

出國報告（出國類別：開會）

參加魯汶大學（HIVA）暨歐盟改善生活 條件基金會（Eurofound）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：陳毓雯主任秘書、林詩騰研究員兼組長

派赴國家：比利時、愛爾蘭

出國期間：111年10月4日至10月13日

報告日期：111年12月16日

摘要

本次行程主要分2項重點工作項目，111年10月6日至比利時魯汶大學勞動及社會研究所(HIVA)參加本所與HIVA共同舉辦之勞動市場研究交流研討會，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「產業人力流動特性探討之資料蒐整與分析」(Manpower Mobility:Data Collection and Analysis)、「勞動市場轉型議題」(Labor Market Transitions)、「疫情前後臺灣兩性勞動市場的變化趨勢」(Trends of Changes in the Labor Market of Taiwan by Gender Before and After the COVID-19 Epidemic)及「Covid-19流行對性別平等之影響」(Impact of the COVID-19 pandemic on gender equality)等。會中雙方討論熱烈，藉此國際交流機會擴展我方研究人員國際視野，對於國際勞動市場變動趨勢有更深刻體會，並對後續雙方合作研究具有相當之助益。

111年10月10日至愛爾蘭拜訪歐洲生活品質暨勞動條件增進基金會(Eurofound)，目的係徵詢本所參與歐洲工作條件調查(European Working Conditions Survey,EWCS)之可行性，並確認EWCS調查方法、辦理方式、辦理期程及經費估算等相關執行細節，本次拜訪已獲Eurofound同意加入國際EWCS之定期性5年計畫，預計將有效提升本所研究能量及國際能見度。

關鍵字：HIVA、勞動市場、Eurofound、EWCS

目

錄

壹、目的	1
一、活動背景說明	1
二、出國目的	1
貳、過程	3
一、拜會世界公共就業服務協會（WAPES）	3
二、出席 HIVA 研究諮商會議	5
三、拜會就業總署國際處	16
四、瓦隆區技能中心參訪	17
五、出席Eurofound合作工作會議	19
參、心得及建議	21

壹、目的

一、活動背景說明

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。本部與魯汶大學已於 111 年 3 月 24 日辦理首屆勞動政策研討會，本次出國基於前次研討會基礎下，於 111 年 10 月 6 日至 HIVA 參加勞動市場研究交流研討會，並透過視訊及實體參與方式邀集比利時及我國 2 地學者專家，聚焦國際勞動市場變化趨勢議題進行討論，以提升本所跨國研究及實務應用效能，並深化我國勞動政策發展基礎。

本次出國計畫另一項重點為拜訪位於愛爾蘭歐洲生活品質暨勞動條件增進基金會(Eurofound)。Eurofound 為歐盟下研究機構，依歐洲聯盟理事會 1975 年 5 月 26 日通過之第 1365/75 號規則成立，擔任歐盟智庫角色，目的為提升歐洲人生活及工作品質，並提供歐盟各國社會服務及就業相關政策參考。Eurofound 每 4 年訂定整體工作計畫，並於各年訂定重點工作計畫，另以歐洲公司調查(European Company Survey,ECS)、歐洲生活品質調查(European Quality of Life Survey,EQLS)及歐洲工作條件調查(European Working Conditions Survey,EWCS)等三大調查數據為研究基礎。其中 EWCS 調查主要針對歐盟不同國家、行職業及不同年齡層之男性與女性調查工作條件。本次拜訪 Eurofound 目的係討論我國參與 EWCS 調查合作之可行性，以期我國調查成果可動態掌握我國勞動者工作生活條件變動趨勢，作為我國勞動政策研擬之參考依據，並與國際接軌。

二、出國目的

本次出國人員參加本部與 HIVA 於 111 年 10 月 6 日舉辦之勞動市場研究交流研討會，在第一場次整體勞動場議題上，我方報告「產業人力流動特性探討之資料蒐整與分析」，HIVA 由 Dr.Tim Goesaert 報告「勞動市場轉型議題」；第二

場次針對疫情對整體勞動市場影響議題進行討論，我方報告「疫情前後臺灣兩性勞動市場的變化趨勢」，HIVA 由 Dr. Laurène 報告「Covid-19 流行對性別平等之影響」。另本次交流研討會同步透過視訊方式邀請 HIVA 研究人員 Dr.Karen、中國文化大學勞工暨人力資源學系李健鴻教授、中華經濟研究院彭素玲主任、王素鸞研究員等專家學者共襄盛舉，經雙方充分交流後均感受益良多。本次主要就雙方研究初步成果進行交流，未來雙方對於研究議題將進一步提出成果報告，以瞭解彼此國家勞動市場及整體經濟發展狀況。

本所前於 108 年 3 月 11 日與 Eurofound 已簽訂「勞動及職業安全衛生研究所與歐盟改善生活及勞動條件基金會擴大合作換函」MOU，以期借鏡 Eurofound 多年來調查及研究經驗，提升本所研究量能並擴增國際視野。本次出國人員至愛爾蘭拜訪 Eurofound，由 Eurofound 執行長 Ivailo Kalfin 接見訪團，雙方針對 EWCS 調查執行方式、調查方式，未來規劃，及於我國執行可行性進行初步交流。本次拜訪成果豐碩，執行長 Ivailo Kalfin 已同意本所加入國際 EWCS 之定期性 5 年計畫，並承諾將對於後續本所加入國際 EWCS 計畫給予積極且具實際協助，未來本所規劃辦理 EWCS 調查資料，可望與國際接軌，提升國際能見度。

貳、過程

本次出國期間為 111 年 10 月 4 日起至 10 月 13 日止，途經土耳其伊斯坦堡轉機至比利時布魯塞爾，全程約為 18 小時，於比利時拜會「世界公共就業服務協會」、歐盟執委會就業總署國際處、比利時瓦隆就業及職訓總署，並與 HIVA 進行研究諮商會議後，搭機前往愛爾蘭都柏林，與 Eurofound 進行工作會議，就相關合作議題交流。

Date 日期	Time 時間	Activity 內容
5 Oct Wednesday	10:30 14:30-16:30	抵達布魯塞爾 拜會世界公共就業服務協會 執行秘書及其團隊
6 Oct Thursday	9:30-12:00 15:00- 16:00	合作計畫混合會議 拜會就業總署國際處副處長 及政策官交換勞動市場及政 策意見
7 Oct Friday	全日	瓦隆區技能中心參訪
9 Oct Sunday 10	10:20-11:05	由布魯塞爾飛往都柏林
10 Oct Monday	10:00-11:30	拜會歐盟改善生活及勞動條 件基金會執行長 Mr. Ivailo Kalfin 及與其團隊進行合作 工作會議
12 Oct Wednesday	16:50	搭乘飛機返台

一、拜會世界公共就業服務協會（WAPES）

WAPES 是公共就業服務全球協會，於 1988 年由加拿大、法國、德國、荷蘭、瑞典和美國的公共就業服務機構與國際勞工組織 (ILO) 共同創立，約有 85 個來自世界各地的公共就業服務機構是會員，透過會議、工作坊、同儕評審、培訓、考察訪問及諮詢方式進行相關公共就業服務業務。目前 WAPES 透過相關評估方式協助 16 個非洲及中東等國家就其就業服務體系進行評估，以協助這些國家建議更為完善之就業服務機構。本次拜會，WAPES 執行秘書說明該協會目前的運作方式，並由日本派駐 WAPES 代表跟我們分享目前日本協助寮國改善其就業服務體系之情形。



WAPES 簡報其目前推動業務情形



與 WAPES 執行秘書及其團隊合影

二、出席 HIVA 研究諮商會議

(一) 會議議程

台北 時間 Time in Taipei	比利時 時間 Time in Belgium	議程/Agenda
15：30 15：40	09：30 09：40	開幕引言 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 5 mins 魯汶大學 5 mins
交流議題 1/Topic 1		
15：40 16：10	09：40 10：10	1.產業人力流動特性探討之資料蒐整與分析 報告人：中華經濟研究院主任彭素玲，15 mins 2.勞動市場轉型議題 報告人：Dr.Tim Goesaert (HIVA)，15 mins
16：10 16：40	10：10 10：40	綜合討論 Discussion
16：40 16：50	10：40 10：50	休息 Break
交流議題 2/Topic 2		
16：50 17：20	10：50 11：20	1.疫情前後臺灣兩性勞動市場的變化趨勢 報告人：典通股份有限公司總監 蔡孟君，15 mins 2.Covid-19 流行對性別平等之影響 報告人：Dr. Laurène Thil(HIVA)，15 min
17：20 17：50	11：20 11：50	綜合討論
17：50 18：00	11：50 12：00	閉幕

(二) 議題一：

1、勞安所報告-產業人力流動特性探討之資料蒐整與分析，報告重點：

- (1) 本研究主要運用我國勞工保險行政資料，觀測人力流動的情況，也針對勞動力趨勢變動比較大的產業進行調查，探討人力聘僱與人力資本發展可能之處境、瓶頸。

- (2) 影響產業人力流動的因素，除了全球化、科技發展，以及少子女化等長期發展趨勢，可能造成產業人力興衰或產業人力結構改變外，中短期的因素，例如疫情的影響、地緣政治的衝突、產業或貿易政策的變化；經濟層面的因素，例如 M 型化的產業發展、新興的服務模式；以及就業模改變的因素，例如非典型就業的興起、AR/VR 等人工智慧科技的介入等，也可能造成廠商在人力使用上的變化，而有人力流動的情形。
- (3) 整體投保概觀，觀察2016-2022年投保資料變化，發現投保人次雖然有一些起伏，但整體的趨勢是向上發展的，表示投保人次增加；從淨進入率的角度來看，新進人次多於退出人次。
- (4) 依行業別其成長情況與去留情形分成四個象限，其中第一象限為上行產業，其成長率與續留比率皆增加，代表整個產業的人力是相對榮景的。第三象限產業是比較艱困的產業，其成長率與續留率皆較低，產業前景較黯淡。第二象限，為成長率高、續留比率低，表示產業有用人需求，但因為工作環境或者勞動條件等因素影響，造成續留比率較低。第四象限，為成長率較低、續留比率較高，屬於成熟型的產業，人次成長有限，不過人力也都留在產業裡，異動情況較少。
- (5) 觀察尋職期間與再就業率，無論就業型態是一人多工或一人一工，製造業的尋職期間相對較短，服務業的尋職期間比較長。而非典型工作者(一人多工)的再就業率明顯低於傳統一人一工的再就業率。
- (6) 典型工作者各產業間的流動情況，農業流到農業的比率最高，流到製造業或其他行業的比率相對較少；製造業也是流到製造業的比率較高，一部分會流到服務業與農業；批發零售業一樣是產業內流動比較高，一部分會流到製造業等等。基本上用這種比較大的分類來看，產業內流動情況是比較明顯的。非典工作者的產業內流動情況比較分散，農業流到製造業的比率比留在農業的比率高；跨業移動的情況在非典工

作者是相對比較明顯的。

- (7) 對於未來的合作計畫，可以由3個面向來討論，第一，從廠商的意向調查著手，瞭解在疫情前後，尤其是後疫情時代，廠商在人力聘僱上的規劃和影響。第二，可以針對勞工的相關議題做研究，包含數位紅利對勞工的影響，如何在工作彈性與權益保障之間取得平衡，如何保障勞工的工作彈性以及他們該有的工作權益。第三，是政府相關政策研究，例如疫情期間所推出的各項補助，或者是獎勵措施的情形。

2、HIVA 報告- Measuring Belgian labor market dynamics using administrative records - Insights from the Dynam-Reg project，報告重點：

- (1) Dynam-Reg 是國家社會保障辦公室與 HIVA 自2011年開始密切合作的專案，利用社會安全申報(social security data)的統計數據觀察比利時勞動市場的動態和趨勢。由於社會安全申報幾乎包含了所有雇主和受僱者的保險資料可以從中了解雇主與受僱者之間的關係。此外，續留率、人力的流入跟流出也可以觀察得到。
- (2) 藉由 Dynam-Reg 這項統計專案，我們可以對勞動市場進行觀察。可以知道雇主或公司開始或停止營業的時間、工作動態、成長或縮編，以及所屬的產業類型；同時也可以知道受僱者的動態，包含入職、離職的時間，以及續留率等等，而先前提到的聘僱人次成長率和續留率也可以在此專案中進行研究。這是一個具有長時間軸的調查方式，每年都會進行評估，並在年初和年末的時候做差異比較與追蹤。
- (3) Dynam-Reg 的資料就如同保險紀錄，可以應用於基礎研究，也可以運用於政策相關的應用型研究，透過這樣的資料可以很基本的、總體面的了解勞動市場的動態、受僱者的流失、企業的聘僱行為等等，

而且可以每年監測比較，同時也可以了解比利時內幾個行政區在面對經濟繁榮、經濟危機、新冠肺炎、新科技、自動化技術等等因素下，整個勞動市場的動態，例如：行業的消長，哪些公司在危機中反而是有崛起的。

- (4) 在 Dynam-Reg 的專案裡，我們做了一些不同的分析，針對企業的部份，我們想知道它過去或現在是否活躍？觀察期間有什麼變化？新聘多少員工？哪些員工已經離職？也就是說人員的流入和流出都可以觀察與追蹤。此外，將企業的新進員工與離職員工加總起來，就可以知道公司是成長還是萎縮，所以我們做了一個綜合性的數據，整體考量向外流動、向內流動、工作的消失、工作的創造等數據後得到淨變化的資料，此淨變化資料更可以進一步的依區域、公司、產業別做觀察。
- (5) 針對員工的部份，可以看到新聘員工的樣貌，與現有勞動市場的員工樣態是否不同，也可以看到哪些受僱者或特定群體會加入勞動市場，又流入到哪些行業，或者是剛進到勞動市場的畢業生是從哪些工作開始。另外，透過勞動市場流入、流出、進入、進出的紀錄，可以了解員工是從產業內流入還是從其他產業流進來，那流出的話，是流到同一個產業，還是不同的產業，或者變成失業，離開勞動市場。在未來希望能夠進一步了解產業部門跟勞動活動的相關性，除了紀錄產業內、產業之間的流出流入，同時也要掌握員工的能力，例如，新工作需要什麼能力，這些能力跟產業部門的相關性，有可能員工換到不一樣的產業工作，但所須具備的能力是相似的。此外，也想進一步了解工作年資、工作的存續期間、工作的轉換次數等等。
- (6) 最近發展出另一套資料庫，是從所有的受僱者資料裡隨機抽樣20%進行季度調查，在這項調查中，增加了受僱者的相關資訊，讓整個資料庫更

豐富，包含年紀、居住地址、全職工作或兼職工作、學歷、國籍、過去的工作經歷，例如加入勞動市場之前，或者離開之後去了哪裡？是繼續升學，或是退休。我們可以透過這個新資料庫的季度追蹤，了解工作存續的期間，是不是每一季都繼續待在同樣的工作、在哪個產業部門。我們也試著去衡量工作的品質，包括工資的上漲、調整或者是他們轉換工作之後工資的改變。

(7)未來將利用這套資料庫進行相關研究。第一，針對臨時勞動者進行研究，包括整個派遣勞工的部分，了解這類非典工作者的工作情形與樣態，例如，哪些部門、產業有這些非典勞動者，雇主是否會將這種臨時、暫時性的員工視為是一種招聘機制，又哪些產業、部門有臨時、派遣招募的機制。第二，關於從海外派遣進來比利時工作的勞動者，以及與移民有關的勞動力研究。第三，新增自雇自營勞動者的資訊，了解是否有從受僱到自雇或是從自雇到受僱的流動。第四，進一步從職業層級以及教育程度的角度進行比較與分析。第五，了解每一個勞動者工作的數量，了解一人一工、一人多工跟不同產業的連結。最後是企業招聘的意向，了解企業未來的招聘趨勢與走向，進行聘僱人次和成長率的分析。

(8) 利用 Dynam-Reg 進行比利時就業和動態分析之結果：

A、從勞動市場淨變化的金字塔圖，可以知道人力在 Covid-19期間的流動，在第一波 Covid-19期間，人力似乎沒有被資遣或者離開職位，但是流入減少了10%。

B、從2020到2021年的勞動市場淨變化金字塔圖可以發現，近年來在流出的部分是下降的，而聘僱的部分是增加的，且在2021年的年中經濟開始復甦，2021年也是持續這樣的趨勢。

C、進一步細看招聘與離職的部分，在2020年，也就是 covid-19第一波的

時候，招聘人數為672,770人，減少了10.2%，而從其他工作崗位招聘而來的比例下降8.5%，從非工作崗位招聘而來的比例降低了11.5%，整體而言，招聘的趨勢降了10.2%。至於離職的部分，也就是外流的部分，在 covid-19 第一波的時候，其實增加了0.6%，而為了其他工作離開現在的職位的比例下降了8.5%，離職後到了非工作崗位的比例增加了9%，整體而言，離職的部分只增加了0.6%，增加的趨勢可以說是微乎其微。

D、藉由動態分析有助於理解商業的循環週期，以及經濟危機、經濟復甦，對就業機會的影響，圖中可以看到2021年上半年有復甦的現象，經濟復甦的現象也反映在工作機會的成長上，還有工作減少的比率也是下降的。

E、Dynam-Reg 數據中的產業新聘人數和離開人數，可以知道在第一波 covid-19期間，哪些產業回升，哪些產業落後，也就是復甦的比較慢。例如，臨時的派遣部門和餐旅業在面臨重大縮減之後，於2021年第二季之後產生了復甦的現象。

F、產業界之間的工作持續時間是有差別的。相對而言，餐飲業員工的工作存續期間較短；農業部分，由於採收是季節性的，因此每次新聘員工的工作存續時間比較短，40%的人只做了一季，就轉換到別的工作了；在公部門的部分，70%的員工從事這個工作超過一年；金融業，63%的新聘人員擔任工作超過一年。

G、針對高齡勞動者的淨流出，我們可以追蹤退休年齡，發現高齡勞動者的工作年限有越來越長的趨勢，且有所謂的彈性工作，也就是高齡勞動者退休後可能去做一些打工或是彈性非典的工作。但可以注意到，在過去幾年中，65歲以上勞動者的淨流出上升很多，主要是許多飲食業、餐旅業等等在疫情間受到影響，所以許多年紀比較大的人就退休了，但是現在復甦之後，淨流出的趨勢可能就會往下。

H、不同工作型態的招募情形，全職大概佔50%，兼職是25%，剩下的部分是所謂特殊勞動契約類型的勞動者，包括臨時工作、彈性工作，這種特殊勞動契約越來越普及，再加上比利時有彈性工作的新制度，這些皆攸關勞動工作的品質，也跟典型、非典的勞動者研究有關係，未來會繼續監測。

(三) 議題二：

1、勞安所報告-疫情前後臺灣兩性勞動市場的變化趨勢，報告重點：

- (1) 新冠肺炎疫情自2019年12月開始爆發後，隨著各國紛紛採取封鎖管制措施，已對全球經濟供給面及需求面造成雙重打擊，特別是與人密集接觸型產業或工作，而我國因過去防治傳染病經驗，2020年疫情爆發初期即提高警覺嚴守國門，主要衝擊反映在部分服務業如住宿及餐飲業等相關行業，然而疫情從2021年5月起有明顯變化，社群傳播風險升高，至月中有擴大趨勢，隨即發布三級警戒限制人流，疫情對就業市場衝擊範圍影響更大。
- (2) 疫情加深性別不平等造成 she-cession 現象。越來越多文獻按性別來研究 COVID-19危機的勞動市場影響。近期之研究認為疫情這場危機造成 she-cession，即女性勞動力市場的情況與前景惡化。主因包括：女性多從事密集接觸型行業、承擔較多的育兒負擔及多從事臨時與兼職工作。
- (3) 本所透過勾稽勞保資料庫，追蹤2018年至2021年就業相關指標，了解疫情前及疫情期間目標產業中不同勞工族群的就業變化。
- (4) 本所選定「住宿及餐飲業」、「零售業」及「產業用機械維修與安裝業」作為目標產業分析，研究初步結果發現，在受僱人數方面，住宿及餐飲業受到較大衝擊，一是由於2020年疫情初期入境人數明顯減少，

二是因為2021年5月發布三級警戒後，內需需求減緩所致。零售業及產業用機械維修與安裝業受到影響較小，2018年-2021年呈現逐年緩步上升趨勢。在投保薪資方面，住宿及餐飲業、零售業及產業用機械維修與安裝業有共通趨勢，三級警戒後性別薪資比均逐漸拉大。

2、HIVA 報告- Impact of the COVID-19 pandemic on gender equality，報告重點：

- (1) 性別平等是一個廣泛的概念，包括不一樣的性別認同、性取向的平等概念，目前只有很少數的資料庫有包含男性、女性與第三性別的資料，因此，本次報告主要是針對男女之間在就業市場上的平等狀況。
- (2) 本報告中所使用到的資料庫包含：Eurostat（歐盟統計局），會特別對歐盟會員國之間進行比較，還有 Eurofound（歐洲提升生活與工作品質基金會）、UN Women（聯合國婦女署）、Statbel（比利時統計處）以及 European Institute for Gender Equality (EIGE)（歐洲性別平等研究所）。
- (3) EIGE（歐洲性別平等研究所）是位於立陶宛的研究機構，旨在促進整個歐盟的性別平等，他們發展0到100分的性別平等指數，100分代表國家在所有主要領域中都達到了性別平等，希望可以集中性別平等的相關統計數據，同時也會針對特定的歐盟會員國，提出不同主題的相關報告。「Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic」是 EIGE 在 2020年底完成的報告。
- (4) 關於新冠疫情在比利時的發展情況，比利時在2020年2月開始出現第一例病例，一個月後（2020年3月），開始實施封城、隔離的措施，例如關閉非必要的商店、學校、兒童照護設施，嚴格的社交距離等。2020年5月有稍微解封，但2020年10月到2021年4月病例又攀升，比利時再度封城，一直到2021年的5月以後才又頒布進一步的解封措施，希望接下來至少幾年之內我們可以維持這樣的情形。在2020到2022年間，因為新冠肺炎疫情死亡的人數有3

萬2,673人，其中男性占52.1%，女性占47.8%。

(5) 新冠疫情對就業的影響：

- A、在 EIGE 的報告中，可以看到新冠疫情對就業的影響，首先是男女就業率的變化，在2020年第一季，男性與女性的就業率開始下滑，且女性就業率下滑的幅度更為明顯。從整體的數據來看，2022年第一季男女的就業率皆稍微比一開始的2019年第四季高，而2021年的第一季，也就是第二波封城的時候，女性就業率受影響的程度比男性大。
- B、從不同年齡層的就業率比較可以發現，在疫情的衝擊下，不論男女，年輕人受到的衝擊都是比較大的，其他年齡層的就業率則相對比較穩定。
- C、至於疫情對於每周經常工作時數的影響，可以看到工作時數下降的幅度非常微小。整體而言，女性工作時數的變動不大，不過對男性來說，2022年第一季的工作時數仍然比2019年第四季，也就是疫情前來得低，似乎是有長期的影響。
- D、在失業率的部分，比較疫情前、疫情期間，一直到現在，可以發現前期男女的失業率變化趨勢是一致的，不過到了後期，男性的失業率開始快速下跌。
- E、遠距在家工作的比率，2017年在比利時已經有20%的勞動者在家工作，表示在新冠疫情開始以前就有遠距在家工作的情況了，2021年女性在家工作的勞動者比率超過40%；男性也有類似的趨勢，2017年一開始的比率比女性高，也在2020年達到了40%。此外，我們也分析了不同家戶、是否有小孩，對於在家工作的差異，發現男女的趨勢類似，而且疫情期間，不管有沒有小孩，都被迫要待在家裡，因此在家工作的比率有上升的趨勢。從歐盟的數據也可以看到，在家工作的比率在不同產業有很大的差異，舉例來說，像是從事清潔工作的女性，在疫情期間仍然要離開家裡到清潔場所工

作。

F、在兼職工作裡面，女性的比例是比較高的，所以我們也想知道這背後的原因，而 Eurostat 對各個會員國的相關統計，有針對從事兼職工作的原因進行調查，其中一個主要原因，是要照顧有身心障礙的成人或是兒童，有4分之1的兼職女性勞動者，提到選擇兼職工作的原因是因為要付照顧責任；而男性在2020年與2021年之間從事兼職工作的比例雖然有增加，但整體的數字仍比女性低。另一方面，也有因為找不到全職工作等因素而從是兼職工作的情形。

G、與勞動間接相關的主題，例如，男性與女性每周烹飪跟家務的小時數，如果每周要花時間煮飯、照顧小孩、執行家務，就有可能影響到做全職工作的能力。從 Eurofound 的數據可知，女性的時數顯然高於男性，且這2年之間有所消長，在2021年，女性烹飪和家務的小時數下降，是否因為男性做比較多，可能要進一步研究。另外 Time-use survey，是比利時定期會做的調查，調查如何分配一天24小時的時間，不過目前因為疫情期間暫緩調查，因此沒有新的資訊去推測2021年女性時數下降的原因。

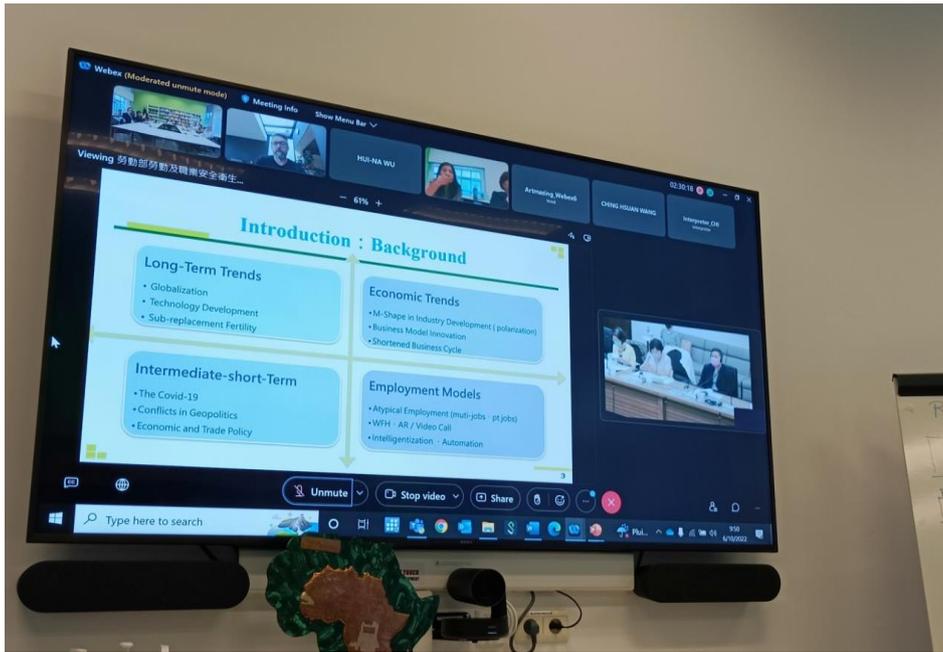
H、疫情期間心理健康的變化：

(A) 在消沉與沮喪的部分，Eurofound 調查了過去2周感到消沉跟沮喪的頻率，可以看到男女的比率，在2021年2、3月的時候，不論男女，消沉與沮喪的程度明顯上升，可能是因為大家沒有想到疫情除了第一波，後來又有了第二波和第三波，所以在第三波的時候，覺得消沉、沮喪的比例增加。

(B) 在生活滿意度的部份，男性跟女性在2021年的生活滿意度大致上已經持平了，整體而言，2020年的滿意度比較高，後來第三波疫情到來的時候，滿意度明顯下降。

I、未來研究方向：

- (A) 由於我們非常重視逐年的數據分享與比較，所以會追蹤 Eurofound 所做的各式調查，而 Eurofound 所資助的 EWCS 調查，每五年會針對比利時做研究，了解男女的工作條件有無不同、工作的參與度、心理健康問題、歧視、工作的不安全感等，也會調查長期趨勢的問題、產業風險、高風險的就業狀況，以及典型與非典型就業的狀況、工作條件跟環境，亦可以做各國之間的比較，作為政策制定的參考。其中，在工作不穩定性的部分，一般認為在疫情期間會增加很多，但是最新的數據指出工作不安全感是下降的，工作穩定性反而高於疫情前的2015年，因此我們想進一步去探究這個問題，我們推論是不是因為已經失去工作的勞工並未被調查到所導致。
- (B) 透過與比利時的工會聯盟 ACV 一起合作，進行線上調查，了解新冠疫情對不同產業的女性勞動者的影響，例如醫療、健康、遠距辦公等等。此調查在8月剛結束，但因為響應度不高，樣本數不夠，所以只好將調查延長到10月中。目前觀察到教育產業的參與度最高，有70%的回應者是跟文教、教育產業比較相關，後續完整的分析資料出來之後，希望有機會跟台灣這邊分享。



本所與 HIVA 就雙方研究內容進行簡報



與 HIVA 研究團隊討論研究內容

三、拜會就業總署國際處

歐盟執行委員會就業、社會事務及融合總署(簡稱就業總署)職掌歐盟有關就業、社會事務、技能培訓、勞動力流動及歐盟資助計畫等相關事務，下設7個司，另每司下設5個處；本次係拜會勞力移動司國際事務處之政策官 Martin Orth（負責我國、日本及中國勞動相關事務）。是日 Martin 歡迎本所人員到訪，並表示

曾到臺參與臺歐盟勞動諮商會議，同時分享目前歐盟十分關切在綠色轉型及數位轉型下的相關勞動議題，另本所人員於拜會時說明本所為勞動部智庫，進行勞動及職業安全衛生之相關研究，以提供勞動部做為政策擬訂之參考，且目前對於綠色轉型及數位轉型之相關勞動議題已列為研究重點。



本所與歐盟就業總署代表合影

四、瓦隆區技能中心參訪

Forem 為比利時瓦隆區的就業及職業訓練公共服務機構，主要職掌為協助求職者尋職及培訓待業者專業技能，其功能與比利時佛拉芒區就業暨職訓總署（VDAB）相似；是日於聽取完該機構之業務說明後，即進行其技能中心之參訪；過程中，瞭解其職業訓練之規劃，係透過服務於業界之專家及相關人員等共同研擬規劃相關學習地圖，以利技能之培育，另外對於受訓之學員也給予相關津貼補助，另其亦有職訓課程招生不足之問題，同時部分學員於參加就業市場極為缺工之技能訓練（如銲接），於尚未結訓即為廠商所僱用。



瓦隆區技能中心歡迎本所並就其目前業務推動概況進行簡報



參訪瓦隆區技能中心之辦訓場域

五、出席Eurofound合作工作會議

(一) Eurofound 就其目前運作現況進行簡報：

1、歐洲生活品質暨勞動條件增進基金會(Eurofound)為歐盟下研究機構，擔任歐盟智庫角色，目的為提升歐洲人生活及工作品質，並提供歐盟各國社會服務及就業相關政策參考。

2、Eurofound 2021~2024 年工作計畫六大工作重點：工作條件及穩定就業、勞資關係及社會對話、就業及勞動市場、生活條件和生活品質、預測及環境變遷影響、促進社會凝聚力及融合工作與生活。

3、Eurofound 所進行的相關調查：

(1) 歐洲工作條件調查(European Working Conditions Survey,EWCS)：1990/91; 1995/96; 2000; 2005; 2010; 2015; 2021。

(2) 歐洲生活品質調查(European Quality of Life Survey,EQLS)：2003; 2007/8; 2011/12; 2016

(3) 歐洲公司調查(European Company Survey,ECS)：2004; 2009; 2013; 2019

4、有關 2021 年 EWCS 電話訪問之調查情形：

(1) 於2021年2月至11月間，以委外方式（經費約500~600萬歐元）進行電話調查，透過訪問36個國家的7萬名勞工，瞭解2021年渠等受疫情的影響。

(2)各國採取不同的管制措施，致使行職業活動受到限制、臨時契約不再更新、工作環境發生改變等。

(3) 在部門、職業及工作場所中持續存在性別隔離，使得實現男女工作機會平等目標還有很長的路。

(4) 歐盟有大量人員仍處於弱勢地位，其中 26% 的人難以維持生計，17% 的人無法預測未來三個月的收入。政策努力重點應針對特定群體（例如單親家庭和從事低收入工作的勞工），這些群體承受著更大的經濟壓力，並且比其他群體更易受到疫情的影響。

(5) 疫情下的工作品質：

A、工作需求部分：高體力需求且具風險、高工作強度、無需社交、長工時、閒暇時間工作、且為臨時性通知工作等

B、工作品質指標：良好的工作品質將使健康、信任、合作、工作生活平衡朝向正向發展。

(6) 女性花費在家務工作上的時間比男性長，且隨著孩童數增加，花費在家務工作的時間也增加，擁有3個以上孩童的婦女，花在家務工作上的時間已較一般有薪工作時間為長。

(7) 在家工作者其健康問題較第一線工作的員工為少。

(二) 與Eurofound討論有關歐洲工作條件調查（EWCS）之合作交流事宜：

1、有關使用EWCS問卷於我國進行工作條件調查，經徵詢Eurofound意見，同意本所使用其問卷進行研究統計，並同意本所可依需求進行問卷內容之調整。

2、另本所如對EWCS之問卷內容、執行方式有任何疑義，可洽詢Eurofound之窗口，並可透過視訊會議方式聯繫溝通。



與 Eurofound 執行長及其團隊合影

參、心得及建議

- 一、本所過去未與 Eurofound 有實際正式的交流活動，此次本所首獲 Eurofound 最高層級執行長接見，執行長並承諾將對於後續加入國際 EWCS 計畫給予積極且具實際成效的協助，本所應持續強化 Eurofound 後續交流合作活動之推展，以利擴展我國之國際能見度。
- 二、Eurofound 為歐盟勞動領域之智庫，其完成之調查研究報告為許多國家做為規劃勞動政策之參據，此次獲 Eurofound 同意運用 EWCS 之問卷內容，將使我國之相關研究內容與國際接軌，並將有助強化本所研究能量。
- 三、透過本次與 Eurofound 之交流，瞭解其 EWCS 運行之機制，係透過委外單位辦理相關面訪及電訪，再由 Eurofound 相關單位進行結果之分析；本所後續可參考 Eurofound 對於 EWCS 運行之機制及方式，並依我國國情，規劃相關問卷調查內容予以執行；另如有執行上困難或問卷內容之疑義，可透過本次參訪 Eurofound 所建置之窗口，以視訊或電子郵件方式，請其協助。
- 四、本次本所與 HIVA 透過會議，就雙方目前所進行之研究計畫進行交流討論，可瞭解到雙方皆運用相關數據資料進行勞動議題之分析，顯見以大數據分析就特定議題進行研究，儼然成為研究趨勢，後續本所可持續透過運用量化數據分析，瞭解勞動市場之樣貌。另有關雙方對於疫情對性別平等之影響，為國際關注趨勢，亦為國內性平會議關切重點，本所將持續注意性別研究議題。
- 五、本次與 HIVA 就相關研究議題進行討論交流，有助本所瞭解目前國際專家學者所運用的研究方法及策略，以強化及精進本所之研究量能及內涵；另透過其所關切之勞動議題，將有利本所掌握國際關切勞動議題之趨勢，以規劃研究議題之參考，後續本所將就未來可共同研究議題與 HIVA 研商。
- 六、透過就業總署國際處之拜會，瞭解目前歐盟關切數位轉型與綠色轉型之課題，此與我國前推動的 5+n 產業、六大核心產業以及目前規劃淨零排放之政策相

契；本所前已進行數位轉型對於勞動市場之影響相關研究，後續將因應國家整體發展策略與符合國際趨勢，規劃淨零排放相關研究。

七、透過拜會 WAPES，瞭解到目前該組織對於就業服務已建構相關評核指標，並協助部分國家完善其就業服務內涵，後續本部相關單位可持續與 WAPES 針對就業服務議題，進行交流討論。

八、本次本所參訪比利時瓦隆區之職訓中心，並與比利時瓦隆區技能中心國際處處長等人，針對雙方職訓及就業服務等作法交換意見，瞭解到該單位目前職業訓練及就業服務之相關作法，並瞭解到其職業訓練部分職類亦面臨到招生不易之情形，且有透過訓練津貼鼓勵民眾參訓之作法，後續本部相關單位可持續與該職訓中心就相關職業訓練辦理方式等議題進行交流討論。