

勞工紙申請的最新發展 (上)



律師手記

李亞倫律師

對職業移民中的部分二類優先和全部三類優先來說，勞工紙申請是必要的一步。過去一段時間，因廣告細節不足而被拒的勞工紙案件日漸增多。從最近的外籍勞工紙上訴局（BALCA）的判例及勞工局（DOL）會議的決議來看，勞工紙申請已經發生某些變化。上訴局和勞工局對什麼樣的招聘形式，才能被視為招聘廣告以及廣告內容需要多少細節作出解釋。

以職業移民而言，外籍人士在大多數情況下都必須經過勞工紙的批准程序。雇主在美國就業市場招聘美籍員工，包括要在報紙刊登廣告，以確保外籍移民不會損害到美籍員工的就業機會。事實上，由於要擔負刊登整個工作職責說明的費用，而雇主不願多付冗長的廣告費，加上過去勞工局對廣告內容持寬鬆態度，使得許多勞工紙廣告變得很短。

廣告須與工作職責一致

在2010年10月28日舉行的勞工局股東會議上，律師們指出，電腦程序核審勞工紙系統（PERM）申請被拒有增多的趨勢。一些案件顯示，招聘廣告必須與勞工紙申請表（ETA9089表）上工作職責說明的內容相一致，廣告必須含工作職責說明中所有的要求和職責。但是，勞工局則建議股東要查看其常見問答欄（FAQ），看看招聘廣告要求的詳細程度。

美國移民律師協會（AILA）建議會員們閱讀2010年10月19日上訴局對瑞士信貸（Credit Suisse Securities）的判例。在這個案中，上訴局支持認證官員拒絕一位計算機軟件工程師的申請案件，因為雇主在自己的網站招聘廣告上刊登一些資訊技術領域的就業機會，並在同頁的標題下寫著「機會卓越的中心」，說它正在為北卡的辦公室尋求一些應用程序開發、資訊技術和業務領域的員工。

瑞士信貸的判決引用勞工局常見問答欄中的「廣告具體需求」的標準。

其內容是：該規定並沒有要求雇主必須在刊登廣告時列舉每一項工作職責、工作要求和就業條件。只要雇主能夠展示招聘廣告和列在申請表上職位之間的邏輯關係，那麼雇主就滿足對有就業機會申請人的通報條件。它包含職位描述、雇主名字、就業地區和聯繫方式的廣告，即滿足對符合申請資格候選人通報工作機會的需求。

瑞士信貸案的重要性在於，網站招聘如何符合勞工局的條件。雇主辯稱，條例規定的廣告內容不適用於網站廣告，並建議額外的網站招聘廣告內容，應該比強制性的招聘方式（在報紙或雜誌上）的招聘廣告規定要少。

對專業職位來說，雇主除了要刊登報紙廣告，在州政府勞工辦公室

（SWA）刊登工作需求（job order），並遞件備案通知外，雇主還必須完成三個額外招聘步驟。除了第一個報紙廣告步驟外，其他二個必須在遞交電腦系統審核前30天內完成。

十個額外招聘方式

勞工局允許雇主從下列十個額外的招聘方式中自行選擇：網路廣告、使用雇主自己的網站、獎金計畫方式、雇用人招聘公司、工作展覽會、廣播電台和電視廣告、適合這份工作機會的地區和族裔報紙、貿易或專業組織、校園招聘和在校園就業指導中心張貼工作招聘通知。

但上訴局指出，這些額外的招聘步驟，不是為了要削弱或簡單地作廣

告，而是旨在確保能夠給盡可能多的有能力、願意及合格的美籍員工通報就業機會。上訴局認為，所有雇主張貼的額外招聘步驟都必須符合廣告規定的內容要求。上訴局注釋說，除了雇主已張貼的廣告外，它對額外招聘步驟的內容不作具體要求。其後，它列出不適用於瑞士信貸案的額外招聘步驟為工作展覽會、校園招聘、雇用人招聘公司及校園就業辦公室。把這些扣除後，雇主刊登的廣告只剩下其他六個可行的招聘步驟。

其結果是，所有的廣告細節「越多越安全」。這樣雇主才不會因為通告缺乏細節而造成勞工紙申請被拒。我猜想，收取廣告費的報紙和其他媒體，一定對這樣的判決感到高興。