難繁瑣，群創還是堅持納進公司發展的中長期目標，出自保護員工的決心。「對我們來說，這是對第一線同仁很重要的保護機制。」在高科技業待超過 20 年的楊媛菁說，從 RCA 污染案、IBM 的有機溶劑罹癌事件到韓國三星化學品暴露致癌物事件便可知，化學品管理極度重要。一旦發生工傷，既對員工造成不可逆的健康損害，也嚴重損害企業形象，況且沒有安全健康的工作環境，就別想要有健康的生產力。因此在可行範圍內，群創的方針就是把化學品管理做到極致。

這個機制除了回應 GRI 403-7「預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊」和聯合國永續發展指標(SDGs)目標 3「健康與福祉」，群創打造安心職場的精神更奠基在：不希望工作現場的條件像以前舊時代那樣，是拿著命在拚，而是能「安身立命」。這不僅是持續優化安全措施，更需要持續偵測潛在風險、超前部署，從源頭杜絕。

新手媽媽留任率 100%：葡萄王的葡萄籽計畫

生養孩子可說是職場上卡住女性的亙古議題，不友善的工作環境、沒有支持的無力感，甚至是難以回歸的斷層感，都是育齡中的員工可能遇到的困境。但葡萄王生技在這點上，卻明顯地特別「多產」。去年（2022），葡萄王內部的粗出生率高出全台四倍，1 個月以下的寶寶純母乳哺育率超過九成，遠超出全台平均。更驚人的是：當年申請育嬰留職的員工留任率 100%。

這意味著，在一間公司孕育、生養小孩，其實是有機會和工作並行的，端看企業照顧「新手爸媽們」的意志。而葡萄王的「葡萄籽計畫」即為此而生。

這套規劃完整的母性友善機制是這樣運作的：公司內的女性一旦懷孕，就可用多元管道通報。相關單位接獲消息後，「母性健康作業場所危害評估程序」就會隨之啟動。這些評估細緻地從媽媽的角度出發，特別評估孕婦的工作動線、位置，安排遠離噪音、危害化學品的崗位，甚至還會協助申請離電梯最近的孕婦專屬停車位。

從懷孕開始，一路到產前、產後，都有系列衛教、問卷評估，生產時還有新生兒禮包。這些都是為了讓準媽媽們及早準備寶寶出生後可能會遇上的身心衝擊。員工復工後，還會有面談評估，憂鬱指數特別高的媽媽，也會被特別追蹤。

這整套細緻且全面的「媽媽照顧機制」，來自葡萄王對自家員工結構的觀察與用心。葡萄王工安部護理師許心妤甫加入葡萄王時，就發現好幾位女性員工深受不孕症所苦；從年度健檢的風險評估問卷裡也常發現憂鬱指數飆升的員工，好幾位都是產後媽媽。就算求子辛苦、產後不快樂，這類敏感話題，卻很少在職場上被討論或解決。