

人民日报学术文库

冲突与协调

日韩两国劳资关系
变迁的比较研究

程多闻◎著

人民日报
出版

人民日报学术文库

冲突与协调

日韩两国劳资关系
变迁的比较研究

程多闻◎著

人民日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

冲突与协调：日韩两国劳资关系变迁的比较研究 /

程多闻著. —北京：人民日报出版社，2016. 11

ISBN 978-7-5115-4391-2

I. ①冲… II. ①程… III. ①劳资关系—劳动经济—

经济史—对比研究—日本、韩国 IV. ①F249.313.6

②F249.312.66

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 299894 号

书 名：冲突与协调：日韩两国劳资关系变迁的比较研究

著 者：程多闻

出 版 人：董 伟

责任编辑：刘天一

封面设计：中联学林

出版发行：人民日报出版社

社 址：北京金台西路2号

邮政编码：100733

发行热线：(010) 65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线：(010) 65369530 65363527

编辑热线：(010) 65369844

网 址：www.peopledaily.press.com

经 销：新华书店

印 刷：三河市华东印刷有限公司

开 本：710mm × 1000mm 1/16

字 数：286千字

印 张：17.5

印 次：2017年9月第1版 2017年9月第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-5115-4391-2

定 价：68.00元

作者简介

程多闻 安徽歙县人，北京外国语大学国际关系学院讲师；本科至博士就读于北京大学国际关系学院，并分别在2009年和2015年获法学学士学位（国际政治专业）和法学博士学位（中外政治制度专业），博士期间曾留学日本早稻田大学政治学研究科（2011年—2013年）；研究方向为比较政治学和东亚政治，并已在国内学术期刊发表论文数篇。

序 一

程多闻博士执教后的第一本著作面世了,可喜可贺。

这本书的原型是作者 2015 年在北大国际关系学院通过的博士论文。论文比较了日韩两国的劳资关系,解释了为什么韩国劳资关系比较紧张而日本劳资关系比较和睦,本篇论文获得了本院年度最佳博士论文奖。

博士论文与面向读者的书籍有两点不同。首先,论文是为答辩委员会考核通过而作,需要很大篇幅做文献回顾,因为答辩委员会的重要职责之一是考察学生是否了解已有的理论及其积累过程。但成书时读者要求阅读流畅,直截了当,这就需要简化文献回顾,由注解替代。其次,由于毕业时间限制,博士论文通常比较粗糙,而成书出版时可以比较从容地精雕细琢其结构、语言,甚至结论。

通过回顾两国劳资关系史,此书不仅提出了有趣的问题,而且得出和仔细论证了颇有新意的结论:劳动力商品化程度和不同的工会路线是塑造日韩劳资关系差异的两大要素。劳动力商品化程度越高,劳资冲突的可能性越大;劳动力商品化程度越低,劳资冲突的可能性就越小。全国工会占主导地位往往使劳资关系政治化,进而导致劳资冲突激化;而企业工会占主导地位往往使劳资关系去政治化,从而使劳资冲突得以缓和。该书的结论对于思考市场在要素分配中的地位、现代政治中政党竞争的作用等重大问题具有重要的启示。

研究劳资关系在未来是有广阔前途的。在第二产业主导的时代,人类的生活方式、生产者间的关系、法律制度以及社会价值观等诸方面都与第一产业主导的时代有明显不同。第三产业主导的时代与第二产业主导的时代

也会有明显不同。生产的方式和内容变了,生产者间的关系也会随之变化。这是历史唯物主义给我们的启示。

跟随18世纪英国的脚步,19世纪是欧洲的世纪,全欧洲和北美在一个世纪里完成了工业化。制造业的新型雇佣关系催生了日渐紧张的劳资关系,催生了社会革命,催生了欧洲社会主义运动和一系列政治和法律制度变革。此外,欧美率先完成工业化及其国内的剧变还导致了欧美对世界其他地区的巨大优势,导致了两次世界大战,并催生了激烈的国际共产主义运动和民族解放运动。有理由认为,第三产业主导的时代也正在带来巨大变化。率先完成产业升级的欧美已经陷入资本全球化运动与反资本全球化运动的政治漩涡,陷入落后地区尚难理解的“后工业时代”的种种社会冲突。风起云涌之际,落后地区更可能是利弊输出的最大对象,从而引发严重冲突,从各种各样的原教旨主义和本土文化复兴运动中我们能够观察到这一现象。我国既有庞大的制造业也有庞大先进的服务业,骤然跃上世界舞台的中国使第三产业时代的问题更复杂有趣。

全世界的大学都明文要求博士论文在本研究领域有所创新,所以成书出版的博士论文是学术进步最强大的生力军。应该指出,缺少出版价值的博士论文等同于失败的博士论文。我热切期待我国所有的社会科学博士论文都有新意,都有出版价值。我自己在博士毕业之际曾问导师裴宜理,为什么她这么用心指导博士论文。她回答说:“在一段时间里,一个教授只能写一本书,但十个博士就可能写十本书。”的确,培养知识的创造者是大学的职责,也是教师职业快乐的源泉。

我国当今培养的社会科学博士很多,但博士论文具有出版价值的却很少。这个现象违背了博士计划的培养目标。和传统的科举入仕不同,在注重知识积累的现代社会,博士不是通用的“高级人才”,而是“学术人才”,即科研和教育人才。博士教育是种特殊的职业教育,引向一种只需要很少人的职业生涯,而能够出版的博士论文是这一职业生涯中的重要组成部分。

多闻这本书就一个有趣的复杂疑问得出了简单、清晰、能被记住的新鲜结论。这是重要的学术成就。把简单问题复杂化叫做“以其昏昏使人昭昭”;让复杂问题依旧复杂叫做“复述”;把复杂问题简化了才称为“学术”。但这本书在语言表达上仍散发出“学生气”,观点表述不够简洁,有晦涩的词

加外语格调的长句子,还有些形式主义的、多余的论证,这就让此书显得复杂、欠流畅、欠通俗,当然,书面语言的熟练程度与作者年龄有关。

用朴素文风讲解学术问题,让深奥成为显浅,去除华而不实的形式和“洋泾浜”翻译的腔调,已是我国社科人文界的迫切问题。我国废文言而兴白话,史称“新文化”运动,是文化进步的重要原因。使用大众语言表述出色的思想,骨子里就透着从束缚中解放的自信。

谨以此《序》祝愿程多闻博士此后获得更大的学术成就。

北京大学国际关系学院教授 潘维

2017年4月

序 二

在资本主义经济体制下,经营者和劳动者虽然同属企业的一员,但他们在企业中所处的地位和所持的立场有着很大的不同。一般来说,经营者因为追求企业的发展和利润的最大化而更多地强调管理和竞争力,而劳动者则对改善劳动条件和提高收入有更多的要求。因此,劳资之间既存在着在企业发展中共享利益的一面,又在劳动条件和分配方面存在着诸多的矛盾和对立。劳资之间冲突的方式,以及矛盾和冲突能否得到有效的解决,对企业经营、整个国家的经济发展,以及政治社会生活都会产生重大的影响。

程多闻博士在本书中用“协调型”和“冲突型”的概念描述和概括了劳资关系的两种基本模式。协调型劳资关系并不意味着劳资双方不存在矛盾和冲突,但是双方合作共赢和妥协解决问题的意识及能力都比较强,工会组织可以在企业、产业和经济界等不同层面参与企业管理以及有关劳工和福利的政策制定过程,从而得以通过制度化的途径表达和实现自身的利益诉求。而在冲突型劳资关系中,工会组织或因为相互之间的矛盾尖锐,或因为缺乏劳资协商及参与管理和相关政策制定的制度化渠道,或因为劳动者与经营者之间缺乏足够的信赖关系,会较多地使用罢工和示威等激烈的对抗性甚至暴力的手段去谋求自身利益的实现。相对而言,协调型劳资关系拥有更多的合作共赢的可能性,而在冲突型劳资关系中,各方都需要付出巨大的成本。

不过,从历史的经验来看,劳资关系充满了冲突和斗争,即便是协调型劳资关系也是在经历了重大的经济冲突甚至阶级间的政治斗争后发展起来的。程多闻博士对日本和韩国的劳工运动进行了具体的比较。美国主导了战后日本的民主化和其他一系列重大改革,其结果是,劳动运动迅猛发展并提出了激进的经济和政治方面的要求。到了20世纪50年代中后期,日本政

治外交趋向保守化,经营者以及保守的政府夺回了塑造劳资关系的主导权。但是,不仅战后初期劳动运动在企业层面赢得的参与和协商等成果犹存,而且各方在经济快速发展和转型的过程中建立了一系列重要的参与和协商制度,解决劳动者在经济社会福利方面的要求。与日本相比,韩国的劳动运动要等到20世纪80年代中后期才开始迅猛发展,并成为推动民主化的一个重要力量。此后,韩国也试图建立劳资协商的制度和机制,但至今还未能很好地运作起来,劳工运动的战斗性特征还比较明显。

在程多闻博士的研究中,对日本和韩国不同的劳资关系模式的分析是对因变量的客观描述。他还把“结构”和“能动性”因素作为自变量,试图从理论上探讨为什么日本完成了从冲突向协调为主的转换,而韩国的劳资关系还存在更多的冲突。这里的“结构”因素应该指围绕劳资关系的经济社会条件和相关制度,包括与一个国家的经济发展水平和福利制度密切相关的“劳动力去商品化”程度,也包括各个层面的协商机制和劳工运动的政治影响力。而“能动性”因素则是指劳工运动的重大战略选择。程多闻博士把劳工运动的利益诉求分成政治要求和经济要求,把斗争的方式分成稳健型和战斗型,然后根据两者的组合指出了可能存在的四种主要的选择。构建和实现协调型劳资关系,不仅要求劳资双方选择以妥协和合作为主的战略,而且还需要良好的经济社会条件和有效的参与协商机制去支撑。

本书提出的分析框架不仅在解释日本和韩国劳资关系的发展演变上很有说服力,也与国际劳工运动的发展历程相吻合。欧美发达国家最先开始了资本主义体制下的现代化进程,也最先出现了反抗剥削、要求平等和实现各种权利的工人运动,诞生了代表工人阶级利益的形式多样的政党。同时,作为经济发展和政治斗争的成果,这些国家最先建立并逐步完善了社会保障体制,逐步扩大了劳动者参与政治经济和社会生活的权利,从而为协调型劳资关系的建立奠定了良好的基础。与韩国相比,日本的现代化进程起步早,经济和制度方面的条件相对成熟,应对劳资冲突的经验更为丰富,因此劳资关系模式的转型也就更早一些得以完成。

目前,中国国内包括博士论文在内的许多实证性研究,虽然在形式上也会做一些国内外学术文献的综述,但在分析时很少与世界经验和相关的学术理论展开严肃的批判性对话,而且缺乏研究的聚焦,局限于用本国特殊的

术语对社会现象进行事实性描述,内容平淡且缺乏思想的高度和学术的深度。相对而言,程多闻博士聚焦于劳资关系的模式,在研究中较好地遵循了社会科学研究的规范,不仅大量地收集和整理相关的资料和数据,而且较好地消化吸收了既有的理论的和实证的研究成果,较好地使用了比较研究的方法,从而使得他的博士论文具有一定的理论高度。当然,学术无止境,如果作者对劳资关系模式、“结构”和“能动性”的界定以及对指标的设定能够更加明确具体,对“结构”和“能动性”通过哪些途径或中间变量影响日韩不同的劳资关系模式进行更为透彻的分析,那么,本书在劳资关系模式研究上的学术贡献显然会比现在大得多,并且会更具有创造性的意义。

从世界范围来看,劳工运动经济和政治诉求的内容,运动的组织和动员的方式及其采用的策略在现代化进程中不断发展变化,构成了推动民主化和福利国家建设进程的主要力量。对劳工运动细致而又深入的研究,是我们认识和理解当代世界和各个国家发展变化的一个很好的切入点。事实上,在市场经济和劳工运动长期而又曲折的发展过程中,诞生了包括马克思主义在内的许多政治理论和学术流派。相比于“先发”的西方国家,许多“后发”的非西方国家是在不同的历史条件和不同的政治经济体制下推进现代化进程的。包括“二战”前的日本和民主化以前的韩国在内,许多国家采用政治上的权威主义和混合经济体制,利用强势政府和“后发优势”快速推进经济现代化进程以及广义的社会转型。新权威主义体制下的压缩型现代化进程使“后发”国家的劳工运动有了许多不同于西方国家的特点。如果说包括劳工运动在内的社会科学理论主要是在西方经验基础上发展起来的话,那么,在批判性对话基础上对“后发”国家的经验和特点进行总结,将极大地发展和丰富现有的劳工运动和整个社会科学的理论,同时对中国更好地参考国际经验化解劳动纠纷,构建和谐的劳资关系和促进社会顺利转型具有现实意义。

对于青年学者来说,博士论文只是学术研究的起点。衷心期待着程多闻博士今后在劳工运动研究和政治学研究方面取得更多更大的成果。

早稻田大学政治经济学术院教授 唐亮

2017年2月

目 录

CONTENTS

图表一览	1
第一章 导 论	1
第一节 引言	1
一、日韩劳资关系差异之谜	1
二、研究的对象	3
第二节 文献综述	17
一、关于战后日本劳资关系变迁的研究	17
二、关于民主化后韩国劳资关系变迁的研究	22
三、解释日韩劳资关系差异的不同路径	27
四、研究视角的转换	39
第三节 本书的理论框架	41
一、“工人阶级形成”理论的启示	41
二、劳动力商品化与劳资关系	44
三、工会路线与劳资关系	47
四、日韩劳资关系变迁路径差异的成因	54
第四节 研究意义和章节安排	56
一、研究意义	56
二、章节安排	60

第二章 劳动力商品化与日本劳资关系变迁的结构成因(1950—1975 年)	62
第一节 劳动力商品化与冲突型劳资关系(1950—1960 年)	63
一、政治对立与劳动力商品化	64
二、资方的劳资关系观与劳动力商品化	69
三、20 世纪 50 年代日本冲突型劳资关系的展开	74
第二节 劳动力商品化与协调型劳资关系(1960—1973 年)	81
一、劳动政策调整与劳动力商品化	81
二、企业雇佣制度调整与劳动力商品化	86
第三节 石油危机与协调型劳资关系的巩固(1973—1975 年)	97
一、第一次石油危机的冲击	97
二、协调型劳资关系的巩固	98
第三章 工会路线与日本劳资关系变迁的能动性成因(1950—1975 年)	103
第一节 政治斗争主义与冲突型劳资关系(1950—1955 年)	104
一、“总评”的成立和“左转”	104
二、政治斗争主义与冲突型劳资关系	108
第二节 经济政治斗争相结合与冲突型劳资关系(1955—1960 年)	115
一、对政治斗争主义路线的修正	115
二、“太田—岩井路线”与冲突型劳资关系	118
第三节 企业工会主义与协调型劳资关系(1960—1975 年)	125
一、“总评”的路线调整与协调型劳资关系	126
二、企业工会主义与协调型劳资关系	131
三、石油危机与协调型劳资关系的巩固	141
第四章 劳动力商品化与韩国劳资关系变迁的结构成因(1987—2008 年)	147
第一节 劳动政策与劳动力商品化	148
一、卢泰愚政权的劳动政策	148
二、金泳三政权的劳动政策	153
三、经济危机和劳动政策调整	157
第二节 生产过程的“去技能化”与劳动力商品化	162
一、1997 年经济危机前“去技能化”的发展	163

二、经济危机后“去技能化”的进一步发展	170
第三节 劳动力商品化与经济危机后的冲突型劳资关系	176
一、分化、疏离和冲突	176
二、劳动政策调整与冲突型劳资关系	185
三、企业管理方式改革与冲突型劳资关系	189
第五章 工会路线与韩国劳资关系变迁的能动性成因(1987—2008 年)	196
第一节 政治斗争主义与冲突型劳资关系	197
一、政治斗争主义和劳工大攻势	197
二、政治斗争主义的衰落	201
第二节 战斗型经济主义的形成和强化	208
一、战斗型经济主义的特征和成因	208
二、经济危机后战斗型经济主义的强化	214
第三节 战斗型经济主义与经济危机后的冲突型劳资关系	217
一、企业内工人团结的下降与冲突型劳资关系	218
二、企业间工人团结的限度与冲突型劳资关系	225
第六章 结 论	236
第一节 日韩两国劳资关系变迁路径的差异及其成因	236
第二节 “谋求共识”与“零和博弈”——劳资关系与日韩发展模式	241
参考文献	247
后 记	259

图表一览

图 1-1-1 1946—1988 年日本历年罢工的强度

图 1-1-2 1946—1988 年日本历年罢工的规模

图 1-1-3 1946—1988 年日本历年劳动争议的件数

图 1-1-4 1946—1975 年日本历年在因劳动争议导致的工厂关闭过程中损失的工作天数

图 1-1-5 1963—1986 年韩国历年劳动争议的件数

图 1-1-6 1971—1986 年韩国历年罢工的强度

图 1-1-7 1961—1986 年韩国历年参加罢工的总人数

图 1-1-8 1986—2007 年韩国历年的罢工件数

图 1-1-9 1986—2007 年韩国历年参加罢工的总人数

图 1-1-10 OECD 国家的罢工率

图 1-1-11 OECD 国家罢工过程中平均每名工人卷入的天数

图 1-1-12 1955—1986 年发达国家的罢工率

图 1-3-1 劳动力商品化程度和劳资关系特征的关联

图 2-1-1 1946—1960 年日本历年由解雇引起的劳资争议数量

图 2-1-2 1947—1965 年日本劳动争议成因的分类

图 2-2-1 日本企业内长期员工和短期员工的比例

图 2-2-2 日本企业内工人平均工作年数的推移

图 2-2-3 1972 年和 1976 年日本和欧洲国家不同年龄段工人的工资比较
(蓝领,男性,制造业)

图 2-2-4 1972 年和 1976 年日本和欧洲国家不同年龄段工人的工资比较
(白领,男性,制造业)

- 图 2-3-1 第一次石油危机后日本企业雇佣调整的手段
- 图 4-2-1 韩国大型制造业企业中不同岗位和技能水平的员工构成比例
- 图 4-2-2 1991—2004 年韩国失业率的变动
- 图 4-3-1 韩国不同规模企业的月工资差距
- 图 4-3-2 韩国就业质量等级的分布(2007 年)
-
- 表 1-3-1 迈克尔·曼对西方国家工会路线的分类
- 表 1-3-2 本书对工会路线的分类
- 表 2-2-1 日本 1955—1975 年由解雇引起的劳动争议统计数据
- 表 2-2-2 日本劳动争议持续的时间(1962—1963 年,1976—1982 年)
- 表 2-2-3 道尔对日本和英国企业雇佣制度差异的总结
- 表 2-3-1 1968—1981 年日本加薪和劳动争议的相关数据
- 表 3-1-1 20 世纪 50 年代前半期左右派社会党的选举表现
- 表 3-1-2 1955 年总选举中得到和未得到“总评”推荐的候选人的当选率
- 表 3-2-1 1956—1960 年“春斗”的表现
- 表 3-2-2 1954—1960 年日本不同规模企业的工资差距
- 表 3-3-1 1956—1965 年参与“春斗”的工会成员的比例
- 表 3-3-2 1956—1968 年“春斗”的成果
- 表 3-3-3 1960—1970 年日本产业工会分属不同全国工会组织的比例
- 表 3-3-4 20 世纪 60 年代后期日本工人的阶层归属意识
- 表 3-3-5 20 世纪 60 年代后期日本工人对“期望的社会体制”的选择
- 表 3-3-6 日本各政党的支持者与职业的关系
- 表 4-1-1 1987—1992 年韩国劳动争议的相关数据
- 表 4-1-2 1987—1992 年韩国制造业劳动生产率和名义工资的变动
- 表 4-1-3 1990—1997 年韩国劳动争议成因的分布及其所占比例
- 表 4-1-4 1996—2001 年韩国失业率的变动
- 表 4-1-5 1997—2001 年韩国不同就业类别的工人数量及其所占比例
- 表 4-1-6 1997—2000 年韩国不同规模企业的就业人数及其所占比例
- 表 4-2-1 1986 年和 1990 年韩国制造业企业中生产工人的短缺率
- 表 4-2-2 1980—1990 年韩国制造业企业中男性生产劳动者的月离职率
- 表 4-2-3 韩国 13 家大型制造业企业补充员工不足的方式(1991 年)

- 表 4-2-4 大宇汽车工人对自动化引起的劳动条件变化的感知
- 表 4-2-5 过去三年内韩国企业中正式员工和非正式员工的人数变动
- 表 4-2-6 1996—2004 年韩国企业新雇工人中有经验的工人所占比例
- 表 4-2-7 1996—2003 年韩国企业雇佣的年轻员工比例
- 表 4-2-8 韩国雇主采用非正式雇佣的动机
- 表 4-3-1 2010 年韩国不同就业地位人群的收入分配
- 表 4-3-2 韩国非正式员工工资和正式员工工资的差距
- 表 4-3-4 1997—2004 年韩国劳动争议成因的分布及其所占比例
- 表 4-3-5 1996—2004 年韩国不同规模企业劳动争议的数量及其所占比例
- 表 5-1-1 1986—1992 年韩国工会的发展
- 表 5-1-2 1985—1995 年韩国工人内部收入差距的演变
- 表 5-1-3 “全劳协”属下的工人对工会的期待
- 表 5-1-4 “全劳协”属下的工人对工会领导的评价
- 表 5-1-5 “全劳协”属下的工人参与工会活动程度的变化
- 表 5-1-6 “全劳协”属下的工人参与工会的态度
- 表 5-2-1 韩国不同类型工人工会覆盖率的差异
- 表 5-3-1 2003—2009 年韩国产业工会的发展

第一章

导 论

第一节 引 言

一、日韩劳资关系差异之谜

改革开放以来,伴随着经济社会体制的改革以及中国成为“世界工厂”的过程,我国工人与国家和企业之间的关系发生了重大的变化,构建和谐劳动关系面临着多重挑战。在这样的背景下,研究其他国家劳资关系发展过程中的经验和教训就显得尤为重要。同为“后发展”和“挤压式发展”的东亚国家,战后日本和韩国劳资关系变迁的历程是值得我们学习和研究的重要对象。本书在比较政治学的视角下,对战后日本和韩国劳资关系的变迁路径展开比较研究,以期对理解中国劳动关系的发展有所助益。

在比较政治学领域,东亚各国和地区因其“后发展”的成功经验而成为众多研究关注的对象。在相关研究中,日本和韩国经常并列出现,并被视为诠释东亚发展模式的代表性案例。由于近代以来日本发展模式对韩国的深远影响,研究关注的多是两者的相似性,如强有力的官僚体系、大型企业的存在以及紧密的政商关系等方面。^①然而,有关日韩发展模式的比较研究对劳资关系这一议题的关注较少。但恰是在劳资关系领域,日本和韩国之间存在着较大的差异——在1950年

① 关于日韩发展模式中的各方面的比较,可参见 Chalmers Johnson, “Political institutions and economic performance: the government-business relationship in Japan, South Korea, and Taiwan”, in Frederic C. Deyo ed., *The Political Economy of the New Asian Industrialism*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1987.