

欧洲劳资关系

——传统与转变

主编 (荷)约里斯·范·鲁塞弗尔达特
(荷)耶勒·菲瑟

翻译 余云霞 赵 炜
傅 麟 徐小洪

世界知识出版社

欧洲劳资关系

——传统与转变

约里斯·范·鲁塞弗尔达特 主编
耶勒·菲瑟

余云霞 赵 炜 译
傅 麟 徐小洪
泽 露 校

世界知识出版社

edited by
Joris Van Ruysseveldt & Jelle Visser
INDUSTRIAL RELATIONS
IN EUROPE
Traditions and Transitions

English Language edition published by Sage Publications of London, Thousand Oaks and New Delhi, © Open Universiteit, Heerlen, 1995.

图书在版编目(CIP)数据

欧洲劳资关系:传统与转变/(荷)鲁塞弗尔达特、(荷)菲瑟主编;余云霞等译. —北京:世界知识出版社, 2000. 7

ISBN 7 - 5012 - 1392 - 5

I. 欧… II. ①鲁… ②菲… ③余… III. 劳资关系 - 研究 - 欧洲
IV. F249.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 34361 号

图字:01 - 2000 - 0944 号

欧洲劳资关系

——传统与转变

Ouzhou Laozi Guanxi

——Chuantong yu Zhuanbian

责任编辑:吴建生 凌 飞

封面设计:姚少春

责任出版:王勇刚

责任校对:艾 和

出版发行/世界知识出版社

地址电话/北京东单外交部街甲 31 号 (010)65265928

邮政编码/100005

经 销/新华书店

排版印刷/世界知识出版社电脑科排版 北京展望印刷厂印刷

开本印张/850×1168 毫米 32 开本 15.25 印张 410 千字

版 次/2000 年 6 月第 1 版 2000 年 6 月第 1 次印刷

定 价/30.00 元

版权所有 翻印必究

德国弗里德里希·艾伯特基金会

资 助 出 版

译 文 说 明

1. 译文中对所引用的参考书目，保留了原文的用法，文中略写，书后附详细的参考书目：
例① “Wright, 1987:318”，意为参见作者 Wright 在 1987 年所出版的著作第 318 页。
例② “Knight, 1992a:264”，意为参见作者 Knight 在 1992 年出版的第一本著作第 264 页。
例③ “Fogel, 1994b:36”，意为参见作者 Fogel 在 1994 年出版的第二本著作第 36 页。
2. 文中的外国组织名称多用缩写，各章后附有组织全称供读者查阅。

致 谢

《欧洲劳资关系》一书，是荷兰公开大学出版的教材的修订版译著。在此，我们向所有为该教材原著的编写付出劳动的人们，尤其是参与了若干章节写作的马克·利斯、安·罗夫森和安妮—威尔·哈齐希表示感谢。还要特别感谢曾对本教材初稿进行审读并提出宝贵意见的若干学生。此外，感谢其他有关人员在对本书原稿进行多次调整和修改过程中表现出的责任感和耐心。阿恩特·佐尔格曾大力推荐本书的德文原著，并鼓励我们将其翻译成英文，为本书的出版作出了重要贡献。我们还要感谢“欧洲政治中心”及其负责人文森特·赖特以及牛津大学的纽菲尔德学院图书馆，他们对本书的编写工作给予了大力支持并提供了良好条件。

我们还要向将本书中的德文章节译成英文的塞西利亚·威伦兹·格累顿以及为本书的筹划、设计进行了充分的准备工作和原稿的文字处理工作并在公开大学为我们提供后勤支持的安妮特·鲍特韦尔、约翰·朔布里斯和阿尔伯特·坎佩罗表示衷心感谢。

在本书的出版过程中，英国塞奇出版社精益求精、严格守时的工作作风，给我们留下了深刻印象。该社员工的良好素质、友善态度使我们受益匪浅，并使我们的合作极为愉快。在此特别向斯泰芬·巴尔、尼古拉·阿里斯、罗斯玛丽·坎佩尔、简·埃文斯、祖西·霍默、露西·鲁滨逊和曼笛·洛甘致谢。

作者介绍

科林·克劳奇 (Colin Crouch) ——弗罗伦斯欧洲大学研究院活动比较社会研究院的教授并兼任牛津三一学院的研究员。他曾撰写有关西欧国家劳资关系的政治书籍, 包括《工会、集体行动的逻辑》(1982) 和《劳资关系和欧洲国家的传统》(1992)。他还主编了《自 1968 年以来西欧阶级冲突的重现》(2 卷, 同 A·皮扎罗尼共同编撰) 和《欧洲的劳资关系: 灵活性的挑战》(1990 年同 G·巴廖利共同编撰)。目前他正在从事有关中欧国家职业培训的研究。

伯恩哈德·埃比希豪森 (Bernhard Ebbinghaus) 是曼海姆大学的社会学副教授及曼海姆欧洲社会研究中心的副研究员。1993 年他在弗罗伦斯的欧洲大学研究院进行论文答辩的题目是: “工会多样化中劳工的团结”。他同耶勒·菲瑟共同撰写了名为《西欧工会的发展, 1945 ~ 1995》的资料手册。

汉斯·默瑞尔 (Hans Moerel) ——乃梅亨大学从事劳动与组织社会学和政治哲学研究人员。目前他在乃梅亨大学的应用社会科学研究院任研究员。默贝尔已出版了一些关于欧洲劳资关系的书籍, 包括《中东欧劳资关系的调查》(1994), 他还主编了《劳工关系的变迁; 保加利亚、捷克、德国、英国、匈牙利、荷兰和波兰》(1994)。

汉斯·斯洛姆 (Hans Slomp) ——乃梅亨大学的副教授。斯洛姆于 1977 年获得博士学位, 当时他在从事有关共产党国家经济政策的研究。自博士生毕业后他的研究领域拓宽到欧洲的劳资关系, 撰写了《欧洲的劳资关系: 问题和发展的历史》(1990), 还撰写了有

关荷兰和比利时劳工关系的文章。

雅克·范·胡夫(Jacques van Hoof)——荷兰开放大学的工业社会学副教授,并兼任利顿大学经验社会学的教授。他的许多出版物是关于劳动力市场和劳资关系问题的,如失业、教育和培训、缩短工时、带薪工作和不带薪工作等。他目前研究的重点是后工业社会的社会分层这类问题广泛的题目。他近年来出版的作品是有关中东欧劳资关系的变迁(同 H·斯洛姆和 K·韦里奥普斯在 1993 年共同出版了《西化》一书)和欧洲劳动力市场中妇女的地位(同 A·范·多恩-胡伊斯克斯和 E·鲁洛夫在 1995 年共同撰写了《妇女和欧洲劳动力市场》一书)。

马克·范·德·米里(Marc van der Meer)——在荷兰蒂尔堡和(西班牙)马德里从事经济学研究。米里毕业于 1991 年,其论文是有关西班牙的劳资关系,他还出版了与这类题目相关的书籍。目前他在阿姆斯特丹大学的社会科学研究院阿姆斯特丹分院工作。他正在准备有关荷兰和西班牙建筑部门的劳资关系及劳动力市场运行机制的博士论文。

约里斯·范·鲁塞弗尔达特(Joris van Ruysseveldt)——荷兰开放大学的副教授。他曾在比利时的勒芬大学从事劳动与组织社会学的研究,并正在准备有关比利时劳资关系和人事政策的近期发展的论文。鲁塞弗尔达特作为主编或主编之一所出版的书籍有:《劳资关系和就业比较》(1993)、《国际人力资源管理》(1995)等。他自己的研究重点是在技术和组织变革中的劳资关系和人事政策、欧洲的劳资关系、国际人力资源管理和工作生活的质量。

耶勒·菲瑟(Jelle Visser)——在阿姆斯特丹大学的社会科学研究生院社会学系任教。他在弗罗伦斯的欧洲大学研究院、曼海姆大学、威斯康辛大学、斯坦福大学和纽菲尔德学院(牛津)及欧洲社会研究曼海姆中心任教,并得到了奖学金。菲瑟写过有关欧洲的劳资关系、工会、工人参与、工时和跨国组织的文章。菲瑟出版的书籍包括:《欧洲工会统计数目》(1989)和《工会内部的调查》(1994)等。

中 译 本 前 言

《欧洲劳资关系——传统与转变》由英国塞奇出版社于 1996 年出版。该书对欧洲各主要国家的劳资关系机制的内容、特征及其运行方式的历史演变和现状作了详尽的实证性描述和理论分析，并对不同国家的劳资关系作了比较分析。在此基础上，本书全面而系统地阐述了欧洲劳资关系的理论体系，其基本框架包括：劳资关系各方（资方、劳方、政府）的不同作用和相互关系；集体谈判、劳资纠纷处理、工人参与等制度及其运行机制；劳资关系对于社会政治经济带来的影响。

该书作者认为，劳资关系在社会大环境中运行，所以劳资关系理论研究也被置于八九十年代欧洲所发生的广泛而深远的变化之中：诸如欧洲各国的政治变动、欧洲乃至全球经济一体化、信息技术浪潮、后工业时期社会结构的变化、劳动力市场的变化以及福利国家所面临的危机等都成为系统而缜密的欧洲劳资关系理论的基础。

目前，我国对劳动关系的理论研究还处于起步阶段，这既表现为对国内劳动关系研究的相对薄弱和滞后，也表现为对西方市场经济国家劳资关系的现状、学术界对于劳资关系领域的研究状况及其理论体系缺乏足够的了解。因此，中国工运学院的几位年轻教师在有关方面的大力支持下，花了两年多的时间进行了翻译和研究工作，今天终于翻译出版《欧洲劳资关系——传统与转变》一书。该书给我们提供了欧洲市场经济国家劳资关系理论的基本框架；对于

经济学、管理学、政治学、社会学、法学及工会理论等相关领域的研究有一定的参考价值；并且可以使我们在建立中国的劳动关系理论体系时有所借鉴。因此，该书的翻译和出版具有理论研究的价值和现实意义。

中国正在由计划经济向社会主义市场经济的巨大转变之中。由此，劳动关系必然呈现出市场化趋势，劳动者必然进入市场。向市场经济的转变绝非仅仅表现在运行机制上的变化，实质上是社会的经济基础和上层建筑的巨大变革。在这个社会转型时期，我国劳动关系的构成发生了新的变化，这主要表现为：一是劳动关系的类型构成多元化。由于多种经济成分的发展，企业所有制性质呈现出多元化的状况。在这种情况下，劳动关系也由过去的单一的公有制经济的劳动关系改变为多种类型的劳动关系，即不但有公有制的劳动关系，而且也有混合经济和私有制经济等多种类型的劳动关系。二是劳动关系双方的利益主体明晰化，即国家转变为劳动关系调节者的身份，各个劳动单位的用工方和劳动者，将是构成劳动关系的两个独立的基本利益主体。劳动关系从国家主体转变为企业和劳动者为主体；从国家大一统利益基础转变为企业和劳动者各自利益为基础；从行政调配形式转变为市场化的契约形式。此外，还进一步体现为劳动关系双方主体的地位、身份、权利、利益方面出现的巨大差异，这种差异就可能导致劳动关系中的冲突和矛盾。如何解决这些矛盾，如何建立和谐稳定的市场经济运行机制，这些正是《欧洲劳资关系——传统与转变》一书中可以借鉴的地方。

当然，解决当前中国劳动关系这一紧迫而特殊的问题不可能在《欧洲劳资关系——传统与转变》一书中找到现成的答案。但是通览全书后，我们却感到可以从书中得到某种启示。该书给我们提供了一个劳资关系发展的价值取向——谋求合作。从本书的各章标题可以看到，作者以极具文学色彩的语言凸现了欧洲各国劳资关系的这一特点。

总之，形成以权利、独立为基础的劳动关系主体，建立和谐稳

定的市场经济条件下劳动关系运行机制，正是我们今天要做的事，也正是《欧洲劳资关系——传统与转变》一书对我们最具现实意义的地方。几位青年教师为我们研究我国工会理论做了一件好事，他们的这种精神值得提倡，并希望他们或者更多的学者坚持下去，期望出版更多的具有现实价值的工会理论研究成果。

孙中范

2000年4月于北京

目 录

第一章 劳资关系的传统与转变——欧洲的一种观点	1
1. 引言	1
2. 纲要和内容	2
3. 制度分析	5
4. 劳资关系各方、集体行动和协商	8
5. 冲突、权力和合作	13
6. 集体谈判和协商	16
7. 一致的趋势和不变的差异	23
7.1 战后欧洲的劳资关系	23
7.2 持久的分歧	30
8. 策略的选择	36
9. 欧洲劳资关系的要点	40
缩写	48
第二章 多元主义路向何方——英国的劳资关系	49
1. 若干一般性特征	49
2. 劳资关系各方	52
2.1 国家和政党	52
2.2 雇主联合会	66
2.3 工会	68
3. 劳资关系和人力资源管理的发展	79

3.1 集体谈判	80
3.2 公司劳资关系和人力资源管理	83
3.3 公共部门劳资关系	91
4. 小结	93
缩写	97

第三章 永远的劳资较量与国家干预——法国的劳资

关系	99
1. 法国劳资关系的一般特征	99
2. 劳资关系各方	101
2.1 国家	101
2.2 雇主协会	109
2.3 工会	111
3. 法国的劳资关系	126
3.1 集体谈判	126
3.2 企业级劳资关系	132
4. 转变中的劳资关系	136
4.1 表达权	137
4.2 谈判义务是否趋于分散化	139
5. 评价：“规范化”还是国家社会主义与永远的劳资较量	142
缩写	145

第四章 强合作主义何以为继——德国的劳资关系

1. 西德和东德的劳资关系	148
2. 一般特征	150
3. 劳资关系各方	154
3.1 国家	154
3.2 雇主联合会	160

3.3 工会	164
4. 德国的劳资关系：集体谈判和共决制	172
4.1 集体谈判	172
4.2 公司内的劳资关系	176
5. 80 年代德国的劳资关系：“德国模式”	184
6. 劳资关系在变化吗	193
缩写	204

第五章 合作主义能否补救——瑞典的劳资关系..... 207

1. “第三条道路”	207
2. “瑞典模式”	208
3. 劳资关系各方	214
3.1 工会	215
3.2 雇主联合会	221
3.3 国家	223
4. 集体谈判	230
4.1 中央级谈判	231
4.2 公司中的劳资关系	236
5. 正在制造新的瑞典模式吗	239
缩写	243

第六章 弱合作主义的不同运行方式——荷兰、比利时的劳资关系

1. 比利时和荷兰的劳资关系	245
2. 劳资关系各方	248
2.1 政府	248
2.2 雇主协会	261
2.3 工会	265
3. 荷兰和比利时劳资关系的特征	280

3.1 合作与冲突之间	280
3.2 劳资关系制度化	281
3.3 集体谈判	289
3.4 荷兰、比利时公共部门的劳资关系	298
3.5 企业内部的劳资关系	302
4. 结论	309
缩写	311

第七章 一个复杂的个案——意大利的劳资关系..... 314

1. 软弱的制度、多样性及变化	314
2. 劳资关系各方	318
2.1 国家	318
2.2 雇主联合会	326
2.3 工会	329
3. 劳资关系	340
3.1 集体谈判的三个层次	340
3.2 中央级谈判和政策变化	344
3.3 1993 年的合同和制度改革	349
3.4 部门级谈判	350
3.5 公共部门的劳资关系	353
3.6 公司内的谈判和协商	355
3.7 工会工厂代表	356
4. 变化中的劳资关系	362
缩写	365

第八章 充满活力的合作主义——西班牙的劳资

关系	367
1. 劳资关系转变的历史	367
2. 背景	371

3. 劳资关系各方	372
3.1 国家	372
3.2 工会	374
3.3 雇主组织	380
4. 劳资关系程序	381
4.1 中央级协商（社会协商）	381
4.2 集体谈判	386
4.3 雇员参与决策	388
5. 劳动力市场状况	389
6. 西班牙劳资关系的发展	392
缩写	396

第九章 部分中欧及东欧国家劳资关系的转型..... 398

1. 概况	398
2. 劳资关系中的斯大林模式	401
3. 斯大林模式的摧毁	402
3.1 经济改革：重建和私有化	402
3.2 趋向独立的工会和雇主联合会	404
3.3 政府和三方机制	408
3.4 集体谈判	409
3.5 工人参与	411
4. 中、东欧国家劳资关系的动态发展	413
4.1 国家领导的一种合作主义的新形式	413
4.2 处于危机中的工作管理	414
5. 西化	417

第十章 新的多样性——从新自由主义时代到超越马斯特里赫特 421

1. 欧洲劳资关系的前景：一元化还是新的	
----------------------	--

多样性	421
2. 80 年代劳资关系的变化	421
2.1 国家一级合作主义制度的变化	422
2.2 企业的重要性日益突出	426
2.3 实现全国一元化的尝试	429
2.4 结论	432
3. 展望马斯特里赫特之后的欧洲劳资关系	433
3.1 社会政策协议	434
3.2 欧洲劳资关系中的四种类型	436
 附 录	 441