
中外劳动研究评论(第一辑)
Comparative Labor Studies Review

中国劳动关系的新趋势
Emerging Trends in Labor Relations (Volume One)

编辑: 罗斯琦

Editor: Siqu Luo

主编: 何高潮, 关少兰

Editors-in-Chief: Gaochao He, Katie Quan

后金融危机时期中外劳动关系趋向的比较与思考

乔 健 *

摘要: 后金融危机时期,中国与国际的劳动关系现状格局正在迎来一场巨变。本文从工会组织率、集体协商结构、灵活雇佣、收入差距、劳动争议和劳动关系协调制度等方面对中外劳动关系现状和趋向进行比较,以互现中外劳动关系治理体系各自的优势、特色和不足,并形成借鉴。本文认为,发展协调、互利和参与式的政劳资社会伙伴关系,构建和谐劳动关系,应当成为劳动关系协调的一条重要经验。

关键词: 后金融危机时期 劳动关系 比较

Comparison and Reflection of Labor Relations Trends in China and Overseas in the Post-Financial Crisis Period

Jian Qiao

Abstract: After the 2008 financial crisis, the pattern of labor relations in China and that at international level are in the process of dramatic transformation. This paper compares the current conditions as well as the tendencies of labor relations in China and overseas in terms of union density, bargaining structure, flexible employment, income gap, labor dispute, and the coordination of labor relations. The purpose is to identify the advantages, distinctiveness and drawbacks of both Chinese system and foreign systems of governance, in order to draw lessons for each other. This paper argues that it is important to develop coordinated, mutually beneficial and participatory social partnership involving the government, labor and capital as well as to build up harmonious labor relations in the process of adjusting labor relations.

Key words: post-crisis period, labor relations, comparison

自 2008 年全球金融危机发生以来,中国与国际的劳动关系现状和格局正在迎来一场巨变。这场危机是否加剧了雇佣关系的近期特征和发展趋势?如《国际与比较雇佣关系》(第五版)所概括的工会会员持续减少、集体协商的分散化、灵活雇佣方式增加、社会收入分化程度扩大、劳动争议和罢工

* 作者是中国劳动关系学院劳动关系系主任,副教授。

行动激增，以及政府是否会弱化法律政策对劳工权益的保护和社会对话机制⁴⁴，或是使其中的一部分特征发生质变？我们是否需要反思甚至重构这些体制格局赖以支撑的劳动关系理论？这是一个引发学术界兴趣和关注的重要议题。可是，纵览 2012 年国际劳动与雇佣关系协会（ILERA）第十六届世界大会和 2013 年 ILERA 第八届亚洲区大会的论文，从中几乎找不到对此问题的回应⁴⁵。与此同时，中国在构建“中国特色和谐劳动关系”和“中国特色社会主义工会发展道路”方面取得了新的进展，以致于国家领导人和工会领袖开始要求将劳动关系与工会的中国模式放置于国际视野中进行比较和解读，从而显示出中国特色道路的“优势特点、先进性和生命力”，以增强“理论自信”和“道路自觉”。⁴⁶

本文拟利用《国际与比较雇佣关系》的上述概括作为分析框架，对后金融危机时期的中外劳动关系现状和趋向进行比较。笔者认为，尽管中西之间在经济发展阶段、劳动关系治理理念和体制机制等方面存在着相当差别，但在经济全球化特别是金融危机的共同背景下，可以梳理归纳出劳动关系演变和治理的共性规律和脉络。同时，本文通过比较，互现出中外劳动关系治理体系各自的优势、特色和不足，以形成借鉴。这一比较的基础还在于，经过三十多年的改革和变迁，中国已渐趋形成了基于自身特色的劳动关系协调体系。

一、后金融危机时期的国际劳动关系发展趋向

1. 工会组织率持续下降

金融危机以来，国际劳动关系发展的一个重要趋势即是工会组织率的持续下降。国际劳工组织在 2000 年完成的一项研究发现，在大多数国家，工会组织率的高峰是在上世纪 80 年代，从那时起便逐渐下降⁴⁷。在英国，从 1979 年的最高峰 55.8% 下降到 2009 年的 27.4%，减少了 500 万人。法国工会从来就具有多元化、对抗性和分散化的特点，而工会组织率则由 1970 年代中期的 23% 下滑到 1990 年代中期的 10%，2008 年已不足 8%。德国工会联合会在上世纪 80 年代为 35%，经两德统一，工会经历了严重损失，2009 年仅降到了 18% 左右，低于西欧平均水平。澳大利亚工会密度从 1990 年的 49% 持续下降到 2007 年的 19.5%。⁴⁸ 美国的工会密度从 1980 年的 21.9% 下降到 2006 年的 12%⁴⁹，2012 年更降至 11.3%。上述国家都还有进一步下降的趋势。在日本，企业工会主义是其劳动关系体系的支柱，

⁴⁴ Greg Bamber 等编：《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》（第五版），北京大学出版社 2012 年版，第 1-2 页。

⁴⁵ 参见国际劳动与雇佣关系协会（ILERA）官网，<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/>，2012 年。

⁴⁶ 王兆国在全总十五届七次执委会议上的讲话，《工人日报》，2013 年 3 月 1 日；全总副主席陈豪在中国劳动关系学院的讲话，2013 年 1 月 28 日。

⁴⁷ Godfrey, S, Maree, J, Du Toit, D & Theron, J. 2010. *Collective bargaining in South Africa. Past, present and future?* Claremont: Juta.

⁴⁸ Greg Bamber 等编：《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》（第五版），北京大学出版社 2012 年版，第 29 页，第 134 页，第 157 页，第 95 页。

⁴⁹ 哈里·卡茨等著：《集体谈判与产业关系概论》，东北财经大学出版社 2010 年版，第 109 页。

1975年工会密度达到创纪录的34%以后便逐年下降，2007年降至18%，会员总数约一千万人。在韩国，尽管1987年的政治民主化推动了独立劳工运动的急剧增长和工会结构的显著变化，但其工会密度仍较低下，2009-2010年维持在10%左右。⁵⁰

据研究，在金融危机中表现良好的欧盟国家大多工会组织率较高，如比利时（54%）、卢森堡（40%）、奥地利（30%）、荷兰（20%）和波兰（19%），因为这让它们有更好的协商对话平台，并能够保持较高的就业率。反之，表现较差的国家工会组织率也相应低下，如爱沙尼亚、拉脱维亚、立陶宛三国均不足10%，西班牙、葡萄牙、希腊和爱尔兰则维持在15%左右。⁵¹

总的来看，工业化国家工会不仅组织率在持续下降，且作用也在逐步式微。有关其组织率下降的原因主要有：一是经济全球化加剧了跨国公司雇主与员工之间力量的不均衡，并削弱工会组织员工入会的能力；二是经济结构的剧烈调整，使传统工会活跃的制造业雇佣人数缩减，以及工会不活跃的服务业长足增长；三是灵活雇佣大行其道，使工会会员人数较低的临时工、劳务派遣工和其他形式的不稳定就业显著增加，而工会组织率较高的稳定就业岗位大幅缩减；四是国际金融危机席卷全球，许多国家由于经济衰退面临不断上升的失业率影响，这也加剧了工会人数的减少；五是企业雇主推行人力资源管理，与雇员直接沟通，倡导无工会化企业，采取更加严厉的与工会相对抗的政策；六是工会的组建和维权策略失当，未能满足会员的需要，工会领袖的官僚主义及工会组织的竞争和分裂，进一步削弱了劳工运动。⁵²

2. 集体协商分散化

协商结构（Bargaining Structure）是集体协商研究中的重要议题，它起源于工会组织和会员对开展有效集体协商所必需的协商权力的追求，通常是联合起来建立更为宽广而集中的协商单位，同时它又要受到产品技术及工作组织的影响和制约。⁵³集体协商结构主要包括协商主体的构成和所达成的集体合同的覆盖范围，又可以指协商的集中或分散状况和协商模式两个方面。在全世界范围内，可以按照协商的集中或分散程度将协商结构划分为三种形态。一是分散化（decentralized）的协商结构，主要在企业内进行，多数发生在北美、日本、韩国、新西兰、英国等国家；二是中间层次的（intermediate）协商结构，主要在产业工会与雇主协会之间进行，这方面的案例多集中在欧陆；三是集中的

⁵⁰ 《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》，第29页，第95页。

⁵¹ Tridico, Pasquale, 2013, The impact of the economic crisis on EU labour markets: a comparative perspective, *International Labour Review*, Vol. 152, No. 2, pp. 184.

⁵² Godfrey, S, Maree, J, Du Toit, D & Theron, J. 2010. *Collective bargaining in South Africa. Past, present and future?* Claremont: Juta. Greg Bamber 等编：《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》（第五版），北京大学出版社2012年版。

⁵³ Robert J. Flanagan, The Changing Structure of Collective Bargaining, *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Edited by Paul Blyton, SAGE Publications Ltd, 2008, pp. 406-419.

(centralized) 协商结构，主要发生在北欧斯堪地那维亚国家的全国性工会与雇主组织之间，商讨建立全国范围的劳动条件和劳动标准。

二十世纪的最后 30 年，在所有跨行业或行业谈判仍居于优势的国家中，均出现了很强的集体谈判分散化的趋势。在奥地利、丹麦、芬兰、德国、意大利、荷兰、挪威和瑞典，更高层级的集体协议已经扩展了范围，通过在企业一级进行附加谈判或引入开放条款，以便允许企业可以脱离特定集体协议的标准。许多国家紧随这一有组织的和受控制的分散化趋势，已经可见完全不同的和灵活的多层级的谈判制度。

表 1 工业化国家集体协商的覆盖率，1985—2007 %

	1985	1995	2007
英国	64.0	36.0	34.6
美国	20.5	16.2	13.3
爱尔兰	60.2	60.0	44.0
加拿大	37.0	36.7	31.5
澳大利亚	85.0	70.0	40.0
新西兰	-	43.3	17.0
德国	75.0	70.0	62.8
奥地利	95.0	98.0	99.0
瑞典	85.0	94.0	91.0
日本	26.0	21.5	16.1
比利时	96.0	96.0	96.0
丹麦	83.0	84.0	80.0
芬兰	77.0	82.2	90.0
法国	90.0	-	90.0
意大利	85.0	82.0	80.0
西班牙	82.0	-	84.5
波兰	-	-	38.0
捷克	-	65.3	44.0

资料来源：经合组织数据库，<http://stats.oecd.org/>

表 1 表明，除奥地利、比利时、法国、芬兰、西班牙等少数国家外，金融危机加剧了各国集体协商分散化的总体趋势，致使多数工业化国家集体协商的覆盖率明显下降，且集体协商进一步呈现出以下特点：第一，在危机期间，大多数国家的雇主在集体协商中采取了更强硬的立场，经常对工会化横加阻挠。第二，面临全球化竞争压力的企业，将分散的集体协商作为适应不断变化的劳动力和产品市场需求的重要手段。第三，伴随着集体协商覆盖率的下降，作为一种确定工资和工作条件新方法的个人劳动合同在增长。第四，工会会员人数的下降，对集体协商的分散化，特别是对集体谈判覆盖率的下降趋势产生重要的影响。第五，集体协商的影响力在很大程度上取决于它超出对当事人协议的扩展机制的作用，这些扩展协议在欧洲仍然是最有效的，在诸如比利时、奥地利、法国、意大利和芬兰等国，仍存在不止一种类型的扩展机制，上述国家的集体协商覆盖率都在 90%左右。⁵⁴

3. 灵活雇佣有增有减

持续的金融危机使全球劳动力市场反复恶化，在发达经济体，劳动力的参与率已大幅下降，这掩盖了这场工作危机的真实程度。其中，特别是年轻人深受其害，不仅失业率大幅攀升，工资水平亦面临下行的压力。在危机背景下，催生了各种形式的灵活雇佣的增长。

以劳务派遣为例，在经济正常发展阶段，欧美国家的派遣用工一般维持在 3%以下，规模不大。在危机期间，也只有德国和意大利有些微增长，英国的派遣用工比重曾在 2007 年达到创纪录的 4.7%，但到危机后期也明显回落了。在亚洲，韩国和日本在 2009 年的劳务派遣用工比重仅为 0.4%和 1.8%，丝毫没有成为主流用工的迹象。

另一方面，在过去 5 年中，“灵活保障”（flexicurity）已成为在经济衰退期间欧洲的主导性雇佣保障的政策体系。它以私有化和放松劳动力市场管制等措施为前提，通过灵活可靠的劳动合同安排、积极有效的劳动力市场政策来加强过渡性保障、制度化和负责任的终身培训制度、以及有助于促进劳动力市场流动性的社会保障制度，从而在欧盟范围内形成一个集灵活雇佣与就业保障于一体的促进就业战略。危机期间，德国推出的临时工就业政策，较好地降低了失业率。瑞典设置了用于工作转换的集体基金，使失业员工享受到上佳的就业服务。比利时确保解雇工人再就业的新职业介绍的支持体系，荷兰的地方流动中心，以及英国和荷兰对青年就业的过渡保障措施，都是“灵活保障”就业政策体系中的有效措施。⁵⁵由于欧盟范围内政劳资三方的积极的政策协调，使其灵活雇佣的增幅始终控制在较小的范围之内。

⁵⁴ Holtzhausen, Maggie, 2012, A comparison of some global collective bargaining trends with developments in the South African private sector centralised collective bargaining system, ILERA 16th world congress paper, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/>, 2012

⁵⁵ Frank Tros, 2012, Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis? ILERA 16th world congress paper, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/>, 2012

4. 收入差距明显扩大

伴随着 5 年来的全球经济低迷，在大多数工业化国家，收入不平等有明显扩大的趋势。经合组织（OECD）在 2011 年报告中说，当今的发达经济体，10%最富有的人口的平均收入大约是最贫穷的 10% 人口的 9 倍。它并指出，在危机期间，多数工业化国家的收入不平等都有增加，但一些新兴经济体的差距更大。当从事个体和临时性工作增多时，收入不平等的水平明显增高。随着各国放松管制，劳动力市场的调控作用减弱了。资本收入成为了更大的收入来源，但主要集中在富裕家庭。市场收入不平等的上升，原因之一是各国缺乏通过税收和转移支付等有效的再分配手段⁵⁶。

到 2010 年前后，基尼系数较低的有丹麦（0.25）、捷克（0.26）、奥地利（0.27）和瑞典（0.27），最高的是墨西哥（0.47），较高的包括美国（0.38）、英国（0.34）、日本（0.34）、澳大利亚（0.33）和西班牙（0.34）。从历史变迁的角度看，美国、瑞典、芬兰、荷兰的收入不平等趋势较为明显，而英国、墨西哥、葡萄牙和法国甚至有所下降。2008 年金融危机以来，多数国家收入不平等普遍增长，且增速快于 20 世纪最后 20 年。当然，由于采取了不同的测量标准，非经合组织国家可能存在着比经合组织国家更高水平的收入不平等，特别是在巴西、南非等国。

总体来说，不同国家收入不平等的政策措施导致了其不同结局。以美国和英国为例，它们都是新自由主义经济政策的先锋，早在 1980 年代就开始经历了收入分配差距的扩大。据最新的税收分析报告显示，2012 年，全美 1%的最富有者拿走了 2012 年全美家庭总收入的 19.3%，美国 10%最富有家庭的收入占据全国总收入的 48.2%，这创下了一百多年来的历史新高，而过去 30 年美国的收入不平等程度一直呈攀升态势⁵⁷。相比而言，由于受到欧盟社会保护政策的影响，东欧的一些新成员国如斯洛文尼亚、捷克、匈牙利、波兰较好地保护了劳动者的就业权利，它们的收入不平等也处于较低的水平。

5. 罢工活动急剧缩减

多数工业化市场经济国家都保障员工为了在协商谈判中赢得更好的工资和劳动条件而进行经济性罢工的权利，这也是最重要的集体劳工权利之一。但是，从 1980 年代以来，全世界范围内的罢工活动呈现日趋缩减的态势。表 2⁵⁸反映了新世纪以来主要工业化国家和新兴经济体国家发生罢工和闭厂的案件数量的变动情况。在工业化国家，尽管各国单位案件的统计标准不一，但澳大利亚、加拿大、法国、日本、英国和美国的罢工数量都有不同程度的下降。新兴经济体国家如巴西、南非、韩国和俄罗斯，有的罢工数量较多，但也呈现总体趋缓的态势。只有西班牙的罢工数量一直维持在高位上，但

⁵⁶ OECD, *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing, 2011

⁵⁷ 美国贫富差距创百年新高 1%富人拿走全美总收入的近 20%，《广州日报》，2013 年 9 月 12 日。

⁵⁸ 罢工和闭厂案件数量等数据来源于国际劳工组织统计网站，<http://laborsta.ilo.org/>

其涉及的员工人数近年也在逐波下滑。澳大利亚、巴西等少数国家在金融危机爆发的 2008 年罢工数量明显超过上年,显示出危机与罢工的内在联系,其余多数国家基本看不出经济危机对罢工有何影响,以致于美国著名劳动关系学者哈里·卡茨评论道,金融危机并未催生大规模的劳工运动。

表 2 主要工业化国家和新兴经济体国家罢工和闭厂案件数量的变化 单位: 件

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
澳大利亚	700	675	767	643	692	472	202	135	177
巴西	525	416	298	340	302	299	320	316	411
加拿大	378	381	294	266	297	260	151	206	187
法国	1427	1105	745	785	699	-	-	-	-
日本	118	90	74	47	51	50	46	54	52
韩国	250	235	322	320	462	287	138	115	108
俄罗斯	817	291	80	67	5933	2575	6	7	4
南非	80	83	47	62	49	102	99	75	57
西班牙	750	737	688	678	708	685	783	752	811
瑞典	2	20	10	11	9	14	9	14	5
英国	226	207	162	138	135	116	158	152	144
美国	39	29	19	14	17	22	23	23	16

说明: 各国统计罢工及闭厂的单位案件包括的人数各异。例如, 加拿大罢工个案包括的人数在 500 人以上, 英国包括参与在 10 人以下的个案, 美国个案在一千人以上。

为什么罢工从 1980 年代急剧退潮, 以致在 2008 年金融风暴之中无声无息? 由于它已经呈现出一种中长期发展趋势, 已不能用经济周期与罢工的关系加以解释。以下的解释可以作为原因: 一是经济全球化的影响, 资本可以随时抽离, 因此原有的劳资平衡格局和游戏规则被打破, 雇主对工会和罢工采取了愈加严厉的反制措施; 二是雇主使用替代罢工的管理对策: 如投资无工会化企业, 施行基于雇员个人参与的高绩效人力资源管理, 在罢工期间使用替代劳工; 三是工会组织率持续走低, 集体协商分散化, 对罢工的组织 and 影响有削弱; 四是政府的某些管制措施削弱了罢工权利的行使: 如 1980 年代里根和撒切尔执政时期英美两国政府对罢工活动的遏制, 英国、澳大利亚、新西兰等国出台放松管制的劳动立法对罢工权利的限制; 五是罢工虽不一定构成对社会或政治稳定的威胁, 但对中产阶层劳

工而言，确是一种赌博和风险，在阶级意识愈加淡薄的当今，他们亦可有替代性选择：利用企业申诉机制发出声音、街头抗议、诉诸有效的争议处理机制等。

6. 劳动立法和劳动关系协调机制弱化

新世纪以来，由于全球化、放松市场管制呼声日隆，特别是在 2008 年全球经济危机之下，主要工业化国家的劳动立法基本处于停滞状态，劳动关系协调机制也在不同程度上被弱化。

在美国，为弥补工会组织率下降、集体协商分散化带来的空白，1980 年代以来，政府在最低工资、终止雇佣、反种族和性别歧视、养老金、医疗保险、员工请病假事假等方面进行立法。这期间，最重要的劳动立法动议有两项：一是旨在消除组建工会障碍和简化程序的《雇员自由选择法》于 2007 年被参议院以 51 票对 48 票否决，而亲工会的奥巴马总统上台后对此也无所作为；二是 2010 年国会通过了奥巴马总统提出的医疗改革法案，但它在实施过程中仍面临重重困难，直接导致了 2013 年政府的停摆关门。

在欧盟，英国传统上具有自愿主义特征，但现在政府在雇佣关系制度的建构上已成为中心角色。撒切尔夫人时期摆脱自愿主义，限制工会罢工权。布莱尔时期在 1997 年加入马斯特里赫特条约的社会宪章，在个人就业权和信息咨询权等方面引入欧盟权利并加以实施，2005 年实施《信息与咨询规定》。丹麦首创的“灵活保障”式的劳动力市场制度体系被作为近年欧盟的典范。其在就业和解雇的政策较为灵活，但对失业者的社会保护较为完善。这种劳动力市场政策体系得益于政劳资三方的框架协议及集体谈判制度，使之成为欧洲最具灵活性同时又不失监管的劳动力市场，较好地适应了全球化和抵御危机的需要。⁵⁹

在亚太地区，澳大利亚在 1990 年代雇佣关系出现重大转折，1996 年自由党霍华德政府实施《工作场所关系法》，推动个人劳动合同的发展。2005 年又通过《工作选择法》，对工会、集体协商和强制仲裁制度全面出击，解除了对劳动力市场的管制，使其集体劳动关系制度至今一蹶不振。在日本，由于长期经济低迷，雇佣非正规化趋向明显，且集体劳动关系维度逐步缺失，形成雇主主导的个别劳动关系协调机制，雇员的声音愈加微弱。

总体上看，后金融危机时期的工业化国家劳动关系呈现出以下三个特点：

其一，历经危机之后，工业化国家的劳动关系普遍呈现市场自由化和去管制化等特征，以应对短期经济危局。雇佣灵活化的特点非常明显，致使在许多国家，现实中的劳动条件降低，员工的法定权

⁵⁹ 参见 Greg Bamber 等编：《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》（第五版），北京大学出版社 2012 年版。

利缩减，出现为应对危机而违反已批准的国际劳工标准的情况。在此基础上，各国劳资之间、不同员工之间的收入差距有显著扩大，劳动收入在国民收入中所占的比重也有明显降低。

其二，从 1930 年代大萧条时期确立的基于保障劳工三权的集体劳动关系调整体系在危机期间经受了更大的冲击。工会组织率下降和集体协商分散化已延续了 30 多年，集体协商仍然是协调劳动关系的重要机制，但日趋式微，罢工权业已名存实亡。企业高绩效人力资源管理和个别劳动关系体系发挥着愈加重要的作用，正在形成三足鼎立和分庭抗礼之势。

其三，各国不同的劳动关系治理理念和协调制度，如英国基于自愿主义的集体谈判、美国基于商业工会主义的集体谈判、日本的企业工会主义、德国的共决制和北欧国家的社会伙伴、丹麦的灵活保障雇佣，都继续在自身的轨迹上发挥作用，但也在为适应全球化和推动劳动力市场自由化作出某种改变。而金融危机的经验似乎证明，凡是推动政劳资合作协调劳动关系的国家，凡是那些有更好的社会保护立法的国家，较之那些纯粹自由市场经济的国家，能够有更低水平的灵活雇佣和更小的收入差距，也才能更快地摆脱危机的羁绊，重拾可持续发展的路径。

二、后金融危机时期的中国劳动关系指标比较

1. 工会组织率持续提升

与主要工业化国家形成鲜明对照的是，新世纪以来，中国工会的组织率持续提高。全国工会会员从 2003 年的 1.23 亿人发展到 2008 年的 2.09 亿人。金融危机以来，中国工会延续了工会组建的强劲势头，截至 2013 年 6 月底，工会会员总数达 2.8 亿人，其中农民工会员总数 1.09 亿人；全国基层工会组织总数 275.3 万个，覆盖基层单位 637.8 万家，职工入会率达 81.1%。⁶⁰

中国工会组织率的持续提升，与全总 2003 年以来确立的“组织起来，切实维权”的工作方针和层层指标考核、借助政府权力的工作方法密切相关。一方面，它始终把工会组建工作作为全会的一项基础性工作，通过修改《工会法》，依法推动企业普遍建会，同时创新组织形式、改进会籍管理，最大限度地把员工组织到工会中来。

近年工会组建的创新方法主要有：工会主动参与地方立法，将企业建会纳入法制化轨道；突破重点，如沃尔玛、世界 500 强建会集中行动，以点带面；借助跨国公司在供应商企业实施的“企业守则”活动；通过工会联合会、联合基层工会、乡镇（街道）工会、乡村（社区）工会、楼宇工会、市场工会、一条街工会等区域性和行业性工会形式，特别是建立完善地方“小三级”工会组织体制，对特定区域范围内社会经济组织和就业人员整体覆盖；形成基层工会组织建设与基层党组织建设相互促进，

⁶⁰ 全国工会会员达 2.8 亿人 最低工资标准年均提高 12.6%，人民网，2013 年 10 月 11 日。

以党建带工建，以工建促党建的工作格局；改进工会会员会籍管理办法，简化入会手续和会员关系接转办法；税务代征工会经费，利用政府权力增加会费收缴；探索聘用工会组织员、协理员和义务工作者对发展会员和组建工会实施广泛宣传动员，启发职工入会意识；⁶¹实施“劳务派遣工会集中行动”；探索基层工会主席直选；再到近期的“双措并举、二次覆盖”和“广普查、深组建、全覆盖”等等。

另一方面，由于组建工会的主要方式是自上而下依靠公共权力资源进行，导致基层工会的代表性不强，层层压指标甚至出现“数字工会”、“表格工会”、“形式工会”等问题，且基层工会的维权作用也有待提高。

2. 集体协商趋向集中化

金融危机后的 2010 年夏，中国爆发了从南到北的罢工潮。为此，全国总工会提出实施“两个普遍”的政策方略，即用三年时间，普遍在非公有制企业组建工会，普遍开展工资集体协商，以实现劳动关系的和谐稳定。截至 2012 年 9 月底，全国共签订集体合同 224.5 万份，全国 31 个省已建会企业工资集体协商建制率均达 70% 以上；覆盖企业 579.2 万家，比 2003 年增长了 978.6%，增幅近 10 倍；覆盖职工 26719.7 万人，比 2003 年增长了 298.4%。而且，协商结构转向区域和行业，从分散趋于集中，是这一波集体协商开展的重要特点。涌现了湖北武汉的餐饮行业、江苏邳州的板材行业、河南登封和山西吕梁的煤炭行业、上海的出租车行业、大连机械制造行业和软件行业、浙江的节能灯行业、北京的家政行业、海南的注册会计师行业及沈阳的区域运作模式等新型案例。到 2012 年 9 月底，全国共签订行业性集体合同 20.8 万份，比 2003 年增长了 420%，覆盖企业 97 万家，覆盖职工 3761.8 万人，比 2003 年分别增长了 623.9% 和 202.5%。⁶²

综合我国集体协商结构近期趋向集中化的影响因素，一是经济的持续增长，能够支撑协商结构的集中化趋向。二是政府已将构建和谐社会及和谐劳动关系作为“十二五”时期治国方略，而倡导公平正义是其重要内涵。三是 2008 年实施的《劳动合同法》规定在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可订立行业性集体合同，从而使集中化协商具有了法律依据。

3. 劳务派遣的激增与规制

金融危机以来，出于对《劳动合同法》建立稳定劳动关系的恐惧，我国大型国有企事业、外资企业使用劳务派遣工普遍扩大，是企业增量用工的主要形式。据全总估计，全国企业劳务派遣工占企业职工总数的 13.1%，约 3700 万人。国民经济 20 个门类中，有 16 个使用劳务派遣工，其中有 11 个

⁶¹ 常凯主编：《中国劳动关系报告》，中国劳动社会保障出版社 2009 年版。

⁶² 全国集体合同达 224.5 万份 覆盖 2.7 亿职工，中工网 <http://www.worker.cn>，2013 年 10 月 6 日。

门类超过 20%的调查企业使用农民工；金融业，水利、环境和公用设施管理业，信息传输、计算机和软件业，分别有 68.3%、66.7%、60%的企业使用派遣工，其占职工总数比例分别为 11.1%、6.4%、17.9%；农民工比例高的行业为建筑业、信息业、水电等公用事业，达 36.2%、17.9%、15.3%；国企农民工最多，为 16.2%，外企为 14%；上海的劳务派遣工占调查劳动者的 25%，比 2007 年增长了 36.1%。在中国移动 50 万员工中，劳务派遣工占到 70%以上。派遣工人主要在一线工作，以农民工居多⁶³。

据调查，劳务派遣现存的主要问题是：企业用工不规范，非“三性”岗位大量使用派遣工，不签劳动合同依然存在，工作强度大，职业安全卫生条件较差；派遣工人的同工同酬权利及在福利保障、培训、提升、加入工会等方面的权利也不同程度的遭遇歧视和侵害。⁶⁴

为此，2013 年 7 月实施的劳动合同法修正案试图在以下方面进一步规制劳务派遣：一是引入行政许可制，并对派遣机构的设立增加物质条件。二是维护派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。三是界定“三性”，严格限制劳务派遣用工岗位范围。同时要求用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例。四是加大处罚力度。

4. 收入差距继续扩大，但势头减缓

国家统计局 2013 年初首次公布近十年全国基尼系数，其中 2008 年到 2012 年由 0.491 的高点逐步回落到 0.474，这个数据冲破了人们的心理预期，引发社会一片争议。对此，一些经济学家认为，由于农民工工资持续上升，城乡收入差距在近几年小幅回落，由此导致全国基尼系数的下降⁶⁵。更多的研究认为，我国居民收入差距的绝对值仍在扩大，但扩大的势头在逐渐趋缓，收入分配进入转折期。其判断主要基于三方面经济因素，包括劳动力供求态势转变、城市化步入中后期，以及经济结构的战略性调整和产业梯度转移⁶⁶。

我国收入分化的势头初步受到抑制，得益于连续上调最低工资、基本养老金，大幅提高国家扶贫标准和城乡低保补助水平，以及提高个税起征点等收入分配改革措施。近年的收入分配政策还包括：加强对国有企业高管薪酬管理及工资总额进行调控；积极稳妥地推行工资集体协商制度，促进建立职工工资正常增长机制。此外，收入分配的宏观调控体系，包括工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位制度、人工成本信息指导制度、企业薪酬调查和信息发布制度亦开始发挥作用。

⁶³ 全总劳务派遣问题课题组：当前我国劳务派遣用工现状调查，《中国劳动》，2012 年第 5 期，第 23-24 页。

⁶⁴ 同上，第 24-25 页。

⁶⁵ 中国城乡收入比 10 年来最低 佐证基尼系数回落，中国经济网，2013 年 1 月 23 日。

⁶⁶ 调研报告称我国收入差距扩大势头逐渐趋缓，人民网，2012 年 9 月 2 日。

2013年2月，国家发改委等三部委发布《关于深化收入分配制度改革的若干意见》，要求以增加城乡居民收入、缩小收入分配差距、规范收入分配秩序为重点，努力实现居民收入增长和经济发展同步，劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，逐步形成合理有序的收入分配格局。

5. 劳动争议和停工事件大幅攀升，但近期已回落

我国的劳动争议和停工事件与经济体制改革和经济结构调整的频率高度相关。表3显示，当2003-2004年基本完成国有经济结构调整和减人增效时，出现了一波以国企为主的劳动争议高峰。2008年由于《劳动合同法》实施带来申诉标的增多、仲裁免费造成的“滥诉”及经济危机的展开，导致劳动争议的数量和涉及劳动者人数前所未有地迅猛增长。从争议内容看，主要集中在劳动报酬、加班费、经济补偿和赔偿金及保险福利等方面，争议性质以权利争议为主。

表3 全国仲裁机构立案受理劳动争议案件（2003-2012）

年份	立案受理案件数（万件）	涉及劳动者人数（万人）	其中集体争议案件数（万件）	其中集体争议劳动者人数（万件）
2003	22.6	80	1.1	-
2004	26	76	1.9	-
2005	31.4	74	1.9	41
2006	31.7	68	1.4	35
2007	35	65	1.3	27
2008	69.3	121.4	2.2	50.3
2009	68.4	101.7	1.4	30
2010	60.1	81.5	0.9	21.2
2011	58.9	77.9	0.7	17.5
2012	64.1	88.2	0.7	23.2

劳动争议激增，且重点正在从个别争议转向集体争议，争议性质从权利争议转向利益争议，与作为劳动者主体的2.6亿农民工，特别是新生代农民工不断增长的权利意识、平等意识和团结意识密切相关。据国家统计局2010年的专项调查，新生代农民工总人数为8487万，占全部外出农民工总数的58.4%，已经成为外出农民工的主体。与上一代农民工相比，新生代农民工文化素质整体较高；大多

数人不再“亦工亦农”，而是纯粹从事二、三产业。由于新生代农民工比上一代有更强的平等意识和维权意识，其维权态度更为积极。

2010年夏，以富士康“十三连跳”和广东南海本田公司罢工事件起始，推动了各地以提高工资为目标的罢工停工行动的密集展开，当年5-7月间，经媒体报道的就有30多起。但总体上看，近年劳动争议及停工事件在高位盘整的基础上已出现回落。例如，2012年1-8月，全国共发生围绕工资纠纷的规模在百人以上的集体停工事件120多起，发生在19省的规模在30人以上的270多起，广东占了其中的多数。相比经济发展平稳的2011年的两项指标而言，处于经济下滑的2012年的数据基本持平⁶⁷。究其原因，主要是在劳动力市场反转的背景下，包括民营企业也在主动加薪，咨询集体协商和参与和谐劳动关系企业建设，改善劳动条件，以便留住员工；同时，政府应急处置罢工停工的能力已有很大提高。

6. 加强劳动关系矛盾的源头治理，构建中国特色和谐劳动关系体制

与工业化国家放松劳动关系管制相反，中国自新世纪以来，全面强化劳动立法和劳动关系矛盾的源头治理。尤以2007年至今，频繁出台劳动法规政策，初步构建起市场经济条件下劳动关系协调的法律体系，并加强体制、制度、机制和能力建设，推动劳动关系协调从治标到治本，从事后救济向事前防范转变，从源头预防和减少劳动关系矛盾⁶⁸。

其中，2007年颁布的《劳动合同法》是个别劳动关系调整的重要法律，它与国务院2008年出台的《劳动合同法实施条例》，共同确立了劳动者与用人单位通过劳动合同建立劳动关系，以实现双方权利义务的法律规制。2013年《劳动合同法》修正案实施，强化对劳务派遣的规制。

在集体劳动关系领域，主要是加强基层企业民主和法治建设。在原有《工会法》、《劳动法》和《劳动合同法》的基础上，2012年又颁行《企业民主管理规定》，通过建立完善集体协商和集体合同制度、职工民主管理制度及劳资协商会等制度，在企事业单位建立多层次、多形式的工会和职工参与协调劳动关系的制度。

在宏观劳动关系协调层面，主要以健全组织和完善职能为重点加强三方机制建设。到2012年末，全国共建立各级劳动关系三方协调机制（包括地方和产业）2.4万个。

在劳动标准体系建设方面，以2007年《就业促进法》、2010年《社会保险法》、2011年《职业病防治法》修正案、2012年《女职工劳动保护特别规定》以及2013年《关于深化收入分配制度改革

⁶⁷ 乔健：2012：经济低速发展下的劳动关系规制，载李培林等主编：《2013：中国社会形势分析与预测》，社会科学文献出版社2012年版。

⁶⁸ 稳中求进 开拓进取 全面推进构建中国特色和谐劳动关系，《中国劳动》，2013年第5期，第5页。

的若干意见》等法规政策的连续出台，初步形成围绕着工资、工时、休息休假、禁止童工、女职工和未成年工保护、劳动定额、劳动安全卫生等劳动标准体系，当前的重点是加强特殊工时、职工带薪年假制度和劳动定额管理标准化。

在劳动保障执法监察方面，继 2011 年发布的“十二五规划纲要”提出要加大劳动保障监察执法力度，切实维护劳动者权益外，2012 年党的十八大报告又首次载入“加强劳动保障监察”的提法，要求加大执法力度和工作机制建设。针对近年来劳动争议频繁激增的现状和这项制度过往存在的缺陷，我国于 2007 年又颁行了《劳动争议调解仲裁法》，该法创新和完善了劳动争议的处理机制。当前的重点是加强调解仲裁的效能建设。

另一方面，中国模式的重心在于构建和谐劳动关系。依照官方说法，所谓和谐劳动关系，即是劳动者和企业管理者在社会主义国家中都是国家主人，其根本利益一致，劳动关系矛盾属于人民内部矛盾，不具有对抗性，因此可以通过协商、协调、沟通的办法来解决⁶⁹。中国政府和工会强调，构建和谐劳动关系应当遵循四项原则：一是社会主义劳动关系的性质是根本利益一致，具体利益差别，要将促进企业效益与维护职工利益相统一；二是劳资双方协调与政府管理相结合；三是立足法律规范与尊重基层创新结合；四是立足本国国情，借鉴国外经验，但不能简单照抄。

中国工会在协调劳动关系中的作用，主要体现在党的桥梁、纽带，政府的基础、支柱，以及职工利益的代表者和维护者这三个方面。其维权方针是促进企业发展，维护职工权益，认为企业的发展是实现职工权益的前提。工会还提出主动、依法、科学的维权观，主张在法律框架内维护工人权益，不赞成将罢工作为维权的最后手段，认为这无助于问题的解决。工会并主张建立党政主导的维权机制，强调构建和谐劳动关系主要责任在企业，要发挥政、资两个积极性。而构建和谐劳动关系的工作重点是创建和谐劳动关系企业和工业园区的活动。

2011 年 8 月，中国召开了建国以来第一次劳动关系主题的全国大会，确立了建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系目标和任务，要求形成党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与的工作格局。

总的来说，与工业化市场经济国家相比，后金融危机时期中国的劳动关系呈现出下列特点：

第一，劳动关系的市场化程度加深，这一点与工业化国家相仿。这表现在，劳务派遣、非全日制用工以及不签劳动合同的临时工比重大幅增加；而且，不同行业职工之间，企业高管与普通员工之间收入分配差距仍在扩大。但不同的是，金融危机对中国劳动关系的冲击远不像对发达国家那么大。

⁶⁹ 王兆国：大力发展社会主义和谐劳动关系 推动科学发展、社会和谐，中华全国总工会编：《构建社会主义和谐劳动关系》，中国工人出版社 2012 年版，第 5 页。

第二，劳动关系形态和规制从个别劳动关系走向集体劳动关系，这一点与工业化国家的走向完全相反，并形成鲜明对照。中西之间在工会组织率和集体协商结构上的差异走向可能预示着在西方国家集体协商日趋式微的情况下，中国正在开启一个集体劳动关系协调的新时代。其中，中国集体劳动关系的形态和规制既包括由企业工会、产业和区域工会代表劳动者与雇主或雇主组织进行的集体协商，也包括劳动者群体通过自发性的集体行动与企业雇主进行的博弈。

第三，迥异于市场经济国家，中国形成了国家主导与劳资自主协调相结合的劳动关系调整模式。市场经济国家劳动关系的调整模式一般可分为劳资自治和国家统合两种。相比而言，中国模式的国家集权程度更高，国家主义色彩更浓厚，且劳资代表组织亦具有国家统合主义的特征，其目标是要通过维护各自代表群体的利益，以实现国家的治理目标。

三、反思与启示

在后金融危机的这段时期，从指标的比较可以看出，中国的部分劳动关系指标优于工业化市场经济国家，但我们很难得出结论说，中国的劳动关系现状在整体上好于同时期的工业化国家。从六项指标具体来看，中国在工会的组织率方面明显优于工业化国家，尽管在组建过程中也存在虚报数字，基层工会不发挥作用等情况；在集体协商结构的变动趋向上，中国也在朝有利于发挥作用的集中化发展，与此同时，工业化国家无一例外地趋向分散化；但在劳动力市场自由化和灵活化指标上，中国在劳务派遣的使用上急剧扩张，在部分行业远超过工业化国家 5% 左右的规模，所幸现正在立法规制加以控制；在收入分配差距上，危机期间中国和工业化国家均不同程度有所扩大，在出台政策和立法调控方面，中国的态度更为积极主动；在劳资冲突和罢工停工事件方面，多数拥有合法罢工权的工业化国家的指标数据反而明显低于中国，预示着传统工业化时代的劳工运动正日益衰退，而在中国，以劳工群体为主体的无序、散乱的抗争行为上升到一个新的平台；在政府立法规制治理劳动关系方面，除各国根据自身的国情和路径依赖选择劳动关系治理模式，很难进行比较外，显然在危机时期，较之西方国家的自由放任，中国政府在颁行立法政策和促进政劳资三方参与协调劳动关系、推动和谐劳动关系企业和工业园区建设上更为积极主动，并基本形成了市场经济条件下的劳动关系法律政策体系和国家主义的治理模式。

如果说，中国的确在部分指标上优于工业化国家，主要得益于下列因素：一是中西之间处于不同的经济发展阶段。中国仍处在工业化进程之中，无论从自发性或有组织的角度，尚能形成声势浩大的劳工运动规模，进而达成劳资力量的均衡。二是中国在经济发展和促进就业方面仍主要是全球化的受益者。三十多年来，中国平均每年吸引外资在 500 亿美元左右，到 2012 年末，累计设立外资企业 74.8

万家，实际使用外资超过 1.2 万亿美元，直接创造了约 4500 万个就业机会⁷⁰，引进外资和进出口贸易成为带动经济发展的主要引擎之一，尽管近年势头有所减缓⁷¹，但仍然是全球投资最佳区位之一。三是中国经济持续高速增长，2013 年三季度 GDP 增长回升到 7.8%，就业人数超过 1000 万人。经济的快速增长不仅奠定了解决就业岗位的物质基础，也推动着向更高质量的就业发展和劳动关系的改善。四是中国劳动力市场的供求关系正在从过去 30 年的供过于求向供求均衡转变。从 2006-2012 年，劳动力市场反复出现“民工荒”现象，且愈加严重。且我国 15-59 岁的劳动年龄人口到 2011 年达到峰值，2012 年显现绝对值下降⁷²，说明劳动力供求关系愈益趋向均衡。从 2009-2011 年部分城市就业服务机构市场求职人员的年龄状况也可发现，16-24 岁年龄段求职人数的比重逐年下降，2011 年降至 34.4%，较 2009 年下降了 6 个百分点以上。特别是近年来新生代农民工具有更强烈的权利意识和诉求行动，从而加剧了“民工荒”现象，并促使劳动力价格大幅提高。这为劳动关系的协调创造了有利的市场环境。

而且，中国协调劳动关系的经验的确体现出自身特色，这主要体现在：

首先，始终注重从总体上解决就业和劳动关系协调问题，即将促进经济发展和社会生产力水平的提高作为构建和谐劳动关系的前提条件。正如李克强总理所指出，关注 GDP 的增长，实际就是关注就业。在制造业时代，GDP 每增长一个百分点就创造出 100 万个就业岗位；重心转向服务业以后，则可增加到 130-150 万人就业。2013 年 GDP 增长 7.5% 的计划是为实现 900 万人就业服务的，稳增长实际是保就业⁷³。这种经济与社会协调的“科学发展观”总是将就业和劳动关系协调放到经济增长的大环境中加以解决，从而在根本上保障劳动关系协调的物质基础。

其次，通过政府自上而下加强劳动立法和执法监察，以及以健全组织和完善职能为重点加强三方机制建设，并形成党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与的总体性劳动关系协调体制，以强化劳动关系矛盾的源头治理。这一体制既适应了威权主义国家保持国家和社会稳定的特殊需要，又填补了劳资利益主体的组织代表性缺失、自主协调不力和维权功能流于形式的不足，较好地协调了维稳与维权的关系。展望未来，在中共十八大要求加强劳动保障执法监察的背景下，以及在劳动力市场供求趋向均衡的刚性约束下，这套体制还能发挥更大的作用。同样，金融危机时期各国的劳动关系实践证明，凡是国家积极干预劳动关系，并促进政劳资三方协调，其经济复苏和避免劳动关系动荡的道

⁷⁰ 商务部副部长：鼓励跨国公司在华设地区总部，深圳商报，2012 年 6 月 29 日；张德江：中国 4500 万人的就业机会来自外资企业，网易财经，2010 年 11 月 6 日。

⁷¹ 2012 实际使用外资同比下降 3.7% 中部快速增长，人民网财经频道，2013 年 1 月 16 日。

⁷² 中国 15-59 岁或 15 岁以上不满 60 周岁的劳动年龄人口比重首次下降，财经网，2013 年 1 月 18 日。

⁷³ 引自李克强总理在中国工会第十六届代表大会上做的经济形势报告，2013 年 10 月 21 日。

路会更为平稳；反之，凡是政府一味推行经济的自由化、灵活化，放松对劳动关系进行管制，其修复经济和保障劳动者权益的道路会更为漫长。

第三，中国构建和谐劳动关系的理念和经验亦值得借鉴。笔者认为，中国官方关于劳动关系矛盾属于人民内部矛盾，不具有对抗性，因此可以通过协商、协调、沟通的办法来解决的说法，其中对传统马克思主义阶级斗争提法的扬弃是值得肯定的，在国家劳动保障法律政策体系的支持下，以及党政领导对实现社会公平正义目标的追求下，通过劳资协调、合作的方式争取合理利益是可能的。笔者亦赞同在劳动关系协调过程中引入中国传统文化中的辨正思维和换位思考。1980年代，欧洲在经历严重的经济衰退后，雇主为应对风险，也选择重构劳资关系来应对日益增加的竞争压力，出现了很多不同形式的劳资合作方式，如精益生产、品管圈、高绩效工作系统、劳资社会伙伴等，后者被称之为新统和主义（neo-corporatist）⁷⁴。结合在此次全球金融危机中，主要工业化国家都没有掀起重大的劳工运动和罢工风潮，说明了改弦更张的可能性⁷⁵。

此外，关于中国与工业化国家劳动关系体制趋异的讨论，也是比较研究中一个有价值的发现。尤其在集体劳动关系领域，在工业化国家工会组织率持续走低、集体协商分散化趋向明显的同时，中国工会的组建率和集体合同的覆盖率都在大幅上扬，且出现了大量民主直选工会主席的试点和区域性、行业性开展集体协商的案例，中国是否正在迎来一个集体劳动关系协调的时代？笔者倾向给予谨慎肯定的态度。只不过，中国的经验和制度还处于形成期，其效果尚不明显，演进的时间也会更漫长⁷⁶。其中的制度困境在于：要构建一个“中国特色和谐劳动关系”，它是否应建立在保障集体劳工三权的基础上？官方机构，特别是工会已明确不赞成罢工是工会维权“最后手段”的提法，认为它不符合中国国情、会情和现阶段劳动关系的性质⁷⁷，但学术界和民间则会有更多的支持者，无论从保障劳动人权的角度，还是出于劳资权力、力量平衡的考虑，这一争论将会伴随着劳动关系协调机制的形成过程而持续下去。

研究至此，可以做一小结了。中国与工业化国家劳动关系的比较对笔者有如下启示：

其一，没有普遍的劳动关系调整模式，每个国家都有其历史变迁、文化特质、劳工运动传统、经济和政治制度环境等路径依赖，它们在共同塑造着一个国家的劳动关系协调模式。但是，不同国家或

⁷⁴ 王德才 赵曙明：劳资伙伴关系研究现状及对我国建立新型劳资关系的启示，中国人力资源开发研究会劳动关系分会第5届年会暨学术研讨会工作论文，2012

⁷⁵ 2011年夏，笔者曾在斯坦福大学与著名劳动法教授、前美国国家劳动关系委员会主席 William B. Gould 探讨过这个话题，他当时也认为美国应当建设“合作型的”劳动关系。

⁷⁶ 即令是中国工会十六大的官方报告，也坦承当前工会参与劳动关系协调、化解劳动关系矛盾的机制和能力有待于进一步健全、提升；在基层组织快速发展的同时，一些基层工会作用发挥不够充分，凝聚力亟待提升；工会工作还存在机关化、行政化倾向，等等。

⁷⁷ 王兆国：大力发展社会主义和谐劳动关系 推动科学发展、社会和谐，中华全国总工会编：《构建社会主义和谐劳动关系》，中国工人出版社2012年版，第4页。

在其发展的不同阶段尝试不同的调整模式和体制、机制是可能的。这要求我们不拘成说，大胆改革和实践。

其二，尽管工业化国家在缓慢地变化，但其劳动关系协调的基本经验依然有效，虽然工会组织率连年下降，但其集体谈判的覆盖率仍然较高，还远没到另起炉灶或推倒重来的地步。

第三，要创新劳动关系协调制度，既要结合本国国情，也要尊重和满足那些学理和法律上公认的前提条件，如公平正义的目标和以集体劳工三权为基础的劳动关系协调体系。否则，制度在实践中会发生扭曲。中国过去十多年来，劳动关系协调制度的作用远低于市场的力量，这需要很好地进行反思。要使制度真正发挥作用，而不仅是走形式或装装门面。

第四，处在全球化时代，从全球角度去分析本国的劳动关系制度体系更显必要⁷⁸。国际比较的视野可以为我们更深入地思考劳动关系的过去、现在和未来提供更为丰富的素材。这即是说，越是我们要去概括总结“中国特色和谐劳动关系”时，我们越需要学习、借鉴和总结国际的成熟经验。

第五，后金融危机时期各国劳动关系的实践表明，发展协调、互利和参与式的政劳资社会伙伴关系，增进合作的政治意愿和互信，构建和谐劳动关系，应当成为劳动关系协调的一条重要经验。

参考文献

1. Greg Bamber 等编：《国际与比较雇佣关系：全球化与变革》（第五版），北京大学出版社 2012 年版。
2. 约翰·巴德：《劳动关系：寻求平衡》，机械工业出版社 2013 年版，第 418 页。
3. 王兆国：大力发展社会主义和谐劳动关系 推动科学发展、社会和谐，中华全国总工会编：《构建社会主义和谐劳动关系》，中国工人出版社 2012 年版。
4. 稳中求进 开拓进取 全面推进构建中国特色和谐劳动关系，《中国劳动》，2013 年第 5 期。
5. Robert J. Flanagan, The Changing Structure of Collective Bargaining, *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Edited by Paul Blyton, SAGE Publications Ltd, 2008
6. Holtzhausen, Maggie, A comparison of some global collective bargaining trends with developments in the South African private sector centralised collective bargaining system, *ILERA 16th world congress paper*, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/>, 2012
7. Tridico, Pasquale, The impact of the economic crisis on EU labour markets: a comparative perspective, *International Labour Review*, Vol. 152, No. 2, 2013

⁷⁸ 约翰·巴德：《劳动关系：寻求平衡》，机械工业出版社 2013 年版，第 418 页。