

· 跨世纪工会干部系列读本 ·

西方市场经济国家的集体谈判制度

余云霞 著

中国经济出版社

· 跨世纪工会干部系列读本 ·

西方市场经济国家的集体谈判制度

余云霞 著

中国经济出版社

责任编辑:刘建生(电话:66162744)

封面设计:董 婷

图书在版编目(CIP)数据

跨世纪工会干部系列读本/郑桥等编. —北京:中国经济出版社,
1999.3

ISBN 7-5017-0398-1

I. 跨… II. 郑… III. 工会工作—中国—干部教育—学习
参考资料 N.D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 04065 号

跨世纪工会干部系列读本

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街3号)

邮政编码:100037

北京昌平西贯市印刷厂印刷 新华书店经销
开本:787×1092毫米 1/32 8印张 176千字

1999年3月第1版 1999年3月第1次印刷

印数:2000册

ISBN 7-5017-0398-1 /Z·112

全九册定价:114.20元(本册11.80元)

前 言

从工会运作的角度来看,集体谈判是市场经济国家工会运作的一种基本形式,也是工会运作的一种国际惯例。从劳资关系的角度来看,集体谈判制度是市场经济国家对日常劳资关系问题,特别是利益划分问题进行经常性调整的一项重要制度,换句话说,集体谈判制度是市场经济国家处理劳资关系的主要手段和方式。其目的是用以调整和规范劳资关系,并使劳资关系趋于缓和与稳定。而劳资关系的缓和与稳定对于国家政局的平稳和经济的发展起着十分重要的作用。

集体谈判早已有之。但是作为西方工会的普遍权利确定下来,则是二战以后的事。二战以后,几乎所有发达资本主义国家都制定了有关集体谈判和集体合同的立法,从而使集体谈判和签订集体合同成为工会的一项合法权利。这是工人阶级长期不懈斗争的结果。工会最主要的日常活动就是代表工人与雇主进行集体谈判。一个工会是否具有合法性,工会能否行使对工人的代表权,工会究竟有没有实力,往往首先表现在它能否与雇主进行谈判和签订集体合同上。

综观第二次世界大战以来的西方市场经济国家,凡是集体谈判进行得比较成功的国家,如瑞典和德国,其国内劳资纠纷较少,这对国家经济的发展有促进作用。而集体谈判实行得力度不够的国家,如英国,其国内劳资纠纷较多,罢工不断,这

种状况对英国的经济发展有一定不利的影响。由此看来,集体谈判制度在市场经济国家的劳资关系中起了重要的作用。这些国家的集体谈判制度经过上百年的发展演变,都形成了一整套适合本国劳资关系的做法。它们的成功经验对于在走向劳动关系市场化的中国具有深刻的启示和借鉴之处。

中国自从提出向社会主义市场经济过渡以来,社会生活的各个领域发生了极大变化,特别是劳动关系领域的变化是非常显著的。其中最显著的变化是劳动关系的调节由过去的行政控制为主转变为经济契约调节为主。向市场经济过渡开始以后,政府通过自身职能的转换,采用宏观调控手段来规范与企业的关系,同时明晰产权关系,使企业成为市场经济的主体,其内部的劳动关系由政府行为转为市场行为。在企业普遍追求效益最大化的情况下,损害职工权益的事情时有发生。在这种条件下,劳动关系的协调就显得尤为重要。对企业劳动关系必须建立新的机制来加以规范,以保证企业行政与职工责权利关系的协调与稳定。

集体谈判制度正是顺应以市场为导向的企业劳动关系的新变化而提上日程的。1995年1月正式实施的《劳动法》的第三章“劳动合同与集体合同”,第一次将集体合同写入了劳动立法之中。1996年劳动部又颁布了《集体合同规定》。此外,为了推进集体协商制度,有关各方正在采取措施,除进行集体谈判的试点和调查外,也在大力研究国外的集体谈判状况,力图使中国的集体谈判制度化、法律化、规范化。

集体谈判过去在中国没有搞过。所以,对企业来讲,对工会来讲都是新的事物。本文将对西方市场经济国家的集体谈判制度从起源、定义、程序、作用等方面进行阐述,并对一些主

要西方国家的集体谈判制度加以分析。此外,本书还适量收集了一些国外集体合同的样本,以供广大从事劳资工作的人士及其它各方人士以参考。

目 录

前 言

第一部分 西方市场经济国家集体谈判制度概述	(1)
第一节 集体谈判的定义与起源	(1)
第二节 集体谈判双方的组织和结构	(7)
第三节 集体谈判的内容	(13)
第四节 集体谈判的结构	(20)
第五节 集体谈判的程序	(24)
第六节 集体协议(或集体合同)	(38)
第七节 政府和集体谈判	(46)
第八节 西方市场经济国家集体谈判的现状与前瞻	(60)
第二部分 西方主要国家的集体谈判制度	(66)
第一节 英国的集体谈判	(66)
第二节 法国的集体谈判	(73)
第三节 德国的集体谈判	(84)
第四节 瑞典的集体谈判	(100)
第五节 意大利的集体谈判	(109)
第六节 美国的集体谈判	(113)
第七节 加拿大的集体谈判	(128)
第八节 澳大利亚的集体谈判	(133)

第九节 日本的集体谈判·····	(138)
第三部分 集体谈判国际公约及合同范本·····	(152)
第一节 国际劳工组织有关集体谈判的 公约和建议书·····	(152)
第二节 国外集体合同样本选编·····	(162)

第一部分 西方市场经济国家集体谈判制度概述

第一节 集体谈判的定义与起源

一、集体谈判的定义

关于集体谈判的定义,国内外有许多不同的表述,但并没有形成一个明确且被普遍认同的看法。根据市场经济国家的普遍做法及1981年国际劳工组织颁布的《关于促进集体谈判的公约》(154号)来看,集体谈判是指劳资双方举行的有关劳动条件及其它有关劳动问题的谈判过程或方式。谈判的劳工一方代表多为工会,而资方代表可能是单个雇主,也可能是雇主组织。劳资双方就工资、工时、休假、请假、解雇、学徒、福利、职业培训、劳动安全与卫生、劳动保险、社会保险等问题进行谈判。近年来,随着工人参与权的扩大,集体谈判的范围也有所扩大,有的已包括了企业人事、投资等问题。谈判的结果是签订集体合同(或叫集体协议)。

二、集体谈判产生和发展的社会历史条件

集体谈判是西方市场经济发展到一定阶段的产物,并随

着市场经济的发展而发展。集体谈判也是资本主义市场经济条件下劳资矛盾斗争的产物。这一产物的法律表现形态就是劳动立法的变化。即有关集体谈判的权利从被禁止,到被有限禁止,直到最终获得承认。

1. 集体谈判产生的经济背景

西方国家的市场经济大致经历了三个发展阶段。在这三个发展阶段,集体谈判从立法、工人阶级斗争方面也经历了从产生到发展的过程。

第一阶段:自由市场经济体制建立时期(18世纪末至19世纪初)。这个时期的经济特点是自由放任,国家对经济不加任何干预。

在这个阶段各国工人生活状况恶劣,工人为了生存就要起来进行斗争。他们开始组织自己的工会(不是现代意义上的工会,而更象互助会),以各种方式同资本家进行斗争。其斗争方式除了罢工、怠工、破坏机器外,也有集体谈判。在18世纪末、19世纪初的英国就出现了世界上最早的集体谈判,但此时的集体谈判并没有大规模地在劳资之间展开,相反,雇主还千方百计抑制与工会签订的任何形式的协议。

在这个阶段,劳工结社自由和集体谈判权在西方各国的劳工立法中被加以限制。这说明集体谈判在资本主义市场经济建立初期不是劳资双方解决劳资冲突的主要手段。

第二阶段:自由市场经济的发展时期(19世纪末至20世纪30年代)。这个时期的经济特点是自由放任与凯恩斯主义的经济干预。

随着资本主义经济的发展及工人运动的深入开展,西方各国资产阶级为了缓和阶级矛盾,以便更好地维护本阶级的

利益,开始对工人阶级做出了一些让步。20世纪初开始出现的资本主义各国的集体合同立法,就是工人阶级长期斗争的胜利成果之一。但在这个阶段,劳工结社权和集体谈判权在立法中受到相对限制,即资产阶级在一定限度内承认工人组织工会和参加工会活动的权利,但对工会的某些活动及集体谈判的某些方面又加以限制。这个时期有关工人结社和集体谈判的法律主要有:

英国 1871 年的《工会法》及 1906 年《行业争执法》;

法国 1884 年的《工会法》及 1919 年的《集体劳资协议法》;

新西兰 1904 年的《集体谈判法》(新西兰为世界上最早建立集体谈判法的国家);

瑞士 1911 年的《债务法》;

美国 1914 年的《克莱顿法》及 1935 年的《国家劳资关系法》;

瑞典 1938 年的《萨尔茨耶巴登协议》(又称《基本关系法》)。

第三阶段:现代市场经济建立时期(第二次世界大战以后)。这个时期的经济特点是市场自由竞争和国家宏观调控的相混合。

第二次世界大战以后,随着资本主义世界经济的调整发展,资本主义的劳资关系有了较大的突破,其主要特征就是在对立关系的背景下逐渐形成协调的合作关系,所以西方各国资产阶级开始广泛利用集体谈判来调整劳资关系。同时,西方各国工人阶级也认为罢工不是解决劳资双方冲突的最好办法。随着战后西方各国工人阶级受教育、培训机会的增多,其

自身素质及斗争水平都有了较大的提高,这就使得集体谈判在战后有了较大规模的发展,其法律上的体现就是在战后的西方各国以法律形式完全承认了工会进行集体谈判的权利,使集体谈判成为这些国家最重要的劳动制度之一。

2. 集体谈判产生的法律基础

目前,在绝大多数的西方国家的劳动法中,大都有对集体谈判的专门规定,有些国家还制订了新的集体协议法。在战后,西方国家有关集体谈判的主要立法有:

日本 1946 年《日本国宪法》,1946 年《工会法》,1947 年《劳资关系调整法》及 1976 年《日本劳动标准法》;

德国 1949 年《集体合同法》(后几经修改);法国 1950 年《劳资协议法》,1981 年《法国劳动法典》;

加拿大 1965 年《加拿大劳工(标准法)》;

美国 1978 年《劳资合作法》。

此外,在战后国际劳工组织为推进集体谈判在会员国中的发展做出了不懈的努力。国际劳工组织就有关集体谈判问题制订了一系列的国际劳工公约和建议书(本书第三部分附有国际劳工组织有关集体谈判的公约和建议书),这些公约和建议书为西方各国的集体谈判提供了立法依据和指导原则。

三、集体谈判的基本作用和意义

第一,战后集体谈判之所以成为西方市场经济国家工会的主要活动,并且为社会各方,包括雇主和国家所接受,主要原因就在于集体谈判的积极作用越来越为人们所认识。从工会角度讲,集体谈判首先是工会代表劳工利益、维护劳工权益的有效手段。在工会没有集体谈判的年代,当工人的切身利益受到资本家侵害时,工会只能以罢工、怠工或请愿的方式来进

行斗争。最后能否战胜资本家和捍卫工人的利益只能取决于罢工的成败。而罢工往往又受各种因素的影响,一旦罢工失败,工人将遭受极大损失。现在,工人阶级经过长期的斗争,争得了与资方进行谈判的权利,迫使资本家坐到了谈判桌前,按照法定的程序与工会进行形式上对等的谈判,这本身就是工会运动的一大成果。慑于工人运动的强大压力,资本家再不能无视工会的要求,在一定的条件下,代表工人利益的工会所提出的要求可以通过谈判得到解决,这对于工人群众来说无疑是一件有利的事,也显示了工人运动水平的提高。

第二,集体谈判也是实现工会参与权的一个重要方式。现在各国工会都在努力争取各个领域的参与权,而这些参与权有相当一部分是通过集体谈判来实现的。比如说工人参与企业管理有各种形式和机构,而在有些国家,涉及企业生产管理的许多问题都列入了集体谈判的内容之中,通过这种谈判,工会就会直接、间接地介入企业的一部分生产经营活动,在一定程度上实现了企业一级的参与权。而地区、产业和国家级的集体谈判,由于其内容所涉及的领域和范围比企业级谈判要广泛得多,即便是一个工时或工资问题也将波及到国家决策的许多方面。所以这种级别的集体谈判本身就是一种更高层次的参与。

第三,将集体谈判纳入法制化的轨道,从而使劳资双方不同的经济利益的要求,能够在法律的保护下得到实现,使劳资双方从中受益。具体说来就是将劳资关系理顺,在维护雇主最大利益的前提下,适当兼顾劳动者的某些具体利益。从这个意义上讲就是保护了劳动者的某些利益。而在集体谈判还没有得到法律承认之前,劳动者的工资和劳动条件基本上是雇主

单方决定,劳动者如对资方的决定不满,也只能通过罢工方式进行抗议,即使偶尔同资方进行了商讨,但商讨的结果也得不到法律的保障。在战后西方各国基本上将集体谈判纳入了法律轨道,使这种状况得到了改变:劳动者的工资、劳动条件和各项福利不再由雇主单方面决定,而是由雇主和劳动者的代表——工会双方谈判决定。所以说劳动者的某些经济利益可以通过集体谈判而得到保障。

第四,集体谈判是协调西方市场经济国家劳资关系的主要手段。市场经济国家的劳资双方对协调相互之间的关系都很重视,因为协调的劳资关系是社会稳定和经济发展的的重要因素,而经济的繁荣与发展无论是对资本家赚取更多的利润,还是对工人阶级改善生活条件都是有益的。当然,劳资双方对于协调劳资关系的出发点和目标是截然不同的。工人阶级是为了争得更多的经济利益,而资本家是为避免使自己的利益受到更大的损失,才采取让步政策的,这从集体谈判的产生中可以看出得很明显。

实践证明,集体谈判这种较为缓和的、非直接对抗性的方式相当有效地缓解了劳资之间的矛盾。在谈判成功率较高的国家,罢工发生率要比其它国家少得多,整个社会的政治、经济环境也相对平稳和和谐。当然,这并不是说罢工这种手段已经无效了,相反,目前集体谈判这种方式之所以能为各方接受,并有相当高的成功率,一个重要原因恰恰在于工会手中拥有罢工这张王牌。资本家阶级及其政府正是因为惧怕工人动用这张王牌,想尽量避免由罢工带来的直接的损失,才采取让步政策的。因此,战后西方市场经济国家的劳资关系在劳资双方的相互制约和较量中逐渐形成了一种协调合作的局面。

总的来讲,尽管集体谈判已被广泛采用并发挥了重要作用,但它并不是万能的,在具体实施过程中往往受到各方面的制约。首先表现在从法律上讲,工会拥有进行集体谈判的权利,但是在有些国家(如英国)由于法律并没有明确规定雇主必须承认工会的合法性,因而雇主就可以对工会进行谈判的要求不予理睬,从而使谈判无法进行;另外,在有些国家也不是每一个工会都能进行集体谈判,如一个企业中有几个工会同时存在,法律规定只能选出一个工会,并经政府有关部门的认可去同雇主进行谈判。其次,工会谈判地位的强弱,直接受到经济状况的影响:当经济状况好的时候,工会的谈判斗争能够取得较多成果;而当经济状况恶化时,工会的谈判地位就处于劣势,在这种情况下,工会就不得不作出许多让步。最后,集体谈判的最终决定权实质上是掌握在资方手中。而且各国政府一般都会站在资本家的立场上来一致对付工人和工会的。所以,劳资双方在集体谈判中的地位永远不可能是真正平等的,尽管如此,西方市场经济国家的工会通过集体谈判还是取得了相当大的成就(在分析各国集体谈判状况时就可看到)。

第二节 集体谈判双方的组织和结构

西方市场经济国家集体谈判的当事者是雇主(可以是一个、一类雇主或雇主组织)和劳动者的代表(一般是工会或工人代表)。从市场经济国家集体谈判当事者的结构可以看出,集体谈判是一种符合法律程序的组织行为。因为在这个程序中的当事者都具有法人资格代表,所以他们的行动就要受到

法律的保护或约束。

西方市场经济国家的工人阶级为工会法人资格的取得曾进行过长期的斗争。资本主义各国的工会立法,对工人结社权的规定大都经历过绝对禁止、相对禁止、承认与在某些方面进行限制四个时期。在前两个时期,国家否认工会作为一个组织体存在这样一个事实,并宣布工会为非法组织。但随着资本主义工业化的发展,工人阶级队伍越来越壮大,工会已作为工人之间社会联系和社会关系的组织形式而得到社会的承认,在这种情况下,资产阶级为了缓和尖锐的劳资矛盾,被迫承认工会组织的合法性。在19世纪末、20世纪初,绝大多数的资本主义国家都开始承认工会是合法组织,工会有权代表工人与雇主或雇主组织进行集体谈判,这实际上意味着工会取得了法人资格。但在当时,资产阶级法学家仍然否认工会组织是法人,而把工人的法律性质称为民法上的合伙。民法上的合伙的根本目的在于谋取个人利益,而其合伙人要对合伙的债务负连带责任,这实际上是要工会对个别会员的行为负连带责任。随着工会力量的不断壮大,二战后的各国工会立法大都确认工会是法人,而不是民法上的合伙。

一、工会组织

在西方市场经济国家,工会组织只要依法成立即得到国家法律的确认,就能以合法的身份参与集体谈判,并得到谈判对手的承认。一般来讲,注册登记是工会组织取得合法身份或具有合法身份的必经程序,而注册登记是由官方机关或法定机构所承办的。工会在注册登记时,必须申报组织名称、办公地点和主要负责人姓名以及提供有关工会活动经费的报告等。如果符合有关规定,工会组织就可能被准许注册登记,从

而使其具有合法性,工会的活动也才会受到法律上的保护。

在西方国家进行集体谈判的工会组织类型有多种多样,有企业工会(含公司工会)、行业工会、产业工会及全国性的工会联合会。集体谈判与各国工会组织结构有着密切的联系。有些国家的工会组织类型虽不是单一的,但都会以某种类型的组织结构占据主导地位,所以这个国家的集体谈判就会以占据主导地位的工会组织结构为主进行集体谈判。例如,有的国家以企业工会结构为主,那么这个国家的集体谈判就是以企业级为主;有的国家以行业工会或产业工会结构为主,这个国家的集体谈判就以行业或产业级为主;还有的国家以全国性工会联合会为主,这个国家的集体谈判就以全国级为主。

以企业工会为主参与集体谈判的国家主要是美国、日本和加拿大。

以产业工会或行业工会为主参与集体谈判的国家主要是德国、比利时、丹麦、荷兰、挪威、瑞典和瑞士。

在任何一个国家,不论哪种类型的工会要想参加集体谈判必须具备以下条件:第一,依法成立即得到法律的确认;第二,组织上具有独立性,能真正代表和维护工人利益;第三,能够参与谈判和签订与实施协议,并有能力承担相应的法律责任。

工会在集体谈判中能否发挥应有的作用,除了与自身的组织结构、法律保障的程度与自身的能力等因素外,工会组织率也是影响工会能否在集体谈判中发挥作用的一个因素。因为工会的组织率客观上反映了工会作为工人利益代表的广泛程度,因而直接影响了工会在集体谈判中的力量对比。在80年代,由于西方各国经济不景气的缘故及新保守主义政府对

工会的打击,西方工会运动也受到了严重挫折,工会会员人数下降,使工会在谈判中处于软弱的地位。因而,西方各国工会都把会员发展作为工会运动的一项重要任务。

二、雇主与雇主组织

1. 雇主

在西方市场经济国家的集体谈判中,雇主为谈判的另一方。这一方的代表可以是单个雇主,也可以是雇主指定的某些高级管理人员作为其代表,也可以是雇主组织。

雇主是雇佣他人从事有偿劳动的人,作为集体谈判的主体,他可以是自然人,也可以是法人;但有些经营者在受雇于他人的时候,同时又雇佣了供自己役使的人,因而具有双重身份——即被雇人与雇主,当他们在集体谈判中被雇主指定为其代表时,他们也就具备了雇主的身份,但他们也有可能被聘为工会方的代表(很少发生),或在出席国际劳工组织的三方会议时,可能会作为工人代表团的成员。

2. 雇主组织

① 雇主组织结构

雇主组织是雇主为对抗工人和其它雇佣劳动者而建立的团体。在西方市场经济各国,雇主组织的形式很不一致,有同业组织,也有混合行业组织;有全国性组织,也有地方性组织。雇主组织在成立时除考虑行业种类外,还要考虑它所处的地理位置、企业规模、所有制形式,甚至还有宗教信仰和哲学的因素。这些因素当中的任何一个因素都可能会成为雇主组织形成的基础。行业性的雇主组织在绝大多数的西方市场经济国家中是雇主组织中最重要的一种形式;而在意大利和澳大利亚的雇主组织中,地理界线起着更重要的作用;此外,绝大

多数的国家都有雇主组织联盟,而且一个国家只有一个包括全国所有的雇主组织在内的雇主联盟。但在美国和加拿大等国的雇主组织中没有一个全国性的雇主联盟。全国性的雇主联盟一般由行业性的雇主组织和地区性的雇主组织组成。与各种行业性雇主组织相比,西方市场经济国家的全国性雇主联盟很少直接参与集体谈判,但在有些情况下,全国性雇主联盟已成为集体谈判中的一方正式参加者,例如:斯塔的纳维亚国家就是这种情况。这些国家的全国性雇主联盟直接与全国性的工会组织签订协议。

然而,行业一级的雇主组织在集体谈判中仍占据重要的位置,其全国性的行业雇主组织代表其雇主会员直接与工会进行谈判并签订协议,丹麦和荷兰均是这种情况。

② 雇主组织的特征

西方市场经济国家雇主组织的内部特征表现在以下几个方面:(1)雇主组织的成员有个人,也有小型雇主团体。(2)雇主组织的成员脱离该组织,应于一定时间内预先发出通告。但在德国和法国等国家,法律确认雇主有退出雇主组织的自由。(3)雇主组织内部纪律严明,如其成员破坏该组织协同一致的行动,将受到罚金或其它形式的处罚。(4)雇主组织的会费,有的按平等的数额缴纳,有的则按雇佣劳动者的数量或年工资总支出额的比例缴纳。(5)雇主组织的领导机构是理事会,理事会负责处理日常事务,但遇有重大事件将召开该组织成员大会解决。有些雇主组织的日常事务则交给有关职员去处理。

③ 雇主组织的组织程度

与工会相比,雇主组织的人会率要等同或高于工会。例如,比利时的企业联盟是由48个行业 and 部门雇主协会组成

的,它包括 3.5 万家企业,占有 10 个雇员以上公司的 75%;在法国,90 万私营企业中约 90%是属于全法雇主委员会所属行业和地区协会的成员;在德国,雇主的中央组织是德国雇主协会联合会,它包括 47 家行业协调和所有私人企业的 70—80%;在英国,最大的英国工业联合会容纳了所有 30 万家公司为其会员;瑞典雇主联合会是由 37 个协会组成的,大约有 4 万个企业被接纳为会员。^①

④雇主组织在集体谈判中的作用

同工会组织一样,雇主组织要想参加集体谈判必须具备以下几个条件:(1)取得法人资格;(2)是专由雇主组成的团体;(3)具有缔结集体协议的权利能力,这种权利能力是由该组织的章程、决议或有关会议所授予。

雇主组织在集体谈判中的作用体现在以下几个方面:第一,雇主也有共同的利益,为了维护他们自己的利益,雇主自愿地联合起来,目的在于凭借团体的势力,与工会相抗衡。有时甚至在工业冲突中,雇主以牺牲个人利益为代价来换取雇主群体的利益不受损害。第二,通过雇主组织的社会影响和作用,争取政府和法律部门对雇主的支持,并利用公共舆论媒体向社会大众传播雇主的看法和主张。第三,提供专门化服务,如提供法律咨询、数据收集整理、专业人员培训。第四,为集体谈判提供服务,如对工会在集体谈判中提出的建议进行分析,为雇主制定谈判战略,对现行集体合同条件解释。在发生工业冲突时对雇主的行动进行指导,并调查了解工会罢工的原因和要求以便寻求解决的办法。雇主组织对付工人罢工的基本

手段有三种:一是承认工人的罢工是合法的,劳资双方举行集体谈判并签订集体协议;二是否认工人罢工的合法性,运用国家机器予以镇压;三是解雇那些积极参加罢工的工人,或以解雇相威胁。第五,建立基金,用于在与工会发生严重冲突时支持和补偿雇主,同时对个别雇主支付款项。

在各个级别的集体谈判中,雇主方的代表略有不同。在以企业级谈判为主的国家,雇主一方的代表多为单个雇主或雇主指定的高级管理人员,如美国、加拿大和日本。而在以产业级或行业级谈判为主的国家,如西欧诸国和澳大利亚,雇主一方的代表则多是雇主组织。在以全国级谈判为主的国家,如斯堪的纳维亚诸国,雇主一方是全国性的雇主联盟。但近 20 年来,这种状况有所改变,在欧洲国家也有单个企业的谈判存在,如法国的雷诺公司、联邦德国的大众汽车公司,英国的福特汽车公司及荷兰的非利浦公司等。尤其在英国,80 年代以来单个雇主同工会的谈判十分盛行。而在企业级谈判盛行的北美和日本,也出现了行业性雇主组织同工会的谈判。如在 1980 年,美国非制造部门的集体协议中有 2/3 是由多雇主谈判单位在谈判中与工会所达到的。

第三节 集体谈判的内容

从集体谈判的定义中已看出,集体谈判的内容是相当广泛的,它包括工资、工时、休假、请假、解雇、学徒、福利、职业培训、劳动安全与卫生、劳动保险、社会保险等内容。在这些问题中,工资是集体谈判中最重要的内容,其次是工时问题。而早

^① 约翰·P·温德姆勒等著,何平等译《工业化市场经济国家的集体谈判》中国劳动出版社 1994 年第 35—36 页。

在一个半世纪以前,集体谈判从一开始就涉及到有关工人的工资和工时问题。工资问题始终是谈判桌上争议的首要问题,西方市场经济国家的劳资双方每次举行集体谈判几乎都会涉及到工资问题,对工资问题谈判后并达成协议,被称为“工资协议”。西方有些人士认为劳资关系的好坏主要取决于工资协议。

一、工资谈判

1. 工资的构成

在当代社会,工资问题远比以前要复杂得多。首先,多数西方市场经济国家以立法或官方的政策法规来确定本国的最低工资标准,那么劳资双方所谈判的工资问题就绝对不会低于这个数;其次,在许多国家中,雇员的工资是由多种成分构成的,大致可分为两类:一是基本工资,二是附加工资。有的国家还包括雇员的“预期收入”(即将来——退休、生病或工伤后才能获得的)。

基本工资是雇员劳动收入中最主要的部分,也是计算其它收入的基础。但如何计算基本工资或工人最低工资水平呢?西方市场经济国家对于生活所必需的工资标准究竟如何确定没有统一的标准,直到1970年国际劳工组织通过了一项公约——《关于确定最低工资标准的公约》,才使各国制定工人最低工资水平或基本工资提供了重要依据,但只是作为各国劳资双方在集体谈判时的参考。该公约第3项条款规定,在确定最低工资水平或基本工资时,应根据本国的实际情况来考虑下列因素:(1)应结合本国的一般工资水平、物价、社会保障福利以及其他社会群体的生活水准来考虑工人及其家庭的生活需要;(2)有关的经济因素,其中包括对经济发展的要求、生产

力水平和维护一个理想的高就业水平。

一般来讲,西方市场经济国家雇员的基本工资由劳资双方谈判后,按月、半月或周以转帐方式支付。基本工资主要采用两种形式:计时工资制、计件工资制。

附加工资,也叫工资奖励,它是根据劳动成果(如数量、质量、设备利用率、节约多少工期等因素)进行计酬的一种工资形式,以激励职工全面完成某项工作。附加工资的形式有加班费、超额计件费、劳动强度津贴、假期补助、年终奖(第13个月工资)、庆典奖、发明奖和建议奖等。

西方市场经济国家工会历来主张劳动强度不能过度以至危害工人的人身安全与健康,工人在劳动过程中应当平等竞争。因而,争取实行工资奖励体现了对工人的人道主义。

西方市场经济国家的工资并不构成工人的整个收入,工人除了工资以外,还有其它形式的收入,有些国家叫“预期收入”,而这些“预期收入”是包括在社会保障计划中的。工人的最大补充性收入来自于社会保障。社会保障基金由三部分捐助而组成:工人的一部分工资收入,雇主的捐助及政府从社会公共资金中拿出一部分用于社会保障的需要。但有时政府的社会公共资金会出现短缺的现象,这就需要劳资双方通过集体谈判来设法解决资金不足的缺口。在通常情况下,国家的社会保障制度只提供涉及工人疾病、意外工伤事故、失业和退休的适当福利。但是,在开展集体谈判和进行集体协议的情况下,工会则有可能争取到对工人追加的福利。^①

2. 工会提出的增加工资的理由

^① 国际劳工组织著,方丹、李德齐译《集体谈判》中国工人出版社1994年7月第一版第35页。

西方市场经济国家的工会在集体谈判中多会提出我们要求增加百分之几的工资,但这个百分之几不是随便说出来的,工会一方清楚地知道他们应该有充分的理由才有可能得到雇主一方的认真回答。在西方国家有一种通用的计算工资增长率的公式,这个公式是在1948年由美国通用汽车公司的劳资双方第一次使用的,该公式把工资与劳动生产率的增长和消费物价的变化联系起来,即劳动生产率增长额+物价上升的比例=提高工资的百分比(最高)。例如,在1995年初德国五金部门的工资谈判中,德国五金工会提出了增加6%的工资,理由是预计冶金行业的劳动生产率在1995年将会提高6.5%,物价上涨幅度为1.5%,二者之和为8%,也就是说五金工会要求提高工资的余地为8%,工会要求提高6%的工资在8%之内,符合经济发展的合理要求。

可以说,劳动生产率的提高是工人工资增长的坚实基础,工资水平同劳动生产率有着直接的联系,如果劳动生产率提高了,产量也增加了,工人的工资收入就应得到相应的增加。

通货膨胀是工业化社会中经常遇到的问题,因而在工资谈判中不应忽视通货膨胀对工人工资收入的影响,最大的影响就是物价上涨,对此政府也难以加以控制,工会就会在工资谈判中设法寻求能将工人的工资增长同物价上涨保持相应比例的解决办法。

除通货膨胀和劳动生产率之外,劳资双方在工资谈判中还需考虑下列因素:

第一,企业利益。企业的经济利益是工人工资状况得以改善的条件,工会只有在了解企业经营的财务收支情况后,才有可能在企业获利的情况下,为雇员在集体谈判中争得较高的

工资待遇。目前在一些西方市场经济国家,法律规定要求企业雇主允许工人来了解企业的经营状况及其未来发展计划等方面的内容。此外,企业的经济效益也决定了企业是否有能力增加工资,劳资双方必须估计企业的净利润,然后再决定能不能增加工资,如果工资的增长迫使公司退出营业,这也是工人所不愿意的。

第二,工人职业的比较。劳资双方开始谈判之前先要研究社会上和该产业的工资标准概况,如果把工人工资标准保持在和他们的竞争对手大体相当的水平上,一般来讲工人是会满意的。但如果一些工人发现他们的工资水平明显低于其它具有同等劳动技能的工人的工资水平时,他们自然就会提出工资增长的要求。

第三,劳资双方必须考虑生活费用的变化和补偿。急剧上升的通货膨胀是对工人实际工资的一种威胁。当然如果实际工资比生活费用增长更快,工人将得到好处。在市场物价不断波动的情况下,要求工人的生活费用所需的工资与其保持适当的比例的增长,这对于工会组织来说有一定困难,因为工会和工人代表很难掌握和了解有关物价波动的全面状况。一般来讲,西方市场经济国家的各国政府有关部门会提供诸如“生活费用指数”、“市场零售价格指数”或者“消费价格指数”来帮助谈判者决定生活费用的调整。如果工人的生活费用增加了10%,相应的补偿性工资也应增加10%。虽然工人的补偿性工资是按照物价指数的增长比例得到相应的增加,但实际上工人的工资仍然处在原有的水平上,并无真正的改善。即使是这样,在西方国家也仍然存在较大的分歧。

二、工时谈判

在集体谈判时,仅次于工资问题的是工作或劳动时间。对于西方各国工会组织来说,缩短工时始终是它的奋斗目标之一。经过工人与工会的长期斗争,在第二次世界大战后,西方市场经济各国家普遍实现了40小时工作周,并在劳动立法方面给予明确规定,国际劳工组织第47号公约也要求各国实现每周40小时的标准。但随着战后社会经济和科学技术的不断发展及各国工会运动的要求,在许多国家和许多工业部门,缩短工时(低于40小时工作周)的趋势在近10年来仍在加强。

经过劳资双方的不断谈判,西方市场经济国家的实际工作时间一般都少于40小时,如比利时32.2小时,德国38.7小时,德国39.9小时,荷兰32.2小时,丹麦32.5小时,希腊39.2小时,此外,美国为34.8小时,加拿大为29.8小时。在某些国家的某些工业部门,其工作时间更短,如德国的五金业于1995年实现了35小时工作周,德国大众汽车公司于1993年实现了4天工作周制度(28.8小时);挪威的加工工业部门,男工平均每周工作时间为29.7小时,女工为24.1小时。

三、休假谈判

休假问题是集体谈判中的另一个重要问题。随着战后西方各国经济的高速增长及人民生活水平的大幅度提高,在工会的长期斗争后,西方各国已普遍实现了带薪年假制度。但带薪年假休假时间的长短在各国并不一样。虽然国际劳工组织要求工人在一年中至少要保证有三周的假期薪金支付,但有的国家为一周,有的国家则超过三周达五、六周。劳资双方有时还谈判国家法定假期和公共节日期间的薪金支付问题,有时也要谈判确定在休假期间继续工作的雇员的薪金支付标

准。

四、劳动安全与健康卫生谈判

劳动安全与卫生问题是集体谈判中的又一个重要问题。一般来讲,各国工会对该问题比较重视,在谈判中工会或工人代表要求雇主采取切实的改善措施,来防止工人在劳动过程中的意外事故的发生,或者是保护工人抵御和防范职业病的侵害。工会也通过集体谈判的方式向企业提出建议,对于广大工人进行生产安全和劳动卫生知识方面的培训。通过培训,使工人在劳动安全和卫生方面获得必要的经验。

西方市场经济国家在这方面的具体做法是:(1)从工人中挑选一些代表作为劳动保护工作的安全员,安全员的任务一是保证劳动保护工作的有关条例得到严格的遵守,二是随时向雇主方面提出安全改进的建议,帮助企业解决在劳动安全卫生方面出现的问题。(2)有些国家法律规定要成立劳动安全与卫生委员会,该委员会由专业人员组成,其任务是保证落实有关法规。

总的来说,通过集体谈判来解决工作场所工人的安全与卫生问题是十分必要的。

五、就业保障谈判

80年代初以来,由于西方国家经济不景气的缘故,保障就业便成了工会在集体谈判中的最基本要求之一。工会反对由于采用新技术而使工人失业的做法。西方国家的一些工会曾采用一些办法帮助政府成功地缓解了当时由于经济结构调整及采用新技术所导致的工人失业问题,如把延长休假时间、提高节日加班费标准、减少退休人员等条款都写入了集体合同。80年代,西欧国家流行“技术操作协议”,这种集体合同要

求劳动者本人要经过预先培训,对于经过培训后专业技术水平仍不符合上岗标准的人,也给予调换工种、改善工作条件的待遇。公司或企业不仅有责任使就业得到保障,而且有责任使工资收入得到保障。但这种就业担保不是一成不变的,超出合同的有效期限,这种担保就是无效的。

此外,职业培训也是近年来集体谈判中所必不可少的内容。

第四节 集体谈判的结构

一、集体谈判的层次

目前西方市场经济国家的集体谈判多分为三级:一级是企业级的集体谈判,谈判的双方一方是企业的雇主或雇主组织的代表,另一方是企业的工会;一级是全国产业级的谈判,谈判的双方一方是该产业的雇主组织或几个雇主组织的代表,另一方是全国产业工会。在这个层次的谈判中,有些西方市场经济国家还有地区级谈判,谈判的双方一方是某一地区的各雇主组织的代表,另一方为本地区工会的代表;另一级是全国级谈判,谈判的双方是全国性的雇主组织联盟和全国性的工会联合会。

并不是所有的西方市场经济国家都有这三级谈判,有的国家只有企业级和产业级谈判,并没有全国级谈判。此外,每个国家都会以某一种级别的谈判为主。那么,什么因素可以决定谈判的结构呢?

第一,劳资双方的组织结构对集体谈判的结构有决定性

的影响。如某一个国家的工会以企业工会为主,那么这个国家的集体谈判必定以企业级为主;而如果某个国家没有全国性的雇主组织联盟,那么这个国家势必就没有全国级谈判,如美国就是这种情形。

第二,资方的产品市场和劳动力市场对集体谈判结构有影响。由于市场竞争的压力,导致各国集体谈判的结构有所变化。自80年代以来,虽然西方各国的集体谈判结构的变化趋势没有一个统一的发展方向,但多数国家的谈判结构朝着更分散化的方向发展,因为即使在同一行业中,各个企业的生产经营状况在激烈的产品竞争的市场上越来越有差距,指望全行业有统一的工资标准的做法越来越行不通,因而西方市场经济各国的集体谈判结构越来越朝较低谈判级别移动(从行业到企业,从企业再到单个的工厂)。

第三,工会组织和雇主组织结构的变化也会相应地改变谈判结构。例如,某企业规模的扩大会带来单位规模的扩大;同样,如果企业兼并也会导致谈判单位的合并。工会组织合并也会有同样的结果。例如,同一行业内工会组织合并,会导致覆盖行业内的或有关的雇员群体。

第四,各国政府对谈判结构也有影响(该问题将在“政府的作用”一章中论述)。

二、各级集体谈判的优势

在三个级别的谈判中,全国一级的集体谈判并不多见,因为有的国家连全国一级的雇主组织联盟都没有(如美国),或者是即使有全国性雇主组织联盟和全国性的工会联合会,但它们并不从事集体谈判,集体谈判是由这些全国性工会组织下属的各工会分别进行的,联邦德国就是这种情形。但在斯塔

的纳维亚诸国,国家一级的集体谈判占主导地位,尤其是瑞典和挪威,它们这种集中统一的谈判模式取得了相当大的成功。在这两个国家中,它们都有强大的、统一的全国性工会联合会和全国性的雇主联盟,这是展开国家级统一的集体谈判的基础。这两国的集体谈判也分三个层次进行,但以国家级的统一谈判为主,而且三个层次的谈判互有联合。国家级谈判所订立的集体协议,成为地方级(或产业级)和基层企业级谈判的基础,这两个级别的谈判都以国家级谈判的集体协议作蓝本,再适当加一些符合本产业或企业具体情况的条款。当然,高层次的集体协议并不是通过强制方式来实施的。近年来,这两国集中统一模式的集体谈判也发生了变化,朝着分散化的方向发展。挪威的一些强有力的产业工会组织主张在产业领域内广泛开展集体谈判。尽管如此,集中统一的谈判模式在瑞典和挪威的劳资关系中取得了令人满意的成效。

以产业级谈判为主的国家是西欧诸国和澳大利亚。在这些国家,各产业工会作为谈判主体发挥着独特的作用。在这种级别的集体谈判中最成功的国家要算联邦德国。联邦德国没有企业工会,联邦德国的工会是按照产业原则建立的,虽然所有的产业工会均参加了德国唯一的全国性工会组织——德国工会联合会,但德工联并不直接参与集体谈判,集体谈判是各产业工会和雇主组织之间的活动,德工联只是为下属工会提供一些服务或政策性的指导。德国的各产业工会在与雇主组织的集体谈判中,形成了一套成功的做法(在“德国的集体谈判”中介绍),使德国成为劳资矛盾较少,劳资关系和谐的国家。

在以企业一级谈判为主的西方市场经济国家,企业工会

在集体谈判中的作用举足轻重。其原因在于:第一,企业工会是这些国家工会的主要形式。例如,日本就是这种情况。在日本,80%的各类工会组织为企业工会,企业工会拥有全国会员总数的90%。第二,由于这些国家的产业工会不够强大,或在全国范围内缺乏集中统一的工会组织,因而就会形成企业工会独立的谈判地位。例如,美国就是这种情形。美国虽然也有地方工会和全国性的工会组织——劳联—产联,但由于劳联—产联不直接参与集体谈判,地方工会实力也不是很强大,所以美国的集体谈判以企业级为主,但同时可以得到地方工会在谈判人员、谈判技巧等方面的帮助。第三,企业级谈判对于劳资双方来讲都有许多便利的条件。对于劳方来讲,工厂里的工人很容易召集起来以选举谈判代表和讨论工会准备提出的提案等,企业级谈判也不需要很复杂的谈判机构,而且工会和工人代表能够就地参加活动,经费支出也不大。同样,对于雇主来说,由于在企业举行集体谈判(一般来讲,西方市场经济国家的企业级谈判多在工作场所内进行),雇主可以亲自参加或主持集体谈判,而不必通过其谈判代表去参加,这样雇主可以就某个谈判问题马上做出决定,但谈判代表可能就没有这项权利。在日本,如果雇主不亲自参加谈判,有时会被工会一方认为没有诚意。

企业级谈判中劳资双方能够较快地、直接地进行交涉,从而提高了谈判效率,但由于这个级别的谈判只注重本企业的利益,容易造成忽视国家整体的经济发展水平,有时会造成同类企业之间工资水平和其它劳动标准等方面有较大的差异。

西方市场经济国家的集体谈判结构经过上百年的发展,形成了符合自己国情的结构,虽然每一种集体谈判的类型都