

中国劳工权益保障研究系列报告之十七

劳资矛盾何以成为社会的忧患：
对劳动关系转型及调整机制的回顾与探讨

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk>)

2010年5月

目 录

引言	2
一、 经济改革：劳动关系转型的背景	2
1、 国有企业的改革	2
2、 私营经济的发展	
二、 劳动关系的市场化过程	5
1、 劳动关系的转型期	5
2、 劳动关系的定型期	7
三、 劳动关系调整机制的变化与现状	12
1、 劳动关系调整机制的设计模式	12
2、 政治体制对调整机制的影响	13
3、 就业压力对调整机制的影响	15
4、 经济发展要求对调整机制的影响	16
5、 劳动关系调整机制的现状	17
四、 对劳动法律实施效果的实证分析	19
1、 《劳动法》颁布前后（1992—1996 年）	20
2、 《劳动法》实施之后的十年间（1997 年—2007 年）	23
3、 《劳动合同法》实施之后（2008 年至今）	25
结论： 我们需要什么样的劳动关系调整机制？	29

引言

2009年12月14日出版的《瞭望》周刊登载了题为“劳资矛盾忧患”的文章，该文援引多位劳动关系专家的分析，得出了“劳资矛盾已经成为社会的一个主要矛盾”的结论。¹事实上，进入本世纪以来，伴随着劳动争议的飙升和工人集体行动事件的持续高涨，劳动关系和劳资矛盾早已成为一个热门话题，以其对社会的巨大影响而受到国内外各界的关注，在中国目前的政治环境中，这个话题也不再因其具有的敏感性而被官方视为“禁区”，于是，媒体中出现了大量的报道，学术界亦有了大量的基础性研究。

我国的劳动关系是在改革的大潮中转型的，与市场化劳动关系形成过程同步发育的调整机制又受到中国特定的政治、经济和社会环境的制约，并在建立过程中存在着高度的路径依赖。香港学者陈峰教授曾经对中国劳动关系调整机制的政治背景作过概括，称“在当代中国，当市场经济出现的时候，国家就存在着控制工人动员的劳动体制，特别是对工人的组织方式有着特定的制度安排。虽然在经济转型中这一体制已经经历了一系列的改革，但其核心的控制机制没有变化，有着防止工业关系变动影响社会和政治稳定的明确意识和目标。”²也正是在中国这种特定的政治环境中，市场化的劳动关系并没有受到市场化机制的调整，现行的调整机制一直含有一个“政府主导”的逻辑，这一逻辑又相悖于现实中的劳动关系，因而使劳动关系在市场化之后，并未得到有效的调整而使劳资矛盾外部化，进而成为当今中国社会的“主要矛盾”，并构成了社会的“忧患”。

本报告将引用现有的研究文献、媒体报道、劳工政策和劳动法律，回顾与梳理我国劳动关系的转型过程，探讨劳资矛盾成为社会忧患的根源所在，概括分析劳动关系调整机制的影响因素，提出建立市场化劳动关系调整机制的政策建议。报告分为四个部分，第一部分描述劳动关系转型的背景，即国有企业的改革历程和私营经济的发展过程；第二部分将劳动关系市场化的过程分为转型期和定型期两个阶段，总结两个时期劳动关系的特征；第三部分转向劳动关系调整机制的分析，概括了政治稳定的要求、充分就业的压力和经济发展的考量等因素对劳动关系调整机制的选择与形成的影响；第四部分对1994年颁布的《劳动法》和2007年颁布的《劳动合同法》的实施效果作了一个比较，对劳动法律这种主要的调整机制做出实证分析；在结论部分，将就建立和完善我国的劳动关系调整机制提出政策性建议。

一、经济改革：劳动关系转型的背景

1、国有企业的改革

¹ 杨琳：“劳资矛盾忧患”，《瞭望》，2009年第50期，第6—8页。

² 陈峰：“国家、制度与工人阶级的形成——西方文献及其对中国劳工问题研究的意义”，《社会学研究》，2009年第5期，第165—188页。

劳动关系转型的背景是国有企业的改革和私营经济的发展。国有企业历时三十余年的改革过程可以分为试点与扩权、承包责任制、建立现代企业制度和企业改制等四个阶段，在前三个阶段，改革的目标一直指向增强企业的经济功能和提高企业的经济效益。在上个世纪 70 年代末到 80 年代中期，中央政府发布了一系列扩大企业经营自主权的政策，但鉴于企业的经济效益并无明显的增长，之后又推行了承包经营责任制和租赁经营责任制，以解决因企业扩大经营自主权而带来的企业和国家之间的责任、权利和利益关系问题。两种责任制的推行使国有企业开始成为相对独立、自主经营、自负盈亏的经济实体，经营管理者的地位和责任随之发生了重大变化。1993 年，中共中央在提出建立社会主义市场经济体制的同时，开始在国有企业推行现代企业制度，要求企业转换经营机制，进入市场。上个世纪末，鉴于国有企业连续二十年的持续改革并未扭转全面亏损的局面，中央政府对国有企业的产权制度进行了彻底地改革，中共中央在 1999 年 9 月召开的十五届四中全会和 2003 年 10 月的十六届三中全会上，提出要对国有企业进行大规模的结构调整，即“国有企业改制”，这种改制一是将大批国有中小企业通过出售、转让、改造为股份合作制等多种方式的私营企业；二是对大型国有企业进行“主辅分离、辅业改制”的结构调整。经过以上四个阶段历时将近三十年的时间，国有企业的改革已经完成。³

国有企业的改革引发对原有的劳动管理体制的改革要求，当企业的经营管理者获得了充分的管理自主权后，在上个世纪 50 年代建立的劳动管理制度成为这些权力行使的障碍，尤其是在经营管理者获得了人事管理权之后，“固定工制度”开始与管理者获得的权力相冲突，由此推动了企业招工和用工制度的改革。⁴ 1987 年 7 月，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，要求在企业新招用的工人中推行劳动合同制度，使企业可以根据生产的需要确定对劳动力的需求；当劳动合同期满时，企业可以根据需要，续延或者终止劳动合同。1992 年，中央政府将试行的劳动合同制推广为全员劳动合同制，要求以劳动合同的形式来确定工人与企业经营管理者之间的关系，从此，在国有企业实行了多年的“固定工制度”被劳动合同制度所取代。

中共中央在 1993 年提出建立社会主义市场经济体制的同时，也提出了“改革劳动制度，逐步形成劳动力市场”的劳动制度改革思路。为配合建立现代企业制度，中央政府开始允许国有企业裁减富余人员以提高企业的经济效益，大批工人以“下岗”的形式进入企业开办的“再就业服务中心”或类似机构，领取基本生活费并寻找新的就业岗位。此后，在国有企业改制中，更有数以千万计的工人在根据工龄一次性领取经济补偿金之后，完成了“身份置换”，放弃了“国有企业工人”的身份，被迫与企业解除了劳动关系，成为失业下岗工人或者被要求提前退休。来自官方的数据显示，在 1998 年至 2003 年间，国有企业累计下岗职工总数达到了 2818 万人。⁵ 另据来自劳动和社会保障部的数据，从 1995 年到 2002 年的七年间，国有企业累

³ 有关国有企业的改革过程，参见，吴晓波著《激荡三十年：中国企业 1978—2008》（上、下册），北京：中信出版社，2008 年版。

⁴ 有论者认为，“固定工用工制度”是集权制计划经济的产物，这一制度具有三个特征：第一，政府对社会劳动力的配置负有完全的责任；第二，劳动力的配置完全是在政府的行政系统之内操作；第三，企业无权雇用劳动力，它们必须服从政府的劳动力配置计划。见，袁方：“中国就业问题和劳动制度改革”，《社会学研究》，1992 年第 6 期，第 1—5 页。

⁵ 黄全权、齐中熙：“肖捷：保障国企下岗职工基本生活，6 年‘掏出’1000 亿”，“南方网”（<http://www.southcn.com/news/china/zgkx/200404281438.htm>）。

计下岗职工人数达到了 3000 万人以上。⁶

2、私营经济的发展

在国有企业改革的同时，私营经济获得了迅猛发展。在 1987 年 10 月召开的中国共产党第十三次全国代表大会上，中共中央肯定了私营经济存在的合理性与合法性；在 1988 年 4 月七届全国人民代表大会第一次会议上通过的《宪法修正案》中，写入了“国家允许私营经济在法律规定的范围内存在和发展”；在 1997 年 9 月召开的中国共产党第十五次全国代表大会上，中共中央确立了私营企业自主发展的基本框架，做出了“非公有制经济已经成为社会主义市场经济的组成部分”的结论。从上个世纪 90 年代中期开始，私营企业一直呈快速增长的态势，这些企业在官方的统计中分为内资企业；港、澳、台商投资企业和外商投资企业。根据 2008 年第二次全国经济普查主要数据公报，到 2008 年末，内资私营企业法人单位已经达到 359.6 万个；港、澳、台商投资企业法人单位 8.4 万个；外商投资企业 10.2 万个，三类企业在法人单位中的比重已经超过了各类国有企业，达到了 76.2%。⁷ 在国民经济的工业、批发和零售业、住宿和餐饮业等部门中，三类私营企业的从业人数也已经超过了国有企业（见下表）。

	从业人数（万人）	在各部门从业人员中所占比重（%）
工业企业法人单位	7836.3	66.8
批发和零售业企业法人单位	1123.1	59.4
住宿和餐饮业企业法人单位	361.8	61.8

数据来源：根据国家统计局：“第二次全国经济普查主要数据公报(第一号)”，“国家统计局网站”（http://www.ce.cn/macro/more/200912/25/t20091225_20689923.shtml）整理。

在上述三类私营企业中，内资私营企业在数量上又占有绝对的比重，这些企业具有如下特点：第一，大部分为劳动密集型的中小企业。根据 2008 年第二次全国经济普查主要数据公报推算，在从业人员规模方面，在内资的工业私营企业中，平均每户从业人员为 37 人；建筑业私营企业为 94 人；批发和零售业私营企业为 9 人。第二，绝大多数为家族式企业，具有管理权高度集中、所有者即管理者的特征。根据“第七次全国私营企业抽样调查”的数据，90% 私营企业主兼任企业总裁、（总）经理；在已上市的企业中，高层管理人员中的亲属占 54.2%，在有上市打算的企业中，高层管理人员中的亲属占 55%。⁸ 第三，大部分私营企业管理人员综合素质普遍不高，根据全国工商联在 2007 年进行的“中国民营企业劳动关系调查”，绝大多数企业经营者从未接受过任何系统的管理培训，70% 左右的经营者的经营者看不懂财务报表，90% 以上的经营者不懂英语和计算机，中高层管理者缺乏现代企业管理的基本知

⁶ 数据来源：劳动科学所“转型时期中国劳动关系问题研究”课题组（郭悦执笔）：“转型时期中国劳动关系研究”，转自，“北京大军经济观察研究中心网站”（<http://www.dajun.com.cn>）。

⁷ 数据来源：国家统计局：“第二次全国经济普查主要数据公报(第一号)”，“国家统计局网站”（http://www.ce.cn/macro/more/200912/25/t20091225_20689923.shtml）。根据该公报，法人单位是指具备以下条件的单位：（1）依法成立，有自己的名称、组织机构和场所，能够独立承担民事责任；（2）独立拥有和使用（或授权使用）资产，承担负债，有权与其他单位签订合同；（3）会计上独立核算，能够编制资产负债表。

⁸ “中国私营企业研究”课题组：“2006 年中国第七次私营企业抽样调查数据分析综合报告”，转自“中华新能源网”（<http://www.cnecc.org.cn/UploadFile/sq.doc>）。

识，企业管理制度普遍不健全。⁹内资私营企业在规模、管理模式和经营者素质等方面的特点，对企业内部的劳动关系具有决定性的影响。

二、劳动关系的市场化过程

在中国进行经济改革之前，占据国民经济主体地位的公有制企业（国营企业和集体企业）并无雇佣关系一说，建立在计划经济体制基础上的企业劳动关系被形容为一种“开放”式的自上而下的行政隶属关系或者称为“劳动行政关系”。¹⁰在这种关系的两个终极是国家和企业的工人，国家成为惟一的“雇主”，负责配置劳动力，确定社会的工资水平，决定社会的福利标准等；而受雇的一方则包括了企业内的管理者和被管理者。¹¹第二，这种关系被一直认为具有利益的一致性、共同性和包容性，具体地讲，就是工人个人的利益包含在企业的集体利益中；企业的集体利益包含在国家的整体利益中，不同层次的利益之间并无冲突。第三，政府控制了企业内部劳动关系的各个领域，包括招收工人和裁减工人、工资制度和奖金制度、社会保险制度和福利制度、晋升制度和惩罚制度等等。¹²中国劳动关系的转型，正是一个从“劳动行政关系”向劳资利益分化的雇佣关系的转变过程，是一个朝向劳动关系市场化的转型。¹³这是一个渐进的过程，这个过程可以分为转型与定型两个时期。

1、劳动关系的转型期

劳动关系的转型期是在国有企业改革的前三个阶段，包括了试点与扩权、承包责任制和建立现代企业制度，时间跨度大约在1979年至1997年之间。在转型时期，受到企业改革政策、劳动制度改革政策、企业的经济效益以及企业经营管理者权力变化等因素的影响，劳动关系具有过渡性的特点，这一特点是指，在从计划经济体制向市场经济体制转变的背景下，劳动关系在逐渐褪却了“劳动行政关系”色彩的同时，带有了市场经济雇佣关系的特征。

在转型期，劳动关系最突出的特点是“政府主导”，这一特点显然是中国的政治、经济、文化和历史的路径依赖的结果，是与政府主导的经济改革模式相适应的。¹⁴在转型期间，尽管国有企业的经营管理者取代了政府在劳动关系中的主体位置，但并未影响政府在劳动关系中实际的主导地位以及继续以“国有资产所有者代表”的身份对劳动关系施加的影响。一方面，政府通过各种改革政策，不断为企业经营管理者下放权力，逐渐明确政府与企业之间的权限和关系；另一方面，政府也意识到国有企业改革措施与工人既得利益之间的冲突，意识到这些措施在

⁹“创新劳动关系协调机制，构建和谐稳定的民营企业劳动关系——全国工商联关于民营企业劳动关系问题的调查报告”（岳公正执笔），转自“中国CEO联盟网”（<http://www.ceolm.com/html/48/n-1648.html>）。

¹⁰ 常凯：“劳权保障”，常凯主编《劳动关系·劳动者·劳权：当代中国的劳动问题》，北京：中国劳动出版社，1995年版，第41—76页。

¹¹ 王爱文著《社会劳动关系：演变过程的考察与分析》，北京：红旗出版社，1993年版，第6页。

¹² 梁文星、陈利克：“略论社会主义市场经济中的劳动关系”，《江西社会科学》，1994年第1期，第31—33页；李琪著《改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究》，北京：中国劳动社会保障出版社，2003年出版，第2—3页。

¹³ 涂晓亮、王光华：“劳动关系市场化与法制化的30年变奏——以劳动者劳动人权的实现为视角”，《焦点对话》，2009年第2期，第10—20页。

¹⁴ 施晓红：“政府在劳动关系中的定位：从直接干预到间接干预”，《中国经济时报》，2008年8月8日。

实施中遭遇到的工人抵制和由此诱发的社会矛盾。为了避免社会的震荡，政府在转型期采取了一系列的政策，有学者将这些政策称为“修复政策”，包括：强化意识形态和党组织领导方面的政治措施；缓和工人与企业经营者之间矛盾的经济措施和限制企业经营管理者权力的行政措施，这些措施具有修补和修复国有企业原有的社会和政治功能的效果。¹⁵ 也正是因为改革措施与“修复政策”的交替作用，才使转型期的劳动关系在关系主体和利益结构两个方面具有了“过渡”的特点，而政府交替使用改革措施与“修复政策”的做法，也为日后市场化劳动关系调整机制的“政府主导”逻辑的形成埋下了伏笔。

从劳动关系双方来看，雇佣主体的标志逐渐显现。前文提到，在上个世纪 80 年代后期，国有企业的经营管理者已经基本上获得了所有的经营自主权，而后实行的企业经济责任制则使企业与政府之间的关系发生了实质性的变化，使企业成为相对独立、自主经营、自负盈亏的经济实体，在 90 年代后建立的现代企业制度，更使企业与政府之间的产权关系得到逐渐明确。在这三个阶段中进行的劳动制度改革，包括经营管理者在 80 年代企业扩权中获得的劳动人事管理权力，例如，根据生产的需要招收工人和解雇工人、根据企业的生产特点确定工资分配制度以及 90 年代初推行的全员劳动合同制，都标志着政府从劳动关系中的退出，标志着经营管理者与工人这两个劳动关系主体身份的逐渐生成，在经营管理者作为“企业家阶层”形成的同时，工人成为一个在劳动过程中，被管理，被支配并直接进行劳动，以此获得工资性收入的阶层。¹⁶

然而，劳动关系主体身份的生成是一个过程，由于政府对国有企业劳动关系的控制，致使企业内部严格意义上的雇佣主体与受雇主体的身份仍然不很明确，双方的地位并无清晰的界定。企业的经营管理者仍然具有行政官员的身份，企业的用工方式和分配方式虽然受到市场的制约，但行政权力仍在发挥作用。按照政府的“修复政策”，在经济能力允许的情况下，企业需要继续为工人保留其“国有企业工人”的身份并提供职业保障和福利保障。¹⁷ 尽管企业经营管理者在劳动力管理方面已经获得全面的自主权，政府机构仍然可以介入企业的解雇和裁员等方面的事项，致使经营管理者们难以根据企业的需要解雇和裁减工人；¹⁸ 同时，国有企业所特有的职工代表大会和厂务公开等民主管理制度，仍然存在并发挥着一定的作用。¹⁹ 雇佣主体与受雇主体的身份不明确更与意识形态方面的控制有直接关系，执政党的意识形态部门一直否认在国有企业改革之后产生的雇佣关系，一直强调

¹⁵ 李琪著《改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究》，北京：中国劳动社会保障出版社，2003 年版，第 78—79 页。

¹⁶ 刘建州：“新形势下国有企业劳动关系研究：一个管理者视角的分析”，《学术探索》，2006 年第 4 期，第 19—26 页；徐小洪：“工人阶级内部的两大群体：经理与工人”，《北京市总工会职工大学学报》，2003 年第 4 期，第 15—20 页。

¹⁷ 例如，对国有企业改革分离出来的富余职工，要求企业使用“停薪留职”、“分流安置”、“放长假”等措施予以安置，这些措施的前提是继续保留职工的“国有企业职工”的身份。

¹⁸ 例如，在 1990 年国务院发布的《关于做好劳动就业工作的通知》；1990 年劳动部发布的《关于继续做好优化劳动组合试点工作的意见》；1992 年劳动部、国务院生产办公室、国家经济体制改革委员会、人事部、全国总工会发布的《关于深化企业劳动人事、工资分配、社会保险制度改革的意见》等文件中均要求，对在改革过程中出现的富余人员，要由企业内部消化，不要推向社会。在 1993 年 4 月 30 日国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》中，规定了“企业自行安置为主，社会帮助安置为辅”的原则。

¹⁹ 常凯：“当代中国劳动关系的特点与趋向”，见，常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社，2009 年版，第 21 页。

工人们具有的“主人翁”地位。²⁰

从劳动关系双方主体之间的利益结构来看，转型期间出现了利益分化的趋势。随着国有企业经营机制的转换和自主权的扩大，经营管理者在管理权限和企业经营管理方式发生了巨大变化，特别是在80年代后期在国有企业推行承包经营责任制之后，经营管理者的利益已经与工人的利益相分离，主体之间的利益表现和利益冲突趋于明显和加剧，已经带有阶层矛盾的性质。²¹ 在实践中，利益的分化更多地表现在管理者阶层的年薪制和收入与企业利润挂钩的制度之中。²² 1995年6月，劳动部和国家经济贸易委员会发布了《现代企业制度试点企业劳动工资社会保险制度改革办法》，规定企业经营者试行年薪制。根据这个文件，一些大城市和沿海开放地区的政府开始对年薪制做出规定。在这些规定中，年薪一般由两个部分组成，一部分是经营者的基薪，通常规定为职工工资的2—3倍；另一部分是经营者的风险收入，根据企业完成当年生产经营目标的幅度确定。²³ 根据河北省总工会1996年11月对全省25个现代企业制度试点企业的调查，在1994年，这些企业经营管理者年总收入与职工的年均总收入相比，前者是后者2倍以下的有12家，占调查企业数的48%；2倍左右的有8家，占32%；3倍—5倍的有2家，占8%；8倍—12倍的有3家，占12%。²⁴ 从这个调查可见，在国有企业经营管理者的收入与一般职工的收入之间，已经出现了较大的差距。

当然，在劳动关系的利益结构方面，“政府主导”进一步发挥作用。从企业经营管理者来讲，他们确有权做出在生产和经营方面的决策；在劳动人事管理方面，可以根据生产的需要招收工人和解雇工人，可以根据企业的生产特点制定企业的工资分配制度。但是，政府也可以通过政策和指令随时改变下放给他们的权力，使这些权力的行使不超出政府可以接受的社会稳定的限度。政府可以要求企业继续为工人提供本应由政府负责提供的社会保障和社会福利，也可以根据其稳定的要求和社会的承受能力，要求企业继续为工人提供职业的保障，还可以要求经营管理者在企业中建立各种管理参与制度，将他们置身于工人的监督和评价之中。总之，企业的经营管理者在接受了政府下放的权力的同时，也接受了原来由政府为工人承担的义务。因此，尽管改革政策使国有企业原有的一体化利益结构趋于分化，一系列的修复政策又使企业的经营管理者们不得不将政府设定的社会目标加入到企业管理目标的设计之中，并整合了主体之间正在分化的利益结构。²⁵

2、劳动关系的定型期

自上个世纪90年代后期开始的国有企业改制和本世纪初进行的“主辅分离”，使

²⁰ 例如，1994年7月，时任中共中央政治局常委的中华全国总工会主席尉建行在一次讲话中指出：“在以公有制为主体、多种经济成分共同发展的今天，虽然带来了一些新的变化，但决不能说以公有制为主体的企业职工就不是企业的主人了。……我们必须明确以公有制为主体的企业，不论实行什么样的经营管理制度，职工的国家和企业的主人翁地位都没有变”。见，尉建行：“在全总十二届三次主席团会议上的讲话”，《人民日报》，1994年7月18日，第1版。

²¹ 中华全国总工会编《走向社会主义市场经济的中国工人阶级：一九九二年全国工人阶级队伍状况调查文献资料集》，中国工人出版社，1993年版，第48—49页。

²² 徐小洪：“工人阶级内部的两大群体：经理与工人”，《北京市总工会职工大学学报》，2003年第4期，第15-20页。

²³ 关平：“年薪制在中国”，《改革纵横》，1996年第4期，第19—20页。

²⁴ 李德山：“河北省现代企业制度试点单位劳动关系状况的调查”，《工会理论与实践》，1996年第3期，第49—53页。

²⁵ 李琪著《改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究》，北京：中国劳动社会保障出版社，2003年版，第277页。

国有企业的劳动关系发生了根本性的转变，这个时期是市场经济劳动关系的“定型期”。²⁶

从劳动关系的主体来看，雇佣主体和受雇主体的身份地位在这个时期已经明确。以国有企业改制为基本内容的产权制度改革，对劳动关系的定型具有决定性影响，其中最为重要的是，改制为劳动力市场提供了大量的雇佣劳动者。在计划经济时代，国有企业的特点是劳动者与生产资料直接结合，工人们是以“国家和企业主人”的名义和身份参与劳动过程，他们的劳动权利和分配权利在体制的庇护下可以得到保障。国有企业改制的核心是公有制企业的私有化，而实现这种私有化的前提是劳动者与产权相分离。所以，与上个世纪90年代国有企业改革同步，工人们经历了从“优化劳动组合”到下岗失业再到“身份置换”的转变过程，改制与“身份置换”使国有企业的工人彻底失去了原来具有的“国家和企业的主人”的身份，他们被强制性地与公有的资产彻底分离，不再占有任何生产资料，而是以自己的劳动力进入生产过程并由此获得生活来源，成为被雇佣者。²⁷ 改制前后数千万下岗和失业工人也为城市的劳动力市场提供了数额巨大的产业后备军。相对于这些工人，在国有企业的改制中，一大批经营管理者凭借权力优势和改制中的“暗箱操作”，以极其低廉的价格购买了企业的资产，成为改制后的私营企业的主人。²⁸ 根据2006年上半年完成的“第七次全国私营企业抽样调查”的数据，在内资的私营企业中，有两成以上是由国有企业和集体企业改制而成的。²⁹

在国有企业改制之后，工人们原有的“国家和企业的主人”的身份及其经济、社会和政治地位走到了历史的尽头，“主人翁”的理念已经悄然退出了主流意识形态，在实践中，那些留在改制后企业中的工人，也对自己的社会地位和政治资格有了全新的认识。一位学者在对安徽省一家国有转为合资再转为外资独资的企业进行了深入调查后发现，从国有企业到合资企业再转为独资企业的过程，对于工人来讲就是一个身份转变的过程，他们从“国家和企业的主人”转变为企业的雇员，原有的身份在明确的雇佣关系下失去了意义，他们已经明确地认识到了并接受了这种转变。³⁰ 在定型期，当国有企业完成改制之后，企业再也无需为工人提供职业保障和社会保障，在改制的国有企业和新兴的私营企业中，工人们身份已经与国际劳工组织在“雇佣关系”中定义的身份并无二致。³¹

从劳动关系主体之间的利益结构来看，在国有企业转制的过程中，在企业经营管理者权力、地位和收益急剧上升的同时，工人的权力、地位和收入不断地下

²⁶ 2002年11月，国家经济贸易委员会、财政部、劳动和社会保障部等7个中央部委和全国总工会联合发布《关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的实施办法》，该《办法》规定，国有企业要将企业的非主业资产、闲置资产和破产企业的有效资产等“三类资产”与主体企业分离，将这三类原属于国有的资产改制为非国有法人控股的法人实体。

²⁷ 常凯：“当代中国劳动关系的特点与趋向”，见，常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社，2009年版，第18页。

²⁸ 沈刚、郑莉、李瑾：“关于新时期劳动关系问题的多角透视（中）”《工人日报》，2002年9月4日，第1版。

²⁹ 保育钧：“中国民（私）营企业的生存状况与发展趋势——在《第七次全国私营企业抽样调查综合报告颁布会》上的报告”，《教育艺术》，2007年第5期，第37—39页。

³⁰ 赵炜：“新型劳动关系下的工人与工会——对一家外国独资企业工人和工会状况的实证调查”，《中国党政干部论坛》，2006年第6期，第23—27页。

³¹ 在2003年国际劳工大会第91届会议上，作出了关于“雇佣关系”的一般性定义，提出，雇佣关系是在一位被称为雇员或“工人”的自然人和另一位被称为“雇主”的人之间建立的一种法律联系，前者为后者提供服务，并根据一定条款获得报酬”。见，国际劳工局：“国际劳工大会第91届会议（2003年）报告五：雇佣关系的范围”，“国际劳工组织网站”（<http://www.ilo.org/public/chinese/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>）。

降，进而导致企业内部劳动关系主体的利益结构从分化转为对立。随着国有经济进一步退出竞争行业，除了一部分工人下岗失业之外，其他的工人留在了转制后的私营企业中，他们与企业所有者之间的利益对立是必然的趋势。即使在那些由国有资本继续控股的企业，随着法人治理结构的建立和完善、所有权与经营权的分离、以及所有者与经营者制衡机制的形成，劳动关系的利益结构也发生了重大的变化，工人与企业经营管理者之间的利益分歧变得愈加明晰。一方面，工人们由国家职工变为了企业的雇员，他们所追求的是工资最大化和劳动条件的最优化；另一方面，企业的经营管理者以经济效率和企业利润作为核心目标，这一目标启动了资本的原始本能，在这种原始本能的驱使下，那种在私营企业中存在的雇主与工人之间的“零和”利益格局也显现于国有资本控股的企业，经营管理者为了实现利润的最大化而使用了法律允许甚至禁止的各种手段。根据两位学者对广东省三家改制成为国有资本占主体的股份有限公司的调查，改制后，三家公司劳动管理的各项制度规定比改制前更加明确，更加严格；各项规章制度几乎无一例外地都与经营挂钩，与奖金挂钩，与个人切身利益挂钩，执行起来力度加大，处罚更重。在一家公司，如果工人给企业造成5000元以上的经济损失，即被开除。这两位学者还发现，不少工人认为劳动合同中的权利义务关系不对等、不公平；对厂方有利的多，不利的少，对职工则是不利的多，有利的少，职工对此曾提出过意见，但没有用。三家公司也都订立有集体合同，但是绝大多数职工在调查中都未提到集体合同，“个中原因耐人寻味”。³²

在国有企业改制之后，企业经营管理拥有了劳动用工和工资分配等方面的绝对权力，并且可以通过对企业财务的控制、对股权的控制等多种途径加大自己的收入，而作为受雇于企业的一般工人，则成为纯粹意义上的雇佣劳动者，只能任由企业的经营管理者来决定自己的工资收入。于是，在“零和”的利益格局已经形成的情况下，工人的工资收入与企业的利润和经营管理者收入必呈反比，由此形成了后者压低前者工资收入的动机，也造成了国有企业内部经营管理者与工人之间巨大的收入差距。³³ 在国有企业，这种收入差距主要表现在两个方面：一是收入类别的差异，二是工资性收入的数额差异。在前一方面，工人的收入种类单一，而经营管理者收入种类繁多，至少包括工资性收入等六项。³⁴ 在工资性收入的数额差异方面，有中华全国总工会（以下简称“全总”）在2009年所作的专项调查显示，国有企业高级管理人员与职工收入差距过大，呈现利益群体分化态势，在208家上市的国有企业中，高级管理人员与一线职工的收入差距已经从2006年的6.72倍扩大至2008年的17.95倍。³⁵ 北京市总工会在2005年对部分国有企业收入分配问题的调查显示：在2002—2004年，参加调查的企业经营者（指由国有企业总

³²刘元文、高红霞：“产权改革后国有企业劳动关系基本状况”，《工会理论与实践》，2002年第6期，第3—7页。

³³石秀印：“社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理阶层之间的关系”，转自“中国社会学网”（<http://www.sociology.cass.cn/shxw/shjgyfc/P020040309532339212449.pdf>）。

³⁴这六项收入包括：（1）工资性收入，包括福利、津贴等等；（2）资金要素收入，即股权分红或期权收入；（3）经营要素收入，包括奖金、承包金、风险金、年薪等；（4）职务消费收入，包括配备汽车、通讯设备、办公设备、分配住房或优惠购买住房、业务招待费、礼品费、娱乐消费等；（5）权力运作收入（又称灰色收入、隐形收入、非法收入），包括回扣、提成、劳务费、“好处费”、“辛苦费”、礼品、“红包”等；（6）资产侵吞性收入，即在“内部人控制”条件下侵吞公有财产。见，石秀印、许叶萍：“市场条件下中国的阶层分化与劳资冲突——与马克思时代的对比”，《学海》，2005年第4期，第15—31页。

³⁵石小磊、戚庆燕：“全总：高管与职工收入差十几倍”，《扬子晚报》，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/031519828045.shtml>）。

经理和党委书记构成的企业经营者群体)月收入从9525.26元跃升到21275.02元,增幅高达123.35%,而同期普通职工(指企业中层管理人员以下的其他员工,包括技术工人、非技术工人和普通职员)的月收入只从1480.97元增长到1820.94元,增幅仅为22.96%;经营者与普通职工收入的总体平均差距是:三年间的最低倍数分别为1.36、2.07和2.14,三年的最高倍数分别为13.36、27.81和74.52;在工资收入差距之外,企业经营者群体每年的车补费、电话费、业务招待费等合计约3.5万元—10万元。³⁶

在国有企业劳动关系逐渐定型的过程中,私营企业的劳动关系也因这类企业数额与从业人数的迅速增长而得到人们的关注,并形成了基本共识,即,这类企业的劳动关系一直具有典型的雇佣关系的特征,具体表现为,劳动关系双方主体明确,私营企业雇主是劳动力的支配者和使用者,是资本的收益者,他们占有工人创造的剩余价值;工人则是让渡劳动力的被雇佣者。劳动关系双方是两个不同的利益群体,他们之间的经济利益关系是一种纯粹的“零和”关系,雇主追求的是利润最大化,工人追求的是工资最大化,劳动力的价格完全由市场价格来决定,工资水平则在遵循“工资率不高于边际生产率”这一经济学原则的基础上,根据劳动力市场的价格变化随时进行调整,并且反映不同素质劳动力的稀缺程度。劳动关系双方保持着明确的契约关系,雇主与工人按照雇用合同保留着解雇和辞职的权利。³⁷

无论是“原生型”的私营企业还是由国有企业改制之后的私营企业抑或是现在的国有资本控股企业,劳动关系在定型之后所出现的第三个特征是雇主(经营管理者)主导,所谓的“主导”表现为劳动关系受到雇主(经营管理者)的控制。首先,在劳动力供给绝对过剩的条件下,劳动力市场是买方市场,也是雇主(经营管理者)控制的市场,他们可以根据企业对劳动力的需求对求职者做出筛选;再者,劳动条件,包括劳动环境、劳动时间、劳动强度等基本上是由雇主(经营管理者)来确定;再次,劳动关系过程受到雇主(经营管理者)的控制,在录用和解雇、工资与福利、奖励与处罚等各方面,均由雇主(经营管理者)单方决定。³⁸最后,雇主(经营管理者)对劳动关系的主导还表现为对工人组织的控制,目前,无论是在何种企业,工人们都难以行使团结权,在私营企业,由于雇主或是抵制工会或是介入控制工会,工人们更难以形成集体的力量。³⁹

在市场化劳动关系的定型期间,为了支持国有企业的改制,政府放弃了前期采用的“修复政策”,这样就使雇主(经营管理者)彻底占据了劳动关系的主导地位,而“政府主导”的劳动关系调整机制也就在此时开始失去了它的效用与影响,

³⁶北京市总工会:“北京市职工队伍状况研究——北京市第六次职工队伍状况调查总报告”,“工会理论研究文献数据库”(http://yxlw.acftu.org/template/6/file.jsp?cid=15&aid=248)。

³⁷常凯:“当代中国劳动关系的特点与趋向”,见,常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》,中国劳动社会保障出版社,2009年版,第24—25页;劳动科学研究所课题组:“构建和谐劳动关系若干问题研究”(郑东亮执笔),《中国劳动》,2007年第3期,第6—12页;杨云霞、秦晓静:“现阶段私营企业劳动关系矛盾特征界定”,《经济问题探索》,2005年第4期,第91—93页;劳动科学所“转型时期中国劳动关系问题研究”课题组(郭悦执笔):“转型时期中国劳动关系研究”,转自,“北京大军经济观察研究中心网站”(http://www.dajun.com.cn);程连升:“新时期我国劳动关系演变的趋势和对策分析”,《教学与研究》,2009年第4期,第5—11页。

³⁸尹焕三:“资方主导劳动市场背景下民营企业劳动关系透析”,《山东社会科学》,2009年第7期,第92—96页。

³⁹常凯:“当代中国劳动关系的特点与趋向”,见,常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》,中国劳动社会保障出版社,2009年版,第25页。

这里最为明显的例子是在分配方面。自进入市场经济之后，中央政府放弃了对企业内部分配制度的制度性控制，同时也设计和建立了以一套以工资指导价、最低工资标准、劳动力市场工资指导价和人工成本预测预警制度为内容的企业工资收入分配宏观调控体系。但是，这套调控体系在各类企业中的作用效果并不明显，山东省青岛市的一项调查显示，在了解和执行这套调控体系方面，不仅非国有企业缺少积极的响应，就是国有企业也缺少积极性，而且，在“参照政府的劳动力市场工资指导价”和“按照政府工资指导价调整工资”两个方面，两类企业并无明显差异（见下表）。

	国有企业（%）	非国有企业（%）
完全了解政府有关宏观调控政策	54.2	38.5
不参照政府的工资指导价	45.9	23.1
不参照政府的劳动力市场工资指导价	37.5	38.5
按照政府工资指导价调整工资	12.5	11.5

根据山东省总工会保障工作部：“山东省企业职工工资收入分配问题的调查”数据整理，见，《工运研究》，2006年第7期，第9—13页。

定型后的劳动关系还表现了趋同的现象，不同所有制企业的劳动关系尽管在主体、利益结构、运作过程等方面存在着差异，但这些差异正在逐渐缩小，换言之，劳动关系的趋同化越来越明显，具体表现为：工人身份的趋同、雇主利益的趋同和劳动关系关系内容的趋同。

我国的劳动者一直被分为城市工人和农民工两个部分。⁴⁰ 前者在计划经济中，曾经具有基于生产资料共同占有者的“主人翁”身份，在改革中，通过“劳动合同制”、“优化劳动组合”、“下岗失业”和“身份置换”等过程，逐渐完成了与生产资料的分离，从“国家和企业的主人”变成了“雇佣劳动者”；后者则是由农业劳动力直接转为雇佣劳动者的。两部分工人的身份转变路径虽然不同，结果却是相同的——无论他们中的成员现在仍在国有企业中就业，还是受雇于各类私营企业，或者处于失业状态，他们都具有了雇佣劳动者的同样身份，即，在现代产业社会中受雇于他人，以劳动工资收入为基本生活来源的体力和脑力工作者。⁴¹ 他们所从事的劳动过程也具有了“雇佣劳动过程”的两大特点，即劳动的从属性和劳动的有偿性。这两个特点具体表现为，劳动者受雇于个人、公司或机构，使用雇主提供的劳动工具或设备，在工作中根据上级的指挥或指令完成一定的生产或经营任务，由雇主付给劳动工资。⁴²

无论是国有企业的经营管理者还是私营企业的雇主，他们在利益目标和利益构成方面都与工人形成了“零和”的格局。在私营企业的所有者作为雇主使用雇

⁴⁰ 2009 年度全国农民工总量为 22978 万人，其中外出农民工 14533 万人；在外出农民工中，从事制造业的农民工所占比重最大，占 39.1%，其次是建筑业占 17.3%，服务业占 11.8%，住宿餐饮业和批发零售业各占 7.8%，交通运输仓储邮政业占 5.9%。在外出农民工中，以受雇形式从业的农民工占 93.6%。数据来源：国家统计局农村司：“2009 年农民工监测调查报告”，“国家统计局网站”

（www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm）。

⁴¹ 陈峰：“国家、制度与工人阶级的形成——西方文献及其对中国劳工问题研究的意义”，《社会学研究》，2009 年第 5 期，第 165—188 页。

⁴² 常凯主编《劳动关系学》，中国劳动社会保障出版社，2005 年版第 153-155 页。

劳动者从事生产并占有剩余价值的同时，国有企业的经营者和高级管理人员也在企业的公司化之后，与公司的所有者（国家）形成了代理人与被代理人之间的关系，具有了处理公司内部经营管理性事务的权力，他们作为国有企业的高级管理人员，管理的对象直接指向普通劳动者，由此形成与一般工人之间的管理与被管理、监督与被监督、支配与被支配的关系。⁴³ 公司化后国有企业高级管理人员可以要求参与对公司利益的分享，这样就使他们与公司所有者的利益和目标具有了一致性和相容性。有关这种一致性和相容性，早在上个世纪 60-70 年代已经在西方形成共识，英国著名教授理查·海曼（Richard Hyman）指出：“产业中制定决策的高级主管与经理，通常拥有客观的财富，几乎毫无例外的，他们的社会背景与社会价值和少数的富人阶级大致相同。无论如何，利润的追求不光是源于经营者个人贪得无厌，同时也与资本主义经济动力有关。倘若股利无法使股东们满足，因而不愿在股票市场上作更大的投资，那么就会出现接管的危机。公司如果不愿快速地扩张与革新企业，就会损伤其竞争地位。‘市场逻辑’促使经营者努力追求利润，才能安抚股东们，从事新的投资。……甚至‘公共拥有’也不需以任何基本途径改变这种状况。在英国，国有化企业明白地采取利润率的标准，而坚固地整合于资本主义经济的基本结构之中。”⁴⁴

各类企业劳动关系的趋同还表现在雇佣内容的趋同化方面。自《中华人民共和国劳动法》颁布之后，各类企业劳动关系的内容均以该法所设立的最低劳动标准为准，由于政府行政权力从国有企业中退出，这类企业与各类私营企业的劳动条件也就不再取决于所有制的形式，而是取决于劳动关系主体的力量对比和工人个人的资源拥有情况以及劳动力市场的供求水平。这种趋同化可以从不同类型企业工人的工资收入、劳动条件等方面得到证实，更为重要的是，各类企业的工人基于他们所共同具有的雇佣劳动者的身份，形成了雇佣劳动者的较为一致的权利诉求。

可以说，当今我国劳动关系的市场化转型过程已经完成，市场经济中雇佣关系已经成为劳动关系的主要形态，具有了明确的雇佣主体和受雇主体，主体之间有了“零和”的利益格局，“雇主主导”则是劳动关系在劳资力量失衡时的一个典型特征，而这一特征又显然与以“政府主导”为逻辑的调整机制相悖。

三、劳动关系调整机制的变化与现状

既然以“政府主导”为逻辑的调整机制与现实中的劳动关系相悖，为什么“政府主导”的理念一直贯穿于我国劳动关系的调整机制的形成过程，并成为今日中国劳动关系调整机制的基本逻辑？如果说目前这种“政府主导”的理念脱胎于计划经济并形成于改革初期的环境，那么，它成为转型后劳动关系的调整机制的基本逻辑则是受到中国现有政治经济环境的影响。

1、劳动关系调整机制的设计模式

在上个世纪90年代中国进入市场经济之后，中央政府对劳动关系未来的发展变化是有所前瞻的。在1993年劳动部课题组提出的一份研究报告中，将劳动关系

⁴³唐英：“公司高级职员劳动关系略论”，《吉林财税高等专科学校学报》，2003年第2期，第61—64页。

⁴⁴ [英]理查德·海曼著《劳工运动》，马康庄译，台北：久大文化股份有限公司，1989年10月版，第104—105页。

调整的基本思路概括为：从维护劳动关系双方的合法权益出发，以加快劳动关系调整工作法制化建设为主线，确定调整模式，建立运行机制，综合运用各种手段，实现劳动关系调整的主要目标。这份报告还设计了劳动关系的调整模式，即，“大体上应当是‘主体自行协商，政府适时调整’，这是自愿与强制有机结合的劳动关系调整模式”，并且提出“企业与职工是构成劳动关系的两个主体，享有平等协商和集体谈判有关劳动关系问题的自主权利，政府对这种自主权利要依法予以保障。一般情况下，由企业行政与职工或工会组织、经营者组织与工会组织自行协商解决劳动关系问题，政府部门不必出面干预，这是劳动关系调整工作的基础环节。”⁴⁵从上述报告的内容可以看出，在中央政府设计的劳动关系调整模式中，是以“主体自行协商”为主，“政府适时调整”为辅的。

这一调整思路与模式在1993年12月21日劳动部发布的《关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》中得到了确认。在这个《总体设想》中，劳动部提出：“协调和相对稳定的劳动关系，是劳动力市场正常运行的前提，也是维护正常的生产秩序和社会安定的重要保证。要通过建立健全适应社会主义市场经济要求的劳动关系调整制度，形成国家立法、制定劳动基准规范劳动关系，劳动者与用人单位自主建立、自行协调劳动关系，工会与企业代表参与协调劳动关系，政府指导协调劳动关系，行政监察维护劳动关系，司法仲裁保障劳动关系双方权益的机制。”此后，这个《总体设想》中的有关内容被归纳为“以劳动法律法规和劳动政策基准为依据，以劳动关系双方平等自主协商为基础，以实行劳动合同制度与集体协商和集体合同制度为基本形式，以劳动争议处理工作和劳动监察为维护劳动关系双方合法权益的保障手段。”⁴⁶

中央政府如此设计劳动关系调整机制的意图是非常明显的，它希望建立三个层面的调整机制，即，以劳动法律、政府监察和政府处理劳动争议等构成的宏观调控层面；以集体谈判、工会参与管理构成的中观互动协调层面和以劳动合同构成的微观自主调整层面。通过这三个层面的调整机制，使劳资双方可以在国家劳动法律的约束之下，通过集体合同和劳动合同，自行调整劳动关系，当劳动关系在自行调整中发生问题时，由政府介入纠纷予以协调，在这套调整机制中，政府充当的角色是立法者和仲裁人。可以说，这套调整机制的思路是具有前瞻性的，也就是说，中央政府在市场经济转型初期，就已经考虑到未来劳动关系发展中可能出现“雇主主导”的倾向，为此，才有了在劳资双方实力不均衡而无法自主协商的时候，政府要“适时介入”的打算。不过，在中国特有的政治与经济环境中，这种设计思路和模式并没有得到实现。

2、政治体制对调整机制的影响

上个世纪90年代初设计的劳动关系调整机制并没有在劳动关系的转型和定型期付诸实践，中国现有的政治环境对调整机制具有重要的影响。当国有企业改革深入进行之后，改革引发的社会矛盾威胁到了执政党的政权稳定，1989年北京“民主运动”和前苏联东欧发生的剧变刺激出最高权力集团强烈的防患意识。⁴⁷《人

⁴⁵ 劳动部“劳动关系调整问题研究”课题组：“关于我国现阶段劳动关系调整工作的基本思路”，《中国劳动》，1994年第3期，第20—23页。

⁴⁶ 苏海南：“我国劳动关系现状分析及对策研究”，《中国劳动科学》，1997年第3期，第8—10页。

⁴⁷ 徐贲：“中国的‘新极权主义’及其末日景象”，见，何清涟、程晓农主编《中国改革的得与失》，香港：香港博大出版社，2007年2月版，第100页。

民日报》在 1990 年元旦发表的“社论”中提出：“稳定压倒一切。这就必须坚持不懈地进行坚持四项基本原则，坚持不懈地进行反对资产阶级自由化和反对和平演变的斗争。如果允许资产阶级自由化的思潮泛滥，肯定会动乱不止，国无宁日，国民经济再翻一番的目标就会化为泡影，只要保持稳定，即使是平平稳稳地发展几十年，中国也会发生根本性的变化。”⁴⁸ 可以说，从那时起，“维稳”就与经济改革的进程紧密地联系到一起了，也就是从那时起，“政府主导”的意义发生了实质性的转变，从推进经济体制改革与兼顾社会公正转变为了单一的维护中共政权的稳定。而这一转变，也成为后来“政府主导”的劳动关系的调整模式偏离劳动关系的市场化进程的“分岔口”。

进入本世纪以来，面对社会矛盾激化、群体性事件多发、公民维权渠道不畅、维稳成本高企的现实，“稳定压倒一切”的口号已经演变为对各级党政官员政绩考核的硬性指标。⁴⁹ 以维护社会稳定为目的的协调机构也应运而生，从中央到各省、市、县直到乡和街道一级乃至重要的事业、企业单位都设置了“维护稳定工作领导小组办公室”。⁵⁰ 在此背景下，维稳的执政目标在近年来得以前置，其重要性甚至超出了经济发展的目标，各级政府为此已经不再计较成本，纷纷加大财政投入。据媒体报道，2009 年底，云南省政府宣布，从 2010 年开始，将全省的人均综合治理经费标准提高一倍；辽宁省政府则在 2009 年财政收入为 1500 亿元的基础上，宣布 2010 年维护社会稳定的支出为 223.2 亿元，比 2008 年增加 15.5%，在这个拥有 4500 万人口的省份中，这笔费用相当于人均 500 元。⁵¹ 维稳也要求政府投入大量的人力资源，媒体报道的一些维稳“典型”，无不是以人力资源的巨大投入所造就的，例如，河北省唐山市建立的政法工作综合调控机制，是由党政 40 个职能部门共同参与的；浙江省诸暨市枫桥镇则在全省率先成立了一个“十二位一体”的综合治理工作中心，顾名思义，该中心涉及到 12 个政府部门。⁵²

根据我国政治学教授于建嵘先生的分析，各级政府这种不计成本、不惜人力的维稳策略是寻求一种与威权体制密切相关的“刚性稳定”，这种稳定是以垄断政治权力为目标，以僵硬稳定为表象，以国家暴力为基础，以控制社会意识和社会组织为手段的；为了实现和保持刚性稳定，执政者追求并强化政治权力的排他性和封闭性，试图对社会进行绝对管治；这种刚性稳定的主要特征之一就是控制社会组织，对任何组织的成立实行严格的登记、审批制度，不许可任何一个组织自由表达利益和诉求。⁵³

于教授提出的“刚性稳定”的这一特征，对我国劳动关系的调整机制的形成与发展具有的举足轻重的影响。刚性稳定的要求使执政者自上而下形成了一种惯性思维，对工人自己组织工会的要求和自发形成的维权组织具有高度的政治敏感与恐惧，将它们视为社会冲突的根源并予以绝对的压制与禁止。这样就使工人在权利意识提高之后，无法形成可以与资方抗衡的团体力量，组织起真正代表和维护自

⁴⁸ 转引自，凌志军著《沉浮：中国经济改革备忘录(1989-1997)》，上海：东方出版中心，1998 年版，第 68 页。

⁴⁹ 许小丹：“中国社会进入矛盾凸显期，需理性直面两矛盾焦点”，《半月谈》，转自“中国新闻网”

(<http://www.chinanews.com.cn/gn/news/2009/08-31/1841109.shtml>)。。

⁵⁰ 廖海青：“维稳办走上前台”，《南风窗》，2009 年第 8 期，第 44—46 页。

⁵¹ 胡贲：“维稳：体制隐然成型”，《南方周末》，转自“南方周末网站”(<http://www.infzm.com/content/42056>)。

⁵² 岳德亮、宋常青、李舒、胡靖国、梁娟：“维稳创举弹拨善治之音——权利时代呼唤‘维稳’新思维之四”，《半月谈》，转自“新华网”(http://news.xinhuanet.com/legal/2009-06/29/content_11619178.htm)。

⁵³ 于建嵘：“从刚性稳定到韧性稳定——关于中国社会秩序的一个分析框架”，《学习与探索》，2009 年第 5 期，第 113—118 页。

己权益的工会组织。由于企业内部缺少劳动关系的制衡机制，导致劳资力量长期失衡，当资本的过度剥削超出了劳工可以忍受的极限之后，由于缺少有效的企业内部劳资对话机制，致使工人们只能以集体行动的形式将企业内的劳资矛盾外部化，以造成社会冲突的方式引起社会与政府的关注。在这个时候，刚性稳定的惯性思维又将工人们表达权益诉求的罢工、示威、游行和集体上访等集体行动定义为影响社会稳定的“群体性事件”，尽管近年来中央政府主动将这些“群体性事件”的性质确定为“人民内部矛盾”，但在处理方式上，仍然将这类行动视为影响社会稳定的事件予以压制或者打击。⁵⁴也正是因为执政者在维稳问题上存在着泛化和扩大化趋势，有着顽固的“宁紧勿松”的思维定势，⁵⁵才使工人的集体力量至今尚未形成规模，原来设计的“主体自行协商”确定劳动条件的劳动关系调整机制也就没有基础可言。

3、就业压力对调整机制的影响

中国是一个人口大国，拥有全世界最多的劳动力，可以说，在中国经济改革的三十年间，就业压力始终是政府需要解决的首要社会问题，自然也就成为中央政府制定劳动政策时首先要顾及的因素。早在改革初期，就出现了3700万从农村返城知识青年的就业问题，在90年代后期，则产生了因国有企业改革改制而造成的3000多万下岗失业工人以及1亿多农业流动劳动力的就业压力，进入本世纪后，每年更有数百万大学生的就业问题需要解决。据人力资源和社会保障部的分析，2010年，城镇劳动力供给总量将超过2400万人，其中普遍高等院校毕业生达到了历史最高的631万人；预计当年经济发展可以提供就业岗位1200万个左右，供需缺口仍在1200万左右，与此同时，尚有1亿多农业富余劳动力有待转移，劳动力供大于求的总量矛盾仍然存在。⁵⁶更有对就业压力更严重的估计，称在2010—2020年期间，每年的就业缺口为1500万左右。⁵⁷长期以来，我国一直以经济扩张带动就业，据说国内生产总值（GDP）每增长一个百分点将带动80—100万人的就业，这也是中国必须保持较高经济增长速度的主要原因。⁵⁸为解决就业压力，政府选择了出口导向型的工业模式，即通过用劳动密集型的工业制成品出口取代粗放的初级产品的出口，以出口带动国内经济的发展和缓解就业压力。这种工业模式将大量城镇新生劳动力、下岗失业工人和农业剩余劳动力带入了劳动密集型的制造业企业，而这类企业也正是我国劳资矛盾的主要发生地。

持续的就业压力成为影响劳动关系调整机制确立与运行的重要因素。首先，就业压力迫使各级政府不得不持续地以加速经济增长为手段来促进就业，为此而使用各种优惠政策推动资本的扩张，以避免由于失业造成的社会动乱。⁵⁹在此情况下，各级政府对资本的偏好与支持就成为必然的趋势。再者，因为劳动力市场

⁵⁴于建嵘：“从刚性稳定到韧性稳定——关于中国社会秩序的一个分析框架”，《学习与探索》，2009年第5期，第113—118页。

⁵⁵杨军：“惯性维稳破局”，《南风窗》，2009年第8期，第47—49页。

⁵⁶王誉颖：“人保部：就业市场供大于求，2010年就业压力依然巨大”，《中国广播网》，转自“新浪网”（<http://finance.sina.com.cn/roll/20100312/17147555868.shtml>）。

⁵⁷周天勇、胡锋：“中国未来就业严峻形势会缓解吗——质疑社科院人口所研究报告”，《当代经济》，2007年第7期（上），第8—10页。

⁵⁸“我国GDP每增长一个百分点可带动80-100万人就业”，“中国经济网”（http://www.ce.cn/macro/more/200907/24/t20090724_19619678.shtml）。

⁵⁹温铁军：“农民流动打工问题和新时期的劳动关系”，《世纪中国》，转自“中国社会学网”（http://www.sociology.cass.cn/shxw/shgz/shgz24/t20060809_9461.htm）。

中供给绝对过剩，致使劳动力的可替代性极强，市场中劳动力的价格缺少提升的动力，工资长期在维持劳动力简单再生产的水平上徘徊，雇主没有提高工资、改善劳动条件的压力。再次，出口导向型的工业模式在很大程度上限制了劳动力价格的提升，同时也限制了在劳动关系领域进行变革的步伐，使劳动力价格的上涨和劳动关系的变革成为经济发展过程中的两难。⁶⁰ 最后，出口导向型的工业模式利用的是劳动力的低成本，而提高劳动力成本势必造成加工产业向其他低成本国家和地区转移，因此社会就有了一种共识，如果加工制造业企业转移到国外，在这些企业中就业的劳动者将失去工作，面临失业，因而加工制造业企业不可能大幅度提高工人的工资。⁶¹

总之，就业压力带给我国劳动关系调整机制的形成与发展的影响是，第一，工人的工资调整总是以政府最低工资标准的调整作为依据，而这一工资标准又是以维持劳动力简单再生产为基础的。第二，劳动力的“绝对过剩”带来了劳资双方实力的极不平衡，雇主在劳动市场和劳动过程中处于主导地位，惧怕失业成为工人容忍恶劣劳动条件和低工资的主要原因。第三，就业的压力也使我国劳工自身处于就业竞争之中，他们存在高度的流动性和“原子化”，缺少与雇主进行集体谈判的能力。⁶²

4、经济发展要求对调整机制的影响

市场化改革为私营经济的蓬勃发展创造了条件，私营经济的发展又为地方党政官员提供了机遇。官员们的政治前途依赖于政绩，政绩体现在经济发展和社会稳定两个方面。社会的稳定有赖于经济的发展，如果经济绩效不佳，社会不可能稳定，也没有一个政权能够长期维持稳定，这是一种刚性约束。正因为社会和政权稳定依赖于经济增长，而经济增长又依赖于资本，所以，政府利用权力扶植资本、与资本“结盟”就是一种必然。⁶³ 自上个世纪末发展起来的私营经济，既为地方政府提供了稳定的财政收入，也为地方党政官员提供了创造政绩的源泉。在私营企业的运行中，企业主既实现了利润最大化目标，得到了超额的经济利益，又促进了GDP、就业、进出口、税收等宏观经济指标的增长；而地方政府则因为这些指标的增长通过了政绩考核，得到了政治利益。⁶⁴

在政府官员把对政治前途的追求寄托于经济增长的时候，就必然将权力向资本倾斜，由此衍生出的与资本勾结、受资本贿赂的经济腐败和政治腐败现象自不待言，“官商结盟”也对我国劳动关系的调整机制产生了重要影响。首先，我国的私营企业并非产权清晰的企业，在大量私营企业的资本中，既有官员们实际投入的资金，也有以各种权力换取的“股份”。由于政府追求宏观经济指标增长、官员实现个人利益的愿望与企业实现利润最大化的欲望高度契合，导致了官商双方达成了行动默契：或放纵企业主侵犯劳工的合法权益；或放任企业主按照自己的意愿制定劳动关系的规则。这种默契直接造成了劳动法执行过程中的巨大障碍，助长了私营企业主对劳动法律的公开践踏，使保护投资环境成为牺牲法律和工人合法权

⁶⁰程启民：“阶段定位：劳动关系研究的前提”，《江淮论坛》，2009年第4期，第119—121页、140页。

⁶¹王怀民：“加工贸易、劳动力成本与农民工就业—兼论新劳动法和次贷危机对我国加工贸易出口的影响”，《世界经济研究》，2009年第1期，第15—18页、46页。

⁶²王晓玲：“中国制造之困：新劳动关系难解之结”，《中国新时代》，2005年第1期，第24—25页。

⁶³郑得：“当下中国劳动者困境之根源”，《凤凰周刊》，2009年第28期。

⁶⁴夏小林：“私营部门：劳动关系及协调机制”，《管理世界》，2004年第6期，第33—52页。

益的最好借口，劳动者因此而失去本应得到的体制和法律的保护。⁶⁵再者，地方政府对资本的强烈追求形成了招商引资的强烈冲动，必然为留住资本而不遗余力，这就巩固和扩大了资本在劳工面前的强势地位，并压制了工人们组织起来的愿望和争取权益的集体行动。这样一来，劳资难以在实力对等的基础上，形成“主体自行协商”调整劳动关系的局面，“政府主导”的逻辑进一步得以强化。

5、劳动关系调整机制的现状

由于受到上述三个方面的影响，中央在上个世纪初设计的“主体自行协商、政府适时调整”的劳动关系调整模式并没有实现，以“政府主导”为逻辑的调整模式在中国现有的政治和经济环境中成为唯一的选择得以延续至今，不过，这种调整模式中的内涵逻辑与市场经济转型之后的劳动关系的内涵相悖，在实践中表现出“制度残缺、调整乏力、效果微弱”等种种缺陷。

在中观和微观层面，在劳动关系完成了市场化转型之后，受政治稳定、就业压力 and 经济发展需要等因素的影响，劳工组织的力量一直受到政府压制，劳资双方一直实力悬殊。在政府实际上已经退出了企业层面的劳动关系之后，雇主旋即补位，成为企业劳动关系的主导。在这种状况中，劳资之间达成的劳动合同与集体合同已经流于形式，并无约束力可言。以集体合同制度为例，这种在中观层面调整劳动关系的机制一直就是一种“残缺”的机制。在1992年的《中华人民共和国工会法》和1994年颁布的《中华人民共和国劳动法》中，已经确认将集体合同作为调整劳动关系的一种制度，当时中央政府注意到侵害劳动者合法权益的事情较多发生在非公有制企业，因此有意要在这类企业率先实行集体合同制度，以让劳动者自己依法保护自己的合法权益。⁶⁶在集体合同制度实行多年之后，从全总公布的数据看，成就的确令人鼓舞，全总宣称，截至2008年6月，全国签订集体合同109.1万份，覆盖企业183.4万个，覆盖职工1.4亿人；⁶⁷在2009年7月，全总再次宣布，到2008年9月，全国共签订行业性集体合同7.4万份，覆盖职工1566.6万人。⁶⁸但是，来自政府机构的研究、民间机构的观察以及全总系统的信息均证实，中国远未建立真正的集体谈判制度。⁶⁹首先，这一制度剥夺了劳工作为集体谈判主角的权利，在上述集体合同的形成过程中，鲜见工人参与。在法律方面，1994年颁布的《劳动法》尚且规定“集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订”（第三十三条），到2007年颁布的《劳动合同法》，则要求“尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立”（五十一条）。而在实践中，全总的基层工会则完全摒弃了工人参与，在所谓的“谈判”中唱起了“独角戏”。再者，基层工会普遍受

⁶⁵ 刘开明：“全球化背景下的中国外来民工”，见，常凯、郑宇硕、乔健、傅麟主编《全球化的劳动关系与劳工政策》，北京：中国工人出版社，2003年版，第227—238页。

⁶⁶ “劳动部副部长朱家甄谈《劳动法》实施中的几个主要问题”，《中国劳动》，1994年第10期，第8—10页。

⁶⁷ “全国签订集体合同109.1万份，覆盖职工1.4亿人”，“中国网—全国总工会新闻”

(http://www.china.com.cn/gonghui/2008-10/07/content_16610100.htm)。

⁶⁸ 常红：“张鸣起：全国共签订行业性集体合同7.4万份”，“人民网—中国工会新闻”

(<http://acftu.people.com.cn/GB/67560/9693741.html>)。

⁶⁹ 例如，有省级总工会主席称，在所有的集体合同和工资专项协议中，能有一半真谈的就不错了；有全总下属的“中国劳动关系学院”的教授在对全国60多个城市、几百家企业集体合同签订过程进行调研后质疑：“这其中有多少是经过了‘真谈’的呢？‘走形式的不少’”。见，杨琳：“劳动者工资共决难点多：缺乏法律支撑系因素之一”，《瞭望》，转自“新浪网”(<http://news.sina.com.cn/c/sd/2010-05-02/173320194361.shtml>)。

到私营企业雇主的控制或作为国有企业治理结构中的一个附属部门，它们得不到工人人们的信任，也不具备与资方谈判的能力、实力以及基本的谈判技术，签订出来的集体合同无非是复制上级工会下发的集体合同参考文本，合同的条款难以反映工人人们的具体利益诉求。最后，集体合同制度缺少基本的配套程序，例如，信息披露制度、谈判中的工会压力制度、工人对集体合同的审查批准制度等等。现有的集体合同制度不过的全总“维权”戏码中的一个“道具”，这个“道具”又完全受到政治环境和经济环境的制约与取舍，例如，在2008年下半年全球性金融危机到来之后，因为中央政府要求工会帮助企业渡过难关，广东省总工会随后在11月底宣布，对于部分经营确实困难的企业，省总工会将暂停其工资集体协商制度。⁷⁰而在一年之前，广东省总工会曾经会同广东省劳动和社会保障厅、广东省企业联合会发布了一份全面推进工资集体协商工作的文件，在文件中提出“全面推进企业工资集体协商是构建和谐社会的迫切需要”。⁷¹可以说，目前我国并无真正的“主体自主协商”，只有工人在“雇主主导”的劳动关系中的反抗，这是一种劳工面对过度剥削而自然生成的反抗，既没有实现劳动关系的稳定，也远非劳动权益的保障。

“政府主导”的劳动关系调整模式又存在“调整乏力”的问题。由于“主体自行协商”调整机制的残缺，致使劳动法律所规定的劳工权益在中观和微观层面无法实现，当劳工的权益受到侵害之后，两个层面的劳资矛盾以劳动争议和集体行动的形式汇集到了最后的法律救济途径，包括劳动保障监察、劳动争议处理、劳动行政复议和诉讼以及非法律途径的信访。⁷²在我国这种以“强资本弱劳工”为特征的劳动力市场中，政府劳动行政部门的劳动监察就首当其冲地被当作市场中劳资力量的制衡要素。但劳动监察机构除了存在政府部门监察职能不清的问题之外，还有监察能力不足的问题，以致难以履行监察的职责。⁷³例如，在广东省，专职的劳动监察员与在职职工比例为1:20000，远低于劳动部规定的1:8000的要求；在广州市，130名专职劳动监察员要应对160000家企业。⁷⁴在北京市，情况更为糟糕，据在某区的一次调查，专职劳动监察员与在职职工比例竟低至1:45000！⁷⁵由于劳动监察人员不足，加之监察部门还要承担劳动就业、社会保险、社会福利等各方面的监管工作，对企业的劳动监管就显得力不从心，甚至出现监督检查缺位的问题。北京致诚农民工法律援助与研究中心在2010年1月发布的报告中称，在2008年到2009年期间，到该中心求助的农民工中有20.7%曾向劳动监察部门投诉，但他们的的问题都没有在劳动行政部门解决。⁷⁶

进入本世纪之后，我国劳动争议和工人集体行动的持续飙升标志着现行劳动关系调整机制的微弱效果。由于劳工权益的诉求最终只能涌堵到劳动争议仲裁和

⁷⁰ 吴哲：“广东省总工会：困难企业可暂停工资集体协商”，《南方日报》，2008年11月22日。

⁷¹ 文件全称为“关于贯彻《劳动合同法》全面推进工资集体协商工作的意见”，见，“广东省人力资源社会保障厅网站”（http://www.gd.lss.gov.cn/gdlss/zcfg/zxczfg/t20071212_44646.htm）。

⁷² 劳动科学研究所课题组：“构建和谐劳动关系若干问题研究”（郑东亮执笔），《中国劳动》，2007年第3期，第6—12页。

⁷³ 岳经纶、庄文嘉：“转型中的当代中国劳动监察体制：基于治理视角的一项整体性研究”，《公共行政评论》，2009年第5期，第92—121页。

⁷⁴ 广东省总工会：“问题、原因、对策——关于广东省劳资纠纷典型案例分析报告”，“工会理论研究文献数据库”（<http://yxlw.acftu.org/upload/files/1203397832399.doc>）。

⁷⁵ 北京市工会干部学院工运理论研究所调研组：“关于北京市贯彻《劳动合同法》情况的调研”，“工会理论研究文献数据库”（<http://yxlw.acftu.org/upload/files/1235580057263.doc>）。

⁷⁶ 兰方：“调查称仅三分之一农民工签订劳动合同”，“财新网”（<http://policy.caing.com/2010-01-20/100109818.html>）。

信访的狭窄途径，致使法律系统的调整和经济环境的变动都可能导致劳动争议案件的大幅度增长。在2008年1月《劳动合同法》生效和2008年下半年全球金融危机出现之后，引起了劳动争议的“井喷”后果，当年全国各地劳动争议仲裁机构受理的劳动争议案件达到了69.3万件，较2007年的35万件增长了将近一倍。迅速增加的劳动争议案件已经使仲裁机构不堪重负，据媒体报道，2008年上海市劳动争议仲裁机构受理的劳动争议案件量相当于1995年《劳动法》实施时的25倍；仲裁人员的工作量大增，人年均处理案件400余件，许多仲裁员只能加班加点处理案件，2008年办结的劳动争议仲裁案件相当于2007年的173.3%。⁷⁷另外，由劳工集体权益诉求引发的集体行动也一直呈增长趋势，根据政府有关部门公布的资料，2009年全国共发生9万余起各类群体性事件，因维权引发的事件占80%以上。⁷⁸在这些事件中，有产业工人参与的典型事件包括，河北省保定棉纺厂千余名工人沿国道“徒步进京旅游”事件、湖北武汉锅炉厂千余名工人堵路事件、吉林省通化钢铁有限公司万余工人罢工示威事件、河南省林州钢铁有限责任公司千余名工人围堵政府官员事件和重庆嘉陵机器厂千余名工人罢工事件等等。

可以说，我国的劳动关系目前基本上处于一种二元的运行格局，一是“法外运行”，即在一些私营中小企业中，雇佣关系已经脱离了现有法律的规制，形成了其自身的一套运行规则，在这套规则与法律之间，除了“违法”之外并无任何其它联系，劳动法律的存在与否、劳动法律条款的完善与否都与企业内部劳动关系的运行状态无关。⁷⁹二是“违法运行”，因为劳动关系中观和微观两个层面调整机制的残缺，致使双方实力失衡，执行劳动法律基本上要靠企业的自律，当雇主的不法行为超出了工人的容忍限制之后，激化了劳资矛盾，使这些矛盾最终上升到宏观层面。而在劳动关系矛盾集中化和复杂化于宏观层面之后，政府又缺少行政干预能力和干预手段，劳动保障监察和劳动争议仲裁都长期处于力量薄弱，疲于应对的状况，明显不能满足劳动关系调整和维护劳动者权益的需要。⁸⁰虽然政府提出要以“立法规范、行政监察、司法仲裁保障”等职能调整劳动关系，社会各界却经常以诸如“立法不足、监察不力、保障欠缺”等话语评论政府在劳动关系中的角色，这类评价道出了“政府主导”的调整模式的严重缺陷。⁸¹

四、对劳动法律实施效果的实证分析

历时三十年的经济改革，使我国的劳动关系完成了市场化的转型，但是，这种市场化的劳动关系由于缺少劳资双方的自主博弈内容，因而表现为一种不完全的市场化：一方面，劳动关系发生转型和市场化更多地体现为雇佣双方在建立和解除雇佣关系方面的自主；另一方面，囿于政治改革的滞后，真正的工会不能建立，集体协商制度并非真正的集体谈判，“主体自行协商”带有制度性的缺陷。同时，由于政府在宏观层面缺少行政干预能力和干预手段，所谓的“政府主导”的劳动

⁷⁷ 高路：“上海：2008年劳动争议案件激增一倍多”，“新华网”

(http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/newscenter/2009-02/24/content_10886920.htm)。

⁷⁸ 于建嵘：“群体性事件症结在于官民矛盾”，《中国报道》，2010年第1期，第50—51页。

⁷⁹ 中国劳工通讯：“终结‘法外运行’的雇佣关系——论《劳动合同法》对工会角色的定位”，“中国劳工通讯网站”(<http://www.clb.org.hk/schi/node/1200006?tid=900001>)。

⁸⁰ 夏小林：“私营部门：劳动关系及协调机制”，《管理世界》，2004年第6期，第33—52页。

⁸¹ 李琪：“劳动关系转型中的政府角色”，见，常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社，2009年版，第163页。

关系调整模式最终成为依托于法律规制的单一机制。

自1994年《中华人民共和国劳动法》颁布之后，十多年来，这种调整机制获得了不断地强化与完善，时至今日，劳动法律已经定型为劳动关系的主要调整机制，所谓“成也萧何、败也萧何”，人们无论是在说到劳动关系尚可保持低水平的稳定，还是提及劳资矛盾已经成为社会的主要矛盾时，都会自然而然地将导致状态的根源归结于劳动法律的完善或者欠缺。那么，这种单一也是唯一的调整机制的真实状态如何，在本报告的最后一个部分，我们需要做一个简单且动态的回顾。

考察劳动法律调整机制的真实状态时，可将1994年颁布的《劳动法》和2007年颁布的《劳动合同法》作为参照物，这两部由全国人大常委会通过颁布的法律在中国劳动法律体系中占据重要的地位，一是法律的效力层次最高，均为基本法律；二是两部法律均以全面的劳动关系作为立法对象；三是这两部法律的颁布时间跨越了我国劳动关系的转型期和定型期，对它们的立法背景和实施效果的考察，能够较为充分的显现出劳动法律这一劳动关系调整机制的真实状态。

对《劳动法》和《劳动合同法》的立法背景和实施效果进行考察，可以将上个世纪初中国开始市场经济体制建设至今的18年分为三个阶段，以1992—1996年这一阶段来描述《劳动法》产生的背景及实施一年后的效果；以1997—2007年这一阶段来分析《劳动法》实施的效果与《劳动合同法》产生的背景；以2008年至今这段时间是考察《劳动合同法》的实施效果。

1、《劳动法》颁布前后（1992—1996年）

在1992年10月中国共产党召开的第十四次全国代表大会上，中共中央提出“建立社会主义市场经济体制”的改革目标，在1993年11月中共中央发布的《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中，提出建立社会主义市场经济体制，“必须坚持以公有制为主体、多种经济成份共同发展的方针，进一步转换国有企业经营机制，建立适应市场经济要求，产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度。”这个文件说明，中央政府决定改变已经进行了十多年的国有企业改革的方向，并且放开了对私营经济的发展限制，两股变革的动力最终使中国的经济结构发生了重大的变化，国有企业从此走上了公司化和私有化的道路，私营企业也得以迅速发展，到上个世纪末，这类企业已经在《中华人民共和国宪法》中被称为“社会主义市场经济的重要组成部分”。

在经济体制、经济构成发生巨大变化的同时，国有企业的劳动关系进入了转型期，企业经营者与工人在劳动关系主体和利益结构方面的重大变化使双方的矛盾公开化与激烈化，特别是在实行劳动合同制度和经营者获得辞退、裁减工人的权力之后，工人的职业保障发生了危机，对他们来说，这种危机不仅仅意味着失去了谋生的手段，而且意味着从此失去了享有国有企业所提供的各种福利待遇的资格。在私营企业，劳动者的境遇一直很差并有恶化的趋势，查阅《劳动法》颁布前后的文献，对私营企业和外商投资企业劳动条件的抨击比比皆是，主要集中于，雇主侵犯劳动者的合法权益，例如，工作时间严重超时；拖欠、克扣工人工资；生活设施简陋，缺乏居住安全；劳动环境恶劣，重大安全事故频发；规章制度苛刻，侵犯人身权利现象屡有发生等等。有论者认为，这些问题产生的根源在于，在建立社会主义市场经济体制的初期，劳动立法不健全，劳动部门的

行政监察手段缺乏力度，对企业在劳动关系方面的违法行为不能及时制止。⁸²

解决国有企业的改革与私营经济的发展所带来的劳动关系问题是《劳动法》出台的主要动力。劳动部部长李伯勇在第八届全国人大常委会第六次会议上就《劳动法》草案所做的说明中指出：“改革开放以来，我国非公有制经济成分有了很大发展，公有制企业也在加快转换经营机制，由此带来了劳动关系的复杂化、多样化。在这种深刻变化过程中，如何正确调整和维护劳动关系双方的合法权益，解决用人单位与劳动者之间的矛盾，客观上需要健全和完善劳动法制建设，通过立法保障劳动者的合法权益不受侵犯，十分迫切。”同时，《劳动法》对正在转型中的劳动关系的内容做出了最低劳动标准的规定，对此，李伯勇指出：“制定《劳动法》是社会主义市场经济发展的迫切需要。市场经济体制要求以市场作为劳动力资源配置的基础性手段……客观上要求将各方面劳动关系纳入市场运行的轨道。劳动关系主体的行为和权利、义务，劳动力市场秩序，都需要用法律来规范和维护。因此，急需制定《劳动法》。”⁸³

1993年11月19日，在广东省深圳市龙岗区葵涌镇致丽玩具厂发生了一场大火，这场灾难造成84人死亡，40人伤残的严重后果，伤亡者中绝大部分是来自农村的青年女工。这场大火在国内外引起了重大的反响，从而加速了《劳动法》的出台。1994年7月5日，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《劳动法》。这部法律的出台曾在社会上引起不小的轰动，人们对这部法律将给劳动者权益所带来的保障寄以厚望，有人撰文称，《劳动法》的颁布“将有利于建立稳定和谐的劳动关系，维护经济和社会秩序稳定，可以有效地防止一些企业特别是某些外资和私营企业随意延长工时，克扣工资，拒绝提供必要的劳动保护，甚至侮辱、体罚职工等侵犯劳动者合法权益的现象发生”。⁸⁴ 当时，人们将《劳动法》誉为“劳动者的‘护身符’”。⁸⁵

遗憾的是，在《劳动法》颁布之后的不长时间里，它的实施效果就已经遭到质疑。在国有企业，因为森林工业、军工、煤炭等行业亏损、半停产停产或者行将破产的企业较多，《劳动法》要求的最低工资标准无法实现，在大量富余人员存在的情况下，经营管理者也无法与工人签订劳动合同，更不能为职工缴纳养老保险和医疗保险费用。⁸⁶ 然而，更多的问题仍然存在于私营企业和外商投资企业，以下是引自当时媒体的一些报道：

⁸² 傅刚：“劳动法出台记”，《瞭望新闻周刊》，1994年第32期，第26—27页；李伯勇：“关于《中华人民共和国劳动法（草案）》的说明”，《中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报》，1994年第5期，第16—20页；陈延庆、张世诚：“具有中国特色的社会主义劳动法”，《中国法学》，1994年第4期，第3—9页。

⁸³ 李伯勇：“关于《中华人民共和国劳动法（草案）》的说明”，《中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报》，1994年第5期，第16—20页。

⁸⁴ 袁守启：“保护广大劳动者的基本法——谈谈《劳动法》的意义和特点”，《思想政治工作研究》，1994年第10期，第41—42页。

⁸⁵ 傅刚：“劳动法出台记”，《瞭望新闻周刊》，1994年第32期，第26—27页。

⁸⁶ 黄建华：“国有煤矿贯彻《劳动法》遇到的四个雷区”，《煤炭经济研究》，1995年第12期，第55—56页；雷云、邹荣斌：“实施中的《劳动法》喜忧参半——关于陕西省贯彻实施《劳动法》的情况调查”，《中国劳动科学》，1995年第10期，第18—20页；本刊记者：“贯彻实施《劳动法》：情况、问题、目标、对策”，《中国劳动科学》，1995年第9期，第4—6页；马瑜：“《劳动法》实施的回顾与展望”，《经济研究参考》，1996年第18期，第2—6页；陈刚、信长星：“实施《劳动法》进展情况分析和几点构想”，《经济研究参考》，1996年第82期，第2—11页；刘大权、刘杰锋、张永祥：“重庆市对《劳动法》实施难点问题的调查分析”，《中国劳动科学》，1995年第10期，第11—14页；黄海霞：“劳动者：举起你的‘尚方宝剑’——写在《劳动法》颁布一周年之际”，《山东劳动保障》，1995年第9期，第26—27页。

- 在《劳动法》颁布之后，有记者访问了广东省一家私营企业，当记者告诉参加座谈会的四位农民工《劳动法》已诞生的“特大喜讯”后，他们显得“无动于衷”，有工人告诉记者：“如果我们加班，工厂又给我们工资，我们也乐意干”。⁸⁷
- 在广东省汕头市某外资文具用品有限公司，工人们在生产旺季时每月人均加班加点100小时以上，在一家外资制衣厂，有60名工人在1996年1月份，也就是《劳动法》实施一周年之际，共加班3602个小时，大大超过了《劳动法》的有关规定。⁸⁸
- 在上海市总工会1996年对48家私营企业的调查中发现，劳资双方正式签订劳动合同的有18家；仅有口头协议的有13家；既没有合同也无口头协议的达17家。在正式签订合同的18家企业中，合同也混乱不堪，有的合同片面强调企业的利益，不谈企业的责任；有的合同只强调职工的义务和对职工惩罚的内容；有的明显违反法律、行政法规。在这些企业中，只有十分之一企业为工人缴纳了养老保险金，在27家有加班现象的企业中，按照规定支付加班费的只有9家。⁸⁹
- 在天津市的私营企业、乡镇企业和三资企业中，存在严重职业安全卫生问题。一些企业尘毒作业危害严重，但由于效益不好、资金短缺，无法对设备进行改造，只能维持简单的再生产，也有些企业有能力也不进行治理，粉尘、毒物在生产车间超过国家标准若干倍。有些企业不按国家规定发放劳动保护防护用品，连续几年不发放工作服、工作帽、手套等防护用品。⁹⁰
- 在河南省许昌市，15%的国营企业、30%的集体企业、40%的乡镇、私营企业经常超标准加班加点，有的企业还特别严重，给职工定额很高，工作强度大。尤其是一些乡镇企业和私营企业，每天工作时间超过10个或12个小时，工资很低，还不能按时发放，严重地侵害了职工的合法权益。至于女职工的卫生设施，也只有50%的国营企业基本达到要求，集体企业、乡镇企业和私营企业基本上无卫生设施。⁹¹

1996年9月，全国人大常委会执法检查组对各地执行《劳动法》的情况进行了检查，1996年10月26日，全国人大常委会副委员长倪志福在第八届全国人大常委会第二十二次会议作了“关于检查〈中华人民共和国劳动法〉执行情况的报告”，该报告认为各地执行《劳动法》情况并不乐观：⁹²

- “部分国有企业、集体企业签订劳动合同流于形式；外商投资企业、乡镇企业和私营企业则进展迟缓。有的企业同职工签订的劳动合同，给职工规定的义务条款违反国家有关规定。有些职工特别是一些技术、管理人员违反合同随意离职。少数外商投资企业、乡镇企业和私营企业仍非法收取劳动风险抵押金。”
- “拖欠职工工资问题严重。目前各地拖欠职工工资的现象比较普遍，不仅经济欠发达地区

⁸⁷刘渊源：“《劳动法》刮起大风暴——广东各地就《劳动法》出台反响热烈”，《创业者》，1994年第9期，第6—8页。

⁸⁸顾宝凤：“劳动法：不许任何人用脚踩——外资企业侵害职工权益现象透视”，《人大建设》，1996年第10期，第10—11页。

⁸⁹上海工会管理干部学院理论室：“要进一步增强劳资双方的法律意识——对上海部分私营企业执行《劳动法》情况的调查”，《工会理论与实践》，1996年第6期，第32—34页。

⁹⁰戴述贤、赵恒山、王红：“关于我市部分企业贯彻落实《劳动法》有关劳动安全卫生方面状况的调查报告”，《天津工会管理干部学院学报》，1998年第1期，第13—14页。

⁹¹邱复生：“劳动法不应成为‘棉花法’——许昌市贯彻实施《劳动法》一周年情况调查”，《人大建设》，1997年第3期，第44—45页。

⁹²倪志福：“全国人大常委会执法检查组关于检查《中华人民共和国劳动法》执行情况的报告”，《中国人大》，1996年第23期，第3—6页。

有，经济较为发达的地区也同样存在。1995年内蒙古拖欠工资的人数达62.5万人，其中国有企业职工46.4万人，占职工总数的22.3%，拖欠总额近6亿元。1995年广东省仅因外商拖欠工资后逃匿引发的罢工事件就达360起，各级政府为此垫付工资达1582万元。”

- “外商投资企业、乡镇企业和私营企业超时加班相当普遍。广东省一些外商投资企业和私营企业职工平均每月加班70—80小时，最长的达130多小时。该省东莞市太阳诱电有限公司的一线工人几乎天天工作12小时，每月工资仅500元。东莞市毅兴塑胶原料有限公司的厂规明文规定，职工每周工作6天，每天工作9小时，超过9小时才算加班。不少地方的纺织和建筑行业，也存在违反工时标准的现象。”

上述媒体报道和人大常委会的报告均说明，在《劳动法》颁布之后的一年间，企业工人，特别是私营企业和外商投资企业工人的劳动条件并无显著改善。

2、《劳动法》实施之后的十年间（1997年—2007年）

这个阶段跨越了劳动关系的转型期与定型期，尽管劳动关系在十年间发生了巨大的变化，但《劳动法》本身作为一种最低劳动标准以及它的设计制定者对市场经济劳动关系变化的超前考虑，使得这部法律的大部分内容还是能够适应劳动关系变化的。不过，这个阶段又有了国有企业改制和主辅分离的改革背景，私营经济又处于高速发展阶段，以下的事实证明，《劳动法》并没有得到有效的实施。

在国有企业改制和主辅分离的过程中，有数千万工人被迫下岗失业，他们中间大部分人在领取了低微的经济补偿金后，被逐出了企业，或是重新就业于私营企业，或是从事临时性工作，或者从此与劳动力市场无缘。这些人被迫下岗失业其实是一种严重违反《劳动法》的情况，各地政府制定的相关政策严重地违反了《劳动法》所规定的解除或终止劳动合同的条件，这些政策不再要求企业解除劳动合同时要与工人“协商一致”；被解除劳动合同的工人也不存在“患病或者非因工负伤，不能从事原工作”或者“不能胜任工作”的情况，他们的下岗失业仅仅是因为国有企业的改制与主辅分离的“需要”。在下岗失业之后，这些人即使获得再就业的机会，也只能是在工作不稳定、缺少社会保险福利待遇和工资水平低的非正规就业领域就业。根据劳动和社会保障部2002年在66个城市的抽样调查，85.4%的再就业人员从事临时性工作，只有9.4%成为正式职工。⁹³ 根据2002年全总对6个城市中6个街道或社区的调查数据，被调查的失业人员在再就业之后，76.8%的人月收入在600元以下，其中更有36.5%的人月收入在400元以下；在这些被调查者中，有80%的人具有20年以上的工龄。⁹⁴

十年间，私营企业和外商投资企业严重违反《劳动法》的情况，一直是媒体关注的焦点和学者们抨击的对象。从部分学者的调查研究报告中提取的数据可以证实，在《劳动法》颁布之后到《劳动合同法》出台之前的十年间，《劳动法》并没有得到切实的执行，这种状况除了国有企业裁减人员这一重大问题之外，在农民工占绝对比重的中小私营企业中表现地尤为明显。如果要对相关问题作一个简要的分析，将劳动合同的签订率、劳动时间、工资收入等三个方面作为分析对象，

⁹³ 劳动科学所“转型时期中国劳动关系问题研究”课题组（郭悦执笔）：“转型时期中国劳动关系研究”，“北京大军经济观察研究中心网站”（<http://www.dajun.com.cn/laodongguanxi.htm>），2004年1月9日。2002年，全国年平均工资为12422元，折合月平均工资为1036元。

⁹⁴ 劳动科学所“转型时期中国劳动关系问题研究”课题组（郭悦执笔）：“转型时期中国劳动关系研究”，“北京大军经济观察研究中心网站”（<http://www.dajun.com.cn/laodongguanxi.htm>），2004年1月9日。

选取历年调查报告的调查结果进行比较，我们会发现，这三个方面在十年之间并无明显的改善。

根据2002年一份对浙江省嵊州市83家外商投资企业和私营企业的调查，与工人签订劳动合同的企业仅有13家（16%）；与部分职工签订劳动合同的企业12家（14%）；未与职工签订劳动合同的企业58家（70%）；在一些劳动条件差，设施不全的企业，雇主与工人签订的劳动合同中，出现了“发生工伤，企业概不负责”等违法条款。在工资支付方面，83家企业中能够按月支付劳动者工资的仅有27家（32%）；隔月支付劳动者工资的47家（57%）；隔2个月以上支付劳动者工资的9家（11%）。在工作时间方面，大多数被调查企业不执行国家规定的每周40小时工作制，随意延长劳动时间，超时不发加班费的现象较普遍。在83家企业中，每周实行40小时工时制度的企业仅有28家（34%）；每周实行48小时工时制度的企业55家（66%）。另外，83家企业均存在不同程度的加班加点，且未按国家规定支付职工加班加点工资。有的企业为完成订单任务，让工人连续加班、通宵加班，完不成加班任务的要扣工资。⁹⁵

根据2004年一份对广东省1760名农民工的调查，有43.3%的人月收入不到800元，有31.2%的人收入在800—1000元之间，也就是说，大部分被调查者的月工资收入低于2004年广东省在岗职工月平均工资水平（1750元）。在工作时间方面，有76.1%以上的人称需要加班，大多数企业的工人每周加班时间超过10小时，有6%的人每周加班时间超过30小时。在调查中还发现，52.7%的人没有听说过最低工资制度；在问及是否知道所在地的最低工资标准时，有69.1%的人回答“不知道”。⁹⁶

根据福建省农村调查队2004年对该省5个城市农民工的调查，有35.0%的人月工资收入在700—1000元，仅有16.0%的人收入在1000元以上，也就是说绝大部分被调查者的月工资收入低于2004年福建省在岗职工月平均工资水平（1300元）。在工作时间方面，被调查者平均每周上班6.4天，每天上班9.34小时，其中每天工作6天以上的占96.5%；每天工作9小时以上的占49.5%，最长的达15个小时。在工资支付方面，被调查者在2003年人均被拖欠工资119.4元，其中：制造业人均138.8元，建筑业人均250元。在劳动合同方面，被调查的农民工外出打工时间平均达4.9年，但仍未与雇主签订劳动合同的占50.5%。⁹⁷

2005年10月，全国人大常委会对《劳动法》的实施情况进行了第二次检查，调查结果与上述调查报告相符。根据2005年12月28日全国人大常委会副委员长何鲁丽向第十届全国人大常委会第十九次会议所作的“关于检查〈中华人民共和国劳动法〉实施情况的报告”，《劳动法》在实施十多年之后依然面临着“有法不依”的局面：⁹⁸

- “劳动合同签订率低、期限短、内容不规范。从检查情况看，中小型非公有制企业劳动合同签订率不到20%，个体经济组织的签订率更低。一些用人单位为规避法定义务，不愿

⁹⁵王红春、胡斌、王灿荣：“规范劳动关系迫在眉睫——对浙江省嵊州市83家非公有制企业的调查”，《中国劳动》，2002年第12期，第54—55页。

⁹⁶韩兆洲、孔丽娜：“善待外来工共建和谐广东——广东外来工最低工资调研报告”，《南方农村》，2006年第2期，第46—49页。

⁹⁷张梓游：“农民工权益的调查与思考”，《福建农业》，2005年第3期，第4—5页。

⁹⁸何鲁丽：“全国人大常委会执法检查组关于检查《中华人民共和国劳动法》实施情况的报告”，《全国人民代表大会常务委员会公报》，2006年第1期，第82—87页。

与劳动者签订长期合同。大部分劳动合同期限在1年以内，劳动合同短期化倾向明显。有的用人单位滥用劳动合同试用期，试用期过后就不续用，以此盘剥劳动者，特别是进城务工人员。许多劳动合同虽然有劳动报酬的条款，但没有写明具体数额。有的仅规定劳动者的义务和用人单位的权利，有的甚至规定“生老病死都与企业无关”、“发生事故企业不负任何责任”等违法条款。有些用人单位签订劳动合同不与劳动者协商，甚至让劳动者在空白合同上签字。”

- “最低工资保障制度没有得到全面执行，拖欠工资现象仍时有发生，工资正常增长机制尚未形成。一些企业劳动者工资低于当地最低工资标准。据2005年4月的抽样调查显示，12.7%的职工工资低于当地最低工资标准。一些企业随意调高劳动定额、降低计件单价，工人在8小时工作时间内根本无法完成定额任务，变相违反最低工资规定。个别地方最低工资标准偏低，不能保障劳动者的基本生活。有些地方克扣和拖欠劳动者工资的问题仍然严重。一些国有困难企业拖欠职工工资问题仍未得到根本解决。建筑企业和劳动密集型加工制造、餐饮服务企业拖欠职工工资问题还很突出，有的企业前清后欠，有的企业主甚至把欠薪当作谋利手段，拖欠后恶意逃匿。”
- “超时加班现象比较普遍，劳动条件差。相当一部分企业违反劳动法规定，要求劳动者超时加班，并且不付加班工资，特别是一些生产季节性强、突击任务多的企业，劳动者每日工作长达十几个小时。一些企业设备陈旧、作业环境差，劳动者直接受粉尘、噪音、高温甚至有毒有害气体的危害，工伤事故经常发生，职业病危害严重。一些企业不执行对女职工和未成年工特殊劳动保护的法律规定，不少女职工在孕、产、哺乳期被企业解雇或者不发工资。”

自人大常委会的报告发布之后，社会各界对《劳动法》实施效果也表示了强烈的不满，有地方人大常委会在对《劳动法》的执行效果检查之后指出，我国颁布的劳动法是一部很好的法律，但也是落实情况最差的一部法律。⁹⁹ 还有论者指出，说现行《劳动法》已成废纸一堆也许言过其实，但事实表明，它在某种程度上已被架空并严重阻碍劳动力市场的正常发育。¹⁰⁰

3、《劳动合同法》实施之后（2008年至今）

人大常委会2005年底的报告推动了《劳动合同法》的立法进程，而发生在2007年夏季的“黑砖窑事件”则被认为是导致该法在全国人大常委会全票通过的一个契机。¹⁰¹ 据媒体报道，在由劳动和社会保障部、公安部、中华全国总工会会同山西省各级政府部门对当地“黑砖窑”劳动用工情况的检查中发现，一些“黑砖窑”的雇主以限制人身自由的手段，强迫工人提供无偿劳动，这些人中还有一部分是智障者和未成年人。¹⁰² 在《劳动合同法》进入全国人大常委会的审议程序之后，人们对该法的效用寄予了厚望，一位人大常委会委员称：“山西‘黑砖窑’事件出来后，我用草案对了一下，发现对于违法用工情况，劳动合同法是可以管住的。”¹⁰³ 当《劳

⁹⁹陕西省总工会企业和谐劳动关系课题组：“构建企业和谐劳动关系与建立和谐社会——关于陕西省企业劳动关系研究报告”，《理论导刊》，2006年第8期，第72—75页。

¹⁰⁰ 钟凯：“《劳动法》为什么被架空”，《学习月刊》，2006年第10期，第31—33页。

¹⁰¹ “劳动合同法诞生记：黑砖窑案助其全票通过”，“中国网络电视台—法治频道”

(http://law.cctv.com/20071228/100877_1.shtml)。

¹⁰² 王永霞：“联合工作组通报山西黑砖窑事件查处情况”，“新华网”

(http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/lianzheng/2007-08/13/content_6526731.htm)。

¹⁰³“劳合法能管住山西黑砖窑事件”，《新京报》，转自“新浪网”

(<http://news.sina.com.cn/c/2007-06-25/032912084020s.shtml>)。

动法同法》颁布之后，这部法律再一次被媒体称为“劳动者的‘护身符’”¹⁰⁴

然而，十多年前《劳动法》颁布之时举国欢腾的场面没有再现，《劳动合同法》颁布之时的社会背景已经发生了巨大的变化，事实上，该法在尚未实施之前已经遭遇到了来自雇主的抵制。当该法的草案在全社会征求意见和建议时，就有欧盟商会和上海美国商会提出了反对意见，在《劳动合同法》正式实施前，不少公司已经在酝酿和调整人力资源管理政策。2007年10月，深圳华为技术有限公司要求该公司工作满8年的7000多名员工，由个人向公司提交辞职申请，然后再竞争上岗，与公司签订新的劳动合同。¹⁰⁵ 2007年10月，沃尔玛全球采购中心下达裁撤令，在上海、深圳、莆田、东莞的四个分部裁减1200名员工，被裁者在接到通知当天必须上交工作章，公司为员工办的信用卡即日起停用，胸牌的使用日期到当天截止。¹⁰⁶ 2007年11月，广东胜捷消防企业集团属下蔚得公司在事先无通知的情况下，要求200多名工人填写“辞职同意书”，厂方当场发放工资及要求员工摁手指模，承诺不外泄不追究此事。¹⁰⁷ 这些人力资源政策的调整遭到社会的广泛批评，认为这是雇主有意规避新劳动法，逃避社会责任的行为。¹⁰⁸

在《劳动合同法》实施一年之后，全国人大常委会在2008年底对该法的实施效果进行了检查，检查结果听起来是令人鼓舞的。检查报告称“据人力资源和社会保障部统计，截至今年9月底，按照全国规模以上企业统计口径，劳动合同签订率为93%，比去年提高2.3个百分点。”¹⁰⁹ 这个令人鼓舞的“劳动合同签订率”随即遭到了民间研究机构的质疑。北京致诚农民工法律援助与研究中心认为，全国人大常委会执法检查报告中提到的是“规模以上企业”，而农民工大多在中小型企业、个体工商户甚至非正规经济领域中就业，后者正是劳动合同缺失的“重灾区”。¹¹⁰ 根据该中心在2010年1月发布的一份报告，在对受理的865件农民工案件及581份调查问卷进行分析之后，仅有27.5%的农民工与雇主签订了劳动合同；在这些签有劳动合同的人中，有13%的人签订的是空白的劳动合同，劳动者的工资、工作时间、工作岗位等内容都可以由用人单位随意填写。¹¹¹ 国家统计局发布的“2009年农民工监测调查报告”也证实了在农民工集中的私营企业和个体工商户存在的劳动合同签订率低的问题，该报告称，在2009年以受雇形式从业的外出农民工中，与雇主或单位签订劳动合同的占42.8%。从农民工从事的几个主要行业看，从事建筑业的农民工没有签订劳动合同的比例最高，占74%，制造业没有签订劳动合同的比例为49.3%，服务业没有签订劳动合同的比例为63.9%，住宿餐饮业和批发零售业没

¹⁰⁴ 荣处仁：“劳动合同法——保护劳动者权益的‘护身符’”，《人民日报》，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/employment/2006-03/22/content_4330557.htm）。

¹⁰⁵ 姜锵、黎媛：“华为补偿10亿鼓励员工辞职，以规避劳动合同法”，《南方都市报》，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/legal/2007-11/02/content_6995564.htm）。

¹⁰⁶ 陈欢：“新劳动法倒计时，沃尔玛中国突击裁员”，《中国外资》，2007年第12期，第40—41页。

¹⁰⁷ 谭秋明：“200员工被迫辞职再入职：蔚得公司没有赔偿”，《广州日报》，转自“搜狐财经网”（<http://business.sohu.com/20071114/n253243055.shtml>）。

¹⁰⁸ 吴秋阳：“新《劳动法》实施前夕大裁员：逃避还是承担社会责任”，《记者观察》，2007年第22期，第56—57页。

¹⁰⁹ 华建敏：“全国人民代表大会常务委员会执法检查组关于检查《中华人民共和国劳动合同法》实施情况的报告”，“中国人大网”（http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/jd gz/zfjc/2008-12/25/content_1464552.htm）。

¹¹⁰ 我国自1996年起，将工业定期报表的统计范围确定为全部国有工业企业和年销售收入500万元及以上的非国有工业企业。为了叙述方便，习惯上将其称之为“规模以上工业”。

¹¹¹ 兰方：“调查称仅三分之一农民工签订劳动合同”，“财新网”（<http://policy.caing.com/2010-01-20/100109818.html>）。

有签订劳动合同的比例分别为65.2%和66%。¹¹²

在工资支付、工作时间等方面普遍存在的劳工权益问题也并未因《劳动合同法》的出台而有所改善。根据国家统计局发布的“2009年农民工监测调查报告”，2009年，外出农民工月平均收入为1417元，31.5%的人月均收入为800—1200元；33.9%的人月均为1200—1600元。而2009年上半年全国城镇在岗职工平均工资为14638元，折合月平均工资为2439元，比农民工月平均收入多1022元。在工作时间方面，农民工的工作时间也大大超出《劳动法》规定的工作时间，以受雇形式从业的外出农民工平均每个月工作26天，每周工作58.4小时。其中，每周工作时间多于《劳动法》规定的40小时的占89.8%，尤其是在住宿餐饮业就业的农民工，他们每周的工作时间超过60小时。根据全总2009年就职工收入所作的专项调查，有14.4%的职工被拖欠工资，比2007年高10.3个百分点；有60.2%的职工超时劳动，其中劳动密集型的私营企业人均周工作51.8和53.16小时；37.6%的职工领不到或未能足额领到加班费。¹¹³

一些区域性的调查结果反映出的问题要更为严重。例如，根据共青团湖南省委2008年9月到2009年5月对在广州、深圳、上海、长沙等城市就业的湖南籍农民工的调查，被调查者中有91%的人未曾与雇主签订过劳动合同；有54.3%的人平均工作时间达到10小时以上；几乎没有人能每月固定休息6天以上；能固定休息3天以内的人只占15.4%；完全没有休息日的人数超过了40%。调查结果还显示，这些湖南籍农民工每月的收入远低于2007年全国城镇在岗职工月平均工资收入2078元的水平，有91.6%的人工资收入在2000元以下，其中更有50%的人月工资收入在1000元以下。另外，拖欠工资现象也很严重，能够按月领取工资的人只占到16.7%，有将近40%的人被拖欠一至两个月的工资，经常被拖欠工资达3个月以上的高达37.1%。¹¹⁴ 在加班工资方面，根据北京致诚农民工法律援助与研究中心在2010年1月发布的报告，有59%的雇主完全不给加班费，按平时工资数额发放加班费的占18.2%，依法发放加班费的只有6.5%。¹¹⁵

从一些非政府组织发布的个案分析报告看，存在严重违法情况的并非仅仅是一些中小私营企业，在一些大型的外商投资企业和私营企业中，这些问题也值得关注。据“中国劳工监察”2008年6月16日发布的报告，在广东省东莞市胜百吉鞋业有限公司（雇工8000人），存在典型的对工人的不良待遇：一是工作时间过长，工人被迫超时加班，平均每天工作约12个小时，至少为11.5个小时，有时甚至在星期六也通宵加班；二是工人平时工资为每小时4.425人民币。每周5天，每天8个小时，一个月工资770元人民币；¹¹⁶三是过度的罚款，迟到、早退记小过，小过累计三次为一次大过，记大过要罚款300元并被开除；四是劳动合同并非自愿签订，工人在进厂前需要签订劳动合同，合同的内容比较简单，只需填写合同期限和试用期，工作部门和工资发放时间及形式等一些相关内容，则要由工厂的文

¹¹² 国家统计局农村司：“2009年农民工监测调查报告”，“国家统计局网站”（www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm）。

¹¹³ 石小磊、戚庆燕：“全总：高管与职工收入差十几倍”，《扬子晚报》，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/031519828045.shtml>）。

¹¹⁴ 颜海林、周建武：“新生代农民工就业创业权益维护的调查与思考”，《中国青年研究》，2009年第9期，第32—34页。

¹¹⁵ 兰方：“调查称仅三分之一农民工签订劳动合同”，“财新网”（<http://policy.caing.com/2010-01-20/100109818.html>）。

¹¹⁶ 2008年东莞市最低工资标准为770元。

员填写。这份报告认为，“这样的一份合同其实只是用来应付劳动部门检查的表面上合法的形式而已，合同基本上得不到真正履行。”¹¹⁷

据香港“大学师生监察无良企业行动”（SACOM）在2009年3—5月对广东省东莞市天宇玩具制品有限公司（雇工6000余人）的调查，工人们在签订劳动合同之后，手中都没有副本，当工人们向管理方要副本时，得到的答复是，合同副本送劳动局批准，而有工人在这家公司已经工作三年，一直都没有拿到劳动合同的副本。在工作时间方面，工人们一般每天要加班3个小时，生产高峰期间要加班4个小时，有些工人抱怨他们有时会通宵加班，最长的时间是连续工作28个小时。该公司还规定，加班时间超过晚上9:30之后，将没有加班工资，而工人不可以拒绝加班，如果拒绝加班，将受到从工资中扣除50元人民币的惩罚。该公司为防止工人自动离职，还扣押工人一个半月工资，如果工人辞职未经管理方批准，将损失一个月的工资。¹¹⁸

近几年，出于降低劳动成本等考虑，一部分国有企业大量使用农民工和派遣劳动者。这部分人尽管在企业中承担着固定的和长期的工作，但由于没有明确的雇佣关系，他们往往与企业中签订了劳动合同的工人同工不同酬，工资福利待遇都很低，这种情况在一些国有垄断行业，如石油化工、银行、电信等相关企业中表现得最为突出。¹¹⁹《劳动合同法》为了规范劳务派遣，保护劳动者的合法权益，对劳务派遣作了专门的规定。该法用了13个条款，从四个方面对劳务派遣做出了规制，例如，在该法第六十六条中规定，“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”，这一条款限制了企业雇用劳动派遣工从事固定的和长期的工作，旨在解决同工不同酬、工资福利待遇低的问题，从而被誉为“《劳动合同法》的一大亮点”。¹²⁰但是，在该法实施之后，雇主们为了规避与工人签订“无固定期限合同”，为了避免为工人缴纳法律规定的社会保险费用，增加了劳务派遣用工的人数，而这类雇主又主要集中于国有企业、事业和政府机关，据统计，这类雇主使用的劳务派遣工人数达到了2500万人，仅全国建筑系统使用各种形式的劳务派遣工就超过1000万人。¹²¹一些调查还显示，劳务派遣工的劳动条件并未因《劳动合同法》的出台而得到改善，他们在受雇期间，仍然难以与其他雇员享受同样的工资报酬和社会保险待遇。¹²²有论者认为，在《劳动合同法》这部旨在增加工人权益保障的法律实施之后，使更多的工人变成了劳务派遣工，失去了他

¹¹⁷ 李强：“恶劣的劳动条件，Puma制造在中国”，“中国劳工监察”

（<http://www.chinalaborwatch.org/upload/chinesepuma.pdf>）。

¹¹⁸ Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour: “Exploitations of Toy Factory Workers at the bottom of the Global Supply Chain”, “SACOM website”
（http://sacom.hk/wp-content/uploads/2009/12/toy-report_final-version.pdf）。

¹¹⁹ 常凯：“当代中国劳动关系的特点与趋向”，见，常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社，2009年版，第22页。

¹²⁰ 黎建飞、靳友成：“《劳动合同法》规范劳务派遣行业发展 结束无法可依历史”，“中国网”

（http://www.china.com.cn/law/txt/2008-12/25/content_17008241.htm）；上海市总工会：“关于《劳动合同法》实施情况的调查报告”，“工会理论研究文献数据库”（<http://yxlw.acftu.org/template/6/file.jsp?cid=16&aid=310>）。

¹²¹ 刘姝宏：“异地劳务派遣工，社保待遇比北京本地职工低近半”，《法制日报》，转自“中国新闻网”

（<http://www.chinanews.com.cn/sh/news/2009/08-18/1823879.shtml>）。

¹²² 乔健：“新劳动法在艰难中起步——2008中国劳动关系回溯”，《现代交际》，2009年第2期，第83—95页；人力资源和社会保障部“金融危机形势下劳动关系的新变化及对策研究”课题组：“金融危机形势下的企业劳动关系”（刘军胜执笔），《企业管理》，2009年第11期，第8—12页；郭卫艳、岳威：“企业热衷‘劳务派遣’，‘派遣工’利益难保障”，《山西晚报》，转自“来博网”

（<http://www.51ldb.com/Web/NewsDetail.aspx?IssuanceID=166260>）。

们本应享有的权益。¹²³

《劳动合同法》也未能抑制一些恶性的劳动侵权行为和刑事犯罪，那位人大常委会委员提出的“劳动合同法可以管住‘黑砖窑’”的乐观前景并没有出现。2009年5月底，媒体报道了又一起“黑砖窑”事件，安徽省界首市砖集镇两个砖厂使用32名智障人员从事生产，这些人在窑主的棍棒和皮鞭下每天被迫劳动长达十五六个小时，除了简单的一日三餐外，他们没有人身自由，也没有任何报酬。¹²⁴

在劳动关系的调整方式上，中央政府一直使用着“政府主导”的调整模式，尽管劳动关系中“政府主导”的内涵实际上已经转变为“雇主主导”，但是囿于政治方面的顾虑、经济方面的考量以及企业内部劳资之间的力量失衡，政府采用强势介入的态势，对企业雇主的用工行为和企业劳动关系进行规制和监管已经成为市场经济体制建立之后的一贯做法和共识。¹²⁵ 而政府主导实际上就是国家主导，国家主导的唯一方式就是立法，这也是我国的劳动法律体系不断完善的基本动力。但上述分析证实，这种以不断制定劳工标准和不断完善劳动法律体系的调整模式，正在并不稳定的政治局面、并不合理的经济增长和并不和谐的社会环境中逐渐失去预期的效果和应有的功能，时至今日，可以说，我国的劳动法律的效用仅仅局限于，在劳动争议的仲裁与诉讼中作为裁决与判决的依据。

在一个劳资双方力量悬殊的劳动关系框架中，中央政府已经不再具有二十年前的管制能力，地方政府也难以脱离对资本的依赖，在政府有限的资源和对资本的偏好两者同时存在的情况下，这种以立法的形式调整劳动关系的做法已经被证明难以发挥作用。因为强势介入必须靠地方政府，而发展经济、缓解就业压力则使地方政府不愿意更多的介入，因此也就缺少了介入的动机；对投资者的依靠又使地方政府缺少了介入的动力；劳动监察力量不够更说明地方政府缺少介入的能力。因此，仅仅靠中央政府的执政理念和完善国家劳工政策并不代表地方政府有这样的理念和执行法律的动机，这样一来，无论政策和法律如何完善，法律体系如何配套，法律在落实执行中总是要出现问题的。

这里更需要指出的是，这种以政府或者国家主导的劳动关系调整模式将扼杀工人集体力量的培育与发展，使工人们不得不愈来愈依靠政府的行政支持，也使他们在劳动关系中的弱势地位趋于恶化。有论者已经指出这种政府主导所导致的后果，那就是，劳动者虽然得到了利益但仍处于软弱地位，离不开政府，不可能与企业处于平等、对等的地位，不能成为市场主体；最终的结果是劳动者完全丧失自主性，丧失权利，成为等待着政府恩赐的依附群体，劳动者将越来越弱小，成为等待政府给予利益，而不是自己争取权利，运用权利争取、追求利益的自主独立的群体。”¹²⁶

¹²³翁仕友：“劳务派遣工一年激增700万，决策层抉择救企业还是保职工”，《经济观察报》（电子版）（http://www.eeo.com.cn/Politics/beijing_news/2008/12/20/124260.shtml）。

¹²⁴“32个智障人陷安徽‘黑砖窑’，每天劳动十几小时”，《安徽市场报》，转自“东北新闻网”（<http://society.nen.com.cn/society/245/3275245.shtml>）。

¹²⁵常凯：“当代中国劳动关系的特点与趋向”，见，常凯、乔健主编《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社，2009年版，第53—55页；乔健：“略论我国劳动关系的转型及当前特征”，《中国劳动关系学院学报》，2007年第2期，第28—35页。。

¹²⁶徐小洪：“政府干预与劳动者利益——兼与王一江先生商榷”《北京市工会干部学院学报》，2005年第2期，第27—32页；徐小洪：“浙江模式劳动关系——自行协调、走向两利”，《浙江社会科学》，2008年第11期，第9—15页。

结论：我们需要什么样的劳动关系调整机制？

我国的劳动关系已经完成了转型，雇佣主体已经明确，劳资之间的利益对立已成定局，从此，将进入一个劳资矛盾的多发期，劳动关系的紧张与冲突是必然的趋势。从本报告的上述分析中，我们看到，市场经济建立初期中央政府所设计的“主体自行协商，政府适时调整”的劳动关系调整模式现在实际上已经被“政府主导”的模式所取代，而我们在对《劳动法》和《劳动合同法》的实施效果分析之后可以看到，这种“政府主导”的调整模式与劳动关系中“雇主主导”的内涵是相悖的，因此并不能对劳动关系起到有效的调整作用，也无法达到劳动关系的稳定，更遑论和谐的劳动关系。可以说，不切实际的“政府主导”的劳动关系调整机制正是劳资矛盾成为社会忧患的主要原因。

基于本报告的分析，还可以看到，中央政府在建立市场经济初期所设计的“主体自行协商，政府适时调整”的劳动关系调整模式之所以未能实现，主要是基于政治与经济两方面的原因。我们在以前的研究报告中曾经提出，劳资矛盾的日益激化和外部化的主要原因是，在企业内部没有一套有效机制可以改变劳资力量严重失衡状况的时候，工人们就只能设法将雇主的违法行为和自己的利益诉求昭显于企业外部，以寻求来自社会的关注和政府的介入。¹²⁷ 而这一做法又与执政者维持中国政治环境的稳定的原则相违背，这一原则所形成的惯性思维就是要将一切社会化的矛盾表达方式压制在萌芽状态之中，而且对工人的集体力量具有高度的政治敏感与恐惧，这种敏感与恐惧的延伸与发展就是要压制工人自己组织工会的要求和钳制工人自发形成的维权组织。在这种压制之下，企业内部自然无法改变劳资力量失衡的状态，“主体自行协商”的机制无法发挥作用。另外，我们也应看到，“主体自行协商，政府适时调整”的劳动关系调整模式未能实现还有经济方面的原因。首先，劳动力市场一直是买方市场，熟练劳动力的供过于求使得工会在发展和组织工人方面存在一定的难度；再者，地方政府依赖资本投资来发展经济的战略考虑，也使政府对劳工集体力量的形成与发展持不支持的态度；最后，由于一直采取出口导向型的工业模式，使得制造加工业的边际利润不高，也造成“主体自行协商”的空间狭小。

那么，面对劳动关系紧张、劳资矛盾激化而现有调整模式无效的这样一种局面，我国的劳动关系调整模式应当是一种什么模式？我们认为，以劳资之间的集体谈判为核心的机制建设应当是我国劳动关系的主要调整模式。在过去发布的研究报告中，我们已经对建立集体谈判制度进行了较为全面的分析，在这里，我们要指出的是，要实现这种模式，无论是政府还是劳资各方，都要对劳动关系未来的发展趋势有充分的心理准备，要有基于现实的劳动关系观，要纠正对劳资矛盾的错误理解，并且要对现有的收入分配政策作出调整，以为“劳资自主谈判，政府规范调整”的模式奠定坚实的基础。¹²⁸

第一，要建立现实的劳动关系观。所谓现实的劳动关系观就是承认劳资之间利益的对立与冲突，认识到劳动关系动态平衡的意义。在劳动关系的雇佣主体明

¹²⁷中国劳工通讯：“终结‘法外运行’的雇佣关系——论《劳动合同法》对工会角色的定位”，“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/schi/node/1200006?tid=900001>）。

¹²⁸ 有关研究报告，见，中国劳工通讯：“集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择”，“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/schi/node/1200006?tid=900001>）。

确之后，主体间的利益结构已经出现对立，这是市场经济中劳动关系的基本特征。但是在执政党控制的主流话语里，仍然笼统地将企业经营者、劳动者看作是一个利益完全一致的、统一的整体，¹²⁹ 并基于这种劳资利益一致论而设计出一套空洞的理念和行之有效的调整机制。这种劳动关系观不过是一种“障眼法”，它除了满足执政党意识形态统治的需要之外一无是处。正如此前已经分析过的，我国现实的劳动关系的对立局面已经形成，这是市场经济中劳动关系的普遍现象。正如西方国家的工人所言：“在工厂层次上，工作没有任何内涵的价值。工人的唯一兴趣是他们的薪水袋。对于钱的重视是可以理解的。毕竟，我们比较缺乏钱，而非钱满为患。”¹³⁰ 如果说劳资之间还有共同利益存在的话，这种共同的利益也是建立在双方出于各自的利益而形成的依存关系之上的，是一种最低层次的共同利益，或者更直接地讲，就是劳资双方必须维持工厂的生存。

当然，也正是因为有了相互依存的关系和这种最低层次的共同利益的存在，劳资双方才能够在利益对立的局面中维持他们之间的雇佣关系，这也使劳动关系的持续稳定成为一种现实的需要。接下来的问题是，如何实现劳动关系的持续稳定？的确，我们可以认为现实中的劳动关系在“总体上处于低水平稳定状态”。¹³¹ 但这种低水平的稳定状态的维持是有一个供过于求的劳动力市场，是对工人集体组织的压制，是政府各部门为“维稳”逐年递增的资源投入。可以说，经济环境的外力加上政治环境的强制，造就了现在中国社会劳动关系的“低水平稳定”，这不过是一种处于风雨飘摇之中的“稳定”，飙升的劳动争议和此起彼伏的工人集体行动已经证实了这种“稳定”局面的暂时性、脆弱性和多变性。尽管脱胎于“全能主义”的维稳观相信，以强势的国家权威，能够迅速整合政府资源，形成宏观的维稳机制。不过这种维稳机制又具有“刚性稳定”的特征，压制了民间组织的和民间协调机制的发展。于是，在劳资矛盾日益激化的社会中，由于缺少企业内生的劳资协调机制和谈判机制来缓和矛盾，这些矛盾和问题会越积越多，最终形成对宏观维稳机制的巨大压力，形成对政府资源的过度需求，当这些需求最终超出了供给之后，“低水平稳定”的局面仍然要崩溃。因此，劳动关系的稳定应当是动态的稳定，在动态的稳定中，权益的诉求可以提出，冲突的压力可以释放，矛盾的问题可以解决，从而使劳动关系能够在主体不断交涉中达到持续的稳定。

第二，要纠正对劳资矛盾的错误理解。在雇佣主体之间出现了利益分化和对立之后，劳资矛盾就是一种正常的社会现象，问题是我们如何认识这些矛盾和处理这些矛盾，或者是说将这些矛盾控制在一定的范围之内。其实，劳资矛盾是市场经济的劳动关系根本无法回避的问题，只有形成劳工集体的力量，才能使劳资双方的力量实现均衡，这种均衡也正是劳动关系稳定的基石。而刚性稳定的政治要求又使执政者对劳工组织和集体诉求表现为一种过分的敏感，将这些正常的社会矛盾、合理的工人组织和劳资之间的利益冲突无限放大为影响政权稳定的因素或者受到“外国敌对势力的操控”，这样的结果将使劳资矛盾的处理走入死路或者到达无计可施的地步。须知劳动关系的稳定是一种动态的稳定，这种状态并不是要回避和否认劳资矛盾与劳资冲突，而是承认这些矛盾和冲突，并通过相应的调整

¹²⁹程连升：“新时期我国劳动关系演变的趋势和对策分析”，《教学与研究》，2009年第4期，第5—11页。

¹³⁰转引自，[英]理查德·海曼著《劳工运动》，马康庄译，台北：久大文化股份有限公司，1989年10月版，第144页。

¹³¹李明三：“中国劳动关系低水平稳定”，《21世纪报道》，转自“金融界网”（<http://finance.jrj.com.cn/2009/01/0723563263582.shtml>）。

机制使利益的冲突得到协调，使劳资的矛盾得到化解。

我国社会学教授孙立平先生认为，当今中国社会需要建立一种市场经济条件下的利益均衡机制，来解决和处理市场经济条件下的利益关系问题。他认为，在市场经济当中，利益要能够均衡，必须通过公平的利益博弈，所谓利益博弈，又需要社会中的各个利益主体去争取。¹³²具体到劳动关系的利益博弈机制，显然就是集体谈判制度，这一制度就是通过劳资之间的博弈，获得在企业乃至社会中的利益均衡。通过这一制度，将工人集体行动等非常态的压力转化为可以制衡劳动关系的力量，进而使目前劳动关系由雇主主导转变为劳资互动，使工人的权利得到制度性保障，使劳工不必再将劳资矛盾“外部化”，从而实现劳动关系的稳定状态。市场经济国家的经验已经证明，集体谈判制度具有三种主要功能：一是提供劳资双方解决经济利益冲突的部分渠道；二是增进了劳工作为工业公民的权利、尊严和价值；三是由于上述两项功能的达成，它成为维持私营企业体系能够继续畅旺的最重要堡垒之一。¹³³

第三，要给劳资自主协商留有一定的谈判空间。本报告分析了经济环境对劳动关系调整机制的影响，在纠正了对劳资矛盾的看法之后，接下来要解决的问题是经济环境对“劳资自主谈判”的制约。由于劳资之间“零和”的利益结构，使得在现有利益份额既定的前提下，一方利益的增加必然是另一方利益的减少。在中国这样一个以劳动力的低成本作为发展优势的国家，雇主很有可能采取削减产量、转移资本、使用非正规就业者甚至违法的手段，这些手段将对经济发展产生负面影响并使“劳资自主谈判”的调整模式最终失去实施的价值。

要减少经济环境的制约，我们不得不对可以吸纳大量劳动力的制造业企业的收入分配有所考虑。根据2006年上半年完成的“第七次全国私营企业抽样调查”的数据，企业正常税收以外的“三项支出”相当于企业纳税额的35.6%，相当于企业税后净利润的30.1%。¹³⁴此后，私营企业税负等负担有加重趋势，根据“第八次全国私营企业抽样调查数据分析综合报告”，2007年私营企业承担纳税、交费、摊派、捐赠、公关招待五项负担的总体情况是，纳税居于首位，其次是交费，公关招待和捐赠的支出不相上下，摊派支出平均也超过7万元。摊派涉及的企业面达到54.6%；捐赠企业比例达到78.4%；上述五类负担合计占销售额的比重平均12%左右。¹³⁵同一时期，制造加工业企业的利润率在下降，“低端制造业，如鞋类、服装和普通家电产品的利润率已经被挤压到2%—3%左右。”¹³⁶在私营企业税费负担加重、利润率下降的同时，另外一组数据显示，在1997至2007年间，政府财政收入在GDP中的比重从10.95%升至20.57%，劳动者报酬却从53.4%降至39.74%；在2002年至2009年间，GDP年递增幅度为10.13%，职工工资在扣除物价因素后年均增长8.18%；有23.4%的职工在5年间未增加过工资。¹³⁷这些数据之间的比较说明，从经济环境的

¹³² 孙立平：“重建社会：转型社会的秩序再造”，《南方都市报》，2010年3月7日，第A18—19版。

¹³³ [英]理查德·海曼著《劳工运动》，马康庄译，台北：久大文化股份有限公司，1989年10月版，第91页。

¹³⁴所谓“三项支出”，是指企业缴税以外的各种交费、各种摊派、公关招待费用。见，保育钧：“中国民（私）营企业的生存状况与发展趋势——在《第七次全国私营企业抽样调查综合报告颁布会》上的报告”，《教育艺术》，2007年第5期，第37—39页。

¹³⁵中国民（私）营经济研究会：“第八次全国私营企业抽样调查数据分析综合报告”，《中华工商时报》，转自“中国网”（http://www.china.com.cn/economic/txt/2009-03/26/content_17504790.htm）。

¹³⁶张衍阁：“成本上升：工资增加是主因”，《经济观察报》，转自：“新浪网”

（<http://finance.sina.com.cn/review/observe/20070223/15123353045.shtml>）。

¹³⁷石小磊、戚庆燕：“全总：高管与职工收入差十几倍”，《扬子晚报》，转自“新浪网”

角度看，目前私营企业，特别是制造加工业的中小型企业，的确没有更大的利润空间可用于集体谈判，工人们也并没有充分分享到经济发展的成果。因此，要实现“劳资自主谈判”的调整模式，各级政府需要在税收、行政费用等方面让利，减免一部分税收和企业所要承担的各种费用，为劳资之间的集体谈判留下一定的空间。

综上所述，在劳动关系的市场化已经定型之后，劳动关系调整机制的基本设计思路应当是：目标 — 从劳资力量失衡到力量均衡；主题 — 从雇主主导到劳资互动；理念 — 从低水平稳定到动态平衡；途径 — 从单一的“政府主导”到以集体谈判为核心的多元调整。

* * * * *

“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：

中国劳工权益保障研究系列报告之一

利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之二

官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005年4月）

中国劳工权益保障研究系列报告之三

挣扎在去留之间：中国广东省东莞女工状况的调查笔录整理报告（2005年6月）

中国劳工权益保障研究系列报告之四

中国工人运动观察报告(2000-2004)（2005年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之五

致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之六

有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路 — 中国煤矿安全治理研究报告（2006年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之七

关于中国童工现象的实地考察报告（2006年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之八

“以人为本”？：煤矿矿难遗属谈话的启示（2006年11月）

(<http://news.sina.com.cn/c/2010-03-10/031519828045.shtml>)。

中国劳工权益保障研究系列报告之九
中国工人运动观察报告(2005-2006) (2007年5月)

中国劳工权益保障研究系列报告之十
集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择 (2007年9月)

中国劳工权益保障研究系列报告之十一
公力救济在劳工维权过程中的异化：对三起工伤（职业病）索赔案的分析（2007年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十二
从“状告无门”到“欲加之罪”- 对工人集体行动演变过程的分析（2008年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十三
终结“法外运行”的雇佣关系 — 论《劳动合同法》对工会角色的定位（2008年7月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十四
谁来维权 为谁维权 — 论全总维权的政治化及中国工会运动的出路（2008年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十五
中国工人运动观察报告（2007-2008）（2009年3月）