

跨太平洋夥伴全面進步協定 (CPTPP) 之高標準勞動規範

李健鴻 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系教授



壹、前言

自從美國在 2016 年宣布退出「跨太平洋夥伴協定」(Trans-Pacific Partnership Agreement, TPP) 之後，在日本的主導下，原本 TPP 的會員國—日本、澳洲、紐西蘭、加拿大、智利、馬來西亞、墨西哥、秘魯、新加坡、汶萊、越南等 11 個國家的貿易部長，在 2017 年 11 月於越南舉行的亞太經濟合作組織高峰會上討論 TPP 的轉型方案，最終達成共識，宣布將 TPP 改名為「跨太平洋夥伴全面進步協定」(the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Part-

nership, CPTPP)。2018 年 3 月 8 日，CPTPP 的簽署儀式在智利聖地牙哥舉行，新的 CPTPP 正式成立，形成 5 億人口的市場，涵蓋 12.4 兆美元的 GDP，占全球 GDP 的 13.5%，是相當巨大的經濟體，雖然規模比美國參與 TPP 時的 38.2% 少了許多，但仍比歐洲聯盟單一市場更有競爭力，對於全球的經濟發展具有重要的影響。有鑒於 CPTPP 的影響力，因此亞太地區國家高度重視，韓國、英國、菲律賓、泰國以及我國，紛紛表達參與第二輪 CPTPP 談判的意願，我國政府更是已於 2021 年 9 月正式向紐西蘭提出加入 CPTPP 的申請，



向CPTPP表達台灣加入CPTPP的意願，以及遵守CPTPP的決心。

雖然我國政府已經正式申請加入CPTTP，但是CPTTP乃是一項「高標準、廣泛性」的區域性自由貿易協定，涵蓋了多達30項專章的眾多條款，不僅包含了自由貿易協定必定涉及的「關稅減免」、「投資保障」等傳統議題，而且還包括了「勞工保護」、「環境保護」、「智慧財產權」等新興議題的專章，值得注意的是，這些新興議題的專章均採取「高標準」的制度途徑，對於想要加入CPTPP的國家而言，勢將產生一定的影響以及制度上的挑戰。對於我國而言，值此申請加入CPTTP的關鍵時刻，實有必要深入瞭解CPTTP各項新興議題專章的內涵，方有助於我國評估加入CPTTP對於台灣社會可能產生的影響，進而預做準備。基於上述，本文將聚焦於

CPTPP的勞工專章進行說明與分析，期使社會各界可以更加瞭解CPTPP勞工專章的內涵與執行機制。本文以下的論述順序，首先將說明CPTPP的起源、發展與轉型過程，第二部份將說明CPTPP的「勞工專章」內容，第三部份將分析CPTPP勞工專章的制度途徑與執行機制，最後，本文將提出我國未來因應CPTPP勞工專章的政策建議。

◎ 貳、CPTPP的起源、發展與轉型

CPTPP的起源，最早源自於2005年5月時，由紐西蘭、汶萊、智利、新加坡等「亞太經濟合作組織」(Asia Pacific Economic Cooperation)的4個成員國，共同發表的「跨太平洋戰略經濟夥伴協定」(Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement, TPSEP, P4)。P4在2006年1月正式生效，這是第一個結合跨太平洋兩岸的國家所簽署的區域性自由貿易協定，對於日後擴大發展為CPTPP，具有奠基性的作用。

P4成立之初，其主要的宗旨是：促進各成員國彼此分享在大洋洲、東南亞國協以及南美洲的市場商機，創造一個跨區域經貿結盟的示範協定，並且成為擴大亞太地區經貿合作的平台。在P4的協定內容之中，除了正文、關稅減讓表、服務業承諾表之外，還包括：環境合作協議、勞

動合作備忘錄 (Memorandum of Understanding on Labor Cooperation, MOU)、改善成員國經商環境、服務貿易與投資的自由化與便捷化、貿易障礙的消弭、政府採購承諾、智慧財產權保護、爭端解決、技術合作等多項新興議題，顯示出P4乃是一個兼具廣泛性與前瞻性的RTA¹。

一、P4「勞動合作備忘錄」的制度途徑

檢視P4協定內MOU的內容，可謂是典型的「促進性途徑」的勞工條款，也就是以「合作、諮商、對話」為基礎的協定。首先，在「共同承諾」方面，P4的MOU要求各成員國努力達成的共同目標是：提升國內的工作條件與生活水準，並且執行有助於保護勞工權利的勞動法律。為了達成前述的共同目標，「勞動合作備忘錄」的第二條明確指出，P4的共同承諾包括六項：國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 於1998年宣示的「工作基本原則與工作權利宣言」、確保本國的勞動法律規章與政策符合國際的勞動承諾、尊重各成員國的主權以及各國基於國內優先而制定執行勞動法律政策、各會員國均認知不應制定妨礙國際自由貿易的勞動法律政策、各會員國均認知不應鼓勵會減損或削弱勞動法律的貿易與投資、各會員國應鼓勵與促進公眾瞭解本國的勞動法律。

在上述MOU的六項「共同承諾」之中，最為重要的是ILO的「1998年工作基本原則與工作權利宣言」，在這項重要的宣言中，宣示將8項國際勞工公約列為核心公約，做為各國在推動「保護勞工人

權」工作時應該遵循的基本原則，8項國際勞動公約依序為：「第29號強迫勞動公約」、「第87號結社自由及保障組織權利公約」、「第98號組織權及集體協商權公約」、「第100號男女同工同酬公約」、「第105號廢止強迫勞動公約」、「第111號歧視(就業與職業)公約」、「第138號最低年齡公約」、「第182號最惡劣型態童工公約」，8項勞動公約共同組成「核心勞動基準」(Core Labor Standards)，而這8項國際勞工公約共涵蓋了4項基本的勞動權利，包括：結社自由及集體談判權、消除強迫勞動、廢除童工及禁止最惡劣形式的童工，以及消除就業歧視等。

第二，在「執行機制」方面，P4的MOU前言內，開宗明義就指出：期待各成員國能夠採取以「合作、諮商、對話」為基礎的途徑，在考慮各成員國處於各自特殊環境的情況下，處理勞動的相關議題，以符合各成員國的需要與未來發展。上述所謂「合作、諮商、對話」為基礎的途徑，



其實正是「促進性的勞工條款途徑」所強調的「對話本位的機制」以及「合作本位的機制」，由此可見P4的MOU所採取的制度途徑是「促進性」的制度途徑。

根據上述以「合作、諮商、對話」為基礎的途徑，P4的MOU明確指出，具體的執行機制包括二部分，第一是「合作機制」，P4的MOU第3條規定，締約國應以適當的方式邀集工會、雇主團體，共同參與「合作性質的活動」，包括：訂立可促進勞工權利及尊嚴勞動的勞動立法與措施、建立執行機制、勞動爭議處理、勞動事務與管理的諮詢、社會安全與職業安全衛生、人力資本發展與訓練等多項活動。第二是「諮商機制」，P4的MOU第5條規定，締約國應採取相互尊重、對話、合作的原則，形成關於MOU的共識，同時締約國應該積極透過「聯繫管道」，要求與其它締約國進行諮商，並詮釋與應用MOU的各項條款。

二、從P4到TPP的轉型

P4在草創初期之時，雖然積極與澳洲、馬來西亞、秘魯、美國、越南等五國進行協商，但是由於P4的創始四國的貿易經濟總量並不大，因此並未引起亞太地區各國的重視。可是自從美國於2008年9月宣布將於2009年正式加入P4的協商之後，P4的重要性迅速提高，在美國的要求下，原本「跨太平洋戰略經濟夥伴協定」的名稱也於2009年改為「跨太平洋夥伴協定」。

P4轉型為TPP之後，在美國的積極主導下，TPP的定位與涵蓋範圍也出現明顯的轉變，美國將TPP定位為：比P4更為「高

標準、廣泛性」的區域性自由貿易協定，在此定位下，TPP不僅要求成員國必須以「完全自由化」為經貿目標，而且TPP的涵蓋範圍遍及所有產業部門及多項新興領域。雖然TPP是高標準的區域性自由貿易協定，但是在美國加入之後，促使TPP會員國之間的談判動能明顯增強，不僅上述澳洲、馬來西亞、秘魯、美國、越南等五國也加入TPP的首輪談判，而且加拿大、墨西哥、日本等三國也陸續加入，使得TPP占全球經濟總值的比重高達38.2%，成為當時全球經濟規模最大的區域性貿易協定²。

自從美國加入P4的協商之後，就開始積極主導TPP的發展，特別是美國推動在TPP增訂「勞工專章」的政策，使得原本P4的「勞動合作備忘錄」，轉變為TPP的「勞工專章」。TPP在第19章「勞工專章」中，開宗明義指出，各會員國的共同承諾是：TPP的所有締約國都是ILO的成員，並體認促進國際公認勞工權利的重要性；同時TPP的所有締約國都同意採取與維護各國執行ILO「1998年工作基本原則與權利宣言」的國內法規及慣例，以保障前述4項基本勞動權利，但是所有締約國不得基於貿易保護主義之目的而實施核心勞動基準。

► 參、CPTPP的「勞工專章」內容

自從美國宣布退出TPP之後，在日本的主導下，TPP的11個成員國經過會商，決定將TPP改名為CPTTP。新簽署的CPTTP繼續維持了原本TPP的高標準、全面平衡及完整性，保障各成員國的商業

利益、維護既有的管理權利，並展現各成員對開放市場、對抗保護主義，及推進區域經濟融合的堅決支持。CPTTP同意維持TPP的絕大多數核心條文，但是暫時凍結原本TPP的20項條文，其中11項條文與智慧財產權有關，其他包括外國人直接投資的爭端解決條款，至於「勞工專章」與「環境保護專章」的相關條款，則是繼續維持不變。

在維持TPP「勞工專章」相關條款的原則下，CPTTP的「勞工專章」繼續保留原本TPP勞工專章的共同承諾，也就是11個成員國都同意執行ILO於1998年宣示「工作基本原則與權利宣言」的國內法規及慣例，以保障前述4項基本勞動權利與8項國際勞工公約，但是除此之外，CPTTP各締約國更進一步同意執行下列7項義務：(1)「不得減損原則」(non-derogation)，即要求各締約國不得基於鼓勵貿易或投資之目的，而弱化或降低勞動法律所賦予之各項保護。(2)各締約國應



於本國之勞動法規及措施中，採納及維持有關最低工資、工時及職業安全衛生等可接受之工作條件。(3)鼓勵勞動事務的合作，同時鼓勵企業自願性針對勞動議題相關事務，採取符合企業社會責任的作法。(4)確保各締約國不會因為個別締約國執行國內勞動法律而減損或降低貿易與投資。(5)建立與督促各締約國執行勞工專章的相關機制，包括：各締約國應諮詢其他會員國關於勞工專章的意見，並且共同決定執行的作法；建立公眾關心勞工專章相關議題的機制；建立可執行的爭端解決程序，以確保勞動義務的落實。(6)除承諾消除境內的強迫勞動之外，還包括禁止進口由強迫勞動或童工所生產的貨品，以及禁止使用以強迫勞動或童工生產原料之貨品，無論出口國是否為CPTTP締約國。(7)各締約國承諾確保公平、公正和透明的行政和司法程序，並對違反勞動法提供有效的救濟措施。

在上述7項義務中，最為值得關注的條款是第6項，要求各成員國必須消除境內的強迫勞動，不僅禁止成員國進口由強迫勞動或童工所生產的貨品，而且更進一步禁止使用以強迫勞動或童工生產原料之貨品，無論出口國是否為CPTTP締約國。這項將「禁止強迫勞動與童工」與「自由貿易」聯結的條款，其實乃是過去十年以來的新興國際趨勢，CPTTP的「勞工專章」認可這項新興的國際趨勢，正可以突顯出CPTTP的「勞工專章」乃是一項「高標準」的專章。

關於「禁止強迫勞動」與「自由貿易」聯結的國際趨勢，最早是美國的加州在 2010 年立法通過、2012 年正式施行的「供應鏈透明法」(California Transparency in Supply Chains Act)，這項法案的適用對象為在加州營運、全球年營收 1 億美元以上之零售商與製造商，另外，零售商與製造商在加州的營業額超過 50 萬美元，或於加州的營業額占總營業額 25%，即使未於加州設立實體機構，亦為適用對象，法案要求這些大型零售商與製造商，必須明確揭示企業在防止強迫勞動與人口販運的努力，企業必須將查核供應鏈的結果公布於官方網站，若無官方網站，企業必須在消費者提出書面要求 30 日內，提供書面資訊回覆，企業之供應鏈廠商若非由第三方稽核，必須於查核結果中特別說明。至 2015 年時，英國通過了「現代奴隸法」(UK Modern Slave Act)，這項法案同樣要求年營業額在 3600 萬歐元以上的企業，必須每年揭露供應鏈的名單與結構、企業與供應鏈是否使用強迫勞動與人口販運的查核報告，以及企業努力防範強迫勞動與人口販運的計畫與執行情形，如果企業有不遵守規定的行為，政府將採取執法措施，例如，採取民事處罰，2021 年 3 月 11 日，英國內政部宣佈啟動「網路申報的現代奴隸制聲明登記處」，作為加強現有「2015 年現代奴隸制法」建議措施的一部分，導入「網路登記制度」是為了讓公眾更容易找到現代奴隸制聲明，並使英國政府監督企業遵守的情況。二年之後，法國在 2017 年立法施

行「企業警戒責任法」(French Corporate Duty of Vigilance Act)，同樣在 2017 年，歐洲聯盟正式通過「供應鏈透明指令」，都要求企業必須定期揭露企業與供應鏈是否使用強迫勞動與人口販運的資訊。另外，還有澳洲在 2018 年實施的「現代奴隸法」(Australia Modern Slave Act)，則是要求一億美元營業額以上的企業，必須每年揭露企業與供應鏈是否使用強迫勞動與人口販運的查核報告。新近通過的法案，則是美國的國會在 2021 年 12 月通過「防止維吾爾族強迫勞動法」，並從 2022 年起生效實施。這些將「禁止強迫勞動」與「自由貿易」聯結的國際趨勢，顯示已經有越來越多的國家採取實際的立法行動，企圖打擊「強迫勞動」日益惡化的問題。

► 肆、CPTPP 勞工專章的制度途徑與執行機制

不同於 P4 的 MOU 採取的促進性途徑，CPTPP 勞工專章的執行機制，乃是延續 TPP 的勞工專章，採取「條件性促進性」的制度途徑而訂立，參見表 1 可以得知，其執行機制是由「促進性制度途徑」與「條件性制度途徑」二部分的要素共同構成，在「促進性制度途徑」要素方面，CPTPP 勞工專章延續 P4 的 MOU 以「合作、諮商、對話」為主軸的基礎，進而建構形成更加明確的四項執行機制，至於在「條件性制度途徑」要素方面，CPTPP 勞工專章的基本原則是：勞工專章衍生的爭議事項，同樣適用於 CPTPP「爭端解決規則」專章的

規定。以下先說明CPTPP勞工專章具有「促進性制度途徑」要素的執行機制，再說明CPTPP勞工專章具有「條件性制度途徑」要素的執行機制。

一、「促進性制度途徑」要素的執行機制

在CPTPP勞工專章之中，具有「促進性制度途徑」要素的執行機制，包括「公共參與」、「合作本位」、「對話本位」、「諮商本位」等四種執行機制，以下分別說明各種執行機制的執行方式內涵(表1)。

首先，在「公共參與」的執行機制方面，CPTPP勞工專章訂立有「公眾察覺與程序保證」(public awareness and procedure guarantees)、「公共申訴」(public submission)等二種執行方式。第一種執行方式是「公眾察覺與程序保證」，依照CPTPP勞工專章第8條的規定，各會員國應該促進公眾對於勞動法律的察覺與瞭解，

特別是必須確保民眾可獲得關於勞動法律、執法方式、申訴程序等相關資訊。具體而言，會員國可以採取有助於公眾察覺的「程序性作法」是：提供所有的利害關係人都可以經由適當的管道，接近並使用基於公正而獨立的原則來執行該國之勞動法律的「裁決所」。同時，各會員國應確保裁決機構係以公平、平等、透明的原則來執行勞動法律，並應依照法律規定的公平程序，收取合理的費用，避免延遲處理案件的時限，除非出現了特別的情況，而且確實依法有據，否則聽證的程序都應該公開進行。第二種執行方式為「公共申訴」，根據CPTPP「勞工專章」第9條的規定，各會員國應該藉由政府設立的「聯絡點」(contact points)，妥善處理本國國民或團體針對「勞工專章」各條款未能落實執行之問題所提出的申訴。同時，各會員國應以書面的方式，

表1 CPTPP「勞工專章」內不同「制度途徑」要素的執行機制與執行方式

制度途徑的要素	制度途徑的執行機制類型	執行機制的執行方式
促進性途徑的要素	公共參與的機制	公眾察覺與程序保證
		公共申訴
	合作本位的機制	訂立合作活動的原則
		舉辦各種合作活動
	對話本位的機制	合作性的勞動對話
		勞動事務委員會
	諮商本位的機制	勞動諮商
	條件性途徑的要素	制裁本位的機制
暫停貿易優惠		
金錢賠償		

資料來源：作者整理自CPTPP勞工專章。



儘速回應民眾提出的申訴，並公告政府的處理情形，使民眾瞭解政府的回應。

第二，在「合作本位」的執行機制方面，依照CPTPP勞工專章第10條的規定，各會員國應該認知：「合作機制」乃是落實執行勞工專章的有效機制，因為「合作機制」有助於促進各會員國執行「提升勞工福祉」、「ILO1998年工作基本原則與工作權利宣言」等共同承諾。具體而言，各會員國可以遵循下列「合作活動」的原則：(1)「本國考量」優先，即優先考慮本國的發展程度以及可運用的資源；(2)各會員國之間廣泛交往時的互利情形；(3)考量各會員國辦理「能力建構」相關活動的能力，包括：各會員國之間的「技術支援」(technical assistance)活動、勞工保護活動、提升職場創新的活動；(4)促使正面、有意義的勞動結果得以產生；(5)促進資源使用的效率，包括藉由適當的方式，將技術運用於辦理合作活動的過程中；(6)

以互補的方式，啟動辦理既有的區域性或多邊性的勞工議題活動；(7)依照透明與公共參與的方式，辦理勞工議題的活動。

依照前述原則辦理之合作活動，其舉辦方式包括：工作坊、研討會、實地訪查、研究合作計畫及專業技術之交換等。而合作之議題包括：工作機會創造、有品質的就業與永續就業、人力資本發展、工作與生活之平衡、生產力提升、薪酬系統改善、ILO提倡之核心勞動基準與尊嚴勞動理念、勞動法律之執行、職業安全衛生、勞動行政管理效率、勞動統計資料蒐集、勞動檢查、多樣性與跨世代之職場(特別是減少來自外國之移工所面臨的各種就業歧視議題)、社會保護議題(諸如職業災害、疾病、年金、就業協助等政策)、經濟危機之就業挑戰、促進勞動關係、促進企業內資訊分享與勞資對話、勞資政三方社會對話、企業社會責任、多國籍企業事務等20項議題。

第三，在「對話本位」的執行機制方面，其執行方式有「合作性的勞動對話」(cooperative labor dialogue) 以及「勞動事務委員會」(labor council)，以下先說明「合作性的勞動對話」的執行方式。根據 CPTPP 勞工專章第 11 條的規定，各會員國都應運用「聯絡點」的管道，彼此進行對話，同時提出要求的會員國必須提供具體充足的資訊，使回應國可以有效地辨識議題，而且除非受到特殊情況的影響，否則回應國應在 30 天內以對話方式回應。在進行對話的過程中，回應國應該針對會員國提出的所有議題，提出解決方式，若是對話的雙方獲得解決共識，則應該記錄解決成果，包括：具體的解決步驟、時間表，並向大眾公布。具體而言，對話雙方可以參考三種途徑尋求共識：(1) 雙方共同發展行動計畫，並據以實施，可經驗證的實施步驟如：勞動檢查、調查、申訴行動、實施的時間表；(2) 雙方共同引進獨立的公正機構，針對申訴行動進行驗證，例如，ILO 的仲裁機構；(3) 提供合作方案、能力建構計畫等適當誘因，以鼓勵進行對話中的雙方，確認與解決勞動議題。

再就「勞動事務委員會」的執行方式說明，依照 CPTPP 勞工專章的第 12 條的規定，各會員國應該建構由政府各部會的資深代表共同組成的「勞動事務委員會」，而且委員會應該在 CPTPP 生效日起的 1 年內召開第一次會議，其後則視實際需要召開。而「勞動事務委員會」的主要任務有：(1) 整體考量關於「勞工專章」的事



務；(2) 檢視與建立關於「勞工合作與能力建構」機制內各項事務的優先順序與指引原則，並考量前述「合作活動」的原則，辦理合作活動；(3) 依照前述優先順序與指引原則，確定工作計畫；(4) 審查與評估工作計畫的執行；(5) 檢視「聯絡點」回傳的報告資訊；(6) 討論會員國之間彼此交往的利益相關事務；(7) 促進公共參與以及公眾察覺。

第四，在「諮商本位」的執行機制方面，主要是透過「勞動諮商」(labor consultations) 機制來執行。而依照 CPTPP 勞工專章第 15 條的規定，勞動諮商的主要執行方式包括：(1) 提出諮商的會員國在提出書面要求時，應列出該項要求援引勞工專章的法律依據，並應透過其他會員國的聯絡點來傳閱這項要求；而回應國在接到諮商要求後，應在 7 天內以書面回應，並以誠信態度進入諮商程序。(2) 回應國應於收到要求的 30 天內，展開勞動諮商程序，除提供充分資訊之外，並應保密；在諮商過程中，雙方都應該以合作方式尋求彼此接受

的解決方案，也可以尋求獨立專家的協助，或是藉由調解、和解的方式處理。(3)若是雙方無法透過勞動諮商方式解決爭端，則任何一方都可以透過「聯絡點」管道，請求雙方的勞動事務委員會代表在30天內開會處理，若是在接到勞動諮商請求的60天內仍然無法解決爭議，則提出諮詢的會員國可以要求依據CPTPP協定「爭端解決規則」專章的規定，設立小組，並依照該章規定的程序來設法解決雙方之爭端。

二、「條件性制度途徑」要素的執行機制

在CPTPP勞工專章之中，具有「條件性制度途徑」要素的執行機制，乃是以「制裁本位的機制」為主，其執行方式包括「補償協議」、「暫停利益」、「金錢賠償」等三種，以下說明「制裁本位機制」的各項執行方式內涵。

根據CPTPP「爭端解決規則」專章的規定，除少數特定的例外，「爭端解決機制」適用全部TPP協定之內容，意即「勞工專章」衍生的爭議，同樣適用於「爭端解決規則」專章。不過「勞工專章」特別指出，為促進CPTPP會員國之間的勞工問題獲得迅速解決，因此各會員國可以選擇勞工對話的方式，使會員國之間快速協商並合意採取行動，以解決任何與相關之勞工問題。

在此所謂「快速協商並合意採取行動」，依照CPTPP「爭端解決規則」專章第五條的規定，會員國可以請求與任何會員國進行諮商，而勞動事務的諮商程序即上

述之「勞動諮商」程序。再依照CPTPP「爭端解決規則」專章第六條的規定，會員國隨時可以自願進行解決爭端之替代方法，包括：斡旋、調解或調停等方式。當會員國已用盡所有方式仍無法解決爭端時，則可以透過公正之「爭端解決小組」裁決。而依照「爭端解決規則」專章第九條的規定，小組由獨立於爭端當事國之外、熟悉貿易及爭端所涉議題之三位專家組成，而且任何因勞工專章衍生的爭端中，非主席之小組成員應具備勞工法律或實務之專業或經驗。「爭端解決小組」成立後，應於最後一位專家獲指定後的150日內，提出機密版的初步報告供當事國檢視，藉以在30日做成最終報告，並於完成後15日內公開。

根據「爭端解決小組」期終報告的裁決，指控國可以對被指控國提出的要求包括：(1)補償協議：若是期終報告的裁決認定，被指控國的作為與CPTPP協定要求的義務不一致，或是有其他未履行CPTPP協定要求義務之情形，則被指控國應在期終報告完成後的45天內，與指控國達成合理的補償協議；(2)暫停利益：如果被指控國被認定確實未遵守前述之義務，則根據「爭端解決規則」專章第20條的規定，指控國可以採取的貿易報復方式為：補償談判未能於30日內獲致協議時，指控國得通知擬採取報復措施，相對撤回利益，即「暫停給予被控訴國依CPTPP協定應得的貿易優惠」，暫停利益之程度應符合期終報告認定之「被指控國造成的剝奪或減損效果」，但是敗訴的被指控國可於貿易報復展

開前，透過談判或仲裁程序，爭取合理的執行期間；(3) 金錢賠償：被指控國若不願被報復，仍可與指控國協商提供金錢賠償，包括設立基金以促進雙邊貿易之方式。爭端雙方應在不晚於被指控國提出通知其將支付金錢估算的 10 日內開始諮商，以針對估算金額達成協議，若是爭端雙方無法在諮商開始後的 30 日內達成協議，則估算金額應為相當於「爭端解決小組」認定具相當效果之利益程度的 50%。

► 伍、結語

綜合上述說明可以得知，CPTTP 的勞工專章確實是一項「高標準」的勞動規範，CPTTP 的勞工專章不僅要求各成員國必須執行 ILO「1998 年工作基本原則與權利宣言」相關的國內法規及慣例，以保障 4 項基本勞動權利與 8 項國際勞工公約，而且還要求各會員國應該採取與維持本國勞動法規及措施內關於最低工資、工時及職業安全衛生等可接受之工作條件，甚至要求禁止成員國必須進口由強迫勞動或童工所生產的貨品，更進一步禁止使用以強迫勞動或童工生產原料之貨品。有鑒於 CPTTP

的勞工專章對於成員國的高標準要求，對於已經申請加入 CPTTP 的我國而言，有必要預做準備，因此提出以下四項政策建議，首先，我國應該落實執行現行基本工資制度的基本工資調整機制，未來則應積極研議訂立「最低工資法」，以保障勞工的最低生活水準；第二，我國應落實執行「勞工職業災害保險及保護法」，建構預防、補償、重建的完整體系，擴大被保險人的範圍，讓更多從事危險工作的勞工加入保險體系。第三，政府應該積極向企業團體與勞工團體宣導關於 CPTTP 勞工專章要求成員國禁止進口由強迫勞動或童工所生產的貨品，而且也禁止使用以強迫勞動或童工生產原料之貨品，使我國的企業可以瞭解及預做準備。第四，在 CPTTP 的勞工專章內關於「促進性途徑」要素的執行機制方面，我國除了應該建立「公眾察覺與程序保證」、「公共申訴」等公共參與機制之外，還應該設置聯絡點、舉辦合作之勞動議題對話、設置勞工事務委員會及舉辦勞工議題諮商，以符合 CPTTP 勞工專章的規範。

參考文獻

1. 國家發展委員會 (2008 年 12 月 12 日)。「跨太平洋策略性經濟夥伴協定」發展進程。國家發展委員會綜合計畫處。http://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=C90548F2DB23E8B9&sms=AB593F5AE64A02BE&s=51F68C03AEA9C979。
2. 葉長城 (2012)。跨太平洋夥伴協定 (TPP) 的回顧、進展與展望：兼論其對亞太區域經濟整合之可能影響與我國之因應。WTO 電子報。<http://scholar.cier.edu.tw/Publication/Detail/7673>