

变迁社会中国劳工的权利

Labor's right in the transitional society in China

- Dr. Tong xin
- Center for Chinese Workers
- Peking University

I 中国的社会转型和劳工分化

- 1. 社会转型
- 从计划体制向市场体制的转型；从农业经济向工业经济和后工业经济的转型。但缺少政治体制的转型。
- 中国社会潜在的最大风险是社会结构矛盾和巨大的结构差异，中国劳工分化是其重要内容。



2.劳动分化

- 全球化下的新自由主义思想在中国得到追捧，并迎合了中国不断的发展的资本全球化、自由化和私有化。应对全球新自由主义的浪潮，劳工出现分化。

A 国有企业的私有化改革和工人锐减

- 改革出现了大量的下岗工人，受到传统体制庇护的国有企业工人锐减。
- 传统体制下受到国家保护的国有单位从业人员由1995年年底的11261万人降至2004年年底的6710万人，共减少了40%，达4551万人。

B 新工人的出现

- 一批来自农村的劳动力，进入外来加工业和服务业，成为新劳工。

据估计，2004年在国企、私企和外资企业的农民工在1.2亿左右，农民工已占企业员工总数的近60%。



- 其中有大量的年轻女工。
- 2000年，制造业女工为3192.1万人，占全部女工比重的85.70%，其中持农业户口的人达到63.3%。在全国女工中，外来女工占36.8%。

II 市场化下的劳工社会保障和潜在的风险

- 在立法、集体谈判和劳工服务三种普遍的解决劳工社会保障的方式中，中国政府更倾向于建立向西方看齐的立法建设。

1. 立法和政策

- 1995年出台《劳动法》；
- 2000年前后各地出台《最低工资标准》
- 2008年出台《劳动合同法》 2.集体谈判
- 给予了人们低水平的生存保障和工人最基本的工资保障，但缺少对全体劳动者的全面的社会保障。

以北京市为例：三种制度标准

年份	最低工资标准	失业保险金标准	最低生活保障	三者比例关系
1994	210	-	-	-
1996	270	189-230	170	1:0.77:0.63
2000	412	300-385	280	1:0.83:0.68
2003	465	326-420	290	1:0.80:0.62
2005	580	382-491	300	1:0.75:0.52
2007	730	422-531	330	1:0.65:0.45

2.集体谈判

- 中国建设有国家级、地方级和工厂级的三方集体谈判制度。保障了体制内组织（国有企业）员工的社会保障。
- A。缺少雇主组织与政府的谈判
- B。缺少工人自由结社的可能,一切工会皆在中华全国总工会统一之下。
- C。私有化企业几乎无法纳入到集体谈判之中

3. 劳工服务

- A. 政府
- B. 民间组织

III 自我修复的社会和中国特色的抵御风险的能力

- 一个底层具有文化象征意义的团结的社会（自组织系统）
 - 1.家庭的支持和家庭的能动性
 - 2.巨大的非正规就业的市场和个体的能动性
 - 3.正在发育的民间组织