

综述

本讨论组讨论，将以劳动关系和劳动标准为切入点，结合中国特殊的发展实际，深入探讨中国职工权益保护问题，并与欧洲相关经验和研究进行比较。

在中国，随着改革开放政策的推进，生产关系越来越呈现出市场化、法制化和国际化趋势。与社会生产相伴随的劳动关系，也就因而出现了三个方面的特性。首先，劳动关系市场化已经开始，但尚不完善，劳动关系主题和主体运行方面，还存在一些非市场因素，阻碍了劳动关系主体之间的协调和力量平衡；其次，劳动关系法制化正在加强，以《劳动合同法》为例的劳动法制正在不断完善，涉及劳动争议处理的法律也已经提上了立法议程，劳动关系运行具有一定的规则性；第三，国际化已经成为中国劳动关系演进的特征，中国劳动关系的发展已经与国际产业关系密切相连，这些联系通过全球化下的生产和贸易安排得以实现和加强。

与此同时，中国职工权益保护同劳动标准和职工代表制度密不可分。进入 1990 年代，中国一直存在着“公平和效率”之间的争论，在劳动关系领域，也就出现了有关“中国劳动标准是否过高”的讨论，这种讨论直接涉及到中国职工权益保障问题。讨论的一方认为，目前我国劳动标准过高，从而造成劳动者权利昂贵，以至于企业在现实中无法负担这些权益成本，所以产生了很多侵权现象，而另一种看法则指出，侵权行为恰恰表明了劳动标准尚不完善，违法成本过低使得雇主能够恶意侵害劳动者权益又不会承担太多责任，中国法制化有必要加强劳动标准。从最近的《劳动合同法》立法及山西黑砖窑奴工等事件中，都反映出政府已经认识到提高劳动标准和强调劳权的重要性。劳权已经不再是简单的劳动关系问题，而是与国家的稳定和长期发展相关联。

另外，中国的职工代表制度具有自身的特点。中华全国总工会是唯一合法的劳动者代表，其他一些劳方组织都必须得到中华全国总工会认可，并接受其领导和控制。而中国工会更像是政府的劳工部门，它的作用是协调政府、雇主和劳动者的不同诉求，代表劳动者仅是其众多职责中的一个。中国的集体劳动关系因而与西方经典产业关系理论不相一致。正如 Taylor、常凯和李琪在 *Industrial Relations in China* 一书中所指出的，传统的三方机制并不适用于中国，中国存在一个三方四个主体的产业关系模型，即政府-雇主-工会-劳动者。正是由于这个模型的存在，使得中国劳动关系分析和研究具有其独特性。

正因为这样，本讨论组选择了附上的十篇论文，论文选择了在这个领域主要的研究者和研究成果，涵盖了：

- 1) 中国集体劳动关系和团结权的实现;
- 2) 劳动法律的作用和完善;
- 3) 罢工和集体行动;
- 4) 中国劳权的概念和观点;
- 5) 政府在保障劳权方面的作用和意义;
- 6) 流动人口的权益保护;
- 7) 中国工会在全球化下的挑战。

其中，收集到的十篇论文从各自的角度，对上述问题进行了讨论。这些论文，都是近期在这个领域非常优秀的研究成果，一定程度上反映了目前研究的状况。

在这些文章中，也放映了一些独特的观点和主张。比如《论中国的团结权立法及其实施》及《罢工权立法问题的若干思考》两篇论文是在这个领域首次提出了团结权和集体行动权问题，另外，《和谐劳动关系的思辨》一文则通过分析中国目前劳权过渡保护问题，表现出与劳动标准有关的大讨论内容。

我们希望通过收集整理这些论文，能够对中国劳动关系和职工权益保护研究有一个系统地概括，并通过这些概括为今后的研究提供方向。

2007



<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/2.0/fr/deed.fr>