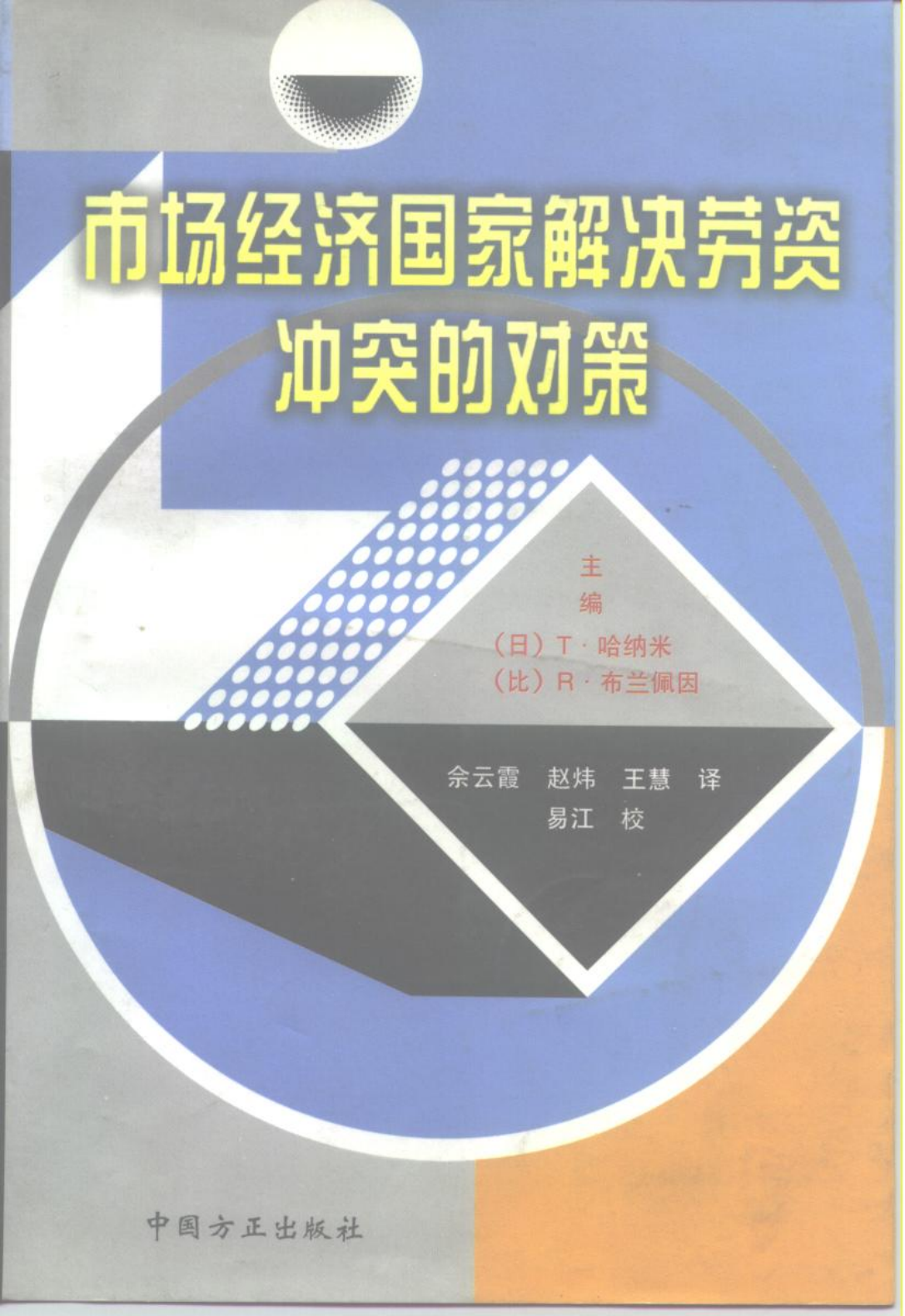




市场经济国家解决劳资 冲突的对策

主
编

(日) T·哈纳米

(比) R·布兰佩因

余云霞 赵炜 王慧 译
易江 校

中国方正出版社

市场经济国家解决劳资冲突的对策

(日) T·哈 纳 米
(比) R·布兰佩因

主 编

余云霞 赵 炜 王 慧 译
易 江 校

中国方正出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

市场经济国家解决劳资冲突的对策/余云霞、赵炜
译. —北京: 中国方正出版社, 1997. 8

ISBN 7-80107-165-4

I. 市… I. ①余… ②赵… III. 劳资纠纷—
对策—西方国家 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 15827 号

市场经济国家解决劳资冲突的对策

(日) T·哈纳米

主编

(比) R·布兰佩因

余云霞 赵 炜 王 慧 译

易 江 校

中国方正出版社出版发行

(北京市西城区育幼胡同甲 1 号 邮编: 100813)

民 族 印 刷 厂 印 刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 9.75 字数: 250 千字

1997 年 7 月北京第 1 版 1997 年 7 月第 1 次印刷

印数: 1—4000 册 定价: 15.50 元

(该书如有印装质量问题, 请与本社出版部联系)

☆市场经济国家

解决劳资冲突的对策☆

中文版序

经过几年的努力，由中华全国总工会所属中国工运学院的几位青年教师翻译，由南华工商学院院长、广东省总工会干部学校校长易江博士校审的《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书，终于完稿了。翻阅书稿，感慨良多。自 70 年代末改革开放以来，自 80 年代中城市经济体制和企业改革以来，译介市场经济的书籍可谓汗牛充栋。但是，由中国工会系统的理论工作者完整翻译西方经济著作，尤其是侧重工会介入经济运行机制的著作，这本书恐怕是第一部。作为长期从事工会理论研究的工作者，我们深感汗颜。

我们不是不想或主观上没能力完整地、系统地翻译西方工会介入经济运行机制的著作。我们缺乏必要的资金支持。而在这背后则是某些传统的观念在作祟。似乎工会对经济运行机制的介入，会产生不良的社会后果。其实，这是不对的。我在 80 年代中期，考察了一些企业的改革状况后就考虑过研究和借鉴西方工会的问题。我当时想：“不敢于或不善于向西方工会学习，反映了中国工会的迟钝。在企业管理上，我们敢于提出向资产阶级学习。在参与管理上，我们为什么不敢向西方工会——我们的阶级兄弟学习呢？正象学习资产阶级管理经验不是学习如何剥削一样，学习西方工会参与管理的经验也不是单纯学习怎么对付剥削，而是学习

商品生产中通用的参与管理的经验。”^①

当然，现在的情况与 10 年前已经有了很大不同，建立社会主义市场经济体制已经成为国人的共识。但是，我们对工会介入市场经济运行机制的研究，特别是对西方工会在这方面的经验与教训的借鉴，仍然缺乏基本的了解。因此，翻译出版《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书，实在是一件令人欣慰的事情。这种书，只嫌其少，不嫌其多，以后应有“批量生产。”

该书由欧洲一些国家及美国、日本、澳大利亚等国学者共同撰写，40 余万字，分两卷，分别于 1984 年、1987 年出版。出版后，颇受好评。中文版是根据 1989 年的再版本翻译的。我想，它也会受到中国读者的好评。

因为，中国的改革面临着同样的问题——如何正确处理企业劳动关系。

改革开放以来，我国企业的劳动关系出现了新情况，发生了很大变化。该书所研究的劳资关系，在我国曾经消失了而今重又出现。据我估算，在城镇私营企业、乡村私营企业、混合经济单位（联营、股份制、外商投资、港澳台投资）的私人性雇工，约为 2,470 万。^②有人估计为 2,907 万人，还有人估计为 4,450 万人，甚至有人估计为近 1 亿人。^③

此外，市场经济国家的劳资关系，在其运行的技术层面上，是指契约化劳动关系的运行规则和程序。而契约化的劳动关系在我国城镇的企业中已经初步建立起框架。截止 1996 年末，已经有百分之九十多的城镇职工与企业签订了劳动合同即实行契约化管理。按我们多年来进行的社会调查分析，市场契约化劳动关系逐

① 《工会在承包，租赁和股份制中面临的问题及对策》，工人出版社 1988 年版，第 57 页。

② 《工会理论与实践》，1996 年第 5 期，第 25 页。

③ 《社会蓝皮书 1996—1997 年中国社会形势分析与预测》，中国社会科学出版社 1997 年版，第 260—261 页。

步取代着原来的计划行政化劳动关系，在我国的传统企业管理关系中引入了根本性变革，致使企业经营者与劳动者之间的利益矛盾和权利矛盾不断增加，而且一直没有缓和的迹象。^①因此，建立和推行有效的市场化劳动关系的运行机制，已经不容迟缓。

1994年《中华人民共和国劳动法》的颁布，规定我国一切企业的劳动关系适用市场机制调节，为我们研究和借鉴市场经济国家解决劳资冲突的对策提供了法律依据和法律保障。结合中国企业改革现状，阅看《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书，我认为，通过集体谈判（或协商）解决劳动关系中的利益问题，通过申诉和仲裁解决劳动关系中的权利问题，这两点无论是在什么社会制度下都是没有区别的，不分姓“社”或姓“资”。因此，应当大胆借鉴，甚至应当移植。

但是，阅看《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书，还有另一方面的感受。同样是市场化劳动关系的处理机制，在不同的国度有着不同的社会制约条件，各有各的特点，又呈现明显的差异。该书涉及的8个国家，美国是一种自愿的、分散的、民间为主的解决争议机制，日本具有用折衷、协调和相互理解来解决争议的普遍倾向，联邦德国则明显通过工人参与来解决劳资关系问题，英国把劳资之间的事情视为“私事”，瑞典则有共决的模式，在加拿大法律起着主要作用，在澳大利亚是劳资法庭帮助管理并处理劳资争议，在意大利政治上各种势力的分立对处理劳资争议多有影响，等等。以至于，在同一个国度，不同类型的单位有很大不同，私营企业与国营企业不同，事业部门与企业部门不同，企业与行业不同，行业与地区不同，等等。上述差异，概而言之，表现为劳动关系处理机制的法制化程度不同，国家干预程度不同，非正式规则渗透程度不同，等等。因而，建立和推行市场化劳动关系处理机制应当因地制宜，不应简单搬用。

^① 《中国新时期阶级阶层报告》，辽宁人民出版社1995年版，第179页。

在市场经济国家,劳资关系处理机制的基本机制是集体谈判,而我国劳动法规定的是集体协商。尽管二者是十分近似的机制,以至于相互交叉难以截然分开。但毕竟有所区别。正如另一部研究集体谈判的英文专著所述:“协商不同于集体谈判。首先,它强调共同利益,而不是强调雇员、雇主及其组织哪一方独特的利益。第二,原则上,协商是作为一种咨询建议,而不是作出决策的过程。”^①即协商强调劳动关系中的合作而不是敌手关系。强调协商而淡化谈判,恐怕是我国建立市场化劳动关系处理机制的一大特点。

我想,在我国建立市场化劳动关系处理机制更具有实质意义的问题是,要寻找到能够支持这种机制的现存社会组织或现存社会结构。美国著名制度学派经济学家科斯(Ronald Harry Coase)分析我国农村改革之所以成功的经验时曾说,当放弃人民公社时,中国人可以立即退回到以家庭为基础的农业结构上去;如果你不能在社会组织上提供可行的办法,提出引进市场经济不过是侈谈而已;人们不可以把一国的社会结构强制移植到另一个国家去,充其量只可以基于本国的社会结构对它们加以改造。^②确实,象俄罗斯的农业改革,因为原集体农庄的庄员分到了土地而不知怎样单干,只有20%选择从事私有制农业生产,其余则面临失业,继而自发组织成“新”的集体农庄。^③就我国企业建立市场化劳动关系处理机制而言,原体制外企业(私营、外商、乡镇等)可以得到现存社会结构的支持,这特别明显地表现为城乡二元结构、一元经济类型结构的松动为这些企业提供了相对具有市场意识的劳动者;原体制内企业(国有、城镇集体等)没有相应的社会结构支

① 《工业化市场经济国家的集体谈判》,中国劳动出版社1994年版,第143—144页。

② 《诺贝尔经济学奖得主专访录——评说中国经济与经济学发展》,中国计划出版社1995年版,第28—29页。

③ 《转轨中的俄罗斯经济》,企业管理出版社1996年版,第25、55—56页。

持，如果简单地“强制移植”其社会后果不言而喻（目前已经在局部出现了），如果消极地拖延时日也绝非良策（已经使人们强烈地感受到了），唯一的办法是对原有的社会结构实行改造。可是，对原有社会结构如何实行有效的改造，在理论上的准备还十分不足。这是中国特有的改革难题。在《市场经济国家解决劳资冲突的对策》中找不到现成的答案，在西方经济学的其它著作中也难以找到现成的答案。

冯同庆

1997年春于北京中国工运学院

☆市场经济国家

解决劳资冲突的对策☆

译者的话

《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书是由日本索非亚大学法律系主任哈纳米教授、比利时勒芬天主教大学法学院院长罗杰·布兰佩因教授主编的。比利时出版商克鲁威先生协助组织了欧洲一些国家及美国、日本、澳大利亚等国的学者共同撰写的。该书是用英文出版的。

《市场经济国家解决劳资冲突的对策》共分两卷，第一卷于1984年出版，主要内容是研究加拿大、英国和瑞典的劳资关系处理机制的。该卷一经出版，就受到西方各国的好评。1987年该书第二卷出版，增加了对澳大利亚、联邦德国、意大利、日本和美国的劳资关系及处理机制研究的内容。出版后同样受到好评，并于1989年再版。

《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书介绍了西方主要市场经济国家是如何解决劳资冲突的。每个国家分为两部分。第一部分主要内容主要是从法律的角度来分析各国集体谈判的状况及劳资双方组织的状况，并介绍了该国劳资争议的处理方式等。第二部分是“案例”分析，用实例来说明在国家公共部门和私营部门中劳资双方是如何解决劳资冲突的。

《市场经济国家解决劳资冲突的对策》一书主编哈纳米先生将第二卷1989年再版本赠送给译者。本书的中译稿已得到该书两位主编及出版商的授权。译者翻译此书的目的在于介绍西方市场经

济国家在处理劳资纠纷、协调劳资关系，并以此促进社会经济发展等方面的做法，并介绍有关劳资关系的法律规范、政府在劳资关系领域的作用及其调控方式、劳资争议处理方法等，这些内容对正在向市场经济过渡的中国有着重要的参考和借鉴价值。

由于出版篇幅的缘故，我们翻译了这 8 个国家解决劳资冲突的对策的概述，并选译了英国和澳大利亚两国的 4 个实例。

本书的翻译由中国工运学院工会学系的三位教师完成，余云霞负责组织。具体的分工是余云霞：第一、二、三、八章，实例一；赵炜：第五、六、七章；王慧：第四章，实例二（与余云霞合译）、实例三和实例四。南华工商学院院长兼广东省总工会干部学校校长易江先生对全书进行了审校。

《市场经济国家解决劳资冲突的对策》中译本的出版得到南华工商学院院长兼广东省总工会干部学校校长易江先生的大力支持，在此，我们向易江先生及南华工商学院和广东省总工会干部学校致以真挚的谢意。此外，该书自开始翻译到最终出版的过程中，一直得到中国工运学院院长孙中范研究员、工会学系桉苗教授、工会学系系主任冯同庆教授及工会学系其他同仁们的热情支持和帮助，在此一并表示感谢。由于我们的水平有限，翻译中的缺点和不足之处在所难免，欢迎广大读者予以指正并与我们联系。

联系电话：(010) 68424477—2837

译 者

1997 年 2 月于北京

☆市场经济国家

解决劳资冲突的对策☆

目 录

第一章 加拿大解决劳资冲突的对策	(1)
一、引 言	(1)
二、建立集体谈判	(6)
三、集体谈判程序	(8)
四、罢工和纠察线	(10)
五、申诉不满仲裁	(15)
六、裁 员	(17)
七、雇员个人的权利和集体的权利	(18)
八、结 论	(21)
第二章 英国解决劳资冲突的对策	(23)
一、法律体制	(23)
二、集体谈判的实质	(25)
三、雇 主	(29)
四、工 会	(30)
五、劳资冲突	(32)
六、政府机构	(35)
第三章 瑞典劳资争议处理的主要特征	(38)
一、引 言	(39)

二、瑞典劳动力市场中的劳资双方	(45)
三、谈 判	(48)
四、共 决	(61)
五、结 论	(73)
 第四章 澳大利亚的劳资争议及其处理	(76)
一、宪法背景	(76)
二、国家劳资管理机构	(78)
三、联邦公共部门条例	(84)
四、州劳动条例	(85)
五、工 会	(86)
六、雇主协会	(88)
七、劳资法庭的作用	(89)
八、工厂级劳资关系	(92)
 第五章 联邦德国劳资争议的处理	(98)
一、在工厂一级冲突的解决	(98)
二、企业一级	(105)
三、集体谈判中争议的解决	(109)
四、工业行动的法律	(116)
五、劳动法院	(121)
六、私营和公共部门	(127)
 第六章 意大利劳资关系中冲突的解决	(129)
一、劳资争议的类型	(129)
二、关于劳资关系的一般观点	(131)
三、集体谈判（利益的争议）	(136)
四、劳资冲突	(148)
五、个人争议（权利的争议）	(152)

第七章 日本劳资关系中冲突的解决	(161)
一、引言：劳资关系的分类	(161)
二、劳资关系中的一般观点	(162)
三、集体争议	(165)
四、争议行动	(169)
五、个人争议和既得权利的争议	(171)
六、结 论	(175)

第八章 美国劳资关系中冲突的解决	(177)
一、引言：劳资争议的类型	(177)
二、劳资关系的一般观点	(179)
三、利益争议和集体谈判	(183)
四、工会的集体行动和雇主的反应	(193)
五、个人申诉和争议的权利	(196)
六、结 论	(202)

附 件：

实例一：不断变化的政治环境中的劳动关系

——英国铁路业的集体谈判和解决争议

的对策	(204)
-----------	-------

一、引言：英国铁路业劳动关系的来龙去脉	(204)
二、谈判和协商机构	(208)
三、谈判机构实践中的主要特征	(214)
四、目前英国铁路业的劳动关系和集体谈判的发展	(222)
五、结 论	(227)

实例二：英国汽车工业中的劳资冲突及对策：

英国莱兰厂的状况	(231)
----------------	-------

一、简 介	(231)
二、不稳定的经济形势	(233)

三、战前的反工会主义·····	(236)
四、战时分水岭·····	(237)
五、40—50年代对工会的敌视·····	(238)
六、非正式谈判的兴起·····	(240)
七、工会的发展·····	(241)
八、工厂谈判的正规化·····	(242)
九、资方的失败·····	(244)
十、从车间到工厂的工资谈判·····	(245)
十一、政府强加的工人参与·····	(247)
十二、“新现实主义”的建立·····	(249)
十三、80年代的劳资关系·····	(252)

实例三：一个澳大利亚公共事业企业内部的劳动关系：

澳大利亚邮政业的案例 ·····	(254)
一、澳大利亚邮政的作用·····	(255)
二、澳大利亚邮政委员会的管理·····	(256)
三、财政和业务管理·····	(257)
四、雇员组织·····	(259)
五、劳资关系结构·····	(261)
六、技术、瑞德芬邮件交换中心和分散·····	(266)
七、结 论·····	(270)

实例四：澳大利亚钢铁行业劳资争议的处理机制：

由仲裁法庭控制？还是由资方控制？ ·····	(273)
一、工会的结构和策略·····	(274)
二、布洛肯·希尔股份有限公司的人事和劳资关系 政策及其对钢铁业劳资争议处理的影响·····	(277)
三、坎伯拉港工会分会的领导变化及其对 布洛肯·希尔股份有限公司的新政策·····	(286)
四、缩短工时和冗员：危机中的钢铁工业·····	(289)
五、结 论·····	(293)

第一章 加拿大解决劳资冲突的对策

B·阿代尔

一、引言

加拿大的劳资争议处理机制较之其它工业化民主国家更具有法律的约束性——在一些方面甚至比美国的劳资争议处理机制还更具有法律的约束性。在加拿大和美国的劳资关系中法规能够起到主要作用的基本原因也许是，北美工会为了发展经济实力需要坚定的法律支持，而西欧的工会并非如此。

加拿大各地工会的一个主要目标总是为了改变劳动力市场的运作。因此，按习惯法来说，加拿大工会被认为是不合法的，正如被看作是“有碍贸易”一样。19世纪后期，联邦立法使许多加拿大工会的活动合法化，并实行了与英国相似的“集体自由放任”体制。但在上世纪末、本世纪初的加拿大工会运动是以行业工会为主的，这些工会仅仅是为工人阶级中少数的熟练工人服务，而且工会仅在诸如煤矿和铁路等几个行业中力量强大。

即使在那些行业，政府也不准备容忍由于劳资关系中的集体自由放任政策在许多人员稀少的边远地区可能造成的破坏和出现的困难。在1907年，联邦议会颁布了一项新的立法草案。该草案迄今为止仍有很大影响。被收入1907年《劳资争议法》当中的这项草案并没有使集体谈判得到发展，而仅仅是通过强制性的调解来限制罢工和闭厂。争议的任何一方能够向劳工部提出申请将问

题提交到一个调解委员会。在该委员会做出如何解决争议的建议之前，罢工或闭厂都是非法的。但那些建议没有约束力，而且只要建议一公布，劳资双方都可以自由地罢工或闭厂了。于是该法案有赖于讨论、拖延和公开，而不是对工业行动实施全面的禁止。

近 20 年来，1907 年的法案成为国家劳资关系处理机制的基础。但这个体制的基础在 1925 年被一项上诉法庭的判决破坏了。名为“多伦多电业局长起诉思耐德”的判决判定 1907 年的法案违犯了宪法，因为它侵犯了各省政府的立法权力。法庭认为如果一个企业属于省立法管辖范围，正如绝大多数的制造业、建筑、自然资源开发和服务业的企业的情形一样，那么其劳资关系应从属于省的劳工法而不是联邦劳工法。只有那些在联邦立法管辖范围内的企业——主要是联邦公共服务业、各省间的交通、金融、广播和通讯——能够被覆盖于联邦劳工法之内。结果，“多伦多电业局长案”的判决导致了加拿大的劳工法分成 11 种体系，10 个省各有一种体系再加上一种联邦司法体系。这是使加拿大联邦体系逐步演变为世界上最为分散的一种体系中的一个重要步骤。

本世纪 30 年代初期的大萧条最终导致了加拿大和美国产业工会在半熟练和非熟练工人中发展会员的进展。但即使是这些工会也仍然缺乏经济实力以迫使雇主接受集体谈判立法活动成为必要。在 1935 年，美国联邦立法机关通过了《国家劳工关系法》——通常被称为《瓦格纳法》，这项法案为雇员选择一名谈判代表提供了管理步骤，而且规定一旦一个工会被认定为谈判代表的话，雇主主要同该工会进行谈判。

在第二次世界大战期间，加拿大联邦政府利用战时紧急状态权暂时控制了劳资关系。在 1944 年，政府颁布了一项《内阁枢密院第 1003 号令》，该法令适用于全国并将旧的加拿大强制调解的制度同通过确认唯一的谈判代表而强制进行集体谈判的新的美国概念融合在一起。加拿大建立了“战时劳资关系委员会”——也是现今加拿大“劳资关系委员会”的前身——并管理枢密院的第

1003 号令。

《枢密院第 1003 号令》的结构确立了当今劳资关系法规的模式。它明确地肯定了雇员进行组织的权利，并利用美国的不正当劳工行为的概念来规定什么是雇主对该项权利的侵犯。它也规定了劳资关系委员会对任何一个工会的确认，即该工会能够证明它获得为某个雇主所雇用的雇员中绝大多数人的支持。该雇主和被确认的工会就获得了对于一项集体协议真诚地进行谈判的相互的义务。就此而言，《枢密院第 1003 号令》和《瓦格纳法》是等价的。

《枢密院第 1003 号令》增加了《瓦格纳法》中所没有的法律强制的重要条款。假如劳资双方通过谈判不能达成协议，那就不得不采取一种漫长的调解步骤。只有在这个步骤完全结束后，再加上随后为期 14 天的“冷却期”，劳资双方最后才能获得罢工或闭厂的权利。一旦签订了集体协议，该协议对雇主、工会和雇员个人都有约束力。每项协议必须提供由仲裁（在加拿大更普遍地称其为申诉不满仲裁）所能解决的争议（与对协议的解释和侵犯是不同的）的所有权利。

第二次世界大战结束后，联邦政府的紧急状态权力也结束了。《枢密院第 1003 号令》中的主要条款被联邦和各省司法体系中有相关私营部门的各项劳资关系法规所采纳。虽然全国劳资关系法规的基本结构保留了《枢密院第 1003 号令》的结构，但对那些所有的法规都有广泛的修正，而对那些修正案修改的深度是随着不同政府政治取向的变化而有所变化。

公共部门的劳资关系需要特别提及。在 60 年代中期以前，加拿大大部分地区有关集体谈判的立法仅仅适用于私营部门和那些认为不是皇家机构的，而主要是各市的公共部门。在 1967 年，联邦议会通过了《公共服务业职员关系法》，该法案打破了旧的模式并将集体谈判的权利扩大到全国公共部门的雇员中。

公共部门集体谈判法规同私营部门的集体谈判法在一些方面