

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

国家、资本、工人 与广东地区

Guojia Ziben Gongren Yu
Guangdong Diqu
Laozi Guanxi Yanjiu

劳资关系研究



杨正喜·著



中国工人出版社

理论与政策研究丛书 ·

国家、资本、工人 与广东地区

Guojia Ziben Gongren Yu
Guangdong Diqu
Laozi Guanxi Yanjiu

劳资关系研究



杨正喜 · 著

图书在版编目(CIP)数据

国家、资本、工人与广东地区劳资关系研究 / 杨正喜著. —北京: 中国工人出版社, 2014.4

ISBN 978-7-5008-5730-3

I. ①国… II. ①杨… III. ①劳资关系—研究—广东省 IV. ①F249.276.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第060024号

国家、资本、工人与广东地区劳资关系研究

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 赵晨羽 罗荣波
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室); (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司
开 本 700毫米×1000毫米 1/16
印 张 14.75
字 数 240千字
版 次 2014年6月第1版 2015年5月第2次印刷
定 价 38.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录

第一章 导 言	1
一、选题背景与意义	1
(一) 选题背景	1
(二) 选题的意义	9
二、文献综述	12
三、研究思路和方法	15
四、本书结构	21
第二章 广东地区劳资关系基本状况及发展态势总体研判	23
一、劳资关系基本状况	23
(一) 劳动条件和用工环境进一步改善	23
(二) 劳动关系运行机制逐步成熟完善	24
(三) 劳动争议调解诉讼机制日趋完善	26
(四) 劳资矛盾调处机制逐渐发挥作用	27
二、劳资关系发展态势	28
(一) 劳资纠纷总量持续高位运行但趋于缓和	28
(二) 劳资纠纷诱因由权利争议向利益争议发展	29
(三) 劳资纠纷由法律行动向集体行动发展	32
(四) 劳资纠纷范围从港台企业向私营企业扩展	33

第三章 劳、资、政与企业劳资关系模式	36
一、劳资关系模式相关研究	36
二、政府、工会与劳资关系模式的形塑	37
(一) 政府与劳资关系模式的形塑	39
(二) 工会与劳资关系模式的形塑	41
三、政府主导与我国统合式劳资关系模式	46
四、劳、资、政与我国企业劳资关系模式	52
第四章 强制、诱致与企业工业民主和员工参与	61
一、工业民主、员工参与相关研究	61
二、工业民主理论基础	63
(一) 经济民主理论	63
(二) 人力资本理论	65
(三) 利益相关者理论	66
三、国外工业民主的不同模式	67
(一) 以分享权力为核心的劳资共决模式	67
(二) 以提升效率为核心的员工参与模式	70
四、我国工业民主规定及其在企业间的制度实践	71
(一) 职工代表大会是各种类型企业职工民主参与的基本形式	72
(二) 信息沟通和劳资恳谈是非公企业员工民主参与的 主流形式	73
(三) 厂务公开民主管理从国有企业开始向非公企业扩展	75
(四) 职工董事职工监事的间接参与在非公企业中得到 一定发展	78
五、不同体制企业工业民主制度变迁	79
(一) 强制性变迁：国家制度安排	79
(二) 诱致性变迁：市场和社会双向运动	81



第五章 党政主导、工人行动与企业工资集体协商	88
一、国家制度安排与党政主导下的工资集体协商	88
(一) 党政主导与工资集体协商	88
(二) TY 百货：资方单边决定式	94
(三) LT 电子：劳资共同商议式	97
二、工人行动与工会主导下的工资集体协商	99
(一) 工人行动与工资集体协商	99
(二) 南海本田：地方工会上代下式工资集体协商	101
(三) 深圳先端：企业工会自下而上式的工资集体协商	108
三、工资集体协商的未来之路：从党政主导到工会主导	117
(一) 战略选择：工资集体协商多元化解释框架	117
(二) 未来之路：从党政主导转向工会主导	120
第六章 政府、市场多重变奏下的工厂体制	126
一、工厂体制研究	126
二、工厂体制影响要素	127
(一) 劳动过程	128
(二) 市场竞争	130
(三) 劳动力再生产方式	131
(四) 国家干预	133
三、同质与异形：不同要素影响下的工厂体制	135
(一) 企业官僚专制：富士康工厂体制	136
(二) 地方网络霸权：宝辉厂工厂体制	141
第七章 劳动过程中的管理控制与工人行动	152
一、劳动过程中的管理控制研究	152
二、劳动过程中的管理控制方式	158
(一) 通过纪律的简单控制	158

(二) 通过赏罚的简单控制	160
(三) 精益生产下的技术控制	163
(四) 赶工游戏下的共意控制	164
三、不同企业管理控制差异的影响因素	165
(一) 世界产业链中的位置	166
(二) 企业规模	167
(三) 资本来源	168
四、劳动过程中的工人行动	174
(一) 以法律为武器	174
(二) 工人集体行动	181
(三) 工人集体行动动员机制	186
 第八章 经济社会转型期和谐劳资关系的构建	200
一、建立健全和谐劳资关系宏观政策体系	200
(一) 贯彻科学发展观, 实现经济社会和谐发展	200
(二) 加快产业升级转型, 实现经济发展方式转变	201
(三) 推进公共服务均等化, 实现劳动力再生产的政府责任	202
(四) 推动劳动分配制度改革, 实现劳方与资方利益平衡	203
二、建立健全和谐劳资关系良性运行机制	205
(一) 推动工会组织建设	205
(二) 推动集体劳动关系建设	206
(三) 推动劳、资、政“三方协调机制”建设	207
(四) 推动劳动关系和谐企业与工业园区建设	208
(五) 推动企业社会责任和企业民主管理建设	209
三、建立健全和谐劳资关系监管机制	212
(一) 建立健全政府柔性社会管理体系	212
(二) 建立健全网络化劳动监管体系	213
(三) 建立健全群体性劳资纠纷预警与监管机制	214



(四) 建立健全企业诚信监管体系	215
四、建立健全和谐劳资关系服务体系	215
(一) 建立完善的就业服务体系	215
(二) 建立完善的科学维权服务体系	216
五、建立健全劳动争议调处和解决机制	216
(一) 完善现行的劳资矛盾调处机制	216
(二) 构建以信访为平台的利益诉求和表达机制	217
(三) 完善劳动争议调解机制	218
(四) 完善劳动争议仲裁和诉讼机制	219
参考文献	220
后 记	226

第一章 导 言

一、选题背景与意义

（一）选题背景

近年来，随着我国经济不断发展，劳资矛盾凸显，广东地区作为我国改革开放的先行地区，工业化发展程度相对较高，劳资问题也更为明显。广东地区的劳资问题既是转型阶段中国劳资关系变化的一个缩影，也是中国经济社会转型的必然反映。

1. 广东地区劳资问题是在我国劳资关系市场化进程中产生的

改革开放以前，在生产资料公有制情况下，由于没有工人和资本的区别以及因此而产生的利益分化，我国几乎没有所谓的劳资关系。劳资关系概念刚运用到中国时产生了一些思想意识上的矛盾，由于其时大部分企业是国有企业或者集体企业，很明显它们不是“资本家”。在公有制条件下，劳资关系主体的性质显得不太准确，因为它会指向非公企业如外资、民营企业。因此，一个新的概念即劳动关系被用来指所有类型企业的产业关系。^①而到了改革开放 30 多年后的今天，随着国有企业的改革、外资企业的进入和私营企业的兴起，企业产权界定日益清晰，劳方与资方利益分化更为明显，劳方和资方的对立更加凸显，劳资关系也就应运而生，这一概念也被认可并在社会中广泛

^① Ying Zhu, Malcolm Warner. An emerging model of employment relations in China: a divergent path from the Japanese? *International Business Review*, 9, 2000, p345 ~ 361.

运用。劳动关系反映的是计划经济体制下的经济关系，而劳资关系反映了市场经济体制下的经济关系。^① 随着市场经济体制的逐步完善，劳动关系逐步走向市场化。有学者认为，只有当劳动用工走向由生产决定报酬体系、工作可自由流动，不论是国有企业、集体企业还是私营企业，管理方对劳动力规模和构成等具有自主决定权等几个要素时，市场化劳资关系才能构建起来。^② 显然，改革开放以来，市场经济发展使劳动者、企业成为劳动力市场供需主体，双方的权利义务均通过市场化契约来约定，从而使劳动合同摆脱了行政制约而走向市场化。

第一，国有企业改革使国家、企业、劳动者成为独立的利益主体。随着市场经济体制的逐步完善，国家、企业、劳动者都变成了相互独立的利益主体，劳动者通过劳动为企业创造价值从而获得报酬，企业在使用劳动力过程中获取经营收入并向劳动者支付报酬。企业和劳动者建立劳动关系需要双方自愿并以劳动合同形式来约定各自的权利义务，契约成为建立劳动关系的最佳选择。

第二，所有制结构的变动加速了劳动关系市场化的进程。改革开放形成了以公有制为主体，多种所有制经济共同发展的经济结构。无论是三资企业还是私营企业，劳动关系双方的权利义务都不再受制于传统计划经济的制约，更多是通过市场来确定。

第三，劳动力产权确认及其自由流动使市场化劳资关系得以建立。按照经济学观点，产权是由物的存在和使用引起的人们之间的被认可的行为性关系。产权分配格局具体规定了人们那些与事物相关的行为规范，每个人在与他人的交往中都必须遵守这些社会规范，或必须承担不遵守这些规范的后果。这样，社会中盛行的产权制度便可以描述为界定每个人在稀缺资源利用方面地位的一组经济和社会关系。^③ 由于人们对产权的界定、保护以及认识上的

① 周新军：《劳动关系与劳资关系：两种体制下的经济关系》，《现代财经》，2001年第12期，第46页。

② Margaret Maurer - Fazio. Labor Reform In China: Crossing The River by Feeling The Stones, Comparative Economy Studies, Vol. 37, No. 4, Winter, 1995, p111 ~ 123

③ [美] 科斯等：《财产权利与制度变迁》，上海三联书店，1994年，第205页。



差异,产权有可能完全被剥夺,也有可能完整无缺或者是这两个极端上的任何一点,劳动力产权也不例外。

在计划经济体制下,雇佣关系对农民来说是不存在的。国家对农产品的强制收购政策,使得农民依赖于生产小组来获得收入和食物供给。同时,国家担心城市居民失业,因此对农村向城市移民实行严格控制。^①在这种背景下,农民对其劳动力失去完整的支配、使用、收益和转让的权利。以安徽凤阳小岗村为代表的包产到户则是对原有产权制度变革的初步尝试。同时,国家放松了对农民经济活动的直接控制,并开始对农民劳动力产权进行强制性变迁,使得农民获得了不断增加的产权。1984年1月1日中共中央发布的1号文件对于解放农村人地结合的产权属性具有决定性意义,国家准许农民自筹资金、自理口粮,进入城镇务工经商。1994年国家明确了要加强对农村劳动力跨地区就业的管理,使之有序流动。总之,劳动力产权确认及其自由流动是市场化劳资关系得以建立的前提。

2. 广东地区劳资问题是在我国经济改革大背景下产生的

从二十世纪七八十年代以来,西方新自由主义经济思潮进入中国,并逐步成为我国改革开放的主导思想。^②这样一种建立在产权经济学和新制度经济学基础上的新自由主义设想,正是基于对中国改革以前及改革过程中不断呈现出来的迫切问题进行特定角度思考的结果。^③二十世纪五十年代,为保证粮食正常供应,国家开始建立“粮食统购统销”体制,从而用行政的力量确保了农业剩余产品流向工业,为工业化的发展提供了坚实的基础。而这仅仅是政府强制配置社会资源的开始,随后建立起来的计划经济体制,则完全消除了市场配置资源的可能。在计划经济体制下,政企职责不分、条块分割,国家对企业管理得过多过死,权力过分集中,而忽视了商品生产、价值规律和市场机制的作用,在分配中平均主义严重。由于计划经济体制下缺乏激励和

① Margaret Maurer - Fazio. Labor Reform In China: Crossing The River by Feeling The Stones, Comparative Economy Studies, Vol. 37, No. 4, Winter, 1995, p111 ~ 123.

② 潘毅等:《大工地:建筑业农民工的生存图景》,北京大学出版社,2012年,第5页。

③ 李汉林、吴建平:《组织团结过程中的员工》,中国社会科学出版社,2010年,第1页。

约束机制，劳动者积极性低、市场资源得不到合理配置，社会主义经济在很大程度上失去了活力。

在很多新自由主义经济研究者看来，市场化是中国的唯一出路。如果通过推行市场经济，让市场调节供需，将必然会实现资源优化配置和效率最大化。这场以市场化为导向的改革仍旧是“农村包围城市”，先是在农村推行家庭联产承包责任制，随后二十世纪八十年代改革重心转入城市，国企的现代企业体制重构成为改革中心。人们普遍认为，纯粹公有不能创造足够的活力和动力来推动生产效率和竞争力，通过引入产权私有（即建立私营企业、合资企业、完全外资企业以及由国有企业改革成的合资企业）来改革企业产权制度被认为是发展市场经济最关键的一环。^① 为改变传统人浮于事、权责不分的情况，扩大经营自主权成为国企改革的第一步，“时间就是金钱，效率就是生命”是企业改革核心追求的鲜明写照。在企业改革中，国家政策把决策权分散到企业层面，给企业更多自主权以取代政府规定，由此，管理方获得了不断增长的决策权。^②

与此同时，为吸引外资，国家给予外资企业更多的政策优惠，其中包含企业管理的自主性与灵活性。各个地区、各个企业为获得外资青睐，相互间展开竞争，让企业获得更多自主权与执行灵活性劳动用工政策也成为竞争的重要内容之一。外资进入也加大了市场竞争力度，外资企业与国有企业间围绕技术工人、产品市场等展开竞争。为提升企业竞争力，国有企业不断向外资企业学习并逐步趋同。劳动实践转型的关键特征表现为劳动用工自主灵活和管理方享有单边绝对权力来决定劳动实践，这也是理解我国劳资问题的核心。

按照郑永年对中国改革以来新自由主义经济政策的理解，他认为有三个

① Ying Zhu, Malcolm Warner, Wei Zhao. Economic reform, ownership change and human resource management in formerly state-owned enterprises in the People's Republic of China: A case-study approach, Human Systems Management 30, 2011, p11~22.

② Zhu, Y. & Campbell. Economic reform and the challenge of transforming labour regulation in China. Labour and Industry, 1996, p29~49.



核心特征：一是效率就是一切。达到效率有很多途径，但在新自由主义经济理论中，资本至高无上，资本是达到最大效率的唯一手段。二是动用政权的力量来为资本开路，为资本提供各方面的条件使其利益最大化。三是忽视普通人民的权利。^① 为提高生产效率，打破原有僵化的劳动用工制度，建立市场化劳资关系成为我国劳资关系调整的主要目标之一，而资本则成为提升效率的主要手段。产权最主要的功能就是使受益或受损的结果内部化，在利益追求下，资本顺理成章地获得绝对权力来决定劳动实践，而政府权力和相关法律法规及政策则从外部强化了资本的权力。显然，在劳资力量非均衡背景下，效率的提升不可避免地以工人权益受损为代价。

3. 广东地区劳资问题是在全球化背景中产生的

二十世纪九十年代以来，以数字化、网络化为特征的信息革命迅猛发展，直接促成了世界经济一体化，从而启动了全球化的进程。按照乌尔里希·贝克的观点，全球化是指民族国家及其主权被拥有不同权力机会、取向、认同和网络的跨国行动者所打压及穿透的过程。而打压和穿透的最大武器就是流动现代性，其后果之一是改变了传统的劳动生产体制：资本凭借其轻盈的流动性，突破了生产空间的制约，实现了与劳动力的分离。^② 在这个资本流动过程中，美国等发达国家最先将一些传统产业从本国转移到日本等地；随后日本、韩国以及中国港台地区则将一些传统产业如纺织、服装、鞋帽等再转移到劳动力成本较低的中国大陆；而当中国大陆劳动力成本上升时，资本则再次转移到越南等劳动力成本更低的地区。在当今，这种产业空间转移的垂直分工模式逐步被全球生产网络的国际分工模式所取代。全球生产网络主要是通过跨国公司把生产和提供最终产品与服务的一系列企业串在一起，将分布于世界各地的价值链环节连接起来，从而构成全球价值链或全球商品链。跨国公司处于网络的核心位置，主要从事全球价值链中的高附加值环节，发展中国家一些加工企业则从事价值链中的一些低附加值部分。

① 郑永年：《新自由主义在中国的变种及其影响》，《联合早报》，2008年10月28日。

② [英] 齐格蒙特·鲍曼：《流动的现代性》，上海三联书店，2006年，第90页。

资本的流动及其与劳动力分离产生的最大后果之一就是它打破了劳、资、政三者间的均衡。第一，资本使工人更加温顺，失去了反抗的能力。世界上一切工人都依赖于企业来满足自己的各种需求，这是工业社会中权力关系的基础，并由此形成了工人对资本的依附。^① 随着西方国家从摇篮到坟墓福利制度的弱化，失业成为威胁工人生活的最重要因素。所以，在全球资本主义生产逻辑下，工人被锻造成生产所需要的那种温顺、服从、勤勉、任劳任怨、不在乎工人公民权利的类型。

第二，资本迫使政府听命于资本。资本迫使政府去适应自由贸易的规则，使用所有由政府支配的管理控制的权力并撤销对资本的管制。政府的政策受制于跨国公司，国家政策必须能满足外国投资者和跨国公司的利益，否则，跨国资本将会离开主权国到其他地方寻求更大利益。发展中国家为寻求发展而不得不摆出欢迎跨国资本剥削的架势，提供廉价的劳动力，弱化政府对劳工权益的保护以及其他各种优惠政策，以成为吸引外资流入的主要方法。正如有的学者所言，全球化造就了政府雇主双边主义和雇主单边主义，对一些工业化水平较低的国家更是如此。对这些国家而言，为保持本国对外商直接投资的吸引力，政府通过推动政府雇主双边联盟来提供可接受的对劳动力管理的控制，并力图寻求避免劳动力短缺制约经济增长。对中国地方政府而言，由于对外资存在地区上的竞争，为追求 GDP 增长，地方政府会给予外资更多的优惠，并为外资企业经营提供各种便利，资本掌握了在劳资关系中各方面更大的话语权。

4. 广东地区劳资问题是在经济转型阶段发生的

二十世纪七八十年代以来，广东地区充分利用地缘优势和低廉的劳动力，承接了“亚洲四小龙”转移的劳动密集型产业，逐步发展起地方经济。经过 30 年的发展，广东经济总量达到了全国的 14%，外贸出口占全国的 26.4%。但广东地区经济发展主要依靠为数众多的外来劳动力，这些劳动力规模大、流动性强，并且缺乏保障，这是广东地区劳资问题的特殊性所在。与经济高

① [美] 华尔德：《共产党社会的新传统主义》，香港牛津大学出版社，1996 年，第 15 页。



速增长相伴的是劳资纠纷日益严重,并成为困扰广东地区经济社会发展的重要问题之一。

第一,快速工业化吸引了大量劳动力,劳动力无限供给抑制了劳资矛盾的爆发。在劳动力无限供给条件下,总体上广东各地企业无论是劳动条件还是用工环境都有待提高。但即便是劳动条件有待提高,也很少爆发劳资矛盾。这种情形在“亚洲四小龙”之一的韩国同样出现过:韩国在二十世纪八十年代以前没有经历过劳动力短缺,由于工人担心被解雇——雇主威胁工人时喜欢使用的方法是声称将其除名,在二十世纪七十年代,韩国工厂工人视10小时和12小时工作制为正常,甚至愿意在只付给小额额外报酬的情况下每天工作15~18小时。^①在劳动力无限供给条件下,为了家庭、为了生活,工人的所有痛苦都是可以忍耐的,劳资矛盾被抑制住。

第二,产业升级转型、人口结构变化,劳资矛盾凸显。从2004年春天开始,珠三角各地制造业普遍出现民工短缺,民工荒问题凸显,由此引发中国经济发展是否已经迎来刘易斯转折点的争论。^②不容置疑的是,人口结构的变化,尤其是劳动力人口开始减少,意味着廉价劳动力无限供给行将结束。一般而言,当劳动力市场出现供给短缺时,它可能是低附加值、劳动密集型产业面临产业结构优化升级的重要的市场信号。劳动力短缺及由此引发的工资成本上升是产业结构调整 and 产业升级的前奏,日本、韩国和我国台湾、香港地区都曾经经历过同样的过程。以韩国为例,以出口导向为主的韩国经济经过二十世纪六七十年代发展之后,在1977~1978年进入刘易斯拐点。而劳动力市场转折点不是通过某一点来实现,而是经过一两年或更长的时间逐步实现的。转折点之后直接表现为工人工资提高以及产业结构从劳动密集型向资本技术密集型转变。韩国一直实行先增长后分配的政策,与经济增长相伴的是扭曲的分配机制,由于劳动者没有提出自身需求的渠道,没有具备可以合理解决纠纷的能力和制度,最终在1987年爆发

① [韩]具海根:《韩国工人:阶级形成的文化与政治》,社会科学文献出版社,2004年,第4~72页。

② 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,第4页。

了重大劳资纠纷，工人诉求直指工资上调和改善劳动条件。^① 与韩国情形一样，我们一直没有建立一个良好的收入分配机制，尤其是一线工人收入过低。中国人口结构变化使得工人议价能力增强，劳资矛盾从隐性走向显性。

5. 广东地区劳资问题是在社会转型阶段发生的

一般认为贫穷是社会动乱的根源，一些学者的研究表明，贫穷和动乱之间没有肯定的直接比例关系，在二十世纪五六十年代，发生暴力冲突最多的并非是赤贫国家，而是相对富裕的国家，当相对富裕国家转入较为富有国家行列时，暴力冲突的数量又会明显处于下降趋势。^② 经过 30 年的快速发展，广东地区已经开始从传统社会向现代社会转变。表现为人均 GDP 持续增长，2010 年人均 GDP 达到 7000 美元，达到中等收入国家的水平；城市化水平达到 70%，远超过我国 50% 的标准；城乡恩格尔系数 40%，基本达到富裕水平；人均寿命 75 周岁，老年人口超过 1000 万——广东率先进入工业化、城市化、信息化、老龄化社会。由于广东地区现代化程度较高，开放程度更高，因而也率先进入社会矛盾高发期。

不仅如此，劳资矛盾与转型期其他社会矛盾相互交织。由于种种原因，国家收入分配向富人倾斜的时间已经过长，富人奢侈和穷人贫困之间的强烈反差激起了社会的紧张情绪。劳动者与资本之间围绕利益分配产生的矛盾和问题日益增多，并成为当前诸多问题中最敏感的矛盾之一。一些社会底层群体面对利益矛盾时往往采取激化、尖锐甚至恶性冲突的方式，从而使目前个别地区因劳资冲突演化成群体性事件的案例出现。而愈演愈烈的劳资冲突，将是我国经济社会发展进程中的隐患。正如阿尔蒙德所言，“在贫富之间存在巨大鸿沟的社会里，正规的利益表达渠道很可能是由富人掌握的，而穷人要

① [韩] 金秀坤：《韩国劳资关系》，经济科学出版社，2005 年，第 31、357 页。1987 年韩国劳资纠纷 3749 件，其中工资上调和改善劳动条件的诉求占 85%，在此之前的各年，同类诉求仅几十件，占劳资纠纷总数远低于工资支付的诉求。但从 20 世纪 70 年代中期以来，工资上调和改善劳动条件诉求一直呈上升趋势。

② [美] 塞缪尔·P·亨廷顿：《变化社会中的政治秩序》，生活·读书·新知三联书店，1996 年，第 39~40 页。



么保持沉默，要么是不定期采取暴力的或激进的手段来使人们听到他们的呼声”。^①可以说，广东地区如果不适时处理好劳资冲突，不仅会拖累经济的发展，还有可能会导致社会不安定，掉进“中等收入陷阱”。

新时期党和政府提出构建和谐社会的理念，和谐社会应该是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。反映在劳动关系上，就是要让劳动者能在安全卫生环境下有尊严地工作，分享企业利润和社会发展成果，体面地生活。劳资关系应该建立在平等合作、利益共享的基础上，体现以人为本的基本理念，反映现代化建设和人的全面发展需要，展示和谐社会基本特征。

（二）选题的意义

进入2010年以来，广东全省多家企业发生停工事件。劳资矛盾是市场经济最本质的矛盾之一，在我国出现并不意外。从一定意义上说，这是我国经济社会转型的“必经之痛”。但如果处理不好，将可能导致政府控制力下降、经济衰退，由此引发的群体性事件，可能影响整个国家政治、经济和社会生活的正常运行。正如诺贝尔经济学奖得主保罗·萨缪尔森所说的那样，劳动市场往往是利益争端、社会冲突和政治骚动的源泉。过去的一个世纪，人们目睹了劳资双方在工资水平、工作条件和组织权力等方面的长期而又激烈的斗争。研究广东地区的劳资关系，对我们深入理解并有效化解劳资矛盾、构建和谐社会具有重大意义。

1. 有助于深化我国劳资问题理论研究

劳资问题是我国最重要的经济社会问题之一，它需要理论的回应。作为改革开放前沿阵地的广东，劳资问题具有代表性，对其的研究有助于进一步推动我国劳资问题理论的发展。近年来，国外劳资理论已逐步为国内学界所熟知，包括劳资关系系统理论、战略选择理论等。同时，学界也在努力推进

^① [美] 加布里埃尔·阿尔蒙德、小鲍威尔：《比较政治学：体系、过程和政策》，上海译文出版社，1987年，第230页。