

何平 等译
刘有锦 审校

collective bargaining
in industrialised
market economies:
A reappraisal

工业化 市场经济国家的 集体谈判

中國勞動出版社



工业化市场经济国家的集体谈判

[国际劳工局] 约翰·P·温德姆勒等著

何平等译

刘有锦审校

JM14/20



中国劳动出版社

1994·北京

(京)新登字 114 号

Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal

John P. Windmuller

Copyright © International

Labour Organisation 1987

工业化市场经济国家的集体谈判

约翰·P·温德姆勒等著

何 平 等 译

刘 有 锦 审 校

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版

(北京市惠新东街1号)

三河市宇华印刷厂印刷

新华书店总店北京发行所发行

850×1168 毫米 大 32 开本 10.75 印张 270 千字

1994 年 4 月北京第 1 版, 1994 年 5 月北京第 1 次印刷

印数: 4000 册

ISBN 7-5045-1516-7/F·245

定价: 11.50 元

序

市场取向的经济体制改革目标,给劳动经济领域提出了一系列亟待解决的实际管理和理论研究问题。无论对政府管理部门、企业经营者或是企业职工来说,工资在市场经济条件下的决定机制和管理模式都是一个至关重要的、十分复杂的敏感问题。

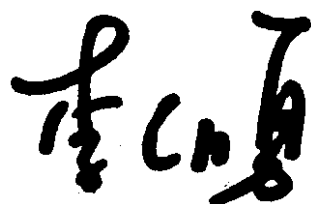
改革说到底利益关系的重新调整,工资改革则直接涉及到各个方面的利益关系以及由此引起的不同的观点对立。我国有 1.5 亿职工,这个群体以及依靠他们赡养的家庭,是靠工资收入生存。可以理解,人们最关心的是怎样增加收入,以便满足在通货膨胀时期最基本的生活需要,如食品、衣物、住房、交通等。他们当然也期望工资增加得快一点,提前进入小康。另一方面,在中国境内有各类企业近 4000 万户(其中乡镇企业 2000 万户),工资是每一个企业的产品成本中的重要组成部分,企业的经营管理者在对工资进行决策的时候,当然要考虑这些决策将会对企业的生存与发展产生什么影响,为了保证一定的利润率,他们自然地要将人工成本限制在合理的范围内。对于政府来说,工资决策的重要性则在于它对整个社会生产和经济发展会产生什么后果,政府关心的是工资的变动对就业、物价、经济增长以及社会保障的影响。

由于社会各部分人利益不同,观点各异,使工资理论与实际管理问题变得更加错综复杂。一定程度的工资增

长,是否可以提高生产力,以抵消人工成本的上升?提高职工工资、保障职工的购买力会不会引起通货膨胀?减少工资差别,会不会减少经济激励和工作积极性?拉大差距会不会引起低收入者普遍不满乃至动荡不安?问题的棘手远非如此。主体模糊不清,功能交叉错位,是当前工资体制问题的症结。在工资决定机制问题上能否形成国际劳工组织奉行的“工会、雇主、政府”三方原则,是一个值得认真探讨的问题。

我国企业工资管理体制客观上已形成一个三段式发展过程。第一段为一元化方式,国家通过行政手段直接决定每一个职工的工资;第二段为两级分配方式,国家根据企业效益情况,把工资区别分配给企业,企业在此范围内向职工分配;第三段为企业自主分配方式,企业自主决定增加工资的时间和方法。这三个阶段是随着改革的渐进不断向目标前进的,但是都有一个内在缺陷,即把工资仅作为一个分配过程。分配主体过去是国家,现在要转为企业。企业职工在工资问题上仅是一个被动的接受者,他们争取增加工资的要求没有正常的通道,往往只能以各种扭曲的形式来表现。培育劳动力市场是当前各项劳动工作的中心。工资率在劳动力市场是一个价格信号。它是通过劳动力供求双方交换过程完成的,虽然本质上反映的是一种分配关系,但具体运作形式却是一个交换过程。交换过程与分配过程主要区别于,前者交换双方是自主平等的,可选择、可替换的,后者则是分蛋糕式的,是被动的、不可选择的。人们担心,企业“自主分配”会不会形成厂长经理独断专行,分配向一边倒。这种担心,不无道理。

探索适合于中国社会主义市场经济的工资决定机制是当前深化企业工资改革的关键,研究、比较、吸收和借鉴市场经济国家工资决定的成功经验是一个重要途径。在这方面,国际劳工局的《工业化市场经济国家的集体谈判》一书给我们提供了很多资料和经验。我希望此书的翻译出版能对我国企业工资改革工作有所启发和帮助。

A stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Li Rui, written in a cursive script.

93. 10. 28.

原版序

1973年,国际劳工局出版了《工业化市场经济国家的集体谈判》一书。大约十年以后,有关国家的发展情况显然有理由要求更新该书第二部分中的国别研究和第一部分中约翰·温德姆勒教授进行的比较研究。实际上,大多数情况下,这种“更新”已成为对形势的新研究,它也确实是根据过去十年重大的经济和社会发展对集体谈判经验进行一次重新评估。因此,我们出版此书,它使我们有幸与温德姆勒教授在比较研究方面再次进行了合作。

也许应该强调指出,此书主要侧重集体谈判的方法和实务的分析,以及多年来它们在产业关系运行其中的各种环境变化下的发展。因此本书不试图解决在任何具体情况下集体谈判所涉及的问题。当然,这种问题与本书前后内容有关。如:集体谈判范围的扩大,导致谈判做法或程序改变的原因等。但我们这里强调的仍是方法和实务。

此书也未涉及公共服务部门的集体谈判问题,或至少没有单独论述。这并不是因为公共服务部门的集体谈判不重要,它确实是当前我们社会面临的诸多紧迫社会问题之一。但是,由于本书的重点,也由于国际劳工局已经针对公共服务部门中劳资关系一般性问题(包括集体谈判)做了大量专门工作,因此我们认为本书没有必要再对这个重要问题给予专门的阐述。

本书也不是解决劳资争议的工具,包括如何使集体谈判走出僵局等诸如此类的方法。尽管解决争议的机制可以对集体谈判的结果产生强有力的影响,但它们涉及的措施和做法通常与集体谈判的程序大相径庭。何况国际劳工局在劳资争议领域所作的工作已经不少了。

我还要说明,由于本书有自己的体系,因此,第一部分和第二部分的讨论不仅集中反映所讨论时期内国家、行业或企业各层次集体谈判的有时还颇具戏剧性的发展状况;而且也分析了某些与实务和方法有关的问题,这些实务和方法在过去十年中并不一定有很大变化。

本书第一部分是约翰·温德姆勒的比较研究,第二部分重新发表了十个国家的研究成果。这些文章引自1984年5~6月和1986年1~2月之间的各期《国际劳工评论》。当然,第一部分大量地采用了各篇文章中的国家资料;但也根据对工业化市场经济国家总的状况进行了大量比较研究与分析。

从事产业关系的比较研究(尽管这些研究限于具有比较相似的发展阶段和比较相似的社会经济体制的一些国家)总是带有一定风险,但我认为如果我们能够借此更好地了解产业关系体制(包括我们自己的产业关系体制)的作用,这种研究还是很有必要的。同时如果我们能够利用国际经验为适应或改进本国实务的实际目标的服务,也有必要进行比较研究。在这方面,很明显,劳资关系体制,或这些体制中的一部分不会轻易或自动转变。这些体制在更广泛的政治、经济、社会和文化环境中运行和发展,同时也受这些环境的强烈影响。另外,它们也反映特定的历史模式和需要。然而国际比较可能并且确实为现存体制的适应和调整提供一种新的思路。在某种意义上这也正是国际劳工局所要做的:通过收集、研究、分析和宣传国际的和比较的信息,再进一步通过国际劳工标准(在可行的情况下)的采用。我期望第一部分中的系统比较研究和第二部分的国别研究能够为了了解集体谈判的制度及其发展作出独特的贡献。

也许我还应该指出,集体谈判在本书中的概念是广义的。它不局限于正式协议的谈判,尽管这当然是研究的首要问题,而且包括集体接触的大范畴,这种集体接触包含旨在达成一致或一致决定的谈判要素。换言之,我们正在研究一种超出纯协商范围的现象。

谈及此点,当然很明显,官方称此步骤为“协商”,但如考虑到参与决策的因素,实际上也许我们涉及的是“谈判”。在任何情况下,只有现象的实质起作用,而不管它叫做什么。在本书的概念性框架中,“谈判”就是真正的实质。

在本书协作完成过程中,劳动法与劳资关系处劳资关系科阿尔弗莱德·潘克特科长尽了很大努力,在编辑和管理方面作了大量工作,对此我表示真诚的谢意。

产业关系与劳动行政司司长

阿兰·格莱斯顿

目 录

序.....	(1)
原版序	(I)

第一部分 集体谈判方法与实务的比较研究

第一章 集体谈判的起源和特点.....	(3)
一、起源	(4)
二、特征	(8)
三、范围.....	(10)
四、协商与集体谈判.....	(12)
第二章 谈判双方的组织和结构	(16)
一、雇员.....	(16)
二、雇主.....	(35)
第三章 集体谈判的规则和程序	(43)
一、雇主对工会方的正式承认.....	(43)
二、谈判的责任.....	(47)
三、常设谈判机构.....	(51)
四、明确谈判立场.....	(53)
五、研究与准备.....	(57)
六、雇主披露情况的义务.....	(60)
七、谈判模式.....	(64)
八、谈判人员的权限.....	(69)

九、协议的批准.....	(73)
十、协议有效期限.....	(76)
第四章 集体谈判的结构	(80)
一、谈判结构的决定因素.....	(82)
二、11个国家集体谈判走势	(91)
三、比较评价	(113)
第五章 政府的作用.....	(117)
一、公共政策的发展	(117)
二、谈判过程	(122)
三、实质性问题	(125)
四、集体协议的适用	(130)
五、研究、信息、咨询和教育	(133)
六、受经济严格制约的工资谈判	(136)
第六章 归纳与展望.....	(143)

第二部分 部分国家的集体谈判制度研究

第七章 澳大利亚集体谈判制度研究.....	(156)
一、制度背景	(157)
二、经济问题	(160)
三、工资政策	(163)
四、结论	(170)
第八章 比利时集体谈判制度研究.....	(172)
一、集体谈判过程中的双方	(173)
二、政府的作用	(175)
三、谈判机构和谈判程序	(178)
四、谈判结构	(179)
五、集体谈判的广度、内容和成果.....	(180)

六、集体谈判和工人参与	(183)
七、劳动争议	(183)
第九章 法国集体谈判制度研究	(187)
一、新的法律框架	(187)
二、集体谈判的影响	(193)
三、问题	(200)
第十章 联邦德国集体谈判制度研究	(205)
一、背景	(205)
二、集体谈判的各方	(206)
三、立法进展	(210)
四、集体协议和谈判程序的动向	(211)
五、谈判战略和结果	(213)
六、集体谈判和共同决定	(217)
七、劳动争议	(219)
八、前景	(220)
第十一章 意大利集体谈判制度研究	(222)
一、引言	(222)
二、集体谈判的各方	(223)
三、行业集体谈判	(229)
四、集体协议之间的关系及集体谈判与法律之间的关系	(235)
五、公共服务业的集体谈判	(235)
六、结论	(236)
第十二章 日本集体谈判制度研究	(238)
一、集体谈判结构	(239)
二、劳资关系机制如何运转	(243)
三、日本集体谈判的前瞻	(247)
第十三章 荷兰集体谈判制度研究	(250)
一、制度变化	(250)

二、工会与工资政策	(251)
三、经济衰退时期的工会和雇主	(254)
四、工会与社会保障	(257)
五、工会在企业层次的进展	(258)
六、罢工	(259)
七、对利润分享的建议	(260)
八、未来展望	(261)
第十四章 瑞典集体谈判制度研究	(263)
雇主的观点	(263)
一、经济的发展	(263)
二、组织的发展	(266)
三、法律的发展	(268)
四、工会竞争及工资可比性	(271)
五、集中谈判与分散谈判	(272)
六、政府加强干预	(274)
七、结论	(275)
一个工会主义者的回答	(277)
第十五章 英国集体谈判制度研究	(281)
一、前言	(281)
二、工会	(282)
三、雇主组织	(289)
四、集体谈判	(289)
五、前景展望	(298)
第十六章 美国集体谈判制度研究	(302)
一、最近的记录:概览	(302)
二、稳定与变化	(305)
三、最近变化的决定因素	(322)
四、新事物与旧事物	(324)
译者言	(327)

第一部分

集体谈判方法与实务的比较研究

第一章 集体谈判的起源和特点

集体谈判是代表雇主和雇员利益的团体之间的决策过程。它的压倒一切的任务是谈判,以及应用一系列经过认同的规则来约束的就业关系的实质内容和程序,同时,还要确定谈判过程中参与者之间的关系。因此,在这里,集体谈判不仅要理解为正式的集体协议的谈判,并且也涉及谈判者双方其它方面的问题。

虽然集体谈判存在于不同的社会,并且有许多不同的形式,但是,在那些工业化程度高,商品和劳动力市场自由运作,雇主和雇员可以建立独立的组织以代表和促进自己利益的国家里,集体谈判同其它决策方式相比较,则更为重要。而上述这些条件,主要是在工业化的市场经济国家中才存在。虽然代表不同团体所达成的协议是很不相同的,但它们在政治、经济领域中的重要的共性,决定了对集体谈判的方法和实践可以进行比较研究。另外,正如阿兰·福兰德(Allan Flander)曾说过的:“像展望集体谈判前景这类的问题,只能在他们特定的国度中讨论才有实际意义。”然而,对不同国家集体谈判特征的比较研究,可以得到许多真知灼见,这些知识可以用于对付现代社会中不断涌现的挑战。

作为确定工资和其它就业条件的机制、作为为管理复杂组织的方法、作为一种与工业化国家政府相联接的体制的形式,并且,更一般地作为调整劳资关系的手段,集体谈判经常表现出自身的价值。最后要谈到的是,公众对集体谈判的支持度,取决于集体谈判对环境变化的适应性。与此有关的看法在近年来得到加强,这可

以从 1973 年世界石油涨价而造成的经济危机给集体谈判带来的压力中看到。我们在后面还要进一步论述这方面的发展。

一、起源

这里不是追溯集体谈判历史细节的场所,这一任务已有国家成功地完成了,如英国。虽然还有少数几个国家也有很好的历史记载,这里也只能做些一般性评论。

集体谈判的出现,最初是与工业革命所出现的社会经济、技术、人口的变化分不开的。工业革命这一现代社会发展的标志在有些国家早在 18 世纪下半叶就开始了,而在另一些国家则到 19 世纪末才开始。由于深刻变革带来的混乱和不安,对传统的雇主和雇员的关系(用先前的术语是业主和雇工)带来了新的问题,首先在英国,随后在其它国家,工人们开始组织能代表其利益的团体以对抗雇主和政府,保护自己免受飞快的生产技术革新和机械化给他们造成的危害。因为,革新的机械化使他们失去了传统的技能,加剧了劳动力市场的竞争。初期,面对业主们的顽强抵制和政府有时采取的敌对政策,能够在经济波动中较好生存下来的组织是由技术工人们建立起来的。作为一条规则,只有那些工匠们才拥有经济实力和管理领导能力建立稳定的机构,那些缺少技术或无技术工人的组织到处都是滞后的,特别是在英语国家。这一事实有助于说明像在澳大利亚、加拿大、英国、新西兰、美国,以“职业”为基础的谈判结构为什么比较重要。

首批雇员的组织抱着各种各样的目的。有些组织强调进入该行业的条件,以防止自己行业合格劳动力对市场的过度供给;而其它一些组织主要作为利益共同体,提供一些保护,以防止由于失业、年老、疾病和其它产业争议而造成的失去生活收入。工资和其它就业的基本条件通常都是最重要的目标,但并没有统一的模式去达到这些目标。有些早期的行业工会力图达成单方面的工资率,只覆盖其会员;而另一些行业工会则试图通过谈判建立一种共同的“工资率”。雇主们的反映是不同的,有些不愿接受对他在决定就