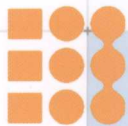


崔艳 著

IT企业劳动关系 及其和谐目标模式研究

The Study of Labor Relations and the Model for Their Harmonious Goal in IT Enterprises



科思论丛

 中国劳动社会保障出版社

014036748

F490.6
04

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

IT 企业劳动关系及其和谐 目标模式研究

崔 艳 著



中国劳动社会保障出版社



北航

C1724938

F490.6
04

837880410

图书在版编目(CIP)数据

IT 企业劳动关系及其和谐目标模式研究/崔艳著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014

ISBN 978-7-5167-0916-0

I. ①I… II. ①崔… III. ①IT 产业-劳动关系-研究 IV. ①F49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 027761 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京京华虎彩印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 13.75 印张 174 千字

2014 年 2 月第 1 版 2014 年 2 月第 1 次印刷

定价: 42.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

前言

伴随市场经济的发展,我国信息产业逐渐成为整个国民经济的重要支柱,成为推动我国经济和社会进一步发展的基础和战略性新兴产业。而我国市场经济的发展,也带来了社会结构的分化,作为信息产业重要载体的IT企业,劳动关系各阶层之间利益分化,有着不同利益追求的劳动关系各主体共同形成了劳动关系“生态圈”。在这个“生态圈”里,由于劳动关系各主体具有不同的利益追求,劳动关系本身必然包含着一定规则的利益博弈。目前中国IT企业劳动关系总体稳定,但也凸显出一些局部的问题和矛盾,这不但影响了IT企业的生存和发展,影响了信息产业的发展 and “四化融合”的实现,也阻碍了和谐社会的建设。因此,构建IT企业和谐劳动关系就显得尤为重要。

本书主要内容沿以下脉络展开。首先,从相关概念的界定入手,进行国内外相关研究理论综述,并提出本书研究的基础理论模型。其次,针对国内现有研究的不足,本书深入分析并提炼出由IT企业的特点引发的劳动关系特性。再次,通过对多家不同类型IT企业的调研和深度访谈,深入刻画和描述当前IT企业劳动关系的状况,深入微观领域剖析IT企业劳动关系的影响因素,并对其深层次的矛盾进行详细分析,使后续的研究更具有针对性。然后,对

IT 企业劳动关系各方主体的目标和行为进行探索分析,明确 IT 企业劳动关系各方主体的特点和现存问题。最后,在对 IT 企业劳动关系各方主体目标进行抽象化的基础上,引入博弈论详细探讨 IT 企业劳动关系的运行情况,构建 IT 企业和谐劳动关系的目标模式,并提出构建和谐劳动关系的对策建议。与前人的研究相比,本书进行了一些创新性探索,包括:归纳总结了由 IT 企业引发的劳动关系特性、定性分析了当前我国 IT 企业劳动关系的状况,并且通过实证研究进行证实、提出了 IT 企业和谐劳动关系的目标模式等。

特别要说明的是本书的出版得到了中国劳动保障科学研究院的资助,作者在此深表谢意。在本书写作过程中,作者得到了很多老师、同学、亲友的帮助和支持,借此机会表示深深的谢意!同时,感谢调研企业的经理们和调查员工的积极配合与帮助,没有他们,我的有限的资料都将无法获得。在此一并表示感谢!

当然,由于主客观因素的限制,本书难免有不足之处,希望广大读者对本书存在的缺陷和问题给予批评指正,编者将不胜感激。

崔 艳

2014 年 1 月于北京

目 录

1 绪论/1

1.1 研究背景/1

1.2 研究意义/3

1.2.1 理论意义/3

1.2.2 实践意义/5

1.3 相关概念/6

1.3.1 劳动关系的内涵/6

1.3.2 IT企业范畴的界定/9

1.3.3 IT企业劳动关系的特性/10

1.3.4 和谐劳动关系的渊源与内涵/13

1.4 研究方法及内容框架/17

1.4.1 研究方法/17

1.4.2 研究的内容框架/18

1.5 研究可能的创新/19

2 文献综述/22

2.1 国外劳动关系相关研究综述/22

2.1.1 早期西方劳动关系思想/22

2.1.2 当代西方劳动关系理论/28

- 2.1.3 关于技术对劳动关系影响的研究/30
- 2.2 国内劳动关系相关研究综述/32
 - 2.2.1 国内劳动关系理论的研究/32
 - 2.2.2 关于构建和谐劳动关系的研究/33
 - 2.2.3 关于 IT 企业劳动关系的研究/34
- 2.3 基础理论模型/37
 - 2.3.1 约翰·邓洛普的劳动关系系统模型/37
 - 2.3.2 桑德沃模型/39
- 2.4 本章小结/40
- 3 中国 IT 企业发展概况及其劳动关系特性分析/44
 - 3.1 中国 IT 企业发展历程/44
 - 3.2 中国 IT 企业的发展现状/47
 - 3.2.1 总量分布/47
 - 3.2.2 经济类型分布/49
 - 3.2.3 资本构成/50
 - 3.2.4 空间分布/50
 - 3.2.5 行业（中类）分布/51
 - 3.2.6 创新能力/52
 - 3.3 IT 企业的特点/52
 - 3.4 由 IT 企业的特点引发的劳动关系特性/57
 - 3.4.1 技术引发的企业内部劳动关系分层化/57
 - 3.4.2 企业弹性雇佣策略与员工的低认同感并存/58
 - 3.4.3 不确定性环境下劳动关系的灵活化和复杂化并存/59
 - 3.4.4 劳动关系的个体性/60
 - 3.4.5 劳动关系的超组织边界化协调/61
 - 3.4.6 劳动关系的国际化趋势/61
 - 3.5 本章小结/62
- 4 IT 企业劳动关系的实证研究/64
 - 4.1 调研方案设计/64

- 4.1.1 调查研究目的/64
- 4.1.2 研究内容/65
- 4.1.3 调查范围/66
- 4.1.4 调查的组织方式/66
- 4.1.5 调查指标设计/67
- 4.1.6 数据分析/69
- 4.2 调研企业的基本情况/70
 - 4.2.1 企业样本分布/70
 - 4.2.2 员工样本分布/71
- 4.3 IT企业劳动关系的现状及存在的问题/73
 - 4.3.1 IT企业劳动关系总体稳定/73
 - 4.3.2 不同所有制的IT企业劳动关系趋同化/77
 - 4.3.3 不同IT行业的企业劳动关系存在差异性/79
 - 4.3.4 不同劳动者群体的劳动关系状况存在差异性/80
 - 4.3.5 IT企业劳动关系局部问题突出,潜在矛盾较多/80
- 4.4 IT企业劳动关系的影响因素分析/86
 - 4.4.1 变量选择/86
 - 4.4.2 数据处理/89
 - 4.4.3 企业劳动关系影响因素与劳动关系状况的一元回归分析/90
 - 4.4.4 企业劳动关系影响因素与劳动关系状况的综合分析/92
- 4.5 本章小结/95
- 5 IT企业劳动关系各方主体的目标和行为分析/96
 - 5.1 IT企业劳动者/97
 - 5.1.1 劳动者主体目标分析/97
 - 5.1.2 劳动者主体行为分析/101
 - 5.2 IT企业工会/106
 - 5.2.1 工会主体目标/107
 - 5.2.2 工会主体行为分析/107

- 5.3 IT 企业雇主与雇主组织/111
 - 5.3.1 雇主与雇主组织主体目标/112
 - 5.3.2 雇主与雇主组织主体行为分析/113
- 5.4 政府/118
 - 5.4.1 政府主体目标/118
 - 5.4.2 政府主体行为分析/118
- 5.5 IT 企业劳动关系的深层次矛盾分析/122
 - 5.5.1 经济发展模式的转变与构建和谐劳动关系的不同步/122
 - 5.5.2 中国 IT 企业技术创新的国际地位对构建和谐劳动关系的挑战/122
 - 5.5.3 现代企业制度的完善与和谐劳动关系构建的矛盾/123
 - 5.5.4 政府增长竞赛与构建和谐劳动关系的矛盾/124
- 5.6 本章小结/125
- 6 IT 企业和谐劳动关系的目标模式/128
 - 6.1 关于构建 IT 企业和谐劳动关系的可行性分析/128
 - 6.2 政府与企业之间的博弈分析/132
 - 6.2.1 命题提出/132
 - 6.2.2 模型建立与命题解释/133
 - 6.3 IT 企业和谐劳动关系目标模式/141
 - 6.4 本章小结/142
- 7 IT 企业构建和谐劳动关系的对策建议/145
 - 7.1 关于政府层面/145
 - 7.1.1 加强完善 IT 企业相关的劳动政策法规/145
 - 7.1.2 提高政府服务意识, 建立合理的 IT 企业工资协商和收入增长机制/148
 - 7.1.3 建立 IT 企业培训专项基金, 加强对劳动者的技能培训/150
 - 7.1.4 按照科学发展观的要求调整地方政府考核制度/151
 - 7.2 关于劳动者和工会层面/152

7.2.1	建立和完善 IT 企业工会组织/152
7.2.2	促进区域、行业层面的工会建设/153
7.3	关于雇主层面/153
7.3.1	大力推进 IT 企业雇主协会的发展/153
7.3.2	建立社会信用道德体系, 加强企业的社会责任/155
7.4	本章小结/156
8	结论与研究展望/158
8.1	主要结论/158
8.1.1	由 IT 企业特点引发的劳动关系特性/159
8.1.2	IT 企业劳动关系现状及存在的问题/159
8.1.3	IT 企业劳动关系的深层次矛盾/159
8.1.4	IT 企业劳动关系各方主体目标和行为/159
8.1.5	IT 企业和谐劳动关系的目标模式/161
8.1.6	劳资政三方联动, 共同构建和谐劳动关系/161
8.2	研究展望/161
附录一	IT 企业劳动者调查问卷/163
附录二	企业工会方访谈提纲/171
附录三	企业管理方访谈提纲/172
附录四	部分代表性企业访谈资料/173
案例一	S 企业/173
案例二	T 企业/177
案例三	H 企业/181
案例四	Q 公司/186
案例五	J 公司/188
案例六	L 公司/192
案例七	M 企业/194
案例八	Y 公司/196
案例九	D 公司/198
参考文献	/203

1 绪 论

1.1 研究背景

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》明确提出,“十二五”期间,要推进新型工业化、农业现代化、新型城镇化和信息化全方位的发展。现在的信息化已经远不是信息产业的问题,而是信息化和整个社会各方面、各层面的融合。在这种“四化融合”的过程中,要充分发挥信息化对整个经济的先导性和带动性作用,并且通过信息化带动工业化的战略实施,促进各地区和产业之间在总体上均衡发展,发挥各地区与产业的发展优势,而且要通过信息化带动工业化最终增强整个社会和经济与国际的竞争力^[1]。在这个过程中,IT企业作为信息化的载体发挥着至关重要的作用。要实现“四化融合”,客观上就需要我们树立起和谐发展观。具体到IT企业而言,其劳动关系和谐与否,事关信息产业的发展,事关“四化融合”的实现。

党的十八大报告在论述加快完善社会主义市场经济体制和加快

[1] 电子政务工程服务网. 新型工业化——我国信息社会的路径选择. [http://www.echinagov.com/gov/online/2006-9-5/11084.shtml\[EB/OL\]](http://www.echinagov.com/gov/online/2006-9-5/11084.shtml[EB/OL]). 2006-09-05.

转变经济发展方式时明确提出,要实施创新驱动发展战略^[1]。创新是驱动经济发展的核心动力,信息产业自1999年以来就是我国朝阳行业的第一大产业,迄今已发展成为国民经济的先导产业、支柱产业,可以说是我国实施创新驱动发展的战略先锋^[2]。而作为信息产业载体的IT企业,其劳动关系和谐与否,直接关系到IT企业的发展,关系到信息产业的发展,关系到信息产业是否能够顺利实现创新驱动经济发展。

我国IT企业发展迅速,规模不断扩大。截至2011年年底,我国IT行业法人单位27.8万家,其中,IT企业法人单位达到26.8万家,占IT行业法人单位的96.4%,占全部第二产业、第三产业法人单位总量的2.89%,比上年增长了0.04%。在主营业务收入方面,以通信设备、计算机及其他电子设备制造业为例,2011年规模以上IT企业为11364家,全年实现主营业务收入63474.89亿元,比上年增长了15.1%。但在肯定IT企业发展壮大的同时,也应关注其劳动关系方面存在的问题。在IT企业发展过程中,逐渐凸显出劳方组织建设严重落后、劳动争议增加等一系列劳动关系问题。如果对这些劳资冲突问题处理不当,势必会影响我国IT企业乃至整个经济的发展与社会的稳定,因此笔者认为,应该足够重视IT企业劳动关系存在的问题,构建IT企业和谐劳动关系刻不容缓。

作为信息产业载体的IT企业具有知识智力密集、研发成本高、技术更新快、“项目驱动型”经营等特征,相应地,由IT企业的特点引发并决定了其必然具有一定的劳动关系特性,如技术引发的企业内部劳动关系分层化、企业弹性雇佣策略与员工的低认同感并存、不确定性环境下劳动关系的灵活化和复杂化并存等。在IT企业中,有着不同利益追求的劳动关系各主体共同构成了劳动关系“生态圈”。在这个“生态圈”里,劳动关系各主体有着不同的行

[1] 新华网. 十八大授权发布:胡锦涛强调,加快完善社会主义市场经济体制和加快转变经济发展方式. http://news.xinhuanet.com/politics/2012-11/08/c_113637808.htm[EB/OL]. 2012-11-08.

[2] 东方财富网. 我国信息产业加速融合步伐. www.eastmoney.com[EB/OL]. 2012-11-26.

为,透过IT企业劳动关系各方主体目标和行为的现实状况看本质,我们会发现,与其他行业或企业劳动关系相类似,这类企业劳动关系各方主体之间也存在着利益的博弈。IT企业中的劳资双方经过长期的利益博弈之后,意识到只有双方“合作”才能获得“双赢”。与以往的传统行业相比较,IT企业的发展更加依赖于信息技术的不断创新和员工的个人发展,因而其劳动关系和谐与否就显得更为重要。而劳动关系的和谐在于这种“生态”平衡,在相生相克的规律中寻求并达到共生共荣的状态^[1]。因此,基于IT企业及其劳动关系的特性和现状,进行IT企业劳动关系的和谐目标模式分析,探究具有不同利益追求的劳动关系各方主体如何在博弈中寻求并达到一种平衡,从而为改善IT企业劳动关系,实现劳动关系的“生态”平衡,最终实现IT企业劳动关系的和谐作出努力和探索,为促进IT企业发展、实现信息产业创新驱动提供基础支撑力量,这就是本书研究的内容。在这样的背景下,本书立题为“IT企业劳动关系及其和谐目标模式研究”。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

研究IT企业劳动关系及其和谐目标模式,是丰富和发展劳动关系理论的需要。

首先,与当前我国劳动关系状况相比较,国内关于劳动关系的系统性理论研究起步较晚,很多研究都集中于引进西方国家的理论体系和观点,对当前国内劳动关系的现实发展状况研究稍显薄弱和滞后。西方发达国家经过长期的市场经济发展实践,形成了较为规范的产业关系研究范式。产业关系理论的研究范式最初是广义的,它研究雇佣关系的所有方面,涵盖了社会与人文的诸多视角,不

[1] 文魁,宋湛等著.走向和谐——市场型社会主义劳动关系新探[M].北京:经济科学出版社,2012:2.

过,直到 19 世纪 80 年代中期,产业关系理论一直局限于小范围的学术领域^{〔1〕}。经过多年的发展,该理论逐渐被学者们所接纳。20 世纪 80 年代初,工会运动盛行,集体谈判制度逐渐成为协调劳资关系的主要机制。

伴随着我国工业化的进程,企业逐渐实行公司化管理,使得治理结构上不同经济类型企业的制度差异越来越小。为了推动市场经济发展,政府致力于提供统一竞争的市场环境,与企业相关的要素渐趋按照行业、产业进行组合和重组,这意味着我们应该更加关注企业的行业、产业特征。因此本书在借鉴西方产业关系理论与业缘相关联分析的理念基础上,但又不拘泥于西方的产业关系理论,基于当前我国信息产业载体的 IT 企业发展现状与特点,深入分析其劳动关系,可以说,这种研究路径更为直接、更加有针对性。因此,讨论这类型企业的劳动关系,对于创新和发展我国劳动关系理论具有重要的理论意义。

其次,在当前构建和谐社会的过程中,对我国劳动关系问题的研究无法泛泛而谈,不同行业的劳动关系也呈现出不同的特点,我国的劳动关系问题显得尤为复杂,采取笼统的概括式的描述无法真正认识中国不同行业劳动关系的核心问题,因而也无从寻找这些问题的根本解决办法。IT 企业作为新技术革命产生的新兴行业的重要载体,对这类型企业的研究能够展现出信息化社会的时代特征和发展趋势,也能够体现出当前科学技术这一要素在劳动关系中的作用,且 IT 企业发展迅速,已经渗透到社会经济的各个领域,极大地促进了社会经济的发展。经查阅现有文献后发现,目前学术界关于“知识经济”和 IT 产业的讨论中,劳动关系通常被忽视,对于 IT 企业劳动关系为内容开展的系统性研究很少。因此,讨论这类型企业劳动关系,对进一步丰富、发展和深化劳动关系理论具有重要

〔1〕 赵炜. 20 世纪 80 年代以来对传统劳动关系理论的继承和扩展 [J]. 冯同庆. 劳动关系理论的中国应用及其不足与补救 [J]. 经济社会体制比较, 2012 (5). 见冯同庆主编. 劳动关系理论 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009: 150.

的理论意义。

1.2.2 实践意义

首先,研究IT企业劳动关系及其和谐目标模式,是经济与社会和谐发展的迫切需要。

党中央国务院高度重视劳动关系问题,反复强调要从党和国家事业发展全局的战略高度,充分认识发展和谐劳动关系的重要性和必要性。党的十六届六中全会首次明确提出,在构建社会主义和谐社会的过程中,要“发展和谐劳动关系^{〔1〕}”。党的十七大进一步要求“规范和协调劳动关系”。党的十八大提出,要“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,构建和谐劳动关系^{〔2〕}。”

对于当前构建和谐社会而言,需要各方社会经济关系的共同协调和稳定发展,而劳动关系可谓社会经济关系中最为基础和敏感的环节,劳动关系协调与否直接关系到社会主义和谐社会的构建。但处于转型期的中国,资强劳弱常态化,劳动者的权益受损,劳资冲突呈现出爆发式增长的状态。如果不从深层次分析并解决劳资矛盾产生的根源,不重视和解决这些问题,势必会导致劳资矛盾扩散,以至发生群体性事件,从而严重影响国家改革发展的进程,甚至会导致政治动荡、经济增长急剧下滑。这不仅会影响我国和谐社会的构建,而且会损害我国国家政权和党的执政基础。因此,在实现经济健康持续发展的过程中,如何协调、化解劳资矛盾,是值得关注的一个重大课题。

其次,IT企业属于战略新兴行业的重要载体,考察其劳动关系,对于研究其他行业劳动关系兼具方向性指引的理论和现实意义。

IT企业是新兴行业的载体,自20世纪八九十年代在中国兴起,

〔1〕 人民网.促进劳动关系和谐发展的着力点. <http://acftu.people.com.cn/GB/120898/15379761.html>[EB/OL]. 2011-08-10.

〔2〕 新华网.怎样构建和谐劳动关系. http://news.xinhuanet.com/2013-02/10/c_114663475.htm[EB/OL]. 2013-02-10.

受计划经济体制的影响较小,甚至有些 IT 企业几乎没有受到计划经济体制的影响,“单位制”的烙印较小。

传统企业大多为劳动密集型企业,劳动者技能的可替代性非常强,在劳动关系中,雇员的谈判力量非常有限,雇员对团结组织的需求较高,劳动关系问题大多呈现出集体性的特征。以信息革命为标志的新产业革命对传统意义上的劳动关系的影响是巨大而且深远的,其特点在于知识和技术的力量对资本的力量发起了挑战,IT 企业无疑是这次新产业革命的典型^[1]。IT 企业以知识型员工为企业竞争优势的核心来源和载体,雇员技能的专有性比较强,相对而言,雇员在劳动关系中的谈判力量比传统企业中雇员的谈判力量更强,而且由于雇员知识层次较高,流动性相对较强,他们不易团结组织而且其团结组织的需求也相对较弱,因而 IT 企业的劳动关系呈现出较为明显的个体性特征。而由于员工人力资本存量的不同,使得 IT 企业劳动关系表现出分层化的特征。种种差异决定了 IT 企业的劳动关系所呈现的问题以及这些问题的解决方式都与传统企业有较大的差异。因此,就此内容展开研究,对于改善 IT 企业劳动关系,促进企业良性发展具有较强的现实意义。

此外,具体到 IT 企业员工来说,由于涉及 IT 制造业、软件业和运营等行业,涉及多层次、多种利益诉求的劳动者群体,他们对于事物的思考也较为充分和多样化,代表了先进生产力发展的方向,因此,讨论 IT 企业劳动关系及其和谐目标模式,对于现在乃至以后协调其他群体劳动关系兼具方向性指引的理论和现实意义。

1.3 相关概念

1.3.1 劳动关系的内涵

在不同的国家或不同的体制下,劳动关系(labor relations or industrial relations or labor-management relations)有着不同的具体

[1] 佟新.新产业革命对劳资关系的影响[J].当代世界与社会主义,1998,(2):20-22.

称谓,如劳资关系、劳工关系、劳使关系、雇佣关系和产业关系等。这种不同的称谓,是从不同的角度对于特定劳动关系性质和特点的把握与表述,在某种程度上,也反映了该国家或体制下劳动关系的性质和特点^[1]。

劳资关系 (labor-capital relations),这是一种最传统的概念,一般用于表述私有制企业中的劳动关系,体现的是雇佣工人与雇主的关系^[2]。

劳工关系 (labor relations),重在强调劳动关系是以劳工为核心的关系,突出劳工团体的地位,特别注重集体的劳动关系,也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体协商的过程^[3]。

劳使关系 (labor-management relations),此概念源于日本,意即劳动者和劳动力使用者之间的关系,相对于劳资关系而言,它是一个更中性、温和且对抗意味较小的概念^[4]。

雇佣关系 (employment relationship),是指雇主和受雇者之间的关系。在这一关系中,主要指个别的劳动关系,一般不包括集体的劳动关系^[5]。

产业关系 (industrial relations),其外延较为宽泛,并以劳动关系为其核心^[6]。

对于劳动关系的内涵,国内的专家学者持不同的观点和看法,较典型的有以下几种:

程延园(2002)提出,劳动关系的基本含义是指管理方与劳动者个人及团体之间产生的,由双方利益引起的,表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和,它受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化的影响。劳动关系的本质是劳资双方合作和冲突、力量和权力的相互交织^[7]。

常凯(2005)认为,劳动关系通常是指生产关系中直接与劳动

[1] 崔艳. 山西省民营企业劳动关系问题研究 [D]. 硕士学位论文, 2007.

[2][3][4][5][6] 常凯. 劳动关系学 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009. 13.

[7] 程延园. 劳动关系 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002. 3.