

南京财经大学法学院学术文丛

中国劳动关系系统论

——从『单位型』向『市场型』

史新田◎著



中国民主法制出版社

南京财经大学法学院学术文丛

中国劳动关系系统论

——从「单位型」向「市场型」

史新田◎著



本书获南京财经大学法学院学术著作出版基金资助



中国民主法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国劳动关系系统论——从“单位型”向“市场型” / 史新田著. — 北京:
中国民主法制出版社, 2010. 9
(南京财经大学法学院学术文丛)
ISBN 978-7-80219-751-0

I. ① 中… II. ① 史… III. ① 劳动—生产关系—研究—中国 IV.
① F249.26 =

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 188928 号

图书出品人: 肖启明
文案统筹: 刘海涛
责任编辑: 逯卫光 李巧玲

书名 / 中国劳动关系系统论——从“单位型”向“市场型”
Zhongguo Laodong Guanxi Xitonglun——Cong "Danweixing" Xiang
"Shichangxing"
作者 / 史新田 著

出版·发行 / 中国民主法制出版社
地址 / 北京市丰台区玉林里 7 号 (100069)
电话 / 63055903 (编辑部) 63057714 (发行部)
传真 / 63056975 63056983
E-mail: MZFZ@263.net
经销 / 新华书店
开本 / 16 开 710 毫米 × 1000 毫米
印张 / 14.25 字数 / 186 千字
版本 / 2010 年 10 月第 1 版 2010 年 10 月第 1 次印刷
印刷 / 北京友谊印刷有限公司

书号 / ISBN 978-7-80219-751-0
定价 / 26.00 元
出版声明 / 版权所有, 侵权必究。

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

序言

伴随着社会主义计划经济向市场经济转轨，中国的社会经济结构正经历着激烈的变动。同样，作为产业社会重要一环的劳动关系，过去的系统结构已经崩溃，适应新的经济体制的劳动关系正在构建。因此，探明市场经济转轨期中国劳动关系的环境要因、行为者的性格、其相互作用关系、变动现状及未来方向、对于中国产业社会学而言是一个重要课题。

经过近三十年的改革，可以肯定，国有企业改革取得了巨大的成绩。可是，也必须看到，国有企业作为整体应该尽快从低效率的旧体制中摆脱出来，劳动者的地位提高这一目标应进一步实现。特别是，20世纪90年代以后随着国有企业改革的深化，在激烈的市场竞争面前破产的国有企业难以计数，下岗工人、失业人员激增，而随之而来的大量的劳动争议案件和大规模的群体性突发事件，则从一个侧面反映了劳动者的不满。其问题的根底究竟在哪里？归根

结底,其根源在于中国特殊的国有企业的劳动关系问题。也就是说,适合计划经济体制的劳动关系制度在市场经济下陷入了机能不全的矛盾之中。为了克服这一矛盾,确立适应市场经济的新型劳动关系就成为当务之急。

本书正是在呼唤建设和谐社会的大背景下,从理论和实践两个方面对国有企业劳动关系展开研究取得的一项成果。它客观地正视了中国劳动关系紧张的现实,提出了化解这一问题的新视角和新办法。尽管国内外有不少经济学家、管理学家、法学家在劳动关系领域有过不少深入研究,但作者在继承前人研究成果的基础上,并不局限于某一学科,而是立足于社会学、法学、经济学、管理学等多学科领域综合研究,拓展了劳动关系的研究。特别是作者始终把劳动关系与中国独特的社会结构紧密地联结在一起研究,既充分反映出劳动关系问题研究的复杂性、广泛性、多元性,也体现出这项研究在学术研究方法上的创新价值。

研究劳动关系,要将它置放在特定的外部环境之中加以考察,才有可能得到有意义的结果。在改革开放以前,中国社会中各种类型的社会组织几乎全都是单位组织。这样一种单位组织,在结构上是政治组织与具体的专业组织合二为一;在行为取向上是专业取向和意识形态的行为取向融为一体。在改革开放以后,随着改革的深入,单位的专业化功能得到了不同程度的强化,国家对个人的控制正在逐步地从单位转向社区,但单位作为一种中国社会的传统行为和传统文化的积淀现象,在另一个层次上还顽强地表现出了其特有的生命力。单位组织中的一些基本特征仍然左右着这些组织的行为,单位仍然在今天的中国社会中作为一种社会的基本结构、作为一种统治的形式以及作为一种制度顽强地表现着自己的存在。忽视这种社会存在,忽视研究和理解这种社会存在,我们就很难深刻地理解今天产业社会的劳动关系及其发展,就很难理解今天中国劳动关系主体的行为方式与特征。

本书在分析国有企业劳动关系的时候，把单位制度置于中国产业社会特有的环境之中，以邓洛普的劳动关系系统理论为基础，运用比较的、实证的分析方法展开研究，目的就是探索伴随着国有企业改革劳动关系的变容过程和特征以及如何构建新型的劳动关系。其特点有以下几点：

其一是研究课题的独创性。本书的主题是“中国劳动关系系统论——从‘单位型’向‘市场型’”，主要以国有企业劳动关系为对象，揭示中国产业社会从过去的“单位型”劳动关系系统向“市场型”劳动关系系统演变形成的过程。在有关国有企业的各种议论中，从邓洛普的劳动关系系统理论出发来研究其劳动关系，可以说是一项探索性的工作。

其二是研究的系统性。在中国产业社会学的研究中，本书以劳动关系系统论为基础，对20世纪90年代以后随着市场经济化而来的劳动关系再构筑过程及特征初次进行了历史的、体系性的考察。首先，到目前为止，以国有企业为对象的各种实地调查和研究报告，多数集中在管理学、经济学领域，还没有系统的做出回答，而用产业社会学的理论进行分析和研究还属首次；其次，尽管以前的先行研究对国家、企业和工人之间关系的状况、问题和变化方向等有所论述，但把劳动关系作为一个系统，且将之与中国劳动关系环境中最重要的社会结构——“单位制度”相关联来进行研究的成果还未出现，还没有从劳动关系系统论的视点对现阶段国有企业劳动关系各行为主体的地位、身份、作用以及劳动争议的特质进行深入分析。

其三是实证性研究。在研究过程中，在对国有企业进行实地调查的同时，采用问卷形式和采访形式对普通工人、工会干部以及企业经营者实施了调查，并活用了其他相关的调查资料，在此基础上进行了实证性分析。

对于作者的这些独创性的着眼点，应该给予高度的评价。在某种程度上说，在中国劳动关系系统理论的体系尚未建立的现阶段，

作者所做的一些尝试为今后进一步深化研究提供某种可能。我相信，作者的这项研究成果将对中国的产业社会学研究贡献良多。

我们有时候会用气魄宏大一词来形容研究者的学术构思，我想，本书正是这样的一个例子。

立教大学产业关系研究所 所长

笠原清志 教授





目 录

序 言

第一章 研究课题和研究方法 /001

- 一、问题意识和研究课题 /001
- 二、劳动关系的若干概念分析 /002
- 三、本书研究的理论基础：劳动关系系统论 /006
- 四、关于劳动关系的先行理论的考察 /011
- 五、研究方法和特点 /023

第二章 中国劳动关系的次元——“单位制度” /027

- 一、“单位制度”的形成 /027
- 二、单位制度的特征 /031
- 三、作为“单位”的国有企业 /036

第三章 建国初期和计划经济时期的劳动关系

——“单位型”劳动关系的形成和确立（1949—1977年） /043

- 一、建国初期国有企业的劳动关系 /043
- 二、计划经济时期国有企业的劳动关系 /047

第四章 有计划的商品经济时期的劳动关系

——“单位型”劳动关系的动摇（1978—1992年）/059

- 一、“有计划的商品经济”理论的提出 /059
- 二、社会结构的变容 —— 新的二元社会结构 /060
- 三、国企改革与“单位型”劳动关系的动摇 /064

第五章 政府的作用：劳动关系新的环境整備 /079

- 一、意识形态的重大变化 /080
- 二、“单位保障”社会化 /082
- 三、劳动关系规范化 /087

第六章 股份制改革和经营者·劳动者 /103

- 一、股份制改革 —— “政企分离”的实质一步 /103
- 二、股份制改革和经营者 /109
- 三、国企改革和劳动者 /120
- 四、经营者与劳动者关系的变化 /126

第七章 劳动者视角的劳动关系

——来自对山西省国有企业劳动者的调查报告 /133

- 一、调查对象的特征及属性 /133
- 二、个人与集体的关系 /136
- 三、企业改革的参与度与个人评价 /138
- 四、劳动积极性的发挥状况与对企业满意度 /143
- 五、转职状况、工作安定意识与风险意识 /145
- 六、“单位”意识与对企业的期待 /148

第八章 劳动者团体——工会组织的机能 /153

- 一、中国工会及其历史 /153
- 二、工会的组织特性 /158
- 三、难以适应市场经济的工会 /164



四、工会的自我改革及其局限性 /169

第九章 中国劳动争议的特质 /177

一、“劳动争议”的概念 /177

二、劳动争议问题的深刻化和处理制度 /182

三、国有企业集体劳动争议的特质 /191

第十章 今后的课题

—— 和谐市场型劳动关系的确立 /203

一、成熟市场经济社会劳动关系 /204

二、完善三方协商机制 构建和谐劳动关系 /206

参考文献 /213

第一章 研究课题和研究方法

一、问题意识和研究课题

现在的中国正处于深刻的社会转型时期，其中影响最为深远的莫过于经济体制由传统的计划经济向“社会主义市场经济”的转轨。在这一变革中遇到的最大问题，就是与过去传统的计划经济最为密切的国有企业改革。1984年，当时作为中国经济体制改革总纲领的《中共中央关于经济体制改革的决定》提出：“确立国家和企业、企业和职工这两方面的正确关系，是以城市为重点的整个经济体制改革的本质内容和基本要求”。其中关于“国家和企业”的关系，就是企业的所有权与经营权相分离，使企业真正成为相对独立的经济实体，成为自主经营、自负盈亏的生产者和经营者，成为具有自我改造、自我发展、权利和义务统一的法人。而关于“企业与工人”的关系，就是真正做到职工当家作主，使劳动者真正成为企业的主人公。

经过近三十年的改革，可以肯定，国有企业改革取得了巨大的成绩。可是，也必须看到，国有企业作为整体依然没有从低效率的旧体制中摆脱出来，劳动者的地位提高这一目标仍然没有最终实现。

其问题的根底究竟在哪里？归根结底，其根源在于中国特殊的国有企业的劳动关系问题。也就是说，适合计划经济体制的劳动关系制度在市场经济下陷入了机能不全的矛盾之中。为了克服这一矛盾，确立适应

中国劳动关系系统论
——从「单位型」向「市场型」

市场经济的新型劳动关系就成为当务之急。

那么，在向市场经济转轨过程中，中国国有企业的劳动关系究竟发生了什么变化？特别是围绕国有企业劳动关系的当事者劳动者、经营者和政府具有什么样的特性？三者之间的关系如何形成、怎么样调整？对这些问题，目前为止的有关中国的经济学、管理学以及政治学方面的研究，还没有系统的做出回答。因此，本研究则从产业社会学和劳动关系学的视角出发，通过对市场经济转轨期中国产业社会的结构变动和劳动者、经营者、政府三者关系进行实证考察，试图有所发现。

总之，伴随着社会主义计划经济向市场经济转轨，中国的社会经济结构正经历着剧烈的变动。同样，作为产业社会重要一环的劳动关系，过去的系统结构已经崩溃，适应新的经济体制的劳动关系正在构建。因此，探明市场经济转轨期中国劳动关系的环境要因、行为者的性格、其相互作用关系、变动现状及未来方向，对于中国产业社会学而言是一个重要课题。本书研究的目的是探索伴随着国有企业改革劳动关系的变容过程和特征以及如何构建新型的劳动关系。其基本课题主要是通过对中国企业劳动关系的变化历程进行实证性考察，把握现阶段劳动关系的特征，来揭示未来劳动关系的方向。

二、劳动关系的若干概念分析

在进入分析之前，有必要就劳动关系的几个相关概念进行分析，并就本研究的“劳动关系”的内涵作出规定。

从世界范围来看，在不同的国家或不同的社会制度或体制下，劳动关系有着不同的称谓。如劳动关系 (labor relations)、劳资关系 (labor-capital relations)、劳使关系或产业关系 (industrial relations)、雇佣关系 (employer relations)、员工关系 (employee relations) 等。这些不同的称谓是从不同角度对于特定的劳动关系的性质和特征的表述。

在中国，一般性使用的是劳动关系 (labor relations) 和劳资关系 (labor-capital relations) 这两个称谓。至于其他称谓，有些是出于意识形态上的考虑还没有在官方文件中出现，也就没有被一般公开使用。



1. 劳资关系 (labor-capital relations) 和劳动关系 (labor relations)

劳资关系 (labor-capital relations) 是一种最传统的称谓。过去一般是指资本主义社会的劳动关系，现在学术界和官方文件中也常常用来指改革以后出现的私有制企业和外资企业中的劳动关系。

按照经典的马克思主义理论学家的观点，构成资本主义社会的两大基本阶级，一个是拥有生产资料的资产阶级或资本家阶级，另一个是没有生产资料、除了出卖劳动力给资本家以外别无生路的无产阶级，也称之为工人阶级或劳动者阶级。在产业社会中，这两大阶级之间的关系是榨取与被榨取、剥削与被剥削、支配与从属的关系，是阶级对立与阶级斗争的关系。而在这样的阶级社会中所谓的政府，也只不过是资产阶级独裁专制的权力机构，是为了维护榨取劳动者阶级、保护资本家阶级利益的现行体制的执行机关。而各个企业指挥和监督生产和服务活动的经营者及管理者，也只是个别资本的代理人，是完全从属于资本家支配的。因此，在产业社会中最基本的社会关系，是“劳动者对资本家”的“敌对的关系”，即“劳资关系”。而在以公有制为基础的社会主义社会，劳动者是全民所有的国有企业的“主人公”，国家、企业经营者和劳动者之间的利害关系完全一致，劳动者与企业的关系称之为“劳动关系”。

在中国，所谓劳动关系被定义为“生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系”，公有制企业中“表现为企业行政和工人群众的关系”，而在《劳动法》中对于“劳动关系双方的构成，具体规定为是用人单位和劳动者的关系”。^①国有企业的劳动者与企业行政的关系就是最为典型的代表。国有企业的经营者被认为也是劳动者，是劳动者阶级的成员，劳动者和经营者之间不存在根本的利害对立。其结果，企业内部的诸多问题，从劳动条件到经营者和劳动者的关系全部用“劳动关系”一词来概括。伴随着1978年以后改革开放，私有企业开始复活、外资企业大量进入、农村的乡镇企业快速发展。在国有企业部门之外，非国有企业部门急速成长，多样化的所有制形态同时存在。考虑到这样

^① 常凯主编：《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动关系》，中国劳动出版社，1995，第4—5页。

中国劳动关系系统论
——从「单位型」向「市场型」

4

的现实，逐渐地开始承认在私有企业和外资企业、特别是在外商独资企业存在着劳资的对立，在学界和内部文件中也把外资企业的劳动关系称之为“劳资关系”。有劳动关系专家（常凯等，1990年）也曾经指出，在外资企业和私有企业，企业和劳动者之间的关系具有劳资关系的特征，从其性质来看，它是一种阶级关系。^①

也就是，在中国，劳动关系和劳资关系是从经济的、政治的、阶级的视点被定义的，国有企业的劳动关系和私有企业、外资企业的劳资关系是被分开区别使用的，是意识形态十分浓厚的概念。由于其内涵的局限性，在实际使用中常常容易陷入困惑。比如，对于现实经济中不少国有企业与外资企业合资形成的股份制企业，其劳动关系的性质又是如何呢？是该用劳资关系？还是该用劳动关系？就难以自圆其说。而且，不论是劳资关系，还是劳动关系，包含的主体仅局限在劳动者与雇主双方之间，而把产业社会中对劳资双方的行为起规范作用、对劳动关系发挥调节功能的现代政府排除在外，显然有失偏颇。

与此相比较，含义更为广泛的劳使关系或产业关系（industrial relations）等用语由于来自于西方国家，与马克思主义的经典阐释相左，目前还未能通用。

2. 劳使关系和产业关系（industrial relations）

产业关系（industrial relations），中文又译为工业关系，一般分为狭义和广义两种用法，狭义等同于劳资关系，主要指劳动者和工会与雇主之间的关系。广义则指产业及社区中管理者与受雇者之间的所有关系，包括了雇佣关系的所有层面，以及相关的机构和社会、经济环境。^②在美国，关于产业关系被定义为，不仅包括劳动者组织和产业经营者之间的关系处理，而且包括工资、生产性、雇佣保障、经营者的雇用惯例、工会的政策，以及对于劳动问题的政府行为，即劳动的全部领

① 笠原清志：『中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究』NIRA 研究报告书，综合研究开发机构、立教大学产业关系研究所，1997，第25页。

② 卫民：《工会组织与劳工运动》，台湾空中大学，1993，第4页。

域。^①就主体而言，这一关系不仅包括劳资双方，而且还包括政府一方，是所谓三方关系。产业关系这一概念现在一般是指其广义的含义。而劳使关系又是“industrial relations”的日文翻译，是日本人所创造的一个日语汉字词汇，从字面词义来看，好像是意为劳动者和劳动力使用者的关系，不少国内学者也都这样认为。^②其实这里存在一定误解，劳使关系的真正含义即为产业关系，这也是日本劳动关系学界的一般认知和共识。

那么，与劳资关系和劳动关系相比较，产业关系和劳使关系的起源及其含义又是如何呢？

众所周知，第二次世界大战之前的欧美等发达国家，并没有“产业关系”这一名词，一般使用的是“劳动问题”和“劳资关系”。这一点，可以在社会科学的有关文献和国家行政、立法的文书上发现。“二战”以后，发达国家社会构造发生了一系列变化，主要表现在：国家劳动立法的强化，产业民主化的开展，由企业经营权和所有权的分离出现了新的经营者阶层，劳动者阶级的政治、经济和社会地位得到了提高，以及工会运动方向的转换等等。在这样的社会经济背景下，创出了一个新的词汇“industrial relations”，即“产业关系”。此后，“产业关系”就逐渐代替了“劳动问题”和“劳资关系”，在国际范围开始普及，被广泛使用。现在，在有关劳动关系领域的国际会议以及国际性学术会议上，由于“industrial relations”一词超越了国家间政治经济制度的差异、跨越了经济社会发展阶段的差异，弥合了意识形态上的分歧而被广泛使用，得到认同。

关于产业关系的含义，众多的专家学者都曾经加以阐释。美国劳动关系系统论的创立者邓洛普（John T. Dunlop）指出：“与其政治形态无关，所有的产业社会，都会产生劳动者和经营者。各个产业社会必然会产生出产业关系”，“所谓产业关系，就是经营者、劳动者和政府机关之间相互作用的复合体”。^③日本劳动关系论学者白井泰四郎在此基础上，

① 隅谷三喜男：『日本の労使関係（講座労働経済4）』日本评论社，1967，第4页。

② 常凯主编：《劳动关系学》，中国劳动社会保障出版社，2005，第13页。

③ John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School, 1993. pp.9.

进一步认为：“所谓劳使关系，就是指在产业活动中结成的个人、集团以及组织间诸多关系中最为基本的劳动者与经营者之间的一般的社会关系，其中最核心的可以说是工会与其对手经营者及其经营者团体之间的关系。”^①日本立教大学产业关系研究所笠原清志指出：“所谓劳使关系，就是指在现代产业社会中，在政府参与或者介入之下，作为劳动力使用者的企业经营者与劳动者及其劳动者组织的劳动组合之间相互作用的诸关系。”^②

特别想强调的是，本研究所指的劳动关系实质上就是“industrial relations”，也即产业关系或劳使关系，只不过由于“产业关系”和“劳使关系”现在还不被学界通用，为了避免使用起来可能会有不必要的麻烦，这里我们就依然使用“劳动关系”一词，但应该注意到其内涵已经发生了一定变化，它已经超越了政治形态和经济体制的差异，成为一个中性的、温和的、不带有意识形态的、为所有产业社会普遍使用的词汇。

三、本书研究的理论基础：劳动关系系统论

劳动关系系统(industrial relations systems)是本研究课题的一个核心概念，之所以在“劳动关系”后面再加上“系统”一词，主要是想强调研究劳动关系的理论分析方法和框架。在这里，我们想把被称为劳动关系论的第一人邓洛普(John T. Dunlop)在1958年发表的《劳动关系系统》(Industrial Relations Systems)中展开的理论分析结构做一介绍，并把它作为本研究的理论基础。

现代西方劳动关系理论系统开始形成于20世纪40年代，但是在邓洛普之前，没有人试图把这一领域分散的理论建立成一个系统化的思想体系。

邓洛普是现代西方劳动关系理论的创始人，也是劳动力经济学制度学派的代表人物之一。他于1944年出版了一部基于经验数据而

① 白井泰四郎：『劳使関係論』日本劳动研究机构，1996，第2页。

② 笠原清志：『中国に進出した日系企業の劳使関係に関する研究』NIRA研究报告书，综合研究开发机构、立教大学产业关系研究所，1997，第25页。



完成的关于劳动关系理论的经典之作《工会下的工资决定》(Wage Determination under Trade Unions)。在这部著作中,邓洛普指出,工会是经济制度中的经济“活动人”,它的行为可以用工资和雇用最大化经济模型来解释。1950年,邓洛普出版《产业与劳动关系评论》一书,提出了一个理解集体谈判和劳资关系的分析框架,这个分析框架将经济、技术和社会因素的相互作用包括在内。后来,邓洛普进一步拓展了他的分析框架,将制度理论的合理成分吸收进来,形成了他于1958年出版的经典划时代之作《劳动关系系统》(Industrial Relations Systems),用来解释影响劳动关系系统的多种因素及其相互影响。他力图建立一个一般理论,以解释和理解劳动关系中可能发生的一切现象,并能解释每一种特殊规则的产生依据和劳动关系系统的其他方面对这些特殊规则的影响。分析劳动关系的最经典的理论模型就是邓洛普提出的劳动关系系统理论。

理论架构:

邓洛普第一次将系统理论模型导入劳动关系研究之中,用系统的概念和分析方法来探讨劳动关系问题。他首先把劳动关系从社会系统中剥离出来,使之成为一个既非单纯经济的,也非单纯是政治的相对独立的系统。他认为,如同经济是社会的一个子系统一样,劳动关系是产业社会的一个子系统。劳动关系系统并非经济制度的补充部分,而是与之分开且独立的子系统。因此,用经济学的理论工具并不能分析劳动关系系统。

关于劳动关系系统的特征,邓洛普进一步指出:

劳动关系系统在它发展的任何时期都包括特定的行为主体、特定的环境、与劳动关系系统相关的意识形态、以及为管理劳动场所和劳动团体的行为主体而创出的诸多规则。^①

也就是说,在劳动关系系统中,行为主体、制约行为主体的环境以及行为主体共有的意识形态是构成劳动关系系统的基本要素,而规则是

^① John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School, 1993. pp.47.