

本书属广东金融学院学术文库，受广东金融学院资助出版

ZHUANGUIQI ZHONGGUO LAODONG GUANXI
TIAOJIE JIZHI YANJIU

◎ 赵小仕 / 著

转轨期中国劳动关系 调节机制研究



经济科学出版社
Economic Science Press

本书属广东金融学院学术文库，受广东金融学院资助出版
本书是国家自然科学基金青年项目“企业金融契约和劳动
契约期限的互动关系研究”（70602033）和广东省科技厅
项目“中国城市化进程中的区域金融资源配置与金融创新”
（2007B080703005/07）的研究成果

转轨期中国劳动关系 调节机制研究

赵小仕 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

转轨期中国劳动关系调节机制研究/赵小仕著. —北京:
经济科学出版社, 2009. 6

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8269 - 0

I. 转… II. 赵… III. 劳动 - 生产关系 - 研究 - 中国
IV. F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 103402 号

责任编辑: 王冬玲

责任校对: 王苗苗

版式设计: 代小卫

技术编辑: 董永亨

转轨期中国劳动关系调节机制研究

赵小仕 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印刷

华丰装订厂装订

880 × 1230 32 开 9 印张 230000 字

2009 年 6 月第 1 版 2009 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8269 - 0 定价: 23.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间在实现劳动过程中结成的社会经济利益关系，其和谐与否不仅直接影响着企业和劳动者个人利益目标的实现，而且还关系着整个国家的经济发展和社会稳定。因此，所有的市场经济国家都把建立协调稳定的劳动关系作为重要的社会经济目标。对于中国来说，伴随着工业化进程，劳动关系所覆盖的人口已经成为中国人口结构中的主体，并随着经济体制的转轨劳动关系正在进行积极的市场取向的改革。其突出表现为：生产要素承载者的资产者和劳动者的利益格局出现了重构与重组；劳动关系的市场化与就业关系的契约化已占据主导地位。在要素市场化力量的推动下，资本所有者成长为新的社会阶层和集团，并在市场化的劳动关系中占据强势地位，成为劳动政策的新行动者。特别是全球经济一体化使得资本的全球流动性增强，与劳动力全球流动所受到的诸多严格限制形成了强烈对比，并由此加剧了不同国家劳工对于有限工作机会的竞争，资本在全球流动追求利润最大化的活动造成了工作条件和劳工利益的“竞相逐底”（race to bottom）。

在中国劳动关系急剧转变的时期，政府的角色却比较模糊。市场转型期中国劳动关系变迁的基本取向是为企业效率和国家经济发展而牺牲劳动者利益。面对经济全球化带来的国际经济竞争，廉价劳动力在事实上成为中国提升国家全球竞争力

的重要手段。劳工的弱势，更由于各级政府采取以利用廉价劳工作为比较优势参与经济全球化的基本经济政策而进一步加剧。为保持廉价劳动力吸引外资和增加出口的战略优势，部分地方政府在追逐资本的过程中对劳动者的权益保护已出现集体失语，普通劳动者在财富创造中的作用被忽视，其基本经济利益日趋边缘化，这进一步导致了他们在劳动关系中话语权的丧失。

中国劳动关系的恶化，使得劳动者无法依靠单个自身的力量以求改善，工会组织力量似乎是一种保护劳动者基本权益的有效途径。但是，由于中国工会对政府管理的从属性，使其对劳动过程中管理者的组织和控制特权无法提出强有力的挑战。罢工的缺席、成员资格的确保以及代扣工会会费的体系造就了一个消极的工会。对于劳动者而言，工会目前只是一个具有双重矛盾情感的存在，既是表面上对利益侵犯者的一种威胁，也可被视为一个无所作为的机构。同时，由于当前国家劳动立法建设与社会保障制度建设的滞后，在面临苛刻的雇佣条件和无保障失业的两难选择中，劳动者对资本所强加的劳动规范的认同是一种没有选择的选择，追求利润最大化的资本流动导致了劳动者集体的脆弱性。然而，当劳动者的基本权益受到侵害，却又长期找不到公正的解决办法时，劳资矛盾的累积必然导致劳动者诉诸自发性的激烈方式进行抗争。这不仅体现在劳动争议数量的急剧增加，还体现在组织内劳动者的工作倦怠、绩效低微、频繁的离职跳槽等退缩行为上。劳动关系的不和谐所导致的社会代价正在显现和增大。如何在更广泛的领域寻求共同目标，避免劳动关系主体双方矛盾的进一步激化，成为中国目前经济体制改革中面临的重大理论和实践问题。

书中运用理论分析和实证分析相结合的方法，对中国当前劳动关系的调节机制进行了探索和研究。在对国内外学者劳动关系研究成果进行综述的基础上，从分工与交易的角度阐释建

立劳动关系的内在逻辑。分工带来的专业化导致技术进步，技术进步产生报酬递增。同时，由于市场机制的运行是有成本的，交易费用在分工深化过程中具有重要的制约作用。企业的出现就是为了减少市场交易的费用，企业的本质在于“用要素交易的契约代替产品交易的契约”。企业劳动关系的形成，其功能可以视为生产的增进和成本的节约。然而交易成本的节约在某种程度上是可以穷尽的，而内部市场交易主体所获取的经济租金在某种程度上是没有上限的，经济租金会因为要素资源价值的不断提升而被持续地创造出来。因此，还可以将企业内劳动关系理解成劳动要素与资本要素之间共同创造合作剩余，并从各自效用最大化出发，就创造出的合作剩余进行谈判，以尽可能分得最大份额的动态经济过程。

同时，由于劳动要素的特殊性，劳动关系作为一种经济契约，具有不完全性，从而存在着道德风险问题。传统理论对道德风险问题的研究主要集中在劳动者一方，而更为一般的情况是，雇主也存在着道德风险问题。雇主的道德风险行为不仅仅表现为策略性获取和利用雇员努力成本函数的信息以谋求利润最大化，而且雇主还可能利用自己的信息优势和不对称的市场能力来占有雇员劳动剩余。特别是在劳动过程日益自动化、流程化的条件下，劳动者的工作内容稳定且易于量化，雇主自利的动机使其偏向于采取强制性劳动合同的行为。如何约束雇主的道德风险行为成为构建和谐劳动关系中面临的主要问题。本书以此为切入点，从政府规制、工会与集体谈判和企业社会责任三方面分析了劳动关系调节的一般路径。政府作为公共利益的代表，其职能体现为纠正市场偏差、维护社会公正。在劳动关系领域，政府的作用体现为对雇主和雇员的行为制定并实施具有约束力的规范和准则，明确双方的权利和义务，为劳动关系的和谐发展创造一个良好的制度环境。而工会作为工人的利益代表，其重要作用在于通过集体谈判制度，使劳动者个人意

志通过劳动者团体表现出来,从而克服劳动关系主体力量的内在不平衡,实现对劳动者个体劳动关系的保护。同时,由于劳动者作为企业主要的利益相关者,与资本共同承担着企业的风险。企业作为一种劳动关系的治理结构,在自身发展中追求经济利润,保护股东权益的同时,应承担起保护一般劳动者合法权益的社会责任。这对于建立合作性及相互认可的劳动关系,从而降低企业内部交易成本,提高经济效率具有重要作用。尽管雇佣双方利益取向上的差异决定了劳动合同不可能完全规避劳动关系的对立和冲突,但是从理论上讲,如果一个劳动合同是高效率的,它可以将雇佣双方的对立和冲突降低到最低水平,从而雇佣双方可以最大的合力导出最优产出,实现最优的经济效率。因此,劳资双方的合作剩余是劳动关系形成的前提,这也使得构建三方主体利益协调、共同参与的劳动关系调节机制具备良好的经济基础。

在劳动关系调节模式的构建过程中,社会生产力发展水平、政治民主化程度以及劳资双方的实力对比等因素,始终影响和制约着劳动关系的运行状况和基本格局,这也决定着劳动关系调节模式的内容和特征。在西方发达市场经济国家,其劳动关系调节模式的演进已经经历了三个阶段,即原始的劳动关系调节模式、集体谈判的劳动关系调节模式和人力资源劳动关系调节模式。其中,集体谈判的劳动关系调节模式已成为西方国家广泛采用的一种由劳资双方协商确定和自行调整劳资关系的最主要的手段,也是劳动关系调节机制的基础环节。由于人力资源模式的适用条件比较苛刻,而目前大部分市场经济国家尚不完全具备相应的制度基础,因此这一模式在稳定性和成熟性方面尚有较大提升空间。书中对具有典型特征的日本、德国和美国的劳动关系调节机制进行了介绍,其成功经验对我国构建三方联动的劳动关系调节机制具有重要的借鉴意义。同时,从中国劳动关系的实践,揭示了中国当前劳动关系转变过程中

存在的各种问题，如工业意外事故频发、弹性用工制度滥用、劳动合同短期化、劳动争议剧增、收入保障程度偏低等。通过对武汉市、深圳市部分企业深入调查，运用 SPSS14.0 统计软件对影响劳动关系的因素进行了实证分析。在此基础上，对我国当前“三方主体”调节机制的实践发展及运行中存在的法律基础不健全、工会代表性不强、政府职能错位等问题进行了剖析，并提出针对性的改进建议。

赵小仕

2009 年 5 月

目 录

导论	1
第一章 劳动关系研究综述	24
第一节 劳动关系的内涵界定	24
第二节 国外劳动关系研究综述	27
第三节 国内劳动关系研究综述	42
第四节 新的研究进展：社会合作伙伴关系	53
第二章 劳动关系的内生逻辑	59
第一节 分工、专业化与协作	59
第二节 交易、不确定性与合作剩余	72
第三章 劳动关系的契约性质	84
第一节 作为分析视角的不完全契约	84
第二节 劳动契约的不完全属性分析	96
第三节 劳动关系双向道德风险问题研究	108
第四章 劳动关系三方主体行为机制研究	123
第一节 劳动关系与工会集体谈判	123
第二节 劳动关系与政府规制	133
第三节 劳动关系与企业社会责任	145

第五章 劳动关系调节模式比较	159
第一节 劳动关系调节模式类型	159
第二节 西方国家劳动关系调节实践	173
第六章 转轨期中国劳动关系实证分析	199
第一节 转轨期中国劳动关系的现状	199
第二节 劳动关系影响因素实证分析	217
第七章 中国劳动关系调节机制的选择	235
第一节 三方主体调节机制的构建	235
第二节 三方主体调节机制的完善	243
参考文献	262
后记	274

导 论

一、问题的提出

劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间在实现劳动过程中结成的社会经济利益关系。作为现代社会最重要的社会经济关系之一，劳动关系一直是并将继续是劳动者赖以在劳动法和社会保障领域获得与就业相关的权利和利益的主要载体，也是确定雇主对劳动者的权利和义务的性质和范围的关键参照点^①。同时，劳动关系还关系着企业的利益，关系着整个国家的经济发展和社会稳定。因此，所有的市场经济国家都把建立协调稳定的劳动关系作为重要目标。而对于经济体制正处于转型阶段的中国，劳动关系问题更是影响经济转型、体制转轨能否成功的关键因素之一。

（一）劳动关系的现实背景

中国正处于制度变迁的重要时期，作为“社会结构的核心”，中国社会劳动领域无论是就业方式还是职业结构都不同程度地经历着深受特定经济发展进程影响的嬗变。而就业方式与职业结构转型最直接的表现，乃是从商品转向服务、管理与专业性职业的崛起、农业与制造业工作的减少，以及多数先进

^① 国际劳工组织：《雇佣关系》，国际劳工局出版处 2005 年版，第 7 页。

的经济体中工作的信息内容逐渐增加^①。伴随着中国工业化的进程,劳动关系所覆盖的人口已经成为中国人口结构中的主体,劳动关系作为最重要的经济和社会关系,也随着经济体制的转轨正在积极进行市场取向的改革,过去多年来形成的过分单一的劳动关系、劳动力的统包统配制度,被以社会主义市场经济体制下的多种劳动关系所代替。

同时,中国正处于跨越式发展阶段。一方面,中国经济总量快速增长,但经济结构已发生了重大变化,民营经济已成为国民经济的重要组成部分和经济增长的主要来源。民营经济在创造巨额社会财富的同时,也吸收了上千万的农村剩余劳动力进入工业生产流水线,并将他们锻造为现阶段的“新工人”。而传统公有制经济中的工人,在企业兼并、重组及股份制改造中,通过低价买断工龄转为了雇佣工人。因此,中国目前所面对的一个重要社会图景就是:产业化和工人阶级的再形成。另一方面,20世纪80年代中期以来,以跨国公司为载体的经济全球化和以信息革命为先导的新科技革命互相推动,迅猛发展。它促进了经济的增长,也加剧了企业间的国际竞争,乃至政府间的相互竞争。在此背景下,不少国家和政府不同程度地采取了新自由主义经济政策,即强调市场自由,减少国家干预;强调效率而忽视公平。

中国深受全球化带来的资本导向的市场化及新自由主义意识形态的影响,劳动领域正处于由再分配向市场转变的过程,其突出表现为:生产要素承载者的资产者和劳动者的利益格局出现了重构与重组;劳动关系的市场化与就业关系的契约化已占据主导地位。在要素市场化力量的推动下,非国有经济的发展和资本全球市场的一体化使资本所有者成长为新的社会阶层

① 曼纽尔·卡斯特:《认同的力量》,社会科学文献出版社2003年版,第235页。

和集团，并在市场化的劳动关系中占据强势地位，成为劳动政策的新行动者。同时，伴随着经济体制的改革，传统的国家统合的劳动关系模式已经瓦解，在各级政府利用廉价劳动力追逐资本以求经济快速增长的动机下，普通劳动者在财富创造中的作用受到忽视，其基本经济利益日趋边缘化，并进一步导致了他们在劳动关系中话语权的丧失。中国在这样一个交汇点上所面临的重大理论问题是，如何重构协调的契约型劳动关系以适应中国经济体制改革的进程。

（二）失衡的劳动关系现况

长期市场取向的经济体制改革取得了巨大的经济奇迹，然而人们在研究和分析时往往更多关注的是制度（市场机制的引入）、政策（发展主义导向的产业政策和吸引外资的各种优惠措施）以及文化（儒家文明与“企业家精神”）等层面，而忽视了在背后亲手托起这一经济奇迹的庞大的一般劳动者群体，即使谈到一般劳动者的作用，也更多的是把他们当作参与全球化经济竞争的一种廉价的生产要素或比较优势，而较少关注这些劳动者的具体体验以及他们在市场转型过程中的命运与遭遇。

在中国现代化的工业生产流水线上，资本主义原始积累时期资本榨取剩余价值的种种手段又重新被利用，如通过延长劳动时间和加大劳动强度来提高产能，通过无报酬加班、克扣工资和福利、弹性用工制度（如劳务派遣制度）来降低劳动力成本等。一方面，地区经济总量出现了跨越式的增长，而另一方面，强迫劳动、职业伤害、过劳死、工资过低等“血汗工厂”问题、“黑砖窑”问题已经成为新闻媒体和研究者广泛关注的焦点。而2008年新《劳动合同法》实施前企业的大规模预裁员现象更是凸显出当前劳动者的弱势地位。新《劳动合同法》第14条规定：劳动者在一家用人单位连续工作满10年的，或者连续订立两次固定期限劳动合同的，除非劳动者提出异议，

否则用人单位都应当与之订立无固定期限劳动合同。在这一敏感时期，多家知名企业相继传出大规模裁员的消息，华为、沃尔玛、富士康、惠普、伊士曼柯达、UT 斯达康、西门子、三洋、奥林巴斯等纷纷举起裁员之刀，裁员人数动辄成百上千。其中，华为同时劝退 7 000 名工龄在 8 年左右的老员工，UT 斯达康有 1 400 名员工在所谓公司全球重组计划中被“调整掉”，上海西门子移动销售团队一下砍掉 80% 的员工，沃尔玛（深圳）全球采购中心一次性裁员 110 名，而惠普和伊士曼柯达的中国裁员计划已使其全球裁员数额分别高达 1.45 万人和 2.25 万人，甚至四川部分央属企业也卷入了裁员风波。同时，来自《数字商业时代》的分析认为，未来 18 个月内可能有裁员威胁的公司还包括联想、实达、亚信、科龙、夏新、搜狐、中华网等多家知名企业^①。而更多的公司也正在将大量的正式工作岗位转变为劳务派遣工作岗位，以图规避新《劳动合同法》对劳动者权益的保护，这使得已经失衡的劳动关系变得更加紧张，大部分保障水平很低的劳动者更加没有安全感。

劳动关系的不和谐根源于劳动关系主体双方力量的不均衡，从而在强资本、弱劳工的格局下，劳动者的基本权益无法得到保障。转型期劳动关系所面临的严峻现实是，全球经济一体化使得资本的全球流动性加剧，并与劳动力全球流动所受到的诸多严格限制形成强烈对比。资本的全球流动性加剧了不同国家劳工对于有限工作机会的竞争，资本在全球流动追求利润最大化的活动造成了工作条件和劳工利益的“竞相逐底”（race to bottom），在面临苛刻的雇佣条件和无保障失业的两难选择中，劳动者对资本所强加的劳动规范的认同是一种没有选择的选择，追求最大利润的资本流动导致了工人阶级集体的脆

^① 佚名：《职场风向：名企裁员风暴突然来袭》，<http://epasser.aydc.com.cn/article/adp/2-7/content/9138.html>。

弱性。正如布洛维 (Burawoy, 1985) 所说, “新的专制主义的基础是资本的流动性对于全体劳工所产生的理性辖制……工人对资本外逃、工厂倒闭, 或是生产转移的恐惧代替了原来对于被监工解雇的担心”^①。

中国当前的劳动关系危机不仅体现在弹性用工制度的滥用和劳动争议数量的急剧增加, 还体现在组织内员工的工作倦怠、绩效低微、频繁的离职跳槽等退缩行为上, 而这已阻碍着中国经济的持续快速发展和中国企业全球竞争力的提高, 成为我们不得不面临的重大现实问题。

(三) 劳动关系失衡的社会影响

赫希曼 (Hirschman, 2001) 认为, 一般情况下, 工人对于资本一共有三张牌可出, 这就是忠诚、退出与表达^②。忠诚是个人对组织的一种态度或肯定性的内心倾向, 表现为个人对某一特定组织感情上的依附和参与该组织的相对程度。忠诚实际上考量的是员工与组织间的一种经济交换关系, 员工会根据他们是否受到公平的待遇, 或组织对员工的福利是否关心来评估他们的工作投入。如果选择忠诚, 则员工会通过自愿性行为和持久性行为对组织的发展目标予以公开支持, 而这种公平性和支持性感知将成为组织提高效率的直接原因。但在中国当前的特定就业环境下, 由于劳动者受到不公正待遇, 使其很难选择忠诚; 而因为就业岗位稀缺和失去岗位后的无保障生存压力, 劳动者也很难主动退出; 如果表达自己的真实意愿, 则其结果与退出几无差别。因此, 他们在道德和法律范围内难以胜算。然而, 弱势劳动群体“无可胜算”后的行为所导致的社会代价

^① Burawoy, M, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: The University of Chicago Press. 1985, *The Politics of Production*. London: Verso. P. 135.

^② 郝希曼:《退出、呼吁与忠诚》, 卢昌崇译, 经济科学出版社 2001 年版, 第 46 页。

正在显现和增大。这种代价已在以下四个方面日益凸显：

(1) 厂商的代价——生产、财产和人身的损失。罗宾逊和贝纳特 (S. L. Robinson & R. Bennett, 1997) 指出, 工人反抗的重要表现形式是工作场所的越轨^①。其中包括生产越轨行为, 比如怠工、浪费原材料; 财产越轨行为, 比如盗窃厂商的财物、向竞争对手泄露商业秘密; 政治越轨行为, 比如散布流言飞语, 造谣、污蔑同事; 人身攻击行为, 比如谩骂、侮辱、人身伤害、恶意诋毁等。斯科特 (J. G. Scott, 2001) 进一步指出, 工人的即使像怠工这样的十分微小的日常抗争, 也会像无数珊瑚虫聚集成一个珊瑚礁一样, 创造出一个属于他们自己的政治上和经济上的堡礁^②。

(2) 社会的代价——人身和财产的不安全。当个人遭受的不公平劳动待遇使其不堪忍受时, 往往容易失去控制, 进而做出偏激行为, 或激发人的犯罪意志, 对社会实施报复行为, 危害他人的合法权益。比如, 杀害雇主, 绑架雇主或其亲属; 挟持人质、勒索赎金; 甚至出现“劫富训练营”, 向成员灌输“社会不公”的观念, 瞄准富人采取劫富行动。整个社会的治安恶化, 全体社会成员不安全感增强。

(3) 地方政府的代价——公共开支和管理成本的增加。当劳资冲突进一步恶化时, 企业生产和社会生活秩序会受到严重冲击, 如工人集体大罢工、示威游行、包围政府、堵塞交通等。大量人员去政府上访, 去劳动局仲裁, 去法院诉讼, 行政事务大量增加。因为突发事件和违法犯罪罪增加, 维护公共安全的财力和人力激增, 比如很多城市新增防暴警察, 更新防暴设

① S. L. Robinson, R. Bennet, *Workplace deviance: its definition, its manifestations, and its causes*, *Research on negotiation in organizations*, Greenwich, Connecticut: JAI Press Ins, 1997, Vol. 6, pp. 23 - 27.

② 斯科特·戈登:《控制国家:西方宪政的历史》,应奇等译,江苏人民出版社2001年版,第203页。

施。工人负工伤、患职业病后被解雇回家，政府需要救济。除此之外，地方政府还遭遇到社会形象和社会信用的挑战，被民众认为是不负责任的、不维护弱者权利的政府，不能维护社会正义、无视劳动者人权的政府^①。

（4）中央政府的代价——政治稳定性的威胁。如果政府不能站在公正的角度处理劳资冲突，而在劳资利益平衡中依旧偏袒资方，应该看到，社会成员的社会态度正在发生微妙的变化，阶级意识正在形成，并由此蕴藏着巨大的政治风险。根据马克思主义的理论，工人反抗的第一步是无理智地越轨和破坏机器，第二步是组织工会展开有组织的斗争，第三步则有可能是在阶级意识的支配下要求改变社会，并有可能在外在因素的诱导和影响下而突然爆发。

（四）政府与工会的角色模糊

在中国劳动关系急剧转变的时期，政府的角色却日渐模糊。面对经济全球化带来的国际经济竞争，廉价劳动力在事实上成了中国提升国家全球竞争力的重要手段。在这种形势下，劳动者与国家关系出现了新的变化。传统经济体制下那种劳动者（为国家工业化作出贡献）与国家（照顾工人的家庭和生活）之间的社会契约不复存在，而市场经济体制下国家在劳动领域的立法建设与社会保障体系建设又远远滞后于经济发展的现实需要。

市场转型期中国劳动关系变迁的基本取向是为企业效率和国家经济发展而牺牲劳动者利益^②。劳工的弱势，更由于各级政府采取以利用廉价劳工作为比较优势参与经济全球化的基本

^① 石秀印：《中国企业层面的社会结构演变与劳资冲突——与马克思时代的对比》，<http://www.sociology.cass.net.cn/shxw/cyshx/P020060413303129210800.pdf>。

^② 岳经纶：《中国劳动政策：市场化与全球化的视野》，社会科学文献出版社2007年版，第332页。