

出國報告（出國類別：開會）

**參加 2024 年美國勞動與就業關係協會(Labor and Employment Relations Association, LERA)第 76 屆年會及
研討會出國報告**

服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

職稱姓名：顏雅婷助理研究員

派赴國家/地區：美國紐約

出國期間：113 年 6 月 25 日至 113 年 7 月 4 日

報告日期：113 年 9 月 20 日

摘要

本次出國主要目的是參加「美國勞動與就業關係協會(Labor and Employment Relations Association, LERA)第 76 屆年會及研討會」，本次 LERA 所舉辦的第 76 屆年會及研討會是與國際勞動和就業關係協會(The International Labour and Employment Relations Association, ILERA)第 20 屆世界大會及美國聯邦調解調停署(Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS)2024 年全國勞資管理會議所一起舉辦的聯合會議，本次聯合會議可說是美國本年度最大的勞動盛會，是重要的學術界與實務界交流活動。

本次會議於 6 月 26 日至 6 月 30 日在美國紐約市曼哈頓的希爾頓中城飯店(New York Hilton Midtown Hotel)舉辦，會議中邀請各國專家學者、工會領袖、調解員等人進行研究成果分享、專題演講及經驗分享。本次會議主題為「在勞工積極性高漲的時期，工作中的挑戰和選擇(Challenges and Choices at Work in a Time of Heightened Worker Activism)」，關注勞資關係中最重要的發展，包含世界各地法律的發展、後疫情時代的工會與勞資關係發展、勞動市場缺工問題、工作型態變化、AI 人工智慧對勞動權益影響、勞動人權...等議題。

本所於會議期間派員發表「各國工作場所性騷擾相關法制之研究(A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries)」海報論文，將本所研究成果推向國際舞台，強化國際交流，並參與多場研究成果論文發表會議、專題演講等，掌握國際勞動趨勢與勞動領域研究方向，以提升我國勞動領域研究水準及國際能見度。

目錄

壹、 會議介紹.....	1
一、前言.....	1
二、會議主題.....	2
三、會議行程.....	3
貳、 參加目的.....	5
一、發表研究成果以提升本所國際能見度.....	6
二、蒐集資料以掌握國際勞動情勢及研究方向.....	6
三、進行交流以強化國際關係.....	7
參、 海報論文發表內容.....	8
一、研究背景.....	8
二、研究目的.....	9
三、研究重要發現.....	9
四、結論與建議.....	10
肆、 會議研討議題重點.....	11
一、人工智慧對工作場所的影響.....	11
二、零工經濟的挑戰.....	14
三、工作場所的性別平等.....	17
四、工作場所的心理健康.....	19
伍、 紐約市社會運動.....	20
陸、 心得及建議.....	22
一、未來勞動議題研究方向.....	23
二、持續派員參加並發表研究成果.....	24

壹、 會議介紹

一、前言

美國勞動與就業關係協會(Labor and Employment Relations Association, LERA)是一個非營利、無黨派組織，成員來自於學術界、企業管理階層、勞工、政府和中立機構。LERA 成立於 1947 年，當時名為勞資關係研究協會(Industrial Relations Research Association)，順應時代環境變遷，於 2005 年更名。LERA 為國際上重要勞動與就業關係組織，成立之宗旨在於促進工作場所關係、鼓勵有關勞動、就業及職場相關面向的研究與成果交流，並連結研究、實踐和政策以及利害關係人。

LERA 透過每年辦理年會及研討會、學術活動及出版品服務等，傳播最新勞動資訊。除吸引各國政府與工會組織代表及經濟、社會、政治、法律、勞動及人力資源等研究領域學者專家盛情參與，透過各國專家學者針對最新勞動議題進行廣泛研討，相互交流勞動與就業關係相關政策資料，掌握最新國際勞動情勢發展及勞動關係領域研究方向。更匯集來自所有行業和觀點的勞動和就業關係專家，並討論基於研究的實踐如何改善每個人的工作環境。

本次 LERA 在紐約所舉辦的第 76 屆年會及研討會是與國際勞動和就業關係協會(The International Labour and Employment Relations Association, ILERA)第 20 屆世界大會(每 3 年舉辦)及美國聯邦調解調停署(Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS)2024 年全國勞資管理會議所一起舉辦的聯合會議，本次聯合會議可說是美國本年度最大的勞動盛會。以下介紹國際勞動和就業關係協會(ILERA)及美國聯邦調解調停署(FMCS)：

(一) 國際勞動和就業關係協會(ILERA)

ILERA 成立於 1967 年，其宗旨是透過以下方式促進全世界相關學科對勞動和就業關係的研究：

- 1、 鼓勵建立和發展全國勞動和就業關係專家協會
- 2、 促進勞動和就業關係領域研究和教育重大發展的資訊傳播
- 3、 組織全球和區域會議
- 4、 透過組織特定主題的研究小組來促進國際計劃的研究

ILERA 的目標純粹是學術性質，不考慮政治、哲學或宗教因素。ILERA 在全球擁有 900 多名會員，其中包括著名的勞資關係學者和從業者，以及 38 個國家協會和 1 個地區協會，共同組成 ILERA 理事會。ILERA 世界大會每 3 年召開一次，對勞動和就業關係議題感興趣的專業人士齊聚一堂，分享有關該領域的新發展、想法和實踐方法。

(二) 美國聯邦調解調停署(FMCS)

FMCS 成立於 1947 年，為美國獨立機構，其署長是由美國總統直接任命擔任，致力於透過預防性對話、誠實溝通和回應策略，建立更好、更有效的工作場所關係，減輕不可避免的衝突造成的傷害。FMCS 服務內容包括：勞資爭議解決與勞資衝突管理、促進勞資關係發展並推動培訓課程、仲裁業務、相關計畫及服務內容文宣編印、團體協約的簽訂。

對於 FMCS 而言，其職掌主要工作在維護美國集體勞資關係的和諧，故工作重心側重於團體協約的簽訂。FMCS 的調解員在勞資雙方進入簽訂團體協約的過程之前，即先行各別與勞資雙方溝通、協商，並提出相關的建議，以儘可能達成同一協約目標。

二、會議主題

2024 年大會主題為「在勞工積極性高漲的時期，工作中的挑戰和選擇 (Challenges and Choices at Work in a Time of Heightened Worker Activism)」，關注勞資關係中最重要發展，包含世界各地法律的發展、後疫情時代的工會與勞資關係發展、勞動市場缺工問題、工作型態變化、AI 人工智慧對勞動權益影響、勞

動人權...等議題。

研討會由來自不同領域的專家學者、實務工作者、FMCS 的調解員共同探討勞資政三方如何面對就業市場的改變及科技進步對工作、勞資關係的影響，其中包含國際最新動態和觀察、未來幾年勞工關係發展理論。

近幾年的 LERA 年會暨研討會的主題分別為：

- 1、第 75 屆(2023 年)：勞工與美國民主：未來挑戰與過去教訓(Workers and American Democracy: Challenges Ahead, Lessons from Before)
- 2、第 74 屆(2022 年)：提升工作場所內外的聲音和新聲音 (Elevating Voice and New Voices in the Workplace and Beyond)
- 3、第 73 屆(2021 年)：改變時刻？分裂和顛覆時代的工作、工人權力和工作場所 (A Transformational Moment? Work, Worker Power and the Workplace in an Era of Division and Disruption)

每年會議主題皆涵蓋經濟學、社會學、政治學、勞動與就業相關法律、工業關係、人力資源、組織行為、勞工關係、工會與社會運動、全球化與移民、工作組織與管理等領域。並有來自不同國家之專家學者發表論文與專題演講，並邀請產、官、學、研各界人士參與共同為世界潮流所趨之勞動議題集思廣益。

三、會議行程

(一)會議時間地點

LERA 年會暨研討會舉辦時間約在每年 6 月，在美東及美西地區輪流舉辦，而本次第 76 屆會議是與 FMCS 全國勞資會議、ILERA 第 20 屆世界大會聯合舉辦，辦理時間為美東當地時間 6 月 26 日至 6 月 30 日，為期 5 天，辦理地點在美國紐約曼哈頓的紐約希爾頓中城飯店(New York Hilton Midtown Hotel)。

本次聯合會議可說是美國本年度最大的勞動盛會，計有 25 國逾 3 千名來自各國政府官員、專家學者、工運領袖出席，重要與會人士包括：美勞工部長 Julie Su、工資工時局長 Jessica Looman、總檢察長 Seema Nanda；美聯邦調解調停署

候任署長長 Javier Ramirez、副署長 Sarah Cudahy；美國家勞資關係委員會主席 Lauren McFerran、總檢察長 Jennifer Ann Abruzzo；美眾議員 Rosa DeLauro(D,CT)；國際空服員工會(AFA)理事長 Sara Nelson、美國教師工會(AFT)理事長 Randi Weingarten 等機關首長與工會領袖。

(二)會議進行方式

本次聯合會議內容相當豐富，共計 270 多個不同主題的工作坊、專題討論、全體會議，還有海報論文發表及特別活動。

全體會議的形式有開幕全體會議、閉幕全體會議及專題演講等，開幕全體會議於當地時間 6 月 26 日上午 8 時由 FMCS 的長官 Javier Ramirez、Gregory Goldstein 及紐約市勞動專員 Renee Champion 共同為本次會議揭開序幕，FMCS 提及近來觀察到的趨勢，支持工會的工人數量增加，帶動工會組織與行為的轉變、對工作與生活平衡的重新關注、以及解決衝突管理領域的創新等，這樣的趨勢對世界各地皆產生了影響，呼應本次研討會的核心主題「在勞工積極性高漲的時期，工作中的挑戰和選擇(Challenges and Choices at Work in a Time of Heightened Worker Activism)」。另專題演講的題目包含「處理高度衝突(Work with High Conflict)」，由調解員以實務經驗介紹調解的技巧，重點在於同理心、尊重來協助解決爭端；「創造和打破工作中的性別不平等(Making and Breaking Gender Inequalities in Work)」討論就業平等及薪資透明化等議題。

每天上午全體會議結束後，同時間會在不同的會議室內辦理同期會議(採取工作坊或是專題討論的型態)，與會者可選擇感興趣的主題自由參與。工作坊及專題討論的主題非常多元豐富，聚焦在近年國際社會都相當關注的勞動議題，例如：人工智慧對工作場所的影響、全球 DEIA(Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility) 發展、不斷擴大的零工經濟以及健康的勞資關係等議題，透過演講者、與談者及與會者的分享回饋，從各種經驗和觀點中學習。同時在大廳也有安排展示空間讓發表者張貼海報論文，供與會者針對論文內容進行交流。

特別活動包含與美國職棒大聯盟副專員 Dan Halem 一起討論棒球中的勞資關係，並參觀設施，包括重播中心、廣播技術中心和美國職棒大聯盟總部的辦公室；聯合招待晚會；博士生聯盟等活動，提供參與者互相交流的機會。



圖 1 會議報到處



圖 2 會議報到處

貳、 參加目的

美國勞動與就業關係協會(LERA)為國際最主要勞動與就業關係組織，每年辦理年會及研討會，均吸引各國政府與工會組織代表及經濟、社會、政治、法律、

勞動及人力資源等研究領域學者專家盛情參與，透過各國專家學者針對最新勞動議題進行廣泛研討，相互交流勞動與就業關係相關政策資料，掌握最新國際勞動情勢發展及勞動關係領域研究方向。

本所近年踴躍參與國際活動，也陸續派員參加 LERA 年會及研討會，除蒐集最新蒐集國際勞動與就業關係文獻資料及法令外，提升研究量能外，更能透過與國外專家學者、政府官員等交流，以強化國際關係。

本年度除參加研討會外，更是本所首次於 LERA 所舉辦的研討會上發表研究成果，吸引許多他國之專家學者前來交流，較單純的參與研討會，更能強化國際交流、增加本所的國際能見度。

一、發表研究成果以提升本所國際能見度

本次派員參與 LERA 年會及研討會，除蒐集國際勞動與就業關係文獻資料及法令外，更重要的是在國際會議上發表本所的研究成果。本次會議辦理時間為當地時間 6 月 26 日至 6 月 30 日，在會議的第二天上午(當地時間 6 月 27 日)，由顏雅婷助理研究員發表「各國工作場所性騷擾相關法制之研究(A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries)」海報論文。

在發表海報論文的過程中，有許多來自他國的專家學者前來進行交流，詢問研究成果及本所資訊，顯示本所研究議題及成果受到國際間之關注，充分達成本次出國參與研討會之國際學術交流目的。

二、蒐集資料以掌握國際勞動情勢及研究方向

除了發表論文與國際交流外，本次也藉由參與不同主題的專題演講、工作坊，進行廣泛的研討及交流，掌握國際最新勞動情勢發展及勞動關係領域研究方向。紐約市為美國的社會運動中心，在會議結束後隔天(當地時間 7 月 1 日)也特別安排至當地的紐約市博物館(Museum of the City of New York)蒐集紐約當地的勞動議題相關資料，瞭解當地的社會運動脈絡，提升研究量能。

三、進行交流以強化國際關係

本次會議可說是美國本年度最大的勞動盛會，計有 25 國逾 3 千名來自各國政府官員、專家學者、工運領袖出席，在會議中也是與各國專家學者及政府官員進行交流的好機會。本次除了與各國專家學者進行學術交流外，在會議中承蒙本部勞動關係司許專門委員根魁及本部廖駐美勞工秘書貴燕協助，與美國聯邦調解調停署(FMCS)候任署長 Javier Ramirez 及美國國家勞工關係委員會(NLRB)總法律顧問 Jennifer A. Abruzzo 等人進行交流，建立友好關係。



圖 3-4 與 FMCS 候任署長 Javier Ramirez 及 NLRB 總法律顧問 Jennifer A. Abruzzo 合照

參、海報論文發表內容

本次最主要的目的之一是由本所顏雅婷助理研究員發表「各國工作場所性騷擾相關法制之研究(A Study of Relevant Legal Regime of Sexual Harassment in the Workplace of Different Countries)」海報論文，該研究計畫是本所與焦興鎧研究員所率領之研究團隊於 111 年進行。在此要特別說明的是，此研究計畫於 111 年進行時，當時尚未修訂性平三法(性別平等工作法、性騷擾防治法及性別平等教育法於 112 年 7 月完成三讀)，本研究在修法前已完成，研究成果亦提供本部及行政院性別平等會作為政策參考。故以下說明內容所引述之法條皆為修法前，即 111 年進行研究當時之法條內容，先予敘明。

一、研究背景

我國於制定性別平等工作法(修法前名稱為：性別工作平等法，以下簡稱性工法)時，大體上是師法美國之經驗，一方面加重雇主之法律責任，一方面鼓勵雇主建立內部申訴機制，來處理此類職場的爭議問題。性工法的立法目的，並非規範性騷擾行為人與被害人間可能發生之法律責任，其對於雇主責任規範之核心為雇主友善工作環境義務之確立，主要著眼於事前之預防與事後之救濟等制度面的建立。由於受僱者皆由雇主所僱用，且工作場所亦由雇主管理，其有責任確保受僱者免於遭受職場性騷擾。

性工法第 13 條第 1 項規定課以雇主事先預防性騷擾事件之義務，同條第 2 項則課以雇主事後的補救義務：「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。」惟實務上，對於雇主須採取立即有效之糾正及補救措施之時點、以及何謂立即有效之糾正及補救措施，多有爭議及討論，甚至各該法院有不同見解。且在適用對象上，不區分事業單位規模大小一體適用，因此，當受僱者僅有一人時，或是性騷擾行為人就是雇主時，現行制度確實難以期待雇主採取立即有效之糾正及補救措施。

性工法自實施以來確實發揮一定程度之功效，也為陸續發生在校園或其他場

域此類事件之處理，奠定良好的基礎。惟有關第 13 條雇主防治義務仍有改善之處，也有許多團體提出意見，希望在性工法中增加雇主為性騷擾行為人時之罰則。但也有不同意見，認為必須從整體的性騷擾法制，連同性騷擾防治法、性別平等教育法一併思考處理。究我國法制應如何調整改善？除檢視現行法令及實施情形外，實有必要進一步參考國際組織、先進國家有關職場性騷擾防治相關規範及執行情形，並蒐集勞資政學各方意見，以作為未來政策參考。

二、研究目的

本研究目的在於瞭解我國性工法第 13 條實施情況、蒐集法院判決以釐清實務上爭議之重點，並借鏡國外防治職場性騷擾相關法制及經驗，同時蒐集勞資政學等各界意見進行研議。期能就我國雇主防治職場性騷擾相關法制部分提供政策建議，以下分點說明本研究所欲達成之目標：

- (一) 瞭解性工法第 13 條實施情況及爭議重點。
- (二) 蒐集分析國外性騷擾防治相關法制及經驗，找出可供我國參考借鏡之處。
- (三) 廣徵各界意見，就現行法制可改善之處進行研議。
- (四) 透過系統性分析，針對雇主防治職場性騷擾相關法制部分提供政策建議。

三、研究重要發現

- (一) 「立即有效之糾正及補救措施」及「雇主規模之適用門檻」方面：多數國家都有指引或判例法來協助判斷該措施是否合適。而座談會多數不建議將「立即有效之糾正及補救措施」法律明文化，宜保持個案處理之彈性。此外，職場性騷擾法制，除美國外，多數國家未區分規模大小一體適用。座談會多數認為，不論雇主規模大小，應以維持友善職場保護勞工為重點原則。
- (二) 「雇主為騷擾者之特殊處理規範」：為解決雇主自己調查自己的低期待可能性，朝向建立職場外特殊處理機制。
- (三) 「雇主為性騷擾行為人之裁罰」：目前僅韓國有針對雇主為性騷擾行為人

時訂裁罰規定。此外，座談會存在正反兩種意見，反對意見略多，反對者主張當雇主為加害人時，本就有民法、刑法、社維法可運用，無需在性工法訂裁罰規定。支持者主張，除雇主外，有權勢之人也要處罰。

四、結論與建議

(一) 結論：針對「雇主為性騷擾行為人應如何處理」，可朝向「建立職場外特殊處理機制」，初步提出 3 個可能方案。

- 1、修性騷擾防治法：將加害雇主納入性騷擾防治委員會調查對象，並依同法裁罰。
- 2、修性別工作平等法：新增雇主為加害人之特殊程序，允許勞工直接向外部性平會申訴，並由性平會進行調查，再將調查報告交由勞工提起民刑事救濟。
- 3、修性別工作平等法：新增雇主為加害人之特殊程序及裁罰規定，允許勞工直接向外部性平會申訴，並由性平會進行調查，性平會調查後認定成立，可建議勞工局處以罰鍰。

(二) 建議

- 1、建議保留處理彈性：針對「雇主為性騷擾行為人應如何處理」之解決方案，不論選擇何者，建議都可以規定由勞工自己決定要循職場外特殊機制處理，抑或在職場內部解決，可兼顧勞工之救濟權利與個案處理之彈性。
- 2、建議以正反案例宣導：針對立即有效糾正補救措施，建議適時補充最新成功或失敗案例，作為宣導供勞資參考。
- 3、建議跨部會討論：有鑑於性騷擾處理涉及至少四種法律(性騷擾防治法、性別工作平等法、性別平等教育法、跟蹤騷擾防制法)，未來建議跨部會討論，持續檢討改善。



圖 5 本所顏雅婷助理研究員發表海報論文



圖 6-7 與外國專家學者進行學術交流

肆、 會議研討議題重點

本次會議所發表之論文數量繁多，本報告僅就所聆聽且為近年受關注之勞動議題，區分主題後重點摘述如下：

一、人工智慧對工作場所的影響

(一)理解員工對 AI 工作威脅的看法：決定因素的多層次分析(Understanding Worker Perceptions of AI Job Threats: A Multilevel Analysis of Determinants)

新技術如大數據、互聯網和 AI 人工智慧對工作方式產生了重大影響，尤其是人工智慧帶來了不同以往的影響。這種影響不僅取代了勞動密集型工作，

也對資本密集及技術密集工作產生影響。該研究目的是為了瞭解企業採用 AI 的程度將如何影響員工的工作不安全感？採用 AI 對工作的不安全感是否會因不同的條件而有所變化？包括不同教育程度和技能水平的人，還有不同類型的職位和行業。可以採取哪些措施來介入 AI 對工作不安全感的影響？

該研究對企業的管理者和員工進行了問卷調查，並通過階層線性模式 (hierarchical linear modeling，簡稱為 HLM) 進行分析。以區域隨機抽樣方法來選擇目標企業，共發放了 1,500 份問卷，收回了 1,039 份完整匹配的問卷，涉及 180 家企業。在剔除缺失項目和填寫不當的無效問卷後，最終從 138 家企業中獲得了 828 份有效問卷，有效回收率為 79.692%。

根據理論分析和實證測試，研究結果顯示，隨著採用 AI 程度的提高，員工的工作不安全感也會加劇，尤其學歷為學士或以下，以及技能中等或較低的員工較為明顯。從職業別的角度觀察，客服和銷售更容易因採用 AI 而感到不安全感；從行業別的角度觀察，醫療保健及社會工作服務業、教育業、製造業、批發及零售業的員工在採用 AI 後更容易感到不安全感。建立和諧的人機關係並加強培訓工作，可以緩解採用 AI 引起的工作不安全感，研究發現不僅解釋採用 AI 對員工心理影響的主要方向和介入途徑，也為企業管理者在關注和調整員工工作心理及應對措施上提供了重要的實踐啟示，但講者也提及該研究的研究限制，該問卷數據是橫斷面的，存在一定的局限性。

(二) 人工智慧與員工權力 (Artificial Intelligence and Worker Power)

該研究調查並重新框架了關於 AI 與勞動的文獻，詳細說明了 AI 如何可能改變員工權力，並概述對收入分配和工作質量的潛在後果。研究者回顧了相關文獻發現，大多的文獻都專注在 AI 於生產中的應用，即取代人類勞動的技術，而忽略 AI 對勞工權力的潛在影響。

近年來，數百萬名勞工已經感受到 AI 進入工作場所的影響。研究調查顯示，美國有五分之一到一半的勞工在工作中使用過 ChatGPT 或其他生成式 AI

工具。知識工作者的 AI 使用率更達到 75%，而軟體開發人員則高達 90%，四分之一的人資工作者使用 AI 技術。

AI 為管理者提供了對勞工施加權力的新機會，該研究探討 AI 和新興技術如何通過管理功能影響勞工權力，可分為以下幾個領域進行說明：

1. 監控：監控工具涵蓋了從電子郵件內容到 GPS 位置再到生物特徵(如心率)的各種數據。AI 可以監控送貨員工的速度和駕駛習慣，包括他們系安全帶的頻率、是否分心看路以及喝咖啡的次數。應用程序可追蹤在家工作的遠程員工，記錄他們的按鍵輸入、網頁和應用使用情況。情緒分析工具根據語調和臉部表情推測情緒狀態。甚至 ChatGPT4 模型，在適當提示下，能夠根據勞工的照片給出他們是否在工作或休息的判斷。
2. 人力資源：人力資源管理過程包括招聘、篩選履歷、薪酬建議、契約內容與留任決策也會受到 AI 的影響，在 2024 年由人力資源管理協會 (SHRM)進行的一項調查中，26%的受訪者報告表示在其人力資源活動中使用了某種形式的 AI。
3. 篩選勞工：企業應用 AI 招聘員工擔憂的是在篩選時可能產生歧視的問題(考量非生產性特徵)。企業利用 AI 分析面試、社交媒體痕跡以及其他多種輸入來評估勞工的性格，例如，Paradox.ai 的客戶包括 FedEx 和麥當勞，通過圖像的篩選測試來衡量求職者的五大性格特徵，這些測試使用了生物特徵，這類篩選工具對工作場所的權力動態有一定影響，雇主可能喜好可靠且聰明的員工，但他們也可能偏好順從型而非主動型的勞工，性格特徵和其他似乎與生產力無關的特徵確實會影響勞動市場結果。
4. 工作指導和評估：AI 可能對勞工權力產生影響的最後一個領域是工作指導和評估。這一系列管理過程包括企業如何分配任務、委派決策、指導勞工和評估工作成果。指導和評估構成了組織心理學所稱的工作設計的核心，即「工作的內容和組織，包括工作任務、活動、關係和責任」。企

業已經引入了各種 AI 工具，即時指導勞工，並納入持續的、細緻的反饋。這一趨勢最明顯的例子，例如：倉儲和物流業，演算法決定了勞工在挑選、包裝和裝載貨物時應採取的最佳路徑。條碼掃描器、人體佩戴的傳感器和手持設備互動，以提供即時的指示和反饋，使勞工的輸出可以持續評估，並分配下一個任務。

在不同的理論觀點中，較為一致的預測是 AI 將擴大管理者的控制範圍或下屬數量。這對勞工權力有重要意義，管理者控制範圍的擴大可能削弱勞工人際影響和建立社會資本的能力。另一個與勞工權力相關的因素是公司外包的增加，AI 透過降低協調成本，可能使外包變得更加可行，外包勞工面臨更高的發聲障礙，無論是通過正式機制如工會還是工作場所內部的非正式渠道。最後，關於公司組織變化對勞工權力的影響，涉及勞工爭取分享盈餘的能力。當勞工失去對工作系統及技術的理解時，勞工對自身生產力對公司貢獻的了解會減少，除了可能使勞工失去權力和疏離外，技術不透明還可能因資訊損失而削弱勞工的談判能力。

研究指出 AI 透過加強監控、薪酬談判中的預測分析、員工篩選和演算法管理系統來重塑工作場所的權力動態。但未來尚需要實證研究來驗證該研究所做的理論預測。首要且最迫切的任務是收集高質量數據，以捕捉 AI 技術在管理、人力資源和相關商業功能中的使用程度。

二、零工經濟的挑戰

(一)理解以北方為中心的零工經濟中的剝削與權力：以英國食物外送平台的移民勞工為例 (Understanding Exploitation and Power in the Northern-Centric Gig Economy: The case of migrant workers in the UKs platform-based food delivery sector.)

該研究首先說明，零工經濟和平台工作中的「墊腳石」(the stepping stone) 論點已經在各種政策和學術文章及主流媒體中提出。由於入行門檻低、工作時

間靈活、招聘程序迅速，以及穩定收入的承諾，平台媒介的零工工作成為新移民進入勞動市場的一種常見途徑，但勞工們普遍預期零工工作是短期的，而非作為長期職業生涯的第一步。

移民勞工經常面臨就業障礙，包括資訊不對稱、身分限制、語言障礙以及歧視性的勞動市場政策。本研究旨在探討移民勞工對零工工作的依賴程度如何？以及移民勞工在從零工邊緣勞動市場轉向更有資格的核心勞動市場職位時面臨哪些障礙？透過對英國 207 名食物外送平台外送員的問卷調查、11 名移民外送員的半結構式訪談及參與外送員社交媒體群組聊天等多項混和研究方法以釐清上述研究問題。

該研究發現，73%的受訪者表示他們來自英國以外的國家，印度籍佔 16.1%、巴西籍佔 7.6%、奈及利亞籍佔 7.5%、波蘭籍佔 7.4%、孟加拉籍佔 5.2%。又 52%的勞工來自於歐盟以外的國家。來自國外的移民外送員，大部分認為擔任食物平台外送員是進入勞動市場並獲得工資的機會，而對於英國籍的外送員則是作為補充收入。在 57 名英國國籍的受訪者中，只有 4 人表示完全依賴外送的工資，另 20 人表示部分依賴。但相比之下，110 名來自英國、歐盟以外的受訪者中，有 97 人(即 88%)表示完全依賴或部分依賴外送的工資。

據調查，擔任外送員的勞動條件不佳，超過 40%的受訪者表示每週的工時約 40 小時或更多，其中 26%每週工作超過 50 小時。但長時間的工作並不一定轉化為收入保障或滿意的工作生活，因為 62%的受訪者對目前的薪資水平感到不滿或非常不滿。最令人震驚的發現是，大多數受訪者在工作期間經歷了的職場霸凌和騷擾，高達 81%的受訪者表示感到不安全，但仍然需要這份收入。最常見的霸凌形式是語言及心理霸凌，所有的女性的受訪者表示在工作場所遭受過性騷擾、超過 60%的受訪者表示遭受種族歧視及霸凌；77%的受訪者表示正面臨霸凌行為。

該研究結果指出，移民勞工對這份工作完全依賴，幾乎沒有機會轉向薪資

更高且更有保障的工作，原因包括：資格認證問題、簽證限制或語言障礙。由於入行門檻低、工作時間靈活以及收入穩定的承諾，平台媒介的零工工作確實成為移民勞工一個有吸引力的勞動市場進入點，但研究結果更進一步指出，零工經濟並非移民勞工進入勞動市場的墊腳石，反而是唯一的選擇，移民勞工在這個行業面臨著有限的上升機會和持續不穩定工作條件，且可能是永久的。

(二)在平台工作背景下重塑福利國家 (Reshaping the welfare state in the light of platform work)

在過去五年，歐洲聯盟(EU)數位平台工作者的數量大幅上升，2020 年估計約為 2,100 萬人，2021 年達到 2,820 萬人，預計到 2025 年將達到 4,300 萬人。該研究探討平台經濟如何挑戰傳統社會保障系統，平台工作通常以需求為導向、基於任務的活動為特徵，這常常導致平台工作者被分類為獨立承包商 (independent contractors)，其面臨不穩定的工作條件，結果是收入不可預測、對工作的控制有限，以及社會保障福利不足。

該研究分析了四個歐洲國家的經驗，包含：法國、丹麥、西班牙和英國，這些國家代表了不同的福利國家模式，並突顯了重新評估和適應社會保障條款以確保平台工作者獲得足夠保護的必要性，平台工作通常被歸類為自僱，這使得他們無法享受許多只提供給受僱勞工的社會保障福利。在法國，立法機關在勞動法中引入了一個針對平台的特定制度，提供了基本的職業風險和第三方傷害保障，但也被批評，此做法是允許平台規避與雇主身份相關的責任。在西班牙，制定騎士法(Ley Rider)以明確平台工作者的就業狀態和社會保障，然而，實施過程卻充滿困難，雇主和勞工都對該法律條款提出了挑戰，導致充滿爭議和不確定性的應用過程。

平台工作的特色，如：法律不確定性、工作模式零碎化和收入不可預測，突顯了需要建立能夠適應平台工作者變動收入和不規則工作時間的社會保障系統。這必須重新考慮關於平台工作者分類和保護的規範選擇，包括將強制社

會保障覆蓋擴展至平台工作者，並探索創新的財源，如平台專屬稅，以確保社會保障方案的可持續性。

根據平台工作者所面臨的挑戰，該研究提出三項加強社會保障的方案：

1. 程序面-要求平台提高透明度：透明度對於平台工作至關重要，因為它可以促進信任與公平。透明的平台使勞工更容易理解直接影響其工作條件和收入的規則、流程和算法。例如，提供有關搜尋結果排名或費用如何從收入中扣除的訊息，能讓平台工作者更明智地決定他們的工作。
2. 技術面-關注社會保障制度的適應性：使社會保障制度適應平台工作獨特的動態特性至關重要。必須對社會保障福利標準進行全面重新評估，以準確反映平台工作特有的浮動收入和不規則的工作時間。擴大「工作」的定義，以包含傳統就業之外的各類勞動活動，是實現更具包容性的方式。此外，建立追蹤工作時間和收入的系統，對於有效計算福利、貢獻和補貼至關重要。
3. 規範性解決方案：對於平台工作者的分類和保護的規範選擇進行重新考量，通過倡導擴大強制性社會保障覆蓋範圍，以涵蓋各種突發情況，以及提出為社會保障資金籌措平台專屬稅款。這些措施旨在確保資源的最佳利用和風險的共同管理。承認平台對勞動市場的重大影響，並考慮為社會保障資金籌措平台專屬稅款，這種方法旨在創建一個既包容又公平的社會保障框架。總體而言，這些策略旨在根據平台工作的獨特挑戰調整社會保障系統，確保所有工作者都能獲得全面的保護和福利。

三、工作場所的性別平等

(一)後疫情時代工作安排的性別影響與工作過度負擔問題 (The Gendered Impact of Post-COVID Working Arrangements and the Unfortunate Issue of Work

(Over)burden)

該研究背景說明 COVID-19 疫情顯示出男女在無償照顧工作上的差距，在疫情期間，雙薪家庭中的父親在居家工作時增加了家庭雜務的比例，但總體上仍然比女性家庭成員的工作時數要少。關於誰工作和誰負責照顧的性別規範仍然出奇地穩定。文獻指出，目前的系統將父親視為母親照顧者的「支持者」，而非實質的照顧者。本研究目的即在：探討新的辦公室工作模式(遠距工作)對工作進度和幸福感的影響，並理解這些因素是否存在性別差異。

該研究進行了 4 次半結構式訪談，對象為來自英國各地的 80 名勞工。其中三次是在疫情期間進行，最後一次在疫情後進行。此外，還進行了三次調查，每次約有 1400 名英國居家工作者參與(分別在 2020 年 6 月至 7 月和 2021 年 12 月至 2022 年 2 月)。2023 年還進行了一次調查，涵蓋約 3,000 名勞工(包括辦公室工作者和混合工作模式的勞工)。

疫情期間的工作擴張化與強度化，並使得工作節奏加快。工作擴張化是指工作壓縮進既定的工作時間內。工作擴張化則是指工作活動滲透進非工作時間(通常是在家中進行)。這些現象受到技術擴展的驅動，尤其是各種視訊工具平台(如 Zoom、Teams、Slack)的普及，工作節奏的加快對工作負擔、工作與生活平衡和幸福感產生了影響。受訪者指出，「工作時間沒有變化，只是變得更加緊張.....這實在是太多了.....讓人感到疲憊。」「工作量持續不斷，沒有減少，所以在工作時間略微超過方面，情況仍然是相同的。」「我現在從一個會議接到另一個會議，沒有休息，沒有變化，工作就這樣不停地繼續。」

研究指出在性別差異方面，最明顯的是「兒童照顧和家庭雜務」最為明顯。疫情後的工作模式，尤其是混合工作，顯著導致了工作擴張化和工作強度化，並改變了工作節奏，造成了工作負擔和過度負擔，而女性又比男性承擔更多的家庭照顧責任。

四、工作場所的心理康

(一)有薪病假與抑鬱焦慮：來自全國性代表性縱向調查的證據 (Paid Sick Leave and Self-Reported Depression and Anxiety : Evidence From a Nationally Representative Longitudinal Survey)

該研究的目的是探討具有全國代表性的美國工作人獲得帶薪病假(AtPSL)與自我感覺憂鬱和焦慮情緒之間的關係。在研究方法上，該研究於 2023 年檢視了 2019-2020 年全國健康縱向訪談調查的資料，並使用廣義線性潛在混合模型(GLLAMM)來分析縱向資料。

心理健康問題的社會經濟成本龐大。根據估計，2010 年全球最常見的兩種心理健康問題「抑鬱和焦慮」的醫療成本和生產力降低的總金額為 2.5 萬億美元。這些成本預計到 2030 年時將增加到 6 萬億美元。在 COVID-19 大流行期間，根據美國研究報告指出，焦慮和抑鬱症狀的成年人比例從 2020 年 4 月的 35.9% 上升到 2021 年 2 月的 39.3%。

有薪病假近來被正視為一個社會正義問題，對健康和福祉有重要的影響。然而，關於有薪病假與心理健康之間的關係尚知之甚少，而心理健康問題是已開發國家中導致失能、疾病和成本的主要原因之一，目前尚無研究使用美國的縱向數據來檢視這種關係。

該研究利用獨特的縱向 NHIS 數據集，探討了 AtPSL 與心理健康問題之間的關聯。研究顯示，AtPSL 與較低的抑鬱及焦慮發生機率之間存在統計上顯著的關聯，研究分析結果，與沒有 AtPSL 的員工相比，擁有 AtPSL 的員工日常憂鬱、焦慮和兩者皆有的感覺，機率分別低 48%、27% 和 51%。增加 AtPSL 可能會減少美國勞工的抑鬱和焦慮情緒，本研究成果對擴大 AtPSL 所帶來的社會效益作出了貢獻，強調心理健康在改善社會整體福祉中的作用，並強化了提供帶薪病假(AtPSL)以幫助保護勞工心理健康狀況的重要性。

(二)評估挪威青少年就業支持計畫(IPS)的效果和認知 (Assessing the effectiveness

and perceptions of the IPS Program for young adults in Norway)

該研究指出因為年輕人心理健康問題的增加，挪威於 2021-2023 年，大規模推行針對年輕人的個別安置和支持計畫(Individual Placement and Support, IPS)，於全國設立 49 個 IPS 服務點，資金由挪威勞工與福利管理局提供。

個別安置和支持計畫(IPS)是一種支持性就業模式，專為患有嚴重心理疾病的人士(例如：精神分裂症、情感障礙、抑鬱症)設計。IPS 的支持就業幫助這些人們在他們選擇的工作中找到職位。IPS 主要有八大原則：有競爭力的就業、系統化的職位發展、快速求職、綜合服務、福利規劃、零排斥、無限時間支持、勞工偏好。透過 IPS 支持有心理健康問題的人就業主要的效益為：增加收入、提高自尊、提高社交與生活品質、更好的控制症狀、減少藥物使用及減少住院治療。

該研究評估挪威 IPS 的有效性，並探索年輕參與者在該計畫中的經驗感受，透過質性訪談，瞭解以下的研究問題：該計畫是否提高了參與者在競爭性勞動市場中的參與度？哪些年輕人群體從中獲得的效益最高？

研究結果顯示，大多數參與者對 IPS 計畫感到滿意(82%)；勞動參與率也有顯示提升，在計畫實施 4 至 6 個月後，勞動參與率增加了 6.4 個百分點，7 至 9 個月後，增加了 4.3 個百分點，到 9 個月後，增加了 3.6 個百分點。特別是對於 20 歲以上、男性以及沒有社會援助歷史的參與者，效果更為顯著。

伍、 紐約市社會運動

年會及研討會結束後隔天(當地時間 7 月 1 日)安排參訪紐約市博物館(Museum of the City of New York)，紐約市博物館是一座致力於保存和展示紐約市歷史和文化遺產的博物館。位於曼哈頓的第五大道，這座博物館擁有豐富的收藏，館內擁有超過 200 萬件的物品，包括照片、繪畫、文物和生活用品等。

美國紐約市博物館的展示主題不僅限於城市的建築和街道，也涉及了社會變遷、移民經歷和文化融合等重要議題。紐約市博物館通過多樣化的展覽和教育活

動，為參觀者提供了一個深入了解紐約市過去和現在的窗口。

紐約市的社會運動歷史悠久，涵蓋各種領域與議題，紐約市博物館特別在 2012 年推出 **Activist New York** 展覽，旨在展示紐約市作為社會運動和公共倡導中心的歷史和影響力。展覽利用文物、照片、音效和影片演示以及互動組件來講述五個行政區過去和現在的激進主義故事，展示了這座城市激動人心的歷史背後的激情和衝突。

展覽內容展示了從 19 世紀初到現在，紐約市的 14 個重要社會運動時刻，此時刻涵蓋了七個主要主題：

- (一) 經濟權利：了解紐約市(歷史上美國勞工運動的中心)的經濟平等運動，從工會的組成到利用藝術作為抗議收入不平等的工具。
- (二) 政治和公民權利：檢視紐約市在各個政治領域爭取公民權利和政治權利的活動範圍，從爭取平等權利和法律保護到倡導公民自由和抗議政府監管。
- (三) 性別平等：探索紐約的性別平等運動，從婦女贏得投票權的運動到確保所有紐約人無論性別和性認同如何都受到法律平等保護的鬥爭。
- (四) 環保倡議：探索環保活動人士為使紐約市變得更清潔、更環保而採取的一系列舉措，從對抗有毒化學物質和抗議核武到保護建築和自然環境。
- (五) 移民議題：作為全球移民的主要目的地之一，紐約長期以來一直是幫助或阻止這些新移民的活動中心。了解移民所面臨的歧視、他們為改善生活品質所做的鬥爭，以及移民如何繼續改變城市。
- (六) 宗教自由：強調紐約作為宗教多元的城市，展示了不同宗教信仰社群的發展及其對城市文化的影響。展示宗教如何參與社會正義運動，為弱勢群體發聲，推動社會變革。
- (七) 全球問題：詳細了解紐約市作為全球城市的角色、紐約人參與圍繞戰爭與和平的動員以及當地和國際事務之間的聯繫。



圖 8-11 紐約市博物館 Activist New York 展覽

紐約市因為其密集和多元的特點，成為推動社會改革的中心。市民們利用城市中的資金、媒體和組織資源，通過各種方式推動他們的目標，從幕後的組織和政治遊說，到藝術創作和公開抗議。這個展覽展示了紐約市民如何在尋求改變的過程中合作或衝突，這些社會改革運動如何影響了他們的生活、社區、城市和整個世界。

陸、 心得及建議

本次參與會議收穫十分豐碩，除蒐集到許多文獻資料，更瞭解國際最新勞動情勢與勞動研究領域發展趨勢外，透過研究成果的發表，更能夠加強與國際間之

學術交流，將本所研究成果推向國際。另外，在出國期間受到本部勞動關係司許根魁專門委員及本部廖貴燕駐美勞工秘書的諸多照顧與協助，實在感激不盡。僅針對本次出國提出以下心得及建議：

一、未來勞動議題研究方向

從本次會議所安排的會議主題中可以歸納出近年國際社會最關注的勞動議題與研究方向。最受到矚目的就是「人工智慧對工作場所的影響」，發表的論文數量也最多，再來「零工經濟與平台工作者的勞動權益」、「性別平等相關議題」與「工作場所的心理健康」等也相當受到關注。

首先，人工智慧正在重塑工作場所，根據本次會議所蒐集到的文獻資料指出，美國已有五分之一到一半的勞工，曾經在工作中使用過 ChatGPT 或其他生成式 AI 工具。其中知識工作者的 AI 使用率更達到 75%，而軟體開發人員則高達 90%，25% 的人資工作者正在使用 AI 技術。我國近來也相當關切 AI 相關議題，尤其對勞動權益的影響，但我國實際使用 AI 的狀況如何，目前尚未有相關研究數據，可做為未來研究方向。美國整體的工會實力強大，也相當關注 AI 發展對會員的影響，在學術上也看到有針對 AI 導入職場後對勞資關係的變化，以及勞工的態度等。故建議關於工會對 AI 的因應策略；勞資雙方、工會對於 AI 導入職場的態度等議題，都可納入未來研究方向。

再來，零工經濟的興起是這幾年來全球共同面臨的狀況，平台工作者有著收入不穩定和缺乏社會保障的挑戰。每個國家皆面臨零工經濟的勞動者日益增加，但是勞動保護不足的難題。研討會中有許多有趣的研究，有針對各國的制度比較，或是針對單一國家或單一平台的深入探討，並提出創新的研究發現。我國目前也面臨一樣的問題，必須持續關注國外經驗與相關研究，試圖找出解決之道。

性別平等問題依然相當重要，如何促進職場性別平等是必須持續關注的議題，國外目前致力於推動多元平等共融(Diversity, Equity and Inclusion)的職場文化，此概念的內涵與具體行為為何？我國企業是否也有在推動？成效如何？也是未

來可納入研究的方向。

最後，工作場所的心理健康日益受到重視，國外企業正致力於減少員工壓力和促進員工福祉，以提升整體工作滿意度和生產力，甚至國外政府有針對有心理問題的族群進行特定的就業計畫，詳細的計畫內容及執行經驗，值得我國進一步研究。

二、持續派員參加並發表研究成果

在研討會上，來自各地的專家學者分享了他們在勞動研究領域的最新研究成果和觀點，有許多創新的研究議題與研究者獨特的見解，透過會議中的討論與對話能感受到各位與會者對於勞動議題的熱情，這不僅拓展我的視野，更可以激發新的研究想法。

LERA 的研討會不僅著重學術，也會邀請實務界的專家來分享經驗，例如：工會領袖、調解員、律師等等，從他們的實務經驗分享，可以更理解政策落實狀況及實務經驗，讓我更深刻體會學術研究成果如何實踐的重要性。

有許多的勞動議題是全球許多國家共同面臨的困境，因此必須持續觀測國際勞動情勢及預測未來趨勢，才能提出因應的對策方案，為了使我國推動的政策與研究方向能與國際接軌，應持續派員參加此類國際交流活動。

最重要的是，本次是本所首次在 LERA 的會議上發表研究成果，吸引許多國外學者主動前來交流，不僅能提升個人專業成長，也能促進國際交流，提升本所國際能見度。故建議未來本所應持續派員參加 LERA 研討會，並鼓勵同仁投稿在該會議上發表本所研究成果，讓本所的研究成果被國際看見，並與國外學者專家進行交流，建立友好關係，未來可發展更進一步的學術交流。