

行政院及所屬各機關出國報告（出國類別：國際  
會議）

出席美國勞工行政官員協會  
(NAGLO)2016 年會  
並順訪華府聯邦勞工行政機關

服務機關：勞動部

姓名職稱：鍾參事錦季

黃秘書哲上(駐美國代表處)

派赴國家：美國緬因州波特蘭市及華府

出國期間：105 年 7 月 23 日至 8 月 1 日

報告日期：105 年 8 月 12 日

## 摘要

美國勞工行政官員協會(National Association of Government Labor Officials, NAGLO)係由美國各州、華盛頓特區等地之勞工行政機關、聯邦政府勞工行政部門之首長所組成，其目的主要係協助各會員間針對勞工事務之政策、法令及相關執行事項進行經驗交流，以作為自身業務推動執行之參考。我國自 2001 年起加入該協會，目前為該協會之國際會員，並定期參與該協會之年會活動。

NAGLO 成立宗旨包括：(1)協助會員釐清日常面臨之勞動議題、分享解決問題之新方法；(2)提供會員管理與領導知能；(3)協助會員建立資訊交換網絡；及(4)代表會員在勞動力議題上提出意見。

該協會自 1997 年起與我國開始互動，為表示對我國之友好與擴大國際參與，該協會 2000 年 3 月會議中決議修改章程，增列國際會員(International Membership)，我國自 2001 年始加入該協會成為唯一的國際會員，除投票權外，享有與會活動會員(Active Membership)同等待遇，並定期參與該協會之年會活動；另加拿大則為協會的聯盟成員。協會每年召開夏、冬兩次年會，其中冬季年會（約 11、12 月間）慣例為理事會，會議主題係有關會務行政事項；夏季年會（約 7、8 月間）則輪流在各州舉行，主題著重在討論聯邦及各州最新勞工法令規定及未來勞工議題發展趨勢。

本(2016)年年會於 7 月 24 日至 27 日假美國緬因州波特蘭市(Portland, Maine)舉辦，會議由協會(NAGLO)主席 Ken Peterson 揭開序幕，共有承辦州緬因州、明尼蘇達州、密蘇里州、喬治亞洲、科羅拉多州、馬里蘭州、阿拉巴馬州、麻州、印第安那州、伊利諾州、羅德島等州勞工廳長或主管及我國代表等約計 40 人與會，我國由勞動部鍾參事錦季代表出席，駐美代表處經濟組黃秘書哲上陪同與會。

# 目錄

<u>壹、 美國勞工行政官員協會背景說明.....</u>	<u>4</u>
<u>貳、 出席會議目的.....</u>	<u>4</u>
<u>參、 出席會議情形.....</u>	<u>5</u>
一、7月24日會議參與情形.....	6
二、7月25日會議討論內容.....	7
(一) 美國最新工資工時制度.....	7
(二) 美國醫療假法規定.....	8
(三) 各會員圓桌論壇報告.....	10
三、7月26日會議討論內容.....	11
(一) 零工經濟之興起及其工作者職業安全保障.....	11
(二) 美國未來勞動力分析報告.....	12
(三) 我國勞動部勞動情勢及勞工政策報告.....	14
四、7月27日會議情形.....	17
五、7月28日拜會行政單位.....	18
(一) 拜會美國勞工部(USDOL).....	18
(二) 拜會美國就業機會平等委員會(EEOC).....	19
六、7月29日拜會行政單位.....	21
(一) 拜會美國國家勞資關係委員會(NLRB).....	21
(二) 拜會美國聯邦調解調停署(FMCS).....	22
(三) 拜會美國聯邦勞資關係署(FMCS).....	25
<u>肆、 觀察心得與建議.....</u>	<u>28</u>
<u>伍、 附錄.....</u>	<u>30</u>

## 壹、美國勞工行政官員協會背景說明

美國勞工行政官員協會(National Association of Government Labor Officials, NAGLO)係由美國各州、華盛頓特區等地之勞工行政機關、聯邦政府勞工行政部門之首長所組成，其目的主要係協助各會員間針對勞工事務之政策、法令及相關執行事項進行經驗交流，以作為自身業務推動執行之參考。我國自 2001 年起加入該協會，目前為該協會之國際會員，並定期參與該協會之年會活動。

NAGLO 成立宗旨包括：(1)協助會員釐清日常面臨之勞動議題、分享解決問題之新方法；(2)提供會員管理與領導知能；(3)協助會員建立資訊交換網絡；及(4)代表會員在勞動力議題上提出意見。

該協會自 1997 年起與我國開始互動，為表示對我國之友好與擴大國際參與，該協會 2000 年 3 月會議中決議修改章程，增列國際會員(International Membership)，我國自 2001 年始加入該協會成為唯一的國際會員，除投票權外，享有與會活動會員(Active Membership)同等待遇，並定期參與該協會之年會活動；另加拿大則為協會的聯盟成員。協會每年召開夏、冬兩次年會，其中冬季年會（約 11、12 月間）慣例為理事會，會議主題係有關會務行政事項；夏季年會（約 7、8 月間）則輪流在各州舉行，主題著重在討論聯邦及各州最新勞工法令規定及未來勞工議題發展趨勢。

## 貳、出席會議目的

本(2016)年年會於 7 月 24 日至 27 日假美國緬因州波特蘭市(Portland, Maine)舉辦，會議由協會(NAGLO)主席 Ken Peterson 揭開序幕，共有承辦州緬因州、明尼蘇達州、密蘇里州、喬治亞洲、科羅

拉多州、馬里蘭州、阿拉巴馬州、麻州、印第安那州、伊利諾州、羅德島等州勞工廳長或主管及我國代表等約計 40 人與會，我國由勞動部鍾參事錦季代表出席，駐美代表處經濟組黃秘書哲上陪同與會。

會中各代表分別就美國勞工部工資工時最新資訊、家庭醫療假研究、各州勞動政策之推動情形分享、零工經濟之興起與其工作者職業安全保障、美國未來勞動力分析等部分作報告，另我國勞動部與會代表並於會中就我國勞動現況，以及新政府對勞工政策努力方向及「以人為本」之核心理念，說明我勞動部未來將依照蔡總統擘劃之方向落實 6 大勞動政策，為勞工創造最大福祉的目標。

鍾參事並於會議結束後，拜會美國勞工部(USDOL)、美國就業機會平等委員會(EEOC)、美國國家勞資關係委員會(NLRB)、美國聯邦調解調停署(FMCS)及美國聯邦勞資關係署(FLRA)等行政部門，討論未來台美兩國未來勞動議題之合作方向，並有助美國對我新政府之瞭解。

## 參、出席會議情形

我國勞動部代表鍾參事錦季於本年 7 月 23 日自臺灣出發，於美國時間同日抵達美國紐約州甘迺迪國際機場後，並轉機至華盛頓雷根國際機場，後由駐美黃秘書陪同搭機前往緬因州波特蘭市。兩人並於次日向大會工作人員辦理登記報到及繳費手續，並陸續參與大會安排之各項行程。最後一日會議於 7 月 27 日中午結束，隨即並由黃秘書陪同趕赴華府進行後續拜會行程，於 7 月 30 日結束行程後搭機返國。

日期	主要活動內容
7/23	抵達緬因州波特蘭機場，辦理住房登記。
7/24	1. 辦理會議報到手續。 2. 參加迎賓茶會(Welcome reception)。
7/25	1. NAGLO 理事主席致歡迎詞。 2. 美國勞工部工資工時最新報告資訊。 3. 家庭醫療假研究報告。 4. 各州勞動政策之推動情形分享。
7/26	1. 參訪里昂比恩公司(L.L. Bean Company)。 2. 零工經濟之興起與其工作者職業安全保障報告。 3. 美國未來勞動力分析報告。 4. 我勞動部就我國勞動情勢及勞工政策提出報告。
7/27	1. 會員業務會議。 2. 前往華府進行後續拜會行程。
7/28	1. 拜會我國駐美國台北經濟文化代表處。 2. 拜會美國勞工部(USDOL)。 3. 拜會美國就業機會平等委員會(EEOC)。
7/29	1. 拜會美國勞資關係委員會(NLRB)。 2. 拜會美國聯邦調解調停署(FMCS)。 3. 拜會美國聯邦勞資關係署(FLRA)。
7/30	搭機返國。8月1日返抵國門。

### 一、7月24日會議參與情形

我國會議出席人員鍾參事錦季及駐美國代表處黃秘書哲上抵達會議飯店後，即向大會行政人員辦理報到手續。完成報到手續後，於當晚參加迎賓茶會，與其他與會人員交談並交換名片。席間並感謝主席明尼蘇達州勞工廳長 Ken Peterson 邀請我方與會，P 主席對我國派

員出席本次會議表示歡迎及感謝，並期待與會人員能把握會議期間多方交流。

## 二、7月25日會議討論內容

### (一) 美國最新工資工時制度

NAGLO 邀請美國勞工部(USDOL)工資工時局副主任 Laura Fortman 介紹美國最新工資工時制度(U.S. DOL Wage and Hour Division Update)，並與各州地方勞工行政首長交流意見。

美國勞工部(USDOL)於本年5月18日公布最新符合領取加班費之薪資門檻，由每年年薪23,660美元(或每週455美元)提升至每年年薪47,476美元(或每週913美元)，將嘉惠國內420萬名勞工。依照1938年公平勞動基準法(Fair Labor Standards Act of 1938, FLSA)規定，每週標準工時為40小時，超過之工時應以正常時薪1.5倍之工資支付。惟FLSA並規定，經理人員、管理階層、專業人員等屬白領工作階級勞工(white collar workers)，則無加班費給付規定之適用，而有關認定是否為白領工作者，係以工資門檻(salary threshold)作為劃分依據。然自2004年起，美國工資門檻設為年薪23,660美元遲未調升，致使許多中產階級勞工每週或有工作超過40小時，卻因被認定為白領勞工而無法領取加班費。

2014年3月歐巴馬總統指示USDOL應更新加班費相關規定(regulations)以符合FLSA之立法原旨，USDOL從而徵詢雇主、勞工、工會及利害關係團體等，並蒐集超過27萬則評論意見後，於5月18日公布最新加班費認定之薪資門檻調升為年薪47,476美元。

USDOL 評估，新加班費薪資門檻將有以下益處，包括：1.提升美國中產階級收入；2.避免加班費保障制度形同虛設，並使勞資雙方

有更大的薪資成本預測可能；3.對有領取加班費資格之勞工，強化其勞動權益之保障；4.提昇工作與家庭生活之平衡；5.增加就業機會。6.提升勞工之身體健康；7.提昇勞工之工作效能。

各州勞工廳長於會中表示，USDOL 訂定新加班費規定，與各州之溝通尚有相關落差，並建議 USDOL 未來有強化地方與聯邦之溝通，俾利政策推動更順利。

## （二）美國醫療假法規定

之後，由羅德島勞工廳資深顧問 Sarah Blusiewicz 介紹家庭醫療假(Family Medical Leave)內容。她說明，「1993 年家庭與醫療假法」(Family and Medical Leave Act of 1993, FMLA)提供美國公、私部門勞工為照顧新生兒、生病家人，或為使自己獲得醫療休養，每年得以請 12 週之無薪休假(unpaid leave)，該法係使勞工不會因為家庭照顧或健康狀況而流失既有工作機會之法案依據。

美國勞工如遇分娩、產後休養、育兒或照顧家中成員之需求，以往皆以請年休假或年休病假之方式獲得有給付之休假，或依 FMLA 規定，在每年以 12 週為限請無薪休假。但美國仍有數以百萬計之勞工，在遇到生產或醫療照護需求時，仍無法負擔這種無薪休假所帶來的龐大經濟壓力，且缺少有薪親職假(paid parental leave)也讓許多中產階級家庭無法在家庭與工作間獲得平衡。

由於美國是所有先進國家中，唯一沒有提供有薪產假的國家，在參考私人企業推行有薪產假制度並獲得成功經驗背景，並考量提供有薪產假(paid maternity leave)有助於妊娠後之職業婦女重回職場、且提昇婦女勞動參與率之評估下，美國歐巴馬總統先於 2015 年 1 月 15 日發布名為「建立分娩與育兒的現代化休假政策，以提升員工職能與職場生產力」(Modernizing Federal Leave Policies for Childbirth, Adoption

and Foster Care to Recruit and Retain Talent and Improve Productivity) 之總統備忘錄(Presidential Memorandum)，希望讓職場父母可以同時兼顧工作與家庭照顧。另外歐巴馬總統並於同年 2 月 2 日公布當年預算(2015 年 10 月 1 日至 2016 年 9 月 30 日)規劃，報告中表示，為了在聯邦政府盡可能吸引並留住優質的工作人才，為廣大美國納稅民眾提供最好的政府服務，希望可以讓聯邦政府員工在分娩(childbirth)、照顧幼兒(foster care)及辦理收養(adoption)手續時可以適用 6 週的有薪假。

而後歐巴馬總統另於同年 9 月 7 日於白宮簽署第 13706 號行政命令(Establishing Paid Sick Leave for Federal Contractors)，規定在聯邦政府工作的承包商員工，每年得向雇主申請 7 天之有薪病假，或每工作 30 小時得申請有薪病假 1 小時，每年 56 小時，此新規定自 2017 年 1 月 1 日起生效，預計將有 30 萬名勞工受惠。

之後，歐巴馬總統復於本年 2 月 9 日公布 2017 年預算(2016 年 10 月 1 日至 2017 年 9 月 30 日)規劃，報告中表示，有關提供聯邦政府員工有薪假的規劃方案，希望能以 13706 號行政命令為出發點，讓有薪親病假由聯邦政府承包商擴大適用至聯邦政府員工。

有關其他各州推動有薪假的情形，截至目前為止，共有康乃狄克州(Connecticut)、加州(California)、麻州(Massachusetts)、奧勒岡州(Oregon)以及弗蒙特州(Vermont)等通過有薪病假之立法。

美國聯邦人事管理辦公室(United States Office of Personnel Management, OPM，主管美國聯邦政府官員招募、僱用及相關政策制修之行政機關)依前開總統備忘錄內容，於 2015 年 4 月訂定職場分娩與育兒照顧彈性休假手冊(Handbook on Leave and Workplace Flexibilities for Childbirth, Adoption, and Foster Care)說明，聯邦政府員工如因分娩、照顧家中兒童或與其有關之身體不適，可擁有 240 小時

(美國聯邦每週工時為 40 小時，240 小時計為 6 週) 之休假，以提供聯邦政府員工相關依循。

美國有薪休假包括年假與病假，皆可以透過累積之方式，以因應勞工個人之休假需要。在 FMLA 尚未通過之前，美國女性勞工如有生產規劃之需要，多以累積年假與病假，以提供自己產期的休養與恢復，惟如年假與病假累積未足，為產後調理或照顧家人需要時，恐將面臨暫時離開職場之情形。在 FMLA 通過之後，勞工因為生產、妊娠後休養、照顧家中年幼子女、照顧家中重病成員等需要，可以請 12 週之無薪家庭照顧假(family leave)，讓勞工可以在面臨長期請假需求時，亦不致喪失原本之工作機會，而因此獲得更穩定的勞動權益保障。

據統計，美國目前約有 12% 之私人企業員工享有給薪家庭照顧假，除有助提昇工作場所員工士氣、也讓職場員工得以兼顧工作與家庭，並因此更專注於工作內容，提昇工作效能等。為了使美國聯邦政府員工享有給薪親職假，成為美國各州推動是項勞工政策之先驅，美國總統歐巴馬分別於 2015 年 1 月提出備忘錄、同年 9 月發布有關聯邦政府承包商提供有薪假之行政命令，並在 2016 年及 2017 年之預算規劃報告中，皆籲請國會能通過聯邦政府員工擁有 6 週之有薪親職假，惟該項目前尚未獲得國會之通過，因此目前聯邦政府尚未落實所屬員工有薪親職假。

### (三) 各會員圓桌論壇報告

其後，由各參與州及我國說明最新勞動政策之作法工其他與會者參考。我駐美勞工秘書黃哲上就我勞動部近 10 年來提升女性勞參率 2.9 個百分點之執行成果作說明，包括勞保生育給付標準由 1 個月提高為 2 個月，且雙生以上者依比例增給；實施投保薪資 6 成之育嬰留職停薪津貼，父母各得請領 6 個月；安胎休養假併入住院傷病假、家

庭照顧假 7 日、有薪產檢假 5 日、有薪陪產假為 5 日；補助企業辦理哺(集)乳室與托兒服務，補助上限由由每年 30 萬元提高至 60 萬元等。

此外，我國並制定性別工作平等法專法，以落實確保性別平權；推動勞保老年展延年金，每延後一年增給 4%，最多增給 20%之機制，老年年金請領年齡逐步延長至 2026 年為 65 歲及勞基法退休與勞保加保年齡延至 65 歲；辦理多元化職業訓練；運用多元就業開發方案鼓勵女性社會事業發展；協助二度就業婦女就業；辦理創業鳳凰婦女小額貸款。與會各州勞工行政首長對我國推動女性友善職場與提升女性就業參與率之成果肯定，並與我國出席會議人員交換意見。

### 三、7 月 26 日會議討論內容

#### (一) 零工經濟之興起及其工作者職業安全保障

美國國家職業安全衛生研究中心 (National Institute for Occupational Safety and Health) John Howard 博士對於美國零工經濟 (gig economy) 的產生以及其工作者之職業安全保障問題作報告。

H 博士表示，從二戰結束到 20 世紀末，美國勞動市場仍呈現典型之型態，亦即勞工期望在轉職的過程中，找到穩定的就業機會，並與單一雇主建立穩固之勞雇關係。然而這種現象在 21 世紀新科技產生之後發生了巨大變化。勞工希望能達到終身勞動保障安全的目標，被論件計酬的工作 (piece-rate work)、零碎化的經濟不安 (piecemeal economy insecurity) 所取代。這工作型態大多以一次性、臨時性、數小時計、短期自僱的零工方式呈現，並由大型的掮客 (broker) 公司來指派其工作內容。

有研究顯示，這種工作方式將成為未來的就業潮流，學者並預估，在 2020 年美國將有 40% 的工作者處於零工經濟的就業模式。因

此，這種零工經濟模式及其相關之勞動條件保障也越來越受到大眾關注與討論。

這些搨客公司並不認為自己是所謂的雇主，也不認為承接工作內容並協助搨客公司賺取利潤的人是他們的受僱者，因為搨客公司認為，他們只是提供線上平台(online platform)，藉以媒合工作者及消費者。然而很多人批評，這些公司所提供的媒合服務早就存在數十年。其本質就是在派遣提供服務的勞工給消費者。雖然有些人認為，公司線上媒合的平台，不應脫離其雇主地位，但也有人認為工作者打著公司旗幟提供服務，就可簡單認為是公司的受僱者。目前爭議在於工作者認為他們是自己受僱者，但公司卻不認為他們自己是雇主。

H 博士指出，零工經濟的出現，使得勞動市場產生以下情形：1. 破壞傳統標準的勞資關係；2. 減少就業安全性；3. 減少社會保障；4. 降低勞工所享有之勞動權；5. 更難以透過集體勞工行動執行勞工所具有的勞動權益。他並表示，目前美國對於這種新型態的經濟模式究竟屬於受僱者(employee)或者是獨立承攬人(independent contractor)仍有不同見解，目前美國大多都將零工經濟視為獨立承攬人。但是這種認定方式會使得這些人無法享有如同其他工作者的勞動條件保障，包括最低工資及就其工作表達心聲的權利，而且公司也可以免於相關社會安全保險、醫療保險、工作者補償或失業保險的相關責任。因此，零工經濟工作者，在尚未被認定為受僱者前，面臨更高風險職業災害，以及更低的勞動條件與健康照護保障。他因此呼籲，美國政府勞動部門應就新型態的零工經濟作特殊的勞動保障規劃，讓該經濟越來越普遍的同時，也能獲得更完善的勞動保障。

## (二) 美國未來勞動力分析報告

美國勞動部勞工統計局(BLS)資深經濟學家 Mitra Toosi 就美國未來勞動力(Workforce of the Future)作報告。T 資深經濟學家表示，美

國勞動統計局依照美國勞動力的各項類別（包括年齡、性別、種族與國籍等）、總體經濟表現（GDP、總就業率），綜合出產業的最後需求分析。她說明，美國整體勞動參與率(Labor Force Participation Rate, LFPR)有以下情況，包括 1.自 2000 年以來整體 LFPR 下滑；2.男性 LFPR 自 1940 年起下滑；3.女性 LFPR 至 1999 年到達最高峰，自此之後開始下滑；4.自 1990 年起青年 LFPR 下降；5.自 1996 年起超過 50 歲以上的勞工 LFPR 上升；7.不同種族與膚色的 LFPR 都有不同程度的下滑。

由於目前美國生育率下滑、人口老化情形日益嚴重，使得國內人口成長遲滯，再加上越來越多中低階技能之藍領移民入境美國尋職，使得美國也面臨勞動力供給的挑戰。她也從性別、年齡、年代預測等圖表，說明美國勞動市場未來的挑戰。她認為，人口成長由於低生育率而下滑，也代表未來美國將面臨勞動力減少的情況。由於嬰兒潮團塊世代逐漸面臨退休，會造成勞動力支撐退休人口之重大壓力。目前美國勞動市場的活力，很大部分來自於多樣化的勞動力組合，許多來自不同國家的勞動者，協助支撐美國的發展與進步。雖然自 1950 年起美國的外來移民快速湧入，但目前由於政策相關因素，移民人數以及增加幅度也有減緩趨勢，未來有可能造成美國勞動力缺口。

為此，T 資深經濟學家也提出解決這些衝擊挑戰的相關作法，包括：1.增加老年人口之勞動參與率；2.增加女性之勞動參與率；3.配合相關政策與科技，持續增加勞工生產力；4.透過職業訓練、教育與技能培訓等，增加高端技術人才；5.持續開放相關移民政策，以補充不足的勞動力缺口。

由於美國目前所面臨的問題，包括低生育率、人口老化、未來勞動力不足導致產能減少並衝擊國家競爭力部分，與我國目前所面臨問題十分相似，因此我國可參考美國經驗與實務作法，作為我國政策評

析參據。

### (三) 我國勞動部勞動情勢及勞工政策報告

我國駐美黃秘書代表說明，本（2016）年 520 後我國政府建立新的團隊，為國家競爭力與人民福利開創契機。其中勞動部將秉持行政院「以人為本」核心理念，及「創新、就業、分配」核心價值，具體落實蔡總統六大勞動政策，為勞工創造最大福祉。

黃秘書指出，我國勞動力仍持續增加，目前勞動力人數為 1,169 萬 3 千人，而失業率除了由於 2009 至 2010 年金融海嘯略有攀升外，目前皆維持 3.6%至 3.8%左右之水準。就工時概況而言，我國目前勞工平均工時為 2,135 小時，雖較新加坡及韓國為低，但仍比其他已開發國家為高。有關職業災害比率，由於我勞動部推動落實職業安全衛生法及職業災害勞工保護法等，使得職業災害比率逐年下滑。另外，黃秘書並說明我國在 2011 年施行新勞動三法後，有關工會籌組、團體協商簽署情形，以及勞資爭議處理案件等相關資料，讓與會人員對於我國目前勞動情勢有一初步瞭解。

隨後黃秘書說明我國目前所面臨的勞動情勢挑戰，包括

1. 少子化：我國總生育率已接近世界最低(2014 年生育率最低之前 3 名分別為新加坡 0.8、澳門 0.93、臺灣 1.11)。每位育齡婦女平均生育數量，1960 年代前約 4-6 人，1970 年代約 2-3 人，1980-1990 年代約 1.8 人，2000 年代後約 1 人。
2. 高齡化：我國已於 1993 年進入高齡化社會，預估於 2018 年進入高齡社會，2025 年進入超高齡社會。
3. 女性勞參率較主要國家低：我國女性勞動力參與率逐年提升至 2014 年的 50.6%，雖高於日本，但與美國（57%）、德國

(54.8%)等國相比仍舊偏低。我國女性勞參率於 25-34 歲高於主要國家，爾後因結婚、生產、育兒、家庭照顧等因素勞參率下降，至 50 歲之後呈現快速下降，顯示我國女性重返工作的困難現象。

4. 高出-青壯高階專業及主管人才外移：依瑞士洛桑國際管理學院 (IMD) 發布 2014 年世界人才報告，在全球 60 個國家中，我國「人才外流」排名第 50 名(名次越後，外流越嚴重)、「對外籍技術人才的吸引力」排名第 45 名(名次越後，吸引力越低)，顯示人才外流及難吸引外籍人才。
5. 技術人才供給不足：依「全球人才 2021」(Global Talent 2021) 預測，臺灣於 2021 年將為技術人才供給赤字最高的國家。該調查綜合人才的供給和需求面向，突顯出台灣生育率低、人口老化、教育政策及未來市場需求有相當落差。
6. 青年就業多從事服務業且工作收入不高：15-29 歲的青年從事服務業的比率為 64.46% 高於全體就業者平均 58.9% 之水準，其平均工作收入為 28,546 元。部分大學畢業生流入低技術低薪的服務業包含批發零售業、住宿餐飲業、其他服務業等。

為了面對這些挑戰，我國勞動部將以「安穩就業市場」、「安心工作條件」、「安全職場環境」、「安定勞資關係」、「安樂工作生活」及「安養退休生活」為主軸，全力打造建立屬於我國的「勞動新境界」。推動目標包括：

1. 推動落實週休二日：為正常工時縮減為 1 週 40 小時，期達成週休二日，國定假日配合調整為 12 日；實務上仍有部分事業單位未實施週休二日。為有效落實「週休二日」之立法意旨，勞動部已邀集全國性勞雇團體、學者專家及有關機關研商修

正勞動基準法相關規定。

2. 研議最低工資法制：現行基本工資審議制度係定於勞動基準法第 21 條及「基本工資審議辦法」。為合理規定勞工之最低工資，將研議訂定最低工資法，力求穩定、明確的調整最低工資。最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，對於國家總體經濟發展亦具重大影響，勞動部將積極蒐集國內外相關法制及資料進一步研議，召開座談會及會議，會商勞雇團體、相關機關及學者專家意見，完成最低工資法草案。
3. 青年就業：青年因職涯迷惘、學用落差及技能不足等問題，致青年失業率高於整體失業率。運用臺灣就業通就業網站及職業測評等工具，協助青年釐清職涯方向，並且在青年就學階段與離校階段，分別設計不同的訓練課程，讓青年取得適性的工作技能，並投入勞動市場。
4. 中高齡就業：隨著少子化及高齡化之雙重人口結構變遷，我國勞動力逐漸出現缺口，運用中高齡者智慧與經驗，開發中高齡者人力已為各國積極推動的重要政策之一，勞動部將協助中高齡以上勞工持續活躍職場。
5. 保障非典型勞動者：派遣勞工與正職勞工有同工不同酬之差別待遇及要派單位欠缺雇主責任等問題，為加強保障派遣勞工權益，研訂派遣勞工保護法制。推動派遣勞工保護完成立法，持續檢討專法內容，並強化與各界溝通，以凝聚最大立法共識。辦理專案勞動檢查，督促派遣業者及要派單位遵守勞動法令。
6. 加強職業災害勞工保護：加強保障職災勞工及其家屬之基本生活，規劃職災保險單獨立法，擬具「勞工職業災害保險法」草案。職業災害保險單獨立法，規劃重點包括：擴大納保範

圍、提高投保薪資上限及給付水準，並提撥經費辦理職災預防及重建業務。

7. 建立公平的勞資關係：「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」已行之有年，為促進勞工之團結權、協商權及爭議權，於 2011 年 5 月 1 日修正施行勞動三法，以保障勞工相關權益。未來將促進工會組織自由化、營造有利誠信協商環境，及持續提升勞資爭議處理效能。
8. 推動勞保年金制度改革：勞工保險係世代互助之社會保險制度，隨著我國人口快速老化及少子女化等趨勢，未來繳費者及領年金者比例失衡，將使保險財務承受龐大壓力，致年金制度無法持續穩健運作。勞動部將配合國家年金改革委員會之運作，參酌先進國家年金改革經驗及最新財務精算結果，提供可行性方案及財務評估資訊供各界討論，並依據年金改革國是會議之共識，研擬勞工保險年金改革法案，以利及早完成年金改革。

就我國勞動情勢做完簡報後，鍾參事並與在場與會人員交換意見並回答相關疑問。各與會代表對我國勞工政策推動方向與內容，亦表示高度興趣及肯定之意，期間對我國高齡化、少子化、青年就業及外籍人才延攬提出問題，並由鍾參事予以說明回應。

#### 四、7 月 27 日會議情形

本日係 NAGLO 年會最後 1 日，由現任主席 Ken President (2012 年曾受邀來台訪問) 召開會議，並請財務長 Pamela Megathlin 說明目前協會財務狀況及未來經費使用規劃。之後，並由與會人員改選下任理事長及副理事長，經決議結果，由喬治亞州勞工廳長 Mark Butler (2012 年曾受邀來台訪問) 擔任 2016-2017 主席，密蘇里州勞工廳長

Ryan McKenna (2014 年曾受邀來台訪問) 擔任副主席，財務長仍續任。

會後各州勞工行政首長紛紛與我國與會代表鍾參事及駐美勞工秘書致意，並感謝我國提供國內勞工政策推動成果及目標供美國參考，渠等並希望未來能繼續加強合作。

會議結束後駐美勞工秘書並陪同鍾參事搭機前往華府進行後續拜會行程。

## 五、7 月 28 日拜會行政單位

### (一) 拜會美國勞工部(USDOL)

拜會時間：2016 年 7 月 28 日下午 2 時 30 分

拜會地點：美國勞工部

接見人員：美國勞工部國際事務局處長 Robert Shepard、國際事務專員 E.J. Murtagh、亞洲事務顧問 Christopher J. Watson、美國在台協會商務組長 Francis Ruzicka

會談內容：

鍾參事首先感謝美國勞工部安排人員接見，並表示，本部前身行政院勞工委員會於 1991 年與美國勞工部，依照「台灣關係法」(Taiwan Relation Act)簽署「北美事務協調委員會與美國在台協會間勞工業務合作計畫綱領」(Guidelines for a Cooperative Program in Labor Affairs Between the Coordination Council for North American Affairs and the American Institute in Taiwan)。雙方同意就職業訓練、就業服務、職業安全衛生、礦工安全衛生、勞資關係、勞資爭議處理、勞工福利、勞動政策設計與評估、人力資源規劃等部分進行合作，係我國勞動部與

美國勞工部推動相關合作之濫觴。

我國因積極開放市場、推動區域貿易整合，國內各部會遂致力推動調整法規及相關因應措施。我勞動部為避免因市場開放對勞工造成衝擊，即依據行政院核定之「因應貿易自由化產業調整支援方案」，由勞動部提供協助措施，以協助受貿易自由化影響之勞工安定就業或轉業並儘速重返職場。惟查美國為協助因貿易自由化（進口增加）導致受損害之產業及勞工進行調整，依據該國貿易法(The Trade Act of 1974)，實施貿易調整協助計畫(Trade Adjustment Assistance program)提供技術協助或輔導勞工轉業等政策措施，以改善產業的競爭力或將生產資源（包括勞動力）移轉至其他具比較利益的產業。我勞動部為就美國經驗交流，於本年 8 月 7 日至 12 日辦理「貿易調整協助方案工作坊」，感謝美國勞工部就業訓練署官員得以出席工作坊並與我方交流，因係近年來美勞工部赴華最高層級人員，亦顯示台美勞工部會之良好合作關係。

處長 Robert Shepard 則表示，因前開綱領並無失效期限，顯示台美勞動議題之合作，可持續就綱領內容為基礎繼續深化。美方對於我國所提出之勞動議題合作構想，原則上都持正面積極態度，希望未來能持續合作，架構更深入之互動平台。

## （二）拜會美國就業機會平等委員會(EEOC)

拜會時間：2016 年 7 月 28 日下午 4 時

拜會地點：美國就業機會平等委員會辦公室

接見人員：副總執行長 Mona Papillon、組長 Victor Voloshin

會談內容：

副總執行長 Mona Papillon 首先表示，美國 EEOC 主要負責有關

就業歧視問題，包括受僱者或求職者因其種族、膚色、性別（包括是否懷孕、性別認同、性傾向）、國籍、年齡（超過 40 歲以上）、身心障礙或其基因遺傳等訊息，受僱主歧視或差別待遇之聯邦行政機關。另外，如有受僱者或求職者因檢舉就業或職業歧視、協助參與就業歧視調查、提請就業歧視訴訟等而遭僱主歧視性報復，亦屬職業歧視之一種，而為 EEOC 之管轄範圍。

對於涵蓋在相關禁止歧視法令之僱主，如有被舉報違反禁止就業歧視規範情事，EEOC 有權進行調查。EEOC 將進入公司或廠區，以公平的角度進行調查，並盡可能蒐集資料以發現事證。如果發現確有就業歧視情事，EEOC 將會協助解決該歧視。如果無法解決，EEOC 有權提起訴訟以保障個別受僱者（求職者）以及社會大眾的權益。EEOC 並不會對所有歧視案件提起訴訟，除非案件重大、違犯情事嚴重，EEOC 才會提起訴訟。EEOC 也會透過外訪、教育訓練以及相關技術協助課程，避免就業歧視之發生。

EEOC 也提供各個聯邦行政單位有關就業歧視或就業機會平等之指導課程。EEOC 努力確保聯邦行政機會遵守禁止就業歧視相關法令，並提供技術性協助，包括就業機會平等申訴事件之協調、檢視行政機關有關僱用計畫是否違反禁止就業歧視法令、設計禁止就業歧視相關教育資料並分送各機關、辦理教育訓練課程、對於行政法院法官進行就業機會平等相關法律訴訟時提供協助及佐證資料。

鍾參事感謝 P 副總執行長接見且提供相關資訊，並表示，美國廣納各國人才，各不同人種、信仰、語言之勞工，在同一工作場所提供勞務之情形普遍，因此，如何維護職場公平、避免歧視情事發生，係美國 EEOC 之最主要任務。我國目前訂有就業服務法及性別工作平等法，但國內勞動力組成內容越來越多樣化，未來如何推動落實職場平等、建構公平就業機會，仍是未來一大挑戰。因此，未來幾年我勞動

部盼能與 EEOC 簽署合作備忘錄，雙方就此內容進行合作交流，俾我國師法美國成熟經驗。有關此節，P 副總執行長則表示樂觀其成，未來將針對內容進行研議，並隨時我與駐美勞工秘書交換意見，俾便建立雙邊更穩固之合作基礎。

## 六、7 月 29 日拜會行政單位

### (一) 拜會美國國家勞資關係委員會(NLRB)

拜會時間：2016 年 7 月 29 日上午 10 時 30 分

拜會地點：美國國家勞資關係委員會辦公室

接見人員：委員 Philip A. Miscimarra、主任秘書 Gary Shinnors、  
副助理組檢察長 Joseph J. Baniszewski、專員 Richard Wainstein

會談內容：

主任秘書 Gary Shinnors 首先表示，美國 NLRB 成立於 1935 年，亦是美國的獨立性機構，該委員會最高權力核心是由 5 位委員(Board Member)及 1 位總檢察長(General Counsel)所擔任，由總統提名並經由參議院同意任命後擔任，其中委員任期為 5 年、總檢察長任期為 4 年。在 NLRB 中，總檢察長的角色類似檢察官擔任不當勞動行為的公訴人角色，而委員則負責判決不當行為案件是否成立的任務。NLRB 總部設於華盛頓特區，另在各地區設有 32 個辦公室，協助保障個別勞工權益、工會組織與發展權、以及禁止雇主不當勞動行為。

S 主任秘書並指出，NLRB 工作內容包括，舉辦並監督工會選舉(Conduct Elections)、調查不當勞動行為案件(Investigate Unfair Labor Practices Charges)、促成爭議解決(Facilitate Settlement)、作成不當勞動行為決定(Decide Cases)、發布強制命令(Enforce Orders)等。

其中有關調查不當勞動行為案件部分，如果勞工或者工會認為遭受雇主不當勞動行為的對待，他可以向地區性的 NLRB 辦公室提出申請調查。據 NLRB 統計，美國每年約有 2 萬到 3 萬件的不當勞動行為申請案。調查人員會向當事人兩造蒐集證據(evidences)、記錄證詞 (affidavits)、或者詢問與本案有關的證人(witness)以釐清事實真相，在證據蒐集完畢後，交由不當勞動行為各地方辦公室處長(Regional Director)認定，許多不當勞動行為案件在提出後，由兩造達成和解，或者由申請人撤回，有些則由地區主管駁回，但有些較具爭議性的案件，則送交 NLRB 總部認定。

鍾參事表示，我勞動部於 2015 年與美國國家勞資關係委員會 (NLRB)，簽署「駐美國臺北經濟文化代表處與美國在臺協會間勞資關係法律與程序合作計畫瞭解備忘錄」(Memorandum of Understanding for a Cooperative Program in the Administration of Labor Relations Law and Procedures Between The Taipei Economic and Cultural Representative Office in the United States And The American Institute in Taiwan)，就台美雙方不當勞動行為議題之交流建立合作基礎。NLRB 於 2012 年由主席 Mark Pearce、總檢察長 Lafe E. Solomon 來台訪問，另並連續 2 年派政府官員或行政法院法官來華分享經驗，與我不當勞動行為裁決委員就實質議題與認定準據交流，有助我裁決制度完善。目前駐美秘書並就裁決議題與個案認定標準持續與 NLRB 保持溝通，並定期交換意見。未來雙邊可就事證蒐集、調查程序與技巧等部分，進更深入之實質合作，提供我國建置更完備之不當勞動行為制度參考。

## (二) 拜會美國聯邦調解調停署(FMCS)

拜會時間：2016 年 7 月 29 日下午 2 時 30 分

拜會地點：美國聯邦調解調停署會議室

接見人員：代理主任秘書 Alan Price、國際組長 Eileen Hoffman、專員 David Huang、美國在台協會商務組長 Francis Ruzicka

會談內容：

國際組長 Eileen Hoffman 首先歡迎我國代表來訪，並說明 FMCS 是一美國獨立機構，其署長是由美國總統直接任命擔任，成立於 1947 年，機構主要任務在對於全美勞資爭議問題，提供調解與調停的管道與機制。在 1947 年以前，負責美國勞資爭議調停的政府部門為勞動部(Department of Labor, DOL)，在該年美國制訂勞資關係法(Labor Management Relations Act)後，依據該法成立美國聯邦調解調停署，遂成為處理處理勞資爭議調解與調停的主要政府部門。

她並指出，FMCS 的服務內容包括：

1. 勞資爭議解決與勞資衝突管理(Dispute Resolution and Conflict Management)：這部分包含(1)集體協商(Collective Bargaining)、(2)替代性爭議解決服務( Alternative Dispute Resolution Services, ADR)、(3)國際訓練(International Training)、(4)工作場所調解(Workplace Mediation)以及(5)個別勞工爭議事件調解(Grievance Mediation)。
2. 促進勞資關係發展並推動培訓課程(Relationship Development and Training Course)：包含(1)替代性團體協商過程(Alternative Bargaining Processes)、(2)團體協約管理操作(Contract Administration Training)、(3)研討工作坊訓練(Workshops Training)、(4)溝通技巧訓練(Interpersonal Communications)、(5)勞資夥伴關係建立(Labor-Management Partnership Building)、(6)勞資關係角色與任務說明(Labor-Management Roles and Responsibilities)、(7)組織性發展(Organizational

Development) 以及 (8) 重建和諧勞資關係 (Repairing Broken Relationships)。

3. 仲裁業務(Arbitration)：FMCS 提供約 1,400 名仲裁委員名單供勞資雙方選擇，對於勞資雙方有爭議並合意提交的仲裁事項，或者對於勞資雙方的團體協約訂定或變更，仲裁委員都能提供相關仲裁服務。
4. 相關計畫及服務內容文宣編印(Publications about Services and Programs)：FMCS 也會定期就其服務內容設計文宣，並至工會及企業作宣導與說明，文宣內容可以包括勞資爭議解決及替代性解決方案(Dispute Resolution and ADR)、團體協商仲裁與調解(Mediation and Arbitration of Collective Bargaining)、勞資關係合作與管理(Cooperation and Management of Labor Relations)等。
5. 對於 FMCS 而言，其主要工作仍是在維護美國集體勞資關係的和諧，因此，多數心力仍是側重於團體協約的簽訂。FMCS 的調解員甚至在勞資雙方進入簽訂團體協約的過程之前，就會先行分別與勞資雙方協商、溝通，並提出相關的建議，以說服兩造趨向於同一協約目標。如此一來，勞資雙方進入協商過程後，就更容易達成協商共識而簽訂團體協約。

鍾參事首先感謝 FMCS 撥冗與我國代表交換意見，並表示本部前身勞委會於 2010 年與美國聯邦調解調停署(FMCS)，重新簽署「駐美國臺北經濟文化代表處與美國在臺協會間勞資爭議調解與替代性解決方案合作計畫協定」(Agreement for a Cooperative Program in Labor Mediation and Alternative Dispute Resolution between The Taipei Economic and Cultural Representative Office in the United States And The American Institute in Taiwan)，雙方同意就勞資爭議調解、預防性

調解、仲裁、替代性解決方案、勞資關係、勞資合作等事項進行合作。FMCS 自與我勞動部重新簽署合作協定後，每年接派行政官員及調解員來台，協助勞動部辦理調解人員訓練。2012 年 FMCS 副署長 Allison Beck（目前擔任 FMCS 署長）亦受邀來台訪問，與我方互動關係十分密切。

2015 年 6 月間我勞動部官員與 8 位協調人訪問 FMCS，就勞資爭議調解事項進行交流，研習主題包括：美國集體協商與勞動關係、美國勞動法及最新發展、調解溝通技巧、調解原則、美國勞資政三方的角色與責任、勞資衝突分析、集體協商的模式和階段、美國教師協商經驗分享等，並拜會其他行政單位。另 2015 年 8 月間亦與 FMCS 合作辦理「104 年度簽訂團體協約事業單位勞資雙方參訪研習活動」，並經由 FMCS 協助規劃相關研習課程與拜會行程。

以上各項合作交流，足以說明雙邊有關勞資爭議調解之合作內容非常深入。未來我勞動部希望製作調解人員訓練及調解人員倫理守則規範等教材，如 FMCS 有相關內容，盼能提供我勞動部參考。P 代理主任秘書回應表示，由於雙邊有簽署合作協定，再加上多年來所建立之友好關係，FMCS 將盡可能提供我勞動部相關所需之教材內容。

### （三）拜會美國聯邦勞資關係署（FLRA）

拜會時間：2016 年 7 月 29 日下午 4 時

拜會地點：美國聯邦勞資關係署會議室

接見人員：僵局解決小組(FSIP)主席 Mary Jacksteit、主任秘書 Kimberly Mosely、主席辦公室公共事務諮詢委員 Gina Grippando

主席 Mary Jacksteit 首先說明，FLRA 是依據公務人員服務改革法 (Civil Service Reform Act)（也就是現在所稱的聯邦公務員勞資關係條

例，簡稱勞資關係條例— Federal Service Labor-Management Relations Statute)規定，於 1978 年成立。FLRA 由三位委員組成最高權力核心，該三位委員皆由總統直接提名、參議院同意而任命，具有準司法地位 (quasi-judicial)，其主要任務是處理聯邦政府與及其所僱用的員工間勞資關係。

勞資關係條例中規定，允許某些公務員（不包括郵務人員）可以組工會、與聯邦政府進行集體協商，並依照該公務員個人考量，加入能為自身權益爭取福利的工會。而 FLRA 的任務包括以下幾項：

1. 解決公務員與聯邦政府間不當勞動行為爭議事件：勞資關係條例中針對工會、該機構管理階層（雇主）以及受僱者等，皆明文規定相關權利與義務。如果勞工與雇主任一方未履行勞資關係條例所規定的義務，或者干涉介入條例所賦予他方的法定權利，則涉及不當勞動行為，任一方皆可向 FLRA 提出申請。另外，受僱者也可以在其法定權利受侵害的情況下，向工會或雇主提起不當勞動行為申訴。例如，如果雇主對於受僱者企圖爭取工會代表權予以威脅或報復，或者拒絕提供勞資關係條例中規定工會有權獲得的相關資訊，又或者勞雇雙方未依誠信原則進行協商等皆屬之。
2. 以辦理選舉投票的方式，選出勞工組織或工會的合法性代表：勞資關係條例對於勞工申請擔任工會代表以及哪些受僱者得作為協商體(bargaining unit)等，皆設有明確的程序規範。為了落實該程序，FLRA 會就產生工會代表舉行選舉，並就工會代表選舉過程中所產生的各種問題提供解決方式。這些問題包括：哪些受僱者是屬於管理階層幹部而不得爭取工會代表權？選舉的過程是否出現不合法的情形？工會或雇主是否不當影響協商體？

3. 宣判仲裁員仲裁書(arbitrators' awards)的排除適用(exceptional adjudication)情形：勞資關係條例中允許政府與公務員間簽訂團體協約，也同時允許工會或勞工與聯邦政府間有爭議行為的產生。如果這些爭議涉及就業平等、不當勞動行為，該勞工可以選擇申訴程序(grievance procedure)或其他法定程序(statutory procedure)。其中後者是指經由仲裁員介入，同時與勞資雙方諮商後，並作出有約束力的仲裁判斷，勞資雙方必須依該仲裁判斷履行。如果勞資任何一方不服該仲裁判斷，得30日之內，向FLRA申請排除適用。
4. 宣判集體協商應遵循的義務(the duty to bargain collective)：協商爭議(Negotiability Disputes)通常於工會與雇主間對於雙方協約內容或條文的解釋與適法性有所爭議時產生。這些爭議可能包括：雇主會宣稱在團體協商中所提出的協議，其效力擴及非屬協商內勞工；或者在協商完成並作出協議後，雇主方決策者認為協議內容違反法令。因此，無論勞雇任一方，如果認為協商內容非屬得協商範圍，則可向FLRA提起異議，FLRA並會作出裁定。
5. 解決公務員與聯邦政府間協商爭議所產生的僵局(impasses)：有時在集體協商的過程中，勞資雙方因為對某些議題無法達成共識，而導致協商陷入僵局。對聯邦政府而言，如果勞資雙方協商無法導出雙方合意的具體成果，則需要中立的第三者提供調解的協助。在這種情況下，當事人雙方則必須求助於FMCS的調解員。如果經過FMCS的調解努力下仍未達成共識，則任一方或經雙方同意，可向聯邦公務員僵局解決小組(FSIP)求助。

鍾參事感謝J主席接見並介紹FLRA之服務內容，並表示因我國

2011 年勞動三法修正後，准許教師籌組工會並進行集體協商，且目前國內不當勞動行為案件逐漸以教師集體工會協商之相對人，未以誠信原則與工會進行協商之不當勞動行為案件逐漸增加，也相對衝擊教育行政單位與教師工會、家長團體之三方關係，因美國就政府受僱人員之勞動權益保障有多年的處理經驗，未來雙方可就此議題進行交換意見，J 主席並表示樂於與我勞動部交流相關資訊與作法。

## 肆、觀察心得與建議

本次出席會議收穫十分豐富，與 NAGLO 各州會員交換最新勞動議題與政策推動意見外，也趁此機會拜會美國勞工業務重要聯邦層級行政單位，讓其他各州會員及聯邦政府官員更加認識我國勞工政策內涵。本案仍有以下心得與建議：

- 一、由於以往我國勞動部皆賡續出席 NAGLO 年會，並提出最新國家勞動政策與產經發展報告，因此 NAGLO 主事人員及重要幹部對於我國出席人員都極為友善。儘管本次會議係鍾參事與黃秘書第一次與會，各州與會代表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、我勞動部與美國勞工部、國家勞資關係委員會、聯邦調解調停署等皆簽署合作協定或備忘錄，有助雙邊推動實質合作交流。未來並希望與就業機會平等委員會簽署合作備忘錄，以推動有關就業機會平等與消除就業歧視之合計合作。由於既有之合作文件內容及未來推動簽署備忘錄，都需專責人員協助推動落實，因此，未來仍應由駐美秘書擔任窗口對美方重要官員或專案執行人員持續保持溝通。

三、未來應持續將我國勞工政策內容，藉由出席國際會議方式，轉送國外相關單位，以擴大我國國際能見度，並提供資料或文宣，讓國際友人參考，對於我國勞工政策接軌國際及相互交流，應有相當程度的幫助。

伍、附錄：NAGLO 議程

## NAGLO Conference Agenda

Monday, July 25	Tuesday, July 26	Wednesday, July 27
<p>7:30 to 9 a.m. <b>Breakfast</b> Board Room/Foyer</p> <p>9 – 9:15 a.m. <b>Call to order and introductions</b></p> <p>9:15 – 9:30 a.m. <b>Welcome</b></p> <p>9:30 – 10:45 a.m. <b>Presentation:</b> <b>US DOL Wage and Hour Division update</b></p> <p>11 a.m. – Noon <b>Panel: Approaches to family medical leave</b></p> <p>12:15 – 1:15 p.m. <b>Lunch and Presentation</b> <b>VPPPA and SHAPE Programs</b></p>	<p>7:30 to 8:30 a.m. <b>Breakfast</b> Board Room/Foyer</p> <p>8:30 a.m. <b>Depart for tour</b></p> <p>9 – 10:30 a.m. <b>Tour: L.L. Bean Company</b></p> <p>10:30 a.m. <b>Free time to explore</b> <b>Freeport, Maine</b></p> <p>11:30 a.m. <b>Bus departs for Portland</b></p> <p>Noon – 1:30 p.m. <b>Lunch and Presentation:</b> <b>Health and safety effects of “gig” economy on workers</b></p> <p>1:45 – 2:45 p.m. <b>Presentation:</b> <b>Workforce of the future</b></p> <p>3 – 4:30 p.m. <b>Panel: Impairment in the workplace</b></p> <p>4:45 – 5:15 p.m. <b>Ministry of Labor from the Republic of China (Taiwan)</b></p> <p>6:30 p.m. <b>Optional event:</b> <b>Portland Sea Dogs baseball game</b> <b>(Dinner on your own)</b></p>	<p>7:30 to 8:30 a.m. <b>Breakfast</b> Board Room/Foyer</p> <p>8:30 – 9:15 a.m. <b>OSHA’s recordkeeping rule: Reporting fatalities and severe injuries</b></p> <p>9:30 a.m. <b>NAGLO business meeting</b></p> <p>10:30 a.m. <b>Adjourn</b></p> <p>Noon <b>Guest room check-out</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Sunday, July 24</b></p> <p>4 – 5:30 p.m. <b>Welcome and check-in</b> Dining Room</p> <p>4:30 – 5:30 p.m. <b>Executive Board meeting</b> Board Room</p> <p>5:30 – 9 p.m. <b>Welcome reception</b> Sponsored by VPPPA Dining Room</p>	<p>1:30 – 3 p.m. <b>Panel: Focus on youth apprenticeship initiatives</b></p> <p>3:15 – 5 p.m. <b>Roundtable discussion:</b> <b>State reports</b></p> <p>5:15 p.m. <b>Walk to dinner</b></p> <p>5:30 – 7:30 p.m. <b>Lobster bake at Dimillio’s Restaurant in Harbor</b></p>	

Courtesy Greater Portland Convention – Visitors Bureau

## Sunday, July 24

- 4 – 5:30 p.m.**      **Welcome and check-in**  
Hilton Garden Inn Dining Room
- 4:30 – 5:30 p.m.**      **Executive Board meeting (Executive Board members only)**  
Meeting in Board Room
- 5:30 – 9 p.m.**      **Welcome reception sponsored by VPPPA (attendees and guests)**  
Dining Room

Thank you to the Voluntary Protection Programs Participants' Association for its participation and contribution to the conference.



## Monday, July 25

- 7:30 – 9 a.m.**      **Breakfast (attendees and guests)**  
Board Room/Foyer
- 9 – 9:15 a.m.**      **Call to order and introductions**  
*Ken Peterson, Commissioner, Minnesota Department of Labor and Industry and NAGLO President*
- 9:15 – 9:30 a.m.**      **Welcome remarks**  
*Jeanne Paquette, Commissioner, Maine Department of Labor*
- 9:30 – 10:45 a.m.**      **Presentation: U.S. DOL Wage and Hour Division update**  
*Laura Fortman, Deputy Administrator, Wage and Hour Division, U.S. DOL*
- 11 a.m. – Noon**      **Panel: Approaches to Family Medical Leave**  
*Moderator: Ryan McKenna, Director, Missouri Department of Labor and Industrial Relations*  
*Sarah Blusiewicz, Senior Advisor, Rhode Island Department of Labor and Training*  
*Christie Hammond, Deputy Commissioner, Oregon Bureau of Labor and Industries*  
*Jim Roche, President, New Hampshire Business and Industry Association*
- 12:15 – 1:15 p.m.**      **Lunch and Presentation: VPPPA and SHAPE programs (attendees)**  
*Moderator: Courtney Malveaux, Director, Thompson McMullan*  
*Steve Greely, Workplace Safety and Health Director, Maine Department of Labor*  
*Jaclyn Mandrake, Human Resources Director, Town of Scarborough, Maine*  
*Michael Thurlow, Fire Chief, Scarborough Fire Department*

## Monday, July 25

- 1:30 – 3 p.m.**      **Panel: Focus on youth apprenticeship initiatives**  
Labor officials from several states will discuss apprenticeship initiatives and approaches.  
*Moderator: Ellen Golombek, Executive Director, Colorado Department of Labor and Employment*  
*Noel Ginsburg, CEO, Intertech Plastics and BASIC*  
*John Ladd, Administrator, Office of Apprenticeship and Training Administration, U.S. Department of Labor*  
*Kelly Schulz, Secretary, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation*  
*Doug Wright, 12 for Life Project Director, Carroll County School System*
- 3:15 – 5 p.m.**      **Roundtable discussion: State reports**  
Each state attending the conference will be asked to provide a brief legislative and/or programmatic update as part of this roundtable discussion.
- 5:15 p.m.**          **Walk to restaurant** (One-and-a-half blocks from Hilton Garden Inn)
- 5:30 – 7:30 p.m.**      **Dinner: Lobster bake at Dimillio's Restaurant in Harbor** (attendees and guests)  
NAGLO will host a Maine lobster and clam bake at this floating restaurant, which is surrounded by water. Every table offers spectacular views of Portland Harbor.

## Tuesday, July 26

- 7:30 – 8:30 a.m.**      **Breakfast** (attendees and guests)  
Board Room/Foyer
- 8:30 a.m.**          **Depart for tour**
- 9:00 a.m.**          **Tour: L.L. Bean Company** (attendees)
- 10:30 a.m.**        **Free time to explore Freeport, Maine**
- 11:30 a.m.**        **Bus departs for Portland**
- Noon**              **Lunch and Presentation:**  
**Health and safety effects of "gig" economy on workers** (attendees)  
*Dr. John Howard, Director, National Institute of Occupational Health*

## Tuesday, July 26

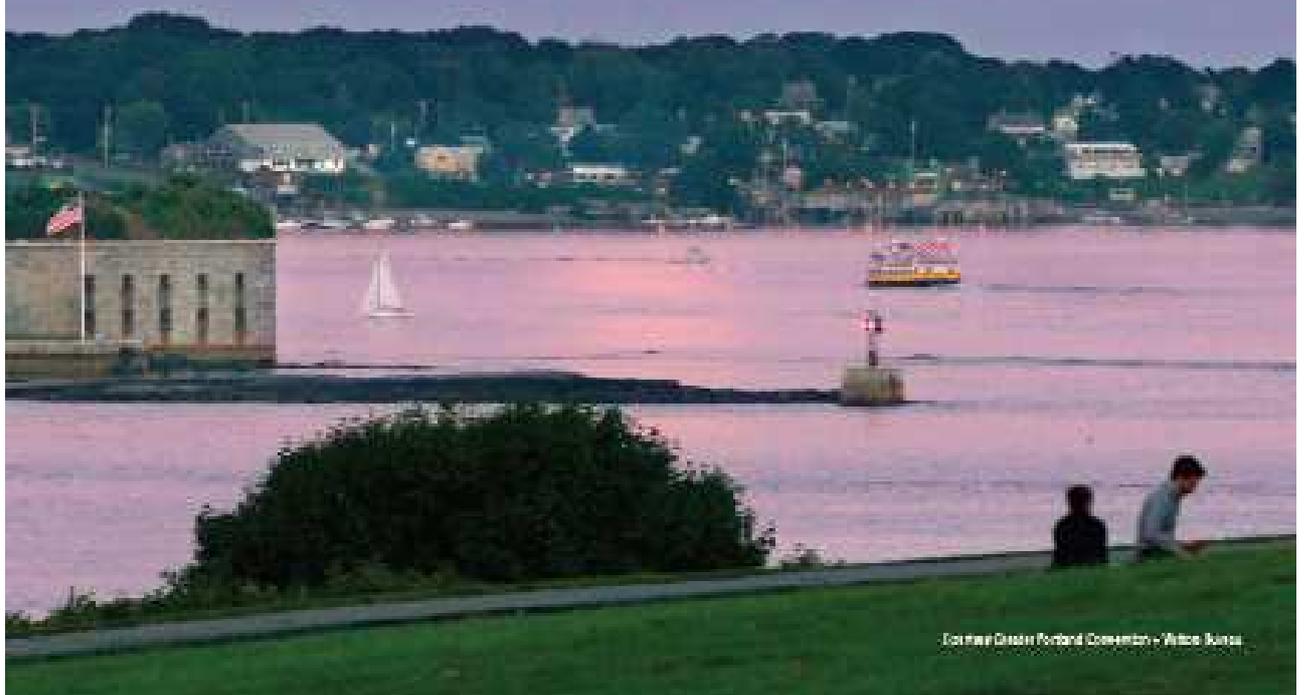
- 1:45 – 2:45 p.m.**      **Presentation: Workforce of the future**  
*Mitra Toast, Senior Economist, U.S. Bureau of Labor Statistics*
- 3 – 4:30 p.m.**        **Presentation: Impairment in the workplace**  
*Moderator: Mark Butler, Commissioner, Georgia Department of Labor*  
*Andrew Freedman, Director of Marijuana Coordination, State of Colorado*  
*Peter Lowe, Partner, Brann & Isaacson*  
*Fitzgerald Washington, Secretary of Labor and Industry, Alabama Department of Labor*
- 4:45 p.m.**            **Ministry of Labor from the Republic of China (Taiwan)**  
*Jason Huang, Labor Senior Officer of Economic Division*  
*Taipei Economic and Cultural Representative Office in the United States*
- 5 p.m.**                **Dinner on your own**
- 6:30 p.m.**            **Optional event: Portland Sea Dogs vs. Trenton Thunder baseball game**  
Game begins at 7 p.m. at Hadlock Field ballpark. Tickets can be purchased day of event.



Courtesy Carrie Forbord Campbell - Miran Images

## Wednesday, July 27

7:30 – 8:30 a.m.	<b>Breakfast (attendees and guests)</b> Board Room/Foyer
8:30 – 9:15 a.m.	<b>Panel: OSHA's recordkeeping rule – Reporting fatalities and severe injuries</b> <i>Dave Schmidt, Director, Federal OSHA Office of Statistical Analysis</i>
9:30 – 10:30 a.m.	<b>NAGLO business meeting</b>
10:30 a.m.	<b>Adjournment</b>
Neon	<b>Guest room check-out</b>



Courtesy Greater Portland Convention & Visitors Bureau