



自由貿易協定 之勞動專章發展趨勢

中央研究院歐美研究所兼任研究員

焦興鎧 | 國立臺灣大學社會科學院歐盟中心兼任教授

財團法人中華勞資關係研究所所長

► 壹、前言

自上世紀 80 年代經濟全球化 (globalization) 及區域整合 (regional integration) 之趨勢沛不可禦後，這種發展固能發揮貨暢其流之效果，而帶來諸多之便捷，但不容諱言，也會對全球勞動市場以及勞動者——不論是來自己開發、開發中及低度開發國家而言，都會產生極大之負面衝擊，於是乃有在加速國際經貿投資活動之餘，仍應注重勞動權益保障這類社會性議題 (social agenda) 之倡議出現，其中尤以國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO)

在這方面之努力最受矚目。它在 1998 年舉行第 86 屆國際勞工大會時，特別通過一極為重要之「工作基本原則與權利宣言」(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，將歷年來所通過之近 180 項國際勞動公約，精選出 8 項所謂核心公約揭櫫之基本勞動人權，即：(1) 結社自由與團體協商權利之尊重；(2) 強迫或強制勞動之消除；(3) 童工問題之禁絕，以及(4) 男女同工同酬原則之確立與就業歧視之禁止等四項勞動基本人權，認為具有普世之價值，是全世界勞動者所應共同享有者。

嗣後，經過 20 多年醞釀與發展後，在國際上目前所熱烈推動之多邊或雙邊自由貿易協定 (Free Trade Agreements, FTAs) 中，都會列有勞動權利專章或相關條款，希冀在全力推動發展國際經貿事宜之際，仍應對勞工及環保等這類議題加以關注。我國既以人權立國為施政主軸，並積極參與國際活動藉以避免被孤立邊緣化，對於此一重要國際勞動事務之發展趨勢，自應更為重視並努力加以實踐。

► 貳、多邊自由貿易協定勞動專章之發展趨勢

依照創立與發展之時程而言，目前影響力最為深遠之多邊自由貿易協定，當屬歐洲聯盟 (European Union, EU) 及世界貿易組織 (World Trade Organization, WTO)。前者是 1957 年透過羅馬條約由 6 個創始會員國所創設之歐洲共同市場逐步擴充壯大而成，目前除英國在 2019 年退出後仍有 27 個會員國，是全球最大之自由經濟體。它在早期雖以消除會員國間關稅壁壘及貿易障礙為重心，但自 1979 年起，在所謂「社會歐洲」(Social Europe) 理念之推動下，也開始逐漸重視勞動議題，而陸續制定多項相

關之規則 (regulations) 與指令 (directives)，對會員國人員移動自由、保護青少年勞工、促進性別平等與禁止就業歧視、改善勞動條件及職場安全衛生，以及建構完整之社會安全體系等，都建構完整之最低基準，唯一較為例外的是對集體勞資關係之規範，在尊重各會員國主權及特殊政經社會環境之原則下，並未由相關之歐洲機構來加以干預涉入，而是由歐洲法院 (European Court of Justice, ECJ) 透過判決來加以保障。由於歐盟大多數之會員國均屬已開發國家 (東擴新加盟之中、東歐國家除外)，因此，並沒有運用國際勞工組織前述之核心勞動基準，來保障會員國勞工基本勞動人權之問題，但因歐盟近年來正努力與多個開發中國家及多邊經濟體談判雙邊或多邊之自由貿易協定，而在所謂「永續發展專章」中，都會援用前述 4 項國際勞工組織之核心勞動基準做為談判時檢視之標準，鑑於歐洲聯盟在區域整合之影響力，以及它過去對勞動議題長期關注之經驗，它在這方面之努力仍是不應輕視者。

後者是由在第二次世界大戰後所希望創設之國際貿易組織 (International Trade Organization, ITO) 逐步演進而來，也有非常長遠之歷史淵源，嗣後，雖然透過該組織



在國際貿易體系建構公平勞動基準 (fair labor standards) 之構想並未成功，但仍決定由關稅暨貿易總協定 (General Agreement on Tariffs and Trade, GATT) 之相關規定，來做為世界貿易規範之基石。一般而言，此一總協定顧名思義是以消除關稅壁壘及促進貿易為主軸，從而，勞動事務並非它的關注重點，而僅在第 20 條之規定中宣示禁止監獄勞工產品輸出之原則，至於勞工權利 (labor rights) 一詞也從未出現。嗣後，在經過多個重要回合之談判後，終以 1995 年馬拉卡斯協定 (Marrakesh Agreement) 創設 WTO，讓經濟全球化之理念得以獲得更進一步之實現，但較為可惜的是，雖然它的會員國多達 164 個，但卻一直未對勞動議題有所關注，甚至連成立研究工作小組之倡議都未能實現，並曾在 1996 年舉行星加坡部長會議時，特別宣示將前述核心勞動基準之推動，交由 ILO 來全權處理，而讓它在勞動議題之發言權，逐漸淪為次要之地位，再加上近期多哈回合 (Doha Round) 談判受阻失利後，希望透過此一組織以多邊方式來處理勞動問題之努力，似顯得更為困難重重。然而，鑑於它在國際經貿活動中仍能扮演舉足輕重之角色，因此還是有許多改革措施被提出，諸如：強化前述關稅暨貿易總協定之相關條款、在此一組織相關協定之前言 (preamble) 中加入社會或勞工權利條款、加強對違反此類規定之執行機制、增進公民社團 (civil society) 之積極參與，以及進一步深化與國際勞工組織在這方面之合作關係等，但這些呼籲目前都仍在倡導階段，短期內並無付諸實現之跡象。

一般而言，美國、加拿大與墨西哥在 1992 年所簽訂之北美自由貿易協定 (North American Free Trade Agreement, NAFTA)，堪稱是開現代意義多邊自由貿易協定之先河。雖然此一協定在簽訂之初，是以促進三個會員國之貨品、服務及資本之自由移動為主軸，並不如前述 EU 早期那樣，同時也側重人員或勞工之自由移動事項。事實上，在此一協定談判過程中，如何避免墨西哥之勞工大量湧入美國與加拿大，而造成此兩國勞工失業之疑慮，一直是認為該協定不應涉及勞動市場、勞工權益及工作條件等之主流見解，而應由各會員國專屬自行處理，並非其他會員國所得以干預者。嗣後，由於宗教、勞工及人道團體之壓力，三國政府乃後續又談判締結 1993 年北美勞動事務合作協定 (North American Agreement on Labor Cooperation, NAALC)，特別列舉 11 項基本勞動原則 (labor principles)，其中與前述核心國際勞動基準有直接關聯者，計有：(1) 結社自由及組織權之保障；(2) 團體協商交涉之權利；(3) 罷工之權利；(4) 強迫勞動之禁止；(5) 兒童及青少年勞動權利之保護；(6) 就業歧視之剷除；及 (7) 兩性同工同酬原則之確立等。雖然在此一勞動合作協定早期運作時，為尊重三個會員國社經發展情況不一，且為尊重墨西哥國內法之地位，這些較具敏感性之勞動原則，可說只具宣示意義而已，並不是企圖用來做為強迫墨西哥進行所謂「社會改造」(social engineering) 之工具，而僅是為該國之相關法令建立共同之最低標準。從而，在最初 10 年之實施後，曾引起甚多之質疑批



判，但它在經過近 26 年之運作後，確也發揮促使墨西哥政府進行相關之改革，尤其是在規範集體勞資關係之法制與措施方面。嗣後，川普總統在 2017 年正式上任後不久，即實現他在競選期間之承諾，將北美自由貿易協定正式加以廢止，而另以一美墨加協定 (United States-Mexico-Canada Agreement, USMCA) 取代，並以第 23 勞工專章來規範前述 NAALC 所規定之相關事宜。由於此一新協定勞工專章之內容，大體是沿用後述跨太平洋夥伴協定 (Trans-Pacific Partnership, TPP) 之相關規定而來，而嗣後又被在 2018 年所簽訂之跨太平洋夥伴全面進步協定 (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, CPTPP)，以及美國與韓國雙邊自由貿易協定之勞工專章所幾乎全盤引用，為節省篇幅，將在本文第 (參) 部分再就相關規定做詳盡之說明。

除與美國及日本等重要貿易夥伴談判雙邊之自由貿易協定外，目前我國最希望加入之多邊自由貿易協定，應非前述 CPTPP 莫屬，而此一協定中有關勞工專章之規定，即將是日後我國參與這類多邊自

由貿易協定時，所必須嚴肅面對之勞動議題。事實上，在此一新協定之前身跨太平洋夥伴協定談判過程中，美國政府即曾挾其強大之軍事及政經實力為後盾，以所謂「高標準」(high standards) 來要求發起及新加盟之會員國，都必須遵守 ILO 前述所倡議之核心國際勞動基準，並加上它所新增列之可接受工作條件。根據在 2015 年 11 月由 12 個創始會員國所簽署完成之草約，全協定除序言、附錄及相關文件外，共有 30 個章節，舉凡所有與國際經貿活動相關之事項均臚列殆盡，內容多達千頁以上。此一協定之第 19 章勞動專章之內容，共有一則前言及 15 條條文，另還有三個換文，是目前所有區域多邊自由貿易協定中對勞動事務規定最為完備週全者。首先，它在前言中列舉多達 19 項各會員國應努力之目標，其中與勞動事務有直接關聯者是第 13 項所揭櫫之「保障及執行勞動權利、改善工作條件及生活水準、強化合作及會員國處理勞動爭議之能力。其次，本專章實體條款部分共有 6 個條文，分別定義、共同承諾聲明、勞動權利之範疇、不得部分廢除原則、勞動法之執行及剷除任何形式之強迫或強制勞動等。從這些條文之內容觀之，國際勞工組織前述所倡議之 4 項核心國際勞動基準是被列為最重要之勞動權利，至於可接受之工作條件，則是賦予各會員國較大之處理空間。另外值得注意者是，它特別強調禁絕強迫或強制勞動(包括童工)之重要性。再者，本專章還進一步訓令各會員國應建構相關之制度，藉以讓前述之實體條款得以進一步獲得落實，包括：企業社會責任之採納、公共覺醒及

程序保證、公共申訴制度之建構、國內合作事項之加強及公共參與之推動等。事實上，這些相關制度在前述之USMCA中也曾提及，足見此一勞工專章之影響力確屬可觀。次者，是相關機構之設置，包括勞動事務委員會及聯絡點等，嗣後也直接被USMCA所引用。最後，本專章還特別強調會員國間合作及諮詢之重要性，而對合作之勞動對話(第11條)及勞動諮詢(第15條)均詳加規定，藉與前述國內合作事項互相配合，至於在會員國間之爭端解決部分，則是先行透過前述之聯絡點及勞動事務委員會來處理，然後才會依本協定第28章之爭端解決機制來做終局處理。嗣後，此一協定第19章勞工專章，即由新的CPTPP幾乎「全盤接收」，除刪掉前言及三個換文外，甚至連條文之順序都維持一致。

最後，在討論透過多邊自由貿易協定來推動勞動人權之努力時，另有幾個多邊自由貿易協定或區域經濟體之貢獻，也值得在此一提，雖然它們對勞動或環保這類社會性議題之關注程度，並無法與前述之多邊自由貿易協定或區域經濟體相提並論。以我國參與之亞太經濟合作論壇(Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC)為例，它僅是一相當鬆散之亞太地區經貿合作對話機制，一直並未特別聚焦在基本勞動人權保障之議題上。至於目前另一相當受到重視之區域全面經濟夥伴協定(Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP)，則是以中國大陸及東協會員國為主體，已在2021年12月正式簽署完成，但也並未觸及任何勞動議題，更遑論前述ILO所倡議基本勞動

人權之推動，事實上，此一多邊自由貿易協定之15個會員國，大多數仍屬開發中國家，從而對勞動議題並不重視是可以想見。此外，目前各區域經濟共同體之組成正方興未艾，堪稱對經濟全球化趨勢之一種反挫，諸如海灣阿拉伯國家合作委員會(Gulf Cooperation Council, GCE)、中美洲統合體(Central American Integration System, CAIS)、加勒比海共同體(Caribbean Community, CABCOM)、安第斯共同體(Andean Pact)，以及南錐共同體(Southern Common Market, MERCOSUR)等均為適例。雖然它們尚未演化成熟至正式區域多邊自由貿易協定之程度，而且目前之經濟發展情況，仍有賴多國籍公司(multi-national corporation, MNCs)前往投資設廠或下單採購，在這種情形下，自並無法在保障勞動權益上有所著力，然而在近年來，它們也逐漸開始注重社會政策此類課題，而且與歐洲聯盟談判自由貿易協定之趨勢益形明顯，鑑於歐洲聯盟對勞動議題長期關注之立場，可以預見這些區域經濟體未來都可能被迫在這方面做相關法制之進一步改革，藉以符合歐洲聯盟之要求。

▶ 參、雙邊自由貿易協定勞工專章之發展趨勢—以2018年美韓協定為範本

雖然美國早在2011年，即曾與韓國簽訂雙邊之美韓自由貿易協定(Free Trade Agreement Between the United States of America and the Republic of Korea, KORUS)，而其中也訂有關於勞動議題之專

章，但在當時並未引起太多重視，在川普總統上任後，即開始與韓國展開新的 FTAs 之談判，並在 2018 年 9 月達成協議。此一協定之第 19 章勞工專章，共有 8 個條文及 1 個附錄，大體是將前述跨太平洋夥伴協定第 19 章勞工專章之 15 個條文加以精簡而成，其重要內容約有以下五個部分。

首先，是有關核心國際勞動人權內涵之實體條款方面，此一協定在第 19 章勞工專章第 1 條共同承諾 (shared commitments) 之聲明中，表達締約雙方應重新確認它們身為國際勞工組織會員國之義務。同時，它還在第 2 條中明確將基本勞動人權，界定為該組織前述在 1998 年工作基本原則與權利宣言中所揭櫫之 (1) 結社之自由；(2) 有效承認之團體協商權利；(3) 剷除所有形式之強迫或強制勞動；(4) 有效廢除童工，以及為達到本協定之目的，禁止最惡劣形態勞工；及 (5) 禁絕有關就業及職業之歧視。同時，該協定第 19 章還在第 8 條之定義 (definitions)，將勞動法一詞，界定為：「會員國所制定之勞動法規，而直接與下列國際上所承認之勞動權利有關者，包括：(1) 結社自由及有效承認之團體協商權利；(2) 剷除所有形式



之強迫或強制勞動；(3) 有效廢除童工，禁止最惡劣形態童工及其他對兒童與少年之勞動保護；(4) 消弭有關就業及職業之歧視；及 (5) 有關最低工資、工時與職業安全衛生之可接受工作條件。此外，它還在此一專章第 2 條 (2) 中樹立所謂「不得部分廢除」(non-derogation) 之原則，也就是要求締約雙方不得為影響雙方貿易或投資而放棄或弱化勞動法中所揭櫫之前述各項基本權利。由它的兩個實體條文可以看出，美國政府日後與其他國家簽訂類似之 FTAs 時，這些基本勞動人權清單將是絕對不會偏廢者。

其次，為有效執行這些實體條款，本專章第 3 條還特別提及有關勞動法之執行 (enforcement) 事項，該條特別訓令締約雙方在本協定正式生效後，即應採取持續或重複之作為或不作為，來有效執行它們本身的勞動法規，如果這些作為或不作為會影響到簽約國間之貿易與投資的話。該條雖也賦予締約雙方合理之裁量空間，而以真實態度 (bona fide) 來分配它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，仍不能抵觸它根據本專章所應承擔之責任。基於勞動法之執行與一國主權有密切聯結之精神，該條還特別重申簽約會員國不得在另一會員國疆域內進行勞動法執行活動之原則。

再者，該專章還在第 4 條中特別強調程序保證及公共覺醒之重要性。在前者之情形，它要求締約雙方應讓所有利害關係人均有適當之管道，得以使用公正而獨立之裁決所，來執行該國之勞動法，而這些裁決所包括各國依法建構之行政裁決所、

準司法裁決所、司法裁決所及勞動法庭 (labor tribunals) 在內。這些裁決所之程序應嚴守公平、衡平及透明之原則，並遵循法律之公平程序，所收取費用應合理，至於處理案件時限及遲延情況也應儘量避免。此外，除非在特別之情況及法律之規範下，否則相關之聽證程序均應對大眾公開進行。同時，還要求締約雙方應擔保對參與這些程序之當事人都能提供資訊及證據，來維護本身之立場，而這些裁決所做成之最終決定，也應根據相關證據，在當事人有充分機會得到聽證，並以書面做成，且還要給他(她)們及時求取賠償之機會，而對這些終局決定也要有效加以執行。至於在後者之情形，它則要求締約雙方應推動對勞動法之公共覺醒，俾讓有關勞動法執行及遵循程序之資訊，使得一般大眾得以知曉，並應加強他(她)們對勞動法之教育。

又者，為讓勞動人權之推動能更深化，而且締約雙方就勞動事務之合作更有效率，本專章還在第 6 條中要求締約雙方設置三個相關制度，第一是勞動事務委員會 (labor council)，由雙方勞動部或其他單位適當之資深官員組成，該委員會在本協定正式生效後，應每年開會一次，嗣後並視需要舉行，藉以監督本專章之執行，包括後述第 6 條所建構之勞動合作機制在內。為讓此一委員會得以更能發揮功效，該條還規定在舉行相關會議時，應有一場次讓該委員會之委員得以與另一國之一般大眾會面，藉以討論有關執行本專章之相關事項。第二是締約雙方應在各自之勞動部內設置聯絡點 (contact points)，俾便處理執行本專章之相關事宜，聯絡點之任務除

應接受及考慮有關本專章事務之通訊外，還應將相關通訊轉達給締約另一方及一般大眾，而締約雙方均應依本國之程序來審查這些通訊。第三是締約雙方應召開國家勞動諮詢委員會 (labor advisory committee)，由勞、資及一般大眾組成，俾便對本專章之執行提供諮詢，此類委員會可公開(或私下)舉行，並應將執行本專章之事項做成報告，以對外加以公開。

最後，為強化簽約雙方對推動核心國際勞動人權之共同合作事宜，本勞工專章還分別在第 6 條及第 7 條分別建構勞動合作及勞動諮詢 (labor consultation) 之機制。在前者之情形，主要是針對前述國際勞工組織 1998 年宣言中所揭櫫之核心勞動基準及在 1999 年所通過之最惡劣形態童工公約而來，而由締約雙方所建構之勞動合作機制來負責運作。至於在後者之情形，則主要是涉及締約雙方就本專章之事項產生爭端時，在進行本協定第 22 章爭端解決 (dispute settlement) 正式程序前之前置程序。根據本條之規定，提出此類諮詢之締約一方應以書面為之，而且要明確列出法律依據交予另一方之聯絡點。嗣後締約雙方即應盡力達成雙方都能滿意之解決方式，而且也能尋求適當個人或組織提供意見或協助。如果雙方仍然無法藉此解決爭端，則可透過聯絡點以書面請求前述之勞動事務委員會介入，而以各種必要之手段，包括：諮詢政府或專家、運用調解及和解之程序等，藉以儘速解決相關之爭議，如仍無法獲得處理，則申訴之一方即得依據本協定第 22 章所規定之各項正式爭議處理機制，來尋求救濟之道。

◎ 肆、我國因應之道

我國既以參加前述CPTPP第二輪談判，以及與美國及日本等重要貿易夥伴簽訂雙邊之自由貿易協定，做為發展對外經貿關係之最重要施政目標，而且又希望能以已開發國家身分參與WTO之活動自許，對國際上所承認核心勞動人權之遵循及倡議，自應更為積極投入。目前，這些基本勞動人權之清單，在經過國際社會多年之磨合後，它們的實體規範可說已經大體成形，我國除應遵循這些多邊及FTAs勞工專章中明文規定之其他程序性規定，諸如：提升公眾勞工權利意識、設置聯絡點、鼓勵公共參與、舉辦合作之勞動議題對話、設置勞動事務委員會及舉辦勞工議題諮詢等外，目前最重要之當務之急，還是要根據前述國際勞工組織之8項核心勞動公約，來對我國現有勞動法規再做全面之檢視清點，以求能完全符合這些國際勞動基準之要求。事實上，我國自1987年解嚴以來所從事之幾項重大之勞動法制改革措施，有許多都是朝著遵循前述類以國際勞動法來保障勞動人權之方向進行。舉例而言，現行勞動基準法中之男女同工同酬條款可說已符合前述國際勞工組織第100號公約之規定，而就業服務法第5條一般就業歧視之規定，也與第111號公約所揭櫫之精神相呼應，至於在民國91年3月8日正式施行之兩性工作平等法（現已修正為性別工作平等法）中有關同工同酬、同值同酬、剷除就業上性別歧視，以及防治工作場所性騷擾之條款等，更證明我國即使已非ILO之成員，但在遵循該組織所提倡這類類以國際勞動法核心勞動基準之努力上，甚至要較



一般會員國還更為盡心。從而，我國更應藉由積極參與國際勞動事務之契機，在國際社會中覓得適當之定位，一則避免被邊緣化之危險，另一則是順勢對我國現有勞動法制做一全面之革新，而讓本國勞工大眾之基本權利及一般福祉得以提升。

至於較為具體可行之做法，應可分從初期、中期及長期三個階段著手：首先在初期階段，我國實應針對ILO前述所通過之8項核心公約，來進一步改革我國之現行勞工法規。一般而言，自勞動基準法實施後，我國在童工及強制性勞動之禁止兩方面，應已無太多問題，但在就業歧視之禁止及集體勞資關係之健全發展方面，則仍有相當努力之空間。同時，由於我國係海洋國家，航運及漁獲業在世界均有一席之地，從而，該組織前述在2006年及2007年所通過之相關公約之規定，實亦有甚多值得參考援引之處。事實上，我國目前就業服務法及性別工作平等法之進一步修正，即是具體實施禁止就業歧視法制之明證，將來如能將此一雙軌制合而為一工作平等法，一面提升工作平等委員會之位

階及賦予充分之資源，而且還將現行勞動基準法及性別工作平等法所規定之產假規定加以延長，以符合ILO在2000年所制定之第183號母性保護公約之要求，將有助於此一新興法域之進一步發展。至於勞動三法在2010年5月之進一步修正完成，則更能一洗我國過去集體勞資法制一直無法健全發展之弊病，而能讓產業民主之理念得以更進一步落實。同時，目前交通部及漁業署所進行對船員及漁業勞動者之諸項改革及保護措施，也一再顯示遵循相關類以國際勞動法之國際勞動基準一事，不但可以與國際最新發展趨勢接軌，而且也有助於保障國內勞動者之基本人權及一般福祉，實是一兼得兩利之舉。

其次在中期階段，我國既已決定以已開發國家之身分，參與WTO及亞太經合會之活動，則應轉而積極呼應美國、歐洲聯盟及其他工業先進國家之倡導，建議在WTO及亞太經合會等多邊關係中，附加類似國際勞動法之保障國際勞動人權之條款，如此不但能善盡身為國際社會一份子之責任，同時也能間接促使對岸中共從事勞動法制之改革及尊重其勞工之基本人權。事實上，我國在整個世界勞務分工體系中，一直是扮演承先啟後之角色，如能與其他開發中國家分享過去因發展經濟而忽視國際勞動人權，轉變到現在因經濟發展而尊重國際勞動人權之經驗，將有助於緩和國際上南北對立之情勢。目前我國經濟部已著手要求從事代工或擔任歐美多國籍公司協力廠商之本土多國籍公司，開始倣效這些國際性公司之做法，制定保障勞工權益之自願性公司行為準則(corporate codes of conduct)，即屬一相當良性



之發展。至於各類非政府組織近期對重要勞動法改革之積極參與，也是一值得欣慰之趨勢。而對某些特殊群體勞工，諸如外籍勞工或最近逐漸興起非典型僱用派遣勞工所提供之各項保障措施等，也一再顯示我國對在勞動人權議題上與國際接軌之重視。

最後在長程階段，基於國際勞工組織在經濟全球化及區域整合過程中所扮演之角色益趨重要，而國際勞動人權之保障，也越來越與敏感之國家主權議題脫鉤，我國實應慎重考慮與它更積極發展各類正式及非正式之關係，一方面藉由國內之勞動法制改革，向全球展現在國際勞動合作事務上排除我國參與之不合理性，一方面也得以經由該國際組織所提供之各類專業協助，來因應經濟全球化及區域整合對我國勞資關係及就業市場所產生之各類負面衝擊。雖然以目前國際局勢觀之，要全面重返該組織之可能性甚微，但如能透過某種替代性安排，諸如非政府組織等來參與其相關推展國際勞動人權之活動，對我國仍屬有利之舉，尤其是在該組織已在2019年邁入百年歷史之際，如果能在這方面有所突破，則更屬一重大創舉。此外，如能

利用為遵循美國川普總統目前透過單邊或雙邊主義，對我國更進一步保障勞動人權施加壓力之機會，將本土之勞工法制及措施做更進一步之提升，而能達到「國際模範生」之標準，自有助於藉美國政府之協助，有意義來參與該組織之相關活動，則更屬全國勞動者之福。

◎ 伍、結語

透過ILO所建構之國際勞動法，對保障國際勞動人權理念之達成，在經濟全球化及區域整合全面開展，而對全世界勞動者權益產生既深且廣之負面影響情形下，已開始逐漸受到應有之重視，尤其是該組織所揭櫫四項核心國際勞動基準倡議之基本勞動人權，幾已成為全球治理(global governance)中不可或缺之一環。雖然此一新興法域發展之具體成效，仍無法與環境保護那樣相提並論，但至少已喚起全世界對此一社會性議題之重視，尤其近年來國際財經金融問題持續惡化，更讓人體會到解決此一問題之重要性及迫切性。美國雖素來與ILO關係不睦，且本身之勞動問

題亦日趨嚴重，但卻能挾其雄厚之國力，藉由國際經貿投資活動之手段，採用各種多邊、雙邊，甚至單邊之作為，來迫使其其他國家遵循國際勞工組織所倡議之核心勞動人權，雖頗有「師出無名」及「雙重標準」之譏，但卻也反映出政治之現實，尤其它近年來已有逐漸揚棄WTO或其他多邊主義來推動基本勞動人權，而改採以談判雙邊之自由貿易協定，或甚至採取單邊行動來推動貿易夥伴或接受投資國家在此一議題上讓步之趨勢。我國既身為地球村之一份子，與世界各國經貿來往關係密切，又是重要經濟夥伴之政經及貿易合作對象，來自它們進一步改善本國勞動法制及措施之壓力及要求自是無法避免。目前我國既以已開發國家自許，也深刻體驗到經濟全球化及區域整合對本土勞動者所帶來之各類負面衝擊，而且亦主動希望與這些國家簽訂雙邊之自由貿易協定，藉以擺脫無法參與國際勞動事務之困境，自應體認本身在全球供應鏈所扮演之特殊角色，更進一步落實國內相關勞動法制及措施之改革，以讓我國勞資雙方均能共蒙其利，而國家經濟亦得以永續發展。

參考文獻

1. 焦興鎧，〈國際勞工組織之國際規範與台灣法制〉，論文發表於台灣法學會主辦「國際規範與台灣法制—五十年之回顧與展望」，2020年12月26日召開，經修改後收錄於社團法人台灣法學會主編，《台灣法學新課題(十六)》，台北市：元照出版公司，2021年12月，頁47-89。
2. 焦興鎧，〈跨太平洋夥伴全面進步協定勞工專章對台灣之影響—兼論美國立場所扮演之角色〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第28卷第4期，民國109年12月，頁70-92。
3. 焦興鎧等，《歐盟與各國洽簽自由貿易協定永續發展專章文獻蒐集、座談與訪談》，台北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所，民國109年11月。
4. 焦興鎧，〈美國在跨太平洋夥伴協定談判中對勞工權利條款之立場及對我國之影響〉，《歐美研究》，第48卷第1期，民國107年3月，頁73-138。
5. 黃長玲，〈全球化與國際勞動人權〉，《美歐季刊》，第15卷第1期，民國90年12月，頁1-18。
6. Tsogas, George. *Labor Regulation in a Global Economy*. Amok, N.Y.: M.E. Shape, 2001.