

劳动经济研究丛书

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

主编 罗润东

民国时期工业企业劳资关系研究(1912~1937)

MINGUOSHIQI GONGYE QIYE LAOZIGUANXI YANJIU

金京玉 著

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

MINGUOSHIQI GONGYE QIYE LAOZIGUANXI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

教育部人文社会科学研究规划基金项目
(项目批准编号: 12YJA790059)

民国时期工业企业 劳资关系研究

(1912 ~ 1937)

金京玉 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

民国时期工业企业劳资关系研究 (1912 ~ 1937) / 金京玉著.
—北京: 经济科学出版社, 2012. 3
(劳动经济研究丛书)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 1581 - 9

I. ①民… II. ①金… III. ①工业企业管理 - 劳资关系 -
研究 - 中国 - 1912 ~ 1937 IV. ①F279. 296

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 025740 号

责任编辑: 柳 敏 马金玉
责任校对: 刘欣欣
版式设计: 代小卫
技术编辑: 邱 天

民国时期工业企业劳资关系研究 (1912 ~ 1937)

金京玉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 17.125 印张 290000 字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1581 - 9 定价: 29.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

总

序

劳动经济学作为一门新兴的交叉学科，被系统引入国内的时间较短，近年来在中国经济发展的大背景下日益引起学术界的重视。针对这一背景，我校将其视为学科发展的新契机，于2010年成立了“山东大学劳动经济与人力资源研究中心”，并将劳动经济学列入重点学科建设规划（第四批）。通过引进与培养等方式，已逐渐形成具有一定规模的劳动经济学师资队伍和科研力量，凝练成以劳动经济理论研究为基础的三个比较稳定的研究方向，即劳动就业与劳动关系、人力资本与收入分配、城市化与区域发展。这些研究方向均由具有一定影响的学科带头人及团队骨干教师组成。研究团队围绕这些研究方向承担了多项国家级研究项目，发表了一批较高质量的学术成果。此次推出的“劳动经济研究丛书”，正是他们辛勤劳动的结晶，也是我们重点学科建设的阶段性成果。从某种程度上来说，本套丛书所涵盖的劳动经济及其相关问题研究，基本涉及了当代中国劳动经济学研究的主要方面。

杨新铭博士测算了中国居民收入差距与劳动力结构（人力资本差距）状况，并以此为基础，以技术进步为切入点，构建了二元经济理论模型，系统分析了劳动力结构转换对收入差距形成及其变动的影响。其分析结果表明，人力资本的增加在不改变劳动力结构的初始阶段会扩大收入差距，而后随着人力资本继续增加，在引起劳动力结构发生显著变化后才会缩小收入差距。收入差距对人力资本的影响具有两重性，适当的收入差距是激励人力资本投资的必要条件，但如果收入差距过大，在

信贷约束下居民反而会减少人力资本投资，从而抑制人力资本的增长。不仅如此，不同类型的技术进步对于收入差距与人力资本投资作用也不尽相同。其中，劳动密集型的低技能以及中等技能偏向型技术进步，会缩小收入差距抑制人力资本投资，而高技能偏向型的技术进步，则会扩大收入差距刺激人力资本投资。运用分省面板数据对农村内部、城乡之间以及加总的居民收入差距与劳动力结构之间相互关系进行的实证分析，验证了其理论结论。

薛欣欣博士研究了国有部门与非国有部门工资差异问题。理论认为，在充分竞争的劳动力市场上，同质的劳动必定得到相同的报酬，即“同工同酬”。但是，在现实经济中，劳动力在不同所有制、不同行业、不同地区、不同职业等均普遍存在同工不同酬的现象。国有经济与非国有经济并存，尽管国有部门进行了多次工资制度改革，加强了工资与个人工作业绩的相关度，但两个部门的工资决定模式依然存在差别，从这个角度讲，中国的劳动力市场在所有制结构上存在市场分割。“同工不同酬”的因素对于工资差异的影响有多大，它在不同技能劳动力间又是如何分布的，哪些人群是非竞争性因素作用于劳动力市场的最大受益者？造成劳动力在部门间“同工不同酬”的深层机制是什么？这些都是值得思考的问题。该书正是基于对这些问题的思考展开研究，以探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制和部门内的工资关系，从而合理有效地发挥部门间工资差异的激励和配置功能，在增进国有部门效率的同时实现劳动力的最优配置。

刘冰博士从人力资本的理论出发，探究地区间经济增长不平衡的主要原因，分析这些原因是如何相互作用的。各地区初始人均人力资本存量和人均物质资本存量比例的不一致，导致各地区经济增长速度的不一致，形成地区性收入差距；而收入差距的扩大又加剧了人力资本的流动，由低收入地区流向高收入地区，进一步促进了地区间收入差距的扩大，如此的相互作

用形成了地区间的不平衡增长。如果完全按照市场的原则来运作，必然会出现富裕地区越来越富、落后地区越来越穷的现象，形成一个两极分化的增长循环。该书以中国实际为例，从东、中、西部地区增长速度的差异和人力资本的跨区域流动等方面，分析中国的增长事实并得出经验性结论，从而找出解决地区间增长不平衡，以及引导资源、科学技术特别是人力资本从东部向中西部流动的人力资本配置制度创新途径。

王杰博士基于制度变迁视角，把劳动制度内生化的，用调查的微观数据系统地评价《劳动合同法》作为一项正式的制度变迁的收入分配效应。该书假定企业在《劳动合同法》实施中“机会主义”是有差异的。由于“机会主义”的差异，企业遵守《劳动合同法》的程度是不同的，“机会主义”轻微的企业劳动者能够获得《劳动合同法》规定的较多经济利益，而“机会主义”严重的企业的劳动者有可能仍然无法享受到《劳动合同法》实施带来的好处。此外，预期《劳动合同法》会提高劳动要素的价格，劳动要素价格的提高，会引起要素之间的替代，从而引起要素在不同行业和区域流动，而要素的流动会进一步影响不同行业 and 不同区域的要素市场和要素价格，最终影响行业和区域的工资决定机制和工资差异。该书进一步把预期的收入分配效应分为两大类，即《劳动合同法》的绝对收入分配效应和相对收入分配效应，并用调研的微观数据加以检验，检验的结果和预期是一致的。

徐萍博士以工资的构成及主要决定因素为核心，考察了中国国有企业工资制度的发展变化。该书论述了新中国成立后各个时期国有企业工资制度的内容及效果，总结了工资的结构以及制度运行上存在的问题。在此基础上分析了中国国有企业工资制度的发展特征，并将各个时期中国国有企业工资制度的性质与韩国大企业做了对比。研究发现，尽管计划经济体制下国有企业工资制度在实际运行过程中存在诸多论资排辈现象，但不能因此将其视为年功主义制度，从当时工资的构成、标准设

定、工资升级体系的构建等制度设计上来看,国有企业的工资制度与日本和韩国不同,一开始就具备了能力主义的特性,这种特性在 20 世纪 90 年代得到进一步强化,并在 2000 年以后开始迅速向成果主义转化。该书分析了中国国有企业工资制度问题的成因,对今后国有企业工资制度的框架设计进行了探索。

金京玉博士对民国时期工业企业劳资关系进行了研究。近代中国工业以劳动密集型占多数,不同地域形成工人间的分层,工人处于多重人身依附之中,体现在雇佣劳动制度中存在包工制、包身工制、养成工、学徒等制度。这一时期,工矿企业的劳资关系存在于从人身依附到契约关系的变迁之中。1924 年以前,劳资关系呈现明显的“资强劳弱”的特点,政府力量薄弱,劳资关系的变迁是工人为主体的自下而上的诱致性变迁;1924~1927 年,工人作为国共两党合作政策下扶持的对象,工会组织、罢工一度达到高潮。1928~1937 年,国民党政权掌权,颁行一系列劳资关系的相关法规,建立劳资关系协调机制,政府介入劳资关系,限制工会的权利,劳资关系呈现政府、资方、工人三方互动的格局。这一时期的劳资关系体现为自上而下的强制性制度变迁。帮会等中间组织对劳资各方产生重要影响,致使工人未能摆脱人身的依附,有时甚至超出契约为核心的劳资关系依附。

娄世艳博士对中国教育收益率影响因素进行了剖析,该研究采用实证分析的方法,在梳理我国教育收益率的研究成果和确定主要模型与变量的基础上,利用微观调查数据,采用计量软件进行最小二乘回归来估计我国私立特殊教育(Mincer-Education)^①收益率。该书不仅估计了平均教育收益率和不同教育阶段的收益率,还研究了教育收益率的城乡差异、性别差异和年龄差异,而且重点研究了影响我国教育收益率的因素及

^① Mincer-Education——亦称明瑟式教育,是现代劳动经济学之父、美国经济学家、哥伦比亚大学经济学教授雅各布·明瑟(Jacob Mincer)译为倡导的一种教育模式,私立特殊教育——编者注。

其传导机制，并将这些因素分为直接影响因素和间接影响因素两个层次。在分析这些因素对教育收益率的影响过程中，寻求影响我国教育收益率的根本原因。通过研究教育收益率的决定过程，探明其形成机理，为我国制定如何提高教育收益率的相关政策提供参考，以提高整个经济运行效率，最终实现经济与社会的平稳协调发展。

王一兵博士提出养老保险个人账户个性化改良的思路，即通过养老保险个人账户赋予参保人一定的个性化选择权。基于问题导向原则，在生命周期投资组合理论框架内构建模型，结合中国养老保险个人账户的实际运行，利用动态规划计算和分析养老保险个人账户的个性化改良问题。该研究得到如下结论：（1）个性化改良增加了已参保人员的社会总福利。个性化改良使得大部分已参保人员的福利增加，极少部分已参保人员的福利减少。从卡尔多、希克斯的补偿原理标准来看，已参保人员的社会总福利是增加的。（2）个性化改良增加了未参保人员的社会总福利。个性化改良可以有效扩大养老保险覆盖面，使得许多原来被排斥在养老保险体系之外的未参保人员，如灵活就业人员、个体经营者、农民工等充分享受宪法所赋予的养老保障权，数量众多的未参保人员的福利因此而绝对增加了。（3）个性化改良增加了参保人员的非效用福利，个性化改良极为重要的一个贡献在于赋予参保人自由选择的权利。

孔海燕博士考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态，在此基础上，建立了职业生涯管理理论模型，并从组织和个人两个方面检验了职业能力的影响因素和效果。研究结果表明，组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著正向影响。在两者之间，组织因素对职业能力的影响要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系，而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外，该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据，开发出适合中国国情的职业能力和组织职

业生涯管理测量问卷,详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径,以及企业留住和发展人才的方法,为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供理论依据和科学指导。

李元勋博士从胜任素质的概念入手,分析了职业经理人的胜任素质,利用实证研究构建出我国中级职业经理人的胜任素质模型,在此基础上探索分析了影响中级职业经理人选聘的各类因素:政治经济、社会文化等外部因素和企业战略、企业文化、企业生命周期、企业类型等内部因素,并提出相应对策。该书分别对我国中级职业经理人的内部选拔和外部招聘加以详细分析,包括中级职业经理人内部选拔和外部招聘步骤、中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制,尤其对中级职业经理人选聘主体做了详细分析,并对中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制中的相关问题提出对策。该研究系统提出了我国中级职业经理人选聘机制,拓宽了职业经理人研究范围,有助于推动选聘方面的具体研究。并对企业选聘经理人有重要的参考价值。

从以上十位青年博士的研究成果可以看出,我国的劳动经济及其相关问题研究正处在一个黄金时期,人口大国的背景和独特的转轨经济模式为劳动经济学的理论研究提供了极有价值的素材。作为新兴交叉学科,劳动经济学有着较广阔的发展前景,近些年越发引起学界、政府等有关部门的关注,显示出巨大的理论需求。这正是我们在重点学科建设中推出本套丛书的着眼点所在。我们希望以此为劳动经济学研究者提供一套较为系统的研究成果,同时为国家相关部门宏观决策提供有价值的参考依据。中国劳动力市场及其制度特质要求我们以极大的智慧和努力展开细致研究,这一系列成果的推出是我们团队做出的尝试之一,希望通过与各位读者的共同努力,为我国劳动经济理论研究的繁荣增砖添瓦。

山东大学劳动经济与人力资源研究中心编委会

2011年10月

前言

劳动关系是一个基本的社会关系，属于社会利益分配关系，为促进社会的稳定和巩固政权，政府必须加以维护。1911年辛亥革命推翻了2000多年的封建帝制，中华民国建立，为资本主义工商业的发展提供了制度上的保障。1912~1937年的这一时期，构成近代中国经济增长的最快时期，新式工厂不断设立，新式工业与传统手工业相伴并行，并获得较快的发展。大量的农民流入城市，进入新式工厂靠出卖劳动力为生，工人队伍急剧扩大，劳动力市场供大于求，工人工资低廉，工业发展水平落后，工业企业劳动条件恶劣，劳资纠纷频发，劳资关系紧张。这是所有国家在从农业社会进入工业社会面临的共同问题。

民国时期处于传统的农业社会向工业社会的转型阶段，工厂大量涌现后工业社会中的工人与资本家之间的劳资关系取代了原先农业社会中农民与地主之间的传统关系。工人具有“亦工亦农”的特点，在劳资关系中处于被动地位，对雇主具有一定的依附性。工厂中存在包身工制、学徒制、包工制、工头制等落后的用工管理制度，工人对资方和帮会的人身依附关系超过劳动力买卖的契约关系，表明真正的资本主义劳动力市场尚未形成，^①劳资关系中还夹杂着封建传统因素。劳动力市场也是由习俗、身份向契约的变迁，劳资关系的演变体现了这种变迁的特点，在此过程中，旧制度与新制度并存。

这25年中的前15年即1912~1927年间，由于北京政府的软弱无能及地方军阀的割据，劳资关系的演变是由工人为主体的自下而上的外力推动所致，劳资力量对比表现为“资强劳弱”。1927年后至抗战爆发前，劳资关系走向法制化，南京政府实行劳资协调政策，劳资关系演变体现为自上而下的政府主导模式，一定程度上缓解了劳资矛盾。民国初

^① 参见马俊亚：《中国近代城市劳动力市场社会关系辨析——以工人中的帮派为例》，《江苏社会科学》，2000（5）：136。

年至抗战爆发前的劳动立法经历了“劳工法规”、“工厂立法”、“劳动法”阶段。这25年劳资关系的演变是从无序到建立秩序、规则的过程。

民国时期劳资关系中，中间组织起到了相当大的作用。中间组织是政府与企业、工人之间的媒介，本书将劳资双方团体——工会、同业公会、商会视为正式的中间组织，帮会为非正式的中间组织。帮会作为一种秘密结社，一改历来的与政府对立，在20世纪20~30年代末与政府联合，以至于政府及劳资双方都借助帮会来平衡劳资关系。这是劳资各方都力图减少交易成本，追求自身利益最大化的结果。

近代的新兴实业家们已经在企业经营实践中开始摒弃旧式管理的陋习，吸收西方的先进文化与管理制​​度，与中国传统的儒家思想相结合。他们将为工人提供福利设施视为促进生产的必要条件，并持积极态度，拉近了劳资间的距离，只是他们大多是凭借经验、个人素养及感性认识。

总而言之，1912~1937年间工业企业劳资关系的演变体现了从前期的无序到后期的有序、建立规则的过程，是制度因素和非制度因素共同影响和作用的结果。

民国时期劳资关系的演变对当前社会主义市场经济的发展以及和谐社会的建设具有重要的启示和借鉴意义。应重视政府的作用以及中间组织与非正式制度对劳资关系的影响，赋予弱勢的劳方团体工会更多的权利，促进和谐劳动关系的建立。

不同时期、不同行业部门、不同企业的劳资关系各自具有不同的特点。“尽管每个工作场所的劳动关系在一定程度上都是独特的，但仍然存在一些共同的劳动关系特征。”^① 本书综合运用实证分析、历史分析、制度分析、系统分析方法，采用从宏观到微观，再到宏观，即由一般到个别，再到一般的分析顺序，研究1912~1937年转型时期工业企业劳资关系的演变及特点，分析劳资关系的三个层次的主体——劳方、资方以及中间组织——劳资团体与政府各方在劳资关系演变中的作用、特点、行为动机，探讨劳资关系各方对于劳资关系的作用及影响，做一个整体性的把握。

本书研究的框架如图1所示：其中第一个层次为劳资关系系统中的政府层面；企业中的资方与工人处于劳资关系系统的基层，劳资关系受

^① John T. Dunlop, 1993, *Industrial Relations Systems* (1958). Revised Edition. Harvard Business School Press. 见冯同庆主编：《劳动关系理论[M]》。北京：中国劳动社会保障出版社，2009：76。

上层政府政策以及劳资双方力量对比的影响；处于中间层次的主体为中间组织，包括劳资双方各自的组织以及帮会，起到沟通政府与企业、劳资双方的媒介以及平衡劳资关系的作用。

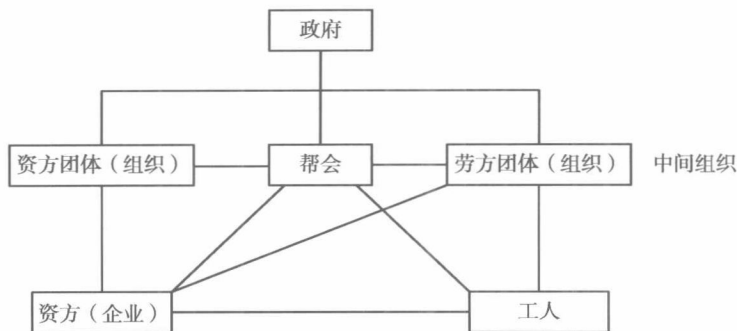


图1 民国时期工业企业劳资关系系统构成

据此，本书各章的篇章结构如下：

第一章 绪论。主要是本书的研究背景、相关概念术语的界定、研究状况回顾。

第二章 民国工业与劳资关系主体考察。民国时期工业发展的总体水平较低，工业结构与分布不合理，以农产品为原料的轻工业发展较快，重工业薄弱，大多数企业规模小，资金投入少，技术落后。工人尚未摆脱农民的烙印，由于受教育程度低，加上劳动力市场的供大于求，在劳资关系中处于被动地位，对雇主具有一定的依附性。产业资本家阶层的来源多样化，其中既有代表传统势力的旧式企业主，亦有注重科学管理、代表新兴力量的新式实业家群体。

第三章 民国工业企业劳资关系的基本问题。包括工人的工资制度、雇工制度以及工人的劳动状况与劳动管理。民国时期大多数工人的工资较低，难以维持基本的生活需要，到20世纪20年代末以前，劳资间的冲突原因最为集中的就是工人的工资；因雇用解雇导致的劳资矛盾成为仅次于工资的第二位因素，至30年代，又超过工资，成为第一位因素。企业存在包身工制、学徒制、包工制、工头制等落后的用工管理制度，工人对资方和帮会的人身依附关系超过劳动力买卖的契约关系。工人的劳动条件和工作环境较差，劳动管理落后。

第四章 民国政府劳工政策的发展演变。包括北京政府与南京政府

的劳工政策与立法、政府的劳工组织政策以及政府劳工政策的实施与评价。政府是劳资关系中必不可少的主体，政府的作用主要体现为规制、监督、调节与仲裁。^①北京政府在劳资关系中未能起到应有的作用，政府缺乏干预劳资关系的能力。南京政府借助国家权威颁布一系列劳动立法，建立劳工行政机构，确认劳资团体的合法地位，却不能得到顺利实行。南京政府建立后，对劳资双方团体采取控制的政策与措施。

第五章 中间组织与劳资关系。中间组织是政府和企业、工人之间的媒介，本书将劳资双方团体视为正式的中间组织，帮会为非正式的中间组织。劳资双方组织经历了从行帮、行会、会馆、公所到工会、工商同业工会的发展，体现了劳资双方组织朝向社会化、法制化方向的趋势，各方为节省各自的交易成本，在劳资纠纷中，有时选择依附帮会来寻求解决。

第六章 新兴实业家的劳资关系理念与践行。以穆藕初、范旭东为代表的新兴实业家们开始摒弃旧式管理的陋习，吸收西方的先进文化与管理制 度，将为工人提供福利设施视为促进生产的必要条件，以伦理道德规范作为管理工人的制度规范，其中企业家各自的人格魅力起了相当大的作用，拉近了劳资间的距离。

第七章 劳资关系的历史总结及对当代的启示。民国 25 年间工业企业劳资关系划分为四个阶段，劳资关系的演变是从无序到建立秩序、规则的过程，其发展趋势与世界经济的方向具有一致性。以史为鉴，转型时期政府在劳资关系中的角色对劳资关系的协调起着非常重要的作用。要重视中间组织的作用以及非制度因素对劳资关系的影响。

① 常凯主编：《劳动关系学》，北京：中国劳动社会保障出版社，2005：6-7。

目录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 劳资关系及相关概念术语的界定	5
第三节 民国时期劳资关系研究回顾	9
第二章 民国工业与劳资关系主体考察	20
第一节 工业发展概况	20
第二节 近代工人的产生及特点	27
第三节 产业资本家来源及特点	42
第三章 民国工业企业劳资关系的基本问题	49
第一节 工资制度	49
第二节 雇工制度	63
第三节 劳动条件与劳动管理	86
第四章 民国政府劳工政策的发展演变	100
第一节 北京政府的劳工政策及立法	100
第二节 南京政府的劳资关系政策与立法	107
第三节 政府的劳工组织政策——从扶持到控制	122
第四节 南京政府劳工政策法规的实施及评价	134

第五章 中间组织与劳资关系	150
第一节 中间组织的形成	150
第二节 资方团体与工会的对抗及合作	165
第三节 帮会——非正式组织与劳资关系	176
第六章 新兴实业家的劳资关系理念与践行	190
第一节 新兴实业家的类型考察	190
第二节 新兴实业家对劳资关系的认识	193
第三节 新兴实业家对劳资协调理念的践行	200
第七章 劳资关系的历史总结及对当代的启示	210
第一节 民初至抗战前劳资关系的阶段划分	210
第二节 结论与启示	220
附录	230
参考文献	244
后记	258

绪 论

民生问题是任何时代的政府都面临的必须解决的问题，劳动关系是市场经济中最主要的经济关系，经济转型时期在促进经济增长的同时，也使劳动关系发生重大的变化。中国实施市场化改革以来，劳动关系已成为影响社会经济发展和稳定的最为突出的社会问题之一。民国时期在中国近代史上，经历了政治、经济、文化领域的巨大变化，堪称一段特殊的历史转型时期。本书选择民国工业企业的劳资关系作为研究对象，探究其在 1912 ~ 1937 年间的演变过程及特点。站在历史的角度，重新审视过去，希望从中得到借鉴，更好地理解 and 把握现在。

第一节 研究背景

□一、经济改革与劳资关系

当前经济改革的重点，不论是农村的农民问题，还是在城市中的劳资、住房问题，都离不开民生主题，近年来政府工作的中心逐渐转到关注民生方面。众所周知，企业办社会是计划经济下的特有现象和制度，企业就是一个小社会，企业负担本单位职工的一切社会保障事宜，为职工提供“从摇篮到坟墓”的一揽子社会福利，由此导致企业负担加重，严重阻碍了企业的发展。直到城市国企改革，企业实行减员增效，纷纷裁减分流出的富余人员，出现了城市劳动力市场的供大于求。20 世纪 90 年代初，随着我国农村剩余劳动力大量涌入城市，进一步加剧了劳

动力的过剩,同时,“农民工”^①开始进入人们的视野。直到今天,农民工问题一直困扰着决策层,备受社会各界关注,农民工“是我国城镇化、工业化和城乡二元社会经济结构下,政治、经济、社会体制等多种因素的综合产物”,^②这也是许多国家工业化和城市化过程中必然面临的共同问题。供大于求的劳动力市场,势必使得劳动者在劳动力市场中处于劣势,随着城镇化进程的加快,许多农民从过去的乡村进入城市的工厂去适应现代工厂生活,他们面临从农民向工人的身份角色转换、生活劳动方式的转变以及能否适应企业的管理和技术的要求等一系列新的问题。

改革开放30多年来,中国创造了惊人的奇迹。经济增长速度令世人瞩目。但是,与此不相适应的是,其中做出重要贡献的作为生产要素之一的劳动者,长期以来一直遭受低工资待遇,缺乏保障。与产品市场的改革进程相比,我国要素市场尤其是劳动力市场的开放相对滞后。随着市场经济体制的建立,我国的劳动关系已经初步实现了由政府为主体的行政控制到以企业为主体的市场调解的转变。其转变主要表现为:劳动关系的企业化、市场化和规范契约化。但这种转变并不规范,从先前的国有企业为主,企业承担社会职能,为职工大包大揽的极端走向了另一个极端:非公企业增加,工作环境差及缺乏必要的劳动保护;工资待遇低;工作时间过长及劳动强度大;甚至拖欠工资;企业片面追求利润最大化,忽略乃至损害职工利益的情况时有发生,并呈增加趋势。2004年以来我国局部地区开始出现民工短缺,从沿海地区逐渐向内地蔓延。现有的工会成为企业的附属机构和资方的工具,同时也是政府的助手,^③工人与企业不能平等博弈。近年来,我国的劳动争议和劳资冲突逐渐呈现,已成为主要的社会矛盾之一。中国企业在海外投资中一再

① “农民工”一词,尚无统一的界定,一般理解为进城务工的农民,从20世纪90年代初至今已两代人。全国总工会的一份关于农民工问题的研究报告将新生代农民工界定为:出生于20世纪80年代以后年龄在16岁以上,在异地以非农业为主的农业户籍人口。见全国总工会新生代农民问题课题组.关于新生代农民问题的研究报告.工人日报,(京)2010-6-21;曹可安对农民工的提法,概指非城镇户籍的非农业就业人口。见曹可安.我国劳动关系的新特点[J].中国劳动.2010(5):22.

② 全国总工会新生代农民问题课题组.关于新生代农民问题的研究报告[N].工人日报,(京)2010-6-21.

③ 2010年6月4日,中华全国总工会发出一份《关于进一步加强企业工会建设 充分发挥企业工会作用的紧急通知》,以“紧急通知”来命名,说明工会在劳资博弈乃至整个社会中扮演的主要角色,以前所未有的规格被凸显出来。见戴志勇.工会当提高工人博弈能力.南方周末,2010-6-10(29).