



華夏英才基金學術文庫

杨以雄 著

体面劳动评价 与激励机制

東華大學出版社

013024572

F279.23
643



华夏英才基金学术文库

体面劳动评价与激励机制

杨以雄 著



东华大学出版社

2013年1月



北航

C1632379

F279.23
643

图书在版编目 (CIP) 数据

体面劳动评价与激励机制/杨以雄著.--上海:
东华大学出版社, 2013.1

ISBN 978-7-5669-0176-7

I. ①体… II. ①杨… III. ①企业管理-劳动管理-
激励-研究-中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第015296号

责任编辑: 竺海娟

封面设计: 季菊萍

体面劳动评价与激励机制

东华大学出版社出版

上海市延安西路1882号

邮政编码: 200051 电话: (021) 62373056

新华书店上海发行所发行 常熟大宏印刷有限公司印刷

开本787×960 1/16 印张: 14 字数: 323千字

2013年1月第1版 2013年1月第1次印刷

ISBN 978-7-5669-0176-7/G·147

定价: 42.00元

前 言

体面劳动是由国际劳工组织提出的旨在维护劳动者权益的理念，意味着劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保护和足够的工作岗位。

国际劳工组织共制定了189项公约和201项建议书，形成了较为全面而系统的现代国际劳工标准体系。我国是国际劳工组织成员国之一。胡锦涛总书记在出席“2008经济全球化与工会”国际论坛上发表讲话，提出“让广大劳动者实现体面劳动”，“让所有的劳动者更多分享经济社会发展成果”，引发了社会各界对“体面劳动”的关注。实现体面劳动不仅成为国际社会对各国劳动者权益保障的基本要求之一，同时也与我国党和政府提出的“以人为本”、“创建和谐社会”的方针和政策相得益彰。

体面劳动与我国实现可持续发展、贯彻科学发展观的施政方针相一致，已成为劳动者和全社会的普遍要求。体面劳动的评价对满足广大劳动者全面实现自我价值的需求有重大的推动作用，也有助于我国劳动力市场人力资源结构的合理配置及提升劳资关系的稳定度。

本书依据我国劳动者和企业主对体面劳动的认识、理解和需求的调查，运用心理学和管理学的相关理论，结合科学的数据统计方法以及相关国际与国内法律、法规、公约等比较研究，尝试建立蓝领和白领从业人员的体面劳动衡量指标，探讨建立我国企业劳动者相关的激励机制和评价体系的可行性。

本书可作为人力资源专业教学的辅助教材，也可为企业人力资源部门培训提供参考。

参加本书编写的还有杨澄、蔡钰茹、孙妙迪、郜雅、高融、邵丹、史晓云、孙骥骥、林倩薇、陈春云等。

有关体面劳动的理论与实践在我国刚刚起步，限于编者水平，书中难免有不妥之处，敬请各位专家、读者斧正。

杨以雄
2013年1月

目 录

第一章 体面劳动概述.....	1
1.1 体面劳动的研究背景与意义.....	1
1.1.1 体面劳动的基本概念.....	1
1.1.2 体面劳动的研究背景.....	4
1.1.3 体面劳动的研究意义.....	8
1.2 体面劳动的相关理论.....	8
1.2.1 国际劳工组织.....	8
1.2.2 国际劳工标准.....	12
1.2.3 体面劳动衡量标准.....	14
1.3 国内外体面劳动现状与价值观比较.....	15
1.3.1 体面劳动的发展与推进.....	15
1.3.2 国外体面劳动发展现状.....	17
1.3.3 我国体面劳动发展现状.....	21
1.3.4 我国制造业体面劳动状况.....	24
1.3.5 不同文化价值观在人力资源管理中的表现.....	25
1.3.6 价值观比较.....	27
1.4 激励机制理论.....	29
1.4.1 术语释疑.....	29
1.4.2 激励机制相关理论.....	30
第二章 体面劳动现状调查及评价模型.....	34
2.1 企业员工体面劳动调查.....	34
2.1.1 企业员工体面劳动调查问卷构成.....	34
2.1.2 企业员工样本总体分析.....	34
2.1.3 企业员工就业态度划分.....	39
2.1.4 企业员工的体面劳动评价指标分析.....	46
2.2 企业管理人员体面劳动认知.....	55
2.2.1 企业管理人员体面劳动问卷构成.....	55
2.2.2 被访者基本信息.....	56
2.2.3 企业管理人员对员工的评价.....	57

2.2.4 企业管理人员对体面劳动的支持度	58
2.2.5 关于体面劳动若干问题的见解	59
2.3 体面劳动满意度评价的回归模型	60
2.3.1 体面劳动评价模型因子提取	60
2.3.2 生产一线员工的体面劳动评价模型	61
2.3.3 非生产一线员工的体面劳动评价模型	63
2.3.4 体面劳动认同度评价结果	64
2.4 按时间、地区和年龄的体面劳动比较	65
2.4.1 体面劳动五年对比分析	65
2.4.2 体面劳动地区性对比分析	70
2.4.3 “80后”“90后”就业态度对比分析	79
第三章 不同类型劳动者与管理者体面劳动现状考察	96
3.1 我国经济发展与体面劳动诉求	96
3.2 长三角地区企业体面劳动实地考察与访谈	98
3.2.1 生产一线员工访谈总结	98
3.2.2 非生产一线员工访谈总结	99
3.2.3 企业主/管理人员访谈总结	100
3.3 企业体面劳动的工作环境	101
3.3.1 上海H制衣有限公司	101
3.3.2 昆山X服装有限公司	103
3.3.3 昆山T制衣有限公司	105
3.3.4 上海Y针织有限公司	105
3.3.5 上海L制衣有限公司	106
3.3.6 五家企业对比分析	108
3.4 体面劳动的实现与员工幸福感	111
3.4.1 我国员工幸福感现状	113
3.4.2 EAP（员工帮助计划）	114
3.4.3 员工思想状态与心理检查	117
3.4.4 提升员工幸福感的途径	119
第四章 体面劳动的激励机制	123
4.1 企业体面劳动案例综合分析	123
4.1.1 员工层面	123
4.1.2 企业层面	125

4.2 我国企业人才激励机制现状分析·····	125
4.2.1 我国劳动密集型企业存在的问题·····	125
4.2.2 建立公平合理激励机制的必要性·····	127
4.3 国内外企业员工激励的实践与启示 ·····	128
4.3.1 薪酬激励机制·····	128
4.3.2 市场竞争激励机制·····	129
4.3.3 人性化管理激励机制·····	130
4.3.4 激励机制的启示·····	133
4.4 “以人为本”的员工激励机制·····	134
4.4.1 外在激励·····	134
4.4.2 内在激励·····	139
4.4.3 建立差别化的激励机制·····	139
4.4.4 体面劳动与人才培养·····	141
第五章 关于体面劳动的政策法规及人力资源的可持续发展 ·····	148
5.1 国内体面劳动的相关政策法规·····	148
5.1.1 “体面劳动、尊严生活”的执政理念·····	148
5.1.2 体面劳动者的权利·····	150
5.1.3 我国劳动法制建设的沿革与实施·····	155
5.1.4 实现体面劳动的若干对策·····	158
5.2 人力资源的可持续发展·····	164
5.2.1 人力资源的相关理论·····	164
5.2.2 我国人力资源现状·····	165
5.2.3 实现人力资源的可持续发展·····	168
附录1 历届国际劳工大会通过的劳工公约与建议书 ·····	171
附录2 我国各省(市)最低工资标准(截至2012年6月) ·····	181
附录3 企业生产一线员工体面劳动调查问卷 ·····	184
附录4 企业非生产一线员工体面劳动调查问卷 ·····	189
附录5 企业主/管理人员体面劳动调查问卷 ·····	194
附录6 生产一线员工访谈纪实 ·····	198

附录7 非生产一线员工访谈纪实202

附录8 企业主/管理人员访谈纪实204

参考文献209

第一章 体面劳动概述

国际劳工组织提出的体面劳动旨在维护劳动者权益，这一理念意味着劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保护和足够的工作岗位。体面劳动已成为国内外劳动者和全社会的普遍要求，也与我国实现可持续发展、贯彻科学发展观的施政方针相一致。体面劳动的评价研究有助于我国产业结构优化，促进体面劳动在我国的普及并与国际社会劳工标准接轨，为建立和谐的劳资关系提供应对策略。

1.1 体面劳动的研究背景与意义

1.1.1 体面劳动的基本概念

(1) 体面劳动的基本含义

当我们听到“体面劳动”一词时，一般人会从字面上去理解它，认为是一份体面的工作、一份好的工作、工作的收入让人羡慕、工作的条件相当优越、工作有好的发展前途等。若询问身边的各种人员，一听到“体面劳动”，就会与白领、高薪等工作联系起来。但是，“体面劳动”并非这一简单层面的含义。若要解释体面劳动（decent work）的原本含义，必须理解“work”在英语中所表达的基本含义。

体面劳动中的“劳动”一词英文为“work”，在英文中与此相似的词还有“employment”（就业）和“job”（工作）。国际劳工局局长索马维亚在《体面劳动》的报告中说明：因为“work”的含义比另外两个词的含义宽泛，所以用了“work”一词。它包括工薪劳动者、自营就业者和家庭工人以及在非正规经济领域的各种活动。

体面劳动的概念由国际劳工组织的三方成员——政府、雇主组织及工人组织共同制定，概念的阐述是基于对工作意义的共识——工作是个人的尊严、家庭稳定、社会和平、人民民主及经济增长的来源^[1]。

1999年6月举行的第87届国际劳工大会（International Labour Conference）上，国际劳工组织（International Labour Organization）局长胡安·索马维亚（Juan Somavia）在《Decent Work》报告中对“体面劳动”的含义作了详尽说明：通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益以及开展政府、企业组织和工会三方的协商对话等方法，保证广大劳动者在“自由、公正、安全和具备人格尊严的条件下，获得体面的、生产性的工作机会”，包括劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保护和足够的工作岗位等^[1]。它是通往经济和社会发展最佳途径的标志，在这一道路上，无需牺牲工人权利和社会标准就可实现就业、收入和社会保护。

体面劳动的概念涵盖了人们对职业生涯的期望，包括工作有效益并能带来足够收入，有安全保障并能为家庭提供社会保护，具有个人发展前景并能为社会做贡献，能够自由表

达观点和参与决策，机会均等和男女待遇平等^[2]。体面劳动概念的意义在于指出了国际劳工组织追求的不仅是创造就业岗位，而且是创造质量可让民众接受并具经济效益的就业岗位。

(2) 体面劳动概念的兴起

① 体面劳动概念在世界范围内的传播

联合国2000年召开的“落实社会发展世界首脑特别会议”明确支持国际劳工组织实施“体面劳动”计划，将该计划作为今后需要大力推动的主要工作内容，并在《2000年人类发展报告》中将“体面工作自由”列入七种基本自由^[1]之一。2005年联合国世界首脑会议上，推进实施“体面劳动”理念又被确定为国家和全球目标。2006年7月，联合国经济和社会理事会年会的主题是“体面劳动”。2007年4月，在日内瓦召开的联合国专门机构负责人委员会会议上，在联合国秘书长潘基文主持下，就业和体面劳动问题被一致同意纳入联合国的工作体系中。2007年，联合国经济和社会理事会通过了再次认同“体面劳动”理念的部长级宣言^[3]。

由于联合国的推动，“体面劳动”已不仅是国际劳工组织和“社会伙伴”^[4]倡导的理念，而且逐渐成为许多国家政府、联合国所属机构以及其他国际组织发展合作的中心目标之一。

② 体面劳动概念在中国的推动

我国是国际劳工组织的成员国之一，2007年，我国劳动和社会保障部、中国企业联合会、中华全国总工会与国际劳工组织北京局签署了“体面劳动与中国国别计划”^[4]。

2008年1月7日，胡锦涛总书记在出席“2008经济全球化与工会”国际论坛上发表讲话，提出“让广大劳动者实现体面劳动，是以人为本的要求，是时代精神的体现，也是尊重和保障人权的重要内容”，“让所有的劳动者更多分享经济社会发展成果”，表明了我国政府对实现劳动者体面劳动的态度与决心。

2009年2月12—13日，“2009经济全球化与工会”国际论坛在北京举行，来自亚洲、非洲、欧洲、拉美等国家和地区工会组织的代表在发言中几乎都提到体面劳动的问题，表达了高度关切和努力推进的信念。

2010年4月27日，胡锦涛主席在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话强调：“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。”

由此，“体面劳动”逐渐吸引了我国社会各界的关注。实现体面劳动不仅成为国际社会对各国劳动者权益保障的基本要求之一，同时也与我国党和政府提出的“以人为本”“创建和谐社会”等方针政策相得益彰。

(3) 体面劳动概念的延伸

① 生产性劳动与非生产性劳动

[1] 具体指：平等自由，生活体面标准自由，个人潜能实现自由，个人安全自由，公正自由，参与表达合作自由，体面工作自由。

[ii] 传统的工业社会劳资关系有三个主要角色：政府、资方和劳方，一般将代表后两者的社会团体或民间组织称为“社会伙伴”。20世纪70年代，由于经济全球化及石油危机的冲击，许多欧洲国家受不景气影响，失业率攀升，传统化解劳资矛盾的手段已无法应对劳资关系异常紧张的新形势。因此，提出了“伙伴关系”的概念，以呼吁政府通过促进劳资团体双方对话、政劳资三方磋商等途径，寻求共同解决争端或处理问题的良方。

“生产性劳动”一词首先出现在社会主义经济学中,但至今未有确切定义。社会主义生产性劳动和非生产性劳动的区分是一个长期争论不休的政治经济学基本理论问题。

马克思在《资本论》中阐述:若生产目的是为获得使用价值(包括物质和精神产品,有形和无形产品),从有利于社会进步和发展的角度看,只要能生产使用价值的劳动,就是生产性劳动,否则就是非生产性劳动;若生产的目的是为了价值增值,那么,只有直接生产剩余价值的劳动是生产性劳动,否则即使生产者生产使用价值和价值,也是非生产性劳动^[5]。

马克思早已论述过社会化大生产的性质产生的监督管理职能是生产性劳动,而且是熟练劳动,它的工资表现为熟练劳动的工资。这种劳动在资本主义生产方式中已广泛存在。在社会主义经济中,由于消灭了生产关系对抗性质,监督管理方面的劳动范围更广、作用和影响更重大深远。我国目前处于社会主义初级阶段,基本经济制度是以公有制经济为主体,多种所有制形式并存。改革开放以来,私营企业、外资企业及其他非公有制经济获得了迅速发展,因此各类企业经营管理者的活动也应属于生产性劳动,尤其是对于凭借技术发明为基础开展经营活动的私营企业主等,他们的劳动不仅包括经营管理劳动,还包括科学技术劳动^[6]。因此,“体面劳动”概念中提及的“生产性的工作机会”在社会主义经济制度下,不仅指生产一线员工的工作,还应包括管理经营以及科技创新方面的劳动。本书的阐述不涉及政治经济学理论方面关于生产性劳动和非生产性劳动的界定问题,而将讨论的重点放在劳动者体面劳动的认知和应用方面。

② 生产一线员工与非生产一线员工

随着我国社会经济的发展,白领这一群体的队伍逐渐壮大。目前,国内外体面劳动的政策和研究主要关注的人群是从事生产一线工作的劳动者,而白领的体面劳动往往不被重视。实际上,我国白领在劳动权利保障、足够的收入、充分的社会保护以及生存条件等方面,同样存在“体面劳动”的困惑。因此;体面劳动的研究除了对生产一线员工的体面劳动现状进行调研与分析外,还应尝试将体面劳动研究扩展至非生产一线员工,探讨关于非生产一线员工的体面劳动衡量标准和相应的激励机制。为更有针对性地进行相关调查和研究,以劳动密集型的服装业为例,将从业者划分为生产一线员工和非生产一线员工,界定如下^[7]。

服装生产一线员工:以加工为主的直接参与裁剪、缝纫、蒸烫、后整理等服装生产过程

的员工。

服装非生产一线员工:不直接参与服装生产制作过程的员工,如管理、研发设计、接单、采购等员工。

(4) 体面劳动的特点^[8]

① 国际性:体面劳动涵盖工作就业和社会进步的广泛内容,处理这些议题需要用平衡和整体的观点看待社会和经济发展目标,涉及提高权利、就业、安全和社会对话。这不仅

是国家层面上的发展目标,更是全球经济和社会的发展目标。

② 国家性:在体面劳动标准制定上各国都有自己独特的体系与衡量标准,在实现体面劳动的过程中需要与本国国情相结合,制定短期与长期的目标和实施途径。在全球范围内,已经有许多国家和地区开始实施促进体面劳动的措施。如在2000年10月21—22日,来自东南欧八个国家(阿尔巴尼亚、波黑、保加利亚、克罗地亚、匈牙利、罗马尼亚、马其顿、土耳其)的政府、雇主和工人代表,在保加利亚首都经过三方谈判后,通过了一项旨在

指导该地区间体面劳动的《索非亚宣言》。

③ 历史继承性：体面劳动的新标准要求必须建立在已有的标准之上，不可能抛弃已有的标准而另辟蹊径，即制定的新标准应是原有标准的延续。

④ 指导性：国际劳工局局长索马维亚认为，体面劳动的意义在于它是一项目标，这一目标反映了全球人类的共同愿望；它既是针对个体的个人目标，也是针对国家的发展目标；体面劳动标准本身只是一个指导性的标准，并没有强制性；如果体面劳动标准具有强制性，那么它将会造成社会分裂的后果，不利于在全球范围内就体面劳动展开合作，也就不能实现体面劳动的战略目标，更不能体现国际劳工组织的宗旨。

1.1.2 体面劳动的研究背景

(1) 我国制造业的发展与结构调整

改革开放以来，得益于党和政府坚持市场经济的战略决策，我国制造业发展迅猛，海内外需求迅速增长，产业发展快速。以服装业为例，规模以上服装企业数量从2000年的7 064家增加到2010年（累计至11月）的19 143家，增长超过一倍。而全国服装年产值也从2000年的2 291.16亿元增加至2010年（累计至11月）的11 675.72亿元，增长约5倍。服装产值逐年增长，平均年增长率为17%。随着产业集群的发展，产业资源向产业集群区域聚集，区域内的资源又进一步向大企业聚集，大企业越来越成为这些区域的核心^[9]。

与此同时，产业资源也在区域之间流动起来，梯度转移初见端倪^[10]。过去，我国出口加工制造业主要集中在广东、浙江、江苏、福建、山东、辽宁等沿海地区。近年来，一些沿海城市的人均GDP快速提高，土地资源紧缺，用地成本、劳动力成本、水电供给、能源、原材料价格等商务成本不断攀升，继续发展劳动密集型的加工产业困难重重，产业区域性和企业的梯度转移逐渐显现^[11]。

从2007年下半年开始，受国际金融危机的影响，我国经济发展速度开始放缓，社会就业压力进一步增大。为应对新的形势，国务院总理温家宝于2008—2009年主持召开了国务院常务会议，审议并原则通过一系列的产业调整振兴规划。以《纺织工业和装备制造业调整振兴规划》为例^[12]，规划指出：纺织工业作为我国国民经济传统支柱产业和重要的民生产业，也是国际竞争优势明显的产业，在繁荣市场、扩大出口、吸纳就业、增加农民收入、促进城镇化发展等方面发挥着重要作用。振兴纺织工业应将重点放在自主创新、技术改造、淘汰落后、优化布局，推进结构调整和产业升级，巩固和加强对就业和惠农的支撑地位等方面，目标是实现我国纺织服装业由大到强的转变。

产业结构的调整是要素配置、生产效率以及人力资源的优化过程。国内外现代经济发展的成功经验表明，人力资本扩展与产业结构之间存在着正相关关系，它们之间的相互协调将共同促进经济发展^[13]。我国产业结构升级已受到全社会的普遍关注，同时也已取得一定的成果，但与之相应的就业结构调整、用人体制与机制却相对滞后。因此，如何积累和储备合理的人力资源、合理评价和使用人才将成为我国产业结构优化的重要组成部分。

(2) 我国劳动力供求的结构性失衡

总体来说，我国目前的就业形势出现初级劳动力市场“招工难”、农村富余劳动力“转移难”和大学生“就业难”——“三难并存”的复杂局面。

① “招工难”与“转移难”

改革开放以来,随着我国进入工业化、城市化进程的加速期,大量的农村剩余劳动力不断涌入沿海经济发达地区,一度形成“民工潮”^[14]。然而,自2004年起,沿海地区“民工短缺”问题却开始逐渐浮出水面,特别是在服装、机械、电子等民营企业中,用工缺口已经逐渐影响到企业的正常生产运作^[15]。而新《劳动合同法》的颁布实施,意味着企业人力成本的进一步提高,也一定程度上加剧了用工难的问题^[16]。

案例1-1——长三角、珠三角面临严重用工荒

《中国日报》报道,中国两大出口制造地区正在遭受严重的民工荒,服务业和制造业的民工短缺问题尤其严重。受影响最大的两个沿海地区分别是广东省珠江三角洲和上海附近的长江三角洲。2010年珠江三角洲的用工缺口高达90万人。

2010年初,一系列罢工事件使民工工资问题成为关注的焦点。参加抗议的工人们要求涨工资并改善工作环境。在某些案例中,他们还希望建立真正代表自身利益的合法工会。

持续性的用工荒和工资压力可能最终增加中国制造的出口成本,而出口一直是中国经济快速增长的主要动力。

摘自:参考消息,2010年12月2日

与用工短缺现象相反的是农村存在庞大的剩余劳动力。2009年,我国农村富余劳动力数量在1亿人左右,较2005年减少约1 500万人^[17]。他们与800万左右的下岗失业人员以及每年增加的应届毕业生组成了庞大的待业人群。因此,就劳动力总体而言,我国在近期内仍将保持供大于求的格局^[18]。

为顺应社会和经济的发展,劳资双方需要找到互相平衡和评价的标准,政府和企业经营者只有共同努力,提高、落实和保护劳动者的正当权益,才能有望为用工短缺和劳动力富余这一对矛盾提供新的解决途径。

② 大学生“就业难”

我国的教育事业同样面临着结构性失衡。从部分城市劳动力市场监测结果来看,职高、技校和中专毕业生的就业形势较好,而大学毕业生就业压力逐年增加。在2011年第二季度监测的劳动力市场出现的新失业青年中,应届高校毕业生占46.5%;到2011年第三季度,这一比例上升至47.0%^[19]。

如表1-1所示,职高、技校和中专毕业生的就业形势较好,而大学生的就业难不仅表现在毕业季——第三季度,而且成为全年性的持续性就业难问题。

表1-1 2010—2011年不同文化程度劳动力求人倍率

时间	初中及以下	高中	职高/技校/中专	大专	本科	硕士及以上
2010年第一季度	1.15	1.08	1.27	0.88	0.88	--
2010年第二季度	1.09	1.08	1.10	0.87	0.78	0.68
2010年第三季度	1.05	1.08	1.29	0.89	0.73	0.67
2010年第四季度	1.13	1.10	1.35	0.89	0.78	0.71
2011年第一季度	1.21	1.14	1.35	0.93	0.84	0.98
2011年第二季度	1.15	1.16	1.36	0.95	0.85	0.91

注：求人倍率指劳动力市场需求人数与求职人数之比；若求人倍率数值大于1，则表明人才供不应求。

来源：Dharam GHAI. Decent work: Concept and indicators[J]. International Labour Review, 2004, 142(2): 114.

案例1-2——中国大学生身份贬值令人反思

中国大学生毕业平均起薪只比农民工高出300元人民币。中国社科院人口和劳动经济研究所所长蔡昉在“中国青年论坛”演讲中给出数据，从2003年以来，大学毕业生平均起薪保持在1 500元左右，而同期农民工的月工资由700元跃升至约1 200元。

大量应届毕业生失业是导致平均工资数据不佳的主要因素——在2008年毕业的近600万大学生中，约有三分之一未能在毕业后一年内找到工作。与此同时，制造业和建筑业用工却出现短缺，致使农民工对薪水的要求越来越高。

摘自：参考消息，2010年11月24日

(3) “白领”体面劳动的困惑

汉语词典对白领的定义为“从事脑力劳动的职员，如管理人员、技术人员、政务公务员等”。这一名词最早出现于20世纪20年代初，它的范围包括一切受雇于人而领取薪水的非体力劳动者，因工作环境相对整洁，穿着整齐，衣领洁白，因而有“白领”之称。

我国最大的白领网站“白领工社”认为，白领泛指在企事业单位从事脑力劳动的员工。

由于各国甚至是各地区收入水平差异大，因此白领没有统一的标准。过去，按美国的标准，白领是指年薪在8万美元、从事纯粹脑力劳动的人。除了个别技术性有专长的行业，大多数的“白领”都有生存危机。劳动制度的不够完善，使白领无法得到应有的保障。但是到了20世纪90年代，8万美元的数字已经赶不上时代的发展速度。

在普通民众的印象中，白领阶层福利好、收入高、职位稳定，是令人羡慕的职业。因此，白领的工作是否属于“体面劳动”需要改善的范畴往往不被重视。而事实上，我国的白领工作压力大，劳动权利保障、足够的收入、充分的社会保护、生存条件等同样存在“体面劳动”的困惑，同样需要社会、政府的关心和重视。因此，本书以制造业的“体面劳动”为

研究主题,除了对生产一线员工的体面劳动现状进行调研与分析外,还将视角扩展至非生产一线员工即白领,研究和评价针对非生产一线员工的体面劳动衡量标准和相应的激励机制。

(4) 劳动争议事件造成劳资关系紧张

近年来,中国劳资关系进入相对紧张时期,劳动争议仲裁调解受理案件两三年上一个台阶,从2001年的15.5万件增加至2008年的69.3万件。此后受理案件数有所下降,2010年减少至60.1万件。但2011年,劳资关系的紧张状况又呈加剧态势。2011年1—9月受理劳动争议案件93.3万件,比2010年全年受理案件数增加55.2%^[19]。

2011年第三季度劳动争议受理案件数的井喷式增长,虽与《社会保险法》于2011年7月1日生效有关,但本质上仍然主要是中国劳资关系中存在的种种侵害劳动权益问题的结果,其中突出的问题是劳动报酬争议、社会保险争议以及劳动合同争议。

从目前来看,在解决劳动关系冲突方面,相关的法律法规还不健全,工会发挥的作用还不充分,劳动监察部门也受到各种因素的制约。这种状况往往导致各种劳动争议不能得到及时、合理、有效的处理,容易酿成群体性事件,致使“劳资矛盾”转化为“劳政矛盾”,企业与社会的矛盾演变为政府与社会的矛盾。

案例1-3——2012年度“两岸三地”高校富士康调研

富士康历来以“自觉守法”的形象出现在公众面前,在“连环跳楼事件”之后,富士康在巨大的社会压力下采取了一些措施,如加薪、减少加班时间、架设防护网、聘请心理专家、成立员工关爱中心、开通员工关爱热线、召开防自杀的“誓师大会”等。然而,通过“2012年度‘两岸三地’高校富士康调研”发现,富士康仍存在一系列违法违规行。具体表现为:

- 强制加班、超时加班——违反《劳动法》;
- 克扣加班费——违反《劳动法》;
- 滥用学生工——违反《实习见习条例》;
- 漠视职业安全隐患——违反《劳动法》《职业病防治法》;
- “私了”工伤事故——违反《工伤保险条例》。

调研报告指出:“改善工人的生活境遇,保障工人的合法权益,不仅是企业的责任,也是政府的职责。作为在全国乃至全球具有重要影响力的企业,富士康在改善工人境遇、平衡劳资关系和提升企业社会责任方面的任何改进,将有利于修复已经严重受损的企业形象,也对中国的社会经济转型具有强大的示范作用。”

摘自:新浪科技,2012年4月1日

(5) “社会条款”成为国际贸易发展新焦点

所谓“社会条款”问题,是指“提议在国际贸易协议,特别是WTO贸易协议中写入有关规定,强制多边贸易协议中的所有签字国实施基本劳工权利(即大多数情况下人们通常所说的国际劳工组织核心劳动标准),并与贸易协议中其他义务条款具有同样的法律约束效力”^[20]。

进入20世纪90年代后,关于社会条款问题的争论主要在多边贸易谈判场合出现。以美国为首的发达国家主张将社会条款引入全球贸易,并在关税及贸易总协定GATT(General Agreement on Tariffs and Trade)以及后来的WTO组织中与发展中国家针对社会条款的引入进行磋商。关于社会条款问题的争论目前已成为以美国和欧盟为首的发达国家与以低工资

为特征的发展中国家利益之争的症结之一^[21]。

虽然以印度、巴西、巴基斯坦、秘鲁为代表的发展中国家普遍反对社会条款的引入，认为WTO的权限应当限制在贸易方面，将核心劳工标准与WTO的多边贸易体系相挂钩的做法是变相的贸易保护主义，旨在削弱发展中国家在劳动力成本方面的比较优势。但是经济全球化的势头不可逆转，贸易规则不应该忽视社会标准、人权保护、自然环境方面的国际协议，随着全球经济发展水平，尤其那些低工资国家的经济发展水平的提升，必将迎来社会标准的全球化^[22]。我国作为发展中国家，在自己经济实力所及范围内提升本国的劳工标准，是义不容辞的责任。因此，实现体面劳动，也是我国适应国际贸易发展和经济全球化的必要途径之一，应引起足够的重视。

1.1.3 体面劳动的研究意义

(1) 推动体面劳动概念在我国的普及

目前“体面劳动”的概念虽然已经引入我国，并且受到国家和决策层的重视，但在广大普通劳动者中，“体面劳动”还是一个全新的词汇。为此，在对企业主、劳动者进行调研的同时，将剖析劳资双方有关“体面劳动”概念认知状况以及实现体面劳动的各种制约因素。

(2) 与国际社会劳工标准接轨

截至2011年11月，我国已经批准了国际劳工组织的24项劳工公约，其中有4项为核心劳工公约。同时，我国仍在积极考虑不断补充批准国际劳工组织的其他公约^[23]。

由于上述体系或标准主要针对蓝领（生产一线员工），而白领（非生产一线员工）的体面劳动以及相关的激励机制和评价研究鲜有所见。通过体面劳动在我国产业发展现状的研究，力图为制造业与国际劳工标准接轨提供有益见解以及论述蓝领和白领体面劳动的共性与不同管理的方法。

(3) 有助于我国产业结构优化

通过对蓝领和白领体面劳动的需求和认知现状调查，分析影响劳动者实现自我价值观的影响因素，为不同层次的从业人员人力资源结构优化提出解决方案，推进我国产业界“以人为本”的体面劳动政策和激励机制的实施和落实。

(4) 为建立和谐的劳资关系提供应对策略

我国劳动力供需矛盾日益凸显，产生的原因千差万别。但从根本上来说，与我国制造产业结构的合理性、工人待遇和激励机制有重大关系。近年来，我国制造业的产品价格竞争异常激烈，许多企业主要依靠以低工资作为企业价格竞争的手段，这种畸形的发展模式导致了制造业成为我国的低工资行业。如何满足劳动者的合理需求和权利，从根本上改善劳资关系，使企业能留住人、用好人，促进企业长期稳定地发展，是产业结构转移顺利实施和实现和谐劳资关系的基本保障。

1.2 体面劳动的相关理论

1.2.1 国际劳工组织

1919年，国际劳工组织（International Labor Organization——ILO）^[24]根据《凡尔赛和

约》，作为国际联盟的附属机构成立，总部设在瑞士日内瓦。1946年12月14日，ILO成为联合国的一个专门机构。

国际劳工组织的宗旨是：“基于建立社会正义，获得世界持久和平。”^[25]

为此，国际劳工组织制定了四大战略目标——就业（Employment）、社会保护（Social protection）、员工权利（Workers' right）、社会对话（Social dialogue）^[26]，即：（a）实现工作中的基本原则和权利；（b）创造更多的就业机会和收入；（c）扩大社会保护；（d）加强社会对话。

国际劳工组织实行“三方代表”原则，即各成员国代表团由政府二人，工人、雇主代表各一人组成，三方都参加各类会议和机构，独立表决。

国际劳工组织的组织机构包括：

① 国际劳工大会

最高权利机构，每年6月在日内瓦举行。表1-2为1919—2011年具有代表性意义的国际劳工大会主题。

表1-2 1919—2011年部分国际劳工大会主题

届数	年份	主题与内容
1	1919	工作条件：指明方向
8	1926	推行国际劳工标准：建立国际劳工组织的监督程序
16	1932	大萧条：推动世界经济采取新举措
26	1944	费城宣言：保障人权和经济权利
34	1951	性别平等：为妇女提供更多、更好的就业机会
48	1964	通过反对种族隔离宣言
58	1973	打击童工劳动：加快行动步伐
65	1979	通过跨国企业宣言推动企业履行社会责任
67	1981	提高工作场所的安全与卫生
76	1989	保护土著及部落居民的权利
86	1998	为所有人提供基本社会保护：《国际劳工组织关于工作场所基本原则和权利宣言》
87	1999	实现所有人的体面劳动：发起体面劳动日程
89	2001	为所有人提供社会保障
94	2006	为海员提供全面的保障
97	2008	在变化多端的世界中寻求社会正义：《公平全球化社会正义宣言》
98	2009	摸索一条走出金融危机的道路：《全球就业协定》
100	2011	社会保障面临的主要挑战