

中国劳工权益保障研究系列报告之十三

终结“法外运行”的雇佣关系
— 论《劳动合同法》对工会角色的定位

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk>)

2008年7月

目 录

导言	2
一、《劳动合同法》的特点	3
二、“法外运行”与“雇佣合意”	5
1、“法外运行”：中小私营企业雇佣关系的现状	6
2、“雇佣合意”：雇佣关系的维系模式	8
3、隔绝企业与社会“屏障”	11
三、集体谈判：对“法外运行”雇佣关系的矫治机制	12
1、失衡的雇佣关系与劳资矛盾外部化	12
2、我国集体谈判制度的现状	13
四、全总的“维权观”与角色评析	15
1、对全总“维权观”的分析	15
2、对全总“源头参与”的分析	16
3、对全总维权机制与维权行动的分析	17
结论	19

导言

2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》。这部法律在颁布前后,得到社会各界的广泛关注,也曾经引起学术界的激烈争论。在《劳动合同法》颁布前,劳动法学界曾经就《劳动合同法(草案)》中的有关条款发生过争论,焦点是劳动标准的“高低”问题。有学者指出,“我国的劳动基准与国际比较是偏高的”,进而提出《劳动合同法》应当是一种调节微观个别劳动关系的法律,该法作为一种劳动基准,应当是“法律允许的最差企业对最差职工可以执行的最低标准”。另有学者则指出,我国的劳动标准不仅在国际比较中属于低水平,就是在国内的经济关系和社会权利体系中,也是比较低的。因此,《劳动合同法》应当以社会利益作为立法取向,对劳动者进行“倾斜性保护”。¹《劳动合同法》颁布后,又有学者提出,该法的实施会导致中小企业经营成本增加,经营管理灵活性下降,使众多中小企业的生存和发展更加困难,同时也会损害劳动者,特别是那些最需要帮助的最底层劳动者的利益,从而影响充分就业水平。²

《劳动合同法》也引起商界激烈的反应。在2006年3月份,当全国人大常委会办公厅将法律草案向社会公开,征求社会民众意见的时候,上海美国商会和欧盟商会曾就该法草案中的一些条款提出质疑,认为该法可能会对中国的稳定和经济发展产生消极影响。³2008年3月初全国政协十一届一次会议召开前,身为政协委员的东莞玖龙纸业有限公司董事长张茵在接受记者采访时表示,她将向全国政协提交提案,建议取消《劳动合同法》中有关“签订无固定期限劳动合同”的条款。张茵认为,这类条款提出的无固定期限劳动合同,相当于计划经济时代的“铁饭碗”,建议修改为签订为期3—5年有期限的劳动合同。⁴不少企业在该法生效之前就已经采取了被称为“规避法律”的行动,通过一次性大量裁员、要求雇员“自愿辞职”并支付一定的经济补偿金、提前解除工龄较长雇员的劳动合同、辞退临时工、将一些工作外包等等方式,以减少该法实施后可能会对企业管理产生的负面效应,这些行动甚至一直延续到2008年1月1日该法生效之后。

社会各界对《劳动合同法》的评价与争论实际上是建立在该法颁布之后的实施效果之上的,因为这部法律出台和实施的时间尚短,这些争论大多带有预测性的结论,缺少对我国雇佣关系实际状况的背景分析。本报告试图弥补这一缺陷,报告以《劳动合同法》的有关条款为视角,以过去二十余年来我国私营企业的经营方式为背景,分析私营企业中雇佣关系的一种不健康的状态,并指出这种状态存在的原因,提出改变这一状态的途径。本报告所持的观点是:第一,《劳动合同法》所强调和能够调整的只是雇主与个体劳工之间的雇佣关系,而现实中,在大部分中小私营企业里,这种雇佣关系并非是在法律规定的轨道中运行的。第二,《劳动合同法》赋予中华全国总工会(以下简称“全总”)更多的职责和权利,这已经超出了工会本应作为工人的代表,与雇主进行集体谈判的角色定位。第三,由于全总维权观的过度政治化以及自身的能力的限制,工会目前对工人权益的维护范围和手段非常有限。第四,我国需要建立以集体谈判为核心的企业雇佣

¹ 郭晋晖:“劳动合同法辨析:谁真正代表工人利益?”,《第一财经日报》,2006年4月7日。

² 王一江:“吁请对中小企业免除《劳动合同法》”,《经济观察报》,2008年2月18日。

³ 邓大洪:“《劳动合同法(草案)》触动资方神经”,《新闻周报》,2006年5月23日。

⁴ 游星宇:“政协委员张茵建议取消无固定期限劳动合同”,《南方都市报》,2008年3月2日。

关系调整机制，为此，全总需要的是转变其维权角色，直接参与企业层面的劳资集体谈判。

一、《劳动合同法》的特点

在分析之前，需要对《劳动合同法》与本报告有关的几个特点作一个概括性描述。

第一，《劳动合同法》仍然是对劳动者个人权利的重申，而非引入集体谈判机制，将劳动者个人的劳动权利置于集体谈判的制度之下。《劳动合同法》所规定的个人劳动权利早已在《中华人民共和国劳动法》和其它劳动法律法规中就有过明确的规定，例如，在1994年颁布的《劳动法》中，有关劳动合同的条款已经独立成章并在法条中占有约21%的比重。相对而言，法律对包括“团结权、谈判权和争议权”等“集体劳动三权”的规制却存在结构性的缺陷，这些缺陷在这部《劳动合同法》中仍然未能得到弥补。立法机构颁布这部法律的用意在于，进一步细化《劳动法》有关劳动合同的条款以对劳动者的个人劳动权利提供保障。例如，与《劳动法》有关“劳动合同”的条款相比，《劳动合同法》将签订“无固定期限劳动合同”的条件，清楚地确定为“劳动者在该用人单位连续工作满十年”以及“连续订立二次固定期限劳动合同”（第十四条）。这一规定在理论上提高了劳动者依据《劳动法》的规定要求签订无固定期限劳动合同的可能性。⁵另外，《劳动合同法》还加大了对用人单位单方面解除劳动合同的限制。例如，该法第四十二条第五项规定，在劳动者“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的”情况下，用人单位不得以劳动者“患病或者非因工负伤”、“不能胜任工作”、“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”和裁减人员等理由解除劳动合同。《劳动合同法》还规定，当劳动合同期满而终止时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿（第四十六条第六项）。

《劳动合同法》也就雇主不与工人签订书面劳动合同、滥用试用期等问题，增加了对劳动者的保护性条款。例如，明确了劳动者一旦与雇主形成事实劳动关系，便享有劳动法律规定的各项权利；规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”（第七条）；要求用人单位在建立劳动关系的时候，与劳动者订立书面劳动合同（第十条）；如果用人单位自用工之日起超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资（第八十二条）。在试用期方面，针对一些雇主滥用试用期、试用期过长、试用期内过分压低工资、在试用期内随意解雇等做法，《劳动合同法》做出了对劳动者的保护性规定。例如，对不同期限的劳动合同规定了不同的试用期限，并且要求在试用期间，雇主支付的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

就立法者的目的而言，将现实雇佣关系中的问题规制于《劳动合同法》，一是迫使雇主必须与劳动者签订劳动合同；二是将劳动法律赋予劳动者的各项权利尽可能全面地纳入个人劳动合同中。对劳动者来说，这部法律带给他们的益处是，

⁵ 《劳动法》第二十条规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”

提高了与雇主签订个人劳动合同的可能性，这使他们在日后一旦与雇主发生劳动争议，自己手里有了一张可以证明雇佣关系的文件。但是，法律所能规定的仅仅是一些最低的劳动标准，并非合理的劳动标准，而后的确定只能通过劳动者以集体的力量与雇主之间进行的集体谈判。也就是说，个人的劳动合同（雇佣合同）应当是建立在集体合同所确立的劳动标准之上的，劳动者合理的工资标准是通过工会与雇主的集体谈判确定的，而非法定的最低工资标准。尽管在我国《劳动法》和《劳动合同法》中，均规定劳动合同中的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准，但是法律对个人劳动合同的一再强调显然是“架空”了集体谈判机制。因此，对大部分普通劳动者来说，他们与雇主签订的劳动合同将仍然以法律规定的最低劳动标准为依据。

第二，《劳动合同法》重申了工会介入个体雇佣关系的权利与职责，这些职责主要包括：（1）与雇主协商确定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项（第四条）；（2）帮助和指导工人与雇主签订劳动合同（第六条）；（3）在雇主裁员时提出意见（第四十一条）；（4）在雇主单方解除劳动合同时，获得事先通知的权利和要求雇主纠正错误决定的权利（第四十三条）；（5）当雇主违反集体合同侵犯职工劳动权益时，要求雇主承担责任（第五十六条）；（6）对雇主履行劳动合同、集体合同情况进行监督（第七十八条）；（7）对雇主违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同提出意见或者要求纠正的权利（第七十八条）；（8）对申请仲裁和诉讼的劳动者给予支持和帮助（第七十八条）。

工会的上述权利与责任大部分在《劳动法》、《工会法》以及其它法律和行政法规中已有明确规定。例如，《劳动法》第三十条规定：“用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。”《工会法》第二十条规定：“工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。”这些规定在《劳动合同法》中获得重申，实际上弱化了工会代表职工与雇主进行集体谈判的权利。

第三，《劳动合同法》重申了集体协商和集体合同，并将近年来政府劳动行政部门和全总推行专项集体合同、行业性集体合同和区域性集体合同等确定为集体合同的形式。不过，在一个冠以“劳动合同”的法律中，将集体合同作为其中的一节，给人一种“合同管辖倒置”的感觉。从《劳动法》与《劳动合同法》要求劳动合同中的标准不得低于集体合同的标准来看，我国承认集体合同的效力高于个人劳动合同，既然如此规定，有关集体合同的条款就不应出现在有关劳动合同的法律中，这种“倒置”的现象只能说明，集体合同在我国雇佣关系的调整机制中尚无足够的地位。

我国推行集体合同制度已经有十多年之久，但是，这一制度的真实性质却一直未能在法律中的定义中体现出来。集体谈判这个概念一直由所谓的“平等协商”或者“集体协商”取而代之，《劳动合同法》仍然沿用了这个概念。这一概念强调的不是劳资双方为维护各自的权益主张而进行的一种讨价还价的过程，而是劳资双方就共同关心的问题所进行的正式或非正式的咨询过程，并力求通过合作的方式探讨问题的解决途径。在现实的雇佣关系中，这个概念显然华而不实。首先，劳资之间的地位和力量本来就不是平等的，平等的地位和力量并非是由法律的定义

义产生的，需要的是一个真正能够将劳动者团结在一起的工会组织。再者，咨询的过程不是谈判的过程，协商的性质也不是谈判。试想，当工人们提出增加工资的要求时，实际上是要求增加他们对企业利润的分享份额，这种要求怎么可能通过“协商”的方式从雇主那里得到满足呢？

自推行集体合同制度以后，十多年来，集体协商一直是全总的一种“专属权利”，而且，在《劳动合同法》中，这种权利的专属性还得到了进一步提高。例如，在《劳动法》第三十三条与劳动和社会保障部《集体合同规定》（2004年1月20日发布）第二十条中规定，在没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订集体合同。而在《劳动合同法》第五十一条中则规定，尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立集体合同。这一规定实际上否认了在没有建立工会组织的企业中，由工人自己组织起来与雇主进行谈判的权利，使全总获得了具有介入无工会企业的集体协商的权力。

总之，《劳动合同法》的实质是一部规范个人雇佣关系的法律，这部法律在强调个人劳动权利的同时，将工会这一在性质上本属“集体劳动权利”代表者的组织，定义为一个专事维护劳动者个人权利的组织。从《劳动合同法》的法条上看，法律似乎赋予了工会更多的权力，但当法律对工会保障个人劳动权利的职责过多侧重时，也就相应地弱化了工会维护工人集体利益的基本职责、权利和功能。

二、“法外运行”与“雇佣合意”

从《劳动合同法》的立法宗旨看，这部法律是为“保护劳动者的合法权益”而立。立法机构也指出，这部法律的条款是在《劳动法》规定的基础上，针对企业在实施《劳动法》过程中出现的各种问题，为劳动者的权益提供更多的保障。⁶ 在《劳动法》实施之后的十多年间，该法在执行方面一直存在着非常严重的问题。2005年9月份，全国人大常委会曾经派出《劳动法》执法检查组，分赴七省市对《劳动法》实施情况进行了检查。在向全国人大常委会提交的检查报告中，人大常委会副委员长何鲁丽将“劳动合同签订率低、期限短、内容不规范”作为执法检查中发现的第一类问题，并且指出，这类问题主要出在中小私营企业。何鲁丽称，这类企业劳动合同签订率不足两成，一些雇主为规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同；大部分劳动合同期限在一年以内，劳动合同短期化倾向明显。⁷ 十多年来，我国私营企业持续以高于全国经济增长的速度发展，全国工商联主席黄孟复在2007年1月31日宣布，到2006年底，全国登记注册的私营企业达497.7万户，比2005年增长15%；注册资金总额为7.5万亿元，增长22%；从业人员达到6395.5万人，增长9.81%；私营经济占GDP的65%左右，占经济增量的70%至80%。⁸ 现在，私营企业已经遍布全国并成为了农业剩余劳动力就业的主要渠道。这类企业在成为中国经济的一个组成部分的同时，也因恶劣的劳动条

⁶ “全国人大法律委员会主任委员杨景宇解读劳动合同法”，“新华网”

（http://news.xinhuanet.com/legal/2007-07/23/content_6418697.htm），2007年7月23日。

⁷ 齐彬：“生老病死与企业无关？何鲁丽痛斥劳动合同怪现状”，“新华网”

（http://news.xinhuanet.com/legal/2005-12/29/content_3984562.htm），2005年12月29日。

⁸ 顾瑞珍：“中国私营企业户数增长15%达494万户”，“新华网”

（http://news.xinhuanet.com/politics/2007-01/31/content_5680220.htm），2007年1月31日。

件、繁重的劳动强度和极低的工资水平而一直受到舆论和学术界的抨击。

1、“法外运行”：中小私营企业雇佣关系的现状

1993年11月19日，深圳葵涌镇致丽玩具厂发生一场大火，导致87名工人丧生，这场大火也催生了中国第一部《劳动法》。然而，在这部法律实施了十多年后，中小私营企业仍然普遍存在着“劳动合同签订率低、期限短、内容不规范”这类明显的违法问题，而且这些问题又戏剧性地成为了促使立法机构制定颁布《劳动合同法》的主要原因之一。那么未来，在《劳动合同法》实施的十年之后，是否仍然会因为这一法律得不到执行而催生出另外一部法律呢？对此，我们不得而知。不过，有一点我们却是很清楚的，那就是，造成中小私营企业存在上述问题的主要原因，并非仅仅是“企业蓄意违法”或者“立法存在缺陷”就可以解释的。事实上，在过去的十多年间，这些中小私营企业的雇佣关系一直处在一种“法外运行”状态中。所谓“法外运行”的概念可以解释为，在这类企业中，雇佣关系已经脱离了现有法律的规制，已经形成了其自身的一套运行规则，在这套规则与法律之间，除了“违法”之外并无任何其它联系。于是，在这些企业中，劳动法律的存在与否、劳动法律条款的完善与否都与企业内部雇佣关系的运行状态无关。

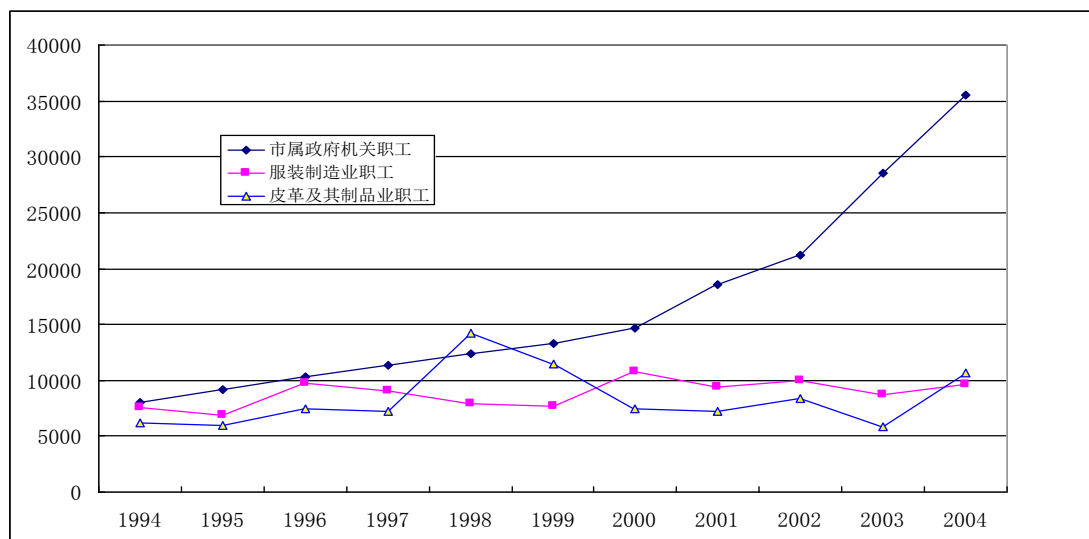
可以说，十多年来，我国大部分中小私营企业的雇佣关系就是处于“法外运行”的状态中，从广东深圳致丽玩具厂的大火到河北白沟镇的“苯中毒”；再到山西洪洞县的“黑砖窑”；雇主们违法的行径曾经被媒体称为“无法无天”，这可以是“法外运行”概念的另外一种讲法。⁹现实中，在这类企业里根本就不存在以劳动法律为依据的雇佣关系，劳动力市场的供求状况是对雇佣关系起决定作用的因素，决定着劳动条件的好坏与工资水平的高低。这类中小私营企业主要集中于制造业、加工业和餐饮服务业，这类行业对劳动力技术条件的要求较低，而低技术的劳动力人口在我国劳动力市场中又经常处于供过于求的状态，致使这类行业的雇佣条件一直与劳动法律规定的最低标准和基本要求存在巨大差距。

在工资方面。中小私营企业的工资水平一直低于社会平均工资水平。图1是广东省东莞市政府部门与服装制造业和皮革及其制品业工资增长水平的比较，后者的从业人员以农民工为主体。图1显示，在1994年至2004年的10年间，市属政府机关职工的年平均工资持续上涨，增长率高达340%；反之，服装制造业和皮革及其制品业职工的年平均工资则一直徘徊于6000至1万元之间，10年间，服装制造业年平均工资只增长了28%，皮革及其制品业年平均工资增长了71%。长期的低工资水平最终迫使工人大量辞职，从而在我国普通劳动力供给过多的大环境下，居然形成了局部地区的劳动力短缺现象。从2003年开始，这种短缺现象蔓延于珠江三角洲、闽东南、浙东南等加工制造业聚集地区，据当地政府劳动

⁹ 2002年初，河北省高碑店市白沟镇箱包生产加工企业的几名工人陆续出现了中毒症状，并有6人相继死亡，后经卫生部门调查确定为苯中毒事件。2007年6月初，媒体报道了“黑砖窑”一案。该案件发生在山西省，当地砖窑主从人贩子中购买偷运来的农民工，包括许多童工，将他们关押在各个窑场，强迫他们从事高强度的体力劳动，并施以暴力，造成不少工人致残甚至死亡。该案件引起中央政府高度重视，根据劳动和社会保障部、公安部、全国总工会联合工作组的调查报告，山西省各地有2036户非法砖窑雇用农民工53036人；截止6月21日12时，政府组织的打击“黑砖窑”专项行动已解救农民工359人，其中，被拐骗的174人，被强迫劳动的185人，内有智障人员65人。见，高风、刘铮、秦大军：“联合工作组公布黑砖窑事件初步调查处理情况”，“新华网”（http://news.xinhuanet.com/politics/2007-06/22/content_6279062.htm），2007年6月22日。

行政管理部门的调查和一些专家当时的估计，2004 年底，劳动力供求缺口将近 200 万人，缺工比率约为 10%。¹⁰ 毫无疑问，这些地区工资长期偏低，工作条件恶劣、工作时间过长等已经到了令工人无法忍受的地步，从而构成了劳动力短缺的主要原因。¹¹ 而这些地区的政府也正是在出现了劳动力短缺现象之后，才开始每年以较大的幅度调整当地的最低工资标准。¹²

图 1 广东省东莞市不同行业职工年平均工资比较



数据来源：根据东莞市统计局编《东莞市统计年鉴》（中国统计出版社出版）1995 至 2005 年各集整理，1995、1996 年市属政府机关职工年平均工资数据系推算数据。

在工资支付方面。自 2003 年以来，中央政府出台一系列政策，要求解决农民工工资被拖欠的严重问题，特别是解决建筑行业农民工工资拖欠问题，这些政策在建筑领域、在政府着力整顿的那段时间内确实产生了比较明显的效果。不过，根据中国社会科学院人口与劳动经济研究所 2001 年和 2005 年在上海、武汉、沈阳、福州和西安等五个城市的调查，在批发和零售贸易、餐饮业、制造业等私营企业集中的行业，拖欠工资的状况并没有得到改善。这一调查报告显示，2001 年，在五个城市中，被拖欠工资的农民工有 70% 受雇于个体或者私营企业，2005 年，这一比例上升到 79%。¹³

在劳动合同方面。在中小私营企业，不但存在全国人大常委会报告中提及的劳动合同“签订率低、期限短、内容不规范”等问题，而且实际情况更差。上述社科院人口与劳动经济研究所的调查显示，在 2001 年和 2005 年两个调查年份，

¹⁰ 劳动和社会保障部课题组：“关于民工短缺的调查报告”，2004 年 9 月 9 日，“中国劳动社会保障出版社网站”（<http://www.class.com.cn/newsdetail.cfm?iCntno=2392>）。

¹¹ 有报道指出，实际上，当时东莞市一般制造企业一线工人的月平均工资只有 600 元至 700 元，其中还包含了雇主支付给工人的加班费和社会保险费用。见，“珠三角民工荒依旧紧张，一批经营不佳中小企业倒闭”，“新华网”，2005 年 4 月 20 日，转自“劳动新闻网”

（http://www.labournews.com.cn/newscent_play.asp?news_no=111885）。

¹² 例如，在 1994 至 2006 年间，广东省政府 7 次调整最低工资标准，其中 3 次发生在 2003-2006 年间，2003 年最低工资标准由 450 元提至 510 元，2005 年调整至 684 元，2006 年再调整至 780 元，4 年间平均增长率达到 40.2%。

¹³ 王美艳：“民工工资拖欠状况研究 - 利用劳动力调查数据进行的实证分析”，《中国农村观察》，2006 年第 6 期，第 23-30 页。

被拖欠工资的农民工当中，雇主未与工人签订劳动合同的比例均达到 70%。中国劳工通讯在 2004 年底对广东东莞市一些私营企业工人的调查也显示，在这些企业中，大部分雇主没有与工人签订劳动合同，少数签订了劳动合同的工人则在接受访问中提及，他们和雇主都没有将劳动合同看作为一种确定劳动关系的证据，在辞职的时候，他们所面临的不是来自劳动合同的限制，而是雇主的刁难。¹⁴

在职业卫生方面。据卫生部新闻办公室发布的“2006 年全国职业病报告情况和职业病危害形势”的报告，2006 年，全国 29 个省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团（缺陕西，不含西藏）共诊断各类职业病 11519 例，其中尘肺病 8783 例，占诊断职业病病例总数的 76.25%，急、慢性职业中毒分别为 467 例和 1083 例，各占诊断职业病病例总数的 4.05% 和 9.40%。在这份报告中，卫生部强调：“我国各类企业中，中小企业占 90% 以上，吸纳了大量劳动力，特别是农村劳动力。职业病危害也突出地反映在中小企业，尤其是一些个体私营企业”；而且，“我国有近 2 亿农业劳动力，其中相当部分人从事有毒害作业。由于劳动关系不固定，农民工流动性大，接触职业病危害的情况十分复杂，其健康影响难以准确估计。”¹⁵

在职业安全方面。从上个世纪 80 年代以后，我国已经开始构建有关安全生产的法律保障体系，目前，这个体系已经完善。然而，这些法律、行政法规和规章在私营企业，特别是中小私营企业中并没有得到执行。全国人大常委会副委员长李铁映在剖析煤矿事故频发的原因时曾经指出，“矿主根本不懂法，不守法，甚至无视法律，公然抗拒执法，撕毁封条，违法生产，草菅人命。”¹⁶ 近年来，这类企业成为安全事故的频发地。据国家安全生产监督管理局统计，2004 年底全国有小煤矿 23388 处，占煤矿总数的 90% 以上，煤炭产量约占全国总产量的三分之一，死亡人数却占到了三分之二以上。¹⁷ 在这些煤矿中从事采掘作业的劳动者几乎百分之百是农民工。在中小私营企业集中的制造业，由于缺少基本的安全防护装置，以致工人被机器轧掉手指、手臂的事故频繁发生于东南沿海的各个城市。2005 年在珠江三角洲地区进行的一项调查显示，该地区每年发生断指事故个案至少有 3 万宗，被机器切断的手指超过 4 万只。¹⁸

2、“雇佣合意”：雇佣关系的维系模式

“法外运行”的雇佣关系是在一种“雇佣合意”的基础上产生并且维系的。在我国以农业劳动力为主体的“次级劳动力市场”中，“雇佣合意”已经成为基本的雇佣模式。上个世纪 80、90 年代政府对农业劳动力流动实行过限制性的政策，这些对农民工就业的工种和行业的限制性政策延伸了户籍制度的“社会屏蔽”功能，在城市劳动力市场中形成了对农民工就业的制度性歧视，并造就了一个畸形的、不平等的“二元劳动力市场”的就业环境：一个是相对规范的、收入较高的、劳动条

¹⁴ 中国劳工通讯：“挣扎在去留之间：有关中国广东省东莞女工状况的调查报告”，“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>）。

¹⁵ 卫生部新闻办公室：“2006 年全国职业病报告情况和职业病危害形势”（2007 年 4 月 29 日），转自“卫生部网站”（<http://www.moh.gov.cn/newshtml/18807.htm>）。

¹⁶“李铁映作报告解析煤矿特重大事故频发原因”，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2005-08-25/17057594186.shtml>），2005 年 8 月 25 日。

¹⁷“李铁映作报告解析煤矿特重大事故频发原因”，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2005-08-25/17057594186.shtml>），2005 年 8 月 25 日。

¹⁸程刚、何磊、董伟：“珠三角农民工生存状况调查：机器吃人何时了”，《中国青年报》，2005 年 1 月 2 日。

件较好的、福利待遇较为完善的劳动力市场，这个市场中是由有城市户口的劳动力构成的；另一个是规范差、收入低、劳动条件恶劣、基本没有福利待遇的“次级劳动力市场”，这里拥挤着 1 亿多农村转移就业的劳动力。尽管那些歧视性的就业政策从 2004 年开始逐步得到了纠正，但是“次级劳动力市场”的基本形态并没有消除，对来自这一市场的工人的就业歧视实际上仍然存在，这就为从这个市场中大量雇用劳动力的中小私营企业提供了雇佣关系“法外运行”的基本条件。

在“次级劳动力市场”中，劳资双方雇佣关系的维系模式是“雇佣合意”。“雇佣合意”本是原始雇佣关系的基本内涵，在社会还未发展出对雇佣关系的集体谈判规制和政府（法律）规制时，雇佣双方在市场供求关系的基础上，以各自认为“可以接受的雇佣条件”作为形成和维系雇佣关系的前提。在我国中小私营企业中，“雇佣合意”将劳动法律所确立的各种劳动标准变为多余，而且，由于劳资双方地位和权力在这种“雇佣合意”模式中差异巨大，资方在各个方面占据着劳方不可比拟的优势，其结果是，资方的利益成为了雇佣关系中的唯一取向。在这种关系中，法律完全失去了应有的功能与效力，劳动合同也失去了规范双方行为和确定双方利益的作用。

违法性是“雇佣合意”关系的第一个特征。在一个供过于求的劳动力市场中，劳动者的弱势地位决定了他们根本没有与雇主讨价还价的实力，双方的“雇佣合意”实际上就是雇主满意。在“合意”维系的雇佣关系中，劳动法律所规定的各项最低劳动标准甚至被视为一种障碍。例如，法律规定应该签订劳动合同，但是对雇主来说，规范的劳动合同既是对其违法行为的限制，也是违法之后被追究责任的证据；对工人来说，他们有些人认为，劳动合同不但不能保障他们的权益，而且有可能成为辞职的障碍。¹⁹ 因此，在劳资双方力量悬殊的情况下，劳动者在“合意”中完全处于被迫状态，“合意”基本上不会体现他们的意愿，他们与雇主之间的关系最终将依照雇主制定的规则运行。于是，这种“合意”下雇佣关系的维系便成了一个持续的“法外运行”过程，在此过程中，劳动者面临只有两个选择：一是继续与雇主维持这种不受法律保障的雇佣关系，抑或选择脱离这种关系，其后果将是失业。

隐蔽性是“雇佣合意”关系的第二个特征，也是最重要特征。在买方的劳动力市场中，劳动者除了被迫以“合意”表示接受雇主提供的苛刻劳动条件外，并无其它选择。这种“合意”掩饰了雇主的违法动机和违法行为，他们可以劳动者“自愿”的托词，放手将自己的权力发挥到极限：可以将无限延长工作时间说成是“满足工人多挣钱的愿望”；可以将迫使工人在极其恶劣的劳动条件下从事繁重的工作说成是“出于工人自愿”，可以将不签订劳动合同说成是因为“工人不愿意签订合同”，诸如此类。这样一来，雇主的违法行为变成了工人“意愿”，在将违法动机转嫁给工人的同时，雇主反倒成了体谅工人“意愿”的施主和帮助工人实现“愿望”的恩人。“雇佣合意”的隐蔽性更是政府劳动监察所面临的巨大障碍。首先，这种关系加大了监察人员和被监管企业之间的信息不对称程度，目前，除了一年一度的劳动年审外，劳动监察机构主要是通过工人的投诉来发现雇主的违法行为。但是，工人们不到忍无可忍准备辞职或者发生了重大伤亡事故之时，通常

¹⁹ 谭深：“珠江三角洲外来女工与外资企业、当地政府和社会之间的关系”，“当代中国研究中心”（<http://www.thesccc.org>），2000年。

是不敢也不愿意投诉的。再者，劳动监察人员在制止雇主违法行为时，例如，要求雇主停止超长时间加班，更常常引起工人的不满。这是因为，工人没有提高工资的议价能力，在雇主普遍以当地最低工资标准作为基本工资水平的情况下，他们增加工资收入的唯一途径是加班工作，劳动监察人员要求雇主减少加班时间，就等于降低了他们的工资水平。

低交易成本是“雇佣合意”的第三个特征。当农民工进入城市之后，他们面对的是一个全新的和并不友善的环境，在此环境中他们几乎没有任何社会资源可以利用。特别是在农业劳动力转移的初期阶段，城市中政府办的职业介绍机构并非为他们所设，他们只能通过个人的关系、劳务市场和私营的职业介绍所找到第一份工作，有些人甚至长期从事临时性工作。当时他们进城就业的目的是为了挣钱，找工作时首先考虑的是以低成本及时就业，因此对有无劳动权益的保障并不重视。本世纪以来，“第二代农民工”进入城市，有研究报告指出，他们身上正在发生三大转变——由亦工亦农向全职非农转变、由城乡流动向融入城市转变、由谋求生存向追求平等转变；与第一代农民工相比，这代农民工更多的是为改变生活方式和寻求更好的发展机会而外出打工。²⁰ 不过，根据中国劳工通讯在 2004 年底对广东东莞市 30 名女工的调查，在这些大部分属于“第二代农民工”的女工中，有关研究报告提出的三大转变不过是她们的一种愿望。现实中，她们的生活条件和劳动条件与“第一代农民工”相比，并无明显的好转，她们仍然沿用父辈们使用过的手段，通过亲朋好友的介绍，以较低的成本不断地寻找新的雇主，而这个过程就是一次又一次的“试错”过程，在“次级劳动力市场”仍然存在且劳动力供给充足的情况下，她们从新的雇主那里获得劳动条件与前一个雇主相比并无更多的差别。²¹

现代社会之所以要建立集体谈判制度并以劳动法律形成政府规制，就是为了约束雇佣关系中这种原始“合意”的随意性，以保障劳动者所获得的劳动条件不会低于现代社会可以容忍的极限。然而，在过去十多年间，由于中小私营企业与社会之间的相对隔绝，造成了在政府对劳动法律不断加以完善的同时，劳资双方却反其道而行之，摒弃劳动法律所建立的各种最低劳动标准，选择以“雇佣合意”作为建立双方关系的基础和维系关系的模式，致使雇佣关系几乎完全脱离了法律的制约。这种根据“雇佣合意”建立起来的雇佣关系与依据劳动法律在劳动合同基础上建立的雇佣关系有着本质上的分别，在这种雇佣关系中，劳动力市场的供求作用是绝对有效的，法律在此完全失去了应有的功能与效力。在这种关系的建立，运行直到终结的全部过程里，劳资双方均不愿接受劳动法律的限制，劳动法律在现实中反而成了双方都想回避的障碍。正是由于这样的背景，才有了未满足法定就业年龄而使用假“身份证”就业的童工；才出现了以部分人加入工伤保险，全厂工人享受工伤待遇的违法雇主。“雇佣合意”造成了劳动法律的失效，也形成了私营中小企业雇佣关系长期“法外运行”的条件。

在“雇佣合意”基础上形成的雇佣关系一直是我国社会一个难以掩饰的污点，

²⁰ “第二代农民工”是指出生于上个世纪 80 年代后的农村进城务工者。有关第二代农民工意识的三大变化，参见，徐迅雷：“第二代农民工向廉价劳动力说‘不’”，《北京青年报》，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/comments/2007-02/11/content_5725143.htm），2007 年 2 月 11 日。

²¹ 中国劳工通讯：“挣扎在去留之间：有关中国广东省东莞女工状况的调查报告”，“中国劳工通讯网站”（<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>）。

是我国公民实现人权与劳权的巨大障碍。对中小私营企业雇佣关系的“法外运行”，政府似乎缺少有效的矫治手段，惟有不断强化劳动法律立法。如前所述，这部《劳动合同法》的主要内容仍然是对《劳动法》所确立的劳动者个人权利的基本原则和劳动标准的重申，这种重申说明：在过去十多年间，《劳动法》所确定的所有基本原则和劳动标准均没有得到有效地贯彻，也说明政府在面对“雇佣合意”这种与现代社会格格不入的雇佣关系时束手无策的尴尬处境。

3、隔离企业与社会“屏障”

中小私营企业“法外运行”的雇佣关系是什么原因造成的，并且可以长期存在？根据我们的分析，造成这种状态的主要原因是企业与社会之间的相对隔离，或者说，是在企业与社会之间长期存在的一个“屏障”。

隔离企业与社会“屏障”是由企业主和地方政府共同构建的。经过二十余年的发展，中小私营企业已经成为地方政府财政收入的主要源泉，企业的开办、存续和发展更关乎地方官员的政绩甚至个人利益。²² 各地政府为促进和保护本地私营经济的发展，陆续颁布了不少专项政策，并为实施这些政策成立了专职的协调部门。这些与劳动力雇用、金融信贷、经营生产场所等等有关的政策，在促进私营企业发展壮大的同时，也逐渐筑起了企业与社会之间的一道“屏障”。早在十年前，就有学者指出，县乡级的政府和地方官员出于稳定地方利益的考虑，事实上扮演着地方私有经济和乡镇企业保护者的角色。²³ 正是这道“屏障”，造成了一种社会普遍存在的现象：一方面，劳动法律和政府的相关政策在不断地更新与完善；一方面，私营企业工人的劳动权益状况非但无明显改善，反而日益恶化。保护劳工权利的法律和政策在颁布之后，总是因遭遇这道“屏障”而无法得到切实的执行，这道屏障成功地将企业内部雇佣关系的运作与政府的监管隔离开来。因此，从这个角度看，雇佣关系在私营中小企业中“法外运行”也可以被解释为一种“政府缺位”现象，一种劳动监察部门“行政不敢为、行政不能为和行政不愿为”的窘况。凭借着这道“屏障”，在那些管理决策权本来就高度集中的企业里，雇主更可以为所欲为，根本无需虑及来自社会的舆论谴责和政府的行政监管。

将企业与社会隔离的“屏障”并不会因为劳动法律的完善而减弱以至消除。尽管现届中央政府自执政以来一直为构建“和谐社会”而努力，不断地制定颁布新的法律和政策。但是，这些来自中央政府的法律和政策却始终无法在中小私营企业中得到顺利执行；企业内的劳工权益状况一直得不到明显地改善。这里可以中央政府对煤矿安全秩序的整顿为例，近年来中央政府使出了浑身解数，采取了几乎所有可以采取的手段，不断加大对小煤矿安全生产的整顿力度，但并未有效地抑制在这类煤矿频繁发生的安全事故。²⁴

²² 例如，根据 2007 年 2 月由中共中央统战部、全国工商联、国家工商行政管理总局、中国民（私）营经济研究会组织的第七次全国私营企业抽样调查，私营企业除了所需缴纳的税款和各种社会保险费用之外，还要负担政府各部门要求的“三项支出”，即向政府各部门缴纳的各种费用、政府各部门的摊派以及为与政府搞好关系而支付的各种公关招待费用，这“三项支出”占企业税后净利润的三分之一。见，“第七次全国私营企业抽样调查显示，中国私企已发生历史性重大变化”，转自“中国中小企业南京网”（<http://www.smenj.gov.cn/web/template/pictureNewsArticle/20070212114219968.html>），2007 年 2 月 12 日。

²³ 中国战略与管理研究会社会结构转型课题组：“中国社会结构转型的中近期趋势与隐患”，《战略与管理》，1998 年第 5 期。

²⁴ 有关中央政府对煤矿安全生产秩序整治的政策分析，见，中国劳工通讯：“有效的工人组织：保障矿工生

三、集体谈判：对“法外运行”雇佣关系的矫治机制

我国中小私营企业“法外运行”的雇佣关系并非无法矫治，矫治的对策是彻底改变劳资双方力量失衡的状态，并以集体谈判规制企业的雇佣关系，进而将“法外运行”的雇佣关系纳入劳动法律的轨道。

1、失衡的雇佣关系与劳资矛盾外部化

如前所述，“法外运行”的雇佣关系所依循的规则不是三方的，也不是双方的，而是雇主单方制定的规则。雇主可以在企业中大权独揽，唯我独尊，可以要求雇佣关系按照自己的意愿与规则运行，却不能保证这种关系的持续稳定，因为这种按照雇主单方规则运行的雇佣关系必然造成对劳动者权益的侵害。当劳动者意识到自己的权益受到侵害时，或者对雇佣条件感到极度不满时，便会发生两种后果：一是劳动者放弃自己的权利和对权利的追讨，使用辞职的方式进行消极对抗；二是通过集体行动追讨权利，这些行动有时是突发式的并采用了强烈的对抗手段。

在我国中小私营企业中，特别是在那些生产低附加值出口产品的企业中，集中了大量的熟练工人，这些工人又以没有受过任何技能训练的农民工为主。低技术水平决定了这些工人个人基本上不具备与雇主就受雇条件进行讨价还价的能力。当他们在工作中受到不公正待遇时，往往选择辞职，然后根据亲朋好友提供的信息，到那些所谓“工资较高”、“劳动条件较好”的工厂或者地区谋职。近年来珠江三角洲地区出现的缺工现象便是最好的例证，在媒体报道中，这种现象被称为“用脚选择”。在中国劳工通讯对广东东莞市女工的调查中，被访女工的主要话题之一是因不满受雇条件而辞职，她们中有些人已经有过数次辞职的经历，有些人在接受访谈时正准备辞职，还有些人表示已经萌生了辞职的想法。可以说，辞职已经成为私营企业中的一种普遍现象，成为了工人在自身权益受到伤害时所采取的一种消极的“自我保护手段”。不过，这种手段并不能使工人们摆脱在雇佣关系中的弱势地位。他们虽然可以在辞职后憧憬一个“好”的工作环境、一种“高”的工资水平，但实际得到的不过是一个与过去相差无几的工作环境和工资水平，这是劳动力市场的规律所致，这些工人自身的技术水平和文化程度已经决定了他们只能在同类的产业和行业从事类似的熟练工种。因此，在一个劳动者缺少集体议价能力的劳动力市场中，对作为个体的工人来说，频繁的辞职不过是一次又一次的“试错”。当学者们盛赞他们终于可以“用脚投票”，向雇主表示不满时，我们看到的却是他们因集体劳动权利受到限制而表示的无奈与绝望。当他们长期无法自己组织起来，通过集体力量向雇主表达利益诉求的时候，除了用“脚”来表达不满，一次又一次地在“去”与“留”之间作痛苦选择之外，他们还有什么办法呢？

近年来，随着中央政府有关农民工权益的政策出台，加之媒体对政策与法律的普及宣传，工人们的权利意识和维权意识有所加强，他们中有些人已经不再使用辞职的方式表达对雇佣条件的不满，而是选择通过集体行动的方式，包括罢工和怠工甚至上街堵路等方式追讨自己的权益，致使私营企业的集体劳动争议和集体行动迅速增长。有媒体报道，2005年1-9月，广州市劳动保障部门共受理和处理涉及工资发放问题的投诉举报36408批次，来访人数66281人次；广州市劳动保

命的必由之路 - 中国煤矿安全治理研究报告”，“中国劳工通讯网站”
(<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>)。

障局局长表示,95%以上的群体事件,都是由于企业拖欠员工工资而引发的。²⁵对于地方政府来说,私营企业工人的集体行动动辄发展到社会层面,无疑会对辖区社会稳定造成影响。工人们也逐渐意识到,如果将集体行动发展到企业外部,就有可能突破企业与社会之间的“屏障”,有可能引起社会舆论的关注和政府有关部门的重视,而一旦媒体给予报道或者引起政府权力介入,争议得到解决的机会将高得多。因此,工人们通常是在罢工之后,走出工厂,然后封桥堵路或者在公共场所聚集请愿。工人的集体行动又经常会在短时间内迅速爆发,这就使地方政府除了即时介入调停外别无选择。更需要指出的是,同一地区不同企业工人的某些利益诉求日趋相近,例如要求增加工资,在这种情况下,不同企业的工人具有了在短时间内形成相互呼应的集体行动的能量。2005年7月27日,东芝大连有限公司工人罢工要求增加工资,在大连市开发区管理委员会与总工会的介入协调后,资方妥协,同意每月增加工资150元,工人复工。东芝员工罢工加薪的成功事例,启发了处于同一开发区的其他日资企业的员工。此后,10余家日资企业的工人先后罢工。据媒体报道,大连开发区共有日资企业529家,这些企业的厂房相连宿舍相邻,为各企业员工之间的沟通提供了方便。²⁶

在企业内部没有一套有效机制可以改变劳资力量严重失衡状况的时候,工人们就只能设法将雇主的违法行为和自己的利益诉求昭显于企业外部,以寻求来自社会的关注和政府的介入。这种企业内部劳资矛盾的外部化与社会化趋势,使地方政府在不知不觉间被卷入了劳资矛盾中,并成为劳资矛盾的聚集点,这不但使政府官员们在此起彼伏的工人集体行动间疲于奔命,而且也耗费了政府大量的资源。工人集体的行动揭示了一个简单的道理,在他们的权益诉求无法通过合理、有效、常态的渠道得以表达的情况下,劳资矛盾将在企业内部不断积存,终有一日会以非常态方式爆发出来,而雇主和政府最终还是要面对和解决工人们的诉求。

包括《劳动合同法》在内的劳动法律和政策都是以保障劳动者权益、协调雇佣关系为制定宗旨的。但是,如果企业内部劳资力量严重失衡,缺少有效的雇佣关系调整机制,这些法律和政策资源无论如何充足与完善,都无法产生维护劳动者权益,协调雇佣关系的效果,劳动者也不会永远用“脚”来消极地表达对雇佣条件的不满。因此,为了实现法律和政策制定初衷,为使劳动者不必把劳资矛盾“外部化”,为使企业可以保持雇佣关系相对稳定的状态,必须建立真正的集体谈判制度,通过这一制度,将工人集体行动等非常态的压力转化为可以平衡雇佣关系的力量,进而使工人权利得到制度性保障,使各级政府脱离劳资矛盾的漩涡,回归其在市场经济中所应承担的角色。

2、我国集体合同制度的现状

我国有集体合同制度但无集体谈判的概念,以“平等协商”取而代之。在1992年颁布的《工会法》和1994年颁布的《劳动法》中,企业工会被赋予与管理方

²⁵停云:“广州向全国人大建议刑事制裁恶意欠薪者”,《信息时报》,转自“新浪网”

(<http://gd.news.sina.com.cn/local/2005-11-16/1904284.html>),2005年11月16日。有关工人集体行动,另见,中国劳工通讯:“中国工人运动观察报告(2005-2006)”,“中国劳工通讯网站”

(<http://www.clb.org.hk/schi/node/98690>)。

²⁶ 湛彦辉:“大连日企员工罢工事件调查”,《凤凰周刊》,2005年第34期(总第203期),第28-31页。

进行集体协商的权利。这两个法律为全总推行集体合同制度提供了机会。在 1994 年 12 月全总十二届二次执委会上，全总主席尉健行曾将推行集体合同制度作为工会贯彻实施《劳动法》的关键环节。他提出：“对工会来说，目前主要的工作是代表职工与企业签订集体合同。抓住集体合同这个关键环节，就如同抓住了贯彻实施《劳动法》这个系统工程的总枢纽、总开关，就可以‘牵一发而动全身’。带动贯彻《劳动法》的各项工作。”²⁷ 从那次会议后，全总开始在全国范围内推行集体合同制度。根据全总的统计数据，2006 年底，全国企业签订集体合同 86.2 万份，覆盖企业 153.8 万个，覆盖职工 11,245.5 万人。²⁸

遗憾的是，我国集体合同制度的实际发展却是一个由政府主导的、由全总自上而下推行的、工会系统为了完成指标而“签订集体合同”的过程。在这个过程中，政府除了制定和颁布相关法律，还始终提供着行政权力方面的支持。在全总工会系统内，这个过程包括了下达文件、分派指标、限期达标等行政手段，各级工会最后将集体合同的“样本”下发到各企业，作为企业劳资双方签订集体合同的主要参考。不过，即使是这种以行政手段，自上而下对“集体合同样本”进行简单复制的做法，在应用到企业层面时也遇到了不可逾越的障碍，因为企业内缺少独立于雇主的基层工会组织。历经数年的国有企业改制，绝大部分中小国有企业或转为私营企业或关闭破产，全总系统在这些企业中的建立的基层组织也随之消失，而在同期发展起来的私营企业，相当一部分没有建立基层工会组织，在那些建立了工会的企业中，绝大部分工会组织或受雇主的控制，或名存实亡。在这种情况下，全总在各类企业中推行的集体合同制度基本上成了一种形式化的产物，劳资双方即使签订了集体合同，这些合同大多也是全部或者大部分复制劳动法律的规定，合同条款不能针对企业的具体情况，反映出工人对工资和劳动条件的具体权益要求。

无论是立法机构颁布的劳动法律，还是各级政府制定的劳工权益保障政策，都不能取代集体谈判这种企业内部的劳资关系调整机制。这种制度建立和运行需要一个真正的工会、一个来自于工人被工人信任的工会、一个拥有谈判实力的工会，而这个前提又是我国企业雇佣关系中所欠缺的。由于缺少真正工会的有效参与，全总多年来推动的“集体协商制度”，实际上早就沦为“数字制度”或者“闲置制度”。由于缺少真正的工会和雇佣关系的调整机制，企业内部的雇佣关系也就变成了一种单方控制的关系，即依循雇主单方规则建立的，在“法外运行”的雇佣关系，政府的各项劳工权益保障法律与政策，也只能在企业外部发生有限的作用。

我国现阶段的雇佣关系现状与西方国家工业化时期的状况有很多相似之处，特别是近年来大规模兴起的私营企业，更是复制了西方工业化国家早期“资本原始积累”的管理模式，即通过延长劳动时间和加大劳动强度来提高产量，通过压低工资、克扣工资和弹性用工形式来降低劳动力成本。这种管理模式使工人的受雇条件长期处于低水平且得不到提升，从而使企业雇佣关系处于严重不稳定状态之中。在这一大背景之下，我们没有理由将西方工业化过程中形成的集体谈判再拒之门外。进一步说，私营企业的发展虽然在重复着西方国家工业化早期的“原始积累”模式，但是，通过引入真正的集体谈判制度，完全有可能避免西方工业

²⁷ 尉健行：“在全总十二届二次执委会议上的讲话”，《工人日报》，1994 年 12 月 13 日。

²⁸ 王娇萍：“保障劳动者权益，集体合同制度覆盖制度将启动”，《工人日报》，2007 年 2 月 16 日。

化过程中曾经发生过的劳资剧烈冲突及其由此引发的社会和政治危机。

四、全总的“维权观”与角色评析

1、对全总“维权观”的分析

要发展真正的集体谈判制度，首先要重新确定我国工会的角色。《劳动合同法》重申了工会在劳动合同签订和履行中的权利与职责，这使工会在个人劳动关系方面的调整功能得到加强。这些权利和职责并非是全总作为工人权益代表所应具有的基本权利与职责，而是全总作为国家工具，在国家统合主义治理结构中所承担的角色。在这个结构中，全总居中国工运的垄断地位，承担了执行国家政策和维护工人权益的双重角色，而后一个角色又是不能与前一个角色相冲突的。夜就是说，在某些具体的工人权益事项上，全总可以站在工人一边，但是不能违背或者挑战国家的劳动政策和产业政策，即使这些政策损害了工人的利益。²⁹ 在2001年修订的《中华人民共和国工会法》中，维护劳动者的权益被规定为全总的首要职责。不过，这个职责依然未能使全总摆脱双重角色。2006年底，全总更提出了一个具有高度政治色彩的“维权观”，进而使双重角色中的孰轻孰重清晰可见。12月8日，在全总第十四届执行委员会主席团第十一次全体（扩大）会议上，中共中央政治局委员、全总主席王兆国提出，要树立中国特色的社会主义工会“维权观”，即“以职工为本、主动依法科学维权”。按照王兆国的解释，“社会主义市场经济条件下的工会维权工作，既不同于中国社会主义计划经济时期，也与西方资本主义国家的工会有本质的区别，还要警惕那些独立于党领导的工会之外的“职工维权组织”和敌对势力打着“维权”的旗号对中国职工队伍和工会组织的渗透和分化；因此，“既不能盲目照搬西方国家工会的模式，也不能沿袭革命时期和计划经济条件下的做法，更不能支持所谓“职工维权组织”的行为。³⁰ 围绕王兆国对维权观的解释，全总提出，要坚持党政主导、工会运作的维权格局，要求工会在维权工作中必须自觉接受党的领导，争取政府的支持和社会各界的配合。全总强调，工会只有自觉接受党的领导，坚决贯彻党的路线、方针和政策，才能始终保持正确的政治方向，真正履行好维护职工合法权益的基本职责。全总要求，工会维权工作必须纳入党和政府主导的维护群众权益机制之中。全总认为，实现好维护好发展好职工的权益，从根本讲，要靠党和政府；在维护群众权益机制中，党总揽全局，协调各方；政府依法履行职能，承担主要责任。³¹

宏观上，全总的维权观依然将维护“全国人民的总体利益”这个无法量化的政治概念放在了维护“职工群众具体利益”这个可以量化的经济概念之上；微观上，全总的维权观使其无法发挥工会本应具有的代表工人与雇主进行集体谈判的功能。这个维权观在突出了全总服从中国共产党领导的政治忠诚的同时，也推卸掉了工会本应承担的代表和维护工人权利的责任。换句话说，既然要由“党总揽全局，要由“政府承担主要责任”，那么，在工人权利遭受严重侵害的时候，在劳资

²⁹ Chen, Feng. 2003. Between the state and labour: the conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform. *The China Quarterly*, Vol. 176. pp. 1006-1028.

³⁰王兆国：“在全总十四届十一次主席团（扩大）会议上的讲话”，“中华全国总工会网站”（<http://www.acftu.org/template/10005/file.jsp?cid=318&aid=53832>）。

³¹本报特约评论员：“七论坚持中国特色社会主义工会维权观”，《工人日报》，2006年12月26日。

矛盾激化引发严重的社会和政治后果之后，工会所要做的、所能做的惟有等待党和政府的决策与指令。如果依循全总维权观的内在逻辑，这种观念所造成的后果必然是使工会远离企业的雇佣关系，必然是将本来已经淡出了企业雇佣关系的政府，再次拉回到了劳资矛盾的漩涡之中。

不可否认，全总从上个世纪 90 年代以来，一直在提倡维护工人的权益，各级工会，尤其是一些地方工会，也一直在为此寻求适合我国国情、解决工人实际困难的维权模式。但是从全总系统工作的整体上看，工会在代表和维护工人权益方面，始终未能在企业雇佣关系的运行层面履行应当履行的职责和承担应当承担的角色，或者说，工会一直试图将自己置身于劳资矛盾之外。这并非是我们分析之后得出的结论，实际上，全总也已经意识到这个问题的存在。近年来，各级工会都提出要“工作重心下移”到企业层面。而由于工会体制、维权观念、工作手段甚至既得利益等诸多方面的障碍，工会“工作重心下移”谈何容易。因此，时至今日，全总在维护工人权益方面所能够承担的角色仅仅是参与劳动立法方面的所谓“源头参与”和在企业外部从事一些“外部维权”活动。

2、对全总“源头参与”的分析

自上个世纪 80 年代开始，全总就一直要求各级工会参与法律和地方性法规的制定，并将其作为中国工会的一项主要职能，这项职能被称为“源头参与”。其实“源头参与”并非全总的发明，也并非是我国工会与其他国家工会的“本质区别”。早在十九世纪后期，那些“西方资本主义国家工会”的领导人就已经意识到，工会必须要在立法机构中发出自己的声音，方可使他们主张的工人权利和工会的权利得到法律的认可。他们在不放弃罢工、示威、游行和集体谈判等集体行动手段的同时，开始通过组建工会政党、派代表参选国会、游说国会议员等多种途径，积极参与各种劳动法律的制定过程。在我国劳动立法广为借鉴的西方国家劳动法律中，凝聚了“资本主义国家工会”几代人在“源头参与”中的贡献。“源头参与”的确是工会的一项重要职责，这项职责的直接目的当然是将与劳动者密切相关的利益通过立法程序转变为劳动者的权利。但是，这一职责更高的目的则是劳动者在获得法律所赋予的权利之后，能够实现这些权利。而这一目的的实现却不是工会履行了“源头参与”的职责之后就可以完成的。

全总在 80 年代将参与立法视为对维护工人权利的源头参与，是有其历史背景的。当时的企业绝大部分是公有制企业，在这类企业，劳动法律相对来说能够受到尊重与执行。这当然并非是因为那时的企业管理者有更强的法制观念，而是因为企业的经营管理活动与其个人的利益联系甚少，以致他们不愿意也不值得为缩减成本增加盈利而违法。也正是在这种环境中，才形成了“法律只要颁布便可得到执行”氛围。在过去的 20 多年间，我国企业的所有制形式发生了重大变化，私营企业在其产权归属、经营模式和管理手段等方面也与过去完全不同。实现法律赋予劳动者的权利必然要求资方出让一部分利润份额，这又是与现代雇佣劳动的本质和资本所有者的本性相违的。在劳资双方力量对比严重失衡，劳动者缺少一个真正代表其利益的工会组织，企业内部缺少有效的雇佣关系调整机制的时候，劳动者获得的法定权利无法实现，由此工会的“源头参与”也就失去了实际的意义。回顾我国《劳动法》的立法过程，在 1989 年的全国政协会议上，由全总原副主席、政协委员陈宇先生牵头，二十余位政协委员联名建议尽快制定《劳动

法》，以迅速纠正“野生动物保护有法，而人无劳动法”的局面。全总在参与起草这部法律，在推动全国人大常委会审议通过这部法律的过程中，做了很多的工作。然而，这部由全总全程“源头参与”的法律在实施了十多年后，在大量的中小私营企业中，雇佣关系却处在“法外运行”的状态中，由此可见“源头参与”的实际效果。

近年来，全总参与了《劳动合同法》、《促进就业法》、《社会保险法》等法律的起草和制定工作。尤其是在《劳动合同法》的制定过程中，全总投入了巨大的热情和精力。³² 国内媒体也对这部法律可能导致工会崛起持肯定态度，认为曾经被视作依附于企业、毫无话语权的工会已非昨日。³³ 其实那些有参与立法权利的工会并非依附于企业的基层工会，也从来不缺少话语权。现在的问题是，私营企业的雇佣关系一直处在“法外运行”的状态中，法律根本无力自行突破在这类企业中因为没有工会组织而形成的执法屏障，以至法律的完善并没有改善这类企业的劳动条件和工资状况。法律的制定过程确实需要各方利益的平衡，但是，法律的执行更需要各方力量的平衡。现实中，由于中国工会的现状——或是根本没有企业工会；或是企业里的工会是“挂名工会”，没有代表工人进行谈判的功能和意愿，致使法律因劳方无力而成为了一纸空文。因此，尽管全总通过参与立法使劳动法律在一定程度上向劳动者权益方向“倾斜”，但劳动者的实际境况并没有因为法律在“条款”上的完善而得到改善。

进一步说，在国家劳动法律和地方性劳动法规的立法过程中，能够参与其中的是全总和省一级工会。这两级工会实际上均不具有直接介入企业雇佣关系的功能和职责，也鲜有直接处理劳资纠纷的经历与经验。在全总系统内距离企业雇佣关系最近的是县（区）一级的工会，而这一级工会却没有“源头参与”的资格，它们只能参与辖区内一些政策性文件的制定过程，这些文件当然要以国家劳动法律和地方性劳动法规为制定依据。从上述分析可以得出的结论是：全总多年来不断加强对立法过程的“源头参与”，但这种参与却远离企业层面的雇佣关系和具体的劳资矛盾，“源头参与”实际上已经变成了“无水之源”，全总维护中国劳工权利失败的症结就在这里。

3、对全总维权机制与维权行动的分析

由于私营企业内部缺少能够代表工人利益的工会组织，加之这类企业与社会之间的“屏障”，致使全总系统的影响力很难进入到企业中，这可以说明为什么全总在这些年来反复要求工会应该将维权职能“下移”到企业层次，但地方工会的实际工作重点却仍然是在企业外部。公正地讲，从上个世纪末，特别是进入本世纪后，全总系统的工会的工作重点发生了巨大的变化，维权的职能得到突出。各级工会为了实现这一职能，已经建立了各种维权机制，除了完善“源头参与”的制度

³²有报道称，在《劳动合同法》立法的全过程中，全总的角色始终是非常积极的。据说，在2006年3月20日全国人大常委会办公厅将《劳动合同法（草案）》公布并向全社会征求意见之后，全总将草案中与劳动者权益相关的条款归纳成五个方面二十一个问题，对每一条款都表明了自己的观点，并将这些观点向全国各省市工会做了通告。各地的省市工会根据这些问题，每个省选5个市，每个市找10个企业，每个企业最少找10名员工，听取员工意见，然后把这些意见进行集中反馈。见，刘涛、王琦：“新劳动合同法震荡背后：激辩与冲击”，《中国企业家》，转自“中国经济网”

（http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200802/15/t20080215_14535320.shtml），2008年2月15日。

³³刘涛、王琦：“新劳动合同法震荡背后：激辩与冲击”，《中国企业家》，转自“中国经济网”

（http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/200802/15/t20080215_14535320.shtml），2008年2月15日。

外，还有诸如“12351职工维权热线”、“城际间工会维权联动机制”、“工会社会化维权机制”等等。³⁴然而，这些维权机制也始终是在企业外部寻找工会可以发挥维权职能的空间。例如，“城际间工会维权联动机制”是城市间工会建立的一种联合维权模式，服务对象是农民工。这种模式的主要内容是，由农民工所在地（输出地）的工会将准备外出就业的农民工组织起来，发展为工会会员，给予初步的技术培训和职业安全卫生知识培训，然后进行劳务输出；由农民工就业地（输入地）的工会负责接收，为他们办理工会组织接转手续，并安排到工厂就业；在发生劳动争议后，两地工会将根据各自的责任予以介入。这种模式虽然达到了全总发展农民工入会的目的，也在一定程度上使农民工在异地就业的权益得到了保障。不过这种模式仍然未能使工会突破企业与社会之间的“屏障”，即使农民工在进入企业前已经成为工会的会员，并且可能是在输入地工会的安排下完成了寻找就业机会的过程，在进入企业之后，他们仍然要与输入地的地方工会隔绝，除非与雇主发生劳动争议，否则他们可能与工会再无联系。因此，这类机制具有“事后救济”和“外部协助”的特色。

全总近年来的维权活动更带有“事后救济”和“外部协助”的特色。以全总近年在城镇对国有企业的下岗失业职工进行帮助扶持（简称“帮扶”）为例。按照全总公布的统计数据，截至2007年8月，各级工会已建立“困难职工帮扶中心”2602个。³⁵这种帮扶中心有四项功能：为生活困难的失业者提供职业介绍和职业培训；对困难职工提供生活救助，为他们解决生活、医疗、子女上学等方面的困难；接待困难职工的来信来访和政策咨询；开展法律援助工作，无偿为合法权益受到侵害的职工提供法律咨询和法律援助。帮扶中心如果能够切实履行这些功能，对解决下岗失业工人的再就业和保障其最低生活水平无疑是有帮助的。问题是，这些人是在国有企业的改革过程被迫下岗失业的，而作为本应代表和维护他们权益的工会，却不能使用法律赋予它们的权力，在国有企业的改革过程中，为工人们保住“饭碗”而做出应有的努力，例如，尽量减少裁员人数、代表工人通过谈判提高企业解除劳动关系的经济补偿标准等等。在这些工人下岗失业之后，工会就只能做一些成立“帮扶中心”这种“事后救济”的工作了。

以全总对农民工的权益维护行动为例，更可看出这类行动具有典型的“外部协助”特色。从2006年开始，全总的工作重点随中央政府有关解决农民工问题的政策而转移。2006年1月初，中共中央总书记胡锦涛对维护农民工合法权益问题作出批示，1月3日，全总发出《认真学习贯彻中央领导同志重要批示精神，切实维护农民工合法权益的紧急通知》，要求各级工会要把维护农民工合法权益作为工会当前重中之重的工作来抓。2006年3月9日，在全总举行的新闻发布会上，全总副主席徐德明宣布，为进一步贯彻落实中央领导重要批示和国务院《关于解决农民工问题的若干意见》，全总将为维护农民工合法权益“办十件实事”，包括：

³⁴ “12351”职工维权热线”由全总、省(自治区、直辖市)总工会和地(市)总工会建立的三级热线电话网络组成，开通于2005年10月15日，主要业务范围包括职工对有关劳动法律、法规和政策等方面的咨询；职工对需要帮扶及解决生活困难的求助；职工对侵害自身合法权益行为的控告、申诉；职工对紧急突发事件和重大安全事故的报告；其他涉及职工合法权益问题的反映等五个方面。“城际间工会维权联动机制”由四川省成都市总工会在2004年初首创。“工会社会化维权机制”由浙江省义乌市总工会在本世纪初首创，主要内容是地方工会与当地政府的司法部门、劳动行政管理部门、新闻媒体、律师事务所等建立联系，以使劳动争议得到及时处理。

³⁵刘羊旸：“全国工会已建立困难职工帮扶中心2602个”，“新华网”

(http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-08/26/content_6605786.htm)，2007年8月26日。

(1) 实施推进劳动合同制度三年行动计划；(2) 解决拖欠农民工工资问题；(3) 加强对农民工职业安全、劳动保护的教育；(4) 配合有关部门共同督促将农民工纳入工伤保险范围，及时为农民工办理工伤保险手续；(5) 向农民工提供法律援助；(6) 开展为农民工“送温暖”活动；(7) 开展农民工职业技能培训和就业援助；(8) 改善农民工的精神文化生活；(9) 保障农民工的民主政治权利；(10) 开展农民工春节顺利返乡平安行动。³⁶ 在这“十件实事”中，至少第(6)、(7)、(8)、(10)件“实事”与雇佣关系无关；其它“实事”也都属于地方工会在企业外部对农民工权益保障提供的一些协助性措施，而且“十件实事”没有一项与企业的基层工会有直接的关系。

全总这类针对下岗失业工人和农民工而采取的行动，可以使一部分人暂时获得一些利益。但是，第一，这些行动基本上是地方工会在企业外部实施的，与企业内基层工会的运作并无直接关系，因此对提升基层工会的能力没有太多的影响。第二，工会采取这些行动时要使用和整合社会资源与工会自身的资源，由于地方工会权力有限，能够筹集的资金有限，故此，这类“外部协助”和“事后救济”所能惠及的只能是一小部分工人。³⁷ 第三，地方工会所采取的这些行动对全面改善工人的劳动条件和提高工资待遇并无更多的帮助，或者更直接地说，帮助农民工追讨被拖欠的工资，并无助于提高他们的工资水平；帮助他们追讨雇主本应支付的工伤赔偿金，并无助于提高工伤补偿的标准；帮助他们购买春节返乡的火车票也无助于改善他们的劳动条件。的确，这类在企业外部提供的物质帮助和为被侵权者提供的法律援助，对那些得到帮助的工人来说实属幸事，但是，作为工会组织，其最重要的功能并非是在侵害工人权利的事实发生后向工人提供援助，也不是徘徊于企业的门外等待工人求助，而应该是团结工人、依靠工人，在企业内组织起有集体谈判能力的基层工会，并依靠由此形成的工人组织力量来防止侵权事件的发生。换言之，工会的功能应当是“事前预防”而非“事后救济”；是“内部维权”而非“外部协助”。如果全总能够把组织“事后救济”与“外部协助”活动所耗费的资源用在组织企业基层工会和支持协助企业工会依法与雇主进行集体谈判的话，则既可促使工人们逐渐培育起依靠自己的组织和谈判力量维护自身权利的能力，从根本上改变自己的命运，也可以全面提升全总的地位。

四、结论

《劳动合同法》的出台也许体现着中央政府对雇佣关系规范化、人本化、公平化的一种预期，在企业雇佣关系主体双方地位极不对等的情况下，这部法律的出台有助于在法律条款上提升劳动者的法律地位。但是，提升劳动者的法律地位并非就可以改变企业内部劳资双方力量严重失衡的状态，如果这种状态不加以改变的话，雇佣关系将持续地“法外运行”，那么，这部被政府和全总寄予厚望的法律最终仍然得不到执行，预期的效果也无法产生。事实上，在该法颁布前后，雇主方面的抵制就一直有停止过。据全国人大法工委官员在一次研讨会上透露，

³⁶ 崔清新、吴晶：“中国工会承诺为农民工维权办实事”，“新华网”

(http://news.xinhuanet.com/society/2006-03/09/content_4280979.htm)，2006年3月9日。

³⁷ 县以上工会在开展困难职工帮扶、“送温暖”、再就业培训等活动时所需资金主要来自政府财政部门拨给的“政府补助资金”和上级工会拨给的“工会经费专项补助”。

在《劳动合同法》颁布之前，我国有 2000 万劳务派遣员工。《劳动合同》对“劳务派遣”立下 10 条款，有关部门也希望由此将劳务派遣用工数量降低至 1000 万。但是，出乎意料的是，自《劳动合同法》颁布后，劳务派遣用工数量不降反升，到 2008 年 5 月份已经达到 2700 万，增长原因是电信、石油、电力等企业纷纷将雇用正式工改成雇用劳务派遣工。³⁸

我国实际上并不缺少规范雇佣关系的法律，自 1995 年《劳动法》施行之后，保障劳动者权益的国家法律、国务院行政法规、地方性法规和为解决各种具体问题（例如，工资拖欠、职业卫生、煤矿安全之类）的单行部颁行政规章何止千数计，2007 年，在审议通过《劳动合同法》的同时，全国人大常委会还审议通过了《促进就业法》和《劳动争议调解仲裁法》，这三部法律的颁布使我国现有的劳动法律体系更为完善。这样一来，当一些在设计上堪称完备的法律在实施中屡屡受挫之后，就不再是“立法缺陷”这类理由可以解释的了。由于企业内部缺少独立于雇主的工会，致使企业与社会之间的“屏障”凭借外力已经难以破除，“屏障之内，雇佣关系是在双方“雇佣合意”的基础上产生和维系的，其内容完全由劳动力市场的供求关系来决定。自《劳动法》颁布之后，我国中小私营中小企业的雇佣关系就一直处在“法外运行”的状态中。在这种状态下，十余年来逐渐完善的劳动法律体系基本上对这类企业的雇佣关系没有实际的规范意义，即使是那些有关“最低劳动标准”的法律，在企业中也难以得到实施。这种现象实际上揭示了一个简单的事实，那就是，随着我国市场经济逐步成熟，企业雇主阶层及他们的利益实现方式已经发生了根本变化，劳动法律和实施条件的实施条件更与三十年前大相径庭，政府早就无法像过去那样，以行政指令的手段将劳动法律与政策顺利贯彻落实到企业中。

《劳动合同法》的立法与实施目的是要将建立在“雇佣合意”基础上的雇佣关系转变为一种建立在法律基础上的劳动合同关系，是要改变中小私营企业雇佣关系“法外运行”的状况。要实现上述目的，惟有通过劳资之间的集体谈判。现代雇佣关系应当受到三种机制的规范，即市场机制、政府（法律）机制和集体谈判机制。在市场经济中，劳动力市场的供求关系决定了雇佣关系中的工资水平和劳动条件。在劳动者个人缺少谈判议价能力的时候，他们往往迫于生计而接受苛刻的劳动条件和工资水平，在此情况下，劳动力市场会将市场本身固有的弱肉强食的“丛林法则”推到极致。为维持基本的社会公正和劳动者的体面与尊严，政府需要运用法律机制对雇佣关系予以规范。但是，一方面，法律所能规定的是最低的工资水平和劳动条件，这些最低标准对大部分劳动者并非是合理的标准；一方面，“徒法不能以自行”，劳动法律的落实，既需要雇主的守法意愿，也需要来自工人的执法压力。因此，在企业内部，必须保障工人组织工会的权利和建立集体谈判机制的权利，使劳资双方在谈判的基础上形成一套具体的、合理的劳动条件。如此，我国中小私营企业雇佣关系“法外运行”的现状才能得到改变，《劳动合同法》以及所有劳动法律方可得到切实的执行。

集体谈判的关键在于动员和组织工人，集体谈判更要求工会承担主要的角色。在全总的努力下，《劳动合同法》赋予了工会更多的角色，如果工会能够真

³⁸ 陈欢：“诸多条文几上几下，劳动合同法实施细则博弈劳资平衡线”，《二十一世纪经济报道》，转自“二十一世纪网”（<http://www.21cbh.com/content.asp?newsid=35671>），2008 年 5 月 12 日。

正落实这些角色，劳动者的权益当然可以得到改善。不过，这些围绕个人劳动合同而形成的角色，毕竟不应当是工会的主要角色，工会的主要角色应当是集体谈判。在工会二百余年的发展历史中，集体谈判始终是工会的主要工作，也是它赖以生存和发展的根基所在。工会首先是作为一个为工人争取经济利益的组织，而集体谈判又是工会的核心职能。既然我国的《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》都规定了工会在集体合同制度中的角色，全总就应当使这个角色在其工作重点中得到突出。在推进集体谈判、组织集体谈判和进行集体谈判方面，全总就需要借鉴“西方资本主义国家工会”的模式，真正承担起集体谈判的角色和职能，使有组织的工人和程序化的集体谈判成为我国劳动法律实施的基础。

要承担起这一重要角色，全总应当改变目前的角色定位、组建原则、工作重点和维权模式。第一，全总必须彻底转变自己的角色定位，要果断抛弃“在维护全国人民总体利益的基础上维护工人阶级的利益”这种双重角色的定位，旗帜鲜明地做工人利益的代表。第二，全总要利用在私营企业组建工会的态势，在企业中发动工人，组织起独立于雇主的工会。第三，全总要将集体谈判作为第一工作重点，使企业工会的干部从工会建立时就具有集体谈判的意识，并逐步获得进行谈判所需的知识和技术。第四，全总要转变现性的“外部协助”和“事后救济”的维权模式，以集体谈判为手段，突破企业与社会之间的“屏障”，直接参与企业的雇佣关系。如今，集体谈判制度在我国已经不是一个法律有没有规范的问题，不是一个劳动者有无谈判意愿的问题，不是一个程序构建的问题，也不是一个合法与否的问题，而是一个现实需要的问题。面对这一现实需要，如果全总愿意转变角色，站出来真正作为工人的代表，在企业与资方进行集体谈判，将使《劳动合同法》的执行获得事半功倍的效果。

“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：

中国劳工权益保障研究系列报告之一

利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之二

官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005年4月）

中国劳工权益保障研究系列报告之三

挣扎在去留之间：中国广东省东莞女工状况的调查笔录整理报告（2005年6月）

中国劳工权益保障研究系列报告之四

中国工人运动观察报告(2000-2004)（2005年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之五

致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之六

有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路——中国煤矿安全治理研究报告(2006年3月)

中国劳工权益保障研究系列报告之七

关于中国童工现象的实地考察报告（2006年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之八

“以人为本”？：煤矿矿难遗属谈话的启示（2006年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之九

中国工人运动观察报告(2005-2006)（2007年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十

集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择（2007年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十一

公力救济在劳工维权过程中的异化：对三起工伤（职业病）索赔案的分析（2007年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十二

从“状告无门”到“欲加之罪”——对工人集体行动演变过程的分析（2008年3月）