

出國報告（出國類別：國際會議）

參加美國勞動與就業關係協會
(Labor and Employment Relations
Association, LERA)
第 71 屆年會及研討會



服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

姓名職稱：張玉燕 研究員兼組長

派赴國家：美國

出國期間：108.6.11-108.6.17

報告日期：108.7.26

摘要

本次出國之主要目的係參與美國勞動與就業關係協會第 71 屆年會及研討會。今年會議地點為美國俄亥俄州克里夫蘭市。

隨著人工智慧和 AI 機器人的來臨，跟歷史上每一次的技術革新類似，一樣會令人不安，會帶來勞資關係的改變，勞工失業，在迎接的同時，也會帶來新的工作機會，透過人機合作，將會迎來新的局面。

本次會議以「**Ahead of the Curve**」為標題，是的，我們的世界正在經歷巨大的改變，巨大到身處其中的我們都未能理解這些巨變的真實意義，更不要說該如何面對。研討會由各國的專家學者、政府部門、研究機構、工會組織、企業及社會團體提出就業和勞工問題相關論文，並組成研究小組進行探討。研討議題包括：新科技對勞資關係的影響、零工經濟的現在與未來、勞資爭議處理、人力資源管理、性騷擾議題及大陸的勞資關係，透過量化、質化、法律、社會、經濟及心理的不同面向提出研究發現和建議，以因應不斷變化的工作場所的挑戰、新興市場經濟體中的工作和僱傭關係以及未來的工作型態。

透過國際性活動參與，對於國際勞動關係之發展趨勢與全球人力資源推動之議題進行收集，並將本所近年來研發成果和國際人士交流，同時借鏡國外實務發展經驗，以提升我國勞動關係專業的研究水準，促進國際交流合作，並做為我國建構完善勞動關係研究與勞動政策規劃之參考。

關鍵字：美國勞動與就業關係協會；零工經濟；福特汽車；中國勞動關係

目次

壹、	參加 LERA 研討會目的	3
貳、	過程一：參訪福特汽車.....	4
參、	過程二：參與研討會之內容.....	7
一	新科技與勞工.....	7
二	調解與仲裁.....	10
三	勞資協商.....	11
四	零工經濟.....	12
五	女性與產業.....	14
六	學術研究與媒體.....	17
七	國際勞工組織.....	22
八	中國勞動關係.....	23
肆、	心得與建議.....	27
伍、	附錄.....	30

壹、 參加 LERA 研討會目的

美國勞動與就業關係協會(Labor and Employment Relations Association,簡稱 LERA)成立於 1947 年，協會成立之宗旨在於鼓勵有關勞動、就業及職場相關面向的研究，包括：經濟學、社會學、政治學、勞動和就業法、勞資關係、人力資源研究、組織行為、工會和社會運動、勞動條件、全球化和移民、多樣性工作組織和管理等面向，並透過舉辦年度年會、研討會、學術活動及出版品服務等，傳播最新勞動資訊，年度會議計劃的首要目標：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。

LERA 年度盛會，有來自世界各地約 300 位政府官員、仲裁機構、學者、業界及工會代表參加，經觀察參加者大多有加入會員，有的人已經連續 20 多年都有參加，根據已參加過 10 多次的一位密西根大學研究員表示，LERA 年會參與者一年比一年多，一年比一年盛大，該會議有一慣例，有關會長人選，一年學界擔任、一年由業界(包含工會)擔任，巧合的是，本(第 71)屆的會長和下(第 72)屆會長均為女性；而會議地點，則是分別在美國的東西岸，輪流舉辦。本次會議於 2019 年 6 月 12 日至 6 月 16 日假美國俄亥俄州克里夫蘭市(Cleveland)召開。

此次安排 1 天的企業參訪克里夫蘭福特汽車第一引擎廠和 4 天的會議，會議分成 14 個時段，每個時段同時進行 6 至 8 個議題，所以有 81 個議題，200 多篇報告論文。基於同時段有不同的議題，時間有限，必需做好取捨，慎重選擇主題，我把重點設定在目前臺灣正在發展趨勢、具有前瞻性、就業歧視、零工經濟及隱藏有待解決的研究議題，對於大陸的勞資關係也想多了解，經過選擇之後，參與的議題包括：新科技及人工智能對勞資關係的影響、零工經濟、女性勞動的議題、新世代勞資關係、運用新科技進行勞資協商、大陸的勞動關係等議題，如有時間才去聽其它有感興趣的議題。研討會期間各時段之議程主題如附錄。

貳、 過程一：參訪福特汽車

一、資深工程師介紹工作現場，嚴格規定行走路線

與會者約 40 人參訪克里夫蘭福特汽車第一引擎廠的生產線。大會安排復古型專車由市中心開車五十分鐘，前往生產工廠。此工廠畫分引擎上百個生產線、多路生產線同時，大量使用機器人（手臂），一天廿四小時全天候工作，一半由人力操控監督。參訪者每組八人，共分五組，分別由工作 30-40 年專業工程師帶領說明。為了安全且不影響生產線上的同步作業，嚴格規定訪客走在地上畫分黃、綠、紅、橘四種顏色的路線上，必須帶護目鏡，場內全程不准照相。



福特汽車第一引擎廠占地廣大，此為大門口。（張玉燕提供）

二、福特式管理

福特汽車自 1903 年開始在美國上市，創始之初，由亨利·福特（Henry Ford）

設計移動式裝配線（assembly line）代表的新生產序列。引進了大量汽車生產及管理大量工廠員工的方法，具有高效率、高工資和低售價的結合，對當時美國和全世界的汽車製造業，是革命性的創新。福特汽車近 116 年來製造技術歷經多次革命性的演進，在美國大量裁減人力、全球布廠，尤其今天的導覽人員特別強調 EcoBoost 是福特汽車與德國的 FEV Europe GmbH 所合作開發生產的，和傳統的同排量自然進氣引擎相比，使用 Ecoboost 技術的引擎可以提高約 20% 的燃油經濟性和降低 15% 的溫室氣體排放，同時輸出更高的功率。

現場參訪者有人問：你們進入福特本身就具備或喜好汽車技術嗎？一名工程師說當初是為了錢和工作機會。我不免好奇的問：你們買福特汽車嗎？工程師說：進入福特以後，自己和家人家中都有好幾台車，但一定都會有福特汽車，以表示忠誠。大家聽了都莞爾一笑。

三、機器人大軍來了，老員工適應新形態

由於汽車工業技術的發展，改變了生產方式，福特早已摸索出運用機器人取代工人難以承受、無法履行的工作，機器人的精密、精準、甚至可以檢測出人為的失誤，再加上運用大數據，運用 A I 人工智慧，勢必更減少人力資源，以減少營運成本。但是導覽的工程師也強調，目前有些工作仍然需要人力，例如機器人影像檢測汽車生產結果，仍需要送給有專業經驗的工程師判讀，儘管未來連這位工程師的功能也可能被 A I 人工智慧所取代，但是在技術改革的過程中，仍需邊做邊改。先進汽車技術的演進，和機器人帶來生產作業模式的改變，不是一步登天的，福特的經驗是必須花費大量的時間，把新型態的作業標準模式化，再進行人工同步訓練，甚至說服老員工適應新型態。

四、衝向未來，力求改革

福特汽車全球共 19 萬 9 千多人，今年 2019 年 5 月 21 日，福特宣布 8 月底前將裁減全球 10% 月薪員工、大約是 7000 人，這是福特為衝向未來的電動車與自動車的發展方向，提出改革方案的一環，希望每年能節省 6 億元，未來幾年更省下 255 億元的營運成本。這也是福特汽車因應機器人化時代來臨的全球重組計劃。事實上全球的汽車業都再大量裁減人力，如果 2019 年汽車市場持續低成長，將會有更多的企業陷入裁員潮，轉而研發進行電動車、無人車的研發。

根據全球汽車業轉型的趨勢報告，2030 年汽車工業將面臨電動化、無人化、連接化和共享化的趨勢下，帶動汽車行業提高產品的創新率，也將縮短汽車產品週期到每年更新，以便整合最新的硬體和軟體開發。因此勞動人力的需求，已經不再侷限於傳統的技工，尤其汽車的每年升級 (yearly updated)一面臨像手機高度資訊技術化升級，以往汽車產品週期大約在 5 到 8 年，但購買新車成本高昂，使用者自然不想每年購買新車，短期的創新周期主要是透過定期資訊化軟體升級，共享車輛的方式來進入市場。

因此未來 20 年內，前 5 年應該為結合新的勞動人力，掌握人工智慧，進行人力創新升級，才能在第 10 年起，因應正在改變的傳統汽車工業，走向新的智能汽車工業。有此基礎，第十年後，養成新的勞動人力，才能因應上中下游的生產商和供應商的販售、售後維修、服務的人才養成、訓練、和多元創新的人力。這些議題必須深入加以研究。



主辦單位特別安排克里夫蘭市的 lolly the trolley 復古公車接送參訪福特公司並順道瀏覽街景(張玉燕提供)

參、 過程二：參與研討會之內容

一 新科技與勞工

在當你的老闆是一個演算法：探討職場、法律 and 政策的意涵

When Your Boss is an Algorithm: Exploring the Workplace, Legal and Policy Implications

這場研討會的主題集中探討：用新科技設計，改善職場勞雇雙方的互動，對勞動作業的評估、分類，藉以平衡企業需求，勞動法令和勞工喜好，同時也可評斷雇主控制或是勞工從屬性之優劣。

意味著企業善用新科技，老闆賦予員工工作流程各種精準的演算法，評量勞工的工作更有人性、也符合企業和職場的需求。例如：美國不少企業偏好零工經濟，雇用遠端自由工作者、約聘僱人員，但是如何計算其有效工時、如何評估其工作效率，利用設計的 App 軟體，只要有實際工作就可以自動計算，雇主可以蒐集 App 的各種數據，做為評估勞工的工時、工作流程、工作內容、工作成果、工作效能，並據以為薪資的依據，是否持續聘僱關係的依據。

這場研討會十分的有趣，也值得參考的還有 Miranda Bogen 的〈就業週期中的歧視數據和反饋循環〉(*Discriminatory Data and Feedback Loops throughout the Employment Lifecycle*)，探討以科技收集的員工在就業週期中，這些數據資料庫是否有歧視的成分，或是過濾資訊，避免反饋的循環，可以運用在外來移工中。而 Derek Jones 的〈用科技來提升勞工從屬性〉(*Using Technology to Promote Labor Compliance*) 則是運用科技設計職場的環境，檢視哪些正面因素可以了解勞工的偏好，藉此改善勞雇關係，從而增加勞工對雇主的從屬性。

Saba Waheed 的〈以 App 為工作站的駕駛工作：分類、狀況、和控制〉(*Classification, Conditions and Control of the Work of App-Based Drivers*)則善用 App 的設計，例如 Uber 和 Lyft 同樣是利用網路叫車，但是 Lyft 還分類各種駕駛的身分，可能是各行各業兼職的藝術家、工廠員工、農林漁牧的從業者等等，這些人的身分資訊，可以有限度地提供給乘客，乘客可以尋找認同其身分的駕駛，既可以搭車也可以交朋友，是物以類聚的分類概念，讓乘客搭乘時有一次談得來的愉快經驗，甚至可以擴大效應，形成特殊的交友性質的乘客駕駛關係。十分有趣，也值得國人參考。

旁觀者眼中的新科技：工作場所 5 個世代如何影響我們接受或拒絕科技並解決衝突(*New Technology, in the Eye of the Beholder: How 5-Generations in the Workplace Impacts How We Embrace or Reject Technology and Resolve Conflict*)

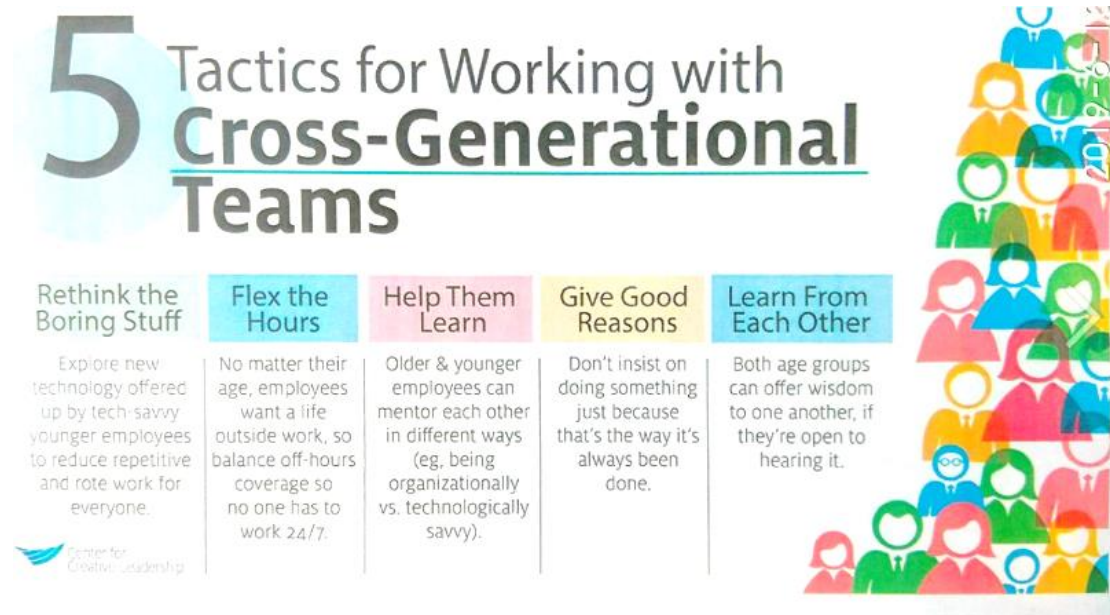
美國因為沒有強制退休年齡的限制，所以，現在的職場，五代同堂，可能司空見慣。

美國聯邦調解斡旋署(Federal Mediation and Conciliation Service)兩組官員 Jimmy O'Neal Valentine, Xavier A. Merizalde 和 Javier Ramierez, Gary Richard Hattal 分別針對不同世代: 傳統世代(LKK, 1920-1940s 出生)、嬰兒潮(1950s-1960s)、X 世代(1970s)、千禧世代(1980s-1995)、I 世代(1996 迄今)在職場上，運用科技的軟硬體不一樣(使用不同社交軟體、雲端處理)、使用習慣不同，思考的觀念不同、互動模式不同、職場技巧、表達方式都不同，扮演著不同的角色，對於工作價值也無法驅於一致，甚至衝突之處所在多有。

5 個世代(Generations)的出生年份可以區分如下：

世代名稱	出生年份	對照年齡
傳統世代 Traditionalist Born between	1922-1943	76-97
嬰兒潮 Baby Boomers Born between	1944-1960	59-75
X 世代 Gen X Born between	1961- 1980	39-58
千禧世代 Millennials Born between	1981-1995	24-38
I 世代 Gen Z/I-Gen Born	1996	18-23

尤其千禧年前後出生的世代，剛好是數位革命、數位經濟進行革命時期，對於隱私權、工作倫理、工作場所的社交溝通、工作形態也進行革命性的改變，透過數位設備在家工作經濟出現，職場工作角色必須多元化看待，不能用簡單的觀念來劃分(老鳥菜鳥，草莓族、老人新人)，否則只會增加職場不必要的衝突。美國聯邦調解斡旋署官員建議不同世代在同一職場，有五種相處方法



(演講者 Jimmy O'Neal Valentine, Federal Mediation and Conciliation Service 提供)

1. 減少無聊：善用年輕科技達人員工，鼓勵運用新技術，減少工作中死背、重複的無聊
2. 彈性工時：尊重職場外的生活
3. 幫助成長：不同世代彼此互補有餘
4. 給好理由：不要因襲舊制
5. 彼此學習：不同世代職務不同，只要願意傾聽，都可在不同領域貢獻智慧

二 調解與仲裁

站在哪裡別想做甚麼：如何了解我們的偏見以成為更好的仲裁者

(Don't Do Something, Just Stand There: How Understanding Your Own Biases Can Help You Become a Better Negotiator)

另外一組美國聯邦調解斡旋署官員以勞資爭議或是勞資協調上主張善用科技溝通，可以減少少數人的意見主導多數人、偏頗的意見（例如政治上的民粹主義、少數職業的勞團勒索、工會少數偏頗的意見人士）超越真正的主流勞工意見。建議勞資協調和衝突的溝通，運用網路平台設計勞資待解決的問題爭端，提供線上勞資雙方普遍的討論空間，決議的選項、所有員工都可參與表達意見、用線上投票的方式決議。現場與會者用手機、筆電、平板電腦實驗證明，現場閱聽人用建立溝通的特殊網路平台連結，蒐集每人多元的意見，和回答問題，都只要用極短的時間就可以跨越空間完成，統計解決紛爭之道的選項、比例、分級的贊成與否。也節省大量溝通的時間與成本。



演講者美國聯邦調解斡旋署官員 Tom Louis Melancon 分析傳統溝通與科技化溝通的差異性，解釋溝通科技化的優勢，並現場演練，直接讓全部與會者加入線上討論，展示科技化溝通的模式。（張玉燕提供）

三 勞資協商

簡化勞資協商程序：如何節省時間和金錢

STREAMLINING THE EMPLOYMENT ARBITRATION PROCESS: HOW TO SAVE TIME AND MONEY

Claudia Orr 是美國知名的勞工法律律師，他認為美國有 15-25%的雇主要求針對勞資爭議與勞工進行協商，無工會組織也有 25%朝此方向發展。這比走法律途徑快三倍，省時又省錢。但是第三方介入調停，要準備的意向資料和提供證據，其實無異於走法律途徑。他建議成功的勞資糾紛協調，必須要有下列條件：

- (一)建立勞資協議，不必像法律那樣的要求正式和程序問題，可專注於實質利益甚於形式。勞資協議應該先建立一有效率、有成本效益的遊戲規則，並消除不必要的昂貴和耗時的爭議。
- (二)建立合作：當雙方都有各有堅持時，案件似乎會拖延下去。協調衝突也是延遲的根源。盡可能靈活地安排時間表，並儘可能履行承諾。
- (三)提早介入協調：勞資花費大量時間和金額來協商前，雙方應考慮是否進行調解。仲裁員可以在初次會議提出問題。如果爭議尚未成熟，調解方應當考慮需要完成哪些有限的發展，以便為提供其職位優勢/劣勢和索賠價值的信息。完成後考慮調解。
- (四)避免運用訴訟策略：如果當事人堅持走與法律訴訟途徑相同的方式，進行勞資爭議事件，勞資協商的先機和好處，將會喪失，很難有雙贏的結果。

與會有一位資深的專家，語重心長地說，勞資爭議爭執的不外乎就是 1.金錢 2.權力，雙方有時在氣頭上，但不防冷靜下來，好好地衡量一下，該選擇怎樣的方式，而不要一味地把爭議擴大。

我個人覺得，道理說穿了是這樣沒錯，但實際發生時，又不一樣了，國內近幾日還在擴大中的長榮空服員勞資爭議案，便是一例了。

四 零工經濟

女性勞工在零工經濟的過去、現在、和未來

(**Women in the Gig Economy: Past, Present, and Future**)

這一場研討會由美國全國婦女法律中心 (National Women's Law Center) Julie Vogtman 主持邀請三位研究美國女性工作者在零工經濟時代的過去現在與未來的展望。包括：Sarah David Heydemann (代表美國全國就業法律計畫)、Alexandra Mateescu (代表美國全國家事工聯盟員工)、Rocio Alejandra Avila (代表美國全國家事聯盟)、Sarah David Heydemann (代表美國全國就業法律計畫)。她們共同的目標是如何建立更好的女性工作未來。

2017 年零工經濟透過網路興起，尋找、指派、完成接案、付費...產生新的工作形態。其實零工經濟工作者的性質，早在 1930 年代的家事照顧、短期農工、和建築工就有。直到數位網路興起，透過網路平台，美國有 4,400 萬人從事零工經濟，進行網拍、接案、寫稿、寫程式，在家工作、鐘點工、不定期兼差的長期社會游擊業，似乎已經成為新型勞工。但是新型態的零工經濟，因為門檻低，不管經濟景氣與否，都有人可以從事，雇主可以節省人事成本，而且選擇對象多，相對的薪資無法提升，也會造成零工經濟者如果以此為生，就得拼命接案，工時反而變長，他們的利益所得、健保、職場福利、退休等等，也無相對的保障。美國的技職署正在嘗試規範零工經濟技職標準化流程。儘管如此，目前美國的零工經濟，前景仍然看好。



與會人員聚精會神聽講並思考，如何不阻礙創新又能保護勞工權益(張玉燕提供)

五 女性與產業

改變女性技職產業的圖像：女性領導、倡導與支持網絡角色如何打破建築產業的樓地板(工作坊)

Changing the Landscape for Women in the Skilled Trades: The Role of Women's Leadership, Advocacy and Support Networks to Breakthrough the Concrete Floor of the Construction Industry

此一工作坊特別之處，在於由女性工作者現身說法，由芝加哥婦女工作者協會邀集，強調美國女性勞工，在薪資上仍然有極大的不平等，尤其因為種族、教育背景、職業不同，而有很大的差別。特別是在體力、技術、性別意識上由男性主導行業，有更多的不平等。這場特別邀請清一色的「女黑手」：N'Tasha Hunt 代表鐵工國際聯盟(Iron Workers International Union)，以一位女鐵工的過來人的身分，暢談如何做為性別代溝的溝通者，執行美國學徒預備計畫(Pre-Apprenticeship Program)來協助婦女進入鐵工業。

另外一位是 Leah Rambo 女性板金工，也是代表紐約板金工人組織的主任(Training for SMART Local 28)，現任紐約市政府技職教育局顧問和性別平等委員會委員 (New York City Department of Education's Career and Technical Education Advisory Council and Gender Equity Committee. She is also a member of NYC Coalition for Women in Construction.)，暢談婦女雖有一技在身，也必須經過了職業文化的洗禮，終於撐過來，並開始在職業領導、訂定目標、定期審定、宣導、行動以協助女性進入職場，團結一致，為女性在職場上的不平待遇、性騷擾、爭取薪資，有組織性的發聲、宣導。

第三位是 Symone Holmes，是一位當過美國海軍女兵的退休人員，轉職水管工人，並進行招募與維繫女性學徒職訓工作。她強調女性自強、自我充電、自我啟發的重要性。



上圖：左 Leah Rambo、中張玉燕、右 Symone Holmes 合照。

下圖：發表者暢談女性就業過程（張玉燕提供）

三位女性都歷經從沒有職業技術，主動學習各種不同的體力工，從建築工地、木工、管線工、機場、軍隊...，到社區大學充電，開始衝破性別限制，面對各種性別歧視、年齡歧視（太年輕）、性騷擾、職場霸凌，慢慢在這些男性主導的工作上站穩腳步，並且開始協助婦女職業訓練、加入這些工作，打破性別角色限制的樓地板，獲得尊敬。

她們強調女性要有能力在職場上謀生，一定要有推動力（push），不能逆來順受，她們扮演性別團體、主動募集社會女性的職工、訓練人力、並鼓勵他們加

入女性團體。她們對女性工作者提出建議：掌握職場生產工具（技術）、自我認知（女男平等）、自我減壓、各種職場空間與機械掌握與適應能力、增進體力健身(女性較缺)、增強自信心。



學習如何安全的舉起重物(芝加哥婦女工作者協會 *Lauren Sugerman* 提供)

六 學術研究與媒體

從學術界到實務界：媒體對研究結果的傳播

**From the Academic World to the Real World : Disseminating Research
Findings in the Media**

(一)學術太艱深，媒體沒興趣

勞動政策的學術研究，通常含有各種方法學和抽象理論的建構，對於實務界而言，不見得有立竿見影的實務效果，但對於立法精神，或是政策理念，通常是政策論述的基礎和政策的最高指導原則，但對於媒體而言，可能留於空洞、對實務界無立即性或實效性，也許看不出有何立即而明顯的影響，因此媒體界對於學術研究，容易顯得興趣缺缺，不是媒體不願意幫忙傳播，而是過於空泛。

對於勞工學術研究而言，學者只要思考一點點小突破，即容易被學術界認可，就覺得意義非凡。但是對媒體而言，沒有明顯的影響性、重要性、衝突性、獨特性、鄰近性，學術研究不夠親民，一般而言，學者再怎麼解釋，媒體可能興趣缺缺。或是議題太過艱深，單單學者解釋清楚，可能要耗掉很多時間才把記者教會。

(二)資深記者現身暢談如何看待學術研究成果

LERA 邀請美國前紐約時報記者 Steven Greenhouse 暢談記者從工作的角度如何看待學術研究的成果，如何傳播這些研究的成果，同時與談的學者 Rebecca Kolins Givan 本身也從事各種媒體如何傳播研究結果。這場座談會有助於本所參考本所諸多學術研究成果，如何有效地提供給媒體來使用。



LERA 會場擺設學者各式各樣勞工事務的研究專書。(張玉燕提供)



中場休息和發表人交流請益，建立關係（張玉燕提供）

Givan 強調學者從事一項研究通常要一兩年，研究結果比較沒有時效性，媒體縱使有興趣，也僅限於一兩天。還是對於緊急的日常勞工事務或衝突，比較有

興趣，主要是一般記者不熟悉勞工法令、勞工事務管理的複雜性，因此會向學者請教意見（*opinion*），這一般屬於常識性的問題，而非針對專業性議題或學者最新研究成果的闡述。

要讓媒體運用勞工學術研究成果，學者建議除了要與記者建立良好的公關，或是機構本身要勤於和媒體打交道，但是學術界要向媒體界傳播研究成果，確實要花腦筋轉化成為媒體熟悉的語言，掌握 ABC 原則：正確(*Accuracy*)、簡潔(*Brevity*)、清晰(*Clarity*)。站在媒體和讀者的立場思考，定期或不定期提供媒體轉化後的學術研究成果。某種程度就是在教育記者勞工知識，讓媒體界熟悉學者的研究領域。

(三)學術界與媒體的步調，是兩個不同的世界

美國學者非常稱讚媒體中確實有不少記者很熟悉勞工事務，對於學術研究成果也非常有興趣，但是勞工事務除非影響深遠和廣泛的大罷工事件，或是重大的勞工法案、重大的勞工政策，一般而言媒體不會太關心勞工事務。

前紐約時報記者 *Steven Greenhouse* 說，勞工事件、法案、政策成為學術界研究探討的議題，通常都是經過一段時間的醞釀，等待事件完整的發展完以後，才從各個角度展開研究，從研究到產出研究成果，還要再經過投稿和發表，在在都需要時間，因為學術界的步調和媒體產生給閱聽人大眾的步調，是兩個不同的世界；整個研究成果呈現，就時效性而言，已經事過境遷，且某些當初的人、地、時、事、物，已經不再具有影響力了，就此而言，這些研究成果對媒體的參考價值，就會大打折扣。因此勞工學者扮演的角色反而不是媒體即時事件徵詢的對象。媒體需要學術界研究成果，反而是學者努力對於長期政策的評估、對於政策執行的追蹤評價、以及對於勞工政策規劃方向、勞工法令的論述、比較性的政策法令等等大方向比較有參考的價值，因位媒體也會規劃具有深度報導的勞工事務，這些是媒體界對勞工學術研究成果最具有深度依據的智庫。

(四)政府應該要清楚學術界的專業研究評價

媒體也需要有個人的勞工智庫，這些智庫學者名單，通常也會和政府諮詢顧問的名單重疊，但是絕對不要相信媒體只會完全聽取學者的意見，因為媒體也了解學術界對知識產生的時效性和屬性，有些偏頗、有些學者專業角度不夠寬廣、

有些學者太專注某個研究方向、有些學者甚至專長於學術理論的建構，或只是政治色彩明顯紅牌學者，媒體在報導之時，一旦引用這些學者的論述，勢必還要再找不同立場的勞工團體或是站在反對立場的學者，徵詢相對的意見，因為媒體需要平衡報導。媒體也需要專業角度足夠的論述，政府在徵詢學者意見或委託研究之時，更要認清楚學術界的專業研究評價、學派、研究取向、研究能量的多寡，不是每位具有博士學位的學者都有品質佳的研究成果，或是具備與國際學術界同步研究的能力和興趣。媒體通常看到這樣名實不符的學者，通常能清楚辨別甚麼是學術權威，懂得引用哪些學術界的資訊。因此媒體和政府對於學術界的知識生產和把關，就必定要認清哪些學者是真正的圈內人、哪些是圈外人。

媒體對於勞工學術界的陌生，很多在於勞工學術界和經濟學術界相對而言，研究量較少、研究時間較短、主題範圍幾乎涵蓋在跨領域中，是相對的弱勢。諾貝爾甚至每年還有經濟學獎，並無勞工研究獎，這當然需要勞工研究更持續、更全面、也更需要專業化，不可否認，在美國有經濟系的永遠比勞工系更多，（其實臺灣也如此），比較起來往往是弱勢（臺灣甚至沒有勞工博士班的設立）。因此，媒體對於勞工事務學術界的研究成果，永遠少於對經濟學術成果的需求，甚至不清楚去哪裡找勞工學術專家。

(五)媒體:給我好故事，其餘免談

另外勞工事務在媒體的報導偏向於地方性個案，往往不會成為主流的報導事務，很多平面媒體根本不會有太多的勞工版面，偏重於報導經濟事務，或是根本也把勞工面省略。媒體需要好的故事（good stories），好的故事會偏向市場分析取向、經濟面有遠見的規劃、執行者攻城掠池的衝鋒陷陣等等，這些都是好故事的素材。反觀勞工事務工資的要求、勞資糾紛、勞工權益的爭取，雖然也是故事，但是都偏向於負面的故事，媒體會關注，但是強度不若資本面的故事來得受關注，因為這裡面有貢獻度、令人尊敬的人物、帶來社會影響等等，比較與大眾有關和受歡迎，也就是說股市新聞，永遠多於勞工新聞，人民想要投資致富、人民希望賭一把股市、人民期待看到人生的希望，這是人民的執念，同樣地，這也是無法去除的媒體執念（media obsession）。

同樣的，美國全國性的學者也偏向研究全國性事務，對於地方性的個案可能會關注一兩次，單一個案雖有單一個案的參考價值，但是無法成為普遍性引用的政策取向。所以美國全國性的勞工學術研究要花大錢，由多人一起共同研究，因此研究的內涵複雜度高，研究的學術成果如果給媒體，媒體也實難以據實完整傳播，因為在美國媒體有一個大原則：「什麼都不懂，你就什麼都別說」(Don't say anything you don't know anything)。

七 國際勞工組織

國際勞工組織的百年標誌：21 世紀的新挑戰

The ILO at the Century Mark: Confronting 21st Century Challenges

賓州大學華頓商學院的教授 Janice R. Bellace 認為國際勞工組織在歷經一次世界大戰後成立（1918）以來，歷經個勞工運動的風起雲湧，和各國有關勞工法令的制訂，無非要面對和解決工會、企業和政府三方的緊張衝突，進行協調和合作。但是隨著社會發展、工會組織成熟、企業社會責任、勞工意識、集體協商規約的新標準產生，工會要有有效的實質提案，技術合格的協商勞方、企業和政府代表，缺一不可，國際勞工組織面對廿一世紀，各國勞工的仍有新的挑戰包括：

一、三方緊張衝突：工會、企業體和政府如果要求商業發展的槓桿平衡，會威脅到罷工示威權益和集體協商的架構。另外，意識形態的差異，使得勞工問題的解決必須先面對根本上的不同，不可同日而語，例如：資本主義與共產主義(社會主義)；自由市場和計畫經濟，本質上有差異，不能用同一架構解決問題。

二、未來勞、資、政三方須有開闊的視野與社會正義：目前重視企業社會責任(CSR)的連貫政策和國家的責任。其中趨勢是，須由社會須主動委諸企業執行責任，而非讓企業自行希望接受的責任為何。同時，國家有責任要求這些執行這些權力。

三、三方與全球化，三方須動員成員，從國際組織中有關企業責任行為，提取可行標準（前車之鑑），尤其三方須認真感受當前全球環境（如：自由貿易協定，模糊的勞動條款），認知現實的商業如何回應競爭壓力（體諒雇主）。

四、三方主業：恆久的價值。作者分析 1941 年二戰以來，勞工面對史上最嚴重的戰爭、社會、企業衝突，歷史經驗提醒我們：基本的社會權益和三方合作不只相關，而且又助於生存和國家重建。不懂得善用這些歷史條件者，將造成嚴重的全球危機。當時為真，於今尤甚。

八 中國勞動關係

習進平時代的中國勞動關係

China's Labor Relations Under Xi Jinping

勞工學術研究在美國主要以康乃爾大學、羅格斯大學(Rutgers University)、伊利諾大學香檳校區、麻省理工學院、密西根大學、威斯康辛大學，還有加拿大的多倫多大學等，這些大學有勞工學院和系所，甚至授以博士學位。勞工學術研究，從 1950 年代以來，主要以美國國內案例為探討對象，對於本土勞工議題既深且廣。但是隨著美國企業國際化和學術無國界，來自全球各國的留學生很多紛紛回望自己母國的勞工議題，用英文發表期刊論文，做為在美國跨國界的勞工研究，使得美國勞工學術研究主題早已跨出美國之外。因此，也成為美國對外政策的參考。

留學美國且留在美國教書的大陸學者，近年來吸收大量的大陸留學生，並和大陸國內學界聯手，針對大陸勞工議題在 LERA 國際年會中，組成專門以大陸為題的學術研討會、座談會，混合國際學者，有類似個案研究、宣傳式的研究、批評式的研究，引起了美國學界對大陸勞工議題的關注和重視，使得國際學術界認識大陸勞工學者，他們的勞工議題論文也紛紛在國際場合露臉。

例如，大陸留學康乃爾大學的博士劉明巍教授，目前是羅格斯大學 (Rutgers University) 管理與勞動關係學院的終身職教授，博士專案主任，也是中國社科院人口與勞動經濟研究所特聘研究員，主要研究領域為勞動關係、人力資源管理、企業社會責任。在中國社會科學等國內外頂級期刊發表學術論文數十篇。他是第一位獲得產業與勞動關係領域"鄧洛普學者"獎的華人學者，也是第一個獲得美國勞動與雇傭關係協會"最優博士論文獎"的華人學者。在美國培養了不少中國大陸留美的勞動研究年輕學者，學術影響力遍及全球。儼然成為中國大陸在海外的勞動研究祭酒，每年返回大陸各名校講學，透過他在中兩地學界的影響力，把大陸勞動市場的潛力和現況，介紹給美國學界，引發美國學界對大陸勞動研究的興趣。

例如，這次會議，有多位年輕的留美學者發表了有關大陸工會現況、勞資協商的模式、大陸零工經濟的崛起、勞動契約、集體協商等十多篇論文。而多倫多大學的學者 Greg Distelhorst 會中文，赴大陸大規模研究中共中央和地方級官員 400 多人對於勞工、經濟的政治理念，他發現大陸雖然以工農兵起家，但是大陸的國營企業和民間企業競協互動下，中央地方老一派的官員對於勞工權益比較偏向資方、偏向計畫經濟、社會主義。但是年輕的、受教育高的、地方的官員比較偏向資本主義、勞權、自由競爭。這說明大陸勞動政策近幾年來的質變，未來廿年也慢慢會向歐美市場靠攏，但是制度的力量強大，如果制度改變，會加速改變勞動關係。



大陸勞工學者 Yao Yao 針對中國勞動關係發表論文。



外國學者（多倫多大學學者 Greg Distelhorst）將大陸的勞工、政治、經濟議題放在全球的架構下發表國際論文。（張玉燕提供）

這次大陸留美學者和研究生以及大陸本土學者，總共廿、卅人，幾乎是組織學術團隊以大陸勞工為議題，搭配外國研究人員一起發表研究成果，主要的三個研討會，分別敘述如下：

一、中國的集體勞資關係

- (一)中國的集體談判在工資效應與非工資效應：以中國的勞資數據對照為基礎，陳曉飛，哈佛大學
- (二)亞洲商業團體對人力資源管理緊張的認識，山東大學唐貴堯和吳方健，山東大學
- (三)從“鐵路勞動法”立法干預與僵局分析衝突與爭議之解決，Connor M. Parker,衝突與爭議解員

二、爭議調解與工會組織

- (一)第三方參與中國勞動爭議調解，魏凡和馮西良，首都經濟貿易大學商業與劉明巍，羅格斯大學
- (二)中國官方的政治信仰，Greg Distelhorst 多倫多大學
- (三)工人主導在中國建立工會的嘗試，Elaine Hui，賓州州立大學

三、中國的人力資源管理議題

- (一)為什麼有些企業採用高標準績效工作系統，而其他人不這樣做？中國的案例及其影響，Guenther Lomas，多倫多大學和香港 Albert Park 科技大學
- (二)勞動關係氣候，契約違約與工作場所的偏離，劉明巍，羅格斯大學;李春雲，倫敦政治經濟學院;李敏，華南理工大學
- (三)它僅僅是一個勞動供給衝擊？敘利亞移民對土耳其當地經濟的影響，Doruk Cengiz，馬薩諸塞大學阿默斯特分校學
- (四)早期勞動力市場的長期疤痕效應經驗：來自納稅申報表的證據，張婷婷，西新英格蘭大學和 Rupa Banerjee，瑞爾森大學

講者表示，儘管大陸勞工真正的權益，並非勞工說了算，也無真正定義上的工會，因為在大陸勞工政策的制定、工會的組織、基本工資的定義，是由國家說了算，並非西方歐美國家那樣有勞工組織代表、自由市場原則、法律保障的工會、罷工權益、團體協商、協調仲裁，但是從這次研討會的觀察，大陸學者紛紛學習以西方的角度來看待中國大陸，對大陸勞工政策以往由國家的角度來看待，新一代的年輕留學西方的學者，熟悉西方研究方法，比較傾向站在經濟面、市場面來看待勞工政策，漸漸由下而上的影響大陸勞工，未來世代的勞工政策慢慢走出社會主義式的勞工政策，此一現象值得注意。

肆、心得與建議

對於這次研討會，綜合的心得與建議如下：

一、持續派員出席 LERA 年會，增進國際交流

LERA 成立已 72 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 300 位政府官員、仲裁機構、學者、業界及工會代表參加，實際參與發現，國際學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令人佩服，紮實、質量兼具，樂於分享好發問也讓我印象深刻。我國如能廣續出席年會，可吸收最新進的勞動議題與趨勢，如能提出最新臺灣特有的勞動關係報告，更能提升國際能見度。此外，LERA 主事人員及重要幹部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，對於雙邊關係之建立與我國國際形象之維繫，絕對有正面效果。

二、臺灣在勞資關係的發展，需與世界同步

臺灣具有豐富的勞工運動，近年來也有實際大規模的罷工、勞資糾紛、國際來台移工的現象、和臺灣外移的台商現象、完整的立法過程，雖然只有以兩千三百萬人為基底，但是這些現象其實很值得將臺灣放在亞洲國家中來做學術研究，臺灣勞工放在東北亞的日韓的架構、兩岸、澳港台、或是臺灣放在東南亞的架構、甚至放在華人的架構下做研究，都應該有學術發聲的參考價值。但是反觀臺灣勞工學術研究放在世界勞工研究的架構下，臺灣的聲音是薄弱的，通常只有一到數名代表參與其間、薄弱的人數、缺乏世代性的隊伍（應鼓勵優秀博碩士生研究勞工議題）、更缺乏跨領域的勞工研究、各種行業和領域與勞工研究的關係，有待將來逐步完成。

三、零工經濟來了

美國，中國大陸，他們也有零工經濟(Gig Economy)興起的趨勢，同樣有令人不安的現象，缺乏法律保障，有待摸索出一個可行的模式，跟與會者談起來，他們表示，當發現新的問題時，學界都會率先主動去做研究，即使沒有政府補助，仍會進行研究。例如，他們有針對零工經濟做很細部的研究和調查。學界非常重

視這方面。學界都會主動的去做。就是要提早來思考，如何能夠不阻礙創新但又能保護勞工權益。

四、善用新科技作為溝通協商的利器

這次美國聯邦調解斡旋署官員，在研討會之前就提醒大家要帶著手機或筆記型電腦，而且要連上網路，他要教大家利用科技作為溝通協商的利器，在課堂上，講師已設計好了問題，一邊講解拋出問題時，與會者一邊登入回答，回饋意見馬上顯示在大螢幕上，大家同步把自己的意見呈現出來（匿名的方式），每個人的意見都可以表達，可以減少少數人的意見主導多數人、偏頗的意見（例如政治上的民粹主義、少數職業的勞團勒索、工會少數偏頗的意見人士）超越真正的主流勞工意見。然後再做歸納、分析，再進行下一輪的投票，這些都只要用極短的時間就可以跨越空間完成，統計解決紛爭之道的選項、比例、分級的贊成與否。也節省大量溝通的時間與成本，我認為是很好的溝通方式。

五、女性勞動的議題

有關女性勞動的議題，有很多針對女性勞工的組織。他們都很正面的。從訓練女性的技能，提昇工作能力，避免落入無技能低薪族。還有他們設立很多團體，給予女性支持。甚至於團體組織，會去做研究，提出建議，進而倡議修法。事實上，從她們分享親身經歷的過程，走來也很艱辛，我也感覺到他們對於生活負責任和務實的態度，她們很堅強，她們認為：男人可以做的，我們也可以。

六、向媒體推廣學術研究

本所是一研究單位，從事一項研究通常要一兩年，研究結果比較沒有時效性，媒體縱使有興趣，也僅限於一兩天。還有一個原因，主要是一般記者不熟悉勞工法令、勞工事務管理的複雜性，所以，研究單位或政府部門要把它轉化成常識性的問題，而非針對專業性議題或學者最新研究成果的闡述。

要如何讓媒體運用勞工學術研究成果，學者建議除了要與記者建立良好的公關，或是機構本身要勤於和媒體打交道，但是學術界要向媒體界傳播研究成果，確實要花腦筋轉化成為媒體熟悉的語言，掌握 ABC 原則：正確(Accuracy)、簡潔(Brevity)、清晰(Clarity)。站在媒體和讀者的立場思考，定期或不定期提供媒體

轉化後的學術研究成果。某種程度就是在教育記者勞工知識，讓媒體界熟悉學者的研究領域。

伍、 附錄

LERA 第 71 屆年會活動議程表【中譯版】

LERA 71st Annual Meeting Schedule of Events

(June 13-16, 2019/Pre-Conference Day: June 12, 2019)

6/12 Wednesday Conference Activities (會前活動)

時間	
08:00-16:00	專業發展工作坊：為仲裁員、調解員和事實調查員提供之培訓 Professional Development Workshop (PDW): Training for Arbitrators, Mediators, and Fact-finders
時間	
12:30-17:30	參觀福特汽車公司克里夫蘭發動機工廠

	6/13 Thursday Conference Activities
時間	同時段主題
08:30-10:00	1.1 發展勞資關係理論（研討會） Advancing Employment Relations Theory (Symposium) 1.2 在 AI 時代建立勞動者力量：以沃爾瑪公司之尊嚴勞動者聯合團體(OUR)為例 Building Worker Power in the Age of AI: The Case of OUR Walmart 1.3 非典型工作安排之新資料探勘（研討會） Exploration of New Data Sources to Shed Light on Non-Traditional Work Arrangements (Symposium) 1.4 集體協商的新途徑 Fresh Approaches to Collaborative Bargaining 1.5 新科技的觀察：工作場所中五個世代如何影響我們迎合、拒絕及解決衝突 New Technology, in the Eye of the Beholder: How 5-Generations in the Workplace Impacts How we Embrace or Reject Technology and Resolve Conflict 1.6 最佳論文 1：工會與受僱者發聲（研討會） LERA Best Papers I: Unions and Employee Voice (Symposium)
時間	同時段主題
10:15-11:45	2.1 中階技術勞工訓練與發展模式與政策（研討會） Models and Policies for Training and Development of Middle-Skill Workers (Symposium) 2.2 建構新的連帶關係：跨身分勞工之組織（研討會） Constructing New Solidarities: Organizing Workers Across Different Identities (Symposium) 2.3 家內接案工作者之新研究途徑 New Approaches to Research on Domestic Outsourcing 2.4 共同利益上的協商：進展與前景 Bargaining for the Common Good: Progress and Prospects 2.5 站著甚麼都別做：了解自己的偏見如何幫助你成為更好的談判者 Don't Do Something, Just Stand There: How Understanding Your Own Biases Can Help You Become a Better Negotiator 2.6 最佳論文 2：法律、命令與爭議解決（研討會） LERA Best Papers II: Law, Regulation, and Dispute Resolution (Symposium)
12:00-	特色午宴：在福特汽車克利夫蘭發動機廠，結合人員，科技和操作系統

13:30	Featured Luncheon Plenary: Integrating People, Technology, and Operating Systems at Ford's Cleveland Engine Plant—Orchid Ballroom
13:00-14:00	休息
時間	同時段主題
14:00-15:30	3.1 新科技對工作之影響：四個產業的研究（研討會） The Impact of New Technologies on Work: Four Industry Studies (Symposium) 3.2 照顧工作與交織性研究方法：多重邊緣化對勞動力市場產出和工作場所動態之影響（研討會） Intersectionality and Carework: Effects of Multiple Marginalization on Labor Market Outcomes and Workplace Dynamics (Symposium) 3.3 工業 4.0：每個人都該知道的事 Industry 4.0: What Everyone Must Know 3.4 公眾的知情權與無罪推定：調查濫用武力事件時的公共政策考量 The Public's Right to Know vs. the Presumption of Innocence: Public Policy Considerations when Investigating Excessive Use of Force Incidents 3.5 線上體驗集體協商（工作坊） Experience Collective Bargaining On-Line (Workshop) 3.6 最佳論文 3：工會與受僱者發聲（研討會） LERA Best Papers III: Unions and Employee Voice (Symposium)
時間	同時段主題
15:45-16:45	LERA 全體會議「一個不斷變動的領域：Bob McKersie 對勞資關係 60 年演變的反思」 LERA Distinguished Plenary "A Field in Flux: Bob McKersie's Reflections on Sixty Years of Evolution in Industrial Relations"

6/14 Friday Conference Activities

時間	同時段主題
07:00-08:15	早餐
08:30-10:00	4.1 改變女性於技術性產業之圖像：女性領導、倡導和支持性網絡在於突破混凝土樓面建築產業上的作用（工作坊） Changing the Landscape for Women in the Skilled Trades: The Role of Women's Leadership, Advocacy and Support Networks to Breakthrough the Concrete Floor of the Construction Industry (Workshop) 4.2 911 之後軍人投入民間工作的經歷 The Civilian Work Experiences of a Post/911 Military-Connected Cohort 4.3 東亞勞工發聲、動員與力量（研討會） Employee Voice, Motivation, and Power in the East Asia (Symposium) 4.4 有點太「人工」智慧了：自動化與新科技如何改變工作場所以及更精進？ A Little Too "Artificial" Intelligence: What Do We Really Know About How Automation and Advanced Technologies Are Changing Work and How Can We Learn More? (Symposium) 4.5 LERA/AILR 最佳論文（研討會） LERA/AILR Best Papers (Symposium) 4.6 比賽論文 1（研討會） LERA Competitive Papers I
時間	同時段主題
10:15-11:45	5.1 女性於零工經濟：過去、現在與未來 Women in the Gig Economy: Past, Present, and Future 5.2 新聯邦主義 I：新聯邦主義算是勞資關係系統嗎？（研討會） New Federalism I: Is the New Federalism an Industrial Relations System? (Symposium) 5.3 LERA-JASPS 共同研討時間：日本長工時間問題 LERA-JASPS Joint Session: Problems of Long Working Hours in Japan 5.4 機器人系統真能取代？誰支持西海濱機械化時代的機器人？ Do Androids Dream of Representation? Who Speaks for the Robots in the Age

	of Mechanization on the West Coast Waterfront? 5.5 最佳論文 4：工會與受僱者發聲（研討會） LERA Best Papers IV: Immigration and Migration (Symposium) 5.6 論文比賽 2(研討會) LERA Competitive Papers II 5.7 工作時間表：對工人和雇主的涵義，及可能的政策干預（研討會） Work Schedules: Implications for Workers and Employers, Possible Policy Interventions (Symposium) 5.8 最佳典範 1（研討會） LERA Best Posters I (Symposium)
12:00-13:30	特色午宴：勞動和就業關係社群中種族多樣性和包容性 Featured Luncheon Plenary: Racial Diversity and Inclusion in the Labor and Employment Relations Community
13:30-14:00	休息
時間	同時段主題
14:00-15:30	6.1 夥伴關係中未探討的問題及其對未來工作的涵義（研討會） Unexplored Questions in Partnership and their Implications for the Future of Work (Symposium) 6.2 新聯邦主義 2：新聯邦主義與錯誤分類的挑戰 New Federalism II: The New Federalism and the Challenge of Misclassification 6.3 國際勞工組織百年標誌：21 世紀的挑戰（研討會） The ILO at the Century Mark: Confronting 21st Century Challenges (Symposium) 6.4 自動貨運對就業和工作質量的影響（研討會） Impact of Autonomous Trucking on Employment and Job Quality (Symposium) 6.5 最佳論文 5：移工（研討會） LERA Best Papers IV: Immigration and Migration (Symposium) 6.6 獨立作業勞工：時間已到的法律概念？ Independent Worker: A Legal Concept Whose Time Has Come? (Workshop) 6.7 工作場所的演說 Speech in the Workplace 6.8 最佳海報論文 2(研討會)

	LERA Best Posters II(Symposium)
時間	同時段主題
15:45-17:15	7.1 學術世界到現實世界：透過傳播媒體宣傳研究成果 From the Academic World to the Real World: Disseminating Research Findings in the Media 7.2 新聯邦主義 3：分析上與政策上的問題 The New Federalism III: Analytical and Policy Concerns (Symposium) 7.3 中國人資管理的議題（研討會） HRM Issues in China (Symposium) 7.4 當你的老闆是一套演算法：探討工作場所、法律和政策對勞工的涵義 When Your Boss is an Algorithm: Exploring the Workplace, Legal, and Policy Implications for Workers 7.5 最佳論文 6：工作與組織（研討會） LERA Best Papers VI: Work and Organization (Symposium) 7.6 探討勞資關係仲裁程序面臨之挑戰 Discovery Challenges in the Employment Arbitration Process

6/15 Saturday Conference Activities

時間	同時段主題
08:30-10:00	8.1. 華盛頓州：當今臨時勞動力的分類、組織及其利益 Washington State: Classification, Organizing, and Benefits for Today's Contingent Workforce 8.2. 勞動關係及科技：過去、現在與未來（研討會） Labor Relations and Technology: Past, Present, and Future(Symposium) 8.3. 通往未來的大門 Gateway to the Future 8.4. 有關證書制度與技能之新研究 New Research on Credentials and Skills (Symposium) 8.5. 習近平政府下的中國勞資關係 China's Labor Relations Under Xi Jinping 8.6. 最佳論文 7：具專業性職業的組織 LERA Best Papers VII: Organization in Professional Occupations
時間	同時段主題
10:15-11:45	9.1. 職場性騷擾（工作坊） Sexual Harassment at Work (Symposium) 9.2. 為勞工權益奮鬥：在有敵意的美國南方組織動員 Fighting for Workers' Rights in Hostile Territory: Organizing in the U.S. South (Symposium) 9.3. LERA 爭議解決代表處發表：成為成功的勞工法調解員和仲裁員的途徑 LERA Dispute Resolution Interest Section Presents: Exploring the Path to Becoming a Successful Employment Law Mediator and Arbitrator 9.4. LERA 國際代表處及 LERA 健康照顧產業諮詢會發表：健康照護產業之國際工作與就業議題 LERA International Interest Section and LERA Healthcare Industry Council Present: International Work and Employment Issues in Health Care (Symposium) 9.5. 改善供應鏈之勞動基準 Part1：為何要遵從？（研討會） Improving Labor Standards in Supply Chains Part 1: Why Comply? (Symposium)

	9.6. 北卡州行政聽證會(North Carolina Office of Administrative Hearings) (工作坊) NCAC Chapter Administration Workshop (Workshop)
12:00-13:45	LERA 總會總裁午宴 LERA Presidential Luncheon
時間	同時段主題
14:00-15:30	10.1. 最低工資研究新發展 (工作坊) New Developments in Minimum Wage Research (Symposium) LERA Chapter Session (Workshop) 10.2. 勞工的未來：Janus 案之後勞工的組織與倡議 (工作坊) The Future of Labor: Organizing and Advocating Post-Janus (Workshop) 10.3. 法律與經濟的重新反思：權力、法律與不平等 Law and Economics Reconsidered: Power, Law, and Inequality 10.4. LERA 爭議解決代表處圓桌會議：調解與仲裁之技巧 LERA Dispute Resolution Interest Section Roundtable: Technology in Arbitration and Mediation 10.5. 高效能工作系統於勞資關係的面相：新的國際實證 (研討會) IR Dimensions of High-Performance Work Systems: New International Evidence (Symposium) 10.6. 改善全球供應鏈中的勞動基準 Part 2：買方的力量 (研討會) Improving Labor Standards in Global Supply Chains Part 2: Buyer Power (Symposium)
時間	同時段主題
15:45-17:15	11.1. RTW(right-to-work)政策和 Janus 案之外的勞工：行動主義，政策和政治 Labor Beyond RTW and Janus: Activism, Policy and Politics 11.2. 這裡誰負責？對多重承包工作場所建立法定責任制度 (研討會) Who's Responsible Here? Establishing Legal Responsibility in the Fissured Workplace (Symposium) 11.3. 數位時代的招募與選拔 (工作坊) Recruitment and Selection in the Digital Age (Workshop) 11.4. LERA 爭議解決代表處發表：僱用關係仲裁實務 (工作坊) LERA Dispute Resolution Interest Section Presents: Employment Arbitration in Practice (Workshop)

	11.5. 全球零工經濟新發展（工作坊） New Developments in the Global Gig Economy (Symposium) 11.6. 改善全球供應鏈中的勞動基準 Part 3：對勞資關係進行理論化（研討會） Improving Labor Standards in Global Supply Chains Part 3: Theorizing the Employment Relationship (Symposium)
--	---

6/16 Sunday Conference Activities

時間	同時段主題
08:00-09:30	12.1.申訴諮詢辦公室：在 Janus 案之後尋求合作的一種方式（工作坊） Ombuds Office: One Way to Partner in a Post-Janus World (Workshop) 12.2.評估全球零工經濟中的獨立承包商狀況（研討會） Assessing Independent Contractor Status in the Global Gig Economy (Workshop) 12.3.最佳論文 8：工作與組織（研討會） LERA Best Papers VIII: Work and Organization (Symposium) 12.4.LERA 2019 研究論文輯預覽「就業與殘疾」：問題、創新與機遇 LERA 2019 Research Volume Preview "Employment and Disability: Issues, Innovations and Opportunities"
時間	同時段主題
09:45-11:15	13.1.組織的所有權：工會勞工合作社，一種新的工作場所模式？ Organized Ownership: Union Worker Cooperatives, A New Workplace Model? 13.2.LERA 最佳論文 9：工會與受僱者發聲 LERA Best Papers IX: Unions and Employee Voice 13.3.LERA 最佳論文 10：工作組織與人力資源管理 LERA Best Papers X: Work Organization and HRM 13.4.LERA 最佳論文 11 (研討會) LERA Best Papers XI (Symposium)
11:30-13:00	14.1.性騷擾處理不當之案例以及如何做得更好 The Mishandling of Sexual Harassment Cases and How to Do It Better 14.2.LERA 最佳論文 12：勞資關係(研討會) LERA Best Papers XII: Labor-Management Relations (Symposium) 14.3.LERA 最佳論文 13：勞動經濟與勞動市場 (研討會) LERA Best Papers XIII: Labor Economics and Labor Markets (Symposium)
13:00	休會