

BOYI YU
ZHAI HENG

博弈 与制衡

民营企业劳资关系体系研究

MINYING QIYE LAOZI GUANXI TIXI YANJIU

肖艳 \ 著

博弈与制衡：民营企业劳资关系体系研究

肖 艳 著

吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

博弈与制衡：民营企业劳资关系体系研究 / 肖艳著
-- 长春：吉林大学出版社，2015.6
ISBN 978-7-5677-4002-0

I. ①博… II. ①肖… III. ①民营企业-劳资关系-研究-中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 148008 号

书 名：博弈与制衡——民营企业劳资关系体系研究
作 者：肖 艳 著

责任编辑、责任校对：黄凤新

吉林大学出版社出版、发行

开本：787×1092 毫米 1/16

印张：12.75 字数：220 千字

ISBN 978-7-5677-4002-0

封面设计：刘瑜

吉林省吉财印务有限公司印刷

2015 年 7 月 第 1 版

2015 年 7 月 第 1 次印刷

定价：48.00 元

版权所有 翻印必究

社址：长春市明德路 501 号 邮编：130021

发行部电话：0431-89580028/29

网址：<http://www.jlup.com.cn>

E-mail：jlup@mail.jlu.edu.cn

摘要

在中国的经济增长中，民营经济部门发挥着重要作用，已经成为当前解决就业的主渠道，民营企业就业人员占全国非农就业总数的80%左右。据国家统计局发布的数据，2012年城镇私营企业用工0.76亿人，个体经济就业人数0.56亿人，总计1.32亿人，占全部城镇从业人员的36%。如果考虑私营企业普遍低报人数，大量个体户并未注册（经济普查数据显示，仅2004年全国实有个体从业人数就比注册数高近一倍）等情况，私营个体实际从业人员可能达2亿人。特别需要指出的是，2005—2012年间，城镇私营和个体经济就业人数年均增长率达到11.3%，远高于城镇单位从业人员4.2%的平均增长速度。

民营企业在发展中也再生产和扩大再生产了与自身相适应的存在内在矛盾的劳资关系。目前，由于市场经济体制本身发育程度的不足、企业制度和法律约束机制的缺陷，劳资矛盾已经在广泛的社会层面引发了一些社会问题，在相当程度上影响到经济社会和谐发展。劳动争议案件逐年递增，远远高于GDP的增长速度。从2010年到2013年，全国各级劳动人事争议仲裁机构当期立案受理私营企业案件比重不断上升，占全部劳动争议案件的比重分别为49.8%、58.8%、63%和65.8%。与此同时，私营企业集体劳动争议案件占全部集体劳动争议案件的比重从2010年的52.6%上升到2013年的73.1%。显然，民营企业是劳资矛盾的突出部位。

劳资关系是市场经济体制的基础性关系，牵一发而动全身，它会对中国的经济增长、社会和谐和市场经济体制走向等问题发生重要的影响。例如，当前在分配失序、民工荒、劳资纠纷、不公平竞争（包括“反倾销”）、内需不足、三产发展滞后和市场经济体制走向偏斜等问题的深处，都可以看到失衡的劳资关系在发挥着某种基础性的催化作用。当前及未来相当长一段时期

内，中国将继续处于资本持续短缺，而低水平劳动力供给弹性持续居高不下的发展阶段，客观上会高估资本而低估劳动，这对于维持正常的劳资关系非常不利。在这样的市场格局中，加之市场经济体制发育不足、法律约束机制缺失，利益驱动下的雇主侵犯劳动者合法权益的单边行为势必大量发生，劳资双方由于诸多利益差异和力量对比的不平衡而时常产生纠纷和冲突在所难免。这些日益激化、频繁爆发的劳资冲突，越来越表现为容易引发社会冲突的“社会敏感点”。

基于这种背景，本书尝试着以劳资关系体系的三个子系统——技术子系统、经济子系统和政治子系统为具体研究线索，构建一个在宏观上对民营企业劳资矛盾和解决方式进行全面分析的理论构架。在这一结构框架内，笔者借助现代契约理论、激励理论、制度经济学以及社会学等相关知识，将西方劳资理论的合理内核与转轨中国这一特殊载体相结合，逐一解剖分析体制转轨条件下民营企业劳资关系的构成要件，研究其经济学机理、管理学根源与制度重构的价值。在深入分析的基础上，针对现存的问题，笔者从激励措施的改进、人力资本的投资、公共政策的改善等角度，探讨正确的劳资合作逻辑与合作方式，提出一些治理民营企业劳资关系失衡、促进劳资关系的效率改进，使企业、政府、劳动者达到互利多赢局面的调整模式与政策措施。

关键词：劳资关系；民营企业；冲突；合作

Abstract

In the growth of China's economy, non-state-owned economy plays a fairly important role, which accounts for 80% of the total population of non-agricultural employment and has been a main channel to solve the problem of unemployment. According to the statistics released by the National Bureau of Statistics of China, in the year of 2012, urban private enterprises employed 76 million people; urban individual economy employed 56 million people, a total of 132 million, accounting for 36% of the total urban professionals. Considering the fact that private enterprises generally falsify the employed number and a great many individual industries have not registered (The economic census shows that the actual population in private enterprises is twice as large as the registered population in 2004), the actual employed population in non-state-owned economy may reach 200 million. Specifically, from 2005 to 2012, the urban employment in the private and individual economy average annual growth rate reached 11.3%, far beyond the average growth rate of 4.2% of urban working personnel.

Non-state-owned enterprises also reproduced and reproduced on an extended scale a kind of industrial relation that suits itself and has some internal contradiction. Currently, due to the deficiency of the development of the market economy and the defects of the institution of enterprises and the mechanism of legal restriction, the friction between the management and the work force has led to a series of social problems, which impair the harmonious development of the society and the economy. Labor dispute cases increasing year by year, much higher than the growth rate of GDP. From 2010 to 2013, the national labor and personnel dispute arbitration institutions at all levels in the current filed a rising proportion of cases by

private enterprises each accounted for 49.8% , 58.8% , 63% and 65.8% of the total labor dispute cases. Meanwhile, the proportion of private enterprises in all the collective labor dispute cases went up from 52.6% in 2010 to 73.1% in 2013. Apparently, the dispute in non-state-owned enterprises is the key conflict in the friction between management and the work force.

The industrial relation is the fundamental relation in the market economy system, which can exert a remarkable influence on the growth of China's economy, the harmony of the society and the trend of the market economy institution, etc. For instance, in the main problems nowadays including unfair distribution of income, the shortage of labors, the friction between the management and the work force, unfair competition (including 'anti-dumping'), deficient internal demand, the underdevelopment of the tertiary industry and the disorder of the trend of the institution of market economy, we can see that the unparalleled industrial relation plays a fundamental role similar to a kind of catalyst. Currently and in a quite long period, China will be in a state of the persistent lack of capital, the continued high elasticity of the supply of labor. This will cause the objectively overestimation of capital and the underestimation of labor and bring some negative factors into industrial relation. Due to such kind of market pattern, the underdevelopment of market economy system and the lack of legal restriction, the employers encroach on the employees' rights driven by profits will certainly appear more frequently. The friction between the management and the work force occurs from time to time as a result of the differences of their interests and the unbalance of their power. Such frictions that happen increasingly fiercely and frequently have become 'a hot spot of society' which tends to trigger social conflict.

Based on such background, this paper tries to create a comprehensive macro-economics theoretical framework to analyze the problem of the friction between the management and the work force and the resolution by the three subsystems of industrial relation, including technical subsystem, economical subsystem and political subsystem. In the framework, the author uses the modern theory of contract, motivation theory, institutional economics and some sociology knowledge, combines the reasonable core of western industrial relation theory with the particular situation of

transition China to analyze the constituent of the industrial relation in the transitional period and search the mechanism of economics, the origin of management and the value of the reconstruction of institution. On the basis of deep analysis, the paper explores the logic and method of cooperation between the management and the work force in the light of the improvement of motivation measures, investment of human capital and public policies, which puts forward some modes and measures of the improvement of the unbalance and the efficiency of the industrial relation. In this way, a win-win solution catering to the enterprises, the government and the labor force will be found.

Key Words: industrial relation, non-state-owned, conflict, cooperation

目 录

第一章 导言	(1)
第一节 问题与背景	(1)
第二节 研究的意义与目的	(4)
第三节 研究思路、方法与主要创新点	(7)
第二章 劳资关系相关研究文献综述	(12)
第一节 西方国家的劳资关系理论	(12)
第二节 国内学术界的研究述评	(34)
第三章 我国劳资关系的演化及现状	(44)
第一节 新中国成立初期的劳资关系实践及其政策	(44)
第二节 社会主义计划经济体制下的劳资关系	(50)
第三节 向市场经济过渡时期的劳资关系	(53)
第四节 民营经济发展与劳资关系总体状况	(56)
第四章 技术视阈下的民营企业劳资关系	(74)
第一节 民营企业技术水平与劳资关系差异	(74)
第二节 劳动密集型民营企业的劳资关系调整	(79)
第三节 基于委托-代理理论的高新技术民营企业劳资关系分析	(89)
第四节 从博弈论视角看高新技术企业走向劳资合作的经济学机理	(95)
第五节 高新技术企业劳资合作共赢的激励设计	(105)

第五章 民营企业劳资关系体系的经济因素解构	(109)
第一节 宏观经济环境中的民营企业劳资关系	(109)
第二节 劳资关系主体的利益博弈	(116)
第三节 民营企业劳资关系与组织绩效之关系的实证研究 ——以上海市为例	(123)
第四节 重构民营企业劳资关系的经济子系统	(140)
第六章 民营企业劳资关系的制度分析	(147)
第一节 政府在协调劳资关系中的作用	(147)
第二节 民营企业劳资关系治理中的工会	(159)
第三节 建立有效的劳资关系调整机制	(168)
第四节 重视劳资关系领域中的非正式制度建设	(176)
附录	(180)
参考文献	(184)

第一章 导言

第一节 问题与背景

改革开放以来,随着计划经济体制向市场经济体制的转变,特别是随着国有制经济和集体所有制经济占绝对地位的单一公有制经济向公有制经济为主体、多种所有制成分并存的混合所有制经济的转变,我国的劳资关系发生了翻天覆地的变化。随着市场经济改革的深入发展,我国劳资关系正在不断趋向多样化和复杂化,既有小作坊的传统雇佣关系,也有跨国公司的现代雇佣关系;既有高科技企业的伙伴式用工关系,也有新兴创业公司等非公有制企业灵活多样的劳资关系,等等。在如此短的时段里生发出这么错综复杂的劳资关系,不仅劳动者与企业主对此心理调适不足,而且作为劳资关系重要协调者的政府部门也缺乏必要的制度准备与实践检验。由此,大量劳资纠纷与冲突的出现在所难免。

目前,我国经济虽然保持了快速增长,但社会矛盾尤其是劳资矛盾日益突出,劳资纠纷持续处于高位运行。据法院系统的统计,各级人民法院审理的劳动争议案件以每年 28% 的速度增长,民事审判庭已不堪重负,尤其是中小型私营企业、港台企业、外资企业的劳动争议案件居高不下,侵犯劳动者合法权益的现象比较普遍。概括而言,当前劳资关系不协调的突出表现有:

1. 劳动条件和环境恶劣,有些劳动者的健康和生命得不到保障。当前,我国许多企业生产条件恶劣,环境污染严重,却没有必要的劳动保护设施。由此,因缺乏职业卫生防护所造成的职业病事件层出不穷,因忽视安全造成

的工伤事故频发。譬如职业病危害,据新华网2009年3月30日报道^①:云南水富县一批曾到安徽凤阳石英砂企业打工的农民,返乡后突患“怪病”,12人死亡。经过专家鉴定,在63名体检者中,有30人被确诊为矽肺病。此事掀开了我国群体性职业病事件的冰山一角。同年,河南新密市的农民工张海超在维权未果的情况下,不顾医生劝阻,选择以“开胸验肺”的方式为自己证明,终于引起各界关注,河南省卫生厅依法确诊其患尘肺病。^②“开胸验肺”这种极端行为的出现证明了在职业病防治的维权道路上,制度和法律的漏洞已成为劳动者额外的负担。又如矿难事件,目前我国产煤百万吨死亡率接近4,远高于世界平均水平。在产煤大国中,美国百万吨死亡率为0.04,南非为0.13。在政府一次次下令加强监管的同时,矿难依旧一次次重演。因此,仅将矿难归罪于高危行业、机械化程度低、安全技术和装备水平低是无济于事的,仅仅停留在加强政府监管这种单一思维模式也是不能解决根本问题的。

2. 工资低于当地法定最低工资标准,甚至长期不发工资,企业欠薪成为严重的社会现象。在某些地区,“血汗工厂”重新出现。据中华全国总工会的调查显示,广东省外资企业中半数以上工人的收入低于最低工资标准,有1/4以上的员工不能按时领取工资。多方面的统计资料证实,在广东,农民工的打工工资水平曾出现过近20年没有实质性增长,甚至还有过绝对的下降。又据全国总工会公布的资料显示,2004年以前全国进城务工的新产业大军(农民工)被拖欠的工资在1000亿元左右,近70%的农民工有过被拖欠工资的经历,且被拖欠和克扣的工资追讨难度非常大。又如,2013年前三季度,全国各级劳动保障监察机构办理拖欠工资等待遇的案件达17.4万件,涉及343万劳动者应获得的188亿多元金额;各地劳动人事争议调解仲裁机构受理的劳动报酬争议案件达16.5万件,涉及劳动者21.7万人^③,两项合计涉及劳动者364.7万人。如此大范围、高数额的欠薪在全世界都是不多见的。总理代农民工讨薪、儿童代父讨薪、跳楼讨薪报道的层出不穷直指劳资协调机制的缺失。

① 参见 http://news.xinhuanet.com/newscenter/2009-03/30/content_11098016.htm.

② 参见朱国丰. 不该是一个人的战斗 [J]. 中国劳动保障报, 2010-01-05.

③ 参见黄海嵩. 中国企业劳动关系状况报告(2014) [M]. 北京: 企业管理出版社, 2015:

3. 超时劳动现象普遍存在。目前,一些企业的劳动时间大大超过《劳动法》的规定,且相当一部分企业不按法律规定支付加班工资,违反了劳动法的规定。据中华全国总工会对广东省外资企业的一项调查显示:近一半的人被迫每天工作8小时以上,约62%的人一周工作7天。另据调查显示,私营企业实际工时超长情况非常严重。当前约有四分之一的私企每月工时超过300小时,有些劳动者的月平均工时可达到360小时,也就是说,企业实际执行的竟是每天12小时并且没有休息日的工时制度。^①许多企业中,加班加点、延长劳动时间,雇主也只是一般象征性地付给加班费,根本就不会支付与劳动者实际劳动消耗相适应的劳动报酬。翰德公司发布的2008年第二季度翰德(亚洲)报告调研结果显示,《劳动合同法》颁布实施以后,在各行业领域的受访者人群中,仅有13%的受访者表示所在公司已经执行了新的加班工资规定。^②

所有这些,与当今社会提倡的“可持续发展”、“以人为本”的价值观显然是背道而驰的,无疑是社会主义市场经济发展中的不和谐音符。

胡锦涛同志指出,“构建社会主义和谐社会,是我们党从全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面的全局出发提出的一项重大任务,适应了我国改革发展进入关键时期的客观要求,体现了广大人民群众的根本利益和共同愿望”。构建和谐社会,作为国民经济基本元素的企业肩负着重要使命,因而,企业的劳资关系事实上已经成为我国经济生活中极为重要的经济关系。可以说,劳资关系是和谐社会的晴雨表。劳资关系的和谐程度,将直接影响着经济运行的良性程度,从而最终会影响整个经济社会的和谐程度。劳资关系的影响力,第一层发生在企业,劳资双方的冲突与合作,直接影响企业的经济绩效;第二层势必涉及经济生活,或者在区域经济中产生影响,或者在行业中产生影响,但均会在宏观的整体上发生作用,直接影响国民经济的和谐运行;第三层最终会在社会生活的方方面面表现出来,无论是良性还是恶性的影响,最终必然波及整个社会生活,直接影响社会的和谐。

中国正处在经济转型和社会转型的历史性变革时期,近年来大量出现的因劳资纠纷引起的突发事件,集中地反映出我国现阶段劳资关系运行机制存

^① 参见张彦宁,陈兰通.2007年中国企业劳动关系状况报告[M].北京:企业管理出版社,2008:145.

^② 周凯.仅有13%企业执行新加班工资[J].中国青年报,2008-04-23.

在着一系列的突出问题：二元分割、立法滞后、规制失控、劳权虚置、工会不力、失业上升、分配不公、保障不足。这些问题若无法得到根治，不仅会对社会安定造成影响，而且会影响到中国经济社会的顺利转型。

当前及今后一段时期内，中国还将处在资本持续短缺，而低水平劳动力供给弹性持续居高不下的发展阶段，客观上会导致高估资本而低估劳动，这对于改善和维持正常的劳资关系非常不利，在这种市场结构中，利益驱动下的雇主侵犯劳动者合法权益的单边行为很难避免。近年来劳资冲突的日益显性化和扩大化，表明我国企业已经进入了劳资矛盾尖锐化的阶段，必须在制度、法律和管理层面上，寻求实质性的突破，以避免其恶性发展所引发的不良后果。这也正是本书选择这一研究主题的直接动因。

第二节 研究的意义与目的

西方学者认为，劳资关系有广义和狭义之分。对于狭义的劳资关系，一是制度研究，针对的是工作场所的工作规则；二是冲突研究，把劳资关系仅仅视为阶级冲突的一个方面，定位于当代资本主义的综合分析之上。广义的劳资关系理论则认为劳资关系是工作中人们的行为和互动关系，它研究的是个人、群体、组织以及机构是如何作出规范劳资双方雇佣关系的决定的，其内容包括对工人及工会、雇主及雇主协会以及规范劳资双方关系的制度的研究；对公共政策和法律框架在影响雇佣劳动关系的作用的研究；对雇主与工会的权利关系以及相关的政治、经济和社会因素的研究等。

基于上述认识，广义的劳资关系就是产业关系系统的同义语，它指的是包括工会联盟所代表的所有工薪劳动者、雇主协会联盟代表的资方和国家代表的社会公众利益之间的一种三方关系。我们可以将产业关系的理想模式看作一个等边三角形，尽管实际上，现实中各国的产业三角关系都不是等边的，而且同一国家的产业关系在不同时期，随着三方力量的消长，也会呈现不同的三角状态。

产业关系或广义的劳资关系研究与雇佣方式、雇佣关系的巨大变化，和人们对劳动者（人力资源、人力资本）在现代经济中所起的重要作用的深刻认识有密切的关系。究其实质，广义劳资关系最基本的内容和表现形式就是经济利益关系，它主要涉及就业、薪酬、社会保障、职业安全与卫生等问题。

这些问题都直接关系到劳动者的切身利益。现实中,劳资双方的利益差别是客观存在的,特别是在市场体制和法律体系不完善、劳动力供求失衡、劳动力市场表现为买方市场的情况下,“强资本弱劳工”的格局将在相当长时期内存在,并且制约着劳动者合法权益的要求和伸张。正是由于诸多利益差异和劳资双方力量对比的不均衡而导致劳资双方时常产生纠纷和冲突,造成劳资关系的不和谐,由此形成劳资双方的“零和博弈”(Zero-sum games)格局。

就我国具体情况而言,计划经济时期,由于所有制结构单一,决定了用人单位的性质主要是全民或集体企业,企业为国家所有并由国家直接经营;因此,这时期的劳资关系只涉及政府和劳动者两个主体;政府直接控制着企业的各个领域,包括劳动者的就业、工资分配、社会保险、劳动保护以及各项福利待遇等。政府与劳动者之间利益界限十分模糊,分化很小,其利益结构表现为一种包容型结构,劳动者利益被包容在企业和国家利益中,在这种劳资关系下,企业没有形成真正的利益主体,劳动者对用人单位实际是一种依附关系。

随着社会主义市场经济体制改革深入发展,我国的所有制结构由单一形式转变成为多种所有制经济共同发展。经济成分的多元化,使得政府与劳动者为主体的这种固化的、利益模糊的劳资关系也随之发生重大的改变,政府由对企业的直接行政控制,开始转入间接调控。此时,企业作为相对独立的利益主体逐步形成,原有的利益包容结构出现分裂,企业与劳动者之间产生了利益的分化与分歧,尤其是非国有企业的成长使得产业关系体系中雇主这一主体逐渐清晰,致使真正意义上的劳资关系明朗起来。

换言之,随着经济体制改革的深入,我国劳资关系问题日益凸现。近些年,劳资矛盾突出表现在两方面:一是国有企业改制引发的劳资矛盾,包括实施劳动合同制、打破铁饭碗、工人下岗解雇等造成的工资福利、社会保障等问题。二是非公有制经济发展中的劳资矛盾与冲突。例如众所关注的拖欠工资、虐待工人、劳动安全保障等问题,这些日益激化、频繁爆发的劳资冲突,越来越表现为容易引发社会冲突的“社会敏感点”。

在国有部门中,早有来自各个方面的专项研究文献显示,企业内部工人的地位在下降,并且已经形成了“企业主导”(实际是雇主主导)对应“职工弱势”型的劳资关系^①。国有企、事业单位中管理者(雇主)主导劳资关

^① 乔健:《1997—1998年中国职工状况报告》,在这个报告中作者使用了“企业主导”和“职工弱势”的概念来表达国有企业中雇主主导型的劳资关系,《中国与世界》1998年5月号。

系，特别是利用所谓的“改制”，违反《劳动法》、《工会法》及配套法规，侵犯职工合法权益、引发矛盾的现象已屡见不鲜。

只占经济总量 30% 却贡献了 70% GDP 的非公有制企业（除国有以外的所有企业形式），在保持蓬勃发展势头的时候，劳资关系问题更加不容乐观。由于雇主与劳动者在目标追求上的差异，导致劳资冲突和劳资纠纷日益增多。作为雇主，其在生产经营过程中所追求的目标是实现资本的保值、增殖，即实现利润的最大化；而劳动者在劳动过程中所追求的目标是实现自身价值的最大化，即获得较高的工资和较好的工作条件。相互利益冲突上所发生的摩擦与碰撞，使得非公有制企业劳资关系本质上就是一种雇佣关系，而且是一种劳资双方呈现“零和博弈”格局的雇佣关系。

从长远看，由于国有企业改革的不断深入，国有经济比重日趋下降，国有企业劳资关系会逐步趋于平和。因而我国劳资关系中的突出问题将体现在非公有制企业雇主与新生的产业大军之间的关系。近几年来，全国劳动争议案件的年均增速超过 GDP 增速的 3~4 倍左右。2010 年以来（不考虑《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》实施导致 2009 年劳动争议案件井喷），我国民营企业劳动争议案件数量一直处于高位运行态势。2010 年—2013 年间，在全国各级劳动人事争议仲裁机构当期立案受理的劳动争议案件总数中，私营企业^①案件比重不断上升，占全部案件的比重分别为 49.8%、58.8%、63% 和 65.8%。与此同时，私营企业集体劳动争议案件占全部集体劳动争议案件的比重从 2010 年的 52.6% 上升到 2013 年的 73.1%。私营企业集体劳动争议案件涉及人数占全部集体争议案件涉及人数的比重也从 2010 年的 51.1% 上升到 2013 年的 73.3%。^②

其实，早在 2000 年，当时的一位中央领导人就指出，在“新建企业”（指非公企业——引者注）中“侵犯职工合法权益的问题屡屡发生……已经到了令人无法容忍的地步”^③。

既然劳资关系是经济发展和社会生活中的重要社会关系，要建立和谐社会，必须要有和谐的劳资关系作为基础。这是促使我国经济实现可持续与公

① 2010 年以后，人力资源和社会保障部的统计口径为“私营企业”。

② 中华全国工商业联合会：《中国民营企业劳动关系报告（2013）》[M]，北京：法律出版社，2014：17-18。

③ 中共中央政治局常委尉健行讲话，引自浙江省非公有制企业工会建设领导小组办公室编《全国新建企业工会组建工作会议文件选编》第 12-13 页，2000 年 11 月。

平增长的唯一途径。我国当前比较普遍存在的劳资关系不协调甚至恶化的现象,已然昭示我们,认真研究劳资关系的现状和主要矛盾,分析劳资冲突产生的内在机理,探索具有中国特色内涵的新型劳资关系,是当前学术界、企业界必须面对的重要课题。

约里斯·范·鲁塞弗尔达特在《欧洲劳资关系——传统与转变》中总结说:“制度决定了经济的结果,其影响比自然资源、人口增长或是技术水平等因素相加还要大……调节、控制劳资双方之间关系和劳资双方之间有关收入、管理权谈判的一系列协定、准则和规则是现代社会的中心制度,这就是劳资关系对社会和经济发展研究所具有的重要性。”基于这一视角,本书力图通过对劳资关系内在机理的经济学与管理学分析,研究其基本态势,借鉴国际经验,寻求解决中国民营企业严重的劳资冲突问题的有效途径,为改善既有企业组织和政治管理框架中劳动者的经济条件献计献策;为各级政府创造劳资和谐、互利双赢的制度条件,实施制度变革提供理论依据;为创建符合社会共同需要的、健康的社会秩序献计献策。

第三节 研究思路、方法与主要创新点

一、研究对象界定

(一)“劳资关系”的含义

“劳资关系”在不同的国家或不同的体制下,又称为劳工关系、雇佣关系、劳使关系、产业关系、劳动关系等,这些概念含有明显的价值取向,不同的称谓是从不同角度对于特定劳资关系的性质和特点的把握和表述。

劳资关系是资本与劳动之间的关系,其主体明确、关系清晰,强调劳方资方的界限分明,所展开的关系中包含了一致性与冲突性。^①

劳工关系是以劳动者为本位进行思考,强调劳动者组成的团体,也比较强调工会与雇主之间的互动过程,尤其是集体谈判的过程。

雇佣关系是以雇佣法律关系为基础,强调受雇者与雇主之间的关系,重点在于权利义务结构。

劳使关系的称谓源自日本,主要是为了更准确地说明劳动者与劳动力使

^① 参见程延园. 劳动关系[M]. 北京:中国人民大学出版社,2007:3.