

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



劳动关系比较研究

中国—韩国—德国／欧洲

Comparative Industrial Relations:
China, South-Korea and Germany/Europe

[德] 鲁道夫·特劳普-梅茨 张俊华 编
Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang (eds.)

中国社会科学出版社

劳动关系比较研究

中国—韩国—德国／欧洲

Comparative Industrial Relations:
China, South-Korea and Germany/Europe

[德] 鲁道夫·特劳普—梅茨 张俊华 编
Rudolf Traub-Merz and Junhua Zhang (eds.)

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系比较研究：中国、韩国、德国/欧洲/[德]鲁道夫·特劳普-梅茨、张俊华编. —北京：中国社会科学出版社，2010.8
ISBN 978-7-5004-8880-4

I. ①劳… II. ①鲁… ②张… III. ①劳动—生产关系—对比研究—中国、外国 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 119360 号

责任编辑 侯苗苗 黄燕生
责任校对 王应来
封面设计 大鹏工作室
技术编辑 戴 宽

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 君升印刷有限公司 装 订 广增装订厂

版 次 2010 年 8 月第 1 版 印 次 2010 年 8 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16

印 张 11.25 插 页 2

字 数 190 千字

定 价 46.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

浙江大学公共管理学院与德国弗里德里希·艾伯特基金会上海协调项目办公室于2009年3月9日和10日在杭州举办了题为“中国—韩国—德国/欧洲之劳动关系之比较”的国际研讨会。这次活动的目的在于，为中国发展过程中的问题展开与借鉴其他国家与经济体的经验。

在就研讨会议题进行磋商的过程中，很快就形成了四个版块，它们后来也就确定了这次研讨会的结构。每一个有关劳动关系的讨论始终包括“集体谈判（劳资谈判）”和“争议解决机制”。这两个领域在中国的重要性也日益提升，其提升程度与国家从劳动力规划以及工资确定过程中退出的幅度一样。如今，政府鼓励国家组织的工会在这方面扮演一个更强有力的角色。

另两个议题领域同样是显而易见的。在许多工业化国家，从20世纪80年代中期开始，可以看到一个新自由主义的反转，它对工会在过去数十年里取得的成就提出了质疑，并试图使劳动力市场政策遵循传统的劳动力市场学说。作为其结果，形成了新的、非典型的劳动关系，它们作为特有的议题被纳入研讨会的议程，以便研讨会也能考察没有工会参与的、未受保护的劳动关系的发展情况。

这次研讨会是在世界经济处在全球金融危机之中以及在许多国家就业大幅减少的背景下召开的。有鉴于此，我们想激发一场讨论，关于工会是如何对经济危机做出反应的，以及在危机阶段企业在就业保障和工资保障之间进行调整战略的情况。

这次共同的活动受到了广泛关注，尤其就工会在构建劳动关系中的任务以及工会与国家（政府）之间的互动展开了热烈讨论。研讨会主办方从

中做出两个决定：他们表示愿意在“杭州劳动关系论坛”的标题下继续探讨这些话题，并将组织后续的研讨会。与此同时，他们决定出版论文集，以满足与会者希望研讨会论文能飨更大的感兴趣读者群的愿望。

在此，浙江大学公共管理学院与德国弗里德里希·艾伯特基金会上海协调项目办公室感谢所有作者，感谢他们愿意为本论文集的出版作出贡献。值得一提的是，乔健和莱茵哈特·巴恩米勒也贡献了文章，虽然他们未参加研讨会，但是他们的分析论述了研讨会讨论的中心问题。

最后，没有翻译的努力，本双语的论文集是无法顺利出版的。吴晓真女士把所有中文撰写的文章翻译成了英语；郑春荣博士把德语与英语的文章翻译成了中文；詹姆斯·帕特森把德语文本翻译成了英语，并为出版需要对所有的英语文章进行了修改润色。他们的专业工作理应得到我们的赞赏。

杭州/上海，2010年2月

鲁道夫·特劳普-梅茨博士
德国弗里德里希·艾伯特基金会
上海协调项目办公室主任

张俊华教授、博士
浙江大学公共管理学院

目 录

前言	(1)
----------	-----

中国、韩国与德国的劳动关系	鲁道夫·特劳普-梅茨 (1)
---------------------	----------------

第一部分:集体谈判

中国工资集体协商的特点及工会作用的切实发挥	黄任民 (17)
-----------------------------	----------

韩国的劳动关系与集体谈判	
--------------	--

——从企业层面的集体谈判转向产业/行业层面的

集体谈判	尹英模 (28)
------------	----------

欧洲集体谈判体系概览	托斯藤·舒尔腾 (42)
------------------	--------------

德国利益代表的双轨制:结构与当前发展	莱茵哈特·巴恩米勒 (54)
--------------------------	----------------

第二部分:争议解决机制

中国工会在解决集体劳动争议中的地位与作用	沈琴琴 潘泰萍 (67)
----------------------------	--------------

韩国的劳动争议与争议解决机制	尹英模 (79)
----------------------	----------

欧洲的争议解决机制	托斯藤·舒尔腾 (88)
-----------------	--------------

第三部分:经济危机期间的劳动关系

全球金融危机背景下的中国劳动法	岳经纶 (101)
-----------------------	-----------

美国大萧条时代劳工政策对中国的启示	乔 健 (113)
韩国经济危机期间如何能保护工人的	
利益?	裴圭植 鲁道夫·特劳普-梅茨 (121)
经济危机中的工人权利：以德国为例	沃尔夫冈·多伊布勒 (136)

第四部分：非典型工作

韩国的非典型工作	
——在标准工作合同以外	裴圭植 (147)
超越标准劳动合同	
——来自德国的经验	沃尔夫冈·多伊布勒 (164)
作者简介	(171)

中国、韩国与德国的劳动关系

鲁道夫·特劳普-梅茨 (Rudolf Traub-Merz)

本论文集集中收录的是经过修改的、由浙江大学与德国弗里德里希·艾伯特基金会 (FES) 于 2009 年 3 月在杭州举行的、有关中国、韩国与欧洲 (以德国为重点) 之劳动关系发展的国际研讨会上所做和讨论的报告。这些论文和讨论主要集中在三个主题领域, 它们是每一次劳动关系讨论的核心, 即集体谈判 (劳资谈判)、争议解决机制以及劳动关系主要行为体对经济危机的反应。

研讨会议题的选择及其布局的目的是, 整理其他国家或经济体的经验, 并使之能为中国发展过程中的讨论所用。挑选出来作为例子的韩国与德国以及欧洲内部各国之间的比较, 自然并不代表国际上重要的、不同劳动关系实践的全景, 这是因为美国和日本这两个世界上最大的经济体未被纳入。另外还缺少一些国家, 在它们那里, 非正规部门大幅排挤了正规部门 (例如印度或印度尼西亚), 由此可能要以对我们所选择的国家的考察方式完全不同的视角来讨论那里的劳动关系。尽管如此, 这里介绍的案例仍然是引人注目的, 借助于它们可以描绘国际上重要的劳动关系发展中的许多方面。因此, 它们为讨论中国以及类似案例提供了充分的素材, 这是因为它们反映了不同的经济发展水平以及不同的社会组织形式。

遗憾的是, 当今的现实即使在许多劳动关系问题专家那里也还是受到民族国家的或地区性的视角的影响, 只有少数学者致力于国际比较的研究。为此, 虽然托斯藤·舒尔腾在本论文集中有两篇进行欧洲各国比较的文章, 但是, 我们却无法组织对亚洲各国进行比较的文章。其原因自然在于亚洲社会经济、政治和社会形态的多样性, 但是, 仍然值得期待的是,

比较的视角也能在亚洲更好地扎根，并为更好地相互理解作出贡献。这也是迫切需要的。这是因为劳动关系的国家界限早就被跨国企业的扩张给摧毁了。在许多地方，还很少研究本国劳动关系的实践是如何形成的，而跨国企业很久以来就在把市场的自由化用于自己的目的，并实现新的、与它们的利益相符的实践与规则。由于它们的投资行动，它们把至今各国相互分隔的劳动力市场联结为一个全球的劳动力市场，并能通过公司的外移用他国的劳动力来更换本国的劳动力。由此一个新型的规范化过程开始了，它破坏了历史上生成的各国的标准，并把它们挤至一个新方向。由于劳动关系历史上主要由在民族国家范围里活动的工会构建，倘若跨国的劳动关系出现了，而雇员方面的集体行为体未分析这些新现象或不具备影响这些新现象的战略，那么，这些工会就是大的失利者。

本论文集主要面向这样一个感兴趣的读者群体，他们把由强有力的工会构建劳动关系看做是改善受雇员工劳动与生活状况的一个重要贡献。本论文集是双语的，希望借此能面向更大的读者群，尤其是希望在中国能唤起对所介绍议题的更大兴趣。中国在诸多社会经济发展过程中发挥了一种特有的活力，它在劳动关系领域也在过去数十年里导致了巨大变化。然而，劳动关系在中国还不是一个广为研究的领域，只有少数例外（如中国劳动关系学院或中国人民大学劳动关系研究所），而且，在大学里，像劳动法、产业社会学或劳动力市场经济学等基础专业也尚在建设中。本论文集想要推动在这些领域里的讨论。

为了为以下国别实例定位，在这里，先就劳动关系的中心问题与概念作些导入式说明。

何为劳动关系？

劳动关系（industrial relations，经常也用 labour relations）描述的是资方与劳方之间的交换关系，包括的是劳资之间及其代表之间旨在构建企业、行业、全国层面或（最近以来还有）跨国层面的劳动状况与条件而存在的各种合作形式与冲突关系。这些状况与条件交替地单边、双边或三边构建，具体取决于某一个行为体（往往是资方）是否拥有足以单方面决定的权力，或者两个行为体（资方与劳方）是否试图通过相互妥协来达成一致，抑或国家（政府）作为第三方是否也加入了。因此，国家对劳资之间

的双边关系的法律规范化，以及国家的政策与制度方面的构建尝试，也是这种交换关系的组成部分。为此，劳动关系的关键是通过集体的规定对受雇从业人员的劳动条件的具体建构。

之所以强调集体的规定，这其中的原因在于劳方与资方之间的结构性力量不对称。雇员不拥有生产工具，由此在与雇主就其劳动合同进行谈判时处在劣势，这种劣势只有通过联合成工会才能加以限制。在没有工会或工会弱的地方，必须由国家的规制（例如对劳动合同的最低要求、最低工资、社会保险保护等）来缓和不利于雇员的力量不对称的影响。

工会与国家在建立和保障集体规制方面进行合作的方式方法，例如相互交织、相互替代，抑或相互冲突，是用来说明各国劳动关系实践中差异的最重要特征之一。

工会作为劳动力市场的卡特尔

工会与雇主联合会一起，是劳动关系体系里最重要的集体行为体。工会是雇员的联合会，它们试图改善其会员的工作与生活状况。正如对于劳动关系没有统一的理论，也没有一个能够涵盖工会组织形式各种历史变体和国际多样性的工会定义。在西方工业资本主义形成的早期，工会主要是在社会或个人紧急情况下（例如失业）提供资助的救助社团。直到后来，在英国大致是从 1880 年起，在德国是在第一次世界大战结束时，它们被资方认可为订立集体协议的谈判伙伴。如今，工会在许多发达工业社会中是作为有着中央—官僚组织结构的群众组织出现的，它们拥有社会政策方面的维序任务，且它们的领导人被纳入到了国家的决策过程中。

尽管有着各种历史变体、形式与功能，但对于市场经济社会中的工会而言，可以确认一个核心领域，它经常被称作一个劳动力市场卡特尔的组建。只有当工会有能力暂时把相当数量的所需劳动力从劳动力市场上抽走，并在企业就普遍的劳动条件与工资收入的改善做出承诺后，重又把这些劳动力输送给劳动力市场，这时，工会才是成功的劳动力市场卡特尔。由此也勾勒了工会的主要职责：它试图取消或限制劳动力之间的竞争，以便阻止在寻找工作时的竞相压价竞争。因此，工会只有在劳动力市场上能实现垄断供给的情况下，才能取得成功。

在有着全面的中央管制经济的社会里，不存在劳动力市场，且劳动力

的配置是中央计划的,这个功能从一开始就是过时的,工会不能作为分配的卡特尔出现。如果它们仍然存在于计划经济体制中,那么,在那里,它们具有其他意义,尤其是介绍获取社会保障的途径(住房分配、养老金支付、医疗服务等)。在一个社会主义市场经济体制中,例如在中国,计划经济与市场经济元素相互交织,除了有一个强大的国有企业部门以外,还存在着一个重要的、不断发展的私营经济,工会似乎处在一个过渡阶段里。工会在劳动力市场尚未落实的地方,还必须继续扮演社会主义工会的传统角色,而在劳方与资方通过需谈判达成的劳动协议而相互约束的地方,必须组建“出售(劳动力)的卡特尔”。

雇主联合会作为集体行为体组建的追随形式

在西方工业社会中,工会不仅是工人对资方在劳动力市场上的强势的集体反应,考察历史可以发现,它们也是雇主联合会的“助产士”。在资本主义发展的一般进程中,先组建起工会,然后相对应地组建起雇主联合会。这并不排斥雇主联合会达到同样的发展水平,或者在会员企业的密度超过工会组织率的情况下,雇主联合会在劳动力市场的调控方面扮演更具活力的角色。若是国家对这种利益集团组建过程的自由展开进行干预,前述的组建的时间进程似乎也就被中断了。

在德国历史上,盖尔哈特·凯斯勒(Gerhard Kessler)曾用明确的话语描述了这种关系的生成过程:“在任何地方,工会均是原始现象,雇主联合会则是次级现象。工会按照其本性进行攻击,雇主联合会进行防御。工会在其年轻时代主要是罢工协会,雇主联合会则是反罢工协会。在一个行业中一家强大工会组织越早出现,一个显著的雇主联合会也会越早组建”^①。

这一历史上的次序如今也在欧盟的背景里得到了证实:在欧盟,欧洲工会已经准备好通过订立集体协议来在欧盟范围规制劳动力市场条件,但是,它们找不到一家从其成员国的会员组织那里获得谈判授权的欧洲雇主

^① Gerhard Kessler, Die deutschen Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907, 转引自: Gerhard Erdmann, Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Luchterhand: Neuwied 1966, S. 53.

联合会。

这一点也体现在韩国，正如尹英模在本论文集中的有关集体谈判的文章所表明的。在过去几年里，在那里组建了产业工会，如今，企业主才在它们的压力下且至今也只是部分地表现出联合成雇主联合会的意愿，以便和工会在行业范围内平等谈判。

工会的组织形式

工会在限制劳动力之间竞争方面的成功希望也始终取决于其组织形式。工会就其试图调控劳动力市场的形式而言，在历史上以及国际上区分为四种主要类型：（1）职业工会，这种类型在许多国家的工会成立初期经常占主导地位，如今在个别职业领域续存，例如德国的飞行员、医生、警察和火车司机等职业；（2）企业工会，这种类型的工会试图为一家企业里同样的工作设立统一的条件，它如今在许多国家例如美国和日本是常见的类型；（3）产业工会或行业工会，这种类型又向前迈了一步，试图通过在整个行业里落实统一的最低水准，来消除包括不同企业职工之间的竞争状况。这种类型我们主要可以在欧洲看到，最近也能在韩国观察到；（4）总工会（General Unions），这种类型试图把所有行业的全部职业群体组织起来；这种全面的利益集团类型经常可以在工业化程度低的国家看到，但它在盎格鲁撒克逊地区也普遍存在。

虽然工会确立了限制劳动力可替代性的目标，但是，这并不意味着它们自身不和其他工会处在竞争之中。事实上，我们如今在大多数国家均可以发现出于不同动因在不同程度上分割成敌对集团的工会运动，而所谓的统一工会原则（在所有三个层面（企业层面、行业层面与全国层面）上均只有一家工会）更多的是例外情况。在欧洲，例如在德国和奥地利是统一的工会组织，而在西欧与东欧大多存在着多元工会。斯堪的纳维亚半岛国家的工会是一种中间类型，在那里，没有政治或宗教信仰方面的分割，但是蓝领工人、白领职工以及专业人员却各自有自己的工会联合会。

但是，即使在遵循统一工会原则的国家里，也有（越来越多的）围绕着组织领地的界分冲突，而且在集体协议的有形水平上存在着显著落差（劳资仲裁法庭）。企业可以通过转换到“更廉价的”集体协议区域来利用这些差异，这将进一步刺激工会之间在集体协议水平方面的竞争。

工会之间相互竞争的原因有时在于个别工会以及工会领导层的（生存）利益，后者可以解释在工业欠发达国家里经常如雨后春笋般滋生的多元主义，但是它们大多是基于政治与世界观方面的差异（方向性工会），或者基于对何为把工人组织起来的适当战略的不同判断（正如最近发生在美国工会运动中的分裂）。

若是统一工会，我们区分法律上的垄断和政治上的垄断。中华全国总工会拥有法律上的组织性垄断，企业工会依据法律必须成为其会员。然而，德国工会联合会是一家基于政治联合的统一工会，会员关系是基于单个产业工会的自愿决议，且可以随时退出联合会。相反，在本论文集中介绍的第三个国家里，韩国却呈现工会多元主义：两家最高联合会，即韩国工会联合会以及韩国工会联盟处在相互竞争的状态，而且在战略导向以及冲突解决的激进性方面相互区分。韩国工会联合会更多地拥护企业工会模式，而韩国工会联盟更多地在为产业工会运动而奋斗。

至于工会之间的竞争是会增强还是削弱雇员的谈判力量，这一点是有争议的。赞成统一工会的理由有，它们的组织力量更大，并且有能力以一种战略进行谈判。但是，在多元工会结构中，由于组织之间的竞争，经常可以看到更为激进的战略，且一个工会小组的成功会导致其他工会小组必须付出更大努力。

工会的各种形式可以通过对德国历史的考察，尤其明显地加以描绘。德国的工会历史可以分为四个主要阶段：从 1848 年开始的第一个阶段以职业联合会为主，从 1890 年开始的第二个阶段，产业工会上升为主导的组织原则。这两个阶段均是遵循方向性工会的原则。从 1949 年以来，在德国实行统一工会原则。各家工会在这个从 1949 年开始的第三个阶段首先联合成产业工会。在会员大幅流失以及严重的财政困境背景下，在 20 世纪 90 年代，和许多欧洲国家一样，德国也出现了工会间合并的趋势，而第四个阶段，也就是当前的阶段，则由多行业工会主导。

集体协议：在企业层面还是产业层面规制？

如果工会是试图取消或限制劳动力市场上劳动力之间竞争的利益集团，那么似乎必须有一个规制的有效范围的明确等级。全国性的集体协议必须优先于行业的协定，后者又优先于仅适用于一家企业的规定。事实上

在欧洲，主要在斯堪的纳维亚半岛国家，存在着以全国范围的、涵盖所有行业的集体谈判为主的阶段。但是，数十年来，出现了一个分散化过程，涉及全国劳动力市场的规定如今几乎完全由国家通过法律或政令做出，而不是由劳资双方通过双边谈判达成。雇主和工会之间的协定如今几乎只还在行业或企业层面达成。

欧洲普遍被视为实践行业谈判的地区，而在世界其他地区，公司谈判占主导地位。但是，正如托斯藤·舒尔腾在他的文章中表明的，在欧洲有五种集体谈判模式，它们按某种地理秩序排列，其中只有三种模式即“北欧”、“中欧”和“南欧”模式是由行业协定主导的。令人感兴趣的是他所做的分类比较：只有在那些行业协定占主导的地方，谈判覆盖率也高。倘若集体协议主要在企业层面订立，劳动力市场的规制不仅在较低的层面进行，而且，大多数公司还逃避集体协议约定，它们的职工也未得到工会的保护。

目前在韩国在进行一个令人感兴趣的项目。在过去几年，企业工会联合成了行业工会。工会的重组虽然进展顺利，但是，用行业协定替代企业层面的集体协议，有显著困难。绝大多数企业（还）不愿意授予一家雇主联合会订立行业协议的谈判权。在本论文集集中尹英模介绍的、已经显示出进步的3个例子（五金、银行、卫生）中，似乎历史上的原则重显其有效性：工会必须首先实现一种“更高级的”组织形式，直到它们足够强大到迫使雇主同样结成联盟后，行业层面的谈判才是可能的。

集体协议的覆盖率、不受集体协议 约束的区域以及法律规定

在个别国家或地区，可以观察到集体谈判从全国层面向下分散到行业层面的趋势，同样，我们也可以发现进一步的分散化过程，在其中，企业的约定占据优势。此外，在德国，劳资体系从20世纪90年代中期以来承受着一个渐进的侵蚀过程：越来越多的企业逃脱集体协议约束，退出雇主联合会，并逃避集体的约定。

莱茵哈特·巴恩米勒在他的有关德国劳资体系发展的文章中，不仅指出了集体协议约束力不断下降，他同时也描述了一种新型的集体协议，在这一形式中，一份行业集体协议虽然在形式上继续存在，但是在劳资双方

的同意下,允许暂时向下突破适用于该行业的劳动标准。在德国,这种介于行业规定与单个企业规定之间的中间形式是从20世纪90年代中期以来出现的,在若干行业已经被20%至30%左右的企业实践了。在经济危机以及持续高失业的压力之下,工会认为必须在行业谈判中同意这些所谓的“保留条款”(“例外条款”),它们紧接着通过企业层面的后续谈判而达成单个企业的特殊约定,例如工资的临时降低。

在德国出现的集体协议覆盖率的不断下降并不是欧洲范围的一个普遍现象。在大多数西欧国家里,集体协议的约束力仍然是稳定的。这其中的原因部分在于,在这些国家里,所谓的“普遍约束力声明”具有很高的普及度,这就是说,通过国家(政府的政令或议会的法律)把开始时仅为行业中的某一部分谈判达成的集体协定,事后宣布为对整个行业具有约束力。在这里可以看到工会与国家之间的一种特殊的互动。在工会过于虚弱,而无法单独对抗雇主的地方,就会要求国家给予工会支持。例如,巴恩米勒针对德国,也要求更有力地把国家纳入进来,以便在德国也能重新稳固集体协议体系。

中国的集体协议体系尚处在形成过程中。集体协议虽然在三种变体形式上是被允许的,即作为企业协议,或作为涵盖一个地方的所有企业和雇员的地方协议,又或作为一个区行政区划层面的行业协定。而且,如今总计大约有4000万劳动力被涵盖在一份集体协议之下。鉴于城市从业人口约有3亿人之巨,这个数字还是较少的,为此,黄任民在其论文集的文章中得出这样的结论:“总体来说,[中国的]工资集体协商工作仍处于起步阶段。”

因此,工资和劳动条件至今在中国几乎还未打上集体协议规定的烙印,国家(政府)也未利用把集体协议宣布为具有普遍约束力的可能性。工资水平主要通过政府的最低工资政策以及国家的工资指导线确定,而在工会订立集体协议的地方,这些集体协议也在很大程度上遵循政策规定。对于大量的中国劳动力而言,按区而异的最低工资,而非集体协议的约定,是中心的定向量。长期以来,由于地方政府拥有部分的规制自主权,法律规定的实施在许多地方曾是艰难的。但是,2008年新的《劳动合同法》的施行以及监督的加强明显改善了国家规定的运用情况。

近来,在德国与中国之间,在国家工资规制的重要性方面,出现了令人感兴趣的并行现象。德国工会直到不久前还拒绝实行最低工资制,并把

它称作政界对集体谈判自主权的、不被允许的干预。若干年以来，随着集体协议覆盖率的下降，在工会方面出现了意见的转变。如今，至少在那些集体规范尚可对少数人适用的经济领域，它们要求以法律形式规定最低工资，并为此要求国家在工资水平的确定方面扮演更强有力的角色。

冲突型的还是和谐型的劳动关系,调解与罢工

这是一种对集体规制的协议内容的通常的分类，用以区分实质性规制与程序性规制。实质性规制就工资与劳动条件做出共同的决议，而程序性规制则是通过谈判与调解机制，确定劳方与资方之间的结构性冲突的“驯服”。除了劳资双方之间双边磋商达成的程序，还有法律规定的、达成一致的途径与程序。

当中国与德国的工会代表团会晤时，德方通常会谈到工会的罢工权，而中方则阐述构建和谐劳动关系、避免冲突的义务。乍听起来如此截然不同的内容，在仔细审视下，其实并非真正相悖。

在舒尔腾的文章（“欧洲的争议解决机制”）中描述的、有关罢工密集度的统计数据，似乎说明的是西方工业化国家里的冲突型劳动关系。倘若人们改变一下这个统计表中选择的参照量（每1万名工人的罢工天数），并计算一下一名工人由于罢工而造成的平均停工时数，就会暴露出令人吃惊的结果。例如，一名德国工人每年罢工19分钟。甚至丹麦的工人——他们的罢工频率在欧洲是最高的——一年里也只罢工1小时15分钟。反之，从其他数据来源我们了解到，各国的平均病假天数——在德国为3.5天（2009年）——都要比这高好几倍。在欧洲，罢工权是一项基本权利，这一说法是正确的，但同样正确的说法是，罢工权极少被利用，工会首先也不是借助于罢工手段来解决劳动冲突，而是寻求和平的谈判解决方案。罢工是集体谈判中反复出现的一个议题，但是它很少被投入运用。

韩国也是同样的情况。尹英模在他的有关争议解决机制的文章中表明，罢工频率多年来大幅下降，而通过“全国劳动关系委员会”进行的争议调解变得越来越有成效。他把“全国劳动关系委员会”取得成功的原因之一解释为其三方的组成形式。由于工会、雇主联合会以及政府的代表共同拟定妥协方案，就达成了劳资双方都能够接受的解决方案。尹英模还认为争议的解决日益专业化，这也体现在谈判伙伴彼此更加认真对待，并向

对方提出现实的要求。

相形之下，中国是一种独特的模式。罢工在法律上未作规定，工会不是集体争议解决的行为体。劳动法也未区分个体争议与集体争议，而且没有专门的劳动法院。劳动争议按传统的顺序，即“调解—仲裁—诉讼”来处理，而且，随着新的《劳动争议调解仲裁法》（2008年）的施行，工人诉诸法律相对容易了。但是，工人的抗议行动在增加，更经常地必须在既定的调解机制以外寻求和解。沈琴琴与潘泰萍在她们文章中分析了三个罢工案例，指出了工会的薄弱之处，并表明，工会并不（总是）能胜任其争议调解人的角色。许多私营企业中没有工会组织，或者工会只存在于纸面上，而在公有企业中，“企业工会与行政存在事实上的依附关系，这种依附关系对企业工会的维权工作形成了障碍，降低了基层工会维权的实效性”。对此，她们建议，使工会更多地与企业行政管理层分离，以及让工人选举工会主席。这当中表达了一个重要的原则：只有当工会不依赖于企业行政管理层且对工人们负责时，它们才更成其为成功的争议调解人。

经济危机之中：保障就业还是保障工资？

经济下滑在劳动力市场上产生的影响就是劳动力需求的下降，这就越发迫使工会做出一个原则性决定：是优先保障工资还是就业？是应通过接受工资削减的让步来维护工作岗位，还是应在经济危机过程中保持集体协议工资水平稳定？

本论文集集中的分析提示了这个议题的迫切性。韩国（裴圭植）和德国（莱茵哈特·巴恩米勒）均在经济危机之中动用了让步谈判机制，它呈现各种不同的形式。在德国，部分体现在由集体协议授权、通过所谓的“保留条款”向下突破行业集体协议规定，部分则体现在“企业层面的劳动联盟”上，这种联盟是企业层面的行为体在没有得到集体协议双方同意的情况下结成的。无论是经过或未经过集体协议双方授权，始终涉及的是一种交换和交易，大多是雇员以工资或工作时间上的让步同企业管理层的就业保障做交换。在中国，政府在2009年金融危机期间也要求国有企业放弃裁员，同时建议工资实施一轮零增长。正如岳经纶所表示的，甚至有人要求暂时中止劳动方面的立法行动，但是这一要求在中华全国总工会的努力下，遭到了抵制。但是在中央政府的监督运作不太好的地方，导致了大量