

香港傳真

中信泰富政治暨經濟研究部
中國稅務雜誌社綜合研究組

No. 2008-84

2008年11月25日

改革 30 年：61%職工可能參加群體事件？

—— 兼評它釋放的積極信號和自由派觀點

國家發改委研究所 夏小林

一、勞資關係：脆弱的“和諧穩定”

近期發表的中華全國總工會〈第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉¹（以下簡稱〈總報告〉）中的數據顯示，現在，全國企業職工多數已經在非公有制企業工作（58.6%）。全國產業工人的主體——農民工大部分集中在非公有制企業。² 這與國家統計局

¹ 2007年總工會委託國家統計局在15個省（區、市）進行了包括1.2萬農民工在內的4.2萬個職工樣本的問卷抽樣調查，並在各調查省（區、市）開展了典型調查和個案訪談等。

² 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊

《中國統計年鑒》數據顯示的事實基本一致。

在改革 30 年週年之際，以最新的全國大規模職工權益調查報告為鏡，觀察在以私有制經濟為主體的就業所有制格局中，職工，尤其是其中的工人階級的權益狀況和維權行為的基本取向如何，對於總結改革中的正、反經驗（包括審視自由派的理論和政策主張），揚長避短，是有必要的。

〈總報告〉的數據和判斷給人的印象是，與上一次即 2002 年調查的狀況比較，2007 年各類所有制單位職工勞動權益狀況總體上得到“明顯改善”，“勞動關係狀況基本和諧穩定”。³ 這些內容在〈總報告〉中比較醒目，就不重複了。

感到〈總報告〉中提出的一個重大問題需要再突出一下。它是：在“勞動關係狀況基本和諧穩定”的局面下，這次調查仍然發現，當企業發生集體勞動爭議導致的群體性事件時，61%的職工表示有參加的可能。⁴ 這就是說，在我國“勞動關係狀況基本和諧穩定”的權威語意中，包含著實證的比較強大的不穩定可能性，即絕大部分被調查職工表示有參加群體性事件的可能。顯然，建立在這種基礎上的“基本和諧穩定”是較脆弱的。

無疑，這反映了 30 年改革中存在的一大缺憾。為什麼？

〈總報告〉和相關分報告把直接原因在“一些勞動爭議得不

伍 — 第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，中華全國總工會主管、中國工運研究所主辦《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 5~6 頁。

³ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍 — 第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 13 頁。

⁴ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍 — 第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 15 頁。

到及時有效解決”的層面上進行了歸納。⁵ 但是，這一套系列報告的諸多數據和分析顯示，形成這種威脅“和諧穩定”因素的原因是多方面的。這種當下的新鮮資料，值得一讀和思考。例如：

第一，收入分配、就業結構、私有制和經營者主導

〈總報告〉的數據顯示，2007年比2002年，雖然一些指標顯示職工的勞動權益狀況得到“明顯改善”，但是收入分配和相關的社會問題仍然十分突出。覆蓋了多數產業工人的非公有單位的表現尤為突出。

這次調查的普通工人月平均工資收入為1155.88元，為全部職工月平均工資收入的84.6%。⁶ 與國家統計局公佈的2006年和2007年全國城鎮職工的月均工資1750.1元和2077.7元比較，這次調查的普通工人月平均工資分別僅為其66.1%和55.6%，2007年比2006年還下降了10.5個百分點。

另外，72.4%的普通工人月工資收入低於全國平均工資收入。55.5%的普通工人月工資收入低於一千元。26.7%的普通工人過去五年來未增加過工資。⁷

其中，作為產業工人主體的農民工（佔比為69.7%），月工資低於本次調查的普通工人月平均工資。52.2%的農民工月工資低於一千元，並在國家統計局2007年全國城鎮職工月均工資水平的

⁵ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉、〈我國企事業勞動關係及勞動關係調整機制建設情況〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第15、61頁。

⁶ “全部在職職工”包括企業、事業單位、黨政機關、社會團體和其他單位的職工。這次調查企業職工72.2%、事業單位12.2%、黨政機關、社會團體5.9%、其他單位的職工9.7%。在企業職工中，非公有制企業職工58.6%，公有制企業職工41.4%。

⁷ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第7頁。

48%之下。⁸

不知道為什麼，〈總報告〉和相關分報告都沒有涉及不同所有制單位職工之間的工資差距。但是，由於報告數據覆蓋的“農民工”和“普通工人”多數都在私營單位工作，而在被調查的全部“職工”中，這兩個群體的工資又分別倒數第一、第二，所以，可以認為，私營單位工人收入水平低，是普通工人和農民工工資水平低的主要成因之一。

另外，總工會課題組一份分報告的內容也在支持這種判斷。它特別指出了形成低工資的一些原因，如“部分職工超時加班嚴重”，“部分企業以最低工資標準作為職工工資標準”，企業單方面確定勞動定額和工資標準，“工資收入保障機制不健全”在私營單位普遍存在，“特別是許多私營企業並不執行”政府公佈的工資指導線等，⁹這些現象也都主要存在於私營單位。這再次顯示了古典經濟學描述的在私營工廠存在的利潤與工資的衝突。

2008年上半年，媒體曾經發佈如下消息：

國家統計局將於二季度公佈 2007 年全國新的城鎮職工工資數。該統計數字與過去不同的是，將包括私營企業員工的工資數據，預計人均城鎮職工工資將有大幅下降。例如，常州市曾對 3039 家私營企業，34.3 萬從業人員進行了調查，2006 年人均勞動報酬只相當城鎮單位平均水平的 55.3%，兩者相差 11807 元，其中私營企業在崗職工人均工資只有城鎮單位在崗職工平均工資的

⁸ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 7 頁。

⁹ 中華全國總工會研究室“職工勞動經濟權益”課題組：〈我國職工勞動經濟權益實現狀況研究〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 31 頁。

54.9%，兩者相差 11963 元。¹⁰

國家統計局是有過這種想法。但是，處於衆所周知的那種擔心，到頭來所謂的“公佈”還是“牛泥入海無消息”了。顯然，這個信息再次印證了私營單位普通工人收入水平低，是普通工人和農民工工資水平低的主要成因的判斷。

而在公有制企業普通職工工資收入低、增長慢，與管理者的差距越來越大，有的甚至相差上百倍。直接原因是經營者主導工資分配。這種制度原因的分析已經在很多文獻中反映出來。〈總報告〉也有描述。¹¹ 對此，2008 年全國人大的委員提過意見，國務院國資委也再次著手處理該問題。

但是，多年來在公有制企業中，由於在經營者主導分配的制度中非常容易發生經營者侵佔利潤，並同時侵佔普通職工收入的問題，容易發生官商勾結等“權貴資本主義”現象，所以，一個更重要的原因，應該是公有制企業委託代理關係的制度不完善，致使監管不到位、企業管理者權力過大。這類似資本主義國家中“經理資本主義”導致的各種腐敗現象，如高管的收入過高，再如美國安然公司等醜聞。最新的案例，則是在全球金融海嘯中既是“始作俑者”之一，又在政府的大額美金救援中表現惡劣，企圖把納稅人的錢變成個人收入的“貪婪”經理們。

解決這種問題，目前首先還是需要在國家層面解決有關問題，如在《國資法》中率先確立完備的委託代理關係制度等等。但是，

¹⁰ 〈統計局將公佈城鎮工資新數據 私企首次納入統計〉，《21 世紀經濟報道》2008 年 4 月 10 日。

¹¹ 中華全國總工會研究室“職工勞動經濟權益”課題組：〈我國職工勞動經濟權益實現狀況研究〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 31 頁。

目前這是理想的奢望。¹² 而次優選擇，是由國資委直接規定經營者工資收入的分配方法（這是目前正在做的，如已經否認了經營者自定工資等收入的做法）。

在現代，社會保障也構成了工人參與企業分配和社會分配所得的一部分，工作安全也是工人的一種福利保障。工資與利潤的古典衝突在這些方面的表現也十分搶眼：

調查顯示，職工的社會權益保障方面也存在不少問題。國有企業好於私營企業。國有企業職工參保率約是私營、個體單位的兩倍。私營、個體單位職工參加養老、醫療、失業、工傷、生育五項保險的比例分別僅為 36.9%、31.3%、22.1%、34.8%、12.5%，均明顯低於全部被調查職工平均水平。¹³

另外，部分私營、個體單位的勞動保護措施不力，工作環境惡劣，職業危害嚴重，職業病持續高發。¹⁴

至此，自然又想到了 GDP 中工資收入的比重低且連年下降的問題。由於國家統計局的“工資”不包括私營企業和個體單位等職工的工資，這樣，由於越來越多的新增從業人員，以及原來公有制企事業單位的職工因為“改革”，一批接一批地進入到個體私營經濟，GDP 中工資比重的連年下降，以及“城鎮職工工資數”的連年大幅上漲，就不能正確反映宏觀層面勞動者的總體收入狀

¹² 夏小林：〈國資轉讓、減持底線要堅持社會公平原則 — 試評國資委國資轉讓和減持底線的規定〉，《香港傳真》No. 2006~13；《紅旗文稿》2006 年第六期。

¹³ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍 — 第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 8 頁。

¹⁴ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍 — 第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 9 頁。

況了，甚至都不能反映多數勞動者工資收入水平的變化了。有的反映甚至可能是扭曲的，如“城鎮職工工資數”的連年大幅上漲、好看的工資上昇曲線和所謂的“政績”。¹⁵

因為，一旦將個體私營經濟等中的職工工資包括進來，一方面，毫無懸念的是，GDP 中職工工資總額的份額（如 2005 年的 11%）會明顯提高；另一方面，如前所述，“預計人均城鎮職工工資將有大幅下降”。以至於原先準備公佈有關數據的行動也停下來了。

工人收入低、社會保障缺乏，另外一方面，是財富在少數人手中快速聚集。這種“相對貧困”狀況的出現，是資本主義工業社會和後工業社會的宿命。我們這兒也出現了。但這也是“社會主義市場經濟”的宿命嗎？

理論評論：

在中國的自由市場派那裡，這是個偽問題。因為，工資由供求關係決定，保持彈性很重要，這可以促進充分就業（“就業第一”）。另外，按照“滲透理論”，增長會通過涓滴效應來幫助窮人。所以，他們的政策主張是，工人應該爽快地接受低工資和殘缺不堪的社會保障，最好是無社會保障。同時，政府、工會不干預勞動力市場，這才能創造和保持經濟增長。

比如，一位全國人大常委會委員曾經按照新古典經濟學的理論和政策主張說，“就勞動力要素市場而言，政府要做的是停止干預生產要素的形成，比如勞動力的價格不要去人為決定、保護。要消除所有限制勞動力市場的政策、制度，才能讓勞動力流動起

¹⁵ 根據 2008 年 11 月 4 日央視報道，目前我國城鎮從業人員中，非公有制經濟從業人員比重已經達到約 75.5%。而在現公佈的城鎮職工工資統計中，這絕大多數人居然都沒有包括在內。

來，真正讓市場來決定生產要素的價格”。¹⁶

一位在全國政協負責財經工作的委員曾經按照弗里德曼的政策主張說，“中國不應該建成福利社會，否則人們便沒有危機感，不好好工作”，“我建議取消所謂的養老保險、失業保險、工傷保險等福利，目的是保持大家的工作熱情和能力”。“中國的貧富差距大嗎？中國的貧富差距還不夠大，只有拉大差距，社會才能進步，和諧社會才能有希望。”¹⁷

此類宣傳產生的社會消極效應不可低估。因為，現在“大部分職工對未來自己的社會地位變化缺乏信心。……調查表明，在影響職工對社會現象看法的因素中，新聞媒體發揮了很大的作用，93%的職工表示對社會問題的看法受廣播電視的影響，75.3%的職工表示受報紙刊物的影響，38.3%的職工表示受互聯網的影響。”¹⁸更何況，一些“主流”、“智囊”久居廟堂之中，與自由主義傾向明顯的媒體精誠合作，顯“瓦釜雷鳴”狀，哪管社會大多數的工人、農民對此很是不爽，甚至產生了許多負面的聯想。這種現象的提示是，需要重新評估體制內人員和大眾傳媒的一些消極影響及社會後果，研究一下歐、美式“政治正確”的“普世價值”如何在中國登陸。另外，這也糾正了網絡爭論中，一些自由派人士一再堅決否認互聯網具有較廣泛民意基礎和影響力的錯誤說法。

言歸正傳。自由派的勞動力市場理論是很有爭議的。因為，

¹⁶ 蔡昉：〈如何使勞動力要素價格不再被扭曲〉，《光明日報》2004年10月19日。

¹⁷ 郭松民：〈主流經濟學家能否像厲以寧一樣反思〉，新華網2007年11月18日（http://news.xinhuanet.com/comments/2007-11/18/content_7093992.htm）。

¹⁸ 中華全國總工會研究室“職工隊伍思想道德觀念”課題組：〈我國職工思想道德觀念狀況研究〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第39~40頁。

真實的資本主義市場經濟不是這樣運行的。在美國和歐洲主要資本主義國家，政府不僅“干預”而且“參與”（指政府大量僱傭勞動者，如美國政府雇員超過了製造業工人數）勞動力市場，並且建立了比我們完善的社會保障體制。即使 20 世紀 90 年代新自由主義的影響導致了美國社會福利的削減，有道德感的經濟學家也表示了深切的擔憂和反對。¹⁹

在為卡爾·波蘭尼《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》一書所作的“序言”中，以作者從經濟史角度做出的大量分析為背景，結合現代的事實，斯蒂格利茨針對全球化中“華盛頓共識”這種荒謬的主張寫道：

明顯不能成立的是，通過讓自己滿足於更低的工資，個人就能夠立即獲得就業。效率工資理論、內部人~外部人理論以及一系列其他理論，已經提出了許多強有力的解釋，來說明為什麼勞動力市場並不像自發調節市場鼓吹者所認為的那樣運作。²⁰

另外，“絕大多數社會都在自己的歷史中演化出一些照顧窮人和社會底層的人（the disadvantaged）的辦法。工業時代的來臨使得個人越來越難以擔負照看自己”。²¹ 完善的社會保障制度是非常必要的。在這方面，斯蒂格利茨以俄羅斯和拉美失敗的“改革開放”說明，一個製造越來越多窮人和甚至沒有錢給窮人支付年金的政府，缺乏合法性：

¹⁹ 薩繆爾森、諾得豪斯合著：《經濟學》（第 17 版）第四編，人民郵電出版社 2004 年，第 323~324 頁。

²⁰ 卡爾·波蘭尼：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》，浙江人民出版社 2007 年，第 4~5 頁。

²¹ 卡爾·波蘭尼：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》第 4 頁。

因為對於一個不能給多數人 — 或者數量可觀的少數人 — 帶來好處的市場經濟，人們可以用無數種聲名狼藉的方式來加以拒絕。一個所謂的自發調節市場經濟可能演化為黑手黨資本主義 — 以及黑手黨政治體系 — 很不幸，在這個世界的一些地方，這種擔心是真實而迫切的。²²

另外，就是在傳統資本主義國家，如在撒切爾時期開始實行自由勞動力市場體制的英國，也面臨了這種指責：國家內部兩極分化加劇，窮人增加並且更窮了。她在上臺前夕，熱情洋溢地宣傳芝加哥學派的“機會平等”理論口若懸河。但是，在《增長的困惑》一書中，英國經濟學家理查德·杜思韋特記錄了如下諷刺性的歷史場景變遷：

1975年爭取選票時，撒切爾以“讓我們的兒童長得更高”為題目發表演說：

追求平等是不現實的。追求機會平等比追求平等更加有意義而且更加可行。只有當允許不平等存在時，機會才有意義。

非常遺憾的是，後來，在她執政時期，自由主義政策使成人之中的貧困增加了，而且貧困發生了嚴重的代際傳導。兒童生活條件的不平等加劇。英國兒童的死亡率比歐洲其他國家都高。最具有諷刺意味的是：英國兒童一代比一代高的增長趨勢停止了。他們更矮了。²³

最後，與流行的所謂“主流”觀點不同，滲透理論得不到歷史事實的支持。相反的是，“增長可能會導致貧困的增加”。²⁴ 歐、

²² 卡爾·波蘭尼：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》第8頁。

²³ 理查德·杜思韋特：《增長的困惑（修訂版）》第五章，中國社會科學出版社2008年，第70~72頁。

²⁴ 卡爾·波蘭尼：《大轉型：我們時代的政治與經濟起源》第1~2頁。

美國家和一些發展中國家的現實已經證實了這個道理。而在一個社會主義國家中，我們同樣看到的是，在自發調節成分濃厚的勞動力市場中，出現了相對貧困日益顯著的趨勢。而在各種層出不窮的侵害工人人身安全等合法權益，以及侵害消費者權益的重大案件中，不時可見到官商匪勾結的“黑手黨資本主義”現象，媒體上正統的說法是“權貴資本主義”現象。

所以，總結 30 年的經驗教訓，在下一步的改革中，糾正勞動力市場中的自由主義趨向，確實有一個加大工作力度的問題。目前，中央和國務院正在努力。總工會、企聯等 NGO 也在努力。另外，目前中國面對全球金融危機和實體經濟萎縮的影響，出口和工業增長快速放緩，服務業也受到拖累，收入、社保和就業問題日顯突出，勞資關係的緊張度也在提高。政府、工會等加強勞資協調工作和促進就業，對勞動力市場進行理性的積極干預和必要的參與，更屬必要。所以，自由派的勞動力市場自由調節主張，在實際政策層面是不受歡迎的，一些極端主張被視為無稽之談。當然，有的人也玩兩面三刀、暗度陳倉，目前還無甚效果。不過，有關分析表明，在中國全面建立新型的勞資關係協調機制，並保證其能夠從上到下地有效運作，仍然需要時日。²⁵

第二，勞資協調機制：空轉和缺位

實有的效果不大，是謂空轉。如《勞動法》和《勞動爭議處理法規》是有的。但是，其行不遠。〈總報告〉的數據和分析在這方面也提供了新鮮的信息。例如：

— 在執行《勞動法》方面（2007 年《勞動合同法》尚未實施），

²⁵ 夏小林：〈最大的社會不和諧：勞資關係〉，《香港傳真》No. 2007~2；〈就業結構、勞資關係和收入分配 — 兼評私權、市場和公共服務的局限〉，《經濟研究參考》2007 年 8 月。

私營個體單位的勞動合同簽訂率偏低，為 47.3%，比國企低 21.2 個百分點。而國企 68.4% 的簽訂率也不是什麼光彩的事情。勞動合同短期化情況嚴重。吸納勞動力最多的非公有制單位中，集體合同未普遍建立。²⁶

— 在落實《勞動爭議處理法規》方面，勞動爭議處理成功率低，這有可能成為“壓垮駱駝的最後一根稻草”。由於在與所在企業發生過勞動爭議的職工中，高達 75.1% 的爭議或者“沒有解決”（32.1%），或者“只得到部分解決”（43%），存在導致勞資矛盾激化的“可能”。以致〈總報告〉也認為，這成為了激起多數工人具有參加群體性事件動機的直接原因。²⁷ 當然，在這背後，是工人的合法權益屢被侵犯。

第三，工人的社會態度和維權行為取向

1、對工資水平和收入分配差距的態度。43.9% 的職工對自己的工資收入水平“不太滿意”或“不滿意”。85.5% 的職工認為，收入分配差距大影響了社會和諧。

2、對自身社會地位的態度。25.3% 的職工認為，工人社會地位下降了。多數工人（69.5%）和農民工（67.3%）對自己的社會地位表示不滿意，表示滿意的分別只有 30.5% 和 32.7%，這種現象在改制企業、非公有制企業職工中表現更為突出。²⁸

²⁶ 2008 年 9 月，《勞動合同法》實施半年餘，全國人大已經部署在全國進行《勞動合同法》執法檢查。

²⁷ 中華全國總工會研究室“勞動關係狀況”課題組：〈我國企事業勞動關係狀況及勞動關係調整機制建設狀況研究〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 61 頁。

²⁸ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 12 頁。

3、對社會問題的認知。“不少職工認為，收入差距大、就業難、腐敗現象嚴重、看病就醫費用高、房價越來越高、子女教育費用高等，是影響當前社會和諧最突出的問題。”²⁹

正是在一種缺乏公正、公平感的分配關係和社會關係中，比較多的職工對自身狀況不滿意，對社會問題不滿意，對個人、階級和社會未來缺乏良好的預期，對完全或者主要依靠外部力量（政府、法律、企業、黨團組織、工會）來解決問題信心不足，所以，產生了較強烈地依靠自身的聯合行動表達利益訴求的本能衝動和行為取向：

本次調查顯示，當企業發生集體勞動爭議導致的群體性事件時 17.1%的職工表示參加，32.2%的職工表示涉及自身利益就參加，11.2%的表示多數人參加自己就參加，即表示參加和有參加傾向的職工佔 61%。³⁰

〈總報告〉執筆人提醒：“對此，必須引起高度重視。”³¹ 並在報告中提出了若干對策。

二、廣東案例：“把工人當作假想敵”？

據《南方都市報》2008年9月28日報道，廣東省廣州市“高

²⁹ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第13頁。

³⁰ 中華全國總工會研究室“勞動關係狀況”課題組：〈我國企事業勞動關係狀況及勞動關係調整機制建設狀況研究〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第61頁。

³¹ 中華全國總工會研究室課題組：〈全面建設小康社會新征程中的中國職工隊伍——第六次全國職工隊伍狀況調查總報告〉，《工運研究》2008年9月第16、17期合刊，第15頁。

度重視”這種局面的表現之一是：

東區公安分局組織防暴演習，保安扮“工人”遊行，鍛煉警察整體協作能力。

由此，一位讀者在網上發出深深的嘆息：“防暴隊，你為何只把工人當作假想敵？”但這確實是政府對勞資衝突壓力的自然反應，而非作秀。因為，之前廣東省總工會主席早已直言：“從目前來看，社會不穩定的因素當中，最大量的案子、最集中的問題是勞動關係問題。”³²

問題是，還應該有其他更多、更優的選擇。因為，緩解勞資關係的基本機制，是建立和有效地應用政府、工會、僱主組織的三方協商機制。但是，在2008年初關於全國人大代表、玖龍紙業張茵是否“點血成金”的爭論中，人們看到，廣東省的僱主組織沒有出來維護僱主張茵的“權益”，而是陰陽顛倒，省工會副主席在大眾媒體上奮勇當先，力排眾議，充當了張茵的辯護人。接著，就是廣東省另外一個全國人大代表胡小燕（全國三個農民工人大代表之一）手機關閉，不接受來自勞工求助的新聞鋪天蓋地，數月不歇息。如此亂象，令人啼笑皆非，除了反映當地三方機制不健全，還能說明什麼更實質性的問題呢？

進一步的問題是，改革30年，全國工人階級的大部分進入了私營個體等非公有制單位工作。在這裡，他們當中的多數人工資低，社會保障覆蓋面低，政府主導的維權機制不健全，以致發生大規模維權的群體性事件的可能性就在眼前。這對改進30年後的改革提出了警示。

³² 關懷：〈建設和諧社會，企業應依法履行社會責任〉，《工人日報》2006年3月27日。

主要原因何在？一句左右皆宜、官學皆說的大白話是：思想不解放，改革不徹底。所以，解決它的辦法是：

—“解放思想”，從自由主義市場經濟思想束縛、資本的挾持中殺開一條血路！

—“深化改革”，改革中出現的問題要通過建立有規制的勞動力市場改革來解決！

—“法律不禁止的都可以幹”。當然，要正視黨規、政紀、行業自律和道德、風尚、民俗等必要的約束因素！但是，罷工可以不？“群體性事件”式的罷工好，還是法律允許並規範下的罷工好？

三、“61%職工可能參加群體性事件”

釋放的積極信號

對 61%的職工表示願參加“集體勞動爭議導致的群體性事件”的傳統解讀是：“高度重視”（實則首偏於警惕）。新的解讀是：

第一，今天中國工人階級參與意識、維權意識、團結意識已經在快速增強，並且已經達到不可忽視的水平。他們不再是一盤散沙，任人宰割，無所作為，怨天尤人了——這原本就不是工人階級的德行，僅僅是轉軌國家中的暫時性現象。自私自利的資本促進工人成熟。“丟掉幻想，準備鬥爭”。“合作的基礎是鉅大衝突”。執政黨要高度正視這種變化，依靠工人階級，因勢利導，完善社會主義市場經濟體制。借用〈總報告〉的語言表達，就是當前“職工的主體意識更趨於鮮明”。“61%職工可能參加群體性事件”，就是這種主體意識在特殊情境下的特殊表達方式。它

是一種積極的信號。

另外，在參與企業管理的層面，這種主體意識一樣有鮮明的表達：

調查結果顯示，願意參加本單位的民主管理、民主監督、民主參與、民主選舉的職工佔 71.3%，認為職工參與企（事）業管理有利於維護職工權益的佔 95.9%，認為應當讓職工都有機會參與企（事）業管理的佔 91.1%，認為職工參與企（事）業管理是職工應當享有的權利的佔 91.7%。³³

由此看來，首先，在正常條件下，職工願意通過現有的制度手段解決自身的合法權益問題。其次，在不正常的條件下，由於法律沒有禁止罷工類活動，許多職工也可能選擇團結一致，採用“群體性”爭議方式（往往導致工作停止，形成事實上罷工）來解決自身的合法權益問題。再次，在企事業單位的日常運作中，絕大多數職工具有明確的積極參與意識。這麼好的工人階級，應該取得“善待”。對他們來說，經過多年的改革歷煉和反復比較，覺悟已在心中，被自由主義市場經濟忽悠的歲月已經不再。

可以驗證這種判斷的另外一個相關的側面信息來自香港鳳凰網：

鳳凰網投票結果：

對胡星斗等 14 位專家學者聯名建議全國人大將 12 月 18 日確立為“改革開放紀念日”，你如何看待（總票數 12655）？

選 項	比 例	票 數
反對，這種做法有點嘩衆取寵	73.5%	9307
同意，改革開放的不朽功績不能遺忘	26.5%	3348

³³ 中華全國總工會研究室“職工隊伍思想道德觀念”課題組：〈我國職工思想道德觀念狀況研究〉，《工運研究》2008 年 9 月第 16、17 期合刊，第 39 頁。

請記住，這裡是 73.5% 比 26.5%，質疑的是絕對多數。

以至於力圖捍衛改革開放的胡星斗不得不評論說：中國人民進入了“反改革開放”時代。

現在，大部分工人農民不支持改革開放，因為他們被邊緣化了；許多知識分子不支持改革開放，因為他們反對癟腿的畸形的改革……。³⁴

所以，今天黨、政府和工會要善解、善用工人階級的新覺悟，加強思想引導和組織領導，與普通工人打成一片，團結雇主組織和其他一切可以團結的力量，爭取在 5~10 年內，基本建成富有成效的勞資關係協調機制，切實改善中國的收入分配狀況，建立具有自我調節和平衡功能的社會，為可持續的、公平的改革，以及為可持續的、公平的增長奠定社會穩定的基石。

第二，勞資關係是最基本的社會關係，關係到整個社會的和諧穩定。由此推論，勞資關係協調機制當然是社會層面最具主導性的穩定機制。德國的“社會市場經濟”，開宗明義的第一體制特徵，就是適合它那個國情的強大的勞資關係協調機制。中國體制內一些自由派倡導的所謂“北歐模式”，人家放在首位的社會協調機制也是優勢的勞資關係協調機制。而極端自由派提倡的勞

³⁴ 2008 年 8 月 17 日“烏有之鄉”網站署名馬門列夫發表的《很有意義的調查統計》一文；並見胡星斗：〈中國進入了“反改革開放”時代〉，<http://www.huxingdou.com.cn/antireform.htm>。另外，2006 年 7 月 28 日，全國人大常委、全國總工會副主席周玉清已經在《中國經濟時報》發文指出，企業職工收入過低狀況的長期存在，在社會上產生了嚴重的消極影響。職工心態嚴重失衡。一些職工認為，改革成本過多地由企業職工承擔，顯現社會不公平。有 64.9% 的職工認為自己處於社會下層。因而不少職工對社會的不滿情緒在蔓延，對改革的認同程度在下降。胡星斗、司馬平邦等人大概在提建議時是不考慮這個問題的，因為這個問題不具有“普世價值”。雖然，它是一個普世的問題。

動力市場自由調節，就是在英、美，也只是部分洋書生的紙上談兵，其對於發展中國家的全部意義就在於：“踢開梯子”，要你“不學它做的，做它不做的”。要在這方面“解放思想，破除迷信”，張夏准充滿了引人入勝的歷史故事的〈富國陷阱——發達國家為何踢開梯子？〉，倒真是值得一讀，以利腦筋“急轉彎”。

61%職工可能參加群體性事件並不是壞事。需要高度重視和積極利用這種現象背後的積極因素。“全心全意依靠工人階級”。