

杨晓智 著

经济发展与劳动关系和谐

基于制度经济学视角的研究



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

杨晓智 著

经济发展与劳动关系和谐

基于制度经济学视角的研究

常州大学图书馆
藏书章

 企业管理出版社
ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

经济发展与劳动关系和谐: 基于制度经济学视角的研究/ 杨晓智著. —北京: 企业管理出版社, 2013. 7

ISBN 978-7-5164-0431-7

I. ①经… II. ①杨… III. ①劳动关系-研究-中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 158532 号

书 名: 经济发展与劳动关系和谐: 基于制度经济学视角的研究

作 者: 杨晓智

选题策划: 刘 刚

责任编辑: 谢晓绚

书 号: ISBN 978-7-5164-0431-7

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 总编室 (010) 68701719 发行部 (010) 68414644

编辑部 (010) 68701661 (010) 68701891

电子信箱: emph003@sina.cn

印 刷: 三河市南阳印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米×240 毫米 16 开本 10 印张 116 千字

版 次: 2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 28.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

摘 要

本书第1章从制度经济学的视角，对经济发展的目标与路径选择进行了分析，对经济发展模式的选择与劳动关系和谐的关系进行了阐述。

第2章，对美日德等国家的劳动关系的发展与历史沿革进行了梳理，对各具特色的劳动关系进行制度和历史原因的分析。

第3章，对劳动关系的趋同与存异的趋势与原因进行了探讨。对影响劳动关系的因素进行了分析，并对中国的选择进行探讨。

第4章，进一步对劳动关系的核心问题——收入分配进行研究：一方面，对企业内部和社会的收入分配进行了历史梳理，并对原因进行了探讨；另一方面，运用计量方法对影响中国城市职工工资的影响因素进行分析。研究最后对中国构造和谐劳动关系的措施进行了探讨。

第5章，对构造中国和谐劳动关系的措施进行了探讨，主要从防止社会的反正常状态、集体谈判、利润分成与长期稳定的雇佣关系四个方面进行了阐述。并进一步利用调查数据对影响劳动关系和谐的因素及具体措施进行了量化的探讨。

本书的主要结论：第一，中国的经济发展如果想取得一如既往的成功，必须加强经济发展的道德基础。经济发展应该使全民收益，否则会失去自身的动力基础，并不断陷于经济发展的悖论之中。第二，任何既定经济体制在形式上可能存在着巨大的多样性，其中历史与制度的作用重大。

第三，尽管由于全球经济一体化竞争压力的存在，各国在公司治理等制度方面存在趋同倾向，但劳动关系的差异依然存在。第四，分配是整个制度的重要内容，而收入是劳动关系协调与否的重要体现，无论是企业内部还是国家范围内，收入分配状况都在恶化，它甚至成为金融乃至经济危机的原因。只有解决收入差距和收入分配问题，才有真正的和谐劳动关系可言。第五，中国为建设和谐的劳动关系，应加强工会力量，大力发展工会组织；推广、巩固集体谈判的范围和成果；建立组织学习的微观企业环境，加强产业民主，尝试一定范围内员工持股；可鼓励通过长期稳定的雇佣关系来降低劳资双方的搜寻成本，建立有利于知识积累和组织学习的制度环境。

总之，尊重自身的历史与制度特点，建立具有中国特色的劳动关系，是经济发展的不竭动力，也是经济发展的必然结果。

关键词：制度经济 劳动关系 比较研究 收入分配

目 录

CONTENTS

第 1 章 经济发展的哲学目标与路径选择	1
1.1 经济发展的哲学	3
1.2 经济发展的目标	13
1.3 经济发展模式的选择	15
1.4 经济发展与劳动关系和谐	23
1.5 金融危机的启示	26
第 2 章 美日德劳动关系的历史考察	31
2.1 德国的劳资关系	34
2.2 日本的劳资关系	38
2.3 美国的劳资关系	46
第 3 章 趋同还是求异	51
3.1 趋同的趋势	53
3.2 各国劳动关系差异	57
3.3 影响劳动关系差异的因素分析	63

3.4 路径依赖还是模式与理论趋同——公司治理视角的研究	64
3.5 中国的选择	68
第4章 收入差距：改善还是持续恶化	71
4.1 公司内部收入差距	73
4.2 收入社会差距的扩大	83
4.3 中国城市职工工资影响因素分析	87
第5章 中国构造和谐劳动关系的措施	103
5.1 防止社会的反常状态和社会的解体	105
5.2 工会的力量	106
5.3 关于集体谈判	112
5.4 利润分成与员工参与	116
5.5 长期而稳定的雇佣	122
5.6 企业和谐劳动关系的影响路径分析	125
第6章 研究的主要结论与政策建议	139
参考文献	143
后 记	151

第1章

经济发展的哲学目标与路径 选择

经济发展的哲学决定了经济发展的目标设定和模式选择，而发展目标和模式选择又会反过来强化经济发展的哲学及其理论与实践的影响力。因而，经济发展的哲学、目标与模式是相互影响，密不可分的。

1.1 经济发展的哲学

1.1.1 对斯密的误读

对斯密经济理论的主流观点可以归纳为：第一，人的本性是自私自利的；第二，自私自利可以通过“看不见的手”而对社会和个人有益；第三，应该采取对“看不见的手”的尊敬的态度，经济发展中实行自由主义。其实，对人的本性、“看不见的手”的真正含义、作用机理以及经济发展中的政策选择，一些主流观点可能与斯密的本意存在偏差，甚至存在某种程度的误解。^①

^① 对于经典文献的误读在学术界并不鲜见，如帕兹格和齐默尔曼把对泰罗的科学管理的四大原则与随机挑选出来的11本教科书中的陈述做了比较，发现其中有9本教科书的陈述不够准确，2本教科书的陈述方式极易引起误解。另外，还发现某些教科书漏掉了一些原则而有些却凭空添加了新原则。详见安德泽杰·胡克金斯基：《管理宗师——世界一流的管理思想》，第10页，王洪方译，东北财经大学出版社，1999。

一些学者针对这种情况，提出了自己的见解，例如，所罗门就认为“人们经常把亚当·斯密的人性论理解成全无道德、极度自私自利，几乎和霍布斯人性论相类似。”这样的理解存在着偏差，“首先，斯密在著作中从来没有提到‘贪婪是有益的’这一看法，而且‘看不见的手’这个比喻在《国富论》中只出现了一次，只是后来人对这个比喻比较关注。其次，斯密不是霍布斯哲学模式中的个人主义者。比起对人性自利的关注，斯密更强调机构、社会和人人际关系的重要性。当然，斯密没有完全否认人性自利。最后，斯密的‘自利’概念有别于通常意义的以自我为中心或是反社会情绪。”因而，“斯密的‘自利’概念显然不同于霍布斯哲学中的自利，也不是卢梭学说中的自利。它从本质上带有一定的社会性，认为做好事既不是出于职责，也不是被迫，而是为了让自己高兴。”^①

帕特里夏·沃哈恩认为，斯密对于人类动机的描述既不是利己的，也不是利他的。“尽管‘看不见的手’这个术语具有历史性的名声，斯密的经济哲学却反对把市场人格化，反对过分肯定市场的意图和控制，与此同时又避免了理性选择理论的某些缺陷。斯密理想的经济活动者是一个具有良好意愿、谨慎、自我限制的人，他在以道德、法律和公正为基础的社会和经济领域既与人合作，又与人竞争。因此，亚当·斯密的分析属于18世纪情感哲学的传统，属于20世纪经济自由的精神，但并非自由意志主义。”^②

斯蒂格利茨也认为，“斯密的逻辑似乎认为，道德和情操（例如忠诚和信任）在市场上没有位置。然而，斯密本人对于市场的局限性看得很清

① 罗伯特·C·所罗门. 伦理与卓越——商业中的合作与诚信 [M]. 第95~97页, 上海: 上海译文出版社, 2006.

② 帕特里夏·沃哈恩. 夏镇平译, 亚当·斯密及其留给现代资本主义的遗产 [M]. 198页, 上海: 上海译文出版社, 2006.

楚，他知道真实情况并不是这样的。现代经济学也解释了以下现象：具有广泛道德观念的经济体系实际上要比那些道德缺失的经济体系运转得更好。^①

默罕默德·尤努斯也对经济和社会领域中的人性误读有着深刻的认识，“与这些穷人在一起的时间越久，你就越坚信贫穷并非是穷人无能导致的结果。贫穷并非是贫穷者造成的，而是我们所建立的体制、我们所设计的机构以及我们所形成的观念造成的。”“我们现存的资本主义理论的最大缺陷在于对人性的误读。在当前对资本主义的解释中，经营企业的人被描绘成一维的人，其唯一使命就是最大化，而人类理应一心一意地追求这个经济目标。这是对人类极其歪曲的描述。然而，经济学家们构建的整个企业理论却基于这样的假设，即人们在经济生活中只会追求私人利益。这种理论还认为，只要个人能自由地追求私人利益，理想的社会结果就会出现。这种对人类的诠释否定了生活的其他方面——正义、社会、情感、精神、环境等的作用。”^②

1.1.2 企业是什么

作为现代经济社会细胞的企业在经济社会中的作用是毋庸置疑的，也是十分复杂的，甚至是毁誉参半。如有学者认为，“现代企业是一个引人注目的社会创造物。自19世纪以来，人们将人类不幸和堕落以及经济进步

^① 约瑟夫·斯蒂格利茨：张明译，喧嚣的90年代[M]，234页，北京：中国金融出版社，2005。

^② 默罕默德·尤努斯、卡尔·韦伯：杨励轩译，企业的未来[M]，35页，北京：中信出版社，2011。

和增长的贡献都归功于它。”^①但是，对于企业本质和基本属性的认识，不同的经济理论流派、不同学者却有着截然不同的认识。新古典企业理论有两个共同的特征：①企业被看作一个黑箱，它将市场上的各种生产要素组合起来，然后生产出可以在市场上出售的产品。企业的技术往往表现为一个生产函数，这个生产函数对各种可能的投入组合都给出一个对应的产出量。②假定模型涉及的一些生产要素，如资本和劳动力的报酬由外在于企业的市场决定。^②这些理论有一个共同的特征，即认为企业目标与一种单一类型的行为人的效用最大化目标相联系，行为人要么是股东，要么是管理者，要么是工人。其他行为人在理论中是隐含的，且仅作为企业为了寻求最优解决方案而必须调整的消极条件。^③而其中的利润最大化或股东利益最大化几乎成为目前理论界具有绝对优势的观点，甚至成为一种定论。如米尔顿·弗里德曼就对企业社会责任的观点进行了批评，“认为公司和劳工的领导人具有超过自己股东和会员利益至上的‘社会责任’的观点已经得到广泛接受。这种观点表明了对自由经济的特性和性质的一个基本的误解。在这种经济中，企业仅具有而且只有一种责任——在法律和规章制度许可的范围之内，利用它的资源和从事旨在增加它的利润的活动。”^④

其实，对利润最大化或股东利益最大化观点的反驳也是很鲜明的，如伯利和米恩斯就认为，“无论是所有权的要求还是控制权的要求，都不能与社会的最高利益相对抗。严格执行财产权作为保护人们不受控制者掠夺

① 理查德·西尔特、詹姆斯·马奇. 企业行为理论（第二版）[M]. 237页，北京：中国人民大学出版社，2005.

② 青木昌彦，郑江淮等译. 企业的合作博弈理论 [M]. 11页，北京：中国人民大学出版社，2005.

③ 同②，64页。

④ 米尔顿·弗里德曼，张瑞和玉译. 资本主义与自由 [M]. 144页，北京：商务印书馆，2009.

的临时措施，并不会妨碍为其他集团的利益而对这些权利加以修正。当令人信服的社会责任制度被设计起来并被人们普遍接受时，今天的被动财产权利必定要服从社会的更大利益。”“没有哪个人是永恒的所有者——所有者的非个人化、企业的客观化、财产与其所有者的分离，造成了这样一种状态，企业开始转变为一种在性质上类似于国家的机构。”^①

道格拉斯·诺斯也认为，尽管“企业，作为一种组织形式，曾被认为是剥削工人、克服资产专用性以及后契约机会主义问题、降低经济活动的衡量成本的一种工具。组织作为一个有目的的实体，是由其创立者设计出来的、用来最大化其财富、收入，以及其他一些由社会制度结构所提供的机会所限定的目标的。”^②但是企业也受到文化的非正式约束，“非正式约束来源于价值的文化传递，来源于为解决特定的交换问题而对正式规则的扩展和应用，来源于解决简单的协调问题的方法。总而言之，它们对制度结构有着广泛的影响。有效的传统如勤劳、诚实和正直等，能降低交易费用，并促成复杂的、生产性的交换。”^③

甚至，在企业内部，指令性制度的作用甚至超过了商业关系。约翰·希克斯认为，“老板与雇员的关系（包括我们心目中指的现代企业与其雇员的关系）并不是而且从来不是一种正常的商业关系。像我们乐于承认的那样，它是一种比商业经济古老得多的关系。它是指令制度的一部分，依附指令制度而存在；它在商业制度中从来不曾舒适自在过。指令制度天生就是分等级的，它根据首领与追随者、君主与陪臣、老板与雇员的关系运

① 阿道夫·A·伯利、加德纳·C·米恩斯，现代公司与私有财产 [M]．361 页，北京：商务印书馆。

② 道格拉斯·G·诺斯，杭行译．制度、制度变迁与经济绩效 [M]．101 页，上海：格致出版社，2008。

③ 同②，190 页。

行和思考；这种关系一部分植基于力量，但一部分也植基于其自身的各种道德观念，一方面是忠诚，另一方面是责任心。而商业制度则不是等级森严的；卖主和买主都在‘一个水平上’；为什么一个是老板一个是雇员呢？老板与雇员的关系并不合适。”^① 佐藤孝弘分析了美国、日本和德国三个国家的公司治理模式，认为“对股东负责的公司治理模式仅在美国比较普遍而已，因此说它是全球公认的通行原则是没有根据的。”^②

因而，罗纳德·道尔认为，“并不存在所谓‘企业的应有形态’，具有不同价值观的个人对于‘企业的应有形态’具有不同理解；而各国的企业治理机制根植于各国的历史与文化之中，是建立在具有国别特征的‘社会常识’基础之上的，是国内各利益集团对立的利益关系之间的长期冲突与妥协的产物。各国国民正是在这一过程中寻找利益关系与理想之间的平衡点，并对‘企业为谁而在’这一问题做出回答。”^③ “在美国企业等于股东的所有物；而在日本，企业等于某种共同体。我们分别将这两种模式称为‘股东所有企业’和‘准共同体企业’。准共同体企业之所以能够存在或者说管理层强烈的归属意识主要有两点：第一，以其职业生涯在同一企业中展开为前提，企业的命运即自己的命运的意识广泛存在；第二，管理层和员工对于企业经营成果的分配拥有共识，即两者都认为分配是基于学历、连续工作年数、能力等被社会接受的阶层原理而相当公平地进行。”^④ 并且，他认为，“有关企业治理机制的讨论以英语进行这一事实赋予了以英语为母语的盎格鲁-萨克森系国家的研究者霸权地位，而这些国家的研究

① 约翰·希克斯，厉以平译。经济史理论 [M]。111 页，北京：商务印书馆，200。

② 佐藤孝弘，论社会责任对公司治理模式的影响 [M]。203 页，北京：光明日报出版社，2009。

③ 罗纳德·道尔，朱磊译。企业为谁而在，日文版序 [M]。北京：北京大学出版社，2009。

④ 罗纳德·道尔，朱磊译。企业为谁而在，日文版序 [M]。北京：北京大学出版社，2009；13 页。

者中的大多数将股东所有企业的正当性视为无可置疑的前提。从这个意义上说, 股东所有企业确实是‘世界道德主流认识’。”^① 基于上述这些原因, “各国的企业制度应该与其国家特征相适应并在两个完全不同的层次上有所不同。第一是政治价值的问题。第二是企业治理机制问题, 即如何保证企业管理者正直而为的状态问题。”^② 典型的例子是各国对于工资的认识差异就很大, “有证据表明, 在不同国家, 影响工资的因素是不同的, 这就影响到了管理者对企业职能的认识。在美国和英国, 雇员的工资是根据他们所从事的工作的性质决定的。雇员的工作环境一般不会对他们的报酬产生影响。在日本和德国, 人们经常会得到家庭补助和儿童特别津贴。在法国, 假期津贴也很普遍。这些差异源于以下事实, 即在美国和英国, 企业是为了给股东创造价值而被设计出来的, 然而, 在日本, 企业只不过是一群人在一起的工作场所而已。德国和法国在一定程度上也是如此。”^③

当然就企业的归属问题及责任问题进行的研究, 国外学者的研究是非常具有理论和现实意义的, 典型的如罗伯特·孟克斯: 他认为“现实中并不存在理想的资本主义结构模式, 不同的资本主义只是适用于不同国家的经济发展的不同阶段”。因而, “那些通过行使权力来引导某个特定公司的方向的人, 必须对企业外面的某个实体或某个人承担起实质上的责任。这个实体或个人可以是公司的股东, 就像理论上的古典美国模式那样, 也可以是包括利益相关者代表——比如员工在内的监事会, 就像德国或大陆模

① 罗纳德·道尔, 朱磊译. 企业为谁而在, 日文版序 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2009: 31 页。

② 同罗纳德·道尔, 朱磊译. 企业为谁而在, 日文版序 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2009: 38 页。

③ 弗兰克林·艾伦·道格拉斯·盖尔, 公司治理与竞争, 载泽维尔·维夫斯, 郑江淮、李鹏飞等译. 公司治理: 理论与经验研究 [M]. 52 页, 北京: 中国人民大学出版社, 2006。

式那样。最后，它也可以是一个定位清晰的民族文化，就像日本模式那样。”^①如果沿着这样的思路，考虑我国的历史、社会以及文化背景，也许企业责任的目标应该是对我们民族的责任，而企业自身利益将会得到必要的弱化而不是相反。

而对企业是否只有在利润最大化目标下才更有效率，面临的挑战也是十分严峻的。典型的逻辑是：如果非盈利组织的效率能超过盈利组织，那么就不能说盈利组织的治理机制是必须和必然的。对这一问题，罗伯特·孟克斯的经典论述如下：“这些非营利组织与盈利组织共同竞争的行业，对公司治理有着特别重要的含义。（因为）以代理理论为基础的标准公司治理观念强调，有外部人进行监督的治理机制对于确保组织的有效运行十分关键。（但如果）非营利组织能十分成功地与盈利组织竞争。在这些非营利组织中，正式的治理机制发挥的作用很微弱。没有公司控制权市场。理事会一般都是自我维系的，同时，即便是为了便于监督，理事会成员所获得的报酬也非常低。但是这些组织却能成功地与受到公司控制权市场和其他约束机制严格限制的营利性组织进行竞争。”^②

1.1.3 新自由主义的危害

建立在自私自利的人性假设基础上，对市场的过度信任，必然导致经济和社会生活中自由主义尤其是新自由主义大行其道。因而有必要对新自由主义的本质、流行的原因及其经济后果进行分析。

大卫·哈维认为，“可以将新自由主义解释为一项乌托邦计划——旨

① 罗伯特·孟克斯，杨介棒译。监督监督人：21世纪的公司治理[M]。333页，北京：中国人民大学出版社，2006年。

② 同①，53页。