



海外经济管理运作丛书

市场中的劳资关系

德、美的集体谈判

石美遐

主 编:吕 东 徐惟诚
执行编委:魏 杰 夏积智 辛敏盛
景学成 张扣娣 马君雷
刘国雄 薛德震 张树相
韩忠本

序

徐 惟 诚

人类离不开劳动。劳动创造了人自身。人类又在自己的发展过程中，不断提高劳动本领，运用新的劳动工具，扩大劳动的对象，创造出越来越多的物质财富和精神财富，以满足人类不断增长的需要。

人是社会的动物。人是作为社会的人诞生的。人的生活是社会生活，人的劳动是社会劳动。人的社会分工提高了人的劳动效率。人类社会越进步，劳动生产的社会化程度越高。这是全部人类历史告诉我们的事实。

社会化的劳动需要有组织地进行，需要解决劳动力的配置和劳动资源的配置问题，使劳动能够连续地、有效地进行。劳动社会化的程度越高，这种组织工作越重要，也越困难、越复杂。组织的方法大体为两类：计划的方法和通过市场的方法。过去我们以为社会主义只能属计划的方法，市场

的方法只能同资本主义相联系。这当然是一种误解，不符合当代世界经济状况的实际，也不符合从十一届三中全会以来我国14年改革开放实践的经验。事实上，资本主义生产在企业内部的计划性是极强的，自本世纪30年代以来，大多数发达的资本主义国家都在不同程度上用不同方法加强了政府对经济的宏观计划调控。社会主义国家的劳动生产更是几乎从来没有同市场绝缘过。我国10多年的经验表明，在我国当前生产力发展水平的条件下，适当运用市场机制，更有助于生产力的发展，有助于社会主义综合国力的增强及人民生活水平的提高。

但是我国的生产力水平毕竟还比较低，生产社会化的程度也不高，对于如何运用市场机制，大多数人是不熟悉的。因此，迫切需要借鉴发达国家或者搞得成功的发展中国家已有的经验。社会主义应当继承和发展人类一切文明的成果，何况社会化生产的管理和经营经验，这是我们所更需要的。这一套《海外经济管理运作丛书》就是为适应这种需要而编写的。

这套丛书的特点在“运作”。就是说，我们希望尽可能地写实，而不是把着重点放在概念、原则的介绍上。研究经济学，概念和原则都是少

不了的。概念和原则也是由事实构成的，是事实的抽象。但是，对于这种抽象各人又可能有不同的理解。加之许多人对事实本身并不熟悉，更可能只凭自己的经验或者想象去理解。现在有一部分争论或者有些同志走的某些弯路，可能与此有关。当然也并不要紧，实践的经验多了，许多认识又可能趋于一致。不过代价总是力求付得少一点好。为此，多了解一点事实，大概不是没有用处的。只不过这些事实不应是表面现象的描绘。所以，我们又希望尽可能深入到经济的运行和操作过程中去，把各种相关的制约因素之间的关系客观地描述出来。这是一件不容易的事。丛书的作者大多对海外的情况有实际的了解。但写这样的著作，毕竟还是一种探索。效果究竟怎样，还有待实践检验。我们希望各界有识之士提出宝贵的意见，以便不断充实本丛书的内容。

出版这一套丛书，还有一个目的，就是希望能够有助于我国同海外经济的联系。开放，就要同别人打交道，做生意，就需要有互相的了解。不了解，有些机会就抓不住。格格不入，有些生意就做不成。不熟悉对方的运作机制，有些钱就赚不了。有些纠纷还可能由于相互对事物的不同理解而产生。我们相信，随着对外开放的扩大，

出版这样一套丛书的必要性也将会显现得更清楚。

任何事物都是在一定条件下形成的，都是作为发展的过程存在的，不可能止于至善，更不可能不囿于条件而放之四海皆准。这套丛书的任务不在于评定各种做法的优劣。我们只是希望在介绍情况时尽可能把背景条件说清楚，以便于阅读者分析参考。这样做，也是一种尝试。

中国在经济上落后的时间已经太长了。中国应当起飞，当前的国际国内条件使我们有可能起飞，需要的是中国人团结一致，扎扎实实地努力奋斗。做一点扎实的工作，我们在编辑出版这一套丛书时以此自勉，并与读者同志们共勉。

1992年10月1日

前 言

在工业社会中，人们享受着以前各种社会所没有的文明。但同时，人们又不得不经历着一种特殊的“战斗”。这种“战斗”的交战双方是劳动力的拥有者——雇员和生产资料的所有者——雇主。战场就在集体谈判桌上。各方捍卫的是自己在生产过程中的利益。双方实力的较量最后表现为一纸法律文书——集体合同，或集体协议。

“集体谈判”的定义可以这样解释：工人职员代表（通常是工会代表）和单位行政部门或者雇主之间，为了规定双方可以接受的录用条件的条款而进行的谈判。谈判的结果是签订集体合同。讨论集体谈判问题，离不开谈判对手、谈判过程及谈判结果三项内容。因此，本书在介绍两个国家的情况时，都是首先对该国的集体谈判的双方对手——劳资双方作了一些必要的介绍。包括劳资双方的历史、组织分类、组织规模等。如果不了解这些基本情况，就难以讨论集体谈判的具体

问题。集体谈判，虽是西方工业国家中每天都要发生的一种普通的活动，却又是一种实实在在的“战斗”。说到战斗，人们马上会联想到刀光剑影、硝烟弥漫。其实，这种战斗不是通常意义上的战斗。劳资双方所进行的集体谈判是一种特殊形式的战斗。这种战斗的复杂程度、激烈程度有时也是登峰造极的。参加谈判的人员都是些训练有素、技巧娴熟的专门人才。他们在谈判的不同阶段有着不同的表情，采取着不同的策略。有时和颜悦色、有时横眉冷对；有时笑容可掬，有时剑拔弩张。在集体谈判中，为了向对方施加压力，劳资双方都有自己的王牌——罢工和关厂。所以，在本书中，必须介绍这两个国家的劳资双方在集体谈判中，是如何运用各自的王牌的。王牌运用得如何，往往可以决定谈判的胜负。

不论规模多大、历时多久、发生在何地的集体谈判，其最终结果都要签订集体合同。本书除了介绍两个国家集体合同的主要方面，还分别附了3个集体合同的实例。几百年来，工业国家中的工人阶级就是通过一个又一个、各种形式的集体合同的签定，逐渐求得了越来越多的利益保障。工资收入的不断提高，闲暇时间的不断增多，社会保险待遇的不断扩大；所有这些，都是

集体谈判的结果。

集体谈判这种形式不仅存在于资本主义国家，也存在于社会主义国家。集体合同是世界各国普遍采用的调整劳资关系的法律制度。在资本主义国家中，劳资双方的根本利益截然相反，斗争是很激烈的。在社会主义国家中，集体谈判有时是工会与单位行政部门之间订立集体合同的必经程序。但在全民所有制和集体所有制企业中，集体谈判双方之间的根本利益是一致的。如果本书有助于人们了解德国和美国的集体谈判制度，并对发展我国的集体合同制度起到一定的参考、借鉴作用，作者也就满足了。

最后，讲一下关于书中对德国的称谓。本书所谈的德国的情况是就西德的情况而言。当然，那些涉及到东、西德分裂之前的历史情况则是指整个德国了。本书中对西德的称谓有时用“联邦德国”，有时用“德国”。两德统一之后，德国内政部就德国称谓做了规定。法律上对西部的完整提法是：“1990年10月3日之前状态的德意志联邦共和国领土”或者是“不包括统一条约第三条所述领土的德意志联邦共和国领土”。谈到东部的历史时，仍可称呼“德意志民主共和国”或“民德”。对以前的东部提法是：“原德意志民主共和

国”或“原民德”。现在，对以前的东部，一般称为新建的联邦州。对于整个德国，可以称“德意志联邦共和国”，“1990年10月3日起领土状态的德意志联邦共和国”，简称“德国”或“德”。

石美遐

一九九二年十一月

目 录

前言	1
1. 谁都少不了它	1
——联邦德国工会的特点和地位	
2. 老大哥与小兄弟	7
——德国工会联合会及其产业工会	
3. 别小看他们	15
——联邦德国的其他工会组织	
4. 别忘了集体谈判的另一个对手	20
——联邦德国的雇主组织	
5. 集体谈判的 A、B、C	23
——德国集体谈判的基本情况	
6. 分两步走	26
——德国集体谈判的两个阶段	
7. 劳作的季节之后是累累果实	30
——德国集体谈判所取得的效果	
8. 历经磨难，终于堂堂正正地走出来	37
——德国集体合同的发展	

9. 这些条件苛刻吗?	42
——集体合同当事人的资格	
10. “情归何处”	46
——集体合同的内容	
11. 两个不能忽视的问题	51
——集体合同的效力和适用范围	
12. 一部针锋相对的斗争史	56
——联邦德国劳资冲突的变迁	
13. 工会手中的多种武器	64
——德国罢工的若干形式	
14. 谁还可以参加罢工	72
——特殊人员能否参加罢工及若干棘手问题	
15. “以眼还眼, 以牙还牙”	76
——封闭工厂	
16. 摆脱不了的困扰	82
——非罢工人员的待遇问题	
附录1 X—AG 公司Y 城市 工厂	
的弹性工作时间条例	90
——德国企业劳资协议实例之一	
附录2 关于在化工产业实行非全	
时工制度的协议	93
——德国集体合同实例之一	
17. 美国工会面面观	97

——美国集体谈判劳方介绍	
18. 工会社会中的一种“构件组合” …	106
——美国工会的结构及行政管理	
19. 工会的冤家 ……………	118
——美国集体谈判资方介绍	
20. 参加谈判的三个梯队 ……………	128
——美国工会进行集体谈判的形式	
21. 谈判中的一大技巧 ……………	132
——工会是如何提出要求的	
22. 资方在谈判中的表演 ……………	135
——雇主的谈判活动	
23. 从“漫天要价”到“摆事实” ……	138
——劳资双方是如何交锋的	
24. 逐渐扩大的战果 ……………	143
——美国集体谈判的范围	
25. 从分权到集权 ……………	147
——美国集体谈判的发展趋势	
26. 一种从美国社会脱胎出来的制度 …	149
——美国集体合同的特点	
27. “最壮观、最有效的手段” ……	156
——罢工	
28. 罢工不是唯一的一招 ……………	162
——工会其它的斗争手段	
29. 针尖对麦芒，不含糊 ……………	167

——美国雇主的报复手段

附录3	美国通用汽车公司与美国 联合汽车、航天设备和 农业机械工人国际工会 的集体合同实例.....	171
	(1974年5月5日)	

1. 谁都少不了它

——联邦德国工会的特点和地位

在西方国家中，集体谈判一开始，直至最后集体合同签订，劳资双方始终是对手，双方的立场是完全对立的。只是在不同的谈判阶段，斗争的方式不同罢了。要想系统了解联邦德国的集体谈判，就要首先了解德国集体谈判双方的基本情况。德国的工会不仅历史长，而且在人类历史上曾经对全世界产生过重大影响。为了抵挡工会的强大力量，德国的雇主也相应建立了一套组织，以便在集体谈判中与工会好好地较量。那么，联邦德国有哪些工会组织及雇主组织？双方组织的成员及组织机构又是怎样的呢？

一、给德国工会画像

19世纪20—30年代，德国就已开始成立第一批工会组织。1848年又产生了工会的联合组织。此后直到第二次世界大战前，德国的工会组织不

断发展。第二次世界大战希特勒统治时期，工会属非法组织被取缔。但在第二次世界大战结束之前，德国已有一些地区重新组织了工会。第二次世界大战之后，首先在英国占领区成立了“德国工会联合会”（以下简称德工联）。不久，美国、法国占领区也成立了工会组织。1946年2月，苏联占领区成立了自由德国工会联合会。1949年10月13日，美、英、法三个占领区的工会，在德国南部名城慕尼黑召开了第一次工会全国代表大会，正式成立了“德国工会联合会”。德国工会组织有如下两个特点：

第一，“混合工会原则”。在第二次世界大战前夕的德国魏玛时期^①，各个工会组织具有不同的思想体系。在第二次世界大战之后重建工会的过程中，工会活动家们研究了以往工会组织的历史情况，认为应当改变工会组织的分裂状况，建立起包括不同派别的统一工会组织。1949年建立的“德工联”虽然未将全国所有的工会组织都统一起来，但已拥有17个产业工会，9个州级工

① 魏玛是位于原东德地区的一个城市。魏玛时期是指第一次世界大战后1919年至1933年间的德意志共和国时期。魏玛时期最重要的法律是魏玛宪法。该法于1919年在魏玛召开的制宪会议上通过。