

# CPTPP

## 第19章 勞工

CPTPP協定完整資訊，請參照CPTPP官方公告之內容，  
本簡報係本單位初步研究，倘有疏漏之處，歡迎各界不吝指正。

# 簡報大綱

- 國際勞工議題與美國FTA發展背景
- CPTPP勞工章條文簡介
- 勞工章的好處
- 勞工章對我國之影響

# 國際勞工議題之發展背景

- ILO從1919年起推動一系列的勞動公約與國際勞動標準建議書，以確保各國追求經濟成長亦兼顧勞工人權與福利，涵蓋領域包含童工、女工、海員、移民勞工、工資、工時、職業安全、訓練、社會政策等。
- 國際勞工組織於1998年通過「ILO工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，做為各會員國在經濟發展下兼顧社會進步、提供最低限度、發展共同價值的指導方針。
- 「工作基本原則與權利宣言」涉及8項ILO「核心公約」(Fundamental Conventions)。

## 8項「核心公約」

- 第29號強迫勞工公約(Forced Labor Convention, 1930, No.29)
- 第87號結社自由與組織權之保障公約 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, No.87)
- 第98號組織權及團體協商權公約 (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949, No.98)
- 第100號同酬公約 (Equal Remuneration Convention, 1951, No.100)
- 第105號廢止強迫勞工公約 (Abolition of Forced Labor Convention, 1957, No.105)
- 第111號消除就業與職業歧視公約 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No.111)
- 第138號最低年齡公約 (Minimum Age Convention, 1973, No.138)
- 第182號最惡劣童工形式公約 (Worst Forms of Child Labor Convention, 1999, No.182)

# 美國簽署FTA勞工議題之發展-1

- 1992年《北美自由貿易協定》(NAFTA)簽署後，另簽署《**北美勞動事務合作附加協定**》(The North American Agreement on Labor Cooperation, NAALC)以處理勞工議題；**勞工爭端採諮商方式解決，不適用協定爭端解決機制**。
- 美星FTA、美澳FTA、美韓FTA未另設附屬協定，而是以**勞工專章**方式規定於FTA中，而締約方就勞工爭端得提出諮商要求，無法解決者再依勞工事務委員會之斡旋、調解、調停等程序解決爭議，**不得直接訴諸協定爭端解決規定**。
- 2012美國模範雙邊投資條約(2012 U.S. Model Bilateral Investment Treatment, BIT)亦規範投資與勞工。

## 美國簽署FTA勞工議題之發展-2

- 美國目前與19個國家簽訂之自由貿易協定包含勞工規範，自TPP談判開始推動納入新版勞工專章，CPTPP最終條文亦沿用該版本，而USMCA則係美方簽署第一個納入新版勞工規範之FTA。
- USMCA特色
  - 保護強度為目前美國所有自由貿易協定最高者
  - 增加強化墨西哥勞方集體談判權的附件
  - 就限定勞工議題另外建立快速反應機制(Rapid Response Labor Mechanism)
  - 舉證責任翻轉：違反勞工規範時，先推定該違反行為係影響締約方間貿易或投資者，除非被告方舉證推翻。

# CPTPP 勞工章條文綱要

## 勞工章實體條款

- §19.1 定義
- §19.2 共同承諾宣言
- §19.3 勞動權
- §19.4 減損禁止
- §19.5 執行勞動法律
- §19.6 強迫或強制勞動
- §19.7 企業社會責任

## 公眾參與與程序保障

- §19.8 公眾意識與程序保障
- §19.9 公眾意見
- §19.14 公眾參與

## 合作與爭端解決

- §19.10 合作
- §19.11 合作性勞工對話
- §19.12 勞工理事會
- §19.13 聯絡點
- §19.15 勞動諮商

# 定義與共同承諾

- §19.1宣示本章所提及**國際勞工組織(ILO)宣言**，係指ILO在1998年所公布之「**工作之基本原則與權利宣言及其後續**」(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)。
- §19.1界定勞動法規為「**締約一方與國際承認之核心勞工權益直接相關者之法令及規定，或法令及規定之條款**」。
- §19.2.1締約方應**確認其身為國際勞工組織成員之義務**，包括國際勞工組織宣言中所述關於其領土內勞工權益之義務。



# 遵守勞動權及制定可接受工作條件

- §19.3.1締約方應依據ILO 1998工作基本原則及權利宣言，遵守國際核心勞動標準，包括：(1)結社自由以及有效認可之集體協商權；(2)消除一切形式之強迫或強制勞動；(3)有效廢除童工及，為本協定之目的，禁止最惡劣形式之童工；(4)消除關於就業及職業之歧視。
- §19.3.2締約方應採行並維持關於最低工資、工時及職業安全衛生等可接受工作條件之法令及規定與執法實務。
  - 附註：此義務係指締約方於其法規中建立由締約方決定之可接受工作條件。
- 舉證責任在原告：為證明違反§19.3之義務，締約一方須證明其他締約方未採行或維持法規或措施，已影響全體締約方間之貿易或投資。

# 避免不公平貿易

- §19.2.2締約方認可根據國際勞工組織宣言第5項之規定，**勞動標準不得用於貿易保護主義之目的**。
- §19.4減損禁止(non-derogation)：**不應為鼓勵貿易或投資，而拋棄或減損本章所列勞動權及可接受工作條件**，包含加工出口區(export processing zone)，或對外貿易區(foreign trade zone)內。
- §19.5.1不得透過持續或重複之作為或不作為而**不有效執行勞動法規，以影響投資或貿易**。
- §19.5.2賦予締約方合理之裁量權(discretion)，而以善意(bona fide)來分配執行前述基本勞動權利及可接受工作條件之相關資源，但即使行使這類裁量權，仍不能牴觸締約方依據本章所應承擔之責任。

# 消除強迫或強制勞動

- §19.6再度重申締約方應認可消除所有形式強迫或強制勞動之目標，包括強迫或強制童工在內。
- 締約方應透過其認為適當之方式(initiatives)，阻止(discourage)由這類勞工(包括童工)所全部或部分生產貨品之輸入。

# 公眾參與及程序保障

- §19.8.1推廣勞動法規之**公眾意識**
- §19.8.2- §19.8.8**程序保障**
  - 公平、公正、透明之審判程序且符合正當法律程序
  - 利害關係人適當陳述機會
  - 有效執行判決之程序
- §19.9設置**公眾意見制度**
- §19.14鼓勵**公眾參與**

# 合作與機構建制

- §19.10建立締約方間**合作機制**
- §19.12締約方應成立**勞動理事會**(Labour Council)，由資深政府代表組成，審酌本章相關事項。
- §19.13締約方應設置**連絡點**(Contact Point)，處理協調與本章有關之事務。

# 勞工對話、諮商與爭端解決

- §19.11 合作性勞工對話 (Cooperative Labor Dialogue)
- §19.15 另會員間倘有針對本章任何事項之爭議，應先進行諮商，當相關諮商程序結束後仍無法解決爭議，方可要求進入CPTPP的爭端解決機制。

# 勞工章的好處

- 締約方遵守國際核心勞動標準、制定可接受工作條件、阻止進口強迫勞動生產貨品、推廣公共意識、程序保障
  - 較以往貿易協定，大幅強化勞工權益保障範圍。
- 勞動標準不得用於保護目的、減損禁止
  - 避免我貿易對手國透過降低勞動標準方式鼓勵貿易，有助維持公平貿易，保障我國廠商維持國際競爭力。
- 公眾意見、公眾參與
  - 強化我國勞、雇團體參與國際貿易協定之執行，建立發聲管道，避免因其他締約國不公平勞動條件導致權益受損。
- 締約方建立合作機制
  - 強化多邊及雙邊合作，有助我國勞動法規及施政與國際接軌，提升我國勞動標準及人權。

敬請指教

\*This presentation is for reference purposes only. Statements of fact and opinions expressed in this presentation are those of the presenter individually, and do not represent opinion or position of the Office of Trade Negotiations, Executive Yuan.