

社會對話運作模式及社會夥伴 制度建構

.....

The Model of Social Dialogue and the Construction of Social Partnership System



社會對話運作模式及社會夥伴制度建構

The Model of Social Dialogue and the Construction of Social Partnership System

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

社會對話運作模式及社會夥伴制度建構

The Model of Social Dialogue and the Construction of Social Partnership System

研究主持人：張玉燕、劉黃麗娟

主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 106 年 7 月至 107 年 5 月

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 108 年 6 月

摘要

社會對話相關議題長期以來受到各國高度重視與廣泛討論，為促進勞資雙方的協商與合作，強化社會對話運作，有其重要性。惟囿於 1. 政治經濟背景；2. 現有機制未臻健全；3. 缺乏足夠專業；4. 欠缺溝通互動媒介，及 5. 勞資互信基礎不足致社會對話成效仍有進步空間。為使我國社會對話更為完善，本研究遂爬梳國際與國內社會對話文獻，盤點我國社會對話現況，並以國勞組織指標加以評估，亦探討建構我國社會對話平臺之可行性與作法，俾提出以勞資合作為前提，以社會對話為工具，尋求互信與共識之合作機制。

本研究透過文獻分析法，以新加坡、韓國、荷蘭、法國，及波蘭等五國之社會對話制度作為比較對象，從中借鏡可供我國參考之經驗。而為使國際經驗得以在地實踐，本研究藉由國際專家諮詢方式，尋求能結合各國發展經驗與我國現況之作法。在我國實施現況部分，本研究透過量化研究，以勞資雙方對我國社會制度運作之觀點作為主軸，發放 1,500 餘份問卷，並獲得共計 300 份有效問卷；此外，本研究亦透過質性研究，訪談 25 位政、勞、資、學者、勞權團體等各界人士，並透過焦點團體訪談法，於北、中、南部分別舉辦焦點座談，匯集各界意見以建構適合我國的社會對話運作平臺。

本研究發現我國勞資團體成員認知或期待中的社會對話平臺，應是一個以凝聚勞資共識，促進勞資合作為主軸的三方共同決策機制。在社會對話平臺的建置上，社會對話專責機構可由民間成立，而我國在整體制度推動上應積極提供協助以回應社會對話利害關係人之期待。在推動的層級上則以產業別、區域性社會對話著手較具可行性，議題方面應設定較具勞資共同利益或較具興趣之題目。

本研究建議：1. 政府應針對雙方均有興趣之對話議題，邀集相關單位進行對話，促進勞資雙方之互動與交流，且應提供相關資源並評估對話成果與後續相關發展；2. 社會對話應回歸三方架構，並設法建立社會夥伴內部意見整合機制，加強互信基礎；3. 工會組織應設法達到上下整合，總工會應接受會員基礎的檢驗；4. 社會對話平臺的建置可先從民間成立推動平臺做起。本研究另訂定社會對話各階段發展進程目標與任務之建議，供後續研究者參考。

關鍵詞：社會對話、社會夥伴、勞資合作、集體協商

Abstract

Social dialogues and relevant issues have long been high-valued and widely discussed all over the world. Because 1. political and economic background; 2. the current social dialogue system being not good enough; 3. lack of professionalism; 4. lack of communication media, and 5. insufficient mutual trust between employers and employees, the effectiveness of social dialogue system still needs to be improved. For the purpose of enhancing social dialogue system in Taiwan, the research collects and collates domestic and foreign social dialogue literature, takes stock of the current state of social dialogue system, evaluates it with the indicators set by International Labour Organization (ILO), and explores the feasibility and practice of constructing social dialogue platform. The goal is to put forward a cooperation mechanism based on the cooperation between employers and employees and using social dialogue as a tool to seek mutual trust and consensus.

By using literature review, the social dialogue systems of five countries including Singapore, South Korea, the Netherlands, France, and Poland are used for comparison and their experiences as the foundation of our future development. International experts counselling is also adopted to combine foreign experiences and our current status with the purpose of transferring it to local guidance. In order to know the current social dialogue implementation status, the research uses quantitative research as research method and hand out more than 1,500 questionnaires based on the perspectives of both workers and employers on the operation of social dialogue in Taiwan, receiving a total of 300 valid questionnaires. In addition, qualitative research is also adopted, and the research interviewed 25 interviewees from different fields, as well as adopting focus groups as research methods and conducting focus groups in the northern, central, and southern parts of Taiwan, to gain opinions from different parties and aims to evaluate the feasibility and solution in building up platforms for social dialogue in Taiwan.

The research findings indicate that for the social dialogue platform expected and acknowledged by both parties of workers and employer, it is assumed to foster consensus between representatives of both parties. It aims to promote cooperation between employees and employers by applying social dialogue mechanism. The survey shows that the platform might be more feasible if the civil groups would take the lead. It appears that the government should be more active and responsive to respond the expectations from interviewees. As for

the adequate level of practicing social dialogue, the result shows that the levels of sector and of region would be preferable. As for the topics, it seems necessary to identify issues that interest both parties.

To conclude with recommendations: 1. The government should focus on issues in which both parties are interested in, encourage them to participate in social dialogues, promote interactions and exchanges between both parties, and provide necessary official documents for the conduct of social dialogue and the evaluation of the related outcome; 2. The system of social dialogue should be based on the original design of tripartism and aims to create integrative mechanism within each party by the foundation of mutual trust; 3. The system of trade unions would need to be reformed from top to the bottom and to react to membership evaluation; 4. Civil groups might initiate and take actions first to accumulate practices and experiences. Furthermore, the research provides assumed goals and tasks depending on the substantial practices in the long run and could be used as references for the decision makers, legislators and further research.

Keywords: Social dialogue, Social partnership, Labour and management cooperation, Collective bargaining

目次

摘要.....	i
Abstract	ii
目錄.....	iv
圖目錄.....	vi
表目錄.....	vii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究主旨.....	11
第三節 研究方法.....	12
第二章 國內外社會對話平臺運作模式及評估.....	18
第一節 國際勞工組織.....	18
第二節 歐洲聯盟.....	40
第三節 國外社會對話實踐經驗.....	50
第四節 我國社會對話實踐經驗.....	104
第五節 小結.....	115
第三章 問卷調查結果與發現.....	123
第一節 問卷調查設計與執行.....	123
第二節 問卷調查統計結果與敘述性分析.....	125
第三節 問卷調查結果 t 檢定與交叉分析.....	163
第四節 小結.....	177
第四章 深度訪談結果與發現.....	181
第一節 深度訪談設計與執行.....	181
第二節 社會對話現況討論與分析.....	185
第三節 產業別社會對話經驗討論與分析.....	210
第四節 小結.....	214
第五章 國際專家諮詢結果與發現.....	218
第一節 國際專家諮詢設計與執行.....	218

第二節 諮詢結果討論與分析	219
第三節 小結	225
第六章 焦點團體座談結果與發現	227
第一節 焦點團體座談設計與執行	227
第二節 座談結果討論與分析	229
第三節 小結	242
第七章 結論與建議	246
第一節 研究結論	246
第二節 研究建議	260
誌謝	268
參考文獻	269
附錄一、我國歷年社會對話場次一覽表	280
附錄二、勞動部社會對話進行流程 SOP	293
附錄三、與社會對話相關之國際勞工組織公約與建議書	295
附錄四、研究計畫問卷調查題綱	339
附錄五、研究計畫深度訪談題綱	348
附錄六、研究計畫焦點團體座談會議題綱	351

圖目次

圖 1 研究架構魚骨圖	16
圖 2 社會對話循環圖	22
圖 3 三方社會對話制度結構圖	37
圖 4 新加坡政、勞、資三方互動關係示意圖	51
圖 5 韓國經濟與社會發展委員會組織結構圖	65
圖 6 荷蘭社會與經濟諮議會組織結構圖	78
圖 7 我國社會對話態樣與國際比較圖	110
圖 8 我國社會對話流程圖	114
圖 9 深度訪談受訪者身分組成圓餅圖	183
圖 10 焦點團體座談與會者身分組成圓餅圖	217

表目次

表 1 協商程序表.....	20
表 2 協商所需技巧與職能一覽表.....	20
表 3 全國層級三方社會對話可探討議題一覽表.....	23
表 4 社會對話相關公約與建議書列表.....	26
表 5 歐洲社會對話發展重要事件一覽表.....	46
表 6 歐盟各國四大社會夥伴代表性認定方式表.....	49
表 7 韓國經濟與社會發展委員會各時期發展一覽表.....	64
表 8 勞工基金會及社會與經濟諮議會比較表.....	73
表 9 荷蘭社會與經濟諮議會成員組成列表.....	74
表 10 波蘭社會對話理事會運作期程表.....	99
表 11 2004~2017 年間社會對話相關會議辦理情形統計表.....	104
表 12 全國層級社會對話圓桌會議辦理情形彙整表.....	105
表 13 車輛業相關社會對話會議辦理情形彙整表.....	111
表 14 五國社會對話平臺比較表.....	117
表 15 電話訪問接觸記錄表.....	126
表 16 受測者生理性別統計表.....	127
表 17 受測者年齡統計表.....	127
表 18 受測者工作地點統計表.....	128
表 19 受測者在所屬勞／資團體中擔任職務統計表.....	129
表 20 受測者所代表勞／資團體所屬行業別統計表.....	129
表 21 受測者所代表之勞／資團體層級統計表.....	130
表 22 受測者所代表勞／資團體去年度決算總金額統計表.....	131
表 23 受測者代表團體去年度會費占經費收入總額比例統計表.....	131
表 24 受測者代表團體去年度申請政府補助占經費收入總額比例統計表.....	132
表 25 受測者所代表勞／資團體中理監事成員女性占比統計表.....	132
表 26 受測者所代表勞／資團體會員家數統計表.....	133
表 27 受測者所代表勞／資團體會員總人數統計表.....	133
表 28 受測者所代表勞／資團體專職會務人員人數統計表.....	134
表 29 受測者所代表勞／資團體兼職會務人員人數統計表.....	135
表 30 受測者曾在其服務單位親身參與之勞資對話形式統計表.....	136
表 31 受測者曾經代表勞／資團體親身參與過之社會對話層級統計表.....	136

表 32	受測者認為制訂經社勞動相關公共政策可採用之社會對話形式統計表	137
表 33	受測者認為屬於社會對話之企業內部現行制度或機制統計表	138
表 34	受測者對將學者專家列入社會對話第四方認同程度統計表	139
表 35	受測者對將公民團體列入社會對話第四方認同程度統計表	140
表 36	受測者對將勞權團體列入社會對話第四方認同程度統計表	140
表 37	受測者對將社會公正人士列入社會對話第四方認同程度統計表	141
表 38	受測者對政府負責協調勞資意見差異認同程度統計表	142
表 39	受測者對政府負責提供勞資代表議題相關訊息認同程度統計表	143
表 40	受測者對政府負責提供勞資代表社會對話能力訓練認同程度統計表	143
表 41	受測者對政府負責參考勞資團體意見單方面做出決策認同程度統計表	144
表 42	受測者對政府負責以勞資團體意見作出共識決定認同程度統計表	145
表 43	受測者對以經濟及產業發展政策為社會對話主軸之認同程度統計表	146
表 44	受測者對以國際及兩岸貿易政策為社會對話主軸之認同程度統計表	146
表 45	受測者對以物價政策為社會對話主軸之認同程度統計表	147
表 46	受測者對以社會福利政策為社會對話主軸之認同程度統計表	148
表 47	受測者對以就業政策為社會對話主軸之認同程度統計表	148
表 48	受測者對以能源政策為社會對話主軸之認同程度統計表	149
表 49	受測者對以環境政策為社會對話主軸之認同程度統計表	150
表 50	受測者對以勞動政策為社會對話主軸之認同程度統計表	150
表 51	受測者對以工作相關職安衛與健康政策為社會對話主軸之認同程度統計表	151
表 52	受測者對以教育及人資發展政策為社會對話主軸之認同程度統計表	152
表 53	受測者認為最適用之社會對話團體代表性認定指標統計表	153
表 54	受測者認為第二適用之社會對話團體代表性認定指標統計表	154
表 55	受測者認為第三適用之社會對話團體代表性認定指標統計表	154
表 56	受測者認為與會代表應具備最重要之專業能力統計表	155
表 57	受測者認為與會代表應具備第二重要之專業能力統計表	155
表 58	受測者認為與會代表應具備第三重要之專業能力統計表	156
表 59	受測者認為可提供與會代表接受之教育訓練統計表	156
表 60	受測者對促成「簽訂的協約具有拘束力」之滿意程度統計表	157
表 61	受測者對促成「有助於政府決策機制或政策形成」之滿意程度統計表	158
表 62	受測者對促成「有達成各方意見交流與訊息交換」之滿意程度統計表	159
表 63	受測者對「簽訂的協約具有拘束力」條件之認同程度統計表	160
表 64	受測者對「有助於政府決策機制或政策形成」條件之認同程度統計表	160

表 65	受測者對「有達成各方意見交流與訊息交換」條件之認同程度統計表.....	161
表 66	受測者期待未來在公共政策制定上採用之社會對話形式統計表.....	162
表 67	受測者親身參與過勞資對話形式之交叉分析表.....	163
表 68	受測者親身參與過之社會對話層級之交叉分析表.....	164
表 69	受測者認為制訂經社勞動公共政策可採用社會對話形式之交叉分析表.....	165
表 70	受測者認為何種企業內部制度實施過程屬社會對話之交叉分析表.....	166
表 71	受測者將各項成員列入社會對話第四方認同度之 T 檢定分析表.....	167
表 72	受測者對於政府在社會對話中扮演各項角色認同度之 T 檢定分析表.....	168
表 73	受測者對各政策議題作為對話主軸認同度之 T 檢定分析表.....	170
表 74	受測者對各代表性指標認同程度之 T 檢定分析表.....	171
表 75	受測者對與會代表應具備各專業能力重要程度之 T 檢定分析表.....	172
表 76	受測者認為可提供與會代表教育訓練之交叉分析表.....	173
表 77	具對話經驗者對社會對話促成各項結果滿意度之 T 檢定分析表.....	174
表 78	無經驗者對有效社會對話應具備各項條件認同度之 T 檢定分析表.....	175
表 79	期待未來制定公共政策所採用社會對話形式之交叉分析表.....	175
表 80	深度訪談對象與受訪資訊一覽表.....	182
表 81	國際專家諮詢會議場次表.....	218
表 82	焦點團體座談場次表.....	227
表 83	本研究提出社會對話平臺之建議一覽表.....	236
表 84	社會對話推動中各類型工會之優勢與危機表.....	258

第一章 緒論

第一節 研究背景

一、社會對話之源起：國際勞工組織與三方機制

(一) 西方產業民主興起與工會運動

社會對話 (social dialogue) 為西方產業文明與民主發展之產物。觀諸 19 世紀末與 20 世紀初的歐洲與美國等工業先進國家面臨嚴峻的戰爭、經濟與社會秩序的挑戰，當時的西方國家正經歷三種相互糾葛的革命以及社會難題；亦即產業、民主與資本主義之革命 (Kaufman, 2004; Akpokavie, 2009)。

另者，工會也於前述的產業、民主與資本主義革命中突顯其角色。由於當時社會結構較不穩定，勞務供需極為失衡，在供過於求的情況下，加上當時勞工多從事工廠中機械性之生產工作，甚少需要特殊技能，導致作為勞務需求者之雇主並不重視勞工權益，而往往加以剝削，血汗工廠頻傳。在長期受到雇主不當對待下，勞工於焉開始團結爭取自身權利，透過組成工會，進行一系列之抗爭行動。(Kaufman, 2004; Akpokavie, 2009)。

在工會的蓬勃發展下，其可以透過集體抗爭以對抗壓迫，亦得代表其勞工向雇主與政府爭取利益；同時，工會組織亦於斯時歐洲各國間形成國際結盟。面對當時的社會難題，西方政府意識到勞工團結後所形成之影響力；如果工人的團結組織已然於全國層級形成一股重要力量，則其亦可能於國際關係中扮演重要角色 (Akpokavie, 2009)。

基此，各國政府遂日益重視工會於生產關係中之角色，而有關勞動政策與法規之制定，亦會納入工會的聲音。以 20 世紀初的英國為例，當時的政府已經大量運用所謂的勞資共同出席的委員會或會議，運用集體協商的方式來解決與工作

相關的生產問題。例如當時英國的製鞋業即透過勞方 (National Union of Boot and Shoe Operatives) 與資方 (Federation Associations of Boot and Shoe Manufacturers of Great Britain) 各自選出 9 名代表組織而成，以雙邊對話 (bipartism and social dialogue) 的方式解決工作相關的衝突 (Tikriti, 1982, 引自 Akpokavie, 2009)。當時的法國、比利時、挪威亦皆有類似之雙邊協商架構與社會對話，甚至法國資方曾為規避與工會協商，而扶持傾向雇主之「黃色工會」(yellow unions) (Akpokavie, 2009)。

誠如前述，19 世紀末、20 世紀初時為解決勞動與生產問題而運用雙邊（勞方、資方）甚至是三邊（政府、勞方、資方）對話之協商機制在當時獲得良好之成效，已經成為解決勞資問題或化解衝突的有效機制。而後國際勞工組織（International Labour Organisation，下稱國勞組織或 ILO）將建立於三方架構之社會對話提升到國際政府間組織之運作層級，說明如次。

(二) 國際勞工組織與政、勞、資三方治理機制

國勞組織成立於 1919 年，為一次世界大戰後凡爾賽和約之產物。當時的國際關係氛圍除了必須面對戰後生產秩序的重建之外，也面臨俄國布爾什維克意識的挑戰。當時起草國勞組織憲章的委員會共有成員 15 名，其中時任工會領袖如美國總工會 (American Federation of Labour) 主席 Mr. Samuel Gompers (時任正代表) 與法國總工會 (Confederation Generale du Travail) 秘書長 Mr. Leon Jouhaux (時任副代表) 即扮演重要角色 (Akpokavie, 2009)。而當時於組織章程中將三方主張 (tripartism) 與社會對話作為該組織治理與運作機制應可視為工會參與國際組織最具體與實質之貢獻。尤有甚者，國勞組織於 1944 年之費城宣言（亦併為該組織憲章）中特別強調以政、勞、資三方平等參與為該組織之核心價值，並以社會對話作為組織治理之模式。此種三方架構之設計亦使得國勞組織成為聯合國所有專門機構中獨特且唯一允許人民團體直接參與治理與決策之特殊設計，亦為國際組織中

實踐公民參與式民主之典範 (Ghebali, 1988, 2007)。

二、社會對話之意義

依國勞組織之詮釋：社會對話泛指政、勞、資三方或勞資雙方間針對社會、經濟與勞動相關議題所進行任何形式之協商、諮商與資訊交換，而該機制之有效運作須建立於三方代表間之平等討論與民主決策原則 (Sivananthiran & Ratnam, 2003)。為確保社會對話機制得以順利運作，國勞組織以制定公約 (ILO Convention) 及建議書 (ILO Recommendation)，並以三方架構之結社自由委員會以及國勞基準適用委員會作為監督機制，並成立勞工處 (Bureau for Workers' Activities, ACTRAV) 與雇主處 (Bureau for Employers' Activities, ACT/EMP) 協助會員國建構社會對話能力 (Ghebali, 1988)。

國勞組織自成立迄今已近百年，三方架構之社會對話機制持續運作不輟，三方代表透過平等溝通進而促成議題共識，甚或達成協議或採取共同決定，被視為參與式民主之具體途徑。由於各國民主制度與經濟發展階段不同，社會對話之強度、普及性與約束性亦附隨國家經濟發展與政治民主進程而有其內化呈現，並無普及性之單一定義，亦缺乏放諸四海皆準之單元操作模式。此外，國勞組織並未試圖推動任何特定社會對話模式，因此並無所謂「適用」問題。然而社會對話若能成功運作，則必須具備有相當培力或促能的環境；亦即植基於民主社會中人民組織與結社以及言論自由、自主獨立之勞資團體，及強烈的政治意願與使命感 (O'Donovan, 2003)。

國勞組織認為社會對話的確與民主之進程有關，但未必與國家之經濟或財富成正比。為協助工業後進國家發展社會對話，國勞組織設有社會對話處作為主要推動單位，並透過專業單位分別提供勞資雙方團體於推動社會對話之協助，包括相關公約與建議書之批准所需的諮商、社會夥伴 (social partner) 的培力、因應社會對話所需的勞動法制與行政體系調整以及技術合作等。國勞組織鼓勵各會員國之間應透過成功的實作案例進行交流與分享，而工業後進國家如中南美洲、亞洲及非洲國家亦根據各該國內政經環境、勞動法制，及社會文化之發展，呈現多樣化且豐富之社會對話經驗 (O'Donovan,

2003)。

綜合社會對話發展脈絡與國勞組織賦予之定義，可歸納出社會對話的操作型定義：社會對話泛指勞工、雇主與政府三方針對就業與工作場所相關議題決策過程的參與；包含政、勞、資代表於經濟、勞動與社會政策基於共同利益所進行各種形式（正式及非正式）與態樣的協商、諮商與意見交換。社會對話既為推動社會與經濟發展之手段，也是目的；旨在提供勞工與雇主等利害相關者（stakeholders）於工作場所與社會有其發聲管道。社會對話可以包含政、勞、資三方於勞動與經社相關政策、立法與決策之過程，亦包含勞工與雇主雙方以集體協商方式進行各種相關議題之討論、交流、諮商與協約簽訂(Ishikawa, 2003)。

三、歐洲聯盟與社會對話

社會對話既為國勞組織倡議之核心價值之一，區域組織如歐洲聯盟（European Union，以下簡稱歐盟）亦將社會夥伴間的協商與對話視為平衡經濟與社會發展所必須的緩衝閥。所謂的歐盟社會模式（European Social Model），亦將社會對話視為基本原則之一。換言之，歐盟的社會模式係建立在良好的經濟發展、高度的社會保障、教育以及社會對話基礎之上（Rychly & Pritzer, 2003）。Rychly 進一步釐清社會對話之價值：首先，社會對話並非意圖取代傳統的議會治理，也不是議會民主的附隨，而是這種勞資代表參與經濟與社會相關政策形成與決策的過程，其實有助於傳統決策機制之強化。其次，社會對話與市場經濟並不衝突，由前述資本主義革命之歷程即可瞭解，善用社會對話有助於預防社會衝突之發生，並有助於產業環境之健全發展。第三，社會對話並非目的，而是處理各種多變的社會與經濟問題之工具。歐盟國家將社會對話機制用於勞工技能發展、工作與組織革新、促進平等與發展活躍老化政策等面向，獲致良好成果。第四，社會對話並非單一模式，而是各國政府可以運用此概念，發展適合該國勞資關係環境、文化與國情的運作模式。第五，社會對話不單只是危機處理機制，而是勞資之間基於長久互動所產生的信任，雙方願以誠信合作態度進行對話（Rychly & Pritzer, 2003）。

如前所述，歐洲工業先進國家的社會對話始於 19 世紀的產業、民主與資本主義革命下對於社會關係、社會秩序、財產安全與人權價值的積極對應行動，各國勞資關係法制中即有社會對話運作之機制。歐洲聯盟之形成分為不同階段，社會對話亦因歐洲統合之進程而有不同之發展。依據歐洲工會聯合會 (European Trade Unions Confederations, ETUC) 前秘書長 Mr. Gabaglio 之分類，係以 1985 年歐洲單一法 (Single European Act) 首次引介社會對話概念做為階段之區隔，約略可分為三個階段；分別為 1985 年至 1991 年、1991 年至 2001 年以及 2001 年迄今。

第一階段 (1985-1991) 為歐洲會員國具有代表性之勞資團體 (或稱社會夥伴) 對於具有共同利益之議題如總體經濟政策、新科技、教育訓練、勞動市場政策等提出意見與建議 (Gabaglio, 2010)。當時歐洲共同體主席 Jacques Delors 支持社會夥伴以社會對話方式參與歐體事務，但遠程目標是建立勞資雙方自主的跨產業協商，而歐盟執行委員會 (European Commission，以下簡稱執委會) 則退居幕後擔任促發者 (facilitator) 的角色。因此，1986 年歐洲單一法 (Single European Act) 第 118 條 b 項提供了一個法律框架：「執委會應致力於發展歐洲層級勞工與雇主 (使用者) 之間的對話，如果雙方均表示意願，如此即可將雙方之關係建立於協約的基礎上。」 (“The Commission shall endeavour to develop the dialogue between management and labour at European level, which could, if the two sides consider it desirable, lead to relations based on agreement.”) 這個法律框架至少承認產業的主要角色，亦即勞工與雇主，於勞動與社經相關政策的主要參與地位，並且賦與這些職業團體有不同於一般非政府組織的諮詢地位。

但其實歐洲 6 個創始會員國最初成立煤鋼共同體 (European Coal and Steel Community, ECSC)，就已運用社會對話機制討論跨國產業發展的相關議題 (Gobin, 1997)。第一個產業別的勞資聯合會議 (joint committee) 就是於 1952 年成立的礦業聯合委員會 (Pochet, 2005，引自 Leonard et al., 2007)。1954 年國際金屬工人工會與比利時工會領袖就曾提議針對鋼鐵業工時縮減問題進行協商，並作出歐洲層級的協定，但

該提議當時並未獲得採納。Leonard 等人的看法為直至 1967 年以前，所謂共同體層級社會對話主要是透過諮商會議或聯合委員會的方式徵詢勞資團體意見。這種形式基本上只是把原本國家社會對話形式提高至跨國層級，參加社會對話的對象主要為各國政、勞、資三方的代表。這些三方代表被賦與的任務則是針對執委會所提出就業及勞動相關議題表達意見。雖說往後的社會對話發展的確朝向勞資兩方自主的聯合會議形式，但仍然是為了因應歐盟相關議題而必須建立的共同策略，並非目前這種積極參與治理的形式。

第二階段 (1991-2001) 標示社會對話制度化之正式來臨 (Gabaglio, 2010)。1992 年的馬斯垂克條約 (the Maastricht Treaty) 所附帶的社會政策協定 (Agreement on Social Policy) 賦與社會對話更具體的法律基礎。該協定要求執委會有義務接受社會夥伴所提供兩階段諮商，同時社會夥伴所作成的決議亦得以透過理事會決議而形成法律。此後 1997 年的阿姆斯特丹條約 (the Treaty of Amsterdam) 又將社會對話的程序明訂於第 138 及 139 條之條文中，從而確立這種歐盟層級運用勞資自治以參與經社相關議題的機制。此階段之特色為強制諮商；亦即社會夥伴得要求執委會針對某一研議立法的提案暫緩進行，並於中止期間先由社會夥伴協商，協商結果可透過執委會立法轉變為歐盟指令，另種途徑則透過各國勞資關係體制推動落實 (Gabaglio, 2010)。

1990 年代乃至於 21 世紀初，除勞資雙方框架的社會對話得到歐盟法律效力的支撐之外，由政、勞、資三方形成的社會夥伴關係也得到顯著的發展。從歐盟的共同政策諸如歐洲經濟與貨幣同盟 (European Monetary Union, EMU)、歐盟雇用策略 (European Employment Strategy, EES) 以及里斯本策略 (the Lisbon Strategy) 等，歐盟層級的社會夥伴透過各種形式的會議，扮演重要且實質的諮商角色。尤其是 2000 年的里斯本峰會更透過社會保障委員會而形成三方共決 (tripartite concertation) 的機制。

第三階段 (2002 迄今) 則是超越前期於歐盟執委會所提出社會相關政策下的協商架構，由社會夥伴發展出更具自主性的社會對話模式。此時的社會夥伴透過社會對話

以決定其議題之優先性，並制定多年期的工作計畫。該階段之主要議題如電傳工作 (tele-work)、與工作有關之壓力 (work related stress)、性騷擾 (sexual harassment) 以及包容的勞動市場 (inclusive labour markets) 等皆由社會夥伴主動對話，形成具有約束性之指令，而歐盟執委會僅止於旁觀的角色 (Gabaglio, 2010)。

儘管現階段歐盟層級社會對話未臻完美，某些議題如工時指令之修訂，因會員國之間意見分歧，尚無法作成決議；某些議題如派遣工作，執委會則決定直接透過立法過程，制定指令。但社會對話機制之運作已然成為歐盟社會夥伴參與公共政策之正當管道。尤值得注意者，歐盟社會對話模式亦成為中東歐新進會員國從計劃經濟過渡為自由市場經濟的參考模式，並由歐盟執委會積極培育新進會員國之社會夥伴 (Gabaglio, 2010)。

歐盟理事會 (Council of the European Union) 曾經對於所謂的歐盟社會對話作出如下詮釋：

「歐盟社會對話為歐洲社會模式獨特且不可或缺的組合，同時具備歐盟法律清楚定義的基礎。它指涉代表勞資兩方之社會夥伴運用討論、諮商、協商以及共同行動的方式。於歐盟層級，社會對話主要有兩種形式：一種為歐洲雇主與工會團體之間兩方的對話，而三方對話意指社會夥伴與公權機構之間的互動。」

觀諸國勞組織將三方架構之社會對話運作視為制定國際勞動基準 (International Labor Standards, 以下簡稱國勞基準)、研擬經社與福利政策之運作模式，歷經百年之發展歷史而未稍減其影響力，顯見國際勞動事務與公共政策從醞釀、籌備乃至訂定，並非全部仰賴政府，反而透過利益相關者之積極與主動參與，更可以使政策之規劃貼近社會真實，以消除勞資當事者因恐權益受損而導致衝突或阻力。而歐盟亦善用社會對話，藉由平等與自由協商之確保而讓勞資團體於公共政策有其實質參與空間與影響力，此亦為實踐勞資參與治理之典範。

四、我國發展社會對話現況

(一) 集體勞資關係之檢視

如果將「自由市場經濟環境」、「民主政治體制」及「勞資利益團體」當作運作社會對話的必要條件，則我國確實形式已然具備這些條件。但觀察我國歷經 80 年代政治體制民主化與社會運動興起，以及 2000 年以後全國性工會團體紛立之現狀，並未產生如國勞組織或歐盟國家發展社會對話之實質效應。究其現象與學者專家之意見，大都強調係因我國集體協商制度發展未趨健全。

惟自 1971 年我國退出聯合國及長期承受中共外交孤立與打壓，使我國無法以國家身分參與國際勞工組織、無資格再行簽署或批准任何國際勞工組織公約。既無履行國際公約之義務，亦無須對國勞組織作出實施國勞基準的承諾。由於我國未被納入國勞基準實施的監督機制，進而導致我國對於一些既已成為國際勞動法及國際勞動慣例的國際勞動公約內容，如勞工結社自由、勞資集體協商，以及三方機制的建立與社會對話的實施等，相較國內政治民主的突破與進步，我國集體勞資關係的發展尚有進展空間。

此外，我國規範集體勞動關係的勞動三法－工會法¹、團體協約法²及勞資爭議處理法³，分別於 2010 年 6 月 23 日、2008 年 1 月 9 日及 2009 年 7 月 1 日修正通過，並於 2011 年 5 月 1 日勞動節當日實施，被稱為新勞動三法。然而針對工會法，目前仍有部分行職業勞工，尚未具備成立及參加工會的權利；工會組織雖已朝自由化發展，但其章程制訂、規範與自由選舉代表、理事長任期等仍受規範。有關團體協約法，部分勞工因無法成立工會，因此亦缺乏自由進行集體協商

¹ 工會法於 2010 年 6 月 23 日總統華總一義字第 09900157711 號令修正公布全文 49 條，而後於 2015 年修訂第 3 條；2016 年修訂第 26 條，附此敘明。

² 團體協約法於 2008 年 1 月 9 日總統華總一義字第 09700000831 號令修正公布全文 34 條，而後於 2014 年修訂第 6 條；2015 年修訂第 5 條，附此敘明。

³ 工會法於 2009 年 7 月 1 日總統華總一義字第 09800165161 號令修正公布全文 66 條，而後於 2015 年修訂第 4 條；2017 年修訂第 6、43 條，附此敘明。

的權利。對於勞資爭議處理法之規範，部分行職業如教師，其罷工權仍受限制，凡此皆為未來完善集體勞資關係法制之重要方向。

(二) 社會對話之開展

我國勞委會（現為勞動部，下同）2003 年著手規劃「社會對話機制」計畫，並於隔年開始執行。惟初期勞資團體彼此缺乏互信，對政府是否尊重社會對話之結果亦有疑慮，且勞資團體對話能力亦有待強化。有鑑於社會對話之重要性，自 2006 年起，勞委會即透過全國層級社會對話，設定主要勞動政策議題，與全國性勞資團體代表進行政策交流，展開以溝通與訊息交流層次為主之社會對話。2008 年 5 月國民黨執政後，社會對話成為了馬總統勞工政策白皮書之主張。

此外，具有法源基礎、具備政、勞、資三方共同參與決策過程之基本工資審議委員會，則是國內極少數制度化，且形式上是以多方社會對話為運作模式的政策形成機制。尤值得關注者，我國基本工資之制定與調整係由基本工資審議委員會透過政、勞、資、學等委員之諮商程序，最後由政府決定調整金額。當時勞委會於 2010 年修訂基本工資審議辦法，審議委員之組成以勞資代表各 7 人為主體，另有學者（4 人）及官方代表（3 人）共 7 人，以淡化官方色彩，並將勞資代表參與審議委員會之角色將從單純諮商而轉為共同決策。

另者，勞工主管機關於施政實務上，透過各種勞資參與審議之機構或組織設計，邀請勞資團體提供意見，此為勞資參與公共政策之既有管道，並被視為審議式民主之一種形式 (Baccaro & Papadakis, 2008)，且亦行之有年。

政府推動社會對話迄今，而勞資團體是否因為社會對話之推動而感受其參與決策之影響力？又社會對話是否有其內化之形式與呈現？再者，當三方架構之社會對話作為體現參與式治理之有效途徑受到肯認，則我國目前勞資代表參與官方各種形式與目的之委員會，是否亦為參與式治理之具體呈現？而此種呈現是否有助於公共政策之制訂與推動？是否有助於勞資團體之自主參與？勞資團體之代表

性 (representativeness) 該如何產生？若參考歐盟國家經驗，又該如何建構一套眾所服膺的勞資代表性評估機制，凡此，皆需更深入探討並進行更細微之現狀觀察與檢視，為實踐社會對話所必須面對最直接之挑戰。

第二節 研究動機與目的

一、研究動機

誠如前述，我國政府自 2003 年即戮力於社會對話制度之推動，迄今已逾 15 年。有鑑於國勞組織及歐盟之社會對話發展軌跡，為使我國社會對話更為完善，本研究乃欲藉由國際層級社會對話，及各國社會對話之運作為主軸加以研究，以他山之石，作為借鏡。

本研究對於社會對話操作型定義採國勞組織之定義，據此，除了由勞動部所舉辦之各項全國性、區域性及產業別之社會對話會議之外，以政、勞、資為主體的全國性政策諮詢制度，如基本工資審議委員會、跨國勞動力政策協商諮詢小組等；以勞、資雙方為主體的協商制度，如集體協商及勞資會議等；以及企業內部各項員工參與公司治理的單位，如職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會等，將納入本研究社會對話定義範疇。

二、研究目的

本研究之目的旨在：

(一) 國際與國內社會對話文獻之完整收集與分析

1. 蒐集國勞組織、歐盟及推動社會對話之重要國家及其他相關重要資料庫；
2. 提出社會對話的背景論述、具有實證效益的發展案例以及臺灣可以借鑑之具體做法；
3. 對於我國推動社會對話以及建構勞資參與式治理所面臨之瓶頸，同時觀察並分析國勞組織與歐盟於前述課題之發展經驗。

(二) 檢視我國社會對話現狀，並以國勞組織指標加以評估

1. 國勞組織針對發展社會對話所提出之成果指標值得借鑑之處，及該如何根據我國之發展經驗，進行指標之解讀與詮釋，並加以分析比較。

- 2.根據國勞組織提出社會對話成功因素與指標，具體檢視我國發展社會對話平臺之可行性。
- (三) 運用量化與質性等研究方法，評估建構我國社會對話平臺之可行性與作法
- 1.瞭解我國政、勞、資三方等利害關係人對於社會對話之認知、接受度分析與建議作法；提出我國社會對話平臺的評估報告。
 - 2.提出提升我國社會對話平臺的建議作法。
 - 3.瞭解我國參與社會對話之勞資團體，對於社會對話之認知為何。
- (四) 提出以勞資合作為前提，以社會對話為工具，以解決具有勞資共同利益問題為目的之合作機制建議：透過文獻分析，國際經驗嘗試研擬一套合適之代表性評估機制。

第三節研究方法

一、文獻分析法

(一) 國際與各國文獻回顧

本研究所蒐集之文獻針對國際與政府間組織，包含國勞組織社會對話資料庫、歐盟就業總署社會對話資料庫、歐盟工作與生活基金會勞資關係觀察資料庫為主。其次依關鍵字搜尋國際期刊、報告與相關論文，並著重於具實證經驗且有具體政策建議之文獻。

針對社會對話主要國家之案例研究，以荷蘭、新加坡、韓國、法國與波蘭為研究對象。除蒐集荷蘭、新加坡、韓國之資料外，考量法國工會密度不到 10%，但工會運動強度大，且團體協約覆蓋率超過受僱員工 9 成以上，主因為社會對話結果可經過國會同意而成為國家法律，這種機制不僅有助於強化勞資團體之動能與自主性，更強化社會對話成果，使得社會夥伴均願意積極參與社會對話，強化其影響力。尤甚者，法國政府對於全球化、數位科技與新工作型態如何影響勞資

關係，以及如何運用社會對話進行工時修法，為近幾年重要的勞動政策議題。其面對勞動關係、勞動法之革新，以及創新型態工作之勞動保護，如何進行社會對話與勞資共同參與決策，其經驗頗值得參考。

至於選擇東歐國家波蘭，乃欲借鏡中、東歐會員國發展社會對話發展經驗。因波蘭未加入歐盟之前，其政治體制從共黨意識之計畫經濟市場轉變為資本主義自由市場之過程，社會對話如何成為其產業民主化之觸媒？如果缺少歐盟強調民主化的統合機制，波蘭的勞資關係體制是否能順利過渡？尤值得探討者，中東歐國家受限於過去的共黨體制，並無所謂獨立自主之工會與雇主團體。因此，促發勞資團體獨立自主之因素為何？國勞基準與歐盟之民主統合框架對波蘭之約束與影響力為何？我國經歷過戒嚴時期，言論與結社權同樣於戒嚴時期遭到禁止，因此中東歐國家轉型經驗，或可提供我國轉銜為產業民主之借鏡。

(二)本國文獻回顧

本研究除系統性搜尋國內有關學術研究、官方報告與學術論文外，亦運用勞動部提供歷年全國性、產業別與區域性社會對話之分析資料。對於社會對話操作流程 (SOP) 則依據實證研究結果，提出符合務實且能有效運作之改善建議。

此外，借重中正大學劉黃麗娟教授自 2008 年參與全國性、產業別與企業層級社會對話之經驗，亦可藉由過去參與觀察之體驗，描繪社會對話過程與成果評估。

二、國際專家諮詢

本研究邀請二位國際勞工組織退休資深高階官員擔任本研究諮詢專家，針對本研究文獻分析結果以及未來政策建議提供諮商與建議。為保障二位國際專家之隱私，本研究過程中關於資料使用與保存以及受訪者隱私等事項，皆恪守學術倫理之規範，並避免產生任何有違反歐盟去年新實施之一般資料保護規則 (The General Data Protection Regulation, GDPR) 之可能。而為確實保障二位國際專家隱私，

以下在本研究中將分別以代號 A、B 稱之，透過去識別化之方式，周延地保障渠等隱私。受訪之 A、B 二位專家分別擔任過國際勞工組織國勞基準適用處處長、勞工活動處處長，對社會對話議題皆具有非常高度的專業素養與國際經驗。

三、問卷調查法

半結構性問卷由研究者先提供問題背景導引，依據本研究所欲探討之議題設計提問，針對勞資雙方發放 1500 餘份問卷，並獲得共計 300 份有效問卷調查。問卷調查面向涵蓋勞資雙方對於社會對話的概念、功能、實際成效、接受度等的普遍認知、看法及需求建議。調查問卷之對象選定該組織有參與全國性、產業別及區域性之社會對話經驗的勞資團體理監事成員及幹部等。

須注意者係，誠如上述，本研究之問卷涵蓋構面僅及於勞資雙方就社會對話之概念、功能、實際成效、接受度等之普遍認知、看法及需求建議，是以縱使政府亦為社會對話制度中重要之一環，惟由於政府部門作為社會對話制度之推動者，對此制度已具有相當之認識，從而本研究在問卷部分遂未特別就政府部分加以探討，附此敘明。

四、深度訪談法

本研究規劃深度訪談政、勞、資等機關代表或負責人等共 25 人，並設計訪談大綱內容，採取半結構式訪談大綱，瞭解曾參與過勞動部社會對話之勞方、資方、政府三方對我國社會對話中：(一) 民主結社與集體協商的基礎、(二) 具代表性的社會夥伴、(三) 參與者的承諾與決心，及(四) 適當的制度規範之相關建議或看法。

主題式訪談主要用於受訪者參與社會對話經驗之敘述，研究者僅給予主題方向，避免主動引導敘述方向，鼓勵受訪者暢述其職業角色（如工會代表、管理者或政府官員）以及參與社會對話之事件敘述。

所有訪談均以錄音方式保留，訪談內容視其內容之重要與完整性，分別以重點摘要、細部記錄與逐字稿記錄等三種方式整理。如因時間或環境限制或考量受訪者意願而無法錄音，則由研究者以隨聽隨寫之方式作成紀錄。

五、焦點團體訪談法⁴

本研究共舉辦北、中、南地區各一場，共計三場之專家焦點團體座談(focus group)，每場次邀請人數以 6 至 9 人為原則，共 21 人。透過邀請國內研究相關領域之學者專家，並讓參與者有充分發言時間之方式，俾獲得專家學者寶貴意見，使本研究以臻至善。

在研究之執行上，本研究透過召開焦點團體座談 (focus group) 之形式，蒐集我國推動社會對話平臺之可行性與效用評估建議，主要包括：

- (一) 邀請專家們對前揭文獻分析、研究問卷及深度訪談調查成果，提出我國現行社會對話於不同層級上所面臨的重大問題，並評估社會對話平臺於我國推行的建議方案與可行性。
- (二) 專家座談會規劃邀請對象包括曾參與過我國社會對話之勞資雙方團體代表、行政機關代表、學者專家等利害關係人參與討論。
- (三) 本研究透過不同途徑所獲得之訪談資料，進行內容分析。資料分析之原則為尋求觀點之相似與相異性，透過主題分類與編碼，將資料予以歸納並建立態樣，並運用演繹法建立態樣之詮釋。訪談資料屬訊息或資訊性質者，皆確實確認其出處。訪談內容涉及事件陳述，則運用交叉檢視，藉以尋求更完整之事件觀點。

六、研究限制

首先，本研究以問卷、深度訪談與焦點團體等方式進行國內外經驗之搜集與分析，國外專家諮詢訪談部分權宜改採電話或電郵之方式，但仍盡可能以掌握第一手之觀點為原則。

再者，本研究所蒐集資料之來源，受限於研究者所能運用之語言。因此國際文獻

⁴ 焦點團體訪談法即一般所稱之焦點團體座談，原文即英文 focus group，惟此種研究方法之正式中文學術名詞依國家教育研究院之見解，應譯為焦點團體訪談法，本研究乃在此節標題上如此標示，內文中仍以焦點團體座談稱之，附此敘明。

之蒐集與訪談以英文及法文為主，以其他語言出版之資料無法閱讀，因此難免忽略如北歐國家以及中東歐國家以當地語言發表之論述文獻。

最後，未來我國社會對話平臺的權責或處理的議題範圍究竟如何制訂則有待後續研究者進一步探索。

第四節 研究架構

本研究之研究架構如圖 1 所示，研究途徑分為以下四類：

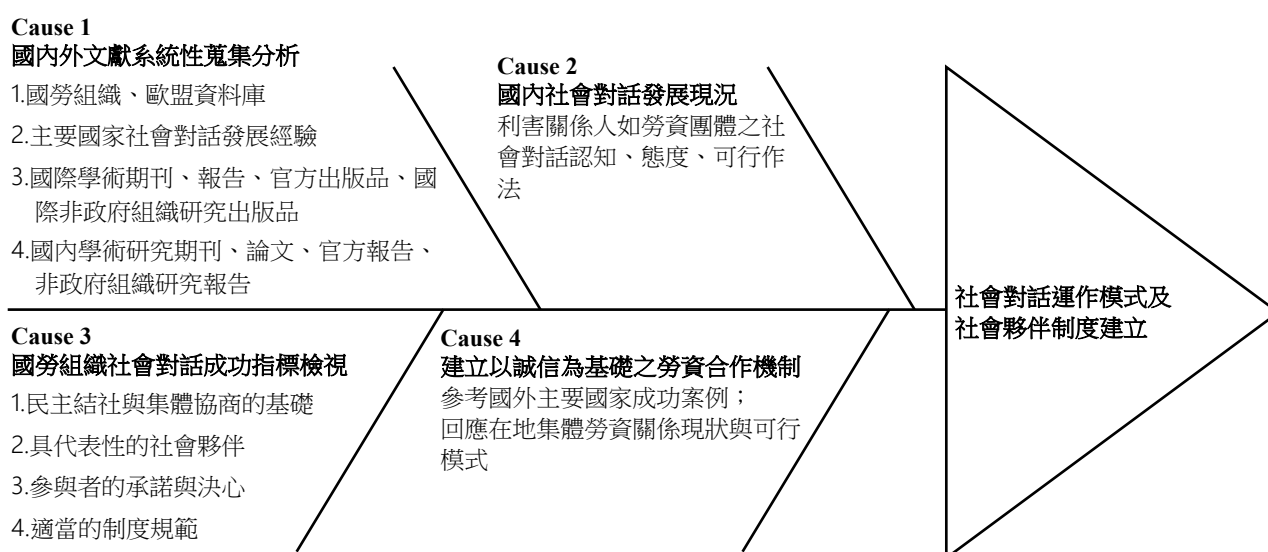


圖 1 研究架構魚骨圖

資料來源：本研究自行繪製

一、國內外文獻系統性蒐集分析：

- (一) 國勞組織、歐盟資料庫
- (二) 主要國家社會對話發展經驗
- (三) 國際學術期刊、報告、官方出版品、國際非政府組織研究出版品
- (四) 國內學術研究期刊、論文、官方報告、非政府組織研究報告

二、國內社會對話發展現況：

利害關係人如勞資團體之社會對話認知、態度、可行作法

三、國勞組織社會對話成功指標檢視：

- (一) 民主結社與集體協商的基礎
- (二) 具代表性的社會夥伴
- (三) 參與者的承諾與決心
- (四) 適當的制度規範

四、建立以誠信為基礎之勞資合作機制：

參考國外主要國家成功案例，回應在地集體勞資關係現狀與可行模式

第二章 國內外社會對話平臺運作模式及評估

本研究蒐集整理國際勞工組織、歐洲聯盟、具社會對話制度之五國（含荷蘭、新加坡、韓國、法國及波蘭）等針對社會對話運作模式、社會夥伴制度建立、社會對話評估系統之相關文獻資料。另亦蒐集我國文獻資料，包括歷年全國性、產業性、區域性社會對話、社會夥伴現況及面臨問題等相關資料；另外，亦包括集體勞動三法於民國 100 年修正實施至今對工會運作影響評估之相關資料。

第一節 國際勞工組織

國勞組織作為以政、勞、資三方共同組成的機構，有關社會對話與三方性的知識理解與實踐經驗，對於任何欲建構社會對話平臺的國家而言，皆極具參考價值。本研究先以國勞組織對社會對話的定位做為本節文獻探討的起點，釐清國勞組織認知下的社會對話全貌，進而剖析國勞組織對於鞏固與推廣社會對話所採取的措施與努力，包含相關公約與建議書的制訂、專責部會的設置、教育訓練與對外合作等。最後，透過國勞組織蒐集各國經驗所編彙的相關指引，理解如何建置有效的社會對話平臺。

一、社會對話定位

在國勞組織社會對話的定位中，健全的工業關係 (*industrial relations*) 與有效的社會對話能夠促進更好的工資與工作條件，也能促進和平與社會正義。作為治理的工具能培養合作與經濟表現，並創造能實現國家尊嚴勞動目標的環境。

涵蓋範圍上，三方性與社會對話包含 (ILO, n. d. e.)：

1. 不同角色之間的協商、諮商及訊息交換；
2. 集體協商；
3. 爭議預防與處理；
4. 其他社會對話工具，例如企業社會責任與國際框架協議。

另外，健全的社會對話應有的前提包含：

1. 強而獨立的勞資團體，具參與社會對話的技術與取得相關資訊的管道；
2. 各方投入社會對話的政治意願與承諾；
3. 對自由結社與集體協商基本權利的尊重；
4. 具可行性的法令與制度框架。

國勞組織於 2013 年出版《全國性三方社會對話：國勞組織進步治理指引》(National Tripartite Social Dialogue: an ILO Guide for Improved Governance)。為瞭解國勞組織對社會對話的界定，以下內容皆彙整自前述指引中與本研究議題高度相關之內容。

(一) 定義

社會對話雖無普世皆準的定義，然依據實務經驗有三方（政府、工會與雇主組織）、三方加 N（Tripartism “plus”，即三方之外有他方共同加入對話）、雙邊與集體協商等型態。值得注意的是，在公部門僱用情形中，政府的角色應為雇主，在此情形下政府與勞方展開的社會對話屬於勞資之間的雙邊對話。

(二) 形式

社會對話的形式有三種。最基本的社會對話程序是訊息交換 (exchange of information)，此程序在議題上並無實質討論或後續行動，僅透過辯論與探討作為起步。最廣泛使用的社會對話程序是諮商 (consultation)，社會夥伴間不僅交換訊息，更進一步參與實質討論，然而諮商程序並不具決策權力。最正式的社會對話程序是協商 (negotiation)，政府與社會夥伴透過制度化的協商機制達成協議，制定社會契約 (social pact)。⁵指引中所建議的協商程序如表 1 所示。

⁵ 狹義而言，社會契約是政府與社會夥伴間在就業與收入、勞動市場、經濟或社會政策上的三方協議，其中包含詳細的政策措施與行動方案。通常社會契約尋求更為便利地調整國家經濟，以免於外部震盪，例如競爭力的流失、經濟或貨幣的整合等（陳正良，2010）。

表 1 協商程序表

階段	內容
準備	決定會議場所和參與人員、設定時間表，有助於防止不必要分歧。
討論議題	瞭解他方關心事項，提出具建設性的解決方法並創造均衡的協商條件。
釐清目標	釐清各方目標及興趣，排出優先次序，建立共同點。
協商協議	做出結論，使各方皆能獲利，並充分考量各方觀點。
實行行動	採取行動實踐協議；如協商破裂，安排後續會議，避免淪入激烈爭論。

資料來源：翻譯自 BIT/PRODIAP (2007)

社會對話的決定應基於共識，因此應避免投票表決方式。另外，協議須能傳達 (deliver)，意即能被實施、調整與評估，否則協商將只是「談話練習」。通常此責任落在政府肩上，政府必須具備將協議內容轉為政策與行動方案的能力，並能監控履行過程。當協議無法達成，應至少做出各方立場、可行方向及爭議點等陳述；換句話說，各方可「以『無共識』作為共識」(agree to disagree)，並為重新協商留有更多可能性。

為使對話協商順利進行，指引中也盤點出協商所需的技巧與職能如表 2 所示。

表 2 協商所需技巧與職能一覽表

協商技巧	技術性職能
<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃 2. 在壓力下清晰思考 3. 實用智力 (Practical intelligence) 4. 口語能力 5. 個人誠信 6. 感知與使用權力的能力 7. 信賴 8. 傾聽能力 9. 倡議 10. 堅持 11. 團隊領導 12. 開放心胸 	<p>以下為充份參與三方對話與協商的必要先決條件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 專門技術在組織內外部的可及性和瞭解與分析社會對話議程上複雜議題的能力； 2. 分析及使用統計數據並瞭解他方立場與優先事項的能力； 3. 參與進入協議的委任與授權。

資料來源：翻譯自 International Labour Office (2013)

(三) 有效因素

全國層級三方社會對話有效的重要因素有下：

1. 民主基礎與結社自由

結社自由與集體協商權利是社會夥伴集結代表性不可或缺的要素，並受國勞基準保障。結社自由需要一個遵從法律、權力分立、各項人權皆受保障的環境，勞資雙方團體的領導者與成員不可處於會受到他方暴力或脅迫的環境下，政府應提供這樣的環境。第 87 號與第 98 號國勞公約的批准與實行可實現前述目標。

2. 強大、合法、獨立且具代表性的勞方與資方團體

要使社會對話具有建設性，社會夥伴必須有足夠的能力與政府站在平等的立足點協商，並能夠傳達與實施協議。因此應注重社會夥伴的技術資源，特別是專家的可及性；必要時也須提供教育訓練。另外，團體須能聽取各方會員意見，例如女性、非正式經濟勞工、青年、移工、愛滋病患者、失能勞工、各種性別傾向族群、少數族裔等身分者的參與，失業者的聲音也應被注意。

3. 各方參與社會對話的政治意願、責任感與承諾

政、勞、資三方應基於對社會對話目的之共同理解進入對話程序，彼此應有一定程度的互信與參與對話程序的意願。撇除各自立場與目的，社會夥伴間應能辨識出共同目標與優先事項。此外，由於全國層級三方對話需長時間形成，參與各方應具備長期承諾與耐心。社會對話有助於各方針對經濟與社會趨勢達成協議，特別在許多勞動議題上具有成效，且依據各國經驗，目前並無可替代社會對話之工具，因此，參與應者持續建立互信，避免中斷對話。

4. 適當的制度支持

將全國層級三方社會對話制度化有助於國家以此作為決策過程的一部分，然而，具有制度並不保證能使對話有效運作，因此必須持續強化制度及提升其

對決策過程的影響力。一個社會對話的制度框架應由強而有效率的勞工行政機關支持，並具備勞資爭議預防與處理、集體協商實施、統計數據與其它所需資訊產出等功能。

5. 實踐與經驗

此部分指引中並未詳加說明，其所指涉者應為透過全國性三方社會對話的持續施行累積實踐經驗，藉以檢討及改善社會對話機制，進而提升此機制之效用。

(四) 議題主軸與議程設定

針對議題主軸，指引中列出三方社會對話在全國層級上可能探討的議題（見表 3）。在議程的設定上，常見有三種做法，第一種是任何夥伴都能添加議題於議程中，此舉被視為民主的展現，然而也可能使議程超載；第二種是三方架構中的主要群體代表制定議程，然而此種做法會使對於討論議程違背意願的某方在參與程度上非常限縮；第三種是經由三方共識決定議程，此為較有效率與較受偏好的做法。在實務上，會先蒐集三方初步意見、政府與社會夥伴的優先事項、以及其他勞動與社會經濟領域相關重要議題與趨勢等，藉此匯整會議議程。另外，由於社會對話是一個持續性的過程，三方會議的議程可能會包含前次三方對話所討論或協商的事項，透過討論與協商、制訂協議、實施、後續追蹤監控評估與回饋予次一輪社會對話的循環，使對話得以永續（見圖 2）。

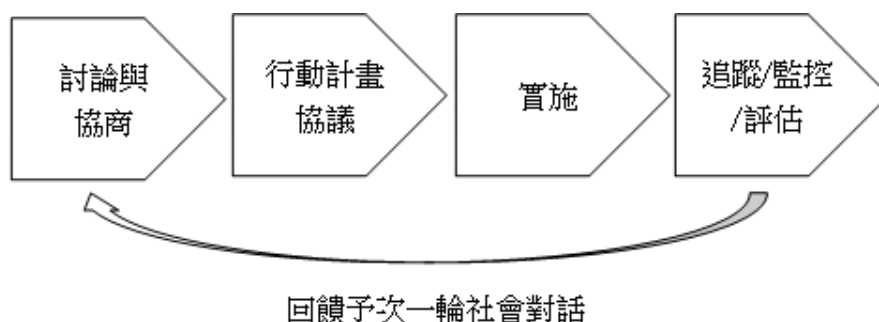


圖 2 社會對話循環圖

資料來源：重繪自 Ishikawa, J. 2003.

表 3 全國層級三方社會對話可探討議題一覽表

主題	次主題
勞動與就業關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動立法與勞動法制遵循 2. 工資制定（包含最低工資制定） 3. 國家重要勞資爭議解決 4. 結社自由 5. 集體協商程序
經濟政策議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總體經濟政策框架與經濟成長 2. 經濟結構性變革與轉型 3. 貨幣政策 4. 產業與經濟競爭力 5. 稅制與財政政策 6. 市場經濟的變遷 7. 區域整合 8. 結構調整計畫 9. 貧窮消除策略程序 10. 貿易政策
就業機會創造	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動市場政策（廣泛社會經濟政策議題之整合） 2. 中小型企業工作創造 3. 永續企業 4. 就業政策 5. 教育與訓練政策 6. 移民政策
性別平等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業性別歧視消除（包含性別薪資差距） 2. 職場性騷擾與性別上的暴力行為
社會安全與社會保障	<ol style="list-style-type: none"> 1. HIV⁶、AIDS⁷與工作領域 2. 社會福利與退休金改革 3. 社會保障 4. 孕婦保護
工作條件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生 2. 工作時間 3. 工作家庭措施 (work-family measures) 4. 育嬰假
國際勞動基準與國勞組織計畫	<ol style="list-style-type: none"> 5. 任何適合做為全國層級社會對話主題的國勞基準議題

資料來源：翻譯自 International Labour Office (2013)

⁶ 人類免疫缺陷病毒 (human immunodeficiency virus) 之縮寫。

⁷ 後天免疫缺乏症候群，簡稱愛滋病 (acquired immune deficiency syndrome) 之縮寫。

(五) 參與者

1. 政府

政府的主要責任在於建立適當的全國層級三方社會對話制度或法律框架、採取合宜的方法促進社會夥伴參與定期且有效的諮商、積極投入諮商程序、確保社會對話的結果能夠轉化為具體公共政策及計畫、並制定監控機制。

在大多數的實例中，政府代表是由勞動部擔任，必要時包含其他部會。是因為通常擔任政府方代表的部會同時也承擔推動與支持全國層級三方社會對話的業務，而推動社會對話亦為勞動部的權責之一，許多國家的勞工行政體系也已將勞資雙方團體包含在其管理體系之中。同時勞動部也是社會對話常涉及的勞動議題之政府主管機關。少數案例中，則是由總統府或總理辦公室擔任此角色。

2. 社會夥伴

當國內只有一家獨大的全國層級勞方團體或資方團體時，其為社會對話的當然代表；然而大多數的案例中全國層級組織通常不只一家，此時如何判斷團體的代表性就成為一項挑戰。代表性的認定應建立在一個精確、具體且預設的機制上，若缺乏這樣的認定程序將產生政治偏誤的風險；換句話說，代表性不應由政府單方自行決定，通常應在與勞資團體協商後決定之。

在全國層級的社會對話上，常見的社會夥伴代表性認定指標如下：

(1) 量化指標

- A. 會員數
- B. 區域或產業覆蓋率
- C. 團體協約締約數
- D. 專門選舉之結果

(2) 質化指標

- A. 組織的運作上依循民主原則
- B. 財務或組織上的獨立性

- C. 經驗多寡
- D. 溝通管道的設置（如網頁、出版品等）

(3) 其他指標

- A. 加入國際上級組織，特別是 ITUC⁸與 IOE⁹
- B. 企業或工作場所層級的組織表現（針對工會）

另外，社會夥伴的參與應具備平等性與合法性。在平等立足點上參與的意思不僅是各方與會代表人數相等，更重要的是各方意見都能被平等考量。合法性意指勞資團體應能自由選擇誰代表其群體參與對話，政府不能介入選擇或要求特定代表。組織領導者應傾聽成員聲音，成員的利益也應被代表，特別是特殊族群的需求。

為處理複雜的對話主題，特別在技術或法律事項上，有專家實證研究的準備與投入對於形成一個具有充分資訊的對話以及產出一個可行的結果非常重要。因此在三方代表之外，獨立的專家學者能夠回應問題，並協助三方做出決定。

二、國際勞工組織公約與建議書

國際勞工組織公約與建議書為國勞組織推動社會對話與三方架構提供具體依據。

首先，在公約部分，社會對話與三方架構的基礎乃建立於結社自由與集體協商的權利上，而第 87 號結社自由及組織權之保障公約 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) 與第 98 號組織權及團體協商權公約 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) 則提供上述兩項基本原則的保障；在三方性、諮商與協商的議題上，則分別有第 144 號三方諮商（國際勞動基準）公約 (Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976) 與第 154 號團體協商公約 (Collective Bargaining Convention, 1981) 提供框架；在代表性議題上，有第 135 號勞工代表公約 (Workers' Representatives Convention, 1971) 可供依循；最後，有

⁸ 國際工會聯合會 (International Trade Union Confederation) 之縮寫。

⁹ 國際雇主組織 (International Organisation of Employers) 之縮寫。

關公部門的協商，則另闡明於第 151 號勞動關係(公部門)公約 (Labour Relations (Public Service) Convention, 1978) 中。

其次，在建議書部分，則有第 113 號諮商(產業與全國層級)建議書 (Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960)、第 143 號勞工代表建議書 (Workers' Representatives Recommendation, 1971)、第 152 號三方諮商(國際勞工組織活動)建議書 (Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976) 以及 2002 年有關三方性與社會對話解決方案 (2002 Resolution Concerning Tripartism and Social Dialogue) 等，提供公約之外的進一步導引(見表 4)。

表 4 社會對話相關公約與建議書列表

編號	公約	年份
No. 87	結社自由及組織權之保障公約	1948
No. 98	組織權及團體協商權公約	1949
No. 135	勞工代表公約	1971
No. 144	三方諮商(國際勞動基準)公約	1976
No. 151	勞動關係(公部門)公約	1978
No. 154	團體協商公約	1981
編號	建議書	年份
No. 113	諮商(產業與全國層級)建議書	1960
No. 143	勞工代表建議書	1971
No. 152	三方諮商(國際勞工組織活動)	1976
其他		年份
三方性與社會對話解決方案		2002

資料來源：本研究自行整理

國勞組織是基於三方對話原則設立，政府、雇主與勞工在此架構下對話與合作，處理勞動事務的基準與政策。國勞組織亦透過此三方架構制定與監督國際勞動基準，使國勞組織在聯合國體系下顯得獨特。國勞基準在三方架構的制定下確保了其能獲得來自所有國勞組織成員的支持。國勞基準的三方架構在國家層次亦顯重要，透過三方諮議，政府能確保國勞基準的規劃、採用與監督皆有勞資雙方共同參與；同時國勞基準

也強化全國層級三方諮議的架構，提升社會夥伴間的合作，增強社會夥伴對於國勞基準的認知，有利於經社議題治理與社會對話文化 (ILO, n. d. c.)。

基於三方架構的重要，國勞組織亦批准並施行（國際勞動基準）三方諮商公約，並於《2008 年公平全球化的社會正義宣示》(2008 Declaration on Social Justice For a Fair Globalization)之中確立了此公約在治理議題上扮演的關鍵角色 (ILO, n. d. c.)。¹⁰

(一)諮商（產業與全國層級）建議書

在第 144 號公約之前，1960 年即經由第 54 屆國勞大會通過第 113 號諮商（產業與全國層級）建議書。¹¹建議書闡明，應採取適合國情的措施，於產業與全國層級推動公部門與勞資雙方團體間、以及勞資雙方間的諮商與合作；在採取前述措施時不得帶有諸如種族、性別、宗教、政治意見或國籍等方面的歧視（第 1 條）。此外，前述諮商與合作不應來自結社自由或勞資雙方團體權利的減損，包含其團體協商權（第 2 條）。根據國情，諮商與合作應來自勞資雙方團體的自願行為、公部門的推廣行動、法律制度、或上述方法的結合（第 3 條）。諮商與合作的目標應為促進公部門與勞資雙方團體間，或勞資雙方間的共同理解與良好關係，以求發展經濟、改善勞動條件與提高生活水準（第 4 條）。勞資團體需能針對共同關心的事務一同商量，企求在最大程度上取得雙方合意的解決方法；而公部門則應在制定及實施涉及勞資雙方的法律規範、成立及營運與勞動事務相關機構、還有制定及實施經濟社會發展計畫時，適當尋求勞資雙方團體的意見、建議與協助（第 5 條）(ILO, 1960)。

(二)三方諮商（國際勞動基準）公約

三方諮商（國際勞動基準）公約於 1976 年 1 月 2 日所召開的第 61 屆國勞大

¹⁰ 另外三項治理（優先）公約是第 81 號勞動檢查公約 (Labour Inspection Convention, 1947)、第 122 號就業政策公約 (Employment Policy Convention, 1964) 及（農業）勞動檢查公約 (Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969)。

¹¹ 目前共有 84 國主管機關遵照施行此建議書（檢索日期：2017 年 11 月 15 日）。

會通過，為回應現行國勞公約與建議書，特別是第 87 號和第 98 號公約、以及第 113 號建議書，在保障勞資雙方建立自由獨立的組織，以及號召促進公部門與勞資雙方在全國層級進行有效諮議等精神，大會參考「建立三方機制以促進國際勞動基準施行」(Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour standards) 議程文件¹²，決議將其內容制訂成國際公約，並於同月 21 日通過此公約 (ILO, 1976b)。¹³

該公約規定，批准公約的會員國應承諾將運用各種程序保證與國勞組織活動相關事宜將在政府、雇主與勞工代表之間進行有效協商；而前述程序的性質與形式也應以協商決定後由國家實踐（第 2 條）。透過前述程序能就下列事項進行協商（第 5 條）：

1. 政府對國勞組織大會議程相關事項調查表的答覆，以及對國勞組織大會擬議文件的意見。
2. 在根據國勞組織憲章 (ILO Constitution) 第 19 條提交公約與建議書的有關事項上，向負責三方諮議之主管機關提出報告。¹⁴
3. 定期重新檢視尚未批准的公約與尚未生效的建議書，考慮採取何種適當措施促進實施與批准。
4. 針對國勞組織依據國勞憲章第 22 條所製作的報告提出問題。¹⁵
5. 提出已批准公約的解約建議。

公約亦闡明，勞資代表應由其代表性團體自由選出，並以平等地位參加協商（第 3 條）；國內負責三方諮議之主管機關則應承擔給予協商程序行政支持的責

¹² 根據第 60 屆國勞大會的決議，欲於次屆國勞大會針對建立促進國勞基準實施的三方機制，提交公約與建議書的提議，並進行討論與通過之。此報告即是公約與建議書的提議文件。

¹³ 目前共有 139 國批准此公約、130 國主管機關遵照施行。

¹⁴ 國勞憲章第 19 條乃針對公約與建議書之規定，包含國勞大會的決議形式、投票要件、考量地方特性酌予修訂、文本認證、會員國對於公約與建議書的義務、聯邦國家的義務、不得因公約或建議書之實施影響勞工既得權益、過時公約的廢止等。

¹⁵ 國勞憲章第 22 條規定，會員國同意向國際勞工局陳報經批准公約之年度執行報告者，應依國際勞工組織理事會所定格式及所要求之特訂內容提出。

任，且提供參與此程序者任何必要培訓的財務支持（第 4 條）；在與代表性團體協商後，在適當的情況下，應每年提出針對前述程序的工作報告（第 6 條）(ILO, 1976b)。

（三）三方諮商（國際勞工組織活動）建議書

同樣於第 61 屆國勞大會中通過的第 152 號三方諮商（國際勞工組織活動）建議書，則提供三方諮商形式更為具體的建議。¹⁶國勞組織會員國應運作確保諮商有效的程序（第 1 條第 1 項），此程序的特性與形式由各國依據實踐經驗而定，若尚未建立此類機制，則與代表性團體諮商後制定（第 1 條第 2 項）。諮商有四種方式，第一種是經由針對國勞組織行動相關問題所特別成立的委員會進行，第二種是經由具備經濟、社會與勞動一般性事務職能的機關進行，第三種是經由針對特殊主題負有特殊責任的機關進行，第四種是經由參與諮商程序者同意為適當且充足後進行的書寫溝通進行（第 1 條第 3 項）。與第 144 號公約一致，勞資團體的代表應由各自代表性團體內自由選出，以平等地位參與諮商，勞資雙方團體應合作設法進行適當的訓練，以在參與諮商程序時有效發揮功能（第 3 條）。各國負責三方諮議之機關亦承擔提供協商程序行政支持與財源的責任，包含培訓的財務支持（第 4 條）。建議書提供的諮商程序，其目的應包含以下方面的諮商（第 5 條）(ILO, 1976a)：

1. 政府對國勞組織大會議程相關事項調查表的答覆，以及對國勞組織大會擬議文件的意見。
2. 在根據國勞憲章第 19 條提交公約與建議書的有關事項上，向負責三方諮議之主管機關提出報告。
3. 國家在履行國勞公約（尤其是已批准的公約）與建議書的法律或其他方法上之準備與施行，包含勞資雙方代表諮商與合作機制的實施。
4. 定期重新檢視尚未批准的公約與尚未生效的建議書，考慮採取何種適當措施促

¹⁶ 目前共有 130 國主管機關遵照施行此建議書。

進批准與實施。

5. 針對國勞組織依據國勞憲章第 19、22 條所製作的報告提出問題。
6. 提出已批准公約的解約建議。

而三方諮議之主管機關在與勞資團體代表諮商後，應決定諮商程序可以延伸到哪些其他共同事項上，包含以下（第 6 條）(ILO, 1976a)：

1. 在國勞組織參與技術合作行動上的準備、實施與評估。
2. 針對國勞大會、區域會議、產業委員會與其他由國勞組織召開的會議所通過的作法或其他結論，以及所應採取的行動。
3. 促進對國勞組織行動的進一步瞭解，作為用於經濟社會政策與計畫的元素。

為了確保有更充分的考量，諮商之間應依據協議，相隔適當的時間再進行，但至少每年應進行一次（第 7 條）。另外，應根據國家條件與實踐經驗採取適宜的作法，協調建議書提供的諮商程序與國家機關處理類似問題的行動（第 8 條）。最後，主管機關在與代表性組織協商後，適當情況下應於每年提出針對前述程序的工作報告（第 9 條）(ILO, 1976a)。

(四) 後續發展

三方諮商（國際勞動基準）公約與三方諮商（國際勞工組織活動）建議書作為三方諮商的重要架構，隔年由國際勞動基準部門 (International Labour Standards Department) 制定指引手冊，為公約與建議書較為自由與彈性的框架提供進一步的解釋與引導 (ILO, 1977)；2000 年第 88 屆國勞組織大會上，國勞組織辦公室發表了關於前述公約與建議書的普查 (International Labour Office, 2000)；2009 年，國勞組織通過一個 6 年期計畫，目標使第 144 號公約（與前述另外 3 項重要的治理公約）的批准數增為雙倍，透過第 144 號公約的推動，許多國家在社會對話的應用上已然超過公約內訂定的範圍，並藉其持續強化全國層級的社會對話。2011 年，由工業與就業關係部門 (Industrial and Employment Relations Department) 與國際

勞動基準部門出版《促進三方諮商：第 144 號公約的批准與應用》(Promote tripartite consultation : Ratify and apply Convention No. 144) ，解釋此公約之必要元素、意義、需批准與應用的原因、常見問題、國勞組織的協助方式等 (International Labour Office, 2011) 。此出版品透過重新編排與解釋公約內容，附加自 1976 年以來的實施經驗，針對常見的問題事項加以解釋，是瞭解此公約的重要參考指引。

在 2012-13 國勞組織雙年計畫與預算 (ILO Programme and Budget for the Biennium 2012-13) 中，有相當數量的國家將「強化三方性與社會對話」選為優先事項並求助國勞組織指引與協助，因此，國勞組織於 2013 年出版《全國性三方社會對話：國勞組織進步治理指引》，作為回應會員國需求的技術支援文件，使會員國能依據國勞基準與比較性的經驗，在政策層次上建立或強化三方社會對話機制。

三、專責部會

在專責部會的設置上，國勞組織下設有治理與三方機制部門 (Governance and Tripartism Department, GOVERNANCE)，提供有關勞動與就業關係治理的建議與協助，並導入技術，以國勞公約及建議書為基礎重塑勞動法律。其針對勞動行政與監督機構進行技術協助與能力建構，發展達成勞動法與職業安全衛生標準的各項策略。在社會對話的推動上，也幫助組織成員建立強而有力的社會對話機構與程序 (ILO, n. d. a.) 。

此部門由五個分支與單位所組成，其中之一便是社會對話與三方機制小組 (Social Dialogue and Tripartism Unit, DIALOGUE)，此小組依據國勞基準、過往實踐經驗及與社會夥伴的諮詢，推動有效的社會對話與和諧的勞資關係。對此小組而言，社會對話與三方機制的主要目的，是推動工作場域中主要利害關係人的共識建立與民主參與。成功的社會對話有機會解決重要的經濟與社會議題，然而並不存在一體適用的成功社會對話模式，社會對話的制度規範、法律框架、傳統及實務經驗類別繁多，各國不盡相同。只是在其之上，結社自由與集體協商權利是舉世皆然的原則。因此，國勞組織致力於兩方面，首先在全國層級方面，實施研究計畫並投入政策及訓練工具，協助會員國建立或

強化社會對話法律制度框架、機制或程序，並建立三方的對話能力以提升對話效能。另外在區域或次區域集團方面，國勞組織支持全球工業關係知識的發展，特別在跨域社會對話及協議的參與者方面，推動社會對話進而建立共識、發展社會及經濟、致力良好治理 (ILO, n. d. d.)。

最後，在社會夥伴的關係建立與支持上，國勞組織也分別設有勞工處及雇主處專責執行勞資雙方的支援事項。

四、社會對話推動

國勞組織在推動社會對話上的目標，是協助其會員國建立或強化法律框架、制度、機制或程序，使會員國具備健全工業關係與有效社會對話。國勞組織亦促進會員國、區域或次區域集團之間的社會對話，以達到共識建立、經社發展、良好治理等目標。國勞組織支援全球工業關係的知識發展，尤其著力在跨域社會對話與協議的參與者及機構 (ILO, n. d. e.)。

(一) 教育訓練

在國勞組織設立的國際訓練中心 (International Training Centre, ITCILO)¹⁷，提供有關社會對話與三方性的教育訓練。中心規劃「社會保障、治理與三方性」課程計畫 (Social Protection, Governance and Tripartism Programme)，目的為向全球傳播知識與實踐經驗，致力於提供訓練課程與其他學習活動以達到制度性能力建構 (institutional capacity building)，課程計畫涵蓋的專業項目包含勞工行政與勞動檢查；勞動力遷移；職業安全衛生與工作條件；社會對話、三方性與勞動法；以及社會保障等。課程計畫基於國勞組織在全球性廣泛的知識基礎上規劃出前述專業領域的

¹⁷ 國際訓練中心為國勞組織與義大利政府 1964 年於義大利杜林 (Turin) 所成立的訓練中心。該中心提供人力資源發展與制度性能力的相關課程，進而致力於國勞組織尊嚴勞動的目標。其使命是成為提供工作領域相關學習與訓練服務的國際領導者，基於勞動領域最新思想、最佳實踐與比較性的經驗，提供政府、勞資團體與他方夥伴針對學習、知識分享與制度性能力建置的活動與計畫。在經常性的訓練計畫上，該中心在學院或線上學習中提供多元文化與多國語言的環境；該中心亦提供組織、國家或區域層級的特製化課程計畫。該中心的資金來源主要由國勞組織與義大利政府資助。

一系列訓練課程，同時包含年度學會，由國勞組織的專家與其他享有國際聲譽的機構進行前述領域最新知識與趨勢的討論。¹⁸

國際訓練中心提供各種專業領域訓練資源，其中專門設立了「社會對話與三方性」專業領域，其目標在於培養堅強、獨立而有能力的社會夥伴，透過該中心的訓練活動使勞工行政單位及勞資團體具備充分參與社會對話的能力。¹⁹另外，針對社會夥伴的強化，該中心亦設立了「強化勞工組織」與「強化雇主組織」兩類專業領域，回應社會夥伴各自對訓練的需求。²⁰

(二) 對外合作

2012年5月9日，經濟社會諮議會與相關機構國際協會 (International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions, AICESIS)²¹與國勞組織簽訂合作協議 (Cooperation Agreement between the International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions and the International Labour Organization)，第1條闡述共同目標，即為在各項議題上的合作，包含：社會對話與公民對話、三方諮議、國際勞動基準與基本勞動權利、尊嚴勞動議程、全球性工作協定、社會保障最低標準 (Social Protection Floor, SPF)、參與式民主的發展以及

¹⁸ 有關「社會保障、治理與三方性」課程計畫，請詳閱：<http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/social-protection-governance-and-tripartism>，檢索日期：2017年11月13日。

¹⁹ 有關社會對話與三方性專業領域課程，請詳閱：<http://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-dialogue-and-tripartism>，檢索日期：2017年11月13日。

²⁰ 有關強化勞工組織專業領域課程，請詳閱：<http://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/strengthening-workers-organizations>，檢索日期：2017年11月13日；有關強化雇主組織專業領域課程，請詳閱：<http://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/strengthening-employers-organizations>，檢索日期：2017年11月13日。

²¹ AICESIS 總部設於比利時布魯塞爾 (Brussels)，乃依據荷蘭法所成立的協會，1999年7月於模里西斯路易港 (Port Louis) 召開第一次正式會議。其組織之使命，第一，鼓勵及促進其會員間的對話、交換觀點與實務經驗，並促進全球經濟與社會夥伴的對話。第二，協助諮議功能發展、社會與公民對話加強、參與式民主與社會夥伴角色及其他公民社會方面的發展等，進而達到現代社會實質存續的民主化與有效治理。第三，透過召開會議、建言並普及化諮議機構的附加價值，鼓勵各國成立經濟社會諮議會。第四，以長期觀察者的身分，將其會員的貢獻呈現給國際機構如國勞組織及聯合國經濟及社會理事會 (Economic and Social Council of the United Nations, ECOSOC) 等，並在這些組織中參與議論。第五，依據聯合國與世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)，以及國勞組織所有成員所擁護之工作中的基本原則和權利，致力於人類的繁榮與經濟發展。

全球化的社會層面。為企及雙方組織目標，雙方應在規劃與實施尊嚴勞動促進計畫時相互諮詢，使其成為社會經濟發展的利器(International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions[AICESIS] and International Labour Organization[ILO], 2012)。

為了達成目標，雙方應在具有共同利益的議題上從事資訊交換（第 2 條），並共同舉辦區域或次區域層級的定期性研討會（第 3 條）。當一方召開討論具有共同利益議題的會議時，應邀請另一方參與會議（第 4 條）。此外，一方在決定共同協議時，另一方應在資源所及下提供專家與其他形式的支援（第 5 條）。國勞組織社會對話部門的常務理事與 AICESIS 的秘書長為執行此協議的負責人，應採取一切必要措施確保彼此密切聯繫與適當協調（第 6 條）。合作協議的施行應每 6 年進行重新檢視；運作情形應每 2 年進行監控與評估，由雙方召開會議或協議另設論壇為之（第 7 條）(AICESIS and ILO, 2012)。

除了合作協議的簽訂，AICESIS 亦與國勞組織設立了聯合資料庫 (AICESIS-ILO Joint Database)，該資料庫記載了全世界 AICESIS 或國勞組織會員國所屬的社會經濟諮議會與相似功能的機構，內容包含各機構組織的詳細資料、運作方式與主要功能。²²

另一個與國勞組織在社會對話相關議題方面有所合作者為歐盟執行委員會 (European Commission，以下簡稱歐盟執委會)。在歐盟就業策略 (European Employment Strategy, EES)²³下，雙方合作成立跨國公司協議資料庫 (Database on transnational company agreements)，此資料庫涵蓋雙方組織所發掘並蒐集所有跨國

²² 有關此聯合資料庫的檢索，可參閱資料庫地圖：<http://www.aicesis.org/database/map/>，檢索日期：2017 年 11 月 13 日。

²³ 歐盟就業策略始於 1997 年歐盟會員國建置一系列就業政策目標，以期在歐盟創造更多更好的工作機會。歐盟就業策略目前已包含在「歐洲 2020 戰略」(Europe 2020 Strategy) 中，並規劃在名為「歐洲學期」(European Semester) 的歐盟經濟政策協調架構中予以實施。歐盟就業策略的施行包含在歐洲學期的四項計畫中，分別為就業指南 (Employment Guidelines)、聯合就業報告 (The Joint Employment Report, JER)、國家改革計畫 (National Reform Programmes, NRPs) 及歐盟執委會基於國家改革計畫之評估所出版的一系列國家報告。

公司簽訂的協議與文件，包含歐盟與國際層級的協議，以及每一家公司與協議的細部資料。²⁴依據資料庫的分類檢索，目前共有 32 項跨國公司協議主要處理社會對話議題，另有 37 項跨國公司協議將社會對話含括為次要議題。²⁵

五、社會對話平臺建構

在《全國性三方社會對話：國勞組織進步治理指引》中，著有專章討論如何建構三方社會對話的法律與制度框架，可由此理解國勞組織依循多年推動各會員國建構社會對話平臺所累積的經驗而彙整出的通則，並以此為據建構適合我國的社會對話平臺模式。²⁶

(一) 創立方式

指引提出三種三方制度創立方式，第一種是納入國家憲法及法制化，此方式所花費的時間較長，但最終能帶來巨大好處，使全國層級三方社會對話成為政策制定過程的重要元素，確保對話制度不會淪為僅是國家面臨困境（例如經濟蕭條）時的短期反應。第二種是制定政府規章，由政府與社會夥伴諮詢後，透過政府或部會規章建立此三方制度，此方法具有迅速建立制度的優勢。第三種是各方陣營間的協議，對話制度的成立亦可為各方之間做出的協議。

(二) 使命與要求

對話制度的使命與要求依據各國經濟社會狀態、歷史、文化、產業關係形態等而各有不同。對三方制度的要求通常包含針對政策議題提供政府意見、現行法規政策的分析討論、三方協議的協商與施行監督、已制訂政策的行政工作、公共訊息分享等。

²⁴ 此資料庫可直接在網路上操作查詢，可在資料庫取得授權公布的範圍內下載資料與協議，資料庫網址：<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>，檢索日期：2017 年 11 月 14 日。

²⁵ 檢索日期：2017 年 11 月 14 日。

²⁶ 詳見 International Labour Office. (2013). *National Tripartite Social Dialogue: an ILO Guide for Improved Governance*. ILO: Geneva.

常設性全國層級三方社會對話制度通常有三種類型：

1. 經濟社會諮議會 (Economic and Social Councils, ESCs)

經濟社會諮議會主要職責有二，其一是根據政府或議會要求在經濟與社會政策上提供意見、諮詢或建議，起草法律並規劃國家發展策略，其二是在經濟與社會事項上，據其職責範圍進行提案，吸引決策者在重要政策議題上的注意。與國勞組織倡導的三方性不同，通常政府並未參與諮議會，或僅具非常有限的功能，如主持會議或提供行政支持等；多數諮議會邀集其他利益團體共同參與，三方加 N 的形式也很常見。

2. 三方勞動諮詢會議 (Tripartite Labour Advisory Council)

三方勞動諮詢會議通常是由勞工行政機關作為政府代表，與勞資代表共同諮商國家勞動與就業政策事項的制度，具有較為專精的目標。多數情況下，此制度是設立並依賴於政府勞動或就業部門。

3. 國立三方社會對話委員會 (National Tripartite Social Dialogue Commission)

此委員會通常為在政府與社會夥伴間推動有效且確實的社會對話而建立，同時也為國家重要集體勞資糾紛的預防與解決、監控部分制度或協議施行情況等事項而成立。其特色在於政府的代表通常由數個部會所組成，其規模通常小於經濟社會諮議會，且通常擁有較純粹的三方成員組成。

(三) 與政府的關係

全國層級三方社會對話制度一方面必須與作為主要利害關係人之一的政府密切接觸才能順利運作，另一方面亦須使社會夥伴在其中保持獨立性，透過意見的凝聚形成實際貢獻。對此，此制度應具有獨立於勞工行政體系或其他部會的專門預算。

(四) 結構組成

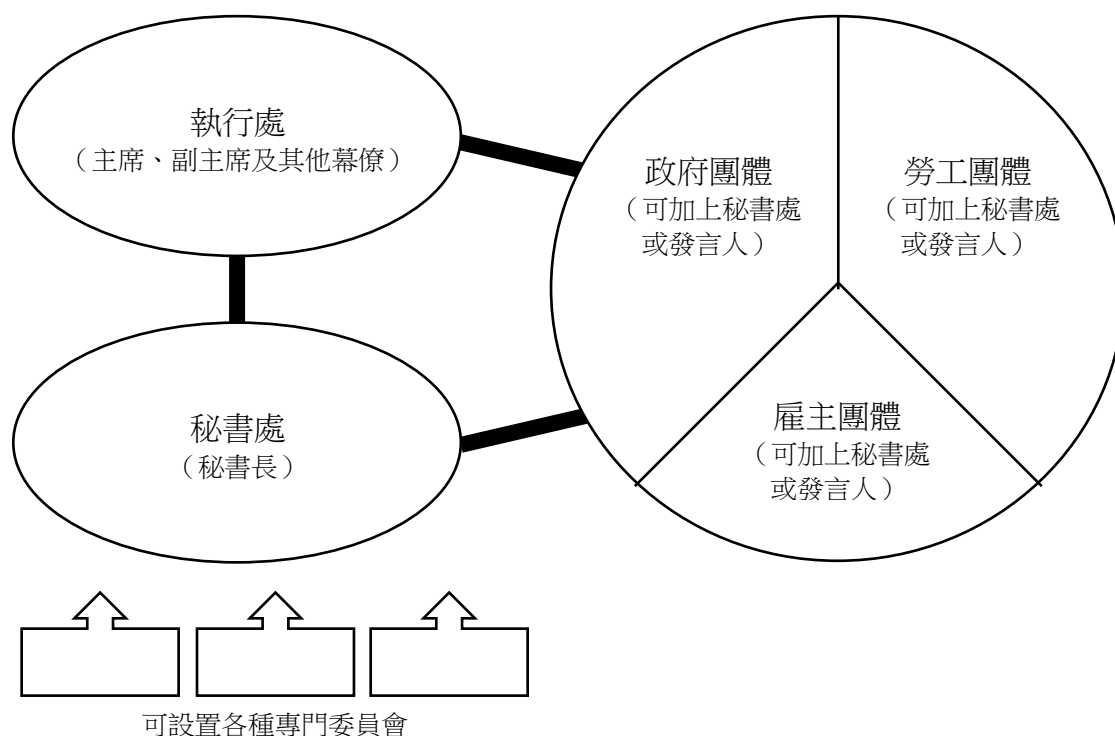


圖 3 三方社會對話制度結構圖

資料來源：重繪自 International Labour Office (2013)

全國層級三方社會對話制度應該具備具體結構以確保其適當運作，雖無一體適用的模式，但通常具備數項組成，包含三方團體、主席、執行處、專門委員會以及秘書處，其關聯如圖 3 所示。

1. 團體

社會對話運作機制的重點在於政、勞、資三方團體的參與，團體彼此應在同一平臺上運作，並擁有各自的發言人，形成一種「統一意見體系」(“one voice” system)，節省協商時間並有助於克服歧見。團體通常會各自選出主席、發言人及秘書長。各方在對話之中保持獨立性。

2. 主席

主席負責統合意見，主席的產生須能統合三方權益，並應受到三方尊重。主席可以是常態性的職位（可能由政府官員或其他獨立人士擔任）、正副主席

制（勞資一方選出主席，則由另一方選出副主席）、雙主席制（勞資雙方各一位主席）、輪流主席（定期輪換）、無常態性主席（由三方協議臨時選舉或指定主席）或主持人制（由主席或副主席指派主持人負責特定會議）。

3. 執行處

執行處確保此三方實體依法運作、交付秘書處指令，並進行年度工作計畫制定、監控與實施，也能決定對話議程。執行處可以是由三方主席與秘書組成，必要時可增置人手，但須保持三方平衡。

4. 秘書處

秘書處提供制度運作的行政支援，其負責組織、召集及準備會議，製作會議紀錄並處理後續事宜。通常秘書處會由政府勞工行政部門負責，成員通常是公務員，然而在某些高自主性的三方制度中，秘書處乃獨立運作。

5. 專門委員會

更進階的對話制度可能設有專門委員會，討論涉及全體或部分成員之專門議題。這些委員會亦須包含相同數量的各方團體代表，委員會的意見與決定將上呈以做出最終定案。非三方成員在此類委員會的參與上較具彈性，可提供外部專業意見；其也被允許有更多時間考量議題，並做出決定或結論。

6. 研討會、代表大會或全體大會

此類會議能夠討論各事項的原則性問題並容納各方團體的重要權益，透過全體大會可以在有正式簽署的情況下讓一些最終決議或文件獲得正式同意。

(五) 頻率

諮商會議召開的頻率依國情各有不同，頻率快慢主要考量在於如何讓社會夥伴有充分的時間瞭解並準備討論的政策與計畫。若三方會議能定期召開，社會夥伴與政府代表能更瞭解彼此，建立互信並導向一個更具建設性的工作。

(六) 財務

由於社會對話普遍被視為與政府及國家運作有關的公共活動，三方會議的財源通常來自國家預算，三方制度的花費通常由相關行政部門支應；在某些例子中則由勞資雙方團體支應部分或全部費用。三方制度應具清楚的財務預算，以確保其穩定與自主。

(七) 溝通與保密

媒體外部溝通與揭露對於對話參與者而言是重要的，此有利於其向社會傳遞訊息；對話文件的公開也是有助益的。諸如三方制度程序的憲法與規章、成員、工作議程與會議時間、討論事項的資訊與公眾參與方式、通過的協議、建議書與結論文件、秘書處聯絡方式等皆在可公開的範圍內；另外，年度報告與帳戶稽核也應提交政府與議會。然而，公開亦可能成為協商與諮商的阻礙，對話參與者可能為了保住自己的觀點而公布妥協後的機密事項。因此，部分會議應實施保密原則，最好的方式是建立規則，規定何種會議可公開、有哪些保密原則應遵守。

第二節 歐洲聯盟

歐盟的社會對話意旨包含代表產業雙邊（勞方與資方）代表團體的討論、諮商、協商與聯合行動。這樣的社會對話有兩種主要形式，一種為包含公權力的三方對話；另一種為歐盟勞資團體的雙邊對話，主要發生於跨行業層級與產業別社會對話委員會 (sectoral social dialogue committees) 中。團體欲成為受到承認的歐盟社會對話夥伴，其必須組織於歐盟層級，並有能力參與諮商與協商。另外，團體也應盡可能成為所有歐盟會員國的代表，換句話說，團體轄下各國會員必須於其所在之國家受承認為社會夥伴 (European Commission, n. d. d.) 。

歐盟層級社會對話的財源來自社會夥伴與其他勞資關係領域相關者所進行的跨國計劃，亦有歐洲社會基金 (European Social Fund) 資助全國層級社會夥伴組織能力建構 (European Commission, n. d. d.) 。

社會對話的促進是歐盟社會政策的重要元素之一，在雙邊社會對話方面尤為重視。社會對話在歐盟層級浮現數項問題。首先，歐盟層級與全國層級對話的任務分界為何？以一個頗受爭議的具體案例說明，即是利用歐盟層級的協議去規範全國層級勞工獲得資訊與協商的權利，此舉是否適當？對雇主而言，此議題應於全國層級進行處理，與歐盟無關；但工會堅決認為此議題應在歐盟層級進行處理，且須設有一個歐盟層級級別的最低要求規範 (Blanpain, 2011) 。

第二，有關歐盟社會夥伴的權力關係方面，工會缺乏將雇主推上歐盟層級談判桌的力量。但這樣的力量正受到歐洲層級機構（特別是歐盟執委會）的政治壓力所補足，依此產生一種被稱為「達摩克里斯協商 (Damocles bargaining)」的形式，由歐盟執委會邀請歐盟層級社會夥伴針對選定的主題進行對話與協商，社會夥伴（尤其是資方）知道若無法達成協議，執委會將直接推動歐盟層級立法，因此其必須在壓力下考慮加入協商，進而為了避免立法而做出協定，以防立法結果完全悖離其所願。由此，歐盟執委會

以這樣的「項上之劍」讓雇主願意投入對話並達成協議 (Blanpain, 2011)。²⁷

第三，在前兩項問題之上更重要的是誠信問題，歐盟層級社會夥伴希望證明他們不僅僅是說客，更有擔任具建設性角色的能力與意願。致力協商達成協議是其中一種證明它們可以比僅是進行接觸性對談做得更多的方法 (Blanpain, 2011)。

「達摩克里斯」戰術被廣泛運用在歐盟層級，不只是諸如育嬰假與部分工時工作等跨產業層級的協議，也運用在企業層級，例如在歐盟勞資理事會 (European Works Council, EWCs) 中，企業方須透過協商議定獲得部分彈性，否則就得受到強制性規定的制約。晚近以來歐盟執委會希望社會夥伴能夠對於集體協商負起全責，因此除非緊急需要，否則將放任雙方進行協議，亦不使用「達摩克里斯」戰術。與此同時，雙方陣營也開始參與達成自願性的協議，例如電傳工作、工作相關壓力、職場騷擾與暴力等協議，這些協議在法律上並不具拘束力，雙方陣營將其留給各自會員在適用的情況下整合進入各自的國家體系 (Blanpain, 2011)。

一、社會對話定位

(一) 社會對話定義

歐盟社會夥伴對社會對話使用非常狹隘的定義，其將社會對話的意涵限定在雙邊自主對話上，若有歐洲公權力之參與，社會夥伴較傾向稱之為三方商議 (tripartite concertation)。而歐盟執委會則視社會對話為環繞在歐盟社會夥伴的雙邊以及加上歐盟執委會的三方程序。這些程序乃根基於歐洲聯盟運作條約 (Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU，以下簡稱運作條約) 第 154、155 條，並形成法定或具拘束力的協議 (Eurofound, 2012)。

在法律定義上，運作條約第 152 條說明「歐盟考量社會夥伴的多樣性與國家體系，承認並促進社會夥伴在歐盟層級上的角色。其應促進社會夥伴之間的對話，

²⁷ 此處受到引用的譬喻來自「達摩克里斯之劍」(The Sword of Damocles) 的寓言，象徵權力通常伴隨著危險，擁有龐大權力的人也同時處在對危險的恐懼之中。

尊重社會夥伴的主體性。」第 154、155 條進一步提供社會夥伴諮商程序，由歐盟層級勞資團體雙邊協議決定社會性規範 (Eurofound, 2012)。

運作條約第 154 條將社會輔助具體化，歐盟社會夥伴被賦予權利針對條約第 153 條中闡明的就業與社會事務相關事項進行諮商。第 154 條提供兩階段的諮商程序，第一階段由歐盟執委會就提議的可能方向向社會夥伴諮商，第二階段則專注於提議的內容。此程序使歐盟社會夥伴能直接影響社會性規範的規劃；此外，社會夥伴可暫停歐盟執委會的提議並決定進入協商程序。若兩階段諮商程序中，社會夥伴的雙邊協商皆無法達成決定，歐盟執委會仍覺得此提議可行，執委會即可進行立法程序的準備 (European Commission, n. d. a.)。

(二) 社會對話型態

1. 跨行業別社會對話 (cross-industry social dialogue)

社會對話委員會 (social dialogue committee) 是歐盟層級雙邊社會對話的主要機關，每年召開 3 到 4 次會議，討論勞資雙方對於就業與社會議題的觀點，通過彼此協商出的決議，並規劃未來的提議。其最多包含 66 位社會夥伴代表，勞資雙方代表有同等人數，並將跨行業社會夥伴歐盟秘書處、雙方全國層級會員團體包含其中。社會對話委員會可設立技術性工作小組協助討論各種議題，如勞動市場變遷、工作生活平衡等。另外，社會對話委員會亦負責通過與後續追蹤協商結果 (European Commission, n. d. b.)。

在歐盟跨行業層級雙邊社會對話中，由以下團體代表參與：

- (1) 歐洲工會聯合會 (European Trade Union Confederation, ETUC)
- (2) 歐洲商業聯合會 (Confederation of European Business, BUSINESSEUROPE, formerly UNICE)
- (3) 歐洲公營企業中心組織 (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services, CEEP)
- (4) 歐洲手工藝及中小企業協會 (European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises, UEAPME)

- (5) 歐洲專業人員和管理人員委員會 (the Council of European Professional and Managerial Staff, Eurocadres) 與歐洲執行人員和管理人員委員會 (European Confederation of Executives and Managerial Staff, CEC) 作為歐洲工會聯合會代表團身分參與其中

2. 產業別社會對話 (sectoral social dialogue)

1998 年歐盟執委會決定設立產業別對話委員會 (sectoral dialogue committees) 以促進產業夥伴之間的對話²⁸，此文件闡述了有關新的產業別委員會創立、代表性與運作事項，並將其定位為諮商、聯合活動與協商的中央機關 (European Commission, n. d. c.) 。

產業別社會對話委員會是基於社會夥伴的自主性所創立，社會夥伴團體須聯合向歐盟執委會提出申請參與歐洲層級社會對話，而這些代表性團體必須符合數項條件(European Commission, n. d. c.)：

- (1) 在歐盟層級針對相關特定產業或部門類別進行組織。
- (2) 由會員國社會夥伴結構中的團體所組成，且有能力代表數個會員國進行協商。
- (3) 具有充分的結構，以確保其有效參與委員會的工作。
- (4) 產業別社會對話委員會最多由 66 位社會夥伴代表組成，勞資雙方代表具有同等人數，由社會夥伴代表其中一人擔任主席，或由代表們要求歐盟執委會派任主席。

各個委員會擁有各自的規定與程序，每年至少舉行一次全體大會。籌備會議、議程與後續相關工作通常由社會夥伴的秘書處協同歐盟執委會執行 (European Commission, n. d. c.) 。

3. 全國層級社會對話 (national social dialogue)

除了歐盟層級的社會對話之外，歐盟也針對會員國的全國層級社會對話進

²⁸ 參照 Commission decision of 20 May 1998 – 98/500/EC 。

行研究、評估與協助。全國層級團體社會對話的能力決定於下列因素 (Parissaki & Vega Vega, 2008) :

- (1) 組織力量
- (2) 社會對話的有效性
- (3) 在決策制訂程序與行政上的政治影響力
- (4) 透過集體勞動法的法律賦能
- (5) 人力與財務資源
- (6) 在公眾與媒體上的正面形象
- (7) 人員教育程度
- (8) 全國層級組織個人成員數量
- (9) 組織密度
- (10) 會員組織數量
- (11) 全國與其他層級三方與雙邊協商的參與

歐盟國家社會夥伴在組織強度上的優點是三方結構的存續與關係運作十分順暢；缺點是工會組織分化、會員減少、缺乏協商夥伴等。在財務強度上的優點是具備產出額外收入的機會；缺點是資源未能集中化導致缺乏。在人員與技能強度上的優點是員工具備高度外語能力，且教育訓練經費由國家支付；缺點是員工數有限，特別是高技術性的專家 (Parissaki & Vega Vega, 2008)。

二、社會對話發展

(一) 發展歷程

1984 年歐洲經濟共同體 (European Economic Community) 運作處於險境，羅馬條約 (Treaty of Rome) 的施行愈顯困難，英國首相瑪格麗特·柴契爾 (Margaret Thatcher) 否決了任何有關歐洲進一步整合的舉措，造就了自由市場與放鬆管制的勝利 (Lapeyre, 2015)。

1985 年雅克·德洛爾 (Jacques Delors) 獲選為歐盟執委會主席，德洛爾的目標是在 1992 年前實現單一市場和三大移動自由：資本、貨物和歐洲公民。在此前，公民動員與社會參與的不彰成為一項問題。工會聲音極為緘默，雇主也沒有特別

的社會經濟動員方式。歐洲雇主和工會之間先前的對話，無論是在三方會議還是在常設就業委員會內，總是導向失敗或陷入僵局。1985年1月14日德洛爾在發表中提及，在就業與勞動市場政策議題上的改革唯有達到兩個條件才可能成功，其一為經由社會夥伴針對改革進行協商，其二為在歐洲區域尋求最低程度的協調 (Lapeyre, 2015)。

同年1月31日，德洛爾召集歐洲工會聯合會中的全國層級工會組織領袖，以及歐洲公營企業中心組織中的全國層級雇主組織領袖，召開第一次瓦度謝 (Val Duchesse) 會議。此會議標誌著社會夥伴第一次被要求「動員」，在歐洲建立相互對話。隨後在1985年11月12日舉行的社會對話，有許多來自勞資雙方與執委會間的雙邊或三方聯繫，對話的結果由兩個工作小組執行，一個負責處理有關成長與就業的合作策略，另一個則是負責處理有關新科技與社會對話之事項 (Lapeyre, 2015)。

1985-1987年間，透過第一、二次瓦度謝社會對話，上述兩工作小組開始密集行動並產出相關成果。歐盟社會對話最初探索性階段主要針對建立共同協商文化，邁向超國家層級的協商需要對於不同歐洲國家社會關係治理系統的知識與瞭解，以確保超國家層級的協商是一種進步的展現，而非干擾或破壞全國、產業或區域層級協商的因子 (Lapeyre, 2015)。

1980年代後期，歐洲社會對話的意義與內涵因為數項制度發展而急速進步，包含社會事務多數表決的引進、協助社會對話的機構建立、以及歐洲共同體工人基本社會權利憲章 (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) 與社會行動計畫的規劃等 (Lapeyre, 2015)。

1992年2月簽訂的馬斯垂克條約賦予了社會夥伴與執委會諮商的義務，並有暫停立法進行協商的權利，標誌著社會對話發展革命性的一步。²⁹同年7月，社會

²⁹ 由當時11個會員國通過，英國未簽署。

夥伴決定建立一個常設性社會對話委員會，系統性組織有關勞動議題的工作、追蹤並評估工作結果、向政府當局提交對話結果並持續瞭解各部門社會對話發展 (Lapeyre, 2015)。

表 5 歐洲社會對話發展重要事件一覽表

年代/日期	重要發展事件
1985 年	社會夥伴受德洛爾所邀，在比利時瓦度謝召開第一次會議。
1986 年	透過單一歐洲法案 (Single European Act) 新法 118B EC 寫入歐洲共同體條約，第一次正式認可歐洲社會對話。
1991 年	社會夥伴協議出社會對話基本原則。
1993 年	馬斯垂克歐盟條約併入由歐洲社會夥伴協商協定而成的社會政策協議，列出歐洲社會對話的程序。
1996 年 6 月	3 日通過理事會指令 96/34/EC 有關 ETUC、UNICE 與 CEEP 所決議的育嬰假框架性協議。
1997 年 6 月	依據社會政策協議進行阿姆斯特丹條約的簽訂，將其併入歐洲共同體條約社會專章的修訂。
1997 年 12 月	15 日通過理事會指令 97/81/EC 有關 ETUC、UNICE 與 CEEP 所決議的部分工時工作框架性協議。
1999 年 6 月	28 日通過理事會指令 1999/70/EC 有關 ETUC、UNICE 與 CEEP 所決議的彈性工時工作框架性協議。
2001 年 12 月	歐盟社會夥伴針對社會對話提出宣言，定義三方商議、諮商與社會對話在概念上的差異。
2002 年	歐盟社會夥伴簽訂一項電傳工作框架協議。
2004 年	歐盟社會夥伴簽訂一項工作相關壓力框架協議。
2007 年	歐盟社會夥伴簽訂一項職場騷擾與暴力框架協議。
2009 年 12 月	歐洲聯盟運作條約生效，其中第 152、154、155 條闡述歐洲層級社會對話之規定。
2010 年	歐盟社會夥伴簽訂一項涵容勞動市場框架協議。

資料來源：改寫自 Eurofound (2012)

如上表 5，1992 到 2000 年間有三項聯盟協議達成協定並成為歐洲法，分別是 1996 年育嬰假、1997 年部分工時工作以及 1999 年彈性工時契約；另有四項獨立協議達成協定，包含 2002 年電傳工作、2004 年有關壓力、2007 年職場騷擾與

暴力以及 2010 年包容的勞動市場 (Lapeyre, 2015)。

然而，此時期遭遇數項失敗，原因包括雇主無法公開協商與當時協商機制的崩潰。另外，調查顯示將這些協議轉移為國內法時，會產生不平等與令人失望的結果。原本的設計是透過法規與協定賦予所有歐盟勞工法定權利具有同等價值；然而這些協議實際上在轉換時出現非常不平等的結果，部分國家中的社會夥伴已完全忽視這些協議，也因此破壞了其立法的有效性與合法性 (Lapeyre, 2015)。

在產業別社會對話方面，部分受強力社區政策所關切的產業長期以來已實踐社會對話，然當 1985 年跨職業別 (interprofessional) 對話出現時，產業面向的發展成為工會的優先目標，以允許他們在勞動相關議題上採取具體立場。因此，產業別社會對話委員會 (Sectoral Social Dialogue Committees) 發展迅速，迫使歐盟執委會通過社會夥伴自行提出的代表性認定指標，以確保工會與雇主在各產業部門對話的合法性 (Lapeyre, 2015)。

(二) 歐洲學期 (European Semester)

歐洲學期是一項歐盟經濟治理的關鍵元素，目標是協調會員國的財政與經濟政策。社會夥伴的參與對於歐洲政策所有權的強化以及政策具體實施的確保上至關重要。2015 年的年度成長調查 (Annual Growth Survey) 顯示，社會夥伴無論在歐盟或全國層級的經濟治理上扮演的角色皆應再加強。同年 3 月 5 日歐盟執委會召開「社會對話的新開始」(New Start for Social Dialogue) 研討會，會議中宣布將提早發表 2015 年國家報告 (2015 Country Reports) 以利社會夥伴與政府有更多時間討論國家改革計畫 (Eurofound, 2017)。

2016 年 1 月，歐洲跨產業社會夥伴通過一項聯合宣言，強調社會夥伴在歐洲經濟治理與歐洲學期參與上的重要性。此宣言於同年 6 月 27 日為四方協議所背書，歐盟執委會與歐盟理事會亦簽署了這份協議 (Eurofound, 2017)。

在大多數的會員國中，社會夥伴在歐洲學期上的參與相對順暢，對於許多會

員國而言社會夥伴的參與情形皆有所進步；然而社會夥伴參與的品質與有效性則有顯著的差異。整體而言，社會夥伴認為在過去兩回歐洲學期中，國家改革計畫的規劃與通過對於其融入程度並無相對的變化，此外，對於社會夥伴參與歐洲學期仍有能再提升制度化的空間 (Eurofound, 2017)。

部分國家的社會夥伴仍有反映出在參與過程中各方面的進步，其他則對於 2016 學期的惡化表達擔憂，此外，即使是同一會員國的社會夥伴亦會有不一樣的觀點。部分會員國的社會夥伴認為他們的參與方式比起諮商更像是被知會，社會夥伴與政府並沒有真正的意見交換，多數社會夥伴並不認為這樣的程序比起其他全國層級社會對話而言，能算是真正的諮商。雖然部分會員國分配於諮商的時間有稍微增加，但社會夥伴希望能有更多時間被分配在討論之中，另外也希望參與歐洲學期的時間點能更加提早，才能使他們的參與能有所有進展 (Eurofound, 2017)。

三、社會夥伴代表性認定

社會夥伴的代表性賦予社會夥伴在工業關係中擔任各種角色的正當性，包含在社會對話、集體協商或政策制訂與實施等面向。歐盟會員國大都具備了定義代表性的法律框架，然而這樣的框架在各國之間有極大差異。有些法律框架目的在於設定社會夥伴參與協商的條件，而有些則是規定協議結果如何延伸，使協議具有約束力。尚有些法律框架的功能則在於形塑具備代表性的門檻，例如會員數、組織密度或選舉結果等，在此種功能上法律框架所扮演的角色也形形色色，有些國家需透過法律認定團體的代表性、有些國家則採勞資團體相互承認代表性的自律模式 (Eurofound, 2016)。

在歐盟層級，代表性是社會夥伴能夠被允許列入歐盟執委會依據歐盟運作條約第 154 條所運作的諮商機制團體名單之基礎，並同時產生運作條約第 154 條對於遵循協議的法定拘束力 (Eurofound, 2016)。

代表性的意涵在歐盟會員國之間各有不同，少數國家的機制參雜了相互承認與法

定方式，採用了兩種方式的部分原則，混合了正式與非正式標準。總體而言，有三種元素或分類方式在不同的代表性認定機制中發揮作用，分別是反映在會員數目上的組織強度 (organisational strength in terms of the scope of membership)、選舉獲選 (electoral success)、協商能力 (capacity to negotiate)。在歐洲有四種代表性模型存在 (見下表 6)

表 6 歐盟各國四大社會夥伴代表性認定方式表

社會夥伴自我規範	社會夥伴與國家法規混合	國家法規會員強度	國家法規選舉強度
透過相互承認而形成社會夥伴自律系統，輔以協商能力與社會強度 (social strength) 導向，以及少數國家法規。	結合社會夥伴相互承認與國家規範法律承認的雙重元素混合模型。	以國家法規體系進行法律承認，並以社會強度作為代表性認定指標。	以國家法規體系進行法律承認，並以選舉獲選作為代表性認定指標。

資料來源：Eurofound, 2016

有關國際層級社會夥伴的代表性認定，1993 年歐洲跨產業的社會夥伴規劃了一項條件清單，欲參與歐盟執委會諮商的團體必須 (Eurofound, 2016)：

- (1) 在歐洲層級進行跨產業或單一產業的組織
- (2) 由具備全國層級代表性的團體所組成，特別是在社會、就業與工業關係政策領域的代表性團體
- (3) 代表歐盟所有成員國，以及可能的話能代表歐洲經濟區 (European Economic Area) 所有成員國；或曾參與瓦度謝社會對話
- (4) 由代表雇主或勞工的團體組成，會員在全國與歐盟層級皆自願參與
- (5) 由在其代表層級有權直接或透過會員間接參與集體協商的成員所組成
- (6) 受到會員授權代表參與歐盟社會對話之框架

歐盟社會夥伴代表性的評估方式有四種參考框架 (Eurofound, 2016)：

- (1) 設立歐洲產業社會對話委員會，賦予社會夥伴合法性
- (2) 基於合法性進行諮商
- (3) 基於相互承認或談判主體性進行協商
- (4) 由執委會決定實施歐洲框架協議

有關全國層級社會夥伴代表性的意涵仍有爭議，雖然歐盟於 1993 年針對社會政策協議的適用進行溝通，會員國之間仍存在不同方式的實踐，在過去 20 年間並未浮現單一模型。上述現象原因在於以共同且統一的標準制訂一個歐洲意涵的代表性具有相當之困難 (Eurofound, 2016)。

第三節 國外社會對話實踐經驗

一、新加坡

(一) 歷史脈絡

新加坡在 1950 年代至 1960 年代早期經歷了衝突性的工業關係，當時面臨高失業率、惡劣的工作條件與社會不安。面對低落的經濟狀況與受限的自然資源，工業化成為新加坡存續的必要條件，須吸引並留住外資，進而為新加坡人民創造就業機會，最終邁向永續發展。新加坡全國職工總會 (National Trades Union Congress, NTUC；以下簡稱職總) 接受政府的呼籲從傳統敵對的結社主義與衝突的勞資關係轉型，並共享產業正義和平的信念與努力。因此，由政府與勞資雙方萌生三方精神，通過一種諮商性的問題解決途徑處理工業化帶來的挑戰，並為三方帶來共同的利益。透過三方機制，資方建立可獲利且永續性的事業，帶來經濟成長，進而產生更多較高技術與薪資水準的工作機會提供勞工。長期而言，三方共享的理念達到永續的經濟與社會進步，以及為全體新加坡人在一個包容與和諧的社會中帶來更好的生活 (Singapore Tripartism Forum[STF], n. d. c.)。

直至 1980 年代，工會角色逐漸從對抗性立場轉變為合作的態度與促進和諧的精神（李耀泰，2008）。

（二）政府與社會夥伴的三方關係

新加坡社會對話中的政府代表為專職勞工行政業務的新加坡人力部 (Ministry of Manpower, MOM)；勞工代表方面，新加坡擁有單一的全國層級工會組織，即為新加坡全國職工總會，因此職總具有當然的代表性；雇主代表方面，新加坡有一個以上的全國層級雇主組織，最具代表性者為新加坡全國雇主聯合會 (Singapore National Employers Federation, SNEF)，新加坡的三方對話平臺亦是由此組織擔任雇主代表，與另兩方共同創設。

新加坡的三方關係如圖 4 所示。在此關係中，新加坡全國職工總會的角色備受關注。作為舊有勢力分裂及解散後重新組織的全國層級工會，其營運自始受到執政黨的大力支持，並透過執政黨與工會人士的交叉及重疊安排，使政府與工會相互滲透，形成共生關係，工會成為國家制度中的一環、政府的延伸（李耀泰，2008）；在勞資爭議的處理上，由於工會領袖通常也兼有國會議員等政府官方機要身分，對於惡劣雇主能給予較大的壓力；當會員勞工或勞工團體與雇主發生爭議且無法透過協商自行解決時，職總能在第一時間居中斡旋，並有極大機率能夠在政府介入前化解爭議（潘世偉等，2009）。

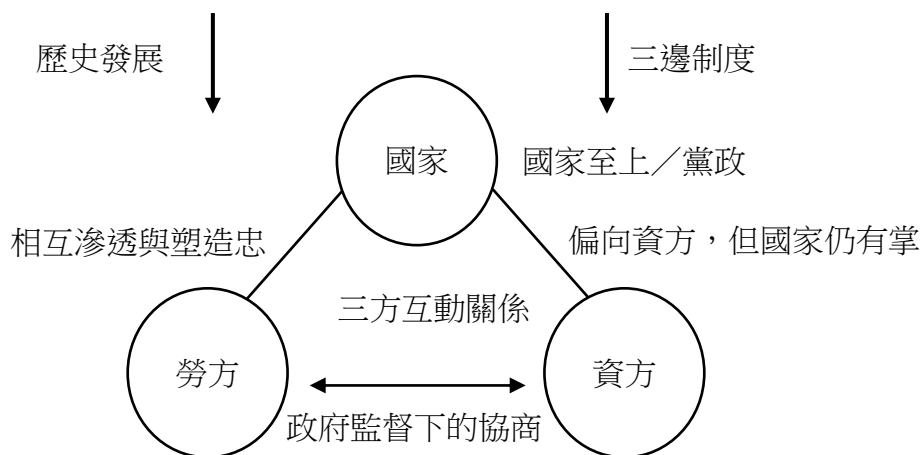


圖 4 新加坡政、勞、資三方互動關係示意圖

資料來源：重繪自李耀泰（2008）

政府與資方團體之間則擁有高度共同立場。對於政府而言，作為晚進發展的新興工業國家，在缺乏天然資源的情況下，高度依賴順暢的商業運作與更多的外資湧入，因此在政策上較為偏向資方立場，以設法維護一個穩定的投資環境（李耀泰，2008）。

新加坡人力部與工業仲裁法庭在三方社會對話中亦扮演重要的角色，當協商無法達成共識時，政府可以調解及仲裁制度主動介入，從事預防性調解，確保對話結果與國家利益相符的同時避免爭議擴大為抗爭行動。換言之，新加坡政府在三方制度中扮演的角色與歐盟國家普遍現象截然不同，具有高度積極性與主導性（潘世偉等，2009）。

當勞資糾紛發生時，若經職總從中斡旋後仍無法獲得解決，則可經由兩種途徑交付工業仲裁法院提出仲裁，分別是雙方同意呈交仲裁，以及單方自行呈交仲裁。工業仲裁法院是由人力部指派 5 位兼具勞資關係背景與律師資格之人員擔任仲裁，主要程序為聽證及交叉詰問。判決自受理起 1 個月內會作成，任一方對判決結果不服則可上訴高等法院。針對無工會事業單位之勞資糾紛，由人力部勞資關係處所設立的專門科室負責處理，若未獲得解決則交付勞工法庭裁決，對裁決結果不服則可上訴高等法庭（潘世偉等，2009）。

基於促進國家經濟發展的共識與體認，對穩定勞資關係以吸引外資並創造就業的雙贏局面具有共同期待，加上政府與勞工代表團體的共生關係，使得新加坡的三方制度處在一個和諧的狀態。

（三）社會對話平臺的形式：新加坡三方論壇

三方性是新加坡的關鍵競爭優勢，支撐新加坡的經濟競爭力、和諧勞資關係與國家各項程序。新加坡三方論壇 (Singapore Tripartism Forum, STF) 是由人力部、新加坡全國職工總會與新加坡全國僱主聯合會於 2007 年 1 月 24 日共同組成。此論壇乃為透過制度化框架深化、廣化、強化三方性精神而設計，並提供三方夥伴一

個平臺，共同商議關切的議題並有效合作，克服當今各種複雜的挑戰 (STF, n. d. a.)。

新加坡三方論壇是一個總體單位，旗下針對不同的議題提出不同的三方措施或設置專門委員會。³¹例如在公平就業議題上，設有公平與進步就業實踐三方聯盟 (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices)；工資議題方面設有全國工資委員會 (National Wages Council)；在可攜式醫療福利 (portable medical benefits) 議題上，設有 MediShield Life 健康保險計畫；在高齡員工再僱用議題上，設有高齡員工就業三方委員會 (Tripartite Committee on Employability of Older Workers)；在婦女重返職場議題上，設有增進婦女就業選擇三方工作小組 (Tripartite Workgroup on Enhancing Employment Choices for Women)；在工作生活平衡議題上，設有工作生活策略三方委員會 (Tripartite Committee on Work-Life Strategy)；在工資重組 (wage restructuring) 議題上，設有工資重組三方專案小組 (Tripartite Taskforce on Wage Restructuring) 等。³²

最後，在三方對話事務的推廣上，新加坡三方論壇也定期出版電子報 (Tripartism@Work)，公開新加坡社會對話與三方機制相關最新的活動與工作成果。³³

(四) 社會對話平臺的運作：以全國工資委員會為例

新加坡全國工資委員會是由來自政府、雇主與工會團體等共 35 位代表所組成的三方結構，並由獨立自然人擔任主席 (International Labour Office, 2013)，透過社會對話的方式，平衡政、勞、資三方共同利益，以達成共識，合理化工資政策，吸引外資挹注，進而創造企業的用人需求與勞工的就業機會 (謝創智，2009)。新

³¹ 有關於新加坡三方制度的實踐項目，可參考新加坡三方論壇網站，其列出自 1972 年全國工資委員會創立起所有三方機構與其創立年份。該頁面表格目前更新至 2010 年。詳參閱：

<https://www.tripartism.sg/page/Singapore-Tripartism-in-Practice/>，檢索日期：2017 年 11 月 16 日。

³² 有關新加坡三方論壇所提出各項議題與對應機構或制度之內容，詳參閱：

<https://www.tripartism.sg/page/Tripartite-Initiatives/>，檢索日期：2017 年 11 月 16 日。

³³ Tripartism@Work 各期內容的閱讀與下載可參閱：<https://www.tripartism.sg/page/STF-e-Newsletter/>，檢索日期：2017 年 11 月 16 日。

加坡全國工資委員會在新加坡三方制度上扮演重要角色，因為其涉及與社會夥伴密切相關的人事成本議題，社會對話的結果對於國家整體經濟發展有深遠的影響（李耀泰，2008）。透過社會對話平臺共同研議工資政策，提出適當建議，一方面能保障勞工收入，另一方面亦能考量到企業人事成本負擔（潘世偉等，2009）。

1. 組織沿革

全國工資委員會成立於 1972 年，是新加坡三方論壇列出所有三方制度中最早設立者。委員會成立時，新加坡正逢遽烈的工業化時期，社會上對於高工資是否導致嚴重產業爭議存有擔憂，害怕這樣的爭議將使國內投資環境評價受貶抑，進而影響國家經濟發展。因此，全國工資委員會的功能在於制訂工資綱領，讓工資策略與國家經濟長期發展進程一致，避免國家經濟與社會發展遭受侵蝕。而後，經歷 1985 年至 1986 年間的經濟衰退，委員會在工資綱領的發布上從量化數據的形式轉為質性敘述的形式，以允許在工資協商上擁有更多的彈性，並使工資的提升與否更能貼近國家經濟、企業與員工個人的表現 (STF, n. d. b.)。

2. 成員組成

全國工資委員會採取國勞組織政、勞、資三方模式，由政府代表與相同數量的勞資雙方代表組成。在資方代表方面，由新加坡全國僱主聯合會、新加坡工商聯合總會 (Singapore Business Federation)、以及美國、日本、德國與本土族裔（華裔、馬來裔與印度裔）商會所組成；在勞方代表方面，由職總加上其他來自受選定工會的領袖所組成；政府代表方面，由人力部、貿易工業部 (Ministry of Trade and Industry)、經濟發展局 (Economic Development Board) 與公共服務署 (Public Service Division) 組成。根據代表性的充足與否及額外資源的提供，三方陣營亦可指定輪替的成員。另外在行政上，全國工資委員會的管理體系是由常務理事會與秘書處組成，其中秘書處是由新加坡人力部的公務人

員擔任秘書職務(AICESIS, n. d. a.)。

在委員會的運作中，主席角色非常重要，其不盡然須具備經社或勞動領域專長，但重點是應具有高度的公信力，方能受各方信賴，進而與各方斡旋（潘世偉等，2009）。

3.任務

全國工資委員會不針對單一企業制訂工資標準，而是訂定工資綱領(NWC Wage Guideline)，並經內閣批准，由各企業與工會依據此綱領進行工資標準的集體協商（謝創智，2009）。

全國工資委員會受委任透過三方諮議制訂工資與相關事項之綱領，並促成工資調整。委員會負責每年召開會議制訂工資政策綱領、著眼於工資體系與長期經濟發展而調整工資結構、並針對促進生產力與效率提出激勵系統的建議(International Labour Office, 2013; AICESIS, n. d. a.)。工資綱領並非硬性規定，以允許企業有一定程度的彈性，並將重要的經濟與勞動市場指標考量其中，包含 GDP³⁴成長率、通貨膨脹、生產率與就業率等(International Labour Office, 2013)。

4.決策機制

全國工資委員會的決策機制採取共識決，並將各項經濟與勞動指標以及公共觀點一併考量(AICESIS, n. d. a.)。在工資研議前各方內部意見可能不盡相同，各方代表應在協商前先自行整合（潘世偉等，2009）。換句話說，當產生內部矛盾時，必須先進行內部談判與意見整合，才有能力與他方協商（謝創智，2009）。此機制之優點在於三方針對對話議題具有共識後，後續才能緊密合作推動協議，因此，綱領的實施具有來自三方夥伴的高度承諾，此為新加坡全國工資委員會成就中的亮點；缺點是協商過程費力耗時（謝創智，2009；

³⁴ 國內生產總值 (Gross Domestic Product)，計算一段時間內（通常一年或一季）一個地區生產的所有最終製成品的市場價格。

International Labour Office, 2013)。

5. 資訊公開與保密原則

全國工資委員會成功的關鍵因素在於信任與資訊透明，三方對於對話後產生的共識皆須遵守，同時透過政府部門提供客觀數據，利於三方在透明的資訊下進行協商；然而，會議過程直到綱領發布為止皆採取保密原則，三方才能更坦承地交換意見（謝創智，2009；AICESIS, n. d. a.）。

6. 工資綱領

工資綱領的架構，以 2017 年 5 月 31 日公布的 2017/2018 年全國工資委員會綱領 (National Wages Council Guidelines 2017/2018) 為例，綱領首先回顧 2016 年經濟表現與勞動市場的情形，包含經濟成長率、就業率、失業率、裁員率、消費物價指數、勞動生產力、私部門名目薪資等數據，並與 2015 年的統計數據逐一比較並分析數據升降的原因。接續回顧 2017 年的展望，包含全球成長預測、國內經濟情勢與各產業的發展情形、貨幣升貶走向、勞動市場趨勢等。接下來，依據前述資料提出全國工資委員會工資綱領，以 2017/2018 年而言，主題分別是「深化技術與轉型以增進生產力並為未來做好準備」、「對低薪勞工的工資建議」、「外包工作的低薪勞工」及「漸進式薪金模式」(Progressive Wage Model)，針對每一項主題陳述委員會的具體建議事項。此外，工資綱領亦提供其他委員會建議事項，以 2017/2018 年而言，建議事項分別是「高齡員工的再就業」及「負責任的裁員」。最後，在有關工資綱領的適用上，分別闡明涵蓋期間、適用對象（所有員工，包含管理單位、執行單位、專業人員、一般員工、再就業者，以及公私部門有工會及無工會之事業體）、對雇主應就工資協商向工會提供企業營運相關資訊的提醒、以及對雇主協同勞工團體或工會合作實施工資綱領處理勞動事宜的鼓勵 (National Wages Council, 2017)。

7. 效力

無論有無工會的事業單位皆適用工資綱領，集體協商程序於工資綱領發布後啟動，雙方依據綱領內容及各家企業現況進行協商，無工會事業單位同樣將工資綱領作為決定員工工資調升與否的參考。工資綱領亦被採用於雙方未達成協議時所尋求的調解與仲裁過程 (International Labour Office, 2013; AICESIS, n. d. a.) 。

工資綱領雖不具法律效力，但企業若不遵循將承受社會壓力，在人力招募上也因勞工對企業的疑慮而產生困難。當出現有關工資議題的勞資爭議時，此綱領也是有效的調解或仲裁之判斷依據 (謝創智，2009)。由於此綱領乃經具代表性之社會夥伴共同討論擬成，企業單位如不遵循綱領之建議，則需另行展開冗長的協商程序，且政府與職總均會介入瞭解，企業單位亦須向外界提出值得信服的理由，種種因素均會形成談判壓力 (潘世偉等，2009)。

履行工資綱領時，若出現意見紛歧，通常由勞資雙方其中一方提交人力部進行調解，若調解失敗，則任一方再提交工業仲裁法庭進行判決 (李耀泰，2008)。

8. 監督與評估機制

在監控與評估機制上，以全國工資委員會為例，工資議題由人力部人力研究與統計部門 (Manpower Research and Statistics Department) 撰寫工資實踐報告 (Report On Wage Practices)，報告內容為檢視員工工資變化與企業工資情形，包含全國工資委員會建議受到採用的程度 (Ministry of Manpower, 2017)。

(五) 社會對話平臺成功關鍵因素

新加坡三方機制與社會對話具備數項成功關鍵因素 (謝創智，2009)：

(1) 經濟環境對外資的依賴

- (2) 人民行動黨的長期執政
- (3) 單一的全國層級勞工組織和能代表全國的新加坡全國僱主聯合會
- (4) 新加坡職工總會與人民行動黨的共生關係
- (5) 執行決議的高度社會運作與行政作為
- (6) 三方成員對內部矛盾的整合能力
- (7) 社會夥伴具有強大的實力基礎

另外，透過政府與社會夥伴所形成的三方機制，是達成尊嚴勞動在保障工作權利及拓展社會對話兩項關鍵策略上的重要因素（于承平、林俞均，2011）。只是，新加坡的三方機制仍有隱憂，主要在於在國家層級的三方代表組織，其領導者或主要成員高度重疊，恐有逐漸脫離基層而無法反映全體意見，或在協商結果上具有高度妥協性等情況（謝創智，2009）。

(六) 社會對話平臺運作實例及成效

新加坡於全球金融危機 (Financial crisis of 2007-2008) 時期，經濟成長從 2007 年的 7.8% 驟降至 1.1%；GDP 分別在 2008 年第三季縮減 6.8%、第四季縮減 4.2%、2009 年第一季縮減 9.4%、第二季再縮減 3.2%，影響甚鉅。製造業部門（尤其電子業公司）因訂單縮減而面臨產能過剩。連帶地，此時期國內失業率也提升，從 2008 年第四季 2.5% 升至 2009 年第一季的 3.3% (International Labor Office, 2010)。

為減緩失業，新加坡三方機制迅速達成協議實施三項措施：推動就業補貼計劃 (Jobs Credit Scheme) 與技能提升與應變方案 (Skills Programme for Upgrading and Resilience, SPUR)，並發布《管理超額人力三方綱領》(Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower)。首先，透過就業補貼計劃，政府補助僱主支付當地員工薪資。再者，透過技能提升與應變方案，補助職業訓練課程費用，協助企業與勞工應付經濟衰退並投資自身技能。此方案由新加坡政府人力部及勞動力發展局提供補助與技能計劃發展，新加坡全國職工總會透過所屬就業與職能培訓中心

(Employment and Employability Institute; NTUC's e2i) 推動此方案，新加坡全國雇主聯合會則協助企業提升人力資源管理能力。最後，2008 年三方簽訂的《管理超額人力三方綱領》則鼓勵企業以四項措施取代裁員，包含派員參與技能提升與應變方案提供之職業訓練、重新佈署人力、實施各種彈性工作安排方案及採用彈性薪資系統調整薪酬支出等。除此之外，三方機制也透過工資綱領提供政府、企業及工會相關工資調整方案建議，以兼顧企業競爭力與員工工作的維持 (International Labor Office, 2010)。

新加坡 GDP 在 2009 年第三季谷底反彈，裁員情形也顯著減少。為反映此趨勢，新加坡三方於同年 11 月成立提升競爭力及永續之人力管理挑戰三方諮詢會 (Tripartite Advisory on Managing Manpower Challenges for Enhanced Competitiveness and Sustainability)，並做出相關建議如下：(1) 延長就業補貼計劃實施期程；(2) 企業應持續應用技能提升與應變方案直至方案效期結束；(3) 從經濟衰退中恢復的企業應透過向員工及工會諮商，重新檢視相關擲節措施是否仍有必要性；(4) 恢復中的企業應透過調整薪資或提供一次性獎勵等方式肯定員工的支持與犧牲；(5) 企業應實施彈性薪資系統以提升長期競爭力，並透過研發、加強人力資源管理、提升卓越服務及研究檢測等方式提升生產力 (International Labor Office, 2010)。

三方合作的結果，有三分之二的企業已無擲節計劃、另外三分之一的企業中有五分之四延遲裁員決定或減少裁員人數。另外，在 2008 年 12 月到 2009 年 11 之間共有 26 萬 4 千人參與技能提升與應變方案，並有約三分之二參與者完成方案，參與者之中約有三分之二為基層人員，三分之一為專業人員、管理者及行政人員。工會方面，透過與雇主合作，2009 年一到三月共協助 68 家有工會之企業及 23,914 名勞工遵循工資綱領實施縮短工作週及暫時性裁員，並協助 3 萬 3 千名勞工職業訓練並促成 1 萬 6 千人就業，並在促進婦女、高齡及約聘雇勞工皆有斬獲。資方團體也大量宣導並協助 180 位雇主實施工資綱領 (International Labor Office,

2010)。新加坡透過社會對話及三方機制就重大經濟及勞動議題達成協議，並由三方各自實踐，而非僅要求政府有所作為，政、勞、資帶領國家度過經濟蕭條時期，促使本次金融危機所造成的失業影響遠低於過去經驗。

二、韓國

(一) 歷史脈絡

韓國在民主化前，屬於國家領導型勞工關係，工會組織微弱，並且多僅扮演臣屬的角色，這樣的勞工關係在韓國三十年的工業化進程中保持不變。直至 1987 年民主化後，包含社會對話的新型態勞工關係隨著全球化與資訊社會的進程於 1990 年代浮現(AIESIS, 2012)。

依據 AICESIS 與國勞組織聯合資料庫的記載，韓國在社會對話平臺上的發展可分為兩大階段 (AIESIS, 2012)：

1. 1987 年民主化至 1997 年外匯危機

1990 年國家經濟與社會諮議會 (National Economic and Social Council) 被視為最初始的韓國三方機制，此諮議會由雇主、勞工與公益代表所組成。諮議會曾於 1991 年 3 月與 1992 年 2 月各召開一次「社會共識論壇」(discussion forums for social consensus)，由總統主持。然而諮議會本身並未獲得外界充分支持，部分原因是許多工會成員對於政府在諮議會中在工資控制政策的優勢地位感到質疑。

隨著 1987 年民主運動，爆發一連串勞資爭議，且工資的漲幅亦快於生產力的成長。政府對此通過了一項總工資制度 (total wage system)，但受工會抗議破壞勞工關係自主性。制度失敗後南韓勞動組合總聯盟 (Federation of Korean Trade Unions) 與韓國雇主聯合會 (Korea Employers Federation) 共同於 1993 年 4 月及 1994 年 3 月決議兩項全國工資協議 (National Wage Agreements)，然而協議效力不如預期，原因可能是全國層級工會無力掌控其會員工會，雇主由於

害怕工會罷工，還是會以不合理的幅度提高工資。

接著，政府為了緩衝全球化日益升高的影響，同時要符合經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 與國勞組織的國際標準，因而以三方社會對話的框架重塑國內勞工關係，並於 1996 年 5 月成立勞工關係改革委員會 (Labor Relations Reform Commission)，由全國民主勞動組合總聯盟 (Korean Confederation of Trade Unions)、南韓勞動組合總聯盟、韓國雇主聯合會與公益代表組成，目的是為勞工關係改革制訂計畫，以增加勞動市場彈性並回應勞工關係民主化之需求。委員會提出的計畫成為 1997 年勞工關係法 (Labor Relations Act) 修正之基礎，進而將勞工組織合法化。

2. 外匯危機後的社會對話

1990 年代末爆發的外匯危機成為韓國促進經濟與社會事務上社會對話的契機。面對無法預期的經濟困境，政府向國際貨幣基金組織 (International Monetary Fund, IMF) 要求紓困計畫，IMF 所建議的解決方案中提及可增加勞動市場彈性，包含大規模經濟因素裁員。

為了以三方合作克服國家危機，1998 年 1 月韓國三方委員會 (Korea Tripartite Commission) 成立。委員會對於韓國的經濟復甦具有長遠的貢獻，包含曾制訂《克服經濟危機社會協議》(Social Accord to Overcome the Economic Crisis)，重新建構財政、公部門、企業與勞工四塊領域。

委員會由前述南韓勞動組合總聯盟、全國民主勞動組合總聯盟、韓國雇主聯合會，以及韓國產業聯合會 (Federation of Korean Industries) 的代表所組成，另有財政經濟部與勞動部兩位部長、四位政黨代表。與勞工關係改革委員會相比，尤其在代表性與拘束力上，韓國三方委員會是更為進步的諮議機構。

目前，韓國三方委員會已更名為經濟與社會發展委員會 (Economic and Social Development Commission)，由政、勞、資三方暨來自學界的公益方代表

及公民團體代表所組成。委員會成為參與其中之利害關係人針對具有共同利益的事項進行訊息交換與合作之諮議機構，並從中重新修正勞工關係法規並制訂有關勞動市場與社會福利之公共政策。

除了全國層級社會對話，韓國也發展出由政府、雇主、勞工與公民所組成的四方夥伴關係，從事地方層級社會對話。對話目標是促進地區經濟發展，並致力於國家經濟平均發展。直至 2012 年為止，共有 101 個地區存在地方層級四方夥伴關係。

2014 年 11 月 20 與 21 日，由 AICESIS、國勞組織與韓國經濟與社會發展委員會於韓國首爾 (Seoul) 共同舉辦「經濟與社會諮議會及相似機構 (Economic and Social Councils and Similar Institutions, ESCs-SIs) 與社會對話在為全體實施社會保護最低標準上的角色」聯合研討會 (The role of ESCs-SIs and the Social Dialogue in the Implementation of a Social Protection Floor for All)。在研討會後，三者共同發表首爾宣言 (Seoul Declaration on the Promotion of National Social Protection Floors for All by Economic and Social Councils and Similar Institutions)，決定增強全國層級行動，並考量到不同關鍵角色，包含政府、議會、勞資雙方團體代表、社會與經濟諮議會及相似機構、其他相關人士與團體代表等，藉由 ESCs-SIs 作為社會對話平臺，肯定其在提供人民全面社會保障的重要性。在宣言當中也闡明了 ESCs-SIs、AICESIS 及國勞組織宣示各自須採取的行動 (AICESIS, ILO & Economic and Social Development Commission of Korea, 2014; AICESIS, n. d. b.)。

(二) 社會對話平臺的運作：以經濟與社會發展委員會為例

1. 歷史脈絡

有關韓國社會對話平臺的歷史演變說明如表 7 所示。2007 年之前，委員會前身為韓國三方委員會 (Korea Tripartite Commission)，爾後歷經演變，如今

韓國全國層級社會對話平臺名稱為韓國經濟與社會發展委員會。

2.組織功能

韓國經濟與社會發展委員會主要功能是針對有關勞工與勞工相關產業、經濟與社會議題，在政策與政策意見上的諮商與協議，提供韓國總統 (AICESIS, n. d. c.)。在討論的議題面向上，主要是討論有關提升工作穩定性與提升工作條件和勞工關係等勞工政策，同時也討論對勞工事務有重要影響的產業、經濟和社會政策 (AICESIS, 2012)。

3.成員組成與組織結構

韓國經濟與社會發展委員會同時是總統勞工政策諮詢機構與三方政策諮議獨立機構 (AICESIS, 2012)。在組織運作上，依經濟與社會發展三方委員會法（下稱三方委員會法）第 4 條，委員會採取三方加 N 的模式，總共有 10 名成員，包含 1 位主席、1 位常務委員、2 位勞工代表、2 位雇主代表、2 位公益團體代表，及 2 位政府代表（第 1 項）。主席及常務委員皆係由總統指定（第 2 項）；勞資雙方之代表人選係分別由該國總統自全國層級組織代表人選中指定（第 3 項）；公益團體之代表之產生方式則係由總統在勞動、經濟與社會事務上具備充沛知識與經驗，且經主席、全國層級勞資團體推薦，以及全國層級勞資團體篩選過後的候選者中指定（第 4 項）。政府代表由戰略及金融部 (Minister of Strategy and Finance) 以及就業與勞動部 (Minister of Employment and Labor) 兩部部長擔任（第 5 項）；另有產業通商資源部 (Ministry of Trade, Industry and Energy) 部長擔任全體委員會特別成員。全體委員會任期為兩年一任，由總統任命；常務委員會、議程委員會與產業委員會的委員由經濟與社會發展委員會主席任命 (AICESIS, n. d. c.)。若總統有其他必要諮詢事項，則可指定其他相關政府部會參與對話。所有成員之任期為兩年，但可延續。最後，委員會應設立秘書處，由常務委員同時擔任秘書長一職（三方委員會法第 4 條

第 6 項)。

表 7 韓國經濟與社會發展委員會各時期發展一覽表

時期	年代	組織名稱	法規	成員	目標與任務
第 1 時期	1998 年 1 月至 1998 年 2 月	韓國三方委員會	無	政府 勞工 雇主 政黨代表	處理包羅萬象、鉅觀、全國性議程，含綜合企業（財閥）改革
第 2 時期	1998 年 3 月至 1999 年 8 月		三方委員會法	政府 勞工 雇主 政黨代表 公益代表	針對國家當前財政、公部門與商業的重建
第 3 時期	1999 年 9 月至 2007 年 4 月		三方委員會之建立、運作與其他事項法	政府 勞工 雇主 公益代表	關於如何改進就業狀況、工作條件與勞工關係制度；重建與社會政策也是議程一部分
第 4 時期	2007 年 4 月至今	韓國經濟與社會發展委員會	經濟與社會發展三方委員會法		引進議程與產業專門委員會制度

資料來源：International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions (2012)

根據委員會網站，其組織結構圖如下圖 5 所示。從組織結構功能來看，全體委員會 (Plenary Committee) 是最高決策機關。常務委員會 (Standing Committee)、各議程委員會 (committees by agenda) 與各產業委員會 (committees by industry) 負責各工作層面的討論與相關議程制訂。秘書處針對委員會運作提供行政支援(AICESIS, n. d. c.)。³⁶

³⁶ 根據 AICESIS 與國勞組織聯合資料庫記載，截至其統計為止，下設於議程委員會與產業委員會各項會議單位共有 24 個，詳參閱：<http://www.aicesis.org/database/organization/80/>；另外，經濟與社會發展委員會底下另外設有附屬委員會及工作小組，詳參閱：<http://www.aicesis.org/database/organization/80/committees/>。以上資料之檢索日期：2017 年 11 月 19 日。

管理層級由主席團（正副主席）、全體委員會以及秘書處組成。委員會的財源來自就業與勞動部的預算（AICESIS, n. d. c.）。



圖 5 韓國經濟與社會發展委員會組織結構圖

資料來源：Economic and Social Development Commission of Korea (n. d. b.)

4. 法律框架

在制度上，韓國以立法的方式保障社會對話平臺的運作。1998年3月28日施行三方委員會法 (Regulation on the Tripartite Commission)；1999年5月24日由三方委員會之建立、運作與其他事項法 (Act concerning the Establishment, Operation, etc. of the Tripartite Commission) 作為社會對話的適用法規；2007年

1 月 26 日依據組織更名，法案名稱也重新命名為經濟與社會發展三方委員會法 (Act on the Tripartite Commission for Economic and Social Development) (AICESIS, 2012)。

經濟與社會發展三方委員會法之目的是透過成立經濟與社會發展三方委員會促進產業和諧並致力於國家經濟平衡發展，並闡明有關組織與其運作之必要事項，以在三方之間基於多元信任與合作，就勞動政策與相關經濟及社會政策上進行諮商，並提供總統建議。以下闡述法條內容 (Government of South Korea, 2013)：

該法第 2 條明訂三方夥伴的責任，勞工、雇主與政府方應本於相互信任而誠信參與諮商，並全然尊重諮商結果。

該法第 3 條闡明委員會的創設與功能，其應設置於總統之下 (第 1 項)，諮商事項有：

- (1) 涉及勞工就業安全與工作條件等之勞動政策，以及涉及產業、經濟與社會的重大影響政策
- (2) 涉及促進工業關係發展的體系、認知與實踐之事項
- (3) 涉及衡量委員會同意事項執行情形之事項
- (4) 涉及衡量促進三方合作的支持活動之事項
- (5) 其他總統請求建議之事項

為盡對話職責，必要時委員會可要求相關人士、公眾人士及專家參與委員會並陳述意見，或者呈交文件並提供解釋；另外，委員會亦可透過公聽會、研討會、意見投票、公開辯論等方式蒐集公眾意見。

主席負有向總統報告委員會主要活動之責，包含諮商結果等，主席亦可知會相關機構諮商結果並敦促執行。如果委員會開會結果無法做出決議，或者勞資有一方全體缺席決策程序，在多數出席者允許下，委員會將召開會議

告知政府討論進行的結果。

基於誠信，三方應確實回應委員會決議之政策並將其實踐，若未實踐或有所延遲，主席得要求解釋原因或遞交書面說明。

最後，地方政府亦可設立地區性的三方諮詢機構，委員會應在地區性三方諮詢機構的創立與運作上提供必要協助。

5. 運作程序與決策機制

委員會社會對話運作的程序如下(Economic and Social Development Commission of Korea, n. d. a.)：

(1) 議程遞交

所有委員會成員皆可規劃及遞交議程。

(2) 議程考量

由議程委員會與產業委員會商討可排入議程的待議事項，遞交常務委員會。

(3) 議程議定

此階段議程已由常務委員會重新檢視與協調產生，交由全體委員會針對各項待議事項進行討論並議定。待議事項的議定應獲得出席成員三分之二以上同意，其中應有一半以上的勞工代表、雇主代表與政府代表。

(4) 宣告討論結果

若有所有勞工或雇主成員缺席導致無法結論之情形，全體委員會可與多數已登記的成員開始研議，並在多數出席成員同意下向政府宣告討論結果。

6. 對話成果

委員會社會對話締成協議紀錄者有工作場所規定 (workplace compliance)、勞動法改革、職業訓練與技能發展、生產力與競爭力、工作權利與基本原則、就業政策與勞動市場規範、健康與醫療政策、財務與經濟政策、財稅政策、社會

對話與三方性、青年就業、基礎設施網絡、運輸與能源政策、社會事務等。³⁷

針對社會對話運作結果，委員會方面認為有兩項需致力加強的目標。首先，委員會應加強社會對話參與者的代表性。由於社會對話的參與者受限於雇主、勞工、政府與公益方，鑒於這樣的組成可能無法在內容各異的議程中都能充分展現代表性，因此委員會應致力於讓對話成員能涵蓋更廣泛的社會階級，並且強化機制，將無工會勞工、中小企業員工等包含其中；另外，亦應將公益方成員層面擴大，現已將學界、公民及社會團體、記者等包含其中 (AICESIS, 2012)。再者，雖然在法規中委員會可以就勞工政策暨相關經濟、社會與產業政策進行對話，但實務上仍以討論勞工政策為大宗。因此，委員會亦嘗試擴大對話議程範圍，以期符合公眾需求並充分反映人民生活趨勢，包含社會兩極化 (social polarization)、低出生率與高齡人口等 (AICESIS, 2012)。

7. 監控評估

由於與會代表時常因太執著於達成協議，導致簽訂的協議內容過於簡單論述、抽象或模糊，使其實施情形難以受到檢驗或監控，也破壞外界對協議的信心。因此，經濟與社會發展委員會除了致力於使決議事項具備可行性，也盡可能使協議內容與實施時程表精確詳盡。針對窒礙難行的決議內容，委員會以勞資雙方對議題的最終意見，連同公益方成員的意見做出聲明，並呈交政府；或者由公益方成員與勞資雙方成員誠信協商後做出書面意見，並遞交給政府 (AICESIS, 2012)。

³⁷ 截至 2015 年 10 月 6 日止，委員會共簽訂了 45 項主要協議，各協議名稱與內容刊載於委員會網站，詳參閱：http://english.esdc.go.kr/bbs/data/list.do?menu_idx=2102，檢索日期：2017 年 11 月 19 日。

(三) 社會對話平臺運作實例及成效

自 1997 年經濟危機以來，社會對話成為韓國建立國家共識的重要機構。社會對話在民主和經濟自由化的雙重過渡中浮現，1987 年民主化後，有組織的勞動力成為一個具影響力且強大的社會力量，社會對話的發展變得益發重要。全國性社會對話平臺的運作及其協議使政府能夠建立勞動市場的靈活性並確保基本勞工權利，但社會對話的發展受到各種因素的制約，原因是社會對話乃建立在依賴型結構之上，該結構則源於政府領導型、出口導向型的工業化策略，其特徵是勞動壓制和權力排斥。制約的因素包含：政府不願意或不能實施全國層級社會對話所達成的協議，進而限縮委員會效力，導致社會夥伴對政府的不信任，勞動改革缺乏足夠的行政和立法能力，造成頻繁罷工。另外，微薄的公共社會支出使社會保障不足，勞動市場疲軟導致勞工生存受到威脅，使其缺乏進入協商之動力。第三，1998 年社會對話挽救經濟後，社會夥伴又恢復對抗性勞資關係傳統，鑲嵌在韓國政府主導型經濟發展戰略模式。這種鬥爭式的立場難以通過社會對話成就合作性勞資關係 (Han, Jang & Kim, 2010)。

自 1997 年以來，社會對話為加強勞工運動對勞資關係決策的影響力開拓道路。然而，韓國的社會對話由於體制上的制約因素而不穩定，制約因素包括政府與社會夥伴（特別是勞工）之間的不信任。這種缺乏信任，再加上社會保護不足，以及高度分散的談判結構，都導致了對立性勞資關係。這表明勞資之間的對抗關係模式可能會持續下去，而社會對話可能僅僅是政府在未能有效解決深層勞資問題的情況下增強其民主形象的一種策略 (Han et al, 2010)。

三、荷蘭

(一) 歷史脈絡

1970 至 1980 年代之間，荷蘭出現「荷蘭病」之概念，描述由於荷蘭大量出口天然氣，累積許多貿易順差，但同時也導致國內產業退化、出口量下跌、失業率

上升、政府社福與財政負擔加重等問題。荷蘭會罹患「荷蘭病」的原因，並非單純是出口自然資源而已，也包含幾項重要因素，像是為了建設福利國家結構帶來的影響等（陳亮宇，2016 a）。從 1970 年代初期開始，荷蘭失業人口逐漸上升，到 1984 年前後為高峰期，失業人口已超過八十萬人，失業率超過 10%。如此高失業率，也直接影響政府從就業人口獲得的社福保險收益與失業保險給付之間的平衡。為瞭解決社會福利支出導致負債過多的問題，荷蘭政府從 1980 年代開始採取措施，其中一項為改善高失業率問題（陳亮宇，2016 b）。

荷蘭政府將主要目標鎖定於就業問題，以降低工資成本為策略，此舉改善荷蘭產品在國際市場的競爭力，同時創造眾多就業機會（陳亮宇，2016 b）。由於 1980 至 1990 年代出現一連串企業破產風潮，導致國內對於產業政策普遍抱持懷疑態度，因此，荷蘭與其他國家相較之下較少施行產業政策；此外，產業政策一致性程度亦較低，政府較偏好制訂通則性政策（Van Het Kaar, 2014）。在政府引導下，荷蘭雇主與工會代表，於 1982 年簽署《瓦聖納協定》(Wassenaar Accord)，其中工會接受往後數年薪資受到控制；雇主同意減少裁員及降低每週工時；政府則同意將部分工時勞工納入社會福利體系中。此協定也是「波德模式」(polder model) 的開端（陳亮宇，2016 b）。

荷蘭波德模式被喻為追求生存的精神根基，其對生存的圖像是永遠面對不良的先天體質，所以必須尋求協商共識與務實合作，否則大家都將會一起減頂（戴肇洋，2017）。

根據 Eurofound 的調查，荷蘭的產業政策無論是水平跨產業的介入或垂直單一產業／次產業／企業的介入上，社會夥伴都能經由特定部門及跨部門的方式參與，也能採取從單方、雙方、三方、到公共／私人夥伴關係 (public/private partnership, ppp) 的方式參與。然而，目前沒有證據支持荷蘭在產業政策上有遵循歐盟層級的建議書與發展指引。調查認為社會夥伴的參與能在改善政策措施關聯性；形成勞

動市場、教育與經濟政策的一致與協調；刺激公私協力等方面發揮影響。與此同時，它也面臨協商過程漫長、社會夥伴參與文化缺乏、政府政策變動頻繁等挑戰 (Van Het Kaar, 2014)。

荷蘭社會對話是高度制度化的，勞資雙方在企業、部門與全國層級互相對話，而這些對話與討論時常是與政府一同進行的。二戰後荷蘭社會與經濟諮議會 (Social and Economic council; Sociaal Economische Raad, SER) 創立，除了三方成員以外亦包含由政府指定的「皇家指定成員」(Crown members)，通常是（經濟或社會科學領域）教授或其他高政治、社會地位之全國性指標人物。諮議會可在政府要求之外主動提供各種議題之建議。在習慣上，與工作及健康議題相關之重要國家勞動條件政策走向，都會呈送諮議會請求建議，通常報告中的意見會是一致的，勞資雙方僅在少數主題會無法達成共識。另外，勞動檢查局 (Labour Inspectorate) 在社會對話中角色微弱，從工作條件相關社會對話來看，其僅具有強制執行的功能，從更細部的觀點來看其亦負有監控任務 (Houtman, Kwantes & Brugman, 2008)。

(二) 政府與社會夥伴的三方關係

荷蘭的社會對話運作方式為透過勞工基金會 (Labour Foundation; Stichting van de Arbeid, STAR) 和社會與經濟諮議會兩個組織進行社會對話 (Grunell, 2014)。

這樣的社會夥伴關係在跨產業社會對話中扮演提供諮詢意見之角色，並未真正負責集體協商。但是，一些全國層級團體會實際參與全國層級的集體協商，此種參與形式主要發生於廣泛且重要的議題上，例如勞工關係彈性化 (Grunell, 2014)。

有關社會夥伴代表性，以社會與經濟諮議會為例，諮議會已制訂有關團體代表性之政策規定，因此在政府指定可派任諮議會代表之團體前，須先徵詢諮議會意見。團體的「質」和「量」皆須符合特定條件，才具獲得代表權之資格；此政策規定亦明訂分配席位方法。代表性主要指標為團體的法律形式和目標；同時，團體亦需有足夠成員，其成員需充分分佈於全國各地及各產業。資方團體方面尚且要

求團體成員數量以及成員之集體社會經濟分量 (socio-economic weight) (Grunell, 2014)。

每兩年在新任期之前，社會事務和就業部長會詢問諮議會是否改變皇室命令，其中包含任命勞資團體代表之權利。此時諮議會將要求欲代表參與社會對話之團體提出申請。另外，諮議會亦詢問當前團體代表有關成員組成方式之意見，以及其是否想維持目前的席位分配。最後，由部長考量諮議會意見，正式決定席位分配 (Grunell, 2014; De Sociaal-Economische Raad, n. d. h.)³⁹。

另有意見認為，目前荷蘭對於勞資團體的參與有極大的限制，工會參與僅限於社會與經濟諮議會、勞動基金會與從事社會創新之機構；大學與研究中心扮演的角色較工會更為重要 (Van Het Kaar, 2014)。

政府在荷蘭全國層級社會對話中角色較為限縮與間接。以社會與經濟諮議會為例，其是由獨立專家出席，專家由國王所任命，但沒有義務與政府諮商或根據政府指示行動。受皇家指定的成員中包含荷蘭中央銀行 (De Nederlandsche Bank) 與荷蘭經濟政策分析局 (Centraal Planbureau) 之代表，其中一位成員同時兼任主席。專家職責是為公益服務，並在勞資雙方無法達成共識時尋求折衷方案。這些專家基於代表重要政治組織與相關學術或科學學門而受選擇，並未受僱於諮議會。專家在諮議會工作時間長短因人與時期而異，通常每週約四小時。諮議會的報告通常受議會所使用，用途主要在於與政府議論及針對社會議題制訂法律框架 (International Labour Office, 2013)。

總而言之，荷蘭工業關係處於緊密團結狀態，全國層級最高組織透過勞工基金會在勞工立法上扮演核心角色，亦透過社會與經濟諮議會之參與對於共同諮商給予進一步的承諾；近年與政府間的關係雖不若以往，但對話機制依舊持續運作。

³⁹ 礙於語言能力之研究限制，僅能從 Grunell (2014) 中對社會夥伴代表性的研究，對照其所參考的諮議會網頁問與答內容，初步翻譯後了解社會夥伴代表性指標的概略內容，而未能找到進一步詳細說明指標內容的中英文資料。

在荷蘭，代表性議題並不顯得重要，各方皆瞭解其相互依賴性，社會夥伴間傾向採取妥協或達成共識，因此並無管轄權爭議之發生。在勞資雙方各三個具代表性團體的互動上，針對團體協約簽訂與公共政策制訂實施皆無相互競爭或特定團體遭受排除之情事。荷蘭團體協約覆蓋率可達 80%，並同時包含企業與產業層級；在組織密度上，三大雇主組織可達至 90%，然而三大工會組織僅約 20% (Grunell, 2014)。

(三) 社會對話平臺的形式

荷蘭主要的社會對話平臺有二，其主要差異如表 8 所示。

表 8 勞工基金會及社會與經濟諮議會比較表

比較項目	勞工基金會	社會與經濟諮議會
成立依據	私法	公法
型態	雙邊	三方
諮商對象	向各自所屬會員提供建議書	主要向公權力提供建議書

資料來源：Labour Foundation of the Netherlands (2010)

(四) 社會對話平臺的運作

1. 社會與經濟諮議會

(1) 組織沿革

荷蘭全國層級社會對話平臺之一為荷蘭社會與經濟諮議會，其成立於 1950 年 1 月 27 日，想法源自荷蘭憲法第 79 條與 134 條，並依據工業組織法 (Wet op de bedrijfsorganisatie) 所創立。諮議會是荷蘭政府與議會在國家與國際社會經濟政策上的主要諮詢機關，其並非政府組織，財源來自產業界，並完全獨立於政府之外 (AICESIS, n. d. d.)。

(2) 成員組成

諮議會採取雙方加 N 的形式 (Bipartite plus)，共有 33 名成員（見下表 9）。其中勞資雙方代表各 11 人，由其代表團體中選出。另 11 人為政

府任命的獨立成員，來自獨立專家、代表公益方的中間人或監督者、經社或法律領域的專業人士等，通常為大學教授；荷蘭中央銀行主席與荷蘭經濟政策分析局局長亦在獨立成員之中。獨立成員由社會事務與勞動部部長 (Minister for Social Affairs and Labour) 代表皇室進行任命。諮議會成員任期為 2 年 (AICESIS, n. d. d.)。

表 9 荷蘭社會與經濟諮議會成員組成列表

陣營	人數	所屬團體	備註
僱主代表	7	荷蘭產業與僱主聯盟 (Confederation of Netherlands Industry and Employers, Vereniging VNO/NCW)	共 11 人
	3	中小型企業協會 (Association of Small and Medium-sized Enterprises, MKB Nederland)	
	1	荷蘭農業與園藝組織 (Dutch Organisation for Agriculture and Horticulture, LTO)	
工會代表	8	荷蘭工會聯合會 (Federation of Netherlands Trade Unions, FNV)	共 11 人
	2	荷蘭基督教工會全國聯合會 (National Federation of Christian Trade Unions in the Netherlands, CNV)	
	1	專業人員工會聯合會 ⁴⁰ (Trade union federation for Professionals, VCP)	
皇家指定成員	11	獨立專家（經濟、財經、法律或社會領域大學教授等） 荷蘭中央銀行主席 荷蘭經濟政策分析局局長	由國王任命，但不代表政府
政府部會代表	非正式成員	針對特定專業領域政策制訂派任對應政府部會代表	觀察員

資料來源：De Sociaal-Economische Raad (n.d. k.)

⁴⁰ 許多荷蘭相關資料皆顯示勞方代表為 FNV、CNV 與中高技術員工工會聯合會 (Trade Union Federation for Intermediate and Higher Employees; Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel, MHP)，然而根據報導，MHP 已在 2014 年更名為 VCP，並於 2014 年 4 月 3 日召開第一屆會員大會。詳參閱 VCP. (2014). MHP wordt Vakcentrale voor Professionals. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.vcp.nl/actualiteiten/4050/mhp-wordt-vakcentrale-voor-professionals/>

管理層級由主席團、會員與代表大會、秘書處組成。主席形式上由國王任命，實務上是由社會事務與勞動部部長進行指定。主席可從個人身分者及勞資代表之中選定，實務上主席皆為個人身分者受選定。另外，由諮議會任命 2 位副主席，實務上副主席之位是由規模最大的勞資團體分別擔任 1 席 (AICESIS, n. d. d.)。主席為全職工作，其餘代表成員皆另有正職工作 (De Sociaal-Economische Raad, n. d. k.)。

在次級組織上，由委員會與工作小組進行任務並準備諮詢報告，委員會部分為常設性；部分為臨時設立，特別針對專門諮詢計畫，例如勞動遷移諮詢等。委員會如同諮議會本身，由勞資雙方代表與獨立專家組成，原則上委員會亦由皇家指定成員擔任主席 (AICESIS, n. d. d.)。⁴¹

(3) 任務

諮議會目標為協助在國家與國際社會經濟議題上創造社會共識，提供荷蘭政府與議會經社相關政策方向以及重要立法上的意見。諮議會的諮詢報告具備雙重角色，一為協助型塑內閣政策以確保其享有來自社會的普遍支持，二為協助確保商業部門運作的同時肩負社會責任。諮議會的意見以促進社會繁榮為目標，不只求取物質上的進步，同時也追尋社會進步以及高品質的生活環境 (AICESIS, n. d. d.)。由上可知，諮議會主要功能即是向政府與議會提供諮詢意見。在諮詢功能上，諮議會的目標是平衡經濟成長與永續發展、致力提高就業率、公平分配收入；諮議會可主動或依據要求向政府提供政策意見，諮詢意見也可能由議會採用與政府議論，諮詢議題包含 (De Sociaal-Economische Raad, n. d. a.)：

- A. 中程社會與經濟發展
- B. 監管事項
- C. 勞動與工業法案

⁴¹ 有關諮議會附屬的委員會與工作小組清單，詳參閱：
<http://www.aicesis.org/database/organization/73/committees/>，檢索日期：2017 年 11 月 20 日。

- D. 員工參與
- E. 勞動市場與教育之關係
- F. 歐洲政策
- G. 環境規劃與交通可及性
- H. 永續發展
- I. 消費者事務

諮議會同時也是行政機關，其行政功能包含執行法律、監督企業合併、督促商業及消費者自律等。首先，在法律執行上，諮議會協助執行部分有關貿易與產業之法律規定，例如決定申請免除勞資會議 (Works Council) 責任的企業能否通過豁免；⁴²另外，在企業合併監督上，荷蘭於 1971 年設立 SER 監督法 (SER Merger Code)，旨在保護企業公開要約收購或合併案中員工及利害關係人之權益。針對影響 50 名以上員工之合併案，此法規定須在時限內告知工會並邀請工會進入諮商程序。⁴³最後，諮議會鼓勵企業與消費者團體共同商討一般交易條件 (General Terms and Conditions)，此類自律規範最後導向產生由企業與消費者代表共同組成的消費者投訴委員會 (Consumer Complaints Boards) (AICESIS, n. d. d.) 。

⁴² 社會與經濟諮議會負有協助執行勞資會議法 (Wet op de ondernemingsraden) 的責任。其透過以下方式執行：(1) 諮議會促進企業內員工參與，並為此設立促進員工參與專門委員會 (Commissie Bevordering Medezeggenschap, CBM)，鼓勵公私部門組織建立勞資會議並提升員工參與品質。(2) 促進員工參與專門委員會為勞資會議發表一系列重要建議與優質訓練，由勞資會議訓練認證基金會 (Works Council Training Certification Foundation, SCOOR) 監控訓練品質。(3) 促進員工參與專門委員會協助諮議會處理企業豁免設立勞資會議的申請。(4) 成立聯合部門委員會 (joint sectoral committees)，協調勞資會議與企業管理層之間的衝突。諮議會目前負責運作兩個私部門的聯合部門委員會秘書處 (Market I and Market II)。有關勞資會議任務的執行，詳參閱：https://www.ser.nl/en/about_the_ser/responsibilities/enforcing-laws.aspx，檢索日期：2017 年 11 月 20 日。

⁴³ 社會與經濟諮議會整併法 (Social and Economic Council's Merger Code) 目的是為了在企業整併中保護員工權益。此法規定整併方必須在欲整併前提供有關員工團體（如工會）相關資訊，並給予其機會發表對於整併的意見。前述規定意指整併需獲得同意，而整併方必須透過員工組織的觀點了解整併與否對員工的影響並說明如何因應，亦給予相關勞資會議機會以考量員工組織的觀點，使勞資會議將這些觀點納入並發表其意見，以符合此法要求欲進行整併前需獲得同意之規定。與此同時，整併方亦須通知諮議會秘書處欲整併事宜，諮議會秘書處會知會員工團體其已收到相關通知。諮議會秘書處對於所有整併通知都會採取最高保密原則。另外，員工團體及參與整併的任一方皆能依據此法，向諮議會成立的整併法裁決委員會 (Merger Code Adjudication Committee) 提交申訴。有關社會與經濟諮議會在整併上的功能，詳參閱：https://www.ser.nl/en/about_the_ser/responsibilities/mergers.aspx，檢索日期：2017 年 11 月 20 日。

最後，諮議會也協助學生撰寫研究論文，並開放諮議會圖書館以資研究使用。諮議會的論文服務包含協助學生搜尋相關論文，並提供論文撰寫技巧，例如如何選擇主題、形塑研究問題、蒐集資訊、撰寫文件及增加潤飾。另外，諮議會也舉辦論文競賽 (SER Thesis competition)，研究生可投稿社會經濟議題或與諮議會工作範圍相關的研究主題論文參與競賽，藉此協助研究發展。⁴⁴

(4) 組織結構

社會與經濟諮議會組織結構如圖 6 所示。諮議會由執行委員會領導，每月針對諮詢報告的討論與完稿召開對外公開的全體會議。諮議會下設許多委員會與工作小組執行工作與準備諮詢報告，委員會亦是由勞資雙方團體代表及獨立專家組成，並由皇家指定成員擔任主席。部分委員會根據社會與經濟諮議會法 (Wet op de Sociaal-Economische Raad) 第 43 條，可直接提供政府諮詢意見，被稱為「第 43 條委員會」(Article 43 committees)。秘書處約有 100 位員工，並由秘書長領導，協助諮議會準備與執行各項活動 (De Sociaal-Economische Raad, n. d. i.)。

通訊部的職責乃為主席、秘書長與政策專員提供協助；準備並實施通訊與代表性政策；媒體事務；公共資訊；外部聯繫監控會議；協調資訊發布等。財務部的職責為規畫預算與諮議會年度帳目；規劃與實施費用規定；檢查諮議會總體收支；持續追蹤捐助款項；管理諮議會資產；處理工資表、彈性儲蓄方案與退休金事宜；實施及處理各種內部方案；管理勞工基金財務帳目；運作諮議會與工業委員會撫卹基金 (Industrial Boards Pension Fund) 書記事項；運作工業組織部門就業基金 (Industrial Organisation Sector Employment Fund) 書記與行政事項等。人資部的職責為提供秘書處一般管

⁴⁴ 有關研究生論文協助服務的申請與說明，詳參閱：<https://www.ser.nl/en/education.aspx>。檢索日期：2017 年 11 月 20 日。

理諮詢；準備並協助人力資源與組織政策之實施；員工僱用條件；工作分析與評估；員工事務等 (De Sociaal-Economische Raad, n. d. b.; n. d. c.; n. d. d.)。

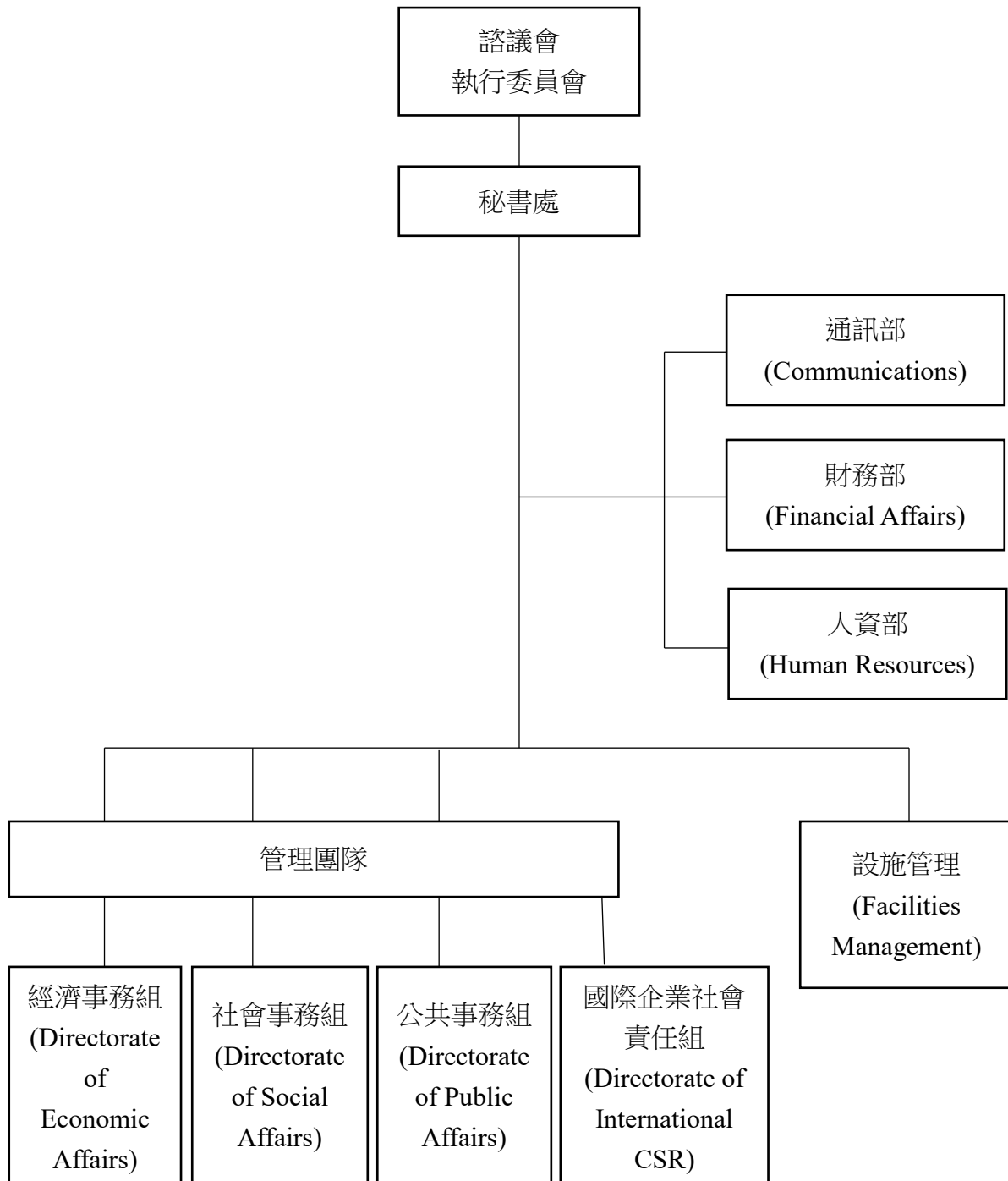


圖 6 荷蘭社會與經濟諮議會組織結構圖

資料來源：本研究翻譯自 De Sociaal-Economische Raad, SER-Brochure, <https://www.ser.nl/->

[/media/ser/downloads/brochure/publieksbrochure.pdf](https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/brochure/publieksbrochure.pdf).

公共事務組的任務是執行諮議會在社會與經濟諮議會法底下所負擔之職責，其涉及的領域包含員工參與、合併事務、各委員會書記事項、與行政法相關諮詢意見提供、向國際相關機構提出諮詢意見、監督地方層級社會與經濟委員會等。經濟事務組的任務是針對一般社會與經濟政策、歐洲整合與國際經濟關係、與社會及經濟體系結構相關之議題等，準備諮議會諮詢報告。社會事務組的任務是針對工作條件、就業法規、公司法與員工參與、勞動市場與教育、社會保險與健康關懷、退休金等，準備諮議會諮詢報告及決策方面的行政協助 (De Sociaal-Economische Raad, n. d. e.; n. d. f.; n. d. g.) 。

(5) 決策機制

作為諮詢機關，諮議會透過成員的諮商結果制訂諮詢報告作為決策機制。諮詢報告是對外公開的，報告中的各項建議並不具有拘束力，政府並無義務遵循諮議會的意見，但遵照辦理與否及原因則須告知諮議會。為執行擬定的政策，政府需要社會廣泛支持，諮議會所提供的意見能使政府判斷其是否受到來自不同利益代表的充分支持。一致的意見能代表廣泛的支持；分歧的意見則反映政府的政策尚欠缺特定社會群體的支持 (AICESIS, n. d. d.) 。

(6) 效力

荷蘭政府並無義務在重要社會與經濟議題上徵詢社會與經濟諮議會之意見。此義務已於 1995 年廢除，但諮議會所收到的徵詢並無減少，假設政府沒有在諮議會所認定之重要議題上徵詢諮議會意見，諮議會亦可決定自行提出諮詢報告。政府可自由決定是否遵循社會與經濟諮議會的意見，然若諮議會提出之諮詢報告受到諮議會成員的一致支持，等於向政府提供清晰的訊息。根據 1997 年治理諮詢機關框架法 (1997 Framework Act

Governing Advisory Bodies)，政府應於諮詢報告發布三個月內回應諮議會的意見，若政府不遵循諮議會的意見，必須說明原因 (International Labour Office, 2013)。

(7) 財源

諮議會之預算乃自行決定，並取得社會事務與勞動部之同意。法律上，諮議會之財源乃來自企業家透過一般性失業基金 (General Unemployment Fund) 所提供，並無接受政府財務支持 (AICESIS, n. d. d.)。

2. 勞工基金會

(1) 歷史脈絡

勞工基金會成立於 1945 年 5 月 17 日，乃一私立基金會，主要功能在於針對各種就業相關議題發表建議書，並依據政府要求提出諮詢報告，回顧及解釋基金會對於特定主題的觀點。另外，基金會也與其他公民社會群體制訂協議，藉以處理特定社會問題 (AICESIS, n. d. e.)。

二戰後基金會成立，勞資雙方共同合作重建荷蘭，最初始主要關注工資議題，隨著時間更迭，基金會的關注層面逐步轉變，其中一項最重要的目標是支持勞資雙方的和諧關係。荷蘭解放後最初幾年，基金會在準備與形塑社會經濟政策上扮演關鍵角色，最重要的貢獻在於工資與物價的諮商。此外，基金會成員亦針對經濟結構進行密切協商，發想如何團結工商產業形成勞資團體 (Labour Foundation of the Netherlands, 2010)。

1950 年工業組織法成為了組織體系的法律框架，此法催生了社會與經濟諮議會，作為新法後成立的之工業組織所屬全國性機關，以及國家在社會與經濟政策上的新諮議機關。基金會則持續做為社會夥伴就工作與收入相關議題上的諮商平臺 (Labour Foundation of the Netherlands, 2010)。

隨著社會變遷，基金會的專注面向逐漸轉變，以下為其所列出（但不

限於此)的關注議題 (Labour Foundation of the Netherlands, 2010) :

- A. 退休金
- B. 教育、訓練與就業力
- C. 員工招募與甄選
- D. 性別平等與同工同酬
- E. 特殊群體的勞動市場
- F. 工作生活平衡
- G. 檢舉機制
- H. 解雇制度

(2) 成員組成

勞工基金會是由 6 個代表團體組成的雙邊對話，勞資各 3 個團體，具代表性之團體名單與諮議會相同。基金會設有雙主席，分別由國內規模最大的勞資團體代表派任(AICESIS, n. d. e.) 。

(3) 任務

勞工基金會是基於私法成立的諮詢機關，成員來自三個全國層級最高工會組織與三個全國層級最高雇主組織。基金會提供一個論壇，供成員討論勞動與工業關係領域相關議題，部分討論內容最後形成備忘錄、聲明或其他文件，由基金會建議勞資雙方採取行動，商議團體協約 (Labour Foundation of the Netherlands, n. d.) 。

(4) 組織結構

有關勞工基金會結構之組成，首先，理事會 (Board) 由全國層級勞資團體代表所組成，共有 16 名成員與 2 位主席，主席各自代表勞資雙方。議程委員會 (Agenda Committee) 負責協調各委員會及籌備理事會議，以及與政府代表團共同籌備春秋諮商 (Spring and Autumn Consultations)。⁴⁵議程委員會由勞資雙方各 4 位代表所組成，每期選出 1 主席，每月召開 1 次會議。

⁴⁵ 社會夥伴與政府通常一年開會 2 次，在春秋各 1 次，政府代表團拜會基金會並就當前社會經濟議題進行討論。透過會議，政府代表們與基金會協商後達成約定 (pact)。舉例而言，政府可能處理、實施或修正特定政策；社會夥伴則（時常是透過集體協商體系）處理特定事項。

另外，社會夥伴亦透過各種委員會討論議題並達成共識，他們的諮商可能形成政府諮詢報告或給會員的建議書。最後，基金會設有專門秘書處，其設立於社會與經濟諮議會辦公室中 (Labour Foundation of the Netherlands, 2010)。

(5) 決策機制

基金會的決策機制為共識決，社會夥伴嘗試透過協商與諮商達成決定，若無法達成決定則上呈至議程委員會，特殊情形下會呈至理事會 (AICESIS, n. d. e.)。

(6) 效力

勞工基金會的社會對話結果透過三種形式產生效力。第一種形式是建議書，基金會最重要的工作是向會員發布建議書，建議書通常會納入產業或企業層級集體協商事項。

第二種形式是諮詢報告與備忘錄，基金會依據政府或議會要求提供諮詢報告，亦可主動提交諮詢報告，諮詢報告可回顧並解釋基金會針對特定議題的觀點。有時基金會也會發表備忘錄，釐清沒有直接提出意見的特定議題，目的是解釋該議題當前狀態或定位。

第三種形式是協約 (Covenant)，勞資雙方代表有時會在基金會與其他陣營（如公權力或公民社會團體）達成協議，並使用“Covenant”一詞特指此類協議。在協約中，基金會本身也成為簽署的一方。這類協約通常是為處理特殊社會問題，例如為特定族群提升就業並減少文盲等 (Labour Foundation of the Netherlands, 2010)。

(7) 財源

財源方面來自參與基金會的全國層級勞資團體直接注入基金，同時也有來自諮議會的經費，諮議會透過企業匯入商會的年度會費資助基金會

(Labour Foundation of the Netherlands, 2010; AICESIS, n. d. e.) 。

(五) 社會對話平臺運作實例及成效

荷蘭在 1990 年代由社會夥伴所締結最重要的協議之一即是《哈勒姆協議》(Haarlem Agreement)，此協議乃針對彈性化與工作保障，由當時最大工會聯合會 FNV 領袖 Lodewijk de Waal 與最大雇主組織領導人 Hans Blankert 主導當時所有主要勞資團體簽署一系列協議，這些協議形成了 1998 年《彈性化與保障法》(Flexibility and Security Act) 之基礎架構，此法提供雇主在人員布署上更大的彈性，同時也提供當時已占荷蘭工作人口 10% 的彈性工作者更多保障 (De Sociaal-Economische Raad, 2015) 。

這些協議大幅削減荷蘭工會運動在 1990 年代中期對彈性工作數量上升的憂慮，使工會領袖理解彈性工作趨勢已不可逆，並通過與雇主締結協議的方式設法降低彈性工時比例的惡性驟增，並協商出對於彈性工作者的法律保障措施 (De Sociaal-Economische Raad, 2015) 。

四、法國

(一) 歷史脈絡

法國社會對話有其社會民主主義的悠久傳統。社會民主主義主張接受資本主義與市場經濟，於經濟上支持凱恩斯主義，發展福利國家，支持工會運動，維護勞動者權益。法國社會民主特別強調其公共決策之模式，亦即決策主體為被國家確認具有代表勞資雙方進行集體協商資格的工會與雇主團體，亦稱為社會夥伴。社會民主概念之實踐，主要透過勞動裁決庭 (Conseil de prud'hommes) 之運作，解決勞資間的糾紛與爭議。⁴⁶這種勞動裁決庭成立於 1806 年，裁決庭的「裁決委員」來自於實務的勞資雙方代表，此為最大特色。裁決委員透過選舉產生，每 5 年改

⁴⁶ 參考法國司法部的說明：<http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/lordre-judiciaire-10033/conseil-de-prudhommes-12033.html>，檢索日期：2017 年 11 月 30 日。

選一次，基於勞資對等原則，裁決委員的勞資代表人數必須對等，以確保決定的公平性。

法國另一項社會民主制度的實踐則是社會保障制度，包含醫療、家庭與失業保險，保險資格與職業有其依存關係，由勞資雙方共同合作進行決策及管理。法國社會保障制度的調整主要透過集體協商，決定各種繳費與給付費率。近十年歐洲福利國家紛紛面臨社會保障成本入不敷出的挑戰，法國亦不例外。由於法國工會為社會福利制度的主要決策與管理者，政府於推動改革面臨極大的抗爭。

另一種社會夥伴參與政府決策則是提供訊息與諮商 (information and consultation)(于蓓, 2013)。法國於 1924 年成立國家經濟委員會 (Conseil National Economique)，二戰期間該委員會無法執行，戰後再度恢復。法國第五共和建立後改為經濟與社會委員會，2008 年又增加環境議題，更名為經濟、社會與環境委員會。這個委員會的主要功能為提供法國政府與議會決策之諮商，諮商範圍包含經濟、社會與環境議題。1958 年法國憲法規定所有政府提出的社會、經濟事務均須徵詢該委員會之意見。⁴⁷目前的經濟、社會與環境委員會由 233 名代表組成，其中 140 名委員來自工會、雇主、農業、手工業、自由業與專業人員。另外 60 名為公民團體代表，另有 33 名為自然保育與環境保護的團體代表與專業人士。⁴⁸

1950 年，在法國工業家 Robert Carmichael 倡議下，法國雇主與工會幹部聚集在瑞士的 OFC Conference Centre，一同商討關於紡織業所面臨的危機。此次會議主要目的為建立勞資關係間的信任，因此法國於 1951 年 2 月 1 日簽署第一份工資集體協議，這是法國的雇主團體與工會首次達成利益分享協議，進而提高國家經

⁴⁷ 參考法國勞動法典；

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISC TA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171129>，檢索日期：2017 年 11 月 30 日。

⁴⁸ 參考 Décret n° 84-558 du 4 juillet 1984 fixant les conditions de désignation des membres du Conseil économique, social et environnemental Version consolidée au 29 novembre 2017，檢索日期：2017 年 11 月 30 日。

濟生產力。1953 年紡織工會聯合會與其他工會聯合會主動提出「雇主、工會與政府一起維護共同利益，並且共改善紡織工業之問題」之政策。此政策為法國勞資關係帶來十年和平。

自七十年代中期以來，失業率上升導致法國工會運動造成勞資關係分裂，加上工會成員多為中小企業，在與企業、跨行業 (multi-industry) 及政府協商談判地位之不平等，因此三方於 1975 年達成工作條件協議，此時社會對話的協商與談判機制確實存在，但並未實質運用。因為法國的社會經濟不停改變，也紛紛出現許多不同的利益團體，為了達成不同團體的需求，因而需要不同的社會對話模式推行新的法案或措施。在這樣的情況下，法國的勞動總署 (Direction Générale du Travail, DGT) 持續地鼓勵勞資關係之間的集體協商機制，希望創造出對社會對話有利的條件，甚至讓社會對話層級不僅侷限在全國層級或地區性，還能進一步延伸至不同專業的領域。

法國的勞動政策主要有四大領域，分別是實現社會對話及社會民主、工作健康與安全、法案的品質與效果、以及非法工作的對抗。社會對話用以應對來自社會上不同利益團體的需求，透過對話推行新措施及法案，並由公部門鼓勵勞資集體協商機制，創造有利的對話條件。法國並透過修正法案，促進社會對話，包含於 2005 年法案 (Act 2005 of 31 March 2005) 提供企業在團體協商上更大的彈性。

(二) 社會夥伴代表性認定

在法國，工會的代表性由選舉產生，自從 2008 年工會代表性改革後，為了評估工會是否在全國、跨職業 (interprofessional) 與分支 (branch) 層級受到支持，會每四年舉行一次第二輪選舉。工會為了成為全國、跨產業 (intersectoral) 層級與分支機構代表，必須在職場選舉 (workplace election) 中獲得至少 8% 的票數 (Turlan, 2017)。

2013 年五個全國與跨產業層級的工會都通過了 8% 門檻，但史上第一次私部

門票數由 CFDT 超越 CGT，而 CGT 則在公部門維持最多支持數 (Turlan, 2017)。

1. 法國民主工會聯合會(French Democratic Confederation of Labour, CFDT) (26.4%)
2. 法國總工會(General Confederation of Labour, CGT) (24.9%)
3. 法國勞動聯合總工會(General Confederation of Labour – Force Ouvrière, CGT – FO) (15.6%)
4. 法國職員工會-管理人員聯合會和執行人員總工會(French Confederation of Professional and Managerial Staff – General Confederation of Professional and Managerial Staff, CFE – CGC) (10.7%)
5. 法國基督徒工作者聯合會 (French Christian Workers’ Confederation, CFTC) (9.5%)

至於參與集體協商的適任資格，由於代表性的認定是基於「相對權重」(relative weight)，此基準將前述的選舉結果納入計算，因此 CFDT 以 30.3%超越 CGT 的 28.6%，由於團體協約唯有由總計超越 30%票數的一或多個團體簽訂才能成立，因此 CFDT 成為唯一具有單獨簽訂團體協約資格的工會組織。相對地，權重機制也使如 CFTC 這般僅僅超越門檻的工會組織被剝奪參與產業集體協商的權利 (Turlan, 2017)。

雇主組織方面，2014 年改革了代表性評估方法，雇主組織取得代表性的決定性指標為組織所擁有的企業家數超過全部雇主組織所屬企業總家數的 8%以上，或者是同一組織之資方在全國、跨職業或單一職業層級所僱用的員工數占全體受僱員工數的 8%以上者 (Turlan, 2017)。

根據結果，有三個雇主組織跨越門檻 (Turlan, 2017)：

1. 法國企業聯盟 (Union of Local Businesses, U2P) (擁有企業家數占比 35.9%；僱用員工數占比 4.2%)
2. 法國中小企業聯盟 (Confederation of Small and Medium-sized employers, CPME) (擁有企業家數占比 34.5%；僱用員工數占比 25%)
3. 法國企業聯盟 (Movement of French Enterprises, Medef) (擁有企業家數占比 29.4%；僱用員工數占比 70.7%)

U2P 雖然擁有最多的會員企業，但大部分的企業都非常小型，僅有非常低的覆蓋率；而 Medef 擁有許多從屬的大型企業，因此雖然企業會員數占比低，卻有

高度覆蓋率。改革後的第一個影響就是確保了會員數回報的透明度，第二個影響在於集體協商，由於 Medef 所屬企業雇有佔全體超過 70% 的員工，作為唯一超過 50% 門檻的雇主組織，其有權擋下由其他組織締結的跨職業全國層級協議；在分支機構層級則與工會類似，部分雇主組織將被排除於集體協商之外，縱使他們過往一直參與其中 (Turlan, 2017)。

最後，權重計算也被用於公部門資助社會對話的補助分配，以及雇主組織參與勞工議會 (labour councils, 法國勞動司法之第一階段) 的顧問指定上 (Turlan, 2017)。

(三) 社會對話平臺的形式

法國發展時間較久的全國性社會對話平臺為經濟、社會與環境委員會 (Economic, Social and Environmental Committees, Conseil économique, social et environnemental régional, CESER)。經濟、社會與環境委員會是法國第五共和在上下議院之外的第三個憲制議會，做為社會主要成員的代表，其提供決策者在經濟、社會與環境領域相關公共政策上的看法。委員會主要研究經濟、社會與環境領域的變革並就其認為必須作出的改變提出建議，進而基於公共利益協助形塑提案。其致力於檢視經濟、社會及環境相關政策、與國家、歐洲與國際層級之諮議機構在政策上的對話及合作、以及協助向民眾傳遞重要議題 (AICESIS, n. d. f.)。

另外，2010 年又依法成立法國國家工業委員會 (National Industrial Council; La Conférence Nationale de l'Industrie, CNI)，乃一全國層級三方常設委員會，由政府資助，並由法國總理擔任主席。其設有 13 個產業委員會，負責發展特定行動方案。提供決策者不具拘束力之建議 (Schulze-Marmeling, 2014)。然而，國家工業委員會對產業政策的影響力尚難以辨認，Schulze-Marmeling (2014) 認為，社會對話對於法國產業政策的影響力有限。

(四) 社會對話平臺的運作：以經濟、社會與環境委員會為例

1. 歷史脈絡

法國是世界上第一個成立經濟與社會諮議會組織的國家。最早於第三共和時期，1925 年透過行政命令成立國家經濟委員會 (National Economic Council)；1936 年再透過立法強化委員會的法律地位並賦予其職能延伸至社會政策層面。第四共和時期，於 1946 年以經濟委員會 (Economic Council) 之名將此社會對話機制明訂於憲法之中；第五共和時期則更名為經濟及社會委員會 (Economic and Social Council)。2008 年，隨著法國進行憲法改革，經濟及社會委員會也擴大其面向，並更名為經濟、社會與環境委員會 (Economic, Social and Environmental Council) (AICESIS, n. d. f.)。

2. 成員組成

委員會採「雙邊加 N」的模式，政府並不直接參與其中，由勞資雙方代表與各經社領域成員代表共同組成委員會。隨著 2008 年修憲及 2010 年修正組織法 (organic law)⁴⁹後，委員會也開放環境與自然保護方面的代表及青年與學生利益代表加入委員會。

委員會共 233 名成員，組成方式如下 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. b.)：

(1) 140 名經濟事務和社會對話成員

- A. 69 名勞工代表
- B. 27 名私部門工業、貿易業和服務業代表
- C. 20 名農民和農業活動代表

⁴⁹ 原 1958 年 12 月 29 日關於與經濟及社會委員會有關的組織法的第 58-1360 號法令 (Ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 portant loi organique relative au Conseil économique et social)，後於 2010 年 6 月 28 日修正 (LOI organique n° 2010-704 du 28 juin 2010 relative au Conseil économique, social et environnemental (1))。

- D. 10 名手工業代表
 - E. 4 名自由業代表
 - F. 10 名具有從事經濟領域經驗的合格人選，包含 2 名公營事業代表及 1 名法國境外經濟利益代表
- (2) 60 名社會和領土凝聚力與社區生活成員
- A. 8 名非農業領域互助、合作與團結經濟代表
 - B. 4 名互助組織、農業生產及加工合作社代表
 - 10 名家庭協會代表
 - 8 名其他協會與基金會代表
 - 11 名法國海外部門和地區（包括海外社區和新喀裡多尼亞）經濟和社會活動代表
 - 4 名青年和學生代表
 - 15 名具有從事社會、文化、體育和科學領域經驗，或具有從事社會住宅、失能者和退休人員利益促進經驗的合格人選
- (3) 33 名環境和自然保護成員
- A. 18 名環境和自然保護領域的協會和基金會代表
 - B. 15 位具有永續發展和環境專業知識的合格人選，其中至少包括 3 名高度參與此項領域業務的企業領袖

每位成員任期為 5 年一任，得連任 1 次，最多任職不超過 10 年；在 233 位成員中由社會專門機構與協會任命 193 位成員，政府任命 40 位合格人選。(AICESIS, n. d. f.)。勞工、企業、手工業、自由業及農業從業者代表由各自群體中最具代表性的專業團體所派任。

3. 任務

委員會扮演五種角色 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. b.)：

- (1) 提供政府與議會建議，並參與經濟、社會與環境政策的發展。
- (2) 透過其結構促進社會專業團體 (socio-professional groups) 之間的對話，將最初不同的關注點結合在一起以形成符合公共利益的提案。
- (3) 致力於檢視經濟、社會與環境議題之公共政策。
- (4) 促進與地方政府諮議機構、歐盟及其他國家對應機構之間具建設性的對話與合作。

(5) 協助向人民傳遞訊息。

4. 組織結構

委員會的主要組織結構有主席、辦事處、秘書長及工作小組。

主席由全體委員會議以無記名投票方式選出，其任務是監督委員會的工作、與辦事處共同決定委員會的關注焦點和總體策略方向。主席負責召集辦事處、主持會議並確定議程；另外也負責召集全體委員會議 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. a.) 。

辦事處負責委員會日常運作，其組成包括主席和其他 18 名代表，其中包括 6 名副主席、2 名金融監管官員、4 名秘書和其他 6 名成員 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. a.) 。

秘書長由政府根據辦事處的建議任命，並參與辦事處決策。其職位直屬於主席，負責管理各部門運作及監督領導各部門的公務員。委員會行政結構中共有 4 個部門，部門主管直屬於秘書長，分別是行政和金融服務部、法律和經濟服務部、通信部及國際關係部 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. a.)；工作小組則包含 9 個處室、3 個代表團及各臨時性委員會，負責進行各自議題範圍的研究與提案 (Economic, Social and Environmental Council, n. d. c.) 。⁵⁰

5. 決策程序及效力

委員會的決策機制採投票表決制 (AICESIS, n. d. f.) 。委員會每月召開兩次全體會議，針對各處室所提交的意見進行表決，由辦事處設定議程

⁵⁰ 9 個處室分別是領土永續管理處 (section for sustainable management of territories)、經濟與財政處 (section for economy and finance)、教育、文化與通訊處 (section for education, culture and communication)、環境處 (section for environment)、農業、漁業與糧食處 (section for agriculture, fisheries and food)、經濟活動處 (section for economic activities)、歐洲與國際事務處 (section for european and international affairs)、社會事務與健康處 (section for social affairs and health)、勞動與就業處 (section for labour and employment) 等；3 個代表團分別是海外代表團 (delegation for the overseas)、公共政策長程規劃與評估代表團 (delegation for long-range planning and evaluation of public policies)、女權與機會平等代表團 (delegation for women's rights and equal opportunity) 等。

(Economic, Social and Environmental Council, n. d. c.)。議程設定後，須經下列步驟方能向政府或議會遞交建議：

- (1) 工作小組分配各自主題。
- (2) 工作小組任命發言人，由發言人負責主題的引導討論。
- (3) 召開專家公聽會，由專家就主題進行專業意見的發表。
- (4) 透過公聽會進行提案的準備與修正。
- (5) 交付全體大會進行表決。

經過此程序，委員會可針對地區性經濟發展相關議題發表意見，但其建議並不具有拘束力 (Schulze-Marmeling, 2014)。

6. 財源

委員會的經費來自政府資助。流程上，由委員會提出預算，由經濟與財政部 (Ministry of Economy and Finance) 審核，由議會表決。此預算乃包含在總理預算中；然而委員會乃獨立於其管轄權之外 (AICESIS, n. d. f.)。

(五) 社會對話平臺運作實例及成效

本研究以委員會在環境議題上貢獻之成果，說明社會對話平臺所能協商的範圍不僅限於特定經濟、社會與勞動相關議題，即使在與勞動間接相關的廣泛議題上仍能做到決策的參與。

委員會在環境議題上所著眼的重點是能源轉型 (energy transition)，其透過社會夥伴諮商機制提出兩項建議書（分別是 “The energy transition: 2020-50 – a future to build, a path to pave.” 以及 “Energy efficiency: a pool of savings, a priority goal.”），針對能源轉型支持社會與經濟表現、重新定義混合能源 (energy mix)、動員利害關係人與各項方法應對氣候的挑戰、促進並發展創新等四項利基點，提出兩大目標：在社區層次，2020 年必須達到 20% 的能源節省；在全國層次，能源效率相關公共政策之長期願景，必須基於格勒奈爾環境論壇 (Grenelle Environment Forum) 相關

決議內容，並避免傳遞不利於進展的錯誤訊息。建議書亦針對四項能源效率主題提出細部建議，分別是住宅與商業大樓、燃料貧困 (fuel poverty)、工業與農業、海外部門 (overseas departments) 的特殊情况等 (International Labour Office, 2013)。

最後，雖然法國社會對話歷程久遠，然而有調查顯示法國基層勞工對於社會對話並不熟悉，也不認為其對自身工作條件有何影響。2018 年民間調查顯示歐洲勞工對於社會對話普遍不甚理解，尤其是法國勞工，調查中高達 58% 受訪者不知道社會對話是什麼。此般不理解亦導致法國勞工對社會對話的懷疑，僅有 51% 受訪者能接受社會對話是協調社會標準和打擊歐洲社會傾銷的有效方式，遠低於整體平均值 63%；另外，有高達 59% 受訪者感覺社會對話對自己的工作條件幾乎沒有影響。法國勞工不僅認為其工作場所的社會對話是衝突性的，更相信社會對話的情況正在惡化 (Mounier-Kuhn, 2018)。

五、波蘭

(一) 歷史脈絡

波蘭的民主化歷程是一連串政治、社會與經濟改革的結果，工會於產業民主過程中扮演關鍵角色。波蘭於 1918 年因當時的俄羅斯帝國發生十月革命而取得獨立，成立第二共和國。二戰前的波蘭以農業為主要出口，1939 年二次大戰開始，波蘭領土遭納粹德國與蘇聯瓜分，1941 年波蘭遭納粹完全佔領，直至 1944 年蘇聯軍隊攻入波蘭，1945 年波蘭組成以盧布林政府為主的新政府，1948 年以波蘭共產黨基礎的成員成立波蘭統一工人黨，實行一黨專政。波蘭歷經 40 年的共黨統治，最終在近代史上第三波民主改革 (19 世紀、1918-1945、1970-1990) 的浪潮中，於 1989 年的總統大選敗給團結工聯 (Independent and Self-Governing Trade Union, 簡稱 Solidarity)。波蘭議會於 1989 年通過修憲，取消憲法中關於波蘭統一工人黨之領導地位條款，為華沙公約組織中第一批擺脫共黨執政的國家，被視為歐洲脫離蘇聯獨立、結束共黨專政的先驅。波蘭於 1990 年制定政黨法，成為多黨制的政治

體制，於 1999 年加入北大西洋公約組織，2003 年透過全民公投決定加入歐盟，並於 2004 年 5 月 1 日正式成為歐盟會員國。

波蘭社會對話有其悠久歷史，在波蘭人民共和國 (Polish People's Republic) 專制統治時期，即有零星的社會對話；例如 1956-1958 年 Gomulka 與 1971 年 Gierk 改革時期，當時亦引發激烈的勞工抗爭。1974 年波蘭訂定勞動法，其中第 17 條制定三方委員會相關法令。在社會及經濟事務三方委員會與省級的社會對話委員會 (voivodship social dialogue commissions) 中提到，如果工會是三方委員會之代表，必須符合會員數達 300,000 名之要件。

但社會對話之重大影響乃發生於 1980 年代。1980 年至 1981 年，波蘭通過「8 月協議」(August Agreements) 並成立團結工聯。1989 年 4 月 4 日舉行之圓桌會議促成了工會合法化及自由選舉，為波蘭的社會對話制度開啟新的篇章。1989 年後，制度化社會對話發展中最為重要的一環為提出三方社會和經濟事務委員會公約 (Convention of the Tripartite Commission for Social and Economic Affairs)，三方委員會建立前，企業簽署一份由政府草擬「國有企業公約」(Pact Regarding the State-Owned Enterprise) 之協議，內容包含 9 個工會組織以及 1 個雇主組織，隨後波蘭政府將 9 個簽署協議之團體聚集，尋求勞資代表團體之共識後頒布委員會相關法令，該法令適用於 1994 年至 2001 年間。

1980 年代波蘭面臨政治與經濟轉型，過去的國營（黨營）事業也面臨轉型，必須因應市場開放而強化自主管理。值得注意的是過去共黨集權統治下的工會面臨瓦解，但同時也開啟自主性的工會運動。在密集的經濟發展與社會變遷下，波蘭就像其他後共產主義國家 (post-communist countries) 一般，於 20 世紀嘗試建立一個具共識的民主機構框架。由於當時的團結工聯為執政黨，也是最主要的工會聯盟，且雇主團體仍然力量薄弱，沒有力量與代表政府的團結工聯協商，因此所謂的三方主張並未落實。

1992-1993 年波蘭開始有一系列的罷工潮，促使政府重新思考將勞資協商予以制度化。1992 年由 Jan Olszewski 領導的右翼政府面臨工會實力堅強的礦工因礦場重組而須協商解決爭端，因此建立產業層級的勞資委員會進行勞資對話。1993 年面臨市場開放而有更多的國營事業須進行私有化改革，因此協商的範圍跨至各種不同的產業。當時波蘭的勞動部長 Jacek Kuron 支持波蘭的勞資關係應走向統合主義，因此於 1993 年成立社會、經濟事務三方委員會 (Tripartite Commission for Social and Economic Affairs)，其成員包括工會代表、雇主團體以及政府，國營企業的雇主代表團體為波蘭雇主聯合會 (Confederation of Polish Employers)、私人部門的雇主代表團體為私營雇主波蘭聯合會 (Polish Confederation of Private Employers) 以及波蘭工藝作業者協會 (Association of Polish Crafts)；工會代表則包含兩大工會，一是團結工聯，二是全波蘭聯合工會 (All-Poland Alliance of Trade Unions)。同時亦透過社會對話簽署國營事業轉型定 (Pact on the Transformation of State Enterprise)。Meardi 等 (2015) 認為波蘭從 80 年代末至 90 年代的產業轉型，以及運用三方架構的主張，某程度說明運用統合主義為核心的社會對話有助於締結社會秩序與和平。當時的三方架構中，由於工會扮演主要的政府與勞方角色，因此承擔社會改革的主要責任，但後續的三方委員會於面臨更開放的新自由主義的全球化市場時，無論執政黨為保守派或社會民主派，均無法達成有效的運作與決策。

2001 年波蘭通過一項新的法案，目的為解決社會夥伴代表性問題，該法規定團結工聯及全波蘭聯合工會為工會團體代表，並附加全國工會會員人數須達 30,000 名會員才能具備團體代表性之條件。

2001 年波蘭以立法的形式建構出社會與經濟三方委員會的運作機制，法令也賦予社會夥伴代表性之依據標準。2004 年以來，新舊會員國之間對社會對話發展趨勢產生分歧，儘管如此，波蘭仍是完整地維持雇主、工會與政府三方對話之架構。2015 年，波蘭社會夥伴代表性立法的產生，可以分成全國、產業 (sectoral)、

企業三個層級，然而全國層級之社會夥伴代表性產生變化，社會對話理事會 (Social Dialogue Council) 取代三方代表的社會與經濟委員會。

知名統合主義學者 Schmitter 結合統合主義與民主化，提出統合主義有助於民主化過程且具備特定功能。當以階級形成的組織發展出具有集權化、組織化的決策模式，其實可以扮演固化民主發展的角色，避免轉化為多元組織，導致碎裂化且無法協調。三方架構的主張因此被視為產業民主化過程中免於走向勞工抗爭的有利政策工具。Meardi 等 (2015) 認為政、勞、資三方框架所內含的意識形態就是統合主義，例如 1970 年代的南歐與 1990 年代的中東歐都發展出三方框架主張的決策機制，確實有助於政治體系的穩定。

(二) 社會對話的形式

波蘭的社會對話理事會採取傳統國勞組織三方架構，由 15 位政府代表、21 位勞工代表及 20 位雇主代表，共 56 名成員所組成。其中，政府代表由政府指派、勞方代表由 3 家具代表性的勞工組織所指派、資方代表由 4 家具代表性的雇主組織所指派，理事會成員的任期並無限制 (AICESIS, n. d. g.)。

(三) 社會對話平臺的運作

波蘭將社會對話納入國家憲法之中，並針對社會對話理事會進行立法。首先，波蘭憲法開頭即闡明：「制定波蘭憲法作為國家的基本法，基於對自由和正義的尊重、公權力之間的合作、社會對話以及幫助加強公民及其社群力量的原則。」另外，波蘭憲法第 20 條規定：「基於經濟活動自由、私有制、以及社會夥伴間的團結、對話與合作為基礎之社會市場經濟，應作為波蘭共和國經濟體制的基本原則。」

2015 年波蘭制定社會對話理事會及其他社會對話機構法 (Act on the Social Dialogue Council and Other Social Dialogue Institutions)，賦予全國層級及省級社會對話機構的運作明確的法律地位。

1. 社會對話理事會

(1) 任務

根據社會對話理事會及其他社會對話機構法第 1 條，應建立社會對話理事會，做為勞工、雇主與政府三方合作論壇。理事會的目標包含舉辦對話，確保社會與經濟發展條件並加強波蘭經濟競爭力及社會和諧；致力於施行就業關係方面的社會參與及團結規則；致力於社會經濟政策及策略在制訂與實施上的品質提升，並且在這些議題上以透明、實質且常規的三方對話凝聚社會共識；以及支持各層級領土自治實體的社會對話。

根據同法第 2 條，就第 1 條所記載的相關事項，理事會及其所屬各方應肩負的責任包括表達意見及採取立場、在法案及法案綱要的起草上提供意見、根據本法規定發動立法程序、以及完成其他法律所規定之事項。

(2) 成員組成

根據同法第 22 條，理事會由政府、勞資雙方代表組成。有關理事會的各项活動，波蘭共和國總統、波蘭國家銀行總裁和中央統計局局長代表以諮詢身份參加，其他組織和機構的代表根據其活動領域，可以應理事會主席的邀請參加。

根據同法第 23、24 條，勞資雙方應由具代表性的勞資團體分別代表出席，並規定了社會夥伴代表性的認定方式。具代表性的工會組織應是全國性工會 (nation-wide trade unions)、全國性工會聯合會 (nation-wide associations (federations) of trade unions) 以及全國性工會聯盟 (nation-wide inter-union organizations (confederations))，並符合以下要件：

- A. 擁有超過 30 萬名勞工會員。
- B. 其關鍵活動領域分布於公共統計規定中的波蘭商業活動分類 (Polish Business Activity Classification, PKD) 百分之五十以上

之產業部門。

具代表性的雇主組織應是根據 1991 年 5 月 23 日雇主組織法 (employers' organizations Act of 23 May 1991; Dz. U. No 55, item 235, as amended) 或 1989 年 3 月 22 日手工藝法 (crafts Act of 22 March 1989; Dz. U. z 2002 r. No 112, item 979, as amended) 所運作的全國性或跨產業雇主組織，並符合以下要件：

- A. 其雇主會員共計僱用至少 30 萬名工人。
- B. 其關鍵活動領域分布於公共統計規定中的波蘭商業活動分類至少百分之五十之產業部門。
- C. 其區域、跨產業雇主組織會員至少要有一半在省級（區域層級）設有註冊辦公室。

勞資雙方皆可邀請不具代表性的勞資團體代表和社會專業團體代表以顧問身份參事會的工作。

根據同法第 26 條，勞資雙方代表在理事會中的代表人數應該相同，而此代表人數應由理事會以決議通過。另外，在勞資雙方各自內部，具代表性的每個團體都應有相同數量的代表。最後，部長會議 (Council of Ministers) 做為政府方的與會代表，成員的人數由總理決定。

(3) 組織結構

根據 AICESIS 的記錄，波蘭社會對話理事會中設有主席團、秘書處與各類工作小組。另外，根據波蘭社會對話理事會及其他社會對話機構法，理事會中亦設有辦公室 (Office of the Social Dialogue Council)。

理事會由政府負責召集，具有合法權利主動發表意見。理事會主席由波蘭總理任命，任期未定，另設有 7 名副主席，分別是各家勞資團體的代表，理事會的工作即由主席與 7 位副主席所組成的主席團進行治理。理事會秘書處負責提供理事會的各项服務，其由波蘭家庭、勞動與社會政策部 (Ministry of Family, Labor and Social Policy) 及社會對話與社會夥伴關係處

(Social Dialogue and Social Partnership Department)⁵¹ 之職員所組成。最後，理事會中亦設有各項工作小組，分別是 (AICESIS, n. d. g.)：

- A. 勞動、法律與團體協約工作小組
- B. 社會對話發展工作小組
- C. 經濟政策與勞動市場工作小組
- D. 預算、薪酬與社會效益 (social benefits) 工作小組
- E. 社會保險工作小組
- F. 國際勞工組織合作工作小組
- G. 歐洲聯盟結構性基金 (structural funds) 工作小組
- H. 歐洲社會憲章工作小組
- I. 公共服務工作小組

根據社會對話理事會及其他社會對話機構法第 37 條，社會對話理事會辦公室負責提供理事會在技術、組織、行政、專家等方面的支援，是以國家預算成立的個別組織單位，隸屬於勞工行政部門首長。根據同法第 38 條，辦公室主任應由勞工行政部門首長根據理事會的要求任命。根據同法第 39 條，辦公室的預算由辦公室主任編制，並由理事會批准。

(4) 決策機制

首先，針對於討論議題的範圍與提議方式，根據社會對話理事會及其他社會對話機構法第 3 條，理事會各方可以同法第 1 條所規定的理事會目標為主題，達成協議並採取共同立場；而協議中應特別規定協議的持續期間、內容修改方式、終止協議方式、到期情況及爭議解決方式。

根據同法第 4 條，如果理事會認為其決議對於維持社會和平、促進社會經濟發展和繁榮發展至關重要，理事會的每一方皆有權為理事會的討論提出具有高度社會或經濟重要性的問題，以增強波蘭經濟的競爭力和社會凝聚力。理事會的每一方（可與其他方一起）就與社會或經濟政策有關的任

⁵¹ 該處負責集體勞動法相關、社會衝突監控、調解員名單使用，以及協調勞工部長與社會夥伴組織（特別是工會和雇主組織）相關合作問題，並與各社會對話機構和國際勞工組織合作。社會對話與社會夥伴關係處亦負責履行部長在心理學和企業社會責任專業方面的任務 (Ministry of Family, Labor and Social Policy, n. d.)。

何問題採取立場；也可以要求另一方就其認為具有重大社會或經濟重要性的問題採取立場。

在決議的達成上，根據同法第 28 條，理事會應在全體大會上進行辯論，並在具代表性的勞資團體有超過一半代表、以及至少 1 名部長會議代表參與會議的情況下作出決議。理事會決議須達成各方共識，勞資雙方立場應以簡單多數決通過，至少有三分之二的成員代表參加投票。政府方的立場應由部長會議一致通過並於正式會議中發表。

另外，勞資雙方若欲透過作出決議的方式同意提案、提供意見或採取立場，根據同法第 29 條，也須滿足具代表性勞資團體有超過一半代表參與之條件。要通過決議，須勞資雙方代表同意，決議的通過與否採簡單多數決，而勞資雙方須各有至少三分之二的理事會成員出席。

最後，根據同法第 30 條，理事會可以通過郵寄投票 (postal vote) 達成決議，這樣的郵寄投票決議可以採用電子通信方式進行。然而須由政府與所有具代表性勞資團體皆參與投票，郵寄投票才有效，且透過郵寄表決所作出的決議應達到一致通過。

(5) 期程

波蘭透過立法的方式確立各項社會對話期程。根據社會對話理事會及其他社會對話機構法，理事會各項期程如表 10 所示。

另外，根據同法第 33 條，理事會及其主席團的會議應視需要而定，但不得少於兩個月一次。

表 10 波蘭社會對話理事會運作期程表

期程	項目	條文
1 月 20 日	政府向理事會提交部長會議各項立法及計畫案的清單。	第 10 條
2 月 20 日	理事會向部長會議提交工作計劃。	第 10 條

5 月 10 日	政府向理事會提交宏觀經濟數據的暫定預測數據，作為下一年度預算草案工作的基礎。 勞資雙方代表應在收到前述數據之日起 10 天內提交對下一年度在國民經濟工資、最低工資、社會保險基金支付的養老和殘疾養老金之聯合提案。	第 16 條
6 月 15 日	政府向理事會提交下一年度預算草案的指引。 勞資雙方代表應在收到前述指引之日起 30 天內採取聯合立場。	第 17 條
	政府方在不遲於提交預算草案前 30 天之內，應將下一年度的預算草案連同理事會的理由提交。 勞資雙方代表應在接到該法案草案之日後的第 10 個工作日內，對次年的預算草案採取聯合立場。	第 18 條
次年 5 月 31 日	部長會議應向勞資雙方代表提交關於執行預算法案信息。 勞資雙方代表可以在收到信息後 14 天內向司法部提出他們對執行預算法案的共同意見。	第 21 條

資料來源：Act on the Social Dialogue Council and Other Social Dialogue Institutions (Poland)，本研究自行整理

2. 省級社會對話委員會 (Voivodship Social Dialogue Councils, VSDC)

(1) 任務

省級社會對話委員會的相關規定亦規範於社會對話理事會及其他社會對話機構法中。根據第 41 條，各省可成立省級社會對話委員會，由省長 (voivodship marshal) 根據具代表性勞資團體各至少一個團體的共同請求成立；然而若全體具代表性勞方團體或全體具代表性資方團體共同請求將其代表從省級社會對話委員會中刪除，省長即應決定解散此社會對話委員會。

有關委員會的功能，首先是提供意見及立場，事項則包括中央和地方政府職權範圍內，省級工會或雇主組織任務範圍所涵蓋的事項，以及理事會所交付關於省級層次的事項，另外亦須執行依據其他法令衍生的任務。省長應向委員會勞資雙方團體提交意見、省份發展策略草案、涵蓋勞資雙方團體工作範圍的計畫草案等，並報告上述實施情形（第 42 條）。

最後，省級社會對話委員會具有爭議調解的功能，對維護社會和諧至關重要。涉及引起雇主和勞工之間的衝突之問題，可由委員會各方、不屬於委員會的勞資團體、公共行政當局以及受衝突影響的各方以書面形式提交給委員會（第 44 條）。委員會可從調解員名單中指定一位具善意使命的人士提出意見或通過決議（第 45 條），此人士有權在執行任務時離開工作崗位，並獲得報酬，且能報銷該人士與該省締結的協議中所規定的旅行和住宿費用（第 46 條）。

(2) 成員組成

根據同法第 47 條，省級社會對話委員會由以下成員組成：

- A. 自治政府代表：省長，以及 2 名由省長指派之其他領土自治政府單位或地方政府協會代表
- B. 勞工代表：具代表性的勞方團體代表
- C. 雇主代表：具代表性的資方團體代表
- D. 政府代表：總督 (voivode) 及兩位由總督指派的代表

(3) 組織結構

委員會的工作由委員會主席團管理，主席團由委員會主席及所有委員會副主席所組成。具代表性的各勞資團體皆應分別任命 1 位代表擔任副主席，然而已任命代表擔任委員會主席的團體或一方則不得任命副主席。主席一職由勞資雙方代表交替擔任，順序由雙方商定，任期為一年（第 49 條）。

(4) 決策機制

委員會各方可共同簽署協議（第 43 條）。與社會對話理事會相同，委員會亦應在全體大會上進行辯論，並根據需要舉行會議，但不得少於三個月一次；委員會的成員應當親自參與委員會的工作（第 48 條）。

當委員會各方皆至少有一名代表出席該屆會議，則會議將可發表立場。而由委員會所提出的立場則需要與會所有各方同意。若未達成一致意見，各方均可就此事提出意見。另外，委員會也採取簡單多數決通過決議；郵政投

票亦可通過決議（第 50 條）。

(四) 社會對話平臺運作實例及成效

波蘭產業別社會對話主要發展於產業基礎結構的重組時期。以鋼鐵業為例，其產業基礎結構的重組具備以下特色：鋼鐵業在前（社會主義）政治體系中的特殊地位、重組範圍廣泛、主要涉及裁員問題、行業分布集中、以及其在當地勞動市場中扮演的重要角色。另外，還有波蘭加入歐盟所須因應的相關要求（Gilejko, 2011）。

鋼鐵業就像國營特許行業一樣處於危機之中。其處於發展中的市場經濟和日益激烈的競爭，在開放外國進口市場的刺激下，使情況更加複雜。個別企業單打獨鬥幾乎不可能成功，惟有為整體產業部門制訂重組計劃，並將這些計劃轉化為政府官方計劃。因此，社會對話必須採取三方形式，且最重要的參與者是國家，包含中央政府行政和立法功能的參與（Gilejko, 2011）。

1995 年鋼鐵業重組社會條件三方小組（Tripartite Sectoral Team for Social Conditions of Restructuring in Steel Industry）成立，該小組成員包括代表雇主的鋼鐵工業聯盟代表（Union of the Steel Industry）和代表勞工的全國鋼鐵產業部門工會（National Section of Steel Industry of Solidarity）、全波蘭工會聯盟鋼鐵工會聯合會（Federation of Trade Unions in Steel Industry of All-Poland Alliance of Trade Unions, OPZZ）、工程技術人員工會（Trade Union Engineers and Technicians）和其他工會領袖（Gilejko, 2011）。

此小組所締結最重要的文書是 1999 年簽署的《鋼鐵業社會計劃－鋼鐵業重組社會保障措施協議》（Steel Social Package – the Agreement Concerning Social Protection Instruments in Restructuring of the Iron and Steel Industry），此計劃於 1998 年由政府所接受，並於後續進行版本更新，包含鋼鐵業振興計劃（Steel Industry

Revitalization Package) 等 (Gilejko, 2011)。

鋼鐵業是波蘭私有化進程最迅速的產業之一，規模也較龐大，而外資在這一過程中發揮重要作用。私有化對話和協商對企業層面的社會對話具有重大影響，這些社會對話涉及了投資者、董事會和高度活躍的工會。鋼鐵業社會對話發生在各個層面，無論是有政府參與的三方對話、產業部門的雙邊對話或公司內部的對話，而這也是波蘭鋼鐵業的發展特點。其中，企業層級的社會對話主要形式是集體協商。鋼鐵業是波蘭少數每個企業都達成團體協約的產業部門之一 (Gilejko, 2011)。

鋼鐵業社會對話特點是雙邊和三方協商並行。集體協商於 1996 年 3 月在重組過程開始時即已簽署；而三方協商則獨立於前述集體協商之外，由鋼鐵業所有最重要的工會制定和簽署。新協議強調了工會的權利，與勞工法相比，其中一些協議的範圍更廣，且整體產業部門的團體協約和社會保護方案都是以社會對話及其效力為主題。因此，其形成了一個針對高度困難且複雜產業分支之重組模式，而社會對話在此重組模式中具有策略上的重要性 (Gilejko, 2011)。

根據許多針對員工進行的研究調查，當被問及何者是能夠代表其權利的最佳形式時，主要的答覆是政府、管理者和工會代表之間的三方對話；罷工和抗議活動也被視為支持員工權利的有效活動形式，但從未達到第一位。鋼鐵業的從業員工也認為，工會所從事最能有效代表勞工利益的活動形式即是與政府進行三方對話 (Gilejko, 2011)。

第四節 我國社會對話實踐經驗

一、歷史脈絡

我國勞動部（改制前為行政院勞工委員會，下同）於 2003 年起規畫推動「社會對話機制」計畫，並於 2004 年成立「社會對話推動小組」，每年召開定期會議兩次，並視情況召開臨時會議，其主要任務為檢視勞委會既有之三方對話機制、審議社會對話手冊及網路架構、協助辦理社會對話專題研究及學術研討會、協助推動社會對話理念（擔任勞動部各業務單位、各地方勞工行政人員、勞資團體宣導會及溝通說明會中部分專題演講或相關課程）、協助勞資團體推動社會對話相關活動、以及檢視勞動部推動社會對話相關活動計畫。另外，為能在推動階段使各界形成認知與取得資源，勞動部致力於辦理社會對話資料蒐集及專文研究、建置社會對話網頁專區、辦理「建立社會對話」溝通說明會等任務，並於 2006 年起開始試辦全國層級社會對話圓桌會議和產業別之社會對話。在產業層級社會對話方面，首先就航空業及觀光旅遊業之勞工議題，邀請相關業別之雇主團體及勞工團體參與對話。2007 年起陸續辦理產業別、職業別、地區別社會對話活動（黃耀滄，2009）。

有關勞動部所辦理之社會對話相關會議場次統計如表 11 所示，所有場次之會議名稱與重要議題請參考附錄一。從表中可知，勞動部辦理社會對話正式會議共有 53 場，主要集中產業別層級，共有 30 場；區域別社會對話最少，僅 9 場正式會議。

表 11 2004~2017 年間社會對話相關會議辦理情形統計表

單位：場

	全國層級	產業別	區域別	總計
工作會議	15	18	3	36
正式會議	14	30	9	53
總計	29	48	12	89

資料來源：勞動部勞動關係司提供

表 12 全國層級社會對話圓桌會議辦理情形彙整表

場次	日期	重要議題
1	2006.09.27	聽取全國性勞雇團體對於政府執行勞工法制相關議題之意見。
2	2006.12.29	1. 外勞審核機制。 2. 營造業缺工問題。 3. 兩性工作平等法第 16 條之修法。
3	2007.04.03	1. 基本工資。 2. 外勞審核機制。
4	2007.06.13	1. 外勞審核機制。 2. 育嬰留職停薪制度。 3. 推動社會對話機制。
5	2007.10.02	1. 促進落實部分工時勞動保護法制。 2. 勞保投保薪資上限調整之影響。
6	2008.07.22	聽取全國性勞雇團體對於政府執行勞工法制相關議題之意見。
7	2009.12.15	1. 勞動派遣法制。 2. 4 人以下強制納保議題。
8	2010.12.15	1. 派遣勞動權益保障議題。 2. 就業及外勞議題。
9	2011.12.14	檢討勞工工時過長及派遣勞動議題。
10	2012.12.20	1. 勞工保險制度。 2. 勞保基金的運用。 3. 退休金與資遣費納入墊償機制的可行性。
11	2013.12.20	1. 就業相關方案與計畫（含中高齡者與青年就業議題）。 2. 勞資政學合力推動提升產業人力議題。
12	2014.12.19	1. 勞工參與利潤分享機制。 2. 推動企業善盡社會責任議題。

資料來源：勞動部勞動關係司提供

勞動部於 2006 年至 2014 年間辦理全國層級社會對話圓桌會議，詳細情形如表 所示。2015 年後，全國性對話圓桌會議改採勞、資分開辦理，主要係考量勞基法修法之兩方關係，故採分別辦理聽取意見之權宜作法。據此，勞動部於 2015 年 12 月 8 日及 2016 年 12 月 15 日辦理勞工場次全國層級對話圓桌會議，並於 2015 年 12 月 23 日及 2016 年 12 月 22 日辦理雇主場次全國層級對話圓桌會議（見表 12）。

從表可知，歷年討論的主題聚焦於勞動政策討論，尚未涉及更廣泛的經濟、社會公共政策。

依據 2012 年全國層級社會對話圓桌會議紀錄，該場次討論議題為「如何健全勞工保險基金財務制度」以及「如何保障遭資遣或解僱勞工權益」，有政、勞、資、學代表與會，會議發言的形式為各受邀單位自由發言討論，勞、資、學陣營內部各團體並未就議題先進行意見整合，因此各代表所發表之言論為個人或其所屬單位之意見（行政院勞工委員會，2012a）。

會議紀錄中所彙整之議題共識方向如下（行政院勞工委員會，2012a）：

1. 如何健全勞工保險基金財務制度

- (1) 健全勞工保險制度，讓制度永續經營，是勞、資、政、學須共同努力達成的目標。
- (2) 勞工保險是國家重要的社會安全制度，政府應負擔勞保財務最終支付責任，確保勞工生活。
- (3) 政府要提出勞保財務問題的具體因應方案，應與各界充分溝通與說明。
- (4) 政府應積極提升勞保基金的運用績效，並且強化基金的監管機制。

2. 如何健全勞工保險基金財務制度

- (1) 針對勞工工資債權與資遣費、退休金是否優於抵押權與稅權，部分雇主團體擔心影響擔保物權價值，影響產業及經濟發展。財經部門認為稅捐具有公益性，應可優先受償，部分工會團體認為退休金與資遣費可優先清償。
- (2) 針對退休金與資遣費納入墊償機制的可行性，與會者有認為與積欠工資墊償基金的立法意旨不完全符合，但也有認為若課未僱用舊制勞工之雇主併同繳納墊償基金，應考量公平性，故建議應兼顧勞資衡平審慎研議。

由上可知，首先，社會對話圓桌會議的對話有凝聚共識的過程；再者，從共識的內容中，可發現其僅提出大方向的願景，或者是各方意見並陳，並未針對議題提出具體可行的解決方法或協議。綜合上述，可初步判斷社會對話圓桌會議之社會對話形式較屬意見交流的層次，尚未達到協商或共同決定的層次。

在產業別社會對話的部分，本研究取得部分產業別社會對話工作會議紀錄，包含保全業、演藝人員、碼頭業、航太產業、航運業及理燙髮美容業等，並完成一次車輛業社會對話正式會議之田野觀察。僅就本研究所取得之會議紀錄各場次而言，可知勞動部辦理產業別社會對話時，會先召開工作會議，邀請政、勞、資、學代表與會，其中政府方除勞動部之外，亦會邀請該產業目的事業主管機關共同與會，各單位先就較為廣泛的議題設定進行意見陳述，試圖聚焦議題及處理正式會議相關行政事宜。以 2012 年演藝人員社會對話為例，於第一次工作會議中先就「如何創造演藝人員有『人性、平等、尊嚴、安全』之工作條件」為題邀請各單位提供意見，並訂定第二次工作會議須完成的事項，包含確認工會對口單位、擬定正式對話邀請對象、擬定正式對話議題等（行政院勞工委員會，2012b）；第二次工作會議則以「如何避免演藝人員工作時間過程發生過勞情事」為主題，並於會中確認正式對話邀請單位、議題（『如何避免演藝人員工作時間過程發生過勞情事』）、並敲定由工會於會前舉辦社會對話知能研習會（行政院勞工委員會，2012c）。

在正式會議中，我國目前普遍依循的會議形式是由勞動部獨自或偕同主要的勞資團體主辦，廣泛邀請與該產業對應之相關政府目的事業主管機關、勞資團體、該產業領域及勞動領域之學者專家與會。會議之議程通常先由學者專家進行與討論議題有關之專題報告，使與會者瞭解議題內容；接下來則進入議題討論，討論的流程通常採取自由發言，勞資雙方皆可以個人為單位進行意見表述。主持人再彙整各方發言做出結論，作為與會者之共識。相較於全國層級社會對話之社會夥伴，產業別社會對話通常能邀請到該產業主要領先企業以及產、職業別工會團體；其所作成的決議亦較能針對特定方

向提出具體建議。以 2017 年理燙髮美容業社會對話正式會議為例，正式會議中做出工會應提出「形象造型國際培訓師認證課程」通過勞動部勞動力發展署職能導向課程品質認證、企業提供實習學生實務訓練課程並承諾通過學程認證者予以加薪及穩定僱用、學校推動產業學院實質化、勞動部持續辦理社會對話會議等四項結論(勞動部, 2017)。

二、社會對話平臺的運作

本研究針對我國全國層級與產業別社會對話之重要案例進行深度資料蒐集。全國層級方面，選定基本工資審議制度。雖然基本工資審議制度是否為社會對話，在我國並無共識，然其符合本研究對於社會對話之操作型定義，同時基本工資審議制度亦是我國最重要的政、勞、資三方形式委員會，透過研議基本工資審議制度可瞭解我國勞資成員參與公共決策之情形。產業別層級方面，選定車輛業社會對話。車輛業社會對話擁有長期穩定對話辦理經驗，社會對話之決議亦產生實際成效，透過此案例或可瞭解我國產業別社會對話之可行模式。

(一) 全國層級社會對話：以基本工資審議制度為例

有關工資政策，我國最早於 1936 年公布最低工資法，第一條規定「各種工業其全部或一部之工人，無團體協約或其他方法以確定其工資，而其工資特別低廉者，主管官署得依本法處理之。」另外，最低工資法也確立了最低工資率的標準，即成年工以維持其本身及足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準。值得注意的是，最低工資法中已明定最低工資委員會的角色，法定委員組成分別有主管官署、勞資雙方代表、以及勞資雙方代表各推派出無直接利害關係並熟悉該工業情形者，顯示當時對低工資委員會擬採取政、勞、資以及產業專家的結構。然而最低工資法從未施行，並於 1986 年時由總統令予以廢止。取而代之的是我國於 1985 年 3 月 21 日所發布之基本工資審議辦法。基本工資審議辦法已無最低工資法中所謂最低工資率之標準，僅於該法第 4 條中規定審議委員會應蒐集並研究之資料範疇。與最低工資委員會相較，基本工資審議辦法中明訂審議委員會之委

員身分及人數，包含勞動部代表 1 人、經濟部代表 1 人、國家發展委員會代表 1 人、勞方代表 7 人、資方代表 7 人及專家學者 4 人，共 21 人。

在審議效力上，基本工資審議辦法第 5 條規定，基本工資經基本工資審議委員會審議通過擬予調整時，由勞動部報行政院核定後公告實施。由此可初步判斷，我國基本工資審議制度採諮商形式，決議結果供政府作為公共決策之參考依據，並不具備實質決定權力。事實上，2012 年曾發生基本工資審議委員會之決議結果未獲行政院接受之情形，勞動部所作出之決議為月薪由 18,780 元調整為 19,047 元；時薪則採分段調漲，2013 年由 103 元調整至 109 元，2014 年再調整至 115 元。然而行政院最終核定月薪緩漲、時薪調整，此舉被外界認為形同架空審議委員會。

在專家的遴聘上，基本工資審議委員會的參與者是各團體推薦，由勞動部長遴聘；然而，委員雖由團體推薦，實際上是以個人身分獲聘，因此各團體並無要求更換之權利。目前在團體推薦方面並無正式推薦機制，因此，應釐清以個人名義授遴聘者所進行的發言是否應代表該團體。

而由於我國基本工資審議的結果，必須作出工資是否調整、如何調整等具體決議，因此在層次上具備協商的框架，而非單純諮商或訊息交換；然而，由於社會夥伴不必然具備代表性，加上討論結果無須達成共識，使得審議成效實質上僅達到諮商層次。綜觀上述分析，我國基本工資審議的對話態樣在協商強度與拘束力強度的象限軸上，應落在弱協商—強拘束力的區塊（見下圖 7）。

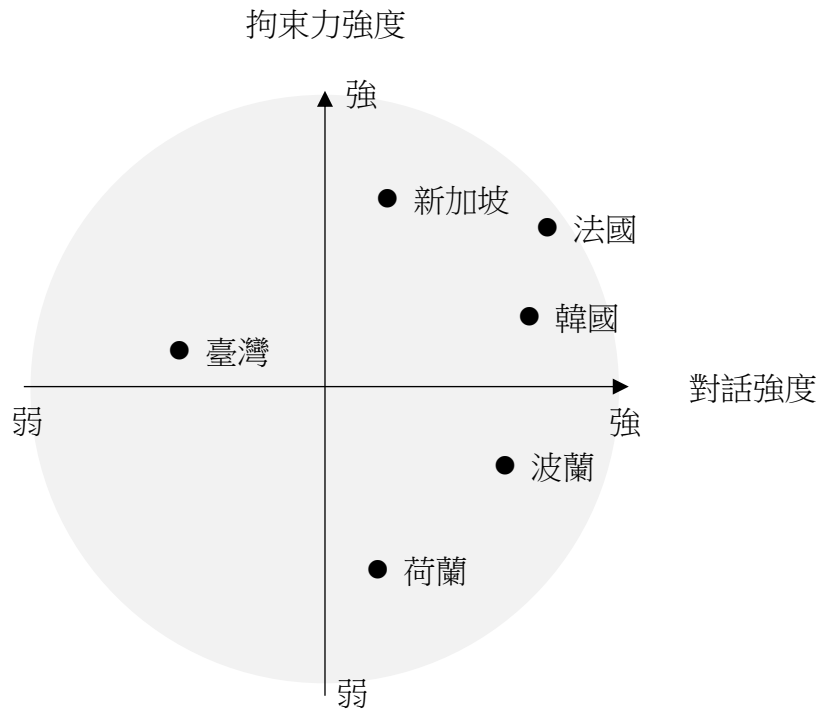


圖 7 我國社會對話態樣與國際比較圖

資料來源：重繪自紀珮琪（2017）

（二）產業別社會對話：以車輛業社會對話為例

車輛業於 2007 年起，定期舉行年度社會對話，討論主題聚焦於汽車產業政策及經營困境、產業勞工之工作權、汽車產業相關法令制度之調整或立法、重大經濟社會議題之因應等（見表 13）。除了穩定長期舉行社會對話累積勞資合作經驗以外，更值得注意者，車輛業已經能夠就勞動政策以外更廣泛的經濟、社會及環境議題進行對話，包含 2014 年討論中韓簽訂自由貿易協定 (FTA) 後，臺灣工具機暨汽機車產業如何面對因應；以及 2017 年討論空污防制、勞工保護與企業社會責任議題等。車輛業社會對話的經驗初步展現我國社會夥伴就廣泛的社經議題上對話協商之可能。

表 13 車輛業相關社會對話會議辦理情形彙整表⁵²

會議名稱	年度	討論主題或共識
車輛製造業社會對話	2007	1. 當前臺灣汽車業所面臨的瓶頸 2. 臺灣汽車產業政策
車輛製造業社會對話	2008	1. 車輛業經營困境問題 2. 勞資團體對產業政策之訴求 3. 本業勞工工作權
98 年度「車輛產業社會對話活動」	2009	1. 如何活絡汽機車產業的競爭力 2. 促進勞工就業機會與穩定勞工生活 3. 二行程機車使用年限立法管制及強制定期安全檢查
99 年度車輛業社會對話	2010	1. 因減稅或增賣對國家財政的影響 2. 安排機車業勞資雙方拜會財政部、環保署，共同研商有無降低貨物稅或相關補貼之方案，以協助機車產業度過難關 3. 高齡機車汰舊換新問題 4. 進用勞動派遣限制
100 年機械車輛相關產業社會對話	2011	1. 建議交通部將非正常狀態使用之車輛更換新車牌作為區隔 2. 建請交通部與環保署建立車輛管理方案共通平臺 3. 建請政府修改 98 年購車減徵貨物稅方案配套措施內容 4. 建請資方儘可能不再裁減員工 5. 建請政府儘速完成勞動派遣法制化
工具機暨汽機車產業社會對話	2014	中韓簽訂自由貿易協定 (FTA)，臺灣工具機暨汽機車產業如何面對因應
汽機車暨工具機產業社會對話	2015	鼓勵汽機車汰舊換新

⁵² 2012、2013 年，主導車輛業社會對話的台灣機械業工會聯合會承辦「航太產業社會對話活動」，以航太業的產業及人才發展為對話主軸，因與車輛業較無相關，故未納入表中，然而車輛機械產業相關社會對話仍屬於定期穩定舉辦之社會對話。

「空污防 制、勞工保 護與企業社 會責任」車 輛業社會對 話	2017	1. 針對因應空汙有改善工作環境意願企業提供輔導補助措施 2. 由經濟部與環保署協助篩選與車輛業相關輔導補助方案 3. 請金管會督導證交所及櫃買中心，對上市櫃公司加強宣導落實勞動議題資訊於企業社會責任報告書中揭露
---	------	--

資料來源：勞動部勞動關係司提供

車輛業歷年社會對話中最顯著的成果為 2015 年鼓勵汽機車汰舊換新政策。2015 年車輛業勞資雙方就「鼓勵汽機車汰舊換新」議題進行對話獲致共識，並經立法院於 104 年 11 月 11 日初審通過「貨物稅條例部分條文修正草案」，該草案規定於新法實施後 5 年內，民眾汰換舊車並購買新車者，每輛減徵貨物稅 5 萬元；機車報廢半年前後購買新機車，每輛減徵 4,000 元。相關規定有助於擴大車市內需，進而穩定汽機車業之就業市場，此外，汰換舊車亦可達節能減碳之環保目的。

(三)其他社會對話與社會夥伴現況分析

我國現有文獻顯示我國社會對話實務經驗尚未成熟，運用時機以及對話成效較為有限。首先，有關我國非典型勞動政策決策過程中社會對話的實踐與社會夥伴關係的考察，整體而言，由於我國在政策上推動社會對話的實務經驗尚淺，處於學習狀態，加諸三方代表在對話中意見難以統整、立場不一、對於針對性議題的討論過程顯露了社會信任之缺乏，導致呈現尚未成熟的對話結果（馬財專，2011）。研究針對 2011 至 2012 年非典型勞動政策決策過程社會對話實踐進行觀察，發現大部分地區總工會在勞動派遣政策參與程度皆低落，且工會組織性質及立場各有不同而缺乏有關此主題之跨組織討論協調。產業工會與一般總工會對於此勞動議題看法分歧，然而各自內部形成共識的過程中較無阻力，對話的困境展現在勞勞之間的共識凝聚之中。政府在此議題偏向主動帶起討論的角色，然而易作出徒具形式之討論或不具執行力之結論，甚至大部分地方政府並未針對此項議題與地方工會進行討論。企業方面溝通窗口較為封閉，僅少數贊成派遣立法之工會能與資

方接觸頻繁、凝聚共識。總結而言，三方對話平臺或對話機會極度缺乏，地方政府並無推動社會對話之作為，社會夥伴之間的關係建立在其他會務所需或私下討論的形式，在對話層次上較無進展（馬財專，2012）。

有關集體勞資關係的發展現況，儘管我國目前並非國際勞工組織之會員國，但我國已將聯合國經社文公約與公政公約內國法化。因此，基本之結社自由與集體協商已獲基本保障，但關於參照國勞組織建構三方對話治理架構、讓勞資團體有更多實質參與政策議題之權利等，仍待長遠且持續的努力。併同此評定結果，以及對產業關係的實務觀察與了解，可認為我國工會徒有形成社會夥伴關係的潛力，卻無施展協商與社會對話的實力或具體表現，對此產業關係現況的形成，可做出下列幾項解釋：(1) 過去政府介入勞雇關係，勞工團結需求減弱；(2) 工會注重個別權益、無力發揮整體代言功能。我國政府與工會之間仍存在緊張關係，政府部會對於工會參與政策制定與形成過程採取排斥態度，政策資訊亦不透明，工會在缺乏與政府穩定的互動關係下難以形成共同治理的夥伴關係；同時，工會本身亦缺乏提升政策參與能力之策略，導致雖有參與利基但無法擴展政策影響力，並失去外界支持（茆昔文，2010）。

(四)我國社會對話架構

如前所述，我國在社會對話部分皆賡續不斷推動，唯一他國不同之處在於我國並無專設之部門或組織得以設立一常態性之社會對話平臺。目前我國實務操作上，透過既定之社會對話流程，在雙方當事人具有初步對話意願時，我國相關部門即會提供戮力協助，例如金錢上之場租等，並提供交流之協助及必要資訊、服務的提供；此外，政府相關部門亦會視雙方之需求，派出相關部會人員參與對話。申言之，縱使我國並未設有常態性之組織，惟我國政府透過彈性、靈活且能因個案需求而量身訂作之作法，尚不失為可行做法，茲將我國之社會對話流程說明如次。

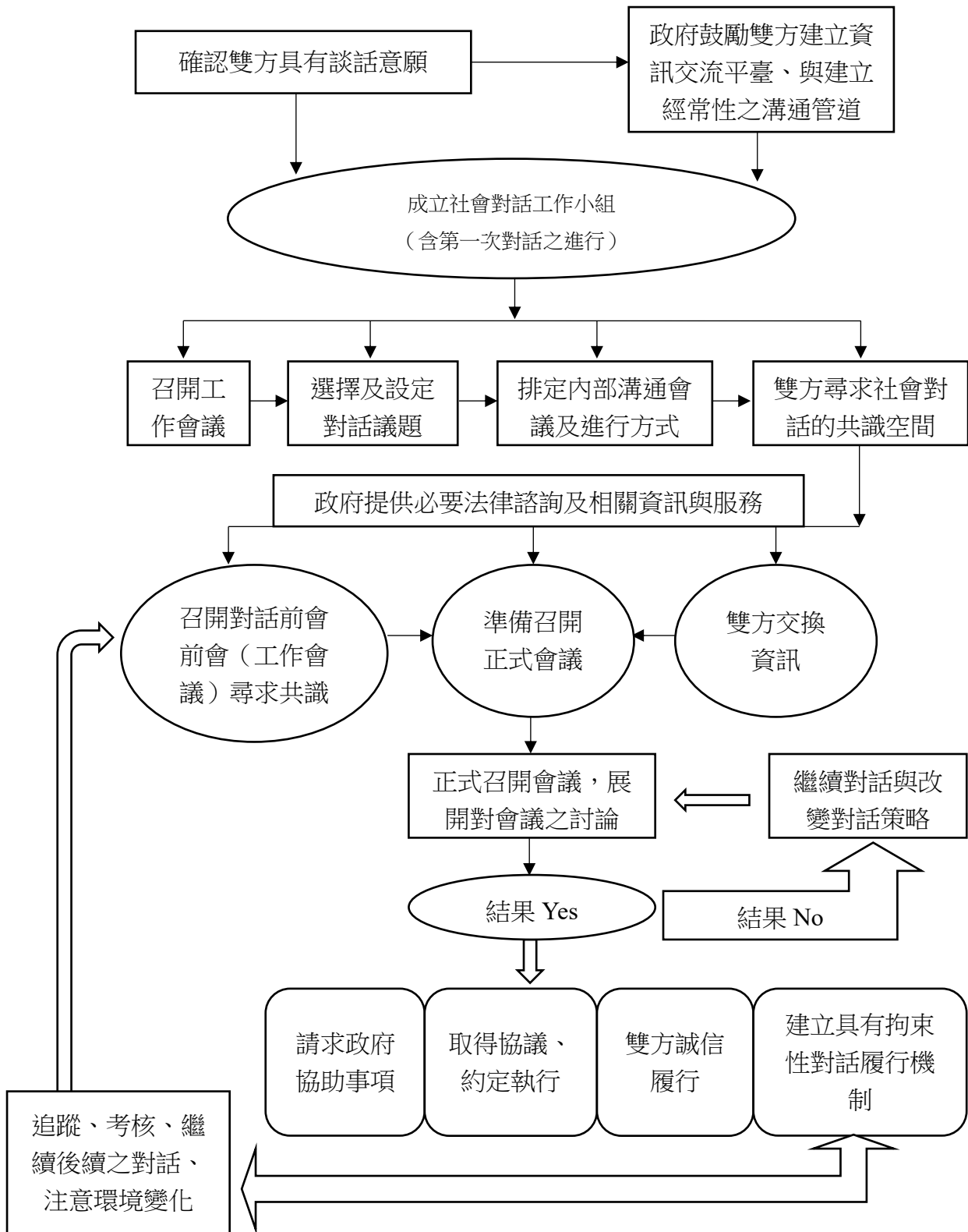


圖 8 我國社會對話流程圖

資料來源：勞動部（2016）

由圖可知，在勞資間有對話意願時，政府即得展開協助，在溝通管道之建立、工作小組之籌備，乃至於相關法律資訊及資料之提供等。當事人間若對於法令或政策有所建議，亦可將之提供給相關行政部門參採。而在整個社會對話的過程中，若涉及議題逾越勞動部之業務範疇時，相關目的事業主管機關亦會就對話議題提供相關資訊，並提供諮商功能，積極協助當事人間對話之進行，使與會者無須擔心其對話內容與勞動部無涉而註定無疾而終。

第五節 小結

本節就國內外社會對話制度與實踐經驗的檢視成果，提出歸納與分析，期他山之石可以攻錯；同時也檢討我國集體勞資關係與社會對話制度現況，以供本研究在後續章節透過質、量性研究，與文獻進行對話、相互驗證。

一、國際經驗借鏡

(一) 國際勞工組織

國勞組織各項公開資料對於瞭解如何建置國家層級三方社會對話平臺而言極具參考價值，其對於社會對話中每一項要素皆有意涵說明與實踐經驗記載，可供檢視與採用。進一步而言，國勞組織在社會對話的推動上以公約及建議書為基礎，提供各項技術協助、指引文件與教育訓練等資源，並將社會對話納入全球工業關係與尊嚴勞動的框架之中，成為更大型促進行動中的一部分，並透過對外合作等方式強化其影響力。

第一節文獻回顧成果可作為後續研究發現對照的基礎，包含已知有效的社會對話指標分別為強而獨立的勞資團體、具參與社會對話的技術與取得相關資訊的管道、各方投入社會對話的政治意願與承諾、對自由結社與集體協商基本權利的尊重、以及具可行性的法令與制度框架等，前述指標將作為後續檢視與評估我國社會對話現狀之依據。另外，國勞組織對社會對話的定位亦可和我國政、勞、資三

方等利害關係人對於社會對話的普遍認知進行兩相比較，從中察覺在地實踐經驗與國際觀點之異同。尤其在提出社會對話平臺建構的建議時，國勞組織的指引內容可作為提案的基礎，透過各國比較以及本國觀點的轉化，進而提出更具體可行的方案。

(二) 歐洲聯盟

歐盟自十九世紀末期起，基於對一個更大與更深層面的社會參與之需求，展開了社會對話的工作。從歐洲層級社會對話發展的歷史脈絡，可知社會夥伴在政策提議與制定上的參與是歐洲邁向實現單一經濟體的重要機制，並透過不同時期各種法案與條約予以確認。從歐盟經驗中可理解：欲確保社會與經濟相關政策的可行性，產業兩邊陣營在政策制定過程中的共同參與是最為直接有效的方法，縱使對於超國家層次的經濟體而言亦同。

從歐盟對社會對話的理解與定位可以清楚瞭解歐洲層級社會對話制度對社會夥伴主體性的重視。相較於國勞組織標準的三方架構，歐盟社會夥伴更重視由勞資雙方具代表性的團體代表所進行之雙邊對話；而歐盟執委會在社會對話中的角色則偏向發揮制度建立、提出諮商與後續追蹤的功能。也由於雙邊協議經歐盟執委會採用後具有歐盟層級的合法性與拘束力，因此對於能夠參與對話的團體也有相對的嚴格篩選機制；換句話說，社會夥伴代表性的認定至關重要，歐盟具有清晰且高門檻的代表性認定指標，惟有符合條件者才能申請進入歐盟層級社會對話中。在我國當前所有政、勞、資三方參與的政策制定機制中，社會夥伴代表性認定機制毫無著墨，此部分為我國相關對話機制成效不彰重要原因之一。我國若欲推展社會對話平臺，社會夥伴代表性認定機制將是不得不面對的一項課題。

(三) 國家經驗

有關本研究所選定分析之五國社會對話平臺，其形態與特色比較如表14所示。

表 14 五國社會對話平臺比較表

國別 比較項目	新加坡	韓國	荷蘭	法國	波蘭
脈絡	內在需求	外在推力	內在需求	經社制度 發展脈絡	外在推力
對話形式	協商	協商	諮商	諮商	協商
核心參與者	政、勞、資	政、勞、資 加公益方	勞、資加皇 家指定成員	勞、資 加公益方	政、勞、資
代表性認定	全國獨大勞 資團體擔任 當然代表	全國主要勞 資團體擔任 當然代表	法規與社會 夥伴自我規 範混合應用	法律規定會 員數目門 檻、選舉	法律規定會 員數目門檻
平臺態樣	三方勞動 諮詢會議	經濟社會 諮議會	經濟社會 諮議會	經濟社會及 環境諮議會	社會對話 理事會
法律依據	三方所達成 之協議	皆已有憲法規範或明確法制化			

資料來源：依據本研究蒐集資料自行繪製

有關各國特色及值得我國借鏡反思之處依國家別分述如下：

1. 新加坡

新加坡整體勞資關係環境與社會夥伴之間的關係與我國截然不同，造成在社會對話平臺的建構上存在巨大先天條件差異。首先，雖然兩國在勞工政策上皆屬政府高度管控之形態，但新加坡是以三方機制約束勞資代表共同解決公共問題，與我國凡事由政府單獨主導立法的政府規範型勞資關係有所不同；第二，新加坡社會夥伴機制具有明確的代表性，對話基礎較我國穩固；；第三，對話各方陣營對於內部矛盾整合的責任有所認知，對比我國三方陣營傾向權力分散與各自為政，尤其在工會方面嚴重整合不足，使得參與對話之目的從初始就無法聚焦；最後，在勞方代表方面，新加坡職總在國家政治與社會各層面高度參與，工會實力強大，能夠與另外兩方站在相同立足點進行對話，對比我國工會缺乏實力，與政府及資方代表間呈現不均衡的關係，種種差異皆使兩國的社會對話有截然不同的發展結果。

回歸到政府對勞資議題上的態度與作法，雖然兩國的政治情勢脈絡皆是由執政黨對勞工組織的威權控制展開，新加坡人民行動黨基於對高度穩定勞資關係的強烈需求，為解決政府與社會夥伴，以及社會夥伴彼此之間可能產生的糾紛與對抗，透過立法限制勞資關係，並頻繁運用三方社會對話機制輔以人力部和工業仲裁法庭的協調與仲裁機制，將潛在衝突透過協商與溝通預先化解。我國在國民黨第一次執政時期基於對勞工運動發展的警戒，採取壓迫手段，直到解嚴民主化發展至今，縱使對勞工運動的控制減低，長期的壓迫使得對話機制與勞資關係彈性極度缺乏，勞工團體意見表達僅停留在對抗性的行動表現，包含示威與抗爭等手段。新加坡政府的滲透與共生雙軌並行模式，提供了我國另一種不同的勞資互動途徑。除了勞資關係環境上有許多先天條件差異需要後天彌補與克服之外，政府應採取另一種制訂勞工政策與對待社會夥伴的思維，才有可能使有效的社會對話平臺產生契機與獲得發展。

2. 韓國

首先，在全國層級社會對話平臺的參與者上，由於韓國勞資雙方團體在全國層級皆有複數組織，因此雙方對話代表採取各團體理事長皆占一席代表之方式；另外，韓國對於公益方的參與十分重視，其角色吃重，不但共同參與對話，也須在監控評估機制中協助處理未能完成的協議；韓國也十分重視公益方的代表性，希冀能涵蓋到社會各階級，以期對議程有實際助益。整體而言，韓國社會對話成員的組成與我國勞動部所辦理各項具對話性質之會議成員組成較為相似，然而我國與會各方缺乏內部意見整合機制，縱能兼顧各界聲音，展現多元與包容性，仍難免有欠缺代表性之憾。

另外，韓國將社會對話平臺予以法制化，明訂三方夥伴責任、委員會創設與功能、組織成員組成與任期、對外意見徵詢、決議處理與實踐、地方層級社會對話支持等。與我國甚為相似。目前我國勞動部亦設有社會對話進行流程

SOP，且已有數次實際實施經驗，目前與韓國制度相比，我國社會對話制度較為缺乏者為參與成員身分及資格的事前界定、決議機制。如同韓國乃至於諸多國家，我國社會對話制度在建構時亦不以使結果具有強制拘束力為目標，我國透過以凝聚勞資雙方共識，增加雙方交流互動為目標，進而達成勞資自治之主要目的。而為達成此點，我國社會對話設有詳盡之對話程序，惟自韓國經驗以觀，勞資雙方之代表性認定問題仍為我國未來應努力解決之課題，而韓國由勞資雙方各兩家全國層級組織各占一席的做法，對於我國同樣具有複數全國層級組織之處境，或有值得參考之處。

3. 荷蘭

荷蘭經驗之於我國，有兩項值得探討之處，分別為政府角色與雙邊對話的可能性。首先，荷蘭的社會與經濟諮議會採取非典型三方架構，政府在荷蘭三方對話中僅扮演觀察員角色，並不實際參與對話過程，而是由皇室指定成員以專家的角色擔任第三方；但相對地，社會對話的結果並非正式協議，而是諮詢報告，對於政府政策制訂並無相當之拘束力。另外，荷蘭勞工基金會採取雙邊架構，由勞資雙方互相協商制訂建議書，提供所屬會員團體意見，對話過程中政府亦未扮演任何角色。加之兩社會對話平臺在預算上皆獨立於政府，顯見荷蘭社會對話機制建立在強勁的社會夥伴關係上，由勞資雙方共同合作展現對話能量與獨立性，進而影響政府決策。對比我國政府因勞資雙方傾向由政府主導，較缺乏透過自身力量協商之動能，而形成之政府主導型勞資關係，若抽離政府角色後，在產業乃至於全國層級上將會使勞資雙方更缺乏互動之可能，而難以發展社會對話。透過荷蘭經驗，可知除了強化社會夥伴的代表性與社會對話的評估機制之外，應考量跨產業層級以上勞資雙方代表不依靠政府進行有效雙邊對話之可能性，讓勞資雙方進行雙邊對話的意願有所提升，不受限於傳統集體協商或勞資會議形式框架，進而降低政府主導性，讓三方成員地位更接近平等

立場。

4. 法國

法國經驗中值得參考之實踐經驗，在於其社會夥伴之代表性可透過選舉機制的設計加以辨識。

我國勞資雙方團體皆存在的問題，即為受限於法令規範，無法透過明確的既存機制取得正當且具公信力的代表性。資方團體採取業必歸會制度，企業成立後必須依法加入工商團體，並非基於自由意願行使組織權；工會則因應工會法修法後產生的複數工會制度，會員可重複加入不同工會之中，各工會會員基礎模糊，難以透過會員數認定代表性。

透過民主選舉的機制，使勞資雙方成員以投票的方式選出能夠代表自身參與社會對話之團體，即是透過民主方式補充我國結社自由基礎與工會結構之不足。若無法透過修法使資方從強制入會改為自由入會，或欲維持勞方現行複數工會之制度，則在代表性認定上，以選票數取代會員數作為衡量基準，由雙方成員依自由意願選擇與會代表團體，乃是值得考慮之作法。

5. 波蘭

波蘭從共黨專政轉型民主國家的經驗，常被用來作為臺灣轉型正義的借鏡。該國在憲法中即明確社會對話之意涵與功能，且在 2001 年便已透過立法，確立了社會與經濟三方的運作機制，並就社會夥伴之代表性加以認定，提出了一套明確認定標準，雇主、工會與政府間三方對話之架構之法律基礎可謂相當完整。

該國政治上濃厚的統合主義思想，雖然導致發展出的勞資雙方組織較為集權化、組織化，然而卻有助於凝聚各組織內的共識，避免組織成員間出現意見分歧，多頭馬車的情形，而導致無法與組織成員間，乃至另一組織溝通協調。配合著該國早在 1989 年即實施之工會合法化及工會自由選舉制度，更得以確

保各組織的獨立自主性，而減少統合主義中之政府控制成分。此外，英國華威克大學大學教授 Meardi 也指出該國基於統合主義所建立起之三方架構有助於該國政治體系的穩定，而此點在 1970 年代的南歐國家及 1990 年代的中東歐國家亦皆獲得印證。在我國民主法治實施已久，且工會不再受到政府高密度控制的現代，如何凝聚我國目前勞工組織之聲音，使其匯集成具有向心力之共識，誠為我國尚應努力之方向，當然，在資方團體部分，亦存在著如何凝聚各資方團體共識的問題，自不待言。

二、我國現況分析

首先，我國政府正式推動社會對話至今約十五年，並持續積極推動中。已有在產業別社會對話部分，已出現若干常態性、具代表性及影響力之社會對話經驗；全國層級亦具有初步之成果，其中最具有代表性者即為在 2014 年全國層級對話會議中，與會勞資政代表皆同意共同向立法委員表達公司法增訂第 235 條之 1（明定公司章程應訂明將當年度獲利狀況之若干比例或定額分派員工）之提案，以及未來勞動部勞動基金將持續推動企業善盡社會責任，對於企業配合政府部門規範所揭露勞工相關資訊或積極參與所推行之政策措施而有合理調升基層勞工薪資報酬者，勞動基金均將配合最為投資選股之篩選參考。上開兩項工事後須皆有落實，為三方透過社會對話形成共識後，由勞資政一同提議修法並獲立法者正面回應並通過立法之成功典範，對於其他社會對話及未來之運作尚可作為參考，惟由於對話模式尚未成熟，我國政府在持續推動社會對話之餘，亦應建立健全之社會對話機制。

另外，我國基本工資審議乃至於其他具有政、勞、資三方參與之會議制度中，常見學者的正式參與，我國第四方學者在社會對話會議中扮演的角色為何，至今文獻較少討論，須透過質、量性研究予以釐清。另外，車輛業社會對話的決議是透過何種方式產生實效，亦須透過深度訪談該產業與會人員後加以確認。

有關集體勞動三法修正後至今對工會運作影響之評估，相關文獻主要關注複數工

會對工會團體的團結力道產生之衝擊，包含會員的分散、工會間競爭意識的提升、集體協商資格的歸屬爭議、工會與勞資會議之間的競合關係等。學者雖預期在修法後工會及協商結構上將呈現朝集權模式發展之趨勢，然而至今工會的團結與集體協商的層級並無明顯朝向地方性產業工會，原因為何亦須查證。

第三章 問卷調查結果與發現

第一節 問卷調查設計與執行

問卷調查為本研究規劃執行的研究方法之一，此部分研究工作主要目的為瞭解受測勞資團體成員對於社會對話的概念、功能、實際成效、接受度等看法、需求及建議。

一、問卷調查對象

本研究問卷調查發信件數為 1,538 件，有效件數為 300 件，勞資團體雙方各 150 人，原訂有無社會對話參與經驗者各占半數，有社會對話參與經驗者之定義為組織或單位中曾參與過全國性、產業別或區域性社會對話之勞資團體理監事成員及幹部等。

具社會對話參與經驗者之訪談對象名單來源，主要為勞動部勞動關係司所提供參與勞動部辦理各場次社會對話之勞資雙方代表名單，以及本研究自行查詢基本工資審議委員會、跨國勞動力政策協商諮詢小組等具有公開成員名單或會議記錄之三方形式委員會後所整理之勞資雙方代表名冊；名單人數不足之處，則進一步彙整全國各級工商同業公會名冊以及各地方政府網站刊載之工會名冊，並於電訪時進一步確認受測者是否具備社會對話參與經驗。

二、問卷設計

本研究研擬之問卷內容主要由六部分組成，第一部分為調查受測者代表之勞資團體現況，其中包括：團體層級、年度決算總金額、會費收入及申請政府補助費用佔收入總額之比例、理監事成員性別比、會員數、會務人員人數等。

第二部分為調查受測者對社會對話之識能（即看法認知及參與經歷），其中包括：曾參與社會對話之形式、對於應採用何種形式社會對話制定公共政策之看法、對於何種企業內部制度屬於社會對話之看法、對於其他群體成為社會對話第四方之看法、對於政府扮演各種角色之看法、對於各項政策議題作為社會對話主軸之看法等。

第三部分為調查受測者對於社會夥伴代表性之看法認知，其中包括：各項常見代表性認定指標之合適採用程度、對於參與社會對話代表應具備之專業能力重要程度、應提供其何種教育訓練項目之看法等。

第四部分為調查受測者對於社會對話效用之看法認知，其中包括：對於其所曾參與之社會對話所促成各項結果之滿意程度、對於有效社會對話應具備何種條件之看法。

第五部分為調查受測者對於社會對話平臺建構之未來期待，對於未來在社會、經濟或勞動議題相關公共政策制定時，期待採用何種形式之社會對話平臺。

第六部分則為受測者之基本資料，包括：生理性別、年齡、工作地點、所屬團體行業別、以及受測者於該團體中所擔任的職務等。

三、問卷施測

確認問卷調查對象後，以電話訪問方式進行施測。勞動部社會對話參與代表名冊採全數逐一撥打；全國勞資團體名冊則透過簡單隨機抽樣方式抽取樣本撥打，向工會與雇主團體就相同問卷題項進行調查。

四、問卷調查研究限制

本研究進行問卷調查時遇有以下研究限制：首先，由於社會對話在我國並非普遍為人所知，且時常誤與公民審議、公聽會等概念混用，因此，雖然本研究在調查過程中盡量藉由解說使受測者理解社會對話之定義，並引導其依據真實情形作答，然其答覆終究可能會因對社會對話的不解、誤解或與本研究見解不同而影響真實性。

另外，我國政、勞、資雙邊或三方會議通常是由勞資團體高層代表參與，然而高層代表職務相對忙碌且行程不定，導致難以與其取得聯繫或使其答應受訪，這樣的情形在資方代表方面尤為明顯。因此，本研究雖已盡力取得 211 份由理監事成員及組織幹部所填答之問卷（約占全體 70.3%），然仍有少部分問卷由基層工作人員或其他受管理層級委派者代為受測，此部分受測者雖仍在研究預計調查範圍內，但其並非社會對話的直接或潛在參與者，意見參考價值較低。

最後，政府部門固為社會對話之利害關係人，本研究係以探討社會對話機制對勞資雙方之影響及雙方之觀點為主，從而並未將政府部門納入問卷發放限制，此將造成本研究獲得之發現與成果有未盡全面之可能，此不啻為本研究之限制，有待日後有志於此研究者於本研究上為進階之研究。

第二節 問卷調查統計結果與敘述性分析

實際調查結果，受測者中有無社會對話參與經驗者人數比約為 6:4。具參與經驗者為 188 人，其中資方團體受測者有 78 人、勞方團體受測者有 110 人；無參與經驗者為 112 人，其中資方團體受測者有 72 人，勞方團體受測者有 40 人（見圖 9）。受測者中，資方多以理事長或企業內的人資主管、幹部為代表，勞方則多以正、副理事長及常務理事為代表。

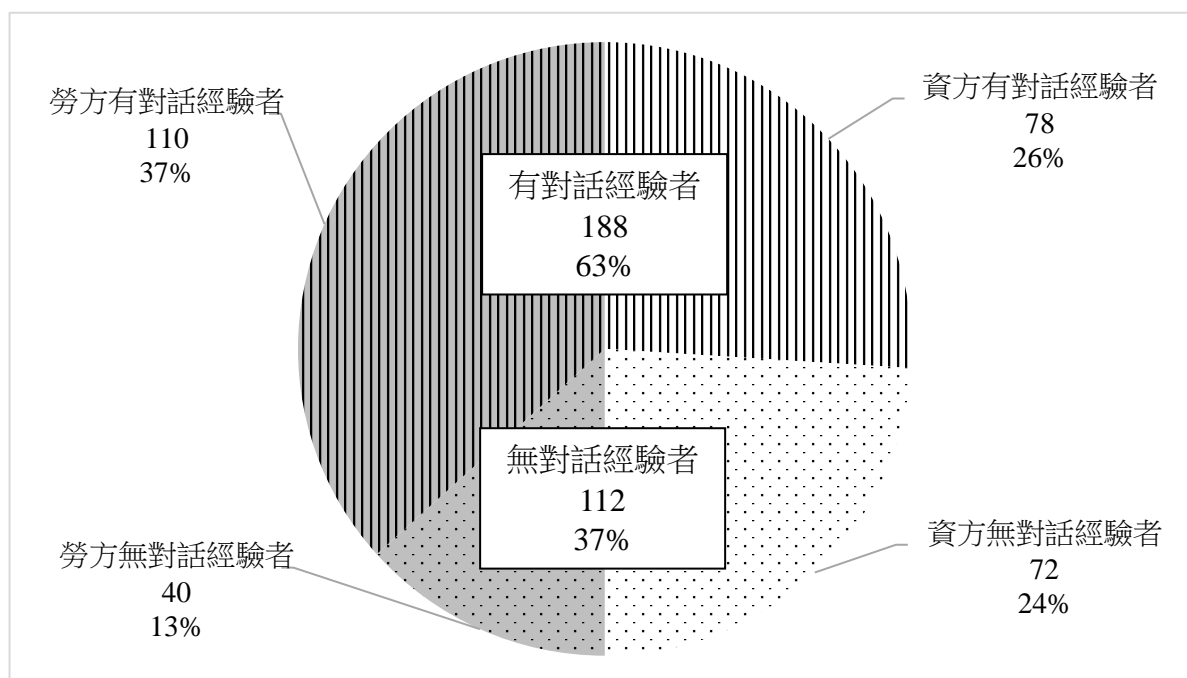


圖 9 受測者身分組成圓餅圖

簡述問卷回收情形，總外撥件件數為 1,538 份，其中，成功件數為 300 件，而成功受訪率為 19.5%。而未能訪問成功因素包括：忙線、無人接聽、傳真機、住宅答錄機、空號、電話故障、中止訪問等，中止訪問之原因包含接觸者拒訪、中途拒訪、非受訪地區（見表 9）。

表 15 電話訪問接觸紀錄表

訪問結果	件數	比例	備註	件數	比例
訪問成功	300	19.5%			
未能訪問成功	1,238	80.5%	忙線	18	1.2%
			無人接聽	352	22.9%
			傳真機	7	0.5%
			住宅答錄機	6	0.4%
			空號	44	2.9%
			電話故障	4	0.3%
			中止訪問_接觸者拒訪	702	45.6%
			中止訪問_中途拒訪	82	5.3%
中止訪問_非受訪地區	23	1.5%			
總外撥件件數	1,538	100.0%			

一、受測者及其所屬勞／資團體基本資料分析

(一) 受測者基本資料

在生理性別分布上，有效受測樣本之生理性別以男性較多，計 169 人 (56.3%)，女性較少，計 131 人 (43.7%)。其中資方團體受測者男性 73 人，女性 77 人；勞方團體受測者男性 96 人，女性 54 人（見表 10）。

表 16 受測者生理性別統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比 ⁵⁴	次數	百分比 ⁵⁵	次數	百分比
男	73	48.7	96	64.0	169	56.3
女	77	51.3	54	36.0	131	43.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

在年齡分布上，有效受測樣本之年齡以 50~59 歲最多，計 106 人 (35.3%)，其次依序為 60 歲以上 73 人 (24.3%)、40~49 歲 63 人 (21.0%)、30~39 歲 47 人 (15.7%)、20~29 歲 11 人 (3.7%)。其中資方團體受測者以 50~59 歲最多，計 52 人，其次依序為 60 歲以上 41 人、40~49 歲 27 人、30~39 歲 24 人、20~29 歲 6 人；勞方團體受測者亦以 50~59 歲最多，計 54 人，其次依序為 40~49 歲 36 人、60 歲以上 32 人、30~39 歲 23 人、20~29 歲 5 人（見表 11）。

表 17 受測者年齡統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
20~29 歲	6	4.0	5	3.3	11	3.7
30~39 歲	24	16.0	23	15.3	47	15.7
40~49 歲	27	18.0	36	24.0	63	21.0
50~59 歲	52	34.7	54	36.0	106	35.3
60 歲以上	41	27.3	32	21.3	73	24.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

在工作地點分布上，有效受測樣本之工作地點依區域劃分，北部地區為臺北市、新北市、基隆市、桃園市、新竹縣、新竹市及宜蘭縣；中部地區為苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣及雲林縣；南部地區為嘉義縣、嘉義市、臺南市、高雄市、屏東縣及澎湖縣；東部地區為花蓮縣與臺東縣。

⁵⁴ 資方團體百分比，指該項目次數占資方團體次數總和的百分比。以下所有敘述統計表格亦同。

⁵⁵ 勞方團體百分比，指該項目次數占勞方團體次數總和的百分比。以下所有敘述統計表格亦同。

受測樣本之工作地點以北部地區為最多，共計 157 人 (52.4%)，其次依序為中部地區 77 人 (25.7%)、南部地區 42 人 (13.9%)，以東部地區最少，計有 24 人 (8%)。其中資方團體受測者以北部地區最多，共計 65 人，其次依序為中部地區 43 人、東部地區 24 人、南部地區 18 人；勞方團體受測者亦以北部地區最多，共計 92 人，其次依序為中部地區 34 人、南部地區 24 人、東部地區 0 人（見表 12）。

表 18 受測者工作地點統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
北部	65	43.3	92	61.4	157	52.4
中部	43	28.7	34	22.7	77	25.7
南部	18	12.0	24	15.9	42	13.9
東部	24	16.0	0	0.0	24	8.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

受測者在其所屬勞／資團體中擔任的職務分布上，本研究將理事長、副理事長、常務理事、理事、監事會召集人、常務監事、監事等身分者歸納為「治理代表」；秘書長、副秘書長、總幹事、幹事、會務人員主管等身分者歸納為「會務代表」；治理代表與會務代表以外身分者歸納為「其他會員代表」⁵⁶。

有效受測樣本中以會務代表最多，計 134 人 (44.7%)，其次為其他會員代表，計 89 人 (29.7%)。治理代表最少，計 77 人 (25.7%)。其中資方團體受測者以會務代表最多，計 66 人，其次依序為其他會員代表 53 人、治理代表 31 人；勞方團體受測者亦以會務代表最多，計 68 人，其次依序為治理代表 46 人、其他會員代表 36 人（見表 13）。

⁵⁶ 除依據問卷選項選答「其他會員代表」者（資方 23 人、勞方 20 人）之外，受訪時直接回答個人身分為「法務人員」（資方 1 人）、「專員」（資方 3 人、勞方 2 人）、「秘書」（資方 17 人、勞方 9 人）、「會計」（資方 5 人、勞方 2 人）、「經理」（資方 1 人）、「處長」（勞方 1 人）、「組長」（資方 2 人、勞方 2 人）、「董事」（資方 1 人）者，按照問卷設計原意亦納入此一身分別的總數之中。

表 19 受測者在所屬勞／資團體中擔任職務統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
治理代表	31	20.7	46	30.7	77	25.7
會務代表	66	44.0	68	45.3	134	44.7
其他會員代表	53	35.3	36	24.0	89	29.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

(二) 受測者所屬勞／資團體基本資料

表 20 受測者所代表勞／資團體所屬行業別統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
全國層級，不屬單一行業別	17	11.3	51	34.0	68	22.7
醫療保健及社會工作服務業	1	0.7	2	1.3	3	1.0
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	12	8.0	8	5.3	20	6.7
農、林、漁、牧業	3	2.0	2	1.3	5	1.7
礦業及土石採取業	3	2.0	1	0.7	4	1.3
製造業	17	11.3	39	26.0	56	18.7
電力及燃氣供應業	2	1.3	4	2.7	6	2.0
營建工程業	9	6.0	3	2.0	12	4.0
批發及零售業	33	22.0	8	5.3	41	13.7
運輸及倉儲業	15	10.0	2	1.3	17	5.7
住宿及餐飲業	1	0.7	2	1.3	3	1.0
金融及保險業	4	2.7	1	0.7	5	1.7
不動產業	2	1.3	3	2.0	5	1.7
專業、科學及技術服務業	5	3.3	2	1.3	7	2.3
支援服務業	12	8.0	7	4.7	19	6.3
教育業藝術、娛樂及休閒服務業	3	2.0	1	0.7	4	1.3
其他服務業	11	7.3	14	9.3	25	8.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

在受測者所屬勞／資團體行業別分布上，有效受測樣本中以「全國層級，不屬單一行業別」最多，計 68 人 (22.7%)，次高為製造業計 56 人 (18.7%)；最少為醫療保健及社會工作服務業、住宿及餐飲業，均計 3 人 (1.0%)，次低為礦業及土石採取業、教育業藝術、娛樂及休閒服務業，均計 4 人 (1.3%)。

其中，受測者所屬資方團體行業別以批發及零售業最多，計 33 人，次多為全國層級與製造業各 17 人；受測者所屬勞方團體行業別以全國層級最多，計 51 人，其次依序為製造業 39 人、其他服務業 14 人，其餘行業別皆為個位數(見表 14)。

在層級分布上，有效受測樣本中，屬於全國層級者，計 112 人 (37.3%)，屬於地方(區域)層級者，計 188 人 (62.7%)。其中以勞方團體受測者層級分佈較為平均，全國層級 74 人、地方(區域)層級 76 人；資方團體則以地方(區域)層級較多，計 112 人，占全體資方受測者 74.7%，全國層級則有 38 人(見表 15)。

表 21 受測者所代表之勞／資團體層級統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
全國層級	38	25.3	74	49.3	112	37.3
地方(區域)層級	112	74.7	76	50.7	188	62.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

經費方面，首先為受測者代表之勞／資團體去年度決算總金額。有效受測樣本中以未滿 100 萬者最多，計 170 人 (56.7%)，其次為總金額 100 萬以上，未滿 250 萬者計 72 人 (24.0%)。最少者為總金額 500 萬以上，未滿 750 萬者計 2 人 (0.7%)。其中受測者所代表資方團體以未滿 100 萬最多，計 104 人，次多者為 100 萬以上，未滿 250 萬，計 33 人；受測者所代表勞方團體亦以未滿 100 萬最多，計 66 人，次多者為 100 萬以上，未滿 250 萬，計 39 人(見表 16)。

表 22 受測者所代表勞／資團體去年度決算總金額統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿 100 萬	104	69.3	66	44.0	170	56.7
100 萬以上，未滿 250 萬	33	22.0	39	26.0	72	24.0
250 萬以上，未滿 500 萬	3	2.0	27	18.0	30	10.0
500 萬以上，未滿 750 萬	0	0.0	2	1.3	2	0.7
750 萬以上，未滿 1,000 萬	0	0.0	6	4.0	6	2.0
1,000 萬以上	10	6.7	10	6.7	20	6.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

再者，關於去年度會費收入占經費收入總額之比例，有效受測樣本中以 50% 以上者最多，計 143 人 (47.7%)，其次為比例未滿 10% 者計 60 人 (20.0%)。比例 40% 以上，未滿 50% 者最少，計 14 人 (4.7%)。其中受測者所代表資方團體以 50% 以上者最多，計 87 人，次多者為未滿 10%，計 31 人；受測者所代表勞方團體亦以 50% 以上者最多，計 56 人，次多者為未滿 10%，計 29 人（見表 17）。

表 23 受測者代表團體去年度會費占經費收入總額比例統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿 10%	31	20.7	29	19.3	60	20.0
10% 以上，未滿 20%	12	8.0	24	16.0	36	12.0
20% 以上，未滿 30%	13	8.7	19	12.7	32	10.7
30% 以上，未滿 40%	3	2.0	12	8.0	15	5.0
40% 以上，未滿 50%	4	2.7	10	6.7	14	4.7
50% 以上	87	58.0	56	37.3	143	47.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

最後，關於去年度申請政府補助費用占經費收入總額之比例，以未滿 10% 者最多，計 238 人 (79.3%)，其次為比例 10% 以上，未滿 20% 者計 35 人 (11.7%)。最少的是比例 30% 以上，未滿 40% 者以及比例 40% 以上，未滿 50% 者，各計 5 人

(1.7%)。值得注意的是，所有受測者所代表資方團體此項比例皆未滿 20%，更有高達 96% 未滿 10%；受測者所代表勞方團體則以未滿 10% 最多，計 94 人，其次為 10% 以上，未滿 20% 者 29 人、20% 以上，未滿 30% 者 10 人，最後，有 7 位受測者比例高達 50% 以上（見表 18）。

有關受測者所代表勞／資團體中理監事成員的女性占比，以未滿 25% 者最多，計 236 人 (78.7%)，其次依序為占比 25% 以上，未滿 50% 者計 49 人 (16.3%)、占比 50% 以上，未滿 75% 者計 9 人 (3.0%)、占比 75% 以上者計 6 人 (2.0%)。其中受測者所代表資方團體以未滿 25% 最多，計 121 人，次多為 25% 以上，未滿 50%，計 21 人；受測者所代表勞方團體亦以未滿 25% 最多，計 115 人，次多為 25% 以上，未滿 50%，計 28 人。無論勞資團體在理監事會內多以男性為主要成員，高達 95% 受測者所屬團體理監事成員女性占比不到一半（見表 25）。

表 24 受測者代表團體去年度申請政府補助占經費收入總額比例統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿 10%	144	96.0	94	62.7	238	79.3
10%以上，未滿 20%	6	4.0	29	19.3	35	11.7
20%以上，未滿 30%	0	0.0	10	6.7	10	3.3
30%以上，未滿 40%	0	0.0	5	3.3	5	1.7
40%以上，未滿 50%	0	0.0	5	3.3	5	1.7
50%以上	0	0.0	7	4.7	7	2.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

表 25 受測者所代表勞／資團體中理監事成員女性占比統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿 25%	121	80.7	115	76.7	236	78.7
25%以上，未滿 50%	21	14.0	28	18.7	49	16.3
50%以上，未滿 75%	6	4.0	3	2.0	9	3.0

75%以上	2	1.3	4	2.7	6	2.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

表 26 受測者所代表勞／資團體會員家數統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 家（自己）	28	18.7	45	30.0	73	24.3
2~9 家	14	9.3	9	6.0	23	7.7
10~49 家	43	28.7	51	34.0	94	31.3
50~99 家	29	19.3	17	11.3	46	15.3
100 家以上	36	24.0	28	18.7	64	21.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

在會員數分布上，首先，從屬團體會員家數以 10~49 家者最多，計 94 人 (31.3%)，僅有 1 家（自己）者計 73 人 (24.3%)，而 100 家以上的大型團體計 64 人 (21.3%)。其中受測者所代表資方團體會員家數以 10~49 家最多，計 43 人，其次為 100 家以上，計 36 人；受測者所代表勞方團體會員家數亦以 10~49 家最多，計 51 人，其次為 1 家（自己），計 45 人（見表 20）。

另外，在會員總人數部分，有效受測樣本中以一百人以上，未滿一千人者最多，計 93 人 (31.0%)，未滿一百人者計 78 人 (26.0%)，十萬人以上的大型團體計 24 人 (8.0%)。其中受測者所代表資方團體會員人數以未滿一百人最多，計 74 人，其次為一百人以上，未滿一千人，計 59 人；受測者所代表勞方團體會員人數以一萬人以上，未滿十萬人最多，計 49 人，其次為一千人以上，未滿一萬人，計 41 人（見表 21）。

表 27 受測者所代表勞／資團體會員總人數統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿一百人	74	49.3	4	2.7	78	26.0
一百人以上，未滿一千人	59	39.3	34	22.7	93	31.0

一千人以上，未滿一萬人	10	6.7	41	27.3	51	17.0
一萬人以上，未滿十萬人	5	3.3	49	32.7	54	18.0
十萬人以上	2	1.3	22	14.7	24	8.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

在會務人員方面，有效受測樣本中，受測者代表之勞／資團體專職會務人員人數以未滿3人者最多，計225人(75%)，其次依序為3~5人者計48人(16.0%)、6~10人者計13人(4.3%)、20人以上者計10人(3.3%)、11~20人者計4人(1.3%)。其中受測者代表資方團體以未滿3人最多，計124人，其次為3~5人，計16人；受測者代表勞方團體亦以未滿3人最多，計101人，其次為3~5人，計32人(見表22)。

表 28 受測者所代表勞／資團體專職會務人員人數統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿3人	124	82.7	101	67.3	225	75.0
3~5人	16	10.7	32	21.3	48	16.0
6~10人	1	0.7	12	8.0	13	4.3
11~20人	1	0.7	3	2.0	4	1.3
20人以上	8	5.3	2	1.3	10	3.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

兼職會務人員人數以未滿3人者最多，計252人(84.0%)，其次依序為3~5人者計30人(10.0%)、6~10人者計9人(3.0%)、11~20人者計5人(1.7%)、20人以上者計4人(1.3%)。其中受測者代表資方團體以未滿3人最多，計136人，其次為3~5人，計8人；受測者代表勞方團體亦以未滿3人最多，計116人，其次為3~5人，計22人(見表23)。

表 29 受測者所代表勞／資團體兼職會務人員人數統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
未滿 3 人	136	90.7	116	77.3	252	84.0
3~5 人	8	5.3	22	14.7	30	10.0
6~10 人	5	3.3	4	2.7	9	3.0
11~20 人	0	0.0	5	3.3	5	1.7
20 人以上	1	0.7	3	2.0	4	1.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

二、受測者社會對話識能分析

(一) 受測者個人經驗

有關受測者曾經在其服務單位（組織內部或工作場所）親身參與過何種形式的勞資對話，有效受測樣本中以「勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議」最多，計 124 人次，其餘依序為「勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要」計 105 人次、「以上皆無」計 101 人次、「資方單方面地告知訊息」計 87 人次、「資方決策時必須聽取勞方的意見」計 85 人次。值得注意的是，有 101 位受測者認為自己未曾參與過問卷中所提及的任一種勞資對話形式，基於問卷設計並未繼續詢問受測者原因，可能是受測者對題項意思不夠瞭解，或無法與日常工作實際情形做連結，導致連「資方單方面地告知訊息」此類日常對話形式都未勾選。

其中，資方團體受測者以「以上皆無」最多，計 68 人次，其次依序為「勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要」46 人次與「勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議」45 人次；勞方團體受測者則以「勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議」最多，計 79 人次，其次依序為「勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要」59 人次、「資方決策時必須聽取勞方的意見」49 人次（見表 24）。

表 30 受測者曾在其服務單位親身參與之勞資對話形式統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
資方單方面地告知訊息	43	28.7	44	29.3	87	29.0
勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要	46	30.7	59	39.3	105	35.0
資方決策時必須聽取勞方的意見	36	24.0	49	32.7	85	28.3
勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議	45	30.0	79	52.7	124	41.3
其他	0	0.0	0	0.0	0	0.0
以上皆無	68	45.3	33	22.0	101	33.7

有關受測者曾經代表勞／資團體對外親身參與過何種社會對話，有效受測樣本中具全國層級社會對話經驗者計 105 人次、具產業層級社會對話計 99 人次、區域層級社會對話計 96 人次。未曾參與上述三種社會對話者計 112 人。在有對話經驗者中，資方團體受測者以具區域層級社會對話經驗者最多，計 44 人次，其次依序為產業層級社會對話 43 人次、全國層級社會對話 35 人次；勞方團體受測者則以具全國層級社會對話經驗者最多，計 70 人次，其次依序為產業層級社會對話 56 人次、區域層級社會對話 52 人次（見表 25）。

表 31 受測者曾經代表勞／資團體親身參與過之社會對話層級統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
全國層級社會對話	35	23.3	70	46.7	105	35.0
區域層級社會對話	44	29.3	52	34.7	96	32.0
產業層級社會對話	43	28.7	56	37.3	99	33.0
未曾參與上述三種社會對話	72	48.0	40	26.7	112	37.3

(二) 受測者個人認知

有關受測者認為在制訂社會、經濟或勞動相關公共政策時，可採用何種形式

的社會對話，有效受測樣本中以「由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議」最多，計 234 人次 (78.0%)，其餘依序為「由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議」計 91 人次 (30.3%)、「由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，進而制訂決策」計 88 人次 (29.3%)。其中，資方團體受測者以三方協商會議最多，計 118 人次，其次為二方協商會議 50 人次，由政府主管機關單方面制訂決策最少，僅 36 人次；勞方團體受測者亦以三方協商會議最多，計 116 人次，由政府主管機關單方面制訂決策次之，有 52 人次，二方協商會議 41 人次最少（見表 26）。

有關受測者認為何種企業內部現行制度或機制的實施過程屬於社會對話，有效受測樣本中以「團體協約協商會議」最多，計 194 人次 (64.7%)，其餘依序為「職業安全衛生委員會」計 124 人次 (41.3%)、「勞工退休準備金委員會」計 122 人次 (40.7%)、「職工福利委員會」計 110 人次 (36.7%)、「勞工董事（出席董事會）」計 51 人次 (17.0%)、「勞工列席董事會」計 41 人次 (13.7%)。認為「上述都不屬於」者計 29 人 (9.7%)（見表 27）。

表 32 受測者認為制訂經社勞動相關公共政策可採用之社會對話形式統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議	118	78.7	116	77.3	234	78.0
由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議	50	33.3	41	27.3	91	30.3
由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，進而制訂決策	36	24.0	52	34.7	88	29.3

表 33 受測者認為屬於社會對話之企業內部現行制度或機制統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
職工福利委員會	56	37.3	54	36.0	110	36.7
勞工退休準備金委員會	57	38.0	65	43.3	122	40.7
團體協約協商會議	84	56.0	110	73.3	194	64.7
職業安全衛生委員會	46	30.7	78	52.0	124	41.3
勞工董事（出席董事會）	21	14.0	30	20.0	51	17.0
勞工列席董事會	21	14.0	20	13.3	41	13.7
上述都不屬於	20	13.3	9	6.0	29	9.7

其中，資方團體受測者以團體協約協商會議最多，計 84 人次，其次依序為勞工退休準備金委員會 57 人次、職工福利委員會 56 人次等；勞方團體受測者亦以團體協約協商會議最多，計 110 人次，其次依序為職業安全衛生委員會 78 人次、勞工退休準備金委員會 65 人次等。值得注意的是，相較於企業內部所設立的各種有關勞動條件的委員會，勞工出列席董事會在勞／資團體受測者中獲選次數皆較低，顯示對受測者而言，委員會的實施過程比起勞工進入董事會更具社會對話之意義。

(三) 受測者對不同社會對話形式之認同程度

此部分題項，請受測者就 1 到 6 共六個整數中圈選一個符合自己心中認同程度的數字，數字愈大代表愈為認同，反之則愈不認同。據此設計，圈選數字 1、2、3 之受測者代表對該題項之陳述表達「不認同」的態度；圈選數字 4、5、6 之受測者代表對該題項之陳述表達「認同」的態度。從平均數來看，高於 3.5 代表受測者群體對於該題項之陳述表達「認同」的態度，愈接近 6 表示「認同」程度愈高；反之則表達「不認同」的態度，愈接近 1 表示「不認同」程度愈高。以下各題組有涉及圈選數字表達程度之調查（如滿意度、適合度、認同度等）者，皆採相同解釋。

1. 將其他角色列為社會對話第四方的認同程度

首先詢問受測者對於除了政、勞、資三方之外，將其他成員列入社會對話

第四方的認同程度。學者專家方面，有效受測樣本平均數為 3.40，以圈選 3 分者最多，計 72 人 (24.0%)，其餘依序為 1 分 60 人 (20.0%)，4 分 50 人 (16.7%)，6 分 45 人 (15.0%)，5 分 43 人 (14.3%)，2 分 30 人 (10.0%)。顯示受測者整體而言對於學者專家成為社會對話第四方抱持稍不認同的態度。其中資方團體受測者平均數 3.14，以圈選 1 分者最多，計 40 人，圈選 3 分者 38 人次之，顯示資方對於學者專家加入社會對話較不認同。另外，勞方團體受測者平均數 3.67，以圈選 3 分及 4 分者最多，分別有 34 人及 33 人，表達出較為中立的認同程度（見表 28）。

公民團體方面，有效受測樣本平均數為 3.15，是調查中所有潛在成員選項最低者；受測者以圈選 3 分者最多，計 80 人 (26.7%)，其餘依序為 1 分 71 人 (23.7%)，4 分 45 人 (15.0%)，5 分 42 人 (14.0%)，2 分 32 人 (10.7%)，6 分 30 人 (10.0%)。顯示受測者整體而言對於公民團體成為社會對話第四方抱持較不認同的態度。其中，資方團體受測者平均數僅 2.99，並以圈選 1 分者最多，計 47 人，顯示公民團體加入社會對話普遍不獲認同。勞方團體受測者方面，則以圈選 3 分者最多，計 43 人，其次為 4 分 29 人，平均數 3.31（見表 29）。

表 34 受測者對將學者專家列入社會對話第四方認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	40	26.7	20	13.3	60	20.0
2 分	16	10.7	14	9.3	30	10.0
3 分	38	25.3	34	22.7	72	24.0
4 分	17	11.3	33	22.0	50	16.7
5 分	17	11.3	26	17.3	43	14.3
6 分	22	14.7	23	15.3	45	15.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.14		3.67		3.40	
標準差	1.75		1.58		1.68	

表 35 受測者對將公民團體列入社會對話第四方認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	47	31.3	24	16.0	71	23.7
2 分	13	8.7	19	12.7	32	10.7
3 分	37	24.7	43	28.7	80	26.7
4 分	16	10.7	29	19.3	45	15.0
5 分	22	14.7	20	13.3	42	14.0
6 分	15	10.0	15	10.0	30	10.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	2.99		3.31		3.15	
標準差	1.72		1.52		1.63	

勞權團體方面，有效受測樣本平均數為 3.58，以圈選 5 分者最多，計 81 人 (27.0%)，其餘依序為 3 分 55 人 (18.3%)，1 分 51 人 (17.0%)，4 分 44 人 (14.7%)，6 分 35 人 (11.7%)，2 分 34 人 (11.3%)。顯示受測者對勞權團體成為社會對話第四方抱持中立偏向認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.39，以圈選 5 分者最多，計 43 人，圈選 1 分者 32 人次之；勞方團體受測者平均數 3.78，並以圈選 5 分者最多，計 38 人，圈選 4 分者 31 人次之（見表 30）。

表 36 受測者對將勞權團體列入社會對話第四方認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	32	21.3	19	12.7	51	17.0
2 分	19	12.7	15	10.0	34	11.3
3 分	29	19.3	26	17.3	55	18.3
4 分	13	8.7	31	20.7	44	14.7
5 分	43	28.7	38	25.3	81	27.0
6 分	14	9.3	21	14.0	35	11.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.39		3.78		3.58	
標準差	1.71		1.58		1.66	

社會公正人士方面，有效受測樣本平均數為 3.53，以圈選 3 分者最多，計 77 人 (25.7%)，其餘依序為 5 分 55 人 (18.3%)，4 分 53 人 (17.7%)，1 分 50 人 (16.7%)，6 分 40 人 (13.3%)，2 分 25 人 (8.3%)。顯示受測者整體而言對於社會公正人士成為社會對話第四方抱持中立偏向認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.28，以圈選 1 分者最多，計 38 人，圈選 3 分者 34 人次之；勞方團體受測者平均數 3.77，並以圈選 3 分者最多，計 43 人，圈選 4 分者 36 人次之（見）。

整體而言，無論勞方或資方團體受測者，皆以勞權團體加入社會對話第四方所獲得的認同程度最高，而非現行制度中經常參與社會對話的學者專家；公民團體所獲得的認同最低。另外，資方團體受測者在所有身分別的調查結果中平均數皆偏低，顯示其對於題項中列舉之各方陣營加入對話成為第四方一事並不認同。

表 37 受測者對將社會公正人士列入社會對話第四方認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	38	25.3	12	8.0	50	16.7
2 分	13	8.7	12	8.0	25	8.3
3 分	34	22.7	43	28.7	77	25.7
4 分	17	11.3	36	24.0	53	17.7
5 分	30	20.0	25	16.7	55	18.3
6 分	18	12.0	22	14.7	40	13.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.28		3.77		3.53	
標準差	1.74		1.43		1.61	

2. 政府在社會對話中扮演各種角色的認同程度

有關政府在社會對話中所扮演的角色，首先在協調勞資意見差異方面，有效受測樣本平均數為 3.87，以圈選 3 分者最多，計 85 人 (28.3%)，其餘依序為 5 分 68 人 (22.7%)，4 分 56 人 (18.7%)，6 分 45 人 (15.0%)，2 分 26 人 (8.7%)，1 分 20 人 (6.7%)。顯示受測者整體而言對政府在社會對話中扮演協調勞資意見差異的角色表達較為認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.64，以圈選 3 分者最多，計 46 人，圈選 4 分者 28 人次之；勞方團體受測者平均數 4.10，以圈選 5 分者最多，計 42 人，圈選 3 分者 39 人次之（見表 32）。

提供勞資代表議題相關訊息方面，有效受測樣本平均數為 3.93，以圈選 4 分者最多，計 71 人 (23.7%)，其餘依序為 3 分 69 人 (23.0%)，5 分 66 人 (22.0%)，6 分 48 人 (16.0%)，1 分及 2 分均計 23 人 (7.7%)。顯示受測者對政府扮演提供勞資代表議題相關訊息的角色表達較為認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.62，以圈選 3 分者最多，計 41 人，圈選 4 分者 37 人次之；勞方團體受測者平均數 4.23，以圈選 5 分者最多，計 45 人，圈選 4 分者 34 人次之（見表 33）。

表 38 受測者對政府負責協調勞資意見差異認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	14	9.3	6	4.0	20	6.7
2 分	16	10.7	10	6.7	26	8.7
3 分	46	30.7	39	26.0	85	28.3
4 分	28	18.7	28	18.7	56	18.7
5 分	26	17.3	42	28.0	68	22.7
6 分	20	13.3	25	16.7	45	15.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.64		4.10		3.87	
標準差	1.47		1.36		1.43	

表 39 受測者對政府負責提供勞資代表議題相關訊息認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	15	10.0	8	5.3	23	7.7
2 分	16	10.7	7	4.7	23	7.7
3 分	41	27.3	28	18.7	69	23.0
4 分	37	24.7	34	22.7	71	23.7
5 分	21	14.0	45	30.0	66	22.0
6 分	20	13.3	28	18.7	48	16.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.62		4.23		3.93	
標準差	1.46		1.36		1.45	

提供勞資代表社會對話能力訓練方面，有效受測樣本平均數為 3.81，以圈選 3 分者最多，計 77 人 (25.7%)，其餘依序為 5 分 66 人 (22.0%)，4 分 51 人 (17.0%)，6 分 49 人 (16.3%)，1 分 30 人 (10.0%)，2 分 27 人 (9.0%)。顯示受測者整體而言對政府在社會對話中扮演提供勞資代表社會對話能力訓練的角色表達較為認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.53，以圈選 3 分者最多，計 43 人，圈選 5 分者 27 人次之；勞方團體受測者平均數 4.09，以圈選 5 分者最多，計 39 人，圈選 3 分者 34 人次之（見表 34）。

表 40 受測者對政府負責提供勞資代表社會對話能力訓練認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	21	14.0	9	6.0	30	10.0
2 分	17	11.3	10	6.7	27	9.0
3 分	43	28.7	34	22.7	77	25.7
4 分	21	14.0	30	20.0	51	17.0
5 分	27	18.0	39	26.0	66	22.0
6 分	21	14.0	28	18.7	49	16.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.53		4.09		3.81	
標準差	1.59		1.43		1.54	

參考勞資團體意見單方面做出決策方面，有效受測樣本平均數為 3.07，以圈選 3 分者最多，計 81 人 (27.0%)，其餘依序為 2 分 57 人 (19.0%)，1 分 53 人 (17.7%)，4 分 47 人 (15.7%)，5 分 43 人 (14.3%)，6 分 18 人 (6.0%)，另有 1 人未圈選 (0.3%)。顯示受測者整體而言對政府在社會對話中扮演參考勞資團體意見單方面做出決策的角色表達稍不認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 2.98，以圈選 3 分者最多，計 38 人，圈選 1 分者 33 人次之；勞方團體受測者平均數 3.16，以圈選 3 分者最多，計 43 人，圈選 2 分者 29 人次之（見表 35）。

最後，以勞資團體意見作出共識決定方面，有效受測樣本平均數為 4.16，以圈選 5 分者最多，計 88 人 (29.3%)，其餘依序為 6 分 60 人 (20.0%)，3 分 59 人 (19.7%)，4 分 54 人 (18.0%)，1 分 24 人 (8.0%)，2 分 15 人 (5.0%)。顯示受測者對政府扮演以勞資團體意見作出共識決定的角色表達認同。其中，資方團體受測者平均數 3.89，以圈選 3 分及 5 分者最多，各計 36 人；勞方團體受測者平均數 4.42，以圈選 5 分者最多，計 52 人，圈選 6 分者 35 人次之（見表 36）。

表 41 受測者對政府負責參考勞資團體意見單方面做出決策認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
無	0	0.0	1	.7	1	0.3
1 分	33	22.0	20	13.3	53	17.7
2 分	28	18.7	29	19.3	57	19.0
3 分	38	25.3	43	28.7	81	27.0
4 分	20	13.3	27	18.0	47	15.7
5 分	22	14.7	21	14.0	43	14.3
6 分	9	6.0	9	6.0	18	6.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數		2.98		3.16		3.07
標準差		1.53		1.43		1.48

表 42 受測者對政府負責以勞資團體意見作出共識決定認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	16	10.7	8	5.3	24	8.0
2 分	9	6.0	6	4.0	15	5.0
3 分	36	24.0	23	15.3	59	19.7
4 分	28	18.7	26	17.3	54	18.0
5 分	36	24.0	52	34.7	88	29.3
6 分	25	16.7	35	23.3	60	20.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.89		4.42		4.16	
標準差	1.53		1.38		1.48	

由調查可知，無論勞／資團體受測者皆最為認同政府在社會對話中扮演以勞資團體意見作出共識決定的角色，並與參考勞資團體意見單方面做出決策的認同度結果有明顯的對比差距。顯示受測者普遍期待資團體所陳述的意見不僅有諮詢參考的功能，更能促使決策依據對話共識形成。

3. 將各項政策議題作為社會對話主軸的認同程度

有關各項政策議題作為社會對話主軸所獲得的認同程度，首先在經濟及產業發展政策方面，有效受測樣本平均數為 4.05，以圈選 5 分者最多，計 85 人 (28.3%)，其餘依序為 3 分 63 人 (21.0%)，6 分 55 人 (18.3%)，4 分 50 人 (16.7%)，2 分 24 人 (8.0%)，1 分 23 人 (7.7%)。顯示受測者整體而言認同將經濟及產業發展政策作為社會對話主軸。其中，資方團體受測者平均數 3.73，以圈選 3 分者最多，計 42 人，圈選 5 分者 36 人次之；勞方團體受測者平均數 4.37，以圈選 5 分者最多，計 49 人，圈選 6 分者 33 人次之（見表 37）。

表 43 受測者對以經濟及產業發展政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	16	10.7	7	4.7	23	7.7
2分	15	10.0	9	6.0	24	8.0
3分	42	28.0	21	14.0	63	21.0
4分	19	12.7	31	20.7	50	16.7
5分	36	24.0	49	32.7	85	28.3
6分	22	14.7	33	22.0	55	18.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.73		4.37		4.05	
標準差	1.55		1.37		1.50	

在國際及兩岸貿易政策方面，有效受測樣本平均數為 3.44，以圈選 3 分者最多，計 65 人 (21.7%)，其餘依序為 4 分及 5 分各 54 人 (18.0%)，1 分 51 人 (17.0%)，2 分 39 人 (13.0%)，6 分 37 人 (12.3%)。顯示受測者整體而言對將國際及兩岸貿易政策作為社會對話主軸表達中立趨向不認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.04，以圈選 1 分者最多，計 38 人，圈選 3 分者 36 人次之；勞方團體受測者平均數 3.84，以圈選 4 分者最多，計 37 人，圈選 5 分者 30 人次之（見表 38）。

表 44 受測者對以國際及兩岸貿易政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	38	25.3	13	8.7	51	17.0
2分	22	14.7	17	11.3	39	13.0
3分	36	24.0	29	19.3	65	21.7
4分	17	11.3	37	24.7	54	18.0
5分	24	16.0	30	20.0	54	18.0
6分	13	8.7	24	16.0	37	12.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.04		3.84		3.44	
標準差	1.65		1.50		1.62	

在物價政策方面，有效受測樣本平均數為 3.81，以圈選 5 分者最多，計 68 人 (22.7%)，其餘依序為 3 分 65 人 (21.7%)，4 分 53 人 (17.7%)，6 分 49 人 (16.3%)，2 分 37 人 (12.3%)，1 分 28 人 (9.3%)。顯示受測者整體而言對將物價政策作為社會對話主軸表達較為認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.37，以圈選 3 分者最多，計 46 人，圈選 5 分者 28 人次之；勞方團體受測者平均數 4.25，以圈選 5 分者最多，計 40 人，圈選 6 分者 35 人次之（見表 39）。

在社會福利政策方面，有效受測樣本平均數為 4.10，以圈選 5 分者最多，計 79 人 (26.3%)，其餘依序為 3 分 65 人 (21.7%)，4 分 58 人 (19.3%)，6 分 57 人 (19.0%)，2 分 24 人 (8.0%)，1 分 17 人 (5.7%)。顯示受測者整體而言認同將社會福利政策作為社會對話主軸。其中，資方團體受測者平均數 3.68，以圈選 3 分者最多，計 47 人，圈選 5 分者 29 人次之；勞方團體受測者平均數 4.51，以圈選 5 分者最多，計 50 人，圈選 6 分者 38 人次之（見表 40）。

表 45 受測者對以物價政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	19	12.7	9	6.0	28	9.3
2 分	24	16.0	13	8.7	37	12.3
3 分	46	30.7	19	12.7	65	21.7
4 分	19	12.7	34	22.7	53	17.7
5 分	28	18.7	40	26.7	68	22.7
6 分	14	9.3	35	23.3	49	16.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.37		4.25		3.81	
標準差	1.50		1.47		1.55	

表 46 受測者對以社會福利政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	12	8.0	5	3.3	17	5.7
2 分	16	10.7	8	5.3	24	8.0
3 分	47	31.3	18	12.0	65	21.7
4 分	27	18.0	31	20.7	58	19.3
5 分	29	19.3	50	33.3	79	26.3
6 分	19	12.7	38	25.3	57	19.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.68		4.51		4.10	
標準差	1.44		1.32		1.44	

在就業政策方面，有效受測樣本平均數為 4.21，以圈選 5 分者最多，計 77 人 (25.7%)，其餘依序為 6 分 71 人 (23.7%)，4 分 58 人 (19.3%)，3 分 51 人 (17.0%)，2 分 23 人 (7.7%)，1 分 20 人 (6.7%)。顯示受測者整體而言認同將就業政策作為社會對話主軸。其中，資方團體受測者平均數 3.81，以圈選 3 分者最多，計 34 人，圈選 5 分者 33 人次之；勞方團體受測者平均數 4.61，以圈選 6 分者最多，計 47 人，圈選 5 分者 44 人次之（見表 41）。

表 47 受測者對以就業政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	14	9.3	6	4.0	20	6.7
2 分	17	11.3	6	4.0	23	7.7
3 分	34	22.7	17	11.3	51	17.0
4 分	28	18.7	30	20.0	58	19.3
5 分	33	22.0	44	29.3	77	25.7
6 分	24	16.0	47	31.3	71	23.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.81		4.61		4.21	
標準差	1.54		1.35		1.50	

表 48 受測者對以能源政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	23	15.3	11	7.3	34	11.3
2 分	21	14.0	12	8.0	33	11.0
3 分	35	23.3	30	20.0	65	21.7
4 分	21	14.0	34	22.7	55	18.3
5 分	30	20.0	40	26.7	70	23.3
6 分	20	13.3	23	15.3	43	14.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.49		3.99		3.74	
標準差	1.63		1.44		1.56	

在能源政策方面，有效受測樣本平均數為 3.74，以圈選 5 分者最多，計 70 人 (23.3%)，其餘依序為 3 分 65 人 (21.7%)，4 分 55 人 (18.3%)，6 分 43 人 (14.3%)，1 分 34 人 (11.3%)，2 分 33 人 (11.0%)。顯示受測者整體而言對將能源政策作為社會對話主軸表達稍認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.49，以圈選 3 分者最多，計 35 人，圈選 5 分者 30 人次之；勞方團體受測者平均數 3.99，以圈選 5 分者最多，計 40 人，圈選 4 分者 34 人次之（見表 42）。

在環境政策方面，有效受測樣本平均數為 3.81，以圈選 5 分者最多，計 69 人 (23.0%)，其餘依序為 3 分 66 人 (22.0%)，4 分 54 人 (18.0%)，6 分 48 人 (16.0%)，2 分 34 人 (11.3%)，1 分 29 人 (9.7%)。顯示受測者整體而言對將環境政策作為社會對話主軸表達稍認同的態度。其中，資方團體受測者平均數 3.50，以圈選 3 分者最多，計 40 人，圈選 5 分者 28 人次之；勞方團體受測者平均數 4.13，以圈選 5 分者最多，計 41 人，圈選 4 分者 35 人次之（見表 43）。

表 49 受測者對以環境政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	21	14.0	8	5.3	29	9.7
2 分	21	14.0	13	8.7	34	11.3
3 分	40	26.7	26	17.3	66	22.0
4 分	19	12.7	35	23.3	54	18.0
5 分	28	18.7	41	27.3	69	23.0
6 分	21	14.0	27	18.0	48	16.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.50		4.13		3.81	
標準差	1.61		1.41		1.55	

在勞動政策方面，有效受測樣本平均數為 4.16，以圈選 6 分者最多，計 78 人 (26.0%)，其餘依序為 5 分 73 人 (24.3%)，3 分 55 人 (18.3%)，4 分 42 人 (14.0%)，2 分 29 人 (9.7%)，1 分 23 人 (7.7%)。顯示受測者整體而言認同將勞動政策作為社會對話主軸。其中，資方團體受測者平均數 3.67，以圈選 3 分者最多，計 39 人，圈選 5 分者 29 人次之；勞方團體受測者平均數 4.64，以圈選 6 分者最多，計 54 人，圈選 5 分者 44 人次之（見表 44）。

表 440 受測者對以勞動政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	15	10.0	8	5.3	23	7.7
2 分	21	14.0	8	5.3	29	9.7
3 分	39	26.0	16	10.7	55	18.3
4 分	22	14.7	20	13.3	42	14.0
5 分	29	19.3	44	29.3	73	24.3
6 分	24	16.0	54	36.0	78	26.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.67		4.64		4.16	
標準差	1.57		1.46		1.59	

表 51 受測者對以工作相關職安衛與健康政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	8	5.3	3	2.0	11	3.7
2 分	11	7.3	6	4.0	17	5.7
3 分	31	20.7	9	6.0	40	13.3
4 分	28	18.7	17	11.3	45	15.0
5 分	49	32.7	59	39.3	108	36.0
6 分	23	15.3	56	37.3	79	26.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	4.12		4.94		4.53	
標準差	1.39		1.19		1.35	

在工作相關職業安全衛生與健康政策方面，有效受測樣本平均數為 4.53，以圈選 5 分者最多，計 108 人 (36.0%)，其餘依序為 6 分 79 人 (26.3%)，4 分 45 人 (15.0%)，3 分 40 人 (13.3%)，2 分 17 人 (5.7%)，1 分 11 人 (3.7%)。顯示受測者整體而言對此政策作為對話主軸表示認同。其中，資方團體受測者平均數 4.12，以圈選 5 分者最多，計 49 人，圈選 3 分者 31 人次之；勞方團體受測者平均數 4.94，以圈選 5 分者最多，計 59 人，圈選 6 分者 56 人次之（見表 45）。

在教育及人力資源發展政策方面，有效受測樣本平均數為 4.18，以圈選 5 分者最多，計 94 人 (31.3%)，其餘依序為 6 分 58 人 (19.3%)，4 分 57 人 (19.0%)，3 分 49 人 (16.3%)，1 分 22 人 (7.3%)，2 分 20 人 (6.7%)。顯示受測者整體而言認同將教育及人力資源發展政策作為社會對話主軸。其中，資方團體受測者平均數 3.89，以圈選 5 分者最多，計 45 人，圈選 3 分者 37 人次之；勞方團體受測者平均數 4.47，以圈選 5 分者最多，計 49 人，圈選 6 分者 37 人次之（見表 46）。

表 52 受測者對以教育及人資發展政策為社會對話主軸之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	16	10.7	6	4.0	22	7.3
2 分	9	6.0	11	7.3	20	6.7
3 分	37	24.7	12	8.0	49	16.3
4 分	22	14.7	35	23.3	57	19.0
5 分	45	30.0	49	32.7	94	31.3
6 分	21	14.0	37	24.7	58	19.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0
平均數	3.89		4.47		4.18	
標準差	1.52		1.36		1.47	

總結而言，有關各項政策議題作為社會對話主軸所獲得的認同程度，以工作相關職業安全衛生與健康政策平均數最高 (4.53)，其次依序是就業政策 (4.21) 和教育及人力資源發展政策 (4.18)。資方團體受測者以工作相關職業安全衛生與健康政策平均數最高 (4.12)，其次依序是教育及人力資源發展政策 (3.89) 及就業政策 (3.81)；勞方團體受測者同樣以工作相關職業安全衛生與健康政策平均數最高 (4.94)，其次依序是勞動政策 (4.64) 及就業政策 (4.61)，顯示工作相關職業安全衛生與健康政策是勞資雙方具有高度共識最認同能作為社會對話主軸的議題。另外，國際及兩岸貿易政策無論在資方或勞方團體受測者方面平均數皆為最低，僅分別為 3.04 及 3.84。

三、受測者對社會夥伴代表性議題認同度分析

(一) 代表性認定指標

受測者針對問卷所列出參與社會對話團體代表性認定的常見指標，依照其認為「我國適合採用」的程度逐一排序，1 為最適合、2 為第二適合，以此類推。調查結果，有效受測樣本中有 66 人將「該團體個人會員或企業會員總數」選

為最適合的指標 (22.0%)，「該團體內部運作民主程度」次之，計 53 人 (17.7%)，「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」第三，計 51 人 (17.0%)。然而有高達 63 人 (21.0%) 將「該團體在財務或組織運作上的獨立程度」選為第二適合的指標，其次為「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」與「該團體內部運作民主程度」，皆有 54 人 (18.0%) 選擇。另外，有 55 人 (18.3%) 選擇「該團體內部是否設有意見表達管道」為第三適合的指標，「該團體內部運作民主程度」與「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」次之，各有 49 人 (16.3%) 選擇(見表 47、表 48、表 49)。

綜合前 3 序位整體而言，「該團體內部運作民主程度」是最普遍受到受測者重視的指標，共有 156 人將其選入前三序位中，「該團體個人會員或企業會員總數」(133 人)、「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」(135 人)、「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」(134 人)也都是普遍受到重視的指標，尤其值得注意的是「該團體個人會員或企業會員總數」，其票數主要集中在第一序位。最少被選入前三序位的指標為「該團體本身或會員團體的團體協約締約數」(75 人)以及「該團體是否隸屬於國際上級組織」(21 人)，尤其是後者，在各序位中獲得選擇的次數皆敬陪末座，是本次調查最不受青睞的指標。

表 53 受測者認為最適用之社會對話團體代表性認定指標統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
該團體個人會員或企業會員總數	32	21.3	34	22.7	66	22.0
該團體會員在區域或產業的覆蓋率	18	12.0	26	17.3	44	14.7
該團體本身或會員團體的團體協約締約數	13	8.7	13	8.7	26	8.7
該團體內部運作民主程度	21	14.0	32	21.3	53	17.7
該團體在財務或組織運作上的獨立程度	18	12.0	10	6.7	28	9.3
該團體代表參與社會對話的經驗多寡	30	20.0	21	14.0	51	17.0
該團體內部是否設有意見表達管道	14	9.3	11	7.3	25	8.3
該團體是否隸屬於國際上級組織	4	2.7	3	2.0	7	2.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

表 54 受測者認為第二適用之社會對話團體代表性認定指標統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
該團體個人會員或企業會員總數	16	10.7	15	10.0	31	10.3
該團體會員在區域或產業的覆蓋率	26	17.3	28	18.7	54	18.0
該團體本身或會員團體的團體協約締約數	6	4.0	9	6.0	15	5.0
該團體內部運作民主程度	30	20.0	24	16.0	54	18.0
該團體在財務或組織運作上的獨立程度	28	18.7	35	23.3	63	21.0
該團體代表參與社會對話的經驗多寡	12	8.0	22	14.7	34	11.3
該團體內部是否設有意見表達管道	29	19.3	16	10.7	45	15.0
該團體是否隸屬於國際上級組織	3	2.0	1	0.7	4	1.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

勞資對比上，資方團體受測者認為最適用的指標依序為「該團體個人會員或企業會員總數」（32 人）、「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」（30 人）及「該團體內部運作民主程度」（21 人）；勞方團體受測者認為最適用的指標依序為「該團體個人會員或企業會員總數」（34 人）、「該團體內部運作民主程度」（32 人）及「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」（26 人）。顯示對雙方而言會員數量及團體內部運作民主性是具有共識的合適指標，未來若在訂定代表性認定機制時值得加以優先參考。

表 55 受測者認為第三適用之社會對話團體代表性認定指標統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
該團體個人會員或企業會員總數	22	14.7	14	9.3	36	12.0
該團體會員在區域或產業的覆蓋率	20	13.3	17	11.3	37	12.3
該團體本身或會員團體的團體協約締約數	17	11.3	17	11.3	34	11.3
該團體內部運作民主程度	26	17.3	23	15.3	49	16.3
該團體在財務或組織運作上的獨立程度	13	8.7	17	11.3	30	10.0
該團體代表參與社會對話的經驗多寡	26	17.3	23	15.3	49	16.3
該團體內部是否設有意見表達管道	21	14.0	34	22.7	55	18.3
該團體是否隸屬於國際上級組織	5	3.3	5	3.3	10	3.3
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

(二) 與會人員應具備專業能力

表 56 受測者認為與會代表應具備最重要之專業能力統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力	30	20.0	26	17.3	56	18.7
會員的意見調查與分析能力	27	18.0	36	24.0	63	21.0
協商、諮商、人際溝通的技巧	49	32.7	47	31.3	96	32.0
政策規劃與規則制定能力	25	16.7	21	14.0	46	15.3
擔任締結團體協約代表的經歷	19	12.7	20	13.3	39	13.0
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

受測者針對問卷所列出勞資團體推派參與社會對話的代表應具備的專業能力，依照其認為「重要」的程度逐一排序，1 為最適合、2 為第二適合，以此類推。

調查結果，有效受測樣本中，有高達 96 人 (32.0%) 選擇「協商、諮商、人際溝通的技巧」為最重要的專業能力，其次為「會員的意見調查與分析能力」（63 人，21.0%）；第二序位的重要程度排序也與第一序位相同。整體而言，「協商、諮商、人際溝通的技巧」是最普遍受到重視的專業能力，共計有 255 人選擇其為前三序位；其次為「會員的意見調查與分析能力」（197 人）。雖然「書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力」在第一序位上受到選擇的次數是第三高，但是整體來看是五項專業能力中最少被選擇為前三序位者(見表 50、表 51、表 52)。

表 57 受測者認為與會代表應具備第二重要之專業能力統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力	14	9.3	16	10.7	30	10.0
會員的意見調查與分析能力	44	29.3	31	20.7	75	25.0
協商、諮商、人際溝通的技巧	51	34.0	48	32.0	99	33.0
政策規劃與規則制定能力	21	14.0	40	26.7	61	20.3

擔任締結團體協約代表的經歷	20	13.3	15	10.0	35	11.6
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

表 58 受測者認為與會代表應具備第三重要之專業能力統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力	25	16.7	19	12.7	44	14.7
會員的意見調查與分析能力	34	22.7	25	16.7	59	19.7
協商、諮商、人際溝通的技巧	30	20.0	30	20.0	60	20.0
政策規劃與規則制定能力	28	18.7	41	27.3	69	23.0
擔任締結團體協約代表的經歷	33	22.0	35	23.3	68	22.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

勞資對比上，勞資雙方受測者答覆最重要專業能力前三名皆為「協商、諮商、人際溝通的技巧」（資方 49 人、勞方 47 人）、「會員的意見調查與分析能力」（資方 27 人、勞方 36 人）及「書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力」（資方 30 人、勞方 26 人），僅在次數第二三高的項目上有所不同。顯示對雙方而言社會對話與會人員在此三項能力的專業養成至關重要。

(三) 與會人員應受之教育訓練

表 59 受測者認為可提供與會代表接受之教育訓練統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
企業經營與管理決策	44	29.3	45	30.0	89	29.7
組織權利與集體協商	35	23.3	51	34.0	86	28.7
溝通與談判技巧	77	51.3	83	55.3	160	53.3
經濟及社會政策	42	28.0	58	38.7	100	33.3
契約相關權利義務法律知識	34	22.7	33	22.0	67	22.3
職場意見交流與諮商	67	44.7	59	39.3	126	42.0
資訊蒐集分析	60	40.0	67	44.7	127	42.3
勞資爭議處理	87	58.0	97	64.7	184	61.3
國際經貿制度與現況	23	15.3	26	17.3	49	16.3

國際局勢分析	19	12.7	18	12.0	37	12.3
國家當前重要政治	24	16.0	25	16.7	49	16.3
科技發展與產業變革	30	20.0	20	13.3	50	16.7
勞動市場與就業政策	54	36.0	63	42.0	117	39.0

受測者針對為提升社會對話過程之效能所應提供參與代表接受之教育訓練科目進行複選，有效受測樣本中認為可提供勞資爭議處理之教育訓練者最多，計 184 人次 (61.3%)，次高為溝通與談判技巧，計 160 人次 (53.3%)，最少為國際局勢分析，計 37 人次 (12.3%)，次低為國際經貿制度與現況及國家當前重要政治，均計有 49 人次 (16.3%) (見表 53)。

在勞資對比上，雙方皆以「勞資爭議處理」獲選最多 (資方 87 人、勞方 97 人)、「溝通與談判技巧」次之 (資方 77 人、勞方 83 人)，顯示雙方皆認為社會對話與會代表最需要能夠妥善進行勞資爭議處理，並能善用溝通與談判技巧進行對話。

四、受測者對社會對話效用評估分析

此部分欲調查具社會對話經驗的受測者針對其曾經參與過的社會對話進行效用評估，以及不具社會對話經驗的受測者對「有效」的社會對話應發揮何種效用之意見。

此部分題項，請受測者就 1 到 6 共六個整數中圈選一個符合自己心中滿意或認同程度的數字，數字愈大代表愈為滿意或愈為認同，反之則愈不滿意或愈不認同。

具參與社會對話經驗者所填答的題目，為依據該社會對話經驗促成各項結果的滿意程度。填答者共 188 人，其中資方團體受測者 78 人，勞方團體受測者 110 人。

表 60 受測者對促成「簽訂的協約具有拘束力」之滿意程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	4	5.1	3	2.7	7	2.3
2 分	9	11.5	7	6.4	16	5.3

3分	14	17.9	11	10.0	25	8.3
4分	13	16.7	19	17.3	32	10.7
5分	17	21.8	23	20.9	40	13.3
6分	21	26.9	47	42.7	68	22.7
總和	78	100.0	110	100.0	188	62.7
平均數	4.19		4.75		4.52	
標準差	1.55		1.40		1.49	

調查結果，首先認為對話在「簽訂的協約具有約束力」的結果上滿意程度平均數為 4.52，以圈選 6 分者最多（68 人，22.7%），其餘依序為 5 分（40 人，13.3%）、4 分（32 人，10.7%）、3 分（25 人，8.3%）、2 分（16 人，5.3%）、1 分（7 人，2.3%）。顯示受測者整體而言對個人先前社會對話經驗中簽訂的協約所具有之約束力感到滿意。其中，資方團體受測者平均數 4.19，以圈選 6 分者最多，計 21 人，圈選 5 分者 17 人次之；勞方團體受測者平均數 4.75，以圈選 6 分者最多，計 47 人，圈選 5 分者 23 人次之（見表 54）。

認為對話在「有助於政府決策機制或政策形成」的結果上滿意程度平均數為 4.24，以圈選 6 分者最多（54 人，18.0%），其餘依序為 3 分（37 人，12.3%）、4 分及 5 分（35 人，11.7%）、2 分（21 人，7.0%）、1 分（6 人，2.0%）。顯示受測者整體而言對個人先前社會對話經驗於政府決策機制或政策形成的助益感到滿意。其中，資方團體受測者平均數 3.99，以圈選 6 分者最多，計 20 人，圈選 3 分者 17 人次之；勞方團體受測者平均數 4.43，以圈選 6 分者最多，計 34 人，圈選 4 分者 26 人次之（見表 55）。

表 61 受測者對促成「有助於政府決策機制或政策形成」之滿意程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	2	2.6	4	3.6	6	2.0
2分	16	20.5	5	4.5	21	7.0
3分	17	21.8	20	18.2	37	12.3
4分	9	11.5	26	23.6	35	11.7
5分	14	17.9	21	19.1	35	11.7

6分	20	25.6	34	30.9	54	18.0
總和	78	100.0	110	100.0	188	62.7
平均數	3.99		4.43		4.24	
標準差	1.58		1.40		1.49	

認為對話在「有達成各方意見交流與訊息交換」的結果上滿意程度平均數為 4.45，以圈選 6 分者最多（58 人，19.3%），其餘依序為 5 分（51 人，17.0%）、3 分（35 人，11.7%）、4 分（24 人，8.0%）、2 分（12 人，4.0%）、1 分（8 人，2.7%）。顯示受測者整體而言對個人先前社會對話經驗中各方意見交流與訊息交換的達成感到滿意。其中，資方團體受測者平均數 4.22，以圈選 6 分者最多，計 21 人，圈選 5 分者 20 人次之；勞方團體受測者平均數 4.61，以圈選 6 分者最多，計 37 人，圈選 5 分者 31 人次之（見表 56）。

整體而言，從平均數的比較來看，過往社會對話經驗最令人滿意的效用在於簽訂的協約具有拘束力；而達成各方意見交流與訊息交換則是最獲認同的效用指標。

表 62 受測者對促成「有達成各方意見交流與訊息交換」之滿意程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	5	6.4	3	2.7	8	2.7
2分	9	11.5	3	2.7	12	4.0
3分	12	15.4	23	20.9	35	11.7
4分	11	14.1	13	11.8	24	8.0
5分	20	25.6	31	28.2	51	17.0
6分	21	26.9	37	33.6	58	19.3
總和	78	100.0	110	100.0	188	62.7
平均數	4.22		4.61		4.45	
標準差	1.58		1.36		1.46	

不具參與社會對話經驗者所填答的題目，是對於有效的社會對話應具備何種條件的認同程度。填答者共 112 人，其中資方團體受測者 72 人，勞方團體受測者 40 人。

表 63 受測者對「簽訂的協約具有拘束力」條件之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	8	11.1	1	2.5	9	3.0
2分	3	4.2	1	2.5	4	1.3
3分	20	27.8	9	22.5	29	9.7
4分	14	19.4	8	20.0	22	7.3
5分	13	18.1	10	25.0	23	7.7
6分	14	19.4	11	27.5	25	8.3
總和	72	100.0	40	100.0	112	37.3
平均數	3.88		4.45		4.08	
標準差	1.56		1.32		1.50	

調查結果，認為對話結果應具備「簽訂的協約具有約束力」此一條件的認同程度平均數為 4.08，以圈選 3 分者最多（29 人，9.7%），其餘依序為 6 分（25 人，8.3%）、5 分（23 人，7.7%）、4 分（22 人，7.3%）、1 分（9 人，3.0%）、2 分（4 人，1.3%）。顯示受測者認同有效社會對話所簽訂的協約應具約束力。其中，資方團體受測者平均數 3.88，以圈選 3 分者最多，計 20 人，圈選 4 分及 6 分者各 14 人次之；勞方團體受測者平均數 4.45，以圈選 6 分者最多，計 11 人，圈選 5 分者 10 人次之（見表 57）。

表 64 受測者對「有助於政府決策機制或政策形成」條件之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1分	6	8.3	1	2.5	7	2.3
2分	4	5.6	1	2.5	5	1.7
3分	22	30.6	14	35.0	36	12.0
4分	14	19.4	5	12.5	19	6.3
5分	11	15.3	8	20.0	19	6.3
6分	15	20.8	11	27.5	26	8.7
總和	72	100.0	40	100.0	112	37.3
平均數	3.90		4.28		4.04	
標準差	1.51		1.40		1.48	

認為對話結果應具備「有助於政府決策機制或政策形成」此一條件的認同程度平均數為 4.04，以圈選 3 分者最多（36 人，12.0%），其餘依序為 6 分（26 人，8.7%）、4 分及 5 分（19 人，6.3%）、1 分（7 人，2.3%）、2 分（5 人，1.7%）。顯示受測者整體而言認同有效的社會對話應有助於政府決策機制或政策形成。其中，資方團體受測者平均數 3.90，以圈選 3 分者最多，計 22 人，圈選 6 分者 15 人次之；勞方團體受測者平均數 4.28，以圈選 3 分者最多，計 14 人，圈選 6 分者 11 人次之（見表 58）。

認為對話結果應具備「有達成各方意見交流與訊息交換」此一條件的認同程度平均數為 4.17，以圈選 6 分者最多（28 人，9.3%），其餘依序為 3 分（27 人，9.0%）、5 分（25 人，8.3%）、4 分（18 人，6.0%）、1 分及 2 分（7 人，2.3%）。顯示受測者整體而言認同有效的社會對話應有達成各方意見交流與訊息交換。其中，資方團體受測者平均數 4.07，以圈選 6 分者最多，計 19 人，圈選 3 分者 17 人次之；勞方團體受測者平均數 4.35，以圈選 5 分者最多，計 13 人，圈選 3 分者 10 人次之（見表 59）。

表 65 受測者對「有達成各方意見交流與訊息交換」條件之認同程度統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1 分	6	8.3	1	2.5	7	2.3
2 分	5	6.9	2	5.0	7	2.3
3 分	17	23.6	10	25.0	27	9.0
4 分	13	18.1	5	12.5	18	6.0
5 分	12	16.7	13	32.5	25	8.3
6 分	19	26.4	9	22.5	28	9.3
總和	72	100.0	40	100.0	112	37.3
平均數	4.07		4.35		4.17	
標準差	1.59		1.35		1.51	

整體而言，從平均數的比較來看，過往社會對話經驗最令人滿意的效用在於簽訂的協約具有拘束力；而達成各方意見交流與訊息交換則是最獲認同的效用指標。

五、受測者對社會對話平臺期待分析

此部分欲調查受測者期待未來在社會、經濟或勞動議題相關公共政策制定上的社會對話採用何種形式。前四個題項是針對社會對話協商強度（社會夥伴代表性具備之有無）與拘束力（所簽訂協約對政府決策影響力之強弱）進行交叉配對陳述，並提供第五個題項給認為無須另闢社會對話平臺之受測者勾選（見表 60）。

調查結果，有效受測樣本中以「由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議」以及「由政府向一般社會各界進行諮詢，遵循諮詢結果達成決議」次數較高，分別有 86 人與 84 人選擇。顯示受測者普遍認為協商或諮商的結果對政府在公共政策的制定應具有拘束力，而社會對話的參與者是否必須具備代表性，則意見各半；認為「我國無須另闢社會對話平臺」者僅有 8 人，占全體 2.7%。

其中，資方團體受測者以選擇「由政府向一般社會各界進行諮詢，遵循諮詢結果達成決議」最多（51 人，34.0%），其次依序為「由政府向一般社會各界進行意見交流，由政府制定決策」（41 人，27.3%）及「由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議」（39 人，26.0%）；勞方團體受測者以選擇「由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議」最多（47，31.3%），另外三種形式的社會對話平臺所選擇的人數相近。調查顯示，相較之下資方團體受測者多數認為社會對話參與者不須具備代表性。

表 66 受測者期待未來在公共政策制定上採用之社會對話形式統計表

項目	資方團體		勞方團體		全體	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議	39	26.0	47	31.3	86	28.7
由具代表性的社會夥伴進行對話，由政府制定決策	13	8.7	32	21.3	45	15.0
由政府向一般社會各界進行諮詢，遵循諮詢結果達成決議	51	34.0	33	22.0	84	28.0
由政府向一般社會各界進行	41	27.3	36	24.0	77	25.7

意見交流，由政府制定決策						
我國無須另闢社會對話平臺	6	4.0	2	1.3	8	2.7
總和	150	100.0	150	100.0	300	100.0

第三節 問卷調查結果 t 檢定與交叉分析

根據前述問卷調查與敘述統計結果，進一步針對各問項進行 t 檢定與交叉分析。本研究選擇三組變項進行交叉分析，分別是勞資方（資方或勞方）、組織層級（全國或地方）、會費收入佔組織總收入比率（未滿 50% 或高於 50%）。

表 67 受測者親身參與過勞資對話形式之交叉分析表

	次數	資方單方面告知訊息	勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要	資方決策時必須聽取勞方的意見	勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議	以上皆無
總次數		87	105	85	124	101
總百分比		29.0%	35.0%	28.3%	41.3%	33.7%
勞資方						
資方	150	28.7%	30.7%	24.0%	30.0%	45.3%
勞方	150	29.3%	39.3%	32.7%	52.7%	22.0%
組織層級						
全國	112	25.9%	34.8%	34.8%	44.6%	25.0%
地方	188	30.9%	35.1%	24.5%	39.4%	38.8%
會費占總收入比						
未滿 50%	157	29.3%	36.3%	31.2%	47.1%	24.8%
高於 50%	143	28.7%	33.6%	25.2%	35.0%	43.4%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

首先分析受測者親身參與過勞資對話形式（見表 61），由交叉分析結果可知，在親身參與過勞資對話形式上，就勞資方而言，資方以未親身參與過勞資對話最多，勞方以有參與過具有拘束力的協商或協議最多。因資方以未親身參與過勞資對話最多，故在各種勞資對話形式上皆是勞方較資方多。

就組織層級而言，不論是全國層級或是地方層級，均以勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議最多。然在未親身參與過勞資對話上，全國層級與地方層級有明顯的差異，地方層級多於全國層級。

就會費占總收入比而言，會費占總收入比未滿 50% 者以勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議最多，會費占總收入比高於 50% 者以未親身參與過勞資對話最多。然在未親身參與過勞資對話上，會費占總收入比未滿 50% 者與高於 50% 者同樣有明顯的差異，會費占總收入比高於 50% 者多於會費占總收入比未滿 50% 者。

表 68 受測者親身參與過之社會對話層級之交叉分析表

	次數	全國層級社會對話（如基本工資審議等全國性議題之社會對話）	區域層級社會對話（如特定縣市或地區性議題之社會對話）	產業層級社會對話（如特定產業別相關議題之社會對話）	未曾參與上述三種社會對話
總次數		105	96	99	112
總百分比		35.0%	32.0%	33.0%	37.3%
勞資方					
資方	150	23.3%	29.3%	28.7%	48.0%
勞方	150	46.7%	34.7%	37.3%	26.7%
組織層級					
全國	112	50.9%	30.4%	32.1%	29.5%
地方	188	25.5%	33.0%	33.5%	42.0%
會費占總收入比					
未滿 50%	157	38.2%	35.0%	33.8%	33.8%
高於 50%	143	31.5%	28.7%	32.2%	41.3%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

針對受測者親身參與過之社會對話層級（見表 62），由交叉分析結果可知，就勞資方而言，資方以未曾參與上述三種社會對話最多，勞方以參與全國層級社會對話最多。因資方以未曾參與各類社會對話最多，故各種社會對話形式上皆是勞方較資方多。

就組織層級而言，全國層級以參與全國層級社會對話最多，地方層級以未曾參與上述三種社會對話最多。而在全國層級社會對話上，全國層級與地方層級有明顯的差異。

異，全國層級多於地方層級。

就會費占總收入比而言，會費占總收入比未滿 50% 者以參與全國層級社會對話最多，會費占總收入比高於 50% 者以未曾參與上述三種社會對話最多。因會費占總收入比高於 50% 者以未曾參與各類社會對話最多，故在各種社會對話形式上皆是會費占總收入比未滿 50% 者較會費占總收入比高於 50% 者多。

表 69 受測者認為制訂經社勞動公共政策可採用社會對話形式之交叉分析表

	次數	由政府主管機關邀集 勞資雙方代表共同進 行的三方協商會議	由勞資雙方代表共同 進行的二方協商會議	由政府主管機關單方 面諮詢勞雇雙方意 見，進而制訂決策
總次數		234	91	88
總百分比		78.0%	30.3%	29.3%
勞資方				
資方	150	78.7%	33.3%	24.0%
勞方	150	77.3%	27.3%	34.7%
組織層級				
全國	112	81.3%	34.8%	35.7%
地方	188	76.1%	27.7%	25.5%
會費占總收入比				
未滿 50%	157	79.6%	33.1%	35.0%
高於 50%	143	76.2%	27.3%	23.1%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

在制訂社會、經濟或勞動公共政策可採用社會對話形式上（見表 63），由交叉分析結果可知，就勞資方而言，均以認為應由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議最多。而由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議則是資方認同勞方多，由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，進而制訂決策則是勞方認同較資方多。

就組織層級而言，不論是全國層級與地方層級，也均以認為應由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議最多。而由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議則是全國層級認同較地方層級多，由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，

進而制訂決策同樣是全國層級認同較地方層級多。

就會費占總收入比而言，不論是會費占總收入比未滿 50%者或是高於 50%者均以認為應由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議最多。而由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議則是會費占總收入比未滿 50%者認同較會費占總收入比高於 50%者多，由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，進而制訂決策同樣是會費占總收入比未滿 50%者認同較會費占總收入比高於 50%者多。

表 70 受測者認為何種企業內部制度實施過程屬社會對話之交叉分析表

	次數	職工福利委員會	勞工退休準備金委員會	團體協約協商會議	職業安全衛生委員會	勞工董事(出席董事會)	勞工列席董事會	上述都不屬於
總次數		110	122	194	124	51	41	29
總百分比		36.7%	40.7%	64.7%	41.3%	17.0%	13.7%	9.7%
勞資方								
資方	150	37.3%	38.0%	56.0%	30.7%	14.0%	14.0%	13.3%
勞方	150	36.0%	43.3%	73.3%	52.0%	20.0%	13.3%	6.0%
組織層級								
全國	112	42.0%	44.6%	74.1%	48.2%	23.2%	13.4%	3.6%
地方	188	33.5%	38.3%	59.0%	37.2%	13.3%	13.8%	13.3%
會費占總收入比								
未滿 50%	157	37.6%	43.9%	72.0%	44.6%	19.7%	14.6%	5.7%
高於 50%	143	35.7%	37.1%	56.6%	37.8%	14.0%	12.6%	14.0%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

在何種企業內部現行制度或機制實施過程屬於社會對話上（見表 64），由交叉分析結果可知，就勞資方而言，均以團體協約協商會議最多。然在職業安全衛生委員會上，勞資方則有明顯的差異，勞方多於資方。

就組織層級而言，不論是全國層級與地方層級，也均以團體協約協商會議最多。然在職業安全衛生委員會上，全國與地方層級則有明顯差異，全國層級多於地方層級。

就會費占總收入比而言，不論是會費占總收入比未滿 50%高於 50%者均以團體協

約協商會議最多。然在「上述都不屬於」上則有明顯的差異，會費占總收入比高於 50% 者多於會費占總收入比未滿 50% 者。

表 71 受測者將各項成員列入社會對話第四方認同度之 t 檢定分析表

	學者專家	公民團體	勞權團體	社會公正人士
全體	3.40	3.15	3.58	3.53
勞資方				
資方	3.14	2.99	3.39	3.28
勞方	3.67	3.31	3.78	3.77
(t 值)	(-2.74**)	-1.74	(-2.07*)	(-2.68**)
組織層級				
全國	3.62	2.99	3.44	3.43
地方	3.28	3.24	3.67	3.59
(t 值)	1.69	-1.31	-1.18	-0.81
會費占總收入比				
未滿 50%	3.52	3.27	3.74	3.55
高於 50%	3.28	3.01	3.41	3.50
(t 值)	1.20	1.38	1.71	0.24

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

在將各類成員列入社會對話第四方認同度上（見表 65），由數據可知，就勞資方而言，勞資方在學者專家、勞權團體、社會公正人士是否列入社會對話第四方認同度上有顯著差異存在。在將學者專家、勞權團體及社會公正人士納入社會對話第四方的部份，勞方認同度皆高於資方。

就組織層級而言，不同組織層級在將各項成員列入社會對話第四方認同度上皆沒有顯著差異存在；另外，就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比在將各項成員列入社會對話第四方認同度上亦沒有顯著差異存在。

在對於政府在社會對話中扮演各項角色認同度上（見表 66），勞資雙方對政府在社會對話中扮演協調勞資雙方意見、提供勞資代表議題相關訊息、提供勞資代表社會對話能力訓練、以勞資團體意見作出共識決定之角色認同度上有顯著差異存在。在上

述四種角色上勞方認同度皆高於資方。

就組織層級而言，不同組織層級對政府在社會對話中扮演協調勞資雙方意見、提供勞資代表議題相關訊息、提供勞資代表社會對話能力訓練之角色認同度上有顯著差異存在。在上述三種角色上全國層級認同度高於地方層級。

就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比對政府在社會對話中扮演協調勞資雙方意見、提供勞資代表議題相關訊息、提供勞資代表社會對話能力訓練、參考勞資團體意見單方面做出決策、以勞資團體意見作出共識決定之角色認同度上有顯著差異存在。在所有角色的認同度上，會費占總收入比未滿 50% 者之認同度盡數高於會費占總收入比高於 50% 者。

表 662 受測者對於政府在社會對話中扮演各項角色認同度之 t 檢定分析表

	協調勞資雙方 意見	提供勞資代表 議題相關訊息	提供勞資代表 社會對話能力 訓練	參考勞資團體 意見單方面做 出決策	以勞資團體意 見作出共識決 定
全體	3.87	3.93	3.81	3.07	4.16
勞資方					
資方	3.64	3.62	3.53	2.98	3.89
勞方	4.10	4.23	4.09	3.16	4.42
(t 值)	(-2.82**)	(-3.76**)	(-3.24**)	-1.05	(-3.12**)
組織層級					
全國	4.20	4.29	4.10	3.17	4.37
地方	3.68	3.71	3.64	3.01	4.03
(t 值)	(3.09**)	(3.47**)	(2.53*)	0.90	1.90
會費占總收入比					
未滿 50%	4.10	4.20	4.03	3.25	4.34
高於 50%	3.62	3.62	3.57	2.87	3.95
(t 值)	(2.90**)	(3.55***)	(2.63**)	(2.20*)	(2.29*)

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

在對各項政策議題作為社會對話主軸的認同度上（見表 67），勞資雙方對經濟及產業發展、國際及兩岸貿易、物價、社會福利、就業、能源、環境、勞動、工作相關職業安全衛生與健康、教育及人力資源發展等政策議題作為社會對話主軸之認同度上皆有顯著差異存在，亦即勞方認同度皆高於資方。

就組織層級而言，不同組織層級對國際及兩岸貿易、物價、社會福利、能源、環境、勞動、工作相關職業安全衛生與健康、教育及人力資源發展等政策議題作為社會對話主軸之認同度上有顯著差異存在。上述政策認同度皆是全國層級高於地方層級。

就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比對經濟及產業發展、國際及兩岸貿易、物價、社會福利、就業、能源、環境、勞動、工作相關職業安全衛生與健康、教育及人力資源發展等政策議題作為社會對話主軸之認同度上有顯著差異存在。上述政策認同度皆是會費占總收入比未滿 50% 者高於會費占總收入比高於 50% 者。

在對各項「代表性」常見指標認同程度上，首先，依據各題項獲受測者選為前三序位的次數進行加權計分，獲選一次「最適合」得 3 分、獲選一次「第二適合」得 2 分、獲選一次「第三適合」得 1 分，其餘序位得 0 分。每一題項透過各序位獲選的次數乘以加權分數後加總，除以總人數（300）後獲得平均數，再依此平均數進行 t 檢定（見表 68）。

勞資雙方對各項「代表性」常見指標認同程度上沒有顯著差異存在。就組織層級而言，不同組織層級對各項「代表性」常見指標認同程度上也沒有顯著差異存在。然而，就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比在該團體會員在區域或產業的覆蓋率、該團體在財務或組織運作上的獨立程度等指標之認同程度上有顯著差異存在，會費占總收入比未滿 50% 者認同「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」此一指標高於會費占總收入比高於 50% 者；會費占總收入比高於 50% 者認同「該團體在財務或組織運作上的獨立程度」此一指標則高於會費占總收入比未滿 50% 者。

表 73 受測者對各政策議題作為對話主軸認同度之 t 檢定分析表

	經濟及產業發展政策	國際及兩岸貿易政策	物價政策	社會福利政策	就業政策	能源政策	環境政策	勞動政策	工作相關職業安全衛生與健康政策	教育及人力資源發展政策
全體	4.05	3.44	3.81	4.10	4.21	3.74	3.81	4.16	4.53	4.18
勞資方	3.73	3.04	3.37	3.68	3.81	3.49	3.50	3.67	4.12	3.89
勞方	4.37	3.84	4.25	4.51	4.61	3.99	4.13	4.64	4.94	4.47
(t 值)	(-3.12**)	(-3.74***)	(-4.40***)	(-5.16***)	(-5.24***)	(-4.79***)	(-2.81**)	(-3.58***)	(-5.52***)	(-5.50***)
組織層級										
全國	4.28	3.73	4.14	4.30	4.46	3.98	4.11	4.61	4.78	4.48
地方	3.91	3.27	3.61	3.97	4.06	3.60	3.64	3.89	4.38	4.01
(t 值)	1.90	(2.04*)	(2.43*)	(2.91**)	1.93	(2.23*)	(2.06*)	(2.57*)	(4.06***)	(2.46*)
會費占總收入比										
未滿 50%	4.27	3.80	4.11	4.44	4.56	4.10	4.19	4.54	4.77	4.52
高於 50%	3.80	3.05	3.48	3.72	3.82	3.35	3.40	3.74	4.27	3.82
(t 值)	(2.29*)	(2.72**)	(4.09***)	(3.56***)	(4.46***)	(4.42***)	(4.30***)	(4.58***)	(4.42***)	(3.25**)

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

表 74 受測者對各代表性指標認同程度之 t 檢定分析表

	該團體個人會員或企業會員總數	該團體會員在區域或產業的覆蓋率	該團體本身或會員團體的團體協約縮約數	該團體內部運作民主程度	該團體在財務或組織運作上的獨立程度	該團體代表參與社會對話的經驗多寡	該團體內部是否設有意見表達管道	該團體是否隸屬於國際上級組織
全體	0.99	0.92	0.47	1.05	0.80	0.90	0.73	0.13
勞資方								
資方	1.00	0.84	0.45	0.99	0.82	0.93	0.81	0.15
勞方	0.97	1.01	0.49	1.11	0.78	0.87	0.66	0.11
(t 值)	0.19	-1.26	-0.37	-0.89	0.32	0.50	1.27	0.76
組織層級								
全國	1.12	1.04	0.36	0.89	0.89	0.90	0.72	0.07
地方	0.91	0.85	0.54	1.15	0.74	0.90	0.74	0.16
(t 值)	1.39	1.38	-1.75	-1.84	1.16	0.02	-0.14	-1.75
會費占總收入比								
未滿 50%	0.91	1.12	0.54	1.00	0.66	0.92	0.68	0.17
高於 50%	1.07	0.71	0.40	1.11	0.95	0.87	0.80	0.09
(t 值)	-1.11	(3.18**)	1.34	-0.82	(-2.34*)	0.37	-1.06	1.24

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

在推派參與社會對話代表應具備各項專業能力「重要」程度上(見表 69)，首先，各題項平均數的計算方式與前一題相同。勞資雙方在政策規劃與規則制定能力之看法上有顯著差異存在，勞方對推派參與社會對話代表應具備政策規劃與規則制定能力的認同度高於資方。

就組織層級而言，不同組織層級在推派參與社會對話代表應具備何項專業能力之看法上沒有顯著差異存在；另就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比在擔任締結團體協約代表的經歷之看法上有顯著差異存在，會費占總收入比未滿 50%者對推派參與社會對話代表應具備擔任締結團體協約代表經歷的認同度高於會費占總收入比高於 50%者。

表 75 受測者對與會代表應具備各專業能力重要程度之 t 檢定分析表

	書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力	會員的意見調查與分析能力	協商、諮商、人際溝通的技巧	政策規劃與規則制定能力	擔任締結團體協約代表的經歷
全體	0.91	1.33	1.82	1.10	0.84
勞資方					
資方	0.94	1.35	1.87	0.97	0.87
勞方	0.86	1.29	1.78	1.23	0.83
(t 值)	0.58	0.50	0.78	(-2.10*)	0.32
組織層級					
全國	0.97	1.26	1.76	1.12	0.88
地方	0.86	1.36	1.87	1.09	0.83
(t 值)	0.82	-0.71	-0.85	0.19	0.35
會費占總收入比					
未滿 50%	0.88	1.22	1.78	1.11	1.01
高於 50%	0.92	1.43	1.87	1.09	0.66
(t 值)	-0.32	-1.63	-0.76	0.14	(2.88**)

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

表 76 受測者認為可提供與會代表教育訓練之交叉分析表

	次數	企業經營與管理決策	組織權利與集體協商	溝通與談判技巧	經濟及社會政策	契約相關權利義務法律知識	職場意見交流與諮商	資訊蒐集分析	勞資爭議處理	國際經貿制度與現況	國際局勢分析	國家當前重要政治	科技發展與產業變革	勞動市場與就業政策
總次數		89	86	160	100	67	126	127	184	49	37	49	50	117
總百分比		29.7%	28.7%	53.3%	33.3%	22.3%	42.0%	42.3%	61.3%	16.3%	12.3%	16.3%	16.7%	39.0%
勞資方														
資方	150	29.3%	23.3%	51.3%	28.0%	22.7%	44.7%	40.0%	58.0%	15.3%	12.7%	16.0%	20.0%	36.0%
勞方	150	30.0%	34.0%	55.3%	38.7%	22.0%	39.3%	44.7%	64.7%	17.3%	12.0%	16.7%	13.3%	42.0%
組織層級														
全國	112	31.3%	32.1%	58.0%	33.0%	25.0%	42.0%	38.4%	58.9%	20.5%	12.5%	17.9%	18.8%	42.9%
地方	188	28.7%	26.6%	50.5%	33.5%	20.7%	42.0%	44.7%	62.8%	13.8%	12.2%	15.4%	15.4%	36.7%
會費占總收入比														
未滿 50%	157	29.3%	29.3%	58.6%	31.2%	24.2%	38.9%	41.4%	64.3%	19.1%	10.8%	16.6%	22.3%	40.8%
高於 50%	143	30.1%	28.0%	47.6%	35.7%	20.3%	45.5%	43.4%	58.0%	13.3%	14.0%	16.1%	10.5%	37.1%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

關於受測者認同可以提供參與代表受何種教育訓練之調查結果，就勞資雙方而言，均以認同提供勞資爭議處理之教育訓練最多。然而在經濟及社會政策上，勞資方則有明顯的差異，勞方認同度高於資方。就組織層級而言，不論是全國或地方層級，亦均以認同提供勞資爭議處理之教育訓練為最多。然在溝通與談判技巧上，全國層級與地方層級有明顯的差異，全國層級認同度高於地方層級。就會費占總收入比而言，不論是會費占總收入比未滿 50%或是高於 50%均以認同提供勞資爭議處理之教育訓練為最多。然在科技發展與產業變革上，會費占總收入比未滿 50%與會費占總收入比高於 50%有明顯的差異，會費占總收入比未滿 50%者認同度高於會費占總收入比高於 50%者（見表 70）。

在具參與社會對話經驗者對社會對話促成各項結果之滿意度上，勞資方在簽訂的協約具有拘束力、有助於政府決策機制或政策形成之滿意度上有顯著差異存在，前述兩者皆以勞方認同度高於資方。就組織層級而言，不同組織層級在具參與社會對話經驗者對社會對話促成各項結果滿意度上沒有顯著差異存在；就會費占總收入比而言，不同會費占總收入比在具參與社會對話經驗者對社會對話促成各項結果滿意度上亦沒有顯著差異存在（見表 71）。

表 77 具對話經驗者對社會對話促成各項結果滿意度之 t 檢定分析表

	簽訂的協約具有拘束力	有助於政府決策機制或政策形成	有達成各方意見交流與訊息交換
全體	4.52	4.24	4.45
勞資方			
資方	4.19	3.99	4.22
勞方	4.75	4.43	4.61
(t 值)	(-2.59*)	(-2.01*)	-1.82
組織層級			
全國	4.30	4.37	4.53
地方	4.68	4.16	4.39
(t 值)	-1.72	0.96	0.68
會費占總收入比			

未滿 50%	4.49	4.38	4.55
高於 50%	4.56	4.08	4.32
(t 值)	-0.32	1.34	1.06

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

在無經驗者對有效社會對話應具備各項條件認同度上，不論是勞資、組織層級或會費佔總收入比，受測者對各項應具備條件之認同度皆無顯著差異存在（見表 72）。

表 78 無經驗者對有效社會對話應具備各項條件認同度之 t 檢定分析表

	簽訂的協約具有拘束力	有助於政府決策機制或政策形成	有達成各方意見交流與訊息交換
全體	4.08	4.04	4.17
勞資方			
資方	3.88	3.90	4.07
勞方	4.45	4.28	4.35
(t 值)	-1.97	-1.28	-0.94
組織層級			
全國	4.15	4.18	4.39
地方	4.05	3.97	4.08
(t 值)	0.32	0.68	1.02
會費占總收入比			
未滿 50%	4.15	4.19	4.32
高於 50%	4.02	3.90	4.03
(t 值)	0.47	1.04	1.01

註：*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

表 79 期待未來制定公共政策所採用社會對話形式之交叉分析表

	次數	由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議	由具代表性的社會夥伴進行對話，由政府制定決策	由政府向一般社會各界進行諮詢，遵循諮詢結果達成決議	由政府向一般社會各界進行意見交流，由政府制定決策	我國無須另闢社會對話平臺
總次數	300	86	45	84	77	8
總百分比	100.0%	28.6%	15.0%	28.0%	25.7%	2.7%
*勞資方						

資方	150	26.0%	8.7%	34.0%	27.3%	4.0%
勞方	150	31.3%	21.3%	22.0%	24.0%	1.3%
組織層級						
全國	112	29.5%	16.1%	26.8%	25.9%	1.8%
地方	188	28.2%	14.4%	28.7%	25.5%	3.2%
會費占總收入比						
未滿 50%	157	28.0%	17.2%	28.0%	24.8%	1.9%
高於 50%	143	29.4%	12.6%	28.0%	26.6%	3.5%

註：#表示該變項之交叉分析結果，不符合統計基本假設（期望值低於 5 之比例不得大於 25%）。

最後，在期待未來相關公共政策制定採用之社會對話形式上，勞資雙方對「由具代表性的社會夥伴進行對話，由政府制定決策」上有明顯差異，勞方多於資方。就組織層級而言，全國層級以認為應是強協商、強拘束力最多，地方層級以認為應是弱協商、強拘束力最多，其他形式看法差異不大。就會費占總收入比而言，不論是未滿 50%或是高於 50%者均以認為應是強協商、強拘束力最多，其他形式看法差異不大(見表 73)。

第四節 小結

彙整問卷調查與分析結果，本研究歸納以下重要發現：

一、社會對話識能

(一) 個人經驗

首先，我國勞資團體成員在服務單位中普遍親身參與過的勞資對話形式為「勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議」，然而有三分之一的受測者認為自己未曾參與過問卷中所提及的任一種勞資對話形式，主要為資方、地方層級、會費占總收入比高於 50% 者，顯示對於資方、地方層級或組織收入來源結構較依賴會費收入的勞資團體成員而言，較少擁有參與勞資對話之機會，或因較不熟悉勞資對話的內涵，而不認為自己曾參與過服務單位內部的任何勞資對話。

另外，有關我國勞資團體成員親身參與組織外部的社會對話場次，全國、區域及產業層級社會對話填答的比率十分接近，惟與前段相同，資方、地方層級、會費占總收入比高於 50% 者是填答未曾參與過社會對話的主要族群，顯示上述身分者較少擁有參與各種層級社會對話之機會。

(二) 個人認知

我國勞資團體成員認為在制訂相關公共政策時可採用的社會對話形式為「由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議」，無論以何組變項觀之皆然，顯示此為高度共識。

至於企業內部現行制度或機制的實施過程，我國勞資團體成員認知上將「團體協約協商會議」視為社會對話，無論以何組變項觀之皆然，顯示此選項為高度共識。在認知顯著差異的選項上，勞資雙方及對職業安全衛生委員會的認知差異最大，勞方將其視為社會對話而資方不然；全國與地方層級團體受測者也對前述選

項有顯著認知差異，全國層級團體受測者視其為社會對話而地方層級團體受測者不然。顯示對於職業安全衛生委員會的實施過程是否為社會對話存在歧異。

(三) 社會對話形式

1. 社會對話第四方

在問卷所提供的四種身分別之中，我國勞資團體成員對於將勞權團體加入社會對話第四方相較之下最為認同，然而值得注意的是資方皆不認同此四種身分別者成為社會對話第四方，在學者、勞權團體與社會公正人士的認同度上與勞方存在顯著差異，公民團體則是受到一致地不認同。

揆諸專家學者有助於提供相關專業意見供勞資雙方參考，在國外社會對話制度上亦常扮演居中協調之功能，是以在不將第四方意見做為社會對話共識或決策依據之情況下，專家學者作為第四方，於社會對話中扮演提供專業意見之角色應具有可行性。

2. 政府角色

勞資團體成員最為認同政府在社會對話中扮演「以勞資團體意見作出共識決定」的角色，並與「參考勞資團體意見單方面做出決策」的認同度結果有明顯的對比差距。顯示勞資團體成員普遍期待其所陳述的意見不僅有諮詢參考的功能，更能促使決策依據對話共識形成。

此外，勞方在所有選項的認同度上皆顯著高於資方，顯示勞方比起資方更認同政府在社會對話中發揮各種功能；同樣的情形發生在組織層級及會費占總收入比兩組變項中，全國層級組織成員及組織財源對會費依賴低者較地方層級組織成員及組織財源對會費依賴高者更認同政府在社會對話中發揮各種功能。

3. 社會對話議題主軸

我國勞資團體成員最為認同將「工作相關職業安全衛生與健康政策」作為社會對話議題主軸，最不認同將「國際及兩岸貿易政策」作為社會對話議題主

軸。另外，由於幾乎所有依變項在三組自變項中皆呈現顯著差異，顯示勞方、全國層級組織成員及組織財源對會費收入依賴低者比起資方、地方層級組織成員及組織財源對會費收入依賴高者而言，對透過社會對話機制協商公共政策的接受度更高。

二、社會夥伴代表性

(一) 代表性認定指標

在問卷所提供的八項社會夥伴代表性認定常見指標中，以「該團體內部運作民主程度」所獲得之加權分數最高，顯示此指標是勞資團體成員認為較適合我國採用的指標，其次依序為「該團體個人會員或企業會員總數」、「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」及「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」等；而「該團體是否隸屬於國際上級組織」則被認為是最不適合我國採用的指標。

另外，組織財源依賴會費收入者比起較不依賴者，更認同我國適合採用財務或組織獨立性作為認定指標，但較不認同我國適合採用區域或產業覆蓋率作為認定指標。

(二) 與會代表之專業能力

在問卷提供的五項專業能力中，以「協商、諮商、人際溝通的技巧」所獲得之加權分數最高，顯示此為勞資團體成員認定最重要的專業能力，其次為「會員的意見調查與分析能力」；而「擔任締結團體協約代表的經歷」則被認為是最不重要的專業能力。值得注意的是，勞方比起資方更重視與會代表具備政策規劃與規則制定的能力；而組織財源較不依賴會費收入者比起較依賴者更重視擔任締結團體協約代表的經歷。

(三) 與會代表所需教育訓練

我國勞資團體成員認為社會對話的與會代表最需要接受的教育訓練項目為

「勞資爭議處理」，無論以何組變項觀之皆然，顯示此選項為高度共識。

三、社會對話效用評估

對於具備社會對話參與經驗者而言，過往社會對話經驗最令人滿意的效用在於「簽訂的協約具有拘束力」；而對於未曾參與社會對話者，「達成各方意見交流與訊息交換」則是最獲認同的效用指標。然而在「簽訂的協約具有拘束力」、「有助於政府決策機制或政策形成」兩項成效上，曾參與過社會對話的勞方成員的滿意度都高過資方成員，顯示勞方對於過往社會對話在協約效力及輔助決策的成效較資方滿意。

四、對社會對話平臺之期待

我國勞資團體成員對於社會對話平臺的期待，雖然在協商的強度上沒有顯著的偏好，然而普遍認為協商或諮商的結果對政府在公共政策的制定應具有拘束力，亦即無論政府是與具代表性的社會夥伴共同協商或是向不具代表性的團體及社會大眾進行諮詢，都應該遵循協商或諮詢的結果制訂公共政策，而非獨攬決策權力。

在各組變項的比較中，由問卷調查結果可知，目前社會各界咸認政府應與社會夥伴達成協議或在諮詢各界後達成協議，差別僅在於勞方、全國層級組織成員相較於資方、地方層級組織成員而言更希望能夠提升協商的強度。

第四章 深度訪談結果與發現

第一節 深度訪談設計與執行

本研究藉由深度訪談之實施，欲透過半開放式訪談大綱之設計，瞭解我國社會對話各方利害關係人對我國社會對話中以下四項主題之相關建議或看法：

1. 民主結社與集體協商的基礎
2. 具代表性的社會夥伴
3. 參與者的承諾與決心
4. 適當的制度規範

一、深度訪談對象

有關深度訪談對象，在邀訪上鎖定以政府、勞方、資方、專家學者、勞權團體、立法委員等身分別為主。首先，政府不但是社會對話傳統三方架構成員之一，也是當前公共政策決策權力的掌握者以及社會對話機制的主要推動者，本研究在中央層級約訪勞動部人員，在地方層級約訪具有社會對話推動經驗之縣市政府勞工局人員，藉此得知政府在公共決策形式及社會對話政策推動的經驗、態度與立場。

勞資雙方亦為社會對話傳統三方架構成員，且是政府之社會夥伴。本研究約訪各層級工商團體與工會組織中具社會對話參與經驗者，藉此瞭解勞資代表對於我國社會對話機制各面向之看法、建議與期待。

除了政、勞、資之外，本研究亦約訪社會對話機制利害關係人，包含專家學者、勞權團體及國會成員等。專家學者是我國當前相關對話機制中常見「三方加一」模式的第四方代表，在社會對話中扮演重要角色。本研究約訪具備社會對話或勞動部社會對話推動小組參與經驗者，從而瞭解其看法；考量勞權團體與工會存在競合關係卻被社會對話機制排除在外，本研究亦約訪具代表性之勞權團體成員以蒐集其意見；最後，立

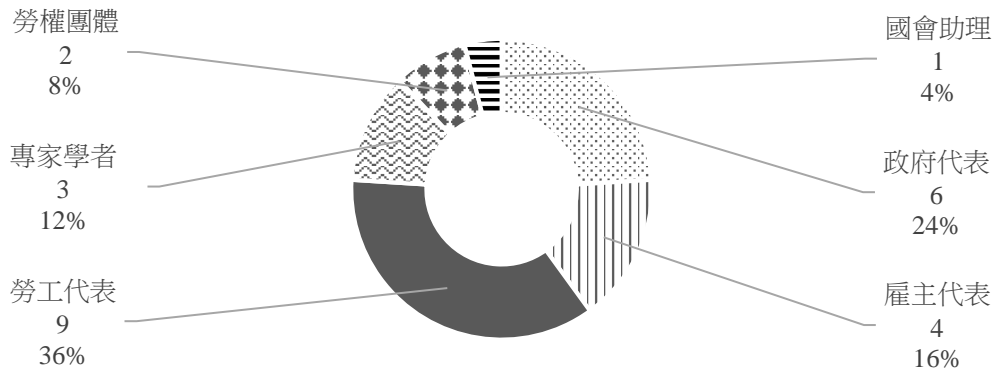
法委員是社會對話常見的列席者，並擁有實質決策影響力。本研究嘗試約訪具備社會對話參與經驗的立法委員或擔任幕僚之國會助理，從中獲得不同角度之觀點。

本研究共訪談 25 人，其中政府代表 6 人，包含曾任或現任政府官員身分者；另外計有勞工代表 9 人、雇主代表 4 人、專家學者 3 人、勞權團體 2 人及國會助理 1 人。深度訪談對象與受訪資訊如下表 74，受訪者身分組成則如所示

表 80 深度訪談對象與受訪資訊一覽表

代號	身分別	訪談日期	受訪原因
C-01	國會助理	106 年 12 月 25 日	具全國性社會對話與會者幕僚經驗
E-01	雇主代表	106 年 11 月 30 日	具產業別社會對話經驗
E-02	雇主代表	106 年 11 月 30 日	具產業別社會對話經驗
E-03	雇主代表	107 年 2 月 5 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
E-04	雇主代表	107 年 3 月 7 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
G-01	政府代表	106 年 12 月 29 日	具全國層級社會對話政策推動經驗
G-02	政府代表	106 年 12 月 29 日	具地方層級社會對話政策推動經驗
G-03	政府代表	107 年 1 月 9 日	具全國層級社會對話政策推動經驗
G-04	政府代表	107 年 1 月 10 日	具全國層級社會對話政策推動經驗
G-05	政府代表	107 年 1 月 12 日	具全國層級社會對話政策推動經驗
G-06	政府代表	107 年 1 月 12 日	具工會政策推動經驗
N-01	勞權團體	106 年 12 月 14 日	對社會對話具備長期觀察與研究
N-02	勞權團體	106 年 12 月 14 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
S-01	專家學者	106 年 11 月 6 日	勞動學者、具他國集體協商經驗
S-02	專家學者	107 年 1 月 22 日	具勞動部社會對話推動參與經驗
S-03	專家學者	107 年 1 月 24 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
W-01	勞工代表	106 年 11 月 9 日	具產業別社會對話經驗
W-02	勞工代表	106 年 11 月 9 日	具產業別社會對話經驗
W-03	勞工代表	106 年 11 月 9 日	具產業別社會對話經驗
W-04	勞工代表	106 年 11 月 9 日	具產業別社會對話經驗
W-05	勞工代表	106 年 11 月 9 日	具產業別社會對話經驗
W-06	勞工代表	106 年 11 月 14 日	具產業別社會對話經驗
W-07	勞工代表	106 年 11 月 15 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
W-08	勞工代表	106 年 11 月 26 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗
W-09	勞工代表	107 年 1 月 26 日	具勞動部主辦全國性社會對話經驗

圖 10 深度訪談受訪者身分組成圓餅圖



二、訪談大綱設計

本計畫深度訪談之設計乃基於前述社會對話四項主題之意涵與實質內容，並細分為十道題項：

第一題：對於社會夥伴代表性之看法，包含我國參與政、勞、資三方社會對話機制的成員是否須具備社會夥伴之代表性、是否已具備社會夥伴之代表性、以及我國應採取哪些代表性指標作為社會夥伴認定機制。

第二題：對於社會對話「三方加一」模式之看法，包含學者及勞權團體當前扮演的角色、適合扮演的角色、以及我國是否應採取「三方加一」模式。

第三題：對於我國社會對話形式之看法，請受訪者判斷其參與社會對話之經驗是屬於協商、諮商或是資訊交流之形式，及其判斷依據為何。

第四題：對於勞動部擬定之社會對話進行流程 SOP 之評價與實作效果。我國勞動部社會對話進行流程 SOP 如附錄二所示。

第五題：對於我國社會對話態樣之看法，請受訪者判斷其參與社會對話經驗屬於何種態樣、適合何種態樣、以及應如何調整制度方能形成該合適態樣。

第六題：對於集體協商與社會對話競合關係之看法與緣由。

第七題：對於追蹤機制之看法，包含政府應否以及如何追蹤對話結果。

第八題：對於勞動部目前推動各項具社會對話性質相關委員會之看法，請受訪者判斷前述委員會是否具備社會對話之精神、原則及效果，及其判斷依據為何。

第九題：對於社會對話平臺推動之看法，包含對於政府社會對話推動措施瞭解程度，以及政、勞、資各需具備何種功能或資源方能使社會對話平臺有效運作。

第十題：對於國際經驗概念適用性之看法，請受訪者判斷我國推動社會對話時是否存在概念適用上之問題，及其判斷依據為何。

三、深度訪談實施

本研究採用半結構式深度訪談，訪談人透過半開放式訪談大綱給予方向，由受訪者據其參與經驗或看法進行自由答覆，訪談人再就答覆內容做進一步確認或深入討論。

所有訪談均以錄音方式保留，訪談內容透過文字整理並進行分析。研究過程中關於資料使用與保存以及受訪者隱私等事項，皆恪守學術倫理之規範。

第二節 社會對話現況討論與分析

深度訪談獲得之第一手資料，透過主題分類及編碼，依據題項歸納出 25 位受訪者主要意見，並就異同觀點及看法進行比較與深入討論，藉此得出研究發現。

一、社會夥伴之代表性

有關我國參與政、勞、資三方社會對話機制的成員是否須具備社會夥伴之代表性，有答覆此題項者一致認同須具備代表性，也一致認同我國參與政、勞、資三方社會對話機制的成員當前並不具備代表性。有關不具備代表性之原因，以及應採取哪些代表性指標作為社會夥伴認定機制，分別討論如下：

(一) 社會夥伴代表性不足

1. 政府：層級不足，無最終決策權

對政府代表性之質疑主要在於社會對話機制目前限縮在勞動部層級，社會對話的制度及效力並未受到跨部會及上級機關的尊重或採納，導致即使是由勞動部所作出的決議，仍非最終決策，上級機關得予以否決。

受訪者 W-08、S-03 皆提到，社會對話的推動僅停留在勞動部層級並沒有辦法使社會對話機制獲得跨部會或上級機關的認同或採納，政府高階並未參與社會對話或授予各部會實質協商的權限，連帶影響社會對話決議的效力。

在過往的經歷中，受訪者 W-05、W-08、C-01 皆提到基本工資審議結果曾遭到行政院否決的實例。基本工資審議委員會之對話即使產出結果，行政院仍具有最終決定權，可以否決審議委員會的決定。考量到基本工資審議委員會中勞動部長拍板定案之決議亦曾被行政院長否決，顯示即使是政府方的與會代表亦不具備充足的代表性。當社會夥伴無法在勞動部層級的社會對話平臺取得自己能接受的結果時，可以透過遊說更高層級的政府部門進而達到自身目的。從資方代表受訪者 E-03 的訪談中亦可知，經濟部長、勞動部長會在國家面臨重

大經社議題時邀請工商團體共同討論，討論內容可實質影響政府決策。

另外在跨部會方面，受訪者 W-01 亦提到社會對話制度無法擴及跨部會層級的問題。受訪者 W-01 即曾遇到勞動部以外之政府部會對於勞資議題展現不願介入的態度。

部分受訪者著眼於此，提出我國社會對話層級應提升至行政院層級。受訪者 S-02 也提到，我國在社會對話的推動上僅止於勞動部，然而歐洲國家通常設置於內閣層級，由總理辦公室推動，根據不同產業或議題將相對應的機關部會納入對話。觀此說法，若能參照國外經驗，提升社會對話層級，應能使社會對話平臺之決策具有實質效力。

2. 資方：業必歸會，違反結社自由

對資方代表性之質疑主要在於我國採取業必歸會制度，工商團體之設立乃依據法源，對企業而言屬於強迫入會，因此並非基於結社自由形成的組織，不被承認是勞資關係概念下所謂的雇主組織。

受訪者 W-01、S-02 提到，由於雇主方是強制入會，缺乏代表權取得的過程，因此企業主並不認為工商團體能夠代表自己和其他陣營談判，實質上工商團體也的確無權替會員締結團體協約。

受訪者 S-02 建議，欲使真正的雇主組織產生，工會在社會對話的推動上應扮演更積極的角色。若欲達到產業層級協商，產業總工會應動員會員工會，逐家企業要求進行集體協商，由上級工會聯合會員工會共同支援單一企業工會進行團體協約的協商談判，壯大工會團結，使雇主警覺並開始籌組產業層級雇主組織。

然而對於資方團體而言，資方代表受訪者 E-03 認為資方代表團體是具備充分代表性的，理由是資方團體結構完整，且派出參與全國層級社會對話者有被充分授權；受訪者 E-04 則認同八大工商團體中部份法定團體具代表性，其

餘民間團體代表性較弱，由此顯示業必歸會制反成為資方團體成員肯認代表性之依據。

3. 勞方：浮濫設立，缺乏會員基礎

對勞方代表性之質疑主要在於我國缺乏對總工會體質的檢驗機制，在我國工會類型各異、全國及地方總工會浮濫設立的現狀下，代表性檢驗機制的缺乏將導致難以辨識真正具有會員基礎及對話能量的勞工團體。

相較於政府及資方，勞方的代表性認定問題相對複雜而難以解決；且從受訪者 E-02、E-03、E-04 對工會代表性的強烈質疑，可知工會代表性的缺乏嚴重影響資方對勞方的信任感。目前工會面臨的問題包含組織率過低、缺乏縱向整合、複數工會、職業工會角色混淆、總工會設置浮濫及從屬會員重複等。

(1) 組織率過低

首先，受訪者 W-02、W-06、W-07、W-09、E-01 皆認為我國存在工會組織率過低之問題；但是理想上，應透過工會組織率的提升使勞動議題逐漸回歸勞資雙方協商處理，進而減輕政府管理負擔。針對組織率提升之方法，受訪者多從政府立法強制企業內部成立工會的角度提出建議，包含規定勞動條件的變更須經過與工會談判，或須有工會才得行使相關權益；透過跨部會合作在企業營運相關法制上加入限制，例如將具備工會組織作為公司上市要件等。然而，受訪者 E-03 並不認為政府有能力輔導勞工成立工會，其認為資方有太多可用的工具可以變通取回工會所爭取到的各項勞動權益，因此應尊重並回歸市場機制運作，避免造成勞資持續對立。

組織率過低的問題也使部分勞工無法由工會代表發聲。受訪者 N-01 以基本工資為例，受基本工資議題影響最深的勞工通常是底層及非典型工作者，此類工作者入會率低，因此工會參與社會對話並無法切實反映其意見。

(2) 缺乏縱向整合

在缺乏縱向整合的部分，主要的問題來自我國工會從全國、區域到企業，各層級之間並無穩固的上下連結整合關係，而是各種層級和類型的工會各自為政，難以進行內部意見整合。

受訪者 S-03 說明，從團體協約法來看，企業工會簽訂團體協約的門檻較低，因此我國勞資關係較依賴企業層級的協商，較偏向自由集體主義。由此衍生出的問題是基層企業工會對於外部工會介入企業層級勞資事務的排斥，受訪者 W-09 表示我國工會結構上是以企業工會較具實力，對於企業內部勞資雙方而言，皆排斥外部產職業工會介入企業層級勞資談判，認為其並非企業一份子，對於企業內部議題瞭解程度有限，也無須承擔談判協商結果對企業整體營運的影響；然而也有人認為由於企業工會在企業層級的對話是弱勢一方，因此需要外力支援。

本身屬於企業工會成員之受訪者 W-02、W-03、W-06 皆排斥外部工會介入企業層級勞資事務。受訪者 W-02 認為產業總工會偏向激進路線，企業工會則提倡和諧共生，彼此目標不相同。受訪者 W-03 並不服產業工會之領導，認為產業工會沒有雇主，沒有企業生存壓力，也認為外部的產業總工會並不具備產業知識水準以及對產業共同議題的瞭解。受訪者 W-06 認為，企業層級勞資問題應交由企業勞資雙方處理，產、職業或全國層級工會僅能聲援，不能主導。理由是外部工會成員不限單一企業，亦會有其他同業員工參與，因此無法保證外部工會的介入動機是基於勞工團結還是競爭對手之擾亂意圖。產、職業或全國層級工會的任務應是處理涉及該產、職業或全國性議題，對象應是對應層級之雇主或政府組織。

然而，企業工會自身也具備從屬性的弱點。受訪者 W-06 認為，由於企業工會成員同時也是雇主聘僱的員工，加上企業工會幹部屬義務職、理

事長一職設有任期限制，使工會成員的工作權無法獲得長期保障，必須背負工作權喪失的風險從事工會運動。受訪者 W-02 也提到，若企業工會走強勢路線，會擔心危害到個人在工會中的職位以及身為員工的考績及工作權；縱使有不當勞動行為裁決制度的保護，仍會考量到即使企業違法，也有資本可以與勞方持續周旋；但是勞方會一夕間失去經濟來源，損失代價過高。

縱使基層企業工會與地方層級的總工會有所整合，也是基於政治而非經濟目的。受訪者 N-01 觀察，地方層級總工會在地方上扮演政治性的角色大於經濟性的角色，其通常鑲嵌在整體地方政治結構當中，與縣市政府勞工局、地方政治勢力有所關聯。在地企業工會之所以加入地方層級總工會，主要著眼於後者能夠發揮類似政治庇護之功能，在發生勞資問題時能有外部力量提供保護；甚至許多企業工會的籌組即是由地方層級總工會協助而成。在這樣的情形之下，地方層級總工會所欲鞏固的利益並非該區域產、職業的經濟利益，而是該區域的政治利益，較難期望此一型態的工會能在經社勞動相關議題上展開社會對話。

最後，在我國工會結構發展上，產業別工會的建設十分缺乏。受訪者 G-04 指出，工會法的規定及地方政府的選舉考量導致補助集中於總工會，使總工會一體獨大，導致理應成為工會結構主體、能充分具備代表性的產業別工會難以發展。

(3) 複數工會

受訪者 W-03、W-06、W-09 皆認為複數工會制度存在負面影響。受訪者 W-06 認為，西方先進國家工會運動基於結社自由，勞工可以自由選擇加入工會，使得工會彼此之間產生實力差距，進而使具備實力的工會取得勞方代表權；我國工會所擁有的權利是經由法律賦予，當允許存在複數

工會，缺乏代表性的篩選將導致勞方團體的代表性變得模糊。若欲維持複數工會制度，政府應制定辨別工會代表性之相關規範，使工會瞭解如何取得代表性及相對應之權利。

(4) 職業工會角色混淆

受訪者 W-06、W-07、G-03 皆提到職業工會勞資角色混淆的問題。職業工會有雇主的參與，在各項勞動議題的對話上，將難以區分其發言立場究竟是站在個人身為雇主的角色，抑或是身為勞工團體代表的角色，而前述兩身分的思維邏輯時常是矛盾衝突的。因此，職業工會或以職業工會為主要組成成員的總工會不應具備勞方代表權。然而，職業工會是各地方層級總工會組成之主體，若透過民主投票機制，職業工會代表在總工會層級中往往較佔優勢，能主導勞方內部聲音。

受訪者 N-02、S-03 皆提到勞退新制議題，曾有職業工會成員代表勞方參與此議題之社會對話，然而職業工會並非利害關係人，在此議題上並不具有代表性。

(5) 總工會設置浮濫及從屬會員重複

最後，受訪者 W-03、W-07、W-08、S-02 提到總工會設置浮濫及從屬會員重複的問題。我國全國層級工會是以名稱辨別，而非檢視其會員基礎；也因此，總工會未必在所有勞動議題上皆具備利害關係人身分。由於其組織內部組成可能是單一類別的工會，如多數為職業工會或多數為產業工會；多數為國公營事業或多數為民間企業等，不同類型的工會受到同一議題的影響面向各異，此類偏向單一性質的全國層級組織並無法代表其組成成員之類別以外，其他類型工會的聲音。

更甚者，工會的設立變成向政府索討資源的手段。受訪者 N-01 表示，無論是縣市或全國層級皆存在總工會林立的狀況，成立者透過工會名義向

政府索討補助或相關資源，然而部分工會實際上缺乏會員基礎，僅是掛出總工會之名，工會幹部各自取得頭銜稱謂，並無實際組織能量。

總工會社會對話與會代表的推派邏輯除專業性外亦含內部權力分配之意味。受訪者 N-02、C-01 皆提及勞資團體內部推派與會代表的過程中缺乏民主程序。受訪者 N-02 表示，總工會透過全國層級名義取得各種三方對話性質委員會議的代表權，再將各代表席位依照工會內部權力結構之運作進行適當分配，與會代表藉此獲得經歷與社會身分。然而透過前述考量所推派的與會代表不一定有能力就其所被分配到的社會對話議題主軸進行對話協商。

加上受訪者 S-03 所言，政府舉行社會對話會議時採用廣泛邀請之方式，將眾多全國層級勞資團體納入社會對話會議；或者著眼於平衡各方利益，在不同社會對話場合邀請不同勞資團體代表，使各方團體皆能瓜分到代表權。

經由上述可知，政府透過利益分配邏輯提供總工會代表權，總工會亦透過利益分配邏輯提供會員工會代表權，我國勞工團體代表權乃經由雙重利益分配賦予，而經由非公正客觀的篩選機制。

針對各全國層級工會會員基礎缺乏問題，受訪者 S-02、G-04 建議代表性應經過檢驗機制或民主程序認定，並賦予其排他性。例如透過投票機制，使基層工會票選出最具代表性的團體，打破基層會員普遍重複參與不同上級工會之現象。

(二) 社會夥伴代表認定指標

我國現行社會對話機制中並無社會夥伴代表性檢驗機制之設計。受訪者 W-06、W-07、S-02、G-03 皆提到缺乏代表性認定機制帶來的負面影響。我國勞動事務深受政治力介入，在社會夥伴選定上，主導權在於政府，由於沒有明訂的代表

性認定機制，政府能夠選擇受其青睞的勞資團體擔任代表，避免與其意見不同者獲得發聲機會，間接控制會議的發言與決策走向，使社會對話機制形同勞資雙方為政府決策背書的機制。除此之外，代表性亦是拘束力的來源，由於參與社會對話之社會夥伴並不具備代表性，會中所作的決議可視同少數人作達成的共識，並不能代表全體意見，這樣的決議亦無法確保能獲得勞資雙方成員的支持。

1. 國際常見指標不易採用

本研究在訪談大綱中舉例國際常見質、量化指標供受訪者參考，然而受訪者 W-08、C-01、S-03 皆認為我國要直接採用國外指標有其困難度。受訪者 S-03 認為國際常見指標在我國難以適用的原因在於他國不同類型的工會各自發展，在我國則相對較不壁壘分明，在一家總工會之中同時可以擁有產、職業工會會員，且總工會之間會員名單通常有所重疊。

政府代表受訪者 G-01 解釋，由於我國社會對話尚屬於起步階段，且考量工會能力不足及資方意願低落的現況，因此對於代表性的要求並沒有那麼高。

2. 可行的指標：會員數、議題相關性、獨立程度

受訪者認為可行的社會夥伴代表性認定指標主要有團體從屬會員數、議題相關程度、團體獨立自主性等。

首先，會員數是受到最多受訪者肯定的指標。受訪者 W-08 強調會員人數與家數應同時考慮，才能使此一指標較具客觀性。然而，其也提到，若依照會員人數門檻，我國社會對話的勞方代表將會以職業工會為主。

再者，受訪者 W-07、W-08 皆認同代表性應視議題相關程度而定。雖然全國性、大方向的勞動政策社會對話較難以評估社會夥伴的代表性，但在產職業別社會對話上，社會夥伴所屬產職業範圍應僅限於該次社會對話議題主要涉及到的產職業，不應該由未涉及到的產職業別勞資團體代為參與。

除此之外，亦有受訪者 S-02 提出以該團體獨立自主性（團體是否基於結

社自由組成)為指標。

二、三方加一模式與第四方角色

有關我國社會對話採取三方加一模式之看法，多數意見認同第四方學者在社會對話之中角色吃重；同時，多數意見認同社會對話應回歸傳統三方模式，並透過諮詢或列席制度設計將專家學者及利益團體的聲音納入其中。

(一) 第四方目前扮演之角色

1. 學者

受訪者普遍認為當前我國社會對話制度中，學者扮演重要的角色。受訪者 W-09 觀察，感覺上由於三方架構並不穩定，導致第四方的角色具有相當重要性。受訪者 S-02 則從文化角度觀之，認為我國受日本文化影響，注重產、官、學的溝通，其中產業方意見不限定來自社會對話三方架構中指涉的雇主團體，且並無勞工角色。受訪者 C-01 則認為學者是代政府擔任居中協調的角色，基於勞資雙方代表性不足且難以形成共識，政府亦不便出面主導，因而導致學者須負責穿針引線，帶領社會對話達成決議。政府代表受訪者 G-01 亦證實，目前社會對話議題現況之確認與資訊整理歸納的任務主要借重在學者；由於邀請勞動部以外之其他部會發言可能會有本位主義的情況，因此第四方有助於對話議題的背景、國外經驗等作出整理歸納。

然而，當前由於學者具有正式對話一方之身分，又是帶領對話達成協議的角色，亦使得其「公親變事主」，時常承擔社會對話決議的責任。受訪者 W-06 認為學者的功能應限於提供建議，而非承擔決策責任，決策責任應由執政者承擔。

另外，術業有專攻，即使是專家學者亦有專業度的疑慮。受訪者 W-01 提到以產業別勞動議題的社會對話為例，屬於該產業別專家學者不一定瞭解勞動專業知識；勞動領域專家學者也不一定具備該產業相關知能，學者專家的參與

對於社會對話進行的助益不大。資方代表受訪者 E-01、E-04 也提到，學者對於經營者的考量與需求無從瞭解，其所提出的學術理論可能過於理想，未能與實務結合，在社會對話中應該傾聽的是勞資雙方真正的聲音。

2. 勞權團體

勞權團體目前被排除在我國社會對話機制之外。在勞動議題的倡議上，勞權團體與工會存在潛在的競合關係，是否應將勞權團體納入社會對話的機制之中，正反意見皆有。受訪者 W-07 認為勞資團體與非政府組織是可以相互合作的，勞資團體具備實務面之經驗，非政府組織在特定議題上長期耕耘，兩者的合作可截長補短。受訪者 W-04 也贊成勞權團體以積極發聲填補工會運動的倡議不足。

然而受訪者 W-09 認為，勞權團體偏好街頭抗爭與訴求表達，而非與政府及資方進行協商對話；另外，勞權團體並不須如同工會一般對其工會或勞工會員負責，其發言未能具有代表性。企業工會受訪者 W-02 也害怕勞權團體採取極端手段，例如抗爭與罷工等，危害工作權，導致勞資雙輸。

勞權團體受訪者 N-01 認為，我國存在全國層級工會涵蓋率與代表性不足的問題，所以才會出現由工運或勞權團體代為發聲的現象，然而其也承認必須質疑工運或勞權團體是否能代表基層勞工的聲音，尤其在團體面臨生存壓力及不同團體之間競爭關係的情況下，其行為或言論可能是基於求取言論地位之目的。受訪者 N-02 也表示，雖然勞權團體長期耕耘勞動議題，對於勞動議題的社會對話具有專業度，但不可能跳過工會邀請勞權團體加入社會對話，在勞權團體缺乏會員基礎下將會引發更大的代表性疑慮。

受訪者 N-02 以自身擔任過部分政府主辦相關公共政策討論會議之與會代表經驗，清楚自己勞權團體身分所遭受代表性的質疑，然而由於此類公共政策討論會議僅具有諮商性質，並不能定案公共政策，自己僅是以專家角度提供諮

詢意見。

(二) 我國社會對話機制是否應採用三方加一機制

受訪者一致認為我國社會對話機制中應僅有傳統政、勞、資三方得以具備共同參與及決定權；專家學者以及利益團體的意見於社會對話中應該予以考量，然而不應賦予其共同決定權。簡而言之，受訪者較認同我國社會對話採取傳統三方架構，而非現行三方加一模式。

有關我國三方加一模式所產生的影響，受訪者 W-06 認為是負面的，因為當前學者擁有一份決策權，政府與學者合作可獲得一半的決策權，足以決定勞資議題，然而勞資雙方才是社會對話議題的主要當事者，現行制度權利分配將使勞資在自身相關政策議題上的決定權遭到削弱或控制。

在第四方成員的選定上，受訪者 W-07 認為第四方的人選缺乏認定標準，且立場不一，其發揮的作用在於影響政、勞、資三方的意見。受訪者 W-06 亦認為第四方的選定應具有公信力，其建議學者的代表性應透過評選機制，由勞資領域學者專家互評，當舉辦社會對話時，從綜合評分順位靠前者中隨機邀請，改善特定學者專家不斷重複參與社會對話會議的現狀。

對於是否贊成我國採用三方加一機制，受訪者 W-01、W-08 皆表不贊同。受訪者 W-08 認為我國社會對話通常直接涉及勞資雙方在勞動議題上的商討，第四方並非直接相關者，角色存在較為奇怪；受訪者 W-01 的理由則是在政、勞、資三方實力已經不均的情況下，加入第四方恐怕會適得其反。

受訪者 S-03 認為，若欲採用三加一模式，第四方應是視議題邀請其所牽涉到的政、勞、資三方以外直接利害關係人共同參與。例如在探討教師勞權議題時應可邀請家長代表、探討醫療勞權議題時應可邀請病患代表等。而利害關係人的參與程度到何種層次，是否具備共同決定權，則可再議。

(三) 第四方應扮演之角色：研究規劃、諮詢建議

多數受訪者認為，專家學者應抽離社會對話正式參與者之外，作為研究規劃與諮詢建議的專業性角色；勞權團體與其他公民團體的角色應歸納入專家學者的行列之中，社會對話平臺針對議題邀請不同利益團體到場表述意見，但非正式參與對話之一方。

有關實際上的制度設計，受訪者 W-06、W-08、W-09、S-02 皆建議專家學者應基於其立場或意見傾向選擇加入勞資其中一方陣營擔任幕僚角色，或者由勞資雙方各自邀請其所青睞的專家學者加入其陣營，提供專業意見諮詢或提供議題資訊。受訪者 S-03 有本意相似但不同方向之建議，其認為社會對話平臺應可對外委託成立智庫，學者專家參與智庫之中，透過研擬規畫或提供資訊滿足社會夥伴在社會對話上的需求。

三、社會對話形式

在形式上，有答覆此題項者多判斷我國各項政、勞、資三方社會對話機制屬於諮商或資訊交流性質，尚未到達協商或共同決定之層次。

有關我國社會對話形式特徵所帶來的影響，受訪者 W-09 指出，雖然社會夥伴代表性重要，但因現行社會對話層次停留於資訊交流與諮商，因此與會代表是否具備代表性也較不受重視；但若進入到實質協商層面，對話的結果將有具體的協議，則與會者的代表性才會受到高度檢視。

值得注意的是，勞權團體受訪者 N-01、N-02 皆認為，理想的社會對話層次應是諮商層次，政策的定案仍是交由政治決定。

四、勞動部 SOP 評價

對於勞動部社會對話進行流程 SOP 之評價，有答覆此題項者之主要意見為 SOP 僅具參考意義，現行社會對話機制並未據此 SOP 召開，實務上可行性亦不足。

受訪者 W-08、W-09、S-03 皆認為 SOP 僅是一份文件而非正式採用的制度，並且

僅為一理想型，實際上依循 SOP 進行社會對話之難度頗高。受訪者 C-01 則表示，縱使有 SOP 亦僅供參考，因為現行社會對話僅止於行禮如儀，目的是完成既定流程而非尋求達成共識。受訪者 S-02 認為若能確實執行開頭步驟，後續步驟是水到渠成；然而目前從最初步驟（確認代表性）即無法做到，使得整套 SOP 沒有辦法實踐。

政府代表受訪者 G-01 則認為勞動部有做到事前的雙方接觸，以及社會對話正式會議前的工作會議，就對談內容作鋪陳與討論；然而其發覺執行過程中之困難點在於勞資雙方內部意見不易達到整合，另外在拘束力上也無法要求，僅能做到「君子協議」。

五、社會對話態樣

對於我國社會對話態樣，多數受訪者皆意識到目前社會對話機制落在弱協商－弱拘束力之象限；而多數意見咸認理想上應達到強協商－強拘束力之態樣。

（一）現狀與理想態樣

首先，有關我國社會對話態樣之現狀，在拘束力強度上，有答覆此題項者一致認為屬於弱拘束力；在協商強度上，多數認為是弱協商，僅受訪者 W-09 認為是強協商、受訪者 W-08 認為見仁見智、受訪者 G-01 認為強、弱協商兩種態樣皆有。

至於我國社會對話理想態樣，有答覆此題項者幾乎一致認為理想上應該落在強協商－強拘束力的象限。然而受訪者 G-01 認為理想上應是強協商－弱拘束力，理由是社會對話如果涉及到預算跟法制，還是要得經過民意機關之同意，不可能完全由社會對話決定。受訪者 E-01 也認同弱拘束力，理由是政府應減少干涉，讓社會對話平臺從事資訊交流，由每家公司自行彈性決策。

（二）欲達到理想態樣應從事之調整

欲達成強協商－強拘束力之理想，受訪者 W-07 認為應賦予社會對話強制力；

受訪者 W-08 認為應解決代表性問題；受訪者 W-09、N-02 認為應提升工會組織率。

六、集體協商與社會對話之競合

有關我國未來在社會對話政策制度的推動上，其範疇應否納入集體協商，抑或是分別推行，與會者意見不一，主要理由分別討論如下：

(一) 贊成：集體協商應納入社會對話一併推行

受訪者 W-08、S-02、S-03 皆認為集體協商是社會對話概念中的一環，團體協商是社會對話的高等形式，因此贊成將集體協商納入社會對話中推動。政府代表受訪者 G-02 以其經驗說明，其所屬地方政府在推動團體協約時，透過三方對話逐步趨近彼此關切的議題，並且透過成立團體協約專家學者協助團隊，提供社會夥伴在法律、談判、勞工行政等方面的諮詢協助，成功促成團體協約的簽訂；其認為前述經驗是以社會對話的概念推動集體協商簽訂，而視議題的性質可以將對話成果發展為行動方案或團體協約，並不用強求具有法律拘束力。然而這樣的過程亦須花費大量時間及多次會議溝通。

(二) 贊成：社會對話應以集體協商為主體推行

受訪者 W-01 認為集體協商的簽定過程即為社會對話的踐行，然而，其傾向支持以集體協商的方式推動社會對話，透過具法律地位、有明確目的之集體協商促成勞資之間的合作，而非以較為模糊、上位概念的社會對話作為主軸，避免後者淪為政、勞、資權力鬥爭的場合。

(三) 反對：集體協商與社會對話應分別推行

受訪者 W-09 雖然認為社會對話是較為廣泛的概念，而勞資協商則是在此概念下的一環，但是其相信社會對話應是需要長時間累積共識，現階段無法一步到

位。受訪者 C-01 則表示由於當前社會大眾對集體協商的概念已經不夠熟悉，若再加入社會對話此一較少觸及的概念，可能使協商制度在推動上增添困難。受訪者 E-02 也認為，現階段企業要簽訂團體協約已有難度，當層級提升至產業別時，原本就已排斥團體協約的資方會更加反抗。

七、後續追蹤機制

當社會對話議題無法有結果時，政府是否有持續追蹤該議題之結果或解決方法，多數意見認為政府並不會主動從事後續追蹤；然而有答覆此題項者多認為政府無須設計後續追蹤機制。

受訪者 W-01、W-07、C-01、S-03 皆提及過往參與過的社會對話會議通常沒有結果的產出。受訪者 W-01、W-07、W-09 則提到政府缺乏對社會對話議題的後續追蹤機制。目前勞動部所舉辦的社會對話性質偏向單一活動，而非實質對話。社會對話會議通常僅會召開一次，而非連續開會直到達成共識。主管機關通常需要勞資團體的督促才會進行後續追蹤；若無後續追蹤或進展，將使單一一次的會議形同失去意義。

有關政府是否應該進行社會對話後續追蹤，受訪者則看法不一。受訪者 C-01 認為應視議題而定，如果是必須達成決議的議題，則由政府承擔獨自決定的責任；如果僅是諮詢參考性質的議題，則可以繼續討論，直到形成共識。受訪者 W-08、S-02 則認為政府不須肩負後續追蹤的責任，亦不須強迫社會對話必須有決議，而是由勞資雙方自行掌控。受訪者 S-03 認為，縱使有所決議，由於與會代表不具代表性，導致效力存疑，政府自然不須就決議的執行進程展開後續追蹤。

政府代表受訪者 G-01 則解釋通常作法，基於社會對話的自發性，在無法達成決議時先讓雙方互相理解困難，達到交換資訊。事後視雙方意願，若雙方願意繼續對談，勞動部則繼續配合。

八、現行社會對話機制評價

根據曾參與由勞動部所屬部門具有社會對話性質相關委員會者之經驗描述，上述

會議尚缺乏社會對話應有的精神、原則及效果，詳細理由討論如下：

(一) 會議形式勝於實質

受訪者 W-07、W-08、W-09、C-01、S-03、E-01、E-04、G-03 皆提及現階段政、勞、資三方座談的場合性質形式勝於實質，包含過往舉辦的社會對話圓桌會議，僅止於餐敘性質。現今勞動部層級具備勞資雙方共同參與的各項委員會，會議內容對於政府決策的影響力甚微，通常政府對於相關議題已經有所心證或裁量，勞資團體的發言及意見並未受到採納或重視。如今，勞資雙方對於政府信任度低，不相信政府有真正實質推動社會對話的意願，認為現階段社會對話的性質比較傾向政府在推動公共政策時找勞資雙方前來背書。

部分受訪者提到，我國社會對話現行制度流於形式，原因在於政府並未真正作到權力共享。如同受訪者 S-02 所言，在西方先進國家一旦勞資雙方達成協議，基於勞資雙方背後代表政府的資金及選票來源，通常政府不會挑戰此協議，而是對其背書。受訪者 S-03 也認為，社會對話的特性之一在於政府從事權力共享，透過社會對話讓權，由三方達成決議，政府在施政上予以遵守；無法達到共同決定層次的社會對話，將不會受到大眾信任或採納。另外，政府對於社會對話決議，即使遇到政黨輪替仍應該持續遵守，在成熟的兩黨政治體系中，政策的延續性不應受到政黨輪替的影響。雖然我國解嚴至今民主開放程度顯著提高，但是在勞動議題上的民主化程度卻相對落後，依舊由政府主導掌控，缺乏權力共享機制。

受訪者 W-06 從工會角度亦證實，雖然政府願意推動集體協商，但是不願意釋出權力給予工會，導致工會沒有實力迫使資方上談判桌，勞資雙方面臨問題時僅能尋求政府出面解決。受訪者 G-04 也提到勞方代表並沒有能力就社會對話所達成的決議做出承諾；勞資雙方心態上傾向期待政府，而非自身從事耕耘。

社會對話流於形式，亦破壞資方對此一機制的信任感。資方代表受訪者 E-01、E-04 在訪談中皆提及資方對於政府推動社會對話，乃至於整體決策承諾的不

信任。受訪者 E-01 提及，過往各大工商團體透過政策規劃與召集會議等方式與政府進行對話，然而會中即使形成共識也容易遭到政治力的介入而被改變，政黨輪替也會使前朝的承諾失去效力。另外，資方代表曾醞釀於基本工資審議委員會發動集體退席，受訪者 E-04 解釋，原因即是有感於議題走向遭受操盤，在會中無法影響決策走向，因而欲停止與政府對話。顯見資方對其發展決策機制感到不具信心。

在社會對話制度本身無法具有拘束力的情況下，勞資雙方僅能透過其他管道實踐對話共識。受訪者 W-05 以其推動產業別社會對話的經驗表示，社會對話後的公聽會在共識的實踐上扮演重要角色，透過公聽會的鋪陳使決議內容得以進入立法程序，才能使其獲得拘束力。

然而，有關權力共享，即在公共政策上共同決定權之授予，部分受訪者並不認為適用於基本工資審議制度中，理由是工資調整是政治決定，應由政府決定並承擔政治責任。受訪者 N-01 分析，審議委員會的決議實質上由政府主導，但是政府並不承擔政治責任，而是強調基本工資的決定是經由勞資雙方同意而為之。由於基本工資的數額最終仍是由政府進行政治判斷，因此理應由政府承擔政治責任。受訪者 G-04 亦認為基本工資議題本就是由政治決定，而非勞資協商。

(二) 政府需求大於勞資雙方

部分受訪者如 W-08、C-01、S-02 等提到，我國現行社會對話以政府推動為主，並非勞資雙方自主發起；而政府的推動方向是將社會對話視為政策目的而非手段，並沒有對應勞資雙方的需求，也並非為了解決勞資問題。因此，現階段看來政府對於社會對話的需求高於勞資雙方。

然而，現階段由政府主導推行亦有其必要性及不得已。受訪者 W-05、G-03 回顧我國社會對話推動進程，包含過去由總統將社會對話納入勞動政策白皮書並兌現承諾等歷程，認為政府高層對社會對話的態度具重要性，政治意志的貫徹與

堅持會發揮一定程度之效果。受訪者 G-03 並提到，從政府的角度而言，勞工行政機關不可能完整瞭解並加以規範所有行業，因此樂見勞資雙方自主協商，政府不用擔負這麼強的角色；然而現況卻是勞資雙方都在等待政府出面，資方若無政府敦促也沒有意願參與社會對話。受訪者 W-09 也認為著眼於工會實力不足、資方意願低落，只有政府能推動社會對話。

另外，以我國國情而言，受訪者 G-03、G-04 認為在勞資對話普遍沒有共識的情況下，勞資雙方與民眾都會檢視政府是否負起責任作出決策，成為執政績效壓力，無法長期放任勞資雙方對話直到產出共識。

最後，社會夥伴的意願低落也是此現狀的原因之一。受訪者 G-03 觀察，我國資方非常害怕集體勞資關係的強盛，資方一方面遊說政府在勞動政策上加以鬆綁，回歸市場機制；一方面卻又害怕政府為保護勞工權益，在政策鬆綁的同時設法提升集體勞資關係發展，由勞資雙方對等協商。在這樣的情況下，資方寧願選擇政府介入，也不願迎來工會的強大，損及既得利益。

(三) 各項會議籌備期程過於倉促

受訪者 W-04、W-07、N-01、N-02 皆提及社會對話籌備期程過短的問題。社會對話通常都必須在唯一一場會議場合即須討論出結果，時常造成與會各方意見衝突，不僅無法達成共識，更是徒增傷害。以基本工資為例，由於審議委員會之召開僅有一日，此勞資高度對立之議題不易達成協議，勞資雙方所提出之意見僅止於立場表達，以對其各自會員負責。建議在社會對話正式會議前應籌辦會前會或共識營，拉長雙方準備與協商的時程；另外與會各方陣營也應舉辦各自陣營內部的會前會，先達到意見整合。

(四) 與會代表不能誠信協商

受訪者 W-01、W-02、W-06、W-07、C-01、S-03 提到與會代表不能誠信協

商的問題，主要的問題在於社會夥伴不願出席、與會代表未獲充分授權或層級過低、或者與會者發言僅代表個人立場等，導致會議發散無法獲得結果，時常需將議題帶回各自團體內部進行研議；縱使獲得結果也不具效力。受訪者 W-07 認為，應該要負起出席與發言的責任，提出正式書面意見，避免與會者發言不負責任、無所準備。

縱使雙方皆有心協商，也缺乏能力。受訪者 G-03 提到社會對話的不踏實，由於勞資雙方與會代表身處高層，對於基層勞工的工作狀況或專業並不深刻瞭解，或者從高層的思維考量時對於基層勞工真正需求的議題並不重視，使得組織無法如實反映會員需求，勞資雙方縱使凝聚初步共識，也無法提出切中要點的策略或方法。

另外在目的上，受訪者 W-01 認為，縱使與會代表是獲得充分授權，由於社會對話文化的不成熟，勞資雙方可能會將對話平臺視為報復、政治盤算而非協商之場合，派出的與會代表在發言或行為上也將導向衝突而非合作。即使獲得授權，也無法發揮社會對話預期的功能。受訪者 E-01 也提到，縱使身處在同一陣營，資方彼此也可能透過社會對話的場合設法使協議內容促成自身的競爭優勢、增加競爭對手之營運成本，而非單純形成社會共識。

在談判操作上，受訪者 W-06 提到，工運人士在協商過程過於注重談判技巧，為使協商有所收穫而大量提出要求，以供資方殺價空間，而非本於誠信協商，就真正有需求的議題進行對話。對於資方而言，受訪者 E-04 認為工會代表在社會對話會議中的漫天喊價，在政府追求和諧的前提上必然使得法定勞動條件提升，增加資方負擔，然而這樣的結果背後缺乏立論依據，以基本工資為例，其分明與物價連動，但透過民意可以推翻過往所設下工資調整之物價指數門檻的共識，進而破壞資方對社會對話機制的信任。

最後，在共識形成上，受訪者 G-04 指出，社會對話應建立內控機制，僅管

在對話過程中會有歧見，但是最後形成的結論應使三方能夠接受，出了會議之後只能有一個聲音。然而我國社會對話的結果出爐之後，與會各方卻仍各自張揚，另表立場，形成更多社會分裂，顯見我國社會夥伴缺乏承諾的概念。

九、社會對話平臺推動方向

有關未來社會對話推動上，政府需要具備何種功能系統或行政資源，以及勞資雙方代表要具備何種功能或資源支持，方能使此一平臺有效運作，有答覆此題項者之相關意見歸納如下：

(一) 可行的社會對話模式

1. 改變政府角色

(1) 更多勞資自主

部分受訪者建議政府透過減輕自身角色進而促成更高程度的勞資自主。受訪者 W-01 認為社會對話平臺的建置上，應採取政府框訂架構或底線，由勞資在框架範圍內或底線以上進行自由協商談判。受訪者 W-06 提到政府應退居中間協調之角色，由勞資雙方商討出決議後交由政府採納；當勞資雙方無法達成協議時再由政府出面決定偏向何方意見。受訪者 N-01 則提到政府應扮演支援性的角色，負責提供勞資雙方對話協商所需的正確資料，如統計調查數據等，交由勞資雙方協商，進而提供政府一份建議方案。受訪者 E-04 亦建議政府在協商談判的過程中不應插手，由勞資雙方形成共識後傳達給政府，才能形成真誠的對話。

(2) 建立三方互信

受訪者 E-04 認為，三方對話或由勞資雙方進行協商都是一種較具彈性與和諧可能的勞資問題處理方式，然而由於政府高度管控勞資關係，在許多勞資可自主協商的議題上設法加以介入或直接立法，拉遠勞資之間的

距離，導致彼此的不信任。由受訪者 E-04 的說法可知，政府對於勞資雙方自主協商抱持不信任的態度，勞資雙方對社會對話三方架構中除自己以外的另兩方亦缺乏信任。受訪者 E-04 認為，勞資協商並不困難，可是要建立勞資互相信任比較重要。

2. 選擇勞資具有共同利益之議題

受訪者 W-05、W-06、N-01、S-03、G-03、G-04、E-02 皆建議在議題選擇上可著重勞資之間較容易取得共識的議題進行社會對話。受訪者 W-06 提到，由於勞資之間的衝突解決目前已能透過法定制度，如勞資爭議處理法等管道獲得解決，社會對話機制的使用時機應是在勞資具有共同利基的議題上向政府提出對話需求；政府代表 G-03 也提及，若勞資雙方有共識就會一起對政府提出要求。

政府代表受訪者 G-01 也解釋，勞動部推動社會對話之議題通常選擇涵蓋範圍較大、具共識性而非零和性的議題，希望先從這樣的議題進行培養及啟蒙。另外，受訪者 G-01 從實際經驗也證實具有共同利益之議題對於勞資雙方而言是參與社會對話之誘因，雙方共同要求政府在政策制度上做調整。

從容易建立共識的議題展開對話具有另外一層重要意涵，即是建立勞資雙方的互信。受訪者 G-04 認為，社會對話背後的信任感不足，因此先從勞資雙方容易找到共同利益的議題著手，在建立互信後，未來才可能逐漸協商比較困難及彼此利益相左的議題。

至於確切而言應從何著手？受訪者 G-03、G-04 皆提到，職業訓練議題是好的切入點。

3. 從基礎對話做起

受訪者 W-09、G-02 建議先從勞動條件低落的行業著手，政府邀集勞資雙方共同解決勞動環境不佳的問題，訂定具有共識的規範，進而將規範推展全國，

減輕政府管理負擔。

4. 從產職業別、區域層級推動

受訪者 W-09、N-01、C-01、S-03、E-02 皆建議社會對話的推動可先從產職業別、區域性社會對話開始推動。受訪者 W-09 認為，由於勞動部層級有限，也無法要求行政院採用社會對話的形式討論公共政策，因此先不強行推動全國性議題社會對話，而是應從業別層級開始，透過個案的累積逐漸形塑對話模式，也透過成功案例形成社會對話此一機制的公信力。然而受訪者 C-01 也提到，並非各行業目的事業主管機關皆願意配合勞動部，因此需要解決跨部會的問題。

從實務上來看，受訪者 S-03 提到過往曾舉行過的產業別社會對話較有成效，例如海員、車輛業社會對話等，由於層級較低，較易辨識出具代表性的勞資團體。

5. 強化既有社會對話制度

受訪者 N-01、N-02 皆建議社會對話的推動應從強化既有制度著手，包含基本工資審議制度、勞保監理、跨國勞動力政策諮詢等。受訪者 N-02 提出，透過在既有的社會對話機制以外另行設立一個平臺，此平臺之角色即是輔助既有社會對話機制能夠實際運作，例如使對話議題能在正式社會對話會議召開之前透過新設立的平臺獲得充分資訊及討論，讓正式的社會對話機制有足夠的基礎進而達成共識。如此一來，即使代表性問題短期之間無法獲得解決，仍能夠促使社會對話產生共識結果，進而使機制有效運作。

(二) 政、勞、資三方應具備之能量或資源

1. 政策工具

受訪者 W-02、W-07、W-08 皆提及應有制度規範促使勞資雙方出席參與，例如罰款等，解決資方不願意參與對話或者派出未獲授權決定事項的低階代表與會。

受訪者 W-06、E-02 都提到應賦予社會對話決議效力，受訪者 E-02 建議賦予對話結果法律拘束力；受訪者 W-06 則認為由政府透過行政系統賦予社會對話決議效力，例如透過勞動檢查等方式迫使資方落實有關勞動議題社會對話之決議。

受訪者 G-03 討論到在社會對話中加入不當勞動行為裁決制度的可能性，參考我國團體協約法，無論是派出代表層級不夠或未獲充分授權、提出資料不夠充分等，透過個案認定皆可能構成不當勞動行為。然而採取裁罰手段的困難在於，雙方皆不具客觀公認之代表性，但憑自願性質參與，進而沒有裁罰的正當性。

2. 資訊提供

受訪者 W-08 提及各項統計資訊必須更加詳細，解決現階段對話各方發言缺乏依據，單憑各自印象之問題。受訪者 N-01 認為，當前各項勞動政策議題在對話上所需參考之統計數據，皆掌握於政府手中，在進行討論時政府應釋出資訊，使勞資團體有足夠資料瞭解及評斷現況。

3. 教育訓練

部分受訪者提到我國社會對話的與會勞資雙方代表並沒有能力就對話議題進行有立論依據的合理論述，不應該停留在喊價的層次，而是從會員權益角度出發，就議題走向將對會員造成的潛在影響進行分析，進而提出對會員有益的建議。

受訪者 W-08 認為現階段社會大眾缺乏有關社會對話的知識，包含其意涵及形式等，勞資雙方在參與社會對話時亦不具備相關知能，僅能發表各自意見。

受訪者 S-03、G-03 皆認為勞動部應編列經費委託專責單位推動社會對話，從事宣導教育或研究，使大眾對社會對話能有所認識。受訪者 W-01 也提到社會對話三方應注重教育訓練，除了勞工教育之外，也應在上市公司的自律規範

中去要求資方接受相關教育訓練；公務員文官體系養成中也應安排相關教育訓練。

4. 研究能量

受訪者 W-08 提到社會對話三方應必須投入更多資源進行相關議題之研究。

5. 幕僚能量

受訪者 N-02 認為社會對話平臺應具有幕僚能量，專責處理社會對話事宜。受訪者 W-04 亦認為其參與之社會對話缺乏強而有力的行政團隊協助有關議題之資料蒐集，應加強團隊作戰的能力。

6. 內部意見整合機制

受訪者 S-02 以工會為例，由於工會性質各異，社會對話所談的議題牽涉致部分類型工會時，具有出席資格的總工會應具備一套意見蒐集機制，先就議題蒐集利益相關會員的意見，彙整後再以總工會名義提出，但目前並無此類機制存在。

(三) 以公民審議取代社會對話

少數意見提到，有鑑於社會對話受限於代表性問題而難以解決，應以公民審議取代或輔助社會對話機制。受訪者 N-01 認為，由於短期內看不見工會涵蓋率的大幅成長，對一般公民而言，透過民主選舉制度選出的民意代表，比起工會更能代表自己的聲音，在制定公共政策時反而應多傾聽基層民代的意見；甚至透過近期發展的網路意見表達平臺更能直接反映意見。

十、概念適用

受訪者多數認為社會對話之概念在我國推動上屬於起步階段，對於大眾而言多不甚熟悉；部分意見則認為我國欲推動社會對話機制有其窒礙難行之處。

受訪者 G-04 從我國集體勞資關係發展歷程觀之，認為我國社會缺乏以集體協商

解決問題的心理建設。相較於西方民主國家從階級社會逼出工會運動，工會發展到能夠創立左派政黨參與政治，進而在資本主義社會底下透過工會力量化解自由經濟對勞工造成的傷害。透過議會政治影響政府、透過協商談判影響雇主，進而形成社會對話的平等三方架構。然而，我國並未曾經歷前述發展背景，因此，社會對話的制度需要長期的社會工程 (social engineering)，無法一蹴可幾。

受訪者 N-01 表示概念適用問題在於工會結構上的不同，我國工會結構異於西方先進國家，產、職業別工會的開放較晚，因此需要時間醞釀各產、職業別的集體協商文化。缺乏產、職業別社會夥伴共同決定勞動條件的習慣或模式，很難形成三方機制。受訪者 W-05 也表示，我國工運習慣以抗爭代替對話，然而「萬般抗爭只為談」，抗爭之後應要設法有所獲得，而非衝撞之後就結束，應持續要求對話。

在工會結構問題上，受訪者 G-04 認為，理想的結構應是發展產業別工會，將企業工會改制為產業別工會在各家企業中的分會，擴大組織力量與資方協商。然而結構的改變需要工會自覺，工會運動領袖必須放棄部分既得利益求取整合，對政府高度保護、階級意識與組織概念缺乏的我國而言可能性低。

受訪者 G-01 提出，從現行社會對話層次停留於會而不議、各自表述來看，其性質其實根本與公聽會無甚差異，社會對話應如何發揮功能必須再行探究。

第三節 產業別社會對話經驗討論與分析

有鑑於多數受訪者建議或認同社會對話平臺應從產業別開始推動，加諸我國車輛業、保全業社會對話已具備成功經驗，本研究特別邀訪 6 位具備參與車輛業社會對話經驗之勞資代表（勞方 4 位、資方 2 位），以及 1 位具備推動保全業社會對話經驗之政府代表。本節欲就前一章節所提及之各項主題討論以外，特針對有關產業別社會對話成功經驗之訪談內容加以分析，希冀進而找到具備可行性之推動模式。

本研究推斷此二產業別社會對話經驗足以參考，原因是從國勞組織對社會對話成功因素四項指標評斷，扣除民主結社與集體協商權利基礎的薄弱是國家結構性因素外，兩者皆含有具代表性之產業層級社會夥伴、參與者承諾與決心、以及適當制度規範。車輛業社會對話由勞動部及產業最大勞資團體偕同國內眾家主要廠商之勞資雙方共同與會，對話持續多年，且決議通常會透過公聽會的形式促成政府立法。

保全業社會對話由縣市政府勞工主管機關邀集該地區保全業勞資代表團體與會，勞資雙方全程參與產業勞動條件之協商，決議透過社會夥伴自律及公權力監督的方式予以實踐。兩者雖採自願性質參與，然而皆摸索出合適的對話模式，最重要的是皆促成產業發展的正面效益或解決產業所面臨之勞動問題。因此，此二產業別社會對話所累積的推動經驗可算是成功的社會對話經驗，並足以提供我國政府未來推動產業別及地區性社會對話之參考。

一、車輛業社會對話

本車輛業社會對話案例屬於全國層級產業別社會對話，由臺灣機械業工會聯合會偕同勞動部與臺灣區車輛工業同業公會推動。其發展方向偏向由下而上，勞資雙方協商並向政府提出建議。

值得注意的是，受訪勞資雙方皆透露出社會對話屬於勞方事務的想法。受訪者 E-01 提到，其較為肯定由各大工商團體與政府對話的效力，認為工商團體有能力進行政

策規劃及建議，相較之下較質疑產業自辦的社會對話效力，認為這是由勞方與政府主辦的活動，屬於勞方的場合，資方在其中扮演的角色薄弱。勞方代表受訪者 W-02 也提到，資方同業公會成員具有較高的社會地位，有自己的發聲管道，對於政府決策更具影響力。受訪者 W-04 進而提到，資方並不認為政府公共政策的制訂並不是社會對話的成果，並非勞方推動社會對話的功勞。

從受訪者的訪談內容可知，車輛業社會對話也存在著資方參與意願低落的問題。受訪者 W-02 指出，資方的與會意願端視社會對話議題對自身有利的程度而定。對於有利的議題會配合勞方促成；對於沒有利益的議題雖然不會阻擋勞方運作社會對話，卻也不會積極參與；當議題屬於勞資雙方利益衝突的範疇時，資方不會願意與勞方對話。受訪者 E-01 的意見則指出了可能的原因：其認為連各大工商團體參與國家發展委員會所提出的政策建議都未見能產生效力時，對於與勞方進行的社會對話決策效力及品質感到質疑，參與的意願跟程度就較為低落。

勞資雙方皆提到無法透過勞資自主協商產生效力的看法。對資方而言，首先是對政府政治承諾的不信任。受訪者 E-01 質疑社會對話的效用，原因是過往即使對話有所決議，進入修法程序後又抵不過政治力的介入，導致決議結果遭到改變。其次是對勞方能力的質疑。受訪者 E-01 認為由於每一家公司所優先關注的面向不同，議題的設定應是具有普遍性的；然而例如碳排放等具普遍性的議題又涉及與技術研發有關的專業知識，質疑勞方是否具備對話此類專業性議題的能力。對勞方而言，社會對話的拘束力來自政府的背書。受訪者 W-02 提到，其認為社會對話之所以有效，在於政府會在制度後方進行裁決與實施；受訪者 W-03 也認為，社會對話決議是否有效取決於政府態度。

車輛業社會對話通常有學者及立法委員的參與，擔任諮詢或意見蒐集的角色。令人意外的是，無論勞資雙方皆認為立法委員立場較偏勞方，並非公正客觀的角色。

對於產業別社會對話所能發揮的功能，受訪者 E-02 以營業稅減免為例，並非資方適合主動發起的議題，由勞方發起可對應到勞工生存權的問題，同時也可解決資方困

擾的經濟問題，政府也期望經濟復甦，因此達到三方需求。受訪者 W-03 則認為，對於勞資雙方具有共同利益的議題，資方透過公會的力量積極促成，勞方也從基層支援，目標一致，一起促成政府行動。

有關對產業別社會對話的疑慮，受訪者 E-01 表示，當社會對話層級從企業拉到產業別時，在資訊交流上，由於產業層級勞資團體中包含了自己以外的其他企業或競爭對手，會產生資訊保密問題，涉及商業競爭方面的機密資訊，如財務、研發、設備、行事曆等，會擔心因為社會對話而外洩，導致對企業營運不利。受訪者 E-02 也認為很多事情可以在企業層級社會對話解決，包含在公司政策涉及勞動條件變動時，會先諮詢工會意見，進而視其合理性納入公司策略調整的方向；工會提出公司制度改變的要求時，資方也會向其溝通公司的難處，嘗試藉此達到相互妥協。除此之外，受訪者 W-04 則提到社會對話的會議討論過少，缺乏包含分組討論、意見交流等程序，也沒有交涉過程。對比受訪者 W-05 的說法，其提到車輛業社會對話的召開有前置作業，包含部會的拜會與工作小組的會前會等，可知車輛業社會對話的籌備主要由勞動部與工會聯合會全程參與，企業工會的與會代表僅參與正式會議的階段。

二、保全業社會對話

本保全業社會對話案例屬於地方層級行業別社會對話，由地方縣市政府勞工局偕同該縣市保全業同業公會與該縣市保全人員職業工會推動。其發展方向偏向由上而下，由政府主動邀請勞資雙方展開對話。

根據受訪者 G-02 之訪談內容，保全業社會對話的發起者為政府方，緣起是著眼於保全業是該縣市勞動檢查違規率最嚴重之行業。保全業在該縣市勞資爭議頻繁、勞檢違規率居高不下，卻無法透過既有的制度解決勞動問題。因此，由政府方邀請該縣市保全業同業公會，透過溝通確認對話意願；另外，在勞方則找出該縣市保全人員職業工會作為代表，理由是職業工會中包含許多工作不穩定的勞動者，斷斷續續從事保全工作，由職業工會代表協商較能夠納入底層勞動者的意見。

在議題主軸的選定上，政府的目標主要有二：其一是使資方在人力資源方面能夠依法管理；其二是建構該縣市保全業勞動基礎架構，包含對於排班、薪酬的共同準則。

整體社會對話過程並非單一一次會議，而是透過持續性的討論逐步摸索。由資方初擬準則，政府與工會檢視後，召開會議提出意見與辯論立場，意見交由資方帶回研議後修正準則，再重複執行上述討論。據受訪者所言，共約三、四次循環才完成準則的擬定。

在社會對話三方的態度上，首先，政府方考慮到若欲以勞動檢查強力執法的方式改善勞動問題有其難度，包含勞檢員人力不足、曠日費時、專案性質而不具長效性等。政府惟有設法使勞資自律才能解決前述疑難。政府身為公權力的擁有者，藉此吸引勞資雙方前來取得資源，進而破解懸而未決的勞動問題、建立三方皆可接受及依循的遊戲規則。然而，整體實施下來對於勞工行政部門的壓力與消耗巨大，需要處理的業務包含社會對話的辦理及社會對話結束後決議的實踐與執行，也要承擔龐大壓力。其次，資方的需求是希望能瞭解政府在勞動檢查的執法標準為何，因此有意願加入社會對話。最後，勞方則是基於維護會員權益，透過社會對話針對各項勞動條件反映會員實際經驗及看法。

保全業社會對話中有加入學者的角色。學者並非正式參與對話的其中一方，其主要扮演的角色有增添社會對話的公信力、教育勞資雙方社會對話的概念、根據其勞動法之專業提供雙方法律諮詢及建議等。在少數情況下，亦曾代替政府方擔任調解者的角色。

本次社會對話的成果，在於三方對於合理的工資工時制度建立共識，產出制式化的準則，並確認資方若依照準則運作即可通過勞動檢查。另外，資方團體依據準則向會員實施教育訓練，與政府合作，由政府派人教授課程。經過輔導之後，再由資方配合勞動檢查機關接受專案檢查。透過前述種種措施，最終使該縣市保全業的勞動檢查違規率下降將近 10%。

受訪者 G-02 認為，保全業社會對話的成功關鍵因素是議題的設定有打到資方希望解決的問題，因此資方樂意配合對話。對資方而言，透過遵守合理的遊戲規則可以化解政府勞動檢查對企業造成的麻煩，並且能夠提升保全業慘澹的社會形象，進而有利於員工招募，也順帶透過政府部會的協調解決公寓大廈惡性競爭的問題。

第四節 小結

本章將國勞組織社會對話四大成功指標細分為十大題項，透過深度訪談取得具有社會對話參與經驗之利害關係人對於各題項之答覆，進而對我國社會對話機制進行成效評估，並加以衡量社會對話平臺建置之可行性。本節首先歸納具有高度共識的看法或建議，彙整呈現我國社會對話機制現況，進而分析產業別社會對話成功經驗，找出具可行性之推動方式。

一、我國社會對話機制現況

(一) 民主結社與集體協商基礎

社會對話概念引進我國推動至今，仍存在概念適用的問題，主要原因在於我國缺乏以集體協商解決問題的心理建設，此一部分有賴長期的社會工程逐步成形。

在民主結社方面，資方團體採取業必歸會制度，為依法成立之強制性結社，而非基於結社自由；工會則是在複數工會開放後面臨嚴重分化的問題，團結力量驟減。

在集體協商基礎方面，我國團體協約簽訂率不足，勞資雙方亦依賴政府主導或透過立法解決勞動問題，而非依循產業民主的理念進行勞資自主協商。

綜觀上述，我國在民主結社與集體協商基礎上並不穩固。

(二) 社會夥伴代表性

我國社會對話三方皆存在代表性不足的問題。政府方層級不足，無最終決策

權；雇主方並未存在實質意義的雇主組織；勞工方則面臨工會組織率過低、缺乏縱向整合、複數工會、職業工會角色混淆、總工會設置浮濫及從屬會員重複等多重問題，使得代表性認定窒礙難行。

此外，由於缺乏明確的代表性認定機制，社會夥伴認定的主導權掌握於政府手中，透過自行選定合格的代表性團體進而能夠主導會議走向。

最後，考量我國國情，國際常見的社會夥伴代表性認定指標有其適用上的困難，然而團體所擁有之會員數仍是一個可參考的指標。

(三) 參與者承諾與決心

當前我國社會對話制度的實施固有達成初步成果，惟尚難認成果豐碩；此外，由於實務上或有對話決議最終未被採納的情況，導致相關社會對話會議效力不足。縱使政府設有對話平台，惟勞資雙方信賴基礎尚有所不足，對社會對話抱持疑慮，或與會者發言僅代表個人立場，且部分社會對話由於會議籌備期程較為倉促，致與會各方難以於事前做足充分準備，凡此種種，皆係勞資雙方難以真正達成共識之因素。

(四) 制度規範

在形式與態樣上，我國目前的社會對話形式主要為資訊交流或諮商層次，態樣則落在弱協商－弱拘束力的象限。而多數受訪者認為理想的狀態應是達到協商與共同決定層次，並且形成強協商－強拘束力的態樣。

在模式上，我國目前的社會對話主要採取「三方加一」模式，然而由於第四方專家學者的角色過於吃重，且無論是專家學者或勞權團體皆非社會對話議題的當事者，不具代表性，不應取得代表權。因此，多數意見認同我國社會對話應回歸傳統三方模式，而專家學者或公民團體等扮演的角色應是從旁提供研究規劃及諮詢建議，具體的制度建議有二：一是專家學者或公民團體基於其立場或意見傾向

選擇加入勞資其中一方的陣營擔任幕僚角色，或者由勞資雙方各自邀請其所偏好的專家學者或公民團體加入其陣營；二是由政府委外成立智庫，專家學者、公民團體及其他三方以外的利害關係人皆在此智庫之中發揮功能。

在做法上，可從產職業別、區域層級推動起，選擇勞資具有共同利益之議題展開對話，建立三方互信。另外，社會對話平臺可以在既有的社會對話機制以外另行設立，角色為輔助既有社會對話機制運作，進而強化既有社會對話制度。

在資源上，政府與社會夥伴應具備賦予社會對話過程及結果強制力的政策工具、與議題有關的充分資訊、針對社會對話知能的教育訓練、組織內部的研究能量、對話平臺及組織內部的幕僚能量、組織內部意見整合機制等功能或資源。

簡而言之，目前我國社會對話尚未具備適當的制度規範。從四大指標的檢視可知，我國社會對話成效評估結果有待加強，在民主結社與集體協商的基礎、社會夥伴代表性、參與者承諾及決心、適當制度規範四個方面皆存在根本性的問題尚須解決。

二、產業別社會對話經驗借鏡

有鑑於數位受訪者皆建議從產業、區域層級開始推動社會對話，本研究欲從本次受訪內容中兩項產業別社會對話成功案例進行經驗歸納，試圖找出具體的推動方式，做為未來社會對話平臺規劃之重要參考。

本研究認為，從案例中可知，產業別社會對話能夠成功的兩項關鍵因素，從過程面需要達到資方的積極參與，從結果面則需要取得政府對決議效力的背書。

首先，資方相較於勞方擁有更多能夠有效向政府傳達意見及影響公共決策的管道，社會對話此一工具對資方而言重要程度較低。因此，唯有在社會對話的決議將有利於資方獲取更多利益時，資方才願意花費時間投入心力；反之，若社會對話議題與獲利無關，甚至涉及既得利益的削弱時，除非政府強制，否則資方通常傾向拒絕參與或消極應付之態度。為了誘使資方積極參與，最有效的方法是透過議題的設定，真正切中資方的

需求，方能使資方願意透過社會對話平臺取得所需。

另外，無論是政府主動邀請勞資雙方共商對策，或是勞資雙方共同向政府提出要求，勞資雙方願意參與社會對話的原因皆在於希望借重政府的公權力實現需求。若政府無法保證能夠依照社會對話的協議執行公權力，不僅造成社會夥伴對政府的不信任，也會連帶造成對社會對話機制的不信任。政府必須瞭解勞資雙方為何而來、有何期待，進而對於社會對話的決議有所承諾及準備。

第五章 國際專家諮詢結果與發現

第一節 國際專家諮詢設計與執行

有鑑於我國社會對話經驗未臻成熟，國際組織與他國經驗於本研究比較勞資關係之研究中扮演關鍵角色。為此，由具備國勞組織或全國層級社會對話實施與研究資歷之專家學者擔任本研究諮詢對象，對研究助益最為直接，並能彌補研究施行的時空限制，協助本研究有關國外文獻的補充與檢視，減少研究發現與結論可能的偏誤與盲點。

據此，為使我國推動社會對話平臺所遭遇之問題或困境能獲得解答或建議，以及使本研究所提出之研究結論與建議更精準且具可行性，特邀國勞組織退休資深官員擔任本研究諮詢專家，針對本研究文獻分析結果以及未來政策建議提供諮商與建議。

本研究分別於 106 年 12 月及 107 年 3 月召開一次國際專家諮詢會議，第一次諮詢會議主軸為檢視本研究在文獻分析與問卷調查的初步成果與方向，並針對由此衍生之議題進一步討論；第二次諮詢會議主軸為針對第一次諮詢會議之結果深入重點討論。兩場國際專家諮詢會議之場次及討論主題如表 81 所示。

表 81 國際專家諮詢會議場次表

場次	臺灣日期時間	地點	討論主題
1	106 年 12 月 27 日 20:00-21:00	線上會議	1. 計畫初步成果檢視 2. 亞洲可借鏡國家經驗討論 3. 社會對話倡議之角色職責 4. 社會夥伴代表性 5. 國勞組織如何協助會員國 6. 社會對話平臺建置之建議 7. 勞工團體與非營利組織之合作 8. 社會對話與最低工資審議法制建議
2	107 年 3 月 21 日 21:00-22:00		1. 如何認定具代表性之社會夥伴 2. 如何導入國際層面監督機制 3. 如何設計社會對話議題

			4. 如何採用國勞公約及建議書 5. 獨立專責機構建置可行性評估 6. 社會對話制度推動近程可行措施
--	--	--	--

諮詢會議全程錄音，會後撰打英文逐字稿，並進一步翻譯、摘要及分析。

為使外籍學者深入瞭解我國社會對話發展情形，本研究透過會前充分提供討論題綱、計畫摘要、我國勞動法令以及其他與臺灣社會對話或集體勞資關係相關之資料英文版本，使專家能透過資料閱讀瞭解我國集體勞資關係現況；會中視專家或討論內容之需要，由研究人員解釋我國制度規範或實踐現況之細節，確保專家有足夠的資訊分析並提供精確建議；會後則將所完成之諮詢摘要寄回請專家提供修正與補充，以確保忠實反映專家個人意見。

經由召開遠距研究會議與諮詢專家直接對話，就各自國內或國際組織社會對話之經驗與資料進行交流，透過解釋與差異比較，使外籍學者深入瞭解我國社會對話發展情形，據此提出我國社會對話平臺發展之可行建議。

為確實保障受訪者之隱私，以下本文將依研究方法處所述，分別以受訪者 A、B 稱之，附此敘明。

第二節 諮詢結果討論與分析

本節彙整兩次國際專家諮詢結果，根據諮詢主題分項陳述專家意見並加以討論。

一、社會對話倡議者

關於社會對話平臺或機制應由誰負起倡議或發起的責任，兩位專家皆建議由政府扮演此一角色。

受訪者 A 認為我國勞工行政機關既已在研究社會對話，應當是有意願在社會對話制度上達到某些成果。因此，只要政府願意，即可成立相關諮商制度，設法促成社會對

話。其建議在勞資雙方展開對話前，可先各別與政府進行對話作為起點。

另外，受訪者 A 也提到，雖然國勞基準對於臺灣並無拘束力，但其基礎理想仍具普世性，且適用於每一個國家。因此，若從國勞基準來看，其課以政府賦能及促進三方諮商之重責，將政府的責任擺在第一位。

受訪者 B 認為政府應鼓勵勞資集體協商和社會對話。政府負有重責決定出並協助社會夥伴，同時找出社會夥伴的不足之處，促使其共同合作解決問題；當他們能夠各自扮演好自己的在對話中的角色，三方對話即能良好運作。政府應設有諮詢機制協助勞資運作社會對話，也應該要提出能夠對話的議題給勞資雙方。

二、社會夥伴代表性

有關社會夥伴代表性問題，受訪者 A 表示，社會夥伴代表性不只是法律問題，更是政治問題。如果有共同議題能夠達成協議，不一定需要由全國層級工會擔任代表，可由最具發話資格的工會出馬。然而這屬於一個社會建構 (social construct) 的過程，無法用法律規範。每個國家政府都會傾向挑選最好說話的工會進行對話，若工會有意願參與社會對話，通常會提升自身組織強度，然而也容易遭受政府或雇主團體刻意分化並進而弱化工會的聲音。

受訪者 B 認為，沒有一個認定機制能夠全然套用，所以應從原本既有結構著手。由於臺灣工會力量薄弱，若偏執於特定的法令或途徑去定義代表性，可能會窒礙難行。因此，應從（工會及雇主團體的）現存結構及角色來定義出各方代表性為何，便可開啟對話。Swepston 也認為，當前重點是找尋願意對話的對象，如果我們能夠從工會及雇主團體找到合適且願意參與的代表，且政府也願意進一步推動，就能夠進行社會對話。

三、第四方的參與

在我國社會對話模式的討論中，經常探究是否採取「三方加一」制度，即是否納入政、勞、資以外的第四方參與社會對話。對於是否在社會對話機制中加入第四方公民

團體，兩位專家的意見皆傾向社會對話初步階段維持三方架構，再視後續發展的必要程度而定。

受訪者 B 認為，如果對話內容擴及勞資雙方以外之議題，非政府組織可在對話後續階段參與；如果非政府組織本身並沒有必要被強制要求加入社會對話，卻將其加入，反將使社會對話過程變得複雜。然而，著眼於非政府組織具備如資訊分析與議題論述等能力，有其參與將有利於社會對話的進行，因此可以考量是否在社會對話後續階段中加入其角色，而非一開始就將其列為社會夥伴之一。

受訪者 A 也認為，在社會對話平臺推動的起步階段，應聚焦在勞資雙方的參與及勞動議題的討論。當然，在諸如童工、移工等牽涉範圍較廣泛的議題尚，可對公民團體的參與抱持開放的態度；但若議題性質純屬於集體協商談判的範疇，則應將參與權留給勞資團體即可。

四、ILO 與會員國技術合作方式

雖然我國並非國勞組織目前的會員國，然而國勞組織如何提供會員國技術性合作的資源，對處於社會對話發展起始階段的我國而言仍有參考價值。

受訪者 A 解釋國勞組織如何提供會員國協助：

1. 進行現況盤點 (mapping)，分析全國層級社會對話運作現況並找出問題。
2. 嘗試找出可資比較的社會對話經驗，瞭解這些經驗的關鍵成功因素。建議可從他國、國際工會聯合會及其各區分會之中學習相關實踐經驗。
3. 透過舉辦工作坊等方式累積實踐經驗，找出具體可行的社會對話模式，以及勞資雙方可形成共識的議題。

受訪者 B 認為現況盤點及各方參與社會對話的意願十分重要。首先，如果政府有意願啟動社會對話、向外尋求協助，專家學者就能介入並給予建議及協助。同時也要關注勞資團體的意願，並盤點他們在社會對話上的優勢和弱點。另外，也應該營造一個得以發展社會對話的環境條件。因此，亦須考量勞動法律層面是否已符合發展社會對話

的需求，並進行修法或調整，使其能滿足社會對話之運作要件。

本研究詢問，由於我國並非國勞組織之會員國，無法批准相關公約或建議書，在此狀況下是否可能以其他方式從國際引入輔助或監督力量，促進我國社會對話的推動？

兩位專家提出三種可能途徑：

1. 做出遵守公約及建議書的公開承諾。
2. 由社會夥伴尋求國際勞資團體的協助。
3. 由學術界先發起推動。

首先，從他國經驗可知，即便無法簽署公約及建議書，也能透過公開承諾的方式，將其內容納入法律層面，進而制定成國家法令；再者，工會也可以透過與國際組織，如國際工聯等聯繫，由國際夥伴協助發聲，或者亦可尋求其他國際非政府組織，如人權組織的支持，就違法阻礙人民實行法定賦與權利的事件等，藉由人權組織作調停及干涉；最後，如果政府不擔當主要推手，可轉從學術途徑解決，由學者出面召集國內具備相同專業的大學合作，並找尋有意願參與的勞資雙方，聚焦某一議題，實際進行社會對話，向政府展現成果。

如同受訪者 B 所言，重點在於要用什麼方式，讓政府願意主動推動社會對話及三方架構。第一種途徑是政府主動，後兩種途徑則是向政府施加壓力，最終仍是促使政府負起責任。因此，政府的意願對於推動社會對話至關重要。

五、亞洲國家社會對話模式借鏡

在可參考的國家典範上，受訪者 A 建議可以參考瑞典於工資制定之社會對話模式，由社會對話三方夥伴達成協議，政府須接受並且制定成法律。然而，兩位專家皆承認瑞典的勞資現況與臺灣有極大差異，僅能當作遠程目標。

由於西方國家產業民主發展經驗與我國國情迥異，本研究向專家請益，亞洲國家中是否有與我國民主發展進程與三方關係較為相近者，並具備可借鏡之社會對話經驗。

在亞洲國家中，本研究檢視蒐集新加坡與韓國經驗，然而受訪者 A 建議臺灣在參考前述國家經驗時須謹慎考量，其認為臺灣無法從韓國的例子中學到太多，因韓國勞動法令較偏向資方，不利社會對話的發展；新加坡工會與政治之間的關係則密不可分。受訪者 B 提到，或許可以越南為例，越南有單一全國層級的工會，且與政府關係較為親近，這亦是一種社會對話架構及合作關係。

雖然受訪者 B 並不確定越南的社會對話模式能否在臺灣運作，但其提到，從過往經驗來看，勞資雙方通常對於社會對話的理解與期望存在極大差異，因此社會對話議題的選擇非常關鍵：必須辨識出勞資雙方共同關注的議題，甚至是政、勞、資三方有興趣、願意共同討論並達成決議的議題。

受訪者 A 則認為，相較其它勞資關係後進國家，臺灣推動社會對話的法律條件並非最差，因此我國推動社會對話所面臨是文化問題而非法律問題。目前臺灣缺乏工會運動的實際動能，因此，應從促進不同工會之間的合作協議或共同立場做起，克服歧見並整合成對外一致的聲音。

六、社會對話平臺建置

延續對民間先發起推動社會對話之討論主題，本研究詢問，是否可能從學術界或民間成立獨立專責機構擔任社會對話平臺之角色？兩位專家皆認為可行，具體作法則建議尋找國內外相關領域專家，設立社會對話的推動機制或委員會，包含協助檢驗國家實踐相關國際勞動基準的情形等。此機制或委員會沒有官方的代表，但必須具有公信力。最終目的是要能向我國政府形成壓力，促使政府產生主動推行社會對話的能量。

七、社會對話或基本工資法制化之建議

針對我國基本工資審議機制，本研究向專家請益有關臺灣走向最低工資立法的看法，並徵詢在社會對話或基本工資審議等制度是否應予以法制化之建議。

受訪者 B 提到，基本工資是各國工會皆會關注的議題，沒有任何原因能阻止工會向政府表達他們對基本工資的訴求及意見。因此，應該利用此種具高度關注的議題，去

吸引並促使工會內部整合，進而促進工會運動的進展。

受訪者 A 並不建議採取更多的法律規範，而應從態度問題著手。如果工會與雇主團體雙方無法先達成共識，也很難要求政府遵從勞資雙方的要求進行公共決策。以工資議題為例，多數國家是由政府做最終決定，社會對話的目標是讓立法或決策者將勞資雙方的聲音納入參考，使三方都有公平的機會促成改變，最後仍是由政府進行決策。

受訪者 B 表示，雖然政府通常是工資政策的最終決策者，但工會亦需具備論述跟提出訴求之能力，讓政府將其訴求列入最終決定的考量。以現況來說，臺灣工會並無法提出強而有力的訴求，應先互相溝通、達成共識，統一向政府提出訴求及論述。

雖然兩位專家傾向不支持積極採取法制化的行動，但是在本研究詢問何為社會對話制度推動上若欲在近程即看見成效之可行措施時，皆建議從已經有運作雛型、定期召開且勞資雙方共同關切的基本工資審議制度著手，就工資議題進行社會夥伴的教育訓練，培訓與會代表，並且嘗試運作前述非官方的社會對話平臺，由平臺模擬進行社會對話，並將成果呈現給政府，並測試此種非官方途徑及情境運作之可行性。

八、其他建議

受訪者 A 提出以下建議：

1. 先設法使工會之間展開對話，再設法使工會整合成一致的聲音與政府展開對話。
2. 可參考國勞公約第 87、98、144 號建立社會對話平臺。
3. 本研究進行深度訪談時可透過詢問受訪者勞資雙方具有高度共識之議題。若欲將工會與雇主團體拉進社會對話框架，應找出彼此都有興趣的議題，並瞭解雙方各自角色及立場，社會對話方能順利進行。

受訪者 B 則提出以下建議：

1. 透過本研究之研究進行現況盤點，擬定發展步驟，據此協助建立社會對話平臺。
2. 可先從勞資團體共同關注的議題著手社會對話。工會之間要先放下個別立場，凝聚對議題的共識，並強化工會參與社會對話之使命，共同對外爭取更好的勞動條件，

如此一來，參與社會對話的意願就能提升，平臺也隨之成型。

應討論並釐清政府的角色，瞭解政府對於社會對話的偏好、意願及目標。

第三節 小結

從國際專家的意見中可歸納出數項重點。首先，政府的角色在社會對話的推動當中至關重要。專家皆認為政府應肩負建構社會對話與三方機制的責任，因此，無論是由政府主動對外承諾實踐國際勞動基準，或者由民間自力推動社會對話的實踐及監督，重點皆是促使政府主動或被動推行社會對話。進一步言之，政府的意願是社會對話與三方機制能否成功的關鍵，如何能夠誘使政府對於推動社會對話產生意願，是值得探討的議題。

社會夥伴方面，當務之急是內部聲音的整合，先使勞資團體各自內部產生對話、凝聚內部共識，才能對外發出一致的聲音，進而能與另外兩方進行對話、凝聚三方共識。另外，代表性的問題是文化問題，採取法律制度強制訂定認定標準是治標的方法，必須從逐次的社會對話實踐經驗中摸索出最適合的代表性認定方式。因此，現階段先在各種議題上尋找合適的社會夥伴進行對話，累積實踐經驗，未來即可從經驗中形塑出適合我國的社會夥伴代表性認定機制。至於第四方的參與，基本上仍是回歸傳統三方機制，在特殊議題上再行邀請利益團體，在三方完成第一階段討論後，於第二階段加入對話。

最後，由民間（如學者、非政府組織等）成立社會對話平臺是具有可行性的。其角色可以是國際勞動基準實踐的檢視、社會夥伴的教育訓練、重要議題的模擬對話等，其目的是透過教育宣導與產出對話成果，進而協助或督促政府建立與維持社會對話及三方機制。現階段首要任務即是現況盤點 (mapping)，彙整我國社會對話推動現況，辨識政府與社會夥伴在參與社會對話上的優劣勢，才能決定後續如何採取行動。專家期待本研究扮演現況盤點的開拓角色，並能藉由報告的提交使政府理解社會對話現況與

後續行動方案，進而促成改變。

第六章 焦點團體座談結果與發現

第一節 焦點團體座談設計與執行

本研究舉辦焦點團體座談會議之意義，在於邀請社會對話機制利害關係人共同檢視本研究文獻回顧、問卷調查、深度訪談及國際專家諮詢之結果，針對研究團隊嘗試提出之研究發現與結論提供相關建議或看法，並評估社會對話平臺於我國推行的建議方案與可行性。

一、焦點團體座談實施

本研究於北、中、南地區各舉辦一場焦點團體座談會議，每場次時間為兩小時，俾使國內研究相關領域之學者專家及全體參與者有較多發言時間能集思廣益，並提供寶貴意見，及，因此每場次邀請人數以 6 至 9 人為原則。本研究三場焦點團體座談會議之場次如表 76 所示；會議影像紀錄則刊載於附錄十。本研究共舉辦北、中、南地區各一場，共計三場之專家焦點團體座談(focus group)，每場次邀請人數以 6 至 9 人為原則，共 21 人。透過邀請國內研究相關領域之學者專家，並讓參與者有充分發言時間之方式，俾獲得專家學者寶貴意見，使本研究以臻至善。

表 82 焦點團體座談場次表

場次	日期	時間	地點	出席人數
高雄場	107 年 3 月 22 日	10:00-12:00	高雄市產業總工會會議室	6 位
臺中場	107 年 3 月 22 日	14:30-16:30	艾維士商務會議中心會議室	9 位
臺北場	107 年 3 月 30 日	14:00-16:00	中正大學臺北聯絡處會議室	6 位

在議程上，第一階段先由會議主持人就本研究截至座談會議召開前所完成之計畫進度進行重點報告，並宣布討論題綱；第二階段由各位與會代表分別根據計畫研究結

果與發現或討論題綱提出觀察、回饋及建議；第三階段由會議主持人彙整第一輪發言重點，並提出需與會者進一步討論的事項，以此類推。經過焦點團體充分發言及討論後，研究團隊再行總結。

二、座談會議與會代表

本研究焦點團體座談與會對象包括曾參與過我國社會對話之勞資雙方團體代表、行政機關代表、學者專家等利害關係人參與討論。經廣泛邀請全國及地方層級政府、工商團體、工會、勞權團體及其他具備社會對話知識經驗者，最後共計有 21 位專家參與。政府方面共有 5 位與會者，中央政府機關 2 位，分別來自勞動部、國家發展委員會，地方政府機關 3 位，皆來自臺中市政府勞工局；資方團體共有 3 位，全國層級工業團體代表 1 位，地區性工業團體代表 1 位、地區性商業團體代表 1 位；工會團體共有 8 位，其中全國層級產業工會聯合會代表 1 位、地區性產業總工會代表 2 位、地區性企業工會聯合會代表 1 位、企業工會代表 4 位；學者專家 4 位，來自勞工關係專業科系者 2 位、法律專業科系者 1 位、亞太區域研究專業科系者 1 位，皆為勞動領域研究者；具社會對話政策經驗者 1 位，為前縣市政府勞工局長，任內曾推動地方層級行業別社會對話並獲具體成效（見圖 11）。

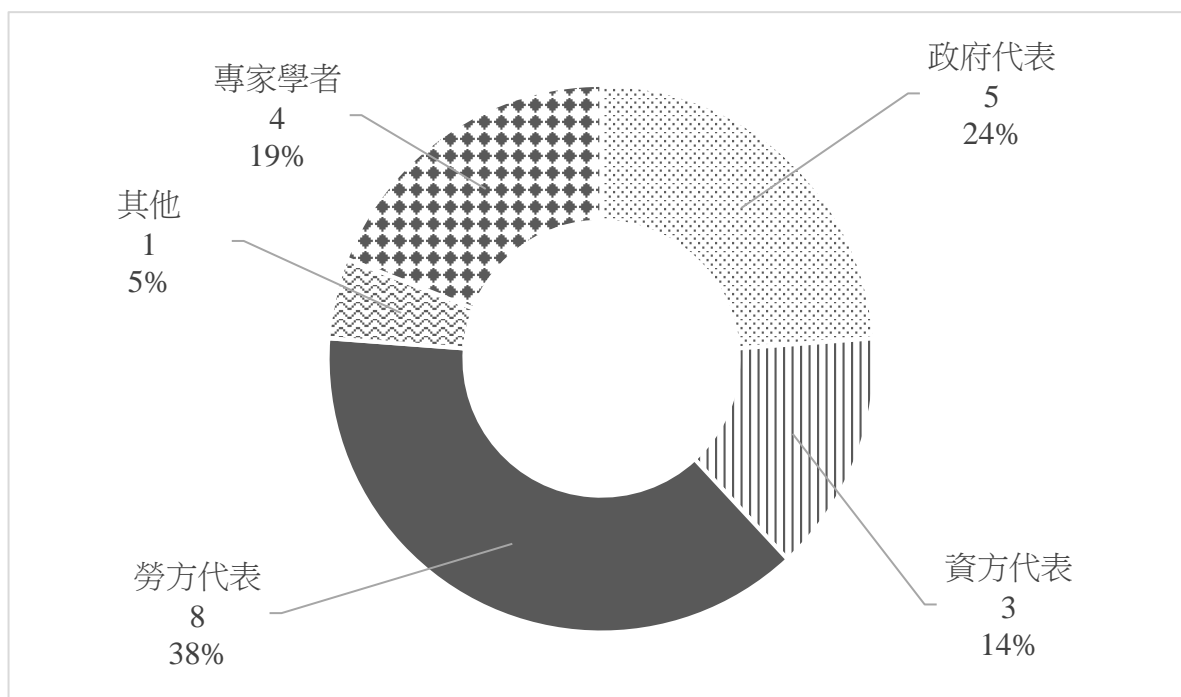


圖 11 焦點團體座談與會者身分組成圓餅圖

三、座談會議題綱設計

本研究焦點團體座談會議題綱如附錄六所示。依據焦點團體座談之宗旨，題綱乃根據當前研究結果與發現所擬成的初步研究結論與建議，透過與會專家共同檢視、確認及修正，將相關意見彙整納入正式報告中，使研究結論與建議更具公信力及可行性。

在題項上，第一部分探討社會對話法制化的必要性及作法；第二部分探討對於工會結構限制與團結困境的看法及解決方案；第三部分探討社會對話制度發展未來走向；第四部份探討社會夥伴代表性認定指標如何達到有效篩選之功效；第五部分探討對於研究團隊所建議社會對話平臺制度之看法。

第二節 座談結果討論與分析

一、社會對話法制化之可行性

檢視研究結果與發現後，本研究初步認為，我國參與社會對話之社會夥伴代表性

不足，來自於政府並未給予社會對話明確法定位，因此我國社會對話係採取自願性參與機制，勞資雙方缺乏明確管道取得各自群體內部的代表性；基於缺乏代表性取得過程，會員得不承認社會對話之決議，導致縱使社會對話有所決議也無法對勞資雙方代表所屬會員形成拘束力。

因此，本研究提出，是否應將我國社會對話法制化，並明確定位社會對話在我國公共決策過程中的位階，使參與者能獲得充分授權，進而使決議獲得承認及拘束力？若「是」，則應如何使我國社會對話法制化？

(一) 贊成法制化

針對社會對話制度是否法制化，與會者正反意見各半。

在贊成意見上，地方政府與會代表認為，以近年勞動基準法修法為例，勞動部當初主要採取內部意見徵詢之方式，若能改以社會對話機制形成建議，會較具體且擁有更高代表性。

有學者代表從法律面剖析，我國典章制度受到折衷法系影響，勞動法制度應是以公法為底限，以私法自由協商之結構，然而這樣的結構並未建立起來。團體協約具備實體法，但欠缺程序法的支撐。本於由政府建立公法底線、勞資雙方在底線上根據私法自由協商的想，建議社會對話機制應先從法制度的建構著手。以基本工資審議為例，對話的重點不應擺在最低工資的數額，而是在於合理工資。透過發展行情工資指導線，政府以行政指導建立制度，勞資雙方在工資談判上進而有所依據。最後，其建議我國應建立勞資協議法，內容包含實體法的團體協約，以及程序法的勞資會議實施辦法。

另有學者贊成將社會對話法制化，其一是透過立法充裕推行社會對話制度所需人力及經費資源；其二是提升勞資團體在國家公共政策領域全面性參與之發聲地位；然而，其不贊成授予社會對話共同決定權，並且反對集體協商權，理由在於不同集體勞動關係制度有其不同本質與價值所在，且民主價值需透過多樣化機制

進而實現。

多數勞方代表對於法制化抱持支持態度，主要原因是期待法制化帶來的強制力，能夠迫使資方出席及完成有效對話。有勞方代表以自身曾參與過的社會對話經驗為例，為因應勞基法修法，討論修正船員法中的工時規範，政、勞、資、學舉行六次協商，但因社會對話沒有法律依據，各方陣營實力亦不對等，最終無法推動修法。勞方在勞資實力不對等的狀態下對於對話平臺抱有期待，應建立明確的法制規範，進而使雙方能夠達到平衡對等的立場，並且期待規定相關罰則，解決目前對話成效不彰的問題。

另有勞方代表提出，研究發現勞資雙方期待社會對話法制化，是因為臺灣有繁重的勞動法令規範勞資雙方，因此會習慣將制度立法，認為勞資問題為有實質立法能予以解決。其認為法制化應議題導向，在各項勞動議題的法律制度中加入對話機制，使議題能透過對話進而落實。

整體而言，勞方期待社會對話法制化，且應具備較高之法律位階，並納入政府各相關行政單位，進而能處理跨部會議題。

(二) 對法制化之疑慮

有學者提及，當前重要勞動政策如最低工資等，皆提出以法制化做為解決方案，然而在採取較為剛性的制度時會產生勞資關係僵化的現象，勞資雙方的互動缺乏協商空間與經驗；亦有資方代表提出，法制化看似為可行之方向，然而亦會遲疑，若法律制度強硬無彈性，是否會使雇主難以經營，繼而不在臺灣投資。

對於現階段是否採用法制化作為社會對話平臺建制的方法，勞動部與會代表持保留立場，認為以韓國的法制化作法欲為我國借鏡有一定的困難度，且法制化不一定能夠做為我國社會對話問題的解決方式，更不無與現行法規衝突的可能。因此，其期待在作法上應透過平臺的推廣或企業、產業、區域別的推動過程，先促進勞資雙方的互信，包含勞資會議或團體協約等方式。其認為，當前仍應以推

動既有的社會對話平臺機制為主，法制化應非現階段所須致力的目標。

具社會對話政策推動經驗之與會代表認為，當前我國並無法制化條件，現階段案例過少，且欲透過社會對話取得有法律拘束效力的決議也較難成立。期待是透過社會對話達到自律，並使政府獲得執法的依據，讓勞資雙方對於政府執法態樣有共識，並依據共識從事管理、教育訓練會員，使違法頻率降低，達到共同守法的目的。

二、工會實力之提升

檢視研究結果與發現後，本研究初步認為，勞工團體代表性的不足源於工會結構與組織強度問題，各種類工會皆有待化解之困境：企業層級工會受限於團結力量有限；區域層級工會受到地方政府介入與拉攏；全國層級工會無力做到上下整合；職業工會具有勞資角色模糊的疑慮等。參考他國經驗，本研究認為產業工會的發展或許是調整我國工會結構、提升我國工會實力之契機。有鑑於此，本研究提出以下方案：(1) 法制維持現狀，並透過政策輔佐產業工會成長；(2) 修法改變現行企業工會制度，朝向輔導產業工會發展的方式。例如：將企業工會改制為產業工會轄下之企業分會。

因此，本研究欲針對工會結構限制與團結困境提出討論，並探索如何解決此問題。

(一) 工會結構限制與團結困境

許多工會代表對於工會問題提出意見。首先，組織率方面，有工會代表認為欲推動有效的社會對話，組織率是關鍵，然而目前工會面臨低組織率問題。另有學者代表認為，我國工會組織率低，需要政府將法律制度建構好，勞資之間在架構中協商，不協商則課以罰則。

企業工會困境方面，有勞方代表認為，企業工會存在御用工會問題，組織受到資方所掌控。因此在社會對話的形式上仍需政府的介入，避免勞資雙方的實力過於不均。

複數工會與代表性問題方面，有勞方代表認為，近年許多勞工選擇採取職業

工會的形式組織工會，使得代表性的認定更加困難。若未來欲推動以產業工會及職業工會為主的社會對話，目前的法令規範對於此兩種工會較為不利，產職業工會在企業中難以取得協商權，在企業勞資會議代表的資格取得上亦遭受排除。若欲達到有效協商，需要思考如何設定對話參與資格門檻。另有勞方代表指出，企業工會與產業工會的問題或需透過修法解決，企業工會應修法降低籌組門檻；產業工會較未受到現行工會法之保障，應修法予以保障。

地方政府代表則表示，有關工會結構性問題，建議應基於結社自由與團結權的行使，有更完整的制度設計，目前中央主管機關已針對相關問題研議推動修法。

(二) 對發展產業工會之質疑

對於是否應發展產業工會，與會勞方代表多數抱持保留態度。有勞方代表提出反對研究團隊所提出著重輔導產業工會的建議，由於產業工會並非單一企業的一份子，其未必能充分瞭解企業內部問題的癥結點，應重視基層企業工會肩負企業內處理勞工問題的價值，而非侷限發展產業工會而消滅企業工會。

勞動部與會代表則提出，有關研究團體嘗試提出以推動產業工會發展為主軸，考量到各種類工會各有其功能性，並基於工會自主，建議參考研究團隊諮詢國際專家所獲得之建議，促使不同種類的工會嘗試多加練習社會對話，整合聲音及熟悉彼此，漸進促成社會對話的發展。

學者專家代表對於發展產業工會有所疑慮，並出現兩種相反原因。其中之一指出，針對本研究團隊所提出兩項工會實力提升之方案，贊成法制維持現狀，但不支持著重輔佐產業工會發展，而應是由上而下建構，從全國性的聯合組織著手作為起步；另一位則指出，依據過往臺灣工會運動歷程，多為個別企業工會在共同意識上的結合所推動，由上級工會推行特定事務有其困難。

有資方代表則對於產業工會的發展抱持不反對的態度，每一種類的工會都有其價值性，產業工會的發展或可緩解企業工會夾在公司與會員之間的兩難。

三、政府角色之界定

檢視研究結果與發現後，本研究初步認為，社會對話未來可參酌兩個可能走向：

(1) 以勞資雙方作為社會對話主角，尊重產業民主與勞資自治，降低對勞資關係發展的介入，從勞資團體的組織結社、集體協商乃至勞資爭議處理皆由勞資雙方自行對話協商；(2) 積極提供協助的推手，建立勞資雙方溝通互動之橋梁，使勞資雙方能力於對等地位，透過居中協調及資源的提供，增加勞資雙方有對話的契機。

因此，本研究欲針對社會對話推動之方向，亦即政府應採取之角色提出討論，或者探索是否有其他可行方向。

(一) 以勞資雙方作為社會對話主角

少數與會者贊同政府應該採取被動性角色。有資方代表認為，社會對話的主角應非政府，而是社會不同面向的交流，未來若要推動社會對話機制，應考量如何將政府的角色淡化。然而其亦提及，對資方而言，很多議題政府應站出來解決，否則會認為政府失職。另有勞方代表認為政府在社會對話的推動應採取被動角色，在勞資雙方提出需求時再行介入，但不應過度介入、阻撓或無所作為。

(二) 積極提供協助的推手

多數與會者認同政府應積極提供協助，為勞資雙方搭起溝通的橋樑。首先，多數勞方代表皆贊成政府須在社會對話中積極扮演調節勞資平衡的角色，主要的原因是勞資雙方實力極度不均，且思維邏輯差距過大，必須由政府出面居中協調，方能使對話得以進行。有代表表示，現今勞方力量仍難與資方對等，工會普遍尚未具有足以與政府協商談判之能力，因此在現階段仍需政府提供協助，提供勞資雙方互動交流之平台與契機，未來工會發展到一定程度後再行放手，回歸勞資自治。

亦有資方代表根據參與社會對話之經驗指出，社會對話若無政府主導推動，

資方亦不敢主動推行，由於無法確認社會對話的走向及結果，萬一不如自身會員之預期，可能引火自焚。因此支持政府負責主導。

有學者指出，社會對話是第三部門的運作，在政府及市場的運作之外擔任輔助性角色，然而第三部門的運作缺乏資源，以公共政策之形式推動社會對話即是由具備資源的政府掌控社會對話的發展，因此政府即因提供勞資雙方相關資源，鼓勵渠等參與對話。

具社會對話政策經驗之與會代表從個人施政經驗角度觀之，當時政府是站在利己角度，透過社會對話解決該產業勞動條件低落、普遍違法之情形，進而減輕政府行政負擔、解決社會問題。社會對話同時解決資方長期遭受勞檢裁罰的困擾，以及滿足職業工會會員爭取改善勞動條件的需求，因此政府能順利找到願意上桌的社會夥伴，使對話順利進行。

四、社會夥伴代表性認定指標

檢視研究結果與發現後，本研究初步認為，雖然普遍獲得認同適合我國採用之社會夥伴代表性認定指標為「該團體所擁有的會員人數或家數」，然而受限於資方團體並非自由結社、勞方團體缺乏上下整合，當前我國勞資團體的人數或家數並無法真正反映該團體的實力。

因此，本研究提出，我國社會夥伴代表性認定若欲採用前述指標，應如何解決上述問題，使指標能真正達到有效篩選的功用？

(一) 代表性認定指標之採納

對於採取會員數為代表性認定指標，勞動部與會代表建議採用綜合性的指標而非單一指標。其表示，經問卷分析調查可知除會員數之外，尚有其他排名較前的指標，其共通點是評量自主及民主的程度。目前若能讓對話雙方彼此肯認其代表性，不特別強調何種指標的採用，即可展開對話，此種方式或可使更多勞資團體願意投入社會對話之中。

有勞方代表對會員數指標的採納亦表反對，其認為若以該團體所擁有之會員人數或家數為指標，會打擊到一些人數不多但真正為勞工發聲之團體。若推動社會對話，建議是否能將相關團體皆納入為對話團體。

(二) 其他代表性認定方法

有關如何找出具有代表性之社會夥伴，有學者代表建議，工會透過明確區分層級，最上位為會員代表大會，理監事會次之，再者即為各式功能部門，在各式功能部門中若產生勞資雙方意見不合，則回到工會處理，所有決策及主張須經工會同意，藉此即可解除關於代表性的顧慮。有勞方代表建議，可藉由單一對話議題在企業、產業及地方各層級逐步廣泛蒐集意見，循序漸進往上彙集意見。具社會對話政策經驗之與會代表則建議，可嘗試先透過實施勞資會議的同時進行教育訓練，未來欲進一步推動更高層級的社會對話，即可從參與勞資會議之代表中挑選與會人員。

五、社會對話平臺可行性及效用

檢視研究結果與發現後，本研究初步提出社會對話平臺建議如表 77 所示。

表 83 本研究提出社會對話平臺之建議一覽表

項目	建議
(1) 願景	成為推動政府及勞資雙方之間建立彼此互信與誠信，且具有積極政策諮商功能的對話機制。
(2) 作法	(1) 在既有社會對話機制維持三方架構下，另外設立一具有自主性的社會對話專責單位，納入政府、勞資團體、學者專家與公民團體的角色。目的為執行社會對話的教育訓練、針對既有社會對話機制進行的資訊蒐集與提供、強化會前籌備工作、諮詢顧問等。 (2) 該平臺可以由政府的基金設置，或者勞資團體共同支持設置，或者號召有心人士以社團法人方式籌組成立。
(3) 執行	在既有的具備勞資諮商機制方面，輔助勞動部如基本工資審議委員會、跨國勞動力政策諮詢小組等有效進行；在強化勞資間雙邊社會對話方面，從產業層級的社會對話起步。

(4) 財源	三大方向，一是由政府出資成立；二是由勞資雙方合作共同成立；三是由民間自發性成立。
(5) 議題	先從勞資雙方具有共同需求及立場的議題著手，建議有技能培訓、就業服務、職場暴力防範、職業安全衛生……等。

因此，本研究欲針對上述建議進行探討：

(一) 平臺功能與建立形式

有學者代表表示，同意將社會對話平臺主軸定位為政策諮商功能；做法上亦同意成立專業性組織推動社會對話，但缺乏資源取得管道。然而社會對話不能僅依靠第三者之協助，仍需社會對話三方各自設立研究發展部門，透過監督社會議題並向會員報告，進而制訂對策。建議此專業性組織採用公法人的形式設立，透過專業性組織提供社會夥伴專業諮詢，一步步推導社會夥伴之發展，並設定各期程的發展方向。

有勞方代表舉日本為例，透過民間基金會⁵⁷進行勞動政策研究，由工會退休理事主導，並由政府出資支持。以此而言，若能由政、勞、資以外的第四方作為平臺，進行勞動政策的研究與提案，較無爭議。

另外，基於社會對話主角為勞資雙方，除非涉及公共議題才會加入政府。研究中建議運用政府基金成立，然政府各項基金皆有其特定用途，亦有嚴格審核機制；若專責單位設置涉及新增員額等，也較難獲得人事總處之允許。

資方代表亦指出，有關社會對話平臺的經費來源，政府出資的機率較低，或許可透過就業安定基金取得；勞資雙方需要有高度的共識，當前可能性也較小；民間成立的可能性較高。

(二) 從產業別社會對話起步

⁵⁷ 在此提及的是日本國際勞動基金會（國際勞働財団，Japan International Labour Foundation; JILF）。

與會者多建議或同意社會對話的推動應從區域性、產業別層級做起。

有勞方代表認為，全國層級方面，在重大爭議勞動政策，我國全國層級工會皆無所作為，顯示工會功能出現問題，部分全國層級工會理事長為民意代表或雇主擔任，因此對於全國層級工會不需期待。針對推動社會對話的層級問題，較有希望者為產業別以及地方型的社會對話，當中央法令地方窒礙難行時，政府及資方產生需求，才會願意與勞方共同會談處理問題。

地方政府代表同意社會對話的推動方向可從地方型或產業型著手。以其所轄縣市為例，先挑選事業單位家數多、僱用人數多且工時長的產業，並設定以工作時間為題推動社會對話。

區域性商業團體資方代表根據其曾參與社會對話經驗，認為過去參與勞動部相關會議時較少擁有對話的機會，會中少數代表的個人意見即可能影響主席看法；縱使產出結果，勞方代表依舊不能接受，原因在於沒有真正做到面對面討論與溝通、瞭解彼此的意見及化解誤會。相較之下社會對話能夠充分發揮表述意見，讓與會者聲音有被聽見的機會。依據六次社會對話的經驗，勞資雙方從起初全無互信及同理，到後來彼此的共識及和諧得以提升，發現很多問題是可以解決的，原來可與勞方坐下來共同討論事情。社會對話在達成業者守法自律及杜絕削價競爭的共識後，同業公會對自身產業負起責任，積極宣導、監督稽查、教育訓練，並與勞工局產生合作關係，使共識能夠達成。因此，其建議可參照此一模式，從產業別、區域性推動，再進一步拓展到全國層級。

(三) 議題主軸之設定

針對未來社會對話平臺對話議題主軸設定，有勞方代表認為，經由本研究之問卷調查結果可發現，多數受測者認同就職業安全與健康政策議題展開社會對話，然而此類議題僅須透過勞資會議或公司內部的工安系統即可處理，無須到政、勞、資三方共同處理的層次。針對問卷調查結果，另有與會資方代表觀察到，透過研

究結果可知勞方欲透過社會對話進而關切的議題較資方寬廣，資方方面不會認為物價、社會福利、人力資源等需要透過社會對話解決，然而勞方對上述議題的對話重視程度高。期待未來研究團隊可針對如何讓勞資雙方在社會對話議題重視程度上趨近提出研究建議。

除了研究計畫所建議的議題主軸之外，亦有與會者提出應將環境相關問題納入。有勞工代表認為，以台化事件為例，當時因環境問題關廠嚴重影響工作權，因此社會對話的法制化不必然是專為社會對話機制立法，可將社會對話制度納入各項事件法定程序之中，例如企業實施關廠前必須經過社會對話。另有勞工代表指出，依據其參與環保署相關會議之經驗，會議普遍出現一言堂或受到操縱之情形，勞工意見難以獲得採納，期待此問題能獲得解決。

具社會對話政策經驗之與會代表則建議初步先推動「基礎對話」，即針對勞工行政機關如何執法與企業如何守法等議題做起。現階段各行業違反勞動基準法的情形嚴重，建議社會對話的推動可從基礎對話做起，使勞資雙方透過與政府的對話協商瞭解執法標準，依循共識遵循法令，改善違法情形。

六、其他建議

有關其他非屬焦點團體座談會議題綱討論事項之建議分述如下：

(一) 社會對話推動之困難

有部分與會代表提及，過往參與政、勞、資三方會議時，皆會遇到少數人的言論主導整體會議走向的現象，與會者的發言機會或份量並非平等；另外，有政府代表指出，依據參與類似社會對話會議之經驗，時常發現與會人員之意見形成過程缺乏立論基礎，時常導致會議結論無法有效實行。期待勞資團體能夠具備研究能量並能蒐集自身會員意見，代表人的發言才能具有可信度及說服力；若係因會議召開之期程過於急迫，缺乏時間準備，則應使勞資雙方於事前得有充分準備

之機會。

(二) 社會夥伴之參與

1. 資方態度

針對資方參與社會對話的意願及對此一機制的想法，有資方代表認為，本研究發現雇主對於社會對話興趣不高，原因可能在於維持企業的順利營運管理，對於部分價值觀的採用必須有所考量。對話議題的敏感性也會影響雇主參與對話的意願。

然而，另有資方代表提出，大型企業透過勞資協商解決問題較無困難，但中小工業勞資雙方較難針對政策進行發聲，因此需要經由工商團體代為反映意見。然而根據經驗，在協助其會員向政府反映勞動政策相關意見時，由於對於地方政府行政細節缺乏瞭解，中央政府通常無法給予立即性的回應；另可能會出現少數與會代表的發言引導會議結果。由於政府無法即時具體回應，導致業者在守法或經營的困難，雇主團體在與中央及地方政府的溝通過程也繁瑣耗時。因此，產業層級社會對話的成功經驗的確值得借鏡。

有勞方代表就其倡議社會對話之經驗指出，社會對話議題的設定必須切合資方的需求，資方才會願意出席對話；而另有資方代表有相似的意見，指出其所屬團體參與社會對話的契機在於產業面臨人力難覓及從業人員自我認同低落，並且遭遇市場惡性削價及勞工行政主管機關強力執法等挑戰，因而必須面對及解決問題。社會對話雖尚未法制化，但對業者而言會將社會對話的決議視為法令規範遵循，一方面能維持對話的公信力，一方面使協調有效，減少資源浪費，透過遵守決議來化解後續可能發生的問題。

有學者代表認為，臺灣資方喜以美國為例，彰顯勞資自由協商、政府減少管制；然而美國是以強大的工會進行協商，而非臺灣資方所期待的管理者與員工個人之間的商談。因此，同意本研究初步結論，在臺灣非常欠缺集體協商的

社會底蘊。

2. 勞方態度

針對勞方參與社會對話的意願及對此一機制的想法，有勞方代表認為，勞方態度是既期待又怕受傷害。以基本工資審議為例，勞方對於此一機制逐漸失去信心，也看不見政府對社會對話機制的尊重。然而勞方對於政府透過社會對話在勞動法制中納入勞方聲音又有期待，希望政府扮演強而有力的角色。另有資方代表指出，當前我國工會生態中主要惟有國營企業有實力與資方、政府對談，地方層級多為私人企業，工會在推動團體協約上已窒礙難行，亦使得資方與工會進行溝通對談的意願低落。

有勞方代表認為，從實務經驗可知資方普遍仍抗拒員工組織或參與工會，然而工會可以扮演勞資雙方的平臺，透過工會運動對外同時爭取公司及員工的權益。

3. 第四方的參與

有學者代表指出，有關社會對話的參與者，基於國家社會是由勞資雙方及其撫養家屬構成，因此在公共政策規劃的過程中，政府所應服務的主人即是勞資雙方，必須認清非政府組織及學者專家等皆沒有代表權。

(三) 對社會對話平臺的可行性評估

部分與會者對於社會對話的可行性抱持負面看法。有勞方代表認為，考量自身所屬產業在有法律依據的團體協約上簽訂率低落，對於無法律依據的社會對話推行成效感到不樂觀；具社會對話政策經驗之與會代表亦對社會對話的推動感到較為悲觀，在近年內較難達成研究團隊所提出的結論建議，原因是研究計畫中各國成功經驗乃基於工會力量的強大，有鑑於我國工會發展的倒退，較難以發展出一個參與各方互有代表性的平臺機制。

勞動部與會代表認為，有關社會對話未來走向選擇，政府應採取主動立場，

但並非法制化。為營造友善環境，勞動部正透過各種勞資共同參與的場合向雙方說明對話平臺機制，希望透過步驟式推動社會對話。

第三節 小結

本研究針對焦點團體座談會議所聚焦之數項重點及其在會議中所凝聚的意見共識，分別陳述並分析。

一、社會對話法制化之思辨

關於是否應將社會對話制度法制化，支持者將其視為解決勞資實力不均、對話程序不明、決議成效不彰的手段；反對者則認為我國當前尚未具備成熟條件。

社會對話的法制內容，勢必牽涉社會夥伴代表性的認定、對話發動的時機、對話程序以及決議的拘束力等，但凡上述制度之決定背後皆牽涉權力的分配與消長，包含勞資團體各自內部在代表權的取得上將從利益分配化為依法競爭、公共議題的決策上將透過政府的讓權使勞資雙方取得合法決策權力、工會對資方的箝制力道將獲得提升等，對於政府與社會夥伴之間的既定關係將形成巨大衝擊，在三方就社會對話的應有形式取得共識之前貿然採取立法手段，不僅將遭受極大阻力，亦使得彼此原本將近蕩然無存的信任感更加惡化。本研究認為，社會對話法制化與否僅係使勞資雙方得以建立互信對話機制之手段，而非目的。透過政、勞、資三方社會對話之實踐，培養彼此間之互信基礎，並從中累積經驗，進而求同存異，異中求同，尋求共識之凝聚乃至於協約之定定，不啻為政府所應著力之核心。

關於我國工會結構限制與團結困境，與會者多不贊同以發展產業工會作為解決方法，原因在於產業工會目前在團體協商上仍受到法規限制，其對產業瞭解之專業程度及外部工會之身分亦不受基層企業工會所信任。

我國工會生態受到歷史因素影響，早期於威權時代遭受嚴密管控，現今則因法律結構問題，使工會易於分裂、難以團結。政府對於工會施予恩寵、將其工具化，透過各

種補助與立法加深工會對政府體系的依賴，卻導致其無法獨立自主以及無力與資方站在平等立場對話。另外，工會體質的改造亦牽涉到既得利益的得失，亦難以受到工會的支持，使得工會改革窒礙難行。

欲推行有效社會對話，從企業、地區、產業層級觀之，參與對話之勞資團體其代表性相對容易認定，然而愈是層面廣、層級高的社會對話，工會結構問題對於勞方代表的選定影響愈加明顯，在沒有辦法確認何者才能代表勞工聲音的情況下，政府只能廣泛邀請所有處於該層級之工會團體與會；而在不須取得代表性，也就是不須在自身內部達成共識的前提下，社會對話與會代表的發言僅能代表其個人意見，進而影響社會對話談論的內容及決議的效力。因此，有效社會對話的推動無法繞過工會結構問題而不加以處理，短期內雖可維持現狀，在社會對話的教育或嘗試階段中廣納工會團體而不加以嚴格檢驗代表性；然而長期而言仍須修法將工會生態正常化，進而制訂代表性認定機制，使與會團體代表正式取得代表權及做到內部整合，才能在社會對話中達到真正的共識，解決社會問題。

二、社會對話未來推動走向

關於我國社會對話未來走向及政府應採取的角色，多數意見是政府應採取主動立場，透過議題設定與勞資雙方邀集等積極行為建立社會對話的文化，並且在社會對話中擔任平衡勞資雙方實力、居中協調的主導性角色。

基於我國勞資關係制度態樣偏向高度法制化與政府主導，多數意見偏向政府應採取主動性角色亦符合我國國情。然而須注意的是，當前我國的社會對話即是由政府主動推行，由深度訪談及焦點團體座談內容可知，勞資雙方缺乏對於社會對話的需求與意願，在社會對話沒有法源及決策效力的情況下更使勞資雙方對此一制度抱持疑慮。

若在政府採取主動性角色的前提之下使勞資雙方願意積極參與社會對話，應使勞資雙方對於政府產生信任，並使社會對話的決議具有一定程度之效力。以前者而言，透過訪談可知資方高度不信賴政府、勞方認定政府與資方靠攏，在缺乏信賴基礎下，社會

對話初期即欲處理尖銳議題易導致社會夥伴高度對立，我國基本工資審議制度即是如此；以後者觀之，須由政府主動節制其權力，透過讓權使勞資有空間自主發展，然而目前政府尚未有願意讓權之跡象。如若三方彼此沒有信任，且對話結果沒有發揮實質效用，則此一制度將被視為空泛之物，不會受到重視，縱使政府積極推動，亦將徒勞無功。

三、社會夥伴代表性認定

在我國社會夥伴代表性及認定指標議題上，從焦點團體座談會議中並沒有得到明確的結論或共識，原因是議題討論仍聚焦在政、勞、資彼此之間的權力不均以及工會結構問題上，尚難以進入到如何訂定有效的代表性認定指標。

社會夥伴代表性問題是社會對話成效不彰的原因，同時也是我國社會對話採取自願性參與及勞資團體法令結構問題的結果。雖然從文獻回顧、問卷調查與深度訪談結果可知評估團體所擁有之會員總數乃是獲得高度共識之指標，然而在資方團體業必歸會、勞方團體複數工會及上下缺乏整合的現況下，會員數並沒有辦法真正展現一家團體的代表性。有鑑於此，一則是在既有制度不變之下，另行思索適用於我國勞資團體結構的代表性認定指標，例如評量團體內部運作民主程度等；二則是改變既有制度，使勞資團體的組成結構正常化，取消工商團體業必歸會的法制、改善我國複數工會制度衍生的弊端，使勞資得以自主成長，爭取各自所屬群體的代表權。

四、社會對話平臺建置之推動與反思

未來社會對話平臺機制在推動上，從產業別、區域性社會對話開始推動是高度共識，也具有成功經驗可參考；同時在議題的設定上必須找到勞資雙方同時具有需求、而非立場高度對立的議題，如此才能引起勞資雙方興趣，進而配合對話協商的參與及後續決議的實施。另外，有關於將環保議題納入對話主軸，法國社會經濟委員會修法後除了社會、經濟議題之外，亦將環境議題納入社會對話的機制之中。國家在許多發展面向上皆會對勞工權益有所影響，可將這些面向納入社會對話研議。

至於平臺成立方式，以民間自發性成立較有可能，從勞動部與會代表意見可知現

階段政府並無意願設立專責組織，且平臺建置若是由政府完全出資，勢必受到政府管控，例如人事派任等。財源比例背後所代表的控制權分配會影響平臺的性質與獨立性，因此，若能透過民間自發性成立，相較於政府主導更能達到產業民主自治之目標，然而如何維持永續經營及如何在我國公共決策程序中找到定位，則待進一步研議。

第七章 結論與建議

為回應研究動機與目的，本研究根據第二到六章之研究結果與發現，提出以下結論與建議：

第一節 研究結論

一、國際經驗借鏡

本研究透過文獻回顧，蒐集國際勞工組織、歐洲聯盟、新加坡、韓國、荷蘭、法國及波蘭有關社會對話平臺之資料，藉此瞭解上述國際組織及國家如何運用社會對話作為勞資合作解決問題之態樣。

(一) 國家實施三方機制與社會對話制度之脈絡

從五國發展社會對話之經驗中，可歸納出三種實施三方機制與社會對話制度之脈絡導向，分別為外在推力、內在需求及經濟與社會制度發展脈絡。

1. 外在推力導向：五國中以韓國、波蘭屬於此一導向。韓國推動社會對話的外部推力來自於外匯危機爆發後為取得國際貨幣基金組織的紓困計畫而接受其要求；波蘭推動社會對話的外部推力來自於國際勞工組織對於團結工聯的支持以及歐盟以民主化作為是否能夠成為會員國的主要依據。
2. 內在需求導向：五國中以新加坡、荷蘭屬於此一導向。新加坡推動社會對話的需求來自於低落的經濟狀況與受限的自然資源，導致對外資進駐的高度需求，必須創造穩定的勞資關係，因此新加坡運用一種政府主導、勞資團體強大的三方高度合作機制，而社會對話即是一種三方達到高度合作的重要機制；荷蘭則是為緩解「荷蘭病」現象，發展出波德模式以對抗先天不良的國家體質。
3. 經社制度發展脈絡：五國中以法國屬於此一導向。法國社會對話是基於長久社會民主基礎，強調公共決策之模式。

(二) 社會對話形式

針對國際勞工組織對社會對話形式的解釋與各國社會對話形式說明如下：

1. 國際勞工組織認為社會對話的形式可以是訊息交換、諮商或協商，對話後的協議須能被實施、調整與評估，而政府須具備將協議內容轉為政策與行動方案的能力。
2. 歐盟、新加坡、韓國、法國集體協商之社會對話形式皆達居於頂層的協商層級。
3. 荷蘭、法國經濟、社會與環境委員會為底層的資訊交流與中層的諮商層級。

(三) 核心參與者

針對國際勞工組織對社會對話核心參與者的解釋與各國社會對話架構說明如下：

1. 國際勞工組織認為社會對話的架構可以是勞資雙邊、傳統三方、三方加 N 等模式；主要的社會對話參與者為政府與社會夥伴（具代表性的勞資雙方團體），另外亦重視獨立的專家學者協助處理複雜主題。
2. 歐盟層級社會對話強調雙邊協商，歐盟執委會透過不協商就立法的「項上之劍」，讓雇主願意投入對話並達成協議，彌補工會缺乏將雇主推上談判桌的力量。
3. 新加坡、波蘭為傳統三方模式。
4. 荷蘭社會與經濟諮議會為非傳統三方模式，政府角色由專家學者所取代；荷蘭勞工基金會則採雙邊模式。
5. 韓國、法國經濟、社會與環境委員會為三方加 N 模式。
6. 從波蘭發展公民對話的經驗可知，社會對話的參與者為勞資代表性團體，其目的為締結協議，但公民團體與政府部門的對話往往是為了反對政策，未必走向問題解決。因此，公民對話並未能取代社會對話之效用。

(四) 社會夥伴代表性認定機制

針對國際勞工組織對社會夥伴代表性認定指標的解釋，以及各國所採用的指標說明如下：

1. 國際勞工組織彙整的常見社會夥伴代表性認定指標如下：

- (1) 量化：會員數、區域或產業覆蓋率、團體協約締約數、專門選舉結果等。
- (2) 質化：組織運作依民主原則、財務或組織獨立性、經驗多寡、溝通管道設置等。
- (3) 其他：從屬於國際上級組織、（工會）於企業或工作場所層級的組織表現等。

2. 歐盟會員國有四種代表性認定模式存在，分別如下：

- (1) 社會夥伴自我規範。
 - (2) 國家法規與社會夥伴自我規範混合應用。
 - (3) 以國家法規制定會員數目上的組織參與門檻。
 - (4) 以國家法規制定選舉代表性。
3. 波蘭、法國集體協商雇主方以國家法規制定會員數目上的組織參與門檻。
4. 法國集體協商工會方以國家法規制定選舉代表性。
5. 荷蘭採國家法規與社會夥伴自我規範混合應用，由勞資團體透過自我規範選出具代表性之社會夥伴後，提交皇室命令指派。
6. 新加坡具備全國獨大的勞資團體，因此社會夥伴具有當然代表性；韓國亦以國內主要全國性勞資團體具有當然代表性。

(五) 社會對話平臺組織態樣

針對國際勞工組織對社會對話平臺組織態樣的解釋，以及各國所採用的組織類型說明如下：

1. 國際勞工組織認為全國層級社會對話平臺常見組織類型有經濟社會諮議會、三方勞動諮詢會議及國家三方社會對話委員會三種。
2. 韓國、荷蘭形式為經濟社會諮議會；波蘭原本形式為經濟社會諮議會，後受到社會對話理事會所取代；法國除經社議題外亦將環保議題亦納入，組成經濟、

社會與環境委員會。

3. 新加坡形式為三方勞動諮詢會議，以新加坡三方論壇為總體單位，旗下針對不同的議題提出不同的三方措施或設有專門委員會，專門處理不同的議題。

(六) 社會對話平臺創立依據

針對國際勞工組織對社會對話平臺創立依據的解釋，以及各國創立依據說明如下：

1. 國際勞工組織認為常見創立依據有納入國家憲法及法制化、制定政府規章及各方陣營間達成協議三種。
2. 歐盟、韓國、荷蘭、法國、波蘭皆採取將社會對話制度直接法制化，賦予其明確制度及效力。

(七) 社會對話平臺財源

針對國際勞工組織對社會對話平臺財源的解釋，以及各國財源說明如下：

1. 國際勞工組織認為常見財源有國家預算及勞資雙方團體支應部分或全部費用兩種。
2. 歐洲層級社會對話的財源來自社會夥伴與其他勞資關係領域相關者所進行的跨國計劃，亦有歐洲社會基金資助全國層級社會夥伴組織的能力建構。
3. 韓國社會對話財源來自政府就業與勞動部的預算；荷蘭社會與經濟諮議會財源則來自產業界並完全獨立於政府之外。

(八) 社會對話平臺有效因素

國際勞工組織認為社會對話的有效因素有以下五項：

1. 民主基礎與結社自由。
2. 茁壯、合法、獨立且具代表性的勞工與雇主團體。
3. 各方陣營參與社會對話的政治意願、責任感與承諾。

4. 適當的制度支持。
5. 實踐與經驗。

從國際經驗借鏡之研究發現可知，與國際經驗相比較，在環境上，我國缺乏社會對話推動之誘因，包含缺乏外在的國際壓力監督與內在的集體協商文化；在建制上，我國缺乏社會對話相關法律規範、社會夥伴代表性認定機制、也沒有專責的社會對話三方組織。因此，我國社會對話制度與文化尚處萌芽階段，各項制度有賴後續持續研擬與施行。

(九)國勞組織指標評估結果

社會對話制度的建立需透過長期社會工程，我國政府固然戮力推動社會對話制度，並廣邀勞資雙方共同參與，惟無法一蹴可幾。在資方團體方面，目前雇主須依各該規範加入各工商團體，在結社上較缺乏自由；勞方團體則係因多元入會制度而百花齊發，難以認定具有代表性之團體，是以勞資雙方內部共識的凝聚，尚有待各自透過誠信交流，建立互信合作基礎。

在社會對話推動層級上，目前社會對話機制係由勞動部主導推動，透過部會層級的推動展現在社會對話的承諾與決心。目前勞資雙方皆傾向由政府主導勞資關係，如何提升勞資雙方實質交流合作為政府未來應努力之方向。關於社會對話制度部分，我國採取目前世界各國普遍採取之「三方加一」模式，且設有規範詳盡之標準作業流程，惟勞資雙方代表性之問題仍為社會對話機制能否更為順利發展之因素，加上專家學者的選定亦欠缺明確標準，因此 SOP 未來應可透過強化代表性認定方式加以解決。

此外，社會對話機制固然不以產生結果為目的，惟在無法產生結果時，若政府能透過居間協調方式，讓勞資雙方仍能繼續對話或互動以謀求共識將能發揮社會對話機制之實質意義；而在議題的選定上，若能選擇勞資雙方具有共同利益之議題作為對話主軸，或從協助勞資雙方遵守法令為基礎做起，將更能使社會對話制度受到

勞資雙方重視，提升渠等參與之意願，進而建立三方互信，並增加彼此之共識以求同存異。

最後，勞資雙方參與社會對話意願較低之主因未必在於不願交流互動，事實上，若能提供勞資雙方相關之社會對話知能之教育訓練，提供國外相關制度、經驗作為借鏡，或引起勞資團體對此議題之重視，例如在各團體之重要刊物提供相關訊息等方式，並輔以促進勞資雙方誠信對話的政策工具，亦能讓對此制度較為不熟之勞資團體更有參與之意願，對照政府每年皆持續不斷地推動社會對話制度，但能見度若能有所提升，勢將能獲得更多回應。

二、勞資團體成員社會對話認知與看法

本研究透過問卷調查，蒐集我國勞資團體成員對社會對話各個面向的理解或態度，藉此瞭解其對社會對話之認知，以及對社會對話目的與功能之看法。

(一) 社會對話識能

有關社會對話識能，勞資團體成員的認知及看法如下：

1. 在服務單位中普遍親身參與過的勞資對話形式為「勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議」；但資方、地方層級或組織收入來源結構較依賴會費收入的勞資團體成員較少擁有參與勞資對話之機會或者對於社會對話的內涵較少接觸。
2. 就親身參與過的組織外部社會對話場次部分，全國、區域及產業層級社會對話三者經驗次數相近；但資方、地方層級或組織收入來源結構較依賴會費收入的勞資團體成員較少擁有參與勞資對話之機會或者對於社會對話的內涵不甚熟悉。
3. 在制訂相關公共政策時可採用的社會對話形式為「由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議」。資方希望以三方協商或雙邊協議為主，不希望政府主導；而勞方則期待政府主導介入，不希望由勞資雙方自行協商。

4. 在各項企業內部現行制度或機制的實施過程中以「團體協約協商會議」最普遍被視為是社會對話。
5. 社會對話第四方的參與以勞權團體最獲認同；公民團體最不受認同。資方對調查中四種身分別者成為社會對話第四方皆不認同。
6. 政府在社會對話中扮演的角色以「以勞資團體意見作出共識決定」最獲認同。勞資團體成員普遍期待其所陳述的意見能促使決策依據對話共識形成。
7. 在議題主軸上以「工作相關職業安全衛生與健康政策」最獲認同；「國際及兩岸貿易政策」最不受認同。勞方、全國層級組織成員及組織財源對會費收入依賴低者比起資方、地方層級組織成員及組織財源對會費收入依賴高者而言，對透過社會對話機制協商公共政策的接受度更高。

(二) 社會夥伴代表性

有關社會夥伴代表性，勞資團體成員的認知及看法如下：

1. 社會夥伴代表性認定常見指標中以「該團體內部運作民主程度」被認為最適用，其次依序為「該團體個人會員或企業會員總數」、「該團體會員在區域或產業的覆蓋率」及「該團體代表參與社會對話的經驗多寡」；而「該團體是否隸屬於國際上級組織」則被認為最不適用。
2. 與會代表應具備之專業能力中以「協商、諮商、人際溝通的技巧」被認為最重要，其次為「會員的意見調查與分析能力」；而「擔任締結團體協約代表的經歷」則被認為最不重要。
3. 與會代表最需要接受的教育訓練項目為「勞資爭議處理」。

(三) 社會對話效用評估

有關社會對話效用評估，勞資團體成員的認知及看法如下：

1. 對於曾參與社會對話者，過往社會對話經驗最令人滿意的效用在於「簽訂的協

約具有拘束力」；勞方對於過往社會對話在協約效力及輔助決策的成效較資方滿意。

2. 對未曾參與社會對話者，「達成各方意見交流與訊息交換」是最獲認同的效用指標。

(四) 對社會對話平臺之期待

有關社會對話平臺的協商強度與拘束力強度，勞資團體成員的認知及看法如下：

1. 協商或諮商的結果對政府在公共政策的制定應具有拘束力。
2. 勞方、全國層級組織成員比起資方、地方層級組織成員更希望能提升協商強度。

從勞資團體成員認知與態度之研究發現可知，我國勞資成員在對政府角色、對公共決策可採取的社會對話形式、以及對社會對話平臺之期待等方面呈現的認知與意見，皆傾向贊成一個決策具有拘束力的共識決三方協商會議。另外，我國勞資成員在合適的議題主軸與教育訓練項目等方面呈現的認知與意見顯示，我國勞資團體成員仍傾向贊成社會對話平臺專注處理勞動領域之問題。綜合來看，我國勞資團體成員認知或期待中的社會對話平臺，應是一個以凝聚勞資共識，促進勞資合作為主軸的三方共同決策機制。

三、社會對話之展望

本研究透過焦點團體座談及國際專家諮詢，蒐集國內外專家及社會對話機制之利害關係人對於本研究質量性研究結果的看法和社會對話平臺在我國推行的可行性評估資，藉此瞭解我國發展社會對話平臺之建議作法。

(一) 社會對話法制化之可行性

對於社會對話法制化之可行性，國內專家及利害關係人看法意見如下：

1. 對法制化持開放態度者認為，法制化之優點是能建立法制框架供勞資自主協商、充裕推動社會對話所需之人力與經費、提升勞資團體在公共決策上之發

聲地位、課予社會夥伴誠信協商之強制力等。

2. 對法制化持保留態度者認為，法制化之疑慮是未必能解決現存之各項問題、我國現階段並未具備法制化之條件、可能導致勞資關係僵化等。
3. 若欲採法制化，應具備較高之法律位階，且平臺之權限須足以處理跨部會問題。

國際專家所提供的諮詢意見如下：

1. 我國勞動法律制度條件足以推動社會對話，因此社會對話成效之所以有待加強，應是文化問題大於法律問題。
2. 不建議採取更多的法律規範，而應從態度面著手，使工會與雇主團體雙方先達成共識，才能進一步要求政府從事公共決策時傾聽勞資雙方的共同訴求。

(二) 工會實力提升之作法

對於工會實力提升之作法，國內專家及利害關係人看法意見如下：

1. 應解決之問題有實質組織率過低、御用企業工會、複數工會及代表性模糊等。
2. 不贊同以著重發展產業工會作為提升工會實力之作法，原因如下：
 - (1) 產業工會並非企業一份子，未必充分瞭解企業內部問題癥結點。
 - (2) 應尊重工會自主及各類型工會獨有之功能性。
 - (3) 從社會對話以參與公共決策為目的來看，應是由上而下建構，從全國層級工會開始發展。

國際專家所提供的諮詢意見如下：

應從促進不同工會間的合作協議或共同立場做起，強化工會參與社會對話之使命，克服歧見並整合成對外一致的聲音，共同爭取提升勞動條件。故因先設法使工會之間展開對話，再設法使工會整合成一致的聲音與政府展開對話。

(三)社會對話推動方向與政府角色

對於社會對話推動方向與政府角色，國內專家及利害關係人看法意見如下：

1. 多數贊同政府應採取主動性角色，賦予社會對話明確制度規範，勞資雙方遵循制度進行對話並做出決議，積極致力於勞資雙方實力平衡，並避免勞資團體工具化與形式化。理由如下：
 - (1) 勞工團體需要政府居中協調以平衡勞資雙方的實力。
 - (2) 雇主團體需要政府負責主導才願意參與社會對話。
 - (3) 政府應從利己的心態，透過社會對話解決勞動問題，減輕勞工行政負擔。
2. 少數贊同政府應採取被動性角色，尊重產業民主與勞資自治，降低對勞資關係發展的介入，從勞資團體的組織結社、集體協商乃至勞資爭議處理皆由勞資雙方自行對話協商。理由是社會對話的主角應是勞資雙方而非政府、無法保證政府意見中立等。

國際專家所提供的諮詢意見如下：

1. 相關國勞公約與建議書對政府在社會對話的推動上課以重責，政府有責任協助社會夥伴共同合作解決問題，並設計諮詢機制協助勞資運作社會對話，也應提出能夠展開社會對話之議題。
2. 從國際引入支持或監督力量，促使政府推動社會對話及三方架構之可行做法：
 - (1) 由政府主動做出遵守公約及建議書的公開承諾，接受外界檢視。
 - (2) 由社會夥伴尋求國際勞資團體協助監督政府。
 - (3) 由學術界先推動社會對話，透過成果展現進而督促政府。

(四) 社會夥伴代表性認定機制之可行性

對於社會夥伴代表性認定機制之可行性，國內專家及利害關係人看法意見如下：

1. 應採取綜合指標，避免只採單一指標。
2. 若以會員數為代表性考量，恐犧牲人數不多但真正為勞工發聲之團體。

3. 可嘗試先透過實施勞資會議的同時進行教育訓練，未來欲進一步推動更高層級的社會對話，即可從參與勞資會議之代表中挑選與會人員。

國際專家所提供的諮詢意見如下：

1. 社會夥伴代表性認定是政治問題，亦是國家社會建構之過程，難以透過法律規範。
2. 應從我國既有結構嘗試定義各方代表性，重點是能找到願意投入社會對話的對象。

四、我國社會對話發展問題

綜合前四款針對研究問題的答覆結果，本研究綜合數項我國社會對話主要發展問題，並分述如下。

(一) 政府角色的定位

歐盟國家與新加坡等亞洲國家所提供之社會對話發展經驗，點出我國社會對話發展可能之兩種不同走向：(1) 政府採取被動性角色，尊重產業民主與勞資自治，降低對勞資關係發展的介入，從勞資團體的組織結社、集體協商乃至勞資爭議處理皆由勞資雙方自行對話協商；(2) 政府採取主動性角色，賦予社會對話明確制度規範，勞資雙方遵循制度進行對話並做出決議，積極致力於勞資雙方實力平衡，並避免勞資團體的工具化與形式化。兩種走向中，透過焦點團體座談會議可知較具可行性者為政府採取主動性之角色，若欲往此邁進，即必須朝向社會對話制度規範的建立以及工會實力與獨立自主性提升等方向努力。

從問卷調查與深度訪談的結果發現，勞資雙方期待政府在社會對話中扮演主導性的角色，亦期待政府成為秩序的維護者，能夠在社會對話的制度上扮演積極性的角色，包含社會對話的辦理、誠信協商的維護、勞資雙方的意見協調、對話決議的實施等；同時，渠等也期待政府在社會對話進行的過程中扮演輔助性角色，由勞資雙方自行協商並達成共識，不要強勢主導決議走向而未聽取勞資雙方之意見。

在社會對話的發展上政府的角色至關重要。它既是推動者，在勞資缺乏互信、無法凝聚共識的情況下，必須肩負拉近勞資雙方、敦促上談判桌、協助意見整合的責任；它又是權力分享者，必須透過讓權使勞資雙方取得公共政策上一定程度的共同決定權，使三方對話成為實體，而非會而不議的空殼，在主導跟讓權之間的取捨十分困難。

(二) 社會夥伴的界定

首先，對於我國社會對話的核心參與者為何，綜合本研究研究結果可知雖然我國各項全國性具社會對話性質之會議當前多採取「三方加一」模式，第四方（主要為專家學者）在為社會夥伴提供專業意見上扮演重要的角色，因此，重點在於如何在不加入既有三方架構下仍然使專家學者參與其中發揮功能。

在社會夥伴代表性認定上，本研究所列五國中，多將社會夥伴代表性取得之門檻透過立法確定，且在全國層級社會對話中多存在單獨或及少數之全國性組織，在代表性認定上較無疑義；法國的社會夥伴認定乃經由加權投票機制加以辨識，對於我國全國性組織紛陳之狀態或有可參考之處，惟應如何設計符合我國國情及社會夥伴可接受之選舉或評量模式，則待未來後續研究者進一步探索。

至於如何設定社會夥伴代表性認定指標，綜合質量性研究成果，最可能適用的指標為團體內部運作民主程度及團體個人或企業會員總數兩項，顯示勞資團體成員認為最能夠展現一個團體代表性的面向分別為是否民主運作及是否具會員基礎。

此外，社會夥伴必須能夠進行內部整合，強化團結。綜觀目前社會對話會議內容，皆屬，單位與會代表皆係各自表述，尚未能進行意見整合。然而，當意見分散或者缺乏群眾基礎，縱使會議有所結論，也難以服眾。因此，社會夥伴在社會對話中應設法在統一內部各界聲浪後，對外統一發出一致的意見。

(三) 工會困境改善與實力提升

在我國三方架構之中，勞方與另外兩方之實力存在顯著的差距，使得三方架構難以平衡。透過深度訪談與焦點團體座談的結果可知，從整體來看，工會組織層級結構較為鬆散，從全國、區域至企業層級缺乏上下整合，也無法對外發出一致的立場或聲音。從個體來看，全國性總工會設置寬鬆、會員基礎模糊、代表性備受質疑；地方性總工會常受地方政治選舉所影響，處於政治權力結構之中，難以實際發揮功能；產業工會體質薄弱、發展上受到法令制度限制、被其他工會視為偏近勞權團體性質而不獲認同；職業工會雖在我國工會結構中占多數，在法規上卻存在著雇主可加入工會的漏洞，導致勞資角色混淆，代表性不受其他工會的承認；企業工會雖是整體工會生態中最具實力者，然而其設置於單一企業之中，工會的成員同時也是企業的雇員，縱使有不當勞動行為裁決制度的保護，企業工會成員仍舊不敢頂著工作權喪失的風險與資方對抗，僅能強調勞資之間和諧共生，然而其亦排斥外部工會介入企業層級事務，導致單打獨鬥的情境。也就是說，在社會對話的推動上，各種工會皆有其優勢與危機（見表 78）。

另外，綜合文獻回顧與深度訪談之結果，勞動三法修正後對工會運作影響上，最受工會成員爭議者是複數工會制度所衍生的問題。研究中工會成員普遍提及，複數工會制度淪為工會惡性競爭之工具，工會內部選舉落敗者可另行自立門戶，無益於勞工團結。

表 84 社會對話推動中各類型工會之優勢與危機表

工會類型	優勢	危機
全國性總工會	包含工會數量最多，最有潛力取得全國層級社會對話之代表權。	1.設置寬鬆，缺乏會員基礎 2.各家總工會成員組成性質較為單一，難以代表其他非成員類型之工會發聲
地方性總工會	1.能透過在地方上的權力結構協助會員處理勞動問題。	1.設置寬鬆 2.受到地方政府選舉考量之影響

	2.可透過與地方上工會既有的合作關係進行上下整合。	
產業工會	在產業別社會對話的推動及工會結構上下整合等方面具有較大潛力。	在工會生態中實力微弱、不受其他工會之肯認。
職業工會	1.在各層級總工會中占有多數，具備取得代表權之潛力。 2.會員可包含非典型、底層弱勢勞工，較能代表弱勢勞動者發聲。	雇主得以加入，勞資角色混淆。
企業工會	1.在我國工會生態中運作模式較為成熟。 2.在企業層級的社會對話中具有當然代表權，較無代表性問題之產生。	工會成員必須冒著喪失工作權之風險進行工會運動，導致難以對雇主採取對抗性措施。

(四) 社會對話法制化

過焦點團體座談與國際專家諮詢的評估，可知對我國而言，法制化並非首要工作，當前應先著重於累積實務經驗，找出願意參與對話的勞資團體，並透過對話的實踐逐步凝聚出我國集體協商的文化與適合我國國情的社會對話模式，據此推廣並促成更多的社會對話。

(五)我國社會對話平臺之反思

相較於他國成立一專責部門之作法，我國無疑相當彈性，且能提供相當於「客制化」之服務，而不會落入傳統科層化體制之沉痾，或許不失為國際間可行之發展方向，畢竟社會對話之重點從來不在強迫社會夥伴坐上談判桌⁵⁸，而苟斷然立法而未能真正了解勞資間之需求，則社會對話亦將僅會流於形式，亦非吾人所樂見，畢竟本研究以為回歸社會對話之本質，勞資間之互信基礎及溝通意願乃係最為重

⁵⁸ 當然，本研究並非在指稱歐盟發展出之「項上之劍」有無不妥，其運作方式有其歷史脈絡，是以吾人尚難以逕自去脈絡化而加以評論。

要者，社會對話法制化與否僅係使勞資雙方得以建立互信對話機制之手段，而非目的。政府所應扮演之角色則在於增進雙方之溝通互動，並協助渠等凝聚達成共識，培養勞資間之互信基礎，並從中累積經驗，進而解決雙方共同面臨之問題。

然而不可否認的，在具體的運作上，我國由於尚未設有專責機構，若人民對於社會對話之需求日漸增加政府勢必無法以現有模式加以因應，從而長久之計而言，設立常態性之社會對話平臺有其必要性。而為使我國社會平台機制以臻至善，本研究將於下一節透過反饋質、量化研究結果及外國運作實務之借鏡，提出相關建議。

第二節 研究建議

本研究根據研究結論，於本節提出社會對話發展問題之改善建議；另外，亦提供具可行性之社會對話發展各階段目標與任務，期能有助於我國政府與社會夥伴逐步建構三方機制，形塑成熟的社會對話。

一、社會對話發展問題之改善建議

(一) 政府角色的定位

本研究建議，我國在社會對話初步發展階段期待由勞資雙方自主協商實屬不切實際，仍應由政府擔負起社會對話的制度推動與文化陶冶責任。政府在社會對話中應發揮的功能有社會對話制度的建構、對話議題的設定與勞資雙方的邀集、對話議題官方資料的提供、對話締結協議的實踐與實踐情形的後續追蹤；政府在社會對話中應避免具目的性或利益分派性地選擇社會夥伴邀請對象、主導會議內容及決議方向、自行推翻由社會對話機制所締結之協議或在未經社會夥伴達成共識下自行作成決議、未積極實踐決議等行為。

(二) 社會夥伴的參與

針對第四方參與社會對話之管道，本研究建議方案有二，一是由勞資雙方各自邀請專家學者擔任該方顧問，二是在社會對話平臺中另設智庫單位，使專家學者在智庫中發揮資訊與專業意見提供之功能。

另外，就如何使社會夥伴在社會對話中對外發出單一一致的意見，在制度上建議可採取設置發言人的方式，由發言人統一以勞方或資方的立場進行發言；然而實質上，仍需透過改革使勞資團體的代表性得以獲得辨識。透過代表性的取得使與會代表能獲充分授權，實質代表該團體之意見；而該代表事前也已充分整合內部聲音，而非單憑個人經驗或想法而發言。

(三) 工會困境改善與實力提升

工會問題應是我國社會對話推動上最需正視及解決之根本性問題，本研究建議，在制度上，我國應設法協助工會組織達到上下整合，包含企業工會制度應作修改，使其與產、職業工會進行整合，例如使企業工會成為產、職業工會在企業中的分會，如此將團結的力量及層級拉高，勞工才有力量與保障得以在企業內部與雇主進行對話；另外，總工會應接受會員基礎的檢驗，改善現階段透過低廉、象徵性會費的收取，擴充會員數量的弊端，而是實質建立由下而上的整體力量。

(四) 推廣社會對話

本研究建議未來應可透過宣傳方式（如影片或文宣等簡單易懂，且能便於工會應用之方式），讓各部會主動參與社會對話。也可以讓工會主動瞭解並運用，增加工會自主能力。

二、社會對話平臺之建置

綜合本研究各項研究成果與發現，本研究提出社會對話推動平臺建議如下：

(一) 社會對話平臺建置之推動

從各國社會對話推動實例可知，常設性全國層級三方對話平臺的建置是國家推動社會對話機制的必要作法，雖然各國做法有所異同，但社會對話平臺皆應就牽涉到勞資雙方的廣泛議題提出意見或採取立場，進而達到社會夥伴參與公共決策之目的。問卷調查結果亦發現，我國勞資成員普遍期待一個具有拘束力的三方協商機制存在。因此，本研究建議，社會對話平臺之建置有其必要性，且應設置常設性全國層級三方對話平臺，由具代表性的勞資團體與政府透過平臺進行協商，進而提升我國勞資合作機制。在整體社會對話平臺的運作上，建議我國應參照本研究所列出相關國際勞工組織公約及建議書，透過實踐其內容穩固我國社會夥伴及三方機制之基礎；在社會對話平臺之建構上，亦有「全國性三方社會對話：國勞組織進步治理指引 (National Tripartite Social Dialogue: an ILO Guide for Improved Governance)」可依循。藉由吸收國際勞工組織輔助會員國發展社會對話之經驗，提升透過社會對話達到勞資合作之可行性。當然，此種常態性社會對話平臺的建置，在經費來源與人力配置上勢將對政府部門造成諸多困難，或許尚有賴立法者之支持。

在設立常態性之社會對話平臺前，本研究認為宜先確立平台之發展方向，並多加推廣社會對話平臺及其功能，且須預先為勞資雙方做好準備，並落實下列環節，以便平臺建置完成時不致形同虛設而浪費行政資源：

1. 依國際勞工組織協助會員國推動社會對話之經驗，建議我國參考之可行步驟：
 - (1) 進行現況盤點。
 - (2) 找出可資比較的社會對話經驗，瞭解關鍵成功因素。
 - (3) 透過舉辦工作坊等方式累積實踐經驗、找尋勞資雙方具有共識之議題。
2. 在勞資雙方展開對話前，可先各別與政府進行對話作為起點。
3. 在社會對話平臺推動的起步階段，不宜加入第四方的角色。
4. 社會對話議題的選擇，必須能辨識出三方皆有興趣且願意共同討論達成決議

的議題。

5. 可偕同國內外專家設立社會對話推動機制或委員會，透過檢視國勞基準實踐情形與民間社會對話推動等方式向政府形成壓力，使其產生推行社會對話的動能。
6. 可從已有運作雛型、定期召開且勞資雙方共同關切的議題（如基本工資審議制度）開始，進行社會夥伴的教育訓練，嘗試由社會對話平臺進行模擬對話，並將成果呈現給政府，測試非官方途徑及情境運作之可行性。

對於社會對話平臺建置之作法，從社會對話平臺建置作法之研究發現可知，我國社會對話利害關係人及國內專家咸認政府在社會對話的推動上應採取積極性的角色。社會對話制度的建立、勞資雙方團體的輔導及教育、勞資之間的居中協調、社會對話決議的實踐等皆是我國社會對話利害關係人所期待者，是以未來常態性社會對話平臺設置完成時，應可發揮水到渠成之效果，協助勞資間開展不同議題之對話。在平臺具體之建置層面而言，倘從財源與意願等方面考量，以民間成立社會對話專責機構之可行性較高，可進行的推動面向有政府社會對話實踐監督、教育訓練、模擬對話等，目的是展現對話成果，促使政府推動社會對話。在推動的層級上則以產業別、區域性社會對話著手較具可行性，議題方面應設定勞資較具共同興趣或共識之題目。而在社會對話平臺的功能與建立形式上，相較於由政府或勞資團體成立，由民間發起成立之優點為可行性較高，且較能保持獨立客觀性；惟其缺點是缺乏明確財源。

三、社會對話平臺之各階段發展建議

本研究綜合問卷調查、深度訪談及焦點團體座談中國內社會對話利害關係人對社會對話各個面向的認知、看法、期待及建議，並參酌國際勞工組織、歐洲聯盟及五國發展社會對話平臺之經驗，以及國際專家提供之諮詢意見，提出我國社會對話發展各階段目標與任務之建議如下，供後續研究、立法與政治決策者參考。

(一) 短程目標

1. 成立社會對話推動平臺

以由政府委辦、勞資團體合辦、或由學術或非政府組織自辦等方式，在既有社會對話機制維持三方架構下，另外設立一具有自主性的社會對話專責單位，納入政府、勞資團體、學者專家與公民團體的角色，促使政府及勞資雙方之間建立彼此互信與誠信，並發揮積極政策諮商功能。透過專責單位執行教育訓練、針對既有社會對話機制進行資訊蒐集與提供、強化會前籌備工作、諮詢顧問等。

2. 政府角色調整

在產業民主及勞資自治之思維下，政府亦積極鼓勵勞資自治，惟由於勞資雙方，特別係工會團體，對於應如何協商談判皆較為缺乏經驗與資源，從而政府應提供相關資源，鼓勵勞資自治，雙方產生歧見時，協助在兩方間溝通協調，求同存異，並提供相關資源，開展勞資自主合作解決問題之空間。

3. 政府與勞資雙方溝通管道建立

在既有勞動部各項社會對話相關機制中，為改善單次會議即須做成決議而難以達成共識，以及與會代表無法提出具建設性之意見等情形，在短程暫不變動既有機制下，政府應與勞資雙方各自建立雙向溝通管道，例如每次社會對話會議前分別與勞資雙方召開會前會。透過會前會，一方面事先瞭解勞資雙方各自的立場與意見，以加速後續拉近觀點或凝聚共識之過程；另一方面從廣泛邀請各團體中辨識何者發言與立論於理有據、具備對話與解決問題的誠意，以利在之後正式會議中邀請前述具有能力及意願的團體派出代表與會，緩解代表性不足之問題。

4. 議題主軸：勞資利益相近議題、基礎對話

短程目標先從勞資雙方具有共同利益或傾向採取共同立場的議題開始進行對話，嘗試達成共識並作成相關協議；或者根據產業或區域的特定勞動條件

進行三方對話，使勞資雙方瞭解政府執法依據，進而能夠協議出共同準則，由勞資雙方共同遵守，進而將準則推廣至其他地區，成為共同規範，改善違法情形。

5.現況盤點

針對我國社會對話與集體協商推動之現況與條件進行盤點，包含政府的意願與承諾、法律規範制度、集體勞資關係文化，以及社會夥伴的結構與生態、參與社會對話的意願及優劣勢、有興趣或可能採取共同立場的議題等。本研究之相關研究結果與發現可作為現況盤點的基礎。

6.產業／區域別開始推動

依據既有成功經驗，由社會對話推動平臺開始與地方政府勞工行政機關、產業別或區域性勞資團體合作，開始推動產業別及區域性社會對話。

7.教育訓練與推廣

針對社會夥伴進行有關社會對話知識與技能的教育訓練，訓練的項目與內容可參考國際勞工組織的指引或本研究問卷調查的結果，透過教育訓練使勞資團體成員瞭解何謂社會對話，以及如何進行社會對話，進而提升社會對話機制的效率及效能。

除此之外，為提升政府各部會與社會夥伴對社會對話之熟悉度，可由社會對話推動平臺負責概念推廣之工作。具體的方式可透過電子或紙本傳媒素材宣傳社會對話的概念與效益，並提供成功案例以及可仿效或複製的對話模式，提升政、勞、資學習及嘗試社會對話之意願，使政府及社會夥伴瞭解並運用社會對話，增加勞資自主能力。

(二) 中長程目標

1. 建立社會夥伴內部意見整合機制

在社會夥伴透過教育訓練逐漸瞭解社會對話的概念並具備一定程度之技

能基礎後，進一步輔導社會夥伴形成內部意見整合機制，嘗試打造勞—勞或資—資之間社會夥伴內部對話管道，使勞資雙方各自內部討論並決定出具有共識的意見整合機制，並且在既有勞動部各項具社會對話性質的會議中開始嘗試透過此意見整合機制凝聚共同意見、統一發言。

2. 培養社會夥伴自身研究能量

透過成立研究發展單位、邀聘諮詢顧問、委託調查或其他方式，培養勞資雙方全國性組織具備議題研究的意識或能量，打破勞資雙方在社會對話的參與上停留在各自立場表述的現況，使發言於理有據，進而有利於社會對話的進展、共識的凝聚及決議的可行性。

3. 全國層級開始推動

基於產業別、區域性社會對話所累積的經驗，進一步發展全國性議題的社會對話，與中央政府勞工行政部門、全國性勞資團體合作，針對重要經濟、社會與勞動議題進行對話、採取共同立場並作出建議書提交政府，請政府就建議書內容作出回應，進而開始累積勞資合作影響公共決策之實踐經驗。

4. 強化既有社會對話制度

基於產業別、區域性社會對話所累積的經驗，協助既有的全國層級勞資諮商機制，如基本工資審議委員會、跨國勞動力政策諮詢小組等，能夠更加有效地運作。具體作法包含提供與會代表教育訓練、討論議題資料蒐集與研究、前次會議後所形成的社會經濟影響評估、諮詢顧問服務等。

5. 議題主軸：逐漸擴及勞資利益相左議題

在部分已經形成固定合作默契及模式的社會對話機制中，可以嘗試逐漸將對話議題主軸從勞資具有共同立場的主題擴及至勞資立場不同、甚至對立之主題，嘗試透過社會對話釐清彼此立場及需求，進而找到能達成共識的標準，作成決議並予以實踐。

四、結語

我國由於政治發展背景使然，致勞資雙方長期以來即欠缺互動，而工會之蓬勃發展亦僅始於這十幾二十年間，勞資自治基礎較為不足，從而我國多係透過立法或行政規制加以保障勞工權益。上開因素造成我國政府介入色彩較重，亦使政、勞、資三方在團結與集體協商文化上缺乏社會建構的過程，因此各方仍在摸索實踐此種方式之具體途徑。

惟社會對話政策推動至今，社會大眾固仍不甚熟悉，惟尚不應因而放棄此一機制之推展。不論係揆諸歐洲國家發展經驗可知社會對話機制對勞資關係乃至國家整體經濟發展皆有正面助益，或是我國社會對話之推動自部分產業別的社會對話中，已證實我國勞資雙方具備透過社會對話達到共識並實際改善勞資關係與勞動問題之能力，顯見我國發展社會對話平臺具備可行性，且有初步成效及成功經驗，而不應前功盡棄。

當然，在推展方式上，吾人應了解社會對話法制化與否僅係使勞資雙方得以建立互信對話機制之手段，而非目的，惟有使勞資雙方相信政府有誠意透過社會對話將勞資雙方的意見納入公共決策之中，勞資雙方才會願意持續參與對話機制，並在其中進行誠信協商。此部分研究亦顯示社會對話機制成效不彰之主因為文化問題，目前不建議訂更多法律規範，是以未來所應著重者，當係協助勞資雙方建立或增進互信。

最後，從研究中可發現，政府的承諾對勞資雙方對社會對話平臺的信任至關重要，固然政府之功能與角色僅因係溝通之橋梁，而非主軸，本研究亦無意強調政府之角色以避免降低勞資自治之可能及「公親變事主」之問題。惟不可否認的，政府態度是社會對話與三方機制能否成功之關鍵，因此，政府應設法使社會對話凝聚共識，並確實執行，不讓對話流於形式。透過案例累積說服力，進而獲得社會夥伴之信賴，穩固三方架構，而透過由民間自發性成立對話平臺之較具可能性做法，妥適建構得以乘載勞資互信及解決勞動乃至社會問題之重大願景之社會對話平臺。

誌謝

本研究參與人員除本所勞動關係研究組張組長玉燕、梁涵維研發役、卓奇勳研發役，及紀冠宇研發役；勞工安全衛生展示館陳主任旺儀外，另包括：國立中正大學劉黃教授麗娟、國立台灣大學辛教授炳隆、全國金融業工會聯合總會韓秘書長仕賢、邱騰穎、李若妍、李虹紋三位中正大學研究助理等。另本研究執行期間獲得審查委員提供諸多寶貴意見，亦感銘在心。

此外，在研究過程中，感謝專家學者及受訪者熱心協助提供許多寶貴意見與經驗分享，以及劉所長傳名、鐘副所長琳惠對本研究審查之支持與關心，使本研究更臻完善，謹此敬表謝忱。

參考文獻

一、中文部分

- [1] 于承平、林俞均(2011)。新加坡發展尊嚴勞動對我國的啟示。臺灣勞動評論, 3(2), 253-284。
- [2] 于蓓(2013)。法國是個什麼樣的福利國家? 法國研究, 2013年第4期, 1-6。
- [3] 全國金融業工會聯合總會(2012)。基本工資不僅是勞動條件的議題, 更是社會議題。全國金融業工會聯合總會聯合會訊, 142。
- [4] 行政院勞工委員會(2012a)。101年全國層級社會對話圓桌會議紀錄。未公開之會議紀錄。
- [5] 行政院勞工委員會(2012b)。演藝人員社會對話第一次工作會議紀錄。未公開之會議紀錄。
- [6] 行政院勞工委員會(2012c)。演藝人員社會對話第二次工作會議紀錄。未公開之會議紀錄。
- [7] 吳育仁、許繼峰、蔡瓊姿(2013)。勞工、雇主、和政府間的社會對話: 邁向社會共識。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- [8] 李政儒、康長健(2017)。勞動三法修正後對工會行為調查研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。
- [9] 李耀泰(2008)。新加坡勞、資、政三邊關係的檢視: 一個歷史制度主義的觀點。人文暨社會科學期刊, 4(2), 93-107。
- [10] 洪清海(2010)。從經濟全球化談集體勞動三法修正的意涵與影響。臺灣勞工季刊, 22, 20-27。
- [11] 紀珮琪(2017)。社會對話作為基本工資制定機制之研究, 碩士論文, 國立中正大學勞工關係學系。
- [12] 茆昔文(2010)。臺灣工會參與政策與治理之研究。未發表碩士論文, 國立臺灣大學政治學研究所。
- [13] 馬財專(2011)。有多少社會對話? 臺灣非典型勞動政策決策過程中社會夥伴關係之考察與國際比較研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- [14] 馬財專(2012)。臺灣非典型勞動政策決策過程中社會對話的空間與實踐? 以勞動派遣之法制化過程為例。行政院國家科學委員會專題研究計畫。

- [15]張鑫隆(2010)。新勞動三法對臺灣工會的意義及未來的課題。臺灣勞工季刊, 22, 38-43。
- [16]陳正良(2010)。臺灣工會與協商結構：朝向較集權模式作發展。臺灣勞動評論, 2(1), 21-62。
- [17]陳衣凡(2014)。臺灣工會法修訂過程中社會對話的發展與實踐－工會之觀點。碩士論文, 國立中正大學勞工關係學系。
- [18]許長輝(2006)。經濟全球化對我國汽車產業工會發展影響之探討：以國瑞汽車為例。碩士論文, 國立中正大學勞工關係學系。
- [19]黃程貫、王能君、林佳和(2014)。勞資協議法制化對我國勞資關係之影響評估研究。勞動部委託研究。
- [20]黃耀滄(2009)。我國推動社會對話機制之現況。石油勞工, 383。
- [21]勞動部(2017)。106年度理燙髮美容業社會對話正式會議共識。未公開之會議紀錄。
- [22]潘世偉、鐘琳惠、王玉珊、王厚偉、陳慧玲、王孟純(2009)。考察新加坡職工總會與相關機構運作。行政院勞工委員會公務出國報告。
- [23]衛民(2010)。新「工會法」重要修法內容與對勞資關係衝擊之研究。國政研究報告, 財團法人國家政策研究基金會。
- [24]謝創智(2009)。社會對話的具體實踐：新加坡全國工資委員會(NWC)。工訊, 32, 40-46。

二、西文部分

- [25]Akpokavie, C. K. (2009). *Tripartism, Social Dialogue and Democracy*. ILO Century Project. International Institute for Labour Studies, Geneva.
- [26]Baccaro, L., & Papadakis, K. (2008). *The Promise and Perils of Participatory Policy Making*. International Institute for Labour Studies, Geneva.
- [27]BIT/PRODIAF. (2007). *Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone* (Dakar). Cited from International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. (2013). *National Tripartite Social Dialogue: an ILO Guide for Improved Governance*. Geneva: ILO.

- [28]Blanpain, R. (2011).European Labour Law. In International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations, edited by Dr. Roger Blanpain. Alphen aan den Rijn, NL: Kluwer Law International.
- [29]Eurofound. (2016). The Concept of Representativeness at National, International and European Level. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [30]Gabaglio, E. (2010). The Social Partners Role in the European Context.
- [31]Gheballi, V. Y. (2007). “ILO: an Overview of the History of the “Social Conscience” of the UN System”, ILO educational material, unpublished.
- [32]Gheballi, V. Y. (1988). The International Labour Organisation: A Case-Study on the Evolution of UN Specialised Agencies. Dordrecht: Martinus Nijhoff.
- [33]Gilejko, L. (2011). Steel Industry: The Most Successful Example of the Sectoral Social Dialogue in Poland. In Warsaw Forum of Economic Sociology (Vol. 2, No. 2, pp. 67-76).
- [34]Gobin, C. (1997). L’Europe syndicale, Bruxelles, Editions Labor. Cite from Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., Sismans, S., & Tilly, P. (2007). New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [35]Government of South Korea. (2013). Act on the Tripartite Commission for Economic and Social Development. Act No. 5990, May 24, 1999 (latest amended by Act No. 11690, Mar. 23, 2013).
- [36]Grunell, M. (2014). The Netherlands: Representativeness of the European Social Partner Organisations in the Cross-Industry Social Dialogue. EurWORK.
- [37]Han, C., Jang, J., Kim, S. (2010). Social Dialogue and Industrial Relations in South Korea: Has the Tripartite Commission Been Successful? Asia Pacific Viewpoint, 51(3), 288–303.
- [38]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions and International Labour Organization. (2012). Cooperation Agreement between the International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions and the International Labour Organization.
- [39]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (2012). Social Dialogues in Korea and the Economic and Social Development Commission. Note on Social Dialogue (May 2012). Retrieved May 29, 2018, from <http://www.aicesis.org/members/organization/80/>

- [40]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions, International Labour Organization and Economic and Social Development Commission of Korea. (2014). Seoul Declaration on the Promotion of National Social Protection Floors for All by Economic and Social Councils and Similar Institutions. 21 November 2014, Seoul.
- [41]International Labour Office. (2011). Promote Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No. 144. International Labour Office, Geneva.
- [42]International Labour Office. (2013). National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance. Geneva: ILO.
- [43]International Labour Office. (2000). General Survey Concerning the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152). International Labour Conference, Report III (Part 1B). 88th session 2000, Geneva.
- [44]International Labour Office. (2010). ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework. Prospects for Ratification of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144). Singapore, 18 to 22 January 2010.
- [45]International Labour Organization. (1960). Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation (No. 113).
- [46]International Labour Organization. (1976a). Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation (No. 152).
- [47]International Labour Organization. (1976b). Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention (No. 144).
- [48]International Labour Organization. (1977). Tripartite Consultation regarding International Labour Standards and other ILO Activities - ILO Convention No. 144 and Recommendation No. 152.
- [49]Ishikawa, Junko. (2003). Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book, ILO, Geneva.
- [50]Kaufman, B. (2004). The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA. International Labour Office, Geneva.

- [51]Labour Foundation of the Netherlands. (2010). Labour Foundation in Brief. Retrieved April 27, 2018, from https://www.stvda.nl/en/~/_media/files/stvda/brochures/stichting_alle_talen/2010_brochure_stichting_engels.ashx
- [52]Lapeyre, J. (2015). European Social Dialogue: 30 Years of Experience and Progress, but What Does the Future Hold? Policy paper 124, Notre Europe Jacques Delore Institute.
- [53]Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., Sismans, S., & Tilly, P. (2007). New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [54]Ministry of Manpower. (2017). Report on Wage Practices 2016.
- [55]Meardi, Guglielmo, Gardawski, Juliusz and Molina, Oscar. (2015). The Dynamics of Tripartism in Post-democratic Transitions : Comparative Lessons from Spain and Poland. *Business History*, 57 (3), 398-417.
- [56]National Wages Council. (2017). National Wages Council (NWC) Guidelines 2017/2018.
- [57]O'Donovan, Patricia. (2003). Social Dialogue: Trends and Issues, in *Best Practices in Social Dialogue*, edited by Sivananthiran A. and Ratnam C. S. Venkata.
- [58]Parissaki, M., Vega Vega, S. (2008). Capacity Building for Social Dialogue at Sectoral and Company Level in the New Member States, Croatia and Turkey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- [59]Pochet, P. (2005). Sectoral social dialogue? A quantitative analysis, *Transfer*, Vol. 11, No. 3, pp. 313–32. Cite from Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., Sismans, S., & Tilly, P. (2007). *New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [60]Rychly, L. and Pritzer, R. (2003). *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries*, working paper. Geneva: ILO.
- [61]Sivananthiran, A. and Ratnam, C. S. V. (2003). *Best Practices in Social Dialogue*, ILO, Subregional Office for South Asia and Indian Industrial Relations Associations (IIRA), Geneva.
- [62]Wojciech, M. (2016). Civil Dialogue in Poland in Light of EU Experiences. *Polish Sociological Review*, 193, 51-69.

三、網路資料

- [63]De Sociaal-Economische Raad. (2015). The Power of Consultation: The Dutch Consultative Economy Explained. Retrieved April 27, 2018, from <https://www.ser.nl/en/publications/publications/informatiebrochure-power-consultation-en.aspx>
- [64]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. a.). Advising Government and Parliament. Retrieved November 20, 2017, from https://www.ser.nl/en/about_the_ser/responsibilities/advising.aspx
- [65]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. b.). Department of Communications. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/departments/communications.aspx>
- [66]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. c.). Department of Financial Affairs. Retrieved November 20, 2017, from https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/departments/financial_affairs.aspx
- [67]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. d.). Department of Human Resources. Retrieved November 20, 2017, from https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/departments/human_resources.aspx
- [68]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. e.). Directorate of Economic Affairs. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/directorates/dez.aspx>
- [69]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. f.). Directorate of Public Affairs. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/directorates/dbz.aspx>
- [70]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. g.). Directorate of Social Affairs. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart/directorates/dsz.aspx>

- [71]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. h.). Hoe wordt bepaald of een vakorganisatie of ondernemersorganisatie recht heeft op het lidmaatschap van de SER. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/nl/secretariaat/faq/ser/recht-op-lidmaatschap-ser.aspx>
- [72]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. i.). Working Methods of the SER. Retrieved November 20, 2017, from https://www.ser.nl/en/about_the_ser/working_methods.aspx
- [73]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. j.). Organisational Chart. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.ser.nl/en/organisation/organisational%20chart.aspx>
- [74]De Sociaal-Economische Raad. (n. d. k.). Members of the SER. Retrieved November 20, 2017, from https://www.ser.nl/en/about_the_ser/members.aspx
- [75]Economic and Social Development Commission of Korea. (n. d. a.). Procedures of Operation. Retrieved November 19, 2017, from http://english.esdc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2092
- [76]Economic and Social Development Commission of Korea. (n. d. b.). Structure. Retrieved November 19, 2017, from http://english.esdc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2090
- [77]Economic, Social and Environmental Council. (n. d. a.). Administration and Finance. Retrieved April 25, 2018, from <http://www.lecese.fr/en/administration-and-finance>
- [78]Economic, Social and Environmental Council. (n. d. b.). ESEC Overview. Retrieved April 25, 2018, from <http://www.lecese.fr/en/esec-overview>
- [79]Economic, Social and Environmental Council. (n. d. c.). Working Methods. Retrieved April 25, 2018, from <http://www.lecese.fr/en/working-methods>
- [80]Eurofound. (2012). European Social Dialogue. Industrial Relations Dictionary. Retrieved November 22, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-dialogue>
- [81]Eurofound. (2012). European Social Dialogue. Industrial Relations Dictionary. Retrieved November 22, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-dialogue>

- [82]Eurofound. (2017). Involvement of the Social Partners in the European Semester: 2016 Update - Executive Summary. Retrieved November 21, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2017/involvement-of-the-social-partners-in-the-european-semester-2016-update-executive-summary#>
- [83]European Commission. (n. d. a.) Consultations of the Social Partners. Retrieved November 22, 2017, from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en>
- [84]European Commission. (n. d. b.). Cross-Industry Social Dialogue. Retrieved November 22, 2017, from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=en>
- [85]European Commission. (n. d. c.). Sectoral Social Dialogue. Retrieved November 22, 2017, from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>
- [86]European Commission. (n. d. d.). Social Dialogue. Retrieved November 22, 2017, from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- [87]Houtman, I., Kwantes, J.H. and Brugman, T. (2008). Working Conditions and Social Dialogue-The Netherlands. EurWORK. Retrieved September 7, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/working-conditions-and-social-dialogue-the-netherlands>.
- [88]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. a.). National Wages Council (NWC). AICESIS-ILO Joint Database. Retrieved November 16, 2017, from <http://www.aicesis.org/database/organization/276/characteristics/>
- [89]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. b.). The Role of ESCs-SIs and the Social Dialogue in the Implementation of a Social Protection Floor for All. AICESIS - ILO Conference. Retrieved November 19, 2017, from <http://www.aicesis.org/schedule/s729/>
- [90]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. c.). Economic and Social Development Commission. AICESIS-ILO Joint Database. Retrieved November 17, 2017, from <http://www.aicesis.org/database/organization/80/>
- [91]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. d.). Economic and Social Council (Sociaal Economische Raad, SER). Retrieved November 20, 2017, from <http://www.aicesis.org/database/organization/73/>

- [92]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. e.). The Labour Foundation. Retrieved November 20, 2017, from <http://www.aicesis.org/database/organization/304/>
- [93]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. f.). Economic, Social and Environmental Council. Retrieved April 24, 2018, from <http://aicesis.org/database/organization/45/committees/>
- [94]International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions. (n. d. g.). Social Dialogue Council. Retrieved April 25, 2018, from <http://www.aicesis.org/database/organization/78/committees/>
- [95]International Labour Organization. (n. d. a.). Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE). Retrieved November 4, 2017, from <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/lang--en/index.htm>
- [96]International Labour Organization. (n. d. b.). ILOSTAT Database. Retrieved November 28, 2017, from http://www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=169xwvidv6_307&_afLoop=2803816285626#!
- [97]International Labour Organization. (n. d. c.). International Labour Standards on Tripartite Consultation. Retrieved November 14, 2017, from <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--en/index.htm>
- [98]International Labour Organization. (n. d. d.). Social Dialogue and Tripartism Unit (DIALOG-UE). Retrieved November 4, 2017, from <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/lang--en/index.htm>
- [99]International Labour Organization. (n. d. e.). Tripartism and Social Dialogue. Retrieved November 13, 2017, from <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>
- [100]Labour Foundation of the Netherlands. (n. d.). Home. Retrieved November 20, 2017, from <https://www.stvda.nl/en/home.aspx>

- [101]Ministry of Family, Labor and Social Policy. (n. d.). Department of Social Dialogue and Social Partnership. Retrieved April 25, 2018, from <https://www.mpips.gov.pl/en/about-the-ministry/departments/department-of-social-dialogue-and-partnership/>
- [102]Mounier-Kuhn, A. (2018). European Social Dialogue Still Unknown to Many Workers (White, S. trans.). EURACTIV.fr. Retrieved April 24, 2018, from <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/european-social-dialogue-still-unknown-to-many-workers/>
- [103]Schulze-Marmeling, S. (2014). France: Role of Social Dialogue in Industrial Policies. EurWORK. Retrieved April 24, 2018, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-role-of-social-dialogue-in-industrial-policies>
- [104]Singapore Tripartism Forum. (n. d. a.). About STF. Retrieved November 16, 2017, from <https://www.tripartism.sg/page/About-STF/>
- [105]Singapore Tripartism Forum. (n. d. b.). National Wages Council. Retrieved November 16, 2017, from <https://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/>
- [106]Singapore Tripartism Forum. (n. d. c.). Tripartism in Singapore. Retrieved November 16, 2017, from <https://www.tripartism.sg/page/Tripartism-in-Singapore/>
- [107]Turlan, F. (2017). France: New Assessment of the Representativeness of the Social Partners. EurWORK. Retrieved November 29, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/france-new-assessment-of-the-representativeness-of-the-social-partners>
- [108]Van Het Kaar, R. (2014). Netherlands: Role of Social Dialogue in Industrial Policies. EurWORK. Retrieved September 19, 2017, from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-role-of-social-dialogue-in-industrial-policies>

[109]陳亮宇（2016 a）。20 世紀的荷蘭病與隨後的荷蘭奇蹟（上）【部落格文字資料】。2018 年 4 月 18 日擷取自：

<https://www.oranjeexpress.com/2016/03/16/20%E4%B8%96%E7%B4%80%E7%9A%84%E8%8D%B7%E8%98%AD%E7%97%85%E8%88%87%E9%9A%A8%E5%BE%8C%E7%9A%84%E8%8D%B7%E8%98%AD%E5%A5%87%E8%B9%9F%EF%BC%88%E4%B8%8A%EF%BC%89/>

[110]陳亮宇（2016 b）。20 世紀的荷蘭病與隨後的荷蘭奇蹟（下）【部落格文字資料】。2018 年 4 月 18 日擷取自：

<https://www.oranjeexpress.com/2016/03/16/20%E4%B8%96%E7%B4%80%E7%9A%84%E8%8D%B7%E8%98%AD%E7%97%85%E8%88%87%E9%9A%A8%E5%BE%8C%E7%9A%84%E8%8D%B7%E8%98%AD%E5%A5%87%E8%B9%9F%EF%BC%88%E4%B8%8B%EF%BC%89/>

[111]黃英華（2010）。工會法對工會組織運作會有新發展局勢？全國總工會勞動論壇。2017 年 9 月 7 日擷取自：<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=887>。

[112]戴肇洋（2017）。政黨若不合作一起滅頂。財團法人國家政策研究基金會。2018 年 4 月 18 日擷取自：<https://npf.org.tw/1/16668>。

附錄一、我國歷年社會對話場次一覽表

95 年至 100 年社會對話相關活動辦理場次彙整表

場次	會議名稱	日期	重要議題
1	第 1 次社會對話圓桌會議	95.09.27	聽取全國性勞雇團體對於政府執行勞工法制相關議題之意見。
2	航空業社會對話 (第 1 次)	95.12.20	初步瞭解勞雇雙方對於機師培訓及缺工，航空業勞動條件之適用皆有對話之需求。
3	觀光旅遊業社會對話 (第 1 次)	95.12.22	初步瞭解 95 年 11 月 23 日蘇院長與工商團體座談會，院長裁示「觀光業外勞需求對國內就業市場影響評估」案等議題，勞資雙方皆有對話需求
4	第 2 次社會對話圓桌會議	95.12.29	1.外勞審核機制。 2.營造業缺工問題。 3.兩性工作平等法第 16 條之修法。
5	第 3 次圓桌會議	96.04.03	1.基本工資。 2.外勞審核機制。
6	第 4 次圓桌會議	96.06.13	1.外勞審核機制。 2.育嬰留職停薪制度。 3.推動社會對話機制。
7	推動社會對話諮詢會議	96.07.27	1.各單位辦理 95 年度辦理社會對話宣導會及產業別社會對話之經驗與建議。 2.關於本年度辦理產業別、職業別或地區別社會對話之相關建議。
8	航空業社會對話 (第 2 次)	96.08.31	1.航空業空勤女性（機師、空服員）適用法令及保護。 2.外籍機師、外籍空服員及外籍工程師的引進問題。
9	營造業社會對話	96.09.05	1.外勞政策對本國營造業勞工的影響。 2.技術士養成及技能檢定問題。
10	航運業社會對話	96.09.21	1.如何解決目前國內航線船員不足及建議提高國內航線僱用外籍船員比例之意見。 2.漁船高級船員可否轉任國內航線船員，以解決目前國內航線船員不足之看法。 3.對於調整船員最低薪資標準之看法。
11	第 5 次圓桌會議	96.10.02	1.促進落實部分工時勞動保護法制。

			2.勞保投保薪資上限調整之影響。
12	台北縣社會對話	96.10.31	政府勞工政策措施
13	彰化縣社會對話	96.11.13	1.如何預防傳統產業技術人才斷層危機 2.調高基本工資對勞資雙方的影響
14	台北市社會對話	96.11.14	1.如何降低職災發生維護勞工安全，減少社會成本 2.政府勞工政策措施
15	新竹縣社會對話	96.11.16	如何加強勞資和諧協助產業在臺灣生根
16	觀光旅遊業社會對話 (第 2 次)	96.12.05	業必歸會與市場安定
17	航空業社會對話 (第 3 次)	96.12.07	1.航空機師人力流失問題 2.高鐵通車對國內航空業之衝擊
18	苗栗縣社會對話	96.12.12	當前勞工政策
19	車輛製造業社會對話	96.12.12	1.當前臺灣汽車業所面臨的瓶頸 2.臺灣汽車產業政策
20	台中縣社會對話	96.12.25	1.基本工資的調漲 2.育嬰津貼 3.留職停薪
21	第 6 次社會對話圓桌會議	97.07.22	聽取全國性勞雇團體對於政府執行勞工法制相關議題之意見。
22	車輛製造業社會對話	97.10.01	1.車輛業經營困境問題 2.勞資團體對產業政策之訴求 3.本業勞工工作權
23	推動社會對話諮詢會議	97.10.07	1.各單位 96 年度辦理社會對話活動之經驗與建議 2.未來推動社會對話機制之相關建議
24	航運業社會對話	97.10.22	因應 ILO 2006 年海事勞工公約，有關外僱船員勞健保及退休等福利措施意見
25	保險業社會對話	97.11.04	「保險業務員管理規則第 19 條第 1 項懲處之統一標準」涉違反憲法保障人民工作權事宜
26	勞資雙方推動社會對話知能培訓活動	97.11.20-21	透過針對社會對話概念、功能之介紹、國外案例經驗分析、對話案例技巧演練等培訓課程，強化勞資雙方對於社會對話之瞭解，以及提升進行社會對話之準備、實質對話之進行以及後續執行之相關知能。
27	金融(銀行)業社會對話	97.11.26	1. 風暴下，如何穩定金融業勞工之工作權 2. 勞資雙方簽訂團體協約相關事宜意見交換

			3. 金融機構整併員工權益相關事宜意見交換
28	觀光旅遊業社會對話	97.12.03	<ol style="list-style-type: none"> 1. 應如何提振觀光旅遊業?以活絡國人經濟發展，確保勞工就業機會。 2. 應如何落實勞基法?以確保勞工權益。 3. 有關觀光旅遊業是否開放外勞議題。 4. 現行法令各甲種旅行社營業執照均可接待外賓(包含中國旅客),但有關單位將甲種旅行社予以分類,致部分甲種旅行社不得接待,似有造成達壟斷市場之嫌。 5. 業必歸會,依「工會法強制入會,依法行政勞資合作推動」。
29	保險業社會對話會前會議	97.12.18	針對預計召開之「保險業社會對話」討論議題及會議進程序等相關事宜進行初步討論。
30	98 年度全國層級社會對話圓會議第 1 次工作小組會議	98.03.11	<p>會議共識：</p> <p>請相關部會及勞資團體，針對「勞資政三方如何共同促進就業及維持僱用安定」議題，就各自所持意見思考並凝聚內部共識後，提出問題、對策與具體建議，提下次工作小組討論，並可參酌今日與會代表所提之無薪休假、定期契約、勞動派遣、大量解僱勞工通知及協商機制及其他有關促進就業及維持僱用安定之子議題提供意見，如有促進就業及僱用安定以外的議題也歡迎提出意見。</p>
31	營造業社會對話工作小組會議	98.03.23	<p>會議共識：</p> <p>請相關部會及勞資團體，針對「為保障國人就業機會，如何積極媒合國人參與擴大公共工程建設計畫」及「為穩定營造業就業機會，如何加強就業技能之培訓與技能檢定工作，以助工程品質之改善」等議題，各自凝聚內部共識後，提出問題、對策與具體建議，並可參酌今日與會代表所提之相關內容提供意見，提下次工作小組討論。</p>
32	98 年度「車輛產業社會對話活動」工會小組會議	98.03.26	確認正式會議議題及辦理時間、地點。
33	98 年度「社會對話推動小組」委員會議	98.04.07	檢視本會 98 年度推動社會對話機制實施計畫規劃情形。

34	98 年度全國層級社會對話圓會議第 2 次工作小組會議	98.05.15	<p>會議共識：</p> <p>一、正式會議訂於六月召開，並由勞委會視情形擇一適當時間、地點辦理，會議期間以一天為原則，邀請全國性勞資團體、學者專家、相關政府部門等與會。</p> <p>二、預定討論之議題有下列四項：</p> <p>(一)勞動派遣人力運用與保障。</p> <p>(二)如何加強自營作業者、無一定僱主、受僱四人以下企業勞工之社會保障。</p> <p>(三)如何落實團體協商機制，強化產業民主。</p> <p>(四)如何創造長期及穩定的就業機會。</p>
35	98 年度勞資政三方社會對話知能培訓活動(第一場次)	98.05.19-20	<p>透過針對社會對話概念、功能之介紹、國外案例經驗分析、對話案例技巧演練等培訓課程，強化勞資雙方對於社會對話之瞭解，以及提升進行社會對話之準備、實質對話之進行以及後續執行之相關知能。</p>
36	98 年度全國層級社會對話圓會議第 3 次工作小組會議	98.06.30	<p>會議共識：</p> <p>一、正式會議暫訂於七月份召開，並由勞委會視情形擇一適當時間、地點辦理，會議期間以半天為原則，邀請全國性勞資團體、學者專家、相關政府部門等與會。</p> <p>二、訂於 7 月 8 日上午召開第 4 次工作小組會議，請各社會夥伴就對話議題提出具體建議，尋求三方初步共識。</p> <p>三、預定討論之議題有下列二項：</p> <p>(一)勞動派遣人力運用與保障。</p> <p>(二)如何加強受僱四人以下企業勞工之社會保障？</p> <p>四、有關團體協商、產業民主及創造長期穩定就業等議題，本次社會對話會議暫不討論，留待下次會議再進行評估與討論。產業別團體協商之議題，可於產業別社會對話時探討。</p>
37	98 年度全國層級社會對話圓會議第 4 次工作小組會議	98.07.08	<p>會議共識：</p> <p>一、俟議題內容修正完成後，即提供各單位參考，請各單位預作準備並及早確認內部意見及提出因應對策。</p>

			<p>二、議題二請勞工保險處加強相關說明，其子題二修改為「上開政策之推動對勞、資、政之影響為何？及其因應配套措施為何？」。</p> <p>三、正式會議召開時間暫訂於7月底，並授權勞委會擇一適當時間、地點舉辦，勞資雙方出席者為理事長，政府部門以機關首長或副首長為主，請各單位充分準備。</p>
38	98年度「社會對話專題講座」	98.07.16	<p>講題： 打開產業民主的金鑰－社會對話機制之建構與運用</p>
39	98年度保險業社會對話會前會議	98.08.26	<p>會議共識：</p> <p>一、保險公司(保險經紀人公司)惡意解僱保險業務員勞工，並扣留保險業務員登錄，不予辦理異動登錄，造成保險業務員無法轉任其他公司，致使保險業務員勞工原有利益及工作權保障喪失，有違反憲法保障人民生存權之疑慮，應速於研討修正，提請討論研議。</p> <p>二、行政院金融監督管理委員會金管保三字第09602551631號函「保險業務員管理規則第19條第1項懲處之統一標準」是否有擴大引用，及以行為態樣為懲處要件，處以保險業務員「撤銷登錄」處罰方式，是否擴張引用，違反憲法保障人民生存權之疑慮，提請討論研議。</p> <p>三、保險公司近年來施行企業併購，造成保險業務員勞工原有利益及工作權保障喪失，造成社會動盪，如何因應，提請討論研議一案，因涉及層面較大，不列入正式會議對話議題。</p>
40	98年度「車輛產業社會對話活動」	98.08.31	<p>一、如何活絡汽機車產業的競爭力</p> <p>二、促進勞工就業機會與穩定勞工生活</p> <p>會議共識：</p> <p>一、建請政府同意「貨物稅減徵條例」再延續一年至2010年底。</p> <p>二、汽車方面，建請政府提供獎勵措施，逐年減少5%~10%之高齡車。</p>

			三、機車方面，二行程機車使用年限立法管制及強制二行程機車定期安全檢查。
41	98 年度「觀光旅遊業社會對話」工作小組會議	98.09.17	一、積欠旅行社團費問題如何處理？團費報價低於成本問題如何解決？ 二、如何促進勞資雙方進行勞資協商，締結團體協約？ 三、現行工會法仍為強制入會之規定，建議勞資合作推動「業必歸會」之精神。
42	98 年度保險業社會對話會議	98.09.30	會議共識： 勞資雙方一致同意登錄制度有其必要性，有關懲處標準，應納入勞工意見，對於紀律委員會，因涉及勞工工作權，應聽從勞方意見，並予以保障尊重，委員會應納入勞方成員。
43	98 年度勞資政三方社會對話知能培訓活動(第二場次)	98.11.26-27	透過針對社會對話概念、功能之介紹、國外案例經驗分析、對話案例技巧演練等培訓課程，強化勞資雙方對於社會對話之瞭解，以及提升進行社會對話之準備、實質對話之進行以及後續執行之相關知能。
44	98 年度社會對話圓桌會議	98.12.15	共識意見： 一、請勞資關係處草擬勞動派遣法制修法方向後，再次聽取勞資雙方意見。 二、有關 4 人以下強制納保議題，係為保護勞工，使其在工作期間得享有勞工保險各項給付之保障。惟因涉及勞工權益、雇主負擔與實務技術面等問題，本會將再持續溝通，聽取各界意見。
45	98 年度「觀光旅遊業社會對話」	98.12.24	會議共識 一、建請觀光局、職訓局加強協助商會、工會辦理職業訓練及在職訓練。政府現行輔助措施、相關補助培訓計畫請各單位多加充分利用。 二、建請觀光局協助處理積欠團費問題。 三、建請觀光局加強與各相關商會、工會和協會之間互動，並持續交換意見。

			四、建請勞委會加強團體協約法制之宣導。
46	99 年度車輛業社會對話	09 月 28 日	<p>一、整理 2009 年貨物稅減免機車 4,000 元、汽車 30,000 元後，因減稅或增賣對國家財政的影響。</p> <p>二、安排機車業勞資雙方拜會財政部、環保署，共同研商有無降低貨物稅或相關補貼之方案，以協助機車產業渡過難關。</p> <p>三、高齡機車汰舊換新牽涉問題較多，勞雇團體將持續與政府相關單位溝通。</p> <p>四、進用勞動派遣的限制，以不排擠正職員工之就業權益。與勞委會共同發出支持派遣立法之新聞稿，以表示本會保護派遣勞工之立場。</p>
47	99 年度保險業社會對話會議	10 月 19 日	<p>一、請業界及勞方就勞資雙方約定採「僱傭」及「承攬」關係時窒礙難行之處，透過多方溝通管道，繼續加強協商，解決爭議。</p> <p>二、政府部門樂觀其成，樂於協助勞資雙方相關合作辦理保險業務員資格考試之報名作業事宜。</p> <p>三、保險業務員在職教育訓練課程准由「中華民國保險業全國總工會」配合辦理</p>
48	99 年度觀光旅遊業社會對話會議	12 月 23 日	<p>一、建議政府機關舉辦國內自強活動時，能聘請有執照無(少)經驗之導遊，並於陸客來台開放自由行後，政府能補助導遊考取小客車駕駛執照，以便於帶領自遊行陸客。</p> <p>二、建議政府對於觀光旅館業加強勞工法令宣導，保障勞工權益及配合辦理中小企業員工在職訓練。</p> <p>三、建請導遊協會、領隊協會、旅行公會、旅行業者能向我國領隊、導遊推廣，提醒大陸旅客能適度給予房務清潔員、行李員小費作為提供相對服務之回饋。</p> <p>四、建議觀光局、漁業署加強觀光動力船(遊艇)、娛樂漁業漁船從業人員之權益保障及重視。</p> <p>五、馬主席潮提出「旅遊業從業人員團體協約書</p>

			草案」(詳如附件)，與會者建議會後勞資雙方可持續進行協商。
49	99 年度社會對話圓桌會議	12 月 15 日	<p>一、派遣勞動權益保障之法制應兼顧彈性與安全，運用勞動派遣是為了增加彈性，不容剝削勞工，在研擬勞動派遣法制時可考量增訂同工同酬原則。</p> <p>二、對於就業及外勞的議題，全國性勞資團體未來可持續共同交換意見，尋求可接受的共識。</p>
50	100 年度航運業社會對話	01 月 18 日	<p>一、因應國際勞工組織 2006 年之「海事勞工公約」及「STCW 公約」規則，及國、內外情勢發展，船員在身心狀況均堪任工作且勞資雙方合意下，得於 65 歲後繼續服務，亦請交通部能繼續發給船員有效之各項證照。</p> <p>二、修正本會建議船員法第 51 條修正條文。</p>
51	100 年度社會對話推動小組委員會議	02 月 21 日	檢視本會 99 年度推動社會對話機制執行情形及 100 年度實施計畫規劃內容與方向。
52	100 年度全國層級社會對話第 1 次工作小組會議。	08 月 31 日	<p>共識議題為</p> <p>一、強化派遣勞工之保障與合理之運用</p> <p>二、檢討勞工工時過長，避免過勞造成企業能量之損失（或人力資源之損失）。</p> <p>三、部分涉及政治性壓力的話題，建議以和緩方式進行，本會將先擬定討論題綱，必要時再開會討論是否可行，俾利社會對話之進行。</p>
53	100 年度全國層級社會對話第 2 次工作小組會議。	10 月 24 日	<p>一、正式會議召開前，請勞、資、政、學各方面提供相關數據及說明資料，並列在手冊內。</p> <p>二、共識將「法定正常工時應如何縮減列為討論議題。」。</p>
54	100 年機械車輛相關產業社會對話	12 月 07 日	<p>一、公路總局袁副組長表示將建議交通部，於民國 101 年機車牌照全面更換時，將現狀約有 500 萬輛機車經公路總局盤點，未繳納稅金、保險...等不正常使用之車輛，故公路總局建議將此『非正常狀態使用之車輛』更換新車牌作為區隔，若未更換者將會被註銷或報廢方式處理，並期望於 2012 年實施。</p>

			<p>二、另建請交通部與環保署，能建立共通平臺來互相對應環保檢驗車輛時，如發現保險費未繳、稅金未繳、行照逾期者，以更換新車牌作為區隔，便於今後車輛管理方案的實施。</p> <p>三、建請政府相關單位修改 98 年購車減徵貨物稅方案配套措施內容，視景氣狀況備而使用。</p> <p>四、建請資方儘可能不再裁減員工，以確保員工工作權。</p> <p>五、建請政府儘速完成勞動派遣法制化。且勞動派遣應屬非常態性、過渡性、補充性、臨時性為原則。</p>
55	100 年度全國層級社會對話會議	12 月 14 日	<p>一、社會對話性質本屬意見分享，本次對話議題勞資政各方應充分溝通對話，因此本次會議不作結論。</p> <p>二、所有個別意見皆應予以記錄，作為本會業務單位政策研擬之參考。</p>

註：本表由勞動部勞動關係司提供

101 年至 106 年社會對話相關活動辦理場次彙整表

年度	產業/區域別	重要議題
101	演藝人員	針對演藝總工會關心的演藝人員其身心健康或過勞議題，藉由社會對話與資方交換意見並確立演藝總工會在推動社會對話對口單位。
101	航運業	針對「外僱船員適用勞退新制辦理提撥退休金」部分，各界站在不同角度，充份表達意見，但許多方面仍待後續會議繼續深入探討與研議。
101	記者業	本次會議僅邀請工會代表出席，並達成「新聞自主」及「新聞記者工作下之工時與休假」兩議題共識。
101	航太產業	一、政府應加強職訓局有關航太及相關機械、汽車等人才培育職訓師資，並可連結漢翔公司現有師資、場地，由同業公會及工會整合職訓類別及需求。 二、職訓中心應連結各大專院校（如逢甲大學）於下年度因應產業別人才需求執行。 三、職訓中心、教育部、同業公會及工會應配合積極推動產業大學技職教育，並擴大三（高中三年）+四（大學四年）專案之推動，且研議可否結合替代役等做法，訓練企業真正可用人才。
101	文化創意產業	針對「如何保護演藝人員健康與安全」以及「如何避免演藝人員工時過長，發生過勞情事」之議題進行對話，並達成共同朝向實踐國際演員工會所訂「影視從業人員的健康與安全基本指引」之共識。
102	港埠碼頭裝卸服務業	一、 針對「忠愛候工大樓」所有權歸屬及 88 年基隆港碼頭工人僱用制度合理化實施內容與臺灣高等法院民事判決認定事項，適時派員向本會等行政部門說明。 二、 請港務公司就「忠愛候工大樓」搬遷地點召開研商會議。
102	記者業	對於記者從業人員工作或實務上遇到之問題或困難進行討論並提出建議議題。
102	航太業	成立「航太科技產業學院」使產學訓能結合，達成學生學有所用，資方亦能受惠之目的。

102	石化業	<p>一、如何獎勵企業落實環保及工安責任</p> <p>(一) 提升企業社會責任 (經濟部)</p> <p>(二) 賦稅減免 (賦稅署、金管會)</p> <p>(三) 環評與產業發展 (環保署)</p> <p>二、建構石化業勞雇團體安全衛生對話平臺，共同推動勞資自主管理機制，強化工會參與預防工安機制</p> <p>(一) 產業層級及企業層級自主管理平臺 (ex 事故原因專業調查、工安稽核、安衛診斷輔導、編訂實務規範或技術標準等範圍等)</p> <p>(二) 上下游廠商及外包廠商之工安預防 (ex 如何監工及解決酗酒與吸毒問題)</p> <p>(三) 如何保障職災勞工的權益。</p>
102	新北市	蒐集勞資雙方共同關切議題。
103	航運業	中華民國輪船商業同業公會全國聯合會與中華海員總工會簽訂之國際航線團體協約更新事宜。
103	工具機暨汽機車產業社會對話	中韓簽訂自由貿易協定 (FTA)，臺灣工具機暨汽機車產業如何面對因應。
103	女子燙髮業	<p>一、 面對未來兩岸經濟合作架構協議簽訂對女子燙髮業產生衝擊，政府應輔導及補助業者，並提供勞工訓練等必要協助。將共識度高的包裹式輔導美容美髮業策略，做為下次會議社會對話議題。</p> <p>二、 為延長中高齡勞工留任職場貢獻其專業能力，女子燙髮業如何營造並提供友善中高齡就業之環境或措施。</p> <p>三、 有關從事女子燙髮工作之勞工，因師徒制之影響而造成其工資及工時等勞動條件較不穩定，甚有低於勞動法令規定情事，有無改善方向進行討論。</p>
104	汽機車暨工具機產業	就「鼓勵汽機車汰舊換新」議題進行對話獲致共識，並經立法院於 104 年 11 月 11 日初審通過「貨物稅條例部分條文修正草案」，該草案規定於新法實施後 5 年內，民眾汰換舊車並購買新車者，每車減徵貨物稅 5 萬元，機車報廢半年前後購買新機車，每輛減徵 4,000 元，相關規定有助於擴大車市內需，進而穩定汽機車業之就業市場，此外汰換舊車亦可達節能減碳之環

		保目的。
104	保全業	從探討保全業從業人員合理工時或薪資範圍為方向研議正式對話議題。
104	理燙髮美容業	<p>一、 勞動部勞動力發展署將協助台北市理燙髮美容業提供其發展職能基準之方法，中華民國理燙髮美容業職業工會全國聯合會如認有需要，再爭取目的事業主管機關衛生福利部之支持。</p> <p>二、 政府未來在擬訂與理燙髮美容業相關之產學合作補助、計畫或措施時，應邀請勞雇團體及學校等共同參與，以聽取意見並加強說明工作，以期雇主能廣為運用資源，政府施政作為能確實符合業界實務所需。</p> <p>三、 教育部未來應協助理燙髮美容業勞雇雙方進入學校辦理理燙髮美容業工作之說明活動，以達提升該產業技術並吸引高端人才進入之目的。</p> <p>四、 政府未來在作台北市理燙髮美容業之勞動檢查時，其檢查項目能先徵詢工會意見，以保障從業人員之勞動條件。</p> <p>五、 勞動部勞動力發展署 104 年度將規劃補助台北市單店所需教育訓練課程費用，請中華民國理燙髮美容業職業工會全國聯合會協助整合台北市單店訓練課程需求，儘速提供該署辦理。</p>
104	影視業	<p>一、 職業安全的推廣有兩個層面，一個是自我安全意識的提升，一個是行為機制的措施改善，職業安全的推動是必然需要的，但在佐證的機制、授課的時數、參訓人員的職務類別的分類都需要再進一步的討論，取得更多的共識，日後相關的影視的勞動環境建議也應該向政府相關勞動職安的研究機構爭取調查備案。</p> <p>二、 職業安全最常發生在劇組製作影片的時程上，但勞方與資方對於職務與編制的概念各有觀點，許多現行劇組的工作模式或許相關勞動法令對應上早已經不符合法令規定，但是現階段改變劇組現有工作模式更是困難，然而勞資雙方都不願意發生意外事件，也因此可以藉此多</p>

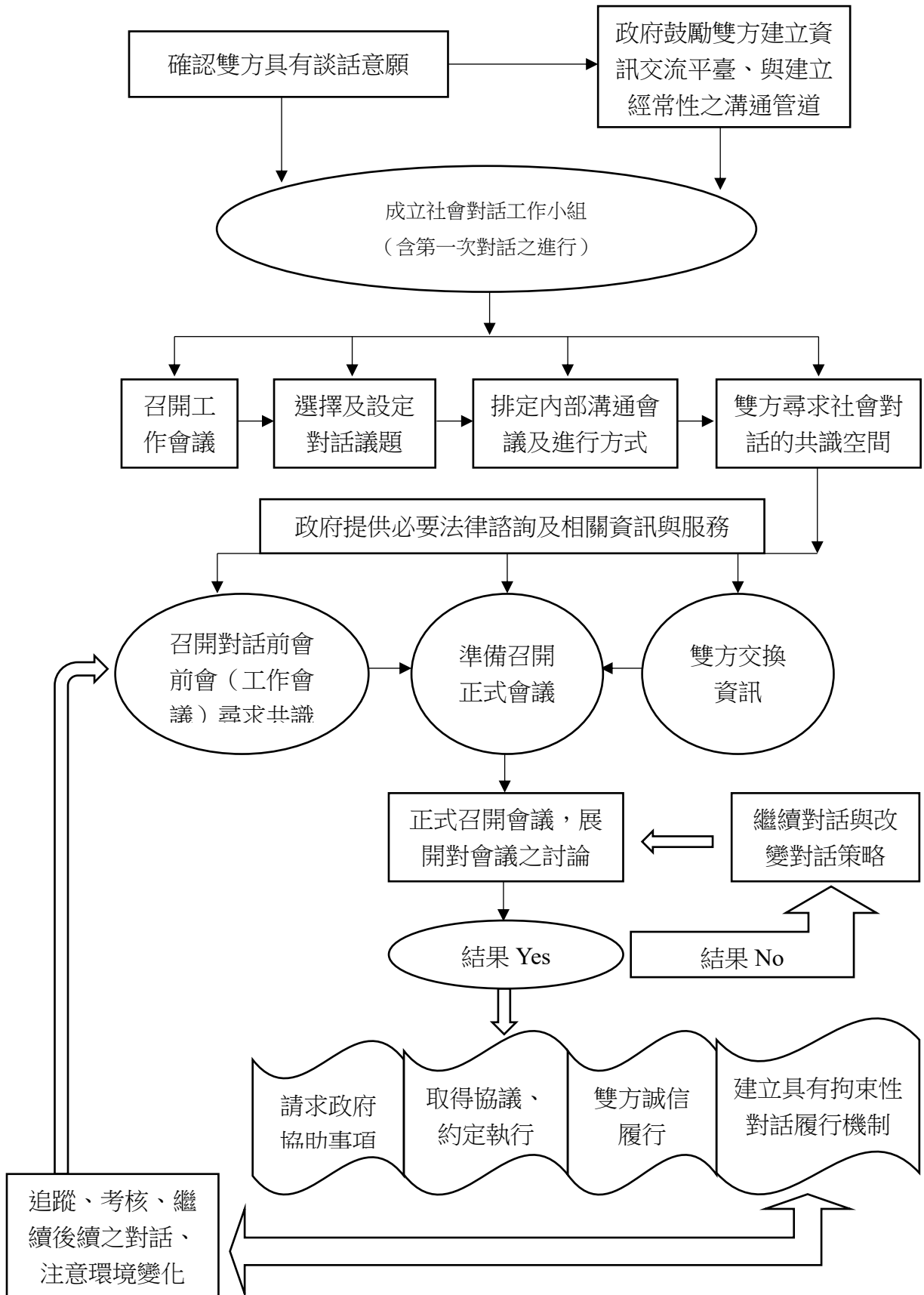
		<p>加宣傳，相關安全部門與安全人員機制的建立是在預防意外的發生降低劇組在人身與物品上的損失風險。</p> <p>三、 資方原則上在不增加相關預算與損失的情況下，針對勞工所提出的相關需求都會給予支持，然資方並不會主動提出相關的議題，相關的措施與規畫也應該由勞方討論過後共同爭取，職業安全衛生相對應影視劇組產業的課程規劃、認證的機制、與相關重要職務的進階訓練，都是需要詳細的討論，必要的時候可以跟資方共同向政府權責主管機關爭取相關的預算編列來執行此一業務。</p>
105	保全業	<p>勞資雙方透過社會對話機制，加強對保全人員之勞動權益保障，並同時加強宣導若公寓大廈管理委員會自行僱用管理員，仍須依《勞動基準法》及《勞工保險條例》等規定，負擔雇主責任。</p>
106	理燙髮美容業	<p>勞資雙方、學校代表及相關政府機關代表透過社會對話機制達成「產學訓合作，促進青年穩定僱用及加薪」共識，經由產學訓合作培育更能符合產業需求的專業人才，讓國內產業人才更具國際專業水準，學生可學以致用，以解決當前產業問題。</p>
106	車輛業	<p>一、 針對配合空汙防制政策有改善工作環境意願之企業，由本部職業安全衛生署整合現有輔導資源，提供改善工作環境之輔導及補助措施。</p> <p>二、 為利事業單位瞭解政府相關技術輔導措施，由經濟部與環境保護署協助篩選與車輛業相關之輔導及補助方案，經本部彙整後，提供車輛業勞資雙方參考。</p> <p>三、 為敦促上市櫃公司落實企業社會責任以保障勞工之安全健康與勞動權益，請金融監督管理委員會督導證交所及櫃買中心，對上市櫃公司加強宣導落實勞動議題（如：職業安全衛生及勞資關係等）資訊於企業社會責任報告書中揭露。</p>

註：本表由勞動部勞動關係司提供

附錄二、勞動部社會對話進行流程 SOP

- 一、確認勞資雙方均具代表性且有意願進行對話。
 - 二、勞資雙方進行初步理性接觸，增加互信。
 - 三、勞資雙方成立社會對話工作小組，召開正式對話前之籌備會議，設定對話議題及對話程序。
 - 四、勞資雙方針對經確認之對話議題，各自進行內部討論及資訊蒐集，尋求內部共識。
 - 五、正式進行對話前，勞資雙方進行初步資訊交換，以達資訊對稱。
 - 六、正式進行對話前，組織內部先行對話討論，建立參與對話人員共識。
 - 七、正式對話開始。
 - 八、取得協議，並約定如何執行，或如何對當事人形成拘束力。如對於法令或政策意見有共識，可提供給政府相關單位參考處理。
 - 九、追蹤：會後持續追蹤，並定期進行對話，同時亦可針對臨時性及急迫性之議題不定期進行對話。
- ◎ 對話過程請主管機關暨相關目的事業主管機關提供對話議題相關資訊，並提供諮商功能，積極協助及參與對話。

社會對話進行流程 SOP 流程圖



附錄三、與社會對話相關之國際勞工組織公約與建議書

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise

Entry into force: 04 Jul 1950

Adoption: San Francisco, 31st ILC session (09 Jul 1948)

Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention)

Convention may be denounced: 04 Jul 2020 - 04 Jul 2021

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948;
Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning freedom of association and protection of the right to organise, which is the seventh item on the agenda of the session;
Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation declares "recognition of the principle of freedom of association" to be a means of improving conditions of labour and of establishing peace;
Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that "freedom of expression and of association are essential to sustained progress";
Considering that the International Labour Conference, at its Thirtieth Session, unanimously adopted the principles which should form the basis for international regulation;
Considering that the General Assembly of the United Nations, at its Second Session, endorsed these principles and requested the International Labour Organisation to continue every effort in order that it may be possible to adopt one or several international Conventions;
adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948:

PART I. FREEDOM OF ASSOCIATION

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to give effect to the following provisions.

Article 2

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

Article 3

1. Workers' and employers' organisations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes.
2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.

Article 4

Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority.

Article 5

Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.

Article 6

The provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.

Article 7

The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof.

Article 8

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law

of the land.

2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

Article 9

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 10

In this Convention the term organisation means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.

PART II. PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 11

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

PART III. MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 12

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office with or as soon as possible after its ratification a declaration stating:

(a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

- (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - (d) the territories in respect of which it reserves its decision.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
 3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
 4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 13

1. Where the subject-matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.
2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office:
 - (a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or
 - (b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.
3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.
4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any

modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second

ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Entry into force: 18 Jul 1951

Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949)

Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).

Convention may be denounced: 18 Jul 2021 - 18 Jul 2022

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Thirty-second Session on 8 June 1949, and
Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the
principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the
agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the
following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective
Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.
2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--
 - (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;
 - (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.
2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support

workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two

Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --

(a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

(b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

(c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

(d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 10

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any

modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of

its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

Entry into force: 30 Jun 1973

Adoption: Geneva, 56th ILC session (23 Jun 1971)

Status: Up-to-date instrument (Technical Convention)

Convention may be denounced: 30 Jun 2023 - 30 Jun 2024

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Fifty-sixth Session on 2 June 1971, and
Noting the terms of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949,
which provides for protection of workers against acts of anti-union discrimination in respect
of their employment, and
Considering that it is desirable to supplement these terms with respect to workers'
representatives, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to protection and
facilities afforded to workers' representatives in the undertaking, which is the fifth item on
the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-one
the following Convention, which may be cited as the Workers' Representatives Convention,
1971:

Article 1

Workers' representatives in the undertaking shall enjoy effective protection against any act
prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers'
representative or on union membership or participation in union activities, in so far as they
act in conformity with existing laws or collective agreements or other jointly agreed
arrangements.

Article 2

1. Such facilities in the undertaking shall be afforded to workers' representatives as may be
appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently.

2. In this connection account shall be taken of the characteristics of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.
3. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the undertaking concerned.

Article 3

For the purpose of this Convention the term workers' representatives means persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are--

- (a) trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by members of such unions; or
- (b) elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

Article 4

National laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions may determine the type or types of workers' representatives which shall be entitled to the protection and facilities provided for in this Convention.

Article 5

Where there exist in the same undertaking both trade union representatives and elected representatives, appropriate measures shall be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of elected representatives is not used to undermine the position of the trade unions concerned or their representatives and to encourage co-operation on all relevant matters between the elected representatives and the trade unions concerned and their representatives.

Article 6

Effect may be given to this Convention through national laws or regulations or collective agreements, or in any other manner consistent with national practice.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention

and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Entry into force: 16 May 1978

Adoption: Geneva, 61st ILC session (21 Jun 1976)

Status: Up-to-date instrument (Governance (Priority) Convention)

Convention may be denounced: 16 May 2018 - 16 May 2019

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and
Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations--in
particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention,
1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the
Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960--which affirm the
right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for
measures to promote effective consultation at the national level between public authorities
and employers' and workers' organisations, as well as the provisions of numerous
international labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation
of employers' and workers' organisations on measures to give effect thereto, and
Having considered the fourth item on the agenda of the session which is entitled
"Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour
standards", and having decided upon the adoption of certain proposals concerning tripartite
consultation to promote the implementation of international labour standards, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-six
the following Convention, which may be cited as the Tripartite Consultation (International
Labour Standards) Convention, 1976:

Article 1

In this Convention the term representative organisations means the most representative
organisations of employers and workers enjoying the right of freedom of association.

Article 2

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to operate procedures which ensure effective consultations, with respect to the matters concerning the activities of the International Labour Organisation set out in Article 5, paragraph 1, below, between representatives of the government, of employers and of workers.
2. The nature and form of the procedures provided for in paragraph 1 of this Article shall be determined in each country in accordance with national practice, after consultation with the representative organisations, where such organisations exist and such procedures have not yet been established.

Article 3

1. The representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Convention shall be freely chosen by their representative organisations, where such organisations exist.
2. Employers and workers shall be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken.

Article 4

1. The competent authority shall assume responsibility for the administrative support of the procedures provided for in this Convention.
2. Appropriate arrangements shall be made between the competent authority and the representative organisations, where such organisations exist, for the financing of any necessary training of participants in these procedures.

Article 5

1. The purpose of the procedures provided for in this Convention shall be consultations on--
 - (a) government replies to questionnaires concerning items on the agenda of the International Labour Conference and government comments on proposed texts to be discussed by the Conference;
 - (b) the proposals to be made to the competent authority or authorities in connection with the submission of Conventions and Recommendations pursuant to article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation;
 - (c) the re-examination at appropriate intervals of unratified Conventions and of Recommendations to which effect has not yet been given, to consider what measures might be taken to promote their implementation and ratification as appropriate;

(d) questions arising out of reports to be made to the International Labour Office under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(e) proposals for the denunciation of ratified Conventions.

2. In order to ensure adequate consideration of the matters referred to in paragraph 1 of this Article, consultation shall be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year.

Article 6

When this is considered appropriate after consultation with the representative organisations, where such organisations exist, the competent authority shall issue an annual report on the working of the procedures provided for in this Convention.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the

International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

Entry into force: 25 Feb 1981

Adoption: Geneva, 64th ILC session (27 Jun 1978)

Status: Up-to-date instrument (Technical Convention)

Convention may be denounced: 25 Feb 2021 - 25 Feb 2022

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and
Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise
Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and
the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and
Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not
cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives
Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the
undertaking, and
Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the
need for sound labour relations between public authorities and public employees'
organisations, and
Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among
member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions
of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-
owned undertakings and various types of autonomous or semi-autonomous public bodies, as
well as to the nature of employment relationships), and
Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the
purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between
private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen
in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective
Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory
bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these
provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by
that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term public employee means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term public employees' organisation means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

PART II. PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANISE

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.
2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--
 - (a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;
 - (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.
2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.
3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

PART III. FACILITIES TO BE AFFORDED TO PUBLIC EMPLOYEES' ORGANISATIONS

Article 6

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.
2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.
3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

PART IV. PROCEDURES FOR DETERMINING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Article 7

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

PART V. SETTLEMENT OF DISPUTES

Article 8

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

PART VI. CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

Article 9

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

PART VII. FINAL PROVISIONS

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 11

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

Entry into force: 11 Aug 1983

Adoption: Geneva, 67th ILC session (03 Jun 1981)

Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

Convention may be denounced: 11 Aug 2023 - 11 Aug 2024

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and
Reaffirming the provision of the Declaration of Philadelphia recognising "the solemn
obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world
programmes which will achieve ... the effective recognition of the right of collective
bargaining", and noting that this principle is "fully applicable to all people everywhere", and
Having regard to the key importance of existing international standards contained in the
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right
to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Collective Agreements
Recommendation, 1951, the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951,
the Labour Relations (Public Service) Convention and Recommendation, 1978, and the
Labour Administration Convention and Recommendation, 1978, and
Considering that it is desirable to make greater efforts to achieve the objectives of these
standards and, particularly, the general principles set out in Article 4 of the Right to Organise
and Collective Bargaining Convention, 1949, and in Paragraph 1 of the Collective
Agreements Recommendation, 1951, and
Considering accordingly that these standards should be complemented by appropriate
measures based on them and aimed at promoting free and voluntary collective bargaining,
and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the promotion of
collective bargaining, which is the fourth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the
following Convention, which may be cited as the Collective Bargaining Convention, 1981:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.
2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention apply to the armed forces and the police may be determined by national laws or regulations or national practice.
3. As regards the public service, special modalities of application of this Convention may be fixed by national laws or regulations or national practice.

Article 2

For the purpose of this Convention the term collective bargaining extends to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for--

- (a) determining working conditions and terms of employment; and/or
- (b) regulating relations between employers and workers; and/or
- (c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.

Article 3

1. Where national law or practice recognises the existence of workers' representatives as defined in Article 3, subparagraph (b), of the Workers' Representatives Convention, 1971, national law or practice may determine the extent to which the term collective bargaining shall also extend, for the purpose of this Convention, to negotiations with these representatives.
2. Where, in pursuance of paragraph 1 of this Article, the term collective bargaining also includes negotiations with the workers' representatives referred to in that paragraph, appropriate measures shall be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of these representatives is not used to undermine the position of the workers' organisations concerned.

PART II. METHODS OF APPLICATION

Article 4

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

PART III. PROMOTION OF COLLECTIVE BARGAINING

Article 5

1. Measures adapted to national conditions shall be taken to promote collective bargaining.
2. The aims of the measures referred to in paragraph 1 of this Article shall be the following:
 - (a) collective bargaining should be made possible for all employers and all groups of workers in the branches of activity covered by this Convention;
 - (b) collective bargaining should be progressively extended to all matters covered by subparagraphs (a), (b) and (c) of Article 2 of this Convention;
 - (c) the establishment of rules of procedure agreed between employers' and workers' organisations should be encouraged;
 - (d) collective bargaining should not be hampered by the absence of rules governing the procedure to be used or by the inadequacy or inappropriateness of such rules;
 - (e) bodies and procedures for the settlement of labour disputes should be so conceived as to contribute to the promotion of collective bargaining.

Article 6

The provisions of this Convention do not preclude the operation of industrial relations systems in which collective bargaining takes place within the framework of conciliation and/or arbitration machinery or institutions, in which machinery or institutions the parties to the collective bargaining process voluntarily participate.

Article 7

Measures taken by public authorities to encourage and promote the development of collective bargaining shall be the subject of prior consultation and, whenever possible, agreement between public authorities and employers' and workers' organisations.

Article 8

The measures taken with a view to promoting collective bargaining shall not be so conceived or applied as to hamper the freedom of collective bargaining.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 9

This Convention does not revise any existing Convention or Recommendation.

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 11

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered

by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)

Adoption: Geneva, 44th ILC session (20 Jun 1960)

Status: Up-to-date instrument

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Forty-fourth Session on 1 June 1960, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to consultation and co-operation between public authorities and employers' and workers' organisations at the industrial and national levels, which is the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,
adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty, the following Recommendation, which may be cited as the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960:

1.

(1) Measures appropriate to national conditions should be taken to promote effective consultation and co-operation at the industrial and national levels between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as between these organisations, for the purposes indicated in Paragraphs 4 and 5 below, and on such other matters of mutual concern as the parties may determine.

(2) Such measures should be applied without discrimination of any kind against these organisations or amongst them on grounds such as the race, sex, religion, political opinion or national extraction of their members.

2. Such consultation and co-operation should not derogate from freedom of association or from the rights of employers' and workers' organisations, including their right of collective bargaining.

3. In accordance with national custom or practice, such consultation and co-operation should be provided for or facilitated--

(a) by voluntary action on the part of the employers' and workers' organisations; or

- (b) by promotional action on the part of the public authorities; or
- (c) by laws or regulations; or
- (d) by a combination of any of these methods.

4. Such consultation and co-operation should have the general objective of promoting mutual understanding and good relations between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as between these organisations, with a view to developing the economy as a whole or individual branches thereof, improving conditions of work and raising standards of living.

5. Such consultation and co-operation should aim, in particular--

- (a) at joint consideration by employers' and workers' organisations of matters of mutual concern with a view to arriving, to the fullest possible extent, at agreed solutions; and
- (b) at ensuring that the competent public authorities seek the views, advice and assistance of employers' and workers' organisations in an appropriate manner, in respect of such matters as--

- (i) the preparation and implementation of laws and regulations affecting their interests;
- (ii) the establishment and functioning of national bodies, such as those responsible for organisation of employment, vocational training and retraining, labour protection, industrial health and safety, productivity, social security and welfare; and
- (iii) the elaboration and implementation of plans of economic and social development.

Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)

Adoption: Geneva, 56th ILC session (23 Jun 1971)

Status: Up-to-date instrument.

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Fifty-sixth Session on 2 June 1971, and,
Having adopted the Workers' Representatives Convention, 1971, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to protection and
facilities afforded to workers' representatives in the undertaking, which is the fifth item on
the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,
adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-one,
the following Recommendation, which may be cited as the Workers' Representatives
Recommendation, 1971:

I. Methods of Implementation

1. Effect may be given to this Recommendation through national laws or regulations or
collective agreements, or in any other manner consistent with national practice.

II. General Provisions

2. For the purpose of this Recommendation the term workers' representatives means persons
who are recognised as such under national law or practice, whether they are—

(a) trade union representatives, namely representatives designated or elected by trade unions
or by the members of such unions; or

(b) elected representatives, namely representatives who are freely elected by the workers of
the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective
agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the
exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

3. National laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions may determine the type or types of workers' representatives which should be entitled to the protection and facilities provided for in this Recommendation.

4. Where there exist in the same undertaking both trade union representatives and elected representatives, appropriate measures should be taken, wherever necessary, to ensure that the existence of elected representatives is not used to undermine the position of the trade unions concerned or their representatives and to encourage co-operation on all relevant matters between the elected representatives and the trade unions concerned and their representatives.

III. Protection of Workers' Representatives

5. Workers' representatives in the undertaking should enjoy effective protection against any act prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers' representative or on union membership or participation in union activities, in so far as they act in conformity with existing laws or collective agreements or other jointly agreed arrangements.

6.

(1) Where there are not sufficient relevant protective measures applicable to workers in general, specific measures should be taken to ensure effective protection of workers' representatives.

(2) These might include such measures as the following:

(a) detailed and precise definition of the reasons justifying termination of employment of workers' representatives:

(b) a requirement of consultation with, an advisory opinion from, or agreement of an independent body, public or private, or a joint body, before the dismissal of a workers' representative becomes final;

(c) a special recourse procedure open to workers' representatives who consider that their employment has been unjustifiably terminated, or that they have been subjected to an unfavourable change in their conditions of employment or to unfair treatment;

(d) in respect of the unjustified termination of employment of workers' representatives, provision for an effective remedy which, unless this is contrary to basic principles of the law of the country concerned, should include the reinstatement of such representatives in their

job, with payment of unpaid wages and with maintenance of their acquired rights;

(e) provision for laying upon the employer, in the case of any alleged discriminatory dismissal or unfavourable change in the conditions of employment of a workers' representative, the burden of proving that such action was justified;

(f) recognition of a priority to be given to workers' representatives with regard to their retention in employment in case of reduction of the workforce.

7.

(1) Protection afforded under Paragraph 5 of this Recommendation should also apply to workers who are candidates, or have been nominated as candidates through such appropriate procedures as may exist, for election or appointment as workers' representatives.

(2) The same protection might also be afforded to workers who have ceased to be workers' representatives.

(3) The period during which such protection is enjoyed by the persons referred to in this Paragraph may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

8.

(1) Persons who, upon termination of their mandate as workers' representatives in the undertaking in which they have been employed, resume work in that undertaking should retain, or have restored, all their rights, including those related to the nature of their job, to wages and to seniority. (2) The questions whether, and to what extent, the provisions of subparagraph (1) of this Paragraph should apply to workers' representatives who have exercised their functions mainly outside the undertaking concerned should be left to national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions.

IV. Facilities to be Afforded to Workers' Representatives

9.

(1) Such facilities in the undertaking should be afforded to workers' representatives as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently.

(2) In this connection account should be taken of the characteristics of the industrial relations system of the country and the needs, size and capabilities of the undertaking concerned.

(3) The granting of such facilities should not impair the efficient operation of the undertaking concerned.

10.

(1) Workers' representatives in the undertaking should be afforded the necessary time off from work, without loss of pay or social and fringe benefits, for carrying out their representation functions in the undertaking.

(2) In the absence of appropriate provisions, a workers' representative may be required to obtain permission from his immediate supervisor or another appropriate representative of management designated for this purpose before he takes time off from work, such permission not to be unreasonably withheld.

(3) Reasonable limits may be set on the amount of time off which is granted to workers' representatives under subparagraph (1) of this Paragraph.

11.

(1) In order to enable them to carry out their functions effectively, workers' representatives should be afforded the necessary time off for attending trade union meetings, training courses, seminars, congresses and conferences.

(2) Time off afforded under subparagraph (1) of this Paragraph should be afforded without loss of pay or social and fringe benefits, it being understood that the question of who should bear the resulting costs may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

12. Workers' representatives in the undertaking should be granted access to all workplaces in the undertaking, where such access is necessary to enable them to carry out their representation functions.

13. Workers' representatives should be granted without undue delay access to the management of the undertaking and to management representatives empowered to take decisions, as may be necessary for the proper exercise of their functions.

14. In the absence of other arrangements for the collection of trade union dues, workers' representatives authorised to do so by the trade union should be permitted to collect such dues regularly on the premises of the undertaking.

15.

(1) Workers' representatives acting on behalf of a trade union should be authorised to post trade union notices on the premises of the undertaking in a place or places agreed on with the management and to which the workers have easy access.

(2) The management should permit workers' representatives acting on behalf of a trade union to distribute news sheets, pamphlets, publications and other documents of the union among the workers of the undertaking.

(3) The union notices and documents referred to in this Paragraph should relate to normal trade union activities and their posting and distribution should not prejudice the orderly operation and tidiness of the undertaking.

(4) Workers' representatives who are elected representatives in the meaning of clause (b) of Paragraph 2 of this Recommendation should be given similar facilities consistent with their functions.

16. The management should make available to workers' representatives, under the conditions and to the extent which may be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation, such material facilities and information as may be necessary for the exercise of their functions.

17.

(1) Trade union representatives who are not employed in the undertaking but whose trade union has members employed therein should be granted access to the undertaking.

(2) The determination of the conditions for such access should be left to the methods of implementation referred to in Paragraphs 1 and 3 of this Recommendation.

Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152)

Adoption: Geneva, 61st ILC session (21 Jun 1976)

Status: Up-to-date instrument.

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office,
and having met in its Sixty-first Session on 2 June 1976, and
Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations - in particular the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 - which affirm the right of employers and workers to establish free and independent organisations and call for measures to promote effective consultation at the national level between public authorities and employers' and workers' organisations, as well as the provisions of numerous international labour Conventions and Recommendations which provide for the consultation of employers' and workers' organisations on measures to give effect thereto, and
Having considered the fourth item on the agenda of the session which is entitled "Establishment of tripartite machinery to promote the implementation of international labour standards, and having decided upon the adoption of certain proposals concerning tripartite consultations to promote the implementation of international labour standards and national action relating to the activities of the International Labour Organisation, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,
adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred seventy-six, the following Recommendation, which may be cited as the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976:

1. In this Recommendation the term representative organisations means the most representative organisations of employers and workers enjoying the right of freedom of association.
2.
 - (1) Each Member of the International Labour Organisation should operate procedures which

ensure effective consultations with respect to matters concerning the activities of the International Labour Organisation, in accordance with Paragraphs 5 to 7 of this Recommendation, between representatives of the government, of employers and of workers.

(2) The nature and form of the procedures provided for in subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in each country in accordance with national practice, after consultation with the representative organisations where such procedures have not yet been established.

(3) For instance, consultations may be undertaken—

(a) through a committee specifically constituted for questions concerning the activities of the International Labour Organisation;

(b) through a body with general competence in the economic, social or labour field;

(c) through a number of bodies with special responsibility for particular subject areas; or

(d) through written communications, where those involved in the consultative procedures are agreed that such communications are appropriate and sufficient.

3.

(1) The representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Recommendation should be freely chosen by their representative organisations.

(2) Employers and workers should be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken.

(3) Measures should be taken, in co-operation with the employers' and workers' organisations concerned, to make available appropriate training to enable participants in the procedures to perform their functions effectively.

4. The competent authority should assume responsibility for the administrative support and financing of the procedures provided for in this Recommendation, including the financing of training programmes where necessary.

5. The purpose of the procedures provided for in this Recommendation should be consultations—

(a) on government replies to questionnaires concerning items on the agenda of the International Labour Conference and government comments on proposed texts to be discussed by the Conference;

(b) on the proposals to be made to the competent authority or authorities in connection with

the submission of Conventions and Recommendations pursuant to article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(c) subject to national practice, on the preparation and implementation of legislative or other measures to give effect to international labour Conventions and Recommendations, in particular to ratified Conventions (including measures for the implementation of provisions concerning the consultation or collaboration of employers' and workers' representatives);

(d) on the re-examination at appropriate intervals of unratified Conventions and of Recommendations to which effect has not yet been given, to consider what measures might be taken to promote their implementation and ratification as appropriate;

(e) on questions arising out of reports to be made to the International Labour Office under articles 19 and 22 of the Constitution of the International Labour Organisation;

(f) on proposals for the denunciation of ratified Conventions.

6. The competent authority, after consultation with the representative organisations, should determine the extent to which these procedures should be used for the purpose of consultations on other matters of mutual concern, such as—

(a) the preparation, implementation and evaluation of technical co-operation activities in which the International Labour Organisation participates;

(b) the action to be taken in respect of resolutions and other conclusions adopted by the International Labour Conference, regional conferences, industrial committees and other meetings convened by the International Labour Organisation;

(c) the promotion of a better knowledge of the activities of the International Labour Organisation as an element for use in economic and social policies and programmes.

7. In order to ensure adequate consideration of the matters referred to in the preceding Paragraphs, consultations should be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year.

8. Measures appropriate to national conditions and practice should be taken to ensure co-ordination between the procedures provided for in this Recommendation and the activities of national bodies dealing with analogous questions.

9. When this is considered appropriate after consultation with the representative organisations, the competent authority should issue an annual report on the working of the procedures provided for in this Recommendation.

**Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th
Session
(Geneva, June 2002)**

**I
Resolution concerning tripartism and social dialogue**

The General Conference of the International Labour Organization,

Recalling the Constitution of the International Labour Organization,

Recalling Conventions Nos. 87, 98, 144, 150, 151 and 154, and the Recommendations accompanying them as well as Recommendation No. 113,

Underlining the founding of the International Labour Organization in 1919 as a unique tripartite structure with the objective of “universal and lasting peace”,

Reaffirming the importance of the tripartite nature of the International Labour Organization, which is the only international organization where governments and representatives of workers’ and employers’ organizations can freely and openly exchange their ideas and experiences and promote lasting mechanisms of dialogue and consensus building,

Stressing that among the strategic objectives of the International Labour Organization is the strengthening of tripartism and social dialogue,

Aware that social dialogue and tripartism have proved to be valuable and democratic means to address social concerns, build consensus, help elaborate international labour standards and examine a wide range of labour issues on which the social partners play a direct, legitimate and irreplaceable role,

Reaffirming that legitimate, independent and democratic organizations of workers and employers, engaging in dialogue and collective bargaining, bring a tradition of social peace based on free negotiations and accommodation of conflicting interests, therefore making social dialogue a central element of democratic societies,

Recalling the numerous challenges and opportunities facing the world of work in the

framework of ongoing globalization and the importance of strengthening the collaboration between the social partners and governments in order to achieve appropriate solutions at national, regional and international levels and, most pertinently, in the International Labour Organization,

Recalling the essential role of the social partners in stable economic and social development, democratization and participative development and in examining and reinforcing the role of international cooperation for poverty eradication, promotion of full employment and decent work, which ensure social cohesion of countries,

Stressing that social dialogue and tripartism are modern and dynamic processes that have unique capacity and great potential to contribute to progress in many difficult and challenging situations and issues, including those related to globalization, regional integration and transition,

Emphasizing that the social partners are open to dialogue and that they work in the field with NGOs that share the same values and objectives and pursue them in a constructive manner; recognizing the potential for the International Labour Office to collaborate with civil society following appropriate consultations with the tripartite constituents,

Noting the valuable contributions of civil society institutions and organizations in assisting the Office in carrying out its work – particularly in the fields of child labour, migrant workers and workers with disabilities; and recognizing that forms of dialogue other than social dialogue are most useful when all parties respect the respective roles and responsibilities of others, particularly concerning questions of representation;

1. Invites the governments to ensure that the necessary preconditions exist for social dialogue, including respect for the fundamental principles and the right to freedom of association and collective bargaining, a sound industrial relations environment, and respect for the role of the social partners, and invites governments as well as workers' and employers' organizations to promote and enhance tripartism and social dialogue, especially in sectors where tripartism and social dialogue are absent or hardly exist:

(a) invites workers' organizations to continue to empower workers in sectors where representation is low in order to enable them to exercise their rights and defend their interests;

(b) invites employers' organizations to reach out to sectors where representation levels are low in order to support the development of a business environment in which tripartism and social dialogue can flourish.

2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to instruct the Director-General to ensure that the International Labour Organization and its Office within existing resources of the Organization:

- (a) consolidate the tripartite nature of the Organization – governments, workers and employers – legitimately representing the aspirations of its constituents in the world of work;
- (b) continue to this end their efforts to strengthen employers' and workers' organizations to enable them better to collaborate in the work of the Office and be more effective in their countries;
- (c) enhance the role of tripartism and social dialogue in the Organization, both as one of its four strategic objectives and as a tool to make operational all strategic objectives, as well as the cross-cutting issues of gender and development;
- (d) promote the ratification and application of ILO standards specifically addressing social dialogue, as set out in the preamble above and continue to promote the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- (e) promote the involvement of the social partners in a meaningful consultative process in labour reforms, including dealing with the core Conventions and other workrelated legislation;
- (f) carry out in-depth studies of social dialogue in collaboration with the Organization's constituents with a view to enhancing the capacity of labour administrations and workers' and employers' organizations to participate in social dialogue;
- (g) reinforce the role and all the functions of the Social Dialogue Sector within the Office and in particular its capacity to promote social dialogue in all the strategic objectives of the Organization, and recognize the unique functions and roles of the Bureaux for Employers' and Workers' Activities within the Office and strengthen their abilities to provide services to employers' and workers' organizations worldwide in order to enable them to maximize the outcome of the Office's work;
- (h) promote and reinforce the tripartite activities of the Organization to determine its policies and work priorities, and further develop technical cooperation programmes and other mechanisms with the social partners and governments to help strengthen their capacities, services and representation;
- (i) reiterate in headquarters and in the field the importance of strengthening the tripartite

structure of the International Labour Organization and to ensure that the Office works with and for the constituents of the Organization;

(j) ensure that the tripartite constituents will be consulted as appropriate in the selection of and relationships with other civil society organizations with which the International Labour Organization might work.

附錄四、研究計畫問卷調查題綱

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
「社會對話運作模式及社會夥伴制度建立」研究計畫 問卷調查

第一部份 勞／資團體現況

【請依據敘述勾選符合您所代表勞／資團體現況的選項。】

(若您同時具有不同層級代表身分時，請以「最高」組織層級代表之身分填答)

1. 您所代表的勞／資團體層級：

- 全國層級 地方(區域)層級

2. 您所代表的勞／資團體去年度決算總金額：

- 未滿 100 萬 100 萬以上，未滿 250 萬 250 萬以上，未滿 500 萬
 500 萬以上，未滿 750 萬 750 萬以上，未滿 1,000 萬 1,000 萬以上

3. 您所代表的勞／資團體去年度會費收入占經費收入總額之比例：

- 未滿 10% 10%以上，未滿 20% 20%以上，未滿 30%
 30%以上，未滿 40% 40%以上，未滿 50% 50%以上

4. 您所代表的勞／資團體去年度申請政府補助費用(如出國考察會議、勞工教育、職業訓練等)占經費收入總額之比例：

- 未滿 10% 10%以上，未滿 20% 20%以上，未滿 30%
 30%以上，未滿 40% 40%以上，未滿 50% 50%以上

5. 您所代表的勞／資團體中，理監事成員的女性占比(女／男)：

- 未滿 25% 25%以上，未滿 50% 50%以上，未滿 75%
 75%以上

6. 您所代表的勞／資團體會員數：

(1) 會員家數：

- 1 家（自己） 2~9 家 10~49 家
 50~99 家 100 家以上

(2) 會員總人數：

- 未滿一百人 一百人以上，未滿一
千人 一千人以上，未滿一
萬人
 一萬人以上，未滿十
萬人 十萬人以上

7. 您所代表的勞／資團體專職及兼職會務人員人數：

(1) 專職人員：

- 未滿 3 人 3~5 人 6~10 人
 11~20 人 20 人以上

(2) 兼職人員：

- 未滿 3 人 3~5 人 6~10 人
 11~20 人 20 人以上

第二部份 社會對話識能

【第 8~11 題，請依照題目敘述，勾選您認為適合的選項。】

8. 您曾經在您的服務單位（組織內部或工作場所）親身參與過何種形式的勞資對話（可複選）：

- 資方單方面地告知訊息
 勞資雙方進行訊息交換，資方有回應勞方的必要
 資方決策時必須聽取勞方的意見
 勞資雙方進行具有拘束力的協商或協議
 其他（請說明）：
-

9. 您曾經代表勞／資團體親身參與過下列何種社會對話（可複選）：

- 全國層級社會對話（如基本工資審議等全國性議題之社會對話）
 區域層級社會對話（如特定縣市或地區性議題之社會對話）
 產業層級社會對話（如特定產業別相關議題之社會對話）
 未曾參與上述三種社會對話

10. 您認為在制定社會、經濟或勞動相關公共政策時，可採用何種形式的社會對話（可複選）：

- 由政府主管機關邀集勞資雙方代表共同進行的三方協商會議
 - 由勞資雙方代表共同進行的二方協商會議
 - 由政府主管機關單方面諮詢勞雇雙方意見，進而制訂決策
 - 其他（請說明）：
-

11. 您認為下列企業內部現行制度或機制的實施過程，何種屬於社會對話（可複選）：

- 職工福利委員會 勞工退休準備金委員會 團體協約協商會議
 職業安全衛生委員會 勞工董事（出席董事會） 勞工列席董事會
 其他（請說明）：

【第 12~14 題，請閱讀題目敘述，並按照尺度圈選出一個最符合您看法的數字。】

12.	請逐一表示您對於除了勞、資、政三方之外，將下列成員列入社會對話第四方的認同程度：	非常不認同←→非常認同					
	學者專家	1	2	3	4	5	6
	公民團體	1	2	3	4	5	6
	勞權團體	1	2	3	4	5	6
	社會公正人士	1	2	3	4	5	6
	其他（請說明並評估，無則免填）：	1	2	3	4	5	6

13.	請逐一表示您對於政府在社會對話中扮演下列角色的認同程度：	非常不認同←→非常認同					
	協調勞資意見差異	1	2	3	4	5	6
	提供勞資代表議題相關訊息	1	2	3	4	5	6
	提供勞資代表社會對話能力訓練	1	2	3	4	5	6
	參考勞資團體意見單方面做出決策	1	2	3	4	5	6
	以勞資團體意見作出共識決定	1	2	3	4	5	6
	其他（請說明並評估，無則免填）：	1	2	3	4	5	6

14.	請逐一表示您對將下列政策議題作為社會對話主軸的認同程度：	非常不認同←→非常認同					
	經濟及產業發展政策	1	2	3	4	5	6
	國際及兩岸貿易政策	1	2	3	4	5	6
	物價政策	1	2	3	4	5	6

社會福利政策	1	2	3	4	5	6
就業政策	1	2	3	4	5	6
能源政策	1	2	3	4	5	6
環境政策	1	2	3	4	5	6
勞動政策	1	2	3	4	5	6
工作相關職業安全衛生與健康政策	1	2	3	4	5	6
教育及人力資源發展政策	1	2	3	4	5	6
其他（請說明並評估，無則免填）：	1	2	3	4	5	6

第三部份 參與社會對話的代表性

【第 15~16 題，請依照題目敘述，依據程度由高到低排序，數字愈小，程度愈高】

15. 下列為參與社會對話團體代表性認定的常見指標，請依照您認為「我國適合採用」的程度逐一排序（1 為最適合，8 或 9 為最不適合，以此類推）：

- 該團體個人會員或企業會員總數
 - 該團體會員在區域或產業的覆蓋率
 - 該團體本身或會員團體的團體協約締約數
 - 該團體內部運作民主程度
 - 該團體在財務或組織運作上的獨立程度
 - 該團體代表參與社會對話的經驗多寡
 - 該團體內部是否設有意見表達管道
 - 該團體是否隸屬於國際上級組織
 - 其他（請說明並排序）：
-

16. 下列為勞資團體推派參與社會對話的代表應具備的專業能力，請依照您認為「重要」的程度逐一排序（1 為最重要，5 或 6 為最不重要，以此類推）：

- 書刊、統計資料及網路資訊的蒐集與解讀能力
 - 會員的意見調查與分析能力
 - 協商、諮商、人際溝通的技巧
 - 政策規劃與規則制定能力
 - 擔任締結團體協約代表的經歷
 - 其他（請說明並排序）：
-

【第 17 題，請依照題目敘述，勾選您認為適合的選項。】

17. 為提升社會對話過程之效能，您認為可以提供參與代表受何種教育訓練（可複選）：

- | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 企業經營與管理決策 | <input type="checkbox"/> 組織權利與集體協商 | <input type="checkbox"/> 溝通與談判技巧 |
| <input type="checkbox"/> 經濟及社會政策 | <input type="checkbox"/> 契約相關權利義務法律知識 | <input type="checkbox"/> 職場意見交流與諮商 |
| <input type="checkbox"/> 資訊蒐集分析 | <input type="checkbox"/> 勞資爭議處理 | <input type="checkbox"/> 國際經貿制度與現況 |
| <input type="checkbox"/> 國際局勢分析 | <input type="checkbox"/> 國家當前重要政治 | <input type="checkbox"/> 科技發展與產業變革 |
| <input type="checkbox"/> 勞動市場與就業政策 | | |
| <input type="checkbox"/> 其他（請說明）： | | |

第四部份 社會對話的效用

【第 18~19 題，請閱讀題目敘述，並按照尺度圈選出一個最符合您看法的數字。】

18.	(由具參與社會對話經驗者填答，無經驗者請跳至第 19 題) 依據您參與社會對話的經驗，請逐一表示您對該社會對話促成下列結果的滿意程度：	非常不滿意←→非常滿意					
	簽訂的協約具有拘束力	1	2	3	4	5	6
	有助於政府決策機制或政策形成	1	2	3	4	5	6
	有達成各方意見交流與訊息交換	1	2	3	4	5	6
19.	請逐一表示您對有效的社會對話應具備下列條件的認同程度：	非常不認同←→非常認同					
	簽訂的協約具有拘束力	1	2	3	4	5	6
	有助於政府決策機制或政策形成	1	2	3	4	5	6
	有達成各方意見交流與訊息交換	1	2	3	4	5	6
	其他(請說明並評估，無則免填)：	1	2	3	4	5	6

第五部份 對於社會對話平臺建構之未來期待

【請依照題目敘述，勾選您認為適合的選項。】

20. 您期待未來在社會、經濟或勞動議題相關公共政策制定上所採用的社會對話是下列何種形式(本題為單選題，請擇一勾選)：

- 由具代表性的社會夥伴進行對話，透過對話共同達成決議
- 由具代表性的社會夥伴進行對話，由政府制定決策
- 由政府向一般社會各界進行諮詢，遵循諮詢結果達成決議
- 由政府向一般社會各界進行意見交流，由政府制定決策
- 我國無須另闢社會對話平臺
- 其他(請說明)：

第六部份 個人基本資料

【請勾選您符合您個人身份敘述的選項。】

(若您同時具有不同層級代表身分時，請以「最高」組織層級代表之身分填答)

21. 生理性別：

男

女

22. 年齡：

20~29 歲

30~39 歲

40~49 歲

50~59 歲

60 歲以上

23. 工作地點：

基隆市

臺北市

新北市

桃園市

新竹縣

新竹市

苗栗縣

臺中市

彰化縣

南投縣

雲林縣

嘉義縣

嘉義市

臺南市

高雄市

屏東縣

宜蘭縣

花蓮縣

臺東縣

澎湖縣

金門縣

連江縣

24. 您所代表的勞／資團體所屬行業別：

- | | | |
|--|--------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 全國層級，不屬單一行業別 | | |
| <input type="checkbox"/> 醫療保健及社會工作服務業 | | |
| <input type="checkbox"/> 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業 | | |
| <input type="checkbox"/> 農、林、漁、牧業 | <input type="checkbox"/> 礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> 製造業 |
| <input type="checkbox"/> 電力及燃氣供應業 | <input type="checkbox"/> 營建工程業 | <input type="checkbox"/> 批發及零售業 |
| <input type="checkbox"/> 運輸及倉儲業 | <input type="checkbox"/> 住宿及餐飲業 | <input type="checkbox"/> 金融及保險業 |
| <input type="checkbox"/> 不動產業 | <input type="checkbox"/> 專業、科學及技術服務業 | <input type="checkbox"/> 支援服務業 |
| <input type="checkbox"/> 教育業 | <input type="checkbox"/> 藝術、娛樂及休閒服務業 | <input type="checkbox"/> 其他服務業 |

25. 您在所屬勞／資團體所屬中擔任的職務：

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 理事長 | <input type="checkbox"/> 副理事長 | <input type="checkbox"/> 常務理事 |
| <input type="checkbox"/> 理事 | <input type="checkbox"/> 監事會召集人 | <input type="checkbox"/> 常務監事 |
| <input type="checkbox"/> 監事 | <input type="checkbox"/> 秘書長 | <input type="checkbox"/> 副秘書長 |
| <input type="checkbox"/> 會務人員主管 | <input type="checkbox"/> 其他會員代表 | |

附錄五、研究計畫深度訪談題綱

勞動部勞動及職業安全衛生研究所 「社會對話運作模式及社會夥伴制度建立」研究計畫 深度訪談大綱

一、社會對話之成員，主要由政、勞、資三方社會夥伴所組成。國際勞工組織認為參與社會對話的社會夥伴需具代表性。通常採取的量化標準有代表組織的會員人數門檻、會員同意通過代表組織的比例、該組織簽訂團體協約的覆蓋率等；質化標準則可依組織的財務與組織獨立性、經驗多寡或組織運作的民主程度等條件，由政府與勞資團體進行充分諮詢後任命代表之組織。

- (一) 請問您認為我國參與政勞資三方社會對話機制的成員是否需具備社會夥伴之代表性？
- (二) 承上題，我國參與政勞資三方社會對話機制的成員是否已具備社會夥伴之代表性？
- (三) 我國應採取哪些代表性指標作為社會夥伴認定機制？

二、社會對話可以是勞工與雇主之間雙方，或是包含政府在內的三方。除了傳統三方對話，有些國家如南非還有「三方加一」的對話模式，將其他民間團體或學者專家加入三方對話，從而獲得更寬廣的共識，我國政府所設置的勞資共同參與機制，亦採取此種「三方加一」的對話模式。

- (一) 請問就您參與過的政勞資互動模式之經驗，對於此種「三方加一」對話模式，我國學者／勞權團體所扮演的角色為何？
- (二) 承上題，請問您認為我國應該採用此種三方加一的模式嗎？原因為何？
- (三) 您認為在我國的社會對話中，學者／勞權團體應扮演什麼角色較為合適？

三、社會對話可分為協商、諮商及資訊交流三種形式。協商目的乃使政府與社會夥伴達成協議；諮商要求各方發表意見並公開討論，提供政府相關政策措施或立法草案之資訊；資訊交流指不必做任何決定或是對討論議題有所行動，僅為實質討論與辯論。

依據您曾參與社會對話（勞資溝通與協商等）之經驗，請問您認為該項經驗應屬於何種形式？原因為何？

四、我國勞動部設有社會對話進行流程 SOP，依序是：一、確認勞資雙方均具代表性且有意願進行對話；二、勞資雙方進行初步理性接觸，增加互信；三、勞資雙方成立社會對話工作小組，召開正式對話前之籌備會議，設定對話議題及對話程序；四、勞資雙方針對經確認之對話議題，各自進行內部討論及資訊蒐集，尋求內部共識；五、正式進行對話前，勞資雙方進行初步資訊交換，以達資訊對稱；六、正式進行對話前，組織內部先行對話討論，建立參與對話人員共識；七、正式對話開始；八、取得協議，並約定如何執行，或如何對當事人形成拘束力。如對於法令或政策意見有共識，可提供給政府相關單位參考處理；九、追蹤：會後持續追蹤，並定期進行對話，同時亦可針對臨時性及急迫性之議題不定期進行對話。

請問，依照您曾參與我國社會對話之經驗，您如何評價此 SOP？此 SOP 之實作效果如何？

五、依國際勞工組織之研究分析，社會對話機制可分成四種態樣：

協商強度 拘束力強度	強協商	弱協商
強拘束力	具代表性社會夥伴透過對話達成決議	政府諮詢第三方機構，針對諮詢結果制定決議
弱拘束力	具代表性社會夥伴對話，政府握有決議權	政府與不具代表性的社會夥伴對話，並握有決議權

- (一) 請問您認為您所參與的社會對話機制屬於何種態樣？原因為何？或者您認為皆不屬於上述態樣？
- (二) 您覺得何種態樣的社會對話適合您所參與的社會對話機制？原因為何？
- (三) 承上題，應如何調整制度才能實現該種態樣的社會對話？

- 六、依據國際經驗，集體協商包含在社會對話之中，屬於強協商與強拘束力的形式；在本地經驗上，集體協商與社會對話被視為不同的勞資互動模式，在我國勞工行政業務上亦採分別實踐。請問就您的看法而言，我國未來在社會對話政策制度的推動上，其範疇應否納入集體協商，抑或是分別推行？原因為何？
- 七、您認為社會對話議題無法有結果時，政府是否有持續追蹤該議題之結果或解決方法？若是，作法為何？
- 八、(本題由曾參與由勞動部所屬部門具有社會對話性質之相關委員會者回答，例如基本工資審議委員會、跨國勞動力政策協商諮詢小組、勞動基金監理會或勞工退休基金監理會等) 請問就您參與上述會議的經驗而言，上述會議的進行是否符合社會對話應有的精神、原則及效果？原因為何？
- 九、過去我國社會對話之推動主要由勞動部設立社會對話推動小組專責執行，
- (一) 請問您對於勞動部社會對話推動小組及相關社會對話推動措施是否知情？若是，您對於這些制度措施實踐的情形有何評價？
- (二) 若未來於我國建立一個社會對話平臺，專責我國社會對話事務，您認為政府需要具備何種功能系統或行政資源，方能使此一平臺有效運作？
- (三) 承上題，您認為未來此平臺若納入勞資雙方的共同參與，勞資雙方代表要具備何種功能或資源支持，方能使此一平臺有效運作？
- 十、由於社會對話是自根據國際勞工組織與西方國家之歷史脈絡與社會發展經驗所形成之機制，請問您認為當我國採用社會對話做為勞資雙方解決具有共同利益問題的機制時，是否具有概念適用上的問題？若是，為何種問題？

【本次訪談結束，謝謝您的寶貴意見】

附錄六、研究計畫焦點團體座談會議題綱

「社會對話運作模式及社會夥伴制度建立」 焦點團體座談會議討論題綱

1. 社會夥伴（勞資團體）代表性的不足來自於歷屆政府並未給予社會對話明確的法制定位，因此我國社會對話係採取自願性參與的機制，使勞資雙方缺乏明確的管道取得各自群體內部的代表性，縱使對話有所決議也無法對會員有拘束力。請問：

您認為是否應將我國社會對話法制化，並明確定位社會對話在我國公共決策過程中的位階，使參與者能獲得充分授權，進而使決議獲得承認及拘束力？

承上，若「是」，您認為應如何使我國社會對話法制化？

2. 勞工團體代表性的不足源於工會結構與組織的強度，企業層級工會受限於團結力量有限；區域層級工會受到地方政府介入與拉攏；全國層級工會無力做到上下整合；職業工會具有勞資角色模糊的疑慮。本計畫提出如下選項，欲解決此問題有以下方案：(1) 法制維持現狀，並透過政策輔佐產業工會成長；(2) 修法改變現行企業工會制度，朝向扶植產業工會發展的方式。請問：

您對於工會結構限制與團結困境有何看法，應如何解決此問題？

3. 本計畫認為社會對話未來可參酌兩個可能走向：(1) 政府採取被動性角色，尊重產業民主與勞資自治，降低對勞資關係發展的介入，從勞資團體的組織結社、集體協商乃至勞資爭議處理皆由勞資雙方自行對話協商；(2) 政府採取主動性角色，賦予社會對話明確制度規範，勞資雙方遵循制度進行對話並做出決議，積極致力於勞資雙方實力平衡，並避免勞資團體的工具化與形式化。請問：

您認為我國社會對話的推動應往何種方向展開，抑或有其他可行方向？

4. 研究發現，適合運用於我國的社會夥伴代表性認定指標主要為「該團體所擁有的會員人數或家數」，然而受限於資方團體並非自由結社、勞方團體缺乏上下整合，當前我國勞資團體的人數或家數並無法真正反映該團體的實力。請問：

您認為我國社會夥伴代表性若欲採用前述指標，應如何解決上述問題，使指標能真正達到有效篩選的功用？

5. 本計畫提出對於社會對話平臺的相關建議如下：

(1) 願景：	成為推動政府及勞資雙方之間建立彼此互信與誠信，且具有積極政策諮商功能的對話機制。
(2) 作法：	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在既有社會對話機制維持三方架構下，另外設立一具有自主性的社會對話專責單位，納入政府、勞資團體、學者專家與公民團體的角色。目的為執行社會對話的教育訓練、針對既有社會對話機制進行的資訊蒐集與提供、強化會前籌備工作、諮詢顧問等。 2. 該平臺可以由政府的基金設置，或者勞資團體共同支持設置，或者號召有心人士以社團法人方式籌組成立。
(3) 執行：	在既有的具備勞資諮商機制方面，輔助勞動部如基本工資審議委員會、跨國勞動力政策諮詢小組等有效進行；在強化勞資間雙邊社會對話方面，從產業層級的社會對話起步。
(4) 財源：	三大方向，一是由政府出資成立；二是由勞資雙方合作共同成立；三是由民間自發性成立。
(5) 議題：	先從勞資雙方具有共同需求及立場的議題著手，建議有技能培訓、就業服務、職場暴力防範、職業安全衛生……等。

請問：您對於上述建議有何看法，是否有需增修或刪減之處？

國家圖書館出版品預行編目資料

社會對話運作模式及社會夥伴制度建構 / 張玉燕, 陳旺儀, 劉黃麗娟著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 108.06

面 ; 公分

ISBN 978-986-05-9054-8(平裝)

1.勞資關係

556.6

108006161

社會對話運作模式及社會夥伴制度建構

著(編、譯)者: 陳旺儀、張玉燕、劉黃麗娟

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 108 年 6 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 400 元

展售處:

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」，網址為：<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN:1010801254

ISBN: 978-986-05-9054-8

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-05-9054-8



9 789860 590548

GPN:1010801254

定價：新台幣400元