



全球视野下的 产业与劳动关系发展

QUANQIU SHIYEXIA DE

CHANYE YU LAODONG GUANXI FAZHAN

主 编 沈琴琴 杨伟国
副主编 李丽林 付 麟

全球视野下的产业与劳动关系发展

主 编：沈琴琴 杨伟国

副主编：李丽林 付 麟

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

全球视野下的产业与劳动关系发展/沈琴琴, 杨伟国主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

ISBN 978-7-5045-8118-1

I. 全… II. ①沈… ②杨… III. 劳动-生产关系-研究-世界
IV. F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 005714 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 21.75 印张 347 千字

2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

定价: 45.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

前 言

自1978年以来，中国的经济体制逐步从传统的中央计划体制向社会主义市场经济体制转型，劳动力市场逐步形成、建立和健全起来，促使劳动关系实现了转型发展，即从计划经济体制下的行政化的利益一体型劳动关系通过利益分化逐步向市场化的利益协调型劳动关系转变。

当前，中国的市场经济体制改革在全球化背景下日趋深入，社会结构和利益格局发生深刻调整，劳动关系矛盾也进入了多发期。劳动者合法权益的实现遇到了许多新情况和新问题，需要我们深入研究，解放思想，及时提出应对的思路和具体的措施。因此，既深入研究并有效借鉴成熟市场经济国家的经验，又参照发展中国家和转型国家的改革经验，对于更好地解决我国出现的劳动关系问题，建设具有中国特色的和谐的劳动关系体系具有极为重要的理论意义和实践意义。基于以上考虑，本书的基本立意在于深入全面地研究全球范围内产业关系与劳动关系实践的发展状况与形成机理，满足我国市场化条件下劳动关系调整的需求，推动劳动关系理论研究的进步，为我国劳动关系的和谐发展提供翔实的最佳实践基础。

“它山之石，可以攻玉”。尽管在国际社会中，各国的基本国情不同，所处的经济发展阶段相异，但由于都实行社会化大生产和市场经济，所以，世界各个国家在全球化背景下所确立的适应本国国情又各具特色的劳动关系协调机制的实践经验完全可以为我们借鉴和参考。由于成熟的市场经济国家所经历的历史阶段以及目前劳动关系的发展具有成熟性，而发展中国家以及社会转型国家所遇到的问题或许与我国更为相近，他们的政策选择无疑具有较强的参考价值，所以，为了更好地借鉴他国的经验，本书的研究对象既涉及美国、英国、德国、法国、日本等发达国家，也涉及印

度等发展中国家和东欧转型国家，以求全方位地探讨不同地区、不同类型的国家的劳动关系特征以及各国协调劳动关系的内在机理。

本书主要运用劳动经济学和劳动关系的基本理论深入分析不同国家各具特色的劳动关系特征以及劳动关系调整制度。书中对每个国家均选择一个能够体现该国劳动关系发展变化基本特征的典型案例，由此引导研究该国劳动关系发展的历史与制度背景，探求导致当前劳动关系现状的社会经济大背景，为理性地判断该国劳动关系的发展趋势提供基本框架。同时，力求对该国劳动关系发展中的特色主题进行详尽分析，以求深度理解该国劳动关系发展的本质与特点，以便更好地借鉴其他国家的经验，为我国制定积极的劳动关系协调政策提出应对的思路和具体的措施，从而推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。

本书是集体智慧的结晶。沈琴琴、杨伟国担任主编，提出全书的总体框架、编写大纲和写作体系结构，经参与写作的成员多次讨论，最终确定。李丽林、付麟担任副主编，协助主编进行统稿，全书最后由沈琴琴审阅定稿。

参加本书编写的全体成员如下：

前言：沈琴琴，中国劳动关系学院副院长，教授，经济学博士。

第一章：牛玲，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，经济学博士；沈琴琴。

第二章：王祎，中国劳动关系学院公共管理系讲师，经济学硕士。

第三章：付麟，中国劳动关系学院成人教育学院院长，副教授；郭宇强，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，经济学博士。

第四章：余敏，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，中国人民大学博士研究生。

第五章：吴守祥，德国奥斯纳布吕克大学社会科学系博士研究生；杨伟国，中国人民大学劳动人事学院院长助理，教授，经济学博士。

第六章：刘彩凤，中央财经大学讲师，经济学博士。

第七章：沈琴琴。

第八章：陈力闻，中国人民大学劳动人事学院硕士研究生；李丽林，中国人民大学劳动人事学院副教授。

第九章：闻效仪，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，中国人民大学博士研究生。

第十章：潘泰萍，中国劳动关系学院劳动关系系副教授，首都经济贸易大学博士研究生。

第十一章：牛玲。

第十二章：张震，中国人民大学劳动人事学院硕士研究生；李丽林。

第十三章：刘晓倩，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，经济学硕士。

第十四章：叶迎，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，经济学博士。

第十五章：陈玉杰，中国人民大学劳动人事学院就业研究所研究助理，博士研究生；杨伟国。

第十六章：付麟；沈琴琴。

本书在编写过程中，参阅了大量的文献，谨向这些学术同仁致以诚挚的谢意。由于劳动关系在中国还是一门年轻的新学科，作者的学术水平有限，对于本书研究中的缺点和不足，恳请广大读者提出宝贵意见，予以批评指正。

沈琴琴

2009年11月

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 本书的研究思路与主要内容	(2)
第二节 全球劳动关系的基本特征及发展趋势	(10)
第二章 国际劳工组织与全球产业和劳动关系发展	(17)
引例：国际劳工组织敦促缅甸政府解决强迫劳动事件	(17)
第一节 国际劳工组织是处理全球劳工事务的专门机构	(19)
第二节 国际劳工组织对全球产业与劳动关系的影响	(23)
第三节 国际劳工组织在全球化背景下的发展趋势	(32)
第三章 国际工会组织——在合作与联合中迎接挑战	(38)
引例：国际工会联合会的建立	(38)
第一节 世界工会联合会	(40)
第二节 国际工会联合会	(42)
第三节 国际工会组织的发展趋势	(50)
第四章 美国劳动关系——在分散中求合作	(57)
引例：从西海岸罢工看美国的劳动关系	(57)
第一节 美国劳动关系的主体	(60)
第二节 美国劳动关系的特点	(67)
第三节 美国产业关系发展趋势	(76)

第五章 欧洲汽车工业劳动关系——全球化背景下的新发展	(82)
引例：波鸿欧宝劳动关系的变化	(82)
第一节 欧洲汽车工业劳动关系面临的问题和新发展	(84)
第二节 欧洲汽车工业劳动关系发展的局限性和前景	(89)
第六章 英国劳动关系——迷茫与困境中的摸索	(96)
引例：英国皇家邮局工会历时最长的罢工昭示了什么？	(96)
第一节 工会：衰落与复兴	(98)
第二节 集体谈判：萎缩与分散化	(104)
第三节 劳动争议处理：劳动咨询调解仲裁委员会	(107)
第七章 德国劳动关系——理性与克制中的抗衡	(113)
引例：德国电信职工大罢工	(113)
第一节 高度集中的雇员和雇主利益组织	(114)
第二节 制度化的劳资协商与合作模式	(119)
第三节 理性制衡中的劳资“社会伙伴关系”	(123)
第四节 德国劳动关系的法律环境	(126)
第五节 德国劳动关系在发展中面临的主要问题	(129)
第八章 法国劳动关系——政府干预型模式面临挑战	(139)
引例：首次雇佣合同法案引发抗议风潮	(139)
第一节 法国产业关系的基本框架	(142)
第二节 法国的青年就业计划——就业改革任重道远	(154)
第九章 瑞典劳动关系——在合作的基础上保持和谐	(161)
引例：瑞典工会积极应对工会会员的流失	(161)
第一节 瑞典劳动关系的结构	(163)
第二节 瑞典的集体谈判	(169)

第三节 瑞典劳动关系的发展趋势	(174)
第十章 东欧国家的劳动关系——在反思和探索中前行	(180)
引例：波兰社会转型后规模最大的罢工	(180)
第一节 东欧国家经济转型前的劳动关系状况	(181)
第二节 东欧国家经济转型后的劳动关系变化	(183)
第三节 东欧国家劳动关系的未来发展态势	(192)
第十一章 俄罗斯劳动关系——在剧变中探索与发展	(197)
引例：俄罗斯新工人运动的兴起	(197)
第一节 苏联时期的工会与劳动关系	(199)
第二节 劳动关系在社会转型中的变化	(205)
第三节 俄罗斯劳动关系发展面临的挑战	(214)
第十二章 澳大利亚劳动关系——在规范化和灵活性之间抉择	(222)
引例：工作选择法引起的轩然大波	(222)
第一节 澳大利亚劳动关系基本情况	(224)
第二节 澳大利亚劳动关系的主要特点	(233)
第三节 澳大利亚劳动关系的发展前景	(236)
第十三章 日本劳动关系——在传统与市场的碰撞中成长	(244)
引例：因工会签订降低退休金的集体合同而引发的劳动 争议	(244)
第一节 日本劳动关系的形成与发展	(247)
第二节 政府对劳动关系的影响	(252)
第三节 企业工会的重要作用	(257)
第四节 制度化的集体谈判——春斗	(261)

第十四章 韩国劳动关系——在合作与交流中由对抗趋向和谐	(264)
引例：中国上汽双龙公司在韩工厂罢工风波	(264)
第一节 韩国产业关系和劳动关系的基本框架	(267)
第二节 韩国劳动关系发展面临的挑战	(279)
第三节 劳动关系领域的国际交流合作日益加强	(285)
第十五章 印度劳动关系——国家主导和自由竞争的平衡	(289)
引例：2005 年印度全国大罢工	(289)
第一节 殖民地时期的劳资关系（1947 年之前）	(290)
第二节 国家主导的劳资关系时期（1947 年至 1991 年）	(293)
第三节 经济自由化改革时期的劳资关系（1991 年至今）	(302)
第四节 印度劳资关系的发展趋势	(309)
第十六章 中国劳动关系——在变革发展中日趋成熟	(315)
引例：沃尔玛晋江店成立工会	(315)
第一节 中国劳动关系的基本框架	(318)
第二节 中国劳动关系的转型	(328)
第三节 中国劳动关系领域面临的主要问题	(333)

第一章 导论^①

经济理论和社会现实表明，劳动关系是人类社会最基本的社会关系，它是指劳动者和劳动力的使用者双方在实现劳动的过程中所结成的经济利益关系。对世界各国来讲，劳动关系的和谐、稳定是促进社会经济发展的重要基础。经过几百年的发展，大多数西方资本主义国家已经形成了各有特色的劳动关系体系，然而，在全球化的影响下，各国劳动关系都面临着工会影响力下降、集体谈判分散化等问题，劳动关系状况也发生了一系列变化。

自1978年以来，在中国的经济体制逐步从传统的中央计划体制向社会主义市场经济体制转型的过程中，社会经济关系发生了深刻的变化，劳动力市场逐步形成、建立和健全，促使劳动关系实现了转型发展，即从计划经济体制下的行政化的利益一体型劳动关系通过利益分化逐步向市场化的利益协调型劳动关系转变。劳动关系日趋市场化、复杂化、多元化、法制化。当前，全球化和国内经济结构的调整使劳动就业和劳动关系面临许多新情况、新挑战，劳动关系领域还有许多亟待解决的问题。因此，急需我们从中国的具体国情出发，借鉴世界各国劳动关系发展过程中的成功经验，既关注成熟市场经济国家劳动关系的政策与实践，也重视与我国具有近似特点的转型国家的经验与教训。本书基于以上目的，旨在全面深入研究全球范围内劳动关系发展的基本状况与未来趋势，为完善我国劳动关系体系提供研究基础。

① 本章作者：牛玲，中国劳动关系学院劳动关系系讲师，经济学博士；沈琴琴，中国劳动关系学院副院长，教授，经济学博士。

第一节 本书的研究思路与主要内容

从选题角度看,本书既关注对全球劳动关系的总体发展趋势的归纳和总结,也重视对某一地区,如欧洲汽车产业劳动关系状况的把握,更强调对具体国别劳动关系发展状况的探讨。在国别选择上,市场经济成熟的发达国家依然是研究重点,但由于一些发展中国家与我国有许多相似点,尤其是一些转型国家的劳动关系状况对我国具有一定的借鉴意义,因此,本书还重视研究发展中国家与转型国家的劳动关系状况,如印度、俄罗斯和东欧国家等。

在具体模式与政策的选择上,我们既考虑到传统的劳动关系协调模式与劳动关系政策,又强调在全球化的背景下,各国劳动关系领域出现的新模式、新实践与新政策,还关注各国劳动关系问题产生的经济社会背景及影响因素,使本书在分析劳动关系问题及发展趋势时,能够和各国自身的国情相结合,从而为我国提供更有针对性的借鉴。

第一章为本书的导论,主要对各国劳动关系的发展特点及趋势进行简要的总结和评论。经济全球化是当代世界经济的重要特征之一,也是世界经济发展的重要趋势。全球性的经济活动不仅极大地改变了世界经济的发展格局,而且促进了全球范围内的劳动关系领域的变革。在变革过程中,各国都非常注重国际化与本土化的协调,政府更加倾向于适度干预与介入劳动关系。近年来,尽管很多国家工会的会员人数在下降,工会的影响力有不同程度的削弱,但工会组织仍作为最重要的产业关系力量发挥作用。同时,各国也在不断完善劳动立法,为劳动关系的协调发展创造良好的法律环境。

第二章重点介绍国际劳工组织的基本情况,阐述其对全球产业与劳动关系的影响,并进一步分析了在全球化背景下国际劳工组织发展呈现出的新趋势。1919年国际劳工组织在华盛顿举行了第一届国际劳工大会,1946年5月30日,国际劳工组织正式成为联合国所属的负责劳工事务的专门机构。三方性原则作为国际劳工组织奉行的基本原则,贯彻在国际劳工组织的各项活动中,将雇主和工人都看做是发展经济的重要力量,主张政府在协调劳动关系时,吸收雇主和工人,以平等的地位参与协商,促进经济和社会的良性发展。国际劳工组织积极制定了大量与产业关系、劳动关系有关的国际劳工标准,成为国际劳工组织处理全球范围劳工事务的各种原

则、规范和准则的统称,有公约和建议书两种形式。此外为了推动国际劳工标准的广泛实施,国际劳工组织在制定劳工标准的同时,还建立了一套实施标准的监督机制,对会员国遵守国际劳工标准的情况进行监督。

在国际劳工组织成立后的 90 年间,发达国家与发展中国家在组织内部的力量对比发生了显著变化,目前,在国际劳工组织的 182 个会员国中,发展中国家占 2/3,已成为一支重要的力量。同时,核心劳工标准的提出极大地促进了公约的实施,劳工标准的实施途径更多元化。

第三章主要介绍两大国际性工会组织及国际工会运动的发展趋势。目前,国际工会运动存在两大国际性工会组织,分别是世界工会联合会与国际工会联合会。世界工会联合会是国际性非政府组织,拥有 80 个国家的 180 多个工会组织,主张维护劳动者权益,争取实现经济、社会和政治民主,反对侵略和战争。国际工会联合会成立于 2006 年 11 月,是以国际自由工会联合会为主,联合世界劳工联合会以及 8 个独立工会形成的,截至 2008 年 11 月 14 日,该组织成员来自美国、俄罗斯、英国、德国、印度等 155 个国家和地区,会员数达到 1.68 亿人。

近年来,为了适应经济全球化的新形势,国际工会组织维护工会权益的方式从宏观和微观层面都出现了新的动向,目的是在全球化背景下加强工会的参与作用。在宏观层面,自由工联主导的国际工会运动力图加强对核心国际劳工标准实施的监督,将社会政策纳入国际贸易、经济、金融机构中,在微观层面上则强调加强对跨国公司行为的规范。工会工作的重心转向参与政策、法规的制定和完善,高度重视国际劳工组织等国际及区域经济组织的多边活动。在劳资斗争方式上,从过去的对抗和罢工转为更多的对话和协商。

第四章系统地介绍美国劳动关系的状况,并分析当前美国劳动关系面临的一系列挑战。由于美国历史的独特性,美国劳动关系的特征十分明显。与欧洲普遍的多重工会主义相比,美国工会具有排他性的特点,即一个职业或一个产业中有且只有一个合法的工会,以提高劳动条件为主要目标,相对比较温和。在劳动关系运行中,美国拥有多层次的集体谈判体系,但目前集体谈判分散化的趋势越来越明显。同时,美国的劳动立法相对完善,劳动争议处理机制比较健全,其争议处理制度以内部机制为基础,遵循“劳资自治”的原则,在紧急情形下可以通过政府介入全面处理。

随着全球竞争日益激烈、产业结构重新调整、劳动力就业形式多元化

且技术变革频繁，美国劳动关系的环境因素处于不断变化之中，集体谈判正在尝试更为合作的持续性模式。全球化又给工会带来了新的压力，即如何寻求一种跨国活动的方式以保持劳动关系，劳工运动出现了跨国集体谈判。资方主动使用各种管理方式，以期达到劳资双方合作，适应新的结构变化。

在经济全球化时代，汽车工业作为全球化程度最高的经济产业之一，其劳动关系出现了一些新的发展趋势。第五章就全球化背景下欧洲汽车行业的劳动关系遇到的新问题及由此产生的一些新趋势进行了探讨。

欧洲汽车工业的劳动关系在全球化过程中面临的基本问题就是资本和劳动力的流动性差异打破了工会和雇主组织之间的均衡势力，资本的流动性削弱了工会的组织 and 干预力量，资本在谈判桌上的筹码加重，建立在国家层面上的劳资谈判不能调节国际层面上的劳动关系。在行业层面上，在欧洲范围内比较不同地区的劳动成本和劳动条件已经成为劳资双方工薪谈判的重要筹码。在跨国公司层面，欧洲汽车工业劳动关系的一个显著变化是各子公司之间的利益竞争多于合作。总之，欧洲汽车工业劳动关系欧洲化的一个显著表象就是出现了泛欧“虚拟工薪谈判”——各国工薪谈判相互影响，逐步接近。但是，这种“虚拟工资谈判”也表现出明显的局限性，那就是工薪谈判仍在各国体制内进行，并没有从根本上触及各国现存劳动关系的基本结构，而且劳动关系的欧洲化趋势在短期内尚不能改变国家或企业层面上工薪谈判的基本结构。

在过去几十年中，英国劳动关系经历了从自主、对抗到合作的曲折历程，一直处在迷茫与困境的摸索之中。第六章从英国工会、集体谈判和劳动争议处理三方面剖析了英国的劳动关系状况。

第二次世界大战后，英国工会的发展经历了鼎盛发展、逐渐衰退和寻求复兴三个阶段，合并和多工会结构是英国工会的两大重要特征。英国工会的合并主要受《工会和劳工关系法》的管理，虽然 20 世纪 90 年代涌现了大量的合并事件，但多工会结构在工作场所仍然十分明显。作为世界上工会运动产生最早的国家，英国的集体谈判早在 19 世纪中期就开始被劳资双方积极运用。20 世纪 50 年代后，随着英国重工业的衰退、公共部门的私有化、工会力量的减弱以及政府政策对集体谈判的冲击，集体谈判开始萎缩，谈判覆盖面大幅下降，谈判等级也开始下降。英国劳动争议处理体系主要由四个机构组成，即劳动咨询调解仲裁委员会、产业法庭、劳工上诉法庭与中央仲裁委员会。作为欧盟成员国之一，近年来英国劳动关系的

立法也在不断完善,许多情况表明,欧盟法律已迫使英国国内劳动立法进行修改或补充。

德国是一个福利型工业发达国家。第二次世界大战后德国奉行市场经济原则,建立了独具特色的劳动合作共决模式,第七章全面介绍德国的劳动合作共决模式,并分析了近年来德国劳动关系面临的一系列问题。

德国政府认为,组织对组织的对话有助于解决问题,使整个社会经济得到顺利发展,因此积极推动劳资双方的组织化。在此思想的指导下,德国分别形成了国家级、产业级和企业级三个层次的雇员利益组织和雇主利益组织。同时,德国是实行“社会主义市场经济”的国家,为了达到社会主义市场经济这个目标,在强调高效率的市场经济总体制的同时,德国还建立了一整套丰富而又统一的劳资协商与合作制度,主要包括国家级的劳资对话与合作制度、产业级的劳资集体谈判制度与企业级的劳资平等共决制度。劳资双方的利益组织都是独立、高度集中的,三级劳资利益组织平行对立、平等对话,劳资对话和谈判层级分明,政府发挥的作用是制定竞争规则,采取间接的干预手段限制劳资冲突的有害后果。在德国,劳动法独立于民法之外,并且还成立了负责劳动司法的劳动法院,为了避免劳资矛盾的激化,法律确立了保持和平的义务,并对罢工行为进行约束。德国劳动关系的这些基本特征,使劳资矛盾相对缓和,劳资双方之间的关系被称为“社会伙伴关系”,政府居中主持、劳资双方共同努力,对社会稳定 and 经济发展产生了积极影响。

自20世纪80年代中后期以来,德国的就业方式、分配结构、福利水平等发生了急剧变化,使“德国模式”的劳动关系面临一系列挑战,作为德国模式重要支柱的工会,也在诸多方面陷入了困境。

第八章从法国的“首次雇佣合同法案”入手,分析法国产业关系的主体、集体谈判、产业争议等问题,探讨法国产业关系发展的历史与制度背景,并重点对法国“政府干预型”的劳资关系协调特点进行详尽分析。

作为劳资关系三方主体之一,法国政府扮演的角色包括公共部门的雇主、规章政策的制定和推行者,政府主要通过法律的形式对集体谈判的特定方面的议题进行规定,还可以影响集体合同的实施范围。而劳资关系的另一主体——工会则具有多元化、敌对化、分散化、独立性弱等特点。法国的集体谈判分为三级:即由国家的有关部门代表、受雇者代表、雇主代表三方进行的国家层级的三方集体谈判,全国产业和行业一级的集体谈判,企业一级的集体谈判。同集体谈判相对应,法国的集体协议分为企业

集体协议、产业集体协议、“三方协议”、跨产业和跨部门的集体协议。法国是一个有着悠久革命传统的国家，有专门的法律规定集体劳动争议的处理方法，也设有专门的机构对集体劳动争议进行处理，因此，形成了富有鲜明高卢特色的劳动争议处理机制与产业行动。

在法国，失业问题长期以来一直困扰着社会各界人士，尤其是青年人，高失业率已经成为影响法国经济发展、社会稳定的重要因素，为此，法国政府采取了许多措施，试图解决这一长期性难题，首次雇佣合同法案就是政府促进青年就业的一项新举措，但也引起了不小的社会震荡。近年来，法国的集体谈判正在逐步分散化，特别是向企业一级分散已经成为趋势。政府的就业制度改革也逐渐将重点转向增强劳动力市场的灵活性、促进就业。

第九章主要介绍瑞典劳动关系的发展与变化。瑞典是一个讲求政治妥协和阶级合作的国家，工人组织程度较高。全国主要有三个工会组织，分别是瑞典工人工会联盟、瑞典白领工人工会联盟与瑞典专业技术雇员工会联盟。“萨尔茨耶巴登”协议实施以来，瑞典的工会与雇主进行了广泛的合作，劳资双方能够就双方工作中的各种问题进行集体谈判，并大多达成协议，集体谈判已经成为瑞典各行业解决劳资冲突的主要手段。社会民主党与工会有着密切关系，但鼓励劳资双方自主合作一直是瑞典工会和雇主组织的内部事务，使劳资双方可以通过集体协议来自行调整劳动力市场的相关事项。

在全球化的影响下，瑞典劳动关系正在发生新的变化，在一些劳动关系领域内出现了新情况，并影响了瑞典传统劳动关系的特征结构。瑞典模式一直保持较好的实施效果，但是在 20 世纪 70 年代初期之后就不断遭到压力。工会对经济和产业民主的激进需求遭到雇主的强烈抵制，一些公共部门的雇主和工会力量兴起，合作主义逐步松动。社民党在 1990 年年底放弃了自建党以来实行的工会会员集体入党制度，社民党与工会之间的联系严重削弱。1990 年瑞典雇主联盟也退出了中央协议，加速了中央集权主义的衰落。

第十章探讨东欧国家在反思和探索中前行的劳动关系。20 世纪 80 年代末 90 年代初，东欧各国的政治局势相继发生急剧变化，各国都在政治上实行了西方的多党制和议会民主，在经济上向市场经济和私有化过渡。转型之前，东欧各国形成了与苏联相似的劳动关系的工会工作模式。转型后，东欧国家相继放弃了计划经济，开始向市场经济转型的历程。经济转

型有两种基本类型，一种是纯休克激进型转型，如波兰等；另一种是渐进型经济转型，如匈牙利和斯洛伐克等。转型后，劳资双方利益组织趋向独立和多元化，普遍实行企业级谈判为主的协商制度，并试图建立国家级的协商制度以协调各方利益。在劳动关系运行中，政府的作用十分重要，政府仍然拥有企业最大的股份，减轻民主改革所带来的影响和终止经济衰退的任务也落在政府身上。

目前，东欧各国的政府致力于在政府和社会伙伴之间建立一种和谐关系，即合作主义新形式，尽可能发展成为“社会伙伴关系”。在与雇主的矛盾较量中，工会向国家提出了调整社会劳动关系的要求，力图在劳动关系领域建立起相互制衡的关系。同时，东欧国家的法制建设也在大规模展开，劳资关系逐渐走向法制化。

第十一章在回顾苏联劳动关系状况的基础上，着重探讨俄罗斯劳动关系领域发生的一系列变化。俄罗斯于1992年年初启动了从计划经济制度向市场经济制度转轨的改革，在此背景下，工会体系和雇主组织逐渐向多元化发展，劳动立法也逐步推进，社会伙伴关系开始建立，但在变化过程中也面临许多问题，包括工会组织的影响力不断下降、劳动法律仍需要继续完善，三方协商机制也存在种种矛盾，这些问题需要在今后劳动关系的发展中逐一解决。

第十二章介绍澳大利亚劳动关系的“国家合作主义模式”，并分析其面临的挑战。澳大利亚是世界上实行社会福利制度最早的国家之一，工会组织和雇主组织是劳动关系中的两大主体组织，法律要求劳资双方通过集体谈判及签订协议，协商解决劳动纠纷，而劳动争议由产业关系委员会负责处理。在澳大利亚劳动关系发展过程中，政府非常注重与工会的协商，产业关系委员会居于核心位置，负责劳动纠纷的强制性仲裁并决定劳动条件标准制度，成为劳动关系的特点。近年来，澳大利亚工会存在工人入会率降低的问题，面临来自政府、工会内部和外部环境三方面的挑战，劳资关系系统从基于强制仲裁的中央集权化转向为企业层面上更为分权化的集体谈判，注重生产率、灵活的谈判制度成为新劳资系统的核心。

第十三章以第二次世界大战后日本劳动关系领域的诸多变革为背景，阐述了以终身雇佣制、年功序列制和企业工会为主导的日本劳动关系。第二次世界大战后，日本的劳动关系以“经营权的恢复”为基础，伴随着工会企业内部化，逐步形成了以正式工为中心的“终身雇佣”和“年功序列制”。1992年以来，日本的社会经济形式发生了很大的变化，从整体上看，