

對國際勞工組織第190號禁絕 工作領域暴力與騷擾公約之評析

焦 興 鎧*

要 目

壹、序 言	三、定義之規定
貳、背景說明	四、適用範圍之規定
參、國際勞工組織早期之相關努力	五、核心原則之規定
一、早期萌芽階段（一九一九年至一九三九年）	六、保護與預防之規定
二、中期重整階段（一九四六年至一九八〇年）	七、執行與補償之規定
三、一九八一年第155號職業安全衛生公約所建構之現代化相關法制階段（一九八一年至一九九三年）	八、指導原則、訓練及認知提升之規定
四、千禧年後之努力階段（二〇〇〇年至二〇一八年）	九、適用方法之規定
肆、國際勞工組織第190號公約之重要內容	伍、綜合評析
一、本公約之制定經過	一、歐洲聯盟在這方面之努力情形
二、前言之規定	二、國際勞工組織第190號公約之優點
	三、國際勞工組織第190號公約之缺點
	四、國際勞工組織此一公約對我國之啟示
	陸、結 語

DOI : 10.3966/102398202021030164004

* 中央研究院歐美研究所兼任研究員，美國史丹福大學法律科學博士候選人。
投稿日期：一〇九年七月二十一日；接受刊登日期：一〇九年十二月九日
責任校對：蘇淑君

摘 要

本文之目的，是對國際勞工組織在二〇一九年六月它成立百年之際，特別通過第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約做一詳盡之評析，除對它的制定背景、重要內容及可能產生之影響等，做一全面性之說明外，並探究它對我國建構一套雇主防治受僱者因執行職務遭受不法侵害，究應採取何種防範與因應措施所能提供之啟示。除序言與結語外，全文之內容共分四個部分：第一部分說明這些新興勞動問題之發展背景，以及運用傳統勞動法制加以因應所產生之困境。第二部分分析國際勞工組織早期推動規範職業安全衛生事項國際勞動基準之各項努力。第三部分探究它制定此一重要公約之背景與經過、重要條款之內容，以及對各會員國所可能產生之影響等。第四部分則比較它與歐洲聯盟在這方面努力之優劣得失，並討論它對我國建構相同制度所可能給予之啟示作用。

關鍵詞：國際勞工組織、國際勞動公約、雇主法律責任、職業安全與衛生、職場不法侵害、工作場所暴力與騷擾、工作場所基於性別因素之暴力與騷擾、第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約、職業安全衛生法（臺灣）

壹、序 言

自上一世紀七〇年代中期各國開始建構具現代意義之禁止就業歧視法制後，由於女性、有色人種、新移民、中高齡者、身心障礙者以及其他弱勢族群成員持續大量投入勞動市場，使得職場之氛圍產生質變，過去那種以男性為主之就業形態為之丕變，而這種多元化（diversity）之情形，又因產業結構改變，尤其是第三代之服務業逐漸取代傳統之農漁牧、營建及製造業成為主流後，再加上八〇年代經濟全球化之影響，各類非典型僱用關係之興起，而工會運動又更為衰微不振，致造成僱用法（employment law）已有逐漸取代過去一般通稱之勞動法（labor law），成為規範職場勞資關係主要法源之趨勢。¹在這種情形下，如何透過國家所制定之相關專法，還有獨立機構與法院之介入，以及由雇主本身所設置之內部申訴處理機制，來執行隨之產生各類職場之新興問題，藉以維護保障受僱者之基本權益與一般福祉，同時又能兼顧雇主之經營特權得以正常運作，與過去傳統上根據雇主與工會所簽訂之團體協約這類所謂「工作場所普通法」（common law in the workplace），來規範公私部門勞動關係之作法迥然不同。²

事實上，在這種勞動市場及規範法制急劇轉型之情形下，雇主掌控職場之能力勢必會持續增加，而附隨產生之各種職場上不利對待（workplace mistreatment）或不法侵害（workplace aggression）現象，諸如就業歧視、性騷擾、職場暴力、侵及隱私、對受僱者言論自由之限制，以及目前逐漸受到重視之職場霸凌等爭議，即告層出不窮。一般而言，這些行為不論是來自雇主本身、管理階層、同

¹ 關於在美國此一轉變情形，參見PAUL C. WEILER, GOVERNING THE WORKPLACE: THE FUTURE OF LABOR AND EMPLOYMENT LAW 1-15 (1990).

² *Id.* at 15-37.

事、客戶、顧客或甚至第三人時，對受僱者本身之身心健康都會產生諸多負面之影響，也會造成事業單位因人事傾軋不和、缺席或甚至離職等，致發生生產力降低或利潤減少之後果。³雖然在歐美國家通常可藉由禁止就業歧視或其他相關之法律來加以因應，但截至目前為止，都會遭遇過度干預或掛一漏萬之困難，⁴於是乃有將過去所經常運用之職業安全衛生（occupational safety and health）法制加以強化之倡議出現，除責成雇主仍應提供一傳統上免遭物理、化學及生物危害之工作場所給所有受僱員工外，還特別將人因性（ergonomic）這類出自於環境因素所造成之所謂「心理社會危害」（psychosocial factors），也一併列入。⁵同時，還訓令他（她）們

³ 關於此點，參見Regina Austin, *Employer Abuse, Worker Resistance, and the Tort of Intentional Infliction of Emotional Distress*, 41 STAN. L. REV. 1, 5-20 (1988); Robert A. Baron & Joel H. Neuman, *Workplace Aggression—The Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence: Evidence on Its Forms, Frequency, and Targets*, 21 PUB. ADMIN. Q. 446, 458-61 (1998); EMILY S. BASSMAN, ABUSE IN THE WORKPLACE: MANAGEMENT REMEDIES AND BOTTOM LINE IMPACT 163-95 (1992); 及JUDITH WYATT & CHAUNCEY HARE, WORKPLACE ABUSE: HOW TO RECOGNIZE AND SURVIVE IT 299-365 (1997), 均有詳盡之說明。

⁴ 關於美國運用現有之禁止就業歧視或其他勞動立法，來處理職場霸凌問題所遭遇之困境，參見David C. Yamada, *The Phenomenon of “Workplace Bullying” and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection*, 88 GEO. L.J. 475, 486-91 (2000).

⁵ 關於此點，尤其是在美國處理職場霸凌問題之情形，參見Susan Harthill, *The Need for a Revitalized Regulatory Scheme to Address Workplace Bullying in the United States: Harnessing the Federal Occupational Safety and Health Act*, 78 U. CINN. L. REV. 1250, 1277-1305 (2010), 至於其他一般性之探討，參見Loraleigh Keashly & Joel H. Neuman, *Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues*, 1 J. EMOTIONAL ABUSE. 85, 86, 90 (1997)及David C. Yamada, *Dignity, “Rankism” and Hierarchy in the Workplace: Creating a “Dignitarian” Agenda for American Employment Law*, 28 BERK. J. EMP. & LAB. L. 305, 312-13

應運用各種處理事業單位內部衝突（*internal conflict management*）之機制，藉由自主管理（*self-regulation*）之方式來加以因應，而在這種內化運作失靈無效時，才由主管機關透過國家公權力加以介入，形成一種對前述自主管理加以管制（*regulation of self-regulation*）之新興公司治理（*corporate governance*）模式，而前述之職場性騷擾、暴力及霸凌問題之因應處理，即是通用之範例。⁶

國際勞工組織（*International Labour Organization, ILO*）自一九一九年創立以來，即肩負保障全球勞動者基本人權及一般福祉之重任，對職業安全衛生事項之維護，自更是責無旁貸，而它過去透過相關公約（*conventions*）及建議書（*recommendations*）之制定、各類監督機制之運作以及專業技術協助之提供等作為，確已為各會員國建構一套非常完整規範職業安全衛生事項之國際勞動基準（*international labor standards*）體系來，雖然它們之重要性，並無法與所謂「核心」（*core*）公約等量齊觀，但至少已成為可接受工作條件（*acceptable working conditions*）不可或缺之一環，得以作為衡量一個國家是否能維護它的本國勞動人權之一項重要指標。⁷但不容諱言，這些與職業安全衛生事項相關之國際勞動公約，它們之重要內容，仍是偏重在傳統上職場物理、化學及生物等危害因子之防範與處理為要務，甚少觸及人因性對受僱者所產生生理、心理及精神危害層面之因應。舉例而言，雖然它早在上世紀六〇年代初

(2007).

⁶ 關於此點，參見Harthill, *id.* at 1294-97.

⁷ 關於美國挾其雄厚經貿實力，在從事多邊或雙邊自由貿易協定（*free trade agreements, FTAs*）時，將職業安全衛生之維護列為可接受工作條件之一，而用來檢視對手國是否遵守勞動人權之立場，參見焦興鎧，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，48卷1期，頁110-112，2018年3月。

期，即已開始注意就業歧視這類新興爭議，並曾先後制定男女同工（同值）同酬及禁止就業歧視兩項重要公約，⁸但對嗣後極端引人注目之工作場所性騷擾、侵及個人隱私及職場暴力等議題，卻甚少有任何之著墨，即使它曾在一九八一年通過較具現代意義之第155號職業安全衛生公約，但絕大部分仍是以傳統之思維來處理發生在職場之這類化學、物理及生物性危害。⁹直到九〇年代末期，為因應經濟全球化所帶來對全世界勞動市場及勞工權益之負面影響，而逐漸在提出之工作基本原則與權利宣言，以及倡議尊嚴勞動（decent work）之理念時，才開始重視這類具有人文關懷之問題，但仍是在從事一般奠基工作之階段，而以進行研究工作及頒布相關指導原則為主，即使在二〇〇六年所制定較新之第187號推動職業安全衛生架構公約中，也未見有任何明顯之突破。¹⁰這種情形一直到二〇一九年它為慶祝成立百年，而在六月二十一日頒布第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約及第206號建議書後，才正式有相關之國際勞動基準出現，雖較其他經濟體或區域組織在這方面之表現略為遜色，但至少已是一相當正面之發展，而值得在此做一詳盡之說明。¹¹

本文之目的，是希望對國際勞工組織此一公約之制定背景、重要內容及可能產生之影響等，做一全面性之說明，並探究它對我國雇主根據新修正職業安全衛生法第6條第2項所指稱之執行職務不法

⁸ 關於此點，參見焦興鎧，工作平等國際勞動基準之建構，中華國際法及超國際法評論，3卷2期，頁381-383，2007年12月。

⁹ 關於此一公約全文，參見國際勞工組織之官網：<http://www.ilo.org>，最後瀏覽日：2019年10月15日。

¹⁰ 關於此一公約之全文，參見同前註。

¹¹ 關於此公約及建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月15日。

侵害，究應採取何種具體防範與因應措施之啟示。除序言與結語外，全文之內容共分四個部分：第一部分說明這些新興勞動問題之發展背景，以及運用傳統勞動法制加以因應所產生之困境。第二部分分析國際勞工組織早期推動規範職業安全衛生事項國際勞動基準之努力，包括制定傳統之公約與建議書、從事之相關研究，以及對利害關係人（stakeholders）所頒布之指導原則等。第三部分探究它制定此一二〇一九年公約之背景與經過、重要條款之內容，以及對各會員國所可能產生之影響等。第四部分則比較此一公約與其他經濟體或區域組織，尤其是歐洲聯盟在這方面努力比較優劣得失之處，並討論它對我國建構相同制度所可能給予之啟示作用。雖然我國並非該國際組織之會員國，對此一公約在法理上並無任何遵循之義務，但鑑於近年來重返聯合國之呼聲高漲，為讓國際間能深刻瞭解排我參與之不公不義情形，對此一公約之相關倡議，自應更為積極努力加以實踐，以達在這方面身居模範生之標準。況且我國目前不論在參與多邊之自由貿易協定，如跨太平洋夥伴全面進步協定，或在與重要經貿對手國如美國、日本及歐洲聯盟談判雙邊之自由貿易協定時，這類新興工作場所議題之處理，都屬所謂「社會議題」（social agenda）不可分割之一部分，而是這些自由貿易協定勞工專章中前述可接受工作條件重要之一環，從而，如能將此一公約之倡議具體加以實施，不但有助於本國勞工權益之提升，且亦能與國際潮流之發展接軌，堪稱是一兼得兩利之舉。

貳、背景說明

如前所述，就業歧視問題之禁絕，是傳統勞動關係中一新興之工作場所爭議，而各國莫不透過制定專法及建構各類專家委員會之方式來加以因應處理，以在這方面表現最為突出之美國為例，早在

上世紀五〇年代末期民權運動興起，而由黑人爭取在各個場域平等對待之奮鬥發皇後，終在一九六四年制定著名之民權法第7章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）¹²，禁止在職場上種族、膚色、性別、宗教及原屬國籍之歧視，並設置一獨立之平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC），來負責該法之執行。嗣後，又陸續增加禁止就業上年齡、身心障礙及基因資訊歧視之規範，讓它成為在這方面倡議及執行之楷模，而為其他國家爭相效法學習之對象。¹³事實上，由於這些公平就業（fair employment）法制及措施之建構，除讓雇主對求職者及所僱員工，不得因他（她）本身所謂「與生俱來無法改變之特質」（immutable characteristics），而採取各項直接或間接不利之對待外，更重要的是，由於這些規範也發揮促進各類少數族裔成員更積極投入勞動市場之正面效果，而且它們所建構之相關管制性措施（regulatory measures），諸如特別科雇主法律責任（employer liability）之作法，也得以延伸用來處理其他各類更新興之工作場所問題，使得這些少數族裔成員之工作權得到更多之保障，因此，如果說現代化禁止就業歧視法制之建構，不但催生工作場所多元化之結果，而且也為嗣後處理各類職場新興爭議奠定基礎，應不是過甚其辭。¹⁴

事實上，就在美國國會制定前述一九六四年民權法第7章後，大量婦女開始進入美國之勞動市場，而自七〇年代中期開始，發生

¹² 42 U.S.C. §§ 2000e-2000e-17 (2012).

¹³ 關於美國防制就業歧視法制在這方面之發展沿革，參見焦興鎧，臺灣建構防制就業歧視法制之努力——二十年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，11期，頁25-49，2015年8月。

¹⁴ 關於此點，參見焦興鎧，工作場所規範之最新發展趨勢——美國之經驗（上），萬國法律，129期，頁84，2003年6月。

在工作場所之性騷擾爭議即告逐漸浮現，聯邦下級法院剛開始並未重視此一問題，通常都將它們視為是這類行為人本身行為不端（misconduct）來加以處理，並未慮及其中所涉及之性別不平等因素，後來終因該國女性主義適時興起，特別將這類行為視為是一種職場上之性別歧視，應有前述一九六四年民權法第7章之適用，而這種見解也得到平等就業機會委員會之支持，乃有著名一九八〇年指導原則之頒布，並在一九八六年得到聯邦最高法院在劃時代 *Meritor Savings Bank* 一案判決之支持。¹⁵嗣後，該委員會每年要處理關於這類事件之申訴案量開始為數激增，幾已達性別歧視申訴案件之一半，並占去所有就業歧視總案量幾乎六分之一以上，而聯邦最高法院也陸續做出多則相關之判決，堪稱是所有國家最重視這類新興之勞資爭議者。¹⁶雖然後來此一高潮逐漸消退，但該國婦女界在二〇一六年，又曾發起所謂「我也同樣受害運動」（“Me Too” Movement），特別指陳出此一問題在美國職場上仍是一極端嚴重之問題，連許多著名之女性演員、運動員及專業人士等，都曾是這類事件之被害人，甚至還有遭到被性侵害等更嚴重之傷害者，而有投訴無門之情形。¹⁷在這種情形下，除職場性騷擾這類基於當事人身分（status-based）之性別歧視外，其他諸如因為種族、宗教、原屬國籍、身心障礙及年齡等因素，而在工作場所被他人騷擾之行

¹⁵ 關於對美國最高法院此一重要判決之說明與評析，參見焦興鎧，美國最高法院與工作場所性騷擾之爭議，歐美研究，31卷2期，頁343-346、368-375，2001年6月。

¹⁶ 關於此點，參見焦興鎧，美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決——*Crawford v. Nashville*一案判決之評析，歐美研究，43卷2期，頁256，2013年6月。

¹⁷ 關於對此一運動之詳盡說明，參見Equal Time, Me Too Movement, <https://www.equaltimes.org/feeling-angry-about-gender-based#.XZY10m5fw2x>，最後瀏覽日：2019年11月4日。

為，包括與當事人身分並不相關之其他騷擾行為，是否亦應一併處理，即有相當之討論空間。¹⁸

除工作場所性騷擾所引起之就業上性別歧視爭議外，在八〇年代美國雇主也開始對受僱者從事各類之檢測（screenings and testings），以及監控（monitoring and surveillance）等行為。由於這些作為涉及對他（她）們隱私權之侵犯（invasion of privacy），而各州法院傳統之普通法並無法有效加以處理，因此，乃逐漸形成另一類型工作規範之新興挑戰。¹⁹在前者之情形，雖然早在七〇年代，即曾透過酒精及藥物檢測（alcoholic and drug testings）之爭議，而累積有相當之經驗，²⁰但卻因醫學及科技之發達，而逐漸有更為濫用之情形，其中尤以測謊（polygraph testings）所涉及之爭議最受矚目，而迫使國會嗣後不得不制定一九八八年受僱者測謊保護法（Employee Polygraph Protection Act of 1988, EPPA）²¹，來因應調和勞雇間在這方面利害衝突之情形，並對私部門雇主從事這類測試，加諸多項實體及程序之限制。²²至於在後者之情形，固然有利於雇主用來防範受僱者之不當行為，還能更正確評估他（她）們之能力及產值，但受僱者隱私權受到侵害之程度卻更形提高，從而相關之訟爭即不斷發生。目前聯邦及各州法院基於對雇主管理特權（managerial prerogatives）之尊重，通常都會做出較有利於他

¹⁸ 關於此點，參見Yamada, *supra* note 4, at 523-35.

¹⁹ 關於此點，參見焦興鎧，同註14，頁86-88。

²⁰ 關於美國早期職場酒精及藥物檢測所引起法律爭議之情形，參見焦興鎧，美國之雇主對受僱者從事藥物及酒精檢驗所引起之法律爭議，美國研究，21卷1期，頁43-91，1991年3月。

²¹ 29 U.S.C. §§ 2001-2009 (2012).

²² 關於此點，參見MATTHEW W. FINKIN, *PRIVACY IN EMPLOYMENT LAW* 183-97 (4th ed. 2013).

（她）們之判決，但在涉及監聽（wiretapping）之相關爭議時，則通常會較傾向保護受僱者之隱私權。²³雖然國會曾試圖制定禁止雇主這類私密監控之立法，但迄今尚未成功，因此，此一法域之未來發展趨勢，仍值得密切加以觀察。²⁴

在進入九〇年代後，對工作場所暴力問題之防範，又逐漸成為職場上一種亟待處理之不法侵害行為。以美國為例，此類問題之普遍嚴重程度，可由以下一項相關研究報告中看出端倪，幾乎每6件暴力犯罪即有1件是發生在工作場所，而殺人事件更是工作場所死亡之第二大主因，單單在一九九一年內，雇主因這類事件所造成之工時損失及訴訟費用等，即高達美金42億元之多，²⁵其中更值得注意者是，在這類事件中，女性受僱者被害之比例要遠高於男性。²⁶近年來，由於家庭暴力或兩性親密關係生變而引發之所謂「工作場所家事暴力事件」（workplace domestic violence），也有急劇增加之趨勢，而這類事件之被害人也是以女性居多，其中所蘊含之性別差異因素，即頗值得深入加以研究。²⁷對美國之雇主而言，工作場所暴力問題所引發之法律問題，與前述之其他工作場所新興規範所要處理之事件相較，其複雜程度堪稱也是不遑多讓。²⁸如果他

²³ 關於此點，參見焦興鎧，工作場所規範之最新發展趨勢——美國之經驗（下），萬國法律，130期，頁104，2003年8月。

²⁴ 同前註。

²⁵ 關於這些數字資料，參見焦興鎧，工作場所暴力問題之預防及處理，勞工行政，152期，頁27，2000年12月。

²⁶ 以加州為例，在1991年，有41%死於工作場所之女性受僱者是殺人事件之被害人，而男性受僱者僅及10%而已，關於此點，參見焦興鎧，同前註，頁27。

²⁷ 焦興鎧，同註25，頁27。

²⁸ 關於相關之法律爭議，參見Alfred G. Feliu, *Workplace Violence and the Duty of Care: The Scope of an Employer's Obligation to Protect Against the Violent Employee*, 20 EMP. REL. L.J. 381, 382-86 (1994/95)及Robert L. Levin, *Workplace*

（她）們在僱用前未能詳盡調查求職者之背景資料，嗣後在發生此類事件時，即可能會負擔各種制定法或普通法之法律責任。²⁹然而，這類調查如進行得過分積極，則又可能會侵及應徵者之隱私權，或造成其他就業歧視之情形。³⁰此外，即使雇主發現現有受僱者有暴力傾向而希望加以處理，也會遭到同樣之困境，若未能採取適當措施，則在發生事故後難辭其咎，但如果採取行動，則可能又會有侵及受僱者隱私權、不當解僱或甚至妨害名譽之顧慮。³¹從而，雇主在正式僱用前及嗣後各就業階段所採取之相關預防及處理措施，即成為其免除或降低法律責任之不二法門。³²

同時，由於職場多元化之結果，工作場所內亦經常會到處充斥包含不同之政治、經濟、社會或宗教觀點之言論，而有些可能會與主流價值之觀點並不相容，甚至是雇主所不願聽聞者。在這種情形下，為維持工作場所之紀律及員工間之和諧，雇主極有可能會加諸某種程度之限制。以目前在該國相當引起爭議之同婚（same-sex marriage）議題為例，往往會牽涉到某些受僱者之宗教信仰，如果有員工在工作期間對這類問題發表意見，或在職場內以某種形式（例如貼出標語等）表達看法，則此時雇主是否可以禁止，即極有可能就會涉及對他（她）們言談內容之規制，而引發所謂「寒蟬效應」（chilling effects）之後果，致有違受僱者受聯邦（或各州）憲

Violence: Sources of Liability, Warning Signs, and Ways to Mitigate Damages, 46 LAB. L.J. 418, 418-25 (1995).

²⁹ 關於此點，參見Feliu, *id.* at 383-86及Levin, *id.* at 419-24，均有詳盡之說明。

³⁰ 關於此點，參見Feliu, *id.* at 390-94及Levin, *id.* at 422-23.

³¹ 關於雇主在處理這類事件所面臨之兩難情形，參見Feliu, *id.* at 394-99及Levin, *id.* at 425-28.

³² 關於雇主所應採取這類預防及處理措施之說明，參見焦興鎧，同註25，頁29-31。

法所保障之言論自由。尤其是在進入電子時代後，這類限制與監控所產生之負面影響更是可觀，而是雇主在採行相關因應措施時所不得不謹慎因應者。³³在此值得注意者是，由於受僱者某些衣著服飾，經常也可能會具有較深層之宗教、種族及政治意涵，往往也會牽涉到表意自由（freedom of expression）之爭議，因此，爭執之層次即會被提升到該國聯邦憲法第10增修條文所要保障之言論自由問題。目前，雖然聯邦各級法院根據該國一向奉行不渝之「僱用自由意志」（employment-at-will）原則，通常都會賦予雇主在處理上較大之自由裁量空間，但這類「衣著規則」（dressing code）所引發之相關爭議，在該國卻有越演越烈之趨勢。³⁴

在時序進入千禧年後，隨著醫療科技之進步，越來越多疾病已被檢驗出與基因突變有關，而這些突變之過程，有相當程度可能是與工作場所某些物質有關。³⁵此外，某些疾病或惡習，諸如對藥品及酒精之依賴等，也被發現與遺傳之感染傳遞有關，甚至某些種族或族群特別容易罹患某類疾病等。³⁶在這種情形下，美國雇主基於各種因素之考量，自八〇年代開始即對其應徵者或員工從事基因測試（genetic testings）。³⁷一般而言，這類測試通常有兩種形態，一

³³ 關於此點，參見David C. Yamada, *Voices from the Cubicle: Protecting and Encouraging Private Employee Speech in the Post-Industrial Workplace*, 19 BERK. J. EMP. & LAB. L. 1, 5-21 (1998).

³⁴ 關於此點，參見焦興鎧，同註14，頁86。

³⁵ 關於此點，參見Kristie A. Deyerle, *Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare—Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany*, 18 COMP. LAB. L.J. 547, 547, 554-55 (1997).

³⁶ 關於此點，參見Katherine Brokaw, *Genetic Screening in the Workplace and Employers' Liability*, 23 COLUM. J.L. & SOC. PROBS. 317, 321-26 (1990).

³⁷ 關於此一情況之說明，參見Brokaw, *id.* at 326-28; Deyerle, *supra* note 35, at 554-60; 及Note, *Genetic Testing & Discrimination in Employment: Recommending*

是檢視受僱者之染色體是否會受到暴露在職場輻射或有毒物質之影響，³⁸另一則是對求職者之基因或DNA進行檢測，藉以判定它們對傷害之「可感染度」(susceptibility)，³⁹由於後者經常會涉及種族及性別之爭端，而且也在該國一九九〇年美國身心障礙人士法第1章(Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990)⁴⁰保障之範圍內，因此，幾乎所有訟爭都是由此而起。⁴¹一般而言，目前聯邦及各州法院之態度都較為傾向保護受僱者，也就是如果具有某種基因之受僱者有罹染某些疾病之或然率(probability)時，則雇主即應提供合理之安置，或甚至採取安全隔離之措施。⁴²綜而言之，由於此類檢驗之後遺症甚大，該國學者專家一般均不鼓勵雇主從事或傳播相關之基因資訊(genetic information)，以免因此涉訟。⁴³嗣後，美國國會在二〇〇八年又制定禁止基因資訊歧視法

元照出版提供 請勿公開散布

a Uniform Statutory Approach, 19 HOFSTRA LAB. & EMP. L.J. 389, 395-99 (2002).

38 關於此點，參見Jon D. Bible, *When Employers Look for Things Other Than Drugs: The Legality of AIDS, Genetic, Intelligence, and Honesty Testing in the Workplace*, 41 LAB. L.J. 195, 207 (1990).

39 *Id.*

40 42 U.S.C. § 12111-12117 (2012).

41 關於早期案例之探討，參見Bible, *supra* note 38, at 207-08, 至於近期因此類測試所引發憲法及就業歧視法爭議之相關案例，尤其是前述1990年美國身心障礙人士法第1章所提供保障之說明，參見Deyerle, *supra* note 35, at 560-80, 及焦興鎧，工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議，國立臺灣大學法學論叢，35卷6期，頁169-239，2006年11月，均有極詳盡之說明。

42 關於此點，參見Bible, *id.* at 208及Brokaw, *supra* note 36, at 341-45, 至於前述美國身心障礙人士法第1章所加諸雇主相關責任之說明，參見Deyerle, *id.* at 572-73及Note, *supra* note 37, at 40.

43 關於此點，參見Bible, *id.* at 212-13; Brokaw, *id.* at 345-46; Deyerle, *id.* at 598; 及Richard A. Epstein, *The Legal Regulation of Genetic Discrimination: Old Responses to New Technology*, 74 B. U. L. REV. 1, 19-22 (1994).

(Genetic Information Non-Discrimination Act (GINA) of 2008)⁴⁴，而在第2章中明文將雇主根據這類資訊之歧視，列為所謂「第三代」之就業歧視。⁴⁵目前，雖然前述平等就業機會委員會處理這類申訴案件為數不多，並無法與其他主要類型之就業歧視爭議相提並論，但該國這種作法顯然與歐洲聯盟將這種資訊視為是受僱者應受保護之隱私觀點不同，對它的未來發展情形，仍應密切加以注意。⁴⁶

至於目前在各國最受矚目之工作場所不法侵害問題，而且也涉及被害人心理層面傷害之後果，大概要以職場霸凌所引起之爭議最受矚目。雖然這類爭議在處理前述關於工作場所性騷擾及暴力問題，也曾被附帶提出加以討論，但並未能成為主流之議，甚至連各國之用語也莫衷一是。以此一概念之發源地北歐各國為例，大都使用mobbing一詞，來形容這種發生在職場「強凌弱，眾暴寡」之現象，⁴⁷而在逐漸被其他歐陸國家接受後，又有使用「心理騷擾」

⁴⁴ 42 U.S.C. §§ 2000 ff-1-2000 ff-11 (2012).

⁴⁵ 關於此點，參見焦興鎧，同註13，頁43-44。

⁴⁶ 關於歐洲聯盟早期對此類受僱者基因資訊之處理情形，參見焦興鎧，歐洲聯盟保護個人基因資訊法制之研究——以保護工作場所隱私權及禁止就業歧視為探討重心，載：歐盟與美國生物科技政策，頁287-304，2011年11月。事實上，我國在2014年修正就業服務法施行細則時，即將因基因檢測取得之資訊，列為求職者或受僱者之個人生理資訊，而視為是他（她）們隱私權應受保護之對象，顯然是採取與歐洲聯盟相同之作法，而與美國所採取之相關作為有異。

⁴⁷ 所謂mobbing，是指某些鳥類憑藉多數之優勢，而欺凌新到或弱小同類之情形，是瑞典著名之心理學家李曼（Professor Heinz Leymann）教授之研究發現，而類比適用到在人類職場所發生之這類現象，至於此一典故之說明，參見Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper, *The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition*, in BULLYING AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE: DEVELOPMENTS IN THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE 3, 3-9 (Ståle Einarsen et al. eds., 2d ed. 2011)及M. Neil Browne & Mary

(psychological harassment) 或「道德騷擾」(moral harassment) 之用詞者，以別於一般通稱之性騷擾。⁴⁸至於在英語系國家，尤其是美國、澳洲及加拿大（使用法語之魁北克省除外）等，則通常都是使用bullying一詞。⁴⁹一般來說，美國是最重視此一新興職場爭議之國家，它自上世紀八〇年代開始由瑞典引進此一概念後，透過著名加州之心理學家奈米博士夫婦（Dors. Gary and Ruth Namie），以及麻州薩福克大學法學院山田教授（Professor David C. Yamada）在東、西兩岸之努力，讓這種職場不法侵害之普遍嚴重情形更是深入人心。⁵⁰事實上，根據他（她）們持續不斷之研究，發現此類事件被害人不論是運用普通法上故意造成情緒上苦惱（intentional infliction of emotional distress）之訴因，或其他相關勞動制定法上救濟手段，諸如：前述之禁止就業歧視法、規範集體勞資關係時之國家勞工關係法（National Labor Relations Act, NLRA）、職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act）、職業災害補償法、失業救助法，或甚至聯邦憲法第1增修條文所保障之言論自由等，都無法發揮效果，乃有在各州制定健康工作場所法（Health Workplace Act）草案之倡議出現，但終因爭議性過高而迄

Allison Smith, *Mobbing in the Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism in American Law*, 12 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 131, 131-32 (2008).

⁴⁸ 關於此點，參見Katherine Lippel, *The Law of Workplace Bullying: An International Overview*, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y 1, 1-2 (2010).

⁴⁹ *Id.* at 2.

⁵⁰ 關於此點，參見Gary Namie & Ruth Namie, *Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic*, 8 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 315, 318-33 (2004)及David C. Yamada, *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 251, 254-61 (2010).

今沒有一個州能完成立法，⁵¹所幸自二〇〇八年起，由於印第安納州最高法院在著名之Raess v. Doescher⁵²一案，開始做出有利於這類事件被害人之判決，而且美國法律研究所（American Law Institute, ALL），在二〇一〇年及二〇一二年所編纂之《RESTATEMENT (THIRD) OF TORTS: LIABILITY FOR PHYSICAL AND EMOTIONAL HARM》中，已對前述故意造成情緒上苦惱之認定標準，重新另作較為寬鬆之詮釋，因此，這類事件被害人之舉證責任即告減輕不少。⁵³

最後在此一背景說明部分要特別提出說明者是，前述之各類職場上不法侵害行為對被害人而言，都會構成某種程度之壓力問題。事實上，工作場所壓力問題（stress in the workplace）所造成之各類負面影響，以及所引發之法律爭議，包括因此而引發之自殺及過勞死等問題，也是目前亟待解決之新興勞動議題，⁵⁴而國際勞工組織或其他區域組織，雖亦曾頒布多項相關之指導原則，⁵⁵但因在後述國際勞工組織在從事處理職場不法侵害時，僅對職場暴力與騷擾

⁵¹ 關於此一草案在該國各州立法失敗之情形，參見David C. Yamada, *Emerging American Legal Responses to Workplace Bullying*, 22 TEMPLE POL. & CIV. RHT. L. REV. 319, 338-42 (2013).

⁵² 883 N.E.2d 790 (Ind. 2008), 關於對本案判決之評析參Jordan F. Kaplan, Comment, *Help Is on the Way: A Recent Case Sheds Light on Workplace Bullying*, 47 HOUS. L. REV. 141, 164-72 (2010).

⁵³ 關於此點，參見Sarah E. Morris, *Tackling Workplace Bullying in Tort: Emerging Extreme and Outrageous Conduct Test Averts Need for Statutory Solution*, 31 ABA J. LAB. & EMP. L. 257, 262-64 (2016).

⁵⁴ 關於此點，參見焦興鎧，同註23，頁105。

⁵⁵ 關於此點，參見張李曉娟、黃百粲、吳政隆，英、美、日職場不法侵害行為預防策略工具蒐集與分析研究計畫成果報告，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所委託研究，頁1-4，2012年12月。

問題有所規範，並未直接探討壓力問題所引發之相關爭議，故本文以下僅會在涉及時略作說明而已。⁵⁶

參、國際勞工組織早期之相關努力

本文此一部分將以數個階段為期，說明國際勞工組織自一九一九年創設以來，在過去百年間，透過通過相關之公約及建議書，為全球勞動者建構各類涉及勞工安全衛生事項國際勞動基準之努力。同時，該組織為前述對這方面新興之職安議題所提出之相關報告、指導原則及行為準則等，也將會一併提及，藉以導引出何以它會在二〇一九年通過前述第190號禁絕職場暴力與騷擾最新公約與建議書之發展背景。

一、早期萌芽階段（一九一九年至一九三九年）

雖然國際勞工組織最早期建構各類國際勞動基準之努力，主要是聚焦在對特定弱勢族群之成員，諸如童工與女工等勞動條件之保護，但對勞工安全衛生相關之事項，也逐漸開始加以關注，而在此一階段即曾陸續通過幾則相關之公約，為嗣後在這方面之作為發揮奠基之效果。舉例而言，在一九二一年通過之第13號白鉛（油漆）公約，⁵⁷嚴禁在建築物內部使用含白鉛、鉛硫化物及此類色素之油漆，但並不適用在藝術繪畫或內部裝飾之用，而且還不准僱用18歲以下之男性勞工或所有年齡之女性勞工，來從事這類油漆粉刷之工作。目前此一公約仍屬有效，共有63個會員國正式批准認可，但國

⁵⁶ 關於此點，參見本文後揭伍、二、部分之說明。

⁵⁷ 關於此一公約之全文，以及正式批准認可之會員國，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月20日。

際勞工組織在同年並未通過與此公約相關之建議書。⁵⁸在一九二五年，該組織又連續通過第17號職業災害補償（意外）公約，以及第18號職業災害補償（職業病）公約，並同時通過第23號職業災害補償（管轄權）建議書，以及第24號職業災害補償（職業病）建議書來加以呼應。⁵⁹事實上，這兩個為嗣後職業災害補償制度奠基之重要國際勞動公約，都曾得到當時多數會員國之正式批准認可，對勞工安全衛生之事後救濟與保障等，發揮極為重要之補助作用。⁶⁰

在一九二九年，國際勞工組織又分別通過第27號重量標示（船舶運送之貨品）公約，以及第28號防止意外（碼頭）公約，並在同年連續通過第31號至第34號等四項相關之建議書來加以呼應。⁶¹在此值得注意者是，此一第27號重量標示公約是我國南京國民政府時期，在一九三一年所通過之第一項國際勞工公約，而且也得到大多數會員國之支持，堪稱頗具意義。⁶²至於第28號防止意外公約，則因僅有4個會員國正式批准認可，甚至嗣後還有3個會員國正式退出，故在一九三二年另以一防止意外（碼頭）修正公約來取代，並且也得到甚多會員國之批准認可，但嗣後也有多個會員國正式退出。⁶³在一九三四年，該組織又通過第42號職業災害補償（職業病）修正公約，對前述在一九二五年通過第24號公約之內容大幅度

⁵⁸ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月20日。

⁵⁹ 關於這些相關公約及建議書之全文，以及正式批准認可之會員國，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

⁶⁰ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

⁶¹ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

⁶² 關於此點，參見 Cing-Kae Chiao, *The Influence of the International Labor Convention on Workers' Rights and Welfare in the Republic of China on Taiwan*, 37 NAT'L CHINCHI L. REV. 183, 202 (1988).

⁶³ 關於此點，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

加以修正。⁶⁴同年，它又通過第43號平板玻璃工廠公約，對在這些工廠連續輪班工作勞工之安全衛生及工作條件等事項，提供某些保障措施，然而，由於正式批准認可此一公約之會員國為數相當有限，因此，它所發揮之功效並不彰顯。⁶⁵

嗣後在一九三七年，國際勞工組織又通過第62號安全設施（建築物）公約，訓令各正式批准認可之會員國，都應在本國相關之法律與行政規則中，將此一公約第2部分至第4部分所列示關於鷹架、升降工具，以及安全設備與急救用具之一般規則加以適用。⁶⁶此外，它也同時通過第53號至第56號四項相關建議書來加以呼應，除希望強化安全措施外，並另外增加關於檢查與防止意外發生之合作事項，⁶⁷足見這類安全衛生議題受重視之程度，但實際正式批准認可此一公約之會員國並不多，而且在這30個國家中，嗣後共有11個國家，因該組織在一九八八年，又通過另一第167號建築安全與衛生公約，而自動正式退出此一公約。⁶⁸事實上，此時歐、亞兩洲已逐漸陷入第二次世界大戰之陰影中，而國際勞工組織通過各類國際勞動公約與建議書之活動也暫告停頓，雖然它一直撐到一九三九年，還曾通過好幾項其他之公約及建議書，但都並未涉及勞工安全衛生事項之倡議。⁶⁹

⁶⁴ 關於此一修正公約之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

⁶⁵ 關於此一修正公約之全文，以及正式批准認可之會員國，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月21日。

⁶⁶ 關於此一修正公約之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月23日。

⁶⁷ 關於這些建議書之內容，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月23日。

⁶⁸ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月23日。

⁶⁹ 關於此點，參見焦興鎧，國際勞工組織重要公約及核心勞動基準之研究，

二、中期重整階段（一九四六年至一九八〇年）

第二次世界大戰後百廢待舉，而國際勞工組織建構國際勞動基準之努力，隨著一九四四年費城宣言（Declaration of Philadelphia）之通過，成為新創設聯合國之特別附屬組織後，呈現更為積極主動之現象，尤其是在一九四六年後，此一重要宣言被併入它又經修正後之憲章中，成為該組織通過一系列相關公約與建議書之最高指導原則。⁷⁰然而，在此一階段初始，勞工安全衛生事項並未受到太多重視，它僅在一九四七年通過第81號勞動檢查公約，並以第81號勞動檢查建議書，以及第82號勞動檢查（礦業及運輸）建議書來加以呼應，⁷¹藉以倡議國家以公權力介入勞工安全衛生事項之實際執行。事實上，此一公約共經147個會員國正式批准認可，而且並沒有一個會員國正式退出。該組織嗣後更在一九九五年，又以議定書（protocol）來加以強化，雖此一議定書僅獲得12個會員國之正式批准認可，但可以看出所受重視程度。⁷²在同年，該組織也曾通過第85號勞動檢查機構（非宗主國屬地）公約，但僅得到11個會員國之正式批准認可，並有1個會員國正式退出，其重要性顯然並無法與第81號公約相提並論。⁷³

到六〇年代後，由於科技日趨進步，各種在職場上有害物質對勞工健康造成負面影響逐漸被發掘出來，國際勞工組織乃陸續通過幾項相關之公約與建議書來加以因應。舉例而言，一九六〇年之第

載：國際勞動基準之建構，頁49-57，2006年10月。

⁷⁰ 同前註，頁58。

⁷¹ 關於此一公約及兩個相關建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月24日。

⁷² 關於此一建議書之全文，以及正式批准認可之會員國，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月24日。

⁷³ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月24日。

115號離子輻射保障公約，即是其中重要之一項，且能獲得50個會員國之正式批准認可，同時，該組織也通過第114號離子輻射保障建議書來加以呼應。⁷⁴嗣後，它在這方面之努力更趨積極，而在一九六三年通過之第119號機械防護公約、一九六四年之第120號衛生（商業與辦公處所）公約，以及一九六七年之第127號最大重量公約等即屬適例，並以第118號機械防護建議書、第120號衛生（商業與辦公處所）建議書，以及第128號最大重量建議書等來加以呼應，而這幾個相關之公約，也得到為數甚多會員國之正式批准認可，足見勞工之安全衛生事項，已逐漸引起國際社會之正視。⁷⁵

在七〇年代，國際勞工組織建構規範勞工安全衛生事項國際勞動基準之努力更趨積極，而在這個十年內，共曾通過多達5個相關之公約與建議書，它們分別是：一九七一年之第136號苯毒害公約與第144號建議書、一九七三年之第137號碼頭工作公約與第145號建議書、一九七四年之第139號職業癌症公約與第147號建議書、一九七七年之第148號工作環境（空氣污染、噪音及震動）公約與第156號建議書，以及一九七九年之第152號職業安全衛生（碼頭工作）公約與第160號建議書等。事實上，這些公約都能得到相當數量會員國之正式批准認可，而且保障之範圍，已由傳統上物理性傷害，逐漸擴充至工作環境中化學性及生物性因素對勞工安全與衛生所造成之各類負面影響。⁷⁶

⁷⁴ 關於此一公約之全文、正式批准認可之會員國，以及相關建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月25日。

⁷⁵ 關於這些公約之全文、相關建議書之全文，以及會員國正式批准認可之情形，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月25日。

⁷⁶ 關於這些公約及建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月26日。

三、一九八一年第155號職業安全衛生公約所建構之現代化相關法制階段（一九八一年至一九九三年）

雖然國際勞工組織到八〇年代後，即因美、蘇雙方冷戰而引起意識形態鬥爭，致造成它在建構國際勞動基準之努力與能量大受影響，而過去那種在第三世界國家壓力下，「過度生產」（overproduction）國際勞動公約與建議書之作為也飽受質疑，乃不得不改弦更張，另以倡議核心（core）之國際勞動基準為重心，藉以因應當時經濟全球化（globalization），對全世界勞動者基本人權及一般福祉所帶來之各類負面影響。⁷⁷從而，在此一階段，它所通過公約及建議書之數量即告開始減少，但值得注意的是，在一九八一年所通過之第155號職業安全衛生公約（Occupational Safety and Health Convention (No. 155)），卻是一甚具重要性者，堪稱對規範職業安全衛生事項國際勞動基準邁入現代化，有相當程度之貢獻，而有在此詳加說明之必要。⁷⁸

此一公約共有5個部分30個條文，除第5部分最終條款之9個條文是屬例行性之規定外，其他4個部分21個條文之內容分別是：首先，在第1部分本公約之適用範圍及定義中，它開宗明義即規定此一公約適用於所有之經濟活動（第1條）；而且也適用於所有之勞動者（第2條）。同時，它在第3條之用詞定義中，又對經濟活動（包括公部門）、勞動者、工作場所及規則等，做出更明確之界定，其中值得注意者是，它特別將健康一詞，做出較為擴張之詮釋，除指一般之生病及失能外，還包括與工作安全衛生直接有關，而會影響衛生之生理（physical）與精神（mental）因素在內。從

⁷⁷ 關於此點，參見焦興鎧，同註69，頁79-83。

⁷⁸ 關於此一重要公約之全文，以及各會員國之正式批准認可情形，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

而，根據此一公約，職業安全衛生所關注之議題，已由過去傳統上側重工作環境之物理性、化學性及生物性之層面，逐漸擴充至人因性之探討，堪稱甚具意義。⁷⁹

其次，在第2部分有關國家政策之原則方面，本公約特別訓令各會員國應在慮及本身之條件及作為，並與最具代表性之雇主與勞工團體協商後，釐訂、實施及定期檢討一項有關職業安全衛生與工作環境之一貫性國家政策（第4條）。同時，它並針對此一國家政策所應採取各種之具體作為，包括設計、檢測、選擇、替代、裝設、安排、使用及維護工作之重要物質因素；辨識這些物質因素與執行或監督者之關係，並加以適度之調整；對相關人員加強訓練或再訓練，藉以達到得以提供足夠安全與衛生之程度；強化與其他所有階層工作團體之溝通與合作，包含至全國之層級；以及保護遵循本公約第4條之勞工與代表不致受到懲戒等（第5條）。此外，在形成前述第4條之政策時，政府機構、雇主、勞工及相關人員之機能與責任範圍均應明確化，而且還應發揮互補之作用（第6條）。至於職業安全衛生與工作環境之實際情況，也應在適當之間隔時間加以檢視，藉以辨識主要問題及採用有效處理方式與行動之優先順序，並對實施之結果加以評估（第7條）。⁸⁰

再者，在第3部分有關國家層級所應採取之行動方面，本公約共以8個條文來加以規定。除訓令各會員國應採取各類必要之作為，藉以有效執行第4條之職業安全衛生與工作環境之國家政策（第8條）外，還應建構足夠而合適之檢查系統來加以執行（第9條），而且還應對雇主及勞工提供指導原則，俾便讓他（她）們能遵循相關之法律責任（第10條）。同時，本公約在第11條中，還要

⁷⁹ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁸⁰ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

求主管單位應採取六項具體作為，藉以用漸進之方式，來實現本公約第4條所列示之國家政策。此外，本部分第12條另進一步要求設計、製造、進口、提供或轉運與工作有關機器、設備或物質之廠商，均應確保這些設備在正常使用之情況下，不致於造成安全與衛生上之危險。至於在勞工合理發現他（或她）的生命或健康有立即且嚴重之危險，而主動脫離現場時，本公約也籲請將不會因此遭致不利之後果（第13條），並進一步強調相關教育訓練之重要性（第14條）。最後，本部分第15條也特別重視各部門加強協調工作，藉以讓本公約第2部分及第3部分得以有效達成之重要性。⁸¹

最後，在第4部分有關各事業單位層級所應採取之行動方面，共有6條條文，除明定雇主在合理之範圍內，應擔保工作場所、機械、設備及作業程序之安全及對健康沒有危險性外，還要採取合宜之保護措施，藉以避免他（她）們所控制之化學、物理及生物物質及元素，會危及他人之健康，而且還應在必要時，提供保護性之外套或設備，藉以防止危險或對健康之負面影響（第16條）；至於2個以上事業單位在同一工作場所一起從事活動時，它們之雇主則必須採取合作之態度，以適用本公約之相關要求（第17條），而且在緊急情況或意外發生時，應提供足夠之急救安排（第18條）。同時，此一部分之第19條也對勞工及他（她）們之代表，科以與雇主共同合作之義務，包括協助雇主遵守本公約相關之義務、參與適當之訓練課程、接受專業顧問之指導，以及通報立即與嚴重之危害給直接主管等。此外，它還在第20條中重申，勞資雙方在這方面之合作，是本公約此一最重要之因素。⁸²

在此值得注意者是，由於此一公約極為重要，因此，國際勞工

⁸¹ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁸² 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

組織除在同年通過第164號建議書來加以呼應外，到二十年後在二〇〇二年，它還特別進一步通過一議定書，但迄今僅有12個會員國正式批准認可，故所產生之影響力相當有限。⁸³嗣後，它又陸續在一九八五年通過第161號職業衛生服務公約、一九八六年第162號石棉公約、一九八八年第167號建築安全與衛生公約、一九九〇年第170號化學品公約，以及一九九三年第173號預防重大工業災害公約等，而且也以第172號石棉建議書、第175號建築安全與衛生建議書，以及第177號化學物質建議書來加以呼應。⁸⁴雖然這些相關作為讓現代化職業安全衛生事項之國際基準益形完備，但它們所產生之實際功效如何，卻仍不免遭致某些評論者之質疑批判。⁸⁵

四、千禧年後之努力階段（二〇〇〇年至二〇一八年）

時序千禧年後，國際勞工組織建構各類國際勞動基準之努力，很明顯已陷入幾乎停頓之狀態，在此近十九年期間，它除在二〇〇一年通過第184號農業安全與衛生公約，以及在二〇〇六年通過第187號職業安全與衛生促進架構公約，並在同年以第192號建議書及第197號建議書來加以呼應外，即未見有較重要之相關公約與建議書出現。⁸⁶在前一公約之情形，事實上是沿續它在一九九五年所通過之第176號礦場安全與衛生公約之努力而來，藉以避免多國籍公

⁸³ 關於此一建議書與2002年議定書之全文，以及會員國對此一議定書之正式批准認可情形，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁸⁴ 關於這些相關公約及建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁸⁵ 關於此點，參見Efrén Córdova, *Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards*, 14 COMP. LAB. L.J. 138, 143 (1993).

⁸⁶ 關於此二公約及建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

司（multi-national corporations, MNCs），對第三世界國家這類勞工之剝削。⁸⁷至於在後一公約之情形，除最終條款外，內容僅共有5條條文，分別訓令會員國應釐訂相關之國家政策、國家制度及國家計畫，藉以進一步得以形塑出一國家預防安全與衛生之文化來，並在同年以第197號建議書來加以呼應。目前共有48個會員國正式批准認可此一公約，⁸⁸但它的重要性則尚有待檢驗。

雖然在此一階段，國際勞工組織建構規範職業安全衛生事項國際勞動基準之努力，表現得乏善可陳，但隨著服務業之興起，以及職場員工間互動關係益趨頻繁多元之結果，前述就業歧視、性騷擾、暴力及霸凌之新興爭議即告層出不窮，傳統上現有之職業安全衛生法制及作為，是否足以因應面臨極大之考驗挑戰，而國際勞工組織應否在這方面協助會員國加以處理，逐漸成為被關注之議題。事實上，它早在一九五一年，即曾通過第100號平等待遇公約（Equal Remuneration Convention, No. 100 (1951)），對男女同工同酬及同值同酬之理念大力倡議，並在同年另以第90號平等待遇建議書來呼應。⁸⁹嗣後在一九五八年，它又通過第111號歧視（就業與職業）公約（Discrimination (Employment and Occupational) Convention, No. 111 (1958)），更將保障範圍擴充至所有與就業相關之事項，並且還納入種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統及社會門閥等法定禁止項目，再加上同年所通過之第111號歧視（就業與職業）建議書，讓禁止就業歧視之理念更是深植人心。⁹⁰

⁸⁷ 關於此點，參見焦興鎧，同註69，頁77。

⁸⁸ 關於會員國正式批准認可此一促進架構公約之情形，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁸⁹ 關於此一重要公約及相關建議書之全文，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月30日。

⁹⁰ 同前註，至於對此二重要公約之說明，參見焦興鎧，同註8，頁381-383。

目前，此二公約被它提升至基本國際勞動公約之層級，更分別得到173個及175個會員國之正式批准認可，堪稱具有普世之價值。⁹¹

至於在工作場所性騷擾防治之倡議方面，由於此一課題涉及各會員國國情文化之差異，因此，國際勞工組織在建構相關國際勞動基準之努力上，即曾遭遇到非常大之阻力，雖然自八〇年代起，此一新興勞動議題已在國際間引起廣泛之討論，咸認在婦女大量投入勞動市場之趨勢下，是促進職場上性別平等理念極其重要之一環。然而，即使它並未為會員國正式通過任何相關之公約與建議書，但在從事宣導及推動意識覺醒方面，卻仍做出不少之奠基工作。舉例而言，它自一九八五年，即在第69屆國際勞工大會決議之結論中，特別指出工作場所性騷擾對受僱者所會帶來之各種負面影響，並提出對抗與防範此類事件之措施。嗣後，它在一九八九年召開一項專家會議時，也曾強調職場性騷擾與暴力，是屬一勞工安全與衛生應關注之問題。此外，它在一九九〇年舉行工業先進國家男女兩性工作機會與待遇均等三邊研討會時，也在決議案中提及工作場所性騷擾對女性受僱者之負面影響，並籲請政府、雇主及勞工組織採取相關措施與作為，來防範這類事件發生，並推動適當之教育宣導活動。在一九九一年，它又在第71屆國際勞工大會時達成一項決議，邀請理事會與秘書長共同安排召開一與工作場所性騷擾議題相關之三邊會議。⁹²在一九九二年，它更進一步對23個重要工業先進國家進行一項大規模之相關調查，並出版一份多達300頁之報告。⁹³事

⁹¹ 關於各會員國正式批准認可此二重要公約之情形，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年10月28日。

⁹² 關於這些會議及決議，參見焦興鎧，論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力，東吳法律學報，12卷1期，頁129-130，2000年2月。

⁹³ 關於此一報告，參見International Labour Office, *Combating Sexual Harassment at Work*, 11 CONDITIONS OF WORK DIGEST 1, 1-300 (1992).

實上，這種努力一直到它在一九九九年至二〇一一年，前後共出版3冊有關禁止就業歧視之全球報告（global reports）時，也都持續加以關注。⁹⁴

一般而言，國際勞工組織對這些發生在職場與職業安全衛生事項息息相關新興勞動問題之關注重點，主要是聚焦在職場暴力問題之防範與處理上，但與前述工作場所性騷擾之課題一樣，卻一直並未通過任何相關之公約與建議書，來為會員國之國內立法提供指導作用。事實上，它早在一九九八年即曾出版一份名為《職場暴力》（*Violence at Work*）之報告，並在二〇〇〇年及二〇〇六年兩度加以更新，藉以分析這類問題之普遍嚴重情形，而且檢討它們發生之原因，包括個人危險因子與社會危險因子在內，舉凡個人行為、職場環境、勞動條件、同儕關係、勞雇關係及顧客與勞工之互動往來等。至於這類事件所產生之直接、間接及機會成本，經估算後也是極為驚人。從而，這些報告也會提出因應對策，希望能由社會、經濟、組織及文化等層面來擬定對策，而所應採取之政策措施，則包括：禁止職場暴力相關法律或指導原則之釐定、預防案例之推廣、事業單位預防這類事件計畫之鼓勵、政府、雇主及勞工組織開發新預防措施之協助、相關訓練課程之規劃、通報此類事件機制之建構，以及這類預防策略與計畫之整合等。⁹⁵

在二〇〇二年，國際勞工組織又與國際護士協會、世界衛生組

⁹⁴ 關於這三份報告有關職場性騷擾之說明，參見INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, TIME FOR EQUALITY AT WORK: GLOBAL REPORT UNDER THE FOLLOW-UP TO THE ILO DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK 86-87 (2003); INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, EQUALITY AT WORK: TACKLING THE CHALLENGES 55 (2007); 及 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, EQUALITY AT WORK: THE CONTINUING CHALLENGES 62 (2011).

⁹⁵ 關於此一報告及嗣後兩次之更新之說明，參見張李曉娟等，同註55，頁29。

織及國際公務人員協會等共同合作，特別針對職場暴力高風險行業之醫療保健業，公布一〈處理醫療保健業處理職場暴力問題架構指導原則〉（*Framework Guidelines for Workplace Violence in the Health Sector*），希望透過社會責任之觀點，將這類事件之預防視為是事業單位從事企業經營之重要課題，以保護勞工並防止事態持續惡化。同時，此一指導原則也希望相關之利害關係人，包括政府、雇主、勞工、職業團體及溝通團體等，都能相互合作來對抗職場暴力問題。⁹⁶在次年，國際勞工組織又進一步發表一〈服務業職場暴力與預防這類現象措施行為準則〉（*Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon*），強調透過社會對話（*social dialogue*）來掌握這類社會心理問題，並將因應重點放在教育、預防及宣導等奠基工作方面，希望能從政策及職場層面來加以因應。⁹⁷在二〇〇四年，它更進一步在慶祝〈職業安全衛生世界日〉之報告中，提出所謂“SOLVE”之教育計畫，也就是希望針對壓力、抽菸、酒精與毒品、後天性免疫症候群／愛滋病、暴力及工作場所性騷擾等這類新興與職業安全衛生相關之工作場所問題，能以全面之行動來加以對抗，希望透過更有效之職業安全衛生管理制度，俾進一步促進受僱員工之心理健康與福祉。⁹⁸從而，雖然它嗣後之倡議重點，已逐漸偏向尊嚴勞動（*decent work*）及公平全球化（*fair globalization*）等理念之推動，但不容諱言這類注重人因性之職業安全衛生思維，堪

⁹⁶ 關於對此2002年架構指導原則之說明，參見張李曉娟等，同註55，頁47-48。

⁹⁷ 關於對此一2003年行為準則之說明，參見張李曉娟等，同註55，頁48-58。

⁹⁸ 所謂“SOLVE”一字，是由stress, tobacco, alcohol & drugs, HIV/AIDS, Violence等幾個英文字尾所組成，堪稱是目前職場上新興之勞動問題，而是工作場所規範所應關注之對象，關於此點，參見焦興鎧，同註14，頁86-88及焦興鎧，同註23，頁103-105。

稱已逐漸深植人心，而為國際勞工組織嗣後在二〇一九年通過第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之努力，奠定相當堅實之基礎。⁹⁹

肆、國際勞工組織第190號公約之重要內容

本文此一部份首先說明此一公約制定之經過，然後根據它的前言、定義、適用範圍、核心原則、保護與預防、執行與補償、指導原則、訓練及認知提升，及適用之方法等項目，分別剖析它們之重要內容，至於該公約最後之8條最終條款，因皆是所有國際勞動公約之例行規定，故將略而不談。

一、本公約之制定經過

如前所述，雖然國際勞工組織自上世紀九〇年代起，即開始認真關注職場上性騷擾與暴力之問題，而且也曾頒布多項相關之指導原則或決議等，讓各會員國得以因應，對這些工作場所新興勞動問題之處理，固可發揮一定之奠基工作，但始終未能為此通過對會員國具有法律效力之公約，讓它們得以建構或修改國內法來加以遵循，一直被某些較先進之會員國、工會組織及婦女團體質疑批判，甚至連有些多國籍公司也曾提出呼籲，認為對這類事項之重視，應是它們善盡企業社會責任（corporate social responsibilities, CSRs）重要之一環，國際勞工組織既以維護全世界勞動者權益為己任，何

⁹⁹ 事實上，自國際勞工組織在1998年通過工作基本原則與權利宣言（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）後，它即將關注之重心，放在經濟全球化對勞工基本人權及一般福祉負面影響之導正這類社會議題上，從而，在國際勞動基準建構之努力上即有受影響，關於此點，參見焦興鎧，國際勞動法之建構與發展，勞資關係論叢，19卷2期，頁9-11，2017年12月。

以能在此一議題上置身事外？¹⁰⁰事實上，該組織確實一直希望針對這些新興勞動問題制定相關之公約與建議書，但也面臨相當大之阻力。首先，它目前共有187個會員國，其中絕大部分都是第三世界開發中國家，且不乏信奉回教者，對涉及性別議題之事項一向立場保守，要如何說服它們形成共識即有相當之難度。以較進步之經濟體歐洲聯盟為例，過去要為27個會員國制定一有法律效力之職場性騷擾指令，就始終未能奏效，¹⁰¹更遑論國情文化、經濟發展及社會體制極為多元之聯合國體系。其次，來自雇主團體之強力反彈，認為這類規範將會不當侵及它們掌控日益複雜多元化工作場所之經營特權。基於國際勞工組織所奉行之勞、資、政三方主義（tripartitism）之精神，這種課題即因它們之多方阻擾，始終無法透過理事會（Governing Body）之介入，得以順利排入國際勞工大會正式議程中，俾便從事相關之國際勞動基準建構工作。¹⁰²最後，自千禧年後，國際勞工組織即未再積極從事國際勞動法之推動工作，此由它在過去近二十年間，僅通過七項新的相關公約與建議書之情形可見一斑。¹⁰³所幸二〇一九年適值它成立百年，為慶祝

¹⁰⁰ 關於此點，參見Chidi King, *We Made History with the Violence and Harassment Convention—Now Comes the Work of Bringing the Law to Life*, at 3, available at <https://www.equaltimes.org/we-made-history-with-the-violence?lang=en#.X8iEMGgzaUk>, 最後瀏覽日：2019年10月12日等所發表之相關意見結合而成。

¹⁰¹ 關於歐洲聯盟始終無法通過防治職場性騷擾相關指令困境之早期說明，參見焦興鎧，同註92，頁157-164。

¹⁰² 關於此點，參見King, *supra* note 100, at 3.

¹⁰³ 事實上，根據國際勞工組織所發布之相關資料，自2000年至2018年，它僅通過7項新的公約而已，其中較重要者是2000年之第183號母性保護公約、2006年之第187號海事勞動公約及2007年之第188號漁捕公約而已，其中在2012年至2018年間更未通過1項公約，足見它確已將建構國際勞動法之重心，轉移至對前述8項核心國際勞動公約之推動上，關於這些最新公約及建議書之內容，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年11月25日。

此一極具意義之里程碑，國際勞工組織乃在舉行兩年一度第108屆國際勞工大會時，以幾近全體無異議之票決，通過此一重要之國際勞動公約，為它長年推動工作領域性別平等理念之達成，更向前邁進一步。¹⁰⁴

二、前言之規定

在此值得一提者是，與該組織先前所通過規範職業安全衛生相關事項之各項公約不同之處，是此一公約之前言（*preface*）部分相當冗長，首先，除開宗明義揭前述費城宣言之核心宗旨與價值外，還將它先前所通過之基本國際勞動公約，以及聯合國歷年所通過之重要人權公約，諸如：世界人權宣言、公民與政治權利公約、經濟、社會與文化權利公約、消除一切形式種族歧視公約、消除一切形式對婦女歧視公約、保障所有移工及家庭成員權利公約，以及身心障礙者權利公約等都羅列殆盡，足見它在形式上雖仍被歸類為技術性公約（*technical convention*），但在實質上已更具重要性。¹⁰⁵

其次，它在此一部分特別宣示任何人均應有在一免於暴力與騷擾，包括基於性別因素之暴力與騷擾工作領域下工作之權利，而且

¹⁰⁴ 關於此點，參見King, *supra* note 100, at 3.

¹⁰⁵ 一般而言，國際勞工組織歷年通過之各項國際勞動公約大致被歸為三類，第一類是最基本（*fundamental*）而有普世價值者，依通過之時間分別為：第29號強迫勞動公約（包括2014年所通過之議定書）；第87號結社自由與組織權保護公約；第98號組織權與團體協商公約；第100號男女同酬公約；第105號禁絕強迫勞動公約；第111號歧視（就業與職業）公約；第134號最低年齡公約；及第182號最惡劣形態童工公約。第二類是具治理（優先）（*governance*（*priority*））性質者，依通過之時間分別為：第81號勞動檢查公約（包括1995年所通過之議定書）；第122號就業政策公約；第129號勞動檢查（農業）公約；及第144號三方諮詢（國際勞動基準）公約。至於第三類則屬一般技術之性質者，它們的重要性並無法與前兩類相提並論。

特別指陳出，發生在工作場所之暴力與騷擾問題，是一種對人權之違反或虐待，由於此類行為會對平等機會造成一種威脅，因此，都不應被接受，而且也與它所倡議尊嚴勞動之理念不符。同時，它還特別提及一種基於對人類相當尊重與尊嚴之工作文化（work culture），在預防暴力與騷擾問題上之重要性。此外，它還認為暴力與騷擾會影響私人與公共服務之品質，也可能會妨及個人——尤其是婦女在勞動市場取得工作、繼續留任或得以升遷。更值得注意的是，暴力與騷擾行為與企業之永續發展理念之推動也是不相容的，因為它們都會對組織本身、職場關係、勞工之向心力，以及企業之聲望與生產力等，產生諸多不利之影響。¹⁰⁶

再者，它在前言中還特別強調，各員國均有一推動對暴力與騷擾採取「零容忍」（zero tolerance）一般環境之重要責任，藉以防範此類行為或作為之發生，並訓令所有在工作場所內活動之成員，均應不得從事、預防與處理這類暴力與騷擾行為。如後所述，該前言此一賦予各會員國國家責任之宣示，即成為它們在正式批准認可此一公約後之核心原則。¹⁰⁷最後，國際勞工組織在此一部分還特別承認，工作領域發生之暴力與騷擾行為，會影響到個人之心理、生理及性方面之健康、尊嚴、家庭與社會之氛圍。同時，基於性別因素之暴力與騷擾行為，更會不當影響婦女及女童之權益。此外，它還特別強調應採納一融入、完整而對性別問題得以回應之相關作為，如果能處理根本原因及危險因子（risk factors），包括：性別刻板化現象、多重或跨領域形式之歧視情形，以及基於性別因素所產生之權力關係等，則在終止工作場所暴力與騷擾問題之任務上，

¹⁰⁶ 關於此一部分，參見國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年11月1日。

¹⁰⁷ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年11月1日，關於這方面進一步之說明，參見本文此一部分後揭五、之說明。

可以扮演極為重要之角色。¹⁰⁸

三、定義之規定

本公約第1條第1項(a)款明確指出，發生在工作領域之暴力與騷擾，是指一系列無法被人接受之行為及作為，或採取這種行為及作為之威脅，不論是單一發生或重複為之，而其目的、結果或可能之後果，會對被害之對象產生生理、心理、性方面或經濟性之傷害，而包括基於性別因素之暴力與騷擾行為在內。至於基於性別因素之暴力與騷擾，則是指針對個人之暴力與騷擾，是因為他（或她）們之性或性屬因素而引起者，或是會對個人特別之性或性屬產生特別不成比例之負面影響，而包括性騷擾在內。¹⁰⁹同時，本條第2項還規定各會員國本身之相關國內法律及行政規則等，在不抵觸本條第1項(a)款及(b)款之情形下，得以對暴力與騷擾做出單一或不同概念之規定。¹¹⁰

從而，由此一公約之定義中可以看出，它對職場暴力與騷擾是採一較為廣義且上位之概念，包括但不限於因性別因素所引發之這類爭議，故基於被害人種族、宗教、年齡、身心障礙或其他因素所產生之暴力與騷擾行為亦得含攝在內。同時，本條對性或性屬也是採廣義之詮釋，包括此類行為被害人之生理及非生理性別因素在內，故對所謂「性別上少數者」（sexual minorities），諸如LGBTQs等之群體成員，亦足以提供相同之保護。此外，雖然本條在定義中並未提及前述之家庭暴力情形，但因它在前言中已作明確宣示，故如這事類件由家庭或親密關係外溢（spill-over）至工作場

¹⁰⁸ 國際勞工組織，同註9，最後瀏覽日：2019年11月1日。

¹⁰⁹ 關於此點，參見本公約第1條第1項(a)款、(b)款兩款之規定。

¹¹⁰ 關於此點，參見同條第2項之規定。

所時，則這類被害人仍得受到本公約之保障。¹¹¹在此值得注意者是，由於此一定義顯然允許各會員國在相關之本國法律及行政規則中，採取較為彈性之作法，因此，本公約對近年來在各國廣受矚目之職場霸凌問題可否一併適用，即有相當之討論空間。¹¹²

四、適用範圍之規定

根據本公約第2條第1項之規定，是對它所保護之對象採取較為廣義之界定，包括在工作場所之勞工或其他人，諸如：根據會員國內法制與慣例所界定之受僱者、不論他（她）們之契約資格為何而正在工作者、接受訓練者，包括實習生與學徒等、被解僱之勞工、義工、求職者與應徵求職人，以及為雇主行使職權、責任與職責之個人等。同時，本條第2項還特別明定本公約適用於所有部門，不論是私部門或公部門都包括在內，而且也含攝正式與非正式經濟，此外，不論是在都會或郊區均應一體適用。¹¹³

至於本公約第3條之相關規定，則是將職場之暴力與騷擾行為，界定為是發生在工作過程，有關聯性及起因之所有階段，堪稱已達包羅殆盡之地步，而且為求文字明確，它還特別列舉下列之態樣與形式：「(a)發生在工作場所，包括公共或私人領域，只要是與工作地點有關；(b)在勞動者接受薪資報酬給付、休息或用餐、使用衛浴清洗及更衣之地點；(c)在與工作相關之行程、旅遊、訓

¹¹¹ 由於本公約在定義中是將性及性屬一併使用，因此，自應將這性別上少數者一體納入保護。至於家庭暴力事件亦應納入防治職場暴力之見解，參見焦興鎧，同註25，頁27。鑑於本公約在前言中既已強調這些事件會影響就業、生產力及健康與安全，故亦應做同樣之詮釋。

¹¹² 關於這類問題在美國所引起之討論，參見焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗，國立臺灣大學法學論叢，49卷3期，頁1038，2020年9月。

¹¹³ 關於此點，參見本公約第2條第1項、第2項之規定。

練、事件或社交活動；(d)與工作相關之溝通活動，包括透過資訊與溝通技術而獲致者；(e)在雇主所提供之設施中；及(f)在往來工作之通勤期間等。」¹¹⁴

五、核心原則之規定¹¹⁵

如前所述，由於本公約在前言中要求各會員國應對暴力與騷擾應採取「零容忍」之堅定立場，因此，它對正式批准認可此一公約會員國之期許特別深刻，從而，在本公約第3部分特別以3條條文來加以貫徹，足見所受重視之程度。首先，它在第4條中要求這些會員國應尊重、推動及實現任何人都有在一免遭暴力與騷擾環境下工作之權利。同時，它還訓令它們要依據國內法與情況，並在與具代表性勞雇團體諮詢後，採納一融入、完整且回應性別議題之作法，來防範及禁絕職場暴力與騷擾行為。此外，這種作法還應考慮到涉及第三者之這類行為，並包括：「(a)在法律上明文禁止暴力與騷擾；(b)保證有相關之政策來處理暴力與騷擾；(c)採納一項範圍廣泛之策略，藉以運用預防與對抗暴力與騷擾之措施；(d)建構或強化執行與監控之機制；(e)擔保被害人可得獲致補償與支持；(f)提供懲戒之作為；(g)發展可資運用形式之工具、指導原則、教育與訓練及提升認知等；及(h)保證在發生暴力與騷擾事件後，得以運用有效之檢查與調查方式來處理，包括由勞動檢查機構或其他主管機關等負責進行。」同時，該條第3項更進一步規定各會員國在採納與運用前述之作法時，應考量勞、資、政三方不同而又互補之角色與機能，以及個別責任之不同性質與程序等。

其次，該公約在第5條中，還特別提示各會員國在防範與禁絕

¹¹⁴ 參見本公約第3條之規定。

¹¹⁵ 參見本公約第4條、第5條及第6條之規定。

職場暴力與騷擾時，還應同時尊重、促進及實現它所一再揭櫫工作之基本原則與權利宣言所保障之基本勞動人權，即：結社自由及有效承認團體協商之權利；禁絕任何形式之強迫或強制勞動；有效廢止童工、禁止在就業與職業上之歧視；以及促進尊嚴勞動之理念。最後，本公約在第6條還進一步要求各會員國應採納相關之法律、行政規則與政策，藉以保證在就業與職業之平等與不受歧視之權利，包括女性勞動者，以及那些特別容易受害群體之成員在內，尤其是那些在特別會被暴力與騷擾事件影響工作場所內之工作者。

六、保護與預防之規定¹¹⁶

本公約此一部分也共有3條條文，首先，它在第7條規定各會員國在與第1條不牴觸及一致之原則下，均應制定相關之國內法及行政規則，俾對職場暴力與騷擾，包括基於性別因素之暴力與騷擾加以界定及禁止。其次，它在第8條還訓令各會員國應採取適當之措施，藉以預防職場暴力與騷擾事件之發生，包括：「(a)在針對非正式經濟勞動者時，應承認公共機關或部門所扮演之重要角色；(b)在與相關雇主及勞工團體諮詢後，以及採取其之方式，藉以辨識那些部門或職業與工作安排，特別容易讓勞動者或其他第三人遭遇到暴力與騷擾行為；及(c)採取各類措施，藉以有效保護這些人。」最後，該公約第9條為加強雇主在這方面事先預防之責任，還特別要求各會員國應制定相關之法律與行政規則，規定雇主應採取適當且與他（她）們控制程度相容之作為，來預防職場暴力與騷擾事件——包括基於性別因素之暴力與騷擾——發生，尤其在合理可行之範圍內，應：「(a)在與勞動者與他（她）們之代表諮詢後，採納並實施一項有關暴力與騷擾之工作場所政策；(b)在處理

¹¹⁶ 參見本公約第7條、第8條及第9條之規定。

職場安全衛生事項時，應將暴力與騷擾及附隨產生之社會心理危險考量在內；(c)在勞動者與他（她）們之代表參與之情況下，辨識暴力與騷擾之危害與評量它們之危險性，並採取相關措施來加以預防與控制；及(d)以可資運用之方式，提供勞動者與其他利害關係人相關之資訊與訓練，藉以辨識暴力與騷擾所帶來之危害與危險性，以及相關之預防與保護措施，包括勞動者與利害關係人之權利與責任等，尤其是本條(a)款所提及之工作場所政策。」

七、執行與補償之規定¹¹⁷

根據本公約第10條之規定，各會員國應採取下列之合宜措施，藉以讓本公約之執行與補償規定，能發揮最大之功效：「(a)監控與執行有關規範職場暴力與騷擾事件之國內法律與行政規則；(b)擔保可資方便運用合宜而有效之補償制度，以及在職場暴力與騷擾事件發生後，提供安全、公平且有效之通報與紛爭解決機制與程序，諸如：(i)申訴與調查程序，以及在合理之情況下，工作場所層級之紛爭解決機制；(ii)工作場所以外之紛爭解決機制；(iii)法院或裁決所；(iv)免於被犧牲或對申訴人、被害人、證人及吹哨揭弊者報復之保護；及(v)對申訴人與被害人之法律、社會、醫療與行政支援措施等；(c)在盡可能合宜之範圍內，保護涉及事件相關個人之隱私權與機密，並保證隱私與機密之需求不致被濫用；(d)在發生職場暴力與騷擾事件時，提供合宜之懲戒措施；(e)在被害人遭遇基於性別因素之職場暴力與騷擾事件後，得以有效使用對性別議題有所回應、安全而有效能之申訴與紛爭解決機制、支援、服務及補償措施；(f)在合理可行之範圍內，認知家庭暴力所會帶來之負面效果，並設法降低它們在工作場所造成之負面影響；(g)在勞動者

¹¹⁷ 參見本公約第10條之規定。

合理認為，暴力與騷擾事件會讓他（她）們的生命、健康或安全面臨立即而嚴重之危險時，得以脫離工作現場，而不致於因此遭致報復或其他不利之後果，以及有通報管理階層之責任；及(h)保證勞動檢查機構或其他相關之主管機關在合理之範圍內，有權處理發生在職場之暴力與騷擾事件，包括發布具有立刻執行效力之命令，以及在任何對當事人生命、健康或安全有立即危險之情形時，應停止作業之命令，並在有法律規定時，得以向司法或行政當局提出上訴之權利。」

八、指導原則、訓練及認知提升之規定¹¹⁸

本公約第11條規定，各會員國在與具代表性之雇主與勞工團體諮詢後，應保證採取下列之具體作為：「(a)以相關之國家政策，來處理發生在職場之暴力與騷擾事件，諸如那些與職業安全衛生、平等與禁止歧視及移民相關者；(b)對雇主、勞動者與他（她）們所隸屬之組織，以及相關之主管機關等，提供指導原則、資源、訓練或其他工具，俾在以容易使用而合宜之情況下，來處理發生在職場之暴力與騷擾事件，包括基於性別因素而引起之這類事件；及(c)採取主動之作為，包括提升認知之運動等。」

九、適用方法之規定¹¹⁹

根據本公約第12條之規定，本公約之條文應以各會員國之國內法律與行政規則，以及團體協約或與國家措施相當之其他作為，包括擴充或修正現行之職業安全衛生措施等，將暴力與騷擾事件含攝在內，並在必要之情況時，開發其他特定之處理方式。

¹¹⁸ 參見本公約第11條之規定。

¹¹⁹ 參見本公約第12條之規定。

伍、綜合評析

本文此一部份首先將說明其他國際組織或經濟體（主要是歐洲聯盟）在這方面之努力情形，接著剖析國際勞工組織此一第190號公約優越之處，然後再探討它有沒有進一步補強之空間，最後則是根據這些國際經驗，提出對我國建構相同制度時參考攻錯之建議。

一、歐洲聯盟在這方面之努力情形

一般而言，歐洲聯盟自其前身歐洲共同市場在一九五七年創設之初，雖是以經濟整合為重心，但對會員國勞動權益之維護，從一九七四年社會行動方案通過後，即一直不遺餘力加以推動，並在七〇年代陸續通過有關男女同工同酬、男女兩性平等待遇及社會安全男女兩性平等待遇指令，為嗣後各會員國在建構禁止就業上性別歧視法制之調和（harmonization）方面，奠定甚為堅實之基礎，雖然它在這方面之發展，要較美國大約晚十年左右。¹²⁰自一九八九年社會盟約通過後，所謂「社會歐洲」（Social Europe）理念之發皇，更隨著歐洲聯盟區域整合进一步深化後，讓前述之就業歧視、性騷擾及職場暴力等新興勞動議題開始引起重視，而在各歐洲機構（European Institutions），諸如：執委會（European Commission）、部長會議、歐洲議會、歐洲法院及經濟與社會委員會等之共同努力下，即有多項與這些議題相關之指令、決議、架構協定及指導原則之制定或頒布，為各會員國在處理這些職場之新興爭議時，提供較為明確之方向。

首先，執委會曾在一九八九年頒布一內容相當完整之職業安全衛生架構指令，希望透過各會員國提供資訊、諮詢、訓練及義務者

¹²⁰ 關於此點，參見焦興鎧，同註8，頁391。

代表參與等積極措施，得以提升職業安全衛生之水準，並能預防勞工所遭到之職業災害與疾病。它的內容重點共有下列四項：「(a)保護勞動者健康之要務，不僅要以預防傳統之職業災害與疾病為主，亦應排除工作環境中之物理性風險與危害，以及工作組織所產生之壓力問題；(b)在慮及各會員國不同背景之情況下，鼓勵採用適當國情之職業安全衛生執行方法，例如團體協商及團體合作等；(c)採用風險評估之方式，來釐訂有關勞工安全衛生之各項策略；及(d)堅持勞工代表及勞工參與這類任務之精神。」¹²¹在此值得注意者是，此一架構指令之重要內容，雖仍不脫對傳統上職場危害與疾病等議題之關注，但也特別首度提及有關職場暴力之問題，堪稱為歐洲聯盟處理這類新興形態之勞動問題開啟先河。¹²²

其次，對照大西洋彼岸美國早在八〇年代就已高度重視之工作場所性騷擾問題，歐洲聯盟之相關作為即顯得較為不夠積極，這種情形一直到前述一九八九年社會盟約通過後，才陸續由部長會議以決議案（resolution）與聲明（declaration），以及執委會以建議書（recommendation）與實施準則（code of practice）等較非正式之作為，來鼓勵會員國正視此一新興問題，即使它們並不如指令等最有法律拘束力。¹²³到著名之馬斯垂克條約簽訂生效後，雖歐洲聯盟曾試圖進一步制定防治職場性騷擾之指令，但終因英國之反對而遲遲無法定案。即使執委會在一九九七年，曾希望透過社會夥伴（social partners）談判一涵蓋全歐洲聯盟之團體協約，設法將防治工作場所性騷擾之條款納入，藉以採取全面性之作為來有效處理此

¹²¹ 關於對歐洲聯盟此一早期架構指令之探討，參見Jane E. Kineke, Comment, *The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work*, 14 B. C. INT'L & COMP. L. REV. 213, 221-24 (1991).

¹²² 關於此點，參見張李曉娟等，同註55，頁3。

¹²³ 關於此點，參見焦興鎧，同註92，頁152-155。

一問題，但也終因雇主團體之反對而作罷。¹²⁴這種情形一直到二〇〇一年，歐洲議會曾就一項它所委託之〈工作場所騷擾專案報告〉（Report on Harassment at the Workplace）加以討論，並做出一份相關之決議案後，才開始有所轉變。此一決議案除探討這類事件之普遍嚴重情形外，並說明對被害人所產生身體與精神上等方面之負面影響，而且還分別對執委會、會員國及社會夥伴提出各項建議。¹²⁵在此值得注意者是，此一專案報告與決議案雖主要是針對職場性騷擾之問題而來，但它的內容卻有很大篇幅是討論前述職場霸凌之情形，並在決議案中還特別提及，執委會於擬訂職業安全衛生策略、工作品質及企業社會責任等相關事項時，均應將工作環境中之精神、心理社會及社會性因素納入考量，藉以預防這些現象所造成之健康風險，致產生衛生與壓力有關之疾病（stress-related illnesses）來。此外，此一決議案還特別將職場暴力之問題一體納入，由此可見它所考慮之面向，已有將職場性騷擾、霸凌及暴力等問題合併為一加以處理之趨勢。¹²⁶

再者，執委會嗣後在擬訂二〇〇二年至二〇〇六年職業安全衛生之策略時，曾特別提及在目前社會結構及工作形態變化之情況下，許多影響健康之新危險因子不斷浮現，包括壓力、憂鬱、害怕、暴力、騷擾及霸凌等，而有必要透過工作品質之觀點來慎重處理，尤其是心理騷擾與暴力問題最為嚴重，除應採取立法行動外，執委會還應對歐洲聯盟目前相關措施之合宜性及適用範圍等重新加以檢討，希望藉由勞資對話及簽訂團體協約之方式來全力加以

¹²⁴ 焦興鎧，同註92，頁155-156。

¹²⁵ 關於對歐洲議會此一決議案之說明，參見張李曉娟等，同註55，頁58。

¹²⁶ 張李曉娟等，同註55，頁59。

推動。¹²⁷在此值得一提者是，它前述所提及之心理騷擾一詞，事實上即是指霸凌行為而言。¹²⁸

最後，鑑於職場暴力問題所產生之負面影響益趨嚴重，在執委會與各主要社會夥伴之努力下，於二〇〇七年又曾簽署一〈工作場所騷擾與暴力架構協定〉（*Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*），並以三年為緩衝期，訂在二〇一〇年正式全面實施。¹²⁹在同年，歐洲基金會在進行〈歐洲工作條件調查〉（*European Working Conditions Survey, EWCS*）第4次調查時，發現職場身體暴力、性騷擾及霸凌問題仍是相當普遍嚴重，乃又有〈歐洲社會心理風險管理架構〉（*Psychological Risk Management – European Framework, PRIMA-EF*）計畫之提出，希望透過國家與企業之層面，來擬定相關政策並加以推動實施。¹³⁰在此值得注意者是，由於前述二〇〇七年所簽署之架構協定，並未將來自第三者之霸凌與暴力行為含攝在內，因此，在二〇一〇年此一架構協定正式實施後，另有8個社會夥伴又共同擬定一〈跨行業處理第三者暴力與騷擾指導原則〉（*Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work*），以保障在地方行政部門、健康保護、商業、私人保全及教育業等特別容易受害行業服務之相關人員，不致於遭到尋求服務者、消費者，甚至一般大眾等第

¹²⁷ 張李曉娟等，同註55，頁59。

¹²⁸ 關於此點，參見Lippel, *supra* note 48, at 1-2.

¹²⁹ 關於此一架構協定之全文，參見歐盟執委會之官網：<http://www.prima-ef.org/>，最後瀏覽日：2019年11月2日。

¹³⁰ 關於此一風險管理架構之全文，參見歐洲基金會之官網：<https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>，最後瀏覽日：2019年11月2日。

三者這類行為之不法侵害。¹³¹至此對職場暴力及霸凌問題之處理，在歐洲聯盟雖尚未以正式頒布具法律效力指令之方式，來對會員國提供相關國內立法之重要原則，但透過社會夥伴以架構協定之方式，將它們視為是職業安全衛生事項中風險管理重要之一環，殆已形成共識而無疑義。¹³²

二、國際勞工組織第190號公約之優點

與歐洲聯盟前述因應職場暴力與騷擾問題之相關努力相較，國際勞工組織此一公約雖剛剛在二〇一九年六月才通過，目前尚無法對它的實施成效加以評估，但單就其實體內容而言，確有下列之優點，甚至要較歐洲聯盟為其會員國所做之各項努力有過之而無不及。首先，此一公約不論在對暴力與騷擾行為之界定，以及它的適用範圍等，都是做出極為廣泛之規定，但同時也保留相當之彈性，故會員國在正式批准認可後，希冀透過國內法及行政規則來加以具體實施時，即得以發揮更大之規範效果。以它對發生在工作領域暴力與騷擾之定義為例，它並未對這些類型之行為做特定之例示，而是以「一定範圍」（a range of）不被接受之行為及作法來界定，從而，在做具體之事實認定時，即有甚大之操作空間。至於這些行為及作法對被害人所可能造成之傷害，則也是將生理、心理、性別或經濟上之受害程度都納入考量，且還將基於性別因素之暴力與騷擾行為均包括在內，在後者之情形，則將一般通稱之工作場所性騷擾也含攝在內。雖然此一行為之界定，並未特別針對目前在各國廣受矚目之職場霸凌事件而來，但既然它是對暴力與騷擾行為是做如此寬鬆彈性之界定，則這類與兩者都有一定關聯之行為，且處理方式

¹³¹ 關於此點，參見張李曉娟等，同註55，頁3-4。

¹³² 張李曉娟等，同註55，頁3-4。

也大致相同，在這種情形下，就沒有另作規範之必要。至於在保護對象方面，則也是包羅殆盡，甚至連代表雇主行使管理職權，而通念上會被歸類為「視為雇主」者也列入，且沒有任何事業規模及適用人數門檻之區別，甚至連在微型事業單位工作者也都包含在內。¹³³

其次，本公約鑑於各會員國政府本身禁絕職場暴力與騷擾事件所扮演角色之重要性，除明確宣示它們應建構相關之法制外，還要採納政策與策略；強化執行與監督機制、提供被害人必要之補償與支持；發布指導原則與提供訓練；以及透過勞動檢查機構來有效處理等。更重要的是，它還特別呼應在本公約前言中之提示，強調國際勞工組織在過去所大力推動八項核心國際勞動基準之重要性，以作為推動禁絕職場暴力與騷擾之基石。同時，此一公約也提及它過去所一再倡議之尊嚴勞動理念，在這種情形下，各個社會夥伴——包括：政府、雇主團體、工會及其他非政府組織間所應從事之社會對話，即成為它們共同禁絕這類新興勞動問題不可或缺之工具。換言之，也只有透過這些利害關係人之通力合作，才能更有效讓防治這類事件之核心原則得以實現。在此值得注意者是，此一公約還特別訓令各會員國應採納禁止就業歧視之法律、行政規則及政策，尤其更應重視在職場上之性別平等議題，以及針對特別容易被這類事件侵害之弱勢群體成員，還應提供平等保護之權利。從而，除前述「基於性別因素」所產生之暴力與騷擾事件外，它可說已跳脫傳統上前述所謂「基於身分資格」之思維，而是逐漸以「不論身分資格

¹³³ 根據本文作者利用Westlaw及Index to Legal Periodicals兩個資料庫搜尋之結果，尚未發現有對此一公約加以評論之專文出現，故本部分以下之說明，均是根據個人近年之研究心得，以及此一公約正式通過後，某些歐美非政府組織，諸如King, *supra* note 100等所發表之相關意見結合而成。

為何」(status-blind)之方式，也就是並不過問這類事件之被害人，是否具有特定弱勢群體成員之身分資格，都應一體適用而受到保護之精神，來處理發生在職場上之這類新興爭議。¹³⁴

再者，鑑於過去其他工業先進國家在處理職場性騷擾問題所累積之經驗，發現透過加重雇主事先防範及事後處理法律責任之方式，藉以發揮前述企業自治(self-regulation)之精神，只有在這些措施失靈之情況，才會由國家以公權力來介入之作法，確是有效防治這類問題之最佳利器。¹³⁵從而，本公約也特別強調雇主在這方面所應善盡之責任，包括：正式採納與實施相關之工作場所政策；將暴力與騷擾事件及所附隨產生之社會心理危害等，列為是管理職業安全衛生之重要事項；辨識相關之危險及危害因子；以及提供相關之資訊與訓練等。最後，本公約之某些相關條款，亦相當能順應時代潮流，頗能發揮與時俱進之效果。舉例而言，它在第3條(d)款中對執行職務一詞之界定，堪稱已超越一般時空之概念，而特別提及資訊與通訊技術所產生與工作有關之溝通(communications)情形，等於是將目前極為熱門之「數位經濟」(digital economy)所衍生之工作形態得以納入，對特別容易遭致網路霸凌與騷擾(cyber bullying and harassment)之勞動者而言，不啻也是一大福音。¹³⁶至於本公約在相關條文中強調在處理這類爭議時，應保障當事人之隱私權與機密性；避免他(她)們因此遭致報復或被犧牲；提供庇護場所與允許自行避險；以及對檢舉犯行吹哨者之保護等配套作為，也都與目前各工業先進國家處理這類新興勞動問題之

¹³⁴ 關於在美國建構一套不論被害人之身分資格為何，運用處理工作場所性騷擾爭議所發展之敵意工作環境(hostile work environment)理論，來因應職場霸凌問題之見解，參見Yamada, *supra* note 4, at 509-15.

¹³⁵ 關於此點，參見本文前揭壹、及貳、相關部分之說明。

¹³⁶ 關於此點，參見King, *supra* note 100, at 3.

精神相符。¹³⁷在此值得一提者是，本公約也在前言及相關條文中，特別提到家庭暴力及移民（migration）等問題，雖並未做進一步之詮釋界定，但至少已指點出未來所應進一步努力之方向。¹³⁸

三、國際勞工組織第190號公約之缺點

根據此一公約前述之現有12個實體條文之內容，如與歐洲聯盟先前所做之相關努力，或其他工業先進國家目前已具體實施者相較，則仍有以下某些需改進之處。首先，它雖正確指出雇主在防治這類職場新興問題上所應扮演積極之角色，但並未提及他（她）們若善盡事先預防及事後處理之責任後，是否得以主張免責抗辯（affirmative defense）之權利。鑑於其他國家之相關經驗顯示，通常都會豁免雇主在這方面之民事損害賠償責任，並在受僱者本身明知雇主設有這類內部申訴管道，卻執意不加使用而逕循外部機制請求救濟之情形，甚至連行政罰鍰都得以減免，藉以鼓勵儘量將這類爭議在事業單位內部即獲得解決，而達到節省相關資源之目的，¹³⁹本公約如能在這方面有所著墨，則將會讓雇主更有積極建構這類內部衝突管理機制之誘因。同時，與前述內部申訴處理機制之運作有關聯性者，是本公約並未對所謂「非正式」（informal）之管道，在處理這類問題時所能發揮之功效，對雇主有任何之提

¹³⁷ 關於此點，參見本文前揭貳、相關部分之說明，至於美國在處理職場霸凌問題時運用這類配套措施之情形，參見Yamada, *supra* note 51, at 337-38.

¹³⁸ 關於此點，參見本公約第11條(a)款之規定，事實上，它在前言中也曾特別提及聯合國在2006年所通過之保障所有移工及家庭成員公約，而在目前難民問題廣受矚目，再加上國際上人員移動已逐漸成為常態之情形下，國際勞工組織對這一群體成員工作權在這方面保護之發聲，確有相當之先驅作用。

¹³⁹ 關於對美國運用此一制度，藉以發揮處理工作場所性騷擾問效果之討論，參見焦興鎧，同註15，頁377-379。

示，也是一明顯之缺失。事實上，這種替代性解決紛爭之手段，如能與雇主所建構之正式申訴程序交互使用，往往會讓相關之爭議消弭於無形。¹⁴⁰

其次，本公約雖一再宣示工會在協助雇主處理這類新興勞動問題所能扮演之角色，但對團體協約中怨情程序（grievance procedures）可以發揮之效果，卻並未多所提及。事實上，根據工業先進國家之實施經驗，工會除在雇主主動發布相關書面政策聲明，以及建構內部申訴處理機制等前端作業時，可以從旁加以協助，而讓事業單位組織之力量得以充分發揮外，它們在實際處理後端已經實際發生這類勞資爭議時之消氣閥（escape valve）作用，也是不容忽視者。¹⁴¹舉例而言，工會幹部在以會員代表之身分，為這類事件之行為人或被害人出席後續之調查或懲戒程序時，如能充分發揮公平代理（fair representation）之效能，善用團體協約中所規定之紛爭解決條款，則將更容易發現事實或消弭爭議。從而，本公約未來應將這兩項內部機制加以整合，俾便發揮更大之效果，也是一值得努力之方向。¹⁴²

再者，本公約對這類工作場所新興勞動問題之處理方式，顯然要較側重於被害人之保護，而對行為人應如何矯治等，似並未加以重視。鑑於其他工業先進國家目前對這類事件之防治，都會特別強調所謂「治療法學」（therapeutic jurisprudence）之重要性，也就是利用科際整合之模式，採取修復式正義之方式，協助雇主找出這

¹⁴⁰ 關於雇主透過這類非正式調查機制來處理職場性騷擾爭議之優點，參見焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，歐美研究，29卷3期，頁67-68，1999年9月。

¹⁴¹ 關於美國工會組織在處理職場暴力爭議時所能發揮之角色，參見焦興鎧，同註25，頁30。

¹⁴² 焦興鎧，同註25，頁30。

類事件行為人所以對他人從事暴力與騷擾作為之緣由根源，並設法透過事業單位本身所設置之員工協助方案（employee assistance programs, EAPs），來對他（她）們加以治療處遇，藉以避免有再犯之情形，而不是一味加以責罰，或逕以開革來處理，致讓事端更形惡化，或僅將麻煩嗣後嫁禍於其他事業單位，並未能發揮應有教育之效果，¹⁴³也是本公約在以後所應強調者。最後，本公約對處理這類新興勞動事件之相關配套措施，諸如：對相關當事人隱私權及事件處理保密性之保障、申訴人及證人免於報復之擔保，以及對通報吹哨者之保護等，都僅作極為簡要之宣示性規定，而根據其他國家之具體實施經驗發現，它們都是這類事件被害人或證人心存顧忌而不願勇於申訴或舉發之最重要原因，將來應如何訓示會員國各級主管機關透過頒布相關指導原則之方式，來命令雇主或事業單位嚴格加以遵循，俾便及早預防與處理，也是本公約在付諸實施時所應注意者。¹⁴⁴

四、國際勞工組織此一公約對我國之啟示

一般而言，我國自一九九二年在就業服務法開始創設防制就業歧視之法制起，至經過二〇〇二年兩性工作平等法（現已更名為性別工作平等法），以及在二〇一九年十二月四日才正式施行之中高齡及高齡勞工就業促進法後，已經建構出一套非常完整之法律體系來，其中尤以對各類場域性騷擾之防治，更是成果斐然。¹⁴⁵在此

¹⁴³ 關於此點，尤其是在職場霸凌問題之運用，參見David C. Yamada, *Employment Law as if People Mattered: Bringing Therapeutic Jurisprudence into the Workplace*, 11 FLA. COASTAL L. REV. 257, 279-88 (2010).

¹⁴⁴ 關於這類配套措施運用在處理職場霸凌問題之討論，尤其是在美國之情形，參見焦興鎧，同註112，頁1029-1034。

¹⁴⁵ 關於此點，參見焦興鎧，同註13，頁21-25及焦興鎧，我國防治性騷擾法制之

值得一提者是，目前我國正利用修正職業安全衛生法之契機，對雇主科以預防受僱者在執行職務時遭到不法侵害之責任。由於該法此一不法侵害之概念甚為抽象，且未將第三者所從事之這類行為排除，如果做廣義之詮釋的話，則會將本文前述工作場所各類新興勞動問題，包括就業歧視、性騷擾、侵及隱私、暴力，甚至霸凌行為等都含攝在內，因此，雖我國不是國際勞工組織之會員國，並沒有遵循此一公約之任何義務，但如能順勢在現有之基礎上加以積極推動，則不但得以有效因應這些在本土逐漸受到重視之新興勞動議題，而且還進一步能與國際潮流相接軌，堪稱是一兼得數利之舉。¹⁴⁶事實上，根據作者個人過去二十多年來在國內從事禁止就業歧視與防治工作場所性騷擾之實務經驗，發現我國如能透過政府、雇主及受僱者三方之努力與互助，必能將這類不法侵害事件所造成之傷害降至最低程度，而且也得以讓職場變得更為公平和諧。¹⁴⁷

首先，根據此一公約之指示及其他工業先進國家之經驗，政府及非政府組織在職場暴力與騷擾問題之防範及處理上，一向也是居於相當重要之主導地位。從而，我國各級主管機關除應將這類事件視為是重大之職業安全衛生課題，藉由這次職業安全衛生法修正之機會，透過過去處理就業歧視與性騷擾事件之經驗，責成雇主應主動採取事先防範及事後處理之各類措施外，還應由勞動部職業安全衛生署師法其他國家主管職業安全衛生事項機構之經驗，定期及不定期頒布各類相關之指導原則、政策指導及訓練手冊等，以加強事業單位認知與遵循之能力。¹⁴⁸同時，還應強化現行之勞動檢查與

建構，法令月刊，57卷5期，頁463-465、468-471、475-478，2006年5月。

¹⁴⁶ 關於將職場之霸凌問題，納入雇主預防此類不法侵害法律責任範圍之見解，參見焦興鎧，同註112，頁1029-1034。

¹⁴⁷ 焦興鎧，同註112，頁1035-1037。

¹⁴⁸ 事實上，我國勞動部之職業安全衛生署，即曾在民國106年6月，對各事業單

通報制度，以國家公權力作為後盾，在雇主之內部機制無法發揮效能或失靈時，適時介入發揮解紛止爭之功能。¹⁴⁹

其次，在雇主所應採取之因應措施方面，事實上與過去工作場所性騷擾之防治情形大體相似，我國事業單位均應遵循本公約之相關規定，而採取下列之作為：(一)在與工會共同合作，或經勞資會議通過後，對所有受僱者（包括外籍及非典型僱用勞工）正式發布一項書面政策聲明，表達嚴禁這類行為之立場，並讓所有員工均簽名其上，表示已充分知悉瞭解它的內容。(二)建構一套完整之內部申訴處理機制，並定期加以檢視及修正，以便隨時評估它的實成效。(三)對所有受僱者舉辦相關之教育訓練，尤其是在管理幹部方面，以期達到預防之效果。(四)設置便於使用之通報制度，以期發揮預警之作用。(五)在知悉此類事件後，應立即啟動正式或非正式之調查訪談程序，以便查明真相。(六)在完成調查程序後，應對認定成立之行為人科以漸進而符合比例原則之懲戒，並對被害人給予適當之補償。(七)建置適當之員工協助方案，透過同仁間之相互協助，設法消弭這類事件發生，並設置心理及精神諮商輔導窗口，以提供被害人、目睹事件人、證人甚至行為人等必要之協助。(八)以嚴正態度處理對事業單位本身員工從事這類行為之主顧、顧客，甚至第三人，絕不應委曲求全，致事態更形惡化。(九)在員工離職時舉辦離職面談（exit

位發布相關之指引，關於此點，參見勞動部職業安全衛生署，執行職務遭受不法侵害預防指引，2017年6月，2版，是這類奠基工作之一重要環節，尤其是對職場暴力問題之說明部分，確有相當之參考價值，關於此點，參見該指引，頁3-4、12-14，至於在公務體系方面，行政院人事行政總處也曾在民國108年4月，檢送〈員工職場霸凌防治與處理建議作為〉，以及〈員工職場霸凌處理標準作為流程（範例）〉予各人事機構，以符合公務人員法第19條之相關規定，足見此類問題受重視之程度。

¹⁴⁹ 關於此點，參見職業安全衛生法第36條之規定。

interview)，藉以確定他（她）們是否因遭受這類不法侵害行為而求去，藉以發掘組織內存在而未被發現之相關問題及行為人。(十)應與工會充分合作，或透過其他產業民主之方式，預防這類事件發生，並在調查訪談當事人時，如當事人具有工會會員身分時，應由工會配合參與訪談，並提供必要之協助。¹⁵⁰

最後，在受僱者個人防範之道方面，與其他職場不法侵害之情形相當類似，通常他（她）們在面臨這種職場上難免發生之負面情況時，亦應採取下列自助或自保之策略與作為：(一)應注意本身之情緒控管及人際互動關係，以避免招惹此類事件。(二)對有這類行為傾向之上司、同事、下屬或相關人員等保持應有之警戒。(三)在發生有這類事件之徵兆時，應即時尋求組織內外之支持系統，並採取必要之避害措施，以維護本身之安全。(四)在目睹這類事件發生時，不應採取置身事外之態度，而應即時通報事業單位內之實際負責者，並請求提供必要之協助，以避免事態更形惡化。(五)積極參與事業單位內外所舉辦之相關訓練課程，以及前述員工協助方案之活動，以協助自己或遭遇困難之同事得以渡過難關。(六)加強自己之人力資本投資，設法成為組織內之核心標竿人物，讓本身之正面能量得以充分發揮，而有助於消弭這類事件之發生。¹⁵¹

陸、結 語

國際勞工組織在歷經百年之努力後，已為國際勞動法之建構與發展，奠定極為堅實之基礎，尤其自上世紀八〇年代中期經濟全球化及區域整合之趨勢沛之莫能禦後，它又開始著手從事核心國際勞

¹⁵⁰ 事實上，雇主在處理這類問題所應採取之相關措施，可說與工作場所性騷擾之防治並沒有太多之差異。

¹⁵¹ 同前註。

動基準倡議之任務，希冀能對全世界勞動者基本人權及一般福祉之保障更有所發揮，堪稱是聯合國各附屬專門機構中表現極為突出者。事實上，除在前述之努力方面值得稱許外，它多年來對職業安全衛生事項之長期關注，也是非常令人印象深刻，尤其是在整個建構與發展之過程，從它過去所通過之相關公約與建議書內容來看，都能與時漸進，由最開始對化學性物質在工作場域所造成傷害之關注，逐漸演進到重視物理性與生物性因素之負面影響，近期更跨入對人因性質在職場中所扮演角色之探究，不但符合服務業時代勞動關係人際互動益形複雜多元化，而需要以更嶄新治理模式來加以因應之趨勢外，並為此一冷冰冰之法域注入人文之關懷，而此一最新第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約在它成立百年之適時通過，恰正是最佳之寫照。

我國與國際勞工組織之關係甚為微妙，雖它早在大陸國民政府時代，即曾為所謂「南京十年」（一九二六年至一九三六年）之勞動立法多所協助，堪稱開啟中國現代化勞動法制建構之新紀元，但終因嗣後日本侵略及內戰頻仍而未能付諸實現。政府遷臺後，又因重視經濟發展而輕忽勞工權益，致勞工運動及勞動法制始終無法健全發展，即使立法院曾先後正式批准認可三十六項國際勞動公約，其中甚至不乏是具有普世價值者，但大多淪為空談，更遑論與職業安全事項相關者。所幸自一九八七年解嚴後，「人權立國」理念高唱入雲，而經濟轉型失敗之結果，更意識到產業外移對勞動市場及勞工權益所造成之負面影響，乃由過去犧牲勞工而換取經濟成長之作為，轉而支持在國際經貿投資活動中，應同時顧及勞動者基本人權之立場，兼以近期重返聯合國之期盼益形殷切，且在參與多邊區域及雙邊自由貿易協定之現實壓力下，基於勞工專章在這些多邊及雙邊協定之重要性，除應進一步推動國際勞工組織前述所揭櫫之四項基本勞動人權外，對提供可接受工作條件此一新的要求，亦即對

工資、工時及職業安全衛生事項之規範等實應盡力維護。目前，我國對前面兩項涉及工作條件勞動人權之議題，正透過最低工資法之制定及及勞動基準法之進一正修正來加以推動，至於職業安全衛生法所規定雇主對受僱者執行職務不法侵害之預防責任，正是國際勞工組織此一重要公約所要全力加以推動者，我國在過去既已對職場上之其他不法侵害，諸如就業歧視、職場性騷擾及侵及隱私等均著力甚深，且已奠定極為堅實之基礎，從而，自應更加努力將它所倡議之理念付諸實現，一則向國際社會明確宣示，即使我國並不是該組織之會員國，但卻能以善盡地球村一份子之力量來全力加以推動，藉以彰顯排除我國參與之不公現象，一則讓我國本國及外籍勞工又能在更公平和諧之工作領域發揮所長，實是一值得努力之方向。



元照出版提供 請勿公開散布

參考文獻

一、中 文

1. 焦興鎧，美國之雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗所引起之法律爭議，美國研究，21卷1期，頁29-102，1991年3月。(Cing-Kae Chiao, *The Emerging Legal Issues Concerning Drug and Alcoholic Testings in the Workplace in the United States*, 21(1) AMERICAN STUDIES, 29-102 (1991).)
2. 焦興鎧，工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究，歐美研究，29卷3期，頁1-76，1999年9月。(Cing-Kae Chiao, *Remedies for Victims of Sexual Harassment in the Workplace in the United States*, 29(3) EURAMERICA, 1-76 (1999).)
3. 焦興鎧，論國際組織對抗工作場所性騷擾之努力，東吳法律學報，12卷1期，頁123-174，2000年2月。(Cing-Kae Chiao, *Combating Sexual Harassment in the Workplace: Efforts of the International Organization*, 12(1) SOOCHOW LAW REVIEW, 123-174 (2000).)
4. 焦興鎧，工作場所暴力問題之預防及處理，勞工行政，152期，頁26-32，2000年12月。(Cing-Kae Chiao, *The Prevention and Enforcement of Violence in the Workplace*, 152 LABOR REVIEW MAGAZINE, 26-32 (2000).)
5. 焦興鎧，美國最高法院與工作場所性騷擾之爭議，歐美研究，31卷2期，頁325-420，2001年6月。(Cing-Kae Chiao, *United States Supreme Court and the Controversies over Sexual Harassment in the Workplace*, 31(2) EURAMERICA, 325-420 (2001).)
6. 焦興鎧，工作場所規範之最新發展趨勢——美國之經驗（上），萬國法律，129期，頁83-94，2003年6月。(Cing-Kae Chiao, *The Current Trend on Workplace Regulations: The American Experience (I)*, 129 FT LAW REVIEW, 83-94 (2003).)
7. 焦興鎧，工作場所規範之最新發展趨勢——美國之經驗（下），萬國法律，130期，頁103-108，2003年8月。(Cing-Kae Chiao, *The Current Trend on Workplace Regulations: The American Experience (II)*, 130 FT LAW REVIEW, 103-

108 (2003).)

8. 焦興鎧，我國防治性騷擾法制之建構，法令月刊，57卷5期，頁460-483，2006年5月。(Cing-Kae Chiao, *The Establishment of Legal Regime Governing the Prevention of Sexual Harassment in Taiwan*, 57(5) THE LAW MONTHLY, 460-483 (2006).)
9. 焦興鎧，國際勞工組織重要公約及核心勞動基準之研究，載：國際勞動基準之建構，頁45-107，2006年10月。(Cing-Kae Chiao, *A Study on Important Conventions and Core International Labour Standards Promulgated by the International Labour Organization*, in: THE ESTABLISHMENT OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS, 45-107 (2006).)
10. 焦興鎧，工作場所基因測試在美國所引起之就業歧視爭議，國立臺灣大學法學論叢，35卷6期，頁169-239，2006年11月。(Cing-Kae Chiao, *Controversies over Employment Discrimination Arising from Genetic Testing in the Workplace in the United States*, 35(6) NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY LAW JOURNAL, 169-239 (2006).)
11. 焦興鎧，工作平等國際勞動基準之建構，中華國際法與超國界法評論，3卷2期，頁367-417，2007年12月。(Cing-Kae Chiao, *The Establishment of International Labor Standard for Legal Regime Governing Equality in Employment*, 3 (2) CHINESE (TAIWAN) REVIEW OF INTERNATIONAL AND TRANSNATIONAL LAW, 367-417 (2007).)
12. 焦興鎧，歐洲聯盟保護個人基因資訊法制之研究——以保護工作場所隱私權及禁止就業歧視為探討重心，載：歐盟與美國生物科技政策，頁283-328，2011年11月。(Cing-Kae Chiao, *A Study on Legal Regime Governing the Protection of Personal Genetic Information in the European Union—With Special Reference to the Protection of Privacy Rights in the Workplace and Prohibition of Employment Discrimination*, in: BIOTECHNOLOGY POLICY IN THE EU AND THE USA, 283-328 (2011).)
13. 焦興鎧，美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決——Crawford v. Nashville一案判決之評析，歐美研究，43卷2期，頁255-304，2013年6月。(Cing-Kae Chiao, *The Newest Case Regarding Sexual Harassment in the*

Workplace as Decided by the U.S. Supreme Court—A Review of Crawford v. Nashville, 43(2) EURAMERICA, 255-304 (2013).)

14. 焦興鎧，臺灣建構防制就業歧視法制之努力——二十年之回顧與前瞻，臺灣勞動法學會學報，11期，頁1-65，2015年8月。(Cing-Kae Chiao, *The Efforts of Establishing a Legal System in Combating Employment Discrimination in Taiwan—Retrospect and Prospect in Twenty Years*, 11 LABOR LAW JOURNAL, 1-65 (2015).)
15. 焦興鎧，國際勞動法之建構與發展，勞資關係論叢，19卷2期，頁1-38，2017年12月。(Cing-Kae Chiao, *The Establishment and Developments of International Labor Law*, 19(2) JOURNAL OF LABOR STUDIES, 1-38 (2017).)
16. 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，48卷1期，頁73-138，2018年3月。(Cing-Kae Chiao, *U.S. Positions Promoting Worker Rights in the Trans-Pacific Partnership Agreement and Their Impact on Taiwan*, 48(1) EURAMERICA, 73-138 (2018).)
17. 焦興鎧，美國處理職場霸凌問題之法制與經驗，國立臺灣大學法學論叢，49卷3期，頁985-1061，2020年9月。(Cing-Kae Chiao, *Prevention of Workplace Bullying in the United States: Law and Practice*, 49(3) NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY LAW JOURNAL, 985-1061 (2020).)
18. 勞動部職業安全衛生署，執行職務遭受不法侵害預防指引，2版，2017年6月。(Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor, *Guidelines for Preventing Illegal Infringements in the Performance of Duties*, 2d ed. (2017).)
19. 張李曉娟、黃百榮、吳政隆，英、美、日職場不法侵害行為預防策略工具蒐集與分析研究計畫成果報告，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所委託研究，2012年12月。(Hsiao-Chuan Changlee, Pai-Tsang Huang & Cheng-Lung Wu, *Collection and Analysis of Tools for the Prevention of Workplace Unlawful Infringement in Britain, America and Japan*, Research Project Commissioned by the Institute of Occupational Safety and Health, Council of Labor Affairs, Executive Yuan (2012).)

二、外 文

1. Austin, Regina, *Employer Abuse, Worker Resistance, and the Tort of Intentional Infliction of Emotional Distress*, 41 STAN. L. REV. 1 (1988).
2. Baron, Robert A. & Neuman, Joel H., *Workplace Aggression—The Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence: Evidence on Its Forms, Frequency, and Targets*, 21 PUB. ADMIN. Q. 446 (1988).
3. Bassman, Emily S. (1992), *ABUSE IN THE WORKPLACE: MANAGEMENT REMEDIES AND BOTTOM LINE IMPACT*, CT: Quorum Books.
4. Bible, Jon D., *When Employers Look for Things Other Than Drugs: The Legality of AIDS, Genetic, Intelligence, and Honesty Testing in the Workplace*, 41 LAB. L.J. 195 (1990).
5. Brokaw, Katherine, *Genetic Screening in the Workplace and Employers' Liability*, 23 COLUM. J.L. & SOC. PROBS. 317 (1990).
6. Browne, M. Neil & Smith, Mary Allison, *Mobbing in the Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism in American Law*, 12 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 131 (2008).
7. Chiao, Cing-Kae, *The Influence of the International Labor Convention on Workers' Rights and Welfare in the Republic of China on Taiwan*, 37 NAT'L CHENGCHI L. REV. 183 (1988).
8. Comment (Jordan F. Kaplan), *Help Is on the Way: A Recent Case Sheds Light on Workplace Bullying*, 47 HOUS. L. REV. 141 (2010).
9. Comment (Jane E. Kineke), *The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work*, 14 B. C. INT'L & COMP. L. REV. 213 (1991).
10. Córdova, Efrén, *Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards*, 14 COMP. LAB. L.J. 138 (1993).
11. Deyerle, Kristie A., *Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare—Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany*, 18 COMP. LAB. L.J. 547 (1997).
12. Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper, Cary L. (2011), *The Concept*

- of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition*, in Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, & Cary L. Cooper, eds., *BULLYING AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE: DEVELOPMENTS IN THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE* (2d ed.). (FL: CRC Press).
13. Epstein, Richard A., *The Legal Regulation of Genetic Discrimination: Old Responses to New Technology*, 74 B. U. L. REV. 1 (1994).
14. Feliu, Alfred G., *Workplace Violence and the Duty of Care: The Scope of an Employer's Obligation to Protect Against the Violent Employee*, 20 EMP. REL. L.J. 381 (1994/95).
15. Finkin, Matthew W. (2013), *PRIVACY IN EMPLOYMENT LAW*, 4th ed., VA: Bloomberg BNA.
16. Harthill, Susan, *The Need for a Revitalized Regulatory Scheme to Address Workplace Bullying in the United States: Harnessing the Federal Occupational Safety and Health Act*, 78 U. CINN. L. REV. 1250 (2010).
17. International Labour Office, *Combating Sexual Harassment at Work*, 11 CONDITIONS OF WORK DIGEST 1 (1992).
18. International Labour Office (2003), *TIME FOR EQUALITY AT WORK: GLOBAL REPORT UNDER THE FOLLOW-UP TO THE ILO DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK*, Geneva: ILO.
19. International Labour Office (2007), *EQUALITY AT WORK: TACKLING THE CHALLENGES*, Geneva: ILO.
20. International Labour Office (2011), *EQUALITY AT WORK: THE CONTINUING CHALLENGES*, Geneva: ILO.
21. Keashly, Loreleigh & Neuman, Joel H., *Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues*, 1 J. EMOTIONAL ABUSE 85 (1997).
22. Levin, Robert L., *Workplace Violence: Sources of Liability, Warning Signs, and Ways to Mitigate Damages*, 46 LAB. L.J. 418 (1995).
23. Lippel, Katherine, *The Law of Workplace Bullying: An International Overview*, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y 1 (2010).
24. Morris, Sarah E., *Tackling Workplace Bullying in Tort: Emerging Extreme and*

- Outrageous Conduct Test Averts Need for Statutory Solution*, 31 ABA J. LAB. & EMP. L. 257 (2016).
25. Namie, Gary & Namie, Ruth, *Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic*, 8 EMP. RTS. & EMP. POL'Y J. 315 (2004).
26. Note, *Genetic Testing & Discrimination in Employment: Recommending a Uniform Statutory Approach*, 19 HOFSTRA LAB. & EMP. L.J. 389 (2002).
27. Weiler, Paul C. (1990), *GOVERNING THE WORKPLACE: THE FUTURE OF LABOR AND EMPLOYMENT LAW*, MA: Harvard University Press.
28. Wyatt, Judith & Hare, Chauncey (1997), *WORKPLACE ABUSE: HOW TO RECOGNIZE AND SURVIVE IT*, VT: Schenkman Books.
29. Yamada, David C., *Voices from the Cubicle: Protecting and Encouraging Private Employee Speech in the Post-Industrial Workplace*, 19 BERK. J. EMP. & LAB. L. 1 (1998).
30. Yamada, David C., *The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for States-Blind Hostile Work Environment Protection*, 88 GEO. L.J. 475 (2000).
31. Yamada, David C., *Dignity, "Rankism" and Hierarchy in the Workplace: Creating a "Dignitarian" Agenda for American Employment Law*, 28 BERK. J. EMP. & LAB. L. 305 (2007).
32. Yamada, David C., *Employment Law as if People Mattered: Bringing Therapeutic Jurisprudence into the Workplace*, 11 FLA. COASTAL L. REV. 257 (2010).
33. Yamada, David C., *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 251 (2010).
34. Yamada, David C., *Emerging American Legal Responses to Workplace Bullying*, 22 TEMPLE POL. & CIV. RHT. L. REV. 319 (2013).

A Critical Analysis of the Violence and Harassment Convention Adopted by the International Labour Organization in 2019

Cing-Kae Chiao *

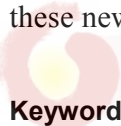
Abstract

The purpose of this article is to make a critical analysis of the Violence and Harassment Convention adopted by the International Labour Organization (ILO) when it celebrated the centenary of its establishment in 2019. In addition to introductory and concluding remarks, the contents are divided into four sections. Section one traces development backgrounds, severity, and negative impacts on employees, employers and business entities themselves of various forms of workplace aggressions, such as discrimination, sexual harassment, violence and workplace bullying. It also discusses why traditional labor law regime cannot cope effectively with this new phenomenon in the workplace. Section two reviews a number of efforts made by the ILO in the field of occupational safety and health to deal with these issues in the earlier periods, including promulgated related international labor conventions and recommendations, relevant research

* Adjunct Research Fellow, Institute of European and American Studies, Academia Sinica; J.S.D. Candidate, Stanford Law School.

Received: July 21, 2020; accepted: December 9, 2020

programs engaged, and numerous guidelines and guidance issued to the stakeholders. Section three delves into the legislative backgrounds, important provisions and their future impacts on member states of this important international labor convention. Section four compares this convention with the efforts made by the European Union and the United States in order to evaluate its merits, shortcomings and controversial aspects. It also points out that since the newly amended Occupational Safety and Health Act in Taiwan has also imposed strict liability on local employers to prevent and correct these mistreatments of their employees while at work, experiences from the ILO in this field can certainly provide useful guidance for Taiwan when it tries to cope with these new issues in the workplace.

元照出版提供 請勿公開散布
Keywords: International Labour Organization (ILO), International Labor Conventions, Employer Liability, Occupational Safety and Health, Workplace Aggression, Violence and Harassment in the Workplace, Gender-based Violence and Violence in the Workplace, Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Occupational Safety and Health Act (Taiwan)