

出席美國勞工行政官員協會

(NAGLO) 2024 年會

暨訪問奧勒岡州勞工行政機關及工會團體

姓名職稱：王政務次長安邦、楊秘書雅雯、駐美國代表處廖

秘書貴燕

訪問地點：美國奧勒岡州波特蘭市

訪問期間：113 年 7 月 21 日至 7 月 28 日

報告日期：113 年 8 月 22 日

摘要

美國「勞工行政官員協會」(National Association of Governmental Labor Officials, NAGLO)係由美國各州勞工行政機關首長組成之高階勞工行政官員組織，成立逾百年，每年舉辦年會，就當前重要勞工政策、法令、計畫之執行情形進行交流與經驗分享，以作為執行業務或推動革新之參考。我國自 2001 年加入該協會，成為國際會員，定期參與該協會之年會活動，進行國際交流，以了解美國最新勞工法令及勞工議題發展趨勢。

本(2024)屆年會於 7 月 21 日至 24 日假美國奧勒岡州波特蘭市 (Portland, Oregon) 舉辦，會議由 NAGLO 協會理事長暨阿拉巴馬州勞工廳長 Fitzgerald Washington 主持，奧勒岡州勞工廳長 Christina Stephenson 與華盛頓州勞工廳長 Joel Sacks 兩廳長合作辦理與協同主持，本屆 NAGLO 年會與會成員，包括：阿拉巴馬州、加利福尼亞州、德拉瓦州、馬里蘭州、蒙大拿州、密蘇里州、內華達州、奧勒岡州、賓夕法尼亞州、維吉尼亞州、華盛頓州、華盛頓特區及我國；此外，美國勞工部工資工時局長 Jessica Looman、知名經濟與勞工研究中心學者、職業安全衛生專家與勞動力發展計畫經理，以及法律顧問等約計 50 名與會，我國係由勞動部王政務次長安邦代表出席，勞動部楊秘書雅雯與駐美代表處經濟組廖秘書貴燕陪同與會。

王政務次長會後受邀訪問奧勒岡州，由該州勞工廳長 Christina Stephenson 陪同，拜會該州就業廳長 David Gerstenfeld，交流就業市場情勢與勞動力運用發展計畫，並參訪該州工作資源中心 (WorkSource Oregon)；另拜會當地代表性工會，包括：國際鋼鐵人工會第 29 分會 (Ironworkers Local 29)，並赴其職業訓練場區，觀摩工會辦理產學訓專技人力培訓施訓情形與成效，以及拜會全球唯一獨立書店員工組織工會之國際碼頭與倉儲工會第 5 分會 (ILWU Local 5)，交流工會運動訴求、團體合約談判與工會運作發展等議題。

目錄

<u>壹、出席會議目的</u>	<u>4</u>
<u>貳、會議介紹與議程</u>	<u>5</u>
<u>參、議題交流與專題報告</u>	<u>6</u>
<u>肆、訪問奧勒岡州勞工行政機關及工會團體</u>	<u>15</u>
一、拜會奧勒岡州就業廳 (OREGON EMPLOYMENT DEPARTMENT)	15
二、參訪奧勒岡州工作資源中心 (WORKSOURCE OREGON)	17
三、拜會國際鋼鐵工人工會第 29 分會 (IRONWORKERS LOCAL 29)	19
四、拜會國際碼頭與倉儲工會第 5 分會 (ILWU LOCAL 5)	20
<u>伍、觀察心得與建議</u>	<u>22</u>
<u>陸、附件 (NAGLO 年會議程)</u>	<u>23</u>

壹、出席會議目的

美國「勞工行政官員協會」(National Association of Governmental Labor Officials, NAGLO)，係由美國各州勞工行政機關首長組成之高階勞工行政官員組織，成立逾百年，每年輪流在美東、美中與美西地區舉行年會，議程主要討論美國聯邦及各州最新勞工法令規定、重要勞工議題，以及未來發展與趨勢。會員透過年會就當前重要勞工政策、法令及執行情形進行交流與經驗分享，以作為業務推動與計畫執行參考。我國自 2001 年加入 NAGLO 成為國際會員，歷年多由我國勞動部部（次）長率團與會，經由參與該協會之年會活動，建立我國與美國聯邦及各州政府高階勞工行政首長之交流聯繫管道，以促進我國與美國聯邦及州政府之勞動合作。

本屆（2024）NAGLO 年會於 7 月 21 日至 24 日假美國勒岡州波特蘭市（Portland, Oregon）舉辦，由該協會理事長暨阿拉巴馬州勞工廳長 Fitzgerald Washington 主持召開，並由地主州—奧勒岡州勞工廳長 Christina Stephenson 與鄰州—華盛頓州勞工廳長 Joel Sacks 兩廳長合作辦理與協同主持，NAGLO 年會出席成員包括：阿拉巴馬州、加利福尼亞州、德拉瓦州、馬里蘭州、蒙大拿州、密蘇里州、內華達州、奧勒岡州、賓夕法尼亞州、維吉尼亞州、華盛頓州、華盛頓特區及我國；此外，美國勞工部工資工時局長 Jessica Looman、知名經濟與勞工研究中心學者、職業安全衛生專家與勞動力發展計畫經理，以及法律顧問等約計 50 名與會，我國係由勞動部王政務次長安邦代表出席，勞動部楊秘書雅雯與駐美國代表處廖秘書貴燕陪同與會。

NAGLO 年會後並安排拜會奧勒岡州就業處與參訪該州工作資源中心，交流就業市場情勢與勞動力運用發展計畫，以及拜會聯邦調解調停署(FMCS)波特蘭辦公室。另為利瞭解國際勞動趨勢，安排拜會當地拜會國際鐵工工會第 29 分會及拜會國際碼頭與倉儲工會第 5 分

會進行交流，就臺美工會事務及勞動議題之當前趨勢及未來合作發展等交換意見。

貳、會議介紹與議程

本屆 NAGLO 年會議程與主要活動內容整理如次：

日期	議程與活動內容
7/21	報到 歡迎酒會
7/22	上午 開幕式 王政次受邀赴大會致詞 各州經驗分享
	下午 專題報告： 美勞工部工資工時政策簡介與策略執法 善用資源落實法遵
	晚上 晚宴
7/23	上午 理事會議與選舉 專題報告： 勞動力研究與實驗計畫分享 領導與變革管理（上）
	下午 專題報告： 勞動力研究與實驗計畫分享 學徒制培訓計畫交流
	晚上 棒球觀賽聯誼
7/24	上午 專題報告： 領導與變革管理（下） 閉幕式

叁、議題交流與專題報告

美國「勞工行政官員協會」(NAGLO) 成立迄今已逾百年，該協會宗旨主要係協助會員：掌握當前勞動情勢與所面臨挑戰，分享交流解決問題方法；透過研習與經驗分享，促進會員之管理與領導知能；協助會員建立資訊交換與聯繫網絡，以及代表會員在勞政議題提出意見與建言。本屆年會相關議題交流與經驗分享情形扼陳如次：

一、王政次受邀赴大會致詞

本屆 NAGLO 年會，我國由勞動部王政務次長安邦代表出席，受邀赴大會致詞與報告，向在座之美國聯邦勞工行政機關首長、各州勞工廳長與專家先進介紹我國最新勞動政策、制度與法治革新，並分享我政府持續增進勞工福祉與促進勞動權利保障之相關作為。

王政次向與會者說明，美國是我國重要國際夥伴，臺美不僅有頻繁之經貿往來與人員交流，且共享民主、自由及人權等共同價值。我勞動部與 NAGLO 更建立長期深厚友誼，非常感謝去年 NAGLO 理事長暨阿拉巴馬州勞工廳長華盛頓 (Fitzgerald Washington)、奧勒岡州史黛芬森廳長 (Christina Stephenson)、密蘇里州許心怡廳長 (Anna Hui)、懷俄明州庫琳廳長 (Robin Cooley)，以及此前華盛頓州薩克斯廳長 (Joel Sacks) 連袂訪臺，提供許多勞動事務寶貴建議、分享勞動市場觀察與豐富實務經驗，以及如何透過創新策略改善當前勞動力短缺問題，使我國獲益良多。

近年我國為改善所得分配，有效提升國內薪資水準，基本工資自 2016 年月薪 2 萬零 8 元 (625 美元)，調整至本 (113) 年 2 萬 7,470 元 (858 美元) 總調幅達 37.3%；另自本年 1 月施行最低工資法將社會經濟指標入法，並及設置跨領域研究團隊進行評估，讓調整最低工資機制更為完善。

此外，我國自 2022 年起施行「勞工職業災害保險及保護法」，擴大勞工職業災害保護傘，強制規定雇主不論規模，均須為勞工投保，且放寬只要實際從事勞動工作者，例如：Uber 司機、外送員等新型態工作者均可投保，並增加各項給付與津貼補助，希望藉此增進職業災害勞工及其家屬之權益保障。

王政次期待在本屆 NAGLO 年會中，與各州廳長及專家先進共同探討與交流最新勞動議題，包括：美國工資工時制度最新政策與規則，如何運用資源以落實勞動法規，以及最新勞動與就業市場情勢分析。我國會將本次出席 NAGLO 年會向與會者所汲取之相關專業與前瞻性勞動政策經驗帶回臺灣，與相關部門同仁分享，作為精進我國勞工政策與促進勞動力發展之重要參考，同時我國亦會持續穩健踏實，推展臺美勞動領域之交流合作。

王政次致詞最後道出，感謝各位廳長支持臺美穩健深化勞動事務合作夥伴關係，此行特地攜帶並行銷我國馳名海外特產—鳳梨酥與各位分享，期待有機會在臺灣接待大家，向各位介紹在地風土文化與美食，認識多元與充滿活力之臺灣。

二、美國工資工時概況

本場次由美勞工部 (DOL) 工資工時局長 (前明尼蘇達州商務廳長與勞工廳副廳長) Jessica Looman 主講，介紹美國聯邦政府在工資工時領域之施政優先要務，包括：打擊剝削低薪勞工、糾正雇主錯誤歸類員工為獨立承攬人、協助勞工追討雇主工資盜竊與未足額支付超時加班費、打擊強迫勞動與人口販運、保障受雇者行使勞動權利免遭雇主報復等。

美國聯邦政府為求落實相關執法，透過重新檢視與發布行政命令，輔以推動策略性勞動檢查與執法重點，包括：要求聯邦採購合約受雇者最低工資須達 15 美元以上；側重落實公平性與包容性，以確

保各族裔與社區能平等取得資源，尤其是過去服務不足族群，如新移民、女性、身障、多元性別及有色人種等；致力協助受雇者向雇主追討積欠工資，維護遭受雇主報復受雇者之勞動權益、職位與工資回復；推動策略性勞動檢查與執法，優先關注營建、餐飲與旅宿，以及健康照護等行業之工作場所，致力打擊雇主不當盜竊或未足額支付工資，並協助受雇者追回積欠工資與超時加班費。

為求落實執法，美國聯邦政府透過強化廣宣與外訪，積極宣導最新政令，鼓勵主動出擊，透過創新行銷，舉辦網路與實體說明會、公聽會、製作及時社媒影片與發佈推文等方式，使雇主知悉違反法律與侵害受雇者勞動權利須承擔之相關後果；並希望推動美國聯邦與各州政府加強合作，例如：透過簽署 MOU 方式，向各州提供勞動檢查人力培訓、資訊分享與共同執法等資源；促進具利害攸關者多方合作，宣導最佳實例；設置聯絡窗口，精進行政效率等方式，強化美國聯邦、各州與地方政府建置共同協力網絡，以推動與落實相關政策。

三、領導變革 (A framework and tools to confidently build your organization's change capacity and agility)

本場次講座開場請大家回顧真實生活變革經驗，鼓勵先反思自己人生所經歷過之一次實際變革，並評估該變革過程之管理績效，繼而，介紹由如下五大關鍵問題所組成之系統化變革框架，邀請與會者討論分享，以分析變革成功與否，並找出改進作法。

系統化變革框架之五大關鍵問題為：

- (一) 我們在做什麼？：釐清變革的目標與範圍。
- (二) 誰會受到影響？：確定所有受變革影響之利害攸關者。
- (三) 他們為什麼應該關心？：理解並傳達變革對相關人員之重要性與相關性。

(四)他們需要知道什麼？：確保利害攸關者獲得足夠訊息，以有效參與變革。

(五)我們如何讓變革持續？：討論保持變革長久之方法。

講座進而介紹 SCARF 模型，說明該模型由代表狀態 (Status)、確定性 (Certainty)、自主性 (Autonomy)、關聯性 (Relatedness) 與公平性 (Fairness) 等五大面向所構成，有助於理解影響人們對變革反應之社會因素，並邀請大家使用 SCARF 模型進行真實生活變革回顧。與會者檢視於所歷經之真實生活變革中，其對上開面向之處理方式，並交流如何運用 SCARF 模型來減少當前或未來變革可能面臨之阻力。

講座說明如何善用 SCARF 模型來管理變革阻力，並提供相關實用建議，有關減少阻力之關鍵策略包括：

(一)透過驗證與肯定自身貢獻以提升狀態。

(二)透過提供清楚資訊以增加確定性。

(三)透過允許個人做出選擇並參與過程以支持自主性。

(四)透過促進合作與信任以增強關聯性。

(五)透過透明與一致性決策以確保公平性。

最後總結，強調透過反思、運用 SCARF 模型之相關策略以認識與管理變革，有助組織更佳因應變革之複雜性，創造更能支持變革之環境，最大限度地減少阻力以確保變革成功。

四、極大化影響力：善用資源落實法遵

常見雇主違法行為，包括：苛扣薪資、報復、錯誤分類、危險工作場所等，根據 2017 年經濟政策研究所 (EPI) 報告，於全美人口最

多前 10 州之工資盜竊行為發現，其共造成 240 萬勞工受害，每年損失 80 億美元，平均每人每年損失 3,300 美元，接近四分之一工資。

執法障礙經常發現來自於僱用合約所納入之強制仲裁與豁免條款，使許多勞工無法向法庭提起訴訟，以致問題被隱藏或甚至惡化。雇主透過向執法機關施壓以解決其違法行為；加上法規雖允許個人訴訟權，惟仲裁條款卻阻卻行使該權利。此外，如競業禁止與其他強制性聘僱合約，亦使勞工檢舉雇主違規行為構成障礙，例如：受雇者欲辭職，但其僱用合約附有離職違約金，或培訓償還協議條款 (TRAP)，倘受雇者有意在所設定期限前離職，須支付 5 千至 2 萬美元不等之違約金。

此外，充滿裂痕之職場生態亦是執法一大問題，雇主為避免直接僱用執行核心業務人員，採取將其與僱傭關係分離之商業模式，例如：承包與分包、使用臨時人員與人力仲介、特許經營商業模式外包、將受雇者錯誤分類為獨立承攬人等，上開發展使工作場所充滿裂痕，導致更糟糕之工作條件與更多違規行為。

而身處上開職場之工作者因位處底層，規模小、組織能力不足、資源有限、利潤微薄，加上層層瓜分利潤或抽成，導致勞動標準降低；加上在充滿裂痕之工作場所結構中執法困難，而執法資源又嚴重不足，美國勞工部工資工時局 2023 年僅編制 733 名勞檢人員，各州政府資源匱乏情形不惶多讓，全美有 7 州甚至無工資工時勞檢人力。

如何利用現有資源推動法遵並遏制違規行為，講座建議如下：

(一) 威懾：因有些雇主違規行為是無意的。

(二) 付出代價：如果雇主預期違法只是不道德且代價輕微，或是容易規避檢查，或評估僅會受輕微處罰，雇主可能就會不遵守法律。簡言之，雇主是否遵守相關規定，取決於其被勞檢

之可能性與被抓到違法所付出之成本高低而定。

(三)宣傳與策略傳播：運用新聞稿、印刷品、廣播、電視、社群媒體、公眾教育活動，以及多種語言進行宣傳。當企業知曉社會不良行為會被揭露於公共網站，有助打消其採取此類違規行為之動機。2009年，美勞工部職業安全衛生署（OSHA）開始發布新聞稿，公佈某家業者違反工作場所安全與健康法規後，研究發現，有助其他業者採取行動，大幅改善工作場所設施以符合規定，進而減少職業傷害。研究顯示，OSHA需進行210次勞動檢查，方能達到發布單一新聞稿所能收到之效果。因此加強宣傳可補充勞動檢查資源不足，作為改善工作場所安全之一種方法。

(四)刑事起訴：近年來，部分州加強雇主苛扣工資之刑罰力度，將苛扣超過一定數額之金額定為刑事重罪，包括：加州、科羅拉多州、德拉瓦州、明尼蘇達州、紐約州、羅德島州等。此外，工作場所問題已不再僅是民事問題，部分檢察官認為起訴雇主之不當行為可能比指控個別勞工詐欺行為所產生之影響更大，偵辦雇主工資紀錄造假、工資違規屢犯不改、欺詐醫療補助或失業保險、涉及強迫勞動或人口販運，尤其是弱勢受害者，例如兒童或身障者遭受原可避免之工作場所致死或重傷時，就雇主違反情節依刑事起訴以遏止違法。

五、勞動力研究與實驗計畫分享

相關場次由華盛頓州勞工廳長 Joel Sacks、密蘇里州勞工廳長 Anna Hui，以及奧勒岡州勞工廳長 Christina Stephenson 等所帶領之相關勞動計畫團隊，分享所推動之各式勞動力發展研究與實驗計畫。

(一)職業安全與健康評估預防研究計畫（SHARP）

Dave Bonauto 主任介紹該計畫由相關學門專家團隊組成，包括：流行病學、經濟學、人體工學、工業衛生、安全工程師、職業醫學、組織心理學、資料庫管理等，以進行識別與追蹤高危險、常見高成本職業傷害與疾病，以及高風險族群等研究。透過研究識別與追蹤疾病，例如：從氣喘監測中發現，啤酒花農作勞工之呼吸道疾病發生率較蔬菜農作勞工高出 30 倍；使用大麻升高呼吸道疾病風險等。繼而進行制定、促進或評估、預防與介入等研究應用，最後將研究結果付諸實踐，導入工作場所，並進行回饋分享，為勞工、雇主、勞雇團體、該州與全美相關團體組織提供客觀之科學資源。

(二)水電技工學徒制畢業生是否比非學徒制從業者更安全?

本計畫從申請勞工職災理賠面向，對水電技工參與學徒制是否較具職業安全衛生保障進行相關分析，由於學徒制核心職能強調在職訓練，由經驗豐富導師示範指導做中學，由雇主與工會贊助受薪學習，並獲得聯邦與州政府監管之職業培訓計畫，訓練過程納入工作場所安全傳授等必備知能，每年須進行回流訓練，且須通過相關測驗檢定以符合從業資格。研究發現，參加學徒制與否兩群體遭受職業傷害情形並無統計顯著差別，主要差異為學徒制畢業生年齡較輕、每季實際工作時數較長、雇主規模較大，以及申請職業傷害保險比率較低等面向有所不同。

研究結果發現參加學徒制畢業生較少遭遇重大工傷，學徒制在預防傷害方面確實有所效果，原因可能係因學徒制計劃施訓課程納入工作場所安全知能傳授、較具安全意識者傾向參加學徒制計畫、學徒制畢業生較易被重視工作場所安全之雇主僱用等。

(三)清潔服務業特許經營

過去傳統上，由企業清潔公司統一負責工作場所現場管控、人力調度、落實職業健康安全規範等責任，現因清潔外包服務特許營運商

(franchisor) 興起，透過合約將公司非核心業務交給外部各方加盟承攬者 (franchisees)，造成工作現場管控與招募僱用職責分離。由於清潔外包服務業處於高度競爭之市場環境，面臨競爭壓力下，造成工資工時違規、職業健康安全規範未能遵守。

近年，華盛頓州業者將清潔服務委外趨勢不斷上升，至 2023 年已高達 72%。由於清潔外包服務業係一進入門檻低，又處於市場競爭激烈之環境，因利潤低，清潔服務承包商多靠壓低勞動成本以增加競爭力，造成違反工資工時，不提供勞工健康保險，未能落實職業安全衛生 (OHS) 規範，以致工傷率較高；尤其清潔外包服務加盟承攬者 (franchisees) 是實際控制業務之雇主，惟績效標準卻由清潔外包服務特許營運商 (franchisor) 制定，而工作場所則由委外雇主控制，此亦使職業安全衛生落實執法益形複雜。

該研究初步發現，清潔外包服務承攬者 (franchisees) 與未加盟獨立經營清潔業者相較，其規模較小、清潔人員薪資較低、收入亦較少，惟其整體勞保申請賠付率與未加盟獨立經營清潔業者相當，針對此節，該研究認為，因本研究清潔外包服務承攬者之樣本數不足，研究結果可能受到相關限制，未來尚須納入更多樣本數以確認結論。

(四)家即工作場所：居家照護 (home-based care)

居家照護因支出費用較低、效果較佳、能量較充足、照護期間較短、再入院率較低，以及病人滿意度較高等因素，使居家照護需求不斷攀升。

居家照護助理來源主要有三：照服機構、獨立承攬人、家庭成員。在華盛頓州居家照護助理職位分成兩類：居家健康助理 (home health aide) 與居家關懷助理 (home care aide) 兩工作性質類似，但分屬不同職位，主要區別為居家健康助理 (home health aide) 從事專技護理照顧，協助日常生活活動 (ADL)，工作內容包括：洗澡、穿衣、如

廁、吃飯；而居家關懷助理（home care aide）從事非醫療性工作，例如：協助日常生活機能性活動（iADL），工作內容包括：簡單家事、雜貨購物、錢財管理、交通等。本研究因居家照護從業人員自身亦常混淆，故將兩類職位從業者併計統稱居家照護助理。

居家照護助理常面臨缺乏可用設備以減少職業傷害問題，由於居家設施缺乏標準化配置，而住宅又經常未依專家建議，改造成專為家庭設計之專業設施，加上照服員獨自工作，面臨被照護者不願配合或意願相左兩難問題，管理階層不易掌握實際狀況與進行品質管理，而可能發生延誤治療情形。

為求改善，各界開始推動試驗性計畫，例如：2020 年發起無圍牆醫院計畫（Hospitals without Walls）；2022 年提出醫院居家照護計畫（Hospital Care at Home Program），旨在提供居家照護更多彈性。截至 2024 年 6 月底，全美計有 37 州、136 個醫療體系、331 家醫院加入該計畫。

以華盛頓州為例，目前已有 4 家醫院加入該計畫，在患者實施居家護理前，須先由醫師親自進行評估與篩檢，專業護理師每日評估患者 2 次（透過親自或遠距），護理師或護理人員依據照護計劃與醫院政策每日進行 2 次訪視；可進行之醫療服務項目不受限制，惟須列出對患者之處治與診斷情形，以確保其符合居家照護資格。

肆、訪問奧勒岡州勞工行政機關及工會團體

NAGLO 年會後，在地主州勞工廳長 Christina Stephenson 陪同下，王政次一行受邀於於 7 月 25 日至 28 日訪問奧勒岡州勞工行政機關，交流產業、勞動與就業市場情勢，以及勞動力開發、創業服務、就業媒合、技能培訓與最新勞工保險福利制度等議題；另，拜會該州代表性工會與勞工團體，赴學徒培訓基地現場，交流產學訓計畫作法與實施成效、工會組織與運作發展、勞資團體合約談判等議題。

一、拜會奧勒岡州就業廳（Oregon Employment Department）

奧勒岡州就業廳長 David Gerstenfeld 率領一級主管歡迎王政次一行，除簡介奧勒岡州就業廳（Oregon Employment Department, OED）概況，說明機關成立宗旨、服務對象與工作任務外，並介紹該州致力推動之多項勞動力開發、創業協助與就業促進、工作共享、失業保險、帶薪休假等計畫，雙方並就當前勞動力市場情勢、推動各式計畫成效與心得深度交流。重要計畫簡介如下：

（一）自營工作者補助計畫（Self-Employment Assistance program, SEA）

自營工作者補助計畫（SEA）針對勞工有意於領取失業救濟金期間，同時創辦或擴大自營業務者，可透過申請加入 SEA 計畫，於領取最長 26 周定期失業救濟金福利之際，無須滿足積極尋求職規定，可全職從事其自營業務或進行創業，並保留所賺取之業務收入。SEA 計畫申請人，可利用奧勒岡州成立之小型企業發展中心網絡（SBDC）所提供之創業諮詢與建議，由專家協助制定經營計畫與進行可行性研究。SEA 計畫推出迄今，該州已協助逾 1,500 名勞工成功成為自營工作者。

（二）帶薪病假與家庭假

奧勒岡州議會於 2019 年起立法通過，州政府於 2022 年 9 月開辦帶薪休假制度，並逐步推動落實，使該州勞工可於其人生重要時刻申請帶薪家庭假、病假等勞工保險福利與相關補助。

該計劃涵蓋範圍為該州聘僱至少一名員工之所有雇主、在該州境內工作之所有勞工，以及可選擇性加保之自營工作者、獨立承攬人與原住民自治部落。其中，申請帶薪家庭假之資格為係照顧有血緣或親屬關係之家庭成員、受雇工作地點位於該州、申請前一年之月薪須超過 1 千美元，申請人可選擇每周數天間歇休假，或連續休假數周，最長領取福利年限為 52 周，倘罹患慢性病申請帶薪病假，則須於每一新年度重新申請，目前最高費率負擔為員工薪資 1%，費率上限為 168,600 美元。小企業雇主員工申請帶薪休假時，雇主可申請聘僱替代員工 1000 至 3000 美元不等之相關補助，每年補助上限為 10 件。

該計劃不論雇主規模大小均須加入，且於休假期滿後，規定雇主須讓員工回復原職或類似職位，並須於員工申請帶薪休假期間，持續提供健康保險；另，要求雇主不得歧視、報復或不當詢問有薪休假員工隱私等相關配套措施。由於該計劃尚在初步上路階段，成效尚待評估，Gerstenfeld 廳長表示樂於日後與我交流實施成效與精進作為。

(三) 當前勞動力市場情勢與就業趨勢

奧勒岡州本（2024）年 6 月失業率為 4.1%，係自 1976 年進行勞動統計以來，失業率處於最低時期，工作機會雖不斷成長，但各行業工作機會消長不一，薪資結構亦不同。整體而言，各地區普遍面臨缺工，可用勞動力資源相對不足，雖然目前全美總就業機會多於全體失業者，惟在該州職缺求供比高於全美，約為每 2 個工作職缺對應 3 位失業者。

其中，缺工數量最多之行職業為牙科助理、個人照護助理，機構護理助理、卡車駕駛員、汽車修復技工與機械師等。另，該州工作者

高齡化情形顯著，目前約有 4 分之 1 工作者年齡逾 55 歲，尤其在醫療保健與社會援助等領域年長工作者最多，預計該工作族群將於未來十年內退休，恐面臨後繼無人現象。

又，該州勞動力成長緩慢，2023 年勞動力成長率為 0.1%，而選擇退休不加入勞動力族群則不斷成長，過去 10 年成長了 26%，因此，雇主端仍有相當多職缺無法填補，自 2020 年新冠疫情以來，該州在就業復甦與成長表現方面，落後於全美。Gerstenfeld 廳長補充，目前該州積極開發勞動力，包括：推動學徒制計劃，引導勞工投入缺工行業；培訓監管人力，使其矯正回歸社會時即具有進入勞動市場之技能；鼓勵身心障礙者與退休族群重返職場等，以滿足雇主端需求。

二、參訪奧勒岡州工作資源中心（WorkSource Oregon）

WorkSource Oregon 是奧勒岡州就業廳所推動之一站式職業服務中心，結合所有與工作相關之機構部門、計劃資源與合作夥伴，包括：就業諮詢、工作媒合、創業輔導、福利申付、技能培力、退伍軍人與軍眷服務等，透過 WorkSource Oregon 統一品牌對外識別，提供免費服務，從入門工作至高階管理職務，均可在該州最大求職資料庫 iMatchSkills 中，透過註冊成為會員以獲取相關服務，包括：申請職缺、報名技能培訓與檢定、擬定職涯規劃、一對一專家諮詢、搜尋實習機會、參加學徒制計劃、在職培訓課程、以及參加工作相關工作坊或研討會，以掌握最新之履歷撰寫、面試技巧、擴展人脈、強化軟技能、申請進入公部門服務等。

Gerstenfeld 廳長特別安排王政次一行赴波特蘭當地參訪一家工作資源中心（WorkSource Oregon），由該中心主任親自接待與簡介，說明該中心直接設立於當地一所社區大學一樓，裝潢設計新穎、色調柔和、佈置配備均考慮實用性並兼具隱蔽性，完全對外開放供社會大眾自由進出，任何人均可申請使用該資源中心之電腦、網路、電話、

傳真機、影印機與印表機等設備，並提供求職者申請交通、托育、食物、網路、學費、書籍、學費、身分證明、工作服與工具等方面之各式補助。

WorkSource Oregon 工作資源中心，針對特定對象提供眾多資源協助，例如：針對失業者，依據該州相關法令規定，所有領取失業救濟金者，均須在 iMatchSkills 資料庫註冊並求職，惟失業者可透過申請培訓失業保險 (TUI) 補助，於失業救濟金領取期間，參加培訓或就學，無需尋職。或，失業者可申請參加自營工作者補助 (SEA) 計劃，於自行創業之際，同時領取失業救濟金且無須尋職。

針對身心障礙者，WorkSource 工作資源中心則協助該族群獲取技能與應用所學，依其興趣與能力，進行工作場所與職務合理調整，以投入所能勝任工作。此外，亦協助雇主提供受雇者住宿補助。針對身心障礙族群所提供之服務，包括：加大字體印刷、手語翻譯員、線上服務、語音轉述 (Text to Voice)、西語翻譯服務等。

此外，WorkSource 工作資源中心亦是培訓與教育中心，幫助工作者探索與成就職業選擇，包括：

- (一) 授予學位與取得業界證書：如：交通號誌控制員、堆高機操作員、心肺復甦術施作員、急救員、食品處理員、酒類服務員等認證；
- (二) 參加學徒制計畫：以投入醫療保健、資通訊、製造、建築等領域，透過在職帶薪學習，獲取工作經驗、技能與學資歷；
- (三) 實習機會：參加有薪與無薪實習機會，透過累積有意從事職業相關領域之工作經驗，為未來工作做好準備；
- (四) 教育：提供參加成人基礎教育、英語作為第二語言 (ESL) 課程、同等學歷等課程；
- (五) 舉辦研討會：參加有關履歷、面試、人脈、軟技能、申請公

部門工作等研討會。

三、拜會國際鋼鐵工人工會第 29 分會 (Ironworkers Local 29)

國際鋼鐵工人工會第 29 分會 (Ironworkers Local 29) Jason Fussell 理事長向我方一行說明，該分會於 1901 年組織成立，初期服務波特蘭及週邊地區會員，工會運作迄今已逾百年歷史，草創時期會員人數僅 75 位，係因早期美國西北地區橋樑建築均為木造，幾無鋼橋或使用鋼鐵建材，但隨著國家發展，鐵路西移，開始出現大量鋼橋建設，富有冒險精神與熟練機械操作鋼鐵營建工開始從中西部與東部移入，具備從地基打造至完工開通鋼鐵橋樑之營造能力。

早期，為確保所有鋼鐵營造從業人員受到工作保障、工作場所保護與爭取福祉，便號召鐵工聯合起來組織 Ironworkers Local 29，長年以來，該分會極為活躍，多年來分會理事長除代表該分會外，亦積極參與國際鋼鐵工人總工會 (Ironworkers) 會務，向來擔任國際鋼鐵工人總工會第三副主席職務，使該分會在該州與全美工會界均具代表性，亦因該分會理事長之傑出領導力，使俄勒岡州成為全美知名，擁有最激進與最活耀之勞工組織工會團體。

王政次一行繼而參訪該工會訓練基地，訓練主任表示要成為鋼鐵營造從業人員並不容易，需具備嚴格體力與敏捷性，須能快速、安全地完成所有職責，例如：結構鐵工技師從事橋樑、建築物與其他建造項目之結構工程，大部分工作均在一定高度下進行；而加固鐵工技師則須具備足夠力氣能反覆舉起 80 至 100 磅重物，並在工作現場快速搬運，且有耐力長時間彎腰將鋼絲綁於鋼材。

訓練主任補充說明鋼鐵營造從業人員亦須具備有效駕駛執照與良好、可靠之交通工具，因該分會涵蓋範圍包括整個俄勒岡州全境，以及華盛頓州西南部 6 郡，鋼鐵營造從業人員經常須前往郊區或沒有公共交通運輸工具可抵達之工作地點。

訓練主任表示為擴大鋼鐵營造從業者行列，Ironworkers Local 29 亦加入聯邦學徒制計劃，積極投入技術人力培訓領域，希望透過有計劃、受監督、學習期間可獲得豐厚薪資與福利，於工作現場全職培訓操作，同時可於教室課堂接受技術指導模式培訓人力。加入學徒制，學員可學習如何正確使用、保養及安全處理與其工作相關之工具與設備，並具備成為稱職鋼鐵營造從業者所需之重要技能。

Ironworkers Local 29 提供為期 4 年之學徒制，學徒大部分時間均投入於工作現場以獲取技能，成為承包商與其他技工所組成之團隊固定成員。學徒每年有連續 4 週須待在該分會之訓練基地，在教室與訓練基地上課。為取得參加學徒培訓計劃資格，申請人須年滿 18 歲；具備從事該行業之工作體能；且能夠通過一定程度之英語口語、閱讀與寫作。Ironworkers Local 29 每週三均接受申請，培訓委員會將根據申請人所提交之文件進行評分與面試，依照成績進行排序與通知錄取。此外，申請人並須通過雇主所要求進行之藥物濫用檢測，以及具備有效駕駛執照，訓練期間領取與正職從業者相同薪資，且結業合格後，可自由選擇雇主，無綁約年限與任何競業服務限制。

四、拜會國際碼頭與倉儲工會第 5 分會 (ILWU Local 5)

國際碼頭與倉儲工會 (International Longshore and Warehouse Union, ILWU) 成立於 19 世紀，工會運作已逾百年，而 ILWU Local 5 則是由波特蘭地區著名之獨立書店 Powell's Books 員工於 2000 年所組織創立，可能是目前全球唯一由服務業書店員工所組成之工會，成立宗旨係建立與透過維持強大之工會組織，以捍衛會員共同利益；並促進會員、其家人與社區其他工薪階層勞動者之基本福利；透過組織工會，以維護各地勞動者之權利與尊嚴。該工會幾經發展壯大，現加入工會會員尚包括：非營利工作者、獸醫工作者、幼兒教育工作者等。

ILWU Local 5 分會理事長 Myka Dubay 於工會辦公室親自接待王

政次一行，分享伊所觀察到從事工會組織運動者，選擇投入工會運動之理念與會員服務事項，包括：工會組織者常須發表演說、撰寫文章或推文，以凝聚會員向心力，或對未加入工會者進行宣傳與教育，鼓勵其加入工會。常對外之教育內容包括：介紹涉及工作場所之勞動權利、工資與附加福利，以及加入工會成為會員所享有之各種福利等。工會組織者亦常會拜訪未組織工會之相關行業，或到未加入工會者家中，或其工作場所以外之處尋求支持，或與雇主討論員工於工作場所面臨之問題與需求等。工會組織者最終目標均是希望能促成簽訂勞雇團體合約，以提供工會會員受保障之更佳工作條件。

另就我方所詢，團體合約談判經常關注之條款或福利項目部分，Dubay 理事長回應每一工會進行勞資談判關切焦點與最後簽訂內容均有所不同，但加入工會者通常期望看到團體合約能納入如下福利：

(一) 更高工資

(二) 有薪休假

(三) 健康保險

(四) 人壽保險

(五) 固定福利退休金與年金基金

(六) 保障申訴程序，倘與雇主發生勞資衝突，工會能出面辯護。

另就我方所詢從事工會運動者出路部分，Dubay 理事長回應，工會組織者常擁有更雄偉之職涯發展機會，工會組織經驗其實係一絕佳培訓機會，使有志公眾服務者透過相關歷練，有機會成為當地意見領袖、管理者、社會運動者。參加工會對於提高公民參與極為重要，組織工會活躍者經常亦是當地社區或甚至是全國之意見領袖。

伍、觀察心得與建議

本次出席會議收穫豐富，除與 NAGLO 各州會員交換最新勞動議題與政策推動意見外，亦拜會美國華府勞工聯邦單位以及重要工會，讓其他各州勞工行政官員及工會領袖更加認識我國勞工政策內涵。就未來業務推動上，心得與建議如下：

- 一、**持續派員出席 NAGLO 年會**：我國勞動部以往循例出席 NAGLO 年會，並提出最新國家勞動政策與發展報告，NAGLO 主席及重要幹部對於我國出席人員相當友好，本次王政務次長更獲邀參與本次年會開幕致詞，足見該年會對於我國之重視。此外，各州與會代表都不吝與我方出席人員交換意見。足見，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，極具有正面效果。
- 二、**持續與美國工會就工會發展與國際合作強化關係**：此行拜會當地具規模之工會及幹部，對於工會發展策略與技巧、會員之聯繫、國際工會之勞動倡議合作等，均提供相當深入且務實的作法。建議我國鼓勵工會就上開取向與美國工會建立合作，以強化我國工會與雇主團體協商能力，建立更完善的勞資關係，以提昇我國勞工之福利條件。
- 三、**持續邀請美國勞工行政首長及工會領袖來臺訪問**：我國近年多次邀請美國勞工行政首長及工會領袖來臺訪問。尤其 2023 年由李俊俛政務次長參與 NAGLO 年會時，積極邀請各州勞工廳長，故 2023 年本部邀請之美國聯邦暨勞工廳長訪臺團人數踴躍。爰此，為延續我國與美國勞工行政官員之交流，本次王政務次長亦於會中與各州勞工廳長說明我國勞工政策現況，並邀請渠等訪臺。另拜會工會行程，雙方在工會事務上互動良好，因此定期邀請美國重要工會領袖來臺，亦有助雙

邊關係之建立。

陸、附件 (NAGLO 年會議程)