

# ILO 工作報告—社會對話：捷克成功的故事

## 序言

捷克共和國社會對話的發展，記載著一個從計劃經濟，過渡到市場經濟過程中，所面對的各種社會挑戰，它可視為該地區的一個成功故事。

在過渡初期的條件是相當有利的，他們有受過良好教育的技術勞動力、良好的技術底層結構，位於歐洲的中央，以及民主傳統的歷史，但最重要的是人民支持激進改革的政策。

自由結社及團體協商權利是無價的，受到國際勞工組織核心基準的鼓舞，在1984年後，這些自由及權利立即立法通過，且產生勞資雙方團體的代表，在建立三方的「經濟暨社會合作委員會」(RHSD)後，於1990年立刻進行全國層級的社會對話。社會夥伴在改革開始便參與其中，影響經濟轉型的最基本決定。在捷克的案例中，一項主要的特徵，是政府及社會夥伴均有意願共同合作，以尋求最有利國家條件的解決方案。另一項特色是，穩定的法律及制度性架構，此有助於避免對技術及程序事項作無謂的討論，而可集中於實質問題。

在研究中有二個有趣之處，一是社會夥伴參予歐盟擴張的議題，而促成捷克的勞工立法與歐洲標準一致；另一是某些議題的廣泛性社會對話，公民社會能務實的參與。

本研究主要目的，在了解過往十年捷克共和國的社會對話史及其成就，但個人期待本研究能刺激社會夥伴，進一步探討如何改善三方對話及團體協商。2001年在布拉格舉辦的三方研討會上，顯示政府及社會夥伴願接受，能增進社會對話有效性的各項措施。

二〇〇一年十二月

**Patricia O'Donovan**  
強化社會對話處處長

## 概論

隨著深遠意義的社會及政治變遷，從 1989 年起，捷克共和國的社會對話有了較複雜的發展，主要是受到不同時期捷克政府態度的影響。在 1990 年代初期，建立了新模式的社會對話，以協助政府建立市場經濟所需的基本社會及經濟的改變，及強化社會的民主特質。此時社會對話的參與者，實際上都沒有由社會對話達到共識的經驗。

至於員工代表制度，以往就有強勢且團結的工會組織，並在產業及企業層級均有其分支，但是工會的活動卻受到政治中心的約束。工會在社會對話中無法扮演獨立的角色。甚至，在產業層級的工會只是樣板，無法扮演市場經濟國家中產業工會的角色，他們不參與團體協商。在企業層級存有某些形式的社會對話，惟受制於勞動法巨細靡遺的條文規定，其影響力是有限的，也就是不能以團體協約來約定勞動條件，即使是較有利的條件。在此時期，團體協約只能處理相當有限的社會議題，諸如工作環境的特定面向、員工參加公司處理休閒及運動的規則。

在革命後初期的發展，主要致力於實踐社會及政治的改變，且政府朝向市場經濟的改革，其正確性在社會上形成共識。這是政治領袖及社會夥伴代表間的共同信念。這也是捷克共和國在短時間內，推動一連串的基礎改革而未造成社會衝突及維持社會和諧的原因。此結果亦可歸因於全國性三方交涉的出現。在 1990 年，「經濟暨社會合作委員會」(RHSD)建立，他是一個新的高階三方機構，不久即成為辯論主要改革措施的重要論壇。在 1992 年大選後，三方交涉的角色遭到降級，產業層級的團體協商亦受到限制。在 1997 年，因經濟情勢之故，政府又再度重視高階的三方交涉，尤其是 1998 年新政府的產生，新政府的政策，強力支持高階的三方機構，及其他形式的社會對話。社會夥伴積極參與立法過程。

## 第一章 社會對話的各造：有關團結權的立法架構。

捷克共和國憲法基本權利與自由一章中，第二十七條明訂團結權與工會籌組，與憲法不可分割。另 1990 年公民結社法(Association of Citizen Act)，規範工會組織及其聯盟與雇主組織及其聯盟。此法與國際勞工組織 1948 年第八十七號公約 — 結社自由與團結權保障 — 相符合，捷克亦予批准，成為其國內法。此舉意味政府不得干涉勞工及其雇主組織之籌組，亦不能介入其內部事務。國家(內政部)只能辦理勞資雙方之註冊，或採取一般監督，以確定勞資雙方組織的活動，符合其職業本質、或監督工會介入政黨或企業的活動。後者另有立法規範。

依法只要三名會員，便可組織一個工會或雇主組織；法律亦無規定其他任何結社的標準。工會是獨樹一格的結社。換言之，立法(除 1992 年警察服務關係法外)並未設定企業及產業層級工會或雇主組織代表之標準。而警察會員，1992 年警察服務關係法第一四三節規定，必須要有百分之四十的會員加入工會，才能代表全體警員的服務關係及行使團體協商，一旦協約締結，才具有私部門團體協約的效力，並應遵守協商及爭議調處的程序。也就是說，根據 1990 年公民結社法的一般條款，警員可以自由籌組工會，但是對同一單位若未達百分之四十以上的警員加入，則該工會不得協商及締結團體協約。根據 2000 年消防及救援服務法(Fire & Rescue Service Act)第十節，前述警員工會代表權規定亦適用。另 1993 年海關法(Customs Act)第十二節，海關官員亦適用前述規定。

又 1999 年武裝力量法(Armed Force Act)第四十五節，禁止武裝力量之成員加入工會，居於結社自由而籌組工會，在軍中亦是禁止的。

捷克共和國並無任何立法來規範工會的權利與義務。僅在 2001 年修正通過的勞工法典(Labour Code)中，對規範工會權利範圍的勞工法有所擴充，包括與相關歐盟指令(directives)及歐洲社會憲章(European Social Charter)一致的資訊及諮詢權，以及若干有關工時及安全衛生的條款，這些條款主要在企業層級的社會對話，亦即企業層級工會與個別雇主間的對話。在企業層級的其他員工代表制度，則由其他的法律規範(例如國營企業法、商業法典及銀行法)，這些法律處理國營企業及公司監督機構之員工代表制度。

### 工會

工會是捷克“天鵝絨”革命的關鍵角色之一。工會在公司中組織的罷工委員會，扮演重要的角色，而工會發起的大型示威，則打翻了權力平衡。之後，這些罷工委員會則擔起了真正的勞工代表角色。這些新的工會則是工會運動根本改變的基礎，建立新的工會聯盟，由獨立的產業及部門工會加入。「中央工會委

員會」(Central Trade Union Council)遭到拋棄，他們建立「捷克總工會」(Czechoslovak Trade Union Confederation)，選舉自己的幹部。而在 1990 年二月，代表文化部門勞工的工會，便已籌組獨立的「藝術及文化聯盟」。

總工會順利的取得屬前「中央工會委員會」的多數財產，從而建立更獨立的基礎，並展開各項工會的工作。

自始，新工會便積極推動經濟及社會整體的迅速而全面的轉型，當時工會主要的訴求之一，便是廢止國家工資管制，此乃是他們行使團體協商此一核心功能的主要障礙。工會逐漸強化的他們的活動，以促使公民有權自由選擇工作、公平的待遇、安全的勞動條件、健康的工作環境、以及教育與訓練。此乃是他們在企業或產業層級、甚至是全國層級的許多抗議活動中的具體訴求。在不同部門的結構調整，更激發了這些活動(因需求及產出降低而成為冗員的勞工，在礦業部門的工會便為了他們的社會保障而鬥爭)。政府有關鐵路運輸、年金保險、健康服務計劃、教育及會員服務等政策均遭到反對。示威更是經常發生，他們反對政府，為降低員工抗議，而打算從事社會及勞工立法的修正。

在 2001 年期間，工會與政府就許多重要而典型的主題進行討論，儘管持續的失業已告停止，但可預期因重整計劃而仍有冗員產生，特別是在礦業、鋼鐵及重工業。為了成立新的地方政府，包括教育等許多公共部門預計要改組，公共行政的改革正在進行。國會各委員會正在討論年金的改革。而勞工立法的根本改革更引發大量的辯證及討論，特別是對勞工保障的範圍、內容及程度。種種挑戰毫無疑義的是一支量尺，藉以評量捷克工會運動的能力及影響力。

## 工會會員

依據捷克統計局(Czech Statistical Office)所提供的資料，依賴關係(主要僱用關係的受僱者，民間部門)的人數為 3,972,400(2000 年 6 月)，而其中有 1,300,000 人分屬下列工會(僅有 CMKOS 有精確的會員數)：

- ASO—獨立工會聯合會
- CMKOS—捷克門諾維亞工會聯盟(約有 1,627,700 個會員)
- JSSZ—私人受僱者聯合會
- KOK—基督教工會聯合會
- KUK—藝術及文化聯盟
- LOK—醫師工會俱樂部
- OSCSM—波希米亞、門諾維亞及希列西雅工會聯合會
- OSVNKO—波希米亞及門諾維亞印刷出版工人工會
- OSZ—鐵路工人工會聯合會(鐵路運輸部門有一些其它小型工會)
- OSPZ—波希米亞及門諾維亞農業及食品部門工人工會

- OSNP—捷克共和國教育部門非教職員工工會
- OSS—玻璃、陶器、人造珠寶及瓷器部門工人工會

在依賴僱用關係中，工會會員數比率約佔百分之三十三。

捷克法律規定，僅有工會及工會組織，是員工在勞動關係的合法性代表，也僅有工會有團體協商的權利。而工會組織在勞動關係中代表所有的員工，包括那些沒有加入工會的員工。就法律而言，在勞動關係上，工會組織有權代表員工行使權利，包括團體協商。因此，工會能與雇主進行法律關係，代表員工與雇主協商、締結團體協約，或其他員工具有法律地位的協約。在勞工法典及其他立法，有明文規定授權工會，在勞動關係的範疇內，參與政策決定、共同決定，以及與員工利益相關事務進行資訊交換及諮詢。工會組織亦享有監控雇主遵守勞動法規的重大權利(勞動法典第二十二節)，以及有權檢查安全衛生議題(第一百三十六節)。甚至，勞工法典賦予工會，在草擬勞工立法時優先諮詢權。工會在參與立法及執法上享有重大的權利。

在團體協商上亦有相同的情況，工會代表員工締結團體協約，不論是企業層級或是產業層級(此稱為上層團體協約)。

## 捷克門諾維亞工會聯盟(CMKOS)

CMKOS 是最大的工會聯盟，有三十個加盟工會，超過一百萬的會員數。CMKOS 加入國際自由工聯(International Confederation of Free Trade Unions)。CMKOS 所屬的會員亦加入國際自由工聯所屬各國國際工會組織。CMKOS 亦為歐洲工會聯盟(European Trade Union Confederation)之會員，在國際勞工組織(ILO)理事會代表捷克勞工，並與經濟合作發展組織(OECD)的工會顧問委員會(Trade Union Advisory Committee, TUAC)合作。

## CMKOS 的會員工會

CMKOS 是工會的聯盟，代表著公、私部門的員工，其會員有：

編號	工會名稱	會員數 30/6/2000	百分比	
			女性	青年
01	礦業、地質及石油業勞工	65600		
02	能源部門勞工	25000	20,3	4,3
03	KOVO(金屬)	311500	24,2	3,6
04	化工業	2700		
05	STAVBA(營造)	46800	18,9	8,2
07	高等教育機構員工	13100		
08	公司律師工會	100		
09	木工、森林及水利業勞工	50000	33,8	8,6
10	波希米亞及門諾維亞紡織、服裝及皮革處理業勞工	40000	62,1	
12	UNIOS	28200	51,0	9,0
13	食品業及波希米亞及門諾維亞類似部門勞工	30200	51,0	13,0

16	波希米亞及門諾維亞運輸、道路維修及汽車修理勞工	23500	19,6	8,6
17	郵政、通訊及報業服務員工	47800	64,8	5,9
18	貿易部門勞工	20700	78,0	13,0
20	國家機構及組織員工	50100	62,2	9,8
21	銀行及保險部門勞工	23100	66,9	-
22	健康及社會部門勞工	60000		17,9
23	教育部門勞工	101100	81,2	9,1
24	民間團體	2700	55,0	2,0
25	軍中平民員工	11100	47,2	2,3
27	PROJEKT	1000	5,2	0,3
29	旅館、餐飲及旅遊業	3600	65,0	13,0
30	捷克共和國獨立警察工會	4100	8,0	
32	消防隊員	6100	9,0	
33	運輸業	27900	1,2	
37	海員	600	0,3	30,1
38	學術及研究勞工	3400	47,0	
39	生產及文化領域類似行業勞工	1600	52,0	
44	空中交通人員	900	41,0	
45	收音機廣播員工	900		
	合計	10,27,700		

資料來源：CMKOS

## CMKOS 的任務及宗旨

根據其章程，CMKOS 被授權與最高政府代表協商，包括總統、政府單位、其他公共行政機構、地方政府及雇主組織。CMKOS 與雇主及政府締結總協約；在社會夥伴與政府建立最高層級的機構中代表加盟工會；同時，在國際組織的集會中代表所屬會員。

其分支機構的活動大致相同，不過是在產業及企業層級運作，主要工作就是團體協商。在企業層級，他們提供指導及直接協助進行協商，而在產業層級則直接參與協商。他們也開辦訓練及其他活動，他們也會在全國層級及產業層級推動不同的工作。

產業工會(Industrial Union)在全國層級運作，也會與私部門的雇主組織締結團體協約。

個別工會則在企業層級活動。當服務部門私有化時，他們在地方層級籌組工會，以代表受雇於當地不同雇主的受雇者，但此種組織方式不彰，僅具些微的影響力。現有多數組織是在企業層級活動。現並無獨立法人的區域工會組織，即具有類似 CMKOS 或產業層級工會之地位。

此外，有些自願性機構形成，工會及其會員的地區委員會(regional Council)是由不同地區產業工會的經常代表所組成。地區委員會屬 CMKOS 之機構，有各自的章程，但由 CMKOS 大會通過。它們的角色在維護各區會員的利益及推廣 CMKOS 的政策。在其各自的地區內，它們在社會夥伴所建立的機構內推展

活動，並參與地區機構之交涉。當然，CMKOS 大會可同意他們以觀察員參與會議。

## 藝術及文化聯盟

藝術及文化聯盟(KUK)是 1989 年 11 月後第一個成立的獨立工會：它包括十四個職業工會及協會，維護約 175,000 會員的利益。會員工會均加入相關的國際工會組織，如 UNI，MEI，FIM 及 FIA 等(它們均是不同文化分支的中央工會)。KUK 的會員工會組織公、私部門的受雇者，也包括自由工作者。目前，自由工作者的僱用關係，是遵照這些自我僱用的規定。KUK 有下列會員：

- 捷克照相師協會
- 影片及電視編輯協會
- 職業藥師協會
- 服裝及化妝師協會
- 音效工程師協會
- 口譯及筆譯員工會
- 國際電影工人工會
- 獨立演員俱樂部
- 筆譯員及口譯員工會
- 藝術設計師工會
- ARTES 藝術師協會
- UNIA—職業交響樂師工會
- 館員工會

藝術及文化聯盟在文化產業中，與那些未參加任何聯盟的工會，保持密切的關係。而那些加盟藝術及文化聯盟的工會，則在致力追求以使非生產部門轉型的一般法律環境的長程目標。在全新的社會條件脈絡中，它們主張國家應界定提供公民公共服務的範圍及內容，以及來自公共資源的財務支持，並且應由國家、或較低層級的國家機構及地方政府提供保證。就此而言，聯盟的目標在創造適當的工作環境，以利文化部門許多的專業工作。

## 員工委員會(Employee Council)

於 2001 年 1 月生效的勞工法典修正案，引介了一個新式的員工代表制，即在沒有工會的企業，員工可選舉員工委員會(員工代表會，Works councils)。員工委員會可依不同的歐盟指令，行使員工的資訊及諮詢。在捷克共和國，這是社會對話的新工具，但並非要取代工會的功能；在同一家企業不容許工會及員工代表會併存，不同於許多其他國家，這是捷克法律的特點。當員工利益無法由工會來維護時，員工委員會是一個替代方案。當企業的經常僱用超過二十五名受

雇者時，便可選舉員工委員會，而員工委員會由最低三人至最高十五人的成員組成之。而雇主在與選舉小組諮詢後，決定委員會成員數。員工委員會無權進行團體協商或是罷工。

員工委員會與工會最顯著的不同之處是，它無法創造上層結構。因此之故，它無法參與產業或全國層級的社會對話。藉由員工委員會的規定，其勞工法典的前述修正，而使捷克共和國批准國際勞工組織 1971 年的「勞工代表公約」(第一三五號)。

修正案條文也包括有關歐盟指令 94/45/EC 中有關歐洲員工代表會(European Works Councils)的部分，即建立歐洲員工代表會，或建立歐盟規模專業及事業群通知及諮詢員工之程序。有關歐洲員工代表會的條文，將在捷克共和國加入歐洲聯盟之日生效。唯一例外的是，即全國性的資方和特定的協商機構可達成協約，以代表跨國企業的所屬員工。惟歐洲員工代表會亦有此規定。本條文於 2001 元月生效。

然而，許多企業(如雀巢)在新立法之前，就採用了歐洲員工代表會。

## 雇主組織

在全國層級的三方機構中，最具代表性的雇主組織有「雇主及企業家協會聯盟」(Confederation of Employers and Entrepreneurs' Association)及「產業及運輸聯盟」(Confederation of Industry and Transport)。

## 雇主及企業家協會聯盟

此為一自主的協會，在與國會、政府、政府機構及工會尋求促進及協調企業家、雇主及行業的利益。它代表其會員提出雇主的共同利益，並藉由與政府機構、其他雇主組織及工會交涉，來促進其利益。並在立法及其他範疇，來促進會員的特定利益，調和其利益並協助其能合作發展。它同時也與「捷克共和國工商會」(Chamber of Industry and Commerce of Czech Republic)及「捷克共和國農會」(Chamber of Agriculture of Czech Republic)的合作，也與海外夥伴組織建立關係。

聯盟的會員是自願加入，聯盟的會員是企業家及雇主的協會，以及其他代表企業家、專家及雇主利益的協會。目前，聯盟的會員有：

- 營造業業主聯合
- 雇主聯盟聯合(是產業的聯盟)
- 捷克與門諾維亞生產業聯盟



- 農業合作及社會聯盟
- 捷克企業家貿易協會聯盟(從事貿易的小企業主)
- 紡織、服飾及皮革品的工業協會

## 產業及運輸聯盟

產業及運輸聯盟是一自願性組織，結合捷克產業及運輸部門的雇主所組成，它完全獨立於政府、工會及政黨。

本聯盟是國際雇主組織(IOE)及歐洲雇主聯合會(UNICE)的會員，並被經濟合作暨發展組織(OECD)認可為其商業及產業顧問委員會(Business & Industry Advisory Committee, BIAC)的成員。該聯盟亦與 OECD 促進經濟合作的常設委員會合作、與歐洲自由貿易協定(EFTA)執行委員會合作，並協調與執行聯合國發展計劃(UNDP)的方案，以促進經貿關係、海外投資及與捷克公司的產業合作。這些國際活動主要目標在於參與國際資訊、協調各項活動，以創造有利捷克企業的環境，並扶助捷克企業在歐洲及世界市場的運作。

工業及運輸聯盟包括三十四個產業聯盟、一千五百四十二家公司及 567,302 個員工，計有：

- 玻璃及陶器產業聯盟
- 紡織、成衣及皮革品產業聯盟
- 捷克保險公司協會
- 捷克瓦斯聯合
- 捷克與門諾維亞電子業聯盟
- 能源部門雇主聯盟
- 鋼鐵業聯盟
- 汽車業聯盟
- 空調設備製造商及供應商聯盟
- 農具機製造商聯盟
- 化工業聯盟

## 工會與雇主組織的政治及財務獨立性

包括工會及雇主組織，不論在他們的章程上，或是透過正式代表的發言上，均宣稱他們獨立於各政黨。但當為維護其所屬會員利益時，社會夥伴均會尋求與自己信念相同的政黨形成同盟，俾在國會發展影響力。同樣，工會及雇主組織均在捷克共和國議會大廳、國會委員會及各種討論會中，進行遊說工作。捷克工會的獨立性，主要是因他們成功地獲取前工會組織 (ROH) 的財產。日常工會活動是由會員會費的支持，以及企業層級工會及較高層級工會的分工。然

而，產業工會都會捐助 CMKOS 的活動。

各種不同的特定工會活動亦是財務來源之一，它們依據相關規定(如商業法典)而建立特定的單位來推展。

目前的規定，特別是修正後的勞工法典，更進一步要求工會的獨立性。例如，要求雇主提供必要的設備，俾使員工代表(工會、員工委員會)能履行其義務。儘管如此，在某些情況，一些企業的雇主試圖影響工會組織，包括提供工會代表額外利益。

雇主組織則完全由所屬會員的會費支助，但其在確保必須的行動與支付必要會務人員的薪資間似有不適之處。與工會相較，他們覺得處境困難。事實上，捷克的雇主，不太願意加入雇主組織，雇主組織的代表亦了解此一情況，便提議雇主繳納給組織的會費可以抵稅。

## 國家

國家參與社會對話，主要是經由「社會暨經濟合作委員會」(Council for Social & Economic Cooperation, RHSD)。副總理及一些部長代表政府參與該委員會。而政府部門的專家，則是與社會夥伴的專家，在某些特別小組針對特定主題共同合作。

然而，工會及雇主組織與政府部會及所屬單位均有直接的接觸，而非那些三方結構。所討論的主題有公、私部門的報酬；教育、健康、公共行政及地方政府員工的工作條件；教育改革的議題；以及礦業、鋼鐵業的重整等。雖而社會對話已是政府的正式政策，但並未納入部會的日常活動中，也許另制訂法律標準，會造成例外。其間並無系統性的合作，如果當社會夥伴了解計劃，就會主動提出來討論。當然，社會夥伴與憲政機構間，亦無系統性及經常性的合作關係。

## 第二章 社會對話的型態

捷克共和國的社會對話在幾個層級操作。最高層級者是由政府、工會及雇主組織代表的三方交涉；次一級是在產業層級，即是產業工會與雇主組織的團體協商；最後，也是最普遍者，即是在企業層級的各種溝通，包括團體協商。在此必須提到，立法要求新的地方政府盡可能引導此一層級的社會對話。而捷克門諾維亞工會聯盟在 1998 年，就因應新的區域安排而調整其內部組織結構。在此一層級主要討論的是地區議題，如某一區域的失業情況。而當地的捷克國會議員經常出席這些討論。

### 社會對話的規範架構

捷克共和國社會對話之進行，有些在規範性的架構下、有些基於自願性的協議、也有些是在社會夥伴、民間團體及專業機構間之各種諮詢。

社會對話的根本法源是憲政法規，其中最重要的是捷克共和國憲法。依據憲法第十條規定，捷克共和國所批准有關人權及基本自由的國際公約，具有直接約束力，且優於其國內法。此包括“國際經濟、社會及文化權公約”及“國際公民及政治權公約”；也包括公民及工會，在僱用關係中所取得法律地位的權利及自由等工具。而集體勞資關係與團體協商的重要法源，則是國際勞工公約，特別是 1984 年的「結社自由與團結權公約(八十七號)」及「團結權與團體協商公約(九十八號)」。

「基本權利與自由憲章」亦是憲政法律不可分的一部份，包括結社自由，以及為保障經濟及社會利益而有的罷工權、工作平等報酬權及滿意的工作環境權。

1991 年修正的「團體協商法」，規定了團體協約的權利，包括締結團體協約的程序、罷工及鎖廠。立基於 1991 年團體協商法、勞工法典及其他的一些法律及命令的社會對話，是採行團體協商的形式及團體協約的締結。在企業層級社會對話的夥伴，是雇主與同企業相關的工會組織(企業團體協約)；在產業及部門層級，則是雇主組織及所謂上層工會組織(產業工會)，締結上層(部門)團體協約。除了傳統的團體協商外，依勞工法典規定，在企業層級社會夥伴進入其他的安排，特別是如工會的權利，此界定為雇主在勞動機關係中義務。

產業層級的社會對話則是由勞工法典(處理團體協約的內容)及團體協商法規定。而法律僅處理團體協商之過程，而未論及社會對話的各種型態。但此非意味工會與雇主組織除了團體協商的過程外，並無異其他的溝通。誠然，此種討論常使雙方向政府提出方案。

政府與社會夥伴的高層三方對話，並非基於立法，而是在 1990 年此種對話之初，高層委員會的制度與功能，是出於工會、雇主組織與政府間自願性的協定；甚至「委員會」的章程亦然，包括必須遵守的基本規則及程序。在 1990 年早期，締結了總協定(General Agreements)，設立了一些條件，以使各造願意維持社會的和諧。在政府經濟政策及推動到社會改革所採取的措施，這些協定設立了一些政府接受的義務。然而，這些協定愈來愈為正式。

許多例子顯示，當草擬的新的法律規定，或尋求因經濟及社會轉型而產生嚴重問題的解決之道，工會、雇主及政府與其他民間組織交涉，如專業團體、獨立的專家等。譬如，在房屋政策上，CMKOS 便與房客保障協會密切合作；在社會安全事務上，則是與年金者協會及殘障者協會合作。在文化及保健部門，出現了勞、資、政三方代表組成的新自願性三方機構。它們形成了一個論壇，對受到影響的部門討論選出的議題，以期達成協議，能獲得有效且社會可接受的解決之道，並維持社會和諧。

## 全國的三方委員會

### 目標、發展及歷史背景

在 1990 年社會及經濟過渡之初，經由政府與社會夥伴的協定，建立了正式的三方機制，此為社會對話的型態之一。正式的三方機構存在於聯邦層級及前捷克(Czechoslovakia)的兩個共和國層級。同意建立「經濟暨社會合作委員會」(Council for Economic & Social Cooperation, RHSD)的協定於 1990 年 10 月簽署。在同月底，在兩個共和國層級的類似三方機構亦告成立。而較低層級的相關結構尚未建立，因國家行政新的劃分還未發生(在憲法中建立自治實體)。直到 2000 年，國會才通過國家新的行政劃分。

當加盟 CMKOS 的工會，以地區工會委員會的形式，成立自願性的地區機構，但雇主及政府卻沒有相同的機構。工會的地區委員會已成立了兩年了，直到 2001 年，相同的雇主機構才企圖成立。但已有勞雇雙方機構的地區(如北波希米亞)，對僱用問題、再訓練計劃、勞工福利、公用運輸、環境等主題，社會夥伴間已有豐碩的對話。

全國層級的三方機構(聯邦層級及前捷克的兩個共和國層級)，提供了一個共同自願性的平台，供社會夥伴及政府代表討論重要的議題。這些機構的創立及運作，並非基於立法條款，而是基於各造之善意，及達成協議的努力。

是有一件立法提供三方對話的，就是處理地方僱用服務，即僱用服務得設置委員會，供工會、雇主及其他利益有關各方，就地區的僱用情勢提出建言。

## 「社會暨經濟合作委員會」(RHSD)

「社會暨經濟合作委員會」(RHSD)成立於1990年10月，是前捷克第一個自願性的三方最高層機構。這個機構緣起、目標、章程及活動，載於政府、工會及雇主三方同意的文件上。其宗旨陳述如下：“...基於社會和諧的維護來發展社會對話，此乃是成功過渡到市場經濟及提高生活水準的決定性條件...”。

「社會暨經濟合作委員會」期待討論的議題林林總總，有經濟及社會發展的議題、長程的經濟及社會發展概念及方案、改善競爭力的措施、勞動關係及團體協商、僱用趨勢及勞動市場情勢、所得及消費價格趨勢、保健、職業安全及環境問題、教育與文化的發展、三方結構之概念及促進與運作支持、符合國際公約、與歐洲三方機構之關係，最後，但不是最少，締結一個「總協定」(General Agreement)。

通常全體會議每月舉行一次，從1990到1993年，共討論了大約三百個法律條文、分析及概念。雖未要求討論，但此討論形成實務，而成為決策過程的基本部分。社會暨經濟合作委員會充分了解政府提出的方案及措施，各個部會在將其提案送交政府會議前，先與社會夥伴討論。政府與社會夥伴致力於共識的達成，因此法律案在國會順利通過。

社會夥伴與政府團體間每年締結一個「總協定」，此協定包括政府與社會夥伴就經濟及社會政策、勞動市場政策及工資政策等事務，達成共同的政策，以及履行與推動的自願性義務。全體會議由社會暨經濟合作委員會之諮詢性機構的工作來支持，其諮詢性機構指的是常設委員會或特別工作小組，由三方代表指定的專家所組成，準備全體會議的相關文件。在經濟政策、社會政策、健康與環境、教育與文化，以及三方對話的發展等範疇均有常設委員會。而臨時的工作小組則討論，例如勞動法的修正案及職業傷害保險。

毫無疑問的，此層級的社會對話，使經濟的轉型能夠持續，而未遭到嚴重的困難或震驚。政府深知維持社會共識及社會和諧的重要，因此，在此時期，政府對三方結構及社會對話的態度，與接下去的時期大不相同。

1992年國會大選後，政府與社會夥伴間的溝通惡化，而社會暨經濟合作委員會亦產生嚴重的問題。當1994年，有關社會安全體系改革等，政府拒絕與工會討論，事情愈形敏感。當有六個月的時間社會對話停擺，三方對話的操作出現真正危機。因此，政府與社會夥伴又展開冗繁的交涉，是否要回復社會對話。

## 捷克共和國社會夥伴對話委員會(RDSP)－(1995-1997)

政府努力尋求以雙方對話代替先前的三方體制，基本上政府認為轉型已告完

成，而政府也已不再是雇主了，因此，沒有理由再繼續三方對話。經過冗長的討論，達成以較嚴格的方式來進行三方對話。新的機構於1995年6月產生，就是「社會夥伴間對話委員會」(Council of the Dialogue between the Social Partners, RDSP)，也有新的文件來界定它的目標及活動。然而，此委員會卻未享有前委員會的威望、重要性及品質，當然也未達成任何具有意義的成果。

首先，所能討論的議題非常狹隘，也僅能就勞動法、團體協商與僱用、工資及薪水、以及安全衛生等事務中選擇性的進行諮詢，也沒要求要達成共同結論的義務。新的機構被視為一個討論經選擇過的共同利益議題的論壇，以達成可以解決之道的協定及維持社會和諧。而社會夥伴的代表權規則亦重新草擬，若一個工會要取得代表的地位，則它必須是依法成立，且是聯盟的機構，最少要有代表不同產業的三個加盟會員工會，能有全國的涵蓋性，另最少要有三十萬以上的個別會員。

而雇主組織若要有代表性，則它必須包括有來自製造、運輸、營造、農業及服務等產業的大、中及小型企業。而在個別產業中，又要有多數的員工能夠被含括。就雇主組織而言，也必須要依法成立，且具有全國的涵蓋性，包括有來自不同產業及地區的雇主。如同工會一般，依據1991年的「政黨及政治運動法」，雇主組織亦不得從事政治活動；而其所屬會員企業所僱用的員工數，最少要五十萬人以上。

## 委員會的經歷

新委員會的討論無法順暢進行，政府盡量逃避討論所提出的議題，或遲延討論的日期；而政府代表多由低階官員所組成。持平而言，新委員會未對任何一個重大議題達成協議。政府不斷拒絕締結具有意義及具特定實質性的總協定，此會拘束政府要做出具體的成效。因此，從1995年起，就未簽署任何一個總協定。社會對話的情勢惡化，對幾個部門造成不利的影響，特別是教育、健保、公共行政及運輸等，由於缺乏對話而造成產業的動盪，如鐵路及教育的罷工、健保部門的抗議活動等。

在企業及產業層級的團體協商及勞資關係亦產生逆向影響，團體協約的數目逐年遞減，團體協約所涵蓋的員工數目亦漸減少，雇主有許多違反勞動基準的案例，員工權利的保障無效(法院的程序曠日費時、成本昂貴，而結果難料)，而實際上，有許多情況未被發覺。

此時，工會及雇主組織則不斷地要求改變，不論是勞動關係、意外保險、健康保障、訓練、運輸，還是國家行政。他們要求政府批准更多的國際勞工公約，改善立法，以便與歐洲國家的標準看齊。

情況如此，在 1996 年 1 月大選之後，工會在國會採取遊說的戰術，與社會民主黨(Social Democratic Party)的代表會合作，以達成其需求。在 1996 年秋天的參議員選舉中，CMKOS 提名的兩位候選人獲得當選。

在 1997 年中期，政府所採取的一套措施，可看到政府對社會對話取向的改變，就是政府為了應付國家經濟情勢嚴重惡化，而採取了一些限制性的經濟政策，而這些卻對生活水準產生逆向效果，故政府覺得必須為這些不受歡迎的措施，尋求社會共識。政府先與工會接觸，並表示願意接受工會主張發展企業、產業及最高層級三方對話的需求。政府認可工會的主張是合法正當的，即最高層級的三方機構不僅可以處理社會問題，亦可處理與勞資雙方利益相關的經濟問題。基本上，政府願意接受在 1990 年代初期高層社會對話所奠基的條件。政府甚至承諾重行考慮其所反對的產業及部門的團體協約及擴張涵蓋的範圍。新的態度促成來自社會夥伴的專家成立工作小組，為新的三方對話的工作準備文件。但這些文件卻在 1997 年 12 月政府危機及 1998 年初新政府上台後才經最高層級同意。然而新的臨時政府雖表示較高興趣，但因任期短暫而未有實質的改變。

1998 年 6 月大選，新政府上台後，立即宣告對社會對話更為積極的取向，與前任政府明顯差異。在最初的幾次會議中，新政府接受了原先向前政府提出有關新的「社會暨經濟合作委員會」(RHSD)的原文。同時，政府會同社會夥伴發表社會對話在各層級的重要角色的宣言，陳述社會對話與競爭性的現代經濟的順利運作、民主國家的生存及法治是密不可分的。三方交涉又再度成為各方利益相關問題的諮詢及資訊的平台。政府有關法律規定的計劃與改變，經由此一機制知會社會夥伴。政府宣佈有意締結 1999 年的總協定，及其後一個更長期的社會公約。有關總協定的意圖並未實現，在 2000 年 11 月則討論採行一個中期的社會公約。

同樣在 2000 年，工會在「社會暨經濟合作委員會」(RHSD)的代表組成亦有了改變。儘管「藝術及文化聯盟」是三方機構的創始會員，但其參與委員會的歷史被中止而獲認可，是因代表權的標準之故，「藝術及文化聯盟」被「獨立工會協會」(Association of Independent Unions)所取代，因後者包括了「鐵道工人工會」及「波希米雅及門諾維亞糧食及農業工人工會」。

在社會民主黨政府任期間，各工作小組的角色有了顯著的改善。他們被要求討論有關賦稅、教育、保健、公共運輸及勞動法等之法律及行政議題。某些情況，工作小組對討論事項提出自己的建議，而非侷限在政府的工作方案中，例如：在勞動關係、團體協商及僱用的工作小組便主動提出，而使高層團體協約涵蓋面的擴充上有實質的進展。同一工作小組在起草勞工法典修正案及 2000 年員工保護(雇主破產)法上扮演重大的角色。致力於達成共識及相互接受的結論，取代以前的對抗狀態，其重要的原因是工作小組的組成穩定，且各方了解對抗

是徒勞無效。工會代表為了遂行其主張，主要是依賴有效而務實的爭辯，而不是以工業行動來威脅；而政府代表亦逐漸平等對待社會夥伴的代表，他們雖持有不同的觀點，但願意妥協以尋求最佳可能的解決之道。

## 其他型態的社會對話

### 社會會議(The Social Conference)

1998年選出的政府，在中央層級開始採行一種新型態的社會對話，就是在僱用、社會安全及勞動條件範疇有關立法行動的不同提案，與更廣泛的利益相關者討論，特別是非政府及非營利組織及獨立的專家。這就是所謂的「社會會議」，且逐漸發展成為政府的平台，允許非「社會暨經濟合作委員會」(RHSD)的成員參與。社會會議成為政府開展及執行社會政策的工具，而勞動與社會事務部(Ministry of Labor & Social Affairs)在其間擔任協調者的角色。參與此一會議是自願性的。勞動及社會事務部所邀請不同機構及組織的代表及個人可分為三類：第一類是公共代表，也就是各種公共社會服務的客戶(如年金者、殘障及房客協會)；第二類是各種從事社會服務的公共、私人及公民部門的機構(非營利組織、社區服務，勞資雙方的組織)；最後，第三類是來自高等教育、研究機構及特別的顧問公司的專業人士及專家。

社會會議討論的議題往往是要要求政府，最終是國會，採取決策、提出制度性改革的理念，或國家社會安全制度財務上的可能改革。也討論一些提案，其反映相關立法的不同理念及可能解決之途。所強調者是對問題所有非正式的途徑，採取開放、彈性而有效率的討論。但社會會議對所討論的議題，並不尋求達成正式的協定。其目標無寧是對相關的特定問題，聽取有意義的發言，或當尋求普遍可接受的解決方案及採取最後行動之前，利用他們的知識與經驗。

在社會會議的討論中，政府通常由勞動及社會事務部部長、次長及各處室的首長代表，若對討論的議題有利益相關的部會代表參加，則更妥當，例如財政部。過去兩年，社會會議召開數個會期。值得注意的是，在1999年社會會議對社會福利制度改革的提案，導致「社會福利法案」工作的終止，而由部會採行其他的途徑。在2000年10月，社會會議對年金的改革，勞動及社會事務部次長向與會者簡報，政府為實施改革所採行步驟的構想，而參與討論的代表，有來自勞資雙方團體、年金基金協會、保險機構協會、人口學會、高等教育研究機構、自由研究所、投資基金組合及年金者協會。勞動及社會事務部承諾，在形成最終的年金改革提案時，會將會議討論過程中的評論列入，以供政府及國會做政治辯論。

### 國家與社會夥伴有關勞動法的合作



經由「圓桌會議」(round table)在勞動法上的合作，是另一種型態的社會對話。此類會議是由個別部會召開，由其準備背景資料及文件，如新法令的草案。而參與者不僅只有社會夥伴做代表，尚有國會議員、社會及健康委員會的成員、學術及研究人員、法官及實務界的專家。此種社會對話對勞工法典修正案的準備工作，提供了非常有價值的貢獻。在 1999 年召開了數次圓桌會議，在相關部會所提供背景文件的基礎上，討論了修正案中的個別章節，也做了總體討論。第一次圓桌會議是由勞動暨社會事務部召集，解釋何以修正案必須迅速採行的原因，部分原因是使勞工法典的條款能與歐洲法一致。

圓桌會議企圖充分利用勞動法各面向的各種專家的知識及經驗，並招徠廣泛的支持，以利法案在國會中通過。此外，當準備勞工法典修正案時，社會夥伴對規範其相互關係章節的條文達成協議，而對原先有爭議的章節，亦達成大致的協議，意味國會將會採行提案的原文，而不是更改社會夥伴所達成的協議。這是社會夥伴第一次被允許，充分的參與起草立法的工作。更重要的是，他們在有關其責任及日常活動的事務上，所相互達成的妥協，受到最終的尊重。社會夥伴的代表與國會議員及捷克共和國參議員間，舉行無數的地區及其他會議，獲得必須的支持，因此而有不凡的成就。

社會夥伴自始便合作，進行勞工法典修正案的草擬工作，即從各章節文字的擬定，到國會通過修正案。這些從 1999 年 4 月便展開，參與勞工暨社會事務部召集的工作小組，討論個別條款的不同觀點，而社會夥伴也有機會提出他們自己的提案。勞工暨社會事務部也採用這些提案，因其有社會夥伴的支持，同時這些提案也致力於在不牴觸捷克政府現行標準下而與歐洲法配合，特別是在新式的員工代表制度上，即工會責任、員工委員會及員工安全衛生代表，此外尚有雇主的相對義務。有關工時及帶薪休假的條文，更是徹底的公開討論。

起草修正案更是由三方委員會所成立的工作小組先行反覆推敲。爾後，在要求相關部會提出其各自最後版本前，委員會先召開全體會議再討論之；在向政府提出前，再次討論；最後，在提到國會前，又再一次討論。在向政府提交最終的草案前，總共有七百個版本被提出來討論，這不僅是代表工作量的明顯象徵，更代表各方之間的無數讓步。當然，在國會相關委員會對不同條款又提出許多的修正案。最後，大會採行了四十六個修正案後，而批准了法律案。修正案的工作在媒體上鮮活的辯論，因新的權利及義務的引介，更吸引勞資雙方的注意力。

另一個重要的問題是，某些雇主不給付工資。顯然需要一個法律，在雇主破產時來保護員工，此一嚴重問題引發社會夥伴的無數評擊；也因巨大的壓力，促使政府優先處理此一議題。在社會夥伴與勞工暨社會事務部的聯手下，草擬了符合歐盟指令的「員工保障(雇主破產)法」。這個新法於 2000 年 4 月在國會通過，並於同年 6 月生效。在準備「僱用法」修正案時，勞工暨社會事務部與社

會夥伴間也有類似的合作，該法於 1999 年 6 月生效。

廣泛地檢視勞工法典剩餘部分的工作，則在 2001 年間展開，這是一個長期性的任務，過程中社會夥伴將充分參與。特別是社會夥伴與勞工暨社會事務部、內政部、財政部及工業暨貿易部間有密切的合作。有關社會夥伴利益相關的議題，也會要與其他部會接觸及討論，尤其是他們的法案的最後版本。爾後將提交政府的版本進行溝通。值得注意的是，CMKOS 的代表總會被邀請參加立法委員會(Legislative Council)(其為政府的顧問單位)，而委員會在立法草案提交政府前，進行討論及評論。而委員會勞動法工作小組的成員，是來自社會夥伴的專家。

## 國家社會策略的形成

為社會策略形成而建立共識所設計的機制，亦是另一種型態的社會對話。這個工作並非由政府直接來推動，而是發展社會政策理論與實務的非政府組織(Socioklub)，這個組織與勞工暨社會事務部、大學及學術機構密切合作。從 1998 年起，舉辦了幾次的會議，討論處理個別主題的各工作小組的成果，包括的主題有社會保險、勞動市場與僱用、家庭政策、公共衛生及保健服務，以及非營利部門在社會服務中之角色。接下來有計劃舉辦其他的會議。包括社會夥伴在內的利益相關的各方代表均參與工作小組，期待其最後的產出，成為國家社會策略之正式文件，之後再提出，以供廣泛的政治討論。

## 特別機構(ad hoc bodies)的活動

在 1998 年的參議院及 1999 年的次長會議(Chamber of Deputies)均成立特別機構來討論年金改革。這個機制亦可視為一種型態的社會對話，因為除了公共及私人部門(大學、專家、年金者協會及人口學會)的代表外，社會夥伴的代表亦參與其商議，儘管這些代表並未與次長及參議員享有相同的地位，也沒有正式出席的權利，但他們應邀提供其意見及經驗，而他們提供的資訊，卻能左右國會討論的觀點。

## 歐盟擴張/加盟的社會對話

當歐盟與捷克共和國雙方簽署 1995 年 2 月生效的加盟協定後，有關加入歐盟的相關議題就變得特別重要；爾後，加入歐盟的準備過程便加速進行，有關新政策及其相關的制度及法律架構，便必須有所決定。

社會夥伴利益相關而所關切的主要領域，是社會政策、僱用及勞工的遷徙自由。

在此過程的早期階段，由於對歐盟政策及加盟要求的知識有限，社會夥伴不知如何定位自己。期間，的確存有許多成見，且雙方均有不切實際的期待。當勞工組織希望能有一個較佳的勞資關係體系及更有保護力的勞動法制；而雇主則恐懼勞動成本增加及喪失勞動市場的彈性。因此，必須客觀地討論歐盟的擴張的議題。

在 1996 到 1998 年間，進行了一項有關加入歐盟的社會後果的研究，期間也與社會夥伴有所討論。該項研究無法涵蓋加入歐盟的所有可能面向，因此僅侷限在勞動法制、僱用及遷徙自由的範疇。儘管如此，為社會夥伴接受作為進一步討論基礎的研究結果顯示，並未發現有原先恐懼的高社會成本，而顯示出僅有有限的勞動成本增加，以及主要關心是在職業安全及衛生。該研究對勞動法制具體改變的未來討論有相當的助益。

從制度的角度而言，實在不易尋找一個適當的機制讓社會夥伴介入，因現有的各種機構，僅是處理交涉的戰術面向。政府又不願意非政府組織的直接參與。因此，在國家經濟暨社會合作委員會(RHSD)下，建立了一個歐盟擴張特別工作小組，與政府的諮詢機關平行。從 1998 年起，有關擴張的大多數具體措施，以及勞資雙方的利益，均在該小組有了系統的討論。首席談判員(Chief Negotiator)兼外交部首席次長的 Telicka 先生被指派擔任該小組的主席，便顯出該小組的威望。

經濟暨社會合作委員會(RHSD)全體會議，定期討論該工作小組的報告。因此，社會夥伴便得以討論一些關鍵項目，如法制的協調化、鋼鐵工業的重整及租稅政策。而且他們對勞工的遷徙自由的議題，特別亟於表達其觀點，勞資雙方均強烈要求政府，在成為歐盟一員當日起，就要保持支持遷徙自由之強硬立場。

## 第三章 團體協商

### 團體協約

1991 年之後，勞動法制逐漸創造一些條件，使團體協約成為規範員工勞動條件及界定雇主與工會相互關係的工具。1991 年團體協商法通過，界定團體協商的過程，也界定締結團體協約所具備的條件。

團體協商法區分企業團體協約及高層團體協約，即部門及產業團體協約。團體協商當事人被界定，該法界定何人具有締結團體協約的授權，並規定團體協約的條件，以成為拘束雙方當事人的有效契約。

團體協商的進行限於欲成為團體協約當事人的兩造。高層團體協約或產業及部門的團體協約，係由產業工會與雇主組織來締結；而企業團體協商，則由企業的工會組織與個別雇主來締結。企業團體協約與部門團體協約，在團體協商法上並無任何的層級連結。該法對高層團體協約與企業團體協約的介面，僅規定當企業團體協約的條款，較高層團體協約的相同條款不利時，則企業團體協約的該條款無效。

2000 年時，約有百分之卅五的所有員工涵蓋在企業團體協約下。根據捷克統計局發佈的數據顯示，在 2000 年 6 月捷克共和國的總員工數為 3,972,400 人。CMKOS 的工會報告，則稱共有 4,339 個團體協約，涵蓋共計 1,379,333 位員工。在 5,015 個工會組織中，有 1,112 個工會宣稱他們無法締結團體協約。然而，加盟 CMKOS 工會組織而仍存在且積極運作的却有 9,327 個。

未能締結團體協約的主要原因有下：基於企業不確定的財務狀況，雇主不願締結團體協約；雇主積極採取以個別雇用契約來規範勞動及雇用條件（包括工資）的管理政策；企業的所有權狀態及經濟發展不明，而工會幹部與高層管理者的人際關係不佳；工會幹部憂心可能喪失工作；某些工會組織的被動態度，他們不願利用可行的法律工具來解決集體爭議，諸如：可協助及履行團體協約締結的程序、未組織部分的員工缺乏熱情；以及雇主對社會對話來創造和諧的工作條件持蔑視的態度。

不幸地，在 90 年代末，未受團體協商保護的勞工逐漸增加。甚者，即便有團體協約，工資協商却異常困難，雇主及勞工代表的提案差距懸殊。雇主畏懼長期的承諾；而工會則要求太高。這便是為何某些團體協約中沒有工資調升條款的原因。

產業團體協約涵蓋六十萬員工。在 2000 年，十二個加盟 CMKOS 的工會與

廿個雇主組織，締結廿二個產業層級的團體協約，其適用 1,375 家企業。產業層級團體協約涵蓋範圍相當低的主要原因是，在雇主一方缺乏簽約的同伴。雇主並不鼓勵成立部門層級的組織，授權來進行交涉及締結團體協約。個別企業的經濟條件及財務狀況差異甚大，雇主組織的成員不願同意優於勞工法典所規定的條款。甚至，在勞工暨社會事務部操作的程序下，擴大產業層級團體協約到其他的雇主乙事，毫無進展。

在 2000 年，勞工暨社會事務部改變了其擴大團體協約的政策，在一次社會暨經濟合作委員會的全體會議，通過擴大部門團體協約的新程序。便於比較，值得注意的是在 1995 年僅擴大了六個雇主；在 1996 年至 1998 年間，成績是零；在 1998 年，擴大涵蓋了 399 個雇主，而在 2000 年則擴大含蓋了 1,887 個雇主。此一改變，對其雇主未加入任何雇主組織的員工，其勞動條件產生有利的影響。

在國家部門運作的工會，是無法締結高層團體協約，因在雇主一方，亦即國家機關，沒有對造。在國家部門團體協商，沒有建立雇主組織的條款，因此排除了因團體協商。CMKOS 提出一項程序，就是公共部門的工會，可以與公共部門的機關交涉，員工工資主張優先於國家年度預算的核准。此一交涉可能產生現行法律規定所沒有的特別制度。

從以上的描述可以看出，捷克共和國的團體協商尚屬低度發展的狀態。但這些議題值得進一步注意，因它們與勞動法制的變更密不可分。對工會特別致命的是，朝向個別勞動關係的趨勢。勞工組織中勞動自由化(減少法條保障與更多契約自由)的意見，在沒有建立團體協約的適當架構，以保證員工權利的情況下，是不可能的事。這就是為何工會要在高層級及企業層級發展團體協約，為一種綜合性且功能良好的體系。

## 第四章 地區層級社會對話：幾個案例

地區層級亦有社會對話，制度性結構的範例有：北門諾維亞的 Ostrava 地區社會暨經濟合作委員會；Most 地區經濟暨社會委員會；Sokolov 地區經濟暨社會委員會；以及西北波希米亞的 Chomutov 地區經濟暨社會委員會。這些制度有一共同點，即均是近期才成立的，他們活動地區主要是礦業、能源業及鋼鐵業，而這些部門正深受結構變遷的影響，且失業率甚高。

### Ostrava 地區社會暨經濟合作委員會

該委員會在三方的基礎上於 2000 年成立，其組成包括七位雇主成員、七位工會成員及七位公共行政成員。而北門諾維亞省省長及其辦公室主任均參加委員會的會議；另捷克國會的當地議員，也會以顧問的身份參加會議。而社會夥伴雙方所指派的成員，必須要保證能涵蓋該地區的所有地方。

根據其章程，委員會是 Ostrava 地區公共行政、雇主及工會所成立的一個自願性機構，為了三方討論、行動方案及其它的初步措施。其首要的目的，是為該地區經濟及社會發展的主要議題能有共識。該委員會被要求討論、諮商、提案、推出行動，以促進經濟發展及提高生活水準。重點工作有失業問題、創造新工作、活絡中小型企業、社會及勞動議題、提升教育及職業訓練水準的策略、有關加入歐盟政策適用的議題，以及有關解決結構調整問題的最佳作法。委員會也被要求，要能解決該地區的嚴重問題、調處工業衝突，以及處理可能危害社會和平的狀況。委員會召開全體會員，而負責人層級則召開高層會議。委員會也成立了由三方指派的專家工作小組，負責準備每三個月召開一次的全體會議的背景文件及草案，而負責人會議通常每月舉行。

委員會處理下列議題：鋼鐵業的重整及其對雇用的影響、改善交通的基礎結構、推展瀝青煤礦的民營化、協調建立包括可能投資者及旅遊產業資訊的名錄、提出研究發展委員會的建立、與薩爾－洛蘭－盧森堡地區建立夥伴網，以學習其結構調整的經驗。同時也要致力與其它新成立的地區辦公室建立密切的關係。另有一個重要的計劃，就是設立專門機構以重新整合，因鋼鐵業重整而成為冗員的勞工，這些機構在協助雇用局對冗員勞工提供服務，並在管理者意圖資遣時，早期發掘問題；在執行這些方案時，則參考歐盟其它會員國類似計劃的經驗。專門機構試圖確保進行結構改變的企業管理者與其他相關者間的密切配合，諸如雇用局、地區及地方行政當局、訓練單位及民間團體。

## Most 地區經濟暨社會委員會

該委員會成立於 2000 年 3 月，係根據 1990 年的公民結社法，如其它民間團體一樣，具有獨立的法人格。依據其章程，在建立新地區而完成行政的改變後，委員會被期待促進 Most 地區的發展，並協調以達成提高經濟及社會發展水平的行動方案。委員會完全參與經濟及社會發展政策及議程的形成。為地區發展而最佳分配經費的方式，會向委員會諮詢，委員會就經濟及社會發展的相關議題，主動與中央政府機構討論，與國內外投資者交涉以促進地區利益。委員會也參與工業區的開發，以促進投資，進而創造新的工作；也執行活絡中小企業的計劃。總之，委員會企圖積極的跨界合作，以促進經濟及貿易活動。

Most 地區經濟暨社會委員會產生一個策略性文件（復甦西北礦業的全球議程），引起政府的討論及注視。更進一步，委員會成員的特別捐獻而成立一個基金，以支持解決失業問題的計劃及活動。委員會討論縮減 Kohinoor 礦區規模之前瞻性，因當地礦工組織工業行動及地下罷工。也討論為殘障勞工建立庇護工作坊，另一個討論而引發建立環境中心。

## 結論

在轉形過程的最初期，由憲法及通過必要的立法，來確保結社自由及團體協商的權利。因及早出現自由而獨立的雇主及勞工組織，以及建立一個全國性的三方經濟暨社會合作委員會(RHSD)，因而克服了許多經濟改革初始時期的難題，也避免了重大社會危機。企業層級的團體協商成為勞資關係的重要部分，而團體協約的部分被勞工法典所取代，但勞工法典却履行對勞工提供了保障。在企業及產業層級的團體協商，處理工資及其它有關勞動條件的廣泛議題。在可信賴且獨立的統計系統的基礎，政府及社會夥伴定期評估團體協商的發展。

儘管如此，在過去十年間，因政府態度的改變，而使社會對話的發展不一致而脆弱。在同一時期，三方對話被視為在困難的經濟及政治情況中，維護社會和平的工具。但自從 1998 年起，社會對話成為治理不可分割的部分。

三方的交涉及諮詢，而促使一些異常重要立法獲得通過。尤其是勞工法典的大幅修正，使捷克勞動法能符合歐盟的勞動法制(2000 年)。另一個例子是，萬一雇主破產而保護勞工的新立法，而這個立法是出於工會的要求，但在三方協議的基礎上通過。在區域層級亦達成顯著的進展。在深受結構變遷影響的兩個地區，社會夥伴及其它的公民社會，則介入與其利益相關的決策。

尤其在法制的執行面，仍有重大的改善空間。在企業層級，證據顯示即便是工業化國家的雇主，也不是一直尊重基本的權利及自由。司法程序通常是緩慢而無效率，勞動檢查的改革尚未完成。在部門層級，團體協商及協約涵蓋的勞工及雇主數目，近來雖有增加，但主要是出自對這些協約的行政擴張政策。在全國層級，一些重要議題仍非是交涉的正常部分。

所有這些議題在 2001 年 5 月的三方研討會中有所討論，這種開放且高品質討論，展現三方成員間的相互信任及諒解。在捷克共和國，進一步強化社會對話的最關鍵因素，就是政府的長期政治使命，以及改善社會夥伴的力量與能力。