

ECONOMIC
Chinese Economic Sociology
Research (Vol.3) SOCIOLOGY

经济社会学研究

第三辑

主 编 / 刘世定
执行主编 / 张 翔 王水雄



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

Chinese Economic Sociology
Research (Vol.3)

经济社会学研究

第三辑

主 编 / 刘世定

执行主编 / 张 翔 王水雄

ECONOMIC
SOCIOLOGY
ECONOMI
SOCIOLOGY
ECONOMIC



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

经济社会学研究. 第三辑 / 刘世定主编. -- 北京 :
社会科学文献出版社, 2016.5

ISBN 978-7-5097-9047-2

I. ①经… II. ①刘… III. ①经济社会学-文集
IV. ①F069.9-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 086570 号

经济社会学研究 第三辑

主 编 / 刘世定

执行主编 / 张 翔 王水雄

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 杨桂凤 佟英磊

责任编辑 / 佟英磊 等

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学编辑部(010)59367159

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市东方印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 17.5 字 数: 295 千字

版 次 / 2016 年 5 月第 1 版 2016 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-9047-2

定 价 / 59.00 元

本书如有印装质量问题, 请与读者服务中心 (010-59367028) 联系

 版权所有 翻印必究

《经济社会学研究》学术指导委员会

(按拼音排序)

蔡 禾	中山大学
高 柏	杜克大学
雷 洪	华中科技大学
李友梅	上海大学
刘 欣	复旦大学
刘少杰	中国人民大学
刘世定	北京大学
邱泽奇	北京大学
沈 原	清华大学
汪和建	南京大学
王 宁	中山大学
折晓叶	中国社会科学院
周长城	武汉大学
周雪光	斯坦福大学

目 录

东道国政党政治下的劳资博弈：以中色集团在赞比亚的

遭遇为例 李国武 陈姝妤 / 1

评论：降低国际生产“利得”的协调成本

——对李国武、陈姝妤论文的评论 王水雄 / 16

政企关系、双向寻租与中国的外资奇迹 耿 曙 陈 玮 / 21

评论：“双向寻租”与当代中国政商关系的转变

——对耿曙和陈玮论文的评论 纪莺莺 / 45

政府内部上下级部门间谈判的一个分析模型

——以环境政策实施领域为例 周雪光 练 宏 / 52

评论：关于政府内部上下级谈判研究的几点想法 刘世定 / 85

信息隐藏与治理的组织经济学分析

——来自某航空公司的案例 刘万顺 / 90

评论：信息隐瞒与治理结构

——对刘万顺论文的几点评论 张 翔 / 124

公共选择过程中的公平：逻辑与运作

——中国农村土地调整的一个案例 刘世定 / 127

评论：走向互动过程的规范：集体选择、博弈与演化

——对刘世定论文的评论 翟宇航 / 152

认同、情境定义与博弈路径 胡倩影 / 155

评论：着眼于认同和情境定义在博弈中的规律

——对胡倩影论文的评议 王水雄 / 187

“孙子兵法” VS. “谢林战略”

——社会博弈论的古今传承与中西融合 王水雄 / 190

评论：社会博弈论：博弈论中的“帝王心术”

——对王水雄论文的评论 林思成 / 216

社会倾斜系统中的信息和个体行为 郭爱民 / 220

评论：经济社会学的理论关怀与现实关怀

——对郭爱民论文的评论 王 维 / 237

专业技术－金融资本主义与社会结构变迁 尹鹤灵 / 241

评论：对尹鹤灵论文的评论 向静林 / 262

《经济社会学研究》征稿启事 / 264

Table of Contents & Abstracts / 267

东道国政党政治下的劳资博弈：以中色集团在赞比亚的遭遇为例*

李国武 陈姝妤**

摘 要：劳资冲突是中国企业海外发展面临的主要风险之一。本文以中国有色矿业集团在赞比亚遭遇的劳资矛盾为例，从中国投资者、当地劳工和赞比亚主要政党之间博弈关系的角度，分析了频繁发生的劳资冲突背后的多重原因。频发的劳资冲突既与中资企业的用工实践和管理方式有关，也与赞比亚矿工的劳动观念和抗争传统有关。不过，中国资本与当地劳工之间的关系又受到赞比亚政党政治的影响。为了获得底层民众的政治支持，赞比亚的反对党把劳资议题引入总统选举竞争，激发了矿区劳工对中国资本的抗争。因此，中资企业在赞比亚的可持续发展，一方面要注重维护当地劳工权益和承担社会责任，另一方面要学会在民主选举的政治格局中寻求对自身权益的保护。

关键词：企业海外发展 政党政治 劳资冲突 博弈分析

自 21 世纪初中国实施“走出去”战略以来，中国企业海外投资的规模和速度实现了跨越式发展。2014 年中国对外直接投资流量创下 1231.2

* 本文最初发表于《江苏行政学院学报》（2015 年第 5 期），这里有所改动。

** 李国武，中央财经大学社会发展学院社会学系教授，电子邮箱：leeguowu@126.com；陈姝妤，中央财经大学社会发展学院社会学系硕士研究生，电子邮箱：chenshuyu922@126.com。

亿美元的历史新高,连续3年位列全球第三,双向投资首次接近平衡。截至2014年底,中国1.85万家境内投资者设立对外直接投资企业近3万家,这些企业分布在全球186个国家(地区)。不过,中国企业的国际化经营过程并非一帆风顺,不少企业遭遇了非常惨痛的损失、挫折和失败。其中劳资关系是中资企业海外发展面临的一个基本问题,该问题又因东道国不同的社会文化和政治法律环境而复杂化。如果处理不好海外劳资关系,不仅会增加中资企业的运营成本,甚至危及其在海外的可持续发展。

中国有色矿业集团(英文缩写“CNMC”,以下简称“中色集团”)在赞比亚的遭遇是分析海外劳资冲突的一个典型案例。赞比亚虽然拥有丰富的铜矿资源,但仍是一个经济落后的国家,根据《联合国人类发展报告(2010年)》的数据,2008年赞比亚低于国际贫困线人口比例为68%,未就业人口占劳动力人口的比例为38.8%。因此吸引外资对于赞比亚的经济发展非常重要。中色集团是目前在赞比亚投资规模最大的中国企业,给当地带来了大量就业机会。但频繁发生的劳资冲突却给中色集团的经营发展带来很大麻烦,特别是2011年中色集团谦比希(Chambishi)铜矿因罢工耽误了近一个月的生产,损失约为1680万美元。那么,为什么中资企业给赞比亚带来经济增长和工作机会,当地工人却以形式激烈的抗议和罢工相对呢?

对于跨国企业在海外经营中遭遇的劳工抗争问题学术界已有一些研究。一种解释认为,国外资本在发展中国家引发的劳工抗争是全球化背景下自由流动的资本追求灵活的劳工体制的结果(西尔弗,2012;Lee,2009)。为了降低成本,外国资本在东道国大量使用临时雇工,提供较低的工资福利和糟糕的工作条件,结果导致东道国劳工的不满乃至抗争。还有研究认为,跨国公司在东道国遭遇的劳工问题是外来者劣势的体现,外来者劣势主要是由母国与东道国的制度差异和制度距离导致的(Zaheer,1995;Eden and Miller,2004)。由于不熟悉东道国的法律环境和劳工文化,跨国公司简单照搬母国的用工实践和管理惯例,就会引发东道国劳工的不适甚至抵制。以往的研究基本上也是从以上两种角度来认识中色集团在赞比亚遭遇的劳资冲突的,认为中色集团大量使用临时雇工、轻视工人权益(Chama,2010),不适应当地的工会文化和劳动观念(王小卫,2007)。这些解释虽然看到了赞比亚矿工抗争的经济和制度原因,但忽视了抗争背后的政党政治背景,所以无法充分剖析矿工罢工背后的

政治因素。中色集团在赞比亚遭遇的劳资矛盾的特殊之处在于东道国政党政治介入了外资企业与当地劳工的利益博弈。鉴于此，本文提出了一个关于政党政治下的劳资博弈模型来认识和分析中色集团在赞比亚遭遇的劳资冲突问题。

一 政党政治下的劳资博弈：一般分析

劳资冲突是市场经济条件下劳方与资方之间由于利益分配而发生的矛盾和纠纷，劳资双方之间本质上是一种既需要合作又存在冲突的协调博弈关系（刘世定，2011：36）。如果资方和劳方之间合作破裂，资方无法获得利润、劳方无法获得工资，这对双方都不利，因此他们具有相互依赖、彼此合作的一面；但是，在收入分配上资方的利润和劳方的工资此消彼长，因此他们又存在利益上的冲突。

矩阵 1 资方和劳方间的协调博弈

劳方 资方	分配方案一	分配方案二
分配方案一	70% X, 30% X	0, 0
分配方案二	0, 0	50% X, 50% X

假设如果资方和劳方就分配方案达成一致，总收益为 X ($X > 0$)；如果资方和劳方无法就分配方案达成一致，总收益为 0。根据矩阵 1 给出的行动策略和收益结构，当双方都选择方案一或者方案二时，比一方选择方案一、另一方选择方案二收益要大。当双方都选择方案一时，不论是资方还是劳方都没有激励独自去选择另外的方案。具体而言，如果资方独自离开方案一而选择方案二，其收益将由 $70\% X$ 降到 0；如果劳方独自选择方案二，其收益将由 $30\% X$ 降到 0。同理，当双方都选择方案二的时候，双方也都没有激励独自选择方案一。这意味着只有劳资双方就分配方案达成一致才能获益。不过，可能的均衡策略是多重的。更符合现实的情况是，可能的均衡结果是一个区间，比如， $(X \times [50\%, 70\%], X \times [50\%, 30\%])$ 。为了简化分析，在矩阵 1 中，我们给出了两种可能的均衡：（方案一，方案一）和（方案二，方案二）。

不过，两个均衡点对资方和劳方的意义是不同的，前一种代表有利

于资方的均衡结果，后一种代表有利于劳方的均衡结果。资方更倾向于（方案一，方案一），因为在这种情况下，其收益是 $70\% X$ ，而在（方案二，方案二）下，其收益是 $50\% X$ 。劳方却更倾向于（方案二，方案二），在这种均衡下，其收益是 $50\% X$ ，而在（方案一，方案一）下，其收益只有 $30\% X$ 。这意味着，劳资双方在就何种方案上达成一致存在着潜在的利益冲突。

在现实中劳资双方具体会在何种方案上达成均衡是一个讨价还价的过程，取决于双方的谈判地位，谈判地位更高的一方无疑能获得对自身更有利的分配方案。亚当·斯密（1972：60）早就注意到经济资源、政治资源和组织资源的不对称分布在劳资争议中所发挥的作用。相对而言，资方比劳方处于更高的谈判地位，这主要是因为：（1）在劳资双方就利益分配方案长期无法达成共识的情况下，资方因为掌握更多的经济资源，所以能比劳动者更有坚持力；（2）资方由于人数少，更容易通过集体行动来抵制劳动者提高报酬的要求；（3）资本比劳动力更易于流动，增加了资本的可替代性选择。如果资方比劳方拥有更高的谈判地位，则均衡结果会向有利于资本的方面移动。不过，工人可以通过罢工甚至暴力手段来抗争资本家的过度剥削，在工会和罢工合法化的国家，工人可以通过工会来进行集体谈判或者组织罢工，这大大提高了工人在劳资争议中的谈判地位，从而使得均衡结果向有利于劳工的方面移动。

以上分析是在不考虑第三方介入的条件下进行的。在现代国家，政府在劳资争议中是重要的第三方，政府可以在劳资博弈中充当协调者的角色，政府的倾向会影响到劳资双方的谈判地位，因此哪一方能得到政府的政治支持哪一方就会提高自己的谈判地位，从而争取到更有利于自身的分配方案。政府立场对劳资博弈结果的影响机制因政治体制而异。在一党执政的国家，执政党可以根据促进经济发展和维护自身统治的需要来调整对待资本和劳动的政策，因此劳资博弈的结果受执政党在不同时期政策的影响。不过，在渴望经济增长且资本匮乏的国家，其执政党往往更倾向于偏袒资方。资本的相对稀缺性和自由流动性在很大程度上削弱了政府对资本的控制。比如，在改革开放初期，中国政府为了最大限度地吸引外资，就采取了相对宽松的劳工政策，不太注重劳动保护，而且抑制工人的有组织抗争，相反对外来资本则给予了减免企业所得税等优惠政策，劳动力成本的比较优势是中国受外资欢迎的重要原因之一。2008年以后，伴随着新的《劳动合同法》的实施，中国政府转向更加保

护劳工的政策，企业在劳动报酬和保险福利方面的负担增加，这导致中国的很多劳动密集型产业开始向劳动力成本更低的东南亚等其他发展中国家转移。

在两党或多党竞争的民主政体下，劳资博弈会与政党的选举竞争关联在一起。不同政党可能拥有不同的社会基础和意识形态，有的政党是维护资本家力量的，有的政党是代表工人阶级利益的。如果偏袒资本方的政党上台执政，该政党就会压制劳工的权益，出现更有利于资方的利益分配方案，如矩阵1中的（方案一，方案一）；如果保护劳工方的政党上台执政，该政党就会抑制资方的权益，出现更有利于劳方的利益分配方案，如矩阵1中的（方案二，方案二）。更重要的是，在政党政治下，各个政党以获得执政地位和争取连任为追求目标。为了实现这个目标，一个政党对资方和劳方采取怎样的立场并不会完全固守其意识形态，而是一种可供选择的政治策略。某些政党特别是反对党在总统选举期间，可能利用劳资争议作为竞选题材，释放出维护工人权益的信号，以争取数量上占优势的工人的选票。这种竞选策略会使工人的抗争得到来自政党的政治支持，也助长了工人提高权益的预期，甚至会激发工人采取大规模罢工这种激烈的抗争形式。

在经济全球化的背景下，资本匮乏的发展中国家之间在吸引外资上存在竞争，影响这种竞争结果的重要因素之一是这样的国家在协调劳资关系上的治理能力。如果在东道国政府的有效协调下，劳资博弈的均衡结果是矩阵1中的（方案一，方案一），则这个国家可能吸引更多的外来资本；如果东道国政府严格执行保护劳工的政策或者没有能力抑制劳工对报酬的过高要求，劳资博弈的均衡结果是矩阵1中的（方案二，方案二），则这个国家就会在对外来资本的竞争中处于下风。

对于既实行民主政体又渴望外国投资的发展中国家而言，其在外来资本与本国劳工的利益分配冲突上面临着两难选择。一方面，它需要外国资本来刺激本国经济增长和创造就业机会；另一方面，它也需要得到本国劳工的政治支持。如果东道国的执政党采取偏袒外资的立场，就要压制本国劳工的利益，而这会引发本国劳工的不满，在选举竞争中执政党可能会失去劳工的支持；如果东道国的执政党采取保护劳工的立场，就会伤害外国资本的利益，导致外国资本的转移。在这种情况下，即使通过采取动员劳工支持而赢得执政地位的反对党上台，其也需要在满足底层劳工期望与维护外来资本利益之间取得新的平衡。

二 中色集团在赞比亚遭遇的罢工：案例描述

中色集团是在赞比亚私有化改革和全球资本自由流动的背景下进入赞比亚的。1998年6月，中色集团与赞比亚政府和赞比亚联合铜矿有限公司正式签署了合作开发合同，共同组建中色非洲矿业有限公司（NFCA），中方以2000万美元购得合资公司85%的控股权，赞方保留15%的股权，产权范围包括谦比希矿区85平方公里的地下资源开采权（含主矿体、西矿体、下盘矿体、东南矿体）和勘探权以及41平方公里的地表使用权。2004年中色集团又投资成立了谦比希湿法冶炼有限公司，兴建了湿法冶炼厂和硫黄制酸厂。2006年中色集团与中铝云南铜业公司共同出资兴建了谦比希铜冶炼厂。2009年6月，中色集团又购买了卢安夏（Luanshya）铜矿80%的股权，包括巴鲁巴（Baluba）矿区和穆利亚希（Mulyanishi）项目。除了铜矿开采和冶炼之外，中色集团还负责投资、运营和管理赞比亚中国经济贸易合作区，包含谦比希园区和卢萨卡（Lusaka）分区两个经济区。截至2012年2月，中色集团已在赞比亚拥有9家出资企业，累计投资近20亿美元，缴纳税收近1亿美元，为当地提供12500个就业岗位，投入基础设施建设1.3亿美元，捐款近1000万美元（张意轩，2012）。

中色集团刚来到谦比希铜矿时，盘活了这座已关闭多年的死矿，一度被当地民众视为救星。但好景不长，此后在国际铜价上涨的背景下^①，由于劳动合同、工资待遇和劳动条件等问题，赞比亚矿工与中方管理层之间的矛盾开始加剧，罢工事件时有发生。根据百度新闻搜索结果统计，从2004年至2011年中色集团所属企业在赞比亚遭遇的罢工事件至少有10起，由于篇幅关系这里重点介绍一下谦比希铜矿所经历的三次罢工。

（一）2004年和2006年的罢工

2004年6月，谦比希铜矿工人在没得到工会许可的情况下就直接举行了罢工，这次罢工规模很小，主要是不同类型的工人薪酬上的差异引起了不满。在NFCA与工会签署2007年集体协议之前，在大约2063名雇

^① 铜价从2001年11月的每吨1400美元上涨到2006年4月的每吨大约7000美元。矿工们可以从BBC广播和公司杂志中得知国际铜价的走势。

员中只有 56 名永久雇员，其余的要么是临时工，要么是 6 个月到 3 年不等的合同工。这些临时工没有养老金，只有服务期满时的佣金，他们比固定工得到更少的住房、医疗和教育津贴。

对于这次罢工，一位矿工说道：“我们大部分人之所以不高兴，是因为凭什么跟我一样的条件和做同样工作的朋友却拿两倍于我的工资……当我们听到管理层拒绝对我们的要求让步，我们甚至等不及向工会代表申请罢工报告。我们立即就开始了罢工。腐败的工会（指的是赞比亚矿工工会，MUZ）说服我们返回到工作岗位，我猜他们已被管理层收买了。”（Lee, 2009: 660）

2006 年 7 月的罢工发生在谦比希铜矿的工会和中方管理层的集体谈判期间。中方实际已经同意支付工人一些拖欠的工资。不幸的是，工资科发生一些计算错误，在工人的工资单上并没有显示支付工人的拖欠工资，而是明确显示被扣除了。当夜班工人在他们开始工作前看到工资单时，他们愤怒了。夜班工人破坏了矿上的设备，攻击了一名中方管理人员。第二天早上，随着门口的吵闹变成骚乱，一名工人被保安开枪打伤。当他被杀的谣言四散传开的时候，另外一群矿工冲击了中国人的居住区，一名惊慌失措的管理者又开枪打伤了另外五名矿工（布罗蒂加姆，2012: 5~6）。一位参与了与中方管理者谈判的工会分部代表说：“正是这次罢工让中国人感到了害怕……它虽是非法罢工，但却是必要的，因为它是实现我们目标的最快方式。”（Lee, 2009: 660）

这次罢工的结果是，NFCA 同意了基本工资上涨 23%，如果包括津贴的话，实际总的增幅达到 65%。以前的合同工也变成了固定工，临时工也签署了 1~3 年的合同，并承诺在不久的将来变为固定工。

这次罢工刚好发生在当年赞比亚的总统大选之前，在 9 月的总统大选中，反对党爱国阵线领袖迈克尔·萨塔（Michael Sata）把中国在赞比亚铜矿和贸易部门的存在当成了竞选议题。萨塔曾应台湾当局邀请而对台进行访问。他称来自中国的援助和投资是“特洛伊木马”，他声讨到，“我们必须万分小心，因为如果我们对他们听之任之，我们将会遗憾终生。中国正在榨取我们。我们正在变得更加贫穷，因为他们正在攫取我们的财富”。后来获胜的赞比亚总统利维·姆瓦纳瓦萨（Levy Mwanawasa）对中国资本却有不同观点，他反驳说：“中国政府已经给我们国家带来了许多投资，你们忍心反对中国人吗？”（布罗蒂加姆，2012: 6）

(二) 2011 年的 10 月的大罢工

2011 年 10 月,中色集团谦比希铜矿遭遇了长达两周多的大罢工,引起国内外广泛关注。这次罢工发生在迈克尔·萨塔在 9 月 22 日赢得总统大选后不久。10 月 5 日早上,没有与工会进行沟通,工人们就突然举行了这次罢工,提出一次性涨工资 200 万克瓦查(约合 400 美元)的口号。NFCA 管理层和矿业工人工会均认为,这次罢工因加薪谣传而起。据说这个加薪要求,是工人们在比较附近印度人投资的孔科拉(Konkola)铜矿的工资差距后提出的。但中方管理层认为,赞比亚工人不考虑谦比希矿比孔科拉矿的品位低、开采成本高、人均年产量低等事实。而且,中方管理层近年来也在不断提高工人的薪酬待遇,如 2009 年加薪 5%,2010 年加薪幅度甚至达到 12%。

罢工发生后,中方管理者找到工会代表进行协商,但工会也不清楚谁组织了此次罢工。尽管如此,中色集团副总经理陶星虎要求工会必须和管理层同时做工人的工作,按照程序办事,由工会代表工人和管理层进行薪资集体谈判,但工人从不予以理睬。随后,谦比希铜矿全部停产。部分极端的罢工工人打出反华口号,要求撤换中方管理层,甚至要求 NFCA 退出赞比亚。事态异常紧张,陶星虎积极通过有关渠道,努力寻找与萨塔总统见面协商的机会。

其间,NFCA 曾就工资问题做出让步,承诺加薪 20 万克瓦查,不过仍有少数工人阻止其他工人复工。10 月 19 日,NFCA 决定,根据相关法律法规^①,谦比希铜矿将 2000 多名工人全体解雇,并给予工人 48 小时的申诉期,在此期间愿意复工的工人可以填写申诉表,重新获得工作,否则予以开除。

2011 年 10 月 20 日,陶星虎见到了萨塔总统,向其解释集体开除只是一个敦促工人尽快复工的手段,2011 年的提薪计划也早已包含在当年的公司预算中,只是尚未到一年一度的薪酬集体谈判时间工人就举行了这次大罢工。这一解释获得了萨塔的谅解,他委派赞比亚矿业部长斯穆萨(Wylbur Simuusa)负责调停 NFCA 劳资问题。

^① 依照赞比亚的法律,矿业工人的工资应在合同期满前三个月内,由工会和管理层集体谈判决定。但当年的工资集体谈判尚未启动,谦比希铜矿的工人就在未请示工会的情况下突然自发举行罢工,因此这次罢工属于非法罢工。

10月21日，在斯穆萨的主持下，赞比亚矿业工人工会铜矿省基特韦市主席与NFCA总经理王春来签署协议，工会承诺所有员工于10月22日立即复工，谦比希铜矿承诺接纳所有员工复职。10月26日，矿业工人工会的代表与NFCA开始了当年的集体薪酬谈判，在双方的反复沟通和协商下，中方管理层最后决定将基本工资水平由189万克瓦查提高到220.7万克瓦查，工会对这个结果还是比较满意的。

三 劳资冲突背后的原因：三方博弈分析

通过上文的描述来看，中色集团频繁遭遇的劳资纠纷事件体现了中方投资者、当地劳工和赞比亚政治当局三方力量之间的复杂博弈关系。

（一）中色集团的劳工管理体制

为了降低运营成本，中色集团在赞比亚的发展初期很大程度上采用了相对灵活的用工体制，大量使用短期合同工和临时工，尽量压低工人的工资标准和福利待遇。因此，不同合同类型员工之间的薪资差异，以及与其他大型铜矿相比更低的报酬，招致了当地矿工的反感和不满。尽管中色集团拥有的矿山存在着不易开采、品位率低、投产时间短等客观现实，但当地矿工却并不顾及这些，而是做横向比较，要求同工同酬。中国资本一度留下了吝啬和剥削的坏名声，再加上一些中方管理人员对当地矿工缺乏尊重，管理方式简单粗暴，不愿与当地矿工加强沟通，只是把他们视为卖苦力的劳役，这样的态度和做法极易招致当地矿工暴力性的抗争。

另外，相较于西方公司，中国公司习惯于在管理、技术等关键岗位上使用更多从中国国内过去的员工，而赞比亚对外籍雇员工作许可证的限制越来越严。中国公司之所以这样做主要是由于中国雇员好指挥、效率高、更可靠。语言和文化的差异、再加上赞方员工在工作技能和劳动纪律等方面的不足，使得中方管理者在很多岗位上不愿或不敢使用当地人。但这样的话，就会减少当地雇员上升到各级管理层的机会，也会忽视对当地基本技术队伍的培养使用，而这正是赞劳动部门和当地员工所不希望的（王小卫，2007）。

NFCA在成立之初，由于缺乏应对工会的经验，并习惯了国内那种一切由管理层说了算的做法，所以顽强地抵制工会组织的扩大，不同意合

同工加入矿业工会。这一做法使得公司合同工对公司的意见和要求缺乏代言人,不满情绪很大(王小卫,2007)。初来乍到的中资企业试图运用中国国内的经验使工会成为管理层的附庸,或者试图通过与工会领导拉关系的方式搞定工会^①,但这种企图让别国工会适应中国固有观念和管理模式的做法被证明是行不通的。

(二) 赞比亚矿工的工作伦理和抗争传统

中色集团遭遇的劳资冲突除了纯粹经济利益的原因外,也与赞比亚矿工的工作伦理和劳动文化有很大关系。中方管理者与赞比亚工人在薪酬水平、劳动效率、劳动纪律等方面的分歧和争议反映了两种不同劳动文化之间的冲突。

改革开放以来,中国经济增长模式的一个显著特点就是依靠劳动力的成本优势,大力引进外资,发展出口加工业。外资之所以青睐中国,与中国劳工的低工资、能吃苦、守纪律等特点分不开。所以,来到赞比亚的中方管理者也以这样的工作伦理要求当地工人,但遭遇到的却是不能接受和冲突。赞比亚的失业率很高,中方管理者认为,当地员工应该珍惜中国资本创造的就业机会,努力工作,省吃俭用,为今后着想。不过,一名赞比亚工人却反问道:“我们是很需要工作,但不能因为你给了我们工作,就像奴隶主一样剥削我们。我们要一份根本不能养活自己的工作干什么?”(沈乎、韩薇,2011:52)在不少中资企业中,不论管理层还是普通员工,超时工作很普遍,几乎没有加班工资。一名矿业企业前管理人员说:“中国人跟赞比亚人说理,说我才挣这么点,说得赞比亚人哑口无言,憋了一肚子火离开。但辩论能解决问题吗?最后赞比亚人冲进办公室跟中国人拍桌子,说你们中国人愿意接受低工资是你们的事,我们不接受。”(沈乎、韩薇,2011:53)

赞比亚工人的劳动效率也让中国企业头疼不已。当地工人只接受按时计酬,能奖不能罚,无法推行计件工资,只能实行过程管理,不能实行结果管理。“赞比亚工人到点就下班,多工作一个小时就问你要加班费。有一次采矿过程中搞爆破,架子搭好了,炸药装上了,就缺点火这一步。工人一看到点下班了,收拾东西就走了。你能想象这种情况在中

① 中国企业邀请赞比亚的工会领导到中国免费考察的做法在矿工中招致了很大的猜疑,他们怀疑资方在“收买”工会,增加了矿工对工会的不信任。参见 Ching Kwan Lee (2009)。

国发生吗？不说别的，炸药在那儿放一夜多危险呐，他根本就不想。”一家中资矿企的管理人员苦恼地说：“你能想象吗？我们要抢进度完成目标时，撒手锏就是上中国工人，24小时连轴转。中国工人背个书包，带个饭盒下去，一干就是十几个小时。”（沈乎、韩薇，2011：53）

赞比亚的矿工经常因对工会集体谈判的结果不满或者为了快速获得想要的目标而举行未经工会许可的非法罢工，草根抗争是赞比亚铜矿带的一个持续特征。从迈克尔·布洛维1960年代末的研究（Burawoy, 1972）到米尔斯·拉莫最近的研究（Larmer, 2007），都提到普通矿工对其工会领导的怀疑和不信任，这在赞比亚矿区的工人阶级历史中有着长久的传统。矿工与工会之间的不信任导致工人抗争的自发性和周期性爆发，它们并不受工会、政党或仲裁委员会的控制。正如一位矿工所解释的：“当他们（工会领导）与管理层谈判时，通常不能达成协议。他们不会有那种热情和激励……我们举行的所有罢工都是由工人自己而不是工会发起的。他们胆小懦弱……因为我们矿工不可能同时向管理层反映工资的事，那属于工会的职责。但是，就迫使管理层提高我们的薪资而言，恰恰是工人自己来争取的。罢工是最有效的，不过工会一直反对这样做。在大多数情况下，工会会达成我们不喜欢的协议，并且经常将他们已与管理层达成的事情强加于我们。”（Lee, 2009：663）。如果清楚了赞比亚矿工的工会文化和抗争传统，我们就能明白他们为什么经常举行非法罢工。面对赞比亚矿工激烈的集体抗争，每次罢工往往都是以资方的让步而告终。

（三）赞比亚政治当局立场与劳资冲突

即使失业率居高不下，但赞比亚仍沿袭着英国的法律体系，有着超越其经济发展阶段的劳工保护法律条款。正如赞比亚中国经济贸易合作区副总经理咎宝森所抱怨的：“实在是‘太健全’了，法律水准有点超前……快50%的人没工作了，还要搞这么多房补、教育补、交通补，还不能随便辞人，要有不良工作记录才可以。”（张哲，2010）不过，关于外资企业对这种保护性劳动法律的遵守情况，赞比亚政府可以选择严格执行，也可以选择宽松执行。赞比亚执政当局的立场在外来资本与本地劳工的冲突中扮演着重要角色。

多党民主运动在赞比亚连续执政长达20年（1991~2011年），这期间的几任总统都采取大力引进外资的政策，中国资本也正是在此期间获