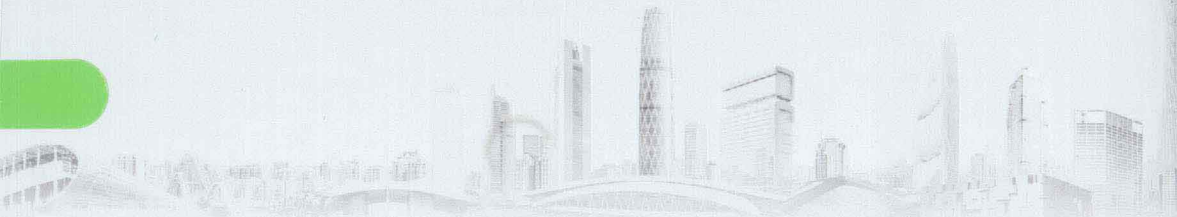




广东劳动关系 的转型

GUANGDONG 的 转型
LAODONG GUANXI
DE ZHUANXING

陈子季 陈平健 编著



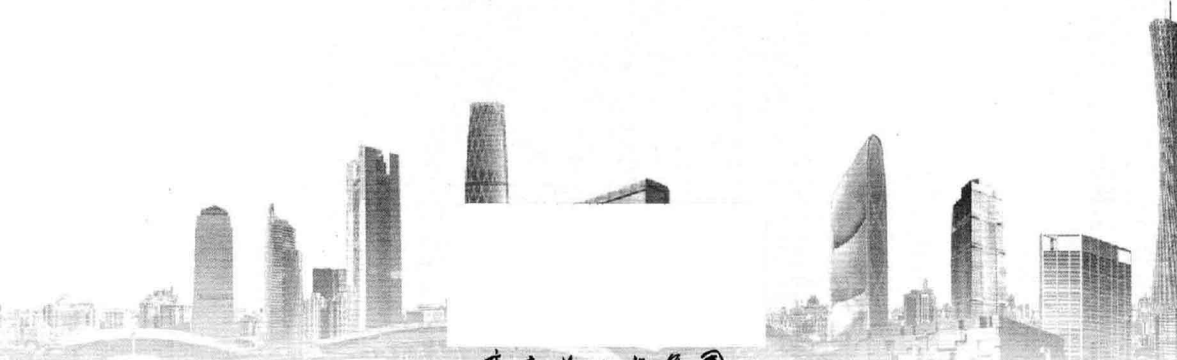
广东省出版集团
广东人民出版社



广东劳动关系 的转型

GUANGDONG
LAODONG GUANXI
DE ZHUANXING

陈子季 陈平健 编著



广东省出版集团
广东人民出版社
· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

广东劳动关系的转型/陈子季, 陈平健编著. —广州: 广东人民出版社, 2012. 11

ISBN 978 - 7 - 218 - 08533 - 3

I. ①广… II. ①陈… ②陈… III. ①劳动关系—研究—广东省
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 001048 号

Guangdong Laodong Guanxi de Zhuanxing

广东劳动关系的转型

陈子季 陈平健 编著

版权所有 翻印必究

出版人: 曾莹

特约编辑: 梦真

责任编辑: 卢雪华 黎捷

装帧设计: 李桢涛

责任技编: 周杰 黎碧霞

出版发行: 广东人民出版社

地址: 广州市大沙头四马路 10 号 (邮政编码: 510102)

电话: (020) 83798714 (总编室)

传真: (020) 83780199

网址: <http://www.gdpph.com>

印刷: 广州伟龙印刷制版有限公司

书号: ISBN 978 - 7 - 218 - 08533 - 3

开本: 787mm × 1092mm 1/16

印张: 18.5 插页: 2 字数: 275 千

版次: 2012 年 11 月第 1 版 2012 年 11 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与出版社 (020 - 83795749) 联系调换。

售书热线: (020) 83790604 83791487 邮购: (020) 83781421

前言

劳动关系作为生产关系的基石，是“我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心”（恩格斯语）。劳动关系最基础也最重要，因为它既贯穿于一切生产活动的始终，又是众多经济、社会乃至政治问题的根源；最简单也最复杂，因为它既可以抽象为一纸劳动合同，又反映了劳资双方反复博弈的过程。在经济转轨、社会转型的新形势下，劳动关系领域集中体现了经济社会发展的深层次结构与肌理，成为经济社会的风暴眼和转型升级的着力点，是判断社会和谐和科学发展的“风向标”，可谓牵一发而动全身。

广东是第一经济大省，也是第一用工大省。全省共有各类企业约 105 万户，就业人员超过 4000 万人，企业数量众多，劳工规模巨大，用工方式各异，关系复杂多样。2010 年 5 月，佛山南海本田汽车零部件制造公司工人因对薪酬福利不满而集体停工，之后短短两个月内，全省接连发生了 32 起群体性停工事件，形成巨大的社会影响。当时甚至有观点认为，广东劳动关系已经接近崩溃的边缘。是舆论危言耸听，还是形势的确严峻，广东的劳动关系状况究竟如何，对经济社会发展产生何种影响？带着种种疑问，我们对此进行了全面深入的调研。总的判断是，广东劳动关系发展总体和谐稳定，但劳资纠纷呈现出由简单向复杂、隐蔽向公开、偶发向多发转变的态势；劳资矛盾的凸显，从根本上反映出我省传统发展模式难以为继，加快转变经济发展方式刻不容缓。

系列停工事件发生之后，省委、省政府高度重视，依法治理，先后出台了《关于构建和谐劳动关系的意见》等一系列政策文件，加强人文关怀，改善用工环境，完善政府、工会、企业三方协调机制，强化矛盾纠纷排查调处，把维护职工权益和促进企业发展统一于和谐劳动关系的构建实

践，逐步形成职工得实惠、企业得效益、经济得发展、社会得稳定的和谐劳动关系新局面。

与此同时，随着经济社会转型加快，广东劳动关系也呈现出一系列新趋势新特点。比如，生产单位更加多元化，就业方式更加多样化，劳动者群体更加组织化，分配形式更加复杂化，利益诉求更加差异化，等等。特别是在当前国际国内经济环境趋紧、劳动者主体结构变化等因素的倒逼下，随着“刘易斯拐点”逐渐临近，如果不能保护和引导好劳动力这个转型升级的动力源泉，维护和发展好企业这个转型升级的主体力量，和谐的劳动关系就难以实现，幸福的“蛋糕”就难以做大，广东就可能陷入“中等收入陷阱”的泥沼而举步维艰。因此，能否继续长期保持劳动关系和谐稳定，对于广东促进社会和谐、推动科学发展显得十分紧迫而重要。

在此当中，如何结合广东实际进一步深化劳动关系问题研究，通过总结提升典型经验和有效做法，研究剖析制约瓶颈和存在问题，归纳提炼一般规律和指导方法，以实践检验理论探索，以理论推动实践创新，为广东乃至其他地区促进劳动关系和谐发展提供理论支撑、启示借鉴和政策建议，不仅体现一定的学术价值，而且具有很强的现实意义。作为这样一种尝试，我们在上述调研的基础上，对相关调研报告进行修订、扩充，形成本书。

通过考察和梳理近年来广东劳动关系的具体实践和发展脉络，我们认为，在现阶段，企业经营者和广大劳动者及其他社会阶层劳动者都是社会主义建设者，具有根本利益的高度一致性和具体利益的相对差异性，既要保护劳动者的合法权益，也要保护经营者的合法经营。从根本上讲，中国特色和谐劳资关系内涵的本质是“均衡和共赢”，就是以健全的劳动力生产为基础，以国家劳动立法为依据，以劳动合同、集体合同等为主要形式，劳资双方在平等、自主的前提下建立的劳动用工关系，其基本价值取向是劳资双方共创财富、共享成果、共同发展，其基本特征是劳资双方身份与地位平衡、劳动与资本平衡、发展与稳定平衡、斗争与合作平衡。

就广东而言，近年来全面实施加快转变经济发展方式、推动转型升级和结构调整的重大战略举措，在取得明显成效的同时，不可避免地使劳动

关系经历一段调整适应期的“阵痛”。我们认为，要尽快化解“阵痛”、缩短辗转的过程，就必须着眼全局，立足实际，统筹兼顾，开拓创新，把构建和谐劳动关系作为一项综合的系统工程进行顶层设计、整体谋划和精心打造。应当牢牢把握“均衡与共赢”的本质内涵，把促进利益均衡与实现共赢发展结合起来；应当牢牢把握加快转变经济发展方式的根本要求，把企业转型发展与职工素质提升结合起来；应当牢牢把握政府、企业、职工、社会协调联动的内生动力，把政府主导与发挥各方能动性结合起来；应当牢牢把握新形势下劳动关系发展变化的趋势特点，把解决突出问题与建立长效机制结合起来。在具体推进过程中，建议坚持市场化和社会化的导向，尽可能依靠市场、社会的力量、方式和手段塑造和谐劳资关系；坚持法制化和规范化的原则，促使劳动关系在法规的、制度的、可控的轨道上发展；坚持组织化和网络化的策略，依托劳工组织、民间组织等途径加强劳动服务和引导，从而促进“人”的提升发展、“物”的优化发展、社会的协调发展和制度的创新发展，不断推动构建和谐劳动关系取得新突破，为加快转型升级、建设幸福广东奠定坚实基础。

基于以上认识，本书围绕“广东劳动关系的转型”这一主题分十一章进行探讨和论述。其中，第一至四章为第一部分，总体分析了转型背景下广东劳动关系的现状、探索、存在问题和深层因素。第五至十章为第二部分，分别从劳动立法、组织结社、协商机制、政府作为、企业责任、体制潜力等方面，阐述了对推动广东劳动关系长期和谐稳定发展的战略思考，并提出了对策建议。第十一章介绍了美、德、日等国的劳动关系模式及其借鉴意义。

我们期望，本书的出版，能够为劳动关系专业研究者提供更多的研究视角，为劳动关系具体实践者提供实用的启示借鉴，为劳动关系兴趣爱好者提供有用的辅助参考。

由于水平所限，书中难免存在疏漏谬误之处，恳请各位方家和读者批评指正。

作 者
2012 年 7 月

目 录 | Contents

第一章 广东劳动关系现状 | 003

第一节 广东劳动关系再思考：矛盾多发、管理恰当 | 003

第二节 广东劳资状况再定位：由“摩擦”走向“协作” | 014

第二章 我国劳资制度现状与广东的探索 | 018

第一节 我国劳资关系多样化的立体图景 | 019

第二节 我国劳资管理制度演变 | 023

第三节 我国劳资法治成就梳理 | 026

第四节 广东劳资制度的四个探索 | 030

第三章 广东劳动关系中存在的问题 | 037

第一节 潜在的冲击：广东职工工资增长率居全国倒数 | 037

第二节 突出的问题：农民工劳动权益保障困难重重 | 052

第三节 三方主体不成熟：政府越位、工会虚位、雇主缺位 | 058

第四章 广东劳资背后的产业现状与人口因素 | 068

第一节 产业经济的现实选择：劳动密集型制造业 | 068

第二节 人口红利降低，劳动关系压力巨大 | 079

第三节 新生代农民工崛起，成为珠三角劳动关系最大变量 | 085

第四节 制度性障碍是珠三角“民工荒”的诱因 | 093

第五章 强化劳资法治，构建和谐劳资关系 | 102

第一节 构建广东和谐劳动关系的基本原则 | 102

第二节 调整广东劳动关系立法的方向 | 111

第六章 明确劳动结社权，扭转“资强劳弱”局势 | 116

第一节 劳动结社权的重新解释 | 117

第二节 《工会法》中劳资结社权的缺陷 | 121

第三节 用行政力量强化工会组织是不合适的 | 129

第四节 “双轨制工会”呼之欲出 | 134

第五节 破解产业工会虚位难题 | 140

第七章 理性看待罢工，妥善处置罢工 | 146

- 第一节 中国罢工行为现状 | 147
- 第二节 广东罢工权的调整方向 | 155
- 第三节 其他劳动争议的表达与规范 | 162
- 第四节 消除虚假协商，完善协商体制 | 170
- 第五节 政府参与协商，促进协商效率 | 180

第八章 强化政府主体，加强劳资监察 | 191

- 第一节 划分管理层级，县级政府是谈判主角 | 192
- 第二节 确保司法权威，政府责无旁贷 | 198
- 第三节 政府应成为工会、资方改革的推动者 | 201
- 第四节 强化劳资监察，保障劳动权利 | 205

第九章 让职工“体面劳动”、尊严生活 | 215

- 第一节 体面的劳动：当代职工的价值取向和集体意识 | 215
- 第二节 加强企业社会责任，落实体面劳动观念 | 218
- 第三节 劳资责任评价的约束力量 | 223

第十章 挖掘体制潜力，推动劳资制度转型 | 229

第一节 劳动价值观重建：“咱们工人有力量” | 229

第二节 广东欠薪保障制度，尊重地方首创 | 232

第三节 关怀“外来工”，广东在行动 | 236

第四节 不同所有制企业中的劳动关系 | 241

第十一章 国外劳资制度模式及经验 | 255

第一节 美国模式：自由雇佣与集体谈判 | 256

第二节 德国模式：组织二元性，诉讼更便捷 | 262

第三节 日本模式：劳资“春斗”年度化、制度化 | 268

第四节 借鉴意义 | 274

参考文献 | 279

后 记 | 286

1996年11月2日,《解放军报》在二版显著位置刊登了《不屈的膝盖》一文及该报短评《民族尊严不可辱》。据报道,1995年3月7日,在珠海瑞进电子公司里,韩国籍女老板金珍仙因为一些中国员工休息时间上厕所、打盹而大发雷霆,命令全体员工:“跪下!若有一个不跪下,我叫全车间的人在这里跪一天!”。只有一个叫孙天帅的年青员工坚决拒绝下跪,“顶天立地地站着”,并“斩钉截铁地质问”那个女老板。孙天帅说,他是为了维护中国人的尊严和人格,为了维护“中国民兵”这个圣洁的称号。

媒体报道说,孙天帅感动了很多中国人,全国数十家新闻单位都在寻找“不跪的人”,著名诗人王怀让还为这个“不跪的人”写了一首400余行的抒情诗——《中国人:不跪的人》。之后,孙天帅由打工者成为大学生,而那位韩国女老板“神秘失踪”、“下落不明”。由此,有人呼吁:该管管“洋老板”了,也有著名媒体刊发文章,问到了一个充满中国特色政治意味的话题:“中国会重现包身工吗?”

这起十多年前发生在中国改革开放前沿地区的劳资冲突事件轰动一时,大大促进了社会各界对劳动关系、劳资冲突的关注。十多年过去了,包身工并未在中国重现,但劳动关系的话题却依然是媒体和社会关注的热点。如2003年温家宝总理为农民工讨薪,

2005 年宁夏王斌余讨薪杀人案，2006 年深圳务工人员张百宁讨薪案，2007 年山西“黑砖窑”事件，2008 年重庆出租车司机罢运事件，2009 年河南民工开胸验肺事件、吉林“通钢事件”和河南“林钢事件”，2010 年广东南海本田停工事件、富士康员工跳楼事件，等等，都引发了相当的社会关注。

在过去的几年里，作为中国头号劳动力密集型产业基地和第一用工大省，广东的劳资矛盾和纠纷数量一直居高不下，特别是在发生了富士康系列跳楼事件和连续多起劳资纠纷事件之后，劳动关系问题更是引起了政府和各界的广泛关注。

如果以一种理性和务实的眼光来看待这些矛盾和纠纷，就必须承认，在经过 30 年的高速增长之后，中国已经进入一个中低速增长并包含着一系列复杂社会变革的新转型时期，旧的经济增长模式已到瓶颈期。在这个瓶颈期内，劳资矛盾的凸显带有某种必然性。

而作为中国改革开放和经济发展的先锋，广东省也率先体会到了这种纷繁复杂的发展困扰。由于劳动关系问题是一项复杂的系统工程，其有效解决涉及对过去 30 年中国经济、社会、政治发展模式的反思，广东省探索新时期劳动关系问题的解决之道，对中国未来的经济社会发展具有探路和示范的积极意义。

第一章 广东劳动关系现状

对广东劳动关系现状的不同理解会导致广东劳动政策的不同态度和判断，进而对广东未来劳动制度的改革方向产生重要的影响。准确把握劳动关系现状，是广东正确推进劳资改革的前提条件。

第一节 广东劳动关系再思考：矛盾多发、管理恰当

对广东劳动关系状况的了解，通常有两种途径：一种是通过各种媒体的资讯获得感性认识，另一种是通过各种统计数据和深度调查形成理性把握。

普通人是通过第一种方式了解广东劳动关系状况的。通过媒体资讯，我们知道，广东在最近几年发生了富士康劳工跳楼事件、南海本田停工事件、东莞等地也相继发生游行、集会等要求资方提高工资的事件。与全国其他地方的劳资资讯相比，广东的劳资事件不绝于耳。通过这种方式，很多人都会认为广东劳动关系状况已经恶化到非常严峻的程度，达到了劳动关系崩溃的边缘。有学者甚至认为，“在相当数量的民营企业（包括外商投资企业和港澳台投资企业）中，劳动者处境悲惨，劳资矛盾激化”，“原

始的劳动关系至少在私营企业和中小型外资企业和港澳台企业中占了主导地位。在这些企业，资本对劳动者的压榨、劳动者的悲惨处境可以说与资本主义原始积累时期相比毫不逊色”，“结论：中国市场化的劳动关系，即民营企业的劳动关系，在很大程度上属于原始积累市场经济的劳动关系，是典型的资本对劳动者控制和压榨的劳动关系类型，其严重程度已对我国的社会稳定乃至市场经济的正确发展方向构成了严重挑战”^①。

掌握第二种渠道的广东省劳动关系管理当局对广东劳动关系状况的了解与普通民众的理解就很不一样。在2011年12月30日广东省委、省政府召开的全省构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上，省委主要领导做出的结论是：“现在社会矛盾多发与劳动关系市场化、组织化和多元化密切相关，这是正常的。”不仅如此，广东省对劳动关系的管理也是恰当和卓有成效的。其依据是：

我省是经济大省，也是用工大省。全省各类企业约105万户，其中民营企业85万多户，港澳台及外资企业9万多户；二、三产业就业人员超过4000万人，纳入就业管理的外来务工人员2600多万人。企业数量众多，经济成分多元，用工方式各异，劳工规模巨大，关系复杂多样，是我省劳动关系的显著特点。这些年来，全省各地各部门以创建劳动关系和谐企业与工业园区为主要载体，构建和谐劳动关系起步早，有探索，有亮点。其中，最显著的成效是，全省规模以上企业劳动合同签订率达99%，基本养老保险、医疗、失业、工伤和生育保险的参保人数均居全国首位。最重大的收获是，先后出台关于加强人文关怀改善用工环境的指导意见等一系列文件，基本构建了相对完善的和谐劳动关系政策法规体系。最突出的亮点是，建立完善‘政府定底线、行业出标准、企业谈增幅’的企业工资正常增长机制，2008年以来最低工资标准平均提高了54%。最可喜的变化是，涉及劳动关系案件数量逐步下降，今年前三季度投诉举报案件、受理劳动人事争议案件、信访事项、突发事件同比分别下降8.4%、1.57%、15.5%、12.2%。最瞩目的突破是，大力推进配套社会公共服务，创造性

① 郭悦：《转型时期中国劳动关系研究》，北京大军经济观察研究中心网站。

实施农民工积分入户，截至今年11月全省共有28万名农民工积分入户。可以这样说，党的十七大以来这些年，虽然是劳动关系的新问题、新挑战最多的时期，但也是我省和谐劳动关系构建力度最大的时期，是各地各部门创造和积累经验最丰富的时期。

这就有两种观点，两种对劳动关系现状看似相去甚远的看法。当前社会，人们具有充分的思想自由和言论自由，对同一个事物出现不同的了解和看法丝毫不奇怪。但是，劳动关系改革和推进只能建立在对现状充分理解和正确判断的基础上，不能将社会的各种意见当作改革的依据。

对于媒体呈现出来的信息，有必要从媒体的职能入手深化理解。在我们看来，媒体所报道的各种劳资事件确实给人以劳动关系处于“水深火热”的感性印象，但这种感性的印象不一定与劳动关系现状画上等号，劳动关系的现状有待于我们用数据和比较方可得出结论。当然，即使媒体中显示出来的感性印象与现状不符合，也并不意味着媒体的报道是错误的，因为媒体对各种劳资事件报道的目的恰恰在于引起社会的重视，这正是推动劳动关系变革的动力之一。从媒体上所报道出来的劳资事件看，广东的

劳资矛盾确实可能是全国比较集中的地方，但由于每个地方的媒体管理情况不同，媒体中所展示出来的案件影响力也大不相同。广东的媒体管理相对其他省市而言，是比较开明自由的，广东省也有意识地利用媒体监督的方式促进社会治理，所以广东发生的劳资事件能够被人们所熟知，而其他



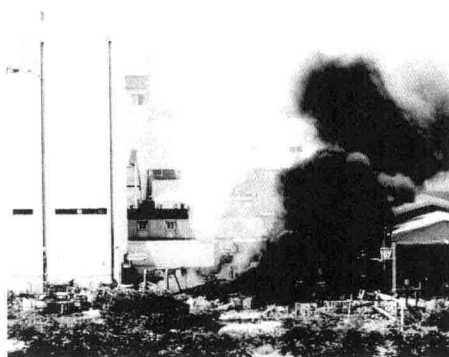
2009年8月，韩国双龙公司全体职工大罢工中的职工动用了武器对抗警察。

地方的类似案例则不被人所知晓。所以，从媒体对劳动关系改善的贡献来看，广东在劳动关系的媒体政策方面比其他地方更进一步。

如果把媒体开放程度相似的国家 and 地区进行比较，我们看待广东劳动关系的眼光就会成熟和理性得多。比如，比较媒体中所表现出来的韩国与广东的劳动关系状况，我们可以发现，韩国的劳资争议情况远远超过广东。在中国媒体上，韩国近年来出现的大罢工有全国电信行业大罢工（2008 年）、全国铁路大罢工（2009 年）、双龙公司全体职工大罢工（2009 年）、韩国广播电视艺术人工会全体罢工（2010 年）、汽车零部件行业全国总罢工（2011 年）、韩国私立幼儿园全国罢工（2012 年）、牛肉事件引起的全

国性政治罢工（2008 年，涉及港口、货运、汽车制造、机械、医疗等多个全国性行业）等，其中在 2011 年爆发的反韩美自由贸易协定总罢工动员人数达到 7.1 万人。这些都是比较大规模的罢工，涉及人数均在五千人以上，动辄上万，以至于韩国的劳动部次官金圣中说：“每隔一个半月就发生罢工事件的国家，地球上恐怕只有韩国一个。”

广东与韩国同属一个文化圈，都信奉儒家文化，经济发展程度比较相似，媒体自由度也是比较接近的，但是媒体信息呈现出的广东劳动关系则要缓和得多。广东最引人注目的罢工事件是 2010 年的南海本田停工，这个事件惊动了全国，成为我国劳动关系学界研究的标本。事实上，广州本田南海工厂总人数才 1100 人，真正参与停工的才 600 多人，从 5 月 17 日到 6

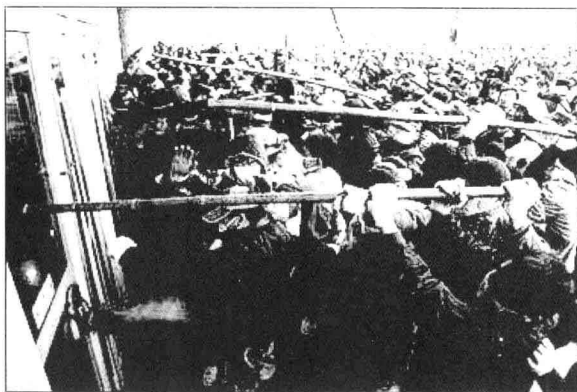


2009 年 8 月，韩国双龙公司全体职工大罢工中警察动用直升机喷洒催泪液。

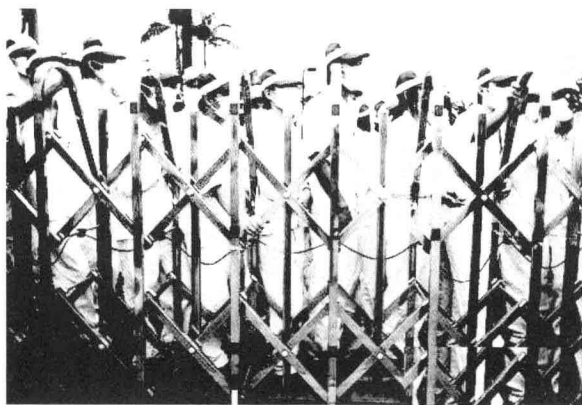
月4日持续17天。与韩国罢工比较起来,无论是参加的人数,还是延续时间,其规模都是非常小的。另外,罢工过程中劳资双方的对抗强度也远远没有韩国企业大。大部分罢工参与者能秉着平和、理性的态度来看待劳资双方的分歧,运用合适的手段来表达诉求、寻求共识。不仅南海本田停工事件有这个特点,广东发生的其他劳资事件也大体上是和平的,没有冲击社会稳定。

真正了解劳动关系需要大量的数据资料,不根据数据来断定劳动关系状况,往往不可能是理性的。劳动关系现

状数据资料有两类,一类是学界和媒体对劳动关系进行的各种调查数据,另一类是政府主管部门所拥有的劳动关系数据。在第一类数据缺乏的情况下,应立足于信任政府的数据,因为政府拥有的数据比普通人多得多,对劳动关系的整体把握通常也比普通人印象可靠得多。当然,我们不应该满足于政府主管部门报告,因为相关报告对劳动关系的总体性质缺乏学术上清晰的界定,也并非完全没有片面倾向的嫌疑。地区劳动关系究竟是和谐的,还是不和谐的?这些普通人都想知道的答案在政府的报告中也找不到



2011年,韩国反韩美自由贸易协定总罢工动员来7.1万人。



2010年,南海本田停工事件现场