

Europe Jiti Tanpan Yanjiu

欧洲集体谈判研究

——以英、德、瑞为例

张丽琴 著

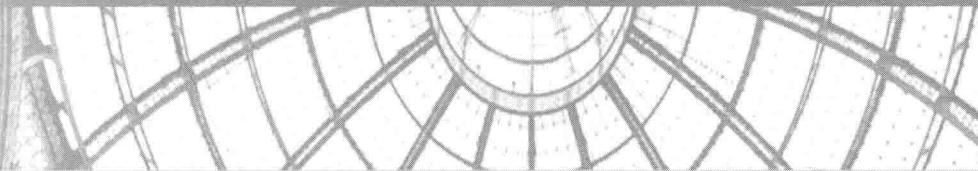


中国政法大学出版社

Europe Jiti Tanpan Yanjiu

欧洲集体谈判研究

——以英、德、瑞为例



张丽琴 著



中国政法大学出版社

2016·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

欧洲集体谈判研究/张丽琴著. —北京:中国政法大学出版社, 2016. 2
ISBN 978-7-5620-6635-4

I. ①欧… II. ①张… III. ①劳资关系—谈判—研究—欧洲 IV. ①F249.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 040558 号

出 版 者 中国政法大学出版社
地 址 北京市海淀区西土城路 25 号
邮寄地址 北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088
网 址 <http://www.cuplpress.com> (网络实名: 中国政法大学出版社)
电 话 010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)
编辑邮箱 zhengfadch@126.com
承 印 固安华明印业有限公司
开 本 880mm × 1230mm 1/32
印 张 9.75
字 数 240 千字
版 次 2016 年 2 月第 1 版
印 次 2016 年 2 月第 1 次印刷
定 价 36.00 元

序

摆在面前的这部书稿——《欧洲集体谈判研究》，是作者张丽琴博士基于长期研究兴趣和研究积累的潜心之作，现在即将付梓成书。对于一个学者来说，这是最值得欣慰和祝贺的事情。

集体谈判制度起源于西方市场经济国家，是一项调整劳资关系、平衡利益分配的基本制度。劳资关系的实质是利益关系，说白了就是如何分割“利润”，如何决定“工资”。《欧洲集体谈判研究》这本书就是围绕“工资”决定这一问题展开的：以工资集体谈判为核心，全景式地展现了英国、德国和瑞典一百多年来集体谈判的发展历程和发展模式，给读者了解欧洲的集体谈判制度提供了一个整体性的框架。

根据作者的研究，从发展历程看，集体谈判经历了三个阶段：最早出现于18世纪中叶至19世纪末自由竞争时代的英国，在那里，由于人们崇尚契约自由原则，工会代表工人迫使雇主签订的协约，被认为有悖于契约自由原则，因而不被法律认可。到了19世纪后期，随着自由竞争资本主义向垄断资本主义的过渡，越来越多的雇主开始接受集体谈判，政府也不再对集体谈判加以禁止，集体谈判的相关法律才开始出现。如1871年，英国的《工会法》首次承认了工会的结社权；1875年英国又颁布了《企业主和工人法》，允许工人团体和雇主签订契约和合同；

经过 20 多年的发展，到 20 世纪初，新西兰、奥地利、荷兰、德国、法国、芬兰、瑞士和美国等国家都先后颁布了集体合同相关法律，如 1918 年，德国颁布的《劳动协约、劳动者及使用人委员会和劳动争议仲裁法》，对集体合同做了详细规定，集体谈判开始走向制度化。第二次世界大战以后，劳工结社、工资集体谈判、集体合同制度普遍得到承认，运用集体谈判与集体合同来协调劳动关系成为国际社会通行的惯例。但是，到 20 世纪 90 年代以后，西方发达国家的蓝领工人数量锐减，工会参与率下降，集体谈判的人数也在减少，集体谈判在欧洲遇到了前所未有的挑战，与此同时，新兴工业化国家的集体谈判制度逐步建立。

从谈判层级看，集体谈判有三种模式。在欧洲，很多国家的工资决定主要依赖集体谈判，但集体谈判在各国的发展状况却各不相同：一是企业级谈判，如英国，它们的工会力量薄弱，工人在竞争中处于被动状态，因此，工人的工资由企业雇主单独决定，谈判灵活性强、谈判成本低。二是行业级谈判，如德国，它们的工会组织统一而集中，工人的工资由工会与雇主通过行业性谈判来决定，往往可以缩小行业内雇员的工资差异，为产业或行业内的企业谈判提供标准，弥补劳动立法的不足。三是国家级谈判，大多集中于北欧，如挪威、瑞典，这些国家人口少，工会组织发达、集中程度高、自治能力强，因此，工人的工资由中央谈判决定，中央谈判先达成基本协议，可以给基层谈判确定框架。

本书的特色不仅在于对集体谈判制度进行了全景式的描述和介绍，而且还在于作者在研究这一制度起源和变迁的过程中，对其中诸多问题进行了深入探讨，如英国最早产生了劳资集体谈判，但这一制度在今天的英国却并不那么重要；在其他一些

地方（如德国和瑞典），它却成为解决劳资矛盾的主要途径。又如，集体谈判在英国、德国和瑞典表现出谈判的主体、规模和层次也有显著的差异，原因何在？德国和瑞典的集体谈判集中在产业和国家层面，工会的力量大，集体合同的覆盖率高，少有停工、罢工事件的发生；而在英国，产业和国家层面的集体谈判遭到雇主的强烈反对，雇主们并不加入雇主联合会，他们往往仅接受企业层面的谈判，以此来逃避集体合同的制约。再如，集体谈判创立后，德国和瑞典经历了无反复地走向高收入、均等化的分配道路，但在英国，特别是20世纪70年代以后，随着新自由主义的兴起，集体谈判逐渐沦为一种摆设，英国的收入差距开始拉大。由此可以看到，书中的分析和判断都是建立在“论”的基础上，而不是简单的“述”。

除了“论”与“述”，本书在学术上的主要贡献是在研究视角和核心观点方面的尝试和突破。在研究视角上，作者坚持马克思主义的基本观点，以劳动力商品化为线索；同时融合借用了波兰尼的分析视角，探讨了劳动力商品化程度与集体谈判层级之间的适应性关系，将集体谈判在欧洲的发展划分为“三个阶段两个拐点”。在作者看来，劳动力商品化程度是劳资关系发展变化的根本原因，是主宰集体谈判产生、发展、式微的源动力。

在核心观点上，作者从集体谈判中劳资双方的利益博弈，追溯到劳资冲突的核心——争夺分配权力。围绕劳资双方对分配权的争夺，作者将关注点从集体谈判的直接主体——工人与雇主，逐步延伸到间接主体——二者的群众性组织：工会与雇主联合会；二者的政治性组织：社会民主党和保守党；把研究内容从集体谈判本身的工资规制，延伸到了经济、政治、福利和法律的制度变迁；把研究目的从认识欧洲集体谈判的一般规

律，发展至如何完善中国的集体协商制度。

综上，可以说，《欧洲集体谈判研究》一书将有助于读者对集体谈判的整体性和系统性获得更为全面深入的认识；同时，本书所提供的研究视角和独到见解，对深化学界对集体谈判成败与利弊的探讨无疑具有学术价值。

本书的研究对象虽然是欧洲的集体谈判制度，但主导作者研究的更深层的问题意识，却是要从中找出我国在社会主义市场经济背景下，因劳资关系所导致的诸多问题的可参照的化解之道。欧洲的经验表明，集体谈判在化解劳资矛盾、降低管理成本、维护产业和平方面具有重要作用。我国在社会主义市场经济体制下，同样也存在着劳动力商品化现象，也有员工与业主，员工与企业的矛盾。我国现行的收入分配制度，是由政府确定最低工资标准，定期发布工资指导线，具体由企业自主分配，平等协商决定，其载体就是建立工资集体协商机制。为规范工资集体协商和签订工资集体协议的行为，保障劳动关系中双方的合法权益，维护劳动关系的和谐稳定，2000年10月10日，我国劳动和社会保障部颁布了《工资集体协商试行办法》，它标志着集体协商在我国的正式确立。按此规定，在我国，工资集体协商就是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。目前，我国的工资集体协商制度才刚刚起步，从欧洲集体谈判的历史经验和成熟做法中，我们可以发现和把握集体谈判的一般规律，以他山之石攻我国之玉，推动工资集体协商制度在我国进一步完善，进而推动我国劳动者的收入分配制度进一步完善。然而，正如作者所希冀的，在社会主义的中国，提高劳动者收入的任务并不止步于此！我们期待：不久的将来，在中国，劳动者也可以像

部分发达国家那样，享有劳动产权，拥有分享企业剩余的权利，实现马克思所讲的能够分享一部分剩余价值，形成协商工资与分享利润并行的收入调节机制。

本书是作者张丽琴在博士学位论文的基础上经完善和提高而成。作者有大学本科的经济学背景，硕士研究社会主义市场经济，博士将研究方向聚焦在社会制度比较，现在继续沿着这个方向在做博士后研究。十几年的细读深研，凝结成这本著作。时下，我国出版业空前繁荣，出版物浩如烟海，但要从中真正淘到扎实的学术著作，还需读者慧眼识珠。本书的资料和论证都比较扎实，框架和逻辑亦自圆其说，读者应会从中获得裨益。当然，本书也一定存在着缺憾，比如作者对自己创设的理论框架本身缺乏论证；有些章节过于追求文字的简洁，导致分析论述不够全面深入等等。这些以及其他缺憾，将留待读者给予指正，留待作者有机会去完善。诚望作者以此为新的起点，再接再厉，继续在工会理论、劳资关系领域的学术园地中耕耘，不断进取，收获新的成果！

看到学生张丽琴博士的著作《欧洲集体谈判研究》出版在即，高兴并欣慰，拙笔代序。

常欣欣

2016年1月12日

于三亚落笔斋

摘 要

劳资关系是市场经济中最基本的社会关系，它的和谐稳定直接影响到整个国家经济和社会的和谐与稳定。劳资关系的一个核心问题是如何确定劳方与资方的收入分配，简而言之，就是如何决定工人的“工资”。因此，对工资决定方式进行区分就成为一个自然而然的出发点。

在欧洲，很多国家的工资决定主要依靠集体谈判。但集体谈判在各国的发展状况却各不相同：一些国家工人的工资由企业主单独决定，工人处于完全竞争的状态（如英国）；一些国家工人的工资由工会与雇主通过行业谈判来决定，在那里，有自由的、合法的工会组织（如德国）；而在其他一些国家，工人的工资由中央谈判决定，工会的力量非常强大，资方对劳方的态度也相对温和（如瑞典）。为了更好地认识集体谈判，总结欧洲集体谈判的经验和教训，本书主要关注以下三个内容：

首先，以劳动力商品化和去商品化为线索，全面考察集体谈判在欧洲的发展历程，将其概括为“三个阶段两个拐点”：三个阶段即产生、发展和式微；两个拐点即19世纪末20世纪初从个体谈判到集体谈判的转换和20世纪70年代末从集体谈判向个体谈判的转换。力求从事实和证据中总结和归纳欧洲集体谈判的经验和教训，提高对集体谈判的整体性、系统性认识。

其次，对2008年国际金融危机时期，集体谈判在欧洲的发展状况进行深入分析。通过对比金融危机中各国的工资水平、税收楔子、政党竞争等，证实集体谈判并不必然出现工资增长、福利增加、税收减少的局面；相反，劳动力被再商品化，出现了节制工资、缩减福利、增加税收的结果。这就颠覆了之前人们普遍认为集体谈判必然导致工资上涨、福利增加的传统认识。

最后，总结了欧洲集体谈判的经验和教训。指出劳动力商品化程度是推动集体谈判发展的源动力，集体谈判是在劳动力“去商品化”的过程中逐步展开的，一旦失去“去商品化”这块基石，集体谈判就会面临重大威胁。在此基础上，提出借鉴欧洲经验，发展中国集体协商制度的方向、原则和内容。

序..... 001

摘 要..... 006

导 论..... 001

第一节 相关理论及视角..... 001

一、冲突论..... 001

二、合作论..... 005

三、研究视角..... 012

第二节 框架、起点与度量..... 018

一、分析框架..... 018

二、逻辑起点..... 019

三、度量指标..... 024

第三节 概念、方法与创新..... 027

一、概念界定..... 027

二、研究方法..... 032

三、创新与局限..... 035

第一章 集体谈判之产生..... 037

第一节 自由竞争时代..... 037

- 一、新兴资产阶级的胜利..... 038
- 二、古典自由主义的观点..... 044
- 三、劳动力的彻底“商品化”..... 047

第二节 劳资双方激烈对抗..... 053

- 一、工人组织罢工..... 053
- 二、雇主抵制罢工..... 058
- 三、集体谈判合法化..... 062

第三节 工人组织化程度提高..... 071

- 一、英国的工人代表委员会和工党..... 071
- 二、瑞典的工会联合会和社会民主党..... 079
- 三、德国的工会和社会民主党..... 083

第二章 集体谈判之发展..... 091

第一节 国家干预时代..... 091

- 一、20 世纪 30 年代的经济危机..... 091
- 二、凯恩斯主义的观点..... 098
- 三、劳动力的“去商品化”..... 101

第二节 左翼政党改良..... 108

- 一、抛弃马克思主义..... 109
- 二、质疑国有化目标..... 111
- 三、淡化工人阶级身份..... 120

第三节 规制劳动力市场..... 127

- 一、规制工资..... 128

二、规制共决.....	138
三、规制罢工.....	145
第三章 集体谈判之式微.....	156
第一节 重兴市场化时代.....	156
一、滞涨殃及各国.....	156
二、新自由主义的观点.....	161
三、劳动力“再商品化”.....	167
第二节 左翼向右翼靠拢.....	172
一、走“第三条道路”.....	173
二、清理与工会的关系.....	176
三、削弱工会实力.....	181
第三节 解除规制劳动力市场.....	187
一、重起竞争性劳动力市场.....	187
二、集体谈判层级下降.....	191
第四章 集体谈判之挑战.....	202
第一节 一次分配“工资节制”.....	202
一、哈茨改革.....	204
二、短时工作.....	207
三、节制工资.....	210
第二节 二次分配“税收扭曲”.....	213
一、劳动税收楔子偏高.....	214
二、资本税收楔子偏低.....	216
三、分配差距继续拉大.....	217

第三节 左翼未能重新崛起.....	221
一、欧洲议会选举左翼损失惨重.....	222
二、国内选举左翼分化严重.....	223
三、左翼行动空间狭小.....	227
第五章 集体谈判之启示.....	230
一、劳动力商品化是推动集体谈判发展的动力.....	230
二、争夺分配权是集体谈判的核心.....	239
三、中国集体协商的未来.....	253
结 论.....	265
附录一：德国雇佣关系大事记.....	267
附录二：英国雇佣关系大事记.....	272
附录三：瑞典雇佣关系大事记.....	275
附录四：中国雇佣关系大事记（1949 年之前）.....	278
附录五：中国雇佣关系大事记（1949 年至今）.....	280
参考文献.....	283
后 记.....	293

图表目录



图 1 集体谈判的历史进程及其流派	011
图 2 劳动力商品化与生产者无产化的四种组合	022
图 3 20 世纪 50 年代德国“劳动生产率主导型”工资政策	132
图 4 20 世纪 60 年代德国“成本水平不变”的工资政策	132
图 5 1980 ~ 2012 年工会密度 (%)	187
图 6 2007 ~ 2014 年国内生产总值 (百亿美元)	203
图 7 2007 ~ 2012 年失业率 (%)	204
图 8 1998 ~ 2012 年劳动力变化图 (千人)	206
图 9 2000 ~ 2012 年短时工作人数占所有就业人数的比率 (%) ...	207
图 10 2000 ~ 2011 年年平均工资 (美元)	210
图 11 1996 ~ 2010 年单位劳动成本 (ULC) 变化情况	211
图 12 一次分配与二次分配	214
图 13 2000 ~ 2012 年平均税收楔子 (%)	215
图 14 集体谈判运动与劳动力状况	231
图 15 分配类型	240
图 16 争夺分配权的双方	241
图 17 分配的 4 种运动方向	242
图 18 囚徒困境	244
图 19 序贯博弈	246
图 20 工会与雇主的博弈	249
图 21 欧洲道路与中国道路的区别	255



图 22 集体谈判的理想状态	256
图 23 劳动力市场的转折点	258
表 1 本书结构	019
表 2 1910 年德国的集体合同	069
表 3 1918 年选举的全部结果	076
表 4 瑞典工会联合会会员数、隶属工会及年均变化 (1899 ~ 1945 年)	080
表 5 1880 ~ 1918 年社会主义政党基本数据	090
表 6 引入强制保险的时间表 (年)	102
表 7 1918 ~ 1940 年社会党、社会民主党和工党选票份额 (%) ...	114
表 8 1960 ~ 1973 年整个劳动力中失业者的百分比	125
表 9 1950 ~ 1960 年西欧主要左翼政党的选票分配 (%)	126
表 10 1961 ~ 1973 年西欧主要左翼政党的选票分配 (%)	126
表 11 德工联各产业工会会员增长情况	130
表 12 1973 ~ 1989 年失业率、通货膨胀率、GDP 增长率 (%)	157
表 13 1987 ~ 2010 年英国下院选举 (%)	174
表 14 工资浮动占工资增长总量的年平均百分比	198
表 15 1970 ~ 2009 年英、德、瑞三国工会密度变化表 (%) ...	212
表 16 1999 ~ 2010 年德国、瑞典、英国的基尼系数	218
表 17 2009 年欧洲议会选举中部分欧洲主要政党表现	222
表 18 2007 年以来政府变化及政党表现	224
表 19 1974 年、1978 年含福利津贴的集体协议的比率 (%) ...	235
表 20 1955 ~ 1980 年工会成员占全部工薪阶层的近似百分比	236

第一节 相关理论及视角

西方市场经济国家对劳资关系的研究历史悠久，其理论学说也百家争鸣。纵观各家学说，大致可以把劳资关系的理论归为两类：一类是冲突论，另一类是合作论。集体谈判的思想就是在劳资关系从冲突转向合作的发展中逐渐产生的。

一、冲突论

冲突论主要包括古典自由主义、马克思主义和一元论。

（一）亚当·斯密的“自由竞争”——古典自由主义

对劳资谈判的研究最早可追溯到亚当·斯密。斯密在《国富论》中说：在任何地方，“劳动者的普通工资，到处都取决于劳资双方所签订的契约。这两方的利害关系绝不一致。劳动者盼望多得，雇主盼望少给。劳动者都想为提高工资而联合，雇主却想为减低工资而联合”。^{〔1〕}在劳资双方的力量对比上，他认为资方明显占优势，理由有三：一是雇主的人数较少，较易团

〔1〕〔英〕亚当·斯密：《国富论》（上卷），郭大力、王亚南译，商务印书馆2011年版，第60页。