

经济发展逻辑和劳动关系治理

——一个分析框架和来自欧洲四国的证据*

张 皓 李 欣

内容提要:本文以国家劳动关系治理模式为研究对象,首先构建了一个基于经济发展逻辑的劳动关系治理系统分析框架,进而开发了一个类型学体系,最后通过梳理和比较英国、丹麦、德国和瑞典四国战后劳动关系治理的改革和发展实践,阐释了这一分析框架的有效性。这一新的理论模型将产业关系研究从结构化的系统分析提升至一个动态平衡的视角。该研究表明,产业关系系统中各利益相关者之间的斗争、谈判和合作等博弈过程定义了一个国家的主导经济发展逻辑,并进一步决定了其产业关系治理体系的特征,从而实现了对西方劳动关系理论的建构主义视角的补充。这一模型也加入了全球化时代有关资本主义多样性中“趋同还是趋异”的论争,既突出了不同劳动关系治理体系中的共同要素,也对各国在追求类似目标时制度路径的多样性具有解释力。

关键词:经济发展 劳动关系治理 劳动力市场 建构主义 欧洲

随着“一带一路”倡议的持续推进,中国对外贸易投资比重迅速递增。2017年,中国对世界直接投资净额达到1582.9亿美元,是2007年投资净额的6倍;其中对欧洲的投资净额达到184.6亿美元,远远高于同期对美国投资净额的64亿美元。^①相较于近年来在美国有所抬头的保守政治和“美国优先”主义,欧洲各主要经济体展现了更高的开放性。至2020年3月底,已有22个欧洲国家同中国签订了共建“一带一路”相关合作文件。^②随着双边合作的深入,中欧经贸从基础设施、能源、汽车等传统领域不断扩展到科技、环保、医疗等新兴领域,也推动了第三方市场的产生与发展,^③中欧关

* 本文系2017年国家社会科学基金重大课题“‘一带一路’国家劳动与雇佣管制研究”(项目编号:17ZDA041)的阶段性成果。

① 国家统计局年度统计数据, <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>, 2020年3月12日访问。

② 中国一带一路网, https://www.yidaiyilu.gov.cn/info/iList.jsp?cat_id=10037, 2020年3月31日访问。

③ 周弘、金玲:《中欧关系70年:多领域伙伴关系的发展》,载《欧洲研究》,2019年第5期,第1-15页。

系已经发展为相互依存度极高的战略伙伴关系。^①然而,随着全球经济竞争的加剧,逆全球化思潮也在世界范围内抬头。国际贸易和投资协定的谈判过程,常常受到来自谈判双方(特别是发达国家)内部各利益集团的政治游说的影响。虽然欧洲仍具有与中国合作的总体意愿,但这并未改变“社会欧洲”对于贸易和投资的保护主义倾向。这种保护主义往往同劳工、环保、食品安全等问题相捆绑,对中国商品和中国企业“走出去”人为设置了制度壁垒。例如,欧盟在2019年通过了“外资安全审查条例”,被视为针对中国在欧投资的审查制度;同年,欧盟所进行的反倾销和反补贴调查多半是针对中国企业。^②显然,对外投资的中国企业将会在东道主国面临愈加棘手的涉及劳动关系的社会治理问题。

本文以国家劳动关系治理为突破口,关注跨国企业在国际投资中必须面对的劳工保护问题。文章首先对传统西方劳动关系理论的发展沿革进行了简要梳理,并以此为基础提出了一个更加适应全球化时代的、基于经济发展逻辑的劳动关系治理体系的分析框架。这一模型尤其关注产业关系系统中的各利益相关者(stakeholder)如何在相互之间的博弈过程中建构出一个国家的主导发展逻辑(dominant logic of development),进而决定其劳动关系治理体系的特征。为此,我们使用了欧洲四个国家——英国、丹麦、德国和瑞典——的证据来阐释这一分析框架的适用性。文章最后讨论了这一分析工具的理论 and 现实意义。

一 西方劳动关系理论:从历史主义到“结构—功能主义”

西方劳动关系研究肇始于19世纪末20世纪初,经历了从历史主义到“结构—功能主义”(structural-functionalism)的演变。这一转型也标志着劳动关系从一个独立的研究领域进化为一个边界清晰、范式完整的学科。本节分两个部分回顾了这一理论变迁的历史沿革,并引出本文提出的分析框架的理论基础。

(一)历史主义:劳动关系研究领域的出现

劳动关系作为研究领域可追溯到19世纪末,韦伯夫妇(Sidney Webb & Beatrice

^① European Commission, “EU-China—A Strategic Outlook,” 12 March 2019, p.1, <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/communication-eu-china-a-strategic-outlook.pdf>, last accessed on 8 April 2020.

^② 丁纯、纪昊楠:《中欧关系70年:成就、挑战与展望》,载《世界经济与政治论坛》,2019年第6期,第134-153页。

Webb)和约翰·康芒斯(John Commons)分别在英国和美国开始了相关研究工作。^①在英国,韦伯夫妇于19世纪末先后出版了《工会运动史》(History of Trade Unionism)和《产业民主》(Industrial Democracy)两部著作,被视为产业关系领域的研究开端。^②其学说体系驳斥了英国古典和新古典经济学家对市场经济中工会的批评,并借鉴德国历史经济学的思想,将有组织的劳动者纳入主流经济和政治的思想中。^③他们采用经验观察、多学科和案例比较等历史经验研究方法,描绘了英国工会主义的起源和早期斗争,对工会的结构和职能进行了剖析,^④由此被视为最早就工会和劳动关系问题进行系统的理论分析的学者。

在20世纪初的美国,由于雇主与雇员关系的不断恶化,大规模的暴力罢工、高离职率和缺勤率、激进的工会等劳动问题(labor problem)日益凸显。^⑤与此相伴随,劳动问题成为以康芒斯为代表的威斯康星学派研究的起点。作为制度经济学的主要奠基人之一,康芒斯通过对劳工运动的历史描述以及对当时劳动问题的调查研究,试图在经济理论中加入其他制度性因素,以期对新古典经济理论进行补充与替代。^⑥而在新古典主义经济学看来,康芒斯的理论是建立在一种非正统的方法论(历史的、现实的、多学科的)基础之上的,最多可以被称为“描述性经济学”。^⑦的确,以韦伯夫妇和康芒斯为代表的早期的劳动关系研究常常收获“反对理论抽象”的批评,即通过无用的事实收集来实践历史主义。^⑧

虽然早期学者的理论化路径饱受批评,但他们在不同国家开展的劳动问题研究无

① Bruce E. Kaufman, "The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labor Economics and Human Resource Management," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.64, No.1, 2010, pp.74-108.

② Carola M. Frege, "The History of Industrial Relations as a Field of Study," in Paul Blyton et al., eds., *The Sage Handbook of Industrial Relations*, Sage, 2008, pp.35-52; Peter Ackers and Adrian Wilkinson, "Introduction: The British Industrial Relations Tradition — Formation, Breakdown, and Salvage," in Peter Ackers and Adrian Wilkinson, eds., *Understanding Work and Employment*, Oxford University Press, 2003, pp.1-27.

③ David Farnham, "Beatrice and Sidney Webb and the Intellectual Origins of British Industrial Relations," *Employee Relations*, Vol.30, No.5, 2008, pp.534-552.

④ Sidney Webb and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Trade Unionist of the United Kingdom, 1902, p.648, pp.656-660, p.700, 807.

⑤ Bruce E. Kaufman, "Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.46, No.2, 2008, pp.314-339.

⑥ George R. Boyer and Robert S. Smith, "The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.54, No.2, 2001, pp.199-223.

⑦ Bruce E. Kaufman, "The Institutional Economics of John R. Commons: Complement and Substitute for Neoclassical Economic Theory," *Socio-economic Review*, No.5, 2007, pp.3-45.

⑧ Mark Blaug, ed., *Economic Theory in Retrospect* (Fifth Edition), Cambridge University Press, 1997, pp.700-703; George R. Boyer and Robert S. Smith, "The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.54, No.2, 2001, pp.199-223.

疑为劳动关系成为一个独特而重要的研究领域奠定了基础。从19世纪90年代到20世纪50年代中期,劳动关系研究者试图描述和解释当时的工会运动并使之合法化,并寻求制定改革的社会立法(包括工伤赔偿、最低工资和医疗保险等),这都被视为提高员工福利的途径。但这一时期的研究范围还是相当有限,几乎只涉及工会的职能和工会组织形成的原因,忽视了劳动关系的大多数方面。^①同时,这个时期的研究方法是百科全书式的,囊括了经济、历史、法律和社会等多个学科领域,并且都是采用历史的、描述性的分析方法,未形成统一和更深层次的理论分析框架。随着战后新古典主义在欧美学界的重新盛行,劳动关系的这些研究被批评为无理论,甚至不是一个合理的学科范式。^②

(二)结构—功能主义:劳动关系多元主义范式的形成

在20世纪50年代后期,新一代的制度主义经济学家开始探索劳动关系的科学范式,试图将其发展为一个独立的学科,并定义其内涵和外延。约翰·邓洛普(John Dunlop)于1958年提出了劳动关系系统(industrial relations system)的概念,将其作为分析劳动关系的理论框架,从而将传统的历史主义和经验主义的研究方法转变为理论的、抽象的分析范式。^③邓洛普在大的社会系统下构建了劳动关系子系统,它包含了管理者层级、工人层级(非管理者)和政府机构三种行为主体(actors),在一系列外部环境(environment)的影响下进行互动,最后产生“规则网络”(web of rules)——被定义为劳动关系系统的唯一主要产出,从而排除了系统颠覆的可能。^④在系统论的分析中,主体享有共通的意识形态(ideology)。这导致行为主体的主观偏好和能动性被刻意忽视,而其行为则被结构化为系统特征。

自20世纪后半叶开始,西方主要发达国家的劳动关系状况发生了巨大的变化,全

^① George Strauss and Peter Fuille, "Industrial Relations Research: A Critical Analysis," *Industrial Relations*, Vol.17, No.3, 1978, pp.259-277.

^② John W. Budd et al., "Why a Balance is Best: The Pluralist Industrial Relations Paradigm of Balancing Competing Interests," in Bruce E. Kaufman, ed., *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Industrial Relations Research Association Series: Proceedings of the Annual Meeting, 2004, pp.195-228.

^③ A. N. J. Blain and John Gennard, "Industrial Relations Theory—A Critical Review," *British Journal of Industrial Review*, Vol.8, No.3, 1970, pp.389-407.

^④ John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School Press, 1993, pp.47-54.系统论是产业关系研究中多元主义范式的典型代表。这里的“非颠覆性”指的是作者认为产业关系系统具有韧性和自我修复力,主要体现在两个方面:一方面,规则作为系统的唯一产出,会倾向于建构而不是破坏系统的稳定运行;另一方面,参与系统的各行为主体具有共通的意识形态,因此会倾向于达成妥协。

全球化的快速发展、工会衰退和以人力资源管理为代表的一元主义范式的兴起,^①使得以往的系统理论不足以解释这些现象。托马斯·寇肯(Thomas Kochan)、哈里·卡茨(Harry Katz)和罗伯特·麦卡锡(Robert McKersie)在系统论的基础上,提出了策略选择理论,将行为主体的策略引入劳动关系系统中,并把它置于理论分析框架的核心地位。^② 该理论推翻了系统论中行为主体具有统一意识形态的假设,并将意识形态的产生和作用进行模糊化处理,仅仅关注策略层面,由此完成了主流劳动关系分析框架从关注主体的“意识形态”到“策略选择”的转型。同时,策略选择模型将系统的产出结果(performance outcomes)从规则拓展到了更广泛的领域,^③成为主导西方劳动关系研究的主流分析框架。

20世纪末至本世纪初,全球化的不断推进使得生产链在全世界范围内延伸。这一历史进程对劳动关系主流分析框架的适用性提出了挑战,因为传统理论的焦点局限在劳、资、政三方,并且嵌入了国家历史背景。^④ 而在全球化时代,越来越多的研究问题指向全球化如何超越国家边界来影响不同的部门和群体。^⑤ 全球生产使得不同行为主体之间的关系高度复杂化,亟须新的劳动关系分析框架来归纳全球价值链上行为主体间相互的联系和依赖,以及由此产生的制度和实践。^⑥ 全球价值链(global value chain)理论的发展,为劳动关系理论的进步带来了重要启示。在该理论的基础上,塔什林·拉哈尼(Tashlin Lakhani)、萨瓦什·库瑞威拉(Sarosh Kuruvilla)和阿里尔·阿夫加(Ariel Avcar)三人提出了一个构型理论,将劳动关系的研究视野从传统框架的劳、资、政三方的策略选择,整合到单线条产业链上领导企业的治理策略对于供应商雇佣关系策略和实践的影响。^⑦ 但是构型理论过于关注领导企业与供应商之间二元的

① 一元主义范式代表了管理学劳动关系研究的基本视角,其假设雇主和雇员之间的利益永远可以通过管理技术手段的改善而达成一致。不同于多元主义范式强调通过劳资力量的博弈和谈判来决定劳动条件,一元主义强调通过构建劳资之间的合作伙伴关系实现组织内部的和谐一致。

② Thomas A. Kochan et al., *The Transformation of American Industrial Relations*, ILR Press, 1994, pp.13-18.

③ 杨伟国、周宁:《西方比较产业关系理论:发展与挑战》,载《教学与研究》,2019年第7期,第37-47页。

④ Richard Hyman, "Trade Union Research and Cross-national Comparison," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.7, No.2, 2001, pp.203-232.

⑤ Patricia Findlay and Chris Warhurst, "Union Learning Funds and Trade Union Revitalization: A New Tool in the Toolkit?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.49, No.1, 2011, pp.s115-s134; Berndt Keller and Frank Werner, "New Forms of Employee Involvement at European Level: The Case of the European Company (SE)," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.50, No.4, 2012, pp.620-643.

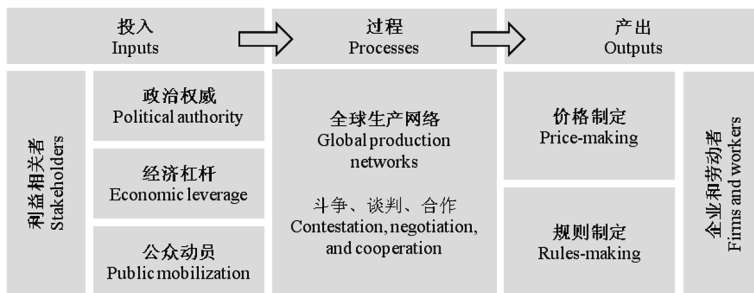
⑥ Gregory Jackson et al., "Across Boundaries: The Global Challenges Facing Workers and Employment Research," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.51, No.3, 2013, pp.425-439.

⑦ Tashlin Lakhani et al., "From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.51, No.3, 2013, pp.440-472.

关系,忽视了其他重要的利益相关者对劳动关系治理带来的影响。拉哈尼等也强调了构型理论不是一个完整的劳动关系理论,而仅仅是对以往理论的补充,侧重于全球生产价值链中的特定环节,即给定的领导公司和供应商之间的关系。^①

正是全球价值链理论的这一片面性,催生了全球化研究中与之对应的另一个主流派,即由“曼彻斯特”学派(Manchester School)提出的全球生产网络(global production network)理论。这一理论打破了领导企业和供应商之间的二元治理关系,将跨国生产系统中的多方参与者纳入分析范畴。^② 受到这一理论流派的启发,一些中国学者将利益相关者的视角融入产业关系的系统理论中,进而提出了一个基于利益相关者视角的产业关系系统模型。他们将全球生产网络中的诸多行为主体视为劳动关系治理中的利益相关者,从而超越了传统系统理论中集中关注劳、资、政三方主体的狭隘视角。如图1所示,这一模型的基本逻辑是:多元利益相关者依靠政治权威、经济杠杆和公众动员三种力量来源,在全球生产网络中进行斗争、谈判和合作等互动,最后输出价格和规则。^③

图1 基于利益相关者的产业关系系统模型



资料来源:张皓:《利益相关者和劳动关系治理——一个新的比较产业关系分析框架》,第64页。

这一分析框架虽然有效扩展了全球化时代劳动关系研究的边界,但从利益相关者

^① Tashlin Lakhani et al., “From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory,” p.466.

^② Neil M. Coe et al., “Introduction: Global Production Networks—Debates and Challenges,” *Journal of Economic Geography*, Vol.8, No.3, 2008, pp.267-269.

^③ 杨伟国、周宁:《西方比较产业关系理论:发展与挑战》,第37-47页;张皓:《利益相关者和劳动关系治理——一个新的比较产业关系分析框架》,载《教学与研究》,2019年第7期,第59-73页。

的互动到价格和规则的产出的中间过程仍然被置于黑匣子中而有待进一步解释。同时,该模型未能具体分析不同主体的行为逻辑和偏好是如何转变为他们的博弈策略的,行为主体仍然被看作结构化的角色。从这个意义上说,利益相关者模型延续了系统理论一贯的“结构—功能主义”的特色。

(三)建构主义:劳动关系研究的短板和可行方向

从系统理论到利益相关者模型,主流的劳动关系系统分析框架从模型化规则形成的过程逐步发展到关注多元主体的战略选择与互动。然而,这一理论发展长期以来一直未能解决的一个重要问题是行为主体的意识形态和价值观是如何产生的。系统论将意识形态因素外生于分析框架,并假设其长期稳定不变。策略选择理论虽然意识到这一处理方式与历史事实不符,却选择对价值观和偏好等问题避而不谈,转而只谈策略。而构型理论和利益相关者模型则都直接忽略了意识形态问题,使得比较产业关系的分析框架彻底沦为结构—功能主义的工具。

在以国家内部制度为核心的传统劳动关系研究中,系统理论代表的主流分析框架将劳、资、政三方结构化为系统特征尚可理解。因为在这三方中,雇主和雇员的逻辑和偏好可能确实是相对固定的,而政府的偏好也是相对可预测的。一般而言,政府的偏好虽然不固定,但往往是周期性摇摆,这取决于经济周期、社会运动等因素的影响,^①有学者用“钟摆理论”形象地解释政府偏好的周期性变化。^②而在前述构型理论中,领导企业和供应商的偏好也相对单一,都是追求利润最大化。只是在策略层面,领导企业受到消费者运动的压力,不得不将企业社会责任作为企业行动战略之一;而供应商则迫于采购压力加入全球协议框架,将行为守则纳入管理中,却往往疲于应付。^③

然而,全球化是一个由众多利益相关者所“共襄盛举”的政治经济过程。既然诸多利益相关者已经在实践中被广泛纳入劳动关系治理体系,那么如果研究者仍继续忽视对行为主体的意识形态和行为逻辑的分析就可能带来诸多问题。首先,在不同的社会环境中,利益相关者本身的结构和诉求都非常多元,这就意味着对于多元行为主体的偏好的预测将更为复杂和不确定。例如,印度所特有的种姓制度一度导致了某些手工业的工作机会和技能形成过程的垄断,这种根植于特定历史文化的“利益”与西学

^① Karl Polanyi, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press, 2001, pp.245-256.

^② Beverly J. Silver and Giovanni Arrighi, “Polanyi’s Double Movement: The Belle Époques of British and U. S. Hegemony Compared,” *Politics and Society*, Vol.31, No.2, 2003, pp.325-355.

^③ Jimmy Donaghey et al., “From Employment Relations to Consumption Relations: Balancing Labor Governance in Global Supply Chains,” *Human Resource Management*, Vol.53, No.2, 2014, pp.229-252.

东渐的现代劳动关系治理制度发生了激烈的碰撞。^① 诸如此类的权力博弈过程鲜活而富有文化专属性,却难以被结构化为抽象的模型特征。其次,即使是同一行为主体在不同时期、不同环境中所体现的偏好并不相同,如工会组织的主张在丹麦表现为重点关注和帮扶各类、各阶层的社会弱势群体,而在德国表现为更倾向于组织内部成员的利益保护。^② 最后,不同的利益相关者即使在一定时期内表现为策略性的合作,但在未来也有可能成为对抗者。

因此,利益相关者的偏好对于分析他们之间的互动非常重要,但不能简单认为偏好是既定的。相比于逐个定义不同行为主体的偏好来说,完善理论框架并将偏好的产生作为内生变量更为重要。就此而言,劳动关系的理论研究急需建构主义思想的补充。建构主义强调文化、价值观和意识形态等上层建筑是由社会中个体间的相互作用形成的,而上层建筑的不断发展演化又会影响和制约个体的认识和行为。^③ 人和社会以持续不断和互补的方式相互建构着对方,因此对客观世界的理解,需要放到一定的社会背景和意义下。^④ 本文将在此思想基础上对传统比较产业关系理论进行拓展。

二 基于经济发展逻辑的劳动关系治理体系分析模型

本文在利益相关者模型的基础之上,将意识形态重新纳入比较产业关系研究的分析框架中,并作为内生变量,实现对系统理论重要的建构主义的补充,主要体现在三个方面。

首先,对于系统论中三个行动主体具有稳定和共通的意识形态这一假设进行了一定的修正。我们认为,虽然长期保持的“稳定和共通”的意识形态并非真命题,但是一个社会在某个特定历史时期具有主流的经济发展逻辑,我们将其称为主导发展逻辑。它是在复杂的社会和国际政治经济环境的影响之下,各社会行为主体(利益相关者)之间复杂的力量博弈的产物。博弈的结果映射到上层建筑领域,表现出总体国家治理

^① Aruna Ranganathan, "Professionalization and Market Closure: The Case of Plumbing in India," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.66, No.4, 2013, pp.902-932.

^② Tobias Schulze-Cleven, "Flexible Markets, Protected Workers: Adjustment Pathways in Europe's New Economy?" Doctoral Dissertation, University of California, Berkeley, 2009, p.146.

^③ Viv Burr, *Social Constructionism*, Routledge, 2003, pp.1-27; Tom Andrews, "What is Social Constructionism?" *The Grounded Theory Review*, Vol.11, No.1, 2012, pp.39-46.

^④ 高奇琦:《现实主义与建构主义的合流及其发展路向》,载《世界经济与政治》,2014年第3期,第87-110页。

决策的某一种倾向——主导发展逻辑的概念。另外需要说明的是,并不是所有的行为主体都共享该逻辑;在一个正常的社会体系中,从来都不缺乏反对的声音。但是,可以明确的是,这些竞争性逻辑(competing logic)在一定的时空之内并非主流。

其次,如何类型化一个国家的主导发展逻辑?本文借鉴并发展了斯蒂芬·弗伦克尔(Stephen Frenkel)和库瑞威拉的行动逻辑(logic of action)理论。这一理论通过对四个亚洲国家战后劳动关系治理模式的实证研究,区分了三种不同的经济发展逻辑,分别是竞争逻辑(logic of competition)、产业和平逻辑(logic of industrial peace)和就业—收入保护逻辑(logic of employment-income protection)。在行动逻辑理论中,发展逻辑被认为在特定的时间和空间中是相对固定的,^①这一假设与我们的模型不谋而合。同时,我们将这三种发展逻辑置于一个新的框架中。该框架基于两个产出维度——价格和规则,并补充了第四种类型,即社会升级逻辑(logic of social upgrading),从而形成了一个完整的类型学框架(见表1)。这四种经济发展逻辑的具体定义将在本节稍后述及。

最后,行动逻辑理论认为,主导发展逻辑的形成受到经济发展战略、全球化强度、工会力量、劳动力市场特征和政府工人的回应这五个方面因素的影响,^②这不免又或多或少陷入了结构—功能主义的陷阱,即过分强调外部结构性因素的决定作用。我们认为,应该对这些因素进行具体的分析。具体而言,政府和工会应该作为行为主体(利益相关者)被直接纳入系统中,与其他利益相关者之间的互动过程共同决定了一个经济体的主导发展逻辑。而经济发展战略、全球化强度和劳动力市场特征作为环境变量,对整个利益相关者的博弈过程及其结果产生不同程度的影响,因此我们将其作为模型所处的情境因素。

(一)理论模型

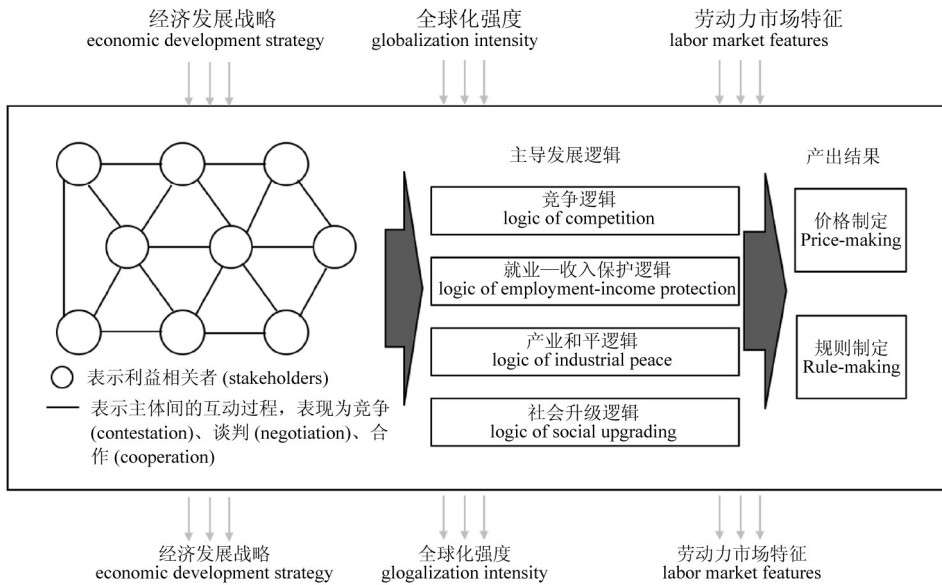
基于上述讨论,我们提出了基于经济发展逻辑的劳动关系治理体系分析模型(见图2)。在全球化强度、经济发展战略和劳动力市场特征三重环境因素的影响之下,利益相关者根据各自的偏好以及不同的力量表现形式来进行竞争、谈判和合作等互动,从而形成当下劳动关系治理的主导逻辑,而一个经济体在一定时期内的主导发展逻辑则直接决定了系统的产出,即不同水平的价格和规则制定的结果。系统的产出结果又

^① Stephen Frenkel and Sarosh Kuruvilla, "Logics of Action, Globalization, and Changing Employment Relations in China, India, Malaysia, and the Philippines," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55, Issue 3, 2002, pp.387-412.

^② *Ibid.*, p.391.

会反哺环境因素,从而形成了螺旋式的发展路径。我们将分别概念化这个模型中出现的主要变量。

图 2 基于经济发展逻辑的劳动关系治理体系分析模型



注:图由作者自制。

(1) 利益相关者

本文所指的利益相关者是指“任何影响企业目标实现或受企业目标实现影响的个人或群体”。^① 正如全球生产网络中的主体不局限于一个或几个参与者一样,^②劳动关系治理体系中的利益相关者包括但不限于雇主组织、工会、政府,还包括国际劳工组织、领导企业、非政府组织等。^③ 另外,劳动关系治理中利益相关者的构成及其各自的偏好都可能随着社会情景与历史时期的不同而变化。例如,在英国,工党同工会在历史上看似牢不可破的结盟关系也在 20 世纪 80 年代左右发生了巨大转变;^④而在美国,工会直

① Edward R. Freeman et al., *Stakeholder Theory: The State of the Art*, Cambridge University Press, 2010, p.xv.
 ② Harald Bathelt and Johannes Glückler, “Resources in Economic Geography: From Substantive Concepts Towards a Relational Perspective,” *Environment and Planning A*, Vol.37, No.9, 2005, pp.1545–1563.
 ③ 张皓:《利益相关者和劳动关系治理——一个新的比较产业关系分析框架》,第 59–73 页。
 ④ Chris Howell and Rebecca Kolins Givan, “Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations,” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.49, No.2, 2011, pp.231–255.

到30年代才被全面纳入正式的劳动关系治理体系,而其影响力却从50年代开始随着工会密度的下降而逐渐衰落。^①总而言之,多方的利益相关者共同参与到劳动关系治理体系中,不同主体的战略选择和互动过程也随着时间的推移而发生变化。

(2) 互动过程

在劳动关系体系中,各利益相关者通过斗争、谈判或合作的互动过程来满足各自的偏好需求,从而塑造了全球生产网络下的劳动治理体系。在传统的劳动关系系统中,雇主与雇员的利益在很大程度上是对立的,因为产业工人的天然身份是不满意者,^②永不停止的权力斗争是劳动关系的主要特征。^③但是,由于斗争、冲突可能意味着彼此更高昂的代价,所以谈判协商成为劳资双方解决争议和达成共识的主要方式,进而演化为调节劳动关系的一种核心制度安排。^④随着技术变革、全球竞争和产业升级等环境变化速度加剧,各行动主体通常采用合作的方式来追求共同的利益,以应对不稳定因素和不安全感的增加。在全球生产网络中,更多的利益相关者加入劳动关系治理体系中,各行为主体间的关系变得更为复杂和多变,主体间的互动过程也随着情景和时间的变化而变化。

(3) 主导发展逻辑

主导发展逻辑是被绝大多数社会主体和利益相关者所接受的经济发展及社会治理的价值观和路径选择,是利益相关者的复杂博弈映射到国家治理层面所产生的有关上层建筑的产物,包括国家统治性的意识形态、一系列的社会制度安排,以及由公民社会所共享的价值追求。主导发展逻辑并不是一成不变的,但在一个国家的一定历史时期,它是相对稳定的。特别是在成熟和稳定的政治经济体内部,主导发展逻辑可以保持长期稳定不变——当然,这并不包括细微调整。主导逻辑的演变和发展是由利益相关者的相对力量以及博弈过程的复杂性所决定的。而这一过程受到经济周期、社会发展阶段、国际政治经济环境的变迁和技术进步等宏观因素的影响。政府作为其中一个重要的利益相关者,在这一过程中往往可以施加较大的影响力,甚至提出并制定自己所主张的经济发展逻辑。但这一逻辑也必须对其他利益相关者的有关诉求做出一定

^① Bruce F. Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, International Labour Organization, 2004, pp.331-380.

^② Frederick H. Harbinson, "Collective Bargaining and American Capitalism," in Arthur Kornhauser et al., eds., *Industrial Conflict*, McGraw Hill, 1954, p.278.

^③ Richard Hyman, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, Macmillan, 1975, pp.5-17.

^④ Robert Dubin, "Constructive Aspects of Industrial Conflict," in Arthur Kornhauser et al., eds., *Industrial Conflict*, p.44.

的妥协,否则并不一定能被社会广泛接受,也因此可能无法成为主导逻辑,从而导致治理的失败。主导发展逻辑主要包括四种类型,分别是竞争逻辑、就业—收入保护逻辑、产业和平逻辑、社会升级逻辑,其各自的定义将在稍后给出。

(4) 产出结果

借鉴利益相关者分析框架的产出项,本文同样将劳动关系系统的产出结果归为两类,即价格和规则。价格是指劳动者获得的报酬水平,除了传统的工资等现金利益,还包括其他与之相关的工作条件等内容;规则是指工作场所和劳动力市场的制度建设,既包括国际标准、法律法规、合同以及企业规章制度等正式规则,也包括文化、习俗和“潜规则”等非正式制度。^①需要注意的是,规则和价格并不是截然独立的,二者可能相互产生影响,并形成某些重合地带。例如,由国家制定的最低工资标准本身以规则的形式存在,但其常常可以起到提高劳动力价格的作用。因此,虽然不同利益相关者的偏好和诉求不同,但是我们认为价格和规则的输出并不是一个二选一的过程(这一点在利益相关者模型中的处理是模糊不清的)。事实上,在任何国家,有关劳动关系治理的价格和规则的产出都是并存的,所以我们更愿意把价格和规则作为两个不同维度上的连续性指标。产出结果的一个简化模型包括降低/约束收入(wage constraints)—提高收入以及放松管制(deregulation)—加强管制这四个不同状态之间的交叉关系,这些不同的组合形式刚好对应了不同主导发展逻辑下的治理路径的特征。

(二) 主导发展逻辑和劳动关系治理

劳动关系治理体系的产出结果是不同特征的价格和规则的组合。如表1所示,四种主导发展逻辑带来了四种不同的劳动关系治理模式。这四种模式的产出结果表现出不同的特征,即在价格和规则两个维度上有不同表现的搭配组合,具体如下。

表1 经济发展逻辑的类型学及其劳动关系治理特征

价格制定:高(提高收入)	就业—收入保护逻辑	社会升级逻辑
价格制定:低(降低/约束收入)	竞争逻辑	产业和平逻辑
	规则制定:灵活 (放松管制)	规则制定:严格 (加强管制)

注:表由作者自制。

^① 张皓:《利益相关者和劳动关系治理——一个新的比较产业关系分析框架》,第59-73页。

(1) 竞争逻辑

追求经济的发展,包括增加外国直接投资和市场自由化政策,强调“看不见的手”的调节作用,减少政府的干预等等措施都表达了自由竞争的逻辑。该逻辑深受新自由主义经济学思潮的影响,从20世纪70年代开始在盎格鲁-撒克逊国家盛行。美国总统里根和英国首相撒切尔夫人上台后,全面推行新自由主义和不干预(laissez-faire)的经济政策,引入货币政策和金融约束,克服通货膨胀成为第一要务。随着全球化步伐的加快,自由化浪潮冲击着世界范围内的经济和政治体制,从自由市场经济体(liberal market economies)到欧洲大陆及斯堪的纳维亚政治经济体(Scandinavian political economies),然后影响至南欧国家。^① 被广泛采纳的治理策略和实践通常与竞争逻辑有关,都是为了控制成本和加强市场竞争力,例如推行分散的工资决定、边缘化乃至消除工会、设立不受国家劳动立法约束的出口加工区,以及利用选择性移民作为确保劳动力充分和灵活供应的手段等。同时,如果竞争的基础是质量和创新而不仅仅是成本的话,那么雇主和政府也会选择性地扶持特定行业发展和提高特定工人群体的就业能力。

在竞争逻辑主导下,劳动关系治理模式表现为低收入和放松管制。其基本原则是促进企业效率,包括在增强劳动力市场灵活性和提高劳动生产率等方面,强化企业的自由裁量权和个性化管理,包括工资决定权、雇用和解雇的能力以及工作安排等。^② 这种模式使得工会难以形成并将其谈判活动限制在企业一级的有限范围内。最后,通过强调功能灵活性的劳动关系模式(即人力资本决定工资水平)来寻求竞争优势,政府可能会在教育 and 培训方面投入巨资,并鼓励企业进行人力资本投资。总而言之,劳动力市场自由化、雇员保护弱化、管理行为个性化,以及集体谈判的分散化共同组成了竞争逻辑下劳动关系治理模式的特征。

(2) 就业—收入保护逻辑

工业化往往伴随着工人对工作依赖性的增加,而更激烈的市场竞争以及不受限制和不可预测的资本流动,则导致工作不安全和失业率的上升。就业—收入保护逻辑体现了工人对这种不确定性的反应。在雇员、工会以及致力于确保大型跨国公司履行社

^① Chris Howell, “Neoliberalism, Capitalist Growth Models, and the State: An Agenda for Industrial Relations Theory,” *Journal of Industrial Relations*, Vol.61, No.3, 2019, pp.457-474.

^② Lucio Baccaro and Chris Howell, *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations after the 1970s*, Cambridge University Press, 2017, p.1.

会责任的国际劳动组织和非政府组织的推动下,^①就业—收入保护逻辑也可以产生更广泛的政治要求。例如,当全球金融危机对工人的基本生活水平带来较大的威胁时,可能会发生政治运动。因此,这一逻辑也被各国政府用来采取行动,以限制潜在的政治不稳定,并维持工人阶级的支持。就业—收入保护逻辑旨在通过失业保险、再培训基金和社会保障等方式提供社会安全网,减轻企业管理和劳动力市场给工人带来的困难。

在就业—收入保护逻辑主导下,劳动关系治理模式表现为高收入和放松管制。这种模式强调对员工的保护,以防止下岗、失业、长时间工作、健康和条件差、歧视和任意行使管理权,还有保障员工对生活工资、失业工资和养老金的需求。典型的保护措施还包括促进工会在集体谈判中的作用,加强集体协议的实施和执行。该逻辑的主要特征是支持工会主义和技能培训,对雇员关心的问题覆盖较广。另一方面,政府通过放松市场管制,给予雇主一定的自由裁量权,减轻企业经营成本,提高企业竞争效率,促进劳动力市场的灵活性的提升。

(3) 产业和平逻辑

产业和平逻辑在各国劳动关系治理的历史发展中占有重要地位。^② 1870—1920年,“劳动问题”(labor problems)在工业化国家迅速出现并持续发展,产业关系学科和制度安排的诞生就是为了解决这些劳动问题,实现产业和平。^③ 利益相关者之间的矛盾或冲突,如果阻碍了任何一方目标的实现,就可能导致强加的协商解决方案,政府可为这些方案提出一个框架,所有主体必须按照这一缓和矛盾的目标采取积极行动,这体现了产业和平的治理逻辑。对此,政策的重点是为了经济发展而限制产业冲突,这也意味着立法和公共政策的目的是预防和解决产业冲突。在这一逻辑下,许多政府采取了产业保护政策,如通过许可证条例和保护主义关税来帮助当地工业,从而遏制内部和外部竞争。^④

在产业和平逻辑主导下,劳动关系治理模式表现为加强管制和低收入。为了维持产业发展,避免产业冲突,国家通过立法或强制协调对集体谈判协议进行规定,有关法

^① Naomi Klein, *No Logo*, Flamingo, 2001.

^② Sarosh Kuruvilla and Bryan Mundell, eds., *Colonialism, Nationalism, and the Institutionalization of Industrial Relations in the Third World*, JAI Press, 1999, pp.1-19.

^③ Bruce F. Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, pp.15-80.

^④ Sarosh Kuruvilla, "The Relationship between Economic Development Strategies and Industrial Relations: India, Malaysia, Singapore, and the Philippines," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49, No.4, 1996, pp.635-657.

律和政策被强有力地执行。实施集中工资决定,将工资排除在竞争之外。在此模式下,各利益相关者对经济增长和发展都负有责任,为了维持产业发展和对外竞争力,各行为主体往往协商降低工人收入水平来维持就业稳定。同时,政府对其他利益相关者并未赋予太多的约束力,往往通过其他间接的方式来实现管理和控制,从而统合社会,如欧洲很多国家建立了社会伙伴机制。^①

(4) 社会升级逻辑

社会升级逻辑强调在经济增长、稳定就业与社会平等诸目标之间取得平衡状态。在强有力的制度规范下,在保障市场秩序的同时提升劳动者收入水平。这一逻辑强调社会经济改革必须照顾到每一个社会阶层,经济发展红利应由全民共享。随着社会民主的推进,劳动关系治理更加关注各利益相关者的偏好和需求。因为在一个民主社会中,具有效率并带来经济繁荣的自由经济市场力量固然很重要,但尊重人的尊严、改善人的生活质量、共享经济繁荣并推进民主思想进步也同样重要。^② 因此,在关注社会整体改革利益共享、提升经济效率的同时关注劳动者发展的逻辑,被称为“社会升级逻辑”。

在社会升级逻辑主导下,劳动关系治理模式表现为高收入和加强管制。这种模式的特点是主要的利益相关者之间力量的相对均衡,以确保其能积极参与到社会的改革升级中。工会和雇主高度组织化,通过集体谈判加强沟通和协商,达成共同发展和利益共享的协议。政府则通过加强管制,实施积极的劳动力市场政策,提供高水平的福利保障,并加大技术投入引导企业创新,从而推动社会与经济的进步。

三 来自欧洲四个国家的证据

我们考察了20世纪初以来英国、丹麦、德国和瑞典四个国家的经济发展路径和劳动关系治理模式的变迁,通过案例分析对上述模型进行阐释。这四个国家在英国脱欧完成之前同属欧盟成员国,在地缘政治、国家规模、制度发展和文化传承等方面具有一定的相似性。而彼此之间的差异正体现了欧洲几个典型的社会治理模式的区别:英国代表盎格鲁·撒克逊体系(Anglo-Saxon)下的自由市场经济模式;德国代表的是欧洲

^① 张皓、吴清军:《改革开放40年来政府劳动关系治理研究述评》,载《中国人力资源开发》,2019年第1期,第116-128页。

^② John W. Budd, *Employment with A Human Face*, Cornell University Press, 2004, pp.1-16.

大陆传统的合作市场经济 (coordinated market economy) 模式;而丹麦和瑞典虽然同属北欧统合主义 (corporatism) 国家,但丹麦更倾向于通过中心化的劳资合意形成社会契约,而瑞典的劳动关系治理则是在政府的制度框架下实现各方合作。除此之外,相较于工业化时间较短的亚洲新兴市场经济体或拉美后殖民主义国家来说,这四个老牌欧洲福利国家积累了丰富的劳动关系发展和治理经验,符合质性研究中的“信息丰富案例” (information-rich case) 的要求,^①可以为论证本文提出的理论框架提供更加丰富的细节。

案例分析主要从四个方面展开:第一,这四个国家主导的经济发展逻辑有所不同;第二,每个逻辑的形成都取决于其特定的经济和社会环境;第三,利益相关者的偏好和互动过程不同,对主导逻辑的产生施加了重要影响;第四,在不同逻辑下,每个国家的劳动关系模式表现出不同的特征。

表 2 欧洲四国劳动关系治理的特征

国家	主导发展逻辑	劳动关系治理特征	
		规则	价格
英国	竞争逻辑	自愿主义; 自由放任	较低集体谈判和工会覆盖率; 收入不平等
丹麦	就业—收入保护逻辑	“协商一致”原则; 较少的立法和政治干预	慷慨的社会福利体系; 公共教育培训政策; 高就业和高收入水平
德国	产业和平逻辑	高度法制化; 共决制; 行业谈判	工资限制; 较低工会覆盖率; 非标准就业
瑞典	社会升级逻辑	积极的劳动力市场政策; 团结工资; 雇员投资基金计划	较高的集体谈判和工会覆盖率; 高收入、高福利

注:表由作者自制。

^① Michael Patton, *Qualitative Research and Evaluation Methods* (Third Edition), Sage Publications, 2002, p. 242.

(一)英国:竞争逻辑

在新自由主义经济模式下,英国的劳动关系治理由竞争逻辑主导,表现为政府对劳动力市场的自由放任和较少干预,遵循经济利润最大化原则,强调市场的自由竞争和自动调节,推动公共部门的私有化,给予企业管理极大的灵活性。同时,因为英国雇佣关系法律规制程度相对较低,劳资双方在“自愿主义”(voluntarism)的基础上进行互动。自愿主义的三个主要特征是:首先,集体协议不具法律约束力;其次,雇主自愿对工会给予认可;最后,国家提供一个简单的自愿框架,对争议解决进行补充,同时,政府无权下令暂停产业行动或规定冷静期。^①

英国劳动关系的重点放在私人秩序(private ordering)上,^②企业级的决策被视为关键。20世纪70年代的经济和工业动荡,造成了通货膨胀以及失业率的上升。1979年保守党撒切尔夫人执政后,英国政府开始进行激进的雇佣关系改革,并以1984年至1985年矿工大罢工的失败作为改革决定性的转折点。^③在20世纪80年代后期,撒切尔改革的主旨是改变工会和集体谈判在经济和社会中的作用,极大缩小对劳动争议的定义,建立严密的个体秩序模式。^④改革通过私有化成功地缩小了公共部门的规模,并通过立法禁止二次产业行动、要求在罢工前进行无记名投票和禁止关闭商店等来削弱工会自主行动的权力。^⑤虽然工党在1997年重新执政,但并没有寻求颠覆这一基本理念,而是保留了劳动法的使用以限制集体行动,并进一步强调雇主和个人的自由。^⑥2002年欧洲人权法院关于禁止引诱雇员不加入工会的判决,使得英国在2004年《雇佣关系法案》的修订中不得不做出回应。^⑦尽管如此,这种模式仍然被认为是雇主和个人即使在存在集体协议的情况下也应保留商定个人合同的自由,以此避免对经济目

^① Mick Marchington et al., "Employment Relations in Britain," in Greg J. Bamber et al., eds., *International and Comparative Employment Relations* (Fourth Edition), Allen & Unwin, p.45.

^② 个体秩序与公共秩序(public ordering)相对。个体秩序强调个体企业和机构在决定雇佣行为时的独立性,外部影响仅限于具有竞争力的劳动力市场力量;而公共秩序是指在整个经济体系中,通过制度机制将雇佣实践与条件等联系起来,并且这种制度机制的影响是超出个体企业和机构的。

^③ Andrew Glyn, "Colliery Results and Closures After the 1984-85 Coal Dispute," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol.50, Issue 2, 1988, pp.161-173.

^④ Alexander J. S. Colvin and Owen Darbishire, "Convergence in Industrial Relations Institutions: The Emerging Anglo-American Model?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.66, No.5, 2013, pp.1047-1077.

^⑤ Paul Davies and Mark Freedland, *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford University Press, 1993; Keith Barlow, *The Labour Movement in Britain from Thatcher to Blair*, Peter Lang, 1997.

^⑥ Paul Davies and Mark Freedland, *Towards a Flexible Labour Market: Labour Legislation and Regulation since the 1990s*, Oxford University Press, 2007.

^⑦ Alan L. Bogg, "Employment Relations Act 2004: Another False Dawn for Collectivism?" *Industrial Law Journal*, Vol.34, No.1, 2005, pp.72-82.

标、管理灵活性或个体秩序构成挑战。^① 2010年以来,联合政府继续推进公有行业的私有化进程,从而加强了市场的自由竞争。

在政府的自由放任下,“自愿主义”从20世纪初就开始成型,并成为英国劳动关系治理的主要特征。1906年颁布的《劳动争议法案》(Trades Disputes Act)就明确了工会在集体谈判中的代表权。在20世纪60年代,政府干预增加,工会力量较强,福利制度蓬勃发展,雇主的普遍行动策略是承认工会的合法地位并参与行业谈判,这也被称为雇主一贯的自愿性。^② 1999年,工党政府发布的《雇佣关系法案》(Employment Relations Act)确认了工会的合法地位,还有保护工会积极分子和成员不受歧视和解雇的条款,这些都被联合政府保留至今。然而,这些权利的目的只是作为最后手段,政策上倾向于自愿协议,^③ 其中关于确认程序的条款被认为是赋予了管理者反对工会的权能。^④

从20世纪80年代开始,英国工会密度和集体谈判覆盖率持续下降。在撒切尔改革后,重新被定义的工会不仅处于边缘地位,而且其作用局限于个体企业或组织层面。^⑤ 20世纪80年代和90年代的集体谈判结构出现了两种类型的去中心化:一类是涉及多雇主的协议数量下降;另一类则是企业层面的协议替代了行业层面的。^⑥ 多雇主谈判从1980年覆盖的劳动力占30%,到2004年仅占9%。^⑦ 在资本要求低、规模相对较小的行业,如纺织、制鞋、零售等,一直存在多雇主协议,但集体协议的作用被削弱了,因为它的功能往往被转移到设定最低雇佣条件上。^⑧ 随着新自由主义的兴起,政

^① DTI (Department of Trade and Industry), *Review of the Employment Relations Act 1999: Government Response to the Public Consultation*, DTI, 2003, p.64, <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file21201.pdf>, last accessed on 8 April 2020.

^② Chris Howell and Rebecca Kolins Givan, “Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations,” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.49, Issue 2, 2011, pp.231–255.

^③ Nancy Peters, “The United Kingdom Recalibrates the U.S. National Labor Relations Act: Possible Lessons for the United States?” *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol.25, No.2, 2004, pp.227–256; Linda Dickens and Mark Hall, “The Changing Legal Framework of Employment Relations,” in Trevor Colling and Michael Terry, eds., *Industrial Relations: Theory and Practice*, John Wiley, 2010, pp.298–322.

^④ Gregor Gall, “British Employer Resistance to Trade Union Recognition,” *Human Resource Management Journal*, Vol.12, No.2, 2004, pp.36–53.

^⑤ William A. Brown and Janet Walsh, “Pay Determination in Britain in the 1980s: The Anatomy of Decentralization,” *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.7, No.1, 1991, pp.44–59.

^⑥ Harry C. Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.47, No.1, 1993, pp.3–22.

^⑦ William Brown et al., eds., *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge University Press, 2009, pp.22–47.

^⑧ Paul Marginson et al., *Beyond the Workplace: Managing Industrial Relations in Multi-Establishment Enterprises*, Blackwell, 1988, pp.141–143.

府政策获得雇主压倒性的支持,雇主也对越来越弱的工会减少了敌意。^①与此同时,认可工会的私营部门所占比例急剧下降,工会密度从1980年的52.9%下降到2011年的25.7%。^②

在英国的雇佣关系系统中,低收入问题一直受到关注。英国的低工资问题早已备受重视,特别是在保守党1993年以提升劳动力市场灵活性的名义废除了工资委员会之后。为了应对低收入问题,工党政府建立了低工资委员会,并于1998年颁布了《全国最低工资法》,确立了符合个人秩序模式的共同最低工资标准。虽然最低工资政策有效地限制了不平等的程度,^③但其仅仅直接覆盖了大约10%的劳动力。^④据统计,从1999年至2015年期间,低工资岗位所占比例相对保持在20%左右。^⑤同时,在欧盟国家中,英国的不平等比率保持在较高水平,其基尼系数从2002年的0.359增长到2008年的0.374,随后下降并维持在0.357的水平左右。^⑥

在自由市场秩序下,英国的劳动关系体系通过法律强调劳资双方的自愿承认程序。^⑦撒切尔时代是英国劳动关系制度大规模去中心化的时代,而这种方向性的转变至今仍在继续。政府尽量减少对劳动力市场的干预,只是通过有关立法对劳动者最低雇佣条件进行保护,给企业层面更多的决策空间。英国劳动关系的法制化意味着工会或劳动制度的削弱,^⑧工会会员所占比例持续下降,工会密度为23.4%(2018年),集体谈判覆盖率也仅为26.3%(2016年)。低收入以及收入不平等加剧等问题,也成为当下英国劳动关系关注的重要议题。

(二) 丹麦: 就业—收入保护逻辑

^① Michael Poole et al., "British Managers' Attitudes and Behaviour in Industrial Relations: A Twenty-Year Study," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.43, No.1, 2005, pp.117-134.

^② Nikki Brownlie, "Trade Union Membership in 2011," Department for Business, Innovation & Skills, <http://www.bis.gov.uk/analysis/statistics/trade-union/union-membership-2011>, last accessed on 20 April 2020.

^③ Damian Grimshaw, "United Kingdom: Developing a Progressive Minimum Wage in a Liberal Market Economy," in Daniel Vaughan-Whitehead, ed., *Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing, 2010, pp.469-503.

^④ Stephen Machin, "Changes in UK Wage Inequality over the Last Forty Years," in Paul Gregg and Jonathan Wadsworth, eds., *The Labour Market in Winter: The State of Working Britain*, Oxford University Press, 2011, pp.155-169.

^⑤ Mathew Johnson, "The Living Wage in the UK: Testing the Limits of Soft Regulation?" *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.25, No.3, 2019, pp.319-333.

^⑥ OECD 官网, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, 2020年4月3日访问。若非特别说明,文中相关统计数据均引自 OECD 官网。

^⑦ Ruth Dukes, "The Statutory Recognition Procedure 1999: No Bias in Favour of Recognition?" *Industrial Law Journal*, Vol.37, No.3, 2008, pp.236-267.

^⑧ Michael J. Piore and Sean Safford, "Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory," *Industrial Relations*, Vol.45, No.3, 2006, pp.299-325.

丹麦的劳动关系治理体现了典型的“就业—收入保护”逻辑,这主要包括以下特征:以“协商一致”为基本原则,政府施行“灵活保障”(flexicurity)的劳动力市场制度,雇主和工会通过集体谈判达成协议和解决争议,使劳动者达到高就业和高收入的水平。灵活的劳动力市场、慷慨的社会福利、积极的劳动力市场政策(包括教育培训等政策)构成了丹麦的“金三角”模式。^①

“协商一致”原则是丹麦共同政治体系认同的基础,也是丹麦劳动关系体系的核心。在丹麦,经济的发展和协调是在多个重要行为主体的共同协商一致下实现的,而其中的劳动力市场政策很大程度上建立在三方协议的框架内。劳动力市场各方加入政策制定委员会,进行正式磋商,并参与政策的准备和执行。在达成基本协议的基础上,建立起各方的网络关系以及制定解决冲突的规制,最后形成“协商一致”的劳动关系体系。

在“协商一致”的框架内,最重要的制度创新是“灵活保障”制度。“灵活性”与“保障性”之间的平衡成为欧洲近年来就业战略的一个关键目标,^②丹麦则成为这种“灵活保障”制度的最佳实践代表。^③“灵活保障”不仅是一种政策选择,也是劳动力市场的某种状态。^④

丹麦劳动关系体系的“灵活性”主要体现在政府的极少干预,以及劳动力市场各方的自我监督和规范。丹麦政府对劳动力市场的直接立法和政治干预水平较低,除了对自由建立行业协会的限制以及针对劳动争议的必要协调外,对于工会的登记注册、工会和雇主组织的义务权利、工资标准、雇佣保护等方面均没有相关的法律准则。政府主要集中在假期、健康和安全法规、养老金计划等领域,以及公共部门劳动力市场的发展和稳定上。在这种低就业保护下,企业在雇佣、部署和调整劳动力方面拥有高度自由,能针对环境的变化进行迅速地调整,表现出在数量和功能上的高度灵活性。丹麦也是欧洲劳动力流动性最强的国家之一。^⑤

丹麦的“灵活性”也体现在集体谈判系统上,这是一种自我调节的系统。丹麦的集体谈判制度在 20 世纪 80 年代从高度集中转向有效的分散,提供了更宽松的协调环

① 杨伟国、蔡为民:《丹麦的灵活保障制度:“金三角”模式及其借鉴》,载《国家行政学院学报》,2008 年第 3 期,第 105-107 页。

② Saskia Klose, “Flexibility and Security: A Feasible Combination?” *European Journal for Social Security*, Vol. 5, No.3, 2003, pp.191-213.

③ 杨伟国、唐穗:《欧洲灵活保障模式:起源、实践与绩效》,载《欧洲研究》,2008 年第 3 期,第 87-98 页。

④ Ton Wilthagen and Frank Tros, “The Concept of ‘Flexicurity’: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol.10, No.2, 2004, pp.166-186.

⑤ Peer H. Kristensen and Robson Rocha, “New Roles for Unions in the Governance of the New Economy,” Paper Presented at Workshop on Multi-Level Governance, University of Warwick, 17-19 May 2007.

境,因为各类行为主体基本同意需要在企业和产业层面增加灵活性,以加强竞争力。^①发展至今,总的协调框架被保留下来,劳资争端问题仍然是通过国家调解委员会以投票的方式解决,集体谈判范围和内容则区分开来。这种分散化体现在两个方向上:从横向来看,产业层面达成的协议总体上取代了全国性的工资谈判;从纵向来看,集体协议越来越多地只设定总体框架(如关于灵活工作时间和最低工资增长的指导方针和目标),将实际工资和许多工作条件的确定留给公司或地方一级。^②但在一些行业,如清洁、运输和农业,仍然实行全行业范围内的协商工资,从而保障弱势群体的基本利益。^③公司层面的集体谈判在需要的框架协议内进行,这意味着在经济增速放缓的背景下,工会和雇主能很快地进行协商和调整。

丹麦劳动关系的“保障性”则表现为较高的工会密度和集体谈判覆盖率,能有效保障工人的利益。首先,丹麦的集体协议覆盖率高达84%(2015年),这依赖于雇主和雇员的高度组织化。丹麦的工会密度很高,在2018年为66.5%,对劳动力市场监管具有至关重要的作用。因为在没有任何法律基础的情况下,集体协议体系是建立在劳动力市场组织的基础上,需要工会有能力和力量迫使雇主签订协议。丹麦工会经常在提高生产力和改善环境方面发挥积极作用,^④而与雇主的合作似乎是一种自我规范的延续。^⑤在丹麦的公司中,还有极高比例的雇员通过工会代表与公司进行谈判和解决争议。^⑥

另外,丹麦的高收入和高失业福利水平也是其“保障性”的一部分。2019年,丹麦

① Torben M. Andersen, “Changes in Danish Labour Market Bargaining: The Prototypical Case of Organized Decentralization?” in J. E. Dølvik and F. Engelstad, eds., *National Regimes of Collective Bargaining in Transformation: Nordic Trends in Comparative Perspective*, Makt-ogdemokratiundersøgelser 54, Institute for Social Research, 2003.

② Søren Kaj Andersen et al., “Changes in Wage Policy and Collective Bargaining in the Nordic Countries: Comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden,” in Guy Van Gyes and Thorsten Schulten, eds., *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*, European Trade Union Institute a/s, 2015, pp.139-168.

③ Bjarke Refslund and Ole Henning Sørensen, “Islands in the Stream? The Challenges and Resilience of the Danish Industrial Relations Model in a Liberalising World,” *Industrial Relations Journal*, Vol.47, Issue 5-6, 2016, pp.530-546.

④ Peer H. Kristensen et al., “Denmark: Tailoring Flexicurity for Changing Roles in Global Games,” in Peer H. Kristensen and Kari Lilja, eds., *Nordic Capitalisms and Globalization: New forms of Economic Organization and Welfare Institutions*, Oxford University Press, 2011, pp.86-140.

⑤ Ole H. Sørensen et al., “Intermediary Cooperative Associations and the Institutionalization of Participative Work Practices: A Case Study in the Danish Public Sector,” *Economic and Industrial Democracy*, Vol.36, No.4, 2015, pp.701-725.

⑥ Anna Ilsøe et al., “Impacts of Decentralization: Erosion or Renewal? The Decisive Link between Workplace Representation and Company Size in German and Danish Industrial Relations,” *The German Journal of Industrial Relations*, Vol.14, No.3, 2007, pp.201-222.

的年平均工资为 446396.681 丹麦克朗(约合人民币 47.2 万元),在经济合作与发展组织(OECD)国家中位于前列。丹麦是欧洲低工资工作发生率最低的国家之一,收入低于工资中位数三分之二的工人少于 8%。^①同时,高收入为其高失业福利水平提供了资金,虽然丹麦的工人享有欧洲大陆最低程度的法定就业保护,但在失业期间,他们能获得慷慨的失业保险福利。丹麦维持着很高的税收水平,但人们很少支持降低税收水平,因为慷慨的收入替代被认为是低就业保护的政治代价。

在劳动力市场“灵活性”与“保障性”的有效平衡上,丹麦的教育培训政策起着至关重要的作用。丹麦的劳动关系体系强调终身学习,推动工人技能的不断更新。这样首先能避免新技术带来的替代威胁,提升劳动者的就业安全性;其次是雇员获得的技能可以在公司之间转移,提升劳动者的就业灵活性。相比于欧洲国家,丹麦有着较高的劳动力参与率,而且非标准就业仍然处于相对较低的水平。^②同时,丹麦公司能够利用“学习型”的工作组织和工人之间的真正合作,获取产品设计与生产中的“渐进式创新”,从而获得明显的比较优势。这些优势能提高公司生产力和竞争力,从而为员工的高收入水平提供保障。

总体来说,丹麦劳动关系体系的功能是通过积极的劳动力市场政策、高水平的失业福利和高水平的公共教育投资来实现的。政府作为重要的利益相关者,一方面,放松管制和减少干预,降低就业保护,促进劳动力自由流动,提升企业的生产力和竞争力;另一方面,通过公共福利政策保障劳动者收入安全性,通过广泛的培训政策加强了劳动者的就业保障性。同时,雇主和雇员双方高度组织化,其组织之间有广泛的合作和共识,可以灵活有效地达成并执行集体协议。“灵活安全”模式由此成为丹麦社会适应和变革能力的重要来源,提升了该国的“制度竞争力”,并创造了其在数字时代的相对经济优势。^③

(三) 德国:产业和平逻辑

以德国为代表的产业和平逻辑强调维护产业的发展,更关注经济的长期发展以及

^① Thorsten Schulten, “Danish, German and European Perspectives on (Statutory) Minimum Wages,” in Trine P. Larsen and Anna Ilsøe, eds., *Den Danske Model set udefra*, Jurist-ogØkonomforbundets Forlag, 2016, pp.85-102.

^② Stine Rasmussen et al., “Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue. The Case of Denmark,” National Report Denmark, Precawo-project, European Commission, November 2016, pp.14-20, <https://vbn.aau.dk/en/publications/reducing-precarious-work-in-europe-through-social-dialogue-the-ca>, last accessed on 20 April 2020.

^③ John L. Campbell, “Institutional Competitiveness – A Broad Perspective on Competitiveness,” Paper Presentation to the Danish Globalization Council’s Meeting on “Challenges for Cohesion in a Globalised World”, Copenhagen, 23-24 February, 2006, <http://www.globalisering.dk/>, last accessed on 15 June 2020.

有关利益相关者的融合。^① 在德国产业关系体系高度法制化的限制下,工会和雇主高度组织化,集体谈判发挥着重要的协调作用,共决制促使员工在工作场所和企业层面参与企业管理。在经济危机或全球竞争激烈的情况下,降低工资、保护就业、促进产业发展成为各利益相关者协商一致的策略。同时,政府通过制定以产业为基础的培训计划来满足特定行业和特定企业所需技能的劳动力,但是非标准就业范围的持续扩大以及低收入群体的增加,也给德国产业关系体系带来一定的挑战。

德国的产业关系是高度管制的范式。^② 其社会保护制度可以追溯到19世纪晚期的俾斯麦改革,而产业关系法律制度框架在联邦德国早期即已形成。如《集体协议法》(Collective Agreement Act)、《共决法》(Co-determination Acts)、《工作宪法》(Works Constitution Act)、《社会保险法》(Social Security Act)等法律,保障了所有公民自由结社的权力,规定工会、雇主及其组织拥有集体谈判的权力,并包括了全方位的社会保障(如失业保险、医疗保险、养老保险等)。在德国统一后,虽然对相关法律有细微调整,但基础的制度框架仍然没有变化。^③ 在这个框架内,工会和雇主组织具有较高的协商和谈判的自由。这种高度法制化的体系虽然限制性很强,但对于德国产业关系的稳定具有重要作用。^④

除了提供法律框架之外,政府在以统合主义作为个体利益治理的模式中起着积极作用。在20世纪70年代,德国采用了经济决策三方机制,即政府将工会和雇主组织引入社会经济政策决策过程中,以实现价格稳定、充分就业、平稳增长、对外贸易平衡等宏观经济目标。^⑤ 但与经典的社团主义治理体系不同,德国政府在资本和劳动力之间显现出横向或“隐蔽”的协调。^⑥ 这是因为德国的工会与社民党之间存在密切的利益关系,一方面工会为社民党提供选票和社会支持,另一方面社民党在执政后通过立

① Peter A. Hall and David W. Soskice, "An Introduction to Varieties of Capitalism," in Peter A. Hall and David W. Soskice, eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2004, pp.21-27.

② Anthony Ferner and Richard Hyman, "Introduction: Towards Europe Industrial Relations?" in Anthony Ferner and Richard Hyman, eds., *Changing Industrial Relations in Europe* (Second Edition), Blackwell, 1998, pp.xi-xxvi; Manfred Weiss and Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (Third Edition), Kluwer Law International, 2008, p.24.

③ Manfred Weiss, "Development of Industrial Relations from a Labour Perspective," *The German Journal of Industrial Relations*, Vol.20, No.4, 2013, pp.393-417.

④ Otto Jacobi et al., "Germany: Facing New Challenges," in Anthony Ferner and Richard Hyman, eds., *Changing Industrial Relations in Europe*, pp.190-238.

⑤ Douglas Webber, "Kohl's Wendepolitik After a Decade," *German Politics*, Vol.1, No.2, 1992, pp.149-180.

⑥ Philip Manow and Eric Seils, "The Employment Crisis of the German Welfare State," *West European Politics*, Vol.23, No.3, 2000, pp.137-160.

法保护劳工利益,满足工会要求,并对工会施加影响。^①

在德国劳动关系治理体系中,共决制和集体谈判成为劳动者实现集体利益的二元机制。其中,共决制是德国产业关系最显著的特征之一。在工作场所层面,工作委员会和管理者共同协商制定有约束力的工作协议,并通过协议来管理企业特定的事项,如工作时间、休假安排等。在企业层面,工人代表要在监事委员会成员中占一定比例,共同决定企业的战略决策。工作委员会和监事委员会员工代表为员工参与提供了两种渠道,这种共决制促进了雇主和雇员在工作场所和企业层面的合作。但是共决制并不是员工参与工作管理和发声的唯一方式,企业管理方还自愿推出了如圆桌会议、职工发言人等渠道。^②

在社会伙伴(social partnership)制度的影响下,谈判成为德国产业关系体系各利益相关者之间的重要互动过程。行业级集体谈判仍然是主要的谈判类型,但自20世纪80年代起,行业集体协议广泛引入了“开放式条款”,允许企业级别的协议修改行业级集体协议中的规定,以适应企业的特殊环境。在90年代后期,企业层面的集体谈判开始普及。例如被称为就业和竞争力协议(PECs)的工作场所协议,包含了工作委员会在工作时间、工作重组、提前退休和削减或冻结工资等方面的让步,并且可修订行业集体协议。PEC最初作为对特殊经济状况的回应而合法化,现已成为共同管理的制度化工具,使集体谈判的权力下放向前迈进了一步。^③ 行业层面协议的软化提升了企业在产业内和产业间的竞争力,但是对于收入的再分配功能极大弱化。

为达成就业和竞争力的目标,工资压缩(wage compression)、降低不同工人之间的工资差异成为政府、工会和雇主共同的策略选择。在20世纪90年代初,德国的失业率急剧上升,高工资被认为是造成结构性失业的主要原因之一,特别是中低技能工人的高劳动力成本,被认为削弱了德国生产模式的竞争力,^④阻碍了制造业等劳动密集型部门以及私营服务业的就业增长。^⑤ 面对高成本问题,德国制造业开始进行激烈的

^① 张文红:《并肩前进抑或分道扬镳?——德国社民党与工会的关系》,载《欧洲研究》,2003年第6期,第37-50、3-4页;周忠丽:《德国社民党的转型及与工会关系的变迁》,载《中国劳动关系学院学报》,2011年第6期,第81-87页。

^② Peter Ellguth, “Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung: Welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen?” *Industrielle Beziehungen*, Vol.12, No.2, 2009, pp.109-135.

^③ Anke Hassel and Britta Rehder, *Institutional Change in the German Wage Bargaining System: The Role of Big Companies*, Max-Planck Institute for the Study of Societies, 2001, p.118.

^④ Gary B. Herrigel, “The Limits of German Manufacturing Flexibility,” in Lowell Turner, ed., *Negotiating the New Germany: Can Social Partnership Survive?* Cornell University Press, 1997, pp.177-205.

^⑤ Hans-Werner Sinn, “The Pathological Export Boom and the Bazaar Effect: How to Solve the German Puzzle,” *The World Economy*, Vol.29, No.9, 2006, pp.1157-1175; Frit W. Scharpf, “Employment and the Welfare State: A Continental Dilemma,” MPIfG Working Paper, Max-Planck Institute for the Study of Societies, 1997, p.7.

重组和调整,雇主联合会要求降低工资水平和出台灵活的公司级解决方案。^① 由于撤资或外包的威胁和高失业率,工作委员会面临巨大的让步压力,因为其对工作场所的竞争力负有共同责任。1994年,金属行业雇主联合会达成了一项有争议的协议,它冻结了一年的工资,并允许公司与工作委员会就每周最多减少30小时的工作时间进行谈判,以换取就业保障。^② 此后,降低工资、削减劳动力成本,以便重新获得竞争力和节省就业机会,成为德国集体谈判、劳动力市场和福利制度改革的统一共识。^③

此外,非标准就业的增加,扩大了德国低收入劳动者占比。20世纪90年代,德国非标准工作已经开始逐渐增加,特别是边缘兼职工作,因为非标准合同允许雇主节省社会保障缴款和工资成本。^④ 为保障就业水平,2004年的哈茨改革进一步放开非标准合同的使用,雇主可以利用代理合同取代长期工作岗位,以降低劳动力成本,^⑤结果形成了一个稳定的低工资服务部门。^⑥ 非标准就业的增长促进了德国劳动力市场的双重分割:第一层是标准就业,有长期的雇佣合同,流动性较低,享有高水平法定就业保障;第二层是非标准就业,容易被雇用和解雇,工资水平往往很低,并且不享有带薪假期、节日奖金等福利。^⑦ 虽然德国工会尽力保护享有资格的成员利益,但工会只代表了劳动力的一小部分,其成员标准是男性、在工业和制造业部门就业,工会覆盖率在2018年仅为16.5%。同时,与其他欧盟国家和美国相比,德国的低收入部门(按照国际标准为收入低于中位工资2/3的部门)显著增长。^⑧

德国的产业冲突程度比其他大部分国家要低,^⑨这有赖于两个方面的制度安排。

① Anke Hassel and Britta Rehder, *Institutional Change in the German Wage Bargaining System: The Role of Big Companies*, Max-Planck Institute for the Study of Societies, 2001, p.5.

② Lowell Turner, *Fighting For Partnership: Labour and Politics in Unified Germany*, Cambridge University Press, 1998, pp.104-106.

③ Martin Upchurch, "The Crisis of Labour Relations in Germany," *Capital & Class*, Vol.24, No.1, 2000, pp.65-93.

④ Werner Eichhorst and Paul Marx, "Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility," *Journal of European Social Policy*, Vol.21, 2011, pp.73-87.

⑤ Marcel Garz, "Employment and Wages in Germany since the 2004 Deregulation of the Temporary Agency Industry," *International Labour Review*, Vol.152, No.2, 2013, pp.307-326.

⑥ Anke Hassel, "The Paradox of Liberalization — Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.52, No.1, 2014, pp.57-81.

⑦ Gregory Jackson and Arndt Sorge, "The Trajectory of Institutional Change in Germany, 1979-2009," *Journal of European Public Policy*, Vol.19, No.8, 2012, pp.1146-1167; Bruno Palier and Kathleen Thelen, "Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany," *Politics and Society*, Vol.38, No.1, 2010, pp.119-148.

⑧ Arne L. Kallerberg, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment System in the United States, 1970s to 2000s*, Russell Sage Foundation, 2011, pp.129-135.

⑨ Rebecca Gumbrell-McCormick and Richard Hyman, *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, 2013, p.115.

首先,由于法律上明确对现有集体协议条款的解释或新集体协议条款商定而产生的冲突做了区分,减少了争议内容和范围,从而降低了冲突发生的概率;其次,劳动关系双重代表制度促进了长期合作和相互信任,工作委员会和管理者有义务以“为了员工和企业的利益而相互信任的精神”进行合作,双方在协议执行期间都必须遵守严格的和平义务,这也使产业冲突保持在相对较低的水平。^①

虽然德国的工会密度近年来呈现不断下降的趋势,但是受益于法律的“延伸规则”(extension rules),行业层面的集体合同被广泛覆盖到整个行业而不仅限于工会成员。^②因此,集体谈判覆盖率仍维持在相对较高的水平,2016年总体谈判覆盖率为56%。德国的劳动关系体系以产业和平逻辑为主导:一方面,由于统合主义的传统深入人心,以及社会民主党的长期执政,德国的产业关系系统一直处于较强的治理体系之中。这些规则既包括政府的劳工政策,也包括行业层面的社会契约(social pact),而在企业层面和工作场所层面又有共决制等制度。与此同时,在社会伙伴关系的指引下,德国的行业工会及工作委员会对产业竞争力(特别是出口部门的国际竞争力)负有共同责任,所以在历史上的几次经济危机中都做出了让步谈判(concession bargaining)的妥协,通过工资约束来换取就业机会。这种强管制但是约束工资的特征来自德国的劳动关系治理长期以来遵循的产业和平逻辑。

(四) 瑞典:社会升级逻辑

瑞典与丹麦同为北欧国家,在历史文化、政治制度、社会保障等方面都有很高的相似性。但是与丹麦不同,瑞典的经济发展以社会升级逻辑为主导,强调政府对于劳动力市场的监督和干预,通过实施积极的劳动力市场政策,提升企业的竞争力和生产力,并通过相关制度保障劳动者的利益共享。瑞典的劳动关系治理体系强调“主要利益相关者之间的制度化合作”(Institutionalized cooperation among major interests),从而实现各种经济和社会目标的平衡。^③

瑞典是统合主义的典型代表,成功将工会和雇主协会纳入政治、经济的决策过程,实现劳、资、政三方长期的深度合作,共同支撑了瑞典民主社会主义的发展。在瑞典劳动关系体系中,工人和雇主都高度组织化,建立了从中央到地方的庞大组织体系。工会与政府的伙伴合作关系,使其受到了政府的保护和发展,从而形成与雇主相抗衡的

^① Manfred Weiss and Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (Third Edition), pp.163-185.

^② Ernesto Villanueva, "Employment and Wage Effects of Extending Collective Bargaining Agreements," *IZA World of Labor*, 2015, doi: 10.15185/izawol.136, last accessed on 12 April 2020.

^③ 闻效仪:《瑞典劳动关系中的合作主义》,载《中国人力资源开发》,2010年第238期,第75-78页。

力量,一直以来在劳动力市场中占有较强的地位。而且与其他国家的工会不同,瑞典的工会活动不局限于会员的利益和保障,而是将国家宏观的社会经济发展也纳入工会的责任义务中。

瑞典政府通过加强管制以及积极的劳动力市场政策,平衡各方利益和目标。从《集体协议法》的颁布,到全民福利体系的建设,再到“团结工资”(solidarity wage)政策的推行,然后是成立雇员投资基金等,这些政策和制度都直接保护了工人的利益,提升了工会和工人的社会经济地位。虽然在20世纪80年代执政党为应对当时的经济问题,尝试放松管制,削减公共福利,结果导致在许多经济部门发生了大量罢工和其他形式的劳资纠纷。在此情况下,政府重新加强管制,实施积极的劳动力市场政策,推动劳资双方的集体协商。通过“就业与再培训”计划、雇主优惠政策、中小企业的技术扶持、公共基础设施投资等政策,一方面加强人力资本投资,提升企业的竞争力;另一方面维持高福利水平,保障人民生活。即使在2008年全球金融危机的影响下,瑞典也进行了有效的宏观调控。长期以来,在工会的积极参与下,政府还普遍就工作条件、就业保障、休假、劳动争议、职工参与管理等方面颁布了一系列有利于劳工的法律。

作为社会合作伙伴关系的典型代表,工会和雇主有着通过集体谈判调整经济和决定工作条件的传统。^①1928年推行的《集体协议法》明确了雇主必须接受集体协议,这成为瑞典劳资关系体系的核心。从20世纪50年代到80年代,瑞典的冲突管理被嵌入一个三级集体协议体系,即全国性集体协议、行业和工作场所两级的补充协议。^②虽然从80年代后期到90年代中期,许多雇主采取行动结束集中谈判并退出三方机制,雇主联合会单方面决定从政府机构委员会撤出其代表,这导致集中谈判系统呈现崩溃的趋势。^③但政府采取了积极有效的干预,邀请社会合作伙伴讨论建立一个更加有序的集体谈判程序,并于1997年签署了《关于产业发展和薪酬确定的合作协定》。^④该协议明确集体谈判应以促进“工业发展、盈利能力和竞争力”的方式进行。由于长期确立的和平义务禁止在集体协议有效期内采取产业行动,这一程序使雇主或工会在

① Gregory Jackson and Richard Deeg, “Comparing Capitalisms: Understanding Institutional Diversity and Its Implications for International Business,” *Journal of International Business Studies*, Vol.39, No.4, 2008, pp.540-561.

② Peter J. Katzenstein, *Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe*, Cornell University Press, 1985, pp.39-80.

③ Joakim Johansson, “Undermining Corporatism,” in PerOla Öberg and Torsten Svensson, eds., *Power and Institutions in Industrial Relations Regimes*, Arbetslivsinstitutet, 2005, pp.77-106.

④ Nils Elvander, “The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective,” *European Journal of Industrial Relations*, Vol.8, No.2, 2002, pp.197-216.

谈判新协议时很难利用或威胁将产业行动作为一种谈判策略。^① 工会和雇主都乐意签署工业协议,工会认为这是保持高度集体主义劳动关系的一种方式,而雇主则认为这是将工会确定在稳定的劳资关系中而不重新进入社团主义工资谈判的方式。^② 目前,瑞典的集体谈判主要分为行业和地方两层,行业层面主要是确定建议性框架,明确各方的职责利益划分原则,然后由地方协议做补充。^③

虽然瑞典已经从一个高度平等的工资制定体系转变为分散工资决定体系,但长期以来一直是经济合作与发展组织(OECD)中工资结构最为紧缩的国家之一。在20世纪50年代,为了缓和通胀压力,并推动企业向高新技术型转变,瑞典政府推出了“团结工资”政策。自此,团结工资政策得以在瑞典的集体谈判中推行,要求工资水平与工作岗位的性质和需求相关,而不取决于企业的经营情况。这也意味着在全国范围内不同行业、不同地区以及不同企业中,只要工作相同,工资水平就相同,被称为“同工同酬”。该政策一方面提高最低收入者的相对工资,确保了工人的收入水平;另一方面压缩了高技术工作的工资水平和增长速度,缩小了工资差距。但在80年代末,团结工资模式受到相当大的压力,雇主希望分散的工资谈判,而不是统一的工资水平确定制度,以满足特定经济部门发展的需要。随着雇主联合会于1990年退出了集体协议机制,统一工资决定模式结束,并改变了工资设置的制度背景。^④ 虽然分散的工资制度允许基于个人生产力的工资设置,但由于团结工资的长期影响,瑞典工资压缩的结构特征明显。1981-2000年,瑞典的收入不平等确实有所增加,但与之前的工资压缩对比,增加的幅度相对较小;同样,与同时期许多其他国家相比,不平等增加的幅度也相对较小。^⑤ 瑞典2017年的基尼系数为0.282,在OECD国家中属于较低水平。

强调经济发展成果共享的主导逻辑在瑞典情境下最典型的一个制度创新是雇员投资基金计划。20世纪70年代末,为了遏制资本垄断,限制财富过度集中,工会联合会提出雇员投资基金计划,设想将企业部分利润转为雇员所有,由企业提供同等价值

① Jonas Malmberg, “The Collective Agreement as an Instrument for the Regulation of Wages and Conditions,” in Peter Wahlynen ed., *Stability and Change in Nordic Labour Law: Legal Abbreviations*, Scandinavian Studies in Law, Vol.43, 2002, pp.42-51.

② Peter Sheldon and Louise Thornthwaite, “Swedish Engineering Employers: The Search for Industrial Peace in the Absence of Centralised Collective Bargaining,” *Industrial Relations Journal*, Vol.30, No.5, 1999, pp.514-532.

③ 徐璐、林瑶:《国外多雇主集体谈判的理论、实践及对中国的启示》,载《劳动经济研究》,2016年第4期,第119-137页。

④ Jonas Pontusson and Peter Swenson, “Labor Markets, Production Strategies, and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective,” *Comparative Political Studies*, Vol.29, No.2, 1996, pp.223-250.

⑤ James Albrecht et al., “Unionization and the Evolution of the Wage Distribution in Sweden: 1968 to 2000,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.64, No.5, 2011, pp.1039-1057.

的股份,增强雇员在生产过程中的影响与参与,实现利润共享。这一计划得到了社民党的极力支持,但却遭到了雇主和其他政党的强烈反对。在1983年的议会秋季例会期间,为了抗议雇员投资基金法案的通过,雇主联合会组织了一次大规模的游行集会,共有25000多名雇主参与其中,最后还是未能阻止该法案的通过。^① 雇员投资计划进一步对团结工资进行补充,提升了劳动者在利润分配和生产决策方面的参与度。

总而言之,尽管瑞典的整体经济体系在不同阶段出现了波动,但其劳动关系制度仍然根植于国家强大的社会民主传统中。^② 瑞典工会在劳动力市场仍占有较强地位,2017年工会密度为65.6%。工会联合会和雇主组织与政府保持紧密的伙伴关系,在集体协议框架下进行工资协商和争议解决,2015年瑞典集体谈判覆盖率达到90%。而目前欧洲广泛讨论的基本收入计划(basic income),也被瑞典提上了社会治理改革的政治议程,并于2018年提交议会审议,这也充分体现了全民共享经济发展红利的发展逻辑。

四 结语

本文构建了一个基于经济发展逻辑的劳动关系治理体系分析框架,将产业关系研究从结构—功能主义的系统分析提升到一个动态平衡的视角,尤其是将一个国家的主导发展逻辑内生于新的分析框架,并置于核心地位。我们认为,产业关系系统中各利益相关者之间的斗争、谈判和合作等博弈过程最终定义了这一主导逻辑,并进一步决定了其产业关系治理体系的特征,从而实现了对方西方劳动关系理论的建构主义的补充。

当前,全球化正在对世界范围内的工作规则和方式产生深远的影响。在此背景下,学者们就各国的产业关系系统是否表现为向自由主义模式趋同发展的趋势开展了激烈的讨论。^③ 本文从四个方面加入了这场讨论,并提供了更为丰富的理论解释。首先,文中模型衍生出一个分析劳动关系治理体系的类型学工具,即在规则和价格两个维度上的不同制度表现,代表了四种不同的国家主导发展逻辑。我们选取了四个具有典型性的欧洲国家,来分别阐释在这四种主导逻辑引领下的产业关系系统表现出来的

^① 张嘉昕:《瑞典共享型劳动关系模式利益平衡的逻辑与机制》,载《社会科学家》,2019年第4期,第14-20页。

^② Jonas Pontusson, "Between Neo-liberalism and the German Model: Swedish Capitalism in Transition," in Colin Crouch and Wolfgang Streeck, eds., *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*, Sage, 1997, pp.55-70.

^③ Lucio Baccaro and Chris Howell, "A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism," *Politics and Society*, Vol.39, No.4, 2011, pp.521-563.

特征:以英国为代表的竞争逻辑,表现为政府的自由放任、劳资双方的自愿主义、较低的集体谈判和工会覆盖率以及突出的低收入问题等;以丹麦为代表的就业—收入保护逻辑,表现为较少的政治干预、各利益相关者的“协商一致”、高收入和高就业水平等;以德国为代表的产业和平逻辑,表现为高度法制化、统一的行业谈判、共同维护的共决制、特殊经济条件下的工资限制以及日益扩大的非标准就业等;以瑞典为代表的社会升级逻辑,表现为积极的劳动力市场政策、“团结工资”和雇员投资基金计划、高集体谈判和工会覆盖率、高收入和高福利等。对多样性进行类型学划分,有助于为下一步分析趋同还是趋异的趋势提供一个实证的方法和框架。

其次,我们的模型既突出了各国劳动关系治理体系中的共同要素,也对各自在追求类似目标或面临共同压力时路径选择的多样性提供了一个建构主义的解释。不同于传统“路径依赖”理论(如资本主义多样性理论)中的结构—功能主义思想,我们认为一个国家的主导发展逻辑源于其各自不同利益相关者的独特互动过程。从这个意义上而言,全球化虽然为各国带来了打破现有模式、实现激烈制度变革的历史机遇,但这一过程并不必然带来制度发展结果的趋同。例如,虽然自 21 世纪以来,随着全球竞争的不断加剧,丹麦和德国都开始追求相对灵活的劳动力市场政策,但由于两国不同行为主体之间互动过程的差异,这一灵活化的压力在前者表现出了就业—收入保护的主导逻辑,通过扩大公共部门和就业政策的影响力来兼顾企业用工的灵活性和劳动者就业和收入的安全性。但在德国,全球竞争则表现为在社会伙伴体制下,通过三方机制和在行业谈判中引入“开放式条款”,对收入分配的决定机制进行有条件的去中心化变革,从而在增强灵活性的同时,继续维持其产业和平逻辑。

再次,主导逻辑对制度化的过程具有调节作用。主导逻辑既然是社会力量制衡和博弈的结果,也必然具有一定的制度韧性。我们发现,相似的治理手段经常被用来服务于不同的主导逻辑,但这些手段往往受制于所处情境的主导逻辑,只在执行层面产生了不同的制度变异(而不是改变了逻辑本身)。例如,同为工资压缩政策,在合作主义的德国,它被行业工会和雇主协会用来控制 20 世纪 90 年代之前离散的行业工资、降低失业率,从而在实现成本控制的前提下维系产业和平,有效增强了德国制造业的国际竞争力;而瑞典战后的“团结工资”策略,则被推广至跨行业层次,提高了社会平等和总体福利,反过来又延续了社会升级逻辑的生命力。因此,我们认为,虽然主导逻辑被作为社会互动过程的产物,但在一个国家的某个特定历史时期,这一逻辑往往是相对稳定的——只要各利益相关者之间的制衡结构不发生重大调整,那么产业关系系统的进化仍然遵循“路径依赖”和渐进式改革的方式;趋同的结果仅在长期的历史发

展中才有实现的可能。

最后,该如何使用这一框架来特征化当今中国的主导发展逻辑和产业关系系统呢?我们认为,今天的中国正处于从竞争逻辑向社会升级逻辑全面转向的关键历史时期。如果说在改革开放历史进程的前30年间,中国的“经济奇迹”受益于由竞争逻辑所主导的、以低劳动力成本和弱劳动力市场规制为特征的劳动关系治理体系的话,那么在过去的十几年中,中国的各项经济和社会改革的努力都致力于劳动力市场规则和价格的双重提升。21世纪以来,一方面劳动者的收入增速明显,从2014年开始,人均可支配收入实际增长率已经超越了人均GDP的增长率;^①另一方面,以《劳动合同法》(2008年)和《劳动争议调解仲裁法》(2008年)为代表的一大批劳动法律法规的颁布实施,加快推进了中国劳动力市场的制度建设。2015年,国务院颁布了《中国制造2025》行动纲领,鼓励全国人民抓住历史机遇,加快制造业的科技转型和升级,推动中国从一个制造业大国向引领全世界产业链发展的制造业强国迈进。而习近平总书记提出的实现中华民族伟大复兴的“中国梦”和于2020年实现全面小康等重大决策指引,则体现了党和政府普惠全体人民、共享经济发展红利,在促进产业升级的同时实现社会升级的坚定决心。当然,这一历史性的转变任重道远,而西方发达国家历史发展的经验更是值得镜鉴。我们希望通过本文相关理论的建构,为学界未来开展更广泛的国际比较研究以及实务界的国际制度借鉴提供一个有用的工具。

(作者简介:张皓,中国人民大学劳动人事学院助理教授;李欣,中国人民大学劳动人事学院博士研究生。责任编辑:张海洋)

^① 根据国家统计局年度数据计算, <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0208&sj=2018>, 2020年3月12日访问。由于居民人均可支配收入从2013年开始采用新口径,所以人均可支配收入实际增长率与人均GDP增长率均从2014年开始计算。