

出國報告（出國類別：出席國際會議）：

出席 2015 年美國勞工行政人員協會年會報告

NAGLO 2015 Conference

服務機關：勞動部

姓名職稱：專門委員 王金蓉

派赴國家：美國

出國期間：104 年 7 月 25 日至 104 年 7 月 31 日

報告日期：104 年 10 月 27 日

## 摘要

美國勞工行政人員協會設立於 1914 年，主要係由美國各州勞工廳長組成之高階勞工行政人員組織，該協會每年定期舉辦會議，就當前勞工議題進行報告與座談，本部自 2001 年起加入該會，為其國際會員，為推動並強化台美雙邊關係，每年均派員出席年會，可藉由參加該協會及互訪活動，交換當前重要勞動政策意見並拓展雙方彼此交流機會。

2015 年 NAGLO 年會於 7 月 26 日至 29 日假美國明尼蘇達州明尼亞波里斯 (Minneapolis, Minnesota) 召開，理事長兼肯塔基州勞工廳長 Larry Roberts 開幕致詞，說明 NAGLO 運作現況並提及我國與 NAGLO 良好互動關係，明尼亞波里斯市長特地抽空前致詞，提及該市近年經濟及就業情勢。本次會議安排美國勞工部工資工時局副局長 Laura Fortman 就美國勞工部工資工時計畫發表演說，大會亦安排本部與會代表分享我國工資工時制度。本次會議討論之主要議題除工資相關議題外，尚有職業安全衛生、雙軌訓練相關議題，會議上除了邀請聯邦政府官員參與，亦邀請許多企業代表參與座談分享經驗。

## 目錄

壹、會議目的.....	3
貳、會議介紹.....	3
參、會議重點議題.....	7
一、工資工時制度.....	7
二、工資查核.....	8
三、職業安全衛生夥伴關係.....	10
四、雙軌訓練.....	12
五、大會行政事務決議.....	13
肆、心得與建議 .....	14
附錄：2015 年 NAGLO 年會議程及我國簡報 .....	17

## 壹、會議目的

美國勞工行政人員協會主要係由美國各州勞工廳長組成之高階勞工行政人員組織，該協會每年定期舉辦會議，就當前勞工議題進行報告與座談，本部自 2001 年起加入該會，為其國際會員，為推動並強化台美雙邊關係，每年均派員出席年會，可藉由參加該協會及互訪活動，交換當前重要勞動政策意見並拓展雙方彼此交流機會。

NAGLO 每年舉辦 1 次年會，2015 年 NAGLO 年會於美國明尼蘇達州明尼亞波里斯 (Minneapolis, Minnesota) 召開，大會今年安排之勞工重要議題包含工資工時、職業安全衛生、雙軌訓練等議題，由於美國除聯邦法律外，各州可自定相關法律，以保障勞工權益，因此透過年會的舉辦，除了可提供聯邦政府與各州政府溝通機會外，也可分享交流其他州政府經驗，參加本次會議可從中獲得美國聯邦及州政府相關政策及制度經驗，以供政策參考。

## 貳、會議介紹

### 一、美國勞工行政人員協會簡介

美國勞工行政人員協會 (National Association of Government Labor Officials, 簡稱 NAGLO) 設立於 1914 年，代表美國各州致力於取得及發布與工作人口相關事實與數據之幕僚及部門，NAGLO 是一個集結美國各州及領土勞工廳長之雙黨派協會，開放給各州、聯邦政府、華盛頓特區等參與。其任務及使命如下：分享一般問題的新方法及保持華盛頓特區及各州齊一發展，協助會員對於日常所面臨的議題加以釐清及理解；提供管理及領導知識；協助會員建立溝通網絡以便交換資訊；代表會員在重要的勞動議題上發聲。

## 二、會議簡介

NAGLO 每年擇一地點舉辦年會，每年年會決議新任理事長、秘書長/財務長，2014 年會議即決議由肯塔基州勞工廳長 Larry Roberts 擔任 2014/2015 年理事長，同時決議於明尼蘇達州舉辦 2015 年年會，2015 年 NAGLO 年會舉辦期間為 7 月 26 日至 7 月 29 日。本次會議由駐美國代表處勞工秘書黃耀滄及本部勞動條件及就業平等司專門委員王金蓉代表參加。

參加對象除了來自美國各州，國際會員僅我國參加，並在會前透過黃秘書與主辦單位接洽，安排我國出席代表於會議上分享我國工資工時制度，NAGLO 除安排美國聯邦政府及州政府官員分享法令及政策執行經驗外，亦安排企業分享實務經驗，透過會議的參加，互相交流並分享經驗。

## 三、會議行程

### (一) 歡迎會

2015 年 7 月 25 日搭乘飛機前往美國，7 月 26 日上午(當地時間)抵達會場，當日下午大會安排相見歡，與會者互相寒暄認識，由於我國近年辦理邀請美國各州勞工廳長訪華，並由駐美國代表處勞工秘書黃耀滄負責帶團，與會許多勞工廳長與黃秘書相當熟識，對於受邀訪華之經驗印象深刻，現場互動相當熱絡，主席 Larry Roberts 亦曾於 2014 年 11 月訪華，NAGLO 最新會刊特別介紹該次訪華行程，並特別感謝我國提供訪華機會，從中瞭解及學習許多台灣勞動、經濟及社會相關政策經驗。

## (二) 議題討論

本次會議主要討論議題可歸納如下：

1. 工資工時制度：工資給付不足問題、普遍工資標準 (Prevailing Wage)、僱傭承攬錯誤分類 (Misclassification) 等。
2. 職業安全衛生夥伴關係 (OSHA Partnerships for State Programs)。
3. 雙軌訓練 (Dual-training)。

## (三) 我國經驗分享

大會安排 7 月 28 日下午時段，由本部與會代表王金蓉專門委員說明我國工資工時制度，演說內容包含基本工資(審議)、延長工時工資、積欠工資之查察、工時制度(正常工時、延長工時及休假等)介紹，亦提及我國本(2015)年預計新增 325 位勞動條件檢查人力，加強落實保障勞工權益。

## (四) 參訪行程

除了進行會議外，NAGLO 亦安排實地參訪，包含當地有名的麵粉博物館 (Mill City Museum) 及仍在興建中的維京球場 (Vikings Stadium Construction site and New Stadium Preview Center)。

### 1. 麵粉博物館 (Mill City Museum)

麵粉博物館係改建於當地密西西比河段旁 Washburn 麵粉廠的廢墟，該麵粉廠建於 1874 年，粉塵爆炸奪走 18 人生命，爆炸產生的大火也摧毀了河邊營業面積，削減了明尼亞波里斯麵粉加工能力。該麵粉廠於 1880 年重建，以當時最先進的機械所提供較安全的操作技術，製造較高品質的麵粉。該廠係當時世界上規模最大、技

術最先進的麵粉廠，採用新的自動鋼軸代替傳統的石磨，在鼎盛時期，據說一天所研磨的麵粉量可做出 1200 萬條麵包。現在該博物館仍保留部分粉塵爆炸後的景象，該博物館顯現了明尼蘇達州麵粉工業的發展，也讓人意識到粉塵危險性及災害預防重要性，影響所及不止人命損失，連帶影響產業發展，不可不慎。

## 2. 維京球場 (Vikings Stadium Construction site and New Stadium Preview Center)

NAGLO 於 2014 年選出第二副主席為明尼蘇達州勞工廳長 Ken Peterson 盡地主之誼，安排與會者參訪興建中的維京球場，參訪過程須全程配戴工安帽及防護眼鏡，並穿著螢光背心以供辨識，由於工地危險性高，防護措施相形重要，工作安全衛生的維護係施工中相當重要之一環。

維京球場建置完成後將成為明尼蘇達州最大球場，有利於帶動該州經濟發展，該球場係由政府出地，以類似我國鼓勵民間參與投資公共建設 (BOT) 方式興建，該球場位於交通便利處，為提供民眾便利交通，除大眾交通工具外，該州另提供土地供做停車場之用，民間企業投資興建並與州政府簽訂契約提供權利金，該球場所有招租作業由投資興建之企業負責。

除安排球場現場參觀外，另至鄰近的新球場展示中心聆聽興建計畫介紹，有助於瞭解該球場興建目的、過程及未來發展，興建該球場的效益，除了提供民眾休閒娛樂場所，重要的是帶動當地經濟發展及勞工就業機會，同時該計畫亦是當地政府與民間合作範例之一。

## 參、會議重點議題

### 一、工資工時制度

#### (一) 美國公平勞動基準法適用對象

美國工資工時係規範於公平勞動基準法(Fair Labor Standards Act, 簡稱 FLSA), 適用人數目前超過 1 億 3 千萬人, FLSA 適用對象如下:

1. 年營業額 50 萬美元以上的企業。
2. 醫院、提供民眾醫療及照護服務的企業、學校及政府等單位。
3. 勞工從事跨州商業(Interstate Commerce)工作者, 即使雇主非 FLSA 強制適用對象, 該名勞工亦適用。

美國勞工部工資工時局 (Wage and Hour Division, WHD) 主要負責 FLSA 暨相關法令規定之最低工資、加班費、假別、部分工時等工資工時事項, 本次會議該局副局長 Laura Fortman 特於其演說中向我國代表致意, 表示其擔任緬因州勞工廳長時曾受邀訪華, 對我國全民健康保險及勞工保險制度印象深刻, 並於大會演講時稱讚我國勞工權益保障制度。

#### (二) 最低工資(Minimum Wage)

美國聯邦政府依據 FLSA 訂有最低工資(現行為每小時 7.25 美元), 各州所訂基本工資對於適用 FLSA 之人員, 仍不得低於 FLSA。非屬 FLSA 適用對象者, 各州可自訂其最低工資(可低於聯邦政府所訂最低工資), 如未訂該等人員最低工資, 工資由勞資雙方自行約定。此外, 各州最低工資訂法及適用對象不一, 有僅規定非 FLSA 適用對象之最低工資、有統一規定全州勞工的最低工資、有規定月薪 2000 美元以上都不適用, 也有只規範一定人數以上的雇主適用或依雇主規



模大小訂定不同最低工資。總之，不適用 FLSA 的勞工，各州可自由訂定，不訂定亦可。

### (三) 工時規範

依美國勞動基準法規定，員工在 16 歲以上者，一週工作時數並無限制，惟一週工作時間超過 40 小時，超時工作的工資不得少於正常工資的 1.5 倍，規範工作時間必須給付之工資額度及工資必須根據工作時數確實計算。

美國同樣有工時認定問題，例如待命、休息、參加訓練、交通往返等時間，以待命時間而言，在美國待命時間是否屬工作時間視當時情境而定，如勞工係因投入或從事工作時必要的等待時間，應屬工作時間；如係在準備投入工作之前的等待時間，即非屬工作時間。實務上，勞工可能被雇主要求留在工作場所待命，即為待命工作，如勞工係在家等待或被要求留下連絡方式隨時供連繫者，美國大多數案例中並未屬待命工作，除非有限制勞工自由行動，始可要求雇主支薪。

在美國工時認定常見問題在於雇主無法精確計算哪些時間應屬工作時間而須給予工資，通常都需視個案事實加以認定，與我國情況類似，例如我國對於待命時間已有相關函釋定義，待命時間亦視為工作時間，惟是否確屬待命時間仍應依個案情形認定之。

## 二、工資查核

### (一) 普遍工資(Prevailing Wage)

美國 1931 年國會通過戴維斯倍根法案(Davis-Bacon)，承包聯邦工程採購契約超過 2000 美元者，必須支給勞工普遍工資，有些州亦訂有州之普遍工資法，通常被稱作迷你戴維斯倍根法案

(mini-Davis-Bacon)，有些州法甚至更早於聯邦政府的倍根法案。有關普遍工資之查核，聯邦政府及其所補助的承包案係由勞工部負責，州政府及聯邦政府補助州的承包案係由州政府勞工行政單位負責，有些承包案則由委託機關(交通部或某些城市)自行查核，查核範圍包括僱傭承攬錯誤分類 (Misclassification)、工資工時認定等。

由於獨立承攬人相較於勞工，缺乏最低工資、延時工作、失業保險、補償及社會安全等保障，通常勞工遭錯誤分類為獨立承攬人，係雇主為節省成本，此將使勞工喪失基本的保障，更別提必要之安全健康保護，因此僱傭承攬錯誤分類亦是美國重要勞工議題之一。

以維吉尼亞州為例，某些行業的雇主對於其員工存在著錯誤分類，為大幅降低人事成本，造成勞工補償保險、失業保險給付及薪資所得稅之失誤，或是未遵守最低工資及超時工作相關法律，同時也造成競爭者的不利益，影響勞工權益及稅收，該州職業安全健康計畫每年執行數千場次勞動檢查，本年7月1日起將對僱傭承攬錯誤分類採取更嚴格之監督。工資認定事涉雇主給付工資是否符合普遍工資標準，有些雇主所給付之工資包含津貼及補償等，即必須釐清津貼之性質，以確保雇主給付未低於普遍工資。

## (二) 工資偷竊(Wage theft)

如何制止工資偷竊是另一議題，雇主給付工資低於最低工資、未給付所有工作時間工資、未全額給付工資、未給付延時工資等，皆屬工資偷竊之範圍。在美國低薪資勞工常有遭雇主給付工資低於最低工資或未給付延時工資之經驗，工資偷竊影響勞工維持生活的能力，也因此造成合法雇主面臨不利益競爭及勞工消費緊縮影響當地經濟，亦影響政府稅收預算、失業及勞工補償系統。

以美國奧勒岡州(Oregon)為例，該州已有相關立法來處理雇主工資偷竊問題，給予勞工揭露雇主犯行的方法，由於雇主常以勞工為獨立承攬人來規避，因此讓勞工易於表示受僱於雇主、要求雇主必須提供正確及詳細的給付明細、若勞工要求則雇主須以書面解釋為何使其離開崗位等方法因應，除此，減少勞工追討工資的障礙，例如確保律師費用不會構成追討工資障礙、工資定義標準化及賦予勞工對雇主財產就所積欠工資之扣押權等。

### 三、職業安全衛生夥伴關係

#### (一) 州計畫

美國職業安全衛生係規範於職業安全及健康法(The Occupational Safety and Health Act)，透過美國勞工部職業安全健康署(Occupational Safety & Health Administration，簡稱 OSHA)及該署所核准的州計畫，適用對象幾乎涵蓋所有私部門雇主及勞工，職業安全及健康法亦鼓勵州政府發展及執行各自所屬的工作安全及健康計畫，職業安全健康署核准及監督所有州計畫，並且提供 50%的基金予各計畫，州計畫至少必須與該署計畫同樣有效。

目前已有 22 個州或領地擁有州計畫(包含公私部門勞工)。雖然州政府所僱用的勞工不受職業安全健康署所管轄，但如果該州擁有職業安全健康署所核准的州計畫，仍可受職業安全及健康法所保障，該署亦同意州或領地發展僅適用於州政府僱員的州計畫，通常這些州的私部門雇主及勞工仍維持在該署的管轄及監督下。

州計畫必須建立與 OSHA 同樣有效的職場安全及健康標準，其可針對 OSHA 未定的危害另訂標準，同時必須執行檢查以落實標準，並且執行職業安全衛生及健康訓練及課程。OSHA 每年透過聯邦年度

控管評核過程加以監督考核州計畫，內容包括檢視計畫執行是否與 OSHA 標準一樣有效、達成績效目標過程之追蹤、是否符合法定授權之職責等。

由於勞工有權利擁有安全的工作環境，職業安全及健康法保障勞工免於職業災害，雇主必須提供員工免於已知危害的勞動環境，OSHA 建立及執行保護職場安全及健康的標準，協助確保職場安全及健康，提供民眾的權利包含請求勞動檢查、申訴免於歧視或報復、參加教育訓練及獲得危害預防知識、取得危害辨識結果及個人醫療紀錄、檢視工作相關傷害及疾病紀錄等。民眾可向 OSHA 提出相關申訴，如其申訴內容係針對州計畫，亦可向 OSHA 區域辦公室提出。

## （二）自願保護計畫

除了聯邦政府與州政府共同推動職業安全及健康法及州計畫外，OSHA 另推動自願保護計畫（The Voluntary Protection Programs，簡稱 VPP），該計畫自 1982 年實施，係透過完善的職業安全及健康管理系統，提升職場安全及健康的品質，以勞資政三方合作關係為基礎，VPP 管理系統提升勞工保護、鼓勵勞工參與及管理階層之承諾，VPP 管理過程強調持續的認同與消弭危害。

自願保護計畫除由政府推動外，美國民間團體自願保護計畫會員協會（Voluntary Protection Programs Participants' Association，簡稱 VPPPA）亦參與推動，該協會屬會員制之非營利組織，提供參與自願保護計畫的公司及工作場所一個網絡平臺，包括提供職業安全及健康環境的領導者相關網絡、教育課程、即時立法資訊等，本次會議的召開 VPPPA 亦提供贊助。

本次會議亦有邀請企業代表參與座談，企業即表示參加 VPP 有

助於防止職業災害的發生及節省成本，職業災害不只造成企業成本支出，也影響勞工家庭，因此安全的維護係企業核心的價值，也是對勞工的承諾。有企業分享參與 VPP 成功的經驗，一是使改善作業安全聚焦於心態及行為，發展員工分析風險及表現該有層級作為之能力，雖非立即解決問題，卻是有助於發展能力。一是透過員工及管理階層公開溝通如何改善安全，宣示對員工日常作業的尊重與關心，與員工討論作業環境的安全問題，落實紀律、動力、責任及實踐四個核心，以人為強大根基之基石，形塑為企業文化。

#### 四、雙軌訓練—以明尼蘇達州為例

大會安排雇主投資學徒見習及雙軌訓練議題，討論內容係以明尼蘇達州為例。2014 年明尼蘇達州立法創立 PIPELINE (Private Investment, Public Education, Labor and Industry Experience) 方案，以發展創新技術製造業、農業、健康照護服務業及資訊業之雙軌訓練及登記制學徒。方案係由該州勞動及產業局主責，會同就業及經濟發展局及州大學(學院)共同推動。方案目的包括：發展及提升該州之技術人力、產業負責人參與投入、擴展雙軌訓練及相關認證、提供產業負責人執行該方案之討論、建立及認證職業技術及能力標準、使教育單位所提供的雙軌訓練及登記制學徒課程符合已建立的能力標準。

該州勞動及產業局召集產業委員會，超過 250 位經認可的產業專家、勞工代表、雇主代表、教育機構等，針對該行業雙軌訓練計畫的發展共同參與委員會議討論。2014 年秋季，各產業委員會討論如何符合近期及未來產業勞動力需求、選擇三個以上職業發展職能標準、職能標準的技術專家認證、尋求雙軌訓練之發展模式及提供達成該方案目標之建議。

2015 年 1-6 月該州勞動及產業局邀集產業委員會所認可的技術專家分不同團體發展職能標準，這些團體成為職能委員會，其使用勞工部所修訂的職能金字塔版本，認定各該職業的職能標準。職能委員會首先先檢視及認證職業的基礎能力，包含個人效率、學理、工作場域及產業能力。之後認定各產業的技術能力，這些能力通常將會於雙軌訓練的講授課程中獲得，接下來由職能委員會認定各職業各項專業能力，這些能力通常將於雙軌訓練的實務訓練中獲得。針對各職業特定的專業能力，允許雇主針對其個別所需提供相關訓練。

2015 年 6 月該州立法通過新的方案，同意勞動及產業局持續發展職能標準，以協助雇主與相關訓練機構所提供的雙軌訓練符合職能標準。該新方案提供雇主相關獎勵，來訓練員工該方案所認可的職能標準。雇主必須簽署職能訓練同意書，營收高於 2500 萬美元的雇主必須支付至少 25% 以上的訓練費用。

雙軌訓練係以僱用為基礎的訓練模式，當員工學習新技術或提升技能時，提供生活工資及津貼。當個人進入雙軌訓練係以雙軌訓練員或登記制學徒，透過實務訓練及相關講授，員工可得到成為技術工的知識及技術。因方案實行時間不長，成效尚待觀察，惟其立意良善，有助於彌補學校教育與產業需求之落差，更有助於提升勞工職能及促進產業發展，值得投入發展。

## 五、大會行政事務決議

NAGLO 每年於年會會議安排時段討論協會行政事務，包含協會年度財務收入支出報告、下屆理事長等幕僚名單及明(2016)年年會舉辦時間、地點等事項。本年會議決議如下：

(一) 肯塔基州勞工廳長(Larry Roberts)連任 NOGLO2015/2016 年

理事長，緬因州勞動條件局局長 Pamela Megathlin 擔任財務長/秘書長。

(二) 請執委會規劃於 2016 年 1 月至 3 月間，召集各州勞工廳代表於華府舉辦冬季論壇，並邀請勞工部及國會議員與會研討重要勞工議題。

(三) 明年年會時間地點授權由執委會決定，暫定明年 7 月至 8 月間於喬治亞州或緬因州擇一辦理。

## 肆、心得與建議

參加美國勞工行政人員協會年會有助於我國與美國勞工行政經驗之交流，亦有助於建立良好之互動關係，該協會所辦理的年會類似本部每年舉辦之勞工行政機關主管業務聯繫會報，會上除了提供聯邦法律的相關資訊，對於各州州法亦可互相分享、交流經驗。由於美國各州可自定州法，以規範勞工事務，對於幅員廣闊的美國較能因地制宜，雇主如有違反聯邦法律，仍由聯邦政府於各州所設辦事處負責處理，勞工行政體制與我國相當不同。針對本次會議重要議題提供心得建議如下：

### 一、落實工資工時保護，檢查及法律扶助並行

我國與美國皆有基本（最低）工資制度，同樣面對基本工資是否調漲的問題，美國聯邦政府所訂最低工資自 2009 年 7 月 24 日起每小時 7.25 美元，迄今仍未調整，惟美國各州仍可自訂最低工資，我國現行基本工資每小時 120 元，看似比美國低，惟美國物價水準相較於我國高，尚難以此推論我國基本工資過低。美國除了最低工資外，亦有普遍工資制度，要求承包聯邦政府超過 2000 美元工程之承包商支

付予工人之工資不得低於普遍工資，不過普遍工資制度仍難免遇到雇主未遵守或規避規定（僱傭承攬錯誤分類）問題，查核相形重要，美國雖有規定行政罰鍰，惟多數仍循民事訴訟程序解決，政府多以協助訴訟方式處理。

美國工時規範相較於我國較為寬鬆，不論是日工時或週工時皆無限制，惟一週超過 40 小時的工作時數，所給付之工資不得少於正常工資的 1.5 倍，由於國情、產業屬性及經營方式不同，我國如不限制工作時數，恐有使勞工過勞之疑慮，例如美國多數的商店或賣場每日營業時間並未如我國時間長，因此法令雖未限制工作時數，尚不至於過度延長勞工工作時間，況且所有適用勞動基準法之行業，透過與工會協商或勞資會議召開，皆可運用 2 週彈性工時，部分行業甚至可運用 4 週或 8 週彈性工時，同時兼顧勞工健康福祉及企業經營需要，企業如有經營需要，不增加人力而改以延長勞工工時因應究否妥適，值得省思。

## 二、強化職業安全衛生與地方政府合作機制，鼓勵企業自主管理

我國與美國勞工安全衛生相關制度類似，我國中央制定職業安全衛生法，全國一體適用，美國亦是聯邦政府負責執行職業安全及建康法，該法亦規定各州訂定之州計畫經聯邦政府核准，亦有該法之適用，聯邦政府並提供經費補助，透過州計畫，建立聯邦政府與州政府間之合作關係，同時又可因地制宜，我國也有相類似之處，本部每年亦補助地方政府推動職業安全衛生相關計畫。美國對於州計畫的檢核相當重視，目標及績效的達成是重點之一，以確保州計畫執行成效及落實法令規定。

美國推動勞資政三方合作之自願保護計畫，職業安全及健康之落



實有賴於企業自主管理，除成效較為良好，亦可減少不必要之行政資源浪費，如僅賴政府監督，在有限的行政資源及人力下，成效相對有限。自願保護計畫立意良好，但因企業須投入相當之人力及物力，2013年大約 2 千多家企業參與計畫。另美國對於參加自願保護計畫之企業，參加期間可不受勞動檢查之監督，以鼓勵企業參與計畫，我國亦有推動企業自主管理相關方案，企業自主管理有其必要性，應加強鼓勵企業推動。

### 三、建立職能標準發展分層機制，提升雙軌訓練成效

我國自 2003 年與教育部合作，引進德國「雙軌制」(Dual System) 職業訓練模式，以德國雙軌制訓練制度為基礎，發展本土化之雙軌訓練制度。我國學生參加雙軌訓練旗艦計畫，訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之學歷文憑，提供學生參加計畫之誘因。由於美國教育制度各州自治，訓練課程未必受教育單位認可，且因學制不同，學生訓練完成後如直接進入職場，恐影響其升學，因此美國推動雙軌訓練計畫相較於我國，確實有其困難之處，惟各州如認有推動之必要，仍可由各州政府自行推動。

明尼蘇達州計畫才剛起步，推動之成效仍有待觀察，不過該州對於職能標準之建立及發展相當重視，根據個別產業及其相關職業分由不同委員會分層處理，以確保所發展之職能標準切合該產業及職業所需，同時亦保留個別雇主彈性需求。該州亦有青年就業問題，雙軌訓練計畫確實是促進青年就業可評估推動的方案之一，值得持續加以推動。

**附錄：2015 年 NAGLO 年會議程**

日期	時間	主題
7.26	16:00-17:30	Welcome and check-in
	16:30-17:30	Executive Board meeting
	17:30-19:30	Welcome reception
7.27	07:30-08:45	Breakfast
	09:00-09:30	Welcome and introductions
	09:30-09:45	Opening remarks
	09:45-10:45	Presentation and discussion: US DOL Wage and Hour Division Program
	10:45-Noon	Workshop: Best practices in detecting wage underpayments
	Noon-13:00	Lunch
	13:15-14:15	Panel: Wage theft initiatives around the country
	15:00-17:00	Tour: Mill City Museum
	18:00-19:30	Dinner
7.28	07:00-07:45	Breakfast
	08:00-09:15	Panel: OSHA Partnerships for State Programs
	10:00-11:30	Tour: Vikings Stadium Construction site and New Stadium Preview Center
	Noon-13:15	Lunch and Presentation: Labor-Mgmt. Cooperation
	13:30-14:00	Presentation: Ministry of Labor from the Republic of China (Taiwan)
	14:00-15:15	Panel: Industry Leaders Panel
	15:30-17:00	Roundtable discussion: State reports
7.29	07:00-08:15	Breakfast
	08:30-09:30	Panel: Employer investment in apprenticeship and dual-training
	09:30-10:30	Roundtable: Talent Pipeline Initiatives
	10:30-11:30	NAGLO business meeting
	11:30	Adjourn
	Noon	Guest room check-out



本部專門委員王金蓉於會中介紹我國工資工時制度



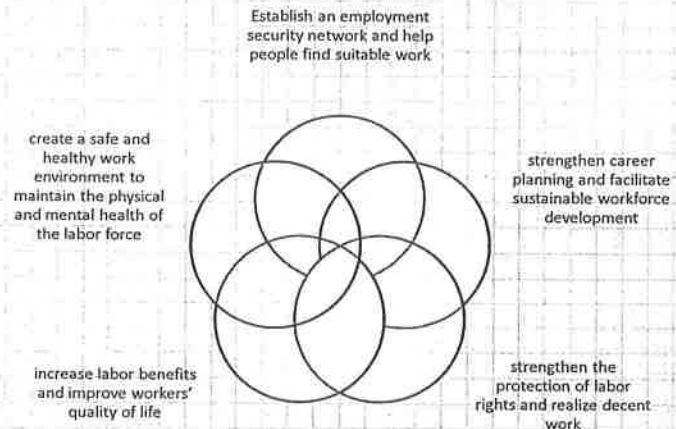
# Wage and Working Hour Policy in Taiwan

Ministry of Labor  
 Department of Labor Standards and Equal Employment  
 Senior Executive Officer  
 WANG, CHIN-JUNG

## Structure of MOL

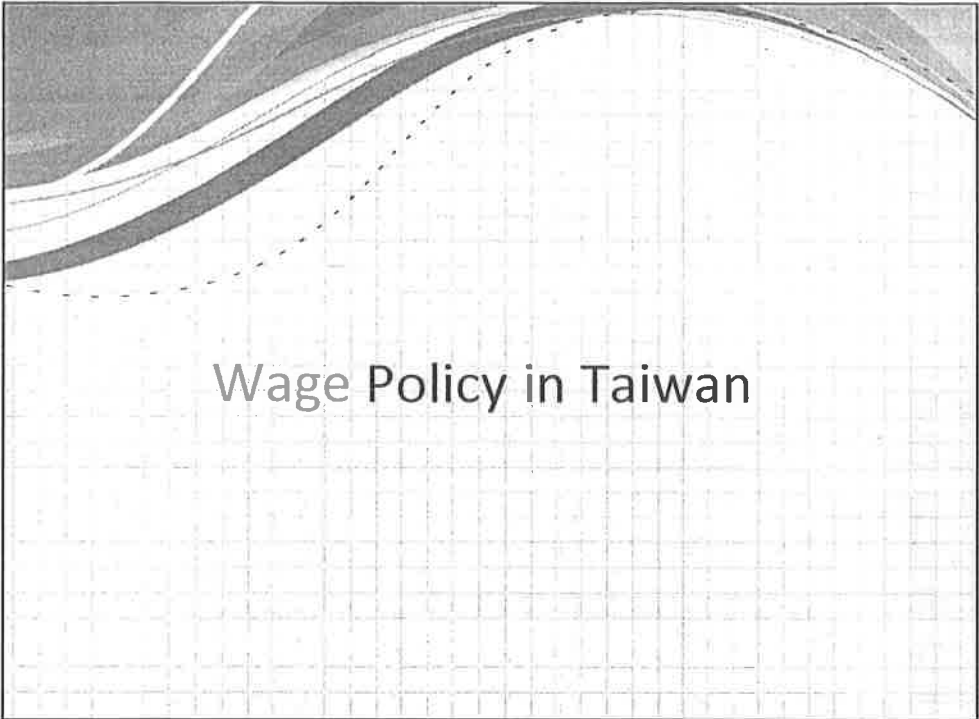


## Five Mid-term Goals of MOL

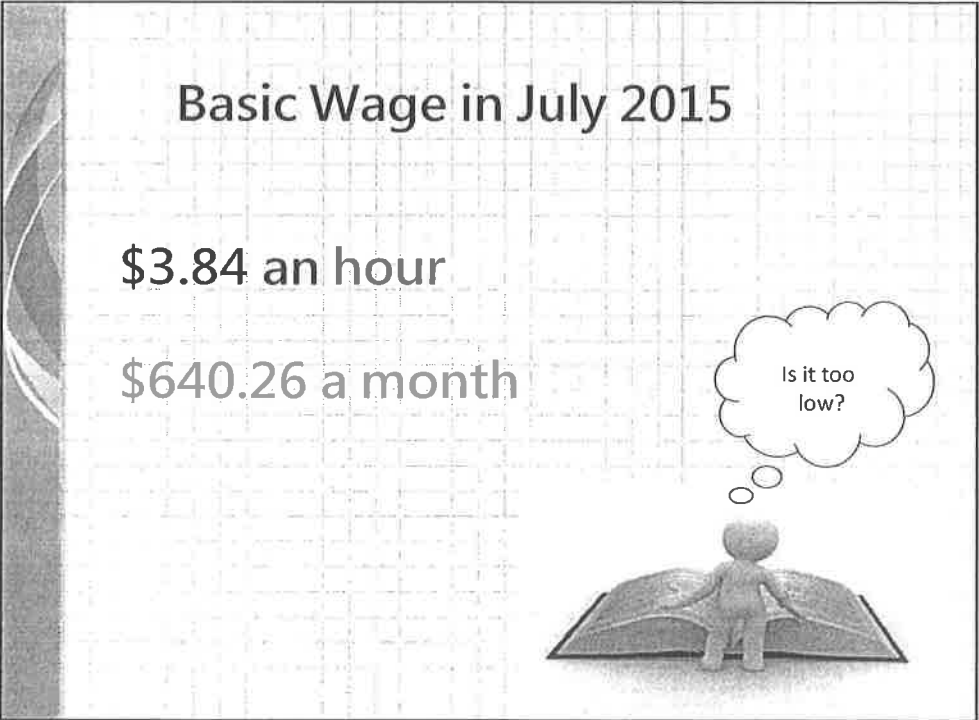


## Labor Statistics of Taiwan( in May 2015)

- Labor Force Participation Rates : 58.52%  
(Female50.54%, Male66.84%)
- Unemployment Rates : 3.62%
- Average monthly working hours per person :  
174.1 hours
- Average monthly wage per person : \$1,403



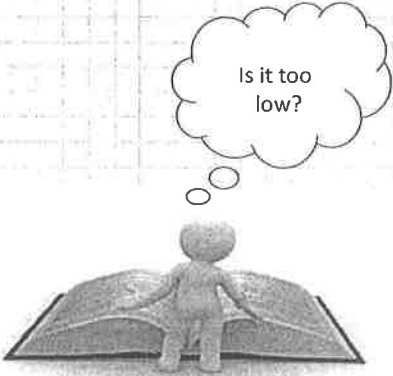
# Wage Policy in Taiwan



## Basic Wage in July 2015

\$3.84 an hour

\$640.26 a month



## Members of Basic Wage Deliberation Commission

**7** representatives from laborers

**7** representatives from employers

**4** individuals from academia and experts in this field

**4** representatives from government

7

## How Basic Wage is Determined

a work group to deliberate on basic wage-related matters

convene annual wage review in the third quarter

new basic wage set by Basic Wage Commission submitted by MOL to Executive Yuan for approval

8



## Data prepared for Deliberation



9

## Overtime Pay

**overtime work under 2 hours, minimum an additional 1/3 of regular hourly wage**

**over 2 hours, but under 4 hours, minimum an additional 2/3 of regular hourly wage**

**Working on regular days off, holidays, annual paid leaves, 2X the regular wage**

10

## Measures Against Wage underpayments

**no deduction**

Wage shall be paid in full directly to the worker  
Advance deduction as penalty for breach of contract or as indemnity is prohibited

**no postponement underpayment**

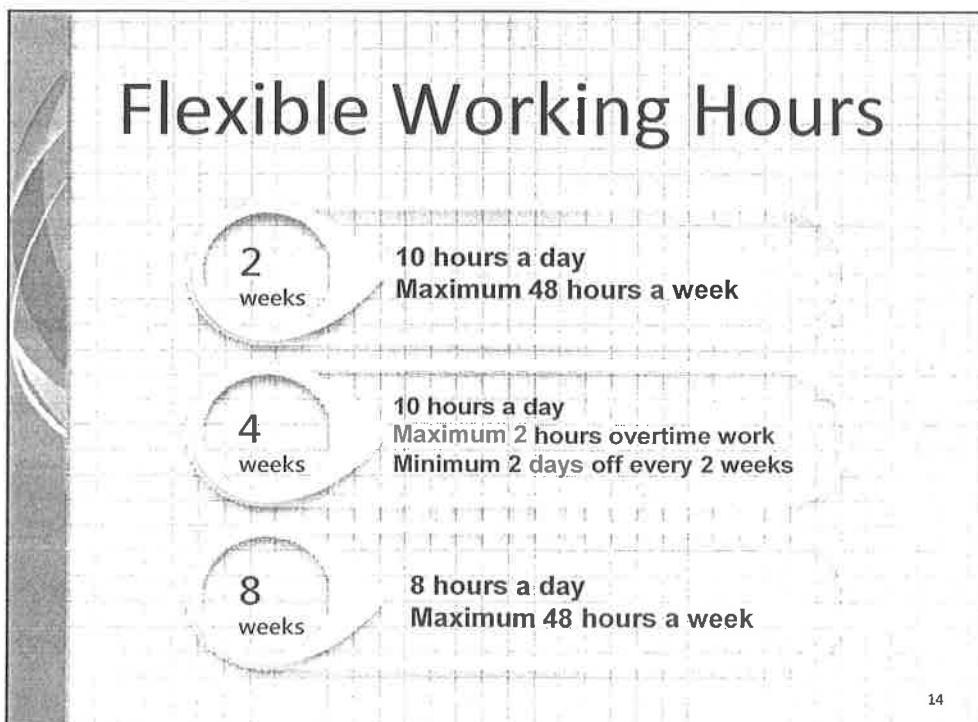
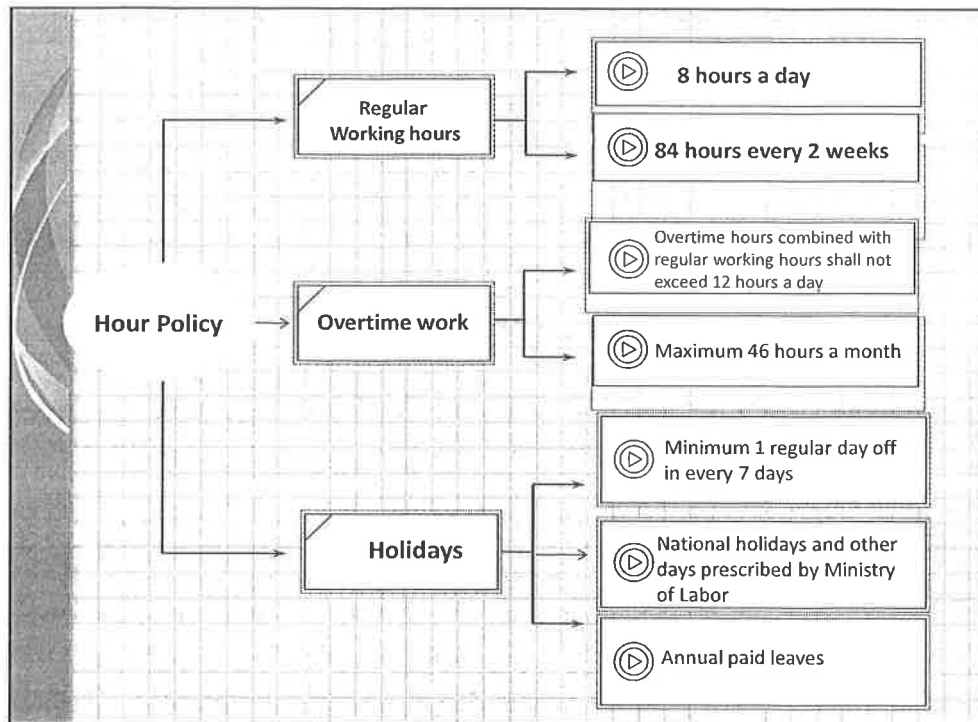
Competent authority may order the employer concerned to pay delayed or underpayment within a prescribed period

**complaint and fine**

Worker may file a complaint with the competent authorities or inspection agencies; fines are between \$640 and \$9600

11

## Working Hour Policy in Taiwan



## New Working Hour Policy in January 2016



### Before

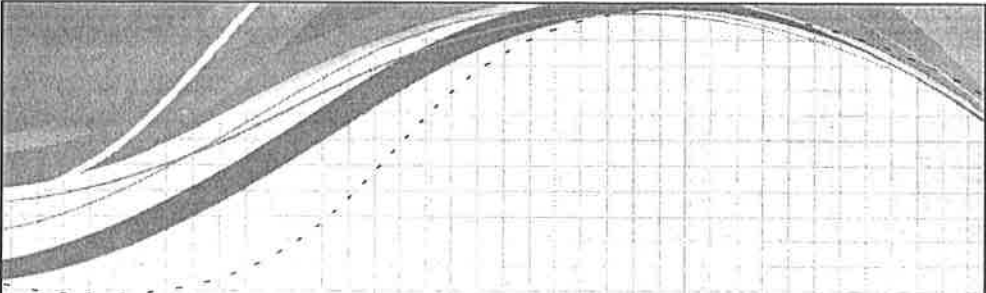
- ✓ 8 hours a day
- ✓ 84 hours every 2 weeks



### After

- ✓ 8 hours a day
- ✓ 40 hours a week

15



Thank you for  
your attention