



INTERVIEWS ABOUT LABOUR RELATIONS OF CHINA

中国劳动关系 访谈录 ①

《中国工人》编辑部



中央文献出版社

中国劳动关系访谈录 I

《中国工人》编辑部

中央文献出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国劳动关系访谈录. 第1辑 / 《中国工人》编辑部编.
—北京: 中央文献出版社, 2014. 8
ISBN 978-7-5073-4125-6
I. ①中… II. ①中… III. ①工会工作—中国—文集
②劳动关系—中国—文集 IV. ①D412.6-53 ②F249.26-53
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 187475 号

中国劳动关系访谈录

编 者: 《中国工人》编辑部

责任编辑: 张文和

封面设计: 陈丰林

责任印制: 寇 炫 郑 刚

出版发行: 中央文献出版社

地 址: 北京西四北大街前毛家湾 1 号

邮 编: 100017

网 址: www.zywxpress.com

电子邮箱: zywx5073@126.com

销售热线: 010-63097018、66183303

经 销: 新华书店

排 版: 北京阳光图文设计中心

印 刷: 北京新魏印刷厂

700 × 1000mm 16 开 26 印张 330 千字

2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5073-4125-6 定价: 56.00 元

本书如存在印装质量问题, 请与本社联系调换。

版权所有 违者必究

|||||

XU YAN

历史、现实与前景

冯同庆

《中国工人》杂志编辑部，辑录了《中国劳动关系访谈录》，纪元主编邀我作序。

这份于1924年创刊的杂志在近现代历史上，有着光荣的足迹，也饱尝风风雨雨。1992年复刊。2009年后，办刊风格更加贴近现实，高扬劳动价值追求，接地气、有格调、具风采。近年来，围绕劳动关系热点问题所做的访谈，直面问题、理性思考、科学分析，让读者置身对话场景，在交流和互动中，体味“开卷有益、不以为劳”。

这些访谈，多数我都读过，这次又逐篇阅读，有这么三个感想或判断：历史在进步，现实有倒逼，前景尚可期。

—

说历史在进步，看看来自珠三角几位主席的访谈，就应该明白无误了。孔祥鸿巡视员说，打造为工人说话的工会；陈伟光主席说，工会的腰杆要变硬；罗莉主席说，工会的生命力在于群众化和民主化；王同信副主席说，把权力交给工人；……

这几位主席，不仅仅是访谈中的言者，更是工会改革的行

者，而且在珠三角劳动关系的协调中，特别是劳资矛盾的冲突中，为维护工人权益，促进经济发展，推动社会稳定，都做出了实实在在的成绩。

早在1985年，全国总工会领导考察深圳特区，发表了长篇的理论思考和政策建议，指出：改革开放后，出现了一种特殊的劳资关系，工会要本着新事新办、不断探索、逐步完善的精神，正确处理相关的各方面的关系，成为坚决贯彻对外开放政策，同时又是坚强有力的工会组织。我们过去的劳动法规是一种劳动管理法，今后要变成一个协调法、劳工关系法，逐步形成三方格局，基本的两个方面是企业行政（或者经营者）与职工，作为第三方的政府在二者之间进行协调。资本家担心工人与之对立、闹罢工，中国十年“文革”中的动乱让人心有余悸，而企业也确有凌辱和欺压工人的现象，这就需要工会协调，立场不变而方法全新。你们对外是窗口，对内也是窗口。你们改革的经验要向内地转移。

1988年，由中共中央书记处主持制订的《工会改革的基本设想》明确指出，在很长时期内，过分强调全社会利益的一致性，加上权力过分集中的一元化领导体制，党、政府和社会组织的职能不分，使工会不能充分体现群众组织的特点，没有按它应有的社会职能发挥作用，实际上成了党委的一个工作部门或行政的一个从属机构，这就使工会带有“官办”气息和行政化倾向，不同程度地脱离了群众。

回顾30年前，对中国工会走向的期许和预测，看看上述珠三角工会取得的成绩，能不说是进步吗？而且，是非常大的进步。在错综复杂的局面中的探索，力求制度、体制、组织的转型和更新，改变“官办”气息和行政化倾向，切实让工人的权利得到保护，使他们的利益能够得到维护。

如果从宏观上做些回顾，对这种进步之不易、之难得，会有更深切的体认。中国工会有很浓重的政治色彩，领袖人物对工

会的命运有着直接的影响。新中国建立之初，只颁布了三个基本法律：土地改革法、婚姻法、工会法，可见工会的地位和作用受到重视的。工会法中规定协调劳资关系，通过工会代表受雇者参加管理和缔结集体合同，可是毛泽东同志并不喜欢这些办法。中共“文胆”胡乔木晚年曾经回忆说，毛泽东不熟悉企业、不熟悉工人，多年来同工人联系很少，他比较具体、清楚的印象就是农民，对干部同工人之间的关系，特别是在分配制度方面，废除工资制，取消八级工资制等等，叫什么？毛主席没有想成熟，没有把要实现的目标具体化，因为太不现实了，他也不能下这个决心，他就是要限制商品，限制货币，限制工资这几样东西，但是他也不知道怎么限制。是不是可以这样说，与工人参加管理、集体合同制度相比较，毛泽东更钟情于工代会、革委会等方式。这些革命的、群众动员的方式，在“文化大革命”中达到了极致，由于行不通，他晚年也十分孤独，常常吟咏《枯树赋》，排解自己的寂寥。“文化大革命”结束后，开始改革开放，已进入晚年的邓小平同志，力图改变上述状况，他请荣毅仁等民族工商界人士推进企业经营和开放。他担心给企业放权的同时，工人能不能维权的问题，荣毅仁等结合自己过去的管理经验，还给他介绍了改善工人待遇的做法。荣毅仁直言，现在要搞好生产有两个问题，一个是工资问题，我们过去办厂，每年要增加一次工资；另一个是管理问题，没有民主就没有主人翁感，就不动脑筋，机构多头，划圈的人多了，办事效率就低，生产就不会搞好。邓小平在很多场合多次提出，要关心工人的工资和福利，组织工人参加企业民主管理，工会不能当官做老爷，要成为职工之家、工人之友，成为群众化、民主化的组织等等。

这种务实的做法，在改革开放先行的珠三角，得到了最早的实践，特别是2010年南海本田事件、富士康事件之后，广东省委肯定了南海本田的制度化、组织化集体协商、集体合同，推广企

业工会民主选举的“理光经验”，使工会的历史性进步有了更为坚实的群众基础。这些在上述访谈中，都可以了解得清清楚楚。

二

现实有倒逼，是说在取得历史性进步的同时，改革开放以来出现或积累的矛盾，特别是工会面临的劳动问题，越来越突出。

在中国工会十六大后，习近平总书记与全国总工会新领导班子谈话，而以往中央领导与全国总工会新领导班子都是座谈。由“座谈”改为“谈话”，其中不乏深意。总书记强调工会服务职工、维护职工合法权益工作，怎样才能满足职工群众的多样化需求，基层工会切实能够发挥作用，提升工会的凝聚力，要做深入调查研究，看看情况究竟到了什么程度，如何采取有效办法加以解决。全国总工会领导回应说，我们要勇于担当责任，从政治上、战略上、全局上认识和把握维护职工合法权益工作，进一步明确工会维权工作的性质、目标、重点、方法，下决心解决作风方面的突出问题，帮助职工群众解决最关心、最直接、最现实的利益问题和最困难、最操心、最忧虑的实际问题。

总书记提出的问题和全总领导回应的问题，都是现实中“倒逼”出来的问题。在而后召开的党的十八届三中全会上，总书记明确指出，我们为什么要全面深化改革，不是推进一个领域的改革，也不是推进几个领域的改革，而是推进所有领域的改革，改革是由问题倒逼而产生的。在毛泽东时代，面对问题是“摧枯拉朽”式的解决方式。到了邓小平时期，解决问题是“摸着石头过河”。习近平总书记认为，现在所面临和需要解决的问题因“倒逼”而产生。我们可以看到，这是一个越来越务实的轨迹，是一个要“善做善成”的轨迹，是要解决联系服务群众“最后一公里”问题。

以这样的视角，再看工会面临的问题，诚如《访谈录》中多位被访者所言，都是不能不解决的问题，正是所谓“倒逼”出来的问题。例如，“有人诟病中国工会，工会首先要自我检讨”，“相当部分的农民工真的不知道工会可以为他们维权”，“罢工、停工事件已经常态化，问题是我们怎么认识这个‘常态化’”，“我和罢工的积极分子谈过，他们的法律知识和对工会的认识不比我们的专职工会干部差”，“一些罢工本来是有机会平息的，由于处置不当而风波再起”，“作为法定的工人利益谈判代表，企业工会常常缺位”，“同一家企业、同一个问题常常反复引发罢工”，“群体意识强烈，而组织化程度较低，一哄而起，一哄而散”，“工人凭什么认可工会？这个问题困扰了我一段时间，开始我认为能力是第一位的，但在实践中我发现，这个看法有偏差，工人首先是看你是不是他们自己选出来的，其次是你的人格魅力，第三才是能力”，“发生罢工的工厂的工会主席，有些能力和人品都不错，为什么得不到职工的认可？关键在于工人说他不是我们选举出来的”，“怎么把工会建成社会枢纽型组织，引导NGO和同乡会的健康发展，而不是做过度的政治化解读”，“人家有‘意见领袖’，有一支‘水军’，我们呢？”“辛辛苦苦干一年，到头来不给结工钱”，“劳动人民创造了历史，可是劳动人民从来没有进入历史”，“能不能通过社区工会维权，来弥补企业工会或行业工会维权的不足”，“比推翻更难的是建设”，“工会工作量是正宝塔，工会机构设置是倒宝塔，越往下工会人财物力越弱，应该怎么办”，“在深圳这样的改革开放前沿，大约2/3的企业工会是‘老板工会’”，“说是签订了集体合同，但员工并不清楚，形式意义大于实质意义”，“常常是发生罢工事件，工会被推向风口浪尖，备受各方面的指责，陷入一种‘道义困境’”，“在一些企业最低工资都没有保障，而工人现在提出了比法律标准更高的要求”，“因为企业

股权变更，索要经济补偿，这样的群体性劳动争议越来越多”，“为什么一些外资企业的集体协商，总体上要比我们本土企业搞得更好”，“近年来中国地方工会涌现出许多经验，但奇怪的是，很少有经验得到真正的推广”，“地方总工会不可能在所有的劳资冲突事件中都扮演‘消防员’，而如果让劳资之间自主协调，在实践上是知易行难，但在思想认识上却是知难行易”，“有一些工会机关干部，希望回到老路上，躺在党政的怀抱中，充当边缘部门，以不干事、不出事、不惹事为工作原则”，“尘肺病工人几百万，相关的保险基金滚存几百亿，他们多数人却得不到有效的救治”……

这些倒逼的问题，无须再赘述了，可是却让我想起很多年前在深圳进行社会调查时了解到的一桩案例，这就是《访谈录》中王同信副主席提到的，1983年蛇口工业区凯达玩具厂的“郑艳萍停工案”，可以说是特区罢工第一案。原工业区管委会主任袁庚同志，支持了打工妹的诉求，保护了发起者郑艳萍。2007年，90岁高龄的袁庚，与当年凯达玩具厂“郑艳萍停工案”的女工们再次相逢，拉钩相约出席打工妹进厂25周年聚会。郑艳萍后来担任了蛇口工业区工会女工部长，当年帮助女工们讨回公道的工会主席端木默也在座。当年一起停工的凯达姐妹们现在如何呢？陈小霞是深圳南山的罗浮山海鲜城董事长；除了陈小霞，投资餐饮业的昔日姐妹还有梁敏，是当时的“五朵金花”之一，后来取得法国国籍，如今回到深圳投资，开办了5000平方米的西子湖畔大酒楼；当年的“五朵金花”目前大都在国外；还有两位当年学习财会专业的凯达姐妹，如今是招商银行宝安支行副行长的陈小薇和蛇口消息报的财务经理郑美娥，等等。用袁庚的话说，当年凯达的孩子们现在已经遍布世界了。

这个案例，对我们正确认识和处理工会面临的倒逼问题，有没有什么启示？是不是启示我们，什么叫“务实”，什么叫“善

做善成”，什么叫解决“最后一公里”问题？可是，即使是在珠三角，包括深圳这样的特区，竟然还会发生后果完全不同的问题：

例如，如果工会没有接续工人推动的“事后谈判”，工人的诉求不仅不容易实现，参与集体行动的工人还可能被“追责”和被“刑罚”。进而，事件之后我们再来调查，即使工会接续了工人推动的“事后谈判”，那些工人中的一些人在事后也普遍面临来自企业的、甚至地方政府的压力，很少有工会再注意保护他们。当然，这些人有比较强的自主性，他们普遍通过“跳槽”来保护自己，却给企业、地方政府、工会带来声誉上的损失。其中，如果被迫介入“官司”，他们宁肯寻求“公民代理人”，即过去的打工仔“自生”而成的“讼棍”，也不愿意找工会的公益律师。

其实，就工人个人而言，打工的经历，特别是维护自身权益的行动，往往对他们（她们）日后的成长多有裨益，像郑艳萍幸遇了袁庚这样明智的领导，后来成长得十分让人欣慰。这应该引起我们深刻的反思！

“珠三角的今天就是内地的明天”，这种说法产生于改革开放初期，现在被越来越多地流传。随着产业结构的升级，制造业由沿海向中部、西部转移，上述工会面临的倒逼问题，会在内地或迟或早地显现出来。在这个意义上，先行者的经验和教训，有着全国性的警示，是不是应该普遍予以重视呢？

三

前景尚可期，是说倒逼而至的劳动问题，在其化解上，有了越来越多的草根动力、社会动力。自上而下的社会治理，如果能够接纳和与之协调，上下互动、上下结合，便会实现良治，问题何愁不能解决。

《访谈录》中与孙恒的采访内容，反映了在北京市朝阳区金盏乡皮村打工、做事的孙恒和他的伙伴们，如何自立自强，相互接济，共同营造打工者的愉快劳动和幸福生活，感人至深。他们在打工中面临困难时，反求诸己，反省自己过去受过的教育，怎么就丧失了主体性。颠沛流离的打工生活，反而激励了自己。

“我不知道自己想要什么，但是我知道自己不要什么”，“我究竟要过一种什么样的生活”，“穷人也需要有穷人的欢乐”，“越是身处恶劣环境中的人们，越是需要精神文化”，于是组织了一个工人演出队，用业余时间为工人义务演出，还办打工春晚。从娱乐到维权，工友们的欢乐启发了灵感，就又去办学校、办创业中心、办博物馆。社会各界的广泛参与，促使他们又办起了互助商店，这是一种社会企业。上述的所有社会组织活动，都本着一种内部民主的精神，都按着一种求同存异的机制，还讲究社会效益、经济效益、文化效益的结合和平衡。现在讲社会建设，这不就是社会建设嘛？这是源自草根、源自社会的扎扎实实的社会建设，不是追求“指标”、“政绩”、“秀场”的社会建设，用孙恒自己的话说，是建设胜于破坏、胜于推翻的社会建设。

这种草根主体、社会主体的社会建设，体现了主动、自主、自治的价值，在《访谈录》中还多有反映。比如，洛阳的工人“要做世界上最好的工人”，这是新一代工人对自己提出的要求，其中21岁的裴先锋，在英国伦敦举行的第41届世界技能大赛上，夺得了焊接项目银牌。世界技能大赛，号称全世界工人的“奥林匹克”，有着悠久的历史，我们国家的工人则进入较晚，但一进入就取得了不俗的成绩，工人自身的努力和追求，是基础性的、基本的动力，因为制造业工人没有体育竞赛那样的“举国体制”，而且我国的民营企业工人是先于国有企业工人进入这种竞赛的，早些年就取得了可喜的成绩。这不是也反映出来自草根、社会的主动、自主、自治的追求嘛！

这样的社会建设，还发生在企业里。集体谈判不仅使工人获得了应得的利益，同时也创建了一种机制，使劳资双方能够共同讨论生产中存在的问题，既包括了工人的利益，也包括老板管理上的需求，它是可以被复制的，也是集体谈判所要追求的终极社会目的。

这样的社会建设，还能够促成工会工作方式的转型和更新。《访谈录》中几位来自珠三角的工会领导都谈到，工人的集体行动推动了工会的改革，特别是新生代职工的利益诉求、权利诉求，较之他们的前辈要积极、能动、直接得多，省委、省政府、省工会不得不考虑、回应。到了2010年南海本田事件之后，工会面对这些问题的思路和目标就明晰了，这就是：一旦出现工人集体行动，所在地工会必须在第一时间到达现场，引导工人合理的利益诉求，防止出现过激行为。工会第一时间到达现场，对工人来说是吃了定心丸，工人看到工会来人了，一般都不会采取过激的劳资对抗行为。在现场，工会会先表明立场——支持工人，然后再了解、整合他们的诉求，吸引工人参加到集体谈判中来，同时也能说服工人相信工会组织、参加工会组织、改善工会组织。其实，《工会法》第27条对此是有明确规定的，工会有这方面法定的代表权、参与权、善后权。如果工会放弃这些权利，自动被边缘化，而使工人遭受打压甚至刑罚，工会真是“首先要自我检讨”了。

特别值得称道的是，在促进社会良治的问题上，《访谈录》辑录了哲学教授王江松与开封打工歌手孙恒的谈话，他们把工人的打工生活和劳动，上升到哲学和文化的高度进行探讨，提出了“新工人文化”、“劳动文化”、“劳工文化”、“劳动哲学”、“平民哲学”等概念，并进行了深入细致的阐释。谈到为什么能够做这样“高深”的、“有格调”的探讨，孙恒说出了其中的原因，是一种“倒逼”吧，“回顾十年来的社会实践，会有

今天的状况，不是当初就设想好的，而是面对工友们遇到的困难、问题和矛盾，需要不断去解决，工人没有自己的歌，我们就写就唱，工人的孩子上不了学，我们就办自己的学校，工人没有自己的文化历史，我们就建自己的文化历史博物馆，青年工人没有学习机会，我们就创办自己的工人大学。”一位中国的伟人曾经希望，“让哲学从哲学家的课堂上和书本里解放出来”，其实在他有生之年，他并没有看到作为一种正常社会现象的“解放”，倒是在他离世将近40年的时候，我们发现“打工潮”中产生了这种哲学现象、文化现象，而且是一种正常而非变异的社会现象。他如果能够看到这种现象，可能就不再吟咏《枯树赋》了。

说前景尚可期，除去上述现实的依据，还应该看到，在中国的传统中，也能够寻求到支持。我们比较熟悉中国革命的传统，事实上中国传统中也有劳资合作的传统。珍视这些传统，对在今条件下更好地协调劳动关系有直接的帮助。在劳资冲突多发的珠三角，很多人并不知道，这里是中国民主革命先行者孙中山的故乡，他一方面主张通过革命手段推翻帝制，同时主张劳资之间要协调和合作。为了使劳动者能够平衡资本，他主张保障劳工团体，并扶助其发展，与资方达成团体契约。这些主张，启发我们思考劳动关系的一些基本概念或问题，像与劳工相对的商人、雇主、企业，到底有着怎样的基本特征？普遍的说法是，中国工商业发端至发展，多与官家相联系，近代以来更是称为“官商”，包括洋务买办、国民党的党产、共产党的国企，也都是这么个“官脉”的特征。可是，粗粗读些过去不熟悉的历史，才知道中国商人，从明末清初、近代民国，一直有着历史文化遗产的“文脉”，因此他们的身份还有“绅商”的特征。可以发现，“文脉”延续而产生的“绅商”，是较之“官商”更为深层、本质的特征，不要说，还有大量、大量、大量没有被发掘的史料，或者说在近百年来被湮没的史料，如果能够加以钩沉，便可以提

供更为充分的证据。即使我们现在所见到的这一鳞半爪，也极具价值，可以佐证“文脉”、“绅商”的判断，包括的内容涉及士绅、书院、科举、义庄、社会自治（包括地方自治）、公序良俗（包括协商和契约）、善会、善堂、劝募、义赈、基层民主、劳工生活自治、农民社会身份变化、劳资协调、化解冲突等等。讲劳动关系，还有一个更为基本的概念，即是劳工。粗粗地搜索，都能够发现一些让人心动的劳工精神。以往的研究者往往读出其中的苦难，如果能够调整一下视角，是不是还可以读出其中源于中华民族文脉的主体精神？例如，下南洋、去港澳的“自梳女”、“红头巾”、“马姐”或“妈姐”，她们是中国近代第一批纺织女工、建筑女工、家政女工，跳出了终身务农守家的几千年的窠臼；例如，俗工，为欧美制作反映中国民情画作的“草民”画匠，他们的作品在中国已经很少见，却被欧洲的著名博物馆大量收藏；例如，舟子，在海上贸易中操船的“铁船纸人”、“纸船铁人”，其勇武与智慧在近代史上被一些贤良史家称颂；例如，“毛板”船工，在长江航道上进行商品贩运的水手，是深山老林走出来又反哺家乡的致富带头人；例如，“百工”，从“各祠一神为祖”到成为近代制造业的各个种类的工人，属于中国工业化的先驱和先进之列；例如，“苏北人”，“以仕为贵”，坚守沪上打工，是中国劳动者坚韧、善良、乐天的一种具象；例如，“江南人”，是连“沪渎”也不在话下的打工者，更是中国劳动者自主、自立、自悦的典范；等等。从中，我们都可能探究出中国劳工的文脉传统，只是这种文脉被割断了百多年，而且被割断的相当彻底，想寻找、重拾，并非易事。不过现在中央提出“记住历史”、“不忘乡愁”，是不是有了新的机会和可能？

如果《中国工人》杂志今后的访谈，能够扩及这种文脉，说不定会有什么“感天动地”的发现，会让读者更加觉得“开卷有益、不以为劳”。

《访谈录》还有更为丰富的内容，包括国企和地方工会的探索，专家对收入分配、社保改善的剖析，尘肺病爆发中的社会救助，学者对劳动研究的心路历程，劳工组织的国际联系等等，限于篇幅，就不再置喙了。

是为序。

2014初夏于北京花园村

中国劳动关系建设道路

唐 镛

中国经过30余年的经济高速发展，新一届政府正在努力进行经济结构转型。劳动关系作为社会经济关系中最基础的因素，在社会经济结构变迁中扮演着重要角色，而运行良好的劳动关系也将成为企业产业升级的重要战略保障。党中央、国务院高度重视和谐劳动关系的发展，从党的十六届六中全会首次提出“发展和谐劳动关系”，到十七大报告要求“规范和协调劳动关系”，再到《劳动合同法》等一系列重要法律法规的颁布施行、2010年“两个普遍”的提出和2011年全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会的召开，构建和谐劳动关系一次次被提到了新高度。党的十八大报告把和谐稳定的劳动关系作为社会建设的重要内容，作为社会和谐稳定的重要基础。党和国家推进构建和谐劳动关系的力度愈来愈强，劳动关系也成为全社会关注的重点。

劳动者是劳动关系中至关重要的主体，我们反对劳动力的商品化，强调员工“人”的属性和工人人权，强调劳资双方的依存关系，强调劳资双方的相互尊重，强调劳动关系管理的终极目标是实现员工与组织的共同发展。我国现有职工总数3亿多人，他们分布于不同地区、不同性质、不同规模 and 不同发展水平的用人