

中國勞工權益保障研究系列報告之十三

終結“法外運行”的雇傭關係
— 論《勞動合同法》對工會角色的定位

中國勞工通訊
(<http://www.clb.org.hk>)

2008年7月

目 錄

導言	2
一、《勞動合同法》的特點	3
二、“法外運行”與“雇傭合意”	5
1、“法外運行”：中小私營企業雇傭關係的現狀	6
2、“雇傭合意”：雇傭關係的維繫模式	8
3、隔絕企業與社會的“屏障”	11
三、集體談判：對“法外運行”雇傭關係的矯治機制	12
1、失衡的雇傭關係與勞資矛盾外部化	12
2、我國集體談判制度的現狀	14
四、全總的“維權觀”與角色評析	15
1、對全總“維權觀”的分析	15
2、對全總“源頭參與”的分析	16
3、對全總維權機制與維權行動的分析	18
結論	20

導言

2007年6月29日,十屆全國人大常委會第二十八次會議通過了《中華人民共和國勞動合同法》。這部法律在頒佈前後,得到社會各界的廣泛關注,也曾經引起學術界的激烈爭論。在《勞動合同法》頒佈前,勞動法學界曾經就《勞動合同法(草案)》中的有關條款發生過爭論,焦點是勞動標準的“高低”問題。有學者指出,“我國的勞動基準與國際比較是偏高的”,進而提出《勞動合同法》應當是一種調節微觀個別勞動關係的法律,該法作為一種勞動基準,應當是“法律允許的最差企業對最差職工可以執行的最低標準”。另有學者則指出,我國的勞動標準不僅在國際比較中屬於低水平,就是在國內的經濟關係和社會權利體系中,也是比較低的。因此,《勞動合同法》應當以社會利益作為立法取向,對勞動者進行“傾斜性保護”。¹《勞動合同法》頒佈後,又有學者提出,該法的實施會導致中小企業經營成本增加,經營管理靈活性下降,使眾多中小企業的生存和發展更加困難,同時也會損害勞動者,特別是那些最需要幫助的最底層勞動者的利益,從而影響充分就業水平。²

《勞動合同法》也引起商界激烈的反應。在2006年3月份,當全國人大常委會辦公廳將法律草案向社會公開,徵求社會民眾意見的時候,上海美國商會和歐盟商會曾就該法草案中的一些條款提出質疑,認為該法可能會對中國的穩定和經濟發展產生消極影響。³2008年3月初全國政協十一屆一次會議召開前,身為政協委員的東莞玖龍紙業有限公司董事長張茵在接受記者採訪時表示,她將向全國政協提交提案,建議取消《勞動合同法》中有關“簽訂無固定期限勞動合同”的條款。張茵認為,這類條款提出的無固定期限勞動合同,相當於計劃經濟時代的“鐵飯碗”,建議修改為簽訂為期3—5年有期限的勞動合同。⁴不少企業在該法生效之前就已經採取了被稱為“規避法律”的行動,通過一次性大量裁員、要求雇員“自願辭職”並支付一定的經濟補償金、提前解除工齡較長雇員的勞動合同、辭退臨時工、將一些工作外包等等方式,以減少該法實施後可能會對企業經營管理產生的負面效應,這些行動甚至一直延續到2008年1月1日該法生效之後。

社會各界對《勞動合同法》的評價與爭論實際上是建立在該法頒佈之後的實施效果之上的,因為這部法律出臺和實施的時間尚短,這些爭論大多帶有預測性的結論,缺少對我國雇傭關係實際狀況的背景分析。本報告試圖彌補這一缺陷,報告以《勞動合同法》的有關條款為視角,以過去二十餘年來我國私營企業的經營方式為背景,分析私營企業中雇傭關係的一種不健康的狀態,並指出這種狀態存在的原因,提出改變這一狀態的途徑。本報告所持的觀點是:第一,《勞動合同法》所強調和能夠調整的只是雇主與個體勞工之間的雇傭關係,而現實中,在大部分中小私營企業裏,這種雇傭關係並非是在法律規定的軌道中運行的。第二,《勞動合同法》賦予中華全國總工會(以下簡稱“全總”)更多的職責和權利,這已經超出了工會本應作為工人的代表,與雇主進行集體談判的角色定位。第三,由於全總維權觀的過度政治化以及自身的能力的限制,工會目前對工人權益的維護範圍和維護手段非常有限。第四,我國需要建立以集體談判為核心的企業

¹ 郭晉暉:“勞動合同法辨析:誰真正代表工人利益?”,《第一財經日報》,2006年4月7日。

² 王一江:“籲請對中小企業免除《勞動合同法》”,《經濟觀察報》,2008年2月18日。

³ 鄧大洪:“《勞動合同法(草案)》觸動資方神經”,《新聞週報》,2006年5月23日。

⁴ 遊星宇:“政協委員張茵建議取消無固定期限勞動合同”,《南方都市報》,2008年3月2日。

雇傭關係調整機制，爲此，全總需要的是轉變其維權角色，直接參與企業層面的勞資集體談判。

一、《勞動合同法》的特點

在分析之前，需要對《勞動合同法》與本報告有關的幾個特點作一個概括性描述。

第一，《勞動合同法》仍然是對勞動者個人權利的重申，而非引入集體談判機制，將勞動者個人的勞動權利置於集體談判的制度之下。《勞動合同法》所規定的個人勞動權利早已在《中華人民共和國勞動法》和其他勞動法律法規中就有過明確的規定，例如，在 1994 年頒佈的《勞動法》中，有關勞動合同的條款已經獨立成章並在法條中佔有約 21% 的比重。相對而言，法律對包括“團結權、談判權和爭議權”等“集體勞動三權”的規制卻存在結構性的缺陷，這些缺陷在這部《勞動合同法》中仍然未能得到彌補。立法機構頒佈這部法律的用意在於，進一步細化《勞動法》有關勞動合同的條款以對勞動者的個人勞動權利提供保障。例如，與《勞動法》有關“勞動合同”的條款相比，《勞動合同法》將簽訂“無固定期限勞動合同”的條件，清楚地確定爲“勞動者在該用人單位連續工作滿十年”以及“連續訂立二次固定期限勞動合同”（第十四條）。這一規定在理論上提高了勞動者依據《勞動法》的規定要求簽訂無固定期限勞動合同的可能性。⁵ 另外，《勞動合同法》還加大了對用人單位單方面解除勞動合同的限制。例如，該法第四十二條第五項規定，在勞動者“在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的”情況下，用人單位不得以勞動者“患病或者非因工負傷”、“不能勝任工作”、“勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化”和裁減人員等理由解除勞動合同。《勞動合同法》還規定，當勞動合同期滿而終止時，用人單位應當向勞動者支付經濟補償（第四十六條第六項）。

《勞動合同法》也就雇主不與工人簽訂書面勞動合同、濫用試用期等問題，增加了對勞動者的保護性條款。例如，明確了勞動者一旦與雇主形成事實勞動關係，便享有勞動法律規定的各項權利；規定“用人單位自用工之日起即與勞動者建立勞動關係”（第七條）；要求用人單位在建立勞動關係的時候，與勞動者訂立書面勞動合同（第十條）；如果用人單位自用工之日起超過一個月未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付二倍的工資（第八十二條）。在試用期方面，針對一些雇主濫用試用期、試用期過長、試用期內過分壓低工資、在試用期內隨意解雇等做法，《勞動合同法》做出了對勞動者的保護性規定。例如，對不同期限的勞動合同規定了不同的試用期限，並且要求在試用期間，雇主支付的工資不得低於用人單位所在地的最低工資標準。

就立法者的目的而言，將現實雇傭關係中的問題規制於《勞動合同法》，一是迫使雇主必須與勞動者簽訂勞動合同；二是將勞動法律賦予勞動者的各項權利盡可能全面地納入個人勞動合同中。對勞動者來說，這部法律帶給他們的好處是，

⁵ 《勞動法》第二十條規定：“勞動者在同一用人單位連續工作滿十年以上，當事人雙方同意續延勞動合同的，如果勞動者提出訂立無固定期限的勞動合同，應當訂立無固定期限的勞動合同。”

提高了與雇主簽訂個人勞動合同的可能性，這使他們在日後一旦與雇主發生勞動爭議，自己手裏有了一張可以證明雇傭關係的文件。但是，法律所能規定的僅僅是一些最低的勞動標準，並非合理的勞動標準，而後者的確定只能通過勞動者以集體的力量與雇主之間進行的集體談判。也就是說，個人的勞動合同（雇傭合同）應當是建立在集體合同所確立的勞動標準之上的，勞動者合理的工資標準是通過工會與雇主的集體談判確定的，而非法定的最低工資標準。儘管在我國《勞動法》和《勞動合同法》中，均規定勞動合同中的勞動報酬和勞動條件等標準不得低於集體合同規定的標準，但是法律對個人勞動合同的一再強調顯然是“架空”了集體談判機制。因此，對大部分普通勞動者來說，他們與雇主簽訂的勞動合同將仍然以法律規定的最低勞動標準為依據。

第二，《勞動合同法》重申了工會介入個體雇傭關係的權利與職責，這些職責主要包括：（1）與雇主協商確定直接涉及勞動者切身利益的規章制度或者重大事項（第四條）；（2）幫助和指導工人與雇主簽訂勞動合同（第六條）；（3）在雇主裁員時提出意見（第四十一條）；（4）在雇主單方解除勞動合同時，獲得事先通知的權利和要求雇主糾正錯誤決定的權利（第四十三條）；（5）當雇主違反集體合同侵犯職工勞動權益時，要求雇主承擔責任（第五十六條）；（6）對雇主履行勞動合同、集體合同情況進行監督（第七十八條）；（7）對雇主違反勞動法律、法規和勞動合同、集體合同提出意見或者要求糾正的權利（第七十八條）；（8）對申請仲裁和訴訟的勞動者給予支持和幫助（第七十八條）。

工會的上述權利與責任大部分在《勞動法》、《工會法》以及其他法律和行政規章中已有明確規定。例如，《勞動法》第三十條規定：“用人單位解除勞動合同，工會認為不適當的，有權提出意見。如果用人單位違反法律、法規或者勞動合同，工會有權要求重新處理；勞動者申請仲裁或者提起訴訟的，工會應當依法給予支持和幫助。”《工會法》第二十條規定：“工會幫助、指導職工與企業以及實行企業化管理的事業單位簽訂勞動合同。”這些規定在《勞動合同法》中獲得重申，實際上弱化了工會代表職工與雇主進行集體談判的權利。

第三，《勞動合同法》重申了集體協商和集體合同，並將近年來政府勞動行政部門和全總推行專項集體合同、行業性集體合同和區域性集體合同等確定為集體合同的形式。不過，在一個冠以“勞動合同”的法律中，將集體合同作為其中的一節，給人一種“合同管轄倒置”的感覺。從《勞動法》與《勞動合同法》要求勞動合同中的標準不得低於集體合同的標準來看，我國承認集體合同的效力高於個人勞動合同，既然如此規定，有關集體合同的條款就不應出現在有關勞動合同的法律中，這種“倒置”的現象只能說明，集體合同在我國雇傭關係的調整機制中尚無足夠的地位。

我國推行集體合同制度已經有十多年之久，但是，這一制度的真實性質卻一直未能在法律中的定義中體現出來。集體談判這個概念一直由所謂的“平等協商”或者“集體協商”取而代之，《勞動合同法》仍然沿用了這個概念。這一概念強調的不是勞資雙方為維護各自的權益主張而進行的一種討價還價的過程，而是勞資雙方就共同關心的問題所進行的正式或非正式的諮詢過程，並力求通過合作的方式探討問題的解決途徑。在現實的雇傭關係中，這個概念顯然華而不實。首先，勞資之間的地位和力量本來就不是平等的，平等的地位和力量並非是由法律的定

義產生的，需要的是一個真正能夠將勞動者團結在一起的工會組織。再者，諮詢的過程不是談判的過程，協商的性質也不是談判。試想，當工人們提出增加工資的要求時，實際上是要增加他們對企業利潤的分享份額，這種要求怎麼可能通過“協商”的方式從雇主那裏得到滿足呢？

自推行集體合同制度以後，十多年來，集體協商一直是全總的一種“專屬權利”，而且，在《勞動合同法》中，這種權利的專屬性還得到了進一步提高。例如，在《勞動法》第三十三條與勞動和社會保障部《集體合同規定》（2004年1月20日發佈）第二十條中規定，在沒有建立工會的企業，由職工推舉的代表與企業簽訂集體合同。而在《勞動合同法》第五十一條中則規定，尚未建立工會的用人單位，由上級工會指導勞動者推舉的代表與用人單位訂立集體合同。這一規定實際上否認了在沒有建立工會組織的企業中，由工人自己組織起來與雇主進行談判的權利，使全總獲得了具有介入無工會企業的集體協商的權力。

總之，《勞動合同法》的實質是一部規範個人雇傭關係的法律，這部法律在強調個人勞動權利的同時，將工會這一在性質上本屬“集體勞動權利”代表者的組織，定義為一個專事維護勞動者個人權利的組織。從《勞動合同法》的法條上看，法律似乎賦予了工會更多的權力，但當法律對工會保障個人勞動權利的職責過多側重時，也就相應地弱化了工會維護工人集體利益的基本職責、權利和功能。

二、“法外運行”與“雇傭合意”

從《勞動合同法》的立法宗旨看，這部法律是為“保護勞動者的合法權益”而立。立法機構也指出，這部法律的條款是在《勞動法》規定的基礎上，針對企業在實施《勞動法》過程中出現的各種問題，為勞動者的權益提供更多的保障。⁶ 在《勞動法》實施之後的十多年間，該法在執行方面一直存在著非常嚴重的問題。2005年9月份，全國人大常委會曾經派出《勞動法》執法檢查組，分赴七省市對《勞動法》實施情況進行了檢查。在向全國人大常委會提交的檢查報告中，人大常委會副委員長何魯麗將“勞動合同簽訂率低、期限短、內容不規範”作為執法檢查中發現的第一類問題，並且指出，這類問題主要出在中小私營企業。何魯麗稱，這類企業勞動合同簽訂率不足兩成，一些雇主為規避法定義務，不願與勞動者簽訂長期合同；大部分勞動合同期限在一年以內，勞動合同短期化傾向明顯。⁷ 十多年來，我國私營企業持續以高於全國經濟增長的速度發展，全國工商聯主席黃孟複在2007年1月31日宣佈，到2006年底，全國登記註冊的私營企業達497.7萬戶，比2005年增長15%；註冊資金總額為7.5萬億元，增長22%；從業人員達到6395.5萬人，增長9.81%；私營經濟占GDP的65%左右，占經濟增量的70%至80%。⁸ 現在，私營企業已經遍佈全國並成為了農業剩餘勞動力就業的主要渠道。這類企業在成為中國經濟的一個組成部分的同時，也因惡劣的勞

⁶ “全國人大法律委員會主任委員楊景宇解讀勞動合同法”，“新華網”
(http://news.xinhuanet.com/legal/2007-07/23/content_6418697.htm)，2007年7月23日。

⁷ 齊彬：“生老病死與企業無關？何魯麗痛斥勞動合同怪現狀”，“新華網”
(http://news.xinhuanet.com/legal/2005-12/29/content_3984562.htm)，2005年12月29日。

⁸ 顧瑞珍：“中國私營企業戶數增長15%達494萬戶”，“新華網”
(http://news.xinhuanet.com/politics/2007-01/31/content_5680220.htm)，2007年1月31日。

動條件、繁重的勞動強度和極低的工資水平而一直受到輿論和學術界的抨擊。

1、“法外運行”：中小私營企業雇傭關係的現狀

1993年11月19日，深圳葵湧鎮致麗玩具廠發生一場大火，導致87名工人喪生，這場大火也催生了中國第一部《勞動法》。然而，在這部法律實施了十多年後，中小私營企業仍然普遍存在著“勞動合同簽訂率低、期限短、內容不規範”這類明顯的違法問題，而且這些問題又戲劇性地成為了促使立法機構制定頒佈《勞動合同法》的主要原因之一。那麼未來，在《勞動合同法》實施的十年之後，是否仍然會因為這一法律得不到執行而催生出另外一部法律呢？對此，我們不得而知。不過，有一點我們卻是很清楚的，那就是，造成中小私營企業存在上述問題的主要原因，並非僅僅是“企業蓄意違法”或者“立法存在缺陷”就可以解釋的。事實上，在過去的十多年間，這些中小私營企業的雇傭關係一直處在一種“法外運行”狀態中。所謂“法外運行”的概念可以解釋為，在這類企業中，雇傭關係已經脫離了現有法律的規制，已經形成了其自身的一套運行規則，在這套規則與法律之間，除了“違法”之外並無任何其它聯繫。於是，在這些企業中，勞動法律的存在與否、勞動法律條款的完善與否都與企業內部雇傭關係的運行狀態無關。

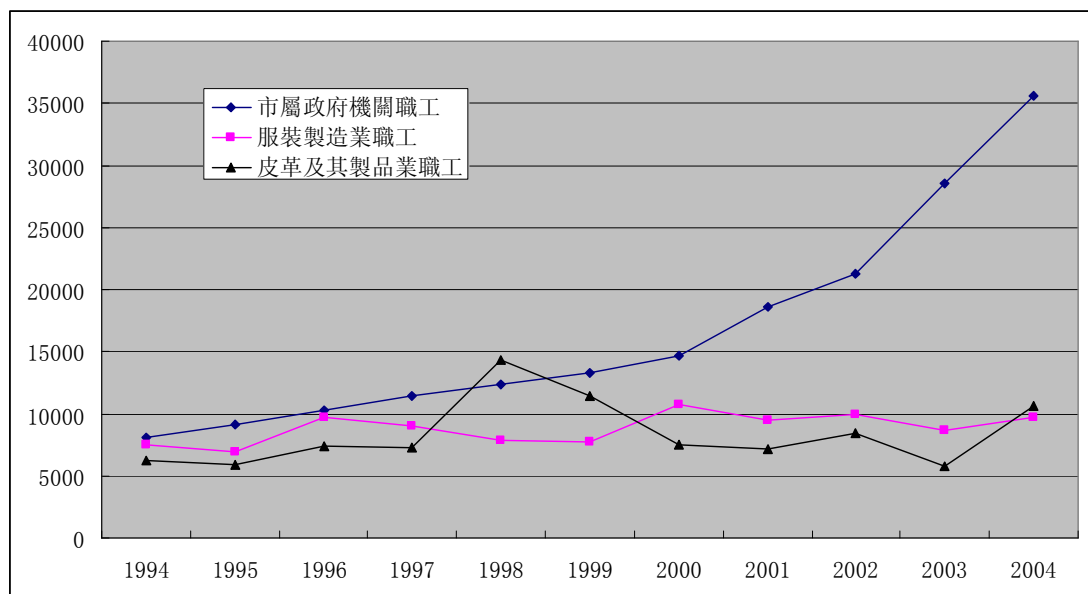
可以說，十多年來，我國大部分中小私營企業的雇傭關係就是處於“法外運行”的狀態中，從廣東深圳致麗玩具廠的大火到河北白溝鎮的“苯中毒”；再到山西洪洞縣的“黑磚窯”；雇主們違法的行徑曾經被媒體稱為“無法無天”，這可以是“法外運行”概念的另外一種講法。⁹ 現實中，在這類企業裏根本就不存在以勞動法律為依據的雇傭關係，勞動力市場的供求狀況是對雇傭關係起決定作用的因素，決定著勞動條件的好壞與工資水平的高低。這類中小私營企業主要集中於製造業、加工業和餐飲服務業，這類行業對勞動力技術條件的要求較低，而低技術的勞動力人口在我國勞動力市場中又經常處於供過於求的狀態，致使這類行業的雇傭條件一直與勞動法律規定的最低標準和基本要求存在巨大差距。

在工資方面。中小私營企業的工資水平一直低於社會平均工資水平。圖1是廣東省東莞市政府部門與服裝製造業和皮革及其製品業工資增長水平的比較，後者的從業人員以農民工為主體。圖1顯示，在1994年至2004年的10年間，市屬政府機關職工的年平均工資持續上漲，增長率高達340%；反之，服裝製造業和皮革及其製品業職工的年平均工資則一直徘徊於6000至1萬元之間，10年間，服裝製造業年平均工資只增長了28%，皮革及其製品業年平均工資增長了71%。長期的低工資水平最終迫使工人大量辭職，從而在我國普通勞動力供給過多的大環境下，居然形成了局部地區的勞動力短缺現象。從2003年開始，這種短缺現象蔓延於珠江三角洲、閩東南、浙東南等加工製造業聚集地區，據當地政府勞動

⁹ 2002年初，河北省高碑店市白溝鎮箱包生產加工企業的幾名工人陸續出現了中毒症狀，並有6人相繼死亡，後經衛生部門調查確定為苯中毒事件。2007年6月初，媒體報導了“黑磚窯”一案。該案件發生在山西省，當地磚窯主從人販子中購買偷運來的農民工，包括許多童工，將他們關押在各個窯場，強迫他們從事高強度的體力勞動，並施以暴力，造成不少工人致殘甚至死亡。該案件引起中央政府高度重視，根據勞動和社會保障部、公安部、全國總工會聯合工作組的調查報告，山西省各地有2036戶非法磚窯雇用農民工53036人；截止6月21日12時，政府組織的打擊“黑磚窯”專項行動已解救農民工359人，其中，被拐騙的174人，被強迫勞動的185人，內有智障人員65人。見，高風、劉錚、秦大軍：“聯合工作組公佈黑磚窯事件初步調查處理情況”，“新華網”（http://news.xinhuanet.com/politics/2007-06/22/content_6279062.htm），2007年6月22日。

行政管理部門的調查和一些專家當時的估計，2004 年底，勞動力供求缺口將近 200 萬人，缺工比率約為 10%。¹⁰ 毫無疑問，這些地區工資長期偏低，工作條件惡劣、工作時間過長等已經到了令工人無法忍受的地步，從而構成了勞動力短缺的主要原因。¹¹ 而這些地區政府也正是在出現了勞動力短缺現象之後，才開始每年以較大的幅度調整當地的最低工資標準。¹²

圖 1 廣東省東莞市不同行業職工年平均工資比較



資料來源：根據東莞市統計局編《東莞市統計年鑒》（中國統計出版社出版）1995 至 2005 年各集整理，1995、1996 年市屬政府機關職工年平均工資資料系推算資料。

在工資支付方面。自 2003 年以來，中央政府出臺一系列政策，要求解決農民工工資被拖欠的嚴重問題，特別是解決建築行業農民工工資拖欠問題，這些政策在建築領域、在政府著力整頓的那段時間內確實產生了比較明顯的效果。不過，根據中國社會科學院人口與勞動經濟研究所 2001 年和 2005 年在上海、武漢、瀋陽、福州和西安等五個城市的調查，在批發和零售貿易、餐飲業、製造業等私營企業集中的行業，拖欠工資的狀況並沒有得到改善。這一調查報告顯示，2001 年，在五個城市中，被拖欠工資的農民工有 70% 受雇於個體或者私營企業，2005 年，這一比例上升到 79%。¹³

在勞動合同方面。在中小私營企業，不但存在全國人大常委會報告中提及的勞動合同“簽訂率低、期限短、內容不規範”等問題，而且實際情況更差。上述社

¹⁰ 勞動和社會保障部課題組：“關於民工短缺的調查報告”，2004 年 9 月 9 日，“中國勞動社會保障出版社網站”（<http://www.class.com.cn/newsdetail.cfm?iCntno=2392>）。

¹¹ 有報導指出，實際上，當時東莞市一般製造企業一線工人的月平均工資只有 600 元至 700 元，其中還包含了雇主支付給工人的加班費和社會保險費用。見，“珠三角民工荒依舊緊張，一批經營不佳中小企業倒閉”，“新華網”，2005 年 4 月 20 日，轉自“勞動新聞網”（http://www.labournews.com.cn/newscent_play.asp?news_no=111885）。

¹² 例如，在 1994 至 2006 年間，廣東省政府 7 次調整最低工資標準，其中 3 次發生在 2003-2006 年間，2003 年最低工資標準由 450 元提至 510 元，2005 年調整至 684 元，2006 年再調整至 780 元，4 年間平均增長率達到 40.2%。

¹³ 王美豔：“民工工資拖欠狀況研究 - 利用勞動力調查資料進行的實證分析”，《中國農村觀察》，2006 年第 6 期，第 23-30 頁。

科院人口與勞動經濟研究所的調查結果顯示，在 2001 年和 2005 年兩個調查年份，被拖欠工資的農民工當中，雇主未與工人簽訂勞動合同的比例均達到 70%。中國勞工通訊在 2004 年底對廣東東莞市一些私營企業工人的調查也顯示，在這些企業中，大部分雇主沒有與工人簽訂勞動合同，少數簽訂了勞動合同的工人則在接受訪問中提及，他們和雇主都沒有將勞動合同看作為一種確定勞動關係的證據，在辭職的時候，他們所面臨的不是來自勞動合同的限制，而是雇主的刁難。¹⁴

在職業衛生方面。據衛生部新聞辦公室發佈的“2006 年全國職業病報告情況和職業病危害形勢”的報告，2006 年，全國 29 個省、自治區、直轄市和新疆生產建設兵團（缺陝西，不含西藏）共診斷各類職業病 11519 例，其中塵肺病 8783 例，占診斷職業病病例總數的 76.25%，急、慢性職業中毒分別為 467 例和 1083 例，各占診斷職業病病例總數的 4.05%和 9.40%。在這份報告中，衛生部強調：“我國各類企業中，中小企業占 90%以上，吸納了大量勞動力，特別是農村勞動力。職業病危害也突出地反映在中小企業，尤其是一些個體私營企業”；而且，“我國有近 2 億農業勞動力，其中相當部分人從事有毒害作業。由於勞動關係不固定，農民工流動性大，接觸職業病危害的情況十分複雜，其健康影響難以準確估計。”¹⁵

在職業安全方面。從上個世紀 80 年代以後，我國已經開始構建有關安全生產的法律保障體系，目前，這個體系已經完善。然而，這些法律、行政法規和規章在私營企業，特別是中小私營企業中並沒有得到執行。全國人大常委會副委員長李鐵映在剖析煤礦事故頻發的原因時曾經指出，“礦主根本不懂法，不守法，甚至無視法律，公然抗拒執法，撕毀封條，違法生產，草菅人命。”¹⁶ 近年來，這類企業成為安全事故的頻發地。據國家安全生產監督管理總局統計，2004 年底全國有小煤礦 23388 處，占煤礦總數的 90%以上，煤炭產量約占全國總產量的三分之一，死亡人數卻占到了三分之二以上。¹⁷ 在這些煤礦中從事採掘作業的勞動者幾乎百分之百是農民工。在中小私營企業集中的製造業，由於缺少基本的安全防護裝置，以致工人被機器軋掉手指、手臂的事故頻繁發生於東南沿海的各個城市。2005 年在珠江三角洲地區進行的一項調查顯示，該地區每年發生斷指事故個案至少有 3 萬宗，被機器切斷的手指超過 4 萬隻。¹⁸

2、“雇傭合意”：雇傭關係的維繫模式

“法外運行”的雇傭關係是在一種“雇傭合意”的基礎上產生並且維繫的。在我國以農業勞動力為主體的“次級勞動力市場”中，“雇傭合意”已經成為基本的雇傭模式。上個世紀 80、90 年代政府對農業勞動力流動實行過限制性的政策，這些

¹⁴ 中國勞工通訊：“掙扎在去留之間：有關中國廣東省東莞女工狀況的調查報告”，“中國勞工通訊網站”（<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>）。

¹⁵ 衛生部新聞辦公室：“2006 年全國職業病報告情況和職業病危害形勢”（2007 年 4 月 29 日），轉自“衛生部網站”（<http://www.moh.gov.cn/newshtml/18807.htm>）。

¹⁶“李鐵映作報告解析煤礦特重大事故頻發原因”，轉自“新浪網”（<http://news.sina.com.cn/c/2005-08-25/17057594186.shtml>），2005 年 8 月 25 日。

¹⁷“李鐵映作報告解析煤礦特重大事故頻發原因”，轉自“新浪網”（<http://news.sina.com.cn/c/2005-08-25/17057594186.shtml>），2005 年 8 月 25 日。

¹⁸程剛、何磊、董偉：“珠三角農民工生存狀況調查：機器吃人何時了”，《中國青年報》，2005 年 1 月 2 日。

對農民工就業的工種和行業的限制性政策延伸了戶籍制度的“社會遮罩”功能，在城市勞動力市場中形成了對農民工就業的制度性歧視，並造就了一個畸形的、不平等的“二元勞動力市場”的就業環境：一個是相對規範的、收入較高的、勞動條件較好的、福利待遇較為完善的勞動力市場，這個市場中是由有城市戶口的勞動力構成的；另一個是規範差、收入低、勞動條件惡劣、基本沒有福利待遇的“次級勞動力市場”，這裏擁擠著 1 億多農村轉移就業的勞動力。儘管那些歧視性的就業政策從 2004 年開始逐步得到了糾正，但是“次級勞動力市場”的基本形態並沒有消除，對來自這一市場的工人的就業歧視實際上仍然存在，這就為從這個市場中大量雇用勞動力的中小私營企業提供了雇傭關係“法外運行”的基本條件。

在“次級勞動力市場”中，勞資雙方雇傭關係的維繫模式是“雇傭合意”。“雇傭合意”本是原始雇傭關係的基本內涵，在社會還未發展出對雇傭關係的集體談判規制和政府（法律）規制時，雇傭雙方在市場供求關係的基礎上，以各自認為“可以接受的雇傭條件”作為形成和維繫雇傭關係的前提。在我國中小私營企業中，“雇傭合意”將勞動法律所確立的各種勞動標準變為多餘，而且，由於勞資雙方地位和權力在這種“雇傭合意”模式中差異巨大，資方在各個方面佔據著勞方不可比擬的優勢，其結果是，資方的利益成為了雇傭關係中的唯一取向。在這種關係中，法律完全失去了應有的功能與效力，勞動合同也失去了規範雙方行為和確定雙方利益的作用。

違法性是“雇傭合意”關係的第一個特徵。在一個供過於求的勞動力市場中，勞動者的弱勢地位決定了他們根本沒有與雇主討價還價的實力，雙方的“雇傭合意”實際上就是雇主滿意。在“合意”維繫的雇傭關係中，勞動法律所規定的各項最低勞動標準甚至被視為一種障礙。例如，法律規定應該簽訂勞動合同，但是對雇主來說，規範的勞動合同既是對其違法行為的限制，也是違法之後被追究責任的證據；對工人來說，他們有些人認為，勞動合同不但不能保障他們的權益，而且有可能成為辭職的障礙。¹⁹ 因此，在勞資雙方力量懸殊的情況下，勞動者在“合意”中完全處於被迫狀態，“合意”基本上不會體現他們的意願，他們與雇主之間的關係最終將依照雇主制定的規則運行。於是，這種“合意”下雇傭關係的維繫便成了一個持續的“法外運行”過程，在此過程中，勞動者面臨只有兩個選擇：一是繼續與雇主維持這種不受法律保障的雇傭關係，抑或選擇脫離這種關係，其後果將是失業。

隱蔽性是“雇傭合意”關係的第二個特徵，也是最重要特徵。在買方的勞動力市場中，勞動者除了被迫以“合意”表示接受雇主提供的苛刻勞動條件外，並無其他選擇。這種“合意”掩飾了雇主的違法動機和違法行為，他們可以勞動者“自願”的托詞，放手將自己的權力發揮到極限：可以將無限延長工作時間說成是“滿足工人多掙錢的願望”；可以將迫使工人在極其惡劣的勞動條件下從事繁重的工作說成是“出於工人們的自願”，可以將不簽訂勞動合同說成是因為“工人不願意簽訂合同”，諸如此類。這樣一來，雇主的違法行為變成了工人們的“意願”，在將違法動機轉嫁給工人的同時，雇主反倒成了體諒工人“意願”的施主和幫助工人實現“願望”的恩人。“雇傭合意”的隱蔽性更是政府勞動監察所面臨的巨大障礙。首

¹⁹ 譚深：“珠江三角洲外來女工與外資企業、當地政府和社會之間的關係”，“當代中國研究中心”（<http://www.thescc.org>），2000年。

先，這種關係加大了監察人員和被監管企業之間的信息不對稱程度，目前，除了一年一度的勞動年審外，勞動監察機構主要是通過工人的投訴來發現雇主的違法行爲。但是，工人們不到忍無可忍準備辭職或者發生了重大傷亡事故之時，通常是不敢也不願意投訴的。再者，勞動監察人員在制止雇主違法行爲時，例如，要求雇主停止超長時間加班，更常常引起工人的不滿。這是因爲，工人沒有提高工資的議價能力，在雇主普遍以當地最低工資標準作爲基本工資水平的情況下，他們增加工資收入的唯一途徑是加班工作，勞動監察人員要求雇主減少加班時間，就等於降低了他們的工資水平。

低交易成本是“雇傭合意”的第三個特徵。當農民工進入城市之後，他們面對的是一個全新的和並不友善的環境，在此環境中他們幾乎沒有任何社會資源可以利用。特別是在農業勞動力轉移的初期階段，城市中政府辦的職業介紹機構並非爲他們所設，他們只能通過個人的關係、勞務市場和私營的職業介紹所找到第一份工作，有些人甚至長期從事臨時性工作。當時他們進城就業的目的是爲了掙錢，找工作時首先考慮的是以低成本及時就業，因此對有無勞動權益的保障並不重視。本世紀以來，“第二代農民工”進入城市，有研究報告指出，他們身上正在發生三大轉變——由亦工亦農向全職非農轉變、由城鄉流動向融入城市轉變、由謀求生存向追求平等轉變；與第一代農民工相比，這代農民工更多的是爲改變生活方式和尋求更好的發展機會而外出打工。²⁰ 不過，根據中國勞工通訊在 2004 年底對廣東東莞市 30 名女工的調查，在這些大部分屬於“第二代農民工”的女工中，有關研究報告提出的三大轉變不過是她們的一種願望。現實中，她們的生活條件和勞動條件與“第一代農民工”相比，並無明顯的好轉，她們仍然沿用父輩們使用過的手段，通過親朋好友的介紹，以較低的成本不斷地尋找新的雇主，而這個過程就是一次又一次的“試錯”過程，在“次級勞動力市場”仍然存在且勞動力供給充足的情況下，她們從新的雇主那裏獲得勞動條件與前一個雇主相比並無更多的差別。²¹

現代社會之所以要建立集體談判制度並以勞動法律形成政府規制，就是爲了約束雇傭關係中這種原始“合意”的隨意性，以保障勞動者所獲得的勞動條件不會低於現代社會可以容忍的極限。然而，在過去十多年間，由於中小私營企業與社會之間的相對隔絕，造成了在政府對勞動法律不斷加以完善的同時，勞資雙方卻反其道而行之，摒棄勞動法律所建立的各種最低勞動標準，選擇以“雇傭合意”作爲建立雙方關係的基礎和維繫關係的模式，致使雇傭關係幾乎完全脫離了法律的制約。這種根據“雇傭合意”建立起來的雇傭關係與依據勞動法律在勞動合同基礎上建立的雇傭關係有著本質上的分別，在這種雇傭關係中，勞動力市場的供求作用是絕對有效的，法律在此完全失去了應有的功能與效力。在這種關係的建立，運行直到終結的全部過程裏，勞資雙方均不願接受勞動法律的限制，勞動法律在現實中反而成了雙方都想回避的障礙。正是由於這樣的背景，才有了未滿法定就業年齡而使用假“身份證”就業的童工；才出現了以部分人加入工傷保險，全

²⁰ “第二代農民工”是指出生於上個世紀 80 年代後的農村進城務工者。有關第二代農民工意識的三大變化，參見，徐迅雷：“第二代農民工向廉價勞動力說‘不’”，《北京青年報》，轉自“新華網”（http://news.xinhuanet.com/comments/2007-02/11/content_5725143.htm），2007 年 2 月 11 日。

²¹ 中國勞工通訊：“掙扎在去留之間：有關中國廣東省東莞女工狀況的調查報告”，“中國勞工通訊網站”（<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>）。

廠工人享受工傷待遇的違法雇主。“僱傭合意”造成了勞動法律的失效，也形成了私營中小企業僱傭關係長期“法外運行”的條件。

在“僱傭合意”基礎上形成的僱傭關係一直是我國社會一個難以掩飾的污點，是我國公民實現人權與勞權的巨大障礙。對中小私營企業僱傭關係的“法外運行”，政府似乎缺少有效的矯治手段，惟有不斷強化勞動法律立法。如前所述，這部《勞動合同法》的主要內容仍然是對《勞動法》所確立的勞動者個人權利的基本原則和勞動標準的重申，這種重申說明：在過去十多年間，《勞動法》所確定的所有基本原則和勞動標準均沒有得到有效地貫徹，也說明政府在面對“僱傭合意”這種與現代社會格格不入的僱傭關係時束手無策的尷尬處境。

3、隔離企業與社會的“屏障”

中小私營企業“法外運行”的僱傭關係是什麼原因造成的，並且可以長期存在？根據我們的分析，造成這種狀態的主要原因是企業與社會之間的相對隔離，或者說，是在企業與社會之間長期存在的一個“屏障”。

隔離企業與社會的“屏障”是由企業主和地方政府共同構建的。經過二十餘年的發展，中小私營企業已經成為地方政府財政收入的主要源泉，企業的開辦、存續和發展更關乎地方官員的政績甚至個人利益。²² 各地政府為促進和保護本地私營經濟的發展，陸續頒佈了不少專項政策，並為實施這些政策成立了專職的協調部門。這些與勞動力雇用、金融信貸、經營生產場所等等有關的政策，在促進私營企業發展壯大的同時，也逐漸築起了企業與社會之間的一道“屏障”。早在十年前，就有學者指出，縣鄉級的政府和地方官員出於穩定地方利益的考慮，事實上扮演著地方私有經濟和鄉鎮企業保護者的角色。²³ 正是這道“屏障”，造成了一種社會普遍存在的現象：一方面，勞動法律和政府的相關政策在不斷地更新與完善；一方面，私營企業工人的勞動權益狀況非但無明顯改善，反而日益惡化。保護勞工權利的法律和政策在頒佈之後，總是因遭遇這道“屏障”而無法得到切實的執行，這道屏障成功地將企業內部僱傭關係的運作與政府的監管隔離開來。因此，從這個角度看，僱傭關係在私營中小企業中“法外運行”也可以被解釋為一種“政府缺位”現象，一種勞動監察部門“行政不敢為、行政不能為和行政不願為”的窘況。憑藉著這道“屏障”，在那些管理決策權本來就高度集中的企業裏，雇主更可以為所欲為，根本無需慮及來自社會的輿論譴責和政府的行政監管。

將企業與社會隔離的“屏障”並不會因為勞動法律的完善而減弱以至消除。儘管現屆中央政府自執政以來一直為構建“和諧社會”而努力，不斷地制定頒佈新的法律和政策。但是，這些來自中央政府的法律和政策卻始終無法在中小私營企業中得到順利執行；企業內的勞工權益狀況一直得不到明顯地改善。這裏可以中央政府對煤礦安全秩序的整頓為例，近年來中央政府使出了渾身解數，採取了幾乎

²² 例如，根據 2007 年 2 月由中共中央統戰部、全國工商聯、國家工商行政管理總局、中國民（私）營經濟研究會組織的第七次全國私營企業抽樣調查，私營企業除了所需交納的稅款和各種社會保險費用之外，還要負擔政府各部門要求的“三項支出”，即向政府各部門繳納的各種費用、政府各部門的攤派以及為與政府搞好關係而支付的各種公關招待費用，這“三項支出”占企業稅後淨利潤的三分之一。見，“第七次全國私營企業抽樣調查顯示，中國私企已發生歷史性重大變化”，轉自“中國中小企業南京網”（<http://www.smenj.gov.cn/web/template/pictureNewsArticle/20070212114219968.html>），2007 年 2 月 12 日。

²³ 中國戰略與管理研究會社會結構轉型課題組：“中國社會結構轉型的中近期趨勢與隱患”，《戰略與管理》，1998 年第 5 期。

所有可以採取的手段，不斷加大對小煤礦安全生產的整頓力度，但並未有效地抑制在這類煤礦頻繁發生的安全事故。²⁴

三、集體談判：對“法外運行”雇傭關係的矯治機制

我國中小私營企業“法外運行”的雇傭關係並非無法矯治，矯治的對策是徹底改變勞資雙方力量失衡的狀態，並以集體談判規制企業的雇傭關係，進而將“法外運行”的雇傭關係納入勞動法律的軌道。

1、失衡的雇傭關係與勞資矛盾外部化

如前所述，“法外運行”的雇傭關係所依循的規則不是三方的，也不是雙方的，而是雇主單方制定的規則。雇主可以在企業中大權獨攬，唯我獨尊，可以要求雇傭關係按照自己的意願與規則運行，卻不能保證這種關係的持續穩定，因為這種按照雇主單方規則運行的雇傭關係必然造成對勞動者權益的侵害。當勞動者意識到自己的權益受到侵害時，或者對雇傭條件感到極度不滿時，便會發生兩種後果：一是勞動者放棄自己的權利和對權利的追討，使用辭職的方式進行消極對抗；二是通過集體行動追討權利，這些行動有時是突髮式的並採用了強烈的對抗手段。

在我國中小私營企業中，特別是在那些生產低附加值出口產品的企業中，集中了大量的熟練工人，這些工人又以沒有受過任何技能訓練的農民工為主。低技術水平決定了這些工人個人基本上不具備與雇主就受雇條件進行討價還價的能力。當他們在工作中受到不公正待遇時，往往選擇辭職，然後根據親朋好友提供的信息，到那些所謂“工資較高”、“勞動條件較好”的工廠或者地區謀職。近年來珠江三角洲地區出現的缺工現象便是最好的例證，在媒體報導中，這種現象被稱為“用腳選擇”。在中國勞工通訊對廣東東莞市女工的調查中，被訪女工的主要話題之一是因不滿受雇條件而辭職，她們中有些人已經有過數次辭職的經歷，有些人在接受訪談時正準備辭職，還有些人表示已經萌生了辭職的想法。可以說，辭職已經成為私營企業中的一種普遍現象，成為了工人在自身權益受到傷害時所採取的一種消極的“自我保護手段”。不過，這種手段並不能使工人們擺脫在雇傭關係中的弱勢地位。他們雖然可以在辭職後憧憬一個“好”的工作環境、一種“高”的工資水平，但實際得到的不過是一個與過去相差無幾的工作環境和工資水平，這是勞動力市場的規律所致，這些工人自身的技術水平和文化程度已經決定了他們只能在同類的產業和行業從事類似的熟練工種。因此，在一個勞動者缺少集體議價能力的勞動力市場中，對作為個體的工人來說，頻繁的辭職不過是一次又一次的“試錯”。當學者們盛讚他們終於可以“用腳投票”，向雇主表示不滿時，我們看到的卻是他們因集體勞動權利受到限制而表示的無奈與絕望。當他們長期無法自己組織起來，通過集體力量向雇主表達利益訴求的時候，除了用“腳”來表達不滿，一次又一次地在“去”與“留”之間作痛苦選擇之外，他們還有什麼辦法呢？

近年來，隨著中央政府有關農民工權益的政策出臺，加之媒體對政策與法律

²⁴ 有關中央政府對煤礦安全生產秩序整治的政策分析，見，中國勞工通訊：“有效的工人組織：保障礦工生命的必由之路 - 中國煤礦安全治理研究報告”，“中國勞工通訊網站”（<http://www.clb.org.hk/chi/node/1200006?tid=900001>）。

的普及宣傳，工人們的權利意識和維權意識有所加強，他們中有些人已經不再使用辭職的方式表達對雇傭條件的不滿，而是選擇通過集體行動的方式，包括罷工和怠工甚至上街堵路等方式追討自己的權益，致使私營企業的集體勞動爭議和集體行動迅速增長。有媒體報導，2005年1-9月，廣州市勞動保障部門共受理和處理涉及工資發放問題的投訴舉報36408批次，來訪人數66281人次；廣州市勞動保障局局長表示，95%以上的群體事件，都是由於企業拖欠員工工資而引發的。²⁵對於地方政府來說，私營企業工人的集體行動動輒發展到社會層面，無疑會對轄區社會穩定造成影響。工人們也逐漸意識到，如果將集體行動發展到企業外部，就有可能突破企業與社會之間的“屏障”，有可能引起社會輿論的關注和政府有關部門的重視，而一旦媒體給予報導或者引起政府權力介入，爭議得到解決的機會將高得多。因此，工人們通常是在罷工之後，走出工廠，然後封橋堵路或者在公共場所聚集請願。工人的集體行動又經常會在短時間內迅速爆發，這就使地方政府除了即時介入調停外別無選擇。更需要指出的是，同一地區不同企業工人的某些利益訴求日趨相近，例如要求增加工資，在這種情況下，不同企業的工人具有了短時間內形成相互呼應的集體行動的能量。2005年7月27日，東芝大連有限公司工人罷工要求增加工資，在大連市開發區管理委員會與總工會的介入協調後，資方妥協，同意每月增加工資150元，工人復工。東芝員工罷工加薪的成功事例，啓發了處於同一開發區的其他日資企業的員工。此後，10餘家日資企業的工人先後罷工。據媒體報導，大連開發區共有日資企業529家，這些企業的廠房相連宿舍相鄰，為各企業員工之間的溝通提供了方便。²⁶

在企業內部沒有一套有效機制可以改變勞資力量嚴重失衡狀況的時候，工人們就只能設法將雇主的違法行為和自己的利益訴求昭顯於企業外部，以尋求來自社會的關注和政府的介入。這種企業內部勞資矛盾的外部化與社會化趨勢，使地方政府在不知不覺間被捲入了勞資矛盾中，並成為勞資矛盾的聚集點，這不但使政府官員們在此起彼伏的工人集體行動間疲於奔命，而且也耗費了政府大量的資源。工人們的集體行動揭示了一個簡單的道理，在他們的權益訴求無法通過合理、有效、常態的渠道得以表達的情況下，勞資矛盾將在企業內部不斷積存，終有一日會以非常態方式爆發出來，而雇主和政府最終還是要面對和解決工人們的訴求。

包括《勞動合同法》在內的勞動法律和政策都是以保障勞動者權益、協調雇傭關係為制定宗旨的。但是，如果企業內部勞資力量嚴重失衡，缺少有效的雇傭關係調整機制，這些法律和政策資源無論如何充足與完善，都無法產生維護勞動者權益，協調雇傭關係的效果，勞動者也不會永遠用“腳”來消極地表達對雇傭條件的不滿。因此，為了實現法律和政策的制定初衷，為使勞動者不必把勞資矛盾“外部化”，為使企業可以保持雇傭關係相對穩定的狀態，必須建立真正的集體談判制度，通過這一制度，將工人集體行動等非常態的壓力轉化為可以平衡雇傭關係的力量，進而使工人權利得到制度性保障，使各級政府脫離勞資矛盾的漩渦，

25 停雲：“廣州向全國人大建議刑事制裁惡意欠薪者”，《信息時報》，轉自“新浪網”（<http://gd.news.sina.com.cn/local/2005-11-16/1904284.html>），2005年11月16日。有關工人集體行動，另見，中國勞工通訊：“中國工人運動觀察報告（2005-2006）”，“中國勞工通訊網站”（<http://www.clb.org.hk/schi/node/98690>）。

26 湛彥輝：“大連日企員工罷工事件調查”，《鳳凰週刊》，2005年第34期（總第203期），第28-31頁。

回歸其在市場經濟中所應承擔的角色。

2、我國集體合同制度的現狀

我國有集體合同制度但無集體談判的概念，以“平等協商”取而代之。在 1992 年頒佈的《工會法》和 1994 年頒佈的《勞動法》中，企業工會被賦予與管理方進行集體協商的權利。這兩個法律為全總推行集體合同制度提供了機會。在 1994 年 12 月全總十二屆二次執委會上，全總主席尉健行曾將推行集體合同制度作為工會貫徹實施《勞動法》的關鍵環節。他提出：“對工會來說，目前主要的工作是代表職工與企業簽訂集體合同。抓住集體合同這個關鍵環節，就如同抓住了貫徹實施《勞動法》這個系統工程的總樞紐、總開關，就可以‘牽一髮而動全身’。帶動貫徹《勞動法》的各項工作。”²⁷ 從那次會議後，全總開始在全國範圍內推行集體合同制度。根據全總的統計資料，2006 年底，全國企業簽訂集體合同 86.2 萬份，覆蓋企業 153.8 萬個，覆蓋職工 11,245.5 萬人。²⁸

遺憾的是，我國集體合同制度的實際發展卻是一個由政府主導的、由全總自上而下推行的、工會系統為了完成指標而“簽訂集體合同”的過程。在這個過程中，政府除了制定和頒佈相關法律，還始終提供著行政權力方面的支援。在全總工會系統內，這個過程包括了下達文件、分派指標、限期達標等行政手段，各級工會最後將集體合同的“樣本”下發到各企業，作為企業勞資雙方簽訂集體合同的主要參考。不過，即使是這種以行政手段，自上而下對“集體合同樣本”進行簡單複製的做法，在應用到企業層面時也遇到了不可逾越的障礙，因為企業內缺少獨立於雇主的基層工會組織。歷經數年的國有企業改制，絕大部分中小國有企業或轉為私營企業或關閉破產，全總系統在這些企業中的建立的基層組織也隨之消失，而在同期發展起來的私營企業，相當一部分沒有建立基層工會組織，在那些建立了工會的企業中，絕大部分工會組織或受雇主的控制，或名存實亡。在這種情況下，全總在各類企業中推行的集體合同制度基本上成了一種形式化的產物，勞資雙方即使簽訂了集體合同，這些合同大多也是全部或者大部分複製勞動法律的規定，合同條款不能針對企業的具體情況，反映出工人對工資和勞動條件的具體權益要求。

無論是立法機構頒佈的勞動法律，還是各級政府制定的勞工權益保障政策，都不能取代集體談判這種企業內部的勞資關係調整機制。這種制度建立和運行需要一個真正的工會、一個來自於工人被工人信任的工會、一個擁有談判實力的工會，而這個前提又是我國企業雇傭關係中所欠缺的。由於缺少真正工會的有效參與，全總多年來推動的“集體協商制度”，實際上早就淪為“數字制度”或者“閒置制度”。由於缺少真正的工會和雇傭關係的調整機制，企業內部的雇傭關係也就變成了一種單方控制的關係，即依循雇主單方規則建立的，在“法外運行”的雇傭關係，政府的各項勞工權益保障法律與政策，也只能在企業外部發生有限的作用。

我國現階段的雇傭關係現狀與西方國家工業化時期的狀況有很多相似之處，特別是近年來大規模興起的私營企業，更是複製了西方工業化國家早期“資本原始積累”的管理模式，即通過延長勞動時間和加大勞動強度來提高產量，通

²⁷ 尉健行：“在全總十二屆二次執委會會議上的講話”，《工人日報》，1994 年 12 月 13 日。

²⁸ 王嬌萍：“保障勞動者權益，集體合同制度覆蓋制度將啓動”，《工人日報》，2007 年 2 月 16 日。

過壓低工資、克扣工資和彈性用工形式來降低勞動力成本。這種管理模式使工人的受雇條件長期處於低水平且得不到提升，從而使企業雇傭關係處於嚴重不穩定狀態之中。在這一背景之下，我們沒有理由將西方工業化過程中形成的集體談判再拒之門外。進一步說，私營企業的發展雖然在重複著西方國家工業化早期的“原始積累”模式，但是，通過引入真正的集體談判制度，完全有可能避免西方工業化過程中曾經發生過的勞資劇烈衝突及其由此引發的社會和政治危機。

四、全總的“維權觀”與角色評析

1、對全總“維權觀”的分析

要發展真正的集體談判制度，首先要重新確定我國工會的角色。《勞動合同法》重申了工會在勞動合同簽訂和履行中的權利與職責，這使工會在個人勞動關係方面的調整功能得到加強。這些權利和職責並非是全總作為工人權益代表所應具有的基本權利與職責，而是全總作為國家工具，在國家統合主義治理結構中所承擔的角色。在這個結構中，全總居中國工運的壟斷地位，承擔了執行國家政策和維護工人權益的雙重角色，而後一個角色又是不能與前一個角色相衝突的。夜就是說，在某些具體的工人權益事項上，全總可以站在工人一邊，但是不能違背或者挑戰國家的勞動政策和產業政策，即使這些政策損害了工人的利益。²⁹ 在2001年修訂的《中華人民共和國工會法》中，維護勞動者的權益被規定為全總的首要職責。不過，這個職責依然未能使全總擺脫雙重角色。2006年底，全總更提出了一個具有高度政治色彩的“維權觀”，進而使雙重角色中的孰輕孰重清晰可見。12月8日，在全總第十四屆執行委員會主席團第十一次全體（擴大）會議上，中共中央政治局委員、全總主席王兆國提出，要樹立中國特色的社會主義工會“維權觀”，即“以職工為本、主動依法科學維權”。按照王兆國的解釋，“社會主義市場經濟條件下的工會維權工作，既不同於中國社會主義計劃經濟時期，也與西方資本主義國家的工會有本質的區別，還要警惕那些獨立於黨領導的工會之外的“職工維權組織”和敵對勢力打著“維權”的旗號對中國職工隊伍和工會組織的滲透和分化；因此，“既不能盲目照搬西方國家工會的模式，也不能沿襲革命時期和計劃經濟條件下的做法，更不能支持所謂“職工維權組織”的行為。³⁰ 圍繞王兆國對維權觀的解釋，全總提出，要堅持黨政主導、工會運作的維權格局，要求工會在維權工作中必須自覺接受黨的領導，爭取政府的支持和社會各界的配合。全總強調，工會只有自覺接受黨的領導，堅決貫徹黨的路線、方針和政策，才能始終保持正確的政治方向，真正履行好維護職工合法權益的基本職責。全總要求，工會維權工作必須納入黨和政府主導的維護群眾權益機制之中。全總認為，實現好維護好發展好職工的權益，從根本上講，要靠黨和政府；在維護群眾權益機制中，黨總攬全局，協調各方；政府依法履行職能，承擔主要責任。³¹

宏觀上，全總的維權觀依然將維護“全國人民的總體利益”這個無法量化的政

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 王兆國：“在全總十四屆十一次主席團（擴大）會議上的講話”，“中華全國總工會網站”（<http://www.acftu.org/template/10005/file.jsp?cid=318&aid=53832>）。

³¹ 本報特約評論員：“七論堅持中國特色社會主義工會維權觀”，《工人日報》，2006年12月26日。

治概念放在了維護“職工群眾具體利益”這個可以量化的經濟概念之上；微觀上，全總的維權觀使其無法發揮工會本應具有的代表工人與雇主進行集體談判的功能。這個維權觀在突出了全總服從中國共產黨領導的政治忠誠的同時，也推卸掉了工會本應承擔的代表和維護工人權利的責任。換句話說，既然要由“黨總攬全局，要由“政府承擔主要責任”，那麼，在工人權利遭受嚴重侵害的時候，在勞資矛盾激化引發嚴重的社會和政治後果之後，工會所要做的、所能做的惟有等待黨和政府的決策與指令。如果依循全總維權觀的內在邏輯，這種觀念所造成的後果必然是使工會遠離企業的雇傭關係，必然是將本來已經淡出了企業雇傭關係的政府，再次拉回到了勞資矛盾的漩渦之中。

不可否認，全總從上個世紀 90 年代以來，一直在提倡維護工人的權益，各級工會，尤其是一些地方工會，也一直在為此尋求適合我國國情、解決工人實際困難的維權模式。但是從全總系統工作的整體上看，工會在代表和維護工人權益方面，始終未能在企業雇傭關係的運行層面履行應當履行的職責和承擔應當承擔的角色，或者說，工會一直試圖將自己置身於勞資矛盾之外。這並非是我們分析之後得出的結論，實際上，全總也已經意識到這個問題的存在。近年來，各級工會都提出要將“工作重心下移”到企業層面。而由於工會體制、維權觀念、工作手段甚至既得利益等諸多方面的障礙，工會“工作重心下移”談何容易。因此，時至今日，全總在維護工人權益方面所能夠承擔的角色僅僅是參與勞動立法方面的所謂“源頭參與”和在企業外部從事一些“外部維權”活動。

2、對全總“源頭參與”的分析

自上個世紀 80 年代開始，全總就一直要求各級工會參與法律和地方性法規的制定，並將其作為中國工會的一項主要職能，這項職能被稱為“源頭參與”。其實“源頭參與”並非全總的發明，也並非是我國工會與其他國家工會的“本質區別”。早在十九世紀後期，那些“西方資本主義國家工會”的領導人就已經意識到，工會必須要在立法機構中發出自己的聲音，方可使他們主張的工人權利和工會的權利得到法律的認可。他們在不放棄罷工、示威、遊行和集體談判等集體行動手段的同時，開始通過組建工會政黨、派代表參選國會、遊說國會議員等多種途徑，積極參與各種勞動法律的制定過程。在我國勞動立法廣為借鑒的西方國家勞動法律中，凝聚了“資本主義國家工會”幾代人在“源頭參與”中的貢獻。“源頭參與”的確是工會的一項重要職責，這項職責的直接目的當然是將與勞動者密切相關的利益通過立法程序轉變為勞動者的權利。但是，這一職責更高的目的則是勞動者在獲得法律所賦予的權利之後，能夠實現這些權利。而這一目的的實現卻不是工會履行了“源頭參與”的職責之後就可以完成的。

全總在 80 年代將參與立法視為對維護工人權利的源頭參與，是有其歷史背景的。當時的企業絕大部分是公有制企業，在這類企業，勞動法律相對來說能夠受到尊重與執行。這當然並非是因為那時的企業管理者有更強的法制觀念，而是因為企業的經營管理活動與其個人的利益聯繫甚少，以致他們不願意也不值得為縮減成本增加盈利而違法。也正是在這種環境中，才形成了“法律只要頒佈便可得到執行”氛圍。在過去的 20 多年間，我國企業的所有制形式發生了重大變化，私營企業在其產權歸屬、經營模式和管理手段等方面也與過去完全不同。實現法律賦予勞動者的權利必然要求資方出讓一部分利潤份額，這又是與現代雇傭勞動

的本質和資本所有者的本性相違的。在勞資雙方力量對比嚴重失衡，勞動者缺少一個真正代表其利益的工會組織，企業內部缺少有效的雇傭關係調整機制的時候，勞動者獲得的法定權利無法實現，由此工會的“源頭參與”也就失去了實際的意義。回顧我國《勞動法》的立法過程，在 1989 年的全國政協會議上，由全總原副主席、政協委員陳宇先生牽頭，二十余位政協委員聯名建議儘快制定《勞動法》，以迅速糾正“野生動物保護有法，而人無勞動法”的局面。全總在參與起草這部法律，在推動全國人大常委會審議通過這部法律的過程中，做了很多的工作。然而，這部由全總全程“源頭參與”的法律在實施了十多年後，在大量的中小私營企業中，雇傭關係卻處在“法外運行”的狀態中，由此可見“源頭參與”的實際效果。

近年來，全總參與了《勞動合同法》、《促進就業法》、《社會保險法》等法律的起草和制定工作。尤其是在《勞動合同法》的制定過程中，全總投入了巨大的熱情和精力。³² 國內媒體也對這部法律可能導致工會崛起持肯定態度，認為曾經被視作依附於企業、毫無話語權的工會已非昨日。³³ 其實那些有參與立法權利的工會並非依附於企業的基層工會，也從來不缺少話語權。現在的問題是，私營企業的雇傭關係一直處在“法外運行”的狀態中，法律根本無力自行突破在這類企業中因為沒有工會組織而形成的執法屏障，以至法律的完善並沒有改善這類企業的勞動條件和工資狀況。法律的制定過程確實需要各方利益的平衡，但是，法律的執行更需要各方力量的平衡。現實中，由於中國工會的現狀——或是根本沒有企業工會；或是企業裏的工會是“掛名工會”，沒有代表工人進行談判的功能和意願，致使法律因勞方無力而成爲了一紙空文。因此，儘管全總通過參與立法使勞動法律在一定程度上向勞動者權益方向“傾斜”，但勞動者的實際境況並沒有因為法律在“條款”上的完善而得到改善。

進一步說，在國家勞動法律和地方性勞動法規的立法過程中，能夠參與其中的是全總和省一級工會。這兩級工會實際上均不具有直接介入企業雇傭關係的功能和職責，也鮮有直接處理勞資糾紛的經歷與經驗。在全總系統內距離企業雇傭關係最近的是縣（區）一級的工會，而這一級工會卻沒有“源頭參與”的資格，它們只能參與轄區內一些政策性文件的制定過程，這些文件當然要以國家勞動法律和地方性勞動法規爲制定依據。從上述分析可以得出的結論是：全總多年來不斷加強對立法過程的“源頭參與”，但這種參與卻遠離企業層面的雇傭關係和具體的勞資矛盾，“源頭參與”實際上已經變成了“無水之源”，全總維護中國勞工權利失敗的癥結就在這裏。

³²有報導稱，在《勞動合同法》立法的全過程中，全總的角色始終是非常積極的。據說，在 2006 年 3 月 20 日全國人大常委會辦公廳將《勞動合同法（草案）》公佈並向全社會徵求意見之後，全總將草案中與勞動者權益相關的條款歸納成五個方面二十一個問題，對每一條款都表明了自己的觀點，並將這些觀點向全國各省市工會做了通告。各地的省市工會根據這些問題，每個省選 5 個市，每個市找 10 個企業，每個企業最少找 10 名員工，聽取員工意見，然後把這些意見進行集中回饋。見，劉濤、王琦：“新勞動合同法震盪背後：激辯與衝擊”，《中國企業家》，轉自“中國經濟網”

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

³³劉濤、王琦：“新勞動合同法震盪背後：激辯與衝擊”，《中國企業家》，轉自“中國經濟網”

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

3、對全總維權機制與維權行動的分析

由於私營企業內部缺少能夠代表工人利益的工會組織，加之這類企業與社會之間的“屏障”，致使全總系統的影響力很難進入到企業中，這可以說明為什麼全總在這些年來反復要求工會應該將維權職能“下移”到企業層次，但地方工會的實際工作重點卻仍然是在企業外部。公正地講，從上個世紀末，特別是進入本世紀後，全總系統的工會的工作重點發生了巨大的變化，維權的職能得到突出。各級工會爲了實現這一職能，已經建立了各種維權機制，除了完善“源頭參與”的制度外，還有諸如“12351職工維權熱線”、“城際間工會維權聯動機制”、“工會社會化維權機制”等等。³⁴然而，這些維權機制也始終是在企業外部尋找工會可以發揮維權職能的空間。例如，“城際間工會維權聯動機制”是城市間工會建立的一種聯合維權模式，服務對象是農民工。這種模式的主要內容是，由農民工所在地（輸出地）的工會將準備外出就業的農民工組織起來，發展爲工會會員，給予初步的技術培訓和職業安全衛生知識培訓，然後進行勞務輸出；由農民工就業地（輸入地）的工會負責接收，爲他們辦理工會組織接轉手續，並安排到工廠就業；在發生勞動爭議後，兩地工會將根據各自的責任予以介入。這種模式雖然達到了全總發展農民工入會的目的，也在一定程度上使農民工在異地就業的權益得到了保障。不過這種模式仍然未能使工會突破企業與社會之間的“屏障”，即使農民工在進入企業前已經成爲工會的會員，並且可能是在輸入地工會的安排下完成了尋找就業機會的過程，在進入企業之後，他們仍然要與輸入地的地方工會隔絕，除非與雇主發生勞動爭議，否則他們可能與工會再無聯繫。因此，這類機制具有“事後救濟”和“外部協助”的特色。

全總近年來的維權活動更帶有“事後救濟”和“外部協助”的特色。以全總近年在城鎮對國有企業的下崗失業職工進行幫助扶持（簡稱“幫扶”）爲例。按照全總公佈的統計資料，截至2007年8月，各級工會已建立“困難職工幫扶中心”2602個。³⁵這種幫扶中心有四項功能：爲生活困難的失業者提供職業介紹和職業培訓；對困難職工提供生活救助，爲他們解決生活、醫療、子女上學等方面的困難；接待困難職工的來信來訪和政策諮詢；開展法律援助工作，無償爲合法權益受到侵害的職工提供法律諮詢和法律援助。幫扶中心如果能夠切實履行這些功能，對解決下崗失業工人的再就業和保障其最低生活水平無疑是有幫助的。問題是，這些人是在國有企業的改革過程被迫下崗失業的，而作爲本應代表和維護他們權益的工會，卻不能使用法律賦予它們的權力，在國有企業的改革過程中，爲工人們保住“飯碗”而做出應有的努力，例如，儘量減少裁員人數、代表工人通過談判提高企業解除勞動關係的經濟補償標準等等。在這些工人下崗失業之後，工會就只能做一些成立“幫扶中心”這種“事後救濟”的工作了。

³⁴ “12351”職工維權熱線 由全總、省(自治區、直轄市)總工會和地(市)總工會建立的三級熱線電話網絡組成，開通於2005年10月15日，主要業務範圍包括職工對有關勞動法律、法規和政策等方面的諮詢；職工對需要幫扶及解決生活困難的求助；職工對侵害自身合法權益行爲的控告、申訴；職工對緊急突發事件和重大安全事故的報告；其他涉及職工合法權益問題的反映等五個方面。“城際間工會維權聯動機制”由四川省成都市總工會在2004年初首創。“工會社會化維權機制”由浙江省義烏市總工會在本世紀初首創，主要內容是地方工會與當地政府的司法部門、勞動行政管理部門、新聞媒體、律師事務所等建立聯繫，以使勞動爭議得到及時處理。

³⁵ 劉羊鳴：“全國工會已建立困難職工幫扶中心2602個”，“新華網”

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

以全總對農民工的權益維護行動為例，更可看出這類行動具有典型的“外部協助”特色。從2006年開始，全總的工作重點隨中央政府有關解決農民工問題的政策而轉移。2006年1月初，中共中央總書記胡錦濤對維護農民工合法權益問題作出批示，1月3日，全總發出《認真學習貫徹中央領導同志重要批示精神，切實維護農民工合法權益的緊急通知》，要求各級工會要把維護農民工合法權益作為工會當前重中之重的的工作來抓。2006年3月9日，在全總舉行的新聞發佈會上，全總副主席徐德明宣佈，為進一步貫徹落實中央領導重要批示和國務院《關於解決農民工問題的若干意見》，全總將為維護農民工合法權益“辦十件實事”，包括：

- (1) 實施推進勞動合同制度三年行動計劃；
- (2) 解決拖欠農民工工資問題；
- (3) 加強對農民工職業安全、勞動保護的教育；
- (4) 配合有關部門共同督促將農民工納入工傷保險範圍，及時為農民工辦理工傷保險手續；
- (5) 向農民工提供法律援助；
- (6) 開展為農民工“送溫暖”活動；
- (7) 開展農民工職業技能培訓和就業援助；
- (8) 改善農民工的精神文化生活；
- (9) 保障農民工的民主政治權利；
- (10) 開展農民工春節順利返鄉平安行動。³⁶

在這“十件實事”中，至少第(6)、(7)、(8)、(10)件“實事”與雇傭關係無關；其他“實事”也都屬於地方工會在企業外部對農民工權益保障提供的一些協助性措施，而且“十件實事”沒有一項與企業的基層工會有直接的關係。

全總這類針對下崗失業工人和農民工而採取的行動，可以使一部分工人暫時獲得一些利益。但是，第一，這些行動基本上是地方工會在企業外部實施的，與企業內基層工會的運作並無直接關係，因此對提升基層工會的能力沒有太多的影響。第二，工會採取這些行動時要使用和整合社會資源與工會自身的資源，由於地方工會權力有限，能夠籌集的資金有限，故此，這類“外部協助”和“事後救濟”所能惠及的只能是一小部分工人。³⁷ 第三，地方工會所採取的這些行動對全面改善工人的勞動條件和提高工資待遇並無更多的幫助，或者更直接地說，幫助農民工追討被拖欠的工資，並無助於提高他們的工資水平；幫助他們追討雇主本應支付的工傷賠償金，並無助於提高工傷補償的標準；幫助他們購買春節返鄉的火車票也無助於改善他們的勞動條件。的確，這類在企業外部提供的物質幫助和為被侵權者提供的法律援助，對那些得到幫助的工人來說實屬幸事，但是，作為工會組織，其最重要的功能並非是在侵害工人權利的事實發生後向工人提供援助，也不是徘徊於企業的門外等待工人們的求助，而應該是團結工人、依靠工人，在企業內組織起有集體談判能力的基層工會，並依靠由此形成的工人組織力量來防止侵權事件的發生。換言之，工會的功能應當是“事前預防”而非“事後救濟”；是“內部維權”而非“外部協助”。如果全總能夠把組織“事後救濟”與“外部協助”活動所耗費的資源用在組織企業基層工會和支援協助企業工會依法與雇主進行集體談判的話，則既可促使工人們逐漸培育起依靠自己的組織和談判力量維護自身權利的能力，從根本上改變自己的命運，也可以全面提升全總的地位。

³⁶ 崔清新、吳晶：“中國工會承諾為農民工維權辦實事”，“新華網”

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

³⁷ 縣以上工會在開展困難職工幫扶、“送溫暖”、再就業培訓等活動時所需資金主要來自政府財政部門撥給的“政府補助資金”和上級工會撥給的“工會經費專項補助”。

四、結論

《勞動合同法》的出臺也許體現著中央政府對雇傭關係規範化、人本化、公平化的一種預期，在企業雇傭關係主體雙方地位極不對等的情况下，這部法律的出臺有助於在法律條款上提升勞動者的法律地位。但是，提升勞動者的法律地位並非就可以改變企業內部勞資雙方力量嚴重失衡的狀態，如果這種狀態不加以改變的話，雇傭關係將持續地“法外運行”，那麼，這部被政府和全總寄予厚望的法律最終仍然得不到執行，預期的效果也無法產生。事實上，在該法頒佈前後，雇主方面的抵制就一直沒有停止過。據全國人大法工委官員在一次研討會上透露，在《勞動合同法》頒佈之前，我國有 2000 萬勞務派遣員工。《勞動合同》對“勞務派遣”立下 10 條款，有關部門也希望由此將勞務派遣用工數量降低至 1000 萬。但是，出乎意料的是，自《勞動合同法》頒佈後，勞務派遣用工數量不降反升，到 2008 年 5 月份已經達到 2700 萬，增長原因是電信、石油、電力等企業紛紛將雇用正式工改成雇用勞務派遣工。³⁸

我國實際上並不缺少規範雇傭關係的法律，自 1995 年《勞動法》施行之後，保障勞動者權益的國家法律、國務院行政法規、地方性法規和為解決各種具體問題（例如，工資拖欠、職業衛生、煤礦安全之類）的單行部頒行政規章何止千數計，2007 年，在審議通過《勞動合同法》的同時，全國人大常委會還審議通過了《促進就業法》和《勞動爭議調解仲裁法》，這三部法律的頒佈使我國現有的勞動法律體系更為完善。這樣一來，當一些在設計上堪稱完備的法律在實施中屢屢受挫之後，就不再是“立法缺陷”這類理由可以解釋的了。由於企業內部缺少獨立於雇主的工會，致使企業與社會之間的“屏障”憑藉外力已經難以破除，“屏障之內，雇傭關係是在雙方“雇傭合意”的基礎上產生和維繫的，其內容完全由勞動力市場的供求關係來決定。自《勞動法》頒佈之後，我國中小私營中小企業的雇傭關係就一直處在“法外運行”的狀態中。在這種狀態下，十餘年來逐漸完善的勞動法律體系基本上對這類企業的雇傭關係沒有實際的規範意義，即使是那些有關“最低勞動標準”的法律，在企業中也難以得到實施。這種現象實際上揭示了一個簡單的事實，那就是，隨著我國市場經濟逐步成熟，企業雇主階層及他們的利益實現方式已經發生了根本變化，勞動法律和政策的實施條件更與三十年前大相逕庭，政府早就無法像過去那樣，以行政指令的手段將勞動法律與政策順利貫徹落實到企業中。

《勞動合同法》的立法與實施目的是要將建立在“雇傭合意”基礎上的雇傭關係轉變為一種建立在法律基礎上的勞動合同關係，是要改變中小私營企業雇傭關係“法外運行”的狀況。要實現上述目的，惟有通過勞資之間的集體談判。現代雇傭關係應當受到三種機制的規範，即市場機制、政府（法律）機制和集體談判機制。在市場經濟中，勞動力市場的供求關係決定了雇傭關係中的工資水平和勞動條件。在勞動者個人缺少談判議價能力的時候，他們往往迫於生計而接受苛刻的勞動條件和工資水平，在此情況下，勞動力市場會將市場本身固有的弱肉強食的“叢林法則”推到極致。為維持基本的社會公正和勞動者的體面與尊嚴，政府需要運用法律機制對雇傭關係予以規範。但是，一方面，法律所能規定的是最低的工

³⁸ 陳歡：“諸多條文幾上幾下，勞動合同法實施細則博弈勞資平衡線”，《二十一世紀經濟報導》，轉自“二十一世紀網”（<http://www.21cbh.com/content.asp?newsid=35671>），2008 年 5 月 12 日。

資水平和勞動條件，這些最低標準對大部分勞動者並非是合理的標準；一方面，“徒法不能以自行”，勞動法律的落實，既需要雇主的守法意願，也需要來自工人的執法壓力。因此，在企業內部，必須保障工人組織工會的權利和建立集體談判機制的權利，使勞資雙方在談判的基礎上形成一套具體的、合理的勞動條件。如此，我國中小私營企業雇傭關係“法外運行”的現狀才能得到改變，《勞動合同法》以及所有勞動法律方可得到切實的執行。

集體談判的關鍵在於動員和組織工人，集體談判更要求工會承擔主要的角色。在全總的努力下，《勞動合同法》賦予了工會更多的角色，如果工會能夠真正落實這些角色，勞動者的權益當然可以得到改善。不過，這些圍繞個人勞動合同而形成的角色，畢竟不應當是工會的主要角色，工會的主要角色應當是集體談判。在工會二百餘年的發展歷史中，集體談判始終是工會的主要工作，也是它賴以生存和發展的根基所在。工會首先是作為一個為工人爭取經濟利益的組織，而集體談判又是工會的核心職能。既然我國的《勞動法》、《工會法》、《勞動合同法》都規定了工會在集體合同制度中的角色，全總就應當使這個角色在其工作重點中得到突出。在推進集體談判、組織集體談判和進行集體談判方面，全總就需要借鑒“西方資本主義國家工會”的模式，真正承擔起集體談判的角色和職能，使有組織的工人和程序化的集體談判成為我國勞動法律實施的基礎。

要承擔起這一重要角色，全總應當改變目前的角色定位、組建原則、工作重點和維權模式。第一，全總必須徹底轉變自己的角色定位，要果斷拋棄“在維護全國人民總體利益的基礎上維護工人階級的利益”這種雙重角色的定位，旗幟鮮明地做工人利益的代表。第二，全總要利用在私營企業組建工會的態勢，在企業中發動工人，組織起獨立於雇主的工會。第三，全總要將集體談判作為第一工作重點，使企業工會的幹部從工會建立時就具有集體談判的意識，並逐步獲得進行談判所需的知識和技術。第四，全總要轉變現性的“外部協助”和“事後救濟”的維權模式，以集體談判為手段，突破企業與社會之間的“屏障”，直接參與企業的雇傭關係。如今，集體談判制度在我國已經不是一個法律有沒有規範的問題，不是一個勞動者有無談判意願的問題，不是一個程序構建的問題，也不是一個合法與否的問題，而是一個現實需要的問題。面對這一現實需要，如果全總願意轉變角色，站出來真正作為工人的代表，在企業與資方進行集體談判，將使《勞動合同法》的執行獲得事半功倍的效果。

“中國勞工通訊” 其他研究報告與發表日期如下：

中國勞工權益保障研究系列報告之一

利益的衝突與法律的失敗：中國勞工權益分析報告（2004年11月）

中國勞工權益保障研究系列報告之二

官商較量與勞權缺位：中國職業安全衛生報告（2005年4月）

中國勞工權益保障研究系列報告之三

掙扎在去留之間：中國廣東省東莞女工狀況的調查筆錄整理報告（2005年6月）

中國勞工權益保障研究系列報告之四

中國工人運動觀察報告(2000-2004)（2005年9月）

中國勞工權益保障研究系列報告之五

致命的粉塵：中國廣東地區珠寶加工業矽肺病個案分析報告（2005年12月）

中國勞工權益保障研究系列報告之六

有效的工人組織：保障礦工生命的必由之路——中國煤礦安全治理研究報告(2006年3月)

中國勞工權益保障研究系列報告之七

關於中國童工現象的實地考察報告（2006年5月）

中國勞工權益保障研究系列報告之八

“以人為本”？：煤礦礦難遺屬談話的啓示（2006年11月）

中國勞工權益保障研究系列報告之九

中國工人運動觀察報告(2005-2006)（2007年5月）

中國勞工權益保障研究系列報告之十

集體合同制度是調整雇傭關係的必然選擇（2007年9月）

中國勞工權益保障研究系列報告之十一

公力救濟在勞工維權過程中的異化：對三起工傷（職業病）索賠案的分析（2007年12月）

中國勞工權益保障研究系列報告之十二

從“狀告無門”到“欲加之罪”——對工人集體行動演變過程的分析（2008年3月）