

QUANQIU LAODONG GUANXI DE YANBIAN YU



ZHONGGUO LAODONG GUANXI DE ZHUANXING

全球劳动关系的演变

中国劳动关系的转型

王兴化 著

南开大学出版社

中国劳动关系学院学报
Journal of Liaoching University of Labour Relations

第32卷第4期 2018年12月 1-12页
32(4) 1-12 December 2018

全球劳动关系的新变

中国劳动关系的转型

王 健

中国人民大学出版社

全球劳动关系的演变与中国 劳动关系的转型

王兴化 著

南开大学出版社

天津

图书在版编目(CIP)数据

全球劳动关系的演变与中国劳动关系的转型 / 王兴化
著. —天津: 南开大学出版社, 2015.4

ISBN 978-7-310-04774-1

I. ①全… II. ①王… III. ①劳动关系—研究 IV.
①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 059940 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人:孙克强

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

*

唐山新苑印务有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2015 年 4 月第 1 版 2015 年 4 月第 1 次印刷

210×148 毫米 32 开本 9 印张 257 千字

定价:30.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

前 言

本书研究全球化背景下的企业劳动关系问题,通过追踪 20 世纪全球劳动关系的演变来剖析中国企业劳动关系的转型问题,这既源于劳动关系理论研究创新的驱动,也源于企业和市场实践的驱动。传统的劳动关系更多地集中在报酬、工作时间及工作条件等问题上,而未来的劳动关系将处理综合性的复杂问题,劳动者自我价值的实现将成为劳动者追求的主要目标。劳动者自我价值的实现包含诸多方面,除报酬、工作时间及工作条件等问题外,还包括治理层面和工作场所层面的参与权、职业前景、与管理者的情感交流等,雇员与主管之间的心理认同与调试在劳动关系中将占有越来越重要的地位。

现代企业组织中,年轻一代雇员的离职常常并不是因为薪水低,而是因为:缺少晋升机会,雇员认为他所在的公司不能为自己提供满意的职业生涯设计和管理规划,自己在本公司前途渺茫,只好跳槽;缺少培训和获得更高的职业资格的机会,年轻雇员对于提高学历和职业资格水平有着更高的期望,如果本公司不能提供这种机会,他们会选择跳槽;劳动者没能获得组织公民角色,现代雇员更重视自己在本公司的组织公民角色,希望自己在组织中有更高的被认可的价值,希望得到更多的尊重。很多年轻雇员在解释自己离职的原因时说,不喜欢管理层的管理方式是自己跳槽的主要原因;雇员与管理者以及与同事的情感关系不理想,现代雇员越发重视与管理者以及与同事的情感关系,希望建立高组织承诺、充满信任和公平感的雇佣关系和雇员关系。中国年轻一代的雇员,基本都是独生子女,家境比上一代好很多,生活的压力已经减轻了,靠基本工资收入来糊口已经不再是他们的目

标，他们更追求人生的价值目标，追求愉快的工作体验，对于不喜欢的工作和上司的容忍度较低。

未来的企业劳动关系的发展和变化与企业角色与功能的变化密切相关，如道德规范与社会角色将是衡量一个企业社会地位与综合竞争力的重要指标，如果企业达到了较高的道德标准并维护了公共利益，企业就具备了良好的社会角色。“许多组织十分严肃地对待腐败、不平等以及与公正相关的问题，并且道德规范也开始进入人力资源会议的议事日程，而不仅在会议的讨论中。争论主要集中在企业、社会和公共利益之间的关系。查尔斯·汉德（Charles Hand）（1977）主张企业必须明白他们从长期来看必须为社会做贡献的角色，而非简单地扮演从近期来说只增加股东利益的角色”。^①

劳动关系的运行质量在企业的道德规范与社会角色中具有重要地位，从人力资源管理角度所说的雇员满意度、从劳动关系角度所说的劳动关系运行质量以及从社会伦理角度所谈的道德规范问题等，实质上是同一问题，企业要维护公共利益，首先要维护雇员的权利和利益，我们甚至可以认为，高质量的劳动关系质量就是企业社会角色的重要组成部分。当代很多企业，忽视甚至侵犯雇员权利与利益，却在公共事业中作了较大的投入，这实质是希望得到更好的社会形象与社会评价，目的是得到客户和消费者的认可。但这是一种短期行为，高质量的劳动关系是企业社会责任的基础，缺少这一基础，企业所建立的所谓良好社会形象是难以持久的。

从未来劳动关系研究的动态与趋势看，将继续运用多学科理论与研究方法。在不久的将来，国内外将出现一批具有阶段性引领作用或改变研究方式的多学科交叉性研究成果。从20世纪80年代至今的劳动关系研究的徘徊期将很快结束，质量型研究与数量型研究将同步发展，既要运用劳动经济学常用的计量分析方法去分析劳动关系问题，

^① 琳达·霍尔比契，《转型与企业战略匹配的人力资源管理》，中国财政经济出版社，2004年，第25页。

还要加强关心劳动关系问题与企业人力资源管理或组织行为关系的研究,运用管理学的统计分析、深度访谈分析及案例分析方法去分析劳动关系问题。随着实证研究成果的积累及实证研究方法的广泛运用,定性研究与定量研究的有机结合是劳动关系专家最为关心的问题。很多劳动关系研究专家在逐渐转向劳动关系与人力资源管理相结合的研究领域。另外,雇员对于更高的自我价值的追求将成为未来全球劳动关系运行的突出特点,未来劳动关系研究将更多地重视对雇佣双方心理与行为的研究,而不再仅仅关注劳动标准以及通过参与权而实现的对管理层权力的限制等劳动关系运行的传统问题。在这些背景下,国内学者通过介绍和分析西方集体劳动关系的演变,为中国劳动关系的转型与未来的发展提供理论、经验及政策建议等方面的佐证和支持,中国劳动关系研究的特色正在逐步形成。

劳动关系状况不仅仅对企业绩效、利益相关者(如投资者、管理层、雇员、客户、服务与中介组织等)具有重要影响,而且直接影响到整个社会的发展等宏观层面的所有问题,其影响面之广、涉及问题之多、触及层面之深都是其他领域的问题难以比拟的。本书将中国劳动关系的转型置于全球化及全球劳动关系处于新一轮转型浪潮的大背景下,从微观层面的企业雇佣方式和宏观层面的公共政策两方面同时展开研究,探索全球劳动关系演变的过程、特征、趋势与动态等,分析和研究中国企业劳动关系的转型问题。劳动关系是综合一个国家经济、社会、法律、制度、文化、历史等所有方面的复杂领域,并非是一个单纯的经济问题或管理问题,依靠企业的自动调节机制有利于实现效率目标,却难以实现社会目标。一些研究者认为,当前全球劳动关系及劳动关系研究都处于十字路口,下一步的选择十分重要。

本书共分八章:

第一章:梳理并解读有代表性的劳动关系经典理论及这些理论对劳动关系核心问题的解释。如马克思对于资本主义劳动关系中剥削关系的分析,对低工资、贫困、工作时间、过劳及工作条件等问题的分析;康芒斯等制度学派的理论与观点;韦伯夫妇的产业民主理论;马

克斯·韦伯对低工资策略的局限性的分析；邓洛普著名的劳动关系系统论模型；海曼对劳动关系权力结构及工作过程控制问题的分析；寇肯对劳动关系的分层及转型问题的分析；巴德对于构建人性化的雇佣关系的主张；达斯马齐连(Dastmalchian)等人对劳动关系氛围的研究；库克(Cooke)对劳资合作成本与收益的研究，等等。前八位专家的经典劳动关系理论基本上都属于规范分析，达斯马齐连和库克的研究是近些年劳动关系实证研究的代表，其他文献的介绍相对较少。

在对这些代表性的劳动关系理论进行介绍和评价的基础上，本章分析了劳动关系核心问题的恒定性和循环性特征，即劳动关系的核心问题具有恒定性，都是围绕着基本劳权保护和雇员参与权，如劳动报酬问题似乎是劳动关系永恒的焦点问题。从劳动关系的发展史看，劳动关系的核心问题并没有随着经济的发展和时代的进步而变化 and 演进，某些问题可能会在一个时期得到了较好的解决，但环境一变，有可能会重新出现，如此循环往复。但从发展趋势看，很多延伸的问题可能会成为未来劳动关系研究的重点问题，如对雇佣双方心理与行为的研究，对利益相关者的研究，等等。本书没有面面俱到介绍各流派的劳动关系理论与观点，而是围绕劳动关系的核心问题来认识这些理论及其产生的社会经济背景，并通过对核心问题的看法与论述来理解这些理论之间的继承性和关联性。通过大量引用理论家的一手资料，还原其理论的原貌，探索相关理论与观点形成的最确切、最原始的目的与出发点。通过对劳动关系经典理论的分析，本章最后分析了当前西方劳动关系研究的现状与发展态势。

第二章：介绍和分析劳动关系的产生与劳动关系处理机制。首先分析和研究劳动关系的产生问题，认为劳动关系产生于雇佣劳动，企业组织仍然是目前最节约成本的组织形式，并且还是劳动关系运行最节约成本的组织形式。雇佣劳动是资本和劳动力发生分离并进而再次结合的必然产物，雇佣劳动是劳动力要素在市场中独立并获得自由交易权的结果，雇佣劳动是产业规模化、社会化大分工及协同劳动的必然要求，雇佣劳动是企业这一节约交易成本的重要组织形式的构成要

素。通过分析新时期雇佣劳动及企业劳动关系的延续与演变，我们发现，资本和劳动力的分离仍然具有普遍性，但分离方式发生了变化；劳动力独立的市场交易权更加完整，雇佣劳动的形式大大扩展了。企业作为配置劳动力资源的主要组织形式，不仅仍然是最节约成本的组织形式，而且管理权的独立化使企业组织能够更灵活地适应外部市场竞争环境，企业组织的柔性和虚拟化也大大增强了企业的自我调节功能。国际上，劳动关系的主要处理机制有仲裁、集体谈判和集体协商、雇员参与及劳资合作、法律法规等。

第三章：介绍和分析 20 世纪 80 年代以来全球劳动关系的演变过程。本章主要分析西方集体劳动关系的衰落与分散化过程，指出这一过程是企业运用替代策略与互补策略实现的，即企业运用人力资源管理技术成功地对集体谈判机制进行了补充和替代，并使劳动关系处理机制逐步降低到工作场所等层面，原有的覆盖面较广的集体谈判合约逐渐变成企业单独的合约，统一的标准减少了，激烈的市场竞争使各企业竞相降低成本，改变了行业内统一的工资、福利、工作时间等标准，企业分别制定适合本企业发展的更为灵活的政策，使集体劳动关系逐渐分散化。

第四章：分析和研究全球劳动关系转型的动态与趋势。本章指出全球劳动关系将逐渐演变成多层级的系统，表现为：劳动关系系统中多主体与多角色并存，如核心雇员与普通雇员、工会会员与非工会雇员、标准雇员与非标准雇员，另外相关的角色与组织也越来越多；非典型雇佣方式快速发展使雇佣方式日趋多元化，雇佣方式多元化加剧了雇佣歧视问题，降低了劳动关系的稳定性，扩大了劳动关系范围，并使劳动关系的隐蔽性更强；劳动关系系统中多种处理机制并存，等等。未来全球劳动关系的发展趋势表现为：各国都在寻求法律法规对最低劳动标准的共同规定，降低劳动关系的处理成本；工作场所的治理将在全球劳动关系中居重要地位；工会很可能在衰退中再次出现突发性发展；企业雇佣方式的多元化趋势将持续。

第五章：剖析当前中国劳动关系转型的基本状态与问题。中国劳

动关系的转型始于 20 世纪 80 年代，与西方企业劳动关系的演变过程及全球化浪潮相重叠，是打破行政式的劳动关系处理机制建立市场化劳动关系的过程，是市场化和国际化的结果。中国的劳动关系未经过美国等发达国家市场经济的逐步演变过程就进入了全球化竞争时代，传统的与现代的、不规范的与规范的劳动关系处理机制交织在一起，各种重新出现的问题与劳动关系中的老问题交织在一起。当前，中国劳动关系转型过程中所暴露出的一些主要问题是劳动关系处理机制不成熟不完善，新型雇佣方式的快速发展使劳动关系复杂化，非典型雇佣方式的快速发展与监管缺位等同时并存，雇佣保障降低且雇佣歧视问题广泛存在，劳动纠纷与劳动争议增长快速，侵犯劳权现象较为突出，工作场所的创新动力不足，阻碍企业自主创新能力的提高。

第六章：探索中国劳动关系处理机制与转型目标的选择问题。本章认为，集体劳动关系处理机制在中国劳动关系系统中不能缺失，包含民主因素的集体协商机制已经被确定为集体劳动关系处理机制的主要机制，中国企业已经尝试启动工资集体协商机制。集体协商机制构建中工会角色的确定是个核心问题，是决定协商机制成功与否的关键环节，也是确定中国企业劳动关系协商机制基本特色的标志。中国劳动关系转型的目标是建立三层次的复合型劳动关系模式，不仅要运用集体劳动关系处理机制解决大量的普通劳动者的劳动关系问题，还要在公司治理层面构建多层次人才成长与管理机制，为核心雇员设计高效的民主参与机制。同时，在工作场所层面，通过个别劳动关系规范并灵活处理非标准雇员等的劳动关系问题。由上述三层次劳动关系所组成的中国劳动关系框架有些类似金字塔形状，处于主体地位的是第一层次，位于金字塔的最底端，涉及的雇员数量最多，主要依赖集体劳动关系处理机制；位于金字塔中间段的是第三层次，并且这一层次的比例会越来越大；位于金字塔顶端的是第二层次的劳动关系，涉及的是少数精英雇员或创新型人才。三层次的框架之间不是割裂的，而是相互协调、相互衔接、相互支撑的。

第七章：研究中国劳动关系转型的方式与策略。本章认为，中国

劳动关系转型策略的选择，首先要克服劳动关系转型过程所存在的巨大的惯性，这是劳动关系系统总是不同程度地具有保持原有状态及延缓新状态出现的倾向，持续地、强有力地施加外力能够有效地削弱惯性及较快地改变原有状态，并最终影响和改变劳动关系处理机制的基本特征。由于劳动关系是由一系列相互制衡的力量所构成的系统，转型过程实质就是各方力量的大小发生了变化，从而改变了系统的规则或运行机制。与传统的企业劳动关系一样，现代企业劳动关系也是非均衡的系统，管理权对劳动关系系统绝对的控制权加剧了这种非均衡性。劳动关系系统的规则与处理机制也通常被认为是非中性的，转型过程通常会出现利益受损方，各方均未受损或各方利益均获增长的转型很少存在，只有在出现巨大的垄断利润的情况下才可能出现。因此，当由市场力量主导所发生的劳动关系转型进行到一定阶段后，公共力量适时的、有效的衔接是克服惯性、降低转型成本的必要策略。在以诱致性制度变迁方式为主所发生的转型过程进行到一定阶段，将公共力量强制性注入到转轨过程中去，政府部门、工会组织、法律部门等各方面的公共力量开始干预和影响转轨的方向、目标、方式及进程等。未来中国劳动关系转型的基本策略是，以人力资源开发带动劳动关系的转型策略，包括宏观层面的人力资源开发，以及企业组织微观层面的人力资源开发。对于转型的效果，应该通过对劳动关系运行质量的测量来评价转型的效果，劳动关系评价指标体系设计应改变过多应用客观指标及事后评价的状态，而应该注重运用主观指标的基本原则，加强对劳动关系运行过程中的质量评价，制定企业劳动关系质量评价量表，并建立劳动关系运行的预警机制。

第八章：探索中国劳动关系转型与发展的公共政策。全球劳动关系演变过程中公共政策的缺失是发达国家和新兴市场经济国家的共同特征。在过去三十多年的劳动关系演变过程中，市场机制之外的公共力量对弱势劳动者群体的救助与保护是极其有限的。当前，各国都在通过完善劳动法规来对劳动关系进行统一的规范，并逐渐确定政府的角色，中国在这方面也迈出了较大的步伐，如《劳动合同法》的颁布

与执行，标准的劳动合约越来越被企业和雇员所接受。中国劳动关系公共政策构建与修正的目标是在保护劳动者基本劳权的前提下，同时保护企业的自主创新能力，维护企业在日趋激烈的全球市场竞争中的经济绩效和组织绩效，因此，企业组织的柔性、弹性雇佣方式等都应该得到有效的保护，提高企业组织的自动调节能力。为此，应该解决公共政策与保护企业自主创新能力之间所存在的必然矛盾。劳动关系公共政策调整的基本策略是，确定合理的劳动标准为劳动关系及产业的成功转型提供制度保障；限制管理权在治理层面及工作场所层面的过度扩张，减小其对劳动关系的控制权；淡化企业内部及外部的二元结构并提高各角色权利的平等性；完善新型雇佣方式的协调机制并提高新型雇佣关系的稳定性，等等。

目 录

第一章 劳动关系的核心问题及经典理论解释	1
第一节 西方劳动关系研究的主要流派.....	2
第二节 劳动关系的核心问题与代表性理论.....	4
第三节 劳动关系研究的动态与趋势.....	34
第二章 劳动关系的产生与劳动关系处理机制	44
第一节 劳动关系产生于雇佣劳动.....	44
第二节 新时期雇佣劳动及企业劳动关系的延续与演变.....	49
第三节 企业是配置劳动力资源的主要组织形式.....	52
第四节 企业劳动关系的主要处理机制.....	54
第三章 20 世纪 80 年代以来全球劳动关系的演变过程	83
第一节 利润率危机与合法性危机的困境.....	84
第二节 西方集体劳动关系的衰落过程.....	88
第三节 西方集体劳动关系的分散化过程.....	100
第四章 全球劳动关系演变的动态与趋势	106
第一节 劳动关系系统中多主体与多角色并存.....	107
第二节 劳动关系系统中多种处理机制的综合运用.....	114
第三节 法律对最低劳动标准的规定日趋强化.....	117
第四节 工作场所层面的劳动关系越来越重要.....	122
第五节 工会很可能在衰退中再次出现突发性发展.....	126

第五章 中国劳动关系转型的基本状态与问题	132
第一节 中国劳动关系的转型与全球化浪潮相重叠.....	132
第二节 中国劳动关系转型过程中的主要问题.....	133
第六章 中国劳动关系处理机制与转型目标的选择	157
第一节 劳动关系处理机制的选择.....	158
第二节 中国劳动关系转型的复合型模式.....	168
第七章 中国劳动关系的转型策略	190
第一节 中国劳动关系转型策略的选择.....	190
第二节 以人力资源开发带动劳动关系的转型策略.....	197
第三节 通过测量劳动关系运行质量来评价转型的效果.....	216
第八章 中国劳动关系转型与发展的公共政策	223
第一节 劳动关系公共政策的基本功能.....	223
第二节 全球劳动关系公共政策的普遍弱化.....	226
第三节 中国劳动关系公共政策的特点与政府的角色.....	229
第四节 劳动关系公共政策的调整.....	235
第五节 劳动关系公共政策调整的基本策略.....	247
第六节 关于工作时间的法律规定.....	253
参考文献	260
后 记	274

第一章 劳动关系的核心问题及经典理论解释

本章首先对当前西方占主导地位的几个劳动关系研究的主要流派进行分析和介绍，在此基础上选取劳动关系的若干核心问题，及在这些核心问题上有代表性的理论与模型的研究成果，介绍这些学者的理论模型、方法、特色与贡献。相关的劳动关系核心问题有：低工资、贫困与过劳问题；劳资冲突与制度或规则的形成问题；民主参与权及道德伦理问题；劳动关系的转型问题；劳动关系氛围问题；劳资合作的成本与收益问题，等等。事实上，劳动关系研究领域还有很多理论值得分析和研究介绍，如经济学、管理学、社会学等各学科的相关理论也对劳动关系问题进行了富有特色的探索，但这里无法一一详细介绍，只能是突出介绍和分析几种代表性理论对某些劳动关系核心问题的研究成果。通过对这些劳动关系核心问题的分析来认识这些理论及其产生的社会经济背景，并通过对核心问题的看法与论述来理解这些理论之间的继承性和关联性。本章通过大量引用学者的一手资料，还原其理论的原貌，探索相关理论与观点形成的最确切、最原始的目的与出发点。

西方对于劳动关系和工人组织的研究最早可追溯到亚当·斯密。斯密认为工人和老板在工资分配上存在矛盾，两者都会组织起来，老板的组织会压迫工人组织降低工资。相对而言，工人与老板相比经济

上处于劣势，工人组织的活动往往具有暴力性。所以，斯密提倡自由竞争以促进劳资之间合理的收入分配，劳动者要拥有劳动所有权。^①斯密所代表的古典自由主义的关于劳动和分工的论述，对西方劳工理论的发展影响深远。继亚当·斯密之后，西方劳动关系的研究呈现出了多学科综合化的特点，是经济学、政治学、社会学、管理学等相互交叉的研究领域，很多学者都对劳动关系有着独到的见解，并形成了不同的派别，通过跨学科的研究，将劳工史、工运史置于劳动关系这一复杂的系统中，对现实中的劳动关系处理机制、企业组织、工会组织、雇佣方式及劳动法规等都产生了较深远的影响。

第一节 西方劳动关系研究的主要流派

一、主流经济学流派

主流经济学流派（mainstream economics school）是经济学最重要的流派，也是最基础的学派。该学派的理论假定劳动力市场具有自由竞争性或高流动性，劳动者具有自由流动的权利、环境与可能性，市场能够充分识别劳动者的特质，不大考虑劳动力的流动成本问题和信息不对称问题。该学派对低工资问题的解释是，低工资是因为劳动力市场价格低造成的，由供求关系决定，工资是雇员所创造的价值市场反应，不是雇主与雇员之间的权力不均衡问题导致的，该学派更加反对剥削的观点。解决低工资的办法就是雇员在劳动力市场中寻找高工资企业，即通过市场流动性来解决。主流经济学流派反对集体劳动关系和工会，认为它们在雇员当中形成了集体力量和垄断力量，破坏了自由、公平的市场竞争秩序，将工资提高到了自由竞争的市场水平

^① 亚当·斯密著，郭大力等译，《国富论》，上海三联书店，2009年，第108页。

以上，并降低了整体的福利水平。该学派反对公共政策对劳动力市场及劳动关系的干预，尤其是一些强制性的法律法规，如最低工资法及相关的劳动关系法案等。

二、产业关系学派

产业关系学派（industrial relations school）是使劳动关系成为独立研究领域的最有影响的流派，涉及多学科的交叉研究与综合，但更多地源于制度经济学理论基础。该学派认为劳动关系实际上是一套制度安排，是一套规则体系，劳动关系问题产生于雇主与雇员之间权力的不均等性，解决办法就是通过工会代表权等方式提高雇员权力，就如同通过雇主组织提高雇主权权力一样，只要权力均衡了，劳动关系就能够实现平稳运行。该学派对于低工资的解释是，由于在企业内部雇员的权力弱于雇主或管理方，在无工会或工会力量较弱的组织中，低工资是必然的，解决办法就是通过工会的集体力量提高雇员的谈判权力。二战后，西方集体劳动关系体系主要就是采纳了产业关系学派的理论与主张，很多产业关系专家成为政府的高级顾问，他们在劳动关系基本框架设计及政策法规等方面具有重要的影响力。邓洛普的系统论模型就是该学派的经典理论。

三、人力资源管理学派

人力资源管理学派（human resource school）是管理学的一个重要领域，该学派将劳动关系问题看成是一个管理问题，劳资纠纷或劳动争议等问题的出现是因为管理不科学或管理策略不完善造成的。该学派对于低工资、过劳及劳资冲突的解释是因为管理方式不科学，如沟通机制不好，缺少尊重、信任及相互投资（包括金钱的、情感的等）。事实上，管理学派的理论与观点在现代企业中被普遍接受，因为随着集体劳动关系的衰落，工作场所的劳动关系与人力资源管理技术已经