

挪威、瑞典、芬蘭的勞動社會對話對臺灣之啟示

林本然、沈恩佑、王曉輝

☒ 高中生組

☐ 大學生組

☐ 研究生組

臺北市立建國高級中學

主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 108 年 12 月

壹、前言

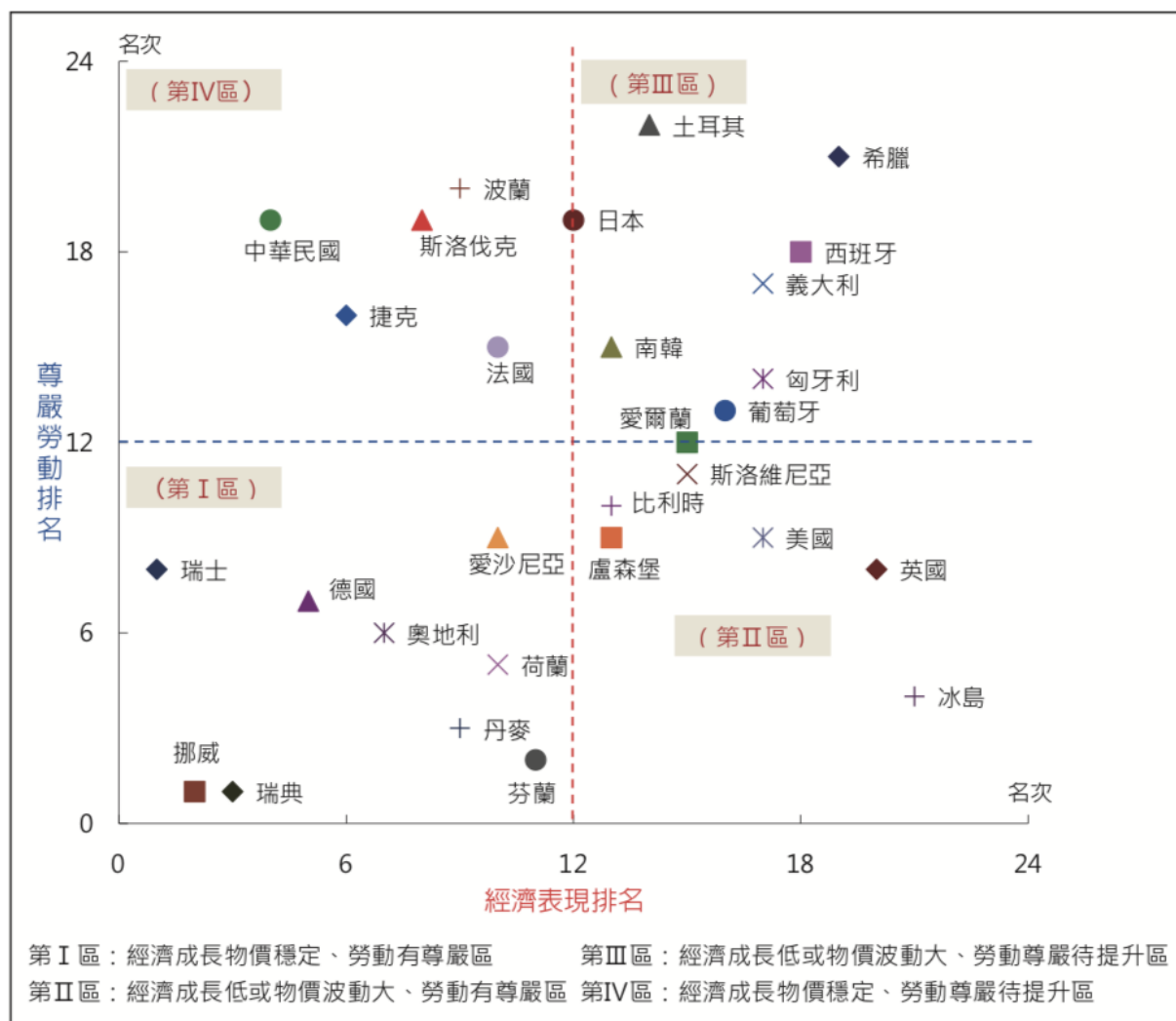
尊嚴勞動的浪潮在近年內迅速地襲向全世界，現今在各個領域幾乎都包含了尊嚴勞動的觀念，在經濟發展之餘，也開始關注勞動力的權益。尊嚴勞動是一個由國際勞工組織提倡，定義尊嚴勞動可細分為保障工作權利、創造就業機會、拓展社會保障以及推廣社會對話四大指標⁽¹⁾，為了創造平等且有尊嚴，安全且人性化的工作環境所衍生的新概念。但是在近年的臺灣社會中，勞資雙方衝突的問題顯得非常嚴重，從中華航空、長榮航空的罷工事件和部分企業的無預警裁員來看即可得知。在四大指標中的排名中，臺灣的社會對話也排最後面，可見臺灣勞資對話急需改進。

在近幾年內，國內增加了許多關於勞工的法條，好比年金改革、一例一休，以及對勞動基準法的修正，其目的皆為落實對工作環境的改善。但是，在看到了社會輿論對新政策的批評、媒體對法規修正的批判後，不禁令人疑惑：臺灣是個經濟表現良好且人權意識高的社會，但為何臺灣的尊嚴勞動卻不比其他國家好，經常被批評勞工權益糟糕？這些政策對於勞資環境是否有改變？狀況真的像媒體與大眾所說的糟糕嗎？因此，本研究將把臺灣的社會對話能力與挪威、瑞典、芬蘭三個將社會對話做得最好的國家進行比較，討論挪威、瑞典、芬蘭的社會對話中值得臺灣學習的地方。

貳、尊嚴勞動指標、經濟發展和社會對話的排名

田玉霞（2014）認為尊嚴勞動指標的排名可以由以下四項指標的排名加總後平均而得：「保障工作權利」、「促進就業」、「社會安全保障」、「社會對話」等指標。其中，「保障工作權利」指標是由「女性勞動力參與率」、「女性相對男性失業率之比」和「女性擔任民意代表及管理人員、專技人員的比率」三項資料而算得；「促進就業」指標是由「勞動力參與率」、「失業率」、「就業率」和「Gini 係數」算得；「社會安全保障」指標是由「公共社會支出占 GDP 的比率」和「長期失業者占失業者的比率」算得；而「社會對話」指標則由「工會成員占全體員工的比率」和「受僱者工時過長比率」求得。另外，經濟表現的排名是由「人均 GDP 成長率」和「物價上漲率」算得⁽²⁾。

參見圖一，可得知尊嚴勞動指標前三名的 OECD 會員國分別為挪威、瑞典和芬蘭。而挪威和瑞典在經濟表現為第 2、3 名，表現良好，但芬蘭在經濟表現方面則差了一點，居於第 11 名，不過仍屬世界經濟表現的前段班。我國在經濟發展的表現也相當不錯，在與 OECD 會員國比較後排名第 4。但尊嚴勞動的排名僅第 19 名，有待加強。



資料來源：田玉霞（2014）。尊嚴勞動指標建構與研析。主計月刊，707，頁 80-90

圖一、尊嚴勞動及經濟表現整體排名

而在尊嚴勞動指標的四大指標中，臺灣在社會對話的排名又屬最差，如表一，臺灣僅排第 20 名，且社會對話指標的前三名與尊嚴勞動指標的前三名相同，可見挪威、瑞典和芬蘭在尊嚴勞動中的社會對話做得很好，但臺灣卻做得最差，拉低了臺灣在尊嚴勞動指標上的排名，凸顯臺灣在四大指標中最需要加強的部分為社會對話。

因此，本研究試圖針對四大指標中的「社會對話」指標來探討，檢討臺灣哪些部分有待加強，且以挪威、瑞典、芬蘭三個社會對話做得最好的國家為借鏡，學習他們的政策，改善臺灣的社會對話能力。

表一、社會對話排名

國別	受僱者工時 過長比率 (%) 2013 年	排序 1	資料時間 (年)	工 會 組織率 (%)	排序 2	平均序位	社會對話 排名
丹麥	1.97	3	2010	68.51	3	3.0	1
瑞典	1.23	2	2012	67.51	4	3.0	1
芬蘭	3.89	7	2011	69.05	2	4.5	2
挪威	2.83	5	2012	54.71	5	5.0	3
盧森堡	2.62	4	2008	37.34	7	5.5	4
荷蘭	0.66	1	2011	18.16	15	8.0	5
比利時	4.43	11	2011	50.37	6	8.5	6
愛爾蘭	3.94	8	2012	31.23	9	8.5	6
義大利	4.07	9	2011	35.61	8	8.5	6
希臘	5.23	12	2011	25.43	12	12.0	7
匈牙利	3.10	6	2008	16.81	20	13.0	8
冰島	13.45	26	2008	79.31	1	13.5	9
斯洛維尼亞	5.55	14	2011	24.40	13	13.5	9
德國	5.41	13	2011	18.05	16	14.5	10
奧地利	8.76	21	2011	27.77	10	15.5	11
葡萄牙	8.50	20	2010	19.34	14	17.0	12
瑞士	5.87	15	2010	17.13	19	17.0	12
愛沙尼亞	4.10	10	2010	8.07	26	18.0	13
英國	12.06	25	2012	25.84	11	18.0	13
捷克	7.58	19	2009	17.34	18	18.5	14
斯洛伐克	6.38	17	2011	16.69	21	19.0	15
西班牙	6.34	16	2010	15.56	22	19.0	15
波蘭	7.24	18	2010	14.58	23	20.5	16
日本	31.70	28	2012	17.97	17	22.5	17
美國	11.13	23	2012	11.08	24	23.5	18
法國	8.96	22	2010	7.84	27	24.5	19
南韓	27.66	27	2011	9.89	25	26.0	20
中華民國	11.92	24	2012	7.10	28	26.0	20
土耳其	46.13	29	2011	5.39	29	29.0	21

說明：中華民國 2011 年修訂工會法，自 2011 年起，工會組織率 = $(\text{企業工會會員人數} + \text{產業工會會員人數}) / (\text{受僱者} - \text{經銓敘之公務人員} - \text{約聘僱人員}) * 100\%$ 。

資料來源：各國資料為 OECD 資料庫；中華民國受僱者工時過長的比率為行政院主計總處人力運用調查報告；工會組織率為勞動部國際勞動統計報告。

資料來源：田玉霞（2014）。尊嚴勞動指標建構與研析。主計月刊，707，頁 80-90

參、社會對話的定義

在國際勞工組織的定義中，社會對話是由政、勞、資三方進行有關經濟利益、工作權利的諮商或會談，其討論形式沒有太大的拘束，故國際勞工組織也沒有一個量化標準以定義社會對話的好壞程度。許多的學者為了研究社會對話而將其分為幾個指標量化計算，但不同的學者有不同的立論。比如田玉霞（2014）從「受僱者工時過長比率」和「工會組織率」著手計算⁽²⁾，彭百崇等（2007）從「團體協約覆蓋率」來作計算⁽³⁾，楊于函（2011）則將「團體協約覆蓋率」和「團體協約簽訂率」定為社會對話指標之一⁽⁴⁾，且以上 4 個指標都有與社會對話一定程度的相關，故本文將一一探討臺灣在以上四個指標的表現與挪威、瑞典、芬蘭相比的結果。

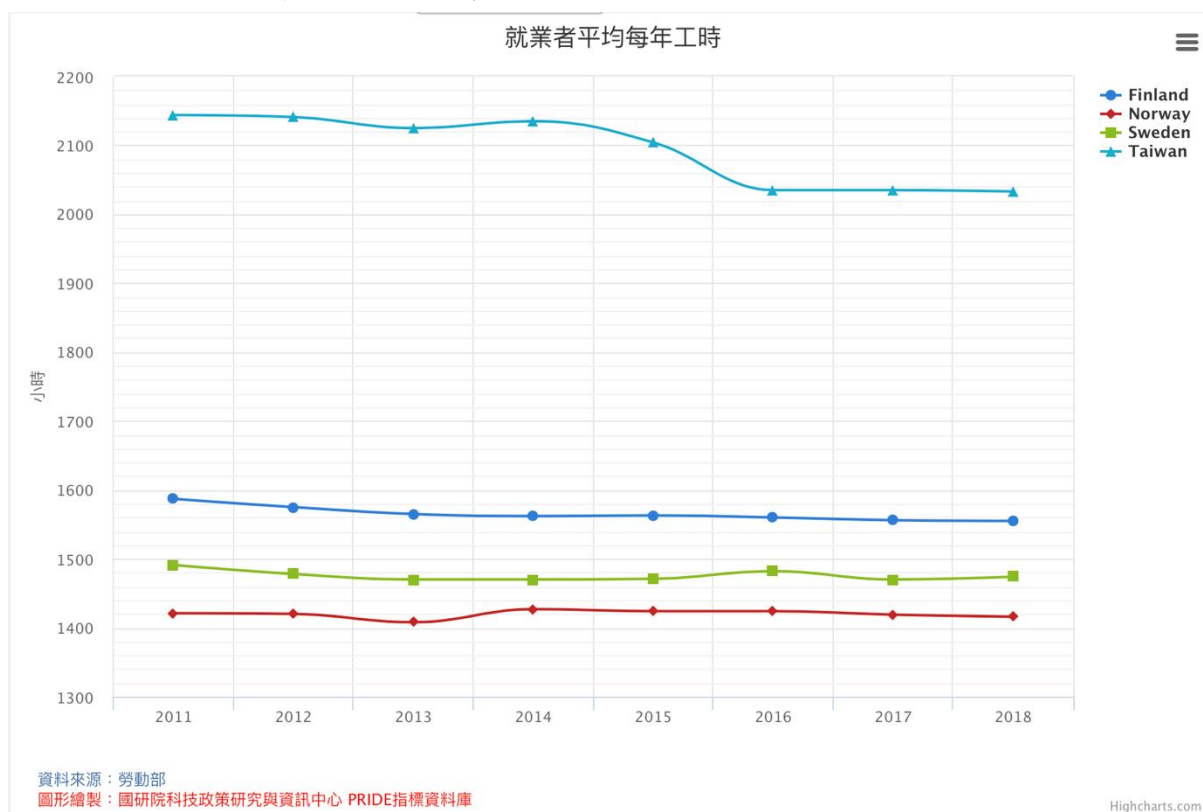
肆、臺灣的社會對話與挪威、瑞典、芬蘭的差異

本研究採用各個不同學者所訂定的指標分析社會對話的能力，包括前文所提及的「受僱者工時過長比率」、「工會組織率」、「團體協約覆蓋率」與「團體協約簽訂率」4項指標。依臺灣、挪威、瑞典、芬蘭在不同指標的表現來分析社會對話的能力。

一、受僱者工時過長比率

受僱者工時過長比率定義為「週工時超過 50 小時的勞工佔全體勞工的比率」，工時過長，代表資方與勞方欠缺溝通或是勞方沒有反應的管道，導致勞方接受不合理的工作時間，此指標雖與社會對話沒有直接關聯，且此指標使用率並沒有很高，但也可視作勞方與資方對話不佳的程度，作為衡量社會對話指標的參考資料。

參見圖二，此為挪威、瑞典、芬蘭和我國的每人平均年工時（年工時為週工時乘以 52），可以看出臺灣的每人平均年工時明顯高出另外三國許多，顯現出我國的勞工工時過長，而且在近 8 年皆是如此。因此我國資方在勞工的工作時間上仍須多加留意，政府也需推動能更有效降低工時的政策。



系統編號：ML10305-0070

資料來源：中華民國勞動部

圖二、就業者平均每年工時

雖然臺灣的每人平均年工時上過高，但看到工時過長比率，其實近年是有所改善的。根據圖三所示，在 2014 年，臺灣的受僱者中有 11.1% 的人是工時過長的，相較於挪威、瑞典、芬蘭，臺灣皆是遠遠落後。挪威、瑞典、芬蘭三個國家在近年內皆把受僱者工時過長比率控制在 4% 以內；而臺灣在 2014 年後比率是逐漸下降，2018 年下降到 5.9%，逐漸接近挪威、瑞典、芬蘭的比率，雖然還有一小段距離，但也相去不遠，期盼此趨勢可延續下去。



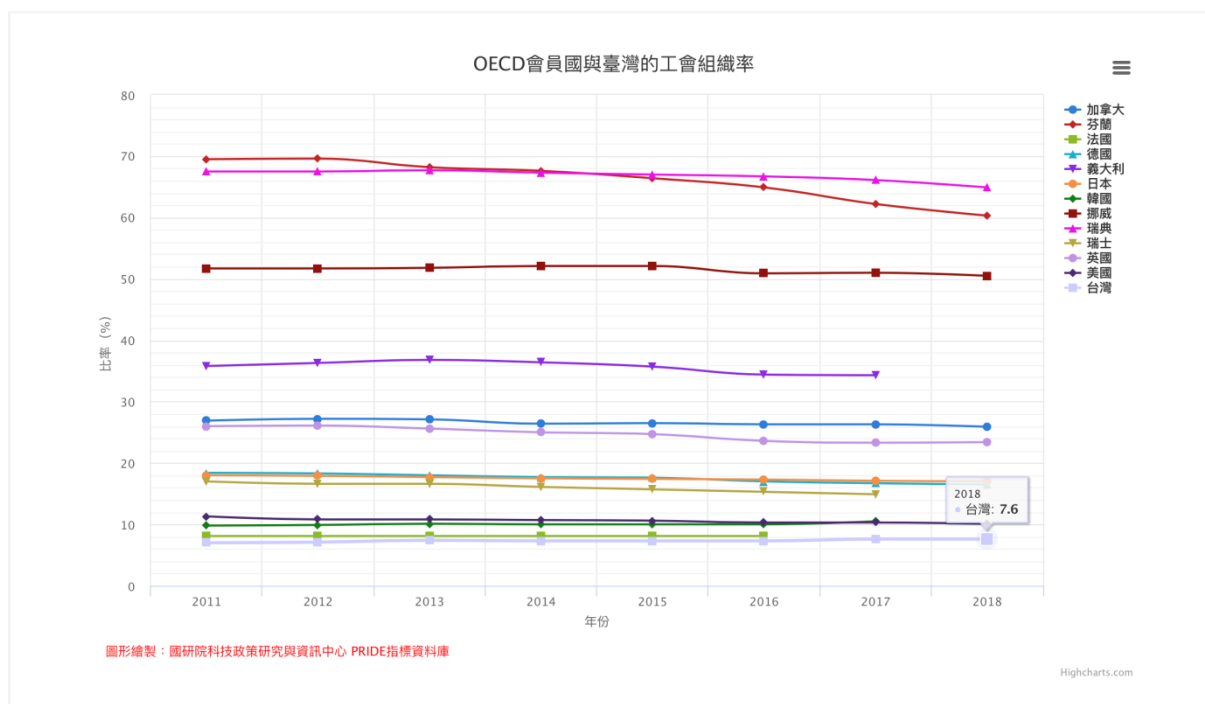
資料來源：OECD Statistics 及行政院主計總處（研究者自行合併）

圖三、受僱者工時過長比率

二、工會組織率

工會組織率的定義為「工會成員占全體員工的比率」，工會成員越多，其實也代表著勞工團結意識越高，更有可能出現集會、罷工此種能反映勞方訴求的行為，這同時也代表了該國家進行的社會對話較多，有利於勞資雙方更深入的溝通。因此，工會組織率也可作為衡量社會對話的其中一項指標。

觀察圖四，可以發現挪威、瑞典、芬蘭在工會組織率的表現上仍是前三名，顯見其社會對話的完善程度，與 OECD 會員國相較之下，臺灣的工會組織率竟是其中的倒數！在 2018 年，臺灣僅有 7.6% 的工會組織率（企業工會加產業工會），與最高的瑞典 64.9% 整整落差了一大截，證明了臺灣在勞方和資方之間缺乏溝通管道，且勞工的人權意識仍不夠高。



系統編號：ML10305-0087（OECD 會員國資料為研究者併入）

資料來源：OECD Statistics 及中華民國勞動部

圖四、OECD 會員國與臺灣的工會組織率

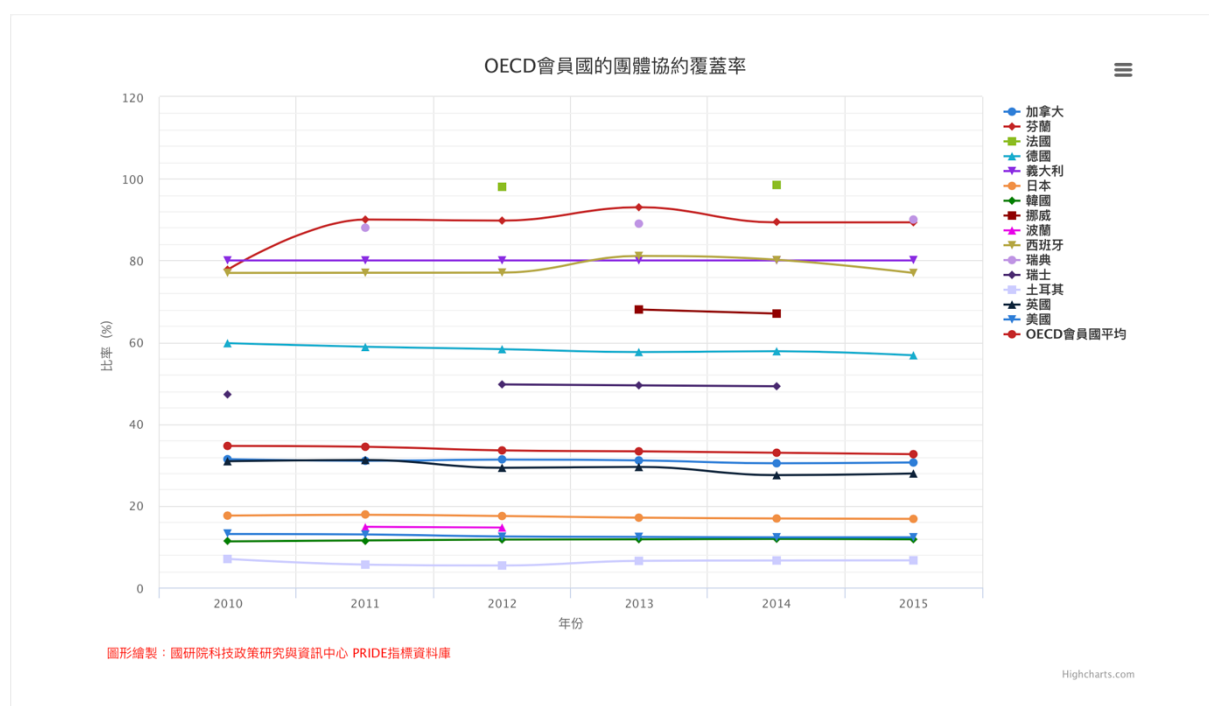
三、團體協約覆蓋率與簽訂率

團體協約覆蓋率的計算方式為「團體協約覆蓋的勞工人數」除以「計算範圍內受僱勞工人數」乘以 100%，此比率可以得知受到資方與政府簽訂的契約而有所保障的勞工人數占全體員工的比率，視為政、勞、資三方溝通的完善程度。團體協約簽訂率則定義為「團體協約簽訂的數量」除以「工會數量」乘以 100%，此指標可以顯示出勞工組織的對話能力，當比率越高，代表該國的勞動組織對話的能力也越高⁽⁴⁾。但因為各國在此兩指標上取得統計資料的方式不一，故找到的資料較不齊全。

以上兩個指標皆是以團體協約作為衡量社會對話能力的基準，內涵也很相近，使用兩個指標一起看則是因為有部分國家的狀況是一份團體協約能一次保障許多的受僱者，此種情況下若只著重於一項指標，在對話能力的計算上可能會有誤差，故兩指標一起搭配研究更能精確得到一個國家社會對話能力的好壞程度。

外國的資料多以「團體協約覆蓋率」的公式所計算，如圖五所示。可以看到挪威、瑞典、芬蘭在此指標的表現上仍有一定水準，而芬蘭的數據甚至有 90% 以上，高出 OECD 的平均許多，顯見其大多數勞工的權益都受到政府和資方的保障。但此指標與社會對話

的排名有些許差異，原因即是並沒有配合「團體協約簽訂率」一起分析，導致圖中的第一名為法國（法國的團體協約多為一次涵蓋到大範圍受僱者的權益）。



資料來源：OECD Statistics（研究者自行繪製）

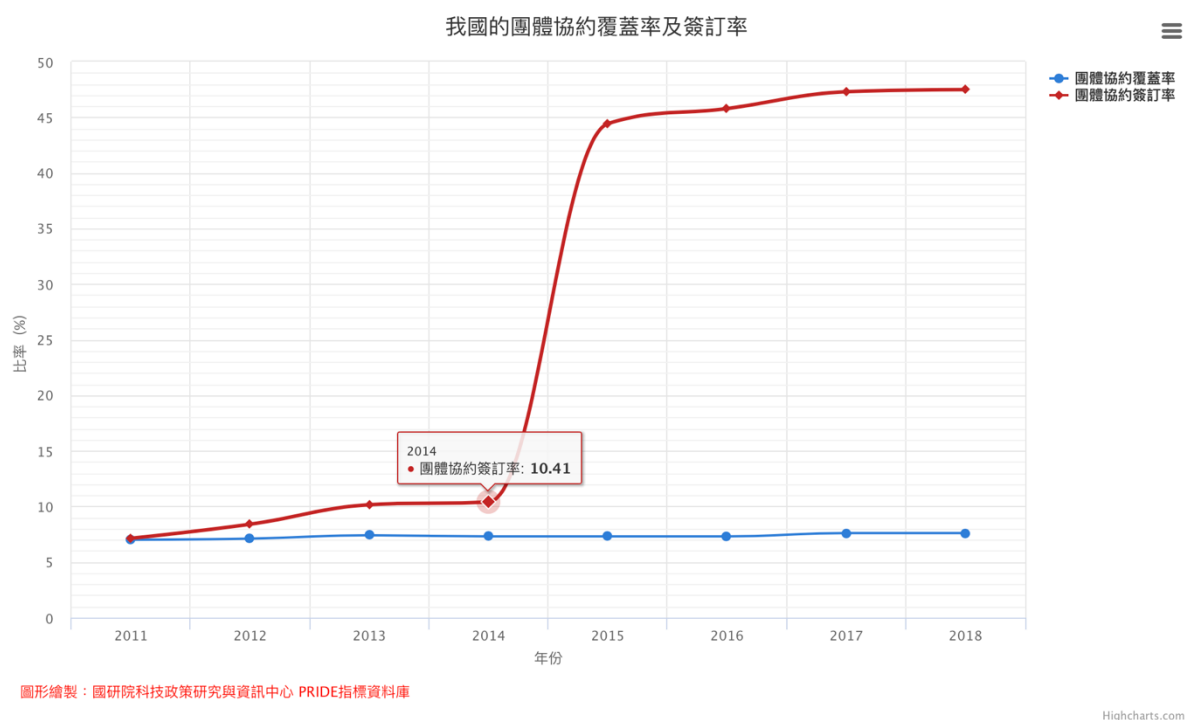
圖五、OECD 會員國的團體協約覆蓋率

臺灣並沒有團體協約覆蓋率和簽訂率的統計資料，但有其計算所需數據。不過楊于函（2011：95）認為⁽⁴⁾：

檢視臺灣現行企業對話實務，團體協約通常簽訂數為一，故其覆蓋率公式即為其企業別工會密度的計算方式。

意即一份工會所簽的團體協約可以保障該工會的所有成員，則公式會變為「所有工會的成員」占「該企業／產業所有受僱者」的比率，即與工會組織率相同。因此，本文即以「工會組織率」的數據當作臺灣的「團體協約覆蓋率」。「團體協約簽訂率」則依照計算公式計算，而計算範圍的層級為企業與產業加總（因外國的計算範圍是企業與產業加總，前文的工會組織率範圍亦同）。

如圖六，我國的「團體協約覆蓋率」（即工會組織率）與 OECD 會員國相較之下是排名最後的，但是若以「團體協約簽訂率」來看的話，臺灣的社會對話能力近年大大的提升，贏過了許多會員國，2015 年起即已超過了 OECD 會員國「團體協約覆蓋率」的平均值 32%，證明了臺灣在勞、資、政三方溝通這一方面其實還是有在改善。



資料來源：中華民國勞動部（研究者自行繪製）

圖六、我國的團體協約覆蓋率及簽訂率

伍、瑞典、芬蘭、挪威在社會對話上的努力

在「受僱者工時過長比率」、「工會組織率」、「團體協約覆蓋率」與「團體協約簽訂率」四項指標上，瑞典、芬蘭、挪威的表現都明顯勝過臺灣。他們的社會對話發展，其實是從很久以前就開始累積的，他們的對話模式也是臺灣尚未達成的，透過這些模式與政策，造就了協商能力完善的社會。

一、瑞典模式

瑞典在集體協商上採政府直接介入勞資雙方對談，形成三方對談為主的模式，且政府以仲裁的方式介入勞資雙方。在 1938 年瑞典總工會與雇主聯盟達成了「和平協議」，奠定了瑞典模式的基石，包含每隔一至三年的全國性集中勞資談判、工會堅持的「團結工資」，平均分配所得，以及全面就業政策比提高工資更優先⁽⁵⁾。奠定了近 40 年的經濟穩定。

瑞典模式其實受到執政黨很大的影響，這也是為何瑞典的社會對話如此成功的因素之一，因為勞方與政方保持良好的關係。不過即使關係良好，政府的立場仍然保持中立，

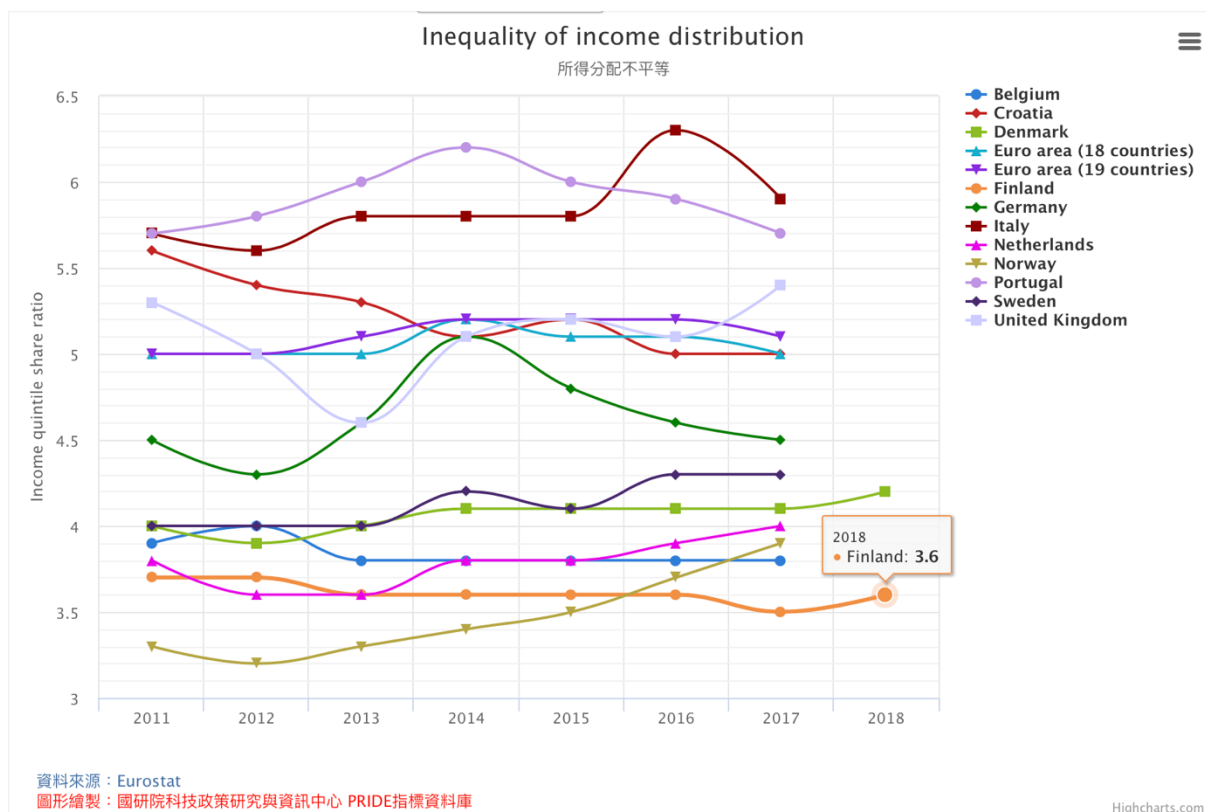
勞資雙方保持共存與合作⁽⁶⁾。在這樣的模式下，使得經濟和社會目標可以在較和諧的狀況下完成。雖然在貿易全球化後，對資方太過有利，導致瑞典模式逐漸不適用⁽⁵⁾，但瑞典模式在和平協議的內容之實行與其中工會與執政黨保持的良好關係等特點上還是表現很好。

二、芬蘭的「勞、資、政三方協商」

勞、資、政三方協商是芬蘭現在使用的模式，對於這個模式，Ilkka Taipale（2008）認為⁽⁷⁾：

根據這個模式，雇主、勞工和政府可以做策略選擇，三方共同針對利益衝突的地方作出調整，並將環境的因素，如經濟、政治、社會安全及財政政策考慮進去。同時，也要考慮到全球競爭的挑戰，所得出的結果就是「所得政策同意書」（Incomes Policy Agreement），根據這份同意書，各個不同產業的工會再與其雇主經由集體協商而產生各項薪資與福利議定者後，交由各相關職場實際執行。

在這個模式下，芬蘭分別在 1945 和 1968 年產生了第一份三方同意書和第一個所得政策同意書「利納馬」。除了勞方和資方的協商外，芬蘭政府也利用了價格和工資法，以確立協約的效力⁽⁷⁾。此種模式因為考慮到了經濟發展、社會安全、政策，因此國家能穩定經濟、雇主和勞工也能取得自己所需的利益。如圖七，此指標算式為「收入前 20% 高的族群分配到的所得」除以「收入後 20% 低的族群分配到的所得」，因此指數越低，代表該國所得越平均。圖中可見芬蘭的所得分配與其他國家比起來是相當平均的，貧富差距也小，這也歸功於芬蘭的政策，因為政府直接介入協商，所得分配也在政府訂定的工資法保障的範圍，讓芬蘭成為了福利最好的國家之一。



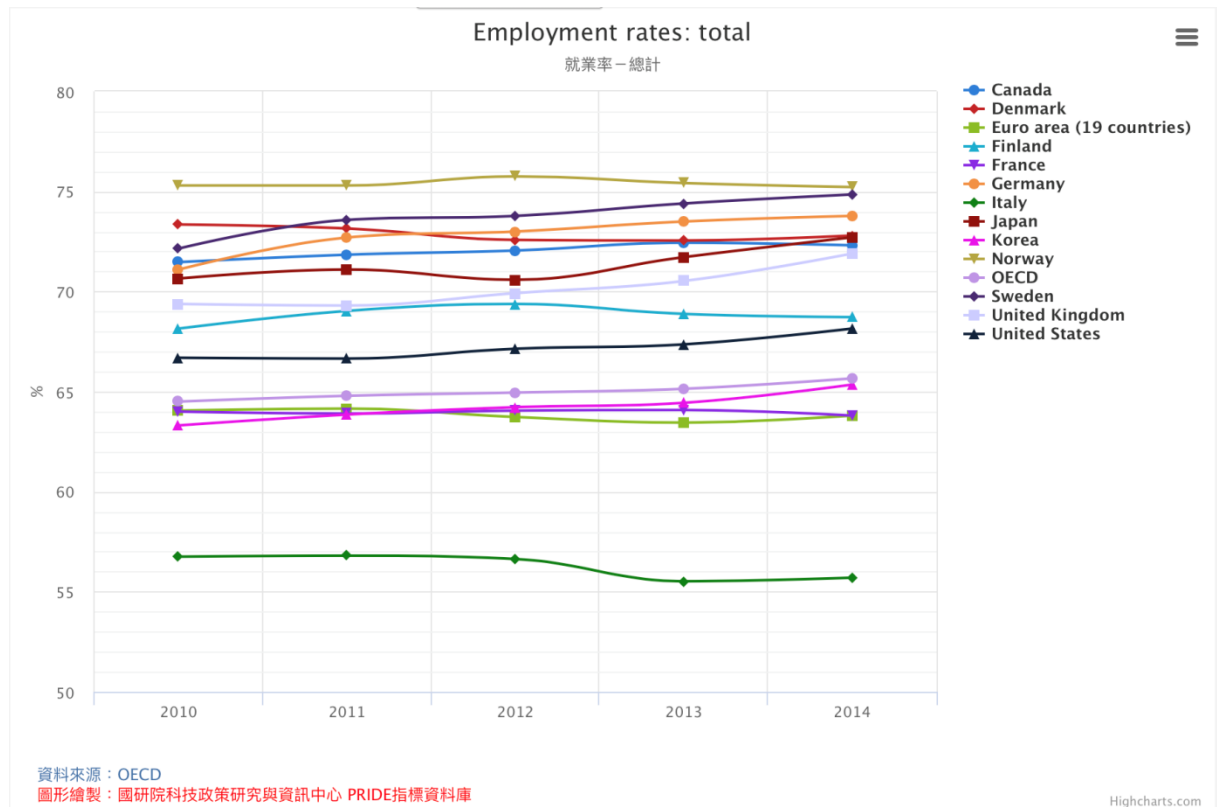
系統編號：EU10207-0305

資料來源：Eurostat

圖七、所得分配不平等

三、挪威的三方協商機制

挪威的三方協商機制與芬蘭非常相似，皆以勞方、資方、政府加入協商。而在此模式下，勞、資、政三方在此模式中地位都是獨立的，可以確保弱勢方的權利不被削弱，且因為政府的加入，使政府在制定政策時可以充分考慮到工資與勞動力就業的問題，也讓受僱者分配到的所得相當平均，與芬蘭不相上下。且挪威透過國家的高稅收促進社會公平，充分保障了勞動力就業⁽⁸⁾。參見圖八，挪威的就業率是非常高的，數據遠遠高過 OECD 會員國的平均 65%。2014 年，挪威有 75% 的勞動力都有就業，可見其社會對於勞動力就業問題的保障良好，這也使得挪威的生產力仍然保持高水準。



圖八、就業率－總計

陸、臺灣目前在社會對話上的努力與改進

一、臺灣社會對話的現況

現在的臺灣有「勞資三法」和勞資會議、團體協約的運行，其目的皆在於保障協商順利進行，但是就現況來說，勞資協商出的內容並非強制，效力並不能完全保障協約的實行。

（一）勞資三法

1. 工會法

關於工會組織的規範，自工會成立以來，就是為了爭取勞工權益。臺灣的工會法有以下幾個重點：解決勞資糾紛，並提出勞動法的修改或訂定，勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進；保障工會成員的升遷機會，不會受到資方的不當待遇，且資方不得限制工會成立⁽⁹⁾。

2. 團體協約法

為了保障工會和資方可以順利協商，此法規定資方無正當理由不得拒絕協商，而且資方應該提供協商必要資料，避免工會淪為形式主義⁽¹⁰⁾。

3. 勞資爭議處理法

此法規定了勞資爭議的法律處理程序，由其中一方聲請調解，若調解雙方不滿，可聲請仲裁，若資方違反工會法當中保護公會成員的法條，得向中央管理機關聲請裁決⁽¹¹⁾。

（二）勞資會議與團體協約

臺灣的勞資會議使勞資雙方得以透過溝通對話，促進勞資合作，並解決爭議。依勞動基準法規定，事業單位應舉辦勞資會議，又依「勞資會議實施辦法」規定，勞資會議至少每3個月舉辦一次。近年來，由於勞權意識抬頭，再加上政府的推動，許多企業開始舉辦勞資會議，由表二可看出勞資會議實施次數有上升的趨勢，也能得知勞資雙方對談的意願增加。

表二、我國勞資會議實施之次數概況

年 / 季	公營產業	民營產業	總計
2014	609	48,160	48,769
2015	659	55,546	56,205
2016	684	65,319	66,003
2017	756	78,327	79,083
2018	1,134	97,378	98,512

資料來源：中華民國勞動部（研究者自行繪製）

但是，「勞資會議的相關規範目前仍無強制性，其決議亦無法作為請求權基礎訴請資方履行⁽¹²⁾」，使得勞資會議時常淪為形式，而沒有實質的幫助。因此，勞資雙方協商最重要的即是簽訂團體協約，就《勞資爭議處理法》而言，其精神也是希望促成團體協約的簽訂，因為團體協約可以形成實質的效力，且可以共同約定勞動條件和其他勞資雙方共同遵守之事項。勞動部為了鼓勵工會簽訂團體協約，研訂了「獎勵工會簽訂團體協約實施要點」，針對符合資格的工會所簽訂之團體協約發給獎勵金。此點不失為促進社會對話的好方法。

二、臺灣可從挪威、瑞典、芬蘭學習之處

挪威、瑞典、芬蘭在社會對話上的政策有許多是現今的臺灣尚未做到的，其中包含了瑞典勞工爭取的「團結工資」、芬蘭和挪威的所得平均分配、三個國家都具備的「政府加入協商」的模式。不過對臺灣來說，有適用於臺灣的政策，也有不適用者。

（一）借鏡團結工資和所得平均分配？

研究者認為，團結工資和所得平均分配概念相似，結果皆能使貧富差距變小。但臺灣可能不適合這樣的政策，因為此政策是建立在國家有高福利政策的情況，政府才能將稅收提高，進一步實現所得平均分配的理念。但臺灣的福利政策不如北歐，稅率也相對低，在臺灣的經濟模式下可能無法實現。

（二）學習「勞、資、政三方協商」

三方協商在挪威、瑞典、芬蘭三個國家中的發展卻非常值得臺灣的政府學習。現今資本主義的發展，造成勞方成為弱勢的一方，許多勞動政策是先由工會主動發起，但在雙方爭議中，由於地位些許不平等，會無法真正滿足勞方需求，或者造成資方不履行約定的狀況。若建構出三方協商的模式下，政府可以透過不斷修法，並適當運用政策與政府強制力介入，來改善勞資關係，並能在勞資政策上制定出完善的法律，來保障勞動條件。因此研究者認為臺灣能從挪威、瑞典、芬蘭的協商模式中學到最多的，即為三方協商的建構與運作。

（三）臺灣尚須努力的地方

1. 政府在協商中的角色定位

臺灣的社會對話模式最需思考的一點是：政府在現今協商機制中的角色為何？在三方協商中，政府作為一個中立者，目的即是強化團體協約的實行，且監督勞資會議避免其淪為形式，根據勞資雙方的需求，政府要學會即時的做出回應。有了三方協商的基礎，也會帶出就業率高或貧富差距小等正面效果。以臺灣來說，加強現有的勞資三法及與勞資會議相關法規的強制力，就對勞資協商有很大的幫助。

2. 勞方與資方的和諧溝通

而三角關係中，勞方也必須爭取自身權益，以和諧的方式向資方提出訴求，例如：（1）受僱者工時問題：可藉由雙方協商，加入政府此中立角色，等勞資雙方達成協議後，再由政府立法規定之。（2）工資相關問題：將協商後的結果經過政府立法保障，能有效加強勞資協商內容的效力。資方在發展經濟時也須顧及勞方的訴求，給予合理的待遇，如此，協商才能實行其目的。

柒、結論

綜觀臺灣在社會對話上的表現，雖然在社會對話的各指標上都差強人意，但是近年來其實有逐漸變好的趨勢。以受僱者工時過長比率和團體協約簽訂率來看，其實都可以看出臺灣勞資的對話能力有邁入佳境的情況。但是，本研究認為要擠身社會對話能力排名前幾的國家仍有很大的空間要努力。

以臺灣目前的社會對話政策來看，其實勞資雙方的對話有進步，但政府並沒有有效地幫助協商。觀察挪威、瑞典、芬蘭，三個國家的工會、雇主聯盟、政府的地位是相互平等的，彼此經過協商後各取所求，互相照顧到彼此的利益，使得國家競爭力強大。臺灣的政府應該多加思考如何適當的介入勞資雙方的協商，應該要以中立且有效使契約履行的角色加入；臺灣的資方在資本主義的潮流下，也要顧及到勞方的權益，好比工時與工資；而臺灣的勞方要多加的爭取自己的權益，但是是以和諧的方式。外國有許多的勞工權益是在幾十年間勞工陣線不斷的爭取才產生的，透過三方協商，政府和雇主陣線皆能有效聽到勞工們的訴求。

在臺灣經濟發展蓬勃之餘，也當思考國家的生產力—勞工們的權益，建構出一個具備完善對話能力與協商機制的社會，才能使國家在世界上的競爭力保持良好。

參考文獻

1. ILO. (2015). Decent work agenda. 上網日期：2019 年 10 月 19 日，取自：
<https://web.archive.org/web/20150716000103/http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm>
2. 田玉霞 (2014)。尊嚴勞動指標建構與研析。主計月刊，707，頁 80-90。上網日期：2019 年 10 月 19 日，取自：
<http://www.bas-association.org.tw/catalog/arts/010311080.pdf>
3. 彭百崇 (2007 年 12 月)。社會夥伴參與政策形成之機制建與運作方式之研究-兼論國外經驗及啟示。陳正良、康長健、劉黃麗娟 (主持人)。行政院勞工委員會委託研究報告。上網日期：2019 年 10 月 24 日，取自：
<https://www.mol.gov.tw/media/3809756/社會夥伴參與政策形成之機制建立與運作方式之研究-兼論國外經驗及啟示.pdf>
4. 楊于函 (2011)。我國社會對話推動及其效益評估指標建構之探討 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號 099NCCU5350008)
5. 劉格正 (譯) (1994)。瑞典模式—國際化趨勢下的犧牲品 (原作者：Bror Perjus)。《新潮流》，第 8 期。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
<http://www.frontier.org.tw/ffdc0017.html>
6. 劉人瑋 (2004)。瑞典社會福利制度之研究 (碩士論文)。取自臺灣博碩士論文系統。(系統編號：092NHU05481009)
7. 洪蘭 (譯) (2008)。芬蘭的 100 個社會創新 (原作者：Ilkka Taipale)。第 6 章。臺北市：天下雜誌。
8. 周正平 (2011)。三方協商機制：挪威福利社會的穩定基石。經濟參考報。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
<http://finance.sina.com.cn/roll/20111220/005911020340.shtml>
9. 全國法規資料庫 (2016)。工會法。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0020001>
10. 全國法規資料庫 (2016)。團體協約法。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0020006>
11. 全國法規資料庫 (2016)。勞資爭議處理法。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0020007>
12. 林垵君 (2018)。勞資會議規範與實務。勞動臺北電子報，特刊。上網日期：2019 年 10 月 30 日，取自：
https://web.bola.taipei/EDM2/Epaper/Epaper_in.aspx?id=2190&chk=877a79b6-5701-4d1a-bea0-1e9795fa10a0¶m=pn%3d4