



对英国集体谈判制度形成过程的历史考察

吕楠

2009-02-20

【内容摘要】英国是资本主义的先行者,也是最早成立工会、最早进行集体谈判的国家。随着工人运动的发展,英国的集体谈判也经历了萌芽到成熟、非法到合法的过程,并形成了独特的传统:自由放任。这一传统既是英国资本主义经济政治特征的体现,也是工人与资本家斗争的结果,对英国劳资关系的发展有着深远影响。

【关键词】英国;集体谈判制度;自由放任

一、英国集体谈判萌芽

按照国际劳工组织对集体谈判的定义,集体谈判适用于一名雇主、一些雇主或数个雇主组织为一方,一个或数个工人组织为另一方的谈判格局。这表明集体谈判的主体为雇主与工人组织,只有当工人联合起来,具有组织形式之后,才具备集体谈判的可能。

中世纪的英国存在着一些帮工工会,但它们并非永久性的团体,因为在行会制度下,雇主与帮工的利益并没有完全分开和对立。一个雇主所能雇佣的帮工一般只有几个人,帮工学徒几年后,勤奋能干的大多另立门户或与雇主之女成亲。^①换句话说,中世纪的雇主与雇工同在一个等级上,彼此是师徒关系,而不是阶级关系。^②

资本主义生产方式的萌芽为劳资关系的出现提供了可能性。当生产与经营权泾渭分明、老板与雇工截然分开、社会上又大量存在着永久性劳工时,工会才有了产生的土壤。在资本主义发展早期,劳工的工作生活环境相当恶劣,几乎没有任何法律和制度上的保障。为出卖劳动力,劳动者个人不得不与雇主进行艰难的交涉,单个劳动者难以通过个别谈判、签订个人劳动合同的方式与雇主抗衡。为了改善生活和工作条件,劳工逐渐联合起来与雇主进行斗争,到17世纪后期,劳动者自发组成的群体性组织——工会应运而生。

早期工会的一个重要职能就是代表工人就工资和雇佣条件等问题与雇主进行谈判。谈判后,雇主无须再分别与每个雇员签订个别的劳动合同,而只要签订一份能够满足集体意愿、规定集体劳动条件的协议即可。根据这一集体协议所确立的准则,从签订之日起,所有特定群体、特定阶层、特定等级的人员都应遵守。18世纪末英国出现了雇佣劳动团体与雇主签订的集体协议,这是世界上出现的最早的集体协议。

工业革命的发展促使英国大型工厂迅速增加,生产的扩大使雇主不得不雇佣大量半熟练和非熟练工人。工人力量的壮大为其进一步联合创造了条件,工会及会员数也随之扩展,集体谈判形式更为普及。劳资双方为了寻求更便捷有效的达成协议的方式,开始把劳资间个体的、小范围的谈判拓展到整个工厂、行业甚至区域层级的集体谈判。

二、集体谈判的合法化

英国政府早期的劳工立法主要关注工资和行业生产条件。出于对工会力量发展的恐惧,政府劳工立法的矛头转向了工会。1799年和1800年“联合法”的出台标志着政府劳工立法的重点发生转移。该法律规定任何工人团体为改善就业条件而进行的联合都是违法的,工会属于非法组织。

然而,这项法律并不能阻止工会运动的蓬勃发展。在资产阶级激进派弗朗西斯·普雷斯和约瑟夫·休谟等人的努力下,1824年,议会通过“废除联合法法案”(Combination Laws Repeal Act 1824),搬掉了阻碍工人运动发展的拦路石。普雷斯等人原以为只要使秘密联合公开,消除其神秘性,就可以消除它对工人的吸引力,从而消灭工人联合,工人的工资就可以依据供需关系自动调节,没想到反而使工人联合不受限制,可以自由发展了,③而集体谈判也成为工会和雇主设定工资和就业条件的双方均可接受的方式。

废弃“联合法”后,英国出现了大量工会组织和工人罢工事件,统治阶级深感恐惧。1825年,议会终止了1824年“废除联合法法案”,代之以“废除联合法修正案”(Combination Laws Repeal Amendment Act),对工人的联合活动进行限制。该法为认定工会合法性确定了标准,规定为提高工资或限制工作时间结成的工会是合法组织,而那些阻碍商业发展,如为实行排外性雇佣制企业④而结成的工会则是非法的。新法律保留了1824年法的部分规定,如:劳工组织的活动中若有暴力或恐吓行为是违反刑法的,并且没有明确承认集体谈判的合法性。尽管如此,英国工会运动还是蓬勃发展起来。尤其是北、中部工业区,几乎到处都有工会组织,并逐步联合形成全国四大工会——建筑、纺纱、陶瓷、呢绒工会。⑤这些大工会在组织罢工过程中,不断联合壮大。

蓬勃兴起的工人运动给雇主阶层带来巨大的压力。集体谈判的范围和程度得到进一步扩展,政府也不得不通过改善工人待遇、增加工会权利来缓解社会危机。1859年议会通过“工人干扰法案”(The Molestation of Workmen Act 1859),恢复了工会进行和平纠察活动的权利。1867年,皇家委员会通过的“主仆法”在很大程度上解除了刑法对单个工人活动的限制,普通工人第一次得到议会特许的承认。英国学者韦伯夫妇将该法称为“工会在立法方面第一次之大成功”⑥。1871年“刑法修正案”取消了对工会正常罢工行为的刑法限制。1875年,议会通过“合谋与财产保护法”(Conspiracy and Protection of Property Act 1875),表示要“公正地对待工人阶级”,使集体谈判不再受刑法限制,规定工人为罢工而设置纠察线是合法行为,不得以阴谋罪起诉。同年,议会通过新的“雇主与雇工法”,规定在劳资纠纷中,工人和雇主处于平等地位,工人如违反契约不应再受到刑事监禁,而只能交由民事法庭处理。至此,工人阶级围绕立法进行了50年的斗争后,劳资之间的自由集体谈判以及与此相关的行为终于得到了刑法的认可。1898年,英国工程业的雇主和工会签订了一个全国性的集体协议,在协议中承认了工会在集体谈判中的作用,确定了哪些问题必须列为企业集体谈判的内容,制定了避免争端的程序。协议还规定在发生争端和采取行动的各个阶段,劳资双方都有义务尽力解决争端。

不过,工会得到法律完全承认的道路远没有走完。1875年法只是豁免了工会的刑事责任,而工会为进行集体谈判所采取的相关行动还不能免于民法的责罚。直到1906年“劳资纠纷法”(Trade Disputes Act)出台,才确认了工会的豁免权,即工会不会因为采取罢工或其他工业行动而受到法律的起诉;工会会员受到充分的法律保护,在劳资纠纷中,他们不会因为卷入集体争议活动而受到特殊处罚;工会和雇主联合会在采取由于行业争执所导致的罢工、歇业等劳资行动中,所造成的任何损失不应受到赔偿起诉,议会对谈判的过程、内容、结果等不做任何法律限制。至此,劳资双方在自愿基础上进行的集体谈判才获得民法的承认。

三、英国集体谈判的“自由”特征

尽管英国集体谈判的发展历经政府和议会的种种法律限制,但却具有一个重要特征:“自由放任”,即英国政府和议会对劳资谈判的过程和内容基本上采取自由放任态度,较少使用强制性的劳资立法来解决或干涉劳资纠纷。劳资双方进行集体谈判时,依靠的是自己的力量而不是法律。用英国著名劳工律师卡恩·弗罗伊德的话来说:英国的劳资关系基本上属于“集体的自由放任主义制度”。这种“自由”特征的形成受到了以下几方面因素的影响:

首先,从经济根源来看,劳资关系模式直接反映生产方式。政府对集体谈判内容的“不干涉”是与当时英国的自由资本主义经济特征相符合的。直到20世纪30年代以前,反对政府干预经济,主张市场力量自发调节的自由主义经济理论在英国一直占据绝对的主导地位。相应地,从劳资关系萌芽阶段开始,

政府的干预就是有限的。在政府看来,雇主和工会之间的问题,根本不是通过法院审判能够解决的纠纷,而是一种“利益纠纷”:一方是否同意另一方的要求或者坚持更多的让步,是由各方根据自身的最大利益自行决定的事情。法律只是在集体谈判无法涉及的领域发挥作用,如“权利纠纷”:管理方是否违反了协议、工会是否进行了民意侵权行为、特定的法规是否得到应用等。

只有当劳资纠纷涉及到公共领域或是使一些无关的第三方卷入其中,法律才会发挥牵制作用。⑦其次,从政党政治角度看,英国是典型的两党政治,某一政党执政时通过的劳资立法往往会遭致在野党的反对。在野党看来,劳资立法是执政党利用特权将自己的政治观点通过法律形式强加给对手的,而且这些法律的制定往往并非出于国家利益的考虑,只是为了实现执政党的私利。政治观点的一致性不是通过法律强制能够获得的,所以英国政府在对待劳资关系时,并不突出劳资立法的作用。

此外,劳资立法在实施过程中,也存在着现实困难。没有一个公正的劳资关系法庭,工会的权利就很难保证,劳资纠纷也很难得到合理的解决。工会历来对法官有很强的不信任感。在工会看来,法官会根据工会的社会背景、成长和职业培训情况对它们产生偏见,不仅对工会不予同情,有时甚至是完全敌视;而且法官通常缺乏必要的实际工作经验,不能准确地抓住劳资纠纷的关键。⑧这些在法律运用中存在的现实问题,也限制了政府的立法活动。

基于以上原因,英国的劳资之间缺乏建立法律关系的意思表示,谈判达成的协议也不具有任何法律强制力,仅属于“君子协定”性质。谈判结果的实施主要依据双方的自愿,双方只负有实施协议的道德义务,对违反谈判协议的行为,只能通过罢工、闭厂等行动实施制裁,而无法诉诸法律武器。⑨尊重传统是英国社会文化的重要特征,这种“自由放任”的集体谈判传统也具有相当的韧性。它依然是当代英国劳资之间最基本的沟通形式,也是各届政府制定劳资政策时必须考量的标尺。

注释:

① 韦伯夫妇著. 陈建民译. 英国工会运动史[M]. 北京:商务印书馆. 1959. 4.

② 刘成、刘金源、吴庆宏. 英国:从称霸世界到回归欧洲[M]. 西安:三秦出版社. 2005. 250.

③ 王觉非. 近代英国史[M]. 南京:南京大学出版社. 1997. 633.

④ 排外性雇佣制企业(closed shop)是一种只雇佣某一特定工会成员的企业,主要有两种组织形式:一是所谓“预先加入”(pre-entry),即工人在进入企业工作之前就必须已经是该工会的成员;另一类是“进厂加入”(post-entry),即工人在雇佣后短期内必须加入本企业的工会。参见Bob Hepple and Sandra Fred. man, Labour Law and Industrial Relations In Great Britain, Deventer: Beventer: Kluwer Law and Taxation, 1992, p. 197.

⑤ 王觉非. 近代英国史[M]. 南京:南京大学出版社. 1997. 421 - 422.

⑥ 韦伯夫妇著. 陈建民译. 英国工会运动史[M]. 北京:商务印书馆. 1959. 183.

⑦ Bryn Penins, Trade Union Law, London: Butter worth & CO(Publishers) Ltd, 1985, p. 30-p. 31.

⑧ Bryn Pemns, Trade Union law, London: Butter worth & CO(Pubshers) Ltd, 1985, p. 11.

⑨ 王益英. 外国劳动法与社会保障法[M]. 北京:中国人民大学出版社. 2001. 45.

(来源:《天津市工会管理干部学院学报》第16卷第4期)(作者单位:中央编译局世界所)

上一条 对“西方马克思主义”的新认识
下一条 西方学者论改革开放以来中国政治的发展

网络链接 | 联系我们

版权所有: 中央编译局

地址: 北京市西城区西斜街36号 邮编: 100032

设计制作: 文献信息部信息技术处

