

第十七章 一个挪威基层 工会干部的自述*

——一个巧克力工厂中的工会工作：当工厂成为一个跨国集团公司的一部分时

一、从本地工厂成为跨国 集团公司的一小部分

我的工会经历来自挪威最大的巧克力工厂“富来亚”。用挪威的衡量标准来看，我们的企业算是大的了，有一千名职工。我们的工厂建立于1898年，以生产优质巧克力而闻名，但更为赫赫有名的却是工厂的丰富传统、福利制度和社会活动。比如说，“富来亚”是挪威第一个设立厂医的工厂，职工很早就有附加养老金和保险制度，厂房用艺术品来装饰，厂内还有公园，在职工培训方面也走在前列。

1992年，工厂被美国跨国集团公司“克拉夫特食品”（Kraft Foods）购买。这个公司在全世界生产和销售食品，在中国也有工厂，销售自己的产品。他们在广州有生产基地，经销丽之饼干和麦氏咖啡等产品。在并购之后，“富来亚”工厂的

* 作者：本达·乐弗丝，现任克拉夫特食品公司北欧和欧洲集团公司工会合作负责人。她走上工作岗位之后，一直服务于挪威“富来亚”巧克力厂，当过一线生产工人和叉车司机。最近15年她一直从事专职工会工作，担任厂工会主席和集团公司工会干部。

情况发生了很大变化，我们的职工越来越少，越来越多地听命于国外，对社会福利的考虑越来越少，我们以前有的待遇也削减了。现如今，人们只关心以美元计的利润了。

我在这个工厂工作 30 多年了，干过巧克力的包装工作，也当过原料车间的叉车驾驶员。1987 年以后，我主要从事工会工作。我担任过厂工会主席，而如今则担任集团公司工会干部，领导在北欧和西欧的集团公司工厂工会之间的合作工作。我们与这些地区的集团公司领导接触。我的基层工会是挪威食品行业产业工会（简称 NNN）的一部分，而 NNN 又是挪威全国总工会的一部分。我也是产业工会全国委员会委员。



二、高生活水平和高度民主 都不会从天上掉下来

厂工会在 2002 年 3 月庆祝了 100 周年大庆。回顾历史，工人们当初一点发言权都没有，厂东说了算。工人低声下气地“请求”增加一点工资，却没有力量来提出自己的要求，更不用说以力相争了。工人们只能挣那点微薄的工资，仅够一个人在极度俭朴条件下生活。

厂工会的会员慢慢越来越多，他们与同行业的工人一同努力，取得了工资协议，保证了工人从雇主那里获得更好的条件和更多的权利。巧克力工人，同挪威的其他工人一样，取得了

比较高的生活水准。我们享受着很好的社会福利制度比如说病假工资、带薪休假、失业保险、养老金制度等等。这些都是通过工会斗争得来的，由法律和协议来保证的。这是有意识的战略成果。我们致力于获取所创造的价值的一部分和在决策中的发言权。工会工作在每个企业中开始，但我们一起斗争，使得我们有足够强大的力量可以和企业主达成妥协。这个妥协奠定了1935年的《基本协议》的基础，《基本协议》就是建立在劳动双方一定的权力平衡基础上的。

雇主承认工会，我们有权利组织自己，也有权选举代表我们的工会干部，工会干部得到保护。我们有谈判权，可以制定基层和全国性的协议。我们可以要求得到企业经营情况的信息，有权参与讨论企业的发展计划。但我们也必须接受对罢工权的一些限制。

企业的所有者保留对企业的控制权，并通过经理们来行使这个权利。但控制权也受到一定的限制，换来了更满意的职工和更少的罢工。

我们在“富来亚”的基层工会就是在《基本协议》的框架下开展工作的。我们有足够的力量来为我们的会员谋得基层一级的条件改善。

三、合作与斗争——利益冲突和一致

尽管我们不拥有企业，但力量的对比也使我们不仅仅是付出，也可以获得。在我们的工作中，不仅有劳资双方的对立关系，也有双方互赢的合作关系。

雇主的要求：

利润

精简/最低限度的用工

工会代表职工提出的要求：

良好的工资待遇

安全的用工条件

有效利用生产设备/轮班劳动	对不舒适劳动时间的补偿/ 要考虑到有健康问题的职工
高生产力	有意义而富有挑战性的工作
合格的劳动力	培训和技能提高
高昂的劳动热情	良好的劳动环境, 良好的人事政策
高效率 and 不断增强的竞争力	信息、参与和共同决策

四、基层组织工作

①吸收会员

所有的人都有权利组织自己, 但不能强迫。我们时时刻刻努力去把新职工吸收到工会中来, 因为我们清楚地知道这会增强我们在企业领导面前的力量。如果我们代表了全体职工, 他们就不容易煽动职工群体中间的对立。如果所有的职工都加入了工会, 就在职工中形成了凝固力, 因为我们有了自己的共同体。但如今的会员吸收工作比以往更困难, 人们生活好了就容易想当然, 他们不明白现在的优越条件是工会不断斗争积累起来的, 他们也领悟不到我们所取得的一切也不是一劳永逸的, 而是必须一直去捍卫的。通过积极工作, 我们还是取得了很高的职工入会率, 厂里 95% 以上的职工都加入了我们的工会。

招纳会员工作不只是与人谈天。我们必须做好工会工作, 让会员看到加入工会是有优势的。我们的工作做得越好, 就越容易把新职工吸收进来。我们还必须关心新职工, 我们向新会员介绍加入工会所意味着的优势和权利, 我们也希望他们能够积极地参与工会工作。越多的人在自己的车间或整个

工会内部关心和参与大大小小的事务，就是我们越来越强大的表现。

②民主

我们的基层工会由工厂中所有的工会会员组成。每一个生产车间选举一名车间工会负责人，负责车间事务，关心那里的会员。例如通过和车间领导的协商会谈，来保证最好的劳动安排，最少地使用加班，帮助那些需要送孩子去幼儿园的职工调整劳动时间，诸如此类的大小基层事务。工会负责人还要设法排解会员内部或会员与车间领导之间的矛盾。

◇ 年度大会

会员年度大会是厂工会的最高权力机构，在年度大会上要选举一个工会委员会来领导工会工作。在大会上要分别选举一名工会主席、一名副主席和一名书记，并由他们组成谈判委员会，与企业领导进行会谈。要让人们来担任这些职务并不容易，许多人自己都忙不过来，更不要说去为集体承担责任。工会干部工作无论怎么做，总是一种负担。有些人还会害怕与企业领导的正面接触。然而，还是有人对这样的工作有很大的热忱，工作也做得相当好。工会干部工作能让我们学到许多新的东西，我们也在工作中不断延伸着我们的力所能及。我们选举出来的工会干部有着不同的政治观点，有人倾向社会民主党，有人倾向共产党，也有人倾向其他政党。最重要的还是大家能互相合作和相互尊重。通过交换意见，工会工作才能不断发展和进步。除了选举工会干部，年度大会还要审批工会委员会的年度报告和财务报告，批准工会的章程以及对其他重大事项做出决议。所有的年度大会材料，包括年度报告、财务报告、章程提案和选举委员会对新工会委员会的候选人提议，必须在大会一周前发到会员手上，这样所有的会员都有时间来看

这些材料，做好出席大会的准备。

◇ 企业付钱，但还是独立的

工会主席专职从事工会工作，企业支付给他（她），和以前在生产车间工作时同样的工资。其他谈判委员会的成员也要减少劳动时间来做工会工作。虽然《基本协议》赋予我们有“足够时间”来进行工会工作的权利，我们还是要在企业进行协商谈判来确认“足够时间”到底是多少。企业有义务为我们提供办公室和必要的办公用品。我们现在有一间四个人的办公室，配有电话、电脑、复印机、传真机和电脑打印机。在办公室里可以召开小型的会议，大一些的会议就要在工厂的其他场地召开了。

尽管企业必须支付工会干部工资，还要提供办公室，但我们在组织制度上是完全独立于企业领导的。我们代表着我们的会员，会员们决定我们应该怎么做。我们与企业领导在对等关系上会谈。会员们缴付会费，会费在产业工会、总工会和基层工会之间分配。尽管企业承担了我们的绝大部分费用，掌握一些自己的钱还是很重要的，我们不能依赖对手。在一段时期里，企业领导准备让糖果生产下马，而我们与企业领导的意见对立，正因为我们有自己的钱，才能够从外面请到经济和法律专家的帮助。有自己的资金，我们能外出与集团公司的其他企业的工会干部碰头。在100周年厂庆时，我们为会员们举办了大型聚会，还出了一本书来讲述我们的历史。我们向工会的罢工基金提供捐助。我们的大部分会费还是交给了产业工会和总工会。

◇ 会员大会

我们一年大约要召开四次会员大会。在会员大会上，我们介绍工会正在进行的工作、企业中的一些重大事情以及企业的经营状况、组织安排、计划和战略。我们就企业领导提出的各

种想法进行讨论。比如说，当企业领导准备停止我们已经进行了60多年的糖果生产时，会员们在会员大会上做出决定，要求工会必须尽力阻止这个计划。不幸的是我们没有获得成功，失去了40个工作岗位。会员大会决定我们在基层工资谈判中应该对企业提出什么要求，也由会员大会来批准或拒绝谈判结果。这可以是有关单纯的工资提高，也可以是关于轮班补贴的增加以及给予更多的工休日问题。2001年，谈判结果被会员大会否决了，会员们认为工资提高太少，关于保留我们工厂的几个附加工休日的决定也写得比较模糊。经过再几次的谈判，做了一些改进，会员们也接受了新的谈判结果。谈判委员会与厂方谈判所达成的涉及大多数会员的协议，必须交由会员大会批准通过，例如有关轮班制度的原则。企业行政领导一直希望按照企业的生产需要来调整轮班制度，而我们有会员大会决议规定不能接受把星期日包括在内的永久性轮班制度。像更改工资制度这样的大事，也必须得到会员大会的批准。目前我们在企业中设立了一个由工会和企业行政组成的工作小组来研究提出一个新工资制度的建议。如果在工作小组中产生了一个建议，必须先交给工会委员会进行研究，工会委员会的意见在全体车间工会干部会议上进行讨论，最后交由会员大会做出最终决议。

③ 工会干部培训

工会干部的工作越来越广泛。工会干部必须了解构筑我们权利的法律和协议，了解退休办法、请假的权利、病假工资制度、辞退规则以及有关加班的规定等等。工会委员会的工作范围很大，近可以是关系到企业的日常工作和争取对本行业最好的社会框架条件的工作，远可以涉及在纽约的集团总公司的事。因此，对工会干部进行培训，增强工会干部和广大会员的

责任意识，是工会的一项重要工作。每一届年度大会之后，我们就组织新的工会干部进行基层工作培训，培训一共是12个小时，分6天进行。最后一天半的培训要集中在一个培训中心进行。通过我们与厂方谈判达成的协议，像这样的培训可以利用工作时间进行，参加培训的人得到全工资。通过培训，新工会干部可以了解工会在各个领域是如何开展工作的，我们又掌握着哪些法律和协议等等。我们不是要求大家精通法律，而是必须知道当需要某项资料的时候可以去哪里寻找。工会委员会也利用周末来进行集训，培训的题目很多，比如说组织工作、谈判技巧、发言和主持会议的技巧、男女平等问题、劳动环境等等。我们也专门为青年会员举办培训课程。此外，我们的会员们也当然积极参加工会系统各部门主办的培训。

④ 信息

工会干部和会员之间很快会产生距离。工会干部可以得到很多信息，他们在厂内厂外出席各种会议。如何把他们知道的有关企业的事情尽可能快地传达给会员们是非常重要的。我们必须告诉会员们工会在做些什么工作以及要取得什么样的结果。会员们必须了解他们有什么权利，工资提高是多少，劳动时间是否会有变化，是不是会有新的轮班制度，新机器什么时候安装，企业的经济状况如何，市场的情况又是怎么样的，等等。充分了解情况的会员本身也是工会的力量，因为这样我们也显示了加入工会的实际意义。每年工会出3—4期信息报，若有特别事情发生，我们会马上发出简单的信息快报。然而，我们的经验表明，信息工作实在是永无止境的。



五、协商谈判

通过产业工会，我们取得了有关挪威巧克力工厂的全国性工资协议。工资协议规定了例如工资标准、轮班和加班补贴、劳动制服以及有关男女平等、技能提高和劳动时间的规定。在基层，我们也可以制定基层协议，使我们的条件进一步提高。相对于中央工资协议，企业方更容易单方面退出在基层制定的协议，所以在中央工资协议中做出尽可能好的规定对我们非常重要。在基层谈判中，工会谈判委员会的3名成员参加，企业也派出3名谈判代表。企业代表必须有充分的授权可以制订对企业有制约性的协议。工会可以依据“基本协议”提出与企业进行谈判的要求，工会要求提出后的8天之内必须召开谈判会议。谈判的内容可以是多方面的，下面就举一些例子：

① 基层工资谈判

我们根据协议规定每年进行基层工资谈判。我们首先在工会内部讨论取得什么结果对我们最为重要。在某一时期里，我们把重点放在职工的请假权利上。法律规定父亲在孩子出生后可以有两周休假，我们要求企业给使用这两周休假的职工照发工资。我们还要求在开学的第一天职工可以休假一天送孩子上学而工资照发。这两项要求我们都得到了满足。有一年我们要求增加工龄补贴，企业没有答应。每年我们都要求基层的工资提高，有时我们给一部分职工比其他职工更多的工资增加，原因是这些职工的责任范围有了变化，或者由于某种原因他们以往的工资增长落在其他职工的后面了。我们把我们的要求送交企业领导并要求谈判。以前企业从来没有提出过反要求，现在他们也会反过来提出他们的要求，比如他们希望能有更灵活的

劳动时间的安排。我们开始谈判时首先要看看过去一年的工资发展情况，大家就实际情况先达成共识。我们讨论企业的经济状况，与企业其他群体（比如企业行政）以及工业行业平均水平相比之下的我们的工资发展情况。我们也注意物价发展的情况。

工资要求通过多次会议来讨论。很重要的一点就是不要在第一次谈判会议上就把所有的有力论点都摆出来。我们在基层谈判中没有罢工的权利，这是我们的薄弱之处。因此我们必须使用其他手段。为了给企业行政施加压力，工会谈判委员会把企业给出的条件与董事会讨论，反映我们的不满。对企业给出的条件不满也可以表现在更少的合作意愿和更低的工作热情中，比如说会员们可以不愿加班。在大多数情况下，谈判还是进行得非常顺利。企业领导也知道工资提高太少的话，职工会不满意，在今后一年的工作中也不会如企业所希望的那样努力。企业领导也担心技术骨干会“跳槽”到其他工资待遇更好的企业。当我们取得了谈判委员会可以推荐的谈判结果建议时，就要记录下谈判会议的会议纪要以作备案。在纪要中写明会议是何时召开的，谁参加了会议，一点一点写明双方同意了些什么以及什么时候生效。然后建议交由会员大会批准通过，双方最后在协议上签字。

② 信息技术政策

这些日子，企业人事部门正在安装一个新的电脑软件系统。这是一个克拉夫特食品集团公司在全世界统一使用的软件系统。我们要求与企业谈判，明确职工的哪些信息可以储存在这个软件系统中，谁可以接触到这些信息以及这些信息应该怎样使用。我们必须确保这些信息不被滥用或错用。当集团公司要求全世界各子公司统一使用这个软件系统时，我们要达到我

们的目的就非常困难了。然而我们有法律和协议赋予我们的权利。我们刚刚结束了有关集团公司信息技术政策的谈判，依照我们达成的协议，在我们企业使用的软件系统会在美国版本的基础上做



了一系列的修改。我们在协议中明确写明保留在引进或修改信息技术政策时的谈判权利。在美国的集团公司领导希望在这方面有完全的控制权，但在挪威不能这样。我们还通过谈判限制了企业监控职工使用电脑情况的权利，对检查电子邮件和电脑文件制定了规则。

③ 辞退事件

若会员被企业解雇而会员认为解雇是没有正当理由的，可以联系工会干部，要求协商谈判。这其中很重要的一点，就是查明解雇的原因，究竟发生了什么事。解雇的原因往往是企业领导认为这个职工违反了劳动规章制度，比如说无正当理由而不来上班。我们就必须分析是不是这样的，如果是这样的，又是不是严重到必须辞退的地步。协商谈判的结果可以是企业把辞退改为警告。如果企业坚持要辞退而工会认为并不存在正当的理由时，工会就把事件报给产业工会和总工会，对企业提出法律诉讼。

④ 集团公司的组织

当基层企业和集团公司中发生比较大的组织变化时，必须通知工会。两年前，集团公司把欧洲业务划分成两个分开的领导结构，这就影响到企业的法律责任关系，以及在行政领导方面究竟谁是与厂工会协商谈判的对等一方的问题。我们无法接

受这种模糊的责任关系。比如说，我们企业的总经理要听令于在比利时的一个领导，而这个在比利时的领导我们却无权要求见面，他也不受挪威法律和协议的制约。因此，我们就要求与企业进行谈判，达成了协议。协议规定，在比利时的领导参加企业的董事会，而在企业董事会中有我们的职工代表。企业领导有义务通知厂工会在欧洲管理所有集团公司巧克力生产厂的行政领导层的工作情况。

⑤ 培训

工会对企业的职工培训工作还是满意的，职工们可以有机会接受在食品工业范围内的正规教育。但工会认为名额太少，尤其是女职工获得这种机会的不多。因此我们要求进行谈判，并通过谈判达成了协议，使得每年接受正规教育的名额翻了一番，同时企业还必须特别注意招收女职工。我们虽然认为这个协议是不错的，但执行起来还是费劲。协议后的第一年，企业确实按照自己的承诺招收了10名职工利益，但其中只有2名是女性。经过协商，最后变成了男女各半。第二年招收了8名职工，都是男的。又是通过新的协商谈判，才使得男女对半。



⑥ 企业精简

近十年中，我们经过了一系列的精简，企业的编制大大减少了。在这个时期里，企业的职工人数减少了一半。精简可以通过不同的方式进行。工会与企业进行协商谈判，使得精简的做法对职工的伤害缩小到最低。精简的主要方法是当有人必须

离开时就不招收新职工，接近退休年龄的职工给予比较好的条件使其提前退休。我们还通过谈判取得了所谓的下岗费。如果职工自愿提出辞职，企业给予一笔下岗费。但如果职工没有新的工作方向，工会不建议职工使用这种方式下岗。

⑦增加使用轮班劳动

为了保护职工利益，《劳动环境法》对使用夜班和周末劳动有非常严格的限制。但雇主还是想方设法越来越多地使用轮班制度。他们希望能一年365天昼夜不停地利用现有生产设备，省得投资更多的机器，雇用更多的职工。在生产需要很大的时候，企业可以向政府申请特别许可，不受《劳动环境法》限制地使用夜班。但企业依赖工会在申请上的支持。我们当然不愿意会员们夜间工作，但我们也一直面临着威胁，企业会把生产转移到集团公司的其他生产厂去。通过谈判，我们规定那些由于健康或其他原因不愿意做夜班的职工可以不做夜班。我们要求非常优厚的轮班补贴。我们要把轮班的成本弄得很高而使轮班并不经济。我们在有些方面不得不让步，但在让步的同时，我们也要得到一些。

六、决策参与

除了谈判职能之外，企业还有一系列由劳动双方（企业和工会）组成的或者工会有代表参加的机构。这些机构是建立在各种法律和协议基础之上的。

①项目工作

《基本协议》给予我们在企业决策之前参与讨论的权利。参与讨论的形式可以是在企业的董事会里，或者通过谈判委员

会，或者是通过企业设立的专门项目工作小组。在一个巧克力生产车间，企业准备用一台新的高速包装机取代6台旧的包装机。按照巧克力的大小，旧的机器一分钟包装60到250块巧克力，而新的机器一分钟可以包装380到500块。工会代表参加了关于是否要把旧机器换掉的讨论，大家一致认为新的机器代表了未来的包装技术。当企业要进行一些大的技术改造项目时，要在各层次设立项目小组来领导项目的进行，工会在各层的项目小组中都有代表。通过这些项目小组，可以充分利用职工的经验，企业在引进新机械时也可以避免不少问题。劳动环境监察员也参加项目工作，保证新机器安装之后还是有最好的劳动条件。现代化的一个代价就是劳动岗位的减少。在那个巧克力生产车间，由于更新了机器，职工人数从30名减少到8名。多余下来的职工被转到企业的其他工作岗位上，企业答应不因此解雇一个职工。工会通过谈判确定了挑选留在原岗位职工的办法。所有原来在这个车间的职工都可以申请留在原车间，在挑选过程中要考虑到每个职工的技能 and 工龄。工会没有直接参加挑选过程，但如果有职工觉得自己被跳过了，可以向工会反映，由工会与企业进行协商谈判。

《基本协议》规定，企业进行重大变革之前，必须“尽可能早”地与工会进行协商讨论。工会必须在决定做出之前参与进来。我们时常感到，事情往往已经定局了才让我们参与。我们经常是在开始实施时才参与工作，而不是在决定做出之前。我们在这方面做了很多工作，希望企业能按照《基本协议》的精神办事。但往往权利是一回事，而实际做法又是另一回事了。

② 企业董事会

我在前面已经提到过，我们在企业的董事会中有自己的代

表，我们把这个叫做企业民主。在董事会中，我们获得与企业领导同样的信息，与他们讨论企业的各种事务。但职工董事是少数，所以不是我们说了算。一般的企业董事会中会有代表着不同所有者利益的董事，职工董事可以与其他董事结成联盟，获得表决的多数。但我们做不到这一点，因为克拉夫特食品集团 100% 拥有我们的企业。但参加董事会而获得信息依然十分重要，能不能发表意见也是很不一样的。如果我们反对激烈，也是能够减少给职工带来的负面后果。

④ 劳动环境

我们要选举专门负责职工劳动环境的劳动环境监察员。劳动环境监察员的权利确立于《劳动环境法》中。劳动环境监察员在职工中选举，由于我们企业的大部分职工都是工会会员，所以劳动环境监察员实际上也是在会员中选举产生的。每个车间每个班次都要有一名劳动环境监察员，他们和工会干部紧密合作。另外还要选举一名劳动环境总监察员，全职从事劳动环境工作。劳动环境总监察员在工会委员会中占有一席位置。企业一方也任命一名领导专门负责劳动环境事务。按照法律规定，我们设立有工会和企业共同组成的劳动环境委员会。在企业一方总经理参加委员会，工会一方工会主席参加。劳动环境总监察员和专门负责劳动环境事务的企业领导自然是当然代表，他们两个在委员会每月例会之后有责任贯彻会议上做出的决议。

我们在许多方面开展工作来取得尽可能好的劳动环境。比如说，尽可能小的生产场地的噪音，好的照明条件，正确的机器工作高度，舒适的座椅，对有危险性的机器做好防护措施以防职工受到伤害，对危险化学品的防护措施，防止地面打滑，等等。做这些工作的目的是预防劳动事故，避免职工因工作而生病。在劳动环境方面有许多必须执行的法律法规制度。企业

的劳动环境工作必须制度化，能够证明企业做了些什么工作。比如说，企业必须能够证明何时对叉车进行了保养。一旦发生了叉车事故，企业必须能够证明叉车是处于可使用状态的。企业还必须证明劳动监察员和负责劳动环境事务的领导对每个车间都进行了视察，他们指出要改进的地方都做了改进。他们还必须更新工厂使用的所有化学品的标签，检查这些化学品是否正当地储藏，是否按照条例使用。

法律不仅仅要求企业有合格的物质劳动环境，还必须有合格的心理劳动环境。在我们的劳动环境中，要做到没有骚扰，职工与企业行政有着良好的关系，关心考虑职工的自身情况。这些做起来是不容易的，但却是十分重要的。

在劳动环境委员会下面还设有一些也是劳动双方共同组成的工作小组。技术工作小组处理有关技术项目、技术发展和电脑使用等方面的事务。康复事务小组帮助有健康问题的职工在病假之后重返工作岗位。在“反酗酒吸毒劳动委员会”的企业小组中，我们帮助有酗酒或使用毒品的职工。当一个职工醉醺醺地来上班时，尽管这已经违反了劳动制度，我们还是让他保留工作，但条件是他必须接受必要的治疗。当事人要和企业签订一份有约束力的合同，还会专门有一个职工作为联系人时时关心他。通过这种方法，挽救了不少人，使他们没有因为失去工作而越发自暴自弃。

④男女平等委员会

中央工资协议中专门有一个关于男女平等问题的协议，协议倡议在基层各企业中制定有关男女平等的基层协议。我们就有这么一个基层协议，并通过一个工会和企业代表组成的男女平等委员会来开展工作。我们的主要目标当然是男女之间的平等，特别是在企业各职业群体中能够有一个更为平衡的性别分

配。挪威的劳动力市场在传统上就是以性别划分的，我们的工厂也不例外。妇女传统从事那些最机械化、技能要求最低而收入也最低的工作。委员会讨论实施各种措施，比如说引进更好的招工程序，给女职工提供更好的培训，增加在企业行政、董事会和各种委员会中的女性比例等等。

七、集团公司

成为大跨国公司的一部分就意味着我们在挪威建立起来的权利会被削弱。我们的法律和协议只有在挪威才有约束力，而我们的日常工作却越来越多地要听令于在美国和其他欧洲国家的集团公司各级领导。厂工会在企业的董事会里是有代表，但董事会却不再作实质性的决策，而是按照在纽约或伦敦的集团公司上层所决定或批准了的东西做出决议。集团公司制定如何组织各所属企业的模式，决定建立什么样的制度以及执行什么样的政策。集团公司绝对不会来征询一个在挪威的只组织了全集团公司职工 0.3% 的小小的一个工会的意见。因此，工会无法参与实质性的决策，只能当贯彻执行的时候，尽量使其适应挪威的情况。

集团公司在欧洲有大约 20 个巧克力生产厂。他们时时刻刻把各生产单位的生产成本作比较，一个劲地往下压。压缩成本最快的办法就是减少职工数量。公司把生产在各工厂之间进行转移，使得一些生产流水线能昼夜利用而其他的流水线就可以停产来达到精简的目的。在现有设备没有完全利用之前，任何工厂都不许添加设备。若有可能，最好把生产集中起来，其他工厂就整个整个地关闭了。如果集团公司认为把这个工厂的生产转移到另一个工厂去可以赚更多的钱，即便这个工厂本身是赢利的也不管用。在这样一个跨国集团公司里，一个工厂的

死就是其他工厂的生。

面对这样的大集团公司，工会必须找到新的方法来开展工作。我们必须实现工会跨越国界的团结与合作，这会使我们一起变得更为强大，自我相争的危险也会减小。一个大的跨国集团公司有着多层次的组织环节，我们就要按照这些层次环节来组织我们自己。

①在挪威

挪威的工会结构造成了在企业的管理人员中有好几个工会。我们与他们在涉及我们大家的事情上有着有组织的合作。集团公司中的各工厂之间的巨大竞争使得我们各企业领导寻找各种机会来降低成本。我们的企业就考虑削减一项保险制度。并没有法律规定我们必须有这项保险，别的企业也没有。我们就联合起来，阻止企业削减这项保险。到目前为止我们还是成功的。我们还与集团在挪威的其他生产厂紧密合作。《基本协议》赋予我们在集团公司内部获得信息和参与决策的权利。各工厂的工会代表经常碰面，我们还与挪威分公司的领导举行各种会议。

②在北欧

在北欧一级，我们通过挪威的立法获得正式的权利，因为在北欧一级的公司还是注册在挪威的。集团公司对在北欧的工厂越来越多地进行共同领导，因此我们与北欧其他工厂的工会保持密切联系是十分有用的。如果行政方面想实行一种不合理的劳动时间制度，很重要的一点就是不能让他们瞒着我们找工会力量弱的工厂先开刀。行政方面要引进一个新的电脑程序，我们就一起讨论使用哪种语言。如果全北欧的工厂都使用英语，对企业就省钱了，然而我们都认为我们有使用自己语言的

权利。如果各工厂工会对行政采取一致的态度，我们也就更强大了。我们成立了工会代表组成的北欧工作小组，专门从事各工会之间的协调。我们与北欧一级的公司领导进行会谈。每年我们还举行年会，讨论公司的发展情况和当前的各种项目和实务。

④在西欧

集团在挪威和北欧上面的一个层次就是西欧所有工厂的共同管理，西欧总部设在伦敦。依据欧盟法令，在欧洲的跨国公司中，职工有权利建立一个欧洲范围的信息协商理事会(The European Works Council)。理事会每年召开一次年会，另外还设立有一个工作小组，处理日常事务。通过这种形式，我们所能获得的信息今非昔比。但我们没有获得具体的权利，离决策参与相差得很远，事情往往已经决定了才通知我们。我们在集团公司中的职工国际合作包括了11个国家，10种不同的语言。所有的国家在年会上都有代表，而工作小组中只有5个国家的代表。在会议上，我们讨论各种各样的事情，主要还是就公司的发展以及对职工带来的后果统一认识。比如说，我们谈论公司组织的变化，谁做决定，产品的发展，销量如何，经济效益如何，生产的跨国界转移，新的电脑程序，新工艺，劳动环境和职业病等等。

除了在年会上可以与公司的国际领导更好地联络，这种合作也使各国的工会代表聚会在一起。集团公司必须支付代表的路费、会议和翻译的费用。我们利用这个机会，互相交换信息，谈论共同的问题，统一向公司领导提出我们的意见和建议，当出现问题的时候，我们还能互相安慰。在会议上，工会代表谈论如何对付集团公司提出的各种事情，比如说，一直不断出现的调整劳动时间制度的要求。我们希望没有人会接受那

些不合理的制度。由于各国的法律、协议和工会传统有着很大差别，要做到这一点也就很不容易了。

④ 集团公司在世界其他地方

在欧洲以外的地方，我们就没有任何正式的权利了，也没有什么合作。集团公司除非是必须的，绝对不愿意给我们更多的发言权。在世界其他地区没有类似于欧洲这样的合作。我们梦想着能把这种合作扩大到全世界。我们与国际食品（农产品、餐饮、烟草和联合工人）工会联盟（IUF）进行联络，首先是想和美国的同行工会取得联系。因为没有正式的权利，这也只能是一个长期的工作了。

以欧洲信息协商为主的工人理事会为出发点，我们向集团公司施加压力，要求公司尊重所有国家的工会，对工会持积极的态度。我们希望他们即使在工会力量比较弱的国家也能做一个好的雇主。

资本的国际化使得资本相对于职工的力量变得强大。工会基本上还是依照本国的原有产业结构进行组织。以往我们在付出和获得上的平衡使得阶级调和变得可能，而这种平衡正朝着不利于我们的方向倾斜。我们的压力很大，要保持我们所取得成果的工作也变得非常艰巨。工会的未来应该在于本国的工会力量要强大，同时又置身于一个强有力的国际合作之中。