

中國勞動政策的反思

自1970年代末以來，在市場化和全球化的交互作用下，中國出現了前所未有的經濟增長，同時也爆發了深層的勞動危機。如何回應這一危機是轉型期中國勞動政策面臨的重大挑戰，也是構建和諧社會的一項重要任務。中國政府力圖建立起一個適應市場經濟要求的勞動政策體系，但由於勞工缺乏參與政策過程的有效途徑，導致轉型期的勞動政策忽視了對勞工權益的保護。換言之，轉型期的勞動政策沒有能夠处理好促進市場效率與維護社會公正、保障企業自主權與增進勞工權益的關係。在探索經濟社會和諧發展之道的過程中，我們迫切需要發展出「以勞工為本」的勞動政策。本文將以五部分，在市場化和全球化的大背景下，審視轉型期的中國國家與勞工的關係。第一部分概述一下中國勞工轉型問題。第二部分分析勞工轉型與中國的勞動危機。第三部分討論中國政府對危機的回應，以及市場轉型過程的勞動政策變遷。第四部分論證以勞工為本的勞動政策的重要意義。最後是全文總結。

自1970年代末以來，在市場化和全球化的交互作用下，中國爆發了深層的勞動危機。在探索經濟社會和諧發展之道的過程中，我們迫切需要發展出「以勞工為本」的勞動政策。市場化推動着中國的經濟體制從計劃轉向市場，帶來了私營經濟的崛起和多種所有制的形成，帶來了市場導向的價值觀和文化，也帶來了勞動力市場的發育和成長。

一 市場化、全球化與中國的勞工轉型

推動中國社會經濟大規模變革的基本動力是市場化和全球化。市場化推動着中國的經濟體制從計劃轉向市場，帶來了私營經濟的崛起和多種所有制的形成，帶來了市場導向的價值觀和文化，也帶來了勞動力市場的發育和成長。全球化為中國帶來了源源不斷的國際資本，推動中國參與國際經濟競爭和跟隨國際規範和慣例，帶動中國成為「世界工廠」，也使中國勞工與國際資本相聯繫，並且製造出了一個以農民工為主體的新興產業工人階層。

* 本文的寫作得到了中山大學二期「985工程」公共管理與社會發展創新基地專項基金的資助。

市場化經濟改革和經濟全球化重塑了中國勞工 (reshaping Chinese labor) ①。李靜君認為，在資本主義全球化和市場改革的過程中，中國工人階級出現了三種轉型模式：一是農民工的產生 (making)，一是社會主義工人的再造 (remaking)，一是富餘工人的下崗 (unmaking) ②。如果把中國勞工的變遷放在中國社會經濟變革的大背景下來審視，我們可以看到兩種基本的運動軌迹：一種是由傳統的、以國企工人為代表的城市產業工人所主導的向下的運動，其主體由計劃經濟所創造，也因計劃經濟而獲得過相對較高的社會政治經濟地位，如今隨着市場經濟的發展，他們當中的相當一部分人下崗失業，失去了工人身份，其餘的則重新適應市場經濟的勞動規範。另一種是由新興的、以農民工為主體的、成長中的產業工人所主導的向上的運動，其主體由中國式的市場經濟所創造，也因為市場經濟的粗陋而得不到應有的社會政治經濟地位，但是他們遲早會隨着市場經濟的發展而發展，並取得應有的權利和地位。到最後，這兩種運動軌迹將會重合，從而產生一個統一的工人階級。

在市場化和全球化的交互作用下，中國勞工轉型的一個特點就是同時經歷着資本主義勞工演變的三個階段，即原始資本主義階段、現代資本主義階段和後工業資本主義階段③。在原始資本主義階段，國家採取自由放任政策，很少干預勞動力的再生產，任由資本和市場宰制勞工，勞工僅僅依靠地緣和親緣網絡得到保護。在現代資本主義階段，國家開始積極干預勞動力再生產，福利國家為勞工提供了較全面的社會保護。在這一階段，勞動力市場更加成熟，勞工不再任由資本家宰割，而是通過集體談判與資本討價還價，勞工利益與資本利益開始得到協調。到了後工業資本主義時期，隨着製造業的衰落和服務業的興起，工人的就業保障程度下降，勞動力市場的彈性愈來愈大，愈來愈多的工人從事臨時性和半職工作，工作場所不再為就業者提供社會身份和個人保護。

中國的勞工在短短二十多年時間裏同時經歷了這三個階段。中國勞工演變的第一階段是隨着非國有經濟部門的出現而發生在1980和1990年代。在這一階段，中國出現了若干新經濟部類，如鄉鎮企業、私營經濟、外資企業。隨着新經濟領域的發展，中國開始出現勞動力市場。不過，這一時期的勞動力市場極不規範。來自農村的勞動力主要通過地緣和親緣關係與資本結合，他們勢單力薄，在惡劣的勞動環境中從事繁重的工作，受到資本赤裸裸的剝削，勞動權益得不到保障。政府為了鼓勵投資和發展經濟，往往對勞動力市場採取不干預政策，任由資本支配勞工。

從1990年代中期開始，隨着國有經濟的私有化改革，中國勞工演變進入第二階段。國有經濟的深化改革，為中國勞動力市場帶來了新的變化：優化勞動組合、大規模下崗和失業、就業關係契約化。在這一時期，國家的角色有了調整。以《勞動法》的頒布和實施為標誌，國家嘗試通過勞動立法和社會保障制度的建立來干預勞動力的再生產和勞動關係過程④。

在經濟全球化的驅動下，中國勞工也同時出現了後工業資本主義社會勞動的演變特徵。具體表現在，隨着服務業的發展、科技進步與新興產業部門的出現，工人在財富創造中的作用日趨邊緣化，再就業率下降。工人在經濟領域的

在市場化和全球化的交互作用下，中國勞工轉型的一個特點就是同時經歷着資本主義勞工演變的三個階段。在1980和1990年代這一階段，中國出現了若干新經濟部類，如鄉鎮企業、私營經濟、外資企業。從1990年代中期開始進入第二階段，國家嘗試通過勞動立法和社會保障制度的建立來干預勞動力的再生產和勞動關係過程。第三階段工人對國家福利的依賴，進一步弱化工人的政治地位。隨着愈來愈多的人下崗失業，他們最後失去了工人身份。

邊緣化也導致了他們在社會和政治領域的邊緣化。由於下崗失業工人的再就業率下降，工人難以重返勞動力市場，因而成為社會救助的對象。工人對國家福利的依賴，進一步弱化工人的政治地位。隨著愈來愈多的人下崗失業，他們最後失去了工人身份。

二 勞工轉型與中國的勞動危機

在中國勞工急劇轉變的過程中，國家要借助資本的力量來發展生產力和增加就業崗位，沒有對資本的牟利行為進行適當的監察和合理的制約。國家雖然強調建立社會保障制度以保護工人利益，卻允許地方政府在勞資衝突時公開偏向投資者。

在中國勞工急劇轉變的過程中，國家的角色卻變得模糊起來。由於國家要借助資本的力量來發展生產力和增加就業崗位，有意無意地忽視了資本的貪婪本性，沒有對資本的牟利行為進行適當的監察和合理的制約。同時，面對經濟全球化帶來的國際經濟競爭，廉價勞動力在事實上成了中國提升國家全球競爭力的重要手段。因此，國家雖然強調建立社會保障制度以保護工人利益，卻允許地方政府在勞資衝突時公開偏向投資者；雖然重視勞動立法，卻沒有嚴格執法；雖然也不時提出關注公平，但在實際中更重視效率。由於國家角色變得模糊，勞資利益和權力關係嚴重失衡，在「強資本—弱勞工」的格局下，勞工不能透過集體力量與資本進行協商和談判，勞工利益受到嚴重侵犯。勞工的弱勢，更由於各級政府採取以利用廉價勞工作為比較優勢參與經濟全球化這一基本經濟政策而進一步加劇。為了保持廉價勞工這一吸引外資和增加出口的战略優勢，各級政府自覺不自覺地滋生出壓抑勞工、取悅資本的施政風格。上述各種因素的交織帶來了中國的勞動危機，具體表現在就業危機、農民工問題、勞資衝突和工業意外上。

首先是就業危機。中國的城市經濟改革可以說是肇始於就業危機。1970年代末因勞動力自然增長和大量下鄉知識青年返城而導致的失業高峰，迫使中國政府放棄對勞動力和就業的控制和壟斷，允許人們自謀職業，從而為中國的經濟體制改革找到了突破口。中國就業危機不僅源於勞動力資源總量過剩和勞動力素質低下，而且與體制轉型密切相關。體制轉型要求積澱在國有部門的過剩勞動力逐步釋放到勞動力市場，形成了「下崗」這一具有中國特色的「制度性失業」^⑤。根據官方的數據，從1998-2003年，國有企業累計下崗2,818萬人^⑥。

勞動危機的第二個表現是出現了龐大的缺乏社會保護的農民工。農民工體制的出現，是計劃經濟時代城鄉二元勞動體制於市場轉型期在城市的複製。如果說計劃經濟時代城鄉二元勞動體制尚有其合理性的話（因為農民有土地，且定居在農村），那麼，在市場經濟體制下，當農民離開土地進入了城市和工廠後，他們理應與城市的勞動者一樣，受到僱主和國家勞動政策的同等對待。可是，由於勞動政策和戶口體制的僵化，城鄉分割的二元勞動體制非但沒有因市場經濟體制的推行而改變，反而造就了城市中的二元勞動體制，及相應的二元勞動力市場（如果再算上原有的農村勞動力市場，應該是三元勞動力市場了）^⑦。進城成為工資勞動者的農民只能進入城市次等勞動力市場，成了國內和國際資本壓榨和盤剝的次等勞工。農民工的形成與其處境完全是由於政府勞動政策在有意

與無意之間造成的。一方面，由於國家放鬆了戶籍控制，使得農民可以合法進入城鎮，因此，農民工是城市中的合法移民；另一方面，農民工只能進入城市中的次等勞動力市場，從事髒、累、差，甚至高風險的工作，並且被排斥在城市社會公共服務體系之外，就此而言，其處境與匿居國外的非法移民類似。

在國際資本的誘導與政府政策的引導下，大量農民工進入了各類出口加工區、工業園區、開發區以及各類非國有經濟部門，從事各類生產與服務活動，處在惡劣的工作環境之中。由於沒有組織，沒有集體議價能力，農民工最後只能以流動方式來維護免受剝削的權利。

伴隨着就業危機和農民工問題而來的是勞資衝突的頻繁和勞動關係的惡化。自1990年代中期以來，勞動爭議數量不斷上升，集體勞動爭議進入高發期。官方統計表明，政府受理的勞動爭議數量從1994年的19,098件上升到2003年的226,000件，十年之內增加了十多倍，涉及的勞動者人數也從77,794人上升到800,000人。爭議的主因是經濟利益，包括勞動報酬、經濟補償、保險福利等^⑧。由於處理勞動爭議的法律程序過於繁複，許多勞動者以直接訴諸集體行動的方式進行抗爭，主要形式有：原始的反抗形式（包括絕食、自殺、拘禁或殺害僱主）、停工和怠工、遊行、示威、請願和上訪、堵塞交通和罷工。勞工抗爭已成為影響中國社會穩定與和諧的首要因素^⑨。勞工利益得不到適當保護，不僅導致了勞動關係緊張，而且也帶來了新的勞動問題，即勞動力過剩的中國出現了勞工短缺現象——「民工荒」。2003年以來，珠江三角洲估計短缺勞工200萬人。同樣的情況也出現在長江三角洲和福建等地^⑩。

中國勞動危機的重要表現是頻繁和嚴重的工業意外事故。煤礦是工業意外的多發領域，每年都有上萬名礦工因工業意外而死亡。中國的煤礦事故死亡總人數佔全球煤礦事故死亡總數的80%。2000年以來，全國煤礦大約每月都發生一起三十人以上死亡的特別重大事故。此外，職業危害問題異常嚴重。全國約五十多萬個廠礦企業存在着程度不同的職業危害，每年約有七十萬人患各種職業病。在工業發達國家已經基本解決的傳統性職業危害，如塵肺病、急性和慢性職業中毒、作業場所噪聲傷害等，在中國仍然嚴重威脅着勞動者的生命安全和健康。許多企業罔顧勞工的生命，缺乏最基本的安全生產條件。工礦企業約半數以上的傷亡事故，都是由於缺乏必要的安全生產條件而導致的。

農民工的形成與其處境完全是由於政府勞動政策在有意與無意之間造成的。農民工是城市中的合法移民，但被排斥在城市社會公共服務體系之外。伴隨着就業危機和農民工問題而來的是勞資衝突的頻繁和勞動關係的惡化。頻繁和嚴重的工業意外事故令每年上萬名礦工因工業意外而死亡。此外，職業危害問題異常嚴重。

三 勞動危機與中國勞動政策的演變

如何回應勞動危機，推動和諧勞動關係的建立，是中國政府面臨的重要考驗。應該說，中國的勞動政策制訂者們並沒有忽視勞動危機的嚴重性及其挑戰性，在積極應對就業壓力的同時，也在為構建一個適應市場化和全球化要求的勞動政策體系而不斷努力。

1970年代末和1980年代初的就業危機帶來了國家控制的就業體制的首次鬆動。從那時起，國家開始放棄對城市居民就業的壟斷，勞工有了自謀職業的自

由。其後，隨着國有經濟部門改革的推進，勞動就業制度、用工制度、工資制度和福利制度全面改革。從此，被稱為「鐵飯碗」的終身就業體制為勞動合同制所取代；為勞工提供全面照顧的單位體制被打破，勞工福利全面削減；隨着企業自主權的提升，工人參與企業管理的民主權利被忽視，甚至連工會組織也出現生存困難。更嚴重的是，隨着國有企業的產權改革，特別是民營化，工人也失去了自己的工作，成為下崗失業者，甚至進入城市貧窮者隊伍。為了緩和國有部門工人階級對市場改革的抵制，在差不多整個1990年代，中國勞動政策都聚焦於對國有企業下崗失業工人的安撫。這一時期勞動政策的主要內容包括實施再就業工程、擴大和完善失業保險制度以及實施最低生活保障制度。這些政策雖然有效地減輕了勞工在轉型期遭遇的痛楚，也緩和了工人對改革和政府的抵觸，但是勞工卻不能擺脫成為社會弱勢群體的集體命運。

隨着勞動政策的演變，勞工與國家關係出現了新的變化。計劃經濟時代勞工（為國家工業化做出貢獻）與國家（照顧工人的家庭和生活）之間的社會契約不復存在。在市場轉型過程中，勞動政策的這種變化不可避免。隨着國家與勞工關係的變化，勞工不能再依賴於國家行政力量的保護。問題是，勞動政策卻沒有因應這一變化而為工人提供新的利益保護機制。

中國政府在轉型期的基本政策取向是謀求經濟的快速發展，盡快脫離貧窮。在市場轉型期，資本家可以按照市場經濟的規律運作，可以成立各種商會組織，影響公共政策，謀求最大利潤，而勞工則不能像其他市場經濟體系中的勞工那樣，通過組織起來，以集體力量維護自己的權益^①。資本與勞工之間的這種權利失衡可以說是中國轉型期勞資關係的典型特徵，也是勞工權益不彰的根本原因。由於勞工的「罷工權」、「結社權」、「團結權」等權利得不到保障和行使，無論是資本還是政府都感受不到來自勞工方面的壓力。企業可以長期保持低工資，可以長期不改善工作環境，可以不為員工提供培訓而用不斷更換員工的方式來降低勞動成本，以超低工資水平維持其利潤目標，以致「血汗工廠」大量存在。政府，特別是地方政府，可以放棄自己在勞動關係中的中立地位，可以在發展經濟的目標下公開偏袒資本而漠視勞工的利益，甚至把爭取自身合法利益的勞工當成敵人和罪犯加以處置。正是由於勞工集體力量的缺失，再加上政府的偏向，導致「強資本—弱勞工」的格局進一步強化，勞工利益在發展經濟的話語中遭到了不應有的忽視和犧牲。

整體而言，在市場轉型過程中，中國政府力圖建立起一個適應市場經濟要求的勞動政策體系，具體體現在1994年通過的《勞動法》中，其核心內容包括個人勞動合同制度、集體勞動合同制度及勞動爭議解決機制。自1990年代中期起，在中華全國總工會的推動下，平等協商與集體談判制度在全國範圍內推行^②。與此同時，地方勞動管理部門也都建立了勞動爭議仲裁委員會以處理勞動爭議。但是，由於勞工缺乏參與政策過程的有效途徑，未能成為重要的勞動政策行動者，因此，到目前為止，這一勞動政策體系似乎並沒有能夠有效地回應中國的勞動危機。首先，勞動合同制度沒有得到全面執行，非國有部門普遍沒有簽訂勞動合同，導致了勞動關係的無序狀態。第二，集體合同與集體協商制度由於

1970年代末和1980年代初的就業危機帶來了國家控制的就業體制的首次鬆動。為了緩和國有部門工人階級對市場改革的抵制，在差不多整個1990年代，中國勞動政策都聚焦於對國有企業下崗失業工人的安撫。隨着勞動政策的演變，勞工與國家關係出現了新的變化。計劃經濟時代勞工與國家之間的社會契約不復存在。

作為協商主體的勞工及其組織缺乏力量，因而基本上是一種「虛」的制度^⑬，並不能為勞工與資本協調利益與緩和衝突提供制度化的平台和管道。第三，勞動爭議處理機制存在着制度性的缺陷，繁複的程序不利於勞動爭議的解決和勞資矛盾的緩和。第四，注重經濟發展的地方政府沒有在勞動關係中扮演中立和公正裁判者的角色，不能成為政策和法律的忠實執行者。第五，以農民工（嚴格來說是移民工人）為代表的新興勞工基本上都處在具有明顯城市偏向和地域偏向的勞動政策體系之外。

從根本上講，轉型期中國勞動政策對勞動危機的回應基本上是被動反應式的而不是主動前瞻性的，是零散式的而不是整合式的。

四 構建以勞工為本的勞動政策

在市場化和全球化的大背景下，中國勞動政策處於十分不利的政策環境中。由於要利用資本來促進經濟增長，資本所有者和管理者的地位大大提升，他們擁有更多的資源和途徑參與和影響政策。勞工隨着經濟和政治地位的下降，不僅失去了影響公共政策的途徑和資源，而且話語權也被邊緣化了，被資本的話語權（它們通常以改革的話語來包裝）所掩蓋。其結果是，勞工問題及勞工權益的保護很難進入政府的政策議程。

造成這種局面的原因之一，應該說，不僅與政府在勞動關係中的角色和定位有關，而且也與決策者們對勞動政策內涵的理解有關。長期以來，決策者們都把勞工問題簡化成經濟問題或人力資源問題，把勞動政策等同於就業政策，或者說把勞動政策主要理解為就業政策。就業是民生之本。沒有就業，勞動者的基本福利不會得到滿足。問題是，就業政策不只是與勞動政策相關，許多公共政策都對就業產生影響。對勞動者來說，就業權只是勞動者權利的起點，而不是全部。事實上，勞動者權益很多都是在實現就業之後發生的，如工資、休息、福利和安全等。對就業權的重視不等於可以忽視勞動者的其他權益。將就業政策等同於勞動政策，大大縮小了勞動政策的內容。可以說，作為社會政策的勞動政策，似乎尚未進入中國最高決策層的整體政策思維之中。

正如勞動問題專家常凱所指出的，「在實踐中，將勞動者權利等同於勞動權，大大縮小了勞動者權利的內容。」^⑭勞工權利包含着遠比勞動（就業）權廣泛的內容。根據歐洲理事會通過的《歐洲社會憲章》（*European Social Charter*）的闡釋，勞工權利包括^⑮：

工作的權利、公平工作條件的權利、安全及健康工作條件的權利、合理回報的權利、組織的權利、集體談判的權利、兒童及青少年受到保護的權利、女性僱員生育的權利、就業不因性別而享有平等機會及平等對待的權利、資訊及諮詢的權利、在關於工作條件及工作環境的事務上享有參與決策的權利。

中國的勞動政策體系似乎沒有能夠有效地回應中國的勞動危機。首先，勞動合同制度沒有得到全面執行。第二，集體合同與集體協商制度由於作為協商主體的勞工及其組織缺乏力量，並不能為勞工與資本提供協調利益與緩和衝突提供制度化的平台和管道。第三，勞動爭議處理機制繁複的程序不利於勞動爭議的解決和勞資矛盾的緩和。第四，注重經濟發展的地方政府沒有在勞動關係中扮演中立和公正裁判者的角色。第五，以農民工為代表的新興勞工基本上都處在具有明顯城市偏向和地域偏向的勞動政策體系之外。

勞動政策必須以勞工權益的保護為基本出發點。只有立足於勞動者權益，才能確立真正的勞動政策觀念和體系。對勞動者(勞工)的概念有清晰的界定是必要的。長期以來，人們要麼把勞動者概念泛化，以政治上的勞動者概念取代勞動法意義上的勞動者；要麼把勞動者概念窄化，只把城鎮職工當成勞動者。對勞動者概念的泛化和窄化都不能正確地理解勞動政策和法律意義上的「勞動者」，因而不能有效地保護勞動者的利益。簡單來講，勞動政策或法律意義上的勞動者，就是僱傭勞動者，就是工資勞動者，就是勞動關係中與僱主相對的另一當事人。在此基礎上，對勞動合同制度、集體合同和集體協商制度、勞動爭議處理制度和勞動監察制度等核心勞動制度進行調整，突出對勞工權益的保護，是勞動政策發展的當務之急。

五 結 語

勞工權利包含着遠比勞動(就業)權廣泛的內容。只有立足於勞動者權益，才能確立真正的勞動政策觀念和體系。對勞動合同制度、集體合同和集體協商制度、勞動爭議處理制度和勞動監察制度等核心勞動制度進行調整，突出對勞工權益的保護，是勞動政策發展的當務之急。

中國是一個人口大國，擁有全世界最多的勞動力，因此，就業問題自然成為中國勞動政策的主要目標。事實上，自改革開放以來，擴大就業一直是中國政府勞動政策的首要議程。就業優先成為了衡量中國公共政策效能的重要標準。與此同時，中國的市場化改革不僅要求改變原有的經濟體制和所有制結構，而且要求對計劃經濟時代形成的勞動就業體制進行全面改革，而改革結果是帶來了國有企業工人福利的大幅削減，工人失去就業安全，甚至大量工人下崗失業。因此，如何在推動勞動就業體制改革的同時保障工人的福祉，如何在提升經濟效率的同時確保社會穩定，就成了中國勞動政策的又一重大挑戰。

中國的市場化改革為民營經濟的蓬勃創造了機遇和條件，民營企業的大量湧現，在為中國勞工增加就業機會、促進經濟發展的同時，也使得中國勞工要面對來自民營資本(包括國際資本)的宰制，在「強資本—弱勞工」的格局下，勞工權益受到嚴重挑戰，導致勞動關係緊張和勞資衝突。中國的市場化進程伴隨着經濟的全球化。最近二十多年來，中國經濟的發展逐漸與世界市場融為一體，成為全球化經濟體系的一部分，全球化與市場化改革對中國勞資關係的變化產生了強大的壓力。全球化為中國造就了新的產業大軍，並為勞動關係帶來了結構性變化。它促進了中國勞工的流動，使大批的中國人從土地的束縛中解脫出來，也為中國工人的職業發展和就業選擇帶來了更多的自由。與此同時，經濟的全球化也帶來了資本主義遊戲法則，它在創造財富的同時也在創造着新的生產關係和勞動關係，在創造新的就業機會的同時也帶來了工人權益的損害與被剝削。因此，中國勞動政策需要在吸引外資、擴大出口和保護勞工權益三個方面面臨取捨。整體而言，在市場化、工業化和全球化的衝擊和制約下，中國的勞動政策在資本與勞工、效率與公平、發展與穩定之間艱難地尋求平衡。而勞動政策的變化則對中國勞工的命運帶來深刻影響。

自改革開放以來，中國的勞動政策出現了深刻的變化，與此相一致，中國勞動者的命運也發生了重大變化。縱觀二十多年來我國勞動政策的發展，可以

發現，在市場化和全球化的影響下，市場轉型期的中國勞動政策變遷的基本取向是為企業效率和國家經濟發展而犧牲勞工利益。勞動政策不再是一個自主的政策範疇，而是從屬於經濟政策。可以說，市場轉型期的中國勞動政策出現了嚴重的失衡。

這種失衡是由於「勞工」、「資本」和「國家」三者之間力量失衡的結果，也就是「強資本—弱勞工」的勞資關係格局的結果，也是政府偏向資本的結果。由於勞工採取合法集體行動的權利得不到保障，轉型期的中國勞動政策自然偏離了保護勞工權益的宗旨，導致了勞動者政治和經濟地位的邊緣化。勞動者權益受損帶來了勞資關係的緊張，也影響了國家與勞工之間的關係，不利於社會的穩定與和諧。在以人為本的時代，我們迫切需要發展出一種新的「以勞工為本」的勞動政策。

中國的勞動政策需要在吸引外資、擴大出口和保護勞工權益三個方面面臨取捨。在市場化、工業化和全球化的衝擊和制約下，中國的勞動政策在資本與勞工、效率與公平、發展與穩定之間艱難地尋求平衡。市場轉型期的中國勞動政策出現了嚴重的失衡，在以人為本的時代，我們迫切需要發展出一種新的「以勞工為本」的勞動政策。

註釋

①③ Jean-Louis Rocca, "Three at Once: The Multidimensional Scope of Labor Crisis in China", in *Politics in China: Moving Frontiers*, ed. Françoise Mengin and Jean-Louis Rocca (New York: Palgrave Macmillan, 2002), 4-30.

② Ching Kwan Lee, "Three Patterns of Working-Class Transitions in China", in *Politics in China: Moving Frontiers*, 62-90.

④ Ngok Kinglun, "Market Transition and the Development of Chinese Labor Law", *Journal of Societal and Social Policy* 2, no. 2 (2003): 59-82.

⑤ Gu, Edward Xin, "Forging a Labor Market in Urban China: The Legacies of the Past and the Dynamics of Institutional Transformation", *Asian Affairs* 28, no. 2 (2001): 92-111.

⑥ 國務院新聞辦公室：《中國的就業狀況和政策》（白皮書），2004年4月。

⑦ 李強：《農民工與中國社會分層》（北京：社會科學文獻出版社，2004），頁368-391。

⑧⑨ 喬健、姜穎：〈市場化進程中的勞動爭議和勞動群體性事件分析〉，載汝信、陸學藝、李培林主編：《2005年：中國社會形勢分析與預測》（北京：社會科學文獻出版社，2005），頁297-98；300。

⑩ 莫榮：〈勞動力供大於求狀況下的民工和技工「短缺」〉，載《2005年：中國社會形勢分析與預測》，頁260-72。

⑪ 常凱：《勞權論——當代中國勞動關係的法律調整研究》（北京：中國勞動社會保障出版社，2004）。

⑫ Ngok Kinglun, "New Collective Labor Relation Mechanisms in the Workplace: The Collective Contract System in Mainland China", *Issues and Studies* 35, no. 6 (1999): 119-43.

⑬ 石美澀：〈中國「入世」背景下的勞動關係走向〉，載常凱、鄭宇碩等主編：《全球化下的勞資關係與勞工政策》（北京：中國工人出版社，2003），頁59-71。

⑭ 常凱：《勞權論——當代中國勞動關係的法律調整研究》，頁12。

⑮ www.humanrights.coe.int/cseweb/GB/index.htm