

珠三角 非公企业劳资矛盾 调处机制

Coordinating Mechanism for Conflicts between Labor and
Capital in Non-public Enterprises in
Pearl River Delta

曾秀兰 著

——基于社会治理创新视角

In the Perspective of
Social Management Innovation

珠三角 非公企业劳资矛盾 调处机制

Coordinating Mechanism for Conflicts between Labor and
Capital in Non-public Enterprises in
Pearl River Delta

In the Perspective of Social Management Innovation

曾秀兰 著



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

图书在版编目(CIP)数据

珠三角非公企业劳资矛盾调处机制:基于社会治理创新视角/
曾秀兰著. —北京:社会科学文献出版社,2014. 12
ISBN 978 - 7 - 5097 - 6792 - 4

I. ①珠… II. ①曾… III. ①珠江三角洲 - 私营企业 - 劳资
关系 - 研究 IV. ①F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 273158 号

珠三角非公企业劳资矛盾调处机制

——基于社会治理创新视角

著 者 / 曾秀兰

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 曹义恒

责任编辑 / 单远举 曹义恒

出 版 / 社会科学文献出版社·社会政法分社(010)59367156

地址:北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编:100029

网址:www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010)59367081 59367090

读者服务中心(010)59367028

印 装 / 三河市东方印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 17.5 字 数: 232 千字

版 次 / 2014 年 12 月第 1 版 2014 年 12 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 6792 - 4

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

1. 教育部人文社会科学规划项目“社会管理体制创新视阈下非公有制企业劳资矛盾调处机制研究——以珠江三角洲地区为例”（项目号：11YJA710065）

课题组成员

主持人：曾秀兰

参与人：翁礼成、许志国、谢万贞、孙林、徐满泽、王桂花、张倩秋、潘晶晶

2. 广州市社科联资助社会科学研究项目“广州市非公有制企业劳资矛盾协调机制研究”（项目号：11SKLW08）

课题组成员

主持人：曾秀兰

参与人：潘晶晶、谢万贞、王桂花、钟晓华、张倩秋

前 言

本书为2011年教育部人文社会科学规划项目“社会管理体制创新视阈下非公有制企业劳资矛盾调处机制研究——以珠江三角洲地区为例”（项目号：11YJA710065）和2011年广州市社科联资助社会科学研究项目“广州市非公有制企业劳资矛盾协调机制研究”（项目号：11SKLW08）的研究成果。

本书中所指的珠江三角洲地区（书中简称“珠三角”）主要包括广州、深圳、佛山、东莞、中山、珠海、惠州、江门、肇庆9个城市。非公有制企业（书中简称“非公企业”），是相对于公有制企业而言，主要包括港澳台及外商在我国大陆投资的外资企业及民营企业。

《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020年）》指出：“珠江三角洲地区是我国改革开放的先行地区，是我国重要的经济中心区域，在全国经济社会发展和改革开放大局中具有突出的带动作用 and 举足轻重的战略地位。”作为我国改革开放先行地区的珠三角，非公有制经济发展充分，在国民经济中占较大的份额。近年来，非公有制企业的劳资矛盾和冲突有所加剧，特别是富士康员工跳楼事件引发社会对劳资矛盾“犀利化”现状的思考。劳资矛盾和冲突，直接或间接影响珠三角乃至全国社会稳定及和谐社会建设。因此，协调和处理珠三角非公企业劳资矛盾，其意义特殊而重要。中共十八大提出，“全心全意依靠工人阶级，健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，保障职工参与管理和监督的民主权利”，“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，构建和谐劳动关系”。中共十八届三中全会更进一步提出，“创新劳动



关系协调机制，畅通职工表达合理诉求渠道”，“发展和谐劳动关系”。如何协调和处理劳资矛盾并形成科学有效的调处机制，是当今我国社会亟待解决的问题。

劳资关系，是劳方和资方之间的权利和义务关系。劳资关系是当今劳动关系的重要部分。对劳资关系和劳资矛盾的研究，国外已形成相对成熟的理论。相对而言，我国对劳资关系和劳资矛盾的研究起步较晚。20世纪90年代以来，特别是近几年，学界对我国劳资关系和劳资矛盾展开了较深入的探讨，出版了《非公有制企业劳资关系研究——以广东为例》（吴江等，经济科学出版社，2008年版）、《中国珠三角劳资冲突问题研究》（杨正喜，西北大学出版社，2008年版）、《通往和谐之路：当代中国劳资关系研究》（荣兆梓等，中国人民大学出版社，2010年版）等20多部专著，发表论文300多篇。已有关于劳资关系和劳资矛盾的研究成果主要集中在两方面。一是理论研究。国内外学者围绕劳资关系基本理论和劳资矛盾解释两个方面展开深入的研究，提出很多很有见地的思想。第一，劳资关系基本理论。迪尔凯姆、韦伯从社会分工、分层角度论述劳资问题出现的必然性；邓洛普将劳资关系放入国家系统中，建立起劳资关系系统理论架构；日本学者高桥论述了以企业工会为核心的劳资关系；韩国学者金秀坤阐述了韩国劳资关系的模型。我国学者常凯从劳资关系一般理论、主体、运行机制和矛盾处理等几个方面构建起劳资关系理论架构；陈恕祥、石美霞等介绍了西方国家劳资关系的基本状况；程延园、周长城等论述了劳资关系中集体谈判制度。第二，劳资矛盾解释。有些学者从原因视角去分析劳资矛盾，也有学者从集体行动视角去审视劳资矛盾。美国学者奥尔森用集体行动理论解释劳资矛盾；社会学家斯梅尔塞则用“价值累加理论”六因素来解析集体行动。我国学者李培林从社会转型等方面解释社会矛盾和冲突，认为我国要高度重视私营企业中的劳资冲突；于建嵘提出“以法抗争”、“以理维权”和“以法维权”



三个解释框架。二是应用研究。应用研究主要围绕劳资关系的现状、劳资矛盾形成的原因及解决对策等问题而展开。第一，劳资关系现状。风笑天、张厚义等通过调查方式探讨私营企业劳资关系问题，认为私营企业劳资关系不规范、不稳定，劳资纠纷较多；姚先国认为，劳资矛盾和冲突在整个中国呈加剧趋势；杨正喜以珠三角农民工为例，认为转型时期我国劳资冲突中，争议内容主要是权利争议而非利益争议。第二，劳资矛盾形成的原因。常凯认为，劳资力量对比极端不平衡，是劳资冲突发生的深层次社会原因；夏小林认为，劳资矛盾形成的原因在于政府目标偏差（即偏向资方），企业工会组建和独立性问题影响劳资力量平衡；刘景章认为，劳资以及政府都是寻求利益最大化，所以包括政府在内总是会偏袒资方而非劳方，劳资矛盾和冲突由此而生生不息；美国学者加拉格尔认为，经济全球化削弱了劳工的讨价还价能力，也削弱了政府对劳工权利和工作保障的保护。第三，劳资矛盾的解决。德国杜茨、美国高尔曼、英国巴纳德等学者分别研究和介绍了德、美和欧盟有关劳资问题的法律规制。我国台湾学者黄越钦、丁幼泉认为，劳动“三权”是保护劳动者权利最有力的制度。大陆学者程延园认为，集体谈判使劳资冲突得以规范化，是社会变革时期解决冲突成本最低且最为有效的手段；吴江认为，利益制衡机制的创新是解决劳资矛盾，实现和谐劳资关系的保障；王辉提出如何构建适合我国国情的劳动关系三方机制法律制度。

中外学者围绕劳资问题的研究积累了许多研究成果，为劳资问题的研究奠定了较扎实的基础。而本书对劳资关系和劳资矛盾的研究基于如下几点。第一，随着经济社会的发展和工人权利意识的提高，我国劳资关系发生了深刻而微妙的变化，工人诉求从原来的权利争议转向利益争议，行动方式从无组织行动向有组织行动转化，原有一些理论无法解释现实情形，它需要学界进一步深入研究。第二，珠三角非公企业劳资矛盾与其他地区（如江浙地区）相比有一些不同的特点和



表现,有必要做比较分析。第三,从社会治理创新的视角研究珠三角非公企业劳资矛盾调处机制,在研究视角上与以往研究不同。正是基于以上几点,课题组成员在两年多时间里,围绕课题研究内容,在查阅文献的基础上开展了较为广泛的调研。调研内容包括发放问卷、访谈等。课题组进行了两次问卷调查,问卷设计分四个部分:个人基本情况、员工目前的工作状况、劳资关系状况和农民工的代际差异。研究团队分赴东莞、深圳、广州等珠三角企业聚集地,调研企业11家,发放问卷300份,收回有效问卷269份。调研企业的主要类型有外商独资企业、中外合资企业和民营企业,其中有规模在4000人以上的中欧合资企业、日资企业、中美泰合资企业、总部在广州的全国知名民营企业以及珠三角的中小型民营企业。受访企业员工的年龄大部分集中在25~34岁,“80后”员工占受访者的58%,而“90后”员工也占到19%;在性别分布上,受访的女性员工占55.6%,男性员工占44.4%;从受教育的程度看,高中或中专学历的占32.9%,大专及以上学历的占47.7%。除了对企业的问卷调查外,研究团队在调研过程中还与企业集体座谈并与员工作个别访谈。参与座谈的部门包括企业工会、人力资源部、监察审计部、行政部、安管部等部门,另外还有一些一线工人。同时,也对政府相关职能部门作了访谈。访谈对象包括若干市的总工会、社工委、人力资源和社会保障局、司法局、外来人口服务管理局(各地名称不同)等。通过访谈,对问卷调查的内容进行了补充和印证。

本书由六章构成。各章之间既相互独立,又有一定的逻辑关系。本书首先概括了珠三角非公企业劳资矛盾的现状特点,分析了珠三角非公企业劳资矛盾形成的原因,提出珠三角非公企业劳资矛盾调处的理论依据。在此基础上,从社会治理创新的视角提出劳资矛盾调处机制的转型,并从宏观和微观视角探讨和思考劳资矛盾调处机制。本书的见解、观点对当今我国调处劳资矛盾,构建和谐劳资关系,实现



社会和谐，以及探索社会治理创新路径具有参考意义。本书中的第一章和第六章主要由课题组成员潘晶晶完成，其余各章均由课题主持人曾秀兰完成，课题组其他成员不同程度地参与了课题研究工作。

曾秀兰

2014 年 11 月 6 日

目 录

第一章 珠三角非公企业劳资矛盾的现状特点	001
第一节 珠三角非公企业劳资矛盾的发展现状	001
一 劳资纠纷数量大幅增长	002
二 劳资矛盾和冲突的对抗性加剧	006
三 集体劳动争议案大幅提高	011
第二节 珠三角非公企业劳资矛盾的新特点	016
一 工人有主动抗争的色彩	016
二 劳资纠纷方式出现群体化趋势	022
三 工人集体行动更理性	026
四 争议内容既有权利之争也有利益之争	031
五 利益诉求从“底线型”向“增长型”转变	035
第二章 珠三角非公企业劳资矛盾形成的原因	039
第一节 根本原因：劳资利益差异，劳资力量不平衡	040
一 内生原因：劳资之间的利益差异	040
二 深层原因：劳资之间力量对比的不平衡	043
第二节 制度原因：法律制度不健全，利益表达 机制不畅通	048
一 劳动立法、执法的法律体系不健全	048



二 政府、工会职责不明，利益表达渠道不畅	049
第三节 直接原因：劳工权益受到侵害，超出劳方耐受力	053
一 工人法定权益得不到保护和完全实现，引发矛盾	054
二 工人合理诉求无法解决，引发矛盾	058
第四节 劳动者主体原因：新生代工人权利意识增强， 耐受力较低	061
一 新生代工人权利意识增强，更易采取集体行动 维护权益	061
二 新生代工人利益诉求多元而耐受力低，更易导致 劳资冲突	067
第五节 外部环境原因：法律法规调整，企业转型， 新媒体催化	069
一 法律法规的实施或修订，助推劳资纠纷骤升	069
二 产业结构调整，企业转型，使劳资关系处于多变状态 ...	071
三 国际金融危机及新媒体的催化使劳资关系风险增加	072
第三章 珠三角非公企业劳资矛盾调处的理论依据	075
第一节 风险社会理论	075
一 风险社会理论：不确定性，难以掌控	075
二 风险社会理论的启示：高度重视劳资矛盾，预防在先 ...	077
第二节 社会冲突理论	080
一 社会冲突理论：冲突正功能，“安全阀”机制	080
二 社会冲突理论的启示：正确看待劳资矛盾，建立 疏导机制	083
第三节 人民内部矛盾学说	085
一 人民内部矛盾学说：区分不同性质的矛盾	085



二 人民内部矛盾学说的启示：处在矛盾凸显期， 劳资矛盾要多方共治	087
第四章 社会治理背景下劳资矛盾调处机制的转型	091
第一节 劳资矛盾调处机制转型的原因	091
一 诱致性原因：劳资矛盾激化引发严重后果	091
二 强制性原因：从社会管理到社会治理已成为新的 执政理念	095
第二节 劳资矛盾调处机制转型的路径选择	100
一 调处主体的转型：由政府包揽到多方参与的系统治理 ...	101
二 调处方式的转型：由经验型、人治型管理到法治型治理 ...	110
三 调处手段的转型：由单一手段到多种手段的综合治理 ...	113
四 调处重心的转型：由事后处置到源头治理	115
第五章 珠三角非公企业劳资矛盾调处的宏观视角	120
第一节 政府：应由“主体”向“主导”转变	120
一 政府职能及政府职能转变的历史演进	120
二 政府在劳资关系中的角色偏差	123
三 政府在劳资关系中的应然角色：“主体”向 “主导”转变	128
第二节 工会：应突出“维护”职能	145
一 工会是劳资关系中的三方主体之一	145
二 工会在劳资关系中的尴尬及困境	149
三 工会转型与本位回归：突出工会的“维护”职能	158
第三节 雇主组织：应在“三方机制”中更有作为	173
一 雇主组织是雇主的“娘家”	173



二	雇主组织在“三方机制”中的职责偏失	177
三	雇主组织在“三方机制”中应更有作为	180
第四节	社会参与：社会工作介入劳资矛盾调处与预防	191
一	社会工作的特点与优势	192
二	社会工作介入劳资矛盾调处与预防的实践探索及模式	195
三	社会工作在劳资矛盾调处与预防中的作用	199
四	社会工作介入劳资关系治理的问题与困境	202
第六章	珠三角非公企业劳资矛盾调处的微观视角	205
第一节	企业民主管理机制	205
一	树立民主管理意识	206
二	建立民主管理渠道	208
三	促进员工参与管理	210
第二节	企业基层党组织服务机制	212
一	基层党组织服务大局	214
二	加强和改善党对工会组织的领导	216
第三节	企业文化建设机制	218
一	构建独特的企业文化	219
二	建立让员工可感知的企业文化	220
三	企业文化的建设要基于社会责任	222
第四节	企业劳动保障机制	224
一	企业内的劳动保障制度应当体现出本企业的特色	225
二	企业内的劳动保障应涉及员工的成长	226
三	在企业内部建立“体面劳动”的保障机制	227
第五节	企业劳工群体心态引导机制	229
一	要在企业内部积极培育良性的群体心态	231



二 要及时平复和疏导群体情绪	232
三 要积极应对群体性劳资事件	234
参考文献	236
附录 调查问卷	256
后 记	263

第一章

珠三角非公企业劳资矛盾的现状特点

改革开放 30 多年来，珠三角地区充分发挥改革“试验田”的作用，率先在全国推行以市场为取向的改革，较早地建立起社会主义市场经济体制框架，成为全国市场化程度较高的地区，因此，珠三角也成为全国吸引资本的重要地方，外资企业、民营企业、个体经济等非公企业相对较多。如今珠三角地区已经成为世界知名的加工制造和出口基地，是世界产业转移的首选地区之一。在这个繁华的经济外壳背后隐藏着一个庞大的劳工群体，他们用青春和汗水创造着这个地区的繁华，然而，随着社会的发展，这些产业工人不再选择默默无闻，他们越来越关注对自我权益的保护，与此同时劳资之间的矛盾也显得日益突出。

第一节 珠三角非公企业劳资矛盾的发展现状

2010 年轰动全国的富士康员工跳楼事件及南海本田工人罢工事件将劳资矛盾的尖锐性无情地揭露出来，也引起了全国上下对劳资矛盾的极大关注。通过研究考察我们发现，富士康员工跳楼事件及南海本田工人罢工事件更像是个引爆器，将原本已经矛盾重重的劳资关系问题推上了风口浪尖，在全国特别是珠三角地区劳资纠纷大幅增加，劳资矛盾和冲突的对抗性也有所加剧，同时集体劳动争议案例也呈现上升的趋势，这些都是我们在考察珠三角地区劳资关系时不得不重视的

现实情况。

一 劳资纠纷数量大幅增长

在计划经济向市场经济转型过程中，劳动关系双方力量对比相对均衡的状态已被打破，劳动争议案件数量及涉及人数均呈大幅上升之势。据统计，2010 年全国劳动争议案件的数量是 2000 年的 4.5 倍，主要争议集中在劳动报酬和社会保险待遇及福利方面。2008 年案件的数量达 693465 件，比上一年增加了近 1 倍，主要争议集中在劳动报酬、社会保险待遇及福利和劳动合同方面。珠三角地区劳资纠纷的数量一直维持在一个较高的水平，随着人们对劳资问题的日益关注，更是将劳资矛盾和冲突不断地推向高点，代表珠三角地区的广东省劳资争议案件的数量在全国更是“名列前茅”，《中国劳动统计年鉴》数据显示，2010 年全国劳动争议案件共计 600865 件，广东省 93307 件，占全国总案件数的 15.53%；2008 年全国劳动争议案件共计 693465 件，广东省 150023 件，占全国总案件数的比例高达 21.63%。通过表 1 我们可以清楚地看到从 2000 年到 2010 年广东省劳动争议案件发生的情况。

表 1 2000 ~ 2010 年中国劳动争议案件数量情况一览

单位：万件，%

年份	全国	受理劳动争议案件数量列全国前三位的地区			广东省在全国所占比例
		第一位	第二位	第三位	
2000	13.5	江苏，2.7	广东，2.6	上海，1.1	19.43
2001	15.5	江苏，3.0	广东，2.0	上海，1.4	13.16
2002	18.4	江苏，3.1	广东，2.4	山东，1.5	13.07
2003	22.6	广东，4.2	江苏，3.7	山东，1.9	18.65
2004	26.1	江苏，4.3	广东，4.2	山东，2.1	16.02
2005	31.2	广东，6.1	江苏，5.1	山东，2.6	19.52
2006	31.7	广东，5.5	江苏，4.4	上海，2.4	17.30



续表

年份	全国	受理劳动争议案件数量列全国前三位的地区			广东省在全国所占比例
		第一位	第二位	第三位	
2007	35.0	广东, 5.5	江苏, 5.0	上海, 2.9	15.84
2008	69.3	广东, 15.0	江苏, 9.4	上海, 6.5	21.63
2009	68.4	广东, 11.8	江苏, 7.5	北京, 7.4	17.26
2010	60.1	广东, 9.3	北京, 6.1	江苏, 5.7	15.53

资料来源：2001～2011年《中国劳动统计年鉴》。

根据表1的数据，经过统计和整理我们得出了2000～2009年广东受理劳动争议案件数量的一个走势图（见图1）。

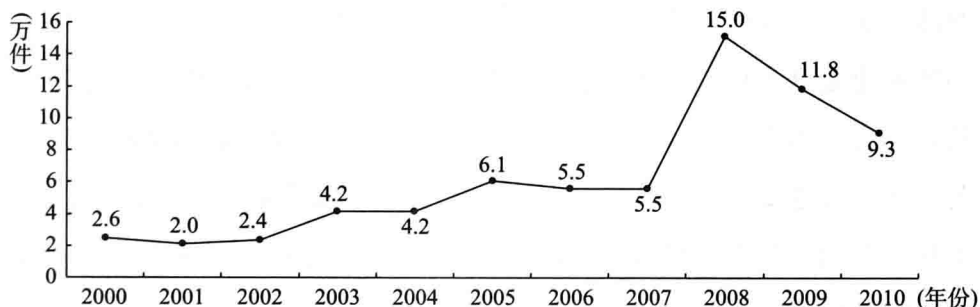


图1 广东受理劳动争议案件走势图

从图1可以清楚地看到，2000年以来，广东省劳动争议案件的数量基本呈稳步向上的趋势，从其增长的幅度来看，2000年到2007年处于一个比较平稳的增长阶段，然而从2007年到2008年这一阶段有一个很大幅度的攀升，造成这种现象的原因我们可以归结为2007年6月《劳动合同法》的通过唤醒了广大劳动者对自我权利的维护意识，从而强化了劳动者自我维权的力量，并转化为现实的行动力。由于珠三角以农民工为劳动者主体的劳资冲突是在中国转型这个特定社会背景下发生的，加上我国开始进入一个利益分化日益明显的时期，这一时期劳资冲突较为激烈，而且多以群体性事件出现，这种情况在《劳