

## 论外资企业的工会建设

### ——兼论工会建设的合法性问题

佟 新

(北京大学社会学系教授、博士生导师 北京 100871)

**摘要** 本文以沃尔玛组建工会的过程为例,说明外资企业在组建工会上的特点,分析了中国外资企业的发展状况和劳资关系的特点,指出,外资企业紧张的劳资关系迫切需要建立工会,这是建立制度化的和谐劳动关系的关键。但是,目前资方、地方政府、工会和工人们对于工会都存在一定程度的信任危机,这需要我们进一步地反思。

**关键词** 外资企业 劳资关系 制度化劳资关系 合法性

中图分类号:C912 文献标识码:A 文章编号:1004-0730(2006)10-0083-08

#### 一、以沃尔玛的工会建设为例

##### (一)沃尔玛成为拒建工会的代表

从外资企业组建工会的情况看,建会率并不理想。从2005年起,中华全国总工会就提出促进外资企业建立工会,争取2006年底达到建会率为50%的目标。2004年5月至6月,全国人大内务法委员会分五组,赴黑龙江、广东、天津、甘肃、山西五省进行调研。这次调研发现,一些地方的一些企业对《工会法》认识和宣传不到位,工会组建面临较大困难。一是跨国公司和知名民营企业阻挠建工会情况突出;二是不少非公企业虽然组建了工会,但独立开展工作和活动的能力不强,作用发挥不理想;三是工会组织被撤并现象

仍有发生。<sup>[1]</sup>2004年10月,全国人大执法检查组、中华全国总工会(以下简称全总)在辽宁、上海、浙江等地检查《工会法》贯彻实施的情况,在情况报告中就明确指出:包括许多著名跨国公司在内的部分私营和外资企业中,存在多年未建工会或工会组织严重不健全的问题,一些企业甚至漠视《工会法》,公开抵制组建工会。一些被点名的跨国公司包括沃尔玛、柯达、戴尔、三星等。对此,2004年10月,中华全国总工会专门召开新闻通气会,强烈要求“沃尔玛等拒建工会的跨国企业遵守中国法律规定,尽快组建工会。”全总采取“五大措施”督促非公有制企业建立工会。由此,沃尔玛成为督促外资企业建立工会的重要攻关目标。

根据《中华人民共和国工会法》总则的第十条规定:企业、事业单位、机关等有会员25人以上的,应当

建立基层工会委员会。工会作为职工自愿组合的工人阶级的群众组织,对维护职工合法权益、促进劳资关系和谐具有重要的作用。因此,无论是中资企业还是外资企业,只要在中国办企业就应当依法组建工会。但是,作为跨国公司的沃尔玛也有自己的传统,那就是它在世界范围内以拒绝建立工会而闻名,在中国它依然遵循了自己的传统。这一矛盾不仅在中国存在,在其他国家同样存在。

## (二) 沃尔玛——矛盾的企业形象

作为跨国公司的沃尔玛,其全球业绩是令人瞩目的。截止 2005 年 4 月,沃尔玛已经将业务拓展到了美国、墨西哥、巴西、阿根廷、德国、波多黎哥、英国、韩国、加拿大、中国等 10 个国家。在世界 500 强企业排名中,沃尔玛已经连续四年排在第一。2004 年其营业额为 2880 亿美元,比 2003 年增长 9.5%;利润额为 103 亿美元,增长 13.4%。目前它在全球有 5350 个分店。<sup>[2]</sup>有资料显示,沃尔玛 1996 年进入中国,目前已在全国 30 个城市开设了 59 家商场,在中国员工超过 2.3 万人。

总体而言,沃尔玛在中国一直力求树立良好的企业形象。2005 年 11 月 17 日,沃尔玛(中国)投资有限公司荣获《财富》(中文版)2005 年度卓越雇主”,沃尔玛是唯一获得该项殊荣的零售企业。“2005 年卓越雇主”评选由《财富》中文版和华信惠悦咨询公司联合举办,经过半年的调查筛选后,最终有 20 家中外企业获得该项荣誉。2005 年度卓越雇主调查涉及 10 个不同类别的 100 多个项目,来自十几个行业的 5 万多名员工参与了调查活动。调查内容包括影响员工的忠诚度和工作能力的有关问题,涉及薪酬和领导力等多个领域,具有很大的影响力。沃尔玛因为以下几方面的突出成就而入选“2005 年度卓越雇主”:<sup>1</sup>清晰的沟通:在公司目标、实现公司目标所需的步骤,以及一些对雇员来说非常重要的个人问题,例如薪酬、福利和个人发展机会上,和雇员进行清晰有效的沟通。<sup>2</sup>很高的工作满意度:保证雇员在工作中学到知识,让他们看到所从事的工作是有意义的并且对工作有成就感。<sup>3</sup>积极的工作环境:为雇员提供工作所需的各种条件,同时提供安全健康的工作环境。<sup>4</sup>团队协作:制

定政策和创造企业文化,让雇员不仅在自己直属的团队里培养协作精神,而且在交叉职能部门和知识共享方面也相互协作。沃尔玛还曾经获得由《经济观察报》、中国英才网组织评选的“2005 年中国大学生最佳雇主”和《财富》(中文版)评选的“2004 年中国最受赞赏的企业”等荣誉。

但在世界范围内,随着沃尔玛的快速发展和巨大经济影响力的形成,对它的批评日渐增加。它的一些做法,如喜欢雇用兼职工人、女员工的不公正待遇问题、拒绝组织工会等都受到批评。2001 年 6 月,来自美国加州、伊利诺伊州、俄亥俄州、得克萨斯州和佛罗里达州的 6 名沃尔玛女员工向美国华盛顿联邦法院提起诉讼,指控沃尔玛性别歧视。这些员工声称,沃尔玛公司在女员工提升、赔偿以及工作分配等方面存在性别歧视,侵犯了她们的公民权。据她们表示,沃尔玛女员工占销售人员的 72%以上,但沃尔玛的分店经理 90%由男性员工担任。她们还指控沃尔玛有意营造贬低女性的氛围,声称女员工经常被告知“女性不可能成为优秀管理者”,甚至有人对她们说,受过训练的猴子也能干好她们的工作。她们要求沃尔玛公司停止性别歧视,并为数以千计受影响的女性提供赔偿。由于这 6 名原告声称她们代表沃尔玛公司在职和离职的 70 万名女员工,因此,一旦该案形成集体诉讼,它将成为美国历史上最大的一起性别歧视诉讼案。华盛顿联邦法院定于 9 月份举行一次听证会,以裁决这起诉讼是否能成为集体诉讼案。美国历史上曾发生多起性别歧视集体诉讼案。如美国德士古公司就因种族歧视被迫向 1400 名离职员工赔偿 1.76 亿美元。美国人比尔·奎因所写的《沃尔玛是如何毁掉美国 and 整个世界的》一书中写道,沃尔玛扩张方案的核心就是选择一个不属于市中心的地点,离开城市中心和商业区,以低廉的土地价格建造商店,然后踏平竞争者。其结果是市中心死亡。比尔·奎因甚至略带偏激地发誓,永远也不会再踏进沃尔玛商店。美国纪录片制作人罗伯特·格林沃德制作了《沃尔玛:低价的高成本》的片子,电影画面震撼人心。2005 年,被泄漏给《纽约时报》的沃尔玛内部备忘录显示,这家全球最大零售商的员工未能得到足够的医疗保障。沃尔玛大概是现

在遭遇最多抗议的公司,部分原因是它的规模实在太大了,它相当于世界第20大国家、美国第5大城市。

从国际社会看,人们对沃尔玛的批评与赞誉反映了对大公司的矛盾心态,一方面跨国公司通过商业模式和技术创新为人们带来更舒适的生活,如低价产品,并成为经济繁荣的主要力量;另一方面,规模越来越庞大的它们利用其实力压榨员工、供应商、社区。

(三)2006年,以沃尔玛为代表的外资企业建立工会取得新进展

2006年,中国政府加大对沃尔玛组建工会的推进力度。2006年7月29日,沃尔玛深国投百货有限公司晋江店工会正式成立<sup>[3]</sup>。这本属于正常的企业行为,却成了“新闻”,意味着在中国外资企业建立工会取得了关键性的进展,意味着中国外资企业正迈向制度化的劳动关系的建设过程中。

到8月17日,全国共有深圳、南京、福州、济南、沈阳、大连、南昌、青岛、武汉、太原等11个城市的19家沃尔玛分店成立了工会。其后北京的分店也成立了工会。2006年8月16日,全国总工会基层组织部与沃尔玛(中国)总部进行了建设性会谈,就工会选举程序、工会委员会成员、主席、副主席候选人的产生等五方面内容进行约定并形成五点备忘。

1.沃尔玛各分店工会筹备组的成立,在上级工会与分店协商的基础上,由上级工会、本店行政和员工三方代表组成并报上级工会批准。筹备组成员以员工为主,行政中层管理人员不超过20%。分店中层以上管理人员不作为筹备组成员。

2.沃尔玛各分店工会委员会成员、主席、副主席候选人由上级工会组织召开会员大会,组织会员以公开、公平方式投票推荐候选人,提交上级工会审核确认,而后按有关规定召开会员大会,以无记名投票方式民主、公开、差额从候选人中正式选举产生分店工会委员会成员、主席、副主席。选举结果报上级工会批准。

3.沃尔玛各分店行政正、副职人员,人力资源部门负责人及其近亲属不作为本店工会主席、副主席和工会委员会成员候选人。如行政正、副职人员,人力资源部门负责人及其近亲属作为本店工会主席、副主

席和工会委员会成员人选的,上级工会不予审批。

4.沃尔玛各分店为工会深入本店向职工宣传《工会法》、《劳动法》,最大限度发展会员,指导和帮助职工建立工会组织创造条件,履行《工会法》规定的责任和义务。

5.沃尔玛各分店工会支持分店行政依法行使经营管理权,动员和组织职工完成经营任务,与分店行政平等合作,相互支持,共谋企业和谐发展<sup>[4]</sup>。

沃尔玛(中国)的高层管理人员更是频频与全总和各地方工会接触、会谈,而双方五点备忘的形成,将使依法依规、合作和谐地推进沃尔玛职工组建工会工作更加有章可循、有据可依。沃尔玛组建工会成为一个良好的开端,它树立了一个榜样,未来将期待有更多的外资企业建立工会。

通过沃尔玛组建工会的过程,可以看出中华全国总工会致力于外资企业工会建设的种种努力。从各种新闻报道中,我们可以看到三种力量:第一,要求以制度形式保障工人权利的国家级工会组织——中华全国总工会,其口径很统一,一再强调外资企业工会建设极为薄弱,要求外资企业广泛建立工会组织,并以此为基础建立集体协商和集体谈判的制度;第二,外资企业的各类资方的代言人,如人力资源部门等;第三,传统媒体、新式媒体——网络以及以媒体为依托的各类知识精英。但这里似乎缺少了工会组织的当事人——工人们。

对此,我们要问的是:1.外资企业工会建设是否是当务之急?2.外资企业工会建设应当遵循怎样的路径?3.在外资企业中,工人与各级工会组织是怎样的关系?4.如果说工会组织建设是保障工人权利的重要制度建设中的一环,是企业制度建设中双赢的制度,又为何如此地步履艰难呢?本文试图从社会学的冲突理论的角度,而非制度理论的角度来回答这些问题,并借此讨论制度理论与冲突理论中较为核心的信任与合法性问题。

## 二、外资企业的劳资关系需要工会建设

近年来,中国的外商直接投资一直占居世界的前

位，中国外资企业的发展会依然维持多元发展模式，既有以制造业为主的劳动密集型企业的发展，也会有以高科技为主的技术密集型企业的发展，既有小型企业，也有跨国公司。这种多元发展的模式将需要更加完善的劳动关系的制度化建设和制度化监督，这是建立和谐劳动关系的社會基础。

(一) 外资企业在中国的发展状况

目前，我国外商直接投资和外资企业发展呈现以下几方面的特点：

首先，外商直接投资来源开始多元化。改革开放之初，来自亚太国家和地区的直接投资占 90% 以上。目前，全球有 180 多个国家和地区来中国投资，全球最大的 500 家跨国公司中有 450 多家已在中国投资，部分公司在中国设立了地区总部。<sup>[5]</sup>

第二，在外资企业发展中，出现了外商独资企业快速增长的势头，甚至可称为“外资独资化运动”。从

2005 年 1 至 11 月外商直接投资的情况看，中外合资企业、中外合作企业和外商独资企业等三种主要投资方式的合同投资金额均实现了 10% 以上增长，但从项目数和实际投资金额来看，只有外商独资企业仍然实现了 5.1% 和 4.3% 的增长。这使得外商独资企业的比重达到 71.2%。考虑到同期合同外资金额的比重高达 76.8%，今后独资企业在实际投资中的主流地位有可能继续提升，其实际投资额占全部外商投资的比重可能上升到 75% 左右。这种状况在跨国公司中表现更为突出。跨国公司最初进入中国，由于投资政策的限制等原因纷纷选择了

合资与合作的方式。然而在实际的市场操作运行中，他们发现，作为一种投资策略，合资的成本是高昂的，合资公司的效率却也是低下的。跨国公司只有完成独资改造才能提高投资公司的收益，也才能从机制上改善投资公司的运营效率。这也与跨国公司的技术闭垒相关，跨国公司只有在独资的情况下才能够将其最新的技术、最新的管理经验拿到中国市场，才会将其更高端的产品与生产制造技术转移过来，并采取全球统一的知识产权保护措施对技术进行无障碍保护。这就促使跨国公司展开独资化的运作，并弱化了中方对外资企业的监管。

第三，从外商直接投资的产业结构看，外资企业投资重点依然以制造业为主，制造业占到外商直接投资量的 60% 以上。具体情况可见表 1。

表 1 2005 年外商直接投资分行业情况

单位：亿美元

行业名称	合同项目 (个)	比上年增长%	实际使用金额	比上年增长%
总计	44001	0.8	603.2	-0.5
农、林、牧、渔业	1058	-6.4	7.2	-35.5
采矿业	252	-9.7	3.5	-34.0
制造业	28928	-4.8	424.5	-1.3
电力、燃气及水的生产和供应业	390	-14.3	13.9	22.7
建筑业	457	11.2	4.9	-36.5
交通运输、仓储和邮政业	734	15.1	18.1	42.4
信息传输、计算机服务和软件业	1493	-8.0	10.1	10.7
批发和零售业	2602	53.1	10.4	40.4
住宿和餐饮业	1207	2.8	5.6	-33.4
金融业	40	-7.0	2.2	-13.0
房地产业	2120	20.0	54.2	-8.9
租赁和商务服务业	2981	12.0	37.5	32.6
科学研究、技术服务和地质勘查业	926	47.2	3.4	15.3
水利、环境和公共设施管理业	139	-15.2	1.4	-39.3
居民服务和其他服务业	329	31.1	2.6	64.6
教育	51	-13.6	0.2	-53.8
卫生、社会保障和社会福利业	22	4.8	0.4	-55.1
文化、体育和娱乐业	272	0	3.1	-31.8
公共管理和社会组织			0.04	105.6

第四,从外资投资区域看,依然表现为以东部地区为主,占到总投资量的近90%。

第五,外商直接投资既为外资带来丰厚的利润,也为中国带来了就业机会。外商直接投资的经济效益和中国引进外资的社会效益都是较好的,其总资产的贡献率亦是逐年提高。这从表2和表3可以看出。

当然,并非所有外资企业都是盈利的。2004年,外资工业企业共有42753家,亏损企业为10526家,资产总计为47951.15亿元,全部从业人员年平均人数达到1444万多人。其中比例最高的是纺织服装、鞋、帽制造业,有企业4450家,亏损企业1079家,资产总计为1263.26亿元;第二位是纺织业,有企业3519家,亏损企业942家,资产总计为2187.14亿元;第三位是通信设备、计算机及其他电子设备制造业,有企业3384个,亏损企业936家,资产总计10153.46亿元(利润最高,从业人员最多的行业);第四位是塑料制品业,有企业2636家,亏损企业747家,资产总计为1605.11亿元;第五位是电气机械及器材制造业,有企业2627家,亏损642家,资产总计为2824.38亿元。<sup>[6]</sup>

表2 外资工业企业自1998年以来的利润状况和就业状况

年份	企业单位数 (个)	资产总计 (亿元)	利润总额 (亿元)	全部从业 人数(万人)	总资产贡献 率(%)
1998	26442	21326.95	418.61	775.19	6.76
1999	26837	23018.92	753.93	791.86	7.93
2000	28445	25714.06	1282.48	852.96	9.76
2001	31423	28354.46	1442.95	938.98	9.83
2002	34466	31513.76	1877.22	1054.34	10.46
2003	38581	39260.26	2777.4	1258.67	11.46
2004	42753	47951.13	3454.78	1444.47	11.94
2005	44001	-	-	-	-

表3 2004年按行业分“三资”工业企业发展状况及就业情况

行业	企业单位 数(个)	资产总计 (亿元)	利润总额 (亿元)	全部从业人员 年平均人数 (万人)	总资产 贡献率 (%)
全国总计	42753	47951.13	3454.78	1444.47	11.94
通信设备、计算机及 其他电子设备制造业	3384	10153.46	688.32	228.04	9.40
纺织服装、鞋、帽制造业	4450	1263.26	66.12	161.71	9.84
皮革、毛皮、羽毛(绒) 及其制品业	1937	856.50	35.16	112.07	8.07
电气机械及器材制造业	2627	2824.38	194.35	106.37	10.54
纺织业	3519	2187.14	66.57	105.62	6.07

(二) 外资企业劳动关系的制度建设薄弱

进入21世纪,外资企业劳动关系有所改善,正向着制度化的和谐型劳动关系发展。全球企业社会责任运动、劳动力成本上升、工会建设和劳动合同法的修改等因素直接影响到外资企业劳动关系的发展。

制度化的和谐型劳动关系是现代企业发展的重要基础,它是指企业建立起一整套制度,实现工会和相关劳资部门之间就职工的劳动条件、工资水平、职业培训、劳动保障、职业安全与卫生、劳动争议处理以及劳动规范的制定等,以集体谈判的方式,建立集体合同和集体协商的制度,其目标是企业与劳工利益的双赢。中国在2001年12月11日加入世界贸易组织,对外经济发展战略出现重大调整,从过去被动防御型的对外经济发展战略转变为积极利用全球资源、主动参与全球竞争的开放型战略。这促使国家的三方机制得以积极地建立,即中国已经日益完善了政府、雇主组织和工会组织之间就劳动关系、劳动立法、就业政策、工资水平、劳动争议和劳动保障等方面进行协商的机制。但事实上,外资企业建立工会的比例可能不足30%。中国社会强调“和谐社会”的价值观和国际社会强调企业社会责任,以及“工厂守则运动”的逐步展开,都积极地推进外资企业劳动关系向制度化的方向发展。

1.政府严格最低工资标准,查处欠薪企业,在一定程度上保障了工人的基本权利。

外商直接投资进入中国,最早和最主要的是看中了中国的廉价劳动力,这导致不少外资直接投资是采用外包制(或称为转包制或“三来一补”)形式,即在中国建立一些生产基地,这些生产基地加工一些成品和半成品,从中国便宜的劳动力的上获益良多。

中国对外开放的早期是以低人工成本来参与国际竞争的。按照国际劳工组织的定义,人工成本是指雇主雇用劳动力而发生的成本,包括向工人支付的劳动报酬、奖金以及食品、饮料和其他实物报酬,雇主负担的雇员住房费用,雇主支付的社会保障费,雇主负担的职业培训费、福利费及其他各种项目支出,如工人交通费、工作服装费、招工费和被视作人工成本的税金等。有学者根据国际劳工组织的统计资料,按照

当年平均汇率,对包括中国在内的 16 个国家和地区 2000 年前后的制造业人工成本进行了初步测算。结果显示,中国制造业人工成本在 16 个国家和地区中水平较低,竞争优势明显。以国际劳工组织的数据,中国 1998 年制造业人工成本是 1188 美元。而美国、德国、英国和日本制造业人工成本在 40000 美元以上,日本高达 56783 美元,中国不足这些国家的 3%,相当于日本的 2.1%。中国香港、新加坡、中国台湾省等亚洲“四小龙”制造业人工成本在 20000-23000 美元之间,中国相当于这些国家和地区的 5-6%。泰国 1998 年制造业人工成本也在 2688 美元,中国不到其 50%。印度制造业的人力成本与中国相当,为 1243 美元。但 1997 年孟加拉国的人工成本为 839 美元,低于中国。<sup>[7]</sup>一方面,中国如此之低的人工成本的确成为中国参与国际竞争的重要优势;另一方面,如此之低的人工成本也使中国的一些外资企业常常被国际社会指责为“血汗工厂”,特别是那些外包制企业中超时加班、克扣工资、缺少社会保障的现象很严重。

对此,中国政府以提高“最低工资标准”来实现对外资企业劳动报酬制度的监控。自 2000 年之后,各地政府陆续提高当地最低工资标准,并要求各类用人单位严格执行最低工资制度,不得利用提高劳动定额变相降低工资水平,不得以实行计件工资或提成工资为由拒绝执行最低工资制度;同时还规定,用人单位通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入不能包括在最低工资内。

对于中国工资水平的急剧上升,劳动力成本的提高,在华投资的外国企业感受最为直接。据日本优尼电子公司介绍,该公司 1992 年在中国深圳投资设厂,当时公司工人的平均工资相当于 8000 日元,但到 2005 年涨到了 1.8 万日元。中国劳动力成本的逐渐上涨,对于那些劳动密集型的外资企业有一定的挑战。这不是简单地提高了产品总成本,而是有关利润的重新分配,即工人基本权利的实现会导致资本所有者利润额的下降。这意味着当劳动者要拿到他们应当拿到的收入时,资本所有者要让渡出一些利润。一个不容争议的事实是,外资在中国获得了很好的利

润,多数来华投资的外商都获得了较高的投资回报。日本投资促进会调查显示,日本在中国投资的企业中,有 80%的企业盈利;根据 OECD 的一项研究表明,在美国对中国的产业转移中,美国投入 1 美元,就可以从中国获得平均 33 美分的利润,大大高于在美国投入 1 美元而仅平均获得 11.5 美分的利润。<sup>[8]</sup>

虽然有一些外资企业扬言,如果中国再修订《劳动合同法》或再增加最低工资标准等将撤资,这或许是种威胁,也可能真的有一些加工企业会将工厂转移到劳动力成本更低的国家。但是中国劳动部门的决心是明确的:中国不欢迎“欠薪”的企业。2005 年 11 月,中国劳动与社会保障部门提出,要以进城务工人员比较集中的建筑、餐饮、加工等行业为重点,集中力量,重拳出击,严厉打击拖欠进城务工人员工资的违法行为。要进一步畅通举报投诉渠道,完善举报投诉工作制度,做到有诉必查、查实必纠。据了解,2005 年上半年,各级劳动保障监察机构共查处拖欠工资案件 6.9 万件,为 394 万劳动者追回被拖欠工资 32.4 亿元。截至 2005 年 10 月底,全国共有 16 个省区市建立了工资支付保障金制度,多数省区市建立了工资支付监控制度,部分地方探索建立了以工资支付为主要内容的劳动保障守法诚信制度。北京、天津、上海以及 45 个地级城市已开通劳动保障公益服务专用电话号码,为进城务工人员提供法律咨询服务<sup>[9]</sup>。如果政府能够进一步加强监管力度,中国外资企业工人的工资水平将会有一定程度的保障。

2. 外资企业劳动纠纷案件发生率依然较高,并时有群体事件发生,劳资关系冲突依然是令人关注的社会问题。

据中国劳动和社会保障部门的统计,2005 年中国共发生各种劳资纠纷 20 多万件,大部分发生在工业化程度较高、外企较为集中的南方发达地区。据了解,外资企业较为集中的东莞市劳动局信访室受理群众来电、来信、来访 6673 件次,其中涉及克扣、拖欠工资的案件共 1587 宗,占信访总数的 24.22%;涉及劳动者被辞退无补偿的情况共有 924 宗,占信访总数的 13.85%。<sup>[10]</sup>

表4 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

从产生劳动争议的原因看,外商投资企业的劳动争议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案件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5 2002年外商及港澳台企业劳动争议产生的原因统计<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

在制度不够健全的情况下,劳资双方的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。近年来,在外资企业较为集中的地区也会有一些集体事件发生,如在深圳某日资企业发生的罢工事件,在广州、珠海、大连等地发生的群体性抗议和不满劳动关系的事件,其针对的问题主要是工资和劳动时间等问题。

从上述情况看,外资企业劳资关系的和谐发展需要建立工会,这是建立现代制度化的和谐劳动关系的重要保障。

### 三、外资企业工会建设中的问题以及合法性危机

从制度理论的角度看,建立工会以及建立与此相关的劳资谈判制度可以减少交易成本,有利于减少劳资关系中的不确定性,并防止冲突的发生。这种三方谈判机制已经成为西方发达资本主义国家重要的调节劳动关系的制度,为什么工会建设在中国如此步履艰难呢?

这是制度经济学难以解释的。依照制度经济学的看法,市场经济条件下,制度建设是以法治为基础的,必须有一些实体性制度和程序性制度来保护公民自由权和经济自由权,使其免受权力机构的任意干预。这种制度建设是建立在信任基础上的<sup>[13]</sup>。在当下的中国,外资企业工会建设中遇到的问题是一系列的信任问题,这也涉及与工会有关的实体性制度和程序性制度的合法性问题。合法性的概念来自于马克斯·韦伯。以韦伯的观点,合法性首先意味着人们对建立某种统治机制和制度的普遍信念,它稳定了命令与服从之间的关系,并对权力体系给予肯定的评价。第二,在一个官僚体制中,合法性的基础就是对合法性程序的信念,权力机构靠法律的力量成为合法的。在外资企业建立工会的问题上,事实上存在着有关工会建设的程序、功能、关系结构等诸多方面的合法性危机,主要表现为对工会的信任危机。

从企业的角度看,沃尔玛违反中国法律拒建工会,代表着多种力量之间的冲突关系。首先,一些在华外资企业担心建立工会可能企业内部形成与资本对抗的力量,代表了工会制度建设中的劳资冲突。这至少说明,在资方的眼中,工会应当是与资本抗衡的力量,是应当具有保障工人合法权益的社会功能的。第二,一些地方政府为了实现“引资政绩”,按地方“土政策”规定外企可以缓建工会,代表了地方政府的短期经济效益与国家长期社会和谐发展之间的冲突。这也意味着在一些地方官员的眼中,工会组织是引资的障碍性因素,具有影响市场经济发展的“负功能”。第三,我国工会法和劳动法内在的制度不足,即工会法多是软规定,没有不作为的惩罚性规定,使一些企业为所欲为,钻法律的空子。第四,在中华总工会力促沃尔玛建立工会时,听到了另一种声音。沃尔玛声称:公司管理层没有收到职工自愿成立工会的要

求,这说明工人暂无组建工会的要求。<sup>[14]</sup>这便是第四类冲突,即工人与工会组织之间的关系。从工会建设的程序看,它应当是自下而上的,而非自上而下的。第五,工人作为工会的主体处于无声状况,这是因为工人们没有组织意识呢?还是工人认为工会无用,而不愿意参加工会呢?答案也许更多,但有一点是肯定的,工人在市场中的弱势地位使其不敢站出来要求自己的权利。

上述种种,说明资方、地方政府、工人等多方利益相关者对工会缺乏普遍的“信任”。这不再仅仅是一个制度建设的问题,是到了对中国的劳工控制体系进行反思和重构的时候了。

注释:

[1] 商务部研究院跨国公司研究中心、王志乐主编:《2005 跨国公司在中国报告》,中国经济出版社,2005 年,第 27 页。

[2][5][8] 国家统计局国际统计信息中心编《2005-2006 中国与世界:经济发展回顾与展望》,中国统计出版社,2006 年,第 158 页,第 82 页,第 90 页。

[3]《北京青年报》2006 年 7 月 30 日。

[4]中华全国总工会网站 <http://www.acftu.org/template/10004/file.jsp?cid=2&aid=42709>

[6]表 2 及相关资料来源于中华人民共和国国家统计

局编《2005 中国统计年鉴》,中国统计出版社,2005 年,第 502 至 503 页。

[7]国家统计局国际统计信息中心编《2003-2004 中国与世界:经济发展回顾与展望》,中国统计出版社,2004 年,第 102 至 103 页。

[9]《中国劳动保障部强调:欠薪案件有诉必查查实必纠》《光明日报》2005 年 11 月 29 日。

[10]张拔其《东莞最低工资标准提高至 690 元》《东莞日报》2006 年 7 月 13 日。

[11]2001 年的资料来源于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,第 419 页。2002 年资料来源于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。

[12]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。

[13][德]柯武刚、史漫飞著《制度经济学——社会秩序与公共政策》,商务印书馆,2000 年,第 31 至 208 页。

[14]见《21 世纪经济报道》2003 年 9 月 26 日。

(责任编辑:羽林)