



中青年经济学家文库
ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

中国转型期劳资关系 冲突与合作研究

——基于合作博弈的比较制度分析

罗 宁 / 著

ZHONGGUO ZHUANXINGQI LAOZI GUANXI
CHONGTU YU HEZUO YANJIU
JIYU HEZUO BOYI DE BIJIAO ZHIDU FENXI



经济科学出版社
Economic Science Press

中青年经济学家文库

中国转型期劳资关系 冲突与合作研究

——基于合作博弈的比较制度分析

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国转型期劳资关系冲突与合作研究：基于合作博弈的比较制度分析 / 罗宁著. —北京：经济科学出版社，2010. 6

(中青年经济学家文库)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9325 - 2

I. ①中… II. ①罗… III. ①劳资关系 - 研究 - 中国
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 077419 号

责任编辑：马 兰

责任校对：徐领弟

版式设计：代小卫

技术编辑：潘泽新

中国转型期劳资关系冲突与合作研究

——基于合作博弈的比较制度分析

罗 宁 / 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区学院路 28 号 邮编：100142

总编部电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

华丰装订厂装订

880 × 1230 32 开 8 印张 200000 字

2010 年 6 月第 1 版 2010 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9325 - 2 定价：19. 00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

摘 要

随着经济体制的转型、社会结构的变迁，中国已经逐渐步入现代社会发展的高风险阶段。而劳资关系在社会经济结构变迁中扮演的关键角色以及在风险社会发展过程中的重要影响作用，使其相关主体之间的矛盾与冲突问题成为了当前最为突出的社会经济问题之一。中国在改革开放之初，由于资本要素缺乏、劳动力供给大于需求以及政策制度的倾斜等原因，使得劳资关系表现出明显的“资强劳弱”特征。这种劳资关系不同于学术界一般认为的计划经济体制下政府、企业与劳动者之间形成的“劳动关系”（笔者认为这也是一种特殊的劳资关系，本书第4章第4.1节对此做了专门的分析）。过去在一种“公有制+按劳分配”、实则是平均主义的“高就业、低收入”、低水平的所谓“社会公平”原则下，劳资关系相对处于一种比较平稳、和缓的状态，人为营造的、显性的劳资合作关系遮盖了潜在隐性的劳资矛盾。而体制转型在提高效率的同时，也使劳资之间的矛盾冲突凸显出来。在社会主义市场经济体制下，劳资双方开始作为独立的参与主体，基于所掌握的信息进行策略互动博弈。在要素结合的方式及产品分配比例上，双方可能存在着分歧，进而产生矛盾和冲突。随着改革的深化，中国市场经济发展过程中存在的体制遗留问题和市场主体不到位及其相关问题，使得“资强劳弱”的格局得以确立并进一步强化。在这样的过程中，劳资双方在契约关系的规则制定，乃至生产领域和分配领域等关涉利益博弈的各个方面的严重不对等，可能会使双方的冲突行为变得更加频繁，冲突升级并转化为改革发展的一项重大风险，以至于影响

社会的和谐以及经济的可持续发展。

不言而喻，新的形势下劳资关系已经成为了一项极富挑战性的新课题。本书坚持以马克思主义经济学揭示的经济制度本质层面的劳资关系理论为指导思想，在此前提下，综合借鉴经济学、社会学、管理学等诸多学科理论研究的有益成果，着重运用博弈论工具和比较制度分析方法，具体分析社会主义市场经济运行层面的劳资冲突与合作的博弈关系。在市场经济运行层面，将劳资关系制度作为一个不断进化且受系统内部制度关联相互约束的博弈均衡表征，以制度体系的视角解构劳资关系，进而考察劳资产权制度、组织制度这两项基础性制度在劳资冲突与合作中的关键作用，并探讨了现代劳资关系演变中产生的两级扩展：第一级扩展——劳方、资方、管理者三方关系，就管理者而言，在阐述定价、雇用、增长目标和融资等管理政策中执行复杂任务同时，还被赋予了劳资双方合作博弈“仲裁人”的角色，充当了协调劳资之间的分配要求权冲突的中介角色（青木昌彦，2005）；第二级扩展——劳方、资方、政府三方关系，政府或者通过产业政策等宏观调控、或者通过劳动用工制度等微观规制，调整劳资关系、促进劳资之间走向合作、实现共赢。围绕上述内容，本书详尽地剖析了劳资关系的运行机理、表现形式和演变规律，结合转型期中国劳资关系运行的具体实践，提出当前协调劳资关系、控制社会风险、构建和谐社会的现实选择和政策建议，具有重要的理论价值和现实意义。

本书遵循提出问题、形成假说、建构框架、实证分析、解决问题的逻辑思路与技术路线，为解析转型期中国劳资关系问题建立了一个系统的研究架构，全文由六章组成。

第1章为导论。介绍本书的研究背景、理论价值和现实意义，提出本书的研究思路和研究方法，以及本书可能的创新与不足。

第2章提出理论假说及其分析。本章着重阐述了劳资关系具体内涵，将其看作一种具有双重意义的社会生产关系，进而从原初意

义和现代意义来考察特殊性意义的劳资关系和一般性意义的劳资关系。在这种双重意义的劳资关系中,劳资双方在利益关系、权利关系和一定的社会经济活动中均体现出不同意义的二元特性:在利益关系中表现出劳资之间并非只存在单一的对立性,而是兼具对立与统一的二元性特征;在权利关系中表现出劳动力产权所属的二元结构;在一定的社会经济活动中表现出同时具有自然关系和社会关系二元属性。随着劳资关系主体从典型的劳资“两方”向现代劳资关系中衍生出的两级扩展、包括劳方、资方、管理者三方以及劳方、资方、政府三方的转变,这些特征变得更为复杂。但总的来说,在表现形式上仍集中体现在劳资双方的冲突与合作上。本章最后归纳总结了新古典学派、新制度学派和管理主义学派等关于劳资关系理论研究的成果,为劳资关系问题的分析提供了一个理论基础和理论平台。

第3章是本书的理论核心,为劳资关系问题的解析建构了一个理论分析框架。本章从囚徒困境、重复博弈、序贯博弈三个基本模型的博弈分析入手,模拟劳资之间冲突与合作行为,对劳资关系制度系统中的关键要素做出初步的判断:博弈规则的不同,制度框架的差异往往会使得劳资关系走向不同的发展方向;劳资关系制度作为一个不断进化且受系统内部制度关联相互约束的博弈均衡表征,其制度体系的构成,特别是基础性制度的内容及特征至关重要。显然,在这里由基础性制度所决定的博弈规则、制度框架是劳资关系制度系统中的关键要素。据此判断,本书在对美国、德国、日本三种劳资关系制度的比较分析基础上,探索不同的劳资关系协调模式背后的共同基础——确立及维护权利相对平等和力量相对平衡的制度要素,进而建立以基础性制度和衍生性制度为主要结构的劳资关系制度体系。其中,劳资产权制度和劳资组织制度又是该体系的基础性制度,而集体谈判、三方协商、共同参与和利润分享机制则是在产权制度、组织制度的基础上,衍生出来调整劳资利益、缓解劳

资矛盾、实现劳资合作的具体机制。在这一理论框架下，劳资产权制度平等与否、劳资组织制度平衡与否，对于劳资双方的策略博弈起着至关重要的影响和作用。而两个基础性制度之间又是一种互补关系。平等的劳资产权制度是劳资组织制度平衡的基础，而劳资组织制度平衡（即劳资力量的平衡）又是劳资产权制度平等（即双方权利平等）的保障。

第4、5章是实证分析部分。第4章对转型前后中国劳资关系的发展演变作了回望比较分析。计划经济体制时期的“劳资关系”主要表现在两个方面：劳动者与用人单位在形式上的劳资合作关系、劳动者与政府实际上形成的劳资关系或行政隶属关系。在“患均不患寡”的平均主义通行原则下，这一时期的劳资关系更多地体现为显性的合作与隐性的冲突。改革开放以来，逐步获得独立主体地位的劳方与资方在市场机制作用下、以利益为主要动力和目标进行了重复博弈。经济实力、政治影响力等方面的巨大差距，使得劳资双方在契约的签订与执行以及劳资纠纷而导致的契约解除等诸多问题上，“资强劳弱”特征日益强化。随着资方主导地位的形成与劳方的不断“弱化”，劳资矛盾逐渐凸显，显性合作向显性冲突转化。

第5章应用劳资关系制度体系理论分析框架，以基础性制度为切入点对中国转型期劳资关系由冲突走向合作进行了比较制度分析。产权制度和组织制度作为劳资关系制度系统中的基础性制度，是劳资关系问题的“概要表征（浓缩信息）”（青木昌彦，2001）产生的基础（源泉）。产权制度和组织制度发生改变，会使人们形成新的“共有信念”，进而产生新的劳资关系制度。因此，要实现转型期中国劳资关系由冲突走向合作，就必须具备两项制度基础：一是相对于劳资双方各自拥有的要素享有相应的、平等的产权制度；二是要有劳资力量相对平衡的组织制度。“《劳动合同法》与华为辞职事件”和“山西矿难事件”两个案例表明，不平等的产

权制度与不平衡的组织制度是当前我国构建和谐劳资关系进程中亟须解决的问题。而对企业制度发展阶段与劳资关系变迁的考察指出,在三十年来的改革与转型中,我国企业迅速经历了一个由原计划经济体制下非企业的行政附属单位向现代企业的制度变迁过程。这种嵌入式、后发性的企业生发的背后,潜隐着劳资产权制度、组织制度发育的滞后。“单腿改制”使得“资强劳弱”不仅没有缓解,反而在制度上进一步得以强化。

第6章先后引入了现代劳资关系两级扩展的分析。首先,分析了第一级扩展中三方主体之一的管理者,结合青木昌彦在企业制度理论中提出的法人管理主义模式,展望了在未来的企业制度下新型劳资关系的运行模式。同时,针对我国转型期“强资本,弱劳工”的劳资关系格局,提出建立劳资权利相对平等的双产权制度、劳资力量相对平衡的双组织制度以及多方协调机制,通过合作博弈,实现劳资双方平等对话,促进劳资关系和谐发展。其次,分析了第二级扩展中三方主体之一的政府,具体探讨了政府在促进劳资合作博弈过程中应扮演的角色和发挥的作用,并进一步分析和评估了政府在构建和谐劳资关系进程中的绩效,同时针对目前尚存在的不足提出相应的政策建议。

关键词: 劳资关系 冲突与合作 合作博弈 比较制度分析

Abstract

With the transition of the economy and social structure, China has stepped gradually into the risky stage in the development of modern society. Due to the important role of relationship between labor and capital in the process of the development, the contradiction and conflict between market participants has become one of the most outstanding problems in the contemporary society. At the beginning of reform in China, the capital obtains a more advantageous position than labor because of the scarcity of supply in the market and the preferential policy by the government. With the promotion of the reform, the inequality between capital and labor has been exacerbated. The owner of capital has the right to make rules of the contract, control the process of production and take possession of the profit, while the owner of labor just becomes the rule-taker. The conflict caused by the inequality might become so serious that the stabilization of the society and the development of the economy could be faced with high risk.

This dissertation proceeds its study on the industrial relationship in China based on the research achievements in Economics, Sociology and Management, emphatically using Game Theory and Comparative Institutional Analysis tools. Through constructing a theory explanation frame of industrial relationship institutional system, the institutions of property right and organization are considered as the most important parts of the system. Besides, other participants such as the enterprise's administrator

and the government are taken into consideration when figuring the way to achieve the goal of cooperation.

This dissertation is divided into six chapters. Chapter one is the introduction, which explains the background of this dissertation and the theoretical and realistic value of this research, summarizes studies implemented by domestic, international scholars, introduces the author's approach towards the problems, and points out the innovation and deficiency of this dissertation as well.

Chapter two comes up with the theoretical hypothesis. This chapter defines the industrial relationship with dual significance, making a survey of the special and general aspects of the industrial relationship from the original meaning to the modern one. From this point of view, the industrial relationship embodies dual characteristic which becomes more complicated as the number of participants increases. Theories from Neo-classical Economics, New Institutional Economics, etc. are quoted to set a background for the next step of the research.

Chapter three is the core of the research. Prison Dilemma, Repeated Game and Sequential Game are applied to imitate the conflicting and cooperative relationships between the owners of labor and capital. At the same time, a comparative study on the industrial relationship in America, Germany and Japan is taken on. Based on the research above, this chapter constructs a theory explanation frame of industrial relationship institutional system. The institutions of property right and organization are considered as the most important parts of the system while Collective Bargaining, Tripartite Consultation, Co-participating and Profits Distribution Mechanisms are derivatives from these institutions.

Chapter four and chapter five are the parts of demonstration research. Chapter four analyzes the transition of the industrial relationship

before and after the reform. Under the planned economic system, the industrial relationship displays in two different ways. One is the relationship between the worker and the factory; the other is the relationship between the worker and the government. The transition to the market economic system led the industrial relationship to greatly change. The owners of labor and capital act as market participants, trying to gain more profit. As the inequality between them has been exacerbated, the conflict comes up frequently.

Chapter five applied the theory explanation frame of industrial relationship institutional system. The institutions of property right and organization are considered as the key parts for the industrial relationship in China from conflict to cooperation during the transition period. To achieve the goal of cooperation between the owners of labor and capital, there are two conditions: first, symmetrical property right institution; second, balanced organization institution. The analysis on the development of the Enterprise system proves this point and explains the reason for the conflicting industrial relationship in China.

Chapter six discusses the third participant inside the enterprise, quotes the model put forward by Masahiko Aoki and makes a blueprint for the industrial relationship in the future. As the third participant outside the enterprise, government plays an important role in the industrial relationship. In accordance with the industrial relationship in China during the transition period caused by the inequality between the owners of labor and capital, applicable suggestions are proposed in this chapter.

Key Words: *Industrial Relationship Conflict and Cooperation
Cooperative Games Comparative Institutional Analysis*

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 研究背景及问题的提出	1
1.2 核心概念界定与国内外文献研究现状	6
1.3 研究思路与方法	21
1.4 本书可能的创新与不足	30
第 2 章 劳资关系的基本认识：概念诠释与理论述评	33
2.1 劳资关系的内涵及主体	34
2.2 劳资关系的性质及特征	46
2.3 劳资关系的表现形式：冲突与合作	49
2.4 当代劳资关系的相关理论述评	57
第 3 章 劳资关系由冲突走向合作的博弈理论与制度比较： 一个分析框架	64
3.1 比较制度分析（CIA） ——劳资关系问题的现代分析范式	65
3.2 劳资冲突与合作：三个基本模型的博弈分析	67

3.3	劳资关系由冲突走向合作：经验分析与制度比较·····	77
3.4	劳资关系由冲突走向合作：基于制度 体系视角给出的一个分析框架·····	88
第4章	中国转型期的劳资关系：冲突与合作 ·····	93
4.1	计划经济体制时期的“劳资关系”·····	94
4.2	经济体制转型与我国劳资关系的变迁与发展·····	105
4.3	中国转型期“资强劳弱”关系的形成·····	119
第5章	中国转型期劳资关系由冲突走向合作的 比较制度分析 ·····	133
5.1	劳资关系的制度分析·····	134
5.2	劳资合作博弈的制度基础之一：相对平等的 产权制度·····	137
5.3	劳资合作博弈的制度基础之二：相对平衡的 组织制度·····	160
5.4	劳资关系变化与发展：基于企业制度 发展阶段的比较制度分析·····	181
第6章	转型期和谐劳资关系的构建：现实选择与 政策建议 ·····	186
6.1	新型劳资关系展望及转型期的现实选择·····	187
6.2	政府在构建和谐劳资关系中的作用与政策建议·····	199
	参考文献·····	208
	后记·····	236

第 1 章

导 论

1.1

研究背景及问题的提出

改革开放 30 年来，经济体制、社会结构和发展方式的多重转型，是对中国特色社会主义发展道路的有益探索。随着转型的逐步深入，社会不同领域、阶层、组织、群体之间开始出现分化，对我国高度整合的传统社会结构造成了极大的震撼和冲击。在经济、社会、政治、文化等诸方面因素的共同作用下，中国社会经济结构逐渐向多元化方向发展，变得异常复杂。一方面，随着人们职业分类日趋细化，其在组织资源、经济资源和文化资源的占有状况上差异明显，从而形成了当代中国社会的十大阶层（陆学艺，2002）：国家与社会管理者阶层、经理人员阶层、私营企业主阶层、专业技术人员阶层、办事人员阶层、个体工商户阶层、商业服务业员工阶层、产业工人阶层、农业劳动者阶层和城乡无业、失业、半失业者阶层。这些阶层分别处于社会上层、中上层、中中层、中下层和底

层共五种社会地位^①。另一方面,在市场经济瞬息万变的条件下,中国社会利益结构的变迁也十分迅速,各个社会利益群体不断分化(disunion)、解组(disorganization)、重新整合(reintegration)。根据改革以来人们利益获得和利益受损的状况,现阶段中国社会出现了四个利益群体或利益集团(李强,2002):特殊获益者群体、普通获益者群体、利益相对受损群体和社会底层群体^②。并且随着利益的变化,各个群体或集团内部的构成也在不断调整。在这一过程中,社会资源和经济资源逐渐向少数人集中,国企下岗失业工人、进城的农民工等弱势群体则“被甩到社会结构之外”,城乡之间形成了人为的制度隔离。不同的社会成员彼此之间缺乏有机的联系,甚至处于“完全不同的时代”,从而形成一种断裂的社会(孙立平,2004)。

从西方国家的发展历史来看,尽管社会经济的高速发展给人们创造了大量财富及实现自我价值的机会,但是社会经济结构的变迁与复杂化,也给人们带来了一种前所未有、不断扩散的不确定性。这种不确定性的极度增长,导致了风险社会的形成。正如乌尔里希·贝克(U. Beck)所指出的那样,“在发达的现代性中,财富的社会生产系统地伴随着风险的社会再生产。”“在现代化进程中,生产力的指数式增长,使危险和潜在威胁的释放达到了一个我们前

① 目前,产业工人阶层在整个社会阶层结构中占22.6%,其中30%左右是农民工,以农业为主要收入来源的农业劳动者阶层约占全部从业人员的44%,城乡无业、失业、半失业者阶层在整个社会阶层结构中的比重约占3.1%,他们是社会的底层,也是媒体所称的弱势群体。

② 特殊获益者群体(是在改革30余年中获益最大的人,如民营企业老板、各种老板、公司董事长、高级经理、工程承包人、市场上的各种经纪人、歌星、影星、球星等明星,以及与外资、外企结合的外企管理层、技术层等)、普通获益者群体(是改革以来在经济以及各种社会资源方面获得了明显的利益的群体,包括各个阶层的人,其中既有知识分子、干部,也有普通的经营管理者、办事员、店员、工人、农民等)、利益相对受损群体(是指在改革的现阶段利益受到损害者,包括在改革前期曾获益的前两个群体中的一部分,如城镇中的失业、下岗人员)和社会底层群体(是指边远山区的特困人员、乞丐群体、制假贩假群体甚至犯罪团伙等)。

所未知的程度。”“风险社会从这个意义上是世界性的风险社会。”^①尽管贝克等人关于风险社会的论述，主要是基于西方国家现代化发展由简单阶段进入晚期阶段后的社会走向而展开的，但是，从我国的情况来看，随着改革开放的逐步深入，中国经济持续快速增长，业已进入人均 GDP 1 000 ~ 3 000 美元的转型关键时期。根据国际经验，这一时期包孕着矛盾凸显的可能性。这种可能性因改革采取了先易后难、由体制外向体制内推进的方式，矛盾积累逐渐走向凸显。其中，一个重要的体现是人们的收入差距不断拉大，阶级、阶层、特殊利益群体的复杂社会关系由以出现，结构重叠的格局相应形成，使得我国当前的现实状况已经同风险社会具有了很强的契合性。这种契合性使“风险社会 = 晚期现代性”的历史分期对于中国来说不太重要^②。

一般认为，形成社会风险的因素包括经济的畸形增长、技术的片面发展、社会结构的畸形化、贫富差距的过大、政治体制的不合理、环境生态的损害^③，等等。而这些因素直接或间接地又与劳动力和物质资本两大基本要素及其所有者之间所形成的社会经济关系相关联。劳方与资方作为两大特殊的群体，双方拥有的最基本的产权束的权利是否相对平等、双方依托的组织载体标示的力量是否相对平衡，对于经济、技术、社会结构、贫富差距、政治体制、环境生态有着重要影响，进而影响着社会风险系数的高低和程度的强弱。因此，关于劳资关系的理论与实践研究，对于协调社会各阶层之间的利益结构、降低风险社会的不确定性、促进社会和谐与经济的可持续发展具有重要的理论和现实意义。

① 乌尔里希·贝克，何博闻译，风险社会：通向一种新的现代化 [M]，北京：译林出版社，2004：15-21。

② 李友梅，从财富分配到风险分配：中国社会结构重组的一种新路径 [J]，社会，2008（6）：7。

③ 吴忠民，中国中期社会危机的可能趋势分析 [J]，东岳论丛，2008（3）：1。

事实上，无论是十大阶层、五种社会地位等级，还是四个利益群体或利益集团，抑或是断裂为“不同时代”的社会群众，利益问题始终是其内部及相互之间的一项关键内容。同时，在社会化大生产的背景下，尽管个人可能处于不同的社会结构层级，但作为两大基本要素物质资本和（或）劳动力的所有者，其必然要与其他物质资本和（或）劳动力要素所有者发生各种联系，形成一种合作关系；并凭借其对要素的所有权及在生产活动中的贡献，对社会产品进行分配，获取收益，一旦社会成员之间对于合作的方式、产品的分配等问题产生分歧，矛盾冲突就会随之形成。

就我国体制转型前后来看，计划经济体制下中国的“劳资关系”^①主要表现在两个方面：劳动者与用人单位在形式上的劳资合作关系；劳动者与政府实际上形成的劳资关系或行政隶属关系。在“患均不患寡”的平均主义通行原则下，这一时期的劳资关系更多地体现为显性的合作与隐性的冲突。改革开放之后，最初，由于资本要素缺乏，劳动力供给大于需求，以及政策制度的倾斜等原因使得劳资关系开始表现出明显的“资强劳弱”特征。但是这一时期效率问题的极大改善和收入的相对提高，使人们有意无意地忽视了资本对劳动（力）的“剥削”，劳资之间的合作关系占主导地位。随着市场化改革的不断深入，特别是经济全球化的影响，FDI 大量输入，资本要素逐渐充裕起来，劳资之间的关系在一定程度上发生了逆转。在局部的地区和行业里，出现了某种劳动力供求平衡的情况（蔡昉等经济学家称为“刘易斯转折点”或者“诺思谈判点”），甚至出现供不应求的局面，“资强劳弱”的格局有所松动。在这样的过程中，“可能会陷入激烈冲突的境地。每个拥有财富的既得利益者是没有激励主动放弃他们那些可能的潜在收益的”^②，可能会使双方的冲突行

① 对于计划经济体制下“劳资关系”的分析详见本书第4章第4.1节内容。

② 党国英，中国社会转型中的风险控制 [N]．南方周末，2007-09-20。