



中国特色劳动关系的阶段、特点和趋势 ——基于国际比较劳动关系研究的视野

常 凯

摘 要: 研究中国特色劳动关系,需要在劳动关系国际比较的视野下进行。国际比较劳动关系研究中的三组基本概念,即产业关系和雇佣关系、全球经济一体化与资本主义多样性、趋同与趋异,为中国劳动关系的研究提供了理论和方法的启示。中国的劳动关系是一种国家主导的市场经济的劳动关系。中国劳动关系的发展阶段,正在经历从个别劳动关系的构成和调整到集体劳动关系的构成和调整的转型。在传统的产业关系结构和调整正在形成的同时,各种非正规的新型雇佣关系也在发展。中国的劳动关系的基本性质特点,具有市场经济下劳动关系的一般特征,在解决矛盾的基础上实现合作是这一关系的基本特征。中国劳动关系的特色,并非表现在劳动关系的性质上,而是表现在中国市场化劳动关系的形成过程、主体结构和调整方式上。中国劳动关系的发展趋向是,趋同是一般性,趋异是特定性。

关键词: 雇佣关系;产业关系;劳动关系国际比较;中国特色劳动关系;劳动关系理论和研究方法;人力资源管理

中图分类号: D912.5;D922.5;F246 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-7320(2017)05-0021-09

何谓“中国特色的劳动关系”?这是目前中国政界和学界热烈讨论的议题。从学术意义上讲,这是一个比较劳动关系研究范畴的问题。所谓“中国特色”,是在与国际上其他国家相比而言。所以,研究劳动关系的中国特色必须在国际劳动关系的大环境中比较审视。这是一个基本的前提。而且,研究中国劳动关系的特色,需要讨论进行这一研究的理论和方法。在这一方面,可以借鉴国际比较劳动关系研究中的理论和方法。本文拟从国际比较劳动关系研究的三组概念切入,具体探讨中国特色劳动关系的发展阶段、性质特点和发展趋势。

一、从产业关系到雇佣关系——中国劳动关系的发展阶段

在国际劳动关系学界,自20世纪80年代以来,有个关于当代的劳动关系是“产业关系”(Industrial Relations,简称IR)还是“雇佣关系”(Employment Relations,简称ER)的讨论。这个讨论持续了十余年,一直到2010年,国际最权威的劳动关系学术团体将原来的名称“国际产业关系协会(International Industrial Relations Association,简称IIRA)”更名为“国际劳动与雇佣关系协会”(International Labour and Employment Relations Association,简称ILER),这一讨论才尘埃落定。

这一讨论并非两个名词概念之争,而是反映了二次世界大战后国际劳动关系在结构形态和调整方式方面的演进和发展。产业关系和雇佣关系是劳动关系研究领域两个相近概念。产业关系又称工业关系,狭义同于劳资关系,广义则是指传统产业为基础的,以工

会和集体谈判为主要内容的涉及劳资政三方的社会劳动关系。雇佣关系又称就业关系或劳雇关系,狭义指劳动者与雇主的个别劳动关系,广义则指以就业为基础所形成的与雇佣劳动相关的更加广泛的社会经济关系^①。这场讨论中涉及的两个概念,均为广义上的产业关系和雇佣关系。

在国际劳动关系的研究中,传统上都是以产业关系作为基本研究对象的。但从上世纪80年代开始,随着新技术的出现、产业结构的变化以及经济全球化的发端,传统产业关系的研究已经不能涵盖非标准的劳动、跨国劳动力流动、超出传统产业的新的职场关系以及劳动关系的新的调整方式。从产业关系到雇佣关系不仅仅是一个相近概念的替换,而且反映了国际劳动关系发展的趋势。

产业关系通常着重于工作规制的正式与非正式制度,以集体劳动关系研究为重点,包括工会、集体谈判、集体争议、民主参与及其政府劳工政策等。而雇佣关系的边界则更宽,除集体劳动关系外,个别劳动关系包括非正规雇佣方式的相关就业及劳动问题是重要的内容,在这当中,人力资源管理(human resource management, HRM)作为雇主控制和调整劳动关系的方式和手段,是雇佣关系的重要内容之一,而在传统的产业关系中这一内容是被排斥的^②。

战后资本主义国家的劳动关系,在各国劳工运动和国际劳工组织的推动下,逐步形成了产业关系的结构和调整模式,即着重于工作场所规制的正式与非正式制度,以集体劳动关系的构成和调整作为劳工政策的重点,其劳工政策的内容主要包括工会、集体谈判、集体争议、民主参与等相关内容。但从上世纪70年代开始,随着新技术的出现、产业结构的变化以及经济全球化的发端,传统的产业关系开始发生变化。而人力资源管理的兴起和发展,使得各国工会运动趋于衰退,劳动关系调整方式也由集体劳动关系调整为主转变为更注重个别劳动关系调整,传统的产业关系模式逐步转变为更为广泛的雇佣关系模式。

在劳动关系研究中雇佣关系概念的提出,并非否认和取代产业关系概念,而是扩大了产业关系的外延,适应了现实中劳动关系的多样化。并且,在理论上产业关系仍是雇佣关系的核心内容构成,在现实中产业关系的基本内容,诸如工会、集体谈判、集体争议及民主参与等,仍然是现今市场经济国家劳动关系的基本构成和基本的调整方式。特别是近几年来,随着全球化下社会矛盾突出和劳资冲突的加剧,劳工运动在全球各国都在重新复兴,回归传统产业关系甚至“回归马克思”的呼声现实中和理论界都有提起(韩庆祥,2006:7-11)。但这种传统的调整方式,在劳动关系的新形态面前,面临着严峻的挑战。对此,美国学者托马斯·寇肯等在上世纪80年代,即提出传统的产业关系需要“转型”(托马斯·寇肯等,2008:1-12)。

对于中国的劳动关系研究而言,厘清和界定劳动关系的相关概念,是进行学术研究特别是进行比较研究的基础工作。在中国情境下,运用产业关系和雇佣关系这两个概念来分析和把握现今中国劳动关系的特点非常有意义。

中国的市场化的劳动关系,不同于西方市场经济国家由经济自然发展而形成,而是通过自上而下的社会变革转型实现的。经过30年的社会转型期,市场化的劳动关系在中国已经初步形成,但并不完善。在劳动关系的结构方面,还是以原子化分散化为特征的个别劳动关系为主,集体劳动关系在形式上虽然存在,但在实际当中并未最后形成,劳动关系的调整,还是以个别调整为主,还没有形成以集体劳动关系调整为主导调整模式。或者说,中国从来就没有形成过产业关系的劳动关系结构和调整方式。与此相反,在中国市场化劳动关系的形成过程中,西方人力资源管理理论的介入和推广,在时间上要早于产业关系的理论,在社会影响和社会作用方面,更是产业关系理论所不可比拟的。产业关系这一概念,不仅在社会上,即使在学术界的知晓程度也非常有限。

①在我国法学界,雇佣关系作为一个民法概念,与劳动法中的雇佣关系概念相比外延比较狭窄,一般是指劳动法律不予调整的有偿劳动的经济关系,这种关系作为一种民事关系不适用劳动法。但在劳动关系学界,雇佣关系的外延则与国际劳动关系学界的定义相同。本文所用雇佣关系概念是为劳动法中的雇佣关系,因而在行文中根据语境分别使用劳动关系或雇佣关系,但两者的含义基本相同。

②关于劳动关系与雇佣关系的联系和目标,参见[美]约翰·W·巴德(2013). 劳动关系:寻求平衡. 于桂兰等译. 北京:机械工业出版社:1-10.

人力资源管理也是企业劳动关系调整的一种手段,但这种劳动关系的调整,是以个别劳动关系为基础,以企业利益追求为目的,以排斥集体劳动关系和工会为特征的。人力资源理论的发展兴盛和一枝独秀,其历史背景是资本主导了社会经济,政府又以经济发展为直接目标,而作为资本对应力量的劳工还尚未形成有组织的社会力量和社会影响。在此背景下,作为资本管理的理论和实践,便具有了得天独厚的发展机遇。而在西方市场经济国家,人力资源是在对抗和替代工会的背景下发展起来的。以工会为代表的产业关系模式是人力资源发展的前提。因为雇主讨厌并排斥工会干预劳动关系过程,试图通过改善企业管理,用人力资源的薪酬设计、福利计划、员工发展等吸引工人,以对抗和替代工会的集体谈判。传统产业在发达国家的不断衰落,削弱了工会的社会基础,人力资源管理逐步与工会并驾齐驱,甚至超过了工会的作用和影响力。但即使在西方市场经济国家,人力资源也没有能够完全替代工会,而是两种劳动关系调整方式并存。这是因为这些国家的劳动关系结构与调整方式,尽管目前是一种外延更为宽泛的雇佣关系模式,但产业关系仍然是劳动关系的基本构成。在劳动关系的调整中,集体劳动关系仍然适用于传统的产业关系调整模式,个别劳动关系则主要适用新兴的雇佣关系调整模式。

那么,中国的劳动关系目前处于何种发展阶段?学界一个颇有影响的说法是,市场经济国家的产业关系调整方式已经过时,中国可以不需要构建产业关系及其调整模式,而直接进入雇佣关系调整中的人力资源管理,由此出发,并进而提出产业关系调整的主要形式——集体协商谈判不适宜中国^①。这里涉及一个问题,即产业关系阶段在中国是否可以超越?对此笔者认为,劳动关系的发展阶段是由社会经济结构所决定的。中国的经济结构有何特点呢?一言以蔽之:中国制造。即传统产业特别是制造业仍是中国产业的基本构成,与此相适应的劳动关系调整模式就是产业关系调整模式。但为何在中国产业关系调整模式并未形成主导的劳动关系调整模式?或者说,如何才能形成产业关系的调整模式?一个非常重要的条件,就是产业关系调整模式是以劳工有组织的力量为基础的,劳工阶级必须具备相应的集体意识并发起集体行动,方能促成这一模式的实现。

中国工人市场经济条件下集体意识的形成和集体行动的出现,是一个不断提升和发展的历史过程。在从计划经济到市场经济的社会转型中,中国工人的社会身份和社会地位也发生了重大的改变。从计划经济的“主人翁”到成为市场经济的“雇佣劳动者”,随着社会身份的变化,其社会意识也在发生同步的变化,经历了30余年改革开放的风雨历程,市场经济下中国工人的阶级意识逐步形成。2008年《劳动合同法》的颁布实施,为劳动者的权利意识、团结意识和行动意识的提升提供了法律基础,而2010年“夏季罢工潮”的出现,标志着中国工人的集体行动已经成为一种社会运动(常凯,2016:30-46)。以此为开端,中国的劳动关系已经开始了集体化的转型,产业关系调整模式正在形成(常凯,2013:91-108)。

由于中国劳动关系存在和发展的多样性,以及企业发展和管理模式的复合型,劳动关系中的产业关系模式和雇佣关系模式是同时存在的。与国际劳动关系的发展趋势同步,非正规经济和新的就业方式和管理模式在中国快速发展,雇佣关系涵盖的范围越来越大,并由此提出劳动关系调整方式要改进和完善。在这当中,人力资源管理在劳动关系的调整中发挥着基础的作用;同时,以集体劳动关系调整为中心的产业关系调整模式,则成为政府规制的重点和方向。中国与西方国家的发展阶段不同,如果就劳动关系的结构和法制特点而言,大致接近于美国的上世纪三四十年代、日本的五六十年代、韩国和台湾地区的八十年代^②。中国作为一个后发国家,其社会发展可以通过借鉴先发国家的经验教训加速或缩短其过程,但历史阶段不可能超越。从产业关系到雇佣关系,是国际劳动关系发展的趋势,这一趋势也适于中国,但中国必须要在个别劳动关系的基础上形成以集体劳动关系为特征的产业关系,这具有历史“补课”的意义,在这一基础上,方可形成经济全球化背景下的新的雇佣关系。这是中国特定发展阶段的

①参见梁慧星(2017).劳动合同法:有什么错?为什么错?中国普法网:http://www.legalinfo.gov.cn/index/content/2009-08/28/content_1145473.htm. 2017-07-02.

②美国的劳工立法集中于上世纪30年代,此后集体劳动关系形成固定的法律制度;日本的集体劳动关系形成是在战后的年代,中心是以劳工三权为内容的制度建构;韩国和台湾地区则是在80年代经济起飞的同时,构建起劳动关系的法律制度。

劳动关系的特色,也是中国劳动关系发展的历史定位。

二、国家主导型劳动关系——中国劳动关系的性质特点

经济全球一体化(Economic globalization)与“资本主义多样性”(Varieties of Capitalism)。是国际劳动关系比较研究的另一对概念。这一概念对于把握一国劳动关系的性质特点具有方法论的意义。

经济全球一体化又称为经济全球化,这是自20世纪80年代以来世界经济格局的新建构。经济全球化打破了之前计划经济的社会主义阵营与市场经济的资本主义阵营相对峙的局面,除个别国家外,全球统一在市场经济下规则和模式下。在这个意义上,经济全球化即全球市场化,而全球市场化的实质是全球资本主义化,因为市场经济的运行规则WTO的“自由市场规则”即资本主义规则。

在经济全球化的背景下,世界劳资关系和工人运动的形势及力量对比发生了重大的变化。资本全球流动的无国界特别是跨国公司的发展和崛起,致使世界各国资本的联合和合作成为各国资产所有者自觉的认识和行动。工会在与资本对抗中的弱势地位加剧,工会运动普遍处于困境中。各国政府出于发展经济的需要,青睐和扶助资本顺理成章。因此,政府在劳资关系中失去公正的立场,“官商合流”甚至“官商一体”便在许多国家或地区发生。以牺牲劳工的利益来追求经济的发展,已是许多政府心照不宣的政策出发点。世界经济一体化,一方面促进了经济的发展和财富的增长,另一方面,也加剧了世界范围内的劳动问题和劳资矛盾。由于社会结构重组中富有者和贫困者的两极分化,以就业为中心主要包括就业、分配、社会保障、劳动安全与卫生的社会劳动问题和劳资矛盾越来越突出(常凯,2002:126-134)。特别是2008年全球金融危机以来,经济全球化突出并激化了全球资本主义的内在矛盾,劳工问题成为全球性的社会经济问题。

但同时,在全球经济一体化的背景下,各国的市场经济,由于历史文化和政治经济体制的不同,在模式构建方面呈现了不同的样式。“资本主义多样化”(Varieties of Capitalism)的理论对这一现象进行了分析和理论概括。这一理论由哈佛大学的Hall教授和伦敦政治经济学院的Soskice教授于2001年提出,是近十年来比较经济体制研究最重要理论。这一理论以企业作为分析的中心,“把公司带回到比较资本主义研究的中心,同时,不忽视工会的作用,突出商业协会和其他类型的公司间关系在政治经济中发挥的作用”,认为“生产的社会系统”(Social System of Production)这种研究强调企业的生产并非只是经济活动,尚须许多社会条件的配套与支持(常庆欣、张元鹏,2015:106-110)。多样化资本主义理论把关注的焦点放在了五个重要的领域,即劳资关系、职业培训教育、公司治理、企业间关系、公司同雇员的关系。应该说,雇佣关系所包括的劳资关系(集体劳动关系)、公司同雇员关系(个别劳动关系)和职业培训等是这一理论的最主要内容。这反映了雇佣关系是社会经济体制构成的最基本的内容,从而这一理论框架也成为比较雇佣关系的分析框架。关于资本主义多样性的分类,Hall和Soskice将资本主义分为了两种不同类型:自由市场经济,即以市场力量为主导的市场经济(LME)(如美国,英国,加拿大,澳大利亚等);协调的市场经济,即政府与其他股东共同协作的市场经济(CME)(如德国,日本,瑞典,奥地利等);后来的学者们进一步又提出了国家主导型市场经济,即以政府强力主导市场运作的市场经济(如新加坡、俄罗斯、越南、巴西等),还有学者提出的以地域划分的地中海市场经济、亚洲市场经济等类型概念。

资本主义多样性的理论应用于雇佣关系的研究,为识别不同国家雇佣关系的模式和类型,提供了动态性的分析框架。将这一理论运用在雇佣关系研究中,是对产业关系系统论方法的一种推进。全球化对各类资本主义雇佣关系的过程与结果可能产生不同的影响(Hamann & Kelly, 2008:129-149),但对雇佣关系的变化不可孤立片面地理解,而应将雇佣关系的变革放在更广的政治经济情境中分析。而资本主义多样性理论提供的分析框架,在解释雇佣关系限定的相关变量方面具有特别的优势,以雇佣关系形态发展所处的广泛制度环境为背景,来诠释各国雇佣关系模式的异同更具说服力。

全球经济一体化与资本主义多样性这两个概念密不可分,全球经济一体化是资本主义多样性的前

提,资本主义多样性是全球经济一体化的形态,是对于经济一体化具体构成和特点的理论分析框架。这一理论框架对于解释和研究中国特色劳动关系具有工具性的意义。

中国是社会主义国家,在中国情境下,笔者将上述概念理解为“多样化的市场经济”。社会主义市场经济是中国经济改革的目标,作为 WTO 成员国的我们必须遵守其规则。如何将“社会主义”与“市场经济”兼容,仍是一个正在探索和解决的问题。上述理论对于中国劳动关系研究的意义,在于中国的雇佣关系是在统一的经济全球化背景下产生的,作为劳动关系的存在环境,这一因素直接影响甚至在某种程度上决定了中国雇佣关系的特点和走向。之所以如此,是因为在经济全球化的情况下,一个国家劳动关系的特征,在基本的质的规定上,受制于经济全球化的规则,在基本面上具有共同的特点。劳动关系作为维系人类生存的基本社会经济关系,劳资双方具有矛盾冲突与合作共存相统一的特点。特别是二次战后以来,绝大多数西方资本主义国家,虽然仍然承认阶级矛盾和阶级斗争的合法存在,但早已经摒弃阶级斗争是革命斗争的观念。用程序规则和实体规则来处理劳资矛盾并达到劳资合作的目的,已经成为市场经济国家劳工政策的基本出发点。在这一点上,已经纳入全球经济一体化中的中国劳动关系,其劳动关系的基本性质与其他国家并无不同。

正是由于全球化中的各国劳资关系具有共同的性质特点,劳动关系作为一种开放的国际性关系,才可以具有通用的国际标准和规则。资本的国际化必然带来劳动的国际化。在劳动关系的基本面上,各国各类企业的劳动关系在具体形式和调整方式上具有各自的不同特点,但在基本性质方面则具有同质化和普世性的特点。不论哪一个国家,劳动关系都既有对抗性,也有非对抗性,劳动关系的对抗性可以通过法律规制和劳资协商来化解为非对抗,劳动关系的非对抗性如果处理不当也可能发展为对抗性。一般而言,通过化解对抗达到平衡实现合作,是各国劳动关系的共同发展之路。

中国的劳动关系是具有中国特色的,但这一特色是在经济全球化大背景下的“特色”,是中国的经济及其雇佣关系融入全球供应链的情况下,可以与其他市场经济国家进行同质类比较的“特色”,而不同于中国改革开放之前计划经济下的劳动关系。正是在这个意义上,中国的劳动关系也才具有了与其他市场经济国家劳动关系的可比性,才有可能借鉴其他国家劳动关系规制的经验和教训。与此相关还涉及关于多样性的分类以及中国劳动关系的类型确认问题。现实中的雇佣关系类型和特点丰富多彩,难以用类型简单划分。一个国家在具备一种类型基本特点的同时也会有其他类型的内容。这种情况是市场经济发展的特定性决定的,这也是“制度互补”理论的现实依据(彭美玉、王成璋、叶子荣,2007:7-11)。

确定中国劳动关系的“特色”,需首先确认中国劳动关系的类型和模式,或者说,确认类型和模式——当然这不是绝对的——才能比较容易把握其基本特点。中国劳动关系的类型问题在学界尚无定论,笔者认为,中国属于国家主导型的劳动关系。所谓国家主导型劳动关系,其实是指国家主导型市场经济下的劳动关系,因为劳动关系作为一种经济关系是市场经济的组成部分,市场经济的特征直接决定了劳动关系的特征。中国的市场经济作为国家主导的市场经济,不仅由于这一经济类型是由国家通过改革转型而形成,而且这一经济体制的运行中,国家控制着重要的经济资源并通过行政手段调控经济的发展方向。关于中国作为一个国家主导型的市场经济国家,国内一些学者已有系统论述(余政,1996:74-75)。劳动关系作为经济体制的构成部分,自然也是国家主导的类型。另外,从劳动关系自身而言,由于劳资双方主体在市场经济中发育尚不成熟,作为公权力代表的国家更多地介入主导,也是一种必然的政策选择。

国家主导型的劳动关系,通常出现在一些经济转型过渡中的发展中国家。由于社会经济制度尚在变革中,经济发展又是国家的第一要务,国家为保证过度的平稳和经济的增长,在劳动关系调控模式上,自然要更强调和注重国家权力的作用。一般而言,国家主导型的劳动关系,政府对劳动关系的总体掌控更加严格,对于劳动关系的介入程度也更深。其规制方式,除法律手段外通过行政方式处理劳资关系更普遍。在个别劳动关系上政府规制并直接救济,在集体劳动关系上政府控制工人和工会的集体力量,以防止劳工运动对于经济发展的冲击和干扰。

中国作为国家主导型的劳动关系,与其他此种类型的国家相比具有可比性,但也有其他国家不具备的特征。这些特征或称特色,是由中国特定的历史文化以及政治经济环境所决定的。特别是由社会转型而来的中国市场经济的发展路径,对于劳动关系特色的形成更有直接的影响。这种影响既有先前体制的制度延续和承继,也有机制运行的路径依赖。历史遗存和社会传统,与新建立的市场经济的制度与机制相结合,形成了中国劳动关系的特色。

第一,中国市场化劳动关系形成过程的特点。西方市场经济国家一般是自下而上、市场主导、社会推动、逐步形成的路径,而中国则是自上而下、政府主导、行政推动、跨越形成的路径。这种形成路径的特点,致使中国劳动关系具有多样化、多元化、复杂化的特点。

第二,中国市场化劳动关系主体结构的特点。其一,劳资力量对比极不平衡。资方不仅在经济权利上,而且在政治权利和组织权利方面,也具有绝对优势;其二,现实中的劳动者实际上处于一种无组织和自组织的状态,个别化的劳动关系是目前中国劳动关系的基本形态,集体化的劳动关系刚刚处于发端和形成的过程中。由于中国工会与中国工人的疏离,致使劳动关系的三方结构,在中国是一种“三方四主体”的特殊形态(Taylor et al., 2003:115-123);其三,中国共产党组织在劳动关系调整方面发挥重要作用,地方党组织和企业党组织在劳动关系调整中也发挥着不同的作用,这是西方国家所没有的。

第三,中国市场化劳动关系调整方式的特点。其一,法制化调整。这是劳动关系调整的主要途径和方式。目前,中国在个别劳动关系法律规制方面已经形成较完整的体系,集体劳动关系法律规制正在构建中;其二,行政化调整。政府动员各种行政资源和力量,特别是劳动行政力量来促进劳动法制的实现。在预防和处置劳动关系群体性事件中,更是通过各个不同部门分工配合,制定实施应急方案来处理应对;其三,政治化调整。劳动关系调整在中国不仅关涉社会经济关系,而且直接影响执政党的执政地位^①。因此,各级党组织将劳动关系调整作为党的政治任务,动员政治力量推进和谐劳动关系建设;其四,社会化调整。通过加强社区建设和政府购买社会服务,动员各种社会力量,形成网格化管制体系,形成教育、服务、争议预防和调解的劳动关系社会调整机制。这种党政主导的多途径多方式调整的综合治理模式,具有明显的中国特色。

所以,如何界定中国劳动关系的“特色”,不仅有现实判断问题,还涉及研究和分析的方法。作为解释国际雇佣关系异同的新框架——多样化资本主义理论,对研究中国特色劳动关系具有工具性的意义。

三、趋同的趋异——中国劳动关系的发展趋势

关于各国的劳动关系的发展趋势是“趋同”(convergence)还是“趋异”(divergence)的问题^②,与多样性资本主义理论有着直接的关系,即在全球经济不断互联互通的情形下,多样性的市场经济是否正在终结?或者多样性的市场经济是否会更加多样?这个问题直接涉及国际劳动关系发展的方向和趋势。而把握这一点,对我们认识和解释中国劳动关系的特色和走向,以便做出预期和政策前瞻有积极意义。

《国际比较雇佣关系》的作者近年对这一问题进行过研究,通过对12个国家劳动关系的特点和发展趋势的分析指出,当前各国越来越倾向于采用自由主义的雇佣关系政策,包括非标准就业的增长、雇主协调双重模式的出现以及外包的与日递增等。与此同时另一个现象是,无论协调式市场经济国家(CMEs)还是自由式市场经济国家(LMEs),都强化了市场协调机制的力度和范围,而且,劳动关系在一个国家的内部,其多样性和分散化的趋向也越来越明显。而在政府主导型市场经济的国家,其雇佣关系的模式,更是同时具有自由主义、市场协调和国家干预等不同特点并相互交融。因此,尽管一些学者认为自由主义的雇佣关系将会替代其他形式的雇佣关系,但这一判断并没有依据可以支持(常凯等,2016)。

①参见中共中央国务院(2015). 关于构建和谐劳动关系的意见. 中华人民共和国中央政府网: http://www.gov.cn/guowuyuan/2015-04/08/content_2843938.htm. 2017-07-07.

②台湾地区的学界将 Convergence 译为“聚合”,将 divergence 译为“差异”。参见 Greg J. Bamber & Russell D. Lansbury & Nick Wailes, 赵曙明, 李诚等(2007). 国际与比较劳雇关系. 赵曙明等译. 台北: 天下远见出版股份有限公司: 17.

从雇佣关系发展的趋势来看,趋同与趋异其实同时并存。趋同,主要是讲在经济全球化的大背景下,共同的经济运行规律必然会影响和决定同一环境下各个国家雇佣关系的特点,即雇佣关系的基本性质是由市场经济的一般经济规律决定的。全球供应链(global supply chain,GSC)、跨国企业、全球劳工运动、国际框架协议(IFAS)以及国际劳工组织(ILO)等的存在和作用,在各国雇佣关系趋同性的发展中都有着直接的影响。趋异,由于各个国家具体的社会制度、经济模式、历史文化、劳工运动的各自特点,直接影响到雇佣关系在具体形态、结构和调整方式上,呈现不同的形态和特点。可以说,在雇佣关系的总体和基本特质方面,具有趋同的特征,在个体和具体特点方面,具有趋异的特点。对此,Katz & Darbishire 对七个工业化国家(澳大利亚,英国,德国,意大利,日本,瑞典和美国)的雇佣制度和劳资关系变化综合分析后的结论是:虽然在各个国家内部的雇佣模式方面差异在扩大,但证据表明,在这一变化过程中,各国之间的差异的特征具有共性,并且,变化的过程也有相似之处,即所谓“趋同的趋异”(Katz & Darbishire,2000)^①。尽管国际学界在具体认知上有不同见解,但笔者认为这一观点不失为一种分析思路。劳动关系趋同性和趋异性的讨论,对于把握中国劳动关系的性质及其趋向具有理论启示。

一方面,中国市场化劳动关系的形成,必然在其基本性质方面,具有市场化雇佣关系的一般特征,诸如雇佣关系的经济性、个别雇佣的从属性、劳工团结的必然性、劳资冲突合作的同一性等。中国目前已经融入国际经济体系的全球供应链中,劳动关系作为经济关系的基本构成必然具有市场化雇佣关系的一般特点。在这一方面,趋同是一个基本的趋向,中国劳动关系的基本性质将受市场经济的一般规律所限制,其发展趋向也是与国际劳动关系的性质特点更加趋近。这种发展趋势也是我国的市场经济融入国际经济体系中的要求。因为国际经济贸易与劳工问题不可分割,特别是劳工标准与国际经济贸易挂钩问题,更是直接推动了各国劳动关系的“趋同”,尽管十余年来各国政府出于国家利益各有自己的解释和主张,但争论至今“挂钩”已经不是可能而是现实,我们需要正视的是如何“挂钩”的问题^②。意识到并承认劳动关系在经济全球化特别是全球供应链中的趋同趋势,我们才能在处理国际国内劳动关系及其相关经济社会问题中处于主动。

另一方面,在劳动关系的构成和调整方式方面,由于中国的国情特点,包括特定的政治制度和法律制度、特定的经济和社会发展阶段、以及劳资双方特定的构成、意识和组织状况等,是与其他任何国家不相同的,这种国情又直接影响或决定了劳动关系的“中国特色”。所谓劳动关系的中国特色,主要是指劳动关系的具体构成、运行和调整等方面的具体制度和处理方法。其实在劳动关系的具体制度和处理方式上,国际上没有一个国家是相同的。即使是在同类型的“自由竞争型资本主义”或“协调型资本主义”范围内部,各国的劳动特点也都各具特色,如加拿大和美国同是北美国家,劳动关系体制都是“瓦格纳模式”^③,但具体制度的设置和运行则各不相同。韩国的劳动法律主要照搬日本,但在劳动关系的体制和机制上,两国各具特色。从这意义上而言,所谓“特色劳动关系”并非中国独有,而是一个普遍的国际现象。

劳动关系的“趋异”,主要是指各国的劳动关系具体制度和机制,在发展过程中必然要根据国情,不断地调整完善而形成有别于其他国家的特色。在经济全球化和多样性资本主义的理论框架内,劳动关系的发展,趋同是一般性,趋异是特定性。在一般性的基础上特定性应该是研究的重点内容。从比较雇佣关系的角度来看,研究“趋同”和“趋异”,不仅可以分析预测雇佣关系的发展趋向,而且对于把握一个

^①2017年6月,笔者曾赴美国康奈尔大学拜访了Katz教授,就“趋同的趋异”的问题向其请教。关于这一观点的具体阐释,又见AJS Colvin & TA Kochan & HC Katz (2015). *Labor Relations in a Globalizing World*, 1st ed. New York: Cornell University Press.

^②国际劳工组织的《全球供应链与体面劳动》决议详细阐述了国际经济贸易与劳工保护的关系。该文件于2016年第105届国际劳工大会通过。

^③劳动关系调整的“瓦格纳模式”,是指以1935年美国国会通过的《全国劳动关系法》(又称“瓦格纳法”)的基本原则为指导所构建的劳动关系调整模式。该模式的基本内容包括:1. 承认劳动者具有组织工会、集体谈判和集体行动的权利;2. 多数工人认可的工会方具有集体谈判的资格;3. 作为独立机构的全国劳动关系委员会负责认定工会的集体谈判资格,并监督推进法律原则的具体实施。

国家雇佣关系的一般性和特殊性,以及与其他国家雇佣关系的同一性和差异性,进而把握本国雇佣关系的特点,都有积极意义。

四、结 语

中国劳动关系的特色,是在国际比较劳动关系体系中体现的。相对于国际上自由市场经济的劳动关系和协调市场经济的劳动关系两种类型而言,中国的劳动关系是一种国家主导的市场经济的劳动关系。在发展阶段上,中国的劳动关系正在从个别劳动关系的构成和调整,向集体劳动关系的构成和调整转型。在传统的产业关系结构和调整正在形成的同时,各种非正规的新型雇佣关系及其调整方式也在发展。

中国是社会主义国家,但在经济全球一体化的背景下,中国的劳动关系在基本性质上具有市场经济下劳动关系的一般特征,这一关系既具有冲突性又具有同一性,在解决矛盾的基础上实现合作是这一关系的基本特征。中国劳动关系的特色,主要表现在中国市场化的劳动关系的形成过程、主体结构和调整方式上。具体体现为:第一,中国的市场化的劳动关系,是由政府主导通过自上而下改革实现的社会经济转型;第二,中国劳动关系的主体结构的特点,一是劳资双方不仅在经济上力量对比悬殊,而且在政治权利和组织权利上不对等;二是由于劳动者实际处于一种无组织或自组织状态,因而国际上通行的劳资政三方结构在中国是“三方四主体”;三是党组织对劳动关系的调整发挥着作用。第三,中国劳动关系的调整方式的特点,主要表现为是法律化调整、政治化调整、行政化调整和社会化调整等多途径多方式调整的综合治理方式。

关于中国劳动关系的发展趋向,趋同是一般性,趋异是特定性。所谓趋同,主要是指在劳动关系的一般性质上,诸如雇佣关系的经济性、个别雇佣的从属性、劳工团结的必然性、劳资冲突合作的同一性等;所谓趋异,主要是指包括劳动关系的构成和调整方式等劳动关系具体制度和机制。

研究劳动关系的特色,并非是要不加分析地自诩并坚持某种“特色”,而是要分析和解释中国特色的劳动关系制度和机制的正当性和合理性,分析其优势和弊端,研究调整完善的路径和方法,使这一制度和机制更加合理与完善,这才是研究中国劳动关系特色的目的之所在。

参考文献:

- [1] 常 凯(2013). 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善. 中国社会科学, 6.
- [2] 常 凯(2016). 中国劳动关系集体化转型中的两种力量和两种路径. 二十一世纪, 4.
- [3] 常 凯等(2016). 国际比较雇佣关系——国家规制与全球变革(第六版). 北京:中国劳动社会保障出版社.
- [4] 常庆欣、张元鹏(2015). 资本主义多样性理论介评. 河南社会科学, 3.
- [5] 韩庆祥(2006). 回归马克思主义的基本价值. 中共珠海市委党校 珠海行政学院学报, 4.
- [6] 彭美玉、王成章、叶子荣(2007). 制度互补性的一般均衡模型研究. 改革与战略, 4.
- [7] [美] 托马斯·寇肯等(2008). 美国产业关系的转型. 朱飞、王侃译. 北京:中国劳动社会保障出版社.
- [8] 余 政(1996). 社会主义市场经济的一个理论流派——程恩富主编《国家主导型市场经济论》评介. 社会科学, 12.
- [9] Peter A. Hall & David Soskice(2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- [10] K. Hamann & J. Kelly(2008). *Varieties of Capitalism and Industrial Relations*. Paul Blyton, Ed Heery, Nick Bacon & Jack Fiorito, *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. London: Sage.
- [11] HC Katz & O. Darbishire(2000). *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems*. New York: Cornell University Press.
- [12] Bill Taylor & Kai, Chang & Qi, Li(2003). *Industrial Relations in China*. England: Britain Edward Elgar Publishing Corporation.

The Developmental Stage, Characteristics and Trends of Labor Relations with Chinese Characteristics:

From the International Comparative Labor Relations Perspective

Chang Kai (Capital University of Economics and Business & Renmin University of China)

Abstract: The study of labor relations with Chinese characteristics needs to be carried out in the context of international comparison of labor relations. The three basic concepts of international comparative research, namely, industrial relations and employment relations, global economic integration and capitalist diversity, convergence and divergence, provide theoretical and methodological implications for the study of labor relations in China.

Compared to labor relations of the free market economy and coordinated market economy, China's labor relations are a kind of state-led labor relations. In the development stage, China's labor relations have largely completed the transition from a planned economy to a market economy. The transition from individual labor relations to collective labor relations, in terms of composition and adjustment, is underway. The employment relationship based on individual labor relations is the general state of affair in labor relations in China, and industrial relations based on collective industrial relations are taking shape. As the traditional industrial structure and adjustment is being formed, a variety of informal new employment relationship is also developing.

In the context of economic globalization, the basic characteristics of China's labor relations share the general characteristics of labor relations under the market economy. The general characteristics of labor relations in the market economy refer to the economic relationship between capital and labor that is required to fulfil in the labor process and to maintain the existence of both labor and capital and thus to ensure the social production process. This relationship is characterized by both conflict and identity. Cooperation on the basis of resolving conflicts is the basic characteristic of this relationship. In this aspect, China's labor relations are not different from those of other market economies.

The characteristics of China's labor relations is not manifested in the nature of labor relations; rather, it is manifested in the formation process: institutional structure and adjustment method of labor relation in the marketization process. This is mainly demonstrated in the fact that China's marketised labor relations is a social economic transition achieved as a result of a top-down reform directed by the government. The main structure of China's labor relations contains the following characteristics. First, there is a sharp economic power imbalance between capital and labor, leading to extreme mismatch in political rights and organizing rights. Second, workers are in a state of unorganized or self-organized, therefore what constitutes a labor-capital-state tripartite system existed internationally takes the form of 'tripartite and four institutional actors'. Third, the Communist Party is involved in labor relations. The characteristics of China's labor relations adjustment mode consists of multiple channels of adjustment including: legal adjustment, political adjustment, administrative adjustment, social adjustment and so forth, as a comprehensive governance mode.

Convergence is the general feature and divergence is the unique feature in the trends of development of China's labor relations. Convergence means the sameness in terms of the general nature of labor relations, including, for example, the economic nature of the employment relationship, the subordination of individual employment, the inevitability of labor solidarity, and the conflict and cooperation of capital and labor. Divergence refers to how specific systems and mechanisms of labor relations such as configuration of labor relations and the adjustment methods may differ from that of other countries in the process of development and continuous adjustment based on the country's characteristics.

Key words: employment relationship; industry relations; international comparison of labor relations; labor relations with Chinese characteristics; theory of labor relations and research methods; human resource management

■ 收稿日期: 2017-02-24

■ 作者地址: 常 凯, 首都经济贸易大学劳动经济学院, 中国人民大学劳动人事学院; 北京 100070。

■ 基金项目: 国家社会科学基金重大项目(12&ZD095)

■ 责任编辑: 李 媛