

The Evolution and Resolution

FOR GROUP LABOR-MANAGEMENT CONFLICT

群体性劳资冲突事件的
演化及应对

何 勤◎著



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

The Evolution and Resolution

of the 2003 Iraq Invasion: A Case Study in Conflict Resolution

國際性衝突事件的
演化及應對

謝其德

OXFORD
UNIVERSITY PRESS

群体性劳资冲突事件的 演化及应对

何 勤◎著

The Evolution and Resolution

FOR GROUP LABOR-MANAGEMENT CONFLICT



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

图书在版编目(CIP)数据

群体性劳资冲突事件的演化及应对/何勤著. — 北京:
社会科学文献出版社, 2014. 7
ISBN 978-7-5097-5883-0

I. ①群… II. ①何… III. ①群体性-劳资纠纷-研究 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 067160 号

群体性劳资冲突事件的演化及应对

著 者 / 何 勤

出 版 人 / 谢 寿 光

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 / 社会政法分社 (010) 59367156

责任编辑 / 王 玮 秦静花

电子信箱 / shekebu@ssap.cn

责任校对 / 王翠荣

项目统筹 / 童根兴

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

印 张 / 17.6

开 本 / 787mm × 1092mm 1/20

字 数 / 295 千字


版 次 / 2014 年 7 月 第 1 版

印 次 / 2014 年 7 月 第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-5883-0

定 价 / 69.00 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

本书为教育部人文社会科学研究青年基金项目“和谐社会建设时期群体性劳资冲突事件的演化及其应对体系构建研究”(11YJCZH051)的最终成果。

本书的出版得到北京联合大学学术著作出版基金、北京联合大学人才强校资助项目、北京市属高等学校高层次人才引进与培养计划项目(The importation and Development of High-Caliber Talents Project of Beijing Municipal Institutions, CIT&TCD201304087)资助。

序

何勤让我给她的新著写个序，书名是《群体性劳资冲突事件的演化及应对》。我答应下来，原因有两个：一是这本书的内容我感兴趣。这一专题也是近年我重点关注和研究的内容，希望能将最新的研究成果先睹为快；再是对于何勤的研究能力我还是有所了解。我是她的博士论文的审阅人，论文的内容是关于北京中小企业劳动关系评价研究。对于这篇论文，我比较罕见地给了“优”，并在评语中给予了充分的肯定。当然，论文审阅是双向匿名的，但劳动关系学界的圈子有限，在一次和首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清教授聊天中说到这篇论文，才知道作者是他的学生叫何勤。有这样一个印象，因而对这本新著抱有几分期许。然而，期望值并不高，因为中国的劳动关系的研究还处于初级阶段，虽然近年来相关研究著作不断涌现，但真正具有扎实基础又有独立深入研究的学术著作并不多见。

但是，初初阅读了一遍书稿，结果大大超出我的预期。这并不是说这本新著多么完美多么深入，书中的不足和缺陷，我已经直接转告作者。我最深的感受是，这本书给现实的中国的劳动关系研究带来了一种清新的气息，青年学者治学态度和研究能力，给这一学科的研究前景带来希望。结合这本书的内容和中国劳动关系的研究状况，谈点感受。

首先，关于该书的选题和内容。该书名为《群体性劳资冲突事件的演化及应对》，其实，对于所谓“群体性劳资冲突”的概

念，我历来不以为然，认为这是一个很不严谨的表述，规范的学术表述应该是“劳资集体争议”。所谓“群体性劳资冲突”是一个具有当代中国特色的概念，以“群体”替代“集体”，其特点是回避劳工集体行动的正当性。何勤使用了这一概念，也许是为了能够正常出版采取技术性的操作。但纵观全书内容，其研究对象正是劳资集体争议和工人集体行动，并且是以集体行动的基本形式罢工作为主体研究内容的。书中对于集体行动和罢工的发生、演化、处理等相关问题，做了较为系统的梳理和分析，并提出了自己的见解。应该说，如此研究是需要一定的勇气和胆识的，因为虽然罢工在我国一个普遍存在的现象，但在中国一直是一个“敏感”的话题。连题目选定都有如此限制，如没有相当的担当和责任，这一研究是难以完成的。

其次，关于集体争议的研究方法。近年来问世的劳动关系研究著述，多是从一个学科，如法学或经济学或社会学的角度予以剖析论述。这种研究当然有其价值和意义。但是，劳动关系的研究是一个多学科的研究，囿于一个学科研究总是有其局限之处。如何运用多学科的方法研究劳动关系是一个有待加强的问题。何勤的著作在这方面做了有益的探索。作者运用经济学、社会学和管理学等学科，使得整个研究形成一个多角度的立体构建。该研究以经济学为基本方法，使用经济学的结构方程模型从理论上分析了群体性劳资冲突事件演化的潜变量和可测变量，构建了群体性劳资冲突事件的理论演化路径，并通过干预变量的选择、群体性劳资冲突事件时间序列模型构建，干预效应识别以及干预模型计算方法的分析，构建了应急干预理论模型；还采用博弈论的分析方法对群体性劳资冲突事件的形成机制进行了分析，建立“非合作博弈模型”“刀锋上的博弈模型”以及“稳态合作博弈模型”三个理论模型。在这一基础上，该书还从管理学视角，运用自组织理论来分析群体性劳资冲突形成机制，建立群体性劳资冲突的自组织演化模型；又从社会学视角，引用解析了大量集体争议案

例，以集体行动理论作为理论基础，构建群体性劳资冲突的集体行动模型，并对集体行动的社会心理进行较为深入的分析。如此深入娴熟地运用不同的学科方法，并使之有机地形成一个整体研究系统，作为一个青年学者确实难得。

再者，关于治学的态度。一个基本的感受，作者的治学态度是严谨的。书中提供了大量的数据、图表、案例，这些内容是经过艰辛的搜集、整理、分析获得的。与目前所谓科研成果中满是空话、套话以及大家都在说的状况相比，作者的研究是建立在充分的事实依据上。该书的特点，除了作者具有较为扎实的理论基础和专业训练之外，就是作者进行了深入的调查研究，获得了一大批第一手的数据和资料。而这恰恰是目前我们的研究所缺乏的。劳动关系和集体争议的研究，是一个理论、政策和实务密切结合的应用研究，那种靠搜索、复制和粘贴的“网上作业”，只是信息整理而非学术研究。在我国形成规范深入的劳动关系研究，必须要深入了解和掌握实际状况，作者在这方面做出投入和努力。

作者在书中对于集体争议的演化和应对，提出了诸多观点和看法，对此，大家可以见仁见智，我就不再多做评价。我更关注的是，在目前的情况下，如何进行劳动关系的研究，以及如何通过劳动关系专题研究，来推动劳动关系学科的发展。在这一点上，何勤的学术尝试是很有价值的。

值此新著出版之际，谨对何勤表示祝贺，以上所说，也可视为该书之序。

常 凯

于京西时雨园

2014年4月20日

目 录

C O N T E N T S

第一章 导论	001
第一节 问题的提出	001
第二节 研究背景	004
第三节 文献综述	008
第四节 研究的目标及意义	034
第五节 研究内容及研究方法	036
第六节 可能的创新之处	042
第二章 群体性劳资冲突事件的特点和趋势分析	045
第一节 群体性劳资冲突事件的概念界定	045
第二节 群体性劳资冲突事件的特点和趋势——横向 分析视角	046
第三节 群体性劳资冲突事件的特点和趋势——纵向 分析视角	057
第四节 群体性劳资冲突事件的特点和趋势——基于 课题调研	066
第五节 小结	074
第三章 群体性劳资冲突事件形成机制研究	075
第一节 从经济学视角——基于博弈理论的形成机制	075
第二节 从管理学视角——基于自组织理论的 形成机制	080

第三节	从社会学视角——基于集体行动理论的形成机制	084
第四节	从政治学视角——基于抗争主体与政府、工会互动的形成机制	092
第五节	从劳动关系学视角——基于劳动关系系统理论的形成机制	097
第六节	小结	110
第四章	群体性劳资冲突事件的演化模型构建及实证研究	112
第一节	群体性劳资冲突事件的耗散结构、熵流及协同机制研究	112
第二节	群体性劳资冲突事件的静态演化模型构建	119
第三节	群体性劳资冲突事件的动态演化模型构建	130
第四节	群体性劳资冲突事件的综合演化模型构建	136
第五节	基于结构方程模型的演化路径研究	139
第六节	实证研究——基于案例分析	160
第七节	小结	168
第五章	群体性劳资冲突事件的风险预警研究	171
第一节	群体性劳资冲突事件风险预警模型构建	171
第二节	群体性劳资冲突事件风险预警指标体系设计	175
第三节	群体性劳资冲突事件风险预警系统建立	202
第四节	群体性劳资冲突事件风险预警实证研究	212
第五节	小结	223
第六章	群体性劳资冲突事件应急管理系统研究	226
第一节	群体性劳资冲突事件应急系统设计	226
第二节	应急预案体系构建	228

第三节	群体性劳资冲突事件的应急干预	237
第四节	标准化的应急管理信息系统研究	246
第五节	小结	262
第七章 群体性劳资冲突事件的长期应对体系研究		265
第一节	工作场所劳资冲突预防机制研究	265
第二节	人性化的劳动关系管理	275
第三节	集体谈判制度构建	283
第四节	小结	294
参考文献		297
附录 A 企业劳动关系研究调研问卷（企业用）		321
附录 B 企业劳动关系基本情况调查问卷（员工用）		329
后 记		338

第一章 导论

第一节 问题的提出

一 经济社会转型期，深层次劳资矛盾凸显

当前我国正处在社会转型、经济转轨的关键期，改革面临许多问题和挑战，其中最为突出的是劳动关系问题。劳动关系问题已经成为困扰中国的经济社会发展，制约中国的经济体制改革，并与中国亿万劳动者利益攸关的一个最为突出的社会经济问题（常凯，2009）。随着市场经济体制的确立和深化，企业和劳动者的利益逐渐分化，这种分化表现为普遍的劳资冲突。就其发展趋势来看，劳资矛盾还会进一步突出，特别是随着现代企业制度的实行，更加促进了企业劳动关系的全面变化，比如体制转换、经济结构调整、企业改制等，都会带来劳动分配、劳动保护、劳动保险以及劳动争议等方面的问题，导致各种深层次的劳资矛盾逐渐凸显。同时，这一时期也是各种劳资冲突的高发期。一些研究表明，随着人均 GDP 在 3000 美元附近，快速发展中积聚的矛盾集中爆发，各国社会都会进入不协调因素的活跃期与社会矛盾的高发期，此时的经济发展伴随着经济与社会不平等程度的加剧，若处理不及时，该时期社会矛盾最易激化甚至产生动乱。按照世界银行的标准，2010 年我国人均国内生产总值达到 4400 美元，已经

进入中等偏上收入国家的行列，有学者判断我国已进入一个利益日益分化的发展阶段，这一阶段正是劳资冲突的高发期。数据显示，近年来，劳动争议案件和因劳动纠纷引发的群体性事件呈不断上升的趋势。1995~2006年的12年中，劳动争议案件数量增加13.5倍，集体劳动争议案件数量增加了5.4倍，2008~2010年全国劳动争议案件增长了98%。由此可以看出，我国劳资双方矛盾与对立现象十分严重，而存在矛盾与对立就有演变为对抗的可能性，因此要重视对劳资冲突问题的研究。综上，对当前我国劳动关系的发展趋势的判断是，我国当前处于社会转型、经济转轨的关键期，也是各种劳资冲突的高发期和深层次矛盾的凸显期。

二 劳动者集体意识觉醒，群体性事件频发

随着劳动关系的市场化转型，劳动者逐步形成集体意识，企业与劳动者之间形成的个别劳动关系已经无法解决劳资矛盾和维系劳动关系的稳定，自发性的规模大面积集中爆发的劳资冲突事件频繁发生，已经成为影响社会稳定和公共安全的一个重要因素。近年来爆发的群体性劳资冲突事件集中地体现了中国劳动者市场化劳工意识的提升，其具体表现是劳动者以自发的团结和自发的集体行动，来提出自己的诉求和争取自己的利益。统计数据和相关文献研究显示，近年来群体性劳资冲突事件呈现出较快的增长，1990~1994年增长了100%，中国群体性事件1999年总数超过32000宗，2003年为60000宗，2004年为79000宗，2005年为87000宗，2006年为90000宗，2008年为120000宗，专家估计其中有1/3是群体性劳资冲突事件。根据已有的研究统计，我国近年来群体性事件与国外相比，在17个国家和地区中，中国罢工行为的增长率是最高的。与我国每年超过500起成规模的群体性劳资冲突事件相比，美国自20世纪以来成规模的罢工活动一直在减少，由50年代早期每年超过400起，70年代早期的250~425起，减少到1980年的187起，1985年的54起，2008年的15起

(Budd, 2009)。这表明,我国已经成为群体性劳资冲突事件频率较高的国家之一。而群体性劳资冲突事件往往涉及人数多、燃点低、社会影响大,对资方来说不仅会对其造成严重的经济损失,也会对其社会形象造成不良影响;对劳方来说,采取群体性劳资冲突手段也要承受经济上和精神上的多重压力。

三 影响公共安全和社会稳定, 党和政府高度关注

劳动关系对构建和谐社会的影响已成为党和政府十分关注的社会问题,从经济发展的角度来看,没有稳定的劳动关系和劳动者的积极性,就没有持续稳定的经济发展;从政治发展的角度来看,劳动者权益的获得和保障程度,是劳动者对于国家政治特别是改革的拥护程度的基本依据;从社会发展的角度来看,劳动者阶层的稳定和发展,是社会稳定发展的基本因素。所以,劳动关系问题不仅仅是经济问题,而且是十分重要的政治问题和社会问题。如果说今后中国可能会发生某种不稳定局面的话,酿成这种不稳定局势的主要因素应该是劳动关系问题的积累和社会劳动关系矛盾的激化。突发性群体劳资冲突作为劳资冲突的激烈表现形式,处理不当必然会对我国的公共安全和社会稳定造成严重影响。党和政府已经高度关注上述问题,党的十七大明确提出要构建和谐劳动关系,中央政府在“十二五”规划中已经做了战略性的调整,民生问题和劳动关系问题已经成为十二五期间政府着力解决的重大任务。党的十八大强调要健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,要推行企业工资集体协商制度,保护劳动所得,构建和谐劳动关系。同时,群体性劳资冲突事件具有突发性、规模性和广泛影响性,政府需要一套可广泛运用的、规范的、标准化的应急管理的工具、技术和手段以快速应对群体性劳资冲突事件,维护公共安全和社会稳定。

综上,对引发群体性劳资冲突事件的根源、群体性劳资冲突事件的形成机理、演化规律等理论问题以及应急管理的理论和实

践问题开展研究具有重要意义。

第二节 研究背景

我国近年来群体性劳资冲突事件频发，其发生的主要背景是当前我国劳动关系出现集体化转型的新趋势，因此研究劳动关系集体化转型背景和趋势，对于厘清我国群体性劳资冲突产生的社会背景具有重要意义。

我国企业当前面临两种转型，一是劳动关系的市场化转型。这种转型开始较早，自1978年改革开放，随着我国经济体制由计划经济体制向市场经济体制转型，我国劳动关系也由行政化向市场化转型，当前已基本完成市场化转型。二是劳动关系的集体化转型。随着2008年《劳动合同法》的颁布和实施以及近年来出现的大规模罢工事件，我国劳动关系逐渐呈现由个别劳动关系向集体化劳动关系转型的新趋势。本书重点研究第二种转型背景，即劳动关系的集体化转型背景下如何构建我国企业和谐劳动关系。

一 劳动关系集体化转型的概念界定

研究劳动关系集体化转型首先要清楚界定“集体劳动关系”。“集体劳动关系”是相对于个别劳动关系而言的，是在个别劳动关系存在和发展的基础上形成的，个别劳动关系的“从属性”特点决定了劳方必须组织起来，形成集体的力量以矫正个别劳动者相对于资方的弱势地位，因此集体劳动关系是实现劳资力量平衡、权利对等的必然选择。集体劳动关系又称团体劳动关系，是指劳动者集体或团体一方，通常以工会为代表与雇主或雇主组织，就劳动条件、劳动标准以及有关劳资事务进行协商交涉而形成的社会关系。集体劳动关系基本的运行方式，是以劳动者团结的力量与资本的实力抗争，并以此实现劳动者的自我保护，与个别劳动关系的从属性相比，集体劳动关系具有对等性的特点（常凯，

2004)。集体劳动关系强调对劳动者的集体权利的维护，集体权利主要包括以团结权、集体谈判权和集体争议权为核心的“劳工三权”。

劳动关系集体化转型是指劳动关系从形态和调整方式两个维度上的转型。从形态上来看，由以个别劳动关系为核心构成转变为以集体劳动关系为核心构成。从调整方式来看，由以个别劳动关系调整为主转向以集体劳动关系调整为主（熊新发，2012）。

二 劳动关系集体化转型的表现形式

我国劳动关系呈现由个别向集体化转型的新趋势，表现在微观和宏观两个层面，通过自发组织和正规组织两种路径实现。

微观层面，劳动者自发组织起来，或成立劳工 NGO 组织，采取集体行动，以怠工、停工、罢工等形式来对抗资方，争取自身的权利和利益。自 2010 年以来爆发的大规模罢工事件通常采取自发组织的路径来实现劳动关系的集体化调整。这种集体劳动关系的调整表现为以劳动者为主导的典型特点，主要通过自发组织的罢工形式来与资方抗争。

宏观层面，政府、中华全国总工会（ACFTU）以及地方工会，通过组建工会，实行三方协商机制，推广集体协商制度，构建由政府为主导的集体劳动关系。2010 年，人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会联合下发了关于《深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》。通知要求，从 2010 年到 2012 年力争用三年时间基本上在已建工会的企业实行集体合同制度，特别提出对未组建工会的小企业，通过签订区域性、行业性集体合同，努力提高集体合同覆盖比例。全国总工会出台的《中华全国总工会关于推动世界 500 强在华企业建立工资集体协商制度的意见》也提出，要建立总部工资集体协商制度，签订覆盖全部在华企业的总部工资集体合同。2010 年全总召开的第十五届四次执委会，王兆国提出依法推动企业普遍建立工会组织，依法推动企业

普遍建立工资集体协商。全总相应制定了《2011~2013年推动企业普遍建立工会组织工作规划》《2011~2013年深入推进工资集体协商工作规划》两个规划，提出已建工会的企业80%以上要建立工资集体协商制度，基本实现已建工会企业普遍开展工资集体协商。这种集体劳动关系的调整表现为以政府或工会为主导，通过建立三方协商机制和集体协商制度等长效机制来调整劳动关系的典型特点。

三 劳动关系集体化转型的内外动因

形成当前我国劳动关系集体化转型的主要原因如下。

（一）劳动者构成特征变化是劳动关系集体化转型的社会背景

当前劳动者的构成，特别是产业工人和现代服务业的构成主体为新生代农民工。截止到2011年6月，我国农民工总量为2.6亿，其中外出农民工数量为1.6亿。据第五次全国人口普查资料，农民工在第二产业从业人员中占58%，在第三产业从业人员中占52%；在加工制造业中占68%，在建筑业中占80%；新生代农民工占农民工总数的61.6%。同时劳动者构成呈现年轻化趋势，城镇职工平均40.1岁，农民工平均仅32.2岁（吕国泉、李嘉娜，2011）。

出生于“80年代”“90年代”的新生代农民工具有与老一代农民工完全不同的价值观、个性特征和行为准则。这些出生并成长在城市的新生代农民工，已经疏离农村生活，逐渐摆脱了传统的乡土集体主义价值观，形成了强烈的个人主义以及对自由追求的价值观念（Pun & Lu，2010）。新生代农民工出现的新特征体现在，他们渴求成为真正的城市居民，他们有学习新知识、新技术的追求，有强烈的个人发展和成功愿望，他们权利意识已经觉醒，不公正感以及被剥夺感不断增强，自我建立并动员社会关系网在城市发展的能力提高（许丽萍、石秀印，2010；许传新，2007；郭维家，2008）。上述特征不仅说明他们对生活以及发展