

中国劳资冲突的现状、特征与解决措施

——基于279个群体性事件的分析*

周晓光 王美艳

[摘要] 采用279个群体性事件数据,剖析中国劳资冲突特征、外部经济环境变化以及劳资关系运行机制,结果显示,中国劳资冲突引发的群体性事件2008年后出现了较快增长,绝大多数劳资冲突都是由经济争议导致。在地区分布上,群体性事件较多集中于东部沿海经济发达地区,在外资企业中爆发的频率较高。劳资冲突处理机制以政府行政式干预为主导,缺乏企业层面的劳资集体谈判机制。造成劳资关系现状的主要因素包括刘易斯转折区间劳动力市场的变化、企业雇主的竞争策略和管理行为,以及中国劳资关系治理机制不健全。

[关键词] 劳资冲突 群体性事件 治理机制

[中图分类号] F241; C973 [文献标识码] A [文章编号] 1000-7326 (2015) 04-0072-06

一、引言

进入新世纪以来,中国的劳动争议案件数大幅增加,劳资冲突引发的群体性事件频繁发生。2005年大连日资企业工人罢工事件、2008年重庆出租车司机罢运事件、2010年广东南海本田公司工人罢工事件、2014年东莞裕元鞋厂罢工事件等,都引起了全社会的广泛关注。这些劳资冲突引发的群体性事件一方面反映了劳动者维护自身合法权益意识的增强,另一方面也反映了劳动者表达诉求以及维权渠道的不畅和缺乏。如果群体性事件不能得到及时、有效和合理的解决,不仅会影响事件发生企业的生产,而且会影响社会秩序和社会稳定。

中国的劳资关系正在经历从个体到集体的转型时期,大部分学者已就这一点达成共识。在转型过程中,中国的劳资关系呈现一些典型的特征,其中最为突出的是劳动争议规模和数量的剧增,以及劳资冲突引发的群体性事件频繁发生。这一特征引起了政府和学者们的广泛关注,针对劳动争议和群体性事件的研究也逐渐增多。归纳起来,国内学者在这一领域的研究主要集中在以下几个方面:其一是对中国劳资冲突现状和特征的描述。^{[1][2][3]}其二是对中国近些年劳资冲突引发的群体性事件集中爆发的原因和影响因素的分析。一部分学者从劳动力市场变化的视角展开对群体性事件成因的研究。^{[4][5][6][7][8][9]}其三是针对

* 本文系国家自然科学基金面上项目“中国刘易斯转折期间的劳资关系治理”(71473267)的阶段性成果。

作者简介 周晓光,中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员;王美艳,中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员(北京,100028)。

劳资冲突治理机制的探索。^{[10][11]}

总结起来，已有关于劳资冲突引发的群体性事件的研究，大多是就群体性事件的特点、性质和解决方式等方面内容的论述。少数研究利用样本量很小的调查数据，对群体性事件进行了考察，但一般限于对群体性事件的参与主体和发生原因等方面的分析，利用翔实而且样本规模较大的数据对群体性事件进行全面分析的研究尚不多见。此外，已有研究主要关注的是发生主体为农民工的群体性事件，但近年来中国的群体性事件发生主体不仅仅是农民工，以其他从业者（例如国企职工、出租和公交行业职工）为参与主体的群体性事件也频繁发生。还有，已有研究所采用的数据基本上都是对农民工个体调查得到的，这类研究只能从个体角度分析农民工参加群体性事件的可能性、频次和影响因素等。迄今为止，较少见到利用以群体性事件为观测单位的数据进行的研究。因此，本文采用中国社会科学院群体性事件数据库中的样本数据，以279个劳资冲突引发的群体性事件为分析对象，重点研究了中国劳资冲突的现状和特征，剖析了转型时期中国劳资关系的外部环境以及劳资关系运行机制对劳资关系结果的影响。

二、群体性事件的现状与特征

本研究所用数据来自中国社会科学院群体性事件数据库，这一数据库迄今收集了超过900件群体性事件，事件的起因众多，包括劳资纠纷、医患纠纷、环保和资源矛盾以及征地和拆迁等。本文主要分析数据中劳资冲突引发的群体性事件，共计279件。

（一）事件发生时间

数据表明，2008年以前发生的群体性事件相对较少，全部加起来仅占总量的7.8%。而2008年之后，群体性事件的发生频率有一个跳跃性增长，之后一直保持较高的发生频率（图1）。很多学者指出，2008年群体性事件大幅增长主要与两方面原因有关：一是全球金融危机不断深化导致企业利润下滑甚至裁员、倒闭；二是新《劳动合同法》实施。新《劳动合同法》扩大了劳动者权益保护范围，提高了劳动者权益保护力度，但劳动者合法权益又很难完全得到保障。在这种状况下，劳动者与用人单位的劳资冲突就会增多。如果劳资冲突无法通过正常渠道解决，劳动者可能就会参与群体性事件。^{[12][13][14]}

（二）事件起因

观察发达国家的劳工运动历史可以发现，工资是引发劳资冲突与劳工运动的最直接和首要因素。^[15]中国同样也不例外，在279个群体性事件中，30.5%是工资或福利待遇引起的，另有21.9%是拖欠工资引起的。这两类事件合起来，占了总量的一半以上。在东部、中部和西部地区，工资问题引发的群体性事件所占比例分别为53%、45.7%和56.5%。从全国数据看，经济补偿引起的群体性事件所占比例为15.8%，东部地区的这一比例为21.4%，但中部和西部地区的这一比例较低，分别仅为6.5%和2.2%。经济补偿引起的群体性事件通常包括以下几类：第一，企业关闭、倒闭或搬迁时解雇或遣散人员，但劳方对于被解雇或遣散时资方提供的经济补偿不满；第二，企业因改变生产或经营策略或因其他原因需要裁员，但劳方对于被裁减时资方提供的经济补偿不满；第三，资方要求劳方买断工龄，或与劳方终止劳动合同，劳方对资方给予的经济补偿不满。

在全部群体性事件中，17.2%的事件发生在出租车或公交行业。分地区看，东部地区这类事件占比低一些，为11.2%，中部和西部地区的占比则分别高达30.4%和28.3%。出租车行业群体性事件的发生，通常是由于出租车从业者对本行业的政府政策（如租金、税费或燃油补贴政策）不满意，或者是从业者不满政府对黑车和非法车辆运营的打击力度等。公交行业群体性事件的发生，则通常是由于公交从业者对工资或福利待遇不满等。另有14.7%事件由其他因素引发，包括企业改制（3.6%）、劳动合同

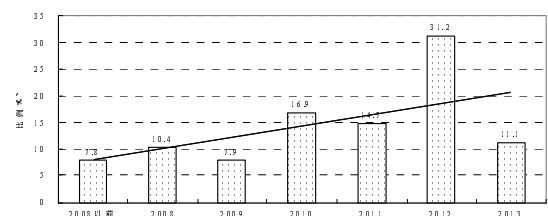


图1 群体性事件发生时间分布
资料来源：根据群体性数据库数据计算得到。

(1.8%)、工作时间 (1.8%) 或其他 (7.5%)。地区之间在该类事件上的分布差异不大。企业改制引起的群体性事件多数是由企业改制时劳方权益得不到保障, 或者是劳方对企业改制时资方给予的补偿不满造成。劳动合同和工作时间引起的群体性事件, 则是由于劳方和资方在劳动合同或工作时间内无法达成共识, 造成劳方不满引起。

(三) 事件规模

从 279 个群体性事件的规模看, 41.2% 事件的规模达到上百人, 另有 36.9% 事件的规模达到上千人, 规模在百人以下的仅占 14.3%。而且, 从近期发生的一些典型案例看, 群体性事件的规模呈现急剧扩大的趋势, 如东莞裕元鞋厂集体罢工事件等。

(四) 事件地区分布

从群体性事件的地区分布看, 在 279 个群体性事件中, 发生在东部地区的事件为 187 件, 占总量的 68%, 中部和西部地区所占比例相等, 为 16%。东部地区的群体性事件, 又以发生在广东省的事件为主, 占东部地区的 65%。

(五) 参与主体的所有制

从全国的情况看, 参与主体为外资企业职工的事件最多, 占到 34.1%, 参与主体为私营企业职工的事件也占有较大比例 (29.8%), 再接下来为出租车和公交从业者以及国有企业职工。分地区看, 群体性事件的参与主体状况存在差异。在东部地区, 参与主体为外资企业职工的事件占到 44.4%, 然后是私营企业职工 (33.2%), 两类事件合起来占比接近 80%; 中部和西部地区的状况较为类似, 参与主体为出租车和公交从业者、国有企业职工和私营企业职工的事件合起来占比在 80% 左右, 参与主体为外资企业职工的事件相对较少。

(六) 事件处理方式

在 279 个群体性事件中, 有 110 件是“出动公安或武警部队”处理的, 占全部事件的 39.4%; 39 件是“出动公安或武警部队, 并且地方政府最高领导或部门领导出面调解”处理的, 占 14%; 33 件是“地方政府最高领导或部门领导出面调解”处理的 (占 11.8%)。劳方与资方谈判解决和资方负责人出面调解的事件分别只有 6 件, 占全部事件的 2.2%。另有 85 件 (占 30.5%) 群体性事件的处理过程在数据库中无记录。加总起来, 超过一半的群体性事件在处理过程中出动过公安或武警部队。群体性事件原本是劳方与资方之间的冲突引起的, 动用公安或武警部队处理说明事态发展到了比较严重的程度, 影响到了社会治安和稳定。公安或武警部队出动处理群体性事件, 表面上看是暂时平息了事件, 但引起事件的问题可能未得到根本解决, 而且公安或武警部队出动处理事件极易造成警民冲突, 甚至产生伤亡。超过 1/4 的事件有地方政府领导曾经出面进行调解, 但通常都难以从根本上解决劳方与资方之间的问题。在 279 个群体性事件中, 只有 6 个是由劳方与资方谈判解决, 另有 6 个事件是由资方负责人出面调解, 突显出中国劳资关系治理手段的缺乏。

三、分析与讨论

鉴于中国劳资关系正处于转型的关键时期, 本部分将依据 Kochan et al. (1986) 分析美国劳资关系转型时所建立的总体框架, 对当前劳资关系运行结果进行评价。^{[16][17][18]}

(一) 外部环境的变化

很多学者都观察到, 2000 年以来, 中国劳动争议的数量逐年上升, 并在 2008 年后出现剧烈的爆发。在解释这一现象时, 大多数学者注意到了 2008 年新《劳动合同法》的颁布、金融危机不断深化的影响以及新生代农民工更加积极的维权意识。^{[19][20][21][22]} 除此之外, 值得注意的是, 在这一时期, 中国的劳动力市场也正处于刘易斯转折区间,^[23] 其显著特征体现在三个方面。

第一是劳动力市场供求关系的变化。近年来, 中国的劳动力供求关系发生了深刻的变化, 出现了从劳动力无限供给到劳动力短缺成为常态这样的特征性变化。^[24] 根据联合国的预测, 中国的劳动年龄人口

将在 2015 年前后达到峰值，其后，劳动年龄人口的数量和比例都将不断下降，而在实际中，这一趋势则来得更早。^[25] 国家统计局的调查数据表明，中国 15—59 岁劳动年龄人口 2012 年已经开始下降。供求关系的变化会对劳资双方的力量均衡产生影响，进而对劳资关系的运行产生影响，这是造成群体性事件频发的一个重要原因。

第二是劳动力市场工资和福利待遇水平的变化。尽管近年来普通劳动力的工资有了迅速上涨，尤其是农民工这一劳动力市场的重要群体，但是，劳动力工资的绝对水平仍然不高。2012 年，城镇单位就业人员的平均月工资为 3897 元，农民工的平均月工资仅为 2290 元。^[26] 劳动力所享有的福利待遇水平还比较低，尤其是农民工群体，更是处于相对弱势的地位。由于没有城市户籍，农民工在城市不能享受到与城市居民同等的社会保障和公共服务。这些都是造成群体性事件爆发的重要原因。

第三是劳动力市场就业结构的变化。1978 年以来，中国劳动力市场的就业结构变化呈现两个显著特点。一方面是就业的非农化趋势明显。改革开放以来，中国大量的农业人口开始向非农产业转移，非农就业比重从 1978 年的 29.5%，提高到 2012 年的 64.4%。另一方面是就业的雇员化趋势明显。雇员就业比例从 1978 年的 30% 左右，上升到 2012 年的 54%，尤其是在 2000 年之后，雇员就业比例出现了快速上涨的过程，并且这一趋势还在延续。^[27] 劳动力市场的非农化和雇员化趋势表明，中国越来越多的人口成为了依靠工资收入的产业工人群体，这部分群体有着共同或者相近的利益诉求，是劳资关系的参与主体之一。随着产业工人规模不断壮大，也就形成了劳资冲突扩大化的前提条件之一。

（二）企业战略、价值观与人力资源管理实践

Kochan et al. (1986) 提出，劳资关系的运作流程和产出是由不断进化中的外部环境压力以及企业组织反应之间的相互作用决定的。^[28] 由于交易费用的存在，企业组织不会经常调整其竞争策略和行为方式来适应环境的变化，只有当外部环境变化产生巨大生存压力时，企业才会逐步改变策略来适应。同时，企业的竞争策略和管理方式也会对劳资关系的运行产生影响。本研究的 279 个群体性事件显示，劳资冲突较多地集中在劳动密集型制造业，这些企业几乎无一例外地采取低成本的竞争战略。改革开放以来，廉价劳动力成为中国参与国际竞争的重要比较优势。这成功地帮助中国实现了经济的快速持续增长，创造了大量的就业岗位，实现了农村剩余劳动力的转移，提高了中国企业在国际舞台上的竞争力。然而，在经济快速增长的过程中，劳动力保护制度建设出现明显滞后，而劳动密集型企业往往通过苛刻的绩效管理方法压低用工成本。在这种环境下，一方面国家政策对工人的保护力度不够，另一方面企业雇主不断压低工人报酬，这就使得劳资矛盾不断积累和恶化。

与此同时，在低成本竞争战略的指导下，企业雇主所采用的一些苛刻或者粗糙的人力资源管理方式也是造成劳资冲突的一个重要原因：第一，以雇主意志为核心的家长式管理，管理制度和用工的随意性较大，导致工人的就业保障安全性较弱；第二，苛刻的绩效管理方式，尤其体现在计件、计时等生产标准的设计上，超出工人的负荷能力，在绩效评估过程中随意性较大，导致工人对上级的信任度较弱；第三，薪酬制度设计不合理，一线工人与管理人员的工资差距过大；第四，缺乏员工沟通机制，在一些与员工利益密切相关的事务上没有和员工进行积极沟通，忽略员工的利益诉求，甚至有部分企业雇主在群体性事件爆发之后，仍然不与员工建立沟通渠道；第五，用工制度上使用双重标准，存在就业歧视，对男性和女性工人的薪酬标准差异化，在劳动力供给出现短缺后，对新招聘员工的用工制度优于老员工，造成用工制度的不公平；第六，通过业务外包或者使用派遣工方式，降低企业用工成本，甚至进行裁员。以上这些管理行为，在爆发劳资冲突的企业中都普遍存在，它们使得劳资关系恶化，而群体性事件的爆发则是矛盾积累的最终结果。从群体性事件爆发后工人提出的诉求也可以看到，除提高工资报酬外，对企业管理方式的不满也是工人采取集体行动的原因之一。

（三）企业层面劳资关系制度构建

Kochan et al. (1986) 将劳资关系制度构建分为三个层级。^[29] 在长期战略和政策层，雇主关注商业竞

争战略、投资战略和人力资源战略等，工会关注政治策略、代表策略和组织策略等，而政府则关注宏观经济和社会政策等，三方力量在较高层次上进行博弈，决定劳工政策的走向。在集体谈判和人事政策层，雇主和工会分别关注各自的集体谈判策略，而政府则提供劳动法律，并进行监管。在工作场所和个人/组织关系层，雇主和工会在管理实践上（例如员工参与、岗位设计和工作组织）进行合作或者对抗，而政府则制定劳动标准并进行监管。借助 Kochan et al. (1986) 对劳资关系制度构建的分类，通过对 279 个群体性事件进行深入剖析后发现，当前中国劳资关系在治理机制上存在几个明显的特征。^[30]

首先，在战略层面，由于中国工会的政治属性，工会在组织策略和代表策略的选择上，都要配合国家的宏观经济政策。因此，政府宏观经济政策的选择直接决定了工会的战略选择。在以经济发展为优先目标的情况下，政府政策往往都偏向于保护投资和雇主，从而导致在国家战略层面，较难真正形成政府、工会与雇主组织之间的三方博弈。

其次，在集体谈判和人事策略层面，中国的集体谈判制度立法还不完善，制度推广缓慢。在处理劳资冲突时，超过 60% 的群体性事件是由地方政府最高领导或者部门领导以及出动公安、武警等方式来解决，而真正通过集体协商解决的事件屈指可数。由于立法层面的缺陷，目前中国的集体谈判制度主要是由政府主导，以行政化方式推行，而这种模式存在严重的指标化、数字化和形式化等问题。^[31] 案例分析还发现，实践中的地方工会对群体性事件以及工人的态度往往都是受到地方政府主要部门的影响，并不能真正代表工人来制定集体谈判策略。

最后，在工作场所层，雇主主导下的人力资源管理实践覆盖面较广，工会以及工人的参与度较低。在企业中组建的工会往往都是由雇主控制，工会领导通常也是企业的行政管理人员，这样导致在出现劳资冲突时，企业工会往往会选择站在雇主一方，因此也失去了工人的信任。

（四）对劳资关系运行结果的评价

从前文的分析中可以看到，造成中国劳资关系运行现状的原因是多方面的。首先是外部环境的变化，尤其是在刘易斯转折区间，劳动力市场的供求关系转变、工资水平的普遍上涨以及就业结构的变化，导致了工人议价能力增长。其次是企业雇主长期以来采取的低成本竞争策略以及管理行为的粗劣，形成了劳资矛盾的长期积累。最后是由于劳资关系治理机制不健全，集体谈判立法滞后，工会谈判地位缺失，使得劳资双方无法真正形成有效的劳资博弈机制。在以上多种因素的综合作用下，当前中国劳资关系运行的结果呈现劳资经济性矛盾突出、群体性事件爆发的频率和规模在进一步扩大的特征。在劳资矛盾爆发的过程中，社会增加了不稳定因素，雇主和工人承担了经济成本和损失，而工会则由于未能切实代表工人利益，也会逐渐失去其会员基础。群体性事件爆发的后果是政府、雇主、工会和工人等四方主体呈现共输的局面。

四、总结与展望

本文采用中国社会科学院群体性事件数据库数据，重点分析了我国劳资冲突引发的群体性事件的现状和特征，并进一步剖析了转型时期中国劳资关系的外部环境变化以及劳资关系运行机制对劳资关系结果的影响。^[32] 分析显示，中国劳资冲突引发的群体性事件在 2008 年后出现了较快增长，参与事件的工人规模也呈现扩大趋势。群体性事件的起因绝大多数是经济争议。在地区分布上，群体性事件较多地集中于东部沿海的经济发达地区，且随着劳动力迁移方向改变，有逐步向中西部地区扩散的趋势。群体性事件在外资企业中爆发的频率较高，参与主体为私营企业职工群体性事件也占有较大比例。在劳资冲突处理机制上，以政府行政式干预为主导，缺乏劳资集体谈判机制。当前劳资关系运行的结果主要是由外部经济环境变化，尤其是劳动力市场转型导致的。同时，企业的竞争策略和管理行为以及劳资关系治理机制的缺失，也是造成劳资冲突爆发的重要原因。

由于劳资关系的运行结果受到社会外部经济运行环境的影响，并且是由多方利益主体之间相互作用而产生，因此，针对劳资关系的治理需要综合考虑国家战略层、行业和产业层、企业层以及工作场所层

等多个层面。良好的劳资关系治理机制应该系统性地考虑国家宏观经济发展的方向、雇主的商业竞争战略、工会组织的政治属性以及工人的利益诉求。未来针对中国劳资关系治理机制的建设,应该从五个方面展开:其一,充分重视劳资关系稳定在经济运行中的重要性,加快劳工政策的建设,加大对劳动者的保护力度;其二,完善劳动者就业立法与社会保障机制,加大对劳动者在最低工资、医疗、培训和教育等方面的保障力度;其三,完善集体谈判立法,构建企业层面的集体谈判机制,预防劳资冲突走向非正规化;其四,进一步完善劳资争议的调解、仲裁机制,减少政府的直接行政干预,避免劳资冲突解决机制行政化;其五,引导企业适应经济发展的新阶段,积极推行人性化的人力资源管理实践,重视员工利益与员工参与。

[参考文献]

- [1][12][19] 程延园、王甫希:《变革中的劳动关系研究:中国劳动争议的特点与趋向》,《经济理论与经济管理》2012年第8期。
- [2][10][16] 常凯:《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》,《中国社会科学》2013年第6期。
- [3][13][21] 乔健、郑桥、余敏、张原:《迈向“十二五”时期中国劳动关系的现状和政策取向》,《中国劳动关系学院学报》2011年第3期。
- [4] 蔡禾、李超海、冯建华:《利益受损农民工的利益抗争行为研究——基于珠三角企业的调查》,《社会学研究》2009年第1期。
- [5] 李超海:《农民工参加集体行动及集体行动参加次数的影响因素分析——基于对珠江三角洲地区农民工的调查》,《中国农村观察》2009年第6期。
- [6] 潘泰萍:《非公企业劳动关系与工会作用——由本田停工事件引发的思考》,《中国劳动关系学院学报》2011年第1期。
- [7] 杨正喜:《转型时期我国劳资冲突特点——以珠三角农民工为对象》,《管理》2008年第3期。
- [8] 于水、李煜玘:《农民工群体性事件的影响因素——对苏南地区农民工的调查》,《华南农业大学学报》(社会科学版)2010年第4期。
- [9] 张绍平:《劳动争议影响因素的经济学分析》,《中国劳动关系学院学报》2012年第3期。
- [11] 吕志科、徐婷:《农民工群体性事件频发与劳资冲突解决策略——基于人力资源管理的角度》,《湖南工业大学学报》(社会科学版)2012年第3期。
- [14][20] 郭金兴、王庆芳:《我国劳动争议的倒U型假说及其检验:基于我国省际面板数据的研究》,《劳动经济研究》2014年第1期。
- [15] 柴彬:《英国工业化时期的工资问题、劳资冲突与工资政策》,《兰州大学学报》(社会科学版)2013年第2期。
- [17] 乔健:《略论我国劳动关系的转型及当前特征》,《中国劳动关系学院学报》2007年第2期。
- [18][28][29][30][32] Kochan, Thomas, Harry Charles Katz and Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Cornell University Press, 1986.
- [22] 全国总工会课题组:《关于对新生代农民工现状的调查与对策建议》,《劳动关系与工会运动研究与动态》2010年第6期。
- [23][24] 蔡昉:《人口转变、人口红利与刘易斯转折点》,《经济研究》2010年第4期。
- [25] United Nations, “The World Population Prospects: The 2010 Revision”, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.
- [26] 蔡昉:《工资上涨的两难:干预市场还是矫正市场?》,《中国人口与劳动问题报告 No.14:从人口红利到制度红利》,北京:社会科学文献出版社,2013年。
- [27] 张车伟、赵文:《工资应该上涨吗?——对我国工薪劳动者工资水平变化的观察与分析》,李扬主编:《2014年中国经济前景分析》,北京:社会科学文献出版社,2014年。
- [31] 吴清军:《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理——指标管理的策略与实践》,《社会学研究》2012年第3期。

责任编辑:张超

Building Chinese Economics Paradigm: Cause and Approach

Zhu Fuqiang 62

Economics owns a strong nature of humanism and nativism, and economic research must have a strong consciousness of problems, which includes theoretical and realistic ones. Among those, the consciousness of theory requires that the construction and development of economics theory must be embed into specific social relations and behavioral mechanism, and the consciousness of reality requires that the research of economic policy focus on realistic problems under specific time and space. However, various schools of modern mainstream economics almost take on certain Western characteristic to some extent, and both its concerned issues and hypothesis of behavior are grounded on Western society. Accordingly, it is necessary to build the paradigm of Chinese economics. Based on a double–consideration on the differences of current conditions and cultural thinking, the construction of the paradigm of Chinese economics is mainly to achieve the two–level conciliation. One concilience is between Marxist political economics and modern Western mainstream economics, which reflects the requirement of realistic consciousness and will help to improve the external consistency between theory and reality. The other concilience is between Western economic theory and Chinese behavioral mechanism, which reflects the requirements of theoretical awareness and will help to improve the internal consistency of behavioral logic.

The Status, Characteristics and Resolutions of Labor Management Conflict in China: an Analysis Based on 279 Cases of Mass Disturbance

Zhou Xiaoguang and Wang Meiyao 72

The paper analyzes the status and characteristics of labor management conflict, using data from the mass disturbances database produced by the Chinese Academy of Social Sciences. It also explores the impact of economic environment and the operating mechanism of industrial relations between labor and capital. The result suggests that mass disturbances caused by labor management conflict have been increasing rapidly since 2008, and most of the conflicts are triggered by economic disputes. Most of the conflicts happened in the eastern coastal areas, with higher frequencies in the foreign–owned companies. The resolution mechanism of labor management conflict is dominated by government administrative intervention rather than labor capital bargaining at company level. The paper indicates that labor market changes during the Lewis turning period, both the employers' competitive strategy and managerial behaviors and the imperfection of industrial–relation governance mechanism have great influences on the transformation and outcomes of industrial relations in China. The paper puts forward some policy suggestions for building the governance mechanism of industrial relations in China.

On the Social Preferences and Social Cooperation under Risky Conditions

Huang Chunchun, Zuo Congying and Zhou Ye-an 78

This paper researches the role of social preference in the social cooperation under the risk condition by public goods game experiments. It focuses on are three key issues. (1) We will test the relationship between social preference and the cooperation behavior. (2) The social preference have the social effects on cooperative behavior, which may crowd out the role of risk preference in people's actions or decisions. (3) When the social preference competes with risk preference of competition, the social preference or risk preference will play a more important role in the cooperative behavior or decision. The study found that, the voluntary provision of public goods defined as social cooperation exists significantly, and such behavior is mainly affected by the social preference. Specifically, first of all, , the simultaneous public goods supply behavior is mainly affected by the preference of reciprocity which is one of the social preferences, and secondly, the individual risk preference have a significant impact on the behavior of the simultaneous public goods supply as well, and the social preference does not crowd out the role of risk preference in people's actions or decisions under the social influence of social preference on individual decision, and the reciprocity preference has more influence on the simultaneous public goods supply compared to the risk preference.