

工資集體談判中的勞動者競爭力分析—基於戰略管理“五力模型”視角

Competitive Analysis of laborer salary collective Bargaining:
Based on the strategic management “five forces model” perspective

李洪堅*

中國勞動關係學院講師

摘要

勞動者的工資議價能力最終取決於勞動者在勞動力市場上的總體競爭力，本文引入戰略管理“五力模型”分析框架，探討當前我國勞動者的基本競爭力狀況。分析表明，當前我國勞動者的工資議價能力面臨著多種的制約因素，單純通過工資集體協商促進勞動者工資增長的作用十分有限，必須降低“五力模型”中的幾個關鍵制約因素，全面提升勞動者的競爭力和工資議價能力。

關鍵字：工資談判、勞動者、競爭力、五力模型。

近日，在完善收入分配制度和提高勞動者所得的討論中，工資集體協商被認為是一種有效的方式。全國總工會、人力資源和社會保障部和部分地方政府均把工資集體協商列為解決工資增長問題的重要途徑¹。但是，勞動者能否獲得更高的工資水準，即勞動者的議價能力最終取決於勞動者在勞動力市場上的總體競爭力。因此，當前勞動者在勞動力市場上的競爭力如何，主要受哪些因素影響，工資集體協商將在哪些方面影響勞動者的競爭力？回答這些問題，可幫助我們深入瞭解當前勞動關係運行狀況和實施工資集體協商制度的有效性和局限性。

“五力模型”由邁克爾·波特（Michael. Porter）於 20 世紀 80 年代初提出，該模型主要用於企業分析競爭環境，識別行業或部門內競爭的來源，對企業戰略制定產生了全球性的深遠影響。根據邁克爾·波特的觀點，市場中的競爭不僅是在原有競爭對手中進行，而是包括五種基本的競爭力量：供應商討價還價的能力、現有競爭者之間的競爭、買方討價還價的能力、替代品的競爭以及潛在的新進入者的競爭。勞動力市場與產品和服務市場中的競爭有著很多共同的特點，工資作為勞動力市場的價格同樣受到多種競爭力量的影響，因此，本文把戰略管理的“五力模型”引入到勞動關係領域，以期回答上述問題，為理解當前我國的勞動關係現狀提供一種視角，並為提高勞動者競爭力，從而提高勞動者工資議價能力提供思路。

* 作者簡介：李洪堅（1981—），廣東羅定人，博士，畢業於中國人民大學，主要研究方向為：勞動力市場理論與政策、薪酬管理。聯繫方式：lihongjian@ruc.edu.cn

¹參見：常紅，2010，工資可增 10%以上，多部門聯合推動工資集體協商，人民網，<http://acftu.people.com.cn/GB/12263030.html>（最後訪問 2010-07-27）

1. 勞動力供應商的議價能力分析

勞動者欠缺對勞動力供應商的議價能力。當勞動力被視為商品考慮時，維持勞動力生產和再生產的產品和服務，包括教育、培訓、衣食住行和醫療服務等方面的提供者可視為勞動力的供應商。因為維持勞動者生活的基本物質需要具有較強的剛性，即缺乏需求“價格彈性”，當前勞動者顯然欠缺對供應商的議價能力。近年來，我國在教育、住房和醫療衛生等維持勞動力生產和再生產的“原材料”領域價格上升過快，勞動者卻難以將相關成本的上升傳遞到勞動力市場並轉移給自己的雇主，工資增長緩慢，導致部分勞動者實際收入水準下降。因此，在對勞動力供應商的議價能力方面，普通勞動者只能更多地寄希望於政府在民生方面的投入和關注。

2. 勞動者之間的競爭分析

勞動力市場是競爭性市場，勞動者之間雖然有共同的利益訴求，但是也存在著競爭關係，並反映在就業競爭和職業發展競爭等方面。由於勞動者個人特徵和企業特徵等方面的差異，決定了勞動者分屬於不同的勞動力子市場，也決定了不同子市場中勞動者之間的競爭程度、進入壁壘和退出壁壘存在差異。鑒於不同勞動力子市場的差異性和複雜性，我們主要以農民工群體和高校畢業生群體為例進行說明。當前勞動者之間的競爭主要受到以下因素影響：

2.1 勞動力同質化及激烈的就業競爭降低了勞動者的工資議價能力。

市場中產品和服務的差異化可以形成進入壁壘，提升競爭力。然而，當前我國勞動力市場的總體形勢是供大於求，同時存在著結構性矛盾。部分由勞動者群體特徵界定的勞動力子市場，由於勞動力同質化特徵突出，可替代性強，就業競爭尤為激烈，這些群體包括了農民工和高校畢業生。其中，大部分農民工缺乏專業技能，從事的工作進入的壁壘較低；高校畢業生則由於教育的模式化等方面的原因，缺乏創新能力，也未能形成對雇主的不可替代性和稀缺性。同時，這兩大群體在勞動力市場上的供給較為充裕，雇主替換該類別員工的成本較低，導致勞動者對雇主的議價能力下降。

2.2 勞動力的高固定成本和高庫存成本特徵導致“傾銷壓力”，工資向下競爭。

勞動者維持生活與勞動力生產和再生產是同步發生的，因此勞動力的高固定成本不可避免；同時，由於勞動力的不可儲存特徵，使勞動者容易在就業競爭激烈時，產生降低工資要求的傾向以確保勞動力的“銷售”，工資向下競爭。

2.3 退出壁壘影響勞動者工資議價能力。

勞動者的退出壁壘受勞動力專用性、轉移及轉換成本、戰略以及感情等方面的因素影響，也就是勞動者“用腳投票”的代價。近年來，受東部沿海地區工資增長緩慢，與此同時，政府加大了對“三農”問題的投入力度，農產品價格有所提高，以及農民工的主要輸出地區經濟發展等因素的影響，農民工退出東部地區的“壁壘”下降，引發了局部地區出現“民工荒”現象，形成了一定的工資增長壓力。近期，各省紛紛上調最低工資標準無疑與這一背景有關。與此同時，對高校畢業生而言，求學經歷使他們對大城市的生活較為熟悉，並且大城市有更多的機會，公共服務設施完善，大學同學也主要集中於大城市，這些

因素使高校畢業生留在大城市的“退出壁壘”更大，使他們在工資水準較低的情況下仍然留在大城市中競爭，過剩的供給便無法釋放到其他地區，結果整個群體的“利潤率”就可能持續保持低水準，這在一定程度上解釋了大學生就業難、起薪下降以及大城市存在大量大學生“蟻族”問題²。值得注意的是，部分企業將工作流程進行過度分解，使勞動者個人難以掌握足夠的通用就業能力，增加了勞動者轉換工作的難度，進一步降低勞動者競爭力。

2.4 組織化程度和對抗手段有限影響勞動者談判競爭力。

緊密團結起來的勞動者無疑具有更強的討價還價能力，工資集體協商正是寄希望於集體行動為單個勞動者提供了力量，以保證單個勞動者處於雇主所主導的不平衡的、不利的環境時能夠有能力對抗這種壓力。集體談判實際上是形成一種新的關係：雇主要面對相對更加強大的集中起來的談判力量（譚浩，2005）。然而，目前工會與政府和以至企業管理層的關係並不獨立，工會經費主要來源於用人單位，在勞動者中的實際代表性有限；工會在非公企業的覆蓋率過低，而非公企業勞動者工資收入偏低的主要群體；在法律上缺乏對勞動者產業行動即罷工權利的支持，從而使勞動者向雇主施加壓力的手段不足。因此，當前我國勞動者組織化和團結程度十分有限，難以通過工資集體協商方式向雇主施加強有力的影響。

3. 勞動力需求方的競爭力

雇主是勞動者勞動力的需求方和客戶，雇主與勞動者的實力此消彼長。當前，影響雇主競爭力的因素主要有以下方面：

3.1 勞動力市場分割提高了雇主的談判競爭力。

通常，作為客戶的雇主會盡可能壓低工資、要求較高的勞動品質和勞動生產率，並從勞動者的就業競爭中獲利。因此，當前仍然存在的勞動力市場分割對雇主更為有利。分割的勞動力市場使得不同勞動者群體存在不同的利益訴求，加劇了勞動者之間的競爭，具體包括經濟發展水準所造成的地區之間的分割，戶籍造成的城鄉分割，用工方式造成的體制內和體制外以及正式員工和派遣員工的分割等方面。

3.2 雇傭規模和團結程度影響雇主談判能力。

如果對勞動力的雇傭是大批量和集中進行的，這將提高雇主在勞動力市場的重要性。由於我國正處在工業化中期，製造業企業的整體用工規模較大，某些企業的用人規模很大，例如著名的製造業企業富士康在我國某些地區的勞動力市場中就具有重要的影響，對政府、工會均有較大的影響力，甚至可以在一定程度上主導了當地勞動力市場的價格。同時，雇主的團結程度，以及是否形成雇主的聯盟和組織，也對雇主的談判力量產生重要影響。由於目前我國勞動者的實際組織化程度和產業行動威脅較少，雇主組織的程度並不高。

3.3 勞動力市場訊息的不對稱加強了雇主的談判競爭力。

通常而言，雇主更容易掌握勞動力市場訊息，從而比資訊貧乏勞動者掌握更多的討價

²近年，在部分大城市的某些區域出現了高校畢業生低收入聚居群體（俗稱蟻族），研究表明僅北京地區保守估計就有 10 萬人以上，這一群體月均收入為 1956 元（詳見：廉思主編，蟻族：大學畢業生聚居村實錄，桂林：廣西師範大學出版社，2009，第 65 頁）。

還價的籌碼。特別是在低端勞動力市場上，雇主常常處於更強有力的位置，從而保證自己可以從市場中獲得廉價勞動力，在談判中擁有更多的主動權。而勞動者以至勞動者的代表缺乏人力資源管理的系統的訓練和實務知識，難以從市場薪酬調查等資訊瞭解相關職位的工資水準，並作為談判的依據。

3.4 雇主對工資增長敏感度較高，對工資增長抵制動機較強。

一方面，當前我國吸納就業人數較多的加工製造業和傳統服務業企業的勞動力成本占企業總成本比重較高，對企業利潤具有重要影響。在這種情況下，雇主更願意為保持勞動力的廉價耗費精力；另一方面，經濟全球化背景下，由於中國企業長期實施低價出口競爭策略，利潤空間十分有限，低利潤促使雇主極力壓低用工成本。企業間產品的高度同質性，企業產品的價格相對於競爭對手的價格是一種穩定客戶關係的主要砝碼，即使在嚴重缺乏工人的情況下，仍然不能通過大幅度提高工資以吸引工人，形成了一個依賴廉價勞動力和低製造技術的不良迴圈經營過程（袁紅清，2008）。

4. 勞動者的替代品的競爭

勞動力需求作為產品和服務派生需求，這一特點使勞動力市場上的勞動者面臨著替代品的競爭。替代品的存在一定程度上限定了該市場中勞動者可能獲得的工資定價上限，從而限制了勞動者的潛在收益。替代品所提供的價格和性能選擇機會越有吸引力，價格的“上蓋”壓得就越緊（邁克爾·波特，1997）。

當勞動力市場的勞動力成本上升過快時，除了有可能影響到經濟發展以外，為了降低成本，保證利潤，企業還會考慮使用其他低成本的方式替代現有的勞動力需求，最常見的方式是：（1）採用更先進的自動化技術設備替代勞動力。因此勞動力成本的上升，可能會促進產業技術的升級；（2）使用加班方式調節勞動力需求。因為雇傭員工的成本既包括社會保險和基本工資等剛性的成本構成，也包括績效獎金和加班工資等變動的工資構成。當雇傭員工的剛性成本構成較高時，企業會通過增加已有員工加班時間的方式減少對新員工的雇傭。因而，被雇傭人員和失業人員之間的勞動力需求存在一定的相互替代關係；（3）企業向勞動力低廉的國家和地區轉移。在經濟全球化競爭背景下，資本的自由流動和低端勞動力的流動障礙是一個不爭的事實。改革開放以來，低成本的勞動力資源吸引了大量的加工製造企業，但是無論是通過最低工資立法、工資集體協商或是其他方式推動工資增長，都必然會提升企業的勞動力成本，這時部分企業就可能會轉移到其他成本更低的國家和地區。

當然，不同行業使用不同方式的替代勞動者的轉換成本存在較大的差異，部分方式還面臨著法律法規的制約，因而需要對具體的行業和方式作專門的分析。

5. 勞動者潛在的競爭者

勞動者作為勞動力市場的供給方，潛在的可增加勞動力市場的供給都可視為新進入者和潛在的競爭者。對市場上現有勞動者而言，新進入者的界定取決於對市場的界定。勞動力市場上的新增勞動力，如應屆畢業生，已經退出勞動力市場而重新進入勞動力市場的勞動者(如退休人員返聘)，以及從其他地區進入的本地市場的勞動者，如人口流動帶來的移民

等無疑都屬於潛在的競爭者。波特五力模型對潛在競爭者的分析，更多的是從進入壁壘角度考慮，顯然進入不同勞動力子市場的壁壘存在差異。通常而言，知識和技能專用性和獲取的難度、退出成本以及政策限制等方面都是影響進入壁壘的因素。

對於高端的勞動力市場，勞動者全球化流動的障礙較少，如金融危機以來，由於在國外就業變得困難，更多在國外留學的博士回到國內尋找工作，與本地的博士畢業生在校教師和科研人員這一勞動力市場形成競爭。對低端的勞動力市場而言，新增勞動力數量以及勞動年齡人口的勞動參與率更是影響潛在競爭者的主要因素，而勞動參與率又與社會保障水準和市場工資率等因素有關。通常認為，最低生活保障、養老保險等社會保障水準的提高會降低勞動參與率，而工資率對勞動參與率的影響效應則較為複雜。

6. 結論、討論和對策建議

通過五力模型的系統分析我們可以發現，當前勞動者工資談判競爭力受到多種因素影響：（1）當前勞動者對生活成本和人力資本投資成本的上升缺乏必要的議價能力，並且難以將成本的上升傳遞到勞動力市場；（2）當前勞動力同質化及激烈的就業競爭、勞動力的高固定成本和高庫存成本特徵、組織化程度和對抗手段有限等因素制約了勞動者對工資議價能力的提高；（3）雇主和勞動者的談判力量此消彼長，當前勞動力市場分割、部分企業雇傭規模較大、勞動力成本占企業成本比重高和利潤空間有限，均使雇主對工資增長敏感度較高，對工資增長抵制動機和能力增強；（4）工資增長過快將可能導致企業使用自動化技術替代勞動力，還可能使部分企業轉移到勞動力成本較低的國家地區，在當前勞動力供過於求的大背景下，會增加勞動者失業的風險，因此工資增長替代效應的存在，對工資增長起著重要的制約作用；（5）未來一段時間的勞動力供給變化，也會對當前勞動者的競爭產生一定影響。

當前，由於前期工資增長緩慢等因素影響，企業勞資矛盾加劇，勞資糾紛增加，部分地區出現工人怠工、罷工、群體性事件和突發性事件，並呈現上升的趨勢。為此，各級政府部門大力宣導工資集體協商，希望通過協商來解決勞動者工資增長緩慢問題。通過工資集體協商方式，無疑會在一定程度上提高勞動者的議價能力。但是，從前面的分析可以發現，勞動者工資議價方面的競爭力面臨多種因素制約，其發揮作用的空間仍是相當有限。而且，就工資集體協商本身而言，如果不能強化工會的獨立性和在勞動者中的代表性，提高工會組織的專業化技能，並允許勞動者採取一定產業行動的權利，工資集體協商即使能推廣，也難免流於形式，於事無補。

因此，在當前環境下，要提高勞動者的工資議價能力，改善勞動者的生存環境，使勞動者過上體面而有尊嚴的生活，根本方法是全面提升勞動者的競爭力，降低“五力模型”中的幾個關鍵制約因素：一是政府要加大民生方面的投入，加快和改善影響民生的住房、醫療、教育等方面體制改革，遏制物價增長過快的趨勢。二是要保持一定的經濟發展速度，在產業政策選擇時，優先發展就業容量大的產業，從根本上平衡勞動力市場的供求對比關係。三是全方位改善投資企業環境，增強政府服務意識，保證公平競爭，促進民營企業的發展和培育企業家文化，改變單純依賴廉價勞動力吸引投資的做法，使企業即使面臨用工成本增加時，在其他方面的成本優勢和環境吸引力仍足以挽留優質的投資者，從而穩定就業。四是進一步改革完善教育體制，宣導通識教育和素質教育，提高勞動者創新能力從而

增強勞動者差異性，確保教育在幫助勞動者獲取就業能力的作用。五是降低勞動力轉移和流動的成本，建設統一的人力資源市場，從制度上消除各種勞動力市場分割和障礙，如戶籍政策、消除體制內外用工身份區別、以及養老等社保政策等造成流動障礙。

7. 參考文獻

常紅，2010，工資可增 10%以上，多部門聯合推動工資集體協商，人民網，
<http://acftu.people.com.cn/GB/12263030.html>（最後訪問 2010-07-27）

廉思，2009，蟻族：大學畢業生聚居村實錄，桂林：廣西師範大學出版社，P65

陳小悅譯，Michael. Porter 著，1997，競爭戰略—分析產業和競爭者的技巧，北京：華夏出版社。

譚浩，集體談判的相關理論綜述，首都經濟貿易大學學報，7（5）：21。

袁紅清、王恒山，2008，關於“五力模型”的技工短缺問題分析，企業經濟，（1）：98。