

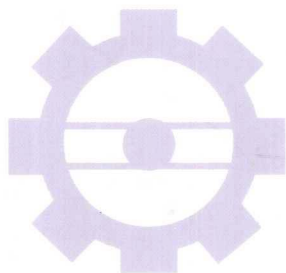
北京工业大学·社会研究丛书

劳资关系治理与工会绩效

基于中国私营企业研究

Trade Union Performance
in Labor Relations Government

胡建国/著



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

劳资关系治理与工会绩效

基于中国私营企业研究

Trade Union Performance
in Labor Relations Government

胡建国/著



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

图书在版编目 (CIP) 数据

劳资关系治理与工会绩效：基于中国私营企业研究/
胡建国著. —北京：社会科学文献出版社，2011.1

(北京工业大学·社会研究丛书)

ISBN 978-7-5097-1886-5

I. ①劳… II. ①胡… III. ①私营企业-工会工作-影响-劳资关系-研究-中国 IV. ①F249.26②D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 203071 号

·北京工业大学·社会研究丛书·

劳资关系治理与工会绩效

——基于中国私营企业研究

著 者 / 胡建国

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 59367077

责任部门 / 皮书出版中心 (010) 59367127

电子信箱 / pishubu@ssap.cn

项目负责人 / 邓泳红

责任编辑 / 王 颜

责任校对 / 李海雄

责任印制 / 董 然 蔡 静 米 扬

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 59367081 59367089

经 销 / 各地书店

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

排 版 / 北京步步赢图文制作中心

印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/20

印 张 / 12.6

字 数 / 160 千字

版 次 / 2011 年 1 月第 1 版

印 次 / 2011 年 1 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-1886-5

定 价 / 35.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社读者服务中心联系更换



版权所有 翻印必究

序 陆学艺

—

过去三十年间，市场经济快速发展及与之相伴而生的劳资关系，是中国最引人瞩目的新的经济社会现象。然而，在私营经济取得巨大发展的同时，劳资关系也呈现出越来越不容乐观的趋势，劳动争议快速增加，劳资冲突不断出现。根据“当代中国社会结构变迁研究”课题组近几年在全国的抽样调查，公众普遍认为当前我国最容易引发冲突的社会关系中，劳资关系位居前列。之所以出现这种情况，概括来看原因主要有以下四方面。

第一，劳资问题在中国出现不过二三十年的时间，对于这一新生事物，无论是企业主，还是劳动者，甚至是政府，显然都缺乏必要的认识和准备。中国私营企业从出现到发展，不过短短的二十来年，无论是在员工管理，还是在对待



劳资关系问题上，都缺乏必要的认识与经验积累，要么忽视员工权益，要么遇到劳资纠纷时简单粗暴处理。从劳动者方面来看，虽然我国劳动者素质总体在不断提高，但是劳动者的总体素质依然不高，尤其是那些从农村进入城市的年轻农民工，相当多的人甚至不知道自己有什么权益，也不清楚该采取什么样的合理手段有效地维护自己的权益，因此，一旦遇到劳资纠纷往往不知所措。从政府方面来看，对于市场化进程中的劳资关系问题也缺乏必要的认识和准备，这突出地表现在对劳资关系调整的法规的制定上。1979年颁布的《中华人民共和国中外合资经营企业法》中没有关于工人权利的条款；1980年颁布的《中外合资经营企业劳动管理规定》中，只有“企业解雇、处分职工，工会认为不合理的，有权提出异议，并派代表同董事会协商解决”一项极富弹性的规定；1988年发布的《中华人民共和国私营企业暂行条例》中只有人身健康、八小时工作制、不得招收童工和私企工会有权代表职工与企业签订集体合同等条款。直到进入1990年代，我国才有了《劳动法》。显然，在我国劳资关系这一新的社会关系出现以后，企业、劳动者、政府作为新角色，都缺乏必要的认识与准备，这是造成劳资关系失衡的重要原因。

第二，在过去相当长的时间内，许多地方为了发展本地区经济，积极招商引资。这种做法本身没有什么问题，但是由于资本稀缺，许多地方为了吸引资本的到来，纷纷打出本地区廉价劳动力竞争优势的筹码。在这样的背景下，一些地方政府放松了投资者在劳动和就业方面的法律羁绊，对于资

方侵犯劳动者权益的现象睁一只眼，闭一只眼，放松了对资本的约束。这是造成劳资关系失衡的又一重要原因。

第三，中国是个劳动力资源丰富的大国，长期以来劳动力市场中劳动力供大于求的局面，使得企业用人方在劳资关系中处于绝对的支配地位，劳资力量的天平自然倾向企业。企业在近乎劳动力无限供给的情况下，可以开出很低的用工条件招聘到工人。在东部一些发达地区，劳动者的工资长期处于低水平。近年来，在我国东部一些发达地区出现的“民工荒”现象导致企业用工紧张，并且这种现象还有蔓延扩大的趋势，但是这并不意味我国劳动力市场供大于求的格局发生了根本性改变。根据有关部门估计，“十一五”期间，我国城镇每年要安排就业的人数达2400万，而在用人需求方面，按经济增长保持8%~9%的速度测算，每年需求约为1200万人，缺口不小。更重要的是，农村还有1亿~1.5亿劳动力有待转移。^①因此，劳动力市场供大于求的局面依然存在。劳动力市场这一基本情况对于劳资关系的影响是显而易见的。

第四，在当前中国劳资关系治理中，工会的力量还有待加强。改革开放以来，随着我国向市场经济的转型，劳资关系的出现，中国工会也在努力适应这种形势的变化，加强自身的建设。但是，总体来看，形成于传统计划经济体制下的工会体制，存在着调整的滞后，这使得工会在维护工人权益

① 白天亮：《四问劳动力价格上涨》，2008年2月25日《人民日报》。

方面受到了限制。从近几年发生的大的劳资冲突事件来看，大都看不到工会的影子。这使得工会在劳资关系治理中没有充分发挥应有功能，这也是劳资冲突显化不可回避的一个重要的原因。

二

一般来看，在一个国家或地区发展的不同阶段，发展的主要任务与模式会呈现出差异。在经济社会发展的初级阶段，生产力水平低，劳动产品少，解决人们的温饱问题、满足人们的基本物质生活需求，成为经济社会发展的主要任务。因此，这一阶段主要是以经济发展为主导，追求经济增长与效率。随着经济社会的发展，生产力落后的状况得到较大改善，工业化初步实现，温饱问题得到基本解决，社会剩余产品增多，人们在追求增长与效率的同时，公平问题也越来越引起人们的重视。

上述经济社会发展规律，同样体现在劳资关系领域中的劳动立法方面。在一个国家经济社会发展的不同阶段，劳动法规也会有所不同。^① 在工业化初期，资本具有绝对的优势，劳动者处于劣势位置并缺乏相应的劳动法规的保护。许多发展中国家或地区为了吸引投资者，通常利用本国或本地区劳

① 沙诺什·库努维拉、C. S. 温卡塔拉图阿姆：《经济发展与劳资关系：南亚和东南亚的情况》，刘宇译，《经济体制改革》1996年第5期。

动力廉价的优势，相应地在劳工保护方面也会降低对投资者的要求，劳资关系中“资强劳弱”成为这一阶段的普遍特征。但是，随着工业化的发展，劳动法规必然需要进行相应的调整。一方面，过去“资强劳弱”的劳资关系格局所造成的利益失衡与冲突，不仅有失公平，而且也同时影响到效率，这与新的发展时期效率与公平兼顾的取向相违背。另一方面，随着工业化发展，劳动力密集型企业逐渐被技术密集型企业取代已成为世界各国经济发展的共同趋势，产业结构进一步调整与升级成为必然的选择，这要求劳动者具备更高的素质，以适应工业化发展的新需要。因此，这一时期的劳动法规基本立场由抑制人工成本转向发展高度熟练、掌握较高技能和有助于提高生产率的劳动者，这种转向能否及时跟进成为一个国家或地区能否成功转变发展模式的关键之一。

改革开放以来，我国经济实现了巨大发展，工业化也从初期推进到中期和中后期水平。在这种新的发展阶段背景下，一方面，效率问题已经通过市场得到了较好解决，然而公平正在不断彰显并成为突出的社会问题。反映在劳资关系领域，“资强劳弱”格局下的劳动者权益所受到的侵犯，如工资过低，拖欠工资，劳而不得，显然有失公平。根据《中国统计年鉴》的相关统计，2006年我国城镇劳动者工资占GDP比重仅为11.5%，比1995年的13.8%还要低。这一水平，不仅远远低于发达国家水平，就是和发展中国家相比也是低的。另一方面，随着经济进一步发展，发展模式转变，产业结构升级，劳动者需要提高自身的素质以适应这种新的

发展，这就要求劳动者接受职业继续教育。而这一转变实现的前提，是劳动者权益得到保护，劳有所得，拥有进行人力资本再投资的能力。

正是在上述背景下，近年来我国劳动法规的调整不断强化。2006年国务院出台了《关于解决农民工问题的若干意见》（以下简称《意见》），这是针对目前我国劳资关系格局中最需要得到保护的规模庞大的农民工群体的第一个政策。《意见》明确提出农民工问题事关我国经济和社会发展全局，维护农民工权益是需要解决的突出问题；要严格执行劳动合同制度，要依法保障农民工职业安全卫生权益；要适应工业化、城镇化和农村劳动力转移就业的需要，大力开展农民工职业技能培训和引导性培训，大力发展面向农村的职业教育。此后，《劳动合同法》正式颁布实施，劳动法规的全面调整开始启动。可以预见，随着我国经济社会进一步发展，劳动法规调整必将推向深入，以适应新的发展的客观需要。

三

在发展新阶段到来之后，加强劳资关系治理被赋予新的时代的需求。而在这个过程中，加强工会在劳资关系治理中的作用，是推进劳资关系治理的重要途径。在劳资关系中，从个体看，无论是在资源占有上，还是讨价还价能力上，劳动者都是弱者，其个体行动方式不足以维护和争取自身的利益，因而必须通过组织强有力的工会，形成对资本的抗衡能

力。所以，在市场经济体制下，工会作为劳资冲突治理的重要机制而存在，对于劳资关系治理有着极为重要的作用。

《劳资关系治理与工会绩效》一书，系作者在其博士论文的基础上修改完成的。该书在梳理相关理论与研究文献的基础上，利用全国私营企业抽样调查、中国社会科学院“当代中国社会结构变迁研究”课题组在全国进行的问卷抽样调查等调查数据，探讨了中国私营企业劳资关系治理中工会取得了什么样的绩效，工会职能绩效与我国经济社会发展是否相适应，相应的工会制度设计与政策调整又需要怎样进行等一系列重大问题。通过实证研究，该书认为目前私营企业工会在劳资关系治理中取得了有限的职能绩效，这与目前我国经济社会发展所处水平阶段是不相适应的。强化以工会职能为主要内容的劳工政策调整，是当前促进经济社会健康和谐发展的应有之意，需要在政策与制度设计方面体现出这种经济社会发展的内在要求。总起来看，该书研究方法规范，研究内容全面，使用数据权威，研究结论对于工会与劳资关系治理有着积极的借鉴与启示意义。

自序

本书是笔者在博士研究生学习期间完成的福特基金会资助项目“中国社会阶层关系研究”之子项目“当代中国劳资关系”，以及博士毕业论文《中国私营企业劳资关系治理中的工会绩效研究》的基础上修改完成的。

有幸师从陆学艺先生。先生领导的“当代中国社会结构变迁研究”课题组自20世纪90年代末开始对当代中国社会阶层结构的变化展开了持续的研究，先后对当代中国社会阶层结构、社会流动、社会阶层关系、社会结构展开了大规模的实证调查研究，其研究成果引起了社会广泛关注。自师从先生后，便加入“当代中国社会结构变迁研究”课题组，在先生的指导下，我选择了劳资阶层以及劳资关系作为博士学位论文的研究方向。在整个读博期间，我也主要把精力投向了社会阶层中的劳资领域研究。

劳资关系是市场经济国家的基本经济社会关系，劳资关系研究领域的成果数不胜数。但是，这并不意味着这一领域



的研究已经失去了意义。正如有研究者指出的，随着中国社会的整体转型，工业化与市场的加快启动，劳资问题在中国有着特别重要的地位，因此，有必要对此展开深入研究。那么如何突破现有的研究呢？本书在回溯梳理现有中国工会与劳资关系治理文献的基础上，主要采用了定量研究的方法，使用大型调查数据，通过统计分析模型对问题展开研究探讨，对西方工会理论进行中国化检验以期对问题的认识有所推进与发展，而这一方面研究也正是目前中国劳资关系研究领域比较薄弱的方面。当然，由于水平有限，书中难免存在不足。希望本书能够抛砖引玉，引起更多研究者对劳资关系的关注，从而推进这一研究领域的发展。

胡建国

2010年5月1日

目 录

第一章 绪论	001
第一节 研究背景	001
第二节 问题提出	022
第三节 研究对象与关键概念	032
第四节 研究内容与技术路线	036
本章小结	042
第二章 劳资关系治理中的工会研究综述	043
第一节 工会组织发展变迁	043
第二节 工会研究文献综述	047
第三节 工会研究理论视角	059
第四节 本研究的理论视角	068
本章小结	073
第三章 研究假设与分析模型	075
第一节 工会承认	076



第二节 工会与工人权益维护提高	083
第三节 工会与企业经营管理促进	085
本章小结	090
第四章 研究设计	092
第一节 变量设计	092
第二节 数据来源	097
第三节 分析方法	102
本章小结	106
第五章 私营企业工会承认	109
第一节 企业工会承认	109
第二节 工人工会承认	119
本章小结	123
第六章 工会与工人权益维护提高	124
第一节 工会与工资分配	126
第二节 工会与社会保险	133
第三节 工会与收入差距	139
第四节 工会与劳动合同	143
第五节 工会与劳动时间	148
第六节 工会与劳动培训	150
第七节 工会与劳动安全	151
本章小结	154

第七章 工会与私营企业经营管理	155
第一节 工会与企业劳动生产率	156
第二节 工会与企业利润	159
第三节 工会与企业民主	162
第四节 工会与企业工人队伍稳定	165
第五节 工会与工人工作满意度	168
第六节 工会与管理歧视	170
本章小结	173
 第八章 研究讨论	174
第一节 研究结论	174
第二节 研究结果讨论	185
本章小结	191
 结论与展望	192
 附录一 社会调查问卷（晋江市）	198
 附录二 企业管理调查问卷	209
 参考文献	219
 后记	231

第一章

绪 论

第一节 研究背景

一 中国私营企业劳资关系

在过去三十年间，私营经济的快速发展是中国改革开放以来社会变迁中最令人瞩目的新的经济社会现象（张厚义等，2005），无论是在促进经济发展，还是在解决就业等民生问题方面，私营经济发挥了越来越重要的作用。2005 年中国私营企业纳税额为 2715.9 亿元；就业方面，城镇私营企业与个体户吸纳劳动力达 6326 万人（汝信、陆学艺、李培林，2006）。



私营经济的发展与国家政策层面的支持是分不开的。从改革初期允许个体私营经济发展，到1987年中共十三大提出私营经济是公有制经济必要和有益的补充，再到1988年全国人民代表大会通过的宪法修正案允许私营经济在法律规定的范围内存在和发展，保护私营经济的合法权利和利益（中华全国工商业联合会、中国民营经济研究会，1994），在国家政策的允许下，20世纪80年代的中国私营经济得到迅速的发展。1992年中共十四大将建设中国特色社会主义市场经济作为改革目标确立下来，这是中国私营经济发展的转折点。从1992年到1999年底，中国私营企业户数增加了近11倍（见表1-1）。2002年中共十六大明确提出私营企业主也是中国特色社会主义事业建设者，对他们的合法权益要给予保护，努力形成全体人民各尽其职、各得其所而又和谐相处的局面（中华全国工商业联合会、中国民营经济研究会，2005）。2004年全国人大第三次修改宪法，提出保护一切合法的私有财产。同年，国家出台了支持私营经济发展的36条规定。制度的强力支撑无疑为私营经济的发展创造了积极的环境。

但是，随着私营经济的发展，中国私营企业中的劳资关系问题也日趋明显。“中国私营企业研究”课题组自1993年以来对全国私营企业持续进行的多次抽样调查结果表明，中国私营企业劳资关系状况不容乐观，问题呈现上升的趋势。1993年的调查结果表明，中国私营企业中的劳资关系还比较正常，私营企业工人的工资与同行业国有企业职工持平或