



当代劳动关系译丛

韩国劳资关系



HANGUO LAOZI GUANXI

[韩] 金秀坤 / 著

方振邦 / 译



经济科学出版社
Economic Science Press

当代劳动关系译丛

韩国劳资关系

[韩] 金秀坤 著
方振邦 译

经济科学出版社

责任编辑：张建光
责任校对：张春艳
版式设计：代小卫
技术编辑：王世伟

韩国劳资关系

[韩] 金秀坤 著

方振邦 译

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天宇星印刷厂印刷

河北三河德利装订厂装订

850 × 1168 32 开 16.625 印张 410000 字

2005 年 5 月第一版 2005 年 5 月第一次印刷

印数：0001—3000 册

ISBN 7 - 5058 - 4789 - 9/F · 4061 定价：28.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

译者序

劳资关系^①即劳动者与资方的关系，表现为受雇者与雇主间的冲突与合作，其进一步深入的内涵还包括雇佣关系中为了价格与权力相争的理论、技术和制度。它不仅涉及工人、工会组织与雇主，也同政府和各类公众直接或间接相关联^②。企业内部的劳资关系从本质上讲是一种市场合作的关系，这是劳资双方经过漫长的历史过程才达成的共识。双方认识到，只有建立一种比较长期稳定的交换关系，才能省去许多不必要的交换环节，降低交易成本，提高双方各自的收益，达到双赢的结果，即对于劳动者能够提高工资等待遇，对于企业则是增加了利润。因此，如何建立起有效的劳资关系调整机制，发展和谐的劳资关系，是世界各国共同关注的问题。

本书作者金秀坤教授是韩国劳资关系领域的著名学者，曾在韩国开发研究院工作十余年，之后一直在韩国著名学府庆熙大学经营学部任教，曾任庆熙大学经营学部主任，庆熙大学副校长，韩国政府劳资关系委员会高级顾问。金秀坤教授以指导韩国劳资关系实践，发展和谐的劳资关系为己任，花了近9年的时间著成

^① 劳资关系在中国一般称劳动关系或劳工关系，在韩国和日本称劳使关系。——译者注

^② 张抗私，“WTO 框架中劳资关系的问题与思考”，《东北财经大学学报》，2002年7月。

此书，作为学者所特有的社会责任感和严谨的学术态度可见一斑。

本书阐释了韩国劳资关系的发展历程、现状，揭示了其发展方向，涉及内容非常之广，作者从产业关系（Industrial Relations）这样一个更为宽泛的视角诠释了韩国特有的劳资关系，是一本关于韩国产业关系理论的百科全书式著作。

本书分为：总论、劳动力市场、人力资本论（教育、培训、劳动力流动）、工会、集体谈判、薪酬等六个部分，共 24 章。内容包括：韩国劳资关系的历史背景、发展脉络；劳动力市场中的供给、需求和失业问题；人力资本理论、劳动力流动理论；涵盖劳工运动、不公正劳动行为等的工会理论；涵盖集体协商、争议处理、劳动仲裁等内容的集体谈判理论；涵盖工资体系及最低工资制度的薪酬理论等。在研究方法上，作者综合运用管理学、经济学、心理学、社会学、教育学、法学、政治学、人类学等学科的相关理论。在作者的笔下这些理论并不是孤立的，而是被一种严密的逻辑关系有机地整合在了一起，正如作者在后记中所指出的，整本书都在试图回答两个问题：一是为什么韩国经济在六七十年代能够保持高速发展；二是进入 20 世纪 80 年代以后，韩国经济发展速度又为何减缓，并且劳资关系开始恶化。

劳资关系理论起源于西方发达国家，但本书的作者并不是简单地照搬或移植国外的理论，而是将这些理论与韩国特有的文化背景结合了起来。作者在文中开篇便结合韩国的文化和历史背景，分析和阐述了韩国劳资关系的发展历程，并用曲线向读者生动地勾勒出了韩国劳资关系的发展脉络，为读者更好地理解后面章节中的阐述作了铺垫。本书通篇都贯穿和体现了韩国的文化和历史，向读者展示了“纯粹”的韩国劳资关系；同时还对韩国与外国的实例进行了分析和比较，并提出了有益的政策建议。全书对韩国劳资关系的分析可谓深入浅出、丝丝入扣，字里行间无

不体现出作者对祖国的热爱和对韩国劳资关系现状的忧虑。

在中国计划经济时期，不存在真正意义上的资方，因此劳资关系也就无从谈起。改革开放以后，随着中国社会主义市场经济体制的逐步完善和经济结构调整力度的不断加大，经济主体更加趋于多元化，经济成分更加复杂，劳动力市场上实际上形成了雇主（投资者）和雇员（提供劳动力）两个明显的群体，劳动关系主体逐步确立，其利益关系也呈现出多样性、复杂化的发展态势，劳资矛盾逐渐显露出来。

但是，由于目前中国劳动力市场基本上处于劳动力供给过剩的阶段，因此劳动者更多的是处在弱势地位，劳动者的权益经常遭到侵犯，拖欠、克扣工资的现象十分普遍，甚至有一些企业的劳资纠纷不断，怠工、停工、罢工等重大劳资纠纷时有发生。即使是在劳动报酬较为丰厚的外资企业，员工也存在劳动时间过长、劳动强度高、随时存在裁员危险、个人权益难以保障等问题，因此，协调、稳定劳资关系的任务也日益繁重和艰巨。

尽管如此，国内目前还没有建立真正合理地解决劳资间纠纷的制度和有效的机制，指导劳资关系实践的理论研究也很少，企业也缺乏处理劳资关系的实践经验和掌握这方面理论和技巧的人才。因此，面对日益复杂和增多的劳资纠纷，无论是资方还是劳动者方面都感到无所适从。经过漫长的从对立走向合作的过程，外国已经形成一套较为成熟的处理劳资关系的机制，包括相关的法律法规、争议处理程序、集体谈判、工会制度等。研究和借鉴外国已有的劳资关系理论不仅有理论意义，而且对指导中国日益凸现的劳资问题也不无裨益。它山之石，可以攻玉，韩国在文化方面与中国存在很多共通和相似之处，因此其劳资关系理论对研究中国的劳资关系将更加具有借鉴意义。

当然，中国有其特殊的国情、多元化的经济主体和经济形态，这些决定了我国的劳资关系不同于其他任何一个国家，它是

一个复杂的命题，无法完全复制任何国外现存的做法，需要综合考察各方面的因素，全方位、多视角、多学科地加以分析研究。但愿此书能够为我们更好地把握中国的劳资关系现状起到一些启发作用。

由于时间仓促，译文中难免有一些偏颇和疏漏之处，敬请读者批评指正。

方振邦

2005年3月10日

前 言

“六二九”^①民主化宣言以后，韩国的劳资关系开启了新的篇章。父权制式的劳资关系已结束，夫妻关系般的对等的劳资关系开始了。就像新婚初期爱人之间经常争吵一样，在韩国，1987年共发生了3749起劳资纠纷，而1991年劳资纠纷的次数减少到234起。

发达国家用半个多世纪的时间所形成的产业和平合作式的劳资关系，韩国仅仅用4~5年的时间就已实现了吗？还是因为活火山变成了一时的“休眠”而显得平静呢？虽然这是一个难以预测的课题，但至少我们可以明确这样一个事实：在开放的国际竞争状态下，如果不稳定的劳资关系继续存在，国民经济就难以持续发展下去。

多年来积累的经验使劳动者们懂得了“不能杀死能下金蛋的鹅”，东欧圈的崩溃事件更是使人明白激进的工人运动并不能提高劳动者的收入，并且当时的舆论也认为不能够再容忍非法的无节制的劳工运动。也许目前的平稳只是上述因素作用下的一种一时的平稳，一旦出现政治上的空白，那么随时随地都有爆发工

^① 1987年6月爆发了抗议军事独裁政权的大规模民主斗争。全国有接近500万人参加了街头游行，在韩国社会的民主化进程中具有极为重要的意义。6月29日，卢泰愚作为民主正义党代表以大总统直选制为主旨，发表了收拾时局的特别宣言，使得政府摆脱困境，在同年末的大总统选举中取得了胜利。

人运动的可能，因为韩国的劳资关系没有经历制度化的过程，便已在民主化的名义下陷入了自由放任的境地中。若如此发展下去，国家的现代化或产业民主主义都将会成为泡影。

自发的原始的工人运动在德国和日本已经消失了，因为他们认识到，盲目的对抗、破坏性的罢工并不能填饱劳动者的肚子，只有劳资双方合作，提高企业效益，才能从竞争中生存下来。但是正所谓孤掌难鸣，单单依靠劳动者一方是无法使劳资关系稳定下来的。目前，工作现场处处可见的回避脏（dirty）、累（difficult）、险（dangerous）的现象，从表面上看，这好像是由劳动者的懒惰形成的，但在责备劳动者之前，是否应首先想到主要责任在于经营者本身。在过去的经济高度成长的20年中，作为主要推动力的韩国劳动者，经历了“六二九”以后会突然变得那么懒惰吗？应该说其主要原因在于经营者本身没能及时适应“六二九”转换以后的劳动力市场状况。

在劳动力过剩的情况下，经营者把提供就业机会当成激励劳动者积极性的一种手段；但在劳动力紧缺的今天，它已丧失了激励的作用，真正的激励手段应该是提高工资。但我们的工资体系是由错综复杂的基本工资和无数种的津贴以及奖金组成，这种工资体系在引发劳动者的积极性方面反而产生了负面效应。过去也好、现在也好、未来也好，任何人都不会喜欢3D（3D即脏、累、险）。因此，在薪酬方面不应仅仅依靠工资总额的调整，而应根据3D情形合理设计工资制度。现如今，在人力资源开发和激励方面不能依赖于政府，而只能是由经营者通过物质的、非物质的各种要素激励员工。

只有达到劳资间真诚合作的状态，才有可能实现国民经济的第二次飞跃。为达到劳资间的合作最需要的是对劳资关系的引导教育，编著此教材的目的便在于此。本书针对的不仅仅是大学生，还包括经营者和工会干部，因此希望读者能针对各章后面的

练习题展开讨论并灵活运用。与此同时，为使劳资关系得到合理的发展，对相关劳动法律提出了一些修改建议。最佳的情况当然是劳资双方能够自律地遵守惯例，但只重视实践而不进行制度改革也不是正确的道路。

编写此书的想法是在 1984 年萌发的。那时笔者离开工作了 10 多年的韩国开发研究院，在庆熙大学经营学（管理学）系任教。可以说，韩国劳资关系的建立不是简单移植西欧或日本的劳资关系，而是有其自身的历史文化背景。因此，本书在详细分析了韩国的各种历史文化的背景之后，对韩国与外国的实例进行了分析、比较，这样一来，读者可以真正了解到纯粹的韩国的劳资关系。

随着第二次世界大战的结束，最初也曾有人提议把 Industrial Relations 称为 Employment Relations，因为它并非是农业社会的关系，而是工业社会中关于雇佣问题的综合性学科，故称做 Industrial Relations（简称为 IR）。产业关系学不属于已有的哪一个学科，因此也就不存在研究方法运用上的限制，它可以综合多种学科的研究方法来对产业关系进行研究。

产业关系研究对象包括集体和个人的劳资关系方面的法律问题、以劳动报酬理论（Compensation）或者工资管理理论（Wage and Salary Administration）、劳动力市场理论（Labor Marketing）、人事管理理论（Personnel Management）或微观劳动力市场理论、组织行为理论（Organizational Behavior）、人力开发理论（Man Power Development）、福利理论（Welfare）等。为了解决在劳资关系现实中出现的问题，笔者学习和运用了管理学、经济学、心理学、社会学、教育学、法学、政治学、人类学等既存学科中的原理和法规。

但是，日本人没有把 Industrial Relations 翻译成产业关系，而是把它翻译成劳使关系，因此使用汉字的国家均把它译成劳使

关系。而严格地讲，劳使关系这个概念相当于 Labor Management Relations，与 IR 相比，IR 是广义的概念，而它是狭义的概念。我们从目录上也可以看出，IR 包括以下几个内容：劳动运动史、劳动力市场的需求和分配、人力资源的形成与分配、工会、集体谈判、参与管理以及报酬理论等。当然，这些内容只是 IR 的一部分，但这些问题包括了 20 世纪 90 年代处于转折时期的韩国劳动力市场上出现的各种重要的劳资问题。

把有关韩国劳资关系的资料整理成系统性劳资关系体系，这对于笔者来说是件非常难的事情，因此作者花了 9 年的时间才完成了这本书。也许读者们会抱怨笔者是个非常愚笨的人，因为这本书花费了那么长的时间。但我衷心地希望读者能对此书给予鼓励和批评。

在这里笔者衷心地感谢在编写这本书的过程当中给予我很多帮助和鼓励的人们。他们是：已故恩师 Herbert G. Heneman, Jr. 教授和正在范德比尔特大学中任教的 Thomas A. Mahoney、Dale Yoder、Roy B. Helfgott 教授；另外，作为同事给了我很多帮助的有明尼苏达大学的 Mario F. Bognanno 教授、科内尔大学的 George Milkovich 教授；还有第一次促使我对《劳动法》引起浓厚兴趣的高丽大学的金震雄教授与韩国劳资关系学会的同事们；还有在大学读博士学位的金云浩和石基锡两位助教，他们为我收集资料并进行了录入、校对。在这里我还特别感谢我的妻子和两个孩子，若不是他们时刻陪伴在我身边带给我快乐和幸福就不会有我今天的成果。

最后，向负责出版此书的经文社的韩永植社长和李俊焕部长、韩义明部长以及全体职员表示最衷心的感谢。

作 者

1992 年 2 月 25 日



第一部分 总 论

第 1 章 劳资关系制度	3
第 1 节 工业社会的形成.....	3
第 2 节 西欧社会背景的变化和政治、经济的发展.....	5
第 3 节 韩国劳资关系的发展与福利社会.....	9
练习题	14
第 2 章 韩国劳资关系的历史背景 I	15
第 1 节 绪论	15
第 2 节 韩国工人运动的萌芽	16
第 3 节 日本帝国主义统治下的劳资关系	18
第 4 节 战后美国对远东地区的劳动政策与韩日比较.....	20
第 5 节 解放立法和劳动政策	23
练习题	26
第 3 章 韩国劳资关系的历史背景 II	27
第 1 节 炮声中制定的外来《劳动法》	27

第2节 先增长后分配与劳政关系	29
第3节 经历两个转折点的韩国劳资关系	31
练习题	36
第4章 韩国劳资关系的发展模型和坐标	37
第1节 绪论	37
第2节 转换期韩国劳资关系的坐标	38
第3节 B点：“六二九”转折点以前	40
第4节 C点：转折点以后	42
第5节 D点的特点：进入先进国家	44
第6节 发展方向	46
练习题	46
综合题	47
<hr/> 第二部分 劳动力市场 <hr/>	
第5章 劳动力供给：劳动时间和努力程度	51
第1节 劳动力供给的概念和测定	51
第2节 关于劳动时间供给的理论模型	53
第3节 劳动时间的变化趋势	55
第4节 激励	59
练习题	65
第6章 劳动力供给：劳动力的概念与经济发展趋势	66
第1节 劳动力概念的历史发展	66
第2节 经济活动的参加趋势	77
练习题	82

第 7 章 劳动力供给：有关影响参与经济活动因素的	
理论和实证的研究结果	83
第 1 节 参与经济活动因素的诸多理论	83
第 2 节 女性参加经济活动的个人方面的原因	90
第 3 节 回归分析	98
第 4 节 结论	101
练习题	102
第 8 章 过剩劳动力供给：失业及其对策	103
第 1 节 失业的概念和计算	103
第 2 节 失业的类型	106
第 3 节 劳动力参与率的景气敏感度与潜在失业	113
第 4 节 失业对策和保险制度	117
第 5 节 结论	123
练习题	124
第 9 章 劳动力需求	125
第 1 节 微观的劳动力需求	125
第 2 节 宏观的劳动力需求	131
第 3 节 人力资本需求预测上的几点问题	133
第 4 节 微观需求预测方法	137
第 5 节 结论	146
练习题	147
综合题	148

第三部分 人力资源论：教育培训 与劳动力流动

第 10 章 人力资源开发：正规教育	151
第 1 节 人力资本理论	151
第 2 节 人力资本投资的需要和供给	157
第 3 节 教育的目的和职能	160
第 4 节 大学毕业生的劳动力市场和人力资源计划	166
第 5 节 韩国大学教育的反思	174
第 6 节 结论	178
练习题	179
第 11 章 人力资源开发：职业培训	180
第 1 节 绪论	180
第 2 节 职业培训和学习原理	182
第 3 节 职业培训的必要性和对培训结果的评估	189
第 4 节 学徒制和工会的作用	193
第 5 节 韩国职业培训的实际成果	196
第 6 节 结论	201
练习题	204
第 12 章 劳动力流动	205
第 1 节 绪论	205
第 2 节 劳动力流动的一般理论	206
第 3 节 行业间、产业间以及地区间的流动	208
第 4 节 通过就业率和离职率来分析劳动力流动	214

第 5 节	日本的终身雇用制及其启示	221
第 6 节	国际间的劳动力流动	227
第 7 节	结论	233
	练习题	235
	综合题	236

第四部分 工 会

第 13 章	工会的设立与代表权	239
第 1 节	绪论	239
第 2 节	现行法律中规定的工会组建程序	240
第 3 节	事例	242
第 4 节	关于行使工会代表权的国外案例	244
第 5 节	对不同企业多个工会的忧虑	250
第 6 节	结论	252
	练习题	255
第 14 章	劳工运动和工会组织情况	256
第 1 节	劳工运动	256
第 2 节	劳工运动的背景	258
第 3 节	有关劳工运动的几种理论	260
第 4 节	韩国工会组织的现状	266
第 5 节	结论	277
	练习题	279
第 15 章	不公正劳动行为	280
第 1 节	不公正劳动行为制度的意义和历史背景	280

第 2 节 不公正劳动行为的类型	281
第 3 节 不公正劳动行为及补救	288
第 4 节 由美国《塔夫脱—哈特利法》 产生的工会的不公正劳动行为	290
〈附录〉◇不公正劳动行为 例 1	293
〈附录〉◇不公正劳动行为 例 2	298
练习题	302
综合题	303

第五部分 集体谈判

第 16 章 集体谈判与谈判构成	307
第 1 节 集体谈判的过程	307
第 2 节 谈判当事人的目标	311
第 3 节 集体谈判构成	314
第 4 节 对各种谈判构成的优缺点评价	320
第 5 节 结论	324
练习题	325
第 17 章 集体谈判的理论与实践	327
第 1 节 绪论	327
第 2 节 有关集体谈判的经济理论	328
第 3 节 行为科学的理论	331
第 4 节 谈判能力理论	333
第 5 节 谈判的破裂与罢工	345
第 6 节 工会会员的批准	348
练习题	351