



# 企业个体劳资关系冲突的传染性研究

年志远 邓瑀伽

**摘要:** 企业个体劳资关系冲突的传染性,是指企业个体劳资关系冲突向非冲突企业个体劳资关系侵入扩散或蔓延的行为。企业个体劳资关系冲突传染具有功利性。企业个体劳资关系冲突的传染过程既可能是长时间的潜移默化式的渗透“演变”,也可能是短时间的疾风暴雨式的“革命”。企业个体劳资关系冲突传染有主动传染、主动被传染和被动被传染三种类型。企业个体劳资关系冲突传染是通过传染性工具实现的。企业个体劳资关系冲突先在当事人所在的非正式群体内传染,然后向正式群体传染。

**关键词:** 劳资关系冲突; 传染性; 传染性语言; 传染机理

**中图分类号:** F246      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1672-7320(2017)03-0154-06

企业劳资关系研究关注公权力、劳方及其代表和雇主及其组织这三方之间的互动和关系(Antoine Bevort & Annette Jobert,2011:5)。企业个体劳资关系是通过市场交易形成的,是市场机制作用的结果,因此,企业个体劳资关系是交易契约,是企业与劳动者交易产权的结果(年志远,2011:119-124)。

“劳资关系体系是一种权力体系和政治体系”(Antoine Bevort & Annette Jobert,2011:9-10),所以,它会引致个体劳资关系冲突。企业个体劳资关系冲突,是企业劳资关系的一种失衡状态,是企业个体劳资关系由协作性关系转化为对立性关系。

## 一、企业个体劳资关系冲突的传染性质

企业个体劳资关系冲突的传染性,是企业劳资双方当事人在企业生产经营管理事务中产生的对立情绪或对立行为,侵入扩散至非冲突企业个体劳资关系中,使其感染成为冲突的企业个体劳资关系的行为。企业个体劳资关系冲突具有传染性,是其自然属性使然。企业个体劳资关系之所以会发生冲突,核心矛盾是双方当事人的利益不一致,而且各方都努力使自身利益最大化。一般来说,一方利益最大化,另一方利益就不会最大化,甚至可能会利益受损。因此,企业个体劳资关系冲突萌芽。

企业个体劳资关系冲突传染可以通过外在的干预予以阻止,并使其不断的弱化。外在的干预越强烈,企业个体劳资关系冲突的传染就越弱。当外在的干预达到一定强度时,企业个体劳资关系冲突传染就会终止。另外,外在的干预方式不同,所达到的干预效果也不同。一般来说,外在的干预方式要与内在的思想调节相结合,效果会更好。单纯的、强制性的外在干预效果有时并不理想,甚至可能会激化冲突,适得其反。外在干预的时点选择,也会影响干预的效果。企业个体劳资关系冲突传染的前期,外在干预的效果较好;企业个体劳资关系冲突传染的后期,外在干预的效果较差。在企业个体劳资关系冲突传染的酝酿阶段,外在干预效果较好;在企业个体劳资关系冲突的传染阶段,外在干预的效果较差;在企业个体劳资关系冲突传染的高潮期,外在干预不仅没有正面效果,反而会激化

冲突,把冲突推向峰值。

引致企业个体劳资关系冲突的原因较多,比如,解聘劳动者、延长劳动时间、不按时发放薪酬、劳动环境恶劣、法定假日不休息等等,都可能会引致企业个体劳资关系冲突。引致企业个体劳资关系冲突的原因不同,企业个体劳资关系冲突的传染性强弱也不同。比如,因企业擅自解聘劳动者而引致的企业个体劳资关系冲突,其传染力要远远强于因企业延长劳动时间而引致的企业个体劳资关系冲突的传染力。再比如,企业不按时发放薪酬而引致的企业个体劳资关系冲突,其传染力要远远强于因企业法定假日不休息而引致的企业个体劳资关系冲突的传染力。传染力越强,企业个体劳资关系冲突的传染就越快、越广,对企业的破坏性也越大,在社会上产生的不良影响也越大。虽然引致企业个体劳资关系冲突的原因较多,但无论是何种原因引致企业个体劳资关系冲突,其责任主体都是企业。因此,要化解企业个体劳资关系冲突,防范企业个体劳资关系冲突传染,企业必须拿出诚意,主动、真诚地做出让步,让冲突中的劳动者当事人满意。

企业个体劳资关系冲突传染具有功利性。所谓企业个体劳资关系冲突传染的功利性,是指传染可以为冲突的或非冲突的企业个体劳资关系劳动者当事人带来预期收益。正因为传染具有功利性,企业个体劳资关系冲突才会传染。当然,从企业个体劳资关系冲突中劳动者当事人的角度来说,为了维护自身利益不受损失,推动企业个体劳资关系快速传染是一项优化选择。在企业个体劳资关系冲突中,劳动者冲突主体的利益受损越大,企业个体劳资关系冲突传染动力就越强。也就是说,劳动者冲突主体的利益受损程度,与传染动力正相关。企业个体劳资关系冲突传染的功利性,约束了企业对劳动者利益的侵害,保护了劳动者的权益,促使冲突的企业个体劳资关系回归为原来的协作性劳资关系,恢复企业正常的生产经营秩序,维护企业良性运行。

由于企业个体劳资关系冲突传染会使冲突的或非冲突的企业个体劳资关系劳动者当事人获得预期收益,所以劳动者当事人不仅不会控制它,反而会利用它,推动它广泛传染,主动传染,主动被传染,或被动被传染。从增加自身利益的角度来说,企业个体劳资关系冲突中的劳动者和非冲突的企业个体劳资关系中的劳动者,都希望企业个体劳资关系冲突能够广泛传染,而且传染的速度越快越好,传染的范围、产生的社会影响越大越好,政府的关注度越高越好。因为他们认为,只有这样,企业个体劳资关系冲突才会被社会和政府关注,冲突才能够得到圆满的解决,他们受损的权益才能够得到保护。相反,如果企业个体劳资关系冲突得不到传染,那么,企业个体劳资关系冲突就得不到社会和政府的关注、重视和解决。因此,企业个体劳资关系冲突的传染者和被传染者是利益共同体,他们荣辱与共,生死相依。他们之间必然会有共鸣,有共同的观点和语言,依托工会(Steve Williams, 1997: 495-514)联合起来,采用共同的行为,一致应对企业当事人,迫使企业当事人遵守法律法规,尊重和维护他们的权益,还他们以公道,主动化解企业劳资关系冲突。

企业个体劳资关系冲突可能会有两种传染形式:既可能是较长时间的潜移默化式的渗透“演变”,也可能是短时间的疾风暴雨式的“革命”(年志远、王一棠, 2016: 27-33)。企业个体劳资关系冲突传染的最终结果,是非冲突的企业个体劳资关系的状态发生了“变质”,即由正常的、协作性的劳资关系,转化为非正常的、对立性的劳资关系。这种“变质”,改变了企业的生产环境,破坏了企业正常生产经营,甚至使企业陷入混乱之中(李敏、张彤, 2002: 45-49)。因此,企业个体劳资关系冲突的传染性危害很大。

企业发生个体劳资关系冲突传染的数量越多,参与冲突的劳动者当事人的数量也就越多,企业个体劳资关系冲突也会不断加剧。当企业个体劳资关系冲突传染面积较大,传染范围较广,传染程度较深时,企业采取的手段将转变为关闭工厂、黑名单和排工等,劳动者采取的手段将转变为罢工、怠工和抵制等(年志远、袁野, 2013: 141-145)。其中,尤其以企业关闭工厂和劳动者罢工这两种手段为主。随着企业个体劳资关系冲突传染的进行,企业个体劳资关系冲突的社会影响也会越来越大,越来越负面,甚至会导致社会秩序的不稳定。不良的社会影响,将引起政府有关部门的关注和介入(Franz Traxler, 1999: 36)。政府有关部门的关注和介入,将会有利于企业个体劳资关系冲突的化解,有利于企业个体劳资关系冲突传

染的遏制,但同时,也会对企业产生不利的影 响。因此,企业应该在政府有关部门介入之前,采取果断的措施,化解劳资关系冲突,终止劳资关系冲突传染,避免政府行为对企业产生不利的影 响。

## 二、企业个体劳资关系冲突的传染种类

企业个体劳资关系冲突传染主要有以下三种类型:

第一,主动传染。主动传染是指企业个体劳资关系冲突中的劳动者当事人,积极主动地向企业内非冲突性的企业个体劳资关系的劳动者当事人传递企业个体劳资关系冲突的原因、目的、意义和可能的结果,努力促使这些劳动者当事人了解、认同、同情和支持企业个体劳资关系冲突,并积极行动起来,制造以自身为当事人的企业个体劳资关系冲突。企业个体劳资关系冲突主动传染的广度和深度,取决于主动传染的劳动者当事人的人格魅力、号召能力和人际关系。劳动者当事人的人格魅力越强、人际关系越好,则获得的认同、同情和支持就越高,企业个体劳资关系冲突主动传染的效果就越好,越显著。相反,企业个体劳资关系冲突主动传染的效果就不理想且不显著。

企业个体劳资关系冲突之所以会主动传染,是因为它是劳动者维护自身权利的重要手段。企业个体劳资关系冲突主动传染的目的,是呼吁所有的劳动者都要制造与自身相关联的企业个体劳资关系冲突,向企业和政府劳动监管部门施加压力,以维护自身的权益。制造与自身相关联的企业个体劳资关系冲突的数量越多,影响就越大,向企业施加的压力就越大,向政府劳动监管部门施加的压力就越大。尽管保护劳动者权益的法律法规可以在制度层面上保护劳动者(杨正喜、唐鸣,2008:119-123),但是,在现实中,受多种因素的影响和制约,劳动者的实际权益还是屡遭侵犯(吴江等,2008:101-110)。不少情况下,劳动者的自身权益只能由自身维护。

劳动者维护自身权益的途径有三个:一是通过与企业谈判或交易维权;二是通过政府劳动监管部门维权;三是通过制造企业个体劳资关系冲突维权。当前两者不能维护自身权益时,第三方就成为必然选择。

第二,主动被传染。主动被传染是指非冲突的企业个体劳资关系中的劳动者当事人,有意识地、积极主动地了解、认同、同情和支持企业个体劳资关系冲突,效仿企业个体劳资关系冲突的劳动者当事人行为,把以自身为当事人的非冲突的企业个体劳资关系转变为冲突的企业个体劳资关系。

当个别劳动者使用企业个体劳资关系冲突维权时,由于人数太少,强度太低,难以对企业形成压力,更难以对政府劳动监管部门形成压力,所以,难以维护自身的权益。因此,必须扩大企业个体劳资关系冲突的广度和深度,进而向企业和政府劳动监管部门施加更大的压力,进而实现维护自身权益的目的。但是,如果非冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人不主动被传染,而是排斥被传染,即不认同、不同情和不支持企业个体劳资关系冲突,也不制造企业个体劳资关系冲突予以配合,而是仍然保持非冲突的企业个体劳资关系状态,那么,企业个体劳资关系冲突就不会产生传染性。

非冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人主动被传染到什么程度,取决于传染结果对自身利益的影响。如果劳动者当事人主动被传染可以获得较大的利益,那么,劳动者当事人就会主动被传染,甚至积极被传染。如果劳动者当事人主动被传染获得的利益较少,或者根本不获利益,那么,劳动者当事人就不会主动被传染,甚至排斥被传染。

企业个体劳资关系冲突之所以会主动被传染,是因为它可以与企业个体劳资关系冲突的发起者形成合力,共同向企业或政府劳动监管部门施加压力,以维护劳动者共同的权益。制造与自身相关联的企业个体劳资关系冲突数量越多,影响越大,形成的合力越大。

企业个体劳资关系冲突主动被传染,反映了非冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人虽然没有勇气首先站出来维护自身的权益,但是,当有人带领,他们却能够勇敢地站出来,共同维护劳动者自身的权益。

第三,被动被传染。被动被传染,是指非冲突的企业个体劳资关系中的劳动者当事人,在相关群体的压力下,被动地满足该群体要求——被传染成为冲突的企业个体劳资关系,这种违背当事人意愿的被

传染,即是被动被传染。被动被传染与主动被传染相比,虽然被传染的当事人意愿不同,但是,被传染的结果却是相同的,即都是被传染成冲突的企业个体劳资关系。

从社会学的角度来看,被动被传染是一种从众行为。原本不接受传染的、非冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人,受到双重压力。一部分压力来自于处于冲突中的企业个体劳资关系的劳动者当事人;一部分压力来自于主动被传染成为冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人。在双重压力之下,一些原本不接受传染的、非冲突的企业个体劳资关系的劳动者当事人,只能被动接受传染。

被动被传染是一种表里不一的行为。在群体的压力下,非冲突的企业个体劳资关系中的劳动者当事人,如果不同冲突的企业个体劳资关系中的劳动者当事人保持一致,就会影响与他们的关系,甚至还可能会给自己造成不良的后果,因此,只好被动被传染。虽然非冲突的企业个体劳资关系中的劳动者接受了传染,但是,其内心仍然反对被传染,还可能处理未被传染的状态。

非冲突的企业个体劳资关系之所以能够被动被传染成为冲突的企业个体劳资关系,核心在于群体的压力会迫使其个体成员必须遵循群体的目标(马宏亮,2006:47-48)。如果劳动者个体在企业中是孤立的,那么,群体对他的压力就越大(李媛媛,2013:18-20)。此时,劳动者当事人虽然不愿意维护自身的权益,但是,在群体的压力下,还是会被迫站出来维护自身权益。

### 三、企业个体劳资关系冲突的传染工具与机理

企业个体劳资关系冲突传染方式,主要是运用传染性语言。所谓传染性语言,是指为实现企业个体劳资关系冲突的传染而使用的语言,主要有:有声语言(演讲、口号等)、身体语言(愤怒、举拳头、游行等)、书面语言(传单、标语等)。传染性语言直接影响传染的效果。从理论层面上来说,传染性语言应该具有目的性、针对性、科学性和艺术性;传染性语言要响亮、清晰、流畅和富有感染力。

一般来说,企业个体劳资关系冲突传染,可能会遵循以下机理:

首先,企业个体劳资关系冲突向劳动者当事人所在的企业非正式群体传染。企业存在非正式群体的主要原因是劳动者的心理需要:一是感情需要(徐世君,2012:73-74、159),即有共同感情的劳动者为了寻求感情上的慰藉,自然而然地聚集在一起,形成非正式群体。二是情趣需要。俗话说:“物以类聚,人以群分”,有共同兴趣、语言、爱好的劳动者很愿意互相接触,逐渐形成非正式群体。三是目标需要,即有共同目标的劳动者,有可能形成非正式群体。四是心理归属需要。社会人重视自己的个性发展,不愿意被冷落和被忽视。所以,当劳动者被忽视后,他们就要寻找“知己”说说心里话,或发发牢骚,进而形成了非正式群体。非正式群体对其成员有一种较强的约束力,它迫使其成员顺从群体目标(易晓芳、章发旺,2010:40)。因此,当群体中某个成员出现个体劳资关系冲突后,其个体目标就可能被确认为群体目标,所以,群体将强迫其他成员支持该成员,与该成员保持一致。在群体的压力下,个体劳资关系冲突将很快传染至群体内的每一个成员。

其次,以非正式群体为传染源向其他非冲突的企业个体劳资关系传染。比如,存在于企业生产部门的非正式群体中的企业个体劳资关系冲突,会传染给生产部门内的劳动者,使生产部门内非冲突的企业个体劳资关系转化为冲突的企业个体劳资关系。然后,企业生产部门中冲突的企业个体劳资关系向其他正式群体中的非冲突企业个体劳资关系传染,使其传染成为冲突的企业个体劳资关系。正式群体之间如此这般传染下去,直至使企业个体劳资关系全部转化为冲突的企业个体劳资关系。当然,也会有以非正式群体中的、冲突的企业个体劳资关系,直接向自己所在正式群体之外的其他正式群体传染的可能。比如,存在于企业生产部门的非正式群体中的企业个体劳资关系冲突,直接传染给销售部门中的劳动者,或直接传染给技术部门中的劳动者。

### 四、国有企业个体劳资关系冲突的传染案例及启示

笔者以一个典型的国有企业个体劳资关系冲突传染为案例进行讨论。

2009年7月24日上午8点左右,上千名通钢职工和家属在企业办公大楼前上访,反对河北建龙集团对通钢集团增资扩股并控股经营。聚集的上访人员通过厂区1号门涌向生产区。临近中午,部分生产线停工,河北建龙集团派驻通钢的总经理陈国君开始被围殴。当日深夜,吉林省国资委宣布河北建龙集团不再介入通钢集团重组事宜。职工抗议结束。通钢恢复生产,鞭炮齐鸣。

事件发生的诱因,是通钢职工反对河北建龙集团对通钢集团增资扩股并控股经营。2005年9月,为了配合河北建龙集团参与重组,按照吉林省国资委要求,通钢进行了股权改制,万余人被下岗或提前退休(罗昌平、张伯玲、欧阳洪亮、张冰,2009:30-37)。此后,大量职工上访。2005年11月,河北建龙集团参与通钢集团资产重组。重组后,吉林省国资委持股46.64%;河北建龙集团持股36.19%,成为通钢集团的第二大股东。2006年6月,河北建龙集团派陈国君任通化钢铁副总经理(虽只是副总经理,但“大权在握”)。改制后,通钢员工的工资没有涨过,反而一降再降。2008年年初到2009年7月21日,通钢职工历经裁员、减薪、福利降低,通钢职工对河北建龙集团不满情绪不断加深。2009年7月22日,吉林省国资委宣布,河北建龙集团持有通钢集团的股权变更为65%,控股经营。2009年7月24日8时,通钢集团上宣布,由陈国君担任通化钢铁总经理。

这是一个典型的企业个体劳资关系冲突传染事件。笔者将从企业个体劳资关系冲突传染理论的视角解析该事件:

首先,通钢集团在2009年7月24日之前已经产生了部分个体劳资关系冲突。其主要原因是劳资关系中“政府缺位”,即政府忽视调节(Solinger & Dorothy J,1999:280)。2005年河北建龙集团进入通钢集团时的条件,是通钢集团要改制,为此,通钢集团进行了改制。改制使万余名通钢职工被下岗或提前退休;改制后,通钢职工的工资一降再降,而且福利也不断减少。这使一部分通钢职工对河北建龙集团产生了敌视心理,进而演变为与其派驻的副总经理陈国君(后来的总经理)的个体劳资关系冲突。

其次,个体劳资关系冲突传染引致企业群体劳资关系冲突。当河北建龙集团对通钢集团增资扩股并控股经营时,通钢职工马上强烈反对。处于个体劳资关系冲突中的通钢职工,就以标语、口号、聚集上访等形式,向吉林省国资委施加压力,并主动向其他职工传染冲突,提示他们要反对河北建龙集团控股经营,以防止未来自己的权利受损;其他职工也认为,河北建龙集团控股经营后,一定会使自己未来的权利受损(因为过去的事实已经证明)。因此,他们主动被传染,主动与陈国君总经理发生冲突,企业个体劳资关系冲突引致企业群体劳资关系冲突。

再次,企业群体劳资关系冲突酿成严重后果。企业群体劳资关系冲突,使部分职工失去理智,产生过激行为,即停止生产、封堵厂区大门、殴打总经理陈国君致死等等,企业群体劳资关系冲突激化到极致,酿成严重后果。

通钢职工反对河北建龙集团对通钢集团控股经营引发的个体劳资关系冲突传染的案例,给我们的启示在于:(1)国有企业在重组时,应该尊重职工的知情权,公开重组信息,维护职工的利益,倾听职工的声音,满足职工正当的、合理的诉求,化解矛盾,防止和减轻企业个体劳资关系冲突;(2)一旦产生了企业个体劳资关系冲突,必须通过做深入细致的思想工作化解冲突,防止个体劳资关系冲突传染蔓延形成群体劳资关系冲突;(3)当深入细致的思想工作解决不了企业个体劳资关系冲突时,必须果断地暂停重组,同时向职工征求意见,修改重组方案。待企业个体劳资关系冲突化解后,再启动重组,防止企业个体劳资关系冲突转化为企业群体劳资关系冲突;(4)企业工会应积极参与、跟踪国有企业重组进程。工会人员要深入到职工中,及时发现问题,防止产生个体劳资关系冲突,防止个体劳资关系冲突转化为群体劳资关系冲突。

#### 参考文献:

- [1] 罗昌平、张伯玲、欧阳洪亮、张冰(2009). 通钢改制之殇. 财经,17.
- [2] 李敏、张彤(2002). 西方劳资关系冲突管理研究综述. 华南理工大学学报(社会科学版),3.

- [3] 李媛媛(2013). 群体意识形态的功能分析. 实事求是, 3.
- [4] 马宏亮(2006). 企业非正式群体的特点和作用. 现代企业, 6.
- [5] 年志远(2011). 企业委托代理劳资关系研究. 吉林大学社会科学学报, 5.
- [6] 年志远、王一棠(2016). 企业个体劳资关系研究——兼论国有垄断企业个体劳资关系. 吉林大学社会科学学报, 1.
- [7] 年志远、袁野(2013). 企业劳资关系冲突的形成过程及其政策意义——基于产权视角. 吉林大学社会科学学报, 1.
- [8] 吴江等(2008). 非公有制企业劳资关系研究——以广东为例. 北京: 经济科学出版社.
- [9] 徐世君(2012). 论企业非正式群体管理. 科技创业月刊, 6.
- [10] 杨正喜、唐鸣(2008). 转型时期劳资冲突的政府治理. 中南民族大学学报(人文社会科学版), 2.
- [11] 易晓芳、章发旺(2010). 有效管理企业中非正式群体的策略分析. 现代交际, 5.
- [12] Antoine Bevert & Annette Jobert(2011). *Sociologie du travail : les relations professionnelles, 2<sup>e</sup> édition*. Paris: Armand Colin.
- [13] Solinger & Dorothy J(1999). *Contesting Citizenship in Urban China : Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market*. Berkeley: University of California Press.
- [14] Franz Traxler(1999). The state in industrial relations : A Cross-National Analysis of Development and Socioeconomic Effects. *European Journal of Political Research*, 36.
- [15] Steve Williams(1997). The Nature of Some Recent Trade Union Modernization Policies in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 35(4).

## Study on Individual Labor-relation Conflict Infectiousness

Nian Zhiyuan & Deng Yujia (Jilin University)

**Abstract:** Individual labor-relation conflict infectiousness is invasive diffusion or spread from enterprises with individual labor-relation conflict to enterprises without individual labor-relation conflict. Individual labor-relation conflict infectiousness has feature of utility. Infectious process of individual labor-relation conflict is probably an invisible long-time “evolution”, or a sudden short-time “revolution”. Individual labor-relation conflict infectiousness has three types: to actively infect, to be actively infected, and to be passively infected. Individual labor-relation conflict infection is accomplished through infectious tools. At beginning, industrial relation conflict is infected to persons in informal group, then moves to formal groups.

**Key words:** individual labor-relation; infectivity; contagious language; transmission mechanism

■ 收稿日期: 2016-12-23

■ 作者地址: 年志远, 吉林大学中国国有经济研究中心; 吉林 长春 130012. Email: nian125@126.com。  
邓珺伽, 吉林大学经济学院。

■ 基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(15JJD790013); 吉林大学“985 工程”项目

■ 责任编辑: 刘金波