

许叶萍 著

全球化背景下的 劳资关系



北京邮电大学出版社

全球化背景下的劳资关系

许叶萍 著

北京邮电大学出版社

·北京·

内 容 简 介

劳资关系是工业化社会中一对主要的社会关系。马克思认为,因为私有制和市场的作用,工人与资本家之间必然出现两极分化和难以调和的阶级对抗。因为西方国家后来出现了理念和制度转变,才使双方走向和解。我国的所有制和市场化改革与对全球化的迅速融入密切交织,以致劳资分化和双方冲突日趋明显。本书分析了我国劳资关系分化的经济和社会机制,探讨了这一分化的形式和表现领域,认为经济全球化改变了实现和解的条件。作者还认为在新的全球化条件下,我国的劳资关系应该并可能通过理念和制度的创新走向比和解层次更高的合作。

图书在版编目(CIP)数据

全球化背景下的劳资关系/许叶萍著. —北京:北京邮电大学出版社, 2007
ISBN 978-7-5635-0801-3

I. 全… II. 许… III. 全球化—劳资关系—研究 IV. G82

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 100210 号

书 名: 全球化背景下的劳资关系

作 者: 许叶萍

责任编辑: 叶行军

出版发行: 北京邮电大学出版社

社 址: 北京市海淀区西土城路 10 号(邮编: 100876)

北方营销中心: 电话: 010-62282185 传真: 010-62283578

南方营销中心: 电话: 010-62282902 传真: 010-62282735

E-mail: publish@bupt.edu.cn

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京忠信诚胶印厂

开 本: 890×1 240 毫米 1/32

印 张: 11.875

字 数: 328 千字

版 次: 2007 年 6 月第 1 版 2007 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5635-0801-3

定 价: 26.00 元

· 如有印装质量问题,请与北京邮电大学出版社营销中心联系 ·

前 言

我写这本书,是想弄清楚三个问题:第一,我国自20世纪70年代末的经济体制改革以来,作为社会关系主体之一的劳动关系发生了什么样的变化,其在21世纪初期的状态是什么样子的?第二,这种劳动关系变化及其状态对我国社会产生了以及可能产生什么样的影响?第三,我国劳动关系的未来会是什么样子的?

“劳动关系”问题无论对于我国还是其他各国来说,都相当重要。它关系到国家和民族的发展,关系到政府的稳定和政治秩序,更重要的是关系到民众的生存和福祉。

中国政府两千多年来一直重农轻商,对工商业(手工业和贸易业)采取限制甚至打击政策。这被学界广为诟病,认为是中国之所以未能进入现代化行列的一个重要原因。政府为何重农抑商?学者们指出的原因颇多,包括工商业因利高而民众趋之若鹜,致使农业萎缩而威胁民生;工商者聚财成势,挑衅政府的控制权而使当权者恼怒;工商者“为富不仁”而破坏“重义轻利”的伦理规范,等等。其实,这里还有一个劳资关系原因:封建社会的手工业者和商人不能不使用劳动力,在趋利冲动下他们既最大化扩张对劳动力的使用权,又最大化地扩大对劳动力的人身支配权乃至人身隶属权;既对劳动者进行严厉的经济强制,又对劳动者施加严酷的超经济强制,结果引起劳动者的不同程度的反抗,引起社会和政治的不稳定。易言之,正是因为工商业者出于其本性聚敛财富,既导致与作为奴婢、雇工的劳动者的关系紧张,又导致与作为交易对象的民众的关系紧张和作为社会管理者的政府的关系紧张,所以使追求超稳定政治社会秩序的政府决心放缓社会财富的增加而重农抑商。更确切地说,限于当时条件或者治理理念的局限,政府未能找到一



条既能鼓励工商业的发展,又能合理调节工商业者与劳动者、与交易对象和与政府关系的“正确路线”,以致将重农抑商作为政策的首选。然而我们看到的是,中国的封建社会在度过其漫长时代之后,因为经济迟滞而在西方列强的坚船利炮下沦为半封建半殖民地社会,封建朝廷不得不寿终正寝。

从1927年蒋介石的南京国民政府成立到1949年的国民党政府在大陆垮台的20余年间,是我国劳资关系最为紧张的“血雨腥风”时期。此时期的劳资关系特征是:资本家与政府相互勾结、结为同盟,共同残酷压迫和严厉剥削工人,将工人推向“水深火热”之中;当工人因严重不公平而抗争的时候,资本家和政府或者分别、或者共同动用武力实施无情而残酷的镇压。在沦陷区是日伪政府和资本家共同压迫、剥削和镇压工人,在国民党统治区是国民党政府和资本家共同压迫、剥削和镇压工人。资本家在政府的支持下,对工人进行残暴管理和欺压殴打,任意搜身和侮辱人格,减发工资和克扣工资,增加劳动强度和延长劳动时间,无理解雇和随意开除……工人在被虐待的忍无可忍中不得不怠工、罢工、破坏机器、捣毁厂房和游行示威,而资本家和政府则开枪镇压。以著名的“五卅惨案”为例,工人顾正红因带领夜班工人要求上班而遭日本大班川村枪击身亡,英国捕头则下令开枪射杀前来声援的工人,以致“13人当场遭枪杀,重伤数十人,轻伤者无数”。由于资方和政府都未能公平合理地对待劳动者,未能找到一条劳资两利的调节路线,由于占社会主体的工人的严重不满和对于政府、资方的“负支持”,到1949年的时候,国民党政府被推翻了,“资本家阶级”则在几年后被消灭了。

未能料想的是,当我们为解决紧张性劳资关系而消灭资本家之后,却发现一个没有劳资关系的经济体系从长远看缺乏经济效率。经济学家们认为计划体制和传统公有制的一个弊端,是资本(资金)缺乏人格化的代表人,所以一方面是资金积累的缓慢和已经积累下来资金的大量浪费,另一方面是无人对资产的保值、增值和利润率负责。于是,我国以市场化和多元产权为核心的经济体

制改革于1978年开始了。

前车足以为鉴。就在市场化和多元产权改革实施的初期,学者们就提醒主导改革的政府:“市场经济存在一个很大的经济风险和政治风险,这就是劳资关系的紧张”。在重新回到市场经济轨道以后,我们的劳资关系是否会重蹈中国1949年之前或者西方资本主义发展的覆辙?它能否得到合理调节?如果走向紧张和冲突,其后果会是什么?

应该引起注意的是,我国的改革进程是与世界的经济全球化进程几乎同步进行的,是与对经济全球化的融入交叉在一起的。经济全球化由资本予以推动,同时也给资本提供了更大的自由度和更为广阔的行动空间。在西方自由市场经济发展的初期,资本基本限于“国内”流动,劳资关系的一般形态是资方处于强势,劳动者处于弱势,政府与资方结盟,所以劳资关系表现为较严重的失衡和趋于紧张,双方往往“剑拔弩张”。在随后出现的政府干预时期,尽管资方依然处于强势,但因为政府趋于中立,劳方获得了结社权并增强了集体行动能力,所以劳资关系趋于和解。此后,20世纪下半叶逐渐加速的经济全球化改变了这样的均势格局,一是资方的力量大大增强,二是处于全球化竞争中的政府(即使是在劳资关系中保持中立的政府也不例外)不能不为吸引资金而向资方“提供优惠条件”,三是只能依靠与资本结合来实现就业的劳动者在“要就业还是要劳动条件”之间抉择时于集体行动力度上的减弱,世界各国的劳资关系态势几乎都出现大的调整。处于这样的历史阶段,我们所关注的问题不能不是:经济全球化对于我国的劳资关系会造成和造成了什么样的影响?我国的劳资关系是否会走向紧张?如果政府和劳动者不得不向资方做出较大让步,那么我们会进入什么样的劳资关系格局?

马克思说过,生产关系是社会关系的主体。2005年全国人口抽样调查结果显示,我国以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者共有7.06亿,他们都是广义(各种所有制单位)的雇员。在狭义上(即非公有制企业),雇主共有1300万人,雇员则



有6606万人之多。无论是广义还是狭义,如此众多的雇员和雇主,一旦出现关系紧张乃至冲突,对于我们的社会都意味着什么,是不言而喻的。我们需要研究,在劳资关系方面我们已经发生了什么?我们将如何调节劳资关系,如何就既能关照资方的利益又能关照劳动者的福祉,如何既保持经济快速发展又实现社会的公平与正义,如何既实现经济总量和财富的增加又实现社会的和谐、人民的幸福?

本书的写作目的就是以自己的微薄之力探讨这样一些问题。笔者与全国人民一起在全球化进程中祈求国家与民族的美好前景,祈求广大劳动者的福利和幸福。

马克思指出过,不能教条式地预测未来。我力求将对上述问题的探讨建立在“实然”的基础之上。也就是说,所采取的分析路线是界定“给定条件”,探讨雇主、雇员、政府等“当事人”在此条件下的实然性行动逻辑,不同当事人行为的相互作用,相互作用的结局和对于当事人、对于社会的影响;以及当“给定条件”因为当事人的相互作用而发生变化后,各当事人的行为、这些行为之间的相互作用及其结局。我期望劳资关系的理想状态,但是这种状态并非来源于某些人的应然性主观愿望,而是来源于各方行为逻辑及其相互作用的必然性,来源于它们在特定时空中的历史演化。从哲学角度说,本书力求基于的是价值性与真理性的统一。

就具体内容而言,本书的做法是根据既有理论和所掌握的资料,尝试性地建立起一个劳资关系的解释框架和研究假设,给定“一国内条件”和“全球化条件”,分析劳资关系各方当事人的行为逻辑和劳资关系运作的机制,这些逻辑和机制所导致的劳资关系状态及状态的各个维度,劳资关系各方当事人在特定条件下基本理念的可能变化和因理念、机制变化而导致的可能前景,以及由冲突走向和解、由和解走向合作的可能的和必要的条件。

在方法上,我选择的是实证性探索。为此,除引用自己的社会调查资料之外,还大量引用了他人的社会调查数据和他人的文章、文献。在此,对于在调查中接待过我的企业经营者和工人,对于允

许我使用其社会调查数据的知识产权所有者,对于先期取得研究成果并著书立说的同仁,表示诚挚的谢意!

《易经》说:“山下出泉,蒙。君子以果行育德。”意思是,发育初期的人就像随意流动、纵横交错的山泉一样无序,此时应该以果断的行为建立道德秩序。我希望、也相信我国人民有足够的智慧应对市场化和全球化的“叠加”,从而迎来所期望的劳资关系前景。

笔 者
于 2007 年

目 录

第一章 经济全球化背景下的劳资关系失衡	1
一、问题的提出和研究假设	1
二、封闭性国界下的劳资关系失衡与平衡	8
三、通透国界下的失衡性劳资关系	13
四、通透国界下劳资关系的前景	19
第二章 关于劳资关系理论的回顾	27
一、生产资料决定论	27
二、管理控制决定论	31
三、工人抗争决定论	34
四、控制方式转型论	37
五、认同构建论和霸权论	41
六、多元决定论	45
第三章 中国劳资关系的再形成	48
一、劳资关系再形成的经济社会背景	48
二、新条件下劳资关系的再形成	50
三、再形成中的资方和劳方的状况	55
四、对工人群体的动态考察	63
五、资方和劳方再形成的社会影响	77
第四章 劳资分化的机理(Ⅰ)	80
一、生产功能性分化、自我服务性分化与组织权力	



放大器	81
二、社会功能性分化、公共权力自我服务化与对	
企业权力的助长	85
三、分配不公正,消极与革命	92
第五章 劳资分化的机理(II)	100
一、财政体制与中央和地方之间的关系	101
二、分税制给地域共同体的压力	104
三、地方财政压力与社会关系紧张	106
四、支配地域经济发展的“三只手”	112
五、地方政府吸引资金的低成本策略	116
六、劳动者与地方共同体的互动	120
七、地方社会共同体的公共选择	123
第六章 案例:一个城市劳资分化的故事	127
一、作为理性人的政府和财政制度安排	127
二、地方政府间的竞争和城市“空壳危机”	130
三、实现整体生存的“超常性层级差距设计”	133
四、政府的“一个声音”政策	137
五、劳动者的处境和低水平均衡	141
第七章 企业权力分享的失衡	145
一、社会转型导致的权力分享改变	145
二、工人权力在公司法和公司中的缺位	154
三、企业党组织的权能不足	164
四、职工股权参与制度的问题	168
五、权力失衡对劳动者的影响	170
第八章 工会与资方力量的失衡	173
一、工人意愿推动的工会组建	173

二、工会的“双维护”特征	178
三、工会对法律维权的选择	191
四、工会组建的不平衡与力量的欠缺	196
第九章 劳资协商的不对等	205
一、集体谈判与条件基础	205
二、集体协商的初步进展	211
三、集体合同的低效性	222
四、协商双方谈判力的不对等	227
第十章 经济收益分配的高差距	234
一、日益扩大的收入差距	234
二、老板与高管的高薪资	243
三、层级间的高落差	247
四、层级间的高离散度	250
五、工人的低收入和高扣除	255
第十一章 三种劳动者的特殊性问题	259
一、工人的问题	259
二、农民工的问题	263
三、劳务工问题	270
附：蓝领工人生活实录	278
第十二章 劳资双方的相互作用(I)	294
一、关于工人意识与行为的讨论	294
二、劳资双方的“试误”性互动	300
三、劳资互动的两种模式	303
四、劳资行动的两个取向	309



第十三章 劳资双方的相互作用(II)	318
一、初步显现的劳资冲突	318
二、工人在劳资冲突中的行为倾向	322
三、阶级行动、跨阶级行动对劳资冲突的影响	329
四、关于工人阶级的形成	333
第十四章 中国劳资关系的前景	336
一、基本理念与劳资关系形态	336
二、市场经济中的基本理念偏颇	341
三、实现基本理念的转变:从争斗走向合作	343
四、构建社会核心价值观	347
五、制度形式与核心价值观的匹配	351
参考文献	356

图 目 录

图 10-1	工人收入与管理者收入的变化	239
图 13-1	社会各界对本地各类社会冲突的激烈程度的判断 ...	319
图 13-2	生产工人在劳资纠纷和社会层面的行为选择	324

表 目 录

表 3-1	各地区私营企业就业人数(2006 年年底)	52
表 3-2	全国从业人员的类型分布	56
表 3-3	某县从业人员在各类所有制单位中的分布	57
表 3-4	雇主与雇员的学历状况	57
表 3-5	各类从业人员的学历状况	58
表 3-6	某县各阶层的户籍构成	59
表 3-7	不同户籍生产工人的学历水平	61
表 3-8	不同户籍生产工人的年龄构成	62
表 3-9	不同职业者进入第一个工作时的受教育年数	64
表 3-10	从业者的第一个职业与其父亲当时的职业	66
表 3-11	企业内不同流动状态者所从事的职业	69
表 3-12	从工人上升到各级管理岗位者的父亲的职业	73
表 3-13	来自不同职业的下岗、失业者与在职者的比较	75
表 4-1	企业内各群体对创造企业财富重要因素的排序	93
表 4-2	社会层面各群体对应该获得较高收入的社会群体的	



评判	94
表 5-1 我国各地区的失业人员数量和失业率	107
表 5-2 从事有收入的工作的两性劳动力的比重	108
表 5-3 地方政府代理不同阶层的影响因素与代理程度	126
表 7-1 工人和管理人员对本小单位和社会经济组织事项的 决定权	150
表 7-2 工人在职代会和其他权力机构中的比例	151
表 7-3 对于干部的选任和免职是否拥有权力	153
表 7-4 对于规章制度制定和修订是否拥有权力	153
表 7-5 对于财务收支、利润分配是否拥有权力	154
表 10-1 雇主与雇员的月收入差距	243
表 10-2 各职业群体的月收入差距	244
表 10-3 部分职位年薪表	245
表 10-4 部分三资企业工资结构	248
表 10-5 部分三资企业工资的货币与非货币比例	249
表 10-6 部分三资企业不同类型、不同年限工作人员的 月工资	249
表 11-1 农民工在国民经济各行业中的分布	264
表 12-1 生产工人的月收入	302
表 12-2 企业给员工办理社会保险的情况	302
表 12-3 企业经理、生产工人的交往对象和交往频率排序	311
表 12-4 生产工人与不同对象的交往频率与亲切感	315
表 12-5 生产工人与不同对象的交往频率与月收入	316
表 13-1 不同社会阶层对本地社会冲突激烈程度的判断	320
表 13-2 不同社会阶层切身经历过的纠纷事件	321
表 13-3 生产工人在不同类型劳资纠纷中的行为方式	325

1 第一章

经济全球化背景下的劳资关系失衡

一、问题的提出和研究假设

马克思的劳资关系和劳资冲突观点迄今为止依然是劳资关系理论的经典。在这一理论框架中,资本所有者通过对生产资料的占有而控制对企业收益的分配权力,通过雇佣权和分配权占有工人的剩余劳动,工人处于相对和绝对的贫困之中。由于经济基础决定上层建筑的规律性,资本所有者通过代理人掌握政府的权力,以致工人在制度内要求增加工资待遇的行动不可能成功。这个时候,进行无产阶级革命、推翻资产阶级的统治、建立社会共有制度,就成为无产阶级获得解放的唯一选择。

然而,马克思所预言的无产阶级革命并没有在全世界范围内出现,特别是没有在资本主义发展程度较高的欧美国家出现。这导致了人们对马克思理论的怀疑。其实,问题主要出在马克思未能将当时尚未明显显露的变量纳入分析框架。在现在看来,这些变量之一就是国界的封闭性和通透性。



所谓封闭和通透,借用的是生物学关于细胞壁的通透性概念。细胞壁因为具有选择通透性特点而对细胞具有支持和保护作用,它允许某些对细胞有益的物质进入细胞体,同时阻止对细胞无益或有害的物质进入。在前一状态下,细胞壁是通透性的,而在后一状态下,是封闭性的。另外,有一些物质或条件能够改变细胞壁的通透性,使其增大或者降低,这称为细胞壁通透的条件性。所谓国界的封闭和通透,是指一个国家的边界是否允许外国的物质、制度、文化等进入本国,以及本国的物质、人员和其他资源等流出而进入他国。国界的封闭性和通透性也是具有选择性和条件性的。就条件性而言,在特定的经济、政治、军事等历史条件下,一个国家的边界会增大通透性,而在另一些经济、政治、军事等历史条件下,该国边界的封闭性会增大。

从经济角度观察,国界的通透性是指生产要素在世界各主权国家之间自由流动的可能性和现实性,如今所说的经济全球化所表明的就是国界的高通透性,包括资金、商品、技术、人才、信息等生产要素都透过国界而在全球范围内流动。当年马克思的分析更适用于国界非通透的状况,^①无产阶级和资产阶级都在自己的国度内,甚至是在所在的狭小地区内争夺有限的资源,以至“冲突不可调和”。而当进入列宁所说的帝国主义阶段之后,发达国家的资本所有者可以通过资本输出和产品输出从其他国家获得收益,而前者的工人也能从国外获得的利润中获益,以至阶级矛盾缓解,革命行动趋向于消失。

对于非发达国家,国界的通透性则有另一种意义。中国在1840年以前闭关锁国,农民起义接连不断。1840年以后在帝国主义的坚船利炮下被迫开放国界,但此后革命运动此起彼伏,相继倒

^① 所谓“国界的封闭性和通透性”都是相对和相比较而言。任何一个国家的国界都不可能完全封闭,不可能没有任何人员、资源等流入、流出;任何一个国家的国界也都不可能完全开放,否则国家就不复存在。本书之所以用这两个概念,是为了论述的方便。

台了三个政府。这部分是因为,中国国界的通透尽管带来了国外资金的进入,但是所创造的利润却大量外流,与资本输出国的国外收入增加相呼应。其结果,国外资本家以及中国资本家从企业中获得绝对的收益,并且在总收益中分得的数量和比重逐渐增加,而工人的收入不仅十分微薄,而且很少能够分享生产率提高和经济发展的成果。两极分化的加剧导致了革命的到来。

对于企业所有者和企业雇员之间、资本在企业的代理人 with 工人之间在管理权力、社会地位、经济收益等方面的差距及其日益增大,本书称之为“失衡”。其含义是企业所有者与雇员之间,以及企业内部不同层级人员之间的权力、地位和收入分享趋向于“渐行渐远”,差距扩大至偏离平衡状态。而对由失衡所导致的劳资关系状态,称之为“失衡性劳资关系”。与此相关的概念是社会学者孙立平教授提出的“断裂”。^① 两者的不同在于,断裂是关系的解体,一部分人被淘汰,而失衡是关系维系下的逐渐分离,那些低层级者因为对于整体依然拥有功能而存在于关系之中。

如果说列宁所称的“帝国主义”是一种初步的、在坚船利炮支持下的国界通透,那么从 20 世纪 80 年代开始加速的经济全球化则是一种在自由主义意识形态支配下各国自由选择的国界通透,这次国界通透的范围更大、程度更高、影响更深。帝国主义主要是在武力的支持下为本国的产品开拓国外市场,同时从殖民地国家掠夺原材料。而在 WTO 等规则下各国自由选择的全球化则既包括贸易的全球化,也包括投资的全球化,以及人力资源、技术、管理等全球化。

联合国贸易和发展会议(UNCTAD)将经济全球化(Economic globalization)定义为“生产者和投资者的行为日益国际化,世界经济似由一个单一市场和生产区组成,而不是由各国经

^① 孙立平:《断裂——20 世纪 90 年代以来的中国社会》,社科文献出版社 2003 年版。