

doi:12.3969/j.issn.1672-0598.2012.02.001

# 从劳资协议力量变化看新生代工人集体行动的策略选择

——以南海本田事件为例\*

李艳<sup>1,2</sup>

(1. 广东金融学院, 广州 510521; 2. 暨南大学, 广州 510632)

**摘要:**南海本田事件是珠三角地区近年来首例新生代工人集体事件。本文以该事件为案例,结合新生代工人的特质及劳资协议力量的变化,通过构建劳资协议博弈模型,深入探讨南海事件中劳资博弈的选择。最后得出结论:劳资协议力量变化促成南海本田新生代工人集体行动的策略选择,改变了劳资博弈的结果,最终引领分配领域的变革。

**关键词:**南海本田;新生代工人;集体行动;协议力量

**中图分类号:**F224.32;F244 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2012)02-0001-06

## 一、引言

2010年5月,珠三角地区首例新生代工人集体事件——南海本田停工事件爆发,之后国内部分地区陆续发生系列类似的集体事件,对我国劳资关系的转型提出了新命题。

南海本田汽车零部件制造有限公司(以下简称“南海本田公司”)是日本HonDa在中国设立的首家独资公司,2005年9月成立,2007年2月正式投产。公司主要生产汽车变速箱及传动轴、发动机组件等相关零部件,直接为广州本田、东风本田等本田系汽车公司供货。2010年5月17日,南海本田公司一线员工因不满公司工资、福利待遇等问题而集体停工,历时近20天,工人和公司反复谈判磋商4次以上,涉及1000多工人,受到政府和民间的极大重视。受此影响,本田在中国

的四家组装厂因为缺料而不得不暂停生产,牵涉甚广。

发生停工的是本田公司制造部共12个科,其中生产车间(科)主要有铸造机械科、变速箱组装科、轴物加工科、齿车加工科、生产管理科等,车间员工正式员工822人、实习生596人。参与停工事件的工人以变速箱组装科、轴物加工科的一线工人及技校实习生为主,平均年龄23岁左右,主要是新生代工人。

事件的导火线源于工人对长期过低的工资待遇强烈不满,且缺乏沟通反映的渠道。据南海本田公司2010年4月数据显示,公司员工人均工资收入约为2110元,公司实行等级工资制,员工等级越高,工资越高;并且工资级差较大,底层员工工资水平偏低,仅能满足员工基本生活。而公司

\* [收稿日期]2012-01-27

[基金项目]国家社科基金重点项目(10AJY003)“我国人口变化、产业转型与农民工就业问题研究”;教育部规划项目(09YJA790077)“珠三角地区人口流动的产业因素研究”;广州市社会科学十二五规划项目(11Q28)“工资增长机制与劳动关系互动研究:以广州市为例”

[作者简介]李艳(1981—),女,广东梅州人;广东金融学院经贸系讲师,暨南大学劳动经济学博士生,主要从事劳动力市场、劳动关系研究。

大多数中层以上管理职位由日籍人士担任,中方员工提升空间狭小,薪酬待遇更与日籍员工差距甚大。新生代员工集中在一线生产岗位,每月工资平均为900~1500元,仅勉强符合当地最低工资标准,近4年工资总共仅增长160元。在物价普涨的状况下,其微薄的收入只能满足基本生活需要。加上管理人员全部为日本员工,与本土工人的收入差距达50倍之巨,工人根本无法参与企业的利润分享。因此,收入过低以及收入分配的不平等成为本田事件的根本诱因。<sup>①</sup>

在公司组织里,虽然工人和公司签订了劳动契约,但是在很多情况下,由于劳动者与资本方的信息不对称问题普遍存在,资方在利益分配等方面掌握绝对的优势,令劳资双方的利益函数相差甚远。而劳资关系的双方均有寻求自身利益最大化的动机,利益函数的差异导致他们增加各自利益的激励相互冲突。在强资弱劳的情况下,资方容易偏向采取不公平、强制性的劳动契约行为,通过长期发放仅够满足工人基本生活的最低工资,侵占劳动者的剩余劳动,来达到利润最大化的目的。因此在劳动者权益受到侵害,又长期找不到公正的解决方法时,容易自发诉诸激烈方式进行反抗。

在严重不平等的工资收入分配协议下,南海本田新生代工人明显成为原有协议的典型的利益受损者。加上相关劳动者权益保护的正式制度长期缺失或短位:劳动法制不完善;劳资协商机制尚未建立;工会组织明显短位——从南海本田2010年5月31日工会的不当处置、导致推撞事件发生和工人的声明中提到基层工会没有任何一线工人参与可见一斑。因此,本田事件中的新生代农民工作为利益受损的行为人,总是有着强烈的动机试图寻找任何可利用的策略手段来改变现行的契约或规则,集体行动就是其中一个可能的选择。

## 二、劳资协议博弈模型的构建与分析

为了寻求南海事件中新生代工人集体行动选

择的根源,我们尝试在讨价还价的协议问题模型<sup>②</sup>(Knight,2009)的基础上构建具体的劳资协议博弈模型,探讨新生代工人和企业的博弈选择。

### (一)劳资协议模型的假设和构建

假设博弈的参与人是新生代工人和企业,分别用W和F表示。新生代工人(W)有两种选择:一是“妥协”;另一个是“利益最大化”。如果选择“妥协”,就意味着工人对企业提供的任何工资价格都妥协,坚持按常规正常工作,不会采取任何打破规则的自发行动(如停工)。第二种选择“利益最大化”表现为工人追求高工资收益,不会接受低工资价格,如果协议工资明显低于工人期望值,他们会打破常规,采取集体行动反抗。

企业(F)也有两个相对应的选择。一是“妥协”,满足工人高工资的意愿,提供高的工资收入和福利。另一个选择为“利润最大化”(包括成本最小化),也就是企业把工资成本降到最低程度,同时想方设法从工人身上获取最多的利益。

由此,我们将工人和企业的博弈模型抽象为表1:

表1 讨价还价的劳资协议博弈

	F(企业)	
	妥协	利益最大化
W(工人)	妥协	$\Gamma_w, \Gamma_f$
	利益最大化	$\Pi, \Pi + \epsilon_f$
		$\Gamma_w, \Gamma_f$

在这个模型中,我们假设 $\Gamma_w$ 和 $\Gamma_f$ 小于 $\Pi$ ,且 $\epsilon_w$ 和 $\epsilon_f$ 大于0,那么,将有两个策略组合,即(利益最大化,妥协)和(妥协,利益最大化),形成两个均衡的结果从而解决该协议的问题。因此, $\Gamma$ 值为失败补偿值<sup>③</sup>,表示行为人在未能达到一个均衡结果的情况下将得到的报偿;假设某个均衡的结果被选定,则 $\epsilon$ 值为优势值,表示其中某个行为人的分配优势,行为人在博弈中的主要目标就

① 本文有关本田事件情况介绍的内容均根据佛山市南海区人力资源和社会保障部门提供的官方资料整理。

② 有关协议问题模型的论述,可参考杰克·奈特(Knight Jack,2009)。

③ 有关失败值的定义,可参考奥斯本和鲁宾斯坦(Osborne and Rubinstein,1990:70-71)的论述。但是本文在此将“失败值”称为“失败补偿值”似乎更为适当,因为“失败值”实际上是指失败后所能得到的补偿或者报偿。

是得到 $\epsilon$ 。

## (二) 劳资协议博弈模型的均衡策略选择

### 1. 工人和企业的协议力量对比

在讨价还价过程中最重要的是行为人的协议力量对比,不对等的力量能够以不同的方式直接影响协议的结果。在任何单次的协议互动中,有许多因素可以决定协议力量,如行为人能支配的资源、组织能力、社会影响力等。尽管任何这些因素之一都可能影响结果,但是只有广大的谈判者共有的因素,才能解决重复的互动并导致新规则的形成。

在协议的互动过程中,最重要的资源就是行为人能够在耗时且代价高昂的协议中所掌握的资源。影响这种资源的因素可以视为行为人在讨价还价努力失败后所保留的现存资源,或者是行为人在与其他人协议时可用的其他选择。这些资源决定了失败补偿值 $\Gamma_w$ 和 $\Gamma_f$ 。如果 $\Gamma_w = \Gamma_f$ ,工人和企业的失败补偿相等,即失败成本相等,那么在博弈中不存在关键的不对等力量。但是,如果 $\Gamma_w \neq \Gamma_f$ ,那么工人和企业的协议力量就不对等。而其中拥有更强协议力量的一方通常将在协议中获得更大份额的利益分配(Osborne and Rubinstein, 1990:88-90)。

在我国改革开放三十年期间,资方一贯处于强势地位,拥有绝对的协议力量优势。也就是说, $\Gamma_w \ll \Gamma_f$ ,工人的协议失败补偿值远小于企业,工人的协议失败成本远高于企业。因此企业能够在协议中获得绝大份额的利益分配,长期挤占工人收入。在这种不对等情况下,表1中的(妥协,利益最大化)就成了双方唯一的博弈均衡策略选择。

### 2. 新生代工人协议力量的变化

但是,相关协议力量也会发生变化。在我国人口转型的背景下,农村剩余劳动力无限供给的时代即将结束,近年来沿海地区反复出现民工短缺现象,反映出劳动者在与企业协议失败时寻找其他选择的机会已大大增加,令原本微弱的工人协议力量开始出现改善。

同时,如果原本处于弱势的单个工人能够与制度偏好相同的大多数劳动者一起协调策略时,

不对等力量和利益格局就可以发生变化。新生代工人正在成长为产业工人的主体,他们与上一代相比维权意识更强,并拥有更好的组织能力和行动力,更具备协调组织一致集体行动的内在条件。因此,工人的失败补偿值 $\Gamma_w$ 将逐渐上升,而企业的失败补偿值 $\Gamma_f$ 将逐渐下降,企业失败成本将不断增加。在这些条件的共同作用下,资强劳弱的格局将开始转变。

在本田事件中,新生代工人集体行动的实现具有三方面内部合作基础:一是本田公司是汽车制造业厂商,劳动力需求具有一定的人力资本专属性要求,因此一线劳动力的供给集中来源于少数几个对口的职业技术学校,工人们大都是同学、同乡,关系密切且互相信任;二是他们的工作场所和生活场所集中,共同生活在公司提供的集体宿舍,相互间联系频繁,沟通渠道便捷顺畅,容易形成共识;三是他们年龄相仿,具备新生代农民工的共同特质——利益诉求向追求体面劳动和实现自我价值转变、对社会公平有更迫切的需求并敢于捍卫自己的权益,共同的价值观、思维模式和利益诉求,加上年轻人的激情和不顾一切的冲动,容易对维权行动产生强烈共鸣,形成一致的行动和目标。这三个条件有效消除了组织内部的沟通障碍,赋予集体行动凝聚力,大大降低了集体行动的组织成本,奠定了集体合作的基础。本田停工工人数从2010年5月17日的400多人到5月21日迅速扩大到1400多人,随着行动人数急速增加到几乎覆盖整个一线生产部门,这种行动就形成类似垄断的行为,令原本资源贫乏的工人能够凭借这种垄断优势使自己在讨价还价中逐渐掌握主动权,劳资的谈判力量对比由此产生了颠覆性的逆转。

现在我们来分别看看南海本田事件中劳资双方各自的失败成本。南海本田公司生产的是汽车组装中相关零部件,直接为广州本田、东风本田等本田系汽车公司供货,公司本身位处最终产品——本田汽车生产链中的一环,一旦协议失败,工人集体停工,受影响的不单是企业自身,而将牵涉汽车生产链中的所有关联厂商,面临惨重的行业代价。2010年5—6月停工过程中,本田在中

国的四家组装厂因为缺料而不得不暂时停止生产,牵涉广泛,南海公司承受巨大的失败成本压力。而停工工人多为二十岁出头的新生代,思想自由开放,重视自身劳动权利、公平报酬权利、人格尊严等,维权意识和组织能力远超上一代;加之他们中广泛流行“此处不留爷,自有留爷处”、“守一家,不如跳三家”的观点,寻找新工作的机会亦明显改善。因此,如果协议失败,他们所承担的失败成本比上一代农民工显著减少。相比之下,公司的失败成本要高于工人的失败成本,这就是停工15天后南海本田公司不得不彻底妥协,满足工人提高工资要求的根本原因。

可见,新生代工人协议力量的变化是影响劳资协议博弈均衡结果的关键。

### 3. 新生代工人和企业协议力量的变化对均衡结果的影响

在劳资双方相对协议力量变化的情况下,我们假设 $\Gamma_w > \Gamma_f$ ,即工人的失败补偿值大于企业失败补偿值(即企业的失败成本高于工人),并将协议区分为完全信息和不完全信息博弈两种情况。

(1) 完全信息博弈。完全信息博弈假设工人和企业都完全了解相互的信息,包括失败补偿值的不对等。企业的失败补偿值 $\Gamma_f$ 较小,失败成本高于工人。如果工人现在可以通过集体行动等方式向企业传达:不管企业怎样选择,他都将选择“利益最大化”策略,那么,企业将不得不接受工人的承诺可信性,并选择“妥协”作为回应。

首先,要注意双方的风险偏好程度。失败成本的差异会影响行为人对风险的态度,失败成本一般与风险偏好程度成反比。因为工人将承担较小的失败成本,所以工人将更可能接受风险并尝试“利益最大化”的行为。由于企业将承担更大的失败成本,则将更倾向于风险厌恶,从而更愿意接受“妥协”策略。行为人之间的资源差异越大,失败值和风险态度之间的联系就越紧密。即 $\Gamma_w$ 和 $\Gamma_f$ 的差异越大,企业选择“妥协”策略的概率就越大。

南海本田工人集体行动人数达到1 000多

人,组织起来的工人容易将原本分散的资源集中使用,减低失败成本,加上新生代敢于行动的特点,更容易成为风险偏好的类型;而本田公司在短时间内无法找到足够的劳动力替代,资源无法在短期内迅速集中,加上一线生产的停滞会直接导致整个汽车生产链条的断裂,企业更容易成为风险厌恶的类型。两者的风险偏好差距拉大,企业妥协的可能性就会加大。

另外,时间偏好也会影响协议的结果,它与获得结果的时间选择密切相关。时间偏好往往受到资源占有情况的影响。如果行为人拥有更多的资源,那么他就会在协议过程中更有耐心。讨价还价的协议过程是需要耗费时间的,但是,耐心的谈判者会较少关注产生结果的时间,这种耐心就成了协议中的一种相对优势。时间偏好需要折现系数<sup>①</sup>来衡量。新生代工人和企业有着不同的时间偏好,未来协议的价值对工人而言要高于对企业的未来协议价值。由于协议成本昂贵,假如未来一个可能较大的份额会因一系列折现系数而缩小,那么企业会更愿意接受目前的较小份额。在我们的模型中,如果工人的行动耽误了协议的结果,延误的成本就可能影响企业的策略。也就是说,如果企业的时间参数大于 $\pi/(\pi + \epsilon_f)$ ,那么,他将接受工人选择“利益最大化”策略,并妥协。

南海本田停工历时近20天,导致本田四家组装厂因缺料而不得不暂停生产,协议时间越长对企业威胁越大。而工人原本的低工资价格反倒令他们在时间上具有优势,停工的时间成本很低,而且一旦集体行动成功促使新协议的达成,企业还得支付工人停工期间的正常工资。可见,新生代工人在协议过程中更具有耐心,这种耐心也增加了他们协议过程中的对比优势。

因此,在完全信息的情况下,双方对资源不对等的确认,导致厂商接受工人承诺的可信性,不得不最终选择“妥协”策略。

(2) 不完全信息博弈。在信息不完全的情况下,企业不能确定它和工人之间的失败补偿值的

① 有关折现参数差异影响结果分布的论述,可参考鲁宾斯坦(Rubinstein,1982)。

差异,那么,我们可以通过概率评估来分析这种状况。

假设有个起点概率值 $P$ ,在 $P$ 值之上,企业假定与其博弈的工人是强者,企业选择“妥协”策略是合理的,那么我们就可以通过计算混合策略均衡来得到 $P$ 值。对工人来说,均衡的合作混合策略是选择“利益最大化”,概率为:

$$R = (\Pi + \epsilon_F - \Gamma_F) / (2\Pi + \epsilon_F - 2\Gamma_F)$$

如果 $P = R$ ,那么企业在“妥协”与“利益最大化”之间没有偏好。这是因为 $\epsilon_F > 0$ ,所以相对(利益最大化,妥协)的结果,通常企业选择(妥协,利益最大化),因为遇到强者的概率总是比遇到弱者的概率大。

但是如果 $P > R$ ,企业将偏好选择“妥协”策略,并且接受较少的收益 $\Pi$ 。

我们再通过用 $\Gamma_F$ 对 $P$ 求导来寻找 $P$ 和 $\Gamma_F$ 之间的关系:

$$\begin{aligned} dP/d\Gamma_F &= \\ d[(\Pi + \epsilon_F - \Gamma_F) / (2\Pi + \epsilon_F - 2\Gamma_F)] / d\Gamma_F &= \\ = \epsilon_F / (2\Pi + \epsilon_F - 2\Gamma_F)^2 \end{aligned}$$

因为 $\epsilon_F > 0$ , $(2\Pi + \epsilon_F - 2\Gamma_F)^2 > 0$ ,所以可以得出结论:失败补偿值和起点值之间成正比关系,即失败补偿值增加,起点值 $P$ 也将随之增加。反之,随着失败值的减少,对行为人而言,促使其偏好策略“妥协”的比例也会随之减少。换言之,假如行为人是弱者,他遇到强者并接受其承诺的概率要比他是强者时要低。因此,虽然企业对工人的情况不确定,但是如果企业知道自己是弱者,那么,它比强者更可能接受承诺。当然,它的意愿仍取决于它对工人是强者概率的主观判断。

因此,在不完全信息博弈的情况下,厂商最终仍然不得不选择“妥协”策略,形成表1中的(利益最大化,妥协)的博弈策略均衡结果。

### 三、结论与启示

由以上分析可见,劳资协议力量对比的变化促成了南海本田工人集体行动的产生,改变了劳资博弈的结果,令企业不得不妥协,形成了(利益最大化,妥协)的博弈均衡结果。新的均衡结果令双方达成新的分配协议,利益分配份额得到了重新调整。

南海本田新生代工人在集体停工的次月——即2010年6月4日正式复工,至此劳资双方最终达成协议:一线工人人均加薪500元人民币(其中基本工资300元、补贴66元、特别奖134元),不分正式员工和实习生。协议后工人的工资收入水平得到了显著改善(详见表2)。

其实,在劳资互动过程中,不管是工人还是企业都会受益于共同活动,但是他们对于活动该如何进行则分别持有不同的偏好。当工人和企业均衡的结果上未能合作将会承担巨大代价,但是这些代价并不是平均分摊的。对于没有很多选择的为人,他们将更倾向于尊重对手的选择,那么,拥有较强协议力量的一方就可以显著影响均衡选择的结果。

表2 事件前后工资变动情况 单位:元/月

	原基本工资	协议后工资	增长(倍)	增加金额
实习生	900	1 400	1.6	500
一等级员工	1 544	2 044	1.3	500
二等级员工	1 978	2 478	1.3	500
三等级员工	3 020	3 520	1.2	500
四等级员工	4 441	4 941	1.1	500

数据来源:根据佛山市南海区人力资源和社会保障部门官方资料整理。

南海本田事件是珠三角首例新生代工人自己组织集体行动事件,亦是当前转型时期劳动关系变化的标志性事件,得到了社会各界的普通关注。这对于目前尚处于分配弱势地位的劳动者群体将会产生迅速和广泛的影响。因为,随着时间的推移,当人们认识了他们在社会生活中见过的一些策略,也从自身的经验中获得其他人行为的信息,那么他们将会利用这些信息来决定自己未来的行动。因此,类似南海本田的集体事件对劳动者尤其是新生代工人有着显著的示范效应和学习效应,这从之后珠三角地区一系列以新生代工人为主体的集体事件接连爆发中可略见一斑。至此,企业若仍不重视当前劳资协议力量的变化,不改变以往劳动成本最小化的陈旧模式,不重新调整利润分配不公的格局,就可能导致新生代工人集

体行动的持续发生,那么,企业最终将不得不承担惨重的失败成本。

不久的将来,新生代工人将成长为我国产业工人的主力军,可以合理地预见,随着我国“强资弱劳”格局的逐渐改善,劳资双方协议力量的变化在未来劳资协议的博弈中将带来一场分配领域的变革。

#### [参考文献]

- [1] 湛新民,李艳.珠三角劳动关系隐忧与人力资源应对策略[J].中国人力资源开发,2010(11).
- [2] 杰克·奈特.制度和社会冲突[M].上海:上海人民出版社,2009.
- [3] 李艳.新生代农民工的利益诉求与应对策略——以南海本田停工事件为例[J].中国人力资源开发,2011(4).
- [4] Osborne and Rubinstein, Bargaining and Markets[M]. San Diego: Academic Press,1990.

- [5] 赵小仕.转轨时期中国劳动关系调节机制研究[M].经济科学出版社,2009.
- [6] 思拉恩·埃格特森.经济行为与制度[M].商务印书馆,2001.
- [7] 李艳.最低工资标准与和谐劳动关系的构建——广州、佛山、深圳最低工资标准比较研究[J].统计与信息论坛,2011(11).
- [8] Harvey Leibenstein. The Prisoner Dilemma in the Invisible Hand: An Analysis of Intrafirm Productivity[J]. The American Economic Review (Papers and Proceedings), 1982:92-97.
- [9] 诺斯,戴维斯.制度变迁的理论:概念与原因[M]//载科斯,阿尔钦,诺斯.财产权利与制度变迁.三联书店和上海人民出版社,1994.
- [10] 曼瑟尔·奥尔森.集体行动的逻辑[M].上海人民出版社,2003.

(责任编辑:夏东,朱德东)

## The Changes of Collective Bargaining Forces for the Collective Action Strategies of New Generation Workers

—A Case Study of Honda Nanhai Incident

LI Yan<sup>1,2</sup>

(1. Guangdong University of Finance, Guangzhou 510521, China; 2. Jinan University, Guangzhou 510632, China)

**Abstract:** Honda Nanhai incident is the first collective action taken by new generation workers in Pearl River Delta region in recent years. To fully understand this incident, we analyzed the changes of collective bargaining forces for both workers and firm, through the construction of a bargaining game model and we also explored the changes of equilibrium effect of the game. The final conclusion is that changes in collective bargaining forces contributed to the collective action strategies for new generation workers in Honda and changed the result of labor-management game, eventually leading changes in the field of income distribution.

**Key words:** Honda Nanhai; new generation workers; collective action; collective bargaining forces