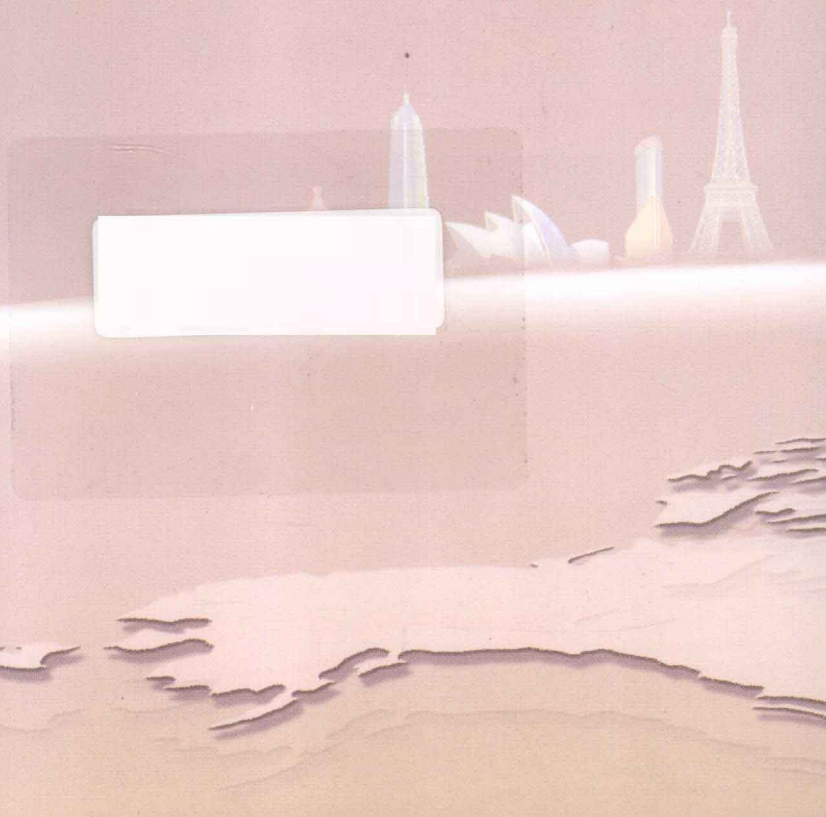


经济与全球化丛书

开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析

李向民 邱立成 著

南开大学出版社



经济与全球化丛书

开放条件下中国劳资关系 的变化与对策分析

李向民 邱立成 著



南开大学出版社
天津

图书在版编目(CIP)数据

开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析 / 李向民,
邱立成著. —天津:南开大学出版社, 2013. 2

(经济与全球化丛书)

ISBN 978-7-310-04105-3

I. ①开… II. ①李…②邱… 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(2013)第 007411 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人:孙克强

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

*

天津午阳印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2013 年 2 月第 1 版 2013 年 2 月第 1 次印刷

230×155 毫米 16 开本 13.125 印张 2 插页 186 千字

定价:26.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

前 言

随着 FDI 的跨国界流动,强流动性资源支配弱流动性资源的格局进一步得到强化,劳资双方收入差距的拉大已经成为一个全球性的问题,也使劳资关系格局发生着日益深刻的变革。中国已经连续数年成为吸引外资最多的发展中国家,除了中国具有广阔的市场规模、低廉的劳动力成本外,也与中国目前仍不健全的劳资关系规制和力量薄弱、功能缺失的工会组织密切相关。外资的流入对中国现存的劳资关系产生巨大的冲击,导致中国劳资关系状况日趋严峻,甚至危及到了社会的和谐与稳定。

本书从劳资关系协调机制所涉及的企业、劳动者及其工会和政府三方,从理论、实践和政策规制三个层面,研究开放条件下国际资本流动与劳资关系的相互影响、相互作用机制。在总结他国经验并结合中国实践与国情的基础上,深入研究全球化及外资流入对中国劳资关系的影响,探讨如何构建开放条件下中国有效的三方协调机制与和谐的劳资关系体系。

通过以上的思路进行研究分析,本书得出主要结论如下:

1. 劳资关系因素对国际资本流动的区位选择具有显著性影响。随着工会力量的增强、集体谈判水平的提高、劳动者收入的

2 开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析

增加,一国的 FDI 流入将减少。中国《劳动合同法》的正式实施,工会建设的加强,行业/产业和地区水平集体谈判的推进也将导致部分外资的撤离,这就要求政府加强对外资的规制,改善外资的结构,以稳定、和谐的劳资关系环境吸引优质外资进入中国。

2. 跨国公司在全球范围内进行资源配置的时候,会造成贫富差距的拉大以及就业竞争的加剧,进而对东道国原有的劳资关系体系形成冲击。企业雇主和管理层通过推行“去工会化”战略和人力资源管理战略,使工会的力量不断削弱,集体谈判水平和集体谈判覆盖面都出现了不同程度的下移和缩小。但是世界劳资关系模式并不会趋同,而会因国家间存在的特定差异表现出各自的路径依赖。

3. 在中国目前劳资关系体系中,三方主体的地位和作用极不对称,三种不同所有制企业劳资关系也存在着较大差异。因此,考察中国的劳资关系或劳动关系必须从三方协调机制出发,兼顾三类不同所有制企业劳资关系方面存在的不同特点,在充分考虑其差异性的基础上,基于其共性研究中国相应的劳资关系规制,从科学发展观角度提出完善三方机制、构建和谐劳资关系的政策建议。

关键词:对外开放 外国直接投资 劳资关系 三方机制

目 录

前 言

第一章 引 言 /1

第一节 选题背景与研究意义 /2

1.1.1 选题背景 /2

1.1.2 研究意义 /5

第二节 相关研究文献综述 /6

1.2.1 劳资关系因素影响 FDI 区位选择的研究 /7

1.2.2 FDI 对东道国劳资关系影响的研究 /10

1.2.3 国际组织、东道国政府与工会应对 FDI 的对策研究 /11

第三节 本书框架结构与创新之处 /13

1.3.1 本书的框架结构 /13

1.3.2 本书的创新之处 /15

第二章 东道国劳资关系对 FDI 区位选择的影响 /17

第一节 影响 FDI 区位选择的东道国因素分析 /17

2.1.1 FDI 的类型划分 /17

2.1.2 影响 FDI 区位选择的东道国因素分析 /18

第二节 劳资关系谈判的议价模型 /21

2.2.1 管理权模型 /21

2.2.2 效率模型 /23

2.2.3 存在 FDI 时的议价模型 /25

第三节 东道国劳资关系影响 FDI 区位选择的经验分析 /27

2 开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析

2.3.1 变量的选取 /28

2.3.2 经验分析与经济学解释 /28

2.3.3 小结 /31

第三章 FDI 对东道国劳资关系的影响 /33

第一节 FDI 的基本格局 /33

3.1.1 FDI 的兴起与发展 /33

3.1.2 开放条件下 FDI 的特点 /36

第二节 FDI 对东道国劳资关系的影响 /40

3.2.1 劳资关系发展的路径依赖分析 /40

3.2.2 FDI 对东道国劳资关系的影响——宏观层面 /53

3.2.3 FDI 对东道国劳资关系的影响——微观层面 /58

第三节 FDI 影响东道国劳资关系的原因分析 /65

3.3.1 FDI 自身特点产生的影响 /65

3.3.2 跨国公司的谈判策略产生的影响 /70

3.3.3 跨国公司人力资源策略产生的影响 /71

第四节 政府与工会组织等针对劳资关系变化所做的调整 /74

3.4.1 国际劳工组织针对劳资关系变化进行的调整 /74

3.4.2 政府针对劳资关系变化进行的调整 /77

3.4.3 工会针对劳资关系变化进行的调整 /81

3.4.4 小结 /83

第四章 FDI 对中国劳资关系的影响 /85

第一节 FDI 在中国的发展与现状 /85

4.1.1 中国外资政策的变迁与发展 /86

4.1.2 中国吸引 FDI 的区位开放进程与分布格局 /88

4.1.3 中国 FDI 的产业分布格局 /91

4.1.4 中国 FDI 的来源地分布格局 /92

第二节 FDI 对中国劳资关系的影响及原因分析 /93

4.2.1 中国劳资关系的演变过程 /94

4.2.2	当前中国劳资关系存在的问题	/99
4.2.3	FDI 影响中国劳资关系变化的原因	/107
第三节 中国三种所有制企业劳资关系的比较		/115
4.3.1	三种所有制企业的就业与薪酬比较	/115
4.3.2	三种所有制企业的工会组建、集体合同与劳资争议比较	/121
4.3.3	三种所有制劳资关系状况的比较分析	/123
4.3.4	企业劳资关系状况调查——以辽宁省为例	/126
第四节 FDI 对中国劳资关系影响的实证分析		/143
4.4.1	变量的选取与检验方法的确定	/143
4.4.2	劳资关系影响 FDI 流入的实证检验	/148
4.4.3	FDI 对劳资关系的影响分析	/151
4.4.4	小结	/153
第五章 开放条件下中国劳资关系的发展与政策建议		/155
第一节 中国劳资关系的发展趋势		/155
5.1.1	劳资争议数量将会长期居高不下	/155
5.1.2	劳动合同签订质量将会逐步提升	/157
5.1.3	区域和行业层面的集体谈判有望得到快速发展	/159
5.1.4	劳资政三方的博弈关系变得更加微妙	/160
第二节 开放条件下完善中国劳资关系的建议——基于战略选择模型的视角		/163
5.2.1	劳资关系战略选择模型概述	/163
5.2.2	完善中国和谐劳资关系的基本思路	/171
5.2.3	完善中国和谐劳资关系的政策建议	/175
5.2.4	小结	/182
第六章 结束语		/184
第一节 研究结论		/184
第二节 进一步研究的方向		/185
参考文献		/187

第一章 引言

劳资关系是 20 世纪 90 年代引入中国的一个新名词,美国著名学者邓洛普 (Dunlop,1950)提出劳资关系由四大要素构成,即环境背景(技术、市场压力、法律框架,尤其是法律对谈判力量的影响);参与者,包括雇员以及他们的工会、资方以及政府;一整套规则,用来描述劳方和资方进行相互作用以及解决意见分歧时所遵循的程序;意识形态。^① Dolan (1994)认为,劳资关系是指在特定的环境下,由个人和公众的复杂活动构成的,与雇员的薪酬支付方式和支付条件密切相关的各种关系的总称;国际劳工组织(ILO,1995)则认为,劳资关系是指雇主与雇员以及他们的组织之间的集体关系,主要通过雇主或他们的组织和工会或选出的员工代表之间进行谈判和协商。中国著名劳资关系专家常凯(2005)则是从所有制关系的角度对其定义,他认为,劳资关系“是一种最传统的称谓,一般是指私有制企业中的劳动关系,所体现的是雇用工人和雇主(企业主)的关系。这一关系既包括劳动者个人与雇主的关系,也包括工会与雇主或雇主团体的关系。这是在市场经济条件下使用最广泛的一个概念,其特点是突出劳资的区别,主体明确,关系清晰,但具有阶级关系的性质和某种

^① J. T. Dunlop. Discussions- Framework for the Analysis of Industrial Relations: Two Views [J]. Industrial & Labor Relations Review, 1950(4): 383-401.

2 开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析

对抗的含义”。^①

在西方国家,劳资关系还被称为“产业关系”、“劳工关系”、“雇佣关系”和“员工关系”;在日本劳动经济学界,更多使用“劳使关系”,它是日本人创造的一个日语汉字名词,意为劳动者和劳动力使用者的关系,其含义偏于中性和温和;在中国经常使用的是“劳动关系”,它是指“生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系。具体地说,是指在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系。劳动关系是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式”。^② 常凯认为,由于中国当前正处在由计划经济向市场经济转型的阶段,国有企业占较大比重,多种所有制并存,劳动关系一词在中国的使用,“不仅可以避免所有制的不同所引起的概念差别,而且可以避免从某种政治立场或经济利益出发而引起的概念差异”。^③

由于研究视角与方法不同,以及国家宏观经济和政治体制的变迁,劳动关系的概念所侧重的内容也有一定差异,因此很难找出一个精确的并被人们普遍认可的定义。但从总体上讲,上述关于劳资关系的诸多概念在内容上基本一致,并相互补充。本书从全球化的视角研究国际资本流动对传统劳资关系的冲击及国际组织、东道国政府与工会进行的相应调整,因此,在分析过程中使用最传统的“劳资关系”一词,对“劳动关系”、“雇佣关系”等用语不作严格区分,除非特别指明,其他情况下均假定它们是通用的。

第一节 选题背景与研究意义

1.1.1 选题背景

随着经济全球化的逐步推进,外国直接投资(FDI)作为国际分工和

① 常凯主编. 劳动关系学. 北京:中国劳动社会保障出版社,2005:12~13

② 常凯主编. 劳动关系、劳动者、劳权——当代中国的劳动问题. 北京:中国劳动出版社,1995:5

③ 常凯主编. 劳动关系学. 北京:中国劳动社会保障出版社,2005:12~14

生产国际化的一种重要方式,在经济全球化的过程中发挥着原动力和加速器的关键作用,对世界经济与社会发展产生着越来越深刻的影响。由于资本和劳动在流动性上的巨大差异,随着外国直接投资的跨国界流动,“强资本、弱劳工”的格局进一步得到强化,劳资双方收入差距的拉大已经成为一个全球性的问题。如日本学者三浦展指出,由于贫富差距的逐渐扩大,日本正面临着中产阶级不断萎缩,整个社会向“下流社会”演进。^①日本著名管理学家、经济评论家大前研一也认为,日本近八成人口已沦为中低收入阶层,中产阶级社会面临全面崩溃。^②联合国《人类发展报告(2006)》指出,全球贫富差距仍在扩大,无论在一国内部还是国家之间,情况都是如此,摆在人类发展面前最大的挑战是如何消除经济全球化所带来的极端不平等。2011年12月5日经济合作与发展组织(OECD)的研究报告指出:“OECD国家贫富差距创下30多年来新纪录,整体而言,10%最富有人口平均收入是10%最低收入者的9倍。绝大多数发达国家的贫富差距扩大,22个接受调查的OECD成员国中,有17国的贫富所得差距拉大。”^③根据美国最大的工会组织劳联—产联(AFL—CIO)的数据,1980年美国大企业的总裁们平均年薪是普通员工的42倍,此后贫富差距不断上升,2011年美国大公司总裁赚的平均薪水是1290万美元,而普通员工的平均年薪仅为34053美元,二者相差近380倍。据美国人口普查局的数据显示,2010年生活在贫困线以下的美国人达到4620万人,创下52年来的最高纪录。^④

贫富差距的拉大以及“下流社会”或M型社会的出现,与资方力量上升、工会力量下降、就业(尤其是青年就业)状况低迷等现象是直接相关

① [日]三浦展. 陆求实,戴铮译. 下流社会:一个新社会阶层的出现. 上海:文汇出版社, 2007

② [日]大前研一. 刘锦秀,江裕真译. M型社会:中产阶级消失的危机与商机. 北京:中信出版社,2007

③ OECD:发达国家贫富差距创新高. 国际财经时报,2011-12-06. <http://www.ibtimes.com.cn/articles/20111206/040104.htm>

④ 美国社会的贫富悬殊有加剧之势. 人民网—国际频道,2012-04-24. <http://world.people.com.cn/GB/17733892.html>

4 开放条件下中国劳资关系的变化与对策分析

的。在外国直接投资的推动下,世界(无论是资本流入国还是流出国)劳资关系格局发生着日益深刻的变革,任何一国的劳资关系已不再单纯局限于国内劳动与国内资本之间的关系,而更多地涉及外来资本与当地劳动之间的关系。并且随着国际资本的流入,国外劳资关系的思想、惯例及规制也对资本流入国的现有思想形成强势冲击,对其劳资关系的规制形成巨大的变革压力。传统上被认为劳资关系相对稳定与和谐的欧洲诸多国家以及亚洲的日本,都因为受到全球化竞争压力及国际资本流动的冲击,原有的劳资关系体系已经或正在发生着不同程度的变革。

中国已经连续数年成为吸引外国直接投资最多的发展中国家,除了中国具有广阔的市场规模、低廉的劳动力成本外,也与中国目前仍不健全的劳资关系规制和力量薄弱、功能缺失的工会组织密切相关。在外资推动中国经济快速发展、产业结构不断优化的同时,强流动性资源主导弱流动性资源配置的特征在中国更加明显。外资的流入在思想、方法和规制上对中国现存的劳资关系也产生了巨大的冲击,导致中国劳资关系状况日趋严峻,突出表现为收入差距不断扩大。东北财经大学教授田青(2011)经过研究认为:“中国城镇居民最高收入组与最低收入组之间的人均年收入差距从1985年的2.9倍扩大到2009年的8.9倍,并有急剧扩大的趋势。”^①根据世界银行数据,中国的基尼系数2007年为0.48,严重超过世界警戒线0.4的标准,而改革开放初期这一数值只有0.28。

由于劳资双方中劳方劣势不断加剧,又很难找到正确的法律解决途径,以至于只能通过罢工、冲突等暴力对抗手段表达自己的意愿。劳资冲突案件的日益增多与不断升级,严重危及政府宏观经济发展战略与社会政策的有效性,甚至危及到了社会的稳定与和谐。数据显示,从1991年起,全国仲裁机构受理的劳资争议案件与涉及职工人数逐年攀升,2006年劳资争议受理了317162件,是1991年的41.55倍,年均增长26.23%;涉及职工人数679312人,是1991年的40.52倍,年均增长26.03%,都远远超过GDP的增长速度。2007年劳资争议受理了350182

① 田青. 中国居民消费需求变迁及影响因素研究. 北京:科学出版社,2011

件,涉及职工人数 653472 人,2008 年《劳动合同法》正式实施后,当年受理劳资争议案件数为 693465 件,涉及职工人数 1214328 人,较 2007 年增加近 1 倍。2009 年受理劳资争议案件数和涉及职工人数分别为 684379 件和 1016922 人,与 2008 年相比虽有所下降,但仍然处于历史高位。

与此同时,中国在现代化进程中还面临着日渐增长的国际压力,尤其是来自西方发达经济体如美国和欧盟的指责,认为过低的劳工标准不仅损害了中国的人权,也对它们国家的劳工权益造成了严重伤害。2007 年,美国“变革谋胜利”工会联盟访问中国,其主要原因之一是美国工会普遍质疑,美国跨国公司及其供应商通过恶意违反中国劳动法律等不正当手段,强化了中国劳动力的价格优势,进而造成美国对华贸易逆差、美国制造业对华转移以及美国低端劳动力大量失业。Chan 和 Ross(2003)指出,在全球化力量的驱动下,国际政治和经济格局已经从“南北对抗”转向“南南竞争”,发达国家开始尝试利用社会条款来保护本国的工作岗位和控制市场,发展中国家如中国和墨西哥服装业的激烈竞争,进一步导致劳动条件的恶化。^① 因此,劳资关系问题已不再仅仅是一国之内的问題,而是成为与国际贸易和国际政治关系相联系的问题。

在此严峻形势下,我们有必要研究外国直接投资对世界和相关国家劳资关系的影响,在总结他国经验并结合中国实践与国情的基础上,深入分析全球化及外资流入对中国劳资关系的影响,探讨如何构建开放条件下中国有效的三方协调机制与和谐的劳资关系体系,这已经成为构建和谐社会的核心内容。

1.1.2 研究意义

恩格斯曾经说过。“资本和劳动的关系,是我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心”。^② 劳资关系通常被视为一种重要的政治关系和社会

^① Anita Chan & Robert J. S. Ross. Racing to the Bottom: International Trade Without a Social Clause. *Third World Quarterly*, 2003, 24(6): 1011—1028.

^② 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯选集(第 2 卷). 北京:人民出版社,1995:589. 转引自:张有奎. 马克思与现代性的诊疗. 厦门大学学报(哲社版),2006(6):16

关系,但其实质是一种经济关系和利益关系。随着中国经济体制改革的不断深入,非公有制经济得到蓬勃发展,劳资关系问题逐渐成为中国社会经济关系乃至政治关系中日益重要的组成部分,也成为中国完善收入分配机制、保护劳动者合法权益、扭转目前收入分配两极化趋势乃至构建和谐社会的關鍵所在。

改革开放以前,中国在一定程度上实施的是“闭关锁国”政策,劳资关系变化以国内环境的变化为主。改革开放之后,尤其是 20 世纪 90 年代以来,大量外国直接投资进入中国,经济全球化这个大环境对劳资关系的影响日趋突出。随着西方市场经济国家以及港澳台地区在中国投资的不断深入和扩大,境外的劳资关系体系及变动趋势在思想、方法和规制上对中国现存的劳资关系产生巨大的冲击。因此,要在全球化与开放条件下构建中国有效的三方协调机制,建立和谐的劳资关系,我们必须首先研究国际资本流动对世界和相关国家劳资关系的影响,在总结他国经验并结合中国实践与国情的基础上,深入研究全球化及外资流入对中国劳资关系的影响,探讨中国在工会组织及劳资关系规制等方面的应对策略。

由于专门研究外国直接投资对劳资关系影响的论题在国内涉及较少,或者说研究的层次尚浅,因此,本书的研究具有一定的理论和现实意义。本书将在借鉴和吸收国内外研究成果的基础上,以国际资本流入与劳资关系的互动关系为主线,从多层面、多角度进行分析,探讨开放条件下中国劳动关系的变迁与发展,为构建开放条件下中国和谐劳资关系,实现社会公平,提供理论和政策依据。

第二节 相关研究文献综述

自 18 世纪中期工业革命产生至今,劳资关系在西方国家已经有了 200 多年的发展历史,期间经历了劳资双方由尖锐对抗到相对缓和再到局部和谐的过程。进入 20 世纪 90 年代以来,经济全球化进入了一个全新的发展阶段,其中一个重要标志就是外国直接投资和跨国公司得到了迅猛发展。与此相对应,学术界针对外国直接投资以及人力资源管理的

研究可谓汗牛充栋,但是对跨国公司与劳资关系的研究却没有得到足够的重视(Almond 等,2005;Cooke 2003;Ferner 等,2005)。这一情况乍看起来似乎有些矛盾,因为劳资关系状况的优劣对跨国公司的劳动力成本、生产效率、利润乃至持续竞争力等均起着决定性作用(Katz 和 Elsea, 1997);并且同人力资源管理相比,劳资关系在国别之间的差异程度更大,其对跨国公司全球化战略的影响也更复杂,人们对其理应有更深入的研究,但事实却是这方面的研究始终很少或不够深入。

部分学者分析了其中的原因,如 David(2007)认为,北美跨国人力资源管理的研究已经在学术领域占据了垄断地位,世界一流刊物上经常能见到此类文章,而劳资关系方面的研究成果想在顶级刊物上发表则比较困难,从而削弱了其影响面;劳资关系的研究往往从劳动者这一弱势群体的利益出发,因而难以引起管理层的足够重视;此外,因为劳资关系研究牵涉的问题比较复杂,所以不如人力资源管理的理论和战略那么清晰。^①

与本书相关的研究文献可以归为三个方面:首先是东道国劳资关系因素对外国直接投资区位选择的研究;其次是外国直接投资对东道国劳资关系影响的研究;最后是针对外国直接投资带来的影响,国际组织、东道国政府与工会组织如何应对的研究。

1.2.1 劳资关系因素影响 FDI 区位选择的研究

到目前为止,尽管分析影响 FDI 区位选择因素的文献很多,但是关于东道国劳资关系如何影响跨国公司区位选择的研究却相对较少(David,2007;Mario 等,2005;Radulescu 和 Robson,2006),这方面的实证检验从 20 世纪 90 年代才开始,并且结论也不尽相同。如 Karier (1995)应用 32 个行业的数据,对美国跨国公司投资的 11 个东道国进行分析,以此来检验美国当地的工会是否对美国跨国公司的海外迁移行为有显著性影响。Karier 以美国外国子公司的价值增长率为被解释变量,以美国国内和国外的工会密度、研发支出、资本劳动率和外国市场规模为

^① David G. Collings. Multinational Corporations and Industrial Relations Research — a Road Less Travelled. *International Journal of Management Reviews*, 2007, Vol. 9: 1—21.

解释变量进行回归,结果显示美国的行业工会密度与该行业跨国公司在海外生产的倾向没有关系。此外,东道国的工会化程度也不对美国跨国公司的生产选址构成显著影响。但是因为 Karier 只采用了 BEA(1982)一年的数据进行检验,因此,其结论的准确性受到人们的质疑。

美国著名学者 Cooke(1995、1997、1998、2001)在此领域进行了较为广泛的研究。1995年,他运用行业和国家两个层面的数据,考察了1982年和1989年美国流向20个OECD国家的外国直接投资,是否受东道国的工会化程度和集体谈判方式的影响。其结论认为,外国子公司的工会密度对子公司的资产影响不显著;但是东道国的集体谈判水平和外国子公司的资产负相关,即美国跨国公司在那些集体谈判为工厂水平的东道国所增加的总资产,要高于那些谈判水平为行业或国家水平的东道国。1997年,Cooke利用BEA(1989年)的数据对美国跨国公司在9个东道国、19个行业的数据进行了重新检验,研究结果表明,东道国较高的工会密度、较高的集权谈判水平、较严格的解雇限制与外国子公司的总资产负相关。1998年,Cooke和Noble将实证检验扩展到发展中国家,得到了与1997年类似的结论。2001年,Cooke运用1994年OECD的数据,对16个OECD成员国的跨国公司在15个东道国进行的外国直接投资进行了检验,发现东道国较高的集体谈判水平、较严格的解雇限制仍然抑制了外国直接投资的流入。然而,由于Cooke考察的样本数据只有一年,无法消除国家和行业的异质性对检验结果的影响,其结论的可信程度仍然有待进一步地检验。

在前人的研究基础之上,Mario等人(2005)运用行业面板数据检验关税、工资和劳资关系变量对美国跨国公司区位选择的影响。他们选择了1982年至1991年间22个东道国、7个制造行业的数据,检验结果表明,工资和劳资关系变量对美国跨国公司的区位选择具有显著性影响。美国跨国公司倾向于投资那些集体谈判水平较低、对解雇限制不严格的国家;劳资关系的其他因素,如工会密度、罢工频率和工厂委员会,对FDI的生产选址影响则不显著。此外,他们的检验结果还发现,虽然工资和劳资关系因素比较重要,但它们对FDI的影响要远小于东道国市场规模对

FDI 的影响。据此,他们认为,这一结论说明了美国跨国公司的 FDI 仍然以水平型投资为主,这和美国跨国公司的 FDI 主要流向欧洲一些发达国家的事实基本一致。

由于早期的检验主要以美国为主,并且是从 FDI 流出的角度进行检验,可能会导致结果出现一定的偏差,Radulescu 和 Robson(2006)从 FDI 流入的角度对东道国劳资关系是否影响 FDI 的区位选择进行了研究。他们运用 20 世纪 70 年代到 90 年代的面板数据对 20 个 OECD 国家的 FDI 流入情况进行检验,结论认为,东道国较高的工会密度阻碍了 FDI 的流入,即工会力量较强的国家对外国直接投资的吸引力较弱。Ham 和 Kleiner(2007)运用 1985 年到 2000 年的数据,对 OECD 国家吸引外国直接投资的能力进行了实证检验,与以往的研究不同,他们采用评分汇总法和 Rasch 模型对劳资关系制度而不是单个的劳资关系变量进行赋值,该解释变量包括工会的国家化水平(National Levels of Unionization)、谈判结构、谈判水平、工厂委员会等因素,其结论是高水平的劳资关系制度通常与低水平的外国直接投资相联系。但他们也表示,虽然高水平的劳资关系制度不利于外国直接投资的流入,但它却能通过反映更多的劳动者声音以及更高的劳动标准而使劳动者受益,因此,考虑到社会福利的最优化,一些东道国政府仍然会选择较高水平的劳资关系制度。

总体来说,将劳资关系和 FDI 区位选择结合起来进行研究的文献还相对较少,并且早期的研究主要以美国为主,这显然和美国的经济主导地位、美国在全球 FDI 流动中的重要角色直接相关。然而,由于美国劳资关系具有工会密度较低、集体谈判水平较低的特点,因此,单纯针对美国跨国公司进行检验而得出的结论可能并不具有普遍意义(Traxelr 和 Woitech,2000);其次,由于早期的检验受到数据限制,时间跨度比较短,不能有效控制国家和行业特性的随机影响,从而干扰了检验结果的可信度。近年来的实证检验显然注意到了上述缺陷,开始使用面板数据以克服特定国家及行业的影响,并将研究对象扩大到了 OECD 国家。近期的实证研究表明,劳资关系对 FDI 的区位选择确实有影响,跨国公司将优先选择那些劳资关系制度比较宽松的国家。但由于这方面的实证检验刚