

当代中国社会变迁研究丛书

当代中国劳动制度变化 与工会功能的转变

张曠硕 著

河北大学出版社

责任编辑 徐树林

装帧设计 赵 谦

责任印制 闻 利

图书在版编目(CIP)数据

当代中国劳动制度变化与工会功能的转变/张暎硕著.
保定:河北大学出版社,2004.1

(当代中国社会变迁研究丛书)

ISBN 7-81028-757-5

I. 当... II. 张... III. ①劳动制度-研究-中国
②工会组织-职能-研究-中国 IV. ①F249.213②
D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 082900 号

出版 河北大学出版社(保定市合作路 88 号)

经销 全国新华书店

印制 徐水县印刷厂

规格 1/32(880mm×1230mm)

印张 6.25

字数 125 千字

印数 0001~2000 册

版次 2004 年 1 月第 1 版

印次 2004 年 1 月第 1 次

ISBN 7-81028-757-5/C·14

定价 16.00 元

内容提要

劳动制度以及与其相应的劳动关系的变化是当代中国社会变迁过程中的一个重要组成部分。自 1949 年以来,随着中国社会体制尤其是经济管理体制的屡次变迁,中国的劳动制度及其劳动关系也发生了相应的变迁。这些变迁既是当代中国整体社会变迁的一种反映、一个结果,同时反过来也对当代中国社会的整体变迁发生着重要的影响和作用。对当代中国劳动制度和劳动关系的变化以及作为劳动关系之重要组成部分的工会组织的功能变化进行考察,显然也具有毋庸置疑的理论和实际意义。

本书对 1949 年以来尤其是改革开放以来各个重要阶段上国有企业经营管理体制和劳动制度方面的改革进行了简略的描述和分析,在此基础上,对当代中国的劳动关系以及工会组织之功能变化的历史过程、主要内容和含义以及制约当代中国劳动关系发展演变的主要制度性因素进行了简明扼要的描述和鞭辟入里的分析,指出了当代中国劳动关系和工会组织功能变化过程中存在的一些亟待解决的重要问题,并就这些问题的解决

变迁 · 当代中国劳动制度变化与工会功能的转变 ·

提出了一些初步的看法和意见。本书内容丰富,叙述简练,对有兴趣了解和研究当代中国劳动关系和工会组织变迁的读者具有较高的参考价值。

序

当代中国的社会变迁过程,自1949年算起,迄今为止,已经有了五十余年的时间了。这五十余年的历史,按照本丛书主编的说法,确是一个充满了风风雨雨但也因此蕴涵了丰富的历史价值和意义的过程。对这一过程进行比较系统、全面地描述和分析,自然是一项很有价值的工作。近年来,虽然也有人在这方面已经做过不少尝试,但总的来说还很不够。像本丛书这样深入、细致地描述和分析工作,应该说还不多见。从这个意义上说,我对这套丛书的编写和出版工作是持积极和认同态度的。

如果从1979年算起,中国的社会学恢复迄今,也已经有了二十余年的历史了。二十余年来,中国的社会学应该说已经有了长足的进步。尤其是在对当代中国社会所做的研究方面,更是产生了许多优秀的成果。遗憾的是,这些成果多是以分散的文章和书籍形式出现的,既不便于读者系统掌握,更难引起专业群体以外的那些一般读者的注意。本丛书以丛书的形式将一批当代中国社会变迁研究方面的成果集中起来,并准备长期累积

下去 ,既为这方面研究成果的展现提供了一个长久的平台 ,也为有兴趣于该方面研究的读者提供了极大的便利。从这个方面说 ,我认为这套丛书的价值也是应该充分加以肯定的。

我本人是研究中国社会学史的。和对中国社会的发展过程一样 ,对中国社会学的发展我也一直十分关注。我衷心地期待这套丛书对当代中国社会变迁所做的忠实记录和科学分析 ,既对中国 21 世纪的社会发展能够具有积极的参考价值 ,又能为中国社会学的发展史增添更多的光辉。

是以为序。

韩明谟

2001 年 9 月

前 言

一位名叫莫里斯·迈斯纳的美国历史学家曾经对当代中国社会变迁的历史意义做了这样一番评价：“在中国历史和世界历史上，1949年10月1日的确是一个具有象征性的重要日子。如果革命意味着用暴力摧毁政治制度以建立新的社会，那么中国共产党人在10月1日欢呼庆祝的这场革命，其深远意义决不亚于1789年的法国大革命和1917年的俄国革命。就政治破坏性而言，它的重要性较之后两者绝不逊色；在为社会发展开拓一条新的史无前例的道路方面它们具有同等的重要性；并且，这三场革命都在世界范围内产生了巨大的影响。”这段话虽然是由作者在十几年前写下的，但在今天看来，作者对1949年以来中国社会变迁的认识，尤其是对其性质和意义的认识，大体上说仍然是恰当的。

自1949年中华人民共和国成立到今天为止的这段岁月里，中华民族历尽风风雨雨，中国社会几经重大变迁。五十余年的坎坷历程，五十余年的艰辛探索，中国人民在自己的发展道路上既付出了高昂的代价，也取得了举世瞩目的辉煌成就。在今天，当我们回顾这段既短

暂又漫长的发展道路时,我们也许会围绕着它的成败得失而发生许多的争论。然而,从一个更为广阔的视野来看,除了几亿中国人民自身的进退得失之外,当代中国的社会变迁还具有许多更为深刻的含义。实际上,正如迈斯纳等人所指出的那样,当代中国的社会变迁在人类发展史上具有一些独特的性质。由于这些独特的性质,使中国人民所经历的这段坎坷历程具有了一种世界性的价值和意义,从而成为人类文明发展史上有待于做进一步的理解和诠释的宝贵精神财富。因此,挖掘当代中国社会变迁过程所蕴涵的这些价值和意义,对于我们更好地理解 20 世纪中国乃至人类社会的历史进程、展望 21 世纪中国乃至世界的未来发展都会具有重要的参考作用。正是出于这种目的,我们组织编写了这套“当代中国社会变迁研究”丛书。

对当代中国的社会变迁进行研究和探讨,已经成为国际汉学界乃至一般社会科学界非常具有吸引力的研究课题之一。像费正清、麦克法夸尔、罗兹曼、迈斯纳、帕金斯、鲍大可、汤森、沃马克、苏·佩柏、马·怀特、施拉姆、沃尔德、傅高义、黄宗智等人的名字已为人们尤其是中国学者耳熟能详。在中国,随着改革开放的不断深入,对 1949 年以来的社会发展历程进行自我反思,也已经成为社会的紧迫需要和学者们的自觉行为。在这方面也产生了一批有价值、有影响的研究成果。中外学者的这些研究成果,为我们深入、系统地理解和把握当

代中国的社会变迁过程奠定了一个良好的基础。本丛书的预期目标,就是试图以现有的研究成果为基础,从社会学的研究视角出发,运用社会学的概念和方法,对1949年以来中国社会所经历的变迁过程做一次相对系统的宏观描述和理论分析,以期对当代中国的社会变迁过程做一次初步的梳理和总结,在此基础上,描述出一幅相对完整的当代中国社会变迁的宏观历史图景,既为读者理解当代中国的社会变迁提供一些有益的帮助,也为人们更深入地研究和探讨当代中国的社会变迁过程提供一个新的平台。

对当代中国的社会变迁进行反思和分析是一个很大的课题。概略说来,对当代中国社会变迁过程的完整描述和全面分析在内容上至少应该包括以下一些方面:1.当代中国社会制度的变迁;2.当代中国人口及其基本社会构成的变迁;3.当代中国社会组织的变迁;4.当代中国的家庭变迁;5.当代中国的城乡社区变迁;6.当代中国社会分层与社会流动状况的变迁;7.当代中国的文化变迁;8.当代中国对外关系的变迁;9.当代中国民族关系的变化;10.当代中国社会问题与社会冲突状况的变化;11.当代中国社会发展效果的评价等等。分别对这些方面进行具体的叙述和分析将给我们提供一幅幅详尽的当代中国社会变迁的侧视图。而通过这些侧视图之间的相互联系,我们便可以得到一幅相对完整的当代中国社会变迁的宏伟画卷。这也正是本套丛书借

以成型的基本框架。我们将尽力使本丛书在内容上能够覆盖上述方面,以实现我们对当代中国社会变迁过程进行“系统描述”的承诺。当然,这只是我们的一种主观愿望。这种愿望是否能够在本丛书中得以充分的实现,有待于作者和编者们的共同努力。

为了给作者留下更多的选择余地,除了不能脱离当代中国社会变迁研究这个主题之外,本丛书对每本书的体例和具体选题不做特别的限定。在叙述内容上,可以是上述专题中的某一个方面,也可以是某个专题中更为细小的一个侧面;在叙述的空间范围上,可以是大规模宏观叙述,也可以是小尺度的微观甚至个案性的叙述;在叙述的时间范围上,可以贯穿五十余年的“长”时段,也可以只择取其中的某一个时间片段;在叙述方式或风格上,我们也允许并鼓励多样化。

我国著名社会学家、中国社会学会原会长袁方先生生前曾经对本丛书寄予热情的关注和支持。对于他的去世,我们深感悲痛。在此谨向袁方先生表达我们对他的深切怀念之情。

历史是由千百万人对它的记忆所构成的。但愿本丛书能够成为这“千百万人”记忆中的一部分。这是我们的奢望,也是我们的努力。

谢立中

2002年2月

目 录

导 论	(1)
第一章 改革以前的劳动制度	(17)
第一节 计划经济时期劳动制度的特点	(17)
第二节 计划经济时期的用工制度	(21)
第三节 计划经济时期的工资制度	(28)
第四节 计划经济时期的社会保险制度	(39)
第五节 计划经济时期的工会组织功能	(48)
第六节 小结	(63)
第二章 国有企业改革与劳动制度的变化	(67)
第一节 改革初期	(68)
第二节 改革深化期	(74)
第三节 市场化转换期	(86)
第四节 小结	(102)
第三章 劳动关系变化和工会组织功能的转变	(105)
第一节 改革初期	(105)
第二节 改革深化期	(115)
第三节 市场化转换期	(127)
第四节 小结	(137)

第四章 中国劳动关系变化的含义	(140)
附录 1 社会保险待遇	(154)
附录 2	(166)
参考书目	(173)

导 论

劳动制度以及与其相应的劳动关系的变化是当代中国社会变迁过程中的一个重要组成部分。自 1949 年以来,随着中国社会体制尤其是经济管理体制的屡次变迁,中国的劳动制度及其劳动关系也发生了相应的变迁。这些变迁既是当代中国整体社会变迁的一种反映、一个结果,同时反过来也对当代中国社会的整体变迁发生着重要的影响和作用。对当代中国劳动制度及其劳动关系的变化进行考察,显然也具有毋庸置疑的理论和实际意义。

经营管理人员和职工之间的权力关系是现代企业劳动关系中的一项重要内容。在这两者当中,企业的经营管理人员由于在制度性的权力分配体制中处于“高位”,因而无疑是占支配地位的一方,而处于被管理者地位的单个的普通职工则基本上是属于弱势的一方。普通职工只有自己组织起来,并且也只有通过这个自己的组织即工会,才能够增强自己在劳动关系中的实际权利与地位。因此,探讨现代企业中的劳动关系变迁,必须探讨作为劳动关系重要要素之一的工会组织结构及其功能的变迁。这也就是本书为什么要把当代中国劳动关系的变迁与工会组织功能的变迁放在一起讨论的基本原因。

自中华人民共和国成立至 20 世纪 70 年代末改革开放之前的这段时间里,中国的劳动制度逐渐地从 1949 年前的那种市场化的劳动制度向与社会主义计划经济体制相适应的新型劳动制度转变。这种新型劳动制度的基本内容是(1)以劳动力的统包统配和终身雇佣为特征的用工制度(2)以低工资和平均主义为特征的工资制度(3)以高福利和单位保障为特征的职工福利与(劳动)社会保险制度。与这种劳动制度相适应,改革之前中国的劳动关系也基本上是一种计划化、行政化的劳动关系。它有两个最基本的特点:一是劳动关系的形成不是通过市场而是通过行政体系中的计划调节过程来决定;二是企业不仅承担着经济的功能,而且还承担着社会和政治等方面的功能,因此,企业与职工之间的劳动关系也就不仅仅是一种单纯的劳动关系,而实际上也同时是一种社会的与政治的关系。在这种“总体化”的劳动关系中,职工对企业形成了全面的依附关系,企业成为人们获得各种生活资源及参与各种活动的主要场所。

计划化与行政化的劳动制度和劳动关系要求有一种在功能上与之相适应的工会组织。与西方国家市场体制下的那些工会组织不同,改革开放之前中国工会组织的基本功能是,既要保护职工生活利益又要组织和教育职工群众积极参与和促进企业的生产,所采取的工会模式是一种在上述两种功能中强调生产功能的“以生产为中心的生产、生活、教育”三位一体的模式。这种模式由于更多地是偏向和要求工会组织与企业的生产管理过程相配合,实际上往往弱化和限制了工会在维护职

工利益方面应有的功能或作用,因而当企业经营管理人员与职工之间发生矛盾时,往往使工会工作者无所适从,不能成为职工利益的有力代表,从而削弱了职工在企业劳动关系中的权利和地位。

随着中国经济体制改革的深化,特别是到了20世纪90年代,对劳动制度的全面改革也提上了议事日程。劳动部90年代初提出了两次改革总体设想。1991年9月召开的党中央工作会议^①以后,劳动部在总结改革以来改革实践经验和试点经验的基础上,提出了企业劳动制度改革的总体设想^②。当时提出的总体设想虽然符合市场取向,但是还没有摆脱“以计划经济和市场调节相结合为中心”这样的束缚,常常在计划与市场的关系问题上争论不休,往往导致改革的摇摆甚至反复(信长星,1996:491)。

1992年10月召开的党的十四大确立了“经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制”的基本思路,之后劳动部

① 有的西方学者认为,这次会议是经济体制“改革的新契机”(new reform momentum),即这次会议以后,中国政府1989年以来所采取的由国家直接控制市场的政策以及强调计划的政策逐渐结束。这次会议以后中国政府所采取的经济政策是以市场调节为中心的政策(Naughton, 1995:288)。

② 劳动部1991年10月17日印发的《深化企业劳动制度的总体设想和近期工作安排的初步意见的通知》。通知指出:“以建立计划经济与市场调节相结合的经济运行机制为基本方向,以增强企业特别是国营大中企业活力为中心,建立既富有活力又具有自我约束力的劳动管理体制,在切实保障企业和劳动者双方合法权益的基础上,充分调动企业和职工的积极性、创造性,进一步改革原劳动用工制度,完善和逐步推广劳动合同制,为劳动力资源的合理配置和劳动生产率的不断提高创造条件。”见劳动部政策法规司编:《劳动政策法规汇编(1991)》,中国劳动出版社1992年版,156页。

重新制定了“与社会主义市场经济体制相适应”的劳动制度改革的新总体设想。^① 新型劳动体制的基本内涵是(1)用工制度方面,市场机制在劳动力资源利用和配置中起基本作用(2)工资制度方面,由市场机制决定,企业自主分配,政府实行监督和调控(3)社会保险方面,实现社会化管理程度较高的模式;(4)法律方面,建立较完备的劳动法律手段,将劳动工作纳入发展轨道(5)政府职能方面,劳动部运用法律手段、经济手段以及必要的行政手段对劳动关系进行间接管理和宏观调控。

随着中国劳动制度改革的深化,国有企业里的“劳动关系”(industrial relations)^②也发生了深刻的变化,并且引起了劳动关系的一方当事人即工会组织功能的转变。劳动关系所发生的最本质的变化,就是劳动关系开始实现市场化,即由计划经济体制下“抽象化、政治化、利益一体化的劳动关系”^③转变为“市场化的劳动关系”,具体表现为:国家、企业的管理人员和劳动者已开始逐步形成各自独立的利益主体和权力主体(常凯,1995:42)。

① 劳动部1993年12月21日印发的《劳动部关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》,见劳动部政策法规司编:《劳动政策法规汇编(1993)》,中国劳动出版社1994年版,226页。

② J. T. Dunlop 在 *Industrial Relations Systems* (1971年版)中指出,构成劳动关系体系的是经营管理人员、工人及其阶级组织、专门管理经营管理人员与工人有关的政府机构(韩文翻译本《劳动关系论》,法文社,1988年第2版,24页);与此相比,中国的学者对劳动关系的定义较狭窄:“所谓劳动关系是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系,具体地说,劳动关系是指在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者所结成的一种社会经济关系。”(常凯,1995:5)。

③ 请参看第二章小结。

市场化的劳动关系的基本含义是：劳动关系的双方当事人（用人单位的经营管理人员和劳动者或者代表劳动者的工会）在平等的原则上，通过劳动合同和集体谈判建立新型劳动关系。1994年颁布的《劳动法》为建立新型劳动关系提供了法律上的保障，但是目前中国的劳动关系还缺乏“市场化的劳动关系”所要求的一些法律、制度、制度化的行为规范和习惯，因此往往出现不符合市场机制所要求的行为。因此，市场化转换时期中国劳动制度和劳动关系的明显特征之一就是法律、制度所赋予的形式和其运作内容的分离。

中国经济体制市场化转换过程中劳动关系的另外一个特征是，职工与经营管理人员相比，越来越处于弱势地位，因此在经营管理人员和职工之间出现权力失衡。随着经济体制、国有企业、劳动制度改革的深化，职工逐步失去“单位制度”^①的优惠，而经营管理人员则得到了相当程度的经营自主权。在这种情况下，国有企业的工会力图将强调“生产和维护”^②的“传统

① Lowell Dittmer 和 Lü Xiaobo 1993年、1994年对国有企业和事业单位进行调查之后指出，单位在政治、经济方面正在变化，这些变化导致单位的“结构性腐蚀”（*structural decay*）（Dittmer and Lü, 1996 :264）；对单位制度的论述，见路风（1989），路风（1993），李路路、李汉林、王奋宇（1994）。

② 这是1921年列宁在苏联共产党十届大会（The Tenth Soviet Communist Party Congress）上提出的模式。列宁认为，社会主义社会不存在阶级剥削，因此工会的主要功能是提高劳动生产率，但是社会主义社会还存在官僚主义的弊病，工会需要维护职工的利益。因此列宁强调，工会是学习管理、行政和共产主义，学习保护自己利益、团结的学校。列宁的工会模式基于一个基本组织原则，即民主集中制，因此所有的工会组织都要成为贯彻党的政策的组织。他还认为，工会是党和群众的纽带或桥梁（*transmission belt*）（Pravda and A. Ruble, 1986 :1~7）。