

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



中国产业民主

兼论德国、韩国与越南

[德] 鲁道夫·特劳普-梅茨 岳经纶 编
Rudolf Traub-Merz and Kinglun Ngok (eds.)

INDUSTRIAL
DEMOCRACY
IN CHINA

中国社会科学出版社

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



中国产业民主

兼论德国、韩国与越南

[德] 鲁道夫·特劳普-梅茨 岳经纶 编
Rudolf Traub-Merz and Kinglun Ngok (eds.)

INDUSTRIAL
DEMOCRACY
IN CHINA

CHINA SOCIAL SCIENCES PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

中国产业民主:兼论德国、韩国与越南:中文/[德]鲁道夫·特劳普—梅茨、岳经纶编.—北京:中国社会科学出版社,2012.3

ISBN 978-7-5161-0665-5

I. ①中… II. ①鲁…②岳… III. ①产业发展—研究—中国
IV. ①F121.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 061188 号

中国产业民主:兼论德国、韩国与越南:中文 [德]鲁道夫·特劳普—梅茨、岳经纶编

出 版 人 赵剑英

责任编辑 侯苗苗 黄燕生

责任校对 张晶玉

封面设计 大鹏设计

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 010-84039570 (编辑) 64058741 (宣传) 64070619 (网站)
010-64030272 (批发) 64046282 (团购) 84029450 (零售)

网 址 <http://www.csspw.cn> (中文域名:中国社科网)

经 销 新华书店

印 刷 北京市君升印刷有限公司 装 订 廊坊市广阳区广增装订厂

版 次 2012 年 3 月第 1 版 印 次 2012 年 3 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16

印 张 17.75

字 数 320 千字

定 价 58.00 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

中国的产业关系正在经历深刻的变化，这些变化是由改革所推动的；改革结束了对就业与工资确定的集中控制，重新引入了劳动力市场，并使得有关劳动合同和工资的谈判变得极其片面。在社会主义指令性经济体制下没有集体谈判义务的工会，在新时代背景下遇到了挑战，要在市场条件下担当工人的代表，但同时继续处在党的领导之下。

为了更好地理解这些改革的方向，中山大学和德国弗里德里希·艾伯特基金会于2010年4月在广州联合主办了主题为“产业民主——构建和谐劳动关系”的国际研讨会。研讨会关注的是（通过工会或职工代表大会或其他机制实现的）工人利益代表的方法和手段，并通过把中国的发展趋势与德国、韩国和越南的利益代表形式相比较，把它置于一个国际的视角下加以讨论。

研讨会结束后不久，在中国发生了一波和工资相关的罢工潮。这些事件反映了只是专注于正式的工人利益代表结构这一视角的局限性。为了全面了解产业关系的发展动力，也需要考察非正式的劳工行动，诸如非正规的产业行动。为此，编者并未把本论文集局限在研讨会上所作的报告上，而是在此之外，还邀请其他作者分析产业关系的更多方面，包括中国最近的产业行动。

中山大学社会保障与社会政策研究所与德国弗里德里希·艾伯特基金会想借此感谢所有参与本论文集的作者提供了有价值的论文。

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；郑春荣教授把英语的文章翻译成了中文；詹姆斯·帕特森（James Patterson）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。

我们希望本论文集将引起大家的阅读兴趣。

上海/广州，2011年6月

岳经纶 教授

中山大学社会保障与社会政策研究所所长

政治与公共事务管理学院副院长

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

目 录

前言	Ⅲ
鲁道夫·特劳普-梅茨(Rudolf Traub-Merz)	
引言	1

第一部分 通过工会代表职工的利益

鲁道夫·特劳普-梅茨(Rudolf Traub-Merz)	
中华全国总工会:结构、职能与集体谈判所带来的挑战	11
岳经纶	
中华全国总工会:一个关键的劳动政策行动者	47
乔 健	
中国特色的三方协调机制:走向三方协商和社会对话 第一步?	55
孔祥鸿	
论中国工会的自身建设与改革 ——兼论用法制化、民主化手段解决工会主席角色冲突问题	68
景跃进	
“义乌模式”与中国特色的劳动维权	76
许少英 陈敬慈	
中国工会改革的前景:以沃尔玛和本田为例	88
陈佩华	
在产业民主缺失的背景下:中国和越南的产业冲突	103
杜琼枝(Do Quynh Chi)	
越南的非正式劳工行动主义与产业关系改革的前景	125

李胜熙(Sung Hee Lee)	
韩国工会代表与工人代表组织体系的转变·····	143
沃尔夫冈·多伊布勒(Wolfgang Däubler)	
工会作为工人的代表:以德国为例·····	152

第二部分 职工在工会以外的基层利益代表

冯同庆	
中国职工代表大会制度综论·····	163
杜琼枝(Do Quynh Chi)	
越南的工作场所咨询机制·····	174
裴圭植(Kiu-Sik Bae)	
韩国通过无工会公司里的劳资理事会实现产业民主·····	185
沃尔夫冈·多伊布勒(Wolfgang Däubler)	
企业与公司层面工人的代表:选举产生的代表及其法律地位·····	198

第三部分 企业社会责任与职工利益

莱茵加特·齐默尔(Reingart Zimmer)	
企业社会责任将有助于改善劳动条件吗?·····	209
刘开明	
中国企业社会责任的现状与趋势·····	221
潘 毅 卢晖临	
富士康生产体制与学生工劳动力的新时代·····	234
马仁·克诺勒(Maren Knolle)	
供应链的企业社会责任:通过对话与合作改善劳动条件·····	249
陈慧玲	
惠普中国供应厂中的劳工权利培训·····	263
作者简介·····	276

引言

鲁道夫·特劳普-梅茨 (Rudolf Traub-Merz)

本论文集收录了若干有关产业民主^①的文章^②。

本论文集分析的中心内容是工人利益的代表，尤其关注中国的产业民主。鉴于各种体制常常不会自愿暴露其优势与劣势，因此需要进行国际比较，为此，另外三个国家里的工人利益代表的重要维度也是本论文集分析的对象。越南在从以前的社会主义计划经济国家向市场经济结构转型方面，是可以和中国相比较的，而德国和韩国是两个有着不同劳动关系方案的市场经济国家。

本论文集致力于三个基本问题：（1）工会如何代表企业里工人的利益？（2）存在着何种其他形式的、拥有制度化支持的企业层面利益代表机制，它们又是如何运作的？（3）在没有工会或其他工人利益代表制度性规定的情况下，企业社会责任作为一种资方自愿的战略，能否考虑工人的利益？

任何对资本主义国家市场经济体制进行批评性分析的方案必须以雇主与雇员之间系统性的力量不对称为出发点。雇佣工人除了自己的劳动力，没有任何可以去谈判的资源，他们只能借助于集体行动才能抵抗得住雇主的力量。在这个意义里，工会是旨在形成一种反力的组织，其目的在于限

① 产业民主的概念可以追溯到西德尼·韦勃和比阿特丽丝·韦勃的著作 (Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, 1897)。

② 这些文章主要是中山大学和德国弗里德里希·艾伯特基金会于2010年4月在广州联合主办的、主题为“产业民主——构建和谐劳动关系”的国际研讨会上的报告。此外，充实了若干专门委托撰写的论文。

制工人们为了工作而相互倾轧竞争。

在这个意义里，工会的首要工作是非常明确的：它们试图化解或限制工人之间的竞争，以便阻止个体在追求工作过程中“竞次”现象的出现。倘若工会能够（为其会员）建立一个市场垄断联盟，以便与雇主谈判争取改善劳动与就业条件和提高工资待遇，那么它可以被视为成功的。

工会在集体谈判中面对雇主的方式在各国有着相当大的不同。德国是所谓的行业协议的主要代表（参见本论文集沃尔夫冈·多伊布勒的文章）。对于某个产业拥有代表垄断权的产业工会寻求统一的工资水平及其尽可能大的覆盖率。工会有着明确的格言：公司不应展开（向下的）工资竞争，而是应争取通过改进管理和技术，来改善它们的市场优势。但是，即使在德国，行业协议覆盖范围也是不完整的，而且，越来越多的公司不属于（或不再属于）雇主组织，由此不受行业集体协议的约束。倘若工会不能使这些公司（无论它们是退出了雇主协会，还是起先就不是雇主协会会员）与行业的工资水平保持一致，工资竞争就会扩散，工资水平由此将下降。

企业工会是一种更为低效的、预防工资竞争的方法。它们通常能够在一家公司内部建立一种统一的工资标准，但是，它们频繁地在为各家公司间的工资竞争加温添火，可能会与资方就工资削减达成一致（让步谈判），这将使它们自己的公司处在优于竞争对手的有利地位。

在韩国，工会若干年来试图用行业协议取代企业协议，但到目前为止，仅取得了部分成功。如今，以企业为导向的工会面临一种新的形式的竞争。“一家企业，一家工会”的原则成为了过去。虽然一家公司内只允许有一份集体协议的原则得到了保留，但是，如今，相互竞争的工会可以在一家公司里吸收会员，并根据其会员的规模而相应地在工资谈判中拥有发言权（参见李胜熙的文章）。工会的多元化到底是增强还是削弱了工人的谈判地位，这还有待观察。

在社会主义经济体制中，雇主与雇员之间的对立被部分取消或移位了。当雇员有权获得终身工作，而且工作与子女、健康和老年等基本社会保障联系在一起，就像在大约1955—1995年的中国城镇中，此时，劳动力市场解体了。但是，在中央管制的经济体制中，有关工资水平的分配冲突依然存在，且会导致集体行动。企业内的共决机制和灵活实施国家的工资指导方针是协商一致解决这类冲突的机制。

中国和越南都曾经历集中化的劳动力配置，直到两国在 20 世纪 90 年代引入市场经济改革为止。工资的形成机制以及工会的任务也随之发生了转变。本论文集中的关键讨论之一是，工会以何种方式以及在何种程度上能够重新履行其在社会主义计划经济体制下被废弃的职能，即作为争取增加工资和改善劳动条件的谈判者，以及被雇主和雇员认可为一个合法的集体谈判代理人（参见陈佩华、杜琼枝、许少英与陈敬慈、孔祥鸿、鲁道夫·特劳普-梅茨的文章）。必须注意的是，无论在中国和越南，工会这一朝着集体谈判方向的职能重新定向是在工会的组织结构未进行实质重组情况下发生的，因此，也没有对它们与党和国家的联系进行重新定义。无论中国的中华全国总工会还是越南劳动者联合总会继续是执政的共产党的群众组织，并在其领导下行动。

根据列宁的“民主集中制”原则组织起来的工会能否同时做到以下两项职能：为党和国家的利益服务以及谈判争取增加工资与改善劳动条件？本论文集集中文章对此的观点是有分歧的。被广泛接受的一个观点是，大多数中国的——以及越南的——企业层面的工会被资方虏获了：它们只是存在于纸上的工会，没有清晰可辨的改善劳动条件或谈判争取增加工资方面的记录。但是，在有关前进的道路这一问题上，各位作者看法不一。某些作者认为工会贴近党和国家是有利的，因为它提供了一个平台，在这个平台上面可以建立一个广大的社会利益的联盟，以改善劳动条件（参见本论文集景跃进有关知名的“义乌模式”的文章），而其他作者则主张，通过合法的基层选举或通过提供空间给企业层面工会的组织自主性来重新建立工会与工人之间的联系，是实现真正集体谈判的一个先决条件。

工会不只是集体谈判中的伙伴，寻求在与雇主的直接谈判中改善劳动与就业条件。它们也试图影响政府的政策，作为面对国家（也包括议会）的游说团体和压力集团，以求制定更好的有关健康与安全以及就业保护的法律法规。它们也参与产业范围或全国范围的三方咨询，在其中，雇主、工会与国家（劳动部）寻求劳动与就业条件订立的广泛一致。中华全国总工会在 2008 年劳动合同法的修订过程中取得了一次重要的胜利（参见岳经纶的文章）。这些任务的履行同等地依赖于工会在组织上和政治上接近政府和执政党（参见乔健、岳经纶的文章）。

在许多国家里，劳动关系以二元制为特征。有关劳动条件与就业条件和工资的集体谈判由工会实施，除此之外，雇员通过不同的渠道享有在企

业里的咨询权或共决权（参见裴圭植、杜琼枝、沃尔夫冈·多伊布勒、冯同庆的文章）。这些工作场所的权利大多写入了法律中，对所有企业有约束力，或至少对特定规模的企业具有约束力。工会的谈判权主要针对企业收益的分配，因此自然存在着一个冲突框架，而咨询权与共决权则是针对公司的运营。其想法是保护工人免受资方做出的不公正决定（诸如下岗），鼓励工人们积极认同工作场所（及其雇主），使得工人们能够为了自己的利益以及公司的利益，在生产过程中尽可能发挥其能力。在工作场所的权利的表达可以是非常不同的，从比从公司管理层获取（例如有关即将进行的投资的）信息的权利略微多一点，到迫使管理层在做决定前听取工人意见的咨询权，再到在某些情况下的某种否决权，后者意味着，管理层的决定只有在工人方同意情况下才能实施。反之，这些参与权利在组织上的实施也可以采取多种形式。在某些国家，它们是由工会行使的；在许多其他情况里，这些权利被赋予一个由全体职工选举产生的企业职工委员会。

制度上的二元制在德国最为显著（参见沃尔夫冈·多伊布勒有关企业职工委员会的文章），在德国，工会在企业里并无正式地位。虽然工会开展工资谈判（企业职工委员会未被允许从事工资谈判），但是它们在企业的共决中无发言权^①，因为共决权保留给了由全体职工选出的企业职工委员会。工会的影响必须非正式地通过在公司里担任候选人的工会会员来行使。事实上，大多数企业职工委员会委员是工会会员，但是（非正式的）工会影响力仍然是受到限制的，原因是企业职工委员会仅仅行使职工的授权。

在中国，职工代表大会^②与工会在机构上是相互交织的（参见冯同庆的文章）。企业工会充当职工代表大会的秘书处，领导着日常业务，并在职工代表大会开会时（通常每年一次）在设定议程方面拥有主导的发言权。在工会“休眠”的地方，职工代表大会也通常处于“休眠”状态；在工会积极作为的地方，职工代表大会追随工会的政策方针。中国经济体制向私有企业的开放削弱了职工的制度性代表。职工代表大会继续是国有企业的强制性机构，而私营部门可以自由地选择其他咨询形式。

① 例外的是有关大型公司监事会的特殊规定，在其中，工会有权享有席位（参见沃尔夫冈·多伊布勒的文章）。

② 在较大公司，职工代表大会有一个选举产生的委员会。

越南经历了某些类似情况。正式的企业工会大部分未能充当表达工人关切的渠道。鉴于法律机制未有改变，而劳动争议呈现增长态势，雇主被迫启动新的劳资合作形式。这些变化通常遵循一种典型的方式发生：冲突、咨询与谈判，然后是对话的制度化。如今，有必要设立一种针对工作场所咨询的新的法律框架，以便无论有还是没有工会组织，赋权工人有关工作场所议题的知情权以及与雇主的咨询权（参见杜琼枝有关工作场所咨询的文章）。

分清工会与其他形式的工作场所双边咨询机制之间的职能管辖权有时是艰难的。没有工会组织的企业里的工资谈判就是一个恰当的例子。在韩国，雇主虽然没有法定义务，但却为所谓劳资理事会中的工资谈判开辟了空间（参见裴圭植的文章）。这些公司里的工人自然欢迎这一发展状况，但是，工会把它看做雇主将其排斥在外的一种战略。类似的职能重叠问题也存在于其他国家。中国允许在没有工会的企业里，由选举产生的工人委员会与资方进行谈判。但是，它们被要求接受一名来自上级工会的代表，由此避免工资谈判在工会的作用范围之外发展。在越南，在没有工会的企业里的谈判模式是新的劳动法改革的一项关键挑战（参见杜琼枝的文章）。甚至在德国，虽然有着严格的法律规定，企业职工委员会可能会走出它们的领地，并扮演某种谈判的角色（某些人会说，企业职工委员会超出了法律规定）。这种情况可能发生在当工会在行业协议中接受例外条款时，这些条款后来被公司在极端经济困难情况下用来在企业层面与企业职工委员会就工资削减进行谈判（让步谈判）。

尽管工会对改善劳动与就业条件以及确保体面的工资水平是重要的，但是，在许多国家里，工会与企业职工委员会勉强达到一半雇员多一点，在许多情况里覆盖面要明显小得多^①。在这些背景下，国家（政府）连同其规制手段，成为了保护工人利益的最重要行为体：这通过有关工作时间的法律规定、有关职业健康与安全和社会保障的雇主义务的规定以及有关最低工资的规定（它旨在避免工资水平崩溃）来实现。主要的困难在于适

^① 在德国，刚好一半以下雇员由企业职工委员会代表，而集体协议保护的雇员刚好一半以上。大型公司大多拥有集体协议和企业职工委员会，而大多数中小公司两者皆无。在韩国，劳资理事会的比例是很高的（涵盖 70% 以上的企业），而工会的存在比例是相当低的（只有 10% 的雇员是工会会员）。

当的水准的建立以及对遵守情况的监督。

在南方国家，工会弱且国家对劳动保护的规制水平低，它们几乎没有力量来抵抗许多跨国公司在它们那里设厂，并运营在一个不人道的剥削基础上。但这一做法在 20 世纪 90 年代遭到了这些跨国公司来源国公众的批评。作为对此的回应，形成了企业社会责任的方案。想法是，公司管理层自愿接受一个行为准则的约束，并承诺遵守劳动条件方面的最低标准。有关企业社会责任的讨论导致了很多不同意见（参见莱茵加特·齐默尔的文章）：这类义务是否应该仍然是自愿的，还是应采取合同方式，由此使之法律上可强制执行？要遵守的最低标准应该只是反映法律规定的最低水平，还是应该超出法律最低水平，并面向包含在国际劳工组织标准中的国际劳动法？是否法定最低工资应作为一项有效措施，即使它们不能使体面的生存成为可能，还是应当把一种最低的消费水平拿来作为依据？自愿的义务是否只适用于母公司，还是所有公司单位，甚至包括供应商？倘若“对外采购”会导致劳动条件的降低，它是否就应该被禁止？对企业社会责任遵守情况的监督是否应由独立的机构或工会来实施？工人们是否只用被赋予物质上的最低标准，还是也应在公司议题上拥有参与权利？

今天，企业社会责任是许多大型国际公司在社交礼仪上必需的，它们为了西方消费者的利益，挥舞它们产品和服务的企业社会责任证书（参见刘开明的文章）。事实上，有很多案例表明，给予雇员的最低标准与参与权利的提，可以导致一种双赢的结果。不仅能取得劳动生产率上的收益，而且，包含在社会投资中的成本并不会导致竞争力的丧失：工资的提高和利润的提高携手并进（参见马仁·克诺勒的文章）。因此，旨在确保规范遵守的监督审核应补充以旨在提高劳动生产率的项目（参见陈慧玲的文章）。但是，大量的企业社会责任只是花言巧语。甚至于像富士康（它很可能是在中国的最大的私营企业）这样的全球性公司，公开声称推行企业社会责任，并与其国际上的顾客（如苹果公司）受到特别的公众审查，却继续忽视法律标准，或利用法律上的漏洞，通过削减工资来追求更高的利润（参见潘毅、卢晖临的文章）。企业社会责任可能可以在一个未规制的劳动环境里提供有利条件。但是，与法律上落实的、其遵守情况得到监督的劳动标准相比，以及与集体代表工人利益的工会相比，企业管理层自愿的行动应有所保留地加以接受，且仅具有次等重要性。

在中国南部，2010 年 4 月本田公司的罢工引发了一场席卷数百家公

司的罢工潮。这些罢工是有关工资的罢工，代表了传统意义上的利益冲突，并在学者圈内引发了有关中国的产业关系是否达到了一个转折点的争论。这些事件（参见许少英与陈敬慈、鲁道夫·特劳普-梅茨的文章）证明，在分析产业关系的过程中，光是分析利益代表的正式结构是不够的：非正式的工人行动也必须纳入分析之中。

中国的工资罢工总体上跟随着越南的罢工模式，即不是工会在集体谈判的背景里号召起来罢工，相反，罢工是职工的自发行动，而且争取增加工资的谈判主要在罢工委员会与相关的企业管理层之间展开。工会要么被排斥在外，要么作为双方之间的调停者，试图提出一种解决方案。自此之后，在中国爆发了有关工会未来角色的一场重要的改革讨论（参见孔祥宏、许少英与陈敬慈、陈佩华、鲁道夫·特劳普-梅茨的文章）。工会是否只是劳资双方之间的中间人，在产生冲突的过程中进行调停，还是应把它们的命运与工人们绑在一起，为了工人的利益展开工资谈判？

劳动关系不能脱离政治经济体制而存在，不能被看做是孤立的。劳动关系既影响劳动生产率和工资成本，也影响收入分配、消费以及外贸关系。中国有关改变经济增长模式的讨论也是一场关于新的工资政策的讨论，因此，不管人们是否愿意，它也将是一场有关改革产业关系以及重新定义工会角色的讨论。

第一部分

通过工会代表职工的利益

