

北欧国家市场经济模式下劳动关系协调机制初探

北京控股集团有限公司构建和谐劳动关系交流考察组

为借鉴发达市场经济国家协调劳动关系的成功经验,增强工会维护职工合法权益的能力,同时为构建企业和谐的劳动关系,促进北控集团发展战略规划的实施,北京控股集团有限公司及所属燃气集团和京泰集团工会干部一行7人,于2008年4月先后对芬兰胡文凯市热能股份有限公司、芬兰工业协会、丹麦3F工会哥本哈根市工业行业工会进行了交流考察。

1 交流考察活动的交流情况

本次考察主要围绕“北欧模式”中最重要的三方协商机制中的各方展开。特别是对工会组织、雇主协会和雇主的考察,对于全面了解和分析国外市场经济国家维权机制对构建和谐社会的作用,具有启示和借鉴意义。

1.1 同雇主的交流情况

考察团所考察的雇主代表是芬兰胡文凯市热能股份有限公司。这是一家私人企业,公司经理 Mr. Raimo Oikarinen 先生热情接待了考察团。他首先介绍了公司的概况:他的公司创建于1974年,现在主要经营业务是为胡文凯市提供热能的销售和服务。他所购买和销售的热能来自一座生物垃圾处理场,他的业务是为占全市85%的1650家客户提供热能服务。他说他的经营理念是“环保是第一目标”,目前他仍在致力于用更多的生物处理产生的热能为城市服务。在介绍他对工会和雇员的态度和关系时,他说:作为雇主他认为自己的事业和利益来自全体雇员,因此他严格履行行业集体协议,并努力为自己的员工提供更多福利,因为这也是在维护他自己的利益。2007年他的员工工资增长了近1倍,高于行业集体协议所规定的增幅,因此他和员工的关系非常和谐。2007年公司创造了1370万欧元的利润。在

深入的交流中他还谈到三方协议机制和对雇员加入工会的态度等问题。通过和雇主的交流,为考察团留下的初步印象是,市场经济国家中的企业雇主法律意识较强,同时北欧民族平等、妥协、合作的传统理念即使在私有企业的雇主身上也是可以表现出来的。这也是“北欧模式”能够形成的原因之一。

1.2 同雇主协会的交流情况

考察团所考察的雇主协会代表是芬兰工业协会,接待考察团的是协会经济政策部高级经济学家西蒙·皮诺马先生。西蒙·皮诺马先生首先介绍了工业协会的组织结构。该协会的性质属于雇主机构,在三方协商机制中代表雇主的利益,即充当的是雇主的角色。他所在的工业协会是芬兰全国最大的雇主协会组织之一,在全国有42个分支机构,有16000家雇主公司作为会员,其中96%为中小雇主企业。他们的协会由5个部门组成,即:企业部、企业环境部、经济部、工业关系部和创新竞争力部。部门的组成是针对经济和形势发展需要而设定与调整的。例如:创新竞争力部就是针对全球化和知识经济发展需要新成立的部门。每个部门都在研究与劳工政策有关的问题,目前他们正致力于芬兰制造业劳工紧缺问题,及由此可能引发的劳工政策变化问题的研究。他说:在芬兰几乎每个行业都有维护自身利益的团体,如工会、雇主协会、行业协会等。在劳动关系领域,不仅全国绝大多数受雇佣的职工都参加了工会,而且绝大多数的私人企业主也都参加雇主协会。他们通过参与社会组织,找到共同利益的汇合点和表达利益诉求的渠道。他用大量的数据阐述了芬兰劳工关系和劳力市场体系及特点;介绍三方协商机制的基本框架和形成背景与发展;芬兰的劳工政策和法律;政府在劳动争议调解过程中的作用;集体谈判机制及面临的问题和挑战。介绍了全球化对芬

兰失业率的影响、政府公务人员阶层状况、工会在三方协商机制中的作用发挥、及工会在劳动保护、改善工作环境与条件等方面的作为。通过与雇主协会的交流,为考察团留下的深刻印象是,在劳工问题上,芬兰很少有由少数人决定大多数人利益的事情发生。这也是“北欧模式”形成的原因之一。

1.3 同工会组织的交流情况

考察团所考察的工会组织代表是丹麦 3F 工会组织哥本哈根市工业行业工会。该工会组织负责人吉姆先生全面地向我们介绍了 3F 工会的组织结构,他介绍说:他所在的行业工会组织是丹麦全国三大工会组织之一,共有 30 万名会员,在他们行业工会里共设有 6 个部门,分管着包括:农林、建筑、运输、公共服务、私有公司。燃气行业在丹麦归属于能量工会,包括:煤炭、石油、天然气和风力等企业。在介绍集体谈判的内容时,他说:丹麦实行全国统一集体谈判,即由总工会之下的包含所有产业的工会联合会,和雇主协会之下的包含所有产业的雇主产业联合会进行谈判,双方可以就工资、工作条件及培训等问题制定总的指导原则,在全国性集体协议的基础上,在企业层面还可以进一步协商并签订企业协议。在谈判前,工会往往要求从工资增长总额中先留出一部分用于补偿那些协议外工资增长很少的职工。对于集体谈判集中化最大的好处是,工资差距不断缩小。他还向考察组介绍了工会组织在提高职工保险福利,特别是失业保险等方面做出的不懈努力和取得的业绩;介绍了劳动争议调解机制、职工技能培训机制等内容。他在讲授中采取了多媒体演示形式,使得交流考察活动更加生动直观。

2 对芬兰、丹麦为代表的北欧工会组织及工作的基本认识

北欧是世界上最发达、共同富裕而又最具竞争力的地区之一,特别是近年来,北欧各国经济持续增长、失业率低、社会和谐稳定。北欧工会的组织结构,和他所处地位及发挥的作用又是如何呢,通过考察我们得到一些比较直观的认识和了解。

2.1 北欧工会组织的结构

以芬兰、丹麦为代表的北欧工会组织结构,属于中央集权式的组织结构。即工会组织自上而下有着

严密的组织系统,全国性总工会力量强大,各级工会高度团结和统一。这种组织结构保证了工会内部的权力集中,有利于推行严格的纪律,保障工会的强大力量。例如:芬兰全国就有三大工会组织,其中由蓝领会员组成的工会有 22 个分支工会组织;白领会员组成的工会有 20 个分支工会组织;专业人士组成的工会有 36 个分支工会组织,全国具有 220 万个会员,入会率达到 80%,这在西方国家已经是一件非常了不起的事情。

2.2 北欧工会组织结构的特点

经过几十年甚至一百多年的发展,北欧工会的组织结构在发展过程中得到不断完善,比较好地适应市场经济发展的要求。其结构大致有以下特征:

(1)机构人员精干,工作效率较高

北欧国家都属于发达的资本主义国家,由于地位以及经费等原因,它们在设置机构时,尽量做到少而精,减少中间环节,提高工作效率。在我们访问的丹麦 3F 工会设立在哥本哈根市的行业工会组织里,虽然只有 6 个部门,五、六十人,却管理着 30 多万会员。有关资料显示挪威总工会总部也只有 8 个部门,工作人员 160 多人。

(2)机构设置针对性强

北欧工会组织的机构总是围绕重点工作,有针对性地设置。首先是围绕协调劳动关系和解决劳资纠纷,因为加强解决劳资纠纷的力量是他们在机构设置时优先考虑的重点。具有资料显示,如挪威总工会总部共有 160 人,但其法律部的干部就多达 50 余人。其次是围绕发展工会组织和吸纳新会员。例如:在我们访问的芬兰工业协会经济政策部的高级经济学家西蒙·皮诺马先生介绍说:工会的组织与机构总是随着新兴产业、行业的产生而加强。

(3)重视超前研究,设置经济与劳工问题专门研究机构

北欧国家工会为了适应充满竞争的资本主义经济和社会的发展,都设有专门研究国家经济政策走向和国内外劳工问题的机构。如:芬兰国家工会设有工业关系和劳工部;丹麦总工会设立了经济与社会政策部,专门研究国家经济与劳动政策。他们认为:只有深入研究国家的宏观经济走向、劳动政策及产业政策等,工会才能更好地制定出自己的工作方针,提出指导性意见。

2.3 北欧国家工会在与执政党的良好合作、营造公平社会中发挥着重要作用

北欧国家大部分时间都是由社会民主党单独执政,其主要原因是北欧社会民主党的社会基础主要是劳动阶层,而80%左右的雇员都参加了政治上倾向社会民主党的总工会(例:丹麦、瑞典工会组织程度达80%以上;芬兰、挪威为78%),同时北欧各国历届内阁中的许多大臣来自工人运动。这样,工会与执政党的相互理解与密切接触,构成了代理与被代理、支持与被支持的利益共同体。在此基础上,北欧国家普遍就劳动环境、就业保障、休假、劳动争议等问题颁布了有利于劳工的法律,维护了劳动者政治和经济权益。例如:北欧国家建立了广泛的公共退休养老和收入保障制度(北欧国家税收占国民生产总值的50%),使得社会各个阶层之间的收入与消费水平通过再分配趋于均等化,营造出一个比较公平的社会。这些都与工会所发挥的作用密不可分。

2.4 北欧工会在多层次协商制度、化解利益冲突,促进社会和谐中发挥着重要作用

北欧国家实现社会公正和谐,工会多层次协商制度发挥了重要作用。北欧国家劳动关系的处理是基于政府、工会和雇主的三方合作。任何一个涉及劳工利益政策措施的出台,都需要与另外两方达成一致,取得共识。如:在丹麦每年8月-10月期间,中央政府与工会、雇主协会就第二年的公共服务方面的立法、公共开支项目的框架以及税收问题进行协商,这种三方协商机制实施的结果,在一定意义上实现了几种力量的“文明妥协”。

北欧劳资协商制度,主要由工会和雇主协会双方协调,政府不予干预,协商主要涉及雇员和雇主利益的工资等问题。北欧国家实行全国统一集体谈判,即由总工会之下的包含所有产业的工会联合会和雇主协会之下的包含所有产业的雇主产业联合会进行谈判,双方可以就工资、工作条件及培训等问题制定总的指导原则。高度集中的工资谈判制度,有利于提升竞争力。在全国性集体合同的基础上,企业层面的劳资合作委员会可结合本企业具体情况就工资、工时、福利等问题进行进一步协商并签订企业协议,从而保证每个企业的独立性。如:丹麦全国谈判中规定了每周37小时工作制,但同时也允许各个产业或企业签订更加灵活的劳动时间,以最大程度地调动职

工的积极性,实现更高的劳动生产率。

如果在集体协商谈判中双方发生争执,可由调解委员会进行调解,还可以由劳工法庭裁决。

2.5 北欧工会与政府、雇主在劳动力市场上密切合作,保证国家在经济全球化时代的竞争力中发挥重要的作用

北欧国家中,失业保险主要是通过政府税收来支付,而不是由雇主承担,受保护的个人承担一小部分。北欧工会在失业保险方面承担重要工作。以丹麦为例,政府与失业基金会合作来完成失业保险工作,而工会通常是行业失业基金会的一方代表,因而很多情况下是由工会具体负责失业金的管理,失业人员在领取失业补助的同时,还可以直接得到工会组织的职业介绍、接受培训等方面的具体帮助,这一制度促使员工积极流动,不仅大大降低了丹麦的失业率,而且造就了一支素质较高的职工队伍。这些都显示着工会在北欧社会中的不可替代的地位与作用。

3 芬兰、丹麦工会工作实践带来的启示与思考

芬兰、丹麦两国与中国在基本国情、政治经济制度、社会形态与意识形态、以及工会性质地位上都有本质的区别。但是,双方也存在着一些重要的共同点,特别是在维护职工权益上更为接近。中国的发展速度、在国际社会上的重要作用和日益提升的地位和影响,也已经为各国工会界所认同。中国工会所独有的政治优势,由此决定的对于政治经济和社会产生的重大影响,也不是其他各国工会可以相比的,但是,芬兰、丹麦工会的实践依然给我们很多重要的启示和思考。

3.1 雇主和雇主协会对工会所持平等、妥协、合作的态度对我们的启示

考察组所考察的芬兰雇主代表和雇主协会代表,无不表达和显示出对工会组织的重视。特别是他们所持的平等、妥协、合作的态度值得思考。雇主协会代表西蒙·皮诺马先生在谈到对工会的态度时说:工会和雇主协会是处理劳动关系的主体,因此,将工会的地位和作用提到法律的高度。同时他还认为,工会和雇主协会代表坐在谈判桌前时,他们解决的不仅是劳资之间的问题,实际上也是为了促进国家

经济的正常运转和社会和谐。雇主代表 Mr. Raimo Oikarinen 先生同样表示:撇开雇员利益只考虑公司利益是不可行的,只有将雇员利益和公司利益结合起来考虑,才能获得长远和最大的利益。认识上的高度,决定了他们在实际中对雇员和工会组织都采取了平等、妥协、合作的态度。例如:他们对工会提出的增加工资、改善生产环境、以及职业培训的合理要求,采取了积极谈判的态度,一般都能达成协议。当然由此产生的必然是双赢的结果。联想到北控集团成立的3年中,特别是在集团重组关键时期,百端待举,但是仍然把逐步满足广大职工日益增长的物质文化生活的需求和社会保险水平的提高,作为重要工作抓紧抓好,始终把构建和谐企业作为目标,支持和重视工会工作,得到广大职工的普遍称赞和拥护。这些体现了集团党委、董事会、领导班子始终坚持全心全意依靠工人阶级的指导思想,坚持以人为本,注重调动和发挥广大职工主人翁精神和生产建设积极性、创造性。我们坚信,在北控党委、董事会的领导下,北控集团、集团各级工会组织和集团广大职工的事业和前途一定会更加美好。

3.2 行业性劳资谈判模式对我们的启示

目前,我国工会落实基本职能有两个载体,一是集体合同,二是企事业单位职工代表大会。前者是维护职工的经济权益,后者是维护职工的民主权利。就集体合同而言,我国的集体合同制度基本上是在企业这个层面推行,这种企业集体合同固然可以更多地考虑企业的经济状况,具备较强的针对性,但是难免会出现同一地区、同类企业工资水平、工作时间、劳动保护、福利标准方面的过大差异。同时,由于企业工会的政策水平、谈判技巧、法律知识等方面必然存在的局限性,也由于企业工会事实上与企业行政存在的地位不对等性,集体合同的质量本身就存在着诸多问题。反观芬兰、丹麦工会,基本采取了从上至下的模式进行集体合同谈判,特别是由行业工会与相对应的企业组织来完成集体合同谈判工作,情况会有很大的不同。第一,行业工会有着高层次人才,法律专家、经济专家、工会业务专家,政策水平、法律知识和谈判技巧的掌握和运用,远远高于企业工会;第二,行业工会有着超然的地位,完全可以用对等的身份与企业方代表进行平等的协商,平等是协商的重要前提,如果劳资双方关系不能对等,协商

就存在不平等的极大可能性;第三,行业集体协商可以大面积覆盖企业和职工,即能够充分体现协商本身的效能,又可以更大程度地体现社会公平。这对于目前我国工会现状和营造和谐社会的需要来说,无疑是一种可以研究参考的形式。结合北控集团所属燃气集团为例,也可以说明这种模式存在的道理。就一定程度来看,燃气集团所采取的就是从上至下集中集体合同模式。燃气集团所属18个分子公司,生产经营规模效益等情况各不相同,最小的二级单位只有几十人。为此,燃气集团工会在党委的支持下,采取了集团公司签定综合性集体合同,各二级单位签定集体合同、集体协议及单项集体合同的办法。在工资增长等关键性条款集团公司集体合同进行宏观指导,由各二级单位对集团公司的集体合同进一步细化和量化,补充具有本单位特殊性的条款,使之更切合实际,具有可操作性,收到很好的效果。从考察和实践经验看,这一做法是比较适应当前形势下的中国工会和各级工会组织。

3.3 重视劳工政策、课题的超前性研究对我们的启示

北欧国家工会为了更好地制定出自己的工作方针,提出指导性意见。在客观条件极其不利的情况下,仍然投入大量人力、财力开展前瞻性课题研究,为我们树立了榜样。面临经济全球化条件下的经济主体的多元化、劳动用工方式和分配方式的多样化,劳动者内部构成的分层带来的利益群体化等许多重要课题,我们要进一步加强对新形势下职工队伍的构成变化状况的研究,对劳动关系变化特征、发展趋势和应对策略的研究,用科学发展观统领工会工作全局,不断主动适应劳动关系的复杂变化,推动企业构建和谐劳动关系以促进和谐社会建设。要以加强劳动关系的研究为切入点,强化工会的维护职能,特别是要加大工会依法维权的工作力度,努力健全规范有序、公正合理、运转顺畅的协调劳动关系机制,促进劳动关系的和谐与职工队伍的稳定。结合北控集团工会目前正在实施的“职工收入情况调查”、“新国企建设中的工会作用发挥”等课题的研究,正是不断适应劳动关系的复杂变化,促进企业构建和谐劳动关系的积极转变和积极实践,也是各级工会组织应当坚持的基本做法。

3.4 对芬兰、丹麦工会能够发挥重要作用而引发的

浅谈燃气企业的设备管理

惠州市城市燃气发展有限公司(516008) 张晋敏

摘要 本文主要从设备的分类、管理制度、管理系统及考核方面针对燃气企业设备的统一管理进行了探讨,为做好燃气设备管理,保障燃气企业的安全运行提供参考。

关键词 燃气 设备 管理

随着世界能源供应多元化和能源消费结构的改善,中国长期高速的经济增长对能源的需求,城市燃

气作为关系到城市人民的生活质量、自然和社会环境,关系到城市经济和社会可持续发展的城市基础设施的重要组成部分也在高速发展中。作为高危行业,燃气企业的设备管理尤为重要,燃气运行设备担负着燃气企业向用户输送供应燃气任务,设备状况不但决定着是否保障送气,而且影响到人民群众的生命和财产安全。因此,设备安全是企业安全的

思考

工会组织只有真正维护职工的利益,才能壮大组织,扩大影响。北欧工会组织始终围绕劳工政策、劳动工资、劳动条件、劳动争议等涉及会员切身利益的根本性问题积极开展工作,赢得了广大雇员的支持信任,这是北欧工会组织能够发挥重要作用的本质所在。结合我国工会组织状况分析,目前的基层组织与会员数量是历史上最高的时期,但是,与企业组织数量和全体职工的数量相比还有着非常大的差距。我国工会组织作为党领导下的工人阶级群众组织,应当认真依照法律和工会章程,维护合法权益,想职工之所想,急职工之所急,真正为职工说话办事,做职工的贴心人。这样才能增强工会的凝聚力、影响力和号召力,才能调动职工的积极性,并把这种积极性引导到我国社会主义现代化建设上来。结合北控集团工会情况来看。截止到2007年,北控集团拥有员工12 501人,其中,女员工3 977人;工会会员12 145人,其中女会员3 914人;集团3级工会专职工作人员46人,其中女性22人,兼职工会工作人员163人,其中女性74人;集团3级工会建立了15个女工组织,专职女工工作人员6人,兼职78人。集团工会组织健全完善,同时我们在履行工会职能,突出维护职工各项权益,为广大职工群众服务;

以经济建设为中心,为集团改革发展服务等方面,开展了生动活泼、富有成效的工作。下一步,我们将以构建和谐劳动关系为目标,维护好职工的合法权益,切实维护好职工的劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等权益,争取在新国企建设中进一步发挥好工会组织的作用。

总之,我们这次交流、考察活动,时间虽然比较短暂,但是通过与芬兰、丹麦工会组织状况的比较,得出一条最深刻的体会:中国工会是世界上会员最多的工会组织,群众性特点发挥充分的工会组织,基本和各项职责全面履行到位的工会组织。因为我们有中国共产党对工会的坚强有力的领导,这是我们工会组织强大的政治优势;我国工会的组织体系完善,组织网络健全,组织体制科学,组织功能完备,组织作用明显;特别是北控集团的各级工会组织所得来自集团党政的信任和支持,更是国外企业所做不到的;集团党政为各级工会组织和工会干部创造的工作环境和条件更是国外工会所无法比拟的。我们要在北控集团党委领导下,保持优势,发挥特色,坚定信心,按照工会章程、全总提出的目标任务和“组织起来,切实维权”的工作要求,集中精力把各级工会的各项工作做好,在服务企业改革发展稳定的大局中,在新国企建设中发挥更大作用。