赴比利时劳动关系调整问题培训报告

【发布时间：2011-03-09】 【来源：】 【字体：大 中 小】

社会协商　平稳发展

----赴比利时“企业劳动关系调整”培训报告

7月8日至8月3日，应比中协会的邀请，我院组织了赴比利时“企业劳动关系调整”培训团。在比期间，培训团先后听取了比利时弗拉芒劳工部内阁第一大臣Leroy Fons先生、比利时弗拉芒政府就业部欧洲就业处处长 Louis Vervloet先生、比利时弗拉芒就业与职业培训服务机构负责人 Geert Pauwels先生的授课；与比利时弗拉芒雇主组织“弗拉芒经济联盟”代表以及弗拉芒三大工会组织基督党工会、自由党工会和社会党工会代表进行了座谈；访问了比利时劳工部、比利时弗兰德省社会经济委员会、比利时安特卫普地区就业办公室（相当于我国的就业服务中心）以及布鲁塞尔郊外的Van Roey学院。在比期间，代表团的部分成员还访问了欧盟，与欧盟负责联系中国经济和商务事务的官员进行了会谈，并就双方在研究领域开展合作的可能性交换了意见。

这次培训总的感觉是，所到之处都受到了热情的接待，学员听课认真、发言踊跃、敢于提问，给接待单位留下了深刻的印象。通过专业培训和实地考察，学员对比利时社会、政治和经济状况等有了初步的了解，对比利时劳动管理的发展现状有了一定的认识，基本上达到了预期的目的。

一、比利时劳动力市场的基本情况

比利时是欧洲小国，面积3万多平方公里，人口1000万。比利时国家虽小，但政治体制和语言文化较为特殊。自从1970年实行国家政治体制改革后，比利时联邦分为6个区，即3个社区（讲弗拉芒语、讲法语和讲德语区）、3个省（弗兰德省、瓦隆省和首都布鲁塞尔），6个区都有自己独立的政府。社区主要负责文化、社会福利和教育事务，省主要负责经济事务，联邦政府负责政治、外交和国防等事务。就人口分布来看，弗拉芒语区人口最多，约590万人；其次是法语区，人口约332万人；最后是布鲁塞尔大区，人口约950万人。比利时政治体制和语言文化虽然复杂，但政治经济发展稳定，每年经济增长率都在2-3%左右，这种政治经济的平稳发展带来了国家的繁荣。850多个国际组织在比利时设有代表处，欧盟最重要的机构和北约组织总部都设在布鲁塞尔。因此，比利时也有欧洲的首都的美誉。

比利时联邦政府设劳工部，负责管理整个国家的劳动事务，下属三个地区劳工部。国家劳工部负责劳动法律的制定、失业保险和劳动条件等方面的问题，地区劳工部则负责劳动关系的调节和培训等问题。除失业保险外，养老、医疗、生育和工伤保险等则由社会福利部负责。比利时联邦政府劳工部设两位部长，一位部长负责就业等社会福利事务，另一位则负责劳动安全卫生事务。劳工部下设8个部门，即集体合同司、个人关系司、失业保险司、职业安全卫生司、监督检查司以及为上述司服务的三个部门，即行政局、法律局和国际合作局。

自从90年代以来，比利时就业形势趋好，失业率连连保持较低的水平，特别是弗兰德省，1999年失业率只有5%，这在整个欧洲来看都是较低的。就业率保持较高水平的主要原因是，一方面，比利时政府实行了产业结构调整政策，工业劳动力大量转向了服务业，因结构调整造成的失业情况较少，就业容量增加了。如弗拉芒区，由于较早实行了这一政策，从1996年开始，就业率上升较快，1997年开始每年新增3万个就业机会，主要就集中在服务业。另一方面，欧洲所倡导并实施的创造工作机会和与失业作斗争的四大支柱措施也促进了比利时就业的增长。这四大支柱是，创造就业的可能性（包括进入或保持在劳动力市场）、培养企业家、职业的适应性和就业机会的均等等。欧盟所制定的一系列就业导向政策，都以四大支柱为基础。同时，欧洲社会基金通过给每个成员国提供资金和技术援助来实施促进就业计划。比利时受这一政策的惠及，就业率得到了提高。第三，受欧洲就业政策的影响，比利时政府也采取了一些扩大就业的政策。如规定：政府必须为失业6个月的年轻人提供工作；对失业1年的成年人必须提供职位或进行一年的职业培训；每年必须对20%的求职者进行培训等，都在一定程度上减少了失业。

虽然比利时整个就业率较高，但个别地区失业率仍然较高。如在西部地区，几乎没有失业，但在东部地区失业率就较高。外国人就业率也很低，失业率比当地人高出80%以上。个别地区失业率高的原因主要是，一是失业人员教育程度较低，而劳动力市场又需要高素质的劳动力；二是比利时社会福利健全，失业金与最低工资差距很小，造成部分失业人员没有动力寻找工作；三是部分工作岗位离家较远，由于交通等方面的原因，也造成了就业困难。

总的来看，比利时劳动力市场仍存在供不应求的状况，80年代末90年代初实行的提前退休政策，即工人50岁就可以提前退休，曾给了年轻人很多工作机会。现在，由于工作岗位空缺的增多，提前退休政策逐步被取消，足以看出比利时劳动力市场的现状。

二、比利时劳动关系调整的原则和方式

比利时劳动关系调整主要通过劳动法律、集体协议和个人劳动合同进行。在国家劳工部，专门设集体合同司和个人合同司，负责处理集体合同和个人劳动关系问题；负责制定雇主和工会必须遵循的基本法，如工资标准线、工作时间等，然后由雇主和工会组织根据这一标准执行。

在集体协议方面，一般先制定行业协议，即由行业雇主组织和行业工会组织根据政府确定的劳动标准和条件进行谈判，内容大都涉及劳动标准和条件的重大问题，谈判所达成的协议不能低于国家所确定的劳动标准和条件。企业集体合同可以在行业集体协议所确定的原则和内容下签定，但不能低于行业协议所规定的标准和条件。如果行业集体协议已经满足了企业劳资双方所要达成的协议，企业也可以不签定集体协议。集体协议虽然是雇主组织和工会所签定的协议，但对于没有参加工会的职工来说，也同样享受集体协议所达成的成果。

比利时个人劳动合同形式较灵活，分有固定期限合同、无固定期限合同、临时工合同、非全时工合同等形式，对于无固定期限合同，可以采取口头或书面形式签定，对于其它形式的合同，必须以书面形式签定。关于个人劳动合同的解除和终止，比利时劳动法有较严格的规定。如，雇员无力履行个人劳动合同时，可暂停合同的执行，但不能终止劳动合同。法律规定，只有在节假日、生病以及妇女怀孕期间，可暂停合同的执行；只有在法官裁定为紧急情况下才能终止合同的执行，这种紧急情况是指由于某种原因使合同双方不可能继续履行合同。但必须立即通知合同双方。一般情况下，劳动合同如要解除，雇主和雇员均须提前通知对方，提前的期限依职工的工龄和工资的高低而不同，原则上雇主提前通知雇员的期限，是雇员提前通知雇主期限的一倍，这也是为了维护社会的稳定。由于比利时90%的工人都有稳定的工作，个人劳动合同较稳定。

比利时劳动关系调整的重要方式是社会协商，在国家、行业和企业层都有比较完整的对话渠道，就经济政策、社会政策和职业安全与健康等领域展开对话。每两年，国家都要就工作条件、就业政策等重大问题与社会伙伴达成一个原则性框架。同时，还有一整套机制来监督检查框架的执行情况。

比利时有三大工会组织，即基督党工会（约150万成员）、社会党工会（约100万成员）和自由

党工会（约24万成员），工会参与率约为60%，仅次于北欧国家，在世界上也是领先的。比利时工会参与率高有其历史和现实原因，从19世纪末比利时开始就有了工会，起初只是一些小的组织，每个企业小组织开始联合起来并缴纳会费，这些组织的初始目的主要是成员的社会福利方面，即在成员有困难时予以帮助。工会的初始目的是非常实用的，这种实用性的目的也一直延续到现在。目前，在比利时，支付失业金等工作都通过工会组织，同时，参加工会的职工还能得到一定的补助，工会的这种职能也使许多人愿意参加这个组织。

比利时社会协商在三个层次上进行，第一层次是国家政府、社会伙伴（雇主和工会组织）之间的对话，也称三方对话。在对话过程中，实际上是雇主组织和工会组织之间的对话，政府不作任何决定，只有在雇主和工会组织不能达成协议的情况下，才进行调解或作出决定；第二层次在行业，一般只进行两方面对话，劳动委员会主席由国家劳工部指定，其作用主要是进行调解，即促成双方达成协议。如集体合同中的某些条款仍不能达成协议，主席就召集双方进行会谈，促成双方进行让步，最终达成协议；第三是在企业层次，主要通过“工会代表团”发生作用。在比利时，基层工会每四年进行一次选举，选出三组人员，第一组成员负责与企业雇主进行诸如工作时间、劳动环境等重大问题的谈判，这种谈判可随时进行，由“工会代表团”负责；第二组成员负责工人的健康和医疗事务，第三组成员负责工人的经济利益等。第二、三组成员则定期与企业雇主进行谈判。这些组织的成员都是兼职的，但根据比利时法律，这些成员每周可拿出部分时间进行工会事务。

比利时劳动关系较稳定，主要是雇主和工会双方都认可对方的重要性。如，比利时法律规定，100人以上的企业必须建立企业管理委员会和安全问题委员会，两个委员会成员通过选举产生。两个委员会必须有工会代表参加， 50%为雇主组织代表，50%为工会组织代表。委员会有权知道企业所有经济方面的信息，并提出建议，这就为工会组织参与企业的管理与决策提供了条件。当出现劳动争议时，先进行协商，协商不成时，可到劳动法院进行仲裁。

比利时进行社会协商的一个重要渠道是通过全国劳动委员会和中央经济委员会来进行的。全国劳动委员会成员由雇主和工会组织方面的代表对等组成，委员会主席由政府指定，负责处理工资和就业条件、工时及国家范围内的集体协议。中央经济委员会是由工、农、商业组织和工会双方的另一批代表及若干有科技专长的知名人士组成的常设机构，主席由一位与国家行政部门和各方面组织都没有关系的人担任，工作重点则集中在宏观经济事务。在各地区，也有相应的组织，比如在弗兰德省则称社会经济委员会，其作用是为政府提供建议，提供各种条件让社会伙伴进行对话，解决双方有争议的问题。同时，该委员会还进行一些调查研究，为政府和社会伙伴提供决策建议。

全国劳动委员会定的劳资协议，并不具有国家法令效力，只对参加谈判签署该协议的各方有约束力。但是，由于该委员会的代表性很广泛，涵盖了全国85%的行业，所以，全比利时各行业、各地区就以此为基础，分别在它们层次上的劳动委员会上，去定出它们行业的、地区的最低工资等。各个企业就在本企业同样性质的委员会里依据全国的、地区的、行业的规定，谈判决定自己企业的最低工资。但是，如果以国王的名义把全国劳资协议作为法令颁布，那就所有行业、企业必须执行。

三、几点体会

（一）社会经济的稳定是劳动关系稳定的基本前提。比利时劳动关系稳定得益于政治稳定和经济的平稳发展。近年来，比利时经济连续保持3%左右的经济增长率。经济的平稳增长促使失业率下降，工人的工作也较稳定，这些都为劳动关系的稳定提供了根本的保证。在比利时经济结构调整时期，也一度造成了失业的增加和劳动关系的不稳定，但由于比利时政府采取了一些措施，在90年代初实行了产业结构的调整和转变，使失业率逐年下降。但在弗兰德省和瓦隆省情况却有所不同，弗兰德省由于加快了产业结构的调整，大量的第二产业工人转向了服务业，失业人数较少，失业率只有5%，这在欧洲来说是较低的。而瓦隆地区由于产业结构调整较慢，失业率在两位数。这说明，经济结构的调整不可避免地带来失业率的提高，只有尽快实行产业结构的调整，维持经济的稳定发展，才能保证劳动关系稳定，失业率下降。

在我国，实行经济结构的调整也不可避免地带来失业人数的增加和劳动关系的不稳定，经济结构

的调整也带来了国有企业下岗职工的增加。从比利时的经验来看，解决这一问题的最有效办法是尽快实行经济结构的转变，保持经济稳定和持续增长。

（二）完善的社会保障体系是劳动关系灵活、稳定的重要保证。比利时拥有完善的社会保障制度，失业保险、医疗保险、养老保险社会化程度很高，还有名目繁多的社会救济、子女津贴、旅游津贴等社会福利。劳动者无论就业还是失业，无论在哪里工作，都可享受社会保障，基本上没有后顾之忧。以失业保险为例，比利时劳工部门负责失业保险政策法规的制定和宏观管理，失业金的发放主要通过工会组织进行。只要参加工会组织，失业人员就能按时足额领取到失业金，没有参加工会组织的失业人员也能从政府那里领取到失业金。我们在培训考察中感觉到，这种完善的社会保障体系促使了劳动关系的稳定，职工并不会因为工作的变换而影响社会福利，工人的生老病死都有可靠的保证。但由于社会保障水平过高，也带来了就业的不充分，许多失业人员都缺乏求职的动力。这种过高的社会福利也加重了政府的负担。

目前，我国正抓紧建设有中国特色的社会保障体系，建立完善的社会保障体系是经济发展的必然趋势，也是国企改革的重要保障。但完善的社会保障体系并不意味提供过高的社会福利水平。社会福利水平的高低要与经济发展水平相适应，同时，也要注重刺激各方面人员的积极性，这在我国社会保障体系建设时要特别注意。

（三）有效的社会协商制度是劳动关系平衡稳定的关键。比利时在国家、行业和企业层次上都有较完善的社会协商制度，劳资双方都在国家的法律框架内进行谈判，解决双方所关心的问题，并达成协议。在整个协商中，政府一般不进行干预，只有在双方不能达成协议的情况下，政府才出面进行调解。这种有效的社会协商制度保证了劳动关系的稳定。但在我们与雇主和工会组织负责人座谈是也发现，雇主和工会组织由于有时过份重视谈判，重视谈判中的讨价还价，也影响了工作的效率。特别是凡事都要进行协商，而且双方互不让步，促使矛盾激化时，会对经济产生负面影响。

我国可以借鉴比利时社会协商制度中的一些好的做法，在一系列与劳动者和企业利益相关的问题上可进行社会协商。但我国是社会主义国家，个人利益要服从集体利益，集体利益又要服从国家利益。在重大原则问题上，不能讨价还价，个人利益要服从集体利益，集体利益又要服从国家利益。还是要以大局为重，正确地兼顾国家、集体、个人三者利益，妥善处理好改革、发展、稳定的关系。在当前经济结构、产业结构的调整和国有企业改革进入攻坚阶段的关键时期，要特别慎重地处理好下岗职工劳动关系问题，在调整中尽可能多地培育新的经济增长点，引导下岗职工分流转业，实现劳动关系的平稳过渡，切实保障劳动者的合法权益。

中国劳动保障科学研究院

赴比利时“企业劳动关系调整”培训团

二000年八月十五日

团长：田小宝　中国劳动保障科学研究院院长

成员：（排名不分先后）

许焕荣　山东聊城劳动保障局副局长

吕小平　劳动保障部国际合作司副处长

马锐　　国家冶金局人事司副处长

吴振启　首钢总公司人事部处长

王玲　　重庆市劳动局处长

戴律国　上海市劳动保障局副所长

沈金新　新疆建设兵团劳动局副处长

姬文成　新疆建设兵团农七师劳动局局长

刘呈刚　山东兖州劳动局副局长

吴家义　山东聊城东昌府区劳动局局长

赵日昌　山西电力总公司社保局局长

叶文灵　厦门经济特区劳服公司副科长

赵振波　北京市地方税务局副科长

李爱萍　北京延庆县地方税务局科长

芦英　　中国劳动保障科学研究院副主任

王俊舫　中国劳动保障科学研究院处长

二000年八月十四日

编辑：超级用户

【打印】【关闭】

法律声明 | 技术支持 | 地理位置 | 联系我们

主办单位：中国劳动保障科学研究院

京公网安备110401200220