

# “三资”企业劳资关系研究

佟新

**内容提要** 改革开放以来,“三资”企业不断增长,为中国经济迅速增长做出了重要贡献的同时,也引发了一些社会问题,主要反映在劳动者劳权的实现状况和劳资关系冲突方面。通过对三个外资企业的个案研究说明,外资企业存在着三种劳资关系模式,即冲突型劳资关系模式、谈判—契约型劳资关系模式和利益一致型的以人力资源管理为主的劳资关系模式。企业类型、投资方式、企业规模、生产要素的配置、企业文化传统以及在地政府的行为等多种因素影响外资企业劳资关系模式。

**关键词** 劳资关系 冲突型劳资关系模式 谈判—契约型劳资关系模式 利益一致型劳资关系模式

1979年9月5日深圳蛇口招商局与香港宏德工厂签订合资协议,成为中国第一家外资企业,开启了中国引进外资办企业的先河。1983年,外商直接投资为6.4亿美元;2000年外商直接投资达到407.2亿美元,到2004年则达到606.3亿美元<sup>①</sup>。2004年的外商直接投资是1983年的100倍。外资企业是个统称,曾被称为“三资”企业,包括外商直接投资企业、中外合资企业和中外合作企业。从统计口径看,早期的统计将一切非大陆投资统称为外资,即包括了港澳台和其他国家和地区的资金;近年来分为两类,一是港澳台投资,二是外商投资。本文依传统方法将外资企业定义为由港澳台和外商投资的“三资”企业。

近二十年来,外资企业迅速发展,呈现出以下几个特点。第一,外资企业就业数量不断增长,成为吸纳中国就业人口的重要力量。

表1 1989—2003年中国外资企业就业状况<sup>②</sup>

年份(年底)	港澳台商投资单位 就业人数(万人)	外商投资单位 (万人)
1989	—	43
1990	4	62
1991	69	96
1992	83	138
1993	155	133
1994	211	195
1995	272	241
1996	265	275
1997	281	300
1998	294	293
1999	306	306
2000	310	332
2001	326	345
2002	367	391

港澳台和外商投资单位就业人数历年增长到2003年止,共计达到863万人。但从中国的整

体来看, 外资企业就业人口的比例依然偏低, 仅占城镇就业人员总数的 3.4%。当然, 这一数字也可能是极为保守的, 因为有资料显示, 仅在珠江三角洲就有接近一千万“三资”企业员工, 这些中国雇员包括各层次的管理人员和生产工人<sup>③</sup>。

第二, 外资企业主要集中于经济较为发达的地区。从就业数量看, 广东省、江苏省和上海市三地就业人数达 169.5 万, 占了外资企业就业总量的 37.3%。近几年, 外资的发展中主要集中在珠三角和长三角两个区域。2003 年, 广东省集中了港澳台投资单位的主要力量, 就业人数达到 141.3 万人, 占了全部港澳台投资单位的 34.5%, 代表了珠三角地区以港澳台投资为主的外资企业战略。21 世纪前后, 外资企业向长三角发展, 以苏州为例, 2003 年, 苏州已经成为外向型经济为主的地区代表。在苏州, 三资企业的生产占全市的 60%, 出口占全市的 85%; 三资企业为苏州完成超过 40% 的财政收入, 对 GDP 的贡献越过 59%。每三个工作的苏州人之中, 便有一个在三资企业工作。在中国, 外资对当地经济的影响程度如此之大的, 无出其右者。<sup>④</sup>

第三, 进入 21 世纪, 外资企业数量和规模的增长速度明显加快。以工业企业为例, 2002 年港澳台商投资企业为 19500 家, 2003 年为 21200 家, 年增长 8.7%。2002 年外商投资企业为 14900 家, 2003 年为 17400 家, 年增长 16.8%。<sup>⑤</sup> 21 世纪后, 外资企业投资规模和跨国公司的进入量在加大。据统计, 截止到 2004 年底在中国投资开业的外资企业已达 48 万家, 世界 500 强跨国公司在中国投资开业的也有 300 多家。<sup>⑥</sup> 资本密集型企业主要是具有一定科技含量的跨国公司。在一些高技术产业, 2000 年跨国公司的分支机构在中国总出口中的份额达到 91% (电子线路板) 和 96% (移动电话)。<sup>⑦</sup> 1989 年, 跨国公司的分支机构仅占中国总出口的 9%, 到 2002 年, 它们的这一比例占到了 50%,<sup>⑧</sup> 并有进一步扩大的趋势。

如此规模的外商直接投资给中国经济增长带来积极效益, 同时也引发了一些社会问题, 主要反映在劳动者劳权的实现和劳资关系冲突方面, 这可以从下面的事件中看到一斑。

2004 年 10 月 6 日, 因为不满工资过低和加班时间过长, 深圳美芝海燕电子来料加工厂的数百

位员工讨说法, 造成深圳市中心交通要道瘫痪 4 小时。

事件发生之后, 深圳有关部门立即进厂调查取证, 确认美芝海燕厂存在劳动违法问题。依据《深圳经济特区最低工资条例》和《深圳经济特区劳工条例》, 这家企业被处以 196 万元罚款, 成为全国劳动监察部门有史以来开出的最大一笔罚单!

深圳市劳动和社会保障局领导认为, 企业必须依法经营, 绝不能靠牺牲劳动者的合法权益来达到盈利目的, 这是法律的底线。因此, 必须加强劳动监察控制体系的规范化建设, 用完善健全的法律法规来约束劳资双方的行为, 特别是约束资方侵犯劳动者合法权益的行为, 确立招聘录用、工资发放、薪酬福利、休息休假、合同变动、关系解除等方面的行为规范。

2001 年, 深圳劳动仲裁部门受理劳动争议案件数为 6436 宗。2004 年, 这一数字上升为 11395 宗, 增长 77%<sup>⑨</sup>。这些状况引发了人们对于外资企业劳资关系的关注。本文主要讨论外资企业劳资关系的状况、劳资关系的主要模式、影响外资企业劳资关系模式的因素等问题。

## 二

劳资关系 (industrial relation) 也被称为产业关系。从狭义的角度讲, 是指工厂、企业或公司内部, 在一定的生产资料所有制下劳动者与管理者和资本所有者在生产过程中形成的社会和经济关系。从广义的角度讲, 它是一整套有关劳动者与资本所有者之间的关系体系, 涉及到一系列与企业组织有关的利益相关者、组织和国家制度。本研究从广义角度理解外资企业产业关系, 包括: 劳动者劳动关系的建立状况 (劳动合同)、劳动者权益实现状况 (劳动条件)、劳动者的组织状况 (工会)、集体合同和集体谈判的状况以及劳动纠纷的解决等等。如何评价外资企业劳资关系是件困难的事, 一方面, 是外资企业劳资主体的独立性比较复杂, 既有外资又有中外合资, 且合资的中方常常是国有企业; 另一方面, 是因为外资企业类型在投资规模、生产要素的配置等方面有较大差异, 很难进行统一分析。下面对外资企业劳资关系的总体状况做一简单的评价, 作为进一步研究的基础。

首先, 外资企业劳资关系的主体是外资企业的资产所有者、经济管理者和劳动者之间的利益关系。依照中国法律, 劳资关系主体应当依照市场经济规律通过法律手段规范和调节相互关系。国家通过立法要求外资企业建立工会组织以实现劳资双方不均衡的态势, 保障劳动者的劳动权益得以实现。但是外资企业工人入会率并不高。有资料表明, 外资企业已建工会 16 万多个, 占全部

外资企业的 33%。<sup>⑩</sup>这意味着外资企业并没有建立起完善的、依照现代市场规模和中国法律规定的协调劳资关系的制度。

第二, 外资企业存在一定程度的劳动争议。如果说, 外商及港澳台企业就业人员数占城镇总就业人数的 3.4% 的话, 其在各类企业中劳动争议的数量则占了 12—13%, 其劳动争议的比例相对较高。

表 2 2001—2002 年外商及港澳台企业劳动争议处理情况<sup>⑪</sup>

	2001 年	占总体的比重(%)	2002 年	占总体的比重(%)
当期案件受理数	20174	13.0	22930	12.5
集体劳动争议数	1267	12.7	1196	10.8
劳动者申诉案件数	19223	13.1	21470	12.5
劳动者当事人数(人)	65014	11.6	78604	12.9

从劳动争议的原因看, 外商投资企业的劳动争议的问题重点集中于劳动报酬等方面。有研究表明, 近 10 多年来, 外资投资较多的深圳市劳动、信访、工会等部门处理的劳资纠纷 90% 与工资有关, 几乎所有的罢工事件均由工资问题引发, 这意味着劳资双方就利润和剩余价值的分配存在较大的争议。

表 3 2002 年外商及港澳台企业劳动争议的原因<sup>⑫</sup>

劳动争议的原因	数量	所占比例(%)
劳动报酬	8304	36.3
保险福利	3257	14.2
工伤	2876	12.5
职业培训	275	1.2
变更劳动合同	290	1.3
解除劳动合同	4193	18.3
终止劳动合同	1310	5.7
下岗	13	—
其他	2412	10.5
合计	22930	100.00

第三, 在制度不够健全的状态下, 劳资双方力量对比是不均衡的, 劳动者处于明显的弱势地位。劳动合同签订率较低, 即使签订了劳动合同也多是 1—2 年的短期合同。

面对外资企业劳资关系, 劳动经济学、社会学和工会研究等中外学者积累了一些对外资企业劳资关系的研究。这些研究主要集中在以下几个方

面。

第一, 有很多研究是针对外资企业劳资关系中的弱势群体劳动者展开的, 重点研究劳动者劳动权益问题。研究一般将劳动者视为行动主体, 分析劳动合同、工资收入、劳动时间、劳动条件、福利待遇等方面的权益问题。有研究认为, 一些亚洲国家投资的“三资”企业出现了劳资关系的返祖现象, 劳资关系退回到 19 世纪工业革命时期的劳资关系。关于那种劳资关系, 马克思在《资本论》里进行了淋漓尽致的经典批判。根据陈佩华 1996 年的调查, 台商鞋厂的平均工作时数为每天 11 小时<sup>⑬</sup>。同时工人对其法定权利似乎很不清楚。另一问题是拖欠工资。

第二, 对外资企业三方机制的研究。这一研究主要以组织为研究单位, 分析工人的组织化程度、工会的发育机制、工会与政府与外资雇主的关系等。有学者对比了中国与越南的情况, 指出应当把国家机关纳入到研究中, 以对越南与中国的台湾制造商的调查表明, 国家的不同政策会影响到不同的劳动管理方式, 中国工会的积弱不振也会影响工人劳动条件的改善。<sup>⑭</sup>

第三, 文化视角的研究, 主要分析外资企业中的西方文化与中国本土文化的关系及其对劳资关系的影响。有研究认为, 虽然个体之间在工作方式、工作的理解和生活方式等方面存在一定的差异, 但是由于中外文化对工作、生活赋予的涵义

存在一定差别 比如中国文化具有情境取向性 西方文化则具有自我取向性, 导致中国人与西方人对工作的意义、价值以及所采取的相应方式的不同 美国人更偏向于个体表现, 而中国人更注重随众性, 这样的工作价值取向显然会造成中外职员在行动上的不一致 反过来影响彼此之间的评判、认识, 以至影响他们之间的信任, 于是就造成互动上的障碍, 难免就夹杂着一些分歧和冲突。<sup>⑤</sup>舍勒在 1994 年对德语国家在中国的合资企业经营过程中的文化冲突的研究, 列举了中国文化与欧洲文化之间的差别所导致的企业内部冲突的七个方面, 即自我认识、与环境的关系、社会价值结构、人际关系、个人贡献的定义、时间观念和空间观念。<sup>⑥</sup>

第四 全球化视角的研究。对跨国公司实施的生产守则和企业社会责任状况的研究认为, 全球化是影响外资企业产业关系的国际力量, 可称为劳动关系的全球化分析<sup>⑦</sup>。有研究认为, 当中国加入 WTO 与国际商业规则接轨时, 中国的劳工权益保护标准也要向国际标准靠拢<sup>⑧</sup>。有学者看到对产业关系的分析离不开全球化背景下国际经济分工体系。其研究方法是以前世界体系理论为基础的分析, 其研究定位是将中国定义为世界生产基地, 由此看中国作为“世界工厂”中的劳资关系。<sup>⑨</sup>

总之, 上述研究为进一步的研究奠定了重要的基础, 但是这些研究并没有深入分析中国外资企业劳资关系的模式, 同时也缺少了一种动态的、历史分析的视角。本文希望在此方面做出尝试。

### 三

由于外资企业类型十分复杂, 如何删繁就简抽象出外资企业劳资关系模式是一项艰难的工作, 本文使用理想型和个案研究的方法对现有外资企业劳资关系进行理论分析。

#### (一) 劳资关系模式的理想型

邓洛普 (John Dunlop) 的《劳资关系制度》(1958 年) 为现代工业社会中的劳资关系模式研究奠定了基础。他指出, 劳资关系的核心问题是管理者和工会之间就有关工作制度 (work rules) 的谈判。这些工作制度包括两个普遍范畴, 一是有关福利的规则, 包括工资、休假、倒班等。二是有

关雇佣者和老板工作权利和义务之间的规则, 如成绩标准、提升规定和生产程序、雇佣和解雇的程序等<sup>⑩</sup>。前一种范畴的工作规则常常是大众化的, 第二种范畴的工作规则有赖于管理者与工会之间的谈判。这些谈判是个不断的过程, 但多已制度化。这些制度化的过程主要包括三种过程。(1) 人们对工会和管理代表的各种合法性权利和责任的认知。这一阶段包括人们了解工人参加工会的法律权利、工会组织运作的权力、管理者和工会管理者的权利以及他们相关的法律和劳动合同的义务的知识。(2) 劳动合同的谈判过程, 其中包括各种策略、技术和谈判技巧。在这一过程中有着罢工和协商等斗争形式, 这一阶段发生的事件常常被媒体和公众所关注。(3) 不断协商化的劳动合同过程, 这是在日常生活层面应用和实现合约的过程。<sup>⑪</sup>当劳资双方的谈判因各种原因无法继续进行的时候, 政府相关部门承担了第三方, 由此形成了现代协调劳资关系的“三方制度”。本文称此种“谈判—契约型”劳资关系模式为一种现代协调劳资关系的理想型。三方制度不仅是现代国际劳工组织所倡导的, 还在于它能够通过工会组织有效地把工人利益纳入到企业发展中。

由此, 对外资企业劳资关系的理想类型的解释框架是建立在几个假说基础上的, 其维度是: 劳资双方的利益关系假说、劳动者的劳动态度假说、工会或劳动者团结假说。

表 4 劳资关系模式

利益关系	产业关系模式	对劳动者劳动态度的假定	工会状况
利益冲突型	冲突型	懒惰论	反对劳动者团结
	谈判—契约型	团结论	工会基础上的集体谈判和集体合同
利益一致型	包容型	理性论	无工会

#### (二) 研究方法

为了更好地说明外资企业劳资关系的状况, 笔者长期跟踪调查了三家外资企业。个案研究的好处在于它的资料丰富性和实践性, 而最终走向理想型的研究是力求建立超越具体经验的普遍解释, 建立类型的共性知识, 增加与国际学术界的对话。三家外资企业的具体情况如下表。

表5 2004年调查企业的基本情况<sup>②</sup>

企业名称	资本状况	生产产品	从业规模 (人)	工会状况
福台制鞋有限公司	台资独资企业	制鞋	12000	有民主选举的工会
京吉有限公司	中美日德合资企业	汽车	3000	有工会,集体谈判下的集体合同
京摩有限公司	中美合资企业	移动电话	90000	无工会

对三家企业的主要调查工作是在2002年至2004年完成。调查以进厂访谈为主,通过访谈了解工人劳权的实现状况、工会的组织状况、管理模式等。对福台制鞋有限公司我们进行了三次调查,共计访谈在38个人,其中有4个上级工会干部,其余34人为该厂员工,其中男性10人,1名作业员,6名分别担任班长、组长、副课长、课长、主任、副理的职务,还有3人在厂工会中担任领导职务;女性24人,其中1名客户代表,1个课长,1个副课长,1个组长,1个班长,1个厂工会干部,6个职员,其余12人为一般作业员。京吉汽车有限公司进厂两次,共计访谈了16人。其中工会干部为9人,包括工会小组长、车间工会主席、工会女工部干部、工会劳保监察委员会主任、工会劳动生产委员会主任、公司工会副主席等;还有2名工人等。京摩有限公司进厂一次,访谈了人力资源部经理,其他资料为公开发表的材料。

### (三)冲突型劳资关系模式及其变化

冲突型劳资关系模式意味着劳资双方的利益是不同的,资方为了获得更多的剩余价值有意地减少劳动者的工资和福利或增加劳动者的劳动时间等,以致劳动者产生不满,严重时可能会以消极怠工、破坏机器或罢工的形式反抗资本家的剥削。

福台制鞋有限公司是一家生产运动用品的台资企业,成立于1989年。它是一个比较典型的“转包制”企业。所谓转包制也称为生产外包,它已经成为国际产业转移的主流方式。这是一种跨国公司将非核心制造环节外包给那些具有专业能力的供应商,然后通过外购获得这些产品。从产品价值链看,跨国公司所控制的价值增值环节集中于少数具有相对竞争优势的核心业务,将那些低增值部分加简单的生产加工外包给发展中国家的供应。20世纪90年代以来,欧美企业生产转包规模年增长率达到了35%<sup>③</sup>。越来越多的跨

国公司通过转包形式将生产基地转移到发展中国家,其中不少在中国落户。这类劳动密集型企业早期多是在沿海城市的出口加工贸易区,被称为“三来一补”企业<sup>④</sup>到21世纪初更多地扩大到出口加工贸易的各个方面。这类企业规模不同,小到几十人的小厂,大到几万人的企业,处于全球产业链的末端。随着中国成为“世界工厂”,这类企业的就业规模呈扩大的趋势。有资料表明,外商直接投资对中国制造业出口在1989—2001年期间以每年15%的增长程度发展。以东莞为例,这个原有150余万人的地级市,到2001年底,在“三来一补”企业的外来打工者达到500万人。到2000年6月底,此地的台资企业已达3962家,其中包括600多家的制鞋业。在东莞投资规模最大的、已成功在香港联交所上市的台湾宝成鞋业集团,大陆厂占其总生产规模的六成多,从业人员10多万人,加上其他厂区和关系企业,从业人员总数已达到20万人左右。<sup>⑤</sup>各类转包制企业存在着较为严重的剥削。在20世纪90年代起常常会与“血汗工厂”的提法相关联。1997年的《人权观察报告》曾指出:“一个国家购买的商品可能是由另一个国内受压迫的牺牲者所生产的,而这种消费行为就可视为压迫行为的同谋,除非采取了措施保证生产过程中不存在侵犯劳权的现象……,许多消费者不愿意成为侵犯劳权的同谋者。”因此消费者运动迫使跨国公司在20世纪90年代初开始实施公司生产守则(corporate code of conduct),这些守则包括为欧美国家消费者生产服装、鞋子、玩具和其他商品的众多外国公司的劳工政策,同时SA8000也开始实施。

福台制鞋有限公司主要是接受“锐步”公司的订单生产运动鞋。作为劳动密集型企业,它吸纳全国各地来的打工者12000多人,其中女工占到80%以上。福台制鞋公司是一家较为成熟的制鞋企业,它根据生产流程和管理需要设立了一系列生产部门和事业部门,建立了一整套科层制度,从上至下包括:董事长、总经理、副总经理、经理、副经理、主任、课长、副课长、组长、班长、职员、一般作业员。全厂的行政及生活事务由一名台湾副理进行管理。组长、班长直接管理一般作业员,属于基层干部;正副课长、主任属于中层干部;副理及以上属于高层干部。高层干部全部来自台湾,课长

及以下职务完全由大陆人担任。

福台制鞋公司在《员工手册》中对劳动者的劳权做了合理规定,如果切实照章办事,工人利益将能得到实现。《员工手册》之“工作守则”的第一条规定:职工应遵守本公司之一切管理规章。被访的工人们一致反映,与他们曾经工作过的工厂相比,这家企业比较规范,生产生活环境相对来说比较好。尽管如此,工人依然反映《员工手册》中一些有利于工人的条款实际上没有被实践,有些甚至被公然违反。

第一,从劳动报酬看,该厂的普通女工几乎都是拿计件工资。计件工资分为A/B/C三个等级,A级工资每个月约750—900元之间,B级每个月约650—800元之间,C级每个月约500—650之间。男工一般拿A级或B级工资,女工则一般拿B级或C级工资,男工与女工的平均月工资相差150元左右。对此,女工觉得并无不妥,因为男工一般从事重体力活或技术活,多拿一些工资是理所当然的。实质上,工资是女工最不满意的一个方面。这种不满不是源于工资太少,而是因为她们怀疑自己没有足额拿到《员工手册》规定的件资工人应该得到的份额。据女工们反映,她们的件资奖金存在被现场干部挪扣的现象;谁可以得到竞赛奖金或年终奖金,不是根据生产能力高低而是根据现场干部个人的喜好决定;很多女工的久任奖金无缘无故被停发;怀疑加班费没有根据法定的比例进行计算,在现场干部的要求下,她们不得不经常进行无偿加班。第二,从劳动时间看,工人们每周工作近60小时,远远超过《员工手册》规定的40小时;一般情况下的工作时间为8:00—12:00、13:00—17:00,但是现场干部经常要求工人们在早上7:30之前就开始工作,在中午一个小时的休息时间里工作,并在下午5:00刷卡下班后返回现场继续工作,这种非正常的超时加班不计算加班费;现场干部们自行决定是否加班,并未与工会进行协商。从请假或辞职看,女工很难顺利请到假或辞职。按照规定,如果要请假或辞职,女工必须向现场干部索要请假单。当女工离开流水线不会影响生产速度时,现场干部往往会提供请假单,甚至可以代办请假手续;若可能影响生产速度,很多现场干部会通过各种方式阻止女工们请假或辞职。第三,从劳动保护权看,被访的工人们

很少谈到劳动环保方面的问题。据现任工会副主席反映,有些干部为了提高线上的生产效率,偷偷将工厂禁止使用的化学品带入生产现场。第四,从社会保障权看,厂方给所有干部投保,但只给部分工人投保,全厂12000名工人,有5800人参加了政府要求的社会保险,包括医疗、养老、工伤、生育。但是当工人们辞职离开时,很难拿回已经缴纳的保险费。从女性的特殊福利看,《员工手册》规定了对女工四期的保护,并且实施得比较好。该厂专门制定了不骚扰政策来规范干部的管理行为,但似乎收效甚微。女工们反映,干部们骂人的现象特别普遍。出现了劳资矛盾下移的现象,即班组长与一线工人的矛盾十分突出。

为何福台制鞋企业的工人劳动权益得到了较好的保障呢?最主要的原因是全球化下的“企业社会责任”的理念对该厂的劳资关系有较大的影响。福台制鞋公司只生产“锐步”运动鞋,因此锐步公司提供的订单量直接决定该厂的生存与发展。锐步公司在全球化的消费者运动和“反血汗工厂”的压力下,向福台制鞋公司派驻了1名人权代表及20多名生产代表。人权代表负责监管该厂的人权状况,劳资纠纷方面的问题都属于其管辖范围,生产代表则主要负责监管产品的质量、数量,并与厂方协商产品收购的价格。锐步公司作为一家知名跨国大公司,一向以积极的态度支持人权事业。在中国,该厂是中国境内率先申请SA8000(Social Accountability 8000)的工厂<sup>②</sup>。2002年,在锐步公司的提议下,福台制鞋公司进行了由工人直接选举工会代表的活动,活动得到工人们的认可,有不少工人自我推荐参加选举,选举出了以工人代表的工会组织。

总结福台制鞋公司劳资关系的状况,我们发现,它已经在制度上摆脱了冲突型劳资关系模式的特点,它虽然具有明确的资方,且存在工人的超时劳动,但它正向谈判—契约型劳资关系模式转变。传统冲突型劳资关系模式强调所有的资方与劳工的激烈冲突,已经转变为最底层的代表资方利益的班组长与一线工人的冲突。在全球化的大民主环境下,福台制鞋公司采取了组建工会的形式,制定了较好的《员工守则》,虽然劳资冲突还会更多地表现为班组长与一线工人的冲突上,但总体的契约关系已经建立,但工人无论是从能力还

是制度保障上都无法实现有效的工资谈判。

#### (四) 谈判—契约型劳资关系模式

谈判—契约型劳资关系模式在中国的实施主要是通过组建工会,通过工会与资方相关部门依法进行集体谈判,签订集体合同以保障职工利益的一种模式。它实现的条件是工会具有切实可行的权力和实施共权利的能力。

京吉有限公司是中国最早成立的合资企业之一,1984年由北京某制造厂和美国某大型汽车公司合资经营。京吉有限公司是中国国有企业从计划经济向市场经济的转型的典型代表,这种转型的特点是政府希望借助国际资本和市场化的管理经验促进国有企业更快地与国际接轨。因此京吉有限公司劳资关系代表了一种以政府主导的、一定程度上保留国有企业文化传统的劳资关系类型。该企业在合资之初就建立了工会,实施工会会员代表大会制度和集体合同制度。

访谈资料表明,虽然京吉有限公司在20年的发展历史中遇到了多种困难,员工也曾有最多时的8000人减少到目前的3000人,但是员工的基本利益得到了保障。其中最重要的经验是工会组织,党委公开挂牌,党委书记兼任工会主席。1984年,企业在中国最早实行了集体协商、集体谈判和签订集体合同制度。在签订集体合同的过程中,企业在1984年实现了全员劳动合同制、干部聘任制、单一首长负责制等劳动人事制度的改革,在劳动制度层面实现了市场化的管理。工会在全球化和市场压力下建构出其利益表达与利益实现的重要机制,这一机制就是加强工会和工会领导在公司治理中的地位。企业合资之初建立了良好的工会民主目标。由于该企业是在国有企业基础上组建的合资企业,国有企业的工会传统得到延续,这种传统的特点是工会力量强,与党组织有紧密的联系,专职工会干部多。在合资的过程中,党委与工会得到了有力的联合,党委书记兼工会主席,由此组成了强大的、能够与管理层相对应的组织机构。工会与党组织的重叠关系依然明确存在,这种重叠关系从车间到总公司,车间工会主席或副主席兼车间党支部副书记或委员,党委书记兼工会主席。

京吉有限公司的集体协商主要在两个部分完成,一是工作小组级别的协商,主要由行政部门提

出建议,工作小组进行讨论,分别提出自己的意见;二是高级协商,由签约代表参加,在高级协商中双方谈判的结果得以确认。有重大分歧意见的条款一定要在最高级别的协商中解决。1995年的高级谈判是工会主席与外方总经理的协商。1999年的集体协商是工会主席与外方副总经理、中方总经理的协商,协商涉及到职工工资的增长幅度等重要问题。之所以工会主席能够有如此大的发言权,是因为该公司依法将工会主席选为公司“职工董事”,有权参与公司重大事务的决策。正是在这样的背景下,工人的基本福利、工资的增长、劳动保护和劳动条件通过集体协商和集体谈判以集体合同的形式得到了较好保障。

#### (五) 利益一致型劳资关系模式

利益一致型劳资关系模式是以管理者为核心的,是资本所有者和管理者们假设了劳资关系双方利益是一致的,并通过一系列的人力资源的方式,将雇员的利益纳入到企业发展中。这一种劳资关系模式也被称为人力资源管理型的劳资关系模式。其主要目标是以人力资源管理理念替代工会组织。这一产业关系模式的前提是每一个组织成员相信其组织目标和员工个人目标具有内在一致性,在利益一致的前提下,通过激励和使用各种管理方法使员工的潜能得到充分发挥,并在这一过程中实现员工的个人发展和自我实现。

京摩有限公司是一家拥有9000名员工的大型独资企业,生产的产品拥有较高的科技含量。这家明确表明,它是以严格的人力资源管理模式来解决劳资双方利益的,企业没有工会组织,但公司每年会支出相当于员工工资总额的3%用于员工的培训,每个员工每年必须接受不少于40小时的培训。该公司建立有自己的大学,每年提供1万人次的培训。总之,该公司为每名技术人员和管理人员建立职业生涯管理档案,为其提供尽可能多的培训和发展机会;对于大量的一线工人,也积极鼓励其学习和提高文凭,通过建立相对稳定的劳动合同关系来提供工人的安全感。也就是说,企业组织制定和实施一系列既能够使组织绩效最大化又能使员工福利最大化的政策来满足组织与员工两方面的需求。这些实践包括工作设计与工作丰富方面的项目开发,职业生涯规则与发展,目的是提高雇员工作的心理质量,使他们对组

织更满意、更忠诚。同时,它也是明显去工会化(free-union)的,即防止工会在职场中蔓延和渗透,以免工会破坏职业场所中存在着的对劳动过程的控制。京摩有限公司在中国发展的过程中一直注重管理人员的本土化和其发展,不断培养新人,其中方管理人员的比例从1994年的11%上升到2001年的72%,达到767人。在劳资关系上,劳资双方依照劳动合同行事,没有具有规模的劳资冲突出现。

对于人力资源管理模式,有学者认为,在非西方环境下,企业规模、所在国、行业特征因素会影响企业对人力资源管理实践,大型企业会采用更多的人力资源计划、正式的招聘程序、系统的培训、以绩效为基础的薪酬和竞争劳动力市场来管理员工。虽然有多种可能的原因,但是人力资源管理实践与员工相关的绩效之间没有显著的正相关。<sup>⑦</sup>

综上所述,外资企业并没有一致的劳资关系模式。至少存在着冲突型劳资关系模式、谈判—契约型劳资关系模式和利益一致型劳资关系模式。虽然每家企业的劳资关系模式并非完全等同于上述某一关系模式,但却具有基本形式的特征。这三类劳资关系模式具有历史的立体感,折射出中国现阶段经济发展的非均衡性或历史多元性,冲突型劳资关系模式代表着资本主义发展早期阶段的劳资关系模式,是一种以资本所有者利益为主的关系模式,这种关系模式在中国依然存在,只是它面临着国际社会、中国法律等多方面的压力,正向着现代制度化的谈判—契约型劳资关系模式转变。而利益一致型劳资关系模式是一种对抗强大工会力量的一种努力,是否可以通过人力资源管理达到劳资双赢还需要深入地考察和研究。值得注意的是,谈判—契约型劳资关系的建立需要工会组织是一个真正具有谈判能力、代表工人利益的组织。人力资本理论一般只适用于具有较高人力资本的人群,特别是技术人员和高级管理人员,但对劳资关系而言,它并不能解决所有员工的利益问题。

#### 四

邓中夏先生针对1925年日本已在中国建立41家纱厂、雇用中国员工88000余人的情况,深刻

地指出:“日本在华设立纱厂,是日本帝国主义实行经济侵略的一个有力的手段。它在中国设厂的原因:一、是因中国有廉价的劳动力;二、是不要纳付关税,便可将生产产品卖给中国人,以占取中国的市场;三、中国残酷的军阀政治,绝对禁止工人的集会及一切政治自由,而且在租界内更纯然是外国政府,对待中国‘下等人’可以用对待牛马的法子。这都是日本资本家在他们本国求之不得的。所以日本资本家乐于在中国开设工厂。”<sup>⑧</sup>那么,这些作用于外资投资建厂的背景是否依然在起作用呢?可以说,多种因素导致了劳资关系模式的历史多元性。可以从产业结构类型、生产要素配置、投资规模、投资国的文化传统、全球化进程、在地政府理念、法律实施的状况等方面来进行思考。

从投资类型看,受到外资准入政策的影响,20世纪80年代的外资企业主要以中外合资企业为主,特别是在某类经济命脉型产业中外资所占股份不会超过50%,而合作或合资主要是传统国有企业,这样的一类企业在很大程度上保留了国有企业的文化传统,在党组织和工会组织的建设上具有优势,可以在一定程度上平衡工会在企业中的力量。就如京吉有限公司所显示的。这意味着只要工会能够获得制度性地保障,它是能够发挥作用代表和保护工人利益的。值得注意的是,进入20世纪90年代之后,特别是中国加入世界贸易组织之后,外商直接投资的比例加大,外商独资企业数量增加,一些早期的合资企业经过近年来的资本运作也开始向独资或外方占有多数股权的投资形式转变。

以生产要素配置看,外资企业在中国的类型表现为两类,一类是劳动密集型企业,另一类是资本密集型企业。由于劳动密集型企业主要是通过劳动者的低成本劳动在竞争中获胜,因此资本家赚取利润的多少直接与劳动者收入和福利的份额以及劳动条件相关,这种生产要素的配置形式突出了劳动者与资本所有者之间的矛盾。在以转包方式经营为主的各类外资企业中,冲突型劳资关系较为明显,表现为劳工权益严重受损,存在超时加班、工资低下、劳动条件恶劣等状况;同时,有些企业出现了工人的集体反抗。但是从某种程度上讲,劳动密集型企业依然是中国独具优势的方面,因为中国是一个要素结构严重失衡的国家。劳动



力、耕地和水、石油天然气、资本这四大生产要素中,中国占全球总数的比重分别是 23%、7%、3.5%和 7%。劳动力要素严重过剩,其它要素相对短缺,这就需要更多地引进外资。<sup>②</sup>同时,20 世纪 90 年代以来,中国进入到重工业主导增长阶段,产业发展对劳动力的需求明显减弱,从事农业生产的劳动力高达 3.7 亿人,可实际只需要 1.5 亿左右,庞大的劳动力后备军和相关政策部门的不作为为某些不法的外资企业实施冲突型劳资关系模式提供了基础。

从全球化的角度讲,国际产业转移的类型是从劳动密集产业的转移开始,进而到资本、技术密集型产业的转移。发达国家向中国转移的首先是密集型产业、产品、零部件,如轻纺、仪器加工等,这主要出现在出口加工区和“三来一补”贸易的发展。此后,发达国家向中国转移资本密集型产业,如机械、化工等。联合国工业发展组织曾经预测,通过产业转移,到 2005 年,发达国家所占全球制造业的比重将由 1970 年的 86% 下降到 67.6%,而发展中国家的份额则由 10.3% 上升到 30.6%,其中东亚和东南亚国家将占到 19.2%。<sup>③</sup>进入 2000 年前后,跨国公司更多地进入中国,并更多地采用独资方式开拓中国市场,即使是合资企业,其外方居控股地位的比例也在迅速增加。这种控股并购是跨国公司在全面衡量在华投资风险、资源投入、技术保密、企业控制和投资效率等因素后做出的一种战略选择。<sup>④</sup>这种投资主体的变化,使中国境内出现了以资本密集型为主的企业。资本密集型企业主要是依靠专业技术人员,专业技术人员的人力资本优势改变了劳资双方的力量对比,迫使资方重视人力资本的价值,但是在一些跨国公司中反工会化的倾向比较明显,他们多数选择利益一致型的劳资关系模式,将专业人士的培训和职业生涯纳入到企业发展中,形成了人力资源管理模式。

从投资规模看,有跨国公司和非跨国公司的中小企业,其劳资关系模式的选择也有所不同。一般来说,跨国公司从其实力和企业形象的角度考虑会遵守在地的法律规范,因此会避免激烈的劳资冲突。而一些中小投资企业可能会为了节约劳动力成本违反劳动法。此外,跨国公司自身劳动制度比较规范,它也会将这些劳动制度延伸至

海外企业,并延续自身的企业文化传统。

在地政府的行为影响着外资企业劳资关系模式的选择。从全球化的角度看,市场经济制度正成为世界经济发展的基本经济制度,大量发展中国家参与到全球化进程中。许多发展中国家不仅取消了限制,还采取各种吸引外资的措施,提供高标准的待遇、法律保护与担保,使得国际投资环境不断改善。据联合国贸易发展会议数据显示,到 1998 年有 60 个国家对 145 项涉及国际直接投资的法规进行修订,其中 94% 以上的修订是为了创造一个对外商更为有利和宽松的环境。<sup>⑤</sup>这意味着降低了国际投资的准入标准,这其中也包括劳工标准。20 世纪 90 年代后,中国各地方政府以非常宽容的政策允许和鼓励外国资本直接投资。同时,地方政府的执政要求也多以经济建设的主流价值为目标,资本短缺和劳动力的就业压力使地方政府对资方形成宽松的社会环境,甚至放松对企业的社会责任的要求。

全球化的各种力量影响外资企业劳资关系模式。从社会学的角度看,大致有两类看法来评价全球化的作用:一类是比较消极的看法,认为全球化以一种不平衡的方式向前发展;自由贸易只是单方面的,有利于富裕国家,有利于资本所有者,而不利发展中国家和劳工,甚至会加深发展中国家现存的贫穷和依附模式。另一类是比较积极的看法,认为利用全球化的力量可以争取更多平等、民主和繁荣的机会。反全球化的“全球正义运动”大力倡导的是,贸易规则首先应当考虑人权、环境、劳动权利和地方经济,而不能仅保障富有的大企业获取更大的收益。从福台制鞋企业实施的工人选举工会代表的行动看,全球化的确以一种前所未有的力量作用于企业的民主化进程,并有效地强化了工会的职能。为了应对反全球化运动中的反血汗工厂和消费者运动,转包制类型的外资企业的应对策略是建立生产守则和实施 SA8000 认证。但是这样的人权标准又往往成为发达国家挤压发展中国家的一种策略。对发展中国家来说,企业社会责任运动是一把实实在在的“双刃剑”。一方面,它能推动企业社会责任运动,借助相应的市场惩戒原则,有助于改善劳工的劳动条件和收入状况,提高资本所有者的法律意识和管理水平;但另一方面,推行企业社会责任运动,势

必加大外贸出口企业的经营成本,削弱企业的低成本竞争优势,甚至有可能威胁到企业的商业安全。企业社会责任运动在中国,其贸易保护主义和人权斗争的色彩更为浓厚一些<sup>③</sup>。

总之,市场经济在中国的实行大大提高了资本的地位,资本的本质要求是追求利润和剩余价值,外资企业劳资关系成为企业中最基本的关系,由于资本追逐剩余价值的本性与劳工利益有着天然的冲突,政府应当以市场规则来规范劳资关系模式,即建立起有效的谈判—契约型劳资关系模式,通过工会组织的建设来保障劳工基本权益的实现。

- ①国家统计局编:《中国统计摘要 2005》,中国出版社 2005 年版,第 46 页。
- ②中华人民共和国国家统计局编:《2004 中国统计年鉴》,中国统计出版社 2004 年版。
- ③陈国贵、黎熙元、陆何慧薇:《中国“三资”企业中的文化冲突与文化创新》,《社会》2005 年第 3 期。
- ④李爱明、张志勇、赵剑波、董自刚:《高歌低回的发展隐忧》,载《中华工商时报》2003 年 10 月 24、27 日。
- ⑤中华人民共和国国家统计局编:《2004 中国统计年鉴》,中国统计出版社 2004 年版。
- ⑥《16 万外企建立工会》,《人民日报海外版》(2005 年 04 月 28 日 第四版)
- ⑦⑧湛柏明:《中国吸引外商直接投资对内资的需求效应》,载《厦门大学学报》2004 年第 5 期。
- ⑨2005 年 4 月 19 日《工人日报》:“深圳:在化解劳资冲突中构建和谐和谐社会”。
- ⑩2005 年 4 月 28 日《人民日报海外版》,“16 万外企建立工会”。
- ⑪2001 年的资料根据国家统计局人口和社会科技统计司、劳动和社会保障部规划财务司编:《2002 年中国劳动统计年鉴》,中国统计出版社 2002 年版,第 419 页;2002 年资料根据国家统计局人口和社会科技统计司、劳动和社会保障部规划财务司编《2003 年中国劳动统计年鉴》,中国统计出版社 2003 年版。
- ⑫2002 年资料根据国家统计局人口和社会科技统计司、劳动和社会保障部规划财务司编《2003 年中国劳动统计年鉴》,中国统计出版社 2003 年版。
- ⑬Anita Chan, “Globalization, China’s Free labour Market, and the Chinese Trade Union”, *Asian Pacific Business Review*, Vol. 16 (2000), No. 3 & 4, pp. 260—81.
- ⑭王宏仁、陈佩华:《台商、国家机关与全球反血汗工厂运动:中国与越南的比较》,《香港社会科学学报》第二十六期(2003 年秋/冬季)。

- ⑮王春光、方文:《文化适应与合作:对跨国公司在中国所面临的一个层面面的调查研究》,《浙江社会科学》2001 年第 5 期。
- ⑯帕特里西亚·舍勒:《国际管理:中国—德语国家合作企业的协同》,姚燕译,中国社会科学出版社 1994 年版。
- ⑰潭深:《弱者的反抗——围绕一次搜身事件中女工集体行动的分析》,香港中文大学“市场经济条件下的工会和工运”研讨会论文,2003。
- ⑱常凯:《WTO、劳工标准与劳工权益保障》,《中国社会科学》2002 年第 1 期。
- ⑲郭万达、朱文晖:《中国制造——“世界工厂”正转向中国》,江苏人民出版社 2003 年版。
- ⑳John Dunlop, *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt, 1958. pp.13—16.
- ㉑William H. Holley and Kenneth M. Jennings, *The Labor Relations Process*, Fourth Edition, The Dryden Press 1994, p. 16.
- ㉒为论述方便,三家企业均使用了匿名,本调查是福特基金会项目“公司治理与企业民主”的一部分。课题组成员有:冯同庆、戴建中、朱晓阳、佟新、陈佩华、陈美霞、龙彦、朱庆华、马丹、李文芬等。
- ㉓原小能:《国际产业转移规律和趋势分析》,《上海经济研究》2004 年第 2 期。
- ㉔三来一补企业是指来料加工、来件装配、来样生产和补偿贸易。三来(来料加工、来件装配、来样生产)系由外商提供原材料、零配件或图样,经中方加工装配生产,其产品交还外商返销。
- ㉕郭万达、朱文晖:《中国制造——“世界工厂”正转向中国》,江苏人民出版社 2003 年版,第 377—378、391 页。
- ㉖SA8000 是对企业社会责任的要求。1. 有关核心劳工标准:
  - (1)童工,公司不应使用或者支持使用童工,应与其他人员或利益团体采取必要的措施确保儿童和受当地义务教育的青少年的教育,不得将其置于不安全或不健康的工作环境和条件下。
  - (2)强迫性劳动,公司不得使用或支持使用强迫性劳动,也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件。
  - (3)公司应尊重所有员工结社自由和集体谈判权。
  - (4)歧视,公司不得因种族、社会阶层、国籍、宗教、残疾、性别、性取向、工会会员或政治归属等而对员工在聘用、报酬、训练、升职、退休等方面有歧视行为;公司不能允许强迫性、虐待性或剥削性的性侵犯行为,包括姿势、语言和身体的接触。
  - (5)惩戒性措施,公司不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。
2. 工时与工薪:
  - (1)公司应在任何情况下都不能经常要求员工一周工作超过 48 小时,并且每 7 天至少应有一天休假;每周加班时间不超过 12 小时,除非在特殊情况下及短期业务需要时不得要求加班;且应保证加班能获得额外津贴。
  - (2)公司支付给员工的工资不应低于法律或行业的最低标准,并且必须足以满足员工的基本需求,并以员

工方便的形式如现金或支票支付;对工资的扣除不能是惩罚性的;应保证不采取纯劳务性质的合约安排或虚假的学徒工制度以规避有关法律所规定的对员工应尽的义务。3. 健康与安全:公司应具备避免各种工业与特定危害的知识,为员工提供安全健康的工作环境,采取足够的措施,降低工作中的危险因素,尽量防止意外或健康伤害的发生;为所有员工提供安全卫生的生活环境,包括干净的浴室、洁净安全的宿舍,卫生的食品存储设备等。4. 管理系统:高层管理阶层应根据本标准制定公开透明、各个层面都能了解并实施的符合社会责任与劳工条件的公司政策,要对此进行定期审核;委派专职的资深管理代表具体负责,同时让非管理阶层自选一名代表与其沟通;建立并维持适当的程序,证明所选择的供应商与分包商符合本标准的规定。与国际劳工标准不同的,它是有专门负责认证的公司提供证明的。

②蒋春燕、赵曙明:《企业特征、人力资源管理与绩效:香港企业的实证研究》,《管理评论》2004年第10期。

②邓中夏:《中国职工运动简史(1919—1926)》,人民出版社1949年版,第130页。

②江小涓:《吸引外资、对外投资和中国的全面小康目标》,《国际贸易问题》2004年第1期。

③王健:《国际产业转移与中国机遇》,《社会观察》2004年第2期。

③聂名华:《跨国公司在华并购中的垄断倾向分析》,《社会科学辑刊》2004年第4期。

③原小能:《国际产业转移规律和趋势分析》,《上海经济研究》2004年第2期。

③劳动科学研究所课题组:《企业社会责任运动应对策略研究》,《中国劳动》2004年第9期。

作者简介:佟新,法学博士,北京大学社会学系教授、博士生导师,北京大学社会发展研究中心研究员。北京,100871

[责任编辑:毕素华]

## 《宋书·州郡志》考疑(二十五)

胡阿祥

(81)1103页:“荥阳、晋武帝泰始元年,分河南立。”

按:《晋志》司州荥阳郡“泰始二年置”。考《三国志·魏书·傅嘏传》,魏正始年间,傅嘏“起家拜荥阳太守”,则荥阳郡魏时已置。又《水经·济水注》:“魏正始三年,岁在甲子,被癸丑诏书,割河南郡自巩、阌以东,创建荥阳郡,并户二万五千。”杨守敬《水经注疏》云:“《晋志》、《宋志》皆言晋泰始初置荥阳郡,《寰宇记》同。盖魏建郡旋废而晋复置也。《魏志·傅嘏传》,为荥阳太守,在正始末年。又《晋书·魏舒传》,迁宜阳、荥阳二郡太守,在晋文王时。”然则荥阳郡初置于魏正始三年,魏末暂废,而晋泰始初年复立耳。

(82)1104页:“东垣,二汉。《晋太康地志》河东有垣县。”又1113页校勘记:“二汉晋太康地志河东有垣县‘河东有垣县’各本并作‘河有东垣县’。孙彪《宋书考论》云:‘当作河东有垣县。’按二汉、晋河东郡并有垣县。孙说是,今改正。”

按:成孺《宋州郡志校勘记》“二汉晋太康地志何有东垣县”条云:“《两汉》、《晋志》并无东垣,疑地志下脱无字。”又杨守敬《晦明轩稿》“垣、东垣考”略云:前汉河东郡垣县(前汉之垣,以真定有东垣知之。《汉志》真定国真定县下云:故东垣。《十三州志》:河东有垣,此加东),后汉作东垣(后汉因前汉之东垣已废,故垣上加东字),魏、晋亦

作东垣;《续汉志》、《晋志》作“垣”,所以脱“东”字,或因前汉而误夺,或因唐人于河东立垣县,遂因习而省之。又若两汉、晋本作垣县,则《宋志》此河南郡之东垣县为初立,不得牵涉汉、晋河东之县。考《宋志》往往于侨立县叙汉晋实土沿革,知此河南郡东垣县为侨县,而本县即《汉志》河东郡垣县及《续汉志》、《晋志》河东郡东垣县,而侨地在今河南新安,故《魏书·地形志》新安郡有东垣县。又孙彪《宋书考论》“何有东垣县”条云:“按‘何有东垣县’,当作‘河东有垣县’。”以上成孺、杨守敬、孙彪三说观点不同。今按:河东郡之垣县,东汉改东垣县,魏、晋亦为东垣县,并治今山西垣曲县东南;而《宋志》此条为东晋末年河南郡之东垣县,治今河南新安县东。又据《宋志》司州刺史条“少帝景平初,司州复没北虏”,则成孺、孙彪所见本之“何”(依志例,“何”指何承天《宋书·州郡志》,所记迄宋文帝元嘉中)当为“河”之误,又成孺之疑作“二汉、《晋太康地志》无,何有东垣县”亦误;至于孙彪之作“二汉、《晋太康地志》河东有垣县”,虽与河东郡垣县、东垣县之实际沿革不合,但与《汉志》、《续汉志》、《晋志》合,应为《宋志》原文,故孙彪《宋书考论》所改是。又杨守敬之说虽近是,但若依之而改《宋志》本文为“前汉河东有垣县,后汉、《晋太康地志》河东有东垣县”,则与《宋志》原文不合。