

DEVELOPMENT OF CONTEMPORARY LABOR RELATIONS IN
CHINA UNDER COLLABORATIONISM

合作主义语境下 当代中国劳资关系发展

易重华 ● 著

中国社会科学出版社

DEVELOPMENT OF CONTEMPORARY LABOR RELATIONS IN
CHINA UNDER COLLABORATIONISM

合作主义语境下 当代中国劳资关系发展



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

合作主义语境下当代中国劳资关系发展 / 易重华著. —北京:
中国社会科学出版社, 2015. 5
ISBN 978 - 7 - 5161 - 6389 - 4

I. ①合… II. ①易… III. ①劳资关系—研究—中国—现代
IV. ①F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 133345 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 孔继萍
责任校对 王佳玉
责任印制 何 艳

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 北京市兴怀印刷厂
版 次 2015 年 5 月第 1 版
印 次 2015 年 5 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 15
插 页 2
字 数 270 千字
定 价 55.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683
版权所有 侵权必究

序

劳资关系是现代社会赖以旋转的“轴心”，而“马克思的第二个重要发现，就是彻底弄清了资本和劳动的关系”（恩格斯语）。从某种意义上讲，《资本论》所阐述的关于建立在科学的劳动价值理论基础上的剩余价值生产、流通和分配的理论，实质上就是一种劳资关系理论。

而从马克思《资本论》创作史的角度，马克思的政治经济学六册计划结构，即马克思从资本、土地所有制、雇佣劳动、国家、对外贸易、世界市场6个方面，提供了建立科学体系的框架和方法，从整体上代表了马克思经济学逻辑体系构筑的最高成就；他计划在前三册，分别以资本家、土地所有者尤其以工人阶级为主体，^①考察资产阶级经济制度。可惜以工人阶级为主体的第三册，未能付诸实施，不能如愿以偿。

马克思关于李嘉图定律的解答，则以一种宏大的历史叙事的社会发展视阈，从生产关系的反面即分配关系，科学地揭示了资本主义劳资关系的本质。西方经济发展理论和分配理论，是为资本主义生产方式及其劳资关系是建立在剥削基础之上这一本质作辩护的。李嘉图既是英国古典经济学的完成者，也是这一定律的完成者，他是生产力经济学家，并把分配问题作为政治经济学的主题。他倡导的李嘉图定律的实质就是：极力证明资本主义是有利于社会生产力发展和社会进步的一种生产方式，尽管它是以牺牲劳动阶级或阶层的利益为代价，并且被称为资本主义绝对合理的必然规律。其现代版是使其模型化的“库兹涅茨假说”或“倒U型曲线”以及皮凯蒂的 $R > G$ 公

^① 加拿大学者莱博维茨（M. A. Lebowitz）在《〈资本论〉研究对象的局限性》中指出：作为六册计划第1册的《资本论》是以资本和人格化资本为主体和发展主线来阐述资本的本质和衰亡的历史总趋势，但由于没有完成其续篇尤其第3册的《雇佣劳动》篇，因此导致关于工人作为主体的发展主线的缺位。这种观点虽然言过其实，但也不无道理。

式。^①毋庸置疑,把李嘉图定律奉为金科玉律的西方经济发展理论和分配理论,是为资本主义辩护的庸俗理论。

马克思鲜明地指出:“李嘉图把资本主义生产方式看作最有利于生产、最有利于创造财富的生产方式……‘人’类的才能的这种发展,虽然在开始时要靠牺牲多数的个人,甚至靠牺牲整个阶级,但最终会克服这种对抗,而同每个个人的发展相一致;因此,个性的比较高度的发展,只有以牺牲个人的历史过程为代价。至于这种感化议论的徒劳,那就不用说了,因为在人类,也像在动植物界一样,种族的利益总是要靠牺牲个体的利益来为自己开辟道路的……因此对李嘉图来说,生产力的进一步发展究竟是毁灭土地所有权还是毁灭工人,这是无关紧要的。”而“穆勒并不掩盖资本同劳动的对立。……为了使人类的(社会的)能力就在那些把工人阶级只当作基础的阶级中自由地发展,工人群众就必须是自己的需要的奴隶,而不是自己的时代主人。工人阶级必须代表不发展,好让其他阶级能够代表人类的发展。这实际上就是资产阶级社会以及过去的一切社会所赖以发展的对立,是被宣扬为必然规律的对立,也就是被宣扬为绝对合理的现状”^②。

马克思没有明确地提出“李嘉图定律”这个词,但是明确无疑地揭示了它的本质。^③历史经验证明:资本主义的发展是遵循“李嘉图定律”的,而这些为生产力和社会进步作出贡献的劳动阶级或阶层,在分配方式上却扮演了被剥削或者吃亏的角色。另外,西方发达国家也不是一成不变的。随着时代及其主题的变化,在工人运动的压力下并为了自身的经济发展而力图维护社会正常秩序和社会制度运行的稳定性,在生产方式、生产关系和思想理念等方面都进行了不同程度的调整和变革,力图把“承袭制资本主义”即“没有人情味的资本主义”(Heart-less Capitalism)转化为“有善心、有人性的资本主义”(Benevolent and Humanistic Capitalism)、“善心资本主义”(Tenderhearted Capitalism)、“亲切的资本主义”(Kindly Capitalism)或者“多样化的资本主义”(Divergent Capitalism),力图化解和缓和“李嘉图定律”所造成的恶果。这些调整、变革和新变化主要有:扩充中产阶级(这

① 西方学术界近年来掀起了皮凯蒂热,他的《21世纪〈资本论〉》引用世界各国300年的大数据,得出了 $R > G$ 公式,阐明资本与劳动收入的不平等。这是“李嘉图定律”的现代版。

② 《马克思恩格斯全集》第26卷(第3册),人民出版社1972年版,第102—103页。

③ 我在学术界首次提出了“李嘉图定律”、“斯密—李嘉图—穆勒定律”这个词,详见我为总译校的,美国学者亨特撰写的《经济思想史:一个批判性的视角》(上海财经大学出版社2007年版)的“译者序”。

种橄榄状社会结构在加强社会系统稳定性的同时，也给资本关系扩展设置了新的社会结构界限）；发展社会保障制度（这是给资本关系扩展设置了新的再分配界限）；强化对企业的微观规制和劳动立法（这是为资本关系扩展所设置的“蓝色壁垒”），其中包括“公平就业法”和“公平就业委员会”（EEOC）、企业社会责任标准（这是全球在20世纪末兴起“企业社会责任运动”的产物），并且许多西方国家以“中产国家”、“福利国家”、“工会国家”自居。

近一个半世纪过去了，马克思劳资关系理论即社会“轴心”的理论和实践有哪些新变化、新特征和新进展？如何认识和构建处于社会经济转型期的劳资关系和工会组织？如何借鉴西方学者的劳资关系和工会理论？这是值得研究的新课题，也是我国深化社会主义市场经济体制改革所不能回避的课题。

我的博士后研究生易重华在十多年研究的基础上，完成了题为“合作主义语境下当代中国劳资关系发展”的博士后工作报告，对这些重大的理论和实践问题进行了积极的、有益的研究和探索，得到了评委专家的一致好评。该书是她在听取各方意见后，对该工作报告再度修改完善后出版的。为此，她付出了许多的辛劳，有时为了核证一个引文一天之间辗转市内几个图书馆。得知该书即将出版，甚感欣慰，特作序以示鼓励和祝贺。

实践特色、理论特色、民族特色和时代特色，是中国特色社会主义的四大特色。当代中国的劳资关系是中国特色社会主义的组成部分。作为一位从事了二十余年中国特色社会主义理论体系教学和科研的工作者，本书作者身体力行，力求在对当代中国劳资关系研究中体现出实践性、理论性、民族性和时代性。

中国特色社会主义是中国人民根据自己的实践开创出来的，当代中国劳资关系发展首先立足于自身的实践历程和现实状况。该书详尽地考察了在半殖民半封建时期中国劳资关系的形成过程，指出中国民族资产阶级和工人阶级具有较强的合作倾向，中国共产党的领导既为反侵略反剥削反压迫的工人运动又为革命根据地的劳资合作提供了政治优势，正确处理劳资关系与中国共产党领导的革命和建设事业紧密相关；该书还详细地考察了改革开放以来劳资关系发展历程，分析了每一个发展阶段特征，全面总结了经验和不足；作者还深入工矿企业，走进工会干部和工人群众中间，座谈交流、问卷调查，了解了劳资关系发展的实际状况，掌握了较为丰富的一手资料，为研究当代中国劳资的发展问题工作打下了坚实的实践基础。

中国特色社会主义以马克思主义作为理论指导,该书既始终坚持马克思主义剩余价值学说的立场、观点和方法。马克思、恩格斯的工会和劳资关系理论是19世纪40至60年代欧洲工人运动的产物,主要是对资本主义早期自由资本主义劳资关系的抽象和理论概括,恩格斯对其晚年出现的早期垄断资本主义劳资关系作了初步探讨。马克思主义剩余价值理论并不因其产生于资本主义工业化前期和自由竞争资本主义阶段而丧失其理论地位和现实意义,仍然是揭示小商品经济、资本主义商品经济和社会主义市场经济内在机理和运行规律的分析工具。当今有两种值得注意的取向:一种是西方学者抓住当代资本主义一些新特点如“股票分散化”、“经理革命”、“工人参与制”、“福利国家”等否认劳资双方的对立或对抗性;另一种是包括统治精英们提出的或者正在采用的“让国家退位”、削减社会福利,以及解散或加以收买原先保护劳动者的工会等组织等“强制治疗法”。该书坚持马克思主义剩余价值学说及其工会和劳资关系理论,对这些观点进行了旗帜鲜明的驳斥和批判,坚定地捍卫了科学社会主义的基本原则。

中国特色社会主义扎根于中华大地,与中华文化血脉相连。当代中国劳资关系同样富有中华民族的特色,研究其发展不能简单地套用其他任何一个国家的模板,这是一个常常被忽视而又值得认真研究的问题。该书分析了中华“和合”文化的思想基础——整体主义思维方式形成的原因,并在调研的基础上指出“和合”文化仍然是我国劳资双方共有的文化基因,有利于消解多元主义,发挥国家权威,构建合作主义劳资关系以符合中国国情。

该书广泛借鉴西方资本主义在处理劳资关系上所取得的积极的理论和实践成果。西方国家自第二次世界大战以来,为了维护社会正常秩序和社会制度运行的稳定性,力图跳出“李嘉图定律”怪圈和“库兹涅茨假说”阴影,因而在某些观念、生产关系和具体政策上作了局部改变、调整和变革,甚至还不惜淡化意识形态的区别,屈尊向社会主义问计。西方工会的立法和政策历经数百年的积累,已日趋完善和体系化、规范化、法制化。他们在长期的实践中逐步建立起调节劳资关系的机制、政策和手段,主要是工会立法,国际劳工标准立法,劳动法体系(其中包含协调劳资关系、规定劳工标准、保障劳动力和保护弱势劳工群体四大类),集体谈判和集体协议,工人参与管理,以及劳动争议的处理,其中包括政府、雇主和工会三方谈判机制等等。这些举措并没有从根本上改变私有制和剥削制的本质,但在客观上促进了对资本关系自身规定性及本质的自我背离、自我否定和自我扬弃的进程,的确有许多值得借鉴的地方。该书详细分析了西方国家工会运动实践、政策

和理论的集大成者——合作主义的形成、机制和实现形式，阐述全面客观，紧扣时代发展的脉搏。

该书体系完整，层层推进，逻辑严谨，辩证客观，资料丰富，行文流畅，注重规范分析和实证分析相结合，所提出的构建以行业工资集体协商为重点，国家级、区域级、企业级四级工资集体协商相互衔接、配套的工资集体协商体系的建议理论依据、实践依据充分，具有较强的现实意义，是当前研究中国劳资关系的一部力作。

希望易重华以博士后出站为新的起点，在学术研究上更上一层楼。是为序。



2015年5月于珞珈山

（颜鹏飞，长江大学特聘教授，武汉大学经济与管理学院二级教授，博士生导师，《经济思想史评论》主编，马克思主义理论研究和建设工程首席专家。）

目 录

第一章 引言	(1)
一 问题提出	(1)
二 研究综述	(2)
三 研究方法	(15)
四 框架结构	(16)
第二章 劳资关系是一种特殊的劳动关系	(18)
第一节 劳资关系形成的三个基本条件	(18)
一 以劳动力商品化为前提	(18)
二 以剩余价值生产为纽带	(20)
三 以资本私人所有为基础	(21)
第二节 劳资关系是工业化的必然产物	(26)
一 工业化推进城镇化为劳资关系提供了大量的自由劳动力	(26)
二 工业化推进市场化为剩余价值生产提供了广阔发展空间	(28)
三 实践证明以消灭劳资关系的方式发展工业化是不成功的	(31)
第三节 劳资关系是经济上的剥削关系	(35)
一 只有职工的劳动才能创造出剩余价值	(36)
二 资本凭借垄断地位无偿占有剩余价值	(39)
本章结论	(42)
第三章 改革开放后中国劳资关系的形成和发展	(44)
第一节 劳资关系初步形成阶段(1978 年底至 1987 年底)	(44)
一 劳资关系在排除争议中形成	(44)
二 劳资关系得到劳方较大支持	(45)
三 资本侵蚀劳动问题开始出现	(46)

第二节 劳资关系规范整顿阶段(1988年初至1991年底)	(46)
一 劳资关系发展势头受到冲击	(47)
二 劳资关系在争议中顽强生长	(48)
三 劳资关系开始得到法律规范	(48)
第三节 劳资关系矛盾积累阶段(1992年初至2003年底)	(49)
一 劳资关系迅速成为劳动关系的主体	(49)
二 资本侵害劳动权益问题全面而严重	(51)
三 企业工会组建开始起步但阻力较大	(54)
四 职工维权意识有所提高但仍比较低	(55)
五 国家规范力度有所增加但依然不足	(57)
第四节 劳资关系加大规范阶段(2004年初至2010年底)	(60)
一 用工乱象问题得到了较大纠治	(60)
二 劳动者结构开始发生重大变化	(62)
三 劳资争议成为劳动矛盾的主体	(64)
四 在维权方式中群体性行动增多	(66)
五 工会组建工作取得历史性突破	(67)
六 工资集体协商取得实质性推进	(69)
第五节 劳资关系走向和谐阶段(2011年初至今)	(71)
一 劳动立法和执法水平大幅提升	(71)
二 集体协商显著推进但仍需加强	(73)
三 劳资争议出现新的矛盾和纠纷	(75)
本章结论	(77)
 第四章 劳资关系对当代中国社会的影响	(79)
第一节 劳资关系对当代中国社会的有利影响	(79)
一 引入竞争机制给社会带来活力	(79)
二 广泛刺激投资推进工业化进程	(81)
三 让亿万农民接受工业文明洗礼	(83)
四 带动公有制企业劳动关系改革	(85)
第二节 劳资关系对当代中国社会的不利影响	(87)
一 使社会贫富差距拉大	(87)
二 使社会阶层发生分化	(88)
三 使社会矛盾冲突增多	(90)

四 使社会凝聚程度下降	(92)
本章结论	(94)
第五章 合作主义劳资关系是工业文明的积极成果	(96)
第一节 西方劳资关系发展史是从激烈对抗走向合作的历史	(96)
一 资本主义自由竞争时期劳资激烈对抗	(97)
二 资本主义私人垄断时期劳资相互对峙	(98)
三 国家垄断资本主义过渡时期劳资缓和	(100)
四 国家垄断资本主义时期劳资合作主义	(101)
第二节 工业生产内在要求劳资关系走向组织化制度化合作	(104)
一 现代工业社会的合作是组织化的合作	(104)
二 组织化的劳资合作才能平衡劳资利益	(105)
三 劳资合作离不开国家这个组织的参与	(106)
第三节 工资集体协商制度是合作主义劳资关系的实现形式	(108)
一 以组织化对话增进劳资合作的质量	(109)
二 促进国家为劳资合作营造外部保障	(111)
三 多层次协商适应劳资合作的多样性	(114)
本章结论	(115)
第六章 中国劳资关系的基本特点是合作倾向强但合作水平低	(117)
第一节 革命时期和新中国成立初期中国共产党领导下的劳资合作 生机勃勃	(117)
一 土地革命后期积极开创了劳资合作的伟大探索	(119)
二 抗日战争时期实行了比较成熟的劳资调节政策	(120)
三 解放战争时期劳资两利政策使劳资合作更成熟	(121)
四 新中国成立初期劳资合作既有成功经验又有失败教训	(123)
第二节 社会主义制度是改革开放后劳资总体合作的 制度基础	(125)
一 农村土地集体所有制为农民工劳资合作提供了有力 保障	(125)
二 社会主义劳动保障制度为下岗职工劳资合作提供了 条件	(129)
三 中国共产党的坚强领导为劳资合作奠定了坚实的政治	

保证	(130)
第三节 中国特色的工会体系为促进劳资合作提供了	
有力支撑	(134)
一 中国工会从产生之日起就与中华民族命运紧紧联系	
在一起	(134)
二 中国工会在党的领导下发展成为一个团结统一的	
战斗集体	(135)
三 中国工会兼具依法维护职工权益和组织参与经济	
建设职责	(137)
第四节 整体主义的民族思维方式为劳资合作提供了	
文化基础	(139)
一 中华民族整体主义思维方式的形成及其特点	(139)
二 整体主义思维方式消解了劳资多元主义思想	(141)
三 整体主义思维方式有助于国家发挥主导作用	(143)
第五节 工资集体协商制度不健全使中国劳资合作水平	
比较低	(144)
一 集体协商主体不健全	(145)
二 集体协商法制不完备	(148)
三 劳资协商地位不平等	(149)
四 调解仲裁机制不规范	(150)
本章结论	(151)
 第七章 大力推进工资集体协商制度建设的重大意义	(153)
第一节 弥补市场机制形成劳动力价格的缺陷	(153)
一 弥补买方垄断造成的合作剩余分配不公问题	(154)
二 弥补买方垄断造成的劳动力价格不均衡问题	(156)
三 弥补信息不对称造成的劳动力价格失真问题	(158)
第二节 推动中国经济可持续发展的重要保障	(159)
一 非公有制企业快速发展的重要保障	(159)
二 中国经济实现转型升级的重要保障	(167)
第三节 构建社会主义和谐社会的关键性环节	(171)
一 扭转社会贫富差距过大问题	(172)
二 维护社会安定祥和良好局面	(173)

三 推动社会主义民主政治建设	(176)
四 促进社会主义精神文明建设	(180)
第四节 推进国家治理能力和治理体系现代化	(181)
一 完善国家治理体系和治理能力现代化的内容	(181)
二 加快推进国家治理体系和提高国家治理能力	(183)
三 为国家治理体系和治理能力现代化提供条件	(185)
本章结论	(186)
 第八章 构建以行业协商为重点的工资集体协商体系	(187)
第一节 以行业工资集体协商为重点的原因	(187)
一 快速推进工资集体协商全覆盖	(187)
二 克服企业工会缺乏独立性问题	(189)
三 解决职工不敢谈、不会谈问题	(190)
四 为企业工资集体协商提供标准	(191)
五 适合中国产业集聚发展的特点	(192)
第二节 构建行业工资集体协商的基本思路	(193)
一 明确协商主体的性质职责	(194)
二 规范行业集体协商的内容	(201)
三 充分发挥国家的主导作用	(203)
第三节 形成衔接配套的工资集体协商体系	(208)
一 以四级工资集体协商为基本形式	(208)
二 四级工资集体协商职能相互衔接	(209)
三 四级工资集体协商地位相互配套	(212)
本章结论	(218)
 相关研究成果	(220)
 主要参考文献	(222)
 后记	(225)

第一章

引言

一 问题提出

改革开放后，劳资关系重回中华大地，发展成为劳动关系的主体。劳资关系是一个国家工业化进程中无法回避的重要的社会关系，它直接影响社会的分配状况、稳定程度、经济发展等各个方面。我国劳资关系的总体状态是合作大于冲突，并朝着和谐的方向发展。但是，劳资合作的水平还比较低，与经济社会发展的程度、职工群众的期盼还有一定的差距。劳动报酬长期偏低，拉大了贫富差距，造成消费低迷、产能过剩，导致劳资争议案件居高不下，甚至引发群体性事件。提高劳资合作水平，是解决我国社会诸多矛盾问题、全面深化改革的关键。

工资集体协商是被中外实践广泛证明了的能够实现劳资合作、不断提高劳资合作水平的制度安排。新世纪以来，我国大力推进工资集体协商制度建设，形成了一万多个全国、省、市、区县、镇三方协商机制，企业工资集体协商从无到有地开展起来，这些都是不小的成绩，也取得了一定的成效。但是在实际工作中，工资集体协商面临着许多阻力，协商质量不高、影响力较小的问题还比较突出。究其原因，一是认识不到位，工资集体协商“无用论”、“有害论”还很有市场；二是理念不到位，不少地方政府和工会仍然沿用计划经济体制的思维方式和生活方式来推动工资集体协商；三是方法不到位，对中国劳资关系的特点研究不足，抓手不准，措施不力。

没有理论的彻底，就没有实践的彻底。工资集体协商广被推崇的魅力究竟在哪里？难道劳资对话就可以让矛盾烟消云散吗？让工资集体协商扎下根的根本在哪里？工资集体协商对我国而言是为时过早还是正当其时？我国劳资关系的历史发展脉络是什么？我国劳资关系的基本特征是什么？这个基本特征是由什么原因造成的？这些原因给推进工资集体协商工作带来了哪些优势、哪些劣势？我国应如何扬长避短地加快推进工资集体协商？这些问题亟待深入地研究和回答，否则实践难以深度推进。

合作主义是西方国家在长期实践的基础上,针对劳资矛盾而提出的实现劳资合作、不断提高劳资合作水平的一系列理念、机制、制度的主张。合作主义劳资关系的具体实现形式是工资集体协商制度。以合作主义观点和机制处理劳资关系问题已经成为世界各国通行的准则。在全面建成小康社会、全面深化改革的新阶段,本书以马克思主义为指导,借鉴合作主义的理念和成果,力图研究和解决我国工资集体协商制度建设面临的重大理论问题,为经济更加发展、社会更加和谐、民生更加安康、国家更加富强尽自己的一份绵薄之力。

二 研究综述

掌握学术研究前沿,是开展研究工作的前提。当今中国,经济社会发展日新月异,劳资关系的发展变化也比较大,对劳资关系研究的进展也比较快。笔者选取自2013年以来我国劳资关系的研究成果进行综述。通过中国知网(CNKI)检索,两年多来对我国劳资关系进行研究的专著有12本;文章有320余篇,其中报纸文章40余篇,期刊文章250余篇,硕士论文30余篇,博士论文1篇。赵秀丽指出,这样的成果数量还是由于富士康“跳楼事件”引起了人们对劳资关系较大关注才出现的,与产业、融资、产权等经济学其他领域相比,“劳资关系研究成为了一个‘冷门’”^①。孙晓冬、宋磊认为,政治经济学在改革开放后摆脱了苏联的影响,推动了改革,但是随着改革的深入,最能体现政治经济学学科品质的劳资关系研究淡出了学界视野,而且在为数不多的、主动设定的研究议题中的表现也不尽如人意,他们呼唤“找回劳资关系”^②。

(一) 关于劳资关系的定义

第一种观点认为,“劳资关系是在就业组织中由雇佣行为而产生的关系”^③。就业组织既可以是公有制企业,也可以是非公有制企业;既可以是企业,也可以是政府或其他非营利性社会组织,强萃萍认为,劳资关系“包括了所有劳动者和用人单位之间存在的劳动关系”^④。因此,这种观点往

① 赵秀丽:《论企业复杂关系中劳资关系的重要性》,《税务与经济》2014年第6期。

② 孙晓冬、宋磊:《找回劳资关系基于政治经济学的中国经济研究的再转型》,《社会科学战线》2013年第5期。

③ 刘英为、耿帮才:《我国当代劳资关系研究》,《现代商贸工业》2013年第9期。

④ 强萃萍:《社会工作视角下劳资纠纷调解机制创新研究》,硕士学位论文,西北大学,2013年。

往把“劳资关系”等同于“劳动关系”。

第二种观点认为,劳资关系“本质上是商品经济社会围绕商品生产而结成的人与人的关系”^①。由于这种观点认为劳资关系存在于商品经济条件下一切所有制性质的企业之中,因而其中有的学者使用了“员工关系”这样一个更利于消除所有制色彩的词来代替“劳资关系”。

第三种观点认为,“劳资关系或者劳工关系、产业关系,一般是指私有制企业中劳动与资本的关系。包括劳动者个人与雇主的关系,也包括工会与雇主或者雇主团体的关系”^②。这种观点认为,劳资关系只是存在于非公有制企业之中,而不存在于政府等非营利性组织、公有制企业;从形式上看,劳资关系不仅有个人形式,而且有组织形式。

第四种观点认为,“比较通用的劳资关系的概念是指工会化的那部分雇佣关系”,至于没有加入工会的那部分员工与企业之间的关系,则不在劳资关系的覆盖范围内;而员工关系涵盖了与工会会员以及非工会会员都有关的全部雇佣关系。^③该观点认为劳资关系是一种组织化的关系,而其所言的“员工关系”同于上述第二种观点所界定的“劳资关系”。

第五种观点认为,“现代意义的劳资关系是劳方、资方、政府三方共同组成的社会经济利益关系”^④。这种观点认为,在现代社会中政府已经深深地介入到劳资关系之中,劳资关系已经不是单纯的劳方和资方之间的关系。对于“资方”的界定则同于第一种观点,即一切就业组织。

第六种观点认为,“劳资关系是劳动者与劳动力使用者在生产过程中所结成的最基本的社会经济关系”^⑤。也就是说,劳资关系是一种劳动能力的使用和被使用关系,既可以存在于计划经济体制之中,也可以存在于市场经济体制之中;既可以存在于经济组织之中,也可以存在于非经济组织之中;雇主既可以是组织及其代理人,也可以是家庭及其个人。

① 薛燕:《试析作为范畴的“劳资关系”的基本特征》,《经济视角》2013年第9期。

② 郭志栋:《毛泽东劳资关系思想及其当代价值研究》,博士学位论文,山西大学,2013年,第3页。

③ 刘昕、张兰兰:《员工关系的国际发展趋势与我国的政策选择——兼论劳资关系、劳动关系和员工关系的异同》,《中国行政管理》2013年第11期。

④ 田坤:《以农民工为劳动者的劳资关系研究》,硕士学位论文,天津商业大学,2013年,第9页。

⑤ 刘成海:《我国劳资关系演化研究》,《中国物价》2013年第5期。

以上六种观点的分歧主要有五点：一是劳资关系存在于企业这个营利性的就业组织还是存在于包含营利性和非营利性的所有就业组织？二是劳资关系存在于非公有制企业之中还是存在于包含公有制和非公有制在内的所有企业之中？三是劳资关系的形式是组织化的形式还是包含组织化和非组织化在内的所有形式？四是劳资关系存在于市场经济条件下还是存在于包含市场经济和计划经济在内的现代社会条件下？五是劳资关系是只包含劳资二者之间的关系还是包含着政府因素在内的综合社会关系？虽然不是每位学者都对劳资关系进行了明确定义，但从他们行文的具体内容来看，大多数学者持第二种观点。

笔者在劳资关系定义上持第三种观点，即劳资关系是非公有制企业的劳动关系。尽管学者们关于劳资关系的定义存在着分歧，但都格外地关注非公有制企业的劳动关系，研究对象大体相同，因而可按笔者的视角进行综述。

（二）关于改革开放后劳资关系发展阶段

一是两阶段划分法。刘成海认为，以2006年十六届六中全会通过《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》为界，改革开放后我国劳资关系可分为多元化劳资关系时期（1978—2006年）、和谐劳资关系探索时期（2006年以来）两个阶段。^①

二是三阶段划分法。其中主要有以下四种具体的划分方法：

蒙慧将改革开放后非公有制劳资关系发展进程划分为三个发展阶段：第一阶段（1978—1988年），从十一届三中全会召开后至十三大召开，是劳资关系萌芽、劳资矛盾被忽视的阶段；第二阶段（1988—1991年），召开十三大后，非公经济的劳资关系快速成长，国家出台各种规定、条例规范保护劳动者的合法权益，但是劳动者权益的保障政策受多方要素的制约并没有得到有效的实施；第三阶段（1992年召开十四大至今），非公经济得到发展，同时劳资矛盾和冲突变得复杂和尖锐，引起了社会的关注。^②

刘金祥、高建东在阶段的划分上与蒙慧一致，但是对每一阶段特征的概括上有所不同：萌芽阶段（1978—1988年）；逐步规范阶段（1988—1991年），1988年全国人大通过宪法修正案，明确规定“保护私营经济的合法权利和利益”；在冲突中规范发展阶段（1992年至今），1992年4月国家出台

^① 参见刘成海《我国劳资关系演化研究》，《中国物价》2013年第5期。

^② 参见蒙慧《改革开放以来非公有制企业劳资关系考察与启示》，《商业时代》2014年第29期。