

社會對話與工作條件

2011年5月19日

簡介

社會對話如何影響工作條件呢?在社會對話與工作條件之間有什麼聯結之性質?這份報告是以歐洲基金會在社會對話和工作條件歷經數年之研究為基礎，目的係深化兩者聯結性質之相關知識。研究證實先前歐洲基金會發現公司文化奠基在受僱者的參與程度，參與者之相互信任是重要的成功要素。他們對社會對話之倡議、設計、執行倡議與增進工作條件之行動貢獻了積極正向的影響。

本研究計畫緊密延續先前研究工作條件與社會對話之相同方法與定義。本研究與先前研究同樣涵蓋6個國家：奧地利、捷克、法國、德國、西班牙與瑞典；涵蓋經濟活動之部門則為4個：金融服務與保險活動、食品與飲料、製造與電力工程、批發零售貿易，在6國4部門中，總計在23家公司作實例研究。管理代表(大部分是公司之負責人或人力資源經理)、受僱者代表是分別於公司辦公室受訪。因工作條件涵蓋範圍主題廣泛，本計畫聚焦於3項當前有關議題領域之案例，包括工作相關壓力、肌肉與骨骼疾病與針對中高齡勞工之積極政策。

政策背景

促進工作品質與工作條件是歐洲就業策略中被強調之主要發展要素之一。建立在里斯本議程之課題上，歐盟2020策略(Europe 2020 strategy)更增強了增進工作條件之需求。事實上，依「新技能與工作議程(Agenda for new skills and jobs)」旗艦計畫，歐盟執委會拓展範圍，也包括工作品質、工作條件與工作創造等議題。本計畫因此適時與適當的瞭解社會對話在增進工作條件與歐洲社會模式(尤其是有關實現更佳工作)發展架構下之成功要素。

主要發現

公司案例差異性大，不僅是國家、部門之差異，也有公司設立大小的差異(從17位至64,000位受僱者)。雖然所有不同大小與膚色者均面對社會對話架構與工作條件的挑戰，從跨部門、國家與公司大小仍可歸結出重要結論。甚至透過已存在於歐盟層級所有4種部門之社會對話，歐洲還尚未發現對公司層級有直接與顯著的影響。這並不出乎意料，從國家層級(包括社會對話架構)來看，參與者之形式與勞動立法，似乎對社會對話與工作條件之聯結特性有重大影響。不同部門別也影響社會夥伴所面對工作條件之挑戰。除了以社會對話與工作條件間關係作分析基礎之多樣化行動計畫，在社會對話內之機制也獲致相當數量之一般觀點解決方法。23個公司研究，透過社會對話，以多種方式增進在工作相關壓力、肌肉與骨骼疾病與針對中高齡勞工積極政策之相關工作條件，包含從介紹最新的人因工程座椅以防範肌肉與骨骼疾病，到考量有助勞工工作條件的新工作組織模型等各種方式。

政策意涵

主要結論是社會對話與工作條件之聯結性質，在公司案例研究是為勞工與雇主創造雙贏情況之連續過程。此一連續過程開始於公司社會對話程序，確認工作條件之問題或指出問題發生前予以防範之因應措施。以下是透過本研究確定上開連續過程如何奏效之要素：

完善建立之架構以確認問題所在

社會夥伴提供必要架構以確認職場之工作條件問題。建立正式的次級委員會，運用外部專家、設計與執行附加之訊息管道，例如受僱者調查是社會夥伴採取行動之例子，他們可藉此為工作條件議題實施架構與工具收集相關資訊。

公司所有層級之社會對話

不同層級之工廠會議-取決於公司大小、董事會代表與建立之工作場

所委員會，在不同案例中被確認為不同形式的受僱者代表組織。他們都由不同的正式組織組成，在適當層級處理議題、適當參與者之涉入，以及為最後協議之合適委任等。

執行措施之委任與能力

為確保議題是及時與有效地貫徹成為行動與執行措施，委任與能力是必要的。涉入之參與者與社會對話架構具有相稱的合法性與合適的職權以執行必需的措施，代表他們的會員以增進工作條件，也是不可或缺的。

溝通

良好的溝通是必要的，可確保所有受僱者與相關經理人之承諾與瞭解，有助施行措施之成功與有效性。新工作組織之介紹，預防職場傷病措施之實施，或是中高齡者新工作職務之歸屬，全都是相當敏感的行動，需要所有人都能瞭解的議題。在此，社會夥伴是極其重要的，不僅確保遍及全組織的溝通，也確保合法採取措施。對勞資雙方之主要行動方式與驅動器就是確認在此過程中能盡力達成增進工作條件與勞資雙贏，此確認可確保程序之持續性與社會夥伴不間斷的參與。

資料來源：歐洲增進生活與工作條件基金會(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)網頁