

对中国劳动关系转型的另一种解读

——与常凯教授商榷

游正林*

《中国社会科学》2013年第6期刊载了常凯教授的《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》一文(以下简称“常文”)。常文虽不乏灼见,但也存在值得商榷的地方。笔者就常文中的两个基本观点与常凯教授商榷,并对我国劳动关系的转型现象作另一种解读。

一、“集体化转型”并非“一种历史进程”

西方学界对“劳动关系转型”概念的关注始于1980年代中期有关学者对美国劳动关系转型问题的研究。波洛克认为,劳动关系转型意味着处理劳动关系的方式发生了根本性的更迭(alteration),并认为1935年《国家劳动关系法》的出台意味着美国的劳动关系发生了真正的转型。^①美国的《国家劳动关系法》由参议员瓦格纳(R. Wagner)提出,故也叫《瓦格纳法》。它的出台是美国劳动政策发展过程中的重大转折点,它真正做的只有一件事情,就是保障工人组建工会和集体谈判的权利。^②

常文把劳动关系分为个别劳动关系与集体劳动关系两种类型,认为:“从个别劳动关系到集体劳动关系,是劳动关系结构和调整的一种历史进程”,“从个别劳动关系规范调整逐步转向集体劳动关系规范调整,是市场经济国家劳动关系调整发展的一般轨迹”。对此,笔者不敢苟同。“劳动关系的集体化转型”虽是常文的主题,可常文并没有对它的内涵进行界定。根据常文的相关论述,这种转型应是一种“集体劳动关系”在数量上明显增加、在作用上显著增强的过程,相应地,

也应该是工会与集体谈判活动明显增加和增强的过程。如果这么理解成立的话,那么,《瓦格纳法》的出台实际上开启了美国劳动关系的“集体化转型”。在此后的20年里,美国的工会活动明显增强,其中,制造业雇员的入会率由1930年的7.8%迅速提高到1940年的30.5%,之后又不断提高,一直达到1953年的42.4%才停止。第二次世界大战结束之后,一些国家的劳动关系也发生了类似美国的“集体化转型”。不过,进入1970年代尤其是1980年代以后,这种“集体化转型”则难以为继了。仍以美国制造业雇员的入会率为例:1980年降至32.3%,1990年降至20.6%,2000年则进一步降至14.8%。^③相应地,集体谈判协议的覆盖率也不断降低。到

* 作者游正林,中国政法大学社会学院教授(北京102249)。本文为笔者主持的2012年度教育部人文社会科学研究规划基金项目(批准号:12YJA840031)的阶段性成果之一。

① R. N. Block, “American Industrial Relations in the 1980’s: Transformation or Evolution?” in J. Chelius and J. Dworkin, eds., *Reflections on the Transformation of Industrial Relations*, Metuchen and London: IMLR Press/Rutgers University and The Scarecrow Press, 1990.

② C. C. Heckscher, *The New Unionism*, Ithaca and London: ILR Press, 1996, p. 43.

③ H. C. Katz and T. A. Kochan, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill/Irwin, 2004, p. 121.

2011年,美国所有工人的集体谈判协议的覆盖率已降至13.0%,其中,私有雇佣部门的覆盖率只有7.6%。^①寇肯等认为,在美国存在两个劳动关系系统,一个是基于《瓦格纳法》的新政劳动关系系统,也叫新政集体谈判模式;另一个是1960年代以后出现的非工会的劳动关系系统,也叫非工会的人力资源管理模式。这两个系统相互作用并相互竞争。1980年代早期发生的一些事件,如让步谈判、工作场所革新、非工会的人力资源管理系统重要性的上升,意味着劳动关系系统正在发生根本性的变化,即从传统的新政集体谈判模式向非工会的人力资源管理模式转型。^②套用常文的话来讲,这次转型的方向与上次的“集体化转型”相反,是向“去集体化”的方向转型。

因此,常文所谓的“从个别劳动关系到集体劳动关系”的转型(或曰“集体化转型”)至少在美国就没有成为“一种历史进程”。

二、我国的劳动关系并没有出现“集体化转型”

常文认为:“《劳动合同法》的颁布和实施,是我国劳动关系集体化转型的契机和新起点”,“《劳动合同法》的实施,既对集体劳动关系的构建和规制提出要求,也为集体劳动关系构建提供了基础”。为了论证这一点,常文讲了三点理由:一是《劳动合同法》的实施在制度层面为集体劳动关系的建构提供了基础。以劳动合同制度为主要标志的个别劳动关系的规范和稳定,为集体劳动关系的建构提供了需求;二是《劳动合同法》的颁布实施,普遍提升了全社会的劳动法治理念;三是《劳动合同法》的颁布实施,提升了劳动者的权利意识和集体意识。遗憾的是,对这些理由,常文既没有进行理论上的论证,也没有提供足够的经验资料来支撑。在笔者看来,这三点理由均难以成立。从国外的情况来看,随着保护雇员权利的立法的增加,雇员加入工会并进行集体谈判的欲望往往会随之降低。我国在这方面的情况如何?或者

说,个别劳动关系的规范和稳定是否为集体劳动关系的建构提供了需求?从公开发表的文献来看,目前还没有学者具体地调查研究过。因此,常文所说的第一个理由恐怕只是一种推测,它是否成立值得怀疑。第二个理由即便成立,“全社会的劳动法治理念”的普遍提升与劳动关系的“集体化转型”之间又是什么关系?这有待进一步论证。第三个理由即便成立,这种“意识”的提升能否(以及在多大程度上)进一步发展为推动劳动关系“集体化转型”的具体行动,仍然是个未知数。因此,笔者认为,常文对《劳动合同法》实施所产生的效果及其对劳动关系“集体化转型”的意义的判断未免武断。

常文认为:“《劳动合同法》实施后所发生的一系列集体劳动争议和劳工集体行动……成为中国劳动关系集体化转型的标志性事件。”然而,正如常文所言:“我国所发生的集体行动,均为工人自发举行。”这种工人自发的集体行动怎么会成为我国劳动关系“集体化转型”的标志性事件?常文未免误解了工人自发的集体行动的意义。常文进一步认为:工人的集体行动以及各方对于事件处理的理智态度,积极推动了劳动关系的集体化转型,其作用主要表现在劳动关系集体化的两个基本指标方面:一是有效推动了集体协商谈判的进行;二是促进了工会改革,加强了工会与工人的联系。然而,常文对此也没有进行充分的论证。根据笔者对相关文献的了解和对浙江省诸暨市的调查研究,常文的上述结论是难以成立的。即使存在常文所说的上述作用,那也只是局部的、短期的作用,并未在整体上对我国的劳动关系产生根本性的影响。因此,笔者不敢苟同常文的

^① G. Chaison, *The New Collective Bargaining*, New York: Springer, 2012, pp. 64-65.

^② T. A. Kochan, H. C. Katz and R. B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books, 1986.

“在工人集体行动的推动下，中国的劳动关系集体化转型进入一个新的时期”的观点。

我国的《劳动合同法》除了对“集体合同”做了6条“特别规定”以外，其内容并没有涉及劳工的集体权利问题，从制度设计上讲，它的颁布实施不可能成为我国劳动关系“集体化转型”的标志。事实上，《劳动合同法》实施以后我国也一直没有进行相关的制度建设，因此，至少在制度层面上，常文所谓的“劳动关系的集体化转型”至今仍无从谈起。

三、对我国劳动关系转型的另一种解读

常文主要讨论非国有企业的劳动关系。由于私营企业是非国有企业的主体，因此，这里所说的我国的劳动关系主要指我国私营企业^①的劳动关系。笔者认为，我国劳动关系没有出现“集体化转型”，并不意味着我国的劳动关系没有发生转型。近十余年来，在各级党委和政府的大力调控下，我国私营企业的劳动关系（或曰劳资关系）一直在转型，其基本特征是党和政府的力量和影响逐渐深入私营企业，致使私营企业劳动关系的处理方式发生了根本性的变化。

1950年代完成对资本主义工商业的社会主义改造后，我国大陆的私营企业及其劳资关系不复存在，直到1979年以后才重新出现，相应地，各级党委和政府重启了调控私营企业及其劳资关系发展的进程。2003年以后，这种调控的力度加大，各地纷纷出台了调控私营企业劳资关系的政策措施。这些调控措施可大致分为硬性调控措施与软性调控措施两种类型。所谓硬性调控，主要是指出台并严格执行具有强制性的相关法律。如果不考虑中间过渡类型，那么，硬性调控之外的所有调控都属于软性调控，其中，最具中国特色的软性调控措施是各级党委和政府出台的有关“红头文件”，其调控手段以积极引导、正面激励为主，而很少直接采取强制和惩罚的手段。我国私营企业劳动关系的转型主要是在软性调控之下进行的。

根据笔者对浙江省诸暨市的调查，党和政府软性调控私营企业劳动关系的举措主要有以下几项：（1）将党组织融入私营企业（或曰非公有制企业）。这不但改变了私营企业内部的治理结构，而且改变了党与私营企业之间的关系的性质。（2）将社会治安综合治理网络延伸到私营企业（或曰民营企业），也即在私营（民营）企业里开展社会治安综合治理工作，其具体做法之一是在规模以上企业里设立综合治理工作室（站），从而建立一个地方党委和政府与企业互动的平台。（3）对非公有制经济代表人士进行政治安排与综合评价。所谓政治安排主要是指把他们“安排”为各级人大代表、政协委员、党代会代表以及在有关人民团体如青联、工商联中担任领导职务。他们要想获得这种政治安排，必须首先接受由统战部门牵头开展的综合评价。（4）开展创建劳动关系和谐企业活动，评选、表彰劳动关系和谐企业。根据行政层级，劳动关系和谐企业一般分为全国级、省级、地区（地级市）级和县级四个等级。开展这种活动的基本宗旨在于引导、激励、督促资方及其代理者遵守有关的法律法规并落实相关政策。（5）通过组织开展有关的评比活动（如评比十佳职工食堂、十佳职工宿舍、十佳职工文体中心），引导、激励资方改善职工的就餐、住宿、卫生和娱乐等方面条件。这种做法强化了企业的社会功能。以上调控措施基本上都是针对资方及其代理者的。党和政府对劳方及其代表也采取了一系列的调控措施，其中，最有力度的调控是在私营企业里建立由党领导的工会，并要求工会共谋企业发展。这些调控措施都涉及预防和化解劳资纠纷的内容，除此之外，近年来，党和政府还采取了更进一步的措施来预防、化解劳资纠纷。^①

^① 私营企业亦被称为民营企业或非公有制企业。本文不对这三个概念做严格的区分，而基本上视它们为同义词。

以上调控措施的不断推行,使得党和政府的力量和影响逐渐地、直接地进入私营企业,并日益影响私营企业劳动关系的运行。这些影响可进一步概括为四个方面:(1)引导、激励、督促资方及其代理者遵守有关的法律法规并落实相关政策,善待处于弱势地位的劳工。在一定程度上,党和政府的调控起到了抑制资方力量的作用。(2)在企业里建立由党领导的工会,其基本任务是共谋企业发展,而不像某些西方国家的工会那样承担着牵制甚至对抗资方(管理方)权威的功能。(3)努力在企业内部创建一种和谐的劳资关系,强调劳资合作,而非劳资对立。(4)尽力预防劳动纠纷,一旦出现劳动纠纷,则及时、就地化解之。这些影响虽然是温和地

逐渐深入企业的,然而,它们所产生的累积作用已使私营企业劳动关系的处理方式发生了根本性变化(或曰转型)。虽然很难用一个词来概括这种转型,但可以肯定的是,它并不是常文所谓的“集体化转型”。考虑到上述大多数调控措施都是在全国范围内自上而下逐级推行的,即使是产生于浙江省诸暨市的调控经验,也往往已被推广至全国其他地区,在一定程度上,可以认为,上述调控措施导致的劳动关系转型是一种全国性的转型。

〔责任编辑:刘亚秋 责任编辑:冯小双〕

① 对这些软性调控措施的详细论述,参见拙作《地方政府对劳资关系的软性调控》(未刊稿)。