

# 勞工紙申請的最新發展 (中)



律師手記  
/ 李亞倫律師

付給外籍人員的多少工資是勞工紙申請中的一個重要因素。在2011年1月3日的O' Brien and Van Stiphout 及其他案件中，上訴局的判決強迫勞工紙僱主為美籍員工提供與被擔保外籍人士相同的工資，而非勞工局確認較低的現行工資(prevaling wage)。

但外籍人士可能已經工作多年，並加過薪，其工資可能高於美籍員工。僱主現在面臨一個難題是，現行工資還是已提供外籍人士的工資才可用在勞工紙申請招聘員工的廣告上。我們應該指出，外籍人士可能因為資格老、具有特別技能及才華，讓僱主願意付出比現行工資還高的薪資。另外，僱主當然不想付同樣的高薪給剛來上班工作的人。

## ■ OES系統 決定現行工資

勞工局的職業就業統計系統(OES)是用來決定現行工資的系統。勞工統計處(BLS)以職業就業統計系統(OES)收集的資料，作為外籍勞工紙過程使用的工資數據。這個工資數據資料可在外籍勞工紙的網上工資數據中心庫(OWL) <http://www.fledatacenter.com/> 查到。

在勞工紙申請過程中，勞工局的規定是不允許僱主拒絕和外籍人士一樣勝任工作的美籍員工，並強制規定僱主接受達到最低資格標準的美籍員工，還迫使僱主向美籍員工提供不遜於外籍人士的工資和條件。律師們認為，勞工局應該允許僱主以當地的現行工資付給美籍員工，否則不能反映出一般僱主通常支付給符合最低要求的新進員工。

譬如，照那時勞工局確認該地區的現行工資，一家輪胎公司於2008年以年薪4萬5000元工資僱用H-1B工作簽證身分的約翰。因為工作表現好，約翰被加薪，現在的年薪是6萬5000元。公司為他申請勞工移民，並為他聘請律師，開始勞工紙處理作業程

序。根據勞工局規定，公司通常只需要美籍員工達到當初聘用約翰接受這份工作時的最低教育程度和經驗。

公司律師查看資料發現，約翰當時擁有學士學位及兩年的相關工作經驗。目前，公司對具有這些條件新進員工只支付年薪4萬7500元。然後，律師向勞工局要求確認這個條件的現行工資，勞工局的答覆為年薪4萬6500美元。公司在為美籍員工刊登就業機會通告和州政府勞工辦公室的工作需求上，顯示年薪為4萬7500美元，而非年薪6萬5000美元，但卻遭到勞工局的拒絕。

上訴局在O' Brien and Van Stiphout及其它案件的判決說，如果

提供給外籍人士的工資超過現行工資，廣告上的開價工資必須是給外籍人士的工資，而非現行工資。在O' Brien and Van Stiphout案中，外籍人士的年薪為7萬元而現行工資為4萬1430元。其張貼所列的薪資為年薪5萬元到6萬5000元之間，此工資符合現行工資水準，但比給外籍員工的少。

## ■ 僱主支付 取決商業意識

我們認為，在現實世界裡，僱主支付這個條件員工的現行工資絕對是普遍的商业意識。為什麼要迫使僱主支付美籍員工高薪，難道就因為要擔保一位外籍人士申請勞工紙？這個要求

沒有道理。

我們希望將來能夠改變這個局面，因此建議，當外籍人士的薪資超過現行工資時，如僱主可提出有力的證據，證明外籍人士的薪資超過現行工資是因為業務關係的理由，勞工局應為此制定一個例外規定。

其內容可為：「如僱主可證明當初僱用外籍人士時的工資，沒有超過聘用同等教育和經驗水準的美籍員工工資的5%，僱主將不會被視為支付美籍員工的工資低於外籍人士的工資。如果那時沒有這種美籍員工，若證明外籍人士的工資不超過現行工資的5%，那麼僱主將不會被視為違反規定。」