

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

聚焦

Focus on the Front-burner Labor
Issues of Contemporary China

当代中国社会

劳动热点问题



(2012-2013)

冯同庆·主编·

 中国工人出版社

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

聚焦

Focus on the Front-burner Labor
Issues of Contemporary China

当代中国社会

劳动热点问题

(2012-2013)

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. 2 / 冯同庆主编. —北京:
中国工人出版社, 2013. 4

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5500 - 2

I. ①聚… II. ①冯… III. ①劳动关系—研究—中国
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 071826 号

聚焦当代中国社会劳动热点问题 (2012 - 2013)

出 版 人 李庆堂

责任编辑 杨 丽 罗荣波

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)

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 - 62389465

网 址 <http://www.wp-china.com>

购书网址 <http://ghyldgx.taobao.com>

经 销 各地书店

印 制 北京市密东印刷有限公司

开 本 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 16.5

字 数 280 千字

版 次 2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 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联系更换
版权所有 侵权必究

出版说明

本书是继《聚焦当代中国社会劳动热点问题（2010—2011）》后，对国内广受社会关注的劳动热点问题进行持续性探讨的文集。该书通过选取来自政府部门、工会、学界、律师界等研究劳动关系的学者代表性文章，从劳动关系形势判断、劳务派遣、收入分配调节、劳动争议解决等角度，对2012年度劳动社会热点问题进行分析，为读者提供一个多元化的研究思考视角，并力图通过对劳动热点问题的深入挖掘，分析劳动社会热点问题背后的深层原因，提出建设性的意见和建议，对推动我国劳动社会问题的解决有所帮助。为了体现学术研究百家争鸣的研究理念，本书所选文章尽可能真实反映作者研究思想，为读者研究思考当代中国劳动关系问题提供一个窗口，故本书文章观点不代表本社的出版倾向。

限于篇幅限制，本书收录文章有限，编辑不足之处，恳请读者指正。

编者
2013年2月

目 录

深化问题意识 厘清建设思维

——编辑与主编的对话	1
------------------	---



劳动社会形势如何

我国劳动关系变化趋向与对策建议

——“十二五”（2011～2015）时期到“十四五”（2021～2025）

时期	王 阳	21
民主管理的形势、挑战与对策	吕国泉	33
从湖南调查看尘肺病问题	戴 春	43
珠三角以外劳工流动人口 NGO 的发展及其特点	赵 炜	55
重返基层		
——《忧与思》读后的思考	闻效仪	70
工作与家庭的冲突		
——现实、概念、理论、政策	佟 新	78
中国“经济奇迹”背后的劳动合作与合作变异	冯同庆	87



劳务派遣怎么办

有感于 2012 年《劳动合同法》修正案草案	黄巧燕	99
------------------------------	-----	----



解决劳务派遣问题的务实思路和方法

- 需要规范则规范，需要灵活则灵活 冯同庆 107

被派遣劳动者“参加”工会现状与问题

- 中国体制外工人体制内“结社”模式分析 徐小洪 115

- 劳工权益的弃婴——零散工 苏耀昌 梁宝霖 126

- 对日劳务派遣纠纷中如何运用国际私法维权 丁皖婧 李文沛 137



收入分配调不调

- 劳动在初次分配中占比下降及其改善路径 信卫平 149

- 收入分配视角下的社会养老保险制度建设 张展新 162

城市劳动力市场上的工资差距：外来劳动力与城市劳动力的

- 比较 王美艳 173



劳动争议怎样解决

中国工会如何直面产业行动

- 兼论 20 世纪 50 年代工会在产业行动中的策略选择 高爱娣 185

- 劳动关系临界点的预警与应对 易 江 192

行政型劳资协商与行动型劳资谈判

- 两种模式的分析与比较 段 毅 何远程 206

- 泊头：根植乡土习惯和草根组织的工资集体协商 关彬枫 219

- 充分发挥非诉讼机制在解决劳动争议中的作用 康桂珍 228

- 企业内劳资争议预防性处理之动态方法与利益整合原则 谢棋楠 238

- 国外学界对雇主提供的劳资争议解决机制的研究 范酉庆 245

- 英国劳动制度改革及其对劳资争议处理的影响 孟 泉 251

深化问题意识 厘清建设思维

——编辑与主编^①的对话

- ※ 解决温饱后劳动制度需植根
- ※ 明晰解决问题的内生需要
- ※ 基于内生需要而实施制度建设
- ※ 劳动者的合理需要具有本源性
- ※ 基于自主满足的需要与制度转变
- ※ 反复再现的需要与制度补缺
- ※ 能够成为动力的需要与制度创新
- ※ 学会在常态生活中灵活、规范、多样化地合作

从饥寒到温饱后劳动制度需植根

编辑：劳动热点问题，作为主导话语已经提出多年了。现在，请您对2012年劳动热点问题做研判，对2013年的情况作出预测，谈谈对这些问题的总体看法？

冯同庆：我认为，劳动热点问题是在城市化进程中，为了摆脱饥寒得到温饱的背景下提出的。特别是老工人下岗后，农民工进城，都是希望得到温饱。在这个过程中，劳动问题产生了，我国便从国外移植了劳动合同、集体合同等制度。

这个过程经历了将近20年，大体上走出了饥寒和大体上实现了温饱。而温饱状况下，劳动问题出现了全新的样式。在《聚焦当代中国社会劳动热点

^① 本书主编为冯同庆。冯同庆，中国劳动关系学院教授，E-mail: xhyxhuiying@yahoo.com.cn。

问题（2010—2011）》中，我们曾经提出解决这些问题，需要树立问题意识和践行建设思维。在这部《聚焦当代中国社会劳动热点问题（2012—2013）》中，我们进一步提出深化问题意识和厘清建设思维。考察2012年的情况和变化，对2013年作一些展望，力图提出更为有效地解决温饱状况下的劳动问题的办法。也就是说，需要深化问题意识和厘清建设思维。

具体而言，从饥寒到温饱后，在以往对外来劳动制度移植的基础上，抓住已经出现的机遇植根适合本土需要的劳动制度，实现从移植到植根的转变。

编辑：能够再具体阐述一下吗？

冯同庆：前面已经说过，劳动热点问题的解决是有进展的，即使是在2012年整体经济状况下行的背景下仍然保持了基本稳定。

同时，应该清醒地认识到，社会矛盾也在集聚，包括劳动方面的矛盾甚至冲突越来越显现出频度增加、规模扩大、诉求提升、发生迅疾、成因多元等特征。

编辑：看来，饥寒问题解决了，温饱状况下的问题更为复杂。而从现在的大形势看，处在全面建成小康社会的关键时期，也是深化改革、加快转变经济发展方式的攻坚时期，非常重要的中国共产党第十八次全国代表大会召开，全社会和广大劳动者群体十分希望劳动社会问题的解决能够开创出新局面。

冯同庆：是的。我们作为劳动社会问题的研究者，十分理解全社会和广大劳动者群体的期盼，同时也希望新一届中央领导集体能够推出更富实效的劳动政策。

经济下行，其实给了我们一个更好地认识问题究竟为何的机会。深化改革和转变发展方式，其实为改善劳动制度建设提供了机遇。

回顾我国实行改革开放和融入全球化的进程，在劳动制度方面最初只能是移植外来制度。1994年立法规定了平等协商和集体合同制度，这项制度源自欧美的集体谈判制度。在欧美，这项制度的社会基础是劳资权利主体间的合意，当合意不能达成时政府方适度介入。我们引入这项制度，却一直采用自上而下的行政方式推行，虽然集体合同数量不断增长，劳资各自主体的形成和合意的达成却一直缺失。我们还有一项制度，虽然在计划体制下实行过，实行市场经济体制后仍然通过立法延续下来，这就是职工民主管理制度，源自德国魏玛宪法和俄国的苏维埃。但是我们引入这项制度后，即使理论上是上下之间互动，事实上是自上而下管控着，一直以来成效并不理想。

应该肯定，制度移植是传统制度改良和现代制度建构的重要方式，对于



工业化后发的中国来说更是如此。从实际操作来看，不移植也没有更好的办法。然而，能不能使其成为内生的需要，或者说能不能使其植根于中国本土内生需要的基础上，就成为问题的关键。

如果能够把握上述认识问题的机会、制度建设的机遇、政策更新的契机，就有可能实现劳动制度从移植到植根的根本性转变。

明晰解决问题的内生需要

编辑：实现劳动制度从移植到植根的根本性转变，首先需要解决对问题的认识，就是您所说的深化问题意识吧？应该怎么做呢？

冯同庆：深化问题意识，主要得明晰解决问题的内生需要。

我国引入集体协商制度，其理论参照是欧美的产业关系理论。我国目前流行的劳动关系理论，与欧美的产业关系理论直接相连。我国对欧美产业关系理论的介绍和研究，始于近代。进入 20 世纪，一些从海外留学归国的学者，尝试将其运用于中国研究，取得了优秀的成果。本来，产业关系理论中包含马克思主义的相关内容。随着马克思主义在中国的传播和产生的广泛影响，其他产业关系理论被遮蔽，直至改革开放后才又引起研究者的注意。其中的当代范式，在现今的中国十分流行。

当代范式，集中于集体谈判的内容，集体谈判制度成为协调劳资关系的主要机制，确立了集体谈判是解决问题的首选方法，藉由集体谈判来提高工会会员的劳动条件。应该承认，这项制度取得了巨大的成功，成为重要的国际劳工标准。我国改革开放后引入这项制度，不仅是必要的，而且是适时的，但同时应该看到存在着明显的问题。

问题所在是，我们基本采用自上而下的行政方式推行，取得的进展可能是形式的、数字的、统计的，没有在中国本土植根。如何使其成为内生的需要，恐怕应该考量本土的地理环境、历史传统、劳工特征、地域文化等要素，使它们相互之间能够相融。如果能够在引入过程中寻觅到能够与之“配对”的本土要素，移植不仅可能，还应该“嫁接”出更优制度，从而可以在中国植根。那么，这种“配对”、“嫁接”、“植根”是可能的吗？是可能的。这首先是因为，在欧美，产业关系理论已经走入了困境，它自身也在寻求新的出路，中国对其的借鉴当然应该有更为开阔的思路。现今著名的美国产业关系学者寇肯曾做过十分沉痛的反思。他论述说，20 世纪 30 年代，劳动关系的挑

战是如何加强工人力量，以期削弱劳资冲突中的暴力因素、规制劳资矛盾，这就导致了集体谈判的制度化；而在现今的环境中，经济需要的是灵活而不是稳定，不是一味强调争端的程序化解决，据我们 1986 年之后的观察，带有严格书面化的工作规则及管理权威和员工权利分离的强势集体谈判已经不再适应经济发展的需要；现今所需要的，是一种既能够鼓励雇佣关系的积极创新，又能够使劳资关系重新达到平衡的整合举措。其他一些学者也指出，劳动概念经标准化后，主导了 20 世纪，不过现在已经受到挑战，它需要见容于其他模式，否则无疑地会处于走下坡的趋势，乃至走到尽头。

强调解决问题的内生需要，就是要使平等协商和集体合同制度的建设能够见容于这些需要，而创设多种方式、途径、办法能够真正取得实效。

基于内生需要而实施制度建设

编辑：那么，这种植根性的、内生的制度建设，只是一种理论或逻辑的假设，还是具有可行性？

冯同庆：是具有可行性的。实际上，现实中已经出现了典型性的案例，而且从中还显示出可以有更多更好的选择。

这里先介绍一个制度满足勤劳致富禀赋而移植成功的案例。2012 年，贵社出版的《“传化样本”解读——构建和谐劳动关系企业启示录》，很受欢迎，反映了从中央到地方、从工会到劳动者都认可的“传化经验”。“传化”是浙江省萧山市的传化集团。这家民营企业移植了原国有企业的职工民主管理和市场经济的集体协商，成为经济效益和劳动关系方面的模范企业。可是，人们一般只注意到其移植制度的意义，却很少有人了解其能够“配对”和“嫁接”成功的机理。据我们多年的调查，当地是钱塘江入海口淤积而生的“沙地”，来自不同地域的移民聚集而居，相互平等和彼此善待衍成乡风，又承继了浙江人勤劳智慧的禀赋，是最为基础的要素。当地流行的哲学的、宗教的影响，也至关重要。在该企业所处的萧绍（萧山、绍兴）地区，王阳明重视主体的哲学很有影响，老板普遍有一种潜意识，即由于注重自我主体性而引发至尊重员工的主体性。由于地缘的关系，近代以来这里基督教得以传播，企业所在地是教徒最集中的一个地方。经过政府理顺管理，教徒生活比较正常。地方的佛教也比较流行，慈悲和慈善相沿成习。这些，才是制度移植能够植根的更深层次的本土要素。



还有一个案例，能够说明劳资之间的自组织能够成为移植制度的基础，这就是河北省泊头市的案例。泊头市，是与佛山、无锡并称的中国铸造之乡，也是现今硕果仅存的铸造之乡。它提供了一个误为问题实为经验的案例。泊头市铸造业的企业多是中小型劳动密集型企业，上级依法推动工资集体协商，工人不抱希望，企业老板却态度积极，他们是想依此约束劳动者“跳槽”。这被认为是问题。我们在2011~2012年对这里进行了调查，发现工资集体协商的关键不在执行法律，而是政府没能在市场、企业、税收等方面创造环境和空间。让人意外的是，这里没有法定的集体协商，劳资关系却一直比较好，很少劳动纠纷。虽然近年来，工人跳槽增加，企业有些被动，可是仍然能够承受。这是因为，企业与工人之间有一种“自组织”的机制。工人个体或小群体，与企业自发进行协调。这是自然生成、适宜运作、不断改善的好经验，何患问题之有！详细的情况，在本书的作者关彬枫的文章中有介绍。一些新马克思主义者认为，与革命、危机比较，人们的常态是日常生活，劳动可以置于日常生活范畴，应该研究在日常生活中劳动怎么获得解放，或者劳动者怎么基于自身而解放自己。其实，在新中国建立前一些革命者的理念里，也有这种思考。例如谢觉哉，认为在中国维持秩序主要不是国家的制定法，而是风俗习惯、道德规范，以及亲情、乡情等情感。他领导陕甘宁边区高等法院时，培植民间力量，实现基层社会的自我约束、自我管理，化解劳资纠纷，是颇为成功的。

再有一个案例说明，在所有相关要素中，劳动者的诉求是制度植根的基础性动力。这是广东案例，是一个由“问题”而逐步成为经验的案例。广东作为改革开放的先行地区，企业工人罢工、停工事件多发，到底应该如何应对？工会经过多年的探索，特别是2010年南海本田事件之后进行反思，到2012年得出了比较完整的经验。这就是，必须接纳外来劳动者的合理诉求，让基层工会回归群众性与民主性，促使劳动争议回复到企业内部的劳资协商，只有万不得已才由政府介入或诉诸法律。这就帮助管理者解除过度的戒备，懂得劳资之间不同于农民与帝制、民众与官僚，劳资自治调节是通则。况且，近年来有研究表明，中国自古代始便有日常生活中的协商传统，城市中工人的集体行动与农民起义有本质区别，虽有抗争却并不颠覆。就广东地域而言，总体上发生罢工的企业仍然是少数，这有着历史的渊源。在工人阶级发展初期，很多工会与商界采取合作姿态，因为阶级之间的分野是有限的。在劳动控制上，有人身依附性的超经济强制，也有基于家族或地缘而合作相处。改革开放中，广东籍民族资本熟悉地方惯

例、习惯和语言以实现赢利，同时也能够利用宗族和社区联系协调劳资矛盾。在劳资关系上，以外来工为载体的外来文化，自觉或不自觉地接受广东所特有的生活方式、风俗习惯甚至价值观念，当然本地文化也能够接纳外来文化的影响，包括外来工的合理诉求。

满足勤劳致富禀赋，以劳资自组织为基础，回应劳动者利益诉求，都可以促进劳动制度建设的有效性。看来在欧美被看好的制度，只有与中国本土要素“配对”才能“嫁接”成功。否则，人们怀疑那些制度的意义，对制度能否移植而惆怅，便会自我受限而坐困愁城。上述案例告诉我们，识别中国本土要素的意义，把握“配对”和“嫁接”的机理，改变强制移植，多种多样形式的成功便会生成。这作为一种思路或方法，有着推而广之的意义和作用，如果能够持续，则从移植到植根的制度建设应该是能够实现的。

劳动者的合理需要具有本源性

编辑：为了做《聚焦当代中国社会劳动热点问题（2012-2013）》，之前我们与您有一个讨论，希望涉及的问题能够相对集中一些。看来，专家们是理解我们的意图的，筛选出四个问题进行了研究和论述。包括劳动社会形势、劳务派遣、收入分配改革和劳动争议处理。您能简明地向读者介绍相关的内容吗？

冯同庆：在劳动社会形势方面包括：我国劳动关系变化趋向与对策建议，中国民主管理的形势、挑战与对策，从湖南调查看全国普遍存在的尘肺病问题现状，珠三角以外劳工流动人口 NGO 的发展及其特点，长三角与珠三角集体协商或集体谈判比较，对中国工会现状的思考，工作与家庭冲突的现实、理论和政策，中国“经济奇迹”背后的劳动合作与合作变异等。

在劳务派遣方面包括：对 2012 年《劳动合同法》修正案草案的评价，解决劳务派遣问题的务实思路与办法，被派遣劳动者参加工会的结社权利保障问题，香港零散工劳动权益引发的思考，对日劳务派遣纠纷中如何运用国际私法维权等。

在收入分配方面包括：劳动在初次分配中占比下降及其改善路径，收入分配视角下的社会养老保险制度建设，城市劳动力市场上外来劳动力与城市劳动力的工资和社保比较等。

在劳动争议方面包括：论 20 世纪 50 年代工会在产业行动中的策略选择



及其现实意义，劳动关系临界点的预警与应对，江苏行政型劳资协商与广东行动型劳资谈判的分析与比较，河北省泊头市根植乡土习惯和草根组织的工资集体协商，充分发挥非诉讼机制在解决劳动争议中的作用，企业内劳资争议预防性处理是动态方法与利益整合原则，国外学界对雇主提供的劳资争议解决机制的研究，英国劳动制度改革及其对劳资争议处理的影响等。

我的进一步介绍会有一些侧重。因为专家们有着不同的研究视角，论述的内容也十分丰富。而我有一个发现，几乎所有的专家都涉及解决劳动社会问题的内生需要。如同我们前面谈到的，这是我们的劳动社会问题延续多年，要想取得实效和实现转变的根本性问题。因此，我想围绕如何认识、把握、满足解决劳动社会问题的内生需要，来介绍专家们的研究成果。

内生需要涉及非常多的方面，但劳动者的需要则是最为重要的。改革以来一些实证研究表明，劳动政策、法律、制度等的建设，初始的需要是劳动者的诉求。或者可以换句话说，几乎都是先有劳动者的需要和诉求，之后才有政策、法律、制度建设的跟进。

进一步考察，政策、法律、制度建设的跟进能否产生良性效果，则要看其是否能够满足劳动者合理的需要和诉求。一些政策、法律、制度满足了劳动者的合理需要和诉求，其效果便是良性的，同时对社会的和谐也是有益的。不过，也有不少政策、法律、制度，对劳动者合理需要和诉求存在不适当干预，结果要么是遮蔽、要么是激化问题，反而造成社会的紧张。对干预是应该做区分的，适当干预与不适当干预是互见的，应该尽量促进前者而避免后者。比如在上述案例中，如果抑制勤劳致富的禀赋，民主管理和集体协商便失去了基础；如果不尊重劳资自组织而强制推行工资协商，反而会加剧劳资矛盾；如果对工人罢工不是因势利导，也就难以建立制度化和组织化的合作机制。

在这个意义上，考察本土内生需要涉及诸多方面，包括地理环境、历史传统、劳工特征、地域文化、政策意义、法律观念、制度类型等要素，都可以聚焦在劳动者合理需要上。这是一种初始的基本的本源性需要，与这种本性需要相适应的制度建设才能够具有切实的效用。

我们可以把这些需要划分为三种类型，制度建设则应该对不同类型的需要有不同的回应：第一，劳动者基于自主可以满足的需要，政府无须过度干预，而应营造满足这种需要的环境。对此，在制度上应该实行转变。第二，不予满足则反复再现的需要，政府须承担责任，促其满足而非使其被遮蔽或被激化。对此，在制度上应该补缺而增加新的功能。第三，能够成为制度建

设动力的需要，政府应接纳而非限制，使需要在协调中得以满足。对此，在制度上应该有所创新。

基于自主满足的需要与制度转变

编辑：通常，我们都说如何帮助劳动者，很少知道劳动者自己能够怎么样。能否请您谈谈劳动者基于自主可以满足的需要是怎么样的呢？

冯同庆：这种需要反映了劳动者在解决劳动问题中具有主体性的作用，如果他们基于自主的认知和行动可以使自身得到满足，政府便无须过度干预，而应该营造满足这种需要的环境。如果能够这样来满足劳动者的需要，我们以往的相关制度则应该有所转变。也就是将政策、法律、制度中强化自上而下的行政性安排，转变为能够接纳劳动者自下而上地表达和实现诉求。

根据专家们的研究，国际上劳动争议中的工人自主性有增强的趋势，而中国现实中也反映了这种现象。台湾学者也有同样的分析。大陆学者还从劳动关系宏观治理、企业民主管理改善、建立工资集体协商机制、处理不稳定劳动关系临界问题、政府如何回应工人集体行动等视角，论述了劳动者基于自主可以满足的需要，同时希望相应的制度建设实行转变以有效满足劳动者的需要。

澳大利亚莫纳什大学管理学系的范西庆博士、清华大学社会学系博士后工作站的孟泉博士，介绍了美国、英国、澳大利亚劳资矛盾向自主调节方式的变化，包括工人自主选择性在增强。这其实反映了全球性的变化趋势，包括对中国的现状也是有意义的。从 20 世纪 90 年代到现在，英国政府一直试图通过严格的法律在经济效率与工人发言权之间找到平衡。然而，强制性提高的劳动制度忽略了劳资关系本身具有双方自主性的特点。越来越多的工人、工会、雇主不再选择劳动法庭，而是备加青睐劳动咨询调解仲裁委员会（ACAS）。ACAS 注重独立、中立原则，更多采用斡旋、调解、协商的办法，避免雇佣关系破裂。在美国、澳大利亚，雇主推动企业内部调节，工人虽然是被迫的，但出于无力支付巨额律师费，避免马拉松般的诉讼时间等原因，也倾向利用这种性价比高的手段解决纠纷。

国外的趋势，在中国可以得到应和。中国工运研究所、全国总工会劳动关系研究中心经济社会政策研究室康桂珍副主任，结合中国现状论述了劳动



者更倾向自主选择非诉讼机制解决劳动争议。她认为，这不仅因为劳动争议案件集中到仲裁机构和法院造成一系列问题，也不仅因为诉讼的程序复杂、成本高、时间长，更因为非诉解决机制更符合劳动者的利益。这是劳动争议不同于其他争议的重要特点。劳动争议在多数情况下，是以劳动关系的存续为前提的，一般劳动者希望在维持劳动关系的前提下解决争议，不能因争议而失去工作。而简便、快捷、具有较强灵活性的非诉讼解决机制，有助于劳动者避免长期处于不安定的纠葛处境而影响生活，或者导致劳动关系恶化出现“赢了官司丢了工作”的结局。

台湾文化大学劳工关系系谢棋楠教授，则提供了结合台湾的分析，认为不应鼓励劳动者直线而行，而应与雇主共同创造，其中劳动争议的企业内处理机制提供了这种可能。他论述道，劳资争议的企业内处理较之企业外处理有利于双方共赢，这是一种预防性处理，特点是劳资在自愿且自治的情况下之谈判与调解，有利于适应具体情势而动态性处理，有助于利益整合的顺畅实现。他强调，这不是一项孤立的机制，而是属于企业内问题处理的重要机制，企业要想成长也应该培育这种机制的成长。

国家发展和改革委员会社会发展研究所的王阳博士，介绍了他们对我国劳动关系近期中长期变化趋势的调查和研究，提出解决劳动社会问题应谨慎使用行政手段，注重劳动者的自主性和能动性。他们研究的时段是“十二五”（2011~2015）时期到“十四五”（2021~2025）时期。认为在“十二五”时期，劳动关系波动的风险加剧，新、老问题相互交织而形成集体性矛盾，新生代农民工成为引发波动的主要群体。到“十四五”时期，矛盾纠纷将从工资收入、社会保险、劳动安全等生存型诉求转变成为公平待遇、人格尊重、职业发展等发展型诉求，希望利益博弈的多方治理格局形成，达至深度法制化。他们在政策性建议中强调，政府发挥作用时应谨慎使用行政手段，以发挥市场机制作用为基础，侧重创造协调劳资关系的政策环境，对中、小、微型企业实行普惠的税收、融资等政策，为农民工特别是新生代农民工提供均等化公共服务，推动形成雇主自律型劳动关系协调模式，激发劳动者建言献策、表达利益诉求、参与监督管理，发挥主体性作用。

中国工运研究所所长、全国总工会劳动关系研究中心主任吕国泉，考察了中国企业民主管理的形势、挑战与对策，强调民主管理需要认识新生主体，认识新生代农民工新的需要。他分析认为，当前影响劳动关系稳定的原因，70%~80%是劳动经济权益引起的，但也与职工民主权利没有落实有关，而

且随着新生代产业工人法制意识、维权意识、民主诉求增强，因民主权利未落实导致的不稳定问题将呈上升趋势。为了回应这些变化，应该抓住职工群众关注的热点，围绕企业发展的难点和生产经营的重点，公开解难题、民主促发展；应该使民主管理建立在自觉自愿、利益驱动的基础上，不能认为是对职工的单方面“施舍”，特别是企业惩治和预防腐败、健全内部权力运行监督机制需要这样的抓手。

中国劳动关系学院信卫平教授，系统研究了劳动在初次分配中占比下降的问题，认为基本原因在于劳动者处于被动地位，需要增强其自主性。他分析说，企业劳动者报酬比下降比全社会劳动者还严重，这已经是不争的事实；通过多种途径可以满足提高劳动占比的需要，而基础性的途径是引入工资集体协商。其原因在于，劳动力市场上的工资水平基本上是企业说了算，劳动者则只能是一个被动的工资接受者，实行集体协商能使单个工人通过工会联合成为一个整体，有助于改变在劳动力市场上的弱势。因为，集体协商在确定了工资标准后，企业就要按照这个工资水平雇佣其所需要的工人，企业也就成为了一个“工资接受者”，企业行为也由此变得更像是一个竞争性市场的企业。当然，政府还应为工会和企业双方尽可能提供更多的信息，使集体协商始终处在理性的状态。

广东省总工会干部学校教授易江博士，研究了不稳定劳动关系临界点问题，认为职工产生过激行为往往是因为疏于预警和疏导，改进相应的工作有利于满足劳动者基于自主的需要。他论述道，从近年发生的职工群体性事件来看，职工若处在不稳定的劳动关系临界点上，遇到某种情景就会产生不满、愤怒甚至过激行为的反应。工会应该通过测量管理学、行为学、心理学、社会学和经济学五个影响劳动关系临界点的指数，做好预警维护，降低劳动关系风险。工会有责任采取这样的措施，来增强劳动者劳动感受，满足劳动者再生产预期，提升劳动者心理承受力，平衡劳动者优越感，回应劳动者需求。

广东劳维律师事务所段毅律师和集体谈判论坛编辑何远程，深入研究了广东的行动型劳资谈判模式和江苏的行政性劳资协商模式，并进行了缜密的比较分析，认为政府和工人均有需要，政府最需要制度，而工人的需要是自然权的需要，制度回应工人需要具有重大意义。工人的谈判诉求，包括集体行动诉求，不会因法律是否确认而存在，也不会因法律是否缺失而灭失。当社会出现了这些自然权利的运行环境时，如果政府不能够通过法律调整的方式确认它们的存在，并同时对它们的运行边界予以界定的话，它们必然会以无序化的形态运行下去，将劳资关系拖入一种恶性的循环之中。政府的确认



应该包括，对工人组织权利的认可、对组织形式的定义、对组织活动范围的界定等，规定工人可以启动谈判的其他方式、规定资方接受谈判要约的义务，解决劳资之间“信息不对称”问题而建立“谈判信息的披露制度”，提供给工人集体行动的条件且使之对企业对社会的负面影响降到最低，工人集体行动的经济责任、行政责任甚至刑事责任豁免等。

反复再现的需要与制度补缺

编辑：您再解释解释不予满足则反复再现的需要吧。与前面谈到的劳动者自主满足的需要不同，这种需要须通过外部力量才能实现吗？

冯同庆：这种需要反映劳动者有时仅凭自身甚至所属群体的能力也难以满足的合理的需要，而具有这种需要者的人数往往众多，如果不能满足则会反复再现。在这种情势下，政府须承担责任，使其能够得到满足。同时，应该强调，政府承担责任要考虑适当性，不是简单地通过行政强制或遮蔽或激化这种需要，而是顺应这些需要使之得到合理满足。就制度建设而言，以往无论在职责上还是在效能上，在满足上述需要方面存在着缺失，应该补缺而增新的功能。

专家们的研究，涉及职业病救助倒逼问题、普遍发生的工作与家庭冲突问题、社会保障制度如何实现公平和可及问题，如何规范劳务派遣问题等，涉事人众、性质重大、后果严重，是非解决则不得安宁的问题。

湖南省总工会干部学校副教授、大爱清尘公益基金湖南区负责人戴春，从湖南调查来展开论证全国普遍存在的多年来难以解决的尘肺病问题，认为农民工是在用生命体征追讨他们的合理需要，政府、工会、社会对职业病的倒逼再不能无动于衷了。从2011年12月到2012年9月，他们在湖南先后救治了近200名尘肺患者，看到了被死亡笼罩的村庄，触目惊心的统计数字，患者艰难沉重的呼吸，世代走不出的贫穷，缺失的劳动保护和缺位的监管，看不到尽头的维权之路。同时，社会上一些民间公益组织开始介入救助。但是这无异于杯水车薪，不过对推动政府履责起到了很好的促进作用，一些地方政府开始介入救助行动。然而，这都有一个共同的前提，就是尘肺农民工群体自发维权在先。地方政府很少有主动介入救助的。可以认为，在职业病救助中，最为核心的是工人的自救，是通过集体的力量追讨权益，触动和倒逼政府痛下决心解决问题。可是，如果是有责任的政府，包括如果是有责任