



The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

遠距工作也許能省去通勤，卻也可能讓人失去工作原本帶來的細微社交接觸

一項涵蓋 588,322 名美國勞工的 *Science* 研究估計，在疫情後遠距程度大幅提高的職業中，勞工也更常獨處，心理困擾增幅更大，獨居者尤為明顯。這不是全面反對遠距工作，也不是要求員工返回辦公室，而是提醒人們：彈性中隱藏著一個設計變數——社交接觸。

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · AI-assisted, human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, *Science* 392, eaec7671 (2026) · DOI: [10.1126/science.aec7671](https://doi.org/10.1126/science.aec7671)

遠距工作消除的不只是通勤

關於遠距工作的常見爭論圍繞生產力、彈性和通勤展開。人們在家能完成同樣多的工作嗎？他們喜歡這樣嗎？他們願意用薪資換取這種安排嗎？公司應該強迫員工返回辦公室嗎？

這些問題確實存在，卻忽略了一個更隱性的變數：**日常社交接觸**。辦公室不只是生產場所，也是許多人獲得細微而無負擔的人際互動的地方：從某人身邊走過，與其他人一起吃飯，問一個問題，無意間聽到一段對話，待一個並非空無一人的房間裡。

在一篇新的*Science* 論文中，Natalia Emanuel、Emma Harrington 和 Amanda Pallais 估計了疫情後遠距工作持續存在所帶來的變化。他們的結論並不是遠距工作對所有人都有害，而是在可以轉為遠距的職業中，勞工的獨處時間大幅增加，心理困擾增幅也更大，獨居者尤為明顯。

這與「遠距工作導致憂鬱」是不同的主張。它的範圍更窄，也更有用：工作地點會改變一天的社交結構。

Remote work changed the social architecture of a day

The hidden variable is contact, not productivity.

remote work

+1.2 work hours
alone/day

office contact

weak ties, ambient
people

after-work contact

+1.1 waking hours
alone

Boundary: this is not an office-propaganda diagram; it is a contact-infrastructure diagram.

一個工作日被分為遠距工作、辦公室工作和下班後接觸，隱藏變數是社交接觸而不是生產力：每個工作日獨自工作的時間多 1.2 小時，清醒但獨處的總時間多 1.1 小時，對獨居者影響更強。

Original diagram —The Clean Paper CC BY 4.0

The same remote shift can mean different solitude

Household context changes how much contact disappears.

living with family

office contact falls, but ambient household contact remains

living alone

a remote workday can become a whole-day solitude block

Boundary: location is not the whole treatment; social contact is.

同樣的遠距轉變會因家庭結構而產生不同影響：與家人同住仍能保留一些周遭接觸；獨居則可能把遠距工作日變成整日獨處。真正的關鍵變數不只是地點，而是社交接觸。

Original diagram —The Clean Paper CC BY 4.0

研究做了什麼

作者並沒有簡單比較選擇遠距工作的人和前往辦公室的人。這種比較會受到嚴重混雜。人們出於許多原因選擇不同職業、公司和工作安排。

他們轉而比較兩類勞工：一類從事可以合理地在家完成的職業，另一類從事通常需要親自到場的職業。軟體工程和行銷是可遠距職業的例子；護理、食品製備和機器操作則不是。分類依據是 Dingel-Neiman 職業遠距可行性指數。

這是一項雙重差分研究。作者考察的是：與不可遠距職業的勞工相比，可遠距職業勞工的社會孤立和心理健康在疫情後是否發生了更大變化。他們使用了 2011 年至 2024 年的五項美國全國代表性調查，並在主要的前後對比中排除了疫情最嚴重的 2020 年和 2021 年。

樣本規模很大：合併資料來源共包含 588,322 名勞工。結果指標包括時間使用日記、Kessler K-6 心理困擾評分、憂鬱、心理健康照護使用情況和處方藥使用情況。

關鍵在於，研究中的處理因素不是個人對遠距工作的偏好，而是其所從事職業的工作安排在疫情後發生了大得多的變化。

發生了什麼變化

可遠距職業中的遠距工作確實增加得更多。到 2024 年，可遠距職業勞工有 31.1% 的工作日完全遠距辦公，不可遠距職業勞工則為 8.9%。疫情後的差異增幅為 17.9 個百分點。

伴隨這一轉變，相對於不可遠距職業勞工，可遠距職業勞工**每個工作日獨自工作的時間多 1.2 小時**。論文把這描述為增加 58.0%。如果按照遠距工作差異增幅對這一變化重新換算，估算結果意味著每個遠距工作日獨自工作的時間增加 6.6 小時。

變化並沒有止於工作任務。相對於不可遠距職業勞工，可遠距職業勞工**每個工作日清醒但獨處的總時間增加 1.1 小時**。論文還報告，他們整日獨處的天數更多，下班後的社交活動更少。

這一點很容易被低估。通勤可能令人不快，辦公室也可能讓人分心。但不再去辦公室，也會失去一個自動提供弱連結的來源。對於在其他地方能獲得足夠接觸的人，這可能影響不大；對於獨居者，影響可能很大。

獨居的放大效應

最強的效應出現在獨居勞工中。

論文報告，極端獨處形式的增加集中在這一群體。可遠距職業中的獨居勞工，整日獨處的天數增幅大得多；連健身房、商店或餐廳等公共場所帶來的周遭社交接觸也完全沒有的天數，增幅同樣大得多。

這在直覺上很合理。如果與伴侶、孩子或其他家人同住，遠距工作可能會減少與同事的接觸，卻仍保留日常家庭互動。如果獨居，一個遠距工作日可能會變成一整天都沒有任何人在場。

因此，「遠距還是辦公室」過於粗略。同一種工作安排可能因家庭結構、社區、通勤、性格、健康、照護義務，以及員工到辦公室的日期是否與他人協調一致，而產生不同的社會後果。

心理健康也發生了變化

心理健康指標與社會孤立指標朝同一方向變化。

與不可遠距職業勞工相比，可遠距職業勞工的心理困擾增加約 **0.1 個標準差**。在收入動態追蹤研究中，K-6 困擾評分相對於疫情前 3.0 的平均值增加 0.3 分。獨居勞工的增幅大約是這一數值的兩倍。

這種模式不限於一個調查問題。論文報告，憂鬱、心理健康照護使用和處方藥使用也出現類似變化。可遠距職業勞工尋求心理健康專業人員協助的機率增加 4.6 個百分點，疫情前平均值為 7.9%。憂鬱或焦慮處方的使用率從 10.9% 的平均值上升 1.8 個百分點；所有心理健康藥物處方的使用率從 11.6% 的平均值上升 1.9 個百分點。

安慰劑檢驗很重要。同一批勞工在非心理健康照護或非心理健康藥物處方方面沒有出現相應增長。這使結果更難用照護使用整體增加來解釋。

作者估計，遠距工作的增加約佔研究期間社會孤立和心理困擾總體增幅的三分之一。這個比例大到值得重視，但它並不是全部原因。

這項研究沒有證明什麼

- 它**沒有**證明遠距工作對所有人都有害。
- 它**沒有**證明某個具體的人因為親自選擇居家工作而產生心理困擾。
- 它**沒有**表明辦公室工作自然就更健康。
- 它**沒有**把完全遠距工作與混合工作區分開來。
- 它**沒有**識別出所有可能從遠距工作中受益的次群體。
- 它**沒有**用完整且經過驗證的孤獨感量表或社會網路量表來測量孤獨；社會孤立指標由現有調查資料建構。
- 它**沒有**排除疫情時期所有可能的混雜因素。這項設計假定，在排除 2020 年和 2021 年之後，可遠距職業和不可遠距職業本應遵循可比的趨勢。
- 它**沒有**說生產力、身心障礙者的工作可及性、照護彈性或通勤時間不重要。

最後一點至關重要。遠距工作可以很有價值。論文本身指出，許多勞工偏好遠距或混合安排，其他研究也發現它對滿意度、留任和工作與生活平衡有益。一種安排帶來社會成本，並不等於可以對它作出總體判決。

證據有多強？

論文的優勢在於，它並不依賴一次便利樣本調查。它結合了多項具有美國全國代表性的資料集，涵蓋時間使用資料、心理健康量表、照護使用和處方指標。作者還採用職業層面的設計，因此並不只是在比較主動選擇遠距工作的人與沒有這樣選擇的人。

他們進行了多項穩健性檢驗和安慰劑檢驗。影響在獨居者中更強，這正是社會孤立機制所預測的情況。非心理健康照護沒有呈現相同影響。作者還檢驗了生成式 AI 暴露是否可以解釋這種心理健康模式；結果與職業遠距可行性相關，而不是與 AI 暴露相關。

薄弱之處不在於資料集規模，而在於解釋。「疫情後的可遠距職業」不等同於「這個人每週五天都在家工作」。估算結果包含混合安排、工作場所的外溢效應、職業層面的變化，以及任何對可遠距工作造成不同影響卻未被測量的衝擊。

因此，最清晰的解讀是：研究提供了有力證據，表明疫情後遠距工作的增加加劇了社會孤立，並與更差的心理健康指標相關，獨居勞工尤為明顯。它不應被解讀為對個人的簡單處方。

對工作設計的啟示

實際結論不是「所有人都回辦公室」，而是「不要在設計遠距工作時假定地點是唯一變數」。

如果混合工作意味著每個人在不同日期到辦公室，辦公室在社交意義上仍可能空空蕩蕩。如果遠距工作只剩下會議而沒有非正式接觸，一天可以既有效率又令人孤立。如果勞工獨居，一週完全遠距工作可能會讓他們失去唯一可以保證的周遭社交接觸。

作者提出的介入措施包括協調混合辦公員工到辦公室的日期，以及鼓勵包括線上互動在內的非正式交流。這不是對隔間辦公室的懷舊，而是承認社交接觸是一種基礎設施。

更好的問題不是「遠距還是辦公室」，而是：舊安排無意間提供了哪些人際接觸，新安排又該如何有意識地提供這些接觸？

清晰摘要

Emanuel、Harrington 和 Pallais 估計，疫情後遠距工作的增加使人們的工作日變得更加孤獨，並與更差的心理健康指標同時出現，獨居者尤為明顯。與不可遠距職業勞工相比，可遠距職業勞工每天獨自工作的時間約多 1.2 小時，清醒但獨處的總時間多 1.1 小時。這些可遠距職業中的心理困擾、心理健康照護使用和心理健康藥物處方增加得更多，非心理健康照護則沒有。這個結果並不是全面反對遠距工作，而是一個設計警示：彈性可以節省時間，卻仍會移除社交接觸；最容易受到這種損失影響的，可能正是家中原本就空無一人的人。

來源

Emanuel, Harrington and Pallais, Home alone: Remote work, isolation, and mental health, Science 392, eaec7671 (2026)

<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>