

南華大學歐洲研究所

碩士論文

歐洲聯盟勞資社會對話之
機制及功效評估

**The Institution and Assessment of Social Dialogue in
European Union**

研究生：張書瑜 撰

指導教授：張台麟 博士

中華民國九十四年一月十六日

南 華 大 學

歐洲研究所

碩 士 學 位 論 文

歐洲聯盟勞資社會對話之機制及功效評估

研究生：張書瑜

經考試合格特此證明

口試委員：

張台麟

吳振

許 仟

指導教授：張台麟

所 長：郭武平

口試日期：中華民國 93 年 12 月 17 日

謝辭

這篇論文的完成，必須感謝我的指導教授—張台麟老師，提供非常寶貴的發展方向，讓我得以接觸歐盟社會面向的議題，在論文寫作期間，更給予我相當充分的發揮空間。另外還必須感謝口試委員—許仟老師以及毛樹仁老師，謝謝你們在口試期間的鼓勵、包容及建議，讓論文的內容及架構更完整。

在製造這篇論文的過程中，我的情緒隨著論文發展的狀況而起伏不定，所以，我必須特別感謝承受我負面情緒的家人及朋友，這段日子真的辛苦你們了。首先，最感謝的是我的 mother，謝謝你在我求學過程中，給我的自由及無條件的支持，也謝謝你在這段期間承受我的壞脾氣、我的臭臉，還有我對您的冷淡，害你為我擔心這麼多，是做女兒的不孝，謝謝你！再來，我要感謝我十多年的老朋友，愛撒謊又愛生氣卻心地善良的思瑾、超級體貼但是忙於談戀愛的宛茜、訓練有成又十分可愛好笑的珍，還有雞排老闆娘淳雯妹妹，謝謝你們一路的陪伴，隨時聽我抱怨、給我建議、監督我還帶我出去散心，有你們的照顧，真的讓我好幸福！另外，還有那個出國唸書比我早畢業，回台灣卻沒通知我的慕屏，沒什麼，我猜你的謝辭一定沒有我，在這裡把你寫上了，算贏你一次！最後是我的男朋友凱琄，雖然我跟你吵架不代表我心情不好，但是我心情不好就真的會找你吵架，謝謝你對我的了解與體貼！

南華，是我生命中的意外，卻讓我遇到了一群一輩子的朋友，他們是世界上最天真可愛也最邪惡的男生！毛，謝謝你一路的帶領，沒有你不會有今日的我，我將帶著你的名言「人不要臉鬼都怕」行騙天下，放心吧！我會飛得很好很高很遠，希望有一天我能榮耀你，也祝你永遠幸福！銓鍵，我最信任的朋友，謝謝你一路的支持和協助，還幫我修改論文，也謝謝你介紹我跟 Chopin 認識，這是一段美麗又永恆的邂逅！承築，很高興能跟你一起在麗景生活，讓我認識到你的體貼，也謝謝你溫暖的饅頭、泡麵和雞排！琮哲，我永遠的普通朋友，謝謝你

在準備口考期間，承擔那些對我而言是繁雜又惱人的工作，也謝謝你的照顧！彥佑，我最有可能成為學者的朋友，也是最有可能遭到性騷擾委員會調查的學者，謝謝你的烤鴨大餐，謹祝：一切小心！史丹立，我對一切事務充滿好奇心也勇於嘗試的姊妹，祝福你夢想成真！

接下來我想謝謝一些比較善良的人，首先是外星人 NONO，謝謝你傳授的一切知識，不厭其煩解決我所有愚蠢的問題，還幫我找到轉檔程式！皓欣，看到你開朗的笑容，再不愉快的事情都會消失！還有遠在紐西蘭的惠芸，以及我的日本人 partner 浩文！謝謝這些國關係的好朋友，和我一起度過了揮灑青春、浪費光陰的瘋狂黃金歲月！

我也要謝謝歐所真的很善良的同學，子妤、秋香，謝謝你們在國關中心的陪伴和照顧，雖然只是短短的三個月，但是那種又快樂又難過的生活，沒有你們我想我可能撐不下去；蒼淇，謝謝你持續關心我的論文狀況，雖然最後總是導致兩個人一起墮落，結果能同時畢業真好；我的同鄉，愛吃雞腿的德煒；還有貼心的小鴻，我們法國見吧！

在寫論文的過程中，還有許多人給我鼓勵和督促，俊池，約 10 次才見到 1 次的，全台灣最忙碌的研究生，以及國基、愉雅、映辰、邵慈、Lily、書範和我老弟紘瑋，謝謝！

～謹將本論文獻給我辛苦的母親～

張書瑜 2005.1.9.

論文名稱：歐洲聯盟勞資社會對話之機制及功效評估

頁數：137

校（院）所組別：南華大學 歐洲研究所 碩士班

畢業時間暨提要別：九十三年度 第一學期 碩士 學位論文提要

研究生：張書瑜

指導教授：張台麟博士

論文提要內容：

歐盟層次社會對話開始於 1985 年，由當時的執委會主席傑克戴洛舉辦第一次的「瓦度榭社會對話」開始了歐體第一次的跨產業社會對話，參與的社會夥伴有歐洲工會聯合會、歐洲產業與雇主聯合會以及歐洲公營企業中心，這三個工會及雇主組織也是目前跨產業社會對話主要的社會夥伴代表。另外，個別產業社會對話委員會於 1998 年正式成立，目前共有 30 個個別產業社會對話委員會。

筆者試圖了解這個經濟共同體內的社會對話制度之發展，而這個對話制度又能發揮多大的功效，來影響歐盟的社會政策，以及歐盟區域內的勞工及雇主的利益。本文企圖觀察下列現象：歐盟層次的社會夥伴是否真的能夠在此對話機制下，得到充分的發揮；而歐盟機構，尤其是執委會及理事會，是否真的像他們自己所言，給予社會夥伴高度的重視；以及社會對話制度是否能有效地影響歐盟之社會政策。

本文結論發現，儘管有時歐盟、工會及雇主團體之間的立場是衝突的，但不影響社會對話對歐盟整合的正面意義。另外，跨產業層次社會對話能「廣化」議題的發展，加上個別產業委員會的行動，更可「深化」各個產業在相關議題的涉入程度，在跨產業及個別產業社會對話的交互作用下，可確實拉近歐盟會員國之社會規範及政策。

關鍵字：歐盟、諮詢、社會夥伴、社會對話、社會政策

Title of Thesis: The Institution and Assessment of Social Dialogue in European Union **Total Page: 137**

Name of Institute: The Graduate Institute of European Studies, Nan Hua University

Graduation Date: January 2005

Degree Conferred: Master Degree

Name of Student: Chang, Su-Yu
(張書瑜)

Advisor: Dr. Chang, Tai-Lin
(張台麟 博士)

Abstract:

The first cross-industry social dialogue of European level in 1985 is held by Jacques Delors President of European Union Commission. We usually call this kind of dialogue as “Val Duchesse Social Dialogue”. The three main social partners who participate in the social dialogue are European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers’ Confederation of Europe (UNICE) and European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP). Now, these organizations are the most important participator of cross-industry social dialogue. The European Commission established sectoral social dialogue committees in 1998 and there’re 30 committees completed.

The purpose of this thesis is trying to analyze that how the social dialogue institutions can develop successfully in such economic community and how it influences of EU social policies and the interests of trade unions and employers’ confederations in EU. This thesis attempts to answer these questions below. Whether social partners can promote their ideals and realize them well? For EU institution, especially for Commission and Council, whether they really regard these social partners seriously as they have announced? The most important of all is whether the social dialogue institution can influence effectively?

Finally, I fund that although there are many conflicts between EU, trade unions and employers’ confederations, these social dialogues have positive efficacy for EU social integration. The cross-industry social dialogue responds in enlarging dialogue issues and it makes social partners involve various issues which have never been take part in. And sectoral social dialogue committees are responsible for deepening social partners’ function in every single industry according to their own necessities. The enlargement and deepening of social dialogue issues can integrate and close EU members’ social regulations and policies.

Key Words: European Union, Consultation, Social Partners, Social Dialogue, Social Policy.

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	2
第三節 研究範圍	3
第四節 研究方法及限制	5
第五節 研究架構	6
第二章 歐盟層次社會對話之發展及社會夥伴	7
第一節 萌芽和產生階段（1957-1985）	7
第二節 重視與發展階段（1985-1993）	10
第三節 穩定及深化階段（1993 年迄今）	16
第四節 歐盟社會夥伴組織架構之分析	21
第三章 歐盟社會對話機制	44
第一節 諮詢及協定採納程序	44
第二節 跨產業層級社會對話	50
第三節 個別產業層級社會對話	58
第四章 社會對話之成果	74
第一節 歐盟執委會之諮詢	74
第二節 三方社會高峰會之成果	93
第三節 歐盟層次社會對話主要發展的議題	99
第四節 個別產業對話成果	107
第五章 社會對話之功效評估	113
第一節 社會對話對歐盟社會整合的影響	113
第二節 社會對話對社會政策的影響	119
第三節 社會夥伴之態度與表現	127
第六章 結論	133
第一節 社會對話制度正面意義	133
第二節 社會對話制度的負面現象	135
第三節 結語	136
參考文獻	138

表目錄

表 2.4.1	ETUC 會員組織一覽表	24
表 2.4.2	UNICE 會員組織暨觀察員	32
表 3.3.1	個別產業社會對話委員會(30)一覽表	73
表 4.1.1	Art.138 之諮詢及其結果	83
表 4.2.1	社會對話高峰會及三方高峰會之會期及主要成果 (共 21 次)	98

圖目錄

圖 2.4.1	ETUC 組織架構圖	27
圖 2.4.2	UNICE 組織架構圖	34
圖 2.4.3	社會事務委員會組織圖	36
圖 2.4.4	CEEP 組織架構圖	40
圖 2.4.5	CEEP 常設委員會	42
圖 3.1.1	歐體條約第 138 條：執委會對社會夥伴之諮詢程序	46
圖 3.1.2	歐體條約第 139 (2) 條：執委會對社會夥伴協定之採納程序	49
圖 4.4.1	歐盟個別產業之議題及聯合文件次數 (1990-1996)	108
圖 4.4.2	歐盟個別產業之議題及聯合文件次數 (1997-2003)	109
圖 4.4.3	社會對話的結論文件類型 (1997-2004)	110

第一章 緒論

歐洲聯盟（European Union，簡稱歐盟）¹的制度及發展中，產生許多前無古人的制度及現象，歐盟層次（European Level）的社會對話（Social Dialogue）制度即為很好的例子。過去從未有任何國際組織用明確的規定，來保障組織內部雇主團體及工會（以上兩團體合稱為社會夥伴，Social Partners）的發言權，更不可能要求組織內的機構，在提出社會範疇的政策時，必須向相關的雇主及工會團體提出諮詢。甚至在國內法的部分，也只有少數國家，例如德國，以立法方式保障這些社會夥伴的諮詢權；有些國家甚至給予工會組織及運動負面的評價，認為他們是社會動亂的來源之一，也是問題的製造者。

在各國對待社會對話的態度不一的情況下，歐盟如何能在超國家層次，架構出一個足以影響會員國及歐盟政策的對話制度。本論文企圖觀察歐盟層次的社會對話之發展及其成效，了解社會夥伴如何能透過對話制度，來影響歐盟社會政策及相關立法，而歐盟執委會（Commission of European Union）及理事會（Council of European Union）又是採取怎樣的態度，來對待社會夥伴及其經由協商而提出的協定（Agreement）。

在緒論的部分，對於研究動機、目的、範圍、研究方法及限制，以及本篇論文之架構，進行詳細的說明。

第一節 研究動機

歐盟層次的社會夥伴，根據歐洲共同體條約（Treaty of European Community，簡稱歐體條約）第 138 條，在歐盟執委會提出社會相關政策或提案前，必須先諮詢歐盟層次社會夥伴的意見，社會夥伴在收到諮詢文件後，除了根據自己的立場提出建議或意見以外，還可以根據歐體條約第 139 條，選擇進行勞

¹ 在 1993 年 11 月 1 日馬斯垂克條約生效後，才出現「歐盟」的名稱，本文在 1993 年之前所涉及的事務使用「歐體」稱之，指稱過去至現在的整體發展，則使用「歐盟」。

資團體之間的對話，稱為社會對話，若社會夥伴能在對話中達成協定，則可要求執委會將該協定提交至理事會進行表決，使協定內容成為有強制性的歐盟規範，或者，社會夥伴也可以選擇在歐盟層次自行實踐協定內容。

這個跨產業、跨國家的社會對話制度，有著看似完整且有效的運作機制，社會夥伴在歐盟內部的影響力，令人感覺甚至高於他們在國家層次的地位，執委會及理事會對待社會夥伴的態度，也比多數的國家政府，例如台灣，來得誠懇，對於社會夥伴的意見，歐盟更是表現得積極認真且賦予高度評價。這個世界上最大的經濟共同體，甚至提供社會夥伴良好的舞台、設備、資金及資源，讓他們得以發揮所長，並給予歐盟社會制度一些「指教」。

本文企圖釐清的是，歐盟層次的社會對話制度，是否真如它的外表一樣美好；更重要的是，社會夥伴的專長是否真的能夠在此得到充分的發揮；而歐盟機構，尤其是執委會及理事會，是否真的像他們自己所言，給予社會夥伴高度的重視。

第二節 研究目的

筆者試圖了解這個經濟共同體內的社會對話制度，是基於怎樣的刺激及目的，才能在超國家組織中，發展出這樣完整的架構，而這個對話制度又能發揮多大的功效，來影響歐盟的社會政策，以及歐盟區域內的勞工及雇主的利益。儘管目前的對話制度還有許多可以改善的地方，但無可否認的，對於一個國際組織而言，它已經提供社會夥伴相當程度的活動空間。

歐盟層次社會對話開始於 1985 年，由當時的執委會主席傑克戴洛（Jacques Delors），舉辦俗稱的「瓦度榭社會對話（Val Duchesse Social Dialogue）」，開始了第一次的歐盟跨產業的社會對話，當時參與對話的社會夥伴有工會組織：「歐洲工會聯合會（European Trade Union Confederation, ETUC）」以及雇主組織「歐洲產業與雇主聯合會（Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe,

UNICE)」、「歐洲公營企業中心 (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, CEEP) 」這三個工會及雇主組織也是目前跨產業社會對話主要的社會夥伴代表。

第一次瓦度榭社會對話過後，歐盟開始注意到社會夥伴的可能發展，以及社會對話能夠提供的協助。在觀察社會對話的功效之前，我們首先必須了解的是，對話制度是如何運作的，在這個制度內，執委會、理事會、歐盟層次的社會夥伴所扮演的角色為何，他們如何透過制度進行社會議題的討論。之後，我們再觀察社會對話制度中的行為者之間的相互關係，包括他們對於社會對話的態度；如何看待其他的行為者；更重要的是，他們想從社會對話的過程中獲得什麼。

在對社會對話整體背景有了一定程度的認識後，加上具體的成果展現，我們才能更進一步了解，在實際的操作上，這些行為者是如何透過對話來影響歐盟社會制度。在上述的過程中，我們除了可以利用這些訊息進行社會對話的功效評估以外，還可觀察到制度設計及實際運作之間的有趣的落差。

簡言之，本文主要目的在回答下列問題：

- 歐盟層次的社會對話及其制度為何？是在怎樣的情況下產生？
- 參與對話的社會夥伴們，是以何種態度看待這個超國家組織內的社會對話？他們想從對話過程中獲得什麼？
- 執委會及理事會對於自己的社會政策方向以及社會夥伴的意見之間，如何取捨？何者為重？
- 社會對話制度是否有具體效果產生？或者，充其量只是空泛的架構？
- 社會對話對歐盟又造成何種影響？

第三節 研究範圍

由於歐洲地區的社會夥伴根據其規模及涵蓋範圍，可分為許多層次，例如企業層次、地區層次、國家層次、跨國層次、跨產業層次等，各以不同單位為基

礎做連結。本論文所欲探討的對象，限制在歐盟層次的社會對話。

一、對話層次的限制

本文所指的歐盟層次的社會對話，是以勞資組織的層級做區分，因此，在歐盟層次的社會對話還可以再細分成兩種，分別是「跨產業（Cross-industry）的社會對話」和「個別產業（Sectoral Level）社會對話」。參與「跨產業社會對話」的勞資代表，整體來說需要符合兩點要求，一是該組織必須涵蓋所有產業的會員；另一則是該組織之會員必須遍及所有歐盟會員國，如此才能使該對話成為名副其實的歐盟層級的跨產業社會對話，目前參與此對話的社會夥伴是 ETUC、UNICE 及 CEEP。而在「個別產業社會對話」的部分，該對話機制正式成立於 1998 年，目前總共有 30 個個別產業委員會，參與這些委員會並進行對話的社會夥伴，其內含的會員組織，必須足以代表該產業之雇主或者工會組織，另外，會員組織也必須涵蓋所有的歐盟會員國。²

除了歐盟層次的社會對話以外，在企業層次（Company Level）有非常重要的「歐洲勞動諮議會（European Works Council, EWC）」，也是目前歐盟及 ETUC 所欲積極推動的，該諮議會成立於一定規模以上的企業內部，進行勞資協商，由於參與 EWC 的雇員代表，主要是由企業內部選舉產生，另外再加上國家層次的工會代表，故本論文不對 EWC 進行討論。

二、跨產業社會對話的限制

歐盟地區內有許多跨產業的社會夥伴，然而其規模及制度發展程度參差不齊，故本文所指的跨產業社會對話，限制在 ETUC、UNICE 及 CEEP 這三個被歐

² 執委會對歐盟層次社會夥伴的代表性，例如涵蓋產業、會員人數、組織制度等，提出評估報告，以便確定該社會夥伴是否足以代表該產業，在歐盟層次進行協商或諮詢等動作。最近的報告為 The Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain(IST), Report on the Representativeness of European Social Partner Organisations Part 1, (Brussels: European Commission-DG V, 1999.11), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/report_en.pdf>。

盟承認之歐盟層次社會夥伴，所參與的諮詢及協商。

三、成果評估的限制

本論文的評估範圍，限制在「跨產業社會對話」和「個別產業社會對話」制度下，所達成之成果。

四、概念釐清

在此，還需要對不同典型的對話進行釐清。國家層次的社會對話中，我們可以很清楚的區分，三方對話（Tripartite Social Dialogue）指的是政府、雇主、勞工三方代表進行的對話，而雙方對話（Bipartite Social Dialogue）指的則是勞方及資方之間的協商。但是在歐盟內部的社會對話，則不完全以會議參與者進行區分，所謂的三方對話指的是歐盟（通常是理事會及執委會）與社會夥伴之間的對話，例如「三方社會高峰會（Tripartite Social Summit for Growth and Employment）」而雙方對話指的是社會夥伴之間的對話，有時執委會會與社會夥伴一起參與這部分的會議，但並不提出意見，而只是進行協調或會議主持與發起，例如跨產業的社會對話高峰會（即俗稱的瓦度榭社會對話）社會夥伴討論執委會諮詢議題之會議。

第四節 研究方法及限制

本文擬用社會科學方法中的文獻分析法，其中歷史敘述及系統分析並用。本法蒐集以往歷史的過程、重大事蹟及制度，藉以建立因果聯繫。由於歐盟層次的社會對話直到 1993 年馬斯垂克條約簽定後，才有比較完整的制度及明確的社會夥伴之定位，整體的社會對話也因此得以有效發展，故制度較完整的對話發展，自 1993 年至今不過歷時 10 年，目前國內外相關之學術著作及論文的發展有限。在此情況下，筆者為取得完整的資訊，在對話發展背景及對話制度部分，是

以官方資料及書籍為主要參考依據，而成果及功效評估的部分，則以歐盟官方網路資料為主，學術期刊及書籍為輔，進行內容之撰寫。

接下來要說明的是本論文之研究限制。首先，礙於筆者之經驗、知識領域、時間的限制，再加上國內相關的著作及研究報告有限，除了中研院的焦興鎧研究員，以及淡江大學歐洲所研究生張志鵬，曾對歐盟社會對話機制進行深入研究以外，其他相關研究則主要以歐盟社會政策為核心做發展，故論文內容在名詞翻譯及制度的解釋上，可能會有所疏漏，僅在翻譯詞彙後附上英文或原文名詞，以免往後相關研究產生語言上的誤解。再者，歐盟內部社會相關的立法及政策，不僅發展議題廣泛，運作系統也十分繁雜，正式及非正式的社會相關諮詢委員會及勞資團體穿插其中，使得整體的對話系統龐大且各組織之間的關係複雜，故在此只就最明確的制度及其發展輪廓，進行介紹及分析。最後，在成果及評估的部分，由於本文所意圖分析的重點在於各組織之間的立場衝突及權力發展，且在分析時限於篇幅的關係，無法對其他個人、外圍組織及官僚的認知等，其他可能產生影響因素加以探討。

第五節 研究架構

第一章是緒論；第二章則介紹社會對話之發展背景，並將其分成三個發展時期：1.萌芽和產生階段、2.重視與發展階段、3.穩定及深化階段，以及主要社會夥伴之組織制度與他們對社會對話的態度；第三章詳細介紹社會對話的整體環境，在跨產業層次的部分，提出執委會的諮詢及協定採納程序，以及社會對話的發展方向，之後並特別提出個別產業社會對話之制度，提出個別產業對話的原因，除了認為其未來的發展性強以外，還計畫將前後兩種對話形式進行對比評估；第四章則是實質對話成果的展現及統計數據，分成執委會提出的諮詢、三方對話以及雙方對話；第五章就社會對話成果進行評估，分別就其對社會整合、社會政策的貢獻提出分析，並提出改善勞資團體互動的建議；第六章則是結論。

第二章 歐盟層次社會對話之發展及社會夥伴

本章將歐盟層次之社會對話分成三個階段，1.萌芽和產生階段—保護勞工權益之宣示性文件出現，但礙於會員國之間認知差距過大，阻礙實際立法及發展；2.重視與發展階段—會員國開始體認社會政策必須與經濟並進發展，社會對話的推動，成為執委會任務之一；3.穩定及深化階段—馬斯垂克條約(Maastricht Treaty)¹正式賦予社會夥伴在歐盟政策上的諮詢權。社會夥伴的介紹部份，包括 ETUC、UNICE、CEEP 之組織架構及其對社會對話的態度；個別產業的社會夥伴多為上述跨產業社會夥伴之會員組織，且其為數眾多，故本論文僅在第三章進行個別產業委員會之制度介紹。

第一節 萌芽和產生階段（1957-1985）

1957年3月25日，法國、德國、義大利、荷蘭、比利時、盧森堡六國，簽訂了建立歐洲經濟共同體（European Economic Community, EEC）與歐洲原子能共同體（European Atomic Energy Community, EAEC）條約，是謂羅馬條約（Treaties of Rome）經濟共同體的成立動機是市場利益，簽約六國都相信，如果企業能在平等的條件下競爭，資源分配將更有效，因此成功推動經濟的成長將自然導致社會的發展。當時社會發展被當成是經濟整合的產物，而非經濟整合的前提。² 基於此一認識，羅馬條約中只有少數關於社會政策的條款（248項條款中，只有12項條款與社會政策有關）。

1958年，國際勞工組織（International Labour Organization）的行政委員會在法國東部史特拉斯堡（Strasbourg）邀集歐洲理事會（The Council of Europe）³的會員國代表共同集會，商議在共同的國際公約以及國內法的層次上，各國應

¹ 正式名稱為 Treaty on European Union，歐洲聯盟即依據本條約建立，習慣上以簽約地稱之。

² Linda Hantrais, *Social Policy in the European Union*, (New York, Macmillan Press, 2000), p.2.

³ 1949年5月5日歐洲理事會成立於倫敦，原為西歐10個國家組成的政治性組織，現已擴大到整個歐洲範圍，共有44個成員國，4個觀察員（加拿大、美國、日本、墨西哥）和1個特別邀請國（南斯拉夫）。其宗旨是在歐洲促進民主、人權與法制，推動歐洲合作。藉由簽訂公約與協

如何努力使其社會事務的規範水準，能盡量符合國際勞工組織公約的要求。這個在史特拉斯堡所進行的三階段會議，是整個歐洲理事會會員國代表對社會事務之規範，形成基本共識最重要的里程碑。會議結束後，各國出席的議會代表共同發表了「歐洲社會憲章草案」至 1960 年，這項草案再經歐洲理事會之政府社會委員會進一步整理定案，提出如現行之 38 條條文，隨後在 1961 年為歐洲理事會的 13 個會員國簽署通過，「歐洲社會憲章」(European Social Charter) 正式生效。

歐洲理事會通過的這份社會政策的宣示性文件，確立了四項社會基本原則：1.消除性別歧視，並使公民獲得平等機會與平等待遇的權利；2.雇員有獲得訊息與被諮詢的權利；3.雇員有參與企業的決定、提高工作條件和要求更好工作環境的權利；4.老年人有獲得社會保障的權利。其中與社會對話直接相關的有第 4 條至第 6 條⁴：「第 4 條—享受合理報酬的權利。」為了保障勞工合理報酬的權利，締約各國保證 (1) 承認勞動者有享受報酬的權利，使得勞動者及其家庭達到溫飽水平；(2) 承認勞動者有享受加班增薪的權利，特殊情況下例外；(3) 承認男女勞動者有享受同工同酬的權利；(4) 承認所有勞動者有在解僱前得到適當通知期限的權利；(5) 只有在某種條件，且在國家法律和法規有規定的情況下，或者在集體協議或仲裁判定得以確定的情況下，才允許減薪。「第 5 條：組織的權利。」為了保障或促進勞、資雙方結成地方或國際組織的自由，以保護他們的經濟和社會利益，以及參加這些組織的自由。締約各國保證國家法律將不損害這一項自由權。「第 6 條：集體談判的權利。」為了有效地行使集體談判的權利，締約各國保證：(1) 促進勞、資之間共同協商；(2) 在必要和適當的時候，促進勞、資之自願談判的措施，藉此措施達成工作待遇之相關協議；(3) 提倡調解與自願仲裁措施，解決勞務爭議；(4) 在勞、資雙方利益衝突的情況下，保障其採取集體行動的權利，包括罷工權，但該權力受制於以前達成的集體協議中所規

議的方式，謀求政治、經濟、社會、人權、科技等領域的一致行動。並經常對重大國際問題發表看法。至今通過 180 多份公約，主要有 1950 年的歐洲人權公約、1961 年歐洲社會憲章、1977 年歐洲文化公約等。詳細內容請參考：<<http://www.coe.int/DefaultEN.asp>>。

⁴ 條約原文請參考：<<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm>>。

定的義務。

這四個原則並無實際約束力。不過這些社會政策目標，後來成爲「共同體勞工基本社會權利憲章（Community Charter of Fundamental Social Rights for Worker）」也就是眾所皆知的「社會憲章」的藍本。爲了避免與其他社會憲章混淆，本文將其簡稱爲「歐體社會憲章」。

70 年代初期，由於經濟發展造成的區域和社會不平等等問題開始出現，再者，1973 年 1 月 1 日丹麥、英國、愛爾蘭的加入，帶來了與歐體發起國不同的社會福利制度。⁵歐體部長理事會（Council of Ministers）開始意識到建立歐體層次社會政策的必要性，認爲經濟發展本身不應被看程式最終目的，公民生活品質的提升才是所應追求的目標。基於此一認識，1974 年 1 月 21 日，部長理事會通過了一項社會行動方案（Council Resolution Concerning a Social Action Program, Social Action Program）該方案明確宣示三個目標：1.在歐體內達成完全就業；2.改善生活及工作條件；3.增進勞資、雙方對歐體經濟及社會決策之參與，以及增進勞工對公司或企業管理之參與。同時社會行動方案所帶來的一個新的發展就是小規模扶貧項目。70 年代歐體在社會範疇主要關注的是貧困、殘障人士以及那些在戰後經濟繁榮中，未獲得好處的群體，這些人的利益在當時強調效率、生產力和競爭力的經濟發展中被嚴重忽略。從 1975 年開始，該項目列入歐體的預算。

儘管此一行動方案僅屬於部長理事會的一項決議，並不具有約束會員國的法律效力，但自 1975 年起，歐體即曾通過多項正式指令，來執行該行動方案所提議的保護勞工權利之措施。當時部長理事會對歐體在社會政策中是採取較保守的看法，且其能力有限，沒有直接干涉會員國國內社會事務的權力，其職責只是

⁵ 當時，六個發起國的福利制度基本上屬於「大陸福利模式」，但是，英國等三國的加入，以及希臘（1981 年加入）葡萄牙和西班牙（1986 年加入）的加入，帶來了「盎格魯-薩克森的社會福利模式」和「南歐模式」。在英國模式的福利傳統中，將社會政策定義爲社會服務之提供，其中包括了教育、健康照顧、個人的社會服務、社會安全或者還可以包括住宅服務。但是在「歐陸」模式中所謂的社會政策則與勞動市場的建制緊緊相扣。參見 Mark Kleinman, A European Welfare State? European Union Social Policy in Context, (New York: Palgrave, 2001)。

促進會員國之間的合作而已，所以部長理事會推出的社會政策需獲得成員國的政治支持才可實際運作，因此，1974 年的社會行動方案是以政治為基礎而非立法。

6

1980 年後，整個歐洲的政治氣候轉為保守，其中尤其以柴契爾夫人 (Margaret Thatcher) 執政後的英國表現得最為明顯，各會員國解除管制 (Deregulation) 之措施，往往造成失業率升高的現象，此外，為了解決海外的競爭壓力，所謂彈性勞動措施 (Labor Flexibility) 也受到影響。在這種政經環境大為轉變的情況下，歐體 1975 年後，依據社會行動方案所制定保障勞工權益且具有拘束力的指令，都必須依情況調整，在 1980 至 1985 年這段時間，除了某些涉及勞工安全衛生之指令，諸如暴露在鉛、石棉、致癌物質、噪音、苯等場所之規定，以及促進兩性平等待遇的指令外，其他有關之提議，多數都因為英國的反對，而無法獲得通過，例如，雇員資訊及諮詢權指令草案，俗稱的范德林提案 (Vredling Proposal) 兩度受挫而無法定案。至於某些與職業訓練及就業政策有關的措施，則都只能以建議 (Recommendations) 等，不具法律約束力的方式通過，另外，親職假 (Parental Leave) 指令草案，在當時也被擱置。總而言之，歐體此一階段的勞工立法措施，表現的相當乏善可陳。

第二節 重視與發展階段 (1985-1993)

1985 年，法國籍的傑克戴洛就任為歐體執委會主席，要求建立更具法律約束力的社會政策，他認為社會政策是完善歐洲市場整合必要的配置條件，以及解決困境的手段，任何忽視歐體社會層面，又企圖發展共同市場的努力，都將註定失敗。但當時這種想法並未獲得多數人的支持，社會政策的討論仍經常與經濟活動結合。在此環境下，1985 年歐體執委會進行第一次的社會政策討論，並達成一共識，即社會政策被視為加強經濟聚合之手段，應當被置於與經濟、貨幣和產

⁶ *Id.* at 2, p. 6.

業政策相同的基礎上加以發展。與第一階段比較，可發現已經基本扭轉了簽訂羅馬條約時，認為社會發展是經濟整合產物之觀點。

這次討論除了以就業問題作為社會政策相關提案的核心，另外還討論企業管理者與員工的對話、社會保護的合作與協商等。雖然會員國對社會政策的觀點有所改善，但執委會主席戴洛認為，實際的立法行動才可讓社會政策獲得實踐，重要的是要通過立法建立共同體的社會政策規定。

一、單一歐洲法

執委會主席戴洛對於社會政策的概念，首先被反映在 1986 年簽訂，於 1987 年 7 月 1 日生效的單一歐洲法（Single European Act, SEA）上，該法案是歐體條約的第一個修訂條約，通過此法案，一些社會政策被納入共同體法的框架中。因此，單一歐洲法可說是歐盟社會政策發展的一個重要的里程碑。戴洛表示：單一歐洲法是歐體對於完成無國界市場、社會及經濟更深入的聚合、強化歐洲貨幣體系（European Monetary System）等的共同承諾，並從單一歐洲法開始，歐體將推動歐洲社會領域的相關行動。⁷

在單一歐洲法第 118b 條中強調：如果管理者與勞工認為有必要的情況下，他們之間共同體層次的對話，應該要發展成包括協定在內的契約關係。」⁸該法案代表歐體正式賦予區域內社會對話合法影響力。

從此開始，推動社會對話的進行，成為執委會正式的工作項目之一。⁹後來的馬斯垂克條約，根據此想法，在其附件社會政策協定（Agreement of Social Policy）中，發展出歐洲層次社會對話的概念。

另外在 130b 條中指出，為了促進不同國家與區域之間的貨物、人員、勞務、

⁷ “The Single European Act and the Road toward the Treaty of European Union”, <<http://www.iespana.es/jocana59/europe/acta.htm>>.

⁸ should management and labour so desire, the dialogue between them at community level may lead to contractual relation; including agreements.

⁹ Tina Weber, “The future of the social dialogue at Community level”, (ECOTEC-Research and Consulting, 1997.2.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/02/feature/eu9702102f.html>>.

資金的自由流動，以及加強社會聚合，歐體透過歐洲結構基金（Structural Funds）給予相關的財政支持，來加強經濟和社會的整合。

二、歐體社會憲章

在歐體條約的前言中提到，其目標包含「會員國經濟和社會的發展」以及「持續改善人民的生活與工作環境」。1988年6月的漢諾威高峰會（Hanover Summit）中，歐體強調單一市場中社會範疇的重要性。同年11月9日，執委會邀請經濟暨社會委員會（Economic and Social Committee, ESC）共同研討歐體社會憲章的內容，該憲章針對的對象是勞工（Workers），而非一般的公民（Citizens）。12月2-3日的羅茲高峰會（Rhodes Summit）後，歐體即發表聲明強調：我們必須體認到，單一市場不應被視為一個獨立的目標（Realisation of the single market should not be regarded as a goal in itself.）。¹⁰經濟暨社會理事會中，包括雇主、勞工、自由業者、農人及中小企業代表，基於執委會的看法與期望，規劃出共同體社會權的基本架構，希望能與完成單一市場這個目標做連結。1989年3月，歐洲議會採取「社會範疇的單一市場（The social dimension of the single market）」的概念，認為「需要通過共同體層次的基本社會權，此權利不應該因為競爭的壓力或尋求競爭力的提高而被侵害，而且應被視為管理階層與勞工對話的基礎」。¹¹為了確保目標能夠完成，還應該訂定具體且有時間表的方案。

在單一歐洲法的基礎上，1989年12月9日，史特拉斯堡的歐體高峰會上，各國元首以宣言（Declaration）形式，通過歐體社會憲章，並要求執委會制定一份行動方案（Action Programme）來實踐此宣言。此憲章的前言即明確宣告：社會層面具有與經濟層面同等的重要性…因此，兩者必須得到完全平衡的發展。¹²這份憲章除了英國未簽字外，其他11個會員國都簽字同意。英國未簽署這份非

¹⁰ “Social Charter”, <<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10107.htm>>.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

約束性的文件，部分原因在於擔心執委會權力擴大，而歐體也將會逐漸擴大條件多數決（Qualified Majority）在社會領域之的適用範圍。直至 1998 年大選，布萊爾（Tony Blair）擔任首相後，英國才決定簽署這份宣言。

歐體社會憲章建立歐洲勞工法的主要原則，總共列舉了 12 項社會政策：1. 遷徙的自由（Freedom of Movement）；2. 有關就業及報酬（Employment and Remuneration）；3. 生活及工作條件的改善（Improvement of Living and Working Conditions）；4. 社會保障（Social Protection）；5. 結社及集體談判的自由（Freedom of Association and Collective Bargaining）；6. 職業訓練（Vocational Training）；7. 男女平等對待（Equal Treatment for Men and Women）；8. 勞工的資訊、諮詢與參與權（Information, Consultation and Participation of Workers）；9. 工作場所的健康保障及安全（Health Protection and Safety at the Workplace）；10. 兒童及青少年的保護（Protection of Children and Adolescents）；11. 老年人（Elderly Persons）；12. 殘障者（Disabled Persons）。執委會為了確保 11 個簽約國都能實現憲章的目標，依據歐洲議會的建議制定了相關的行動方案。

本文第四章的部份將對歐盟層次社會對話的主要議題加以分析，而歐體社會憲章的 12 項社會政策，有些早已發展健全，例如在遷徙的自由方面，早在羅馬條約第 48 至 51 條中明定，而執委會也從 1968 年起，制定相關的條例與指令加以執行¹³，歐洲法院通常也對這項權利作出相當廣義的詮釋，在歐體社會憲章再度提出此項自由後，執委會又曾通過多項建議及通訊。故在這 12 項政策中，本文僅就目前社會夥伴的主要對話議題加以介紹。

有關就業及報酬方面，在憲章的第 4 條與第 6 條中，對就業及接受公職的自由，均有明確規定，並且在憲章第 5 條的部分，提及薪資報酬的公平（Fair）、平等（Equitable）原則，並將所謂的部分工時（Part-time Jobs）及暫時工作勞工

¹³ Examples: (1) Regulation (EEC) No 1612/68, “Freedom of Movement for Workers within the Community”, Official Journal L 257, 1968.10.19, pp. 2-12; (2) Council Directive 68/360/EEC, “The Abolition of Restrictions on Movement and Residence within the Community for Workers of Member States and their Families”, Official Journal L 257, 1968.10.19, pp. 13-16.

(Temporary Workers) 也包括在內。目前歐盟有兩項指令來保護這類的非常態勞工 (Atypical Workers) 這兩項指令是由社會夥伴 ETUC、UNICE 以及 CEEP 共同協商而達成的。¹⁴至於在最低工資的部分，執委會在一份通訊 (Communication) 中指出這方面的問題，應該由會員國自行制定。

生活及工作條件的改善方面，在此憲章第 7 至第 9 條明確宣示，在發展歐洲內部勞動市場的過程中，必須改善勞工生活及工作條件，並且採取相關措施處理雇員被公司企業集體遣散的議題¹⁵，且給予勞工每週固定休假以及特別休假例如親職假、產假等的權利。歐體 1975 年就開始制定多項相關的指令來進行規範，而在 1993 年又制定有關工作時間，¹⁶以及 1991 年書面雇用條件 (Written Employment Terms) 的指令，提供勞工權利更進一步的保障。

結社及集體談判的自由方面，在憲章第 11 條至第 14 條中，對歐體勞工所享有的結社與談判權利，再度明確宣示，並鼓勵勞資雙方進行歐洲層級的集體談判。但過去結社、談判權通常是會員國及其國內法來執行，歐體與社會夥伴在這議題方面，是扮演協助的角色，負責提出保障勞工權利之相關指令，以防止會員國國內法的不完備而影響勞工權利。在這項社會權利中，執委會特別強調勞資雙方對話之重要性，並協助他們釐清在進行社會對話中所應扮演的角色，以及解決勞資糾紛的措施。雇主團體爲了避免協商途徑受到歐體或會員國政府過度的干涉，以及強化相關的規範，而影響了勞資協商的彈性，故雇主團體決定在此項權利中，儘可能選擇採取主動協商的方式，減少歐體可能干預的範圍及程度。

在職業訓練方面，根據羅馬條約所成立的歐洲社會基金 (European Social Fund) 就是以訓練勞工爲主要任務，在憲章第 15 條再次強調職業訓練的重要性。

¹⁴ (1) Council Directive 1997/81/EC, "The Framework Agreement on Part-Time Work", Official Journal L 014, 1998.1.20, pp. 9-14.

(2) Council Directive 1999/70/EC, "The Framework Agreement on Fixed-Term Work", Official Journal L 175, 1999.7.10, pp. 43-48.

¹⁵ Council Directive 75/129/EEC, "The Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies, Official Journal L 048, 1975.2.22, pp.29-30.

¹⁶ Council Directive 93/104/EC, "The Organization of Working Time", Official Journal L 307, 1993.12.13, pp.18-24.

除了由企業或私人機構發起的職訓計畫以外，執委會亦提供職訓方案及補助，補助的對象包括個別產業的勞工、社會夥伴的技能訓練、針對特定族群如女性、年輕人所設計的訓練等等。

勞工的資訊、諮詢與參與權方面，社會憲章第 17 至 18 條，賦予勞工廣泛的參與經營權，是 12 項社會權中最受爭議的條款，並且為資方激烈反對（1997 年執委會再度提出此議題時，仍然被 UNICE 反對）。在 1989 年 8 月，執委會提出有關歐洲公司的條例草案，1990 年 12 月執委會提出歐洲勞動諮議會的草案，希望雇用員工達 1000 人以上的企業，能建立一套完整的勞動者參與制度，最後，在 1991 年 7 月，執委會又提出一項關於受雇者分紅的建議書。

工作場所的健康保障與安全的部分，包含在憲章的第 19 條規定中，歐體在這方面的表現一向積極，在憲章通過後，由於勞資雙方這方面立場及利益一致，因此透過社會對話發表相當多的共同文件。在「個別產業的社會對話委員會（Sectoral Social Dialogue Committee）」成立後，社會夥伴在工作的健康與安全的實際貢獻又更為深化。

自此之後，歐體社會範疇的指令（Directive）、決定（Decision）、建議（Recommendation）、意見（Opinion）¹⁷和其他相關措施，開始受到這個憲章極大影響。

如同歐洲理事會的社會憲章一樣，這份憲章並不具有法律效力，因此對簽約國也沒有多大的約束力，實際的決定權和實踐程序，是交由各國自行訂定相關辦法。儘管憲章並約束力的文件，但其仍然是一份經過 11 個會員國政府同意的嚴正聲明，代表他們贊同憲章所顯示的精神，並被雇員者與工會視為一個支持其立場的象徵。而歐盟的社會政策，尤其是社會對話的制度，即依據此憲章為主要

¹⁷ 「指令」是指對其所下達的會員國，就期待完成的結果而言具有約束力，但它的約束力只限於所應達成的結果（Result to be achieved）而由各國自行採用適合他們的法律傳統的方式去完成。它容許各會員國考慮到國內的特殊環境，針對本國的經濟與法律架構，採取比較溫和的形式，將其轉換為國內立法。經驗顯示，「指令」可保存每個國家多元化的特性，又可完成共同體交付的任務，使其成為一個有效率的超國家立法工具。「決定」代表歐體對所下達者有完整的約束力。而「建議」以及「意見」則不具備法律約束力。

發展目標。

三、社會行動方案

由於歐體社會憲章屬於宣示性文件，所以，社會政策的決策仍然由各會員國執行。基於這個原因，該憲章同時制定了貫徹歐體社會憲章的社會行動方案的條文。在憲章的第 28 條中，請歐體執委會在其職權範圍內，為了有效貫徹有關社會權利，採用法律手段來制定相關措施。此後執委會提出之措施多達 47 項，執委會指出其目的在於建立歐體之最低標準，一方面要避免競爭的扭曲，另一方面，要加強經濟和社會的整合，以及就業機會的增加。後者是目前完善單一市場的首要關注點。後來，委員會分別在 1991、1992、1993 年做了關於落實歐體社會憲章的年度報告。

雖然 1985 至 1993 年期間，歐體們有發展出明確的社會對話「制度」，但我們從單一歐洲法及歐體社會憲章的內容，可以發現歐體對於社會政策的態度已經完全與前一階段不同，更明白指出社會對話的重要性及其意義，儘管沒有實質的成果，卻已做好迎接未來發展的「心理建設」。

第三節 穩定及深化階段（1993 年迄今）

此階段為社會對話的重點發展時期，不僅制定執委會對社會夥伴之諮詢制度，更提供社會夥伴協商的選擇權，讓他們可以藉由簽訂協定來影響執委會之提案。社會夥伴在歐盟社會政策中的定位，也於此時開始確定。

一、馬斯垂克條約

1992 年 2 月 7 日，歐體 12 國外交部長與財政部長在荷蘭馬斯垂克簽署「歐洲聯盟條約」，俗稱馬斯垂克條約（Treaty of Maastricht）。在該條約附件中，社會政策議定書（Protocol on Social Policy）以及社會政策協定，可被視為一份獨

立的社會政策草約，英國以外的 11 個簽訂國，希望透過該議定書，將單一歐洲法確立的條文進一步加以補充。其目的有二：首先，社會政策協定將社會政策的範圍擴大至教育、職業訓練、年輕人就業、文化與公共健康，同時修改了羅馬條約中有關經濟和社會整合的部分；第二，為雇主與勞工建立一個對話平臺。

1993 年 11 月 1 日馬斯垂克條約生效後，社會夥伴更進一步涉入執委會新的社會政策提案，這代表社會夥伴在社會議題的範疇中，開始有實際的影響力，不只有諮詢（Consultation）功能，更被賦予開啓協商（Negotiation）的權力，執委會在提案形成前後，都必須向歐體層次的勞資代表提出諮詢，社會夥伴便藉此機會提出相關的意見及建議；社會夥伴並得以在歐洲層次簽訂集體協定，要求執委會提出相關的指令提案。

儘管英國對於社會政策方面造成的阻力頗大，但馬斯垂克條約時期還是將歐盟對於統一性的勞工立法權能大為擴充，例如，勞工權利的立法限制放寬，條件多數決的使用範圍擴大¹⁸；在兩性平等、同工同酬等消除性別歧視的概念上亦有明確規範，¹⁹讓女性得以發展其職業生涯；最重要的，是在社會夥伴參與立法制定之機會，²⁰在社會政策協定中大為提升。

二、阿姆斯特丹條約

1999 年 5 月阿姆斯特丹條約（Treaty of Amsterdam，以下簡稱阿約）生效後，對歐盟層次的社會對話最重要的影響，在於其採納了馬斯垂克條約的「社會政策協定」的內容，放進歐體條約內，從此開始，歐盟層次的社會夥伴將可代表包括英國等 15 個會員國之勞資團體，²¹進行協商與諮詢的動作，並維護勞、資雙方的利益。社會夥伴之間的協定及共同立場，也將在歐盟區域內徹底實施，更提升

¹⁸ “Agreement on Social Policy”, Art.2 (1) and Art.4 (2),
<<http://europa.eu.int/en/record/mt/protocol.html>>.

¹⁹ *Ibid.* Art. 6.

²⁰ *Ibid.* Art. 2 (4), Art.3 and Art. 4 (1).

²¹ P. K. Edwards, M. W. Gilman et al., “The Industrial Relations Consequences of the ‘New’ Labour Government”, (Industrial Relations Research Unit of Warwick Business School, 1997.4.28),
<<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/04/feature/uk9704125f.html>>.

了社會對話的影響力。

另外，阿約是第一次將社會政策和經濟、貨幣與財政政策放在同一層次的標題，以往的歐盟法案、條約或議定書，都是將社會政策放在經濟政策之中。該條約對於某些涉及勞動者基本權利的議題，²²尤其是兩性平等制度方面，採取比以前更積極的態度。

阿約中，與社會夥伴及社會對話有直接相關的是歐體條約第 136 至 139 條。根據歐體條約第 138 條，執委會在社會政策範圍提出草案，應就共同行動的可能領域，諮詢社會夥伴的意見，諮詢過後，如果執委會認為該行動可行，執委會應聽取社會夥伴的意見，而社會夥伴應向執委會提出意見及適時的建議。

三、歐盟基本權利憲章

隨著歐洲一體化尤其是經濟的深化，一體化中的社會因素越來越受到各方的重視。阿約設立了就業章節，這標誌著歐洲社會一體化達到了一個新階段。在 2000 年 12 月舉辦的尼斯高峰會通過了「歐盟基本權利憲章（Charter of Fundamental Rights of the European Union）」涵蓋「歐洲人權公約」之精神，並收錄 1961 年「歐洲社會憲章」、1989 年「歐體社會憲章」與基礎條約中之公民權。此為歐盟第一次將歐盟層次可用的基本權利明列出來。憲章旨在增加歐盟公民對歐盟之認同感，其中規定歐盟公民對歐盟機構以及對歐盟成員國可以實現的政治和社會權利，雖然憲章並無法律約束力，但其內容及首創的制定方式²³引發了歐盟最終目標和制憲的大辯論。

歐盟基本權利憲章內含各種公民、政治、經濟及社會權利。共有六章 36 條，分別為：尊嚴、自由、平等、團結、公民權、公平，與勞資關係有直接關聯之社

²² Tina Weber, "Amsterdam Treaty Brings Small Advances for Employment and Social Policy", (ECOTEC-Research and Consulting, 1997.7.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/07/feature/eu9707135f.html>>.

²³ 首次通過一個由歐盟成員國和歐盟委員會的代表、各國議會和歐洲議會代表所組成的委員會來制定。委員會共有 62 位成員，除 15 個會員國之元首代表外，另有執委會代表 1 人，歐洲議會議員 16 人及 30 位會員國之國會議員。

會及經濟權利的是一至四章。第一章，特別強調禁止進行任何形式之強迫或強制的勞動。第二章，列舉結社、教育、工作及經營事業四項基本權利。第三章，提到男女平等；禁止性別、種族、膚色、語言、宗教或信仰等歧視，並保障公民之政治或其他方面的發言權、弱勢團體、財產權、誕生權以及殘障者之權利；禁止以國家為理由的歧視；男女就業與工作場所中，機會及待遇的平等，包括同工同酬以及等質的工作；以及消除殘障人士在社會及職場上所受的差別待遇。第四章，包含下列五點：1.勞工的資訊與諮詢權：勞工及其代表必須被保障擁有資訊及諮詢的權利，而且該權利必須及時地在企業內依照共同體法、國內法進行。2. 集體的協商及行動（Action）：僱主與雇員有權進行協商並做出集體協定與集體行動，來保護各自的利益。3.防範不公平的裁員。4.在工作情況方面，必須重視雇員的健康、安全及尊嚴。5.限制最高工時，保障每日和每週休息的時間，以及保障每年有給職的休假。6.禁止童工：最低就業年齡必須高於國民教育的授業年限。另外，未成年者的就業環境必須適合其年齡，並且不得從事開採或具有危險的工作，亦不得影響其健康安全和妨礙未成年者受教育之機會。7.調和家庭與職業生活。勞工不得因懷孕而被解雇，並且有權請產假與親職假來照顧其親生或領養的子女，產假期間雇主依然必須給付其薪資。8.在懷孕、患病、職業事故、毒癮、晚年或失業的情況下，有權獲得社會福利及社會服務。²⁴

1993 年開始，歐盟的社會夥伴開始有明確的定位，執委會在社會政策議題必須諮詢歐盟層次社會夥伴—ETUC、UNICE、CEEP 之意見，社會夥伴亦可選擇自行進入協商階段，開啓勞資之間的跨產業對話，社會夥伴也因此得以影響歐盟之社會立法並擴展相關議題之討論。而在社會政策之深化的部分，有賴於個別產業委員會的推動，這部份將於第三章進行介紹。

²⁴ Neil Bentley, "Draft EU Charter of Fundamental Rights Stirs Controversy", (European Industrial Relations Observatory, 2000.8.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/08/feature/eu0008268f.html>>.

四、歐盟憲法草案

2001年12月，歐盟布魯塞爾高峰會依據「雷肯宣言」，籌組歐盟憲法起草委員會，以解決歐盟東擴後的基本問題。經過兩個月的準備，起草委員會於2002年2月28日正式開始運作。起草委員會有105位委員，除了當時法國籍的輪值主席季斯卡（Valéry Giscard d'Estaing）以及兩位副主席以外，還有15個會員國的政府代表（共計15位）加入歐盟的候選國各派1名代表（共計13位）會員國各派2名國會代表（共計30位）候選國各派國會代表2名（共計26位）、16位歐盟議會議員，以及2位執委會代表。²⁵來自15個成員國的66位全權代表有表決權，39位新加盟國代表可以參加討論，但不能對會議結果進行表決。

2003年6月20日，歐盟原有的15個成員國和10個準會員國，在希臘召開的薩洛尼卡（Thessaloniki）高峰會議，將歐盟憲法草案由季斯卡提交輪值主席希臘總理 Constantine Simitis 代表接受。同年7月10日完成歐盟憲法草案的定稿，憲草的制定於是告一段落。

這部憲法草案除了須獲得歐盟各國領袖同意，還得經所有會員國國會批准，有些甚至須經公民投票認可，如英國、愛爾蘭、丹麥和盧森堡，才算正式生效，最後歐盟憲法將取代1957年羅馬條約，而預計於2006年成為歐盟的新規範。這部包含450項條款、共240頁，攸關2004年歐盟擴大後面臨的發展方向和權力運作方式的憲法草案，將是繼1957年羅馬條約之後，歐盟歷史上另一部重要文件。

歐盟憲草分為四部份：第一部分，歐盟定義與目標，以及歐盟機構的工作；第二部分，放入歐盟基本權利憲章的內容；第三部分，歐盟的政策及運作；第四部份，是各項議定書及副錄。

與社會對話有關的內容：第一部分，強調歐盟民主、自由、人權及平等價值觀；以達到完全就業的目標，以及經濟與就業政策之間的協調，來對抗社會

²⁵ Anonymous, "Social Implication of Draft EU Constitutional Treaty", *European Industrial Relations Review*, (London: vol. 356, 2003.11), p.14.

排除及歧視等，不平等的待遇及狀況；並在第 I -48 條，提出社會夥伴及社會對話的目標，歐盟必須認同並促進社會夥伴所扮演的角色，在發展社會對話時，還需要將各國體制的差異考慮進去。在對話的推動上，則必須尊重社會夥伴的自治。最後並強調跨產業的三方社會高峰會是促進社會對話的主要方式。²⁶第二部分，歐盟基本權利憲章在憲法草案中，最重要的意義在於，憲章內容將可獲得正式的地位，以彌補 2000 年尼斯高峰會中，無法獲得法律地位的缺憾。第三部分的内容，排除性別、種族、宗教信仰、年齡、殘障等方面的不平等，並認為必須擴大社會政策中，條件多數決的使用範圍。

歐盟社會相關政策的發展上，尤其是社會夥伴的地位及社會對話的促進方面，我們可以發現歐盟從原先的不支持轉為積極，甚至在歐盟憲法中特別提及社會夥伴的重要性，並且加入之前飽受爭議的歐盟基本權利憲章，顯示歐盟正企圖保障區域內的勞工權益，並重視社會制度的發展。

第四節 歐盟社會夥伴組織架構之分析

本節分析之社會夥伴為歐盟主要的諮詢對象，亦為歐盟層次涵蓋範圍最廣、會員組織最多的勞、資團體。在工會的部分是 ETUC；雇主團體則為 UNICE 及 CEEP，後者代表歐洲公營企業。這三個組織的架構完整，下設多種議題的研究機構或團隊，負責研究社會議題並提出相關報告，協助社會夥伴掌握足夠資訊進入對話議題，以及擬定政策發展計畫。

一、歐洲工會聯合會（ETUC）

（一）成立目的

歐洲工會聯合會成立於 1973 年，是一個歐洲層次工會聯盟。ETUC 經過歐

²⁶ Treaty Establishing A Constitution for Europe, Official Journal C 310, 2004.12.16, p.35.

盟、歐洲理事會、歐洲自由貿易協會（European Free Trade Association, EFTA）²⁷ 的認證，為歐洲層次唯一跨產業的工會聯盟的代表，也是社會對話運作下，各歐盟諮詢委員會的勞工代表。

ETUC 要藉由這樣一個歐洲層次的組織，來整合歐洲國家工會的力量、推行並強化政治的自由及民主、排除各種歧視、提高對人權及工會權的尊重、就業政策的整合及就業機會的製造、生活及工作環境穩定的發展等。²⁸ 為了達成上述目標，並且因應歐洲單一市場、經濟及貨幣聯盟以及歐洲社會整合的需要，ETUC 列出三大目標：

1. 影響歐洲決策：ETUC 要藉由下列兩種方式影響歐洲層次的立法及政策：第一、在歐盟機構，包括執委會、議會及理事會，取得直接代表權；第二、讓工會力量涉入歐盟廣泛且多面向的社會政策，在就業、社會事務和總體經濟政策等方面，與歐盟進行諮詢的動作。另外，ETUC 也整合相關工會去參與歐盟內部的諮詢組織，例如經濟暨社會委員會、職訓機構、生活及工作促進機構、健康及安全機構等。EWC 指令、雇員對企業的資訊及諮詢指令以及歐盟基本權利憲章等，都是 ETUC 影響歐盟立法及政策的成果。

2. 促進歐盟層次的社會對話：ETUC 要透過社會對話來建立歐洲層次的勞資關係，這也是各類歐洲產業聯盟所希望的目標。在經過歐盟的認可後，ETUC 以歐盟層次社會夥伴的立場，與雇主聯盟簽訂了三項跨產業的歐洲協議：親職假、部分工時以及定期契約之協議。這些協議被部長理事會認可後，現在已經成為歐盟法律規範的範圍。

3. 組織工會行動：ETUC 為了訴求議題，可以動員會員組織採取行動，例如 ETUC 曾發起要求將新的就業條款放入歐盟條約中，以及要求制定雇員資訊及諮詢權的指令等活動。ETUC 也組織過數個歐洲示威運動，例如曾在 1997 年 11 月、

²⁷ EFTA 成立於 1960 年，以自由貿易為宗旨，創始國為英、丹麥、挪威、瑞典、奧地利、瑞士、葡萄牙。當時協議要在 10 年內廢除會員國區域內的产品關稅，但對外關稅可由各國自行訂定。

²⁸ ETUC 章程，2003 年 12 月，頁 7，<http://www.etuc.org/en/about_etuc/Statuts_EN.pdf>。

2000 年 6 月、12 月的盧森堡、里斯本以及尼斯，舉辦過以「社會歐洲（Social Europe）」及「基本權利憲章納入歐盟條約」為訴求的歐洲示威遊行，這些遊行大概聚集了歐洲地區 8 萬名勞工參加。

（二）成員組織

ETUC 希望提供歐洲工會在歐洲經濟整合上的平衡點。隨著歐盟的第五次擴大，ETUC 內部組織也隨之增加。目前 ETUC 有 35 個歐洲地區的會員國，內含 76 個組織、2 個觀察組織以及 11 個歐洲產業聯盟，代表著 6000 萬的歐洲工會會員的利益。除此之外，還有其他工會組織也在 ETUC 下運作，例如歐洲專業及管理人員會議（The Council of European professional and managerial staff, Eurocadres），以及歐洲退休及老年人士聯盟（European Federation of Retired and Elderly Persons, EFREP/FERPA）在行動方面，ETUC 會和 39 個跨地區的工會會議（Interregional Trade Union Councils, ITUCs）進行合作協商，該會議是根據國家層次的工會聯盟及 ETUC 秘書處所達成的共識而產生，來處理地區之間特定的共同之議題。

表 2.4.1 ETUC 會員組織一覽表

國家層次之工會聯盟 (76)		
歐盟 15 個會員國 (36)		
奧地利	ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)	奧地利工會聯盟
比利時	ABVV / FGTB (Algemeen Belgisch Vakverbond / Fédération Générale du Travail de Belgique)	比利時工會聯盟
	ACV / CSC (Algemeen Christelijk Vakverbond / Confédération des Syndicats Chrétiens)	基督教工會聯盟
	CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)	比利時自由主義工會聯合會
丹麥	AC (Akademikernes Centralorganisation)	丹麥職業聯盟
	FTF (Funktionærenes og Tjenestemændenes Fællesråd)	受薪雇員及公務員聯盟
	LO-DK (Landesorganisationen i Danmark)	丹麥工會聯盟
芬蘭	AKAVA (Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland)	芬蘭學術工會聯盟
	SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö)	芬蘭中央工會組織
	STTK (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry)	芬蘭受薪雇員聯盟
法國	CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)	法國民主工會聯盟
	CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)	法國基督教工會聯盟
	CGT (Confédération Générale du Travail)	總工會聯盟
	CGT-FO (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière)	勞動工人總工會
	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)	國家自治工會聯盟
德國	DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand)	德國工會聯盟
希臘	ADEDY (Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon)	希臘總勞工聯盟
	GSEE (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados)	希臘工人總聯盟
愛爾蘭	ICTU (Irish Congress of Trade Unions)	愛爾蘭工會協會
義大利	CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)	義大利勞工總聯盟
	CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori)	義大利國家工會聯盟
	UIL (Unione Italiana del Lavoro)	義大利勞工聯盟
盧森堡	CGT-L (Confédération Générale du Travail de Luxembourg)	盧森堡工會總會
	LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond)	銀行雇員集體會議
荷蘭	CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond)	荷蘭基督教工會聯盟
	FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)	荷蘭工會聯盟
	UNIE-MHP (Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel)	管理階級聯盟
葡萄牙	CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses)	葡萄牙總工會聯盟
	UGT-P (União Geral de Trabalhadores)	總工會聯盟
西班牙	CC.OO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)	工作委員會聯盟
	STV-ELA (Solidaridad de Trabajadores Vascos / Eusko Langileen Alkartasuna)	巴斯克工人團結會

	UGT-E (Union General de Trabajadores)	總工會聯盟
瑞典	LO-S (Landsorganisationen i Sverige)	瑞典工會聯盟
	SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation)	學術研究人員組織
	TCO (Tjänstemännens Centralorganisation)	瑞典專業雇員聯盟
英國	TUC (Trades Union Congress)	工會協會
歐盟新加入 10 個會員國 (20)		
波蘭	NSZZ Solidarnosc (Niezalezny Samorzadny Zwiazek Zawodowy "Solidarnosc")	獨立及自營者工會
匈牙利	ASzSz (Autonomous Trade Union Confederation)	自治工會聯盟
	LIGA (Democratic League of Independent Trade Unions)	獨立工會民主聯盟
	MOSz (National Federation of Workers' Councils)	國家勞工議會聯盟
	MSzOSz (National Confederation of Hungarian Trade Unions)	匈牙利國家工會聯盟
	SZEF (Szakszervezetek Egyuttmukodesi Forum)	工會合作論壇
	ÉSzt (Confederation of unions of professionals)	專業工會聯盟
捷克	CMK OS (Czech Moravian Confederation of Trade Unions)	捷克工會聯盟
斯洛伐克	KOZ SR (Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic)	斯洛伐克工會聯盟
愛沙尼亞	EAKL (Eesti Ametiühingute Keskliit)	愛沙尼亞工會聯合會
	TALO (Teenistujate Ametiühingute Organisatsioon)	愛沙尼亞雇員聯盟聯合會
拉托維亞	LBAS (Latvijas Brīvo Arodbrību Savienība)	拉脫維亞獨立工會聯盟
立陶宛	LDF (Lietuvos Darbo Federacija / Lithuanian Labour Federation)	立陶宛勞工聯盟
	LPSK / LTUC (Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija / Lithuanian Trade Union Confederation)	立陶宛工會聯盟
	LDS (Lietuvos Darbiniku Sajunga)	立陶宛勞動者聯盟
塞普勒斯	SEK (Synomospondia Ergaton Kyprou)	塞普勒斯勞工聯盟
	TURK-SEN (Kibris Türk Isci Sendikalari Federasyonu)	
馬爾他	CMTU (Confederation of Malta Trade Unions)	馬爾他工會聯盟
	GWU (General Workers' Union)	勞工聯盟總會
斯洛維尼亞	ZSSS (Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije)	斯洛維尼亞自由工會聯盟
非歐盟會員國 (20)		
瑞士	CNG (Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz)	瑞士基督教工會聯盟
	SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)	瑞士工會聯盟
	YSA (Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände)	瑞士雇員協會聯盟
冰島	ASI (Althydusamband Islands)	冰島勞工聯盟
	BSRB (Bandalag Starfsmanna Rikis of Baeja)	國家及地方勞動者聯盟
挪威	LO-N (Landsorganisasjonen i Norge)	挪威工會聯盟
	YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)	職業工會聯盟
羅馬尼亞	BNS (The National Trade Unions Block)	國家工會團體

	CARTEL ALFA (Confederatia Natională Sindicală)	國家工會聯盟
	CNSLR-Fratia (National Confederation of Free Trade Unions of Romania - FRATIA)	羅馬尼亞自由工會國家聯盟
	CSDR (Democratic Trade Union Confederation of Romania)	羅馬尼亞民主工會聯盟
保加利亞	CITUB (Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria)	保加利亞獨立工會聯盟
	PODKREPA (Confederation of Labour)	勞工聯盟
聖馬利諾	CDLS (Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi)	聖馬利諾勞動者民主聯盟
	CSdL (Confederazione Sammarinese del Lavoro)	勞工工會聯盟
克羅埃西亞	SSSH / UATUC (Saveza Samotolnih Sindicata Hrvatske / Union of Autonomous Trade Unions of Croatia)	克羅埃西亞自治工會聯盟
土耳其	DISK (Türkiye Devrimci Isci Senikalari Konfederasyonu)	土耳其進步工會聯盟
	HAK-IS (Türkiye Hak Isçi Sendikalari Konfederasyounu)	土耳其現實工會聯盟
	KESK (Kamu Emekçileri Sendikalari Konfederasyonu Servants)	
	TURK-IS (Türkiye Isci Sendikalari Konfederasyonu)	土耳其工會進步聯盟
觀察組織 (2)		
馬其頓	SSM (Federation of Trade Unions of Macedonia)	馬其頓工會聯盟
塞爾維亞	NEZAVISNOST (Ujedinjeni Granski Sindikati "Nezavisnost")	獨立工會聯盟
歐洲產業聯盟 (11)		
歐洲娛樂同盟	EEA (European Entertainment Alliance)	
歐洲建築及木工聯盟	EFBWW/FETBB (European Federation of Building and Woodworkers / Fédération Européenne des Travailleurs du Batîment et du Bois)	
歐洲食品、農業及旅遊業聯盟	EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions)	
歐洲新聞工作者聯盟	EFJ/FEJ (European Federation of Journalists / Fédération Européenne des Journalistes)	
歐洲礦業、化學業及能源業勞動者聯盟	EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation)	
歐洲製金屬工人聯盟	EMF/FEM (European Metalworkers' Federation / Fédération Européenne des Métallurgistes)	
歐洲公眾事業工會聯盟	EPSU (European Federation of Public Service Unions)	
歐洲運輸業勞動者聯盟	ETF (European Transport Workers' Federation)	
歐洲教育工會委員會	ETUCE/CSEE (European Trade Union Committee for Education / Comité Syndical Européen de l'Éducation)	
歐洲紡織品及皮革工會聯盟	ETUF-TCL/FSE-THC (European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather / Fédération Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir)	
國際技術服務聯盟—歐洲	UNI-EUROPA (Union Network International)	

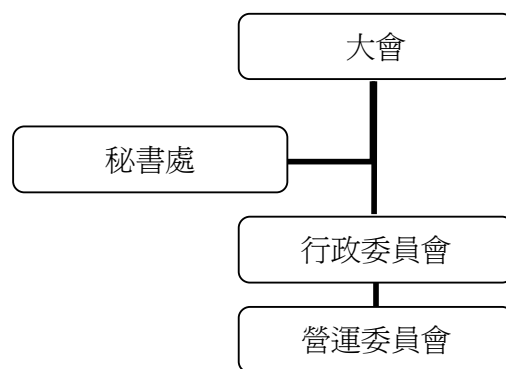
資料來源：

ETUC 官方網站：< http://www.etuc.org/en/about_etuc/memberorgs.cfm >。

(三) 組織架構

ETUC 組織架構完整，其機構包括大會 (Congress)、行政委員會 (Executive Committee)、營運委員會 (Steering Committee)、秘書處 (Secretariat)。

圖 2.4.1 ETUC 組織架構圖



1.大會：ETUC 最高決策機構，成員的會員代表由國家工會聯盟、歐洲產業聯盟與婦女委員會 (Women's Committee) 依比例組成，²⁹每 4 年集會一次，由行政委員會負責召開並擬定議程及討論之提案，另外，行政委員會議自己提出或者由 2/3 的會員組織提出要求的情況下，可召開特別大會。³⁰大會的主要任務是³¹：

(1) 決定 ETUC 之策略及一般政策； (2) 負責正式採納行政委員會及會員組織所提出之決議以及其他政策提案； (3) 討論各部門所提出的行動報告，並進行組織運作的檢討； (4) 批准行政委員會之工作內容； (5) 選舉主席、秘書長、兩位副秘書長、部門秘書以及五位稽查員 (Auditor)³²； (6) 批准經過行政委員會審核的組織之入會申請，以及國家層次的工會聯盟或歐洲產業委員會所提出的觀察

²⁹ ETUC 章程第 9 條，頁 12。

³⁰ ETUC 章程第 10 條，頁 12。

³¹ ETUC 章程第 8 條，頁 12。

³² ETUC 章程第 11 條，頁 13。

員資格之要求；(7) 修改 ETUC 章程。

另外 ETUC 下設三個獨立的特別機構。一、歐洲工會聯盟研究院 (European Trade Union Institute, ETUI)：負責研究勞資關係以及 ETUC 的社會經濟議題。二、歐洲工會聯盟學院 (European Trade Union College, ETUCO) 提供 ETUC 訓練服務，負責舉辦演討會與訓練課程。三、工會聯盟技術局 (Trade Union Technical Bureau, TUTB)：負責工作環境的安全、衛生與健康。

2. 行政委員會：為 ETUC 最高行政決策機構，由大會授權行政委員會，與雇主組織在歐洲層級推動特定議題的社會對話。規定最少每四年集會一次，並可自行決定是否召開特別會議，另外在營運委員會或 1/3 的會員要求下，亦可召開特別會議。³³ 行政委員會的任務主要有 9 項³⁴：(1) 決定執行策略以實現大會之決議事項；(2) 決定 ETUC 對歐洲雇主團體及歐盟機構所採取的立場；行政委員會必須針對每個負責協商的 ETUC 代表團之目標及命令，進行協商及投票，表決結果需獲得與該次協商有直接關係的，2/3 以上的會員組織的支持；³⁵ (3) 決定工會所應採取的行動，以支持工會的聯合決定及立場；(4) 調和各會員組織及 ETUC 在歐盟層次的需求；(5) 監督營運委員會及秘書處的工作，秘書處應向行政委員會會議報告所執行的活動；(6) 制定內部議事規則；(7) 決定會員組織所應繳納的會費並審核預算；(8) 批准營運委員會之工作；(9) 成立跨區域之工會會議。

為了維持行政委員會的運作，下設不同任務及成員的常設委員會 (Standing Committee) 會員組織有義務參這些委員會，並且一年至少舉辦一次會議。³⁶ 另外，行政委員會也負責選舉 ETUC 的副主席，以及營運委員會的成員。³⁷

3. 營運委員會：負責依照行政委員會的政策，制定中、短期行動計畫。並且負責監督與雇主組織之協商和派駐在歐盟機構代表的狀況。營運委員會主要任務

³³ ETUC 章程第 17 條，頁 15。

³⁴ ETUC 章程第 13 條，頁 13。

³⁵ ETUC 章程第 14 條，頁 14。

³⁶ ETUC 章程第 17 條，頁 15。

³⁷ ETUC 章程第 16 條，頁 14。

是處理財政及行政事務，以及準備行政委員會的議程與提出相關建言。³⁸委員會的 20 位成員由行政委員會成員中選出，其中至少應包含 4 位產業聯盟代表以及婦女委員會的主席。³⁹

4.秘書處：負責 ETUC 行程活動以及對外關係。秘書處負責 ETUC 對內及對外關係，設有秘書長 1 名、副秘書長 2 名、秘書數名（目前人數為 4 名），其人數則由行政委員會決定。秘書長為 ETUC 發言人，並負責協調所有活動與秘書處之業務；副秘書長則是負責協助秘書長，並在必要時代理秘書長之職務。具體而言，秘書處的業務包括（1）發展與維持 ETUC 部門關係和 ETUC 所贊助之研究機構；（2）為所有部門及部門附屬機構準備會議所需之議程及文件；（3）在必要的情況下，可成立特別工作小組，並決定其任務、組成及運作模式；（4）組織歐盟機構的代表並與雇主團體進行對話；（5）針對大會所決定的政策，提出計畫與建議，秘書處並應遵守該政策的目標及要求。⁴⁰

（四）對社會對話的態度

ETUC 認為歐洲單一市場不僅藉由排除環境、技術及課稅等障礙，來建立一個廣大的自由市場，它同時也帶動經濟及就業的成長，並因為經濟與社會方面的發展，使得歐洲地區雇員的社會福利得以整體向上提升，所以，ETUC 認為歐體內部市場的完成，必須與勞工社會保障同時並進發展。

因此，ETUC 認為在社會政策領域中有三個層級需要加強，分別是歐洲跨產業層次、個別產業層次、國家層次。ETUC 並希望透過社會立法以及歐洲集體協商，來創造共同市場的社會政策空間。

ETUC 行政委員會及各國政府，負有通過基本社會權立法之責任，ETUC 專注的焦點是勞資關係及經濟民主的部分，所謂的經濟民主，指的是勞工的資訊、

³⁸ ETUC 章程第 21 條，頁 16。

³⁹ ETUC 章程第 22 條，頁 16。

⁴⁰ ETUC 章程第 24 條，頁 16。

諮詢、協商及參與權。ETUC 主要政策包括 1.無論勞工受雇於何種規模的企業，或者簽訂任何形式的契約，特別是在部分工時、臨時工作、定期契約等不穩定之雇用條件下，都應受到基本保障；2.社會福利，包括疾病、工作意外、退休、失業等；3.享有安全及衛生的權利；4.職業平等對待權，包括反性別、宗教、種族等歧視、同工同酬等。

另外，ETUC 特別強調，社會領域的發展，必須建立在社會夥伴集體協商的基礎上，社會對話必須依據歐體條約第 139 條實際進行，並於歐盟、區域及個別產業等層級推動。歐體並應建立法律架構來促進勞資協商，且保證協商結果能確實被實踐，根據這樣的想法，則勞資雙方可針對歐洲層次的問題進行對話，而提高社會夥伴的使命感。社會對話後產生的協定或共同立場、共同行動等，都必須在各層級具體實踐。另外，ETUC 希望社會對話後產生的各類協定，都能提供執委會的參考，並將這些協定延伸為歐盟規範，或者能藉此消除勞、資及歐盟三方之間的歧見。

二、歐洲產業與雇主聯合會（UNICE）

（一）成立目的

在第二次世界大戰後，為了重建歐洲大陸的經濟，並促進國家之協調合作，在 1949 年成立了「歐洲產業聯盟理事會（Conseil des Fédérations Industrielles d'Europe, CIFE）」歐洲煤鋼共同體成立後，六個創始會員國國內的雇主組織，在 CIFE 的架構下，成立了「歐洲共同體國家之產業聯盟（Union des Industries des Pays de la Communauté Européenne）」這個聯盟的成立目的是為了監督煤鋼共同體的發展。之後，為了順應煤鋼共同體的政策及組織發展，在羅馬條約生效後，原先的歐洲共同體國家之產業聯盟，於 1985 年 3 月轉型為現行的 UNICE 架構。

UNICE 的目標包括，1.聯合中央產業聯盟，並加強各聯盟之間的團結；2.鼓勵歐洲層次的產業競爭政策；3.擔任雇主聯盟在歐洲層次的發言人。UNICE 致

力於與官方機構之間的聯繫、當前議題的研究與負責各方意見的協調。另外，在其組成機構方面，UNICE 只做水平式的、歐洲整體產業的協調，而不負責進行特定產業的研究及協商。

UNICE 希望藉由這個歐洲層次的組織，來促進會員的利益，並提供他們相關議題方面的諮詢服務。爲了充分保障會員的權益，UNICE 最主要的任務，便是代表會員在歐盟架構下，與歐盟機構及歐洲層次的勞工團體，進行社會對話及議題協商，使歐洲工商業政策與提案能符合實際的產業需求。

(二) 成員組織

UNICE 內有來自 30 個會員國的 36 個會員組織以及 3 個觀察員。它所涵蓋的國家包括歐盟會員國、歐洲經濟區 (European Economic Area)⁴¹ 以及中東歐國家。

⁴¹ 該經濟區成立 1994 年，目的是促進歐盟國家和非歐盟會員國之間，資金、人員、勞務、商品的自由流通市場，以促進經濟區內成員的經濟發展以及融合。目前會員國包含歐盟 25 國以及挪威、冰島、列支敦士登。根據經濟區的協議規定，這三個非歐盟的國家，因爲享受了市場一體化所帶來的好處，所以也有義務協助經濟區內較落後國家財政支持，並促進這些國家的經濟發展。

表 2.4.2 UNICE 會員組織暨觀察員

會員組織 (36)		
歐盟原 15 個會員國 (19)		
奧地利	Industriellenvereinigung - I.V.	奧地利產業聯盟
比利時	Verbond van Belgische Ondernemingen/ Fédération des Entreprises de Belgique – VBO/FEB	比利時企業聯盟
德國	Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. - BDI	德國產業聯合會
	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. - BDA	德國雇主聯合會聯盟
丹麥	Confederation of Danish Industries - DI	丹麥產業聯盟
	Danish Employers' Confederation - DA	丹麥雇主聯盟
西班牙	Confédération des Employeurs Espagnols - CEOE	西班牙雇主聯盟
法國	Mouvement des Entreprises de France - MEDEF	法國企業活動
芬蘭	Confederation of Finnish Industries - EK	芬蘭產業聯盟
	Employers' Confederation of Service Industries in Finland - PT	芬蘭服務業雇主聯盟
英國	Confederation of British Industry - CBI Centre Point	英國產業聯盟
希臘	Federation of Greek Industries - SEV	希臘產業聯盟
義大利	Confederazione Generale dell' Industria Italiana - CONFINDUSTRIA	義大利產業總體聯盟
愛爾蘭	Irish Business and Employers Confederation - IBEC	愛爾蘭企業及雇主聯盟
盧森堡	Fédération des Industriels Luxembourgeois - FEDIL	盧森堡產業聯盟
荷蘭	Vereniging VNO-NCW	荷蘭產業及雇主聯盟
葡萄牙	Associação Industrial Portuguesa - AIP	葡萄牙產業聯合會
	Confederação da Indústria Portuguesa - CIP	葡萄牙產業聯盟
瑞典	Svenskt Näringsliv - SN	瑞典企業聯盟
歐盟新加入 10 會員國 (9)		
塞浦路斯	Employers & Industrialists Federation Cyprus - OEB	塞浦路斯雇主及企業家聯盟
捷克	Svaz průmyslu a dopravy České republiky - SPCR	捷克產業聯盟
愛沙尼亞	Estonian Employers' Confederation - ETTK	愛沙尼亞雇主聯盟
匈牙利	Confederation of Hungarian Employers' Organizations for International Cooperation - CEHIC	匈牙利雇主組織之國際合作聯盟
立陶宛	Lithuanian Confederation of Industrialists - LPK	立陶宛企業家聯盟
馬爾他	Malta Federation of Industry - MFOI	馬爾他產業聯盟
波蘭	Polish Confederation of Private Employers - PKPP	波蘭私營企業雇主聯盟
羅馬尼亞	Alianta Confederațiilor Patronale din Romania - ACPR	羅馬尼亞產業聯盟
斯洛伐克	Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic - AZZSR	斯洛伐克雇主聯合會聯盟

非歐盟會員國 (9)			
歐洲經濟區	瑞士	Economiesuisse	瑞士企業聯盟
		Confederation of Swiss Employers	瑞士雇主聯合會
	冰島	Federation of Icelandic Industries - FIÍ	冰島產業聯盟
		Confederation of Icelandic Employers - SA	冰島雇主聯盟
	挪威	Confederation of Norwegian Business and Industry - NHO	挪威企業及產業聯盟
	聖馬利諾	Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese - ANIS	聖馬利諾產業聯合會
保加利亞	Bulgarian Industrial Association - BIA	保加利亞產業聯合會	
土耳其	Turkish Industrialists' and Businessmen's Association - TÜSIAD	土耳其產業及企業家聯盟	
	Turkish Confederation of Employer Associations - TISK	土耳其雇主聯合會聯盟	
觀察組織 (3)			
克羅埃西亞	Hrvatska Udruga Poslodavaca - HUP	克羅埃西亞雇主聯合會	
拉脫維亞	Latvijas Darba Deveju Konfederacija - LDDK	拉脫維亞雇主聯盟	
斯洛維尼亞	Association of Employers of Slovenia - ZDS	斯洛文尼亞雇主聯合會	

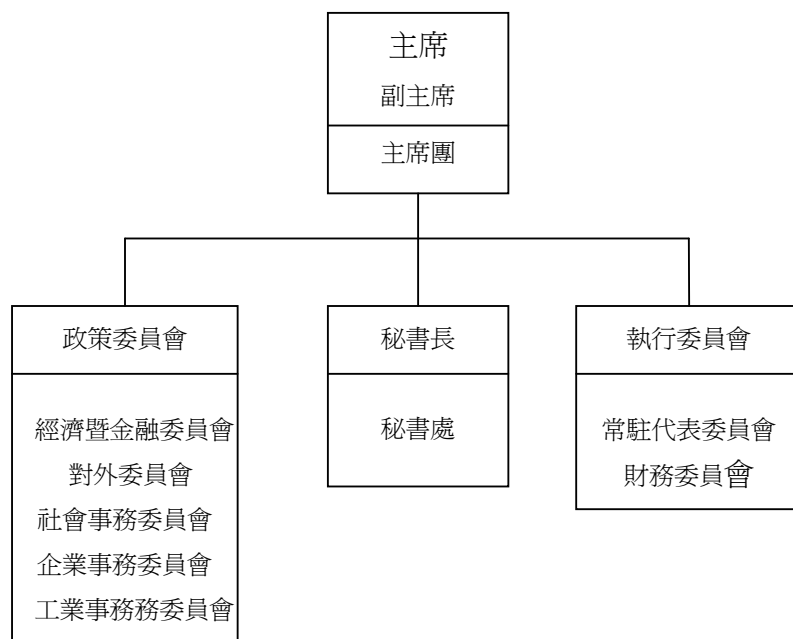
資料來源：

UNICE 官方網站：<<http://www.unice.org/Content/Default.asp?PageId=260>>。

(三) 組織架構

UNICE 最高決策機構為主席團 (Council of Presidents)，下設政策委員會 (Policy Committees) 執行委員會 (Executive Committee) 以及處理 UNICE 日常業務的秘書處 (Secretary General)。

圖 2.4.2 UNICE 組織架構圖



1.主席團：為 UNICE 最高決策機構，由各會員組織主席或其所派之代表組成，再加上 5 位 UNICE 副主席，以及 5 個政策委員會的主席。負責決定 UNICE 之政策方向，並擁有解釋組織目標範圍的權利。⁴²主席團每年至少開會二次，並可視聯盟之需要而隨時召開。⁴³主席由主席團成員選出，主席的任務是負責主持主席團與執行委員會的會議，以及監督秘書長是否有確實執行主席團所做出的決議。⁴⁴

主席團的任務包括（1）選舉 UNICE 主席；（2）制定及修訂 UNICE 議事程序；（3）決定新會員的加入；（4）決定會員資格之撤銷；（5）任免秘書長並核准其任命合約；（6）決定章程之修訂；（7）決定聯盟之解散；（8）定義聯盟之立場，並審核社會夥伴架構之協商結果。⁴⁵

2.執行委員會：UNICE 執委會每年至少集會兩次，其成員由會員組織之常

⁴² UNICE 章程第 6（2）條。

⁴³ UNICE 章程第 6（4）條。

⁴⁴ UNICE 章程第 8（3）條

⁴⁵ UNICE 章程第 6（3）條。

務理事會或其代表組成，另外再加上 UNICE 主席、副主席，以及 5 個政策委員會的主席。執委會主要是以自行決議的方式或者秘書長之提案，來作為行動的依據。⁴⁶執委會下設之常駐代表委員會（Committee of Permanent Delegates），負責各會員組織與 UNICE 間的行政與政策方面的溝通，以協助執委會之運作；財務委員會（Financial Committee），負責向 UNICE 提出財政相關事務之建議。⁴⁷

3.政策委員會：UNICE 下設 5 個政策委員會，分別是經濟暨金融委員會（Economic and Financial Committee）；對外事務委員會（External Relations Committee）；社會事務委員會（Social Affaires Committee）；企業事務委員會（Company Affaires Committee）；工業事務委員會（Industrial Affaires Committee）每個委員會都有一位主席、兩位副主席、委員以及數個工作小組。委員會主席、副主席在諮詢過執行委員會後方得任命，委員會之委員與工作小組成員則是由會員組織針對需求指派。⁴⁸工作小組的任務是根據委員會負責的議題範圍，來觀察歐盟在該議題的動作，以及蒐集相關資訊來起草 UNICE 之意見書。

這 5 個委員會中，由社會事務委員會負責社會範疇之業務。該委員會每年召開三次，下設之工作小組每年開會三至四次。委員會涵蓋的工作內容包括社會政策、社會對話、勞資關係、社會保險、工作健康及安全、雇主聯繫委員會（Employers' Liaison Committee）、就業常設委員會（Standing Committee on Employment）以及歐洲理事會的社會憲章、移民、社會保險業務。另外，UNICE 與 ETUC 之間的聯絡也是由社會事務委員會負責。⁴⁹

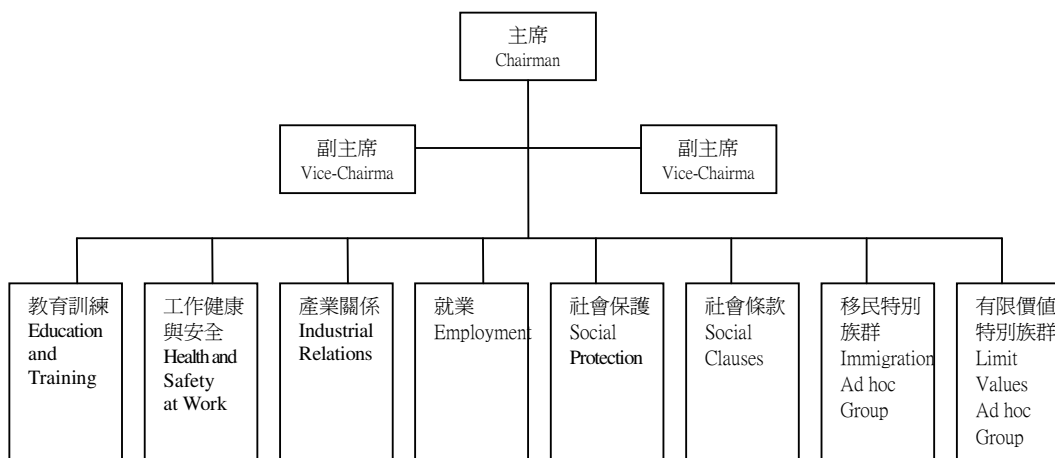
⁴⁶ UNICE 章程第 9（3）條。

⁴⁷ UNICE 章程第 11-12 條。

⁴⁸ UNICE 章程第 12（2）-（3）條。

⁴⁹ 張志鵬，論歐洲社會夥伴在社會對話機制中之角色，淡江大學歐洲研究所碩士論文，2002 年，頁 20。

圖 2.4.3 社會事務委員會組織圖



4.秘書處：主要工作是籌畫活動、協調以及意見的傳播。在收到工作事項後，開始籌備所有的會議，引導並協調政策委員會或工作小組，能確實往 UNICE 的設定目標發展。秘書處也擁有專門的工作小組，提供 5 個政策委員會有關的消息，協助其能在預定期限完成工作。在政策委員會完成意見書後，秘書處負責推廣工作，讓歐體及相關機構能充分理解意見書的觀點及理念。

秘書長由 UNICE 主席團任命，主席團還有權決定其去留問題和職權範圍。

⁵⁰秘書長主要負責 UNICE 的日常公務，並且向主席團報告其對執行委員會會的諮詢結果。秘書長對秘書處的職員，具有任免權。秘書處要協助秘書長公務之處理。⁵¹

(四) 對社會對話的態度

UNICE 原則上支持經濟及社會應同時發展的看法，但是它主要是站在雇主的角度來看待歐盟的社會政策，希望歐洲在歐盟相關政策的推動下，能夠提高就業率並且增加產業競爭力。UNICE 並不支持歐盟建立具有約束力的勞動相關法

⁵⁰ UNICE 章程第 12 (1) 條。

⁵¹ UNICE 章程第 12 (3) 條。

規，認為集體協商及勞工的資訊、諮詢權等，應該屬於會員國國內法的管轄範圍，歐盟的勞動法規已違反輔助原則（Subsidiarity Principle）。

UNICE 針對 1996 年的政府間會議所發表的意見書中表示，為了恢復歐洲公民對歐盟的信賴，必須明確實踐提升競爭力及就業兩大目標。⁵²為了達成這兩個目標，UNICE 認為歐盟應該扮演更強大的角色，除了保持其提案權，還要提高其對決策推動的責任感；而理事會方面，UNICE 要求其作業過程應更加透明化，而所有社會範疇的提案應嚴格採取一致決的表決方式。

由上述這份文件中，我們可以明顯看出，UNICE 一方面希望能在歐盟機制中，透過執委會的諮詢程序，使其在社會領域的議案發揮更高的影響力；但另一方面卻擔心執委會的權力過分擴張，導致歐盟層次相關的立法範圍過度延伸，而影響到 UNICE 會員組織的利益，所以要求理事會擴大一致決程序的使用範圍，來做一個牽制執委會的動作。

在社會對話的部分，UNICE 是給予肯定的，並強調所有參與對話的團體，都有責任尋求下列領域的平衡點：1.勞動者需求、經濟條件限制，以及競爭力所導致的強制行為之間；2.管理階層所擁有的管理權，以及勞工對企業的決策參與之間；3.中央集權與分權之間，以輔助原則為例，共同體應涉入的範圍與該交由會員國自行處理，兩項選擇之間的平衡。⁵³UNICE 所謂的平衡，指的是在不傷害企業競爭力的情況下，進行勞資對話及政策改革。讓歐洲企業能夠處在自由、開放與全球的競爭環境中。

另外，歐盟層次的社會夥伴－「歐洲手工業及中小企業聯合會（European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises, UEAPME）」⁵⁴在 1998 年 12 月與 UNICE 達成雙邊的合作協定，使其得以在歐洲層級與 UNICE 一起參與

⁵² 詳細內容參見：UNICE, UNICE, “Opinion on Conclusion of the Intergovernmental Conference”, 1997。

⁵³ Blanpain Roger 著，劉黃麗娟譯，歐洲勞動法與勞資關係，（台北市：中華民國勞資關係協進會，1999 年），頁 88。

⁵⁴ UEAPME 的會員組織包括了 26 個歐洲國家，內含 78 個會員組織，超過 1100 萬個企業，這些企業內的員工總數將近 5000 萬人。參見官方網站：<<http://www.ueapme.com/EN/index.shtml>>。

對話及社會相關政策的協商，並為會員組織發言及爭取利益。

三、歐洲公營企業中心（CEEP）

（一）成立目的

這是一個由政府資助或受政府控制的企業與雇主的聯合會組織，以追求一般經濟利益為目的。在歐盟層次的社會對話中，CEEP 代表的即是政府資助或控制的企業，簡單的說就是代表公營企業（Public Sector）。

CEEP 成立於 1961 年，是一個國際性的雇主聯盟。其內部成員涉及層次相當廣泛，有大至歐盟小至地區性的組織。正式成員（Full Members）包括歐盟及 EFTA；若非歐盟會員國的企業，可以成為 CEEP 的聯繫夥伴（Associated Members）。最近 CEEP 開始接納符合資格、有共同目標，但是有別於企業或雇主聯合會體制的團體加入，例如，可以以個人為基礎（Personal Basis）成為個人會員（Individual Members）。

CEEP 主要目標，是進行相關研究，並且在歐盟的諮詢機制以及各種委員會中，代表公營企業與雇主，透過遊說及協商的方式，為其會員爭取經濟利益。CEEP 的任務為防止歐盟進行對會員不利的提案、倡議與決定，並且進行有利於會員的倡議或創新的提案。簡單的說，CEEP 就是負責分析議題、提出相關資訊、與社會夥伴進行協商、干預不利的提案、支持有利的決定。⁵⁵

（二）成員組織

總部設在布魯塞爾，除此之外，CEEP 在各國都有辦事處，協助成員間的聯繫。CEEP 目前涵蓋範圍超過 20 個國家，其內含數百個會員，包括雇主聯合會、企業及組織。⁵⁶所有的企業、團體或聯合會，都必須依據自己國家的法律程序及慣例來建立，才能成為 CEEP 的會員組織或聯繫夥伴。由於會員眾多，CEEP 將

⁵⁵ “CEEP- Objectives”, <http://www.ceep.org/en/about/ceep_objective.htm>.

⁵⁶ “What is CEEP?”, <http://www.ceep.org/en/about/ceep_who.htm>.

國家及國家團體重新組織，以區域（Sections）做單位來為內部成員分類。

CEEP 將會員分成 18 個區域，分別為 1.奧地利、2.荷比盧、3.丹麥、4.芬蘭、5.法國、6.德國、7.希臘、8.匈牙利、9.愛爾蘭、10.義大利、11.挪威、12.波蘭、13.葡萄牙、14.西班牙、15.英國、16.土耳其、17.羅馬尼亞、18.個人會員。⁵⁷所涵蓋的就業人口數約有 700 萬人，分別是歐盟層次公務人員有 600 萬人，以及地區性的 100 萬公營企業員工。CEEP 包含的產業除了電信、通訊、運輸、能源以外，尚有金融、建築、化學、造船業等等。

（三）組織架構

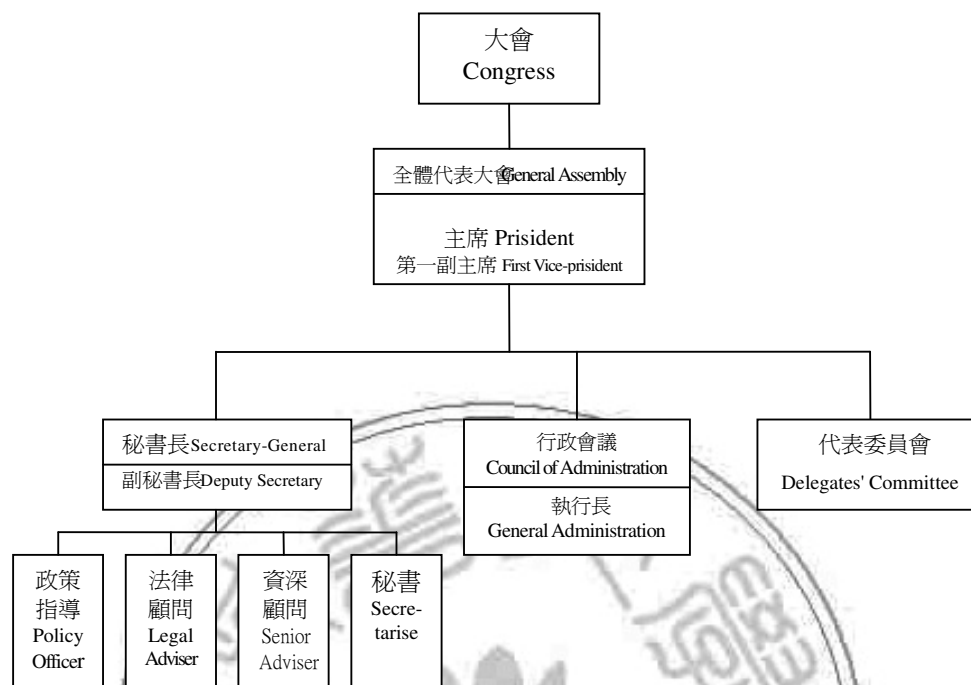
CEEP 的組織內容是以各個會員區域為主要發展單位，所以除了在布魯塞爾設立總秘書處來處理其業務以外，在 18 個會員區域和瑞典，另外設置了國家地區辦事處。雖然土耳其與羅馬尼亞在 CEEP 的會員層級中，僅屬於聯繫夥伴，而個人會員的數量也不大，但 CEEP 還是為他們成立了專門的辦事處，並使其代表得以出席所有 CEEP 的會議。⁵⁸

所以 CEEP 各項會議的成員，主要是由 19 個辦事處的代表組成，並決定總體目標及政策方向，會員組織將不會另派代表參與。另外，CEEP 下設相當完整的根據不同議題成立的研究單位，提出適合 CEEP 目標的政治立場及意見。

⁵⁷ 會員組織名單參見 CEEP 官方網站：<http://www.ceep.org/en/about/ceep_members.htm>。

⁵⁸ “CEEP- National Sections”，<http://www.ceep.org/en/about/ceep_national_sections.htm>。

圖 2.4.4 CEEP 組織架構圖



1.會議： (1) CEEP 大會：每三年舉行一次，由其中一個國家地區辦事處負責舉辦。大會開放給所有會員，另外也歡迎會員國政府以及歐體的代表參加，相關領域的學者亦可參與與其研究相關的討論。大會主要目的為制定未來的行動指導方針 (Guideline) 並且決定 CEEP 之策略 (Strategy)。2) 全體代表大會及行政會議：為 CEEP 決策機構，與會成員由 19 個國家地區辦事處所派出的代表組成。全體代表大會主要負責選舉 CEEP 主席、任命或免除執行長及秘書長的職務、審查 CEEP 主要的預算、制定內部程序規則，以及章程的修改等等。行政會議下設執行長一人。該會議負責 CEEP 的運作與管理，以及進行全體代表大會負責事項範圍以外的決策，另外，還可在其責任範圍內指派特定任務小組⁵⁹。

2.主席：由全體代表大會選出，每三年一任，主要任務是在對外關係上代表 CEEP，他也必須監督各項決策是否有被確實的執行，若 CEEP 的運作出現問題，

⁵⁹ “CEEP Structure”, <http://www.ceep.org/en/about/ceep_structure.htm>.

則由主席負責提出並要求相關會議進行改善。CEEP 由第一副主席負責協助主席處理業務，並在必要時擔任主席職務的代理人以及主持代表委員會。另外，國家地區代表處的負責人，他們除了掌管各代表處的運作與執行 CEEP 決策以外，同時也是 CEEP 的副主席（Vice-Prisidents）與第一副主席一樣，負有協助主席的任務。

3.秘書處：由全體代表大會任命。秘書處負責維繫 CEEP 的聯絡工作。在內部工作方面，秘書處必須配合各常任委員會的活動、以及進行會員區域之間以及會員組織之間的聯繫；在對外關係上，秘書處負責 CEEP 與歐盟機構及委員會、其他社會夥伴和相關組織的聯繫。

4.代表委員會：由 CEEP 主席或第一副主席（First Vice-President）來負責主持。其組成成員與全體代表大會相同。該委員會屬於一指導機制，每年最少召開 3 次會議，針對政策及運作技術的相關事項，提出建議及改善措施。

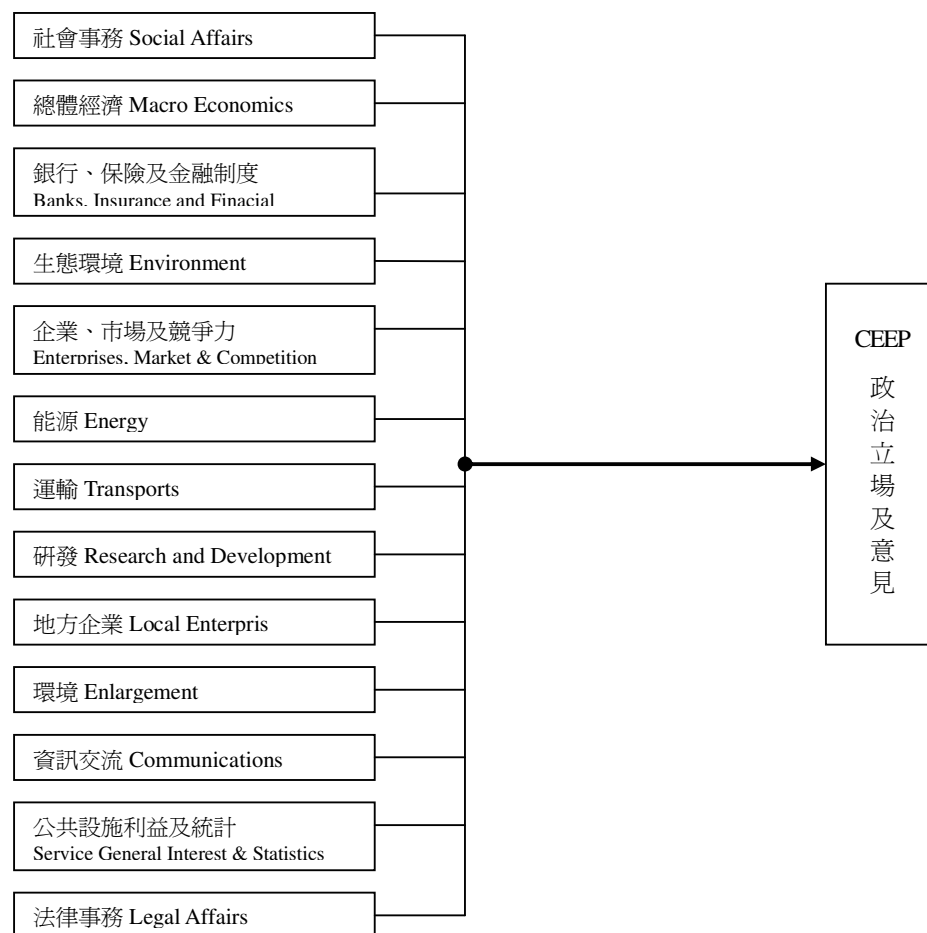
5.常設委員會：屬於 CEEP 的研究機構，委員會可分成三個常任工作團隊，負責 CEEP 主要涉及的議題，包括社會事務、環境以及企業、市場及競爭力，⁶⁰但隨著社會夥伴對歐盟社會事務的參與日漸加深，CEEP 也必須發展相關的議題研究，故目前所擁有的委員會已超過這三個常任工作團隊的議題範圍。

目前共計有 13 個以不同議題組成的委員會（如圖 2.4.5）其內部的研究人員及專家，是透過各企業的推薦或委派代表而產生。⁶¹委員會的方向主要是針對執委會的提案內容，或者歐盟機構對 CEEP 進行諮詢的議題來做發展，最後並會發表研究報告，以及 CEEP 針對該提案或議題的意見與政治立場。

⁶⁰ “CEEP- Permanent Working Groups”,
<http://www.ceep.org/en/about/ceep_permanent_working_groups.htm>.

⁶¹ “CEEP- Permanent Committees”,
<http://www.ceep.org/en/about/ceep_permanent_committees.htm>.

圖 2.4.5 CEEP 常設委員會



(四) 對社會對話之態度

CEEP 認為自己與一般的國家層次產業聯盟的差異，最主要就在於自己是歐盟層次的社會夥伴，並且得以參與其社會政策的制定過程。歐盟的社會對話制度對社會夥伴而言，是非常重要的，因為他們可以透過這個制度對歐盟社會方面的立法進行相當大程度的影響，特別是針對勞工法的部分。CEEP 希望善用這個機制，讓自己在布魯塞爾發揮其他產業聯盟所不能做到的，對歐盟進行非常有力的遊說行爲。

而為了確認遊說的方向，CEEP 還特別成立了非正式的論壇組織「CEEP Club」，集合所有會員企業以及位於布魯塞爾的組織之代表們，進行意見及實際

經驗的交流。⁶²他們集會的目的之一，就是在歐盟理事會新任主席就任的初期，重新確認 CEEP 遊說的焦點及主題。

另外，CEEP 與 UNICE 之間的差異，除了 CEEP 的會員都接受政府某些程度的財政支持以外；CEEP 涉入的範疇除了跨產業的社會對話以外，個別產業方面若有牽涉到公職人員的部分時，CEEP 也會加入個別產業對話。而 UNICE 如先前所提及的，只負責跨產業的部分。

⁶² “CEEP Club”, <http://www.ceep.org/en/about/ceep_Club.htm>.

第三章 歐盟社會對話機制

本章首先就執委會對社會夥伴的諮詢程序，以及社會夥伴透過協商所簽訂的協定，歐盟的採納程序進行介紹，再就歐盟社會對話的層次進行介紹，該對話可分為跨產業及個別產業兩種，跨產業的部份將介紹過去的社會對話高峰諮詢會議，由執委會邀集社會夥伴進行議題討論，現行的最高層次對話則為三方高峰會（Tripartite Social Summit），前者為一雙邊對話，執委會並不參與社會夥伴間的討論，後者為三邊對話，歐盟及社會夥伴特別針對就業相關議題進行討論。在個別產業部份，則介紹產業委員會的組成方式、目標，以及其經費補助來源等。

第一節 諮詢及協定採納程序

歐洲社會對話歷史已久，工會與雇主團體的對話，以及勞資關係的品質，被視為是歐洲社會發展的要素，社會對話更是讓經濟與社會成功發展的動力，這也是里斯本策略（Lisbon strategy）中，¹社會對話被要求扮演重要角色原因。社會夥伴擁有獨特的地位與影響力，他們代表利益團體，協助政府推動與制定各項與工作相關的政策，他們使治理機制更加完善。從工作環境到職業訓練，甚至是薪資的調整，歐盟層次的社會夥伴除了作為會員國內勞資關係體系與歐盟之間的溝通橋樑外，在內部市場的整合議題上，他們也協助確認所有相關政策都是在勞資雙方同意的情況下推行的。

1993年馬斯垂克條約簽訂後，英國除外的11個會員國都適用該條約所附之社會政策協定，該協定第3-4條規定了執委會在與社會政策有關的行動中，應向社會夥伴提出諮詢之程序。至1999年阿姆斯特丹簽訂後，社會政策協定納入歐體條約中，正式適用於所有會員國，於是社會政策協定第3-4條成為了歐體條約

¹ 里斯本策略的主要目的是希望透過各種可能的方式提高歐盟就業率、社會的聚合以及經濟重整。解決歐盟失業問題則是目前里斯本會議最關注的議題。服務業的結構不健全以及高技術工人不足等情況所造成的結構性失業，里斯本會議主要是透過職業訓練、教育、就業政策、社會保險制度的改善等，來提高人民對就業市場的參與，特別是針對女性與較年長者這兩大就業族群。

的 138 與 139 條。從 1993 年至 2004 年間，執委會根據該條款，總共向社會夥伴提出過 15 次的諮詢，其中有 4 次，社會夥伴成功地協商完成歐盟層次的跨產業協定。這四次協定為：1995 年 12 月 14 日簽訂的「親職假協定（Framework Agreement on Parental Leave）」1997 年 6 月 6 日簽訂的「部分工時工作協定（Framework Agreement on Part-time Work）」1999 年 3 月 18 日的「定期合約工作協定（Framework Agreement on Fixed-term Contracts）」2002 年 7 月 16 日簽訂的「在家工作者協定（Framework Agreement on Telework）」前三份是以建立歐盟指令為基礎的跨產業協定；2002 年的協定將由簽約的勞資團體以及其所涵蓋的歐盟會員國來完成。

一、執委會之諮詢程序

執委會向社會夥伴提出諮詢之程序，是依據馬斯垂克條約所附的社會政策協定第 3 條的內容為主要規範。²在阿姆斯特丹條約簽定後，則將社會政策協定納入歐體條約第 138 條。

在歐體條約第 138 條（社會政策協定第 3 條³）第 2-4 款規定：

（138-2）執委會為了達成第 1 款「促進歐體層級的勞工資訊及諮詢權，並採取各種相關的措施，來確定勞資雙方都受到同樣程度的支持，以使對話更容易進行」，故在提交社會政策範疇的提案前，執委會應就共同體行動之可能方向，諮詢勞資雙方的意見。

（138-3）諮詢過後，若執委會認為共同體行動方向是適當的話，執委會應該在針對預計提出的提案內容，向社會夥伴提出諮詢。勞資雙方代表應對執委會發送其意見或在必要時給予建議。

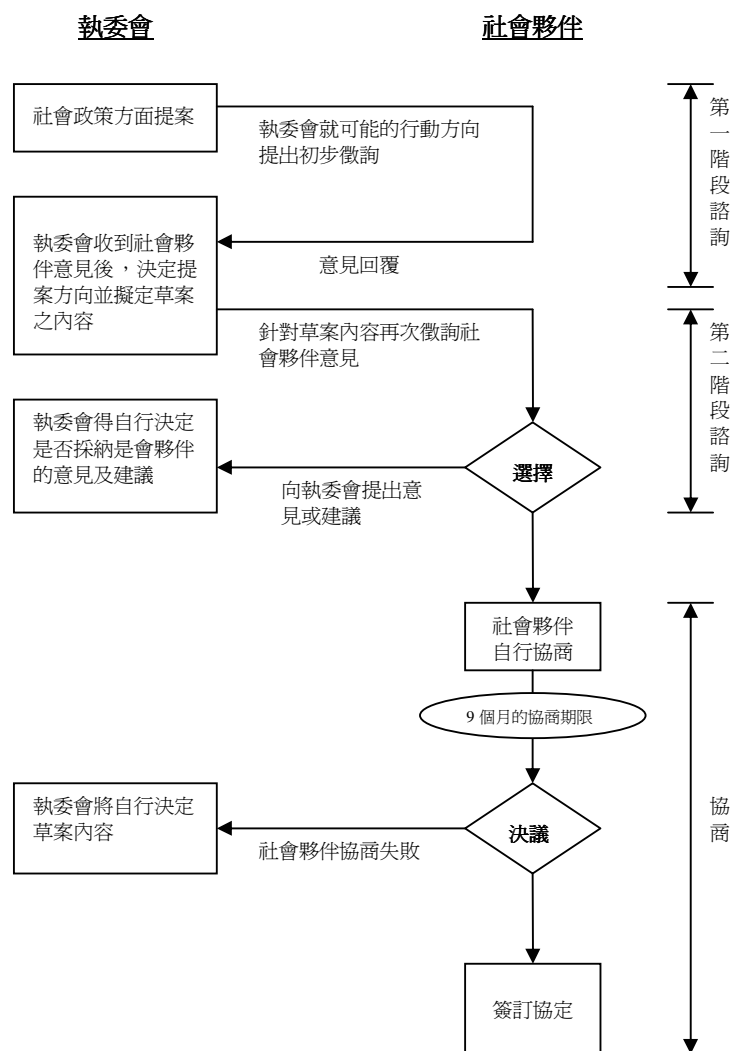
（138-4）在諮詢的時候，勞、資雙方可告知執委會，他們希望開始進行第

² European Commission, Industrial Relations in Europe, (Brussels: European Commission, 2002.5), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf>, p.16.

³ “Agreement of Social Policy”, <<http://europa.eu.int/en/record/mt/protocol.html>>.

4 條之（社會夥伴協商）程序。協商程序不可超過 9 個月，除非社會夥伴及執委會都認為有必要延長。

圖 3.1.1 歐體條約第 138 條：執委會對社會夥伴之諮詢程序



資料來源：European Commission, Industrial Relations in Europe, 2002.5, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf>, p.16.

如上圖（3.1.3）所示，諮詢程序的主動權來自執委會，其將社會相關政策提出請社會夥伴進行研究討論。在第一階段的諮詢程序中，執委會首先將欲提出的提案的所有可能發展方向，提給勞資雙方做第一階段的討論，社會夥伴依據其在相關方面的專業及立場提出初步意見，第一階段於是完成。在第二階段的部分，執委會接獲勞資雙方所提交的意見報告後，若認為適合採取共同體行動，執委會將擬定草案的詳細內容，並提請社會夥伴做第二次的諮詢。在第二次諮詢的過程中，社會夥伴有兩種選擇，第一種是主動發展自願性勞資協商，討論當次的諮詢議題，這部分本文將在後續的「社會夥伴之協議採納程序」中做詳細介紹；另一種則是直接向執委會表達其共同意見或建議。選擇前者的主要目的在建立勞資之間的契約關係，例如簽訂協定；後者則只是表達社會夥伴對該議題的立場及看法，社會夥伴通常是在固定期限內各自回應該議題。在執委會權限方面，它有权決定是否接受社會夥伴之意見或建議，故社會夥伴之意見或建議，對於提案決定權及草案內容上，並無具體約束力。

在執委會的兩個諮詢階段中，可以看出社會夥伴並沒有實際權力，來影響執委會草案內容，一切端視執委會之態度而定。而且在整個諮詢的過程中，社會夥伴是處於一被動立場，只有在執委會提出草案時才可發表其看法，甚至在社會夥伴自行協商的程序中，對話期限的延長還需要獲得執委會的同意，顯示此諮詢程序將可能削弱社會夥伴在社會政策立法過程的影響力。

二、社會夥伴協定之採納程序

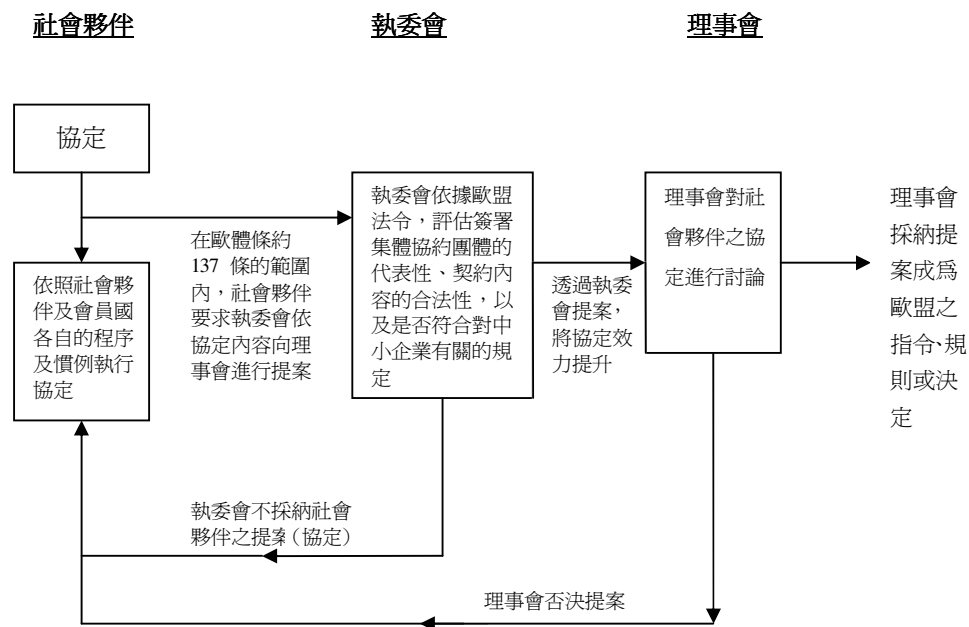
在社會夥伴根據歐體條約 138 條第 4 款進入勞資對話程序後，在 139 條有規定歐體對社會夥伴簽訂協定的採納程序。

139 條第 1 款，勞、資雙方若都有意願，那麼他們在歐盟層級的對話將可發展成契約關係，包括制訂協定。在協定的產生方面，根據 139 條第 2 款規定，歐盟層次的協議有兩種方式，一種是根據會員國及勞資雙方的各自的程序及慣例制

訂，另一種則是根據歐體條約 137 條的範圍（包括改善勞工知識水準、技術交流以及各方面的勞工保護等），由簽字的雙方代表提出共同請求，基於執委會的提案，由理事會做成決議。除了下述 5 項範圍的提案必須經一致決議以外，其他提案都應以條件多數決的方式進行表決。這 5 項包括：1. 勞工的社會安全及社會福利；2. 勞動契約終止時，對勞工的保護；3. 對勞資雙方代表共同決議及其集體權益之保障；4. 合法在共同體居留的第三國國民的就業條件；5. 捐款以促進就業及創造工作機會，以不牴觸關於社會基金之規定（第 137 條 3 款）。

上述的協商期限通常不能超過 9 個月，若社會夥伴協商失敗，執委會有權逕自決定草案內容，使其進入共同體決議程序。若社會夥伴完成協定，即可要求其會員組織一協定內容履行，並基於簽署團體的請求，經執委會提案，送至理事會進行表決。

圖 3.1.2 歐體條約第 139 (2) 條：執委會對社會夥伴協定之採納程序



資料來源：

European Commission, Industrial Relations in European, 2002.5,
 <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf>, p.17.

在此程序中，社會夥伴可藉由共同協定的方式，來要求執委會依據協定內容進行提案，並由理事會以一致決或條件多數決的方式進行議決，這樣一個程序類似「間接提案權」。為了達到提案的目的，必須克服兩個困難：第一，達成歐盟層次的共識。在國家層次的集體協商已經是非常難達成共識的，共同體層次的協商除了必須兼顧勞資雙方的利益以外，還受到會員國政府以及相關利益團體的壓力，更增添協商過程的困難度。第二，協定的內容還必須獲得執委會的認同。有些議題對執委會而言可能不是那麼迫切需要，或者是他們不願涉及的範圍時，或許在審查協定內容這個步驟上，可能遭到執委會的拒絕而無法提至理事會表

決。所以，在社會領域方面的提案權，仍然由執委會掌握。

第二節 跨產業層級社會對話

社會對話高峰會（Social Dialogue Summit）有些學者直接以第一次的會議地點，來代表這個歐盟層次的跨產業勞資社會對話機制，稱做瓦度榭社會對話。本文爲了避免各種會議名稱的混淆，並且希望明確指出該會議在歐盟內的角色及層級，所以在此還是選擇使用歐盟官方文件的正式名稱「社會對話高峰會」。

另外，本節第二項「三方社會高峰會」是繼社會對話高峰會後，歐盟最高層次的社會對話機制。兩者之間的差別在於：第一，前者爲正式的定期會議，後者則是非正式的諮詢會議亦沒有固定會期；第二，前者屬於歐盟及社會夥伴之間的三邊對話，後者主要目的爲社會夥伴之間的對話並提供執委會相關意見，執委會本身並不參與，屬於雙邊對話；第三，前者取代後者會議功能，主旨在確保歐盟及社會夥伴之間的溝通，爲現行機制。

一、社會對話高峰會

（一）成立背景及目的

在歐盟機構中，除了歐洲議會議員以外，其他都爲官派代表，而在經濟整合過程中，會員國發現必須有社會方面的整合，才能真正落實各項經濟政策及制度。在 1958 年 1 月 1 日生效的歐洲經濟共同體條約中，加入社會政策的條文，包括促進會員國之間社會議題的合作，例如職業訓練、就業、工作環境等，但其中並沒有明確規範應以何種途徑達成，所以宣示性質大於實質意義。當時成立了具有諮商性質的經濟暨社會委員會（Economic and Social Committee）會員國可以提出來自雇主團體、勞工團體以及其他團體的代表數人，包括勞工團體、雇主團體及其他團體，如消費者及農民代表等。

委員會就經濟及社會議題進行諮商，這對三大團體內部，甚至與其他團體

之間的密切合作而言，十分重要。每月定期開會一次，並成立數個工作小組，不僅希望能發揮諮商的功能，在資訊方面，勞資代表可以定期獲得歐盟的發展情況，並將資訊帶給會員國。然而，委員會表面上看起來像是歐體層級的諮商機構，擁有歐體層次的各方代表，但實際上這些代表還是以自己的國家利益為優先，所以當時的經濟暨社會委員會，反倒成為各會員國爭取利益的場所。

直到 1985 年 1 月 31 日，在執委會主席戴洛的推動下，邀請社會夥伴、ETUC、UNICE、CEEP 參與，在比利時布魯塞爾近郊的瓦度榭宮，開始了第一次正式的跨產業社會對話，稱為瓦度榭社會對話。其目的在諮詢歐體層級社會夥伴的意見，以作為決策之參考。具體目標是希望透過社會對話，促進各國的社會聚合（Social Cohesion）並決定在歐洲社會基金方面加強合作，以幫助落後成員國。除此之外，還可藉此獲取社會夥伴的支持。

執委會主席戴洛認為：「歐洲單一市場的創設，必須與社會領域的發展並駕齊驅，其中最重要的基礎，應是社會對話及歐盟層級勞雇團體的協商」⁴。當時戴洛的想法首先反映在單一歐洲法上，內容包括：注意推動工作環境的改善，以及勞工的健康與安全；強調應在共同體層次上，展開雇主與勞工的社會對話。

1991 年 10 月 31 日，社會夥伴之間達成協議，協議中明確闡明社會夥伴在歐盟社會面向發展上所扮演之角色。該協議反映出社會夥伴在共同體立法程序中所扮演角色之重要性，主要分為三方面：1.對於職業證照之認可與批准；2.對就業成長方面之合作；3.對未來社會對話之程序與規則。

當時的執委會曾試圖藉由 1989 年 12 月的「歐體社會憲章」，與同年 11 月所正式採納的「社會行動方案」，來促進社會政策之推動，但效果未盡理想。事實上，在歐體相關機構的努力下，的確有相當數量之立法提案被提出討論，但根據調查顯示，這些改革措施除了與某些女性保護有關以外，幾乎都未能被具體實現。因此，執委會試圖尋求其他管道，使共同體能有較具民意基礎且公平的社會

⁴ 楊淑瓊，〈歐洲社會對話機制—民主勞資關係制度〉，《勞資關係月刊》，台北市：第 19 卷第 8 期，1996 年 7 月，頁 24。

政策與規範。

社會夥伴也必須面對在共同體立法程序參與不足的事實。對雇主而言，模糊的參與機制使其無法對相關法案進行影響，共同體極有可能在此情況下制定有損其利益的勞工法，或者不適當的法令規範。關於 UNICE 的立場轉變，可由當時秘書長 Z.J.A. Tvskiewicz 的發言發現，他們相信在馬斯垂克條約之後，執委會與理事會將在社會領域獲得更大的權力，也有可能擴大條件多數決使用的範圍，造成社會領域之立法增加。再加上 UNICE 認為歐體立法者方向錯誤，過於拘泥小節，為了阻止這種立法歧視，應由社會夥伴來自行協商一些議題，並認為他們會比歐體立法者做的更好。況且，就勞資雙方的立場而言，都不願意喪失對國內的影響力，不希望歐體層級的組織冒犯到他們的領域。⁵也正因為如此，雇主團體才改變其消極、否定的態度，轉成較積極地參與社會對話。

對工會而言，則一直試圖在歐盟層級扮演更具影響力的角色，強化組織結構，並爭取更多勞工福利。直至 1991 年時，ETUC 還只是 44 個國家聯盟的一個協調單位而已。當時 15 個個別部門委員會未整合於決策結構中，英國總工會傾向維持現狀，但其他工會則希望發展出一超國家的組織架構。1991 年 5 月的 ETUC 盧森堡大會後，ETUC 部門委員會開始進行內部整合，歐盟的財援因此有所增加而且決策過程得到強化。⁶

執委會與社會夥伴的態度轉換，使得歐盟的社會對話相關制度能夠順利發展，社會夥伴也因此能夠參與歐盟在社會範疇的策略及立法。

（二）成員

社會對話高峰會是歐盟最高層級的勞資雙邊對話（Bipartite Social Dialogue）會議。常態性高峰會上，與會成員有歐盟代表與跨產業之社會夥伴。歐盟官方代

⁵ Blanpain Roger 著，劉黃麗娟譯，歐洲勞動法與勞資關係，台北市：中華民國勞資關係協進會，1999 年）頁 146-147。

⁶ 同上註。

表，包括執委會主席及其負責社會事務和就業議題的代表；社會夥伴代表，必須由歐盟認可的歐盟層次跨產業的組織參加，所以還是以 ETUC、UNICE 及 CEEP 為主。另外早期的高峰會會邀請所有跨產業勞資組織的國家層級會員參與，也就是 ETUC、UNICE 及 CEEP 內部之會員組織，都受邀參與這種大型的社會對話高峰會。

（三）會議形式

1.時間：社會對話高峰會自第一次的 1985 年瓦度榭社會對話至 2002 年日內瓦社會對話，其召開時間及規模經過幾次調整。在 1985 至 1989 年期間，由於當時制度並不完善，所以並沒有固定會期，且初期的會議內容以協調社會夥伴對社會對話的態度及基本方向為主，在此期間社會夥伴也發表了一些關於勞工基本權利的共同意見或立場。

到了 1992 年，由於馬斯垂克條約的簽訂，確定了社會對話的諮詢及協商的程序後，社會夥伴有了正當性，高峰會於是成爲一個不可或缺的勞資社會對話的機制，至此之後，執委會幾乎每年最少召開一次高峰會。

2.規模：高峰會會議規模可分爲全體代表大會（Plenary Meeting）和小型高峰會（Mini-Summits，又可稱做限制代表會議 Restricted Meeting）例如：1985 至 1997 年的 11 次高峰會，屬於全體代表大會，參與者包括執委會主席、執委會相關代表、ETUC、UNICE、CEEP，以及上述社會夥伴的國家層次會員組織。而 1998 年至 2000 年在瓦度榭、維也納與布魯塞爾舉行的三次高峰會則是屬於小型高峰會，國家層次的勞資團體代表無法參加。

1998 年後的高峰會，因爲歐盟社會範疇的諮詢、顧問機制逐漸完善，組織分工較先前更爲精細與明確，再加上個別產業社會對話委員會的逐步成立，所以社會對話高峰會不再邀請國家層次的社會夥伴參與。主要的會議目標以改善歐盟整體社會環境、提升就業率、強化社會對話機制等，歐洲層次的議題爲主，細部的議題則交由個別產業委員會，根據該產業的需求進行研討。

2001 至 2002 這兩年的春季小型高峰會，分別在斯德哥爾摩及巴塞隆納舉行，召開的目的是應歐盟高峰會的要求，在其每年春季開會前舉行社會對話高峰會，來評估里斯本策略的實施狀況。

2003 年是社會對話高峰會的轉捩點，理事會根據社會夥伴之共同意見，以及歐盟的實際需求，將這種不定期的任務性高峰會轉型成爲一個正式的常設性會議—三方社會高峰會。高峰會每年固定舉辦一次，會期是安排在歐盟高峰會前夕，討論經濟整合及社會政策，就業政策議題爲該高峰會主要焦點。

二、三方社會高峰會

(一) 成立因素

三方社會高峰會的前身是就業常設委員會 (Standing Committee on Employment)⁷該委員會於 1970 年就成立，並曾經在 1999 年 3 月 9 日接受社會夥伴的建議，針對該委員會的制度進行修訂。⁸但是在經歷過 1999 年 6 月以及 2000 年 3 月的科隆、里斯本歐盟高峰會後，執委會及社會夥伴相繼發表關於就業常設委員會功能不足的言論。主要原因在於，第一、科隆高峰會要求理事會、執委會、歐洲中央銀行 (European Central Bank) 以及社會夥伴，共同成立一個總體經濟的對談機制；第二、里斯本高峰會中發表「里斯本宣言」要求進行架構性的整合，來協調歐洲的就業策略、社會保障和總體經濟政策。

經過改革後的就業常設委員會，依然無法特別專注在理事會、執委會與社會夥伴之間，根據里斯本策略所進行的協商，進而也無力跟隨歐盟春季高峰會中，所欲處理的經濟及就業問題。在就業常設委員會的「供給」與歐盟高峰會之「需求」無法達成平衡的情況下，自然就需要再次進行組織結構的調整。

社會夥伴在 2001 年 12 月的雷肯歐盟高峰會前夕，發表一份共同論述表示，

⁷ Council Decision 70/532/EEC, “The Standing Committee on Employment in the European Communities”, Official Journal L 273, 1970.12.17, pp.25-26.

⁸ Council Decision 99/207/EC, “The Reform of the Standing Committee on Employment”, Official Journal L 072, 1999.3.18, pp.33-35.

就業常設委員會在社會夥伴得以參與的討論機會中，並無法達成聚合與協力合作之效果，因此他們共同提議，應設置一個成長與就業的三方諮商委員會，來進行社會夥伴和歐盟當局之間的協商，並且取代現有的就業常設委員會。⁹這個新的委員會將以里斯本策略為範圍，針對共同體的經濟及社會政策進行全面性的檢討。

2001年12月14-15日舉辦的雷肯高峰會採納了社會夥伴的建議，發展適合里斯本策略各個面向的協商機制。2002年3月的巴塞隆納歐盟高峰會中，通過了建立三方社會高峰會的決定。隔年3月6日高峰會正式成立。¹⁰成為歐盟最高層次的社會對話機制。

（二）目標

此高峰會的目的主要有二：第一、確保理事會、執委會、社會夥伴之間持續的諮商活動。第二、讓社會夥伴能夠在歐盟層次進行社會對話，協助社會及經濟策略的整合，對話內容以里斯本策略和2001年6月歌德堡高峰會所補充的相關議題為主。¹¹

（三）成員

高峰會須由現任歐盟理事會主席及其下兩任主席、執委會、歐盟最高層級之社會夥伴組成。

1. 歐盟部分：三位主席必須要求自己國家負責社會事務之部長一起參與高峰會，負責勞工及社會事務的執委會委員也應該參加。其他部會之部長及執委會委員也須配合高峰會討論的議題，配合出席會議。

以第一次社會對話高峰會歐盟部分的出席人員為例：希臘總理暨現任歐盟

⁹ ETUC, UNICE and CEEP, “Joint Contribution by Social Partners to the Leaken European Council”, 2001.12.7, <http://europa.eu.int/futurum/documents/contrib/cont071201_en.pdf>, p.2.

¹⁰ Council Decision 2003/174/EC, “Establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment”, Official Journal L 070, 2003.3.14, pp. 31-33.

¹¹ *Ibid.* Art.2.

部長會議主席 Konstantinos Simitis；執委會主席 Romano Prodi；就業及社會事務執委會委員 Anna Diamantopoulou；希臘就業及社會事務部部長 Dimitrios Reppas；義大利福利部部長 Roberto Maroni；愛爾蘭企業、貿易及就業部部長 Frank Fahey。

2.社會夥伴部分：理事會的決定中規定，勞、資雙方代表分別為 ETUC 與 UNICE。勞資雙方代表出席的原則，在人數上各方以 10 人為限，另外，依據條文的規定，出席代表總人數男女應該各佔一半。在代表的組成部分，勞資雙方的代表都必須包含（1）歐洲跨產業組織的總體利益代表，或者特定權益的監督者，以及（2）歐盟層級的中小企業及管理階層人員代表。ETUC 與 UNICE 必須負責技術性的協調，確保他們內部的會員組織、個別產業組織和專門代表殘障者、老年人等的特殊訴求組織之意見在社會夥伴的論述中，都有被清楚充分地表達。¹²

（四）會議及議題制定

1.會議：每年至少召開一次，日期訂在歐盟春季高峰會前夕。由理事會及執委會的主席共同主持高峰會，聯合主席還需要負責召集高峰會前的準備會議，高峰會後則要草擬討論內容的摘要，並告知理事會相關單位及社會公眾。

2. 議題制定：首先由理事會主席、執委會及社會夥伴，在準備會議中共同擬定議程；再由理事會內部的就業、社會政策、健康與消費者事務之會議，討論議程內容。另外執委會負責相關論述文件，並提供秘書人員進行各項會議的準備，以及聯繫社會夥伴。¹³

三、社會對話委員會

歐洲聯盟的功能性歐洲跨產業委員會，是成立已久的機制，由各會員國內之勞工、雇主團體代表及政府代表組成，在執委會草擬及執行特定政策時，為

¹² *Ibid.* Art.3.

¹³ *Ibid.* Art.4-6.

其提供意見。例如 1957 年成立的社會基金委員會（The European Social Fund Committee）、1963 年職業訓練諮詢委員會（Advisory Committee on Vocational Training）、1968 年勞工自由遷徙諮詢委員會（Advisory Committee on Freedom of Movement for Workers）、1971 年的遷徙勞工社會安全諮詢委員會（Advisory committee on Social Security for Migrant Workers）、1974 年的工作安全、衛生及健康保障委員會（Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work）以及 1981 年兩性機會平等諮詢委員會（Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men）等等。

1985 年開始的社會對話高峰會，將 ETUC、UNICE 及 CEEP 帶入歐體程序中，而單一歐洲法第 118b 條的通過，社會對話的推動成爲執委會任務。在 1991 年 10 月社會夥伴達成一共同協定，表示願意在共同體層次，建立社會對話之機制以及其諮詢、協商程序，「社會對話委員會（Social Dialogue Committee）」取代了原先由會員國組成的政策性營運小組而成立，該委員會使社會夥伴得以提高自己在歐體社會政策中的影響力。¹⁴社會對話委員會主要目的是提供 ETUC、UNICE、CEEP 及所有歐體層次的跨產業組織一個發表其意見的場所，由執委會指派代表擔任該委員會會議之主席，但該主席並不參與會議討論，只負責協助議程的進行。社會對話委員會於 1992 年改組，下設三個工作團隊討論專門議題，分別爲：總體經濟、勞工市場、教育及訓練。¹⁵

雖然這種歐盟層次跨產業的社會對話開始時進展緩慢，但隨著歐盟相關法規逐漸明確，這種社會對話逐漸成爲常設性的諮商管道。1993 年馬斯垂克條約時，英國以外的會員國將執委會對社會夥伴的諮詢程序，納入社會政策協定中，執委會及勞資團體的互動頻率提高，社會對話委員會的重要性亦隨之提升。

¹⁴ European Commission, Community Social Policy: Current Status, (Brussels: European Commission, 1994), p.346.

¹⁵ *Ib.* at 2, p.126.

第三節 個別產業層級社會對話

一、成立背景

在歐洲層次上有許多勞、資雙方的諮詢團體，儘管他們試圖提出跨國界的建議，並且建立正式或非正式的共同諮詢協調委員會，但多數的組織都無法在社會對話的過程中產生實際的影響，原因在於這些組織架構已過時，無法充分因應當前產業所面臨的挑戰，故從 1996 年開始，歐盟執委會便計畫在共同體層次，發展社會對話團體，¹⁶並儘可能納入各國可能涉入的產業類別，讓各企業的勞工及雇主，能進入其相關產業的代表組織。在這份文件發表之後，執委會從歐盟層次的工會及雇主聯盟與國家組織、歐盟機構和會員國官方機構，收到 80 多項回應。於是在 1997 年 4 月在海牙舉行一場歐洲論壇（European Forum）會後執委會集合各方意見，形成推動社會對話的初步措施，其中特別強調建立個別產業社會對話的必要性。

根據 1998 年 5 月執委會做出的決定，¹⁷建立了 27 個個別產業社會對話委員會，討論的議題包括就業、工作環境、職業訓練、產業轉型等等。執委會希望藉由對這 27 個委員會的支持，推動共同產業的社會對話，並用這些委員會來涵蓋各產業主要的分支團體。執委會在這項決定中希望能夠推動社會對話在四個方面的深化發展：¹⁸

（一）**資訊方面**：社會夥伴必須在有效的時間內，獲取足夠的資訊，了解商議中的政策，才能提供社會對話最好的發展方向。執委會將建立更有效的方式，讓社會夥伴們的訊息交換管道更為順暢，對雇主、管理階層與勞工等相關團體，採取強化資訊的交換以及改善訊息的傳播速度，以使社會對話的結論，包括聯合意見、協議、與建議，能有效傳達至相關單位。此方法希望能鼓勵歐洲社會

¹⁶ COM (1996) 448 final, Communication Concerning the Development of the Social Dialogue Process at Community Level, 1996.11.18.

¹⁷ COM (1998) 332 final, Adapting and Promoting the Social Dialogue at Community Level, 1998.5.20, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/com322_en.pdf>.

¹⁸ *Ibid.*, p.3.

夥伴及其國家層次的社會夥伴，共同遵從歐盟社會對話之結論。執委會建議，資訊交換可以利用社會對話時事通訊（Social Dialogue Newsletter）年度狀況報告、網路資訊等方式達成。

（二）**諮詢方面**：執委會希望建立一個新的、更有彈性的機制來代替之前個別產業層次中，已存在的社會對話；在跨產業的對話方面，顧問委員會（Advisory Committee）將被合理化，而且執委會確實確認，在制定政策的過程中，有向社會夥伴提出諮詢。個別產業的諮詢方面，主要是針對改善與協調工作環境的部分進行討論，但在某些情況下，則是為了協商如何改善該產業的經濟及競爭地位等問題。在過去的諮詢過程中，曾反映希望能改善對個別產業的諮詢程序，在諮詢過後，執委會的相關機構都需要確實了解社會夥伴的意見，並將其反映在執委會的提案及政策上。執委會基於上述意見，提出 5 項改革行動：（1）建立一個新的架構，使個別產業委員會可以持續發展，該架構可以符合個別產業層次的社會夥伴加入社會對話的希望，並可有效的擴展個別產業所包含的範圍。（2）新的委員會將組成個別產業對話，該對話成員包含所有產業，並且負責提出聯合請求（Joint Request）另外還必須制定出一評判標準，用以審查新代表加入之資格。（3）委員會運作程序必須有效率，每年舉辦一次大會，大會的社會夥伴代表人數固定，每個委員會不得派出超過 15 位的代表。（4）透過與議程議題有關的總署（Directorate General, DG）或者是就業及社會事務總署（Employment and Social Affairs DG）¹⁹，執委會將提供秘書服務，以及在會議無法達成共同請求的情況下，派遣執委會的代表，以促進者（Facilitator）的角色進入會議，以主席身分居中協調。個別產業社會夥伴必須能在共同體層次上，判定各種情況所可能造成的影響，並提供相關資訊，協助制定最有效並且實際的政策。

¹⁹ 該總署為主要負責社會對話、勞資關係、社會權的機構，另外還負責就業政策、歐洲社會基金、兩性平權、殘障者權利等事務。參見：http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html。

(三) **就業夥伴關係方面**：1996 年執委會的報告提到，就業常務委員會（Standing Committee on Employment, SCE）是根據 1970 年執委會的決定所成立的，目的是為了確保部長會議、執委會以及勞資雙方代表團體之間，能持續每六個月開會一次，在就業政策上進行諮詢的動作。但在實際的運作上，就業常務委員會已經缺乏有效的諮詢，報告認為應該重整該常務委員會，建立工作計畫表，以及制訂長期工作內容²⁰，執委會並認為常務委員的成員應該修改，社會夥伴代表也應定期在聯繫會議中提出他們的觀點與立場，就業常務委員會應該提高其形象與實際功能。

為強化執委會、歐盟高峰會以及社會夥伴之間關於就業指導原則（Employment Guidelines）的交流管道，建立三方對談機制，執委會將提議改革現有的就業委員會，²¹除了原有的成員外，加上兩個社會夥伴的代表團，其中包括 8 位工會代表以及 8 位雇主代表。另外在技術性產業的會議方面，希望給 1996 年 12 月才成立的指導委員會—就業及勞工市場委員會（Employment and Labour Market Committee, ELC）正式的法律地位，使其能夠直接對每年的歐盟就業指導方針提出建議。就業常設委員會的社會夥伴代表，以及社會夥伴與就業及勞工市場委員會共同召開的討論會，都必須有勞資雙方的代表出席，其中包含的組織在跨產業層級的有 UNICE、CEEP、UEAPME 和 ETUC，個別產業的代表則是歐盟農業組織同盟（Committee of Agricultural Organisations in the EU）、歐洲商業（EuroCommerce）和管理階層的歐洲工會（European Association of Managerial Staff）。

(四) **在協商方面（Negotiation）**：隨著就業策略的改變，跨產業與個別產

²⁰ Tina Weber, "The future of the social dialogue at Community level", (ECOTEC-Research and Consulting, 1997.2.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/02/feature/eu9702102f.html>>.

²¹ 就業委員會根據歐體條約第 130 條而成立，主要目標是為協調會員國之就業與勞動市場政策，委員會成員由各會員國以及執委會各指定兩名代表參加；為了增加委員會的政治影響力，通常會選出國內在就業或勞動市場政策之專家擔任，另外，委員會可依不同議題的需要，邀請相關人士參與。

業的社會對話都能在勞動市場的現代化中扮演領導性的角色，1997 年的 11 月的就業特別會議上，歐盟執委會強烈要求社會夥伴在所有層次採取新的倡議，特別是針對工作的適應性與能力方面： 1) 爲了增加企業的生產力與競爭力，在可能的安全彈性範圍內，透過協商來達成工作時間與彈性工作安排的協議，促進工作組織與工作型態的現代化。 2) 在勞工的資訊與諮詢方面進行機制重整。 3) 開闢歐洲職業訓練、實習生、實際操作等形式的就業能力培訓。 4) 推動平等就業，消除性別歧視、緩和與家庭與工作之間的衝突，例如短期休假、親職假、部分工時工作等。

執委會將持續鼓勵跨產業及個別產業層次發展契約關係 (Contractual Relations) 個別產業的協商在一般性的議題，包括就業、產業的變化、新的工作組織等，扮演非常重要的角色，因爲它是最貼近產業脈動的組織，可以做出最有效的聯合行動與協定，配合歐盟的政策推行。執委會還鼓勵當時申請加入歐盟的其他歐洲國家，發展自己的社會對話架構及活動，並支持國內社會夥伴與相關組織的聯繫。

推動個別產業社會對話的過渡時期，歐盟組織一個討論會，處理企業及跨產業的諮商及協調的事務。而個別產業社會對話的主要目的，除了強化各產業諮詢、共同倡議及協調功能外，更希望能協助歐盟共同面對第五次擴大及全球化的相關議題。

另外根據里斯本策略，執委會強調促進勞資關係的品質之重要性，並在 2000 年提出社會政策議程 (Social Policy Agenda)²²，目標包括： 1) 在歐盟層級，與社會夥伴商議定義區域的共同利益，並提供集體協商 (Collective bargaining) 的機會； 2) 仔細觀察社會夥伴的表現、持續更新相關的研究； 3) 組織能夠反映產業關係的意見團體； 4) 透過圓桌會議，來推動歐洲與國家層次之間的對話，討論有關共同利益的議題； 5) 檢視社會夥伴在社會對話架構 (包括跨產業及個

²² COM (2000) 379 final, Social Policy Agenda, 2002.6.28, <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2000/com2000_0379en01.pdf>.

別產業對話)的運作,必要時亦予以修正; (6) 請求社會夥伴發展並調整該負責區域的建制; (7) 完成終生學習及訓練的目標。執委會希望這個新的對話機制能夠改善現有架構,深化社會對話的議題,促進歐盟層次更有效的治理。

在 2002 年出版的「歐洲社會對話—革新與改變」中,在個別產業社會對話委員會方面,執委會希望能夠: (1) 在任何情況下都追求建立新的委員會的目標; (2) 鼓勵勞資雙方必要的分組及合作; (3) 除了特定的諮詢以外,應配合個別產業社會對話委員會在對話及協商方面的行動; (4) 優先支持委員會,因為他們的工作在於實踐與檢視里斯本策略; (5) 加強聯繫研討會(Liaison Forum)的功能,因為對所有社會夥伴而言,這都是一個優先獲得資訊及一般性諮詢的場合,不管在跨產業或個別產業的情況都是一樣的。²³

二、制度²⁴

(一) 成立方式

個別產業社會對話委員會應為一社會夥伴組成之自治團體,該團體應共同向執委會申請參加歐盟層次的社會對話。這些代表工人及雇主的歐洲團體,所提出的申請應符合以下規定: (1) 與某產業或範疇有關,並且是屬於歐盟層次的組織; (2) 此組織應受到部分會員國社會夥伴架構之認可、代表數個會員國,並且有能力進行協商; (3) 有健全的組織架構來保證該組織能有效參與委員會工作。

(二) 成員

每個委員會最多可有 40 位社會夥伴代表,勞工、雇主雙方代表人數應相同,由委員自行選舉主席並召開會議,或者要求執委會透過與議程議題有關的總署,除了提供秘書服務之外,在會議無法達成共同請求的情況下,派遣執委會的代

²³ COM (2002) 341 final, *The European Social Dialogue, a Force for Innovation and Change*, 2002.6.26, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/socdialog_en.pdf>, p.17.

²⁴ European Commission, *The Sectoral Social Dialogue in Europe*, (Brussels, European Commission, 2002.12), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf>, p.11.

表，以主席身分居中協調。

(三) 運作

各委員會應採取自己的程序規則及工作計畫，每年至少應舉辦一次全體出席的會議，特定議題例如就業、工作健康及安全、職業訓練等，應在部長會議或特定的工作團隊會議上討論。

(四) 代表性

對社會對話的合法性而言，團體的代表性是最基本的，所以不論在何時提出成立申請書，執委會都會寄送意見調查表給社會夥伴的組織，評估申請團體是否符合成立的規定，特別是在談判協議的權威，及與社會對話有關的代表性方面。

(五) 預算

爲了促進個別產業的社會對話，執委會每年提供三項特別預算²⁵：

1. 促進社會對話及強化組織架構 (B3-4000²⁶)：

此預算是爲促進跨產業及產業層級的對話發展，它提供諮詢、會議、協商、發展技術與交換訊息活動等的資金。另外還支持各項確保社會及勞工基本權力的研究及計畫，這些計畫必須藉由社會夥伴、產業相關組織、非政府組織來實踐，以保護基本社會權力。在歐盟第五次擴大時，這些預算也被用來強化候選國的社會夥伴，協助他們做加入歐盟的準備。此項預算包含 4 個計畫的適用範圍²⁷：

(1) 支持歐洲社會對話：

這個範圍下可分成三種—第一是社會對話前的準備，包括籌備調查報告、會議、討論會；第二是包含在歐體條約 138 條範圍內所指的社會對話，包含協商

²⁵ “Social Dialogue-Grants“, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/index_en.htm>.

²⁶ B3-4000 在 2002 年的預算爲 1128 萬歐元。

²⁷ Budget Heading B3-4000: Industrial Relations and Social Dialogue, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/callprop2000/vp2000_01_en.pdf>.

會議或者是為協商做準備的會議，而且由申請國派出參與這種會議的代表，必須是屬於歐洲層次社會對話委員會 (European Social Dialogue Committees) 的成員。

第三是為關注歐洲社會對話的行動，例如透過歐洲或國家的管道以出版品或實際網路的方式，來宣傳歐洲社會對話之討論會或者倡議的效果。

(2) 推動勞動者的財政參與：

提交這個計畫的目的是要透過財政資訊交流以及實際的操作，來增加對各種財政體系運作方式的了解，並提供社會夥伴一個學習的機會，故此計畫支助的對象不是社會夥伴，而是有能力提出訓練方法的機構，執委會是希望藉此協助社會夥伴在相關領域的知識。

(3) 增進勞資關係範疇的專門知識：

為了提高勞資關係特別是在歐洲以及相關地區方面的專門知識，促進公司、雇員、官方機構和研究單位的資訊及經驗的交流，提升歐洲勞資關係的發展，下列五項活動將獲得執委會的財政支持：第一、舉辦一般的勞資關係研討班或會議；第二、發展歐盟社會立法有關的措施；第三、利用國內勞資關係體系，以及歐盟層次在政黨、機構等方面的發展提出倡議；第四、提出勞資關係的報告；第五、組織圓桌會議，交換網路專家及相關人士在網路工作的經驗。

(4) 指導規則 (Code of Conduct) 以及基本社會權利：

為了鼓勵指導規則或社會權的發展與推廣，舉辦相關的研討班、協商會或圓桌會議；建構及組織資料庫、調查報告的訊息交換；經驗的交換與評估；在目標、實際運用、監督、確認及上訴程序方面的共同問題的評估；進行宣傳措施等，都可獲得補助。

2.強化訓練及資訊 (B3-4002²⁸)：

這筆經費是為支持包括中、東歐國家的社會夥伴在內的勞工組織在資訊

²⁸ B3-4002 在 2002 年的預算為 1130 萬歐元。

及訓練措施上的開支，希望能在內部市場達到社會範疇的一體化，另一部分的資助是預計專門提供給中、東歐國家的社會夥伴代表。²⁹資助的團體包括歐洲組織：ETUC、ETUC 內的會員組織聯盟、歐洲專業及管理人員會議、歐洲管理人聯盟以及其他歐盟層次的組織；另外還有國家的、局部的或地方性的勞工組織。

經費審查標準：計畫主題、訓練或提供資訊的方法、計畫與共同體社會政策之間的連結、社會夥伴的涉入程度、跨國或共同體範疇的措施、提出措施之附加價值、後續的發展以及計畫集資的層次等項目作為根據。

3.發展勞工的資訊及諮商 (B3-4003³⁰):

主要目標在強化勞工及雇主代表們跨國的合作，觀察某些會員國企業運作中，資訊傳遞、諮詢及參與的過程。另外也支持研究多國企業的一些議論，特別是在企業重建方面。

此預算是協助強化勞工及雇主代表在資訊、諮詢以及企業營運參與三方面的互助合作，也提供在企業內部進行資訊、諮詢及參與營運等動作的時候，所需要的跨國資料與經驗交流，此計畫另有部分專款是提供給其申請加入歐盟的國家之國家層級社會夥伴。

預算的主要目標在於培養企業內部員工的資訊與諮詢權的發展，特別是要推動 EWC(Directives 94/45/EC)的建立，英國加入後該指令即獲得延伸(Directive 97/45/EC)。執委會補助的對象不包括一般性的運作支出或者勞資雙方的代表會議，他們希望補助的是與此計畫直接相關的提案。推動者(Promoter)與參與人士(Persons Concerned)必須在與歐盟有關的企業內代表勞方或資方，並由代表直接提案。促進者不得為個人，若非營利的訓練組織(Non-profit Training Organisations)及顧問團體欲提出計畫，必須經過合法的社會夥伴代表明確的批

²⁹ Heading B3-4002: Information and Training Measures for Workers Organisations, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/callprop2000/vp2000_02_en.pdf>.

³⁰ B3-4003 在 2002 年的預算為 600 萬歐元。

准，並提出相關證明。下列 3 項措施為此預算的補助範圍³¹：

(1) 在資訊、諮詢及企業參與範疇的實踐與經驗、訊息交流：

可適用於國家或跨國的層級；推動者可以是工人代表組織、雇主協會或者相關法規所組成的團體；參與者是在公司或個別產業層次進行諮詢與諮商的社會夥伴。補助的計畫類型方面，共有三種：第一，計畫在所屬企業或企業集團貫徹歐盟諮詢與諮商政策者；第二，以達成共同指導方針（Common Guidelines）為目的，計畫讓雙方更進一步的接觸，以便在國家或跨國層次，建立資訊及諮詢的程序或體制；第三，在歐洲公司的決策體制中，為員工代表參與做準備者。

(2) 在企業重組並且影響雇員利益時，有關解決勞工爭端的預防與解決之措施：

此措施的補助只針對跨國企業的部分；推動者方面則規定是由多產業（Multi-sectoral）或單一產業層次的勞資代表提出，這裡指的多產業代表指的是歐洲、國家或地方層次，而單一產業最低的層次為企業層次；參與者包括跨國企業的雇主團體、管理階層、人力資源管理的正式代表；跨國企業的勞工代表；以及上述兩方所提出的專家。補助之計畫有四種：一、針對企業重整的特定問題，以資訊及諮詢的方式進行處理者；二、協助負責制定資訊及諮詢規定的人，進行重整後的條款修正；三、協助資訊及諮詢體制處理改變後的相關議題；四、雇員代表體制在企業重整後的重組。

(3) 為勞資組織所做的資訊、諮詢以及參與之訓練：

這方面的訓練計畫，可在國家或跨國的層次都可提出；推動者在勞工方面是與企業有關的勞工代表，例如工廠會議或類似的組織，或者是業務範圍涵蓋相關企業的地區性、國家性、歐盟層次、單一產業、多產業的工會，雇主方面則是由企業團體或者管理階層提出申請，也可以由代表國家、歐盟層次、多產業或單一產業的雇主協會來申請。參與成員則必須是跨國企業的代表，例如：歐洲公司內，資訊、諮詢體制或者決策體制的現任、未來的成員，或是工會代表，管理階

³¹ [Budget Heading B3-4003: Information, Consultation and Participation of Representatives and Undertakings](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/callprop2000/vp2000_03_en.pdf),
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/callprop2000/vp2000_03_en.pdf>.

層代表，雇主代表，勞資各方提出的專家代表等。最後，在此範圍內可獲補助的提案類型，是以訓練雇主與勞工代表為目標的計畫。計畫中必須提出實際的訓練而非情報資料，換句話說，必須提供參與者所需擁有的技術訓練，以便他們面對日後的工作。計畫必須適合相關人士，故補助的優先權是根據計畫對象的需求來做決定，但語言課程不在補助項目中。

三、個別產業委員會及其目標

個別產業委員會成立初期，包含了 27 個類別，分別為農業（Agriculture）、銀行業（Banking）民航業（Civil Aviation）清潔業（Cleaning）商業（Commerce）、建築業（Construction）電力（Electricity）鞋業（Footwear）傢俱業（Furniture）、旅館餐飲旅遊業（Horeca and Tourism）內陸航運（Inland Waterways）保險業（Insurance）、藝文業（Live Performance）礦業（Mines）美髮業（Personal Service）郵務（Postal Service）私人安全（Private Security）鐵路業（Railways）、道路運輸業（Road Transport）海洋漁業（Sea Fishing）海洋運輸業（Sea Transport）、糖業（Sugar）、皮革業（Tanning and Leather）、電信業（Telecommunications）臨時工作（Temporary Work）紡織成衣（Textile and Clothing）木工（Woodworking）2003-2004 年間，再增加 3 個委員會，視聽業（Audiovisual）、當地及區域管理（Local & Regional Government）、造船業（Shipbuilding Industry）截至目前為止，委員會的總數為 30 個。

以下簡介部分個別產業對話委員會之成員、代表的產業就業人口與主要目標，並觀察其最新發展。

（一）農業：

農業的社會對話是所有產業的先驅，早在 1974 年就創立了農業勞工共同委員會（Joint Commission）1999 年開始有產業別社會對話委員會。雇主代表為「歐

盟農業組織僱主團體（Employers' Group of Agricultural Organisations in the European Union, GEOPA）」及「歐盟農業組織同盟（Confederation of Agricultural Organisation in the European Union, COPA）」勞工代表為「食品、農業及旅遊勞工之歐洲聯盟（European Federation of Food, Agriculture and Tourism Workers, EFFAT）」此委員會涵蓋約 700 萬的勞工，及 700 萬的農地及股份持有，其中的產業包含農、林、漁、狩獵。目前主要發展是討論共同農業政策重建的社會層次議題，另外也處理就業、工時、訓練、健康及安全等議題，甚至擴大處理社會經濟的問題，例如移民、兒童工作、種族歧視、歧視外國人、歐盟擴大等。

（二）銀行業：

社會夥伴從 1990 年開始籌備，至 1999 年建立完成。僱主代表有三，「歐盟銀行聯盟（Banking Federation of the European Union, FBE）」「歐洲合作金庫聯合會（European Association of Cooperative Banks, GEBC）」「歐洲儲蓄銀行團體（European Saving Banks Group, ESBG）」勞工代表為「UNI-Europa（Union Network International）」³²金融部」在歐洲，此產業包含商業銀行、合作銀行、儲蓄銀行以及其他信用機構，2000 年有 530 萬人從事金融服務業。委員會目標在處理合併、銀行業私有化、歐元的影響及歐盟擴大等議題。

（三）民航業：

產業別社會對話委員會成立於 2000 年。僱主代表為「國際機場理事會（Airport Council International, ACI EUROPE）」、「歐洲航空公司聯合會（Association of European Airlines, AEA）」、「歐洲地區性航空公司聯合會（European Regions Airline Association, ERA）」國際航空運輸協會（International Air Carrier Association, IACA）」勞工代表「歐洲駕駛員協會（European Cockpit

³² UNI，為一全球技術及服務業聯盟，內設有 900 個相關的聯盟，以及會員 1500 萬人。

Association, ECA)」、歐洲運輸業勞工聯盟 (European Transport Workers' Federation, ETF)」歐盟國家總共有 416,000 人從事民航業，佔運輸產業的 6%。在過去 20 年間，民航業是運輸產業中成長最大的。空中交通的管理是委員會必須最優先處理的問題，希望在 2004 年 12 月能達到歐洲單一天空(European Single Sky) 的計畫，另外還要建立對外航空關係的一致政策。在美國 911 事件過後，委員會增加會議次數來訂立相關因應方法，並評估此事件對民航產業實際的衝擊。

(四) 清潔業：

委員會成立於 1999 年，雇主代表為「歐洲清潔產業聯盟(European Federation of Cleaning Industries, EFCI)」勞工代表為「UNI-Europa」委員會包含約 260 萬人。清潔業因為轉包清潔服務的重要性與專業技術都在提升，故呈現成長的趨勢，但他們面臨國內許多相關工作未經申報，而影響市場整合的問題，再加上民眾對清潔業的印象不佳，造成徵人方面的困難。另外社會夥伴還處理工作安全及健康、訓練、改變管理方式等議題。

(五) 商業：

委員會成立於 1999 年，雇主代表團體為「歐洲商業 (Eurocommerce)」勞工代表為「UNI-Europa 商業部」。大約涵蓋 2350 萬的就業人口，有大約 5 百萬的公司行號。產品與服務的市場擴大至國際範疇，加上科技發展 (電子商業或通訊與資訊科技) 是現今商業的特徵，社會夥伴為因應以上特徵對該產業就業情況產生的衝擊，致力於發展工作與就業環境、法人團體的社會責任、電子商務的訓練等。

(六) 建築業：

1992 年開始有工作團隊，產業別社會對話委員會則成立於 1999 年，雇主代

表為「歐洲建築工會聯盟（European Construction Industry Federation, FIEC）」勞工代表為「歐洲建築及木材勞工聯盟（European Federation of Building and Wood Worker, EFBWW）」建築業主要是地方性的，委員會代表 2 百萬的企業以及 1200 萬的勞工，大約有 92% 的公司雇用少於 10 個人，就業者經常屬於暫時性工作。此產業高度依賴經濟成長以及公共開銷，在 1990 年代後半期遭受經濟衰退的打擊，由於競爭增加，使得社會對話更為重要，特別是在擴大的議題上。該委員會在議題的涉入很廣泛，包括健康、安全、疾病、工作傷害等等，並且計畫建立認證執照及訓練，以加強產業工作人員的流動。

（七）電力：

電力產業的社會對話始於 1996 年，個別產業委員會則是成立於 2000 年，雇主代表「電力產業聯盟（Union of the Electricity, Eurelectric）」勞工代表方面有「歐洲礦業、化學和能源勞工聯盟（European Mine, Chemical and Energy Workers Federation, EMCEF）」與「歐洲公共事業聯盟（European Federation of Public Service Unions, EPSU）」此委員會包含 75 萬員工從事電力分配與生產。在 1990-1998 年間，產生了 25 萬的失業，2000 年在歐盟層次的營業額約 1,600 億歐元。

該委員會在 2000 年 11 月 27 日，制訂有關內部電力市場在社會範疇的整合之聯合宣言（Joint Declaration），在此宣言中，社會夥伴承諾提出一些聯合措施（Joint Measure），來監督該產業的自由化程度³³。根據 ECOTEC³⁴這個歐洲研究與諮詢機構的分析指出，自由化對電力產業來說，會帶來就業層級與特徵等方面的重大改變。Eurelectric、EMCEF 與 EPSU 即依據此報告，認為應該要強化原先 15 個會員國的競爭力，才可面對歐盟擴大後 10 個新會員國的加入所造成的衝

³³ Andrea Broughton, "Social Partners Sign Declaration on Implications of Electricity Liberalisation", (Industrial Relations Services, 2001.1.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/01/inbrief/eu0101289n.html>>.

³⁴ ECOTEC 原是英國阿斯頓大學（Aston University）的一個學術研究機構，發展至今擁有六個研究據點，是一個國際的研究及諮詢組織，協助顧客解決經濟及社會議題，研究層次從局部地區、國家到歐洲都包括在內，它的客戶公、私部門都有。請參見：<<http://www.ecotec.com/>>。

擊。而在強化與產業重整的過程中，職務的重新安排及終生學習的機會提高，這是影響重整工作效果最重要的兩個動作。

另外在 2002 年社會夥伴又通過共同宣言，協助當時歐盟候選國在電力產業的調整，與該產業在社會對話方面的發展³⁵；以及在家工作（Teleworking）的共同宣言，並完成有關該產業終生學習方面的研究報告。電力產業目前主要著手處理的問題是終生學習的相關分析、機會平等、歐盟擴大和該產業未來對技術的需求發展。

（八）鞋業：

非正式的工作團隊成立於 1982 年，1999 年成立委員會，雇主代表為「歐洲鞋業同盟（European Confederation of the Footwear Industry, CEC）」勞工代表為「紡織、成衣、皮革之歐洲貿易聯盟（European Trade Union Federation of Textiles, Clothing and Leather, ETUF:TCL）」近年鞋業就業率逐漸下降，爲了提高國際競爭力與新科技，歐洲製鞋業近年開始進行重建與現代化，社會夥伴希望藉由執委會的行動計畫（Action plan）強化競爭力與就業，也積極進行商業談判。

（九）糖業：

糖業從 1969 年開始就有非正式的產業社會對話，正式的個別產業社會對話委員會成立於 1999 年。雇主代表是「歐洲糖業委員會（European Committee of Sugar Manufacturers, CEFS）」工會團體則是「食品、農業及旅遊勞工之歐洲聯盟（European Federation of Food, Agriculture and Tourism Workers, EFFAT）」糖業社會對話代表歐洲 45000 個勞工。

此產業曾經經過多次的重整，精煉廠的數量從 1968 年的 358 座，降低至 1998 年的 150 座，在數量縮減的這段期間，大約減少 50% 的勞動力投入。生產量則

³⁵ Andrea Broughton, "Social Dialogue Conference Held in Electricity Sector", (Industrial Relations Services, 2002.11.8), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/inbrief/eu0211203n.html>>.

是從 1968 年的每日 3000 公噸，提升至 1998 年每日 9000 公噸。糖業社會對話委員會目前最主要的目標，是分析糖業在歐洲及世界層次和歐盟擴大所可能遭遇的衝擊，並尋求面對衝擊的因應策略。另外在企業的社會責任方面，社會夥伴希望發展有效的實習制度。

糖業對話委員會成立後，曾訂定相關共同文件：2000 年的有關實習生的共同宣言；2000 年及 2001 年的較落後國家之發展宣言，該宣言希望協助 48 個發展落後國家的武器以外的產品，利用關稅減免等方式，進入歐洲市場；在 2002 年社會夥伴並提出關於企業社會責任的指導規則等。社會夥伴並發展了一套關於安全訓練的光碟，主要目標在防止職業傷害，此光碟是根據里斯本高峰會的目標而設計的，在後續有關職業傷害的預防計畫與執行，則是交由國家及企業層次完成。

表 3.3.1 個別產業社會對話委員會(30)一覽表

產業名稱	雇員組織	雇主組織	過去的 聯合委員會	正式的 工作團隊	社會對話 委員會
農業	EFFAT	GEOPA/COPA	1974		1999
視聽業	EFJ、EURO-MEI、FIA、 EIM	ACT、AER、CEPI、 EBU、EIAPE			2004
銀行業	UNI-Europa	FBE、ESBG、GEBE		1990	1999
民航業	ETF、ECA	AEA、ERA、IACA、 ACLEUROPE	1990		2000
清潔業	UNI-Europa	EFCI		1992	1999
商業	UNI-Europa	Eurocommerce		1985	1999
建築業	EFBWW	FIEC		1992	1999
電力	EPSU、EMCEF	Eurelectric		1996	2000
鞋業	ETUF:TCL	CEC		1982	1999
傢俱業	EFBWW	UEA			2001
旅館餐飲旅遊業	EFFAT	Hotrec		1983	1999
內陸航運	ETF	UENF、OEB			1999
保險業	UNI-Europa	CEA、BIPAR、ACME		1987	1999
藝文業	EEA	Pearle			1999
當地及區域管理	EPSU	CEMR			2004
礦業	EMCEF	CECSO、APEP	1952-煤鋼時期		2002
美髮業	UNI-Europa	CIC-Europe		1998	1999
郵務	UNI-Europa	Posteurop	1974		1999
私人安全	UNI-Europa	CoESS		1993	1999
鐵路業	ETF	CER	1972		1999
道路運輸業	ETF	IRU	1965		1999
海洋漁業	ETF	Europeche/Cogeca	1974		1999
海洋運輸業	ETF	ECSA	1987		1999
造船業	EMF	CESA			2003
糖業	EFFAT	CEFS		1968	1999
皮革業	ETUF:TCL	Cotance			2001
電信業	UNI-Europa	ETNO	1990		1999
臨時工作	UNI-Europa	CIETT			2000
紡織成衣	ETUF:TCL	Euratex		1992	1999
木工	EFBWW'	CEI-Bois			2000

資料來源：

1. European Commission, The Sectoral Social Dialogue in Europe, 2002.12,
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf>, p.46.
2. COM (2004) 227 final, Partnership for Change in an Enlarged European-
Enhancing the Contribution of European Social Dialogue, 2004.8.12,
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/aug/com_final_en.pdf>, p.21.

第四章 社會對話之成果

在歐盟層次社會對話的成果部分，本章將分成三個主題來做介紹，第一部分是執委會根據歐體條約第 138 條的諮詢程序，向社會夥伴提出諮詢的內容及成果，在此部分我們要觀察執委會涉入的社會立法內容，以及社會夥伴的回應。第二部分將介紹自 2003 年才正式成立，歐盟最高層次的三方對話機制—三方社會高峰會的會議內容及其發展。第三部分則是介紹歐盟層次的勞資社會對話。

第一節 歐盟執委會之諮詢

執委會從 1993 年至今，總共向社會夥伴提出過 15 次的諮詢，其中有 4 次，社會夥伴成功地協商完成歐盟層次的跨產業協定。在本節首先將介紹執委會依歐體條約第 138 條的諮詢程序，對社會夥伴提出的各個諮詢議題的成果和發展，以及社會夥伴在不同議題中的立場及態度；本節第二部分將對社會夥伴在歐體條約第 139 條下，進行勞資組織之間的協商，所簽訂的協定內容進行介紹及分析。這四次協訂分別為：1995 年的「親職假協定」；1997 年的「部分工時工作協定」；1999 年的「定期合約工作協定」；2002 年的「在家工作者協定」。

一、執委會諮詢及社會夥伴的反應

執委會依據歐體條約第 138 條向社會夥伴所提出的諮詢，主題涵蓋範圍廣泛，主要目的是希望建立歐盟層次的統一制度，保障歐盟會員國的勞工都能享有一定程度以上的權利。本文將執委會 1993 年至 2004 年依據歐體條約而提出的諮詢議題分成四大類，分別為：工作環境、工時、勞工之企業參與權、勞工保護。工作環境議題—反性別歧視、反職場性騷擾；工時議題—職業生涯及家庭生活、彈性工時、就業關係之現代化及改善；勞工之企業參與權的議題—資訊及諮詢權、歐洲工作會議、企業重建問題；勞工保護—勞工安全、雇主破產後的員工保護、石棉業（Asbestos）之工作保護、個體經營者之工作健康及安全、退休年金

計算方式。

(一) 工作環境.

執委會目前提出有關工作環境的議題是與性別有關的反性別歧視案件中提供證據之責任、反職場性騷擾。

在提供性別歧視證據之責任的部分，執委會在諮詢過社會夥伴後，於 1997 年 6 月達成一份全體一致的政治協定（Political Agreement）並以此協定作為提案，在 1997 年 12 月獲得通過，希望可藉此促進歐盟地區工作環境的平等待遇。指令要求會員國法院及當局，在收到間接或直接性別歧視的控訴時，有責任進行調查及蒐集證據，以保障兩性平等的待遇。¹

反職場性騷擾的議題，執委會分別於 1996 年 7 月及 1997 年 3 月向社會夥伴提出諮詢，當時執委會的社會事務委員 Padraig Flynn 表示，根據統計大概有 30% 的女性雇員，在其職業生涯中都會遭遇不同程度的職場性騷擾，因此執委會在第二次諮詢時，建議社會夥伴進入協商程序，並達成共同立場簽訂協定。但這個建議被 UNICE 強烈否決，認為該議題沒有協商的必要。²直到 2002 年 4 月才在執委會的主導下簽訂政治協定。

(二) 工時

工時的相關議題主要是針對現今社會存在的不同於傳統形式的就業關係之保障。隨著環境的改變，人們開始希望其生命能夠朝更多面向發展，並致力於尋求工作、家庭、親子關係及自我實現之間的平衡點，而不再滿足於單一方向的成就；或者有些國家為了製造更多的工作機會，而採用增加部分工時就業的方式，降低個人的工作時數，並將多出來的工時以部分工時的方式，分配給失業人口。

¹ Council Directive 97/80/EC, “The Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex”, Official Journal L 014, 1998.1.20, pp.6-8.

² Andrea Broughton, “Commission Proposes Amendments to 1976 Equal Treatment Directive”, (Industrial Relations Services, 2000.6.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/06/feature/eu0006255f.html>>.

這種做法雖然將對在職者收入造成些許影響，但可降低國家整個的社會成本負擔。例如，比利時在 1982 年底提出薪資限制的措施，藉此調降 5% 的薪資所得後，1985 年比國政府要求社會夥伴進行全面協商，希望在產業及企業層級，調低工時 5%，這個方式將提高該國 3% 的就業。³目前歐盟社會政策的重心在於提高就業人口，而比利時政府降低失業的策略，已成為歐盟及社會夥伴支持的方式之一。

為因應工時及就業關係的發展，執委會提出「職業生涯及家庭生活」、「彈性工時」、「就業關係之現代化及改善」的諮詢議題，社會夥伴以這三個議題為基礎，進行歐體條約第 139 條的社會夥伴之間的對話，發展出「親職假協定」、「部分工時工作協定」、「定期合約工作協定」、「在家工作者協定」。這四份協定經過執委會的提案，順利成為歐體的指令，會員國在期限內有責任將指令轉換為國內法。

2004 年 1 月執委會希望社會夥伴能夠重新檢視工時指令⁴內容，在 5 月提出第二次的諮詢。儘管未獲得社會夥伴的正面回應，執委會還是在同年 9 月向歐盟議會以及理事會提出檢討工時指令的提案。⁵

社會夥伴在工時議題方面的立場比其他議題一致，這點我們可以從 UNICE 同意與 ETUC、CEEP 進行協商的態度看出來，因為協商必須在這三個歐盟層次的勞資代表組織都有意願的情況下才得以展開。儘管在協商的過程中，勞資雙方各有所堅持，使得協定的影響範圍有限，但至少已經達成「本議題應進入社會夥伴協商程序」之共識。有關社會夥伴在四份協定中的態度，本文將在下一段「社會夥伴協定」中進行分析。

³ Joris Van Ruysseveldt, Jelle Visser et al, *Industrial Relations in European-Traditions and Transitions*, (Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1996), p.215.

⁴ Council Directive 93/104/EC, "Certain Aspects of the Organization of Working Time", Official Journal L 307, 1993.12.23, pp.18-24, 該指令已被取代：Directive 2003/88/EC, Official Journal L 299, 2003.11.18, pp.9-19, 但執委會在這項諮詢的文件中，依然使用 1993 年的指令作為諮詢議題。

⁵ COM (2004) 607 final, Amending Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time, 2004.9.22, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_directive_proposal_en.pdf>.

在此，值得一提的是社會夥伴一直無法在「暫時工作⁶」的部分達成協議。1995年彈性工時的議題被執委會提出後，社會夥伴隨後發展相關協定，ETUC在1999年3月完成定期合約工作協定後，就表達其意願，希望能進行「暫時工作協定」的協商，但UNICE直到隔年3月才鬆口表示願意進行該項協定的協商。⁷這次的協定對這些參與者來說，是一項非常困難的任務，經過了10個月的協商後，ETUC在雙方僵持的情況下，宣布協商破裂，之後，在執委會就業及社會政策委員會（Employment and Social Policy Commission）的諮詢會議中，由執委會委員Anna Diamantopoulou居中協調重新展開兩個月的協商，但該會議仍然無法讓社會夥伴取得共識，於是這項總計花費12個月的協商以雙方不歡而散的結果收場。

UNICE認為，儘管暫時工作者及一般雇員的就業形式不同，他們還是同意盡可能給予暫時工作者足夠且平等的保障與待遇，以防止歧視的狀況發生，在雇主團體願意提出如此正面回應的情況下，UNICE認為ETUC不應堅持上述兩者的待遇需完全相同。

ETUC則認為歐盟多數的會員國國內法已經給予暫時工作者在薪資、工時、安全與健康等方面，等同於一般雇員的基本保障，所以，在歐盟層次制定暫時工作者與一般雇員的平等對待之規範，是合理且必須的。

在社會夥伴無法達成共同立場的情況下，執委會自行於2002年3月21日向理事會和議會提出「暫時工作者之工作環境指令草案⁸」，該草案經過修改後，於2003年6月的理事會提出表決，結果未獲通過。

我們在工時議題的觀察可發現，雖然社會夥伴及執委會對於工時議題的發

⁶ 這裡所謂的暫時工作指的是企業體制外的員工，其就業關係發生於企業臨時性的需求，例如舉辦展覽或週年慶等活動、成立臨時服務處或工作據點等，這些雇員通常有雇用期短暫、不需特殊技能的特性。而所謂的部分工時，指的是雇員可選擇工作時段及工時長短，其每星期的工作時數原則上低於一般雇員，但他們是屬於企業制度內的長期工作的雇員。

⁷ “UNICE to Open Talks on Temporary Agency Work”, (Industrial Relations Services, 2000.5.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/05/inbrief/eu0005245n.html>>.

⁸ COM (2002) 701 final, Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on Working Conditions for Temporary Workers, 2002.11.28, <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2002/com2002_0701en01.pdf>.

展都十分關心，亦認為在部分工時、在家工作、暫時工作等多元工作型態發展的情況下，有必要加強歐盟在這方面的規範，但彼此能接受的規範強度卻有很大的差異。對執委會而言，強化工時之規範，除了可以保護這些有別於傳統工作型態勞工的權益，也可深化歐盟社會範疇的規範措施。在社會夥伴的部分，勞工代表希望建立確實的規範制度來防範歧視的情況發生；但雇主團體卻認為，雇員待遇有必要因不同的工時及工作環境加以區分，給予相同的福利及薪資對雇主而言是不合理的要求。

(三) 勞工參與

在勞工參與企業政策的部分，執委會提出例如國家層次的資訊及諮詢權，以及企業層次的歐洲工作會議、企業重建問題等提案，向社會夥伴提出諮詢，這些提案都將提高歐盟勞工參與企業決策的權利，使他們在企業的發展上，不再完全處於被動的角色。

1. 歐洲勞動諮議會

在 1994 年 11 月完成建立 EWC 的指令，⁹要求雇用 1000 名以上員工的企業，應成立企業內部的諮議會，並進行企業層次的勞資集體協商。¹⁰儘管勞工團體對該指令所設定的企業規模的限制並不滿意，ETUC 認為該指令無法保障企業規模小於 1000 人的雇員權益，而且，在雇員資訊、諮詢權與工作會議的勞工代表所需的權利等方面也需要加強，¹¹儘管這項指令無法滿足所有企業勞工的需求，但該指令使得許多企業員工有權力並有正式的管道，在不必要透過工會的情況下，即可依其實際需求進行企業內有效率的協商薪資、企業策略等議題。

⁹ Council Directive 94/45/EC, “The Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community-scale Undertakings and Community-scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees”, Official Journal L 254, 1994.9.30, pp.64-72.

¹⁰ 至 2002 年為止成立歐洲工作會議的企業名單請參見：ETUI, Multinationals Having a European Works Council Agreement, (Brussels: ETUI, 2003.1), <<http://www.etuc.org/etui/databases/EWCJan03.pdf>>。

¹¹ ETUC Executive Committee, “Review of the Directive on European Works Councils- Resolution”, (Brussels: ETUC, 1999.12.2-3), <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Decisions/ecenglish/EWC/9912_EWC.cfm>.

2. 雇員的資訊及諮詢權

爲了保障歐盟整體的雇員權利，由歐盟議會及理事會共同通過指令，要求保障國家層次雇員的資訊及諮詢權。¹²在公司規模的限制方面，會員國可以選擇該指令是適用於 20 人或 50 人以上的企業。指令中強調，儘管各會員國在勞資對話的歷史背景、發展及制度有所差異，但會員國必須對其社會對話機制加以調整或重新制訂，來符合這項指令對會員國對話制度的最低限度的要求。所謂的資訊權，是指雇主必須在適當的時機，提供雇員企業相關的數據及資料，讓雇員能充分了解企業目標，進行雇員間的研究討論，以利雇主對雇員提出諮詢時，雇員能有足夠資訊來深入諮詢主題以及社會對話。雇主必須提供的資訊包括：企業的活動及經濟狀況、就業結構及可能的發展、工作組織或架構可能的改變等。諮詢權則是指建立雇員代表及雇主之間的對話，進行觀點及意見交換，雙方在某一議題若能達成意見一致，則可進一步簽定協定。

3. 企業重整的問題

在企業重整的問題方面，執委會於 2002 年 1 月提出的諮詢提案中提到，由於企業的跨國趨勢將造成企業結構的重大改變，歐盟應該正視企業重建造成的議題，讓企業重整與勞工就業保障之間能取得平衡。¹³執委會希望社會夥伴能提出一些原則性的規範，讓企業重整順利進行，並防止企業重整所造成的在人力資源方面的投資降低、勞工技能不符合重整後的企業需求而失業等狀況發生。執委會再次強調跨產業及個別產業社會對話的重要性，並希望在這兩個架構下的社會對話，能達成與企業重建有關的協定。社會夥伴於同年 3 月分別針對這個議題提出回應。

4. 社會夥伴的立場

上述三個議題呈現漸進式的發展，首先，保障較大型企業內部勞工的參與

¹² Directive 2002/14/EC, “Establishing A General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community”, Official Journal L 080, 2002.3.23, pp.29-34.

¹³ 諮詢方向參見：European Commission, Anticipating and Managing Change: A Dynamic Approach to the Social Aspects of Corporate Restructuring, (Brussels: European Commission, 2002), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jan/corporate_restructuring_en.pdf>。

權，再規範中小型企業雇員的資訊及諮詢權，在參與企業政策的機會獲得一定程度以上的保障後，便深入特定議題加以規範。我們在勞工參與的議題方面，對社會夥伴的權益影響極深，勞工代表參與權提高，雇主控制權會相對受到影響。因此，可以從這三個議題的諮詢過程中，更明顯感受到 ETUC 及 UNICE 意見及立場的對立程度。

EWC 提供一個企業內部的勞資協商管道，這個方式不僅可以減少雇員與雇主、管理階層之間的衝突，改以理性的方法進行協商對話，還可以積極地凝聚企業內部的共識。但 1000 名以下的雇員的企業，不受 EWC 指令的規範，而且該指令主要目標在於工作會議的成立，對於雇員的資訊及諮詢權之規範尚不完整，基於上述兩項原因，執委會於 1997 年要求社會夥伴針對雇員在國家層次的資訊及諮詢權進行協商。

ETUC 對該議題相當重視，資訊及諮詢權除了保障整體勞工的利益，使他們有權發表意見、進行協商；工會還可以藉由提供訊息及諮詢給其會員的機會，來提高工會在企業內部的影響力。但對 UNICE 而言，他們向來不認同執委會涉入歐盟層次以外的議題，再加上這項歐盟地區整體的雇員資訊、諮詢權的規範，將對企業造成嚴重影響，並增加企業的負擔。例如企業發展策略的主控權，可能因為必須諮詢雇員意見而受限；刻意選擇勞工保障較不嚴苛的國家設置公司或工廠的企業，會失去目前所擁有的在勞工法上的相對環境優勢。故為了維護雇主權益，防止歐盟在社會事務的涉入過深，UNICE 拒絕在這個議題上與 ETUC、CEEP 進行協商，這項指令最後在沒有社會夥伴參與的情況下，透過歐盟內部的討論程序，於 2002 年完成立法。

儘管 UNICE 不支持勞工參與企業政策以及其相關規範之發展，執委會仍然於 2002 年 1 月向社會夥伴提出企業重整的議題，該議題比歐洲工作會議及雇員諮詢權更為深入，意圖針對一特定現象制定歐盟層次的法規。UNICE 認為歐盟層次已經有足夠的規範指令來處理有關企業重建的問題，包括 EWC、集體裁員

¹⁴、企業或部分企業遷移的雇員保障¹⁵以及國家層次的資訊諮詢權。UNICE 秘書長 Philippe de Buck 強調：「應避免將額外的行政限制強加於企業。」¹⁶他並且主張緩和企業重整所造成的負面影響的實際措施，應該在地區層次（Local Level）決定，可能提出的措施也應該是在國家層次，透過社會夥伴與個別會員國協商而產生。

ETUC 的態度與 UNICE 相反，認為歐盟非常需要企業重整方面的規範，特別是在企業重整對就業產生的影響。重建過程需要有勞工的參與才能有效完成企業重整的目標，並必須把握「付出最低社會成本」的原則。¹⁷ETUC 認為為了讓雇員能充分了解企業的動態，雇主應每年提出一份報告，內容是有關於就業、工作條件及環境等方面的改變。

勞資雙方在諮詢過程的立場不一致，甚至明顯的對立，都屬於正常現象，也因此有必要在歐體條約內提供社會夥伴一個對話、協商的機制，讓社會夥伴得以就諮詢議題進行溝通，進而提供執委會社會政策方面建設性的建議。UNICE 在資訊及諮詢權的拒絕協商，不但使社會夥伴內部無法達成共同立場，更阻決了所有歐盟層次社會夥伴參與該議題的機會，讓社會夥伴無法透過執委會的諮詢來參與社會政策的立法；而「拒絕協商」充其量只能算是拖延戰術，延緩歐盟在該議題的立法速度，只要執委會有決心推動相關法案，還是可以自行透過內部的多方諮詢會議來討論提案內容，並向理事會提出草案甚至完成立法。我們可以藉此了解到，雇主團體的拒絕協商，對整體社會夥伴造成的負面影響，遠大於他們透過這個手段能維護到的雇主的權益。

¹⁴ Council Directive 98/59/EC, "The Member States Relating to Collective Redundancies", Official Journal L 225, 1998.8.12, pp.16-21.

¹⁵ Council Directive 2001/23/EC, "Employees' Rights in the Event of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses", Official Journal L 082, 2001.3.22, pp16-20.

¹⁶ Andrea Broughton, "Social Partners React to Commission Consultation on Restructuring", (Industrial Relations Services, 2002.4.9), <<http://www.eurofound.eu.int/2002/04/inbrief/eu0204202n.html>>.

¹⁷ ETUC Executive Committee, Anticipating and Managing Change: a Dynamic Approach to the Social Aspects of Corporate Restructuring, (Brussels: ETUC, 2002.3), <<http://www.etuc.org/EN/Decisions/ecenglish/democratisation/restruct.cfm?printpage=1&CFID=42185&CFTOKEN=94643345>>.

(四) 勞工保護

執委會提出的諮詢議題中，勞工保護的議題佔多數，佔所有議題的 1/3，其中工作安全的保護有 1995 年的「勞工安全」2000 年「個體經營者(Self-employed)之工作健康及安全」與雇員收入有關的是 2000 年「雇主破產後的員工保護」、2002 年「退休年金計算方式」；另外還有石棉業及 2001 年「雇員基本資料及其經手之工作資訊之保護」。

上述議題在歐盟都已經存在一些相關規範，執委會諮詢社會夥伴的主要目的，是希望他們檢視這些現行指令是否有需要修訂，或者是向社會夥伴提出執委會所欲修訂的方向，並聽取社會夥伴的意見。

例如在石棉業工作者指令¹⁸的部分，執委會希望能夠取消指令第二條第 2 款，使其涵蓋範圍擴大到海運及空運產業，並簡化其他規定；而雇主破產後的員工保護¹⁹指令，經歷 20 多年的發展，在歐盟法院的案件審理中，累積了許多判例，執委會希望社會夥伴能對該指令的修訂方向提出意見。²⁰

在諮詢過程中，社會夥伴毫無例外地提出不同角度的觀察意見，以 2001 年 8 月提出的「雇員基本資料保護的議題」為例，UNICE、UEAPME 認為 1995 年的個人資料保護並確保其自由流動的指令²¹，可以為個人資料及人員之自由流動提供足夠的保障，若有指令規範不周全的部分，雇主團體希望使用不具約束力的資訊交流及指導規則 (Codes of Conduct) 的方式作為輔助。ETUC 及 Eurocadres 則認為個人資料尚未達到自由流通，還是會阻礙人員與勞務的流動。

¹⁸ Council Directive 83/477/EEC, “The Protection of Workers from the Risks Related to Exposure to Asbestos at Work”, Official Journal L 263, 1983.9.24, pp. 25-32.

¹⁹ Council Directive 80/987/EEC, “The Protection of Employees in the Event of the Insolvency of their Employer”. Official Journal L 283, 1980.10.28, pp. 23-27.

²⁰ 該指令在 2002 年 11 月 23 日完成修訂：Directive 2002/74/EC, “Amending Council Directive 80/987/EEC on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Protection of Employees in the event of the Insolvency of their Employer”, Official Journal L 270, 2002.10.18, pp.10-13。

²¹ Directive 95/46/EC, “The Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data”, Official Journal L 281, 1995.11.23, pp. 31-50.

表 4.1.1 Art.138 之諮詢及其結果

時間	諮詢主題	社會夥伴對話結果及該主題之發展	
1993	歐洲工作會議	提出意見	Directive 94/45/EC
1995	職業生涯及家庭生活	親職假協定 (1995.12.14)	Directive 96/34/EC
1995	性別歧視案件中，提供證據之責任	Directive 97/80/EC	
1995	彈性工時及勞工安全	-部分工時工作協定 (1997.6.6) -定期合約工作協定 (1999.3.18) -暫時工作 (Temporary Work) 之協商失敗 (2001.5.)	- Directive 97/81/EC - Directive 99/70/EC -理事會否決執委會之提案 (2003.6.2)
1996	反對性騷擾		達成政策協定 (Political Agreement) (2002.4.17)
1997	雇員的資訊及諮詢權	UNICE 拒絕在這個議題上與 ETUC、CEEP 進行對話	在理事會的調解委員會 (Conciliation Committee) 中，達成政治協定 (2001.12.17)
2000	雇主破產後的員工保護	提出意見	在歐盟就業及社會政策部長會議中，達成政治協定 (2001.12.3)
2000	就業關係之現代化及改善	在家工作者協定 (2002.7.16)	
2000	石綿業	提出意見	執委會採納歐盟就業及社會政策部長會議所達成的政治協定，(2001.7.20)
2000	個體經營者之工作健康及安全	提出意見	對執委會提出建議案
2001	雇員基本資料及其經手之工作資訊之保護	提出意見	
2002	預期並處理企業重建造成的社會影響	UNICE 認為，歐體已經有足夠的規範來處理企業重建的相關問題；企業重建的問題只適合在地區層次處理。ETUC 所持意見與 UNICE 相反，認為歐盟極度缺乏企業重建的法規，並認為重建過程需符合兩原則；勞工參與和盡可能降低社會成本。	
2002	建立歐盟地區勞工在轉	雇主團體 UNICE、UEMPE、HOTREC	

	換工作及工作地點後統一的退休年金計算方式 ²²	持反對意見，認為年金議題不應在跨國層級討論，FBE、CEA、FIEC 及 CEEP 表示贊成；勞工團體 ETUC、CEC、EUROCADRES ²³ 持支持意見。 ²⁴	
2004	檢討工時指令 Directive 93/104/EC ²⁵	ETUC 認為英國允許其勞工自行退出該指令的工時限制，是這個指令的最大問題。UNICE 的立場與英國工會的態度一致，認為雇員有選擇自己工時的自由。 ²⁶	2004.5.執委會進行第二次諮。ETUC、UNICE 認為工時的詳細規範應維持由勞資集體協商的方法來決定。CEEP 支持執委會對工時進行更詳細的規範。 ²⁷
2004	如何徹底實踐歐洲工作會議及其指令 Directive 94/45/EC ²⁸	2004.4.進行第一次諮詢。 ETUC 認為應加速修法進度，UNICE 認為實際推動工作會議比修定指令來的重要，現在談修法還太早。 ²⁹	

資料來源：

1. European Commission, Industrial Relations in European, 2002.5, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf>, p.16.
2. EIRO 網站：<<http://www.eiro.eurofound.eu.int/index.html>>。

²² 諮詢方向參見：European Commission, First Stage Consultation of Social Partners on the Portability of Supplementary Pension Rights, (Brussels: European Commission, 2002.6), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/social/pension_en.pdf>。

²³ 以上團體皆屬歐洲層次的社會夥伴，其正式名稱如下：*HOTREC*, Association of Hotels, Restaurants and Cafés in Europe; *FBE*, European Banking Federation; *CEA*, European Federation of National Insurance Associations; *FIEC*, European Construction Industry Federation; *CEC*, European Confederation of Executives and Managerial Staff。

²⁴ Andrea Broughton, “Second Social Partner Consultation on Transferability of Occupational Pensions”, (Industrial Relations Services, 2003.11.11), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/10/feature/eu0310205f.html>>.

²⁵ 檢討方向參見：COM (2003) yyy final, Concerning the Re-exam of Directive 93/104/EC Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time, (Brussels: European Commission, 2003), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/workingtime_communication_en.pdf>。

²⁶ Andrea Broughton, “Commission Consults on Review of Working Time Directive”, (Industrial Relations Services, 2004.2.24), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/eu0402203f.html>>.

²⁷ Andrea Broughton, “Commission Launches Second Consultation on Working Time Directive”, (Industrial Relations Services, 2004.6.21), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/06/feature/eu0406203f.html>>.

²⁸ European Commission, European Works Councils: Fully Realising their Potential for Employee Involvement for the Benefit of Enterprises and their Employees, (Brussels: European Commission, 2004), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/ewc_consultation_en.pdf>.

²⁹ Mark Hall, “Commission launches review of EWCs Directive”, (Industrial Relations Services, 2004.6.1), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/eu0405203f.html>>.

二、社會夥伴協定

(一) 親職假協定

此協議目的是要促進有工作的父母在其職業及父母的角色之間，取得良好的平衡。實施的對象包括男性及女性。其主要內容如下：

1.男女雇員都必須擁有一個別的、不可移轉的親職假權利，在其親生子女出生後到他們八歲以前，會員國及（或者）企業都應給予父母雙方，至少三個月的休假，來進行幼童照顧，對領養子女所申請的親職假，則是從其被領養日算起至八歲為止。另外，親職假與產假不同，不可被合併計算。

2.在親職假的使用及詳細規則部分，交由各會員國或勞資雙方以集體協議的方式制訂。會員國可依國內情況來決定親職假的適用方式及相關規定，包括是否在全職工作以及部分工時工作的情況都可適用、統計方式是以天數計算或者以小時計算（部分工時者多使用後者的計算方式）、會員國是否要求雇員在同一機構就業滿一年後才可申請親職假、在何種情況得以將親職假延期使用等等，另外，可特別針對小型企業訂定有關親職假的特別安排方式，使其得以符合小企業的運作及組織需求。

3.必須保障雇員在申請親職假或休假期間，不會被解雇，而在返回工作崗位後，依然負責相同或類似的工作內容，並且保有休假前的所有勞工保險、社會保障等權利。

4.勞工有權因為家庭成員之疾病或意外事故，而一次申請較長期的休假，但這一方面必須由會員國自行規範，雇員在每年或每個個案申請時，這種休假的次數及期限限制。³⁰

社會夥伴根據諮詢程序要求執委會及部長理事會，給予這項協定法律支持，於是在 1996 年 6 月理事會通過指令 Directive 96/34/EC，要求會員國執行這

³⁰ Mark Hall, "The EU Parental Leave Agreement and Directive: Implications for National Law and Practice", (IRRU, Warwick Business School, 1998.1.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/01/study/tn9801201s.html>>.

項協定內容。這項法案有一年的寬限期，故最遲應該在 1999 年 6 月完成國內立法，並必須透過集體協定的方式宣傳並確實執行。在英國方面，雖然尚未接受馬斯垂克條約的社會政策協定，但它在 1997 年接受親職假指令，執政的工黨政府表示：「在家庭生活與企業的保護之間，必須有一個良好的平衡點，以免讓家庭成為過重的負荷，有部份企業已成功的建立這方面的平衡...在認可減稅及實踐該法案之間的彈性需求的情況下，我們支持這項勞工權...有限並且無給薪的親職假。」³¹部長理事會於 1997 年 12 月 15 日通過了一項親職假擴大 (Extension) 適用範圍的指令(Directive 97/75/EC)，使其適用於英國，自此開始，我們可以說英國結束了自己在歐盟社會政策中的「退出 (Opt-out)」狀態，開始參與歐盟社會制度的發展，儘管當時還處於選擇性的接受。

(二) 部分工時協定

1. 背景：

由於歐盟的部分工時及暫時工作的勞工數量增加，所以執委會希望為這些非典型的雇員 (Atypical Employee) 制訂平等權的相關法規，早在 1981 年 12 月就曾經在歐盟高峰會提出自願性的部分工時指令 (Directive on Voluntary Part-time Work) 之草案，但未獲通過；暫時工作的提案也在 1982 年遭受提案失敗的命運。直到歐體社會憲章簽訂後，這些數量一直上升的非典型就業人口，才開始受到重視。執委會並主張：除非相關的保障條款都能在歐盟層次獲得發展，才能避免在規範不完全的狀況下，發生就業的社會傾銷 (Social Dumping)。故當時執委會主張的立法方向為：部分工時及暫時雇用的員工應該有權擁有相同的社會保障；企業應該明確提出雇用短期員工的原因，以及勞工諮詢時，應納入非典型雇員之代表等。

³¹ “There must be a sound balance between support for family life and the protection of business from undue burdens - a balance which some of the most successful businesses already strike ... While recognising the need for flexibility in implementation and certain exemptions, we support the right of employees ... to limited unpaid parental leave.”

到了馬斯垂克條約及艾森就業策略(Essen Employment Strategy)推廣時期，執委會改變 1980 年代及 1990 年代初期的提案方向，不再以制定規範及限制雇主雇用非典型雇員為目標，因為非典型的雇用方式開始被視為創造新的就業人口的機會。在就業安全得以獲得相同保障的原則下，非典型的雇用方式可以同時滿足雇主及勞工的需求，就資方而言，他們可以擁有更大的雇用彈性；以雇員的角度來看，他們可以藉此滿足調和工作及家庭生活的願望。

於是執委會在 1995 年針對「彈性工時及勞工安全」這個議題，諮詢社會夥伴的意見。ETUC、UNICE 及 CEEP 在 1996 年 6 月，正式開始進行此一議題的自發性的協商。在協商的過程中遭遇許多困難，有數次甚至出現協商破裂的局面。最初 UNICE 反對 ETUC 的將所有非典型雇用形式納入協商的想，因為 UNICE 認為各形式之間有所差異，所應討論的就業議題也不相同，特別是當彈性需求及非歧視原則之間必須取得平衡點的時候，都會引起相當多的討論。最後社會夥伴終於排除萬難，在 1997 年 5 月 14 日簽訂一架構性協定草案，並於 1997 年 6 月 6 日在海牙非正式的社會對話高峰會中通過。

2.內容：

(1) 這份協定主要目的是要保障部分工時雇員之權益，儘管各國在這方面的規範程度同，但社會夥伴要求執委會，以協定內容制定歐體對會員國最低程度的要求。³²藉此確保非歧視性原則的實踐，並促進從事部分工時勞工之平等權，所謂的非歧視性原則，簡單的說，就是在就業環境中，給予較友善的對待方式。此外，社會夥伴希望協定能推動自願性的部分工時工作之發展。³³

(2) 在包含的範圍部分，部分工時的定義應由會員國之國內法、集體協定或實際狀況來決定。協定中以建議的方式，認為會員國政府及社會夥伴可透過相

³² UNICE, ETUC and CEEP, *Agreement on Part-time Work*, 1997.6.6, <<http://www.ceep.org/en/documents/Social%20Partners/accord%20cadre%20travail%20temps%20partiel-en.pdf>>, pp. 2-3.

³³ *Ibid.* pp. 4-5.

互討論，依據集體協定、國內法及實際情況，以具體的理由（Objective Reasons）來排除法律中部分或全部的，有關不定期的（Casual Basis）、部份工時工作者的用詞，來消除制度上的不平等。被排除的項目應進行定期討論，看看排除用詞時所根據的具體理由是否還存在。

（3）在協定第 5 條的部分，社會夥伴要求會員國檢視其國內法，是否有限制部分工時發展的可能，以及是否能夠適當的排除相關的法規限制。另外也要求社會夥伴在其能力範圍內，進行集體協定，與各國政府共同檢討相關法規。

勞工得以拒絕全職與部分工時之間的相互轉換，雇主不得以此為解雇之理由。在可能的情況下，雇主必須給予部份工時員工增加工時、成為專職雇員，以及專職員工轉成部分工時的選擇和訊息。為了促進部分工時的就業，企業不管在技術性或管理職位，都應該採取職業訓練的方法，來加強部分工時員工的工作經歷及職業流動性。³⁴

這份協定在 1997 年 12 月完成立法程序，該指令中規定會員國必須在 2000 年 1 月完成國內立法，最多可有一年的緩衝時間。³⁵

3. 社會夥伴之看法：

關於這份協定的內容，儘管在某些關鍵字的定義，例如部分工時者的資格、收入、不定期的勞工、排除法律中部分工時之具體理由等，無法達成共識，但勞資雙方都企圖凸顯他們在某方面的勝利，並且肯定這份協定的重要性。

ETUC 方面，認為這份協定最大的成就，是提供部分工時者與基本權利之間現階段發展的平衡。但總體而言，這份協定並沒有達到 ETUC 所欲達成的兩項目標。第一，ETUC 提出非歧視性原則，主要是提供部分工時者就業保障，但正如協定前言中所提的，該協定不涉入會員國之社會保障規範（至今歐體依然認為，基於會員國文化背景及社會之差異，社會保障制度應由會員國自行決定，歐體不

³⁴ *Ibid.* pp. 6-7.

³⁵ Council Directive 97/81/EC, "The Framework Agreement on Part-time Work Concluded by UNICE, CEEP and ETUC", Official Journal L 014, 1998.1.20, pp. 10-11.

應在這方面從事任何立法制度)。第二、ETUC 協商的内容是以國際勞工組織 (International Labour Organisation, ILO) 第 175 號公約—「部分工時」為基礎，為了防止法律可能的歧視，將所有涉及「部分工時」的用詞從條文中排除。但 UNICE 的立場與 ILO 的雇主團體一樣，並不接受這份公約，最後只接受以「某種程度且有具體理由」的方式，來排除國內法中的不平等。³⁶

UNICE 的發言人認為，這份協定對於協商的彈性 (Negotiated Flexibility) 是一個完美的的範例。它展現了歐盟在社會政策的附加價值，以及具有開啓國家層次討論的重要意義，而協定已經充分要求國家層次的社會夥伴及會員國，盡其所能的消除法規和集體協商中，可能造成發展部分工時障礙的內容。

在最具爭議的排除非歧視性原則的「具體理由」的部分，UNICE 強調提出具體理由的必要性，因為在某些情況下，達到所謂的平等對待是不可能也不合理的；再加上，會員國社會條件不同的情況下，根本不可能在歐盟層次明確定義哪些範疇的勞工屬於不定期勞工，所以沒辦法確定條文內容是否對他們的權益造成損害。基於上述兩個原因，UNICE 認為他們沒有理由接受勞工團體消除所有法規中差別對待的要求，並認為在提供勞工某些權利或利益時，設定資格審查、薪資要求及工作時數等門檻限制是必要的。

(三) 定期合約工作協定

原本是計畫將定期合約及部分工時放在同一個會議中進行協商，但 UNICE 認為兩者的協商內容差異過大，不應放在一起討論，一直到 1997 年 12 月部分工時工作的協定通過立法程序成為歐體指令後，UNICE 才在當月宣布，願意與 ETUC 和 CEEP 進行定期合約工作的協商，第一次協商程序於 1998 年 3 月展開。³⁷這次的協商花費將近 10 個月的時間，至 1999 年 1 月 14 日協定草案才出爐。

³⁶ Tina Weber, "Social Partners Reach Framework Agreement on Part-time Work", (ECOTEC-Research and Consulting, 1997.6.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/06/feature/eu9706131f.html>>.

³⁷ Tina Weber, "Negotiations on Fixed-term Contracts Commence", (ECOTEC-Research and Consulting, 1998.4.28), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/04/inbrief/eu9804198n.html>>.

ETUC 不只要透過協定推行非歧視性原則並保護勞工權益，還要建立歐盟的定期合約使用架構，防止因為定期合約的濫用而造成就業關係的損害。UNICE 的主要目標是讓定期合約能被自由應用，因為在某些會員國還是會對定期合約進行制度限制，例如契約期限、簽約對象等。

協定主要內容如下：

1.根據協定的定義，所謂的定期工人（Fixed-term Worker）指的是雇員與雇主之間存在直接的就業契約或關係，而必須依據具體的理由，才能終止雇員的就業關係或契約，這些情況包括契約到期、契約目標達成或遭遇到突發狀況。³⁸實習生的雇用契約則不包括在內。

2.在非歧視性原則的部分，協定強調除非有具體的原因，否則定期雇員的待遇應該等同一般長期工作的職員。另外，為了讓定期雇員跟其他雇員一樣，有相同的機會持續現階段的工作及職位，定期雇員有權參加職業訓練，雇主必須提供公司空缺的資訊。³⁹除了上述的待遇保障外，在勞工資訊及諮詢權方面，社會夥伴認為定期雇員的數量，應被計算在企業雇員的總數內，如此可增加比例代表制中，該企業的勞工代表人數。⁴⁰

3.由於會員國之間尚未建立相同的法律規範，來防止定期工作制度可能遭受到的濫用，因此協定中指出，會員國應該在諮詢過社會夥伴的意見後，提出一個以上關於定期契約的措施，例如（1）明定續約的具體原因、（2）公佈契約最長的使用期限、（3）限制一份契約續約的次數等，⁴¹藉此為定期雇員制定一些統一的規範。

在此必須提出的是，上述 3 個定期契約的措施是 ETUC 堅持在此協定中加入的核心原則，但對於 UNICE 而言，這些是定期工作議題上不需要的限制性條

³⁸ ETUC, UNICE and CEEP, Framework Agreement on Fixed-term Work- Clause 3, 1999.3.18, <<http://www.ceep.org/en/documents/Social%20Partners/accord%20cadre%20cdd-en.pdf>>, p. 4.

³⁹ *Ibid.* Clause 5, p.5.

⁴⁰ *Ibid.* Clause 7, p.6.

⁴¹ -Objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships.
-The maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships.
-The number of renewals of such contracts or relationships.

文。UNICE 向來堅持歐盟不應強行規範勞資關係制度，對會員國之間的差異性應給予尊重，所以它向來主張制定一個廣泛的架構性原則，使會員國在實施方面擁有彈性的空間。然而上述 3 項措施皆是執委會先有立法的意願，才邀集社會夥伴進行對話，所以無論社會夥伴是否能夠達成共識，執委會還是有可能向理事會進行提案⁴²。在這種情況下，社會夥伴可說沒有太多的選擇。

（四）在家工作者協定

透過網路與辦公室聯繫的在家工作者（Telework），近年來快速增加，執委會公佈的數據顯示，歐盟地區大約有 450 萬的在家工作者，全球在家工作者總數為 1000 萬人。在這個背景下，執委會開始注意到這種工作形式的議題。為了因應這個新興的就業型態，電信業及商業分別在 2001 年的 2 月和 4 月，以指導方針的形式提出歐盟層次個別產業的協定。

執委會在 2000 年 6 月向社會夥伴提出「就業關係的現代化及改善」的第一次諮詢，諮詢主要根據的兩個主題：經濟上依賴的勞工（Economically Dependent workers）⁴³及在家工作者。到了 2001 年 3 月第二次諮詢時，則專門討論在家工作，希望社會夥伴設計一些基本原則以發展這種工作形式的管理架構。

為了深入討論，ETUC 要求透過社會對話達成協定，並完成立法以確實保障在家工作者之權益。但對 UNICE 而言，則比較傾向以自願性協定（Voluntary Agreement or Non-legally Binding Agreement）來取代以往慣用的具有約束力的協定（Binding Agreement）。⁴⁴在勞資雙方協調後，ETUC 取得 UNICE 某種程度的保證，承諾將在歐盟會員國完成協定內容後，協商於 2001 年 10 月 12 日正式展開。⁴⁵

⁴² 張志鵬，論歐洲社會夥伴在社會對話機制中之角色，淡江大學歐洲研究所碩士論文，2002 年，頁 89。

⁴³ 這是指一個非傳統的工作形式，他們看起來是自己經營事業，但其所得收入卻是依賴某一特定的雇主，這種工作形式會影響傳統的勞資關係，特別是在工會代表和集體協商的部分。

⁴⁴ 親職假協定、部分工時工作協定、定期合約工作協定即屬於有約束力的協定。

⁴⁵ Andrea Broughton, "Social Partners Sign Teleworking Accord", (Industrial Relations Services,

這份協定的內容比起前三次的協定豐富許多。⁴⁶

1.在前言的部分，社會夥伴鼓勵公、私部門的雇主都將在家工作視為一個途徑，來促進工作組織的現代化；勞工也可以藉此取得家庭及工作之間的平衡，此協定更可強化工作場所的勞工自治。由於這份協定本身不具法律約束力，所以社會夥伴必須根據會員國國內勞資方面的程序慣例，來建立歐盟層次對於在家工作制度的一般性架構。勞資雙方表示，這份協定的內容與目前現行的勞工保護制度不會產生衝突，也不會對中小企業造成負擔。

2.雇員權利方面，雇主必須根據歐盟指令（Directive 91/533/EEC）⁴⁷提供書面資訊給在家工作者，例如集體協定、工作說明等，還要提供該工作者在公司所屬部門、直屬上司及相關工作協調部門的資訊。在集體權利（Collective Rights）的部分，在家工作者與辦公室工作者享有同等的集體權利，他們都有權選舉以及被選舉為勞工代表；為了維護權益，在家工作者與勞工代表的溝通管道必須維持暢通，而不受工作場域不同的影響；在國家及歐盟層次計算該企業的員工總數時，在家工作者與部分工時者一樣，包含在該企業的總雇員人數中。

在家工作者的福利應與辦公室工作者相同，受法律和集體協定的保障，然而由於工作性質的差異，在協定的內容要為在家工作做必要的補充。在職業訓練的部分，在家工作者除了有權接受與其他雇員相同的職業訓練以外，還要接受在工作過程中所使用之技術設備的操作訓練。工作組織方面，在家工作者有權在相關的法律規範、集體協定及公司規定的範圍內，控制自己的工作時間，雇主對在家工作者工作表現方面的要求，例如效率及工作量等，必須與在辦公室工作者相同。

3.雇員義務方面，必須維護雇主所提供的設備，並且不能利用其從事違法行

2002.7.23), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/eu0207204f.html>>.

⁴⁶ 詳細內容參見：ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP, Framework Agreement on Telework, (Brussels, 2002.7.16),

<<http://www.ceep.org/en/documents/Social%20Partners/accord%20cadre%20teletavail.pdf>>。

⁴⁷ Council Directive 91/533/EEC, “An Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship”, Official Journal L 288, 1991.10.18, pp.32-35.

為；雇員有義務防止所經手的資料數據外流。

4.雇主責任方面，必須尊重在家工作者的隱私，若雇主要把監視系統加進在家工作者的工作環境，該系統必須專注在雇主監督的目標，並且符合歐盟指令（Directive 90/270/EEC）⁴⁸所規定的勞工權益的保障、眼睛及視力的保護、雇主對勞工每日例行工作的計畫等。雇主有責任防止在家工作者在作業程序中，洩漏其使用及處理過的資料；為了預防這種情況發生，雇主一方面要告知在家工作者相關的法律條款和公司規定；另一方面要對雇員使用的資訊設備及網路加以限制，並在雇員違反規定時給予適當懲處。

在設備的使用上，在工作正式開始前，勞資雙方就必須詳細定義彼此須負擔的責任及成本。一般來說，雇主應該負責提供在家工作者工作時所需的器材、設備維修、技術支援以及與在家工作有直接關係的成本花費，特別是在與訊息傳達有關的開支。

這份協定預計在 2005 年 7 月 16 日全面實施，簽署協定的勞資團體將組成一個特別小組，專門負責討論並報告協定的推行狀況，並預計在 2006 年提出第一份共同報告。

第二節 三方高峰會之成果

一、社會對話高峰會

三方高峰會成立前的「社會對話高峰會」討論主題不一，原則是根據執委會最近的社會政策，或者與社會對話有關的議題，來進行雙邊對話。

例如：

—1985 年「瓦度榭 II 社會對話高峰會」建立兩個社會對話團隊，來針對「總體經濟」及「創新的技術」方面進行討論。

⁴⁸ Council Directive 90/270/EEC, “The Minimum Safety and Health Requirements for Work with DisplayScreen Equipment”, Official Journal L 156, 1990.6.21, pp.14-18.

—1989 年「艾格蒙宮 II 社會對話高峰會」：奠定了社會對話的兩個基本方向：1. 社會夥伴再次確認在共同體層次進行對話之必要性；2. 社會對話之發展有助規範相關社會事務，但是必須在立法機制與協議之間取得平衡。為了推動社會對話，該次高峰會建立一個政策性營運小組，成員包含 ETUC、UNICE、CEEP 三個組織的代表、執委會以及兩個工作團隊：教育與訓練、勞工市場。

—1992 年「艾格蒙宮 III 社會對話高峰會」：社會夥伴根據 1991 年 10 月 31 日的社會政策協定以及馬斯垂克條約草案，有關實踐共同體新的社會對話程序、諮詢與協商等議題進行討論，會後並發表共同聲明。

—1993 年「艾格蒙宮 IV 社會對話高峰會」：討論針對執委會的「成長、競爭與就業白皮書」的內容進行討論。

—1998「瓦度樹 III 社會對話高峰會」：執委會希望社會夥伴針對如何促進社會對話在歐洲就業策略等議題方面的發展提出一些想法。

—2001 年「雷肯社會對話高峰會」：社會夥伴發表對社會對話的期望之共同宣言。他們希望重新定位社會夥伴的角色並且發展一套自治的社會對話程序，使他們不用再依靠執委會的諮詢來進行對話。並認為要建立共同工作計畫表，來進行歐洲架構的協定、意見、建議、聲明、經驗交流、公開討論等。⁴⁹

在 1985 年社會對話開始初期，對話的議題多是討論社會對話制度及其發展方向；在勞資雙方取得基本共識後，在執委會的帶領下，社會夥伴開始進行有關就業、職業訓練、防止工作上的歧視等議題的討論。到了 2002 年 11 月的日內瓦社會對話高峰會，社會夥伴自行提出並完成第一份獨立於執委會的工作協定

「2003-5 社會夥伴工作計畫」：社會夥伴將根據會員國國內的程序及慣例，來達成計畫目標，並計畫於 2005 年也就是里斯本策略中期，⁵⁰對工作計畫的實踐成果進行檢討。

⁴⁹ Andrea Broughton, "EU-level social partners issue work programme for 2003-5", (Industrial Relations Services, 2002.12.17), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/feature/eu0212206f.html>>.

⁵⁰ 里斯本策略為期 10 年，從 2000 年至 2010 年為止。

二、三方社會高峰會

三方社會高峰會至今總共舉辦過 3 次，分別於 2003 年 3 月 20 日、2003 年 12 月 11 日、2004 年 3 月 25 日在布魯塞爾召開。參與第三次高峰會的社會夥伴除了 ETUC 及 UNICE 以外，還有 CEEP 的加入。高峰會會議內容是以提高就業率及經濟成長為主，其他的議題包括機會平等、職業教育及訓練、企業重整等。三次的高峰會中，由社會夥伴提出歐盟層次就業計畫之年度評估報告，並與歐盟代表進行討論。目前討論過的兩個計畫，分別為「共同行動架構—終生能力的發展」以及「歐洲就業指導方針—社會夥伴之行動」。

「共同行動架構—終生能力的發展」在 2002 年 2 月簽訂，參與的社會夥伴有 ETUC、UNICE、CEEP、UEAPME、Eurocadres、CEC，行動架構有 4 項主要目標：

1.加強對教育訓練的重視，並讓雇員得以參與訓練。**2.**認可並批准職業證照。**3.**由社會夥伴及政府合作，提供教育訓練之資訊並給予支持及輔導。**4.**終生教育資源有效的流動。歐盟的歐洲社會基金（European Social Fund）即為資源流動最好的例子。⁵¹

年度報告中指出，社會夥伴在所有會員國都積極地進行上述四個目標的討論，但討論的形式由於各國實際狀況及其對話傳統的不同，而有所差異。在雙邊對話的部分，2002 年的對話目標，比較集中在共同行動架構的宣傳上，2003 年則是專注於發展新的途徑，以增加社會夥伴在各層次的影響力。這些新途徑包括簽訂集體協定、共同計畫、創立論壇，以及發展並推動一些具體的措施，來協助企業設計雇員的訓練活動，並使雇員能夠也願意參與訓練。⁵²舉例而言，荷蘭中小企業與教育機構簽訂「維持知識合約（Knowledge-Maintenance Contract）」讓

⁵¹ 詳細內容參見：ETUC, UNICE and CEEP, Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications, 2002.2.28, <<http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=en/dossiers/colbargain/lll.cfm>>。

⁵² Andrea Broughton, “Spring Council and Tripartite Social Summit Held”, (Industrial Relations Services, 2004.4.27), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/eu0404205f.html>>。

在該企業雇員工作到一定的年資後，得以進入該教育機構進修，並獲取更高的學位證書。

在一些有三邊對話機制的國家，社會夥伴得以參與該國公共教育和訓練體制的設計，並且加入該地區的顧問團體，參與制訂相關的立法活動。例如比利時的社會夥伴及政府已經同意讓部分工時的員工，有資格申請有給薪的教育假（Paid Educational Leave）去參與職訓；芬蘭的社會夥伴及政府，共同成立一工作團隊，向年輕人宣傳企業提供的就業機會。⁵³

社會夥伴預計在 2006 年評估「共同行動架構—終生能力的發展」對公司及員工的衝擊力，並可能更新行動的主要目標。

在「歐洲就業指導方針—社會夥伴之行動」的報告書中，首先分析國家層次的社會夥伴在各會員國的就業策略的參與程度，第二部分則詳述各會員國就業指導方針的實踐狀況，內容包括社會夥伴的參與程度，以及國家、產業、企業三層次的就業相關政策之發展。在社會夥伴參與的部分，會員國通常在制定「國家行動計畫（National Action Plans, NAPs）⁵⁴」時，都會諮詢社會夥伴的意見，但諮詢品質各國不一，例如：奧地利的諮詢計畫案，由於過程缺少社會夥伴與政府之間的溝通，顯示其諮詢太過草率；丹麥在政策內容缺少深入的討論；比利時、芬蘭及荷蘭的社會夥伴沒有充分的時間進行諮詢議題的討論。⁵⁵這份報告書可協助社會夥伴與歐盟代表，檢討會員國在就業政策方面的發展，及社會夥伴的參與程度，確保並監督國家層次的三邊社會對話有效進行。

除了上述兩份年度評估報告外，社會夥伴還在首次高峰會提出在 2002 年底簽訂的「2003-5 社會夥伴工作計畫」的進度報告，歐盟層次的勞資組織希望藉由此計畫，來協助完成里斯本策略以及歐盟擴大的相關議題。該計畫分為三大範

⁵³ Beatrice Harper, "Social Partners Issue First Follow-up Report on Training Framework", (Industrial Relations Services, 2003.6.24), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/06/feature/eu0306205f.html>>.

⁵⁴ 該行動計畫由會員國自行制定，每年提出一份，計畫內容是關於就業執導方針的實踐方法。

⁵⁵ ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 2004 Report on Social Partner Actions in Member States to Implement Employment Guidelines, 2004.3.5, <<http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Dossiers/employ/JointReport-EmploymentGuidelinesdefinitifGB.cfm>>, pp. 3-6.

疇：就業、歐盟擴大及社會流動；包含的議題有就業、終生學習、兩性平等、年輕人教育訓練、企業重建、種族歧視、在家工作及勞資關係等。⁵⁶

而第二次高峰會前，歐盟層級社會夥伴 ETUC、UNICE、CEEP、UEAPME、CEC 發表共同聲明，針對歐洲的低經濟成長及高失業率問題發表意見，認為達到里斯本目標最主要的方式為創造就業機會，因此社會夥伴強調「歐洲就業特別小組（European Employment Taskforce）」的報告，對就業問題的研究及就業政策的調整，有著重大的協助。⁵⁷該特別小組於 2003 年成立，目前主席由荷蘭前任首相 Wim Kok 擔任。

三方社會高峰會除了進行就業相關議題之討論外，主要目的為強化社會夥伴及歐盟機構在經濟及社會政策的聯繫，並傳達一個強烈的政治訊息：在追求里斯本目標的情況下，必須提高社會夥伴參與，以及達成勞方、資方與歐盟三方的一致行動。⁵⁸

高峰會至今為止雖然只召開過三次，但其對就業問題的專注，將進行比先前的社會對話高峰會更有效率的協商，更有助於歐盟就業政策的發展，會議可透過相關的研究及資訊，徹底檢驗現行制度之缺失並加以補強。社會夥伴讓歐盟就業政策可以推展至會員國的各個層次，他們透過實務經驗，提出有效且符合地區需求的措施。我們可以在「共同行動架構—終生能力的發展」的報告中，了解社會夥伴的投入和詳盡的成果，並得知會員國各層次的職業訓練狀況；另外，在「歐洲就業指導方針—社會夥伴之行動」的報告書中，監督各會員國在就業計畫上的諮詢程序。不論三方對話高峰會是因何種目的而展開，它的確有助社會夥伴與歐盟達成一致方向及行動，對解決失業問題更是有正面的效果。

⁵⁶ 詳細內容參照：ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, Working Programme of the European Social Partners 2003-2005, 2002.11.28,

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/prog_de_travail_comm_en.pdf>。

⁵⁷ ETUC、UNICE、CEEP、UEAPME、CEC, “Joint Message of the European Social Partners to the Tripartite Social Summit”, 2003.12.11, <<http://www.etuc.org/EN/Speeches/Jointlettertripartite.cfm>>.

⁵⁸ Andrea Broughton, “First Formal Tripartite Social Summit Takes Place”, (Industrial Relations Services, 2003.4.8), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/04/inbrief/eu0304201n.html>>.

表 4.2.1 社會對話高峰會及三方高峰會之會期及主要成果（共 21 次）

形式	時間	地點	結果	
社會對話高峰會	全體代表大會	1985.01. 31.	瓦度樹宮 I	社會對話再度開始。
		1985.11. 12.	瓦度樹宮 II	建立兩個工作團隊：總體經濟與新科技的社會對話。
		1987.05. 01.	艾格蒙宮 I (Palais d'Egmont)	重新檢討第一次社會對話。
		1989.01. 12.	艾格蒙宮 II	奠定兩個社會對話的基本方向：1.再次確認社會夥伴在共同體層次進行社會對話之必要性；2.社會對話之發展有助規範相關社會事務，但是必須在立法機制與協議之間取得平衡。建立一個政策性營運小組，成員包含 ETUC、UNICE、CEEP 三個組織的代表、執委會以及兩個工作團隊：教育與訓練、勞工市場。
		1992.07. 03.	艾格蒙宮 III	對於未來社會對話的共同聲明。
		1993.11. 28.	艾格蒙宮 IV	為「成長、競爭與就業白皮書」的共同論述作準備。
		1994.11. 08.	歐盟執委會，布魯塞爾	討論在職業訓練中的角色。
		1995.10. 21.	佛羅倫斯	ECIR 開始。 發表「對抗種族歧視」及「就業」的共同聲明。
		1996.11. 29.	都柏林城堡	就業行動共同聲明：信心協定。
		1997.06. 06.	海牙	簽署社會夥伴的「部分工時工作」協定。
		1997.11. 13.	艾格蒙宮 V	對盧森堡高峰會就業議題的共同論述。
	小型高峰會	1998.06. 02.	瓦度樹 III	討論對社會對話的期望。
		1998.12. 04.	維也納	觀點交流：歐洲就業政策、執委會組織間的工作溝通。
		2000.05. 25.	歐盟執委會，布魯塞爾	觀點交流：在接下來的里斯本歐盟高峰會中，社會夥伴的角色。
		2001.03. 22.	斯德哥爾摩	社會夥伴對社會政策議程的貢獻。
		2001.12. 13.	雷肯 (Leaken)	社會夥伴發表對社會對話的期望之共同宣言。
		2002.3.13	巴塞隆納	檢討里斯本策略之實踐狀況
		2002.11.28	日內瓦	社會夥伴達成第一份獨立於執委會的「2003-5 社會夥伴工作計畫」計畫根據各會員國的程序及慣例達成相關的社會目標。
	三方高峰會	2003.3.20	布魯塞爾	社會夥伴報告他們關於里斯本策略的推行狀況，還討論有關集體協商、薪資、生產力提升、終生學習等議題。最重要的是，社會夥伴提出他們第一份年度工作報告，對 2002 年簽訂的「共同行動架構—終生能力的發展」，進行成效檢討。
2003.12.11		布魯塞爾	主要關注就業議題。會議前，歐盟層級社會夥伴 ETUC、UNICE、CEEP、UEAPME、CEC，針對失業問題發表共同聲明。歐盟高峰會表示支持社會夥伴建立特別討論就業及成長議題的特別會議。	
2004.3.25		布魯塞爾	社會夥伴代表，包括 CEEP，提出就業指導方針 (The European Employment Guidelines) 的實踐成果檢討，並完成該計畫的第一份檢討報告。	

資料來源：

1. European Commission, “Industrial Relations of European”, 2002.05,
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf>, p.19.
2. EIRO 網站：<<http://www.eiro.eurofound.eu.int/index.html>>。

第三節 歐盟層次社會對話主要發展的議題

一、主要對話議題

歐盟個別產業的雙邊社會對話開始於 1978 年，由農業組織於同年 3 月 22 日簽定一份農業從業人員的固定工時協定，該協定要求勞工的正常工作時數，每星期不能超過 40 小時，並提出勞工的最低工時、夜間工作、加班等方面的規範。⁵⁹1978 年至 1985 年的雙邊對話，社會夥伴總共發表 11 次的農業共同立場（Joint Texts），其中包括 3 份共同協定以及 8 次的共同意見，所討論的議題是關於健康與安全、農業政策及經濟、職業訓練、工作環境、工作時間，以及一份在 1981 年向執委會發表的有關於共同農業政策（Common Agricultural Policy）的論述。社會夥伴一直到 1986 年才發表了農業以外的共同立場，該年除了 3 份農業政策的共同意見以外，鐵路業提出 2 份有關共同運輸政策（Common Transport Policy）的意見，以及社會夥伴提出一份共同協助就業成長的策略（Joint Opinion on the Co-operative Growth Strategy for More Employment）該共同意見為歐盟層次的社會夥伴的第一份跨產業的共同意見。

在社會夥伴的定位及社會對話制度尚未確定之前，勞資團體的雙邊對話發展十分緩慢，根據歐盟網站的資料顯示，1978 到 1990 這 13 年間，社會夥伴總共才發展出 35 次的共同立場，這段期間雖然提出教育、在職訓練及勞工流動的方面的共同意見，但卻沒有任何具體的成果。⁶⁰若以跨產業社會對話以及個別產業社會對話來看，1978 年至 2003 年期間，藉由跨產業社會對話產生共同立場的次數大約 40 次；而個別產業對話產生的共同立場大約 300 次。這些共同立場以許多不同的形式呈現，包括共同意見、指導方針、指導規則以及協定等，其中有些協定，如部份工時協定、親職假協定，通過立法程序成為歐盟指令。

⁵⁹ COPA and EFA, Agreement on the Harmonisation of Working Hours of Permanent Agricultural Workers in the EC Arable Farming Sector, 1978.3.22, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/euro_agr/data/en/780322.doc>.

⁶⁰ Michael J. Gorges, "The new Institutionalism and the Study of the European Union: The Case of the Social Dialogue", West European Politics, (London: Vol. 24 No.4, 2001.10), p.154.

社會夥伴討論的議題包括政策與經濟議題、職業訓練、就業、健康安全、工作環境、工時、社會對話等。

在跨產業的社會對話部分，參與的社會夥伴除了 ETUC、UNICE 及 CEEP 三個歐盟認可的諮詢組織以外，其他的歐盟層次跨產業之社會夥伴，在涉及關係到其會員利益時，亦會加入社會對話委員會的討論。跨產業社會對話的議題有兩個來源，一是回應執委會的諮詢議題，或是依據歐盟社會範疇的報告、規範、政策目標等發表社會夥伴的立場；二是由社會夥伴根據自己的觀察，而發展出勞資雙方認為有必要進行討論的議題。由於跨產業的勞資團體涵蓋產業廣泛，所以社會夥伴僅就歐盟整體產業的狀況進行討論，以建立歐盟地區最低程度的規範為目標。

個別產業社會對話的部分，社會夥伴在所屬的產業委員會中進行對話。委員會尚未正式成立之前，由於沒有完善的對話機制及場所，使得社會夥伴無法有效且深入的觀察議題發展，經由對話所達成的共同意見之內容可能過於空泛；討論議題方向也較為分散且沒有規劃，社會夥伴往往是基於短期內可能的需求進行對話，或者只針對歐盟政策進行協商後，提出該產業的立場。個別產業社會對話委員會成立至今共有 30 個產業委員會，往後將視產業需求持續增加，每個委員會依據自己的發展狀況，明確建立其對話目標，例如建築業專注在宣導工作過程的安全防護、清潔業因為刻板印象造成就業人口偏低、農業勞工技術的提升、糖業的產業重整與提高產品國際競爭力等。社會夥伴在對話議題的主動性、討論內容的深度以及進行對話的頻率，因個別產業委員會成立而提高，並可藉由歐盟財政補助來進行深入研究並確實發展職業訓練、產業推廣、議題宣導等，實際的產業改善計畫。

在歐盟整體的雙邊對話機制中，跨產業社會夥伴可以負責拓展新的議題並進行廣泛性的討論，提高歐盟會員國的勞工權益保障及社會政策發展；個別產業的社會夥伴則可加強議題的討論深度，並滿足個別產業的需求，提供實際的措施改善該產業的發展狀況。

二、個別產業委員會之措施

由於本章前二節都在介紹跨產業對話的成果，在此，本文謹提出農業、建築業及電力業委員會，針對產業需求所提出的措施進行介紹，以便了解個別產業社會夥伴在該產業的貢獻與社會對話制度之成果。

(一) 農業

2002 年 12 月，GEOPA、COPA 以及代表勞工的 EFFAT，簽訂一份歐盟職業訓練個別產業協議（European Sectoral Agreement on Vocational Training）⁶¹此協議是根據 2000 年 3 月的里斯本高峰會的決定，希望在 2010 年藉由經濟的成長帶動就業並且強化社會的聚合力而制定的。對農業而言，增加農業的就業人口是社會夥伴多年的目標。故在農業部份，協議內容包括職業訓練組織、技能評估、職業技術的認證、學位證書的透明度等。⁶²

1.職業訓練的組織方面：社會夥伴認為會員國內必須發展政府或私人的農業職訓組織，才可有效提升農業從業人員的數量及素質。訓練組織所負責的任務包括制定證照的參考標準、準備訓練計畫、提出預算、組織審查委員會以及安排人員配置。社會夥伴並提議，根據各會員國的行政程序，將農業工會及雇主團體加入訓練組織中，讓社會夥伴得以提出相關建議。

2.技能評估方面：農業技術不斷更新，勞工的技術亦必須隨之發展，社會夥伴提議，應該給會員國國內的在職與失業的農業工作者，一個技術評估的機會，藉此研究勞工的積極性以及專業和個人的興趣，並且將勞工的技術分級，再根據實際需求設計訓練以及職業規劃。勞工職業技術的鑑定必須有正式的官方證照，如此可依據評估標準來發展相關人才，更可提供勞工的職業保障。

⁶¹ Andrea Broughton, Agriculture Social Partners Sign Vocational Training Agreement, (Industrial Relations Services, 2003.1.20), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/inbrief/eu0301203n.html>>.

⁶² “European Agreement on Vocational Training in Agriculture”, <http://www.copa.be/pdf/EA_02_212x_1e.pdf>.

3.在職業技術的認證上：有許多農業工作者需要完整的職業技術，若訓練內容不完整，或只接觸過少部分的技術，將無法獲得能力證明。社會夥伴基於此狀況提議，必須經過實際實習的過程，會員國才得以頒發相關能力證明或者提供進一步能力培訓的資格，另外，國家層次的社會夥伴必須參與職業技術認證之相關過程。

4.在證照的透明度方面：由於不同農業型態的差異、技術層次的提升、會員國內提供不同的職業訓練課程等因素，使得目前歐盟地區農業關證照種類繁多，此情況對該產業勞務在歐盟的自由流動形成阻礙。所以社會夥伴認為應該提供勞資方面相關的訓練員以及教師，一個了解並正確評估不同會員國的職業證照的公信力。為達此目的，會員國內官方證書及執照，必須至少翻譯成兩種歐盟會員國使用的語言，並附上推薦信，讓別人能了解執照者的專業領域。社會夥伴並呼籲，改善證照問題最直接的方式，是及早建立歐盟層次的認證組織及統一證照的測驗標準

社會夥伴將透過這份協議所提出的方法來增加農業勞務的流動性，並藉由在職進修的方式，提升勞工相關技術，進而降低低技術勞工的失業率，並改善目前農業部門缺乏技術性勞工的情況。

(二) 建築業

1990 年代早期，建築產業委員會的社會夥伴 FIEC 和 EFBWW 就曾經發展過共同技術指導⁶³（Technical Guide）促進工作場所的健康與安全，以及降低與工作相關的意外事故之經濟成本。2002 年社會夥伴利用歐盟工作安全與健康機構（European Agency for Safety and Health at Work）⁶⁴的經費補助，出版了一份關於工作程序中需要注意的重點事項的指導手冊——施工及工作場所的觀察

⁶³ European Commission, The Sectoral Social Dialogue in Europe, (Brussels, European Commission, 2002.12), <http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf>. p.19.

⁶⁴ 該機構為三方協調機制，代表包括歐盟會員國政府和勞、資團體。主要負責提高工作環境之安全與健康程度，並促進生產力之提升，參見官方網站：<<http://agency.osha.eu.int/>>。

(Applications and a look at the Work Site) ⁶⁵特別針對中小型企業的職業災害預防方式提出建議和注意事項。這份指導手冊主要是依據歐體 1992 年第 57 號指令的內容，⁶⁶在臨時或流動性的建築工地方面，建立最低程度的安全及健康的要求，以減低一些職業傷害的發生。這份指導手冊在第一部分首先提出歐盟及國際法方面相關的規範，以及社會夥伴所提出的因應措施；第二部分則是提出與工作安全有關的諮詢內容，共同預防可能發生的工作傷害；第三部分則是以圖示的方式，分析各種類型的建築設計與施工場地，在施工時必須注意的細節，包括容易發生意外的地方，工人該如何做好防範措施，施工機械與建築材料的安置是否有做好固定支架避免其倒塌，還有建築設計的缺點可能造成之危險，並提出改善方法等等。

2003 年 1 月，FIEC 和 EFBWW 提出一項聯合建議(Joint Recommendation)，主要目標在促進 2001 年第 45 號⁶⁷關於在高處工作 (Work at Heights) 的指令，這項指令是 1989 年歐洲經濟共同體第 655 號指令 (Directive 89/655/EEC) 的修訂，基於歐體條約 137 條「社會問題的合作」第 2 款之規定而制定的，為了保護勞工的健康與安全，特別是改善工作環境...「在考慮個別會員國內條件與技術規定的差異下，理事會得以公佈逐步適用的最低規定。這些規定不應阻礙中小企業的設立及發展，造成其管理、財務或法律方面的負擔...。理事會得採取措施，促進會員國間的合作，改善知識水準、發展資訊以及有效程序的交流、鼓勵革新與經驗評估。」⁶⁸另外，由於高處工作者所需承擔的健康及安全的風險相當高，而且從高處墜落所造成的職業傷害往往是最致命的，執委會於是在此指令中提出對會員國的最低限度要求。

社會夥伴聯合建議主要內容在統一上述指令中所謂合格人選 (Competent

⁶⁵ FIEC and EFBWW, Applications and a look at the Work Site, 2002.11, <<http://www.fiec.org/upload/5/1937994725171940590010544666811755914132f1729v1.pdf>>.

⁶⁶ Council Directive 92/57/EEC, "The Implementation of Minimum Safety and Health Requirements at Temporary or Mobile Construction Sites", Official Journal L 245, 1992.8.26, pp.6-22.

⁶⁷ Directive 2001/45/EC, "The Minimum Safety and Health Requirements for the Use of Work Equipment by Workers at Work", Official Journal L 195, 2001.7.19, pp.46-49.

⁶⁸ 陳麗娟，阿姆斯特丹條約解讀，(台北市：五南，1999 年) 頁 180-181。

Person) 的定義，以及臨時支架裝卸負責人的基本技能。⁶⁹合格人選在建議書中包括兩方面，第一是具有專門技術，使其有能力制定會議計畫，他們可以在製造業從事獨立的諮詢工作或技術部門，或者可以自己經營公司；另一種是從事操作性質的工作，負責機械裝配的變更以及支架的拆卸，可擔任工頭或合格的裝配工。該建議書並要求支架裝卸負責人必須最少具有下列三項技能：對支架種類的知識、對安全操作的了解及有風險和安全性的評估能力。FIEC 和 EFBWW 以該建議書協助會員國能在相同定義下進行立法轉換。

2003 年建築產業的社會夥伴決定，在建築業以及公共建設公司 (Public Works Company)，發展「個別指導 (Tutorship)」的訓練方式，來引導年輕人在建築業的發展，所謂的個別指導，其定義是一對一的同事關係；一個提供建議的角色；指導員 (Tutor) 與受訓者 (Trainer) 必須有固定且規律的接觸；指導員為一自願性質的工作；所提供的支持、協助和鼓勵都是無條件的；協助的對象是缺乏相關經驗者，幫助其完成特定工作、熟悉設備使用方法等；為受訓者提供一個模範，指導員所扮演的角色、具備能力的等級，取決於該企業對個別指導方式所設定的目標。

社會夥伴並為此發行了一本手冊，⁷⁰藉由歐盟執委會相關計畫的財政補助，⁷¹詳細介紹個別指導的定義、推動方式，以及一些會員國包括德國、法國、比利時、英國等，在個別指導制度與實施狀況的介紹，手冊的最後一部分還詳細說明雇主、指導員與受訓者所應扮演的角色及工作內容。

社會夥伴們之所以會想出這樣一個制度，是因為有非常多的年輕人在訓練

⁶⁹ EFBWW and FIEC, Recommendations to the National Federations Regarding Implementation of Directive 2001/45/EC on - Working at Heights, 2003.1, <<http://www.fiec.org/upload/5/468673650110264639818616003431617205706565520195f1796v1.pdf>>.

⁷⁰ EFBWW and FIEC, "A Challenge: Integrating Young People in the Company-A Solution: Tutorship", 2003.12,

<<http://www.fiec.org/upload/5/12937967192861626818291627562977420150714096f3087v1.pdf>>.

⁷¹ 補助手冊發行的是一項歐體職業訓練行動計畫「Leonardo da Vinci Programme Fund」，該計畫執行時間是 2000 年 1 月至 2006 年 12 月，負責推動歐盟教育與訓練的相關合作計畫，主要目標在推動民眾，特別是年輕人的技術與能力；為因應技術與組織的改變所推行的終生職業訓練之平等權；以及為了增強競爭力，特別是針對中小企業而推動職業訓練內容的革新。請參見：

<http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2_en.html>。

期間，或者訓練後只工作幾年，就選擇離開建築行業。上述情況會造成職業訓練體系的資源浪費，並且使企業在人力資源方面的投資利潤大為降低。許多 50 歲以上經驗豐富的勞工表示，企業正在失去為數相當可觀的技術合格的工人，⁷²再加上建築產業有著非常嚴重的形象問題，更使得年輕且合格的工人不願從事相關工作。

社會夥伴相信，利用個別指導的訓練方式，能更讓他們的投資獲得更好的回饋。已經採取此訓練方式的企業，主要是體認到它可能對雇員與公司產生一定程度的好處，其中包括個別指導可以增進對新加入成員的帶領；加速對新工作環境的適應；促進及發展勞工專業技術；藉由提高工人自己對工作的滿意度，使他們提高留在公司的意願，並且增加生產力；增加公司內部的溝通；以及提升對該公司文化的支持度。

（三）電力

電力產業的社會夥伴包括工會代表 EPSU、EMCEF 以及雇主代表 EURELECTIRC，於 2003 年 6 月 5 日發表該產業機會平等及多樣性的共同宣言（Joint Declaration on Equal Opportunities and Diversity in the Electricity Sector）。社會夥伴曾經提出內容類似的聲明與研究報告，例如在 1998 年 ECOTEC 進行過關於產業重整對女性工作者產生的衝擊研究、就業研究以及發展中的終生學習研究等。兩性平等是屬於歐體的基本權利之一，在勞工的平等權方面，歐盟條約以及促進平等的指令之相關規範，也一直持續在進行革新，所包含的內容有同工同酬；教育、工作環境、工作期望、發展機會之平等對待；以及就業之解雇或締約條約的權利等。社會夥伴希望這些平等議題可以加入至就業指導方針的內容，認為利用上述的措施必須用來強調就業或謀職程序平等是的重要性，並且打破那些限制性別的工作。社會夥伴即是基於這些概念而簽定這份共同宣言。

⁷² European Commission, "EU-level Developments in 2003", 2004.8.5, <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/tn0403107f.html>>.

此宣言的目標是希望達到兩性的機會平等，社會夥伴認為所謂的平等權應該在下述五個情境獲得實踐：在接受雇用時、在職業教育及升遷的時候；在不同行業及不同職位階級求職過程；工作時擁有同工同酬的權利；協調家庭生活、就業及公民活動；確定工作場所、組織方法及工作環境是完全適合兩種性別的。另外，社會夥伴承諾所謂的平等，包含工作環境的民主，與兩性參與工作討論的機會是平等的，因此，社會夥伴認為自己有責任協助歐盟相關規定的推動，並認同人力資源管理相關的平等權也必須持續發展，另外社會夥伴在孩童照顧的相關條款部分，主張應該由父母相互分擔照顧子女的責任，所以企業不但需要提供雇員申請親職假的權利，為了提倡家務男女雙方分攤的概念，還必須不分性別地強調孩童照顧的重要性。

社會夥伴透過這份宣言承諾在兩性平等方面，將採取正面、積極的行動，支持並鼓勵兩性在非傳統的角色做發展，例如男性也擁有申請親職假的權利，以及在過去只聘請男性的工作崗位上，給予符合資格的女性相等的就業機會等。⁷³ 在職業訓練的部分，電力產業的某些部門之所以會只雇用男性的主要原因，是那些部門原本就存在著勞工市場的性別區隔，為了消除這種區隔，社會夥伴計畫提出相關措施，讓女性的教育及職業選擇更多樣化，特別是透過職業指導方針來促進女性進入新的職業領域；並且提供相關資訊使其能夠選擇從事非傳統性，特別是與能源部門（Energy Sector）有關的職業活動。

另外為了讓雇員能專注於訓練課程，並且不須擔心家庭及工作問題，應該提出有時間彈性的職業教育與訓練計畫。在取得工作及家庭生活平衡的議題方面，為了實際達到兩性在工作上擁有同等機會的目的，應該致力於破除由女方負責大部分家庭工作的習慣，讓兩性共同分擔家事，才可減輕女性負擔使其更樂於接受工作上的挑戰。

除了上述促進兩性平等的措施以外，這份共同宣言亦指出，為了協助產業

⁷³ EURELECTRIC and EPSU/EMCEF, “Joint Declaration of the Union of the Electricity Industry-EURELECTRIC and EPSU/EMCEF on Equal Opportunities/Diversity”, 2003.11.29, <http://www.epsu.org/spip/IMG/pdf/Joint_declaration_EN_Equal_opps.pdf>.

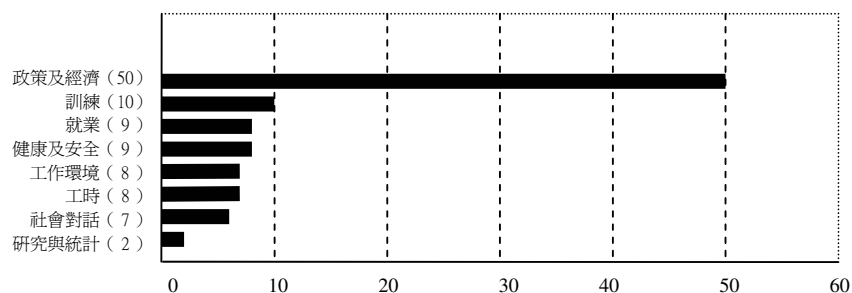
順利轉型，社會夥伴應該要積極處理電力產業從業人員的老年化問題。雇員年齡的議題對該產業而言很重要的原因是：第一，該產業的雇員平均年齡已經高於其他商業類的產業；第二，歐洲人口結構的發展—老年人口增加以及出生率降低，使這個問題更嚴重。以上兩個因素加上該產業正在面臨的轉型議題，將會造成產業所需要的技術（Required Skills）與年長雇員所擁有的技術（Acquired Skills）之間的落差，社會夥伴必須想辦法避免這種狀況發生。在這份宣言中，社會夥伴們提出三個主要解決方向：一、發展訓練計畫增進較年長雇員的能力（Employability）；二、鼓勵雇員考取職業證照以及能力進修；三、提出吸引年輕人從事電力產業的策略。

第四節 個別產業對話成果

一、聯合文件（Joint Texts）

在歐盟官方網站中，所公佈 1990 年至 1996 年的社會對話成果顯示，該時期勞資團體透過社會對話，而建立的個別產業之聯合文件，總計有 103 次。其中政策與經濟議題佔 50 次、職業訓練佔 10 次、就業及健康安全議題各佔 9 次、工作環境及工時各佔 8 次、社會對話議題佔 7 次以及 2 次的研究與統計方面的議題（圖 4.4.1）。我們可以看出政策與經濟議題的發展與其他議題有著明顯的差距，在這 8 個範疇的議題中，有 6 個議題的聯合文件次數為個位數，顯示當時社會夥伴將其注意力集中在歐盟的產業政策及其帶來的影響方面，有關勞工權利的相關議題，反而並不受重視。

圖 4.4.1 歐盟個別產業之議題及聯合文件次數 (1990-1996)



※ 由於歐盟直到 2004 年才第一次發表社會對話成果之統計數據，加上歐盟網站內容並未同時更新，故本表的議題分類方式及聯合文件次數以目前歐盟網站公告內容為依據。

資料來源：

1. 歐盟官方網站：

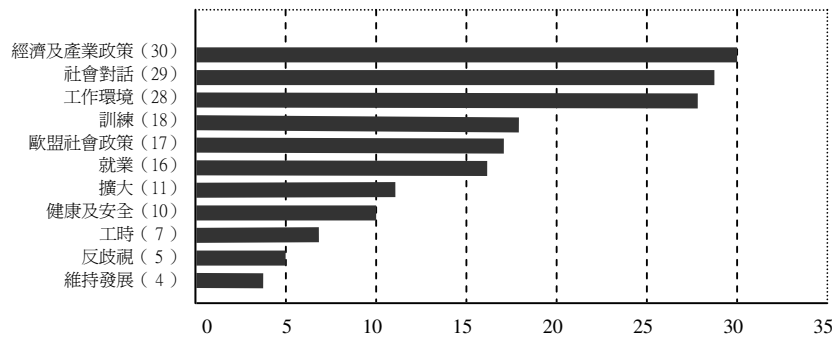
Commission, “European Social Dialogue - Main Joint Texts”,

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/euro_agr/index_en.htm>.

2. 作者自行整理。

執委會 2004 年 8 月發表的報告指出，1997 年至 2003 年之間，歐盟個別產業總共達成 175 次的聯合文件，其討論議題及聯合文件的次數如下：經濟及產業政策議題—30 次、社會對話—29 次、工作環境—28 次、工作訓練—18 次、歐盟社會範疇的政策—17 次、就業—16 次、歐盟擴大—11 次、健康與安全—10 次、工時—7 次、反工作環境歧視—5 次、維持發展—4 次（圖 4.4.2）從上述的數據我們可以發現，近年來，歐盟層次勞資社會對話的議題是以經濟及產業政策、社會對話與工作環境為主要發展方向。

圖 4.4.2 歐盟個別產業之議題及聯合文件次數（1997-2003）



※ 這項統計將聯合文件依其官方文件的主標題分為 11 大項，但實際上共同立場時常有跨議題的情況產生。

資料來源：

COM (2004) 557 final, Partnership for Change in an Enlarged Europe - Enhancing the Contribution of European Social Dialogue, 2004.8.12, p.12.

將 1990-1996 年與 1997-2003 年兩個時期的數據做比較，可發現雙邊社會對話的發展趨勢：1.社會夥伴進行對話及達成聯合文件的次數增加。2.後期在個別議題的發展比重較前期平均，雖然這兩個時期的對話還是以經濟及政策議題為主，⁷⁴但社會夥伴在 1997 年後，致力於其他議題的發展，才使得後期勞資雙方達成聯合文件次數增加了 70 多次。我們可以看到在社會對話、工作環境、職業訓練及就業議題所達成的聯合文件，明顯較前期提高。3.歐盟擴大議題在後期出現後，聯合文件次數即超越健康及安全與工時這種長時間發展的議題，顯示該議題的急迫及其對社會夥伴的重要性。

二、共同計畫 (Joint Projects)

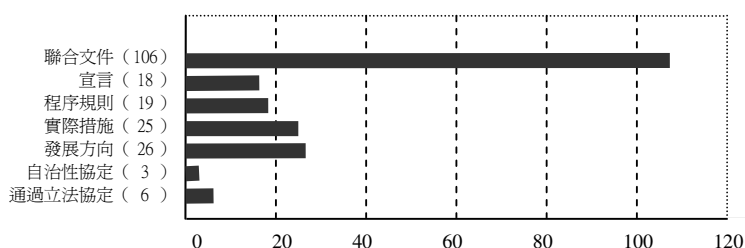
社會夥伴除了透過協商的方式達成聯合文件，對歐盟政策及提案進行影響以外，還可以採取許多跨國的共同合作計畫，包括召開圓桌會議、成立研究組織

⁷⁴ 執委會 2004 年的統計資料將歐盟網站上的「就業及政策」議題細分為「經濟及產業政策」和「歐盟社會政策」，也就是說 1990-1996 年就業及政策議題所達成的共同立場次數與 1997-2003 年差不多（50：47）若以各議題的比重來看，就業及政策議題的討論，反而是呈現下降的趨勢。

以及提供如印製宣傳手冊等實際的方式，來進行目標的宣傳及實踐。社會夥伴可以利用實際的措施（Practical Tools）增加歐盟及國家層次勞資關係行為者之間相互的影響力；推動實務和經驗的交流；以及促進一般人民對歐盟政策的了解。特別是在就業及社會政策方面，必須透過各種政策工具才能有效推行，這些政策工具包括法律、社會對話、公開的協商、行動計畫、政策分析與研究等措施的結合。社會夥伴所採取的推廣方式，也可以反應勞資雙方對該政策的認同程度。

根據統計，社會夥伴在 1997-2004 年所採取的共同計畫方式，是以共同意見（Joint Opinion）為主，總共有 106 次，共同意見主要的目的是向上提供給歐盟機構或會員國政府，向下則是社會夥伴對國家層次的會員，解釋歐盟政策。共同意見中包含回應執委會在共同體政策的諮詢、要求執委會採取某種立場，或者要求執委會進行研究或其他行動。宣言部分有 18 次，宣言通常是社會夥伴用來宣布其希望發展的目標，以及對自己未來工作及活動的計畫。實際措施有 25 次，所提出的措施是由社會夥伴自行發展，用於提供雇員及企業在職業訓練、工作健康安全以及與歐體補助有關的活動（圖 4.4.3）。上述三種共同計畫以交換意見為主要目標，所以不需要進行後續的計畫追蹤及檢討。

圖 4.4.3 社會對話的結論文件類型（1997-2004）



※ 1995 年的跨產業的親職假協定包含在本表的統計內。

資料來源：

COM (2004) 557 final, Partnership for Change in an Enlarged Europe - Enhancing the Contribution of European Social Dialogue, 2004.8.12, p.13.

除此之外，社會夥伴的共同計畫還包括發展方向（Process-oriented Texts）26 次、程序規則（Procedural Texts）19 次、自治性的協定（Autonomous Agreements）3 次，以及通過歐盟立法的協定（Agreements implemented by council Decision）6 次。

「發展方向」的內容包括「行動架構」、「指導方針及指導規則」、「政策方向」。在發展方向中，社會夥伴會針對會員組織之行動內容提出建議，並且，爲了確保發展方向的内容能造成確實的影響，社會夥伴會進行後續觀察及評估，有時爲了完成目標，社會夥伴會需要與會員國政府合作。

「程序規則」是以制定勞資雙邊對話制度爲主，其中包括跨產業社會夥伴 1991 年 10 月 31 日提出的協定，內容有關修訂歐體社會政策決策程序的提案，並成爲歐洲層級集體協商的法律基礎，以及個別產業對話委員會之程序規則。

最後，在社會夥伴提出的協定方面，我們可依其執行者及監督者的不同，分成「自治性協定」以及「通過歐盟立法的協定」。前者由簽約的社會夥伴，根據各會員國勞資關係的程序規則負責該協定的實踐，例如在家工作者協定；後者會透過立法程序成爲歐盟規範，⁷⁵由歐盟理事會負責實踐工作，執委會則負責監督。「通過歐盟立法的協定」的部分，還可分爲跨產業及個別產業兩種：跨產業協定包括親職假、部分工時、定期契約協定，社會夥伴基於執委會的諮詢議題開始協商；另外「個別產業」也曾簽訂三份協定，包括：1998 年的船員工時協定（Agreement on the Organisation of Working Time of Seafarers）2000 年民航業機動勞工的工時（Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation）2004 年從事跨國服務的流動工人之工作環境協定（Agreement on Certain Aspects of the Working Conditions of Mobile Workers Assigned to Interoperable Cross-border Services）個別產業協定主要目的是爲了讓該產業能夠有效適應歐盟的相關規範，且滿足產業的特殊需求。

⁷⁵ 目前的規範多以「指令」的形式呈現。

在完成歐盟立法的協定部分，儘管社會夥伴會在會員國會自行進入集體協商機制，亦會提出實踐成果報告，但執委會還是有責任確定會員國已確實完成國內立法程序之轉換。

第五章 社會對話之功效評估

社會對話的功效評估方面，在第一節我們將根據 Threlfall 的歐盟社會整合的分類方式，來了解社會夥伴對於歐盟社會政策的參與程度；第二節將分別討論跨產業及個別產業社會對話，對歐盟社會政策所造成的影響；最後，第三節的部份將分析 ETUC、UNICE 及 CEEP 這三個主要的社會夥伴，對於社會對話的態度及其表現。需要強調的是，由於我們無法簡單地根據對話的次數、社會夥伴達成的共同文件數量，或者社會夥伴接受執委會諮詢的次數等方式，來直接評斷社會對話的效果，因為這些數據還必須加上各政策或協定的實際實踐狀況等因素，才可確實了解社會對話在歐盟的社會政策中，所發揮的影響力。礙於資源及筆者能力的限制，本章的評估方式主要是以社會夥伴參與的整合層次，以及制度面的運作，來進行評估的動作。

第一節 社會對話對歐盟社會整合的影響

由於歐盟社會整合之功效評估不易，本文在此提出學者 Threlfall 針對歐盟社會整合類型的分類方式，來觀察社會夥伴在不同類型的參與程度，藉以推測社會對話對歐盟在社會整合方面的貢獻。

一、歐盟社會整合之類型

歐盟的社會整合可以依據其過程，由高到低分為 4 種類型（層次）¹

第一種是「跨所有會員國的單一社會區域（**Single social area across all member-states**）」與其他類型不同點在於，其主要目標在消除各方面的壁壘以及地理上的邊界，藉由社會範疇的完全整合，達到單一社會區域的目標，在這個類型特別需要注意的是，移除壁壘的重要性勝於製造歐盟為一完整國家的印象，

¹ Monica Threlfall, "European Social Integration: Harmonization, Convergence and Single Social Areas", *Journal of European Social Policy*, (Thousand Oaks, Calif.: vol.13 no.2, 2003), pp.124-129.

單一勞工市場即屬於此類整合。

第二種是「協調：廣泛且深入適用的歐盟規定 (Harmonized field: widely and deeply covered by EU regulation)」歐盟在這部分所使用的規範比第三種類型的整合力度來得強，藉由規範來協調所有會員國的國內法，使它們都能往同一方向做發展，各國規範內容一致但只限於國家範圍內適用，例如工作場所的健康及安全。

第三種是「近似：某些法律的近似並提出最低標準 (Approximated field: some approximation of laws and introduction of minimum standards)」此類型屬於中間程度的整合，使會員國某些法律更加類似，但不一致。這部分的規定較弱，涵蓋範圍也不勻稱，對各會員國制度所造成的調整不一，例如一般工作環境要求、工時及工作保障。

第四種是「聚合：增加社會政策的相似性及會員國之間的社會制度 (Converging field: increasingly similar social policies and/or social systems between member-states)」此類型不是透過規範來達到政策、趨勢及各種指標的聚合，也不是歐盟正式的社會政策所造成，而是由於會員國之間自行採取相同的法規，例如相同的退休年齡、最低薪資等。

二、社會對話在各整合類型的參與狀況

歐盟層次社會對話的影響範圍包含第二至第四種社會整合的類型，但涵蓋的頻率及深度有所差異。

(一) 單一社會區域

第一種社會整合「單一社會區域」致力於消除歐盟區域內的壁壘，這部分的整合政策，是理事會經過政府間會議所提出，社會夥伴無法直接參與討論，但可藉由有關勞務自由流動、就業、歐盟層次的職業證照認定等相關報告書，發表社會夥伴對相關議題的觀察及意見。在理事會公佈歐盟大方向的社會政策後，社

會夥伴能夠參與執委會內部召開的，後續的相關諮詢會議，提供執委會一些政策制訂的建議，但這部分的社會夥伴是以「顧問」的方式參與討論，勞資代表只對執委會提供政策建議，並不進行勞資之間的協商，故不屬於勞資社會對話的範圍。

若社會夥伴根據理事會政策進行討論，並試圖簽訂集體協定及提出共同立場來協助該政策的推行，則其參與的社會整合類型，以社會夥伴的共同立場是否透過立法成爲歐盟指令來分類，成爲指令的屬於第二、三種社會整合的範圍，反之則屬於第四種。

（二）協調與近似

社會夥伴的主要目標，若是以完成歐盟社會立法爲目標，而進行的社會對話及諮詢程序，那麼他們對社會整合所造成的影響，屬於第二和第三種類型。

首先必須釐清的是，儘管這兩種類型所涵蓋的案例，都屬於歐盟指令的範圍，但 Threlfall 選擇使用「規定（regulation）」來取替具有法律位階的「指令（Directive）」主要原因是在強調，此處所謂的社會整合類型的分類，無關乎該規範在歐盟制度中的法律地位，而是在該法案內容對社會整合造成的影響。第二種類型要求會員國的制度必須一致符合指令內容，並限制會員國必須在期限內完成立法轉換；第三種類型則是提出一些基本標準，並要求會員國朝那些目標邁進，此類型整合的特點在於，必須衡量會員國的實際發展狀況，甚至在必要時給予協助，使其得以達成歐盟最低標準，就如同歐盟在社會政策的發展上，必須顧慮中、小企業的能力，而特別指出相關政策或法令的內容，以不造成中、小企業的壓力爲原則一樣，在第三種的社會整合類型中，以降低會員國之間的差異爲目的。

達成這部分的整合有二個方式，一是社會夥伴 ETUC、UNICE 及 CEEP 接受執委會的諮詢並進行對話以及協商，提出有關社會立法的方向與意見，以明確的制度規範來達成社會整合；另一方面社會夥伴亦可選擇自行開啓勞資對話，在 9 個月的期限內達成共同協定後，由執委會將該協定提至理事會表決，完成歐盟

立法。上述兩個方式最終都將達成歐盟指令的方式，以統一各會員國的相關規定或提出最低程度的要求，來進行歐盟社會整合。

社會夥伴必須是在能夠參與歐盟立法的情況下，才能對「協調」與「近似」的整合類型造成影響，所以這兩個類型的社會整合，主要是在跨產業層次的社會對話進行。由於跨產業的社會夥伴所涵蓋的產業及會員組織比個別產業複雜許多，再加上社會夥伴的協定內容，必須符合執委會及理事會對社會政策的發展方向，才可能通過歐盟立法程序，進而對這兩種類型的社會整合產生影響。所以若從數量上進行評估，透過跨產業社會對話達成共同立場，或者藉由諮詢的機會提出相關建議，最後還成爲歐盟規範的次數，大約只有 10 次左右，²所以若企圖從數量上，來評估社會對話在這兩個整合類型的影響力，結果可能是令人失望的。

但如果從影響力的強度進行評估的話，由於社會對話的結果在此處能透過歐盟立法，強制在所有的歐盟會員國實行，各國都必須在期限內依據指令的內容，對國內法進行一定程度的調整，而不需要再由社會夥伴及其會員組織在國家層次，推廣協定內容並就實踐協定的相關措施進行討論，才能達成社會夥伴所制訂的目標（例如：在家工作者協定）。而在指令的適用範圍，原則上涵蓋所有產業，保障所有會員國勞工的權益。社會對話在這部分的社會整合中，雖然實際達成的歐盟層次社會規範的數量不高，但由於指令的強制效果，能使規範內容更有效地在歐盟境內實現，所以社會夥伴在這一部分的貢獻是以質取勝。

（三）聚合

若社會夥伴的目的是透過勞資雙方的協商，達成協定、指導方針、指導規則等實際的措施，並且由社會夥伴及其會員組織自行完成協定內容的話，這種社

² 執委會向社會夥伴提出的諮詢議題至今爲止總共有 15 次，其中有 2 次是爲了檢討現行指令，有 4 個議題還在發展中，在彈性工時這一議題上，社會夥伴達成二項共同協定（部分工時、定期合約），所以實際上透過社會夥伴的參與，而完成的歐盟立法大約 10 次，這 10 次的參與有些並未完成立法，另外，還包括 1997 年 UNICE 在雇員資訊及諮詢權議題的拒絕參與，所以嚴格算起來，總次數應該小於 10 次。

會對話則符合歐盟整合類型中「聚合」的標準。在此必須強調的是，到目前為止，歐盟層次的社會對話多數集中在第一第四種「聚合」的社會整合，特別是在個別產業的社會對話的部分，因為通常個別產業社會對話後所達成的協定或共同計畫等，不會被提案成為歐盟層次的規範。此處社會夥伴影響整合的方式與前者「近似與協調」不同。是由歐盟層次的社會夥伴達成跨產業層次（例如：在家工作者協定）以及個別產業層次（例如：建築業的技術指導計畫）的共同計畫後，深入會員國透過各種協商及合作的方式，影響該國政府、企業的相關政策及規範。

在跨產業層次的執行方面，由其國家層次的會員組織在自己的國家內，以論壇、研討會、提供實際建議、進行國家層級的三方或雙方社會對話等方式，實踐計畫目標，跨產業的社會夥伴並應該定期進行檢討、追蹤其會員組織的計畫執行狀況、並提出後續的執行報告。個別產業層次的部分，在共同計畫制定完成後，可向執委會申請預算補助，

個別產業與上述跨產業的共同計畫，主要差別在於：1.其行為者即是簽約的勞資團體，例如建築業共同計畫的執行者就是「歐洲建築工會聯盟」和「歐洲建築及木材勞工聯盟」，跨攢夜的計畫執行者則是 ETUC、UNICE 及 CEEP 在各國的會員組織；2.個別產業計畫內容非常明確，針對該產業或共同合作的數個產業的問題提出改善措施，以及提高產業競爭力的計畫。3.個別產業計畫進行時間較跨產業計畫短，前者的計畫進行時間與歐盟經費補助時間差不多，大約 2-3 年，後者例如在家工作者協定，在 2002 年 7 月簽定後，預計 2005 年才會全面發展至歐盟會員國，第一份報告書則在 2006 年才會提出，從協定完成到第一份報告書的時間大約為 4 年，前者則只需要 2 至 3 年。

「聚合」是社會夥伴在歐盟層次最容易達成的效果，只要勞資雙方同意便可進行協商討論，達成共識後不需透過理事會的立法程序，即能自行實施，在個別產業委員會的部分，雖然計畫執行依賴執委會的財政補助，但由於是屬於非正式、間接支持的社會政策，所以還是屬於 Threlfall 的聚合類型的社會整合。社會夥伴亦能利用這種方式協助推動歐盟的社會政策，例如里斯本策略的部分，跨產

業及個別產業的社會夥伴可以向會員國政府提出政策建議、鼓勵勞工參與在職訓練、協助企業設計適合的進修課程等。與第二及第三類型的社會整合比較，此處的社會夥伴討論內容廣泛、更符合產業實際需要，所以在「產量」方面優於前兩個類型，以腳踏實地的方式進行共同計畫的推動。

三、社會對話對整合的影響

歐盟層次社會夥伴對於社會整合的貢獻，並非簡單的數字即可代表，歐盟本身也注意到這方面的研究限制，由於執委會曾委託專門的研究中心，對社會對話成果進行評估，以了解對話制度的實質成效，以及制度的改善與對話的推行方向。過去的評估報告所累積的經驗，讓執委會發現持續使用統計數字作為對話成果之評估方式，無法全然顯現這些成果的實質意義及影響，因為在社會夥伴簽訂協定、達成共同立場並提出行動計畫，或協助完成某項社會立法之後，必須持續追蹤實際的推行狀況，其中包含相關計畫的成立、社會夥伴的行動內容、會員國的接受程度、相關議題的實際情況改善範圍、對歐盟整體勞工實質權益的提升等，每個協定、計畫及規範的成果，都必須花費 3 年以上的時間，進行追蹤調查，才可約略掌握其對歐盟整合的影響程度，這種研究將耗費歐盟龐大的人力及物力資源。

儘管我們無法輕易的評估所謂的社會對話的「實際成果」，但我們卻可以明確地從 Threlfall 對歐盟社會整合類型的分類，掌握社會對話的發展，及其對整合的效果。整體而言，雇主團體傾向於以最少的歐盟勢力介入的方式，來推動歐盟層次之社會政策或計畫，在所有對話皆必須是勞、資雙方皆有意願才開啓的情況下，議題發展的層次因而受限，所以在「聚合」類型的數量遠高於「協調」與「近似」兩個類型，由此特色我們可以觀察出，社會夥伴目前在歐盟社會整合的影響力，仍以最低層次的方式進行發展，若希望某份協定內容成為歐盟層次具體規範，必須有兩個基礎條件，第一，該議題的「供給」必須與執委會的「需求」一

致，才有可能實現，因為社會夥伴無法直接向理事會進行提案；第二，該議題需要獲得多數會員國的認同，才可在理事會中以一致決或條件多數決的方式通過，因此，社會夥伴若意圖發展具有法定強制力的影響，必須先排除雇主團體及執委會、會員國政府這些可能的阻礙，這也是歐盟層次工會組織的主要發展方向。

就效果而言，社會對話肯定有「廣化」及「深化」歐盟社會政策的意義，儘管是最低層次的「聚合」型的社會整合，卻是社會議題初步推動的最好方式，由於遭受的阻力最低，一方面可以透過與會員國及企業的協商，推廣該議題的發展概念，另一方面可以藉由社會夥伴，確定該議題在國家層次的實踐狀況，以歐盟指令的立法轉換為例，執委會僅能監督「制度面」的結果，確定該指令轉換為國內法，而實行細則是否恰當並符合該指令之精神，則需要靠社會夥伴的實際使用情況，才能了解。此即歐盟層次之社會夥伴的存在意義。

第二節 社會對話對社會政策的影響

本節第一、二部分首先討論歐盟在社會政策的立法，我們所討論的社會夥伴，基於實際情況的發展，限制在跨產業層次；個別產業委員會的評估則在第三部分進行。

目前社會政策的制定，有兩個差異性大卻互相依賴的方式。第一種傳統形式的政策制定，是由理事會及其工作團隊主導政策方向；在社會立法方面，則由執委會透過內部討論，負責制訂提案內容，歐洲議會在接到提案書後，會進行討論並提出意見，經過相關程序確定提案內容後，理事會再進行最後表決。這種政策及立法的協商過程，是依據歐體條約的決策程序，以及過去歐體協商的非正式慣例來進行，並且，以理事會及歐盟議會之利益為主導。第二種即是本文所述之社會對話形式，由勞、資雙方為代表，進行歐盟層次的對話，讓社會夥伴得以藉此制度，參與歐盟社會政策之發展及立法過程。由於社會對話的發展時間很短，整體對話制度，可以說是歐盟及社會夥伴共同透過實際的操作過程中學習而產生

的。

歐盟之所以要發展社會對話制度，以及要求執委會在提案前，事先諮詢歐盟層次之社會夥伴，主要的原因是希望提高歐盟立法及其政策的正當性，減少民主赤字的批評。在過去傳統的社會政策中，歐盟是依靠會員國國會的表決，以及歐洲議會議員的支持，來獲取間接的正當性；現在勞資團體得以參與立法過程，執委會在提案前，必須向社會夥伴提出諮詢，歐盟層次的社會夥伴在兩次的諮詢程序後，依其立場提出相關建議，諮詢程序使提案內容不只包含了歐盟機構的想法，也加入社會政策的行為者—社會夥伴之意見。若執委會的提案是以社會夥伴之協定為基礎，更增加該提案之正當性，待提案完成立法程序後，還可獲得社會夥伴的充分協助。

一、歐盟主導議題發展

儘管歐盟社會政策的立法需要獲得社會夥伴的支持，才可增加法案之正當性，但在立法程序的實際操作上，我們不難發現，主控權還是在理事會以及執委會的手上。

在社會政策的提案方面，執委會在諮詢過社會夥伴的意見後，即使提案方向或內容未獲得社會夥伴支持，甚至遭到社會夥伴，通常是雇主團體的反對，執委會還是可以向理事會進行提案。以暫時工作者的權利保護為例，UNICE 反對制定相關的指令，也拒絕與 ETUC 及 CEEP 進入協商程序，但執委會還是在 2003 年 6 月向理事會進行提案（雖然該提案最後未獲通過）理事會的部分，每次在社會夥伴的協定提出後，理事會都會思考應該是否要對該協定進行討論，主要原因在於，理事會害怕該提案內容會花費很長的時間，甚至永無止境的在每次的高峰會中進行辯論。由於目前社會夥伴向理事會提出的三項協定，內容都展現了充分的彈性及有限的約束力之特性，所以能使理事會輕易的避免某些代表的反對，以及一連串的討論，以暫時工作者的指令提案為例，就是因為會員國反對提案內

過度的限制，而無法通過表決程序。³從理事會的態度可以得知，若社會夥伴希望協定能透過理事會成為歐體法的規範，協定內容也必須符合理事會上述的「需求」。

在提案內容方面，可依照不同的形成過程分成兩種，一種是執委會在諮詢過社會夥伴後，所提出的提案內容，以執委會的看法為主，再加上社會夥伴的意見；另一種提案，是先由社會夥伴進行協商後，要求執委會將所達成的協定交付理事會進行表決，以完成歐盟立法程序。後者在內容上有些爭議是關於：執委會交付提案前，是否有權更改社會夥伴的協定內容。根據執委會的說法表示，身為歐體法的管理者（Guardian）執委會必須準備理事會的提案，並在準備過程中必須考慮簽約組織的地位、代表性，以及根據歐體法來判定，共同協定中各項條款的合法性，和有關中小企業的條款是否危害其生存。⁴執委會將其行為，視為一個單純的行政決定。但聯合國經濟暨社會理事會（ECOSOC）認為，在歐體條約沒有相關規定的情況下，執委會對共同協定沒有檢驗及修改的權利，社會夥伴基於自治，透過社會對話的方式達成之共同協定，執委會的提案應以原始的協定內容為準，⁵執委會的工作範圍僅止於提案，協定的修改及否決應由理事會決定。

目前執委會尚未修改過社會夥伴的協定內容，但未來在必要情況下，執委會勢必將進行修改協定的動作，因為相較於執委會的態度，理事會對提案內容的看法，基於保護國家主權及現實主義的角度，往往採取更保守的態度，期望提案內容能夠用字模糊且具有彈性，當然也不能危害到歐體法的規範，故執委會的修改行動，可以視為理事會立法的前置作業，一方面「過濾」理事會討論的議案，另一方面「檢視」提案內容。由於歐體法並無相關規定，也無社會夥伴對執委會的態度提出抗議，再加上社會夥伴目前的協定及討論的議題，多與執委會同步發展，所以執委會對共同協定的提案態度以及修改權利的認定，預計將會一直持

³ Andrea Broughton, “Council Fails to Agree on Temporary Agency Work Directive”, (Industrial Relations Services, 2003.6.24), <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/06/feature/eu0306206f.html>>.

⁴ COM (93) 600 final, The Application of the Agreement on Social Policy, 1993, p.39.

⁵ Jo Carby-Hall, “The Effect of the European Collective Agreement in the Context of the European Social Dialogue”, Managerial Law, (Bradford, England: vol.41 no.3, 1999), p.19.

續，若到時社會夥伴不能接受執委會的修改動作，或許可採取協商或法律途徑，亦或選擇簽訂「自願性協定」，由社會夥伴進行協定的實踐及監督。

二、跨產業社會夥伴的有限發展

馬斯垂克條約簽訂後，在歐盟社會法的制定上，鼓勵社會夥伴採取主動態度，並扮演影響社會政策的重要角色。即使歐盟機構擁有社會政策之決定權，社會夥伴還是可以藉由立法的參與，發揮其影響力。只要勞資雙方都同意的情況下，他們有權選擇是否進入協商程序，執委會不得強制社會夥伴進入包括協定在內的契約關係，另一方面，不論執委會有沒有向社會夥伴提出諮詢，他們都有進行協商和簽訂協定的權利，並可要求執委會將該協定提案至理事會，或選擇由社會夥伴自行實踐。後者這種自願性協定，例如在家工作者協定，一旦協定成立，社會夥伴的立場就必須從原先的自願性，轉換成義務參與，根據勞資團體及各會員國之程序慣例，具體實踐協定或其他形式的合約內容。

儘管社會夥伴在立法過程的影響力，受到執委會（提案）及理事會（發展方向、決策權）的限制，但以歐盟的立場而言，他們已經放棄傳統的立法方式，並盡可能諮詢社會夥伴的意見。

在有限的發展中，社會夥伴可以利用自願性協定的方式，提高在歐盟政策及立法過程的影響力，其好處在於：1.這種協定將由社會夥伴及其會員負責實施，故不需通過執委會和理事會的討論及投票，使社會夥伴可以根據自己的目標進行協商，不必過度跟隨歐盟的社會政策發展策略；2.雇主團體比較願意在沒有立法壓力的情況下與工會協商，因為，他們不必擔心協定的內容，會對未來企業發展造成無法預期的限制，並且強制企業增加營運成本，而協定內容也可以視實際情況，在勞資雙方皆同意的情況下，再次進行協商調整；3.社會夥伴，特別是雇主團體的協商意願提升，亦能緩和過去協商的衝突氣氛，議題討論的彈性擴大，內容則可更詳細確實，雇主團體不必像以制定社會法為目標的協定一樣，強

烈抱持捍衛自我權利的態度，工會則可獲得較正面的回應，為勞工爭取有實際內容的保障協定；4.雖然強制性不及歐盟指令，但執行前不必透過層層的提案、立法程序，即成為自願性協定的優點；5.為了實踐協定內容，社會夥伴及其會員組織，勢必加強在歐盟層次的行動能力，如此有助於改善外界對社會夥伴是立法影子（Bargaining in the Shadow of the Law）的批評。

在此。需要留意的是，自願性協定的實踐過程，容易受到國內規範的影響，例如英國將勞資之間的協定視為「君子協定（Gentlemen's Agreements）」但在其他會員國，則認為協定具有法律約束力。不同國家的勞工權益，可能因國內法對社會夥伴契約關係的認定差異，而受到影響。另外，跨產業社會夥伴的「在家工作者協定」雖然是基於雇主團體的態度，而採用自願性協商的方式，但若實施效果佳、政策推廣迅速，不失為社會夥伴大展拳腳的方式。

在馬斯垂克條約的社會政策協定簽訂後，Falkner 認為參與歐盟層次社會對話的勞資代表組織與執委會、理事會、歐洲議會一起，加入統合主義者的政策共同體。所有參與政策制定的成員，都擁有對社會政策進行發言的場所，但在整個歐盟機制的協商程序中，社會夥伴扮演著核心角色（Core Actors）⁶共同協定所完成的歐盟指令，即為社會夥伴對歐盟社會政策具有影響力的明確證明。整個社會政策的協商過程除了原先就存在的理事會、執委會，歐洲議會及社會夥伴的參與增加，成為一個多方協商的程序。

三、個別產業社會對話之促進

個別產業對話委員會從 1998 年執委會決定成立至今，總共成立 30 個個別產業委員會，在這些委員會當中，有 9 個產業曾經設置過勞資組織的聯合委員會，分別是農業、民航業、礦業、郵務業、鐵路業、道路運輸業、海洋漁業、海

⁶ Falkner 認為 1990 年代以來，歐盟社會政策的決策環境越來越趨向統合主義的發展形式。詳細內容參閱：Gerda Falkner, *EU Social Policy in the 1990's: Towards a Corporatist Policy Community*, (London: Routledge, 1998.1)。

洋運輸業以及電信業；另有 12 個產業曾經在 1968 到 1998 年期間，成立正式的產業工作團隊。上述的 21 個產業以外，內陸航運業及木工業在個別產業委員會尚未正式成立之前，都曾在沒有正式工作組織的情況下，發表過與其有關的社會政策的意見，但這些意見都是在勞資團體代表不齊全，或是根本沒有專門代表的情況下提出的，例如內陸航運業在 1988 年 1 月職業訓練的議題上，是由非正式的工作團隊提出結論聲明；同年有關船長執照相互承認之指令草案的意見中，只有雇主團體「歐洲內河航運業組織 (Organisation Européenne des Bateliers, OEB)」的發言，卻無勞工團體代表。

這種歐盟層次勞資組織不完整的情況，第一，會影響該產業之社會夥伴，對於歐盟層次相關立法及政策的參與，勞資團體無法在完整的制度架構內進行討論；第二，執委會無法充分取得有代表性的社會夥伴的共同意見，以及深入了解歐盟在該產業之發展狀況，使得歐盟政策內容與該產業的需求之間容易產生落差；更重要的是，第三，執委會無法透過個別產業的社會夥伴，深化相關議題的發展，臨時性的工作組織只能就眼前的政策或研究報告提出概略的意見，而無力提出確實的工作計畫。

我們可以從前一章所提出的社會對話成果中，可觀察到個別產業委員會與跨產業委員會的差異：1.在目標方面，前者之發展方向及目標明確，譬如在農業方面提升勞工之技術並進行共同能力之認證，建築業提出個別指導計畫，協助新進人員工作適應，提供免費的技術指導者等，後者則制定廣泛的產業目標，例如提高就業率、職業訓練、從事非傳統工作型態者之權益保護；2.實踐方面，前者的行動貼近產業需求，提出的歐盟層次產業的計畫，可確實改善產業缺失提高競爭力，後者則透過後續報告來掌握其會員在各國相關議題的推行狀況，由三個跨產業組織之會員發展國家層次的制度及措施；3.協商方面，前者之社會夥伴共同致力於相關行動計畫的推行，後者社會夥伴之間，需要花費較多時間進行立場及意見之協商，故個別產業委員會的發展，有助於議題的推動及深化。

（一）個別產業對話的主要功用

相較於跨產業的對話，個別產業的主要作用在於，協助議題的深化，以及從事較低層級的社會整合類型，並影響歐盟立法。

有關議題深化發展的部分，跨產業對話所產生的結論，不論是共同意見、共同立場、宣言、協定等，都有一個共通特點，就是內容廣泛、用字模糊以及高彈性空間。但是在個別產業委員會的協定及共同意見中，內容明確甚至會提出確實的措施來提升該產業之競爭力，並以實際的工作計畫來面對所遭遇的問題。個別產業委員會的行動方式，相對於跨產業社會對話積極「廣化」其所討論議題，個別產業在社會議題的「深化」，有助於確實達成協定所欲達成的目標。除了個別產業委員會自行提出產業改革的計畫以外，在跨產業的協定部分，各產業委員會以協定內容為基礎，發展出適合產業的計畫方向，深化該協定在個別產業的效益。

在低層次的社會整合方面，隨著個別產業委員會的發展，在適當的情況下會選擇集合數個個別產業委員會，推行共同行動及工作計畫等。這種方式可以連結不同的產業對單一議題的看法，並由個別產業委員會制訂行動方案，在某些產業實施，若能以這種方式進行共同價值的推廣，或許能促成那些跨產業層次無法達成共識的議題，完成歐盟立法或制訂相關政策，例如暫時工作協定，即使無法完成立法，也可以藉由個別產業委員會的動向，影響歐盟社會政策方向，以及該產業的相關措施之發展。

（二）個別產業在實踐勞資協定的優勢

這裡我們必須特別注意到的，社會夥伴透過協商方式達成之協定，其往後的實踐及監督問題是目前歐盟所必須重視的議題。會員國國內通常是依靠制訂以及實踐協定內容為目標的內部程序，來確保協定被確實執行並且有效監督。⁷但

⁷ Wolfgang Lecher, Hand-Wolfgang Platzer, et al., European Union-European Industrial Relations? -Global Challenges, National Developments, and Transnational Dynamics, (London: Routledge, 1998),

這種方式實際上是不夠的，在跨產業層次協定的部分，社會夥伴必須靠後續報告來掌握會員國國內之實踐狀況；而在個別產業協定和特別涉及某些產業的跨產業協定方面，個別產業委員會都可聯合數個或單一的委員會制定實踐計畫。由個別產業委員會提出的實踐計畫，除了可以根據產業需求作規劃以外，還可以盡量避免因會員國國內勞資團體發展的差異，而影響協定在該國的實踐成效，例如，新加入的中、東歐會員國，勞資團體以及國內協商機制發展尚未健全，使 ETUC、UNICE 及 CEEP 在這些國家的會員組織，也就是國家層次社會夥伴，在協定目標的實踐上，可能會因為國家層次的協商及各種合作架構的不完整，而影響到國內的執行情況，但若協定由歐盟層次的個別產業委員會來執行，他們所提出的計畫涵蓋範圍是包含所有歐盟會員國的，故可保障會員國內之產業能擁有相同程度的各國同步的發展計畫。

簡言之，相較於跨產業的對話，個別產業對話能夠依產業需求提出特定的計畫，並且由於其主要目標在改善該產業之現況，勞資之間的合作意味高於競爭，而 30 個產業委員會的同時發展，可促進社會政策議題的深化。基於這些「優勢」筆者認為必須促進個別產業社會對話之發展，才可「充實」歐盟社會政策之內容及成效。由跨產業對話擴展社會夥伴在歐盟政策的涉入，廣化討論及協商之議題；個別產業委員會負責了解各產業在社會政策及立法的實際需求，設計合適的工作計畫及推廣方式，深化議題在各個產業的發展。

另外，由於歐盟非政府組織受到歐盟相當程度的資助，為了促進社會對話的發展，個別產業的社會夥伴可申請三方面的補助，這三項補助計畫期限大約 2 到 3 年，每個計畫在結束後會進行全面性的檢討。預算項目包括促進社會對話及強化組織架構，預算 B3-4000；強化社會夥伴的訓練及資訊，預算 B3-4002；以及發展勞工的資訊及諮商，預算 B3-4003。這些預算是社會夥伴，尤其是工會組織，在執行工作計畫主要的經費來源，社會夥伴們時常為了爭取經費而進行辯論

及遊說，⁸所以，在促進個別產業社會對話的過程中，必須減低社會夥伴爲了預算爭取，而影響產業間發展合作計畫的機會，以及避免個別產業在申請預算方面的惡性競爭。

第三節 社會夥伴之態度與表現

歐盟層次的社會對話制度，提供社會夥伴參與社會政策及立法的權利，社會夥伴更可依據歐體條約第 139 條，開啓勞資雙方的協商，透過協商所達成的共同協定，可要求執委會向理事會進行提案。儘管歐盟賦予社會夥伴相當程度的權力，保障他們在社會議題範疇的參與權，但社會夥伴之間的互動，並未隨著制度的規劃而發展，特別是在跨產業層次的部分，我們可以從前一章「社會對話之成果」發現，社會夥伴之間的攻防戰強過合作成果。故本節欲分析此狀況的背景因素與社會夥伴之態度，並提出改善措施。

一、社會夥伴對社會對話之態度

三個歐盟層次的社會夥伴 ETUC、UNICE 及 CEEP 都贊成社會對話的發展，但他們各自有不同的出發點及立場。

社會對話對 ETUC 的意義主要有三：第一，代表歐盟層次的勞工團體，爲了爭取勞工的社會福利、工作保障、企業參與權等，必須透過一個良好的對話機制，與雇主團體及歐盟機構進行協商。在協商的過程中，ETUC 可充分表達勞工團體的立場，以及提出勞工在社會制度、就業政策、職業訓練等方面的需求。由於勞工屬於社會弱勢族群，在經濟、政治的影響力都不如雇主團體來得大，所以對 ETUC 而言，社會對話是一個爭取權益的管道，使其能夠在勞、資雙方地位平等的基礎上進行對話及協商，以爭取歐盟地區勞工的最低程度的保障。在社會對

⁸ Robert Geyer, "Can European Union Social NGOs Co-operate to Promote EU Social Policy?", *Journal of Social Policy*, (London, vol. 30 no.3, 2000.7), pp.480-481.

話的議題方面，ETUC 積極擴大不同面向的議題，希望勞工能得到有效且更全面的保護。

第二，除了維護勞工權益以外，Graham Taylor 及 Andy Mathers 認為 ETUC 的發展，與其說 ETUC 是以會員組織為基礎，在歐盟層次進行由下到上的決策，不如說該組織是以歐洲整合為目標，利用政府間主義的邏輯進行運作。⁹也就是 ETUC 實際上也有保護國家層次主權的目的，由會員國層次的組織參與 ETUC，以該國立場在 ETUC 及歐盟社會對話架構內，爭取有利該會員國的發展，故有政府間協商的意味。因此目的，也造成 ETUC 內的國家及歐洲規模的會員組織之間的緊張狀況。

第三，ETUC 要透過對話鞏固在歐盟層次的影響力。工會在國家層次的影響力及實力，受到經濟衰退、失業率升高、部分工時及暫時工作者增加、政府對立法過程諮詢社會夥伴的重視程度下降、工會資源不足、雇員與雇主對於進行企業層次協商的意願提高等現象的影響，造成勞工加入工會的比例呈現向下發展的狀況，支持歐盟社會對話的發展，可為雇主團體另闢一活動舞台，另一方面，ETUC 在協商中獲得歐盟立法者的支持也高於雇主團體所能給予的。

對 UNICE 而言，社會對話是捍衛雇主權益的過程，在社會對話初期，雇主團體認為這種歐盟層次的社會對話沒有存在的必要，但在馬斯垂克條約及社會政策協定簽訂後，UNICE 發現執委會及理事會可能在社會政策方面獲得更大的權力，或者擴大條件多數決的適用範圍，這種情況將使得歐體在社會領域的立法措施增加，所以 UNICE 認為，與其讓歐體這個社會立法的「外行人」來制定那些繁瑣又很細節的規範，不如透過社會夥伴間的協商達成廣泛的架構性協定，這種方式不僅可以影響執委會及理事會的立法方向，更重要的是還可藉此有效保護 UNICE 會員在國家層次地位，減少因歐體的規範及政策造成雇主利益損害的可能性。

⁹ Graham Taylor and Andy Mathers, "The Politics of European Integration: A European Labour Movement in the Making", *EBSCOhost- Electronic Resource*, 2002, p.49.

另外，爲了阻擾歐盟在社會政策方面的各項措施，UNICE 使用一些典型的手段來延緩法令的制定，例如堅持該議題需要進行更充分的研究，UNICE 的說法是，這種方式是爲了能適當地評估新政策對企業可能造成的衝擊，以及使新政策的內容能更清楚明確。在法案的內容方面，UNICE 希望通過一般性的或用詞含糊的法令，來降低規範的實際約束力，UNICE 並且認爲「協定」的方式優於在歐盟進行立法，所以，雇主團體寧願使用概略的適用於地區性的「指導方針」，¹⁰這種把實踐方式交由下層組織自行制定的協商結果，使社會夥伴協商去中央化，將很有可能造成工會聚集力量的減少、雇主優勢的提升。

在 CEEP 的部分，該組織代表政府投資或經營的企業，由於 CEEP 內部組織的特殊「雇主」身分，所以在社會對話議題中，可能損害 UNICE 利益的部分，通常對 CEEP 不會造成太大的影響，而且 CEEP 也沒有競爭力可能減弱或付出額外的社會成本的顧慮，例如在薪資方面，公營企業都會給予員工符合法律規範的保障，這是公營企業經營的固定成本；企業的發展方向也是跟隨政府的政策而發展。故對於執委會提出的議題，CEEP 原則上都是給予正面的回應，或者跟 ETUC 站在相同立場。

由於 ETUC、UNICE 及 CEEP 的立場及對社會對話的期望不同，進而影響到他們參與對話的積極程度及其所扮演的角色。原則上，ETUC 扮演著「主動者」的角色，只要是 ETUC 認爲有必要發展的議題，就會積極投入進行議題研究，並希望該議題能放入協商程序中，致力於達成社會夥伴在歐盟層次的共同立場，或者簽訂社會夥伴協定以影響歐體及會員國的政策。在雙邊對話的機制中，除去執委會提出的諮詢及報告書，以及理事會的政策內容以外，社會夥伴所討論的議題都是由 ETUC 主動邀請雇主團體進行討論，ETUC 參與對話的積極程度遠高於另外兩個雇主團體。

UNICE 則是屬於「決定者」除了一些具有普世價值且宣示意義大於實質效

¹⁰ Michael J. Gorges, "The new Institutionalism and the Study of the European Union: The Case of the Social Dialogue", *West European Politics*, (London, vol. 24 no.4, 2001.10), pp.162-163.

力的議題，例如反性別歧視、反同性戀歧視、防止辦公室性騷擾等，在其他社會規範議題上，UNICE 都盡可能採取防守的態度，若覺得 ETUC 提出的對話建議與其立場接近時，UNICE 會同意進行對話並發表共同意見；反之，若覺得提議內容過度侵犯到雇主團體的權益，或者勞資雙方對該議題的立場差距過大的情況下，UNICE 則拒絕與勞工團體進入對話機制，例如雇員資訊及諮詢權的諮詢；另外，若 UNICE 不支持該項議題，卻又體認到執委會可能計畫推動相關制度，而理事會也企圖發展的該政策時，UNICE 可能採取拖延的方式，不同意也不強烈拒絕該議題的對話，如企業重建的議題。UNICE 參與對話的主動性低，但它積極藉由對話機制防止歐盟社會政策過度發展，並保護雇主的利益，所以在三個社會夥伴中，UNICE 積極度排名第二。

CEEP 在社會對話中屬於「跟隨者」，不主動提出議題，也不反對議題討論提案，在對話過程中扮演著支持議題方向及歐盟社會政策發展的角色。CEEP 在 ETUC 提出對話議題後，會給予支持並同意進行協商；在協商的過程中，CEEP 的立場基本上與 ETUC 相同。因為 CEEP 的會員組織為公營企業，所以有些議題對 CEEP 不會造成影響，例如部分工時、暫時工作的協商，這時候 CEEP 幾乎可以說是一個隱形的組織，只在必要時提出正面的回應及立場聲明，故 CEEP 在社會對話的積極參與程度最低。

二、協商機會之提高

通常 ETUC 擬定對話議題及方向後，會先徵詢 CEEP 的意見及支持，ETUC 及 CEEP 雙方取得共識之後，再與 UNICE 討論該議題的對話可能性，所以儘管社會夥伴是站在平等的立場上進行協商，但實際上在各方積極度不一的情況下，主動者與跟隨者是否能夠如願進入協商機制，還需視決定者的態度而定，例如在國家層次的資訊及諮詢權方面，在決定者 UNICE 拒絕就該議題進行協商後，執委會原本期望由社會夥伴自行發展協定，並提交協定至理事會表決，最後只得選

擇經過歐體內部的討論程序來制定提案內容。

UNICE 的拒絕協商，讓執委會的提案無法在社會夥伴的支持下產生，這對想以諮詢機制提升社會立法合法性，並改善外界民主赤字批評的歐盟而言，是一項損失，或許還會因為社會夥伴對該政策的支持程度不同，而影響到未來社會夥伴在該制度的推廣及實踐；對其他兩個社會夥伴而言，UNICE 的決定影響了他們參與社會立法的機會，這是在社會夥伴平等對話立場下產生的不平等的影響與結果。

為了防止勞工權益受到 UNICE 的影響，並降低民主赤字的批評，在制度上，儘管無法提供 ETUC 高於 UNICE 的權力，但實際的政策操作上，執委會及理事會可以對 UNICE 施壓並影響其決定，¹¹例如，若社會夥伴無法進行協商或達成協定，執委會將自行制定社會規範，而該規範甚至可能超越雇主團體所能接受的範圍，如此情況下 UNICE 將更願意妥協。就像國家層次的協商一樣，促進社會夥伴的協商也需要一些國家的支持。

協商機會的提高還必須加上工會團體能力的提升，才可確實提高對話之效益。歐盟層次的勞資關係十分複雜，且其發展程度尚未達到會員國國內勞資關係的水準，為了讓社會夥伴的互動有良好的發展，必須使他們充分了解會員國之間制度的差異，以及歐盟法規的影響力。¹²工會及雇主團體的情況存在顯著的差異，雇主團體總能依賴一群具有國際經驗的人，而多國企業經常派遣員工暫時至歐洲雇主團體工作數年，這些員工在雇主團體內以同一種語言工作，但他們幾乎都會數種語言。這些人的機動性很強，通常也有足夠的財政支持。工會的情況則大不相同，由於工會原本就是屬於國家層次的組織，其內部僅有少數的工會代表具有國際經驗，若他們要在歐洲層級的團體進行運作，便必須大量投資在人員訓練上，目前歐盟有歐洲勞工問題中心（European Center for Workers' Questions）

¹¹ Gerda Falkner, "The Council or the Social Partners? EC Social Policy Between Diplomacy and Collective Bargaining", *Journal of European Public Policy*, (London; New York, vol.7 no 5, 2000.10), p.718.

¹² Herman Van Zonneveld 著，「歐洲勞資中介團體與勞資關係之發展」*勞資關係月刊*，台北市，第八期第三卷，2000年3月）頁142-145。

等，由歐盟資助或補助的訓練機構，進行成人教育並舉辦研討會，此類課程的參與人員可增加知識，並與其他國家的參與者交流經驗；還有 ETUC 下成立的歐洲工會研究院，專門為工會及勞工進行重要研究。上述這種歐洲中介團體的發展，有助於歐洲層次勞工代表能力實質的增長，平衡勞資團體之間的實力差距，更有利於社會對話內容的深入發展。

第六章 結論

社會對話對於歐盟社會整合的效果是肯定的，儘管有時歐盟、工會及雇主團體之間的立場是衝突的，雇主團體會拒絕對執委會的諮詢議題進行討論；ETUC、CEEP 和 UNICE 對於議題的立場可能完全無法達成共識，也不願妥協讓步，而導致協商破裂；理事會也可能否決執委會的提案等，組織間種種的衝突並不影響社會對話對歐盟整合的意義。歐盟儘管主導大部分的社會議題，但透過社會夥伴的意見及協定，使其能達成更適合且更為會員國所接受的社會立法及政策，尤其為了降低民主赤字的批評，社會夥伴的反對雖然無法阻礙執委會及理事會的社會政策，但社會夥伴的支持，卻可使得歐盟在社會政策的推行上更為順利；社會夥伴彼此之間雖然立場不同，對於歐盟層次的對話也持不同態度，勞、資雙方的衝突也因此發生，即便如此，在跨產業層次與個別產業層次中，我們都能看到社會夥伴們的成果，跨產業層次的「廣化」議題，加上個別產業委員會在議題及實際行動的「深化」，確實使歐盟會員國在社會規範及各種社會政策更為相近。在結論的部分，我們簡單歸納出歐盟層次社會對話制度的正面意義以及負面現象。

第一節 社會對話制度正面意義

一、以歐盟的角度來看，推動社會對話有下列幾項優點：

1.降低外界對歐盟民主赤字的批評：歐盟對社會夥伴在社會相關政策、草案提出諮詢時，這個代表勞、資雙方利益的夥伴，將根據自己的實務經驗以及專業技術，提出對該草案具有影響力意見與建議。這不僅使得執委會制定的法令具有民意基礎，更增加政策制定的專業性。

2.增加歐盟會員國對社會政策的支持：社會夥伴的立場，儘管說他們是跨國家的組織，但在實際的運作上，勞資雙方還是有希望保護自己在國家層次的利益的態度，另一方面，跨產業社會夥伴的會員組織，大多還是國家層次的工會及雇

主團體，所以社會夥伴還是有藉由歐盟層次社會對話，加強「會員國」對歐盟社會政策的參與。因此我們可以推論，一旦歐盟的社會政策或立法，受到社會夥伴的支持，則顯示該政策得以在國家層次獲得一定程度的支持。

3.完善並豐富歐盟在社會政策，特別是勞工方面的保護：由於社會夥伴所代表的，即是社會政策直接影響的對象，他們不僅代表著勞、資團體對相關議題上的立場與看法，更重要的是，他們十分了解歐洲現行社會政策的缺點以及不足，透過社會夥伴的經驗及想法，可以提供建設性意見及方向，讓歐洲聯盟內部社會政策更完整。由於各國社會政策發展方向與成熟度有很大差異，歐盟有些法規的成熟度甚至超越一些會員國的國內法，藉由社會對話的協商討論機制，共同推動會員國社會範疇的政策發展，更能保護人民，特別是社會中較弱勢勞工的權益。

二、以社會夥伴的立場而言，歐盟社會對話機制的效果在於：

1.為勞、資雙方爭取權益：社會對話與執委會對社會伙伴的諮詢，可以達到民主國家利益團體對立法機構進行遊說的效果，社會伙伴可以在取得共同立場、意見、協議後，對歐盟執委會進行遊說，爭取權益，並且健全相關社會制度。

2.跨產業社會對話能增進歐盟勞資雙方的協調：勞、資雙方向來是兩個對立的團體，在社會對話的態度方面，為了爭取更多利益，向來是勞工團體比較積極製造並參與社會對話，資方則是採取被動的態度。歐盟賦予社會伙伴重要的角色，更積極推動勞、資之間的社會對話，健全對話機制，如此不但可提高勞方在社會政策議題的影響力，相對地，能夠刺激了資方參與對話的意願。社會對話次數增加、雙方參與度提高，增進了勞資之間的溝通，以及取得各種重要議題的共識。

3.藉個別產業社會對話深化社會政策：勞資雙方藉由跨產業社會對話取得廣泛的共識，但在需求層面上則顯得有些不足，畢竟不同產業所遭遇的勞資問題與勞工需求都不盡相同。執委會為了發現並更進一步解決各種產業的議題，建立產

業別社會對話委員會，儘管委員會中的勞、資代表，大多屬於 ETCU、CEEP、UNICE 的成員組織，但跨產業對話的議題畢竟太過廣泛，無法因應實際需要尋求解決之道，透過較小規模的社會對話，討論單一或少數產業的共同議題，夠能符合產業間的實際需要，並以此加強歐盟社會政策的內容，達成政策目標。

第二節 社會對話制度的負面現象

一、歐盟部分

儘管有看似完整的制度讓社會夥伴參與立法及政策制定，整體的發展方向實際上還是由歐盟掌握，在這部分我們無法提出有效的制度改善，來降低執委會及理事會對社會政策的掌握，除非在政府間會議上，由各國元首會政府代表提出降低歐盟在社會政策的決定權，並提高對社會夥伴及其意見的重視程度，然而，這種情況發生的可能性非常低。唯有要求歐盟機關，更認真的考慮社會夥伴的意見及請求，才可能減低歐盟對社會政策的掌控。

另外在執委會的提案工作上，對於社會夥伴的集體協定，執委會堅持其有權檢視並修改協定內容，再行提案的態度，筆者認為有必要就這部分進行深入的研究及檢討。儘管我們不可否認，執委會及理事會的基本立場及方向是一致的，在一些議題的態度及認知甚至可能完全相同，無法為執委會接受的內容，亦有很大的可能性會被理事會否決，但若以制度面來看，執委會為一執行機構，負責執行理事會決議事項，根據理事會之意見發展相關政策，它不應該具有某些程度的政策或立法上的決定權，同理，對於社會夥伴的協定內容，執委會應該只有提案權，而無權更改內容，此行為可視為侵犯社會夥伴協商並發展契約關係之自由。當然，若執委會選擇拒絕向理事會提案社會夥伴的協定，則不在此限。

故歐盟應該對於執委會的權責，進行明確的規範，以保障未來社會夥伴的權益。

二、社會夥伴部分

社會夥伴之間的問題，主要發生在執委會提出諮詢的部分，ETUC 或 UNICE 若有其中一方拒絕協商，將導致其他二個跨產業的社會夥伴，無法參與該議題的政策制定或立法過程，所以必須要盡可能避免這種情況發生。社會夥伴必須把握一個基本原則，即進入困難的協商程序要比放棄來得好，只要執委會堅持該法案的制訂方向，社會夥伴根本無從阻止，所以寧願以相互妥協的方式達成協定，也不應完全放棄參與的機會，而造成更大的權益損害。

第三節 結語

對於歐盟層次的社會對話制度及功效，有許多學者抱持懷疑的態度，其立論點在於，社會夥伴的主要行動方向還是跟隨歐盟政策做發展，但是，請別忘記，即使成就了相當程度的社會整合、聚合及司法合作，歐盟終究是一個「經濟聯盟」而非「社會聯盟」。¹若以社會聯盟的要求來看待它的表現，永遠無法給予正面的評價，就如同歐盟至今為止還是努力改善區域內的經濟問題一樣，永遠不可能滿足現狀；反之，若以經濟聯盟的基礎來評估歐盟在社會政策方面的發展，我們可以說它的表現甚至超越一些國家的政府，社會夥伴也確實透過對話制度，在歐盟層次發揮了相當正面的影響力。社會夥伴及歐盟都在自己的軌道上盡力發揮，而他們的成果亦是十分值得肯定的。

儘管歐盟的社會對話的歷史背景及發展，與台灣的實際情況有很大的差異，立足點（一為跨國層次，另一則為國家層次）也不同，但這歐盟這 10 多年的社會對話發展進程中，有兩項成就非常值得為台灣效法：第一，是建構對話機制的決心。在歐盟體認到社會對話的實際需要後，從跨產業的非正式對話凝聚社會夥伴的共識，最後並完成跨產業及個別產業的雙軌對話架構，儘管這個架構有

¹ Monica Threlfall, "European Social Integration: Harmonization, Convergence and Single Social Areas", *Journal of European Social Policy*, (Thousand Oaks, Calif.: vol.13 no.2, 2003), p.137.

其不完善之處，但它卻成就了第一個國際組織內部的社會對話機制，也實際影響歐盟社會政策的內容及發展，在近期的發展中，社會對話及社會夥伴的部分，更被放入歐盟憲法草案，再次表現歐盟對此機制的重視程度。第二，是歐盟對於社會夥伴的財政補助。爲了推動勞、資之間的對話，並促進相關計畫的實踐，歐盟提出 B3-4000、B3-4002 以及 B3-4003 三項預算，來促進對話及機制的運作，使得社會對話不會只是一個空泛的制度，而可成爲一個有實際功效及具有實踐能力的架構。若台灣也能擁有發展勞、資對話的決心，並給予社會夥伴，特別是工會團體，足夠的補助，相信未來台灣的勞資衝突能夠有效減緩，並得以充分保障勞方在薪資、社會福利、資訊及諮詢權等方面的基本權益。

參考文獻

《中文部分》

一、專書

Blanpain Roger 著，劉黃麗娟譯。《歐洲勞動法與勞資關係》。台北市：中華民國勞資關係協進會，1999 年。

Philip Thody 著，鄭榮元譯。《歐洲聯盟簡史》。台北市：三民，2001 年。

張亞中。《歐洲統合：政府間主義與超國家主義的互動》。台北市：揚智，1999 年 4 月。

陳勁。《歐洲聯盟之整合與體制運作》。台北市：五南，1999 年。

陳麗娟。《阿姆斯特丹條約解讀》。台北市：五南，1999 年。

黃偉峰編。《歐洲聯盟的組織與運作》。台北市：五南，2003 年。

郭秋慶。《歐洲聯盟概論》。台北市：五南，1999 年。

衛民。《勞資關係：問題與政策》。台北市：商略，1990 年。

詹火生。《勞資關係與勞工福利》。台北市：幼獅文化，1990 年。

鄭傑夫等著。《勞資雙贏聖經：工會、勞資爭議、勞工訴訟、團體協約》。台北市：月旦出版，1999 年。

二、期刊論文

Herman Van Zonneveld 著。「歐洲勞資中介團體與勞資關係之發展」。《勞資關係月刊》。台北市：第八期第三卷，頁 134-145。

張志鵬。《論歐洲社會夥伴在社會對話機制中之角色》。淡江大學歐洲研究所碩士論文。2002 年。

焦興鎧。「從國際勞動基準論歐洲聯盟對外籍勞工人權之保障」。《歐美研究》。台北市：第 34 卷第 1 期，2004 年 3 月，頁 95-141。

楊淑瓊。「歐洲社會對話機制—民主勞資關係制度」。《勞資關係月刊》。台北市：第 19 卷第 8 期，1996 年 7 月。

《英文部分》

一、專書 (Books)

Andersen, Svein S. et al. The European Union, How Democratic Is It? London; Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1996.

- Bankowski, Zenon and Scott, Andrew ed. The European Union and Its Order: The Legal Theory of European Integration. Oxford, U.K.; Malden, Mass.: Blackwell Publishers, 2000.
- Berghman, Jos et al. Social Security in Transition. Hague; New York: Kluwer Law International, c2002.
- Crouch, Colin. Industrial Relations and European State Traditions. Oxford: Clarendon Press; New York: Oxford University Press, 1993.
- Edwards, P. K. ed. Industrial Relations: Theory and Practice in Britain. Oxford, UK; Cambridge, Mass.: Blackwell Business, 1995.
- Edwards, Geoffre et al. The European Union: annual review of the EU 2001/2002. Oxford : Blackwell, 2002.
- European Commission et al. Your Social Security Rights When Moving Within the European Union: A Practical Guide. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997.
- European Commission, Directorate-General for Employment Industrial Relations, and Social Affairs ed. Employment Policies in the EU and in the Member States: Joint Report 1999. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- Falkner, Gerda. EU Social Policy in the 1990's: Towards a Corporatist Policy Community. London; New York: Routledge, 1998.1.
- Ferner, Anthony and Hyman, Richard ed. Industrial Relations in the New Europe. Oxford; Cambridge, Mass.: Blackwell Business, 1992.
- Herrmann, Peter, Dipl. Soz ed. European Integration between Institution Building and Social Process: Contributions to the Theory of Modernisation and NGOs in the Context of the Development of the EU. Commack, N.Y.: Nova Science Publishers, 1999.
- Hildebrandt, Eckart. Industrial Relations and the Environment in the EC. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1992.
- Hine, David and Kassim, Hussein et al. Beyond the Market: The EU and National Social Policy. London; New York: Routledge, 1998.
- Howorth, Jolyon and Menon, Anand ed. The European Union and National Defence Policy. London; New York : Routledge, 1997.
- International Symposium of Hosei University. Collective Bargaining and Industrial Democracy in Western Europe, North America and Japan. Tokyo, Japan: Hosei University Press, 1981.
- Kleinman, Mark. A European Welfare State? European Union Social Policy in Context. New York: Palgrave, 2001.
- Leap, Terry. Collective Bargaining and Labor Relations. Englewood Cliffs, N.J.:

- Prentice Hall, 1995.
- Memedovic, Olga, et al. Globalization of Labour Markets: Challenges, Adjustment, and Policy Response in the EU and LDCs. The Netherlands; Boston: Kluwer Academic Publishers, c1998.
- Miles, Lee ed. The European Union and the Nordic Countries. London; New York : Routledge, 1996.
- Murrau, Alasdair. The Lisbon Scorecard IV: The Status of Economic Reform in the Enlarging EU. London: Centre for European Reform, 2004.3.
- Nelsen, Brent F and Stubb, Alexander. The European Union: Readings on the Theory and Practice of European integration. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers, 2003.
- Niland, John et al. The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges. Thousand Oaks: Sage Publications, c1994.
- Pacolet, Jozef ed. Social Protection for Dependency in Old Age: A Study of the Fifteen EU Member States and Norway. Aldershot, Hampshire, England; Burlington, VT: Ashgate, 2000.
- Pedersen, Thomas. European Union and the EFTA Countries: Enlargement and Integration. London; New York: Martin's Press, 1994.
- Pieters, Danny. European Social Security and Global Politics. London; New York: Kluwer Law International, 2003.
- Pitschas, Rainer ed. Policies on Labour Relations and Social Dialogue in European Countries: The Portuguese and German Cases. Baden-Baden, Germany: Nomos Verlagsgesellschaft, 1997.
- Pizzati, Lodovico et al. Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process: Changing Perspectives and Policy Options. Washington, D.C.: World Bank, 2002.
- Reynaud, Emmanuel et al. Social Dialogue and Pension Reform: United Kingdom, United States, Germany, Japan, Sweden, Italy, Spain. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2000.
- Ruyseveldt, J. van and Visser, Jelle ed. Industrial Relations in Europe : Traditions and Transitions. London; Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1996.
- Salamon, Michael. Industrial Relations: Theory and Practice. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall, 2000.
- Slomp, Hans. Labor Relations in Europe: A History of Issues and Developments. New York: Greenwood Press, c1990.
- Springer, Beverly. The European Union and its Citizens: The Social Agenda. Westport, Conn.: Greenwood Press, 1994.
- Swire, Peter P. None of Your Business: World Data Flows, Electronic Commerce, and

- the European Privacy Directive. Washington, D.C.: Brookings Institution Press, 1998.
- Vaughan-Whitehead, Daniel. EU Enlargement Versus Social Europe? : The Uncertain Future of the European Social Model. Cheltenham, Glos, U.K.; Northampton, Mass.: Edward Elgar Pub., 2003.
- Warleigh, Alex ed. Understanding European Union Institutions. London; New York: Routledge, 2002.
- Westlake, Martin ed. The European Union Beyond Amsterdam: New Concepts of European Integration. London; New York: Routledge, 1998.
- Wolfgang Lecher and Hand-Wolfgang Platzer ed. European Union-European Industrial Relations? Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics. London, Routledge, 1998.
- Zeff, Eleanor E and Pirro, Ellen B ed. The European Union and the Member States: Cooperation, Coordination, and Compromise. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers, 2001.

二、期刊論文 (Articles)

- Asbjorn Wahl. “European Labor: Social Dialogue, Social Pacts, or a Social Europe?”. Monthly Review. New York: vol. 54, 2002.6, pp.45-56.
- Angelo Pichierri. “Concertation and Local Development”. International Journal of Urban and Regional Research. Oxford; Malden, vol.26.4, 2002.12, pp. 689-706.
- Anonymous. “New Social Bodies Shape Industrial Relations”. European Industrial Relations Review. London: vol.297, 1996.12, pp.19-21.
- Anonymous. “Commerce Social Dialogue”. European Industrial Relations Review. London: vol.297, 1996.12, pp.24-28.
- Anonymous. “Commission Sets out Options for The Future of the Social Dialogue”. European Industrial Relations Review. London: vol. 298, 1997.1, pp. 24-30.
- Anonymous. “Social Partners Succeed in Regulating Fixed-term Contracts”. European Industrial Relations Review. London: vol. 304, 1999.5, pp.14-17.
- Anonymous. “The Future of the European Social Dialogue”. European Industrial Relations Review. London: vol. 336, 2002.1, pp.26-29.
- Anonymous. “Sectoral Social Dialogue Gaining Momentum”. European Industrial Relations Review. London: vol. 337, 2002.2, pp.27-29.
- Anonymous. “Commission Sets Out Vision for Strengthening Social Dialogue”. European Industrial Relations Review. London: vol. 344, 2002.11, pp.12-15.
- Anonymous. “Social Policy States of Play”. European Industrial Relations Review. London: vol.348, 2003.1, pp.15-20.

- Anonymous. "Social Partners Set Out Their-year Work Programme". European Industrial Relations Review. London: vol. 348, 2003.1, pp.22-24.
- Anonymous. "Employment in the European Union Candidate Countries". European Industrial Relations Review. London: vol. 250, 2003.3, pp.22-27.
- Anonymous. "Spring Council Sets Up European Employment Taskforce". European Industrial Relations Review. London: vol. 351, 2003.4, pp.19-21.
- Anonymous. "Social Policy State of Play". European Industrial Relations Review. London: vol. 354, 2003.7, pp.17-21.
- Anonymous. "Social Implication of Draft EU Constitutional Treaty". European Industrial Relations Review. London: vol. 356, 2003.11, pp.14-18.
- Anonymous. "Social Dialogue in Central and Eastern Europe". International Labour Review. Geneva: vol. 139, 2000, pp.372-373.
- Anonymous. "Public Emergency Services: Social Dialogue in a Changing Environment". International Labour Review. Geneva: vol. 142, 2003, p. 105.
- Anonymous. "Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The weakest link". International Labour Review. Geneva: vol. 142, 2003, pp.392-393.
- Anonymous. "Agreement Reached on Agriculture Training". Education & Training. London: vol.45, 2003. p.181.
- B Bercusson. "Democratic Legitimacy and European labour law". The Industrial Law Journal. Oxford: Vol. 28, 1999.6, p.153.
- Bercusson, Brian. "European labour law and sectoral bargaining". Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 24, 1993.12, pp.257-273.
- Berndt Keller. "Social Dialogues- The State of the Art a Decade after Maastricht". Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 34, 2003.12, p.411.
- Berndt Keller, Bernd Sorries. "Sectoral Social Dialogues: New Opportunities or more Impasses?". Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 30, 1999.10, p.330.
- Berndt Keller, Matthias Bansbach. "Social Dialogues: Tranquil Past, Troubled Present and Uncertain Future". Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 32, 2001.12, p.419.
- Berndt Keller and Matthias Bansbach. "Social Dialogues: An Interim Report on Recent Results and Prospects". Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 31, 2000.10, p.291.
- Daniel P. Gitterman. "European Integration and Labour Market Cooperation: A Comparative Regional Perspective". Journal of European Social Policy. Thousand Oaks, Calif.: vol.13 no.2, 2003, pp.99-120.
- Dharam Ghai. "Decent Work: Concept and Indicators". International Labour Review. Geneva: vol.142, 2003, pp.113-146.
- Elena Iankova and Lowell Turne. "Building the New Europe: Western and Eastern

- Roads to Social Partnership”. Industrial Relations Journal. Oxford, vol. 35, 2004.1, p.79.
- Franz Traxler. “Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness”. Industrial Relations Journal. Oxford: vol. 31, 2001.10, p.308.
- Gerda Falkner. “The Council or the Social Partners? EC Social Policy between Diplomacy and Collective Bargaining”. Journal of European Public Policy. London; New York: vol.7 no 5, 2000.10, pp.705-724.
- Graham Taylor and Andy Mathers. “The Politics of European Integration: A European Labour Movement in the Making”. EBSCOhost- Electronic Resource. 2002.
- Ian Young. “Europe’s Employers and Unions Agree to Launch a ‘Social Dialogue’”. Chemical Week. New York: vol. 166, 2004.11, p.13.
- Jo Carby-Hall. “The Effect of the European Collective Agreement in the Context of the European Social Dialogue”. Managerial Law. Bradford, England: vol. 41 no. 3, 1999, pp.4-35.
- Johannes Giesecke and Martin Grob. “Temporary Employment: Chance or Risk?”. European Sociological Review. Oxford, England: vol.19 no.2, 2003, pp.161-177.
- Jorge Arturo Chaves. “Economic Democracy, Social Dialogue and Ethical Analysis: Theory and practice”. Journal of Business Ethics. Dordrecht: vol. 39, 2002.8, pp.153-160.
- Michael J. Gorges. “The New Institutionalism and the Study of the European Union: The Case of the Social Dialogue”. West European Politics. London: vol. 24 no. 4, 2001.10, pp.152-168.
- Mikkel Mialand and Jesper Due. “Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development”. European Journal of Industrial Relations. London: vol. 10, 2004.7, p.179, p. 179.
- Monica Threlfall, “European Social Intergration: Harmonization, Convergence and Single Social Areas”, Journal of European Social Policy, Thousand Oaks, Calif: Vol.13 No.2, 2003, pp.121-138.
- Rebeca Raijman, Moshe Semyonov and Peter Schmidt. “Do Foreigners Deserve Rights? Determinants of Public Views towards Foreigners in Germany and Israel”. European Sociological Review. Oxford, England: vol.19 no.4, 2003, pp.379-392.
- Robert Geyer. “Can European Union Social NGOs Co-operate to Promote EU Social Policy?”. Journal of Social Policy. London: vol.30 no.3, 2000.7, pp.477-493.
- Streech, Wolfgang. “European Social Policy after Maastricht: The Social Dialogue and Subsidiarity”. Economic and Industrial Democracy. London: vol. 15, 1994.5, pp.151-178.

Valeria Pulignano. “Union Struggle and the Crisis of Industrial Relations in Italy”.

Capital & Class. London: Spring, 2003, pp. 1-8.

William L Ferguson. “Social Dialogue and Pension Reform”. Journal of Risk and

Insurance. Malvern: vol. 70, 2003.3, pp. 180-183.

三、官方網站 (Official Websites)

CEEP: <<http://www.ceep.org/>>

Constitution: <<http://www.unizar.es/euroconstitucion/Home.htm>>

EIRO: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/index.html>>

ETUC: <<http://www.etuc.org/EN/>>

ETUI: <<http://www.etuc.org/etui/default.cfm>>

EU: <<http://europa.eu.int/index-en.htm>>

Euobserver: <<http://www.euobserver.com/>>

European Online Academy: <<http://www.eu-online-academy.org/>>

ILO: <<http://www.ilo.org/public/english/index.htm>>

UEAPME: <<http://www.ueapme.com/EN/index.shtml>>

UNICE: <<http://www.unice.org/content/default.asp?PageID=298>>

UNI : <<http://www.union-network.org/>>