

International & Comparative Employment Relations (6TH EDITION)

国际比较雇佣关系

——国家规制与全球变革（第六版）

National Regulation, Global Changes

常 凯 [英] 李应芳 [英] 格里格·J. 班博 [澳] 拉塞尔·D. 兰斯伯瑞 [澳] 尼克·威尔斯 [澳] 克里斯·F. 赖特
(Chang Kai, Fang Lee Cooke, Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury, Nick Wailes, Chris F. Wright) 编著

朱 飞 孙兆阳 盛龙飞 孟 泉 雷晓天 胡 楠 郑小静◎译

朱 飞◎校 译



 中国劳动社会保障出版社

*International & Comparative
Employment Relations*
(6TH EDITION)

国际比较雇佣关系

—— 国家规制与全球变革（第六版）

National Regulation, Global Changes

常 凯 [英]李应芳 [英]格里格·J.班博 [澳]拉塞尔·D.兰斯伯瑞 [澳]尼克·威尔斯 [澳]克里斯·F.赖特 编著
(Chang Kai, Fang Lee Cooke, Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury, Nick Wailes, Chris F. Wright)

朱 飞 孙兆阳 盛龙飞 孟 泉 雷晓天 胡 楠 郑小静◎译
朱 飞◎校 译

图书在版编目(CIP)数据

国际比较雇佣关系——国家规制与全球变革/常凯等编著;朱飞等译. —
6版. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2016

书名原文: International & Comparative Employment Relations

ISBN 978-7-5167-2813-0

I. ①雇… II. ①常…②朱… III. ①雇佣劳动-劳动关系-对比研究-世界 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 236708 号

Copyright © The book G. J. Bamber, R. D. Lansbury, N. Wailes and C. F. Wright and in individual chapters with the authors, 2016. Published by arrangement with Allen & Unwin Pty Ltd.

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

中青印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 28.25 印张 388 千字

2016 年 11 月第 1 版 2016 年 11 月第 1 次印刷

定价: 68.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

关于本书第六版的推介

这本备受赞扬的作品的新版本值得推荐，它在全球化对产业关系的影响问题上进行了具有时效性的分析。

——贾妮思·贝莱斯 (Janice Bellace)，美国宾夕法尼亚大学，国际劳工和雇佣关系协会 (ILERA) 前主席

本书对影响雇佣关系的力量进行了全新的整合解释。它对超过全球人口半数的劳动者的国家规制进行了专业的分析。本书还在绪言中建立了一个比较研究的理论框架，使得本书涉及的不同国家的独特制度特征可以被识别和比较。

——威廉·布朗 (William Brown)，英国剑桥大学教授

这本书将会受到那些努力寻求理解国家经济对于国家层次的雇佣关系、制度和主体的相互作用的学习者和研究者的欢迎。本书涉及的 12 个国家的章节都是由相应国家的专家与本书杰出的编著者共同完成的，各章为我们读者提供了详细的信息和概念工具。

——琳达·狄更斯 (Linda Dickens)，英国华威大学教授

这本先锋性的作品为本领域树立了标杆。本书提供了详尽的理论分析，将 12 个国家的雇佣关系的主要趋势与全球现象联系起来。这是一本对比较产业关系和政治经济感兴趣者的精要读物。

——吉米·多纳吉 (Jimmy Donaghey)，英国华威大学教授

本书是过去 30 年中国际比较雇佣关系领域最具生命力、最有价值的著作。本书第六版使用比较研究的视角，涵盖了关于发达国家和新兴经济体的雇佣关系理论洞见。

——金东一 (Dong-One Kim)，韩国高丽大学，ILERA 主席

本书对雇佣关系进行了非常综合和独创性的比较分析……尤其是因为其对各国雇佣关系系统对 2007 年“大萧条”影响的应对行动的深入比较而备受欢迎。通过这些努力，这些杰出的著者和编者提供了全球各国劳动力市场制度的适应性的新洞见。

——托马斯·寇肯 (Thomas Kochan)，美国麻省理工学院，ILERA 前主席

这是到目前为止最好的、应用最广泛的产业关系比较研究著作。

——萨罗什·库鲁维拉 (Sarosh Kuruvilla)，美国康奈尔大学教授

本书的最新版是一群本领域内杰出的学者所做的又一大贡献。它很好地推动了当前全球化背景下的雇佣关系比较研究，这也是国际劳工组织感兴趣的议题。

——盖伊·莱德 (Guy Ryder)，国际劳工组织总干事

本书是一本顶级作品。它的涵盖范围广泛，对国家背景和历史的思考全面深入。它不但给出了各国发展的方向，而且还充满了来自于主要可信赖数据源的微观层次的细节。

——安东尼·高德 (Anthony Gould)，加拿大拉瓦尔大学教授

中文版引言

《国际比较雇佣关系》(英文版)自1987年第一版出版以来,一直密切跟踪着国际雇佣关系的发展演变,不断更新着内容并对国际雇佣关系的特点趋向进行着最前沿的学术评析。近30年来多次修订再版,成为国际劳动关系研究者的案头必备参考书。

《国际比较雇佣关系》2016年年初出版了英文第六版,半年之后,中文版在中国面世。对于中国读者而言,这本书不仅提供了国际雇佣关系的最新发展状况,而且书中所涉及的比较劳动关系的理论和方法,对于中国劳动关系的研究具有更重要的借鉴意义。根据自己参与中文版撰写和编辑的体会,在此主要谈谈本书关于雇佣关系比较研究理论和方法的三个基本概念。对于这些概念的讨论,可能会有助于本书的阅读理解,也有益于规范和深化中国雇佣关系的研究。

首先是关于“雇佣关系”(employment relations, ER)的界定与意义。本书初版的书名为《国际产业关系比较》(International and Comparative Industrial Relations),但在1998年的第三版改为《国际比较雇佣关系》(International and Comparative Employment Relations),从产业关系到雇佣关系这两个相近概念的替换,反映了全球化背景下国际产业结构和劳动关系的变化以及研究对象的调整。产业关系(industrial relations, IR)又称工业关系,狭义同于劳资关系,广义则是指以传统产业为基础的,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 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 20 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，传统的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。这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。

由于本书的作者和编辑均为国际劳动关系研究的前沿学者，本书名称改变以及与此相关的讨论，也促进了国际产业关系协会（International Industrial Relations Association, IIRA）关于协会更名的讨论，经数年酝酿，国际产业关系协会也于 2010 年正式更名为“国际劳动与雇佣关系协会”（International Labour and Employment Relations Association, ILERA）。应该说，近 30 年来，该书在全球劳动关系的研究中，引领了这一研究领域的主流并反映了学科发展的趋势。

产业关系和雇佣关系是劳动关系研究领域两个相近概念。产业关系研究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。雇佣关系的研究边界则更宽，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其注重的内容，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，是雇佣关系研究的重点内容之一，而在以往的产业关系研究中这一内容是被排斥的。雇佣关系概念的提出，将劳动关系的研究范围由以往的主要限于产

① 常凯主编. 劳动关系学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 12~14



业关系领域，扩大到涵盖产业关系与人力资源管理两个领域。^①但就其内容结构而言，产业关系研究仍然是雇佣关系研究的基础和主要构成，这一点在本书各章的内容中也是凸显的。

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。首先，广泛运用于20世纪80年代之前西方学界的“产业关系”这一概念，在今天的中国更有现实意义。由于目前中国社会仍处在以“中国制造”为特色、以传统产业结构为主体的市场经济初级阶段，劳动关系的基本结构和调整方式，也刚刚开始由个别劳动关系向集体劳动关系转型，构建和完善以集体劳动关系调整为主的传统产业关系调整方式，是当今中国劳工政策和法律制度面临的直接任务。^②所以传统产业关系的理论和研究范式，应该还是劳动关系研究的一般理论和方法。而“雇佣关系”这一概念的提出，在中国也有特定的意义。随着非正规经济和新的就业方式和管理模式的快速发展，使得人力资源管理在劳动关系的发展中的影响越来越大。新的就业方式和管理方式以及由此产生的新的劳动问题，是在传统产业关系研究的同时必须要关注的内容。从劳动关系研究的学术定位而言，产业关系仍然是劳动关系研究中一个基础的核心范畴和特定的研究对象，但边界更宽的雇佣关系的研究应该是今后学术发展的一个趋势。

其次，关于“资本主义多样性”(Varieties of Capitalism, VoC)的理解和意义。“资本主义多样性”是本书进行雇佣关系比较研究的一个基本理

① 关于劳动关系与雇佣关系的联系和目标，请参见：约翰·W.巴德，劳动关系：寻求平衡，北京：机械工业出版社，2013，1~10

② 常凯，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，2013：6

论框架。这一理论由霍尔（Hall）和索斯凯斯（Soskice）教授于2001年提出，是近十年来比较经济体制研究最重要的理论。^①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。^②资本主义多样性方法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。在这五个领域中，劳资关系（集体劳动关系）、公司同雇员的关系（个别劳动关系）和职业培训教育，正是雇佣关系的基本构成。从这一意义上讲，雇佣关系比较是社会经济体制比较的最基本的内容，因而资本主义多样性的理论框架也自然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，霍尔和索斯凯斯将资本主义分为了两种不同类型：自由市场经济（LME），即以市场力量为主导的市场经济（如美国、英国、加拿大、澳大利亚等）；协调式市场经济（CME），即政府与其他股东共同协作的市场经济（如德国、日本、丹麦等）。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、挪威、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的概念。

资本主义多样性的理论应用于雇佣关系的研究，其意义主要在于，这种动态性的分析框架，不仅为识别不同国家的雇佣关系提供了模式和类

^① Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Edited by Peter A. Hall and David Soskice, Oxford University Press, 2001.

^② 常庆欣，张元鹏。资本主义多样性理论介评。河南社会科学，2015：3



型，而且为分析国家政治经济发生变化提供了动态性的分析框架。将这一理论运用在雇佣关系的研究中，是对于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。^①对于雇佣关系的变化不可孤立片面地理解，比较研究应该将雇佣关系的变革放在更大的情境中进行。而多样化的资本主义提供的分析框架，在解释雇佣关系限定的相关变量方面具有额外的优势，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有说服力。

这一理论框架对于中国劳动关系的研究具有积极的意义。在中国情境下，“多样化的资本主义”可以理解为“多样化的市场经济”。“资本主义”和“市场经济”这两个概念，在某些特定条件下可以互相替换。这一理论对于中国雇佣关系研究的意义，主要在于两个方面：其一，中国的雇佣关系是在统一的经济全球化或全球资本主义化的背景下产生的，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；其二，中国的雇佣关系是具有中国特色的雇佣关系，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那种异质类的雇佣关系（劳动关系）。正是在这个意义上，中国的雇佣关系也才与其他市场经济国家的雇佣关系具有了可比性，才有可能借鉴其他国家雇佣关系规制的经验和教训。需要提及的是，尽管资本主义多样性这一比较研究的理论方法对于雇佣关系比较研究具有积极意义，

^① Hamann, K. and Kelly, J. (2008) "Varieties of Capitalism and Industrial Relations." In Paul Blyton, Ed Heery, Nick Bacon and Jack Fiorito (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, pp. 129-149.

但仅仅局限于这一框架显然还不够，20 世纪 70 年代比较资本主义研究中普遍运用的劳资政三方协调的“新统合主义”（Neo-corporatism）方法，也需要借鉴使用。

与此相关还涉及关于多样性的分类以及中国雇佣关系的类型问题。上述关于多样性资本主义的三种类型或模式，仅是一种理论上的抽象和原则的划分，现实中的雇佣关系类型和特点更加丰富多彩，作为类型划分而言并不是绝对的，而是相对和交叉的。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。有些国家非常典型有些则非典型，还有的国家无法归类。这种情况是由市场经济发展的特定性决定的，也是“制度互补”理论的现实依据。^①关于中国雇佣关系的类型和模式特点，还是一个正在讨论的问题。学界一个主流的看法是中国更接近于国家主导型的雇佣关系。与其他国家主导型的雇佣关系国家相比，在诸如政府直接控制和介入市场的程度、国企在经济中的比重以及由此出现的官商勾结的腐败和“权贵资本主义指数”，都具有可比性。^②但一些中国独有的特征，诸如“党政主导的和谐劳动关系构建”“中共党组织在私有企业的作用”“工会一元化”等，则是其他国家都不具备的。所以，如何界定中国雇佣关系的“特色”，不仅有个现实判断问题，而且涉及研究和分析的方法。应该说，作为解释国际雇佣关系异同的新的框架的多样性资本主义的理论和方法，对于我们研究中国特色雇佣关系具有工具性和启发性。

最后是各国的雇佣关系发展趋势是“趋同”（convergence）还是“趋异”

① 彭美玉，王成章，叶子荣. 制度互补性的一般均衡模型研究. 改革与战略. 2007: 4

② 让·皮埃特斯:《社会不平等:全球性比较视角》，http://blog.sina.com.cn/s/blog_6a2cd7150102v19k.html



(divergence) 的问题。^① 这个问题与资本主义多样性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，我们是否正在经历多种雇佣关系的终结？

从本书对 12 个国家进行的章节阐述中可以看出，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，这一现象在各国都有相当的表现。与此同时另一个现象是，无论协调式市场经济国家还是自由市场经济国家，都强化了市场协调机制的力度和范围，而且，雇佣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，并没有依据可以判断自由主义的雇佣关系将会替代其他形式的雇佣关系。

从雇佣关系发展的趋势来看，趋同（聚合）与趋异（分散）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在这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或资本主义的一般经济规律决定的。在这当中，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、管理方式、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

^① 台湾学界将 convergence 译为“聚合”，将 divergence 译为“差异”。见：Bamber, Lansbury, Wailes, 李诚，赵曙明主编。国际与比较劳雇关系。台北：台湾天下远见出版股份有限公司，2007.17

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，则具有趋异的特点。对此，卡兹和达比肖（Katz & Darbshire）在对7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进行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”（converging divergences）。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。

雇佣关系趋同性和趋异性的讨论，对于把握中国雇佣关系的性质具有理论性的启示。一方面，中国市场化雇佣关系的形成，必然在雇佣关系的基本性质特征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。因为中国目前已经融入国际经济体系的全球供应链中，雇佣关系作为经济关系的基本构成必然要具有市场化雇佣关系的一般特点。但在雇佣关系的构成和调整方式方面，中国的雇佣关系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雇佣关系的“中国特色”，诸如劳资主体的定位与权利义务、政府和工会的角色与作用、雇佣关系的调整方式等。从比较雇佣关系的角度来看，“趋同”和“趋异”的研究，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，都具有方法论的意义。

以上是笔者对于本书所涉理论问题的一些感受和认识，在此提出与大家



分享，希望有助于读者对于本书的阅读理解。另外，在此也向读者介绍一下本书中文版的撰写编辑和翻译的情况。

本书得以出版发行，首先要感谢我多年的老朋友澳大利亚莫纳什大学的格里格·J. 班博（Greg J. Bamber）教授和悉尼大学的拉塞尔·D. 兰斯伯瑞（Russell D. Lansbury）教授。两位教授都是国际上知名的劳动关系专家。他们是本书的发起人以及所有版本的章节作者和全书编辑者，可谓是本书元老级人物。班博教授更是本书中文版编辑出版的主要推动者。两位教授对于中国的劳动关系都怀有浓厚的兴趣，他们曾多次来中国讲学和调研，并对于中国的劳动关系有着自己独到的见解。还应该感谢莫纳什大学李应芳（Fang Lee Cooke）教授，她作为一位英籍华裔的杰出教授，对于中外雇佣关系和人力资源两个领域都有卓越研究，她在本书的中文版翻译出版方面做了重要贡献。

本书的翻译工作主要是由中央财经学院朱飞教授具体组织实施的。七位译者都是我指导的劳动关系博士生或博士后，其中除两位还在读外，其他都已经是我国劳动关系研究和教学领域中的青年骨干力量。参与本书翻译的过程，是贡献他们学术知识的过程，也是他们继续学习的过程。尽管大家做了努力，但限于学术水平和时间紧迫，译文难免有错误和不确之处，还望读者不吝指正。

本书的出版，还要感谢中国劳动社会保障出版社的大力支持。

以上文字，权当本书阅读引言。

常 凯

2016年8月18日

于京西时雨园

序

改变结尾是一个改善故事的好方法，但更好的方法则是增加一个结合情节的结尾。基于大家全身心的投入与努力，该书广受好评，且最新一版增添了不同国家的独立研究，同时针对国际发展做了总结概述。这项成果，即对塑造世界经济中的雇佣关系问题之力量的整合性的描述，开辟了新的天地。

本版的重要性不需用华丽的辞藻来表述，精挑细选的 12 个国家的每一章都就国家劳动规制提供了专家分析。这些规制涵盖了世界人口的半数以上。保持分析的时效性至关重要，本书距离上一版刊印已时隔五年，在这段时间内所有国家都发生了实质性的变化。而从更广泛的角度来看，从该书第一版刊印至今已度过 1/4 个世纪，在这么久的时间内各个国家的变化无疑是巨大的。追溯到 20 世纪 80 年代，工会在发达经济体的雇佣关系体系中发挥了主导作用；但是到 2010 年代，工会在市场中角色的重要程度已经萎缩，在一些国家中甚至已然微不足道。隐藏在这种改变背后的驱动力是国际性的，它存在于贸易、所有权、金融和技术之中。故只有将各国雇佣关系的发展嵌入到国际化的背景之中，我们才能更好地去理解它们以及它们对雇佣标准的影响。

从该书第一版刊印以来，自诩为“共产主义世界”的衰退导致一个不断取得共识的认知：市场经济有许多不同的运行方式，其中政府对劳动力市场的协调和干预程度不同。这一点不仅对雇佣关系有深刻的影响，对各国更为广泛的政治进程也影响深远。本书第一章“绪论”基于不同国家的显著制度特征提出了理论框架，使我们能够在本书涉及的不同国家之间进行理解与比较。

然而，本书的“结论”一章认为，这是不够的！的确，在不同国家之间



已经涌现了一些普遍模式。典型的例子就是，传统的雇佣会被更不稳定、更粗暴的商业关系所取代；另外，各国内部的雇佣条件也正在变得日益多样化。但是许多潜在的力量已经超越国界，各章中的这些内容就是“新故事”了。如跨国企业自身便拥有动力，它们拥有可依赖的日益复杂的全球供应链。在本书所讨论的五个国家中，欧盟（EU）一直是劳动规制的重要的外部影响力量。这也是尽管国际劳工组织已经有近一个世纪的历史并曾一度“疲软”，也仍旧值得我们重新去关注它的原因。对于大型企业而言，由于全球产品对于品牌认可的依赖度高，所以增加了它们面临信誉风险的可能性。故工会和其他压力集团（通过政治压力以扩展它们本身利益的集团）正试图利用这一点来保障全球供应链上的员工的劳工标准，所以，雇佣关系的新前线是真正国际化的。

这些雇佣关系的前沿成果也许将会改变本书许多读者的职业生涯，而未来的雇佣状况也可能会朝着改善、防御或退化的方向发展。值得一提的是，本书的作者逐渐向年轻一代的学者转移；而他们对于国家规制的局限和国际合作的范围的研究和理解，将会对勾画雇佣关系的未来故事起到很大的作用。

威廉·布朗（William Brown）

英国剑桥大学达尔文学院前任院长，产业关系教授

英国大学产业关系协会前任主席

英国华威大学产业关系研究中心前任主任

英国国家低薪委员会创始成员

前 言

经济领域中正在发生的变化对工作领域影响深远，并且正在重新唤起大家对国际与比较雇佣关系研究的兴趣。本书共总结了 12 个重大市场经济体（包括英国、美国、加拿大、澳大利亚、意大利、法国、德国、丹麦、日本、韩国、中国和印度）中雇佣关系的模式和议题，为感兴趣的读者提供了比较不同国家和地区雇佣政策和实践的 necessary 背景和理解。

本书第六版经过了全面的修订和更新，并且涵括了一个全新的绪论，绪论对国际与比较雇佣关系领域进行了讨论，并回顾了该领域的一些主要议题。

每一个章节都由特别选择的著名专家编写。每章都使用相同的框架对雇佣关系的模式和议题进行分析。首先，对背景（包括经济、历史、政治、法律和社会）和主要利益群体的特征进行了评估；其次，对各国雇佣关系的主要进程进行了言简意赅的总结；最后，扼要地总结该国当代雇佣关系的关键议题和挑战，并梳理了关键事件的年表。

在本版中，我们特别强调将资本主义多样性方法作为理解不同国家雇佣关系相似性和差异性的框架。第一章绪论中介绍了资本主义多样性方法，并考虑将其应用于国际与比较雇佣关系研究中。在本书中，每一种主要的资本主义类型都有几个对应的国家章节。这使读者能够在不同资本主义类型内部和相互之间进行雇佣关系政策以及实践的比较。同时，也为描述那些可能不适合资本主义多样性方法框架的国家提供了基础。

本书的前四版中包含了一个附录，附录内容是有关雇佣关系和相关经济