

中国劳工
问题研究

Chinese Trade Union
and Labour Law:
a Critical Review and
Reflection



中国劳动者维权问题研究

——中国工会法60年与劳动法15年

赵明华 赵 炜 范璐璐 主编



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

中国劳工
问题研究

Chinese Trade Union
and Labour Law:
a Critical Review and
Reflection



中国劳动者维权问题研究

——中国工会法60年与劳动法15年

赵明华 赵 炜 范璐璐 主编



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

中国劳动者维权问题研究：中国工会法 60 年与劳动法
15 年/赵明华，赵炜，范璐璐主编. —北京：社会科学
文献出版社，2011.6

(中国劳工问题研究)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 2419 - 4

I. ①中… II. ①赵… ②赵… ③范… III. ①工会法 -
研究 - 中国 ②劳动法 - 研究 - 中国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 098905 号

· 中国劳工问题研究 ·

中国劳动者维权问题研究

——中国工会法 60 年与劳动法 15 年

主 编 / 赵明华 赵 炜 范璐璐

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

责任编辑 / 王玉山

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

责任校对 / 孙光迹

项目统筹 / 高 雁

责任印制 / 董 然

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/20 印 张 / 22.4

版 次 / 2011 年 6 月第 1 版 字 数 / 387 千字

印 次 / 2011 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 2419 - 4

定 价 / 58.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

序 言

中国社会学会劳动社会专业委员会、北京师范大学中国劳工问题研究中心、美国罗格斯大学管理与劳动关系学院、英国格林威治大学海事研究所于2010年8月18~19日在北京召开“回顾、评估与前瞻：中国工会法60年和劳动法15年”国际学术交流研讨会。来自美国、英国、日本、澳大利亚、韩国、国际劳工组织以及中国台湾和香港、国内高等院校、工会组织、法律组织的学者和专家参加了研讨会。

现在，研讨会的论文要结集出版，主编赵明华博士和赵炜博士嘱我写序，我就把会议论文和相关的会议发言作一综述，权当序言。

会议召开的2010年，对于中国的劳动法律建设是一个“大日子”。新中国的第一部工会法于1950年6月28日颁布和实施，已经60年。第一部劳动法于1995年1月1日实施，也已经15年。在这一背景下进行的这次学术研讨，有着明显的特点，即回顾有新的发现，评估有独特的视角，前瞻则憧憬新的希望。

一 回顾有新的发现——法律制定 中的历史经验

有论者查阅了60年前的档案，有论者梳理了15年前的历史，均有新的发现，而且可以称之为历史的经验。

中国劳动关系学院高爱娣通过查阅历史档案发现,1950年颁布实施的《中华人民共和国工会法》有可贵的历史经验。这部《工会法》之所以能够在短时间内出台,是因为有苏联《劳动法》有关工会的专章为基础,但这并不意味着它照搬了苏联《劳动法》。其中根据中国情况所进行的修改,如对雇用劳动者的认识、关于工会独立性的立场、关于控制工会脱产干部的认识、关于群众办工会的思考,处处彰显着在新民主主义历史条件下工会法律建设的创新。苏联关于工会的法律规定是《劳动法》中的一章,我们则制定了单独的《工会法》,而且发动各地工会组织及广大工人群众讨论工会法草案。该部法律没有得到切实的实施而留下了历史性的遗憾,但却为现今的法律建设提供了可资借鉴的经验。

中山大学岳经纶梳理了1995年实施的《中华人民共和国劳动法》的立法过程,认为其中除政治因素、政策因素之外,工人的社会行动起到了基础性的作用。他运用多源流模式进行解释,把立法过程区分出三个主要的过程流。其中的“问题流”是与工人、劳动体制和劳动关系相关的问题,例如失业率、罢工、严重的工伤事故和工伤死亡等。“政策流”是所涉及的各种劳动政策和劳动改革建议,其主要来源于不同的劳动政策专家和组织。“政治流”是影响立法的政治发展,包括党的大政方针的转变、政治领导层的权力转移、重要的政治事件、关于劳动问题的公共舆论等。1992年邓小平南方讲话与中共十四大的召开,为接受《劳动法》创造了条件,使“政治流”发生了巨大的转变。劳动合同制度的实施,特别是非公有经济的发展,带来了劳动关系的重大转变,使劳动问题逐渐成为主要的社会问题,“问题流”为法律的通过打开了政策窗口。经过劳动政策团体多年的努力,立法中的一些有争议的问题逐步得到解决,劳动部在全国总工会的支持下很敏锐地捕捉了这些政策机会,并把立法过程中的“三流”有力地联结起来,推进了《劳动法》的出台。岳经纶特别强调了“问题流”即工人社会行动所起到的基础性作用,认为以

往人们常常忽视这方面的作用。

评估有独特的视角——以当年的 劳动社会事件作为检视

在对中国工会法和劳动法的评估中，不同的学者从各自的专业方法出发都发表了独到的见解，但他们几乎都有一个共同的特点，即辅之以当年即 2010 年中国发生的劳动社会事件来检视自己的分析或结论。

（一）关于工会及其法律

全国总工会法律部刘继臣介绍说，中国劳动法制建设的雏形已经建立，工会系统曾经研究了 110 个国家的相关法律并且进行立法参与，虽然与西方尚有差距却也接近了。问题是在一个劳资矛盾多发的背景下，我们的社会保障不健全，法律执行存在问题，特别是地方政府追求 GDP 回避相关的社会矛盾。全国总工会多年来加大了参与立法的力度，地方工会也作出了相当的努力，现在关键是基层工会要有活力。最近一段时间到富士康等企业调查，深感问题的严重性。工会法修正案的起草工作，目前正由全总、全国人大内务司法委等有关部门合作展开，而且已经接近完成。在新的修正草案中，对于工会的会员资格、职工代表大会的产生程序、基层工会干部的选举、工会经费保障等方面，都将有更加细致的规定，特别是争取在工资平等协商和签订集体合同方面有一个突破，力求将现行以企业为单位的制度扩大到产业工会的层次。

英国伦敦政治经济学院 Jude Howell 注意到，富士康、本田事件都没有工会的正式参与，中国工会的基层至关重要。当然工会也在改革，比如基层的民主选举。问题是存在一种二元困境，例如工会如何促进生产又维护工人利益。村民委员会选举推行范围广且有国际关注和参与，因为相关的政府部门希望做这些事情，

而且希望向外界报道。而工会基层的选举，不是这样。具体而言，各地各单位做法的差距很大，结果也很不相同。因此，需要一种党政、工会、知识界、社会各界等多方面的联盟。因为，没有这个联盟相应的法律制定就滞后。现在中国在反思市场化改革，反思资本主义金融危机的后果，中国的工会也应该反思。建立联盟是为了促使权力关系发生变化，而中国的管理体制和经济结构、过剩劳动力和工会改革的滞后、政府与资方合作等三因素制约着权力关系变化。由此应该考虑到，对工人的训练、工会干部与国际同行的交流，有时候比直选可能更有效。

国际劳工组织北京局 Chang Hee Lee 观察到，与美国工会比较，中国工会的会员入会太容易，而工会干部的工资往往又与政府和企业有关系。有统计表明，有工会的企业工资比没有工会的高，工资差距比较小，工人的流动性也比较小。但如果工会是好的，组织比较健全，而工资谈判的效果并不好，那便不比差的工会好。这就涉及工资谈判权问题。2010 年的群体事件表明，一些地方也有工资谈判，但工资并没有真正改善。由此想到当年韩国工人，通过激进工业行动才真正提高了工资。那么中国的工人呢？基层工会怎么发挥实际作用？本田事件告诉我们，需要反思，寻求办法。我持乐观态度。韩国劳动研究院的 Bae Kiu Sik 也持类似观点，他认为借鉴韩国经验对中国是有意义的，凭借基层工会的选举并不能改变工作场所的状况，而必须有权力关系的转化。政府应该理解，让该发生的发生吧；工人应该明白，要表达自己的诉求。当然，中国也应该避免韩国工会发展起来后的教训，那就是过于激进的工会成为经济发展和非工会成员生活改善的掣肘因素。

北京大学张静的发言，解释了中国工会怎么样才能够令人满意。按照她的看法，工会的代表性是核心问题，而在当下的中国这又是争议巨大的问题。一个群体的利益组织化怎么形成？如果是阶级组织，在中国是有不同特点的，往往是跨单位的，包含单位内各阶层的，而单位是向上面竞争利益的，工会服从单位间的

竞争。另外，工人与执政党关系是共生的，中国是先有党而后才有工人的组织，党组织领导工人并建立了工人阶级队伍，工会执行党的政策、完成党的目标，国有企业的工会尤其如此。还有，工会还没有进入、覆盖私营企业和外资企业，即使进入了、覆盖了，但从 NGO 的情况看却是数量在增长而自主性在下降，人事权力、经费来源、工作场所等越来越由政府提供。这样三个特点，说明工会体制是社会控制的体制，制约着工会。

浙江省总工会干部学校徐小洪认为，中国工会法律体现了中国工会的双重性定位：既作为劳动关系主体劳动者的集体代表者、维护者，又成为劳动关系的协调者、中介者、调解者。基本的情况是，工会是组建的，经费是划拨的，工会是内部的，工会主席是雇员。现实中出现的“工人运动”，尤其是 2010 年出现的劳动社会事件，对工会的这一双重定位提出了质疑。中国的相关法律如何进行回应，已经提上了日程，需要给予工会在集体劳动关系协调中更恰当的定位。

中国政法大学刘道强通过中西法律比较，认为我国企业工会选举制度存在一些问题。工会会员的资格界定泛化，没有对管理人员和非管理人员做出明确的划分。工会民主选举程序形式化，组建指标量化，忽略了会员向工会授权的过程，难以体现会员的主体性。工会主席选举中的行政干预，造成人选的实质性决定者并非是会员。欧美的经验中，企业工会的民主选举是组建工会、进行集体谈判和组织罢工的前提，我国相关立法应该借鉴。

北京市社会科学院戴建中认为，中国工会的问题，不在基层工会，也不在全总，而是在体制。像富士康这样的企业，工作环境在改善，但是依然是血汗工厂。中国工会的问题，还不是结构问题，也不是地方问题，涉及改革和发展的取向。像“和谐社会”的提出对劳动关系的改善起到了作用，在将要召开的党的十八大上应该提出更新的概念，学者应该现在就提出概念。需要政治的调整，政治关系的调整。这种调整已经具备了条件，例如本田事

件中，工人没有出厂，政府没有镇压。

中国劳动关系学院郑桥提出，推进产业级谈判是完善集体合同制度的重要途径。以本田的谈判为例，不是说企业赚了多少钱，而是说汽车行业赚了多少钱。产业工会，知道产业的工价。应该在产业级别开展集体谈判，在企业级别进行集体协商。“恶事”由产业工会做，“好事”由企业工会做，这种多样式、多层次的互动有利于达成劳资之间的合作和共赢。

北京师范大学赵炜对汽车行业的调查表明，制造业特别是汽车制造业是劳资冲突最易发生的行业和产业。到20世纪90年代中国汽车工业被完全置于全球化市场中，以精益生产为代表的管理模式很快推广到汽车制造产业链上的所有类型企业。而中国多数汽车企业对精益管理模式的引进是简单而片面的，放大了控制方面的内容，而忽视了工会和工人的作用。尽管工人享有相对较高的工资，但过长的劳动时间、繁重的工作压力 and 被重重控制下的劳动过程，都加剧了工人的不满。2007年的时候就在不断地罢工，本田的罢工使问题更加凸显了。

全国总工会王舟波介绍说，本田、富士康事件后，一些地方工会也在进行反思和总结，认识到工人问题的结构性变化已经不能回避，应致力于帮助基层工会担负起自己的职责，在维权与维稳关系上要更加辩证地考虑。

（二）关于劳动关系及其法律

美国密歇根大学 Mary E. Gallagher 关注中国劳动法律中“维权行动”作为自下而上的执法手段的状况，她认为中国于2007年通过了更多保护劳动者的法律或法规，那么由此而出现的工人发起的争议对公司行为的影响很重要。有理由假设地方政府应更积极地实施劳动法律或法规；公司改变政策和做法以避免纠纷或监察；公司改变招聘方式，增加雇用非正规员工，或从劳务派遣公司雇用临时工，以避免新法的束缚。2010年发生的工人事件对验证这些假设提供了经验，当然还需要更为深入和全面的验证才能得出正确的结论。

美国莱莫恩学院克里福特·丹恩和英国格林威治大学赵明华就国际劳工核心标准中有关自由结社的条款进行了中美对比研究。他们发现，尽管中美两国都称自己的有关立法符合这一国际劳工标准精神，但是实际上两国都没有就这一标准签约，国际劳工组织也并不同意两国自己的判断。当然，中美两国没有签约是由两国不同的国情造成的。中国工会在工人参会率方面成绩卓著，但是在允许工人选择工会代表以及自己掌控工会方面比较薄弱。美国则是在允许工人成立独立工会方面做得比较突出，但是在工人参会率方面明显不足。两国在允许工人运用罢工权方面都很难说是成绩斐然。两位学者建议，中美两国都应该重新修改劳工法规，全面落实国际自由结社标准。

悉尼科技大学陈佩华和澳洲国立大学萧裕均的调查和研究表明，中国就薪酬及工时的讨论，都是基于地方政府的法定最低工资标准，认为是法律规定的也一定就是公平的。事实上，法定最低工资标准大多低估了工人的真实劳动付出。而且很不幸，目前差不多所有发展中国家，均以月薪而非小时工资计算法定最低工资。而在发达国家以小时工资计算是非常普遍的。全球非发达国家需要订立一个工资下限的底线，以阻止这场“逐底”的竞赛继续下跌。2010年中国发生的劳动社会事件也表明，工人们对于过低的工资是不满意的，提出了诉求。我们相信，结合工资与工时的定量衡量工具将有助于实现国际劳工组织的体面劳动标准。

日本明治大学石井知章从宏观发展视角观察中国的变化，认为随着经济的迅速发展，个人、企业、社会集团之间的各种利害关系的对立日趋激化，提出了“社会和谐”的必要性，以及把倡导构建“和谐社会”作为化解社会矛盾的重要政策，并且将其提升到国家根本战略位置上。这就要求改变劳动立法中的缺陷和不完整，希望通过工会组织为劳动者的权利保护提供强有力的法律手段，促进劳资关系的稳定发展。2010年工人事件的发生，也说明了这种改变的必要性和实际意义。

美国德保罗大学 Yiu Por Chen 对中国 4 座城市服装行业工人进行了调查,研究劳动合同法和金融危机对工人工资的影响。他认为,工资是否增长,可能因为劳动合同法,也可能因为劳动市场的供求关系。但是,劳动合同可能会促动工人的权益诉求,也可能因为工人手里没有合同而不起什么作用。一般来说,劳动合同法对于工人工资的提高没有影响,而对于工资最低的人则有所保护。系统地研究这些问题,对合理处理工人事件是有意义的。

台湾世新大学黄德北比较了台湾与大陆的相关立法,认为台湾劳动基准法是在美国有关劳动标准的压力下制定的,基本是抄袭日本的,标准很高且是超前的。不过,这样一个进步的法律可能提供一种“顺法斗争”,台湾法律订立后有一段时间是沉睡状态,后来成为“顺法斗争”的基础。当然,还要有配套的措施,才能解决是玩儿真的还是玩儿假的问题。大陆劳动合同法不是外力压力而是主动由上层推动的,这都提供了依法维权的基础。可是,如果地方政府对劳动法律不肯认真执行,资方很快就会发现并发展出一套策略来应付劳工提出的要求,像大陆的富士康对加班的处理、沃尔玛对组建工会的处理等。其中,不同地方政府的不同做法会带来不同的后果。

香港城市大学许少英、陈敬慈的调查和研究表明,中国内地的法律不是像一些学者所说的是限制工人的,法律为工人的行动提供了一定的空间。像 2010 年春天的本田工人,并不违法的个人诉求十分突出,还持续提出了改组工会的要求。历史上,20 世纪 50 年代和“文化大革命”中出现过罢工潮,1992 年为第三次,1995 年后罢工少了。2004 年后,出现新的罢工潮。外资新一轮进入,订单加大,企业扩张,出现民工荒,为工人罢工提供了物质条件。工人发起罢工,诉求是劳动保险、建立工会、最低工资、社会保障,是以法律法规为依据的。作为新生代的工人,平等意识强烈,比较国企工人的工资,与社会发展成果比较,与总经理比较。本田事件是全国性的,波及不同所有制、不同地区,这是

一个突破。市场的力量在加强，工作场所的谈判力量也有所改进，但是组合的力量依然不足，即工人本身的力量不足。现实中缺乏对工人形成工会组织的外部支持，区、县级地方工会组织未能履行这方面的法律责任，民间社会对工人的支持也多有阻滞，这个困境迫使省级总工会直接介入企业工会的改革。尽管对广东省总工会在本田工厂试行的计划及其对中国工会的影响做出预测为时尚早，但是，本田事件已经在工会改革中取得了相当大的进步。换言之，为了预防有可能挑战社会安定的激进工人抗争，政府可能会深化工会直选并进一步在工厂中推进集体谈判。因此，随着中国新一代农民工意识的不断提升，某些形式的民主工会将可能在现存的法律框架内诞生。

清华大学杨燕绥分析认为，《劳动法》不应高高在上地在那儿放着。其实，劳动法应该是枣核形的，劳动标准应该是最基本的一端，中间大量的事项应该是通过劳资协商的，另一端是争取到的更高的标准。像美国的劳动法律不订基准而是订关系协调。到了全球化时代，企业已经不能强调对立了。但社会权利和社会合作如何成为现实，中国缺乏相应的文化，这只有寻找机会才可能有变化。中国当前需要分权，没有分权就没有民主和集体谈判。工会专业化、职业化，可能是可行的。

中国人民大学程延园对全国近 600 家企业的调查表明，《劳动合同法》提高了劳动合同签订比例，延长了劳动合同期限，增加了无固定期限合同数量；同时在一定程度上提高了用人成本，限制了用工灵活性。这些影响很复杂，既有积极影响，也有消极影响，且对不同规模、不同所有制企业的影响程度不同。2010 年劳动社会事件后普遍提出开展劳资协商，如果依据该法，留下的协商空间很小。在体面劳动和充分就业之间，是需要平衡的。不能让中小企业都关了，低端劳动者需要中小企业。

中国人民大学郑爱青认为，《劳动法》的进步主要是立法指导思想逐步转变，劳动争议处理制度逐步发展。同时，《劳动法》也面临着突出的困境，主要是集体劳动关系的缺失和法律调整的滞

后。现有劳动关系的调整，集中在国家通过法律法规来直接调整个人劳动关系，而能够使劳动关系可以平衡发展的首要因素——集体劳动关系长期得不到发展。2010年劳动社会事件的频发提示我们，必须认真审视这一调整手段的缺陷。

中国劳动关系学院王侃的调查和研究发现，中国工人群体意识及行动意识的形成，受到了传统乡土文化与现代化生产的双重影响。在此背景下，中国工人组织形态出现了官方工会与非正式工人团体并存运行的局面。二元化的劳工运动是工人集体劳权实现途径选择的结果，是一个客观现象。对于二元化应该通过制度化的引导，将工人集体行动中非正式工人团体的破坏性因素减弱，同时也应该通过制度化渠道鼓励工人集体劳权的表达，从而制衡资本在个别劳动关系中的优势地位。这种制度安排有利于建立公平的劳动关系系统平衡，有利于中国和谐劳动关系的建设。

深圳大学翟玉娟对当地的调查表明，本地户籍人口200万，外地户籍人口1000多万，外来人口平均26岁，新生代占70%。在同一单位劳动，老一代平均7年，新生代3年；每年的流动率，老一代26%，新生代67%。新生代的工作耐受性低，物质享受要求较高，工作期望值较高，注重社会地位比较，但是都属正常需要。他们对工资的要求不是很高，却都希望实现社会价值。这些特点，都是制定劳动法律时需要考虑的。

英国卡迪夫大学赵志蕙研究了中国远洋船员对市场经济的看法和他们对于国有企业的依赖性，观察到船员有时候即使工资被扣减而为了福利、岗位等也得留在公司。由此造成，中国有充沛的船员资源却并未成为最大的船员输出国。从制度因素观察，中国只有国有的外派船员中介公司，国际市场上船员短缺，但是中国的劳动力不能够或不愿意进入市场。市场化没有彻底，行政权力依然强大。

北京师范大学的范璐璐研究了工厂的时间政治，认为企业对利润的追逐导致对“时间”控制的精细化，此过程从转变经营体制时开始，并在所有制转变过程中逐渐深化。强力控制下的工时

定额制度、极少的休假、灵活的用工制度，表明了劳资权力关系的失衡。工人会想一些办法让时间不那么难熬，还有人联合可以联合的力量去为自己干的活多要点工时，但结果却非常不确定。而在这种不利于工人的时间制度中，女职工更成了弱势中的弱势。

中国社会科学院石秀印提出，研究工人问题不仅要考察劳资关系，还要考察相关的与政府的关系。比如，工人工资收入就存在双层级差现象。外来农民工工资低于户籍城镇工，户籍城镇工低于当地政府干部。资本借助于生产资料、劳动力等的经营而获得经济收入，地方政府借助于对公共资源的拥有、对制度政策的制定而获得财政收入。如果这些收入的分配缺乏公正性，就会造成工人并非劳有所得，农民工更是酬难抵劳。总之，地方政府的行政权力对公共财政收入等有可能造成剥夺，如果出现剥夺则是出于自身利益的政治和经济核算。

三 前瞻寄予新的希望——憧憬 劳动方面的良法

美国罗格斯大学 Sue Schurman 介绍了美国工会的谈判力量，希望提供给中国朋友在劳动立法中借鉴。她介绍说，美国私营部门工会的谈判力量取决于两个因素。一是雇主的市场力量，称作“杠杆力量”。如果雇主在市场上经营成功，工会就有可能为工人谋取更多的报酬。如果雇主在市场上失败了，工人就会失去报酬甚至丢掉工作。二是工会自己的力量。要利用“杠杆力量”，就必须保证有足够多的工人加入工会，还必须说服会员进行有纪律的、战略性的集体行动。例如，在 21 世纪来临之际，美国汽车制造商失去了市场主导地位，汽车工会也因此失去了可以利用的“杠杆力量”，失去了 50 万会员，并降低了薪酬和福利。又如，服装行业基本从美国消失，服装业工会也因此不再存在。工会只有把强有力的领导权威和完善的内部民主程序结合

起来,前者能保证集体行动时的纪律性,后者能保证由会员来选举和决定领导者,才能使领导者对会员负责并对工会的战略施加影响。

美国罗格斯大学 Liu Mingwei 研究了中国的劳动法律,认为工会法和劳动法的实施在客观上造成了一种“选择性”,即不同的法律条款在实施或遵守力度上有所不同,劳动法律在不同地区的实施或遵守力度上有所不同,而且劳动法律在不同类型企业的实施或遵守力度上有所不同。这种“选择性”是由三种行动逻辑的相互作用决定的,即竞争的逻辑、雇用—收入保护的逻辑、产业和平的逻辑。这种“选择性”是政府对刚性的法律所采取的一种调整手段,体现了其在劳动执法上的灵活性。虽然 2008 年后劳动法律的实施仍具有“选择性”,总体而言,新的劳动法制环境促进企业劳动管理和人力资源管理实践各个方面的显著改善,或许会推动中国的企业管理和劳动关系开始走上“高端”发展的模式。

北京市金杜律师事务所姜俊禄认为,鉴于 2010 年春富士康跳楼事件、本田罢工事件,我国工会尚需要在多方面进行改革。可以考虑从九个方面对工会法修改提出建议。(1) 允许未设立工会的单位的职工直接向地方或产业工会申请入会。(2) 确保工会干部的独立性,推广专职化、职业化。(3) 推广工会筹备金制度。(4) 在企业内部以不同行业进行划分建立行业工会。(5) 开放外国人加入工会。(6) 强化工会在劳动合同解除上的监督作用。(7) 加强工会的民主管理权。(8) 明确工会独立的诉讼主体地位。(9) 赋予工会组织领导罢工的权利。

南京大学周长征深入探讨了 1994 年《劳动法》中的“劳动者”的概念,认为那是一个抽象的定义,适用范围很宽泛,似乎所有的产业劳动者都属于其保护范围。然而,事实上它是为 20 世纪 90 年代国有企业劳动制度改革而规定的,其原型乃是城镇国有企业职工。立法者并没有预计到农民工问题的出现,农民工几乎完全被排除在法律保护之外。这也反映了我国劳动法学界对“劳

动者”概念的研究只是停留在制定法的层面，由于“谁是劳动者”这一根本性问题没有解决，陆续出台的新法可能不仅解决不了现有的劳动问题，甚至还可能产生并“制造”出更多的劳动问题。2010年春夏出现的工人事件，已经作出了说明。但是，可以吸取这方面的教训来改善劳动立法。

中国劳动关系学院冯同庆认为，如果说60年前是法律初建问题，15年前是法律重建问题，那么现在则是建设什么样的法律的问题。问题所在是，国家规制下社会权利和社会合作显现缺失。特别是2010年劳动社会事件的发生，工人们甚至用牺牲乃至生命呼唤社会权利和社会合作。回望近代以来的中国劳动法制历史，国家规制下社会权利和社会合作的缺失乃是一种长久的痛。环顾世界劳动法制的演进，劳动法律在中国有效实施的基本条件，便是补救社会权利和社会合作的缺失，国家规制则需要与之相互协调。如果能够认真吸收60年前制定工会法的经验，能够切实认识到2010年劳动社会事件多发提示的教训，能够结合中国的国情借鉴欧美的相关经验和教训，或许我们能够期许中国劳动方面的良法的出现。

冯同庆

2011年春于北京花园村

INTRODUCTION

In August 2010, a conference was held in Beijing. It was co-hosted by an international team of institutions including the Chinese Association of Work and Labour Studies, Beijing Normal University's China Labour Studies Centre, Rutgers University's School of Management and Labour Relations (US), and the University of Greenwich's Maritime Institute (UK). More than 50 scholars and researchers attended the conference, of whom about 30 presented papers for discussion. These delegates were from China, Japan, Korea, Australia, the UK, the USA, Hong Kong of China and Taiwan of China, representing institutions in higher education, trade unions, legal firms and international organisations including the International Labour Organisation (ILO). The theme of this conference was clearly stated in its title: 'Chinese Trade Union and Labour Law: Past, Present and Future'.

This book is compiled on the basis of the papers contributed to the discussion at the conference. At the invitation of ZHAO Minghua and ZHAO Wei, the two principal editors of the book, I decided to take this opportunity and write this paper as the introduction. As shown in the following, I would like to use this space to provide an outlined review and analysis of the works of the contributors.

In China, 2010 was a year of significance in the development of labour-related legislations. It saw the 60th anniversary of New China's first Trade Union Law promulgated on 28 June 1950, and the 15th