

預先招聘程序？傳統程序？還是不做勞工紙的程序？

(上)

電子程序核審勞工紙系統釋疑

／李亞倫

勞工部於2004年12月27日頒佈，最終電子程序核審勞工紙系統(PERM)實施規定，因它與2002年的提議初稿不同，讓很多移民界人士感到驚訝。它的主要不同點計有：

- 提議初稿本來強制規定，因申請勞工紙而刊登兩個星期日的廣告（必須在最適合其職業，並吸引美國勞工的報紙刊登），要相隔28天。現最終規章只需要兩個星期日的廣告，並可連續於星期日刊出。只是，所有廣告一定要在申請勞工紙前30天至180天內刊完，新的申請表為E-TA9089。

- 提議初稿要求，需要高等學位和工作經驗的職位，必須在專業雜誌刊物上做廣告；最終規章則可由雇主自行選擇。

- 提議初稿要求在招聘廣告上說明工資；最終

規章則可由雇主自行選擇。

- 提議初稿對專業職位（通常要有學士或更高學位）要求，除在兩個星期日的報紙刊廣告，有工作單(Job Order)，在公司內部及公司內所有媒體張貼佈告外，公司必須在申請勞工紙前，透過專業招聘途徑，另增加三個招聘步驟。譬如雇主網站、搜尋工作網站、私人職業介紹所、工作招聘博覽會、商業或專業組織，以及在學校招聘。

最終規章保留了這些步驟，但簡化了這三個替代招聘的條件—允許在雇主和報紙網站（與星期日的報紙廣告同時刊登）招聘，並算作兩種不同的替代招聘，也就是報紙的網站，也可做為一個獨立的招聘網站。最終規章也增加了其他方式，例如雇員推薦、收音機和電視廣告、地區與少數族裔報紙（必須與工作就業機會相稱），及在大學就業輔導處張貼招聘廣告（若

職位只要求學位而不須經驗）。

- 提議初稿中不鼓勵使用「商業需要」，來證明外國語言的需求，雖然勞工局曾說過，他們正準備經由法律規定，於何時與在何處可使用這個條件。最終規章在使用外語這點上，認同它有利於雇員與同事間溝通的理由。這個條件在過去幾年裏，幾乎一律被拒絕。

- 當需要證實，職位需要多項不同的工作和責任時，提議初稿不鼓勵使用「商業需要」為理由。雇主曾慣例的爭辯，他們因公司內部情況需要，不得不要求員工負擔多種職責。

提議初稿中指示，雇主必須要有文件來證明，他們在過去兩年內，曾雇用其他員工執行多項職責，或擔任此種職位的員工，依慣例是執行多種職責。最終規章則允許雇主，可繼續以「商業需要」因素，來證明多種職責的需求。

- 提議初稿將廢除試圖利用原雇主的工作經

驗，但做不相同的工作，或據以做為「商業需要」的理由，例如雇主當初聘用外國人時，可以訓練員工，但現在卻因雇主業務增長迅速，而無法訓練員工。最終規章則允許雇主，可用已有原雇主的工作經驗為由，提出申請。但是規定，這不相同的工作職位，工作職責一定要和以前的，有超過一半以上的不同。

- 提議初稿中不再允許雇主因美國籍求職者沒有達到雇主的全部需求，而拒絕聘用。它規定，只要美籍勞工能在一般的合理條件下執行這份工作，或者能在合理期間內學得技能，那麼這名美籍應徵者應該獲雇用。

最終規章則改為，允許雇主繼續拒絕不符需求的美籍勞工，例如學位或經驗不足；但是若技能可在合理期間內學會，那麼雇主不能以這一理由拒絕雇用。

- 提議初稿將不允許外國人使用替代性工作經驗來申請勞工證。最終規章則允許使用替代性工作經驗，只要雇主表明，申請人擁有合適學位、訓練或經驗的其中項目。

- 提議初稿本來絕對不允許任何雇主要求過高的學位、訓練或經驗，也就是行業超過具體職業計畫(Specific Vocational Program)的水平要求。雇主對職業的要求，必須在 O*NET 工作範圍之內。

O*NET即職位資訊網，是儲藏勞工行業特徵、工作性質的一個全面資料庫。它替換以前

所用的「職位名稱辭典」(DOT)，O*NET 將是國家的主要職位資訊來源。勞工部將決定，職位的訓練和經驗要求，是否是在 O*Net 的正常工作範圍內，O*Net 並負責分配具體職位的訓練及經驗需要年限，或是學歷的高低。

最終規章則允許，雇主以「商業需要」為由，可以要求超過正常水平的雇用條件。

依上述所列出的差異，電子程序核審勞工紙系統計畫(PERM)是受到歡迎的，但大多數人的問題仍為：是否要等到 PERM 實行時才提出申請，還是依照目前的預先招聘程序(RIR)方式，來申請勞工紙。

傳統式的申請勞工紙，在開始遞件時不用做招聘工作，但是當州政府的當地勞工辦公室(SWA)開始處理案件時，州勞工廳將監督招聘作業，然後經過10天的張貼或者刊登三天廣告，包括在最適合這職業及吸引美國勞工的報紙，刊登一個星期日的廣告，或在適合的雜誌上刊登。

預先招聘(RIR)方式包括，事先有一至二次的在報紙或一雜誌刊登，及張貼10天的公告；或是雇主若希望讓勞工部知道，他們努力並真誠地招聘美籍勞工，而做了更進一步的招聘工作。

整個RIR的申請，包括招聘證據和結果，必須遞交州政府的當地勞工辦公室(SWA)。電子程序核審勞工紙系統(PERM)，意欲事先在最適合適

職業及吸引美國勞工的報紙，刊登兩個星期日的廣告（或者雇主要招聘需要工作經驗和高等學歷的員工，可選擇刊登一份雜誌廣告），在公司內部的所有媒體張貼10個工作日的佈告，和在州政府的當地工作辦公室(SWA)，公布30天的工作單(Job Order)。

另外，針對專業職位，PERM將需另外增加上列所述的三個招聘步驟。PERM必須直接向勞工部申請，遞交新的9089表，而且雇主將保存招聘文件，以便接受審查。

由於傳統的勞工紙在各州，均需很長時間予以處理，而RIR通常較快。PERM則承諾，會比這兩種方法快得多，在勞工紙申請遞交後的45至60天內，會裁定判決。

在此提醒申請者，勞工部目前已開始進行減輕積壓案件的計畫，所以採用傳統和預先招聘(RIR)方式申請的勞工紙，將來很可能會予以快速處理。

(下期待續)

(作者為執業律師) ◻