

潘泰萍/著

学术论丛

新世纪中国劳动关系调整模式的 转型研究

Transformation Studies of China's Labor Relations
Adjustment Methods in the New Century



中国劳动关系学院

学术论丛



光明日报出版社

新世纪中国劳动关系调整模式的 转型研究

Transformation Studies of China's Labor Relations
Adjustment Methods in the New Century

潘泰萍/著



中国劳动关系学院学术论丛



光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新世纪中国劳动关系调整模式的转型研究 / 潘泰萍著.

- 北京: 光明日报出版社, 2013. 10

(中国劳动关系学院学术论丛)

ISBN 978-7-5112-5469-6

I. ①新… II. ①潘… III. ①劳动关系—调整—研究

- 中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 241594 号

新世纪中国劳动关系调整模式的转型研究

著 者: 潘泰萍

责任编辑: 曹美娜

责任校对: 傅泉泽

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 诤

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078251 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京天驰洪范律师事务所徐波律师

印 刷: 北京京华虎彩印刷有限公司

装 订: 北京京华虎彩印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 700 × 1000 1/16

字 数: 250 千字 印 张: 14.25

版 次: 2013 年 10 月第 1 版 印 次: 2013 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-5469-6

定 价: 38.00 元

版权所有 翻印必究



前 言

经过三十多年的改革和发展，我国的劳动关系发生了深刻而巨大的变化，也面临着前所未有的冲击和考验。我国因劳动者权益被侵害而引发的劳动争议案件急剧增长。统计数据表明，从1995年到2008年，我国劳动争议的案件数量从33030件增长到了693465件，10年间增长了20多倍。新世纪以后，由集体劳动争议引发的职工群体性事件更是频繁发生。2007年广东接连发生由工资问题引发的外商投资企业职工停工事件；2008年以重庆出租车司机停运为开端，在全国各地引发了多起出租车停运事件；2009年以吉林通钢和河南林钢为代表的国有改制企业的职工停工，甚至伤人事件；2009年以来富士康“十二连跳”事件；2010年广东南海本田“停工”事件等等，引起了全社会的广泛关注。劳动关系矛盾的尖锐化，劳动争议的多发频发，致使我国局部地区的一些企业劳动关系发展态势趋于紧张。当前，集体协商制度被认为是在劳动关系双方之间建立起来的一种制度化、常态化的利益协调机制，是化解我国当前劳动关系矛盾成本最小也最为有效的路径。为构建和谐劳动关系，在政府及工会的推动下，我国的集体协商制度获得了快速的发展。

劳动关系调整模式是劳动关系中劳动条件的形成以及劳资双方相关事务处理采取的模式。劳动关系调整模式按照不同的标准可以划分为不同的种类。一种代表性的观点是，劳动关系调整模式分为个别调整模式和集体调整模式。个别调整模式主要是单个的劳动者和用人单位通过签订劳动合同确定劳动条件及相关事务处理；集体调整模式主要是由劳动者形成集体力量与雇主交涉劳动条件等劳资相关事务。集体协商是集体调整模式的主要方式，集体协商在我国的快速发展引发了人们对于我国劳动关系调整模式是否已经由“个别调整”向“集体调整”转型的广泛争论。

一方面，虽然我国已出现了一些通过集体协商来调节劳动关系矛盾的成功案例，但是，由于我国的集体协商制度还存在着诸如工会体制创新、集体协商法律的完善以及管理者认识不到位等障碍，集体协商的实际效果并不令人满意；另一



方面，劳动关系集体调整模式的最终形成需要宏观战略层面、中观集体谈判层面和微观工作场所层面的系统转型和相互支撑。因此，对新世纪劳动关系调整模式转型的外部环境因素进行分析，在此基础上从宏观、中观和微观三个层面对我国当前的劳动关系系统进行定性和定量研究，对于准确把握我国当前劳动关系调整模式转型的现状以及进一步完善当前的劳动关系调整模式，以有效化解和预防劳动关系矛盾，建立稳定和谐的劳动关系，具有重要的理论价值和现实意义。

本书采用比较分析与历史分析相结合、规范分析与实证分析相结合、定性分析与定量分析相结合的方法，从静态和动态两种视角对新世纪中国劳动关系调整模式的转型进行了较为全面系统的研究和探索。本书着重分析了新世纪以来中国劳动关系调整模式由“个别调整”向“集体调整”转型的现状和障碍，并在此基础上对当前劳动关系调整模式的现实选择和今后劳动关系调整模式的最终目标进行了研究和探讨，提出了新世纪中国劳动关系调整模式转型的对策建议。本书的研究内容如下：

第一章为导论。首先对研究背景和研究意义进行了阐述；其次对国内外学者关于劳动关系和劳动关系调整模式转型的相关文献进行了整理和归纳，并在此基础上对现有的研究成果进行了评述；然后提出了本书研究的结构和主要内容以及研究的方法和可能的创新点。

第二章介绍了劳动关系调整模式转型的理论基础。首先界定了与劳动关系调整模式转型有关的一些基本概念；然后着重介绍和阐述了劳动关系调整模式转型的理论框架——劳动关系策略选择模型。

第三章归纳和总结了中国经济关系调整模式的历史演进过程。划分了计划经济时期、计划经济向市场经济过渡时期、市场经济初期三个阶段，依照劳动关系策略选择模型，分别对每个阶段的外部环境、劳动关系系统三个层面的状况和劳动关系调整模式的特点进行了归纳和总结。

第四章分析了新世纪劳动关系调整模式外部环境的变化，是对推动新世纪劳动关系调整模式转型的引致性因素分析。主要从经济环境、公共政策、劳动力市场和社会环境四个方面分析了新世纪劳动关系调整模式转型的背景和原因，论证了劳动关系调整模式转型的必然性。

第五章概括了劳动关系三方主体的策略选择，聚焦于参与主体战略取向的推动和阻碍作用。作为劳动关系的三方，政府、企业和工会所采取的战略对于一个国家劳动关系调整模式的形成有着至关重要的推动作用，塑造着劳动关系的整个过程。新世纪以来，中国政府在劳动关系领域的整体战略取向是：以构建和谐劳动关系为核心，大力推动企业建立工资集体协商制度。政府的战略取向成为我国



劳动关系调整模式向以集体协商为主要方式的“集体调整”模式转变的重要推动力量。同时，中国工会提出了中国特色社会主义工会维权观，并制定了“两个普遍”工作方针，即依法推动企业普遍建立工会组织，依法推动企业普遍开展工资集体协商，在我国劳动关系调整模式向以集体协商为主要方式的“集体调整”模式转变的过程中起到了重要的战略支持作用。与政府和工会极力主张推行集体协商的战略相反，我国多数企业管理者对集体协商还持消极规避的态度，企业“劳动成本最小化”的经营战略和对集体协商的消极规避战略成为我国劳动关系调整模式向“集体调整”模式转变过程中一个主要障碍。

第六、七、八章依照劳动关系策略选择模型，分别从宏观战略层面、中观集体谈判层面、微观工作场所层面系统分析了新世纪中国劳动关系调整模式转型的现状和障碍，是本书的核心和重点。第六章从战略层面，分析了管理方和工会在集体谈判中的战略与结构。第七章从功能层面，分析了我国集体协商的推行现状、推行中存在的问题及这些问题产生的原因；第八章从工作场所层面，通过企业在工作场所中采用的大量实践，反映了微观层面中国目前劳动关系的关键特征，即管理层享有绝对权力来决定公司内部的劳动实践。

第九章为新世纪劳动关系调整模式转型的对策建议。借鉴西方发达国家劳动关系调整模式的经验和教训，在前期分析和研究的基础上，探讨了中国劳动关系调整模式转型的最终目标和当前的现实选择，并在此基础上提出了促进劳动关系调整模式转型的对策建议。

本书可能的创新，一是按照经济发展的阶段，将新中国成立后至新世纪初中国劳动关系调整模式的历史演进分成计划经济时期、计划经济向市场经济过渡时期、市场经济初期、市场经济发展时期四个阶段，通过对各种引致性因素，主要包括公共政策、劳动力市场的变化、劳动力的特征和价值观的变化等进行全面分析，分别归纳和总结了各阶段劳动关系调整模式的类型，形成的原因及主要特征，拓宽了中国劳动关系调整模式的研究视角。二是运用策略选择理论对新中国成立以来中国劳动关系调整模式的转型进行了系统分析和描述。在策略选择理论分析劳动关系调整的三级制度框架下，分别对我国不同历史阶段的劳动关系系统进行了分析和研究，包括：战略层面——管理层、劳工和政府组织的战略取向，功能层面——集体谈判的发展，工作场所层面——员工参与管理的现状。这种分析可以帮助我们全面了解各阶段中国劳动关系调整模式形成的原因和主要特征。运用劳动关系策略选择理论对中国劳动关系调整模式的转型进行研究，是对我国劳动关系调整模式理论研究的一种崭新的尝试。三是对当前中国劳动关系调整结构的状况进行了定量研究，这种定量研究既包括历史纵向的动态研究，也包括静



态研究。定量研究聚焦于中间层级的集体谈判层面和基层的工作场所层面，因为我国的劳动关系调整模式正在向集体调整模式转变，所以集体谈判层面的定量研究是重点。对集体谈判的影响因素和集体谈判效果的定量研究在劳动关系调整模式的研究方法上具有一定的创新。四是在前期分析和研究的基础上，探讨了中国劳动关系调整模式转型的最终目标和当前的现实选择，并在此基础上提出了促进劳动关系调整模式转型的对策建议，是对构建具有中国特色劳动关系调整模式的有益探索。



CONTENTS

目 录

第1章 导论 / 1

- 1.1 研究的背景和意义 / 1
 - 1.1.1 研究的背景 / 1
 - 1.1.2 研究的意义 / 2
- 1.2 国内外的研究状况 / 3
 - 1.2.1 劳动关系研究的演进 / 3
 - 1.2.2 劳动关系调整模式转型的研究综述 / 11
- 1.3 研究的结构和主要内容 / 18
- 1.4 研究的方法和可能的创新点 / 20
 - 1.4.1 研究的方法 / 20
 - 1.4.2 可能的创新点 / 21

第2章 劳动关系调整模式转型的理论基础 / 23

- 2.1 劳动关系调整模式转型的相关概念 / 23
 - 2.1.1 劳动关系调整模式的界定 / 23
 - 2.1.2 劳动关系调整模式转型的涵义 / 25
 - 2.1.3 劳动关系调整模式转型的参与主体 / 25
- 2.2 劳动关系调整模式转型研究的策略选择理论 / 26
 - 2.2.1 外部引致性因素分析 / 26
 - 2.2.2 三个层面的产业关系活动 / 27
 - 2.2.3 绩效产出 / 28
- 2.3 本章小结 / 28

第3章 中国劳动关系调整模式的历史衍变 / 29

- 3.1 计划经济时期的“国家行政调节型”调整模式 / 29



- 3.1.1 建国初期的外部环境分析 / 29
- 3.1.2 三个层面劳动关系活动的系统分析 / 30
- 3.1.3 “国家行政调节型”调整模式的特点 / 34
- 3.2 计划经济向市场经济过渡时期的“多元并存”调整模式 / 35
 - 3.2.1 改革开放后外部环境的巨大变化 / 35
 - 3.2.2 三个层面劳动关系活动的系统分析 / 38
 - 3.2.3 “多元并存”调整模式的特点 / 40
- 3.3 市场经济初期的“个别调整”模式 / 42
 - 3.3.1 社会主义市场经济体制改革后外部环境的变化 / 42
 - 3.3.2 三个层面劳动关系活动的系统分析 / 45
 - 3.3.3 “个别调整”模式的特点 / 49
- 3.4 本章小结 / 51

- 第4章 新世纪劳动关系调整模式转型的外部环境分析 / 52**
 - 4.1 经济环境的变化 / 52
 - 4.1.1 经济持续增长 / 52
 - 4.1.2 市场经济体制的确立 / 53
 - 4.1.3 全球经济一体化的趋势 / 54
 - 4.2 公共政策的变化 / 54
 - 4.2.1 坚持以人为本科学发展观的提出 / 54
 - 4.2.2 强调劳动者权益保护的法律密集出台 / 55
 - 4.3 劳动力市场的变化 / 55
 - 4.3.1 劳动力市场供需失衡 / 55
 - 4.3.2 劳动力供给呈现“橄榄型” / 57
 - 4.3.3 劳动力市场灵活性增强 / 57
 - 4.4 社会环境的变化 / 62
 - 4.4.1 公平正义的价值观取向凸显 / 63
 - 4.4.2 劳动者权益保护意识加大 / 63
 - 4.5 本章小结 / 64

- 第5章 劳动关系三方主体的策略选择 / 66**
 - 5.1 当前劳动关系的发展和变化 / 66
 - 5.1.1 集体劳动争议呈上升趋势 / 66
 - 5.1.2 职工群体性事件频发 / 67



5.2	参与主体战略取向的推动和阻碍作用	/ 74
5.2.1	政府的积极推动	/ 75
5.2.2	工会的推动战略	/ 76
5.2.3	企业的消极规避战略	/ 77
5.3	本章小结	/ 78
第6章 劳动关系战略层面的分析		
——管理方和工会在集体协商中的战略与结构 / 80		
6.1	管理方在集体协商中的战略与结构	/ 80
6.1.1	管理方战略选择的理论基础	/ 80
6.1.2	管理方对工会的立场和战略	/ 82
6.2	工会在集体协商中的战略与结构	/ 83
6.2.1	工会战略的发展和衍变	/ 84
6.2.2	中国特色社会主义工会发展道路的提出	/ 85
6.2.3	中国特色社会主义工会维权观的基本内涵	/ 88
6.2.4	工会的组织结构	/ 90
6.2.5	工会在集体协商中的结构	/ 93
6.3	本章小结	/ 97
第7章 劳动关系功能层面的分析		
——集体协商的推行现状及存在问题 / 98		
7.1	集体协商的“国家统合”模式	/ 98
7.1.1	集体协商的涵义	/ 98
7.1.2	集体协商的“国家统合”模式	/ 99
7.1.3	集体协商的制度性推动	/ 99
7.2	集体协商的推行现状	/ 102
7.2.1	基于企业视角的现状分析	/ 102
7.2.2	基于员工视角的现状分析	/ 118
7.3	集体协商推行中存在的问题	/ 132
7.3.1	集体协商推行的形式化	/ 132
7.3.2	集体协商内容的单一化	/ 133
7.3.3	集体协商结构的分散化	/ 134
7.3.4	企业工会作用有待加强	/ 134
7.4	集体协商推行中存在问题的原因分析	/ 134



- 7.4.1 法律法规的低层次和不完备 / 134
- 7.4.2 政府“自上而下”的推进方式存在缺陷 / 135
- 7.4.3 协商主体不对等的现实障碍 / 136
- 7.5 本章小结 / 138

第8章 劳动关系工作场所层面的分析

——员工参与管理的现状与阻碍 / 140

- 8.1 工作场所员工参与管理的涵义 / 140
 - 8.1.1 工作场所员工参与管理的类型 / 140
 - 8.1.2 工作场所员工参与管理的主要形式 / 141
- 8.2 工作场所员工参与管理的现状 / 153
 - 8.2.1 员工参与管理的动态分析 / 153
 - 8.2.2 员工参与管理的静态分析 / 158
- 8.3 工作场所员工参与管理的阻力 / 161
 - 8.3.1 员工参与管理的方式匮乏 / 161
 - 8.3.2 企业对员工参与管理的重视程度不够 / 162
 - 8.3.3 工作场所劳动关系的“企业主导” / 162
- 8.4 本章小结 / 163

第9章 新世纪劳动关系调整模式转型的对策建议 / 164

- 9.1 西方发达国家劳动关系调整模式的启示 / 164
 - 9.1.1 西方发达国家代表性的劳动关系调整模式 / 164
 - 9.1.2 西方发达国家劳动关系调整模式的启示 / 169
- 9.2 劳动关系调整模式转型的最终目标和现实选择 / 170
 - 9.2.1 劳动关系调整模式转型的最终目标 / 170
 - 9.2.2 劳动关系调整模式的现实选择 / 171
- 9.3 劳动关系调整模式转型的对策建议 / 171
 - 9.3.1 推动工会体制的改革与创新 / 171
 - 9.3.2 探索集体协商的不同模式 / 179
 - 9.3.3 集体协商制度的完善与策略的选择 / 186
 - 9.3.4 积极拓展员工参与方式 / 188
 - 9.3.5 提升企业社会责任意识 / 189
- 9.4 本章小结 / 196



第 10 章 主要结论与研究展望 / 197

10.1 主要结论 / 197

10.2 研究展望 / 199

参考文献 / 200

附录 1：企业调查问卷 / 207

附录 2：员工调查问卷 / 210

后 记 / 213



第1章

导 论

1.1 研究的背景和意义

1.1.1 研究的背景

劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的社会关系，劳动关系也是社会经济关系中最基础、最敏感的部分，它不仅影响经济发展，而且影响政治格局和社会稳定。经过三十多年的改革和发展，新世纪我国的劳动关系发生了深刻而巨大的变化，也面临着前所未有的冲击和考验。

首先，劳动者权益保护问题凸显。劳动力市场的供求失衡导致我国劳动关系中的强资本、弱劳工状况，并使劳动争议主要围绕劳动者权益被侵害而发生。统计数据表明：从1995年到2008年，我国劳动争议的案件数量从33030件增长到了693465件，10年间增长了20多倍。其中大多数的劳动争议是用人单位侵害劳动者合法权益造成的。

其次，由集体劳动争议引发的职工群体性事件频繁发生。2007年广东以深圳“盐田港事件”为代表接连发生的、由工资问题引发的职工停工事件；2008年以重庆出租车司机停运为开端，在全国引发的出租车停运多米诺骨牌效应；2009年以吉林通钢事件为代表的国有改制企业的职工停工、怠工，甚至伤人事件；2009年引发广泛关注的富士康“十三连跳”事件；2010年影响深远的广东南海本田“停工”事件等等。目前劳资群体性事件所表现出来的激烈程度、涉及劳动者人数、冲突的表现形式以及所引发的社会效应，都要远远超过以往类似事件。

劳动争议的多发频发，致使我国局部地区的一些企业劳动关系发展态势趋于紧张。这种状态如果延续下去，不仅企业发展不可持续、经济转型难以实现，还有可能对经济社会发展全局乃至社会和谐稳定造成难以估量的损害。2008年，温家宝总理提出要“推动企业建立工资集体协商制度”，并将其首次写入政府工作报告。之后，工资集体协商制度在我国获得了快速的发展。当前，在劳动关系领域 ongguanxizhan 劳动关系发展态势趋于紧张，的一种主流观点是：建立集体



协商制度可以在劳动关系双方之间建立起一种制度化、常态化的利益协调机制，是化解我国劳动关系矛盾成本最小也最为有效的路径。

劳动关系调整模式是劳动关系中劳动条件的形成以及劳资双方相关事务处理采取的模式。劳动关系调整模式按照不同的标准可以划分为不同的种类。一种代表性的观点是，劳动关系调整模式分为个别调整模式和集体调整模式。个别调整模式主要是单个的劳动者和用人单位通过签订劳动合同确定劳动条件及相关事务处理；集体调整模式主要是由劳动者形成集体力量与雇主交涉劳动条件等劳资相关事务。集体协商是集体调整模式的主要方式，集体协商在我国快速发展引发了人们对于我国劳动关系调整模式是否已经由“个别调整”向“集体调整”转型的广泛争论。

一方面，虽然我国已出现了一些通过集体协商来调节劳动关系矛盾的成功案例，但是，由于我国的集体协商制度还存在着诸如工会体制创新、集体协商法律的完善以及管理者认识不到位等障碍，集体协商的实际效果并不令人满意；另一方面，劳动关系集体调整模式的最终形成需要宏观战略层面、中观集体谈判层面和微观工作场所层面的系统转型和相互支撑。因此，对新世纪劳动关系调整模式转型的外部环境因素进行分析，在此基础上从宏观、中观和微观三个层面对我国当前的劳动关系系统进行定性和定量研究，对于准确把握我国当前劳动关系调整模式转型的现状以及进一步完善当前的劳动关系调整模式，以有效化解和预防劳动关系矛盾，建立稳定和谐的劳动关系，具有重要的理论价值和现实意义。

1.1.2 研究的意义

本书对新世纪中国劳动关系调整模式转型的背景、现状、存在问题和改革路径进行研究，预期研究成果具有以下理论和实践价值。

本书研究成果的理论价值：一是按照经济发展的阶段，将中国劳动关系调整模式的历史演进过程分成四个阶段，分别描述了各阶段劳动关系调整模式的主要特征。根据我国从计划经济向市场经济转变的历史脉络，将劳动关系调整模式随之发生的变化进行详细梳理，拓宽了中国劳动关系调整模式的研究视角。二是运用劳动关系策略选择理论的理论框架，在分析相关背景的基础上，从宏观战略层面、中观功能层面和微观工作场所层面三个方面，系统而全方位地对新世纪中国劳动关系调整模式的定位、形成的原因、形成的过程、目前的现状和特点、协调劳动关系的实际效果及存在的问题进行了深入研究。运用劳动关系策略选择理论对中国劳动关系调整模式的转型进行研究，是对我国劳动关系调整模式理论研究的一种崭新的尝试。三是对我国集体谈判制度的发展、运行效果和推行中存在的问题进行了定性和定量分析，也是对我国集体谈判制度研究的一种理论探索。四是探讨了中国劳动关系调整模式转型的最终目标和当前的现实选择，并在此基础上



上提出了促进劳动关系调整模式转型的对策建议,是对构建具有中国特色劳动关系调整模式的有益探索。

本书研究成果的实践价值:一是对中国由计划经济向市场经济转变过程中劳动关系调整模式的转型进行的历史分析及新世纪后中国劳动关系调整模式三级制度结构的系统分析,对于当前我国劳动关系调整模式的构建具有一定的实践意义。二是关于当前市场经济发展期我国政府、管理方、劳动者三方主体在劳动关系调整制度中交互影响的系统分析,对于三方主体的战略定位和策略选择有一定的实践借鉴意义。三是对集体协商制度在企业的运行效果进行了大量的定量研究,研究成果对于我国集体协商制度的完善具有实践意义。四是分析了当前中国劳动关系调整模式的现实选择,并提出了促进劳动关系调整模式转型的对策建议,对于缓和我国当前日趋激烈的劳动关系矛盾及构建和谐劳动关系具有一定的实践意义。

1.2 国内外的研究状况

随着劳资关系的不断发展变化,劳动关系的理论研究也随之不断演变和深化。了解不同历史发展阶段劳动关系研究的内容和特点,对于深入分析劳动关系转型问题具有重要意义。

1.2.1 劳动关系研究的演进

在西方,自19世纪中叶产业革命开始,就出现了各种劳动关系问题,从而也就开始了对劳动关系问题的研究。开始研究劳动关系问题是为了解决资本主义工业生产方式下生产中所遇到的劳资矛盾和劳工运动。最早进行相关研究的学者是英国古典经济学家亚当·斯密(Adam Smith),亚当·斯密之后,分别是马克思(Karl Marx)、韦伯夫妇(Sidney and Beatrice Webb, 1981)、康芒斯(John R. Commons, 1924)、帕尔曼(Selg Penman, 1935)等,他们分别从政治、经济、社会和历史等不同学科的角度对劳动关系问题进行了探讨,形成了各具特色的劳动关系理论,他们的理论和观点对于后来劳动关系的理论发展和完善有着重要的指导和借鉴意义。^①当代有关劳动关系理论的各种研究就是在他们研究的基础上形成和发展起来的。下面,分别对这些理论的主要观点进行阐述。

1.2.1.1 劳资关系和劳工运动的相关理论

古典经济学派将劳资关系作为一种社会经济问题进行研究,其研究最早可以追溯到亚当·斯密。1776年,亚当·斯密出版了专著《国民财富的性质和原因的研究》,在书中,他以分工为逻辑起点,在论证劳动分工、社会分工与社会公

^① 吴宏洛. 转型期的和谐劳动关系 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2007: 40



正的基础上，强调了分工的不平等，他指出：“在文明社会，虽然实行分工，但却没有平等的分工，因为许多工人没有工作……负担社会最艰难劳动的人，所得的利益反而最少。”^① 在这里，亚当·斯密指出了劳资双方利益的不一致，在这种利益对立中资本家无疑占据了有利的地位。他指出：“雇主总比工人较能持久……就长时期说，雇主需要工人的程度，也许和工人需要雇主的程度相同，但雇主的需要没有工人那样迫切。”^② 斯密认为，工人与雇主在利益上是根本对立的，劳动者盼望工资多一些，雇主盼望工资少一些。在工人想为提高工资而结合的同时，雇主却想为降低工资而结合。工人和雇主都会组织起来，工人组成工人协会，雇主组成雇主协会，以便更有力地提出和坚持自己的观点。不过，工人协会和雇主协会的性质是不同的，工人协会往往是防守的，而雇主协会则会采取进攻措施来极力压低工人的工资。在这种对立关系中，雇主的结合被法律所公认，劳动者的结合却被法律所禁止。因此，在劳资双方的利益冲突与斗争中，劳动者常处于不利的地位，劳动者的工资也受到雇主的压制。^③ 斯密也具体论述了劳资双方存在着合作的基础，他指出，“这两方的利害关系绝不一致。劳动者盼望多得，雇主盼望少给。劳动者都想为提高工资而结合，雇主却想为减低工资而结合”，但在市场机制的作用下劳动力供求均衡决定了工资水平，因此“就长时期说，雇主需要劳动者的程度，也许和劳动者需要雇主的程度相同”^④。

在研究劳资关系和劳工运动的相关理论中最具代表性的人物是卡尔·马克思，他的劳资关系理论集中地体现在其经典巨著《资本论》当中。卡尔·马克思在《资本论》中深刻地揭示了生产资料资本家私人占有制是劳资关系的基础性决定因素，科学地阐述了劳资之间存在的对立统一关系。马克思认为，在资产阶级社会，资本家通过雇佣劳动者的劳动过程榨取劳动者的剩余价值，劳动者和资本家是矛盾对立体，劳资矛盾是不可调节的，无法通过工人组织同资方进行集体谈判来根本解决。马克思指出，工会运动只是社会主义运动的初级表现形式，劳动者要想摆脱被剥削被压迫的地位，只有采取暴力革命推翻资本主义制度来实现。马克思在分析劳资关系方面的成就主要包括以下几点：一是提出阶级和阶级斗争的概念。马克思指出资本主义社会由工人阶级和资产阶级这两大阶级组成，两大阶级之间具有根本的、不可调和的矛盾。二是分析了剥削产生的原因。马克思指出资本家通过将工人的工资压低到劳动力价值以下，以获得剩余价值，这是剥削产生的根本原因。三是分析了工会、国家和意识形态。马克思认为，在资本主义条件下工会的作用是受到限制的，并且工会组织的罢工会使工人面临更大的

① 坎南、亚当·斯密. 关于法律、警察、岁入及军备的演讲 [M]. 北京: 商务印书馆. 1962: 179.

② 王亚南. 资产阶级古典政治经济学选辑 [M]. 北京: 商务印书馆. 1979: 334.

③ 叶碧英. 论亚当·斯密对劳动者生活状况的关注 [J]. 社会科学论坛. 2005 (9): 35

④ 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究 (上卷) [M]. 北京: 商务印书馆. 1974: 60-61.



风险；政府只是资产阶级的工具，是为维护资本家的利益服务的；资产阶级控制着意识形态，并为之服务，工人阶级的权利得不到维护和保障。四是分析了两极分化和资本主义经济危机。马克思认为，造成阶级之间贫富两极分化的原因在于大企业对小企业的市场驱逐，迫使小资本家破产并沦为雇佣工人；追求剩余价值的动机与目的，促使资本家想方设法通过使用资本密集的机器和加强劳动的强度来提高生产率，造成了工人内部技术差距的日益缩小，从而加强了工人阶级的团结；随着时间的推移和劳动生产率的提高，工人阶级的整体生活水平得到上升，但与资产阶级相比，差距依然在不断扩大，进一步形成阶级之间的两极分化，若此，必然会导致经济危机的爆发。正是两极分化和经济危机最终加重了两个阶级的矛盾与对立，为资本主义的覆灭提供了条件。简而言之，马克思是资本主义劳动关系理论的代表，社会经济的性质和发展归因于资本的内在性质，尤其是归因于工作组织的私人所有制特征。对此，恩格斯给予了很高的评价：“资本和劳动的关系，是我们现代全部社会体系依以旋转的轴心，这种关系在这里第一次作了科学的说明。”^①

1.2.1.2 集体谈判的相关理论

19世纪60年代末，机械化工业大生产开始迅速发展，为工人的团结和组织创造了条件，现代工业的发展极大地促进了工会力量的壮大。随着工会的壮大和相应的集体谈判的发展，对劳动关系的研究开始关注于工会的性质和组织以及集体谈判的目的和功能。这一阶段代表性的理论是韦伯夫妇的产业民主思想和康芒斯的集体行动理论。

首先看韦伯夫妇的产业民主思想。随着资本主义向帝国主义阶段的演进，劳资冲突进一步激化，韦伯夫妇（Sidney and Beatrice Webb）在其代表性著作《英国劳动运动史》（1894）和《产业民主》（1897）中，第一次从社会学的角度分析了劳资矛盾和劳资争议，最先提出了产业民主的思想。韦伯夫妇关于集体协商活动的分析对西方国家的集体谈判有着巨大的影响。^② 韦伯夫妇首先提出了“社会分层理论”，他认为，因经济上出现的分化，逐渐产生了不同的阶级。现代社会总是存在着几个不断变化的阶级，而且每个阶级的阶级意识在不断发展。阶级意识的发展是一个有多种因素影响的复杂的演变过程。这多种因素主要包括“社会结构的透明度”，“社会变迁的深度”，“主流的价值”，也包括政党领袖人物，工会等因素的影响。基于一种冲突社会的设想，韦伯从研究社会分层和社会关系的角度阐述了劳资之间的关系，他认为，资本主义企业存在的前提条件是自由劳动力市场，在自由劳动力市场上，劳动者同生产工具所有者即雇主相分离，雇主

^① 马克思、恩格斯. 马克思恩格斯选集（第2卷）[M]. 北京：人民出版社. 1995：269.

^② 常凯. 劳动关系学 [M]. 北京：中国劳动社会保障出版社. 2005：42-43.