

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

聚焦 当代中国社会 劳动热点问题

Jujiao Dangdai
Zhongguo Shehui
Laodong Redianwenti



(2010-2011)

冯同庆 · 主编 ·

 中国工人出版社

D669.2
20133

2010-2011

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

阅 览

聚焦 当代中国社会 劳动热点问题

(2010-2011)

Jujiao Dangdai
Zhongguo Shehui
Laodong Redianwenti

冯同庆 · 主编 ·



中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

聚焦当代中国社会劳动热点问题 (2010—2011) / 冯同庆主编. —北京:

中国工人出版社, 2012. 4

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5175 - 2

I. ①聚… II. ①冯… III. ①劳动就业—研究—中国
②社会保障—研究—中国 IV. ①D669. 2②D632. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 065044 号

聚焦当代中国社会劳动热点问题

出版人 李庆堂

责任编辑 杨丽 韩冰

责任校对 赵思

责任印制 栾征宇

出版发行 中国工人出版社 (北京市东城区鼓楼外大街 45 号
邮编: 100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 010 - 62350006 (总编室)
010 - 82075935 (工会与劳动关系分社)
010 - 62005038 (传真)

发行热线 010 - 62004002

购书网址 <http://qhyldgx.taobao.com>

经 销 各地书店

印 制 北京市密东印刷有限公司

开 本 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 16.5

字 数 250 千字

版 次 2012 年 4 月第 1 版 2012 年 4 月第 1 次印刷

定 价 32.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务部门联系更换
版权所有 侵权必究

出版说明

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。构建和谐劳动关系，是建设社会主义和谐社会的重要基础，是实现职工合法权益的重要条件，是坚持中国特色社会主义道路、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分，其经济、政治、社会意义十分重大而深远。

为了促进全社会重视并推动和谐劳动关系的建设，使读者了解当前有关劳动关系的热点问题，我们将以年度文集的形式汇集国内理论界有代表性的学术观点和研究成果，陆续出版。《聚焦当代中国社会劳动热点问题（2010—2011）》是我们首先推出的第一分量之作。本书邀请冯同庆教授担任主编，由劳动关系学界、社会学界部分专家学者执笔，通过观察、研判每年度与“三工（工人、工厂、工会）”相关的劳动社会问题，全面、客观地反映劳动者的状况，为广大读者提供具有前瞻性、建设性的思维路径。

本书因篇幅及编者视野所限，所收录的文章很难涵盖所有观点。书中挂一漏万及编辑不妥之处，恳请读者指正。

目 录

树立问题意识，践行建设思维	1
---------------------	---



劳动关系状况

论我国劳动关系的状况和新变化	佟 新	17
劳动关系：如何和谐、如何发展	吕国泉 李嘉娜	27
劳动关系调节与和谐的关键：企业权力构造转型	石秀印	39



劳动就业与社会保障

就业不稳定与无保障：基本表现、成因与前景	刘爱玉 黄俊平	55
《社会保险法》颁布后的赔付问题		
——农民工工伤和职业病“先行赔付”如何落实	赵 炜 刘丽婷	69
新生代农民工城市住房困境及其对策分析	王 星 牛家儒	81
劳动力再生产概念与中国的农民工问题	梁 萌	95



劳动关系调节

浙江模式劳动关系	徐小洪	105
外来工为什么愿意使用法律		
——义乌工会的新角色	张 静	121

工资集体协商的广东模式

- 基于企业自主协商的案例分折…………… 杨正喜 杨 敏 李 敏 133
- 基于内容分析法的三方机制比较研究…………… 谢玉华 潘晓丽 蒋绮思 147



劳动争议处理

- 对 2010 年中国劳动社会事件的多学科解读…………… 王江松 161
- 20 世纪 50 年代对产业行动的正确认识和处理…………… 高爱娣 175
- 解决劳动社会事件的中国制度资源
- 《工会法》停工、怠工条款及其实施的解读…………… 冯同庆 189
- 工人群体性事件转型与政府治理改善…………… 闻效仪 203



劳动关系中的组织

- 北京市工会工作模式探析…………… 刘桂萍 215
- 珠三角地区农民工组织的发展之路…………… 黄 岩 225
- 非正式团体、企业内组织及其对劳动关系的影响…………… 王 侃 237
- 国有企业的劳动关系与和谐程度测量…………… 冯同庆 246

树立问题意识，践行建设思维

——编辑与主编的对话

怎样理解劳动热点问题

编辑：2010年4月27日，胡锦涛主席在2010年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话中指出：“要切实发展和谐劳动关系，建立健全劳动关系协调机制，完善劳动保护机制，让广大劳动群众实现体面劳动。要切实健全党和政府主导的维护群众权益机制，统筹协调各方面利益关系，想问题、作决策、定政策要充分考虑广大劳动群众的利益和承受能力，认真解决广大劳动群众反映的热点难点问题。”您如何看待这些热点或难点问题呢？

冯同庆：从理论研究或学术研究的角度说，这里说的劳动热点问题，属于社会问题。所谓社会问题，有专家通俗地解释说，是公众问题，不是个人的困扰，而是社会中许多人遇到的公共麻烦。这种公共麻烦，与很多社会成员甚至所有社会成员相关。公共麻烦的产生，往往是社会结构失调、行为规范失序、社会运行失控引起的。它的产生，并不是少数人的责任，它的解决要通过相关社会成员的共同努力。

编辑：那么，劳动热点问题有什么特点呢？

冯同庆：劳动热点问题，像一般社会问题一样，是人们既熟悉又陌生的。说熟悉，是与劳动或工作相关的各种人，都会在日常所见、所闻、所经历，是生活的组成部分。说陌生，是身处其中的各种人，对发生的问题往往会有看法或者抱怨，却说不清、道不明，甚至有一些误解，如果不能解决就会成为偏见，以至于酿成社会的失调、失序、失控。

编辑：看来，劳动问题还是非常应该引起社会高度重视的。那么，在当代中国社会，劳动问题都是些什么问题？

冯同庆：当然。劳动是人类最基本的社会实践活动，劳动引起的劳动关系是工业化时代最基本的一种社会关系。而且，其涉及劳动者、企业、政府，与社会的经济、政治、文化等领域密切相关，与国际社会的联系也越来越紧密。特别是在当代中国社会，由计划经济向市场经济转型引起的数亿的工业人口变迁和向工业人口转移，为全民族乃至全世界瞩目。当今中国的劳动社会问题，首先是涉及几亿人口的民生问题，包括生存和发展问题。而且，还超出了其本身的范围，成为中国构建和谐社会和谋求科学发展的**问题**。

欧美工业化过程中，就出现了劳资问题，通常包括工资待遇、劳动时间、劳动条件、失业、工伤、职业病、罢工等社会问题。这些问题，一般被称为劳资“两方”阶级性质的问题。中国进入近代后，也出现了劳资问题，在新中国建立后一度曾经绝迹，改革开放后引入了市场经济，建立起来的企业制度使劳动即使不是痛苦也不具有乐趣，这样劳资关系重新出现，劳资问题便随之产生。如果不承认这种问题的劳资矛盾性质，显然是不客观的，也是不理智的。

这种新时期的劳资问题，由于历史条件和社会环境的变化，出现了一些新的特征。回顾新中国成立后识别这种变化的经验教训，把其定性为阶层问题，更为准确和科学，应该随着历史条件和社会环境的变化，采取适宜的方式，也就是可持续的方式，来解决这些问题。在这方面，新中国建立后，有着重要的经验和教训，应该认真地汲取。

编辑：有哪些经验和教训呢？

冯同庆：我们曾经否认这种矛盾，而在一些时候特别是文化大革命中又片面夸大这种矛盾。历史的经验和教训告诉我们，劳动者与管理者之间、劳动者与投资者之间的矛盾，是国家建设中的基本问题、核心问题，不承认这种矛盾是错误的，片面夸大这种矛盾也是错误的。

学术界中相当数量的研究认为，用阶层而非阶级的视角解释这种现象更为有说服力。他们认为，中国共产党已经不是革命党而是执政党，“目标”不再是从事革命斗争，而应当“变化”为团结和动员更多的社会力量实现社会经济的发展，通过广泛妥协和合作实现各阶层的共赢。阶级



论，是研究这个阶级跟那个阶级的冲突关系，为了革命要说清楚资本家是怎么剥削工人的。而阶层论，则是以职业分类为基础，以组织、经济、文化等资源占有状况为标准划分人群，实现社会结构和关系的组织化和有序化。

他们还认为，凡是现代社会已有的社会阶层，在我们现在的中国社会里都有了；产业工人阶层在改革开放后地位发生了相当大的变化，农民则比工人存在更大的问题，如果他们都能够参加工会，而工会可以有效发挥作用，我们的社会结构就上了一个大台阶；真正合理的现代社会阶层结构应该是中间大两头小的橄榄型，而我们现在工人和农民的比例偏大是洋葱头型，如果农民的问题、农民工的问题、下岗失业者的问题、产业工人的问题能够进一步解决好，是可以期许一个橄榄型的社会结构的。

这就是改革开放后，中央决议中多次讲的，劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配，各尽其能、各得其所，又和谐相处。

编辑：劳动问题大致涉及哪些范围呢？

冯同庆：人们往往认为劳动问题只涉及劳方与资方这“两方”，其实在欧美工业化历史进程中，已经演化为劳方、资方、政府“三方”。就市场上的分配而言，劳资初始分配后还需要政府再分配。在当下的中国，要解决劳资问题，需要从习惯于“两方”到凭借“三方”。要知道，不是所有的劳动问题都是企业的责任，政府也有应当承担的基本责任。

像劳动法律的实施，就有一些地方政府借势违规。如某东部城市的调查表明，当地政府对企业的因厂而异，对大企业网开一面，尤其是跟地方大型项目相关的企业；不但袒护非法用工，而且制造非法用工。在某南部城市的调查表明，类似的原因造成外来农民工与本地村民之间大规模的骚乱，这是企业中的摩擦延伸到社会公共领域，出现了社会财产损毁、“无直接利益”人员械斗、城市治安失序等严重后果。

被调查的工人反映，很多发生在企业中的事情，不仅企业本身难以解决，就是地方政府也存在局限性，需要统一的更具权威的方式。

编辑：那么，这些劳动问题如何才能解决呢？

冯同庆：从对改革开放 30 多年的观察看，需要改善劳动立法、政府劳动管理、企业劳动控制。在自上而下的规制中，要培育自下而上的社会权利建构。随着劳动者、社会组织等自下而上的社会权利发育，自上而下的规制要

进行调整，甚至应该主动地推进相关的制度改革。包括工会制度、职工代表大会制度、集体协商制度、劳动关系三方机制、劳动争议调解制度、劳动争议仲裁和诉讼制度、社会合作和社会建设制度等。对于劳动问题多发的中小型企业来说，与政府相关的政策和制度调整十分重要，而且可以说十分急迫。包括社会保障政策和制度、税收政策和制度、产权政策和制度等。通过这些制度或政策的调整，才能够为更好地解决劳动问题提供相应的条件和创造相应的环境。

理论视野中的劳动热点问题

编辑：既然劳动问题是人们既熟悉又陌生的问题，有时候会“说不清、道不明”，那么你们作为理论工作者，能不能帮助人们释疑解惑呢？

冯同庆：无论是工会工作中的问题，还是劳动关系方面的问题，都不应理解为单纯的实际问题或单纯的理论问题。一般来说，理论与实际结合，或者实际与理论结合，都有助于认识和解决劳动问题。可以说，这是认识和解决问题的一种非常好的途径。

实际工作者具有实际经验，看重的是权衡事情的利弊，应该更关注理论，甚至自己也可以搞一些理论研究。而理论工作者具有理论素养，看重的是探究事情的正误，应该更重视实际经验，使理论更好地解释和服务于实际工作。

就本文集而言，就是组织了相关研究机构和大学的理论或学术工作者来观察和讨论实际的劳动问题的。

这些研究人员或大学教师受过一定的专业知识训练的，往往是从专业理论的视角出发发现和解释劳动问题。理论工作者也要联系实际，由专业理论视角联系实际所发现或解释的劳动问题，有助于把问题说清道明。当然，理论工作者的解释也可能存在局限性。比如，没有实际工作者或普通劳动者对问题的那样的感同身受，需要向实践学习，向实际工作者和普通劳动者学习，以不断验证和逐步修正自己的理论认识。

编辑：那么就请介绍介绍本文集中，理论工作者发现或解释的问题吧！

冯同庆：本文集中的文章分为5个专题，以“问题研究”的方法进行顺序安排。用通俗的话说，叫做社会诊断，像医生看病一样，发现或解释社会



的病态问题。是一种发现问题、解释问题、提出解决问题思路的办法，是一种建构的方法或者是建设性的方法。

其要点有二，其一是问题意识，其二是建设性思维。问题意识，是不回避问题。建设性思维，是态度积极，研究无保留，应用注重社会效果。包括劳动关系状况、劳动就业与社会保障、劳动关系调节、劳动争议处理、劳动关系中的组织。

这五个专题分别是：

第一个专题是劳动关系状况。研究劳动问题发生的背景。

第二个专题是劳动就业与社会保障。这部分就进入了具体的劳动问题，而且是比较突出的劳动问题。

第三个专题是劳动关系调节。对一般劳动问题而言，解决的办法主要是调节。

第四个专题是劳动争议处理。当着一般劳动问题通过一般调节不能解决时，问题的激化就会导致劳动争议，就要研究通过政策、制度、法律等方面进行救济。

第五个专题是劳动关系中的组织。劳动问题的解决，最终是劳动关系主体之间相互关系的协调，这种协调如果是组织化的就能够逐步规范化和制度化。

编辑：那就先谈谈背景吧，谈谈劳动关系的基本状况。

冯同庆：在劳动关系状况专题中，在《论当前我国劳动关系的状况》中，作者阐述了市场化改革后职业性劳动中出现的不稳定状况，以人力资源管理为主的劳动管理存在的问题，提出了建设和谐劳动关系应关注的问题。在《劳动关系如何和谐、如何发展》中，作者分析了发展和谐劳动关系面临的新情况和新问题，还提出了今后改善劳动关系的路径选择。在《劳动关系调节与和谐的关键：企业权力构造转型》中，作者围绕企业权力构造的变化过程，做出了一系列判断，阐述了将单纯的“劳资竞争”转化为“劳资共赢”所需要的一套新理念体系。

这些研究表明，市场化、全球化改变了以往的劳动关系，不仅传统的行政管理需要改革，就是新引进的人力资源管理也不能有效解决问题。这就需要分析劳动关系中存在的根本性问题。在现实中办法基本是调整相关的行政化规制，这虽然也能够解决一些问题，但没有解决根本性问题。问题的根本

在于,自上而下的行政化规制缺乏自下而上的劳动者及其工会等组织的社会权利建构。只有两者的权力或权利都得到保障和尊重、能够进行有效的互动,才可能形成一种符合现代文明的劳动关系。

编辑:就具体存在的劳动问题,有哪些呢?

冯同庆:问题是多方面的,本文集涉及的是就业和保障问题。在劳动就业与社会保障专题中,在《就业不稳定与无保障:基本表现、成因与前景》中,作者分析了就业不稳定与无保障的基本特征、表现、原因,对解决问题的前景进行了展望。在《〈社会保险法〉颁布后的赔付问题——农民工工伤和职业病“先行赔付”如何落实》中,作者介绍了农民工工伤保险在法律和政策上的改善,特别分析了工伤后“先行支付”问题,认为问题的真正解决需要长期艰苦的工作和社会多方力量的共同推动,同时还对《职业病防治法》修正与职业病赔付问题进行了研究并提出了解决问题的思路。在《新生代农民工城市住房困境及其对策分析》中,作者认为在新生代农民工住房资源配置中出现了市场与政府的双重失灵,详细论述了如何对新生代农民工住房资源配置体系进行建构。在《劳动力再生产概念与中国的农民工问题》中,作者介绍了一位著名美国学者的一种制度研究方法,引入了劳动力再生产概念,认为中国农民工的问题更应从制度等宏观结构因素的角度考虑,因为农民工的再生产中出现了乡村与城市之间的隔离,如果没有制度方面的保障则任何此方面的努力都将会收效甚微。

这些研究虽然难以覆盖所有劳动问题,却注意到一些十分重要的问题。其中就业的不稳定和无保障,既是全球性的问题,更是中国的问题。现在解决这些问题的思路,是通过法律或行政规制强制劳动合同稳定和长期化。事实上,在当下的世界上没有一个国家可以做得到。适宜的办法是,使灵活性与规范性相结合。不能使问题局限于企业内劳资之间的计较,这样企业难以生存甚至可能破产,特别是容纳就业最多的中小型企业大多面临这样的问题。而要借助各种社会环境和条件来创造解决劳资矛盾的空间,使劳动者权益有保障,又使企业能够生存和发展。上述工伤劳动者救治问题、职业病救治问题、农民工住房问题等,都需要循着这样的思路才可能得到解决。就目前的情况看,职业病救治问题比工伤救治问题还要严重和复杂。劳动者住房问题在欧美工业化进程中都是比就业还难以解



决的，在当下的中国就更加有难度，寻找适宜的解决问题的思路就格外重要和紧迫。

编辑：这些问题确实十分严重也十分复杂，那么经过了这么多年的改革开放，有没有什么比较可行的解决问题的尝试呢？

冯同庆：办法总比困难多。特别是地方、基层，他们面对问题，没有回避的可能，也就是一种倒逼吧，不得不去探索解决问题的办法。基本上是通过调节的方式。在不同的地方、基层有不同的特色。

在劳动关系调节专题中，在《浙江模式劳动关系》中，作者通过系统介绍，认为在相对是“完全竞争”的劳动力市场中，具有“本土化”的资本，还有认同劳资合作的工人群体，加之有“自然生成”的劳资关系协调规则和制度，产生了浙江省现阶段最佳的、交易费用最低的、相对和谐的劳资关系模式。在《外来工为什么愿意使用法律？——义乌工会的新角色》中，作者认为在存在纠纷解决的需求时，当地工会顺应了需求扮演了新角色，填补了现行体制中存在的“结构洞”，使社会各方能够认同工会在社会整合中的积极作用，同时也担心会不会因为工会主席的去留而难以为继。在《工资集体协商的广东模式——基于企业自主协商的案例研究》中，作者探讨了广东模式，研究了现在广东省存在着的多种工资协商方式，认为自主博弈式具有生命力，可能会成为广东省工资集体协商的未来方向。在《基于内容分析法的三方机制比较研究》中，作者通过文献研究的方法进行中外比较，认为劳动生产率、通货膨胀率、文化背景这些外部环境因素，在发达国家的工资谈判中有比较重要的影响，甚至可以说是争议的核心问题，而在中国的影响并不显著，说明我国的工资协商机制还处于构建之中，如何进入实质性协商是今后需要努力的方向。

浙江是经济发展最快的省份之一，尽管统计意义上的劳动纠纷很多，但与其他省份相比劳动关系相对平稳或协调。研究指出了浙江劳动关系模式的成因，包括当地政府比较尊重劳资之间的自我协调，劳资之间也比较能够协调相互之间的关系。对浙江省义乌市工会的案例研究则表明，工会作为联系劳动者与管理体制之间的中介，在劳资协调中能够发挥重要的作用，进而促成了工会自身的改革和转型。一些学者认为中国的社会团体可以实现“体制内转型”，浙江应该算得上一个先行先试的地方。作为改革开放的前沿，广东省的劳资关系中矛盾和冲突更多，他们尝试着多种解决矛盾和冲突的路径，

找到调节劳资关系的多种模式。这方面的文献研究,也说明了这种情况,工资协商不是为了协商而协商,而是劳资双方适应企业生存的外部环境通过协商谋求劳动者与企业的双赢。

编辑:毕竟企业的情况是十分不同的,一些企业通过劳资自我调节不一定能够解决矛盾和冲突。工业化以来的历史表明,劳资之间的矛盾和冲突有可能导致产业行动,像工人的罢工、企业的闭厂。我们国家现在这方面的情况如何呢?

冯同庆:确实如此。我国改革开放以后,在劳动争议处理方面建立了调解、仲裁、诉讼等制度,也化解了相当多的劳资矛盾和冲突。但是,产业行动仍然是不可避免的,甚至可以说是全世界皆然的。我们只有承认这种可能并积极面对,绝不应该掉以轻心或过度防范。

在劳动争议处理专题中,研究者集中探讨了产业行动方面的诸多问题,这与2010年劳动社会事件多发是有关系的。其实,说2010年劳动社会事件多发也不一定准确。2010年,由于新生代工人自主意识和行动明显显露,各种现代媒体快速传播,引起社会上广泛的关注,人们就认为事故多发。从得到的不完全统计来看,未必是多发,但公开的“公共麻烦”确实是增加了。

编辑:从了解到的一些情况判断,2010年尽管问题比较多,但相关社会各方却都比较理智,事件的处理大都比较合理、公正。是这样吗?

冯同庆:除了个别地方有例外,应该是这样。在《对2010年中国劳动社会事件的多学科解读》中,作者从多学科视角进行解读,认为无论是工人的“克制”,还是政府的“宽容”,都呼唤着行政化的管理规制更多更有效地接纳劳动者的合理诉求,从而可以期许更为良性的矛盾解决机制。在《20世纪50年代对产业行动的正确认识和处理》中,作者从历史的视角,介绍了中国的产业行动,叙述了那时工会如何正确对待、中共中央如何正确指示,认为应该去了解、吸取和继承这些历史经验。在《解决劳动社会事件的中国制度资源——〈工会法〉停工、怠工条款及其实施的解读》中,作者认为,我国目前实际发生的罢工,有些实现了劳(劳动者)资(企业)政(政府)多赢,有些则受损。这里面的一个重要原因是能不能理智地认识和运用《工会法》第二十七条即停工、怠工条款。强调这是解决劳动社会事件的中国制度资源,是工会可以也应该运用的。在《工人团体性事件



转型与政府治理改善》中，作者调查和研究了工人群体性事件及其转型的特点，认为政府需要治理改善或实施善治，构建新的劳资冲突消解机制。

上述研究中通过不同学科理论的分析，得出了一些结论或经验。同时，这些也是见仁见智的，在实践中还需要检验，但毕竟提供了多种思路。其中对上个世纪50年代中期历史经验的介绍，有特别重要的意义。包括现行的工会法第二十七条，也是汲取了这些历史经验而形成的。客观地说，不少人不了解这些历史，或简单地压制产业行动，或照搬西方经验，都不如贯彻和实施这些法律条款来得理智。当然，当下的中国，与50年前已经很不相同，汲取历史经验也需要适合新的环境。这正如研究表明的，要进行治理改善或实施善治，构建有效的劳资冲突消解机制。

编辑：说来说去，劳动问题的解决最终还得落实在人的身上。就是文集中最后一个专题，劳动关系中的组织，组织就是讲得人。那么，这方面发生了什么变化呢？有什么值得关注的事情吗？

冯同庆：在这一专题中，涉及了工会组织、其他劳动者组织、企业组织等。在《北京市的工会工作模式》中，作者介绍了得到全国总工会领导好评的北京市工会工作的经验，誉其为北京市工会工作模式。对这一模式进行梳理、理论思考，认为具有若干特点。在《珠三角地区农民工组织的发展之路》中，作者系统介绍了珠三角地区农民工组织的发展沿革和生存现状，提出了相关的政策建议。认为在大力推动社会建设和社会管理创新中发挥其能动性非常有益和重要。在《非正式团体、企业内组织及其对劳动关系的影响》中，作者认为工会需要界定与非正式工人团体、企业工人委员会的关系，根据实际情况制定企业、工会、工人、非正式工人团体和工人委员会多方利益整合的策略，把自上而下的工会制度资源与自下而上的工人自发性组织资源结合起来，构建和谐的企业劳动关系。在《国有企业的劳动关系与和谐程度测量》中，作者回顾分析了国有企业劳动关系中的工人问题，研究了如何把握问题是否发生，评价介绍了劳动关系和谐程度测量方法，对识别和预警的制度建设提出了政策性建议。

组织及其相互之间的关联，是解决劳动问题的载体，至关重要。北京市的工会工作确实具有首都特点，同时也还有需要改进的方面。作为工会发展的战略目标，北京市工会有条件在改革行政模式和借鉴市场模式的基础上，

创新出有中国首都特色的当代工会模式。广州等地的工会与非政府组织的合作取得了一定的进展，企业建立工人委员会等现象也值得特别关注，工会需要在这些方面制订和实施系统的策略。国有企业的劳动关系状况，近些年来是平稳的，可是仍然有老工人问题的遗留，又出现了新工人问题。由于国有企业体制上的特点，劳动问题如果发生就会是大问题，但是这种组织体制如果能够创新，做好劳动关系方面识别和预警的制度建设，还是能够防患于未然的。

学会认识和解决劳动问题的方法

编辑：对于实际工作者和普通劳动者来说，了解理论主要还是为了应用。当然，他们在面临劳动问题时会有自己的办法，或者是自己经验积累的，或者是自己动心思琢磨出来的，还可能是一起商议出来的。那么，从应用理论的路径来看，怎么样来学习和掌握一些方法呢？

冯同庆：工业化的历史几百年了，方法应该是很多的。我还是从社会诊断的路径谈谈，就是树立问题意识和践行建设思维。

从原则上说，树立问题意识，是因为劳动问题客观存在并且不可避免。在经济长足发展的同时劳动问题就没有减少过，而且不可预测性明显增强。与此同时，还要践行建设思维，这是因为在中国的改革开放中存在着通过制度性合作解决劳动问题的可能。尤其是与前苏联和东欧相比较，工会没有发生社会断裂，工人没有离弃政权，这是非常难能可贵的。

编辑：那么，如何才能够把树立问题意识与践行建设思维比较好地结合起来，更好地认识和解决劳动问题呢？比如，2011年以来，民工荒问题越来越突出，可以谈谈民工荒吗？

冯同庆：民工荒在纯经济思维上是真问题，在劳动社会学思维上是假问题。如果用纯经济或纯利益的思维看，企业真是雇不到工人，而一些工人真不愿意到企业工作。但是，如果用劳动社会学的思维看，情况就截然不同。假设在事实上企业内部劳资关系能够协调，即便是遇到经营环境或其他问题，劳资双方也有可能共度时艰，即使产业升级或跨越式发展也会在考虑企业用工和工人就业问题上逐步或稳健地实行。我在文化大革命中曾经在农村插队



多年，那时由于大锅饭体制农民真是不好好出工、不好好干活，就像现在工人的“用脚投票”。后来，农村实行了承包制，农民劳动的积极性和主动性大大提高，也促进了农业的发展。与现在的企业与工人比照，假如能够建立劳资关系协调的程序和权利安排，工人“跳槽”的比例会大大减少，企业的损失也会大大减少。即便产业升级或跨越式发展，也需要一个甚至是比较长的过程，也可以达到企业与工人的和谐共赢，但在这期间若不注意劳资关系调整而只注意经济扩张，显然既减少了工人增加收入的机会，也迫使一些企业提前被淘汰，并不是理智的选择。用劳动社会学的视角看，这都是没有周全地考虑问题之所在，解决问题的思路也不是建设性的。与其助推农民工“跳槽”来发泄对企业不合理用工的不满，不如促进企业建立劳资协调的机制谋求产业有序升级。

编辑：2011年，工资集体协商的问题也成为热点，再谈谈这个问题吧。

冯同庆：工资集体协商，需要考虑如何从形式上的推进，进入到能够有实际的进展。2011年盛夏，我随同全国总工会的朋友到中国铸造之乡的河北省泊头市了解铸造企业工资协商的情况。对集体合同，工会希望推动，可是实施起来比较困难。对劳动合同，企业相对需要用它约束劳动者“跳槽”，劳动者则普遍不愿意，担心影响选择职业和提出涨薪要求。从几个非铸造业企业看，由于市场比较好，或能够得到行业的优势，或能够得到企业政策的扶持，经营和赢利状况较好，工资协商也就开展得比较好。但是，即便是这样也不都是按照法律或政策的规定进行，往往有从各自企业情况出发的变通做法。调查后，与当地工会的朋友有这么一些共识：在铸造业的中小型劳动密集型企业里，推行工资协商，关键不在于贯彻相关法律和政策，关键是需要政府从宏观上创造条件。对县域经济或县域市场来说，由于中小型企业较多，应该有扶持。对劳动密集型企业，也应该有鼓励就业和经营的优惠。具体对铸造行业，应该有不同于一般企业的区分行业的税收照顾。只有这些政策调整了，开展工资协商才有了环境和空间，法律或政策的规定才可能逐步实现。还应该特别说明的是，虽然泊头铸造业的中小型劳动密集型企业，没有按照法律或政策的规定把工资协商开展好，可是不等于这些企业里没有决定工资的机制。多年以来，这里劳资关系比较好，工人觉得收入比务农多，企业觉得能够赢利；只是最近一两年，工人跳槽频繁，企业有些被动，可是也没有搞到不能延续生产的程度。这说