

新生代农民工 劳资冲突行为研究：

基于满意目标变化的视角

李 艳 / 著

A Study on New Generation Migrant Workers' Behaviors in Labor Conflict :

From the Perspective of Changing Satisfaction Expectations



人 民 出 版 社

新生代农民工 劳资冲突行为研究：

基于满意目标变化的视角

李 艳 / 著



A Study on New Generation Migrant Workers' Behaviors in Labor Conflict :

From the Perspective of Changing Satisfaction Expectations



人 民 出 版 社

责任编辑:姜冬红

图书在版编目(CIP)数据

新生代农民工劳资冲突行为研究:基于满意目标变化的视角/李艳 著. —北京:
人民出版社,2017.12

ISBN 978-7-01-018440-1

I. ①新… II. ①李… III. ①民工-劳资纠纷-研究-中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 260525 号

新生代农民工劳资冲突行为研究:基于满意目标变化的视角

XINSHENGDAI NONGMINGONG LAOZI CHONGTU XINGWEI YANJIU
JIYU MANYI MUBIAO BIANHUA DE SHIJIAO

李 艳 著

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

环球东方(北京)印务有限公司印刷 新华书店经销

2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:111

字数:161 千字

ISBN 978-7-01-018440-1 定价:30.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042



序 一

新生代农民工的劳动关系问题是近年来我国经济社会转型期新出现的焦点问题之一,这一问题是否顺利解决,直接影响我国产业竞争力的微观基础。基于问题意识和学术使命感,作者在深入观察、系统梳理新生代农民工劳资冲突现状基础上,通过理论文献与经验世界的结合,抽象提炼冲突行为背后的机理和演化规律,具有较强的理论美感和现实逻辑的冲击,体现了作者的学术功底和潜力。

理论解释框架是该书最重要的学术创新。该书首次将现代演化经济理论范式与欧美产业关系研究范式整合起来,从跨学科视角为我国转型期劳资冲突现象和问题提供了一个更具适用性的解释框架,并通过严谨的研究设计、适当的研究方法、扎实的调查研究,搭建了劳动关系演化分析的理论模型,为我国转型期劳资冲突问题提供了全新的研究视角以及科学的研究方法。该书的理论价值和现实意义主要体现在以下方面:

一是有助于推动我国劳动关系研究的跨学科发展。劳动关系是涉及经济社会多个层面的复杂问题,跨学科的研究能够为其提供更好的解释力。随着经济社会的转型,以新生代农民工为主体的劳动关系正在发生显著变化,该书的研究为当前的现实问题提供了成功的理论解释和预测,证明了现代演化经济学和演化博弈等理论对劳动关系研究具有充分的适用性。多学科结合的角度能够为新生代农民工劳资冲突问题提供更为合理的解释,推动了我国劳动关系前沿理论发展。

二是有助于丰富与拓展劳动关系研究工具和方法。该书突破传统经济学理论中完全理性和帕累托最优状态的严格假设,运用演化经济学和演化博弈

理论与工具,以有限理性为基础,构建新生代农民工劳资冲突行为个体和群体演化的动态模型,并通过仿真模拟实验来验证和预测劳资冲突行为的演化特点与趋势,为劳动关系研究成功拓展了一种全新的、科学的、动态的研究工具和方法。

三是有助于了解新生代农民工劳资冲突的发展方向和趋势,并为政府劳动部门协调新生代农民工劳动关系提供重要参考。通过对新生代农民工劳资冲突的行为选择和群体扩散的系统研究,由理论到实际深入分析演化路径和动力机制,科学的结论能够为政府及劳动部门决策提供重要的参考价值和解决问题的思路。

基于该书是目前国内首部从演化经济理论视角对新生代农民工为劳方的劳动关系问题展开系统研究,成果开创性显著,同时不足之处也在所难免。希望作者在未来的研究上尝试将典型现实案例与模拟实验方法相结合,进一步促进理论与现实的互证。

总之,该书选题有重要意义,创新性强,研究基础扎实,研究内容切合实际且具有前瞻性,研究思路清晰,研究方法可行,观点具有科学意义,政治理论倾向正确。因此,本人推荐该书,并希望以此为契机为我国劳动关系的研究开启更为广阔的前景。

刘金山

2017年8月于暨南大学

序 二

本书是李艳博士在包括博士学位论文研究的基础上,长期对我国新生代农民工劳资关系问题展开深入研究的阶段性成果,取得了明显的学术创新,所建立的理论模型可以在经验上获得证明,为我国劳资冲突研究提供了崭新的、科学的、充分的理论依据,具有重要的学术价值和应用价值。

具体而言,该书稿主要有以下几个方面的创新和意义:

首先,在研究范式上,该书稿从问题导向出发,突破学科间的界限,从演化经济学的角度对农民工劳资冲突现实形成一个新的理论构想,为国内劳动关系研究带来新的启发。全书围绕新生代农民工劳资冲突行为这个关键性问题,紧抓“演化”这一个统摄性概念,通过演化经济学与劳动关系系统理论的跨学科结合,从跨学科的视角上得到与众不同的解释,更好地解析了当前新生代农民工所引领的劳资冲突现象。

其次,在研究内容上,该书稿丰富了以新生代农民工为主体的转型期劳动关系理论。通过“有限理性”“认知理性”等与现实相符的合理假设,构建了适当的、科学的经济学动态模型来论证劳资冲突行为的演化,提出了劳资冲突行为的动态演化分析范式和完整理论架构。对当前劳动关系中出现的多种深层次矛盾及其影响因素进行了系统性探讨,论证严密、逻辑清晰,从现象中抽象出一般规律,丰富和深化了我国不同代际劳动者的劳动关系理论。

再次,在研究方法上,该书稿突破了原有劳动关系一般性研究方法的局限,采用仿真模拟实验对理论模型进行验证和预测,增强了理论与现实的有效结合,并获得了具有说服力的结论,为今后劳动关系研究提供了一个新的可行性思路。

最后,在现实意义上,该书稿对新生代农民工劳资冲突行为的演化机理、过程和演化的未来趋势进行了深入研究,可以为政府劳动部门制定相关政策或决策提供重要参考。

综上所述,李艳博士的《新生代农民工劳资冲突行为研究》对于我国现阶段劳动关系的研究具有重要的创新意义。一是从演化分析的视角对劳动关系的研究建立了一个新的理论范式;二是以不同代际之间劳资行为的演化为逻辑,对我国社会经济发展转型期以新生代农民工为劳资关系的主体一方所体现的新型劳资关系,进行了严密的推导论证,得出了符合实际的结论。劳动关系系统既包括劳动者、资方,也包括政府,作为初步的研究探索,本书主要选择劳动者个体和群体,以及与劳方互动影响的资方,构建了劳方、资方两个行为主体之间互动影响的演化分析模型。在下一步的研究中,可进一步探讨在政府作为行为主体之一的条件下,分析劳动关系的多方互动影响,即在目前两主体模型的基础上,进一步尝试考虑政府的作用。

本书的出版,对于我国劳动关系的研究既具有重大的理论意义,也具有深远的现实意义,特此推荐。

彭璧玉

2017年9月于华南师范大学

目 录

第一章 导论	1
一、改革开放后我国劳动关系的历史变迁	1
二、转型期我国劳动关系的发展和演变	3
(一) 转型期劳动关系的发展规律	3
(二) 转型期我国劳动关系的演变特征	4
三、本书研究的基本思路和价值预估	9
(一) 本书研究的基本思路	9
(二) 价值预估	12
第二章 研究现状与理论依据	14
一、相关概念界定	14
(一) 劳资冲突行为的内涵与界定	14
(二) 新生代农民工的界定	15
二、研究现状	17
(一) 西方劳动关系理论发展	17
(二) 有关中国转型期劳动关系的研究进展	19
(三) 有关新生代农民工群体特征的研究	23
(四) 有关新生代农民工劳资冲突行为的研究	26
三、研究的理论依据	38
(一) 演化经济学理论	38
(二) 适应性学习理论	39
第三章 新生代农民工劳资冲突行为演化路径及机理	45
一、新生代农民工劳资冲突行为演变特征	45

二、新生代农民工劳资冲突行为演化路径	46
(一) 基础假设	46
(二) 新生代农民工劳资冲突行为演化路径	49
三、新生代农民工劳资冲突行为演化的动力机制	53
(一) 内驱力:新生代农民工利益诉求提升后的满意目标	54
(二) 外推力:宏微观环境变化和制度变迁	55
(三) 摩擦力:高昂的试错成本、有限的就业能力以及 惯性和惰性	59
(四) “三力”模型中各种变量相互作用机理	60
四、新生代农民工劳资冲突行为的个体选择机制	60
(一) 内部自主选择	61
(二) 外部市场选择	61
(三) 个体选择机制:内外互嵌共同选择	62
五、新生代农民工劳资冲突行为的群体扩散机制	63
(一) 群体扩散机制	63
(二) 扩散实现的影响因素	65
第四章 新生代农民工满意目标变化对劳资冲突行为的影响	68
一、新生代农民工劳资冲突行为及其满意目标	68
(一) 新生代农民工劳资冲突行为的选择基础与约束	68
(二) 新生代农民工劳资冲突行为的满意目标来源	69
(三) 新生代农民工的满意目标与实际收益比较	73
二、满意目标变化对新生代农民工劳资冲突行为影响实证分析	75
(一) 研究假设	75
(二) 数据来源与变量设计	77
(三) 研究方法与实证结果	80
(四) 研究结论	84
第五章 新生代农民工劳资冲突行为个体选择与决策	88
一、新生代农民工劳资冲突行为的决策模型构建	88
(一) 适应性学习框架下个体决策的基础假设	88

(二) 新生代农民工劳资冲突行为的适应性马尔可夫 决策模型	90
二、新生代农民工个体随机决策的适应性马尔可夫渐进过程	92
(一) $\varepsilon = 0$ 时仅考虑自身经验的新生代农民工个体 随机决策	93
(二) $\varepsilon = 0$ 时考虑他人经验的新生代农民工马尔可夫 随机决策	95
(三) $\varepsilon > 0$ 时受扰动的新生代农民工适应性马尔可夫 个体决策	99
三、典型案例	103
(一) 案例概述	103
(二) 案例分析	106
第六章 新生代农民工劳资冲突行为单群体演化博弈分析	110
一、新生代农民工劳资冲突行为群体扩散的理论框架与假设	110
(一) 新生代农民工劳资冲突行为群体扩散的理论框架	110
(二) 新生代农民工劳资冲突行为群体扩散的演化博弈 假设	112
(三) 单群体复制者动态理论与模型概述	112
二、新生代农民工劳资冲突行为单群体演化博弈模型构建	114
(一) 博弈支付矩阵设计	114
(二) 新生代农民工的策略稳定性分析	116
(三) 新生代农民工劳资冲突行为的单群体演化博弈算例 分析	119
第七章 新生代农民工劳资冲突行为多群体演化博弈分析	122
一、劳资多群体动态博弈基本假设与模型构建	122
(一) 多群体复制者动态概述	122
(二) 新生代农民工多群体动态演化博弈假设	123
(三) 劳资双群体博弈支付矩阵与动态博弈过程	124
二、劳资冲突中劳资双方的反应策略方案和稳定性	127

4 新生代农民工劳资冲突行为研究

(一) 资方的反应策略方案和稳定性	127
(二) 新生代农民工的策略稳定性分析	130
(三) 新生代农民工和资方两群体的策略稳定点	132
(四) 新生代农民工和资方策略互动的进化稳定均衡	133
三、仿真模拟数值实验及结果	135
(一) 选择某种策略的初始人群变化对群体演化结果的 影响	135
(二) 新生代农民工满意目标上升对其劳资冲突行为 群体演化的影响	136
第八章 研究结论与启示	141
附 录	145
主要参考文献	159
后 记	167

第一章 导 论

随着我国经济社会转型和人口变化,新生代农民工成为我国劳动关系中劳方主体的重要组成部分,新的劳资冲突问题层出不穷,劳动关系发展进入关键转折点,成为转型期新出现的焦点问题之一。该问题是否顺利解决,直接影响我国产业竞争力的微观基础。在劳动关系的利益主体、利益诉求和外部环境共同演变下,以新生代农民工为主体的劳资冲突问题体现出典型的渐进式演化特征。本书尝试在演化范式下,透过新生代农民工满意目标变化的视角,对新时期劳资冲突行为展开动态系统研究,探讨其演化路径与内在动力机制,推导并模拟其个体决策机制与群体扩散机制,揭示以新生代农民工为劳方主体的劳资冲突演化规律、影响效应以及发展方向。这将对深入了解我国农民工劳资冲突行为动态和劳动关系最新演化趋势具有重要理论价值与现实意义。

一、改革开放后我国劳动关系的历史变迁

2010年起,我国沿海地区一些外资企业出现工人停工、怠工、要求加薪的劳资群体性事件,类似的集体劳资事件呈现集中爆发的趋势,劳资矛盾和劳资冲突正趋向于表面化和常态化,成为社会关注的焦点。由于我国城乡二元经济结构和劳动力市场的城乡分割,目前新成长产业工人主要由20世纪80年代到90年代出生的新生代农民工构成。在近期爆发的劳动关系事件中,多发人群明显集中在农民工身上,尤其是以80、90年代新生代农民工的问题最为

典型。新生代农民工已成为影响我国地区劳资双方力量对比的关键因素,改变着劳动关系的现状与未来。事实上,随着近年来人口结构和市场供求状况的变化,新生代劳动者在劳资协议中的选择力量逐渐增强,劳资冲突行为也开始进入了新一轮的演化。因此,对新生代农民工劳资冲突行为展开系统和动态研究具有重要的理论价值与现实紧迫性。

改革开放以来,随着经济社会的发展和劳动力市场的变化,我国劳动关系经历了明显的历史变迁过程,梳理其变迁脉络可以帮助我们鸟瞰本书所研究的问题在我国劳动关系发展时间轴中所处的位置,从而对本书的研究背景和研究目的进行更为准确的定位。

改革开放后我国劳动关系的发展脉络大致分为三大阶段:

第一阶段(1978年至1991年):传统行政化劳动关系向局部市场化劳动关系改革。这一阶段,随着计划经济体制向市场经济体制的过渡,我国劳动力市场也开始建立,劳资双方主体正式剥离,各自成为具有独立法律关系的主体。20世纪80年代中期开始,我国部分地区的“高”收入吸引了大量的农村剩余劳动力,1989年形成第一次“民工潮”,劳动力无限供给趋势开始显现。劳动者由于劳资力量对比的悬殊和对自身身份角色认同的滞后,在劳动关系中处于被动和弱势地位。

第二阶段(1992年至2003年):劳动关系市场化程度加深,形成资方主导型劳动关系。1992年我国沿海地区开始以出口导向型制造业为主体拉动新一轮经济高速增长,为劳动密集型部门和制造业创造了大量的就业机会,劳动力大批涌入城市,出现第二次“民工潮”。无限的劳动力供给与政府为拉动经济增长而向企业的明显倾斜,导致“强资弱劳”格局下的资方主导型劳动关系得以形成并不断扩张。

第三阶段(2004年至今):资方主导型劳动关系受到冲击,新生代农民工引领劳动关系走向嬗变。2003年后,人口转型、劳动市场结构变化和劳动力成本的持续上涨,以及国内外经济形势的多变等多重因素叠加,令原先以资方为主导的劳动关系备受冲击。尤其是2009年起,沿海地区一些外向型、劳动密集型企业接连发生因劳资矛盾激化而引发的大规模集体性劳资事件,明显以新生代农民工为主体。当前,劳资矛盾呈现复杂多变态势,各种劳动关系问

题不断凸显,意味着我国劳动关系正进入深刻变革阶段,而新生代农民工成为其中的关键力量。

二、转型期我国劳动关系的发展和演变

(一) 转型期劳动关系的发展规律

三十多年来我国劳动关系的发展和演变具有明显的转型期阶段性特征,而国际上不少国家转型期劳动关系的发展往往具有相同演变规律和轨迹。厘清转型期劳动关系的发展规律,有助于准确定位和预测我国转型期劳动关系的演变特征和发展方向。

转型期劳动关系的演变规律和轨迹可以通过图 1-1 来总结和描述。图 1-1 中,横坐标代表劳方群体的凝聚力水平,纵坐标代表社会平均生产率。在 B 点和 C 点,劳动者把资方当成是威胁,二者关系以对抗为主;而在 A 点和 D 点,劳动者和资方被视为命运共同体,两者更注重相互合作。

在劳动关系发展的初始阶段,劳动关系位于 A 点,劳动者之间凝聚力较弱,生产率水平也低,这时劳资双方尚未建立起真正的互动关系。随着时间的延续,劳动关系发展会逐渐过渡到点 B,B 点上劳动者和工会组织凝聚力相对较弱,但是生产率却很高,这时的劳动关系比较稳定。但是随着时间的进一步推移,劳动者维权意识觉醒,在民主化浪潮等原因的影响下凝聚力得到了加强,生产率却明显下降,这时,资方成了潜在的威胁者,劳动关系到达转折点 C 点。在 C 点上,劳动关系面临两种可能的选择:要么长期在 C 点停滞,劳资双方都将对方视作威胁来源,生产率下降,利益共同受损(如拉丁美洲);要么向 D 点发展,劳资双方承认对方是命运共同体,生产率提高,双方实现利益共享(如日本、德国等发达国家)。

我国转型期劳动关系发展的初始阶段可以与图 1-1 中 A、B 两点对应。改革开放初期的 20 世纪 80 年代,传统行政化劳动关系向市场化劳动关系转型,劳资角色和利益尚未彻底分化,劳动者的劳方角色认同仍存在偏差,因此尚未形成较强的凝聚力,这时候的劳动生产率增长也不快。但是,进入 90 年

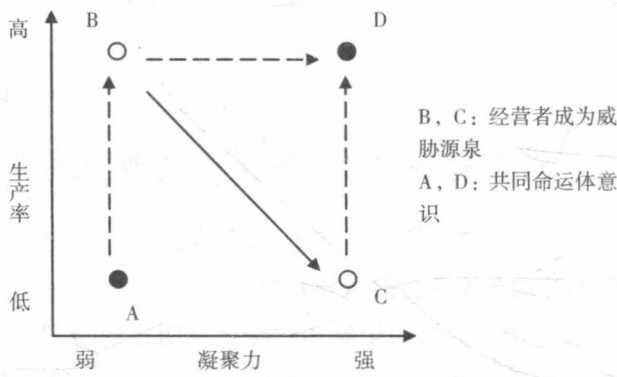


图 1-1 转型期劳动关系的演变轨迹

资料来源:金秀坤:《韩国劳资关系》,经济科学出版社 2005 年版,第 38—46 页。

代,随着劳动力的市场化改革不断深化,逐步形成以资方为主导的劳动关系格局,这时的劳动关系可以对应图 1-1 中的 B 点,即劳动者的集体意识尚未觉醒,凝聚力较低,但是生产率增长却十分显著。

到 21 世纪,随着劳动力市场和人口结构的变化,新生代劳动者逐渐取代上一代劳动者成为劳方的主体,劳动者市场化集体意识逐渐形成,长期以来资方主导的不均衡劳动关系备受冲击,劳动关系开始发生深刻嬗变。虽然 GDP 长期高速增长的惯性依旧在拉动劳动生产率,但与 20 世纪 90 年代相比,近年来劳动生产率增长已经开始明显放缓。可以说,当前我国地区劳动关系已经进入 C 点这个关键转折点,现期的发展将决定其未来的演变方向:究竟是如拉丁美洲般停滞在 C 点还是向以发达国家为代表的 D 点转型? 最终结果取决于内外部环境共同变化。

(二) 转型期我国劳动关系的演变特征

若要准确判断和定位我国劳动关系的发展方向与演变趋势,需要系统分析各转折点上劳动关系内外影响因素的特征和变化。

1. 转型期我国劳动关系的第一次转折(A 点到 B 点)

改革开放后到 21 世纪以前,正是中国劳动力市场萌芽并局部建立的过程,这个阶段珠三角劳动关系的内外特征主要体现在四个方面(对应图 1-1 中的 A 点到 B 点)。

(1) 外部因素的特征

国内外环境要素对资本十分有利,由于劳动力、土地等生产要素价格的比较优势,以加工制造业为主的劳动密集型企业得到迅速发展,这些企业主要依靠低廉的劳动力价格作为利润的主要源泉。而无限的农村剩余劳动力供给和有限的劳动力需求形成了典型的买方约束性劳动力市场,与其相对应的劳动关系也形成了“强资弱劳”的格局。另外,市场化程度高度发展,市场经济将各方的生产积极性高度调动起来,“先增长、后分配”的路线指导普遍为劳资双方所接受,这时的劳资间没有理念上的根本分歧。因此,这一阶段的环境要素对于资本的发展具有显著优势,劳资之间的资源和权力分配由政府完全主导转向资方主导。

(2) 劳动者主体的特征

经济的快速增长带来相对较高的工资收入,吸引了大批农村剩余劳动力流入城市。这时的劳动者以第一代农民工为主体,劳动力总量长期供过于求造成的就业压力在短期内难以消除,加上总体劳动力素质偏低、缺乏专业技能,以提供机械性的劳动为主,劳动可替代性很强,从而决定了劳动者在企业长期处于不利的绝对弱势地位,利益受损现象难以避免。城乡收入的巨大差距令他们的诉求仅停留在温饱层次,而劳动力市场信息也处于半封闭状态,因此在雇用协议中只能处于被动地位。长期以来的弱势地位和信息封闭令劳动者的集体意识与维权意识难以萌芽,相互之间的凝聚力较弱。这时劳资之间的关系属于“强制型合作”,劳资利益实际上已经开始分化断裂,但是劳资矛盾被经济的高速增长所掩盖。

(3) 资方主体的特征

此阶段珠三角劳动密集型的加工制造业占绝对主导地位,资金密集型和技术密集型企业比重很小。劳动密集型的制造业成为珠三角劳动力的主要用工主体,低端的生产方式必然辅之以粗放的管理模式。资本家把劳动力当成单纯的生产要素来看待,用低廉的价格买入并以在短期内设法用其创造最大利润。企业管理以居于强势地位的资方为主要的制度制定者,通过家长制的权威来管理劳动者。对劳动者的激励纯粹依靠提供或维持最低层次的外在保健因素,而完全忽视劳动者内在的包括受人尊敬的需要、自我实现的需要等较

高级层次需要的激励因素。

(4) 政府实行的政策

从制度上打破了传统劳动就业“统包统配”的传统单一固定用工制度,实行社会公开招聘和双向选择,形成自由的流动机制,在工资分配上则实行多种形式的按劳分配。但是,由于这时的劳动力市场建立处于初始阶段,市场运行规则不健全,信息化水平低,缺乏必要的立法和有效的管理。社会保障制度等公共服务供给短缺,劳动者的权利没有得到有效保障。政府基于“先增长、后分配”的考虑,优先扶持企业,相对偏向维护资方利益,忽略集体谈判。

因此,在我国劳动关系的第一个转折阶段,无论是劳动关系系统的外部环境还是内部因素,都显著有利于资方的发展,劳资之间“强制型合作”特征明显。虽然劳资双方已经出现了明显的利益分歧,但是不断高速增长的经济暂时掩盖了劳资矛盾的积累,也延缓了劳资冲突的爆发。

2. 近年我国劳动关系面临的第二次转折(C点)

进入 21 世纪,农村剩余劳动力由无限供给到有限供给过渡,新生代农民工逐渐成长为产业工人的主体,“强资弱劳”格局有所松动。尤其是 2008 年以来劳动者集体维权意识显著增强,劳动者收入长期过低导致劳资冲突不断,珠三角劳动关系正式进入新的转折点 C。这个时期劳动关系系统的内外因素变化主要体现在五个方面。

(1) 外部环境因素的演变

改革开放以来我国经济持续高速增长,尤其是劳动密集型产业得到迅猛发展,这些企业主要依赖低廉劳动力成本的比较优势来获取利润空间。但是,2004 年起珠三角等沿海地区开始出现民工短缺,农村剩余劳动力不再是无限供给,劳动成本也持续上升明显,企业长期以来依赖低廉劳动力的低端获利模式难以为继。2007 年全球金融风暴爆发后,沿海地区以加工制造业为主的外向型企业遭受严重打击,出口贸易萎缩导致的经济下滑十分明显,反映出全球经济形势对我国经济包括农民工就业的巨大影响,也暴露出沿海地区制造业过度依赖低劳动力价格的巨大弱点。尤其近几年,我国经济发展进入新常态,传统粗放的经济增长方式不得不发生改变,同时人口结构也发生了明显变化,对我国劳动关系的发展影响深远。