

颜 辉/主编

中国工会·劳动关系研究. 2011



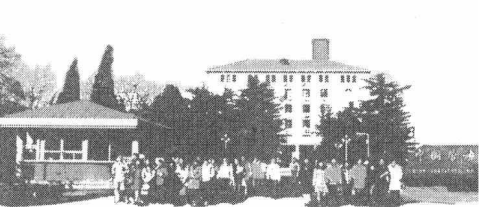
中国劳动关系学院年鉴



光明日报出版社

中国工会·劳动关系研究. 2011

颜 辉/主编



中国劳动关系学院年鉴



光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国工会·劳动关系研究. 2011 / 颜辉主编. -- 北京: 光明日报出版社, 2012. 9

ISBN 978 - 7 - 5112 - 3231 - 1

I. ①中… II. ①颜… III. ①工会工作 - 中国 - 文集
②劳动关系 - 中国 - 文集 IV. ①
D412.6 - 53②F249.26 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 223601 号

中国工会·劳动关系研究. 2011

主 编: 颜 辉

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 曹美娜

责任校对: 隋飞飞

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078248 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 700 × 1000 1/16

字 数: 406 千字

印 张: 21

版 次: 2012 年 9 月第 1 版

印 次: 2012 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 3231 - 1

定 价: 45.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

2008 年以来，中国劳动关系学院每年举办一次中国工会·劳动关系论坛，论坛邀请国内各高等院校、科研机构、党政机关、企事业单位研究工会和劳动关系的专家学者参加，同时还邀请部分国外著名的专家学者与会，历届与会者达一百多人，是国内外工会和劳动关系领域专家学者每年一度的学术盛会。我们将进一步加大投入，集中力量，注重质量，力争把中国工会·劳动关系论坛打造成为工会和劳动关系领域学术交流的重要平台，在国内外具有一定影响的品牌论坛。

论坛以文会友，并将会议优秀论文结集出版《中国工会·劳动关系研究》一书，《中国工会·劳动关系研究（2011）》是第四届中国工会·劳动关系论坛的优秀文集。希望该书的出版能够为国内外研究工会和劳动关系的专家学者起到一定的参考作用。今后，我们以此论坛为依托，积极邀约海内外具有影响的专家学者的高质量稿件，把《中国工会·劳动关系研究》打造成为反映和体现中国劳动关系研究特色、同时反映和体现国内外最新研究成果的名刊，为我国的工会和劳动关系研究做出我们应有的贡献。

编者

2011 年 11 月



CONTENTS 目 录

从争取权益的集体行动到利益博弈型的集体谈判	李 琪	1
企业权力构造转型：劳动关系调节与和谐的关键	石秀印	9
南海本田事件对中国劳动关系的工会的影响	林燕玲	20
对 2010 年中国工人事件的多学科解读	王江松	34
集体谈判与工会代表权	刘 诚	49
“普遍建立工会组织”的意义与途径	徐小洪 石为群	61
论我国集体协商的劳方主体	翟玉娟	70
从企业治理参与到地方治理参与		
——从国家治理模式转变看中国工会组织与制度变革	吴建平	76
试论集体协商与政府责任	刘燕斌	91
试论政府在工资集体协商中角色与作用的思考	钮友宁	99
职责与制度：劳资集体协商中的政府定位	秦国荣	107
泛劳动关系与政府的责任	王 健	139
集体谈判模式的选择与谈判主体制度的构建	刘焱白	144
劳动观的改变对集体协商的影响探索	任 巍 冯佳欣	153
2011 中国工会·劳动关系论坛集体协商：规范与建设		
研讨会集体谈判运行之中国模式	郑 桥	167
中小企业劳动关系调整模式构建研究	何 勤	175



自下而上的自觉

——劳动关系调整的另一种视角	戴 春	191
农民工集体谈判存在的障碍与对策	曾贱吉	197
中国集体协商中敏感问题的理智出路		
——《工会法》停工、怠工条款及其实施的解读	冯同庆	203
构建建言机制,推动工资集体协商发展	任 巍 黄媛媛	211
构建基于社会伙伴关系的集体协商机制	任 巍 周 维	222
关于加强工资集体协商立法的几点思考	杨冬梅	234
工资集体协商需要解决的若干问题	许晓军	241
广东工资集体协商自主博弈模式研究		
——以 XD 企业为例	杨正喜 杨 敏	252
工会工资集体协商方法、技巧述要	戴文宪	261
市场竞争压力·职业经理人自觉		
——对当前中国民营企业工资调整机制的探析	甘满堂	270
企业工会在工资集体协商中的策略选择	李人扬 成建平	279
工资集体协商制度的可能与实现		
——从南海本田等个案比较的角度	石晓天	285
刘易斯拐点与中国经济的“硬着陆”		
——论工会如何应对目前经济形势下的工资集体协商	吴新锋 孙宏彬	296
工资集体协商的阻力与动力(提纲)		
——以经济人假设为视角	姚仰生	301
社会排挤与女性劳动权益的法律救济	王歌雅 司 丹	305
工人集体权利的建构	陈 峰	317



从争取权益的集体行动到 利益博弈型的集体谈判

李 琪 首都经济贸易大学劳动经济学院

摘 要：从上个世纪90年代开始，在中国劳动关系的转型过程中，就一直伴随着工人集体行动。近年来，这些行动的诉求出现了从追讨权益向争取权益的转变趋势，同期，这类行动也在当地政府的积极斡旋和地方工会的积极协调之下，以劳资双方的谈判并达成协议而结束。本文在对2004—2010年发生的工人集体行动个案分析的基础上，就工人争取权益的集体行动与建立利益博弈性的集体谈判制度的相关问题做一个简要的分析。

关键词：集体行动；潜机制；集体谈判

从上个世纪90年代开始，在中国劳动关系的转型过程中，就一直伴随着工人集体行动。近年来，这些行动的诉求出现了从追讨权益向争取权益的转变趋势，同期，这类行动也在当地政府的积极斡旋和地方工会的积极协调之下，以劳资双方的谈判并达成协议而结束。

在对2004—2010年发生的工人集体行动个案分析的基础上，本文就工人争取权益的集体行动与建立利益博弈性的集体谈判制度的相关问题作一个简要的分析。笔者发现，在这些集体行动中，有相当一部分个案都启动了劳资之间的谈判，不过，因为工人集体行动本身在中国法律界定中的模糊性，使这种启动机制具有了一种难以明说且被劳资政三方主体接受的性质。笔者在此借用“潜规则”的概念，将这些罢工行动称为启动集体谈判的机制，并以“潜机制”冠名。在本文中，笔者将就“潜机制”的定义与特点做一简要分析，并在此基础上提出，要抑制“潜机制”，需要建立真正的集体谈判制度。

一、对2004—2010年工人集体行动的简要回顾

借助互联网，笔者收集了2004年至2010年发生在我国大陆地区的450余



个工人集体行动个案，并有如下发现：

第一，发生在制造业的工人集体行动一直占有相当的比重。如图 1 所示，除 2006 年外，发生在制造业企业的集体行动个案均在 70% 以上。这种情况的出现是与我国经济发展模式相符的。

长期以来，我国一直以经济扩张带动就业，为此，政府选择了出口导向型的工业模式，也就是将 80 年代以前的粗放型初级产品的出口代之以劳动密集型的工业制成品出口，以出口带动国内经济和缓解就业压力。这种经济发展模式将社会上的新生劳动力、下岗失业工人和农业劳动力带入了劳动密集型的制造业企业，从而也使制造业成为工人集体行动集中的行业。

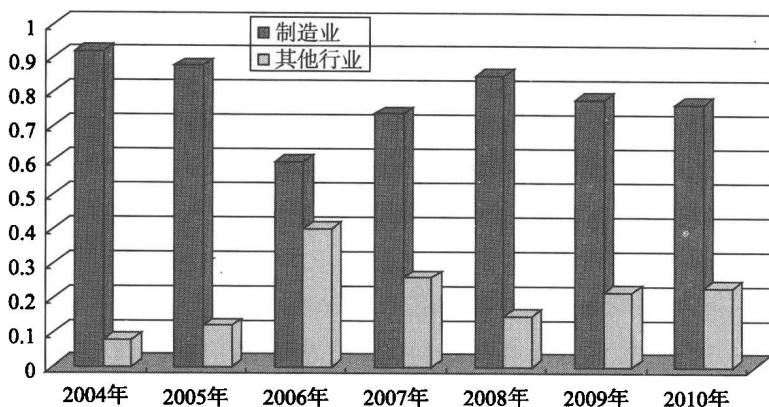


图 1 450 余个集体行动个案的行业分布

第二，工人集体行动在两类不同所有制企业中的比重正在变化。如图 2 所示，发生在国有企业，包括国有控股企业和改制企业的集体行动个案呈逐渐下降趋势，对这种趋势的解释可以是，自 20 世纪 90 年代开始的国有企业改制到 2006 年已经基本完成，于是，在以后各年中，相对而言，发生在私营企业，包括外商投资企业中的工人集体行动的比重逐年上升，并在 2006 年以后每年均超过了 70%。

第三，以争取权益为诉求的集体行动有增长的趋势。大部分工人集体行动的诉求可以分为追讨权益和争取权益两种，前者是工人在权益受到侵害之后发起的行动，例如，向雇主追讨工资，向企业追讨拖欠的社会保险费、加班费、集资款、经济补偿金等；后者是工人在现有的基础上，要求增加工资、改善福利待遇和劳动条件。如图 3 所示，在 2009 年以前，以争取权益为诉求

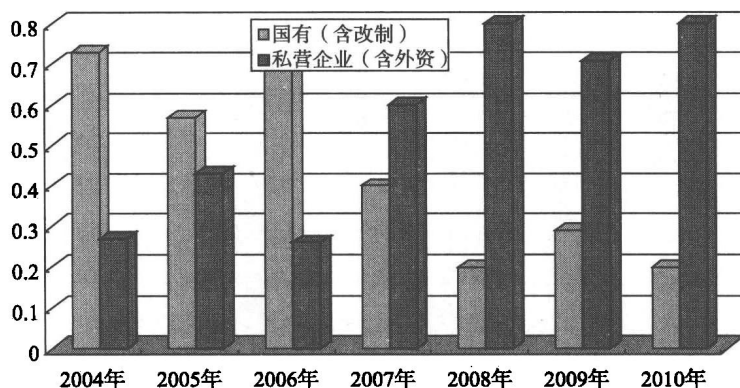


图2 集体行动个案的企业分布

的集体行动个案比重一直徘徊在9%到17%之间，而在2010年则上升到了30%。在这一年，在辽宁省大连市的经济开发区，发生了波及数家企业，有不少工人参与的集体事件，行动的诉求是增加工资；在江苏苏州工业园区，自苏州联建科技公司2000多名工人在1月15日停工之后，又有包括康普科技、诺基亚、大金机电、格兰富等多家企业的停工，工人诉求也是增加工资；在广东省，则有大量企业出现停工，诉求还是增加工资。尽管媒体一直宣称，广东地区的停工是受5月份南海本田停工的影响，实际上，从2月份开始，在广东的惠州、东莞、珠海、广州、深圳等城市，就已经出现了以增加工资为诉求的停工。

这些以争取权益为诉求的集体行动说明，工人们希望涨工资。我国的最低工资制度在实施了十七年后，最低工资已经成为大量私营企业和外商投资企业向劳动者支付的基本工资标准，工人们不得不为增加收入而加班加点工作。最低工资制度仅仅是工资的“保障机制”而非增长机制，对以工资为主要收入来源的家庭来说，这种工资水平难以维持他们在城镇的基本生活水平，大批走出乡村的“新生代”农民工，也很难以这种工资水平生存于城市，实现他们成为“新市民”的愿望。从这一点看，近年来各地方政府纷纷调整最低工资标准的举措是对集体行动的明显效应的。

二、以“潜机制”启动的劳资谈判

以增加工资为主要诉求的工人集体行动，绝大部分是在当地政府的斡旋之下，以劳资双方代表的谈判并达成协议的方式得到解决的。这样一来，笔

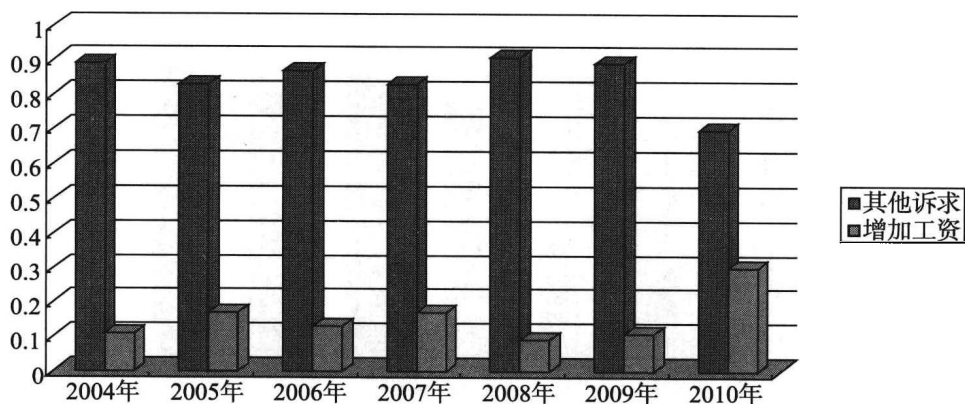


图3 集体行动个案的诉求变动

者认为,这类工人的集体行动启动了一种集体谈判,这里,笔者将其称为“潜机制”。这个概念源于吴思先生的“潜规则”^①。

这种启动了劳资谈判的“潜机制”实际上是一种不具合法性的罢工行动,通过此类行动,工人们往往可以启动劳资之间有效的谈判,以实现自己合法的权益。在对2010年发生的一些罢工个案分析的基础上,可将“潜机制”的特点归纳如下:

第一,这是一种不被法律认可的机制。以罢工来启动集体谈判的做法,在我国的法律和行政规章中找不到依据。在1992年颁布的《中华人民共和国工会法》和1994年颁布的《中华人民共和国劳动法》中,企业工会被赋予与管理方进行集体协商的权利。在2000年11月8日劳动和社会保障部发布的《工资集体协商试行办法》中,提出了集体协商的启动机制,即“职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方应向另一方提出书面的协商意向书,明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后,应于20日内予以书面答复,并与提出方共同进行工资集体协商”(第十七条);在2004年1月20日劳动和社会保障部发布的《集体合同规定》规定中,也要求,“集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜,以书面形式向对方提出进行集体协商的要求”(第三十二条)。从上述两个行政规章可以看出,启动集体协商的机制应当是一种“要约”机制,提出集体协商要约的一方要将协商事宜制作成书面文件,然后向

^① 关于“潜规则”的概念,见吴思:《隐蔽的秩序:拆解历史突围》,海南出版社,2004年。



对方提出；而且，按照这些行政规章的要求，劳资双方都有集体协商的要约权。

“潜机制”要启动的是集体谈判而非集体协商。实际情况是，工人们都不会以书面形式提出工资集体协商的要约，也不会通过企业的工会（如果有工会的话）提出谈判的要求；相反，他们采取是一种没有预先通知的停工形式，用以表达增加工资、改善劳动条件和生活条件的诉求，并以此形式形成迫使资方与之谈判的压力。这种谈判的启动机制得不到法律的认可，只能隐蔽在民间，却又让劳方不得不使用、资方不得不接受、政府不得不认可，这也正是该机制之“潜”的含义所在。

第二，这是基于工人停工“自然权”而产生的机制。目前，在我国宪法中，并没有规定此项权利，但常凯指出，中国现有法律规定实际上在相当程度上，已经认可了劳动者集体争议行为的合法性，例如，《中华人民共和国工会法》第二十七条的规定。常凯认为，尽管这一条款没有用“罢工”这一概念，但“停工”与“罢工”在含义上是相等的；这一条款不仅表明“罢工不违法”，而且，明确规定，解决罢工事件的第一步是解决工人的合理要求。^①常凯将研究的重点放在了“法权”之上，但笔者认为，由广东劳维律师事务所段毅提出的“罢工是工人行使‘自然权’”的观点似乎更能诠释现实^②。显然，工人们在采取停工行动的时候，是不会过多地考虑法律方面的规定，他们也没有指望企业的工会能够按照《工会法》的规定，代表他们与管理方进行谈判，他们的行动表明，在与管理方多次沟通不果的情况下，只能以这种方式提出经济利益的诉求，迫使管理方进行谈判。

第三，这是谈判（交易）成本前置的机制。停工本应是工会在集体谈判陷入僵局时采取的一种压力手段，因其增加了谈判的成本而得到法律的严格规制。而本文涉及个案几乎都是由停工这种“潜机制”启动的；或者说，在谈判之前与谈判之中，都伴随着停工，从而使停工成为了谈判的前置过程。由于停工前置，也使谈判成本在谈判尚未开始时，就已经出现了，并且成为

① 常凯：《如何看待和处理罢工事件》，“搜狐财经”（<http://business.sohu.com/20100601/n272487942.shtml>）。《中华人民共和国工会法》第二十七条规定：“企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。”

② 这一观点是段毅在香港大学法学院和深圳大学法学院主办的“集体谈判立法对中国劳动关系的影响研讨会”（2010年10月）上提出的。



一种谈判的必然成本。

第四，这是目前唯一能够启动集体谈判的机制。如此说法是从谈判的主体、谈判的内容，谈判的过程以及谈判的原则等各方面分析而得出的结论。谈判的主体是工人以及他们选出的代表，这些代表主要是来自于一线的工人和中低层管理人员，能够充分代表不同群体工人的利益。谈判的内容围绕着工人利益诉求，这些诉求都是来自于基层工人，多达数十个乃至上百个，从而使谈判代表在谈判中有与资方讨价还价的充足筹码，也使谈判过程变得复杂并有了实际的意义。谈判的过程则是典型的讨价还价过程，工人行动迫使管理方认真地对待谈判，而不再积极地抵制或者消极地敷衍。而劳资双方的态度又都体现了集体谈判中的“诚意原则”（bargaining in good faith），这就使谈判最终可以得到实质性的成果，其中最明显的成果就是，资方承诺增加工资的幅度均高于当地最低工资的增长幅度。

当然，以罢工启动集体谈判的“潜机制”会带来很高的集体谈判成本。

如果要避免高额的成本，自然就要减少停工，这也正是学术界、立法机构、政府与工会都在一直探讨、研究的问题。遗憾的是，这些探讨与研究都始终围绕着减少停工这个主题，并局限于这个主题之上；而且，三个层面的研讨今仍然无法形成共识：学者们的主张是赋予工人停工的权利；立法机构的立场是赋予停工的合理性且有所约束^①；而政府则通常要在考虑三方利益平衡等多种因素的情况下，做出不同的抉择。这种共识无法形成的局面，虽然为“潜机制”的出现提供了空间，但也无助于达到减少停工的效果。

笔者认为，需要对“潜机制”加以抑制，但抑制的目标应当是如何使集体谈判在正常生产的情况下得以启动，使工人诉求获得常规的、制度性的表达渠道。

三、推进中国特色集体谈判制度的基础

建立中国特色的集体谈判制度并非易事，目前在工资集体协商中使用的“政府主导、工会推进”的方式也绝非有效的建设途径。事实上，在中国特有

^① 例如，在深圳市人大常委会办公厅发布的《深圳经济特区集体协商条例》（修改草案征求意见稿）中，共有四个条款涉及到停工、怠工，其中，第二十四条、第二十八条和第二十九条属于防止性条款，即要求在发生停工、怠工时，要及时开展集体协商，禁止在协商期间或者协商过程中发生争议时采取罢工行为；而在第五十七条中，又要求用人单位在违反有关条款而引起了停工、怠工行动时，不得以此解除当事人的劳动合同，显然，这一条款又有了承认停工、怠工行为合理性的内涵。



的政治、经济与社会环境中，首先要建立的是集体谈判制度的基础。

（一）要转变“权力治理”的劳资关系调整模式

我国的劳资关系已经完成了市场化的转型，无论是从个人雇佣关系的角度，抑或集体劳动关系的角度看，雇佣主体和受雇主体的身份地位已经明确，双方之间的利益结构已经清晰，“资强劳弱”的态势有目共睹，这种态势实际表明，在企业内部的劳资关系中，是一种“雇主主导”的局面。而长期以来，政府在以“权力治理”的模式，试图调整劳资关系，也就是试图以行政的手段调控劳资关系的方方面面。因为这种模式的使用要靠地方政府，而地方政府又将招商引资作为首要的政绩，致使“权力治理”无法发挥调整劳资关系的效应。

（二）客观认识劳资问题

在经济改革的三十年间，我国已经完成了从计划经济向市场经济的转型，在市场经济条件下，应当对企业的劳资问题有客观的认识。市场中的劳动关系有其自身的运行规律，首先是受到市场供求关系的调节，然后要受到法律的规制，最后是由劳资双方进行力量的自我平衡。认识到这个规律，就可以理解：（1）劳资矛盾源于劳资双方的经济利益分歧；（2）劳资矛盾是劳资双方利益诉求的表现形式，是一种非敌对性的、常规性的矛盾；（3）劳资矛盾大部分可以通过企业内部的劳资利益协调机制，即通过集体谈判机制得到解决。

（三）正面看待工人的集体行动

工人的集体行动本是集体谈判中的一种压力手段，在我国集体谈判制度初建时期，这类行动更有可能是启动集体谈判的一种方式。对这类行动，政府官员应有充分的思想准备和正面的认识：首先，要认识到这类行动对于暴露劳资问题、启动集体谈判的积极作用；再者，要看到这类行动对资方改善劳动条件、调整管理方式具有的促进作用。在对这类行动的应对策略方面，地方政府应当持“理性对待”与“积极斡旋”的态度，推动劳资双方通过谈判解决纠纷。这些集体行动能够在政府的正确引导下进入集体谈判过程，又可极大地提高政府在民众心中的公信力和社会的稳定程度。



(四) 保障工人参与谈判过程

要建立集体谈判制度, 既要坚持集体谈判的一般原则, 也要在承认全总工会具有法定谈判代表地位的同时, 保障工人参与谈判的过程。为保障工人参与谈判过程, 首先, 应确定企业层面的集体谈判是这一制度的基础, 这种集体谈判过程与工人最为接近, 也最能体现企业的特殊情况, 反映工人们的具体要求。只有在企业规模较小, 难以进行集体谈判的情况下, 才可考虑以地区工会或者行业工会为代表, 与相应的雇主组织进行区域或者行业的集体谈判。再者, 要由工人选举的代表参加谈判团队。根据现行的法律, 工会具有合法的谈判代表地位, 但在谈判团队中, 除了工会干部之外, 还应保证有来自企业基本工种的代表, 这样才能保证集体谈判具有充分的代表性, 谈判出来的集体合同能够体现企业所有工人的利益。最后, 应对工人参与集体谈判过程进行有效的尝试。

四、结 语

由工人集体行动的“潜机制”而启动的劳资谈判绝非是一种好的集体谈判形式, 而要将正常的集体谈判制度建立起来, 又需要建立一个良好的集体谈判基础。因此, 笔者并不认为以政府的行政手段和全总系统自上而下地推进, 就可以完成由“权力治理”到“劳资博弈”的调整模式的转变。笔者一直认为, 具有中国特色的集体谈判制度是在实践中建立发展的, 关键是工人要有谈判的意愿、谈判的诉求、谈判的实力以及对谈判过程的参与。



企业权力构造转型：劳动关系 调节与和谐的关键

石秀印 中国社会科学院研究所 研究员

摘 要：随着经济体制由计划向市场转型，企业的权力构造也在转型。然而，企业权力构造转型背离了国家当初的制度设计，走向了资方一元化，并且愈加集中。政治是经济的集中体现。资方一元化权力服务于生产成果的超功能占有，成为资方财富急剧积累、劳方待遇愈加不公的当前格局的关键原因。权力的资方一元化必然导致劳资冲突化。企业的权力构造必须由一元化向多元化转型，这是劳动关系调节的关键一环，是劳动关系走向和谐必须闯过的一个关口。

关键词：权力构造；转型；多元化

一、市场转型必然导致多元主体

从30余年来的市场化进程中，我们可以观察到以下社会变化和社会现象：

市场体制分化出多元主体。市场制度“分解”了传统社会的依靠纵向权力进行整合的社会结构（例如计划体制的“大一统”），让各个个体、人群都成为地位平等、自由交换的市场主体。主体中包括企业（产权独立、自主经营、自我管理、自负盈亏）和受雇劳动者（自主择业、双向选择、合理流动）。同时，产权改革导致了市场主体的私人性，投资者、经营者和劳动者都成为利益主体。

市场体制开放了逐利冲动。每个市场主体都依赖市场解决生计、生存、发展问题，都为此而追逐自身利益并以此为激励而行动。资方希望实现最大化的利润，劳动者希望得到最大数额的工薪和福利。逐利冲动由市场而增强。



市场体制形成了零和博弈。多元主体成为市场中的一个一个“利益相关者”，既互相协作又互相竞争。逐利冲动的结果之一是零和博弈的出现（同时也存在合作博弈）。在企业的总收益一定时，资方和劳方的获利是此消彼长的关系。作为逐利的市场主体不可能放任对方随意分走利益，而是争取、竞争利益。

市场体制基于讨价还价。市场主体间的关系形态是交易，交易的基本形式是一方讨价，另一方还价，彼此交涉而达成“合意”。市场行动者的逐利冲动、零和博弈决定了交易的“漫天要价，就地还钱”。资方必然性地压低工资，直到劳动者刚刚愿意接受雇佣为止。

调查数据表明，劳动者的报酬公平程度（在本调查中用报酬公平指数衡量）与用人单位的市场化程度之间存在显著的、负向的关联。用人单位的市场化程度越高，劳动者的报酬公平指数就越低。在不同性质的单位之间，党政机关的报酬公平指数最高，事业单位居中，企业最低。在不同市场涉入的单位之间，财政全额拨款单位的报酬公平指数最高，差额拨款单位居中，完全市场经营单位最低。在不同所有制的企业之间，国有及国有控股企业的公平指数最高；外资或合资企业居中，私有企业最低。概括起来，市场化程度越高：（1）主体分化程度和利益分化程度就越高；（2）对逐利冲动的开放度和激励度就越高，主体的逐利冲动就越强；（3）零和博弈的程度就越高，讨价还价的倾向越是明显；（4）利益分配和交易结果越是可能出现不平等、不公平。

二、利益冲动必然走向资方集权

市场主体在市场中获利依赖于所拥有的资源。不同市场主体分别拥有类别不同、数量不同的资源。资源越多，越有能量，就越是可能获得较多利益。缺乏资源者则有可能被“弱肉强食”。

政治是经济的集中体现。企业内主宰收益分配的不是劳动也不是技术，而是权力。劳动当然是收入分配的基石，但“农民工的一份劳动值多少钱”却直接和间接地决定于管理权力。管理权力是即使劳动者必须接受的权能和力量。资方所拥有的管理权力是其最有价值的资源。在主体分化、利益驱动、零和博弈下，功能性的管理权力难免转变为获利的最有效工具。

市场经济转型中，资方表现出较强的集权冲动和集权行为。（1）占有权力，借助于资本投资占有经营管理权力和雇佣权力。（2）扩展权力，对于国家法律没有规定的权力，通过内部规章自定为资方权力。对于法律规定的劳方权力则进行滥用，或按照自己的意愿进行解读。（3）排挤权力，资方利用自己的



权力尽可能地消解劳方的权力。例如,《劳动法》规定,在规章制度制订中企业“应当听取工会的意见”,资方即解释为“这是选择性的、非必须执行的”。

资方集权的结果是几乎集中了企业范围内的全部权力。这导致了企业权力的现有构造:资方在企业内拥有权力,对于资方权力对劳方权利的不当之处,只能由企业外的政府进行校正;如果企业法外行权,尚缺乏有效的制约力量。

其实,企业权力的资方集中并非国家当初设计市场体制的本意。《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》(1993)提出的企业权力构造是:厂长(经理)负责制,党组织发挥政治核心作用,工会与职工代表大会组织职工参加民主管理。《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》(1999年)提出的权力构造是:建立职工代表大会,依法进行平等协商,民主评议企业领导人,实行厂务公开,职工代表参加董事会、监事会等。为什么如此设计的多元性权力构造在实际中却走向了资方一元的权力集中?答案只有一个:这是资方主动追求权力、集中权力的结果。

三、资方集权导致分配不公

利益冲动、零和博弈加上权力集中会导致资方利益的最大化,从而使劳动者的利益相对减少。

调查结果显示出了资方权力构建与劳动者公平之间的负向关联:

资方权力集中化程度越高,劳动者的待遇相对越少。本文以是否建立董事会、是否有行政办公会作为资方组织程度和权力集中程度的客观指标。结果表明,在没有建立董事会的企业,劳动者的报酬公平指数较高;在建立了董事会的企业,这一指数较低。在没有建立行政办公会的企业,劳动者的公平指数较高;在建立了董事会的企业,劳动者的公平指数较低。尽管无论有无董事会和行政办公会公平指数都不够高,但是董事会、行政办公会的集权作用使得劳动者的公平程度变得更差。更进一步,在既没有董事会也没有行政办公会的企业,劳动者的公平指数较高,在既有董事会又有行政办公会的企业,劳动者的公平指数大幅度下降。与只有董事会或只有行政办公会的企业比,这里的公平程度更低。这表明,董事会和行政办公会两种资方权力的叠加更多地导致了劳动者的不公平。

资方集权对劳动者待遇公平的不利影响可以做下面的形象比喻。集贸市场小贩的一件衣服成本只有10元,但是标价50元(市场主体的本性)。进来的顾客还价为10元,小贩不卖。然而,小贩表示可以商量。经过几轮的讨价