

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(LEERA)第  
69 屆年會及研討會並拜會華府聯邦勞工  
研究、行政機關及工會團體

服務機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

姓名職稱：鐘副所長琳惠

派赴國家：美國

出國期間：106.5.30-106.6.9

報告日期：106.8.22

## 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 69 屆年會及研討會、拜會華府聯邦勞工研究、行政機關及工會團體，包含美國經濟政策研究院、美國國家勞資關係委員會、美國國家職業安全衛生研究所、美國就業機會平等委員會、美國聯邦調解調停署、以及美國勞工聯盟等。針對勞動政策、勞動保障、勞資關係與調解調停機制、非典型雇用、工作生活平衡、職場平等與建構公平就業機會、職業安全衛生等最新勞工議題發展趨勢交換意見，提供我國勞動及職業安全衛生相關政策研擬參考，並討論未來在研究資訊與成果分享交流、人員互訪機制、長期合作模式等方面之可行性及作法，透過國際性活動參與，將本所近年來研發成果推向國際舞台，同時借鏡國外發展經驗及趨勢，以提升我國勞動與職業安全衛生專業的研究水準及國際能見度，促進國際交流合作並做為我國建構完善勞動保障及安全衛生職場環境之研究參考。

關鍵字：美國勞動與就業關係協會第 69 屆年會及研討會；華府聯邦勞工行政機關；勞動及職業安全衛生

## 目次

壹、目的-----	03
貳、過程-----	03
參、心得及建議-----	26

## 壹、目的

隨著勞動部於 103 年 2 月 17 日組織改造，勞動及職業安全衛生研究所亦由原來勞工安全衛生研究所改制，並擴增勞動市場及勞動關係領域的研究，成為勞動部全方位智庫。而在逐步拓展勞動市場及勞動關係相關勞動政策領域研究之際，希望藉由本次科發基金計畫的運用，開啟本所在勞動政策議題研究上國際交流合作的契機，並強化我與美國職業安全衛生研究的國際連結。

爰本次出國計畫於 5 月 31 日至 6 月 3 日期間參加「美國勞動與就業關係協會」(Labor and Employment Relations Association, 簡稱 LERA)第 69 屆年會及研討會，於會議結束後順訪華府聯邦勞工研究、行政機關及工會團體，拜會美國經濟政策研究院(EPI)、美國國家勞資關係委員會(NLRB)、美國國家職業安全衛生研究所(NIOSH)、美國就業機會平等委員會(EEOC)、美國聯邦調解調停署(FMCS)及美國勞工聯盟(AFL-CIO)，就勞動與職業安全衛生相關研究議題、勞動政策、法令及相關實務經驗進行交流，討論未來合作方向，期能經由訪問交流建立長期合作模式與管道，攜手進行跨國研究，以提升我國勞動與職業安全衛生專業的研究水準及國際能見度。

## 貳、過程

### 一、本次赴美行程與拜會人員

此次行程自 5 月 30 日至 6 月 9 日赴美國出席勞動與就業關係協會(LERA)第 69 屆年會及研討會並拜訪華府聯邦勞工研究、行政機關及工會，行程簡介及拜會人員如下：

日期	時間	行程
05/30 (二)		由臺灣出發抵達美國加州阿納海姆(Anaheim)
05/31 (三)- 06/03 (六)		參加「美國勞動與就業關係協會」(Labor and Employment Relations Association, LERA)第 69 屆年會及研討會
06/03 (六)- 06/04 (日)		由美國加州阿納海姆(Anaheim)出發抵達華盛頓哥倫比亞特區(DC)
06/05 (一)	1000- 1200	拜會「美國經濟政策研究院」(Economic Policy Institute, EPI) ● 貿易及製造業政策研究處處長 Robert Scott
	1400- 1500	拜會「美國國家勞資關係委員會」(National Labor Relations Board, NLRB)/總部 ● 主席 Philip Miscimarra ● 委員 Mark Gaston Pearce ● 委員 Lauren McFerran ● 副助理總檢察長 Joseph J. Baniszewski
	1600- 1700	拜會「美國國家職業安全衛生研究所」(National Institute for Occupational Safety & Health, NIOSH)/華盛頓辦公室 ● 所長 John Howard ● 副所長 Margaret Kitt ● 專案人員 Marna Hoard
06/06 (二)	1000- 1200	拜會「美國就業機會平等委員會」(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) ● 主席顧問 Raymond Peeler ● 法律顧問 Lisa Schnall ● 檢察長顧問 Bria L. Gillum
	1500- 1700	拜會「美國聯邦調解調停署」(Federal Mediation & Conciliation Service, FMCS) ● 國際處長 Eileen Hoffman ● 處長 Remona Buck
06/07 (三)	1000- 1200	拜會「美國勞工聯盟」(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) ● 全球勞工權益專員 Cassandra Waters
06/08 (四)- 06/09 (五)		由美國華盛頓哥倫比亞特區(DC)出發(紐約轉機)抵達臺灣桃園機場

## 二、參加「美國勞動與就業關係協會」第 69 屆年會及研討會

美國勞動與就業關係協會(Labor and Employment Relations Association, 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，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。今(2017)年第 69 屆年會及研討會之大會主題為「職場新世界中之工作、機會與平等」(Jobs, Opportunity and Equality in the New World of Work)，於 6 月 1 日至 6 月 4 日假美國加州阿納海姆(Anaheim)召開，並於會前一日 5 月 31 日辦理會前專業發展工作坊及參訪活動。本次大會會議主題涵蓋經濟學、社會學、政治學、勞動與就業相關法律、工業關係、人力資源、組織行為、勞工關係、工會與社會運動、全球化與移民、工作組織與管理等領域，有來自不同國家之專家學者發表論文與專題演講，並邀請產、官、學、研各界人士參與，共同為世界潮流所趨之勞動議題集思廣益。

5 月 31 日參訪美國國際碼頭倉儲工會(International Longshore and Warehouse Union, 簡稱 ILWU)及長堤貨櫃轉運中心(Long Beach Container Terminal, 簡稱 LBCT)。除了安排與 ILWU 主要工會幹部成員座談，並由 LBCT 的執行長親自導覽貨櫃碼頭工作實況之外，並特別參訪碼頭工人工作分派實務(如下照片)：





ILWU 成立於 1937 年，總部設立在美國加利福尼亞州舊金山，超過 60 個地方工會(local unions)，為一主要代表美國西岸碼頭與倉儲工廠勞工、夏威夷碼頭與旅館業勞工、阿拉斯加碼頭與罐頭製造工廠勞工、奧勒岡州波特蘭書店勞工、以及與加拿大不列顛哥倫比亞省碼頭勞工之工會聯盟，團結勞工為其主要目標任務，和加拿大勞工大會(Canadian Labour Congress)與國際運輸工人聯盟(International Transport Workers' Federation)存在隸屬關係。ILWU 自 1985 年起，每三年舉辦一次國際性大會(International Convention)，其具有任命執行委員會之官員(包含理事長、副理事長、主任秘書兼財務主管)與委員的權力；而執行委員會每年至少召開三次會議。現任(2017 年)的理事長為 Robert McEllrath，副理事長為 Ray Familathe(美國本土)與 Wesley Furtado(夏威夷)，主任秘書兼財務主管為 William E. Adams，職司工會聯盟行政與監督事務，執行委員會有 21 位委員，員工加入工會者高達 99.7%，會員數超過 4 萬人。

研討會期間各時段之議程主題如下：

日期	時間	議程主題
05/31 (三)	0830-1500	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 會前專業發展工作坊「解決職場衝突之協商技巧」 (Pre-Conference Professional Development Workshop: Negotiating Techniques to Resolve Workplace Conflicts)</li> <li>● 會前專業發展工作坊「解決職場爭議之訴訟機制」 (Pre-Conference Professional Development Workshop: Litigation Mechanisms to Resolve Workplace Disputes)</li> </ul>
06/01 (四)	0830-1700	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地方最低工資創制之法律與經濟議題(The Law and Economics of Local Minimum Wage Initiatives)</li> <li>● 全球化經濟下之勞動力建立與組織(Building and Mobilizing Labor Power in the Global Economy)</li> <li>● 健康照護與教育產業的工作者聲音：跨產業之探討 (Worker Voice in Healthcare and Education: A Cross-Industry Exploration)</li> <li>● 加州新興專業勞動者之立法(New Pro-Worker Legislation in California)</li> <li>● 日本勞資關係之近況：25年來的變化情況(The Current State of Industrial Relations in Japan: How They Changed in the Past 25 Years)</li> <li>● 美國勞動法於國家勞資關係委員會變遷下之未來(The Future of Labor Law Under a Changing NLRB)</li> <li>● 美國健康照護產業轉型及其對病人、工作者與勞資關係之影響(Transformations in US Healthcare and Their Effects on Patients, Workers and Labor Relations)</li> <li>● 僱用關係之比較分析：特定國家之國際趨勢 (Comparative Analysis of Employment Relations: International Trends in Selected Countries)</li> <li>● 跳脫工資：美國與加拿大職業檢定與證照之多方面影響(Looking Beyond Wages: The Diverse Effects of Occupational Certification and Licensure in the US and Canada)</li> <li>● 隨選經濟及工作本質之改變(The On-Demand Economy and the Changing Nature of Work)</li> </ul>

日期	時間	議程主題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● LERA 主要全體會議：從政策戰爭返回(LERA Featured Plenary: Just Back from the Policy Wars)</li> </ul>
06/02 (五)	0830-1715	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 國際社會之調停：OECD 國家聯絡據點之角色 (Mediation in an International World: The Role of the National Contact Point of the OECD)</li> <li>● 非典型就業安排之經濟議題(The Economics of Non-Standard Employment Arrangements)</li> <li>● 勞工調解工作於申訴機制脈絡下之處理(Making Mediation Work in the Context of Labor Grievances)</li> <li>● 21 世紀全球經濟下的拉丁裔美國人就業與勞資關係 (Latin American Employment and Labor Relations in the 21st Century Global Economy)</li> <li>● 職場保密：執行合法的勞動檢查(Workplace Confidential: Conducting Lawful Investigations)</li> <li>● 編輯審查程序的觀點：編輯與作者之討論(Perspectives from the Editorial Review Process: A Discussion with Editors and Authors)</li> <li>● 加州公共就業關係理事會之事實調查與調解工作的歷史背景與成功案例(History and Success of Fact Finding/Mediation in California under PERB)</li> <li>● 歐洲的團結模式(The Organizing Model Comes to Europe)</li> <li>● 強制仲裁及其重要性之探討(Forced Arbitration and Why It Matters)</li> <li>● 超越工作生活平衡：公共政策、研究及社群團結之交點(Beyond Work-Life Balance: Intersections of Public Policy, Research, and Community Organizing)</li> <li>● 連結工會與工作者中心之活動：勞工團結的新領域 (Joint Union-Worker Center Campaigns: New Frontiers in Labor Organizing)</li> <li>● 全球供應鏈下之勞工規範 I：消彌全球治理隔閡之替代方式(Regulating Labour in Global Supply Chains, Part I: Alternative Approaches to Closing the Global Governance Gap)</li> <li>● 勞僱關係作為學術領域的未來(The Future of Employment Relations as an Academic Field)</li> </ul>

日期	時間	議程主題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成功的非正式工作者團結：全球概況下的性別視角 (Successful Informal Worker Organizing: A Gendered Scan of a Global Landscape)</li> <li>● 全球供應鏈下之勞工規範 II：評估 ILO 推動之「Better Work」勞工環境改善計畫於七個國家之影響 (Regulating Labour in Global Supply Chains, Part II: Assessing the Impact of the ILO's Better Work in Seven Countries)</li> <li>● 重組勞動者：橘郡如何由紅轉藍 (Reorganizing Labor: How Orange County Went from Red to Blue)</li> <li>● 十年的激情：當前國會和執政者面對的農業移民議題 (The Decennial Passion Play: Agricultural Immigration Issues Facing the Current Congress and Administration)</li> <li>● 道歉的剖析與力量 (The Anatomy and Power of Apology)</li> <li>● 線上教學：經驗、挑戰與想法 (Online Teaching and Learning: Experiences, Challenges, and Ideas)</li> </ul>
06/03 (六)	0830-1715	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 讓人信服的協調者 (The Persuasive Negotiator)</li> <li>● 川普政府下團結勞工面對的挑戰 (Challenges Facing Organized Labor Under Trump Administration)</li> <li>● 工作時間發展比較分析的觀點：國際專題討論小組 (Working Time Developments in a Comparative Perspective: An International Panel)</li> <li>● 改善學校績效：新興研究議題 (Improving School Performance: Emerging Research)</li> <li>● 美國聯邦調解調停署開創合作經濟協商模式之動機、起源及應用 (The Impetus, Origin, and Application of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Pioneered Affinity Economic Bargaining Model)</li> <li>● 美國勞工運動中職業工會的成長角色 (The Growing Role of Professional Unions in the American Labor Movement)</li> <li>● 人性化的仲裁：讓仲裁程序服務當事人 (User-Friendly Arbitration: Helping the Process Serve the Parties)</li> <li>● 公共教育的創新 (Innovations in Public Education)</li> </ul>

日期	時間	議程主題
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 共同利益協商：在艱困時期展開攻勢(Bargaining for the Common Good: Going on the Offensive in Troubled Times)</li> <li>● 解決雇主層面的僱用困境(Addressing Barriers to Employment at the Employer Level)</li> <li>● 透過區域網絡和研究實踐的夥伴關係進行公共教育改革(Public Education Reform Through Inter-District Networking and Research-Practice Partnerships)</li> <li>● 研究生的團結性：學生觀點(The Unionization of Graduate Students: A Student Perspective)</li> <li>● 管理工作者的資本(Managing Workers' Capital)</li> </ul>
06/04 (日)	0800-1115	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 西北分會報告：有缺陷的談判者之行為(Northwest Chapter of LERA Presents: Behaviors of Defective Negotiators)</li> <li>● 從員工關係的提倡到卓越員工經驗—職場文化轉型 (From the Employee Relations Initiatives to Exceptional Employee Experiences - The Transformation of Workplace Culture)</li> <li>● 勞僱關係領域的重思(Rethinking the Field of Employment Relations)</li> <li>● 員工持股對家庭生活之影響：W.K. Kellogg 基金會對員工持股與財富之研究(Employee Ownership Impacts for the Quality of Family Life: The W.K. Kellogg Foundation Study on Wealth and Employee Ownership)</li> <li>● 美國高等教育界下轉變中的勞僱關係(Shifting Employment Relations in American Higher Education)</li> <li>● 勞工、社群及全球聯結(Labor, Communities and Global Connections)</li> <li>● 中國零工經濟下之改變中的工作與就業(Changing Work and Employment in the Chinese Gig Economy)</li> <li>● 更新的勞僱關係理論：提出之模式與批判(Updating Theory of the Employment Relationship: A Proposed Model and Critiques)</li> </ul>

### 三、訪問華府聯邦勞工研究、行政機關及工會

於 6 月 5 日至 6 月 7 日期間，由駐美國代表處經濟組黃秘書哲上陪同，拜會美國經濟政策研究所(EPI)、美國國家勞資關係委員會(NLRB)、美國國家職業安全衛生研究所(NIOSH)、美國就業機會平等委員會(EEOC)、美國聯邦調解調停署(FMCS)及美國勞工聯盟(AFL-CIO)。

拜會機關之介紹與會談內容摘要如下：

#### (一) 拜會經濟政策研究院(Economic Policy Institute, EPI)

拜會時間：2017 年 6 月 5 日早上 10 時至 12 時

拜會地點：經濟政策研究院

接見人員：貿易及製造業政策研究處處長 Robert Scott

#### 1. 機關介紹：

經濟政策研究院(Economic Policy Institute, EPI)是美國第一個以中、低收入勞工為研究對象之單位，成立於 1986 年，是一非營利、無政黨色彩的研究中心。該研究中心主要係針對中、低收入美國勞工經濟需求之政策研究。經由研究與分析結果，提供政府政策參考依據，以期改善中低收入勞工之經濟條件。

EPI 由經濟分析、社會學、公共政策、與勞動政策等專家組成，目前有 9 位博士及其他政策分析研究助理共同執行推動研究，其主要研究領域包含教育、聯邦預算、聯邦及各州政府稅制、醫療健康、移民政策、就業政策、薪資與生活標準分析、勞動政策、公共投資取向分析、就業歧視與經濟政策關係、退休政策、貿易與全球化等議題。EPI 主要的目標與價值在於提供真實與正確的研究資料、協助美國工作人口取得尊嚴且合理收入的工作、鼓勵強大且有效率的勞工運動，以進一步推動民主與共享經濟並敦促政府為人民服務，制定市場規範與標準，以活絡投資與經濟動能。

## 2. 會談內容摘要：

鐘副所長：首先對於處長 Robert Scott(貿易及製造業政策研究處)撥冗與我方會晤表示感謝，並就此行拜會目的進行說明。鐘副所長表示，行政院組織改造後，於 103 年 2 月 17 日原隸屬行政院勞工委員會的勞工安全衛生研究所改制更名為「勞動及職業安全衛生研究所」(Institute of Labor, Occupational Safety and Health, ILOSH) (簡稱勞安所)，並增設「勞動市場研究組」及「勞動關係研究組」，成為我國最重要的勞動及職業安全衛生專責研究機構，以前瞻科學及研究基礎支援決策，掌握勞動情勢扮演「勞動部全方位智庫」的角色。在改制前係以職業安全衛生為主要研究取向，改制後為協助勞動部迎接快速變動的勞動市場挑戰，回應全球化區域整合與勞動條件彈性化之衝擊，加入有關勞動關係與勞動市場之研究範圍，期透過全球化的思維，關注產業發展的脈動，積極擘劃尊嚴的勞動發展策略，為勞工創造更美好的勞動環境。

處長 Robert Scott：經濟政策研究院主要係針對中、低收入美國勞工經濟需求之政策研究中心。EPI 相信每個勞工都應擁有合理的收入(fair pay)、醫療保障(affordable health care)及安全的退休生活(retirement security)。為了達到這項目標，EPI 結合了專家學者針對美國就業勞工進行問題之研究與分析，以期改善中、低收入勞工的經濟條件，是美國勞工部相當重要之政策擬定參考依據。研究中心也曾對國際貿易協定提出深入觀察，並指出國際貿易協定對於勞工可能之傷害，也因此促成爾後國際貿易協定加入勞工保障專章。

鐘副所長：ILOSH 與 EPI 都是勞動政策研究機構，未來可就研究議題與成果分享部分進行合作。

處長 Robert Scott：未來 ILOSH 如有相關研究議題與 EPI 研究取向契合，樂於持續合作或提供研究資訊供我國參考。

(二) 拜會美國國家勞資關係委員會(National Labor Relations Board,NLRB) /總部

拜會時間：2017 年 6 月 5 日下午 2 時至 3 時

拜會地點：美國國家勞資關係委員會/總部

接見人員：主席 Philip Miscimarra、委員 Mark Gaston Pearce、委員 Lauren McFerran、  
副助理總檢察長 Joseph J. Baniszewski



1. 機關介紹：

NLRB 成立於 1935 年，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 位總檢查長(General Counsel)所擔任，由總統提名並經由參議院同意任命後擔任。總部設於華盛頓特區，主要在協助保障個別勞工權益、工會組織與發展權、以及禁止雇主不當的勞動行為；工作內容包含舉辦並監督工會選舉、調查不當勞動行為案件、促成爭議解決、作成決定、強制命令等。目前委員會有 Philip Miscimarra、Mark Gaston Pearce、Lauren McFerran 與 Marvin Kaplan 四位委員，日前川普總統提名 William Emanuel，正待參議院審議。

2. 會談內容摘要：

主席 Philip Miscimarra：首先歡迎鐘副所長到訪，並表示去年受邀訪問我國一週，對我國勞動保障制度與相關作為印象深刻且十分認同，雙邊合作如能持續強化，將對於逐漸式微的工會運動與工會權益保障，有重要之意義。

鐘副所長：我國勞動部於 2015 年與 NLRB 簽署「駐美國台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及長期穩固之關係，NLRB 經常由主席、委員等官員來華分享經驗，現任主席 Philip Miscimarra 也於 2016 年來台訪問，對於我國裁決機制之完整性及健全規劃有重要影響。目前我國對於不當勞動行為認定準據，包括雇主不當勞動行為及誠信協商部分，希望參考美國認定標準。

副助理總檢察長 Joseph J. Baniszewski：國家勞資關係委員會所作成相關決定都公布在網路上，並無著作權之問題，十分歡迎下載翻譯運用。

(三) 拜會美國國家職業安全衛生研究所(National Institute for Occupational Safety & Health,NIOSH) /華盛頓辦公室

**拜會時間**：2017 年 6 月 5 日下午 4 時至 5 時

**拜會地點**：國家職業安全衛生研究所

**接見人員**：所長 John Howard、副所長 Margaret Kitt、專案人員 Marna Hoard

#### 1. 機關介紹：

美國國家職業安全衛生研究所是美國國內的一個聯邦機構，隸屬美國衛生及公共服務部中的疾病控制與預防中心(CDC)，員工總數超過 1,500 人，其中研究人員佔 55%。機關總部設立在華盛頓特區(Washington, DC)，主要職責行政管理工作，



另外在其他七個地區設有研究實驗部門：俄亥俄州辛辛那提市(Cincinnati, OH)的「應用研究與科技部門」(Division of Applied Research and Technology)、「職業傷病賠償分析與支援部門」(Division of Compensation Analysis and Support)、「監測、危害評估與現場調查部門」(Division of Surveillance, Hazard Evaluations, and Field Studies)與「教育與資訊部門」(Education and Information Division)；西維吉尼亞州摩根敦鎮(Morgantown, WV)的「安全研究部門」(Division of Safety Research)、「健康效應實驗部門」(Health Effects Laboratory Division)與「呼吸系統健康部門」(Respiratory Health Division)；賓夕法尼亞州匹茲堡(Pittsburgh, PA)的「國家個人防護科技實驗室」(National Personal Protective Technology Laboratory)與「匹茲堡礦業研究部門」(Pittsburgh Mining Research Division)；華盛頓斯波坎(Spokane, WA)的「斯波坎礦業研究部門」(Spokane Mining Research Division)與「西部州區部門」(Western States Division)；以及科羅拉多州丹佛市(Denver, CO)、阿拉斯加安克雷奇(Anchorage, AK)及喬治亞州亞特蘭大(Atlanta, GA)。

NIOSH 的願景為「安全的、健康的勞工」(Safer, Healthier Workers)，主要任務為「發展職業安全與健康領域之新知識並將其轉譯為實務應用」(To develop new knowledge in the field of occupational safety and health and to transfer that knowledge into

practice)、「實用性」(relevance)、「品質」(quality)、「夥伴關係」(partnership)、「透明」(transparency)、「產生影響」(impact)及「多樣性」(diversity)為其六大主要價值，主要針對與工作相關的傷害和疾病進行研究以及提供預防的建議。

NIOSH 設定 2016 至 2020 年的策略性目標為：

- (1) 執行調查研究來降低勞工與工作相關的疾病與傷害；
  - A. 追蹤與工作相關之危害、暴露、疾病與傷害預防。
  - B. 透過內部與外部研究計畫來發現新知識。
  - C. 針對高風險工業部門面臨之難以解決的問題，發展創新解決方案。
- (2) 透過介入行動、建議方針與能力建置來促進勞工的安全與健康；
  - A. 提升建議方針與指引之實用性與效用性。
  - B. 將研究發現、科技與資訊轉譯為實務應用。
  - C. 建置處理傳統與新興危害的能力。
- (3) 透過國際合作來提升勞工的安全與健康。
  - A. 在分享知識與實務上扮演領導角色。
  - B. 提供職場疾病與傷害降低策略。
  - C. 透過資訊分享與研究經驗來建置處理職場危害的專業能力。

## 2. 會談內容摘要：

鐘副所長：首先對於 John Howard 所長撥冗與我方會晤表示感謝，並就此行拜會目的進行說明。NIOSH 曾於 SARS 期間訪問我國，就我國如何維護工作場所安全衛生部分進行交流，當 SARS 疫情爆發之後，勞安所以工業衛生通風專長協助疾管局控制疫情，所提供的通風技術指引曾獲 NIOSH 致感謝狀，也肯定本所抗 SARS 貢獻與優異表現。今日專程拜訪，希冀能維繫雙邊互動交流機制，對於兩國職業安全衛生知能與保護措施，絕對有正面意義。

John Howard 所長：我國將職業安全衛生與勞資關係相互結合，如能適時帶入工會自主性力量，讓工會藉由勞資團體協商提升勞工安全保障，對於職業安全衛生之推動絕對有正面效果。

Margaret Kitt 副所長：NIOSH 主要是透過研究以減少工作相關之疾病與傷害、提供建議與能力建構來強化工作場域的安全衛生、並透過全球性合作，以強化勞工職業安全保障。研究取向會因各國產業內容有所差異，未來我國如有相關研究成果，可進一步相互交流，讓勞工之生命安全獲得更佳保障。

鐘副所長：明(2018)年臺灣將辦理亞洲職業安全衛生研究機構年會(AOSHRI)，此年會為亞洲各國職安衛智庫合作平台，會議經常由首長親自出席，就相關議題進行討論，由於係各國交流職業安全衛生專業資訊平台，希望 NIOSH 派員參加。

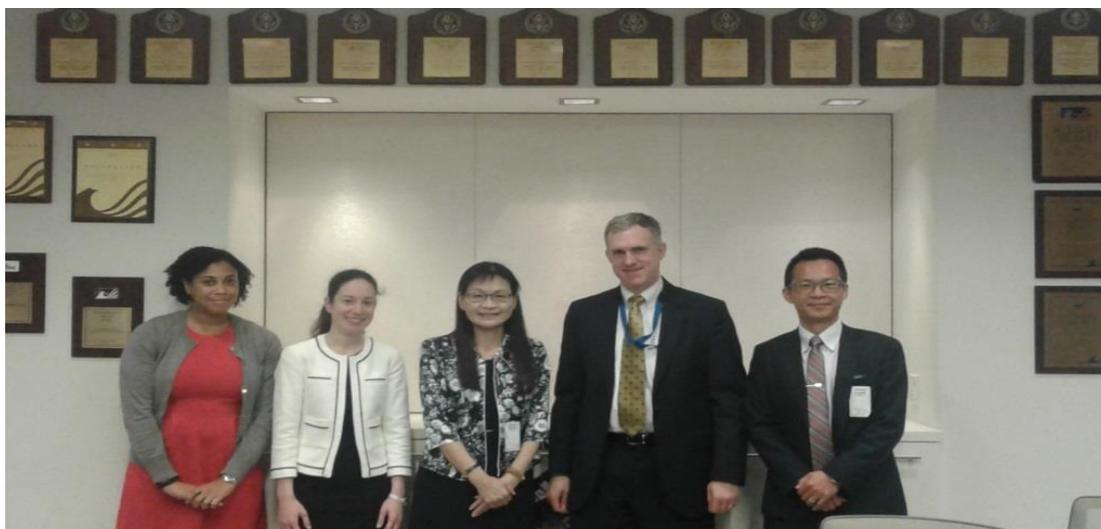
John Howard 所長：樂意與各國專業人員就該領域交流，期盼能受邀與會。

(四) 拜會美國就業機會平等委員會 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)

拜會時間：2017 年 6 月 6 日上午 10 時至 12 時

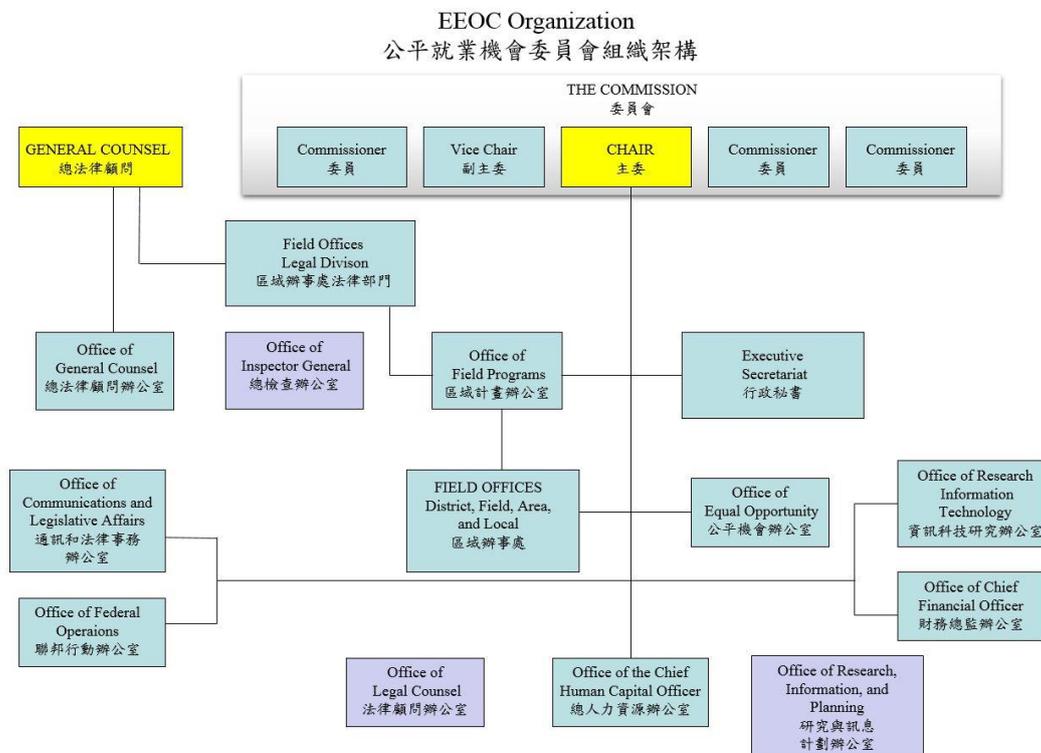
拜會地點：美國就業機會平等委員會

接見人員：主席顧問 Raymond Peeler、法律顧問 Lisa Schnall、  
檢察長顧問 Bria L. Gillum



## 1. 機關介紹：

美國就業機會平等委員會(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 是 1964 年根據民權法第七章所創設的一個獨立的聯邦執法機構，負責執行有關就業歧視之聯邦法律，其規範禁止基於種族、膚色宗教、性別（包括懷孕，性別認同和性取向）、國籍、年齡（40 歲以上）、殘疾或遺傳訊息所為之就業歧視。委員會專門處理有關就業歧視(employment discrimination)之申訴、調解以及訴訟事宜，並負責監督和協調所有聯邦政府的平等就業規定、措施和政策。委員會主要由五位專門委員，以及一位總法律顧問(General Counsel)所組成，所有委員會理事、委員會的總法律顧問是由美國總統任命並得到美國參議院的認可，並從五位委員中任命一名主委及副主委。總法律顧問的任期為四年，其他委員任期則採間隔式之五年制(staggered terms)。除了設在華盛頓特區的總部外，EEOC 在美國全國各地分設 53 個地區性機構(field offices)，俾使就業歧視之立法與政策更能落實。



EEOC 的專門委員必須參與制定和批准委員會的政策，也有權批准對特定就業歧視發出的訴訟，並授權提起訴訟，主委的職責主要在政策的實施與落實、組織財務管理和組織發展的規劃。除專門委員外，總統任命一名總法律顧問，提供法律專業上的協助來支持委員會，並向委員會的訴訟案提供指導、協調和監督。大多數至少有 15 名受僱者的雇主均受到平等就業機會委員會法律的涵蓋（年齡歧視案件則是至少 20 名的受僱者），且大多數的工會和就業服務機構也涵蓋在內。EEOC 對就業歧視問題的管轄權逐漸增長，所涵蓋的法律規範現在包括以下幾個方面：

- 1963 年同酬法(包含在公平勞動標準法) 規定男性與女性如果實際上從事相同的工作，應獲得相等的薪水。
- 1964 年民權法第七章 (Title VII) 禁止基於種族、膚色、宗教信仰、性別或族裔背景歧視；
- 1973 年復健法第 501 條和 505 條，本法令對聯合政府的殘疾人士進行歧視是非法的。
- 1978 年懷孕歧視法修正了民權法第七章，指出基於懷孕，分娩或相關醫療條件的歧視構成性別歧視，並要求雇主將懷孕和妊娠相關的醫療條件視為任何其他醫療殘疾條款和條件的就業，包括健康福利。
- 1967 年反僱傭年齡歧視法 (ADEA) 保護年齡在 40 歲或 40 歲以上的個人不因年齡的就業歧視；
- 1990 年美國身障法第一章 (ADA) 禁止就業上歧視符合工作要求的殘疾人士法；該法規定，在私營部門和州和地方政府中歧視殘疾人士是非法的。
- 1991 年民權法規定蓄意進行就業歧視應予以金錢賠償。
- 2008 年反遺傳訊息歧視法 The Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA) - 2009 年 11 月 21 日生效，這項法律因遺傳資料而歧視僱員或

申請人是非法的。

在私部門的救濟程序方面，申請人可以在離自己居住地最近的 EEOC 辦事處或是 EEOC 設立的 53 個地區辦公室(EEOC's 53 field offices)提出申訴。若是所申訴內容不符所管轄的法令、申訴不適時，或是委員會認為並未違反法令，即會通知申訴人不受理。否則委員會會於 10 天內寄送申訴副本及編號給雙方當事人。在一些案件中，委員會要求當事人進入協調(Mediation)程序達成自願性的和解，協調人為公正第三人，目的不在決定孰是孰非，而是在試圖尋求雙方皆能接受的解決方案。若申訴未經過協調程序或是協調失敗，委員會則會要求雇主(被申訴者)作出回應聲明(Respondent's Position Statement)，申訴者則可以要求檢閱回應文字，並在 20 天內提出再回應，而委員會也可能要求雇主回答申訴裡所陳述的問題。

在調查程序中，調查的時間與廣度視所需資訊的多寡，可能的調查方式有訪問雇主或目擊者並要求提供相關資料，調查結束後會通知雙方當事人，2015 年的統計顯示一個申訴案通常費時 10 個月去完成調查。若是雇主不願配合協助調查，委員會會發出行政傳票，以取得所需的資料、證詞或是進入設施的權利。假如事實調查結束後仍無法確認是否有違反法令，或認為無違反之事實時，委員會將寄送當事人一封得提起訴訟之權的通知(Notice-of-Right-to-Sue)，撤回申訴(charge)，並由當事人決定是否進入司法程序。

在公部門的救濟程序方面，每個聯邦機構都有專責於該機構的平等就業機會辦公室(Equal Employment Opportunity, EEO Office)，且每個機構必須公布有關如何聯繫該機構 EEO 辦公室的訊息。如為聯邦的受僱者或求職者，必須在歧視發生之日起 45 天內與該機構的 EEO 辦公室的顧問(EEO counselor)聯繫。多數情況下，顧問將會為聯繫者提供參與 EEO 諮詢或爭議解決替代方案(ADR)的選擇(如使用協調程序)。

如果在經過顧問的諮詢或 ADR 期間仍未解決糾紛，可以向 EEOC 的平等就

業機會辦公室(Office of Equal Employment Opportunity)提交對該機構的正式歧視申訴，而申訴者必須在收到 EEO 顧問關於申訴提交事宜的通知之日起 15 天內提交申訴。若程序尚無問題，委員會將展開調查並在 180 天內完成，調查結束後將發出通知，為申訴者提供兩種選擇：提出在 EEOC 行政法官前進行聽證會之要求，或要求針對是否違反禁止歧視之規定作出決定。

如果是要求 EEOC 作出決定，而該決定是被申訴人未違反任何禁止歧視之規定，或者某部分決定不被申訴者認同，申訴者還可以再向聯邦地方法院提出上訴。如果申訴者打算舉辦聽證會，其必須在(調查後)收到關於聽證權利的通知日起 30 天內，以書面形式提出要求，之後由 EEOC 行政法官作出決定，如該案確實違反相關法令則會發出解除(補償)命令。一旦機構(被申訴人)收到行政法官的決定，該機構將有 40 天的時間發出所謂的最終命令(final order)，告訴申訴者機構是否同意行政法官所作程的決定，並且將執行法官下令的任何救濟(補償)措施。最終命令包含了有關申訴者對 EEOC 上訴權利的訊息、申訴者在聯邦地區法院提起民事訴訟的權利，以及上述兩個救濟管道提出的最後期限。

## 2. 會談內容摘要：

主席顧問 Raymond Peele：首先介紹 EEOC 組織簡介及相關的工作執掌，並指出 EEOC 是一個獨立的聯邦執法機構，執行所有聯邦政府的平等就業機會法律，並負責監督和協調所有聯邦政府的平等就業機會的規定、措施和政策。禁止就業歧視的相關法令涵蓋所有工作情況，包括僱用、解僱、調升、騷擾、訓練、薪資給付以及福利待遇等，都有可能因為歧視或不公平待遇，而被認定是違反禁止歧視之法令，違反法令者不限於私營部門雇主，職業介紹所、工會、州政府的都有可能遭受就業歧視的指控。EEOC 也對各個聯邦行政單位就有關就業歧視或就業機會平等之計畫或課程提供必要之協助與指導。

檢察長顧問 Bria L. Gillum：涵蓋在相關禁止歧視法令之雇主，如有被舉報違反禁止就業歧視規範之情事，EEOC 有權對其進行調查，並盡可能蒐集資料以發

現事證。另外，EEOC 可作為行政法院的顧問(amicus curiae)，對法官進行的就業機會平等申訴的聽證會時提供指導與協助、對聯邦行政機構就就業歧視相關案件所作的行政決定之上訴有裁決權(adjudication)，即上訴成立與否的決定權。

鐘副所長：我國為達成就業平等之目標，訂有就業服務法與性別工作平等法，勞動部並建置專屬資訊平台 - 「就業平等網」，提供相關法令及宣導資料等，俾利於性別工作平等及就業平等的認知與宣導。近年來國內勞動力組成內容越趨複雜，如何推動落實職場平等、建構公平就業環境，未來仍然有很多的挑戰。因此，盼雙方能就此議題進一步合作交流，師法美國成熟經驗，共同簽署合作備忘錄。此外本年度 8 月間我勞動部將於 APEC 架構下辦理有關消弭就業歧視之國際研討會，希望屆時能邀請 EEOC 派員來臺分享經驗。

主席顧問 Raymond Peeler：EEOC 對於提升各國勞動條件、消除就業歧視等為重點工作焦點，有關派員赴臺參加國際研討會及簽署合作備忘錄，未來將進行研議並隨時與我國駐美勞工秘書交換意見，俾便建立雙邊更穩固之合作基礎。

#### (五) 拜會美國聯邦調解調停署(Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS)

**拜會時間**：2017 年 6 月 6 日下午 3 時至 5 時

**拜會地點**：聯邦調解調停署

**接見人員**：國際處長 Eileen Hoffman、處長 Remona Buck



## 1. 機關介紹：

FMCS 是一美國獨立機構，成立於 1947 年，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。其服務內容包括：勞資爭議解決與勞資衝突管理、促進勞資關係發展並推動培訓課程、仲裁業務、相關計畫及服務內容文宣編印、團體協約的簽訂。

對於 FMCS 而言，其職掌主要工作在維護美國集體勞資關係的和諧，故工作重心側重於團體協約的簽訂。FMCS 的調解員在勞資雙方進入簽訂團體協約的過程之前，即先行各別與勞資雙方溝通、協商，並提出相關的建議，以儘可能達成同一協約目標。

目前 FMCS 並將替代性爭議解決機制擴大到職業安全衛生之爭議以及勞動檢查員檢查技巧提升等訓練，有效將勞資爭議調解運用到其他範圍。此外，近年來也對於零工經濟(gig economy)的興起特別關注。

## 2. 會談內容摘要：

鐘副所長：我國勞動部前身勞委會於 2010 年與 FMCS 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)，雙邊有關勞資爭議調解之合作內容非常深入。未來我國勞動部希望就 FMCS 新擴增之工作內容，以及對零工經濟(gig economy)之看法等加強合作交流。

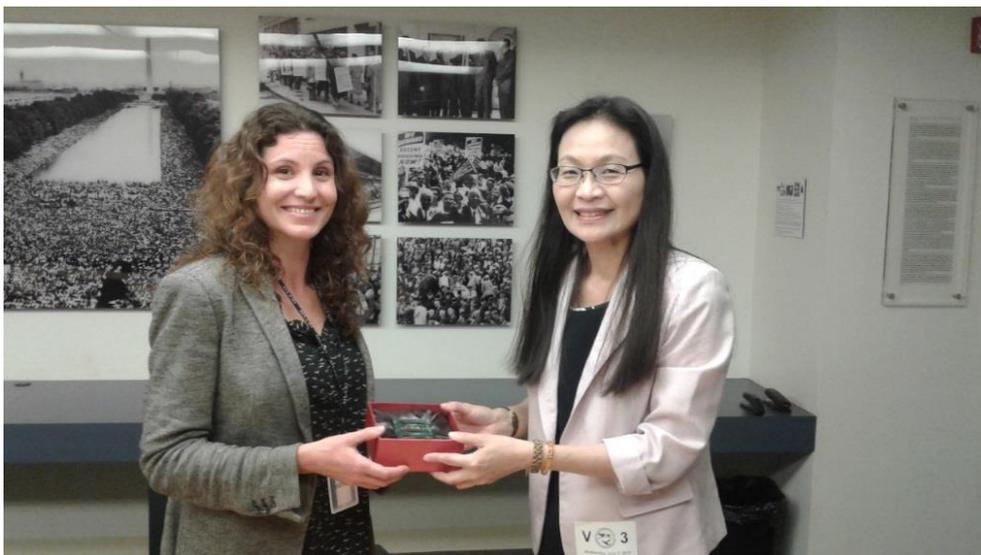
國際處長 Eileen Hoffman：由於雙邊有簽署合作協定，再加上多年來所建立之友好關係，FMCS 將盡可能提供我國勞動部相關所需協助。

(六) 拜會美國勞工聯盟(American Federation of Labor , AFL-CIO)

拜會時間：2017 年 6 月 7 日上午 10 時至 12 時

拜會地點：美國勞工聯盟

接見人員：全球勞工權益專員 Cassandra Waters



1. 機關介紹：

美國勞工聯盟（American Federation of Labor , AFL-CIO）是美國最早的工會組織之一，也是美國最大的工會，並積極涉入國際化事務，與其他國家之工會建立合作模式，各國派駐華府勞工秘書都與 AFL-CIO 建立良好的互動關係。另外，AFL-CIO 亦為全球最大工會組織—國際工會聯盟(ITUC)會員，每年並以 ITUC 會員名義，以觀察員身分出席國際勞工大會(ITC)。目前 AFL-CIO 會員人數超過 1,200 萬人，工會成立的目標，在於實現人們對於自由、正義與社會共享等目標的追求；消除壓迫與剝奪，並致力於改善工作家庭之生活，讓工作場所實現社會公平正義。美國重要工會運動及勞工權利之倡議，幾乎都有 AFL-CIO 之涉入與支持，尤其 AFL-CIO 與其他工會之合縱連橫，在主導勞工議題上，幾乎有決定性的影響力。

2. 會談內容摘要：

鐘副所長：我國與 AFL-CIO 之關係維持良好，2015 年並邀請該工會副理事長

Baldemar Velasquez 來台訪問。此外，我國於 2016 年 8 月間辦理「國際勞動趨勢系列工作坊-區域經貿整合與勞動議題研討會」，亦邀請該工會之資深學者 Celeste Drake 來台分享經驗。因我國工會參與國際事務之程度仍有提升空間，未來我國工會如可與美國工會建立合作關係，強化國內工會與國際企業談判協商之利器，將有助我工會朝向自主國際化目標發展。爰此，本次來訪主要就我國工會國際化合作模式，與 AFL-CIO 交換意見。

全球勞工權益專員 Cassandra Waters：AFL-CIO 與駐美代表處已建立長期合作，樂於提供相關資訊給我國政府。早在全球金融海嘯之前，美國經濟已經產生結構性的改變。勞動市場受到高度自動化衝擊，產生了工時增加、公司規模縮小、部門重整、外包承攬與部分工時人員增加等現象，這些勞工大多屬於臨時工 (temporary worker) 或從事零工經濟者，無工會團結權與集體協商權，亦無受到職業安全衛生的保障，因此如何提升這些勞工之權益與增加保障範圍，成為 AFL-CIO 最新挑戰。

鐘副所長：目前有關非典型雇用 (atypical employment) 在我國也越來越廣泛，如何保障這些勞工之權益，亦是我國政府與勞工界努力的課題。此外，我國近年來也關注工作生活平衡 (work and life balance) 議題，如 AFL-CIO 對此議題有研究，或有相關團體協約內容涉及此範圍，亦歡迎提供我方參考。

全球勞工權益專員 Cassandra Waters：有關 AFL-CIO 所協助團體協商之範圍，大多針對勞工切身福利保障之議題，如有涉及工作生活平衡之部分，大多與勞工之有薪親職假、產假有關。由於美國目前尚未立法保障勞工有薪親職假與產假，是工會界十分關切之議題。

鐘副所長：非常歡迎 AFL-CIO 理事長與其他副理事長層級來臺訪問。

全球勞工權益專員 Cassandra Waters 另表示，未來我國工會如對美國工會制度有相關合作議題，歡迎我方與 AFL-CIO 聯繫。

## 參、心得及建議

一、美國勞動與就業關係協會(LERA)第 69 屆年會及研討會為勞動領域的年度盛會，會議期間共計吸引來自歐洲、美洲、亞洲等世界各國約二、三百名優秀知名的專家學者與會，透過論文發表與專題演講，共同為世界潮流所趨之勞動及就業議題分享最新研究趨勢。

隨著全球化浪潮所及，區域經濟崛起，全球市場力量大於國家，也為人類社會、經濟、環境帶來挑戰，在經濟全球化(Economic Globalization)與全球供應鏈(Global Supply Chains)下，人力運用日趨彈性，產生勞動彈性的結果，非典型勞工人數不斷增加，導致就業安全流失，就業保障弱化，也造成青年低薪與薪資停滯不前等勞動權益之重大影響，在此之際，各國無不就勞動政策作出因應調整。我國是以出口為導向的海島經濟，國內市場規模小，許多的勞工從事於全球供應鏈相關工作，高度依賴世界經濟，因此，必需對於全球化下的勞僱關係、勞資關係積極調整與回應，以將衝擊減至最低。本次 LERA 研討會，就全球化之背景、成因、勞資關係、對勞動保障之衝擊及因應等議題有多篇論文發表，這些國際間最新的研究趨勢，可做為未來我國規劃非典型勞動議題研究及立法保護政策研擬的參考。除此之外，在面對國際化及勞動議題的日新月異下，建議以機關名義加入 LERA 成為協會的團體會員，除能享有會員權利，定期的收集各國在勞動領域主要的研究議題外，亦可提供研究同仁發表論文的管道，藉以推廣本所的研發成果並促進國際交流。

二、近年來，在全球化及科學技術快速發展下，人類面臨的問題越趨複雜化，由於許多問題本質是跨學科領域的，各國的研究人員逐漸意識到不易僅靠傳統單一學科領域的研究能提出問題的解決方案。因此在大環境驅動挑戰下促使跨學科領域研究受到各國更廣泛的關注和重視。

本次 LERA 國際研討會也關注到此一跨域研究的趨勢，美國國家職業安全衛生研究所(NIOSH)是國際知名且重要的職業安全衛生研究機構，對於

國際間職業安全衛生研究有顯著的貢獻，而此次於國際研討會發表的主題為「非典型就業安排之經濟議題(The Economics of Non-Standard Employment Arrangements)」，內容主在探討就業、經濟、工作壓力、健康、生活品質等議題，透過不同領域的專家結合，達成更全方位及卓越的研究。不約而同，本所在組改前係以職業安全衛生為主要研究取向，行政院組織改造後，為迎接快速變動的勞動議題挑戰，加入有關勞動關係與勞動市場之研究範圍，期透過更全面化的思維，擘劃前瞻的勞動發展策略，為勞工創造更美好的勞動環境。

三、自 100 年 5 月 1 日修正施行勞動三法-工會法、團體協約法及勞資爭議處理法，局部修正調解、仲裁外，並於「勞資爭議處理法」增設裁決機制，設立獨立之委員會，審理不當勞動行為案件。對勞工團結權、協商權及爭議權有更深入之保障，惟勞工於行使過程中，仍會有實務運作上之問題。美國團體協約的簽訂十分普遍，對於調解、仲裁、不當勞動行為機制已運行長久並建立公信，此次拜會美國聯邦調解調停署(FMCS)與美國國家勞資關係局(NLRB)，觀摩師法有關調解、仲裁知能，並對不當勞動行為裁決案件有關審理程序、事證蒐集、調查程序與技巧等有更深入之瞭解，此行收獲可謂頗豐，相關的最新資訊可強化我國工會協商實力，提升勞資爭議處理效能，作為未來規劃工會、勞資爭議、社會對話等勞資議題研究與策略的參考。

四、美國是個有長遠歷史工會發展的國家，此行特別安排參訪美國國際碼頭倉儲工會及長堤貨櫃轉運中心並拜會「美國勞工聯盟」(AFL-CIO)，其工會發展強大，會員人數眾多，組織龐大並能團結勞工意識，讓勞工可以為自己的權益發聲，並盡力與雇主協商溝通及簽訂團體協約，以達到保障勞工權益之目的。我國以中小企業居多，資金有限、規模小、員工籌組工會不易，且勞工在經濟全球化下的處境，企業透過資金流動，藉以避開政府管制及削弱工會談判力量，因此美國工會強大且自主之運行機制，可提供我國研修工會法制，

提高工會涵蓋率之立法策略參考。

雖然美國工會在全球化與經貿環境變動的趨勢下似乎也出現了發展上的瓶頸，但此次觀察到美國國際碼頭倉儲工會(ILWU) 高達 99.7%的人會率以及視會員工人為一家人的團結意識，其強大之影響力仍令人印象深刻。此外工會特別著重工作安全提醒，從工會入門大廳牆上顯著的標語「An Injury To One Is An Injury To All」可窺知工會對安全衛生的重視，藉由工會宣揚職場零災害之理念，促使勞資雙方共同提高安全衛生意識，以創造安全健康的工作環境。美國工會在推動職安衛上扮演一定重要的角色，這也是值得我國學習之處。

五、美國國家職業安全衛生研究所(NIOSH)曾於 SARS 期間訪問我國，分享許多抗 SARS 最新資訊，近幾年雙邊就工作場所安全衛生議題上，仍有不定期的人員訪問及實質的技術交流。本次特別安排以機關首長層級拜訪 NIOSH 華盛頓總部，旨在強化及鞏固維繫雙邊互動交流機制。而此行的拜會活動極具成效，除了針對研究議題交換意見外，NIOSH 所長 John Howard 亦應允出席明(2018)年由臺灣主辦的亞洲職業安全衛生研究機構首長會議(AOSHRI)，NIOSH 更將訪問會談資訊及照片登載於其機關發行之 eNews (報導的主題：NIOSH and Taiwan ILOSH Leadership Hold Meeting)上，隨著 eNews 的傳播，大幅提升我國與勞動部勞動及職業安全衛生研究所的國際能見度，此外 NIOSH 的特任講座蕭宏偉博士訪台期間訂於本年 8 月 21 日至本所發表「工業型態轉變中的人因工程與職業安全」專題演講，相關國際發展資訊可提供做為擘劃我國未來人因工程優先研究議題及方向參考。務實推動參與專業性及功能性的各國政府機關間交流，發揮軟實力以拓展我國在國際社會中更廣闊之生存與發展空間，實為政府重要之工作目標。

六、我國目前勞動情勢面臨了少子化、高齡化、青年失業與低薪問題、勞動市場兩極化、勞動彈性化、工業 4.0 衍生工作型態變遷等問題，在全球化之影響

下，這些議題已不單是國內的困境，而是全球許多國家共同面臨的衝擊，因此必須觀測全球發展趨勢，掌握最新國際資訊，以發掘與預測未來趨勢，積極擘劃前瞻性研究佈局與提出因應解決的勞動策略。面對全球化及國際化之潮流，我國無法自外於國際社會，為使推動的政策與研究方向能與國際接軌，建議機關需長期培育具專業、外語與國際觀之優秀人才，積極參與國際組織、會議及活動，並加強與各國政府機關與非政府組織之聯繫、合作，提升我國參與國際活動之質與量，並可透過國內定期辦理國際研討會或工作坊、邀請國際人士訪台，強化多邊資訊交流，建立人員互訪機制、簽署合作備忘錄等方式，將合作模式予以穩固與常態化，有助於雙邊關係的建立及推動實質之合作交流。持續秉持著擴大參與國際組織及活動，共同為拓展我國國際空間努力，讓世界看見台灣在勞動及職業安全衛生研究上的貢獻。