

出國報告（出國類別：會議）

參加國際勞工和就業關係協會(ILERA)第 20 屆
世界大會及全美勞動管理 2024 年會出國報告

服務機關：勞動部

職稱姓名：許專門委員根魁

派赴地區：美國紐約

出國期間：113 年 6 月 26 日至 7 月 3 日

報告日期：113 年 9 月 30 日

目錄

壹、參加 ILERA 會議目的.....	3
貳、會議研討內容.....	5
參、拜會勞工相關團體及 NLRB 紐約分會.....	22
肆、心得與建議	29
伍、附錄:會議議程(中譯版).....	32

摘要

「國際勞工及就業關係協會 (ILERA) 第 20 屆世界年會(20th Triennial World Congress)」及全美勞動管理 2024 年會，由國際勞工和就業關係協會 (ILERA) 主辦，也是首次與美國聯邦調解及調停署 (FMCS) 併同合作舉辦 2024 年全國勞資會議(2024 National Labor-Management Conference)。今年會議地點為美國紐約，本(2024)年度的活動主題為「工人積極性高漲下，工作的挑戰與選擇」(Challenges and Choices at Work in a Time of Heightened Worker Activism)，特別強調隨著各項科技的日益發展，勞務提供型態也越來越多元，每一個勞工即使已經進入職場，其所擁有的工作技能仍必須持續提升。而新興勞務提供型態雖然更具彈性，但工作變得更為不穩定，此時需要透過相關法令措施，更有力地保障勞工勞動條件，進一步擴大勞工權利，才能保障勞工。另外，工會在這個階段除了過往透過協商，締結團體協約爭取既有勞工權益外，更重要的是如何與產官學界合作，創造更多工作機會，讓更多勞工進入勞動市場。展望未來，除了持續透過擴大勞工保護政策，並在職場建立具包容性的良好勞資關係，以確保所有工人都能在不斷變化的就業環境中得到保障，並能透過有效的勞資夥伴關係持續合作和創新的需求，使雇主和工人一同受益。

另本次除參加會議及研討活動外，並透過本部駐美秘書的接洽與安排，就近於紐約地區拜會美國國家勞資關係委員會紐約辦事處 (FMCS Region2) 處長 John Doyle、勞工團結工會 (Workers United, SEIU) 自營勞工銀行 Amalgamated Bank 副理事長兼財務長 Edgar Romney、國際駕駛員工會 804 分會理事長 Vinnie Perrone，就當前國際勞資關係、勞工運動、工會運作與發展等議題進行交流，以提升本國勞動法律知能。

關鍵字：國際勞工及就業關係協會 (ILERA) 第 20 屆世界年會、勞資協商、工會運作

壹、參加 ILERA 會議目的

國際工業關係協會（IIRA）成立於 1966 年，為勞資關係知識領域及國際和學術專業上之交流平台，提供國際性之討論和研究。其創始會員是英國大學工業關係協會、工業關係研究協會（美國）、國際勞工研究所（日內瓦，瑞士）和日本勞動研究機構。2010 年 7 月 1 日改名為國際勞工和就業關係協會（ILERA）（以下簡稱 ILERA）。

ILERA 為聯合國國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)之外圍團體之一。其宗旨包括促進世界勞資關係相關理論學科之研究，根據該會章程，每 3 年假該會會長國籍國舉辦一次世界性大會(World Congress)，於兩次大會間每年擇定歐、亞、美、非四洲之一舉辦區域性會議(Regional Congress)。該類會議甚獲各國相關單位之重視，包括 ILO 重要官員及各國勞、資、政、學界人士均與會，為世界性勞資關係領域之重要盛會。

ILERA 第 20 屆世界年會，於 2024 年 6 月 26 日至 30 日在美國紐約舉行。本次大會會議主題涵蓋經濟學、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、零工經濟、DEIA 議題、衝突管理、集體協商、氣候與環保等領域，透過舉辦專題論壇、全體會議以及小組會議的方式，由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。參加此次會議對瞭解目前新興工作以及勞動關係趨勢，進而與與會人員交流溝通，建立國際互動交流實有助益。

而這次會議除了併同辦理全美勞動管理 2024 年會，並與美國聯邦調解及調停署(FMCS)合作舉辦 2024 年全國勞資會議(2024 National Labor-Management Conference)，也是這三個活動首次併同辦理，是美國本年度最大勞工盛會，計有 25 國逾 3 千名來自各國政府官員、專家學者、工會領袖出席，重要與會勞工界人士包括：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 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、美國飯店與博彩工會理事長 Rich Maroko 等美勞工行政機關首長與工會領袖均親自出席，熱切分享美國與世界最新之勞資關係發展與勞工議題見解。



左三美聯邦調解調停署副署長 Sarah Cudahy，左二本部安研所顏雅婷、左一美國聯邦調解調停署 Javier Ramirez 候任署長、右一美國家勞資關係委員會 Jennifer Abruzzo 總檢察長、右二許根魁、右三駐美秘書廖貴燕於活動會場合照。(許根魁提供)

本次活動日期及行程如下：

日期行程
6/25(二) 由臺灣出發抵達美國紐約(New York)
6/26(三)-6/30(日) 參加「國際勞工及就業關係協會 (ILERA) 第 20 屆世界年會(20th Triennial World Congress)」、全美勞動管理 2024 年會及 FMCS2024 年全國勞資會議(2024 National Labor-Management Conference)。
6/27(四)下午 拜會勞工團結工會(Workers United, SEIU)自營勞工銀行 Amalgamated Bank 副理事長兼財務長 Edgar Romney
6/28(五)上午 拜會美國國家勞資關係委員會紐約辦事處(NLRB Region2)處長 John Doyle
7/1(一)上午 拜會國際卡車司機兄弟會 804 分會(International Brotherhood of Teamsters Local 804)Vinnie Perron 理事長、Tony Rosciglione 秘書長兼財務長
7/2(二)由美國紐約出發，於台北時間 7/4 上午抵達臺灣桃園機場

此次研討會議共有 5 天的會議，會議分成 17 個時段，每個時段同時進行 6 至 10 個議題，共有 209 個議題及相關論文及報告。基於同時段有不同的議題，所發表之論文數量繁多，本報告僅就所聆聽會議主題進行說明。(研討會期間各時段之議程主題如附錄)

貳、會議研討內容

一、工會在解決和防止歧視/騷擾方面的所應扮演的角色

(一)騷擾和歧視

涵蓋騷擾和歧視的法律是 1964 年《民權法案》第七章。

基於種族和/或膚色的騷擾違反了第七章。種族誹謗、種族「笑話」、攻擊性或貶損性評論或其他基於個人種族/膚色的言語或身體行為，如果該行為造成恐嚇、敵對或冒犯性的工作環境，或干擾個人的工作表現，則構成非法騷擾。平等就業機會委員會如何定義性騷擾：不受歡迎的性挑釁、性恩惠請求以及其他與性有關的言語或身體行為，如果服從或拒絕此類行為明示或暗示影響個人的就業、無理幹擾個人的工作表現或造成恐嚇、充滿敵意或攻擊性的工作環境。騷擾者可以是受害者的主管、雇主的代理人、其他地區的主管、同事或非員工。受害者不一定是被騷擾的人，也可以是受到攻擊行為影響的任何人。而騷擾者的行為一定是不受歡迎的。

騷擾不僅限於種族和性別，包括針對膚色、宗教、殘疾（身體或精神）、國籍、性別、外觀(包括：懷孕、性取向與性別認同、受州和地方法律保護的其他權利)等均包括在內。

(二)NLRB 規定的公平代表權

工會會員有權公平、真誠且不受歧視地由工會代表。而所屬工會亦有責任公平、真誠且不受歧視地代表所有員工（無論是否為工會成員）。這項義務幾乎適用於工會作為勞工的代表與雇主打交道時可能採取的每一項行動，包括集體談判、處理申訴等。例如，代表勞工的工會不能因為您批評工幹部員而拒絕處理申訴。

(三)什麼是不公平勞動行為？

雇主或工會侵犯《國家勞動關係法》規定的僱員權利的行為。什麼是管理階層的不公平勞動行為？

干涉、限制或脅迫。雇主不得干涉、限制或強迫勞工行使其權利。大多數違反本節規定的行為包括主管 (a) 發表威脅性言論，或 (b) 質疑主張其勞工權利（包括協同行為，PCA）的員工。基於保障工會活動或避免對協同行為的歧視。雇主不得在僱用、僱用期限或任何僱用條款或條件方面歧視僱員，以鼓勵或阻止其加入任何勞工組織或從事受保護的協調活動。

(四)什麼是受保護的協同行為/動 (PCA)?

與同事一起解決與工作相關的問題的權利。例如：與一名或多位同事談論您的工資和福利或其他工作條件、共同拒絕在不安全的條件下工作、公開談論您的工資和福利以及與同事一起直接交談您的雇主、政府機構或媒體關於您工作場所的問題。您的雇主不能因為這種「受保護的協同」活動而解僱、懲罰或威脅您，或強制質疑您。如果員工根據其他員工的授權行事、提請雇主注意集體投訴、試圖引發集體行動或尋求為集體行動做準備，他或她也可以參與受保護的協調行動。

(五)溫加頓權利

工會代表的工人有權在與主管或經理的所有會議或討論中代表工會參加工人合理認為可能導致紀律處分的會議或討論。這些會議或討論包括在工作場所、工作區域、辦公室、透過電話甚至在設施外進行的討論。(由工會代表的雇員，有權在任何可能導致該雇員受到解雇處分的調查訪談中，要求工會代表出席。)

換句話說，這些工人可以有一個工會幹部出席並幫助“代表”他們參加任何此類會議。雖然這是一種非工會雇主傳統上不需要處理的問題，但變化可能很快就會發生。NLRB，其中暗示，其正在評估是否將“溫加頓權利”擴大到非工會雇主中。)不得強迫員工參與不公平勞動行為的調查，或因不願意這樣做而受到報復的威脅。該原則要求員工知情同意才能參與調查

(六)工會在防止騷擾和歧視方面的作用是什麼？

主講者以實例提供與會者參考，當工會遇到防止騷擾和歧視義務發生衝突時，會發生什麼事？該如何處理？

案例 1.E 勞工本身為西班牙裔的工作者，在工作中遭受各種歧視行為，除了薪資低於同等職位的白人員工，在獎懲時也同時受到歧視性待遇。(例如同樣的違規行為，他所受到的懲罰比白人員工更重)。後續他向主管申訴了歧視性待遇，但主管沒有採取任何回應。

E 勞工隨後向工會代表投訴了歧視性待遇，工會代表立即將投訴轉交給管理階層。管理層在與 E 勞工訪談後 6 個月沒有對投訴作出回應。等到第 8 個月，由於管理層沒有採取進一步行動。E 先生向麻薩諸塞州反歧視委員會提出指控。

管理階層收到防歧視委員會通知後，對未能及時回應客戶投訴的白人員工處以 5 天停職處分，但告知 E 員工如果後續有一樣的行為，將會被解僱。在提出指控並且他的白人同事受到紀律處分後，E 員工的白人工會同事對他進行了報復性騷擾。除了當面以不雅的言語稱他為「老鼠」。並對他說他因背叛工會“兄弟”而受到譴責。甚至在他的工作卡車門上寫下了“老鼠”一詞，從而污損了他的工作卡車。埃斯皮納爾向他的主管報告了卡車污損的情況，但主管沒有採取任何動作。

E 員工向工會提出第二項歧視指控。工會除了對於違反規定的會員處以停權處分外，並要求其向工會會員道歉，另外陪同當事人參與歧視調查會議，並使主管機關對未妥處該事業單位級主管進行裁罰。

案例 2: M 女士是 UPS 的業務經理。她的工作職責包括與工會會面，審查和討論申訴。她不是工會的成員。D 男士是 Teamsters Local 455 的工會代表。D 男士對 M 女士有多次、反覆的性騷擾。M 女士後續向事業單位 HR 部門提出申訴，並向當地警局報案。

經過調查後發現，這並不是 D 男士第一次在執行工會代表職務時對女性進行性騷擾。除了曾經辱罵另一名 UPS 女經理外，在另一個場合，D 男士曾經騷擾並不適當地觸摸了一名正在參加工會贊助的籌款活動的婦女。

工會於接到申訴後，工會並沒有就這些事件對 D 男士採取任何行動。一直到 D 男士在工會場所發生性侵犯事件，工會最終將他無心停職一周，並稱他的行為只是「不良的個人」行為」。

然而，地方當局迅速採取行動，指控 D 男士犯下刑事罪，並因此

被定罪。當地檢察官指控 D 先生犯下「騷擾——猥褻語言或手勢」的刑事罪名，墨菲承認了刑事指控，後續並被判處 18 個月緩刑和社區服務。報告者認為本案工會騷擾受害者不是工會員工就沒有積極的處理，工會的縱容反而導致自身員工的受害，工會在本案的處理並不是一個好的案例。

案例 3: 雇主：聯合系統公司(Allied Systems)，業務內容為汽車製造商運輸新車。工會：Teamster LOCAL 880，

G 先生是工會會員。由於三名女同事(M 女士、D 女士及 B 女士)對他提出騷擾投訴，他被聯合系統公司立即解僱。而三位女士在同時也向工會代表 D 先生投訴。之後這三名女性同時會見了事業單位代表 R 先生和工會代表 D 先生 並一同討論了她們的投訴。

會後，工會代表 D 先生致電給 G 先生。事業單位代表在工會代表也在場的情況下透過電話採訪了這三名女性，了解她們的投訴。後續事業單位代表針對騷擾事件進行了單獨談話會議，這次談話的對象是 G 先生以及他的兩名同事 H 先生和 C 先生，工會主席和工會代表 Gary 代表工會出席亦有這些訪談。在會上，G 先生否認了這些誇大其辭的指控。事業單位告訴 G 先生，雇主將在第二天結束前決定採取何種紀律處分。G 先生被解僱，C 先生被停職 10 天，H 先生收到警告信。

事後工會主席聯繫了工會 K 律師，討論工會應如何處理解僱申訴。K 律師建議工會應謹慎行事，因為本案解僱涉及 G 先生所在地區的三位工會會員的權益，同時工會成員也會關注工會對本案的處理。因此工會主席要求 K 律師代表工會進行調查並報告他的調查結果。

K 律師訪談了三位當事人，以了解他們對事件的看法。工會代表也參加了這些會議。K 律師也致電 G 先生，了解他對三名當事人對他的指控。G 先生否認了這些婦女所描述的事件，但承認他有時會使用褻瀆語言，但這些話並不是針對這些婦女的，他提供了自己對事件

的看法，並向這些女性道歉。K 律師就道歉事宜聯絡了 M 女士和 B 女士，但即使 G 先生完全承認他的不當行為並道歉，但他們對 G 先生是否恢復原職，並與他繼續共識表示保留。

K 律師向工會提供了一份關於他的調查結果的書面報告。報告認為，如果申訴進入仲裁，由於當事人間對事件的完全不同的解釋，最終將成為一場可信度之爭。在 K 律師看來，三位女性工會成員的可信度較高。K 律師的評估是，根據先前裁決的案件，G 先生對本案的否認和缺乏悔意的態度，使他獲得恢復其職務的機會微乎其微。K 律師向工會表示，由於 G 先生不太可能在仲裁中恢復原職，而且協助他尋求恢復原職，可能會讓工會必須承擔責任。工會根據 K 律師的建議，通知雇主撤回申訴。G 先生對工會提出不公平勞動行為指控，指控其違反公平代表義務。

(七)給工會和雇主的建議

1. 工會:讓雇主成為您預防和糾正歧視的合作夥伴。讓工會參與相關課程培訓，並找到方法讓工會負責維護無騷擾的工作場所。誠實地說，僱用和使用合適的人！確保調查的正當性。為所有相關人員提供法律諮詢。無論是原告還是被告。

2. 雇主:讓工會成為您預防和糾正歧視和騷擾的合作夥伴。但請注意，即使工會介入或參與，雇主仍然可能面臨申訴。

二、DEIA (多元、公平、包容和可及性)、社會正義與勞工 - 社會、政治與文化轉型如何影響集體協商。為何 DEIA 成為現今談判桌的主題，DEIA 在工會與雇主端不同的視角

(一)甚麼是 DEIA

DEIA 指的是多元 (diversity)、平等 (equity)、共融 (inclusion) 與無障礙/ 可及性 (accessibility)。在過去的十年中，世界各地許多政府和企業，都將 DEIA 納入了他們的願景和發展策略。也越來越多人認同，多元與共融的職場文化和社會是邁向進步與繁榮的資產。美國聯邦政府 2021 年的行政命令即要求聯邦政府單位「必須成為多

元、平等、共融和無障礙的典範，使所有員工都受到有尊嚴與尊重的待遇。因此，聯邦政府必須加強招募、僱用、培養、晉升和留住國家人才的能力，並消除機會平等的障礙。」

各行各業和政府機構間如何更具包容性、公平性和可及性的工作環境進行對話。透過談判解決集體談判中的 DEIA 問題比以往任何時候都更加普遍。

(二)為什麼 DEIA 成為談判桌上更普遍的話題？

1. 背景:人口組成美國人口組成越來越多元，2020 年人口普查，有色人種佔美國人口的 43%，(2010 年為 34%)，四分之一的美國人認為自己是西班牙裔或亞裔，黑人人口增加了 6%，佔了全國人口增加加入的 10%。

2. 挑戰與衝突:這個議題現在已經進入到生活的各個層面，包括娛樂、教育、政治、工作場所甚至成為家庭用餐時的議題。主講者認為，自越戰以來，美國從未出現如此的文化和政治衝突。同時也在網路和社群媒體上引發了許多爭論。

人們對多樣性議題有強烈的看法，60%的美國人相信性別在出生時就已確定，但有 38%的人認為性別是可變的，也因為如此多元化挑戰是不會停止的，因為任何一方都很難輕易(甚至不可能)說服對方。而在職場上，雇主和工會將會面臨，如何在爭議性議題中尋找共同點，並且為了讓事業單位能夠持續運作，必須一同建立一個機會或結果均等的平衡制度。

(三)FMCS 在集體談判中看到的新興議題

報告者提到，他們近來在處理勞資協商議題時，有許多新興議題與 DEIA 有關，包括工作與生活平衡、LGBTQ+(多元性別議題)、文化和宗教節日是否放假、招募和職業發展、工作訓練、問責制度的建立、事業單位是否成力 LMC(多元化委員會)

而 COVID19 疫情發生，許多單位實施居家工作後，勞工更喜歡居家和現場工作混合的工作型態(疫情發生前 53%喜歡現場工作，疫情

發生後僅有 22%傾向完全現場工作，更有 75%以上的調查群眾希望能夠有混合性質的上班方式)。也由於這樣上班方式的轉變，許多工會談判的重點，除了要求工作與生活平衡，更要求將重大或流行疾病對應措施放入集體協商議題。(COVID19 後協商議題:彈性工作時間:每週四天上班、兒童照護措施或補貼、超時工作的補休、何時需要返回職場、居家、遠距、實體工作的天數，公用事業、網路、設備、科技、交通津貼)，而在這樣的議題上，報告者發現兩者對此有極大的差距，例如工會對居家工作的看法:居家工作更有效率，而且可以減少缺勤率，且更為安全(減少通勤在外的風險)。雇主對居家工作的看法:只是臨時措施，該回來工作了，不易監控每一個員工的工作情形、居家工作難以維持企業文化和團體活力

(四)招募/職業的進步範例

報告者認為，DEIA 原則的引入，讓許多事業單位在招募上採行更多措施以為因應，例如多元化的招募委員會(魯尼規則-工作面試中至少包含一位有色人種)、職位分類、薪資與晉升、薪酬公平分析。而性別議題上(LGBTQ+)，他也看到事業單位的進步，例如:合約、政策、計畫文件中的性別中立語言、將性別重建手術納入承保範圍、休假、性別中立廁所、讓員工自己選擇本身代名詞

最後報告者強調，從這些進步的做法中學習，將有助於促進各部門在包容社會中的作用。而他也認為繼續採取積極措施，確保社會整體環境對所有民眾都能平等，再輔以政府也將支持更廣泛的意識和教育倡議。將有助於 DEIA 原則的落實，通時他也堅信「包容性經濟是成長的引擎」。

三、加州電動巴士勞動力培訓實務：雇主和工會如何建立公路運輸業人才培訓之途徑

該場研討會由企業界代表、工會代表、職業訓練機構代表一同介紹美國第一個工業製造技術員學徒計劃和加州第一個電動巴士學徒

計劃的案例研究。該計劃是由比亞迪(Build Your Dreams ,BYD) 與鈹金、航空、鐵路和運輸工人工會 (The International Association of Sheet Metal, Air, Rail, and Transportation Workers , SMART) Local 105 之間創新勞資合作關係的成果。特別說明工會、雇主、社區和培訓者之間如何合作建立成功的學徒計劃。

(一)方案介紹

1. 該計畫為美國第一個工業技術製造員學徒計劃，也是加州第一個電動巴士學徒計劃。
2. 比亞迪在 2017 年 10 月 16 日在南加州 Lancaster 設立北美最大的電動巴士工廠。於 2019 年以來，開始在當地施行該計畫，培訓完成後通過測試，即可加入 BYD 電動車製造團隊。
3. 該計畫為工會、企業管理階層、社區學院、社區成員和職訓機構之間透過協作努力。並由工會管理培訓信託基金支持並由聯合學徒和培訓委員會 (JATC) 監督。
4. BYD-SMART 受訓對象:
 - (1)在比亞迪工作 1 年以上的在職員工
 - (2)參加羚羊谷學院 (AVC) 264 小時課程 以及 2,736 小時在職培訓
 - (3)課程內容包括設備操作、安全、檢查、品質控制、持續改進和行業趨勢的課程
 - (4)學徒工資起價為 16 美元/小時，通過測試後會逐步增加
 - (5)學徒畢業時獲得 US DOL 和 CA DIR、AVC IMT 計劃和 OSHA-10 的證書
5. BYD 學徒前計畫(Pre Apprentices)對於學員多元化和包容性的承諾
 - (1)該計畫 2017 年設定的目標是，參訓者 40%以上為就業困難者，包括有色人種、女性、退伍軍人和更生人。

(2)學徒前計畫，除了提供技能訓練外，並提供個案管理、障礙消除、領導力發展、課堂教學，通過測試者可以優先進入比亞迪就業或參與學徒培訓。

6. 成果

(1)比亞迪-SMART 學徒計畫已招收了 144 名學徒，其中 63 人完成了為期 18 個月的計畫，並獲得了州和聯邦學徒認證（其中 18 人將於 2025 年 1 月畢業）。

(2)學徒前計畫已招收 45 名學員，其中 38 人（84%）完成學成並被比亞迪聘用。新僱用的學徒起薪為每小時 16 美元，所有學徒的工資每年都會上漲，收入為每小時 19 至 26 美元。

7. 分享重點：

(1)勞資關係:認識勞資夥伴關係的重要性

工會(SMART)、比亞迪(BYD)及其培訓合作夥伴的經驗為勞資夥伴關係和工會代表充分參與的關鍵作用提供了寶貴的見解。這些見解除了有可能重塑加州電動車產業外、更有可能影響到廣泛製造業和其他各產業的格局。此外，它們可以作為加州和全國高速公路訓練夥伴計畫(High Road Training Partnerships)和勞動力發展計畫的製定和實施的典範。

強而有力的集體談判協議是勞資夥伴關係的基礎，透過集體談判，SMART Local 105 等工會與勞工權益倡導者合作，如作為 JMA(Jobs to Move America)為工人發聲，制定更好的就業條款和勞動條件；確保更好的薪資、福利和工作條件；並確保勞工可以納入培訓、學徒和升級機會。 JMA 和學徒計畫的核心是雇主和工會之間隨著每一次談判及合作慢慢建立互信基礎後所形成的勞資關係表現。

由於比亞迪作為外國企業，除了要面對僱用適任員工的問題外，更要入境隨俗的展現該公司對社區福利的積極形象的壓力，SMART Local 105 得到了 JMA 和工會倡導者聯盟的支持，將電動公車工人

組織起來，並在它們投票後取得代表電動公車工人和比亞迪進行合約談判中。

比亞迪是加州僅有的兩家擁有工會員工的電動巴士製造商之一，2017 年的社區福利協議承諾勞資夥伴關係致力於共同培訓和多元化目標。比亞迪與 SMART 共同努力，將工人的聲音納入初步談判中。比亞迪與工會面臨的一個特殊挑戰是，公司對工會和學徒制缺乏認識。因此在談判初期，SMART Local 105 闡述了其在吸引社區成員到比亞迪就業、制定篩選和僱用合格工人的標準以及在確保工作品質和聽取工人意見方面可以發揮的作用，積極支持工會在這些夥伴關係以及註冊學徒計劃的制定和實施中發揮的重要作用投資建立牢固的勞資關係

(2) 社區夥伴關係

勞資培訓夥伴關係始終致力於向有色人種社區、低收入社區和有就業障礙的個人通報學徒機會。2020 年，認識到需要增加準學徒準的數量和多樣性（特別是考慮到社區福利協議），比亞迪和 SMART 開始與 ACT 合作，隨後又與 WERC 合作開發學徒前計劃。

後續比亞迪並向當地社區學院羚羊股學院（AVC）提出合作需求。AVC 從未提供學徒教育，但他們與當地雇主成功合作開展了飛機維修證書計劃。透過與學院的初步對話，建立了持久的合作關係，繼續使員工和公司受益。這裡的主要經驗包括：

1. 吸引領導力：學院院長看到了以雇主為主導、以工人為中心的培訓的價值，並倡導項目開發流程，讓院長和教師參與與 SMART 和比亞迪建立關係所需的步驟，開發或調整課程，以及獲得啟動該計劃所需的批准。在工會的鼓勵下，教職員工和 SMART 代表開始了嚴格的課程開發，並提出了一份學徒計劃提案，該提案最終得到了學院領導層的批准。

(3) 支持多元化的本地勞動力，讓社區組織參與培訓計畫的設計、招募和實施建立社區支持以保留學徒。尋求與實施以學生為中心的學

習的社區大學的合作夥伴關係。成果分享蘭卡斯特工廠僱用了 400 多名工會工人。有色人種工人佔比亞迪勞動力的 90%，其中非裔美國工人佔勞動力總數的 30%。相較之下，有色人種工人僅佔全國運輸設備製造勞動力的 32.6%，非裔美國人僅佔 14.1%。

2017 年，比亞迪汽車與 Jobs to Move America 聯盟和 SMART Local 105 簽署了涵蓋該製造商蘭卡斯特工廠的協議，成為第一家簽訂社區福利協議 BA 的電動巴士製造商。CBA 是一項具有法律效力的協議，比亞迪承諾對學徒前培訓將進行深度投資。2020 年更新的 CBA 確認了比亞迪致力於為洛杉磯的弱勢族群創造進入良好製造業事業單位就業機會的途徑。CBA 設定了一個目標，從面臨重大就業障礙的人群中招募和聘用 40% 的員工，其中包括有色人種、退伍軍人和更生人，目前比亞迪已經超越了這一目標。

四、十字路口的工會組織與集體談判：復興還是持續衰退？

主題：執法者的組織和集體談判狀況、卡車運輸組織與集體談判現狀、報業組織與集體談判的現狀

(一) 警察集體談判

1. 背景說明：美國警察權行使的規定，美國憲法將州和地方層級的治安權利委託給州政府，州政府多半或將這項權利委託給地方政府，因此絕大多數警察都是由當地人所組成，在美國約有 17,500 個左右的警察部門，大多數是本地的，且規模都很小。美國大多數的直轄市(城市、城鎮、村莊、行政區、鄉鎮)都有自己的警察局，但最常見的規模就是 10—24 名警官，2022 年美國約有 90 萬名警察，報告者認為執法工作是勞力密集的工作。

2. 組織和協商歷程：

- (1) 第一個警察工會是在 1892 年成立的紐約市巡邏員慈善協會(PBA)
- (2) 1915 年在匹茲堡成立了第一屆警察兄弟會(FOP)
- (3) 1964 年紐約市受與 PBA 進行團體協商的權利

(4)1968年賓州通過法律賦予警察集體談判權(但沒有罷工權)

(5)2021年共有40個州和DC賦予警察集體談判權，但沒有任何一個州賦予警察罷工權，有部分州賦予利益仲裁的權利

警察的工會組織率在全美是所有職業的第二名(55%，消防員則是第一，比例為64%)。報告人說明，大部分民眾認為，警察工會並不屬於美國勞工運動的一環，因為警察受雇於民選官員領導的地方和州政府警察部門，警察工會和警察雇主間(地方或州政府)之間的溝通協商是在高度政治化的環境中進行，幾乎所有警察談判都只有一個談判單位，一個警察部門和地方或州政府，這和美國其他行業有很大的差別。

談判範圍包括薪資和福利，以及其他與僱用相關的問題，如人員配置，紀律。而近來因人員短缺和通話膨脹，工資一直在快速增長，且持續推高。加州警察近來才獲得20年最大薪資漲幅。另外，福利是警察談判的重要議題，包括醫療保險、人壽保險、殘障津貼，制服補助等，當然也包括退休金和提前退休金(警察通常在服勤20年左右退休，平均年齡約50歲)

其他非經濟的議題，包括資歷權力，晉升流程，出勤安排，工作職場安全和健康，隨身攝影機等，近期談判中的兩個焦點問題則為人手不足及警察風紀處理程序

3.近況:最近的警察團體協約為警察慈善協會和紐約市簽訂，範圍涵蓋24,000警員，2017至2025年加薪28.25%，高階警官每年薪資可達131,500美元，某些分局將提供10或12小時輪班的選擇。密蘇里州東部警察兄弟會(Fraternal Order of Police, FOP)和阿諾德警察局簽訂的團體協約，合約涵蓋55名警察，將於兩年內加薪30%，起薪將從55,140增加到72,784，高階警官每年年薪101,889。

(二)美國卡車運輸業的集體談判狀況

1.背景:美國卡車運輸監管自由化，卡特總統在內任(1977-1980)

因受1970年代通話膨脹的刺激，因此採行新自由主義運動，以市場

導向為原則，目標：對於消費者：降低貨運(和客運)運輸成本，經濟學者認為可以降低監管成本，自由市場倡議者認為可以減少工人的集體談判能力，結果：勞工補償減少 50%，為卡車司帶來安全和健康風險，甚至，帶來重大公共安全風險(司機的肇事率提升)。

報告者針對放鬆管制的好處是否持續提出說明，早期效益可觀，運輸成本降低(主要是來自工資減少)、但工會組織率從 60-70%降低到 10%。成本降低的原因造成勞動力品質下降，並將風險轉移給司機及社會大眾，報告者認為未包含在價格中的外部成本都是由公眾支付，此種安全和健康風險的影響將遍及所有運輸方式。

2. 工會組織情形：

1980 年以前，卡車運輸業的組織率超過 60%。1985 年組織率下降至 30%。隨著業務分包(UPS 進入市場後，貨運倉儲業開始採行的工作流程)，卡車運輸業的工會組織率持續下降，截至 2022 年為 7.2%。

3. 卡車司機的成功與挑戰

與 UPS 成功協商，簽訂了創紀錄的 5 年合約，工會減少了多層合約的影響、全職司機工資將上漲至每小時 49 元，兼職司機薪資上漲 48%，兼職司機起薪提高至每小時 21 元，工作環境也逐步改善(例如酷夏時，應提供水和電扇)，報告者也提到卡車司機工會目前最大的目標，就是讓 AMAZON 工會加入卡車司機聯合會。(已經加入，找報導)。

目前貨運業，外包和承攬的情形十分多，越來越多自營作業的卡車駕駛加入該行業，AMAZON 的物件都是由承包商來完成。報告者提到貨運公司雇用自駕司機原因，如下：

- (1)自駕司機提供自有資金並支付所有營運成本
- (2)自駕司機自己支付所有保險費用
- (3)自駕司機支付雇主應承擔的社會安全保險負擔
- (4)自駕司機自己支付事故賠償

(5)自駕司機支付所有公共責任和財產損失保險

(6)自駕司機可使貨運公司免除雇主責任

(7)自駕司機較少加入工會

報告者說明，許多自營駕駛其實是受雇，因此工會也會協助加入工會為會員的自駕司機，透過向聯邦法院訴訟，藉由從屬性爭議的論證，取得勝訴後要求雇主應有之負擔。

4. 結論:安全費率或可持續保障就業

研究顯示，放鬆管制確實降低了貨運司機的工資。而澳洲與美國的研究顯示，薪資與安全與健康存在著正相關，因此全球安全(運費)費率得到了國際運輸工人及其附屬機構的支持，目前，澳洲立法取得重大勝利，為永續薪資報酬提供框架，其他國家努力爭取安全費率的基準，美國仍在努力定義就業(受僱)，並修改 FLSA(美國公平勞動標準法)，要求最低工資和全職工作工資。

三、報業工會組織及團體協商情形(主題:2015 年產業嚴重動盪時期，美國報業工會組織熱潮以及首次團體協約談判之情形)

(一)背景:

1. 印刷廣告和發行收入急遽下降、投資公司對該產業的合併、缺乏新的、可行的商業模式、報業勞工大量失業。THE NEWSGUILD-CWA 的協助下，18-34 歲的新聞工作者持續增加，許多報業產生出新的團體協商單位。

2. 美國報業現況:4 家全國性報紙(紐約時報、華盛頓郵報、華爾街日報，均已加入工會，今日美國則尚未加入)，其他還有 150 家都市報和地區日報以及 1063 家小型報紙(包含周刊)，2005 年以來已有 3000 多家報紙停刊，大多數是週刊。工會密度(2011 至 2019 年期間增加 6-7%，2020 年以來約為 10%

3. 報業收入:從歷史上來看，廣告和發行收入佔了大部分收入，其中廣告收入佔了總收入的三分之二。產業總收入在 2005 年達到高峰

600 億美元，2020 年，總收入降至 200 億美元(其中 9.6 億美元來自廣告，11.1 億美元來自流通)，下降了 70%。廣告收入下降 81%，流通收入首次超過廣告收入。

數位廣告收入增加，但大型科技公司以佔據本地新聞市場數位總收入的 65%和數位廣告收入的 77%。AXIOS 新聞網站預測，到 2026 年，數位廣告收入將超過印刷廣告。出版商正以低利潤的數位廣告收入取代高利潤的印刷廣告收入。

4. 投資公司與報業金融化

過去四年多來，報業的經營方式從家族企業轉向公有，大衰退以後又轉向投資公司。投資公司收購了破產的連鎖報業，再以敵對方式收購了其他連鎖報業。連鎖報紙有 Gannett(美國最大報業集團)、Medianews Group(MNG 由 Alden Global Capital 集團擁有)，Lee Enterprises、McClatchy 都是由這幾個投資公司所擁有。

投資公司追求的是利潤，但他們使用借貸和資金槓桿操作策略大於對新聞採訪的投資(最極端的是 ALDEN)。GANNETT、ALDEN 和 LEE 擁有 700 多篇報導，佔所有報導的 1/3，目前大多數工會會員受僱於這些公司。2005 至 2023 年，整體就業人數下降了 70%以上，而新聞編輯數量下降了 57%，從 75,000 人下降到 31,860 人，生產職缺下降幅度更大，同期從 98,540 下降到 14,750 人。

在媒體業中，目前只有數位新聞的就業人數有所增長，從 2008 年到 2018 年，從 7,400 人增加至 13,500 人，整體而言，從 2008 年至 2020 年，美國所有媒體領域的新聞編輯室從業人數下降了 26%。

(二)COVID19 對報業的影響

報告者說明 COVID19 使報業加速從印刷版轉向數位版，最大的 100 家報紙中有 40 家，每周只提供 6 份實體報或更少。上市公司的廣告收入較去年同期下降了 42%，數位廣告收入和印刷發行人數也下降了 20%以上。2019 年至 2020 年間，全球 20 家最大日報的訂閱收入雖然下降，但數位訂閱的收入還為能支撐印刷版的減損。PPP 貸款

(Paycheck Protection Program，薪資保護計畫，為美國聯邦政府
在新冠疫情期間幫助小型企業支付員工薪資的措施)減輕了一些財物
損失，但連鎖報業因其資格不符合貸款資格，6100 多位新聞工作者
被解雇，3 月 20 日至 8 月 21 日期間，約 100 家新聞媒體關閉，另有
42 家新聞媒體參與併購

(三)新聞工會的重生之路

2015 年，CWA(Communication Workers of America，美國傳播工
會)向新聞工會(TNG-CWA)提供了 50 萬美元的撥款，用於組織數位媒
體新聞編輯室，以響應美國東部作業協會進軍數位媒體領域。TNG 代
表了大約 2000 位數位記者，其中大多數是傳統報紙的記者。2015 年
-2017 年取得一些進展，2018 年後進展更顯著，TNG 每年新增成員超
過 1500 名。2021 年，會員增加了 26 家媒體組織，1,542 名記者。
TNG 的 26,000 名成員有超過 8,500 名成員是在 2015 年以後加入工
會，雖然並非所有成員都從事新聞工作

報告者提到，為何後續有這麼多報業勞工為何加入工會，主因是
該產業不穩定，投資公司的資本家削減成本以及對新聞編輯室的投
資不足，導致報業勞工失業、低薪、多年沒有加薪、甚至福利縮減
經濟和其他不平等。另外，疫情期間的社會隔離，使社群媒體作為
有效的組織工具，年輕的報業從業人員更支持工會(數位媒體為成功
組織樹立了典範)。

(四)小結：

NEWS GUILD 於 2024 年 6 月與 ALDEN GLOBAL CAPITAL 簽署歷史性
的兩年合約。經過 ALDEN 和 62 名 TNG 成員組成的聯合談判委員會長
達五年的談判，8 家論壇報出版物的記者以壓倒性多數投票批准歷
史性的第一份為期兩年的合約。合約保證加薪、保障 401K 退休計畫
(退休儲蓄計畫)，並增加工作保障等關鍵條款。這也是 2024 年 2 月
論壇報記者發起 24 小時罷工之後，新聞工會針對 ALDEN 所採與最大
規模的協調行動的成果。

報告者對於報業及工會的未來前景，說明在新的商業模式出來之前，報業將繼續苦苦掙扎。投資公司所有者和產業如何進一步整合將是後續發展的重要因素。工會必須面對更多組織和艱難的談判，因此 NLRB 的協助很重要。

叁、拜會勞工相關團體及 FMCS 紐約分會

一、聯合銀行:(Amalgamated Bank)

聯合銀行(Amalgamated Bank)是一家美國金融機構，成立於 1923 年，是全美最大的工會銀行。目前聯合銀行的多數股權由服務員雇員國際工會(SEIU, Service Employees International Union)附屬機構 Workers United 所擁有，員工人數為 425 人。

該銀行由美國服裝工人聯合會於 1923 年 4 月 14 日成立，始終致力於支持工人，積極倡導工人保護，促進工資公平和創造就業機會。截至 2023 年 7 月 30 日，聯合銀行擁有 78 億美元資產。透過其機構資產管理和託管部門，聯合銀行成為美國塔夫脫-哈特利計劃投資和信託服務的領先提供者之一。該銀行監管超過 450 億美元的投資諮詢和託管服務。

埃德加·羅姆尼(Edgar Romney)於 1962 年加入工會，並在 ILGWU 和 UNITE 中擔任過各種領導職務。1995 年加入董事會，並自 2009 年起擔任工人聯合會秘書長兼財務主管。2003 年 9 月至 2009 年，其除擔任 Change to Win Coalition 的秘書兼財務主管，並繼續在多個董事會任職。

R 君向我們說明，聯合銀行是由勞工所創設，為勞工服務是銀行的最高原則，目前該銀行透過提供為勞工量身定制的投資理財及財務規劃方案來支持勞工家庭並為全國數百個工會提供服務，這些方案都是為了滿足工會成員以及包括 AFL-CIO 在內的地方和國家工會組織的獨特金融業務需求。包括為數百個工會退休基金穩定可靠的投資管理和託管服務來源、並為勞工提供迅捷的現金管理服務。

聯合銀行目前在紐約、加利福尼亞州、馬薩諸塞州、華盛頓特區和科羅拉多州提供個人銀行業務、小型企業銀行解決方案、商業銀行業務和機構投資服務，並與目前與數百個工會合作協助工會處理工會各項財務，例如各項(退休、罷工)基金的投資管理，R君特別強調聯合銀行雖然是金融機構，但為工會及會員提供各項服務，保障及提升勞工權益一直是他們經營的最高理念，該銀行目前所管理的基金已達一定規模，未來會妥善運用這筆基金，篩選有助於環境保護及保障勞工權益的投資，進一步提升勞工就業。



左二 Steve Sleight 勞資顧問、左一許根魁、右一駐美秘書廖貴燕、右二 Edgar Romney 副理事長兼財務長合照。(許根魁提供)

二、國際卡車司機兄弟會 804 分會(International Brotherhood of Teamsters Local 804)

國際卡車司機兄弟會(International Brotherhood of Teamsters)，是位於美國和加拿大的一個工會。該工會成立於 1903 年，由國際卡車司機工會和全國卡車司機工會合併而成，該工會現在代表公共部門和私營部門的藍領和專業工人，擁有 140 萬會員，該工會是美國最強大、最多元化的工會之一。Teamsters Local 804 是該工會位於紐約的分會，代表紐約州南部和波多黎各的 12 萬名工人，會員主要為從事包裹分類、運輸和投遞的卡車司機及運輸業勞工。

Vinnie Perron 是 Teamsters Local 804 的理事長，他跟我們分享該工會在和 UPS 合約談判期間，他帶領 Local 804 成員投出了高達 95% 的反對票，拒絕了 UPS 所提出不合理的退休金提撥金額，這也是全國最高的比例。P 理事長後來帶領工會成功通過談判，為 804 分會 7,000 名 UPS 員工每月增加 400 美元的退休金提撥、並為全職和兼職工作者，都爭取到週日工作雙倍工資。

P 理事長也跟我們分享近期工會在爭取抗熱措施(Beat the Heat)的一些成果，P 理事長表示每年夏天，紐約市都會有大量因高溫中暑或導致慢性病惡化而就診、入院甚至死亡的病例。而他的會員工作場所多半位於卡車或倉庫中，在夏天就像在烤箱工作一樣。因此他們除了積極參與極端溫度緩解計畫 (Temperature Extreme Mitigation, TEMP) 的立法，該計畫制定了紐約全州範圍內的冷熱工作場所標準，涵蓋農業、建築、園林綠化、送貨和食品服務、室內和室外 (包括駕駛車輛) 的勞工) 外，並與 UPS 在新的工作合作中爭取適當的防熱安全條款，包括在卡車上提供足夠的冰塊和水，在郵件運送車上要有工作風扇，要有適當的休息時間和涼快的休息區域等其他免受惡劣天氣影響的措施。



左二許根魁、左一 Vinnie Perron 理事長、右一駐美秘書廖貴燕、右二 Tony Rosciglione 秘書長兼財務長合照。(許根魁提供)

三、國家勞資關係委員會紐約辦事處(NLRB REGION2)

國家勞資關係委員會紐約辦事處(NLRB REGION2)。該辦事處主要的業務項目包含進行成立、辦理參加工會或取消現有工會資格的選舉，調查事業單位及工會不當勞動行為的案件，保護工人組織行動的權利。該辦公室位於紐約曼哈頓下城區，其主管區域範圍為紐約的曼哈頓區、布朗克斯區、奧蘭治縣、普特南縣、羅克蘭縣和韋斯特切斯特縣。

辦事處處長 John Doyle 出生於紐約，並在紐約完成法學院學業後取得律師資格。他於 1995 年加入該機構，任職於亞特蘭大辦事處(NLRB REGION 10)，後於 2017 年升任該區處長，並於 2022 年 8 月調任回紐約辦事處，為他的家鄉服務。

D 處長特別跟我們分享在 2023 年 11 月 28 日，該區受理了一個不

當勞動行為案件的申請，並在同年 11 月批准了一份法拉盛勞工中心 (Flushing Workers Center) 與 Liangtse Wellness One, LLC 的和解協議。Liangtse Wellness One, LLC 是一所在曼哈頓市中心提供自然保健與按摩服務的水療館，法拉盛勞工中心 (Flushing Workers Center) 針對該水療館提出了不當勞動行為申訴。該申訴認為事業單位以非法的方式威脅以及解僱兩名提出工作安排問題的中國籍員工。第 2 區於受理該案已確定不公正勞務行為指控是有理有據的，發出了矯正計畫，並計劃在和解批准之日前開始審判。

在這份和解協議中，Liangtse Wellness One, LLC 同意馬上恢復兩名員工的職務，支付損失的工資與福利，閱讀、張貼。最特別的是，必須用電子形式分發全國勞工關係局向員工發出的有關員工權利的中、英文通知，並要求必須把通知發在微信 (Wechat，是在中國大陸地區使用者最多的社交軟體) 上。Liangtse Wellness One, LLC 也同意讓其經理人及主管參加 NLRB 提供的有關《全國勞資關係法》(National Labor Relations Act) 賦予員工權利的培訓。

D 處長對本案特別提到第 2 區的工作人員就本案展開的調查工作，並使本案獲得了極佳的和解協議。也對事業單位願意接受和解協議，使本案可以不用進入訴訟的情況下，就可以做出補正措施，允許兩名員工重返工作崗位，向員工告知《全國勞資關係法》賦予他們的權利，並積極接受本機構向其經理以及主管提供的培訓以避免在將來出現違法行為。

另外，針對我們詢問美國工會間如何取得協商單位內 (選區) 勞工的協商代理權以及做法，D 處長回復主要是透過選舉的方式，由數個競爭工會中，選出一個代表協商單位內之受雇者的「當權工會」(incumbent union)，期間通常是一年至三年不等。要建立集體協商的關係，至少有下列六大步驟：

1. 是劃定選區，即所謂的「適當協商單位」(appropriate bargaining unit)。

2. 是獲得選區內工會會員的連署。
3. 是由工會提出選舉申請。
4. 投票決定當選之協商代理工會。
5. 是取得專屬協商代表權，成為協商單位內勞工唯一且排他的協商代理人。
6. 正式展開集體協商程序。不當勞動行為 (unfair labor practices) 與協商義務互為配套和彼此制衡。

D 先生藉此跟我們分享，該區於最近一次(2023 年 2 月 23 日)完成工會代表權的計票工作，該案涉及 Montefiore 醫療中心 (Montefiore Medical Center) 的員工是否選擇由實習醫師和住院醫師委員會代表(The Committee of Interns and Residents，CIR，同時也是，服務業勞工國際聯盟 (SEIU) 會員)。選票統計的結果：

1. 合格選民的數量:1,188
2. 無效選票數:14
3. 投票給申請人的票數:620
3. 反對參與勞工組織的票數:137

由於大多數有效選票均同意投給申請人，因此他們也於 2023 年 3 月 7 日頒發了代表證書。



本部代表與 John Doyle 處長於 NLRB 紐約辦事處裁決庭合照

肆、心得與建議

一、心得

(一) DEIA 議題成為各國的重點

DEIA 多元 (diversity)、平等 (equity)、共融 (inclusion) 與無障礙/ 可及性 (accessibility) 成為一個新興議題，本次研討會共有 35 個議程和 DEIA 議題有關。DEIA 在任何社會都是一個不會停止的議題和練習，字面上看起來容易，但真正要做到卻是很不容易！在這個議題探討上，可以看到勞資雙方對於 DEIA 所衍生出來的相關措施看法間的差異。而台灣這個議題還在推展階段，相較於美國，DEIA 原則還沒有成為勞資間對話甚至協商的重點。未來，隨著勞工對於工作與家庭平衡的要求提升、移工，新移民的加入及勞工自我意識和對性別意識的進一步深化，這個議題將會成為勞資之間無法逃避的對話重點。

(二) 各產業面臨不同的環境，工會角色的重要性

由於勞工的職業類型迥然不同，對於勞工權益的保障與勞動條件的維持，在不同職業勞工之間，也有很大差別。以本次行程接觸到的卡車倉儲業、報業、教育業等工會所關注的焦點差異甚大，團體協約的內容也是各有不同，與會者都強調，各個產業(除了警察)面臨全球化跨國企業進入市場，資本更為集中，協商對象更為強大，外在環境變化迅速的考驗下，每一個工會更應盡早訂定協商策略，再結合團結的工會會員力量做後盾，才能扮演好捍衛會員勞動各項權益的角色，這些應該都可以作為我國工會會務運作的重要參考。

另外，本次拜會有幸能在和 TEAMAMSTER 804 分會兩位工會幹部直接互動，近距離了解美國工會運作實務，以及他們他們別具創意，深具美式幽默的工會刊物及抗爭方式¹，P 理事長一再強調勞工必須靠鬥爭來爭取而非等待資方施捨，也是本次拜會行程深刻的印象。

二、建議

¹ P 理事長分享影片，網址: https://www.youtube.com/results?search_query=TEAMSTER+804，
<https://www.youtube.com/watch?v=xFNCyd-TNeM>

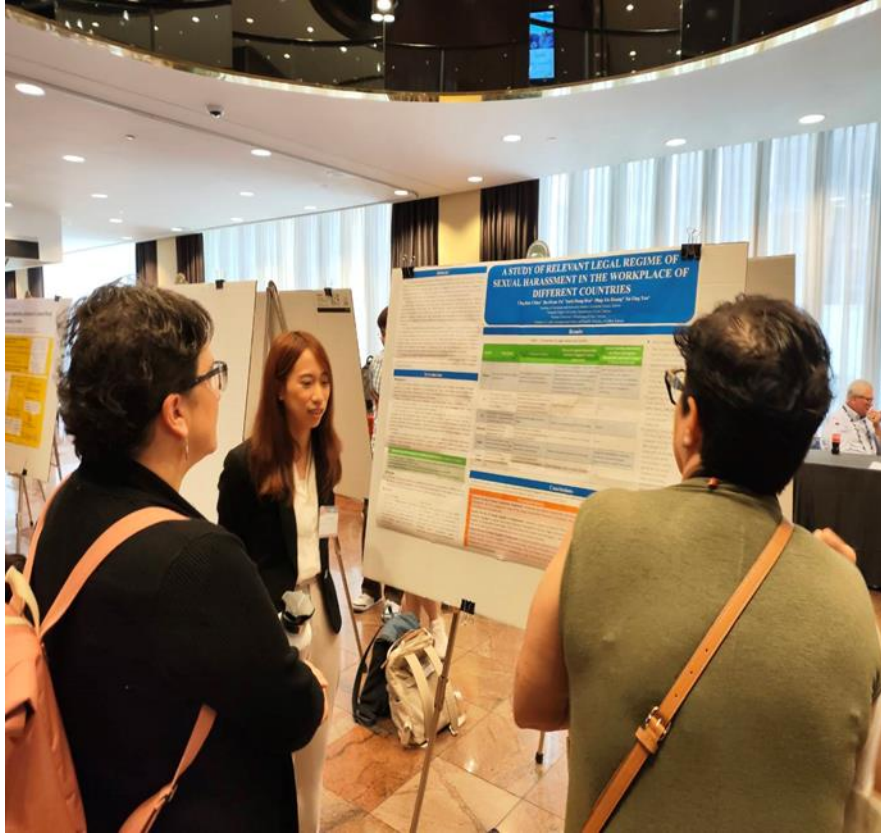
(一)持續派員出席 LERA 及 ILERA 年會，增進國際交流

LERA 成立已 70 多年，會員人數多，年會舉辦一年比一年盛大，有來自世界各地約 30 位政府官員、仲裁機構、學者、業界及工會代表參加。本次參與對於各國與會者對勞工議題多面性的關注，走在政府前面研究的精神和態度感到佩服。我國未來如能持續派員出席年會，除可吸收最新進的勞動議題與趨勢，更能提升國際能見度。此外，LERA 主事人員、重要幹部以及本次前往拜會單位的工會幹部和行政官員對於我國出席人員都極為友善，與會代表也都不吝與我方出席人員交換意見。可見，持續派員出席是類會議並安排參訪活動，對於雙邊關係之建立與我國國際形象之維繫有相當助益。

(二)挑選我國適當主題，參與報告分享

本次研討會本部勞動部勞動及職業安全衛生研究所亦有派員參加，除了參與聆聽各會議議程，亦有在活動中以「各國職場性騷擾相關法制之研究」為主題，參與海報發表(Poster Session)提出。未來參與本活動，如議題適合建議也可以採該方式提出臺灣最新的勞動關係報告，相信一定能更深度與其他國家與會者交流。

最後，由於研討會全程皆以英語溝通，因此往後參與人員於行前可適度提升英語表達能力及英文繕錄筆記能力，一方面可藉交流機會將我國勞動關係及相關制度文化等分享給國際友人，另一方面亦可更完整地吸收研討會內容，作為改善我國相關行政作業流程或政策擬定之參考。



本部勞動及職業安全衛生研究所顏雅婷以「各國職場性騷擾相關法制之研究」為主題，參與海報發表(Poster Session)。並向會場其他國家與會者說明研究主題內容及結論。(許根魁提供)

伍、附錄

研討會議程

日期	時間	主題
6/26	0800-0830	Opening Plenary—Grand Ballroom 開幕全體會議—大宴會廳
	0845-1000	1.05 Strippers on the Clock (非傳統勞工的安全措施) 1.1 Unmasking Bias: Navigating the Path to Fairness and Collaboration(了解偏見) 1.15 Federal Sector Updates(聯邦部門最新動態) 1.2 New York Collective Bargaining Trends(紐約集體談判趨勢) 1.25 Platform Work in Japan: Policies, Workers and Labor Union Responses(日本的平台工作：政策、工人和工會的回應) 1.3 ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 208 of 2019 (國際勞工組織 2019 年第 190 號公約和第 208 號建議書) 1.35 The ILERA Study Group for Third Party Neutrals in Workplace Dispute Resolution(ILERA 工作場所爭議解決中第三方中立者研究小組) 1.4 Card Check and Financialization(卡片確認與金融化議題) 1.45 Training, Learning, and the Labor Market(訓練、學習與勞動市場)
	1045-1200	2.1The Power of Partnerships: A National Labor-Management Partnership Approach(夥伴關係的力量：全國勞資夥伴關係方法) 2.15 Words Matter(言語很重要) 2.2 We Have a Union-Now What? A 360-degree View of Best Practices for the Post-certification

		<p>Labor-management Relationship and Bargaining an Initial Contract(我們有了工會—現在怎麼辦? 認證後勞資關係和談判初始合約最佳實踐的全視角分析)</p> <p>2.25The Changing Face of Public Agencies in Workplace Conflict Resolution(公共機構在解決工作場所衝突方面的變化)</p> <p>2.3 ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 208 of 2019-Violence and Harassment at Work: Determinants, Prevention, and Correction in Iberoamerica: Part II(國際勞工組織 2019 年第 190 號公約和第 208 號建議書—工作中的暴力和騷擾: 美洲的決定因素、預防和糾正: 第二部分)</p> <p>2.4 Worker Owned and Worker Led(工人所有和工人主導)</p> <p>2.45Mental Health in the Workplace(工作場所的心理健康)</p>
1300-1445		<p>3.05 Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility: Social Justice & Labor - How a Social, Political and Cultural Transformation is Influencing Collective Bargaining(DEIA : 社會正義與勞工 - 社會、政治與文化轉型如何影響集體協商)</p> <p>3.1Ethics for Attorneys in Neutral Roles(中立律師的道德規範)</p> <p>3.15The Art of Math: A Different Take on Costing in Collective Bargaining Negotiations(數學的藝術: 集體談判談判中成本計算的不同看法)</p> <p>3.2Anger in Conflict: Harnessing, Diffusing, and Appreciating(衝突中的憤怒: 駕馭、擴散與欣賞)</p>

		<p>3.3 Developments Toward an Inclusive Next Generation of Neutrals(包容性的下一代中立者的發展)</p> <p>3.35Can I Come In? Accommodations and Inclusion(我可以進來嗎？飯店業從業人員權益探討)</p> <p>3.4Financialisation & Labour Disciplining in the Time of Polycrisis(多重危機時期的金融化與勞動紀律)</p> <p>3.45The Politics of Unpaid Labor: How Can the Study of Unpaid Labor Help Address Inequality in Precarious Work and What Theoretical Adaptations Are Needed(無酬勞動的政治：無酬勞動的研究如何幫助解決不穩定工作中的不平等問題以及需要進行哪些理論調整)</p>
6/27	0915-1030	<p>4.05The Emergence of Local Governments as Key Players in Workplace Rights(地方政府作為工作場所權利的關鍵參與者的出現)</p> <p>4.1 Beyond Paychecks: Enabling and Enhancing Worker Voice for Quality Jobs(超越薪水：支持與增強工人對優質工作的聲音)</p> <p>4.15 From Paper to Pledge to Practice-- Achieving Diversity and Inclusion in ADR through the RCI Pledge: Year 3 ((從文件到承諾再到實踐——透過 RCI 承諾實現 ADR 的多樣性和包容性)</p> <p>4.2The Revival of Multi-Employer Collective Bargaining(複數雇主集體談判的復興)</p> <p>4.25Labor Activism and Collective Voice in the Video Game Industry: Diverse Contexts and New Perspectives(電玩產業中的勞工行動主義與集體聲音：多元背景與新觀點)</p>

		<p>4.3 Artificial Intelligence and Labor Arbitration: What Arbitrators and Parties Need to Know About the Future that Is Upon Us(人工智慧與勞動仲裁：關於我們的未來，仲裁人和當事人需要了解什麼)</p> <p>4.35 Organizing in the New York Cannabis Industry - How Unions and Diverse Stakeholders Worked Together to Change the Industry(大麻產業的組織－工會和不同利害關係人如何共同努力改變產業)</p> <p>4.45 High Road Bargaining (Alternative Models) 討價還價的溝通方式 (另類模式)</p> <p>4.5 Occupational Licensing, Wage Gaps and Labor Market Participation of Women and Migrants(職業許可、薪資差距以及婦女和移民的勞動市場參與)</p> <p>4.55 Transnational Employment Relations in the European Union(歐盟跨國僱傭關係)</p> <p>4.6 Impact of Automation and AI in the Workplace (自動化和人工智慧對工作場所的影響)</p> <p>4.65 Successful Strategies for Resolving Workplace Disagreements, Return to Work Issues and Other Employee-Management Disputes(解決職場分歧、重返工作問題和其他員工與管理階層糾紛的成功策略)</p>
1045-1200		<p>5.05 Misclassification; More Workers Affected, More Earnings and Revenue Lost(錯誤分類；更多的工人受到影響，更多的收入和收入損失)</p> <p>5.1 Reflecting on the Historic 2023 Collective Bargaining Experience in the Entertainment Industry(反思 2023 年娛樂業集體協商的歷史經驗)</p> <p>5.2 Making Rights Real: The Renaissance of</p>

		<p>Labor Standards Enforcement Research and Action at the Local, State and Federal Levels(讓權利成為現實：地方、州和聯邦各級勞工標準執行研究和行動的復興)</p> <p>5.25 Ethics in Action: Assessing Credibility and Fighting Implicit or Unconscious Bias in Arbitration(實踐中的道德規範：評估仲裁中的可信度並與隱含或無意識的偏見作鬥爭)</p> <p>5.3 The Labor Arbitration Marketplace and Diversity Among Arbitrators(勞動仲裁市場和仲裁人的多元化)</p> <p>5.35 Recruiting and Retaining the Next Generation of Skilled Workers: Win-win Collaborations in Workforce Development(招募和留住下一代技術工人：勞動力發展中的雙贏合作)</p> <p>5.4 Advancing Equity for Women in the Workplace(促進女性在工作場所的公平)</p> <p>5.45 Charting a New & Improved Labor-Management Journey Together via an FMCS-Facilitated Path Forward Discussion (PFD)(透過 FMCS 促進的前進路徑討論 (PFD))</p> <p>5.5 Not your Grandfather's Construction Industry: Diversity Initiatives in the Building Trades(不是你祖父的建築業：建築業的多元化措施)</p> <p>5.55 Turning Points in National Labor Relations: A Comparative Perspective(國家勞動關係的轉捩點：比較視角)</p> <p>5.6 因應中國日益不穩定的非標準工作安排：性別觀點</p> <p>5.65 Introduction of the Universal Labour Guarantee in the Law and Practice of Four</p>
--	--	---

		<p>Countries in Central and Eastern Europe(中東歐四國勞動保障的法律與實務介紹)</p> <p>5.7 New Challenges of Remote Work(遠距工作的新挑戰)</p>
1330-1445		<p>6.05 Union Responses to New Digital Technologies and Artificial Intelligence(工會對新數位科技和人工智慧的回應)</p> <p>6.1 Union Effects on Marginalized Workers: A Cross-Industry Assessment(工會對邊際勞工的影響：跨產業評估)</p> <p>6.15 Worker and Employer Voice - Issues Confronting the Labor Market(工人和雇主的聲音 - 勞動市場面臨的問題)</p> <p>6.2 The Strike Wave in Britain: Understanding How Industrial Action is Changing Today(英國的罷工浪潮：了解當今工業行動的改變)</p> <p>6.25 Measuring Living Wages around the World: (衡量世界各地的生活工資)</p> <p>6.35 Your Brain on Conflict(你的大腦處理衝突)</p> <p>6.4 Remote Work and Return to the Workplace(遠距工作與重返工作)</p> <p>6.45 What is the Right to Disconnect and Can it Work?(什麼是離線權?)</p> <p>6.5 The Union's Role in Addressing and Preventing Discrimination/Harassment in the New World Order(工會在解決和防止世界新秩序中的歧視/騷擾方面的作用)</p> <p>6.6 Impact of Automation and AI in the Workplace(自動化與人工智慧對工作場所的影響)</p> <p>6.65 Defining Low-Wage Work(定義低薪工作)</p> <p>6.7 LERA Competitive Papers: Relational</p>

		Dynamics at Work (LERA 競賽論文：工作中的關係動力學)
1500-1615		<p>7.05 The State of Labor Relations in Higher Education(高等教育中的勞動關係狀況)</p> <p>7.1 A Case Study of Successful Healthcare Contract Negotiations Amid Union Unrest(工會醫療保健合約談判成功的案例研究)</p> <p>7.15 Drivers of Union Revitalization: A Canadian Roadmap to a Transnational Destination(工會復興的驅動力：加拿大通往跨國目的地的地圖)</p> <p>7.2 Finding Resonance Across the Global Future(s) of Workers: Essential Workers(在全球工人的未來中尋找共鳴)</p> <p>7.25 Text to Data Workshop(文本到數據研討會)</p> <p>7.3 Use of Sense-making and Artificial Intelligence in Group Decision-making(意義建構與人工智慧在群體決策中的應用)</p> <p>7.4 Flipping the Script in High-conflict Situations(在高度衝突的情況下翻轉劇本)</p> <p>7.45 Strike Authorization - First Step or Last Resort?(罷工授權－第一步還是最後手段?)</p> <p>7.5 Improving Employment Opportunities and Working Conditions for Vulnerable Groups in Public Sector (Financed) Jobs in New York(改善紐約公共部門(財政)工作中弱勢群體的就業機會和工作條件)</p> <p>7.55 Tackling Labour Exploitation in Global Value Chains: Bans, Regulation, Litigation and Empowerment(全球價值鏈中的勞動剝削：禁令、監管、訴訟與賦權)</p>

		<p>7.6 Scrutinising Polarisation: Patterns and Consequences of Occupational Transformations in the Swedish Labour Market(審查兩極化：瑞典勞動市場職業轉型的模式與後果)</p> <p>7.65 Transformational Change in Indian Labour Legislation(印度勞工立法的變革)</p> <p>7.7 LERA Competitive Papers: Union Strategies and Campaigns (LERA 競爭論文：聯盟策略與活動)</p>
6/28	0945-1100	<p>8.05 How Labor-Management Partnerships Can Navigate the Long "Hot Labor Summer"(勞資夥伴關係如何度過漫長的「勞工熱夏」)</p> <p>8.1 Today's Wave of Union-Busting and How It Highlights Weaknesses in the NLRA(當今的工會破壞浪潮及其如何凸顯 NLRA 的弱點)</p> <p>8.15 (Technological Change, Power and Work, Part I: Auto Manufacturing and Warehousing 技術變革、電力與工作，第一部分：汽車製造與倉儲業)</p> <p>8.2 The Future of Comparative Labor Law(比較勞動法的未來)</p> <p>8.25 Constructing and Deconstructing Racism: Tales of Work and Life in Virginia, Europe, South Africa, South America, and the U.S.(建構和解構種族主義：維吉尼亞州、歐洲、南非、南美和美國的工作和生活故事)</p> <p>8.35 The Global Footprint of Chinese Investments: Comparative Perspectives in the Global South(中國投資的全球足跡：南半球的比較視角)</p> <p>8.4 Ethical Considerations for Labor Relations Professionals Using a Licensing Model(使用許可模式的勞資關係專業人員的道德考量)</p>

		<p>8.45 The Fundamental Right to Collectively Bargain: Does the State Remain the Exception to the Rule?(集體談判的基本權利：國家仍然是規則的例外嗎？)</p> <p>8.5 The Power of Empathy and Chemistry of Trust in the Workplace(工作場所同理心的力量和信任的化學反應)</p> <p>8.55 Drug Testing in the Workplace: Science and Sense in Arbitration(工作場所的藥物檢測：仲裁中的科學與意義)</p> <p>8.6 The Evolution of Mass Arbitration and Its Future(大規模仲裁的演變及其未來)</p> <p>8.65 Birds of a Feather Gathering: Beyond Words--Crafting Genuine Inclusion in Worker Voice Channels(物以類聚：難以言喻—在工人發聲管道中打造真正的包容性)</p>
1330-1445		<p>9.05 Labor-Management Initiatives on Equity, Inclusion and Diversity at Kaiser Permanente(凱撒醫療機構關於公平、包容性和多元化的勞資措施)</p> <p>9.1 演算法管理：規範新工作場所)</p> <p>9.15 Union Organizing and Collective Bargaining at the Crossroad: Renewal or Continued Decline?(十字路口的工會組織與集體協商：復興還是持續衰退?)</p> <p>9.2 Organizational Ownership and Employee Well-Being(組織所有權與員工福祉)</p> <p>9.25 Why Do So Many Companies Engage in Union-Busting and How Can Companies Deal More Constructively With Unions(為什麼這麼多公司參與破壞工會以及公司如何更有建設性地與工會打交道)</p> <p>9.3 Challenges and Opportunities of Labor</p>

		<p>Campaigns in the Era of Heightened Labor Activism(勞工行動主義增強時代勞工運動的挑戰與機會)</p> <p>9.4 Technological Change, Power and Work in Varying Institutional Contexts, Part II: Health and Social Care, Retail, and Call Centers(不同製度背景下的技術變革、權力和工作，第二部分：健康與社會關懷、零售與呼叫中心)</p> <p>9.45 Scaling Collaborative Public School Reform: An International Comparison, South Africa and the U. S.(擴大公立學校合作改革的規模：國際比較，南非和美國)</p> <p>9.5 Brave New World: Industrial Relations Reshaping Europe in Wider Context(美麗新世界：在更廣闊的背景下重塑歐洲的勞資關係)</p> <p>9.55 The Continuing Rise of Online Dispute Resolution: Will AI Become a Primary Tool in Workplace Dispute Resolution(線上爭議解決的持續興起：人工智慧是否會成為職場爭議解決的主要工具)</p> <p>9.6 Nonprofit Unions Want to Change the World, (非營利工會想要改變世界)</p> <p>9.65 Leveraging AI in Teaching Labor and Employment Relations: Examples from Class and Ethical Considerations for a Future-Ready Student(在勞動和僱傭關係教學中利用人工智慧：面向未來學生的課堂和道德考慮範例)</p> <p>9.7 Impact of Automation and AI in the Workplace (自動化與人工智慧對工作場所的影響)</p>
	1500-1615	<p>10.05 Understanding Structural Racism in Local Labor Markets(了解當地勞動市場的結構性種族主義)</p> <p>10.1 AI, New Technologies and the Futures of</p>

		<p>Labour and Work(人工智慧、新技術以及勞動力和工作的未來)</p> <p>10.15 Frontline Service Work in Post-pandemic Labour Markets: Lessons Learnt for Occupational Safety and Health and Workers' Protection(疫情後勞動市場的第一線服務工作：職業安全健康與工人保護的經驗教訓)</p> <p>10.2 Improving the Experience of Work through Labor Management Partnerships at Kaiser Permanente and UMass Memorial(透過 Kaiser Permanente 和 UMass Memorial 的勞動管理夥伴關係改善工作體驗)</p> <p>10.25 Labor-Management Partnerships to Improve Public Education: The Case of the NJ Public School Collaborative(勞資夥伴關係改善公共教育：新澤西州公立學校合作案例)</p> <p>10.3 Growing California's Electric Bus Manufacturing Workforce: How an Employer and a Union Built a High Road Training Pathway(不斷壯大的加州電動客車製造勞動力：雇主和工會如何建立公路培訓途徑)</p> <p>10.35 Sustaining the Revival of the Labor Movement(維持勞工運動的復興)</p> <p>10.4 Gender Inequality in Brazil, Mexico and Russia(巴西、墨西哥和俄羅斯的性別不平等)</p> <p>10.45 Organizing, Partnerships, Implementation and Advocacy in New York Agriculture(紐約農業的組織、夥伴關係、實施與宣傳)</p> <p>10.5 Care Services as a Distinctive Arena for Social Dialogue: Solutions and Trade-offs in Solving the Care Quadrilemma in Europe(護理服</p>
--	--	--

		<p>務作為社會對話的獨特舞台：解決歐洲護理困境的解決方案和權衡)</p> <p>10.55 Authoritarian Innovations in Labor Governance(勞動治理中的威權創新)</p> <p>10.6 Labour Implications of "On-demand": Emerging Issues on Gig Work(「隨選」選項對勞工的影響：零工工作的新議題)</p> <p>10.65 Issues Surrounding Fully Online Professional Master's Programs(圍繞著完全線上專業碩士課程的問題)</p>
6/29	0830-0945	<p>11.05 Union Organizing and Collective Bargaining at the Crossroad: Renewal or Continued Decline?(十字路口的工會組織與集體談判：復興還是持續衰退?)</p> <p>11.1 Regulation in and of the Digital Economy: The Role of Industrial Relations Institutions and Actors(數位經濟中的監管：勞資關係機構與參與者的角色)</p> <p>11.15 Contingent Work and the Digital Platform Economy: Examining Worker Motivations and Inequality(臨時工作與數位平台經濟：檢視工人的動機與不平等)</p> <p>11.2 Exploring the Future of Work (探索工作的未來)</p> <p>11.25 CLEAR and E2A: Resources for Labor Research that Informs Public Policy (CLEAR 與 E2A：為公共政策(技能建構)提供資訊的勞工研究資源)</p> <p>11.3 Public, Private, and Social Labor Governance and Supplier Responses(公共、私人與社會勞工治理與供應商回應)</p>

		<p>11.35 Navigating Neoliberalism: Prospects for Progressive Industrial Relations in Liberal Market Economies 'Down Under' (駕馭新自由主義：「澳洲」自由市場經濟體中進步勞資關係的前景)</p> <p>11.4 Labor in the Meat Industry: A Transnational Conversation(肉類工業中的勞工：一場跨國對話)</p> <p>11.45 Perspectives On High Performance Work Systems(高績效工作系統的觀點)</p> <p>11.5 Inhabiting the Tension: Memory-work and Reflexivity at the Research-practice Interface(平息緊張：研究與實踐界面的記憶工作與反身性)</p> <p>11.55 Examining Industrial Relations and Employment Relations Systems(檢驗勞資關係和僱傭關係體系)</p> <p>11.6 Generations at Work(工作中的世代)</p> <p>11.65 Change is Difficult: Just Transition(改變是困難的：只是過渡)</p>
1000-1145		<p>12.05 This Ancient Atrocity: Addressing the Return of Child Labor in the U.S(這種古老的暴行：解決美國童工回歸的問題)</p> <p>12.1 Health and Safety(健康與安全)</p> <p>12.15 Labour Law Utopias: Post-growth and Post-productive Work Approaches(勞動法烏托邦：後成長與後生產性工作方法)</p> <p>12.2 Union Power, Satisfaction, and Composition(工會權力、滿意度與組成)</p> <p>12.25 Amazon Capitalism or Capitalisms? E-Commerce Warehouse and Logistics Labor and Amazon.com(亞馬遜資本主義還是資本主義？電子商務)</p>

		<p>倉儲和物流勞動力和 Amazon.com)</p> <p>12.3 Enforceable Brand Agreements: Potential, Challenges and Scalability(可強制執行的品牌協議：潛力、挑戰與可擴展性)</p> <p>12.35 Geographic Inequality as a Driver of Worker Outcomes(地理不平等是工人成果的驅動因素)</p> <p>12.4 Fair Work in Hospitality? Insights from the Global Hospitality Research Alliance(醫療業的公平工作？全球醫療業研究聯盟的見解)</p> <p>12.45 Labor in Global Supply Chains Part I: Preventing Harassment of Workers at Global Supply Chains(全球供應鏈中的勞工第一部分：防止全球供應鏈中工人受到騷擾)</p> <p>12.5 Emerging Trends in the Workplace(工作場所的新興趨勢)</p> <p>12.55 Examining Precarious Work Four-Ways(從四個角度檢視不穩定工作)</p> <p>12.6 Challenges for Young Workers(青年工人面臨的挑戰)</p> <p>12.65 Going Green: Unions Respond(走向綠色：工會的回應)</p>
1345-1500		<p>13.05 Working Conditions of Gig Platform Drivers(零工平台司機的工作條件)</p> <p>13.1 Labor Institutions and Public Schools: New Developments and Research after the Covid-19 Pandemic(勞工機構與公立學校：Covid-19 疫情後的新發展與研究)</p> <p>13.15 How do Workers Know a Good Job When They Have One?(工人如何知道自己有一份好工作?)</p> <p>13.2 The Causes and Consequences of Workplace Innovation(工作場所創新的原因與後果)</p>

		<p>13.25 South Africa's Triumph Over Discrimination(南非戰勝歧視)</p> <p>13.3 Platform Economy in China and Beyond: Exploring New Employment Relations Research Frontiers(中國平台經濟：探索新的僱傭關係研究)</p> <p>13.35 Labor in Global Supply Chains Part II: Legislative and Social Pressures and Working Conditions at Supply Chains(全球供應鏈中的勞工第二部分：供應鏈中的立法和社會壓力以及工作條件)</p> <p>13.4 Innovation and Change in China(中國的創新與變革)</p> <p>13.45 Emerging Trends in Union Voting Practices(工會投票實務的新興趨勢)</p> <p>13.5 Caring for the Caregivers(照顧照顧者)</p> <p>13.55 Working in the Platform Economy(平台經濟中的工作)</p> <p>13.6 IR/HR in Times of Crisis(危機時期的 IR/HR)</p>
	1515-1630	<p>14.1 ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 208 of 2019-Violence and Harassment at Work: Determinants, Prevention, and Correction in Iberoamerica: Part III(國際勞工組織第 190 號公約和 2019 年第 208 號建議書——工作中的暴力和騷擾：伊比利亞美洲的決定因素、預防和糾正：第三部分)</p> <p>14.2 Building Women's Union Leadership Globally through Education(透過教育建立全球婦女聯盟領導)</p> <p>14.25 Buying Social: How to Use the State's Purchasing Power to Raise Labour Standards(購買社會：如何利用國家購買力提高勞工標準)</p> <p>14.3 Navigating Skill Demands(滿足技能需求)</p>

		<p>14.35 Global Supply Chains, Free Trade, and Labor Activism(全球供應鏈、自由貿易與勞工行動主義)</p> <p>14.5 Fairness, Respect, and COVID(公平、尊重與新冠病毒)</p> <p>14.6 Implications of Gig Work(零工工作的影響)</p>
6/30	0830-0945	<p>15.05 China's Evolving Labor Landscape: Exploring Worker Rights, Pay Equity, Gig Work, and Employment Relations in Diverse Contexts(中國不斷變化的勞動格局：探索不同背景下的工人權利、薪資公平、零工和僱傭關係)</p> <p>15.1 Conflict Resolution(衝突解決)</p> <p>15.15 Birds of a Feather Gathering: Undeclared Work and the Labor Market in the New Digital Age(物以類聚：新數位時代的未申報工作與勞動市場)</p> <p>15.2 The Efficacy and Impact of Minimum Wage Regulations(最低工資法規的有效性和影響)</p> <p>15.25 Bargaining in the New Era(新時代的討價還價)</p> <p>15.3 Innovations in Union Organizing(工會組織創新)</p> <p>15.35 Intersectionality and Worker Voice(交叉性和工人的聲音)</p> <p>15.4 What Makes for a Good Job?(什麼才是一份好工作?)</p> <p>15.45 Labor Market Inequality(勞動市場不平等)</p> <p>15.5 Challenges and Trends in Labor Law(勞動法的挑戰與趨勢)</p> <p>15.55 Platform Work World(全球平台工作)</p>
	1000-1115	<p>16.05 The Role of the Labor Attache: Diplomacy, Research, Analysis and Dialogue(各國勞工專員的</p>

		<p>角色：外交、研究、分析與對話)</p> <p>16.1 Socio-Legal Studies of Platform Work, Part I(平台工作的社會法律研究，第一部分)</p> <p>16.15 Power Resource Theory in Contemporary Capitalism(當代資本主義的權力資源理論)</p> <p>16.3 Understanding and Explaining Industrial Relations and Employment Relations Systems(檢驗勞資關係與僱傭關係體系)</p> <p>16.35 Health and Safety II(健康與安全 II)</p> <p>16.45 Work and Quality of Life(工作與生活品質)</p> <p>16.55 When the Algorithm is Boss(當演算法成為主流)</p> <p>16.65 The Strike is Back(罷工回來了)</p>
1130-1245		<p>17.1 Socio-Legal Studies of Platform Work, Part II(平台工作的社會法律研究，第二部分)</p> <p>17.2 Challenges in the Public Sector(公共部門的挑戰)</p> <p>17.25 Labour Struggles and Power Resources in Contemporary Capitalism (當代資本主義中的勞工鬥爭與權力資源)</p> <p>17.3 Contemporary Slavery(當代奴隸制)</p> <p>17.4 Labor Mobility and Migrant Work(勞動力流動與移民工作)</p> <p>17.45 Now What? The World of Work Post-COVID(現在怎麼辦？新冠疫情後的工作世界)</p> <p>17.5 Close to the Edge: The Working Poor and the Precariousness of Employment(接近邊緣：工作窮人與就業的不穩定)</p> <p>17.55 Policy Impacts in Multiple Sectors(政策對多部門的影響)</p> <p>17.6 Women at Work: International</p>

		Perspectives(工作中的女性：國際視野) 17.65 Negotiating for Living Wages in the European Union(歐盟生活工資談判)
--	--	--