

全球化对我国就业质量的影响机理及走势透析

刘素华, 韩春民, 王龙

(河北师范大学商学院, 河北 石家庄 050091)

摘要: 我国的经济转型是以全球化为背景并受到全球化深刻影响的, 我国转型时期的就业质量问题是全球劳动问题的一部分。只有把它纳入到全球大环境中去, 才能对我国就业质量问题的表现、成因做出全面合理的解释, 并找出有针对性的应对之策。本文即试从全球化对劳动就业影响的角度分析转型时期的我国就业质量问题。

关键词: 全球化; 就业质量; 影响机理; 对策

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2007)02-0030-05

On the Impact of Globalization on China Employment Quality

LIU Sirhua, HAN Chunmin, WANG Long

(School of Business, Hebei Normal University, Hebei Province, Shijiazhuang, China, 050091)

Abstract: Globalization has had strong impact on Chinese economy a lot. It has even led to the transition of Chinese economy. This paper argues that research on China employment quality should attach attention to the influence of globalization on it. Only in this point view, can more reliable data be collected in terms of the features and problems of China employment, and can solutions be found to these problems.

Keywords: globalization, employment quality, causes, solutions

上世纪90年代以来,我国开始了计划经济向市场经济转型的进程。与此同时,在世界范围内正是全球化浪潮又一次汹涌来临之际。全球化与我国经济转型的时间契合,意味着我国的经济转型是以全球化为背景并受到全球化的深刻影响。

就业质量问题是一个正在引起整个国际社会广泛关注的世界性问题。全球化给世界劳动领域带来了巨大挑战。伴随全球化进程,失业率上升、就业质量下降正成为困扰包括发达国家在内的世界各国的普遍问题。全球化下我国

劳动力市场是世界劳动力市场的一部分,我国转型时期的就业质量问题是全球劳动问题的一部分。只有把它纳入到全球化大背景中,才能对我国就业质量问题的表现、成因做出全面的解释,并找出有针对性的应对之策。

一、全球化对就业质量的影响机理

1. 全球化使资本的自由度大增,资本与劳动的自由度不对称

由于世界贸易规则等对关税的取消及对直接投资的制度环境的优化使资本的自由度大增,越来越摆脱民族国家的约束,在世界范围

收稿日期: 2006-06-02

本文为2006年河北省教育厅社科基金资助项目,项目编号S060207。

作者简介: 刘素华(1963—),女,辽宁人,现为河北师范大学商学院副教授,武汉理工大学管理学院在读博士,研究方向为就业和社会保障问题。

内自由游走，选择最符合其利益的投资场所。但是，全球化并未给劳动在世界范围的自由流动提供同等程度的机会。从全球范围来看，只有劳动力中比较稀缺的高端部分跨国界流动的自由度在增大，而劳动力市场大量的普通劳动力跨国界自由流动的难度非常大。在资本与劳动自由度不对称的情况下，资本就拥有了对劳动和其他生产要素的选择权与主动权，可以在全球范围内寻找最低的劳动力成本，从而把全球劳动力市场的价格压至尽可能低的程度。

2. 资本相对稀缺与劳动岗位总量不足

“在经济全球化条件下，主权国家可以调节乃至控制的劳资关系，变成了服从于资本世界市场与劳工世界市场的供求关系”^[1]。一方面是资本的相对稀缺，另一方面是劳动力供给增加、就业岗位不足。从发达国家劳动力市场看，一个明显的趋势是对劳动力的需求从非技术性工人向技术人才转移；在许多发展中国家，问题还突出地表现为缺少体面和正规的良职，许多新增就业都发生在非正规经济部门^[2]，而这些非正规部门的工资、福利、社会保障等与正规部门相比都是较低的。资本世界范围的相对稀缺和低端劳动力供大于求的状况，导致并强化了资本的强势地位，使得劳动者不得不接受就业质量不尽如人意的现实。

3. 劳动资源配置和重新配置的速度和频率加快

由于信息和通讯技术的发展，交通的便捷，技术更新的加快，使得劳动资源配置和重新配置的速度和频率迅速提高。新职业不断涌现，一些传统职业迅速消失，这些都使就业岗位的创造与消失加快，引起就业稳定性下降。同时，由于全球贸易的关税壁垒进一步减少，以及越来越多的国家加入世界经济大市场，使得购买商品和服务的可选择性进一步加大。更换不同企业的产品或服务，可能引起企业间业务的大幅度波动，并由此造成就业的不稳定性增强。

4. 工会力量遭到削弱，导致与资本抗衡无力，传统的劳资力量对比的平衡格局被打破

市场经济条件下，劳动者进入劳动力市场以后，在劳资关系中处于弱势，单靠个人的力量难以维护自身权益，而必须经由特定的组织

来代表，才能作为一种集体和社会的利益来表达和实现，这一组织就是工会。进入上世纪90年代以来，劳动和资本自由度与供求关系的变化以及工会力量的被削弱，打破了自上世纪30年代资本主义世界经济危机以后，资本主义国家政府通过立法等介入对劳资关系进行调节从而建立的劳资双方力量在一国之内的相对平衡，形成了强资本弱劳工格局。由于工会数量减少和与工厂主斗争的无力，无法确保广大劳动者的利益。

5. 各国政府为留住资本而对资本偏袒或纵容

市场经济条件下，政府的定位是游戏规则的制定者，市场竞争的裁判员，应该站在公众的立场上维护市场经济的有序运行。然而，全球化使资本日益摆脱主权国家的束缚，政府对之尴尬和无奈。发展中国家为了提高对外资的吸引力，获得经济发展所急需的资金，其政府往往采取自由主义政策，使资本的逐利本性得以无限制地发挥，同时忽略了相关的社会政策和劳动者权益的保护；在发达国家，由于其劳动力价格较高，政府企图提高社保标准，改善劳工待遇的措施也受到来自跨国公司资本外移的掣肘。在全球化背景下，各国政府为留住资本而丧失了公正立场，偏袒或纵容资本，忽视劳工权益保障，是造成全球就业质量问题无可回避的原因之一。

二、全球化对我国就业质量的影响

1. 全球化对我国就业质量的影响

(1) 市场化的劳动关系形成，劳资矛盾成为当前社会重要矛盾。为了应对全球化带来的挑战，我国进行了计划经济向市场经济的转轨和产业结构的调整。随着改革与调整的不断深化，数千万企业职工通过下岗失业、国企改革、保留国有的企业员工与经营者利益明晰化的方式正在走向市场化的劳动关系：企业类型由原来单一的国营、集体变为国有、集体、私营、合资、股份制等多种类型并存；用工形式除传统正规部门全日制用工形式外，劳务工、承包工、自雇工等多种灵活用工形式得到了快速发展；工资分配由政府红头文件决定转变为“企业自主分配、市场机制调节、职工民主参与、政府监控指导”；封闭运行的“国家——

企业”福利保障模式正在为探索中的、独立于企、事业单位之外、资金来源多元化、保障制度规范化、管理服务社会化的社会保障体系所代替。经过 20 多年的成长与发展,市场化的劳动关系在数量上已占据主导地位。随之而来的是,劳动关系由原来具有浓厚政治色彩的、行政手段控制的、利益一体性的劳动关系转变为经济利益为基础的、市场机制调节的、劳资利益协调型的劳动关系^[3],劳资矛盾成为我国社会的重要矛盾。

(2) 全球化背景下,为提高竞争力而进行的所有制结构和产业结构调整,使原有的隐性失业显性化、失业率上升。国企改革中大量职工下岗,受外资进入冲击,一些产业萎缩,员工失去工作,特别是大量农村剩余劳动力急待实现转移就业。从 1995 年到 2005 年,我国国企就业人数已从 11000 万减少至 6600 万;我国制造业的工作岗位已从 1994 年的 5400 万减少到今天的 3000 万。按照美国权威经济学家的观点,仅中国在农产品上的让步,就将导致失业增加 1100 万^[4]。在我国劳动力严重过剩、资本处于绝对支配地位的情况下,失业的加剧必然使工资、社保等问题更加突出,劳动者的就业质量更加难以保障。

(3) 对外资的强烈需求,强化了资本的强势地位。作为发展中国家,我国的基本国情就是“人口多、底子薄”,需要大力引进外资来支撑国内的经济建设。而资本全球范围的相对稀缺和自由度提高,使得任何单个国家试图限制资本的权力都将面临撤资的威胁,甚至连国内资本都留不住,这无异于经济上的“自杀”。因此,无论是发达国家还是发展中国家,劳动者地位总体上都在下降,我国当然也难逃其外。我国是一个劳动力资源丰富的国家,低廉的劳动力价格是我国在国际竞争中的优势。为了吸引外资、增强引资的竞争力,必须尽量控制劳动力成本不上升。同时,由于我国在全球分工体系中的层次较低、利润空间有限,更加制约了劳动者工资福利的提高。加之由于中央政府把经济发展作为衡量地方政府工作的最重要指标,为了出政绩,会促使一些地方政府产生“重资本、轻劳工”的倾向,放松对企业维护劳动者就业质量的引导、监督、查处。

(4) 工会力量薄弱,劳资关系失衡。工会是劳动者利益的代表者,只有通过工会组织起来,劳动者才能形成足以与资本相抗衡的力量。然而,随着上世纪末全球化浪潮的高涨,国际工运陷入了低潮,工会在同资本的抗衡中处于不利地位。我国工会的状况也不容乐观。1995 年我国工会会员人数达到最高峰,为 10399.6 万人,1997 年会员人数即不足 1 亿人,此后连年下降^[5]。工会的覆盖率低,加之我国工会存在的其他问题,使其无法形成与资本相抗衡的力量,对工人权益的保障作用无法真正发挥出来,劳资关系失去平衡,成了一边倒的强资本弱劳工格局。

2. 全球化背景下我国就业质量的走势

(1) 回顾西方历史,劳资关系经历了三个阶段:第一阶段是从工业革命开始到 20 世纪 30 年代的早期自由主义阶段。此时劳资尖锐对抗,劳资矛盾成为西方社会的主要矛盾,而资本依靠其强势地位对劳动的利益诉求采取高压政策,引发了国际工人运动和社会主义运动;第二阶段是从 20 世纪 30 年代开始到七八十年代的干预主义时期。此时资产阶级国家通过建立维护劳工权益的法律制度使劳工的力量有所增强,通过税收和社会保障政策使劳工的利益得到一定程度的满足,从而使劳资矛盾趋于缓和;第三阶段是上世纪七八十年代以后的新自由主义阶段。全球化打破了原有的资本制约机制,劳资力量对比再次失衡,劳资矛盾再次在全球范围内凸显出来。而此时兴起的企业社会责任运动,从社会、文化、环境等层面对资本进行了一定程度的制约,但要重新达到劳资关系的平衡,还有待于新的国际规则和机制的出现。

从总体上看,我国已进入工业化中期阶段,虽然不会简单重复西方的历史,但目前劳资矛盾比较尖锐,部分劳动者的就业质量问题已经十分突出。我们应借鉴西方在劳资关系发展各阶段调节劳资矛盾的成功经验,及时采取有效措施确保劳动者的就业质量,避免劳资矛盾激化,使经济和社会健康持续地发展。

(2) 从世界历史进程看,全球经济一体化是不可逆转的趋势,不同国家和地区之间的相互联系与相互作用将不断加强。在就业领域,

通过资本与劳动的全球流动和国际贸易，一国的劳动力市场将从广度和深度上越来越多地受到世界劳动力市场的影响。包括我国在内的广大发展中国家应该积极争取和促成劳动力在世界范围的自由流动。普通劳动力流动自由度的增加，对我国就业质量的提升无疑是有益的。

此外，对资本加以制约和保护劳工权益的国际规则和机制将逐步完善。由于强调以劳工权益为核心的企业社会责任是当今国际社会的主流意识，发达国家左右 WTO 国际规则制定，以及中国加入 WTO 后许多发展中国家日益感受到来自中国的竞争压力，对企业社会责任问题的态度已由反对逐步转向支持等原因，企业社会责任成为 WTO 规则已成必然趋势^[6]，这在客观上也将有助于我国劳动者就业质量的提高。

(3) 就业质量——我国融入世界经济，提升竞争力的“门槛”与“门票”。上世纪 80 年代开始兴起于欧美的企业社会责任运动，伴随着全球化涌向我国，主要方式是跨国公司对供应商的企业社会责任进行审核，达不到标准的取消其供应商资格。随着企业社会责任运动的发展，劳动者的就业质量可能成为影响我国企业特别是劳动密集型中小企业出口的门槛。

企业履行社会责任一方面会增加企业成本，但同时却提高了企业声誉和管理水平，增加了客户和定单。在注重企业社会责任的国际贸易新环境中，履行企业社会责任、关注劳动者就业质量已成为企业提升国际竞争力，进入国际市场的通行证。对于地区经济而言，企业社会责任运动必将打破各地为吸引外资而出现的比拼低工资和低劳动条件的旧格局，使重视劳工权益，关注劳动者就业质量成为新的地区竞争力。

三、以全球化为背景提升中国就业质量的思路

1. 积极参与有关国际规则的制定，加强国内劳动法制建设，在劳动法制方面实现与国际规则接轨

我国不但是发展中国家，而且是社会主义国家，基本具备了批准核心劳工标准的法律环境，积极参与制定和扩大国际劳工标准的批准范围，既是作为 ILO 创始国和社会主义大国的

应尽义务，也符合我国的国家利益。同时应加强国内劳动法制建设，并使我国的劳动和社会保障立法在我国的经济水平上与国际接轨，尽可能按市场经济规则和国际公约完善我国的劳动和社会保障立法，以更好地保障劳动者的就业质量，维护劳动者的权益。

2. 加快国内产业结构调整步伐，进一步完善我国的市场经济体制

我国产业结构层次较低，在全球分工体系中的地位也较低。改革开放以来，我国吸引了大量国外直接投资，但大多从事科技含量较低的产业。而国内企业参与国际分工也多分布在产品附加值较低、利润空间有限的产业，成为世界“加工车间”，只能靠压低劳动力成本来赚取利润，有限的利润空间制约了劳动者工资福利的提高。进一步完善我国市场经济体制，实现产业结构升级，提高引进外资的科技含量，可以增大企业的利润空间，有利于劳动者就业质量的提高。

3. 政府和企业 在劳资关系问题上应确立“以人为本、尊重劳动”的价值取向

政府应站在公众的立场上，把维护劳动者权益看作自己的责任。在政策取向上，转变“重资本轻劳动”的立场，树立“以人为本”的执政理念，加强对地方政府的监督与约束，加快保障就业质量的制度建设，在努力发展经济的同时，维护社会公正，让经济进步给广大劳动者带来福祉，让广大劳动者都能分享经济发展的成果。

企业是就业质量的第一责任人，是就业质量的直接责任者，在追求利润目标的同时还负有最大限度地尊重和增进社会整体利益的责任和义务。企业应增强法制观念，树立以职工为根本的经营理念，处理好履行企业社会责任与企业发展、眼前利益与长远利益的关系，实现企业与职工的双赢。

4. 加强工会的组织和制度建设

要使工会真正成为工人权益的代表者和维护者，我国工会必须进行改革。包括：加强基层工会的组建工作，帮助农民工和灵活就业人员建立自己的组织，提高工会覆盖率；解决工会的独立性和代表性问题，突出工会的维权职能；进行工会体制改革；完善劳动“三权”；

加强与世界各国工会的联合与合作；积极推进劳动法制建设，配合政府劳动执法监察工作，同时对政府部门的工作进行监督。

5. 关注社会道德构建，从社会价值观和道德意识层面，为改善劳动者就业质量提供支持

近年来，我国政府已开始采取类似西方干预主义阶段的措施来化解劳资矛盾，但效果并不明显，重要原因之一就是缺少社会观念和意识的支持。在“重资本轻劳动”和利润崇拜观念的支配下，无论是政府还是企业，对保护劳工权益措施的执行力度都会大打折扣。因此，要在社会意识层面构建“劳动创造价值”和“以人为本、尊重劳动”的社会价值观，形成全社会共同关注劳动者就业质量的氛围，形成

政府、企业、劳动者与社会意识的良性互动，共同促进就业质量的提升。

参考文献：

[1] 郑功成. 经济全球化下的强资本弱劳工格局及其对我国的影响. 劳动经济与劳动关系, 2006, (5).
[2] 国际劳工组织. 劳工市场主要指标. 北京：中国劳动社会保障出版社, 2005
[3] 常凯. WTO、劳工标准与劳工权益保障. 中国社会科学, 2002, (1).
[4] 韩德强. 碰撞——全球化陷阱与中国现实选择. 北京：经济管理出版社, 2000
[5] 曾湘泉、李丽林. 我国劳动力市场中的就业政策支持. 中国人民大学学报, 2003, (1).
[6] 深圳市社会保障局、深圳市政府政策研究室. 深圳应推进企业履行社会责任. 经济前沿, 2006, (2).

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 39 页)

因此可以得到以下几点结论：

第一，流出地的生存资源禀赋条件是导致人力资本流动的主要原因，而在生存资源禀赋条件中起到“推力”作用的又主要是土地资源的缺乏，即大量的剩余劳动力是人力资本流动的最主要因素。

第二，经济活力程度是人力资本流动的又一重要原因，这种影响不仅体现在流出地对流入地的经济活力程度之间，而且还对流入地的社会发展水平和科学教育水平也有影响。这是因为经济活力程度与社会发展水平、科学教育水平之间是有相互关系的，而这种关系不是我们研究关心的问题，所以忽略了。

第三，无论是流出地的社会发展水平还是科学教育水平对流入地的各项水平都没有显著影响，说明流出地的社会发展水平和科学教育水平都不是引起人力资本流动的主要原因。为什么会有这样的结果，其实并不奇怪，因为在人力资本流动中只有初等教育程度的人力资本占总流动人数的 3/4，即绝大部分流动的人力资本是来自于仅受过初中及以下教育的农村劳动力，他们流动的最主要原因：一是人多地少，有剩余的劳动力；二是为了追求更多的经济利益，能为自己及家人带来更多的收入。从笔者对人力资本流动原因的分析中可知^①，接受过高等教育的人力资本流动的原因与初等素质人力资本流动的原因有很大差别：经济原因不再是高等素质人力资本流动的显著原因，而教育科学发展水平是影响他们流动的根本因素，这些问题有待进一步的研究。

参考文献：

[1] 黄芳铭. 结构方程模式 [M]. 北京：中国税务出版社, 2005. 2.
[2] 郭志刚. 社会统计分析方法——SPSS 软件应用 [M]. 北京：中国人民大学出版社, 1999. 341.
[3] 中国科学院可持续发展研究组. 2002 年中国可持续发展战略报告 [M]. 北京：科学出版社, 2003. 255~ 285.
[4] 侯杰泰. 结构方程模型及其应用 [M]. 北京：教育科学出版社, 2004. 30.
[5] 同 [4].
[6] 同 [2].

[责任编辑 崔凤垣]

① 刘娟. 人力资本流动理论与实证. 博士论文第四章, 2006。