

劳资和谐对公益事业民营化推动的影响

朱润康,薛梨真

(中南大学 商学院,湖南 长沙 410083)

摘要:文章主要论述了劳资和谐对公益事业民营化推动的影响,通过对台湾地区中钢公司资深员工的深入调查,并经调查资料分析,证明中钢公司民营化顺利原因主要在于劳资和谐,而且中钢公司民营化最重要的做法是保障员工的权益,最后文章提出可行性建议,供有关单位及人员参考。

关键词:公益事业;民营化;劳资和谐;中钢公司

中图分类号:F249.26

文献标识码:A

文章编号:1006-8937(2008)08-0113-03

The influence of industrial harmony on promoting the privatization of public facilities

ZHU Run-kang, XUE Li-zhen

(Business School, Central South University, Changsha, Hunan 410083, China)

Abstract: This paper mainly discussed the influence of industrial harmony on promoting the privatization of public facilities. It is proved that the reason of privatization smoothly is industrial harmony, and the most important is protect the rights and interests of employees through deep investigation to the senior employees of the China Steel Corporation of Taiwan region. This article also put forward some feasibility suggestions to serve as reference for relevant departments and staff.

Keywords: public facilities; privatization; industrial harmony; China Steel

1 概述

近半个世纪以来,处在经济自由化与国际化下的公益事业因为民营企业的有力竞争,其生命力下降成为各国政府均无法逃避的问题。公益事业经营绩效不佳,其实不纯粹是经营效率问题^[1],也存在其它原因:①民营企业主要的经营目标在于追求利润,而公益事业的经营目标仍需要追求社会福利^[2],而社会福利的范围模糊,且经常随着执政者的更迭而改变,使公益事业必须不断地在信息成本、承诺问题与动态谈判(dynamic bargaining)中付出代价^[3],进而损害效率的提升,有时甚至还会损害社会福利^[4];②在生产制造上,公益事业经理人因未拥有资产的收益权,以致没有从事降低成本及提升质量与创新的投资诱因;造成效率下降,Shleifer^[5]、Holestrom、Milgrom及Tirole^[6]认为公益事业的所有权人(全体国民)分散,无法与经理人签订完全契约,使得经理人决策的绩效与诱因无法紧密结合;③政治人物为了长期执政,常利用控制公益事业资产的权力,安

插酬庸性的高薪职位或提出非必要性的政府支出计划,作为对支持者回报的途径^[7],这样做却损及了公益事业的经营效益;④政府经常为了政治上的目的,出面挽救亏损或濒临破产危机的公益事业,导致公益事业的经理人员相信政府不会坐视不管经营出现危机的公益事业,而未能将更多的努力投注在公益事业的经营上,突显资本市场竞争或破产的威胁以及民营企业对自身发展的约束,对公益事业似乎都无关紧要^[8]。由于上述种种原因,造成公益事业常因经营绩效比民营企业差或政府财政困难需要筹措经费等因素而具有趋向民营化的压力^[9]。

但是,在政府真正进行公益事业民营化时,也面临政策上的两难问题,在增加国库收入、提升经济效益、减少政府对经济的干预、分散股权、提供导入竞争的机会、强制国营事业遵守市场规范、发展国家资本市场等众多目标中应如何兼顾,已经引起诸多争议。台湾地区自1953年公布《公益事业移转民营条例》,正式推动民营化政策至今,其推动时间已超过50年。通过民营化政策的执行,已经有17家公益事业单位结束营业,超过50家公益事业转为民营或被兼并,截至2005年5月只剩17家公益事业单位尚未民营化(至2007年12月止剩13家公

收稿日期:2008-04-26

作者简介:朱润康(1952—),男,台湾高雄人,在读博士,讲师,主要研究方向:人力资源管理。

营事业尚未民营化),其所累积的经验不亚于欧美各国,加上台湾公营事业民营化前后的绩效不尽相同,近年来亦受到诸多质疑,如:图利财团、员工权益受损^[10-12],并有重建公共论述、建立第三条——新中间路线的呼声^[13-14]。基于上述理论,笔者希望能找出各目标间的平衡点,有些研究者认为中钢公司的民营化是成功的^[15-17],其成功的基础来自于劳资和谐,李俊生的研究具体指出了劳资双方良性沟通是中钢公司民营化顺利完成的保证。

由于中钢公司民营化有其成功的经验和值得学习之处,笔者希望深入调查探询中钢员工意见,进一步了解劳资和谐对公营事业民营化推动的影响,提出具体可行的建议,供有关单位及相关人员作为未来修订民营化政策和推动民营化的参考。

本文的研究目的有两方面:①证实中钢公司民营化顺利的基础在于劳资和谐;②了解公营事业民营化对员工最有利的方面。同时也希望根据研究结果,提出公营事业民营化具体可行建议。

2 研究方法

本文为深入了解中钢员工的真实感受与意见,特采用深度访谈进行研究,除了访谈内容采用半结构式问题及针对回答内容深入探讨原因外,笔者在正式访谈前,先行访谈了中钢工会干部,以便掌握公司情况并编制问卷。

2.1 研究对象

2007年4月,中钢公司5位具代表性员工接受笔者访谈。5位员工工作资历均超过24年,且都经历了公司民营化的前后两个阶段,对民营化议题具有深刻的认识与体会。

2.2 研究工具

本文为了了解中钢公司员工对民营化相关议题的响应与意见,特制作一份访谈表,内容主要为了了解受访员工接受中钢公司民营化的理由,访谈问题除配合研究目的外,也预先参考了先行访谈工会干部时所提供的数据。

3 研究结论

本文经分析归纳中钢员工访谈内容后,可以得出两个结论。

3.1 公司民营化过程顺利原因确实在劳资和谐

综合受访中钢员工对公司民营化过程顺利原因,笔者认为有以下几点:①公司民营化过程顺利的原因是许诺均有兑现甚至考虑更加周到,使员工

非常满意;②受访中钢员工分析公司民营化成功的因素时,都肯定了工会在工作中起到的作用;③受访中钢员工对公司民营化过程中所遇的阻力,大多认为是公司在阻挡财团入侵及化解员工的不确定感方面所遇到的。另外,第四阶扩建工程也可以化解人力精简后剩余人力安置的问题。综上所述可知,中钢公司民营化顺利的原因就在于劳资和谐。

3.2 保障员工工作权及原有权益和福利

受访中钢员工大多表示,公司民营化最具说服力的做法有两点:①摆脱许多制度的束缚,让公司经营更具弹性,提高公司竞争力;②不裁员、不减薪、不随便调动员工、保障员工工作权及原有权益和福利。

4 研究建议

针对上述研究结论,本文提出一些具有可行性的建议。

4.1 对公营事业单位的建议

①打破“保障原有员工权益优于现制对事业体不利”的思想。在研究中可以发现,中钢公司保障原有员工的权益优于现制,但却不影响其经营绩效,打破了“保障原有员工权益优于现制对事业体不利”的一贯思想,所以,公营事业单位面对民营化课题应该以新的思维方式介入。

②资方充分提供公司民营化作法及员工权益保障信息,并容许劳方员工参与意见表达。在研究中发现,中钢公司在民营化过程中,资方通过各种渠道与方式提供公司民营化做法及员工权益保障信息,劳方员工能够积极建立共识,且团结一致。所以,公营公司应该根据民营化的实际情况采取措施,事业单位也应该在决策之前,通过各种方式传达给员工,并允许员工参与讨论,表达意见,避免以讹传讹,导致不必要的麻烦。

③公司民营化前应先行做好员工安置、第二专长培训、辅导转业等工作。在研究中发现,中钢公司在民营化之前运用了第四阶扩建工程化解人力精简后剩余人力安置问题,虽然不是每个公司都能如此仿效,本文仍建议公营事业民营化之前,提前考虑人员安置问题,培训员工第二专长或辅导转业,若能先行多元化经营,安置精简后的人力则效果更好。

4.2 对公营事业员工的建议

①关心公司民营化进度与协助公司民营化正向发展。中钢公司员工对民营化进程是关心,并没有阻扰,两者在劳资关系和谐的前提下可缔造双赢,

所以,国营公司员工对民营化政策应该正面了解,转变思想,使公司民营化过程中能避免财团化,保障员工即有权益,且民营化后公司生命力更加强盛。

②员工对工会成员应采取信任态度,团结一致。中钢公司员工对工会是信任与支持的,这样以来,工会就更能积极地进行各项工作的协商。在劳方工会干部成员受员工委任与事业单位协商的过程中,难免产生摩擦,此时员工应采取信任的态度了解公司的发展方向,增强工会干部工作的热忱。员工须团结才有力量,惟有通过组织的力量才能为员工自身争取更多的福利和权益。

参考文献:

- [1] 曾碧渊.公益事业民营化与员工工作权益之保障[J].劳工之友,1998,(7).
- [2] 郑育仁.国营事业民营化治理与诱因机制之研究[D].高雄:国立中山大学,2003.
- [3] Stiglitz, J. The Private Uses of Public Interest: Incentives and Institutions [J]. Journal of Economic Perspectives, 1998, (12):3-12.
- [4] Laffont, Tirole. A Theory of Incentives in Procurement and Regulation[M]. MA: MIT Press, 1993.
- [5] Shleifer, A. State Versus Private Ownership[J]. Journal of Economic Perspective, 1998, (12):133-150.
- [6] Tirole, J. The Internal Organization of Government[J]. Oxford Economic Papers, 1994, (46):1-29.
- [7] Shleifer, A., Vishny, R.W. Politicians and Firms[J]. Quarterly Journal of Economics, 1994, 109(4):995-1025.
- [8] Berglof, E., Roland, G. Soft Budget Constraints and Banking in Transition Economies[J]. Journal of Comparative Economics, 1988, (26):18-40.
- [9] Ramamurti, R. Why Are Developing Countries Privatizing[J]. Journal of International Business Studies, 1992, (23):255-249.
- [10] 李宗勋.市场机制与政府管制—我国警政工作民营化之研究[D].台北:国立政治大学,1992.
- [11] 张炳荣.公益事业民营化问题之系统化探讨[D].桃园:中原大学,2004.
- [12] 黄财源.我国公益事业民营化之探讨[J].台北银行月刊, 1994, 25(7):35-53.
- [13] 王振寰.评张晋芬〈台湾公益事业民营化—经济迷思的批判〉[J].台湾社会学刊, 2001, (2):324-328.
- [14] 台湾劳工阵线.新国有政策—台湾民营化政策总批评[M].台北:商周出版社,1999.
- [15] 李俊生.国营企业民营化后之组织变革—以中钢公司为例[D].高雄:义守大学,2003.
- [16] 陈明男.国营事业民营化前后经营绩效比较—中国钢铁公司为例[D].高雄:高雄第一科技大学,2001.
- [17] 叶长欣.钢铁产业竞争力之研究—以中钢为例[D].高雄:义守大学,2005.

山东研发出低浓度瓦斯发电新技术

山东省科研人员发明了一项利用 6% 以上低浓度瓦斯发电的新技术,既充分利用了能源,又解决了低浓度瓦斯爆炸问题。近日,这项技术被国家发展和改革委员会列为全国首批重点节能技术推广目录。

从山东省东营市科技局了解到,这项技术由胜利油田胜利动力机械集团有限公司(简称“胜动集团”)独立研发。

据介绍,我国煤炭开采过程中,每年产生相当于 130 多亿 m^3 纯甲烷的瓦斯,其中 90% 以上由于浓度太低,被直接排入大气。甲烷不仅具有很强的温室效应、破坏大气臭氧层,而且还是煤矿安全生产的最大隐患。

煤矿瓦斯发电是瓦斯利用的最好办法。但是,目前国外建设的瓦斯发电厂使用的瓦斯中甲烷浓度一般在 40% 以上。对于大量浓度低于 25% 的瓦斯,国内外还没有一种安全可靠的输送方法。

胜动集团研发的“煤矿瓦斯细水雾输送系统及瓦斯发电机组”解决了低浓度瓦斯长距离地面安全输送问题,使 6% ~ 25% 低浓度瓦斯的利用成为可能,为低浓度瓦斯稳定作为发动机燃料进行发电提供了保障。

据了解,这项技术已通过国家安全生产监督管理局组织的技术鉴定。有关专家介绍,我国每年直接排空的低浓度瓦斯中约含 15 亿 m^3 的纯甲烷,相当于 180 多万 t 标准煤,如将其用来发电,每年可发电 40 亿千瓦时、节约电费 20 亿元。而我国煤矿瓦斯对空排放量占全部工业生产排放甲烷量的 1/3,如果全部实现清洁排放,减排量将是我国年总温室气体排放量的近 5%,环保效益十分明显。另外,5% ~ 25% 的低浓度瓦斯极易爆炸,如果及时抽采用于发电,将很大程度地消除这一煤矿安全生产隐患。

