

Wirtschaftsreform, Sozialstruktur und die
Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse

经济改革和社会结构 变迁中的劳动关系

主编：王学东 张文红

中央编译局政党研究中心
德国罗莎·卢森堡基金会

五大主题：（1）全球化和新的国际分工对劳动关系的影响；（2）德国和中国劳动关系的变化；（3）全球化下的新劳动关系和左翼的观点；（4）经济改革、社会结构变迁与劳动关系；（5）中国现代化进程中的劳动融合问题。



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

经济改革和社会结构 变迁中的劳动关系

Wirtschaftsreform, Sozialstruktur und die
Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse

中央编译局政党研究中心
德国罗莎·卢森堡基金会

主编：王学东 张文红



中央编译出版社

Central Compilation & Translation Press

图书在版编目 (C I P) 数据

经济改革和社会结构变迁中的劳动关系/王学东, 张文红主编

—北京: 中央编译出版社, 2013.4

ISBN978-7-5117-1629-3

I . ①经…

II . ①王…②张…

III . ①经济改革 - 影响 - 劳动关系 - 研究②社会结构 - 影响 - 劳动关系 - 研究

IV . ①F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第058508号

经济改革和社会结构变迁中的劳动关系

出 版 人	刘明清
出版统筹	薛晓源
责任编辑	杜永明
责任印制	尹 珺
出版发行	中央编译出版社
地 址	北京西城区车公庄大街乙5号鸿儒大厦B座 (100044)
电 话	(010) 52612345 (总编室) (010) 52612339 (编辑室) (010) 66161011 (团购部) (010) 52612332 (网络销售) (010) 66130345 (发行部) (010) 66509618 (读者服务部)
网 址	www.cctpbook.com
经 销	全国新华书店
印 刷	北京瑞哲印刷厂
开 本	788毫米×1092毫米 1/16
字 数	188千字
印 张	14 插页 8
版 次	2013年4月第1版第1次印刷
定 价	45.00元

本社常年法律顾问: 北京市吴栾赵阁律师事务所律师 闫军 梁勤

凡有印装质量问题, 本社负责调换, 电话: (010) 66509618

目 录

开幕词.....	王学东/1
----------	-------

全球化和新的国际分工 对劳动关系的影响

劳动关系的变革及工会在“德国模式”中的角色	[德]比吉特·曼科普夫/4
一、就业与社会经济稳定之间的关系.....	5
二、重归“不稳定的政治经济”：德国的劳动关系和工会组织.....	7
三、结语	14
关于中国改革进程中利益受损职工补偿问题的研究	信卫平/15
一、问题的提出	15
二、中国社会财富快速增长背景下的 普通职工收入状况.....	16

三、一线职工劳动报酬低下的原因	21
四、对利益受损职工货币补偿量的测算	33
五、结论与建议	37
劳动过程的管理控制和工人的应对	赵炜/40
一、劳动过程的理论发展及在中国实证研究中的运用	41
二、研究方法和H企业的基本情况	45
三、H公司的人力资源管理和生产管理	47
四、“中国特色”的工会	53
五、工人的应对及因素分析	55
德国和中国劳动关系的变化	
德国集体工资谈判制度及其对中国的启示	[德]沃尔夫冈·多伊普勒/62
一、德国集体工资谈判流程	62
二、对中国工资集体协商的思考	75
劳务派遣管制失效的法经济学解析	姜颖 杨欣/80
一、调研目的与初步结论	80
二、劳务派遣“逆法”繁荣的原因分析	82
三、被派遣劳动者权利“失保护”的原因分析	84
四、结语	88
产业升级与劳动	[德]弗洛里安·布托洛/89
一、简介	89
二、解码“产业升级”	90
三、案例研究中得到的论证	91
四、结论：知识型工作和制造业工作的分离	95

中国建筑业农民工的现状与发展前景	刘丽臣/97
一、全国暨建筑业农民工现状	98
二、北京建筑业农民工队伍的构成及目前情况	100
三、建筑企业工会组织的工作	101
四、让“农民工”成为历史——建筑业农民工的发展前景	103

全球化条件下的 新劳动关系和左翼的观点

劳动关系的变革对左翼党的挑战	[德]康妮丽·希尔德布兰特/110
一、引言	110
二、福特主义的危机带来劳动关系的变革	110
三、对欧盟的回答：从卢森堡、里斯本到“2010规划”	114
四、联邦政府的劳动力市场政策改革及其影响	115
五、来自左翼党的回答——工会和左派	120
经济危机对左翼政治的影响	[德]托马斯·韩德尔/126

经济改革、社会结构变迁与劳动关系

不同的发展轨迹	[德]博伊·鲁瑟/130
一、劳动关系的转变——概念、方法与视角	132
二、经济重组和控制的多种模式	136
三、核心行业的生产制度	141
四、别样风景：关键制造业的生产制度	148
五、生产制度与管理特权	152
六、结论：没有面向中国工人的新政	159

IV	经济改革和社会结构变迁中的劳动关系 Wirtschaftsreform, Sozialstruktur und die Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse
----	---

在波涛汹涌时扬帆起航.....	[德]米夏尔·布里/162
一、作为“中间阶层政党”的基民盟和基社盟及其民族保守派	163
二、萎缩的自民党是经济增长的政党?	169
三、社民党的两个选项——中左政党抑或更好的危机管理者	171
四、回答：绿党“绿色新政”还剩下什么?	177
五、左翼党强化了自身特征——并非没有损失	183
六、海盗党在形成.....	187

中国现代化进程中的社会融合问题

新生代农民工的社会融合问题.....	龚维斌/194
一、新生代农民工的特点.....	194
二、新生代农民工难以融入当地社会.....	195
三、新生代农民工社会融合难的原因.....	197
中国城市化进程中的农民工问题.....	卢晖临/199
一、中国城市化进程与“伪城市化”现象.....	200
二、农民工问题及其制度根源.....	202
三、“有工作没有生活”的农民工.....	205
四、新生代农民工的挑战.....	210

开幕词

王学东^①

尊敬的韩德尔议员、布里教授、勃勒先生，
尊敬的各位同事、各位来宾：

大家上午好！

由中央编译局政党研究中心和德国罗莎·卢森堡基金会共同主办的“经济改革和社会结构变迁中的劳动关系”国际学术研讨会，经过长时间的准备，今天在北京顺利召开了。出席这次会议的有来自中央编译局、国家行政学院、劳动关系学院、北京大学、北京师范大学、中山大学、北京建工集团等单位的30多位中国学者，还有来自德国的8位外国学者。作为这次研讨会的主办方之一，我谨代表中央编译局政党研究中心，向与会的各位专家学者、各位来宾表示热烈的欢迎。

此次会议原计划于去年11月份召开，因两个主办方的工作日程临时发生变化，难以衔接，所以推迟到现在。会议晚开也有晚开的好处，一是会议准备得更充分，二是开会的季节更宜人。4月的北京，桃红柳绿，春意盎然，正是踏青赏花、旅游观景的好季节。远道而来的德国朋友在参会之余，可以抽空游览一下北京的名胜古迹、山水风光，想必会不虚此行，留下深刻印象。

^① 中央编译局副局长，中央编译局政党研究中心主任。

中央编译局政党研究中心成立于2004年12月，目的是整合我局政党研究方面的力量和资源，发挥优势，形成特色，与国内外同行建立更广泛、更密切的交流与合作关系，取长补短，相互提携。8年来，政党研究中心举办了一系列学术研讨和学术交流活动，完成了多项政党研究和其他相关研究课题，取得了丰硕的研究成果。在座的许多专家学者都曾参加过我们的学术活动，与我们有过各种形式的合作。今后希望大家进一步加强联系，更广泛地开展交流与合作，取得更多、更好的研究成果。

德国罗莎·卢森堡基金是中央编译局政党研究中心最重要的国外合作伙伴，多年来始终与我们保持着良好、顺畅的合作关系。自2004年在广州共同举办“罗莎·卢森堡思想国际研讨会”以来，我们双方每年都在北京共同举办一次国际研讨会，议题涉及马克思主义的阶级分析、所有制与产权、社会公正、社会转型与调控、中国共产党和欧洲左翼政党的发展、国际比较视阈下的社会主义探索等问题。这些议题都是在当今社会受到高度关注、值得深入探讨的问题，我们针对这些问题的研讨取得了积极的效果，并且产生了广泛的社会影响。《光明日报》、《学习时报》、《中国青年报》等国内主要媒体都曾对我们的研讨会进行过报道和介绍，一些专家、学者提供的会议论文发表之后被广泛转载。第六次研讨会的成果以中文、德文两种文字出版了会议论文集《中国共产党和欧洲左翼政党的发展》，书已经发到大家手里，如果有人还需要，可以向工作人员索取。

今年是我们双方的第八次合作，此次研讨会的主题同样是一个非常重要、非常有意义的研究课题。我希望在这次研讨会上，国内外学者能够围绕经济改革和社会结构变迁中的劳动关系问题进行充分交流和深入研讨，把会议开得生动活泼、富有创意，达到预期目的，取得丰硕成果。我对与会的各位专家学者对会议的热情支持和积极参与表示感谢，并预祝此次国际学术研讨会取得圆满成功。

全球化和新的国际分工 对劳动关系的影响

劳动关系的变革及 工会在“德国模式”中的角色

[德]比吉特·曼科普夫^①

2007年夏天爆发于美国的次贷危机迅速蔓延成为全球性的金融危机，这一情况再次使我们认识到，植根于一切社会关系中的资本主义正处于危机四伏的状态。这种体系的突出特点在于，国家能够尽可能地为个人的资本增殖创造有利条件，而人的生存在许多方面都与资本增殖的条件密切相关。

如今，千百万欧洲人对此有了惨痛的切身体会。失业率达到了历史最高值。据国际劳工组织统计，2012年初，欧洲范围内共有约4500万人登记为失业，相当于就业人口的10%。在欧洲一些国家，失业率几乎翻倍。在西班牙、希腊和爱尔兰，将近1/5的人口没有工作，25岁以下的适龄劳动力几乎有1/2失业。即使在中年人当中，失业率也迅速攀升。令人担忧的是，欧洲的劳动力市场状况在未来短期内可能还会继续恶化。

为应对危机，各国采取了严厉的紧缩措施，在政府部门中裁减雇员，降低工资标准；在社会福利方面厉行节约，削减退休金；干预劳资体系，推行极为灵活的就业体制。因此，金融危机中不仅经济增长率下降，而且人们接二连三地失去工作岗位。因为缺少社会援助，或者说力

① 柏林经济和法律应用技术大学教授。

度不够，加之公共服务受到限制，所以即使是社会中层也无法继续参与社会生活。富庶的欧洲国家中，穷人大军不断壮大。

仅有个别国家，特别是德国和奥地利，在经济危机和金融危机中失业率幅度增长不大。然而，我们能否由此得出结论：在经济关系和劳动关系领域存在一种值得欧洲其他国家仿效的“德国模式”？政客、媒体和经济学家们可以说危机主要是由于其他国家——尤其是南欧国家——缺乏竞争力而造成的吗？欧洲危机可以通过公共支出的严厉紧缩、雇员放弃工资以及各类工会表现出更多的合作精神就被克服吗？

我们可以尝试用最简明扼要的方式回答这些问题。不过，在此之前需要进行一番简单的历史回顾。

一、就业与社会经济稳定之间的关系

就业与社会经济稳定之间的联系是现代工业社会的一大革新。在欧洲福利国家中，尤其是在“二战”后的德国，这一联系成为社会民主化和文明化的基础。社会不平等尚未在所有国家得到根本性的改变。在奉行财产带来安全感原则的资本主义社会，有些人虽然没有私人财产，却依然享受着社会和经济的双重保障。国家保障、社会权利以及通过劳动获得的社会地位使人生活稳定，并且能够对生活进行长期的规划，也提高了个人在外部危机中的抗打击能力——虽然“小老百姓”们对于这些危机的各类参数无能为力。

社会民主观念发源于欧洲，它要求公民权利和政治权利通过社会公民权获得补充。其核心在于，对现代社会中必然存在的各种相互依赖关系通过准则、规定和各式各样的机构进行规范；保证社会团结和政治稳定不受威胁。

社会民主的基础是社会经济的稳定，而支撑后者的是正式机构和独

立存在并发挥作用的各类公会。其中包括：（1）劳动力市场的稳定，也就是在正规的劳动力市场中有充足的就业机会；（2）通过失业保护得以实现的就业保障；（3）培训保障，发展能够使人获得劳动技能的教育培训体系；（4）在具体的职业活动中实现工作岗位保障；（5）通过完善的劳动保护和意外事故保护来保障劳动安全；（6）实现收入保障，包括规定最低工资标准，建立一套应对疾病、退休、失业及残疾情况的完善体系，对个人收入实行累进税制；（7）工会代表保障，即通过独立的工会和雇主联合会、通过劳资协定自主权和罢工权保障劳动市场上的集体利益。在过去，欧洲所有国家，尽管具体安排不同，都具有一套复杂的体系来保障各类权利——当雇员在工作中感到受到压迫和剥削，或者人格受到侮辱时，使其可以提出抗议。

即使在经济层面，工会和高度集中的劳资谈判长期以来也被认为是有利的。2003年，世界银行的一项调查显示：工会和高度集中的劳资谈判首先对雇员有利，因为它们为职工争取更高的工资、更短的工作时间、更好的职业培训和长期的雇佣关系，因为它们致力于缩小男性和女性之间、受过培训者与未受培训者之间的工资差距。此外，工会和劳资谈判对整体的经济发展也有所帮助。因为在通常情况下，较高的工会组织程度和集中的劳资谈判，伴随着较低的和持续时间较短的失业率以及较少、较短的罢工，能够提高生产力，降低通货膨胀率。尤其重要的是，在面临国际市场的外部危机之时，它们能够保护公共国民经济。

建立一种特别的“欧洲社会模式”需要三个前提条件：（1）需要强大的、机构化的工会发挥作用；（2）需要长期以来具有广泛影响力的社会民主党和共产党；（3）在东欧存在一种非资本主义的社会制度。这三大前提在21世纪初不复存在。引发这种变化的原因在此不作探讨。然而，可以确定的是，欧洲大多数国家在过去几十年尤其是最后十年中，在劳动关系和工业关系方面（特别是在东欧）经历了缓慢渐进、潜移默化的“美国化”过程。受到主流的新自由主义思想影响，社会经济

的各项保障被贬低为阻碍经济增长的疮疤或者僵化观念，主张将其废除。

德国就是这样一个范例。20世纪90年代，伴随德国统一而来的经济危机使得企业投资停滞，就业机会减少，公共税收收入下降，这一切在很长一段时间内都被归咎于顽固的“有组织的工会利益”。失业保护规定，保障生存的工资，在退休、疾病和失业时使人能够维持合乎尊严的生活的公共事业开支，以及旨在缩小同行业职工之间工资差距的劳资谈判，等等，这些都被视作就业的阻碍。一些在劳动力市场和社会政策方面向欧洲灌输新自由主义思想的国际组织，如国际货币基金组织、经合组织等都提出类似观点。国际货币基金组织于2003年公布的一项调查显示，工会过高的组织化程度与过于“慷慨”的失业救济金和严密的失业保护一样会导致更高的失业率。多方劳资谈判会阻碍工资的竞争并且因而提高了实际工资。国际货币基金组织认为这种情况是不利的，因此它当时建议放松劳动力市场的规定，如今它对深陷危机的南欧国家再次提出了同样建议。

德国以及欧洲其他国家从世纪之交就开始推行劳动力市场改革，其核心在于：劳动这一要素应该变得更为低廉，同时这一与资本相比灵活性较低的生产要素应该承担更多的税收负担。不过这一观点十分片面，它将个体经济的利益置于总体经济之上，并且剥夺了民主的社会公益特征。这一点可以从新“德国社会模式”所起的双刃剑作用中得到证明。

二、重归“不稳定的政治经济”： 德国的劳动关系和工会组织

几年前，欧洲就开始对过去制定的规则及准则进行“去制度化”，以

限制自由市场，尤其是劳动力市场的破坏性影响。这意味着令历史上一度消失的“不稳定的政治经济”复苏。通过建立欧盟内部市场以及货币同盟，欧洲开始了激烈的竞争。在这场竞争中，主要是德国工业以及与其密切相关的奥地利和荷兰工业取得了（暂时的）胜利。

从人口和经济实力来看，作为最重要的欧洲国家，德国在保守的科尔政府当政时期就开始削减国民经济的保障以及与劳动相关的权利。其最主要的推动力是2003年由社会民主党和绿党组成的红绿联盟政府发起的劳动力市场改革，即“2010规划”。其中，最重要的革新包括对劳工派遣的去标准化以及制定新规定，对失业者施加压力。工会组织在之后很长时间内都未对这些改革作出表态，尽管它们很快就清楚，改革的目标是促使雇员及其组织放弃既有的社会公共权利。德国工会组织长期以来奉行着其座右铭：适应不断变化的世界经济框架，增强德国出口的国际竞争力。他们的行动符合新自由主义的经济学家、所有党派的政客以及媒体对他们的要求。然而，工会的这种做法真的对德国乃至欧洲的雇员阶层有所帮助吗？如今，人们经常夸赞德国工会，因为它们通过劳资政策和经营政策为保障德国经济的国际竞争力作出了重要贡献，尤其是在欧洲爆发金融危机和经济危机之后，德国工会表现出了合作精神。它们通过政策上的合作以及与雇员在企业中的利益代表进行合作，推行危机公关，并且至少在德国各出口企业中的固定职工范围内取得成效。一大部分工作岗位通过长时间的短工制、放弃工资（通过所谓旧车报废补贴政策鼓励人们购买新的环保汽车）得以保存，安然度过了2010年这一危机之年。不过这就苦了难以计数的借用雇员，他们在突然之间即被解雇。

德国工会在与雇主和政府取得一致方面被视为典范，然而通过进一步观察，这种模范形象就会变得黯然失色了。因为：首先，虽然德国出口经济从其避免冲突的方针中获益，然而并不是所有的德国雇员受益；第二，工会组织理应参与劳动关系方面的规范制定，工会组织为保

证和提高德国企业的国际竞争力表现出的合作精神，并未增强作为媒介的工会地位；第三，工会参与构建的德国出口模式加剧了欧洲的经济不平衡。

（一）德国“劳动力市场模式”：螺旋式下降直到不稳定就业

据国际劳工组织和德国工会联合会的数据统计，目前德国雇员可支配工资实际上要少于世纪之交。德国的收入增长在工业国家中实为垫底。工资率从2001年的71.8%降至2010年的66.5%。与此同时，利润率（即企业收入和投资收入占国民财富的百分比）从26.9%上升到33.5%。出现这种情况一方面由于德国低工资行业泛滥，而且德国总是抵制推行法律规定最低工资；另一方面，对财产、遗产、高收入和企业盈利的税收急剧下降，分配政策的倾斜度不断加大。

经济学和社会学的“内行们”过去一直建议德国工会走“竞争—社团主义”的道路，这一道路在最近这几年被“危机社团主义”（H.J. Urban）所取代。而“竞争—社团主义”这条路线使德国的整个地区、各行业和雇员组织输掉了经济全球化，加速了社会的分化。虽然德国目前的失业率是1991年之后的最低值，但长期失业现象并未缓解，而且如今有40%-50%的雇员维持着“反常的劳动关系”。“反常劳动关系”指的是不提供具体的社会公共保障和经济保障的劳动关系。这其中包括自20世纪90年代中期开始不断增多的约100万派遣工，他们中只有1/2签订了3个月以上的合同，并且与正式职员相比，其工资要低20%；还包括在过去15年内由435万涨到870万人的兼职雇员以及730万处于所谓的低收入雇佣关系中的人，他们每月最高工资为400欧元。此外，还包括一些“看似”从事独立的工作，其实不受社会保护的雇员。

此外，在此期间，大约有1/2的新聘员工规定了合同期限；如今在派遣劳工行业之外还有270万规定聘任期限的雇员，与90年代中期相比增加了100万人。在德国，不稳定就业者，也就是没有足够社会保险的雇员主

要是成家后的女性。在730万“低收入打工者”中，她们占了480万。因为其中只有一小部分（不足9%）能够从临时工变为正规的雇佣关系，这一群体在今后难以领取养老金，这种缺乏社会公共福利保障的现象将一直伴随其到老年。

此外，低学历人员与高学历人员之间的收入差距也愈来愈大。造成这一结果的主要原因在于，最低等教育类人群的实际工资从1990年开始缩减，自2005年起又更进一步下降，直到2008年他们的实际工资再次降到了20世纪80年代中期的水平。德国580万就业人员中有许多是低学历人员，时薪不到8.5欧元；超过120万人每小时甚至赚不到5欧元。这是因为，工会最低8.5欧元时薪的规定在德国向来就是不存在的。因此，正是这10%拿最低工资的人员在2000年至2010年期间减少了将近5个百分点。

在德国西部，对低工资的定义是时薪少于9.5欧元；在德国东部，则是少于6.6欧元。照这个标准来看，现在每5个有工作的人中就有1个拿着最低工资。因此，德国在世界经合组织中属于工资不均现象发展最迅速的国家之一。所有这些数据主要证明了一点：共识定向与适应能力对于增长中的德国工作人员并无好处。在过去10年的工资结算中，还不曾能够抵算由生产力增长与通货膨胀而产生的分配空间。

向失业者所施加的压力在企业与有工作的人员身上也产生了作用，同时也推动了工资倾销以及对于规律工作的紧迫要求；而在完全相反的方向上，低工资在企业中压制了用成果替代工资的规则（被称为哈茨IV）。由此产生了一种螺旋形下降，其后果在德国以外都产生着影响。

（二）德国工会的阿喀琉斯之踵：

标准工资契约的腐蚀

并非所有工业关系的系统都如同德国一样，建立在实现并促进雇员与雇主代表间合作的调节与机构之上；对于后者来说，尤其重要的是企业与人事大会的建立，这本来就是作为工会的对等力量而被创造的。但