

出國報告（出國類別：開會）

參加魯汶大學（HIVA）研究諮商會議

服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

姓名職稱：潘致弘研究員兼主任、林詩騰研究員兼組長、胡佩怡副研究員

派赴國家：比利時

出國期間：113年10月7日至10月11日

報告日期：113年12月6日

摘要

本次行程主要係至比利時參加本所與魯汶大學勞動及社會研究所(Research Institute for Work and Society, 簡稱HIVA)共同舉辦之研究諮商會議，由HIVA研究人員、本所研究人員及相關領域專家學者共同參與，討論議題包括「數位時代的永續就業(Sustainable employment in the age of digitalization)」、「在瞬息萬變的工作世界中衡量工作生活品質(Measuring quality of working life in a rapidly changing world of work)」等。會中雙方討論熱烈，對於國際勞動市場變動及勞動關係變化趨勢有更深刻體會，並對後續雙方合作研究具有相當之助益。

除參加魯汶大學研究諮商會議外，並拜會歐盟就業總署(Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 簡稱DG EMPL)、歐洲進步研究基金會(Foundation for European Progressive Studies, 簡稱FEPS)、比利時國家勞動委員會(Belgium - National Labor Council, 簡稱NLC)、魯汶市政府(Leuven City)、歐洲工會研究所(European Trade Union Institute, 簡稱ETUI)、比利時總工會(General Federation of Belgian Labour, 簡稱FGTB)等單位，以瞭解國際勞動發展趨勢及研究方向，藉此國際交流機會擴展我方研究人員國際視野及研究量能。

關鍵字：魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)、歐盟就業總署(DG EMPL)、歐洲工會研究所(ETUI)

目錄

壹、目的.....	1
一、活動背景說明.....	1
二、出國目的.....	1
貳、過程.....	1
一、拜會歐盟就業總署(DG EMPL).....	2
二、拜會歐洲進步研究基金會(FEPS).....	6
三、拜會比利時國家勞動委員會(NLC).....	10
四、出席勞動及社會研究所(HIVA)研究諮商會議.....	11
五、拜會比利時天主教魯汶大學勞動及社會研究所.....	22
六、拜會魯汶市政府.....	23
七、歐洲工會研究所(ETUI)	24
八、拜會比利時總工會(FGTB)	39
參、心得及建議.....	42

壹、目的

一、活動背景說明

本部於 110 年 6 月 7 日與魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)簽署「中華民國勞動部與比利時天主教魯汶大學代表所屬之勞動及社會研究所合作協定」，合作範圍包括定期舉辦跨國會議、強化人員互訪計畫、提供雙方實習及訓練機會，及出版品之翻譯與資訊共享等 4 大面向。本部與魯汶大學依所簽訂之合作協定，每年輪辦跨國會議，就相關研究成果進行分享及討論。

二、出國目的

本次出國人員參加魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)於 113 年 10 月 9 日所舉辦之研究諮商會議，雙方共同就「數位時代的永續就業(Sustainable employment in the age of digitalization)」、「在瞬息萬變的工作世界中衡量工作生活品質(Measuring quality of working life in a rapidly changing world of work)」等議題進行初步研究成果分享，以瞭解國際間勞動情形發展趨勢，並強化雙方合作研究量能。另拜會歐盟就業總署(DG EMPL)、歐洲進步研究基金會(FEPS)、比利時國家勞動委員會(NLC)、魯汶市政府(Leuven City)、歐洲工會研究所(ETUI)、比利時總工會(FGTB)，就社會對話、國際交流等相關議題進行交流討論，以掌握國際勞動發展趨勢及研究方向，藉此國際交流機會擴展我方研究人員國際視野及研究量能。

貳、過程

本次出國期間為 113 年 10 月 7 日起至 10 月 11 日止，除出席 HIVA 召開之第 3 屆臺比勞動政策合作會議外，並拜會歐盟就業總署、歐洲進步研究基金會、比利時國家勞動委員會、魯汶市政府、歐洲工會研究所、比利時總工會，就社會對話、國際交流等相關議題進行交流討論。

Date 日期	Time 時間	Activity 內容
Oct 7	10:30 10:30-12:00	1. 抵達布魯塞爾 2. 拜會駐歐盟兼駐比利時代表處及召開團務會議

Date 日期	Time 時間	Activity 內容
Oct 8	9:00-10:30	1. 拜會歐盟就業總署 (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG EMPL)
	11:00- 12:00	2. 拜會歐洲進步研究基 金會(Foundation for European Progressive Studies, FEPS)
	14:00-16:00	3. 拜會比利時國家勞動 委員會(National Labor Council, NLC)
Oct 9	9:00-12:00	1. 出席第3屆臺比勞動政 策合作會議
	13:15-15:30	2. 拜會比利時天主教魯 汶大學勞動及社會研 究所(Research Institute for Work and Society, HIVA)
	16:00-17:00	3. 拜會魯汶市政府
Oct 10	10:30-12:00	1. 拜會歐洲工會研究所 (European Trade Union Institute, ETUI)
	14:00-16:00	2. 拜會比利時總工會 (General Labour Federation of Belgium, FGTB)
Oct 11	全日	1. 返回臺灣

一、拜會歐盟就業總署(DG EMPL)

(一) 單位介紹：

歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署(Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG EMPL)，是歐盟執行委員會的一個部門，負責促進就業、改善社會保護與包容性，並確保歐盟成員國在社

會政策上的協調與整合。其核心目標是確保歐盟公民享有公平的工作條件、社會權利，並透過政策與計畫促進經濟和社會的包容性發展。該總署的政策和計畫對歐盟經濟與社會穩定至關重要，如勞動力流動支援、公平轉型及青年就業等。它不僅協調成員國的政策，還通過資金與技術支持，減少歐盟內部的社會和經濟差距，促進更具韌性和包容性的歐洲社會。

(二) 訪談內容摘述：

本次拜會 DG EMPL，該署國際處長 Laura Corrado 率對臺政策官 Martin Orth 及社會對話處政策官 Jan Behrens，分享歐盟社會對話機制等資訊，瞭解歐盟各成員國有其社會對話系統，並涵蓋工業、農業、服務業等；另社會對話如為雙邊對話，係由雇主和工會進行，而三方對話則包括政府參與，討論議題包含經濟、產業等；又歐盟每年提供約4,000萬歐元支持社會對話，並透過歐洲社會基金 Plus 支援成員國的相關計畫，且補助歐洲工會研究所 (European Trade Union Institute, ETUI) 等機構等，推動相關議題研究。



與 DG EMPL 人員合影

(三) DG EMPL 成果分享：

社會對話處政策官 Jan Behrens 與本所人員，詳細說明社會對話（Social dialogue），社會對話起源來自於國際勞工組織(ILO)1960年制定的諮商建議書，建議社會夥伴間針對特定議題以各種形式對話與合作。經濟與社會政策有與社會夥伴間有相關利益的議題中，勞、資、政雙方或三方有任何形式的談判、諮商或單純交換資訊，可以是全國層級、產業層級或企業層級，也可以是跨產業、跨行業別或者以上任何形式的討論。ILO 認為社會對話的機制需要一些社會條件作為前提，包含社會夥伴中有強大且獨立的勞工和僱主組織並具備社會對話時所需的知識和技術，勞、資、政三方對於社會對話的意願與承諾，並且尊重組織結社自由與集體談判權等基本權利及以制度支持。

社會對話包含各種形式的協商(negotiation)、諮商(consultation)或者只是單純政府代表、僱主、勞工雙方或三方間針對經濟與社會政策相關議題的資訊交換(exchange of information)，並包括國家層級、地區層級或企業層級等不同層級社會對話。而社會對話本身主要的目的，在促進工作世界中主要關係人間(以勞、資雙方為主)，建立共識以及促進民主參與。成功的社會對話結構及過程，具有解決重要經濟及社會議題、鼓勵良好治理、增進社會及產業的和平與穩定，以及促進經濟發展的潛力。

ILO 認為國家在社會對話中的角色即使不是直接參與，也不能處於被動，而是必需創造一個穩定的政治和市民氣氛。即使社會對話可能僅是勞資雙方之對話，在建立法律、制度和其他架構，讓夥伴間能有效進行社會對話上，國家仍具有相當重要的角色，並提出下列有助於形成社會對話機制之條件：

1. 強大且獨立的勞工與僱主組織，並具備獲得參與社會對話時所需要資訊的技術能力，同時也必須有能力使用適當資訊參與社會對話的討論。
2. 各方有參與社會對話的政治意願與承諾。

3. 尊重結社自由(freedom of association)及集體協商(collective bargaining)等基本權利。

4. 適當的制度性支持。

ILO 並在在 1960 年通過「公權機構與雇主和勞工團體諮商與合作建議書 (Recommendation on Consultation and Cooperation between Public Authority and Employers' and Workers' Organizations at the Industrial and National Level, 1960)」，其中載明諮商與合作的目的是為了促進公權機構與雇主和勞工團體間、以及社會夥伴之間的共識與良好關係，以便發展經濟及改善勞動條件，並且提昇生活水準。建議書的重點在於釐清何謂共同關切(join consideration)與相互利益(matters of mutual concern)，以便獲得可以接受方案(agreed solutions)和諮商程序(process of consultation)等概念。該建議書更進一步指出公權機構應該在下列事項上徵詢勞資雙方的意見：

1. 法律及規定之訂定和調整可能影響勞資雙方暨有的利益者。
2. 關於就業、職業訓練、勞動保護、工業安全衛生、生產力與福利事項之全國性機構之建立或功能。
3. 經濟與社會發展計劃之規劃與執行。

此外在國際勞工組織以勞工行政公約 (Convention concerning Labour Administration: Role, Functions, and Organizations, No. 150, 1978) 和勞工行政建議書 (Recommendation concerning Labour Administration: Role, Functions, and Organizations, No. 158, 1978) 中，也界定政府在社會對話和三方諮商機制中的角色，闡明：「勞工行政體系包含所有提供雇主、勞工暨其組織參與和諮商之制度性安排」。在三方諮商的機制建立上，勞工行政公約要求各國政府應依據各國環境，確保在勞工行政體系中，適當的安排公權機構與最具代表性的雇主與勞工組織，或者在適當的條件下，與雇主與勞工代表，進行諮商、合作和協商。勞工行政建議書建議公權機構與雇主和勞工組織所進行

的諮商與協商的議題可以相當廣泛。勞工行政體系亦應與雇主和勞工組織進行諮商，作為規劃、執行和檢討勞動的參考或標準。政府勞工行政體系也應規劃立足於尊重結社與協商權的條件下，能夠提昇、建立與尋求鼓勵較好的勞動條件和工作生活的各種計劃。勞工行政體系內的有關機關應負責推動和建立確保勞工與雇主針對就業政策之諮商，以及勞資合作以落實政策執行的方法與程序。勞工行政體系應該本身參與諮商的機制中以處理社會與經濟政策。各國勞工行政體系的結構，也應在勞、資雙方參與的情形下，進行經常性的檢討。在今日以民主社會為本質下，任何政府施政必須與相關利益之各方建立良好的溝通管道與關係。社會對話的目的就是建立此一溝通關係，以強化政府在政策規劃、制定與執行的不同階段，皆能達成其最大的成果，進而維持民選政權之穩定。政府亦可藉由社會對話過程形成社會共識，更可經由社會對話的過程提昇社會夥伴之自我管理能力，平衡公民團體間之不同利益。ILO 認為社會對話機制要能夠成功，國家不應扮演消極的角色，即使政府本身可能不一定在社會對話機制中扮演積極的角色，而社會對話機制主要在勞資雙方的對話，政府有責任提供法令、制度、和相關架構等基本支持，以促進社會對話機制的有效推動。

二、拜會歐洲進步研究基金會(FEPS)

(一) 單位介紹：

歐洲進步研究基金會(Foundation for European Progressive Studies, FEPS)係歐洲重要智庫組織之一，專注於推動進步理念與政策研究。作為歐洲社會民主運動的思想平台，FEPS 旨在為未來政策提供創新建議，支持歐洲的社會公正、可持續發展與民主深化。其職責是促進政策對話與學術研究，將進步價值融入歐洲及全球，該基金會通過與歐盟機構、國際組織及學術界的合作，探討解決當前社會、經濟與環境挑戰的具體方案。FEPS 的研究涵蓋經濟政策、社會保障、數位轉型及全球化影響等領域。其出版的政策

報告和研究論文為歐盟及國際決策者提供了重要的理論支持與實務建議。

(二) 訪談內容摘述：

本次 FEPS 秘書長 Laszlo Andor 率數位政策研究員 Gerard Rinse Oosterwijk 會晤訪團，並於會中表示目前正在進行人工智慧(AI)與工作場所管理相關研究，涵蓋數據管理、勞資關係、職場健康安全等議題，並分享相關資訊：歐盟已有平台工作指引，其中包含演算法管理規範，以針對平台工作者設置透明度及工作壓力限制條款等；又數位管理工具在職場上的運用越來越廣泛，影響員工自主性與管理階層的信任關係；且根據相關研究顯示，數位管理增加員工工作負擔、工作不安全感及壓力。平台工作者身份問題，已有法院認為平台工作者應屬員工，以確保其享有健康安全、最低工資、工作時間等基本勞動保障；又英國準備立法禁止零工時合約，以保障平台工作者之勞動權益。



與 FEPS 研究團隊合影

(三) FEPS 研究成果分享：

平台工作是透過線上平台利用演算法來匹配有薪工作的需求和供應。配對過程涉及三方：要求工作的客戶、管理演算法的平台、透過平台提供工作的人。它是基於個人任務或專案績效的工作，而不是持續的僱傭關係。較大的任務通常分為較小的子任務或“微任務”，這些子任務是獨立的、同質的並有助於產生特定的輸出。這些任務是單獨執行的，從而導致任務的廣泛、甚至是全球性的分工。

有關於平台經濟的政策指引(Policy pointers)，包括：

1. 雖然規模較小，但平台工作在過去 15 年中一直在動態發展，預計未來將繼續如此。不斷擴展知識庫並產生可靠的估計將有助於為該領域的決策提供資訊。
2. 平台工作是一種異質現象。不同類型的平台工作對平台工作者的就業和工作條件有不同的影響。
3. 在平台上提供服務的工人可能被錯誤分類仍然是一個令人擔憂的部分。歐盟會員國越來越多地透過更新現有國家就業保護法規的監管改革來解決錯誤分類問題。
4. 平台工作特有的問題涉及演算法管理和控制的透明度、評級的公平性和可移植性、跨境方面、執行、集體談判和消費者保護等。
5. 雖然討論與平台工作相關的挑戰很重要，但也應承認這種就業形式和商業模式固有的機會。例如：包括平台工作對弱勢群體勞動力市場整合、組織工作的靈活性、接觸大量客戶群以及創造額外收入的潛在貢獻，特別是在經濟衰退期間。然而，仍然需要證據來證明這些機會是如何實現的，以及它們如何因每種類型的平台工作而改變。

6. 對平台工作的實證評估應旨在準確、最新地描繪圍繞線上平台快速成長的經濟。因此應該調查平台工作涉及各種政策領域的不同影響，包括商業競爭、逃稅、社會保護、演算法管理和消費者保護。
7. 平台經濟中占主導地位的管理實踐，應用於更廣泛的經濟體系中。在傳統工作環境中使用演算法管理實務是一種新興現象，需要進一步研究和政策關注。

而歐盟改善生活及勞動條件基金會(Eurofound)對整個歐盟新就業形式的研究，將平台工作確定為，自 2000 年以來變得越來越重要的九種就業形式之一。定類型平台的就業和工作條件工作。Eurofound 也專注於評估政策措施的有效性，以應對與平台工人就業和工作條件相關的已確定挑戰。關鍵議題涉及平台工人的代表、工作條件談判、保險和社會保護或稅收的提供。該機構將繼續透過其網路儲存庫監控平台經濟的演變。

Eurofound 已確定了 10 種平台工作類型，截至 2017 年，這些平台工作在歐洲的平台和附屬活躍工作人員的數量方面，已達到一定規模。這些類型之間的主要區別在於任務的規模、服務提供的形式（任務是本地交付還是在線交付）、所需的技能水平、客戶與工人匹配的流程（提供工作與競爭）和確定工作分配的一方。Eurofound 定期更新平台經濟訊息編制的線上平台經濟儲存庫，旨在匯集一系列有關該主題的資訊。包括有關 Eurofound 平台工作類型的更多詳細資訊、一系列提供平台經濟中出現的關鍵問題分析和背景的檔案，以及一系列旨在解決新出現問題的措施。該儲存庫還提供與平台工作和 COVID-19 相關的具體資訊。

Eurofound 也對衡量平台經濟的研究進行了藍圖繪製，概述了所使用的方法及其局限性，並討論了解決數據差距的選項；其與歐洲性別平等研究所（EIGE）一起分析了工人從事平台工作的動機，特別關注性別差異。Eurofound 並採用前瞻性方法，制定了到 2030 年歐洲平台運作方式的設想，

以及對經濟、勞動力市場和社會可能產生的影響。這些「潛在的未來」顯示了各種發展路徑的機會和風險，並提出了可以採取哪些政策來實現理想的未來並避免不良的未來。

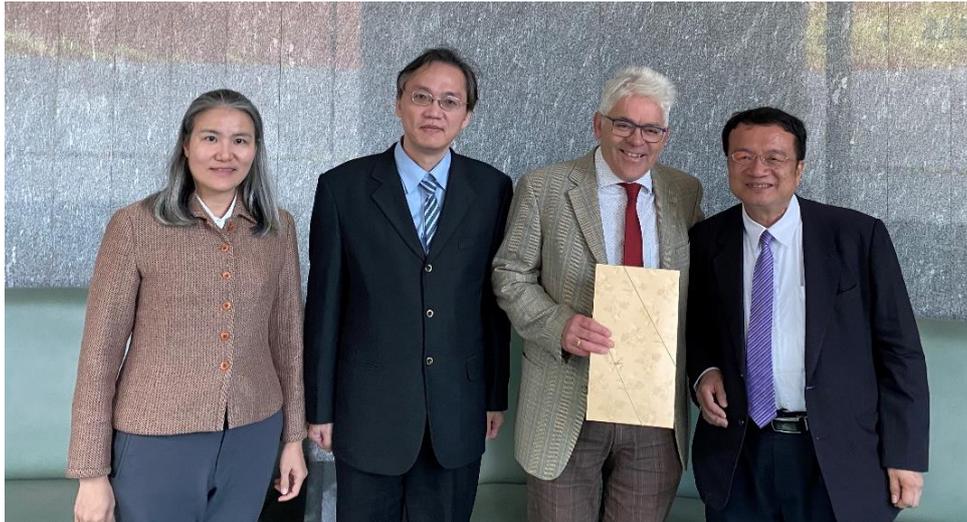
三、拜會比利時國家勞動委員會(NLC)

(一) 單位介紹：

比利時國家勞動委員會(National Labor Council, NLC)為比利時國家級勞資關係機構，是比利時勞資關係的核心機構，旨在促進勞資對話與協商，維護公平且穩定的勞動環境。該委員會由勞工代表和雇主組織組成，為三方協商（政府、雇主、勞工）提供平台，以解決全國層級的勞動議題。主要職責包含集體談判、勞動政策建議、協調與調解等。該會致力於建立均衡的勞資關係，確保社會正義與經濟發展並行。其協議與建議不僅影響比利時國內勞動市場，也成為歐盟層級勞資政策的參考典範。

(二) 訪談內容摘述：

本次拜會 NLC 主席 Rudi Delaru，並由 NLC 簡報分享相關資訊：國家勞動委員會(NLC)主要由勞方及資方代表組成，而政府代表屬顧問性質，並不直接參與成員討論；國家勞動委員會(NLC)不僅具有建議性功能，亦可通過集體協議發揮規範作用，以促進勞動政策及社會保障政策之制定及實施。勞資雙方透過集體協議，解決職業健康、安全、薪資透明、勞動環境等問題，並且關注平台工作及移工議題。另勞動委員會目前針對電池供應鏈、離岸風電等領域之勞動條件進行研究，探討如何改善勞動條件；另目前歐盟考慮針對職場心理健康風險及熱浪立法，而勞動委員會希望透過立法，以保護勞工的心理健康和職場安全。



與 NLC 研究人員合影

四、出席勞動及社會研究所(HIVA)研究諮商會議

(一) 會議簡介

比利時魯汶大學成立於 1425 年，研究橫跨人文與社會科學、科學、工程與技術和生物醫學科學等領域，其中勞動及社會研究所(HIVA)長期致力於國家勞動政策發展研究，整合不同領域專業知能，探討全球化及科技趨勢下面臨之勞動議題。本部於 110 年 6 月 7 日與 HIVA 已簽署「中華民國勞動部與比利時天主教魯汶大學代表所屬之勞動及社會研究所合作協定」，合作範圍包括定期舉辦跨國會議、強化人員互訪計畫、提供雙方實習及訓練機會，及出版品之翻譯與資訊共享等 4 大面向。本次會議係基於上開合作協議舉辦之定期跨國會議。

(二) 會議議程

台北 時間 Time in Taipei	比利時 時間 Time in Belgium	議題/主講人 Topics/Speaker
15 : 00 15 : 15	09 : 00 09 : 15	連線測試/會議登入 Online Testing/Registration
15 : 15 15 : 30	09 : 15 09 : 30	開幕式 1. 比利時天主教魯汶大學 HIVA 執行長 <i>Tine van Regenmortel</i>

台北 時間 Time in Taipei	比利時 時間 Time in Belgium	議題/主講人 Topics/Speaker
		<p>2. 勞動部勞動及職業安全衛生研究所主任秘書 陳毓雯</p> <p style="text-align: center;">Welcome By</p> <p>1. Prof. Tine van Regenmortel, General Director HIVA</p> <p>2. Yu-Wen Chen, Chief Secretary, ILOSH (Online)</p>
15 : 30 15 : 35	09 : 30 09 : 35	<p style="text-align: center;">議題 1</p> <p style="text-align: center;">數位時代的永續就業</p> <p style="text-align: center;">主持人：私立實踐大學 郝鳳鳴教授</p> <p style="text-align: center;">Session 1</p> <p style="text-align: center;">Sustainable employment in the age of digitalization.</p> <p style="text-align: center;">Moderator: Prof. Feng-Ming Hao, ILOSH (Professor Department of Law, Shih Chien University) (Online)</p>
15 : 35 16 : 30	09 : 35 10 : 30	<p>題目 1： AI 人工智慧對勞動就業及工作模態之影響 (20 分鐘)</p> <p style="text-align: center;">報告人：國立中正大學 馬財專教授</p> <p>題目 2：實踐中數位工具的使用與影響：探索文獻中的 HWDs 及其案例應用 (20 分鐘)</p> <p style="text-align: center;">報告人：比利時天主教魯汶大學勞動及社會研究所 Michiel Bal</p> <p style="text-align: center;">綜合討論 (15 分鐘)</p> <p>Topic 1: The impact of Artificial Intelligence (AI) on labor employment and work patterns in Taiwan: an analysis of the finance, insurance, and healthcare industries. (20 mins)</p> <p style="text-align: center;"><i>Presented by Dr. Tsai-Chuan Ma (ILOSH,) (Online)</i></p> <p>Topic 2: The use and impact of digital tools in practice. Exploring HWDs in the literature and across cases.(20 mins)</p> <p style="text-align: center;"><i>Presented by Dr. Michiel Bal (HIVA)</i></p> <p style="text-align: center;">Q&A (15 mins)</p>
16 : 30 16 : 45	10 : 30 10 : 45	<p>休息 Break</p>

台北 時間 Time in Taipei	比利時 時間 Time in Belgium	議題/主講人 Topics/Speaker
16 : 45 16 : 50	10 : 45 10 : 50	<p>議題 2</p> <p>在瞬息萬變的工作世界中衡量工作生活品質 主持人：比利時天主教魯汶大學 <i>Geert Van Hoote gem</i> 教授</p> <p>Session 2</p> <p>Measuring quality of working life in a rapidly changing world of work. <i>Moderator: Prof. Geert Van Hoote gem (Professor Centre for Sociological Research, and former General Director HIVA)</i></p>
16 : 50 17 : 45	10 : 50 11 : 45	<p>題目 1：保持專注：持續尋求有效的工作品質與工作福祉的衡量與監測方法（20 分鐘） <i>報告人：比利時天主教魯汶大學勞動及社會研究所 Lise Szekér</i></p> <p>題目 2：我國工作生活品質評估指標之建立（20 分鐘） <i>報告人：國立高雄科技大學 林助理教授思吟</i></p> <p>綜合討論（15 分鐘）</p> <p>Topic 1: Staying on the ball: ongoing search for a good measurement and monitoring of quality of work and well-being at work. (20 mins) <i>Presented by Ms. Lise Szekér (HIVA)</i></p> <p>Topic 2: Establishing evaluation indices for the quality of work life conditions survey in Taiwan. (20 mins) <i>Presented by Dr. Szu-Yin Lin (NKUST) (Online)</i></p> <p>Q&A (15 mins)</p>
17 : 45 18 : 00	11 : 45 12 : 00	<p>閉幕式</p> <p>1. 比利時天主教魯汶大學研究政策副學長 <i>Reine Meylaerts</i></p>

台北 時間 Time in Taipei	比利時 時間 Time in Belgium	議題/主講人 Topics/Speaker
		<p>2. 勞動部勞動及職業安全衛生研究所主任 潘致弘</p> <p style="text-align: center;">Close By</p> <p>1. <i>Prof. Reine Meylaerts, Vice Rector KU Leuven</i> Dr.</p> <p>2. <i>Chin-Hong Pan, Director, Division of OSH Exhibitions, ILOSH</i></p>

(三) 講者簡歷

陳毓雯 主任秘書

Ms. Yu-Wen CHEN, Chief Secretary



現職 Current Position

- 勞動部勞動及職業安全衛生研究所主任秘書
Chief Secretary, ILOSH

學歷 Education

- 私立中國文化大學法律學系研究所碩士
M.S., Department of Law, Chinese Culture University

郝鳳鳴 教授

Mr. Feng-Ming HAO, Professor



現職 Current Position

- 私立實踐大學法律學系教授
Professor, Department of Law, Shih Chien University, Taiwan

學歷 Education

- 法國巴黎第二大學法學博士
Ph.D. Université Paris II. Panthéon-Assas, France, Department of Law

馬財專 教授

Mr. Tsai-Chuan MA, Professor



現職 Current Position

- 國立中正大學勞工關係學系教授
Professor, Department of Labor Relations, National
Chung Cheng University

學歷 Education

- 英國愛塞克斯大學社會學博士
Ph.D. University of Essex, UK, Department of
Sociology

林思吟 助理教授

Ms. Szu-Yin LIN, Assistant Professor



現職 Current Position

- 國立高雄科技大學企業管理系助理教授
Assistant Professor, Department of Business
Administration, National Kaohsiung University
of Science and Technology

學歷 Education

- 國立中山大學人力資源管理研究所博士
Ph.D., Institute of Human Resource
Management, National Sun Yat-sen University

郭建志 教授

Mr. Chien-Chih KUO, Professor



現職 Current Position

- 國立政治大學心理學系教授
Professor, Department of Psychology, National
Chengchi University

學歷 Education

- 國立臺灣大學心理學系博士
Ph.D., National Taiwan University, Department
of Psychology

潘致弘 主任

Dr. Chin-Hong PAN, Director



現職 Current Position

- 勞動部勞動及職業安全衛生研究所勞工安全衛生展示館主任
Chief of the Division of OSH Exhibitions, ILOSH

Tine VAN Regenmortel 執行長

Tine VAN REGENMORTEL, General Director



現職 Current Position

- 比利時天主教魯汶大學勞動與社會研究所執行長
General Director, HIVA

Reine Meylaerts 副校長

Dr. Reine MEYLAERTS, Vice rector of Research Policy



現職 Current Position

- 比利時天主教魯汶大學副校長
Vice rector of Research Policy, KU Leuven, Belgium

學歷 Education

- 比利時天主教魯汶大學語言學及文學博士
Ph.D., Linguistics & Literature, KU Leuven, Belgium

Geert Van Hootegem 教授



Dr. Geert Van Hootegem, General Director

現職 Current Position

- 比利時天主教魯汶大學勞動及社會研究所所長
General Director, HIVA, KU Leuven
- 比利時天主教魯汶大學社會科學學院正教授
Full Professor, Faculty of Social Sciences, KU Leuven

學歷 Education

- 比利時天主教魯汶大學社會科學博士
Ph.D., Social Sciences, KU Leuven, Belgium



資深研究員

Michiel Bal, Doctoral Researcher

現職 Current Position

- 比利時天主教魯汶大學勞動與社會研究所資深研究員
Doctoral Researcher, HIVA



Lise Szekér 資深研究員

Lise Szekér, Senior Research Associate

現職 Current Position

- 比利時天主教魯汶大學勞動與社會研究所資深研究員
Senior research associate, HIVA

(四) 雙方致詞

本次會議由魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)執行長 Tine van Regenmortel 及勞動及職業安全衛生研究所(下稱勞安所)陳主任秘書毓雯開場致詞，執行長針對每年研究成果交流給予鼓勵，並表示 2023 年赴台參訪成果豐碩；陳主任秘書就本次赴比利時拜訪當地工會組織相關活動表示關心，希望臺比間能夠更加緊密。會議結束則由魯汶大學副校長 Reine Meylaerts 及勞安所潘主任致弘致詞，

副校長提及對等公平的國際夥伴是必須的，也針對本次會議討論議題扣合聯合國永續發展目標表示樂見其成；本所潘主任也誠摯邀請副校長及執行長來臺，齊力協力創造未來更多合作機會。

(五) 議題一：數位時代的永續就業(Sustainable employment in the age of digitalization)

1. 勞安所就人工智慧(下稱 AI)對勞動就業及工作模態之影響(Impact of Artificial Intelligence on Employment and Work Patterns)進行報告，重點如下：

- (1) AI技術的進步與電腦運算能力的提升，推動全球經濟發展與生產效率。麥肯錫報告預測，到 2030 年，可能有多達 3 億名工人需要學習新技能以適應 AI 帶來的勞動力轉型。各國需積極調整政策以因應 AI 帶來的結構性挑戰，包括重新配置勞動力、提升技能，以及重構傳統工會組織與社會保障系統。
- (2) 教育課程結構需適應 AI 技術，提供多層次、多階段的技能培養，以支持 AI 技術在社會中的深入應用。
- (3) 在醫療產業，AI 協助虛擬醫療與診斷工具的應用，提高醫療服務效率與質量。在金融保險業，AI 用於風險管理與投資決策，提升數據分析與交易效率。在傳統製造業：導入 AI 促進生產自動化，推動智慧製造。
- (4) 隨著生成式 AI 的崛起，企業需適應新的協作與創新模式，並管理數位負載對組織創造力的影響；另 AI 導入可能削弱部分技能價值，但也刺激新技能需求，促進工作效率提升。
- (5) 從研究之問卷調查結果得知，多數雇主對 AI 導入持正向態度，認為其提升生產力與競爭力；雖然 AI 有助於降低成本並提高效率，但企業對投資成本及政策支持存有顧慮。而從業人員對於短期內，AI 導入持樂觀態度，但長期則憂心工作被替代；許多員工尚未接觸 AI 相關技能，部分感受到技能升級的壓力。而雇主認為 AI 能提升薪資與穩定就業；部分從業人員則擔憂其導致薪資下降與勞動流動增加。

- (6) 從研究之訪談分析得知，在長照產業，AI 用於監控與管理需求，提升作業效率；在醫療產業，通過個人化診斷與數據分析，提升醫療服務質量；在金融產業，AI 用於風險控管與數據決策，但需警惕過度依賴導致風險失控。
 - (7) AI 對職場的影響，減少資料蒐集與整理時間，讓員工專注核心任務；員工普遍感受到轉型壓力，對 AI 的接納程度存在顯著差異；接受新技術的員工更易適應變化，並提升自身職場競爭力。
 - (8) 因應 AI 發展，應加強技能培訓、推動教育體系改革，讓勞動力適應新科技。並支持 AI 創業，鼓勵更多企業投資於新型技術與模式。
2. 勞動及社會研究所(HIVA)就 *The use and impact of digital tools in practice* 進行報告，重點如下：
- (1) 本次討論主要聚焦於數位轉型以及頭戴式顯示器（HWD）的應用與影響；數位轉型自工業4.0發展至工業5.0為技術與人本設計結合的代表。數位技術涵蓋擴增實境（AR）、虛擬實境（VR）、電腦系統及網路實體系統等多種應用。
 - (2) 研究聚焦於 HWD 的應用，其核心在於技術如何影響工作內容、品質及效率。透過情境使用模型（Situational Use Model），研究展示了 HWD 在數據傳輸及處理、緩解工作負荷及時間壓力等方面的應用價值。研究發現，HWD 能在特定工作情境下提供有力支持，尤其在提高工作自主性和控制力方面展現優勢。
 - (3) HWD 具有實務應用的優勢，其對單一任務的效果顯著，但難以外推至所有工作場景。此外，HWD 的技術特性（如硬體設計、軟體整合）對不同工作環境的適應性也有所不同。例如，物流中心的員工可能利用 HWD 進行訂單掃描，而醫療人員則用於病患監控。這些差異凸顯了 HWD 設計需考慮具體的任務需求及使用環境。
 - (4) 研究選取兩個案例分析相同系統下的 HWD 應用。雖然兩個案例的技術

設備與環境條件相似，但結果卻顯示顯著差異。在第一個案例中，HWD 的使用頻率高，員工對其功能性反應良好；而在第二個案例中，使用頻率與滿意度均較低，主要原因是缺乏互動設計及功能性優化。第一個案例中，系統運作投入較快，且會定期更新系統，增強用戶體驗。然而，第二個案例中的使用者反映 HWD 的功能有限，導致工作自主性下降，一些員工甚至轉而使用其他技術（如智能手機）。顯示 HWD 的應用效果與其硬體設計、功能性以及組織支持息息相關。

- (5) 研究進一步探討技術應用中的行為者與工具的互動。根據科技使用理論，組織環境對於科技的採用與效果具有決定性影響。硬體設計（如材質、結構）雖無法輕易改變，但功能設計（如工具用途）應針對不同任務進行調整。此外，研究指出，數位工具的使用者條件與工具設計須同步考量。例如，某些用戶認為 HWD 是重要創新，但也有部分人認為其效益不及預期。
- (6) 數位工具對於工作的影響，需隨著時間及情境的變化進一步探索。HWD 的應用，需要在硬體與軟體層面進行持續優化，且員工技能提升及工作自主性亦非常重要。未來研究應聚焦於不同工作環境下數位技術的適配性，以及如何根據具體需求設計更靈活的解決方案。

(六) 議題二：在瞬息萬變的工作世界中衡量工作生活品質 (Measuring quality of working life in a rapidly changing world of work)

1. 勞動及社會研究所(HIVA)就 Measuring quality of working life in a rapidly changing world of work 進行報告，重點如下：
 - (1) 工作品質的衡量涵蓋多個面向，包括工作需求、工作資源、個人特性與組織特性等。其中工作需求係員工需面對的壓力與挑戰，例如任務量或工作複雜性；工作資源係支持員工完成任務的工具、指引與環境，如技

術資源、領導支持等；兩者關係之平衡，可影響員工的幸福感、效率及健康。另個人特性包括年齡、性別、家庭狀況等社會人口結構，而組織特性涵蓋組織文化、領導風格、產業環境及勞動市場變化等。

(2) 目前工作品質之研究面臨以下挑戰：

甲、多樣化與變化性：隨科技、社會變遷不斷改變，工作內容多元，需建立長期追蹤機制。

乙、研究的完整性與可行性：問卷設計需兼顧細緻度與參與意願，過多複雜問題可能降低回覆率，需平衡完整性與執行性。

丙、樣本代表性：在歐洲白領勞動者問卷調查參與度高，但藍領階層與移民勞工較少參與，影響樣本代表性。

丁、部分群體難以接觸：長期病假者、新移民及不使用主流語言者的接觸難度高，需尋找更有效的方式覆蓋這些群體。

(3) 各國採用多樣的研究計畫與數據平台，提供深度分析工作品質的數據：

甲、歐洲工作條件調查 (EWCS)：每 5 年進行一次，涵蓋全歐洲國家的工作條件與品質，提供跨國比較與長期趨勢數據。

乙、比利時研究案例：HIVA 平台整合多年的工作品質數據，支持政策制定與長期趨勢分析。另 Virna 工作品質研究計畫，聚焦科技變革、虛擬化工作環境對員工健康與福祉的影響，結合個人韌性、家庭狀況等因素進行分析。

(4) 衡量工作品質沒有統一標準，而研究目標與方法會直接影響結果。隨著社會、科技的進步，研究需持續與時俱進。整合長期、跨層次的數據分析，將有助於提供更深入的分析，協助工作環境改善與員工福祉增進之政策制定。

3. 勞安所就我國工作生活品質評估指標之建立(Establishing Evaluation Indices for the Quality of Work Life COnditions Survey in Taiwan)進行報告，重點如下：
- (1) 臺灣年輕世代工作價值觀轉變明顯，更重視生活與工作的平衡；另全球趨勢顯示，員工更注重工作的意義與價值觀的一致性 & 多樣性(DI)。
 - (2) 目前使用紮根理論，依文獻分析到個人訪談與焦點團體等資訊，開發適合臺灣現況的量表，建構臺灣本土化「工作生活品質」(Quality of Work Life, QWL)的量測指標和理論架構，另規劃國際化工作條件調查，以供國際比較。
 - (3) 臺灣版 EWCS 問卷正進行專家效度檢驗與訪談者訓練，預計明年進行前測與正式調查，並與歐洲數據進行比較。

五、會後拜訪比利時天主教魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)

本所提供目前進行之研究計畫及後續研究計畫規劃內容，與 HIVA 共同討論114年臺比政策合作會議討論議題及召開時間，並就 MOU 合作事項部分進行討論。



HIVA 分享研究成果



本所與 HIVA 人員合影

六、拜會魯汶市政府

(一) 單位介紹：

魯汶市(city Leuven)為比利時佛拉蒙大區的一座歷史文化名城，位於布魯塞爾以東約25公里。作為比利時重要學術和文化中心，魯汶市擁有世界上最古老大學之一魯汶大學(KU Leuven)。該校成立於1425年，為歐洲著名的研究型大學，吸引了世界各地學者與學生。魯汶市在14世紀時因織布業而興起，成為當時佛蘭德斯地區的重要經濟中心；同時也是比利時啤酒文化的重要代表，全世界知名的釀酒公司 AB InBev 總部設立於此；除傳統產業外，魯汶大學也與當地企業合作，推動生物醫學、綠能科技及人工智慧等領域，該市還擁有創新科技園區 IMEC，吸引許多高科技企業入駐。魯汶融合了傳統與現代，成為一座擁有多樣特色的城市。

(二) 訪談內容摘述：

魯汶大學校園遍布魯汶市區，且魯汶市政府位處魯汶大學旁，本次禮貌性拜會魯汶市市長 Mohamed Ridouani，由市長介紹魯汶市之風土民情，並分享魯汶市市政，雙方就產業發展、勞動政策及職業安全衛生議題交換意見，

市長也感謝訪團來訪，並表示近期訪問我國，針對我國城市發展及經濟建設印象深刻，盼後續能持續交流，互相學習及分享施政經驗。



本所人員與魯汶市市長合影

七、拜會歐洲工會研究所(ETUI)

(一) 單位介紹：

歐洲工會研究所(European Trade Union Institute, ETUI)是歐洲工會聯合會 (ETUC) 的獨立研究和培訓中心。ETUC專注於勞工權益、工會運動和社會政策研究的組織，研究範疇涵蓋勞工與社會政策、產業與職場轉型、勞動權利與工會行動及職業健康與安全，並監測對勞工世界具有戰略重要性的歐洲政策發展、鼓勵培訓、教育和學習活動及提供健康和 safety 領域上之技術援助。

(二) 訪談內容摘述：

本次拜訪ETUI研究處長Bart Vanhercke率資深研究員Bela Galgoczi、Kalina Arabadjieva以及職業安全衛生(OSH)組長Demi Theodori，由處長簡報說明組織現況及研究方向，目前聚焦於性別平等，進行性別薪資透明化、工作與生活平衡、照護工作等研究，探討性別、年齡、移民身份等多種弱勢族群的交互影響，尤其關注移民女性的困境；雙方另就有關人工智慧(Artificial Intelligence, 簡稱AI)、平台經濟、數位經濟、零碳政策對勞動權利的影響，

並進行相關研究討論(如平台工作調查、數位化對勞動安全與健康的影響)。且對於數位轉型與去碳化的職業安全與健康問題進行研究，並針對風險開發相關指引及進行培訓。



(三) ETUI 人員分享研究成果

歐洲工會研究所(ETUI)為歐洲工會聯合會 (ETUC) 的獨立研究和培訓中心，該聯合會本身將歐洲工會納入單一的歐洲傘狀組織。ETUI 將其專業知識（特別是在與大學、學術和專家網絡的聯繫中獲得的專業知識）用於服務歐洲層面的工人利益以及加強歐盟的社會層面。

作為一個國際非營利協會，ETUI 的成立旨在進行研究並向 ETUC 及其附屬機構提供科學、教育和技術支援。為了履行這一總體使命，ETUI 支持、加強和激勵歐洲工會運動，為社會歐洲的發展做出貢獻。

該研究所由兩個部門組成：

1. 一個研究部門，下設三個單位：
 - (1) 勞資關係的歐洲化；
 - (2) 經濟、就業和社會政策
 - (3) 工作條件、健康與安全
2. 教育部門

ETUI 對社會經濟主題和勞資關係進行研究，並監測對勞工世界具有戰略重要性的歐洲政策發展。此外，在學術領域、研究領域和工會運動之間建立了橋樑，以鼓勵對與勞工世界具有決定性意義的主題進行獨立研究。ETUI 鼓勵培訓、教育和學習活動。為 ETUC 及其附屬機構提供加強歐洲工會形象的計劃和交流。ETUI 在健康和 safety 領域提供技術援助，旨在為整個歐洲的工人提供高水準的職業健康和 safety 保護。而前瞻部門負責研究歐洲工會運動的長期挑戰及其對研究所運作的影響。

ETUI 的願景包括進一步建立歐洲勞工領域知識和能力中心，並擁有支持特別是工人組織所需的專業知識。為了實現這一願景，ETUI 將本著追求卓越和堅持歐洲勞工運動基本價值觀的精神，開展研究、開發專業知識並為歐洲工會提供科學和技術支援。我們的願景還包括發展所需的專業技能和能力，以準確分析當前和長期的經濟和社會發展、評估工作條件和公共政策、發布技術和政治建議以及促進教育旨在加強歐洲工會形象的活動和培訓計畫，在這整體努力的背景下，ETUI 提供所需的研究、專業知識、培訓和支持，幫助決策者建立社會歐洲並培養政策制定的合作模式，從而促進向上的社會融合和國際團結、正義、繁榮和福利。ETUI 與工會代表、學術界和其他研究機構進行深入的對話與合作。其認為這些活動對於維持在勞工和社會經濟研究領域中歐網路中心的角色，具有重要的戰略意義。

除此之外，歐洲工會研究所 (ETUI) 發布了一份關於工業 4.0 對職業健康與安全 (OSH) 威脅研究報告。工業 4.0 的概念於 2011 年在德國政府高科技戰略計畫的背景下首次提出，該專案旨在透過連接製造業的工件、機器和系統來實現「智慧工廠」的出現。這些工廠將能夠“自我診斷、自我配置、自我優化”，並“自主預測故障並觸發維護流程”。2015 年世界經濟論壇執行主席克勞斯·施瓦布(Klaus Schwab) 提出了第四次工業革命這一更廣泛

的概念，以描述不僅針對製造工藝而且普遍適用於各個部門和行業的創新浪潮。

儘管尚不清楚完全實施的應用程式會是什麼樣子，但大多數大型企業都充分意識到，了解新興技術將有助於他們在市場中更好地定位並確定轉型之旅的步伐。在此背景下，有關工業4.0的大量文獻致力於確定支持變革過程所需的措施，正如「路線圖」和「成熟度模型」的激增所反映的那樣。儘管這些模型滔滔不絕地談論生產力和創新的潛在新水平，但仍然對其風險守口如瓶。工業4.0的背後是一個複雜的技術網絡，帶來了一系列獨特的風險和挑戰。在此背景下，ETUI 報告旨在闡明向工業4.0 過渡時需要考慮的一系列選定的職業安全與健康問題，特別關注人工智慧 (AI)。

由錯誤的 AI 系統引起的事件已經在各種情況下出現，並且在未來幾年裡，無論是數量還是嚴重程度都可能增加。除了錯誤行為之外，AI 技術的引入也使公司更容易受到惡意行為者的攻擊。計算、網路和工業流程的日益整合使公司面臨針對實體資產的混合攻擊，這可能會危及工人的安全。AI 系統固有的不透明性進一步阻礙了這些風險的緩解，為在循環中重新引入人類控制提供了有限的機會。

從工作內容來看，瑣碎任務的自動化似乎不是 AI 系統在工業環境中的主要用例。其目標是將決策權交給 AI 系統，將工人轉變為純粹的執行者。將決策的策略面交給 AI 不僅不利於工人的工作控制感，而且還會因工作節奏更加忙碌而導致更高的要求 and 更高的事故風險。事實上，最近的證據表明，AI 的發展並不意味著終結，而是意味著瑣碎工作的取代。數據標籤工作正迅速成為機器學習新經濟的一部分，主要外包給發展中國家或透過平台經濟。相關工人發現自己處於漫長的外包鏈的末端，工資低，工作條件特別差。

隨著 AI 系統慢慢成為主流，在工作流程中進一步自動化決策的可能性將大大增加。在這種情況下，人類和黑盒子系統之間預計會有更多的互動，

包括在關鍵領域，即使是很小的錯誤也可能對工人和整個社會造成嚴重後果。在此背景下，報告認為，工業4.0 的過渡應更加重視如何讓人員和技術安全地協同工作。注重科技能力與人的能力同步發展，確保人成為或持續成為自己工作的主人。

機器人和自動化支援經常取代人類執行危險、費力、單調和重複性的任務，以及需要高精度（即使在微觀尺度上）的任務。AI 現在也逐漸支援甚至可能取代分析工作。AI 是指可以接管許多人類任務（機器學習）的自學習系統。AI 是數據驅動的：它是關於數據、連結數據、將資訊放入上下文、應用和反思知識。AI 技術與機器人技術和大數據相結合，構成了數位經濟的支柱。它們影響著公民的日常生活並進入了工作場所。因此，AI 的引入、使用是工作和社會的關鍵問題。同時，帶來了機會和挑戰：一方面，不可否認的重大突破性技術進步為醫學、太空、行動、通訊等領域帶來了巨大的突破。另一方面，侵入性監視、侵犯隱私、資料保護和基本權利的風險正在呈指數級增長。

COVID-19 危機極大地改變了社會環境，從長遠來看，以前所未有的快速方式影響著當代和子孫後代。數據和 AI 作為應對這一流行病的解決方案，在醫學領域尋找疫苗、藥物或治療方法，以及開發公共追蹤應用程式以識別潛在感染者，都被置於最前沿。然而，應該仔細評估此類新技術的機會和挑戰。COVID-19 危機也加劇了各方面的數位落差。

歐洲工會聯盟(ETUC)堅信，勞動保護和技術創新是可以相容的。確保向公平數位化和工作的公正過渡是 ETUC 的指導原則。雖然歐盟必須走在造福人民的技術創新的最前沿，但它的戰略也同樣應以歐洲社會模式及其基本權利和價值觀為基礎。歐盟必須成為監管創新並確保其遵守工人尊嚴、工作條件和福祉的推動者。

ETUC 認為，歐盟 AI 框架應該以雄心勃勃和積極主動的方式解決工作

場所問題，因為工人特別關注 AI 技術。雇主和工人之間的權力不平衡應促使歐盟委員會考慮建立一個強大的 AI 框架，以創造優質就業機會，投資於工人的 AI 素養，促進和加強對工人權利的保障和工人的保護，並確保工會和工人的代表們在工作中積極參與塑造 AI。綜觀而言，AI 框架更應該涵蓋私營和公共部門的所有工人和雇主，適用於包括線上平台在內的所有商業模式。歐盟最近發布了兩項策略，如果方向正確，可以有助於創新和增強歐盟技術領先的地位，並應對新冠疫情等新挑戰。這些策略是歐洲建構數位未來的關鍵決定因素：1. 《人工智慧：歐洲實現卓越和信任的方法》；2. 歐洲數據戰略白皮書。需要指出的是，目前全球 AI 市場是由在該技術開發中往往不遵守人權的國家所主導；因此在試圖增強歐盟技術領導地位的過程中，歐盟不應在人權和工人權利等議題上搖擺，也不應在工人代表和工會必要參與塑造永續和道德的 AI 工具方面妥協。

AI 對於經濟的可持續性毫無爭議，但歐洲遠遠落後於美國和亞洲國家，只有一小部分公司使用 AI，或是預計在未來幾年才著手使用。在這方面，委員會制定將來十年，每年動員200億美元，用於 AI 投資，該目標是推動 AI 的重要一步。歐盟委員會回應了 ETUC、工會和不同民間社會組織所提出的加強社會和經濟數據使用治理的呼籲，特別是因為數據是人工智慧的來源。該 ETUC 決議解決了數據和人工智慧治理應涵蓋的主要領域。

歐盟委員會同時發布了一系列與數位化相關的通訊，其中包括關於塑造歐洲數位未來的通訊，以及歐洲處理數位轉型的新工業戰略。在此過程中，歐盟清楚地表明了數位技術和數據的戰略重要性。在數位領域，採取大多數行動，如數位服務法案一攬子計畫，旨在進一步深化內部市場，特別是數位單一市場，希冀替歐盟產業帶來影響與轉變。ETUC 對數位化的整體方法表示認可，認為願意在歐洲、經濟數位化的各種舉措之間提供連貫性與一致性，且為企業、工人和民眾提供更好的數位工具和基礎設施。然而，由於數位化

的範圍很大，ETUC 將在歐洲新工業戰略中以單獨的 ETUC 立場來處理數位化問題。

在職業安全衛生方面，有23%的歐洲勞工認為他們的安全或健康因其工作而受到威脅，此表示歐洲的工作條件並未改善，儘管整個歐洲的製造業就業正在萎縮，有服務業取代的趨勢，但傳統的物理性危害，包括噪音、危險物品、重物搬運等並沒有消失。

ETUI 對於職業安全衛生方面的研究重點包括：

1. 引領人工智慧革命

在工作世界中，人工智慧 (AI) 的最新進展帶來了人們對過時的常見恐懼，同時也帶來了解放的承諾。但除了對就業的影響之外，這會對我們的工作方式和工作條件產生什麼後果？

人工智慧技術對工作場所的全面影響仍然存在——儘管可能不會持續很長時間。Pierre Bierre B 吉長評估了網路攻擊日益增長的風險。Louise Pluyaud 詢問「社交機器人」是否真的有可能在歐洲流行起來？Phoebe Moore 在接受 Arthur Nesle 採訪時認為，情感設計將是一大需要解決的問題。Florentin Cassonnet 探討了多年的數位化如何為司法職業做好了迎接人工智慧的準備。

所有這些情況，無論是當前的還是潛在的，都需要認真研究勞動力如何應對不可避免的挑戰。為此，Aude Cefaliello 和 Jan Popma 概述了工人代表可以採取的法律策略。A 斯蒂略 Ponce Del Castillo 提供了各級工會行動的情況。Nick Scott 深入了解了工會工作人員如何使用 AI 工具。

2. 工作相關的社會心理風險

與工作相關的社會心理危害被認為是全世界現代工作生活和未來工作中需要解決的關鍵問題之一。它們指的是工作組織和管理方式方面的不利工作條件（例如：工作量大、工作時間長、缺乏工作自主權和支持、工作中騷

擾和霸凌)。現在有充分的證據表明，暴露於社會心理危害可能會使工人的健康和組織的持續性面臨高風險。此外，部分研究已證明心理社會危害與工作相關的心理社會風險（PSR）和負面結果（例如與工作相關的壓力、心血管疾病、憂鬱、焦慮以及死亡率）之間的關係。此外，PSR 也被發現與因病缺勤、出勤以及因殘疾而提前退出勞動力市場有關。

有許多與工作相關的 PSR 相關的理論和模型、概念定義和學術用語、經過驗證的問卷以及風險評估與管理的理論架構。同時，儘管 PSR 被認為是工作中最具挑戰性的風險之一，但尚未就明確的 PSR 清單達成共識。此外，歐盟 (EU) 成員國的立法各不相同，導致工人受到的保護不平等。

3. 虛擬世界工作風險

元宇宙是一個三向度的虛擬空間，使用者可以在數位化身的幫助下與物體和其他使用者互動。可以透過頭戴式顯示器 (HMD) 進行訪問，使用戶完全沉浸在虛擬世界（即虛擬實境或 VR）中，或是將虛擬元素疊加到真實世界上（即擴增實境或 AR）。模仿現實世界的虛擬空間之想法在 2021 年底備受關注，當時 Facebook 更名為“名為“e”，並推出了元宇宙“Horizon World”。然而好景不常，人們對 Horizon World 的興趣逐漸消退，促使 Meta 的競爭對手重新審視行銷策略。現在的重點主要聚焦在於硬體設備上，AR 耳機的發展日益複雜，目的是為了以工作導向邁進（B 邁進加展日益複雜點 2024）。蘋果和微軟等主要開發人員目前將沉浸式解決方案定位為生產力工具。Meta 緊隨其後，推出商業和專業用戶的新型 HMD。儘管對於當今實務工作應用仍有所限制，但 XR 仍然被 GAFAM 定義為遠端工作的未來，因此未來工作模式可能有所演變。在這種情況下，提前預測與認識沉浸式工作場所可能損害工人健康和安全的危險至關重要。因此，回顧 XR（涵蓋 AR 和 VR）技術相關的職業健康和安全的風險既有的實證證據，確立下列五大類主要危害：

(1) 物理性危害：

多項研究都強調了與眼睛和頭戴式顯示器螢幕間距離的相關問題。頭戴式顯示器螢幕距離眼睛僅幾厘米，因此覆蓋大部分的視野，與傳統螢幕相比，大幅度增加光線的暴露，尤其是藍光。其引起的不適被稱為「電腦視覺綜合症」（CVS），包括頭痛、眼睛乾澀、發癢和視力模糊。最近的一項研究表明，為了預防這些症狀，一次療程的持續時間不應超過 55-70 分鐘。法國的一項調查表明，專業用途並不總是遵守這一限制，因為在公共場所部署 VR 或 AR 的使用平均時長為75 分鐘，用於醫療保健和康復目的時為79 分鐘。在步入式沉浸式 3D 環境，用於醫療保健和復健目的時，平均時常為66 分鐘。

眾所周知，藍光會抑制褪黑激素的產生，褪黑激素是一種在調節睡眠模式中發揮關鍵作用的激素（Tahkämö et al. 2019）。根據波長或強度，暴露於藍光也會對眼睛的某些結構造成暫時或永久性損傷，尤其是視網膜（Cougard-Gregoire et al. 2023）。儘管沒有證據表明，正常使用螢幕對人類視網膜有害，但人們對現今 XR 技術背景下的影響所知甚少。VR 耳機發出高頻率的光（頻率範圍為 79-90 赫茲），被認為是光敏性癲癇患者癲癇發作的危險因子。此外，VR 耳機內注視的極端角度，被認為與隱斜視的風險增加有關，隱斜視是一種人在休息時眼睛指向不同方向的情況。總體而言，缺乏證據表明沉浸式環境對眼睛或整個視覺系統的潛在長期影響。不適的另一個來源涉及前庭系統和視覺系統接收到的訊息之間的差異。眼睛感知運動，但賦予我們平衡感的內耳告訴大腦身體是靜止的。這種失調會引發電子運動症，這是一種虛擬實境病，其症狀與暈動病類似：頭痛、頭暈、噁心和迷失方向。根據內容類型，20% 到 95% 的使用者被認為受到影響（Stanney 2021）。涉及更多運動的模擬比靜態應用更有可能引發控制運動。在某些情況下，症狀可能在接觸後持續數天，並被感覺為姿勢性共濟失

調，其為一種如醉酒的不穩定感覺，移動頭部會使情況變得更為嚴重。

(2) 人因工程危害：

頭戴式顯示器(HMD)人體工學設計已多次被視為令人擔憂的設計。在長期使用過程中，消費級頭顯的重量分佈通常不甚理想，可能會導致肌肉骨骼疾病和損傷。大多數 HMD 的大部分重量由眉毛和鼻子承擔，導致使用者逐漸向前傾斜頭部。隨著時間的推移，這種姿勢可能會增加頸椎的負擔，導致頸部緊繃（Easa 2021）。此外，某些頭顯的視野狹窄可能會導致更多的頭部運動，進一步增加頸部和肩部肌肉骨骼疾病的風險。

開發更輕型的耳機，可能有助於減輕頭顯對肌肉骨骼系統造成的身體負擔。然而，目前卻有背道而馳的趨勢，隨著螢幕解析度的增加，頭戴式顯示器往往會變得更重，因此中央處理單元所需的功率也會增加。2014 年至 2024 年間，Meta/Oculus 生產的 HMD 重量從 380 克穩定上升至 722 克。需要考慮的因素是使用者需要保持特定姿勢，以利於沉浸式環境中完成動作，過程中施加在頸部上的額外應變，以及當使用者執行頭部運動時產生的額外慣性力，這些問題恐會降低安全操作的可接受重量閾值。此外，另一個問題為耳機泡棉介面與皮膚接觸的區域相關之臉部皮膚刺激。

(3) 安全危害：

VR 頭戴式顯示器降低現實世界的可見性，加劇使用過程中自我傷害風險，例如：由於與現實世界的物體碰撞或被 VR 系統電纜絆倒造成的。HMD 的最新發展顯著降低沉浸在 VR 環境中時發生碰撞的風險，例如：自給式 HMD（即沒有連接電線或電纜），或使用虛擬邊界來幫助使用者留在安全區域內。研究發現，使用 VR 後的短期影響包括感知深度降低、反應時間縮短和注意力難以集中。這種認知與知覺功能受損反過來會導致自我持續傷害，例如滑倒、絆倒或跌倒危險。事實上，有一些證據表明，長期使用 VR 會對平衡和協調性產生負面影響。大量個案研究表明，即使是低衝

擊力的跌倒也可能造成嚴重傷害。例如，Warner 和 Teo (2021) 報告了一例與 VR 相關的低衝擊力跌倒，導致脊髓損傷、舌下神經損傷、椎動脈夾層和創傷性腦損傷。如果個人沉浸在虛擬環境中後立即從事駕駛或執行需要精確手眼協調的任務等活動，具有嚴重後果的潛在風險。最後，許多沉浸式環境中提供的聲音提示可能會有效地切斷來自現實世界的音訊刺激，而造成使用者的安全問題。

AR 頭戴式顯示器很可能不會產生安全隱患，因為在使用過程中現實世界的環境仍然部分可見。有證據表明，儘管程度有限，AR 也會對使用後的反應時間產生負面影響，引發對需要精確手眼協調的後續活動的安全性的類似擔憂。因此，未來需要進一步研究沉浸對平衡和手眼協調的影響，特別是影響的持續時間以及它們如何影響安全關鍵任務的表現，例如駕駛或操作機械。

(4) 生物性危害：

長期使用的頭戴式顯示器上細菌污染物濃度很高，相當於或超過類似環境下電腦鍵盤上的細菌污染物濃度。由於其設計原因，頭戴式顯示器往往會有汗水堆積，再加上設備產生的熱量，為不同細菌創造合適的滋生地。一項研究從幾個人在軟體開發課程中使用的 VR 耳機，該耳機的鼻托和前額分離出具有高水平抗生素抗藥性的金黃色葡萄球菌菌株。即使在健康個體中，金黃色葡萄球菌也可能引起嚴重感染，例如血液感染、肺炎或骨骼和關節感染。此外，檢測到多種其他細菌污染物。儘管已知它們是大多數人類正常菌叢的一部分，但仍然可能導致免疫功能低下或具有其他危險因子的使用者發生機會性感染。

70%乙醇消毒已被證明是降低 VR 耳機污染和感染風險的有效方法，但需要進一步研究將此方法推廣到其他病原體，如病毒等。這些發現似乎彰顯遵守衛生程序之重要性，因此有其必要向使用者提供相關程序的資訊。

此外，正如一些使用者反應與報告，正確清潔頭戴式顯示器可能是一項挑戰（Easa 2021）。事實證明，以替換耳機面罩和保護性泡沫填充物形式開發配件是預防生物危害的一條有前途的途徑。

(5) 社會心理危害：

最近的研究顯示，可用性較差的頭戴式顯示器，可能不利於心理健康。一項研究比較了每週在 VR 中工作 40 小時的參與者和在傳統辦公環境中工作的參與者的體驗。研究顯示，使用當今市場上的標準 VR 配置，在沉浸式環境中進行工作時，感知工作量增加了 35%。參與者報告了更大的挫折感（42%）、焦慮（19%）和眼睛疲勞（48%），其中兩人在第一天因嚴重偏頭痛、噁心和焦慮而退出研究。另一個重要發現是一週內不利影響的累積性質，特別是與工作量和噁心有關的影響。這些結果表明，面向消費者的當代 VR 解決方案仍遠未達到在工作環境中持續使用所需的可用性水準。

現實環境的日益發展帶來與非實體接觸相關性風險，如網路霸凌，此亦是現今學者們認為的關鍵挑戰。因沉浸式環境允許使用者以過去難以想像的方式進行互動，這也造成虛擬平台上發生了多起霸凌與攻擊事件。網路霸凌可以採取多種形式，例如騷擾與惡搞，這可能會對受害者產生嚴重的情緒和心理影響。或者由於感測技術的不斷發展，網路霸凌可以採取更實際的形式。例如，觸覺技術可以在虛擬環境中創造「觸摸」物體的體驗，並可用於提供兩個化身之間的虛擬接觸感，從而觸發身體感覺。據此，開發者很可能會面臨困境，因為提供保護措施可能會破壞體驗的沉浸感。而化身的使用可以對人們在電腦介導環境中的行為產生重大影響。過往研究已反覆證明，使用者會調整自己的行為模式以配合其化身的外觀。例如，當用戶使用被認為又高又有吸引力的頭像時，他們往往會更加自信和外向，此為“普羅透斯效應（Proteus）”，係指玩家在虛擬世界中會刻意展現出符合

其化身外在特徵的行為。由於每次互動都由化身介導，可能會對沉浸式環境中的網路霸凌造成放大效應。此外，研究還顯示，XR 技術比依賴標準 2D 螢幕的技術能產生更強的普羅透斯效應。且與平板顯示器相比，虛擬角色在沉浸式環境中執行的對抗行為會引起高度焦慮，這主要是由於物理空間感知的差異。少數研究探討長期使用 XR 技術對現實感知的影響，且有可能暫時導致健康受試者對現實的感知發生扭曲，而不會對其健康和幸福感產生任何不利影響。

4. 勞工與氣候挑戰

對於歐洲無數工人來說，「氣候挑戰」有兩個面向，首先是氣候變遷本身，以及它對工人健康造成的所有危險。對於歐洲無數工人來說，「氣候挑戰」有兩個面向。這份特別報告同時研究了兩者。首先是氣候變遷本身，以及它對工人健康造成的所有危險。Aude Cefaliello 探討了工作中的熱應激這一熱門話題以及歐盟範圍內最低保護閾值的必要性。Th 蒙爾·西蒙及歐 Simon 訪問法國南部，該區農民正在與持續乾旱作鬥爭，損害當地的經濟安全與心理健康。在西班牙邊境， Berta Chulvi 與身處全球暖化前線的荒地消防員交談。另一方面是社會和經濟必須轉型，以緩解氣候變遷——這是一個巨大的轉變，對工作條件有獨特的影響與意涵。Bethany Staunton 則採訪工業界代理聯合秘書長 Judith Kirton-Darling，探討了讓工人參與的「公正過渡」的必要性。Arthur Neslen 調查歐盟推動關鍵原材料開採的潛在健康成本。米克·林奇仔細審視當今海上能源產業（包括再生能源）中危險的分包和放鬆管製文化。Vera Wegmann 隨後批評歐盟的循環經濟計劃。最後，Angelo Ferracuti 以一個發人省思的話語結束報告，講述了未來可能的道路：一群意大利工廠的工人將綠色轉型掌握在自己手中。

5. 化學性危害：

化學品的使用給歐洲各行業的工人造成了沉重的損失——每年高達

30%的公認職業病和數以萬計的可預防死亡都是由於接觸有害物質造成的。此為健康領域廣泛的社會背後不平等的原因，也是歐洲工會聯合會 (ETUC) 和歐洲工會研究所 (ETUI) 不斷推動將 REACH 法規納入法律的原因。這套規則禁止化學品銷售，除非提供有關化學品對健康和環境造成的危害和風險的信息，並且是減少工作場所化學品風險的機會。REACH 產生的資訊也應有助於使保護工人免受化學危害的歐盟指令（化學製劑指令和致癌物指令）更加有效。ETUI 意識到，只有工人擁有改革的自主權，改革才能取得成果，因此出版了一系列有關化學品的出版物，並為 ETUC 成員組織的化學品危害專家組織了會議。RISCTOX 危險物質資料庫提供超過100,000種化學製劑的資訊；其提供了有關公司通常使用或處理的產品中所含化學物質造成的健康和環境風險的清晰、有條理和簡潔的信息。

6. 肌肉骨骼傷病：

肌肉骨骼傷病 (Musculoskeletal disorders, MSD) 是一種影響所有部門與所有類別工人的發炎和/或退化性疾病。歐洲範圍內最大規模的職業健康調查發現，46% 的歐洲工人報告背痛，而 43% 的工人有肩部、頸部和上肢肌肉疼痛。迄今為止，MSD 是歐洲最常見的與工作相關的健康問題。這種「流行病」的社會和經濟後果現在變得非常明顯。數以百萬計的工人不再能夠完成某些任務，甚至必須在退休年齡之前完全停止工作。儘管 MSD 首先與生物力學負荷（負荷、頻率、重複、振動）有關，但它們也與工作組織形式、與工作相關的認知與感覺和社會心理負荷增加的總體趨勢有著千絲萬縷的聯繫。歐盟為防範此類工作風險而建立的立法框架顯然還不夠好。歐洲工會運動多年來一直呼籲制定一項關於 MSD 的全面指令，將工作組織和社會心理因素的影響納入考量。

7. 職業性癌症：

在2014年，歐盟28個國家有近130萬人死於癌症，相當於死亡總數的四

分之一以上（26.4%）。其中許多死亡是工人在工作中接觸致癌物質的直接結果。現有證據支持這樣的觀點：至少 8% 的癌症死亡與工作有關。對於某些類型的癌症，如肺癌或膀胱癌，這一數字甚至遠高於 10%。職業性癌症是歐盟工作場所死亡的主要原因，每年有超過 10 萬人死亡。ETUC 和 ETUI 認為，預防必須成為任何工會應對職業癌症策略的主要重點。歐盟法律為勞工提供了良好的工具，以實現減少或消除工作場所致癌物質的具體目標。問題是，工人們對它們還相當陌生，很少有雇主履行他們的法律義務。因此，多項全國性工人調查發現，雖然工業就業人數正在萎縮，但接觸致癌物質的工人數量卻沒有減少。這意味著需要真正的基層工會行動以及進一步改善歐盟法律框架的工作。

8. 機械安全：

自 1989 年以來，ETUI 的主要職責之一就是監督歐洲針對機械安全立法與標準化，以滿足 ETUC 對將健康、安全與人因工程納入設計過程，以改善勞工的工作條件。

9. 勞工安全代表：

勞工代表是任何工作場所健康政策的核心，但在大多數歐洲國家，大量工人沒有這樣的代表權。結構化的工人代表是工人發揮健康和作用的前提。許多調查表明，擁有工人代表機構的公司與工作場所預防政策的品質之間存在直接聯繫。僅有一個代表機構不一定足以確保有效的參與，但經驗表明，在缺乏如此代表的地方，雇主有時提出的直接參與形式往往淪為煙幕彈，除了極少數情況外。在多數情況下，普遍缺乏對工人代表在預防策略中發揮關鍵作用的因素和條件的了解和辯論。對於工會運動來說，透過健康與安全代表形式涵蓋所有勞工為未來幾年要努力的主要目標。

10. 壓力與騷擾及暴力

與工作有關的壓力、身心騷擾及暴力經常在電視與報紙上播出，更不

用說那本已經登上暢銷書排行榜的書籍了。這些風險被專業人士稱為“新出現危害”，是歐洲勞工越來越普遍的抱怨。2015年對歐盟範圍內的工作條件進行的一項調查發現，16%的歐盟勞工表示，他們在過去12個月內曾遭受過不良社會行為，7%的勞工在工作中遭受過歧視，6%的勞工認為他們從未受到歧視。

「歐洲氣候法」將《歐洲綠色協議》中設定的歐洲經濟和社會到2050年實現氣候中和的目標寫入法律。到2050年，氣候中和意味著整個歐盟國家實現溫室氣體淨零排放，主要透過減排、投資綠色技術和保護自然環境。該法律旨在確保所有歐盟政策都有助於實現這一目標，並確保經濟和社會所有部門都發揮自己的作用。

以社會公平和具成本效益的方式，透過所有政策制定實現 2050 年氣候中和目標的長期前進方向，制定更雄心勃勃的歐盟 2030 年目標，讓歐洲走上負責任的道路。在 2050 年實現氣候中和創建一個監控進度的系統，並在需要時採取進一步行動為投資者和其他經濟參與者提供可預測性確保向氣候中和的過渡不可逆轉。

八、拜會比利時總工會(FGTB)

(一) 單位介紹：

為比利時的全國工會聯合會(General Federation of Belgian Labour, FGTB)，成立於 1945 年，代表全國多個產業的勞工利益，現為比利時第二大工會聯盟。FGTB 的行動經常會對比利時的勞動法規、社會政策產生深遠的影響，該組織致力於維護勞工權益、促進公平勞動條件，並在社會正義和經濟發展間尋求平衡。主要職責包含勞工權益保障、法律與政策倡議、法律諮詢、培訓等服務。FGTB 是國家勞資協商的重要參與者，其聲音在制定全國性勞動政策中舉足輕重。該工會堅持社會團結和進步的理念，強調縮小社會不平等，保障每位勞工的尊嚴與權利，並在推動可持續經濟轉型中發揮積極作用。

勞安所與歐洲工會研究所同樣有進行勞動及職業安全衛生相關研究，未來應加強國際交流合作，以及洽談簽署勞動及職業安全衛生研究合作備忘錄，以提升勞安所的勞動及職業安全衛生研究水準與國際地位。

（二）訪談內容摘述：

本次拜訪 FGTB 國際處長 Rafael LAMAS 及職業安全衛生專家 Karel van Damme 會晤訪團，並於會中分享，比利時的職業安全衛生規範由多方協作制定，包括社會夥伴（工會與雇主）與政府共同參與；另雇主需為員工提供健康檢查與心理社會支援，並設有外部預防服務以補充內部不足。勞工若認為受到騷擾或其他職場問題，可匿名向相關單位舉報並得到保護。在發生職業病時，受害者無需證明因果關係，只需證明接觸過特定物質即可獲得賠償。比利時勞檢員可以在發現重大危險時（如處理苯暴露）立即停止作業。



（三）FGTB 人員分享研究成果

歐盟職業病診斷的準為：1.臨床特徵必須符合已知的接觸特定物質後對健康的影響。症狀和體徵應該相符，並且在某些情況下可以透過適當的診斷

測試來支持。2. 必須有足夠的職業暴露跡象。暴露證據可以透過職業史、工作場所職業衛生測量結果、生物監測結果和/或過度暴露事件記錄來獲得。3. 暴露和影響之間的時間間隔必須與已知的疾病自然史和進展相一致。接觸必須先於健康影響。然而，在某些情況下，例如職業性氣喘，兒童在氣喘既往史和/或職業暴露之前發生的氣喘發作，並不能自動排除工作場所因素導致隨後氣喘發作的可能性。4. 必須考慮鑑別診斷。有些非職業病與職業病具有相似的臨床特徵，醫生在診斷或排除職業病之前必須考慮這一點。

暴露評估為診斷職業病的重要輔助方法包括：

1. 最低暴露強度。這是導致疾病所需的最低暴露水準。較低的接觸不太可能導致職業病。這個概念尤其適用於有毒物質。對於致癌或致敏物質，通常無法定義最小閾值劑量。理論上，分子數量的直接作用致癌物質能夠影響細胞 DNA 並引發癌症。然而，對於某些致癌物，可能可以確定對健康產生不良影響的閾值。過敏原可能需要大量接觸才能引起過敏。但一旦一個人變得敏感，微量的物質就可能引起過敏反應。
2. 最短暴露時間：這是可能發生疾病的最短暴露時間。低於這個時間的暴露時間不太可能導致疾病。
3. 最長潛伏期：這是指從停止接觸起的時間長度，超過該時間，接觸就不太可能導致任何疾病。例如，急性暴露於一氧化碳一年後發生的急性心肌缺血並不是由於該暴露引起的。
4. 最短誘導期：這是從接觸開始到疾病開始的最短時期，低於該時期，接觸不太可能引起疾病。例如，首次接觸石棉後一年內發生的肺癌不太可能歸因於該接觸。在可能的情況下，已經為許多特定物質提供了這些暴露描述符的指導值。職業病可能性的其他指標包括工作中症狀惡化、工作場所以外的

健康狀況改善以及同一工作區域出現類似病例。在某些情況下，職業因素可能與非職業因素有協同作用。

作業環境空氣中容許暴露標準的應用：

可以透過環境空氣監測來評估工作場所空氣傳播危害的暴露。這些職業衛生測量值是透過與職業暴露限值（也稱為職業暴露標準、閾限值、工作場所暴露水平）進行比較來解釋的。這些限值不適用於診斷職業病。然而，如果有資訊表明工作場所暴露超過了這些限值，則可能表示對危險暴露的控制不力。個人大量過度暴露的證據為職業病的可能診斷提供了額外的支持。然而，大多數職業暴露限值的設定都納入了安全因素，在使用職業衛生監測結果支持職業病診斷時應考慮這一點。

生物偵測：

對血液或尿液等生物樣本進行分析以確定物質或其代謝物的存在和含量是量化工作場所接觸的另一種方法。它在職業病診斷中的用途是確認接觸或過度暴露。如果在生物樣本中檢測到大量化學物質，則職業接觸化學物質造成的急性影響可歸因於該特定化學物質。生物監測標準（例如生物暴露指數或生物監測指導值）不適用於臨床診斷。這些值可從 BAT（德國）、HSE（英國健康與安全執行局）和 ACGIH（美國）等多個組織獲得，可以表明由於工作場所危害控制不充分而導致的工作暴露，或者是表明暴露程度高於透過「工作系統的最佳程序」在類似工作場所實際達到的水平。將這些指數用於監測工作場所危險暴露以外的目的時必須小心謹慎。在適用的情況下，建議讀者查閱最新的 ACGIH 生物暴露指標。爰此對於職業病的認定，歐盟除了要對事業單位進行有害物作業環境測之外，並要進行生物偵測，以評估有害物進入勞工體內的內在劑量（Internal dose）。

參、心得及建議

- 一、 本次出席勞動及社會研究所(HIVA)所舉辦的會議，及拜會歐盟就業總署(DG EMPL)與歐洲工會研究所(ETUI)等相關機構，交流成果豐碩，不僅促進國際研究對話，也瞭解國際間相關勞動領域之研究方向。
- 二、 在全球化及數位化的浪潮中，我國應掌握國際勞動市場脈動及勞動關係發展趨勢，持續強化與國際研究單位的合作，以增進本所勞動領域研究量能。
- 三、 參考歐洲進步研究基金會(FEPS)相關研究，平台工作者工作壓力、身分問題及平台演算法管理等議題，且歐盟已有相關平台工作指引，建議推動相關平台工作研究，以確保平台工作者之勞動權益。
- 四、 參考比利時國家勞動委員會(NLC)的成功經驗，我國企業與協會應積極推動勞資雙方的社會對話，建立以協商與合作為基礎的溝通機制。如同該會可透過會議、共同制定政策與解決爭議的平臺，使雙方能在平等尊重的基礎上，尋求符合雙方利益的平衡點。
- 五、 參考歐洲工作條件調查(EWCS)的架構，建議我國相關研究加速推動台灣版量表的測試與數據收集，建立適合我國的工作條件評估工具。透過結合本地特性與國際經驗，不僅能系統化了解勞動市場現況，還能为政策制定提供精確的數據支持。此舉將有助於提升台灣與國際標準的接軌程度，促進勞動環境優化與國際競爭力提升，同時推動勞工權益的全面保障及工作生活品質的改善。
- 六、 持續深化與比利時魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)的合作，並在原有勞動市場與社會政策的研究基礎上，進一步拓展至職場安全、性別平等及數位工具應用等領域。透過多元化的研究方向，結合國際專業知識，促進知識共享與政策創新，建立跨國研究網絡。
- 七、 建議與歐洲工會研究所(ETUI)加強勞動與職業安全衛生研究合作交流，並積極洽談簽署勞動與職業安全衛生國際合作備忘錄(MOU)，以提升本所國際地位。