



韩国复数工会制度对劳动关系的影响研究

焦 佩

摘 要:在不同的国家,复数工会制度通过相关的历史传统、法律制度、企业属性和工运环境等中介变量影响劳资关系的变化。2011年实施复数工会制度的韩国,有以企业为单位建立一般工会的历史传统,又处于以政治理念划界并展开竞争的工运环境中,法律上还采取强制一元化的集体谈判模式。根据既有研究成果可预见,韩国复数工会制度的实施,一方面将提升劳动者的组织性和代表性,另一方面也会激化劳动纷争。然而,实证研究却显示,韩国复数工会制度实施以后,劳动者的代表性虽得以提升,劳动者的组织性、劳动纷争、劳资纷争却并无显著变化。这是因为,韩国复数工会制度的实施是劳、资、政三方势力协商博弈的产物,导致劳动关系只能在劳资双方中寻求平衡。另外,韩国复数工会制度对劳动关系的影响集中体现在2011年和2012年的节点时间上,此后被压抑的成立新工会意愿基本释放完毕,指标变化趋于平缓。

关键词:复数工会;劳动关系;劳动纷争;集体谈判权;韩国

中图分类号:D41;D736(312.6) **文献标识码:**A **文章编号:**1672-7320(2017)03-0101-10

以强势著称的韩国工会,曾因上汽并购双龙汽车后又被迫放弃股权的轰动而受到国内学界关注。2016年4月中国安邦保险收购韩国安联保险时,也有专家提醒应注意韩国工会带来的跨国风险。事实上,韩国安联保险就是德国安联保险1999年收购韩国第一人寿的产物。它经营17年后被迫退出韩国市场,也与工会强硬不妥协的态度相关。因此,在中韩FTA正式落地后,随着我国对韩投资的攀升,全面把握韩国的工会制度更显迫切和重要。

当前韩国工会制度的一个重大变化是从单一工会变为复数工会。复数工会是指允许一个企业内部成立两个或两个以上的工会。建立复数工会的初衷是为了最大限度地保障劳动者的权益(White & Bryson, 2013: 859)。因为,在一个企业内部,劳动者之间的利益并不完全一致。由于在业种、部门、职位等方面的差异,劳动者之间会出现不同的声音,导致一部分劳动者不愿意加入企业现有的工会,而是希望能够和其他利益相关者另起炉灶。然而,一个企业内多个工会的存在,也会引发劳动者之间的纷争,削弱劳动者团结一致斗争的可能性(Pohjola, 1984: 365-370)。这样,复数工会制度对劳动关系^①的影响就处于不确定的状态,或给劳方加分,或给资方加分。

然而,韩国复数工会的研究还没有引起国内学界的兴趣和重视。他们虽然也注意到韩国工会独具特色并展开研究,例如政治与劳资关系变化在时期上的相关性研究(李可书, 2012: 11-20),对韩国工会斗争方式从僵硬对抗到灵活协商的观察(王晓玲, 2009: 138-160),对

^① 本文的劳动关系是劳资关系和劳劳关系的总称,既包括劳方和资方的关系,也包括劳方内部的关系;同样,本文劳动纷争也是劳资纷争和劳劳纷争的总称,既包括劳资冲突,也包括劳劳冲突。

韩国工会与政治活动密切联系的批判(任熙男,2010:63-64),对韩国劳动法规压制工会活动的分析(霍桑,2013:33)等等。但是,还没有学者关注2011年起开始实施的复数工会制度对劳动关系的影响,甚至对早就实施复数工会制度的美国、英国、日本也鲜有涉及。其实,在国外的相关研究中,已有学者注意到,复数工会制度在不同的历史传统、法律制度、企业属性、工运环境等中介变量的作用下会对劳动关系产生不同影响(White & Bryson,2013:869-873)。

因此,本研究选取韩国为研究对象,考察复数工会制度对劳动关系的影响,不仅具有帮助中国企业“走出去”的现实意义,而且还可检验既有复数工会理论在新案例中的适用性,丰富复数工会理论的研究内容,以期提高理论的一般性,同时还可弥补国内对复数工会问题的研究不足。

一、复数工会制度对劳动关系影响的条件随机性

美国、英国、日本等是实行复数工会制度的代表性国家,但制度实施后对劳动关系的影响却各不相同。究其原因,是历史传统、工运环境、法律制度、企业属性等中介变量的不同造成了这种条件随机性。

(一) 历史传统

历史传统是指一国工会的设立方式、运作原则。一般来讲,工会的设立方式主要包括以行业或产业为原则设立、以职业为原则设立、以企业为原则设立三类,运作原则主要包括在企业内部开展劳资集体谈判、开展超企业劳资集体谈判两类。

克里斯汀·蒙特罗斯(Christine Monterosso)认为,美国有以行业或产业为原则设立工会、在企业内部开展劳资集体谈判的传统,这使复数工会制度下的劳资竞争能够有序进行(Monterosso,1990:5)。美国劳工联合会(American Federation of Labor,简称“劳联”)和产业工会联合会(Congress of Industrial Organizations,简称“产联”)是最大的两个全国性工会组织,劳联以行业为原则建立工会,产联以产业为原则建立工会。1955年,劳联和产联合并成立劳联—产联(AFL-CIO)。2005年,劳联—产联中分裂出名为“以变化去争取胜利”(Change to Win Federation)的工会联盟。美国企业内部虽有多多个工会,却因全国性工会联盟严格限制下设组织内部竞争而不会失控。1953年,劳联和产联在正式合并之前就签订了禁止双方下属组织相互竞争的合约。1959年,劳联—产联出台禁止组织竞争相关条例。1987年,劳联—产联进一步将旗下新成立的工会纳入限制组织竞争规范之内,制定“组织权限决定程序”(Procedures for Determining Organizing Responsibilities)规则。“以变化去争取胜利”工会联盟虽然宣称要改变劳联—产联压制内部竞争的恶习,但独立出去后不仅模仿劳联—产联限制旗下工会组织竞争,而且还限制“以变化去争取胜利”工会联盟中与劳联—产联签订合约的工会组织之间的竞争。

根据蒙特罗斯的统计,劳联—产联下设工会之间的组织竞争件数1956—1959年之间平均每年340件左右,1962—1967年之间下降为平均每年100件左右,1970—1989年之间再次下降为平均每年10~30件,其中半数以上的竞争还都通过内部仲裁的方式得以解决(Monterosso,1990:32-40)。乔治·伯兰德(George Bohlander)同样主张,劳联—产联对工会组织竞争的限制,显著降低了组织竞争的频度和强度(Bohlander,2002:21-27)。在朱迪斯·斯特潘·诺里斯(Judith Stepan-Norris)和克拉布·索斯沃斯(Caleb Southworth)看来,为了共同目标而展开的适度竞争会提高工会的效率、创新性、活跃性和适应性,但是基于不同目标的过度竞争则会提高工会的活动成本、降低工会的活动能力,美国的复数工会制度偏向前者(Stepan-Norris & Southworth,2010:229-230)。

(二) 工运环境

工运环境是指一国劳工运动的斗争强度、劳工运动与政治的结合程度。杰里米·沃丁顿(Jeremy Waddington)认为,劳工运动斗争越激烈,复数工会设立的可能性越高(Waddington,2003:220-225)。他对英国工会分析后认为,1979年之前,英国经济处于快速增长时期,劳动力供不应求,激烈的工会斗争会给劳动者争到更大权益;1979年之后,英国保守党重掌政权,针对国内经济钝化开出民营化和市场化的处方,随之而来的企业结构调整和大量裁员,使工会斗争陷入消沉;因此,1979年英国劳动者的工会入

会率为 55.8%，1999 年下降为 29.5%，工会的罢工数也从 1974—1979 年期间的年平均 2412 次，下降为 1996—2000 年期间的年平均 209 次；与此同时，很多企业中的复数工会变为单一工会（Waddington, 2003:220-225）。马克·卡利（Mark Cully）等人对英国工会的研究进一步证实了沃丁顿的观点。他们发现，1998 年 47% 的企业没有工会，23% 的企业只有 1 个工会，10% 的企业有 2 个工会，8% 的企业有 3 个工会，12% 的企业有 4 个工会，拥有复数工会的企业只占 30%（Cully, et al, 1999:94）。

栗田健在总结日本工会史时指出，日本劳工运动与政治结合紧密，导致政治变动与复数工会的大量出现同步（栗田健，1981:132-141）。日本同一企业内部多个工会之间的差别不是表现在产业、行业、职业的不同上，而是政治理念的不同。1987 年以前，日本工会的理念差异表现在日本劳动组合总评议会（简称“总评”）和全日本劳动总同盟（简称“同盟”）之间的对立上。总评成立于 1950 年，主张以阶级斗争的方式开展工会运动，属于工会中的左派。同盟成立于 1964 年，主张劳资调和，属于工会中的右派。总评属于社会党的支持势力，同盟则属于民社党的支持势力。1987 年日本劳动组合总联合会（简称“联合”）成立以后，日本工会又分为联合、全国劳动组合总联合（简称“全劳联”）和全国劳动组合联络协议会（简称“全劳协”）三大派别，其中联合属于支持民主党的工会右派，全劳联属于支持共产党的工会左派，全劳协属于支持社会党左派的工会左派。对此，久米郁男发现，20 世纪五六十年代右派在日本工会占据主导地位，引发许多企业在原有的左派工会以外纷纷另立右派工会，导致复数工会数量猛增，最终形成“总评—同盟”的格局（久米郁男，1998:82-94）。同理，为了牵制联合，左派工会从中分离出全劳联和全劳协，这成为 20 世纪 80 年代后期复数工会再次增加的直接原因（久米郁男，1991:416-438）。

（三）法律制度

法律制度是指一国的复数工会劳资集体谈判模式、复数工会之间的谈判权纷争解决模式。复数工会劳资集体谈判模式可以分为一元化和多元化两种。一元化的集体谈判模式是指，复数工会中只能选出一个工会参加集体谈判。多元化的集体谈判模式是指，复数工会中的每个工会分别与资方举行集体谈判，不论工会规模大小，资方都应对其谈判要求予以回应。复数工会之间的谈判权纷争解决模式可以分为自律解决和强制解决两类。自律解决是指，不对纷争解决作出具体的法律制度规定，依靠复数工会之间的协商解决。强制解决是指，依靠法律规定解决复数工会之间的纷争。

日本的复数工会采取多元化的集体谈判模式，给予小规模工会更好的生存环境。日本厚生劳动省的调查资料显示，2008 年 29.6% 的日本企业中存在复数工会（厚生労働省，2009:6）。英国的复数工会采取自律主义原则，不仅可以根据具体情况选择一元化或多元化的集体谈判模式，而且靠内部协商来解决纷争。卡利等人发现，在资方占优势的时期，它会要求集体谈判以单桌协商（Single Table Bargaining）的模式进行，即复数工会各自派出代表同时参与集体谈判，或复数工会派出影响最大的工会参与集体谈判，导致 1998 年存在复数工会的企业中有 60% 实施了单桌协商模式，20% 试图实施单桌协商模式，只有剩下的 20% 还在采取多元化的谈判模式（Cully, et al, 1999:94）。同样，芭芭拉·克利（Barbara Kersley）等人研究 2004 年英国的复数工会发现，只有 5% 的企业还存在内部复数工会纷争现象（Kersley, et al, 2006:23）。

（四）企业属性

企业属性是指单个企业的规模、劳动者内部差异程度。威廉·布朗（William Brown）和艾瑞克·巴斯滕（Eric Batstone）发现，大型制造企业设立复数工会的可能性要高于其他企业（Brown & Batstone, 1981:149-153）。他们的调查显示，1977—1978 年的英国企业中，体力劳动者建立复数工会的比例达 36.3%，远远高于脑力劳动者建立复数工会的 13.1% 比例；就体力劳动者的行业来看，造纸和印刷业中体力劳动者建立复数工会的比例最高为 80%；就体力劳动者的规模来看，规模越大建立复数工会的比例越高，规模超 1000 人的体力劳动者建立复数工会的比例高达 90%（Brown & Batstone, 1981:149-153）。另外，该调查研究还显示，大型制造企业中复数工会之间的合作大于矛盾，复数工会合作实行集体谈判的比例为 44.1%，复数工会间的纷争比例为 28.9%，体力劳动者工会与脑力劳动者工会的合作比例也高达 54.1%（Brown & Batstone, 1981:149-153）。

二、韩国复数工会制度对劳动关系影响的研究设计

(一) 研究模型

上述有关复数工会制度研究涉及的变量中,历史传统、工运环境、法律制度属于国家层面的变量,企业属性属于企业层面的变量。从国家层面来看,美国有以行业或产业为基础设立工会的传统,实行一元化的集体谈判模式,存在全国性工会联盟对旗下工会之间竞争的限制,使复数工会制度能更好地维护劳动者的利益;英国有以职业为基础设立工会的传统,对集体谈判模式不做强制规定,通过自律的方式解决劳动纷争,使复数工会的数量与劳工运动的强度相关;日本工会以企业为基础设立,采取内部自律的多元化谈判模式,复数工会之间的区别主要体现在理念差异上。从企业层面来看,企业规模越大,劳动者之间的内部差异越大,复数工会存在的可能性也就越大,工会的目的各不相同,将工会之间的冲突降到最低。

就韩国而言,2011年7月复数工会制度才正式实施。在影响复数工会制度与劳动关系的中介变量,即历史传统、工运环境、法律制度、企业属性中,前三个变量显示出强烈的国别特色。至于企业属性变量,由于韩国复数工会制度合法化的2011年,劳动密集型产业已经衰退,复数工会更多地出现在中小规模的企业中,劳动者之间没有明显差异,以企业规模和内部劳动者差异为内容的企业属性变量作用微弱。另外,工运环境变量中的劳工运动斗争强度子变量,也因为韩国复数工会产生时间较短,无法通过时间序列的变化来发现劳工运动的高低潮与复数工会盛衰的关系,所以被本研究省略。这样,本研究将主要考虑历史传统(工会设立方式、运作原则)、工运环境(劳工运动与政治的结合程度)、法律制度(复数工会集体劳资谈判模式、复数工会之间的谈判权纷争解决模式),三个变量在复数工会对劳动关系影响中的作用。据此,建立研究模型(见图1)。

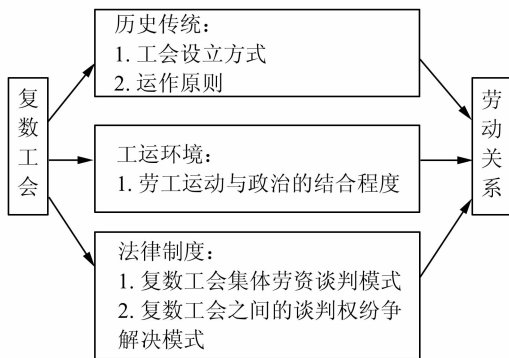


图1 研究模型

(二) 研究方法

现有的研究,都采用了纵向或横向的比较方法,探寻历史传统、工运环境、法律制度、企业属性和劳动关系的共变性,分析复数工会制度对劳动关系的影响。其中,针对历史传统、工运环境、法律制度前三个变量主要采用纵向历史比较方法,针对企业属性的分析主要采用横向比较方法。本研究针对前三个变量展开,所以也将采用纵向历史比较方法。

当然,和现有研究对象不同的是,韩国的复数工会制度至今只实施了5年,期间相关变量并无显著变化,所以本研究将比较复数工会制度实施前后劳动关系的变化,并寻求历史传统、工运环境、法律制度在其中的作用。

(三) 研究假设

1. 历史传统的作用

韩国有以企业为原则建立工会、在企业内部开展劳资集体谈判的传统。虽然也存在超企业的集体谈判,但是因为资方可对超企业工会提出的集体谈判要求不予回应,所以超企业工会发展受限。另外,企业内部的复数工会可以选择参加或不参加全国性工会联盟。目前,韩国主要有“韩国劳总”和“民主劳总”两大全国性联盟。虽然2011年还出现了与两大劳总对抗的“第三劳总”(国民劳总),但是它成立当年只有2.2万名会员,2014年已解散,不能算作一股独立的力量。韩国劳总和民主劳总并不限制旗下企业工会的内部竞争。因此,根据美国复数工会的相关研究成果,可预测韩国复数工会制度的实施,将增加劳动纷争的强度。

2. 工运环境的作用

韩国的工会之间存在左右理念之争,且与政治紧密结合。韩国工会的理念竞争,大体可以分为三个时期。第一时期是1945—1959年,1945年成立的韩国劳动组合全国评议会(简称韩劳评),是韩国独立后最早的左翼工会。为了应对激增的左翼工会运动,1946年右翼政治势力成立大韩独立促成劳动总联盟(简称大韩劳总)。李承晚上台后,大韩劳总获得政府支持,甚至成为李承晚御用政党(自由党)的支持基盘,左翼工会渐渐基本消声。第二时期是1959—1987年,因贪污腐败和不法选举,李承晚政权岌岌可危,左翼工会得以重生。1959年,左翼力量组织成立全国劳动组合协议会(简称全劳协),工会活动短暂复苏。在第二共和国的宽松政治环境中,左翼工会和右翼工会由对立走向合作。1960年大韩劳总和全劳协合并成立韩国劳动组合总联盟(简称韩国劳总)。然而,军事政变后上台的朴正熙政权又使韩国劳总沦为御用工会。左翼工会完全丧失合法生存空间,该状况一直延续到全斗焕政权的结束。第三时期是1987年至今,1987年以后一批左翼工会相继出现,例如韩国总工会、民主工总和全国劳动组合协议会等等,1995年全国民主劳动组合总联盟(简称民主劳总)的成立,巩固了左翼工会的地位。当前,韩国劳总代表右翼工会,民主劳总代表左翼工会。民主劳总支持民主劳动党和其后的统合进步党(已解散)、正义党、劳动党,韩国劳总支持民主党和大国家党(后改名为新国家党)。因此,根据日本复数工会的相关研究成果,可预测韩国复数工会制度实施后,企业中会出现与原有工会政治理念不同的新工会,不愿加入原有工会的劳动者将有了新的选择,劳动者的组织性(unionization)和代表性(representative)将提高。

3. 法律制度的作用

韩国的复数工会不仅采取一元化的劳资集体谈判模式,而且倾向通过强制手段来解决谈判权纷争。韩国劳动法规定,当集体谈判时劳方存在两个或两个以上的工会时,集体谈判权必须由代表工会或工会代表团行使,任期两年。代表工会或工会代表团的形成过程如下:复数工会在自律原则的基础上推出代表工会行使集体谈判权;当无法自律形成代表工会时,拥有过半数会员(以复数工会的全体会员数为基准)的工会或工会联合自动获得集体谈判权;当不存在拥有过半数会员的工会或工会联合时,将组成各个工会代表(会员数不足10%的工会被排除在外)参加的工会代表团行使集体谈判权;当复数工会在一元化的过程中因会员人数和资格等问题发生争议时,将提交劳动委员会仲裁。虽然韩国劳动法并没有完全排斥多元化的集体谈判模式,但是其附加的苛刻条件使多元化集体谈判基本变为不可能。因为,韩国劳动法规定,只有在两种情况下才能实行多元化集体谈判模式:一是在复数工会单一化实现以前劳资双方都同意的情况下,二是在劳动委员会判定企业内部在劳动条件、雇用形态、谈判惯例上存在显著差异的情况下。在劳方意见不一致且资方强烈要求集体谈判单一化的背景下,以上两种情况都很难变为现实。因此,根据复数工会劳资集体谈判权的多元化程度对美国、日本、英国的不同影响,可预测韩国复数工会制度的实施,将增加劳动纷争的强度,但不会增加劳资纠纷的强度。

综上所述,历史传统和法律制度将使韩国复数工会制度实施后,劳动纷争强度增加,劳资纷争强度不变;工运环境将使韩国复数工会制度实施后,劳动者的组织性和代表性得以提高。据此,提出三个研究假设。

假设1:韩国复数工会制度实施后,劳动者的组织性和代表性将提高。

假设2:韩国复数工会制度实施后,劳动纷争的强度将增加。

假设3:韩国复数工会制度实施后,劳资纷争的强度将不会增加。

(三) 概念操作化

研究假设主要涉及四个概念,即劳动者的组织性、劳动者的代表性、劳动纷争的强度、劳资纷争的强度。

劳动者的组织性在本研究中是指工会的凝聚力,即能吸引多少劳动者参加工会。劳动者的代表性是指工会对劳动者利益的代表,即能在多大程度上反映不同劳动者的各种诉求。自愿参加工会的劳动者越多,说明劳动者的组织性越强。企业内部越有多个为不同群体代言的工会,不同劳动者的利益诉求

越能被全面反映。因此,劳动者的组织性可以通过工会化率的大小来测量,劳动者的代表性可以通过工会数的多少来测量。

劳动纠纷在本研究中是指劳动纠纷的多少。在复数工会制度实施以后,韩国的劳动委员会至少增加了六项处理劳动纠纷的责任^①,功能和效率受到质疑(황용연,2011:33-57)。仅 2011 年 7—12 月,劳动委员会就收到 128 件关于复数工会的仲裁要求,占到全年仲裁总数的 18.4%(중앙노동위원회,2011:3)。因此,劳动纠纷的强度可通过劳动委员会处理各种案件的数量来加以测量,具体包括申请仲裁调解的案件数、申请行政诉讼的案件数、申请司法救济的案件数。

劳资纠纷在本研究中是指一个企业内部劳动者与资方之间的纠纷,可以通过发生劳资纠纷的企业数、罢工损失天数来加以测量。虽然劳动委员会处理的案件中也涉劳资纠纷,但是由于所获的统计数据中没有将劳劳纠纷案件和劳资纠纷案件区别统计,所以在测量劳资纠纷时舍弃了该指标。

(四) 资料来源和处理方法

根据研究的现实可行性,将采用韩国劳动雇佣部发布的二手统计资料。为了比较复数工会实施前后的变化,将搜集复数工会制度实施前 4 年(2007—2010 年)和复数工会制度实施后 4 年(2011—2014 年)的统计资料。根据研究假设的需要,搜集的统计资料包括 7 个具体的指标,即工会化率、工会数、申请仲裁调解的案件数、申请行政诉讼的案件数、申请司法救济的案件数、发生劳资纠纷的企业数、罢工损失天数。

基于研究目的是比较复数工会制度实施前后各项指标的变化,将采用描述统计和非参数统计的方法。前者用于直观展现复数工会实施前后 8 年中各项指标的变化情况,后者用于说明这些变化是否具有统计学上的显著性差异。其中,运用卡方检验来验证单一变量不同水平间差异性,运用曼-惠特尼秩和检验来验证两个集团的均值差异性。

三、韩国复数工会制度实施前后的劳动关系指标变化分析

(一) 描述性统计

根据研究设计,选取复数工会制度实施前后各 4 年,搜集整理能够反映其劳动关系变化的 7 项数据指标如下(见表 1)。

表 1 韩国劳动关系相关指标的统计结果

年度 指 标	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
工会化率(%)	10.8	10.5	10.1	9.8	10.1	10.3	10.3	10.3
工会数(个)	5099	4886	4689	4420	5120	5177	5305	5445
申请仲裁调解的案件数(个)	885	851	726	708	695	752	762	886
申请行政诉讼的案件数(个)	499	429	367	321	457	352	443	384
申请司法救济的案件数(个)	7403	9461	10376	11278	10361	11021	12271	12662
发生劳资纠纷的企业数(个)	115	108	121	86	65	105	72	111
罢工损失天数(天)	536	809	627	511	429	933	638	651

数据来源:韩国 E 国家指标网站,http://www.index.go.kr/potal/main/PotalMain.do

注:罢工天数=罢工人数×罢工小时÷8

①六项新增责任具体包括:第一,纠正要求集体谈判的公告内容和方式,即在集体谈判的要求提出后资方应将其公告,当公告内容和方式不符合法律规定时,劳动委员会有权加以纠正。第二,纠正确定集体谈判的公告内容和方式,即在集体谈判的参加对象确定后资方应将其公告,当公告内容和方式不符合法律规定时,劳动委员会有权加以纠正。第三,判定会员过半的工会资格,即在拥有过半数会员的工会或工会联合自动获得集体谈判权时,劳动委员会有权对其间的资格异议加以判定。第四,判定工会代表团的资格,即在组成工会代表团行使集体谈判权时,劳动委员会有权对其间关于代表名额和资格的异议加以判定。第五,决定是否满足多元集体谈判条件,即在劳资谈判方要求实行多元化谈判模式时,劳动委员会有权根据企业的劳动条件、雇用形态、谈判惯例决定是否可行。第六,避免在集体谈判中产生歧视,即在任一工会提出自身在集体谈判单一化或谈判过程中受到不公正待遇时,劳动委员会有权加以纠正。

为了弄清各项指标年度间的变化趋势,一方面计算了各年度同比上年度的增减比,另一方面计算了复数工会制度实施后 4 年间的年平均值同比复数工会制度实施前 4 年间的年平均值增减比(见表 2)。

表 2 韩国劳动关系相关指标的增减百分比(%)

指 标 \ 年 度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2011 至 2014
工会化率	-2.78	-3.81	-2.97	3.06	1.98	0	0	-0.49
工会数	-4.18	-4.03	-5.74	15.84	1.00	2.47	2.64	10.23
申请仲裁调解的案件数	-3.84	-14.69	-2.48	-1.84	8.20	1.33	16.27	-2.37
申请行政诉讼的案件数	-14.03	-14.45	-12.53	42.37	-22.98	25.85	-13.32	1.36
申请司法救济的案件数	27.80	9.67	8.69	-8.13	6.37	11.34	3.19	20.24
发生劳资纷争的企业数	-6.09	12.04	-28.92	-23.26	61.54	-31.43	54.17	-17.88
罢工损失天数	50.93	-22.50	-18.50	-16.05	117.48	-31.62	20.38	6.77

注:前 7 列数据表示同比上年度增加或减少的百分比,最后一列数据表示 2011—2014 年之间的年平均数值同比 2007—2010 年之间的年平均数值增加或减少的百分比。

就各项指标的变化趋势来看,工会化率在复数工会制度实施以后虽在 2011 年有所增长,但前后 4 年的平均值不升反降。工会数在复数工会实施之前有小幅下降趋势,2011 年同比激增 15.84%,此后增幅明显下降。2011 年以后,申请仲裁调解和申请司法救济的案件数呈现增加趋势,申请行政诉讼的案件数上下波动。发生劳资纷争的企业数上下波动剧烈,2012 年和 2014 年出现两次激增,分别为 61.54%和 54.17%。罢工损失天数同样上下波动,在 2012 年出现增值高峰 117.48%。总体看来,复数工会实施后的年平均值比复数工会实施前的年平均值增加的指标有工会数、申请行政诉讼的案件数、申请司法救济的案件数、罢工损失天数,其中增幅最大的是申请司法救济的案件数,其后分别是工会数、罢工损失天数、申请行政诉讼的案件数。

(二) 推理性统计

首先,为了检验各项指标的年度间变化是否具有显著性差异,进行卡方检验,结果如下(见表 3)。

表 3 韩国劳动关系相关指标年度变化的卡方检验结果

	发生劳资纷争的企业数	罢工损失天数	工会数	工会化率	申请仲裁调解的案件数	申请行政诉讼的案件数	申请司法救济的案件数
卡方值	31.11	290.86	157.49	18.12	55.75	62.69	1820.64
自由度	7	7	7	4	7	7	7
渐进显著性	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000

注:根据表 2 所示 2007—2014 年的各变量统计值,进行卡方单变量差异性检验。

按照显著性小于 0.05 的标准来看,韩国劳动关系相关指标的统计值存在年度变化意义,即各项指标每年度的变化是有差异的,而且是极显著的差异。由此可以推断,描述性统计分析中对各项指标年度间变化趋势的描述具有统计学意义。

其次,为了检验各项指标在复数工会实施后的年平均值和复数工会实施前的年平均值之间是否具有显著性差异,进行曼-惠特尼秩和检验,结果如下(见表 4)。

表 4 韩国复数工会实施前后各指标年均值比较的曼-惠特尼秩和检验结果

	发生劳资纷争的企业数	罢工损失天数	工会数	工会化率	申请仲裁调解的案件数	申请行政诉讼的案件数	申请司法救济的案件数
曼-惠特尼 U 值	3.00	6.00	0.00	7.50	8.00	7.00	3.00
秩和值	13.00	16.00	10.00	17.50	18.00	17.00	13.00
Z 值	-1.44	-0.58	-2.31	-0.15	0.00	-0.29	-1.44
精确显著性	0.20	0.69	0.03	0.88	1.00	0.89	0.20

按照显著性小于0.05的标准来看,在韩国复数工会制度实施前后的各4年中,只有工会数的年平均之间存在的差异具有显著性。由此可以推断,工会数在复数工会制度实施以后年平均比实施之前的增长具有统计学意义,而其他6项指标前后两个时期的年均值变化无统计学意义。

四、结论和余论

本研究的目的在于分析历史传统、工运环境、法律制度3个变量在韩国复数工会制度对劳动关系的影响中的作用。为此,根据既有研究成果提出3个研究假设,认为韩国复数工会制度实施后,劳动者的组织性和代表性将提高(假设1),劳动纷争的强度将增加(假设2),劳资纷争的强度将不会增加(假设3)。其中,劳动者的组织性通过工会化率的大小来测量,劳动者的代表性通过工会数的多少来测量,劳动纷争的强度通过劳动委员会处理的案件数(申请仲裁调解的案件数、申请行政诉讼的案件数、申请司法救济的案件数)来测量,劳资纷争的强度通过发生劳资纠纷的企业数和罢工损失天数来测量。根据韩国劳动雇佣部发布的二手统计资料,分别搜集各项指标的年统计量,一方面比较年度之间的变化趋势,另一方面比较复数工会制度实施前4年(2007—2010年)和复数工会制度实施后4年(2011—2014年)之间的年度均值差异。

统计分析结果显示,7项指标都通过了卡方检验,其中工会数指标又通过了曼-惠特尼秩和检验。这一方面说明描述性统计分析中总结的年度间变化趋势具有统计学意义,另一方面说明工会数在复数工会制度实施后的年均值增加具有统计学意义。换句话说,用来测量劳动者代表性的指标(工会数)不仅在年度变化趋势上具有显著性差异,而且在复数工会制度实施前后各4年的年度均值变化上也具有显著性差异,用来测量劳动者组织性的指标(工会化率)只在年度变化趋势上具有显著性差异;相反,用来测量劳动纷争强度的3项指标(申请仲裁调解的案件数、申请行政诉讼的案件数、申请司法救济的案件数)和用来测量劳资纷争强度的2项指标(发生劳资纠纷的企业数、罢工损失天数)只在年度变化趋势上具有显著性差异。因此,假设1、假设2和假设3都只能部分成立,即从复数工会制度实施的前后4年对比来看,劳动者的代表性有所增加,但组织性却无显著变化,同时劳动纷争和劳资纷争也无显著变化。同时,从复数工会制度实施后的年度变化来看,劳动者的组织性、代表性、劳动纷争和劳资纷争都在2011—2012年前后有显著变化。由此,可得出两个结论。

结论一:韩国复数工会制度的实施是劳、资、政三方势力协商博弈的产物,使劳动关系在复数工会制度实施后既不倒向劳方,也不倒向资方。换句话说,复数工会制度实施的前后4年,劳动者的代表性得以提高,组织性、劳动纷争和劳资纷争的强度并无显著变化。1987年起,韩国劳动界就开始谈论设立复数工会的问题,其初衷是为了更好的实现劳动者的结社权,消除现有企业中的“休眠工会”、“纸上工会”和“幽灵工会”,使工会的活动更加民主,集体谈判内容更具有代表性(김영미, 2013: 8-9)。然而,复数工会制度并不会完全满足劳动界的要求,只能是一个多方平衡的结果。对劳方来讲,复数工会制度保障了劳动者的结社权,提高了劳动者的代表性,但却没有保障大小工会能够平等获得集体谈判权。对资方来讲,虽要面对多个工会的不同要求,但集体谈判一元化规则的设立大幅削弱了复数工会的效果。对政府来讲,复数工会的设立既要符合社会民主化的趋势,又不能造成劳资关系紧张影响经济发展。

结论二:韩国复数工会制度对劳动关系的影响集中体现在节点时间上,即2011年和2012年,此后影响逐渐下降。换句话说,7项指标大都在2011或2012年出现剧烈变动,此后趋于平缓。复数工会制度实施以前,企业中存在一批想另立工会却被阻的劳动者。2011年复数工会合法化后,潜在的欲成立新工会的意愿被释放,导致2011—2012年的工会数和工会化率两项指标均出现激变。此后,被压抑的成立新工会意愿基本释放完毕,工会数和工会化率两项指标的变化趋于平缓。同时,劳资双方在复数工会制度实施后,经历了碰撞、试探、调整的过程,使发生劳资纷争的企业数和罢工损失天数两项指标在2011年后出现激烈的上下波动。

分析结果中还发现一些研究假设中没有涉及的内容,这里试图对这些内容进行探索性说明。

第一,在韩国复数工会制度实施的2011年,工会数的增幅远大于工会化率的增幅。这似乎可以用劳动者加入工会的意愿正在下降的全球趋势来解释,即虽然复数工会给了劳动者更多的选择机会,但是劳动者却并不想加入其中的任何工会。其实,早有学者主张在制造业衰退和企业人力资源管理水平不断提高的大背景下,发达资本主义国家的劳动者将待遇的改善更多地归结于个人努力而不是工会斗争,使工会的组织率普遍下降,在日韩一些财阀企业中甚至出现了“无工会现象”(조성재,2011:72-80)。韩国雇用劳动部改善促进事务支援团曾就复数工会制度的实施效果做过一项调查。结果显示,截至2012年1月,共有676个新工会成立,但其中的465个新工会是从原民主劳总或韩国劳总的加盟工会中独立出来的,占68.8%(고용노동부,2012:3)。因此,出现工会数增加幅度高于工会化率增加幅度的现象。

第二,在韩国复数工会制度实施的2011年,发生劳资纷争的企业数和罢工损失天数不升反降。这里可以考虑经济发展指标对劳动关系的影响。2011年韩国的国民总收入增长3.7%,同比上年下降2.6个百分点,消费者物价指数上涨3.0%,同比上年增加1个百分点,新增就业人数41.5万人,同比增加9.2万人(牛林杰、刘宝全,2014:273-283)。经济增速下降及生活就业压力,使劳动者更易分裂和被资方收买,所以在工会数和工会化率都增加的情况下,发生劳资纷争的企业数和罢工损失天数却出现下降。另外,从韩国的劳动法中还可以看到,拥有过半数会员的大型工会直接可以获得集体谈判权,而拥有会员不足10%的微型工会甚至被排除在工会代表团的组成过程之外,在大型企业中,资方利用复数工会之间的纷争关系,或是拉拢一些亲资方的工会,或是直接扶植建立御用工会(최용일,2012:30-35)。这也使工会数和工会化率的增加,并不一定会导致劳资纷争的企业数和罢工损失天数的增加。

第三,在韩国复数工会制度实施以后,申请仲裁调解的案件数和申请司法救济的案件数都有增加趋势,但申请行政诉讼的案件数却上下波动。这似乎可用韩国劳动纷争的解决程序来加以解释。韩国劳动纷争的解决采取先仲裁调解、再司法救济、最后行政诉讼的程序,前两项由劳动委员会针对纷争当事方作出,后一项由法院针对劳动委员会作出。因此,劳动纷争的增强可直接表现为申请仲裁调解的案件数和申请司法救济的案件数增加,而不是申请行政诉讼的案件数增加。只有当劳动委员会的仲裁和审判结果引起广泛不满时,行政诉讼案件才会增加。

除本研究涉及的历史传统、法律制度、工运环境、企业属性等变量外,一国的就业状况、劳动价值观、技术发展水平、劳动保障政策等都会影响复数工会制度的具体效果,这为今后的研究提供诸多空间。其次,本研究的劳动关系变化指标中并没有考虑到劳资纷争中劳方获胜的比率,这也有待进一步调查。最后,在复数工会制度实施后的新劳动关系框架下,工会组织和会员的行动模式是否有新的变化规律可循,同样有待后续挖掘。

参考文献:

- [1] 霍 桑(2013). 韩国工会的特点及主要工作. 国际工会, 11.
- [2] 李可书(2012). 论韩国工会与劳动权的保护. 工会论坛, 6.
- [3] 牛林杰、刘宝全(2014). 韩国发展报告. 北京: 社会科学文献出版社.
- [4] 任熙男(2010). 韩国劳动力市场灵活稳定性状况研究. 人口学刊, 3.
- [5] 王晓玲(2009). 韩国劳资关系: 从对抗走向协商. 当代亚太, 4.
- [6] 고용노동부(2012). 근로시간 면제제도와 복수노조시행상황과평가. 서울: 고용노동부.
- [7] 김영미(2013). 복수노조의 발생 원인에 관한 연구--서울지역 신생노조를 중심으로. 노동연구, 25(4).
- [8] 조성재(2011). 복수노조 시대의 무노조기업 고용관계. 월간노동리뷰, 2.
- [9] 중앙노동위원회(2011). 노동위원회 브리프. 서울: 중앙노동위원회.
- [10] 황용연(2011). 복수노조시대의 노사협의회 운영 개선방안. 산업관계연구, 21(3).
- [11] 최용일(2012). 복수노조제도 시행 이후 노사정 대응전략의 문제점 및 시사점. 산업관계연구, 22(3).
- [12] 厚生労働省(2009). 平成20年労働組合実態調査結果の概況. 東京: 厚生労働省.
- [13] 久米郁男(1991). 1980年代日本における利益団体政治の変容: 1980年・1989年の労働団体リーダー調査結果

分析から. 神戸法學雜誌, 41(2).

- [14] 久米郁男(1998). 日本型労使関係の成功. 東京: 有斐閣.
- [15] 栗田健(1981). 戦後民主主義と日本労使関係. 明治大学社会科学研究所年報, 21.
- [16] George W. Bohlander(2002). Keeping the Peace: AFL-CIO's Internal Dispute Plan. *Dispute Resolution Journal*, 57(1).
- [17] William Brown & Eric Batstone(1981). *The Changing Contours of British Industrial Relations: A Survey of Manufacturing Industry*. Oxford: Basil Blackwell.
- [18] Mark Cully, et al. (1999). *Britain at Work: As Depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*. London: Routledge.
- [19] Barbara Kersley, et al. (2006). *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. London: Routledge.
- [20] Christine Monterosso(1990). *The Effects of the Rise and Decline of Rival Unionism on the American Labor Movement*. Bachelor Dissertation, Cornell University.
- [21] Matti Pohjola(1984). Union Rivalry and Economic Growth: A Different Game Approach. *The Scandinavian Journal of Economics*, 86(3).
- [22] Judith Stepan-Norrisa & Caleb Southworth(2010). Rival Unionism and Membership Growth in the United States, 1900 to 2005: A Special Case of Inter-organizational Competition. *American Sociological Review*, 75(2).
- [23] Jeremy Waddington (2003). Trade Union Organization. in Paul Edwards(ed). *Industrial Relations: Theory & Practice in Britain*. Oxford: Blackwell Publishing.
- [24] Michael White & Alex Bryson(2013). Job Cuts, Job Guarantees and Unions. *The Manchester School*, 81(6).

Research on the Influence of the Implementation of Multiple Unions on Labor Relations in South Korea

Jiao Pei (Shandong University)

Abstract: The influence of the implementation of multiple unions on industrial relations varies in different countries. It depends on intermediary variables such as the historical tradition, legal system, enterprise character, and labor movement environment. With the tradition of general unions based on the units of company, South Korea carried out multiple unions system in 2011. On the basis of existing theory, allowing multiple unions in South Korea has positive aspects; for example, workers will have more freedom of choice. But it also has negative aspects; for example, labor dispute will be more. In fact, after the implementation of multiple unions in South Korean, the representation of the laborers improves, but the organization of the laborers, labor dispute, and labor-capital dispute have no significant difference. This is because the allowing of South Korea multiple unions was the result of the game among laborer, capitalist, and government. This made the industrial relations swing to neither capitalist nor laborer; the influence of South Korea multiple unions appeared between 2011 and 2012, but afterwards such influence declined.

Key words: multiple unions; labor relations; industrial dispute; collective bargaining; South Korea

■收稿日期: 2016-03-01

■作者地址: 焦 佩, 山东大学东北亚研究中心; 山东 威海 264209. Email: peggyjiao@163.com。

■基金项目: 山东省社会科学规划专项(15CSZJ18); 国家博士后基金项目(第55批)

■责任编辑: 叶娟丽