



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

工会如何推进和谐劳动关系的建设

发布时间：2007-10-10 15:35:42

工会如何推进和谐劳动关系的建设

——从北欧的丹麦模式说起

中国劳动关系学院劳动关系系教授 郑 桥

内容提要 工会运动是社会经济矛盾的产物，经济结构的调整 and 变化往往直接影响到工会活动的各个方面，同时，工会运动的发展也在影响着劳资关系的运行和社会环境的改变。近年来，经济全球化进程加速发展，给各国劳资关系和工会运动带来巨大冲击。在此进程中北欧国家丹麦，以其独特的制度安排和实际运作，从容应对经济结构的调整，劳资关系保持着相对稳定的状态。在这当中，丹麦工会发挥了积极而独特的作用。

关键词 丹麦模式 经济结构调整 灵活保障机制 工会运动 妥协文化与规则

丹麦是北欧一个小国，人口500多万，劳动人口280万。近年来，在各国对全球化带来的冲击争论不断的时候，丹麦经济却保持着良好的运行状态。2004年丹麦人均GDP36200欧元（合45100美元），在欧盟国家当中位居第二位。通货膨胀率只有1.4%，在西方各国失业率普遍攀升的情况下，丹麦的失业率只有5%，且还有下降的趋势。丹麦良好经济运行状况，使它成为对外资最有吸引力的国家之一。

丹麦令人关注的吸引力来自诸多方面：开放的经济结构，自由的贸易环境，良好的就业状况，高素质的员工、高水平的劳动生产率，较低的公司税赋，高效的政府公共服务等等。诸多社会因素共同构成了所谓“丹麦模式”。丹麦模式以一种高效有序的制度安排，营造出了一个充满活力而又保障充分的劳动力市场。

一般而言，在经济结构调整过程中，最大的问题就是劳动岗位减少导致的失业与经济高速发展之间的矛盾。丹麦的企业以中小型居多。小企业的经营具有灵活高效的特点，但从岗位配置角度看，企业内部调整的余地非常有限。这对于员工的就业保障来说可能具有不稳定的影响。丹麦的劳动力市场是非常灵活的，雇主享有充分自由的用工权，雇人和解雇没有过多的限制。因此，丹麦工人每年大约有1/3即75万人要更换工作。如此频繁的流动率，是否对工人的就业与生活造成威胁？是否会引发劳动关系的矛盾与冲突？丹麦如何做到劳动力市场的灵活运行与劳动者的权益保障同时兼顾？

一、充满活力的灵活保障机制

从上世纪90年代开始，在工会的积极推动和劳资政三方的共同努力下，丹麦开始实行积极的劳动力市场政策。这套机制被称为灵活保障机制。

灵活保障机制包含三个方面的内容：首先是赋予劳动力市场极大的灵活性，也就是说雇主在用工方面享有充分的自由；其次，用完善的保障体系配合灵活的用工制度，以有效的社会政策干预劳动力市场。工人如果失业，只要他有过一年的工作经历，就可以享受失业救济金。与此同时，第三个方面是以促进就业为导向的积极的劳动力市场政策。工人失业后不仅仅是领取救济金，还要积极地进行再就业。失业工人面临两个选择，或者马上接受换岗培训，或者接受硬性指派的工作，指派的工作一般路途较远且收入不高。要想迅速找到理想的新工作，就必须积极地参加培训和学习，掌握新的技能。如果既不积极接受培训，又不接受指派的工作，就拿不到失业救济金。这种制度安排，极大促进了失业人员学习培训

的积极性，不断学习、终生学习的理念深入人心。普遍而有效的培训，一方面缩短了人们的失业周期，另一方面，造就了高素质的丹麦工人。

这套灵活保障机制的三个支点：灵活的劳动力市场、完善的保障体系加上积极有效的培训机制，被称为“金三角”，它已经成为丹麦模式的核心机制。丹麦灵活保障机制显现出三重功效：

第一是动力效果，它极大地促进了人们学习的积极性。丹麦的基础教育非常普及，职业教育也非常发达，一个人一生的发展，与所受教育的程度有直接联系；与此同时，终身教育的理念深入人心，因为技术进步、经济结构调整是不断发生的过程，因此，人们需要不断学习，充实和提高自己，转岗培训、在职培训、业余培训都成为很正常的事，也正因为如此，丹麦工人的基本素质和就业能力都非常高；

第二，是保障功效，领取失业金者，只要努力接受培训，政府和工会都会帮他们找到工作，从而防止了这些人员被社会边缘化。各种保障和培训都在社会层面运行，而不是局限在企业之内，因此，工人在失业时并没失去社会权利，工作岗位转移就相对容易，劳动力市场的运行充满活力；

第三，灵活保障机制给了企业经营管理以相对宽松的空间，企业内的压力转到社会层面解决。这就促使政府主动介入经济结构的调整和社会保障机制的完善，使丹麦的经济结构适应国内和国际市场的变化，产业结构日趋合理，从而保持了丹麦强大的竞争力。

丹麦灵活保障机制之所以能够稳定地运行，是因为它有广泛的社会共识做为基础。丹麦国家很小，社会的同质性较高，矛盾冲突不是太多。大部分雇主视工会的存在为常态。当然，这并不是说没有矛盾，历史上，劳资矛盾引发激烈冲突的时期也出现过。但在劳资双方通过谈判取得共识之后，双方比较自觉地遵守共同制定的规则，用规范的程序处理相关矛盾和问题。

丹麦工会积极支持灵活保障机制，因为，它不仅促进了丹麦经济的发展，而且为雇员提供了切实的保障，使劳动力市场充满了活力。在提升了丹麦竞争力的同时，工人的收入和保障水平也得到提高。灵活保障机制的成功运行造就了双赢的局面。

丹麦模式的成功，不是哪一方所能够独家完成的，而是劳资政三方协商、沟通、较量、合作的结果。

二、主动进行的经济结构调整

丹麦经济结构的变化趋势与其他工业化国家是一样的，从20世纪60年代开始，传统产业如农业、工业的比例一直持续下降，以服务业为主的第三产业飞速上升。在不到40年的时间里，丹麦经历了从工业社会到服务业社会的巨大转变。从1966年到2004年这三十八年当中，农业比重下降了70%左右，工业比重下降了40%左右，而服务业却上升了170%多。类似丹麦的这种演变趋势，在经济学上被称为“配第——克拉克定理”，它是各国经济发展进程中的一种普遍趋势。但我们看到许多国家在产业结构发生变化的环境下，难以应对，在自身内部进行调整的同时，不少国家大肆指责发展中国家抢了本国家工人的饭碗，所以，在国际贸易中设置保护性条款，以达到限制发展中国家、保护本国经济利益的目的。而丹麦采取了不同的做法，早在80年代看到经济结构变化的趋势，丹麦就主动进行了一次产业调整，把不具竞争优势的纺织业放弃，转而大力发展家具业，独特的设计、高超的工艺，使丹麦家具业在全球家具行业独领风骚。而技术含量低的加工业先从丹麦外省转移到南欧国家，再转移到亚洲国家。丹麦本国则全力以赴发展服务业、高技术含量、高产品附加值的产业。正是这种积极主动的调整，使丹麦得以从容应对经济结构的不断变化，保持了丹麦经济的活力。

在此过程中，高效廉洁政府的有效管理，成为经济正常发展、社会不断进步的重要保证。在丹麦高税收、高就业和高保障同时存在。丹麦的政府税收占国民生产总值的50%，服务业的附加税高达25%；丹麦的失业率只有5%左右，保持着战后初期欧洲许多国家充分就业的标准；同时，丹麦的保障水平高，社会保障的覆盖面广，保障程度高。经济发展与社会进步形成良性互动，得益于政府的有效公共管理和注重公平的社会政策，同时，离不开各种社会力量的有效合作与推动。丹麦工会和社会民主党坚持追求社会公平与经济繁荣同步发展，不可分离。坚持社会公正的分配，重点关注普通劳动者、社会边缘群体的保障；尽量避免贫富悬殊过大。

三、规范有序的劳资关系体系

丹麦相对稳定的劳资关系，与其独特的劳资关系体系分不开：丹麦有完善的劳动立法，作用在于确定劳资关系领域的基本标准和基本规范；同时丹麦有成熟的劳资谈判机制，在丹麦没有法定的最低工资、最低工时标准，但劳资双方可以通过谈判确定这些标准。劳资谈判一般3年一次，双方就劳动条件和劳动标准进行谈判，签订集体合同。工会与雇主所签订的集体合同，在进行集体谈判的产业行业里，既适用于会员，也适用于非会员。所以，在丹麦大约85%的工薪收入者都被覆盖在集体合同中；劳资谈判已成为劳资双方处理相互关系、解决矛盾问题的成熟机制。近年来，随着经济结构的调整和劳资关系领域的变化，劳资谈判的内容在扩大，不仅谈工资的增长、工时的缩短，还涉及男女同工同酬、职工的劳动安全、退休金、育儿假、职工培训等诸多方面；

丹麦劳资双方的组织化程度都很高，工会会员率高达80%至85%，雇主方面也有50%加入雇主组织；劳资双方不仅组织程度高，而且自治能力强，双方本着自愿的原则处理相关问题，遵守规范与程序。因此，劳资矛盾很少以激烈冲突的形式表现出来。大量问题是以法制化、程序化的方式处理，注重规则成为双方对话与合作的基础。在丹麦的劳资关系体系当中，人们可以明显地感到一种规则文化、妥协文化的传统。

丹麦人认为，注重规则、善于妥协是丹麦劳资关系运行的基础。而这种基础的形成，经历了一个漫长而艰苦的历程。1899年丹麦劳资双方曾发生大规模冲突，给劳资双方都造成了巨大损失，也对经济的正常运转造成冲击。冲突过后，劳资双方通过反思与对话，深刻意识到双方的关系处理应该有共同的规则，而要建立双方都能接受的规则，就必须做出必要的妥协和让步。在反复谈判的基础上，双方达成共识：雇员承认雇主在企业管理方面的领导地位，雇人和解雇的权利；与此同时，雇主承认工人组织起来，建立工会的权利以及工人选举工人代表的权利。这几项基本原则，为后来丹麦劳资关系运行确定了基本框架。

从此之后，丹麦的劳资自治体制逐渐形成，劳资双方在自愿承认的规则框架之内，有序调整双方关系。劳资谈判成为处理双方关系的规范程序。集体合同成为有法律效力的重要文件，双方必须遵守。除非出现一方违反集体合同的情况，否则双方不得诉诸产业行动。劳动关系中的基本问题主要通过协商方式解决。出现违约行为，可以告到劳工法庭处理解决。

劳资双方相互接受、相互妥协，导致了双赢的局面。从此之后，丹麦劳资双方再没有发生过大规模的冲突。劳资关系呈现出一种有序的状态。在这里，我们看到了妥协的力量。

四、强大而负责任的工会

丹麦的工会运动历史悠久，1889年重大劳资冲突结束之后，丹麦的工会获得了合法地位，丹麦总工会随即成立。同时，雇主方面也组织成立了雇主协会。从此，劳资双方的斗争成为一种组织行为。

目前，丹麦有三大工会组织：丹麦全国总工会（LO）、学者中央组织（AC），服务与职员联合会（FTF）。全国总工会的成员包括五金工会、非技术工人工会、电业工会和办公室文员工会等。其中的五金工会是实力最大的工会。

丹麦工会给人们印象最深的地方，就是它的高组织率，在西方各国工会组织率持续下滑的背景下，丹麦工会组织率长时间保持在80%以上，有些部门甚至达到90%。而且，丹麦工会的组织率似乎没有受到全球化进程的冲击。数据显示，从80年到2001年，丹麦工会的组织率保持80%—82%的水平，而同期，欧洲许多国家工会组织率都有大幅度下降。为什么出现这种状况？丹麦工会保持活力的秘诀何在？

丹麦工会保持高组织率的原因很多，但有两大因素发挥了特殊作用：

一是“根特体制”发挥了重要作用。“根特体制”是指由工会来管理失业保险的制度安排，它是以首次创造这一制度的比利时小城根特命名的。这一体制在丹麦的运行方式是：

首先，在丹麦失业保险是自愿性质的，而不具有强制性；任何一个雇员，如果参加了失业保险，在失业时就可以领取失业金；而如果不参加，则只能领到数量有限的救济金；

其次，工会参与失业保险的管理；丹麦工会1928年开始办失业金，当时政府没有介入，社会上也没有失业保险制度。（到20世纪50年代才有）。工会收的失业基金全部上交政府。工会则是参与失业金的管理，由于这样的历史渊源，所以在失业金管理上丹麦工会有很大发言权。

丹麦法律规定，超过1万名会员的工会才可以建立失业基金。所以，规模比较大的产业工会才可以建立失业基金，小型分会则无法建立。这就促进了工会的联合。一个工会建立了失业基金，其会员失业时就可以获得高于非会员的失业保险，且可以获得再培训的帮助。五金工会会员失业平均可以得到工资的60%的失业金，其中，技术工人可拿到工资50%—65%的水平，非技术工人拿到70%甚至更高。而且，可领取失业金的时间最长达4年。

失业保险的构成是，工会收取会员的会费，大约为工人工资的4%，其中的一半为失业金，工会所收取的失业金占到整个失业金的20—25%，其余部分由政府拿，政府给予自愿性失业保险一定的财政补贴，是为了增强其吸引力。工会在失业金的管理上享有很大发言权，比如哪些人能领，哪些人不能领，领取数额和时间等，由工会负责确认。

因此，在丹麦，加入工会就意味着加入了失业保险，这对工人的职业保障具有非常切实的意义，而且，越是收入低的工人，所拿到的失业金比例越高，充分体现了对弱势职工的保护。工会对会员的吸引力和影响力由此得到了提升。

第二，独特的集体谈判体制的影响。丹麦的集体合同覆盖的职工比例看上去很高，大约有85%，但如果与80%以上的工会会员率相比，基本上是与后者持平的。这也就是说，实际上，丹麦的集体合同基本上主要是适用于工会会员的。

在丹麦劳动关系立法中没有关于集体协议的扩展机制。丹麦最大的工会——丹麦总工会（LO）并不直接进行集体谈判，而是由总工会下属的一些产业共同组成一个产业联合会性质的组织，叫做CO-INDUSTRI，它包含了工业领域的十几个工会。对应的丹麦雇主有一个全国性组织叫DA，其中涵盖8000个企业的约一半左右的雇主成员组成DI，劳资谈判就是在CO与DI之间进行，双方签订的集体合同适用于下属的所有工会会员。一般来说，集体合同适用于下属的所有工人——包括会员也包括非会员，但实际上，集体合同涵盖的地方基本上职工都加入了某个工会；而不在这个谈判框架范围内的工人，就不能享受该集体合同的成果了。

在欧洲其他国家，存在集体合同扩展机制，通过扩展，集体合同适用的职工范围得到扩大。比如在德国，工会会员不到40%，而因为有集体合同的扩展机制，集体合同覆盖的职工达到80%以上。在丹麦没有集体合同的扩展机制，所以，不加入工会就意味着可能承担被集体合同边缘化的风险，这也从反面促使雇员加入工会。

上述机制因素促进了丹麦工会的稳步发展，而在全球化的背景下，工会基本没有受到冲击，一直保持着活力。这与丹麦工会的具体工作有着密切关系。丹麦工会有追求社会公平公正的传统，非常关注社会弱势群体，主张“社会主义的资本主义”。在这种理念支撑下，工会特别注重给会员以实际的帮助，特别是在培训、就业和权益保障方面。工会支持灵活保障机制，并在其中发挥积极推动作用。对于灵活的用工，工会不反对，工会把重点放在工人的切实保障方面。比如，目前丹麦遇到一个重要的社会问题，就是人口的老龄化和出生率的降低，这种情况给社会保障制度带来极大冲击。为了促进人口的增加，对于女职工的保障成为一个重要问题。在丹麦，女性就业水平非常高，工会努力提倡男女同工同酬，为年轻夫妇争取到保障水平很高的育儿假：女性产假可以休息一年，产后20周全薪，以后拿60%的工资；并且，育儿假父母都可以享受，以保证产假不会成为妇女就业中的弱点。而对雇主来说，女工问题多成本高，雇主一般不愿意雇用她们。为此，工会又努力争取建立产假基金，因为产假如果不能拿全薪，人们将更不愿意生育，出生率下降的问题就很难解决。所以，劳资双方经过谈判达成协议：每个雇主建立一个账号，每雇一个员工就存一笔钱进去，以支付产假费用，产假基金由基金会来管理。

五、传统成熟的工人代表制度

丹麦的工人代表制度在企业劳资关系调整过程中的作用非常独特，工人代表制已有上百年的历史。工人代表也称工会信任人。丹麦法律规定，企业雇员在6人以上就可以选举工人代表。工人代表由工人选举产生，他首先必须努力做好自己的本职工作，同时始终保持与工人的最直接的联系。为此他们需要付出大量的工余时间。工人代表成为领导和工人之间的桥梁。在工人的工资、管理信息、工人心理状态等方面，了解工人的想法，与企业方进行沟通。

工人代表一般都是工会会员，与工会保持密切联系。工会也非常关心工人代表的工作，注重对他们的培训，培训涉及人际关系协调、谈判技巧、法律知识等

许多方面。在20世纪60年代，工人代表主要工作是争取工人最基本的劳动条件，现在劳资双方更注重双赢，企业方承认工人代表的工作，在制定战略性计划时，全面听取和吸收工人的意见，双方的积极合作，使工人满意，企业发展。往往能够达到双赢结果。

劳资合作的重要渠道是劳资委员会制度。丹麦的劳资合同规定，30名雇员就可以建劳资委员会。劳资委员会由管理人员和雇员代表共同组成。500人以上的企业各方出6个代表。

丹麦的集体合同是由产业工会联合会（CO）与雇主组织签订的，也就是说，它是一种产业级的集体合同。在企业层面，集体合同的具体化，要由企业的劳资委员会来进行。劳资委员会为双方之间建立交流框架，为雇员提供信息；对企业提出建议，在企业生产自动化过程中，迅速了解信息，通知会员讨论，保证会员利益不因此而受到损害。当企业准备进行结构调整时，管理层有责任提前通知企业委员会，包括财务情况、企业前景、雇用概况、变化和重组的方案等；工人在讨论中可能提出提高劳动生产率的建议，使公司不必迁走而获得同样利润。在充分讨论沟通的基础上，可能产生出双方都能接受的方案，从而避免矛盾激化。

六、盛产高素质员工的教育与培训体系

丹麦人自豪地称他们有最高素质的员工。这主要得益于丹麦的一整套教育培训体系。

在丹麦，青年人高中毕业后，一部分进大学，另一部分进职业技术学校，接受专门的职业技能培训，然后就业。丹麦有许多所职业技术学校，它们一般进行三类培训，一类是高中毕业生就业前的培训；另一类是在业工人失业后进行转岗培训，以便再就业；还有许多在岗工人，为了提高自己的能力而参加的业余培训。

丹麦工会是职业技术学校管委会的成员，工会非常关注培训，虽然培训本身并不直接创造就业岗位，但它是就业和再就业的先决条件，在这方面工会是有长远眼光的。2005年8月丹麦五金工会参加的欧洲五金工会提出：培训是所有工会谈判必有的项目——这是历史上第一次发出这样的声音。可见，工会已经把培训作为自己最重要的工作内容。

完善的培训要靠实力来支撑。丹麦培训费用来源一是雇主，丹麦法律规定，雇员10人以上的企业，雇主必须为雇员交每月1100克郎的培训费；二是政府的支持，培训费用的一半多由政府支付，工人个人不必为培训交费。

在职培训：一些大企业比较重视员工培训。因为，现代企业的工人已大不同前，他们需要掌握多方面的、综合性的知识和技能。一些过去属于管理层的工作，现在都要工人参与了。一些生产流程，专家只提供大框架，具体流程由工人订，工人参与大大降低了成本。为此，工人需要大量培训：英语、文化、项目管理、机器人编程、设计等。面对日益激烈的竞争，丹麦工人已经形成了终生学习的理念，除了企业安排的培训外，他们还会利用业余时间接受其他培训。因为如此，丹麦拥有了世界上素质最高的工人。

完善的培训教育体系，是丹麦灵活保障机制不可分割的部分。也是工会代表维护工人权益的切实有效的途径。

丹麦模式的启示是多方面的。在丹麦社会，规则文化、妥协文化贯穿于劳资关系运行的各个方面，劳方、资方和政府组成了关系非常密切的合作伙伴，共同讨论解决劳资关系领域的种种问题。在制度构建过程中，劳资关系体系保持均衡格局，劳资双方既有明确的权利界限，又有合作解决矛盾的途径，在高度组织化的同时，又保留着协商自治的空间。既让企业拥有用工的自由，又给职工以积极有效的保障，在这里丹麦以完善的社会层面的保障机制，化解了企业劳资关系中难以处理的矛盾；高额税收以及高比例的转移支付，要求政府的有高效、廉洁的管理，丹麦政府认可并重视工会在劳工政策中的参与，把经济发展与社会进步放在同等重要的位置上。丹麦工会已成为整个社会的发展不可忽视的重要力量，它以自己有效、负责的工作，赢得了社会的认可，并继续发挥着自己的积极影响。社会共识加上制度约束，构成社会和谐的基础。



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007

地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079

京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)