



西方劳动关系经典译丛

Classical Books on Labor Relations

Wages and wage bargaining in

Developments since the mid-1990s

Europe

欧洲：工资和工资 集体协商

—— 自二十世纪九十年代以来的发展

马滕·科伊内(Maarten Keune)【荷兰】贝拉·高尔戈齐(Bela Galgoczi)【匈牙利】◎主编
崔钰雪◎译



中国工人出版社



西方劳动关系经典译丛

Classical Books on Labor Relations

Wages and wage bargaining in Europe

Developments since the mid-1990s

欧洲：工资和工资 集体协商

—— 自二十世纪九十年代以来的发展

马滕·科伊内(Maarten Keune)【荷兰】贝拉·高尔戈齐(Bela Galgoczi)【匈牙利】◎主编
崔钰雪◎译



中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

欧洲:工资和工资集体协商——自二十世纪九十年代中期以来的发展 / (荷)科伊内(Keune, M.), (匈)高尔戈齐(Galgoczi, B.)主编;崔钰雪译. —北京:中国工人出版社, 2012. 7

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5258 - 2

I. ①欧… II. ①科… ②高… ③崔… III. ①工资 - 研究 - 欧洲 - 现代 IV. ①F249. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 194912 号

The ETUI is financially supported by the European Union. The European Union is not responsible for any use made of the information contained in this publication.

ETUI 由欧盟提供资金支持。欧盟对利用本出版物中任何信息的任何行为概不负责。

欧洲:工资和工资集体协商——自二十世纪九十年代中期以来的发展

出 版 人 李庆堂

责任编辑 张振宇

责任校对 赵 思

责任印制 栾征宇

出版发行 中国工人出版社(北京市东城区鼓楼外大街 45 号
邮编:100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 010 - 62350006(总编室)
010 - 82075935(工会与劳动关系分社)
010 - 62005038(传真)

发行热线 010 - 62004002 62033018(读者服务部)

购书网址 <http://ghyldgx.taobao.com>

读者服务 010 - 62389465

经 销 各地书店

印 制 北京市密东印刷有限公司

开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 19.5

字 数 310 千字

版 次 2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社读者服务部联系更换

版权所有 侵权必究

目 录

CONTENTS



绪论 工资节制、集体谈判的分散化和低工资	1
1. 引言	1
2. 工资节制:欧洲集体谈判中的准则	1
2.1 推动工资节制的因素	3
2.2 国别研究证据	6
3. 工资谈判的轨迹:组织的分散化?	8
3.1 不仅是分散化	9
3.2 德国无组织的分散化	11
4. 低工资与最低工资	12
5. 结论	17
参考文献	17
 第一章 奥地利的工资和工资集体谈判:趋势与发展	20
1. 引言	20
2. 奥地利工资谈判的框架	21
2.1 谈判主体和谈判层面	21
2.2 最低工资规定	23
3. 工资集体谈判的过程	24
3.1 金属行业的模式谈判和工资引领作用	24
3.2 决策层面和协调模式	26



3.3 工资确定中的工会立场	28
4. 工资谈判与实际工资增长	29
5. 工资的决定因素	31
6. 工资的灵活性,低工资和性别工资差异	32
7. 对未来工资集体谈判的争论	34
8. 结论	35
参考文献	36
第二章 波罗的海国家的工资和工资集体谈判	39
1. 引言	39
2. 波罗的海国家的工资变化	40
2.1 工资变化的趋势	40
2.2 工资、GDP、劳动生产率和劳动力成本之间的关系	44
2.3 最低工资的变化	47
3. 波罗的海国家的工资集体谈判	51
3.1 工资谈判的层面	52
3.2 谈判的集中化	53
3.3 波罗的海国家最低工资的制定	54
3.4 工会对劳动力市场的影响	58
4. 结论	62
参考文献	63
第三章 比利时的工资变动和工资谈判的主要趋势	66
1. 引言	66
2. 工资谈判制度	66
2.1 工资谈判的原则和工资形成	66
2.2 谈判层面	68
2.3 最低工资的确定	68
2.4 性别工资差距	69
3. 20 世纪 90 年代中期以来的工资变化	71

3.1 工资成本的变动	71
3.2 经济增长,劳动力生产率和工资	72
3.3 劳动生产率的详细分析	74
3.4 法定最低工资标准的变化	74
4. 结论	76
参考文献	77
 第四章 捷克的工资变化和工资集体谈判	78
1. 引言	78
2. 1996-2005 年期间捷克的工资变化	78
2.1 工资变化的主要阶段	78
2.2 公共部门和私营部门的工资,性别差异和最低工资	79
3. 工资集体谈判	83
3.1 集体协议的类型	83
3.2 最低工资的集体协商	85
3.3 协议工资和实际支付工资之间的关系	86
4. 结论	87
 第五章 丹麦的工资集体谈判	89
1. 引言	89
2. 工资节制和新的社会妥协	89
2.1 工资变动的趋势	91
2.2 性别和工资变化	94
2.3 低工资	96
3. 谈判结构	97
3.1 工资谈判的重要性	98
3.2 私营部门的工资制度	98
3.3 公共部门的工资制度	101
3.4 新的发展趋势	102
4. 结论	103



参考文献	104
第六章 德国的集体谈判	106
1. 引言	106
2. 工资和集体谈判系统	106
2.1 集体协商及其相关特征	106
2.2 集体协商工资：构成和水平	109
3. 集体谈判政策	111
3.1 社会合作伙伴的立场	111
3.2 集体协议：结构和趋势	113
3.3 集体协议的差异性和开放性条款	116
3.4 与利润相关的可变报酬	118
4. 宏观经济背景下的报酬水平	119
4.1 工资变动趋势和收入再分配的范围	119
4.2 有效工资的变化趋势和工资浮动	122
5. 低工资和最低工资的争论	122
5.1 低工资	123
5.2 集体协商的延伸	124
5.3 有关派任雇员的法律	125
5.4 法定最低工资的讨论	126
6. 结论	127
参考文献	127
第七章 匈牙利的工资和集体谈判的发展趋势	129
1. 引言	129
2. 工资的变化	129
2.1 名义工资和实际工资的增长	129
2.2 净工资和总工资的关系	132
2.3 最低工资的变化	134
2.4 工资的结构特征	136

3. 工资和劳动生产率	137
4. 集体谈判的层面和覆盖面	140
5. 工资集体谈判的趋势	142
6. 结论	144
第八章 爱尔兰的工资和工资集体谈判	145
1. 引言	145
2. 工资变动	146
2.1 工资和经济背景	146
2.2 实际工资变化的差异	149
2.3 协议工资和有效工资	153
2.4 最低工资和工资变化	155
3. 工资集体谈判	157
3.1 集体协议的形成:规则和公式	157
3.2 爱尔兰社会伙伴关系模式和集中化谈判的挑战	161
4. 结论	165
参考文献	166
第九章 意大利的工资和集体谈判	169
1. 引言	169
2. “1993 年 7 月协议”及其影响	170
3. 工资变动:集体协议工资	171
4. 实际收入	176
5. 工资浮动和分散化谈判的延伸	179
6. 工资政策的导向和劳动生产率	182
7. 性别工资差距	185
8. 结论	187
参考文献	187



第十章 荷兰的工资集体谈判及其影响	189
1. 引言	189
2. 荷兰奇迹的消亡和劳动力成本	190
3. 劳动力成本和工资集体谈判	197
4. 收入不平等和集体谈判	203
5. 结论	212
参考文献	212
第十一章 葡萄牙的工资和集体谈判	214
1. 引言：葡萄牙的工资制度	214
2. 实际工资的演变	216
3. 私营部门的名义收入	218
4. 公共部门的工资	220
5. 工资浮动的变动趋势	221
6. 不同职位等级的工资差异	223
7. 性别工资差距	224
8. 法定最低工资	225
9. 工资结构	226
10. 结论	227
参考文献	228
第十二章 斯洛伐克的工资和集体谈判	230
1. 引言	230
2. 1995 - 2005 年期间斯洛伐克的工资	231
2.1 工资变动和劳动生产率	231
2.2 法定最低工资的变化	234
3. 工资的结构特征	235
3.1 行业、职业和性别工资差距	235
3.2 工资结构的变化及工资增长的措施	237
4. 工资谈判的问题	238

4.1 谈判层面	239
4.2 工资谈判的重要性	240
4.3 最低工资的设定	240
5. 结论	242
参考文献	243
 第十三章 斯洛文尼亚的工资和集体谈判	244
1. 引言	244
2. 斯洛文尼亚协调的市场经济模式的基本特征	244
3. 工资变动	247
4. 社会契约和集中化集体谈判制度的运作	249
4.1 三个社会契约	249
4.2 1997 - 1999 年的法定工资调控和 1999 - 2001 年的收入政策 协议	251
4.3 2002 - 2005 年的收入政策协议和社会契约	254
5. 结论	254
参考文献	256
 第十四章 西班牙的工资和集体谈判	258
1. 引言	258
2. 有关集体谈判的几个关键问题	258
2.1 集体谈判协议	258
2.2 西班牙集体谈判的覆盖面	260
2.3 集体谈判的层面	261
2.4 集体谈判过程中工会方的分布情况和产业行动	261
3. 工资谈判	263
3.1 集体协议所规定的工资和工资结构标准	263
3.2 工资审查条款对集体协议最初规定的工资的影响	264
4. 工会和雇主组织的集体谈判策略和目标	264
5. 工资的变化趋势和现状	265



6. 最低工资	267
7. 《促进经济增长和就业协议》	269
8. 结论	269
参考文献	270
第十五章 英国的工资集体谈判	271
1. 引言	271
2. 工资谈判的经济背景	271
3. 劳动力市场的背景	273
3.1 移民劳动力	273
3.2 劳动力老龄化	276
3.3 女性劳动力	277
4. 集体谈判制度	277
4.1 会员和组织	277
4.2 集体谈判的覆盖率和层面	282
5. 工资及工资制度	285
5.1 工资发展	285
5.2 确定工资的方法和可变工资	290
5.3 性别工资差距	292
5.4 最低工资	293
6. 结论	294
参考文献	295
译后记	297

| 绪论 |

工资节制、集体谈判的分散化和低工资

马滕·科伊内 (Maarten Keune)

1. 引言

本书分析了 20 世纪 90 年代中期以来，17 个欧洲国家的工资变化和工资集体谈判的做法。其中有关国别的章节就以下诸多问题提供了详细的叙述，例如，自 1995 年以来的工资增长，工资和劳动生产率之间的关系，低工资和最低工资标准，性别工资差异和部门工资差异，以及集体谈判在工资确定中的重要性等。这些章节还讨论了在何种工资水平下发生工资集体谈判，谈判策略，工会、雇员组织和政府在工资制定上所扮演的角色，以及欧洲一体化和全球化对工资集体谈判的影响。

本章介绍的三个联系紧密的重要问题，在之后的有关国别的章节中多数也都有涉及。第一个问题是欧洲工资节制 (wage moderation) 的普遍做法及其原因和机制 (第 2 部分)。第二个问题是关于工资集体谈判分散化的程度及分散化的集体谈判组织形式 (第 3 部分)。第三个问题涉及给予低工资与日俱增的关注，以及针对这一现象，最低工资标准再次受到重视。

2. 工资节制：欧洲集体谈判中的准则

工资节制，可以被理解为实际工资增长低于劳动生产率增长的过程，是近十年来欧洲工资变化的重要特征。1995 - 2007 年欧盟 27 国劳动生产率提高了 20.3%，而实际工资仅增长了 13.9%。在欧元区，工资节制尤为明显，欧元区的劳动生产率上升了 16.9%，而实际工资增长仅为 6.8%。工资节制也反映为劳动份额的下降。欧盟 27 国的劳动份额从 59.5% 降至 56.9%，下降



了 2.6%（见图 1），下降的幅度接近欧盟 15 国^①的平均水平（劳动份额从 59.6% 降至 57.2%，下降了 2.4%），但是欧元区 15 国^②的下降水平却较高（从 59.3% 下降至 55.7%，下降了 3.6%）。

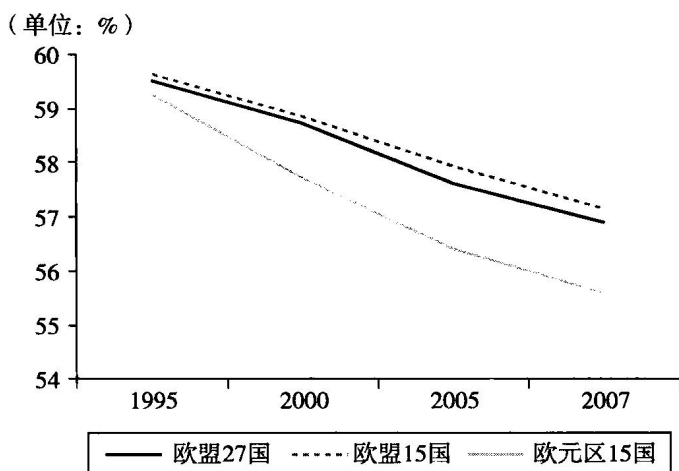


图 1 1995 - 2007 年 GDP 中劳动者报酬所占的比重

数据来源：欧盟年度宏观经济数据库。

工资节制是受一系列因素影响的。这些因素在整个 20 世纪 90 年代和本世纪初，从宏观和微观层面对工资增长施加负面影响。本章将讨论三个主要因素：欧洲一体化、欧洲货币联盟和工会力量的减弱，还将展示一些在国别章节中有关工资节制的重要发现。

① 译者注：1993 年欧共体更名为欧盟时有 12 个成员国，分别是法国、意大利、德国、荷兰、比利时、卢森堡、丹麦、爱尔兰、英国、希腊、西班牙、葡萄牙。1995 年，奥地利、瑞典和芬兰加入，使欧盟成员国扩大到 15 个。2004 年 5 月 1 日，塞浦路斯、匈牙利、捷克、爱沙尼亚、拉脱维亚、立陶宛、马耳他、波兰、斯洛伐克和斯洛文尼亚正式成为欧盟的成员国，欧盟现有 27 个成员国。

② 译者注：1999 年 1 月 1 日，欧盟当时 15 个成员国中的 11 个成员国：德国、法国、意大利、荷兰、比利时、卢森堡、爱尔兰、西班牙、葡萄牙、奥地利和芬兰，达到了《欧洲联盟条约》在 1992 年确立的欧洲经济一体化并向欧元过渡的四项统一标准，因此，欧元成为这 11 国的单一货币。2001 年 1 月 1 日，希腊加入欧元区。2007 年 1 月 1 日，斯洛文尼亚加入欧元区。2008 年 1 月 1 日，塞浦路斯、马耳他加入了欧元区。2010 年 1 月 1 日，斯洛伐克加入欧元区。2011 年 1 月 1 日，爱沙尼亚加入欧元区，从而使欧元区成员国从之前的 11 个增至目前的 17 个。

2.1 推动工资节制的因素

欧洲一体化与内部市场的深化

十多年以前，弗里兹·沙普夫（Fritz Scharpf）指出欧洲一体化在很大程度上是一种“负整合”的过程，也就是通过消除国家间贸易的限制和竞争的扭曲来促进市场的一体化（Scharpf, 1996、2002），而“正整合”——通过制定欧洲的共同政策形成市场运作的条件，是非常有限的。各成员国已经准备将自己的经济政策主权转移到整个欧洲层面以深化内部市场。“负整合”旨在放松管制和消除国家间的障碍，实现“四个自由”——资本、商品、货物和人员的自由流动，以促进竞争。这不仅仅限于欧洲，负整合也是全球经济一体化和放松管制进程的一部分，是全球意识形态由凯恩斯主义向新自由主义和货币主义转移的过程。与此同时，人们认为市场一体化是欧盟国家最深刻的制度化过程。尽管欧盟已深深融入全球经济，但是到目前为止，欧盟国家最大的进出口伙伴仍然来源于欧盟各国。

这些进程已经给工资调整造成了压力，因为越来越多的国家和工人被纳入到竞争中（Keune, 2008）。这些竞争与商品和服务的贸易有关，并对劳动力成本造成压力。尽管工资节制只是降低劳动力成本的一种方式，但是从下面的叙述我们可以看到，它已成为增强竞争力的一个核心手段。另外，国家和工人之间的竞争关注的是资本，即吸引新的投资，扩大现有的投资（Galgóczi 等, 2006）。至少在理论上，使得私人资本具有很强的流动性，伴随着就业方面公共投资的负整合，其限制性影响更加强了私人资本在创造就业方面的重要性。因此，国家和工人越来越依赖私人资本。

随着国家和工人之间竞争的加剧，工资调整和工资政策也发生了重大的变化。事实上，在增强国际贸易和资本流动以及基于市场意识形态转变的背景下，从20世纪80年代开始，以竞争为导向的工资谈判（competition-oriented wage bargaining）逐渐取代了过去几十年来的以关注利益相关者为导向的工资谈判（solidaristic wage bargaining）（Schulten, 2002；Marginson 和 Sisson, 2004；Marginson 等, 2003）。这种竞争性谈判的核心是通过工资节制增强国际竞争力，增强国家和地方的投资吸引力^①。

^① 其他因素包括工作时间的灵活性，使用灵活的劳动合同和社会稳定。



在宏观层面上，工资节制是社会契约和其他宏观层面工资决定机制共同作用的结果，目的是提高制度竞争力，有时也被称作竞争合作主义（competitive corporatism）（Rhodes, 1998）。近年来欧盟的扩张加速了“制度竞争”。此外，欧盟法律只允许通过数量有限的方式进行制度竞争。直接提供投资补贴、税收优惠或其他直接提供给投资者的补贴等被列为不正当竞争，已逐步被禁止。这就愈发凸显工资节制在提高竞争力中的重要性。

在微观层面上，工资节制也越来越多地作为维持企业竞争力和（或者）阻止企业转为低工资境地的一种策略。关于后者，资本总是比劳动有更多的机会去选择追求自身利益，这种流动性的差异在近 20 年逐步扩大（Hoffmann, 2006）。由于资本可以选择退出，这使得其地位优于劳动力。在企业层面，尤其是劳动密集型行业的跨国公司，资本的流动导致了生产活动的转移，尽管这种转移在整个外商直接投资中所占的比重似乎有限（Galgóczi 等, 2006）。可能更重要的是公司利用生产转移进行威胁：通过搬出目前的地区或直接在其他地方投资进行威胁，公司越来越成功地要求工人在工资节制方面作出让步，增加工作时间的灵活性，延长工作时间。作为交换，这些企业承诺不选择退出，并提供就业机会。最近，这种让步形式的谈判是由德国的西门子公司发起的，公司承诺其不将手机生产转移至新的成员国来换取工资节制的让步。这一例子随后被欧洲的许多公司效仿。这种情况不仅限于西欧国家，而且越来越多地影响欧盟其他国家，甚至进一步向东移动。资本流动性的增加减弱了劳动者工资谈判的力量，导致工资下调压力的产生。

欧洲货币联盟

欧洲一体化对欧洲劳动力市场另外一个方面的重要影响是欧洲货币联盟。截至 2008 年，有 15 个欧洲国家加入了欧洲货币联盟，成员国为了加入欧洲货币联盟必须遵守某些规则。欧洲货币联盟给工资调节带来了压力，但是它造成压力的机制与上文提到的不同。

欧洲货币联盟的一个重要影响是，成员国丧失了一些自主调节经济失衡和化解经济冲击的功能。在欧洲货币联盟中，货币政策由欧洲中央银行制定，所有成员国的货币政策都一样。因此，与之前相比，各成员国在遇到经济冲击时，可用的经济调整机制则受到了很大限制（Dyson, 2006: 20）。事实上，在欧洲货币联盟中，工资节制已成为宏观经济调整的重要手段，这进一步增

加了上文提到的为提高竞争力而实行工资节制的压力。

另外一个重要影响是，欧洲货币联盟对公共开支、公共债务标准和通胀等制定了严格的要求，对这些指标的最高值进行了规定，尽管事实表明那些要求并没有按照规定被严格执行，但是它们仍然对各国造成了严重的限制。工资增长通常被视为是造成通货膨胀的重要原因，因此，欧洲货币联盟把工资节制视为降低通货膨胀水平的因素。在公共部门，受赤字和债务标准的影响，工资节制的压力进一步增大。

除了目前的欧洲货币联盟成员国，未来的货币联盟成员也有着类似的压力。为了加入欧洲货币联盟，它们必须同成员国一样面对同样的限制 (Rhodes and Keune 2006)。这些准成员国的通胀标准进一步给工资调整带来了压力。例如，丹麦并不是欧洲货币联盟成员国，鉴于丹麦中央银行将丹麦克朗与欧元挂钩，丹麦的主要经济活动完全遵守“稳定与增长公约”^① 的规则。

工会权力

第三个推动工资节制的因素是力量不断减弱的工会。以上讨论了欧洲一体化的进程、越来越激烈的竞争及资本流动，使得工人和雇主之间的天平已经倾向于雇主一方。许多国家工会会员的持续下降减少了工会的资源，工会谈判的力量随之下降。从 1995 - 2004 年，欧洲工会会员从三分之一减少到了四分之一 (European Commission, 2006)。工会会员的下降主要发生在新成员国，一些国家工会会员减少了 50% 或超过 50%，而在奥地利、德国、波兰、爱尔兰和希腊，工会会员减少了 20% - 30%。剩余的国家也有少量的减少甚至有少量的增加。工会会员更多地集中在公共部门，公共部门是欧洲工会运动的堡垒 (Phelan, 2007)。但是，不同的国家之间存在显著的差异，目前工会会员的比例落差从法国的 8% 到丹麦的 80%。

入会率对成员国的影响并不完全相同。例如，法国和西班牙工会会员的比例在 8% - 16%，入会率较低，尚未有实质性的谈判能力。此外，

① 译者注：“稳定与增长公约”指欧盟旨在支持货币联盟和欧元的预算公约，目的是要防止欧元区所有成员国出现大量的政府预算赤字，以致增加整个欧元区的借贷成本。该公约要求成员国将其预算赤字控制在国内生产总值的 3% 以下，并在中期内彻底消灭它们的预算赤字。当经济增长明显弱于预期时，可予以延展，但违反公约规则的成员国会被处以罚金。



一些国家的集体谈判覆盖率要比工会入会率更高。例如，由政府主导的集体谈判，使得荷兰的集体谈判覆盖率达到80%，而工会入会率只有25%。事实上，由于这种国家确定的扩展机制，工会的影响常常超出它们的会员层面，超越它们的动员能力或它们在组织结构中的地位，甚至是超越更高的层面。

即便如此，不断减少的工会会员意味着工会力量的减弱以及工会在工资调整中控制能力的减弱。特别是在集体谈判覆盖率低的国家，工会在工资制定上所起的作用有限，比如波罗的海国家；还有一些国家的工会在工资制定上所起的作用在下降，如德国、匈牙利和英国。另外，持续低增长和高失业使得工会力量在一些国家已经呈现出负面影响。

在低增长和高失业的背景下，最关键的案例是作为德国主要的集体谈判形式——行业集体谈判的覆盖面出现了下降，西德从1996年的69%下降到2005年的59%，东德则从56%下降到42%（本书中Bispinck所写的部分）。

2.2 国别研究证据

本书的国别研究提供的大量证据表明，在欧洲工资节制确实已成为工资谈判的核心特征。目前，工资节制是一种常态，可以通过各种制度化的方式实现。工资节制往往首先是由雇主和政府提出，而且工会正在越来越多地接受工资节制或者缺乏成功地反对它的能力。

在宏观层面上，荷兰在1982年11月通过“瓦森纳协定”是第一个将工资节制制度化的国家，“瓦森纳协定”的本质是使得工资增长（远远）低于劳动生产率的增长（见本书中Salverda所写的部分）。这使得荷兰长期处于通过工资节制提高国家竞争力和创造就业机会的轨道上。一些国家在随后的几年也加入此行列。例如，在丹麦，政府、企业与工会在过去的15年有着共同的想法，就是必须寻求平衡的工资增长率以确保丹麦企业的国际竞争力，具体的做法是维持或者在可能的情况下增加实际工资，并保证就业的增长。近些年荷兰和丹麦的失业率已经很低的事实是工资节制制度在这两个国家已经得以确立的标志。

比利时的竞争压力是政府和企业长期实行工资节制的理由，在压力之下，工资与生产率之间原本应有的关联已经很少（见本书中Vervecken等所写的部