

日韩工会发展比较及启示

刘 文

[摘 要] 日韩两国工会组织的发展与其工业化的进程密切相关,两国已形成多层次的三方机构,形成了维护工人利益、亦使经营者受益的各种规则和制度,劳动关系发展也由冲突向合作推进。中国尚处于工业化中期阶段,三次产业构成仅相当于日本20世纪60年代、韩国20世纪80年代的水平,劳动关系的某些表现也与当时的日韩相似。借鉴日韩经验,构建适合中国国情的工会组织机制,应增强企业工会的独立性和影响力;维护非正规就业群体利益;设置经济与工会问题专门研究机构;探索与日韩工会的跨国合作与联合。

[关键词] 中国;日本;韩国;工会;劳动关系;工业化

[中图分类号] F243.1 [文献标识码] A doi: 10.3969/j.issn.1003-7411.2012.02.005

[文章编号] 1003-7411(2012)02-0035-(12)

[收稿日期] 2011-11-17

[基金项目] 国务院侨办课题“中日韩经济一体化与华侨华人经济互动研究”(GQBY2011018)

[作者简介] 刘文(1964-),女,山东泰安人,山东大学东北亚研究中心教授,博士生导师。(威海264209)

一、问题的提出

20世纪,工会组织被看做是一个工业社会所固有的特征,正如亨廷顿所指出的“所有先进国家都有大规模的组织良好的工人运动,所以,落后国家也想仿效。一个全国性的劳工联盟对于国家尊严来说,就如同军队、航空公司和外事机构一样,是不可或缺的”。^[1]德国工会界人士则从德国工会运动历史经验中总结出“没有工会,市场经济就不能正常运作”的精辟结论。德国、丹麦、瑞典等国家的工会组织,在战后六十多年中,通过集体谈判和民主参与,保护了劳工的经济、社会和政治利益,使工人分享了经济发展的“蛋糕”和社会进步的权益,呈现出劳资关系合作有序、社会和谐平稳的发展趋势。^[2]21世纪,工会已成为市场经济不可缺少的组成部分。

二战后崛起的日本,不仅其经济发展成就令人瞩目,而且作为保持其经济活力的重要因素——稳定的劳资关系也备受各国经营者的关注。企业工会和终身雇佣制、年功序列制一起被称为战后日本经济复苏并高速发展的三大支柱,其中企业工会在协调劳资关系方面发挥了重要作用。人们甚至认为,“在很大程度上,日本汽车企业打败北美,将北美和欧洲老牌车厂逼上绝境的丰田和本田,劳资关系是其中关键性的较量”。^[3]

韩国是东北亚地区经济发展水平仅次于日本的国家,用短短三十多年时间把一个贫穷落后的国家建设成一个中等发达的现代化国家。韩国一向以拥有“最强硬的工会”而著称,“强工运、强企业”促进了韩国经济的蹿升,成就了韩国“强国家”的梦想。^[4]

改革开放以来,中国的综合国力得到极大提高,2010年GDP总量提升至世界第二,工会会员达到2.39亿人,中华全国总工会成为世界上最大的工会,是国际工会联盟(ITUC)1.7亿人的1.41倍。^①“由于国际贸易、直接投资、劳动和资本的国际流动,以及技术的迅速发展,加剧了产品市场的竞争,劳动力市场,尤其是产业工人的竞争也随之加剧”。^[5]产业工人是各国工会组织构成的主体,劳联—产联的负责人布朗因此指出,“中国工会的作为,决定世界劳工运动的方向”。^[6]

作为东北亚区域经济中的三个核心国家,中日韩三国相互间的贸易和投资日趋活跃,三国人力资源的流动也日益频繁。日韩在华企业面临着跨国公司劳动关系构建问题。“日本和韩国都是中国外资的主要来源地,在中国设立企业的总数接近10万家,累计投资金额超过1200亿美元”;^[7]中国的外派人员面临着劳动权益的保护问题:日本和韩国也是中国劳务输出的主要国家。2009年,在日本工作的外国雇员总数达56万人,其中,中国雇员将近25万,占外国雇员总数的44.3%。^[8]在韩国的中国劳务人员为325634人,广泛分布于制造业、建筑业、交通运输业、农林牧渔业等多个行业;^[9]随着三国间直接投资的逐年增加,三国的跨国公司不断发展壮大。但是,由于三国在雇员和工会、雇主和雇主组织、政府方面的组织和规则不同,同时,在社会经济环境、法律制度环境、技术环境、政策环境和思想文化环境等方面也存在巨大差异,致使这些企业的跨国经营出现了“水土不服”的问题。

目前,在中国劳动关系研究中,更多关注西方主流劳动关系理论和经验,但是,由于我国与西方国家在历史、经济、政治和社会文化背景(社会化分工体系与劳动者技能特性、工人阶级组建政党参与国家政治决策、劳资对立的传统、法律契约社会和基督教伦理的影响)等方面迥异,使得其研究结论因缺乏现实的基础而难以适用。^[10]日韩和中国的社会制度及工会性质也不相同,但是,作为地域相邻、文化渊源相通的三个国家,日韩两国在其工业化进程中,劳资关系方面出现的问题、形成机理与中国有诸多相似之处。因此,在工会组织结构构建和解决劳资纠纷等方面有许多经验可以借鉴。本文对日韩两国的工会发展进行比较分析,试图从中找出对中国的借鉴之处。

二、日本工会的发展与合作型劳资关系的建立

(一) 日本工会的起源与发展

1. 二战前的日本工会。日本工会的起源始于甲午战争后。1897年7月,由美国回到日本的劳工问题研究者高野房太郎等人主持成立了以推动真正工会组织为目标的“劳动组合期成会”。^[11]在同是旅美归来的日本共产党的创始人之一片山潜等人的努力下,同年12月成立了“铁工工会”、“日本铁路矫正会”、“印刷工人工会”等代表性的工会,并在全国迅速发展。这些工会的共同特点是基于劳资协调的理念,努力改善工会会员的劳动和生活条件,从而提高工人的生活品质和社会地位。“至1899年,铁工工会会员人数已达5700余人,各地设有40多个支部,印刷工人工会也拥有2000名会员”。^[12]片山潜还主编并发行了工会的机关刊物《劳动世界》,宣传“劳动神圣,团结就是力量”的思想,作为日本历史上第一份工人刊物,《劳动世界》在日本工人运动史上发挥了重要的作用。

1898年2月,爆发了在日本工运史上具有划时代意义的日本铁路公司大罢工。由于当时日本工人思想上尚不成熟,资方和政府对于工会压制政策和怀柔策略并用,工会组织者所追求的运动方式与甲午战争后日本产业社会的现实、劳资关系的状况不相适应等诸多因素影响下,这种工会快速发展的局面很快便结束了。随后,日俄战争、第一次世界大战,1920年的经济危机,1940年的金融危机,都给日本劳资关系带来很大的转机,但直到第二次世界大战结束之前,日本劳资关系所体现出的特征仍然是:“封建家族主义经营秩序占据重要地位,没有建立自由合同雇佣制度;工人的团结权和争议权未被承

^① 国际工会联盟(ITUC)(<http://www.ituc-csi.org>)在175个国家和地区拥有1.7亿名工会会员,并拥有312个全国性关联机构。

认,劳资纠纷被作为治安对策予以解决;工会组织非法化,劳工运动被取缔”。^[13]这些特征也是日本当时推行军国主义对外侵略扩张路线的基本前提。劳动组织的民主化进程直到战后美国对日占领时期实施根除军国主义和民主化政策时才得以开始,“但真正在其中起作用的却是当时劳动者按照国家许可的程序集体向经营方施加的压力”。^[14]

2. 二战后的日本工会。二次大战中,日本经济遭到重创,工人的权益受损,处境艰难。为改善自己的工作条件和收入水平,战后许多工人纷纷加入工会组织。驻日美军推动和支持日本“自由”、“民主”的工会组织和劳工运动的发展,由此,工会组织和工人运动迅速发展起来。“1945年12月,日本拥有工会会员38万人,第二年便增到375万人,半年之间激增9倍。工人的组织率也迅速提高,1945年末,日本工人的组织率仅有3.2%,1946年4月上升到40%,1948年末又增至55.8%”。^[15]二村一夫把战后日本工会的发展分为“五个时期”,各个时期中,劳资双方和劳动者内部的权力平衡决定和影响着工会组织结构的形式。

表1 二战后日本工会组织发展的五个时期

时间	工会组织形式	标志
1946~1949	“全日本产业别工会会议”和“总同盟”同时并存	产别会议(1946.8.19)、总同盟(1946.8.1)
1950~1963	“日本工会总同盟”(简称“总同盟”)鼎盛时期	总同盟重组(1951.6)
1964~1974	“劳动四团体”时期,包括“总评”、“同盟”、“新产业”和“中立劳联”	统一促进恳(1970.3)、统一劳组恳(1974.12)
1975~1988	“劳动战线统一运动”	政推会议(1976.10.7)
1989~至今	“总评”被“连合”合并,日本工会的中央组织完全合流	连合(1989.11.21)

资料来源:根据(日)河西宏佑,罗斯·摩尔,日本劳动社会学[M],华东师范大学出版社;郑杰,战后日本工会的发展历程[J],现代经济信息,2009(11):318.等文献整理。

亚洲金融危机以来,日本经济不景气,就业环境恶化,“劳动形式的多样化和就业结构的变革,给工会的组织建设带来了新问题”:^[16]就业产业结构发生变化,第一产业就业比重下降,第三产业就业比重上升(见表2),第三产业的企业特点和工作性质使工人之间联系松散,工会组织难以发展;各种非正规就业形式人数增长,非正规就业群体的劳动形态零散,收入水平比较低,他们加入工会组织比较困难。随着“雇佣女性化”趋势,女性的就业方式以非正规就业为主,^[17]她们更难加入工会组织;过去以正规就业职工为主要对象的工会工作发生了变化,不断扩大的工作职位选择,使工人能找到个人升迁的许多途径,认为工资收入的增加是个人努力的结果,与工会的谈判关系不大;高速增长长期成长起来的新一代劳动力,价值观发生了变化,出现了“个人生活主义”倾向,对工会组织缺乏兴趣。诸多原因使工会的组织率逐年下降,1975年以前,日本的工会组织率维持在35%左右达20年之久,2010年则下降到18.5%(见表3)。

表2 日本三次产业就业结构比较 单位:%

年份	1966	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010
第一产业	22.2	17.4	12.7	10.4	8.8	7.2	5.7	5.0	4.4	4.2	4.2	4.2
第二产业	32.2	35.7	35.9	35.3	34.9	34.1	33.6	31.2	27.5	26.9	25.9	25.3
第三产业	44.7	46.2	50.1	53.9	56.3	58.2	60.2	63.2	67.5	68.9	69.9	70.6

资料来源:日本统计厅,http://www.stat.go.jp。

(二) 由对抗到合作型的劳动关系

二战后,劳资双方权力平衡的变化影响着日本工人的职业生活。1945~1949年,战败后的日本,劳资纠纷的焦点围绕反对解雇、提高工资、保护产业、维护民主权利等进行,工人所采取的手段主要是罢工和怠工。1955年,经济和政治稳定发展的形势,使日本劳资关系的发展呈现新的特征,工人运动也呈现平稳发展的态势。由于生活水平的提高和劳动条件的改善,使劳资双方对经济斗争的观念和态

度发生变化,经济斗争成为长期化的斗争目标,以提高工资为主要目标的“各产业的统一斗争·春斗”路线,成为日本经济高速发展中工会集体谈判的惯例,并一直传承下来。而冲突型的劳资纠纷则大大减少,工会斗争目标逐步由政治领域转向经济领域。经过多年发展,日本工会已成为以高效率、高工资、保障合作为基本特征的劳资关系的基础。

表3 1995~2010年间日本工会组织情况

年份	雇员数(千人)	工会会员人数(千人)	工会组织率(%)
1995	52 630	12 614	23.9
1999	53 310	11 825	22.2
2000	53 560	11 539	21.5
2001	53 690	11 212	20.9
2002	53 310	10 801	20.3
2003	53 350	10 531	19.7
2004	53 550	10 309	19.3
2005	53 930	10 138	18.8
2006	54 720	10 041	18.3
2007	55 230	10 080	18.3
2008	55 240	10 065	18.2
2010	54 345	10 054	18.5

资料来源:日本统计厅 <http://www.stat.go.jp>。

1. “企业工会”有效缓解了劳资矛盾。20世纪50年代中期,“企业工会”作为日本工会的基本形式得到确立。由于工业化起步虽晚但进展快速,社会化分工和职业技能形成体系落后,以及在终身雇佣体系下企业内部相对封闭的劳动力市场等原因,日本没有形成类似欧美国家按产业部门和职业系统组织起来的产业工会和集体谈判,而是形成了更适合日本传统文化和心理特征的“企业工会”与长期雇佣、年功序列、内部教育培训、职能资格制度等,最终构成了企业内稳定的劳动关系结构与运行机制,劳动争议数量和参加人员都呈递减趋势(见表4)。

通过缓解劳资矛盾,促进员工与企业的交流和合作,推进企业实行家族式的经营管理,创造了一大批蓝领中产阶层,为实现劳动关系从对立、冲突,向着对话、合作逐步推进做出了贡献,对提高日本企业的劳动生产率、产品质量和国际竞争力发挥了重要作用。

在西方发达国家,工会对劳动生产率的作用一直是一个有争议的论题。一种观点认为,由于工会会员的流动率较低(Freeman & Medoff, 1984^[18])、对企业管理的民主参与(Michael Schuster, 1983^[19])提高了劳动生产率。相反的观点则认为,工会要求的高工资损害了劳动生产率。日本学者 Masayuki Morikawa(2010)研究了日本企业工会与生产率、赢利、工资和就业等企业绩效之间的关系。他使用1998~2004年之间包括大型企业、中小企业以及制造部门和非制造部门共4000家企业的调查数据进行了实证分析。结果表明,工会对企业生产率具有显著的正效应,工会的工资效应也是正的,其数值比对生产率的效应略大一些。为了提高生产率,管理者与工会的紧密合作是必要的。^[20]日本企业工会在高速增长时代积极参与生产率运动,为提高生产率与管理方密切合作,为增强制造产业国际竞争力,促进日本经济增长做出了贡献。即使在今天,“日本企业工会依然有效地起着促进生产率的作用”。^[21]

2. 三方协调原则在工会的高层参与中发挥着重要作用。在多层次的三方机构框架下,日本工会获得了通过审议会等途径参与制订法律法规的权利,包括:参与制定劳动法规过程中的三方审议会,从地方一级到全国一级的审议会,都是由工会、雇主和中立方(有社会声望和学术地位的大学教授、新闻界人士、法律工作者)三方组成,三方人数在审议会中是对等的,三方对每项劳动法规的制定都可表达自己的意见,如果劳资双方意见有分歧,则由中立方调解和斡旋,议案达成一致后提交劳动省,进而提交

国会讨论,决定劳动法规是否可以出台;参与政府部门制定各项政策的审议会,总理府和政府各专业部门在其政策制定中都极其重视工会组织的意见,“总理府的社会保障制度审议会、经济企划厅的经济审议会、通产省的产业结构审议会等,甚至决定日本政府的机构设置和职能的中央行政改革会议也请工会领导人参加”;^[22]参与由政府召集的产业劳动恳谈会,这是日本从德国学习来的做法。自下至上,都、道、府、县至中央一级,每年都召开4~5次产业劳动恳谈会,恳谈会由劳、资、政及中立方四方组成,讨论劳动政策和生产中的各种问题。每次恳谈会都有一名政府高级领导人参加。通过恳谈会,工会和雇主能够就产业政策和劳动政策的贯彻执行情况及时进行沟通,工会则可以通过这种形式及时向政府和雇主反映工人的意见和建议。^[23]

表4 1970~2008年间日本劳动争议情况 单位:千人

年份	总争议		争议行为									
	件数	参加人员	件数	参加人员	半天以上的罢工		工作场所闭锁		不满半天的罢工		怠工	
					件数	参加人员	件数	参加人员	件数	参加人员	件数	参加人员
1970	4 551	9 137	3 783	2 357	2 256	1 720	32	4.4	2 356	1 294	101	34
1975	8 435	10 261	7 574	4 614	3 385	2 731	25	2.9	5 475	2 449	55	11
1980	4 376	5 456	3 737	1 768	1 128	563	10	0.2	3 038	1 356	37	12
1985	4 826	3 249	4 230	1 355	625	123	3	0.2	3 834	1 267	7	2.3
1990	2 071	2 026	1 698	699	283	84	2	0.0	1 533	638	7	0.5
1995	1 200	1 207	685	222	208	38	1	0.0	549	193	7	1.6
1996	1 240	1 183	695	178	189	23	4	0.0	568	159	4	0.1
1997	1 334	1 296	782	213	178	47	2	0.1	655	169	4	0.9
1998	1 164	1 186	526	165	145	26	4	0.1	441	142	3	0.2
1999	1 102	1 134	419	106	152	26	3	0.0	301	83	2	0.0
2000	958	1 117	305	85	117	15	1	0.0	216	71	2	0.0
2001	884	072	246	75	89	12	2	0.0	176	65	-	-
2002	1 002	1 005	304	66	74	7.0	-	-	253	60	-	-
2003	872	1 153	174	43	47	4.4	-	-	145	39	-	-
2004	737	710	173	55	51	7.0	1	0.0	142	50	-	-
2005	708	646	129	27	50	4.1	-	-	99	24	-	-
2006	662	627	111	39	46	5.8	-	-	82	35	-	-
2007	636	613	156	54	54	21	-	-	118	34	-	-
2008	657	177	112	49	52	8.3	-	-	80	42	-	-

注:“-”原报告中无记录。

资料来源:日本厚生劳动省,劳动争议统计调查年报 <http://www.stat.go.jp/data/nenkan/zuhyou/y1645000.xls>。

三、韩国工会的发展与和谐劳动关系的构建

(一) 韩国工会的发展历程

1. 1910~1989年的韩国工会。韩国工人运动是从日本殖民统治的晚期(1910~1945)开始的。日本在亚洲的军事需要推进了其在朝鲜半岛的工业建设,韩国工厂工人数量增加,20年代,韩国工人与日本人和管理者之间的冲突不断出现,不仅进行经济斗争,也反抗日本的殖民统治,殖民政府对其进行了大力镇压。1945年8月,韩国从日本殖民统治下光复。1945~1960年间,自左翼工会、右翼工会建立开始,警察、右翼工会、美军与左翼工会之间冲突激烈,至韩国劳工运动的第一个时期结束(见表5)。1961年5月,通过军事政变上台的朴正熙政权限制劳工组织,采取低劳动成本和低利率政策,为外向型工业化创造条件,因此,“从某种意义上说,朴正熙时代是资本家的天堂”。^{[24][40]}

表5 韩国工会组织发展阶段与特征

时间	工会组织形式	特征
1945 ~ 1947	韩国劳动组合全国评议会——左翼工会形成	1945年8月至1947年3月间,发生2388次劳工示威,有60万人参加
	大韩独立促成劳动总联盟——美军支持下的右翼工会形成	1947年1月铁路大罢工,左右翼劳工团体发生血腥对抗,部分左翼劳工领袖被杀害,韩国劳工运动的第一个时期结束
1948 ~ 1960	一些与大韩劳总对立的独立劳工领袖创立全国劳动组合协议会“全劳协”(1959)	韩国第一共和国建立之后的12年,是其劳工运动的最低点
	大韩劳总与全劳协合并成立韩国劳动组合总联盟(1960)	
1961 ~ 1986	企业工会与教会组织和持不同政见的知识分子联系并得到支持	军人政权压制劳工运动
1987 ~ 1989	韩国总工会和民主工总成立(1987)	“六月抗争”推翻军人统治,1987年劳资纠纷达3749起,为历史最高
1990 ~ 1996	全国劳动组合协议会“全劳协”成立(1990)	韩国政府重新对劳动关系采取干预主义政策
	韩国工会代表会议“全劳代”成立(1995)	
1997 以来	全国性产业工会成立	“企业工会”向“产业工会”转变

数据来源:1964~1997年的数据来源于(韩)具海根(Hagen Koo).《韩国工人——阶级形成的文化与政治》[M].梁光严,张静译.社会科学文献出版社,2004:199-200;2004~2010年的数据来源于2010年雇佣劳动蓝皮书[M/OL].韩国劳动部数据库,http://www.koilaf.org,Recent labor economic trend.

工业化的快速发展伴随工人队伍的扩张与空间集中,以及农村劳动力的大规模迁移。“布局紧凑的工人阶级社区在大多数国家社会中都为工人阶级斗争提供了重要的资源,无论西方和东方都是如此”。^{[24][22]}朴正熙之后,全斗焕、卢泰愚、金泳三等持续近三十年的军人政权长期推行压制劳工运动的政策,劳资关系紧张,大规模的劳工风潮和罢工持续不断。教会组织在20世纪70年代的民主工会运动,尤其是女工运动中发挥了重要作用;80年代的劳动争议则是学生出身的工人参与劳工运动的结果。长期积累的劳资矛盾在1987年大爆发,民主化运动“六月抗争”促使韩国由军事法西斯政体向民主政治转变,军人执政结束,工会民主化运动高潮再现。

韩国工会组织的抗争促使资方和政府改变了对工人的态度。韩国政府减少了干预,企业也对工人的要求做出了让步,一些大型工厂工人的工资提高了20%以上。此时工会组织数量和工会会员人数都在增加(见表5)。韩国总工会和民主工总成为韩国两个最大的工会组织,“韩国总工会和民主工总建立的过程也是韩国工人抗争统治集团的物质压制和精神压制的过程”。^[25]

2. 1990 以来的韩国工会。进入1990年之后,韩国经济快速增长的趋势转缓,政府对劳动关系重新采取干预主义政策,制定了新劳动法,赋予雇主更大的权利。1997年1月,韩国工人为抗议新劳动法而举行全国性大规模罢工,有300万名工人参与,使汽车、造船和其他主要行业停产,中断了新闻电视的播送和医院病房及地铁的服务。在政府不得不同意修改新劳动法的情况下,罢工才宣布结束。该年的金融危机,对韩国经济造成巨大冲击,国际货币基金组织紧急救助的条件是对韩国经济结构的调整,这使得韩国工人成为各方关注的焦点,因为这种经济结构调整政策不可避免地影响到工人的就业规模和就业形式,韩国政府推进了劳、资、政三方的对话与合作,开始为构建和谐稳定的劳资关系创造条件。“企业工会”向“产业工会”的转变成为一个转折点,劳动关系由此得到改善。由于危机使劳动力市场发生改变,一系列减员、裁员和分包措施——使工会在与资方的集体谈判中处于不利地位,损失巨大,损失的东西是企业工会多年来在与资方的争斗中赢得的,包括就业、保障、工资以及工作条件改善等收获。工会会员也一批批被迫丢掉正规的工作,转而从事“非正规就业”,却没有能力做出任何形式的抵

抗。“以企业为基础的工会主义体制的局限性全面而又突然的暴露,刺激了工会领导和工会会员”。1997年,从企业工会向多企业工会和全国性工会的组织结构转变相当成功。“1996年,只有6万人(占全部工会会员的5.5%)是多企业工会的会员;2006年,大约90万工人变成了50多家全国性产业工会的会员”。在建立地区性总工会以及“职业工会”方面也进展颇快。“工会的组织结构转变发生在银行、五金、医院、媒体、金融业、研究服务、建筑业、城市公用事业、教师、公务员、公共部门等行业”。^[26]

表6 1963~2008年间韩国工会组织情况 单位:%

年份	雇员数(千人)	工会会员人数(千人)	工会组织率(%)
1963	1 349	274	9.4
1986	6 683	1 036	12.3
1987	7 439	1 267	13.8
1997	10 992	1 484	11.2
1999	12 663	1 481	11.7
2000	13 360	1 527	11.4
2001	13 659	1 569	11.5
2002	14 181	1 538	10.8
2003	14 402	1 550	10.8
2004	14 894	1 537	10.3
2005	15 185	1 506	9.9
2006	15 551	1 559	10.0
2007	15 970	1 688	10.6
2008	16 206	1 666	10.3

资料来源:1964~1997年的数据来源于(韩)具海根(Hagen Koo).韩国工人——阶级形成的文化与政治[M].梁光严,张静译.社会科学文献出版社,2004:199-200;2004~2010年的数据来源于2010年雇佣劳动蓝皮书[M/OL].韩国劳动部数据库,http://www.koilaf.org,Recent labor economic trend.

1997年以来,韩国工会组织率也呈下降趋势(见表6),其原因和日本的情况相似(表7),产业就业结构的改变起了很大作用,尤其是国际货币基金组织对韩国救助要求实施的结构调整政策,导致1998年后韩国非正规就业工人剧增,加大了组织工作的难度。^[27]

表7 1966~2010年间韩国三次产业就业结构比较 单位:%

年份	1966	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010
第一产业	57.8	50.4	45.7	34.0	24.9	17.9	11.8	10.6	7.9	7.2	7.0	6.6
第二产业	10.8	14.3	19.1	22.5	30.8	35.4	33.4	28.1	26.4	25.0	24.1	24.7
第三产业	31.4	35.3	35.2	43.5	44.3	46.7	54.8	61.3	65.4	67.6	68.5	68.5

资料来源:韩国统计厅,http://kostat.go.kr.

(二) 劳动关系由对抗趋和谐,工会向政治领域渗透

韩国工会的斗争目标是由经济领域向政治领域逐渐推进的。20世纪70年代和80年代,工资由雇主单方面确定,劳工斗争的主要目标是过长的工时和非人的工作条件,这个时期,韩国工人视10~12小时工作日为正常,愿意在获得小额加班费的情况下工作15~18小时;90年代,工资通过劳资之间的谈判决定,劳工斗争的重点是保护工作稳定性和增强劳工的组织力量,一些大公司的蓝领工人视8小时工作日为正常工作日,只有在加班工资令其满意的时候才会加班;21世纪,工会努力在政治领域增强影响力和号召力。

1. 集体协商成效显著,争议解决日益专业化。日本的“春斗”于20世纪80年代传入韩国,韩国虽然现在每年也有“春斗”,但其影响不如日本。近年来,随着韩国工资集体协商制度的不断完善和产业工会的发展,工人工资增长的协议完成率提高(见表8),2008年工资集体协商的进步比率是最高的,该年的金融危机成为促使劳、资、政三方形成通过集体协商解决劳资问题良好氛围的契机。工资集体协

商制度切实维护了韩国工人的利益,使韩国工人工资相对高于其他国家(地区)的水平,从表9可以看出,2005~2008年,韩国制造业工人的工资都高于中国香港特区和新加坡,2007~2008年则超过了日本。

表8 韩国工资集体协商完成率情况 单位:%

年份	2004	2005	2006	2007	2008	2009.6
同意工资增长的比率	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9	1.4
进步比率	93.3	90.7	85.7	76.5	84.0	36.1

注:每一年的增长率以12月份的数据为计算标准,工资增长率的计算是基于6781个有100以上雇员的工厂的平均月工资。
数据来源:韩国劳动部 www.koilaf.org, Recent labor economic trend。

表9 制造业雇员平均工资的国别(地区)比较 单位:美元

国家/地区	韩国	中国	日本	中国香港特区	新加坡
1990	460.26	20.87	2742.94	729.30	758.73
1997	1033.24	59.74	2237.86	1240.91	1352.50
2000	1247.73	88.10	2283.84	1251.93	1651.25
2001	1292.53	98.41	2318.12	--	--
2002	1446.79	110.77	2309.55	1532.32	1715.43
2003	1677.36	125.80	2458.58	1475.89	1873.20
2004	1910.64	141.29	2727.00	1481.00	1961.26
2005	2325.02	158.65	2800.95	1493.78	2129.68
2006	2549.13	185.44	2561.58	1544.56	2170.22
2007	2989.88	222.03	2511.82	1527.99	2444.30
2008	2938.44	272.78	2569.90	1522.23	2724.20

资料来源:国际劳工组织.劳工统计年鉴(1997~2008) [Z/OL].联合国ILO数据库 http://data.un.org。

在多年劳工运动的基础上,韩国积累了处理劳动关系的经验,建立了一系列解决劳动纠纷和处理罢工的制度和措施,罢工频率逐年下降,2010年罢工案件只有86起,这是自1964年以来最少的一年(除1997年外,见表11)。罢工次数和损失的工作天数都在减少,同时,非法罢工数也不断减少,显然韩国劳动关系已经由对立、无序向协商、合作、法制化过渡。

表10 韩国按罢工原因划分的罢工频率 单位:例

分类	2004	2005	2006	2007	2008	2009
工资协商	56	36	26	24	22	27
集体谈判	37	42	19	21	13	17
工资集体谈判	349	194	78	57	59	67
其他	20	15	15	13	14	10
总数	462	287	138	115	108	121

数据来源:韩国劳动部数据库 http://www.koilaf.org, Labor trend report of regional labor administration。

2. 对政治利益的诉求。在维护劳工经济权益的过程中,韩国工会亦不断地在政治化发展中,“韩国工会逐渐转变为具有政治诉求的政治组织”。工会活动不局限于经济方面,还积极参与政治活动,通过支持工人运动出身的候选人参选,参与设立劳动者政党,与朝鲜职业总同盟中央委员会(相当于总工会)联合,反对韩美联合军演等,努力在政治领域增强影响力和号召力。2004年,宣称自己是劳工和下层代表的民主劳动党在选举中进军国会,“能够更加直接地表达劳工阶层的声音,对于缓解社会冲突有明显的积极意义”。^[28]

3. 强工会与民族主义。工会在维护韩国工人利益的同时,也给韩国企业和外国投资者带来许多困扰。韩国工会的“强”不仅体现在劳资斗争中,还表现在参与管理过程中的多种方式上,经常采用罢工、封锁工厂、驱逐管理层等手段。因此,资方和管理层不得不高度重视工会的存在,公司重大事务必

须与其协商。韩国的劳工运动经常与强烈的民族自尊心和爱国心融合一起,做出维护集体利益和国家利益的极端行为,致使外商投资企业的劳资纠纷比韩国企业高得多。2001年,韩国舆论把美国通用汽车收购韩国大宇指责为“美国企业染指韩国核心产业”,大宇公司的工人在街头点燃印有通用汽车公司品牌名称的纸盒抗议通用汽车公司收购。2004年11月,工会因花旗银行收购韩美银行举行罢工,提出一系列条件,并开展了“禁用英语”运动,劳资矛盾急剧恶化。2004年10月,中国上汽公司收购韩国第四大汽车公司双龙,因工会不断的罢工、抗议使并购后的双龙经营面临困境,“工会问题让上汽集团感受到了比营运公司本身更大的挑战”。2009年双龙申请破产,终致上汽—双龙“双输”结局。^[29]韩国《朝鲜日报》就曾发出这样的抱怨“工会、朝核问题和财阀是韩国经济的三大绊脚石”。^[30]

表 11 韩国罢工发生率和损失的工作天数 单位:例;天

年份	罢工数	非法罢工数	损失的工作天数
1964	126	-	-
1980	407	-	-
1987	3749	-	-
1997	78	-	-
2004	462	58	1 198 779
2005	287	16	847 697
2006	138 [253]	24	1 200 267
2007	115 [212]	17	536 285
2008	108 [130]	17	809 402
2009	121 [175]	11	626 921
2010	86	9	511 000

注:“-”表示没有该项数据;截至2005年,罢工数是基于工作场所统计的,从2006年开始,按国际劳工组织的标准和韩国劳动协会改善罢工数据的研究基于谈判协商统计,2006~2009年中括号中的数据是按照2005年的统计方法计算得出的。

数据来源:1964~1997年的数据来源于(韩)具海根(Hagen Koo).《韩国工人——阶级形成的文化与政治》[M].梁光严,张静译.社会科学文献出版社,2004:199-200;2004~2010年的数据来源于2010年雇佣劳动蓝皮书[M/OL].韩国劳动部数据库,http://www.koilaf.org,Recent labor economic trend.

四、比较与启示

(一) 日韩两国工会发展比较

1. 日韩两国工会分别产生于19世纪末和20世纪初,多种因素对两国工会的发展发挥了作用。战后日本劳资关系和劳动立法的基本框架,是在世界政治格局转变,美苏冷战深化,美国对日占领政策由惩罚向扶植逆转过程中,由美国占领当局推动,日本劳、资、政三方共同作用下逐步形成和完善的。日本企业工会则是“和魂洋才”^①的典型体现,是在吸收西方发达国家工会先进成分的基础上,坚持日本传统文化,适应日本国民心理而组成的劳动者组织。相对于西方国家,日本工会斗争的策略性、非对抗性更强。韩国出口导向型发展战略加速了农村劳动力向城市地区的流动和集中,形成了从人口特征、社会背景和技能水平等方面具有高度同质性的韩国工人队伍,工人运动与由学生、知识分子、教会领袖和持政治异议政治家领导的争取民主政治的运动形成密切联系,促进了工会的建立和发展。亚洲金融危机则促使其企业工会向产业工会转变。韩国工会深受“身土不二”文化的影响,^②在组织与企业,尤

① “和魂洋才”是日本明治维新时期中的一个思想,由思想家福泽谕吉提出。“和魂”指大和民族的精神,而“洋才”指西洋的科技和文化。“和魂洋才”的宗旨在于鼓励日本国民学习西方文化和科学技术并为其所用,同时也要求国民坚持日本的传统道德和民族精神。

② “身土不二”原是韩国“韩国农协”20世纪60年代提出的一个口号,目的是号召国民消费本国的农产品,意为“韩国土地上生产的东西最适合韩国人的体质”,韩国人应该吃韩国土地上生产出来的农产品。“身土不二”已延伸为韩国民族精神的一种体现,寓意韩国人在自己的祖国和民族所在地绝对不能做出有损国家和民族利益或是伤害民族感情的事情。

其是与在韩国的外国企业相对抗的时候,韩国工人也表现出更强的斗争性。

2. 两国工会组织规模的发展与其工业化的进程密切相关。“从历史观的角度看,工会基本上是工业化的结果,因为工业化使工人沦为从属地位,自己无法控制收入、工作环境和安全,完全有利于雇主。所以,为了保护和提高自身收益,产生了工会与雇主的集体谈判”。^[31]工业化的早期阶段,日韩两国都有大量廉价、高素质劳动力的供给,劳工组织却发展薄弱,从而使两国在世界经济体系中具有低劳动力成本的比较优势。工业化中期,两国经济的快速发展伴随着劳动关系问题的积累,由于收入分配差距拉大,阶级矛盾、社会矛盾日渐累积,致使这一时期劳资冲突数量大、范围广、影响大。工业化的后期阶段,随着经济发展和社会保障体系的健全,广大民众分享了经济增长的福利,劳动关系渐趋和谐。两国工会先后经历了规模扩大、组织率提高、劳工运动剧烈的阶段。随着产业结构由劳动密集型向知识密集型转变,就业构成改变,两国工会组织率都有所下降。

3. 日本工会斗争目标是由政治领域逐渐转向经济领域的,而韩国工会斗争目标则是由经济领域逐渐向政治领域渗透。两国劳动关系的总体发展趋势都是从对抗、冲突、无序状态,向对话、合作、法制化推进的。两国劳工运动的历史表明,合作和谐的劳资关系是推动经济发展的重要因素。

(二) 对中国的启示

1914年上海海员成立的“炎益社”和1916年上海商务印书社组织成立的“集成同志社”是我国工会组织的萌芽,1920年11月21日成立的上海机器工会被视为现代意义上的工会。^[32]1921年8月11日,中国共产党在上海建立了领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部,先后于1922年5月、1925年5月,在广州组织召开了第一次和第二次全国劳动大会,并正式建立了中华全国总工会。^[33]中华全国总工会成立初期举行了多次轰轰烈烈的罢工,继而在抗日战争、解放战争中都发挥了重要作用。新中国成立后,工会经历了计划经济时期和市场经济时期。改革开放以来中国工会不断发展壮大,工会基层组织数量和会员数量快速增长,中华全国总工会目前已成为世界上最大的工会。

韩国和日本都已发展到工业化的后期阶段。中国尚处于工业化中期阶段,三次产业构成相当于日本20世纪60年代、韩国20世纪80年代的水平,劳动关系的某些表现也与当时的日韩相似:劳资矛盾日渐凸显,劳动争议案件数量不断攀升,局部地区劳资纠纷尖锐化,集体劳动争议、集体停工事件频繁爆发。据估计,“过去的十多年里,劳资争议每年以30%左右的速度增长,远远快于GDP增速”,^①这给经济的发展和社会的和谐带来极大隐患。如何推动中国劳动关系的转型,是中国劳动关系制度建设面临的最突出的任务。^[34]日韩两国的经验也表明,工会组织结构的推进对劳资关系由冲突、对立到有序、合作的发展过程至关重要。学习日韩经验,构建适合中国国情的工会组织机制以促进劳资关系协调,培养劳资双方的平衡能力,是目前我们需要更多关注和研究的问题。

1. 发展中国特色的工会组织结构。与日韩相似,中国急速发展的工业化进程起步也晚,亦未形成类似西方发达国家按产业部门和职业系统组织起来的产业工会和集体谈判。与日韩不同,工业化的快速发展并没有导致中国产业工人队伍的缩小,反而是在持续扩大之中。社会主义市场经济的建立促进了劳动力市场的形成和雇佣劳动关系的确立,劳动关系发生了深刻变化,对现有的工会组织结构和职能定位提出了新要求,工会面临更为复杂的利益关系协调局面。因此,发展中国特色的工会组织,需针对不同类型的企业和多元化的就业形式,构建不同类型的企业内工会组织结构,使其真正成为平衡劳动关系双方实力、保持和谐劳动关系不可替代的重要力量。

2. 提高企业工会的独立性和执行力。由于目前我国缺乏保障工会独立性的制度设计,工会很难实现维护权、监督权和参与权,导致工会在处理劳动关系冲突中的执行力不尽如人意。日本以企业为主

^① 中国人民大学劳动关系研究所所长常凯认为,这还只是由劳动部门提供的、本部门受理的统计数据,如果算上大量没有被受理的劳资争议,数量将会更加惊人。参见田磊. 工潮推动劳工政策转型[J]. 大视野, 2010 (7): 21-22.

的集体谈判,能够切实保护劳动者的合法权益,并维持劳动关系的稳定。日韩不仅在法律上规定雇主承担劳资谈判义务,而且设有相应监督机构和相应的监督官员,明确规定雇主不得拒绝工会的劳资谈判请求,否则将被视为违反《工会法》、《劳动关系调整法》等有关保护集体劳资谈判权的条款。

3. 维护中小企业和非正规就业群体的利益。日本总评成立了全国和地方的一般工会(相当于行业工会),维护中小企业职工的利益。韩国由企业工会向产业工会转换的目标即希望最大限度地保护工人特别是非正式员工的利益。近年来,随着产业就业结构的调整,我国第三产业的劳动就业比重逐步提高,非正规就业人数日渐增加。非正规就业方式扩大了就业机会,却不利于稳定的劳动关系的形成,也不利于劳动力质量的提高和社会生产力的进步。因此,我国工会也应将工作重点逐步转向第三产业和非正规就业职工。对雇佣大量非正规就业职工的中小企业,国家既要利用税收、融资、人才等政策扶持其发展,也要监督其对工人劳动状况和生活条件的维护情况,实现经营者收益和工人利益的均衡发展。

4. 设置经济与工会问题专门研究机构。只有在研究和把握国内外宏观经济形势、劳工政策及产业政策的基础上,工会才能更好地制定出自己的工作方针,提出参与和指导性意见。为保证工会参与的质量和效果,日韩两国工会都十分重视与高校和社会上的科研机构广泛合作,共同研究一些课题。1997年成立的韩国国际协力院由劳方、资方、政府及学界代表共同参与运营,对有关工会重大问题的政策理论进行联合研究;1987年,日本工会成立“联合综合生活开发研究所”,围绕工会斗争的政策、待遇制度的诉求以及国内外经济、社会、产业和劳动问题等进行广泛而深入的调查研究,其研究成果的社会影响较大,不但被工会决策重视而采纳,而且也经常能引起国内外政府和媒体的关注及转载。

5. 探索与日韩工会的跨国合作与联合。2012年中日韩自由贸易区的构建将使三国经济依存度越来越高。与三国经济合作进程相适应,中国工会应积极促进三国在工会组织方面的合作,在关于三国FTA进程的谈判中,由工会和产业界的代表就贸易自由化条件下三国劳动关系和产业结构的一些敏感问题进行对话,对于加快经济一体化进程将具有建设性的作用。通过举办中日韩(东北亚)工会国际论坛、进行国际调研、参与各类国际会议等方式,介绍中国情况;及时公布我国工会组织发展、劳动法、劳动基准实施情况,查处违法案件、劳动争议处理以及其他劳动保障方面的数据和案例,客观反映我国在劳动关系协调和维护职工权益方面的情况和发展,提高外界对我国劳资关系的理解和认可;在独立自主、互相尊重、求同存异、加强合作的工作方针下,与日韩工会合作,积极发起、参与国际劳工公约以及其他相关标准、规则、制度的制定,比如,联合制定东北亚地区技能和就业能力计划;构建有关三国劳务移民的法律框架,为旨在分享国家经验而建立有关劳动关系指标的区域数据库,等等。拓展中国工会的国际活动空间,为促进亚太地区构建和谐劳动关系做出积极贡献。

参考文献

- [1] 塞缪尔·亨廷顿. 变化社会中的政治秩序[M]. 北京: 三联书店, 1989: 261.
- [2] 郑桥. 没有工会, 市场经济就不能正常运作[J]. 南方周末, 2008 (7): 16 - 17.
- [3] 郑桥. 日本与德国的工会模式[J]. 商务周刊, 2007 (8): 72.
- [4] 南方朔. 强工运, 强企业, 强国家[M]. 南风窗, 2010 (14): 94.
- [5] Ohn Pencavel. Unionism Viewed Internationally[J]. Journal of labor Research, 2005, 26 (1): 65 - 97.
- [6] 罗文胜. 美中工会欲结盟: 迫使苹果让利富士康[J]. 中国市场, 2010 (34): 38 - 39.
- [7] 中华人民共和国国务院总理温家宝在第三届中日韩工商峰会上的讲话[N]. 人民日报, 2011 - 05 - 23.
- [8] 雇主工作部. 日本劳动关系和人力资源管理现状[E]. 雇主工作简报, 2011 (1). <http://www.cec-ceda.org.cn/ldgx/info/content.php?id=1436>.
- [9] 韩国统计厅. 出入国管理局统计月报[E]. 韩国: 统计厅, 2009 (1).
- [10] 杨斌. 企业内部劳动市场特性与劳动关系形态——日本的经验与启示[A]. 集体劳动争议处理与劳动关系的转型与挑战——中国人力资源开发研究会劳动关系分会第3届年会论文集[C]. 2010, 12: 773 - 782.

- [11] [日]兵藤钊. 日本劳资关系的展开[M]. 日本: 东京大学出版社, 1971: 143.
- [12] 吴廷璆. 日本史[M]. 天津: 南开大学出版社, 1994: 503.
- [13] 刘咏华. 美国对日占领政策与日本劳动关系的重组[R]. 东北师范大学博士论文, 2009.
- [14] [日]河西宏佑, 罗斯·摩尔. 日本劳动社会学[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2009: 169.
- [15] 郑杰. 战后日本工会的发展历程[J]. 现代经济信息, 2009 (11): 318.
- [16] 刘晓倩. 日本劳动关系的调整变化与启示[J]. 生产力研究, 2010 (2): 173 - 175.
- [17] 赵敬. 当代日本女性劳动就业研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010: 55.
- [18] Freeman, Richard B. and James L. Medoff. What Do Unions Do? [M]. New York. 1984.
- [19] Michael Schuster, The impact of union - management cooperation on productivity and employment [J]. Industrial and labor Relations Review, 1983 (37): 415 - 30.
- [20] Masayuki Morikawa, Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm - level data [J]. Labor Economics. 2010 (17): 1030 - 1037.
- [21] 袁国敏. 寻求合作共赢: 中国劳动关系的目标取向[A]. 集体劳动争议处理与劳动关系的转型与挑战——中国人力资源开发研究会劳动关系分会第3届年会论文集[C]. 2010: 415 - 426.
- [22] 全总国际部. 发达国家工会组织结构的特点[J]. 中国工运, 2001 (8): 37 - 38.
- [23] 安远超. 日本的劳动法律与工会参与[J]. 工会理论与实践, 2001 (1): 57 - 60.
- [24] [韩]具海根(Hagen Koo). 韩国工人阶级形成的文化与政治[M]. 梁光严, 张静译. 北京: 社会科学文献出版社, 2004: 40 - 22.
- [25] Daniel B. Cornfield, Applying U. S. research on labor union membership participation to South Korean unions: an assessment [J]. Korea journal of population and development. 1997 (12): 124.
- [26] [韩]尹英模. 韩国的劳动关系与集体谈判——从企业层面的集体谈判转向产业/行业层面的集体谈判[A]. 鲁道夫·特劳普—梅茨, 张俊华. 劳动关系比较研究: 中国—韩国—德国/欧洲[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010: 32 - 33.
- [27] [日]面川诚. 韩国工人运动与非正规就业工人[J]. 国外理论动态, 2010 (1): 33 - 35.
- [28] 全国总工会国际联络部. 韩国劳资关系与工会运动[J]. 中国工运, 2008 (3): 50 - 52.
- [29] 陈晓. “上汽—双龙”: 双输的结局[J]. 三联生活周刊, 2009 (31): 76.
- [30] 黄晓闵、詹德斌、纪双城. 强势工会令西方左右为难[N]. 环球时报, 2008 - 12 - 02.
- [31] [美]坎贝尔·R·麦克南, 斯坦利·L·布鲁. 当代劳动经济学(第7版) [M]. 刘文, 赵承美译. 北京: 人民邮电出版社, 2006: 292.
- [32] 张志京. 劳动法学[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2006: 282.
- [33] 屈增国. 中华全国总工会组织领导机构的历史沿革[J]. 中国工运, 2005 (5): 46 - 48.
- [34] 常凯. 从个别劳动关系到集体劳动关系——试论中国劳动关系集体化转型的特点及要求[A]. 集体劳动关系规制——问题与挑战, 中国人力资源开发研究会劳动关系分会第4届年会论文集[C]. 2011: 1 - 10.

(责任编辑 李英武)

A Comparative Study on Trade Unions of Japan and Korea and Implications

LIU Wen

Abstract: Japan and Korea's development of trade unions is closely related to the process of industrialization. The two countries have formed a multi-level tripartite body and various rules and systems, which not only safeguard the interests of workers, but also enable enterprise benefit. Labor relations have evolved from conflict to cooperation. China is still in the middle stage of industrialization, and the industrial structure is equivalent to the 1960s in Japan and 1980s in Korea. The labor relations are also similar with Japan and Korea then. It is crucial to construct organization mechanism of trade union which is suitable to China, strengthen the independence and influence, protect the interests of underemployed, establish special institute for economic and trade union research, and explore international cooperation with trade unions in Japan and Korea.

Key Words: China; Japan; Korea; trade union; labor relations; industrialization