

论提高劳动者的市场博弈能力与发展和谐劳动关系

文/李杰

一、国内外相关理论研究综述

(一) 国外主流理论的相关研究

在国外学者的研究中,提高和加强劳动者在劳动市场上的博弈能力,在其主流经济学研究中,应该不是一个专门的、且具有特殊意义的研究主题,但西方经济学基于市场机制和市场交易的自由主义传统,客观上为劳动市场上劳资双方的利益均衡提供了某些理论依据。西方学者对劳动契约作为一种不完全契约、关系性契约、心理契约等特殊属性的论述及其对内部劳动力市场的研究,颇具理论特色,并有力地推动和深化了相关领域的理论研究。事实上,西方学者对集体谈判、工会等此类制度安排在劳资双方市场博弈均衡中的意义和作用有着深刻的认识与高度评价。Clegg

(1979)在其关于英国产业关系(也作劳动关系)的著作中认为,集体谈判非常重要,对产业关系(劳动关系)的研究实质上就是对集体谈判的研究;拥有和运用权力是雇佣关系的生命线,这一点在集体谈判中尤为显著,它实际上是雇主和雇员之间分享权力的实践。

另外,国外近年来迅速发展且影响日增的合作博弈理论又是一个颇具特色且成果丰硕的研究领域,它极大地丰富和深化了研究者对有关问题的思想认识基础。青木昌彦将现代企业组织看成是股东和雇员所形成的一种联盟,通过谈判,分享由企业特质性(firm-specific)资源产生的组织租,从而达到一种组织均衡,在这种组织均衡中“……没有任何一方期望在破坏合作的同时,又没有造成损失的情况下获得(自身)效用的增进。……”(Aoki Masahiko, 1984)合作博弈理论使人们对基于非完全共同利益群体的博弈策略行为加深了理解,这对于深刻认识劳动关系各主体之间的博弈关系及其后果尤为具有重要意义和启示作用。此外,国外学者在信息经济学、制度经济学及其企业理论、微观计量经济学和社会学、法学等学科的理论研究及其最新发展,都为该领域的研究提供了良好的理论背景,使包括理论经济学、劳动经济学在内的理论、实证和政策研究都取得了显著成果。

(二) 国内相关理论研究

当前,我国各类不同性质的企业中,劳动关系失衡、劳动者权益不同程度的弱化均有所加剧,所谓“强资本、弱劳动”,是一个基本事实。因此,当前国内相关研究中,如何提高和加强劳动者在市场上的博弈能力和地位,始终是一个带有一定特殊意义的理论和实践问题。李琼(2006)认为,提高劳动者集体谈判能力,是现代市场经济条件下劳动关系研究其中的一个基本问题和重大问题。

对劳动者的市场弱势地位的成因,有学者认为体制变革导致了我国企业职工地位的实际下降(朱承君,2004);从宏观上讲,当今中国要素市场上,劳动力数量巨大,相对于有限的工作机会,劳动力几乎处于无限供给状态,使他们在劳动市场交易中缺乏讨价还价的能力(肖巍、钱箭星,2005)。

目前我国劳动者与用人单位劳动关系的形成明显地具有个别劳动关系的特征,多数劳动者都是以个人身份与用人单位签订劳动合同,在这种现实条件下,交易双方的谈判地位过于悬殊,用人单位事实上居于垄断地位,劳动者缺乏要价能力和谈判能力,有时明知于己不利,也只能是“要么接受、要么走人”,从而为日后的劳动争议和纠纷埋下隐患,使劳动关系更趋复杂。常凯(2004)认为,我国劳动者阶层目前还处在历史转变的过程中,尚未形成自觉的社会力量,劳动者还处在自在的和自发的状态中,实现由个别劳动关系调整向集体劳动关系调整的转变,是我国劳动法律调整方式和内容的发展趋势。

比较全面、系统地引进和介绍国外有关理论,并结合中国实际进行应用研究是当前国内相关研究中一个比较突出的领域。关于市场经济国家劳动关系理论(杨体仁,2000;程延园,2005)、劳动合同与集体合同(左祥琦,2002)、集体谈判制度(程延园,2004)、工会制度(张曦硕,2004;许晓军,2006)、职工民主参与(刘元文,2004)、劳动关系与企业治理(洪银兴,2003;郭东杰,2006)等方面的专著、译著和论文成果丰富。

由于当前劳动者的市场地位是我国转轨时期劳动关系中一个突出的现实社会经济问题,国内许多学者对此也进行了大量深入的实际调查研究,积累了相当一批有份量的经验性材料(冯同庆,2002;常凯,2004;张彦宁、陈兰通,2005、2006),成为该领域研究中重要的实证基础。

近年来,在坚持科学发展观、构建和谐社会的重大背景下,发展我国和谐劳动关系的紧迫性日益增强,国内学术界对完善劳动关系的各类制度安排的实证性研究不断向纵深发展,出现了很多

探讨各类具体制度在我国适用性及其实现途径,以及相应外部环境条件的配套建设方面的研究成果(郭悦,2005;王高社、赵志平,2005;黄仕典,2005;冯钢,2006;杨树海,2006;刘素华,2006),说明当前学术界和实际工作部门对各种制度、法规在中国现实条件下的针对性和可操作性研究日益成为研究的重点,也预示着理论和实践上的某种突破。

另外,需要指出的是,国内该领域的研究还与另外几个活跃的学术领域具有密切联系,如合作博弈理论与应用(张朋柱等,2006)、劳动力产权与劳动力市场(姚先国,2006;李惠斌,2006)、人力资本理论及其应用(张凤林,2006)、企业理论和企业治理(杨瑞龙、周业安,2001、2006;陈赤平,2006)等,近年来都取得了长足的发展和颇具影响的理论研究成果。

总的来看,当前国内该领域研究在研究思路、研究方法和研究成果上都取得了较大的突破,博弈论、信息经济学和制度分析方法日益成为主流理论范式和基本分析工具。可以相信,今后在基础研究与对策研究更好地融会贯通、理论上诠释深刻、实践上可操作性强的研究成果将会大量涌现。

二、劳动关系的博弈分析

劳动与资本是社会生产过程中必不可少的生产要素。劳资关系是劳动的所有者与资本的所有者通过劳动力市场建立起来的契约关系,本质上是一种社会经济利益关系。劳资主体双方是两个相互独立的利益群体,有各自明确且对立的利益要求,并因此而存在明显的利益冲突。这种对立、冲突是“天然”的,但并非绝对对立,它也有统一的一面,因为无论是社会财富的创造,还是双方各自利益的实现,对方的存在都是前提。西方发达国家经济和社会发展的经验表明,劳资冲突有破坏性的一面,也有建设性的一面,积极利用其建设性可以实现劳资的双赢。

劳资双方矛盾冲突中建设性的一面,是指在反复的冲突和博弈中,找到双方利益的平衡点,建立起劳资双方利益的协调机制,达到劳资双方关系的稳定与协调。

市场经济条件下,资本和劳动都是追求自身利益最大化的理性市场主体,有着不可避免的矛盾,有时甚至是根本的矛盾。但理性的双方同时也知道,大家有着共同的利益:提高生产效率,创造出更多的财富,这才是双方利益最大化得以实现的基础;而且只有劳资双方意识、承认对方的权利和利益,并在此基础上进行合作、协商、协调,才能极大地提高生产效率,真正实现各自的利益最大化。这要求资方承认及尊重劳方的合法权益,在企业管理过程中,本着以人为本的思想,将劳动者的福利、成长与企业的发展联系起来,通过满足劳动者的合理需要,激发劳动者的积极、智慧和创造力,实现提高劳动生产率的目的。而劳动者也承认和尊重资方的权利和利益,以此为基础将提高自己收入水平的希望寄托于企业的发展和壮大,积极主动承担劳动任务,服从管理,遵守纪律,并通过工人代表或工会等集体组织,以集体谈判、协商等制度性方式来表达自己的意愿和要求,与企业进行正常沟通。在这种劳资关系下,劳资双方都有一种发自内心的、积极的评判和认可,劳方对与自己有直接影响的事务有相当发言权,劳资双方沟通渠道保持通畅,在正常组织制度内化解矛盾和纠纷,即劳资双方不是通过绝对的对抗和较量来达到平衡,而是通过协商和合作来实现共赢。

普通劳动者的经济地位和社会地位低下的状况长期持续,不仅加剧劳资冲突和对抗,最终还会导致低端劳动力供给过大而合格的技术工人短缺的结果;而低端劳动力则遭受资本和技术的双重淘汰,会更加廉价并伴随着大量失业,加剧贫富分化,不利于社会稳定。由此看来,构建和谐劳资关系,尊重和承认劳动者的劳动、维护他们的合法权益具有非常重要的意义。

三、提高劳动者市场博弈能力的相关制度建设

我国现实中所存在的劳动关系距离成熟市场经济条件下规范意义上的劳动关系还相去甚远,其突出表现是作为市场主体一方的劳动者缺乏市场博弈能力,这是当前我国劳动关系领域问题突出、劳动者权益易遭损失的主要原因,近年来,已经成为社会各界广泛关注的“热门”议题。因此,深入、具体地研究成熟市场经济国家运行多年、行之有效的相关制度安排,并结合中国实际,深入探讨其适用性与实现途径,对解决当前我国劳动关系领域一系列日益突出的问题,具有重大的理论和实践意义。

当前劳动关系现状的形成既有历史原因,也有现实原因。指出这一点在于强调,所谓提高劳动者市场博弈能力并不是有意偏袒劳动者一方,毕竟,劳动市场的均衡最基本的还是在于供求机制和价格机制。但是,鉴于我国现阶段劳动市场的基本现实,当前劳动关系的失衡、劳动者权益受损,主要在于劳动者与用人单位之间谈判地位过于悬殊(在劳动契约初始达成是如此,在劳动关系形成之后亦复如此),这里面有市场的因素,也有非市场因素,从根本上说,这与多年来我们对现代劳动关系主要作为集体劳动关系的性质与特点认识不足并且相关制度建设严重滞后有关。

提高劳动者的市场博弈能力是一个涉及全社会、其内容涵盖理论、政策、法规、制度等一系列基础性工作的复杂系统工程,就经济方面而言,提高和加强劳动者的谈判能力、议价能力、签约能力是最基本和最具实质性的方面。从发达国家的实践来看,集体合同(集体协商)制度、集体谈判制度、工会制度、员工参与等制度安排发挥着实际作用,并行之有效,形成了劳资双方利益博弈均衡的制度架构。

从中国实际出发，当前发展和谐劳动关系，应主要加强我国劳动关系三方协调机制当中最薄弱环节——劳动者一方的谈判地位和议价能力，使其基本上具有与有关各方公平对话、平等签约的地位和能力，为此，需要联系中国实际切实加强集体合同、集体谈判和工会等几个具体方面的制度建设；其中，有关工会性质的某些重新定位、工会职能的转变、工会维权机制的创新、劳工组织自治和社会行动的方式及其外部环境条件的配套建设又是其中重点的方面（作者单位：中南民族大学管理学院）

相关链接

中俄能源合作存在问题及对策
长三角区域协调探讨
比较优势与自主创新
市场经济背景下的人才发展战略
我国企业资本结构的现状及优化对策分析
对建构现代产权制度与国家调控关系的思考
浅论新形势下如何加强对非经营性国有资产管理
论提高劳动者的市场博弈能力与发展和谐劳动关系

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心